

## 研究論文

# 福井県の女性就業と活用の課題

—— 就業実態と意識に関する再調査を踏まえて ——

A Study of Employment status of Women in Fukui

中里 弘穂\*

はじめに

- I. 女性活用の背景と課題
  - II. 統計に見る福井県女性の就業状況
  - III. 福井県の女性就業における課題
  - IV. 企業等の調査による女性活用の実態
- まとめ

男女雇用機会均法が制定されて30年以上が経過し、女性の高等教育機関への進学率も高まり卒業後に様々な業界へ就職し活躍している。育児休業制度の定着も進み、結婚・出産を経て働き続ける女性は増加している。女性活用の機運は高いものの、男性の就業に比べ女性の就業は、担当職種の限定や給与所得が低い、管理職への登用が少ないなど、残念ながら男女の格差が存在していると言われる。

北陸に位置する福井県は、女性の就業率や共働き率が毎年全国の上位にあり、女性が働くことも地域の経済を支えてきたと言える。しかしながら、指導的な立場で働く女性の比率、管理職比率は毎年全国の下位に位置しており女性の能力が生かされているとはいえない。なぜ、職場で能力を発揮できていないのか。福井県企業が女性の能力を活用していないのか。

本稿では、福井県の女性就業が抱える課題を2方向から分析した。一つは「国勢調査」「就業構造基本調査」等の社会統計から福井県の女性就業の状況を抽出、分析したものである。分析にあたり、単年度ではなく経年の変化や全国における位置づけに留意した。もう一つは、福井県企業へのアンケート調査による実情の把握と分析である。福井県立大学地域経済研究所の坂本研究室が14年前に実施した調査とほぼ同じ項目に対する回答を求め、分析した。その結果、全国的に見ると女性の活用が進んでいないように思える福井県の女性就業であるが、企業や業種による差はあるものの活用に向けての意識改革や環境整備に進捗が見られることが明らかとなった。

**キーワード：**女性就業、女性活用、男女格差、管理職比率、ポジティブアクション

---

\* 福井県立大学キャリアセンター

## はじめに

本稿は、2018年度福井県地域貢献推進事業研究に採択を受けた、「地方企業での女性社員の育成とキャリア形成に関する研究」<sup>1</sup>の成果として作成した報告書『福井県の女性就業と活用に関する報告書』（2018年）を基に新たな資料を加え、論文の形式にまとめたものである。

少子高齢化の進展に伴う労働人口減少の懸念から、政府は女性の就業率向上に力を入れている。しかしながら日本における女性の経済的活躍の進展はOECD諸国に比べると極めて低い状況にあると言われる。山口は、具体的には①日本における女性管理職比率の低さ、②男女の賃金格差が大きいこと、③パートタイム労働者など非正規雇用の割合が高いこと、④育児期での離職の高さ等が問題であり女性の活躍を阻んでいるとしている（山口：2017）。

大沢は男女間の賃金格差は、職階の差による要因が大きいとし女性労働者の正規雇用率が低下していることも格差拡大につながっているとしている（大沢：2006）。丸山は第一子の出産時に就業を継続する場合、その後もフルタイムでの就業を継続し賃金も上昇しているとし、育児期の離職が賃金格差、正規雇用に大きくかかわるとしている（丸山：2011）。西川は女性管理職比率が低い要因として、女性の勤続年数が短く管理職に必要な知識や経験の不足を上げている（西川：2015）。つまり山口が指摘する女性就業の課題は、それぞれが密接にかかわりを持つと考えられる。

一方で福井県の女性は、昔から働き者で

あり共働きが多いことで知られるが、管理職として活躍している女性の割合（管理的職業従事者比率<sup>2</sup>）は全国の16.41%に対して13.64%と少ない状況にある（2015年総務省「国勢調査」による）。

本稿では福井県の女性就業に焦点を当て、山口が提起した女性活躍の課題を（1）就業率と育児期の離職の現状、（2）正規雇用・非正規雇用の状況、（3）男女の賃金格差、（4）女性の管理職比率について現状と要因を分析することで地方における女性活躍の方向性を考察する。

まず、女性の就業を促進し育児・家事と両立できる就業環境を整備・支援する政策について概観する。次に「国勢調査」「就業構造基本調査」等の社会統計から福井県の女性就業の状況を抽出、分析し課題を明確にする。その上で福井県企業に対し「女性の就業状況と活用に関するアンケート」調査を実施し、企業が女性の活用に取り組む現状を明らかにすることで、今後の方向性を考える。本アンケート調査は、2003年に本学の地域経済研究所坂本研究室が実施したものとほぼ同じ質問項目を尋ね回答を求めたもので、14年間における企業の女性活用の進捗や意識の変化を明確にしていく。

## I. 女性活用の背景と課題

いわゆる「日本型雇用システム」の中核をなす長期継続雇用、年功序列による処遇は男性正社員をモデルに組み立てられたシステムと言える。女性の雇用システムの変遷については武石が『雇用システムと女性のキャリア』において詳述している。

職場における男女格差を是正する意味において、1985年（昭和60年）に制定された「男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律）」は、女性の就業の向上に大きな役割を果たした。この法律が制定される以前は、女性保護の名のもとに残業の制限、深夜業務、危険業務の禁止など女性の職業や働き方を制限すると同時に、採用や昇進、給与面での差別が多く見られた。「男女雇用機会均等法」の制定は「募集、採用、配置、昇進」について女性を男性と同等に扱うことを義務付け、「教育訓練、福利厚生、定年、退職等」において差別的取り扱いを禁止した。あわせて労働基準法等を改正し、残業規制の上限の引き上げ、深夜業可能な業務の拡大、母性保護以外の危険有害業務の規制を大幅に解除した（武石：2006、中里：2018）。

その後1997年（平成9年）には事業主に対しセクシャルハラスメント防止措置を義務付け、2006年（平成18年）には、男女双方に対する差別の禁止を盛り込むなど数度の改正が加えられ今日に至っている。男女雇用機会均等法の制定から30年以上経過し働く上での環境整備は進み、この間女性の雇用者数、雇用者に占める女性の割合は年々増加している。

同様に1991年（平成3年）に制定された「育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）」は、育児・介護と仕事の両立を図る女性に取り大きな支援となった。制定当初は「労働者は申し出により子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」というもので、その後数度の改正が行われ、子の預け先が見つからないなどの条件を満たす場合は

最大2年までの育児休業期間が認められるようになった（2017年10月以降）。この二つの法整備により仕事と家庭の両立支援が整うことになった。

さらに安倍政権は成長戦略として、1億総活躍社会の実現を目指す中で女性の活躍を掲げ、2016年（平成28年）には「女性活躍推進法（女性の職業生活に関する活躍の推進に関する法律）」を制定した。この法律は女性の雇用、活用を促進するために女性を雇用する国・地方公共団体、従業員数301人以上の大企業に「女性活躍に関する状況の把握と課題の分析」「女性活用に向けての行動計画の策定と外部への公表」「女性活用の行動計画の実施と定期的な効果測定」等を求めたものである。

内閣府男女共同参画局のHPには、都道府県の女性活用状況が掲載されている。それによれば福井県は職員全体の58.2%（看護師を含む）が女性である。県職員における女性職員の割合は比較的多いが、女性管理職になると福井県の場合10.3%とかなり少なくなる。公表については北陸3県を含め、未公表の部分も多く女性の就業状況についての把握が十分に行われていない状況が散見される。

女性の就業を促進する方策に対し、女性の社会的地位の向上を目指すものが1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」である。この法律は男女が対等に自分の意思により社会活動に参加する機会が確保されている社会を形成することを目的としている。内藤は「社会的労働と家事労働の性別分業」「基幹労働と周辺労働の性別分業」の存在が経済力や意思決定力の男性偏在を生み出し、女性であることから生じる困難や不利益を発生さ

せているとしている（内藤：2015）。同法は国と地方自治体に対し、男女共同参画社会形成のための総合的な施策を策定・実施する責務を定めた。福井県においても毎年「男女共同参画計画」が策定されており、計画の遂行状況が「男女共同参画年次報告書」としてまとめられている。

