

令和3年度

始良市女性活躍推進に関する事業所  
アンケート調査結果についての  
分析検証報告及び提言書  
(始良市委託事業)

2022年3月

鹿児島大学法文学部法経社会学科  
法学コース ジェンダーと法ゼミ  
始良市プロジェクト班

## 目 次

|                 |       |    |
|-----------------|-------|----|
| はじめに            | ..... | 1  |
| 分析検証の手法、提言について  | ..... | 2  |
| 1 総論            | ..... | 2  |
| 2 各論 分析検証編      | ..... | 3  |
| 問1について          | ..... |    |
| 問2について          | ..... |    |
| 問3について          | ..... |    |
| 問4について          | ..... |    |
| 問5について          | ..... |    |
| 問6について          | ..... |    |
| 問7について          | ..... |    |
| 提言編             | ..... | 11 |
| 問2について          | ..... |    |
| 問3について          | ..... |    |
| 問4について          | ..... |    |
| 問5について          | ..... |    |
| 3 総括（おわりに代えて）   | ..... | 15 |
| 添付 比較調査の略称と出典一覧 |       |    |

## はじめに

本報告・提言書は、2021年8月に始良市で実施された『女性活躍推進に関する事業所アンケート調査』の回答結果について、鹿児島大学法文学部法経社会学科法学コース「ジェンダーと法ゼミ」の始良市プロジェクト班に所属するゼミ生5人が、分析、検証を行い、より良い施策を実施するための提言を行ったものです。

鹿児島大学法文学部「ジェンダーと法ゼミ」は、ジェンダーの視点を持った人材を育成することを目的とし、2020年度に発足しました。社会的事象におけるジェンダー問題を抽出し、これを法的な観点から考察することにより、ジェンダーの視点を養うことを演習の内容としています。

そして、真の男女共同参画実現のためには、地方、地域から推し進めていかなければならないという理念のもと、地方自治体の施策への提言についても積極的に行っています。

本報告・提言書の特徴は、後述する手法に従って、質問毎に一つ一つ、学生が分析・検証を行ったことです。固定観念に縛られない、しかしジェンダーの視点を持った大学生が回答結果を検証し、有効だと考える施策を提言しております。なお、個人情報など機密情報が入らない形で回答結果は受領しております。

とは言え、社会経験が乏しい学生が行うことであり、荒唐無稽な点、眉をひそめる点も中にはあるかもしれません。しかし、仮にそのような印象をお持ちになったとしても、学生らは真剣に考え、行っており、誰も傷つける気持ちも、何かを損なおうとする気持ちもないことを是非理解していただきたく思いますので、是非とも大学生が取り組んだ報告・提言を、始良市役所のみなさま、これをお手に取られた方々には是非ご参考にさせていただきたく思います。

本報告・提言書は、委託者である始良市の許諾を得て、2022年2月14日に開催された始良市女性活躍推進協議会にて、経過説明として概要をご報告し、そこで委員のみなさまから出された意見を踏まえて完成しました。委員のみなさまにも厚く御礼を申し上げます。

なお、本報告・提言書の最終的な文責は指導教員に存することも付言いたします。

2022年3月

鹿児島大学「ジェンダーと法ゼミ」指導教員

鹿児島大学法文学部教授 原田いづみ（弁護士）



## 分析・検証の手法、提言について

### 1 分析・検証について

①データの傾向、②国、鹿児島県や他市の同様の調査結果との比較（同様の調査項目があるものなどを必要に応じて選択）、③①の傾向の要因として考えられることやその他コメントを記載した。ただし、同様の調査がないなどの場合は②の部分は省いている。また、問1の回答者の属性部分については、②は省いている。これらの内容の検証は教員が行っている。総論、総括については教員が担当した。

### 2 提言について

よりよい施策のための提言や、応用可能であると考えられる先進的な他市の取組みを紹介している。

※比較対象とした他の調査の本報告・提言書での略称及び出典については巻末の一覧表にまとめた。

## 1 総論

回答事業所の業種において、医療福祉の比率が高いことが特徴だ〔問1-1〕。医療福祉分野では女性が多く活躍している事業所が多いものと推察され、この調査結果は、女性労働者の実情をより明確にしているものではないかと思われる。また、あくまで「回答事業所」の属性であるが、女性従業員の非正規雇用率が高い〔問1-3〕、管理職や事業主において女性の比率が低く〔問1-3〕〔問1-5〕、日本の雇用現場の特徴が如実に現れていることが興味深い。さらに、平均勤続年数が女性の場合、若干ではあるが、男性に比較して10年未満にシフトしていること〔問1-4〕、管理職の女性人数に対する認識（少ない方という回答が圧倒的に多い）〔問2-1〕からすると、残念ながら統計的に言うと女性が活躍しているという現状は伝わってこない。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が定める一般事業主行動計画の策定状況は極めて低いことも気になる。努力義務にとどまる規模の事業所においても、その必要性を認識して何らかの準備をしておくことが望まれるが、準備段階も含めて、策定、策定予定が25%と4分の1に止まった〔問2-3〕。規模が小さい事業所が多いものと推察されるが、女性活躍推進を進めるうえでの行動計画の有用性を是非とも理解してもらいたい。

