

「女性活躍推進」及び「仕事と育児の両立」に関する 事業者アンケート結果報告書

令和3年7月

日向市総合政策課男女共同参画推進室

1. 目的

日向市では、「第2次日向市総合計画・後期基本計画」の重点目標である「女性と若者に選ばれるまち」の実現に向け、女性活躍の推進に積極的に取り組むこととしている。

この調査は、市内各事業所における女性活躍の推進や仕事と育児の両立に関する課題等を把握し、男女ともに活躍し、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた対策を検討するために実施したものである。

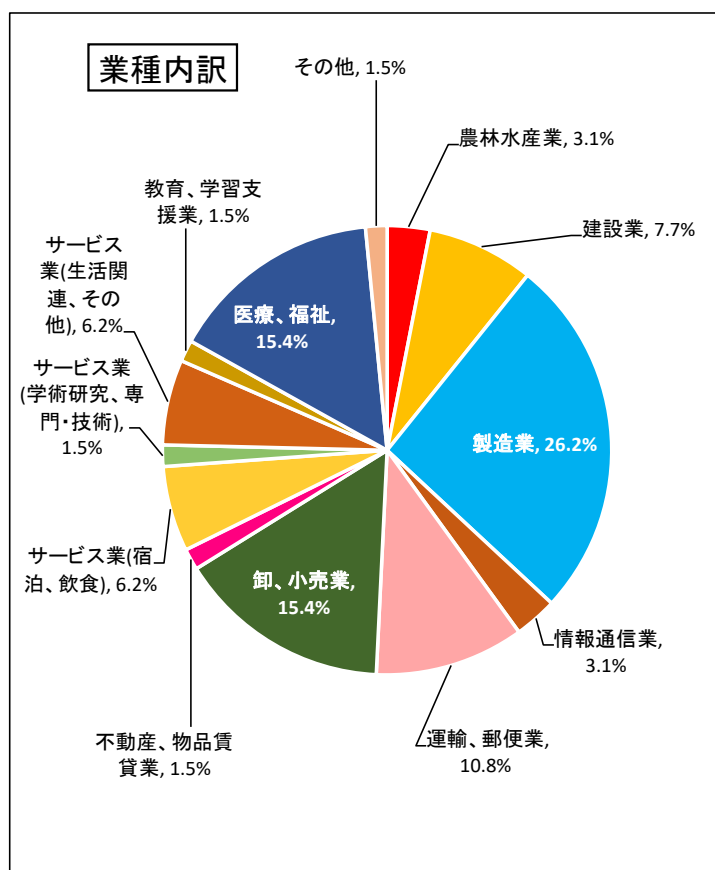
2. 実施概要

- (1) 調査期間 令和3年5月10日～28日
- (2) 調査対象 日向商工会議所及び東郷町商工会に登録のある従業員30人以上の事業者 127者
- (3) 調査方法 発送：郵送 回収：郵送、FAX、オンライン
- (4) 回収数 65事業者 (回答率51.2%)

3. 調査結果

(1) 主たる業種についてお答えください。

業種	事業所数	割合
農林水産業	2	3.1%
建設業	5	7.7%
製造業	17	26.2%
情報通信業	2	3.1%
運輸、郵便業	7	10.8%
卸、小売業	10	15.4%
不動産、物品賃貸業	1	1.5%
サービス業(宿泊、飲食)	4	6.2%
サービス業(学術研究、専門・技術)	1	1.5%
サービス業(生活関連、その他)	4	6.2%
教育、学習支援業	1	1.5%
医療、福祉	10	15.4%
その他	1	1.5%
合計	65	100.0%



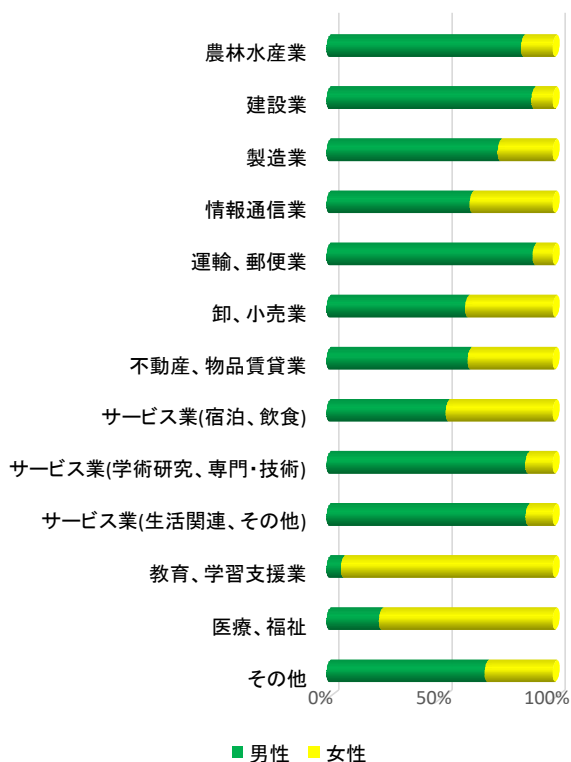
(2) 「社員数」及び「管理職数」をお答えください。

社員数は、正社員が総数3,807人、契約社員等が総数1,667人となり、うち女性は正社員が1,392人(36.6%)、契約社員等は1,327人(79.6%)であった。

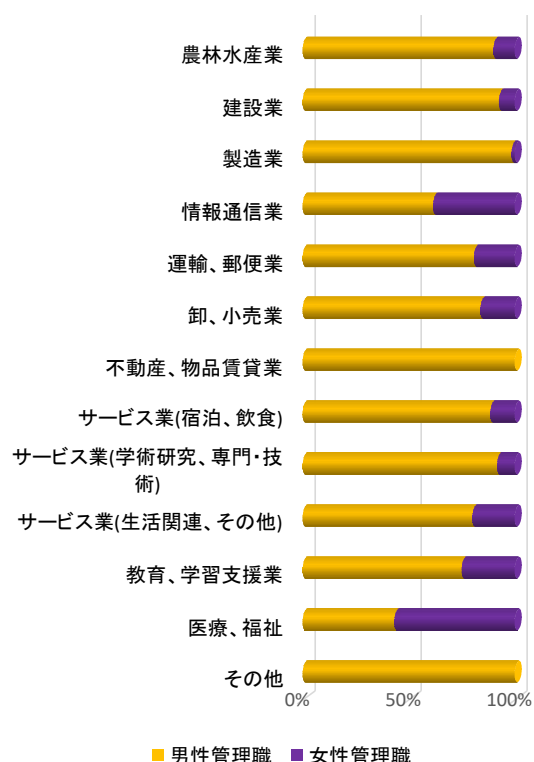
女性管理職の割合は、正社員で見ると、全体の513人のうち129人で25.1%となった。

