

# 石 巻 市

## 女性活躍推進に関する事業者アンケート

### 調査結果



令和2年3月

石巻市復興政策部地域協働課

≪ 目 次 ≫

アンケート概要	・・・	P 1	育児休業制度規定の有無	・・・	P15
アンケート結果報告			育児休業制度の規定年齢	・・・	P16
来年度の新規採用予定	・・・	P 2	介護休業制度規定の有無	・・・	P17
採用人数	・・・	P 3	ライフワークバランスの推進につながる取り組み	・・・	P18
採用者の性別	・・・	P 4	※記述回答は別冊参照		
採用予定者の学歴	・・・	P 5	有給休暇の取得促進の取り組み	・・・	P19
採用予定者の雇用形態	・・・	P 6	※記述回答は別冊参照		
女性の管理職登用方針	・・・	P 7	残業時間削減の取り組み	・・・	P20
女性管理職を「特に増やしていく考えはない」とした理由	・・・	P 8	※記述回答は別冊参照		
女性活躍推進の取り組みの有無	・・・	P 9	女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み	・・・	別冊参照
女性の活躍推進を行っている事業所の取組内容	・・・	P10			
※記述回答は別冊参照					
女性活躍推進の取り組みの効果	・・・	P11			
女性の活躍推進を行ってない事業所の理由	・・・	P12			
※記述回答は別冊参照					
女性の活躍を推進することによる効果	・・・	P13			
※記述回答は別冊参照					
女性の活躍を推進するうえでの課題	・・・	P14			
※記述回答は別冊参照					

## アンケート概要

### ○ 調査目的

このアンケートは、石巻市内の事業所に御協力いただき、事業所内における女性の活躍を推進する上での課題や取り組みなどについてどのような現状にあるか把握させていただくために実施したものです。

### ○ 調査対象など

調査対象	石巻市内に本店・本社・営業所を有する事業者
抽出方法	公益社団法人石巻法人会及び石巻商工会議所に登録されている市内事業者
調査方法	郵送配布 ー 郵送回答
調査期間	令和元年8月19日 ～令和元年9月17日

### ○ 回答結果

配布数	1, 865件
回答数	616件
無効回答数	1件
有効回答数	615件
有効回答率	32.9%

### ○ 調査結果のまとめ

今回の調査を実施することで、石巻市内の小規模な事業所の女性の活躍を推進する上での課題や現在の取組状況を知ることができました。

アンケートに協力していただいた事業所の約4割が既に「継続就業を目的とした支援」や「性別にとらわれない評価制度」などの女性活躍推進に取り組んでおり、その多くが取り組みの効果を感じていることがわかりました。

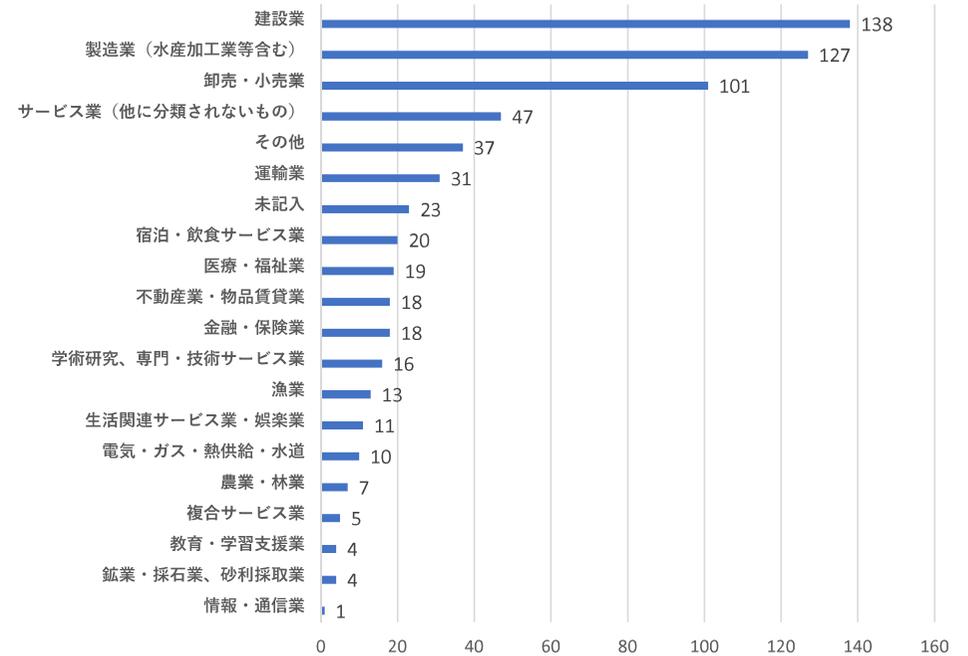
また、女性の活躍を推進する上での課題としては、事業所の規模に関わらず、女性の家事や育児を考慮する必要性や女性が就ける職業の拡大の検討などが多く挙げられていました。

他事業所がどのような取組を行っているかを知り、各事業所で反映していただければ幸いです。

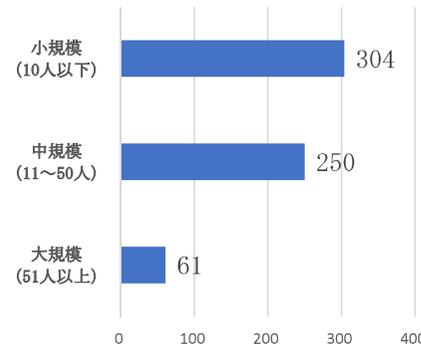
### ○ 調査結果の見方

- ・この概要版は、質問項目の中から抜粋して作成しています。
- ・業種については、複数回答があったものはそれぞれの業種の回答として集計しています。このため、複数回答を含め業種の総数は650件となっています。
- ・設問によって未回答のものがあつたため、合計数が設問ごとに異なるものもあります。
- ・回答の構成比は百分率で表し、小数点以下を四捨五入して算出しています。したがって、回答比率の合計が100%にならない場合があります。
- ・調査票における設問及び選択肢の語句等を一部簡略化している場合があります。
- ・女性管理職割合とは、事業所内における全管理職数（男性+女性）のうちの女性管理職数の割合です。
- ・事業規模別とは、従業員数が10人以下を小規模、11人から50人までを中規模、51人以上を大規模と分類しています。

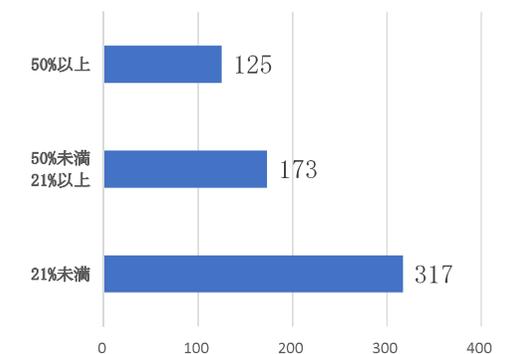
業種別（業者数：650件）（複数回答）



企業規模別  
（事業者数：615件）



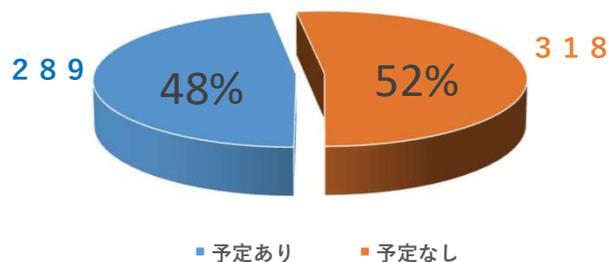
女性管理職割合別  
（事業者数：615件）



# 来年度（令和2年度）の新規採用予定

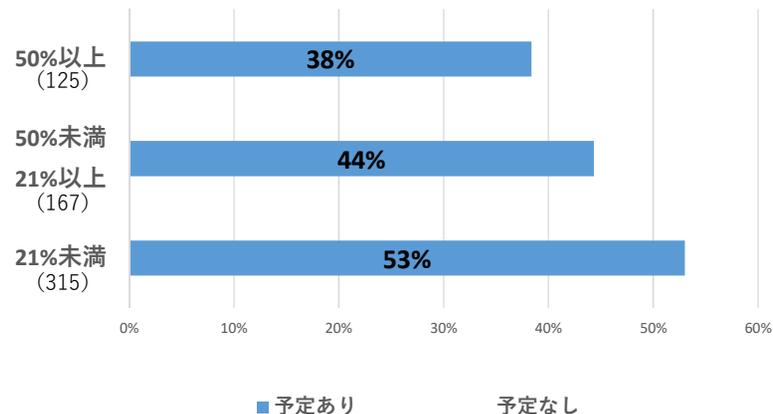
## 全体

回答した事業者数607（全体の99%）



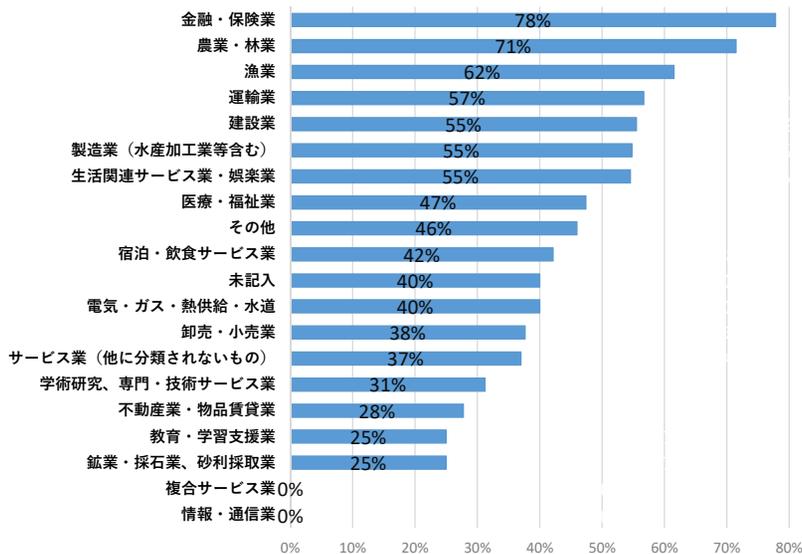
⇒採用予定の有無は、おおよそ半々であった。

## 女性管理職割合別



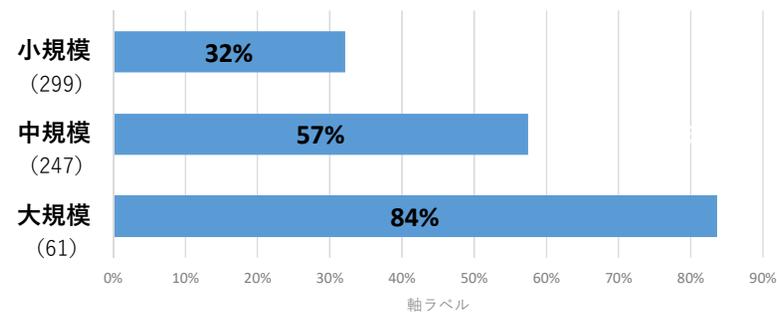
⇒女性管理職の割合が低いほど、「新規採用する」と回答した割合が若干高かった。

## 業種別



⇒「新規採用する」と回答した割合は、金融・保険業が78%、農業・林業が71%、漁業が62%、複合サービス業や情報・通信業は0%であった。

## 事業規模別

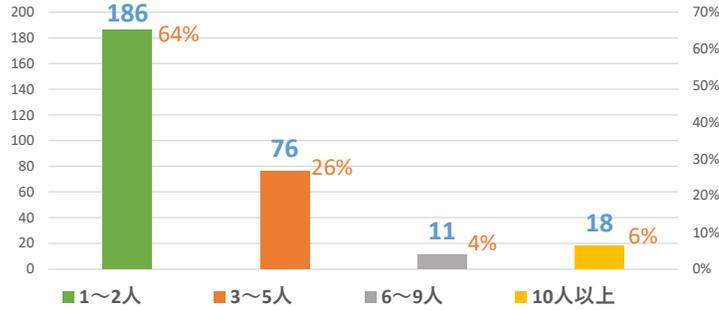


⇒大規模ほど「新規採用する」と回答した割合が高かった。

# 採用人数

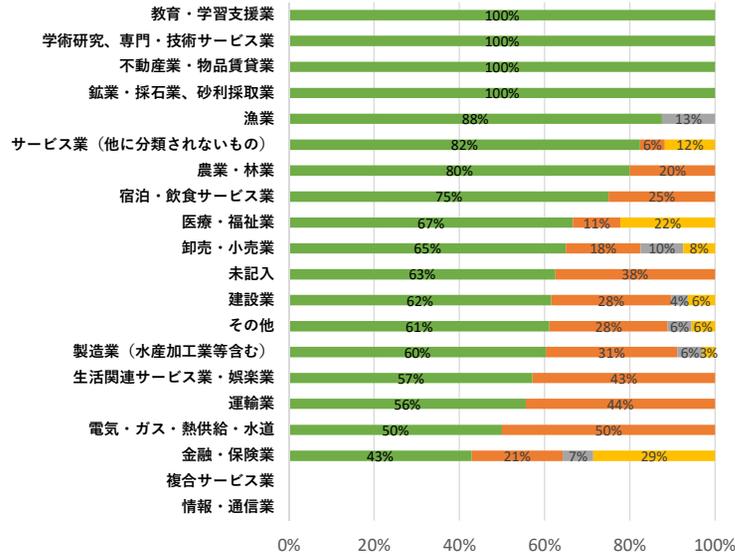
## 全体

回答した事業者数 291 (47%)



