

女性活躍推進に関する取り組み状況調査結果

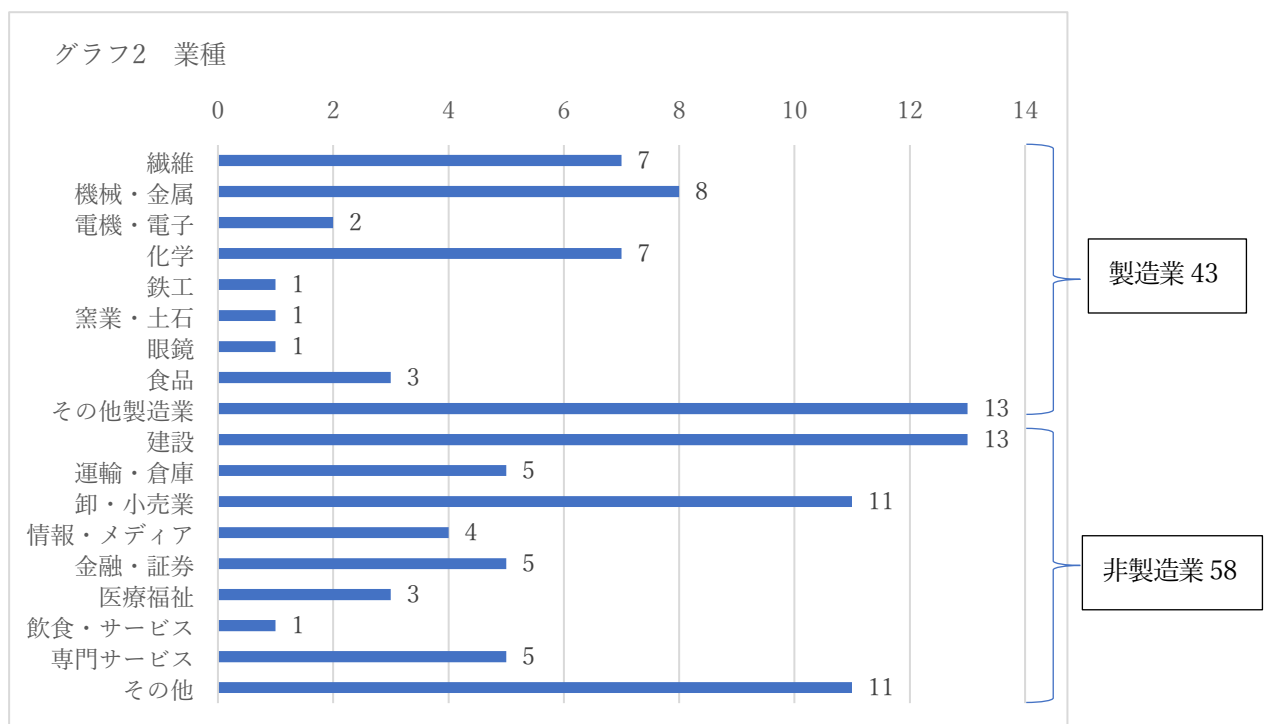
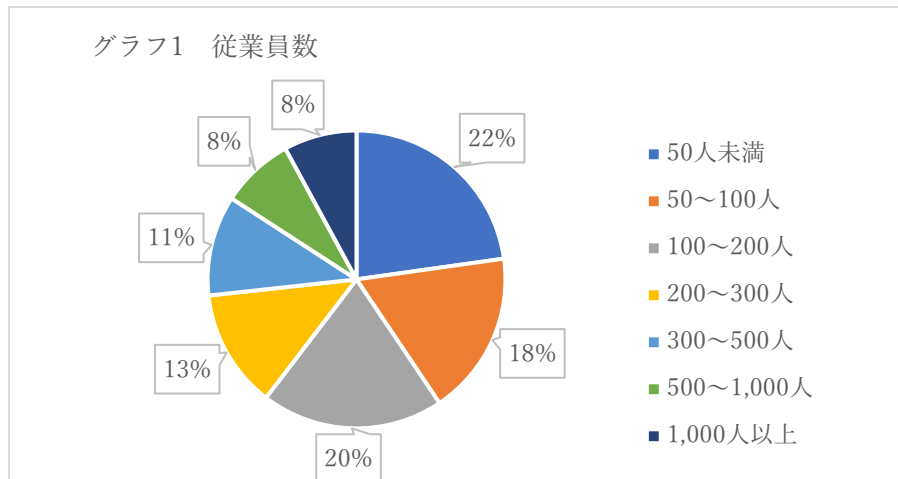
県内企業にとって、「人出不足」、「人材不足」が喫緊の課題となっている中、県の女性の就業率や夫婦世帯における共働き割合は全国1位ですが、女性の管理職割合は下位となっています。女性が能力に応じ、責任を担って活躍することは、経済界だけでなく県全体の活力につながることから、女性のスキルアップ及び働きやすい職場環境づくりを推進する企業を増やす必要があると考えています。今回は現状を把握するため、当経営者協会会員あて女性活躍推進の取り組み状況調査を実施し、回答いただいた調査結果をとりまとめました。

調査期間 令和5年2月22日～3月31日

調査対象企業 福井県経営者協会会員

回答企業 101社 (回答率 47.9%)

【回答企業の概要】



【調査結果の概要】

1 女性活躍推進の現状

- ① 「女性活用が進んでいる」は21%で、「やや進んでいる」34%と併せると半数以上（55%）となった（業種別では製造業（46%）、非製造業（62%）で製造業が16ポイント少ない）。
- ② 今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視するかの問いに対しては、「重視する、やや重視する」が88%。ほとんどの企業で、人事戦略として女性活躍を推進していく考えであることが窺える。
- ③ 女性活用や登用を促すための具体的な方策として、「女性の採用を積極的に行う」が最も多く、次に「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」となった。