業種内訳	正社員 (人)						契約社員等 (人)					
	総数	男性社員	女性社員	うち管理職数			総数	男性社員	女性社員	うち管理職数		
				総数	男性管理職	女性管理職				総数	男性管理職	女性管理職
農林水産業	415	357	58	30	27	3	3	2	1	0	0	0
建設業	193	175	18	27	25	2	4	0	4	0	0	0
製造業	974	738	236	136	125	11	550	145	405	5	2	3
情報通信業	71	45	26	13	8	5	6	1	5	0	0	0
運輸、郵便業	409	373	36	26	21	5	35	14	21	0	0	0
卸、小売業	277	170	107	68	57	11	512	81	431	0	0	0
不動産、物品賃貸業	32	20	12	1	1	0	0	0	0	0	0	0
サービス業(宿泊、飲食業)	146	77	69	26	23	3	128	13	115	0	0	0
サービス業(学術研究、専門・技術)	25	22	3	12	11	1	4	4	0	0	0	0
サービス業(生活関連、その他)	227	200	27	15	12	3	34	29	5	1	1	0
教育、学習支援業	47	3	44	4	3	1	48	6	42	1	1	0
医療、福祉	981	228	753	148	64	84	341	45	296	0	0	0
その他	10	7	3	7	7	0	2	0	2	0	0	0
合計	3,807	2,415	1,392	513	384	129	1,667	340	1,327	7	4	3

(正社員)全社員の男女別割合



(正社員)管理職の男女別割合

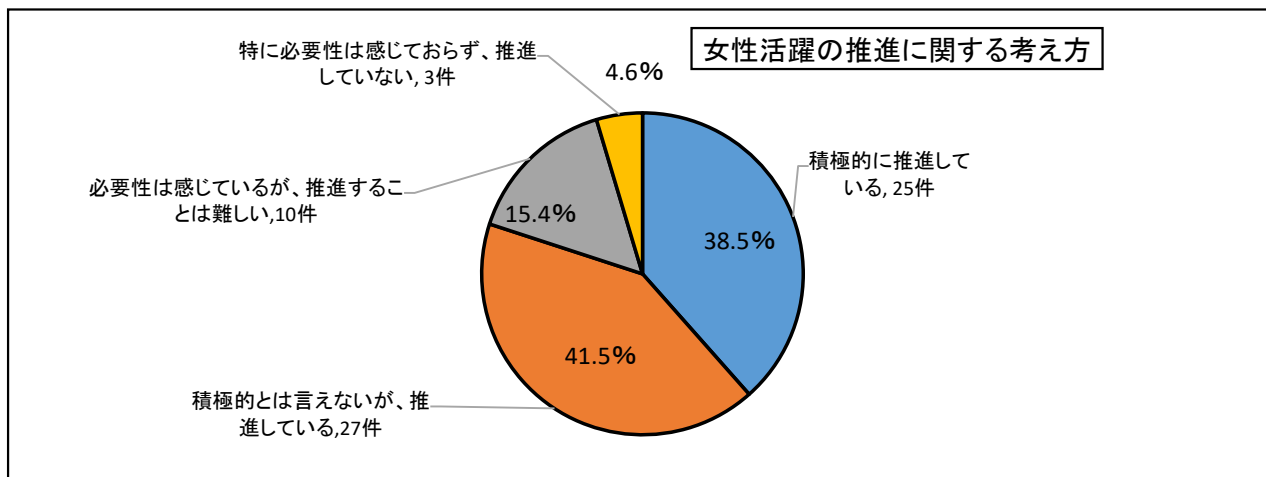


(3) 女性活躍の推進に関する考え方についてお聞きします。(〇は1つ)

「積極的に推進している」が25件、「積極的とは言えないが、推進している」が27件となり、全体の8割が推進していると回答している。

一方「必要性は感じているが、推進することは難しい」が10件、「特に必要性は感じておらず、推進していない」が3件となり、全体の2割は取り組みが進んでいない状況が伺われる。

業種ごとの内訳は、下表【業種別】のとおりとなった。

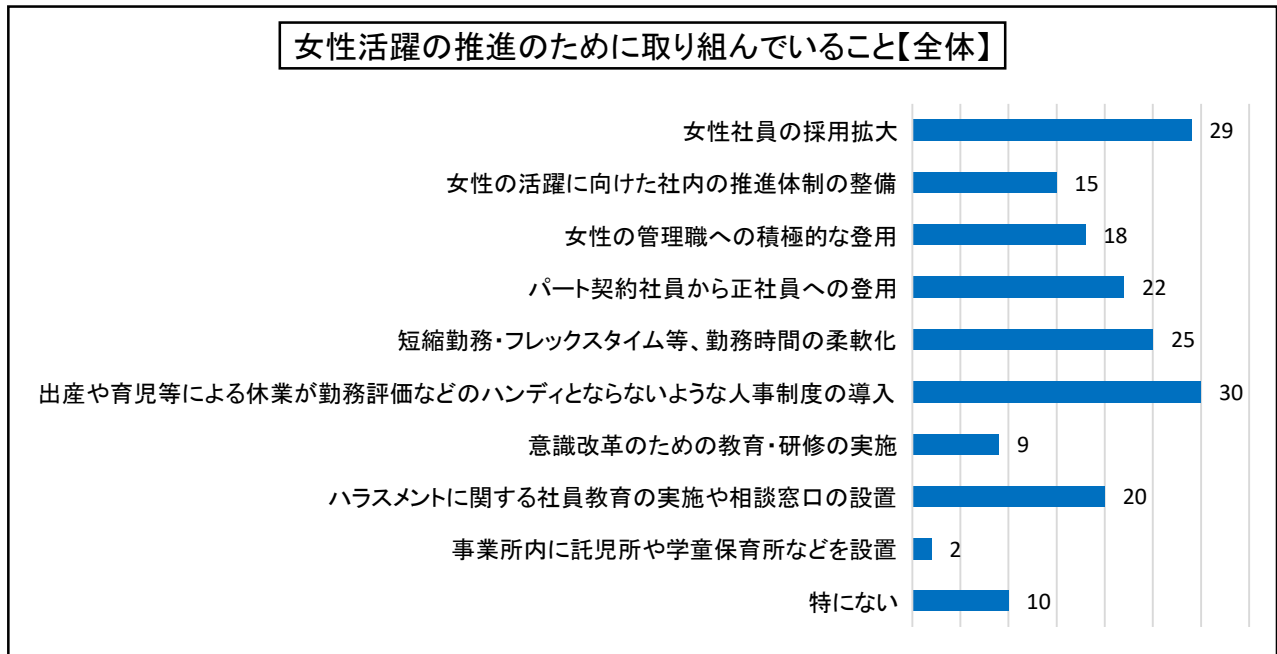


【業種別】

業種	積極的に推進している	積極的とは言えないが推進している	必要性は感じているが、推進することは難しい	特に必要性は感じておらず、推進していない	わからない	計
農林水産業	1	1	0	0	0	2
建設業	1	2	2	0	0	5
製造業	6	5	4	2	0	17
情報通信業	1	1	0	0	0	2
運輸、郵便業	1	6	0	0	0	7
卸、小売業	5	3	2	0	0	10
不動産、物品賃貸業	0	1	0	0	0	1
サービス業（宿泊、飲食業）	1	2	1	0	0	4
サービス業（学術研究、専門・技術）	0	1	0	0	0	1
サービス業（生活関連、その他）	1	1	1	1	0	4
教育、学習支援業	0	1	0	0	0	1
医療、福祉	7	3	0	0	0	10
その他	1	0	0	0	0	1
合計	25	27	10	3	0	65