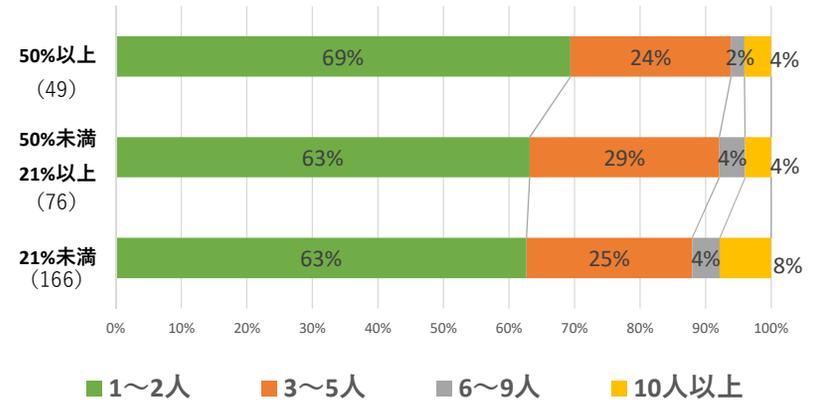
⇒「1~2名」、「3~5名」と回答した割合を併せると90%を占めている。

## 業種別



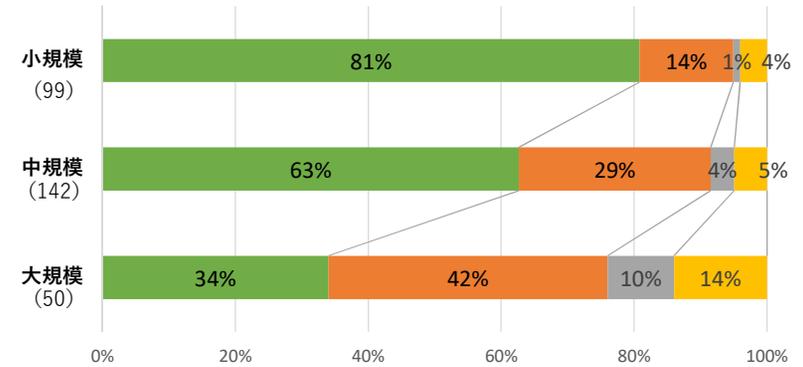
⇒「10人以上」採用する回答した業種は、医療・福祉業が22%、金融・保険業が29%と高かった。

## 女性管理職割合別



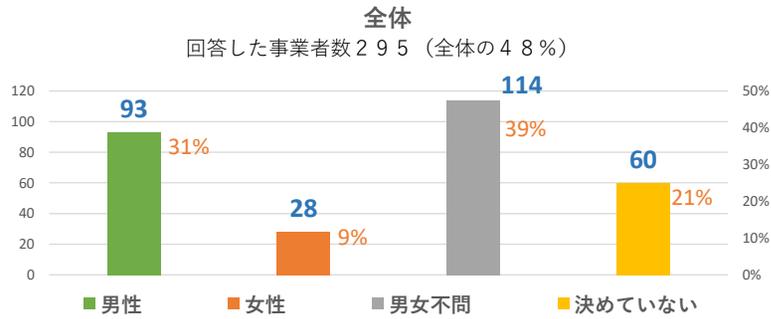
⇒女性管理職の割合別では、特に大きな差は見受けられなかった。

## 事業規模別

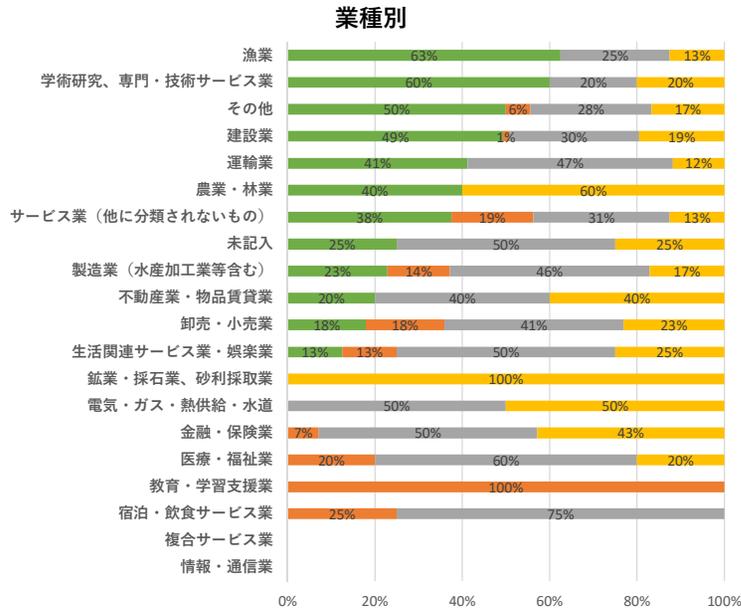


⇒大規模ほど採用人数が多くなる。

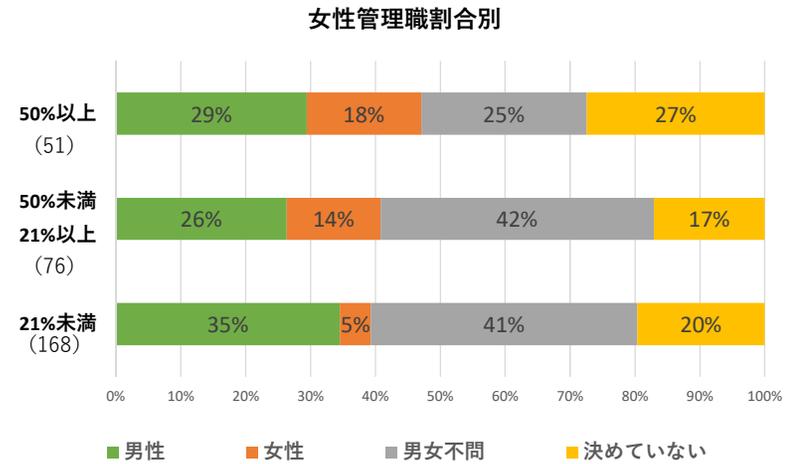
# 採用者の性別



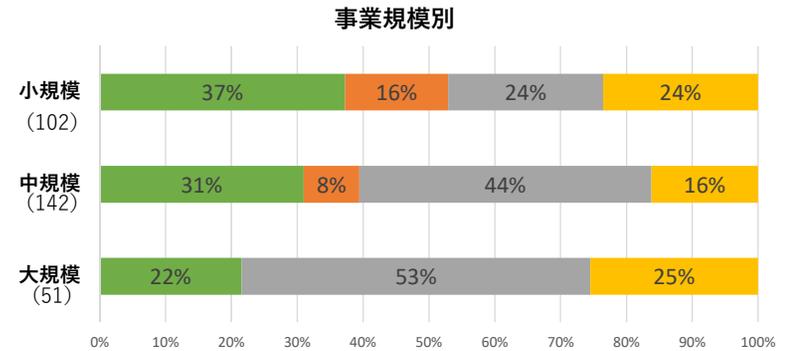
⇒「男女不問」と回答した割合が39%と最も高かった。



⇒「男性のみの採用」と回答した割合が高かった業種は、漁業が63%、学術研究業が60%、建設業が49%、運輸業が41%、農業・林業が40%であった。



⇒女性管理職の割合が高い事業所ほど「女性のみ採用」と回答した割合が高かった。女性管理職の割合が50%未満の事業所は、「男女不問」と回答した割合が高かった。

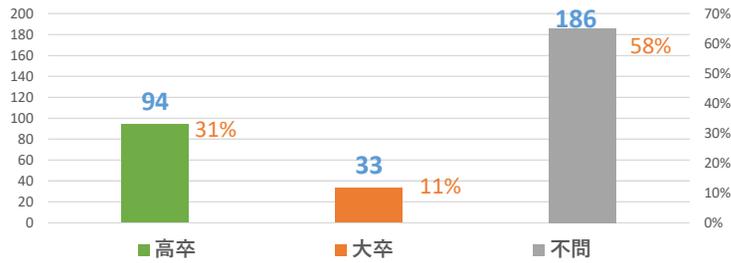


⇒小規模では、「男性のみの採用」と回答した割合が37%と高かった。大規模では、「男女不問」と回答した割合が53%と高かった。

# 採用予定者の学歴

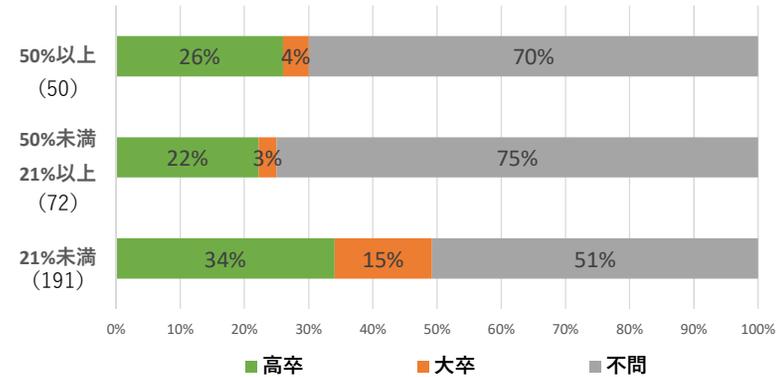
## 全体

回答した事業者数 313 (全体の 5.1%)



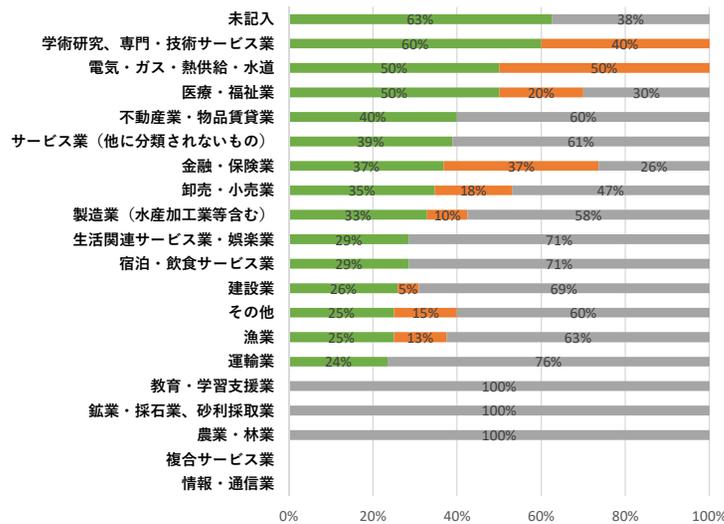
⇒「不問」と回答した割合が 5.8% と最も高く、「高卒」と回答した割合が 3.1%、「大卒」と回答した割合が 1.1% であった。

## 女性管理職割合別



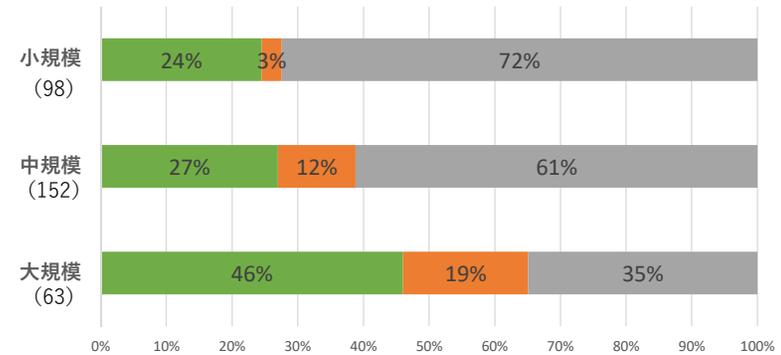
⇒女性管理職割合が 2.1% 未満の事業所では、2.1% 以上の事業所に比べ、「大卒採用」と回答した割合が高かった。

