

秋田大学教育文化学部研究紀要
人文・社会科学第75集別刷 令和2年3月

秋田市内企業における女性就業の実態に関する研究

白 木 智 昭
伊 藤 慎 一

A Study on Working Environment for Women in Akita City

USUKI, Tomoaki
ITO, Shinich

秋田市内企業における女性就業の実態に関する研究¹⁾

白 木 智 昭
伊 藤 慎 一

A Study on Working Environment for Women in Akita City

USUKI, Tomoaki
ITO, Shinich

Abstract

This paper is an analysis of the current situation and issues in the working environment for women in Akita City. First, we analyzed the companies in Akita City using statistics. In addition, a questionnaire was sent to Akita University students to answer questions about how women work and how to balance work and family.

As a result, it became clear that companies in Akita City have a working environment for women. However, the percentage of female managers was low. It is important to have an environment and personnel system that can fully understand women's abilities and motivation.

Based on the results of a questionnaire survey of Akita University students, the employment support system for women was an important item in determining work. Supporting women's continuation of work by considering work-life balance and enhancing the child-rearing system is a concept necessary for increasing the number of female managers.

Key Words : Working Environment for Women. Companies in Akita-City. Female Manager. Work-Life Balance.

1. はじめに

「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」(「女性活躍推進法」)が施行(2015年9月4日)され、女性が働き続けられる職場づくりの必要性は、企業はもちろん社会全体で共有されつつある。

しかし、地方圏や中小企業においては、厳しい経済・経営状況のもとで、女性の就労環境整備の支援は遅延しているとの印象がある。²⁾

そうした観点から、秋田市からの依頼を受けて「秋田市の女性活躍推進に関する状況の調査と分析」を企画し、女性の働き方等に関する意識や秋田市内企業の環境整備等について分析を行った。

本稿は、この研究結果に基づき、中小企業が多くを占める地方都市である秋田市において、女性の就業環境の現状と課題を分析したものである。

まず、秋田市内企業の取組状況については、「平成29年就業構造基本調査」(総務省[2018])に基づき、市内企業の現状と課題を分析する。

また、秋田市と共同で実施した、秋田大学学生に対するアンケート調査をもとに、女性の働き方や仕事と家庭の両立などに関する、就業前の世代の意識を明らかにするとともに、秋田市内企業に求められる取組について検

討を行った。

2. 秋田市経済の現況

まず、秋田県における秋田市経済の規模を概観しておきたい。

「秋田県市町村経済計算」(秋田県[2018])よれば、秋田県の2016(平成28)年度総生産額(名目)は約3.5兆円、秋田市の2016(平成28)年度の総生産額は約1.2兆円(実数)で、秋田県と比較して36.1%の経済規模を有している。

また、経済センサス(総務省・経済産業省[2018])により事業所数をみると、秋田県は49,432事業所、秋田市は15,315事業所となっており、秋田市の事業所数は秋田県全体の31.0%を占めている。

さらに、経済センサス(総務省・経済産業省[2018])により従業者数をみると、秋田県は413,719人、秋田市は146,415人となっており、秋田市の従業者数は秋田県の35.4%を占めている。

このように秋田市は秋田県経済の概ね3割程度の規模を有する状況にあることから、秋田市内の企業活動は、秋田県全体の企業のあり方や取組に対して大きな影響を及ぼすものと予想される。

図表 1 秋田市における女性就業の状況

	女性の有業率	女性の正規雇用割合	育児をしている女性有業者の割合	育児休業制度を利用した女性の割合	過去1年間で出産・育児を理由に離職した女性の割合	女性の管理職割合
秋田市	67.8%	43.9%	72.1%	33.3%	5.4%	12.1%
全国	68.5%	42.0%	64.2%	29.4%	6.9%	14.8%
秋田県	71.7%	46.8%	78.1%	30.8%	5.9%	12.5%
青森県	69.7%	47.3%	76.4%	29.8%	5.3%	14.3%
岩手県	71.6%	46.5%	76.1%	29.3%	7.9%	12.1%
宮城県	67.9%	43.7%	66.9%	31.5%	4.6%	16.7%
山形県	74.3%	51.3%	79.0%	25.9%	4.7%	16.8%
福島県	68.6%	45.0%	71.0%	28.8%	6.4%	13.8%