2 女性活用のための職場環境づくり

- ① 女性活躍を推進する上で、女性が快適に勤務できる職場環境の整備も必要と思われるが、具体的な取り組みとして、「事務服または作業着の新調」が最も多く、次いで「トイレの改装」、「女性専用休憩室の設置」、「女性が好むインテリアに変更」となった。
- ② 女性従業員の感性や発想、意見を活かした商品開発を「行っている」が32%。主な具体例では、「女性視点からの織物開発の取り組み」、「商品企画部署のマネージャーに女性を登用」など様々な取り組みを行っていることが分かった。

3 パートナーの理解や協力および女性育休の取得支援

- ① 女性活躍にはパートナーの理解や協力が必要ですが、企業で「男性育休の取得および共家事どちらも奨励している」は34%。総務省が毎年行っている「社会生活基本調査（令和3年）」によると、夫と妻の家事育児時間の差は約3倍（女性が多い）となっており、女性活躍には家事育児時間の分担が重要と思われる。
※「共家事(トモカジ)」：家庭の中の誰かが大きな負担を負うのではなく、パートナーや家族と一緒に(共に)家事を行うこと
- ② 女性育休の取得に対しては、減収を補填等するため、企業独自で「女性育休の取得や子育ての養育に対する給与補填や手当等の制度」を設けているのは29%。「現在はないが検討している」は15%であった。政府がまとめる「次元の異なる少子化対策」が注目される。

4 女性管理職の登用

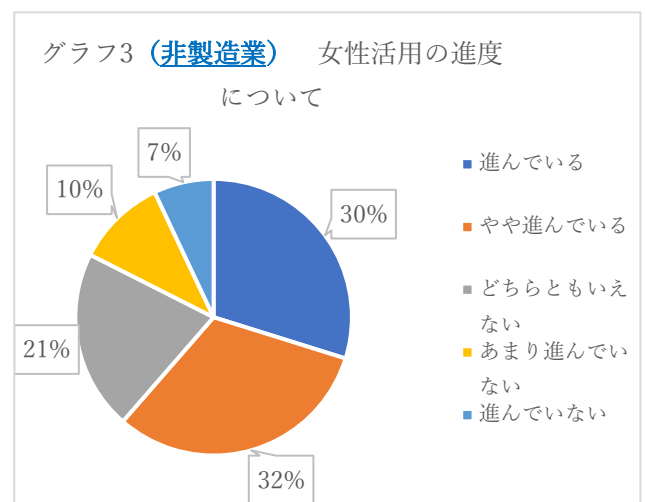
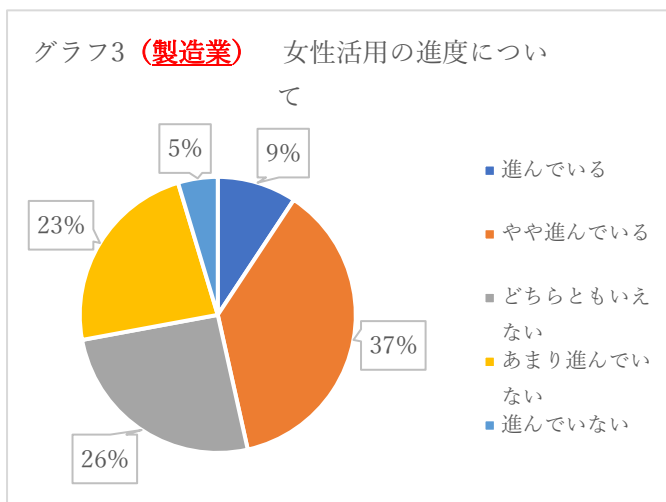
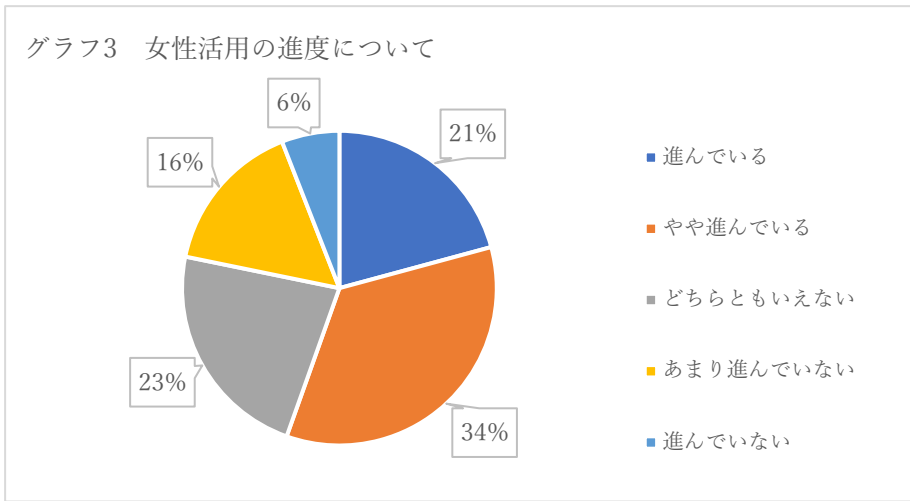
- ① 女性管理職のいる企業で女性を登用した主な理由は何かの問いに対して、「本人に能力があったから」が最も多く、次に「キャリアを十分に積んでいたから」となっており、この2つの理由がほとんどであった。使用者側の女性活躍推進の取り組みとともに、本人のキャリアアップの意思が必要と思われる。
- ② 女性管理職登用の計画があるのは44%だが、数値目標までであるのは36%と下がった。数値目標まで設けるのはやや慎重のようである。
- ③ 「女性管理職比率が増加している」が41%（業種別では製造業（30%）、非製造業（47%）で製造業が17ポイント少ない）。
- ④ 女性管理職比率が増加している理由で最も多かったのが、「経営戦略として女性の活用が重要」、次いで「優秀な人材確保のため」が多く。一方で、女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）理由は、「社員に占める女性の割合が少ないため」、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないため」の2つの理由が突出している。

