

企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について

1 趣旨

女性の活躍促進にあたっては、企業における経営者の考え方や企業の取組状況が大きく影響することから、県内企業の協力を得て、企業の現状や子育て世代を中心とした女性従業員の意識等について調査を行った。

2 調査の概要

- 調査対象企業 県内の本所事業所のうち仕事と家庭の両立支援企業制度登録企業等から314社任意抽出
- 回答数 企業調査: 訪問による経営者インタビュー160社, アンケート調査144社
 (規模別: 常用雇用者301人以上52社, 101~300人45社, 100人以下45社等)
 (業種別: 製造33社, サービス26社, 医療、福祉25社, 建設12社, 卸小売10社等)
 女性従業員調査: 1, 637人
 (年齢別: 20歳代以下338人, 30歳代475人, 40歳代451人, 50歳代以上320人等)
- 調査時期 平成25年7月~10月

3 調査結果概要及び課題 (企業と女性従業員の意識やニーズのギャップ)

項目	企業	女性従業員
女性の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> ○8割以上の企業は女性の活躍促進の取組を実施 ○多くの企業は女性の活躍に期待 	<ul style="list-style-type: none"> ○活躍を阻害するバリア*があると感じている (※両立しにくい企業風土, 不十分な保育環境等)
【課題】 各取組の成功事例を分析し、個々の企業の状況にあったオーダーメイドの支援が必要		
両立・就業継続支援	<ul style="list-style-type: none"> ○9割以上の企業が女性の就業継続にメリットを感じている ○両立支援策として短時間勤務制度が効果的と考えている 	<ul style="list-style-type: none"> ○いずれ辞めようとしている人は、結婚・出産を機に辞めようとしている場合が多い ○継続のポイントは給与の増額や、時間外勤務が少ない、休暇制度の充実等
【課題】 短時間勤務制度も含め、多様な働き方ができる制度の導入・活用促進の取組が必要		
男性の育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ○9割の企業が制度を整備しているが活用促進に積極的とは言えない ○柔軟な休暇制度の運用がよいと考えている 	<ul style="list-style-type: none"> ○家事・育児があるため、負担が大きく、男性と同等に働くことは無理と考えている
【課題】 働き方の見直し等により、男性の育児休業の取得を促進し育児参加を促すことが必要		
女性の復職支援	<ul style="list-style-type: none"> ○復職制度を設けている企業は3割 うち6割は利用率が1割未満 ○スキル維持に関する復職支援を実施している企業は2割 	<ul style="list-style-type: none"> ○同じ職場に復職した理由は「仕事内容が向いているから」が最も多く2割以上
【課題】 スキル低下による復職への不安解消のため、スキル維持の研修実施等の支援が必要		
キャリア形成・管理職登用	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリア形成に取組んでいる企業は6割 ○女性管理職割合は5% ○登用しない理由は経験・能力不足が最も多く3割以上 	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアアップ志向の女性は5割 うち6割は環境が整っていないと感じている ○9割以上は女性の管理職を肯定 ただし5割以上は「自分は就きたくない」
【課題】 ロールモデルの育成やメンター制度の導入とともに、キャリア形成の仕組み作りが必要		
その他: 保育環境については、企業、女性従業員とも、充実を求めている		

4 今後の取組

調査結果から明らかになった、企業と女性従業員の意識やニーズのギャップを踏まえ、女性の活躍促進の阻害要因である、両立しにくい企業風土、不十分な保育環境などを解消することをめざして、経済団体等と推進組織である「働く女性応援隊ひろしま(仮称)」を結成し、組織ぐるみで企業の取組を促進していく。

5 調査結果（主な項目）

グラフの出典について：特記しない限り、「企業」欄は企業調査から、「女性従業員」欄は女性従業員調査からの出典とする。

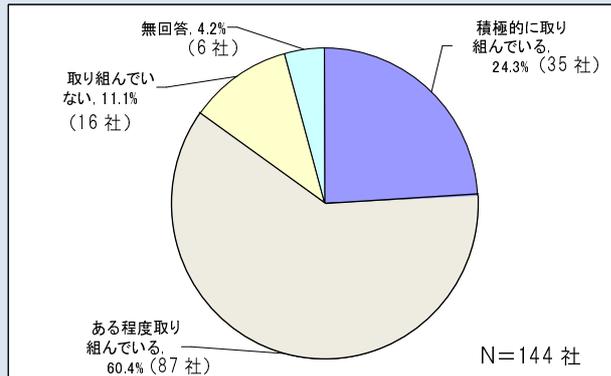
I 女性の活躍促進

8割以上の企業が女性の活躍促進に向けた取組を行っており、優秀な人材の確保・定着等につながる効果を実感している。しかし、取組の内容は企業により様々であり、取組の中には、あまり進んでいないものや効果が上手く表れていないものもあり、企業の業種や従業員規模及び男女比率等により状況は異なる。

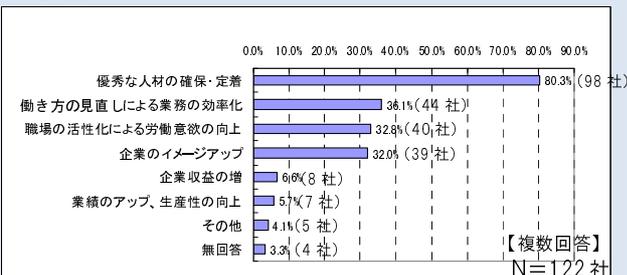
取組をさらに進め、効果を上げるためには、各取組の成功事例を分析し、企業が今後予定している取組を含め、個々の企業の状況にあった形でオーダーメイドの支援が必要である。

