

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（概要版）

令和元年8月から9月にかけて御協力いただきました
アンケートの結果がまとまりましたので、お知らせします。



令和2年3月

石巻市復興政策部地域協働課

○ 調査目的

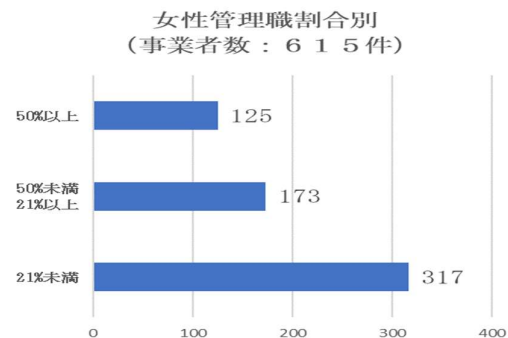
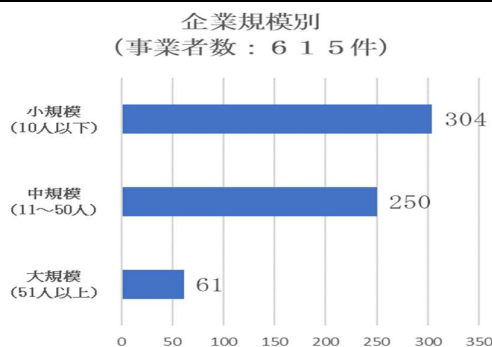
このアンケートは、石巻市内の事業所に御協力いただき、事業所内における女性の活躍を推進する上での課題や取り組みなどについてどのような現状にあるか把握させていただくために実施したものです。

○ 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 — 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。

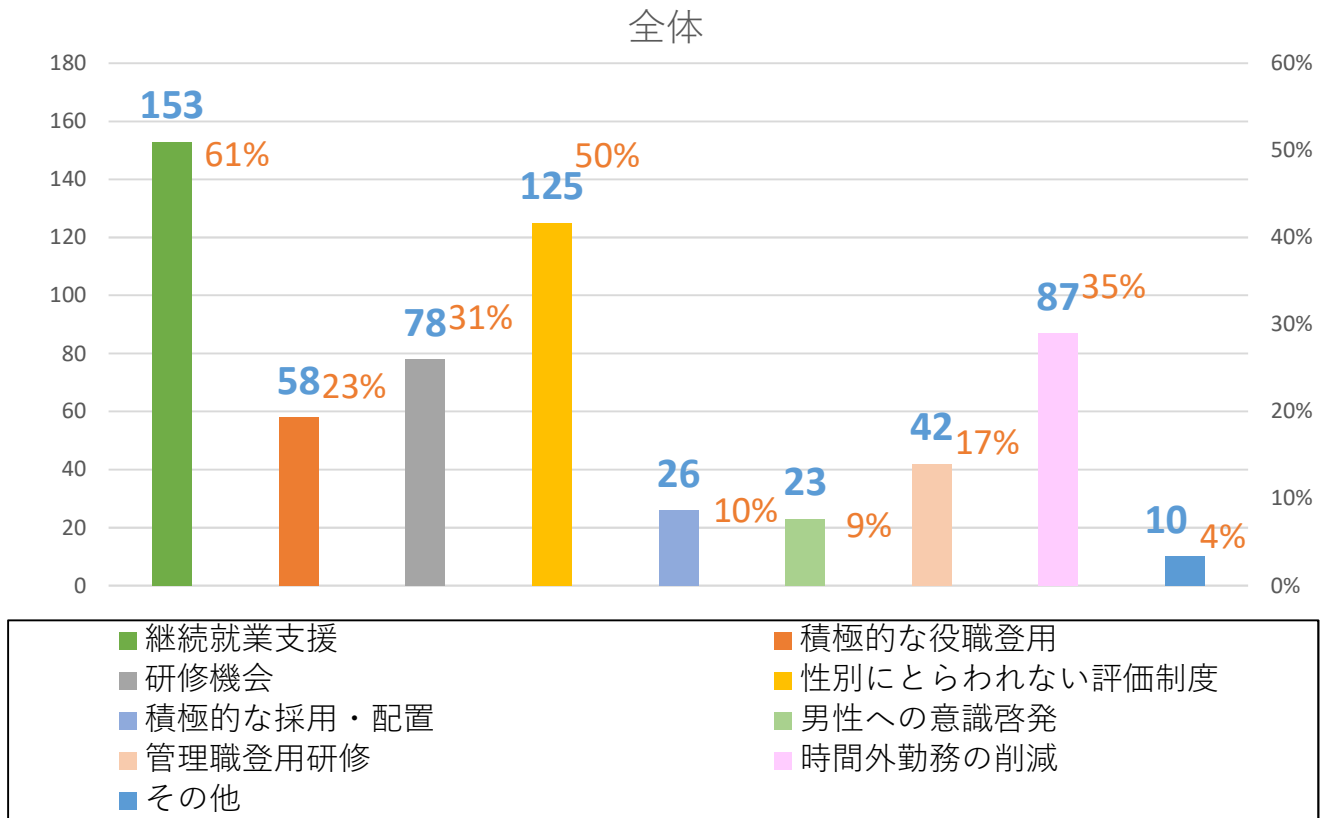
他事業所がどのような取組を行っているかを知り、各事業所で反映していただければ幸いです。