また、ポジティブ・アクションの言葉や意味の認識状況、育児休業制度の策定・活用状況についても活発とは言えない〔問2-8〕〔問3-1〕。一方、セクシュアル・ハラスメント対策については、対策を実施している事業所の割合は6割を超えている〔問4-1〕。この数値は一見半数以上ということになるが、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等に関する法律）上の事業主の義務（同法11条1項参照）を考えると、楽観することはできない状況であると言える。相談・苦情があった事業所がわずか2%であったが〔問4-5〕、これについても暗数の存在が疑われる。



以上、今後取り組むべき課題が明確になったといえ、本調査は大きな意義を有する。

## 2 各論—分析検証編

### 問1（事業所の概要）について

#### 1-1

①回答した事業所の業種としては、16医療・福祉の比率が高い。続いて、5製造業と9卸売業・小売業が同割合で続いた。

#### 1-2

①単独事業所の割合が高い。  
③本店や支店を展開している大規模な事業所ではなく、始良市を本拠とする事業所が多いものと考えられる（回答事業所ベース）。

#### 1-3

①男性従業員のうち正規割合は7割以上であり、男性従業員合計に対する男性管理職は1割強であった。一方、女性従業員合計のうち正規割合は、5割強であり、女性従業員合計に対する女性管理職割合は6%にも満たなかった、女性従業員は非正規雇用が多く、女性管理職は少ない、という傾向が如実に表れている。

#### 1-4

①勤続年数が10年未満の比較的短いスパンの年数において、女性従業員における割合が、男性従業員におけるものよりも若干高かった。  
③結婚、妊娠、出産というライフイベントにおける女性の早期退職という傾向が存在し、これが影響しているのではないかと考えられる。

#### 1-5

①事業主の属性について、男性の割合が圧倒的に高い。

### 問2（女性の登用・活躍推進の取り組み）について

#### 2-1

①少ない方だと思っている回答が7割近くと、高い比率である。  
②鹿児島県女性活躍推進調査での女性の役員等も含めた管理職の登用状況は2割弱、部長相当職と課長相当職の合計の女性の割合は1割強である（第3章問6）。また、同調査において、女性の管理職は多い方であると回答した割合である2割に比べると（第3章問7）、始良市は3割と高い。  
③そもそも女性の従業員が少ないということと、男性の管理職が多数を占めているという

可能性や、職種によって女性の従業員が極端に少ない事業所もあるという可能性も考えられる。そして、職種によってこの仕事は男性で女性の仕事ではないという性別役割分業の考え方が存在しているのではないか。

#### 2-2 (複数回答)

- ①問2-1で、少ない方であると回答した事業所のうち、女性従業員が少ないためと回答した事業所は5割以上で、これは逆に言えば、積極的な女性の従業員の採用が行われていないということとも考えられる。

勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうため、と回答した事業所の割合が2割程度という割合から、出産・育児を機に離職してしまうという女性も一定程度いるものと考えられる。そのため、女性従業員が経験を積んで管理職になるということにつながらず、適任者がいないためと回答した事業所が3割近くあったということも見過ごせない。

- ②鹿児島県女性活躍推進調査と比較しても各項目で大きな差はない。(第3章問7-1)
- ③女性従業員が少ないというのは、女性の採用を積極的に行っていないという要因と、職種によっては女性に向いていない仕事もあり、男性が多くなっているという要因が考えられる。これには性別役割分業の考え方も根底にあるのではないか。

勤続年数が短いということに関しては、女性は出産・育児を機に離職してしまうという要因が考えられる。そして、女性が早くに離職してしまうことから、事業主側にとっては女性従業員を長期的に育てるメリットがないと感じられてしまうということも考えられる。

#### 2-3

- ①一般事業主行動計画を策定している事業所が16%という数値から、単純に策定している事業所が少ないということが読み取れる。このほか、準備を始めている事業所が1割にも満たないということから、女性活躍推進に対する関心が薄いという傾向が見られる。
- ②鹿児島県女性活躍推進調査における常時雇用する労働者が300人以下の事業所に対する質問では、300人以下の事業所については努力義務であった平成28年段階で、事業主行動計画を「策定している」、「年度中に策定予定」、「検討中」を含めると約3割であった(第3章問10)。しかし、今回の始良市の調査では、「策定している」、「策定予定、準備中」と回答した事業所は25%のみであったことは留意すべきである。

