

岡山市女性が輝くまちづくり調査 報告書

2015年1月

岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会

目 次

はじめに	2
I 企業アンケート調査	
1 回答企業の属性	4
2 女性役員、女性従業員の雇用の実態	8
3 売上高、経常利益、従業員数及び女性従業員割合の増減傾向	10
4 女性の雇用についての意識	12
5 企業が期待する従業員の能力・資質	15
6 女性を雇用するメリットと女性管理職についての意識	18
7 今後の女性の雇用方針	23
8 女性が働き続けるための課題意識	27
9 企業における仕事と家庭の両立支援の取り組み状況	28
10 その他自由意見	31
II 市民アンケート調査	
1 回答者の属性	33
2 現在の就労状況	35
3 結婚、育児に際しての就労への思いと選択（女性のみ回答）	45
4 女性が働き続けるための課題	49
5 仕事と家庭の両立支援制度の有無、利用経験及び役立ち度合い	52
6 女性の職業能力の発揮と女性管理職増加に対する意識	54
7 働き方に対する意識	65
8 「働く」ことの目的や意味に対する意識	73
9 その他自由意見	75
III 女性が輝くまちづくりに向けて	
1 企業アンケート・市民アンケートから見た岡山市の現状と課題	77
2 今後の取り組みについて	80
企業訪問	82
添付資料	
企業アンケート調査票	93
市民アンケート調査票	101

はじめに

岡山市では、これまでの男女共同参画社会の形成を目指す取り組みから一歩踏み出し、子育て期を含んだ人生の各ステージで、「女性の力」が社会の中で最大限に発揮でき、女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会を目指している。

国においても、「すべての女性が輝く社会づくり」を最重要課題に位置付け、「女性の力」が十分に発揮されることは、人口減少・少子高齢化が進む状況下においても、持続可能な社会をつくることにつながるとしている。

このような状況の中で、仕事について考えてみると、結婚や子育てと仕事の選択による退職など、まだまだ働きにくい社会であり、知識や経験が社会で生かされにくい状況であるといえる。

こうしたことから、岡山市では女性の活躍促進に向けた施策を検討するための基礎資料とすることを目的に、企業と市民へのアンケート調査を実施し、調査結果から見えてきた課題などを整理するとともに、「女性が輝くまちづくり」に向けた取り組みについて報告書として取りまとめを行った。

調査にあたっては、岡山商工会議所、岡山大学、岡山市の3者で「岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会」を設置し、連携しながら調査内容の検討、分析などを行った。

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
調査対象	岡山市内に事業所を有する社員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%）

○報告書の見方

- ・ 図表の割合は百分率（％）で示し、小数点以下第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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 分析においては、無回答を除いている。
- ・ 企業アンケート調査の図表中、製造業には、「建設業」が含まれる。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。

I 企業アンケート調査

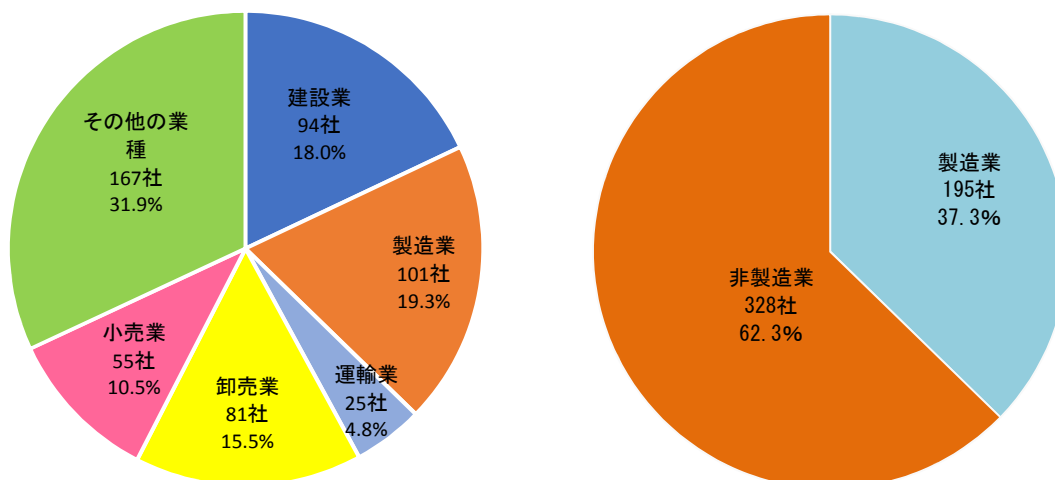
1 回答企業の属性

(1) 回答企業の属性

【業種】

回答企業を業種別に見ると、製造業が19.3%で最も高く、次いで建設業の18.0%、卸売業の15.5%、小売業の10.5%となっている。

図 I-1-1 回答企業の業種別構成 (N=523)



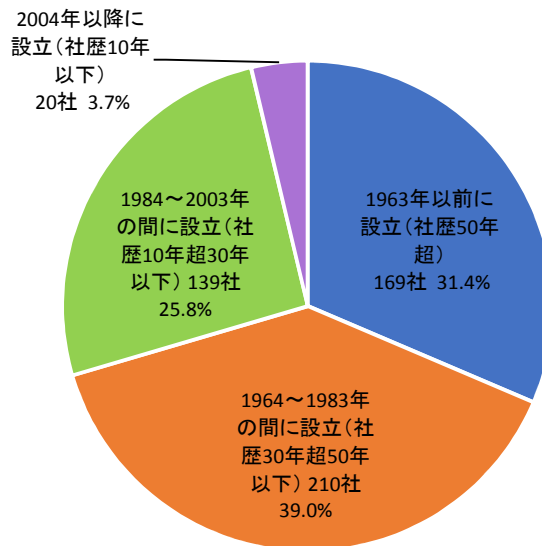
(注) その他の業種の167社の内訳

- ・その他のサービス業：63社
 - ・専門・技術サービス業：23社
 - ・情報通信業：21社
 - ・不動産・物品賃貸業：8社
 - ・金融・保険業：7社
 - ・飲食サービス業：6社
 - ・電気・ガス・熱供給・水道業：5社
 - ・教育・学習支援業：5社
 - ・医療・福祉：4社
 - ・宿泊業：2社
 - ・その他：23社
- 合計167社

【社歴】

社歴としては、会社設立後 30 年超 50 年以下の企業が 39.0%で最も高く、次いで 50 年を超える企業が 31.4%、10 年超 30 年以下の企業が 25.8%となっている。

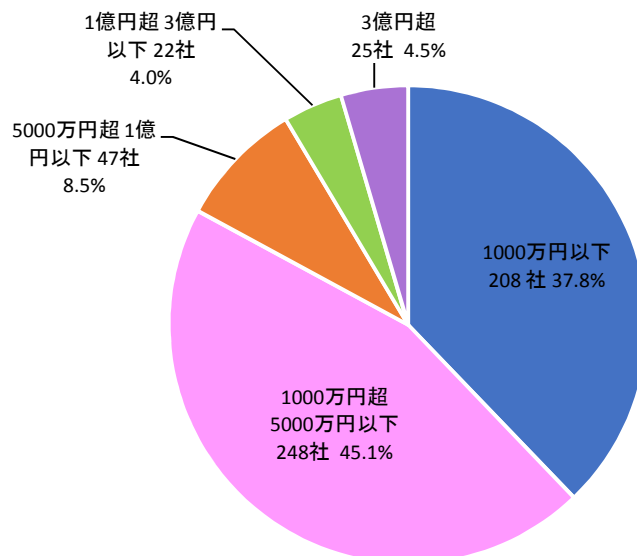
図 I-1-2 回答企業の社歴 (N=538)



【資本金】

資本金規模別としては、1,000万円超5,000万円以下の企業が45.1%で最も高く、次いで1,000万円以下の企業が37.8%、5,000万円を超える企業は17.0%となっている。

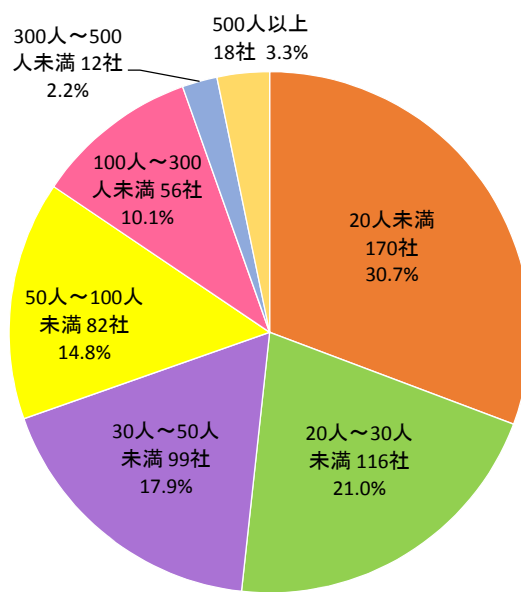
図 I-1-3 回答企業の資本金規模別構成 (N=550)



【従業員規模】

従業員規模別としては、30人未満の企業が51.7%で最も高く、次いで30人以上100人未満の企業は32.7%、100人以上の企業は15.6%となっている。

図 I-1-4 回答企業の従業員規模別構成 (N=553)



【経営者の性別構成】

回答企業の中で経営者が女性である企業は 29 社、5.3%である。その割合は相対的に教育、学習支援業、飲食サービス業で高くなっている。

図 I-1-5 経営者の性別構成 (N=550)

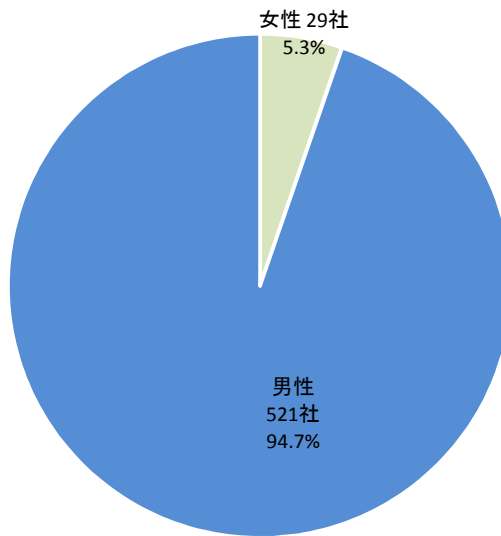
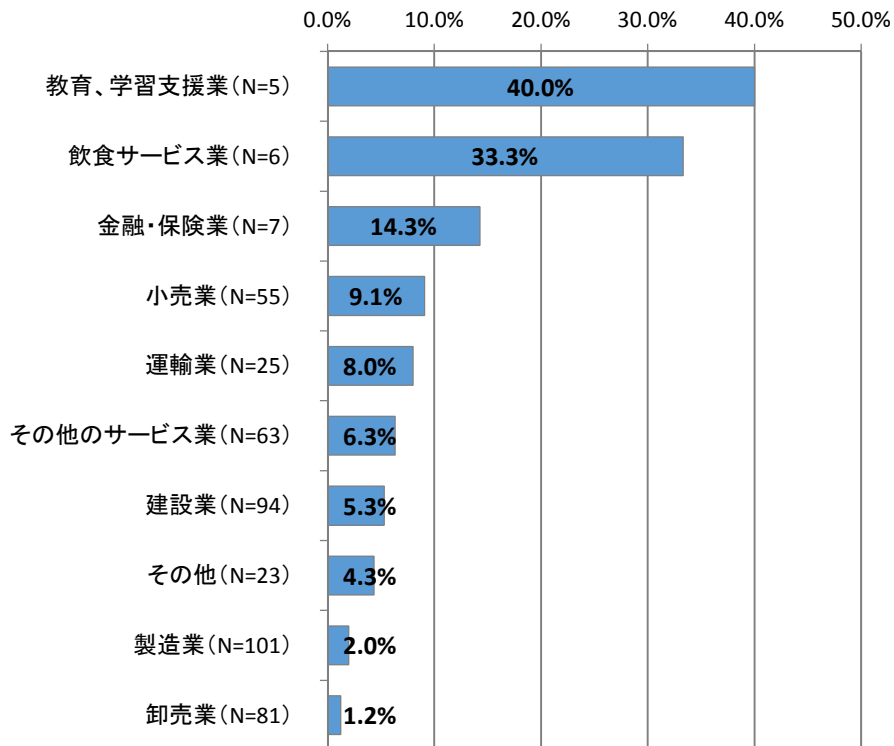


図 I-1-6 業種別 経営者が女性である企業の割合



(注) 女性経営者が 0 人の業種及び業種不明の企業を除いて集計

2 女性役員、女性従業員の雇用の実態

(1) 業種別に見た役員及び従業員の女性割合

回答企業全体の役員の女性割合は18.4%であり、業種別に見てもそれほど大きな差はない。従業員の女性割合は、製造業が35.8%、非製造業が45.5%で、9.7ポイントの差があり、製造業でやや低いものの全体では、43.3%となっている。

一方、正社員は、製造業が28.3%、非製造業が31.6%で、全体では3割を超えているが、管理職の女性割合は全体で9.9%と低位である。

これに対して、非正社員は68.2%と高く、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。

表 I-2-1 業種別 役員、従業員の女性割合

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%

- (注) 1 正社員割合には管理職である正社員を除く。
2 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。
3 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。
4 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。

(2) 社歴別、規模別に見た役員、従業員の女性割合

各女性割合を社歴別に見ると、従業員については、「10年超え30年以下」が52.6%、「10年以下」が51.9%であり、新しい企業ほど高く、正社員についても同様の傾向が見られる。

資本金規模別では、資本金「1億円超」の企業において従業員の女性割合が50%を超えている。

表 I-2-2 社歴別、資本金・従業員規模別 役員・従業員の女性割合

区分		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
社歴別	50年超	15.6%	36.0%	6.0%	29.2%	65.0%
	30年超50年以下	19.6%	43.2%	8.5%	21.8%	72.7%
	10年超30年以下	22.7%	52.6%	23.2%	41.8%	68.7%
	10年以下	10.0%	51.9%	9.1%	39.1%	65.3%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%
資本金規模別	1000万円以下	30.3%	37.5%	14.6%	29.8%	57.9%
	1000万円超5000万円以下	18.7%	37.3%	9.9%	33.7%	58.4%
	5000万円超1億円以下	11.5%	29.1%	5.1%	17.2%	60.5%
	1億円超	2.6%	51.1%	9.9%	32.6%	73.7%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%
従業員規模別	30人未満	26.4%	27.6%	11.8%	23.6%	60.2%
	30人以上50人未満	19.4%	27.2%	11.9%	23.0%	60.3%
	50人以上100人未満	10.6%	33.3%	12.0%	28.5%	57.8%
	100人以上	9.8%	48.1%	8.8%	33.5%	69.6%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%

(注) 1 正社員割合には管理職である正社員を除く。

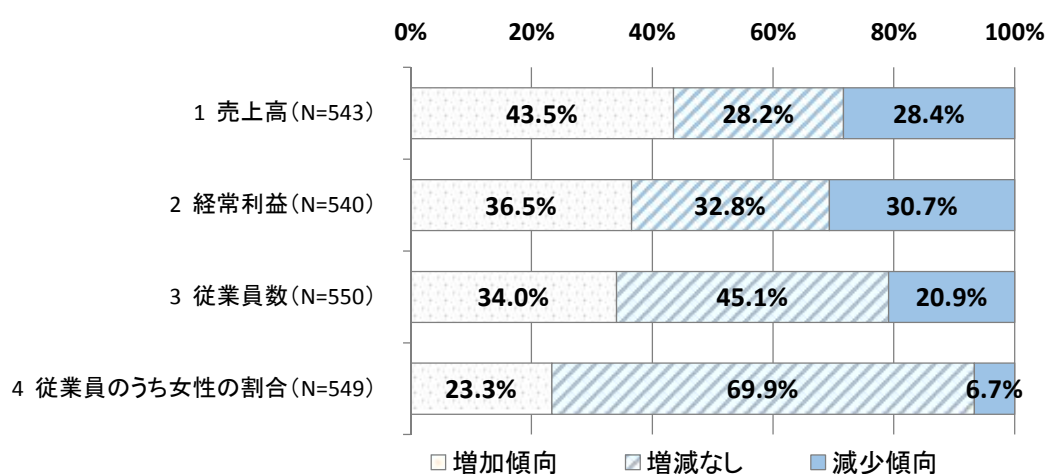
2 網掛けは割合50.0%以上のものを示す。

3 売上高、経常利益、従業員数及び女性従業員割合の増減傾向

(1) 全体傾向

回答企業の過去5年間の売上高、経常利益、従業員数及び従業員のうち女性の割合の増減傾向を見ると、「増加傾向」と答えた企業の割合が最も高い項目は、売上高で全体の43.5%となっている。次いで経常利益が36.5%、従業員数が34.0%、従業員のうち女性の割合が「増加傾向」とした企業は23.3%である。

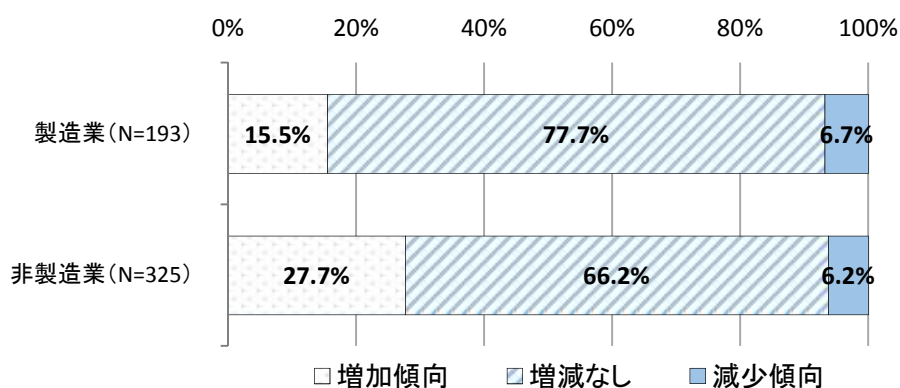
図 I-3-1 過去5年間の増減傾向



(2) 女性従業員数の業種別増減傾向

従業員の女性の割合の増加傾向を業種別に見ると、製造業が15.5%であり、非製造業が27.7%と相対的に高く、女性従業員の増加は非製造業で、より進展している状況がうかがえる。

図 I-3-2 業種別 過去5年間の女性従業員割合の増減傾向



(3) 女性従業員割合の増減傾向と企業業績

女性従業員割合の増減傾向と売上高、経常利益の増減傾向との関係を見ると、女性従業員の割合が「増加傾向」にあるとする企業では、売上高が 65.6%、経常利益が 53.9%と、それぞれ増加傾向が見られる。

一方、女性従業員の割合が「減少傾向」にあるとする企業では、売上高が 51.4%、経常利益が 54.1%と、減少傾向が見られる。

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

(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)

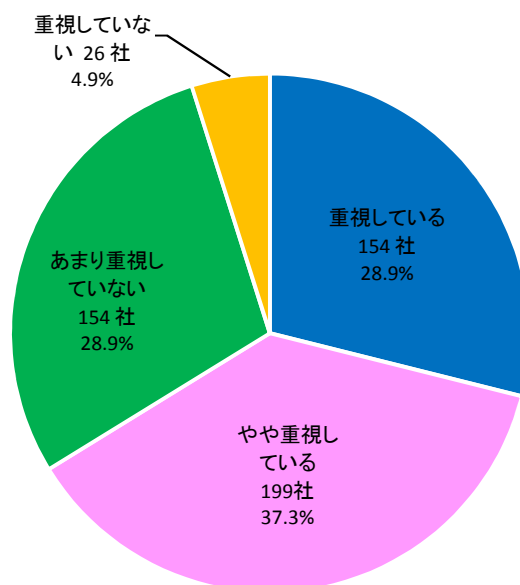
(注) 表中、下段括弧内数字は、構成比。

4 女性の雇用についての意識

(1) 女性の雇用の重視度

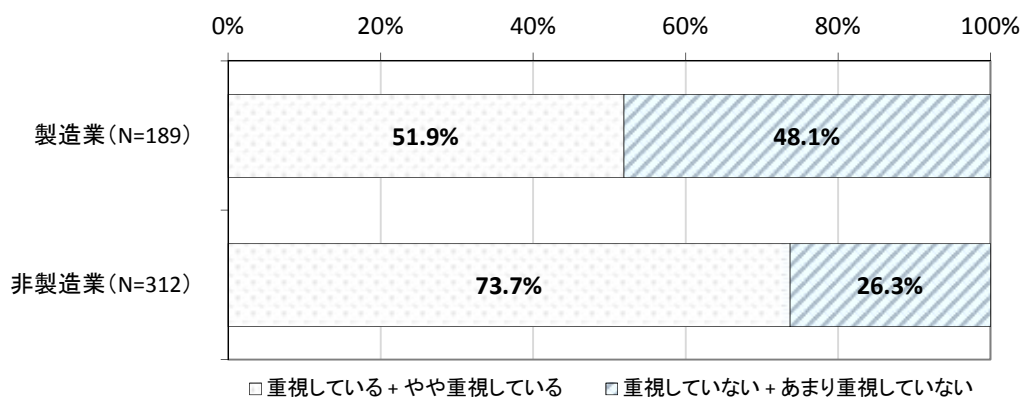
女性の雇用をどの程度重視しているかについては、「重視している」と答えた企業が全体の28.9%、「やや重視している」の37.3%と合わせ、約3分の2の企業が重視する結果となっている。一方、「あまり重視していない」が28.9%、「重視していない」が4.9%である。

図 I-4-1 女性の雇用についての基本スタンス (N=533)



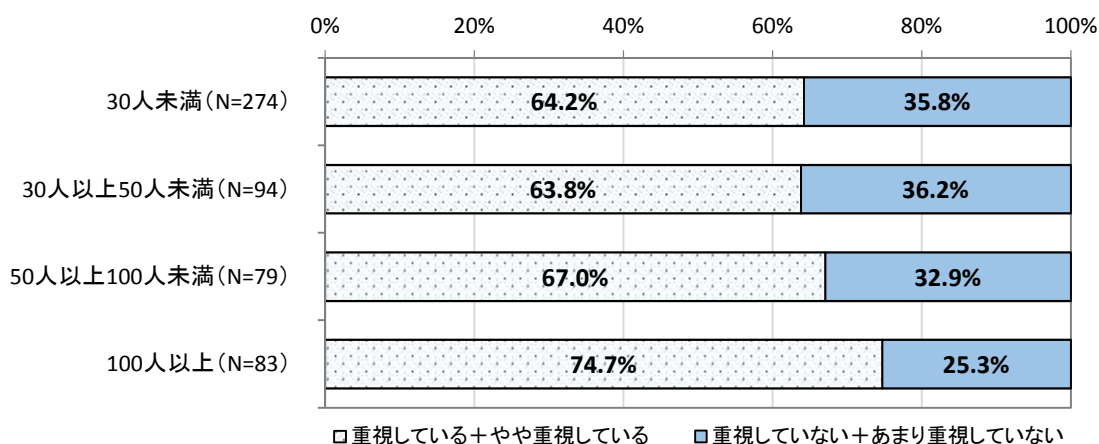
これを業種別に見ると、製造業では「重視している」「やや重視している」が51.9%、「重視していない」「あまり重視していない」が48.1%となっている。一方、非製造業では「重視している」「やや重視している」が73.7%となっている。

図 I-4-2 業種別 女性の雇用の重視度



さらに、従業員規模別に見ると、「重視している」と「やや重視している」の合計は、従業員規模の大きい企業ほどその割合が高くなっている。

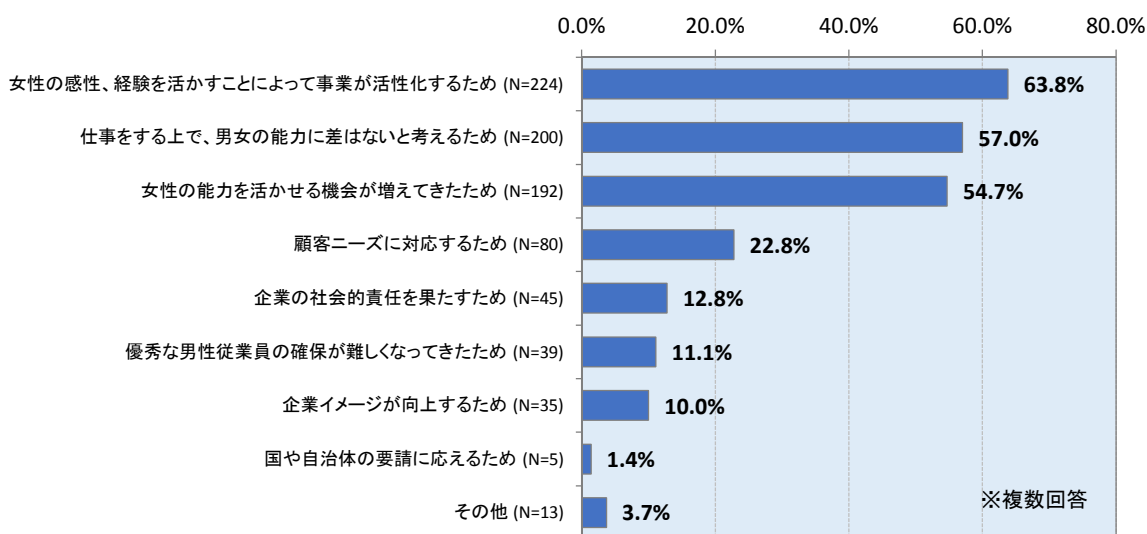
図 I-4-3 従業員規模別 女性の雇用の重視度



(2) 女性の雇いを重視している理由

女性の雇いを「重視している」又は「やや重視している」理由としては、「女性の感性、経験を活かすことによって事業が活性化するため」が63.8%で最も高く、次いで「仕事をする上で、男女の能力に差はないと考えるため」が57.0%、「女性の能力を活かせる機会が増えてきたため」が54.7%となっている。

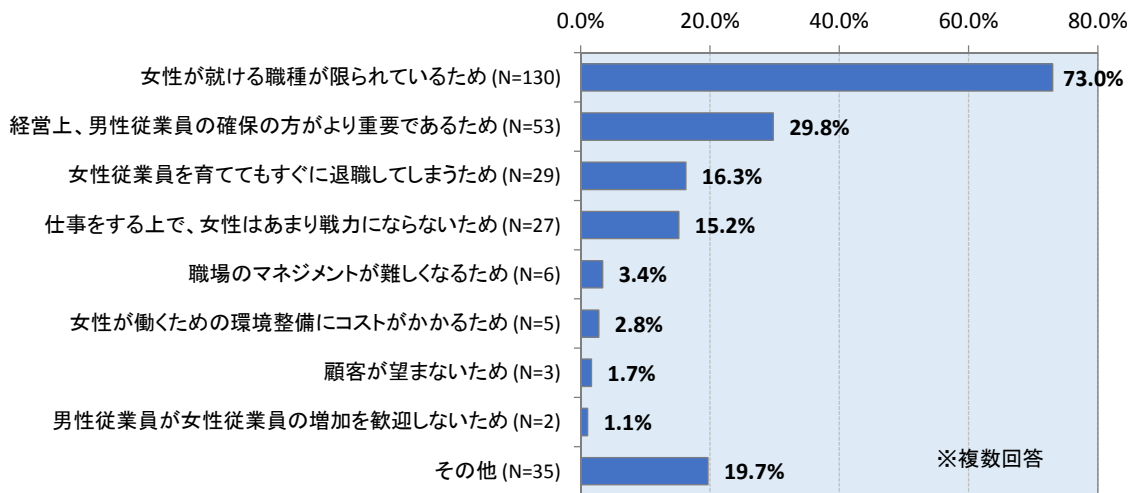
図 I-4-4 女性の雇いを重視している理由 (N=351)



(3) 女性の雇用を重視していない理由

一方、女性の雇用を「重視していない」又は「あまり重視していない」理由としては、「女性が就ける職種が限られているため」が73.0%で最も高い。次いで「経営上、男性従業員の確保の方がより重要であるため」が29.8%、「女性従業員を育ててもすぐに退職してしまうため」が16.3%、「仕事をする上で、女性はあまり戦力にならないため」が15.2%となっている。「その他」の理由としては、「能力があれば男女に関係ない」、「良い人材であれば男女に関係なく採用する」など、性別を特に意識しないという立場からの回答が多い。

図 I-4-5 女性の雇用を重視していない理由 (N=178)



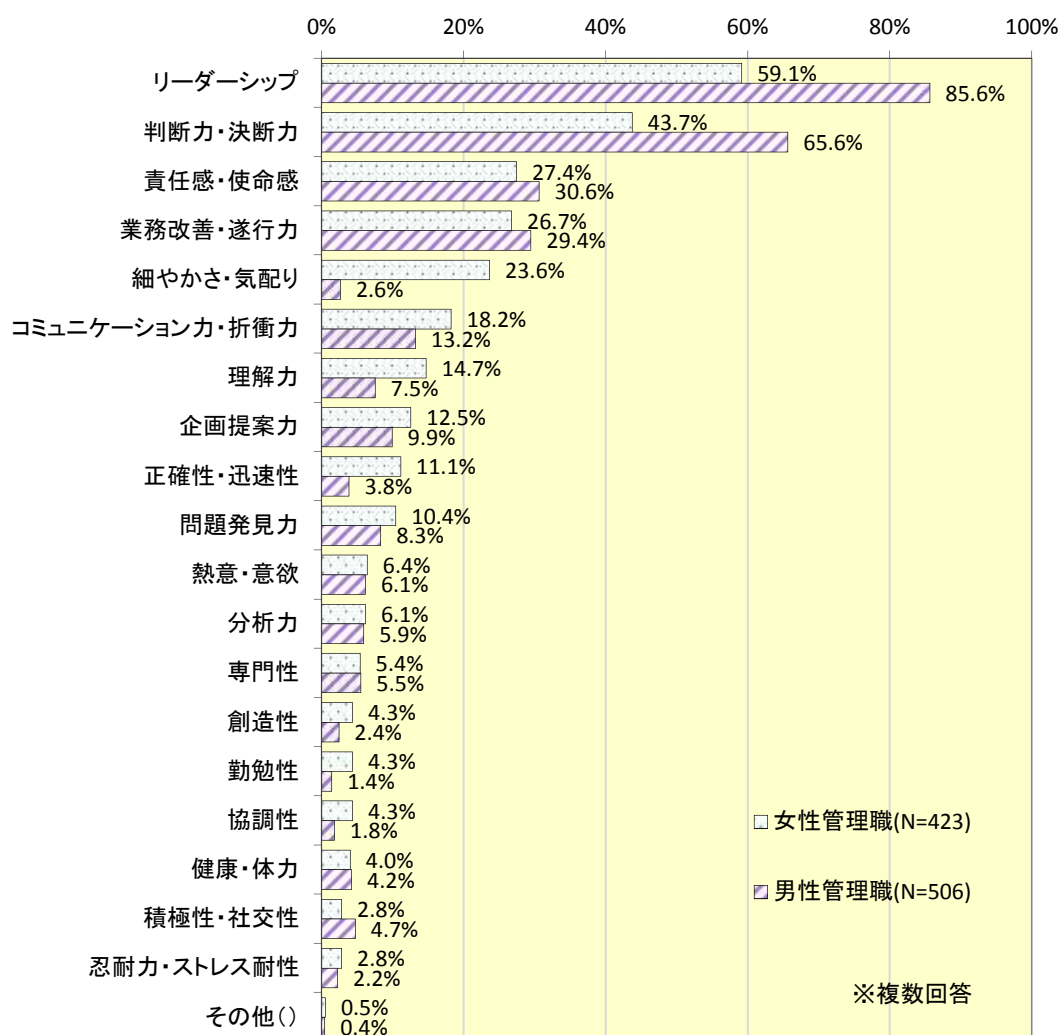
5 企業が期待する従業員の能力・資質

(1) 管理職

企業が従業員に期待する能力・資質を男女別に管理職、正社員（除く管理職）、非正社員の3つの区分で見ると、管理職では女性・男性とも「リーダーシップ」（女性：59.1%、男性：85.6%）、「判断力・決断力」（女性：43.7%、男性：65.6%）、「責任感・使命感」（女性：27.4%、男性：30.6%）、「業務改善・遂行力」（女性：26.7%、男性：29.4%）が上位となっている。次いで女性は「細やかさ・気配り」（女性：23.6%、男性：2.6%）、男性は「コミュニケーション力・折衝力」（女性：18.2%、男性：13.2%）となっている。

これらの中で、女性に比べて男性に期待されているのは「リーダーシップ」と「判断力・決断力」であり、男性に比べて女性に期待されているのは「細やかさ・気配り」である。

図 I-5-1 企業が管理職に期待する能力・資質

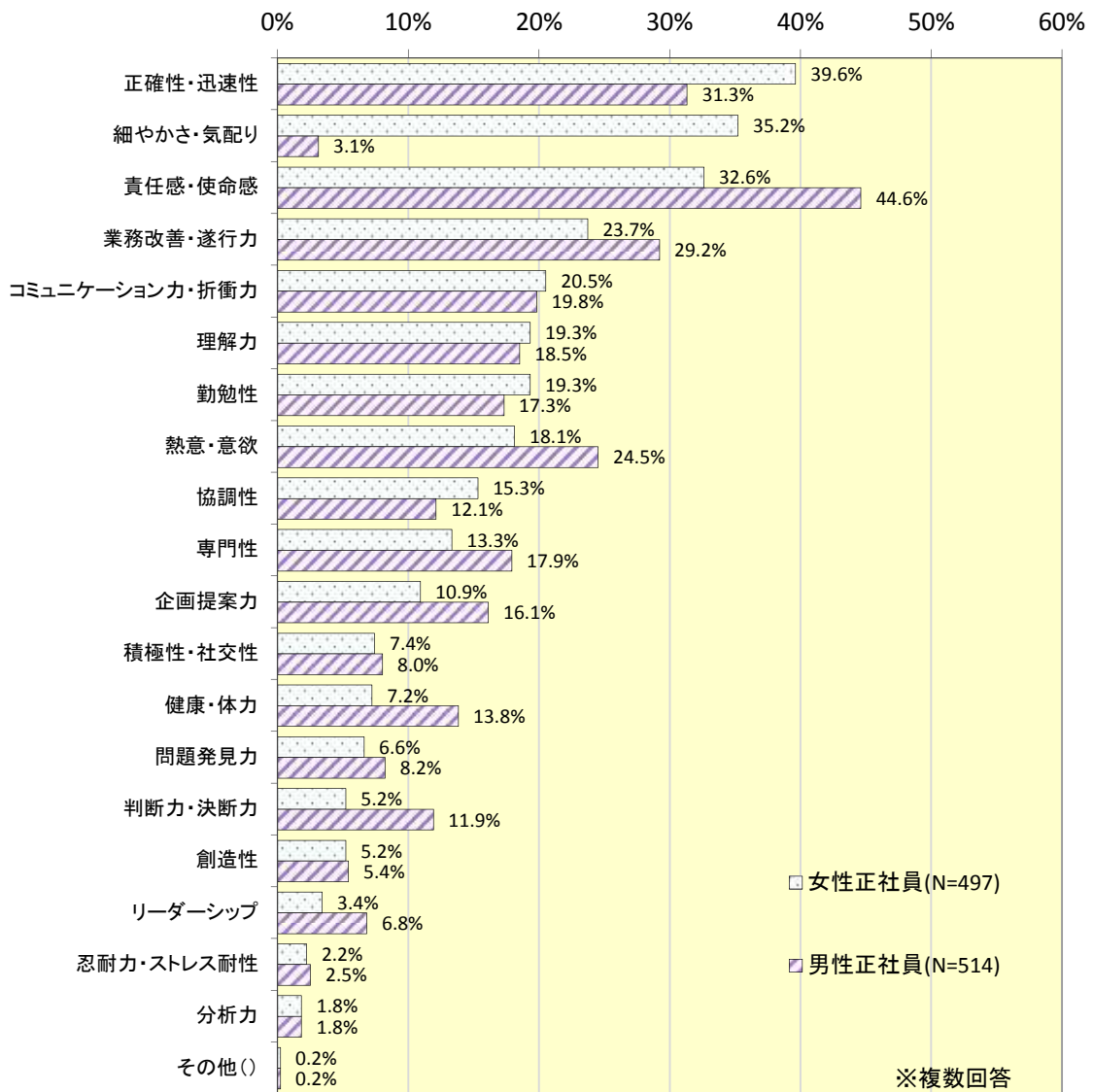


(2) 正社員（除く管理職）

正社員に期待する能力・資質については、女性は「正確性・迅速性」が 39.6%で最も高く、次いで「細やかさ・気配り」が 35.2%、「責任感・使命感」が 32.6%となっている。男性は「責任感・使命感」が 44.6%で最も高く、次いで「正確性・迅速性」が 31.3%、「業務改善・遂行力」が 29.2%、「熱意・意欲」が 24.5%となっている。

これらの中で、女性に比べて男性に期待されているのは「責任感・使命感」、「熱意・意欲」、「業務改善・遂行力」であり、男性に比べて女性に期待されているのは「細やかさ・気配り」「正確性・迅速性」である。