○ 調査結果の見方

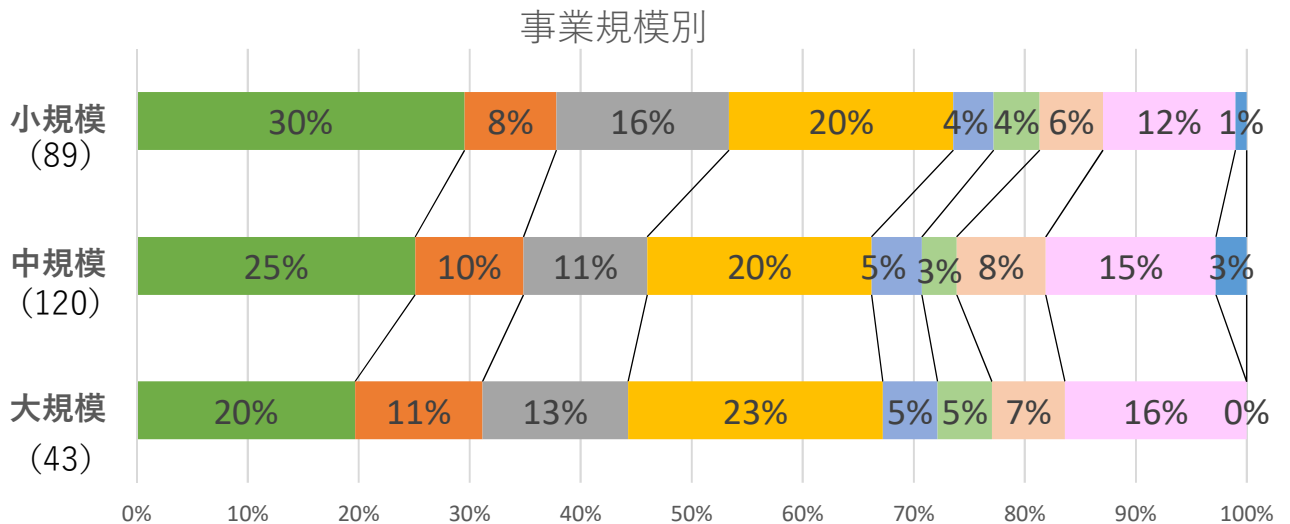
- ・この概要版は、質問項目の中から抜粋して作成しています。
- ・業種については、複数回答があったものはそれぞれの業種の回答として集計しています。このため、複数回答を含め業種の総数は650件となっています。
- ・設問によって未回答のものがあつたため、合計数が設問ごとに異なるものもあります。
- ・回答の構成比は百分率で表し、小数点以下を四捨五入して算出しています。したがって、回答比率の合計が100%にならない場合があります。
- ・調査票における設問及び選択肢の語句等を一部簡略化している場合があります。
- ・女性管理職割合別とは、事業所内における全管理職数（男性+女性）のうちの女性管理職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

女性の活躍推進を行っている事業所の取組内容

「取り組んでいる」と回答した事業者数 252（全体の 41%）【複数回答】



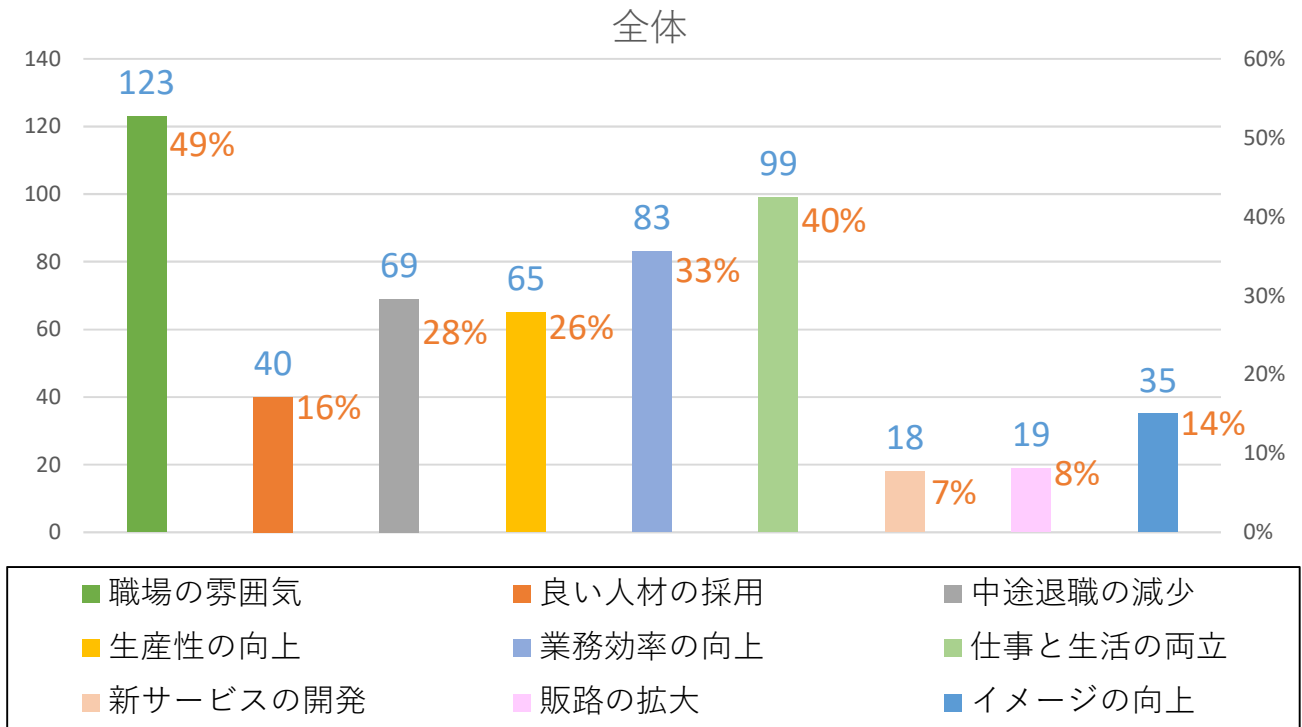
・「継続就業を目的とした支援」と回答した割合が61%と最も高く、次に「性別にとらわれない評価制度」と回答した割合が50%と高かった。