企業

■女性の活躍を促進するための取組状況

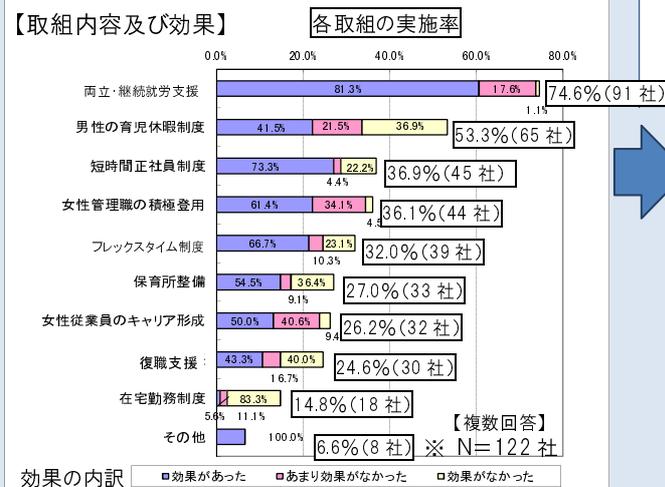


■取組を行ったことのメリット



※N=122は「女性の活躍を促進するための取組状況」で「積極的に取り組んでいる」または「ある程度取り組んでいる」と回答した企業数である（次項についても同じ）

■取組内容及び効果と今後予定する取組



■取組みの内容や効果は、業種や従業員規模により異なっている。

- ・業種別では、女性従業員比率が高い「医療、福祉」は、他の業種に比べ取組が進んでいる。
- ・従業員規模別では、「両立・継続就労支援」について、規模の大きい企業が特に多く取組んでおり、効果を上げている。

■今後予定する取組については、「キャリア形成」や「管理職の積極的登用」等の取組が上位を占めている。

★女性の活躍を期待する企業の取組姿勢が窺える。

女性従業員

■女性の活躍促進について

（女性従業員アンケート自由記述から）

・やる気もあり、有能な女性に、男性と対等になれるように門戸を広げて欲しい。

キャリアアップを目指していくと、出産・育児等の休暇制度はあっても利用しにくくなる。

社会・企業で子育て、未来の若者達を育てる意識がもっと広がればよいと思う。まだまだ女性が働きにくい社会だと思う。

・現在、保育園が待機状態のため仕事をセーブしている。
・保育園に入れず職場復帰が遅くなった。

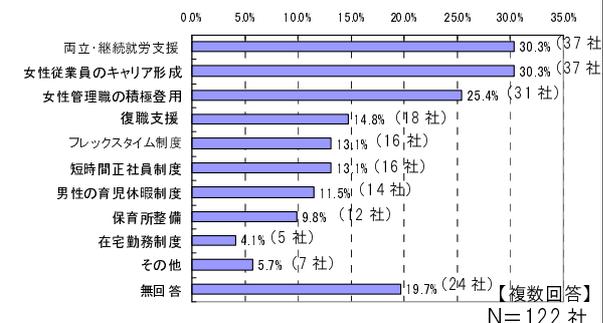
男女平等や既婚女性への勤務体制、環境の充実というのは会社によって異なっていると思う。

女性も結婚の有無、子どもの有無で立場、環境、理解度、価値観に大きな差がある。

育児制度が整っているために、育児負担は母親だけにかかる。時短勤務なので、子どもの送迎は母親、夕飯の買い物から支度もすべて母親のみ、休みが取りやすいため、子どもの病気は母親が会社を休む、それが当然ようになってしまふ。男性と同じように働きたいし、出世もしたい。

★女性は、両立しにくい企業風土、不十分な保育環境など、活躍を阻害する様々なバリアがあると感じている。

■今後予定する取組



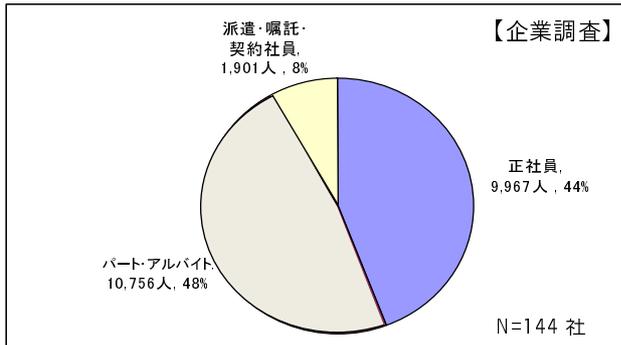
Ⅱ 両立・就業継続支援

9割以上の企業は女性の就業継続についてメリットがあるとし、辞めてもらいたくないと考えており、従業員も長く勤めたいと思っている。今回の女性従業員調査では、正社員の勤続年数について、年齢別では大きな差異は見られなかったが、一般的に女性は結婚・出産・子育て等を機に約6割が離職するといわれている。