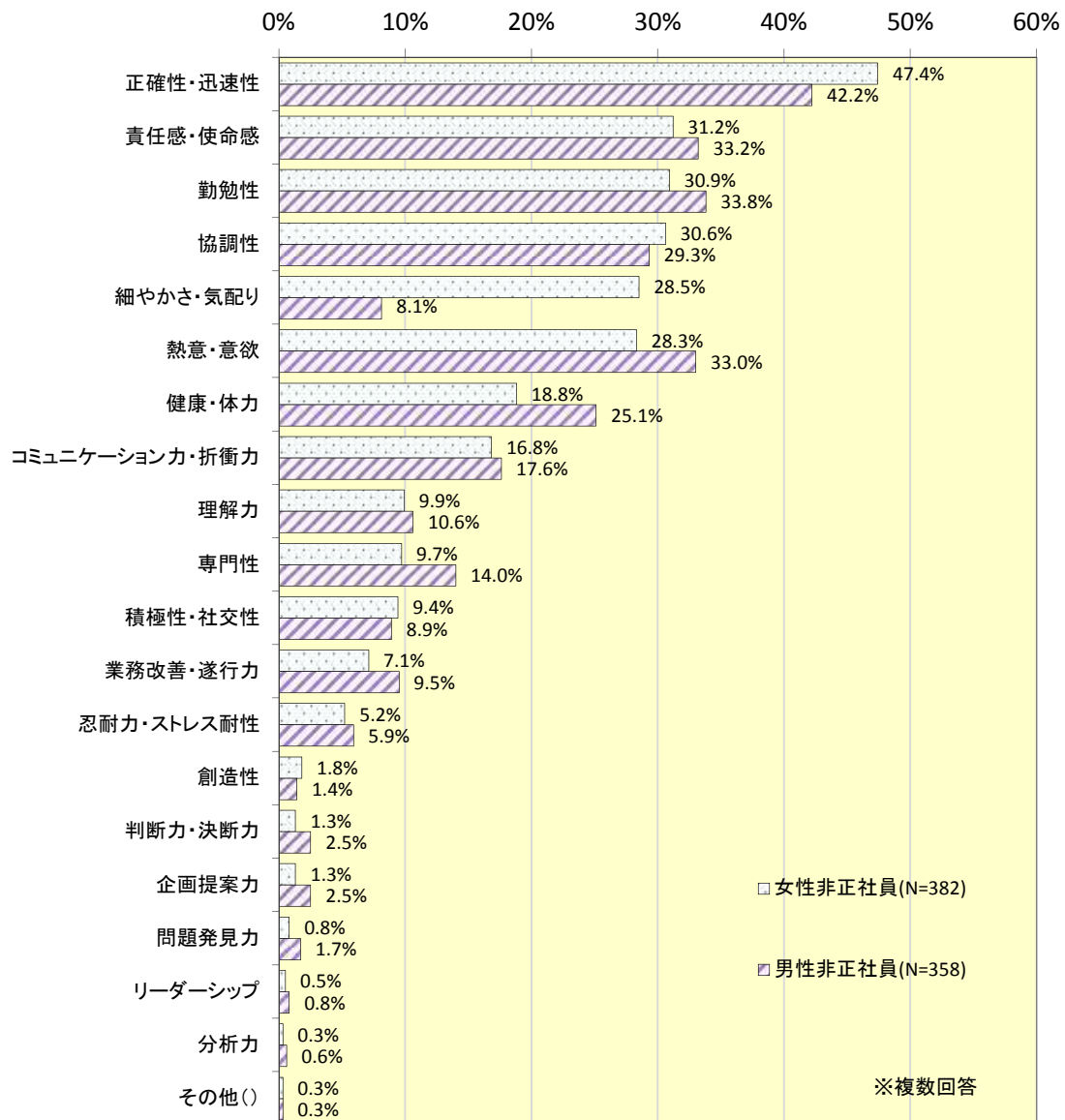
図 I-5-2 企業が正社員（除く管理職）に期待する能力・資質



(3) 非正社員

非正社員に期待する能力・資質については、女性・男性とも「正確性・迅速性」が最も高い（女性：47.4%、男性：42.2%）。また「責任感・使命感」（女性：31.2%、男性：33.2%）、「勤勉性」（女性：30.9%、男性：33.8%）、「協調性」（女性：30.6%、男性：29.3%）などの割合も高くなっている。加えて、女性は「細やかさ・気配り」が28.5%、男性は「熱意・意欲」が33.0%、「健康・体力」が25.1%で高くなっている。

図 I-5-3 企業が非正社員に期待する能力・資質

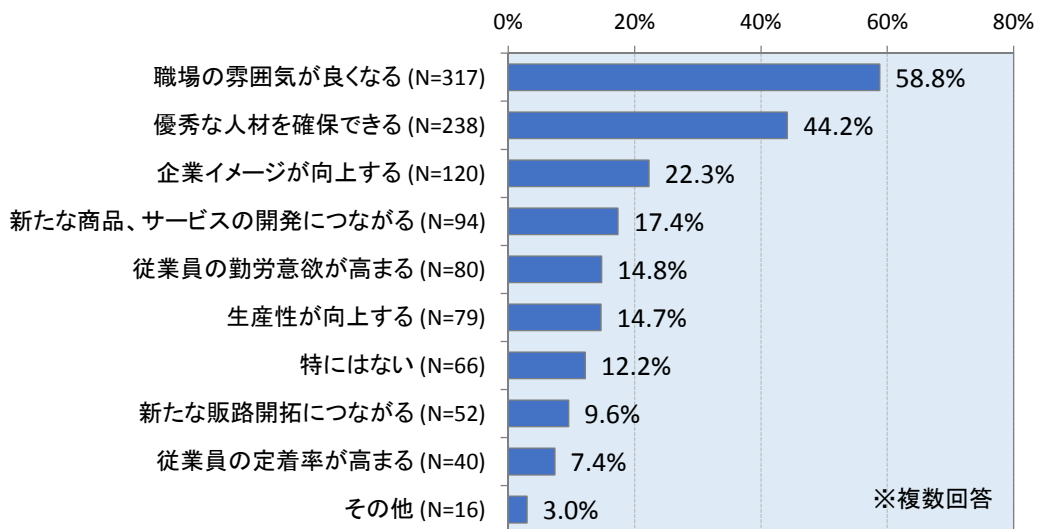


6 女性を雇用するメリットと女性管理職についての意識

(1) 女性を雇用するメリット

女性を雇用するメリットは、「職場の雰囲気が良くなる」が 58.8%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保できる」が 44.2%となっている。企業の業績向上に直接つながると考えられる「生産性が向上する」が 14.7%、「新たな販路開拓につながる」が 9.6%と低くなっている。

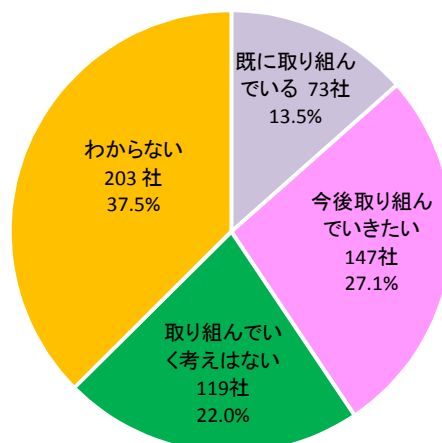
図 I-6-1 女性を雇用するメリット (N=539)



(2) 女性管理職を増やすための取り組み状況

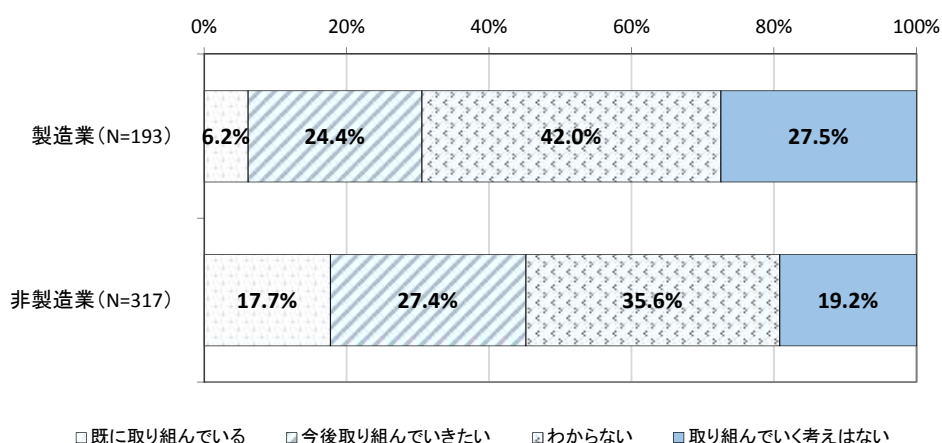
女性管理職を増やすための取り組みについては、「既に取り組んでいる」とする企業が 13.5%である。これに「今後取り組んでいきたい」の 27.1%を加えると 40.6%である。また、「取り組んでいく考えはない」が 22.0%である一方、「わからない」とする企業が 37.5%となっている。

図 I-6-2 女性管理職を増やすための取り組み状況 (N=542)



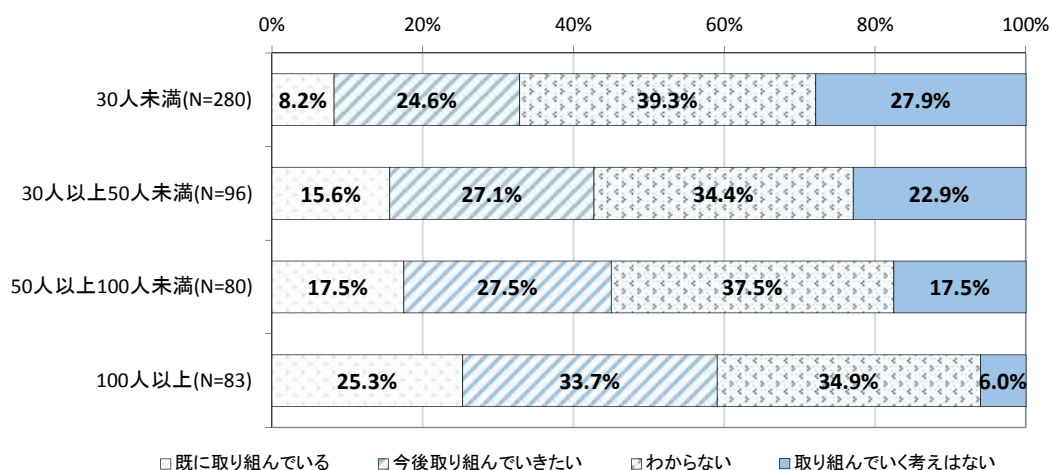
これを業種別に見ると、製造業では「既に取り組んでいる」が6.2%、「今後取り組んでいきたい」が24.4%となっているのに対し、非製造業では「既に取り組んでいる」が17.7%、「今後取り組んでいきたい」が27.4%となっている。女性管理職を増やすための取り組みについては非製造業においてやや進展している。その一方で、製造業、非製造業とも「わからない」とする企業が最も高い（製造業：42.0%、非製造業：35.6%）。

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



さらに、従業員規模別に見ると、「既に取り組んでいる」とする企業の割合は、「30人未満」が8.2%、「30人以上50人未満」が15.6%、「50人以上100人未満」が17.5%、「100人以上」が25.3%で、従業員が多い企業ほど高くなっている。

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

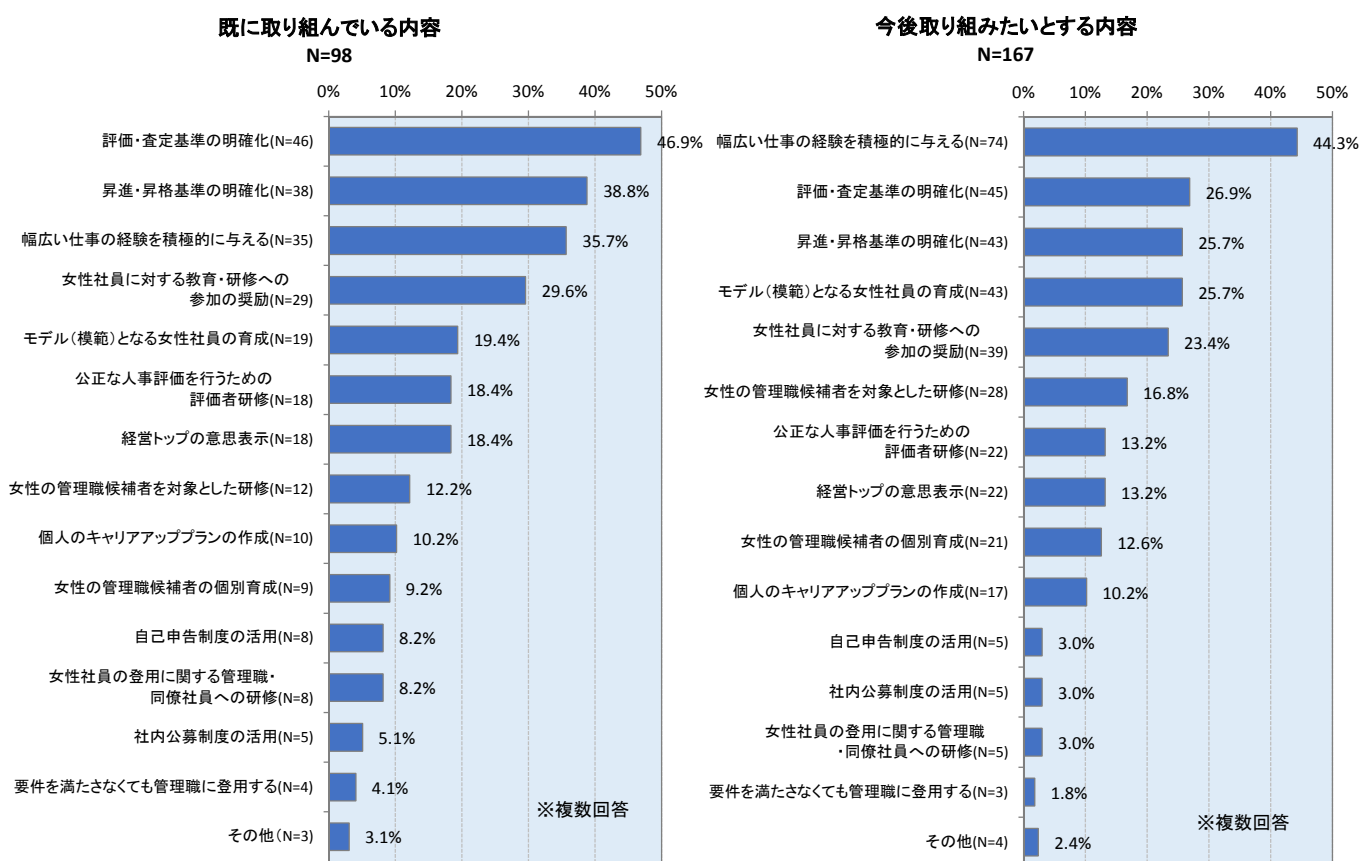


(3) 女性管理職を増やすための具体的な取り組み内容

「既に取り組んでいる」とした企業の具体的な内容としては、「評価・査定基準の明確化」が46.9%で最も高く、次いで「昇進・昇格基準の明確化」が38.8%、「幅広い仕事の経験を積極的に与える」が35.7%、「女性社員に対する教育・研修への参加の奨励」が29.6%となっている。

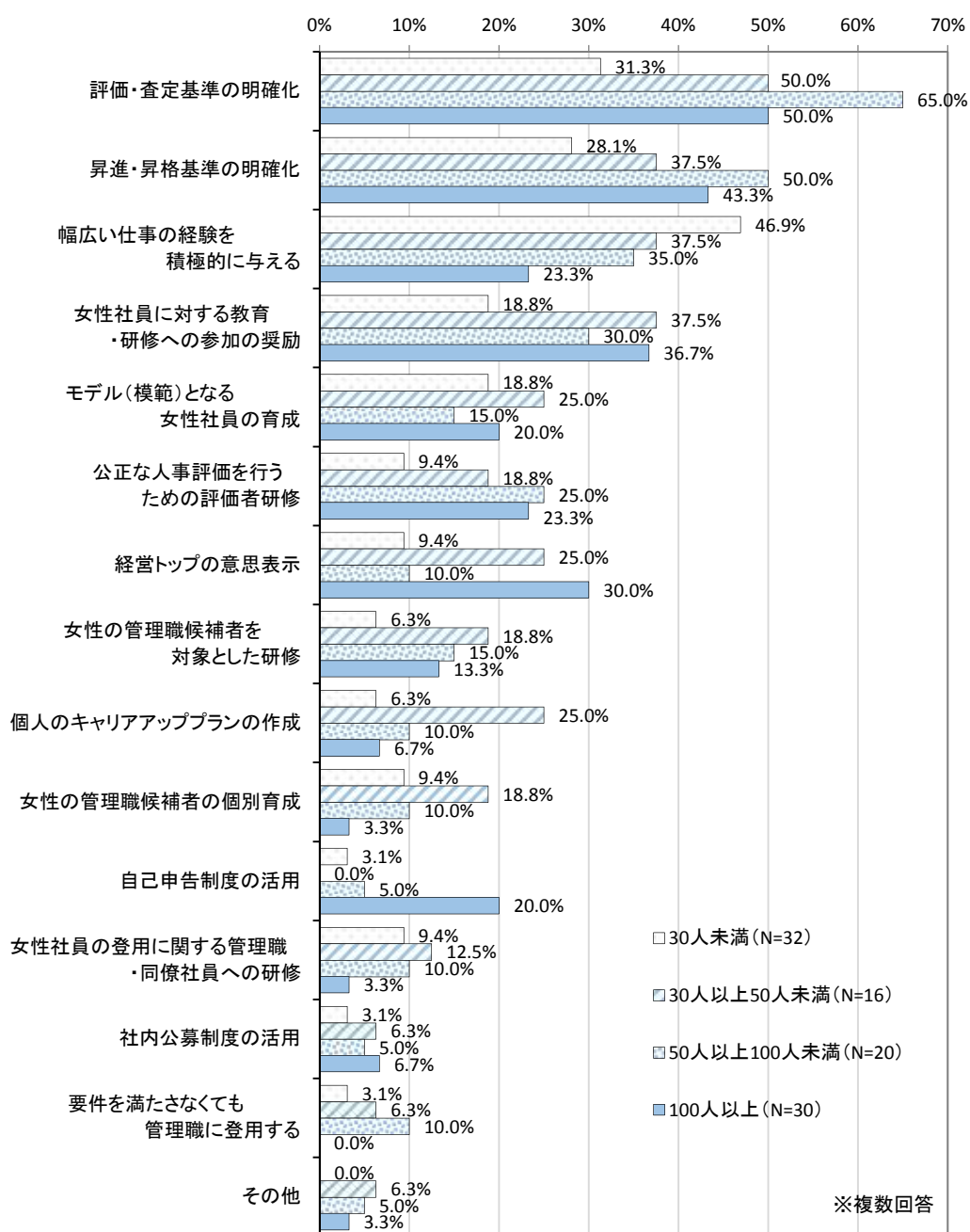
また、「今後取り組みたい」とした企業の具体的な内容としては、「幅広い仕事の経験を積極的に与える」が44.3%で最も高く、次いで「評価・査定基準の明確化」が26.9%、「昇進・昇格基準の明確化」と「モデル（模範）となる女性社員の育成」がともに25.7%、「女性社員に対する教育・研修への参加の奨励」が23.4%となっている。

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



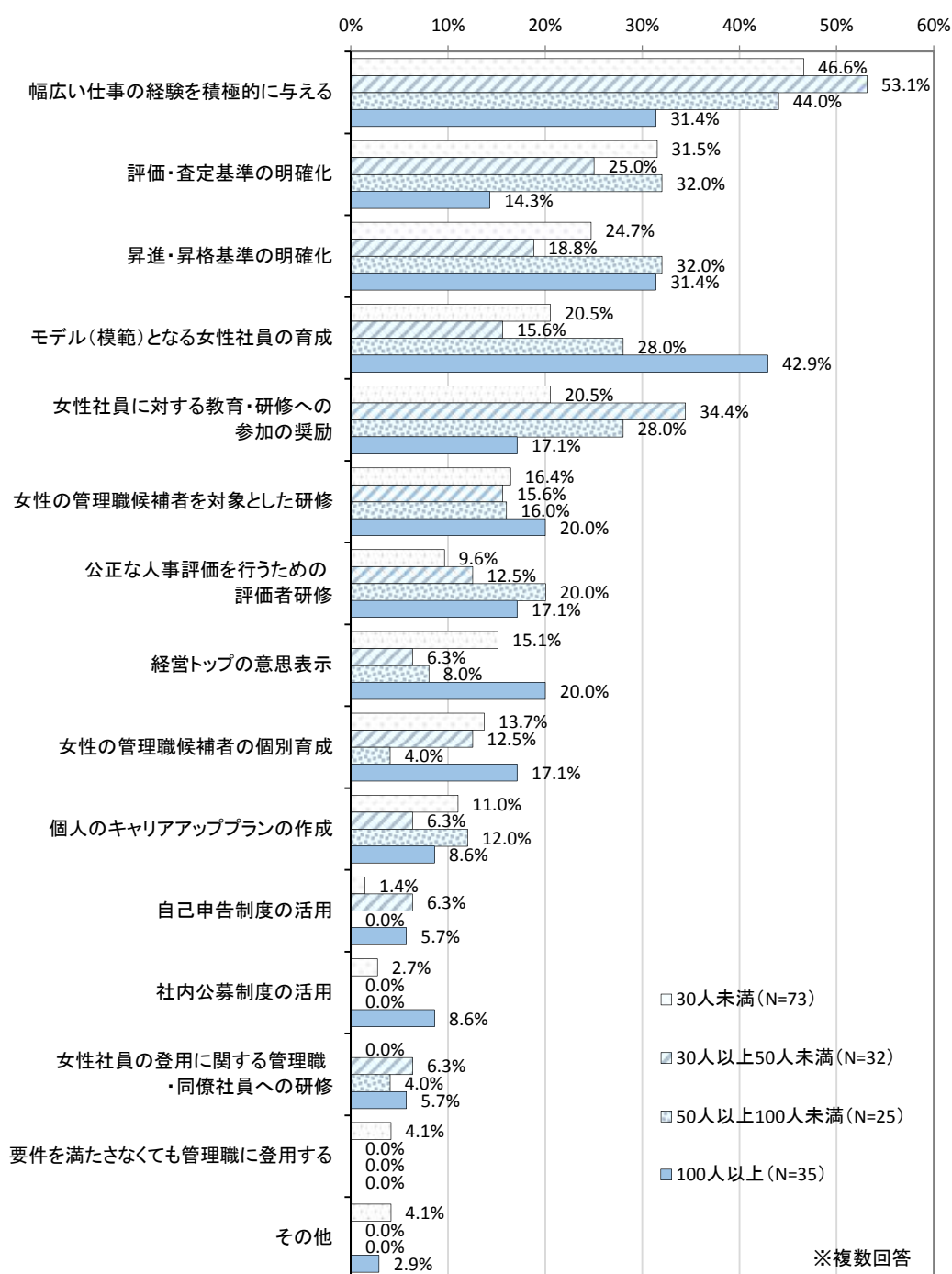
既に取り組んでいる内容を従業員規模別に見ると、特徴的な取り組みとして、従業員「30人未満」の企業では「幅広い仕事の経験を積極的に与える」、従業員「30人以上50人未満」の企業では「モデル(模範)となる女性社員の育成」、「個人のキャリアアッププランの作成」、従業員「50人以上100人未満」の企業では「評価・査定基準の明確化」、「昇進・昇格基準の明確化」、従業員「100人以上」の企業では「経営トップの意思表示」、「自己申告制度の活用」となっている。

図 I-6-6 従業員規模別 女性管理職を増やすため既に取り組んでいる内容



今後取り組みたいとする内容を従業員規模別に見ると、特徴的なものとして、従業員「30人以上 50人未満」の企業では「幅広い仕事の経験を積極的に与える」、「女性社員に対する教育・研修への参加の奨励」、従業員「50人以上 100人未満」の企業では「公正な人事評価を行うための評価者研修」、従業員「100人以上」の企業では「モデル（模範）となる女性社員の育成」、「経営トップの意思表示」、「女性の管理職候補者の個別育成」となっている。

図 I-6-7 従業員規模別 女性管理職を増やすため今後取り組みたいとする内容

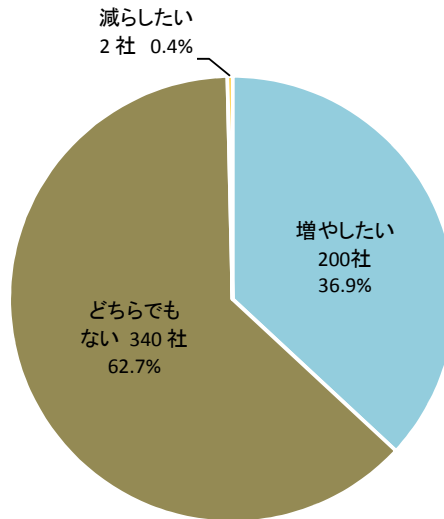


7 今後の女性の雇用方針

(1) 将来の女性従業員数の意向

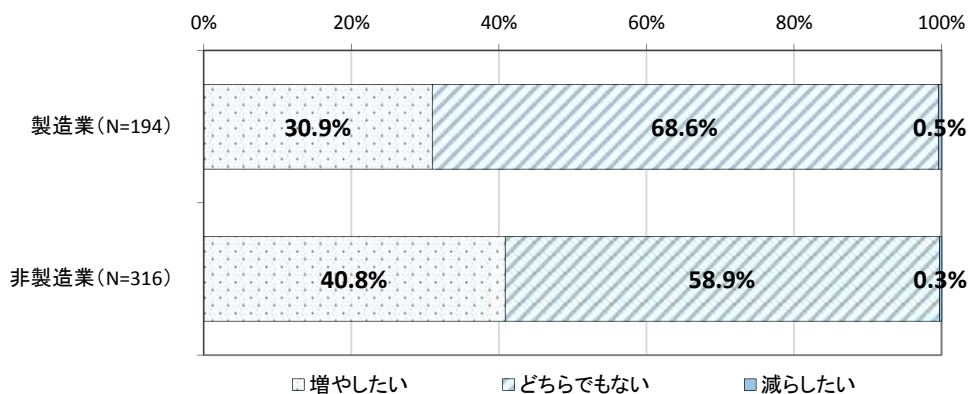
概ね5年後の女性従業員数について、「増やしたい」とする企業は全体の36.9%で、「減らしたい」が0.4%、「どちらでもない」が62.7%となっている。

図 I-7-1 将来の女性従業員の数 (N=542)



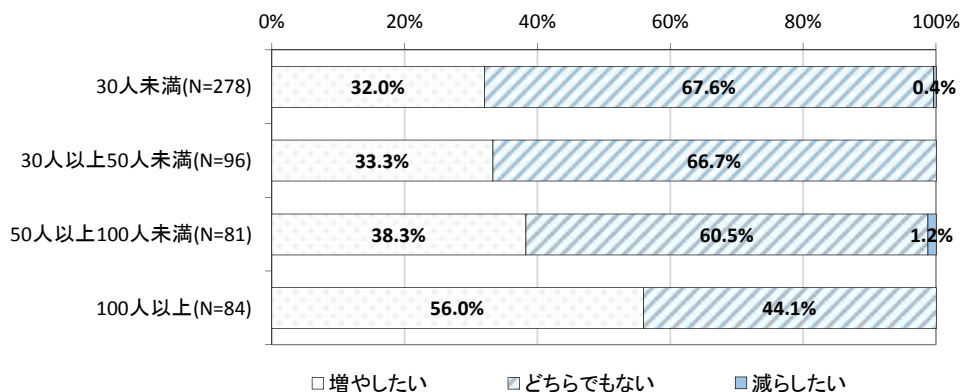
これを業種別に見ると、「増やしたい」とする企業の割合は、製造業が30.9%、非製造業が40.8%である。

図 I-7-2 業種別 将来の女性従業員数の増減意向



さらに、従業員規模別に見ると、「増やしたい」とする企業は、「30人未満」が32.0%、「30人以上50人未満」が33.3%、「50人以上100人未満」が38.3%、「100人以上」が56.0%で、従業員規模が大きくなるほど「増やしたい」とする割合が高くなっている。特に、「100人以上」では「増やしたい」とする企業が56.0%と高くなっている。

図 I-7-3 従業員規模別 将来の女性従業員数の増減意向

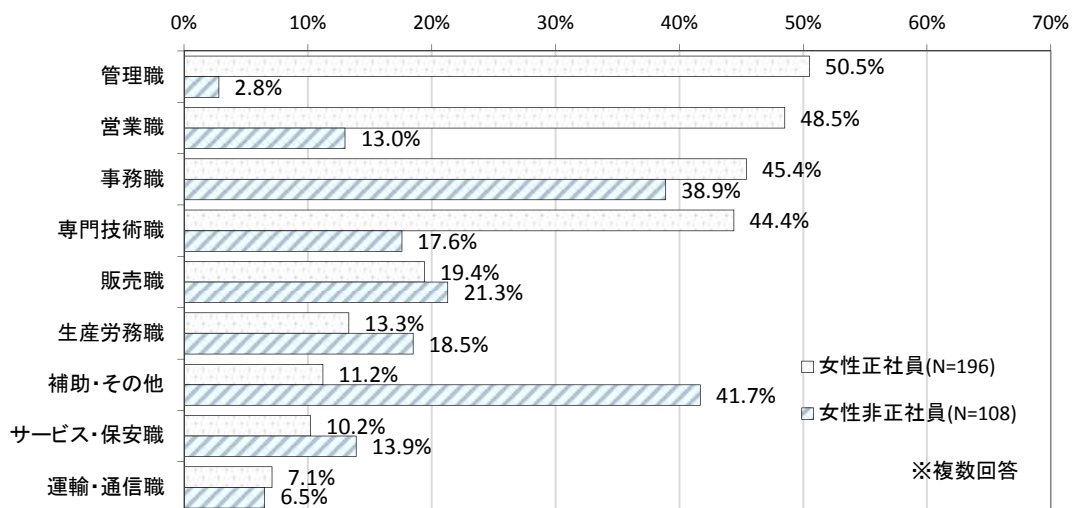


(2) 増やしたいとする女性の職種

女性従業員数を増やしたいとする企業の女性の職種としては、正社員では「管理職」が50.5%で最も高く、次いで「営業職」が48.5%、「事務職」が45.4%、「専門技術職」が44.4%である。

非正社員では「補助・その他」が41.7%で最も高く、次いで「事務職」が38.9%、「販売職」が21.3%、「生産労務職」が18.5%となっている。

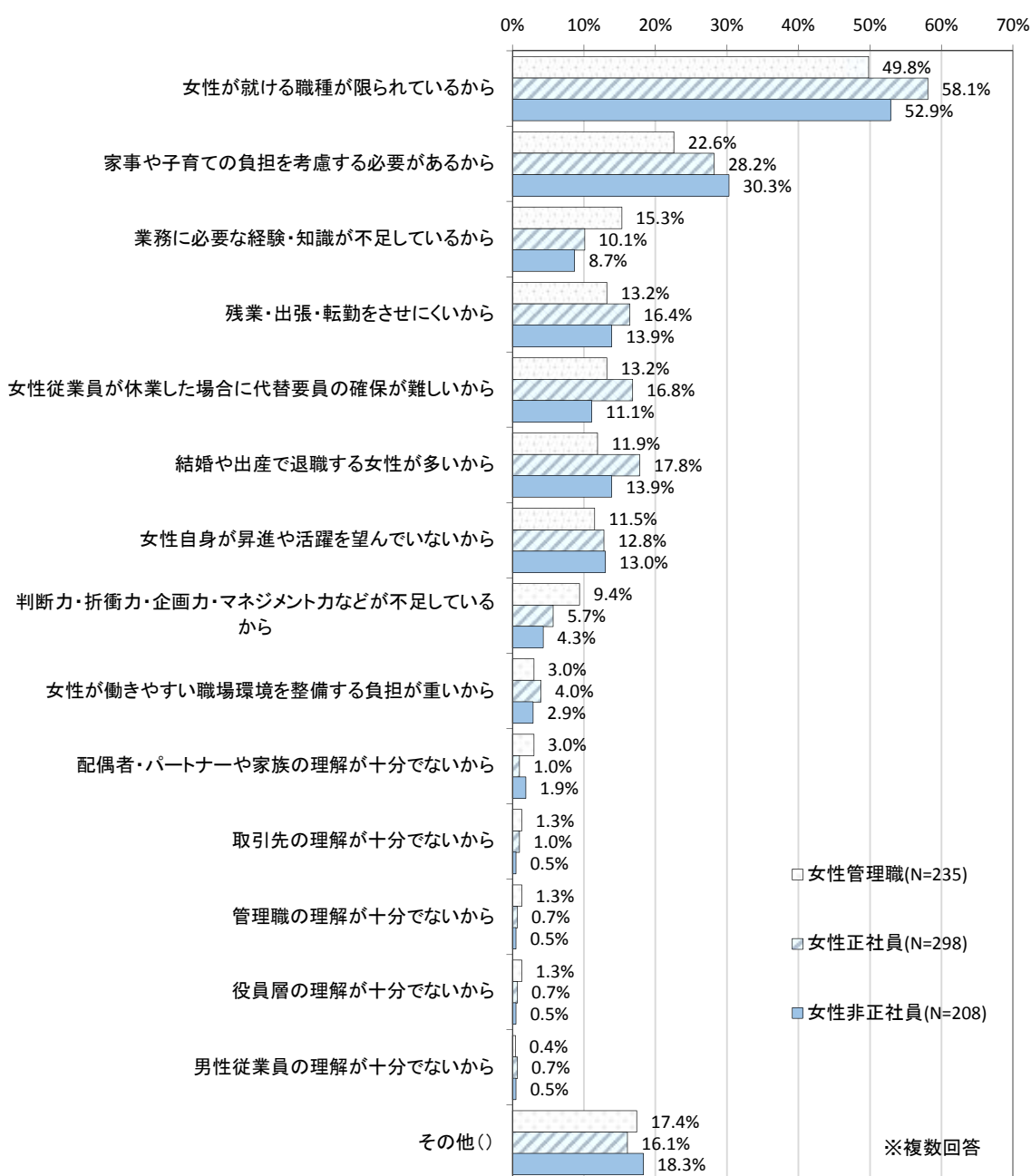
図 I-7-4 将来増やしたいとする女性の職種



(3) 女性従業員を増やす意向がない理由

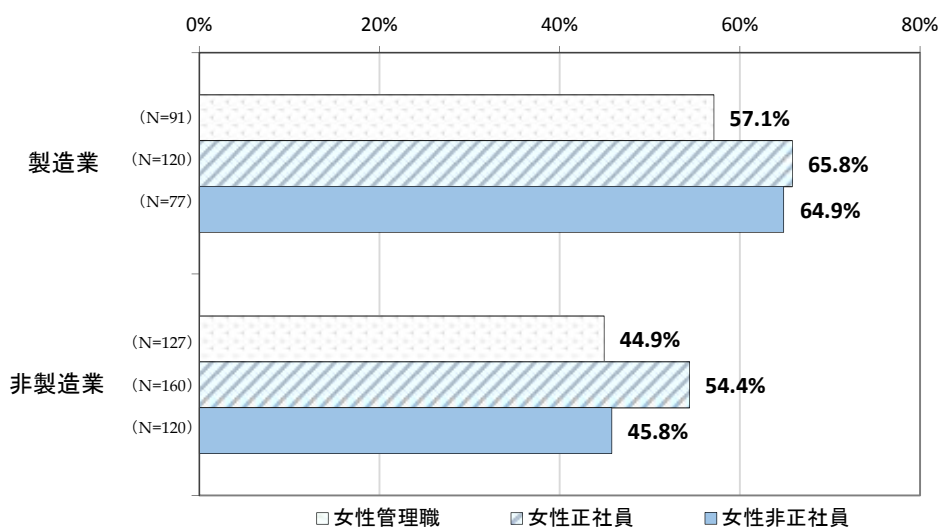
女性従業員を増やす意向がない企業の理由としては、管理職・正社員・非正社員とも「女性が就ける職種が限られているから」が最も高く（管理職：49.8%、正社員：58.1%、非正社員：52.9%）、次いで「家事や子育ての負担を考慮する必要があるから」（管理職：22.6%、正社員：28.2%、非正社員：30.3%）となっている。「その他」の理由としては、「これ以上人員を増やせない」、「既に女性従業員が多い」、「募集してもそもそも女性は来ない」など多様である。

図 I-7-5 将来女性従業員を増やす意向がない理由



また、将来女性従業員を増やす意向がない理由として「女性が就ける職種が限られているから」を選択した企業の割合を業種別に見ると、管理職・正社員・非正社員とも製造業が高くなっている。一方、非製造業では「女性の就ける職種が限られているから」という意識は相対的に低いものの、管理職・非正社員に比べ正社員が高くなっている。

