

岡山市女性が輝くまちづくり調査

報告書（抜粋）

市民局女性が輝くまちづくり推進課

企業アンケート及び市民アンケートの実施状況

	企業アンケート	市民アンケート
調査目的	岡山市内の各企業における女性の雇用に関する意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり関連施策の基礎資料とする。	企業・組織で働くことに関する市民の意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり関連施策の基礎資料とする。
調査地域	岡山市全域	岡山市全域
調査地域	岡山市内に事務所を有する社員10人以上の企業	20歳代から50歳代までの男女
標本数	1,265社	3,000人
抽出方法	岡山県企業年報2013より抽出	単純無作為抽出法（住民基本台帳から抽出）
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の雇用についての意識 ・今後の女性の雇用方針 ・女性が働き続けるための課題 ・仕事と家庭の両立支援の取り組みについて ・その他自由意見 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の就労状況 ・結婚・育児に際しての就労について ・女性の雇用環境について ・就労全般について ・その他自由意見
調査方法	郵送による調査・回収（返送確認1回）	郵送による調査・回収（返送確認1回）
調査時期	平成26年7月	平成26年7月
回収結果	556社（回収率44.0%）	1,006人（回収率33.5%）
見方	<p>(1) 図表の割合は百分率(%)で示し、小数点第2位を四捨五入して算出した。このため合計が100%にならない場合がある。</p> <p>(2) 図表中の「N」は、回答者総数または分類別の回答者数を示す。各割合はNを100%として算出している。</p> <p>(3) 設問の中には回答を複数選択するものがあり、これについては各回答の合計割合が100%を超えている。</p> <p>(4) 分析においては、無回答を除いている。</p> <p>(5) 正社員割合には管理職である正社員を除く。</p> <p>(6) 図表中、製造業には、「建設業」が含まれる。</p> <p>(7) 図表中、非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。</p> <p>(8) 正社員は期間の定めのない雇用契約で働いている人を指す。</p> <p>(9) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指す。派遣、下請従業員は社員数に含まない。</p> <p>(10) 管理職は企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割の人を指す。</p> <p>(11) [企業]、[市民]の表示はそれぞれ「企業アンケート」「市民アンケート」を示し、[/P]の表示は、「岡山市女性が輝くまちづくり調査報告書」における該当グラフの記載ページを表す。</p>	

1 女性の雇用について

(1) 企業における女性の雇用の実態から

図 I-1-1
回答企業の業種別構成 (N=523)
[企業/P4]

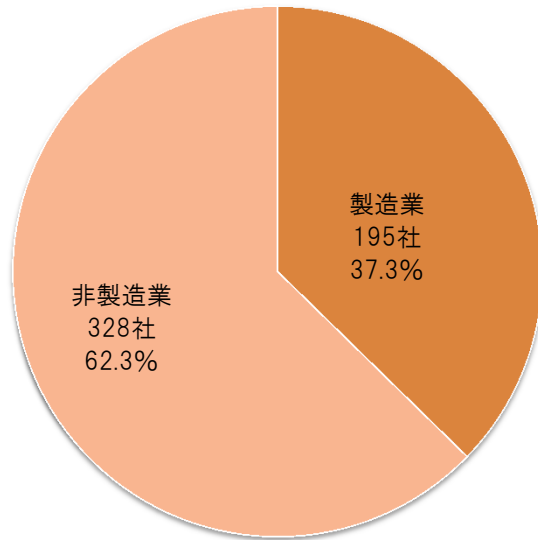
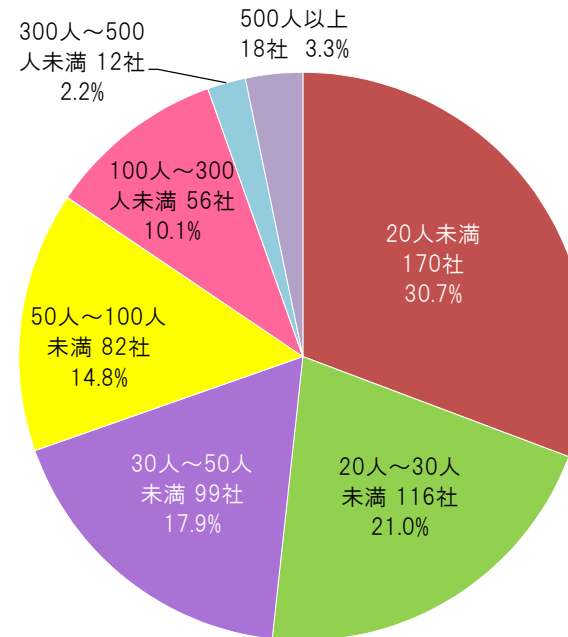


表 I-2-1
業種別 役員、従業員の女性割合 (P8)

業種	役員 の 女性割合	従業員 の 女性割合	管理職 の 女性割合	正社員 の 女性割合	非正社員 の 女性割合
製造業 (N=195)	19.2%	35.8%	5.7%	28.3%	67.6%
非製造業 (N=361)	18.1%	45.5%	11.5%	31.6%	68.3%
全業種	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%

図 I-1-4
回答企業の従業員規模別構成 (N=553)
[企業/P6]



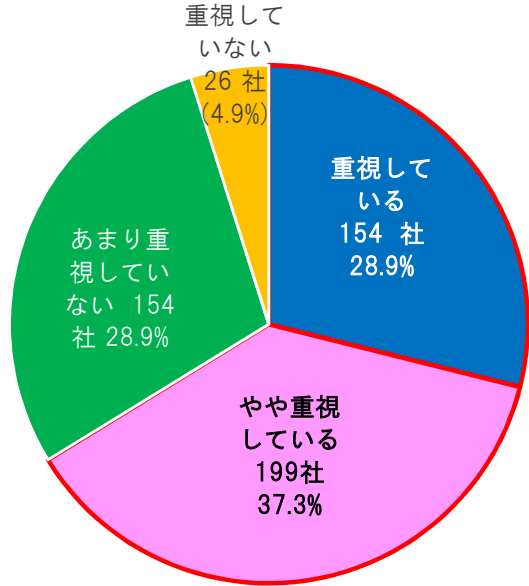
回答企業の約95%が、従業員300人未満の中小企業である。

女性の雇用の多くは、非正社員という形態で占められている。雇用形態が性別によって左右されているのであれば、企業や組織の中で、女性の持つ能力が十分活かされていないとも考えられる。

(2) 企業における女性の雇用の重視度から

図 I-4-1

女性の雇用についての基本スタンス (N=533)
[企業/P12]

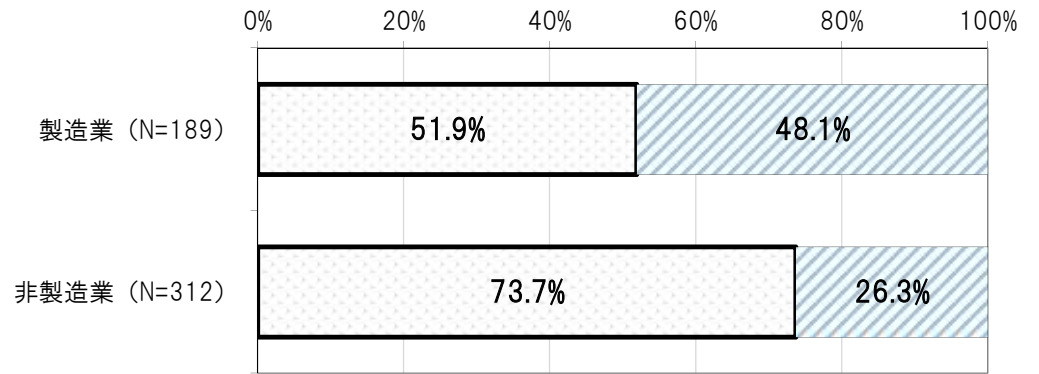


「重視している」と「やや重視している」で全体の約7割を占めており、女性の雇用に対して積極的であるといえる。

非製造業及び従業員数100人以上の企業においては、女性の雇用に対してより積極的であるといえる。

図 I-4-2

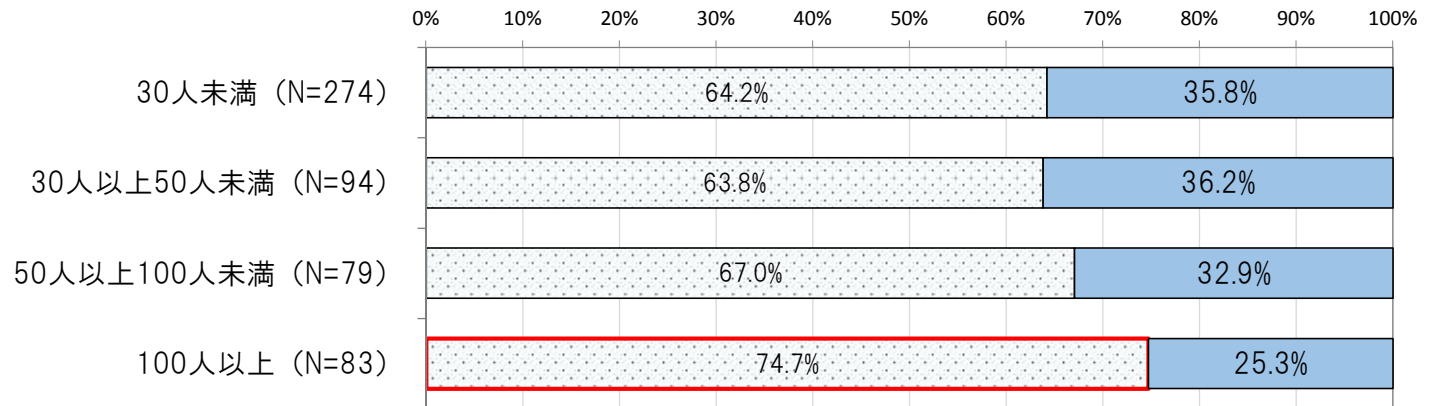
業種別 女性の雇用の重視度 [企業/P12]



■重視している + やや重視している □重視していない + あまり重視していない

図 I-4-3

従業員規模別 女性の雇用重視度 [企業/P13]



■重視している + やや重視している

□重視していない + あまり重視していない

図 I-4-4

女性の雇用を重視している理由 (N=351) [企業/P13]

