

平成 30 年度岩手県立大学地域政策研究センター地域協働研究（ステージ I）
研究課題名「女性活躍推進が地域活性化に与える影響について」

平成 30 年度
盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査
調査研究報告書

平成 31 年 3 月

岩手県立大学社会福祉学部 吉田仁美研究室
盛岡市

目次

| | |
|---|----|
| 第1章 調査の目的と概要 | 1 |
| 第2章 調査結果の要旨（岩手県立大学吉田仁美研究室） | 2 |
| 第3章 アンケート調査結果（岩手県立大学吉田仁美研究室） | 3 |
| 1 アンケート調査実施概要 | |
| 2 アンケート調査結果 | |
| I 回答事業所の属性について | 4 |
| (1) 事業所の業種 | |
| (2) 常用雇用者数 | |
| (3) 平均勤続年数 | |
| (4) 従業員一人当たりの時間外労働時間数 | |
| II 女性活躍推進の状況 | 8 |
| (1) 経営指針, 経営計画, 事業主行動計画等の明示の状況 | |
| (2) 女性管理職登用に関する具体的数値目標 | |
| (3) 管理職の登用状況 | |
| (4) メンター制度の導入状況 | |
| (5) 仕事と生活を両立できる働きやすい職場の実現を目指した制度の認定状況 | |
| (6) 育児や介護と仕事の両立に関する制度 | |
| (7) 育児休業取得における職場の雰囲気 | |
| III 女性活躍推進の課題やニーズ | 17 |
| (1) 女性活躍推進の課題 | |
| (2) 盛岡市へ求める取組や支援 | |
| (3) 女性活躍推進に関する意見や要望 | |
| 第4章 インタビュー調査結果（岩手県立大学吉田仁美研究室） | 22 |
| 1 インタビュー実施概要 | 22 |
| 2 インタビュー調査結果 | 23 |
| (1) 調査対象者の年齢及び勤続年数 | |
| (2) 仕事・キャリア観について | |
| (3) 研修制度について | |
| (4) ワーク・ライフ・バランスについて | |
| (5) 管理職の登用意識について | |
| (6) 管理職になりたがらない女性部下の意識改革について | |
| (7) 管理職として困ったことや解決法・女性管理職が組織にもたらす変化について | |
| (8) 仕事の場面における性別に関する固定観念や先入観・偏見について | |
| (9) 「女性活躍推進」に関するイメージについて | |
| (10) その他（盛岡地域の課題/盛岡の人柄や特徴など） | |
| 第5章 総括（岩手県立大学社会福祉学部准教授 吉田 仁美） | 30 |
| 第6章 資料編（「平成30年度盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査」調査票） | 31 |

第1章 調査の目的と概要

1 調査目的・趣旨

女性活躍推進をはじめとする「誰もが活躍できる職場づくり」への取り組みは、多様な人材の意欲と能力を引き出し、人口減少による労働人口の減少などの急激な社会変化に直面しても、持続可能な地域社会を形成する上で不可欠であるという観点から、盛岡市内事業所における女性活躍推進の現状や課題及びニーズを把握し、今後の施策の基礎資料とするため、本調査を実施した。

なお本調査は、平成30年度岩手県立大学地域政策研究センター地域協働研究（ステージⅠ研究課題名「女性活躍推進が地域活性化に与える影響について」）の一環として、岩手県立大学社会福祉学部吉田仁美研究室及び盛岡市が共同で実施した。

2 調査の実施概要

盛岡市内事業所へ以下の調査を実施し、女性活躍推進の現状や課題及びニーズを調査した。

【調査1】事業所へのアンケート調査（平成30年9月1日～平成30年9月30日）

盛岡商工会議所会員のうち従業員20名以上635事業所を対象に、質問紙を郵送した。

回収数は100件（回収率15.7%）、うち有効回収数89件（有効回収率89.0%）だった。

（詳細は第3章のとおり。）

【調査2】女性従業員へのインタビュー調査（平成30年11月6日～平成30年11月13日）

上記アンケート調査内においてインタビュー協力事業所を募り、調査の同意を得られた市内3事業所とその女性従業員5名に対し、個別に調査を実施した。

（詳細は第4章のとおり。）

3 調査実施者

(1) 調査の総括，集計・分析・考察（正）

（研究代表者）岩手県立大学社会福祉学部准教授 吉田仁美，吉田仁美研究室

(2) 調査及び関連事業の実施，集計・分析・考察（副）

（共同研究者）盛岡市市民部市民協働推進課男女共同参画推進室

第2章 調査結果の要旨（岩手県立大学 吉田仁美研究室）

本研究の主な目的は、岩手県盛岡市内事業所における女性活躍推進に関する現状と課題及びニーズを把握することである。この目的に沿って、本研究では、第一に「事業所へのアンケート調査」を、第二に「女性従業員へのインタビュー調査」を実施した。これらの2つの調査結果から主に以下の4点が明らかになった。

- ①調査に回答した89事業所のうち約4割にあたる36事業所が「女性活躍推進について経営指針等において現在は明示していないが今後検討したい」とし、潜在的に取組意欲のある事業所が一定数存在していることが明らかになった。
- ②市内事業所における女性活躍推進の課題として、最も多かった回答が「女性従業員の理解・行動・意識改革・キャリア形成支援」「管理職の認識・意識の向上・多様な人材の活用・マネジメントスキル向上」であり、このことから女性従業員や管理職の人材育成の必要性が浮き彫りとなった。
- ③市に求める取組や支援について、「保育施設や介護支援等のサービスの充実」の次に「先進的取組事例の紹介」「スキルアップセミナー等の実施」があげられた。
- ④女性の活躍推進を進めるポイントとしてロールモデルの存在の重要性が指摘できる。様々な箇所で女性活躍推進を進めるためにロールモデルの存在が欠かせないといわれているが、本調査を通じてその存在が求められていることが理解できた。

以上になるが、2つの調査を通じて、女性活躍推進の象徴的戦略である「管理職になること」のみならず、働く場面において一人ひとりの女性が、その人らしく意欲と能力を最大限発揮できるような環境を実現するというプロセスの改善に対する視点が求められていることが示された。

1 アンケート調査実施概要

(1) 調査の名称

「平成30年度盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査」

(2) 調査の目的

盛岡市内事業所における女性活躍推進に関する現状や課題及びニーズを把握し、今後の施策の基礎資料とする。

(3) 調査対象

盛岡商工会議所会員のうち、従業員数20名以上の635事業所

※ここでは従業員に非正規従業員も含めるものとする。

(4) 実施方法

質問紙を郵送で送付し、郵送・FAX・インターネットのいずれかで回答。

回答は、経営者または経営企画・人事部門等を担当されている方に依頼した。

(5) 調査期間

平成30年9月1日～平成30年9月30日

(6) 回収結果

回収数100件（回収率15.7%）。うち有効回収数89件（有効回収率89.0%）。

(7) 留意事項

表に記載している割合は、すべて小数点第二位を四捨五入して算出した。そのため合計が100.0%とならない場合がある。

2 アンケート調査結果

I 回答事業所の属性（概要）について

(1) 回答事業所の業種について

問1 主たる業種について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

| | |
|-----------------|---------------------|
| A 農業，林業 | K 不動産業，物品賃貸業 |
| B 漁業 | L 学術研究，専門・技術サービス業 |
| C 鉱業，採石業，砂利採取業 | M 宿泊業，飲食サービス業 |
| D 建設業 | N 生活関連サービス業，娯楽業 |
| E 製造業 | O 教育，学習支援業 |
| F 電気・ガス・熱供給・水道業 | P 医療，福祉 |
| G 情報通信業 | Q 複合サービス事業 |
| H 運輸業，郵便業 | R サービス業（他に分類されないもの） |
| I 卸売業，小売業 | S 分類不能の産業 |
| J 金融業，保険業 | |

回答した事業所の業種は、「建設業」が最も多く全体の22.5%を占める。以下、「卸売業・小売業」21.3%、「製造業」12.4%、「金融・保険業」「医療・福祉」7.9%の順となっている。

盛岡市統計書（平成28年版）における産業大分類別事業所数では「卸売業・小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「不動産業，物品賃貸業」の順となっている。このことから、今回の調査に回答した建設業界の女性活躍推進に関する取り組みの関心の高さがうかがえる。

表1 回答企業の業種（ランキング順）

| 順位 | 業種 | 事業所数 | 割合 |
|----|-------------------|------|---------|
| 1 | 建設業 | 20 | 22.5% |
| 2 | 卸売業，小売業 | 19 | 21.3% |
| 3 | 製造業 | 11 | 12.4% |
| 4 | 金融業，保険業 | 7 | 7.9% |
| 5 | 医療，福祉 | 7 | 7.9% |
| 6 | サービス業（他に分類されないもの） | 5 | 5.6% |
| 7 | 宿泊業，飲食サービス業 | 4 | 4.5% |
| 8 | 運輸業，郵便業 | 3 | 3.4% |
| 9 | 不動産業，物品賃貸業 | 3 | 3.4% |
| 10 | 教育，学習支援業 | 3 | 3.4% |
| 11 | 学術研究，専門・技術サービス業 | 2 | 2.2% |
| 12 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1.1% |
| 13 | 情報通信業 | 1 | 1.1% |
| 14 | 生活関連サービス業，娯楽業 | 1 | 1.1% |
| 15 | 分類不能の産業 | 2 | 2.2% |
| | 合計 | 89 | 100.00% |

(2) 常用雇用者数について

問2 常用雇用者数についてご記入ください。

| 雇用形態・勤続年数等 | 総数 | うち女性 |
|-----------------------------------|----|------|
| 2-1 正規従業員（社長・店主含む）※把握できる直近の状況 | 人 | 人 |
| 2-2 2-1のうち新卒採用者（H30.4月現在） | 人 | 人 |
| 2-3 2-1のうち中途採用者（H29.4月～H30.3月） | 人 | 人 |
| 2-4 非正規従業員（パート・アルバイト等）※把握できる直近の状況 | 人 | 人 |