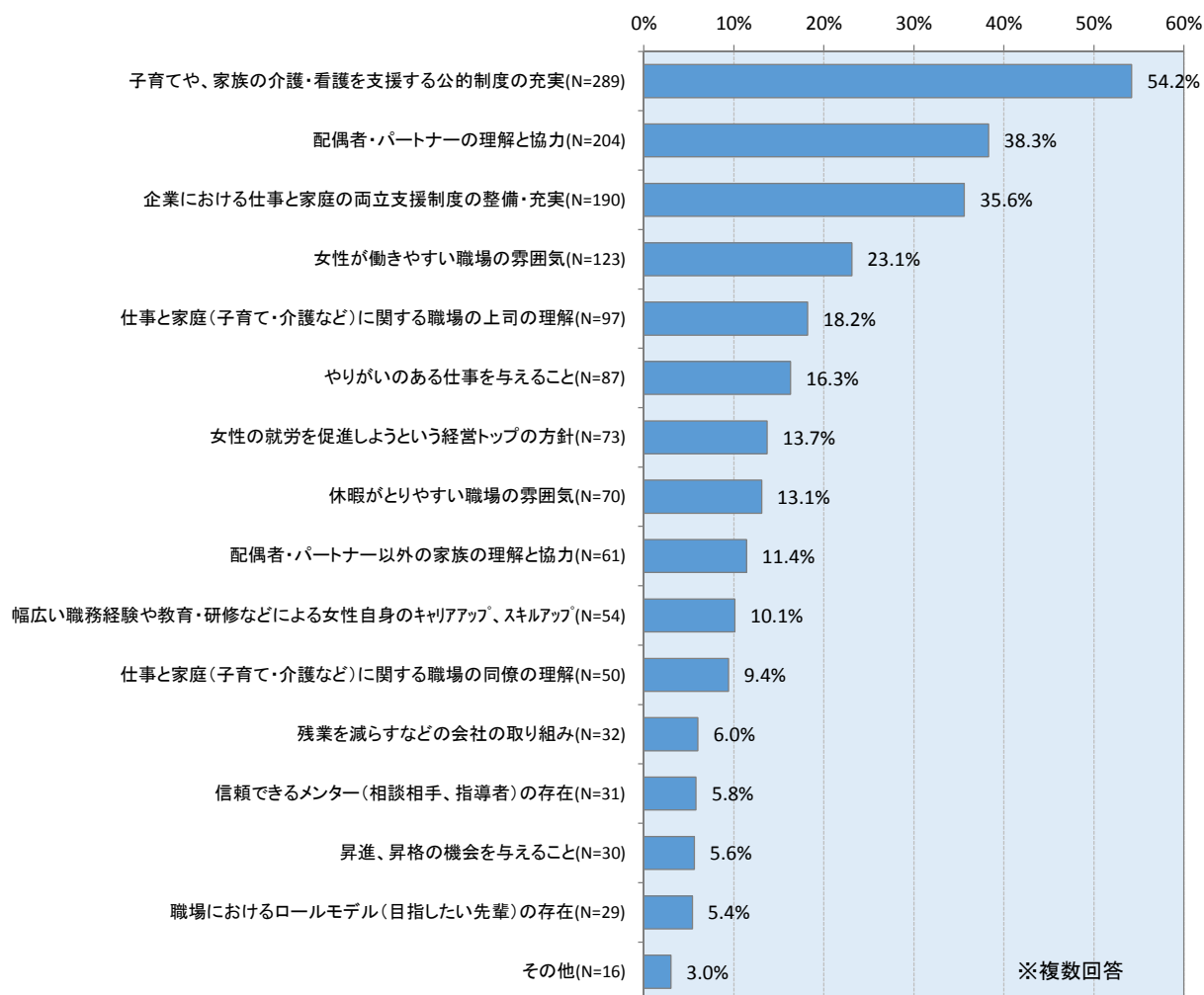
図 I-7-6 「女性が就ける職種が限られているから」を選択した業種別・従業員区分別の割合



8 女性が働き続けるための課題意識

女性が働き続けるために必要なことは、「子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実」が54.2%で最も高く、次いで「配偶者・パートナーの理解と協力」が38.3%、「企業における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実」が35.6%、「女性が働きやすい職場の雰囲気」が23.1%となっている。

図 I-8-1 女性が企業で働き続けるために必要なもの (N=533)

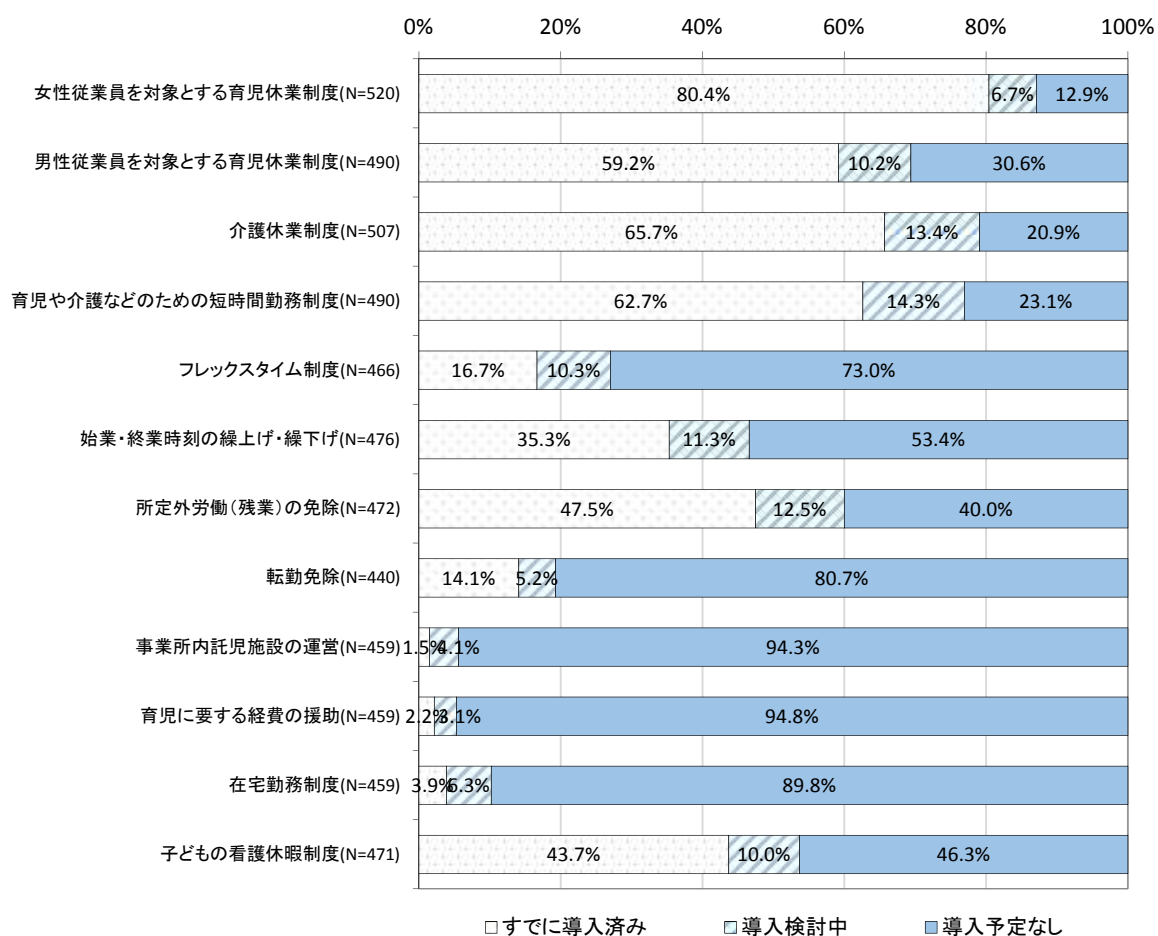


9 企業における仕事と家庭の両立支援の取り組み状況

(1) 両立支援制度の導入状況

仕事と家庭（出産・育児・介護など）の両立支援制度については、「育児休業制度（男女とも）」、「介護休業制度」、「育児や介護などのための短時間勤務制度」が比較的多くの企業で導入されているものの、それ以外の制度の導入はあまり進んでいない。なかでも「フレックスタイム制度」、「転勤免除」、「事業所内託児施設の運営」、「育児に要する経費の援助」及び「在宅勤務制度」に関しては、多くの企業が「導入予定なし」としている。

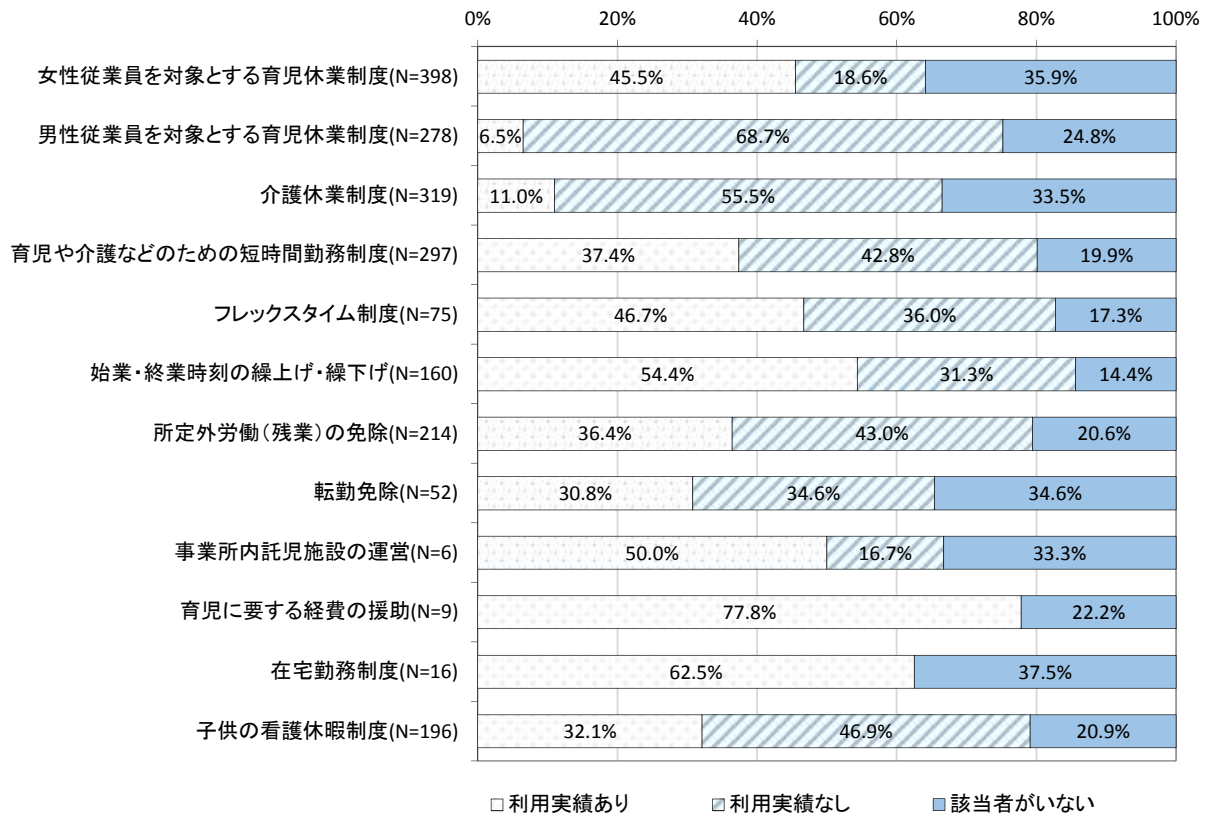
図 I-9-1 仕事と家庭の両立支援制度の有無



(2) 両立支援制度の利用状況

仕事と家庭の両立支援制度を導入している企業の過去3年間の利用状況は、ほとんどの制度において利用率が50%を下回っている。特に「男性従業員を対象とする育児休業制度」の利用率は6.5%と極めて低く、総じて制度はあっても利用は低調という実態が表れている。

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



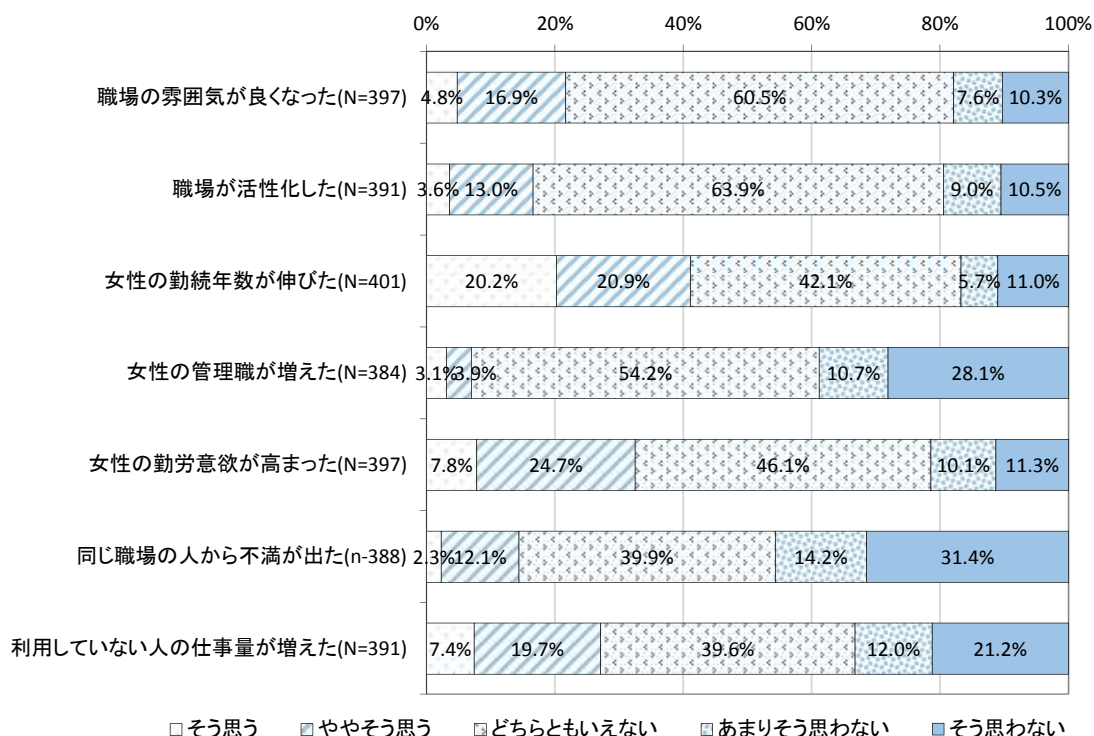
(3) 両立支援制度導入による社内効果

仕事と家庭の両立支援制度の導入による企業全体の反応を見ると、「女性の勤続年数が伸びた」については、「そう思う」「ややそう思う」（以下『肯定』）が41.1%、「そう思わない」「あまりそう思わない」（以下『否定』）が16.7%、「女性の勤労意欲が高まった」については、『肯定』が32.5%、『否定』が21.4%となっている。いずれも、「どちらともいえない」が約4割を占めるものの、『肯定』が『否定』を上回っており、企業の制度導入が女性の継続した就労に効果があったと考えていることがうかがえる。

一方で、「女性の管理職が増えた」については、『肯定』が7.0%、『否定』が38.8%と、『否定』が『肯定』を大きく上回っており、「どちらともいえない」が54.2%と半数を超えていることから、管理職の増加には直接繋がらない、あるいは、現在のところ判断しかねる状況であると考えていることがうかがえる。

また、「同じ職場の人から不満が出た」については、『肯定』が14.4%、『否定』が45.6%、「利用していない人の仕事量が増えた」については、『肯定』が27.1%、『否定』が33.2%と、『否定』が『肯定』を上回っていることから、社内で制度の理解が得られてきていることがその背景にあるのではないかと考えられる。

図 I-9-3 両立支援制度導入による企業全体の反応



10 その他自由意見

自由意見では、84社から回答が寄せられた。主な内容は以下のとおりである。

(1) 困っていること

- 性別に関係なく能力のある人材を求めているが、残念ながらキャリアアップ、スキルアップを望む社員は少ない。
- 少人数の会社では休暇を取りたくても代わりの社員がいないのが実情だ。いくら公的な制度を設けても中小企業でそれを実践するのは難しい。
- 中小企業は、大手企業のように雇用、就労において十分な協力・補助を行えるだけの余裕(売上・利益)がない。
- 経営者や役員層の女性に対する考え方に差別的なものがあり、育児休業制度を導入しても利用できる環境ではない。
- 女性社員の育児休暇は充実したが、女性社員の中には子育てを理由に会社の仕事を優先しない人がいる。その分子どものいない女子社員に負担がきている。
- 子ども、家庭を理由に遅刻、早退が多いと他の社員との不公平さが出てしまう。
- 結婚、出産を機に退職していく女性が多い。短時間勤務等の制度を導入しても最低限の人数で運用しているため他への負担が大きくなる。
- 母子家庭の方の定着率が悪い。女性が社会進出していくためには、配偶者・パートナー・家族の理解や協力も必要。女性ばかりががんばるのでは女性も社会進出が続かない。
- 当社はコンクリート製造業という仕事上、なかなか男女同等とまではいかない。現状では女性の仕事は限られている。

(2) 工夫していること

- 女性も働きやすい環境プロジェクトを発足させ、従業員が働きやすい環境づくりについて討議を行っている。
- 女性の管理職登用をグループ全体で取り組んでいる。
- 当社では、採用を男女の区別なく人物を見て決めている。工場内もかつては男だけの世界であったが、今では女の人も元気よく働いている。
- 経営方針として、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを掲げ、具体的に経営計画に落とし込んで推進している。
- 男女の別なく、家庭のことについては相談に応じて、フレキシブルに対応するよう心掛けている。

(3) 改善に向けた要望・意見

- 子育て中の女性と子育て卒業の女性とのマッチングの機会が欲しい。
- これからは社員1人1人の研修受講が必要である。行政としてもそれに役立つ研修プログラムを作って欲しい。
- 女性社員のスキルアップや他企業の女性社員との交流の場といった研修、交流の機会をもっと増やすべきだ。

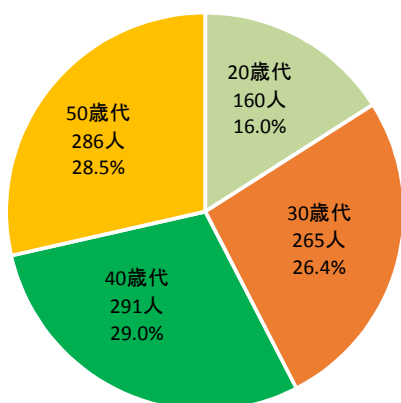
II 市民アンケート調査

1 回答者の属性

(1) 回答者の属性

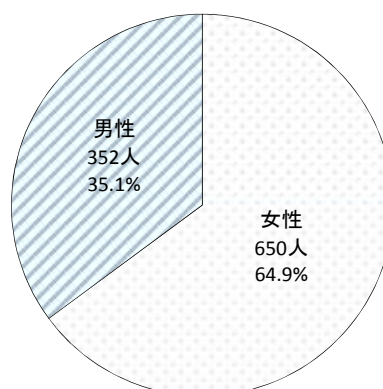
【年代構成】

図Ⅱ-1-1 年代構成 (N=1002)



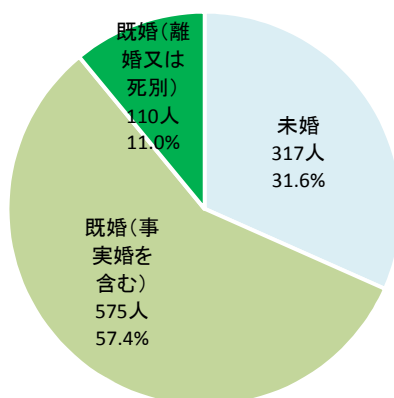
【性別構成】

図Ⅱ-1-2 性別構成 (N=1002)



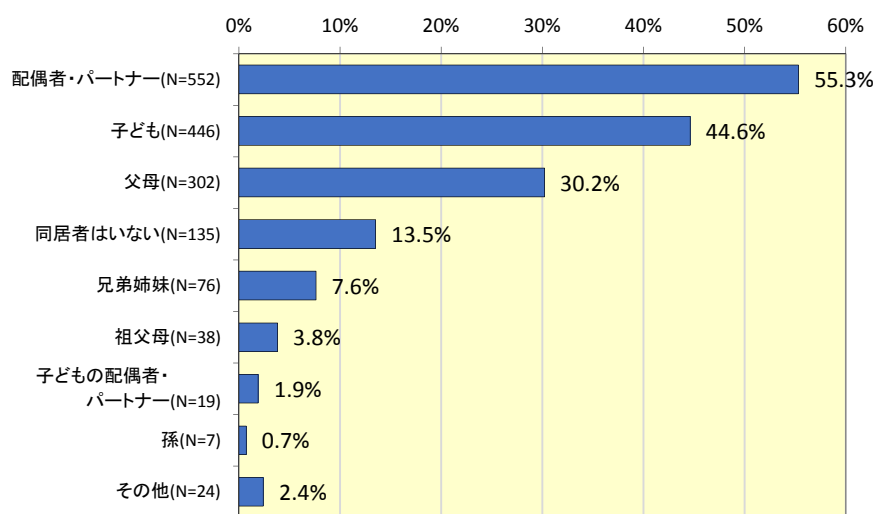
【未婚・既婚状況】

図Ⅱ-1-3 未婚・既婚状況 (N=1002)



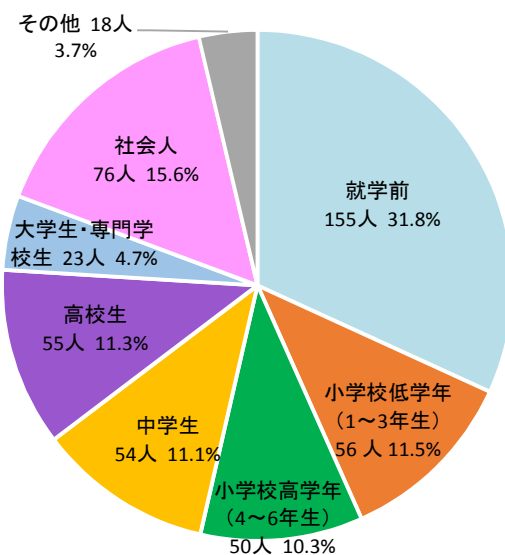
【同居家族の状況】

図Ⅱ-1-4 同居家族の状況 (N=999)



【子どもの状況】

図Ⅱ-1-5 子どもの状況 (N=487)

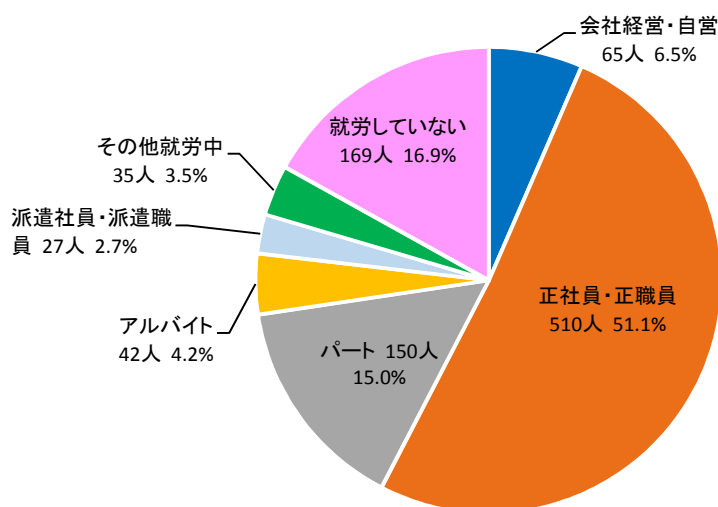


2 現在の就労状況

(1) 就労状況

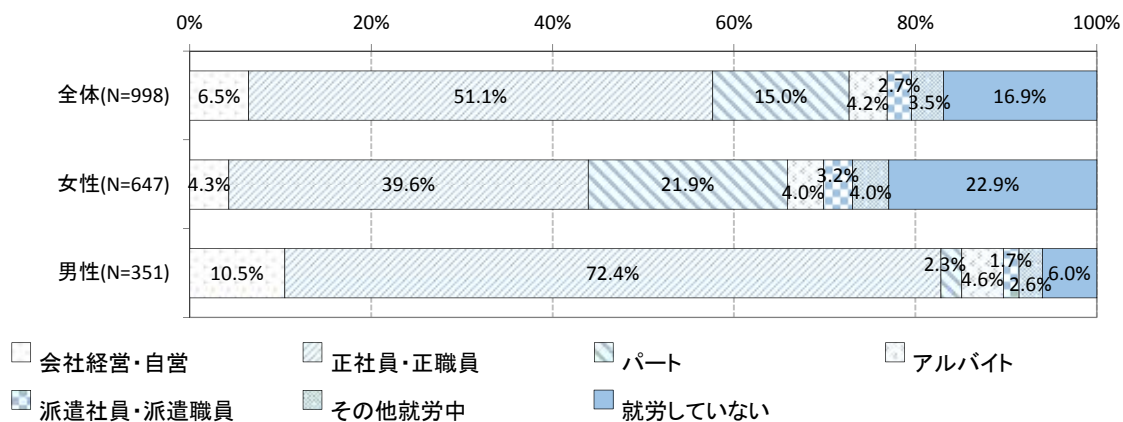
回答者の現在の就労状況を見ると、「正社員・正職員」が 51.1%で最も高く、次いで「パート」が 15.0%となっており、『就労している人』が 83.0%、『就労していない人』が 16.9%となっている。

図Ⅱ-2-1 現在の就労状況 (N=998)



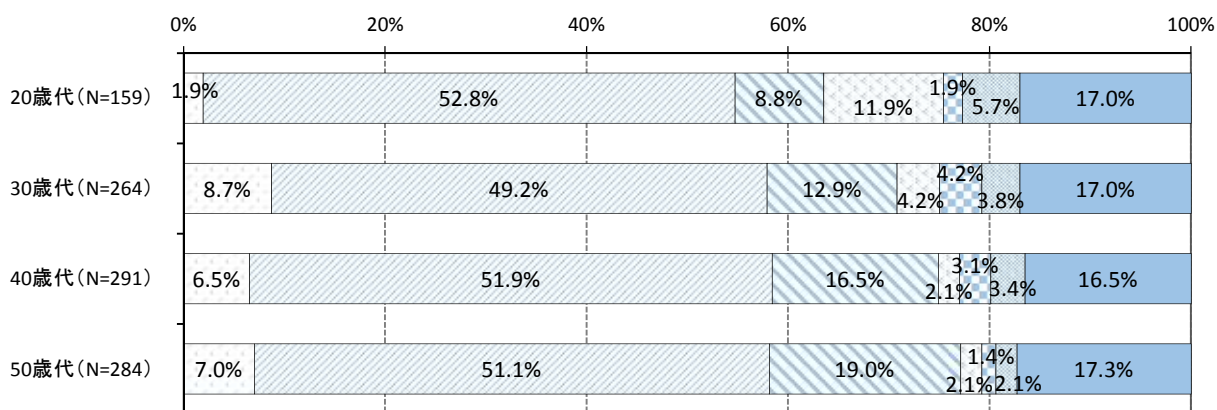
就労状況を男女別に見ると、女性は男性に比べ就労していない割合が高くなっている。また、女性は男性に比べ、正社員・正職員の割合が低く、パートの割合が高くなっている。

図Ⅱ-2-2 男女別 現在の就労状況



さらに年代別に見ると、「正社員・正職員」の割合にはあまり差が見られない。一方、「パート」の割合は高年代層ほど高いが、「アルバイト」の割合は、低年代層ほど高くなっている。就労していない人の割合については年代別にほとんど差が見られない。

図Ⅱ-2-3 年代別 現在の就労状況

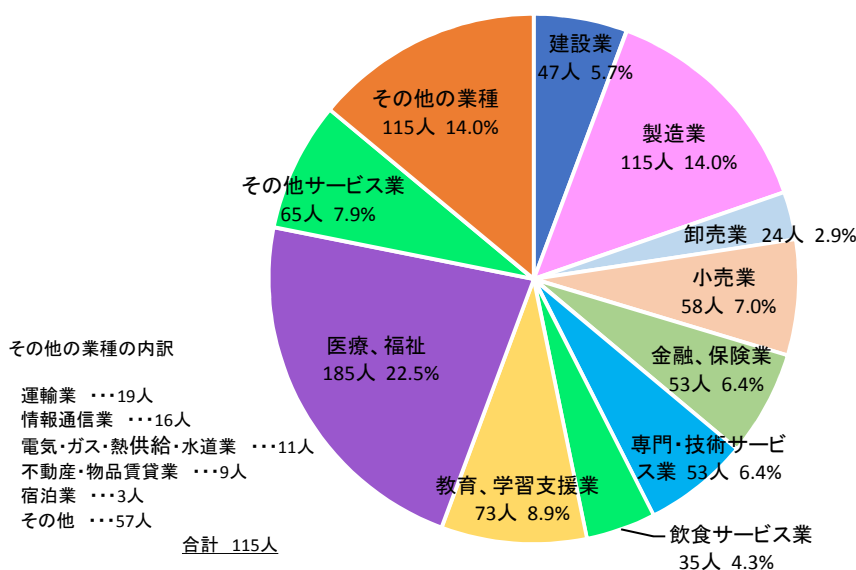


□会社経営・自営 □正社員・正職員 □パート □アルバイト □派遣社員・派遣職員 □その他就労中 □就労していない

(2) 現在就労している人の状況

現在就労している人が所属する企業・組織の業種は、「医療、福祉」が 22.5%で最も高く、次いで「製造業」が 14.0%、「教育、学習支援業」が 8.9%、「その他サービス業」が 7.9%、「小売業」が 7.0%となっている。

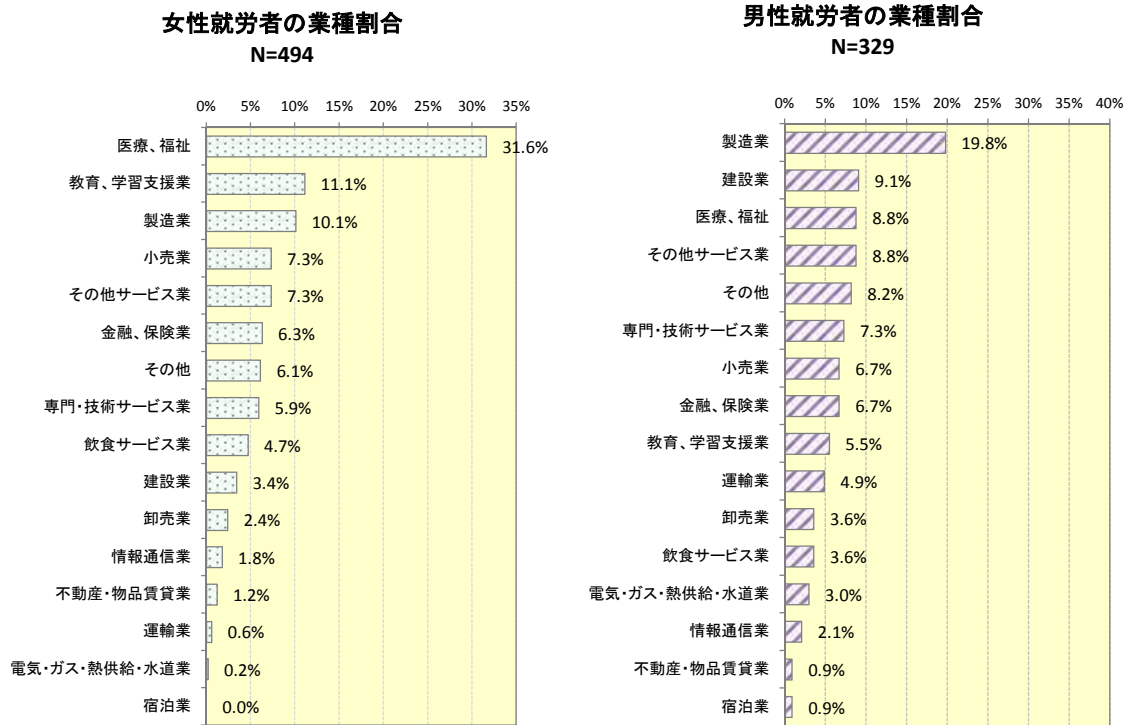
図Ⅱ-2-4 現在就労している企業や組織の業種別構成 (N=823)



これを男女別に見ると、女性は「医療、福祉」が31.6%で最も高く、次いで「教育、学習支援業」が11.1%、「製造業」が10.1%、「小売業」と「その他サービス業」がともに7.3%となっている。

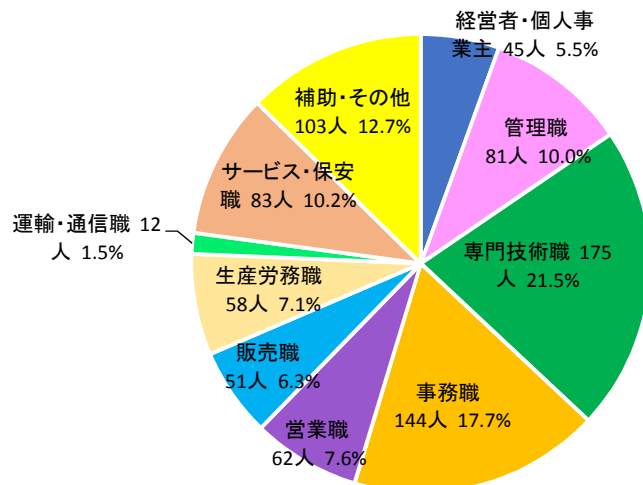
男性は「製造業」が19.8%で最も高く、次いで「建設業」が9.1%、「医療、福祉」と「その他サービス業」がともに8.8%となっている。

図Ⅱ-2-5 男女別 就労者の業種割合



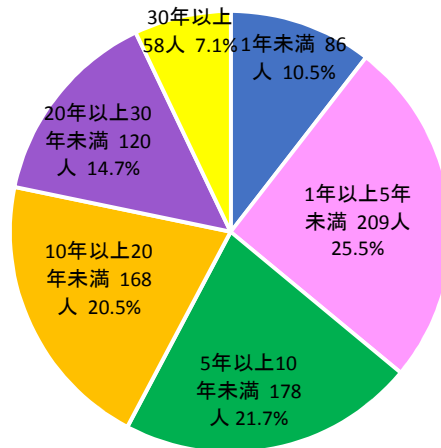
現在就労している主な職種は、「専門技術職」が21.5%で最も高く、次いで「事務職」が17.7%、「補助・その他」が12.7%、「サービス・保安職」が10.2%、「管理職」が10.0%となっている。

図Ⅱ-2-6 現在就労している主な職種 (N=814)



これを勤続年数で見ると、「1年以上5年未満」が25.5%で最も高く、次いで「5年以上10年未満」が21.7%、「10年以上20年未満」が20.5%となっている。

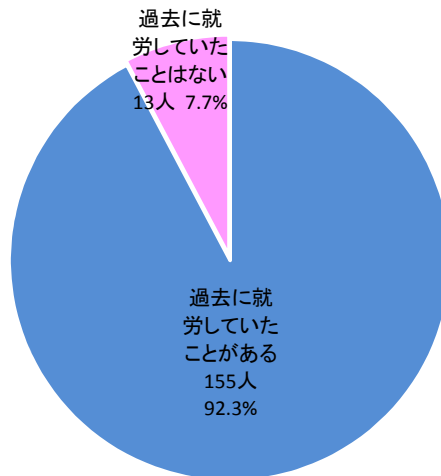
図Ⅱ-2-7 現在就労している企業や組織の勤続年数 (N=819)



(3) 現在就労していない人の状況

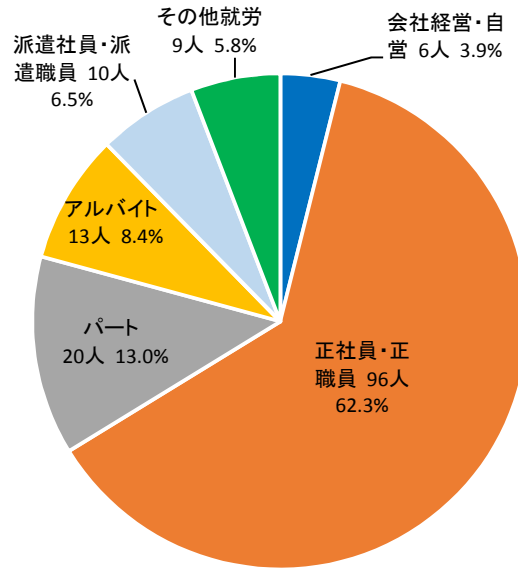
現在就労していない人のうち、92.3%が過去において就労を経験している。

図Ⅱ-2-8 過去の就労経験 (N=168<女性 147、男性 21>)



これを就労形態（期間が最も長いもの）で見ると、「正社員・正職員」が62.3%で最も高く、次いで「パート」が13.0%、「アルバイト」が8.4%となっている。

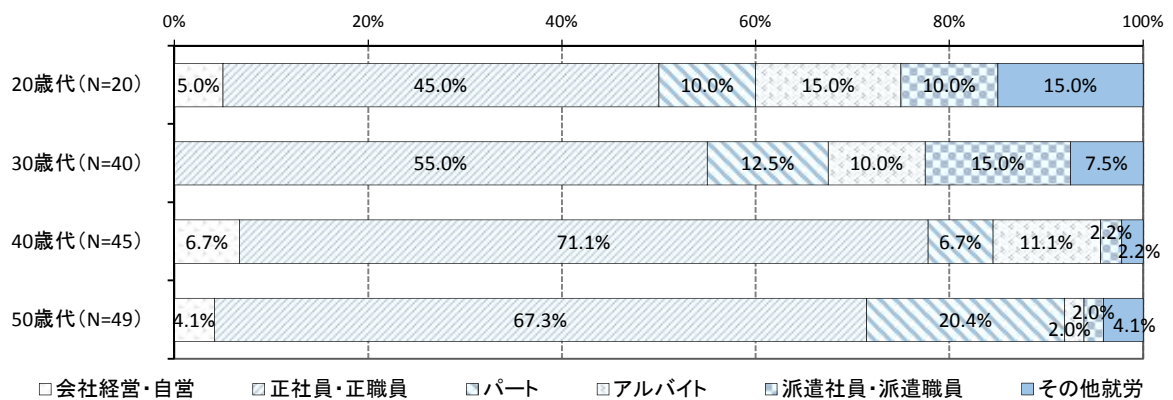
図Ⅱ-2-9 就労していた時の就労形態 (N=154)