このように女性の就業促進や活用、社会的地位の向上については法整備も進み、女性が働きやすい環境は整いつつあると言えるであろう。

## II 統計に見る福井県女性の就業状況

### (1) 就業率と育児期離職の状況

日本の女性は育児期に就業率が低下するという特徴がみられる。これは他の先進国には見られない特徴である。福井県女性の場合はどうか。

15歳以上の人口は学生、家事従事者等の非労働人口と労働力人口に分かれる。更に労働力人口は、就業者と完全失業者に分かれる。つまり労働力率は15歳以上人口に対する就業者と完全失業者の合計の割合であり、就業率は同じく15歳以上人口に対する就業して

いる者（休業者を含む）の割合である（図1）。2015年（平成27年）10月1日現在の福井県の労働力人口は、男性が226,758人、女性が185,947人と2010年に比べ男性が10,318人（4.4%）減少、女性が1,454人（0.8%）減少しており、男性の減少が大きい（総務省「国勢調査」）。また、福井県の労働力率は全国の60.0%よりは高いものの62.4%と2010年の62.9%から0.5ポイント低下しており1985年（昭和60年）以降は低下が続いている（図2）。これは主に高齢化が進んだことが原因と思われる。

福井県の2015年の労働力率を男女別にみると、男性が71.7%、女性が53.9%となっており2010年と比べると男性は2.0ポイント低下しているが女性は0.9ポイント上昇している。福井県の女性の労働力率は全国1位であり、全国の50.0%よりも3.9%高い。表1からも分かるように1985年以降、全国1位の状況が続いている。日本の女性の年齢階級別労働力率はM型と言われ、出産育児期の25歳から34歳ぐらいに離職者が増加するために低下する。福井県の場合は25～29歳85.3%と40～44歳86.5%を頂点とし、30～34歳81.9%を底とする浅いM型となっている（図3）。

全国的にも女性の年齢階級別労働力率のM型はだいぶ浅くなっているが、全国と比べると福井県のM型の底の浅さが顕著である。福井県では2005年、2010年と比べると女性の労働力率は25歳以上のすべての年齢階級において上昇しており、M型の底となる30～34歳の労働力率は2005年の72.9%から9.0ポイント、2010年の77.7%から4.2ポイント数値が上昇している。また、25～29歳の労働力率85.3%よりも40～44歳の労働力

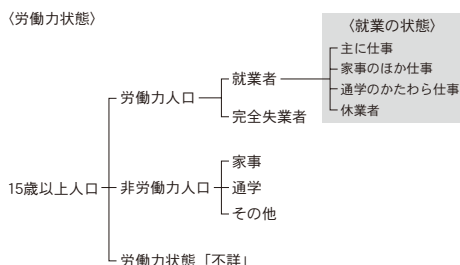


図1 労働力状態

出所：筆者作成

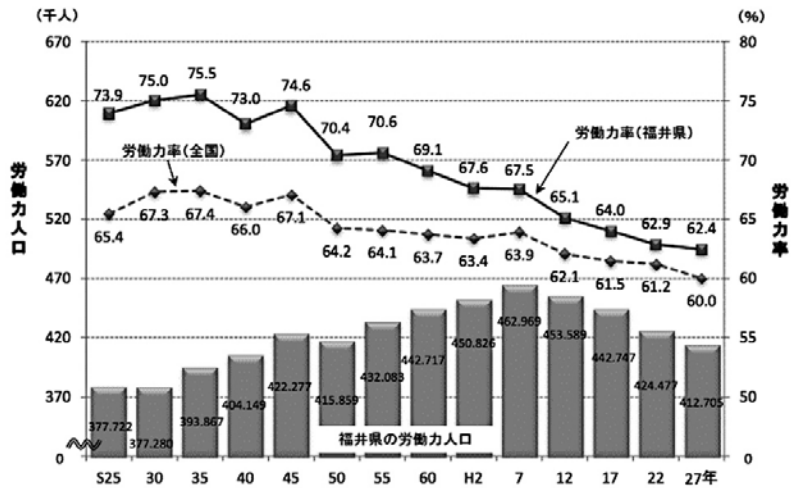


図2 福井県の労働力人口と労働力率の推移（1950年（昭和25年）～2015年（平成27年））

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

注：昭和25年国勢調査では、労働力人口は14歳以上について集計している。

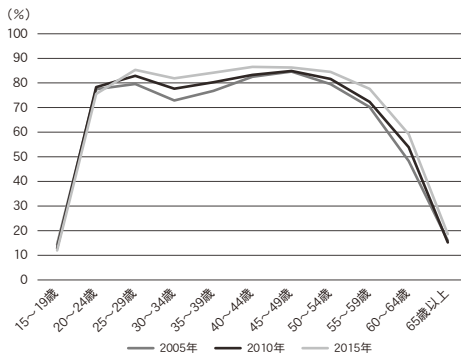


図3 全国女性年齢(5歳階級)別労働力率（2005年，2010年，2015年）

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

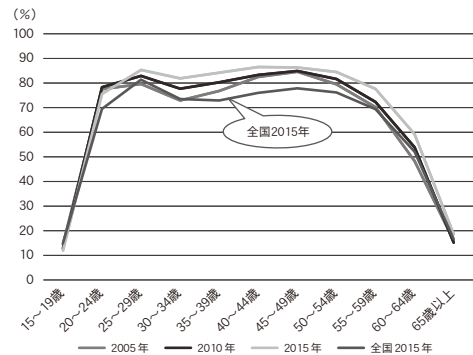


図4 福井県及び全国の年齢階級別女性労働力率

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

率86.5%の方が高くなっていることも福井県の特徴である（図4）。

労働力率が完全失業者数を含むのに対して、就業率は15歳以上の人口に占める実際に就業している者の割合である。福井県の2015年の就業者数は399,169人で、2010年に比べ3,082人（0.8%）減少している。男性は217,914人、女性は181,255人となっており2010年に比べ男性は4,334人（2.0%）減少し

ているが女性は1,252人（0.7%）増加している。福井県の就業率は2010年の59.6%から60.4%に0.8ポイント増加している。男女別にみると男性が69.1%から68.9%に0.2ポイント減少しているのに対して、女性は50.9%から52.6%に1.7ポイント上昇している（表1）。

福井県女性の2015年就業率は労働力率と同様全国1位であり、全国の48.3%に比べると4.3ポイント高い。全国的に女性の就業率

表 1 労働力状態、男女別 15 歳以上人口の推移 (1985 年 (昭和 60 年)~2015 年 (平成 27 年))  
(人, %)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
＜男性＞ 労働力人口	250,449	255,659	262,921	257,338	248,621	237,076	226,758
就業者	244,581	250,026	255,569	248,699	236,477	222,248	217,914
労働力率 (全国順位)	81.6 (9位)	79.8 (13位)	79.8 (15位)	77.0 (14位)	75.6 (14位)	73.7 (13位)	71.7 (9位)
就業率 (全国順位)	79.7 (7位)	78.1 (10位)	77.6 (5位)	74.4 (7位)	72.0 (9位)	69.1 (12位)	78.9 (6位)
＜女性＞ 労働力人口	192,268	195,167	200,048	196,251	194,126	187,401	185,947
就業者	189,313	192,293	195,853	190,919	187,482	180,003	181,255
労働力率 (全国順位)	57.6 (1位)	56.3 (1位)	56.1 (1位)	54.1 (1位)	53.6 (1位)	53.0 (1位)	53.9 (1位)
就業率 (全国順位)	56.7 (1位)	55.5 (1位)	55.0 (1位)	52.6 (1位)	51.6 (1位)	50.9 (1位)	52.6 (1位)

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

表 2 都道府県別女性の就業率の上位・下位 (2015 年)