【調査結果】

1 女性活躍推進の現状

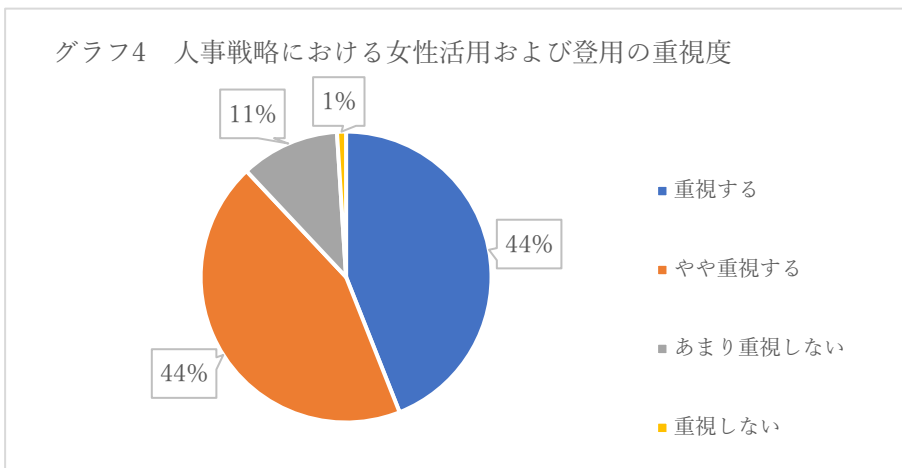
(1) 女性活用は進んでいるのか

「女性活用が進んでいる」との回答は21%で、「やや進んでいる」と答えた回答と併せると半数以上となった(55%)。これを業種で比較してみると、製造業では(46%)、非製造業では(62%)となった。製造業が多い福井において、製造業の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。



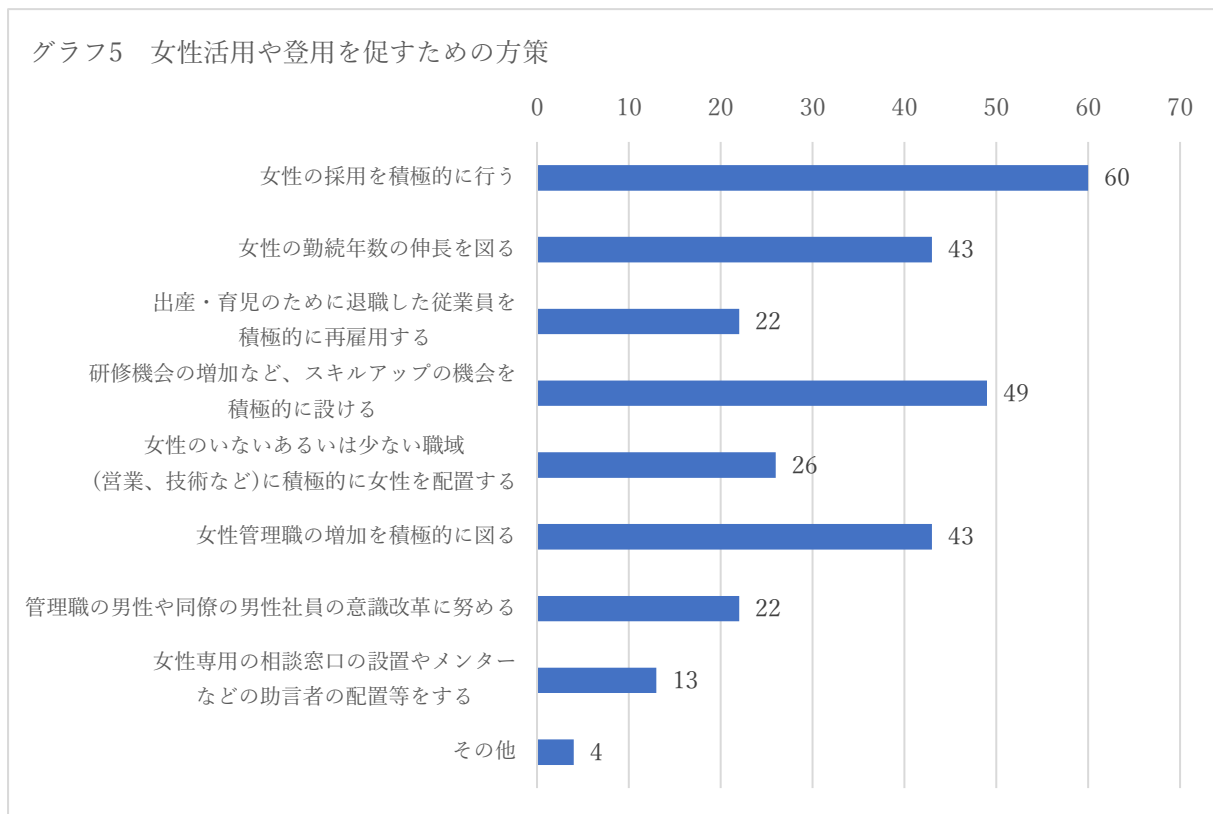
(2) 人事戦略における女性活用および登用の重視度

今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視するかの問いに対しては、「重視する、やや重視する」を合わせると88%となっており、ほとんどの企業で、今後は人事戦略として女性活躍を推進していく考えであることが窺える。



(3) 女性活用や登用を促すための方策

女性活用や登用を促すための具体的な方策としては、「女性の採用を積極的に行う」が最も多く、次に「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」となった。特に、従来は女性であるがゆえに研修等の対象としてこなかったケースもあると思われる。「女性管理職の増加を積極的に図る」も4番目となっており、今後の増加に期待したい。