常用雇用者数のうち正規従業員数について、「20人以上50人未満」が一番多く50事業所(56.2%)、「50人以上から100人未満」が18事業所(20.2%)、「20人未満」が10事業所、「100人以上」が11事業所となった。

表2 常用雇用者数（うち正規従業員）の規模

| 正規従業員規模 | 事業所数 | 割合 |
|-------------|------|--------|
| 20人未満 | 10 | 11.2% |
| 20人以上50人未満 | 50 | 56.2% |
| 50人以上100人未満 | 18 | 20.2% |
| 100人以上 | 11 | 12.4% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

図表には掲載しないが、新卒採用及び中途採用における女性の状況について、平成30年4月に新卒採用をしたのは89事業所中88事業所あり、うち女性の新卒採用をした企業は88事業所うち54事業所(61.3%)だった。また、平成29年度に中途採用をしたのは89事業所中38事業所で、うち女性の中途採用をしたのは38事業所のうち14事業所(36.8%)であった。非正規従業員数の状況については、非正規雇用をしていない（正規従業員のみ）事業所は89事業所中19事業所で、非正規従業員が全て女性の事業所は89事業所中20事業所(22.4%)であった。

(3) 平均勤続年数について

問3 平均勤続年数について、あてはまるもの一つに○をつけてください。(※把握できる直近の状況)

| | | | | |
|-----------|-------|-------------|--------------|---------|
| 3-1 男性従業員 | ①3年未満 | ②3年以上～10年未満 | ③10年以上～15年未満 | ④ 15年以上 |
| 3-2 女性従業員 | ①3年未満 | ②3年以上～10年未満 | ③10年以上～15年未満 | ④ 15年以上 |

男性の平均勤続年数は「15年以上」が最も多く31事業所(34.8%)、次いで「3年以上から10年未満」、「10年以上から15年未満」がそれぞれ29事業所(32.6%)となり、「3年未満」の事業所は0(0%)であった。

女性の平均勤続年数は「3年以上10年未満」が最も多く43事業所(48.3%)、次いで「10年以上15年未満」が23事業所(25.8%)、「15年以上」が22事業所(24.7%)で、「3年未満」が1事業所(1.1%)である。なお図表は掲載しないが、女性従業員の平均勤続年数は、従業員の規模が大きければ大きいほど勤続年数が長い傾向がみられた。

表3 男性の平均勤続年数

| 平均勤続年数 | 事業所数 | 割合 |
|------------|------|--------|
| 3年未満 | 0 | 0.0% |
| 3年以上10年未満 | 29 | 32.6% |
| 10年以上15年未満 | 29 | 32.6% |
| 15年以上 | 31 | 34.8% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

表4 女性の平均勤続年数

| 平均勤続年数 | 事業所数 | 割合 |
|------------|------|--------|
| 3年未満 | 1 | 1.1% |
| 3年以上10年未満 | 43 | 48.3% |
| 10年以上15年未満 | 23 | 25.8% |
| 15年以上 | 22 | 24.7% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

(4) 従業員一人当たりの時間外労働時間数について
 (平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月までの 1 カ月あたりの平均値)

問 4 従業員一人当たりの時間外労働時間数（平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月までの一月あたりの平均値）について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ①0～10 時間 ②11～20 時間 ③21～30 時間 ④31～45 時間 ⑤45 時間以上

時間外労働時間数に関しては「0 時間から 10 時間」が 36 事業所 (40.4%)、「11 時間から 20 時間」が 28 事業所 (31.5%)、「21 時間から 30 時間」が 16 事業所 (18.0%)、「31 時間から 45 時間」が 8 事業所 (9.0%)、「45 時間以上」が 1 事業所 (1.1%) という状況であった。図表は掲載しないが、業種別では運輸・郵便業、教育・学習支援事業に時間外労働時間数が長くなる傾向がみられた。

表 5 1 カ月あたりの平均時間外労働時間の状況

| 1 カ月あたりの平均時間外労働時間（一人当たり） | 事業所数 | 割合 |
|--------------------------|------|--------|
| 0～10 時間 | 36 | 40.4% |
| 11～20 時間 | 28 | 31.5% |
| 21～30 時間 | 16 | 18.0% |
| 31～45 時間 | 8 | 9.0% |
| 45 時間以上 | 1 | 1.1% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

Ⅱ 女性活躍推進の状況

(1) 経営指針、経営計画、事業主行動計画の明示の状況

問5 貴事業所では女性活躍推進（女性の採用、就業継続、登用の促進）について、経営指針や経営計画、事業主行動計画等において明示していますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 明示しており对外公表している
- ② 明示しているが对外公表していない
- ③ 明示していないが、現在検討中または今後検討したい
- ④ 当面明示する予定はない
- ⑤ その他（ ）

「明示しており对外公表している」が15事業所(16.9%)、「明示しているが对外公表していない」が3事業所(3.4%)で、約20%が既に取り組んでいた。また、「明示していないが、現在検討中または今後検討したい」が36事業所(40.4%)であり、潜在的に取り組意欲のある事業所が一定数存在している。一方、「当面明示する予定はない」という事業所が27事業所(30.3%)であった。本調査の回収率15.7%という結果も踏まえ、全市的な取組を進める上で、回答しない事業所の実態や、取組を阻害している要因も今後併せて把握する必要があると思われる。

表6 経営指針・経営計画・事業主行動計画等の明示の回答結果

| 経営指針等の明示の状況 | 事業所数 | 割合 |
|----------------------------|------|--------|
| ① 明示しており对外公表している | 15 | 16.9% |
| ② 明示しているが对外公表していない | 3 | 3.4% |
| ③ 明示していないが、現在検討中または今後検討したい | 36 | 40.4% |
| ④ 当面明示する予定はない | 27 | 30.3% |
| ⑤ その他（ ） | 8 | 9.0% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

「⑤その他」の回答記述

- ・明示はしていないが、男女の差別無く公平な視点で常に対応している。
- ・以前より男女の性によって物事を判断する風潮が少ない為、女性活躍推進にあたっての新たに行動は起こしていない。
- ・会社全体（本社）で明示しており公表している（2件）。
- ・女性に限らず、障害者に関しての活躍推進の指針を作成している。
- ・女性の多い職場である。
- ・明示はしていないが、採用・就業継続・登用あり。
- ・男女関係なく活躍推進しており、ことさら女性・男性区分していない。

(2) 女性管理職登用にに関する具体的数値目標

問6 貴事業所では「女性の管理職登用」に関する具体的数値目標を設定していますか。
あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 設定している
- ② 設定していないが検討したい
- ③ 設定は考えてない
- ④ その他

「設定している」が7事業所(7.9%)、「設定していないが検討したい」が24事業所(27.0%)、「設定は考えてない」が49事業所(55.1%)であった。「設定している」事業所が全体の1割に満たず、「設定していないが検討したい」あるいは「設定は考えてない」事業所が全体の約8割を占める。このことから、回答事業所の管理職登用の取組に関するハードルが現段階では高いことがうかがえる。

表7 女性管理職登用にに関する具体的数値目標の設定状況の回答結果

| 女性管理職登用の具体的数値目標の設定 | 事業所数 | 割合 |
|--------------------|------|--------|
| ① 設定している | 7 | 7.9% |
| ② 設定していないが検討したい | 24 | 27.0% |
| ③ 設定は考えてない | 49 | 55.1% |
| ④ その他 | 9 | 10.1% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

「④その他」の回答記述

- ・取り組みを始めたばかりであり、まだ目標を掲げる状況にない。
- ・既に管理職として登用している。
- ・在籍者全体に占める男女比と同じ割合で管理職も構成されるようにしたいと考えている。
- ・設定していないが役員もおり、登用するべく教育をしている。
- ・会社全体(本社)で設定している(2件)。
- ・女性に限らずすべての社員が同一の条件。
- ・男女で差がなく必要性を感じていない。
- ・男女関係なく能力、適材適所で登用しており、ほとんどの管理職が女性となっている。

(3) 管理職の登用状況

問7 管理職等の登用状況について、以下の空欄に数字（人数）をご記入ください。
（把握できる直近の状態でのご記入をお願いします）。

| | 総数 | うち女性 |
|-----------|----|------|
| 7-1 係長相当職 | 人 | 人 |
| 7-2 課長相当職 | 人 | 人 |
| 7-3 部長相当職 | 人 | 人 |
| 7-4 役員数 | 人 | 人 |

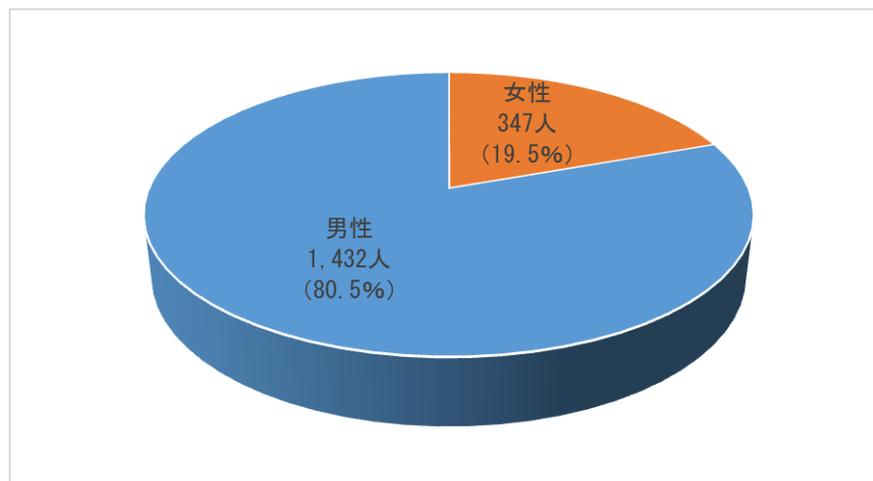
調査全体における管理職の登用状況は表8のとおりである。役員を除き、職位が高くなればなるほど女性管理職の総数及び女性割合が低くなる傾向がみられた。さらに調査結果全体の管理職の男女の割合は図1のとおりである。