#### 2-4 (複数回答)

- ①何らかの取り組みを行っている事業所のうち、選択肢1を選んだ事業所は約7割、続いて選択肢5が約6割と高い比率だが、一方で、選択肢9の取組み(事業所内での推進体制を整備している)を選択した事業所はわずかであることから、女性活躍推進に対する関心が必ずしも高いとは言えないのではないか。

2-5 (複数回答)

- ①問2-4で何らかの女性の活躍推進や管理職登用の取り組みを行ったと回答した事業所のうち、約6割が、得られた効果として「女性の就業年数が延びた」との回答し、「女性の活躍が、事業所や社会の発展につながった」、「男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された」などの回答も一定程度あった(それぞれ約3割、約2割)。女性活躍推進の取り組みを行うことにより、女性が活躍しやすい環境が整備されただけでなく、組織が活性化したり事業所や社会の発展につながったりするなど、事業所全体の成長にも繋がっている。
- ②今回の始良市調査、霧島市調査(ポジティブ・アクションの取組の効果、問10)、福岡市調査(取組みを実施しての効果 問22-4)のそれぞれで、回答の選択項目に多少の違いがあり形式的に比較することはできないが、女性活躍推進の取り組みの結果得られた効果として、女性の就業年数が延びたという内容の効果は、どの市の調査においても共通して上位に見られた。
- ③問2-4で「仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の整備」という取り組みの回答が6割弱あったが、このような取り組みが、男女ともに働きやすい職場環境の形成、それから女性の就業継続率の向上に繋がっていると考えられる。これまでは、共働きでありながらも育児や家事の負担は女性の方が大きい傾向にあったが、多様な働き方の実現により、男女ともにワーク・ライフ・バランスを保ち、さらに女性がこれまでよりも活躍しやすくなったことで組織が活性化したり、事業所や社会の発展に繋がったりしているのだと考えられる。

2-6 (複数回答)

- ①問2-4で取り組みを実施していないと回答した事業所のうち、女性の登用・活躍推進の取り組みを実施していない理由として「女性従業員が少数である」と選択した事業所は4割、次いで「必要性を感じない」、「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」と続く。既に女性が十分に活躍できている事業所がある一方、女性活躍推進の取り組みの必要性を感じていない事業所もある。
- ②鹿児島県女性活躍推進調査では、女性活躍推進の取り組みを現在行っておらず、今後も取り組む予定はないと回答した経営者の理由として、「女性従業員が少数である」、「必要性を感じない」の2つに回答が集中した(第3章問1-3)。割合の高かったこの2つの項目について、始良市は鹿児島県と似たような傾向であった。
- ③①の要因と考えられることとしては、業種による従業員の男女比の偏りが一つの要因として考えられる。医療や福祉といった業種では比較的女性が多いのに対し、建設業や運輸業・郵便業などにおいては男性が多くなる傾向にあらう。このように、業種によっては男女比に大きな偏りが生じ、女性従業員が少ないという状況になっているのではないだろ



うか。「必要性を感じない」との回答も2番目に多かったが、そもそも女性従業員が少ないこともこの要因の一つであると思われる。一方で、家族的経営を理由とする声もあった。

#### 2-7 (自由記載)

- ①特にないとの声もある一方で、女性の体力的な問題、家事や子育てなど家庭の負担が大きいこと、家庭と仕事の両立が課題となっていることについて声が寄せられた。また、配偶者の事情による退職の問題や産休・育休を取得した労働者への理解の問題についての指摘もあった。
- ②薩摩川内市調査(Q6)(選択式)においても「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある。」という回答の割合が高かった。また、「業務内容によっては女性に任せられない、女性には向いていないことが多い」との回答の割合も高かった。鹿児島県女性活躍推進調査(第3章問2)(選択式)では「重量物や危険業務など法規制により女性ができないことがある」と回答した事業所の割合が大きく、また、「家庭の負担が重いことを考慮する必要がある」、「時間外労働をさせにくい」などといった回答の割合も高かった。
- ③①の要因と考えられることとしては、女性に時間外労働をさせにくいという問題に関しては、やはり家事や育児など家庭の負担が男性に比べ女性のほうが大きいことが考えられる。男女ともに家庭と仕事の両立が難しい状態にあることも垣間見ることができる。

#### 2-8

- ①始良市におけるポジティブ・アクションの認知率(「言葉も内容も知っている」との回答)は4割未満にとどまっており、「言葉は知っているが意味は知らない」と「言葉も意味も知らない」を合わせると6割以上が「意味を知らない」と回答している。
- ②霧島市調査(問8)では、「よく理解している」と「ある程度知っている」を合わせた回答は5割強、薩摩川内市調査(Q4)の「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた回答は3割弱と、地域によって差があると言える。
- ③まだ“ポジティブ・アクション”が浸透していないと考えられる。