(出典) 総務省 (2018)

3. 秋田市内企業における女性就業の現状と課題

そこで以下では、秋田市内事業所における女性の就業状況及び就業環境について、「平成29年就業構造基本調査」(総務省[2018])により、全国並びに秋田県を含む東北6県との比較を通じて概観してみたい。³⁾(図表1)

(1) 女性の有業率

まず、女性の15歳以上人口に対する有業者(仕事をもつ者)の比率である「女性の有業率」は、秋田市が67.8%で、全国68.5%と同水準にある。また、秋田県71.7%、青森県69.7%、岩手県71.6%、宮城県67.9%、山形県74.3%、福島県68.6%となっており、東北各県は概ね同程度の水準にある。

かつて日本における女性の就業構造は、ライフステージに応じて、労働市場への参入と退出を繰り返すという、いわゆる「M字カーブ」の存在が指摘されてきた。

具体的には、20代の若年女性は新卒で就業することが一般的であり、その年代での有業率は高い状況にある。

その後、30代から40代前半には結婚・出産・育児等により退職・離職することから、その年代での有業率は低下し、そして育児が一段落した後にはパート等の非正規従業員として復職することから、40代後半にまた有業率が高まるという傾向にあるとされてきた。

そこで、「年代別に見た秋田市における女性の有業率」がどのような状況にあるか、全国との比較を通じてその特徴をみることにする。(図表2)

「秋田市の女性の年代別の有業率」は、20～24歳74.2%、25～29歳86.2%、30～34歳77.6%、35～39歳75.0%、40～44歳79.3%、45～49歳75.2%、50～54歳77.2%と推移している。

いわゆる「M字カーブ」の「凹」部分では、全国では30～34歳74.0%、35～39歳72.9%、40～44歳76.9%となっており、秋田市の女性の有業率の減少(秋田市では30～34歳77.6%、35～39歳75.0%、40～44歳

79.3%)は全国の状況と比較して小幅な状況にある。

(2) 女性の正規雇用割合

続いて、女性の有業者のうち「正規の職員・従業員」の割合である「女性の正規雇用割合」をみると、秋田市は43.9%で、全国42.0%を上回る水準にある。(図表1)

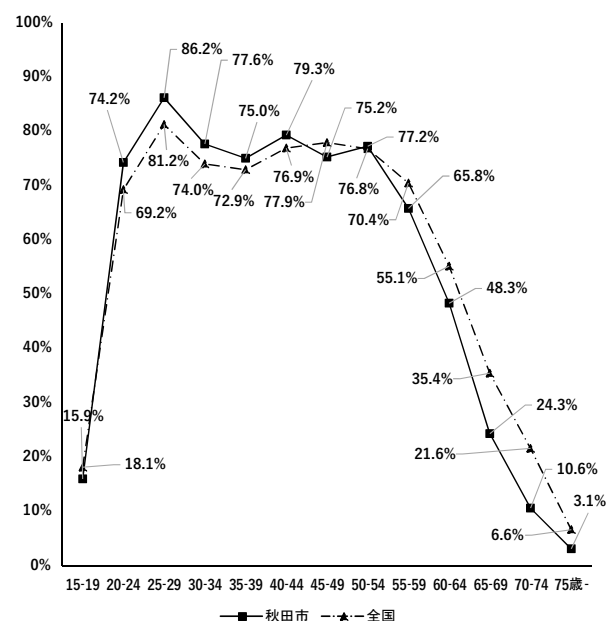
この「女性の正規雇用割合」は、東北各県ともに高い状況にあり、秋田県46.8%、青森県47.3%、岩手県46.5%、宮城県43.7%、山形県51.3%、福島県45.0%と、45.0%を超える水準にある。