このため、企業は女性が就業継続できるよう、「短時間勤務制度の導入」が効果的な取組と考えているが、女性従業員のニーズは「時間外勤務が少ないこと」、「休暇制度が充実していること」が上位を占めており、企業は女性の意識やニーズとギャップがあることを認識した上で、短時間勤務制度も含め、多様な働き方ができる制度の導入・活用促進の取組が必要である。

女性従業員の雇用実態

■雇用形態割合（従業員数比率）

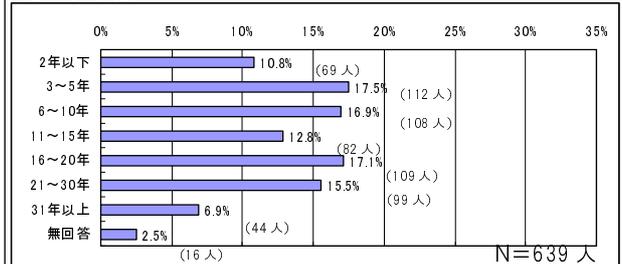


■女性従業員の雇用実態

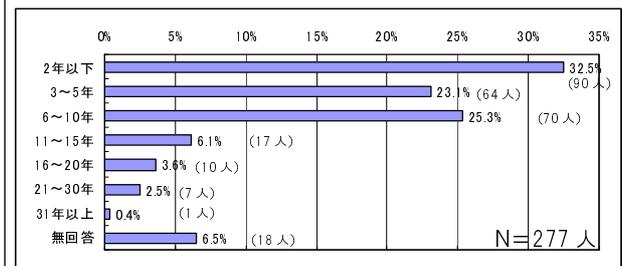
【パート・アルバイトについて】

- ・雇用形態割合では、正社員よりも多い
- ・業種別では、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業において特に多い
- ・年齢別では、30歳代から割合が高くなる
- ・勤続年数では、10年以内が8割を占める

■【参考比較】女性従業員調査回答者 勤続年数【正社員】



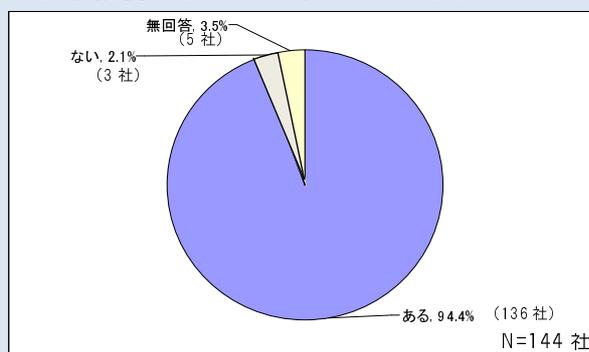
【パート・アルバイト】



就業継続に関する意識

企業

■就業継続することの企業メリットの有無

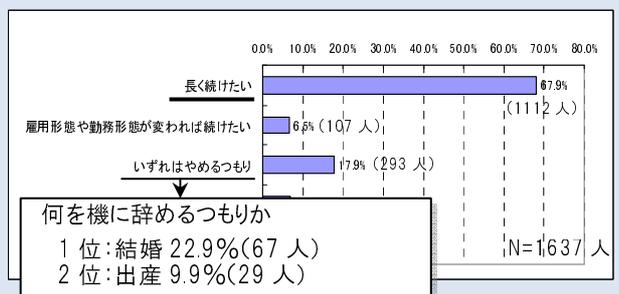


就業継続に関する意見（経営者インタビュー）

- 辞めてもらいたくない、辞めなくてもいい
- 保育サービスを活用し、早期に復帰してもらいたい
- 男性もできるなら、育児に参加すべきである
- スキルを積んで働き続けて欲しい、会社に貢献して欲しい

女性従業員

■就業継続の意思

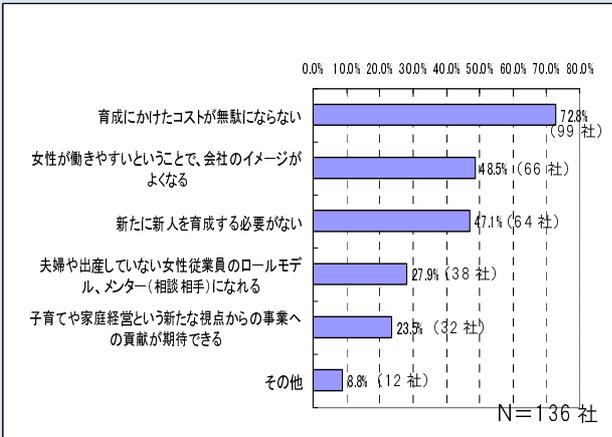


■就業継続の意思について【長く続けたい】

- 既婚・未婚別、年齢別では、
- ・未婚者より既婚者の方が割合は高い
 - ・年齢を追うごとに逡増し40歳代をピークに以後逡減
- 業種別、従業員規模別では、
- ・「製造業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の業種において割合が高い
 - ・比較的従業員規模の大きい企業が割合は高い