### 問3 (従業員の育児・介護との両立支援)について

#### 3-1 (育児休業制度)

- ①育児休業制度を定めていないと回答した事業所は2割弱であった。なお、ここに言う「定めていない」とは、育児休業制度は法律上のものであるので、就業規則での定めをしていないという趣旨と捉えた。以下、介護休業制度についても同様。  
「活用されたことがない」、「制度を定めていない」を合わせた回答が5割弱であり、約半数の事業所では、育児休業が活用されていないことがわかる。
- ②鹿児島県調査では、育児休業制度は9割の事業所が導入(就業規則に規定ありも9割)しており、「規定もなく実施もなし」との回答が1割未満であった(3育児休業制度-(1))

育児休業制度の状況、表3-1)。この割合と比べると始良市の「活用されたことがない」、「制度を定めていない」を合わせた5割弱というのが高い割合である。もっとも鹿児島県同調査において、企業規模を5人～9人に絞ると「規定もなく実施もなし」との回答は5割弱となり始良市調査結果と同様の傾向である。

※育児休業制度は法律上の制度であるため、育児休業制度の策定と、育児休業制度の利用は同列ではなく、特に選択肢3を回答した事業所の中には制度を定めていない事業所も含まれている可能性がある。

### 3-2

①問3-1で育児休業制度が「活用されたことがない」と回答した事業所のうち、「該当する従業員がいなかった」と回答した事業所が8割に上った。

### 3-3 (介護休業制度)

①選択肢である「活用されたことがない」、「制度を定めていない」を回答した事業所の割合が合わせて7割以上であり、全体として介護休業制度が利用されていないことがうかがわれる。また、「制度を定めていない」と回答をした事業所は約2割であった。

②鹿児島県調査では、介護休業制度は9割弱の事業所が導入(就業規則に規定ありも9割弱)しており、「規定もなく実施もなし」との回答が約1割であった(3育児休業制度-(1)育児休業制度の状況、表4-1)ことと比べると、始良市の「活用されたことがない」、「制度を定めていない」を合わせた7割というのが高い割合である。もっとも鹿児島県同調査において、企業規模を5人～9人に絞ると「規定もなく実施もなし」との回答は5割強となり、差はかなり小さくなる。

### 3-4

①問3-3で介護休業制度が「活用されたことがない」と回答した事業所のうち、4割弱の事業所が「希望者がいなかった」と回答し、7割弱が「該当する従業員がいなかった」と回答している。

### 3-5 (かごしま子育て応援企業登録制度など)

- ①5割以上の事業所が「いいえ」と回答している。
- ③県の制度としての知名度は高くはない。

### 3-6

- ①制度自体を知っていても申込みを行っているのは2割とさらに少ない。
- ③かごしま子育て応援企業登録の条件である次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定を促していくことが望まれる。

### 3-7 (ワーク・ライフ・バランス)

- ①「言葉も内容も知っている」「言葉だけ知っているが意味は知らない」と回答した事業主は、8割近くにも及び、言葉自体の認知率は高い。一方で、ワーク・ライフ・バランスの意味を知らない人は4割いることも留意すべきである。
- ②鹿児島県調査(6ワーク・ライフ・バランス(1))では、「言葉も内容も知っている」、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合わせた回答は9割弱、霧島市調査(問13)では「よく理解している」、「ある程度知っている」を合わせた回答は9割弱であり、始良市調査に比べると高い割合だった。また、霧島市調査においては、「まったく知らない」という回答が12%であったのと比較すると(問13)、始良市の言葉も意味も知らない人の割合は高い結果となっている。
- ③要因と考えられることは、言葉にふれる機会が少なからではないか。ワーク・ライフ・バランスの言葉だけではなく、ワーク・ライフ・バランスによりどういったことが実現され、具体的には何をしたら良いかについて周知を進め、事業所が積極的にワーク・ライフ・バランスを導入したいと思うような施策が必要だ。

## 問4 (ハラスメント防止のための取り組み等) について

### 4-1

- ①セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラという)対策をしている事業所は6割であり、低い割合とも言えないが、高い割合とも言えない。しかし質問は十分な対策をしているかどうかではなく、何かしらの対策をしているかというものであったことから、必ずしも対策が十分な事業所数が一定数あるということまではいえないので注意が必要である。
- ②事業主側にとってセクハラ対策を実施することが負担が大きいということが想定される。また、事業所によってはセクハラに対する意識が低いところもあるのではないかと。