さらに、年代別に見ると、20歳代・30歳代では「正社員・正職員」が約半数となっているが、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員・派遣職員」の割合も比較的高くなっており、多様な働き方をしていた実態がうかがえる。

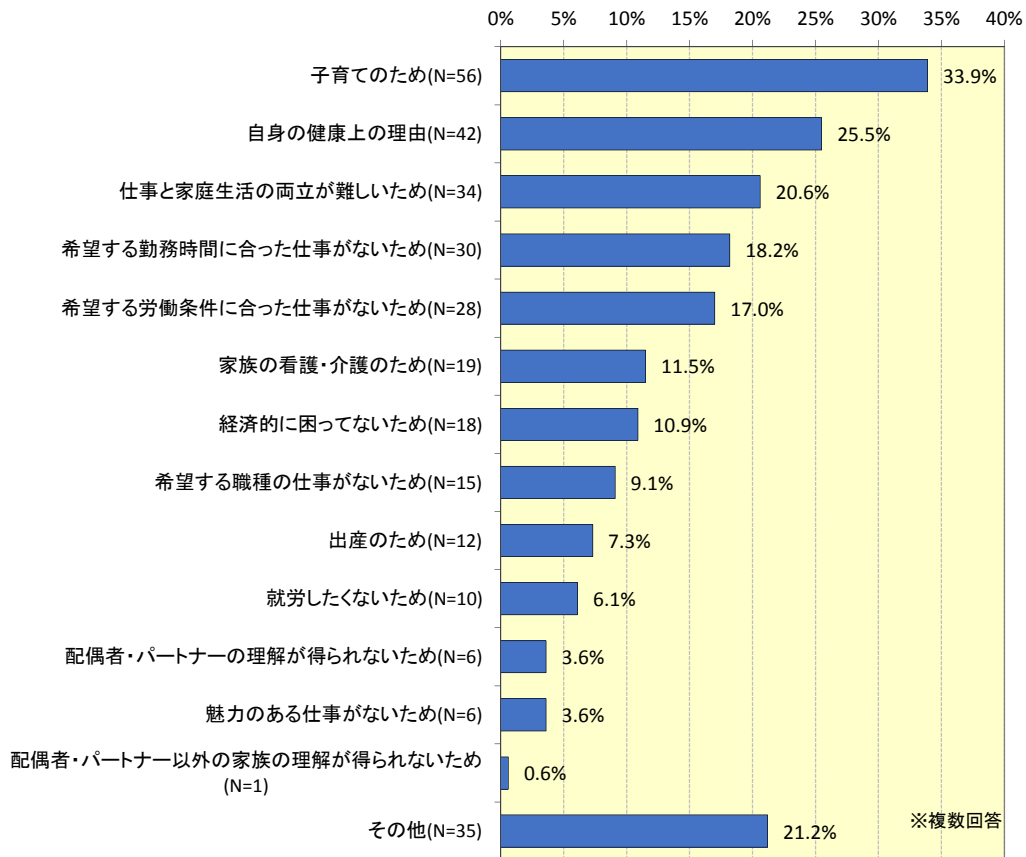
一方、40歳代・50歳代では、「正社員・正職員」が約7割を占めている。

図Ⅱ-2-10 年代別 就労していたときの就労形態



現在就労していない理由としては、「子育てのため」が 33.9%で最も高く、次いで「自身の健康上の理由」が 25.5%、「仕事と家庭生活の両立が難しいため」が 20.6%、「希望する勤務時間に合った仕事がないため」が 18.2%、「希望する労働条件に合った仕事がないため」が 17.0%、「その他」の理由としては、「保育園に空きがないため」、「資格を取得するため」、「学生であるため」などが挙げられている。

図Ⅱ-2-11 現在就労していない理由 (N=165<女性 145、男性 20>)



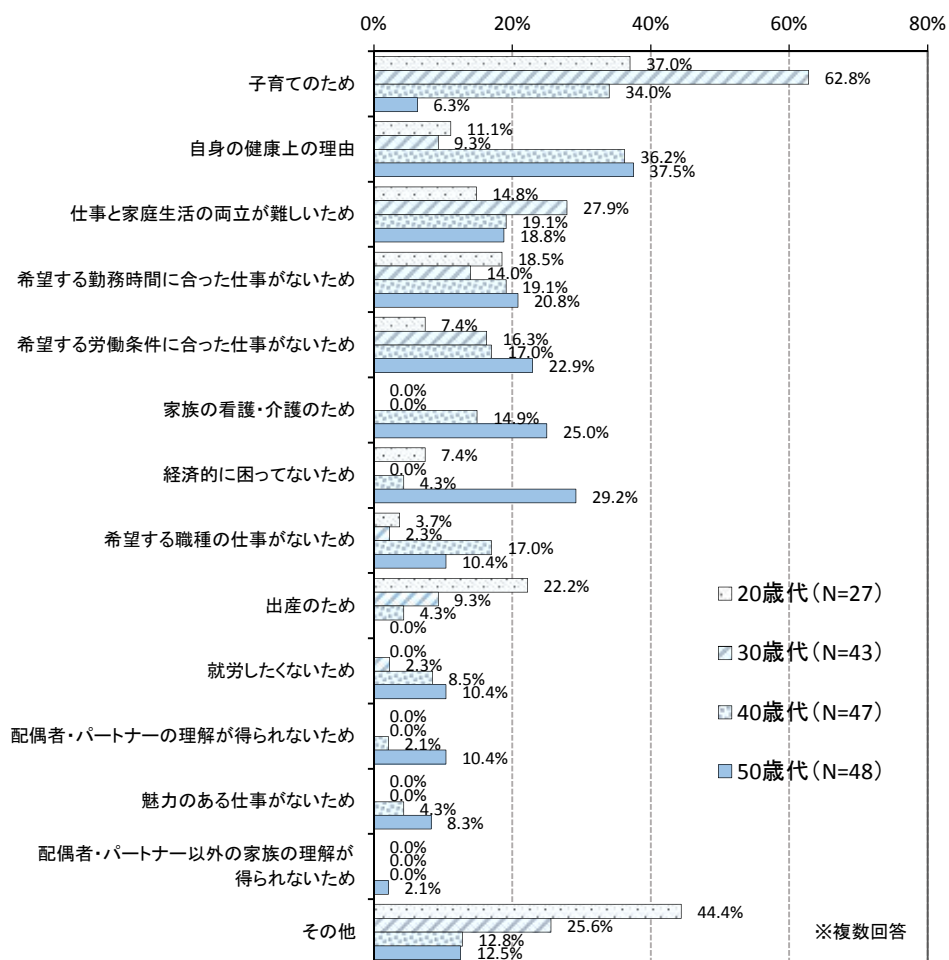
これを年代別に見ると、20歳代では「子育てのため」が37.0%で最も高く、次いで「出産のため」が22.2%、「希望する勤務時間に合った仕事がないため」が18.5%となっている。

30歳代では「子育てのため」が62.8%と高く、次いで「仕事と家庭生活の両立が難しいため」が27.9%となっている。

40歳代では「自身の健康上の理由」が36.2%で最も高く、次いで「子育てのため」が34.0%となっている。

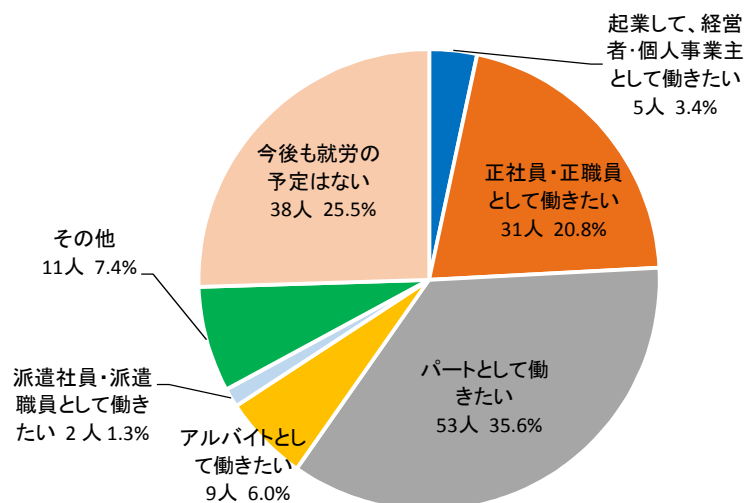
50歳代では「自身の健康上の理由」が37.5%で最も高く、次いで「経済的に困ってないため」が29.2%、「家族の看護・介護のため」が25.0%となっている。

図Ⅱ-2-12 年代別 現在就労していない理由



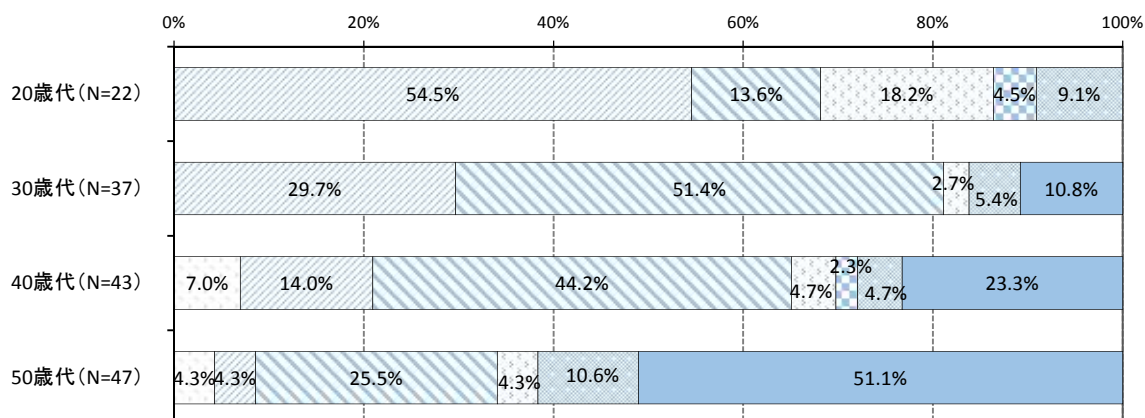
今後の就労については、74.5%が就労を希望しており、その形態は「パートとして働きたい」が35.6%で最も高く、次いで「正社員・正職員として働きたい」が20.8%となっている。

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



これを年代別に見ると、20歳代では「正社員・正職員として働きたい」、30歳代・40歳代では、「パートとして働きたい」、50歳代では「今後も就労の予定はない」となっており、それぞれ約半数を占めている。

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

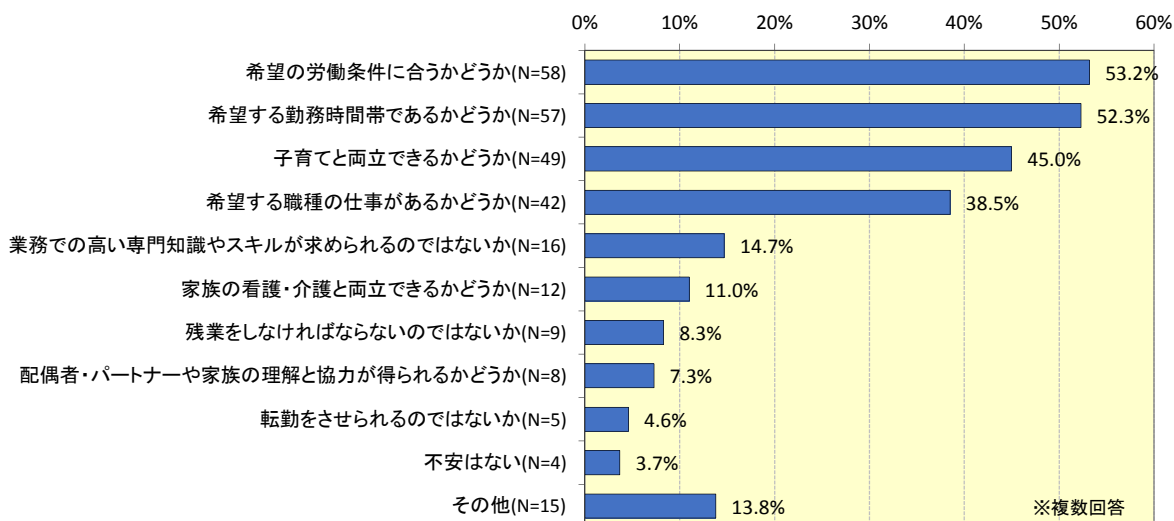


- 起業して、経営者・個人事業主として働きたい
- 正社員・正職員として働きたい
- パートとして働きたい
- アルバイトとして働きたい
- 派遣社員・派遣職員として働きたい
- その他
- 今後も就労の予定はない

就労に際して不安なことについては、「希望の労働条件に合うかどうか」が53.2%、「希望する勤務時間帯であるかどうか」が52.3%、「子育てと両立できるかどうか」が45.0%、「希望する職種の仕事があるかどうか」が38.5%と高くなっている。

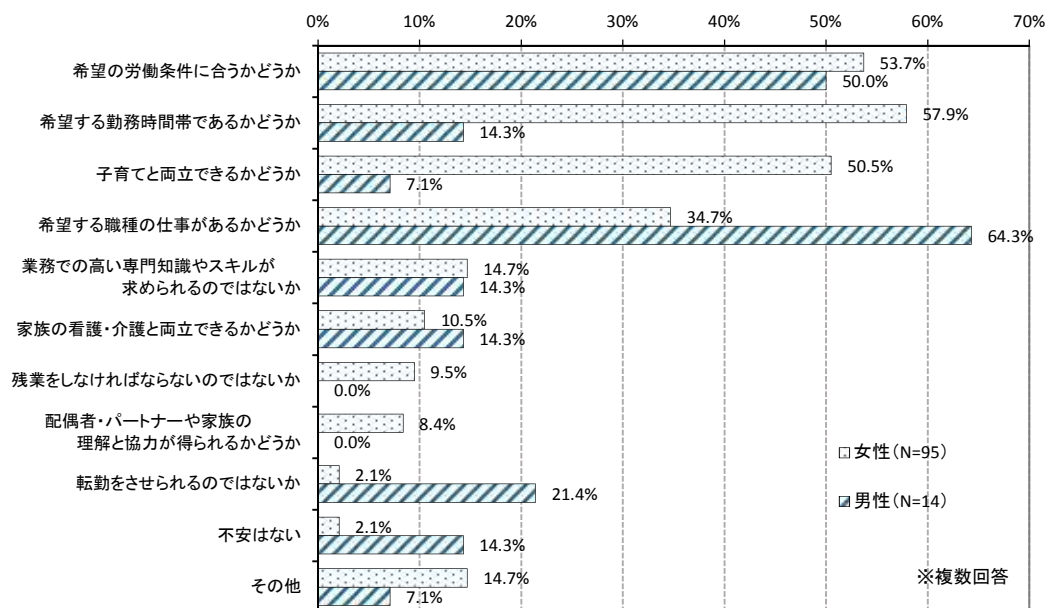
図Ⅱ-2-15 就労に際し不安なこと（現在未就労で就労希望の人）

(N=109<女性 95、男性 14>)



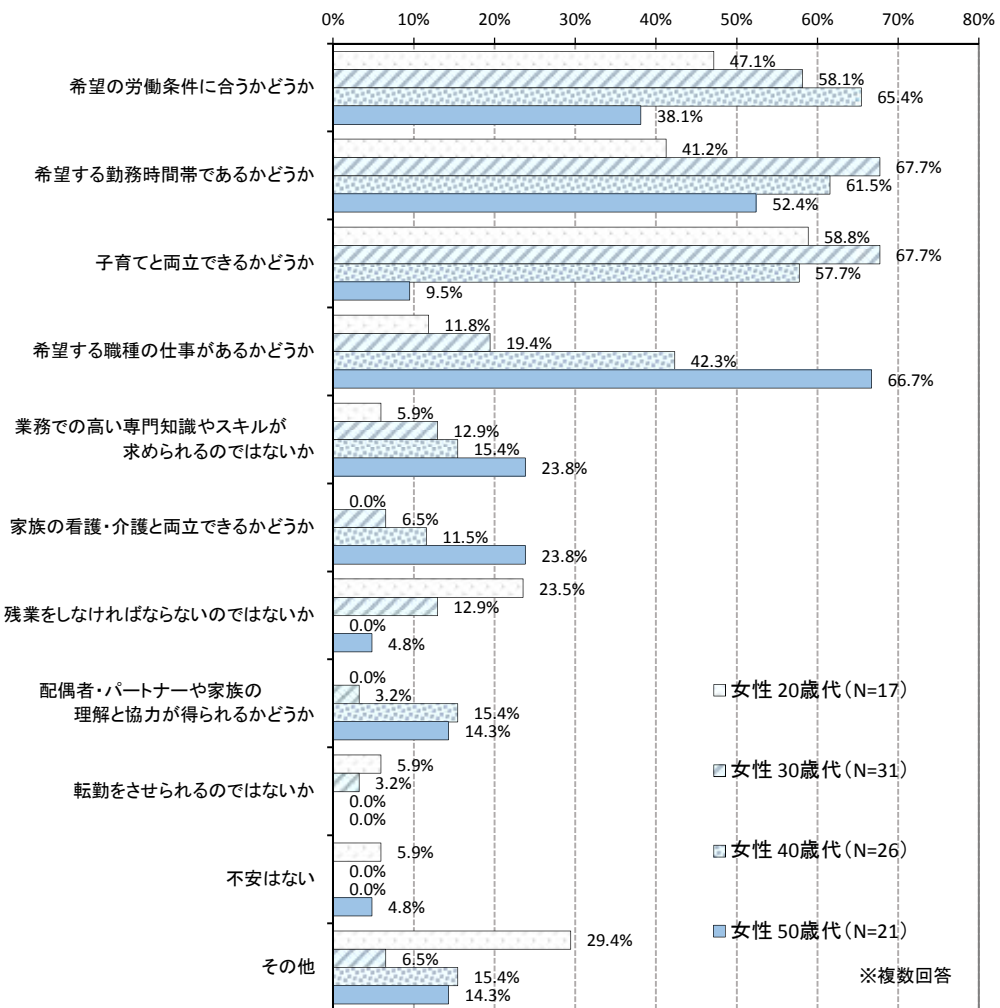
これを男女別に見ると、女性は「希望する勤務時間帯であるかどうか」が57.9%、「希望の労働条件に合うかどうか」が53.7%、「子育てと両立できるかどうか」が50.5%と高く、男性は「希望する職種の仕事があるかどうか」が64.3%、「希望する労働条件に合うかどうか」が50.0%と高くなっている。

図Ⅱ-2-16 男女別 就労に際し不安なこと（現在未就労で就労希望の人）



さらに、女性の年代別に見ると、全世代を通して、「希望する勤務時間帯であるかどうか」(20歳代：41.2%、30歳代：67.7%、40歳代：61.5%、50歳代：52.4%)、「希望の労働条件に合うかどうか」(20歳代：47.1%、30歳代：58.1%、40歳代：65.4%、50歳代：38.1%)が高く、共通している。あわせて、20歳代・30歳代では、「子育てと両立できるかどうか」(20歳代：58.8%、30歳代：67.7%)、50歳代では「希望する職種の仕事があるかどうか」が66.7%で不安があると回答した人の割合が高くなっている。

図Ⅱ-2-17 女性年代別 就労に際し不安なこと（現在未就労で就労を希望の人）

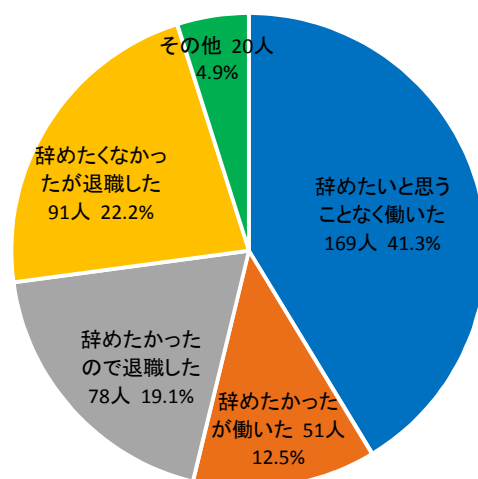


3 結婚、育児に際しての就労への思いと選択（女性のみ回答）

（1）結婚に際しての仕事への思いと仕事の継続・非継続の選択について

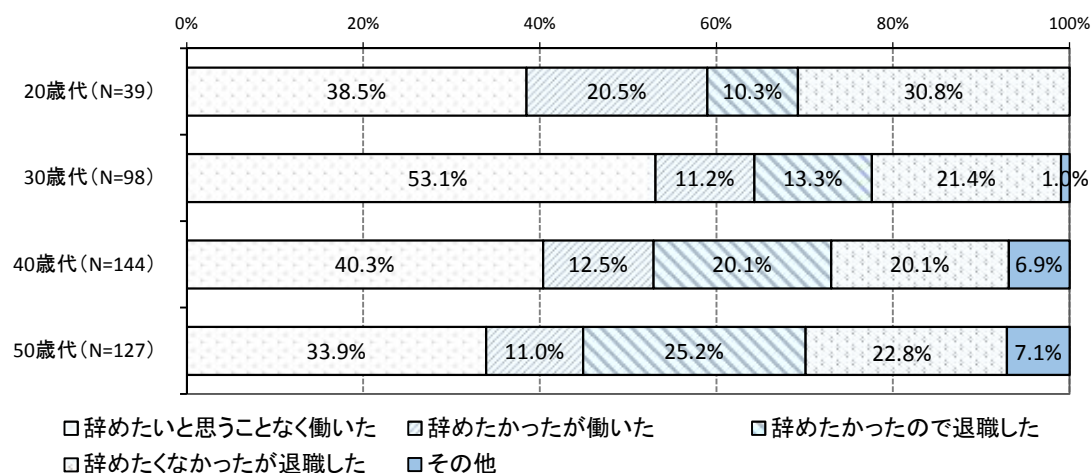
結婚に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する選択については、「辞めたいと思うことなく働いた」が全体の41.3%となっている。その一方で「辞めたくなかったが退職した」が22.2%、「辞めたかったので退職した」が19.1%となっている。

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）



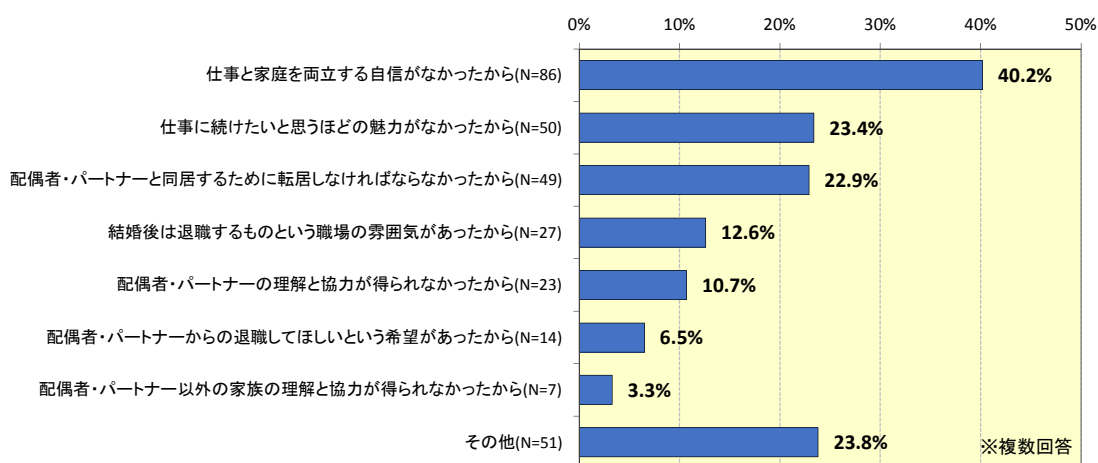
これを年代別に見ると、50歳代では「辞めたかったので退職した」が25.2%で最も高くなっており、年代が下がるごとにその割合が低くなり、20歳代では、10.3%となっている。一方、仕事の継続について、自分の意思とは異なった選択をした人は、20歳代で「辞めたかったが働いた」が20.5%、「辞めたくなかったが退職した」が30.8%で、他の年代と比べて一番高くなっている。

図Ⅱ-3-2 年代別 結婚時の仕事に対する思いと仕事継続に関する決定



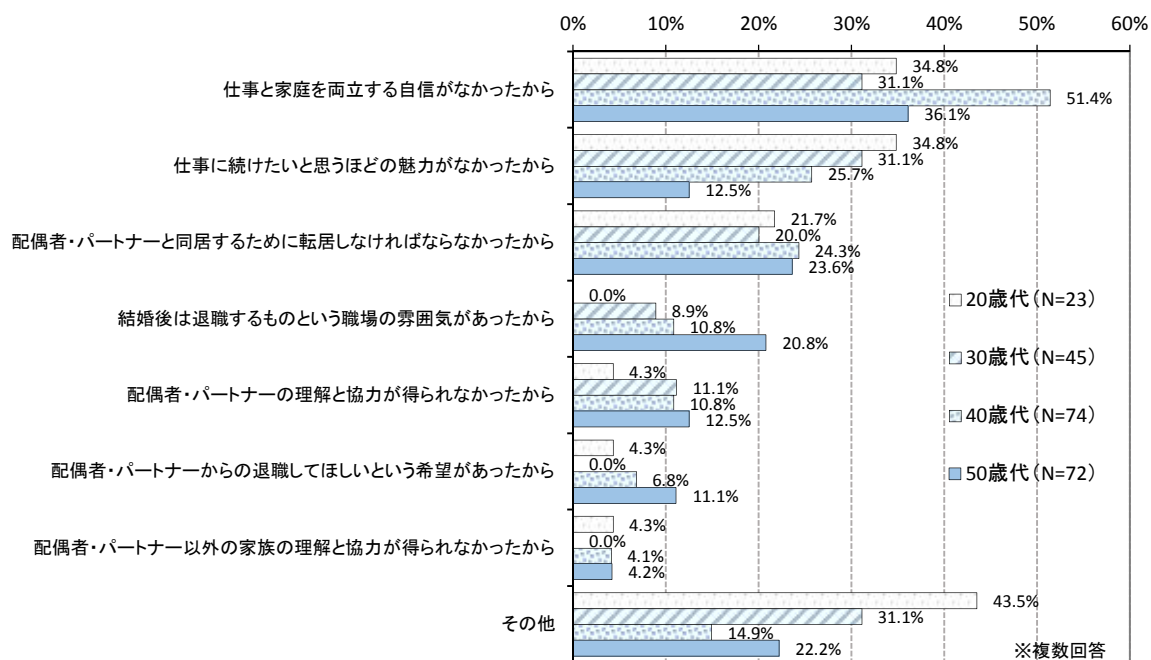
女性が結婚時に際して仕事を辞めたいと思ったか又は退職した理由は、「仕事と家庭を両立する自信がなかったから」が40.2%で最も高く、次いで「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから」が23.4%、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかったから」が22.9%となっている。「その他」の理由としては、「妊娠したため」、「体調が悪くなったため」、「ゆっくり家事・育児を楽しみたかったため」などが挙げられている。

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）



これを年代別に見ると、各年代とも「仕事と家庭を両立する自信がなかったから」が高く、なかでも40歳代でその傾向が強くなっている。一方、50歳代では「結婚後は退職するものという職場の雰囲気があったから」が20.8%と他の年代に比べ高くなっている。

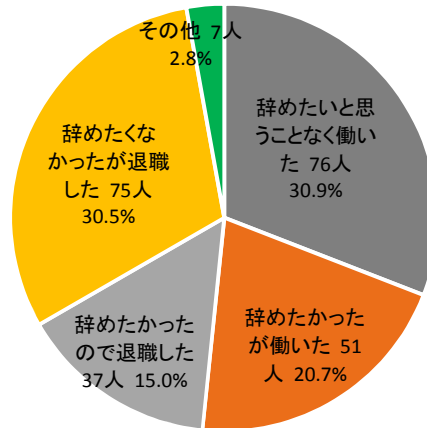
図Ⅱ-3-4 年代別 辞めたいと思った又は退職した理由（結婚時）



(2) 出産・育児に際しての仕事への思いと継続・非継続の選択について

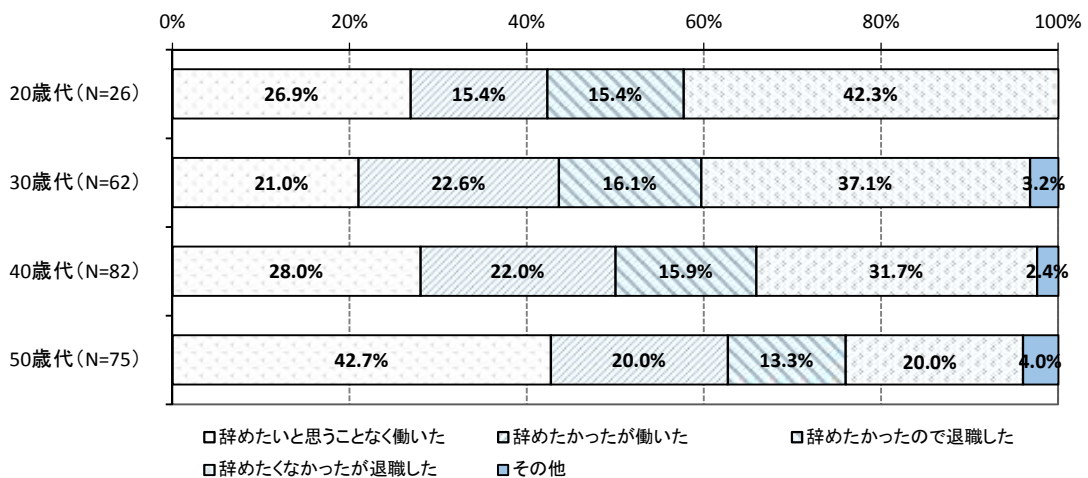
出産・育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する選択については、「辞めたいと思うことなく働いた」が30.9%となったが、「辞めたくなくかったが退職した」が30.5%となっている。

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)



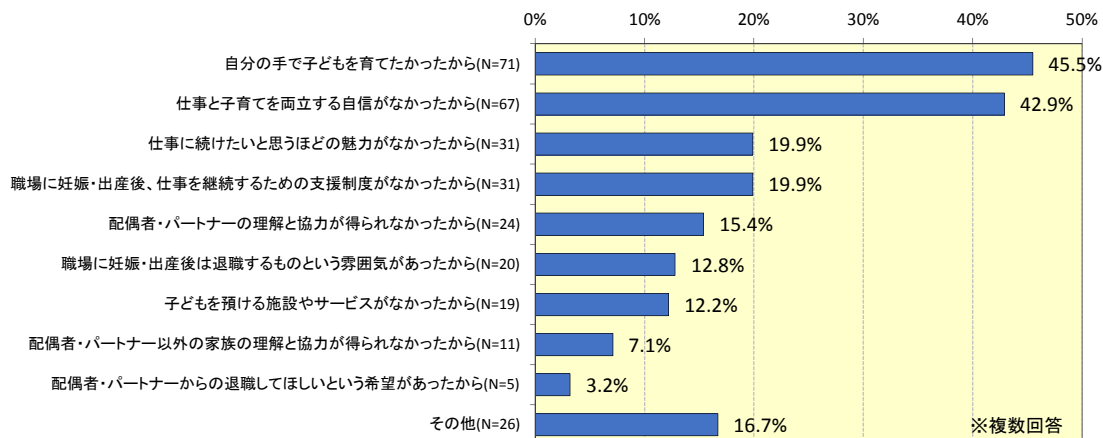
これを年代別に見ると、「辞めたかったので退職した」と回答した人の割合は、各年代による差が少ないが、「辞めたいと思うことなく働いた」人の割合は50歳代が42.7%であるのに対し、30歳代では21.0%と一番低くなっている。「辞めたくなくかったが退職した」と回答のした人の割合は、50歳代が一番少なく20.0%であるのに対し、年代が下がるほどその割合が高くなり、20歳代では42.3%になっている。

図Ⅱ-3-6 年代別 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



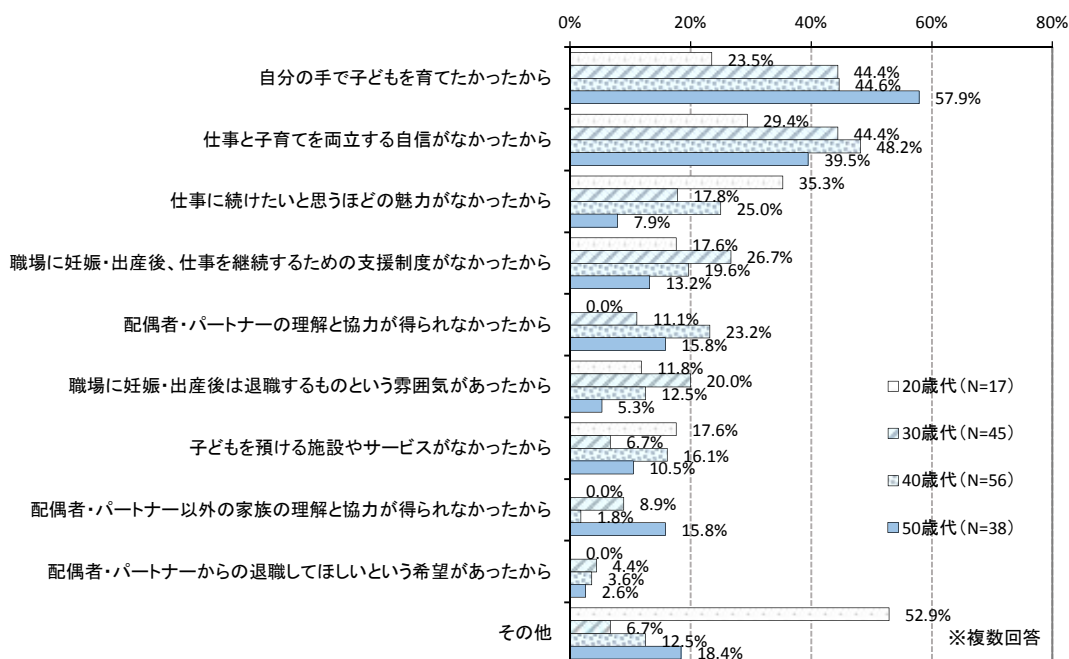
女性が出産・育児に際して仕事を辞めたいと思ったか又は退職した理由としては、「自分の手で子どもを育てたかったから」が45.5%で最も高く、「仕事と子育てを両立する自信がなかったから」が42.9%となっている。「その他」の理由としては、「仕事がハードだったため」、「体力的な不安、生活のため」、「保育料と仕事では割に合わなかったため」などが挙げられている。

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）



これを年代別に見ると、「自分の手で子どもを育てたかったから」、「仕事と子育てを両立する自信がなかったから」については、30歳代・40歳代・50歳代から回答された割合が高い。20歳代では「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから」35.3%と回答した人の割合が高くなっている。