	都道府県名	女性就業率		都道府県名	女性就業率
第 1 位	福井県	52.6%	第 43 位	和歌山県	45.7%
第 2 位	石川県	51.8%	第 44 位	北海道	45.3%
第 3 位	東京都	51.6%	第 45 位	兵庫県	45.2%
第 4 位	長野県	51.3%	第 46 位	山口県	45.1%
第 5 位	鳥取県	50.9%	第 47 位	奈良県	42.4%

出所：総務省「国勢調査」(2015 年)より筆者作成

表 3 福井県の夫婦の就業・非就業(4区分)別夫婦のいる一般世帯数の推移(2005年, 2010年, 2015年)  
(世帯)

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
総数	A 169,153	17,326	175,542	178,958	182,033	181,862	178,592	173,582
夫、妻とも就業	B 116,480	116,210	116,733	114,925	110,065	105,757	100,155	100,705
夫が就業、妻が非就業	C 44,232	45,131	44,387	46,638	46,376	43,294	38,482	32,227
夫が非就業、妻が就業	D 2,868	3,654	3,635	4,150	5,886	6,736	7,771	8,045
夫、妻とも非就業	E 5,374	8,184	10,709	13,176	19,565	24,841	30,071	30,731
共働き(%) B/(B+C+D+E)	68.9	67.1	66.5	64.2	60.5	58.5	56.8	58.6

出所：総務省「国勢調査」(2015 年)より筆者作成

が高い都道府県は、石川県 51.8% (全国 2 位)、東京都 51.6% (同 3 位)、長野県 51.3% (同 4 位)、鳥取県 50.9% (同 5 位) であり一概に都市部が高い、地方が高いとは言えない(表 2)。

## (2) 福井県の共働き状況

福井県女性の育児期の労働力率が全国に比べ低下していない要因として、共働き世帯が多いことが挙げられる。2015 年の国勢調

査によれば、福井県の夫婦のいる一般世帯数は 173,582 世帯で、そのうち夫婦ともに就業者の世帯は 100,705 世帯となりいわゆる共働き率は 58.6% で全国第 1 位である(表 3)。福井県の共働き率は 1980 年の 68.9% から、2000 年の 60.5%、2010 年の 56.8% と減少が続いていたが、2015 年には 58.6% と多少増加に転じた。全国の共働き率は 47.6% であるから 11 ポイント高いことになる(図 5)。

共働き率が高い都道府県は、福井県 58.6%



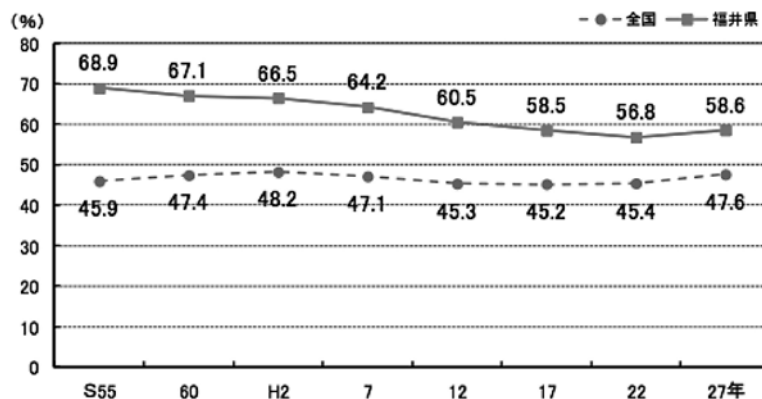


図5 福井県・全国の共働き率の推移 (1980年(昭和55年)～2015年(平成27年))

出所：総務省「国勢調査」(2015年)より筆者作成

表4 従業上の地位, 男女別15歳以上雇用者数 (2015年(平成27年))

(人, %)

	総数	割合※	男	割合※	女	割合※
雇用者 (役員を除く)	318,683	100.0	166,338	100.0	152,345	100.0
正規の職員・従業員	222,307	69.8	140,148	84.3	82,159	53.9
労働者派遣事業所の派遣社員	8,538	2.7	3,842	2.3	4,696	3.1
パート・アルバイト・その他	87,838	27.6	22,348	13.4	65,490	43.0

※雇用者 (役員を除く) に占める割合

出所：総務省「国勢調査」(2015年)より筆者作成

(全国1位), 山形県57.9% (同2位), 鳥根県56.5% (同3位), 富山県55.9% (同4位), 石川県55.8% (同5位) と地方に多く, 特に北陸地方は女性の就業率も高く, 共働き率も高い。

福井県の共働き率が高い背景には, 3世代同居率の多さ (17.5%, 全国2位, 2015年「国勢調査」), 持ち家率の高さ (76.5%, 全国4位, 「住宅・土地統計調査」), 待機児童ゼロ (2015年福井県発表) という保育所の充実などの理由が考えられる。

### (3) 正規雇用・非正規雇用の状況

女性の場合, パート・アルバイト等の非正規雇用者として働く割合が男性に比べ高く,

処遇や所得において男性との格差が生じる要因の一つとされている。特に結婚・出産後に復職する場合に非正規雇用となる場合が多いと言われている。福井県女性は労働力率, 就業率, 共働き率が高いという特徴を持つが, 雇用上の地位はどのようになっているのか。

福井県の2015年の雇用者は318,683人である。その内正規の職員・従業員は222,307人, 率にして69.8%になる, 男性が140,148人で正規雇用者率は84.3%, 女性は82,159人で同53.9%になる。男性は全国6位, 女性は2位であるから正規雇用者率は高いと言える。全国の女性正規雇用者率は45.5%であるから福井県女性は8.4ポイント高いことになる。パート・アルバイト等の就業者は, 65,490人で43.0%, 派遣社員等は少なく4,696人で3.1%

表5 女性の都道府県別従業上の地位別割合（2015年）

	都道府県名	正規従業員比率		都道府県名	正規従業員比率
第1位	山形県	55.9%	第43位	北海道	42.2%
第2位	福井県	53.9%	第44位	千葉県	42.2%
第3位	富山県	53.7%	第45位	愛知県	41.8%
第4位	徳島県	53.6%	第46位	滋賀県	41.8%
第5位	高知県	53.5%	第47位	埼玉県	41.5%

出所：総務省「国勢調査」（2015年）より筆者作成

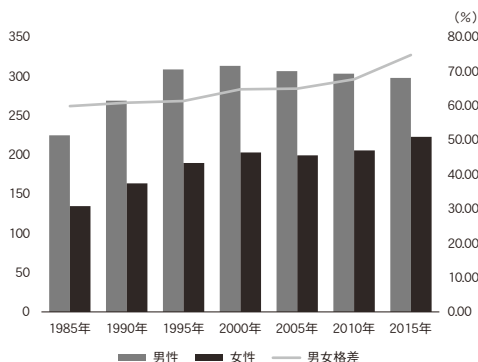


図6 福井県の男女所定内給与額と男女格差

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成

になる（表4）。

女性の正規雇用者率が高い都道府県は、山形県55.9%（全国1位）、福井県53.9%（同2位）、富山県53.7%（同3位）、徳島県53.6%（同4位）、高知県53.5%（同5位）となり地方県の正規雇用率が高い（表5）。福井県の正規雇用者比率が高いことについて松原は、福井県企業は地場資本の中小企業が多く、賃金は高くないが転勤のない正規雇用を提供していると説明している（松原：2012）。

福井県女性は正規雇用者率が高いということで、勤続年数も長くなる。総務省の「就業構造基本調査」によれば、2012年の福井県女性の平均勤続年数は11.3年で、全国女性の平均勤続年数9.4年よりも1.9年長い。福井県は正規雇用者という安定した立場で就業している女性が多く、その結果勤続年数も長くなるのであろう。

#### （4）男女の賃金格差

女性就業者は就業上の地位だけでなく、給与面でも男性就業者との格差が生じている。正規雇用者比率が高く、勤続年数も長い福井県の女性就業者の給与面での男女格差は生じているのか。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査<sup>3</sup>」によれば、2015年の全国の男性の所定内給与額（毎月決まって支給される給与で時間外手当は含まない）は335.2千円、同女性は244.6千円であるから格差は73.0となる。同年の福井県男性の所定内給与の平均額は298.1千円である。それに対して女性の所定内給与は223.0千円と75.1千円少なく男性給与の74.8%になる。1985年は男性が225.0千円に対して女性が134.7千円と59.9%、2000年は男性313.4千円に対して女性は203.0千円と64.8%になり、徐々に男女の給与格差は縮小している（図6）。全国の男女の給与格差は73.0であり福井県の方が1.8ポイント小さい。