### 4-2 (複数回答)

- ①問4-1で「実施している」と回答した事業所のうち、就業規則などに防止・禁止を規定していると回答した事業所が8割と高いが、選択肢3、4、6のようなその後の定期的な取り組みは少なくなるという傾向がある。
- ②薩摩川内市調査では、質問項目の作り方に違いがあり同列に比較はできないが、就業規則へセクハラ禁止を規定、相談・苦情窓口の設置が上位であった(Q12)。
- ③選択肢1、2の取組みが多いのは好ましい傾向といえる。これらはまず、事業所が取組みやすいものであるとも考えられ、逆にいうと、未だ取り組んでいない事業所においては急務であるともいえよう。選択肢6の取組みなどが進んでおらず、他市と同様に定期的な取組みが少ないという傾向があるのでそこは改善が必要である。



#### 4-3

- ①セクハラ防止のための研修の実施について、講師を社員あるいは事業主としているところが6割以上であり、専門家による研修が少ないという傾向がある。
- ③要因と考えられることとしては、専門家に講師を依頼するにはコストがかかるということが考えられる。そして、社員あるいは事業主による研修では、就業規則の内容にのっとった研修になってしまうことや会社の考え方が研修内容に反映されてしまうことが懸念されるため好ましくない。講師になりうる社員あるいは事業主だけでも弁護士や社労士による研修を受ける方がより効果的であると考えられる。

#### 4-4 (複数回答)

- ①問4-1で「実施していない」を選択した事業所のうち、セクハラ対策を実施していない理由として、「実施する必要性を感じなかった」と答えた事業所が6割と最も多く、次いで「どのようなことをしてよいかわからなかった」となっている。男女雇用均等法11条1項でセクハラ防止措置は事業主の責務となっているのにもかかわらず、実施する必要性を感じなかったとの回答が約6割あり、セクハラ対策に対して意識が低い傾向にあるといえる。
- ③要因と考えられることは、自分の職場ではセクハラなどはないだろうという思い込みや、問2-6でもあったように、そもそも女性従業員が少ないことなどが要因として考えられる。また、令和2年度厚労省調査によると、セクハラ対策の取り組みについて、企業規模が大きいほど取り組んでいる割合が高く、小さくなればなるほどその割合は減少傾向にあり（企業調査結果概要 4 セクシュアルハラスメント防止対策について (1) セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組の有無 図9、9頁）、始良市の事業所規模の大きさも関係しているのではないかと考えられる。

#### 4-5

- ①データの傾向としては、セクハラに関する相談や苦情についてあったと回答したのはわずか2%であり、ほぼ全ての98%の事業所がなかったと回答している。ほとんどの事業所で、セクハラに関する相談は寄せられていないという状況にある。
- ②鹿屋市調査においても、直近の事業年度または把握できる直近1年間に相談があったかどうかについて、1割弱があったと回答したが、9割はなかったとしており、始良市と同じような傾向であった（問16）。
- ③相談が寄せられてきていないからといって、職場でセクハラを受けた人がいないと断定することはできない。セクハラを受けたことがあっても、相談できずに被害が潜在化している可能性もある。厚労省委託「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和3年3月、東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）によれば、セクハラを受けた後の行動について、何もしなかったと回答した人の割合が最も高い（89頁）。また、同調査による

と、勤務先のセクハラ対策について取組評価が高いほど「社内の同僚に相談した」「社内の相談窓口で相談した」の割合が高く、勤務先の取組を「わからない」と評価した者においては「何もしなかった」、「会社を退職した」の割合が、他の取組評価（積極的に取り組んでいる、取り組んでいる、あまり取り組んでいない）よりも高い傾向にあることが報告されている（92頁）。したがって、現在の職場におけるセクハラの有無にかかわらず、セクハラ対策を講ずる必要がある。

4-6（自由記載）

①③ハラスメントの問題については、専門家に任せる方がより客観的な解決策が望めるのではないかと考えられる。

4-7

- ①セクハラ以外のハラスメントについて、女性従業員から相談や苦情が寄せられた事業所が約1割、寄せられなかった事業所が約9割と寄せられなかった事業所が圧倒的に多かった。
- ③各種ハラスメントについて、相談や苦情が寄せられた割合は約1割であったが実際には相談することができずに潜在化している可能性もあるため、注意が必要である。

4-8（複数回答）

- ①パワーハラスメント、分類できない嫌がらせの比率が共に5割近くと高い。一方マタニティ・ハラスメントの割合は1割にも満たなかった。
- ③マタニティ・ハラスメントについては、実際には相談することができずに潜在化している可能性もあるため、注意が必要である。

問5（行政施策）について

5-1（複数回答）

- ①①経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催、①④子育てインフラの整備の割合が大きい。
- ②薩摩川内市調査でも、子育てインフラの整備の割合が高く、続いて女性従業員の意識啓発を目的とした講演会・セミナー等の開催、経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会・セミナー等の開催の回答率が高く、類似の傾向といえる（Q14）。