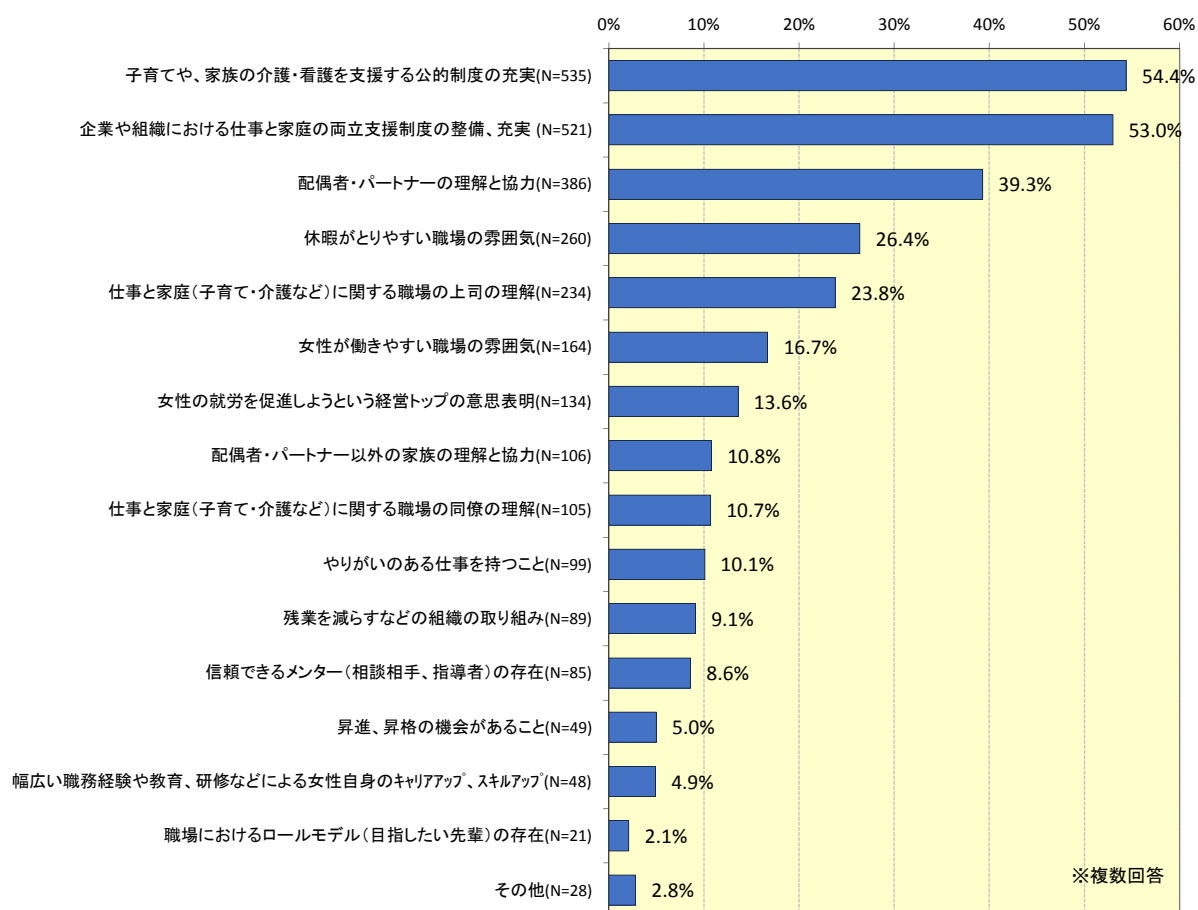
図Ⅱ-3-8 年代別 辞めたいと思った又は退職した理由（出産・育児時）



4 女性が働き続けるための課題

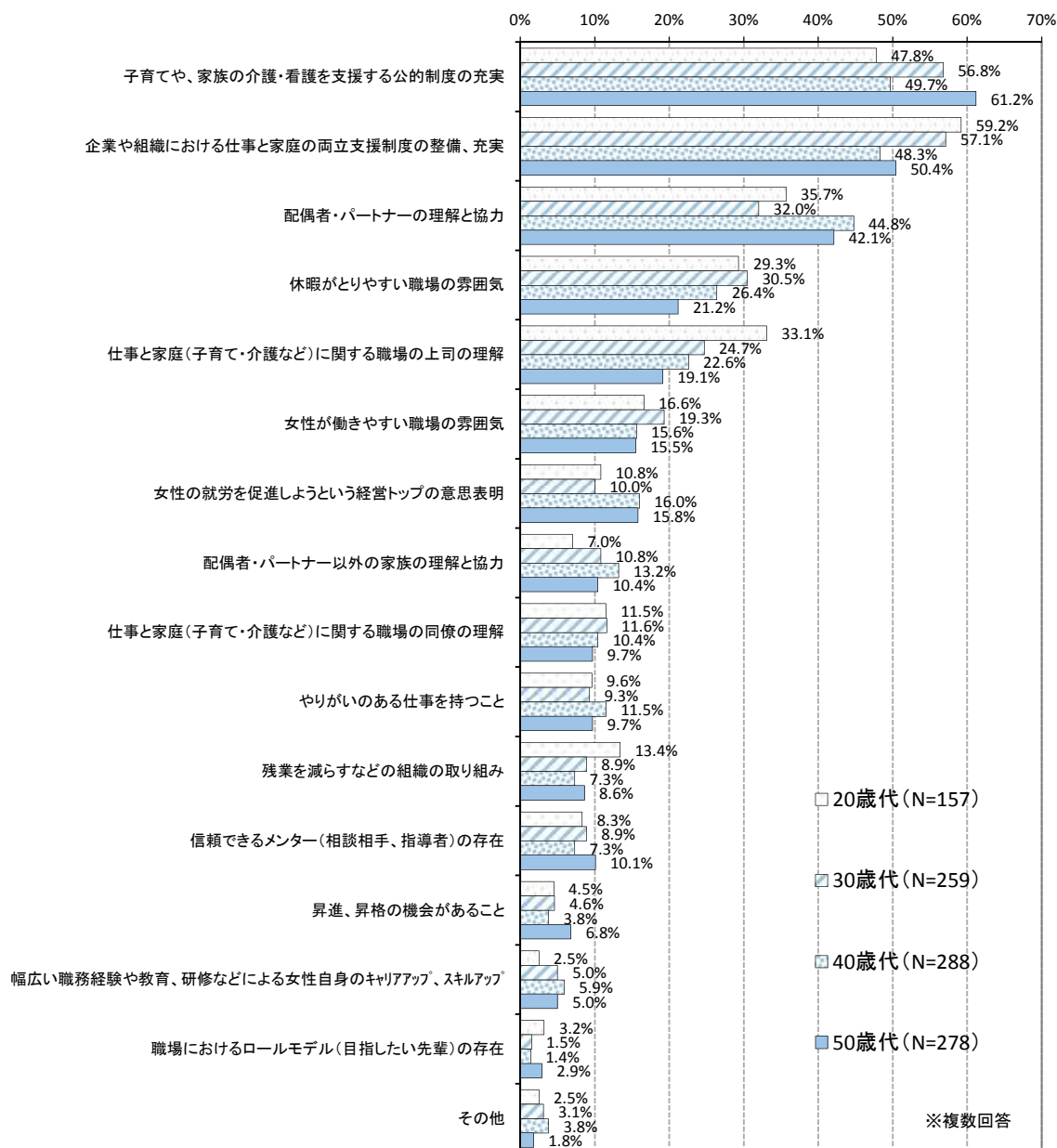
女性が企業や組織で働き続けるために必要なものとしては、「子育てや、家族の介護・看護を支援する公的支援制度の充実」が 54.4%、「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実」が 53.0%とともに半数を超える高い割合となっている。

図Ⅱ-4-1 女性が企業や組織で働き続けるために必要なもの (N=983)



これを年代別にみると、全年代を通して「子育てや、家庭の介護・看護を支援する公的制度の充実」、「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」が高く、そのほかの回答についても、年代による回答割合の差は小さい。

図Ⅱ-4-2 年代別 女性が企業や組織で働き続けるために必要なもの

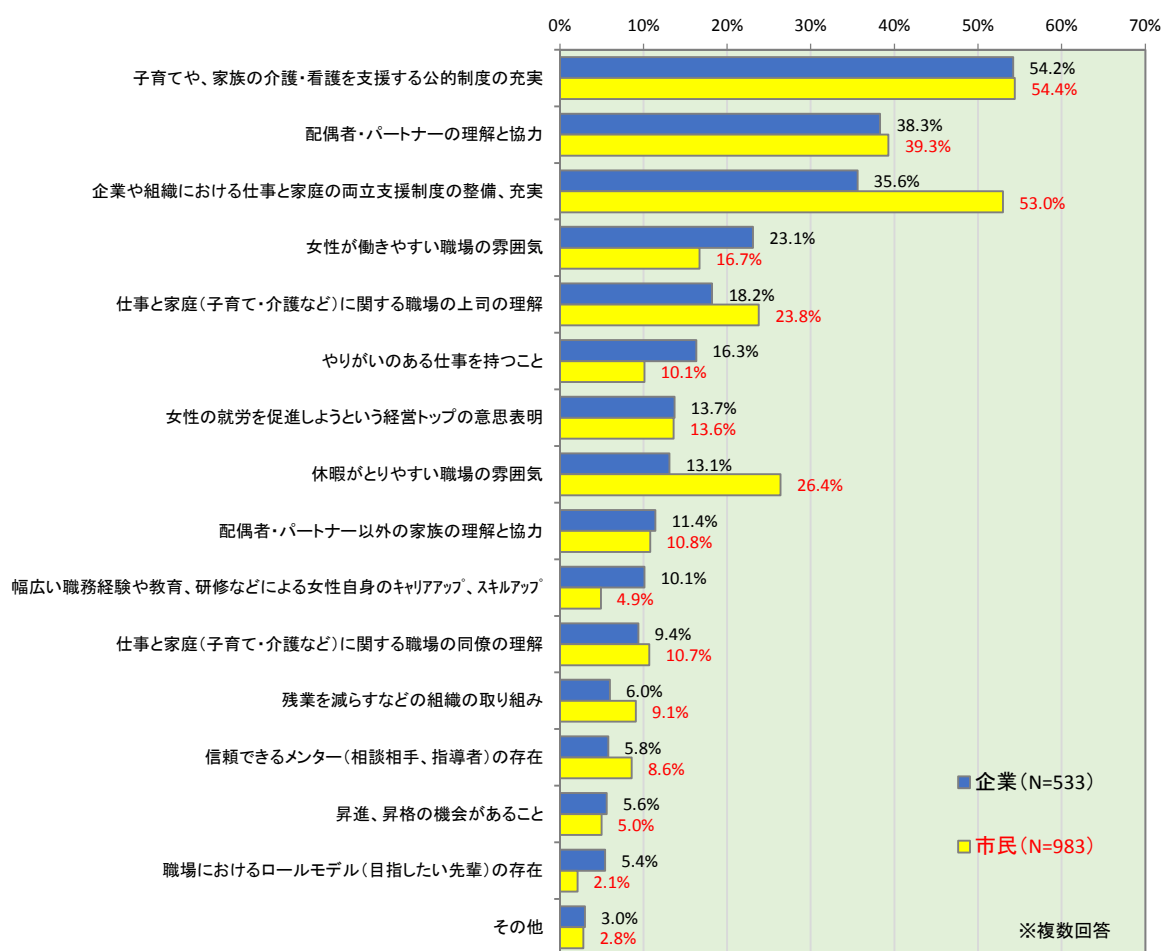


さらに、企業アンケート調査結果と比較して見ると、市民・企業いずれも上位の3項目については同じであるが、「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実」（市民：53.0%、企業：35.6%）については、市民・企業の意識の差が著しく、企業に比べ市民が必要と考えている割合が高くなっている。

また、「休暇がとりやすい職場の雰囲気」（市民：26.4%、企業：13.1%）においても同様の傾向が見られる。

一方で、「女性が働きやすい職場の雰囲気」（市民：16.7%、企業：23.1%）、「やりがいのある仕事を持つこと」（市民：10.1%、企業：16.3%）、「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」（市民：4.9%、企業：10.1%）などにおいては、市民に比べ企業が必要と考えている割合が比較的高くなっている。

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

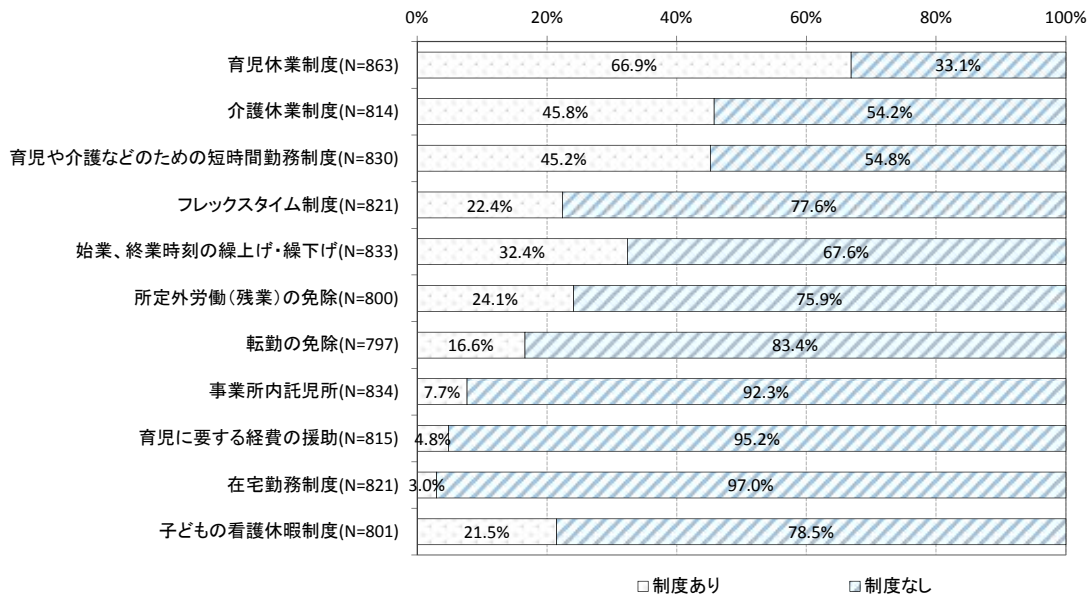


5 仕事と家庭の両立支援制度の有無、利用経験及び役立ち度合い

(1) 仕事と家庭の両立支援制度の有無

現在又は過去の職場における仕事と家庭の両立支援制度の有無については、「制度あり」と回答された制度の中で育児休業制度が66.9%と最も高く、それ以外の制度はすべて50%以下となっている。

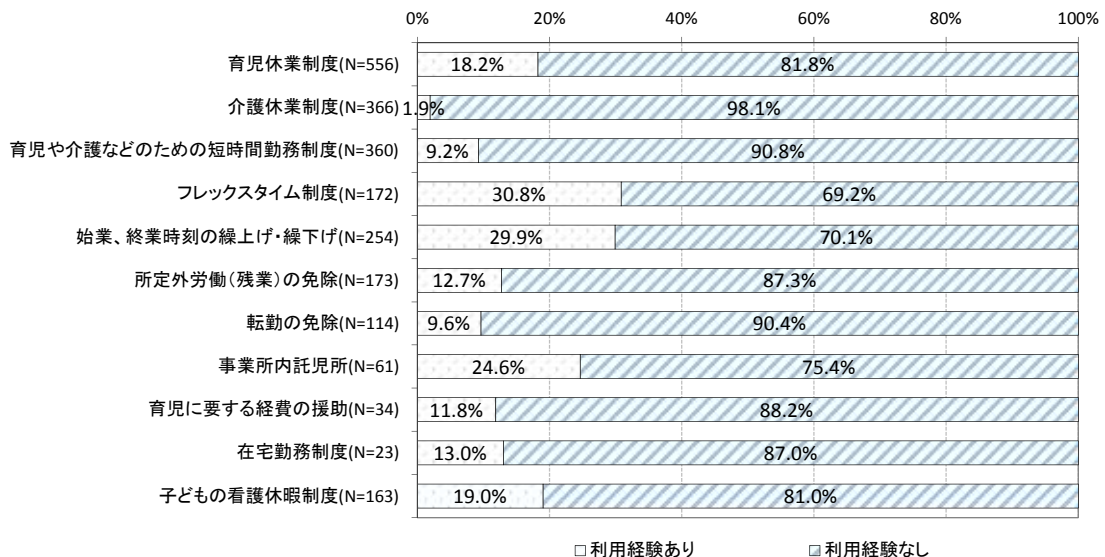
図Ⅱ-5-1 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の有無



(2) 両立支援制度の利用経験

両立支援制度の利用経験の有無については、「利用経験あり」と回答した人の割合は、「フレックスタイム制度」が30.8%、「始業、就業時刻の繰上げ・繰下げ」が29.9%、「事業所内託児所」が24.6%となっている。

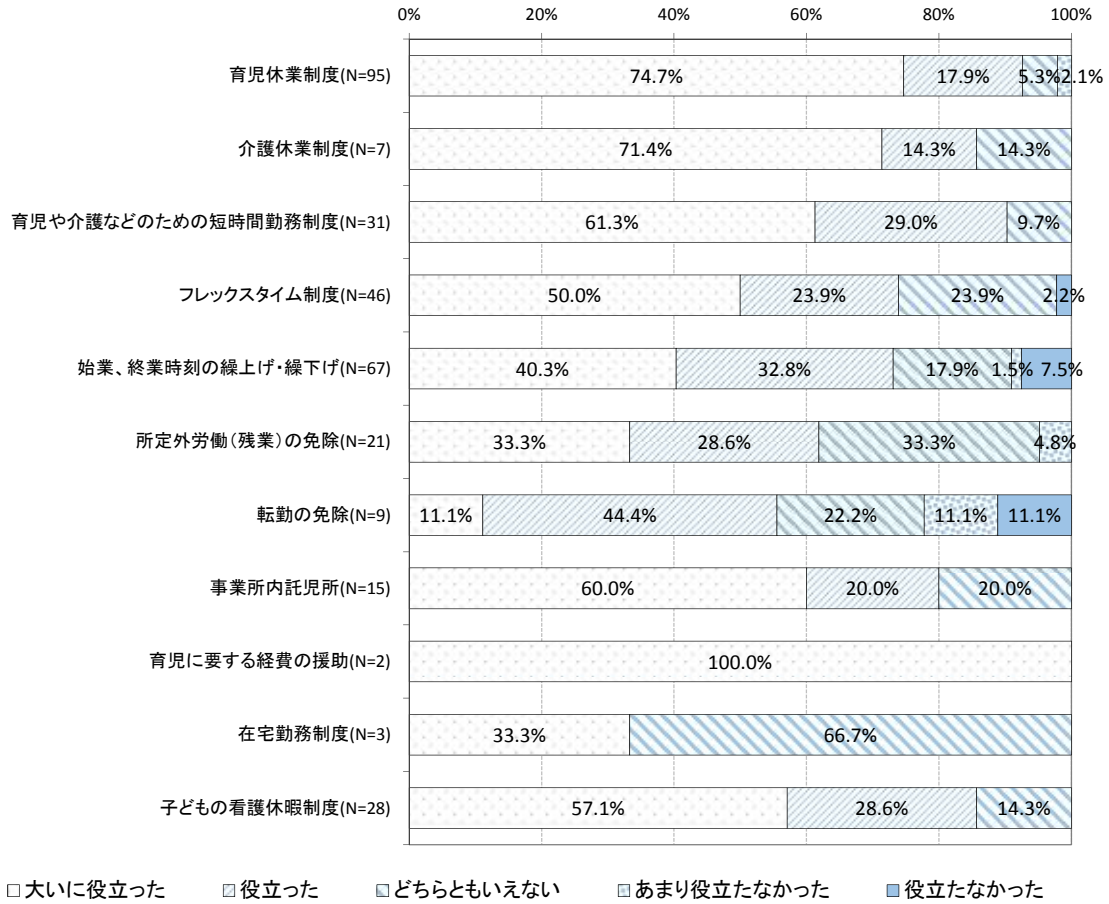
図Ⅱ-5-2 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の利用経験



(3) 両立支援制度を利用した際の役立ち度合い

仕事と家庭の両立支援制度を利用した際の役立ち度合いについては、今回質問したすべての制度において、概ね高い評価となっている。

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

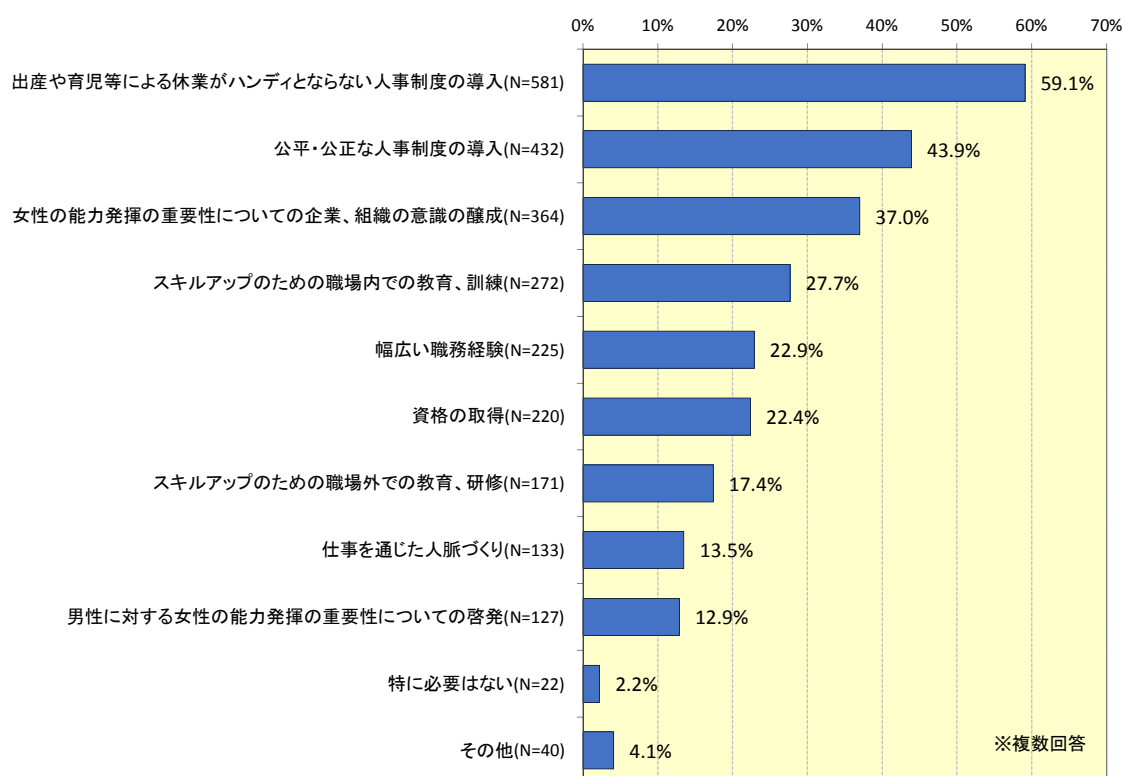


6 女性の職業能力の発揮と女性管理職増加に対する意識

(1) 女性の職業能力の発揮のために取り組むべき事項

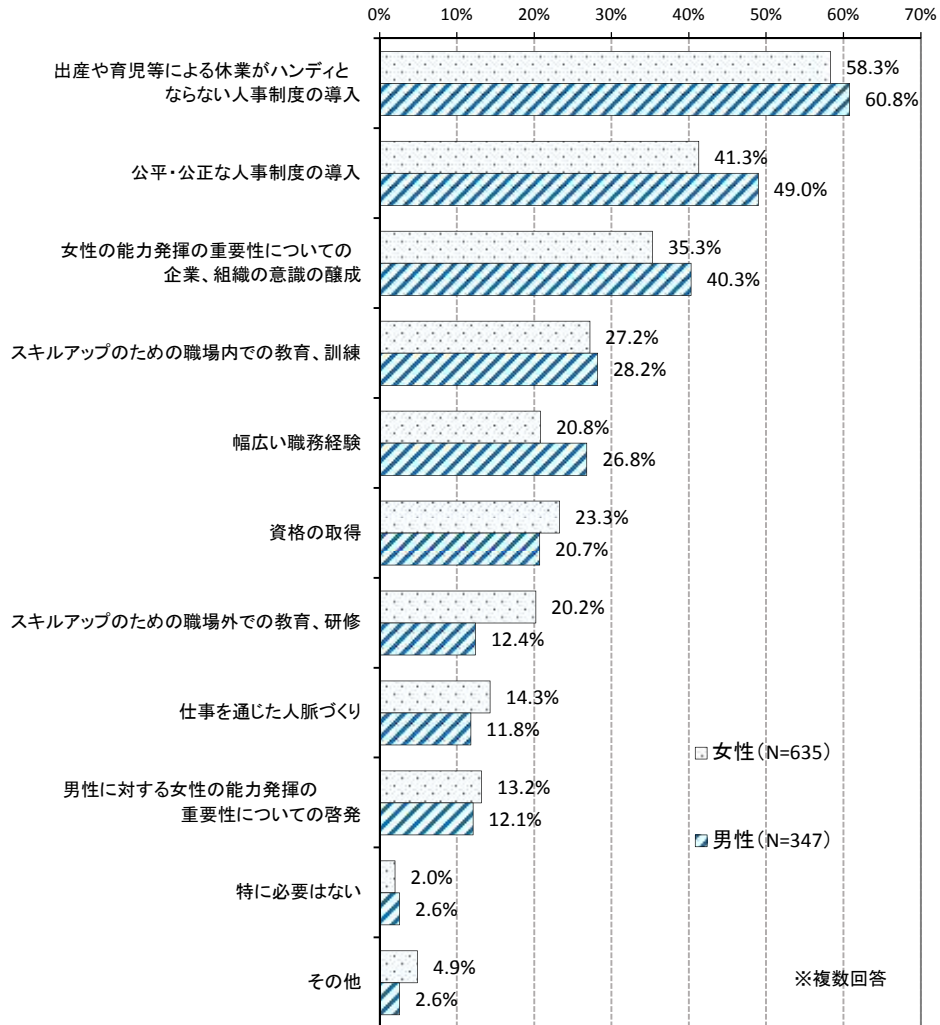
女性が職業能力をより発揮できるようにするために取り組むべき事項としては、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」が59.1%と最も高く、次いで「公平・公正な人事制度の導入」が43.9%、「女性の能力発揮の重要性についての企業、組織の意識の醸成」が37.0%、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」が27.7%となっている。

図Ⅱ-6-1 女性の職業能力をより発揮するために取り組む必要があるもの (N=983)



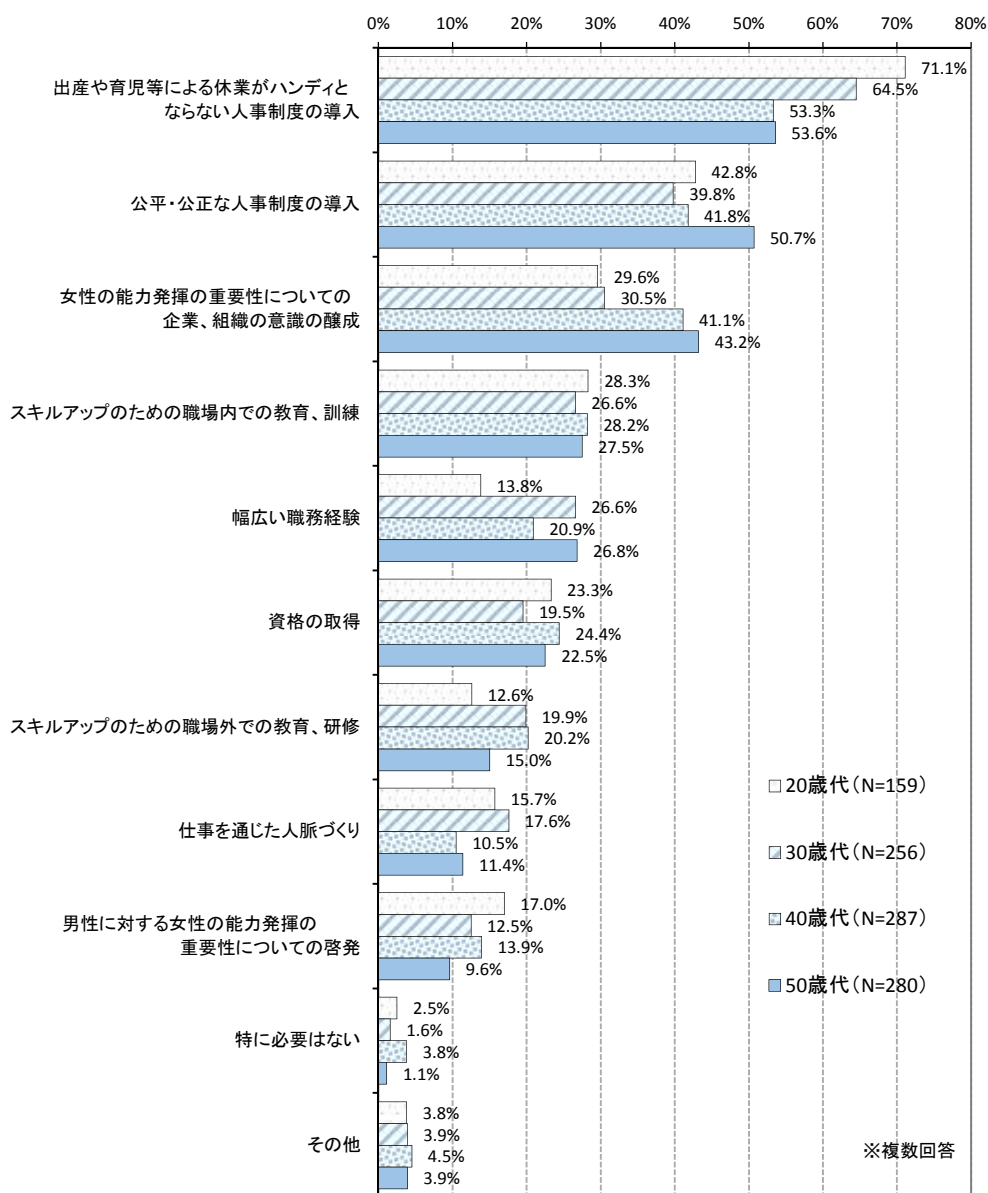
これを男女別に見ると、大きな差は見られないものの、「公平・公正な人事制度の導入」（女性：41.3%、男性：49.0%）「スキルアップのための職場外での教育、研修」（女性：20.2%、男性：12.4%）では、男女の差が比較的大きくなっている。

図Ⅱ-6-2 男女別 女性の職業能力をより発揮するために取り組む必要があるもの



さらに、年代別に見ると、各年代とも「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」、「公平・公正な人事制度の導入」、「女性の能力発揮の重要性についての企業、組織の意識の醸成」の割合が高い。このうち、20歳代、30歳代は他の年代に比べ「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」を重視しているのに対し、40歳代、50歳代では「女性の能力発揮の重要性についての企業、組織の意識の醸成」を重視している傾向が見られる。

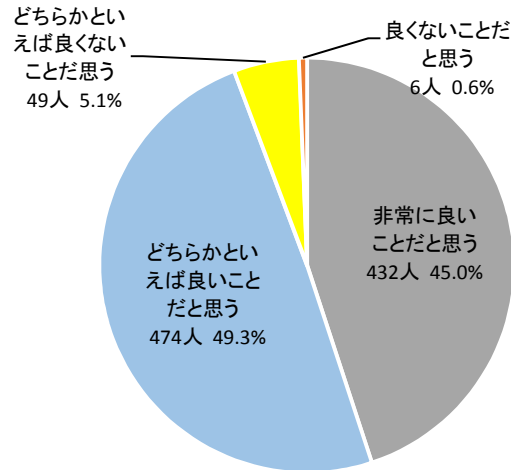
図Ⅱ-6-3 年代別 女性の職業能力をより発揮するために取り組む必要があるもの



(2) 女性管理職が増えていくことに対する意識

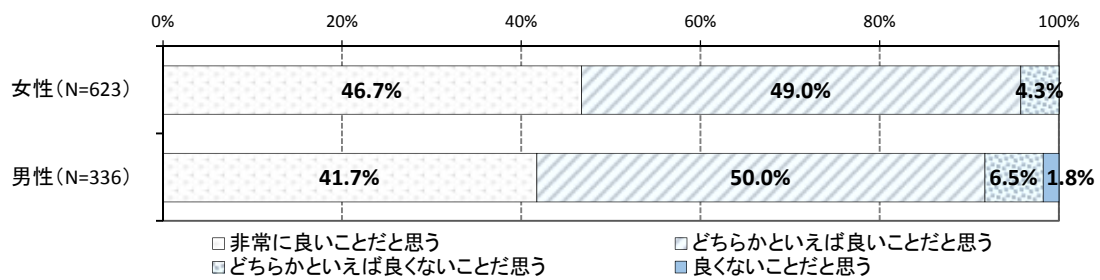
女性の管理職が増えていくことに対する考えについては、「非常に良いことだと思う」が45.0%、「どちらかといえば良いことだと思う」が49.3%となっており、9割を超える人が肯定的に捉えている。

図Ⅱ-6-4 女性管理職の増加についての考え (N=961)



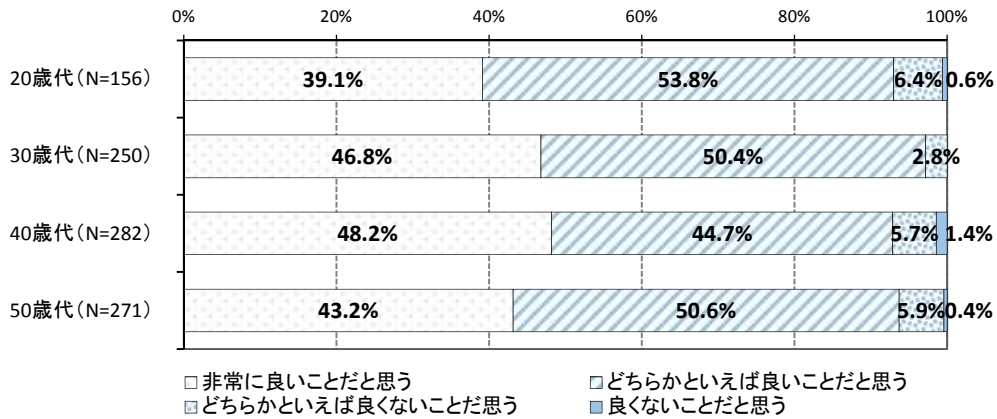
これを男女別に見ると、「非常に良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」と肯定的に捉えている人の割合は、男性の91.7%、女性は95.7%であり、どちらも肯定的に捉えている人が圧倒的であるが、女性の方がより高い割合となっている。

図Ⅱ-6-5 男女別 女性管理職の増加についての考え



さらに、年代別に見ても、「非常に良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」と肯定的に捉えている人の割合は、各年代とも9割を超えている。

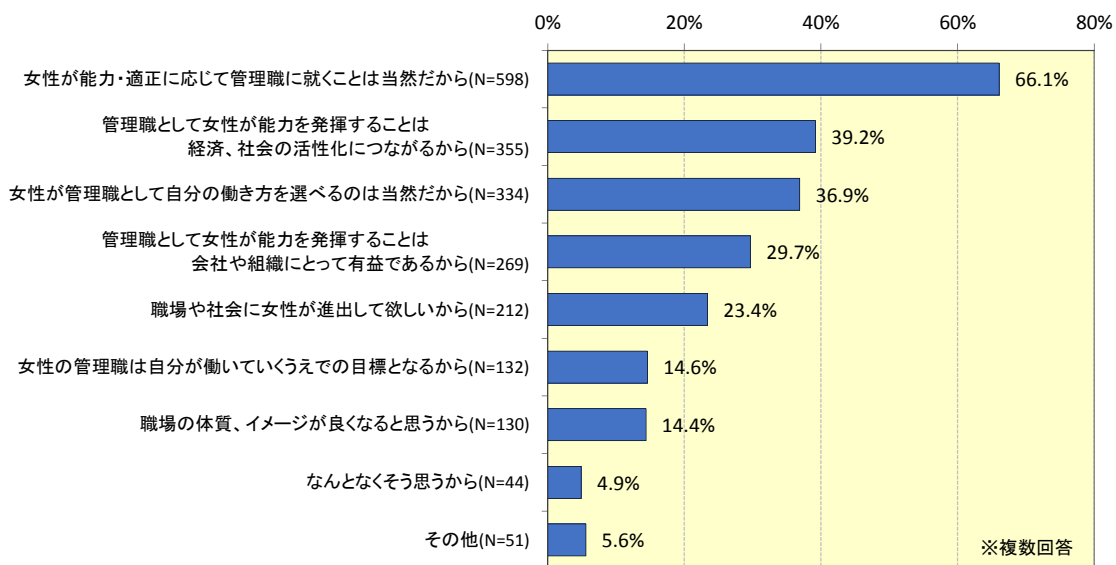
図Ⅱ-6-6 年代別 女性管理職の増加についての考え



(3) 女性管理職が増えていくことを良いことだと思う理由

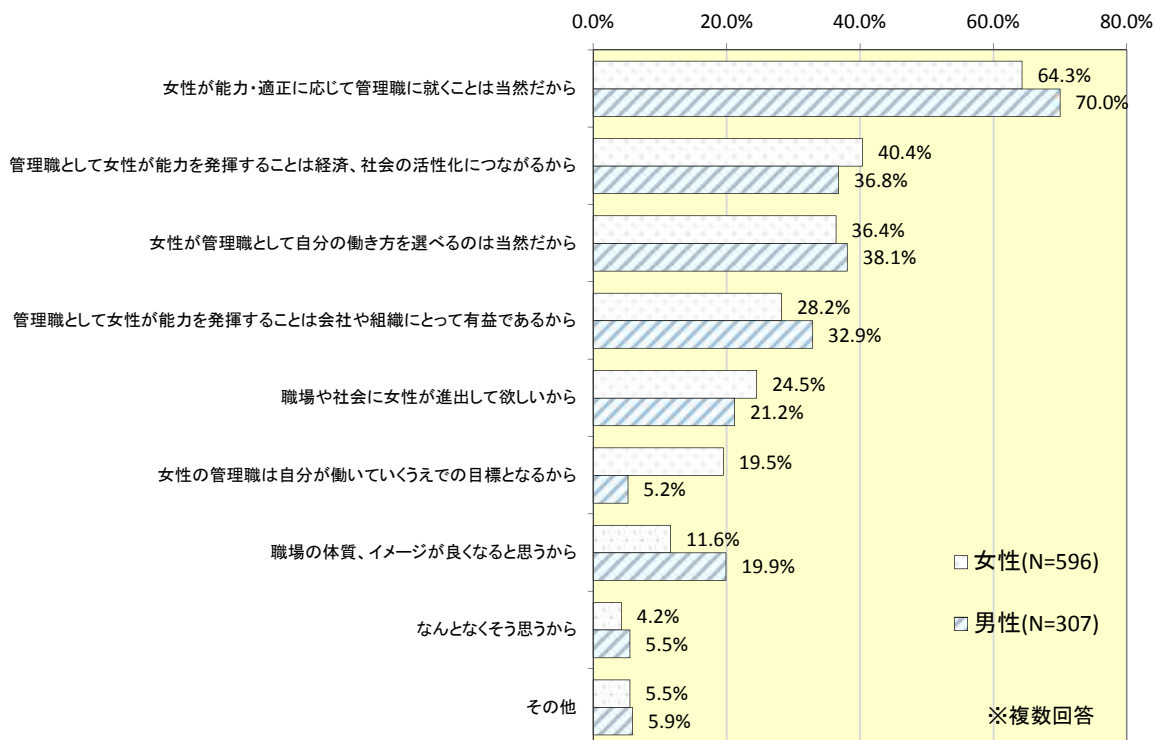
女性管理職が増えていくことに対して「非常に良いことだと思う」又は「どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ理由としては、「女性が能力・適正に応じて管理職に就くことは当然だから」が66.1%で最も高く、次いで「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながるから」が39.2%、「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だから」が36.9%となっている。