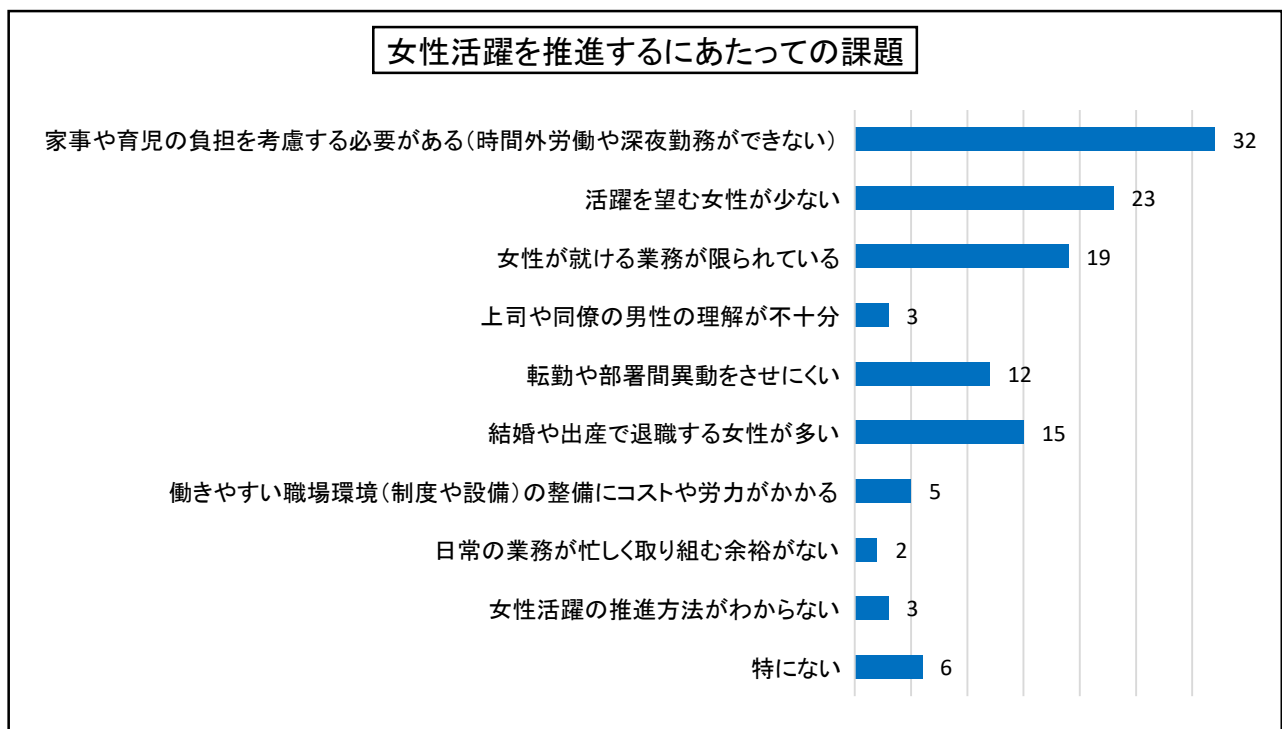
(4) 女性活躍の推進のために取り組んでいることについてお聞きします。(複数回答可)

「出産や育児等による休業が勤務評価などのハンディとならないような人事制度の導入」が最も多く30件、次いで、「女性社員の採用拡大」が29件、続いて「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が25件となっており、各事業所において、人事や勤務形態などで女性の活躍を推進する取り組みが進んでいることが伺える。



(5) 女性活躍を推進するにあたっての課題についてお聞きします。(複数回答可)

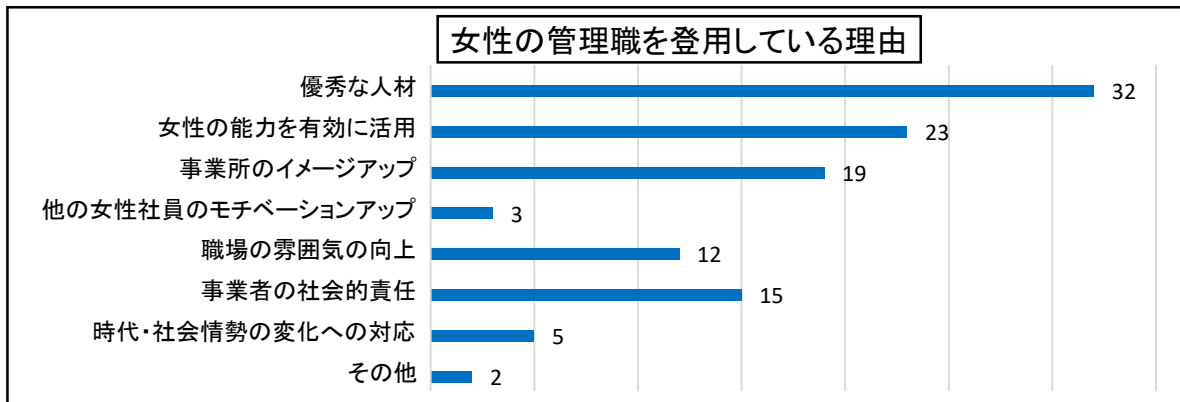
「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働や深夜勤務ができない)」が32件で最も多く、次いで「活躍を望む女性が少ない」が23件、続いて「女性が就ける業務が限られている」が19件となっている。



【女性管理職がいる事業者にお聞きします。】

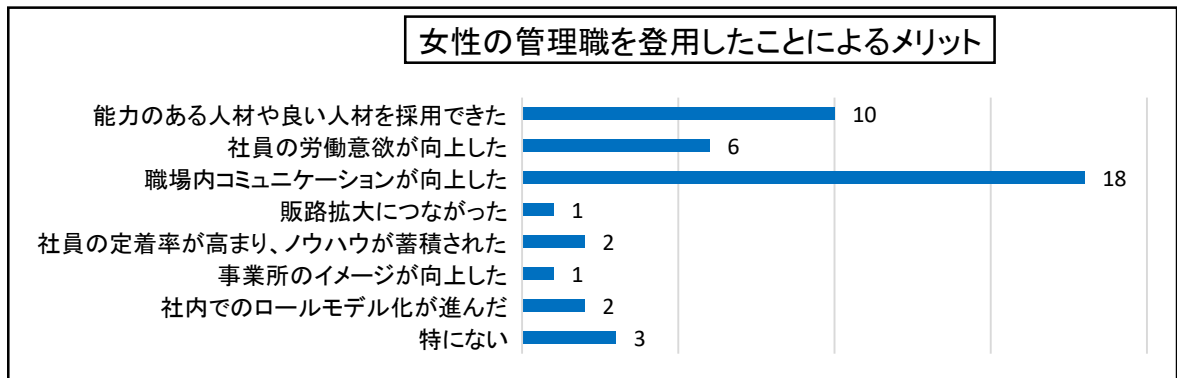
(6) 女性の管理職を登用している理由をお答えください。(複数回答可)

「優秀な人材」が最も多く32件、次いで「女性の能力を有効に活用」が23件、続いて「事業所のイメージアップ」が19件となっている。



(7) 女性の管理職を登用したことによりどんなメリットがありましたか。(複数回答可)