問6（新型コロナウイルス感染症関連）について

6

新型コロナウイルス感染症関連についてであるが、事業運営に影響があった、現在もあると答えた事業所は合わせて7割と非常に多い一方で、女性従業員の働き方等に影響があ

ったか否かについて、特になかったと回答した事業所は8割弱であり、女性の働き方への影響は顕著ではない。

もっとも、影響の内容について、従業員のメンタルヘルスという深刻な内容の回答が3割と最も高いのが気になる。その一方で、オンライン会議、在宅勤務、フレックスタイム制の導入をしたと答えた事業所も一定数あり、これは女性が働きやすい方向となるきっかけとなるのではないかと考えられる。

## 問7（自由記述）について

### 7-1

①そもそも女性・男性の性差を前提とするのではなく、労働者の活躍推進としてとらえていくべきだ、という趣旨の意見が複数あった。また、現状の育児・家事の担い手の偏りに目を向けて意見を述べている方もいた。多くの人がそれぞれの立場から女性活躍推進について真剣に意見を記述しており、本調査が女性活躍推進に関心を向けるきっかけとなったことが見て取れる。

## 3 各論—提言編

以下、各問の領域ごとに提言や先進市の取り組みの紹介を行う。

### 問2（女性の登用・活躍推進の取り組み）について

#### 2-2（先進市の取り組み）

（平成27年度厚生労働省委託事業）平成27年度ポジティブ・アクション「見える化」事業 『「女性の活躍推進」にむけた取組施策集』（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）では、企業アンケート結果をもとに、企業のタイプごとに課題と取組みが報告され、積極的な企業の取組事例などが紹介され、参考になる。2-2では、女性従業員が少ない、勤続年数が短いという理由が多くを占めていたが、その要因として考えられることは、出産・育児等を機に離職してしまうということである。これに関して参考になる事例を同取組施策集から引用するならば、京都府、地方銀行業、1001人以上の「出産や育児により退職した行員を対象に、退職後5年以内であれば原則として元の職位および処遇で再雇用できるという仕組みを整えた。」（同取組施策集27頁）というものである。

出典：厚生労働省平成27年度ポジティブ・アクション「見える化」事業 『「女性の活躍推進」にむけた取組施策集』（平成27年度厚生労働省委託事業 三菱UFJリサーチ&コンサルティング） <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/160701-01.pdf>（最終閲覧日2022年2月10日）

#### 2-3

対象事業所に対しては、本年（2022年）4月1日から一般事業主行動計画策定義務の対象が拡大することを周知させ提出を求める。対象事業所以外の小規模事業主に対しては、



一般事業主行動計画を策定している事業所を女性活躍推進に取り組む優良事業所と認定する独自の制度を導入して策定を促す。

#### 2-4 (先進市の取組み)

兵庫県豊岡市は、長期的に問題を解決するため2021年から10年間を計画期間とする「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を策定している。また、市の施策として、ワークイノベーションの推進など市から事業所に向けた取組みが行われている。このように事業所だけでなく市も一団となって女性活躍推進に取り組む姿勢がみられる。始良市でも、豊岡市のように経営者、管理職、人事担当者向けに女性活躍推進をテーマとするセミナーを開催、事業所と連携することを施策に入れることが望まれる。

出典：ジェンダーギャップの解消－豊岡市公式ウェブサイト

<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/index.html>

<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/1008845/1019237/1016732.html>

<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/1008794/1019244/1005952.html>

(最終閲覧日2022年2月10日)

#### 2-5

フレックスタイム制や時短勤務などを取り入れることで、男性もこれまでより家庭のことに参加しやすくなり、それによって女性の負担も軽減するのではないだろうか。

#### 2-6 (先進市の取組み)

福岡県北九州市では、女性活躍・ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む、成果を上げている企業・団体、個人を表彰する「北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰」を行っている。受賞した企業は、市のホームページやリーフレットなどにおいて広く市内の企業や市民に紹介されることとなり、また一部の審査や制度について加点されるなどのメリットがある。このような取り組みを行うことにより、現在女性活躍推進に消極的な事業所も、同じ地域内にある他の事業所の取り組みを参考にすることで、現在の職場環境を見直すきっかけになるかもしれない。また今積極的に取り組みを行っている事業所に対しても、その努力を評価しメリットを提供することで、今後もさらにより職場づくりを進める動機に繋がると考えられる。

出典：「はじめよう！ワーク・ライフ・バランス」北九州市ワーク・ライフ・バランスウェブサイト <http://wlb-kitakyushu.jp/>

<http://wlb-kitakyushu.jp/commendation/> (最終閲覧日2022年2月10日)