図Ⅱ-6-7 女性管理職の増加を良いことだと思う理由 (N=905)



これを男女別に見ると、両者にあまり大きな差は見られないが、「女性の管理職は自分が働いていくうえでの目標となるから」（女性：19.5%、男性：5.2%）と「職場の体質、イメージが良くなると思うから」（女性：11.6%、男性：19.9%）では、比較的男女間の差が大きい。

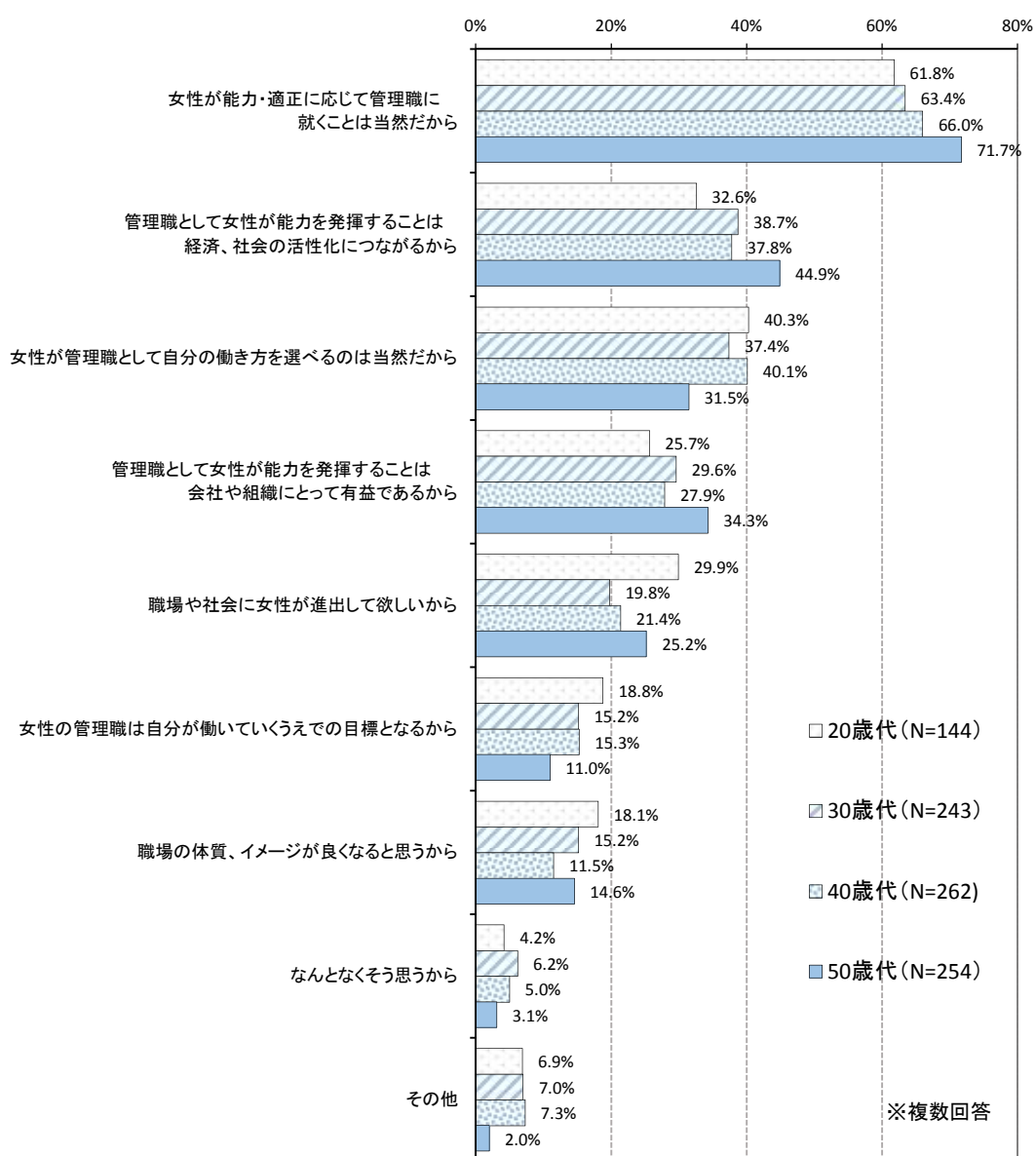
図Ⅱ-6-8 男女別 女性管理職の増加を良いことだと思う理由



さらに、年代別に見ると、どの年代も「女性が能力・適正に応じて管理職に就くことは当然だから」が最も多く、なかでも50歳代・40歳代でその割合が比較的高い。

また、50歳代では他の年代に比べ「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながるから」、「管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益であるから」など経済、社会あるいは企業、組織の活性化を意識した理由を挙げる人の割合が高い。一方、20歳代・30歳代・40歳代では「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だから」など倫理面を意識した項目が高い。

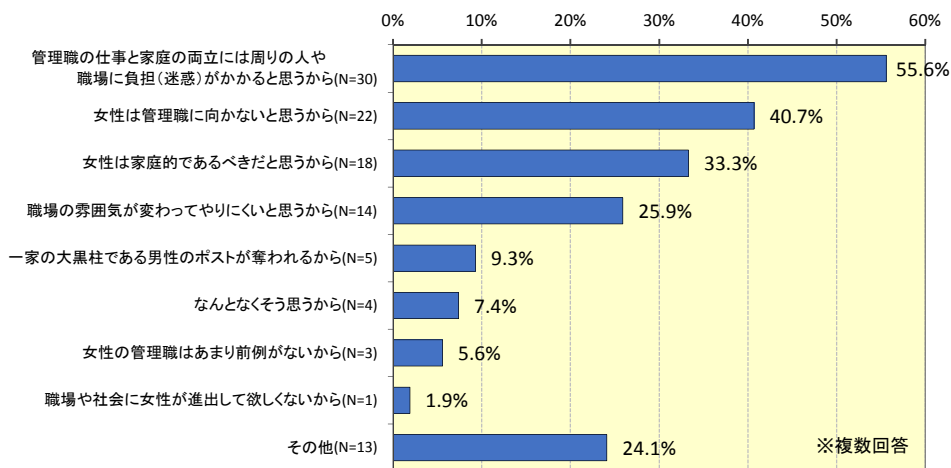
図Ⅱ-6-9 年代別 女性管理職の増加を良いことだと思う理由



(4) 女性管理職が増えていくことを良くないことだと思う理由

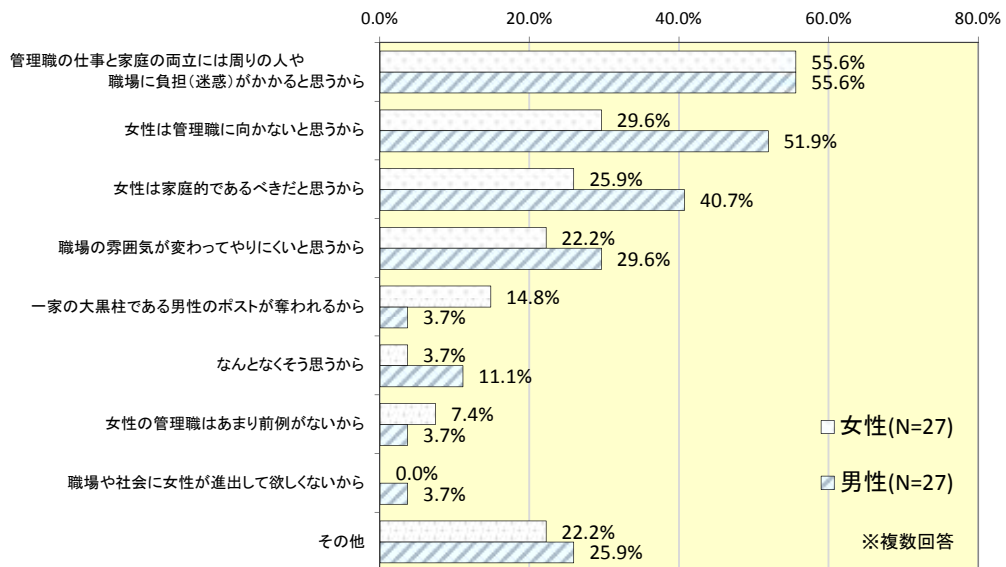
女性管理職が増えていくことに対して、「良くないことだと思う」理由としては、少数回答ではあるが「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかると思うから」が最も高く、全体の55.6%となり、次いで「女性は管理職に向かないと思うから」が40.7%、「女性は家庭的であるべきだと思うから」が33.3%、「職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから」が25.9%となっている。

図Ⅱ-6-10 女性管理職の増加を良くないことだと思う理由 (N=54)



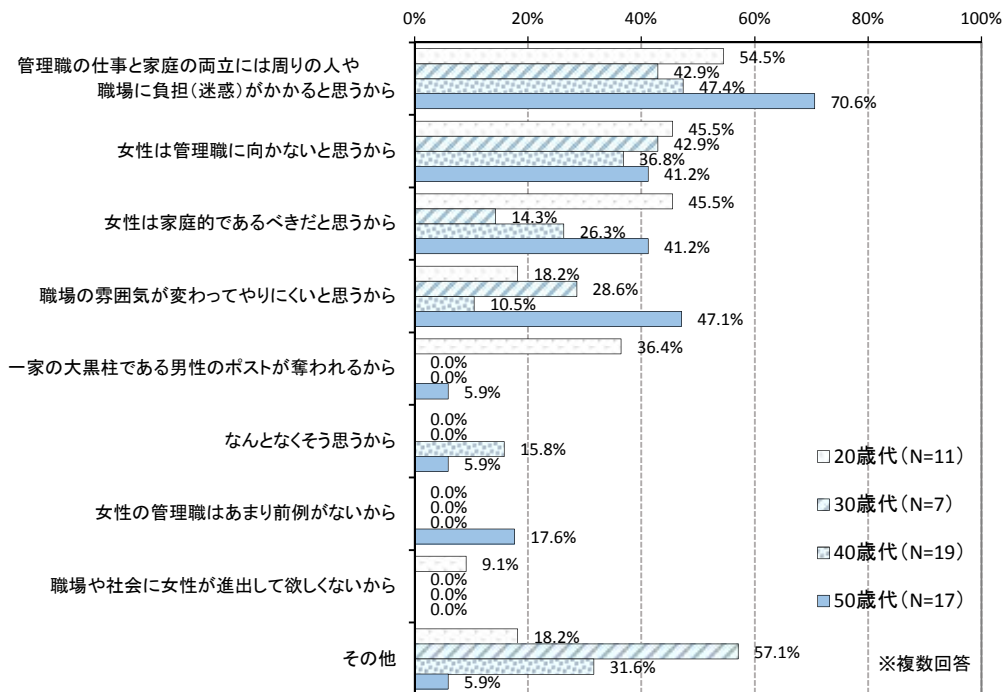
これを男女別に見ると、上位の理由は共通しているが、女性は男性に比べ「女性は管理職に向かないと思うから」、「女性は家庭的であるべきだ思うから」を選択した割合が低い一方「一家の大黒柱である男性のポストが奪われるから」が高くなっている。

図Ⅱ-6-11 男女別 女性管理職の増加を良くないことだと思う理由



さらに、年代別に見ると、各年代とも「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかると思うから」が最も高く、なかでも 50 歳代でその割合が高い。

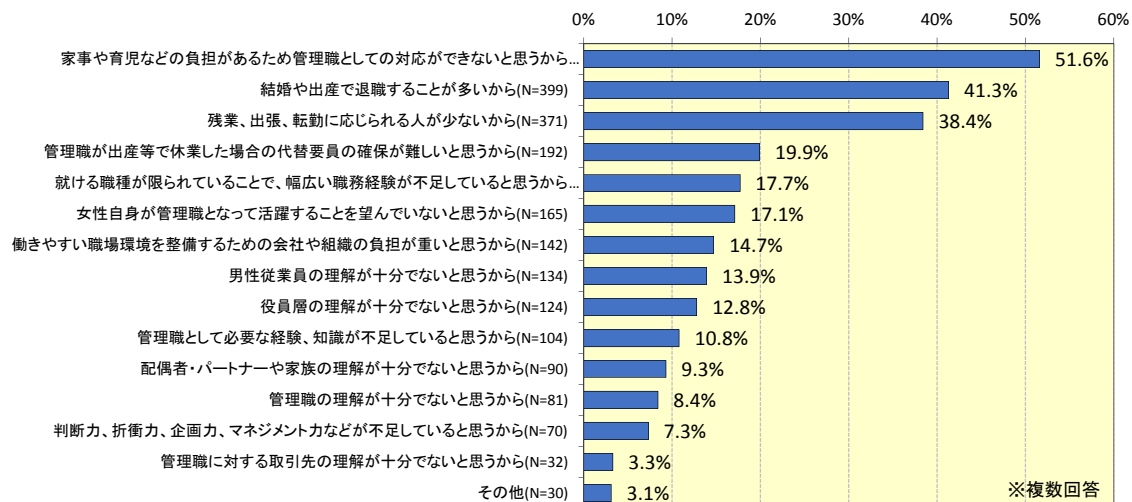
図Ⅱ-6-12 年齢別 女性管理職の増加を良くないことだと思う理由



(5) 女性管理職が少ない理由

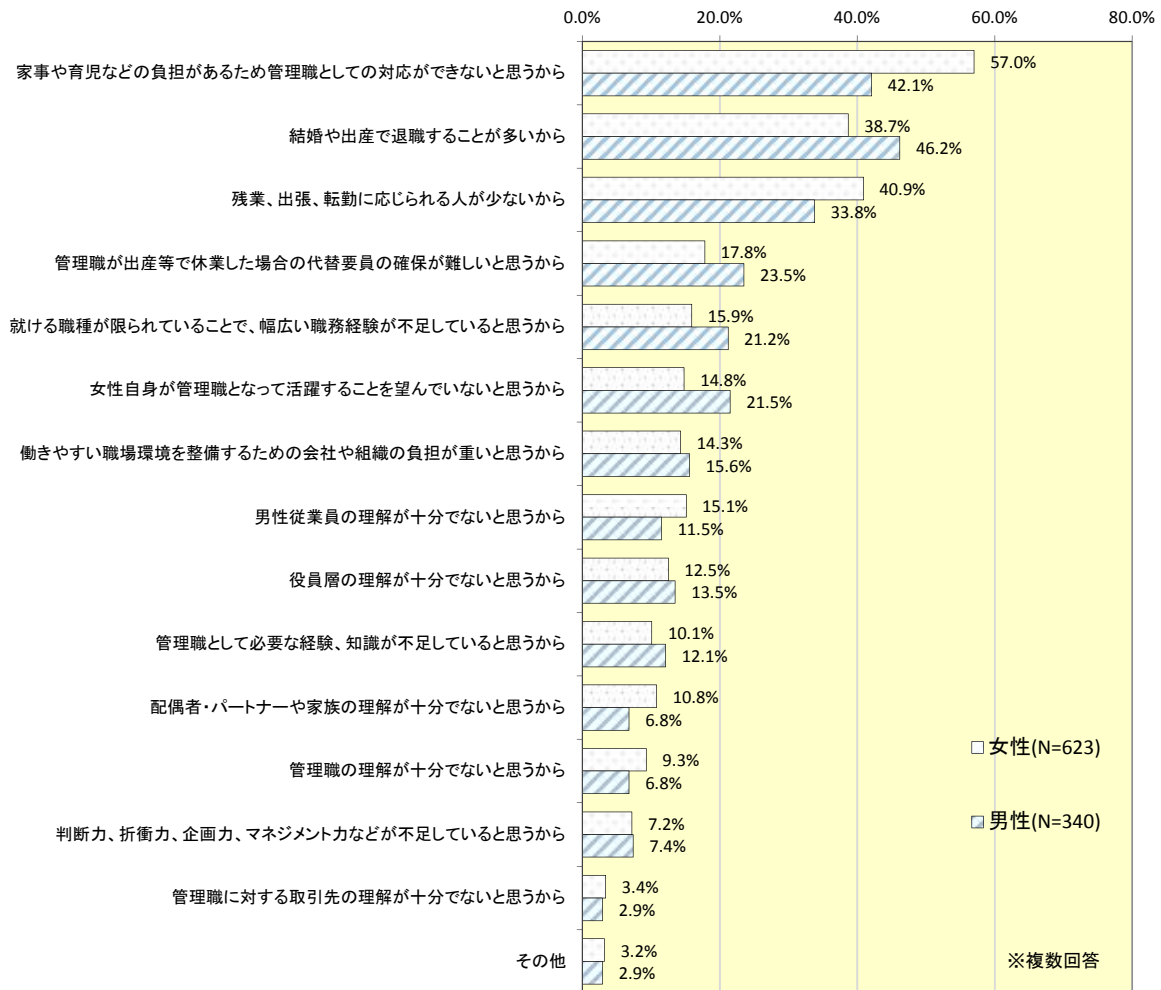
女性管理職が少ない理由としては、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないと思うから」が最も高く、51.6%となっている。次いで「結婚や出産で退職することが多いから」が41.3%、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから」が38.4%となっている。

図Ⅱ-6-13 女性管理職が少ない理由 (N=965)



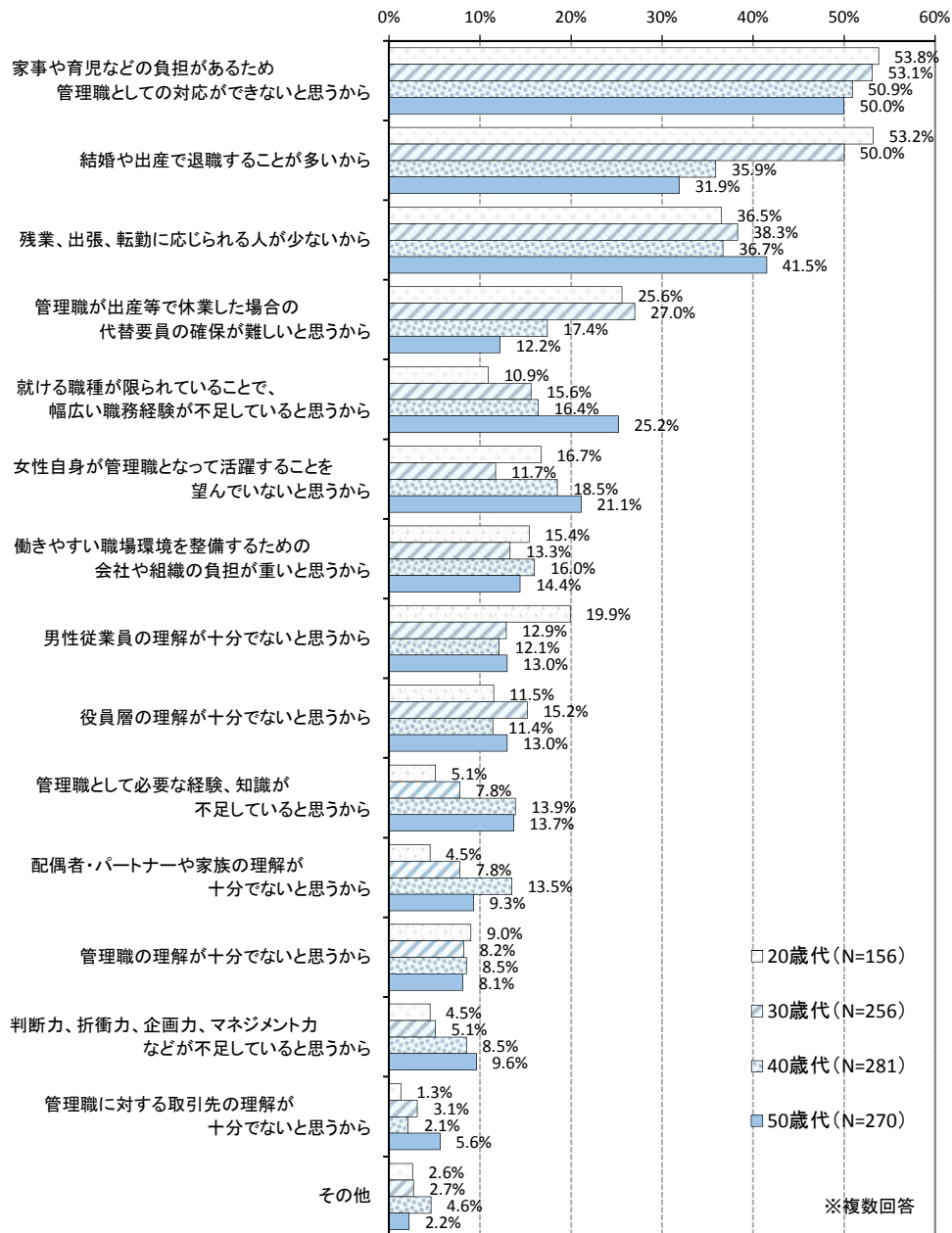
これを男女別に見ると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないと思うから」（女性：57.0%、男性：42.1%）、「結婚や出産で退職することが多いから」（女性：38.7%、男性：46.2%）、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから」（女性：40.9%、男性：33.8%）の3つの項目では男女間の差が比較的大きい。

図Ⅱ-6-14 男女別 女性管理職が少ない理由



さらに、年代別に見ると、各年代とも「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないと思うから」と回答した人の割合が最も高い。一方、「結婚や出産で退職することが多いから」では、年代が上がるほど低くなっている。また、20歳代では「男性従業員の理解が十分でないと思うから」(19.9%)、50歳代では「就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足していると思うから」(25.2%)が他の年代と比較して高くなっている。

図Ⅱ-6-15 年代別 女性管理職が少ない理由



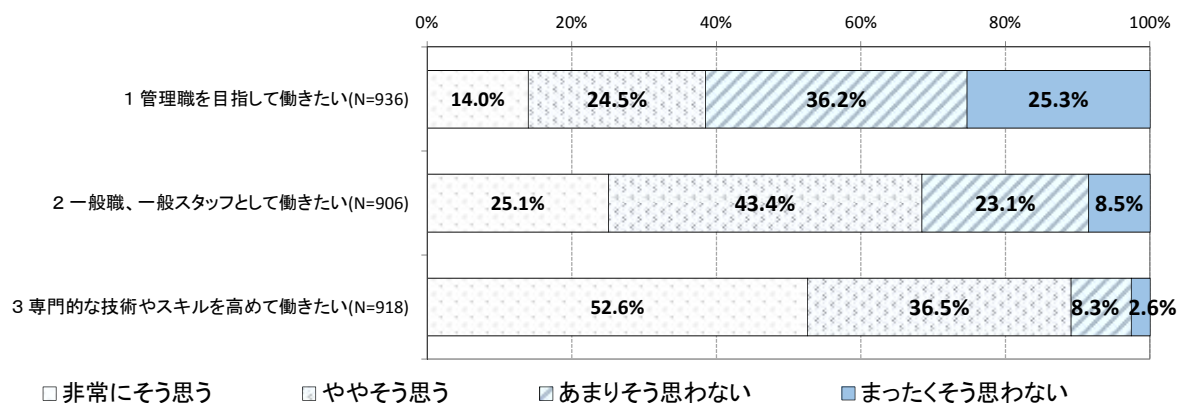
7 働き方に対する意識

(1) 企業や組織の中での働き方

「管理職を目指して働きたい」について、「非常にそう思う」「ややそう思う」が38.5%、「一般職、一般スタッフとして働きたい」では、「非常にそう思う」「ややそう思う」が68.5%となっており、管理職を目指して働くよりも一般職・一般スタッフとして働きたいという意識を持つ人の割合が高くなっている。

また、「専門的な技術やスキルを高めて働きたい」については、「非常にそう思う」「ややそう思う」が89.1%と圧倒的に多く、自己研鑽、自己啓発意識の高さを示すものであると考えられる。

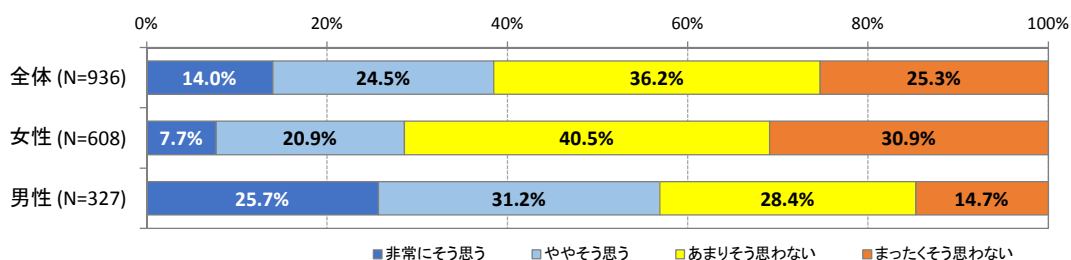
図Ⅱ-7-1 企業や組織の中での働き方



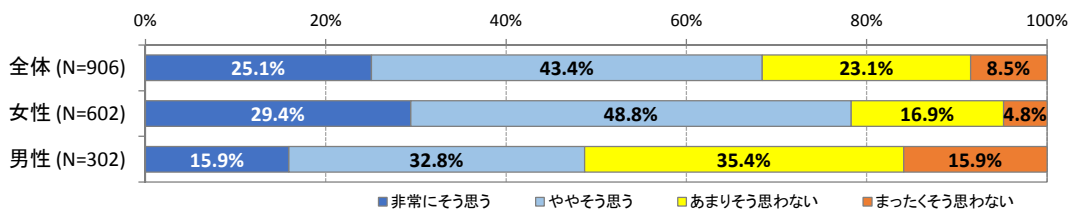
これを男女別に見ると、女性は男性に比べ「管理職を目指して働きたい」と考える人の割合が低く、「一般職、一般スタッフとして働きたい」という考え方を持つ人の割合が高い。一方、「専門的な技術やスキルを高めて働きたい」という考え方を持つ人の割合は、性別にかかわらず高くなっている。

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

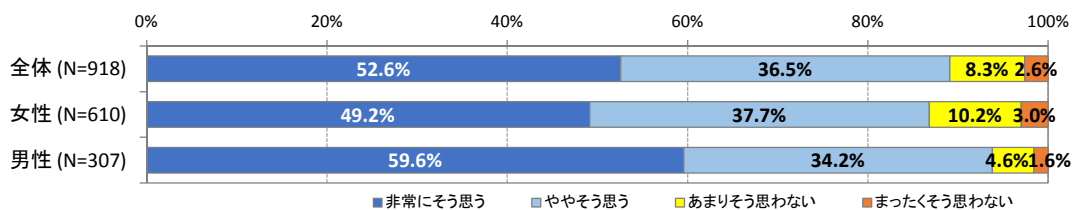
1 「管理職を目指して働きたい」に対する意向



2 「一般職、一般スタッフとして働きたい」に対する意向



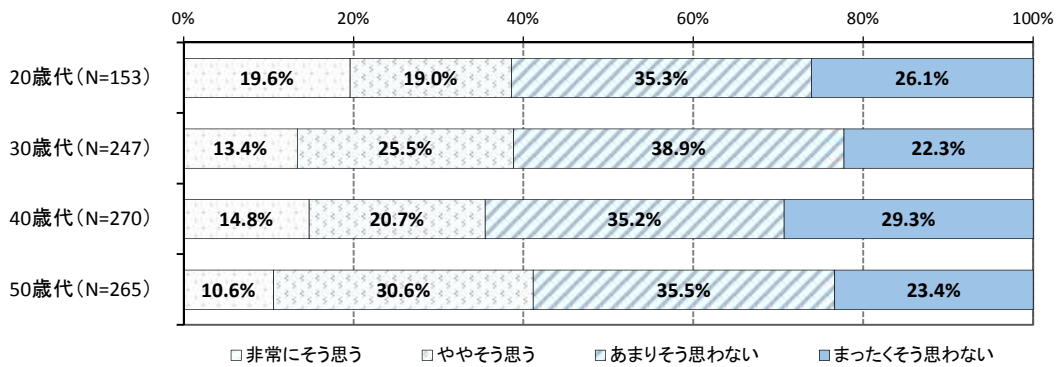
3 「専門的な技術やスキルを高めて働きたい」に対する意向



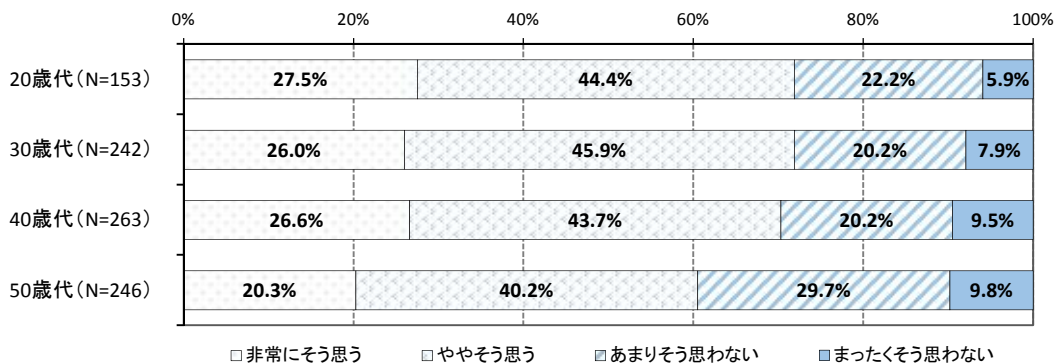
さらに、年代別に見ると、50歳代が他の年代に比べ「管理職を目指して働きたい」と考える人の割合が若干高く、「一般職、一般スタッフとして働きたい」という考えを持つ人の割合が若干低い。

図Ⅱ-7-3 年代別 企業や組織の中での働き方

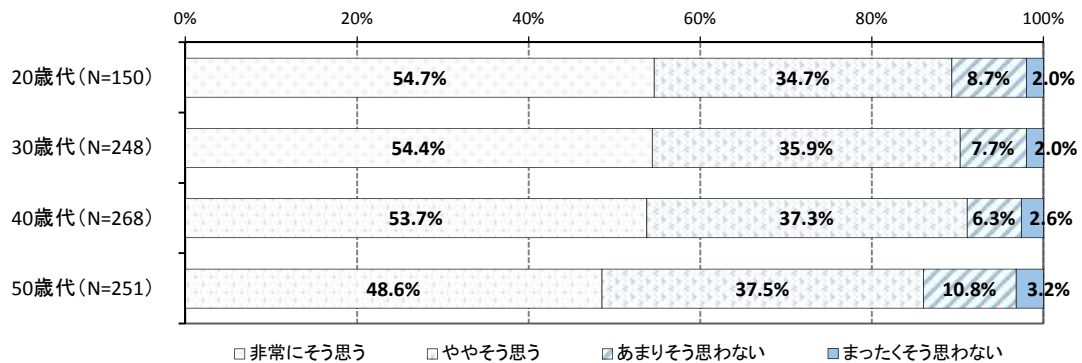
1 「管理職を目指して働きたい」に対する意向



2 「一般職、一般スタッフとして働きたい」に対する意向



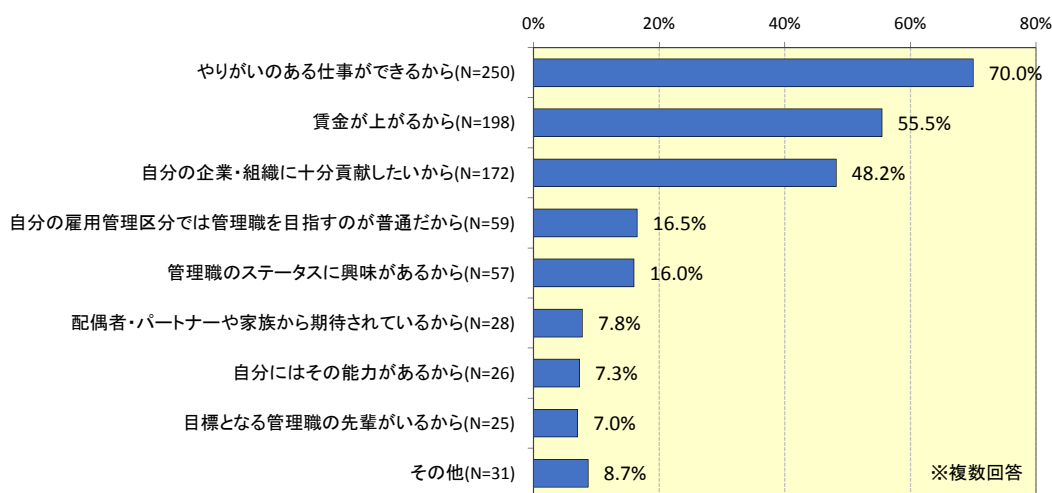
3 「専門的な技術やスキルを高めて働きたい」に対する意向



(2) 管理職を目指して働くことに賛同する理由

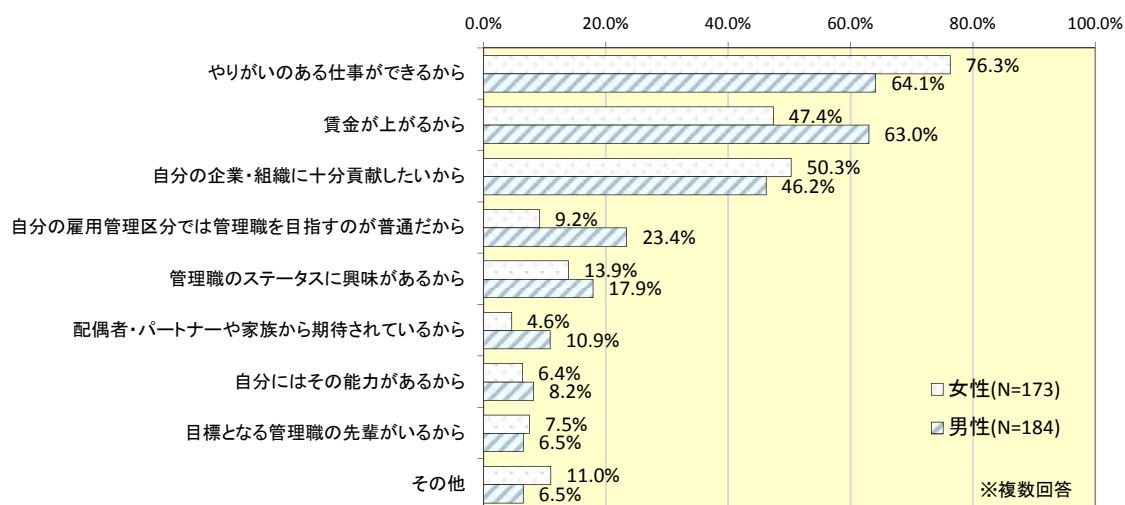
管理職を目指して働くことに「非常にそう思う」又は「ややそう思う」とする理由は、「やりがいのある仕事ができるから」が最も高く 70.0%である。次いで「賃金が上がるから」が 55.5%、「自分の企業・組織に十分貢献したいから」が 48.2%となっている。

図Ⅱ-7-4 管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由 (N=357)