企業

■企業メリットの理由

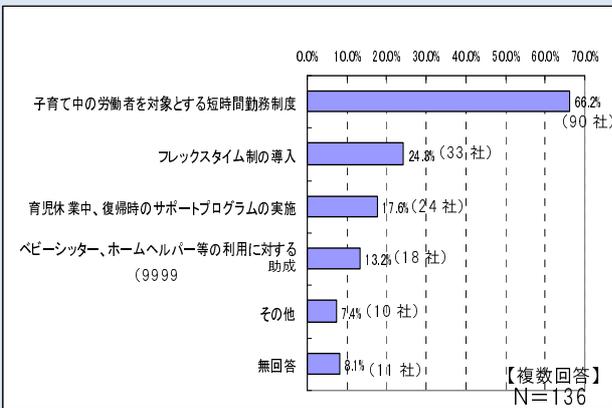


※N=136は前出グラフ「企業メリットの有無」で「メリットがある」と回答した企業数である

■メリットの理由で最も多いのが「育成にかけたコストが無駄にならない」であり、就業継続により、これまでに培った能力等を発揮し、企業に貢献することを期待している企業は多い。

■経営者インタビューでは、女性従業員の仕事に対する意識が低いことを問題としている企業が多くあった。

■女性の就業継続に効果的な取組



■効果的な取組として「子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度」をあげる企業が多い。

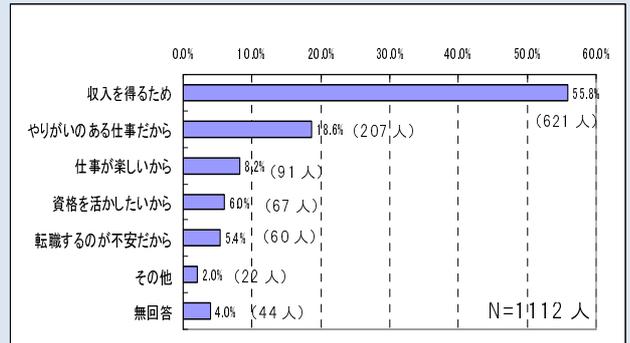
■一方、経営者インタビューにより、復帰後の女性が、短時間勤務制度等を活用することで周囲の従業員の負担が増大する問題が生じていることがわかった。

■また、保育サービスの充実を行政の課題としてあげる企業が多く、待機児童問題により、女性が計画どおり復帰できず人材の配置に影響が出ている。

★負担を軽減しつつ業務を円滑に遂行するためには、従業員の意識改革や業務効率を上げる取組が必要である。

女性従業員

■仕事を長く続けたいと思う理由



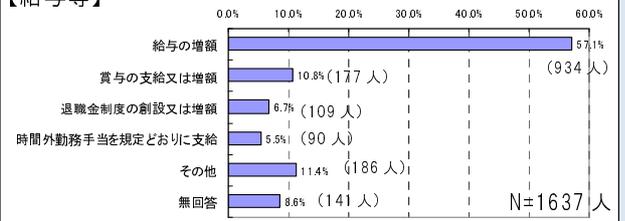
※N=1112は前出グラフ「就業継続の意思」で「長く続けたい」と回答した女性従業員数である

■「収入を得るため」の割合が高い理由として、
★子育てに必要な経費(教育費等)の収入を得るために安定して仕事を長く続けたいことが窺える。

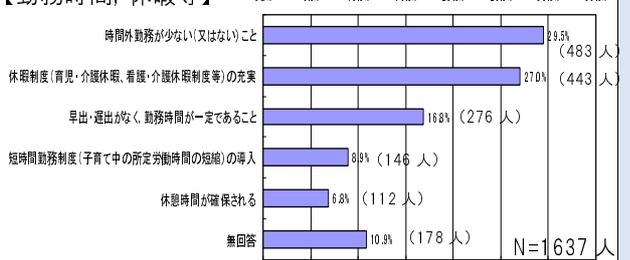
- ・40歳代の既婚者が多い
 - ・従業員規模の大きい企業の従業員が多い
- 「やりがいのある仕事だから」という積極的な理由の選択者については次の傾向がある。
- ・年齢別では、年齢を追うごとに逡減
 - ・業種別では、「医療、福祉」の従業員が多い
 - ・従業員規模別では、小規模企業の従業員が多い

■就業継続のために重要なこと

【給与等】



【勤務時間、休暇等】



■給与等では、「給与の増額」が多い(6割)。

- ・年齢別では、年齢を追うごとに逡減
- ・従業員規模別では、規模が大きいほど逡増

■勤務時間、休暇等では、「時間外勤務が少ないこと」「休暇制度の充実」で6割、短時間勤務の要望は1割以下である。

★就業継続のポイントは給与の増額や、時間外勤務が少ない、休暇制度の充実である。

Ⅲ 男性の育児休業

9割の企業が育児休業制度の規定を設けているが、実際には男性は育児休業を取得していない場合が多く、対象者のうち取得者は6%に留まっている。企業の姿勢も「できれば取得した方がよい」という消極的な肯定に留まっているところが多く、取得が進まない理由として「業務が忙しい」、「収入が下がるので本人が取得を希望しない」とする消極的な回答が多い。

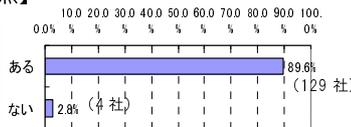
このため、男性の長時間労働の働き方の見直しとともに、育児休業中の有給化や柔軟な運用などにより、育児休業の取得を促進し、男性の育児参加を促すことが必要である。