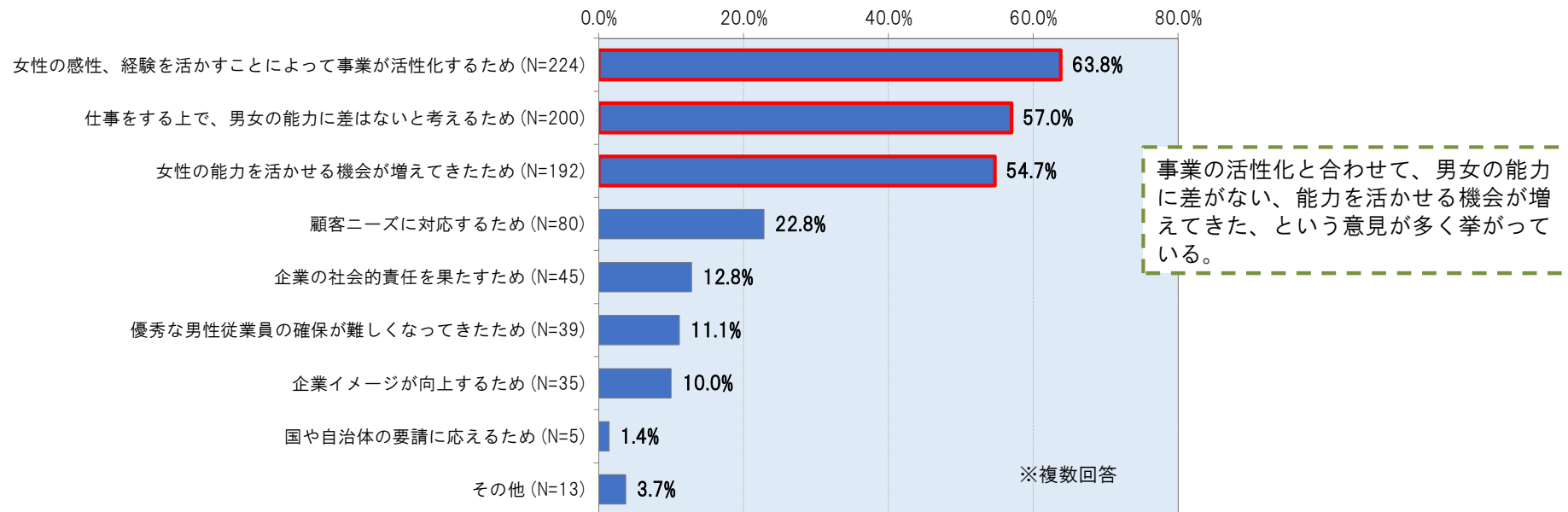
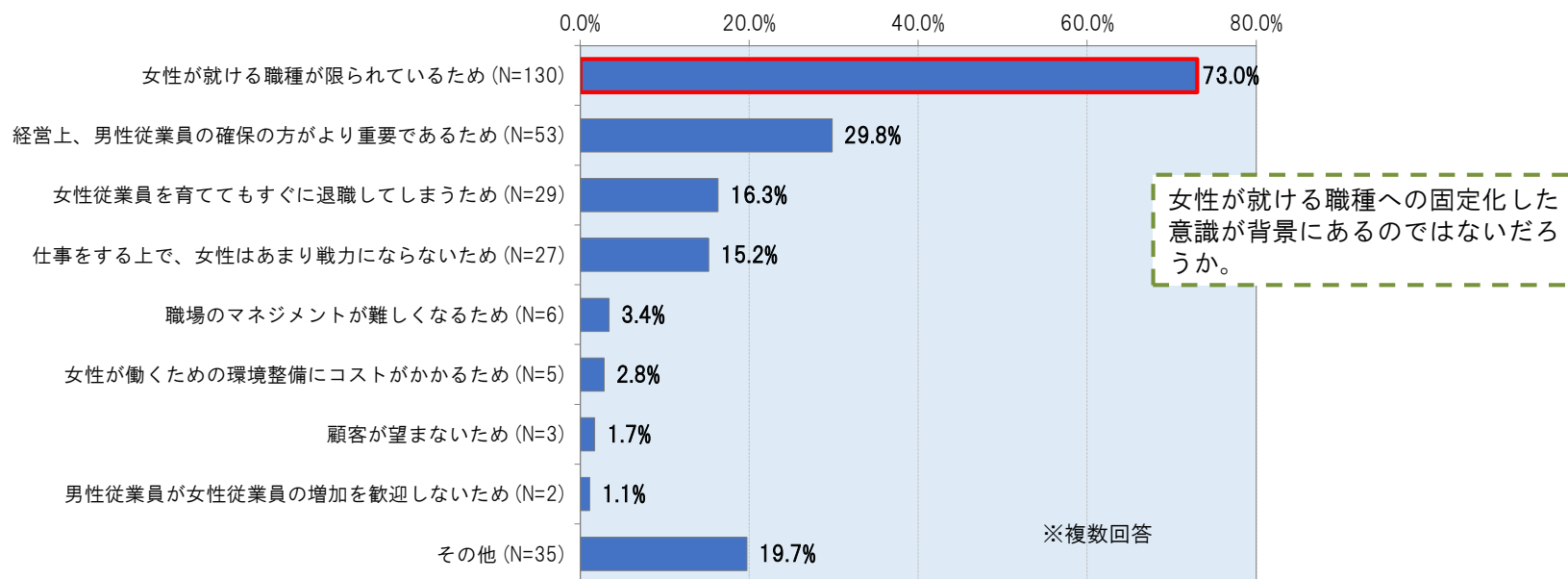


図 I-4-5

女性の雇用を重視していない理由 (N=178) [企業/P14]



(3) 企業における女性の雇用についての意識から

表 I-3-1
女性従業員割合の増減傾向と売上高、経常利益等の増減傾向 [企業/P11]

(単位:社、%)

		売上高				経常利益				従業員			
		増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答	増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答	増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答
従業員のうち女性の割合	増加傾向 (128社)	84 (65.6)	25 (19.5)	16 (12.5)	3 (2.3)	69 (53.9)	34 (26.6)	21 (16.4)	4 (3.1)	95 (74.2)	18 (14.1)	14 (10.9)	1 (0.8)
	増減なし (384社)	138 (35.9)	121 (31.5)	118 (30.7)	7 (1.8)	118 (30.7)	134 (34.9)	124 (32.3)	8 (2.1)	87 (22.6)	221 (57.5)	75 (19.5)	1 (0.3)
	減少傾向 (37社)	12 (32.4)	6 (16.2)	19 (51.4)	0 (0.0)	9 (24.3)	8 (21.6)	20 (54.1)	0 (0.0)	5 (13.5)	6 (16.2)	26 (70.3)	0 (0.0)

非製造業及び従業員数100人以上の企業では、将来(5年後)の女性従業員数の増加に対する意識も積極的な傾向である。

図 I-7-2
業種別 将来の女性従業員数の増減意向 [企業/P23]

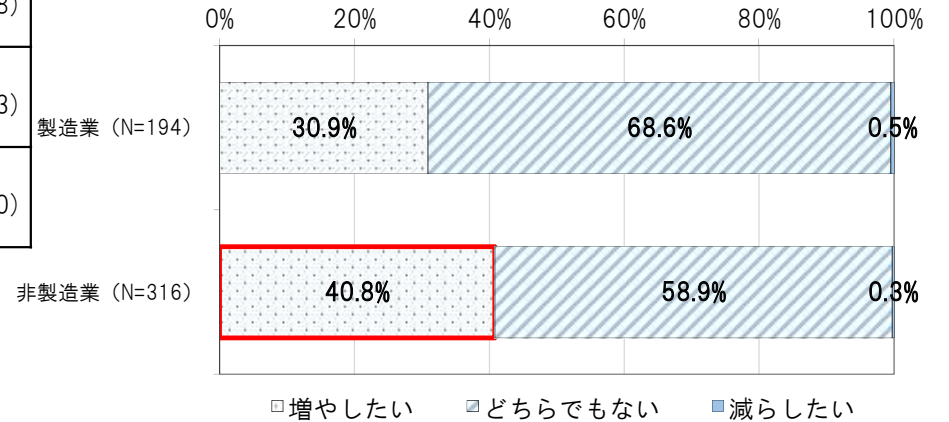


図 I-6-1
女性を雇用するメリット (N=539) [企業/P18]

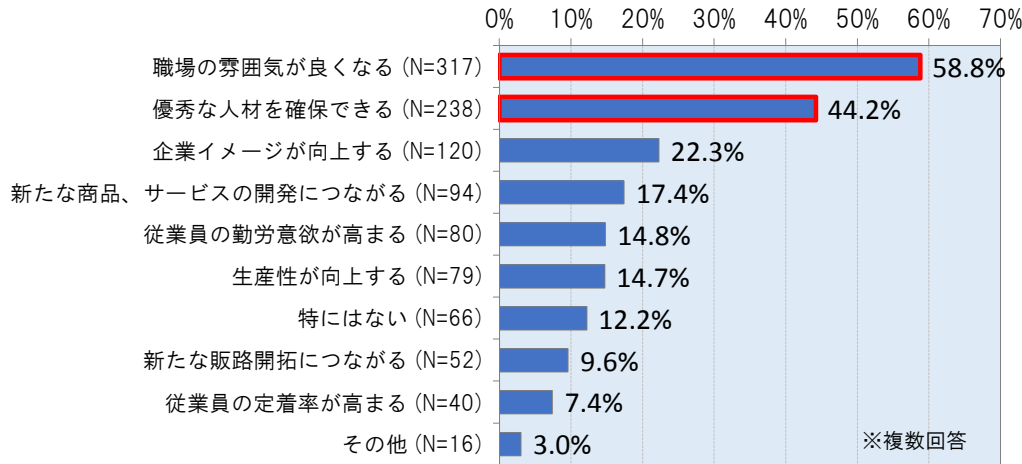
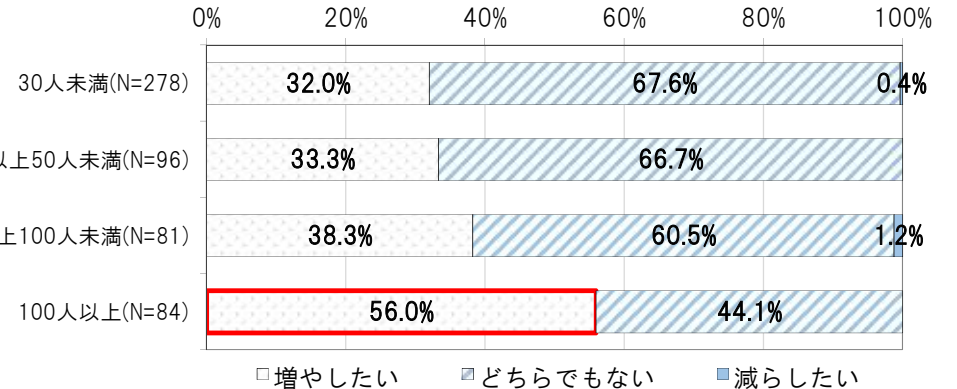


図 I-7-3
従業員規模別 将来の女性従業員数の増減意向 [企業/P24]



女性従業員が増加傾向にある企業においては、「売上高、経常利益が増加傾向にある」と答えた企業が半数を超えており、それぞれの減少傾向とも合わせると、正の相関関係があるといえる。

「女性を雇用するメリットは」との質問に対しては、職場の雰囲気や優秀な人材確保という観点からの意見が多いことから、企業は、女性の雇用が直接業績の向上につながっているとまでは考えていないといえる。

図 I-7-5 将来女性従業員を増やす意向がない理由
[企業/P25より]

単位%

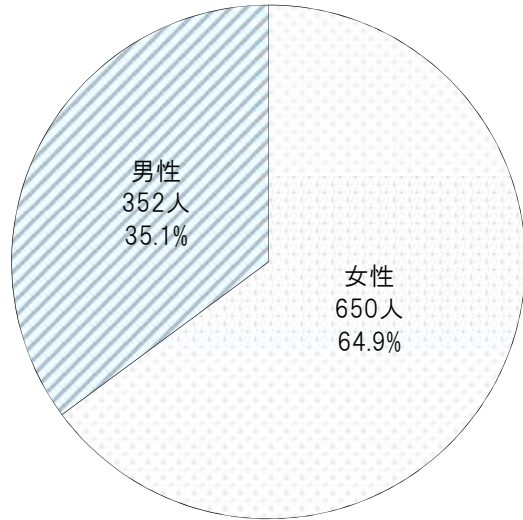
	女性管理職 (N=235)	女性正社員 (N=298)	女性非正社員 (N=208)
女性が就ける職種が限られているから	49.8	58.1	52.9
家事や子育ての負担を考慮する必要があるから	22.6	28.2	30.3
業務に必要な経験・知識が不足しているから	15.3	10.1	8.7
残業・出張・転勤をさせにくいから	13.2	16.4	13.9
女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しいから	13.2	16.8	11.1
結婚や出産で退職する女性が多いから	11.9	17.8	13.9
女性自身が昇進や活躍を望んでいないから	11.5	12.8	13.0
判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足しているから	9.4	5.7	4.3
女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重いから	3.0	4.0	2.9
配偶者・パートナーや家族の理解が十分でないから	3.0	1.0	1.9
取引先の理解が十分でないから	1.3	1.0	0.5
管理職の理解が十分でないから	1.3	0.7	0.5
役員層の理解が十分でないから	1.3	0.7	0.5
男性従業員の理解が十分でないから	0.4	0.7	0.5
その他	17.4	16.1	18.3