## 業種別



⇒「大卒」と回答した割合が高い傾向にあったのは、学術研究・専門・技術サービス業が 4.0%、電気・ガス・水道業が 5.0%、金融・保険業が 3.7% であった。

## 事業規模別

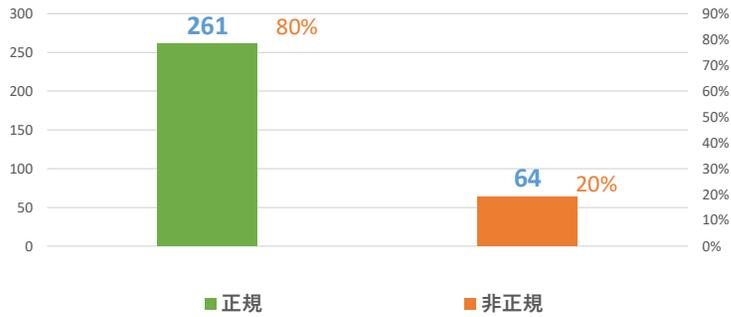


⇒小規模ほど「不問」と回答した割合が高かった。

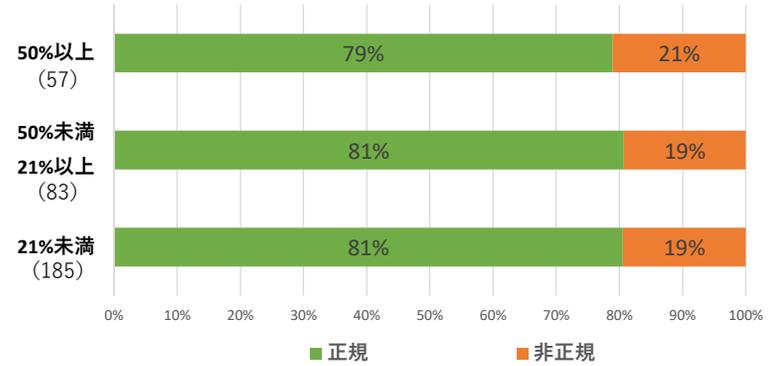
# 採用予定者の雇用形態

## 全体

回答した事業者数 325 (全体の 5.3%)

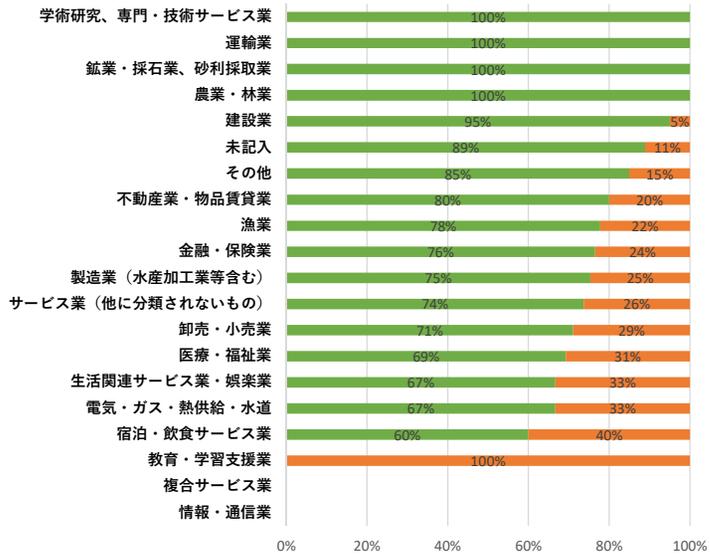


## 女性管理職割合別



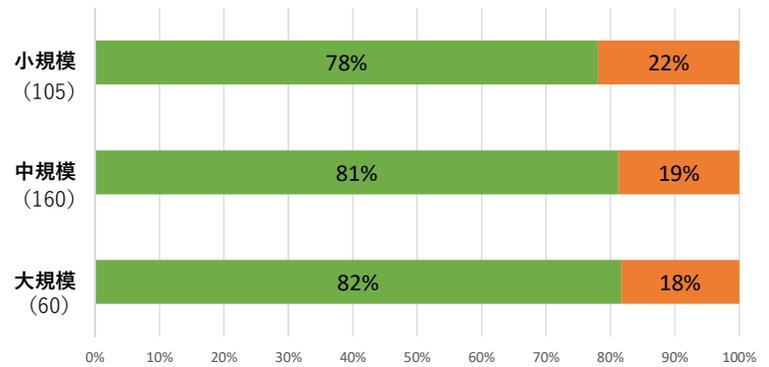
⇒女性管理職の割合では、大きな差は見られなかった。

## 業種別



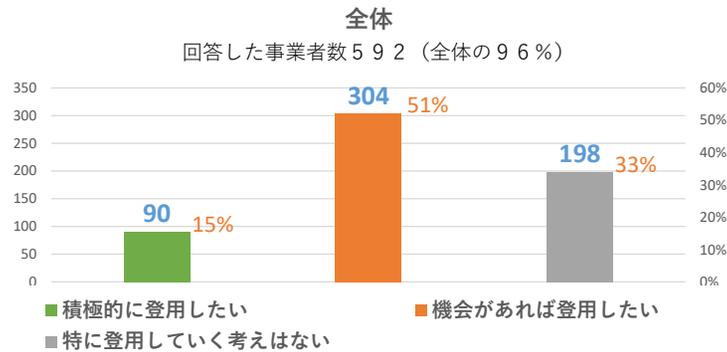
⇒多くの業種で「正規雇用の採用」と回答した割合が高かった。

## 事業規模別

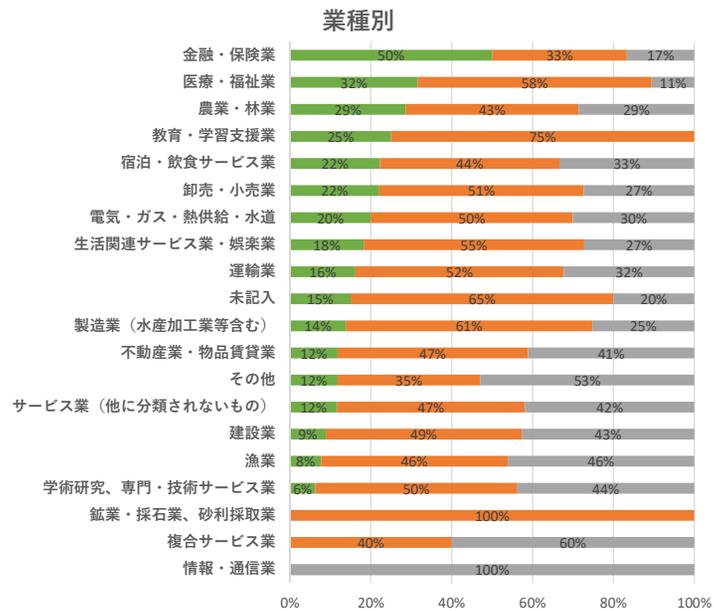


⇒大規模ほど「正規雇用の採用」と答えた割合が若干高かった。

# 女性管理職のこれからの登用

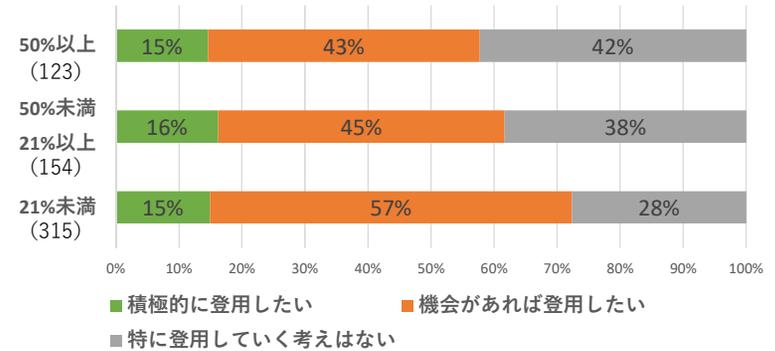


⇒「積極的に登用したい」と「機会があれば登用したい」と回答した割合を合わせると66%であり、半分以上が女性の管理職登用を考えている。



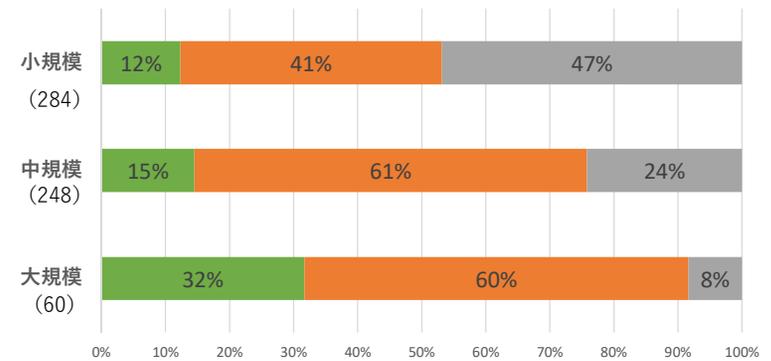
⇒ほとんどの業種で【登用したい】意向あり。

## 女性管理職割合別



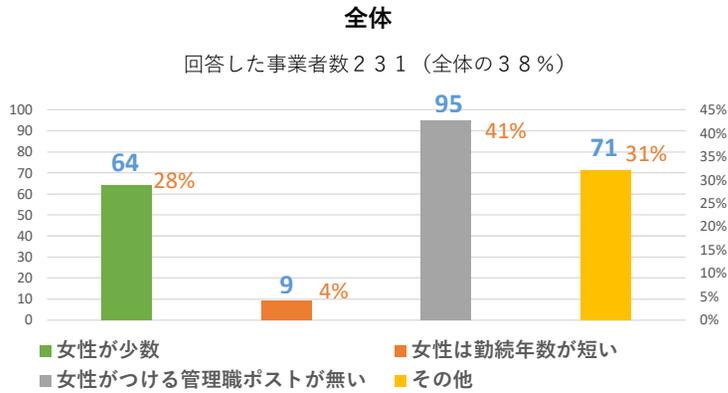
⇒女性管理職の割合が低い事業所ほど【登用したい】と回答した割合が高かった。

## 事業規模別

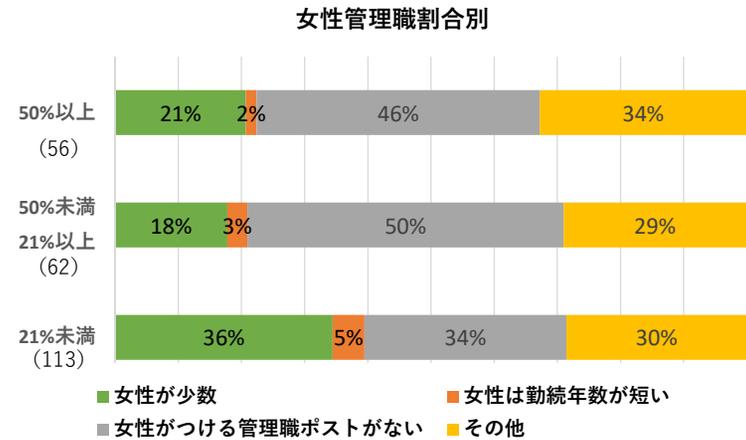


⇒小規模ほど「特に登用していく考えはない」と回答した割合が高かった。

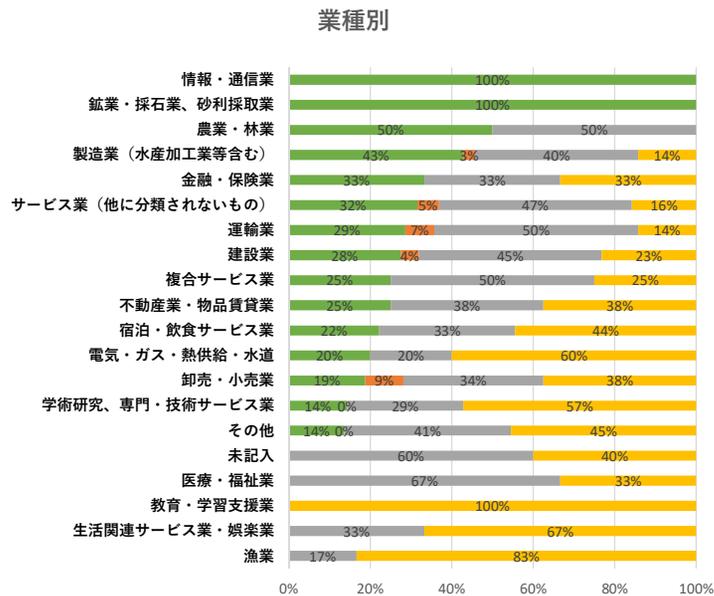
# 女性管理職を「特に増やしていく考えはない」とした理由 (複数回答)