#### 2-7 (先進市の取組み)

前出、福岡県北九州市では、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みとして、「キタキューかえる宣言」を実施している。「キタキューかえる宣言」とは、「定時に帰る」、「働き方を変える」、「仕事以外の大切な時間に還る」を意味しており、北九州市内の各企業・事業所などがワーク・ライフ・バランス実現のためにどのような取り組みを行っているのか、また今後どのような取り組みを進めるのか等を「キタキューかえる宣言」として宣言し、ワーク・ライフ・バランス推進サイト上で紹介し、情報共有を図るものである。宣言した企業・事業所は、希望に応じて、各種支援・助成制度、就業規則等についての相談や情報提供を行う「ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー（社会保険労務士）」の派遣を利用することができる。このように、企業・事業所側にもメリットのある取組を行うことが必要なのではないだろうか。

出典：「はじめよう！ワーク・ライフ・バランス」北九州市ワーク・ライフ・バランスウェブサイト <http://wlb-kitakyushu.jp/>

<http://wlb-kitakyushu.jp/kaeru/>（最終閲覧日2022年2月10日）

#### 2-8

ポジティブ・アクションについての周知啓発活動、講演会などを実施し、事業所への情報提供を行うことが必要である。また、どこかの会場に集まるタイプの研修ではなく、動画公開を活用する。身近な事業所での実践例、例えば、始良地域、地元で、ポジティブ・アクションを効果的に実施している事業所の事例を紹介する。

### 問3（従業員の育児・介護との両立支援）について

#### 3-4

育児休業制度、介護休業制度どちらについてもさらなる導入、利用をさせるためには、資金が潤沢で先進的な取り組みをしている企業や自治体の例を取り込むのではなく、始良市内の事業所で今回「1.十分に活用されている」と回答した、事業所を調査するなどして、始良市内のロールモデルを確立させ、市内に広めていく。

#### 3-5（先進市の取組み）

認定・表彰制度…公式ウェブサイトなどで公表、市の入札・契約において優遇措置（名古屋市）を実施する。

出典：名古屋市公式ウェブサイト

<https://www.city.nagoya.jp/kodomoseishonen/page/0000010803.html>

<https://www.city.nagoya.jp/jigyou/category/43-12-0-0-0-0-0-0-0.html>

（最終閲覧日2022年2月10日）

#### 3-7（先進市の取組み）

『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』（平成27年10月厚生労働省）には様々な各地の事例が掲載されており参考になる。例えば、京都府の取組事例である『「京都ワーク・ライフ・バランスウィーク」を設定し、オール京都体制で理解を深める』は、11月19日から始まる1週間を「京都ワーク・ライフ・バランスウィーク」と定め、事業所にノー残業デーの実施を呼びかける事業を展開している。中小規模の事業所が多いため、中小企業の取組を促進していくことが重要などという点がきっかけとなったものであり、参考になる（7頁～）。

出典：『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』（平成27年10月厚生労働省）から

[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2022年2月10日）

#### 問4（ハラスメント防止のための取組み等）について

##### 4-2

ハラスメント防止の必要性を認識してもらうために、職場のハラスメントについてロールプレイ研修会を開催して、ハラスメント被害の苦しみや、どういった取組みが必要なのかを参加者で考える。Webでの開催も可能である。

##### 4-3

研修講師を職場内から選ぶ方法では、行政や弁護士・社労士などが行う研修と比べると対策としては不十分な場合も多いであろう。こういったことから、行政（始良市）が講師の候補者リストを作成し、事業所に提供したり、紹介したりするシステムを構築する。

##### 4-4

セクシュアル・ハラスメントは、女性だけでなく男性も被害者になり得るため、女性従業員が少ないという理由から、対策を実施しないというのは好ましくない。業種・規模にかかわらずすべての事業所でセクハラ対策の措置を講じなければならない。そのためには、男女雇用均等法11条1項に基づくセクハラ防止措置について、事業主への周知の徹底のほか、具体的にどのようなことを行えばよいのかについて、事業主向けに簡潔にまとめたパンフレットの配布を行うことなどが必要とされると考える。

#### 4 総括（おわりに代えて）

- 1 地域全体の活性化につながるというメッセージを発信。
- 2 女性活躍推進の具体的なイメージの提供を。
- 3 理解とともに Step by Step
- 4 新たな発想での情報提供、研修の実施を。

総論でも述べたように、始良市の事業所における女性活躍推進は未だ途上である。もっとも、自由記載欄を見ると、女性活躍推進に対する積極的な声もあり、今後の始良市の女性活躍推進に期待を持つことができる。

そんな中で、各事業所に、女性活躍推進を積極的に取り組んでもらうためには、固定的性別役割分担意識、ハラスメントはないであろうという固定観念、女性従業員が少ないのでまだ取り組まなくて良いであろう、という認識をまずは払拭してもらい、事業主の方々の意識を改革することが必要である。一方で、事業所は営利を目的とした商業活動をしており、日々の業務を優先するのはある意味自然な心理であろう。そこで、女性活躍推進の重要性を認識してもらい、これに積極的に取りかかってもらうためには、女性活躍推進の取組みは、女性労働者の尊重を出発点として、企業の活性化や多様性社会を推進し、ひいては地域全体の活性化につながるものであるということをも十分認識してもらい、まずはそのメッセージを行政から発信してもらいたい。