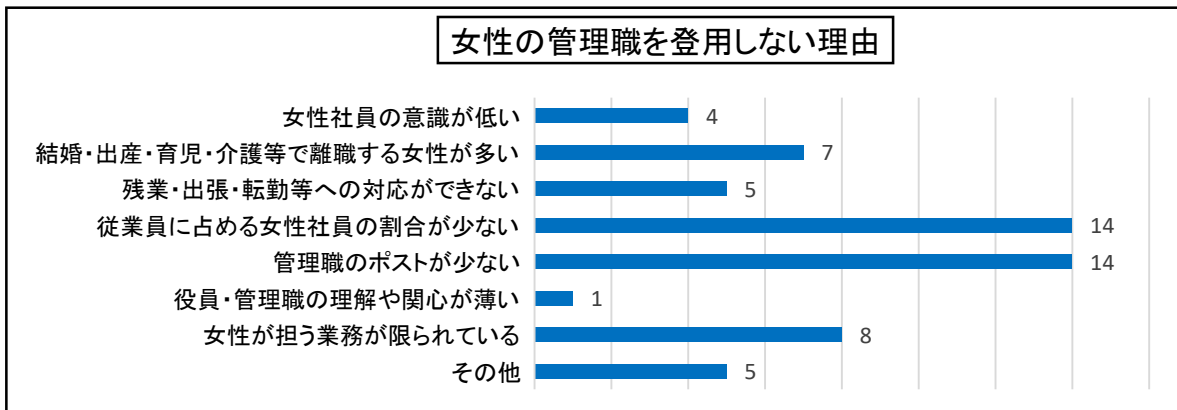
「職場内コミュニケーションが向上した」が18件で最も多く、次いで「能力のある人材や良い人材を採用できた」が10件、続いて「社員の労働意欲が向上した」が6件となっている。



【女性管理職がいない事業者にお聞きします。】

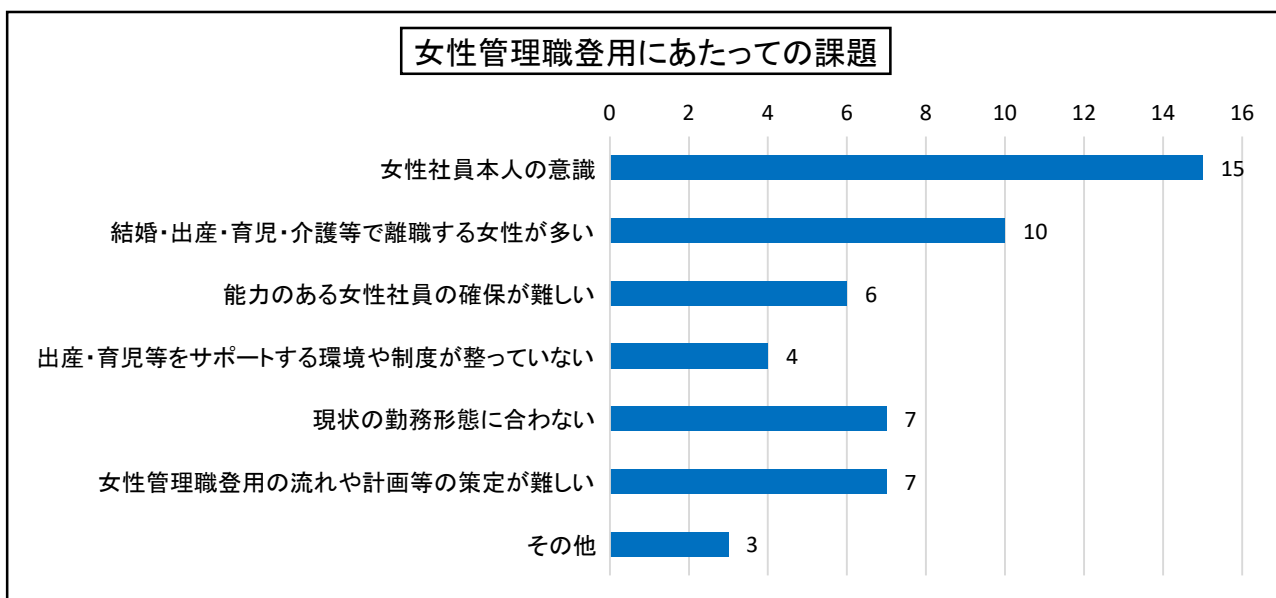
(8) 女性の管理職を登用しない理由をお答えください。(複数回答可)

「従業員に占める女性社員の割合が少ない」と「管理職のポストが少ない」がそれぞれ14件、次いで「女性が担う業務が限られている」が8件となっている。



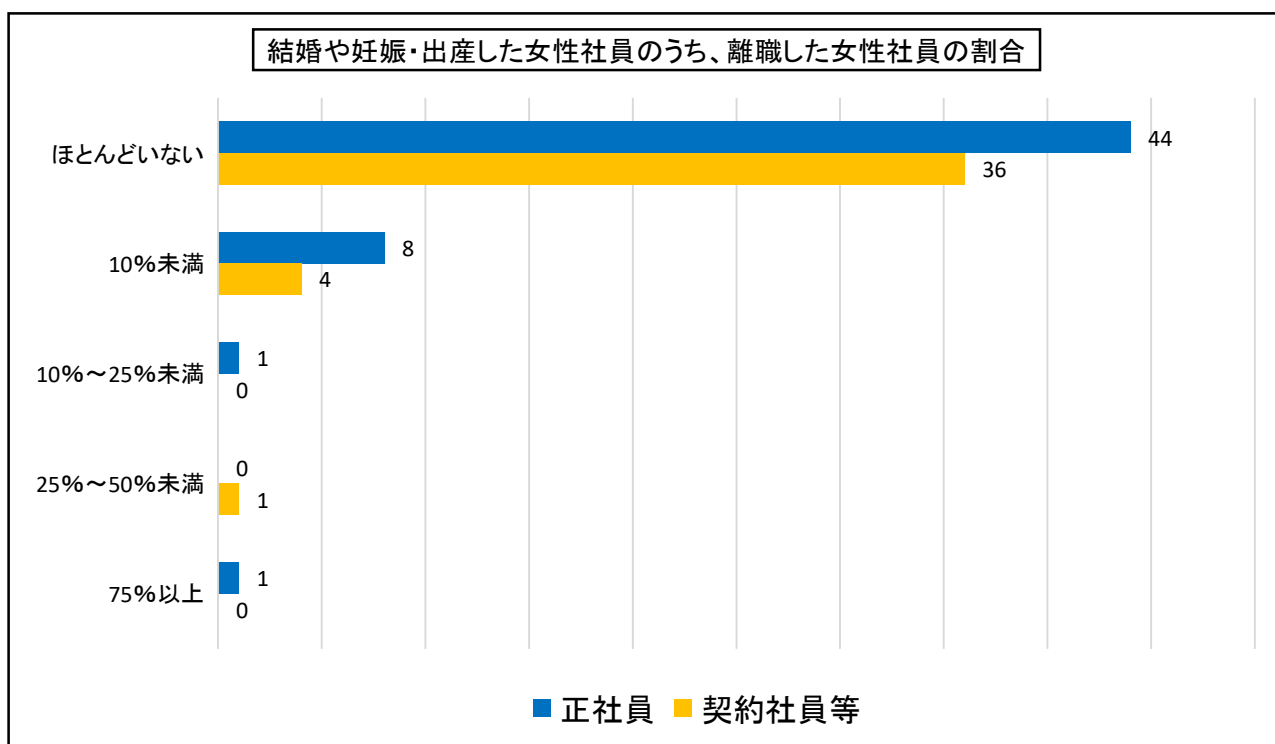
(9) 女性管理職登用に当たっての課題はどのようなことかお聞きます。(複数回答可)