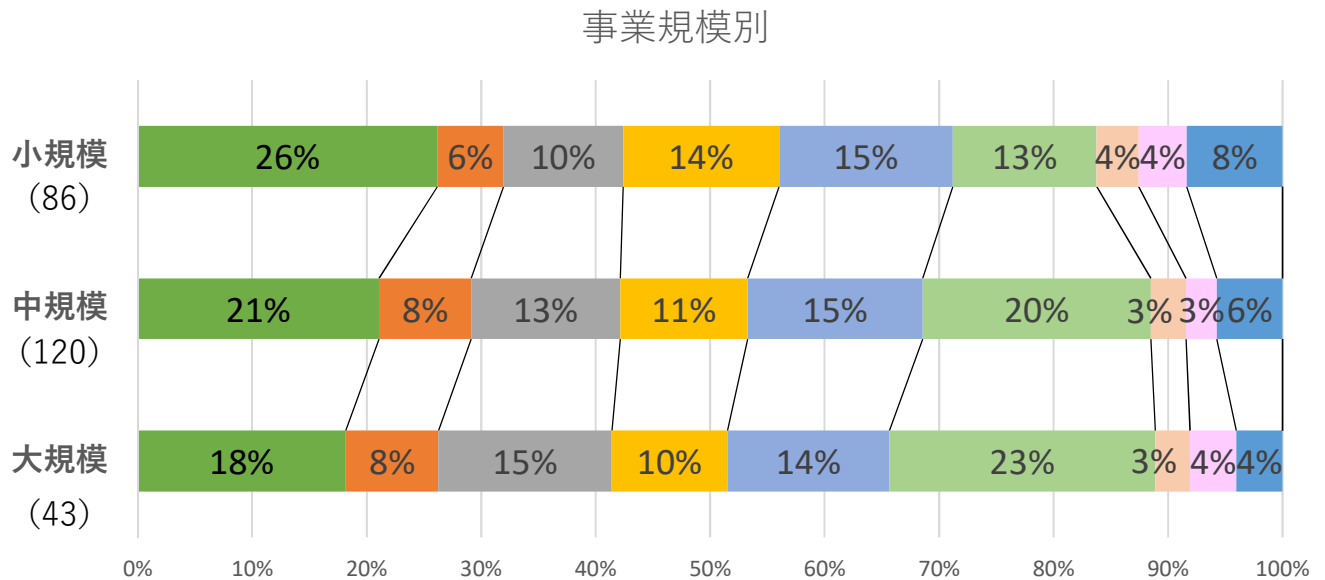
・大規模ほど「積極的に女性を役員に登用する」や「性別にとらわれない評価制度」、「時間外勤務の削減」の割合が高かった。
 ・小規模では「継続就業を目的とした支援」や「研修機会」と回答した割合が高かった。