表8 管理職等の登用状況（調査結果全体）

| 職位 | 総数（人） | うち女性（人） | 女性割合 |
|-------|-------|---------|-------|
| 係長相当職 | 589 | 181 | 30.7% |
| 課長相当職 | 555 | 86 | 15.5% |
| 部長相当職 | 311 | 32 | 10.2% |
| 役員数 | 324 | 48 | 14.8% |

今回の調査結果全体の管理職者数（本調査では係長相当職以上）に占める女性管理職者の割合は図1に示したとおりである。回答事業所89事業所の全体の管理職者数は1,779人だった。そのうち女性は347人で全体の19.5%を占める。

図1 全体の管理職者数に占める女性管理職の割合（調査結果全体）



以下、回答結果から得られた職位ごとの状況をみていくこととする。

【係長相当職】

係長相当職については、89 事業所中、女性を全く登用していないのは 45 事業所 (50.6%)、1 人以上 5 人未満登用している事業所が 38 事業所 (42.7%)、6 人～10 人未満の事業所は 3 事業所 (3.4%)、11 人以上登用している事業所は 3 事業所 (3.4%) であった。

【課長相当職】

課長相当職については、89 事業所中、女性を全く登用していないが 51 事業所 (57.3%)、1 人登用しているが 18 事業所 (20.2%)、2 人登用しているが 8 事業所 (9.0%)、3 人登用しているが 5 事業所 (5.6%)、4 人登用しているが 4 事業所 (4.5%)、5 人以上いるのは 3 事業所 (3.4%) であった。

【部長相当職】

部長相当職については、89 事業所中、女性を登用していないが 69 事業所 (77.5%) であり、1 人登用しているが 14 事業所 (15.7%)、2 人登用しているが 3 事業所 (3.4%)、3 人登用しているが 2 事業所 (2.2%)、1 人以上いるのは 1 事業所 (1.1%) であった。

【女性役員】

役員については、89 事業所中、女性が 3 人以上いるのは 1 事業所 (1.1%)、2 人が 7 事業所 (7.9%)、1 人が 28 事業所 (3.6%)、0 人が 53 事業所 (59.6%) であった。

以上、女性の管理職登用状況を役職別に見ると、係長相当職がいるのが 44 事業所 (49.4%)、課長相当職がいるのが 38 事業所 (42.7%)、部長相当職がいるのが 20 事業所 (22.4%)、役員相当職がいるのが 36 事業所 (40.4%)、という結果であった。

(4) メンター制度の導入状況

**問8 貴事業所では女性活躍推進に関する「メンター制度※」を導入していますか。
あてはまるもの一つに○をつけてください。**

(※…この設問では、「経験豊かな社内の女性先輩社員（メンター）が、女性後輩社員（メンティ）の課題解決や悩みの解決の援助を行い、先輩-後輩間の育成的な人間関係を制度化したもの」とします。)

- ① 導入している →効果があると思うか （ある ・ ない ・ わからない）
- ② 導入していないが検討したい
- ③ 導入は考えてない
- ④ その他

厚生労働省¹によると、メンター制度は豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動であり、キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たすものとしている。特に女性従業員の育成を目的にする場合は、「将来的なキャリア目標・問題解決のアプローチ・能力向上のための学習・社内外のネットワーク構築方法」などがテーマとなる、ともしている。

今回、メンター制度を「導入している」と回答したのが9事業所あり、そのすべてが「効果がある」と回答した。また「導入していないが検討したい」が37事業所、「導入は考えていない」が37事業所、「その他」が6事業所という回答であった。なお、導入している事業所の業種をみると金融・保険業に多い傾向がみられた。

また、今回は質問の際に、メンターとメンティを女性に限定したため、性別に関係なくメンター制度を導入している事業所は、回答項目の「④その他」に回答しているケースもみられた。詳細は下記に紹介する「その他」の記述回答をあわせて参考にされたい。

表9 メンター制度の導入状況について

| メンター制度の導入状況 | 事業所数 | 割合 |
|------------------|------|--------|
| ① 導入している | 9 | 10.1% |
| ② 導入はしていないが検討したい | 37 | 41.6% |
| ③ 導入は考えていない | 37 | 41.6% |
| ④ その他 | 6 | 6.7% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

「④その他」の回答記述

- ・導入してはいるが、看護職という職業上、必然的に女性が育成的な役割を担っている。
- ・男女区別なく導入している。効果はあると思う。
- ・わからない。現時点で判断できない。
- ・制度としてはないが、実際は行われている。
- ・メンター制度を導入しているが、性別で分けることはしていない。
- ・男女関係なく担当を決めた後輩（新人）育成を行っている。

¹ 詳細は厚生労働省ウェブサイトに掲載されている「女性社員の活躍を推進するためのメンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を参照のこと <https://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

(5) 仕事と生活を両立できる働きやすい職場の実現を目指した制度の認定状況

問9 貴事業所では「くるみん（次世代育成支援対策推進法による「子育てサポート企業」の認定）」や「えるぼし（女性活躍推進法による「女性活躍推進企業」の認定）」「いわて女性活躍認定企業等」「いわて働き方改革 AWARD」「もりおかワーク・ライフ・バランス推進盛岡市長賞」など、仕事と生活を両立できる働きやすい職場の実現を目指した制度の認定等を受けていますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 認定済
- ② 申請中
- ③ 申請について検討中
- ④ 申請予定なし

仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境の整備は、女性活躍推進の重要な取組の一つともいえるが、環境整備に積極的にかつ主体的に取り組む事業所を国や自治体が優良な事業主として認定する制度等を活用することで、事業所の取組姿勢が可視化され、労働市場等において評価されることで、より多くの事業所における取組を促進し、地域内に波及効果をもたらすことが期待できる。

今回の調査では、「認定済」が8事業所（9.0%）、「申請中」が4事業所（4.5%）で、現時点で両立支援に取り組んでいる事業所は12事業所（13.5%）だった。また「申請について検討中」である事業所が26事業所（29.2%）であり、今後の具体的な展開が期待される。なお、「認定済」8事業所のうち3事業所が「金融・保険業」だった。

一方で、「申請予定なし」と回答したのが51事業所（57.3%）と半数以上となり、その理由の把握や取組意欲の喚起が今後の課題であるといえる。

表 10 認証制度等の認定状況について

| 認証制度等の認定状況 | 事業所数 | 割合 |
|-------------|------|--------|
| ① 認定済 | 8 | 9.0% |
| ② 申請中 | 4 | 4.5% |
| ③ 申請について検討中 | 26 | 29.2% |
| ④ 申請予定なし | 51 | 57.3% |
| 合計 | 89 | 100.0% |

(6) 育児や介護と仕事の両立に関する制度

問 10 貴事業所では、育児や介護と仕事の両立に関する次の制度の規定はありますか。
また平成 28 年 4 月以降での利用実績はありましたか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

| 制度の名称等 | 規定の有無 (ある場合○) | 利用実績 (女性) | 利用実績 (男性) |
|-------------|------------------|--------------|--------------|
| 10-1 育児休業 | | | |
| 10-2 子の看護休暇 | | | |
| 10-3 介護休業 | | | |
| 10-4 介護休暇 | | | |

両立支援のうち、育児や今後さらなる増加が予想される介護に関する制度の有無と、女性活躍推進法の完全施行後（平成 28 年 4 月）以降の利用実績について尋ねた。結果は以下のとおりである。

表 11 育児や介護と仕事の両立に関する制度の規定について

| 制度の名称等 | 規定あり事業所数 (割合) | 規定なし事業所数 (割合) | 計 |
|--------|------------------|------------------|-------------|
| 育児休業 | 85 (95.5%) | 4 (4.5%) | 89 (100.0%) |
| 子の看護休暇 | 71 (79.8%) | 18 (20.2%) | 89 (100.0%) |
| 介護休業 | 76 (85.4%) | 13 (14.6%) | 89 (100.0%) |
| 介護休暇 | 74 (83.1%) | 15 (16.9%) | 89 (100.0%) |

表 12 育児や介護と仕事の両立に関する制度の利用実績について

| 制度の名称等 | 利用実績あり事業所数 (割合) | 利用実績 (女性) (人) | 利用実績 (男性) (人) |
|--------|--------------------|------------------|------------------|
| 育児休業 | 54 (60.7%) | 53 | 8 |
| 子の看護休暇 | 19 (21.3%) | 18 | 8 |
| 介護休業 | 13 (14.6%) | 6 | 1 |
| 介護休暇 | 10 (11.2%) | 9 | 2 |

【育児休業について】

「規定あり」が 85 事業所 (95.5%) で、うち「利用実績あり」が 54 事業所 (60.7%) となった。男性も 8 名が育児休業取得しているが、女性の育児休業利用実績に比較し低くなっている。両立支援に欠かすことのできない男性の家事・育児参画促進のため、今後さらなる取得奨励が期待される。

【子の看護休暇について】

「規定あり」が 71 事業所 (79.8%) だが、「利用実績あり」については 19 事業所 (21.3%) と、育児休業利用実績 (60.7%) と比較し著しく低い。また、「規定なし」とした事業所が、他の制度に比較し一番高かった (20.2%) が、育児休業に比較し取得日数が短く、1 日又は半日単位等で取得可能な柔軟な制度であるため、今後積極的な規定の整備と利用促進が期待される。

【介護休業について】

「規定あり」が76事業所（85.4%）で、うち「利用実績あり」が13事業所（14.6%）となった。育児休業制度と比較すると利用実績は低いものの、今後団塊世代が一斉に75歳に到達する2025年前後に向け、男女問わず多くの労働者が仕事と介護の両立に直面する。そのための体制整備が望まれる。