しかしながら全国と地方に給与格差が存在し、全国と比べた福井県の男性給与所得は88.9%であり、同じく女性は91.2%となる。

男女の給与格差は初任給の時点から存在している。福井県の大卒初任給は2015年の場合、男性が194.6千円に対し女性が182.7千円であり、11.9千円の差がある。これは総合職、



表6 福井県女性の主要産業就業割合

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2015年
製造業	33.3%	32.5%	28.3%	25.4%	21.4%	18.0%
卸・小売・飲食業	22.3%	22.9%	24.0%	24.5%	26.5%	25.0%
サービス業	23.0%	25.5%	28.9%	33.0%	35.8%	38.2%

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

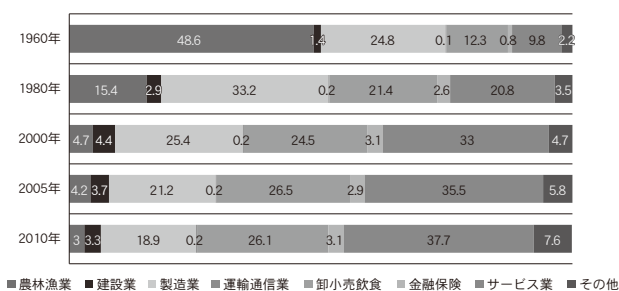


図7 福井女性の産業別就業構成比

出所：福井県「男女共同参画年次報告書」2015年版より筆者作成

地域限定職といった職種による初任給の差が存在し、女性の場合地域限定職として就職する比率が男性よりも高いことに起因すると考えられる。また全国の大卒女性と比べても福井県女性の初任給は16.1千円低い。

以上より男女の給与格差は存在するものの、徐々に差は縮小している。また2015年においては全国に比べわずかながら格差は少ない状況にある。

### Ⅲ 福井県の女性就業における課題

女性の労働力率、就業率、共働き率などが全国のトップクラスにある福井県であるが、残念ながら女性の活用が進んでいるとはいえない状況にある。2012年の総務省「就業構造基本調査」によれば福井県の管理職に占める女性の割合は9.7%であり、全国42位となっている。全国平均が13.2%であるから3.5ポイント低いことになる。「国勢調査」の女性就業者に占める管理的職業従事者の割合を

見ても、2015年において全国の16.41%に対して福井県は13.64%と低い。

女性管理職の比率が低い原因として福井県女性の就業産業や就業職種が影響しているのではないかと考えられる。

女性管理職の多い産業は、医療・福祉業(36.7%、第1位)、不動産・賃貸業(31.0%、第2位)、宿泊・飲食サービス業(29.3%、第3位)（「国勢調査」2015年）となっている。福井県女性はそのような産業に就業しているのであろうか。

2012年の総務省「産業構造基本調査」によれば一番多く就業しているのはサービス業、2番目が卸・小売・飲食業、3番目が製造業になる。1985年においては製造業の就業者が33.3%と一番多い状況であったが、徐々に減少し2000年以降サービス業の就業者の比率が増加している(表6)。サービス業には医療・福祉業が含まれ、福井県でも約2割の女性が就業しており高齢化社会の進展に伴い医療・福祉業への就業者が全国的にも

増加している。

図7は福井県女性の年代による就業産業の比率を示したものである。これを見ると農林漁業の女性就業者が製造業に移行し、さらにサービス業に移行している様子が分かる。全国の女性の就業産業と福井県女性の就業産業を比較すると、医療・福祉業、卸・小売業、飲食サービス業の就業比率はそれほど差がないが、製造業の就業者比率は全国が12%に対して福井県が18.0%とかなり差がある(図8)。

福井県女性が担当する職種はどのようになっているのか。同じく「就業構造基本調査」によれば1985年においては「生産工程・労務作業者」の比率が34.8%と一番高い。次が「事務従事者」の21.9%、「販売従事者」の10.9%、教師、看護師、介護士等が該当する「専門的・技術的職業」は9.4%である。2000年においてはまだ「生産工程・労務作業者」の

比率が29.2%と一番高いが徐々に減少している。「販売従事者」の比率は変わらないものの「事務従事者」が27.2%と増加し「専門的・技術的職業」も13.6%と伸びている。2015年にはやや減少傾向にあるものの「事務従事者」が25.9%と一番多く、「生産工程・労務作業者」が21.6%と次になり、「専門的・技術的職業」が17.7%と増加している(表7)。

2012年の全国の女性の代表的な職業別就業構成比は、「専門的・技術的職業」16.8%、「事務従事者」26.8%、「販売従事者」13.0%、「生産工程・労務作業者」9.4%である。「専門的・技術的職業」「事務従事者」の構成比はそれほど変わらないものの「生産工程・労務作業者」が13.8ポイント高く、「販売従事者」の構成比が2ポイント低くなっている。

製造業の場合、技術系の男性の採用が多く一般的に女性の特質が生かしくにくい面が多い。福井県の女性と同様に就業率、正規雇

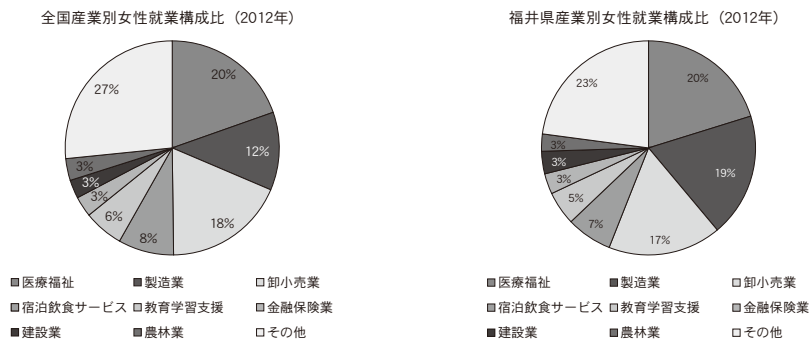


図8 全国と福井県の産業別女性就業者

出所：総務省「就業構造基本調査」(2012年)より筆者作成

表7 福井県女性の主要職業別就業割合

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2015年
専門的・技術的職業	9.4%	10.3%	12.0%	13.6%	15.1%	17.7%
事務従事者	21.9%	24.5%	26.1%	27.2%	26.8%	25.9%
販売従事者	10.9%	11.0%	11.3%	11.1%	11.1%	11.0%
生産工程・労務作業者	34.8%	34.1%	30.8%	29.2%	26.3%	21.6%

出所：総務省「国勢調査」より筆者作成

用者比率が高く製造業の就業が18.2%と高い富山県の女性の場合（2015年「国勢調査」）、製造業の女性管理職比率は3.2%と低いという調査結果が出ている<sup>4</sup>。

福井県の女性管理職比率が低いもう一つの要因は、管理職への昇進を望まない女性が多いことにあると言われる。福井市が2015年に実施した「男女共同参画意識調査」によれば女性の回答者のうち「管理職になりたくない」は52.7%で、「管理職になりたい」22.6%を大きく上回っている（有効回答者20歳以上の福井市在住女性603人）。さらに管理職を望まない理由として「仕事と家庭の両立が困難だから」（35.7%）「自分の能力に自信がないから」（29.5%）「責任が重くなるのが嫌だから」（19.0%）と答えている。