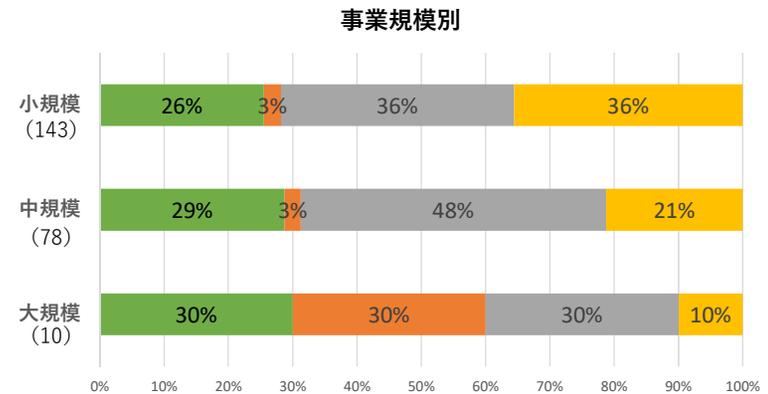
⇒「女性がつける管理職ポストが無い」と回答した割合が41%、「その他」と回答した割合が31%と高かった。



⇒女性の管理職の割合が21%未満の事業所では、「女性従業員が少数」と回答した割合が36%と高かった。



⇒業種によってかなりのばらつきが見られた。

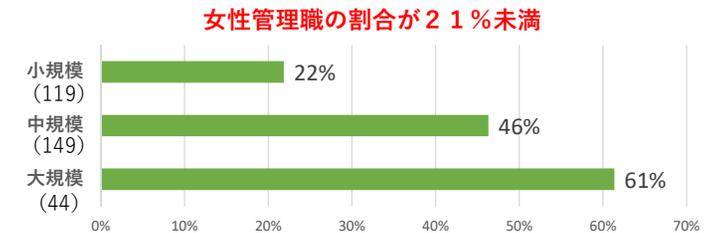
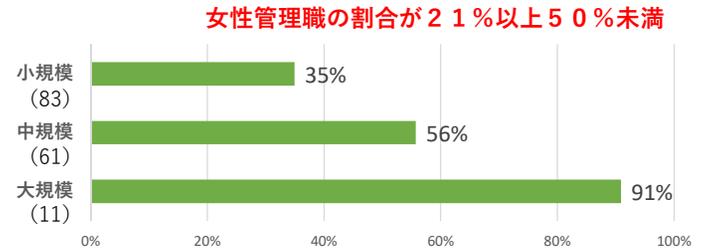
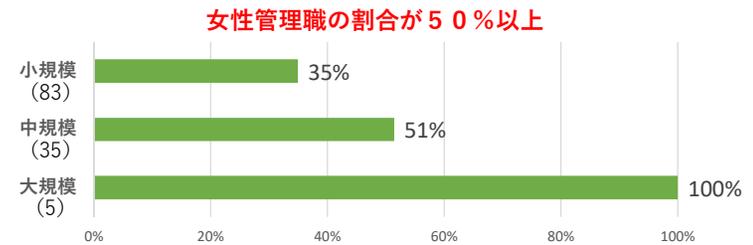
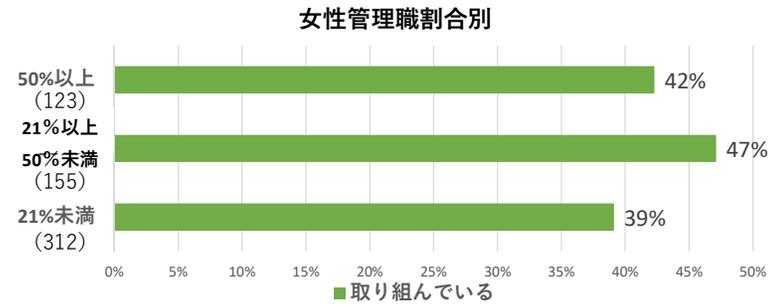
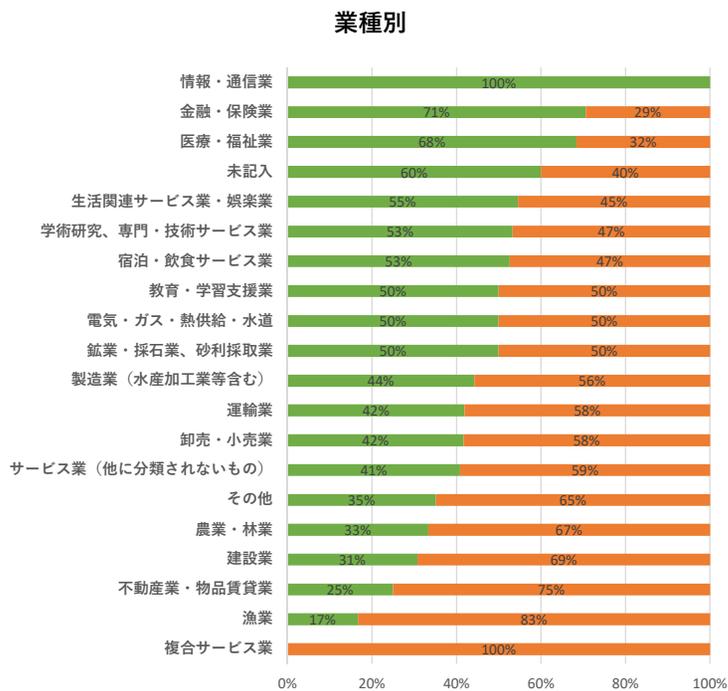
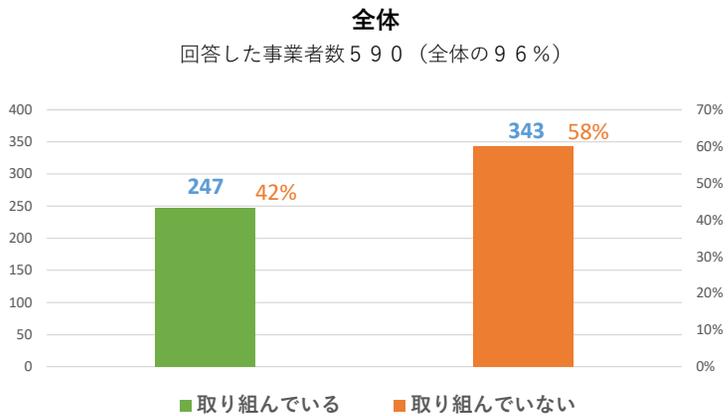


⇒規模に関わらず「女性が少数」や「女性がつける管理職ポストが無い」と回答した割合が高かった。

大規模では「女性は勤続年数が短い」と回答した割合が高かった。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P1～P3を参照

# 女性活躍推進の取り組みの有無

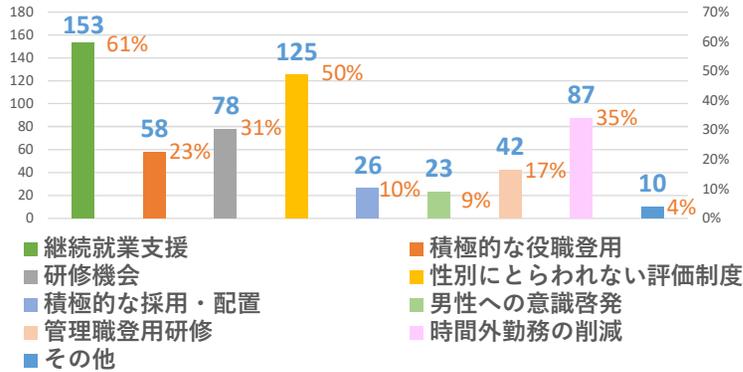


⇒大規模の事業所であっても取り組んでいない事業所は一定数あり、取り組み度合いは、女性管理職登用率にも表れていた。

# 女性の活躍推進を行っている事業所の取組内容（複数回答）

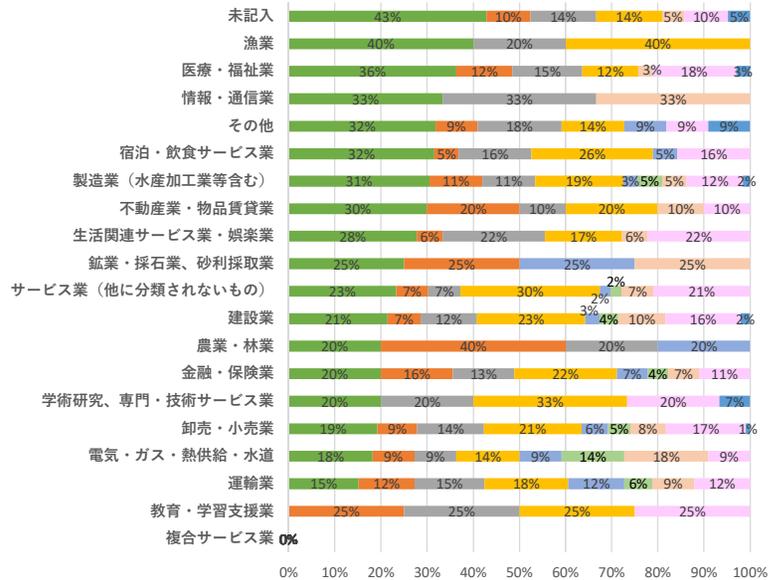
## 全体

回答した事業者数 252（全体の41%）

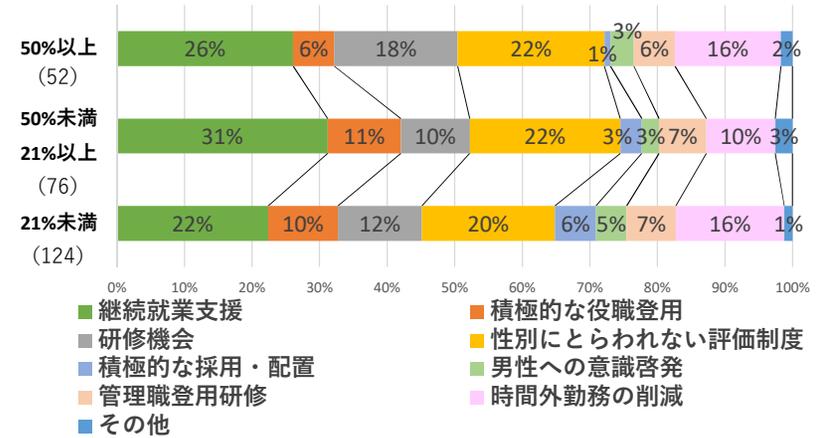


⇒「継続就業を目的とした支援」と回答した割合が61%と最も高く、次に「性別にとらわれない評価制度」と回答した割合が50%と高かった。

## 業種別

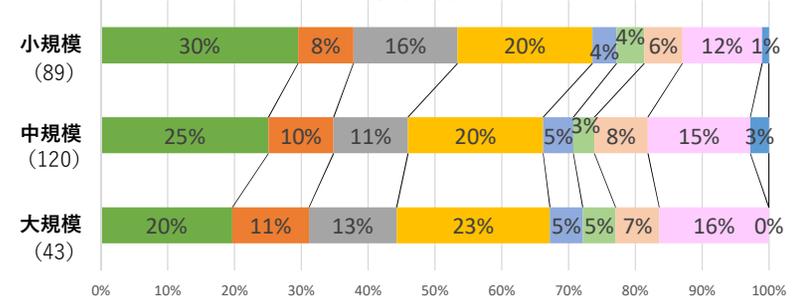


## 女性管理職割合別



⇒女性管理職の割合が50%以上の事業所では、「積極的に女性を役員に登用する」と回答した割合が低いものの、「女性のための研修機会を付与」と回答した割合は高かった。

## 事業規模別



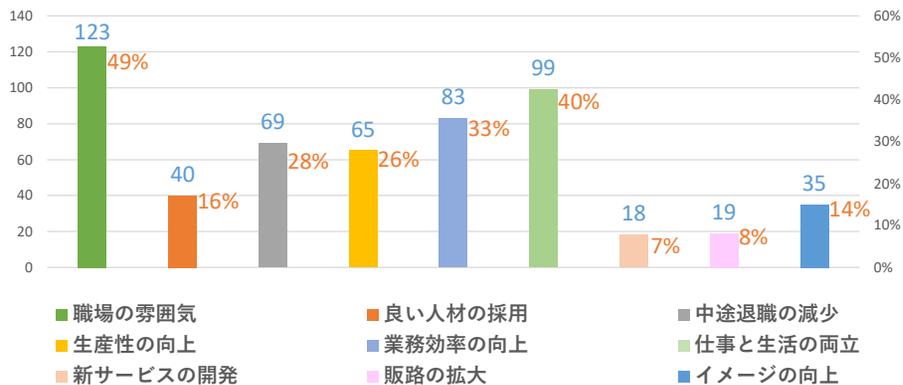
⇒大規模ほど「積極的に女性を役員に登用する」や「性別にとらわれない評価制度」、「時間外勤務の削減」と回答した割合が高かった。小規模ほど「継続就業を目的とした支援」や「研修機会」と回答した割合が高かった。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P4を参照