【介護休暇について】

「規定あり」の企業が74事業所（83.1%）で、「利用実績あり」が10事業所（11.2%）であるものの、利用実績人数（男女計）については11名と、介護休業の7名を上回っている。「子の看護休暇」同様、「育児・介護休業」よりも利用しやすい制度であることから、介護休業と併せて積極的な整備が期待される。

(7) 育児休業取得における職場の雰囲気

問 11 育児休業取得における職場の雰囲気について、女性・男性それぞれについて、あてはまるものに○をつけてください。

| | どちらかといえば とりやすい | どちらともいえない | どちらかといえば とりにくい |
|----------------|-------------------|-----------|-------------------|
| 11-1 女性が取得する場合 | | | |
| 11-2 男性が取得する場合 | | | |

女性活躍推進を実現する重要な取組の一つである「仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境の整備」には、問 10 にある「制度」の整備だけでなく、「利用しやすい風土」の構築も必要であるとされるため、現時点での状況について尋ねた。

女性が育児休業を取得する場合は、「どちらかといえばとりやすい」が最も多く 57 事業所(64.0%)、一方男性の場合は「どちらともいえない」が最も多く 53 事業所 (59.5%) という回答であった。性別によって結果にこのような差がでるのは、やはり「子育ては女性が担うもの・仕事は男性が担うもの」であるという概念（固定的な性別役割分担意識）などが根強いことが背景にあると考えられる。

とはいえ、男性の育児休業取得について、最も低い回答数ではあったが「どちらかといえばとりやすい」と 14 事業所 (15.7%) が回答していることもあり、このような「先進事例」の取組をロールモデルとして、地域に波及させる取組が有効であると思われる。

図 2 育児休業取得における職場の雰囲気（女性の場合）

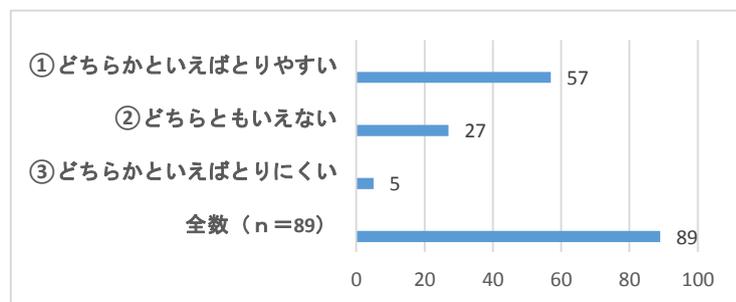


図 3 育児休業取得における職場の雰囲気（男性の場合）

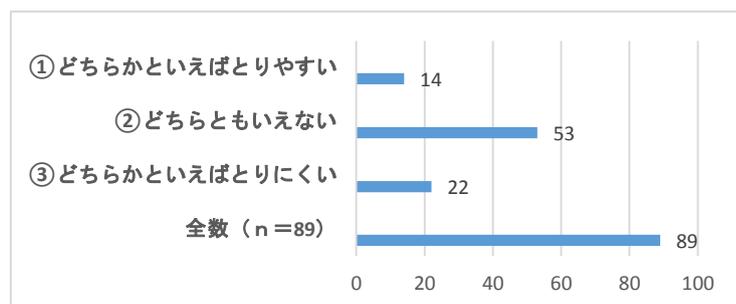
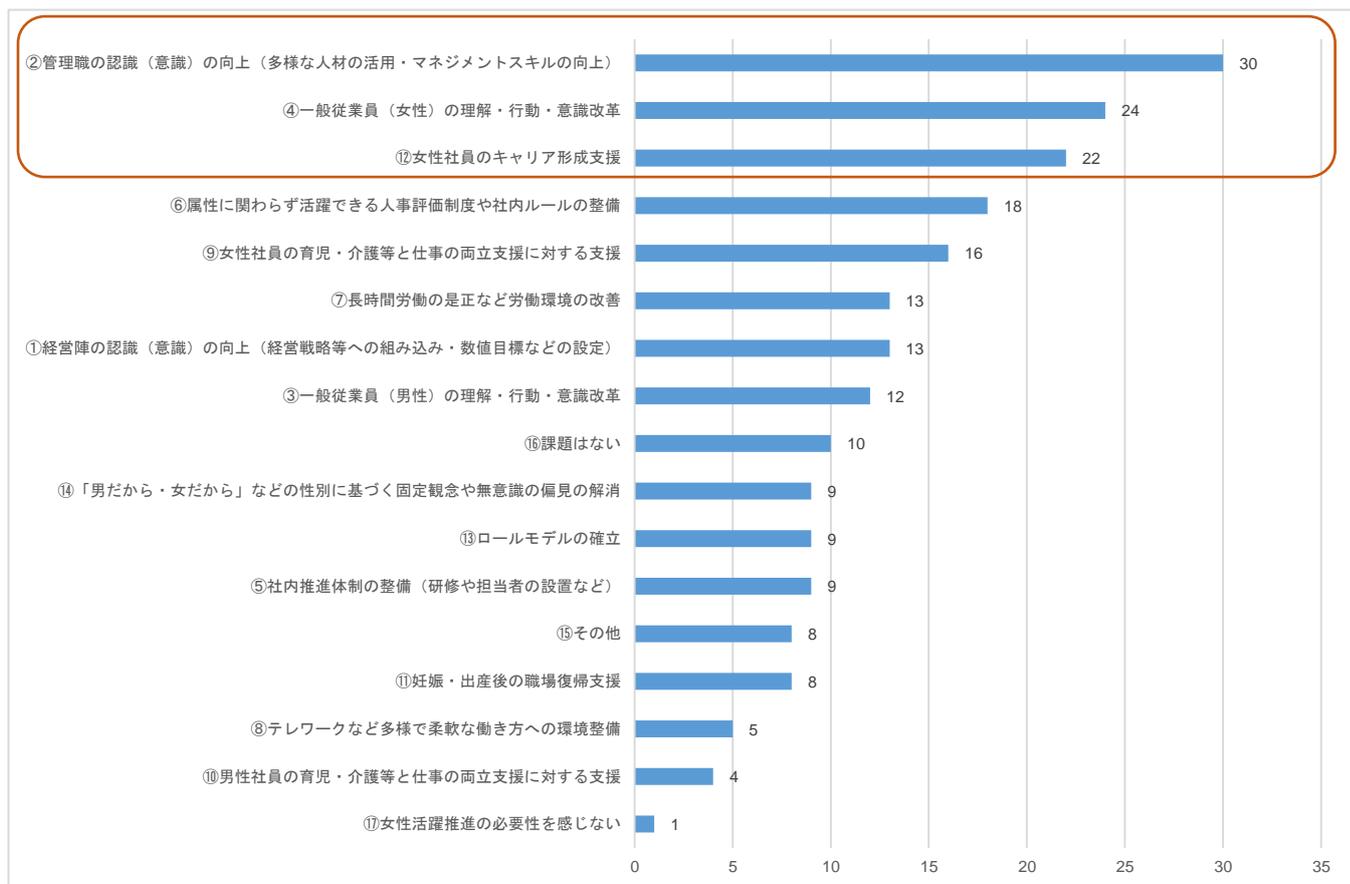


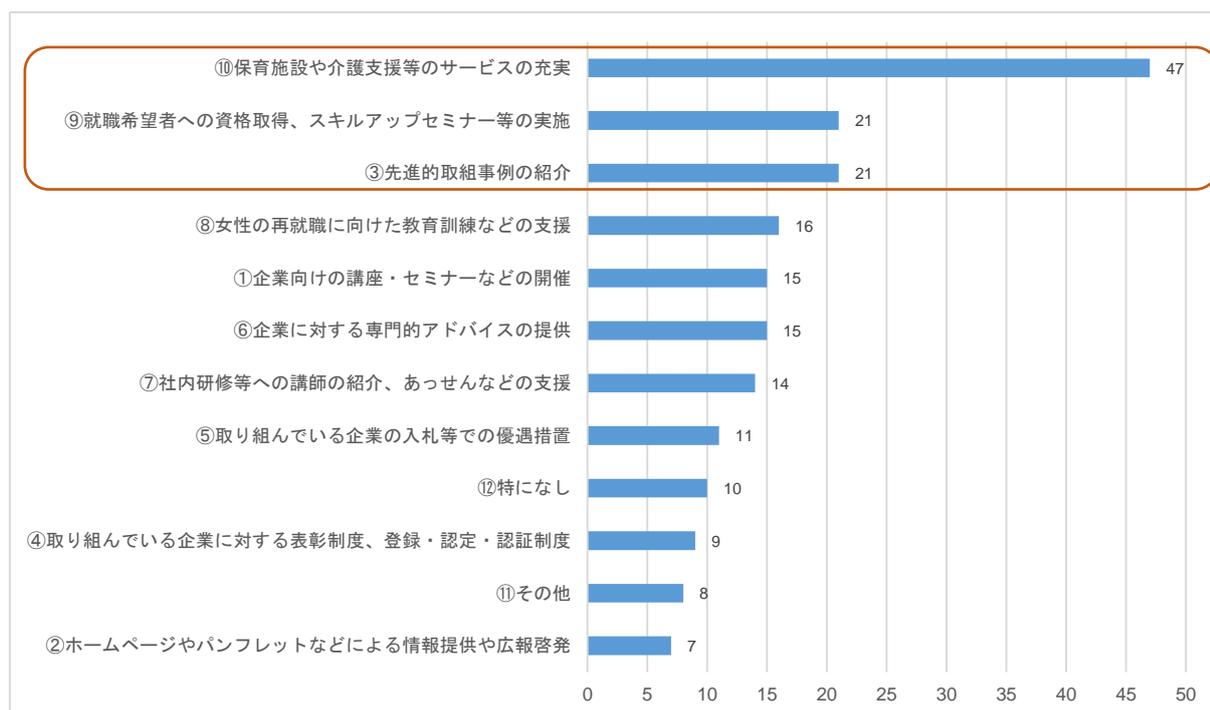
図 4 事業所における女性活躍推進の課題（複数回答）



「⑮その他」の回答記述

- ・男性社員の1割にも満たない女性の対応が課題。
- ・スキルアップする意欲，ハングリー精神。
- ・出産，育児，介護関係は法律どおり実施。より使いやすさが課題。
- ・女性専用の休憩室や更衣室の充実。
- ・育児しながらのサービス業は無理。復帰しても退職していきます。
- ・荷主の理解・意識改革。
- ・国の制度改革　ワークシェアなど。
- ・女性，男性とも働き手（従業員）が不足している。