このような女性就業者の意識に企業がどのような対処を行うかが課題である。

#### Ⅳ 企業等の調査による女性活用の実態

##### （1）調査の概要

実際に福井県企業における女性活用は、どの程度進んでいるのか。今回2003年に福井県立大学地域経済研究所の坂本光司研究室が実施した調査に基づき、同じような質問項目で回答を求め、この14年間で福井県企業の女性活用がどのように変化したのか分析した。調査対象企業は、福井県立大学の合同企業面談会<sup>5</sup>に参加した福井県に本社または事業所のある213社であり、質問票を郵送し書面またはFAXでの回答を求めた。合同企業面談会の参加企業は、ここ数年大卒の新入社員を採用している実績があり事業内容にも信頼がおけることから、調査対象とした。行政

表8 回答企業の業種及び従業員規模

業 種	2003年調査		今回調査	
	回答数	割合	回答数	割合
製造業	109	30.5%	26	30.2%
卸・小売業	46	12.9%	25	29.1%
金融業	9	2.5%	9	10.5%
情報通信業	16	4.5%	6	7.0%
住宅・建設・不動産業	38	10.6%	6	7.0%
その他	139	38.9%	14	16.3%
合 計	357	100.0%	86	100.0%

従業員数	2003年調査		今回調査	
	回答数	割合	回答数	割合
1～29名	26	7.3%	7	8.1%
30～99名	160	44.8%	35	40.7%
100～299名	78	21.8%	24	27.9%
300～499名	6	1.7%	9	10.5%
500名以上	12	3.4%	11	12.8%
不明	76	21.0%		
合 計	357	100.0%	86	100.0%

出所：筆者作成

機関は政策による女性採用並びに活用が考えられる為、今回の調査対象からは除外した。実施期間は2017年10月10日から10月31日、有効回答数は86社である。2003年に地域経済研究所が実施した調査の回答事業所数357社より少ないものの、福井県内の大手企業の回答はほぼ含まれていると考えられる。さらに回答を業種ごとに分類し、業種による女性活用の差異を明らかにした。

回答企業の業種、規模は表8のようになる。回答業種の比率はやや異なるが、前回調査の業種がほぼ含まれている。また従業員規模の分布においては前回調査とほぼ似ており女性従業員の活用状況比較の対象として問題はないと考えられる。

##### （2）女性活用の状況

女性の勤続年数は、2003年調査と比べ確実に伸びており、男性が前回調査の11.6年から13.4年に1.8年伸び、女性は9.4年から11.7

年に2.3年伸びている（図9）。2015年の総務省「就業構造基本調査」によれば福井県女性平均勤続年数は、11.3年であるからほぼ平均的な結果と言える。平均勤続年数は、製造業、小売業、住宅・建設・不動産業が7年から9年11か月の企業が多く、情報通信業は10年～12年11か月、金融業は13年～15年11か月が多い。前回調査と比べると5年未満が大幅に減少し、7年から16年が増加している。特に金融業の勤続年数が長くなっていること

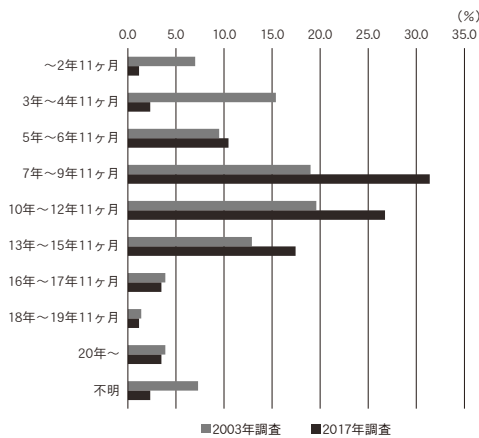


図9 女性従業員の勤続年数 (前回調査との比較)  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

が注目される。

福井県の女性は、どのような職種で就業しているのか。また、就業職種に男女の格差はどの程度存在するのか。各企業の表9の職種について、男性女性の就業者の有無を回答してもらい集計した(表9)。男女ともに就業(表9のA)に対する割合が高い職種については、男女の格差が少ないと考えられる。全業種で見ると「生産」92.1%、「総務」86.3%、「研究・開発」83.3%は男女ともに就業している職種と考えられる。次に「仕入れ・外注」81.6%、「情報処理」78.4%、「販売・サービス」75.7%、「営業」75.0%、「経理」74.4%の職種も男女ともに就業している企業が多いと考えられる。(A)+(B)が低い職種は、男性のみの配属が高い職種になる。「運輸職」は(A)+(B)が58.8%であるから、約4割の企業では男性のみが担当していることになる。「人事」も(A)+(B)が70.4%であるから、約3割の企業で男性のみが担当しているという結果となった。

前回の調査との比較では、全体的に男女を

表9 就業職種による男女の配置

	回答企業数			(A+B)		男女共 (A)		女性のみ (B)	
			(%)		(%)		(%)		(%)
1. 人事	71	100.0	(82.6)	50	70.4	45	63.4	5	7.0
2. 総務	80	100.0	(93.0)	79	98.8	69	86.3	10	12.5
3. 経理	78	100.0	(90.7)	76	97.4	58	74.4	18	23.1
4. 企画	52	100.0	(60.5)	38	73.1	36	69.2	2	3.8
5. 広報	40	100.0	(46.5)	33	82.5	26	65.0	7	17.5
6. 研究・開発	36	100.0	(41.9)	30	83.3	30	83.3	0	0.0
7. 情報処理	37	100.0	(43.0)	32	86.5	29	78.4	3	8.1
8. 営業	72	100.0	(83.7)	54	75.0	54	75.0	0	0.0
9. 販売・サービス	37	100.0	(43.0)	31	83.8	28	75.7	3	8.1
10. 生産	38	100.0	(44.2)	35	92.1	35	92.1	0	0.0
11. 貿易	12	100.0	(14.0)	9	75.0	6	50.0	3	25.0
12. 運輸	17	100.0	(19.8)	10	58.8	10	58.8	0	0.0
13. 労務	41	100.0	(47.7)	39	95.1	27	65.9	12	29.3
14. 仕入れ・外注	38	100.0	(44.2)	34	89.5	31	81.6	3	7.9

注：( )は回答企業86社の職種別配置割合  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

配属している職種が増えている。前回調査では女性を配置していない職種は多く存在した。今回は「営業」25.5ポイント増加、「研究・開発」32.8ポイント、「広報」24.6ポイント、「企画」11.9ポイントと大幅に増加している。より専門的な分野へと女性の職域が拡大していることが見て取れる。

また職種での男女格差を問う質問では、「格差有」との回答も大幅に減少した。今回「格差有」との回答が3割を上回ったのは「生産職」46.9%、「運輸職」40.0%の2職種だけである。

福井県企業において、女性が配置される職域はこの14年で拡大し、同じ職における男女格差も縮小している様子がみられる。

### (3) 女性の活用と管理職比率

女性の活用方針を問うた質問には、「有能な女性を積極的に登用していく」の回答が78.6%と多かった(複数選択)。前回調査では、有能な女性の登用は62.6%であるから16ポイント増加している。第2位、第3位の回答比率にも前回との差が認められる。今回は第2位「職域拡大、管理職への登用を積極的に実施する」54.8%、第3位「勤続年数が伸びるように職業生活と家庭生活との両立のための制度の充実をはかる」51.2%であるが、前回調査では第2位「性別によらず能力に応じて活用しているので、女性を特に優遇するつもりはない」、第3位「配置転換等を男女同じように行い、活用していく」であり、今回に比べると女性活用への姿勢が弱いと考えられる。

福井県の女性は、労働力率や就業率が高く

全国的に常にトップクラスに位置するが、指導的立場と考えられる管理職比率は全国の低位にある。今回の調査からも女性管理職の比率は低いことが検証できた。

今回の回答企業の従業員数の合計は、21,039名である。男性が15,059名、女性が5,980名であるから女性従業員比率は28.4%になる。福井県の男性就業者は217,914人、女性就業者は181,255人(2015年国勢調査、非正規雇用者を含む)であり、女性の就業者割合は45.4%であるから、今回の回答企業の女性比率は正規雇用者に限定している為少し低いと言える。