上述した秋田市の「M字カーブ」の「凹」部分の減少が小幅である要因の一つとして、こうした秋田市の「女性の正規雇用割合」の高さがあるものと推察される。

(3) 育児をしている女性有業者の割合

結婚・出産・育児を理由として、退職・離職を強要す

図表 2 年代別に見た秋田市における女性の有業率



るといった労働慣行は、多くの企業で見直しが進む一方、出産・育児休業の制度が普及していることから、近年ではそうした理由で退職・離職を余儀なくされるケースは減少しつつあるものと考えられる。

例えば、「育児をしている女性有業者の割合」は、秋田市では72.1%と、全国の64.2%を上回る状況にあることから、育児しながら仕事を継続することが可能となる職場環境が定着していることが推察される。(図表1)

「育児をしている女性有業者の割合」は、東北各県ともに高い状況にあり、秋田県78.1%、青森県76.4%、岩手県76.1%、宮城県66.9%、山形県79.0%、福島県71.0%と、各県ともに70%を越えており、全国を大きく上回る水準にある。

(4) 育児休業制度の利用状況

また、「育児休業制度を利用した女性有業者の割合」は、秋田市では33.3%で、この指標についても全国29.4%を上回る水準にある。(図表1)

この割合は、秋田県30.8%、青森県29.8%、岩手県29.3%、宮城県31.5%、山形県25.9%、福島県28.8%となっており、東北各県と比較しても、秋田市における育児休業制度の普及とその利用が進んでいるものと考えられる。

(5) 過去1年間で出産・育児を理由に離職した女性の割合

さらに、「過去1年間で出産・育児を理由に離職した女性の割合」については、秋田市では5.4%、全国6.9%となっており、全国と比較して低い水準となっており、秋田市の女性の有業者にとって、仕事を継続する上で出産・育児が障害となるような状況にはないことを示している。(図表1)

この割合は、秋田県5.9%、青森県5.3%、岩手県7.9%、宮城県4.6%、山形県4.7%、福島県6.4%となっており、東北各県ともに概ね同じ状況にあると考えられる。

(6) 秋田市内企業の課題

前述したように、秋田市内の企業(事業所)においては、出産・育児休業の制度とその利用が普及しており、結婚・出産・育児を理由として退職・離職を余儀なくされることはなく、女性が仕事を無理なく継続できる就業環境が整っていることが明らかになった。

しかし、前述の「年代別に見た秋田市における女性の有業率」を改めてみると、20代前半から50代前半までは70%を超えているが、55～59歳65.8%、60～64歳48.3%、65～69歳24.3%と、50代後半から有業率が急減している。(図表2)

一方、全国の場合と比較すると、55～59歳70.4%、60～64歳55.1%、65～69歳35.4%となっており、秋田市での減少幅が大きいことがわかる。(図表2)

この背景には、「女性の管理職比率」の低さがあると考えられる。⁴⁾

事実、「女性の管理職比率」をみると、秋田市では12.1%と、全国の14.8%と比べて低い状況にある。(図表1)

東北では、宮城県16.7%と山形県16.8%を除き、秋田県12.5%、青森県14.3%、岩手県12.1%、福島県13.8%と、各県とも全国平均と比較して低位な状況にある。

一般的には、企業において管理職と呼ばれる職位に就任するのは40代後半から50代にかけての年代と考えられる。その年代における女性の有業率が急落するということは、秋田市内企業においては、女性が管理職として処遇されずに、業務内容の高度化や体力の低下等を理由に離職している可能性が考えられる。

しかし、少子化の影響により、新卒者を含めた人材確保が困難となる中、貴重な戦力であるベテランの女性人材の活用は、秋田市内企業にとって経営資源の有効活用の観点から必須の取組といえよう。