女性活躍推進の取り組みの効果

「取り組みの効果があった」と回答した事業者数 249（全体の40%） 【複数回答】



- ・「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。

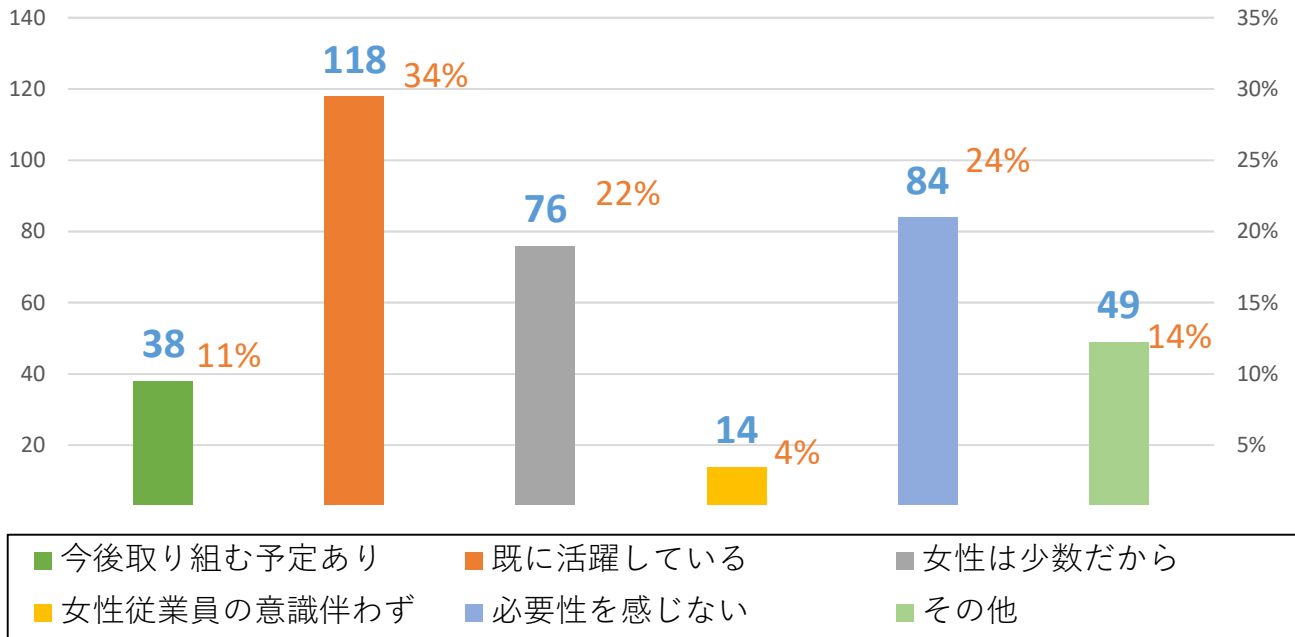


- ・小規模ほど「職場の雰囲気が良くなり活気が出た」と回答した割合が高かった。
- ・大規模ほど「仕事と生活を両立する従業員が増えた」と回答した割合が高かった。

女性の活躍推進を行っていない事業所の理由

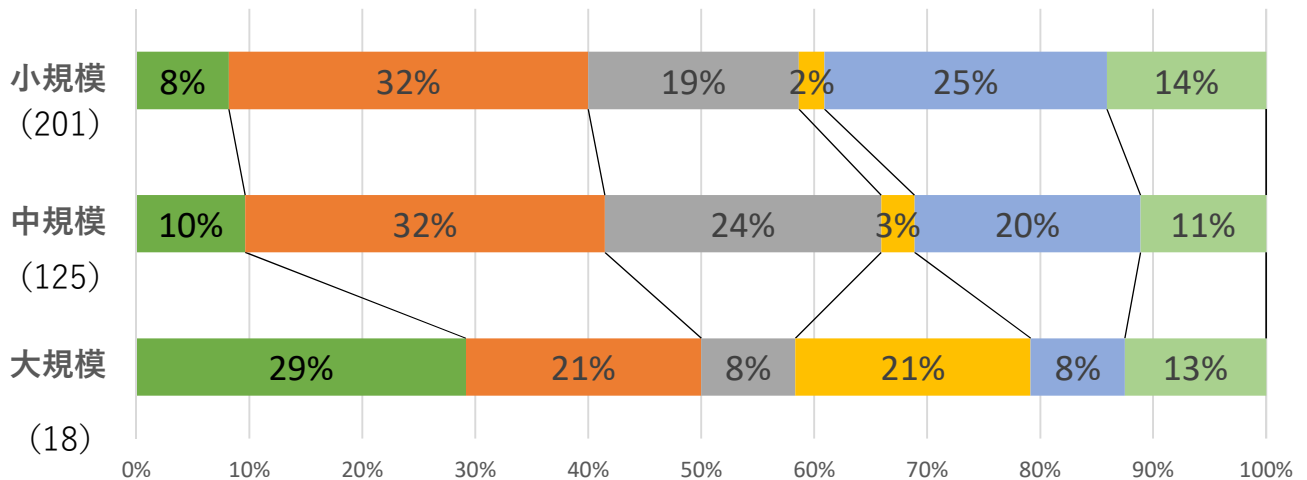
「取り組んでいない」と回答した事業者数 344（全体の 56%）【複数回答】

全体



- ・「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。

事業規模別

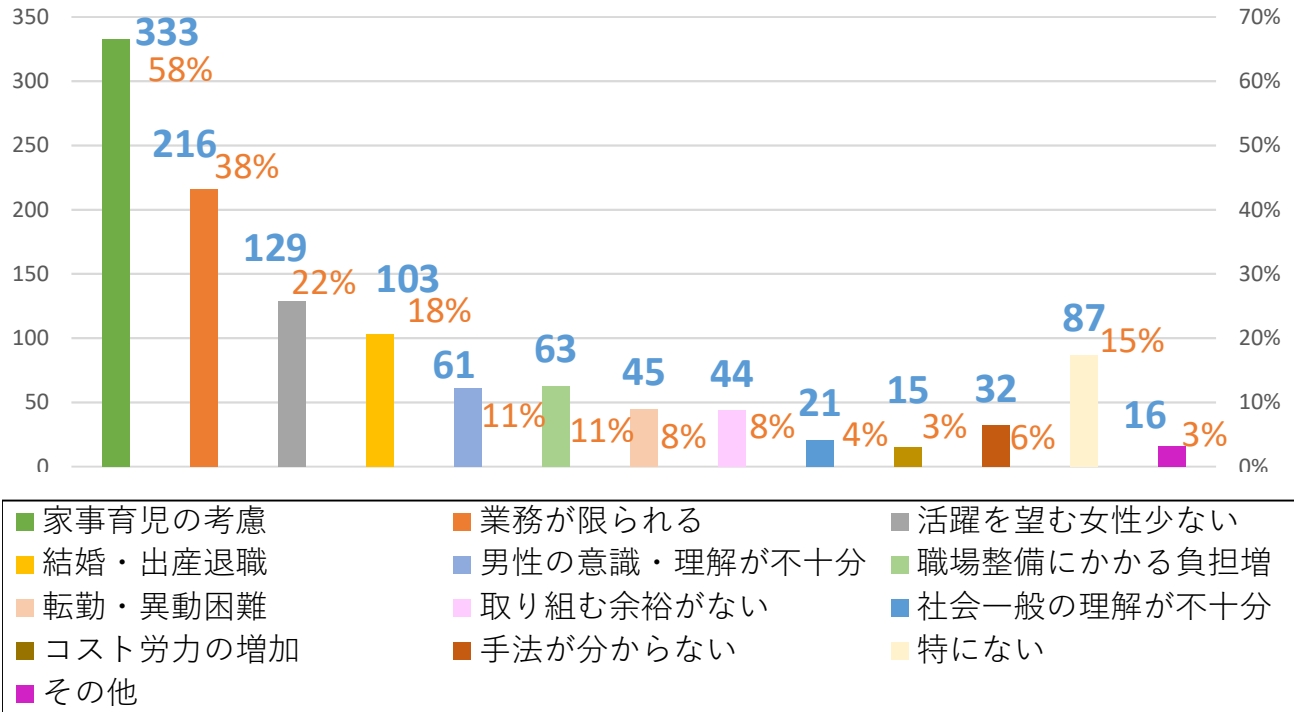


- ・大規模ほど「今後取り組む予定あり」と「女性従業員の意識が伴わない」と回答した割合が高かった。
- ・小規模、中規模では「既に活躍している」の割合も高いが、「女性は少数だから」や「必要性を感じない」と回答した割合も大規模に比べると高かった。