業種別に見た女性の従業員比率は、金融業48.7%、情報通信業35.1%、住宅・建設・不動産業25.7%、卸・小売業24.0%、製造業20.1%の順に高い。卸・小売業は女性の多い職場と考えられるが、パート、アルバイト従業員の女性が多いために、正規雇用者の場合は比率が低くなるのであろう。金融業においては本社が福井県に立地する企業の他、全国展開している生保・損保・証券等の福井支店、営業所の従業員数を尋ねているために女性比率が多くなると考えられる。

2012年の総務省「就業構造基本調査」によれば、福井県の女性管理職比率(管理職に占める女性の割合)は9.7%である。今回の調査での女性管理職比率は11.8%であり、2012年の総務省調査より少し高い結果となった。業種別では情報通信業の26.6%、金融業の13.8%が高く、住宅・建設・不動産業の5.2%、製造業の6.6%が低い結果となった(図10)。

女性従業員に占める管理職の割合はどうか。総務省の2015年「国勢調査」によれば

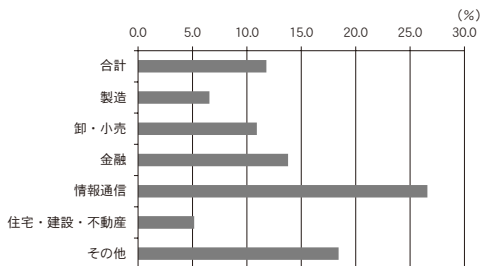


図10 女性管理職の比率  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

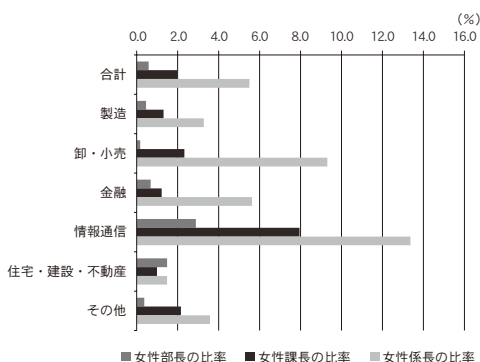


図11 女性従業員の役職別管理職比率  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

福井県の管理的職業従事者の割合は13.64%であるが、これは企業の役員、学校の教頭・校長等も含まれる数字である。今回の調査においては女性従業員に対する管理職の割合は8.1%となった。女性の部長の割合は0.6%、課長の割合は2.0%、係長の割合は5.5%でまだ少ないことが分かる（図11）。

管理職の年齢について男女格差は存在するのか。今回の調査における女性の部長職の平均年齢は46.2歳、課長職の平均年齢は45.5歳、係長職の平均年齢は36.3歳となった。男性の管理職の平均年齢と比較すると部長職では男性の45.0歳にたいして女性は47.1歳と2.1歳遅く、課長職では男性の38.5歳にたいして女性は45.3歳と6.8歳遅く、係長職では男性の

34.6歳にたいして女性は36.2歳と1.6歳遅いという結果となった。

2003年の調査では、部長職は男性の47.5歳にたいして女性は52.2歳と4.7歳の差があり、課長職では男性の41.6歳にたいして女性は46.8歳と5.2歳の差、係長職では男性の35.8歳にたいして女性は41.0歳と5.3歳の差が生じていた。前回と今回の調査結果を比較すると、男女とも管理職の平均年齢が若くなっており特に係長職で男女の年齢差が縮小している。

今回の調査結果から、女性管理職比率は9.7%、女性従業員のうちで管理職の割合は8.1%と少ないことが改めて検証できた。しかしながら管理職への登用年齢は特に係長において男女格差が縮小している傾向が見られたことは評価できるのではないかと。

#### (4) ポジティブアクションの導入

男女雇用機会均等法では、過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が自主的かつ積極的に行う取り組みを“ポジティブアクション”として推奨している。ポジティブアクションへの取り組みを尋ねた回答では、「ある程度進んでいる」40.2%、「あまり進んでいない」39.0%「進んでいない」9.8%となった。業種別では情報通信業の「進んでいる」50.0%が目立つ。金融業、製造業は「ある程度進んでいる」の回答が66.7%、45.5%と第1位である。

2003年調査では、「あまり進んでいない」34.5%、「ある程度進んでいる」32.3%、「進んでいない」23.1%という回答状況であった



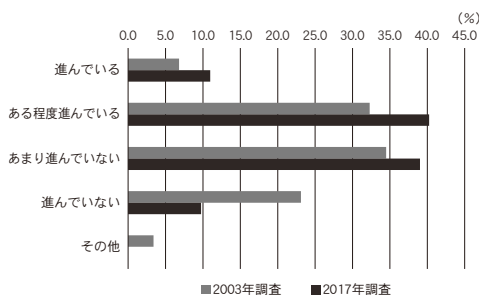


図12 ポジティブアクションへの取り組み状況  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

から、「ある程度進んでいる」が7.9ポイント増加し、「進んでいない」が13.3ポイント減少するなどポジティブアクションへの取り組みに大きな変化が見られた（図12）。

ポジティブアクションへの取り組み内容はどのようなものであろうか。第1位は「仕事と家庭が両立できる制度の整備」63.4%，第2位「女性の積極的採用」45.1%，第3位「職場環境の整備」43.9%となった（複数回答）。業種別に取り組み状況の多いものは、「仕事と家庭が両立できる制度の整備」が第1位であり、金融業88.9%，製造業68.2%，情報通信業66.7%，卸小売業56.%となっている。今回の調査では卸・小売業の取り組みが他の業種に比べ少ない結果となった。

前回調査では「教育訓練の実施」が37.7%で第1位，以下「仕事と家庭が両立できる制度の整備」34.2%，「職場環境の整備」28.5%であり，違いが見られる。

### (5) 女性活用の課題

企業は女性を活用するにあたり，どのような点に問題があると認識しているのか。「育児役割を考慮する必要がある」63.0%「家事・家庭責任を考慮する必要がある」61.7%が高く、「時間外労働をさせにくい」35.8%が続いた。どの業種もこの2項目が高い。

2003年調査では，第1位が「育児役割を考慮する必要がある」58.4%，第2位「家事・家庭責任を考慮する必要がある」41.1%，第3位「時間外労働をさせにくい」34.6%と順位は変わらないが、「一般的に，女性は職業意識が低い」31.4%，「女性の勤続年数が平均的に短い」30.5%など女性に問題があるとする考え方もそれぞれ3割位存在した。職場環境や就業環境を整えたうえで，女性を活用しようという意識に少しずつ変化しているようだ（図13）。

企業は，女性活用を高める為にどのようなことが必要であると考えているのであろう

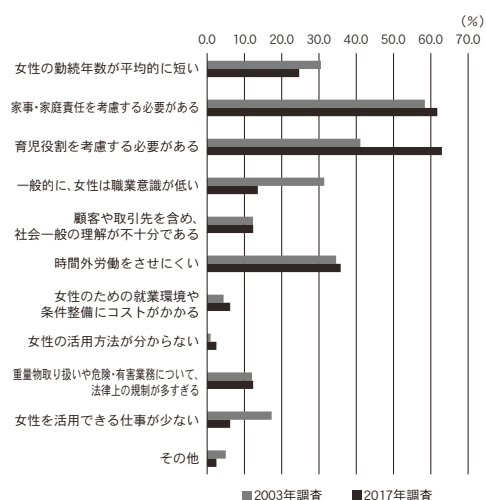


図13 女性活用にあたっての問題点  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

か、調査結果の回答が高かった項目（回答3つまで）は、「夫・家族の理解と協力」が38.6%と第1位、「企業の女性に対する意識と評価」「女性の職業意識の向上」が同率で37.3%と第2位になった。女性活用のための課題は業種により差があるようだ。製造業では「夫・家族の理解と協力」が48.0%と第1位、「企業の女性に対する意識と評価」36.0%と第2位は同じであるが、「育児支援関連の社会福祉サービスの拡大」が36.0%と同率の2位になる。卸・小売業は同じ順位であるが、金融業では「企業の女性に対する意識と評価」「女性の職業意識の向上」が44.4%で同率の1位、3位が「男性の女性に対する意識改革」「夫・家族の理解と協力」が33.3%と同率で並ぶ。男性や企業の意識に問題があるとの考え方と女性の意識に問題があるとの考え方、環境整備の不足が課題という考え方に分かれるようだ。