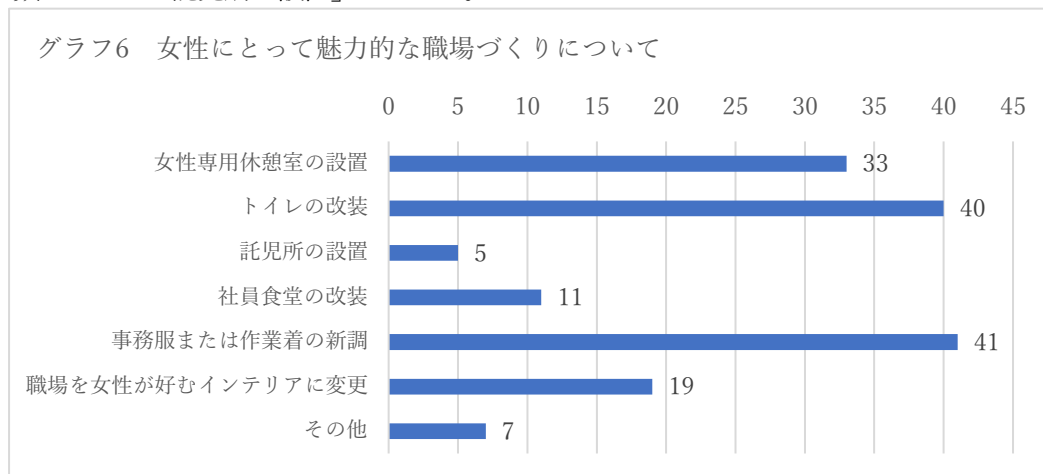
<※その他>

- ・女性応募者の増加を目的とした新卒採用活動
- ・会議等意見決定の場に積極的に登用
- ・女性の現場管理職配置の際、事前に「女性技術者受入チェックリスト」により設備等の準備・確認をする

2 女性活用のための職場環境づくり

(1) 女性にとって魅力ある職場づくり

女性活躍を推進する上で、女性が快適に勤務できる職場環境の整備も必要と思われるが、様々な対応を図っているのが分かった。具体的な取り組みとして、「事務服または作業着の新調」が最も多く、次いで「トイレの改装」、「女性専用休憩室の設置」、「職場を女性が好むインテリアに変更」となっている。少数であるが「託児所の設置」もあった。

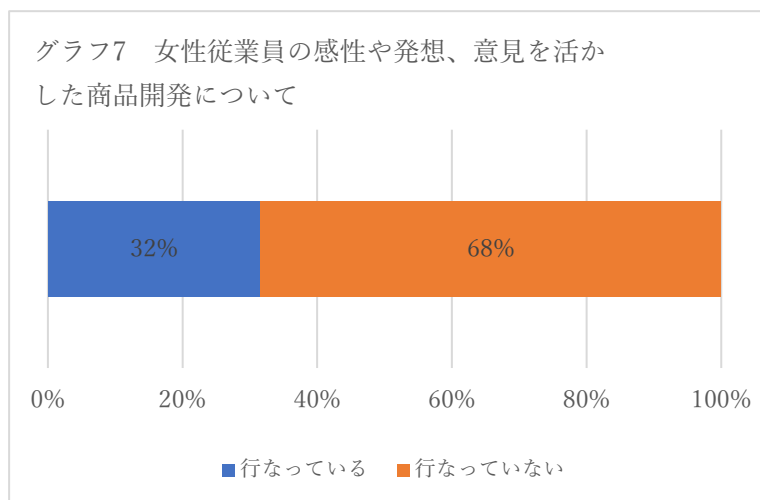


<※その他>

- ・企業内保育
- ・生理や妊婦検診、不妊治療等の場合の休暇付与
- ・ふくい女性活躍推進企業プラスへの登録

(2) 女性従業員の感性や発想、意見を活かした商品開発

「行っている」が32%、「行っていない」が68%であった。主な具体例をみると様々な取り組みにより女性活用に積極的に取り組んでいるのが窺える。



<※行っている主な具体例>

- ・ふくジェンヌ（観光活性化プロジェクトチーム）
- ・Instagramで情報発信・ガイドブック発行（いこっさ！福井）
- ・Web上での家電販売のマーケティング
- ・開発課に女性を採用し、女性視点からの織物開発の取組み
- ・新展示場計画の際さまざまな部署の女性社員を集めて意見（女性としての目線）を聞く機会を設定
- ・プロジェクトチームを発足し、月に2回会議の開催
- ・イメージキャラクターの登用等
- ・展示会運営委員会に新たに参加してもらい、アイデアや意見を出してもらい採用・参考にしている
- ・商品企画部署に女性を配置し商品企画部署のマネージャーに女性を登用
- ・提案事項に対して意見をしっかり聞くよう各プロジェクトでチームを作って意見を出し合っている
- ・新サービスの検討やお客様向けの情報発信などにおいて、性別や年齢問わずその内容に応じて関係する社員の様々な意見を取り入れている
- ・女子学生獲得に向けてオープンキャンパスや学内施設など、積極的に意見を取り入れている