また一方では、新卒女性が就職先を選択する際に、「女性の管理職比率」は将来のキャリア形成の「ベンチマーク」として重要視される可能性が高い。

したがって、秋田市内企業にとっては、女性がその能力を発揮して、長期にわたって活躍できる就業環境を整備することは、人材確保の面からも重要な課題であると考えられる。

4. 秋田大学学生の意識調査にみる女性の就業に関する課題

(1) アンケート調査の概要

少子化の進行により、新卒者の採用が困難となる中で、新規学卒の女性の採用には、各企業は積極的な姿勢をみせている。

しかし、前節でみたように、女性の就業環境の整備は、新卒女性の採用面で影響を及ぼす可能性がある。

そこで、秋田市と共同で、秋田大学の学生に対して、女性の就業に関するアンケート調査を実施した。

アンケート調査の概要は以下の通りである。⁵⁾

①調査対象

秋田大学教育文化学部地域文化学科1～3年生

②標本数(有効回答)

216人(男性33.8%、女性66.2%)

③調査手法

質問紙（アンケート調査票）による調査

④調査期間

2019年5月

⑤主な調査項目

- ・女性が仕事をもつことについて
- ・就職先に何をもちめるか？
- ・理想的な働き方や企業の支援制度とは？

以下では、アンケート調査の結果をもとに、今後就職活動を行う予定の学生達の仕事や就業環境に対する意識の一端を明らかにしたい。

(2)「女性が仕事をし続けること」について

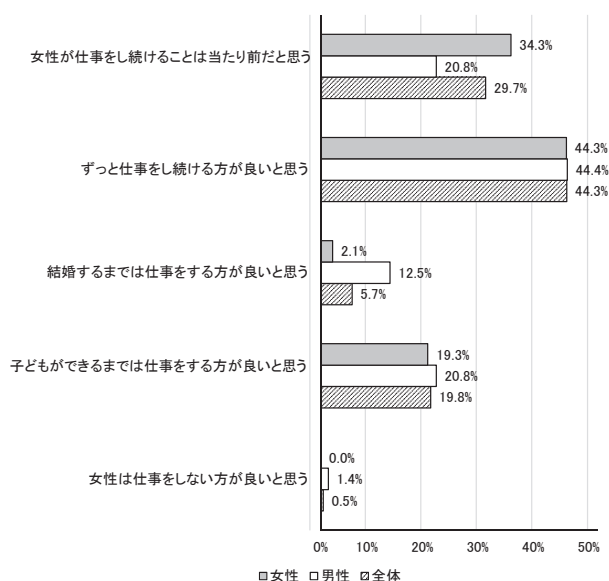
まず「女性が仕事をし続けること」について聞いたところ、「女性が仕事をし続けることは当たり前だと思う」との回答は女性34.3%、男性20.8%、全体29.7%、また、「ずっと仕事をし続ける方が良いと思う」との回答は女性44.3%、男性44.4%、全体44.3%となっている。（図表3）

他方、「結婚するまでは仕事をする方が良いと思う」との回答は女性2.1%、男性12.5%、全体5.7%、また、「子どもができるまでは仕事をする方が良いと思う」との回答は女性19.3%、男性20.8%、全体19.8%となっている。

さらに、「女性は仕事をしない方が良いと思う」との回答は女性0.0%、男性1.4%、全体0.5%であった。

この結果からは、女性が就業を継続することに対する理解は浸透しており、男女間での意識には大きな差異はみられなかった。

図表3 秋田大学生の意識調査①
女性が仕事とし続けることについて



(出典)秋田大学教育文化学部学生アンケート結果

しかし一方では、結婚や出産を契機に離職すべきとの考えも根強いことから、企業における女性の就業環境の整備に加えて、女性が意欲と能力を発揮しやすい気運の醸成に向けた啓発活動も重要であると考えられる。