企業

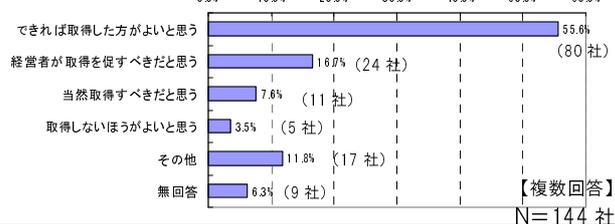
■ 育児休業制度の規定の有無と取得について

【育児休業制度規定の有無】

※育児休業制度規定は男性に限定されたものではなく、男女共通である



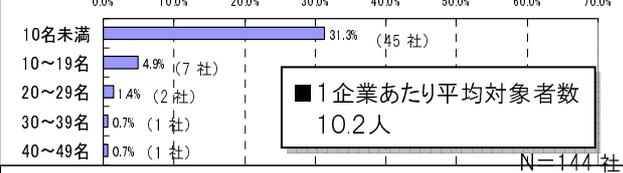
【育児休業の取得について】



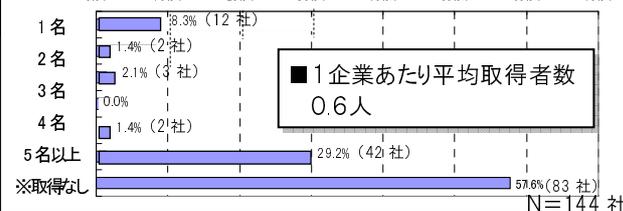
■ 男性の育児休業の対象者数及び取得者数

(過去1年間の状況※平成24年4月1日～平成25年3月31日まで)

【育児休業対象者数】

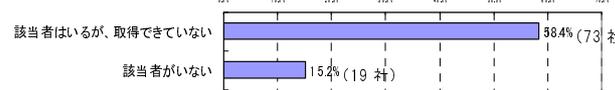


【育児休業取得者数】

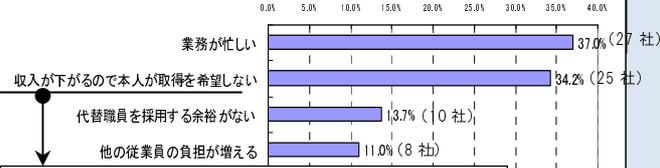


■ 男性の育児休業の「該当者はいるが取得できていない」回答者の具体的理由

【育児休業の取得実績がない理由】



【該当者はいるが取得できていない理由】



育児休業制度による企業からの給与の支払状況

有給(一部支給を含む): 5.3% (7社) 【複数回答】
無給: 86.3% (113社) ※雇用保険からの育児休業給付有

※N=73は前出グラフ「育児休業の取得実績がない理由」で「該当者はいるが、取得できていない」と回答した企業数である

女性従業員

■ 男性の育児参加について

(女性従業員アンケート自由記述から)

男性の育休等の制度がもっと理解されれば、男性の育休や家事が当たり前となり、女性はもっと働きやすくなると思う。

男性より女性の方が休暇や支援を受けやすいので、女性が家事・育児等をすることが多くなる。

少人数の部署だと子どもが急病になっても休みを取りにくい。核家族なので、夫が休みを取ってもらうと助かる。

男性の働き方や職場環境を整えてもらいたい。男性に子育てを協力してもらわないと、女性は仕事へ行きにくい。

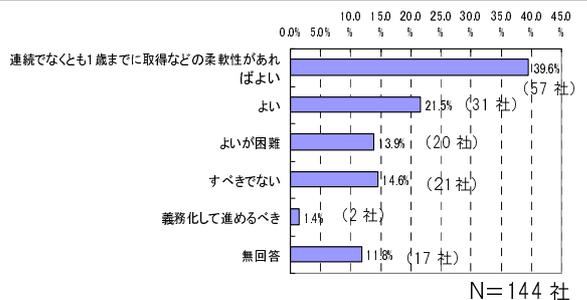
男性は残業が多いので、子どものお迎え等の役割が女性にまわってきて、女性は残業をしにくくなる。

同じ正社員で働いても子どもが病気の時に休むのは女性の方で、男性は残業でなかなか早く帰れないため負担が大きい。

子育てを協力してもらえれば条件を整えば、女性も思いきり働くことができる。

★女性は、家事・育児があるため、負担が大きく、男性と同等に働くことは無理と考えている。男性が家事・育児に参加するためには長時間労働や職場環境等を改善することが必要であると考えている。

■ 男性の育児休業5日間有給化について



★企業は、本人の収入が下がるため制度の利用が進んでいないと認識しているが、有給化を制度化するより、柔軟な運用がよいと考えている。

IV 女性の復職支援

※ここでいう「復職」とは一度退職した後、同じ事業所に再雇用されることをいう。

女性従業員の復職制度を設けている企業は少なく、3割である。

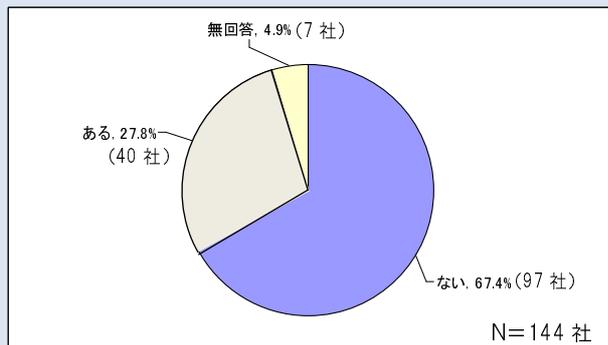
また、制度を設けていても利用率は低く、女性従業員アンケートや経営者インタビューでも制度によらず、復職を柔軟に運用している状況が窺えた。