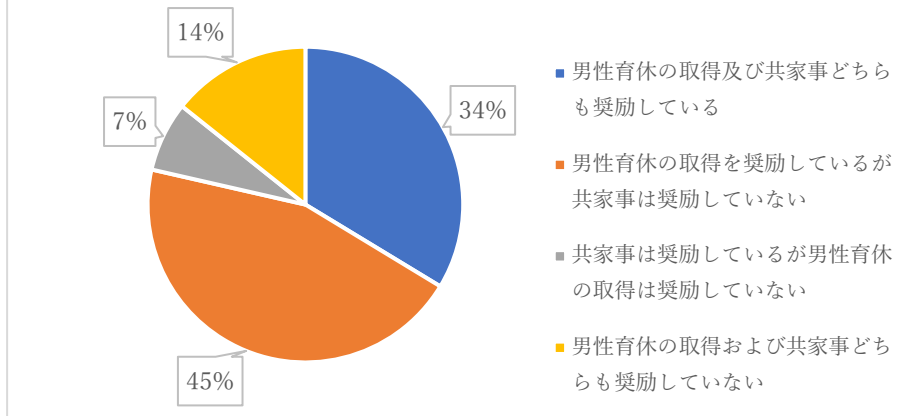
3 パートナーの理解や協力および女性育休の取得支援

(1) 男性が育休を取得することや「共家事」の奨励

女性活躍にはパートナーの理解や協力が必要ですが、「男性育休の取得および共家事どちらも奨励している」は34%であった。「男性育休の取得を奨励しているが共家事は奨励していない」が45%で最も多く、「男性育休の取得および共家事どちらも奨励していない」は14%であった。総務省が行っている「社会生活基本調査（令和3年）」によると、6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事育児時間（週平均1日当たり）は、福井県の場合、夫が1時間57分に対して妻は5時間54分でその差は約3倍となっている。女性活躍には家事育児時間の分担も大きな要点になると思われる。

※「共家事(トモカジ)」: 家庭の中の誰かが大きな負担を負うのではなく、パートナーや家族と一緒に(共に)家事を行うこと

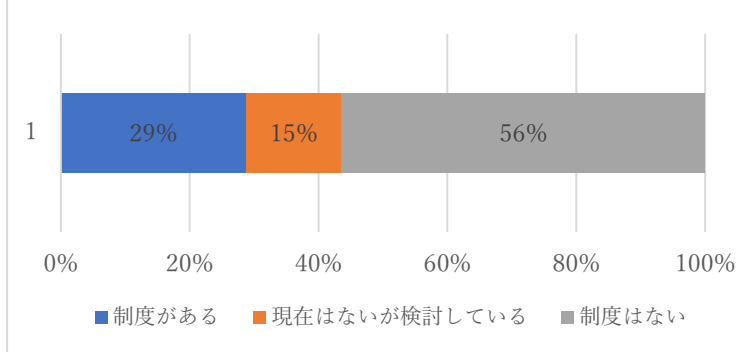
グラフ8 男性の育休取得や「共家事」の奨励について



(2) 女性育休の取得や子育ての養育に対しての給与補填や手当等の制度

女性育休の取得に対しては、収入が減るのを嫌って育休を取らない人や負担に感じている人も多いと聞いている。独自で「女性育休の取得や子育ての養育に対しての給与補填や手当等の制度」を設けているのは29%。「現在はないが検討している」は15%であった。政府が令和5年3月末にまとめた「次元の異なる少子化対策」のうち、働き方改革関連政策には、育児休業の給付金を最大4週間、手取り収入の実質10割まで手厚くすることが柱となっている。

グラフ9 女性育休の取得や子育ての養育に対しての独自の給与補填や手当等の制度について



<※制度がある主な具体例>

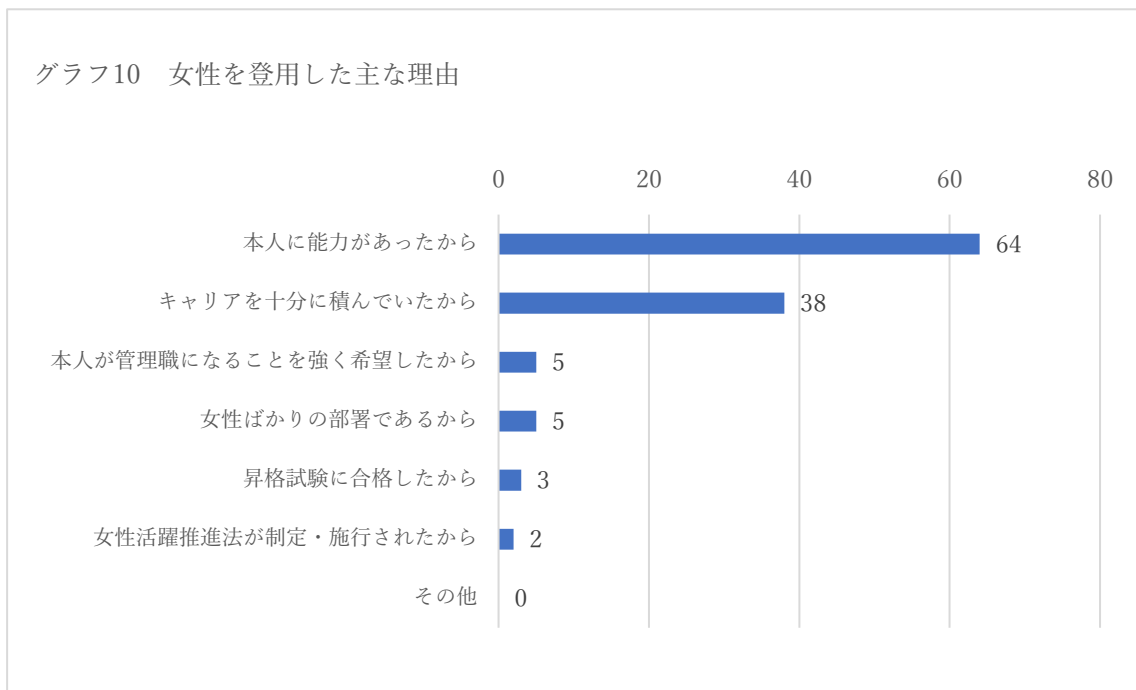
- ・育休5か月間有給 給与・賞与を支給
- ・産前・産後は特別休暇として有給とした
- ・子1人につき家族手当の金額を大幅に増額
- ・子の看護休暇を中学校入学前まで延長
- ・F休暇（生理、更年期、不妊治療、看護（中学校入学まで））を新設（有休を5日まで付与）
- ・子供手当：賞与时3人以上の子の扶養者に手当支給
- ・時差出勤、短時間勤務を認める
- ・子どもの学校行事休暇制度：子ども1人につき1年度に1日（入学式、卒業式等）の学校行事に参加するための特別休暇（有給）の付与
- ・子の看護休暇取得の場合、給与補償あり（欠勤ではない）
- ・互助会からの給与減額分の一部負担
- ・育休の期間、育児休業給として本俸月額10%を支給している
- ・「ふれあい休暇」：子の保育園行事などに参加する場合の休暇
- ・「ファーストバースデー休暇」：子の満1歳の誕生日当日の休暇などの特別休暇（有給）制度
- ・女性限定ではないが、養育扶養手当は支給している
- ・勤務時間短縮等の措置
- ・早期（育休を短期間）に復職したい社員への支援（金銭的）制度
- ・出産休暇、育児休業に入る前から復職までの面談制度