# 女性活躍推進の取り組みの効果 (複数回答)

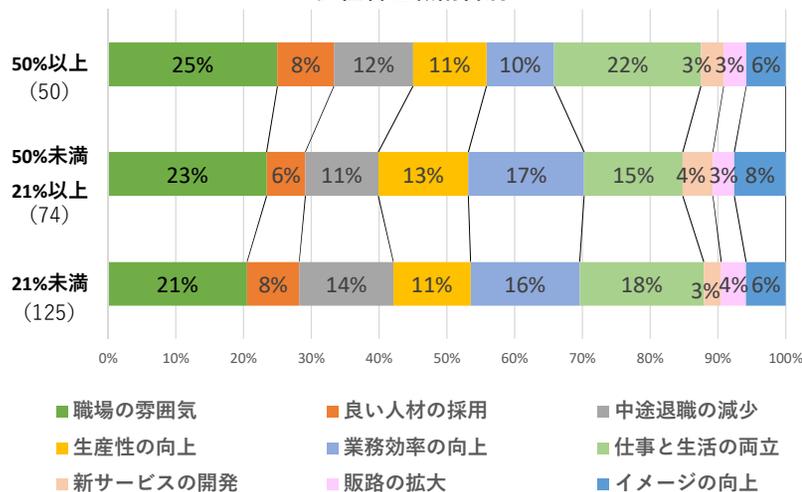
## 全体

回答した事業者数 249 (全体の40%)

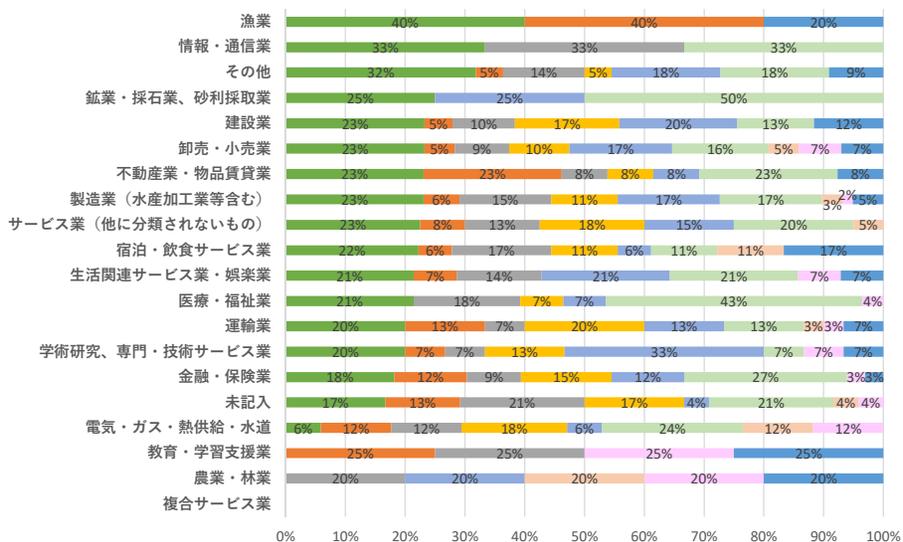


⇒「職場の雰囲気が良くなり活気が出た」と回答した割合が49%と最も高く、次に「仕事と生活を両立する従業員が増えた」と回答した割合が40%と高かった。

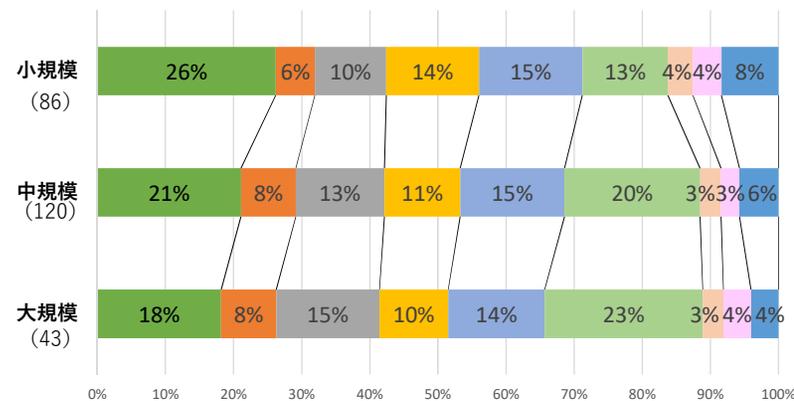
## 女性管理職割合別



## 業種別



## 事業規模別

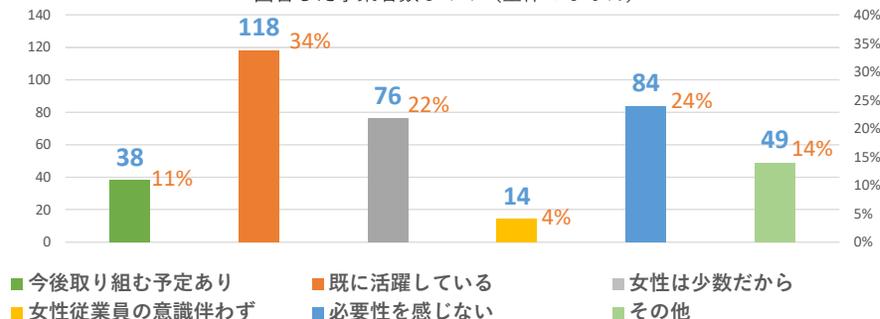


⇒小規模ほど「職場の雰囲気が良くなり活気が出た」と回答した割合が高かった。大規模ほど、「仕事と生活を両立する従業員が増えた」と回答した割合が高かった。

# 女性の活躍推進を行っていない事業所の理由（複数回答）

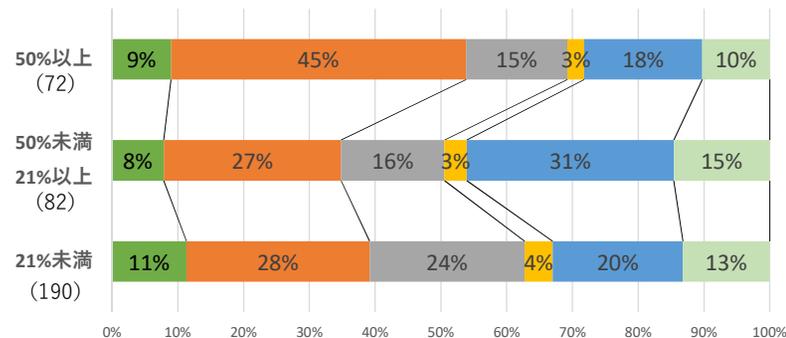
## 全体

回答した事業者数 344（全体の56%）



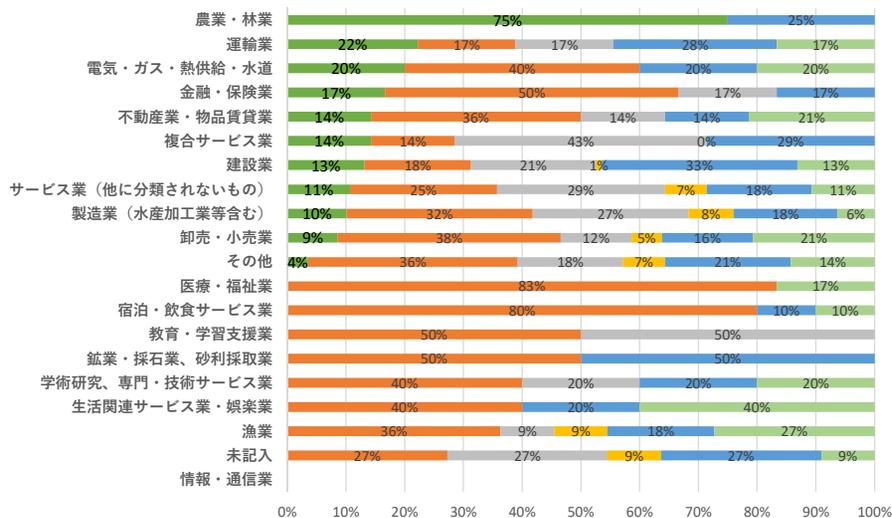
⇒「既に活躍しており、現状で問題がない」と回答した割合が34%と最も高く、次に「必要性を感じない」と回答した割合が24%と高かった。

## 女性管理職割合別



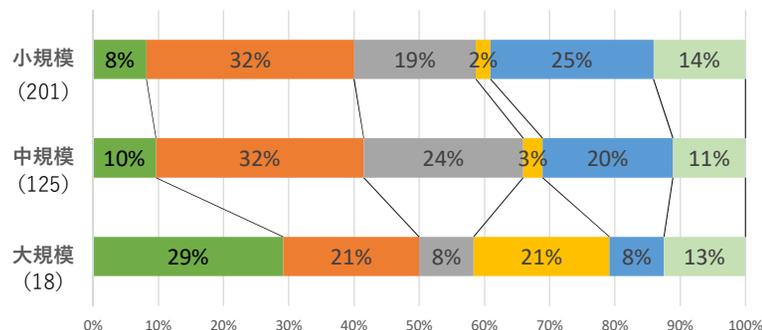
⇒割合が50%以上の事業所では、「既に活躍しており、現状で問題がない」と回答した割合が45%と高かった

## 業種別



⇒医療・福祉業、宿泊・飲食サービス業は、「既に活躍しており、現状で問題がない」と回答した割合が80%以上と高かった。

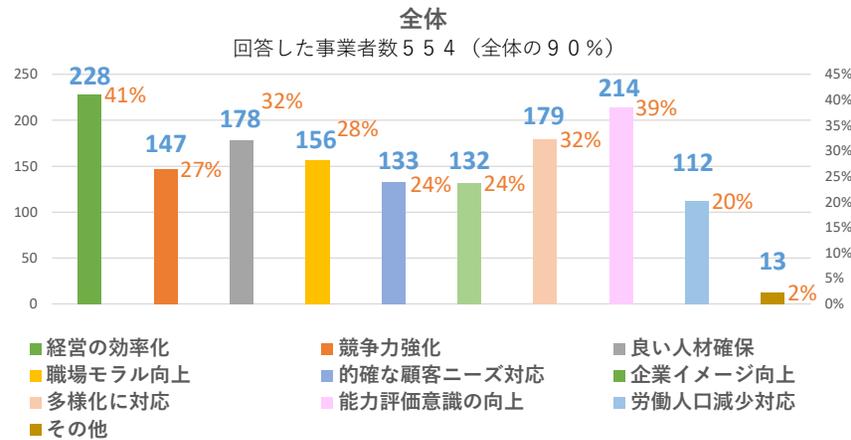
## 事業規模別



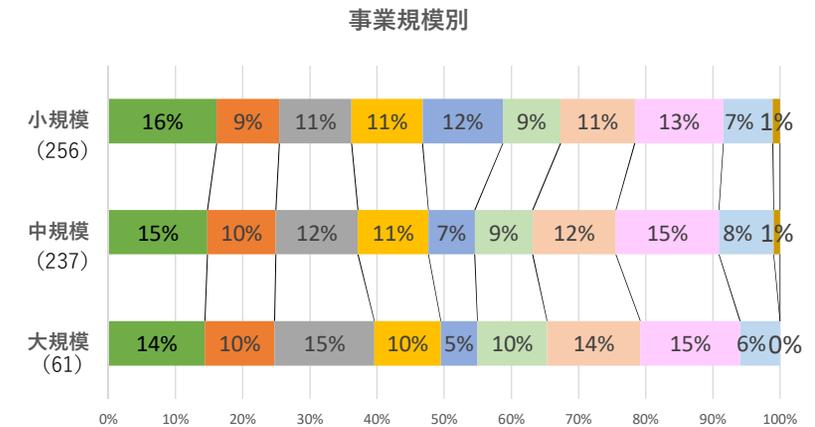
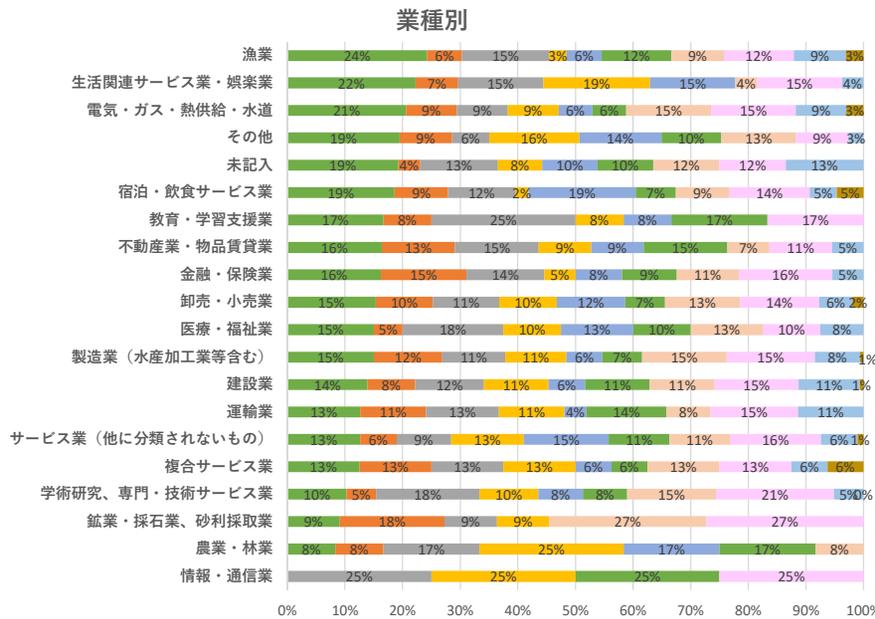
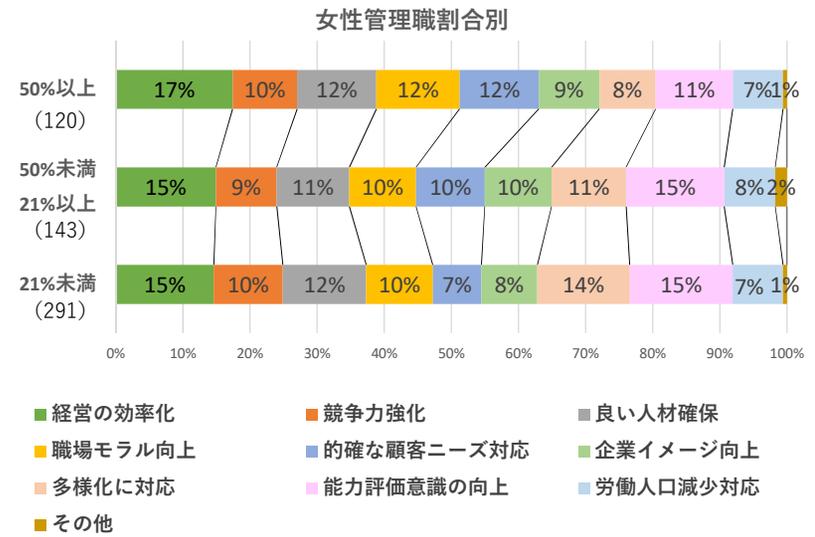
⇒大規模ほど「今後取り組む予定」と「女性従業員の意識が伴わない」と回答した割合が高かった。  
小規模、中規模では「既に活躍している」の割合も高いが、「女性は少数だから」や「必要性を感じていない」と回答した割合も大規模に比べると高かった。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P5～P6を参照