2003年の調査では「女性の職業意識の向上」が51.7%と第1位、「夫・家族の理解と協力」が46.8%と第2位、「企業の女性に対する意識

と評価」が34.3%と第3位になっており、上位になる項目は同じであるが女性に問題があるとの考え方が強かったようだ（図13）。

### （6）企業と女性従業員の意識

「福井県の女性活用を高めるための課題」については、企業の考え方と女性従業員の考え方に多少の乖離が見られた。女性従業員については1業種のみ調査<sup>6</sup>であり、回答数も122名と少ないが参考のために記す（2017年11月実施）。

企業が課題と考える項目で女性従業員の回答と10ポイント以上差が出たものは、「女性の職業意識の向上」差16.5P、「県民性・地域性の改善」差12.3P、「男性の女性に対する意識改革」差11.4Pの3項目である。企業は課題と考える割合が高いが女性従業員はそれほど重要であるとは認識していない（表10）。2003年の坂本研究室の女性従業員意識調査<sup>7</sup>においても、「女性の職業意識の向上」は27.0Pの差が出ている。

表10 福井県の女性活用の要件

単位：%

	女性回答の割合	企業回答の割合	ポイント差	重要度(女性)	重要度(企業)
1. 企業の女性に対する意識と評価	54.2	37.3	16.8	1	2
2. 男性の女性に対する意識改革	17.5	28.9	▲ 11.4	7	5
3. 社会全体やマスメディアの女性に対する意識改革	5.0	13.3	▲ 8.3	9	9
4. 県内産業の都市型・ソフトサービス産業促進	0.8	1.2	▲ 0.4	14	13
5. 夫・家族の理解と協力	36.7	38.6	▲ 1.9	3	1
6. 県民性・地域性の改善	3.3	15.7	▲ 12.3	11	7
7. 女性の職業意識の向上	20.8	37.3	▲ 16.5	6	2
8. 法違反のある企業への行政指導	1.7	1.2	0.5	12	13
9. 男女共同参画型社会の実現	5.0	13.3	▲ 8.3	9	9
10. 育児支援関連の社会福祉サービスの拡大	31.7	31.3	0.3	4	4
11. 介護関係の社会福祉サービスの拡大	7.5	15.7	▲ 8.2	8	7
12. 企業育児休業制度など、育児支援態勢の拡充	46.7	22.9	23.8	2	6
13. 企業の介護休業など、支援態勢の拡充	21.7	8.4	13.2	5	11
14. その他	1.7	2.4	▲ 0.7	12	12

注：ポイント差は「女性回答割合」－「企業回答割合」  
出所：筆者実施アンケート調査より作成

逆に女性は重要であると認識しているが、企業はそれほど重要性を認識していない項目は、「企業育児休業制度など、育児支援態勢の拡充」差23.8P、「企業の女性に対する意識と評価」差16.8P、「企業の介護休業など、支援態勢の拡充」差13.2Pである。自己に甘い、環境に責任依存といった考え方が多少あるにしろ、企業と女性従業員に意識、認識の相違が生じていることには擦り合わせが必要であろう。

同様に福井県において女性の管理職比率が低い理由についての認識も、企業と女性従業員では差が見られた。企業が要因と考える項目で女性従業員の回答と10ポイント以上差が出たものは、「奥ゆかしい女性が多いなど、県民性・地域性の影響」、「産業構造の問題」差12.2P、「家事・育児負担の割合が大きく、責任ある地位を女性が回避しているため」同じく差12.2Pの3項目である。企業はそこに原因があると考えますが、女性はそれほど重要な原因とは認識していない。2003年調査では「産業構造の問題」の差15.7Pが目立つ。

逆に女性は重要な要因であると認識しているが、企業はそれほど重要性を認識していない項目は、「企業における女性の育成不足」差16.5P、「女性への機会、情報提供不足」差11.7Pの2項目である。2003年調査では「企業の女性への評価が不十分」が15.7Pの差と10ポイントを超えた差が出ている。

企業は「女性が管理職昇進を望まないという意識」や「家事・育児の負担」が、女性の管理職比率が低い要因と考えているが、女性の方は「企業の育成不足」、「機会提供の不足」が要因であるとの認識が強いようだ。ただし今回の女性従業員の調査は一部の業種に偏っ

ている為、今後より幅広い業種での調査が必要であろう。

## まとめ

本稿では福井県の女性就業に焦点を当て、山口が提起した女性活躍の課題を(1)就業率と育児期の離職の現状、(2)正規雇用・非正規雇用の状況、(3)男女の賃金格差、(4)女性の管理職比率について現状と要因を分析した。福井県の女性の場合、労働力率、就業率も高くM型と言われる育児期の労働力率の低下も見られない。全国に比べ正規雇用率も高く、勤続年数も長くなっている。男女の賃金格差は存在するが、1985年の格差59.9%から2015年には74.8%に差は縮小している。全国の男女の賃金格差が73.0%であるから、全国を多少上回っている。しかしながら管理職比率は9.7%（全国42位）と低い。この要因としては女性の就業産業や職種が、男性が優遇されやすい製造業、生産職の従事比率が高いことが考えられる。また、福井県の場合、管理職への昇進を望まない女性が多いという意識調査の結果がある。

実際に女性が就業している企業において就業状況や女性の活用はどのような状況にあるのか。今回実施した企業の女性活用の調査からは、2003年の調査に比べ、全体的に女性の勤続年数には伸長が見られ、女性の活用も「進んでいる」の回答数が増えるなど、福井県企業においても女性活用が進んでいる様子が見て取れた。女性の管理職登用も「やや増えた」の回答が目立っているが、業種により差が見られる。ポジティブアクションへの取り組みは「ある程度進んでいる」が増加して

いるが、「あまり進んでいない」の回答企業が4割程度存在するなど企業による差が顕著であった。また、総務省の「就業構造基本調査」(2012年)によれば、福井県の育児休業取得率は64.4%でありほぼ全国平均に近い。今回の調査においても7割近くの企業が育児休業制度の定着は進んでいると回答し、3割の企業が介護休業制度も定着していると答えている。

企業は、女性をより活用するための問題点はどこにあると考えているのか。回答割合の高いものが「育児役割を考慮する必要がある」「家事・家庭責任を考慮する必要がある」で、それぞれ6割ぐらゐの回答になる(複数回答)。福井県の場合都市部と違い、女性の婚姻率も高く、子供を持つ就業者も73.1%と高い(「就業構造基本調査」2012年)。企業側も、育児・家事の役割に配慮したうえでの活用を考える必要があるであろう。このような考え方は、「福井県の女性活用を高める為に必要なこと」に対する回答にも表れている。前回調査では「女性の職業意識の向上」が第1位(51.7%)であったが、今回の調査では「夫・家族の協力と理解」が第1位になり(38.6%)、「企業の女性に対する意識と評価」「女性の職業意識の向上」が共に37.3%で第2位になるなど変化が見られた。

今回の調査からは、この14年で福井県の女性活用が進んでいることが見て取れた。法律の整備や売り手市場と言われる求人状況の厳しさの影響もあるかもしれない。共働き世帯や3世代同居世帯が多い地方にあって、家事や育児とのバランスを考えたい女性で活躍できる、そのような働き方のモデルを福井県が作り上げる為に、企業も働く女性も女