図 5 盛岡市へ求める取組や支援（複数回答）



「⑪その他」の回答記述

- ・ 全社員の1割にも満たない女性の事例の紹介
- ・ 企業向けではなく、経営者向けのセミナー、経営者からの改革
- ・ 企業に合った人材の紹介
- ・ 女性の就職あっせんの強化
- ・ 設備工事費用の支援
- ・ 待機児童問題の解消
- ・ 国への訴え
- ・ 人手不足の解消が先

(3) 女性活躍推進に関する意見や要望

最後に、女性活躍推進に関しての意見や要望などについて、自由記載形式で尋ねた。

主な回答記述

- ・重量物を扱うこともあり、それを機械などで対応出来るようにするための助成等があると良い。
- ・セミナー等、年間計画を早めに掲げて欲しい。
- ・広告等もっと必要、企業に呼び掛けではなく経営者へ。
- ・この取組により、逆に働きにくく感じる人もいると思う。例えば、仕事と子育てのバランスを崩したくないのに、キャリアアップしろと言われるなど。なので、義務化はしてほしくないと思う。
- ・あまり女性活躍とか意識しない方が良いのでは？普通にやっていたら評価される人はそれなりに評価される。過剰になると逆に男性より反感を受ける。実力で上に行ったとしても、制度のおかげと思われるのでは？
- ・人材不足の折、女性社員が欲しくても、男女雇用均等等があり、男性の応募しかない事が多く、女性活躍推進どころではない。
- ・女性を採用したいが、女性に特化した求人が難しく応募が無い。活躍していただくにも女性が来ないので、女性活躍推進は難しい状況。
- ・女性に関わらず、障害者や社会的弱者と言われる方々が活躍できる社会になってほしい。
- ・10年前と比べると産休育休制度がとても浸透してきていると感じる。一方で待機児童問題や学童保育、病児保育の整備が全く進んでいない。特に学童保育は地域によって差があり過ぎ（児童センターの有無・料金・受け入れてもらえる学年等）働きたくても働けない、また小学校進学を機に退職する女性が多いように思う。

第4章 インタビュー調査結果（岩手県立大学 吉田仁美研究室）

1 インタビュー調査実施概要

盛岡市の女性活躍推進の課題等をより深く掘り下げるため、第3章で扱ったアンケート調査で回答があった企業に対して、調査の補足として女性従業員に対するインタビュー調査への協力を依頼した。インタビュー実施の目的は、女性従業員自身が女性活躍推進の課題をどのように捉えているかを明らかにすることである。加えてインタビューでは上記の目的に沿って、女性従業員の仕事と家庭の両立の状況、求めるキャリア支援、管理職の女性の登用に関する課題について尋ねた。なお、インタビューはサンプル数が5と少なく、個人を特定されるリスクがあることから、詳細のプロフィールやコメント等は省略する。

以上、調査結果の一般化には課題が残されているが、本章ではインタビュー調査から見えてきた、盛岡で働く女性の意識や現状と、女性活躍推進の課題を検討することとする。

(1) 調査の時期

平成30年11月6日～平成30年11月13日

(2) 調査協力企業数と主たる業種

盛岡市内3事業所

「学術研究、専門・技術サービス業」「不動産・物品賃貸業」「金融業・保険業」

(3) 調査協力者

5名（女性一般従業員3名、女性管理職2名）

(4) 調査参加の手続き

第3章で実施したアンケート調査の項目で、女性従業員へのインタビュー協力事業所を募り、インタビュー協力可能と回答した事業所に連絡、調査実施方法及び調査項目に同意を得た事業所及び従業員を調査対象とした。

(5) 調査実施場所

該当事業所に出向いて調査を実施した。（調査員2～3名）

(6) データ収集方法

インタビューガイドを用いた半構造化面接を行い、調査対象者の承諾を得てICレコーダーに録音した。

(7) 主な質問内容

仕事・キャリアについて／ワーク・ライフ・バランスについて／管理職への登用意識について／仕事の場面における性別に関する固定観念や先入観・偏見について など

(8) 倫理的配慮

調査対象者に対し研究の主旨について口頭ならびに文書を用いて説明した。研究協力の内諾を得た上で理解と納得に基づく同意書の署名をもって本研究調査への諾否を確認した。本研究の参加については自由意思に基づくもので同意しないことによる不利益はないこと、研究の途中でも中断・拒否できる権利があること、個人は特定されず、プライバシーは守られること、研究結果は本研究以外には使用されないことを説明した。

2 インタビュー調査結果

インタビュー調査で得られたデータをもとに逐語録を作成した。以下、項目ごとに逐語録を分析した内容を取り上げる。なお、枠組み部分は、インタビュー協力者から得られた回答を抜粋したものである。

(1) 調査協力者の年齢及び勤続年数

調査対象者の年齢は30歳代前半から50歳代後半と広範囲にわたる。現在の職場での勤続年数は一番短い方で約10年、一方で一番長い方で約40年であった。当然にそれぞれの年代（世代）、ライフステージの変化、仕事内容によって仕事に対するモチベーションは変わってくる。また仕事上のやりがいやモチベーションの維持にも個別性がみられた。

一般従業員

- ①年齢 30歳代前半～40歳代前半
- ②勤続年数 約10年～約20年
- ③職種 事務職・技術職

管理職

- ①年齢 50歳代前半～後半
- ②勤続年数 約30年～約40年
- ③職種 事務職・技術職

(2) 仕事・キャリア観について

今回の調査対象者の勤続年数は比較的長いと思われるが、働き続けるための理由として調査対象者のほとんどの女性が「生活のため」「家族のため」と回答している。とはいえ、女性たちがそれぞれに描くキャリア観やライフ・スタイルは一樣ではないことも理解できた。しかしここで肝心なことは、女性従業員自身が仕事に対してどのような志向を持ち、日々モチベーションを維持しながら仕事に取り組むことができるかである。このことに関してインタビューより女性が働き続ける重要な要素の一つとして、職場内における相互理解と共感があげられた。女性は男性よりも社内の人間関係を気にする傾向があると言われるが、今回のインタビュー調査でもそのことを実感した。加えて、一般従業員・管理職ともに職場内の信頼関係を構築することで自分の価値の発見と向上に努めていく姿勢がインタビューから垣間見えた。

「定年まで働き続けたいかとその理由」（一般従業員向け）

- ・働き続けたい。働けるうちは働きたい。

理由

- ・生活していくための収入源。
- ・家庭のため。子どもの教育費、子どもの将来のため。
- ・社会とつながってみたい。家庭以外のところで認められる場所があるのがいい。
- ・働くことで意識を高く持てる。自分のキャリアアップのため。
- ・「辞めるのは簡単、続けるのは今しかない」と母親からの教え。

「働きがいを感じる時/モチベーションが低下するとき」（一般従業員向け）

働きがい

- ・辛いことや大変なことを乗り越え、顧客から感謝されたり、喜んでもらったとき。

モチベーション低下

- ・人間関係でうまくいかないとき。
- ・周囲との能力差を感じる時。
- ・仕事がかたくなるとき、年が近い相談相手がいないとき。

「管理職の仕事・キャリア観（苦労や魅力）」（管理職向け）

苦労など

- ・メンバーを食べさせていくため、予算達成に向け責任を持って仕事を進捗管理すること。
- ・上と下の板ばさみ。仕事をがんばってやっているのに残業が多いと上から怒られる。部下の苦情やストレスの窓口になる。
- ・自分の仕事だけでなく部下の手の行き届かない部分のフォローが求められる。

魅力など

- ・自分たちがやっている仕事を上にアピール。自分が経験したことを部下に伝える。

(3) 研修制度について

研修への参加については、職場内部あるいは業界全体で行われる研修、外部の研修への参加態度に積極的な姿勢が調査対象者全員からみられた。過去に受けてよかったと思われる研修として、コミュニケーション・スキルに関するテーマがあがり、実際に職場で実践することで人間関係がより円滑になったケースを報告してくれた人もいた。また研修を受けることで視野が広がり、外部の人（普段かかわることができない人）とコミュニケーションの機会が得られることもメリットの一つとして語ってくれた人もいた。このことと関連して、異なる企業に勤務する人がどのように職場内での問題や課題を対処しているのか、女性ならではのキャリアの悩みやハードルの乗り越え方について共有できる場が欲しいと述べた人もいた。

メンター制度に関しては、3社のうち1社が導入しており、効果は高いとのことであった。インタビュー全体を通して、研修制度の充実・活用は今後も女性のキャリア形成のうえで欠かせない視点であることが理解できた。

「効果を感じる研修や制度/女性に対して不足している支援」（一般従業員向け）

効果があった研修や制度

傾聴スキル、コミュニケーション、メンター など。

不足する支援

不足を特に感じない、他社の取組をよく知らないので比較ができない など。

「メンター制度について思うこと」（一般従業員向け）

- ・すでに導入している。相談する人がいる、聞きやすい環境があるというのは効果がある。
- ・相談する人があらかじめ決まっていることが、逆に縛りを生まなければよい。相性の問題もある。その人以外にも相談したいことがあったときの対応や社内人間関係への配慮の必要あり。
- ・制度として決まっていることで、上への報告義務が発生しているなら本音で話をしにくい。
- ・社外メンターのほうが言いたいことを言える可能性もある。社内だと気を遣って言いたいこともいえないこともあるかもしれない。違う目線で話が聞ける。
- ・本当はメンター制度がなくても、先輩に気軽に相談できる環境なのが一番よい。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスについては「仕事と家庭の両立の実現は大事なことであると思いつつ実際には難しい」と感じている方が多かった。また、それぞれに仕事と家庭の両立を少しでも実現させるための努力や工夫がみられた。一般的に多くの女性がそうであるように調査対象者の方々を取り巻く背景・環境・家族構成等（育児や介護など他律的な条件等を含む）はそれぞれに異なる。