女性の活躍を推進するうえでの課題

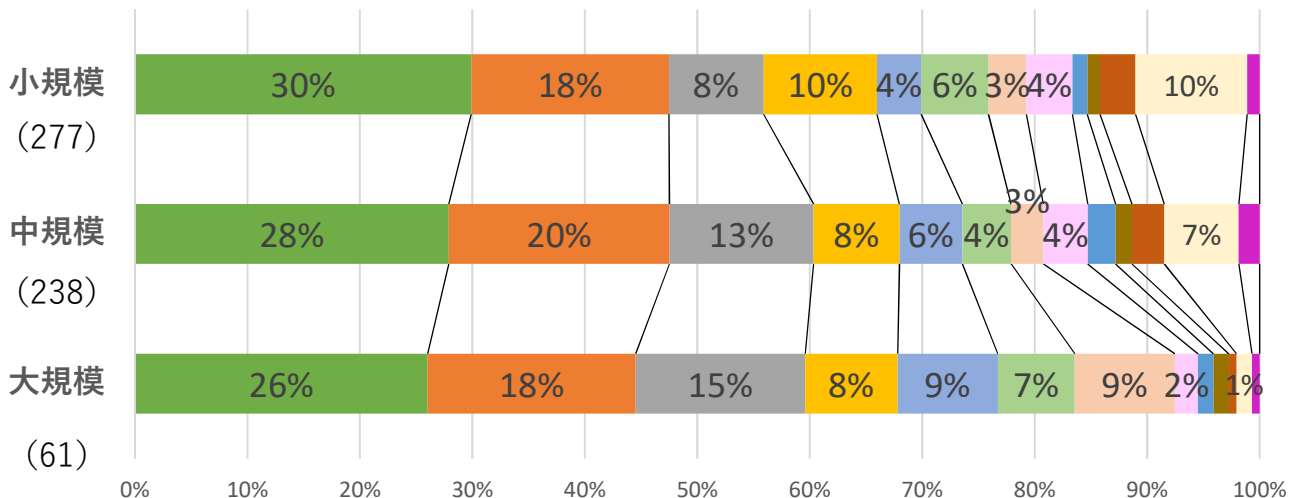
「問題点がある」と回答した事業者 576 (全体の94%) 【複数回答】

全体



・「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、次に「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。