P.4の女性の雇用を重視していない理由と同様に、性別によって就ける職種が限られているという意識とともに、家事や子育ての負担を考慮する必要があるという意見が多いことから、「家事や子育ては女性がする」という固定的な役割分担意識も背景にあるのではないかと考えられる。

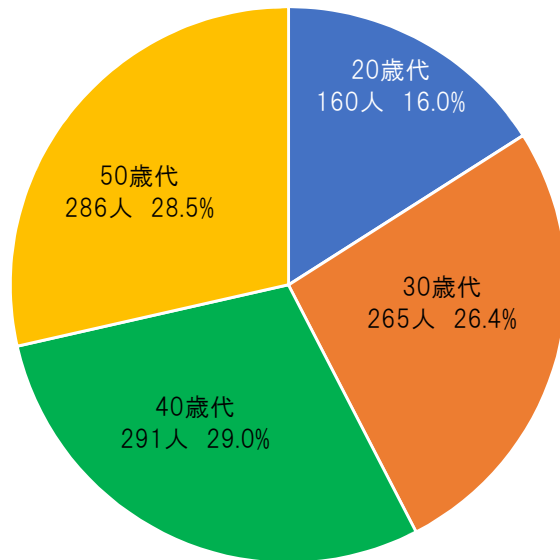
2 女性の就労について

(1) 市民の就労の実態から

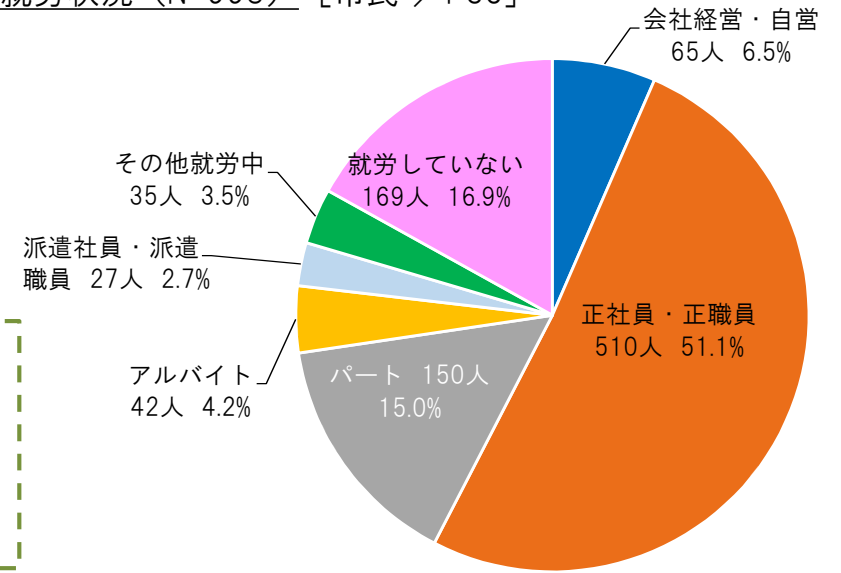
図Ⅱ-1-2
性別構成 (N=1002) [市民/P33]



図Ⅱ-1-1
年代構成 (N=1002) [市民/P33]

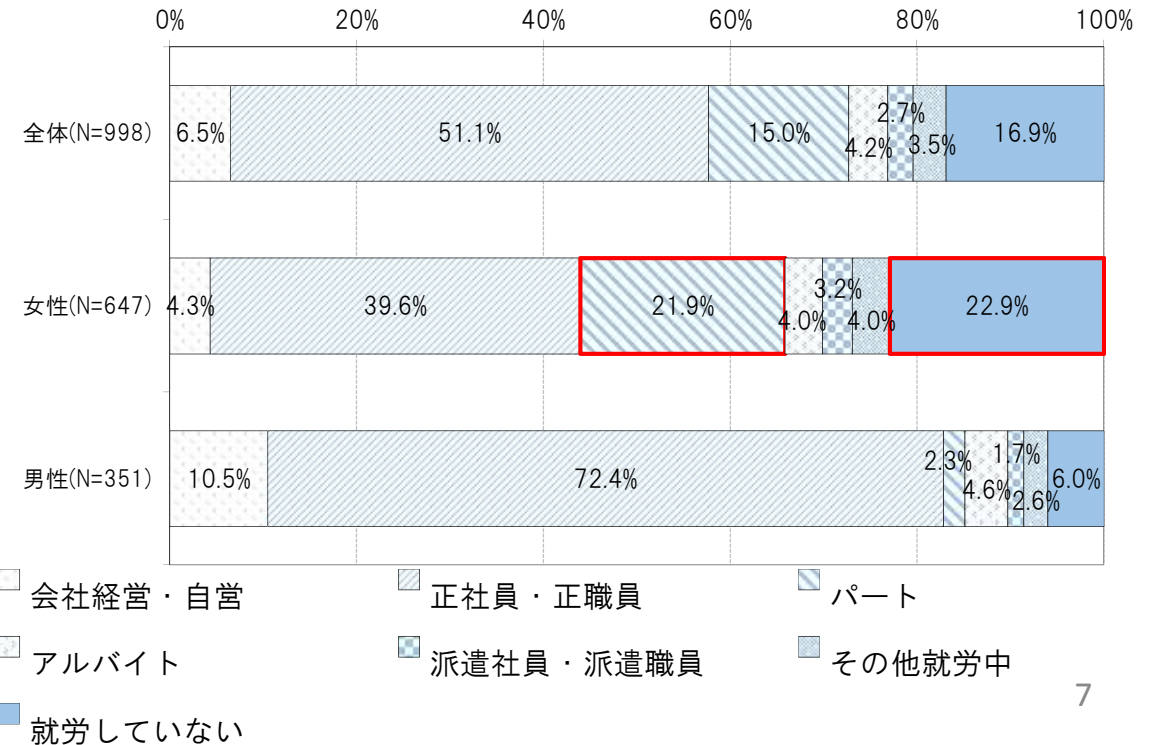


図Ⅱ-2-1
現在の就労状況 (N=998) [市民/P35]



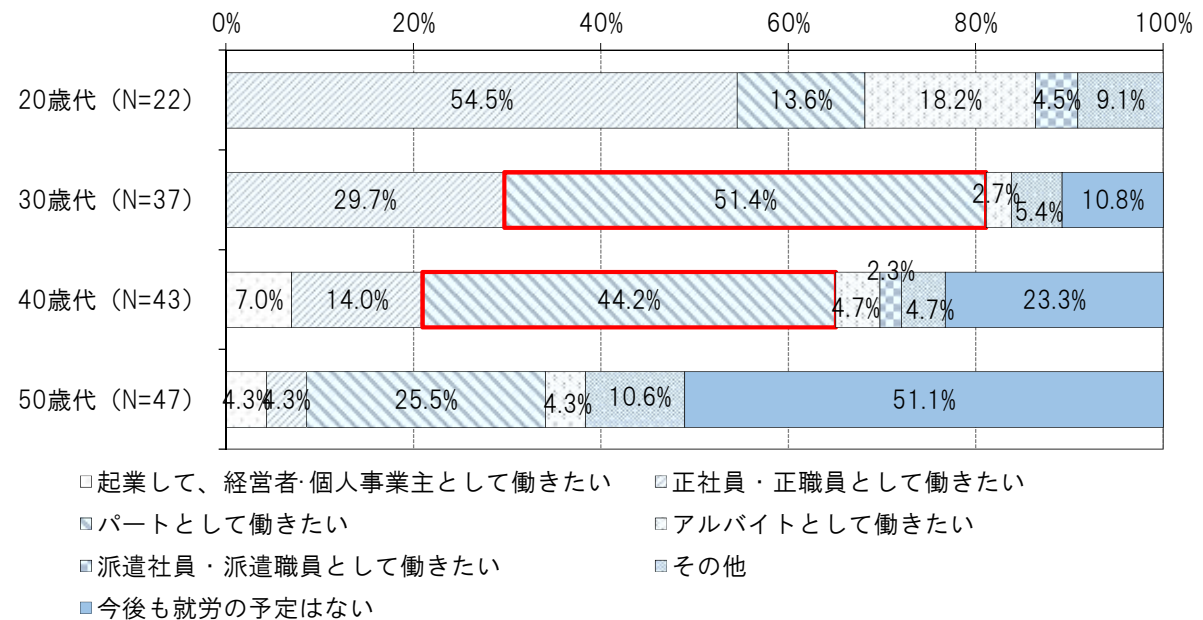
就労している人の割合は女性77.0%、男性94.1%である。女性は男性に比べ就労していない割合が高くなっており、就労形態で見ると、女性は男性に比べ正社員・正職員の割合が低く、パートの割合が高くなっている。

図Ⅱ-2-2
男女別 現在の就労状況 [市民/P35]

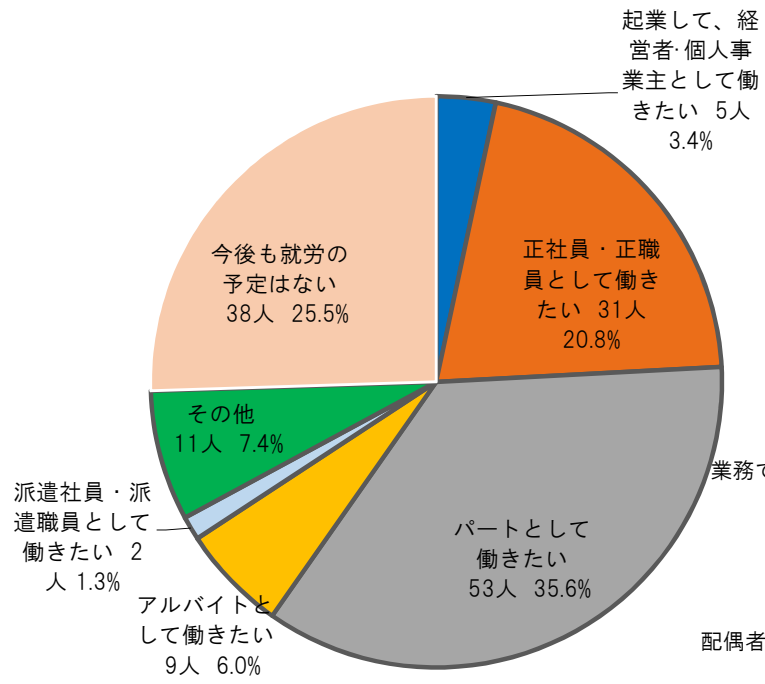


現在就労していない人（うち女性が約88%を占める）の4分の3は今後の就労を希望している。希望する就労形態はさまざまだが、年齢別に見ると、30歳代から40歳代ではパートとして働きたいという希望が多い。