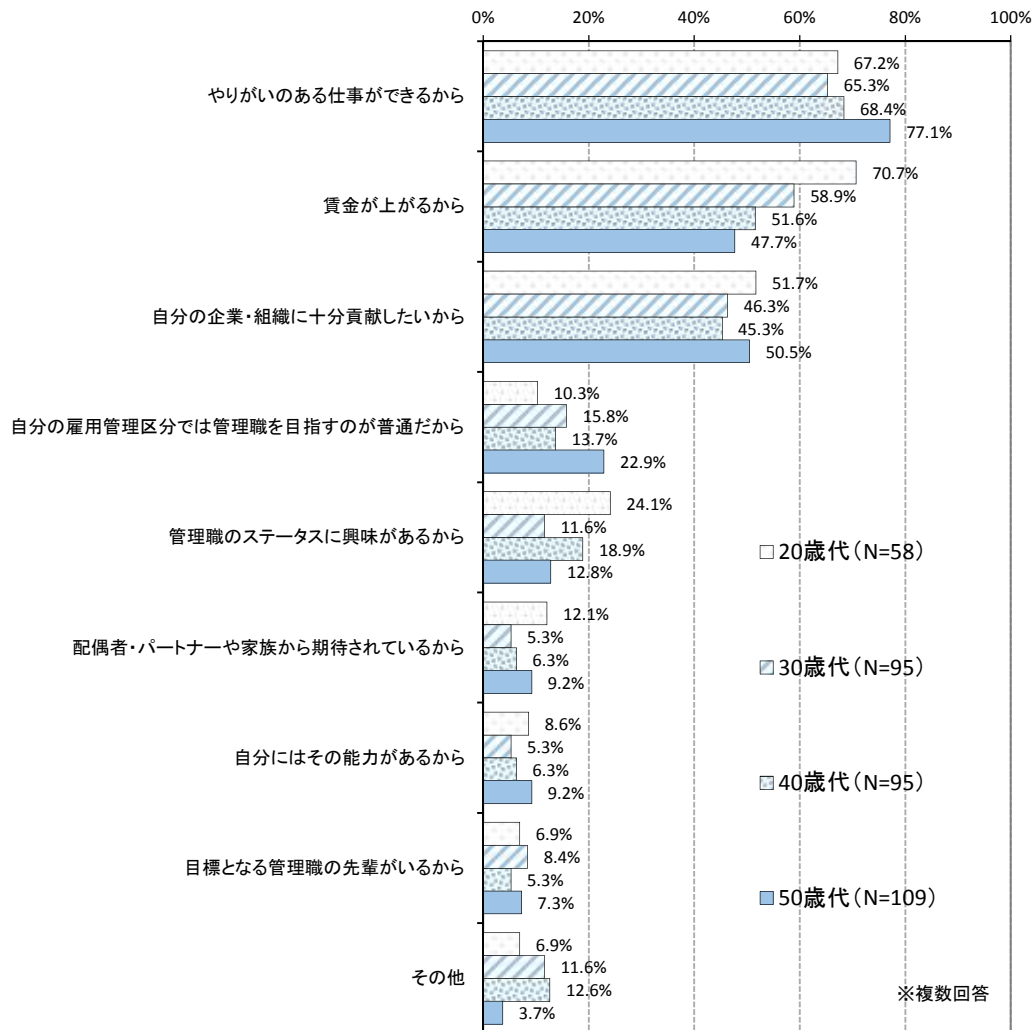
これを男女別に見ると、女性は「やりがいのある仕事ができるから」が 76.3%と高い。「賃金が上がるから」(女性：47.4%、男性：63.0%)と「自分の雇用管理区分では管理職を目指すのが普通だから」(女性：9.2%、男性：23.4%)では、男女間の差が比較的大きい。

図Ⅱ-7-5 男女別 管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由



さらに、年代別に見ると、各年代とも「やりがいのある仕事ができる」と回答した人の割合が高くなっている。また、「賃金が上がるから」は年代が上がるごとに低くなっているが、「管理職のステータスに興味があるから」が24.1%で他の年代と比較して高くなっている。

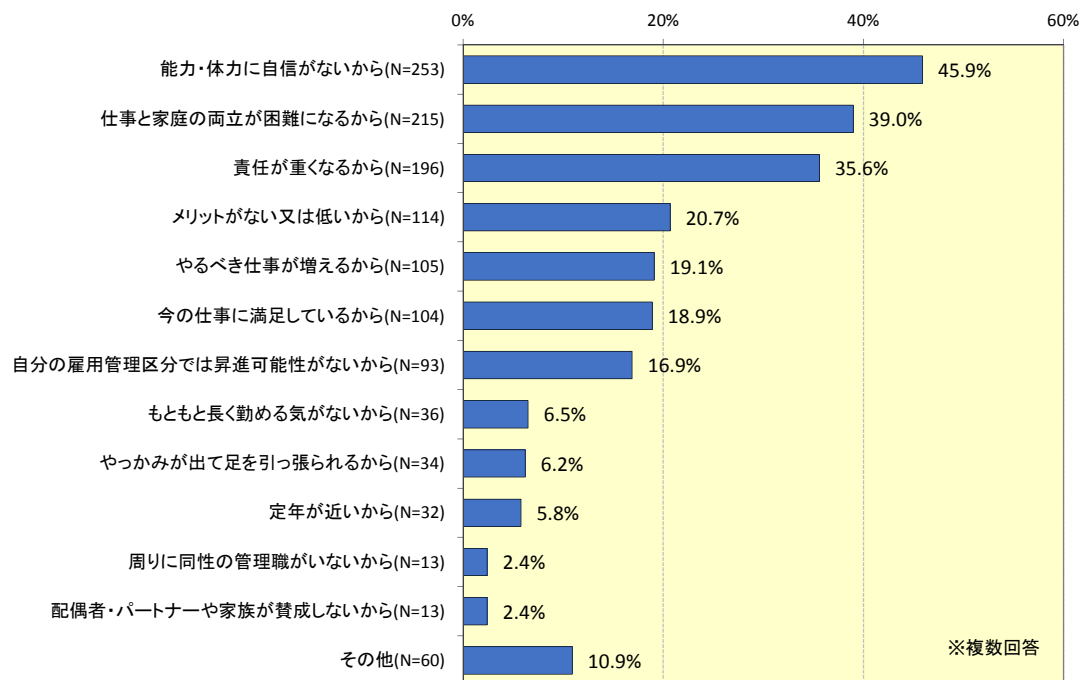
図Ⅱ-7-6 年代別 管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由



(3) 管理職を目指して働くことに賛同しない理由

管理職を目指して働くことに「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」とする理由としては、「能力・体力に自信がないから」が最も高く、全体の45.9%となっている。次いで「仕事と家庭の両立が困難になるから」が39.0%、「責任が重くなるから」が35.6%となっている。「その他」の理由としては、「管理より専門技術やスキルを活かした仕事がしたいから」、「現場で働く方が好きだから」、「家庭や子どもを一番に考えて仕事をしたいから」、「組織に縛られたくないから」、「自分の人生も大切にしたいから」などが挙げられている。

図Ⅱ-7-7 管理職として働くことに「そう思わない」とする理由 (N=551)

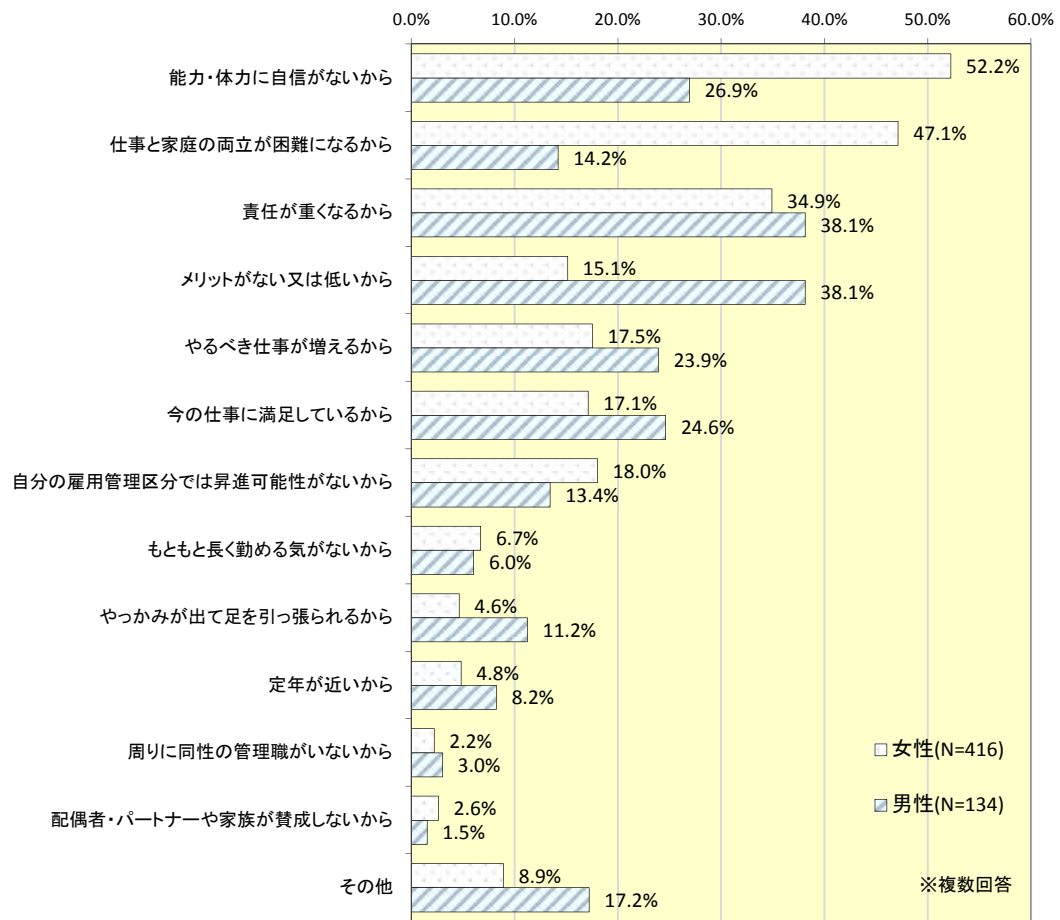


これを男女別に見ると、女性は「能力・体力に自信がないから」が52.2%、次いで「仕事と家庭の両立が困難になるから」が47.1%となっている。

一方で男性は「責任が重くなるから」と「メリットがない又は低いから」がともに38.1%で最も高い。

また、「能力・体力に自信がないから」（女性：52.2%、男性：26.9%）、「仕事と家庭の両立が困難になるから」（女性：47.1%、男性：14.2%）、「メリットがない又は低いから」（女性：15.1%、男性：38.1%）の3つの項目では男女間の差が大きい。

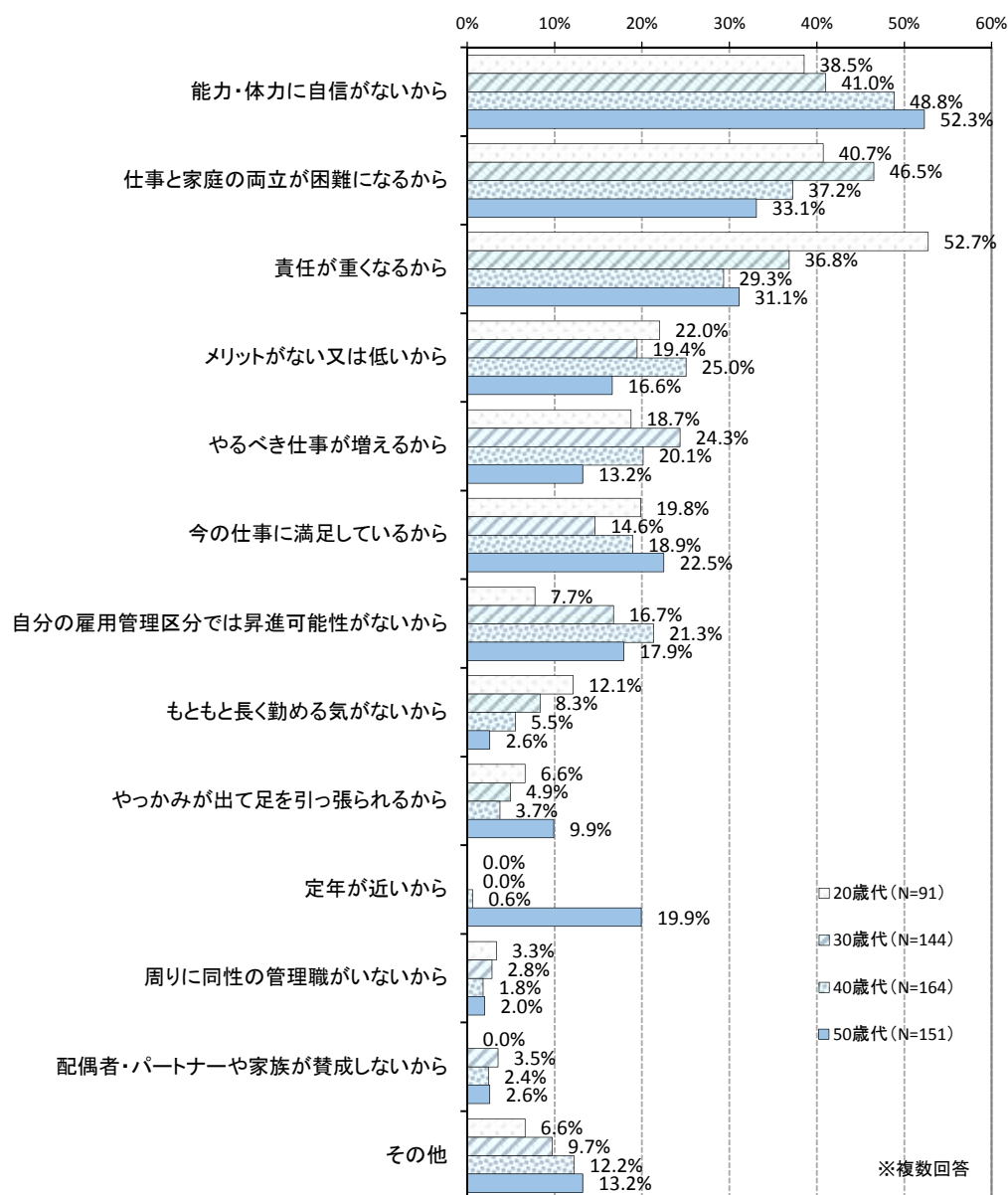
図Ⅱ-7-8 男女別 管理職を目指して働くことに「そう思わない」とする理由



さらに、年代別に見ると、20歳代では「責任が重くなるから」が52.7%で最も高く、他の年代に比べても高い。

30歳代では「仕事と家庭の両立が困難になるから」が46.5%、40歳代、50歳代では「能力・体力に自信がないから」（40歳代：48.8%、50歳代：52.3%）でそれぞれ最も高い。

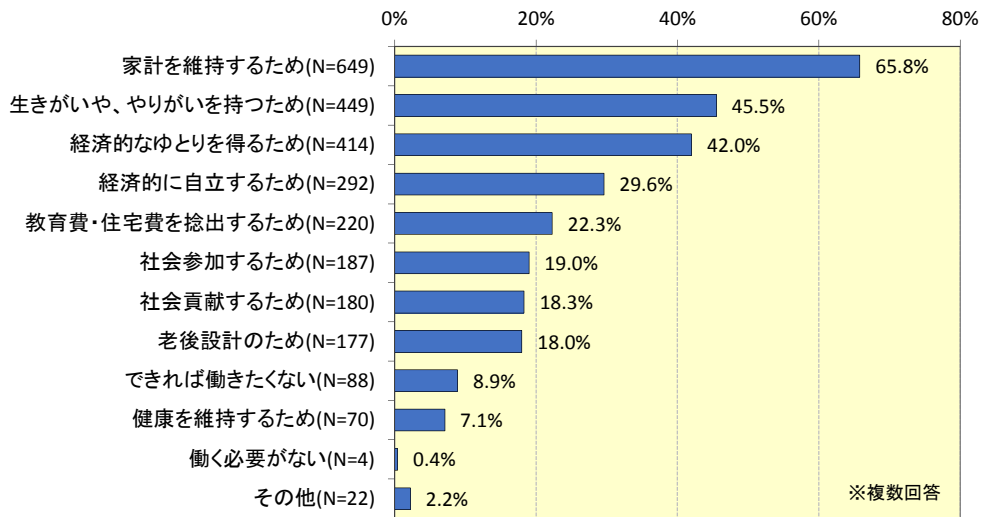
図Ⅱ-7-9 年代別 管理職を目指して働くことに「そう思わない」とする理由



8 「働く」ことの目的や意味に対する意識

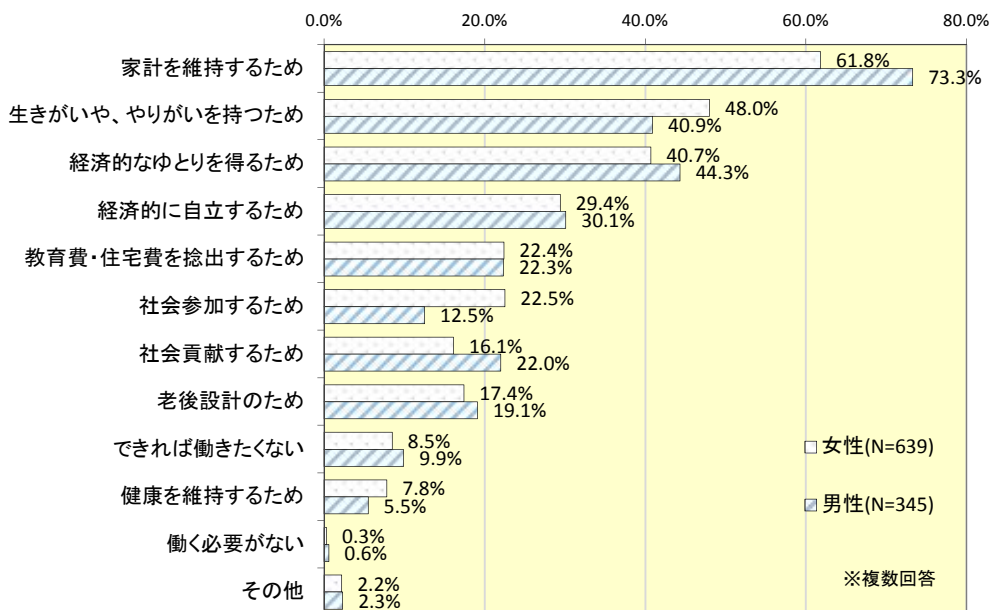
「働く」ことの目的については、「家計を維持するため」が 65.8%で最も高く、次いで「生きがいや、やりがいを持つため」が 45.5%、「経済的なゆとりを得るため」が 42.0%となっている。

図Ⅱ-8-1 「働く」ことの目的や意味 (N=986)



これを男女別に見ると、「家計を維持するため」(女性：61.8%、男性：73.3%)と回答した人の割合が男女ともに最も高くなっており、男女間の差が大きい。

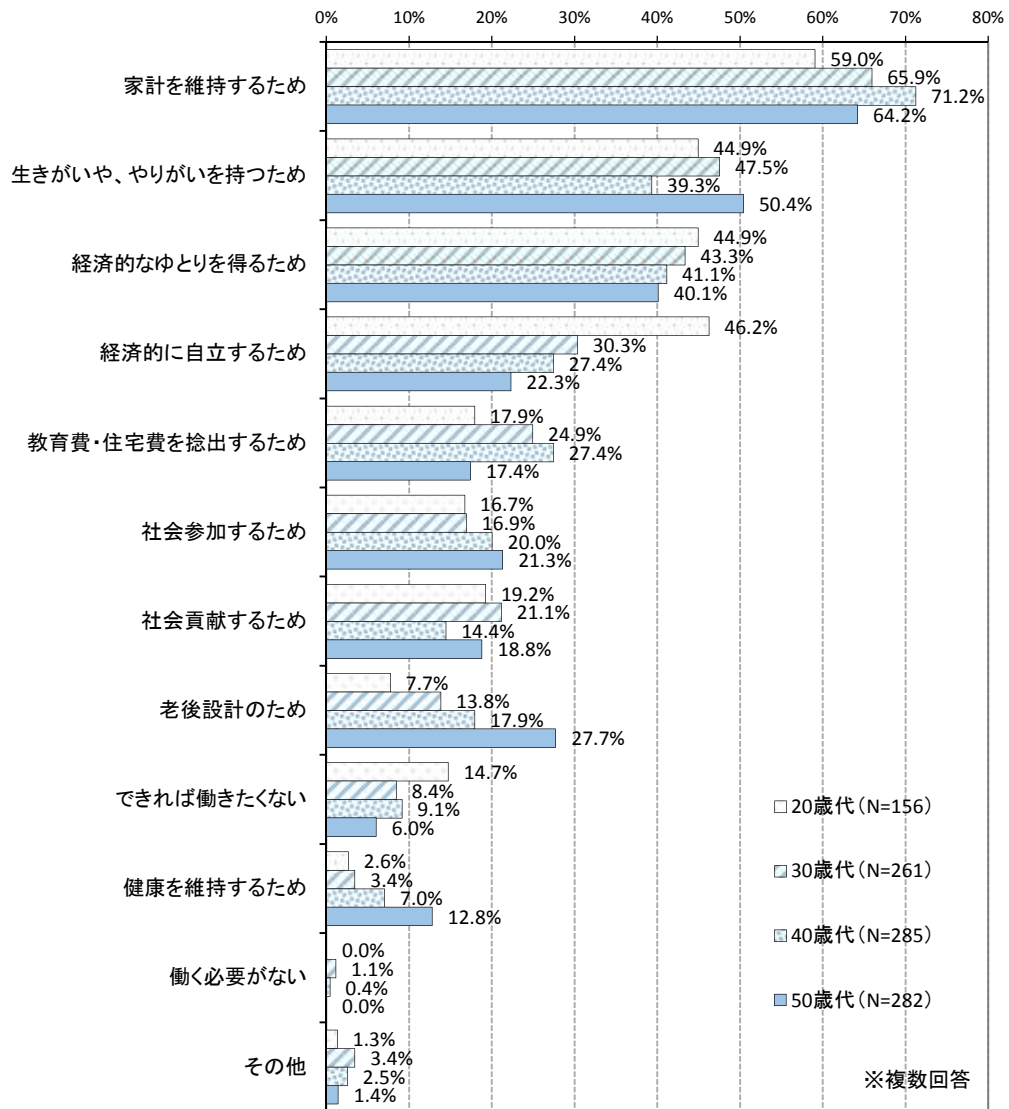
図Ⅱ-8-2 男女別「働く」ことの目的や意味



さらに、年代別に見ると、各年代とも「家計を維持するため」(20歳代：59.0%、30歳代：65.9%、40歳代：71.2%、50歳代：64.2%)と回答した人の割合が最も高くなっている。

20歳代では「経済的に自立するため」が46.2%、50歳代では「老後設計のため」が27.7%となっており、他の年代と比較して高い。

図Ⅱ-8-3 年代別「働く」ことの目的や意味



9 その他自由意見

自由意見では、318人から回答が寄せられた。主なものについて以下に記載する。

- 有給休暇制度は一応あるが上司が休むことをよく思わず、全く取れる状況ではない。(20歳代・女性)
- 自分が休むと一緒に仕事をしている人たちに仕事のしわよせがいく。周りに迷惑をかけてしまうと思うと、休みたくても休みにくい。(30歳代・女性)
- 子どもの突然の病気などで預けるところがなければ無理をいって早退しなければならないので、肩身の狭い思いをしながら働いている。(40歳代・女性)
- 出産を機に退職し、子育ても落ち着いてきたのでパートに出たいと思っても、保育園に入園できないので働きに出ることができない。待機児童の問題をどうにかして欲しい。(30歳代・女性)
- 一度仕事を辞め、子どもを産んだが、再び職に就くのにとっても苦労した。原因は保育所がなかったためだ。(20歳代・女性)
- 育児休業明けに入園できる保育園が見つかりにくい。仕事をしていなければ入れない保育園、保育園に入っていないと雇えない会社。矛盾しており、これでは働きたくても働けない。(20歳代・女性)
- 妻がパートで働けるように、家事の手伝いから保育園への送りなど、妻の負担を軽減できるように自分なりにサポートしている。(30歳代・男性)
- 共働きは平等な立場なので、家事の分担は当然のこととしてやっている。(30歳代・男性)
- 現在の職場は、家庭の事情等を配慮してもらっているのととても働きやすい環境だ。(40歳代・女性)
- 現在育休をとっているが、医療関係の私の職場では育休をとって復帰している人が何人もいる。上司が女性であり、妊娠中・産後も有休をとって休みやすいなど大変恵まれている。(20歳代・女性)
- 私が勤務している病院には院内に託児所があり、たくさんの職員が利用している。(20歳代・女性)
- 保育園をもっと増やして欲しい。(30歳代・女性)
- 働いている証明がないと保育園に入れず→仕事を探したいが子連れでは仕事探しや面接が困難→そのために仕事が決まらない。このサイクルをどうにかして欲しい。(20歳代・女性)
- 育児に関しての免除等は未就学時のものが多いが、保育園のときよりも小学校低学年のときの方が困ることが多い。10歳くらいまでの時短勤務や優遇があるとかなり働きやすくなると思う。(30歳代・女性)

- 女性が仕事と子育てや介護を両立させるためには男性の協力が必要不可欠だ。まず男性の働き方の改善に注目して欲しい。(40歳代・女性)
- 男性女性に限らず仕事と子育てを両立している人は多くいるので、そういった人の意見や工夫を広く周知して欲しい。(50歳代・男性)
- 男性も積極的に育児・家事に取り組むべきだと思う。勤務時間が長ければ長いほど家庭にいる時間が少なくなり、結果的に女性に負担がかかる。(40歳代・男性)
- 家事＝女性のイメージが強い。男性も積極的に家事への参加ができる仕組みを作ることが大事だ。(30歳代・男性)
- 女性の社会進出と管理職への登用は望ましいと考えているが、前提として管理職としてふさわしいスキルや人間性を持っていることが必要だ。やみくもに何パーセントを女性管理職にするとといった方針を政府が定めるのはいかなものかと思う。(50歳代・男性)
- 能力の高い女性がいても、管理する側が女性は家庭があるからなどの古い価値観をもった上司だと、チャンスさえ与えられない事も多い。女性管理職の目標をパーセントで決め、ある程度強制力をもって取り組むぐらいにしないとなかなか改善は進まないと思う。(50歳代・女性)
- 女性も能力・資質が高く、管理職に向いていればどんどん進出して欲しい。しかし、女性というだけで甘く扱われている部分が多々ある。(40歳代・女性)
- 社会に出て働いている女性だけが輝いているわけではない。家庭で家事をしながら家族のために生きていても輝いている人もいると思う。外に出ていないと輝けないと思われていると思うと専業主婦はつらい。(40歳代・女性)

Ⅲ 女性が輝くまちづくりに向けて

1 企業アンケート・市民アンケートから見た岡山市の現状と課題

[女性の雇用について]

— 企業における女性の雇用の実態から —

回答企業の構成は、製造業（建設業含む。以下同じ。）37.3%、非製造業62.3%で、従業員規模は、全体の約95%が従業員数300人未満の中小企業である。

従業員の女性割合は、全業種では43.3%であり、正社員の女性割合が30.7%に対して、非正社員は68.2%と、その割合が高い。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実態がある。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。

— 企業における女性の雇用の重視度から —

女性の雇用について、「重視している」「やや重視している」と回答した企業は、全体の約7割を占めており、積極的であるといえる。その理由として、「女性の感性や経験を活かすことによる事業の活性化」や「仕事をする上で、男女の能力に差がないこと」などが挙げられている。

また、業種別、従業員規模別に見ると、非製造業及び従業員数100人以上の企業で、女性の雇用に対する意識は、より積極的な傾向にあるといえる。

一方で、女性の雇用を重視していないと回答した企業は製造業においてその割合が高くなっており、理由として、女性が就ける職種が限られているためという回答が多いことから、性別によって就ける職種が限られるという固定化した意識が背景にあるのではないだろうか。

— 企業における女性の雇用についての意識から —

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、企業における女性の雇用重視の傾向は、正の相関関係があるといえるが、女性を雇用することでの効果に対する意識は、職場の雰囲気や人材確保という観点からの意見が多いことから、直接企業業績の向上につながっているとまでは考えられていないといえる。

また、5年後の女性従業員数について増やしたいとする企業の意識は、非製造業や大規模な企業において高い。一方で、増やす意向にない理由は、前述と同じく、女性が就ける職種が限られているという職種への固定化した意識とともに、家事や子育ての負担を考慮する必要があるからという意見が多いことから、家事・子育てに対する固定化した役割分担意識が背景にあると考えられる。

[女性の就労について]

— 市民の就労の実態から —

回答いただいた市民の性別構成は、女性が 64.9%、男性が 35.1%で、就労している人の割合は、女性 77.0%、男性 94.1%となっており、女性は男性に比べ就労していない割合が高く、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。

また、現在就労していない人（そのうち女性が 87.9%を占める）の約 4 分の 3 は、今後の就労を希望しており、就労する際の希望する就労形態はさまざまであるが、30 歳・40 歳代ではパートを希望する人が多い。

また、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。

— 就労の継続についての意識から —

企業で働き続けるために必要なものとしては、企業・市民双方が、公的な制度や企業や組織における両立支援制度の充実やパートナー等の理解や協力を多く挙げている。

また、市民は、企業や組織での両立支援に加え、職場の雰囲気や休暇がとりやすい職場の雰囲気が必要であると回答している割合が企業に比べて高く、反対に、女性が働きやすい職場の雰囲気や、やりがいのある仕事、職務経験や教育研修については、企業の方が市民に比べ、必要と考えている結果となっている。

— 仕事と家庭（結婚・子育て等）の両立についての意識から —

女性が結婚や出産・子育てに際しての、仕事への思いや、仕事の継続の選択については、結婚時に辞めたいと思った又は退職した人が約 5 割であり、その理由としては、「仕事と家庭を両立する自信がなかったから」が一番多く挙げられている。

また、出産・育児時には、辞めたいと思った又は退職した人は 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かったから」と、「仕事と子育てを両立する自信がなかったから」が多く挙げられており、子育てに対する思いとともに両立への不安が強く表れている。

両立支援制度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%と低調であることから、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おり、働き方を含めた子育て等家庭生活への男性の関わり方が、両立を進めていくうえでの鍵になるといえるのではないだろうか。

さらに、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おり、前述の就労の実態からも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。

[女性管理職について]

— 女性管理職に対する企業の実態から —

回答企業における女性の管理職割合は9.9%と、低い状況である。

また、企業において、女性管理職を増加させるための取り組みを既に行っていると回答した企業は全体の13.5%となっており、現在のところ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。この傾向は製造業及び従業員規模が小さい企業において比較的顕著に見られる。

上記取り組みの具体的な内容としては、社内の評価、昇進等の基準の明確化とともに、幅広い仕事の経験を与えることや、女性社員の研修が多く挙げられている。

— 働き方や女性管理職に対する市民の意識から —

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。また、男女とも専門的な技術やスキルを持って働きたいと考えている人が多い。管理職を目指して働くことについて、「そう思わない」とする理由としては、女性は、能力・体力に対する自信のなさや仕事と家庭の両立への不安を挙げている。

また、女性管理職が少ない理由としては、市民の回答者の約半数が家事や育児の負担を挙げ、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、男女ともに低いことから、仕事での実力や能力以外が原因であるという市民の意識があるといえるのではないだろうか。

— 将来の女性管理職の増加についての意識から —

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「どのような職種を増やしたいか」との質問に、管理職と答えている。また、女性管理職を増やすための取り組みについて、現在取り組んでいるか、今後取り組みたいとする企業は40.6%、わからないと回答した企業は37.5%である。そして、その具体的な内容としては、幅広い仕事の経験を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。

また、市民アンケートでは、女性の管理職が今後増えていくことについて、9割以上が肯定的に捉えており、性別、年代別に見ても差がなく、その理由として「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だから」という回答が男女ともに高い結果となっている。

これらのことから、今後、企業において、女性管理職を増やす取り組みが進み、女性管理職が増加していく可能性は十分あるといえるだろう。

2 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・経験を活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女性のみならず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。

以上のとおり提案するが、今後も、企業における業種・業態・規模など、さまざまな状況の違いや、市民の家族状況や仕事に対する考え方、ニーズ等の把握に努めながら、それらに配慮した実効性のある施策の検討、推進を図られたい。

合わせて、今回の調査結果等とともに、企業訪問で得られた、働く女性の現状や積極的な取り組みについての情報を企業と共有することで、各企業の取り組みが進むきっかけとなり、女性が輝くまちづくりに向けての機運の醸成につながるよう、情報発信に努められたい。

また、岡山市においては、企業や市民等に向けた施策の推進とともに、自らが女性の活躍を推進することで、地域の模範、トップランナーとしての役割も期待するものである。

女性が輝くまちづくりの推進にあたっては、「女性は家庭・男性は仕事」といった固定的な性別役割分担意識の改革とともに、本報告書では、仕事と家庭生活の両立として触れた、「ワーク・ライフ・バランス」の実現など、大きな課題もある。今後も、女性の活躍のみならず、男性もともに輝く活力ある岡山市を目指して、着実な取り組みを継続的に進めていただきたい。

企業訪問

回答企業の中で、自由意見欄に具体的な取り組みをご記入いただいた企業に直接お話を伺い、以下の7社について紹介する。

《今回訪問させていただいた企業の皆様》

- 1 池田電業株式会社 様
建設業 従業員21名（男性20名／女性1名）
- 2 株式会社エコピット 様
自動車販売修理・板金業とガソリンスタンドを2店舗運営
従業員は21名（男性18名／女性3名）
- 3 コーホク印刷株式会社 様
印刷業 従業員48名（男性34名／女性14名）
- 4 下電造園土木株式会社 様
建設業 従業員37名（男性28名／女性9名）
- 5 株式会社武田園 様
建設業 従業員22名（男性20名／女性2名）
- 6 株式会社天満屋 様
小売業 従業員1,451名（男性447名／女性1,004名）
- 7 株式会社ホンダ四輪販売岡山 様
小売業 従業員351名（男性283名／女性68名）

池田電業株式会社 様

(岡山市北区)



ホームページアドレス <http://www.ikedadengyo.com/>

—社員の方の年齢層を教えてください

高校を卒業して数年の社員から退職後の人まで幅広く働いています。

60歳が定年ですが、本人の希望に応じて継続して働いてもらっています。

—女性社員の方は1名なんです

現在女性は事務職として働いています。「女性が現場」ということについては、よいことだと思っていますが、採用ということになると、高校・大学で電気を専攻している女性が非常に少ないこともあり、女性の採用に興味はありますが、現実には採用につながるのが難しい状況です。

また、テレビで紹介される大企業のように、現場内に女性に配慮したトイレや更衣室を用意することは、中小企業にとっては実際には難しいという現状があります。

技術的には男女の差はないと思っていますし、一般家庭の工事で考えると、「女性が工事に来る」ということは、お客様にとっても相談のしやすさや、女性の目線での提案など、喜ばれるのではないかと考えています。

—「女性の採用に興味がある」と伺いましたが

現場の中に女性がいるほうがいいのではないかと考えています。

資格が必要な仕事なので、現場の中に男女両方いることで、資格試験も含め刺激し合ってもらいたいからです。どんな工事で働くにしても一人前になるまでに時間がかかるという現実はありますが、勉強する気持があれば会社は応援していくので、女性の学生で建設系の仕事が好きな人を希望しています。

あわせて、高齢化に伴い、電球の取り換えにも困っているお年寄りなど、家庭内の電気に関する困ったことを、お客様とコミュニケーションをとりながら、女性の目線で工事をした方が、お客様に喜ばれる現場になると思っています。

ありがとうございました

代表取締役の池田 正治様にお話を伺いました

株式会社エコピット 様

(岡山市東区)



ホームページアドレス <http://www.ecopit.co.jp/>

—女性技術者（整備士）についてお伺いたします

女性従業員 4 名のうち、1 名は初めての技術職での採用でした。入社時から整備の仕事を希望していて、入社後から仕事を覚え、昨年 2 級整備士を取得しました。女性ということで特別扱いしたり、変に気を遣ったりするのは逆に失礼だと考えています。整備の仕事を経て、現在は「フロント担当」として働いてもらっています。

—整備からなぜフロント担当を任せることにしたのですか

この業界では、修理後の説明力と安心感が重要だと思っています。知識があるフロントはお客様に安心感を与えることができるので、ぜひ任せたいと思っていましたからです。

営業もフロントも、整備や塗装の知識と経験を持つオールマイティーな従業員を育てるのが理想だと思っています。

将来、整備業界にもっと女性が増えるといいと思っています。営業職も女性ならではの優しさ、人当たりの柔らかさは、男性にはないものがあり、すんなりとお客様との話に入りやすい面もあります。

—女性が継続して働ける環境づくりについての考えを教えてください

産休・育休に対応していきたいと考えています。やる気のある社員は会社の宝であり、多くの顧客がついているので、一時休む時期があっても復職して続けてもらいたいと思っています。

男性の場合も、家族の協力があってこそ一生懸命働けるので、会社は（男性も女性も）、家族を助けるために休むことを理解しています。

ありがとうございました

代表取締役の依田 靖生様にお話を伺いました

コーホク印刷株式会社 様

(岡山市北区)



ホームページアドレス <http://www.kohhoku.co.jp/>

—女性社員の方の御社での様子を教えてください

以前から事務職での女性の採用はありましたが、4、5年前からは意欲に燃える人が多く、営業職でも女性を積極的に採用するようになりました。瀬戸内市内の工場では、かつて男性だけの現場だったところに女性オペレーターも増えてきています。印刷のデザイン担当にも女性が数名おり、お客様が女性の場合には、男性の担当者よりも話しやすいということもあるようです。印刷業界は紙が重く、運んだりするのはどうしても力が必要ですが、コンピューターのオペレーターやデスクワークには男女の差はありません。男女関係なく能力を発揮して活躍してほしいと考えています。

—さまざまな部署に女性が働かれていますか、

育児中の社員について、なにか工夫されていることがありますか

印刷データを作成するオペレーターについて、育児中で出社が困難な女性が自宅でテレワーカーとして仕事ができないかを考えています。ただ、労働時間をどのように決めるのか、仕事の評価をどうするかなど、クリアしなければならない課題もあります。

—女性の管理職登用についてどのように考えておられますか

実際には時間がかかるとは思いますが「いずれは管理職の立場になることもあるのだから、幅広く全体的な見方をする」というような心構えは男女ともに求められるようになると思います。

—社員の皆さんが休みを取りやすい環境づくりはありますか

以前は、結婚や出産を機に退職する女性が多かったですが、出産後復職する社員が出てきたことで、他の女性社員も心強いと思っています。育児休暇や短時間勤務など、働き続けられるようにサポートしています。