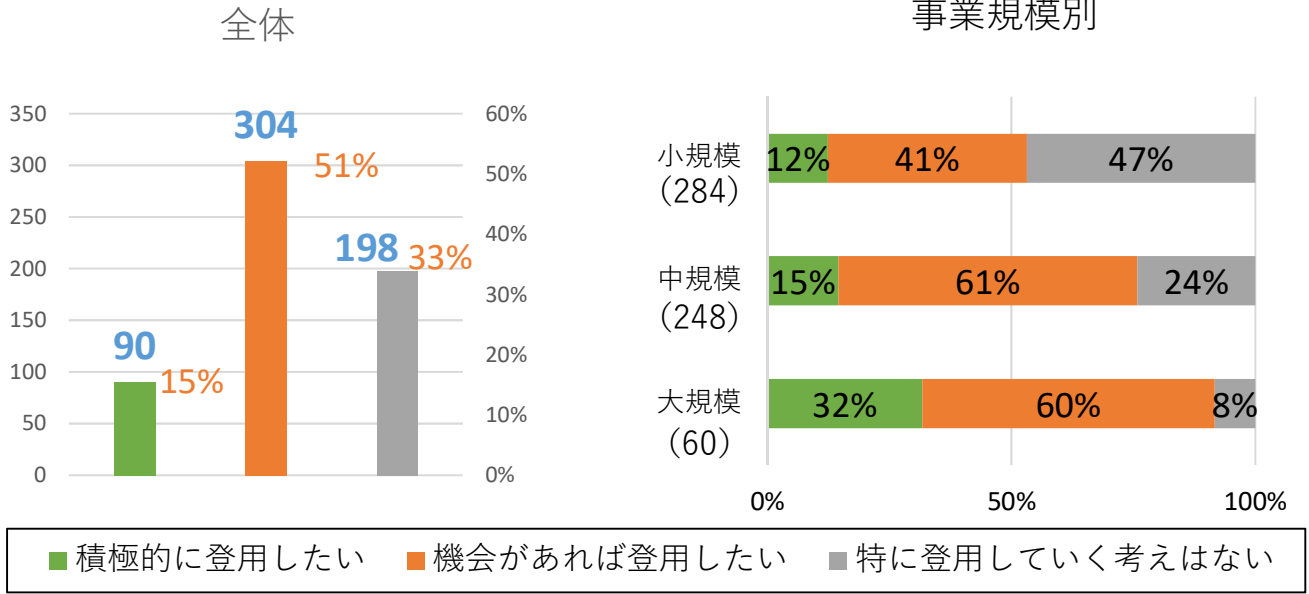
事業規模別



・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」と回答した割合も高かった。

女性管理職のこれからの登用

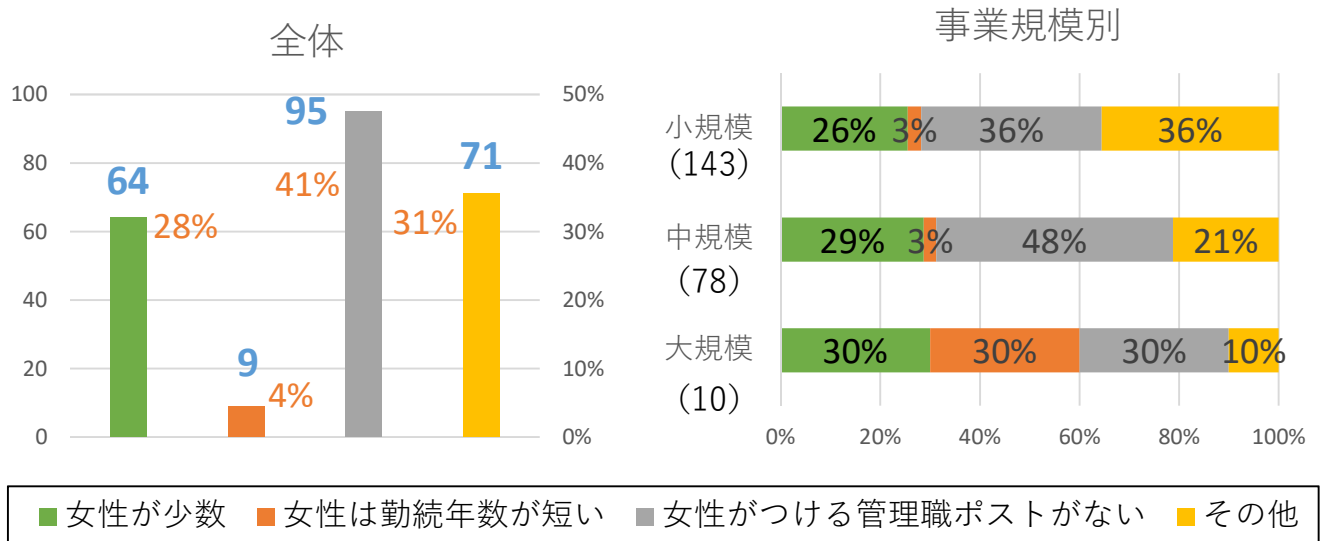
回答した事業者数 592 (全体の96%)



- ・「積極的に登用したい」「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。
- ・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

回答した事業者数 231 (全体の38%)

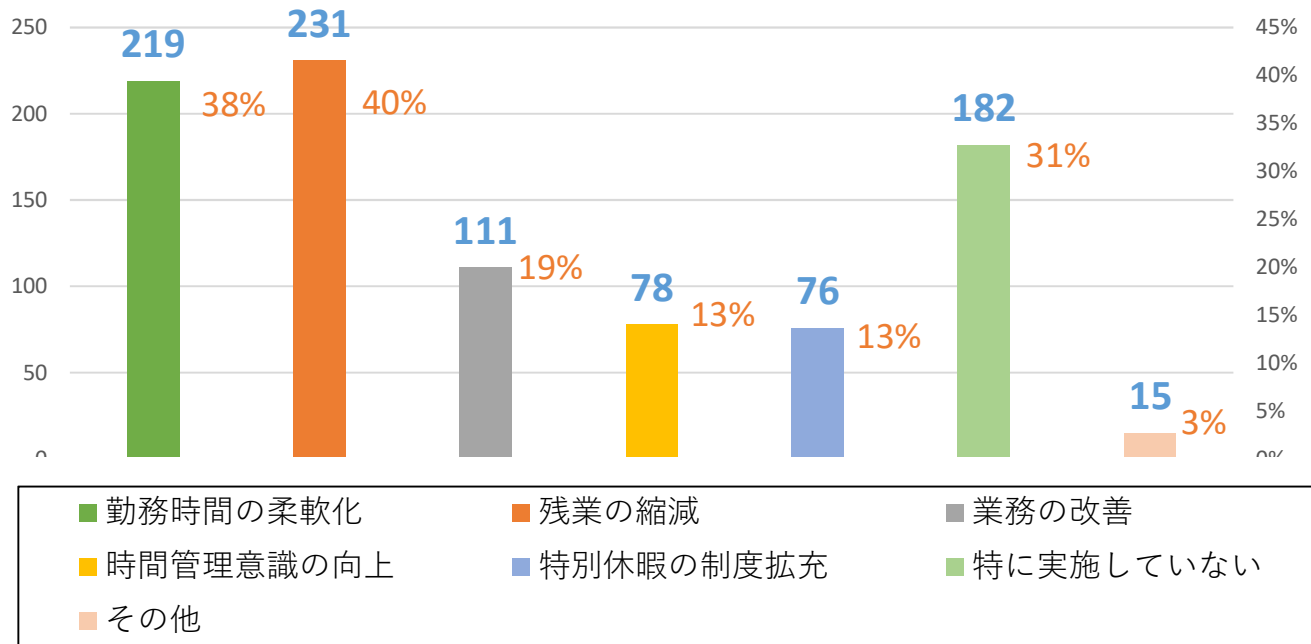


- ・規模に関わらず「女性が少数」や「女性がつける管理職ポストがない」と回答した割合が高かった。
- ・大規模ではさらに「女性は勤続年数が短い」と回答した割合も小中規模に比べ高かった。
- ・「その他」では、「労働環境が女性に適していない」や「事業所が小規模」とした回答が多く見られた。

ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組み

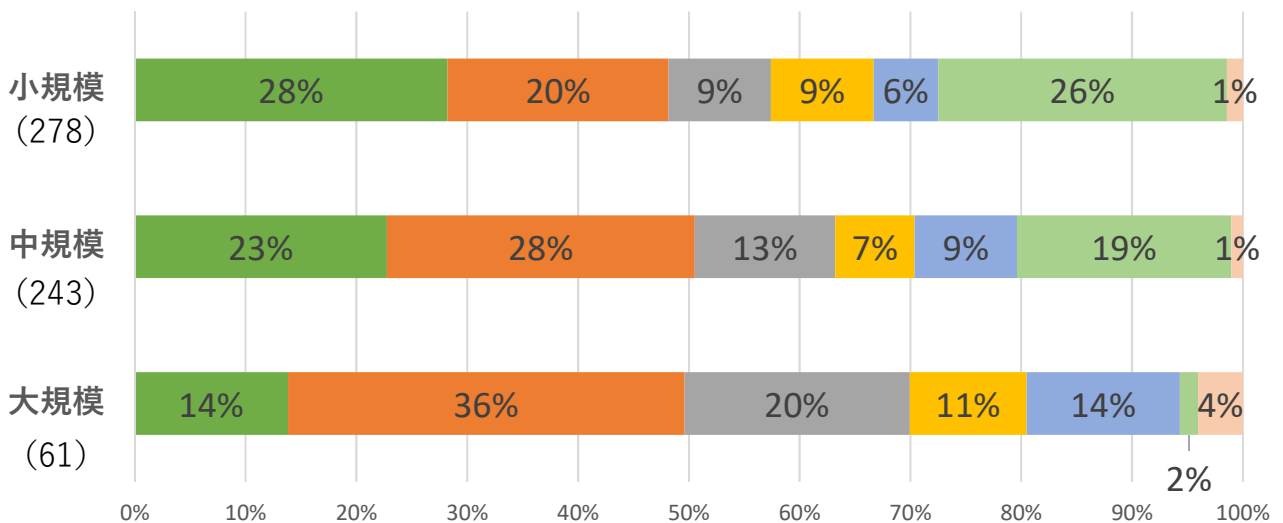
「取り組みをしている」と回答した事業者582（全体の95%）【複数回答】

全体



- ・「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。

事業規模別

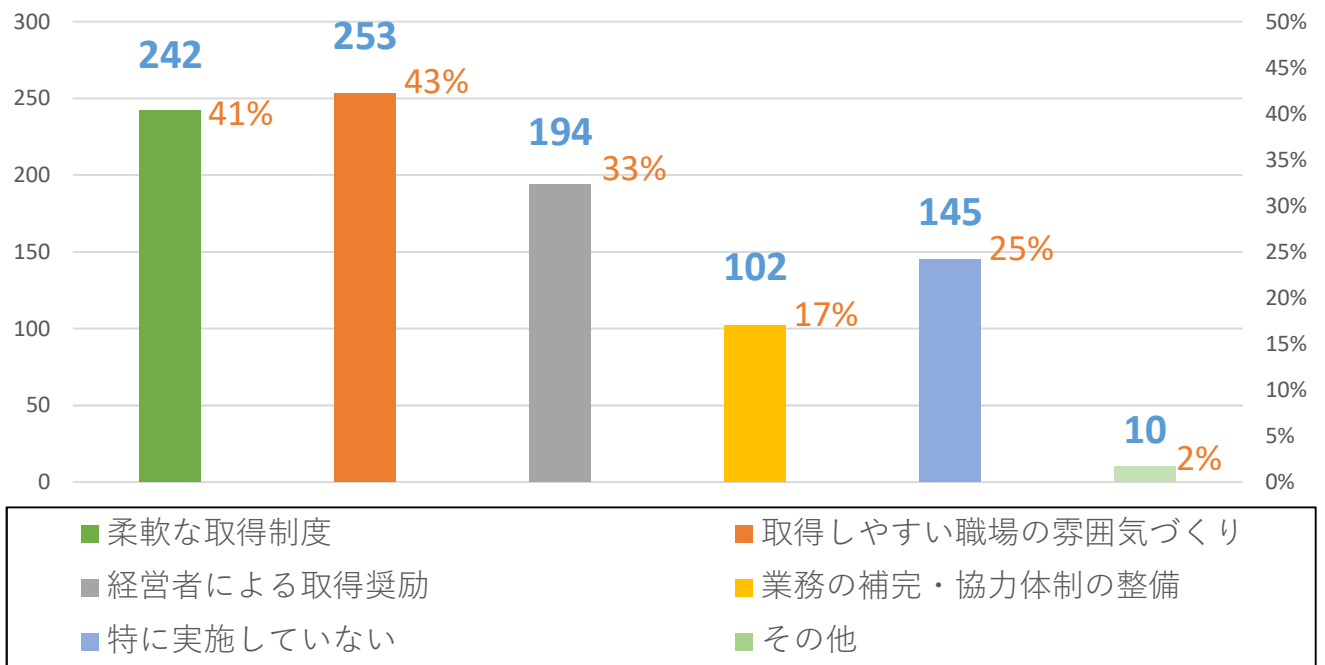


- ・大規模ほど「残業の縮減」「業務の改善」と回答した割合が高くなり、「勤務時間の柔軟化」と回答した割合が低くなる傾向にある。

有給休暇の取得促進の取り組み

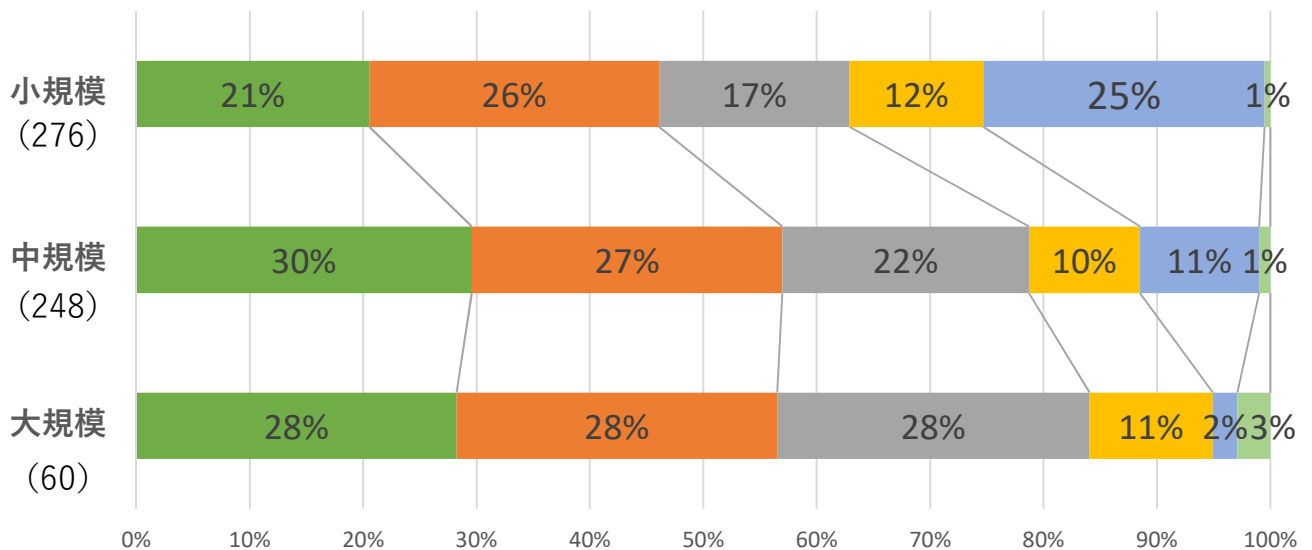
「取り組みをしている」と回答した事業者584（全体の95%）【複数回答】

全体



・「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。

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。

記述回答（一部を抜粋して記載しています）

女性の活躍推進を行っている事業所の取組内容

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
建設業	中規模	0%	時間差出勤
製造業	小規模	-	特に女性の場合プライベートと仕事の充実を重視するため、休日を月2, 3日土日、祝日を休めるようにした。
卸売・小売り	中規模	0%	子供の学校行事がある人を優先して休みにする。
無回答	中規模	25%	テレワークの導入

女性の活躍推進を行っていない事業所の理由

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
建設業	中規模	0%	女性従業員がいない。
建設業	中規模	0%	建設業のため、採用面接に女性が来ない。
製造業	小規模	0%	女性うんぬんより仕事量の問題
卸売・小売り	中規模	33%	本人の希望で普通勤務ができない。
学術研究・専門・技術サービス	小規模	0%	重労働なので
無回答	中規模	-	取組しないというよりは環境が整っていないため、取りくめない。

女性の活躍を推進するうえでの課題

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
無回答	中規模	50%	両立しながら仕事を継続するためのサポート。他の社員からの理解