次に、事業所が女性活躍推進の実施に取り組むためには、何を実施すべきかについての具体例を提示し、具体的なイメージを持ってもらうことが有効だ。事業主の方々がすぐに取り組むことができるように、提案は具体的にすべきである。従業員がいきいきと働くロールモデルとなる事業所の発掘や紹介、グッドプラクティスの募集や紹介をして、“ザ 女性活躍推進事業所”の生の姿を見せつつ、情報を提供する。

そして、事業所での取組みは、「法で決まっているから」、「行政から言われたから」、ということではなく、事業所の全員が自分たちのために行っているものだと感じてもらえるよう、少しずつ Step by Step で歩みを進めた方が定着するであろう。

最後に、こういった情報提供や研修などは、遠隔で実施することも可能である。会場に赴く必要がないため、むしろ忙しい中小企業の事業主も参加しやすいものとなるのであり、積極的に新しい技術を利用すべきだ。研修会場で研修、という従来型の発想は捨てるべきである。SNS を利用した専門家によるオンラインでの助言システムや女性がいきいきと働く職場の映像発信なども取り入れることも考えられる。

このような取り組みから、始良市発の女性活躍推進のムーブメントを作り出し、始良市が真の女性活躍推進都市となることを期待したい。最後に、このような機会をくださったことに対して、始良市役所男女共同参画課、始良市女性活躍推進協議会の皆さん、そして始良市の皆さんに、ジェンダーと法ゼミの学生とともに感謝の意を表したい。

始良市女性活躍推進に関する事業所アンケート調査分析検証における文中で使用する略称と比較調査の出典一覧

| 文中で使用する略称                     | 調査/報告書名                                | url (最終閲覧2022年2月14日)  | 調査主体・報告書作成者          | 調査年度  | 公表年   |
|-------------------------------|--|---|----------------------|-------|-------|
| 1 令和2年度厚生労働省調査                | 令和2年度雇用均等基本調査                          | <a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html">https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html</a>   | 厚生労働省                | 令和2年  | 2021年 |
| 2 鹿児島県調査                      | 令和2年度鹿児島県労働条件実態調査                      | <a href="https://www.pref.kagoshima.jp/at04/tokei/bunya/chingin/roudoujijyou/r2jittaichousa.html">https://www.pref.kagoshima.jp/at04/tokei/bunya/chingin/roudoujijyou/r2jittaichousa.html</a>   | 鹿児島県                 | 令和2年  | 2021年 |
| 3 鹿児島県女性活躍推進調査                | 女性活躍推進に関する企業実態調査                       | <a href="https://www.pref.kagoshima.jp/ab15/kurashi-kankyo/danjokyouudou/joseikatuyaku/chosa.html">https://www.pref.kagoshima.jp/ab15/kurashi-kankyo/danjokyouudou/joseikatuyaku/chosa.html</a> | 鹿児島県                 | 平成28年 | 2017年 |
| 4 霧島市調査                       | 男女共同参画に関する企業実態アンケート結果報告書               | <a href="https://www.city-kirishima.jp/kikaku/shise/danjo/chosa/r3-anke-to.html">https://www.city-kirishima.jp/kikaku/shise/danjo/chosa/r3-anke-to.html</a>                                     | 霧島市                  | 令和3年  | 2021年 |
| 5 薩摩川内市調査                     | 令和元年度男女共同参画企業アンケート報告書                  | <a href="https://www.city.satsumasendai.lg.jp/www/contents/1576213088380/index.html">https://www.city.satsumasendai.lg.jp/www/contents/1576213088380/index.html</a>                             | 薩摩川内市                | 令和元年  | 2019年 |
| 6 鹿屋市調査                       | 男女共同参画及び女性活躍推進に関する事業所及び従業員アンケート調査結果報告書 | <a href="https://www.city.kanoya.lg.jp/danjyo/zigyousyoannketoketo.html">https://www.city.kanoya.lg.jp/danjyo/zigyousyoannketoketo.html</a>   | 鹿屋市                  | 令和3年  | 2021年 |
| 7 福岡市調査                       | 福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査                  | <a href="https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/life/josei-jigyousho-chousa.html">https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/life/josei-jigyousho-chousa.html</a>                 | 福岡市                  | 令和元年  | 2019年 |
| 8 厚生省委託「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」 | 令和2年度厚生労働省委託事業『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』   | <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf</a>   | 東京海上日動リスコムサルテイング株式会社 | 令和2年  | 2021年 |



2022年3月

発行 鹿児島市郡元1-21-30  
鹿児島大学法文学部法経社会学科  
法学コースジェンダーと法ゼミ

発行責任者 原田いづみ