また、男性社員についても、家庭の事情という部分はほかの年配の男性職員も経験してきたことなので、有給をとりやすいように配慮していますが、現場担当の急な休みは、機械を動かさないといけないので難しい面もあります。

ありがとうございました

総務部次長の竹谷 眞澄様にお話を伺いました

下電造園土木株式会社 様

(岡山市南区)



ホームページアドレス <http://www.shimoden.org/>

—女性社員の方の御社での様子を教えてください

現場に出ている女性が1名います。今までは、女性は難しいと思っていましたが、新卒入社時「どうしてもやりたい」という希望が強く、現場によっては、トイレ等の配慮が難しい場合もあること等も話し合ったうえで入社してもらいました。営業の女性は3名です。業者まわりや受注、受注後のフォローまで行っています。10年ぐらい前から女性営業職の採用を始めています。女性の視点での業務を評価しており、就業規則の中での福利厚生も整えてきました。

—社員の方の年齢層を教えてください

全体としては40歳代から50歳代が多いです。女性は20歳代から50歳代まで幅広い年齢層です。

—働きやすい職場のために、取り組んでいることを教えてください

育休1年取得時には、代員を雇用しています。子どもを持つ人、介護が必要な家族がいる人も、時間を前後するなど働きやすいようにやっています。「すみません」ではなく、「他の人に返す」という経営者の考えがあります。男女で優劣をつけないように就業規則を変えて、制度を利用できる体制を作るとともに、雰囲気と規則を作るようにしています。男性の育休の例はありませんが、各部署に女性を配置し、偏りをなくすようにしています。

—女性の採用や女性の職域についてどのように考えておられますか

当社では、現場の仕事は作業ではなく管理監督業務であり、管理や現場の運営を行うことが仕事です。段取り・工程管理、内容や金額変更に対する折衝、事故リスク管理などが必要であるため、内容がわかっていて、実力が伴わないと渉外業務は難しい面があります。現場や社会が女性を受け入れるための理解も必要だと思います。営業職については女性の方が話しやすいという効果もあります。専門知識を高めるため、現在は男性の現場管理専門の社員を雇用し、フォローする体制にしており、造園のことは初めてという女性営業職を育てる体制をとっています。知識や経験がなくても、造園に興味を持ってくれる女性であれば、積極的に採用していきたいと思っています。

ありがとうございました

取締役総務部長の河村 耕吉様にお話を伺いました

株式会社武田園 様

(岡山市中区)



ホームページアドレス <http://takedaen.com>

—女性社員の方の御社での様子を教えてください

女性は社長の妻と事務1名ですが、昨年まで5年間現場で働き、独立により退職した女性がいました。彼女は大卒新卒時に入社希望で来られましたが、当時事務所が別の場所にあり、更衣室等の設備も整っていなかったため、話し合った結果採用を見送りました。そして、その女性は一旦エクステリアの会社に入社し、1年後勤めていた会社が倒産したため、再度入社への強い熱意をもって来られ、採用しました。同じ頃、事務所を現在の場所に移転し、更衣室等の設備も合わせて整備しました。女性の目線での提案や仕事への取り組み方の評価は高く、円満に独立しました。この経験から、現在も県内高校等の造園学科で学んでいる人や、やる気がある女性の受け入れを行いたいと考えていますが、実際には女性の応募がないのが現状です。

—社員の方の年齢層を教えてください

上は45歳から下は19歳と比較的若いです。この業界は腕に自信がつけば独立する人が多いことも影響していると思います。独立していった方たちとは仕事上も含めつながりがあります。

—女性の雇用について教えてください

就職説明会に参加し呼びかけを行っています。希望があれば1人でも2人でも、よく話をしたうえで、受け入れたいと考えています。15年ほど前にも一度女性を2名採用し、更衣室もベニヤ板で仕切って迎えましたが、いざ現場での仕事ということになると、トイレの心配も必要です。近くに公園やコンビニがない現場は難しいと感じています。高校の造園科には女子がたくさん入学しているという現状の中、造園をやりたい女子はたくさんいるが、伸ばしていける環境は少ないのではないかと思います。また、採用する場合、パートは考えておりません。1つの現場に社員数名で対応しているので、8時から17時の間働いてほしいです。現場を数名で協力して作業するため、(短時間での勤務など)作業の途中で1人抜けて帰るといったことは難しい面があると思います。

—現場ではなく、設計部門など内勤を希望される場合もあるようですが

現場での経験を積んだうえでなければよい設計はできないと考えているので、デザインのみ希望という女性ではなく、現場で働きたい女性で、花や木が好きな方を採用したいと思っています。

ありがとうございました

代表取締役の小林 和義様にお話を伺いました

株式会社天満屋 様

(岡山市北区)

TENNAYA

ホームページアドレス <http://www.tenmaya.co.jp/>

—女性社員の方が多い職場での取り組みを教えてください

女性の多い職場であり、また、お客様も女性のお客様が多くご来店いただく中で、女性の目線が出るということは、会社にとってもお客様にとってもプラスだと考えています。出産や子育て中の社員も多くおり、法定を上回る充実した育児休暇制度や短時間勤務制度などの導入により、仕事を諦めずに続けたらと思ってもらえる制度を取り入れています。

—短時間勤務制度などで、子育て支援や仕事の継続を支援されているのですね

社員には、会社に戻り仕事を続けてほしいと思っています。勤務時間の短縮制度も活用していただきたいですし、フル勤務に戻ることを見据えて家庭でも環境を整えてほしいと願っています。また、社員自身が「戻りたい」と思ってもらえるような会社でありたいです。男性社員の育休取得についても、取得に向けた風土づくりや制度の見直しを強く推進していきます。家族にとっての育休ということだけでなく、共に働く女性社員の大変さを実感できることもあり、会社にとって大変重要な取り組みと考えています。

—職種で昇格は変わってきますか

販売や営業など、さまざまな部門がありますが、昇格には差はありません。

—管理職への登用という面で工夫されていることはありますか

前提としていわゆる管理職という肩書がなくとも、各部門でめざましい仕事をしている社員はたくさんいます。その中で女性の管理職を増やす取組としては、まず「現場のリーダー職（係長相当職）に女性をいかに上げていくのか」という点に重点的に取り組んでいます。その結果、現在では現場のリーダー職については女性のほうが多くなっています。管理職への登用については、育児短時間勤務の間にも勉強を続け、フル勤務になった後社内昇格試験を受験するというような、子育てを抱えた女性の受験も増えてきています。ただ、管理職ともなると責任も相応にあるため、受験者の中で女性の割合が少ないという現状があります。専門性の追求だけでなくマネジメント業務への興味を持ってもらうことや、女性がなりたいと思える管理職像の構築を進めるなど、男性・女性を問わず上位のステージにぜひチャレンジしてほしいと思います。

ありがとうございました

総務企画本部人事チーム（兼）人材開発チーム課長の中島 淳様にお話を伺いました

株式会社ホンダ四輪販売岡山 様

(岡山市北区)



ホームページアドレス <http://www.hondacars-okayama.co.jp/>

—女性社員の方はどのような部門で働かれていますか

女性社員 68 名を、営業職は約 15 名、サービス部門、サービス受付、事務部門と全ての部門に配属しています。

—社員の方の年齢層を教えてください

全体では平均 36～37 歳、女性は平均約 30 歳です。女性は 20 歳代後半の社員が多く、育休もここ 2、3 年で増えており、会社としても育休のあと、戻ってきてノウハウを生かしてほしいと思っています。

—育休を取得する社員の方が増えて、変わったことがありますか

もともと制度はありましたが、育休が増えたのは世の中の流れもあると思います。店舗の接客スタッフの仕事から事務処理を本社に引き上げ、現場での細かい事務を外すなど、育休取得後復帰しやすい体制を整えました。育休は最大 1 年 6 か月で、育休中には社内報などを送付しています。復帰 3 か月前には面談を実施し、復職先や職種を話し合い、事務職の人が比較的早く帰りやすい営業職で復帰するなど、子育てしやすいよう職域を拡大することも考えています。

—さまざまな体制を整えられているのですね

3 年前には女性の営業職はいませんでした。他社に取り組みを伺ったこともありました。車を販売するだけでなく、お客様へのご提案も、女性の目線により、保険や購入方法もトータルでご提案させていただきたいと考えています。将来的には最低お店に 1 人は営業職の女性を配置し、事務職の女性 2 名と合わせて店舗に女性が 3 名はいるという体制にもっていきたいと思っています。

—社員のみなさんの将来の姿は

将来的に人材が育ってほしいと考えています。現在、将来の人材育成のため、プロジェクトを立ち上げ、5 年先、10 年先を見据えた将来のキャリアやワークライフバランスについて、会社と共有する仕組みを作っており、「女性も働きやすい」(＝男性も働きやすい)ための新しい道を広げていこうと考えています。

ありがとうございました

経理課課長の唐住 功志様にお話を伺いました

添付資料

本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。
ぜひ、みなさまのお声をお聞かせください。

岡山市女性が輝くまちづくり調査 企業アンケート

平成26年7月
岡山市市民局女性が輝くまちづくり推進課

平素から岡山市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

さて、岡山市では、これまでの男女共同参画社会の形成を目指す取組から一歩踏み出し、子育て期を含んだ人生の各ステージで、女性の力が社会の中で最大限に発揮でき、女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会をめざしています。

仕事について考えてみると、結婚や子育てと仕事の選択による退職など、まだまだ働きにくい社会であり、知識や経験が社会で活かされにくい状況であるといえるでしょう。

こうした中、岡山市内各企業における、女性の登用も含めた雇用に関する意識を把握することにより、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ことを目的に調査を実施いたします。

1 調査項目

本調査は、主に「女性の登用も含めた社員の雇用に関する意識」についてお聞きいたします。

2 調査対象

岡山市内の従業員10人以上の企業から抽出した約1,200社に送付しています。

3 調査基準日

特にことわりのない場合、**平成26年7月1日現在**の状況についてお答えください。

4 ご回答をお願いしたい方

経営者または、人事労務担当者の方の回答をお願いします。

5 ご記入後について

同封の返信用封筒に入れ、**7月28日(月)**までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします。

6 その他

- ・本アンケートで収集したデータは、統計的に処理し、「女性の登用も含めた社員の雇用に関する意識」の把握、今後の施策の検討を行うため以外に使用することはありません。また、個々のデータ、企業名を公表することはいっさいありません。
- ・本アンケートの収集結果は、岡山市発行の広報紙、ホームページなどで一般公開の予定です。
- ・設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。

本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

この調査についてのご質問は、下記担当部署までお問い合わせください。

お問い合わせ先

岡山市市民局女性が輝くまちづくり推進課 宮本・梅垣

電話：086-803-1115

FAX：086-803-1845

企業アンケート

I 基本属性（女性の雇用状況等含む）

問1 貴社についておうかがいします。

問1-1 主要業種として、あてはまる番号に1つだけ○を付けてください。

- | | | |
|-----------------|---------------|--------------|
| 1 建設業 | 7 小売業 | 13 教育、学習支援業 |
| 2 製造業 | 8 金融・保険業 | 14 医療、福祉 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9 不動産・物品賃貸業 | 15 その他のサービス業 |
| 4 情報通信業 | 10 専門・技術サービス業 | 16 その他 |
| 5 運輸業 | 11 宿泊業 | () |
| 6 卸売業 | 12 飲食サービス業 | |

問1-2 貴社の①法人設立年、及び②現経営者の性別を教えてください。

①法人設立年 西暦 年 (もしくは和暦 M. T. S. H.) 年

②現経営者の性別 1 女性 2 男性
(どちらかに○)

問1-3 貴社の資本金額をご記入ください。

万円

問1-4 貴社の役員数および管理職、管理職を除く正社員（注1）、非正社員（注2）ごとの社員数を男女別にご記入ください。

	女性	男性
役員	人	人
管理職（注3）	人	人
正社員 ※管理職を除く	人	人
非正社員	人	人

（注1）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します

（注2）非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。派遣、下請従業員は社員数に含みません。

（注3）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・監督する役職など、貴企業の実態により、適宜判断してください。

問2-2 問2で、「3 あまり重視していない」または「4 重視していない」を選んだ方におうかがいします。その理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 女性が就ける職種が限られているため
- 2 仕事をする上で、女性はあまり戦力にならないため
- 3 女性が働くための環境整備にコストがかかるため
- 4 男性従業員が女性従業員の増加を歓迎しないため
- 5 顧客が望まないため
- 6 経営上、男性従業員の確保の方がより重要であるため
- 7 女性従業員を育ててもすぐに退職してしまうため
- 8 職場のマネジメントが難しくなるため
- 9 その他 ()

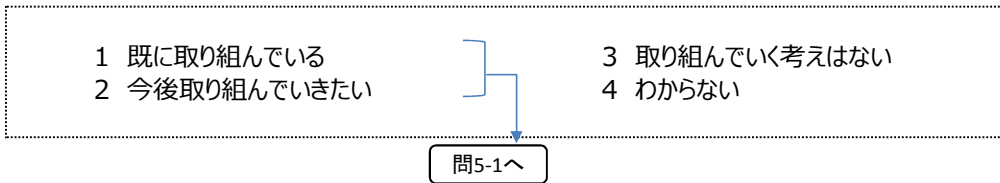
問3 貴社で従業員に期待する能力や資質は何ですか。特に重視しているものを管理職・正社員・非正社員ごとに男女別でそれぞれ3つまで○を付けてください。

	管理職		正社員		非正社員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
1 リーダーシップ						
2 理解力						
3 判断力・決断力						
4 業務改善・遂行力						
5 問題発見力						
6 企画提案力						
7 専門性						
8 分析力						
9 創造性						
10 正確性・迅速性						
11 勤勉性						
12 責任感・使命感						
13 細やかさ・気配り						
14 協調性						
15 コミュニケーション力・折衝力						
16 積極性・社交性						
17 熱意・意欲						
18 健康・体力						
19 忍耐力・ストレス耐性						
20 その他 ()						

問4 貴社で、女性を雇用するメリットとしてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 優秀な人材を確保できる
- 2 従業員の定着率が高まる
- 3 従業員の勤労意欲が高まる
- 4 職場の雰囲気良くなる
- 5 企業イメージが向上する
- 6 生産性が向上する
- 7 新たな商品、サービスの開発につながる
- 8 新たな販路開拓につながる
- 9 その他 ()
- 10 特にはない

問5 現在貴社では女性管理職を増加させるための取り組みを行っていますか。
あてはまるものを1つだけお選びください。

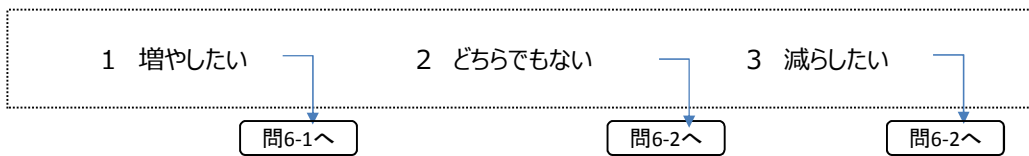


問5-1 問5で、「1 既に取り組んでいる」または「2 今後取り組んでいきたい」を選んだ方におうかがいします。
どのような取り組みを行っていますか（○印をご記入ください）。
また今後どのようなことに取り組んでいきたいと考えますか（◎をご記入ください）。
あてはまるものをいくつでもお選びください。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 昇進・昇格基準の明確化 | 9 女性の管理職候補者を対象とした研修 |
| 2 評価・査定基準の明確化 | 10 モデル（模範）となる女性社員の育成 |
| 3 公正な人事評価を行うための評価者研修 | 11 自己申告制度の活用 |
| 4 幅広い仕事の経験を積極的に与える | 12 社内公募制度の活用 |
| 5 要件を満たさなくても管理職に登用する | 13 女性社員の登用に関する管理職・同僚社員への研修 |
| 6 個人のキャリアアッププランの作成 | 14 経営トップの意思表示 |
| 7 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励 | 15 その他（ ） |
| 8 女性の管理職候補者の個別育成 | |

Ⅲ 今後の女性の雇用方針

問6 今後（おおむね5年後を目安）に貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを1つだけお選びください。



問6-1 問6で、「1 増やしたい」を選んだ方におうかがいします。
どのような職種を増やしたいとお考えですか。正社員、非正社員別に該当するものをいくつでも○を付けてください。

		正社員 女性	非正社員 女性
1 管理職	役員・部長・次長・課長等		
2 専門技術職	製造・設計・デザイン・情報処理等の専門技術者		
3 事務職	庶務・経理等の定型業務に従事する者		
4 営業職	物品販売の勧誘・交渉等の業務に従事する者		
5 販売職	販売店員や受付など、物品販売や取次の業務に従事する者		
6 生産労務職	生産・建設・機械操作などの労務的な作業に従事する者		
7 運輸・通信職	乗り物の運転や通信機操作などに従事する者		
8 サービス・保安職	接客などのサービスや警備・守衛などの保安に従事する者		
9 補助・その他	補助的作業に従事する者、その他		

問6-2 問6で、「2 どちらでもない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。

その理由について女性の3つの職位（管理職、正社員、非正社員）ごとにあてはまるものをいくつでも○を付けてください。

	管理職 女性	正社員 女性	非正社員 女性
1 就ける職種が限られているから			
2 業務に必要な経験・知識が不足しているから			
3 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			
4 女性自身が昇進や活躍を望んでいないから			
5 家事や子育ての負担を考慮する必要があるから			
6 結婚や出産で退職する女性が多いから			
7 残業・出張・転勤をさせにくいから			
8 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			
9 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重いから			
10 取引先の理解が十分でないから			
11 男性従業員の理解が十分でないから			
12 管理職の理解が十分でないから			
13 役員層の理解が十分でないから			
14 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でないから			
15 その他（ ）			

IV 女性が働き続けるための課題

問7 女性が企業で働き続けるためには何が必要だと思いますか。

貴社として特に必要と考えられるものを3つまでお選びください。

1	子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実
2	企業における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実 (育児休暇制度、短時間勤務制度、事業所内託児施設の運営など)
3	配偶者・パートナーの理解と協力
4	配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力
5	仕事と家庭（子育て・介護など）に関する職場の上司の理解
6	仕事と家庭（子育て・介護など）に関する職場の同僚の理解
7	女性の就労を促進しようという経営トップの方針
8	休暇がとりやすい職場の雰囲気
9	女性が働きやすい職場の雰囲気
10	残業を減らすなどの会社の取り組み
11	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
12	昇進、昇格の機会を与えること
13	やりがいのある仕事を与えること
14	職場におけるロールモデル（目指したい先輩）の存在
15	信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在
16	その他（ ）

V 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

問8 貴社では、仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための以下の制度はありますか。

対象が正社員であるか非正社員であるかを問いません。

ある場合、それらの制度の過去3年間の利用実績はどうか。次の各項目について、【A 制度導入の有無】と「すでに導入済み」の場合には【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまる番号に1つだけ○を付けてください。

	【A 制度の有無】 (明文化されているもの)				【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
	すでに導入済み	導入検討中	導入予定なし		利用実績あり	利用実績なし	該当者がいない
(1) 女性従業員を対象とする育児休業制度	1	2	3	→	1	2	3
(2) 男性従業員を対象とする育児休業制度	1	2	3	→	1	2	3
(3) 介護休業制度	1	2	3	→	1	2	3
(4) 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(5) フレックスタイム制度 (注4)	1	2	3	→	1	2	3
(6) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)	1	2	3	→	1	2	3
(7) 所定外労働 (残業) の免除	1	2	3	→	1	2	3
(8) 転勤免除 (地域限定社員制度等)	1	2	3	→	1	2	3
(9) 事業所内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
(10) 育児に要する経費の援助 (ハビ・シッター費用等)	1	2	3	→	1	2	3
(11) 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(12) 子供の看護休暇制度	1	2	3	→	1	2	3

(注4) フレックスタイム制度は、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1ヶ月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度です。

問8-1 問8で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまる番号に1つだけ○を付けてください。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
(1) 職場の雰囲気が良くなった	1	2	3	4	5
(2) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
(3) 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
(4) 女性の管理職が増えた	1	2	3	4	5
(5) 女性の勤労意欲が高まった	1	2	3	4	5
(6) 同じ職場の人から不満が出た	1	2	3	4	5
(7) 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

VI その他自由意見

問9 貴社の雇用方針、社員それぞれの能力を發揮できるような環境づくりについて、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

取材等の協力をお願い

岡山市では、企業や組織において女性の活躍が広がっていくよう、その取り組みをご紹介いただける企業を探しています。

ご協力いただける場合、連絡を取らせていただくことが可能でしょうか。

可能な場合は、貴社名、ご担当者様氏名、ご連絡先等をご記入ください。

貴社名		役職 ご芳名	
ご住所			
ご連絡先 (電話)			
e-mail (電子メールアドレス)			

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、7月28日(月)までにご投函ください。

本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。
ぜひ、みなさまのお声をお聞かせください。

岡山市女性が輝くまちづくり調査 市民アンケート

平成26年7月
岡山市市民局女性が輝くまちづくり推進課

平素から岡山市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

さて、岡山市では、これまでの男女共同参画社会の形成を目指す取組から一歩踏み出し、子育て期を含んだ人生の各ステージで、女性の力が社会の中で最大限に発揮でき、女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会をめざしています。

仕事について考えてみると、結婚や子育てと仕事の選択による退職など、まだまだ働きにくい社会であり、知識や経験が社会で活かされにくい状況であるといえるでしょう。

こうした中、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ことを目的に、主に企業・組織等で働くことに関する意識調査を実施いたします。

1 調査項目

本調査は、主に「働くことに関する意識」についておうかがいします。

2 調査対象

市内にお住まいの20歳代から50歳代の方の中から無作為に選ばせていただいた男女3,000の方にお送りしております。

3 調査基準日

特にことわりのない場合、**平成26年7月1日現在**の状況についてお答えください。

4 ご記入後について

同封の返信用封筒に入れ、**7月28日(月)**までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします。

5 その他

- ・本アンケートは無記名で行い、収集したデータは、統計的に処理し、働くことに関する意識の把握、今後の施策の検討を行うため以外に使用することはありません。
また、個々のデータ、個人名を公表することはいっさいありません。
- ・本アンケートの収集結果は、岡山市発行の広報紙、ホームページなどで一般公開の予定です。
- ・調査票は封筒宛名にお名前のある、ご本人様にご記入くださいますよう、お願いいたします。
- ・設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。

本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

この調査についてのご質問は、下記担当部署までお問い合わせください。

お問い合わせ先

岡山市市民局女性が輝くまちづくり推進課 宮本・梅垣

電話：086-803-1115

FAX：086-803-1845

I あなたご自身のプロフィール

問1 あなた自身についておうかがいします。

問1-1 年代を教えてください。

- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 1 20歳代 | 2 30歳代 | 3 40歳代 | 4 50歳代 |
|--------|--------|--------|--------|

問1-2 性別を教えてください。

- | | |
|------|------|
| 1 女性 | 2 男性 |
|------|------|

問1-3 結婚されていますか。

- | | | |
|------|--------------|--------------|
| 1 未婚 | 2 既婚(事実婚を含む) | 3 既婚(離婚又は死別) |
|------|--------------|--------------|

問1-4 同居されているご家族について教えてください。

ひとり暮らしの場合は1を、それ以外の場合はあなたから見た続柄で該当する方を
いくつでもお選びください。

- | | | |
|-----------|---------------------|-----------|
| 1 同居者はいない | 4 配偶者・パートナー | 7 祖父母 |
| 2 父母 | 5 子ども | 8 孫 |
| 3 兄弟姉妹 | 6 子どもの配偶者
・パートナー | 9 その他 () |

問1-5 あなたに同居の子どもがいる場合、その状況(複数の場合は未子)を教えてください。

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------|
| 1 就学前 | 4 中学生 | 7 社会人 |
| 2 小学校低学年(1~3年生) | 5 高校生 | 8 その他 () |
| 3 小学校高学年(4~6年生) | 6 大学生・専門学校生 | |

II 現在の就労状況

問2 現在の就労状況についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | |
|-----------|---------|-----------------|-----------|
| 1 会社経営・自営 | 3 パート | 5 派遣社員・派遣職員 | 7 就労していない |
| 2 正社員・正職員 | 4 アルバイト | 6 その他就労中
() | |

問2-4へ

問2-1 現在就労している方(問2で1～6を選んだ方)におうかがいします。

現在就労している会社や組織の主要な業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1 建設業 | 9 不動産・物品賃貸業 |
| 2 製造業 | 10 専門・技術サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 宿泊業 |
| 4 情報通信業 | 12 飲食サービス業 |
| 5 運輸業 | 13 教育、学習支援業 |
| 6 卸売業 | 14 医療、福祉 |
| 7 小売業 | 15 その他のサービス業 |
| 8 金融、保険業 | 16 その他 () |

問2-2 現在就労しているあなたの主要な職種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|--|
| 1 経営者・個人事業主 | |
| 2 管理職 | (役員・部長・次長・課長など、経営方針の策定や各部門にまたがる管理業務を行う職種) |
| 3 専門技術職 | (製造技術者、情報処理・通信技術者などの専門的な知識や技術が必要な職種) |
| 4 事務職 | (庶務や経理など定型業務が多い職種) |
| 5 営業職 | (物品販売の勧誘、交渉など対外折衝の多い職種) |
| 6 販売職 | (販売店員や受付など、物品販売や取り次ぎを行う職種) |
| 7 生産労務職 | (生産、建設、機械操作などの労務的な作業に従事する職種) |
| 8 運輸・通信職 | (乗り物の運転や通信機の操作などに従事する職種) |
| 9 サービス・保安職 | (美容、調理、接客などのサービスや、警備、守衛など保安に従事する職種) |
| 10 補助・その他 | (補助的作業に従事する職種、その他) |

問2-3 あなたが現在就労している会社や組織の勤務年数について、あてはまるものを1つだけお選びください。
(経営者・自営業の方は従事年数を教えてください。)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 1年未満 | 4 10年以上20年未満 |
| 2 1年以上5年未満 | 5 20年以上30年未満 |
| 3 5年以上10年未満 | 6 30年以上 |

問2-4 現在就労していない方(問2で7を選んだ方)におうかがいします。
現在就労していない理由は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事がないため
- 2 希望する労働条件に合った仕事がないため
- 3 希望する勤務時間に合った仕事がないため
- 4 仕事と家庭生活の両立が難しいため
- 5 配偶者・パートナーの理解が得られないため
- 6 配偶者・パートナー以外の家族の理解が得られないため
- 7 出産のため
- 8 子育てのため
- 9 家族の看護・介護のため
- 10 自身の健康上の理由
- 11 魅力のある仕事がないため
- 12 経済的に困ってないため
- 13 就労したくないため
- 14 その他 ()

問2-5 過去に就労していたことがありますか。あてはまるものをお選びください。

- 1 過去に就労していたことがある
- 2 過去に就労していたことはない

問2-5-1 問2-5で「1 過去に就労していたことはある」を選んだ方におうかがいします。
就労していた時の就労形態について期間が一番長いものを1つだけお選びください。

- 1 会社経営・自営
- 2 正社員・正職員
- 3 パート
- 4 アルバイト
- 5 派遣社員・派遣職員
- 6 その他就労 ()

問2-6 現在就労していない方(問2で7を選んだ方)におうかがいします。
今後の就労についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 起業して、経営者・個人事業主として働きたい
- 2 正社員・正職員として働きたい
- 3 パートとして働きたい
- 4 アルバイトとして働きたい
- 5 派遣社員・派遣職員として働きたい
- 6 その他 ()
- 7 今後も就労の予定はない

問2-6-1へ

問2-6-1 現在就労していない方(問2で7を選んだ方)で
今後就労を希望する方(問2-6で1～6を回答された方)におうかがいします。
就労に際し不安なことがありますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事があるかどうか
- 2 希望の労働条件に合うかどうか
- 3 希望する勤務時間帯であるかどうか
- 4 子育てと両立できるかどうか
- 5 家族の看護・介護と両立できるかどうか
- 6 残業をしなければならないのではないかと
- 7 転勤をさせられるのではないかと
- 8 配偶者・パートナーや家族の理解と協力が得られるかどうか
- 9 業務での高い専門知識やスキルが求められるのではないかと
- 10 不安はない
- 11 その他 ()

Ⅲ 結婚・育児時の際の就労について

※男性の方は問5にお進みください。

問3 お勤めされている時に結婚のご経験のある女性の方におうかがいします。
結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、もっともあてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 辞めたいと思うことなく働いた
- 2 辞めたかったが働いた
- 3 辞めたかったので退職した
- 4 辞めたくなかったが退職した
- 5 その他 ()

問3-1 問3で「2 辞めたかったが働いた」「3 辞めたかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。
辞めたいと思った又は退職した理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と家庭を両立する自信がなかったから
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかったから
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかったから
- 5 結婚後は退職するものという職場の雰囲気があったから
- 6 配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかったから
- 7 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があったから
- 8 その他 ()

問4 お勤めされている時に出産・育児のご経験のある女性の方におうかがいします。

※それ以外の方は問5にお進みください。

出産・育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定について、もっともあてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 辞めたいと思うことなく働いた
- 2 辞めたかったが働いた
- 3 辞めたかったので退職した
- 4 辞めたくなかったが退職した
- 5 その他 ()

問4-1 問4で「2 辞めなかったが働いた」「3 辞めなかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におかがいします。
辞めたいと思った又は退職した理由として、あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と子育てを両立する自信がなかったから
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかったから
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかったから
- 5 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があったから
- 6 子どもを預ける施設やサービスがなかったから
- 7 自分の手で子どもを育てたかったから
- 8 職場に妊娠・出産後は退職するものという雰囲気があったから
- 9 職場に妊娠・出産後、仕事を継続するための支援制度がなかったから
- 10 その他 ()

IV 女性の雇用環境について

問5 みなさんにおかがいします。
女性が企業や組織で働き続けるために、何が重要だと思いますか。
特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- 1 子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実
- 2 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
(育児休業制度、短時間勤務制度、事業所内託児施設の運営など)
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力
- 5 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の上司の理解
- 6 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の同僚の理解
- 7 女性の就労を促進しようという経営トップの意思表示
- 8 休暇がとりやすい職場の雰囲気
- 9 女性が働きやすい職場の雰囲気
- 10 残業を減らすなどの組織の取り組み
- 11 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
- 12 昇進、昇格の機会があること
- 13 やりがいのある仕事を持つこと
- 14 職場におけるロールモデル(目指したい先輩)の存在
- 15 信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在
- 16 その他 ()

問6 現在就労中、又は過去に就労経験のある方におうかがいします。

現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、以下の仕事と家庭の両立にかかわる支援制度がありましたか。また利用した経験はありますか。またある場合、それはどの程度役立ちましたか。それぞれあてはまるものに1つだけ○を付けてください。

	制度の有無		→	「制度あり」を選んだ項目についてのみお答えください		→	「利用経験あり」を選んだ項目についてのみお答えください				
	制度あり	制度なし		利用経験あり	利用経験なし		大いに役立った	役立った	どちらともいえない	あまり役立たなかった	役立たなかった
(1) 育児休業制度	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(2) 介護休業制度	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(3) 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(4) フレックスタイム制度 (注1)	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(5) 始業、終業時刻の繰上げ・繰り下げ (時差出勤制度)	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(6) 所定外労働 (残業) の免除	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(7) 転勤の免除 (地域限定社員制度等)	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(8) 事業所内託児所	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(9) 育児に要する経費の援助 (ハビタツター費用等)	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(10) 在宅勤務制度	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5
(11) 子どもの看護休暇制度	1	2	→	1	2	→	1	2	3	4	5

(注4) フレックスタイム制度は、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間 (1ヶ月以内) を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度です。

問7 みなさんにおうかがいします。

女性の職業能力がより発揮できるようにするために、取り組む必要があると思うものは何ですか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 幅広い職務経験 2 スキルアップのための職場内での教育、訓練 3 スキルアップのための職場外での教育、研修 4 資格の取得 5 仕事を通じた人脈づくり 6 公平・公正な人事制度の導入 7 出産や育児等による休業がハンディとされない人事制度の導入 8 男性に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発 9 女性の能力発揮の重要性についての企業、組織の意識の醸成 10 その他 () 11 特に必要はない |
|---|

問8 女性の社会進出が進んでいく中で、女性の管理職が増えていくことに対するあなたの考え方に近いものを1つだけお選びください。

1 非常に良いことだと思う	}	→	問8-1へ
2 どちらかといえば良いことだと思う			
3 どちらかといえば良くないことだと思う	}	→	問8-2へ
4 良くないことだと思う			

問8-1 問8で「1 非常に良いことだと思う」又は「2 どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ方におうかがいします。
理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

1 管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながるから
2 管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益であるから
3 女性が能力・適正に応じて管理職に就くことは当然だから
4 女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だから
5 女性の管理職は自分が働いていくうえでの目標となるから
6 職場の体質、イメージが良くなると思うから
7 職場や社会に女性が進出して欲しいから
8 なんとなくそう思うから
9 その他 ()

問8-2 問8で「3 どちらかといえば良くないことだと思う」又は「4 良くないことだと思う」を選んだ方におうかがいします。
理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

1 女性は管理職に向かないと思うから
2 管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかると思うから
3 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから
4 女性の管理職はあまり前例がないから
5 一家の大黒柱である男性のポストが奪われるから
6 女性は家庭的であるべきだと思うから
7 職場や社会に女性が進出して欲しくないから
8 なんとなくそう思うから
9 その他 ()

問9 みなさんにおうかがいします。

企業や組織で女性の管理職が少ない理由についてどのように思いますか。

あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足していると思うから
- 2 管理職として必要な経験、知識が不足していると思うから
- 3 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と思うから
- 4 女性自身が管理職となって活躍することを望んでいないと思うから
- 5 家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないと思うから
- 6 結婚や出産で退職することが多いから
- 7 残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから
- 8 管理職が出産等で休業した場合の代替要員の確保が難しいと思うから
- 9 働きやすい職場環境を整備するための会社や組織の負担が重いと思うから
- 10 管理職に対する取引先の理解が十分でないと思うから
- 11 男性従業員の理解が十分でないと思うから
- 12 管理職の理解が十分でないと思うから
- 13 役員層の理解が十分でないと思うから
- 14 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でないと思うから
- 15 その他 ()

V 就労全般について

問10 みなさんにおうかがいします。

企業や組織の中での働き方で、あなたの考え方に近いものにそれぞれ1つだけ○を付けてください。

	非常に そう思う	やや そう思う	あまり そう 思わ ない	まったく そう 思わ ない
(1) 管理職を目指して働きたい。	1	2	3	4
(2) 一般職、一般スタッフとして働きたい。	1	2	3	4
(3) 専門的な技術やスキルを高めて働きたい。	1	2	3	4

問10-1 問10の(1)で「管理職を目指して働く」ことに対して、「1 非常にそう思う」又は「2 ややそう思う」を選んだ方におうかがいします。

選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 やりがいのある仕事ができるから
- 2 賃金が上がるから
- 3 自分の雇用管理区分では管理職を目指すのが普通だから
- 4 目標となる管理職の先輩がいるから
- 5 自分にはその能力があるから
- 6 管理職のステータスに興味があるから
- 7 配偶者・パートナーや家族から期待されているから
- 8 自分の企業・組織に十分貢献したいから
- 9 その他 ()

問10-2 問10の(1)で「管理職を目指して働く」ことに対して、「3 あまりそう思わない」又は「4 まったくそう思わない」を選んだ方におうかがいします。
選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 能力・体力に自信がないから
- 2 自分の雇用管理区分では昇進可能性がないから
- 3 やっかみが出て足を引っ張られるから
- 4 周りに同性の管理職がないから
- 5 やるべき仕事が増えるから
- 6 責任が重くなるから
- 7 メリットがない又は低いから
- 8 仕事と家庭の両立が困難になるから
- 9 配偶者・パートナーや家族が賛成しないから
- 10 もともと長く勤める気がないから
- 11 定年が近いから
- 12 今の仕事に満足しているから
- 13 その他 ()

問11 みなさんにおうかがいします。
「働く」ことの目的や意味として、あなたの考えに近いものを3つまでお選びください。

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1 家計を維持するため | 7 健康を維持するため |
| 2 教育費・住宅費を捻出するため | 8 社会参加するため |
| 3 経済的に自立するため | 9 社会貢献するため |
| 4 老後設計のため | 10 できれば働きたくない |
| 5 経済的なゆとりを得るため | 11 働く必要がない |
| 6 生きがいや、やりがいを持つため | 12 その他 () |

VI その他自由意見

問12 仕事に対する考え、仕事と子育ての両立等について、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。
ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、7月28日(月)までにご投函ください。

岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会委員名簿

	氏名	団体名・役職
◎	奥野 淳子	岡山市女性が輝くまちづくり担当局長
	黒崎 良子	岡山商工会議所 中小企業・地域振興部 経営指導課長
○	須々木 敏彦	岡山商工会議所 理事 中小企業・地域振興部長
	千田 俊樹	岡山大学地域総合研究センター 教授
	中村 良平	岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授
	好本 信明	岡山市女性が輝くまちづくり推進課長

(注) ◎委員長 ○副委員長

(50音順)

岡山市女性が輝くまちづくり調査報告書

岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会

事務局：岡山市女性が輝くまちづくり推進課

住所：岡山市北区大供一丁目 1 番 1 号

電話：086-803-1115