「女性社員本人の意識」が最も多く15件、次いで「結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多い」が10件、続いて「現状の勤務形態に合わない」と「女性管理職登用の流れや計画等の策定が難しい」がそれぞれ7件となっている。



(10) 令和2年4月1日～令和3年3月31日の間に、結婚や妊娠・出産した女性社員のうち、離職した女性社員の割合についてお聞きます。

正社員及び契約社員等ともに「ほとんどいない」が最も多く正社員が44件、契約社員等が36件となり、全体の84.2%が結婚や出産後も仕事を継続している。



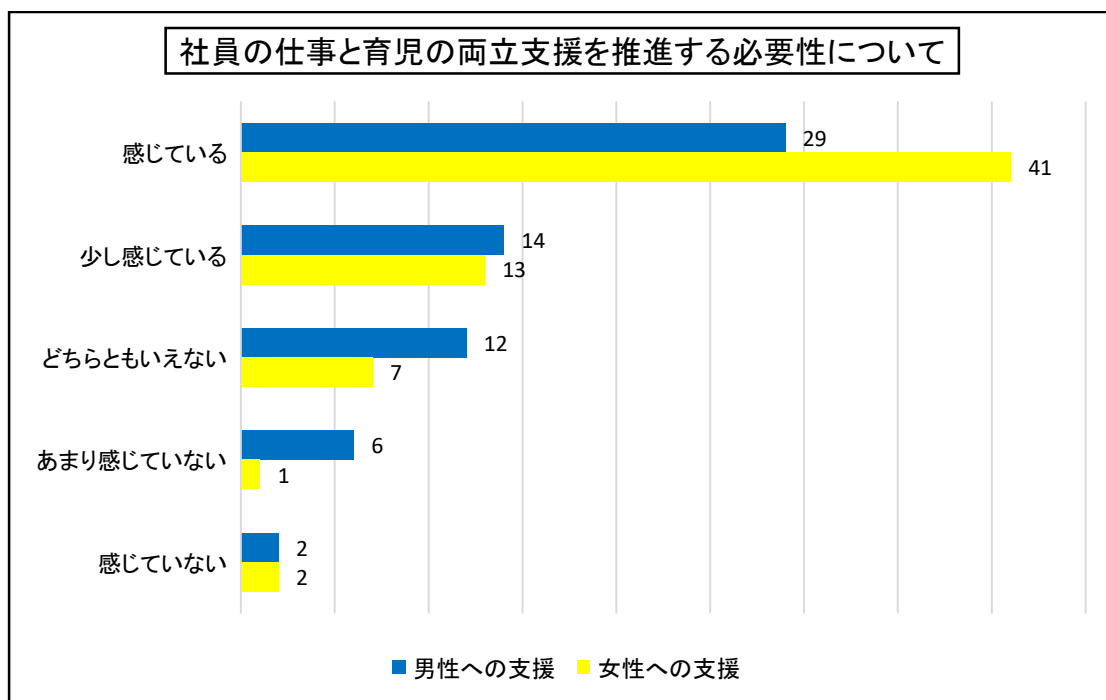
(11) 令和2年4月1日～令和3年3月31日の間の各制度を利用した実績についてお答えください。

正社員のうち、最も多く取得した制度は、男性が「子の看護休暇制度」7件、女性が「育児休業制度」24件であった。契約社員等では、男性が「子の看護休暇制度」1件、女性が「育児休業制度」14件となっており、正社員、契約社員等ともに、利用してる社員は女性が多くなっている。

各制度	正社員					契約社員等				
	男性の利用者	女性の利用者	利用者がいない	対象者がいない	制度がない	男性の利用者	女性の利用者	利用者がいない	対象者がいない	制度がない
育児休業制度	2	24	13	21	1	0	14	7	23	4
育児のための短時間勤務制度	1	10	21	20	5	0	7	13	23	5
育児のための所定外労働の免除	1	5	22	21	7	0	2	14	22	13
子の看護休暇制度	7	8	19	19	6	1	5	15	19	8
計	11	47	75	81	19	1	28	49	87	30

(12) 社員の仕事と育児の両立支援を推進する必要性を感じますか。

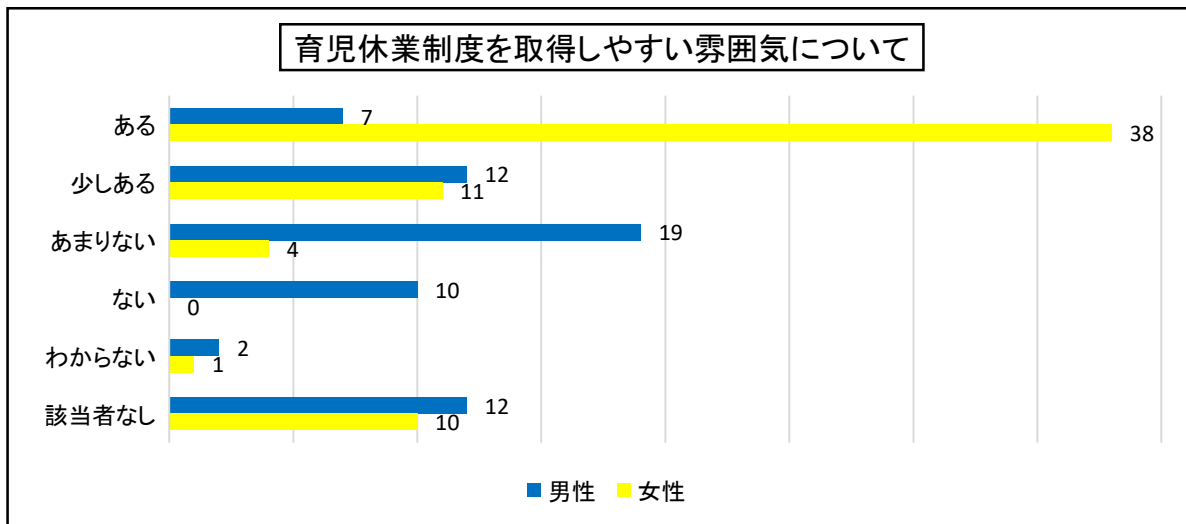
「感じている」が最も多く、男性への支援が29件、女性への支援が41件となっている。「少し感じている」は男性への支援が14件、女性への支援が13件で、全体の76.4%が「必要性を感じている」と回答している。