(3)「理想とする女性の仕事と家庭のあり方」について

続いて、「理想とする女性の仕事と家庭のあり方」について聞いたところ、「女性が結婚ないし出産まで働いて、子育てが一段落したら再び働く」との回答が最も多く、女性57.3%、男性63.0%、全体59.3%となっている。（図表4）

また、「女性が家事や育児と仕事を両立させながら仕事を継続する」との回答は、女性23.1%、男性6.8%、全体17.6%と男女間で差が大きい結果となった。

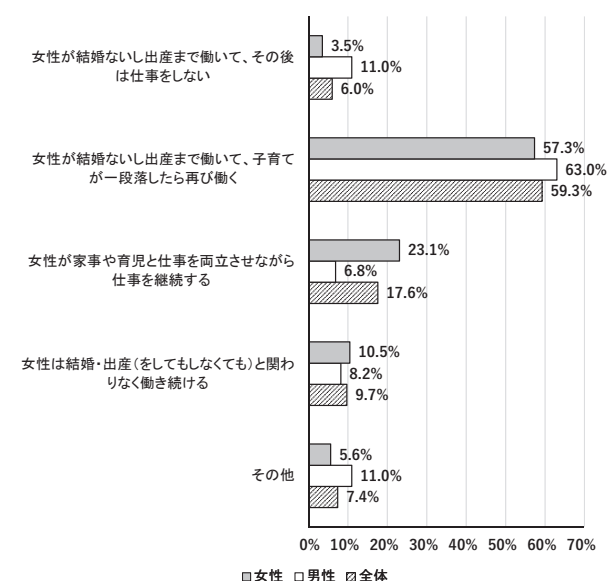
一方で、「女性は結婚・出産（をしてもしなくても）と関わりなく働き続ける」とする回答は、女性10.5%、男性8.2%、全体9.7%となった。

女子学生の意識に注目すると、結婚や出産まで仕事をを行い子育てが一段落してから働くというキャリアを理想とする回答が57.3%と最も多くなっている。

この結果は、「家事や育児は女性が担当するもの」というイメージや、「仕事と両立させることが困難」との不安感を女子学生が抱いているものと推察される。

しかし、家事や育児との両立を理想とする回答（「女性が家事や育児と仕事を両立させながら仕事を継続する」23.1%及び「女性は結婚・出産（をしてもしなくても）と関わりなく働き続ける」10.5%の合計）も33.6%あることから、家事や育児に対する何らかの支援制度が

図表4 秋田大学生の意識調査②
理想とする女性の仕事と家庭のあり方について



(出典)秋田大学教育文化学部学生アンケート結果

あれば、仕事を継続する女性も一定数いると考えられる。

(4) 「理想とする働き方・支援制度」について

「理想とする働き方・支援制度」について聞いたところ（複数回答）、「育児休暇」とする回答が最も多く、女性80.4%、男性64.4%、全体75.0%、「介護休暇」とする回答は、女性45.5%、男性45.2%、全体45.4%となっており、仕事を継続するための支援制度の整備について関心が高いことを示している。（図表5）

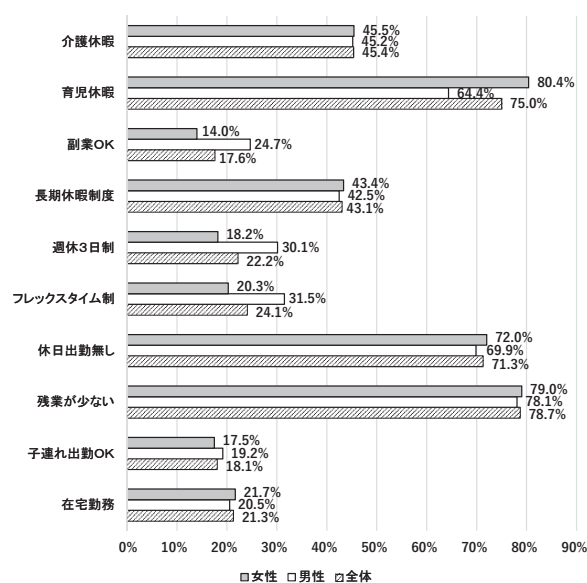
一方では、「残業が少ない」が女性79.0%、男性78.1%、全体78.7%、「休日出勤無し」が女性72.0%、男性69.9%、全体71.3%と、いわゆる「働き方」に対する関心も高い状況にある。