またインタビュー全体を通じて、今回の調査協力者の方々が勤務する職場の両立支援に関する制度の整備は進んでいることが理解できた。さらに制度の整備だけでなくその活用も年々、進んできていることがわかった。ただし、子どもがいる場合のワーク・ライフ・バランスを可能にするためには、両立支援制度の活用のみならず、家庭内における男性の家事育児参画が不可欠であることが同時に示された。また、時代とともに、社会全体として男性の家事育児の参加の機会が拡大していることについて評価できる点はほぼ全員の意見が一致した。とはいえ男性が家事育児参画するためには何が必要なのか今後も具体的に検討する必要もあるのではないかと、という点も示唆された。

「自分自身と職場のワーク・ライフ・バランスの状況」（一般従業員向け）

自分自身

- ・子育てがあり基本的には残業はしない。メリハリが大事。
- ・家事育児との両立は大変だが、苦痛に思うのではなく楽しくやりたい。
- ・子が小さいので「家庭」に偏っている。バランスは完璧ではない。
- ・仕事優先で両立は正直できていない。
- ・仕事をして生活できているので仕事優先でも止むを得ないと思っている。

職場の状況

- ・休暇などの制度は整っている。
- ・数年前に比較し休暇取得などの意識は変わっている。昔より休暇など取得しやすい。
- ・会社（社長）の方針でワーク・ライフ・バランスなどには積極的。
- ・家庭があつての仕事という意識に変わってきた。 など

「ワーク・ライフ・バランス実現に向け困っていること/解決方法など」（一般従業員向け）

困っていることなど

- ・常にフル稼働している状態。
- ・平日にできなかった家事を休日にまとめてすると、ゆっくり休めなくて疲れがとれない。
- ・夫にもっと家事育児を頼みたいが、残業帰りだと言えない。
- ・仕事優先でやってきたのでどこで切替や息抜きをしたらよいか戸惑う など

解決法

- ・周りに助けを求める。（具体的には）看護中など自分の家庭の状況は職場に開示する。
- ・家族の協力が不可欠。夫婦間で協力が大事。時短勤務制度の利用をする。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現している周囲をみて少しずつ意識が変わってきた など

「男性の家事育児参画について思うこと」（一般従業員向け）

- ・自分が子どもの頃は父親が学校に来ることはなかった。今は積極的に参加していてよい。
- ・すごくいいことだと思う。今は共働きしないと生活できなくなっている。男性の助けが必要。
- ・協力してほしいが、夫が残業で疲れて帰ってくるとお願いできない。自分でやったほうが早い。

「自分自身と職場のワーク・ライフ・バランスの状況」(管理職向け)

自分自身

- ・有給取得は年間0日、休日出勤の場合は平日振替で休む。昔は習い事に通ったりしたが今はその時間はない。
- ・有給取得は年間約4日、介護と自分の趣味と仕事のバランスはまずまずとれている。

職場の状況

- ・全体的に残業が増えているのでつらいかもしれない、出産後に仕事復帰できているが、生活が充実しているかどうかはわからない。
- ・残業は1カ月あたり5~10時間。若い子育て世代の男性も、子の看護休暇などを利用し積極的に育児をしている印象がある。
- ・男性で育児休業の取得希望があれば、部署内で解決するのがよいと思う。前例にもなる。ただ専業主婦世帯で男性しか働いていない場合、給料が実質減るとなると(男性は育児休業取得を)考えるかもしれない。

(5) 管理職の登用意識について

管理職の経験がない女性従業員3名に対するインタビューを通じて、3名とも管理職になることへの不安を多かれ少なかれ抱えていることが理解できた。とはいえ、3名とも管理職になるための経験は着実に積み重ねてきているように思われるが、管理職になるためには、職場全体の課題を俯瞰できる姿勢を持つこと、人間関係の調整や気配りは今より広範囲にわたって必要になることが自分にできるかどうか不安であると語る。特に職場に女性の管理職がいない場合はそのハードルがさらに高くなる。このことと関連して、キャリア形成のプロセスには、身近に「ロールモデル」がいるかどうか、自分の仕事を評価してくれている人がいるかどうかという点も関わってくるのが明らかにされた。

「機会が与えられたら昇進・昇格したいか」(一般従業員向け)

- ・機会が与えられたらステップアップしてみたい。ただ今まで女性管理職がいないので想像がつかない。管理職になったあとに起こること、男性社員との関係、管理の方法等が未知の世界である。
- ・女性管理職ができたのがここ数年である。女性でも管理職になれるということが最近見えてきた。これからどのように活躍していくのか、何が大変なのか、どのようにしたらよいか等もつと教えてもらう機会や知る機会が増えればよい。
- ・セミナー等で他社の女性管理職の話を聞くと、すごいと思うが自分には無理だと思う。
- ・上は目指していないが、昇任すると給与が変わるので悩むところ。
- ・管理をするのは自分の性格にはあわない。不安が大きい、知識がない、経験がない。
- ・自分の中にどこか引け目がある。
- ・子育てが一段落し心に余裕ができれば考えられるかもしれない。
- ・自分の能力が伴っていないので今は難しい。現場経験が少ないのも自信がない原因。
- ・(女性の自分が管理職になったら)周囲の男性が抵抗を感じるのではないかと、思ってしまう不安がある。
- ・素質がある人、やれる人はたくさんいると思う。ただ、前例がないことや、(男性から)反感を買ってまでやるメリットが見えない。管理職になるとこんないいことがある、が見えたらやってみようかなと思うかもしれない。

(6) 管理職になりたがらない女性部下の意識改革について

管理職を経験している方へのインタビューを通じて、管理職になりたがらない女性部下の意識を変えるためには何が必要かをたずねた。環境を整備すること、積極的に機会を与え見守ること等の配慮が重要であること、ロールモデルの存在が重要であることの3点が示唆された。これは既に様々なところで指摘されていることではあるが、さらに職場全体で認識を共有していくことも大事であると感じた。

「管理職になりたがらない女性部下の意識改革を行うには何が必要か」(管理職向け)

- ・自分も管理職になりたいと思ってなったわけではないので気持はわかる。責任を負うのはつらいし、自分の仕事以外のこともやらなければならない。ただ女性に限ったことではなく、今は男性も管理職になりたがらない人が多い。文句はいうけど、それを自分がどうにか変えていこうという発想や、リーダーシップをとりたいという若い人はいない。まずは男女問わず機会を与えられてそれを淡々と目の前の仕事をこなす、それを認めてあげる上司の存在が必要。
- ・機会を与えそれをフォローしていく環境を整える。今は管理職に手をあげる人が減っている。
- ・育児中で「大変でしょう」と遠慮せず、仕事のチャンスを与えて認めていくと自然とあがっていくのではないか。
- ・何人か女性が管理職になっているのを見て、自分も段々なるんだらうという意識はあると思う。

(7) 管理職として困ったことや解決法・女性管理職が増えることで組織にもたらす変化について

一般的に管理職の主な仕事の一つに部下育成がある。そのため管理職になって、より広い範囲での気配り・目配りが求められるということがインタビューでは語られた。中でも管理職として困ったこととして、主に部下への指導に対する戸惑いがあげられたが、この点に関しては職場内でのコミュニケーションの機会を担保することにより解決に結びつけていることが明らかにされた。さらに、今後女性管理職が増えることで組織に与えるポジティブな変化や影響についてもコメントがあった。

「管理職として困ったことや解決方法」(管理職向け)

- ・(部下の不満やストレスに対して) できるだけ率直に話をするようにしている。「はたから見ればこのように見えるから気をつけよう」など指摘することもある。感情があり、正論だけで解決しない問題は特にコミュニケーションを大切にしている。
- ・現場の知識や経験がないために部下にアドバイスができず、自分の僅かな経験でしか対応できなかったとき、さらに上の上司がカバーしてくれたので助かった。

「女性管理職がいる・増えることで組織にもたらす影響」(管理職向け)

- ・男性社員の考え方に変化や影響を与えることができる。
- ・女性特有の課題を相談しやすい(身体的なことなどを含めて)。

(8) 仕事の場面における性別に関する固定観念や先入観・偏見について

この項目は、個々人の主観的意識に沿って質問しているため、当然ではあるが個人で受け止め方の相違がみられた。女性を理由に不利益を感じたこともある人もいれば、まったく感じたことがない人までその捉え方は様々である。とはいえ、インタビュー回答から個々人の主観的意識がキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実践において少なからず影響を及ぼしていることがうかがえた。今後、女性活躍推進を推進していくためにも、固定的な性別役割分担意識の解消について具体的な取組の方向性を検討することも視野に入れることが求められる。

「仕事の場面で性別に関する固定観念などを感じたことがあるか」(一般従業員・管理職)

女性の場合

- ・仕事の情報があまり入ってこない。男性は男性同士で飲みに行く機会などで情報を得られていると感じる。
- ・取引先から女性だからできないと思われることがあった。
- ・相談相手が少ない。
- ・女性はすぐ辞める、と思われている。
- ・育児休業を取得すると、査定は下がらないが上がらず、役職につきにくいことがあった。
- ・育児理由で休まざるを得ない、帰らざるを得ないのは、(夫ではなく妻の)女性のほうが多い。
- ・女性を理由に不利益を感じたことはあまりない。
- ・以前から男女分け隔てなく、という社風。むしろ男女ともセクハラ・パワハラ防止を意識。