- ・カフェテリアプラン：社員などに対し、カフェテリアポイントの範囲内で費用援助を行う。（育児補助メニューは、育児施設利用料補助、ベビーシッター利用料補助、育児用品購入費用補助、育児支援サービス利用料補助の4種類年間最大84,000円相当のポイントを付与。）
- ・早期退職支援メニュー：育児休職（産後休暇、出生時育児休職含む）を連続6週間以上取得後、子の年齢が満12か月未満で復職した者に対して費用援助を行う補助メニューは保育所利用料、親の育児支援、ベビーシッター利用料、延長保育利用料、病児保育利用料、親の育児支援（交通費）の6種類。復職時期に応じて20万円または30万円相当のポイントを付与。）

4 女性管理職の登用

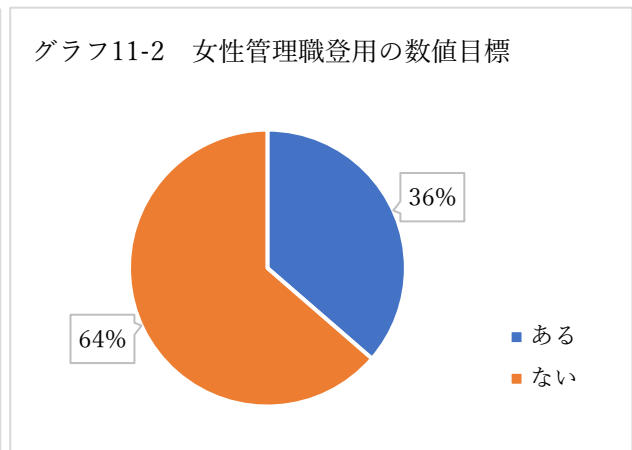
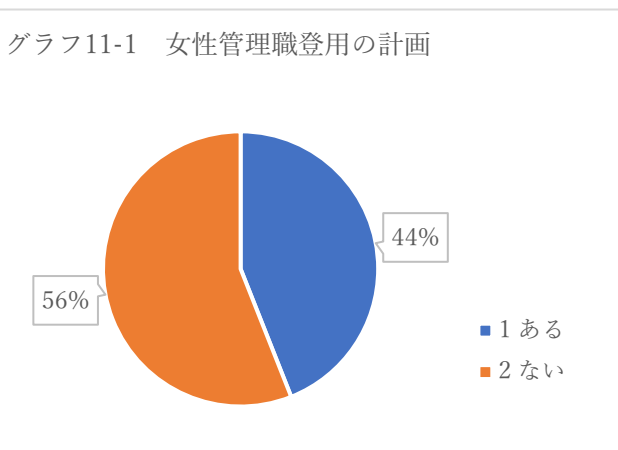
(1) 女性管理職登用の理由

女性管理職のいる企業で女性を登用した主な理由は何かの問いに対して「本人に能力があったから」が最も多く、次に「キャリアを十分に積んでいたから」となっており、この2つの理由がほとんどであった。なお、「本人が管理職になることを強く希望したから」も5件あった。使用者側の女性活躍推進の取り組みとともに、本人のキャリアアップの意思との双方が噛み合うことが重要と思われる。



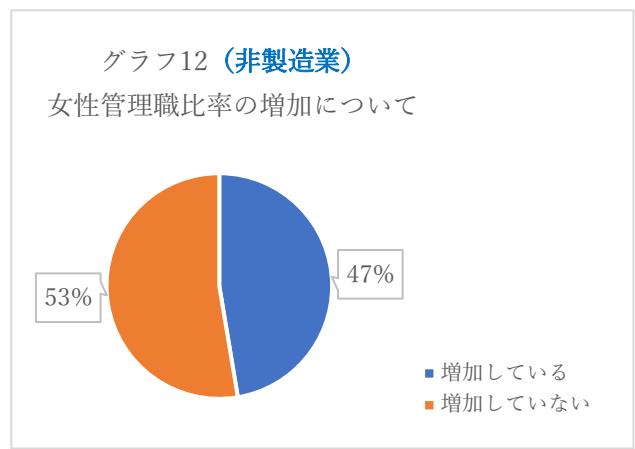
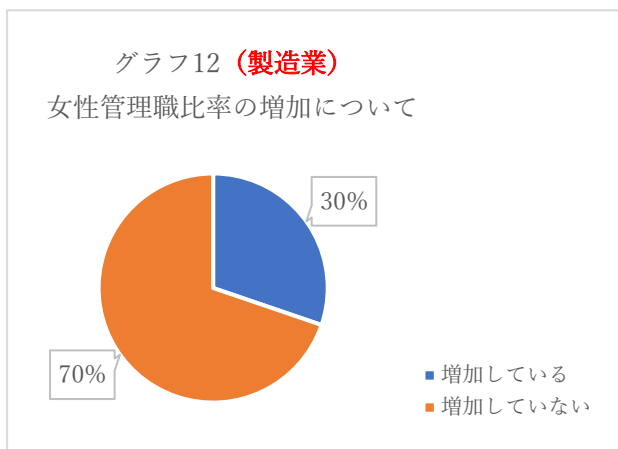
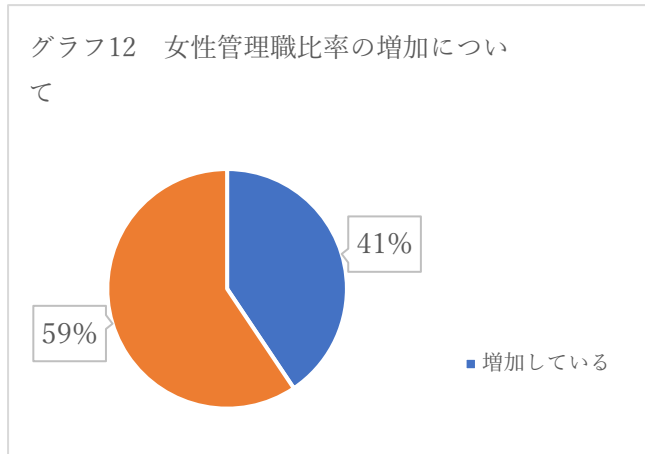
(2) 女性の管理職登用についての計画や数値目標の設定