性の能力を活かせる働き方を目指してほしいと願っている。

今回の調査に御協力いただいた企業様には、この場を借りて改めてお礼を申し上げます。

#### 【参考文献】

- ・大沢真知子「男女間賃金格差」『21世紀の女性と仕事』72p-85p NHK出版 2006年
- ・武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』21p-26p 勁草書房 2006年
- ・内藤和美、山谷清志編著『男女共同参画政策』1p-12p 晃洋書房 2015年
- ・中里弘穂「北陸地方の女性就業とキャリア形成」『データで振り返る北陸の50年』21p-26p 北陸経済研究所 2018年
- ・西川清之「女性の管理職比率と「日本的雇用環境」」『人口減少社会の雇用』103p-119p 文真堂 2015年
- ・松原淳一『福井の経済—福井県はなぜ豊かなのか—』6p-9p 晃洋書房 2012年
- ・丸山桂「女性労働者の活用と出産時の要因分析」『人口問題研究』第57号 3p-18p 2011年
- ・山口一男『働き方の男女不平等 理論と実証分析』238p-262p 日本経済新聞出版社 2017年
- ・福井県立大学中里弘穂研究室「福井県の女性就業と活用に関する調査・研究の報告書」福井県立大学 2018年3月
- ・福井県立大学坂本光司研究室「福井県の女性就業実態と意識に関する調査・研究」福井県立大学 2004年1月

注)

- 1 研究代表者、福井県立大学キャリアセンター教授 中里弘穂 研究分担者 同経済学部教授北島啓嗣 株式会社PLANT専務取締役松田恭和による共同研究である。
- 2 管理的職業従事者とは、国勢調査等では就業者のうちで会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員を指す。
- 3 主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするもの。
- 4 富山県平成25年度「企業の女性活躍推進度調査 報告書」による。調査対象は富山県内の事業所550社、有効回答287事業所、調査時期は2013年12月～2014年1月である。
- 5 福井県立大学では、毎年200社程度の企業を招き「学内合同企業等面談会」を開催している。参加企業は大卒者の採用実績がある福井県内本社および福井県内に事業所のある企業が中心である。
- 6 中里研究室が2017年11月に実施した流通小売業2社の女性正社員を対象としたアンケート調査による。現在の職位、給与、入社動機、育成への期待、女性活用の意識等を尋ねている。有効回答数122名。
- 7 調査対象 福井県に本社・支社を置く企業等に勤務する女性従業員2000名に対する郵送調査。有効回答796件、2003年9月実施。

福井県の女性の就業実態と意識に関するアンケート調査票（企業用）

1. 貴社についておたずねします。

1	業種をご記入ください。	例：製造業、サービス業など				
2	創業年（西暦）	□□□□ 年				
3	経営者の年齢・性別	□□ 歳	1. 男性 2. 女性			
4	従業員数	正規従業員 □□□□ 人（内女性 □□□□ 人） 非正規従業員 □□□□ 人（内女性 □□□□ 人）				
5	平均勤続年数	男性 □□ . □□ 年      女性 □□ . □□ 年				
6	平均年齢	男性 □□ . □□ 年      女性 □□ . □□ 年				
7	貴社の従業員が配置されている職種について該当する箇所には○をつけて下さい。 また、男女共に配置されている場合は、仕事内容の男女差の有無をお答え下さい。	項 目	男・女	男	女	仕事内容の男女差の有無
		例：男女配置 男女差有	○			① ・ 無
		1.人事				有 ・ 無
		2.総務				有 ・ 無
		3.経理				有 ・ 無
		4.企画				有 ・ 無
		5.広報				有 ・ 無
		6.研究・開発				有 ・ 無
		7.情報処理				有 ・ 無
		8.営業				有 ・ 無
		9.販売・サービス				有 ・ 無
		10.生産				有 ・ 無
		11.貿易				有 ・ 無
		12.運輸				有 ・ 無
		13.労務				有 ・ 無
14.仕入・外注				有 ・ 無		



		そ の 他					有・無 有・無 有・無
8	女性の活用は進んでいる と思いますか。	1.進んでいる 2.ある程度進んでいる 3.あまり進んでいない 4.進んでいない 5.その他 ( )					
9	今後の女性の活用につ いて、あてはまるものす べてに○をつけて下さい。	1.有能な女性を積極的に登用していく 2.配置転換等を男女同じように行い、活用していく 3.職域拡大、管理職への登用を積極的に実施する 4.女性の活用や育成の研修を充実して活用していく 5.勤続年数が伸びるように職業生活と家庭生活との両立のための制度の充実をはかる 6.将来役職に就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数を満たし ていないので、条件を満たせば課長職等に登用していく 7.勤続年数が短く、役職者になるまでに退職するので活用が難しい 8.全国転勤があるので男性と同じように管理職へ登用していくのは難しい 9.性別によらず能力に応じて活用しているので、女性を特に優遇するつもりはない 10.その他 (具体的に )					
10	管理職の人数を男女別に 教えて下さい。		男性	女性	計		
		部長職	人	人	人		
		課長職	人	人	人		
		係長職	人	人	人		
11	管理職の年齢についてご 記入下さい。 (いない場合は未記入)		男性	女性			
		最も若い部長	歳	歳			
		最も若い課長	歳	歳			
		最も若い係長	歳	歳			
12	5年前と比較した女性の 管理者職比率の変化につ いて	1.大幅に増えた 2.やや増えた 3.現状維持 4.やや減った 5.減った 6.その他 ( )					
13	ポジティブ・アクション(注 1) について	取り組み状況	1.進んでいる 2.ある程度進んでいる 3.あまり進んでいない 4.進んでいない 5.その他 ( )				
		取り組み内容	1.推進体制の整備 2.問題点の調査・分析 3.計画の策定				

	注1：女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取り組み。	(いくつでも○を記入)	4.女性の積極的採用 5.管理職等への女性の積極的登用 6.女性対象の教育訓練の実施 7.男性上司の女性育成教育 8.人事考課基準の規定 9.職場環境の整備 10.仕事と家庭が両立できる制度 11.職場風土の改善 12.その他 ( )
16	仕事と家庭の両立支援について	育児休業制度等の定着	1.進んでいる 2.ある程度進んでいる 3.あまり進んでいない 4.進んでいない 5.その他 ( )
		介護休業制度等の定着	1.進んでいる 2.ある程度進んでいる 3.あまり進んでいない 4.進んでいない 5.その他 ( )
		育児・介護の時間短縮勤務制度	1.進んでいる 2.ある程度進んでいる 3.あまり進んでいない 4.進んでいない 5.その他 ( )
		看護休暇制度の規定の有無	1. 有 2. 無し

2. 女性の職業意識や職場環境についておたずねします。

1	女性活用にあたっての問題点 (いくつでも○を記入)	1.女性の勤続年数が平均的に短い 2.家事・家庭責任を考慮する必要がある 3.育児役割を考慮する必要がある 4.一般的に、女性は職業意識が低い 5.顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である 6.時間外労働をさせにくい 7.女性のための就業環境や条件整備にコストがかかる 8.女性の活用方法が分からない 9.重量物取り扱いや危険・有害業務について、法律上の規制が多すぎる 10.女性を活用できる仕事が少ない 11.その他 ( )
---	------------------------------	---

2	<p>福井県の女性活用を高めるために、必要なことは何ですか(3つまで)。</p>	<p>1.企業の女性に対する意識と評価     2.男性の女性に対する意識改革 3.社会全体やマスメディアの女性に対する意識改革 4.県内産業の都市型・ソフトサービス産業促進     5.夫・家族の理解と協力 6.県民性・地域性の改善     7.女性の職業意識の向上     8.法違反の企業への行政指導 9.男女共同参画型社会の実現     10.育児支援関連の社会福祉サービスの拡大 11.介護関係の社会福祉サービスの拡大 12.企業育児休業制度など、育児支援態勢の拡充 13.企業の介護休業など、支援態勢の拡充 14.その他( )</p>
3	<p>福井県では、管理職に占める女性比率が全国の下位(40位以下)です。その理由は何だと思えますか(3つまで)。</p>	<p>1.企業の女性への評価が不十分     2.女性の能力不足     3.企業における女性の育成不足 4.産業構造の問題     5.女性への機会、情報提供不足     6.女性管理職に魅力を感じないこと 7.奥ゆかしい女性が多いなど、県民性・地域性の影響 8.家事・育児負担の割合が大きく、責任ある地位を女性が回避しているため 9.その他( )</p>