# 女性の活躍を推進することによる効果 (複数回答)

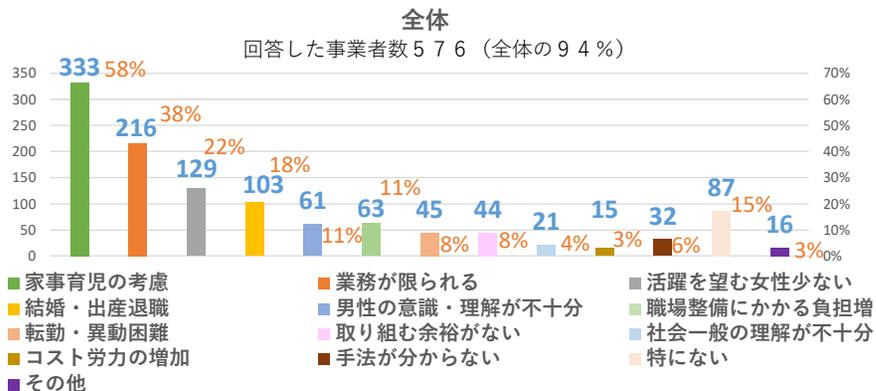


⇒「経営の効率化」と回答した割合が41%と最も高く、「能力評価意識の向上」と回答した割合が39%と高かった。

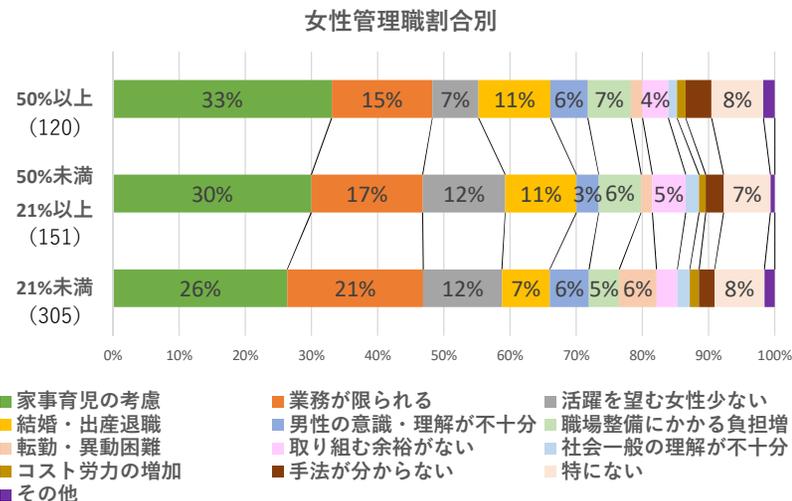


※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P7を参照

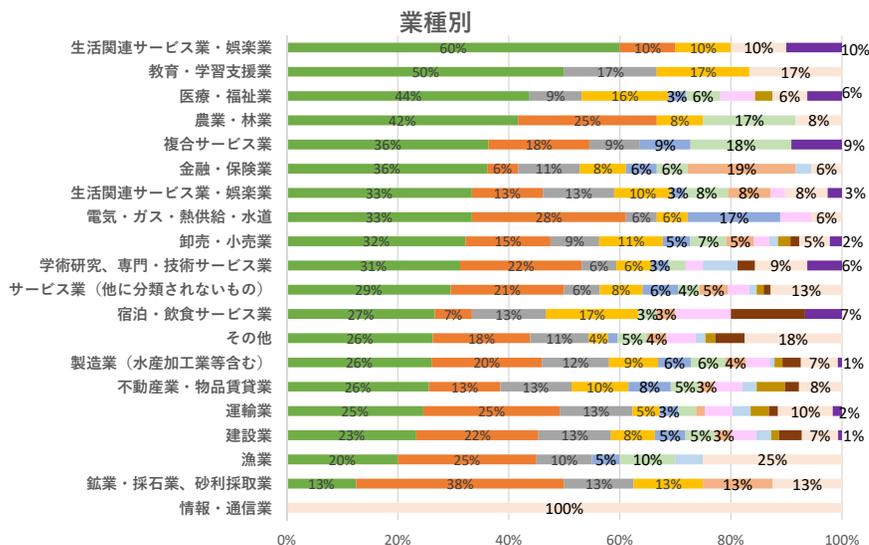
## 女性の活躍を推進するうえでの課題（複数回答）



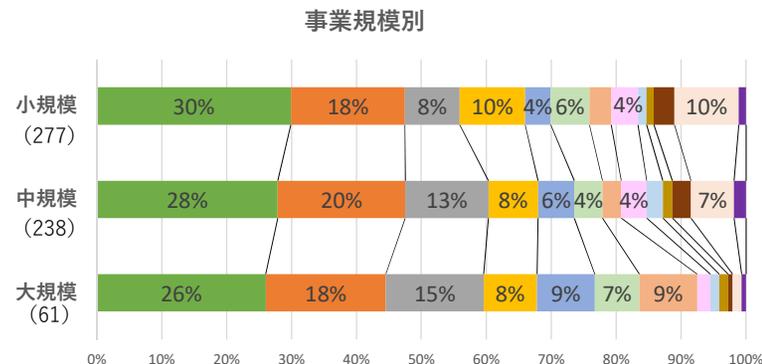
⇒「家事や育児を考慮する必要がある」と回答した割合が58%と最も高く、「女性が就ける業務が限られている」と回答した割合が38%と高かった。



⇒女性管理職の割合が大きいほど、「家事や育児を考慮する必要がある」と答えた割合が高く、「業務が限られる」と回答した割合が低かった。



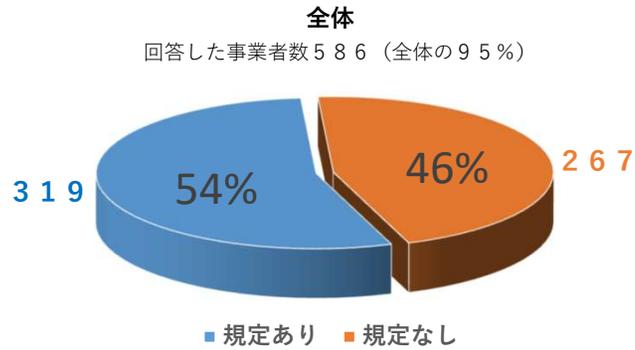
⇒農業・林業と複合サービス業については、「働きやすい職場環境を整備する負担が重い」と回答した割合が高かった。また、農業・林業、運輸業、漁業、鉱業、電気・ガス・水道業は、「女性が就ける業務が限られる」と回答した割合が高かった。



⇒規模に関わらず「家事や育児を考慮する必要がある」や「女性が就ける業務が限られている」と回答した割合が高かった。大規模では、小・中規模に比べ、「活躍を望む女性が少ない」や「転勤・異動困難」と回答した割合が高かった。

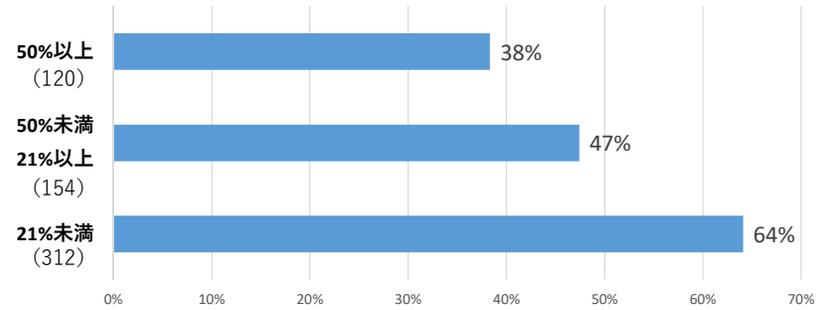
※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P8を参照