復職にあたっては、経営者インタビューから配置対応の配慮を行う企業が多く、同じ職場に復職したきっかけに「仕事の内容が向いているから」や「自分に合った勤務形態や雇用形態であった」ことをあげる女性が6割である。

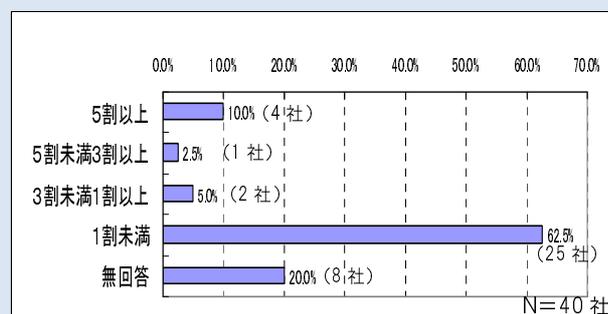
しかし、一般的にブランクによりスキルが低下したまま復職することに不安を抱いている女性は多く、研修・セミナー等のスキル維持のための復職支援を行っている企業は、まだ2割と少ないため、能力や経験を活かす支援が必要である。

企業

■女性従業員の復職制度の有無

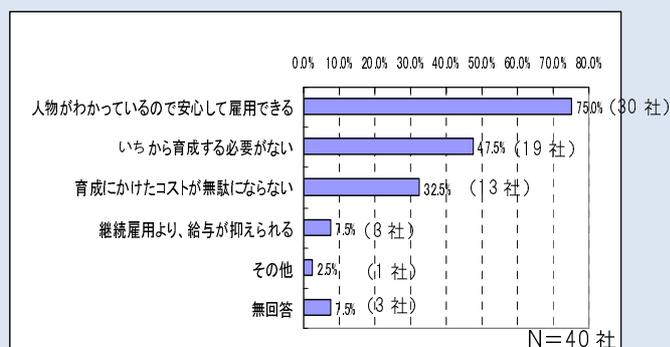


■女性従業員の復職制度の利用率



※N=40は前出グラフ「女性従業員の復職制度の有無」で「ある」と回答した企業数である(以下同じ)

■復職制度のメリット

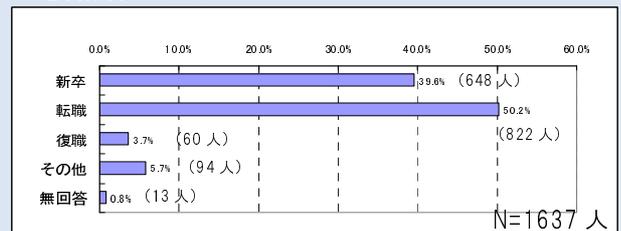


■復職制度について業種別では、「医療、福祉」が最もよく制度を活用している。(回答企業の4割が復職制度を設けており、また、利用率についても「5割以上」と回答した企業の全てが「医療、福祉」である。)

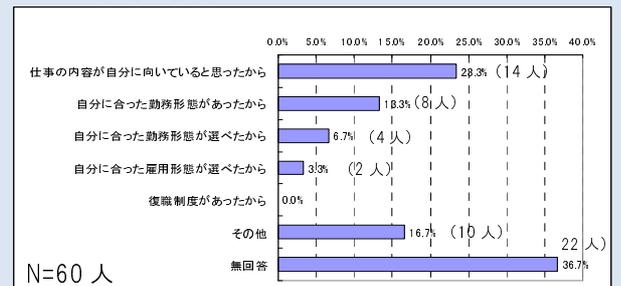
★復職制度を活用することで「雇用する人物や能力がわかっている」、「いちから育成する必要がない」、「これまでの育成コストが無駄にならない」等のメリットがあるため、特に資格、専門性等が要求される分野については、制度を活用しやすいといえる。