(13) 育児休業制度を取得しやすい雰囲気がありますか。

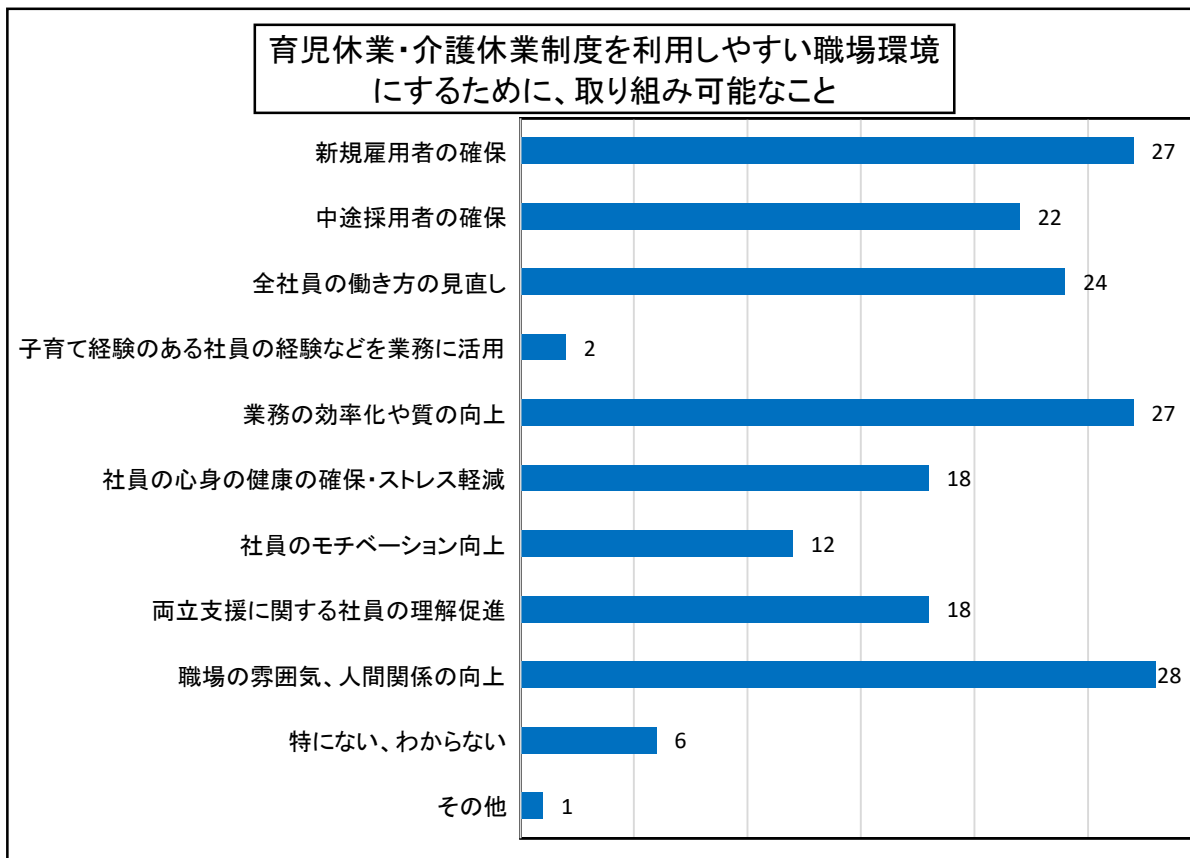
男性は「あまりない」が最も多く19件、次いで「少しある」が12件、「ない」が10件となっている。

一方、女性は「ある」が最も多く38件、次いで「少しある」が11件となっており、男性より女性の方が取得しやすい雰囲気があることが伺える。



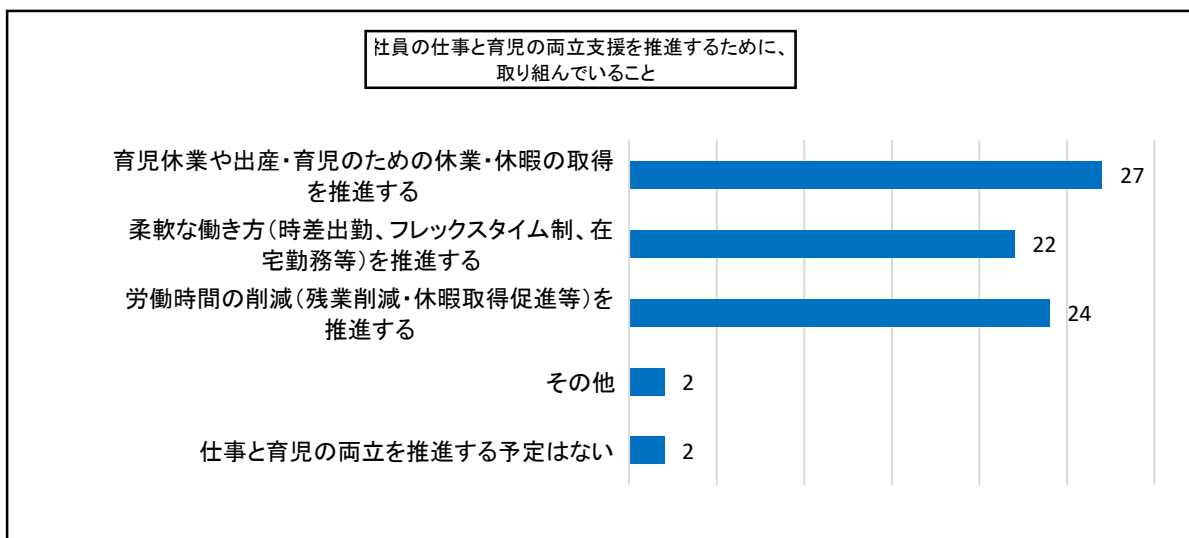
(14) 育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境にするために、取り組み可能なことはありますか。（複数回答可）

「職場の雰囲気、人間関係の向上」が最も多く28件、次いで「新規雇用者の確保」と「業務の効率化や質の向上」がそれぞれ27件となっている。



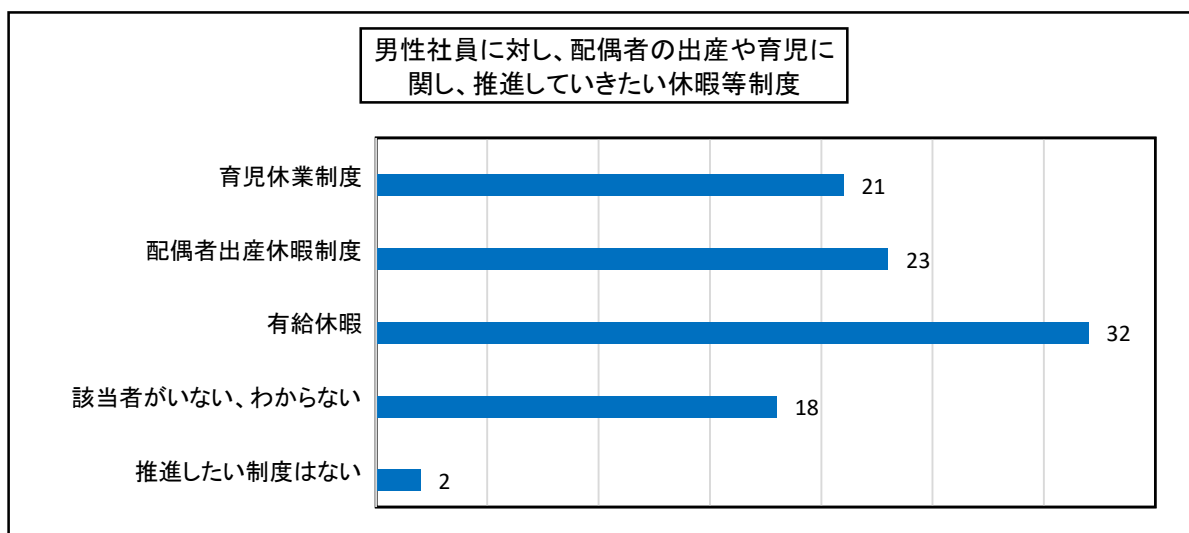
(15) 社員の仕事と育児の両立支援を推進するために、現在、取り組んでいることや、今後、取り組むことについてお答えください。（複数回答可）