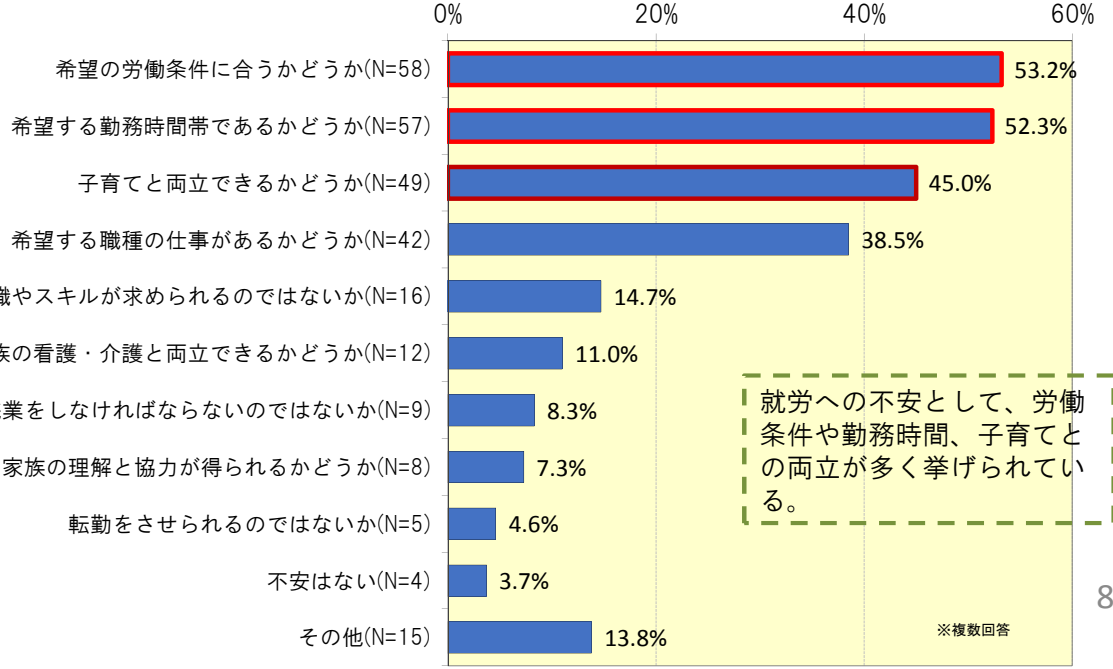
図Ⅱ-2-14 年代別 現在就労していない人の今後の就労意向 [市民/P42]



図Ⅱ-2-13 現在就労していない人の今後の就労意向 (N=149<女性131、男性18>) [市民/P42]



図Ⅱ-2-15 就労に際し不安なこと (現在未就労で就労希望の人) (N=109<女性95、男性14>) [市民/P43]



就労への不安として、労働条件や勤務時間、子育てとの両立が多く挙げられている。

※複数回答

(2) 就労の継続についての意識から

図Ⅱ-4-3

「女性が働き続けるために必要なもの」に関する市民・企業の意識

[企業・市民/P51より]

単位%

	企業 (N=533)	市民 (N=983)
子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実	54.2	54.4
配偶者・パートナーの理解と協力	38.3	39.3
企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実	35.6	53.0
女性が働きやすい職場の雰囲気	23.1	16.7
仕事と家庭（子育て・介護など）に関する職場の上司の理解	18.2	23.8
やりがいのある仕事を持つこと	16.3	10.1
女性の就労を促進しようという経営トップの意思表示	13.7	13.6
休暇がとりやすい職場の雰囲気	13.1	26.4
配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力	11.4	10.8
幅広い職務経験や教育、研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップ	10.1	4.9
仕事と家庭（子育て・介護など）に関する職場の同僚の理解	9.4	10.7
残業を減らすなどの組織の取り組み	6.0	9.1
信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在	5.8	8.6
昇進、昇格の機会があること	5.6	5.0
職場におけるロールモデル（目指したい先輩）の存在	5.4	2.1
その他	3.0	2.8

企業・市民ともに公的制度の充実が必要という意見が一番多く共通している。

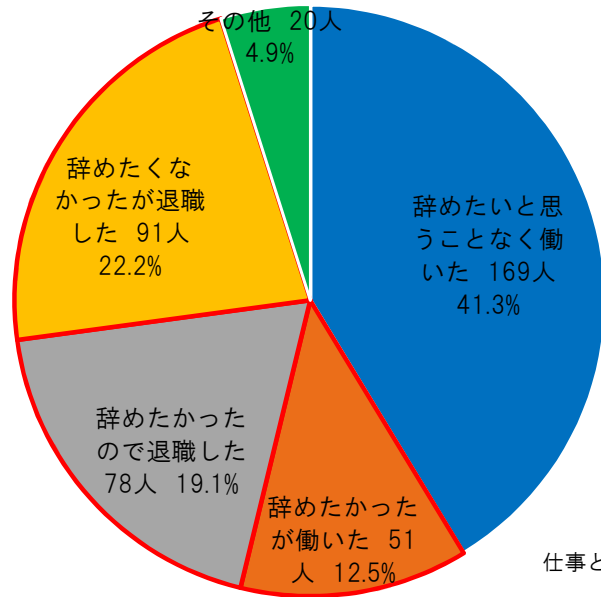
市民からは企業や組織での両立支援に加え、上司の理解や職場の雰囲気が必要という意見が企業よりも多く見られる。

女性が働きやすい職場の雰囲気や、やりがいのある仕事、職務研修や教育研修については、企業の方がより必要性を感じている結果となっている。

(3) 仕事と家庭（結婚・子育て等）の両立についての意識から

図Ⅱ-3-1

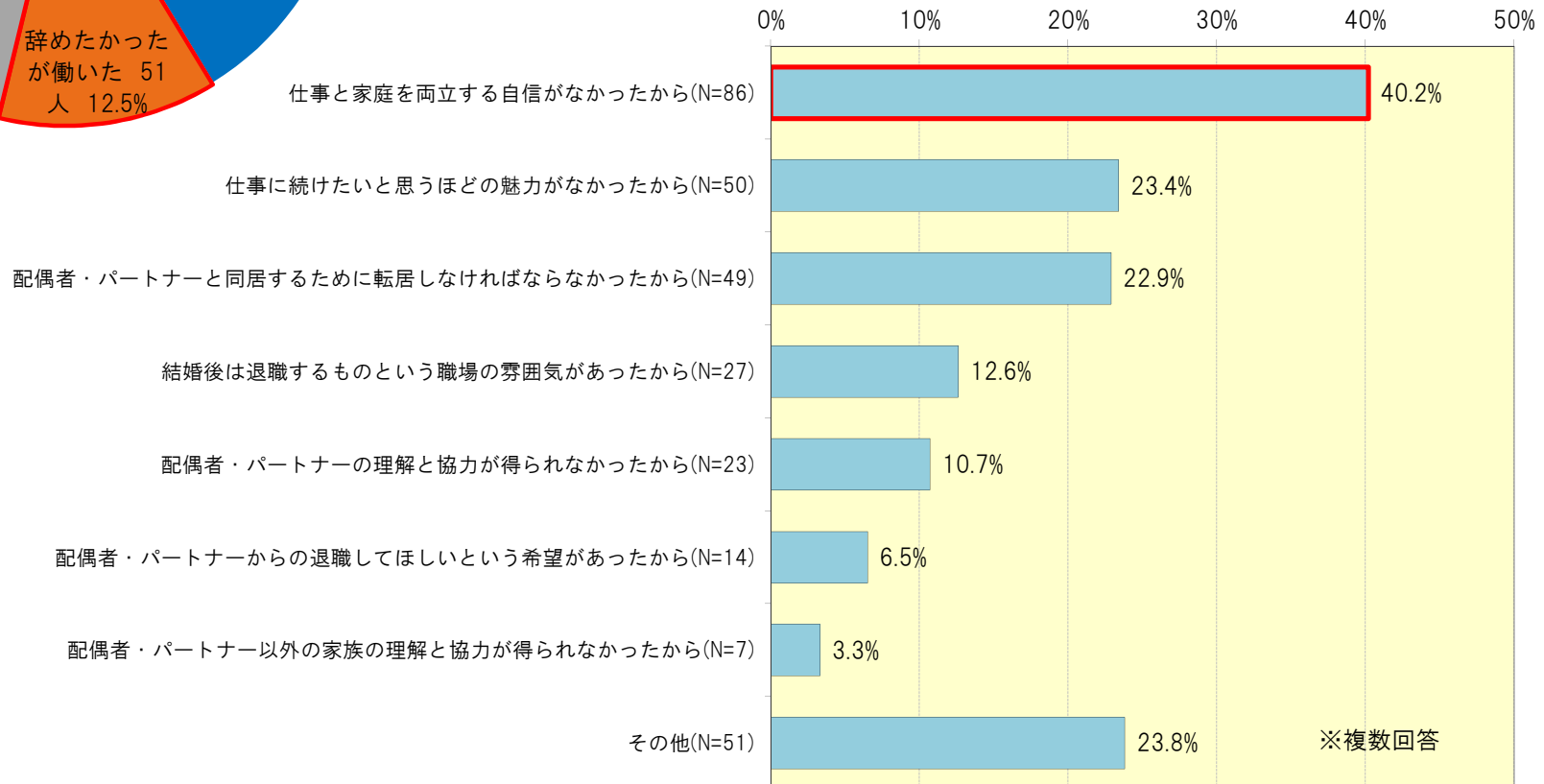
結婚時の仕事に対する思いと仕事継続に関する決定（N=409） [市民/P45]



結婚時に辞めたいと思ったか、退職した人は約5割である。その理由としては、仕事と家庭の両立に対する自信がないことが、一番多く挙げられている。

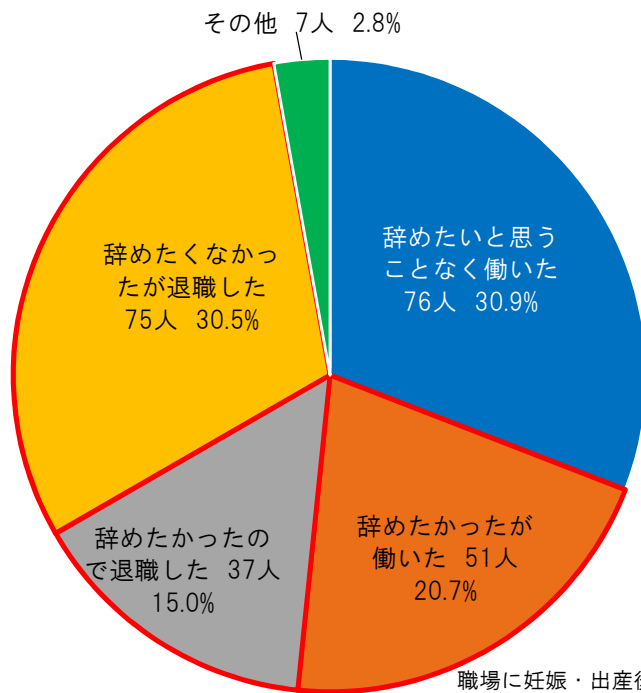
図Ⅱ-3-3

辞めたいと思った又は退職した理由（結婚時）（N=214） [市民/P46]



図Ⅱ-3-5

出産・育児に際しての仕事に対する思いと
仕事継続に関する決定 (N=246) [市民/P47]



出産・育児時に辞めたいと思ったか退職した人は7割弱であり、その理由としては、自分の手で子どもを育てたいという意見と仕事と家庭の両立に対する自信がないことが、一番多く挙げられている。

図Ⅱ-3-7

辞めたいと思った又は退職した理由 (出産・育児時)
(N=156) [市民/P48]