女性従業員

■復職者の割合



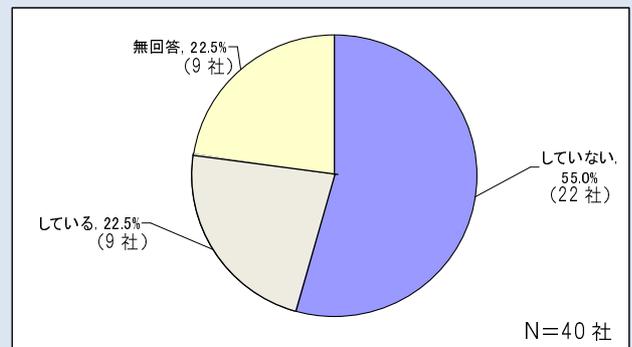
■同じ職場に復職したきっかけ



※N=60は前出グラフ「復職者の割合」で「復職」と回答した女性従業員数である

■復職のきっかけは復職制度があったからではなく、仕事の内容や勤務形態等で復職をするか否かを決めている。

■ブランクの不安軽減プログラム、研修等の実施の有無



V 女性のキャリア形成・管理職の登用

6割の企業が女性従業員のキャリア形成に取り組んでいるが、キャリアアップを望む女性の6割は環境が整っていないと感じており、女性のニーズを踏まえることも必要である。

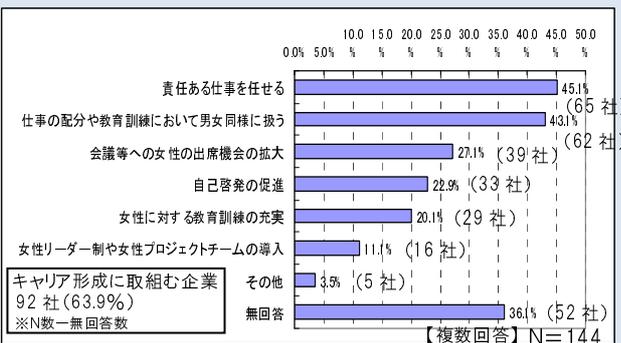
経験、能力の不足等を理由に男性に比べ管理職に就いている女性の人数は少なく、管理職全体に占める女性管理職の割合は、5%に留まっている。

女性の活躍促進のため、ロールモデルの育成やメンター制度の導入を図るとともに、キャリア形成の仕組みを作り、登用に対する拒否感をなくし、女性が自信を持って管理職に就けるようにすることが必要である。

■キャリアアップ（キャリア形成）の実態

企業

■キャリア形成に関する取組の内容



■キャリア形成の取組成果に関する自由意見

仕事への取組姿勢の意識改革につながった。

活性化、チームのまとまりができた。

積極的に能力の高い女性社員が活躍するようになった。

仕事に対する責任感が強くなり、自立性が育った。

女性のリーダーとしての意識向上を図ることができた。

女性の感覚・発想で良いアイデアが出るようになった。

入社希望者の女性の割合が多くなった。

目標に対する意識レベルのアップが図れた。

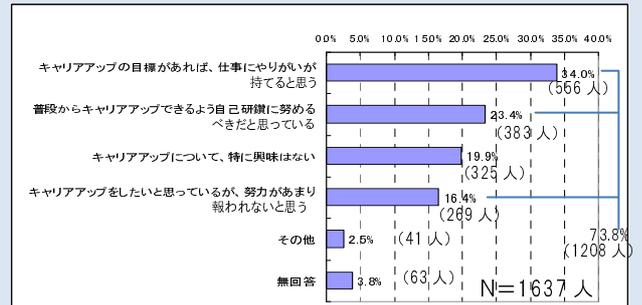
■キャリア形成に関する取組について

- ・6割の企業がキャリア形成に取り組んでいる
- ・女性に特化した教育訓練の取組よりは、「責任ある仕事を任せる」、「教育等は男女同様に扱う」といった取組が多い
- ・取組成果として、意識改革や社内活性化、能力の発揮など成功事例は多い
- ・今後予定する取組の中では、「女性従業員のキャリア形成」が上位に上がっている
- ※「I 女性の活躍促進について」参照

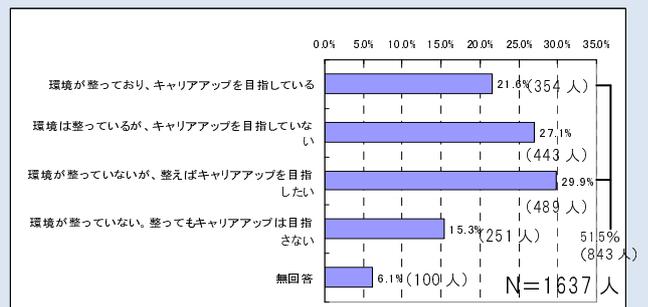
★キャリア形成の取組については、女性に特化した形ではなく、男女同様の取組として行っている企業が多い。

女性従業員

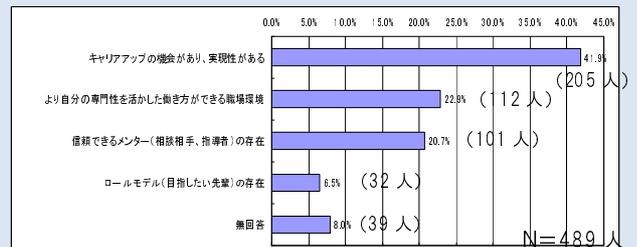
■キャリアアップに関する意識



■キャリアアップ志向と環境



■キャリアアップの実現に必要なもの



※N=489は前出グラフ「キャリアアップ志向と環境」で「環境が整っていないが整っていればキャリアアップを目指したい」と回答した女性従業員数である

■キャリアアップに関する意識について

- ・7割以上がキャリアアップについて肯定的

■キャリアアップ志向と環境について

- ・キャリアアップ志向の人は5割以上いるが、そのうち環境が整っていないと感じている人が6割を占める
- ・キャリアアップ志向は年齢とともに逡減傾向にあるが、既婚・未婚の関連性はあまりない