問1で「女性活躍が進んでいる、やや進んでいる」と答えた回答は55%あり、さらに「今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視、やや重視する」との回答が88%となっていたが、女性の管理職登用についての「計画がある」と答えたのは44%。「数値目標がある」と答えたのは36%。女性の管理職登用についての数値目標にはやや慎重であることが窺える。



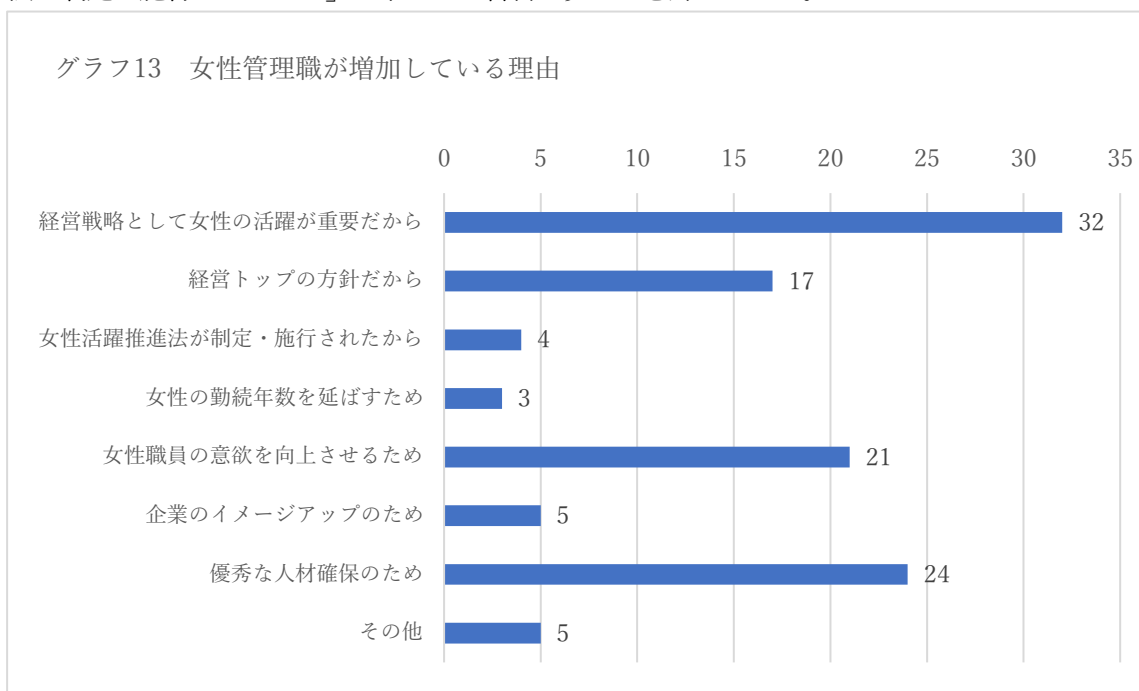
(3) 近年の女性管理職比率

「女性管理職比率が増加している」が41%、「増加していない」が59%であった。今後の推移に注目していきたい。製造業と非製造業の比較では、非製造業の約半分（47%）が増加しているのに対して、製造業は3割（30%）にとどまっている。



(4) 女性管理職比率が増加している理由

女性管理職比率が増加している理由で最も多かったのが、「経営戦略として女性の活用が重要」、次いで「優秀な人材確保のため」、「女性職員の意欲を向上させるため」となっている。また、「女性活躍推進法が制定・施行されたから」は下から2番目に少なく意外であった。