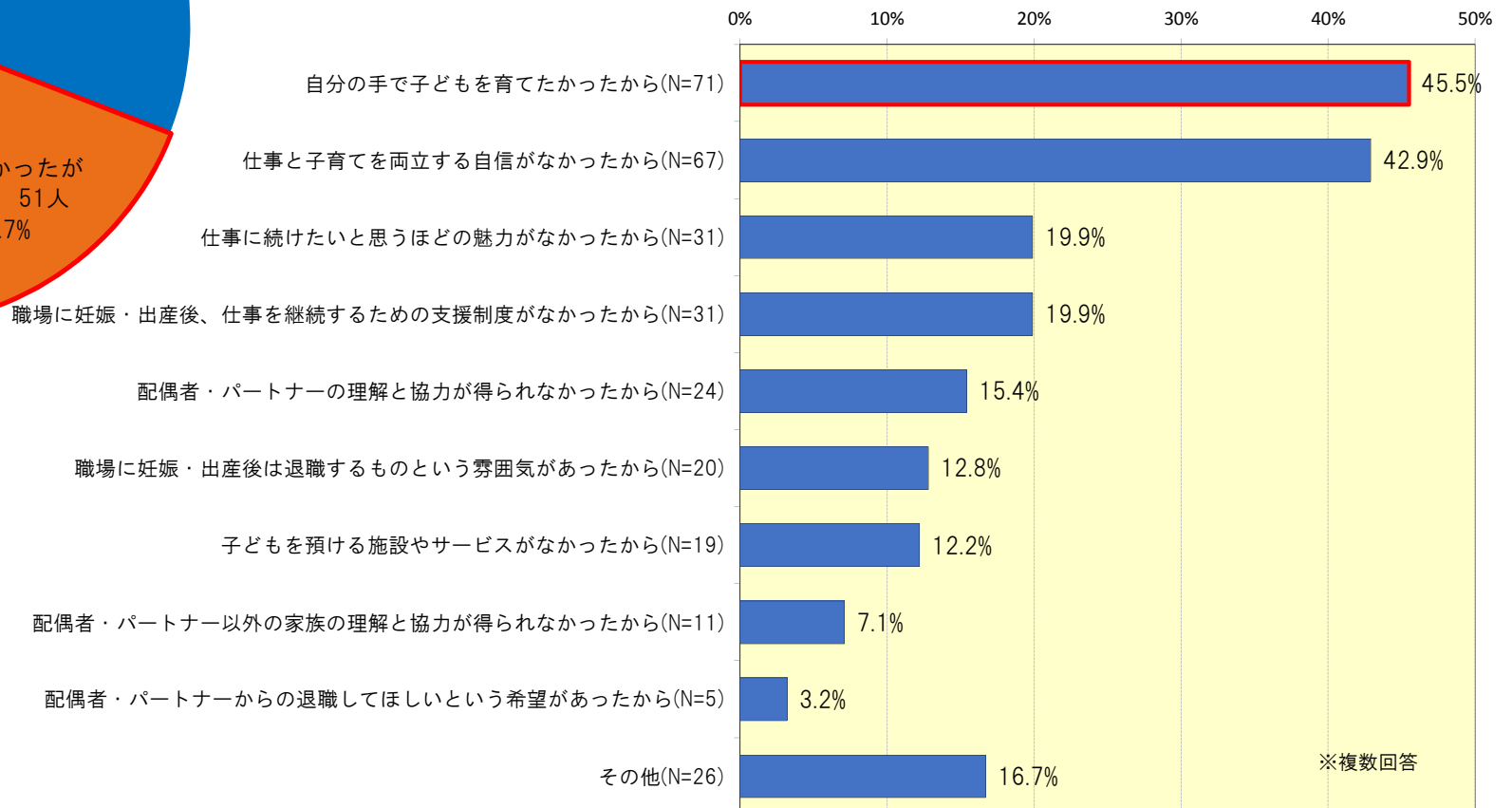
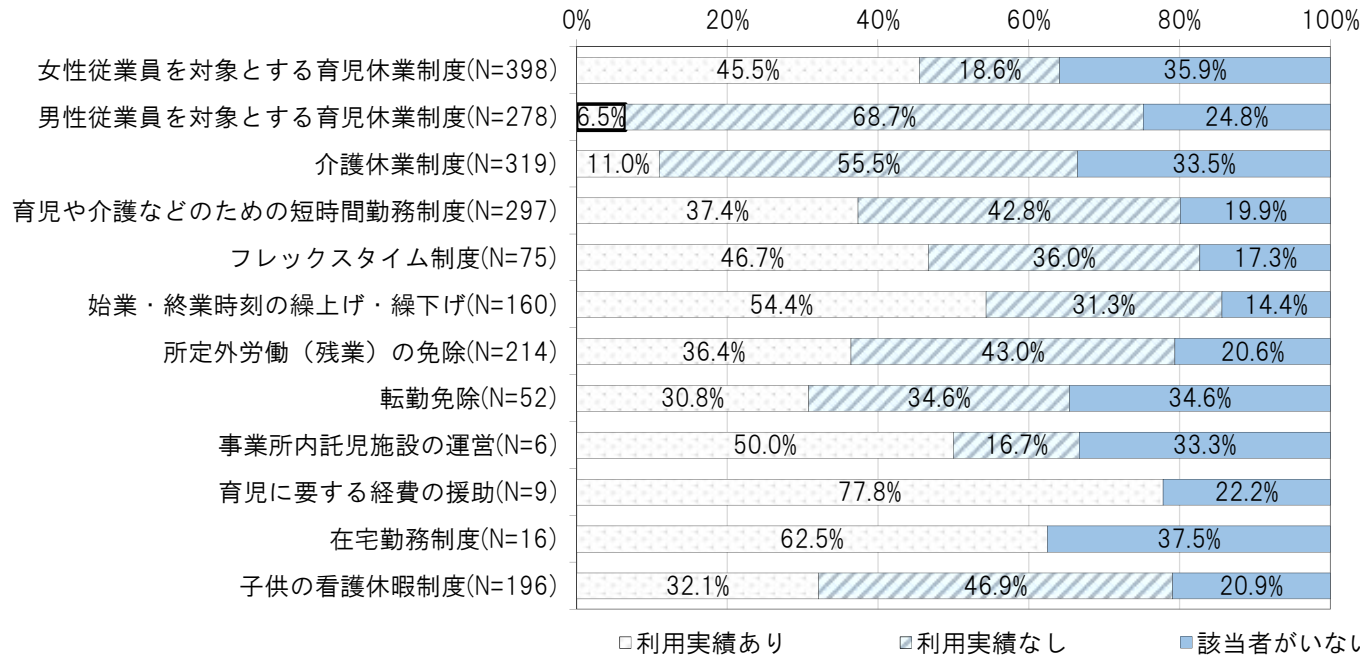


図 I-9-2

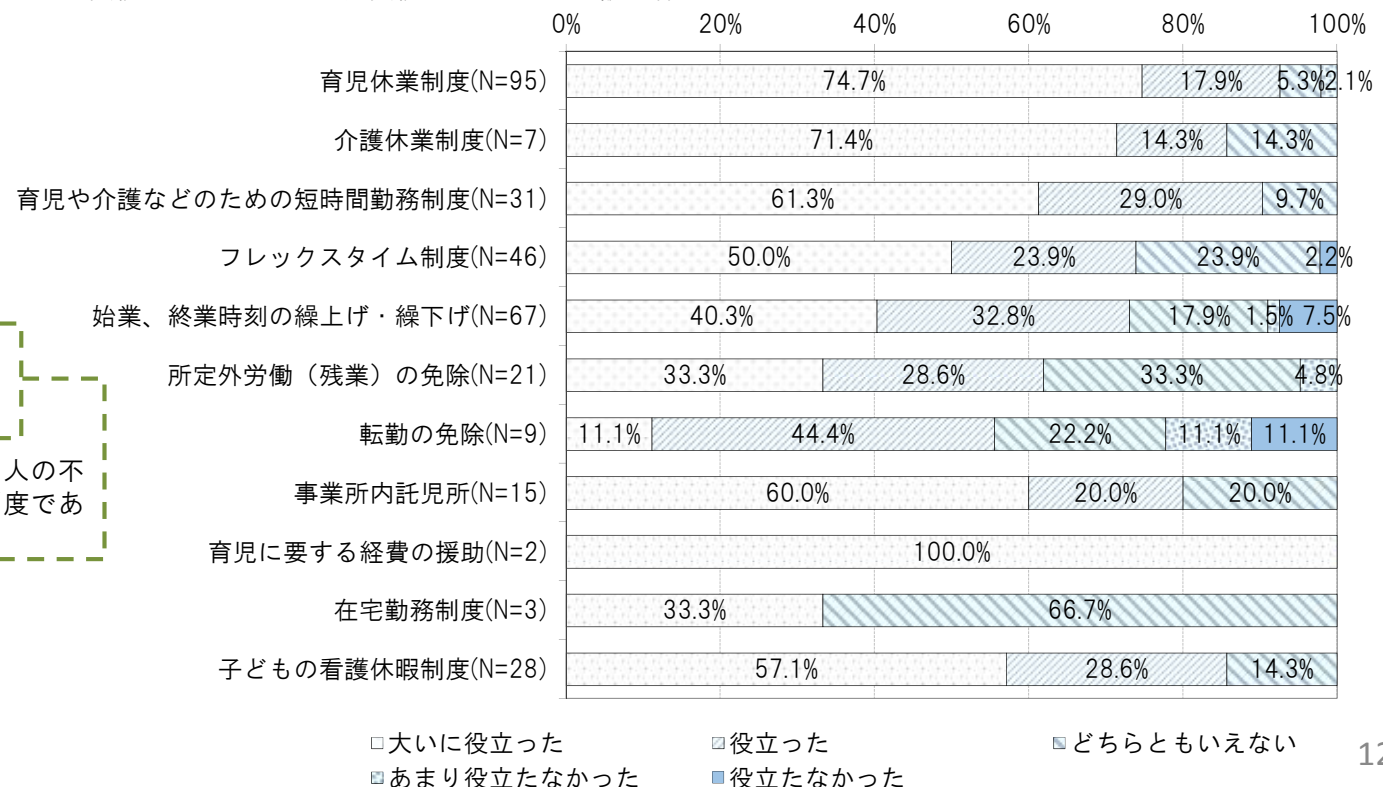
両立支援制度導入企業における過去3年間の利用実績 [企業/P 29]



両立支援導入企業における、男性従業員を対象とする育児休業制度の利用実績は、6.5%と低調である。子育てに関する役割を、主に女性が担っている現状が表れている。

働き方を含めた子育て等家庭生活への男性の関わりが両立を進めて行く上での鍵になるといえるのではないだろうか。

図 II-5-3 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の役立ち度合い [市民/P 53]



両立支援制度を利用したことがある人は、利用した制度について役に立ったと評価している。
両立支援制度は、今後の就労を希望する人の不安を解消するうえでも、必要性の高い制度であるといえる。

3 女性管理職について

(1) 女性管理職に対する企業の実態から

表 I-2-1

業種別 役員、従業員的女性割合 [企業/P8※再掲]

業種	役員的女性割合	従業員的女性割合	管理職的女性割合	正社員的女性割合	非正社員的女性割合
製造業 (N=195)	19.2%	35.8%	5.7%	28.3%	67.6%
非製造業 (N=361)	18.1%	45.5%	11.5%	31.6%	68.3%
全業種	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%

女性管理職の割合は9.9%と低い状況にある。
また、既に取り組んでいると回答した企業も13.5%となっており、女性管理職を増やそうと意欲的に取り組んでいる企業は少ないといえる。

図 I-6-2 女性管理職を増やすための取り組み状況 (N=542) [企業/P18]

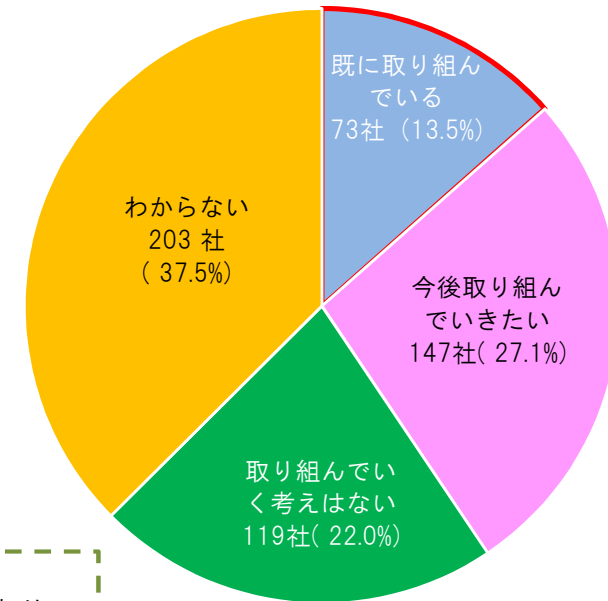


図 I-6-3 業種別 女性管理職を増やすための取り組み状況 [企業/P19]