「育児休業や出産・育児のための休業・休暇の取得を推進する」が最も多く27件、次いで「労働時間の削減（残業削減・休暇取得促進等）を推進する」が24件、続いて「柔軟な働き方（時差出勤、フレックスタイム制、在宅勤務等）を推進する」が22件となっている。



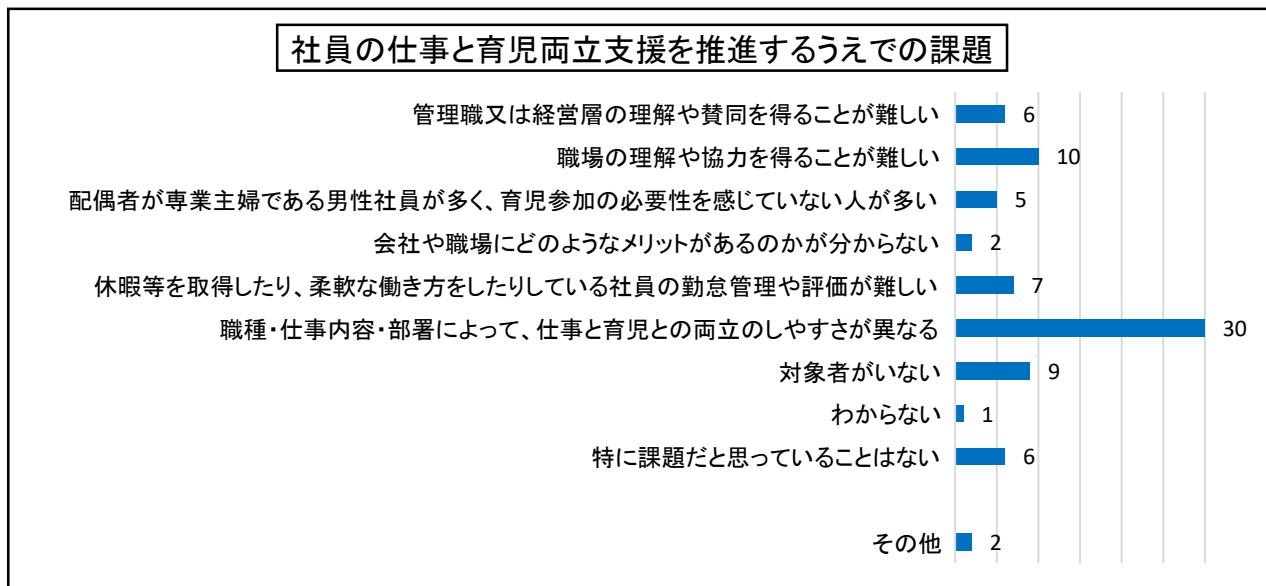
(16) 男性社員に対し、配偶者の出産や育児に関する休暇等制度のうち、推進していきたい制度があればお答えください。（複数回答可）

「有給休暇」が最も多く32件、次いで「配偶者出産休暇制度」が23件、続いて「育児休業制度」が21件となっている。



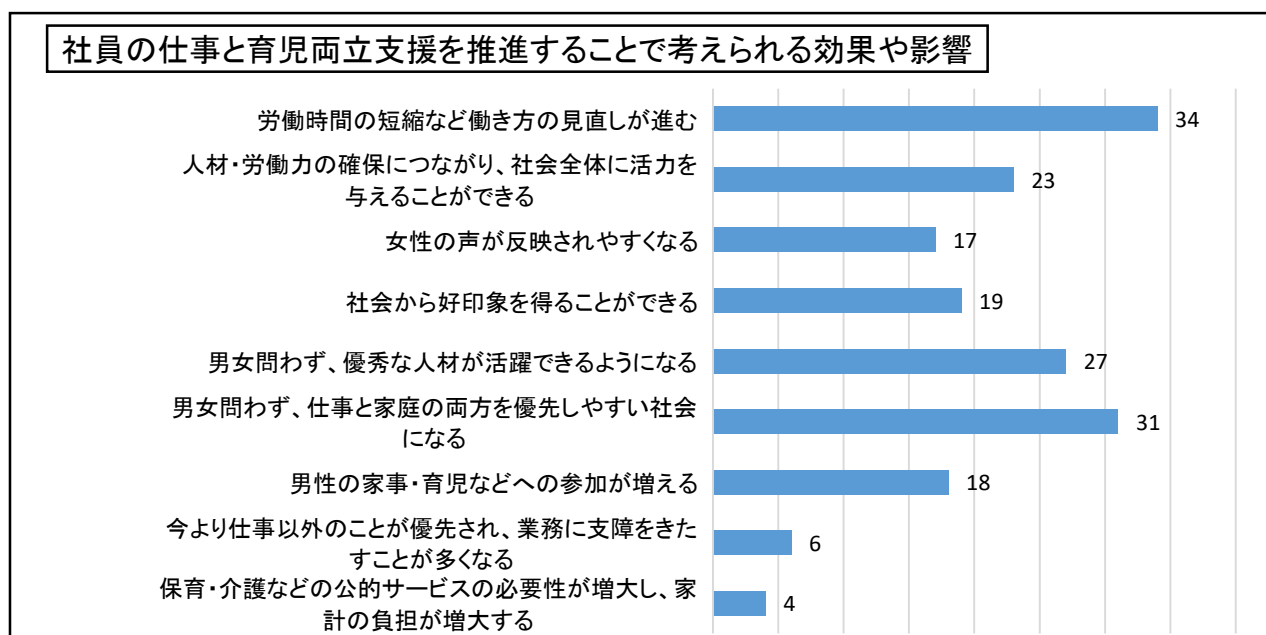
(17) 社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえで、どのような課題がありますか。
(複数回答可)

「職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる」が最も多く30件、次いで「職場の理解や協力を得ることが難しい」が10件となっている。

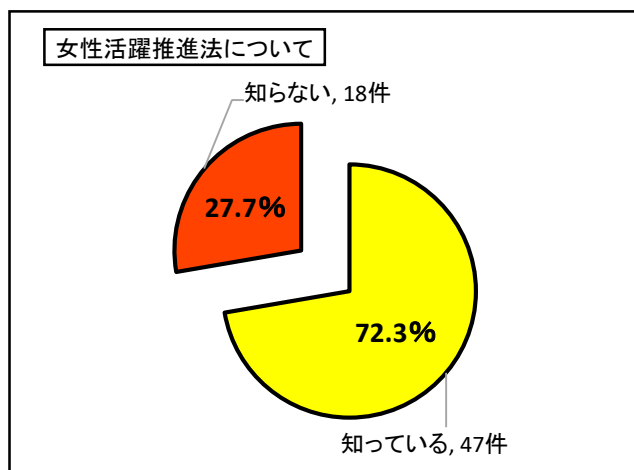


(18) 社員の仕事と育児の両立支援を推進すると、どのような効果や影響があると思いますか。(複数回答可)