(5) 「就職先に求めるもの」について

「就職先に求めるもの」について聞いたところ（上位3つを順位をつけて選択してもらい、1位3点、2位2点、3位1点として集計）、全体では①やりたい仕事ができる255ポイント、②安定性233ポイント、③賃金208ポイントとなっている。（図表6）

一方、女性では、①やりたい仕事ができる166ポイント、②安定性143ポイント、③賃金146ポイントと、上位は同じ項目だが、④人間関係103ポイント（男性50ポイント）、⑤育児・介護等への支援50ポイント（男性7ポイント）にも関心が寄せられており、特に男女差が大きい結果となった。

図表5 秋田大学生の意識調査③
理想とする働き方・支援制度



(出典)秋田大学教育文化学部学生アンケート結果

5. 秋田市内企業の課題と必要な取組

前節までの分析をもとに、秋田市内企業における女性就業の促進に向けた課題を整理するとともに、必要な取組について検討する。

(1) 就業構造基本調査からみた秋田市内企業の課題

まず、就業構造基本調査による秋田市内企業の分析から、以下のような点を指摘できる。

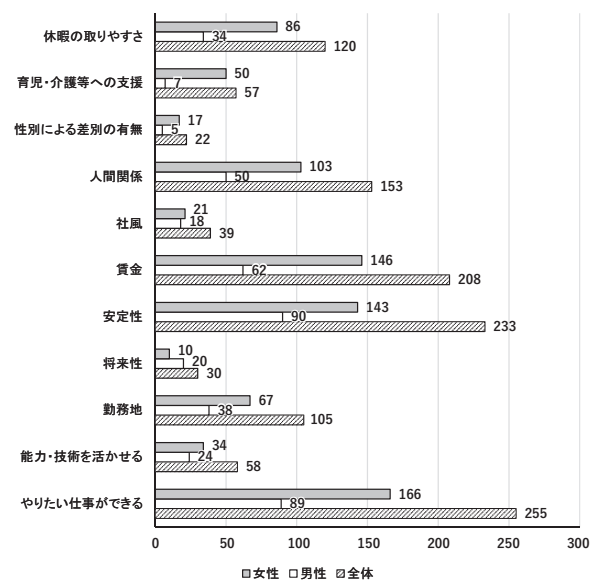
- ①今後、人手不足は常態化し、新卒者の確保はこれまで以上に困難になると予想されることから、秋田市内企業にとって、女性の採用と就業環境の整備は必須の取組である。
- ②女性の有業率・正規雇用率が高く、M字カーブの落ち込み幅が小さいことから、秋田市内企業における女性の就業環境はある程度整備されていると推察される。
- ③しかし、女性管理職比率は低位にあり、40代後半以降の有業率が低下していることから、女性人材の積極的な登用・活用は、秋田市内企業にとって課題であると考えられる。