男性の場合

- ・「男性は働く生き物」という意識でばりばり働いてきた人が上司世代に。しかし最近は変化してきている。
- ・女性だとあまり見かけないが、男性はよく頭ごなしに怒られている。
- ・今は男性のほうが大変という印象。セクシュアル・ハラスメントなど気を遣う場面が多く大変そう。
- ・「家族を養うべき立場」というプレッシャーに常にさらされている。精神的不調の理由にも。

(9) 「女性活躍推進」に関するイメージについて

国が掲げている「女性活躍」に対するイメージについて聞いた。女性活躍の潮流をチャンスと捉え、前向きに受け止めている人がいた一方で、スローガンがより一層、世の女性に対してプレッシャーを与えているのではないかという回答もみられ、「女性」を強調した取り組みに疑念を持つ人もいた。このように女性活躍と一言でいっても、ポジティブに捉える人もいれば、ネガティブに捉える人のどちらもおり、その捉え方は実に多様である。

「女性活躍推進に関するイメージ」(一般従業員・管理職)

- ・ トップダウン、時代の流れ。日本だとあえて言わないと改善しない。女性の意識も変わらない。
- ・ 働く人が減り女性が働かなければならなくなった。しかし出産育児などで働きにくいので、積極的に変えていくというイメージ。
- ・ 女性が活躍している会社は元気や活気があるというイメージ。
- ・ 頑張ればどうにかなれるかも、という意識の女性には向いているかもしれない。
- ・ 女性には産め、家事をしる、偉くなれといわれ、どれだけ押し付けるのかと思う。
- ・ 女性活躍と謳われれば謳われるほど、プレッシャーに感じる。
- ・ 「女性として」意見を言って欲しいといわれるが、別にないと思ってしまう。
- ・ よいイメージはない。女性に「働け働け」というイメージが強い。窮屈な社会。
- ・ 女性活躍推進以前の課題がある。例えば、待機児童問題、男性の家事育児参画、長時間残業する男性の働き方の見直しなど。
- ・ パートで働く母親たちが「私にはフルタイムは無理」といっていた。はじめからフルタイムでは働かないと決めている人、一方フルタイムで働き続けたいという人がいて人それぞれ。
- ・ 今後どのようになっていくのか実感がわからない。
- ・ 偉くなるかならないかではなく、楽しいと思って仕事ができるようになればよい。
- ・ (性別に関係なく) 色々な人が、色々な仕事をやっていける、というアピールを望む。

(10) その他(盛岡地域の課題/盛岡の人柄や特徴など)

盛岡市内の保育所の入園に関して待機児童の問題が完全に解決されていないこと、入園を希望している保育所にスムーズに入ることが難しい等の意見があった。具体的には盛岡市の保育園に子どもを預けたいが、なかなか空きがなく会社に復帰できないといった女性が多くいる現状が述べられた。個々人に職場に復帰したいという思いはあっても子どもの預け先がないというのはつまり働けないことになる。ここで述べられた待機児童の課題は、女性活躍を推進する前段階の課題ではないかという指摘もあった。

「盛岡地域の課題・盛岡の人柄・気質・特徴」(一般従業員・管理職)

課題

- ・ 待機児童問題(盛岡市は近隣に比較し入りづらい、復帰したくてもできない。)
- ・ 店や遊ぶ場所など都市開発が盛南地区に偏っている。公園・河原の景観整備に面白み不足。

人柄・気質・特徴

- ・ 思ってもしゃべらない。
- ・ 安定を求める、変わることを嫌う。
- ・ まじめ。
- ・ 明るく社交的な人が多い。(県北部との比較)。
- ・ 都会すぎないところがよい。 など

第5章 総括（岩手県立大学社会福祉学部 准教授 吉田 仁美）

全国的に女性活躍の推進の整備、子育てしやすい環境構築等の制度・施策の整備が進められてきている。さらに世界に目を転じると国連のSDGsが提唱している「誰一人取り残さない」社会の実現、持続可能で多様性と包摂性のある環境の構築に向けて、とりわけ先進国ではジェンダー平等に対する関心がいちだんと高まってきている。本研究は、こうした流れを受けて岩手県盛岡市内事業所における女性活躍推進に関する現状と課題を把握することを主な目的としていた。

アンケート調査から、女性活躍推進の取組状況や課題は、回答した事業所によって姿勢が異なることが明らかにされた。さらに補足で実施したインタビュー調査からも、個人によってキャリアの捉え方、女性活躍推進の捉え方は異なることも明らかにされた。今回実施した2つの調査を通じて、調査実施者側としては日頃当たり前のように使われている「女性活躍」という言葉の意味を改めて考えさせられる機会を与えられたともいえる。アンケート調査は回収率15.7%と研究の一般化に課題は残されるものの、女性活躍推進に関する調査は盛岡市では初めての取組であり、今後の施策展開に求められる貴重な視点がいくつか示されている。以下、調査を通じて明らかにされた諸点を整理する。

第一に、調査に回答した89事業所のうち約4割にあたる36事業所が「女性活躍推進について経営指針等において現在は明示していないが今後検討したい」とし、潜在的に取組意欲のある事業所が一定数存在していることが明らかになった。こうした部分に注目し、今後はその意欲を具体的な取組に結びつけるため、どのように支援していくのかという視点も求められる。第二に、事業所における女性活躍推進の課題として、最も多かった回答が「女性社員の理解・行動・意識改革・キャリア形成支援」「管理職の認識・意識の向上・多様な人材の活用・マネジメントスキル向上」であり、このことから女性社員や管理職の人材育成の必要性が浮き彫りとなった。すなわち盛岡地域の女性活躍推進の課題は管理職の認識（意識）の向上や制度の整備だけでなく、女性の意識改革も重要であることが明らかにされた。第三に、盛岡市に求める取組や支援について、「保育施設や介護支援等のサービスの充実」の次に「先進的取組事例の紹介」「スキルアップセミナー等の実施」があげられた。保育施設の充実は女性活躍推進には欠かせないことは既に先行研究等で指摘されていることであるが、本調査でもそのことが確認された。第四に、女性の活躍推進を進めるポイントとしてロールモデルの存在の重要性が指摘できる。様々な箇所で女性活躍推進を進めるためにロールモデルの存在が欠かせないといわれているが、本調査を通じてその存在が求められていることが理解できた。今後、具体的にどのようなモデルが存在するのかを発掘していくかが課題として残されている。

以上になるが、調査を通じて、女性活躍推進の象徴的戦略である「管理職になること」のみならず、働く場面において一人ひとりの女性が、その人らしく意欲と能力を最大限発揮できるような環境を実現するというプロセスの改善に対する視点が求められていることが示された。そのために事業所の取組を支援する方法の一つとして、女性従業員が自分の中にある力や可能性に気づき、潜在的に有している意欲と能力を、臆することなく存分に発揮できるための研修の提供等や、多様な人材の活躍に向けた管理職の意識啓発の必要性が今後の課題とされる。今回の調査回答事業所は比較的、両立支援に関する制度を整備していると思われるが、今後は働きやすい制度の整備のみならず、内発的動機付け（やりがいや意欲など自身の内部から湧き起こるもの）に働きかけるアプローチを試みていくことも求められている。

以上のことに関連して、これまでの女性活躍に関する先行研究や事例等を概観すると、大企業を中心とした女性の積極的な管理職登用や、過疎地域（例えば農村女性による地域おこしなど）における女性活躍の研究蓄積はみられるが、盛岡市のような第三次産業中心の中核市に焦点をあてた研究事例の蓄積は決して多くない。その中で、盛岡地域の实情にあわせた独自の女性活躍の視点も求められることを意識して取り組むことが求められる。この課題に取り組むことにより、盛岡地域の事業所の自発的取組が広がり、全市的な機運醸成と好循環を生み出し、盛岡地域の地域活性化につなげていくことが期待できる。

平成30年度盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査 調査票

平成 30 年度 盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査

【調査ご協力のお願い】

日頃から、市政運営にご理解とご協力をいただき、深く感謝申し上げます。

人口減少による労働人口の減少など社会の大きな変化に直面している今、企業が生産性を高め持続的な成長を実現するためには、多様な人材の能力を最大限に引き出し、付加価値を生み出し企業価値を高め続けることが不可欠であり、女性活躍推進はその重要な柱の一つです。

盛岡市ではこのたび、市内事業所における女性活躍推進に関する現状と課題やニーズを把握し、今後の施策の基礎資料として活用するため、「平成 30 年度盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査」を実施いたします。

調査実施にあたっては、盛岡商工会議所にご協力いただき、**従業員数 20 人以上の市内事業所**にお願いすることになりました。また、調査分析は岩手県立大学との地域協働研究の一環として、社会福祉学部吉田仁美研究室と共同で実施いたします。

調査結果は統計的に処理され、回答者が特定されることはないほか、お答えいただいた貴事業所に関する情報が個々に公表されることはございません。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成 30 年 9 月

盛岡市長 谷 藤 裕 明

(調査協力 岩手県立大学社会福祉学部 吉田仁美研究室)

○ご記入にあたってのお願い○

- この調査は、**従業員数 20 人以上の事業所を調査の対象**としております。(該当しない場合は回答不要です)
- ご回答は、貴事業所の**経営者の方または経営企画・人事部門等を担当される方**にお願いします。
- 本店・支店など複数の事業所がある場合は、**企業全体ではなく、貴事業所についてご回答**ください。
- 回答は、郵送のほか、FAX、インターネットでの方法が選択できます。
 - 郵送回答の場合…本調査票を返信用封筒(切手不要)に入れて投函
 - FAX 回答の場合…本調査票を FAX 019-622-6211 まで送信(盛岡市情報公開室で受信)
 - インターネット回答の場合…盛岡市公式ホームページ内にある専用アンケートフォームより入力
(URL:<http://www.city.morioka.iwate.jp/kurashi/shiminkatsudo/sankaku/1024008.html>
又は 盛岡市公式ホームページトップ>(画面上段にある)広報 ID>1024008 で検索)
- お忙しいところ大変恐縮ですが、**平成 30 年 9 月 30 日(日)まで**にご回答をお願いいたします。