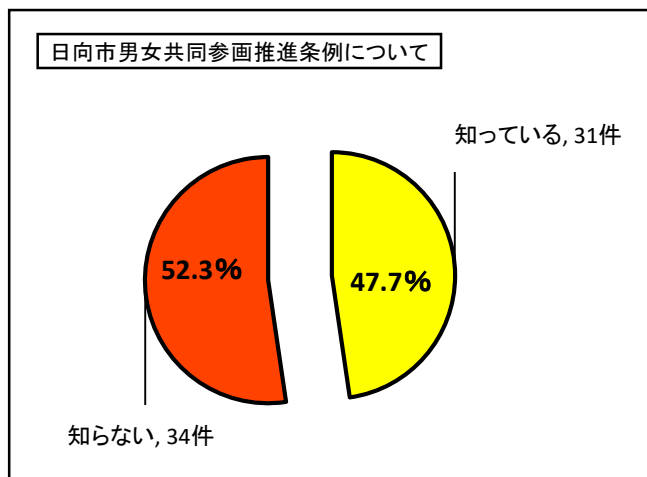
「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」が最も多く34件、次いで「男女問わず、仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」が31件、続いて「男女問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」が27件となっている。



(19) 国の「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 平成27年9月4日施行）について、知っていますか。



(20) 日向市には、男女共同参画社会づくりをさらに推進するために、理念や、市・市民・事業者等それぞれの責務や基本施策等を定めた条例「日向市男女共同参画推進条例」（平成20年4月1日施行）があることを知っていますか。



(21) 女性活躍の推進や社員の仕事と育児の両立支援について、ご意見等がありましたらご記入ください。（自由記述）

- ・ 女性を積極的に登用し、育成し、管理職としていく企業には、行政が「女性活躍推進企業」であるお墨付きを与え、積極的にPRする。その為に、「何をもって女性が働きやすく活躍しているのか」という定義を明示し、運用していくと良いと思う。
- ・ 男女の別に関係なく、仕事と家庭を両立することを推進している。
- ・ 建設業の完全週休2日制を推進して現実的にして欲しい。女性活躍の会社にするにはいつでも休める環境とゆとりが必要だと思う。
- ・ 産休・育休期間における代替職員の確保が困難である。
- ・ 様々な制度の周知が難しい。職場内に書類の説明だけでなく、細かく対応できる相談窓口の設置が必要である。
- ・ 子どもの事は基本的に親が関わることが望ましいので、男性・女性に関係なく、お互いが理解し、協力するのがあたり前になってほしい。その為に、職場で意識していることは「お母さんが働きやすい環境作り」である。この事が実現できれば、誰でも「働きやすくなる」と思う。

4. まとめ

【女性活躍の推進について】

全社員数のうち女性が占める割合は、正社員では全体の36.6%であったのに対し、契約社員等では79.6%と高くなっている。

また、女性管理職の割合は、正職員で25.1%となった。

女性活躍の推進に関する取り組みについては、全体の8割が推進していると回答しており、業種別では「製造業」、「医療、福祉」において進んでいると思われる。

一方、「必要性は感じているが推進することが難しい」と回答した事業者が、全体の15.4%あったことから、事業者が抱える課題等に対応した支援が必要と考える。

女性管理職を登用している事業者における女性管理職登用の理由については、「優秀な人材」や「女性の能力を有効に活用」が多かった。また、メリットについては、「職場内コミュニケーションが向上した」や「能力のある人材や良い人材を採用できた」が多かったことから、女性の管理職への登用が、事業運営の大きな成果につながっていることが考えられる。

推進するにあたっての課題については、「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働や深夜勤務ができない）」が多い結果となった。

また、「活躍を望む女性が少ない」が多かったことは、女性に家事や育児等が大きな負担となっていることや、従来より続く「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別によって役割を固定する考え方が、女性の意識の低下につながっていることが考えられる。

一方、女性管理職を登用しない事業者においての、登用しない理由については、「従業員に占める女性社員の割合が少ない」や「管理職のポストが少ない」が多く、従来から女性の雇用が少ないことや管理職は男性のポストといった固定的な考え方が背景にあると考えられる。

また、課題については、「女性社員本人の意識」が多かったことから、前述と同様に、家事や育児の負担が大きいことや、性別によって役割を固定する考え方が根強いこと、ロールモデルの不在などにより、女性の意識の高揚につながらない現実が生じているものと考えられる。

自由記述欄に寄せられた「行政が”女性活躍推進企業”であるお墨付きを与え、積極的にPRする。」という意見があったように、現在実施している国の「えるぼし認定」や県の「男女共同参画功労賞」、「女性のチャレンジ賞」などの周知を図っていく必要がある。

【仕事と育児の両立について】

令和2年4月1日～令和3年3月31日の間に、結婚や妊娠・出産した女性社員のうち、離職した女性社員の割合は、「ほとんどいない」が全体の84.2%となり、結婚や妊娠・出産後も「仕事と育児」を両立している傾向であった。

利用した休暇等制度については、男性は「子の看護休暇制度」が多く、女性では「育児休業制度」が多い結果となった。また、正社員、契約社員等ともに、女性より男性の利用者が少ない状況にあることから、男性が取得しやすい職場環境づくりが求められる。

また、「育児休業制度」などの休暇制度等がないと回答した事業者が合わせて49件あったことを踏まえ、事業所内における休暇制度等の整備に向けた支援も必要である。

仕事と育児の両立支援の推進に関する必要性については、「感じている」、「少し感じている」が、女性への支援に対しては54件に対し、男性への支援が43件となり、男性が低い結果となった。また、休暇等を取得しやすい雰囲気については、「ある」、「少しある」が男性が19件、女性が49件となり、同様に男性が低い状況にあることから、男性の取得に対する理解や取得しやすい職場づくりも必要である。

課題については、「職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる」や「職場の理解や協力を得ることが難しい」が多くあったことから、職場内における柔軟な対応や理解を深める取り組みが求められる。

推進による効果や影響については、「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」や「男女問わず、仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」、「男女問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」が多くあったことから、必要性や効果について十分に感じているが、職場内の理解や協力、休暇等制度の未整備などが課題となり、男性への支援が遅れていることが伺われる。

市では、昨年度、市民を対象とした「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」を実施した。そのうち「仕事と家庭生活等を両立するために必要なこと」に対する問いに対し、6割以上の方が「各種休業制度を利用しやすい職場環境の整備を希望」と回答している。

今回の事業者を対象とした調査では、「仕事と育児の両立支援に関して推進する必要性について、男性への支援が68.8%、女性への支援が84.3%の事業者が「感じる」と回答し、具体的に「休暇等の取得の推進」や「時差出勤などの柔軟な働き方」、「労働時間の削減」などに取り組んでいることが明らかとなった。

課題としては「職種や部署によって両立のしやすさが異なる」や「職場の理解や協力を得ることが難しい」をあげたほか、自由記述欄に「いつでも休める環境とゆとりが必要」や「代替職員の確保が困難」、「相談窓口の設置が必要」、「お母さんが働きやすい環境の整備」などの声が寄せられていることから、職場におけるそれぞれの課題などが壁となり、社員のニーズに十分な対応ができていない状況が生じていると考える。

市では今年度、「第6次日向市男女共同参画プラン」を策定することとしているが、本調査の結果をしっかりと踏まえ、併せて、国の「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる11分野の施策のうち「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」や「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」、「地域における男女共同参画の推進」などの大きな柱との整合性を図っていくこととする。

また、本年3月公表の「第2次日向市総合計画・後期計画」における重点目標「若者と女性に選ばれるまち」の実現や、持続可能でより良い世界を目指す国際目標「SDGs」の目標5「ジェンダーの平等を実現しよう」に向けた取り組みを進めることとし、併せて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）や、「日向市男女共同参画推進条例」の認知度向上にも努めていくこととする。