(2) 大学生アンケートからみた企業に求められる女性の就業環境の整備に向けた視点

次に秋田大学生に対するアンケート調査による、女性の就業に関する意識を整理すると、以下のような点を指摘できる。

- ①女性の就業には肯定的であり、女性の就業継続に対す

図表6 秋田大学生の意識調査④就職先に求めるもの



(出典)秋田大学教育文化学部学生アンケート結果

(注)上位3つを選択してもらい、1位3点、2位2点、3位1点として集計した。

る理解も浸透している。

- ②しかし、「乳幼児期には育児に専念すべき」との意見も多く、女性の就業継続の観点からは、育児支援等の就業環境の整備が重要な要素であると考えられる。
- ③理想的な働き方としては、「残業が少ない」、「育児休暇」、「休日出勤無し」が上位を占め、ワーク・ライフ・バランスへの関心も高い。
- ④就職先に求めるものとしては、「やりたい仕事ができる」が最も多く、「安定性」や「賃金」を上回っており、仕事や業務の内容を重視する学生が多い。
- ⑤特に女性では、「人間関係」、「休暇の取りやすさ」、「育児・介護等への支援」など、職場の雰囲気や働きやすさといった点を重視する傾向にある。

(3) 秋田市内企業に求められる取組

以下では、前述の課題を解決するために、先行研究の成果を参考に、秋田市内企業に求められる取組について検討してみたい。

まず、大内・奥井(2009)は、中小企業の女性管理職が、仕事と生活の両立の面においてどのようにキャリアを形成してきたのかという点について、中小企業の部長以上管理職経験のある女性6名に対して詳細なインタビュー調査を行っている。

それによれば、家族状況(育児・介護の有無等)に応じて労働時間や勤務形態、職場を変えることが可能となる、中小企業特有の「フレキシビリティ」が就業継続や管理職就任の要因となっている点を指摘している。(大内・奥井 [2009], pp.65-66。)

また、加藤(2003)は、店頭市場に上場している企業における女性役職者の意識調査を通して、大企業の女性活用との比較検討を行っている。

その結果、店頭企業における性別役割分業意識は大企業に比べると低く、企業の就業支援諸施策よりも、男性の意識改革の方が女性役職者の企業へのコミットメントを高める効果があること指摘している。(加藤 [2003], pp.237-239。)

さらに川口・笠井(2013)は、大阪府が実施した中小企業のワーク・ライフ・バランスと男女均等化に関する調査を用いて、ワーク・ライフ・バランス施策や男女均等化施策が女性の活躍とどのように関係しているのかを分析している。

その結果、経営者がワーク・ライフ・バランスに理解のある企業ほど、そして多くの育児支援策が利用されている企業ほど、女性が就業を継続する傾向が強いことが明らかになった。

また、経営者の均等化への意識が高く、多くの育児支援施策や均等化施策を実施している企業ほど、女性管理

職割合が高いことも明らかになった。(川口・笠井[2013], pp.92-93)

駒川(2016)は、福岡県の中小企業における女性活躍推進の取組と女性労働者の意識にみる課題とを関連付けて考察している。

その中で、「福岡県で女性活躍の取り組みが進む背景には、経済活動が活発な現在こそ労働力不足等の将来的課題に備える必要があるとする経済界の基本認識があり、それが経済界主導の取り組みを生み出している」ことを明らかにしている。(駒川 [2016], pp.36-39。)

しかし、「女性管理職は、男性の抵抗と女性のキャリア形成への懐疑的態度に職場での疎外感を感じている」として、女性管理職がネットワークを形成することで、「組織内で孤立しがちな女性管理職に、悩みや解決策を共有する仲間とロールモデルを提供し、仕事に直接生きる関係」を生み出す可能性を示唆している。(駒川[2016], pp.41-44。)

このようにみると、ワーク・ライフ・バランスへの配慮と育児支制度の充実を基本としつつ、家族の状況に応じた労働時間や勤務形態、職場を変えることが可能な中小企業特有の「フレキシビリティ」が女性の就業継続を後押しし、女性管理職をより多く生み出す効果があると考えられる。

同時に、経済界を挙げての女性活躍を推進する取組や、女性管理職のネットワークの形成等に対する支援により、女性管理職が職場での疎外感を感じる事のない環境づくりが後押しされるものと考えられる。