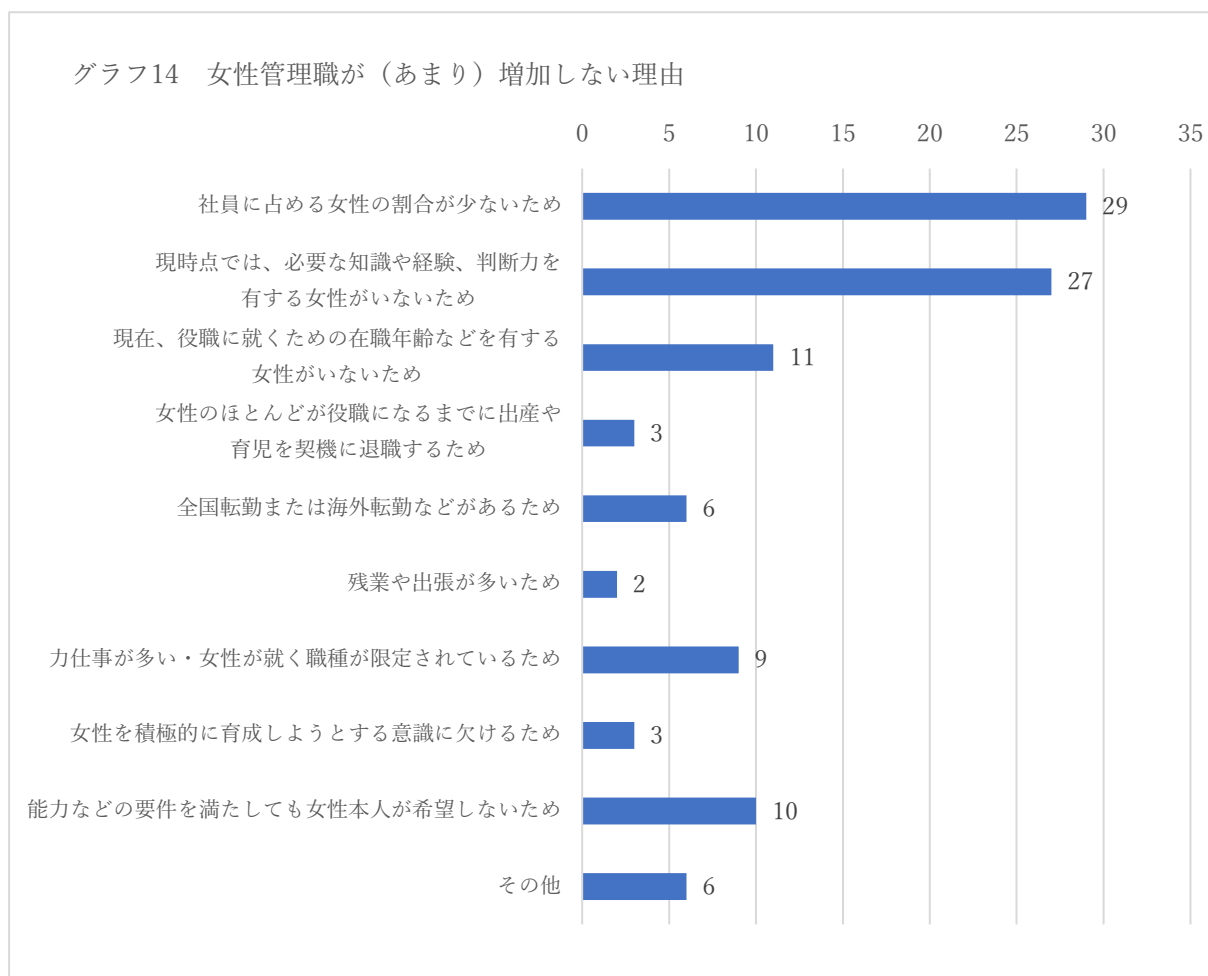


<※その他>

- ・女性が多いため
- ・男女分け隔てなく能力見合いで管理職登用した結果
- ・プロジェクト（女性活躍推進）を設置による意識改革
- ・性別によらず能力に応じて役職登用しているため

(5) 女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）理由

「社員に占める女性の割合が少ないため」、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないため」の2つの理由が突出している。福井県では女性管理職比率が増加しない主な理由は「能力などの要件を満たしても女性本人が希望しないため」が多いと聞いていたが、今回の調査では違う結果となった。



<※その他>

- ・本人が希望しない
- ・パートの比率が高いため
- ・ポストに限りがあるため
- ・要件を満たす人材が少なかったが今後は増える

<自由記述の主なもの>

- ・製造業であるが故、社員に占める女性の割合が低い傾向にあるが、今後、女性の割合を増やし、活躍の場を増やしていきたい
- ・教育・訓練などの機会を増やすことでスキルアップを狙うが、本人が自主的に参画するとか男性が多いので入り難いと尻込みしてしまう
- ・「女性だから」「男性だから」といった視点で人事・登用に影響することはほぼない。採用時に長く続けてもらえる女性を確保することが大切であると考えている

- ・男性中心の業界のなかで、女性社会の会社という点でアピールしていきたいと考えています。女性管理職の登用は男性と違ったフォローが必要と考えています。複数の同時登用を目指し、組合とも力を合わせ進んでいるところです
- ・まだまだ男性が圧倒的に営業マンとして活躍している業界。今後、女性営業をもっと増やし活躍していただきたい
- ・業種的に溶接は男性が多いため、人材育成には時間がかかる
- ・以前と比べ女性活躍に関する取組みを積極的に行っているが、まだまだ途中段階であり、更なる改善が必要である
- ・出産・育児等の休暇でキャリア形成が男性と比較して経験時間が少ないのが難点であるが、若い世代が多いので少しずつ管理職を増やしていきたい
- ・有能な女性でも、家事・育児を充実させながら男性と同様の役職の責任を持たせることは当社では困難な点が多くある
- ・上司の女性活躍に対する認識不足
- ・女性自身の昇格に対し意欲が低い
- ・人事制度の変更により、男女間の差は無くなったが仕事内容は制度変更前とあまり変化のない職場が多い
- ・社内の意識調査：社内従業員を対象にアンケートを行ってみたいと思う
- ・パートさんで子どもの就学に関してのある程度（下の子が小学校卒業）の育児を終えたので正規社員として雇用を考えている
- ・建設業においては外勤（作業所）の場合、女性の結婚・出産等後、従前同様の職務に就くことは物理的に難しいようで、当社は現在実例はないものの、今後の就業の仕方について検討・制度づくりが必要であると思われる。
- ・育休（パパ育休含む）時の代替要員などの確保は課題の一つと考えている
- ・女性社員の積極的な採用及び採用後の人材育成

以上

※ご多忙中にもかかわらず、アンケートにご協力いただきありがとうございました。
今後も女性活躍推進への取り組みや、意識の変化を調査したく思っており、次年度以降もアンケートさせていただきたく考えておりますので、引き続きご協力くださるようよろしく願いいたします。