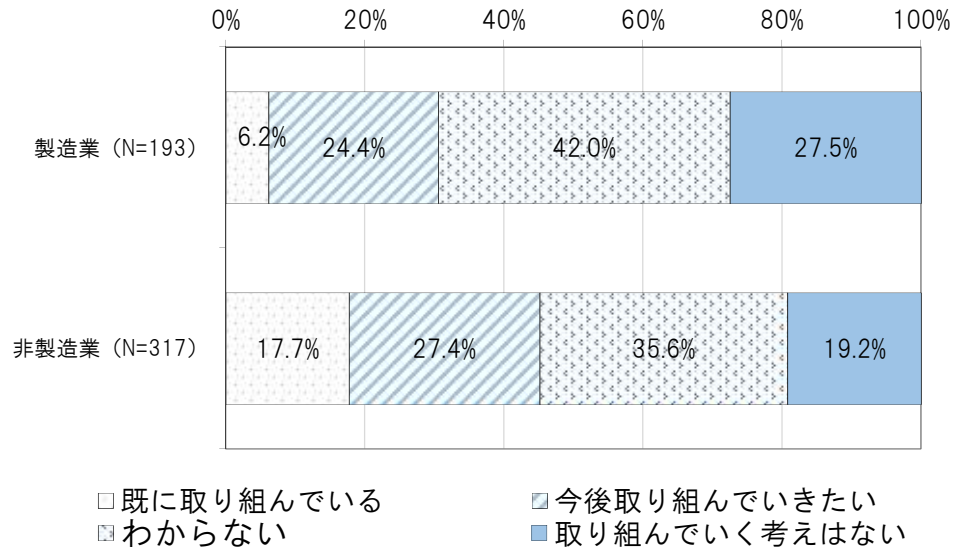


図 I-6-4 従業員規模別 女性管理職を増やすための取り組み状況 [企業/P19]

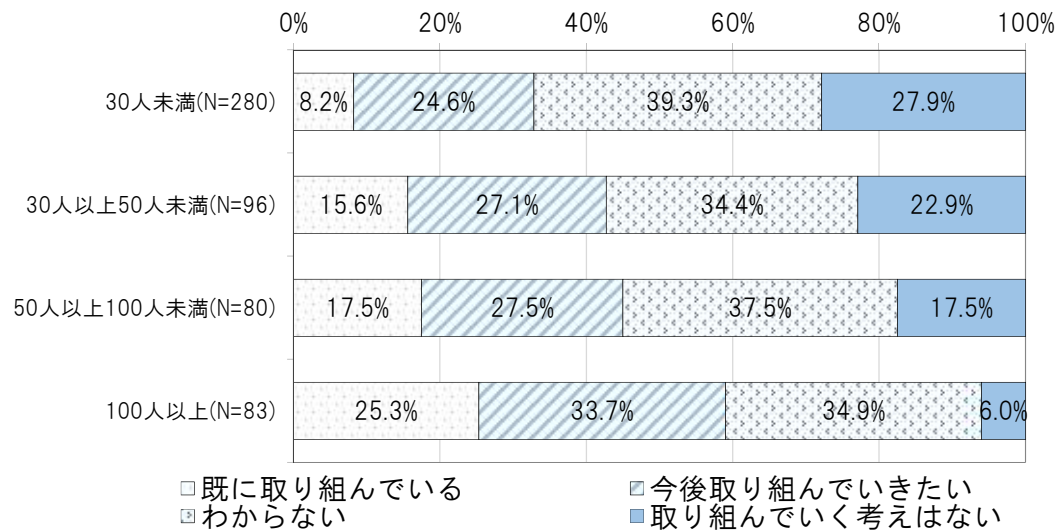
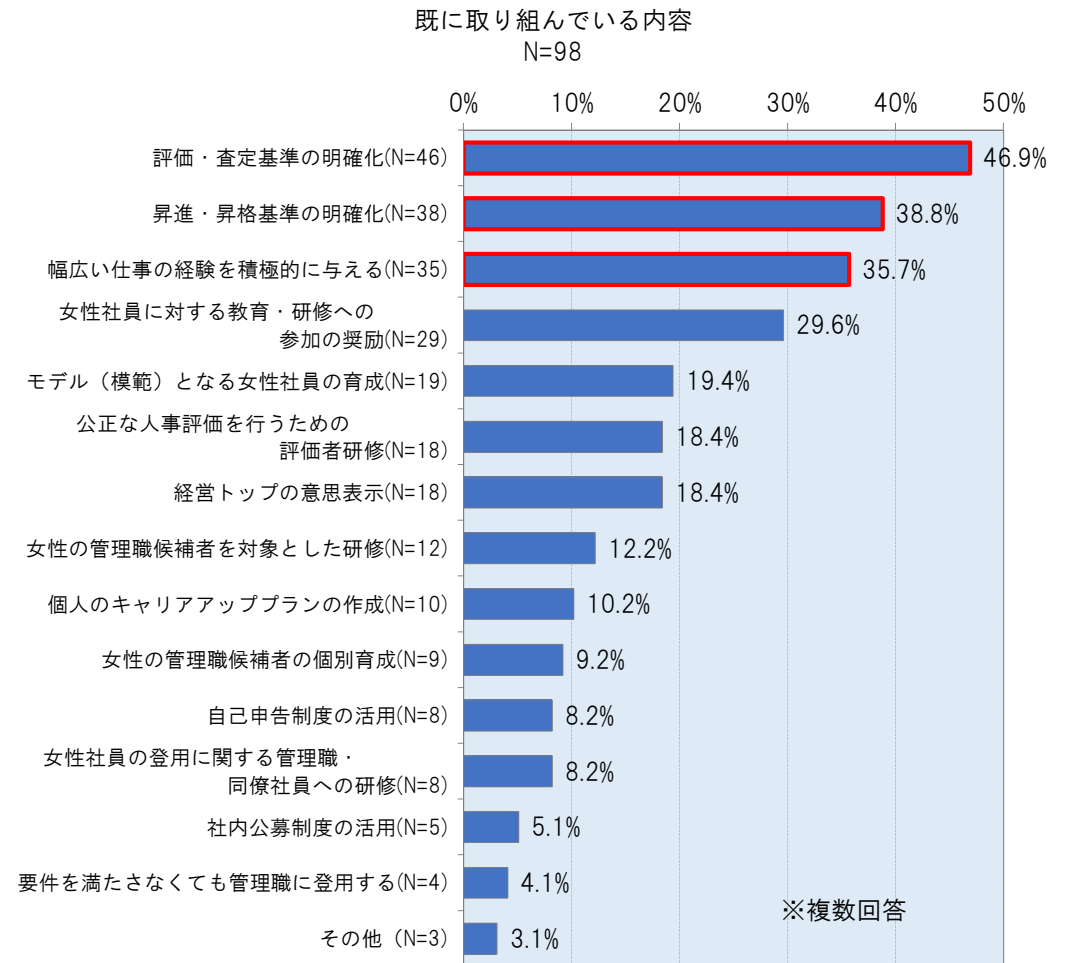


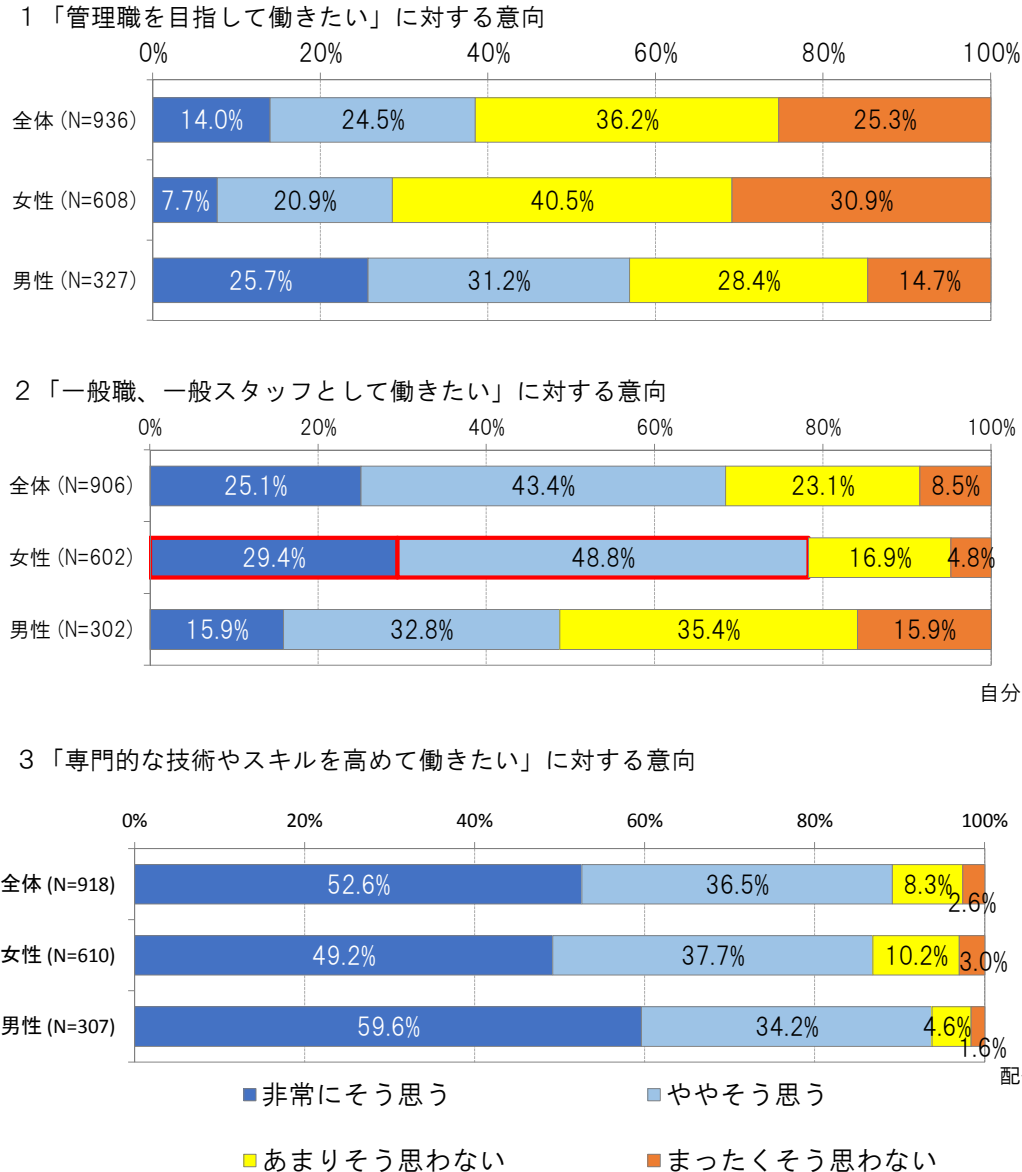
図 I-6-5 女性管理職を増やすための具体的な取り組み内容より [企業/P20]



既に取り組みを行っている企業では、具体的な内容として、社内の評価、昇進等の基準の明確化とともに、幅広い仕事での経験を与える取り組みや、女性社員の研修が多く挙げられている。