【調査お問い合わせ先】

盛岡市 市民部市民協働推進課 男女共同参画推進室
〒020-8530 盛岡市内丸 12-2 TEL:019-626-7525(直通)
FAX:019-622-6211 Eメール:djs@city.morioka.iwate.jp

○差し支えなければ貴事業所名をご記入ください。(記入内容が公開されることはありません。)

| | |
|---------|--|
| 事業所名 | |
| メールアドレス | (調査結果報告書を後日 PDF 形式でお送りします。(平成 31 年 4 月以降)) |

I. 貴事業所の概要についてお尋ねします。

問 1 主たる業種について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

| | |
|---|--|
| <p>A 農業, 林業</p> <p>B 漁業</p> <p>C 鉱業, 採石業, 砂利採取業</p> <p>D 建設業</p> <p>E 製造業</p> <p>F 電気・ガス・熱供給・水道業</p> <p>G 情報通信業</p> <p>H 運輸業, 郵便業</p> <p>I 卸売業, 小売業</p> <p>J 金融業, 保険業</p> | <p>K 不動産業, 物品賃貸業</p> <p>L 学術研究, 専門・技術サービス業</p> <p>M 宿泊業, 飲食サービス業</p> <p>N 生活関連サービス業, 娯楽業</p> <p>O 教育, 学習支援業</p> <p>P 医療, 福祉</p> <p>Q 複合サービス事業</p> <p>R サービス業 (他に分類されないもの)</p> <p>S 分類不能の産業</p> |
|---|--|

問 2 常用雇用者数についてご記入ください。

| 雇用形態・勤続年数等 | 総数 | うち女性 |
|-------------------------------------|----|------|
| 2-1 正規従業員 (社長・店主含む) ※把握できる直近の状況 | 人 | 人 |
| 2-2 2-1のうち新卒採用者 (H30.4月現在) | 人 | 人 |
| 2-3 2-1のうち中途採用者 (H29.4月～H30.3月) | 人 | 人 |
| 2-4 非正規従業員 (パート・アルバイト等) ※把握できる直近の状況 | 人 | 人 |

問 3 平均勤続年数について、あてはまるもの一つに○をつけてください。(※把握できる直近の状況)

| | | | | |
|-----------|-------|-------------|--------------|---------|
| 3-1 男性従業員 | ①3年未満 | ②3年以上～10年未満 | ③10年以上～15年未満 | ④ 15年以上 |
| 3-2 女性従業員 | ①3年未満 | ②3年以上～10年未満 | ③10年以上～15年未満 | ④ 15年以上 |

問 4 従業員一人あたりの時間外労働時間数(平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月までの一月あたりの平均値)について、あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 0～10 時間 ② 11～20 時間 ③ 21～30 時間 ④ 31～45 時間 ⑤ 45 時間以上

(次ページに続く)

Ⅱ. 貴事業所の女性活躍推進の状況についてお尋ねします。

(本調査では「女性活躍」を、端的に「女性の『採用・就業継続・登用』の促進」と捉えています。)

問5 貴事業所では女性活躍推進(女性の採用, 就業継続, 登用の促進)について, 経営指針や経営計画, 事業主行動計画等において明示していますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 明示しており対外公表している
- ② 明示しているが対外公表していない
- ③ 明示していないが, 現在検討中または今後検討したい
- ④ 当面明示する予定はない
- ⑤ その他 ()

問6 貴事業所では「女性の管理職登用」に関する具体的数値目標を設定していますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 設定している
- ② 設定していないが検討したい
- ③ 設定は考えてない
- ④ その他 ()

問7 管理職等の登用状況について, 以下の空欄に数字(人数)をご記入ください。
(把握できる直近の状態でのご記入をお願いします)。

| | 総数 | うち女性 |
|-----------|----|------|
| 7-1 係長相当職 | 人 | 人 |
| 7-2 課長相当職 | 人 | 人 |
| 7-3 部長相当職 | 人 | 人 |
| 7-4 役員数 | 人 | 人 |

問8 貴事業所では女性活躍推進に関する「メンター制度[※]」を導入していますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

(※…この設問では, 「経験豊かな社内の女性先輩社員(メンター)が, 女性後輩社員(メンティ)の課題解決や悩みの解決の援助を行い, 先輩-後輩間の育成的な人間関係を制度化したもの」とします。)

- ① 導入している →効果があると思うか (ある ・ ない ・ わからない)
- ② 導入していないが検討したい
- ③ 導入は考えてない
- ④ その他 ()

(次ページに続く)

問9 貴事業所では「くるみん（次世代育成支援対策推進法による「子育てサポート企業」の認定）」や「えるぼし（女性活躍推進法による「女性活躍推進企業」の認定）」「いわて女性活躍認定企業等」「いわて働き方改革 AWARD」「もりおかワーク・ライフ・バランス推進盛岡市長賞」など、仕事と生活を両立できる働きやすい職場の実現を目指した制度の認定等を受けていますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 認定済
- ② 申請中
- ③ 申請について検討中
- ④ 申請予定なし

問10 貴事業所では、育児や介護と仕事の両立に関する次の制度の規定はありますか。また平成28年4月以降での利用実績はありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

| 制度の名称等 | 規定の有無 (ある場合○) | 利用実績 (女性) | 利用実績 (男性) |
|-------------|------------------|--------------|--------------|
| 10-1 育児休業 | | | |
| 10-2 子の看護休暇 | | | |
| 10-3 介護休業 | | | |
| 10-4 介護休暇 | | | |

問11 育児休業取得における職場の雰囲気について、女性・男性それぞれについて、あてはまるものに○をつけてください。

| | どちらかといえば <u>とりやすい</u> | どちらともいえない | どちらかといえば <u>とりにくい</u> |
|----------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| 11-1 女性が取得する場合 | | | |
| 11-2 男性が取得する場合 | | | |

Ⅲ 貴事業所における女性活躍推進の課題やニーズについてお尋ねします。

問 12 貴事業所における女性活躍推進の課題は何だと考えますか。

最もあてはまるものを3つまでお選びください。

- ① 経営陣の認識（意識）の向上（経営戦略等への組み込み・数値目標などの設定）
- ② 管理職等の認識（意識）の向上（多様な人材の活用に対するマネジメントスキルの向上）
- ③ 一般従業員（男性）の理解・行動・意識改革
- ④ 一般従業員（女性）の理解・行動・意識改革
- ⑤ 社内推進体制の整備（研修や担当者の設置など）
- ⑥ 属性に関わらず活躍できる人事評価制度や社内ルールの整備
- ⑦ 長時間労働の是正など労働環境の改善
- ⑧ テレワークなど多様で柔軟な働き方への環境整備
- ⑨ 女性社員の育児・介護等と仕事の両立支援に対する支援
- ⑩ 男性社員の育児・介護等と仕事の両立支援に対する支援
- ⑪ 妊娠・出産後の職場復帰支援
- ⑫ 女性社員のキャリア形成支援
- ⑬ ロールモデルの確立
- ⑭ 「男だから・女だから」などの性別に基づく固定観念や無意識の偏見の解消
- ⑮ その他（)
- ⑯ 課題はない
- ⑰ 女性活躍推進の必要性を感じない

問 13 貴事業所で女性活躍推進の取組を行うにあたって、盛岡市にどのような取組や支援を希望しますか。

最もあてはまるものを3つまでお選びください。

- ① 企業向けの講座・セミナーなどの開催
- ② ホームページやパンフレットなどによる情報提供や広報啓発
- ③ 先進的取組事例の紹介
- ④ 取り組んでいる企業に対する表彰制度，登録・認定・認証制度
- ⑤ 取り組んでいる企業の入札等での優遇措置
- ⑥ 企業に対する専門的アドバイスの提供
- ⑦ 社内研修等への講師の紹介，あっせんなどの支援
- ⑧ 女性の再就職に向けた教育訓練などの支援
- ⑨ 就職希望者への資格取得，スキルアップセミナー等の実施
- ⑩ 保育施設や介護支援等サービスの充実
- ⑪ その他（)
- ⑫ 特になし

(次ページに続く)

問 14 盛岡市内事業所における女性社員の方の意識を把握し、今後の具体的な施策に生かしていくため、今年度秋に座談会形式のインタビュー調査の実施を予定しております。

貴事業所でご協力いただける女性社員の方がいらっしゃいましたら、事業所名とご連絡先をお知らせください。(後日、市より直接御連絡差し上げます。)

(調査結果公表時に個人名や企業名が特定されることはありません。また調査報告書巻末に、調査協力事業所名の掲載許可をいただくことが前提条件となります。)

| | |
|----------------|--|
| 事業所名 | |
| ご連絡先 (TEL) | |
| ご連絡先 (メールアドレス) | |
| ご連絡先 (ご担当者様名) | |

問 15 女性活躍推進に関して、ご意見・ご要望などがありましたらご記入ください。

調査は以上です。

お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございました。

平成 30 年 9 月 30 日 (日) までに

郵送・FAX・インターネットのいずれかの方法でご回答をお願いいたします。

(調査集計結果は後日、盛岡市のホームページなどで公開します。)

平成 30 年度盛岡市女性活躍推進に関する事業所調査
調査研究報告書

平成 31 年 3 月発行

【発行・編集】

岩手県立大学社会福祉学部 吉田仁美研究室
盛岡市

【岩手県立大学社会福祉学部 吉田仁美研究室】

〒020-0693 岩手県滝沢市菓子 152-52

TEL 019-694-2300 (内線 2390) メール y_hitomi@iwate-pu.ac.jp

【盛岡市市民部市民協働推進課男女共同参画推進室】

〒020-8530 岩手県盛岡市内丸 12-2

TEL 019-626-7525(直通) メール djs@city.morioka.iwate.jp

URL <http://www.city.morioka.iwate.jp/kurashi/shiminkatsudo/sankaku/>

(上記 URL から本報告書のダウンロードができます)