# 育児休業制度規定の有無



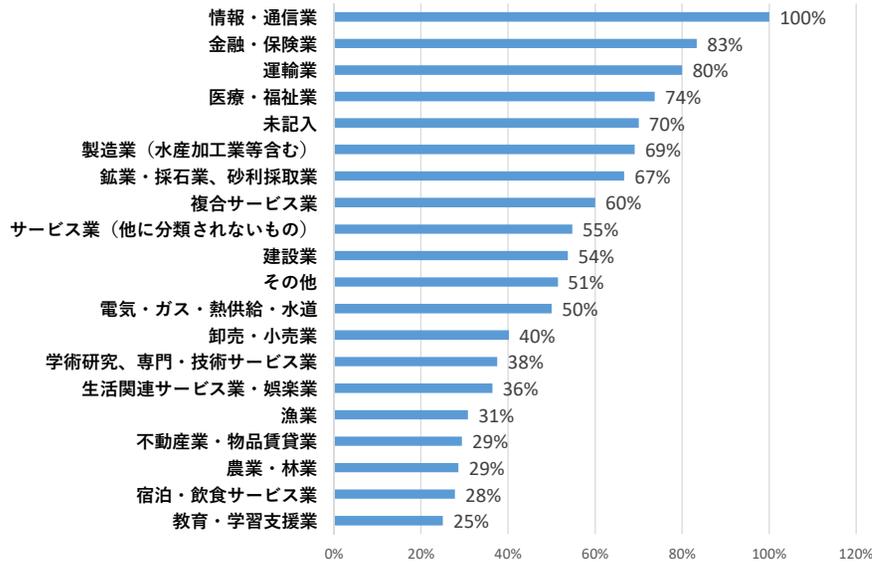
⇒育児休業制度については54%の事業所で規定を設けている。

## 女性管理職割合別



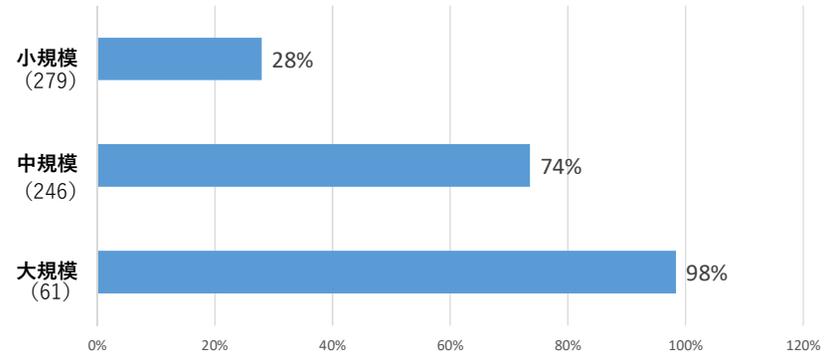
■ 1: 規定あり

## 業種別



⇒業種間でかなりのバラつきがあった。

## 事業規模別

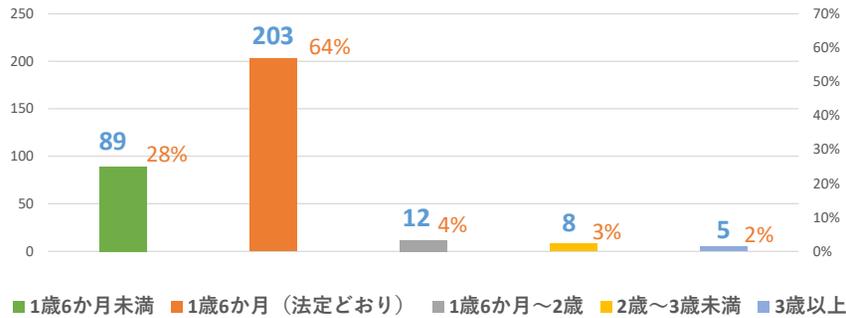


⇒大規模ほど「規定あり」と回答した割合が高かった。

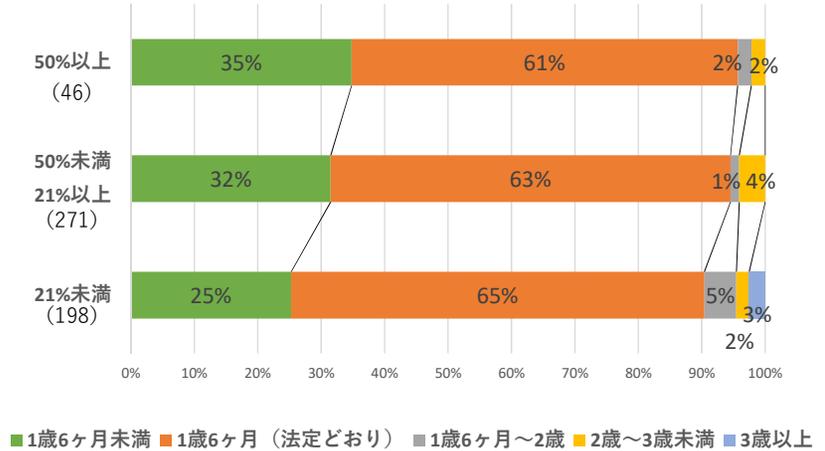
# 育児休業制度の規定年齢

## 全体

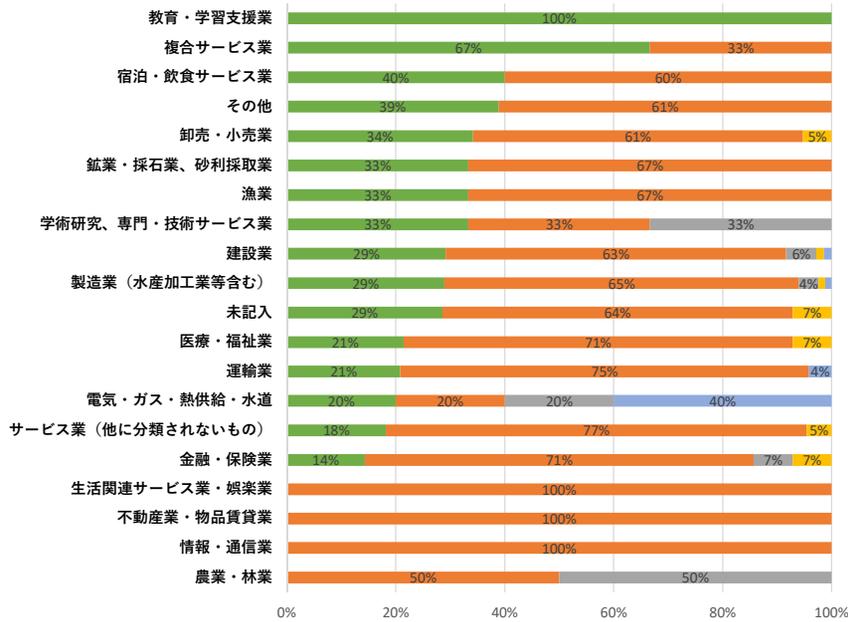
回答した事業者数 317 (全体の52%)



## 女性管理職割合別

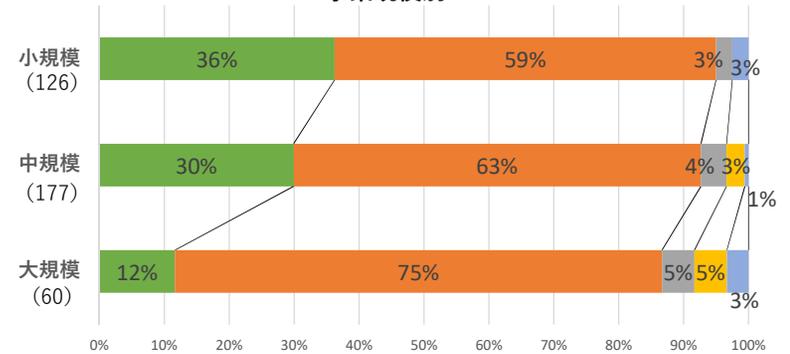


## 業種別



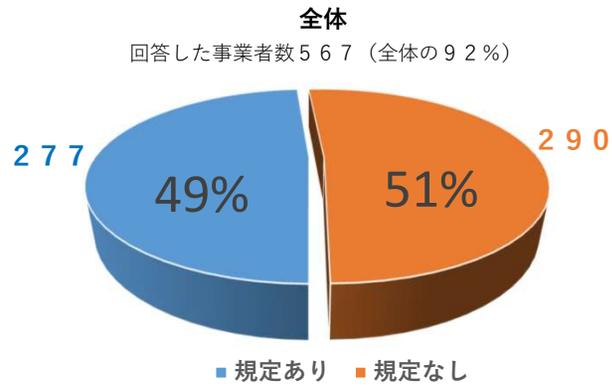
⇒女性管理職の割合別においては、大きな差は見られなかった。

## 事業規模別



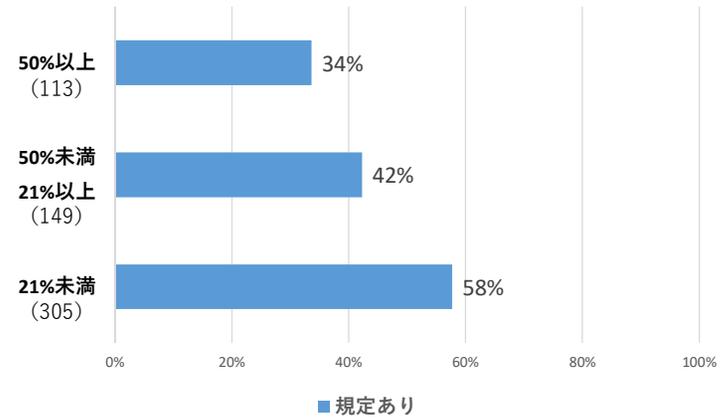
⇒大規模ほど「法定どおり」と回答した割合が高かった。

# 介護休業制度規定の有無



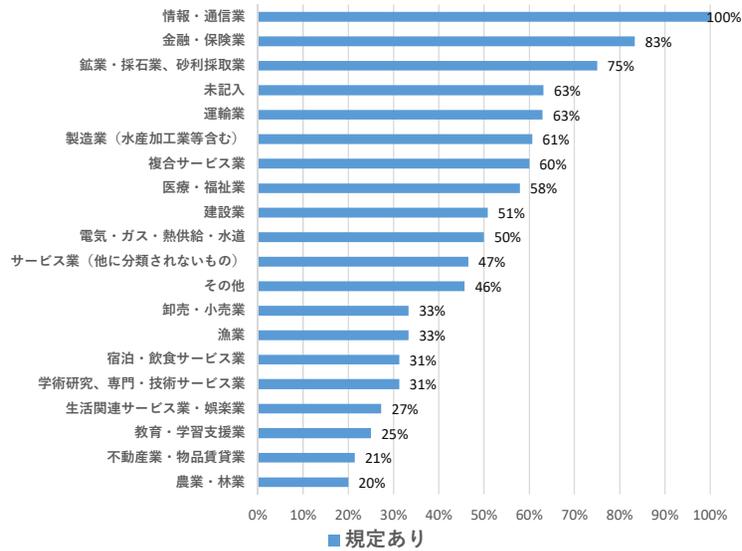
⇒「規定あり」「規定なし」と回答した割合がほぼ半数だった。

## 女性管理職割合別



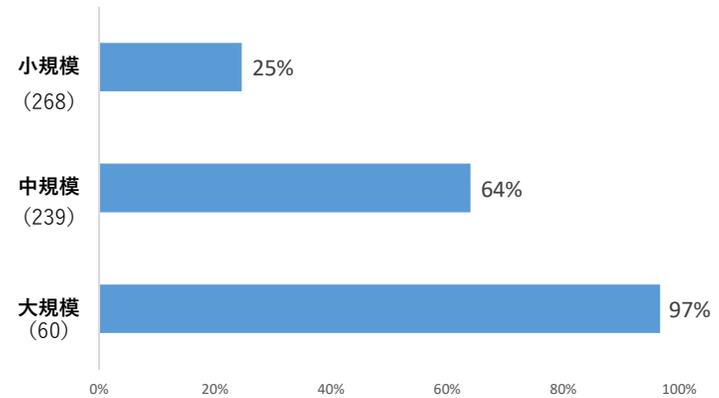
⇒女性の管理職の割合が低いほど、規定を設けている傾向にあった。

## 業種別



⇒業種間でかなりのバラつきがあった。

## 事業規模別

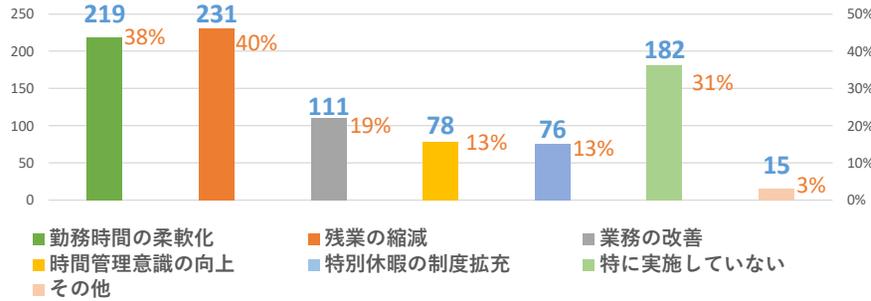


⇒大規模ほど規定を設けている傾向にあった。

# ライフワークバランスの推進につながる取り組み (複数回答)

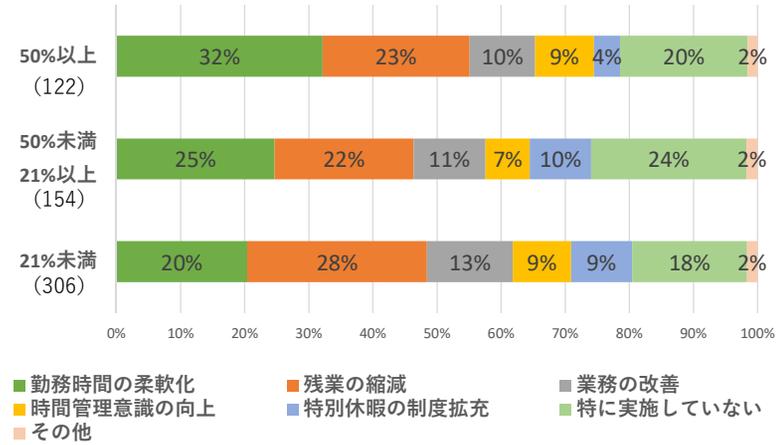
## 全体

回答した事業者数 582 (全体の95%)



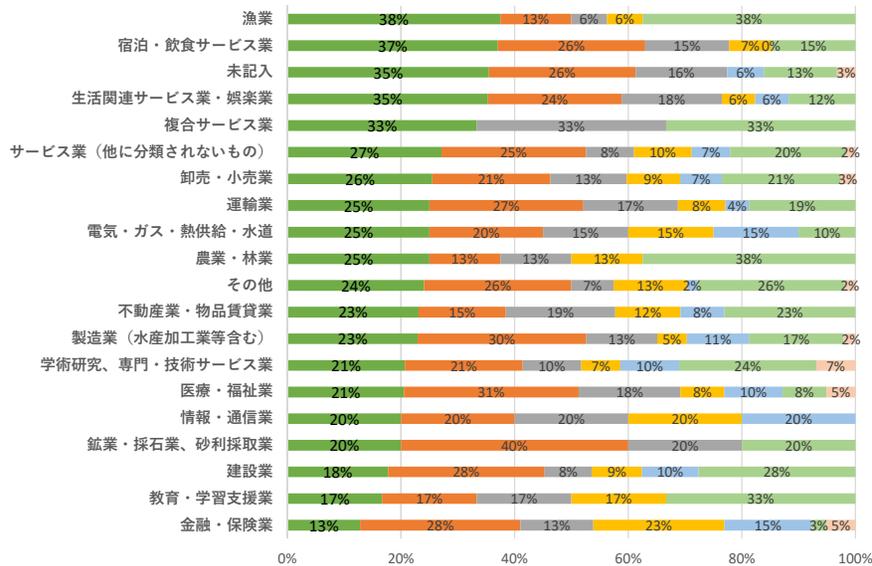
⇒「残業の縮減」と回答した割合が40%と最も高く、次に「勤務時間の柔軟化」と回答した割合が38%と高かった。  
「特に何もしていない」と回答した割合が31%と3番目に高かった。