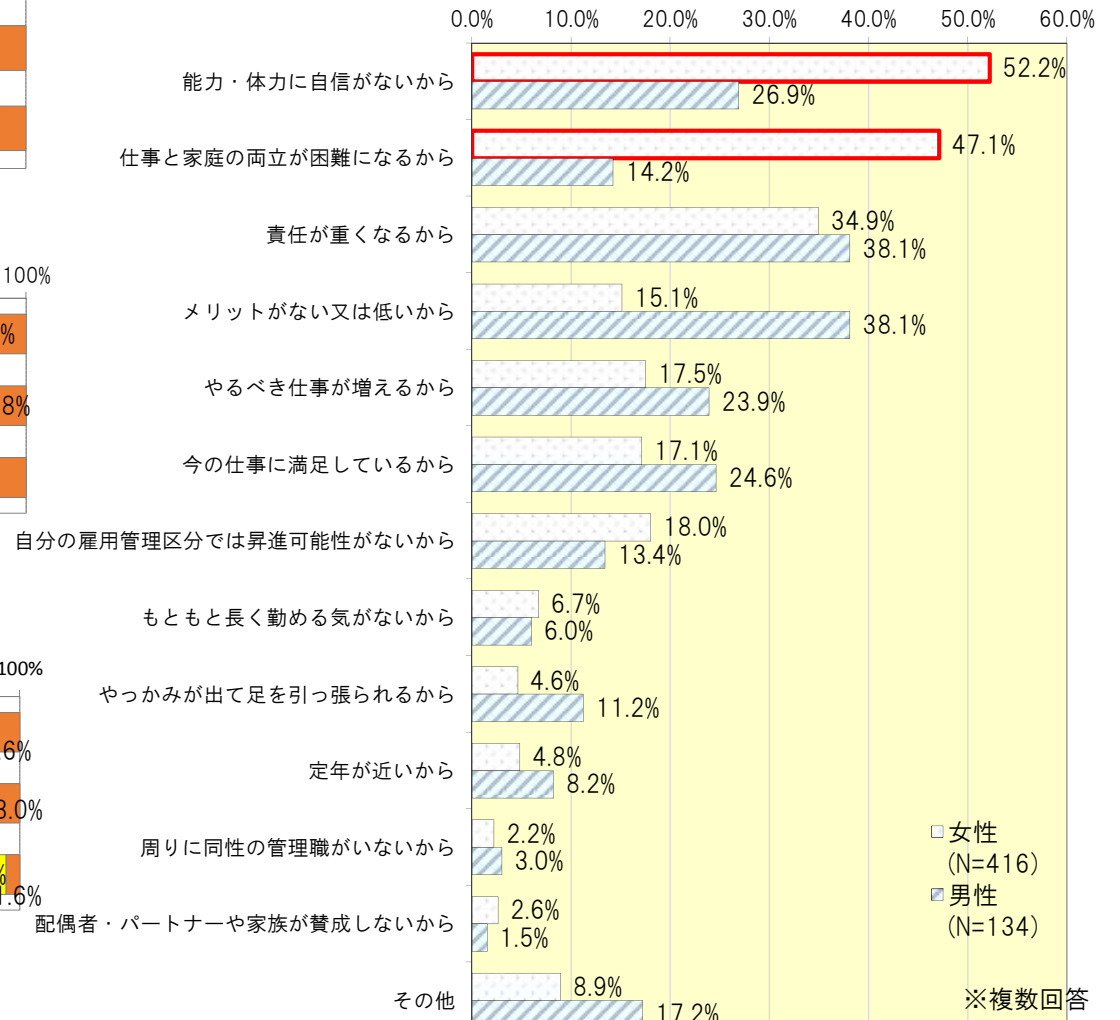
(2) 働き方や女性管理職に対する市民の意識から

図Ⅱ-7-2 男女別 企業や組織の中での働き方についての意識 [市民/P66]



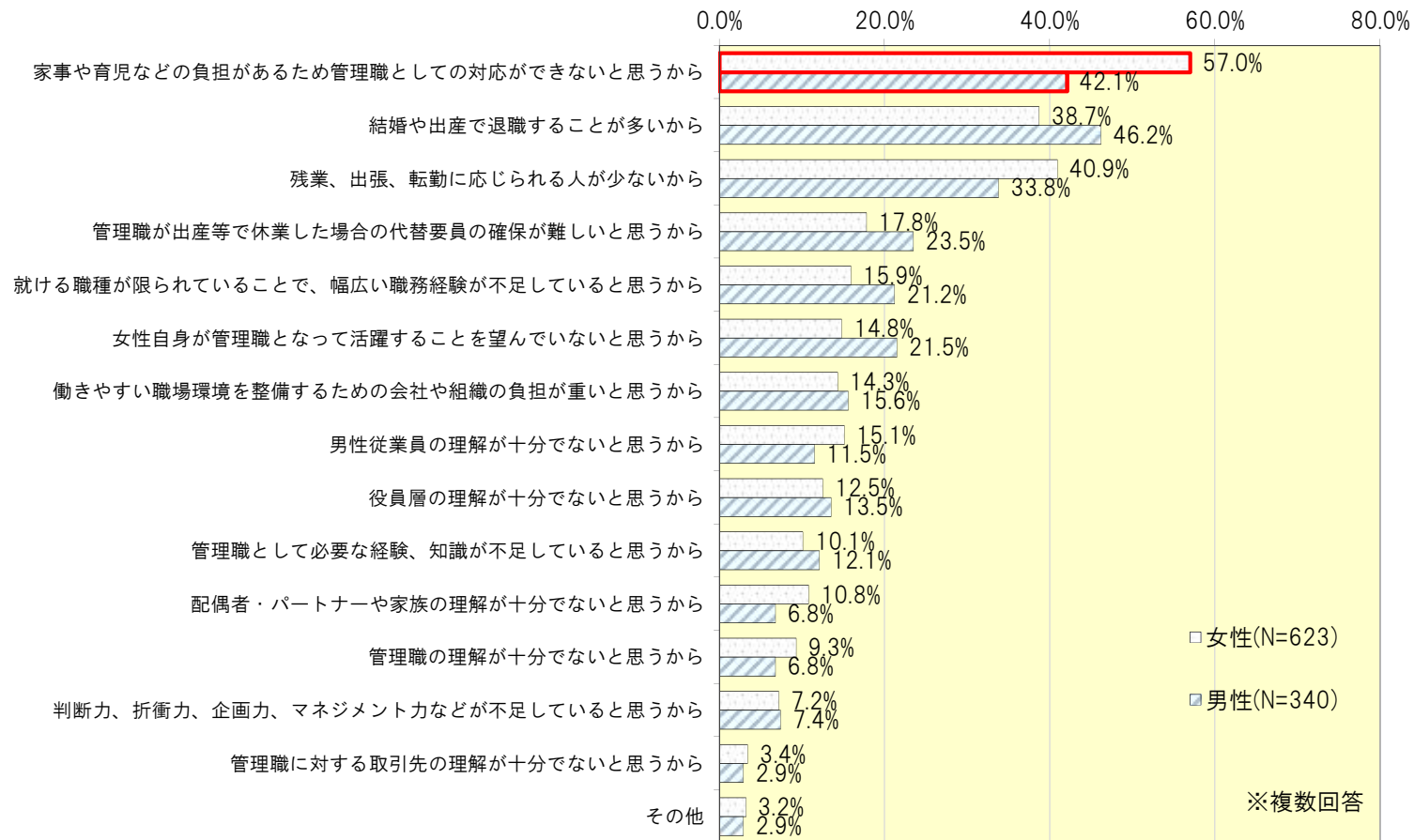
女性は男性に比べ管理職よりも一般スタッフとしての働き方を希望する人が多い。管理職として働きたいと思わない理由として、能力・体力に自信がないとともに、仕事と家庭の両立への不安が多く挙げられている。

図Ⅱ-7-8 男女別 管理職を目指して働くことに「そう思わない」とする理由 [市民/P71]



図Ⅱ-6-14

男女別 女性管理職が少ない理由 [市民/P63]



女性管理職が少ない理由としては、家事や育児の負担が多く挙げられているが、女性の方が、よりその傾向が強くなっている。

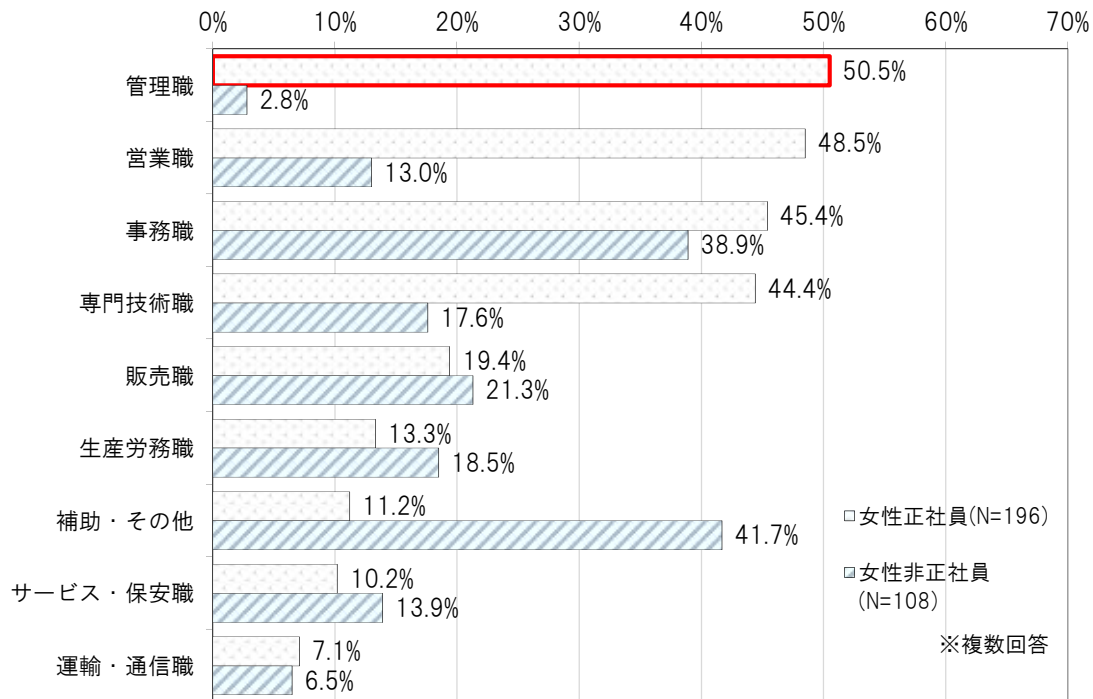
管理職として必要な経験、知識の不足や判断力、折衝力などのビジネススキルの不足が選択された割合は、男女とも低くなっている。

※複数回答

(3) 将来の女性管理職の増加についての意識から

図 I-7-4

将来増やしたいとする女性の職種 [企業/P24]