むすび

ダイバーシティ・マネジメントが企業経営の標準となりつつある現在、女性の活躍を促進することは、企業組織の多様性や柔軟性を保障する上で、不可欠の取組である。

同時に、女性の継続的な就業を保障する職場環境の整備は、働き方改革に象徴される「多様な働き方を可能にする労働環境の整備」と同義であると考えられる。(秋田市 [2018])

前述したように、秋田市内企業においては、女性の有業率、正規雇用割合、育児休業制度の利用率等は高い水準にあり、出産・育児による離職割合も低位にあることから、女性の継続的な就業を促進する制度的な環境は整っているものと思われる。

しかし、女性の管理職割合が低い水準にあることから、女性はその能力や意欲を十分に発揮できる就業環境や人事制度の見直し、秋田市内企業の課題と考えられる。

秋田大学学生に対する意識調査の結果にもあるように、女性が生涯にわたり就業を継続することは「当然」

との認識が一般化しており、女性の就業継続に対する支援は就職先を選定する際に重視する項目となる可能性が高いと考えられる。

先行研究の指摘にもあるとおり、ワーク・ライフ・バランスへの配慮と育児支制度を基本としつつ、ライフステージに応じた柔軟な就業環境の整備を通じて、女性の就業継続を後押しすることが、女性管理職の増加につながるものと考えられる。

さらには、秋田市内企業が本稿で指摘した課題を改善し、女性の就業環境の更なる向上を図る取組を展開することで、秋田県内全域への波及も期待される。

注

- 1) 本研究は、2019年度秋田大学教育文化学部地域連携推進事業パイロットリサーチプロジェクト「秋田市の女性活躍推進に関する状況の調査と分析」(秋田市からの依頼研究)の成果に基づいている。
- 2) 女性活躍推進法では、国及び地方公共団体、301人以上の企業は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表、を義務付けているが、300人以下の中小企業については努力義務としている(「女性活躍推進法等の一部を改正する法律(2019年6月5日施行)」により101人以上の企業を対象を拡大)。
- 3) 「就業構造基本調査」の調査単位は「事業所」であるが、「企業」としての就業環境は「事業所」にも反映されていると考えられることから、「従業員の就業実態を把握する」という本研究の趣旨に鑑みて、それらを区別せずに同義的に扱うこととする。
- 4) 「女性の管理職比率」とは、管理的職業従事者に占める女性の管理的職業従事者の比率を示している。「管理的職業従事者」とは、会社役員、会社管理職員、管理的公務員等を指す。
- 5) この調査は、秋田大学教育文化学部地域文化学科の1～3年生を対象としたもので、母集団の属性(例えば出身地や男女比等)にある程度の偏りが生じていること、またこの結果をもって新規学卒予定者の意識を代表するものではないことには留意が必要である。

参考文献

- 白木智昭(2019)「秋田市の女性活躍推進に関する状況の調査と分析(2019年度秋田大学教育文化学部地域連携推進事業「パイロットリサーチプロジェクト」報告書)『女性の活躍推進シンポジウム2019』。
- 大内章子・奥井めぐみ(2009)「女性の管理職への道のり--中小企業勤務者の事例研究」『ビジネス & アカウンティングレビュー』4, pp.55-69。
- 加藤里美(2003)「中小企業における女性活用」『日本経営診断学会論集』3, pp.232-244。
- 川口章・笠井高人(2013)「女性活躍推進施策と企業業績:大阪府における中小企業の分析」『同志社政策科学研究』15(1), pp.85-97。
- 駒川智子(2016)「地域経済における女性活躍推進:福岡県の中小企業の取り組みと「女性の大活躍推進福岡県会議」」『日本労働社会学会年報』27, pp.32-56。

参考資料

- 秋田市(2018)「第5次 秋田市男女共生社会への市民行動計画」。
- 秋田県(2019)「平成28年度秋田県市町村民経済計算」。
- 総務省(2018)「平成29年就業構造基本調査」。
- 総務省・経済産業省(2018)「平成28年経済センサス-活動調査」。