## 女性管理職割合別

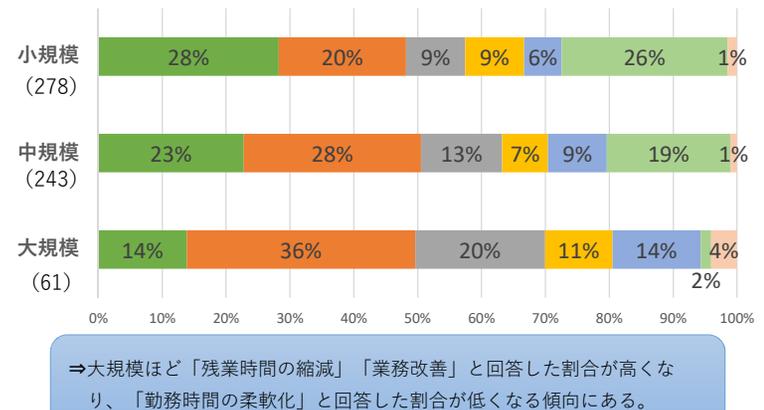


⇒女性管理職の割合が高いほど、「勤務時間の柔軟化」と回答した割合が高かった。

## 業種別



## 事業規模別



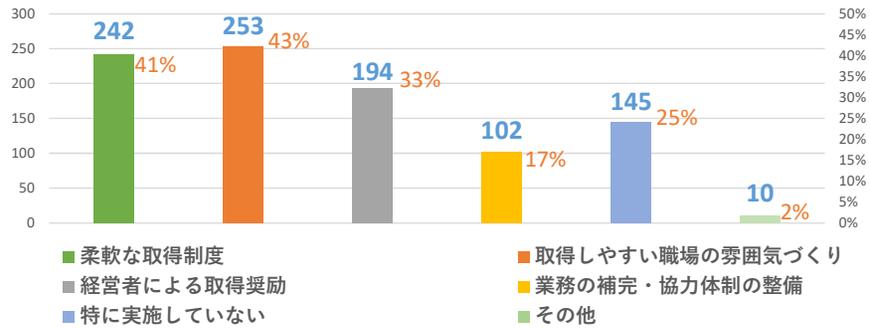
⇒大規模ほど「残業時間の縮減」「業務改善」と回答した割合が高くなり、「勤務時間の柔軟化」と回答した割合が低くなる傾向にある。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P9を参照

# 有給休暇の取得促進の取り組み (複数回答)

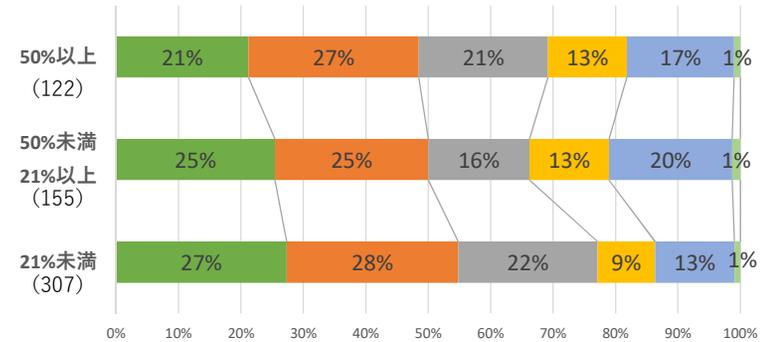
## 全体

回答した事業者数 584 (全体の95%)



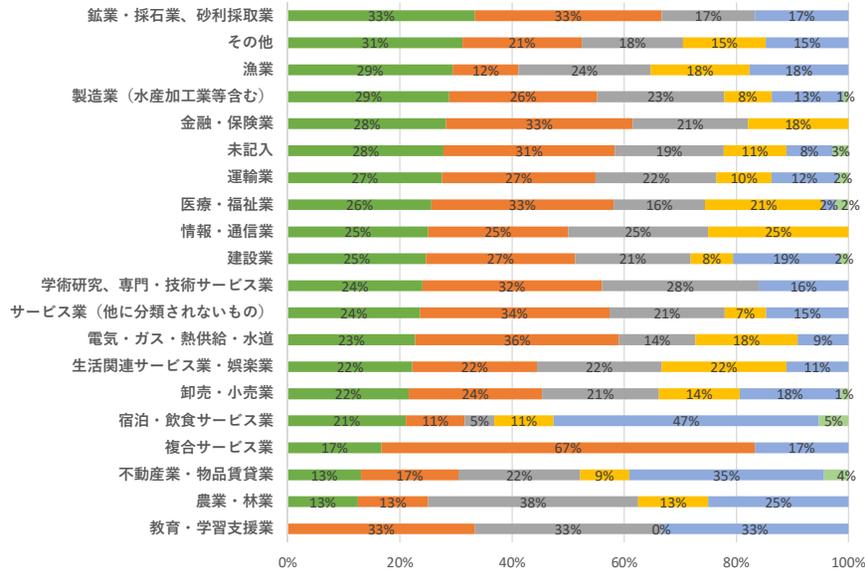
⇒「取得しやすい職場の雰囲気づくり」と回答した割合が43%と最も高く、次に「時間単位、半日単位など柔軟な取得制度」と回答した割合が41%と高かった。

## 女性管理職割合別

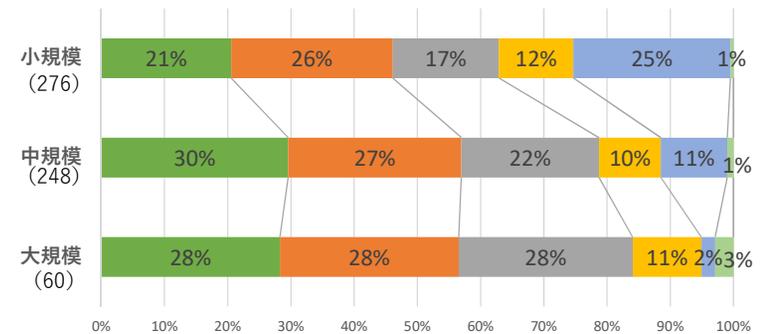


⇒特に違いは見られなかった。

## 業種別



## 事業規模別

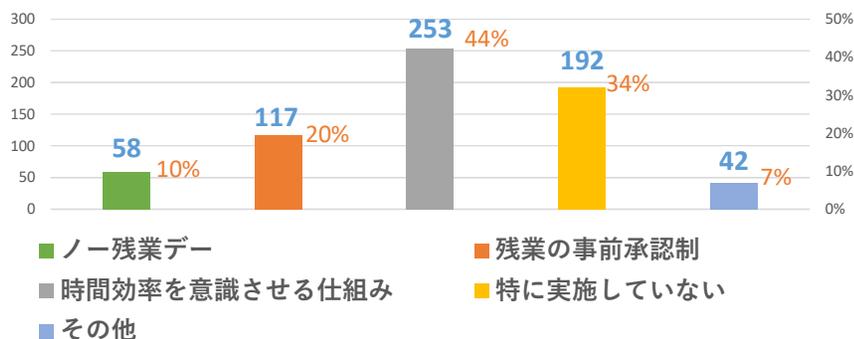


⇒大規模ほど「経営者による取得奨励」と回答した割合が高くなり、「特に実施していない」と回答した割合が低くなる傾向にある。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P10を参照

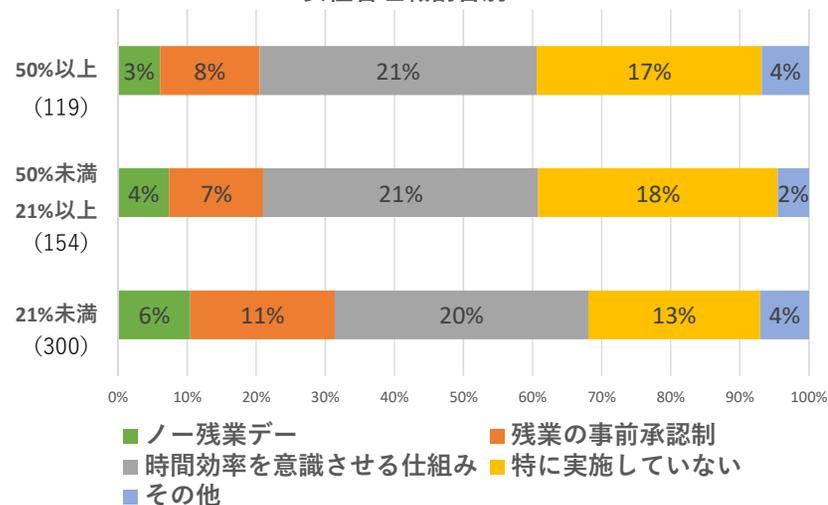
## 残業時間削減の取り組み（複数回答）

全体  
回答した事業者数 573（全体の93%）



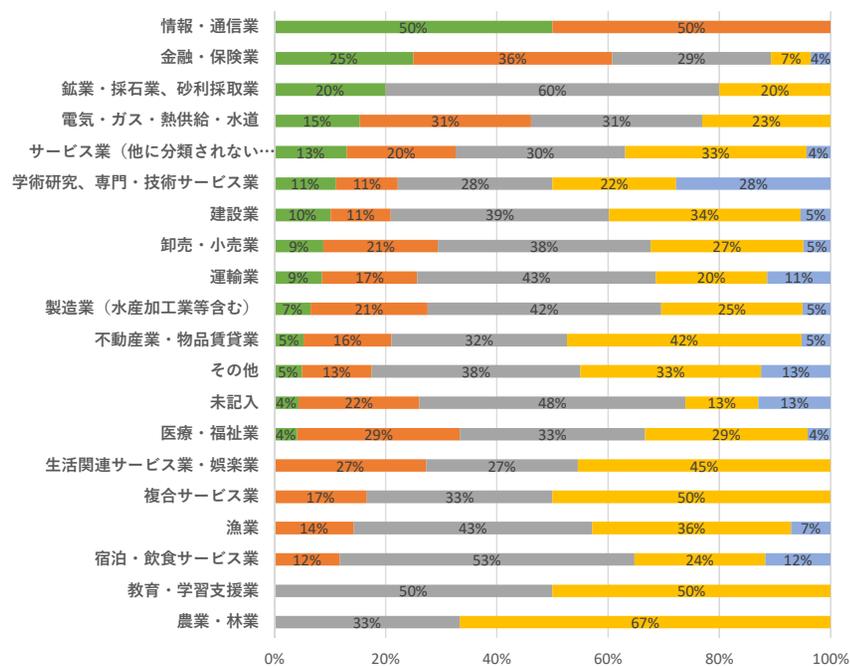
⇒「時間効率を意識させる仕組みづくり」と回答した割合が44%と最も高く、「特に実施していない」と回答した割合が34%と続いた。

女性管理職割合別

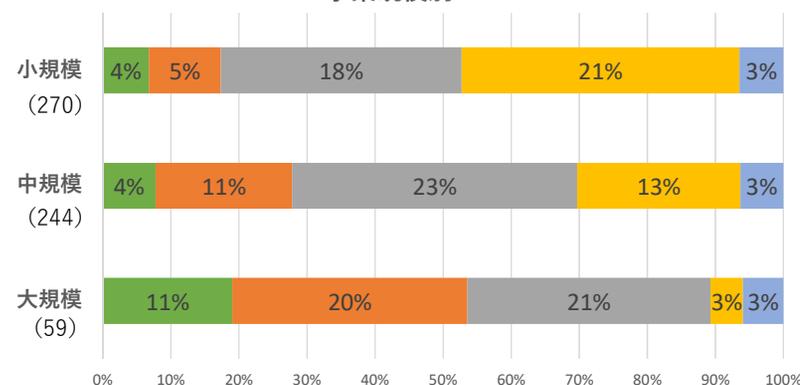


⇒特に大きな違いは見られなかった。

業種別



事業規模別



⇒小規模ほど「特に実施していない」と回答した割合が高かった。  
大規模ほど「残業の事前承認制」と回答した割合が高かった。

※「その他」と回答された事業者からの記述回答は別冊P11～P12を参照