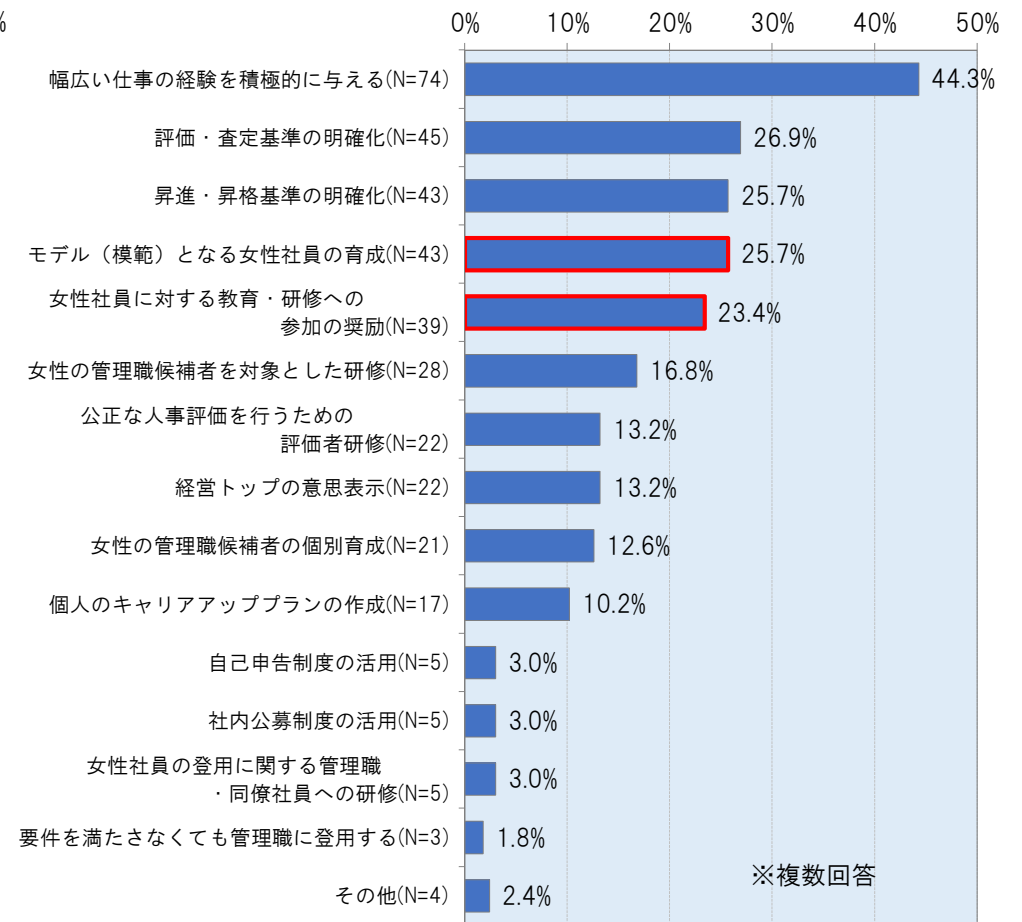


将来女性従業員を増やしたいと回答した企業のうち、約半数(50.5%)が増やしたい職種を管理職と答えている。

図 I-6-5

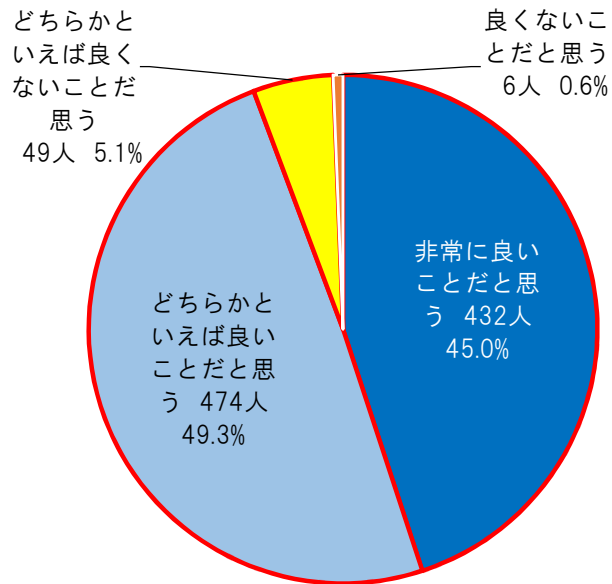
女性管理職を増やすための具体的な取り組み内容より [企業/P20]

今後取り組みたいとする内容
N=167



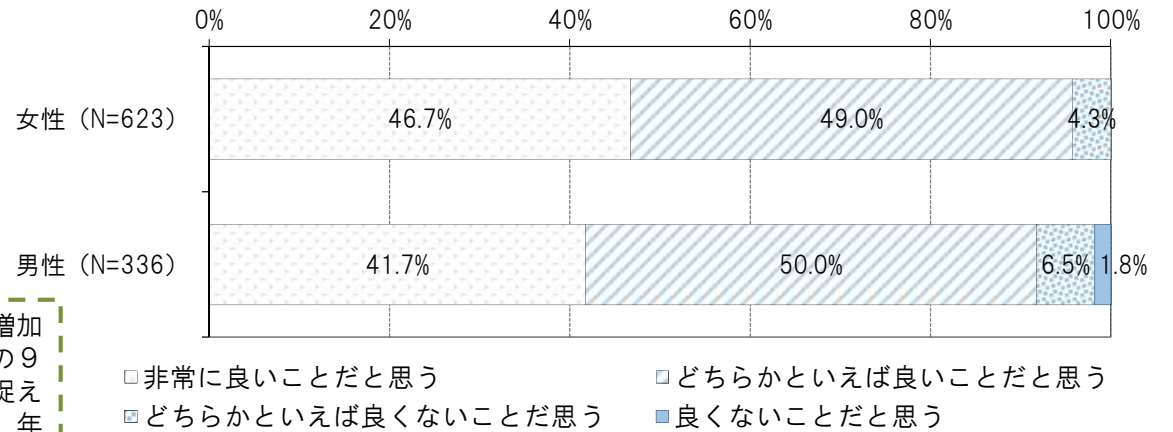
女性管理職を増やすために今後取り組みたい内容としては、幅広い仕事の経験を積極的に与えることや社内基準の明確化とともに、モデルとなる女性社員の育成や、女性社員に対する教育・研修が挙げられている。

図Ⅱ-6-4
女性管理職の増加についての考え (N=961)
[市民/P57]

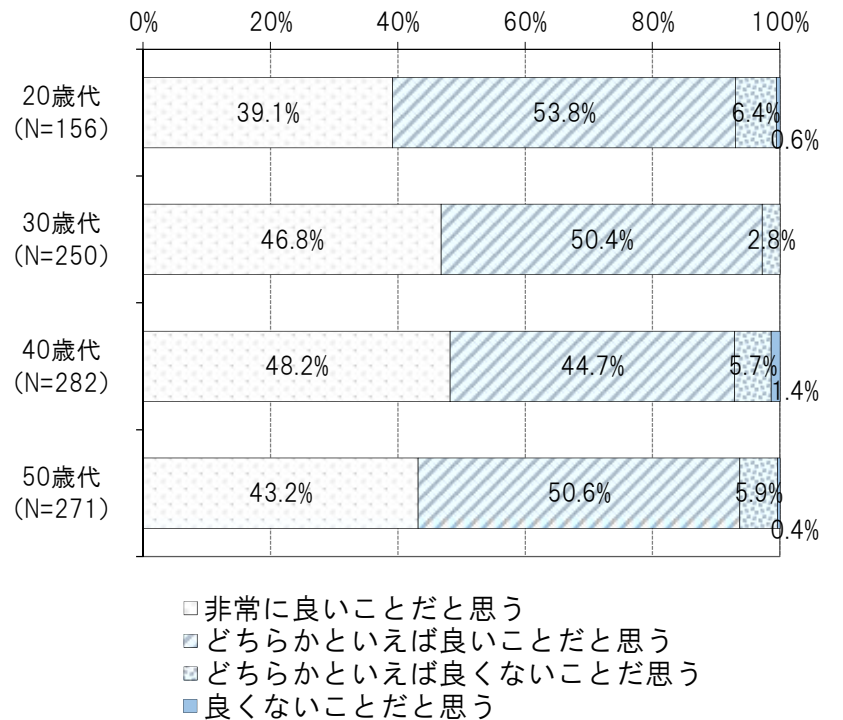


女性管理職の増加について市民の9割が肯定的に捉えており、性別、年代別に見ても大きな差はない。

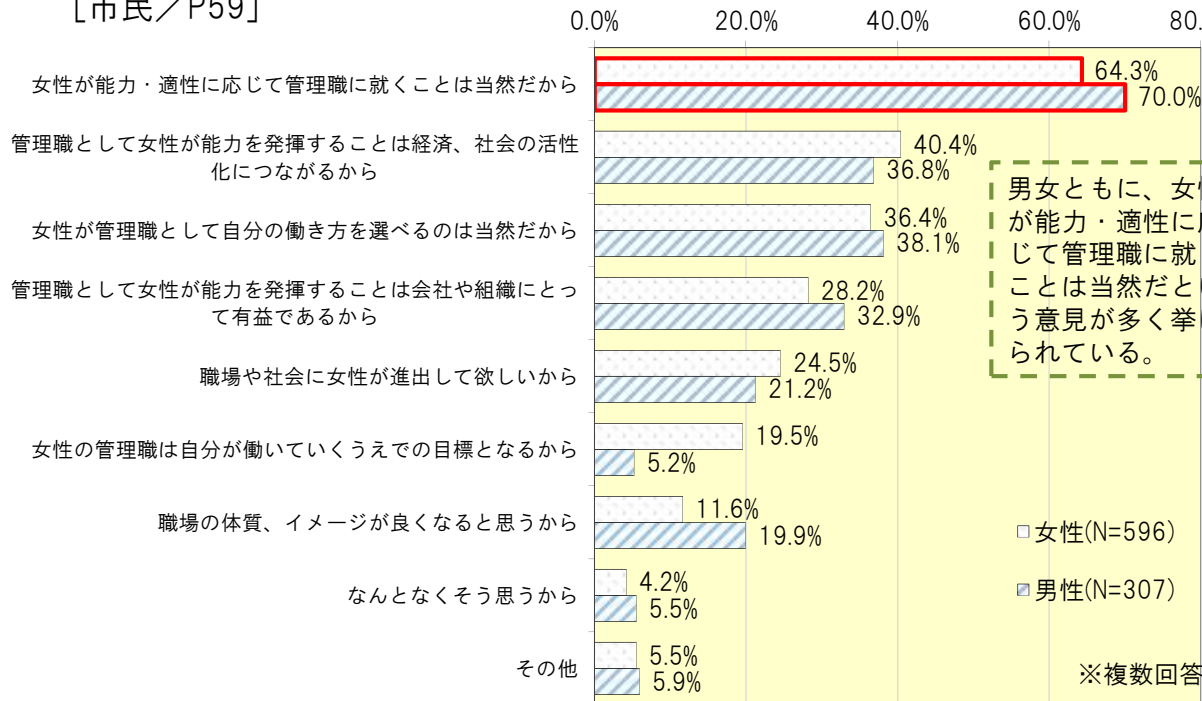
図Ⅱ-6-5
男女別 女性管理職の増加についての考え [市民/P57]



図Ⅱ-6-6
年代別 女性管理職の増加についての考え [市民/P58]



図Ⅱ-6-8
男女別 女性管理職の増加を良いことだと思う理由
[市民/P59]



男女ともに、女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だという意見が多く挙げられている。

今後の取り組みについて

提案1 企業と女性両方に向けた、働く女性の活躍を進める取り組み

- 女性の活躍を進めるためには、企業が女性の感性・経験を生かすことで事業が活性化された他社の好事例を知ることが効果的ではないか。
- 性別によって就ける職種が限られるという意識の変化を促すことが、結果として女性の職種を広げ、さまざまな分野で女性が活躍することにつながるのではないか。
- 企業における「女性管理職を増やしたい」という意見、また、女性の「管理職を目指して働きたい」という意見が少ないという現状について、企業・女性両者の意識改革を促すための取り組みを検討すべきではないか。
- 企業が、女性管理職を増やすために今後取り組みたいと考えている女性社員への研修やロールモデル育成については、社内だけではなく、他の企業の社員と交流しながら行うことが、より効果的ではないか。

提案2 仕事と家庭生活の両立に対する不安を軽減する取り組み

- 管理職を目指すうえで、女性のほうが能力・体力に自信がなく、仕事と家庭生活の両立についての不安が大きい。このことから、両立支援の充実とともに、女性が自らの能力を適切に評価し、自信を持つことができるような支援が考えられないか。
- 仕事と子育ての両立について、両立支援制度の充実はもとより、子育ては配偶者・パートナーと一緒にするものであるという意識改革や、企業（上司や同僚）が両立に理解を示す働きやすい雰囲気づくりなどを実現させる取り組みとして、男性への働きかけが有効ではないか。
- 育児を理由に退職を希望する人に対しては、育児が一段落した後に、個々のニーズに応じた働き方を可能にするための支援が必要ではないか。
- 両立支援制度は、市民からも企業からも、女性が働き続けるために必要とされている施策であることから、今後もさらなる充実が必要ではないか。

提案3 希望や状況に応じた、さまざまな働き方を進める取り組み

- 現在就労していない人の4分の3は働くことを希望している。個々のニーズを踏まえ、自分の望む働き方を可能にするための支援が必要ではないか。特に、結婚や子育てを機に仕事を辞めた人は、その後再就職を希望する可能性が高いことから、個々のライフスタイルに配慮した取り組みが検討できないか。
- 結婚や子育てなどのライフステージにおいて、本人の希望に反して仕事の継続が不可能になるようなことがないよう男性や企業の意識改革を促す取り組みが必要ではないか。