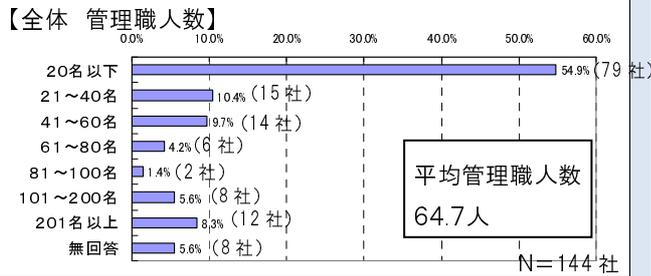
■キャリアアップの実現に必要なもの

- ・20歳代の半数以上は「キャリアアップの機会と実現性」を重視するが、年齢とともに逡減傾向
- ・「信頼できるメンターの存在」は年齢とともに重視される傾向

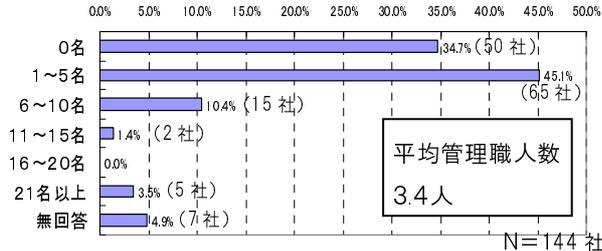
■女性管理職の登用について

企業

■全体(男性・女性)の管理職人数及び女性管理職の人数

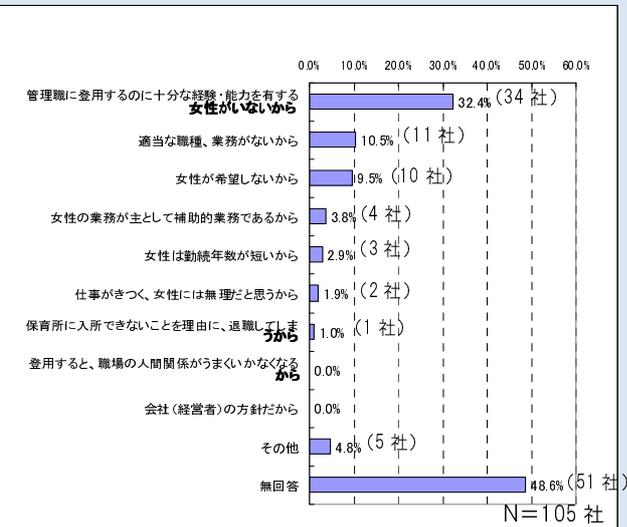


【女性 管理職人数】



■経営者インタビューでは「登用したいが、望む女性がいらない」という回答も多くあり、全体として女性の管理職は少ない状況にある。

■女性管理職未登用の理由



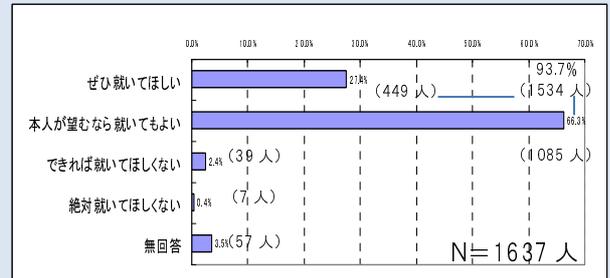
※N=105は前出グラフ「女性管理職の人数」で「0名」と回答した企業数に別グラフ「女性役員的人数」で「0名」と回答した企業数55社を加えた企業数である

■管理職未登用の理由として、「経験・能力を有する女性がいらない」が最も多い(3割)。

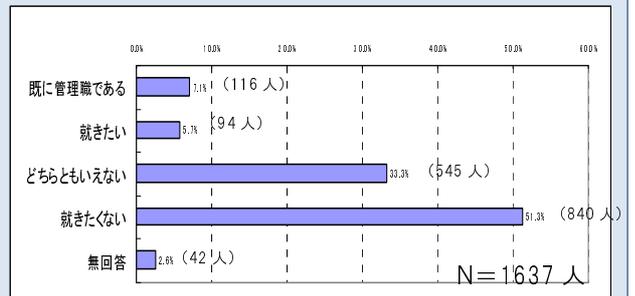
★女性の経験、能力不足の要因の一つとして、企業側にキャリアアップ実現のための環境が十分に整っていないことが挙げられる。

女性従業員

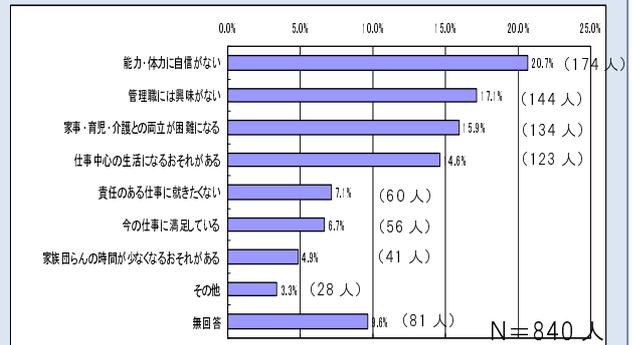
■女性が管理職に就くことをどう思うか



■管理職に就きたいと思うか



■管理職に就きたくない理由



※N=840は前出グラフ「管理職に就きたいと思うか」で「就きたくない」と回答した女性従業員数である

■女性が管理職に就くことをどう思うか、管理職に就きたいと思うか

9割以上の女性は、女性が管理職に就くことを肯定しているが、5割以上は、自分は管理職に就きたくないと考えている。

■管理職に就きたくない理由

「能力・体力に自信がない」ことを理由に望まないが多い。

★女性の活躍を促進し、女性管理職の登用を増加させるためには、女性自身の意識改革及び目指すべきロールモデルの育成やメンター制度の導入が必要である。