医療・福祉	小規模	50%	主に家庭での理解が不十分。すべて女性・母親におしつけている。
宿泊・飲食サービス	中規模	50%	募集しても応募がない。

女性管理職を「特に増やしていく考えがない」と回答した理由

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
漁業	小規模	25%	労働環境が女性に適していない。
建設業	中規模	0%	女性従業員がいないから。
建設業	中規模	0%	特に男女を区別する考えはないが、業種が業種だけに、あえて女性を積極的に登用するメリット（デメリット、課題と比較して）を感じない。
建設業	小規模	50%	肉体労働者が欲しいから。
製造業	小規模	50%	男女に関わらず本人次第
インフラ	中規模	0%	総合職がいない。
卸売・小売り	小規模	50%	男性のほうが力仕事など適している。
不動産・物品賃貸	小規模	25%	事業が小規模だから。
学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	男女の別なく特定の有資格者以外が就ける管理職ポストがない。
建設業	中規模	50%	考えたことがないから
サービス	小規模	0%	"力"作業故に女性では身がもたない。管理職でも現場に出る。

ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
卸売・小売り	大規模	14%	計画有給（年5日間）
無回答	中規模	50%	テレワーク制の導入
サービス	大規模	-	プラチナホリデー（9連休以上）年1回取得推奨
学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	意識改革（特に年配社員）
医療・福祉	中規模	67%	有給休暇は捨てることなく使い切る。

記述回答（一部を抜粋して掲載しています）

有給休暇の取得促進の取り組み

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
製造業	小規模	-	休暇取得の向上のため、経営者による業務負担
卸売・小売り	大規模	14%	計画有給休暇の設定（休日カレンダーに組込）
運輸業	大規模	10%	官公庁主導による業界構造改革

女性活躍の推進について効果的と思われる取り組み

業種	規模	女性管理職割合	記述内容
農業、林業	小規模	40%	岩手県一関市の(有)かさい農産に視察に行ってきました。その会社では子育て世代を取り入れて、時間などその人が働ける作業時間を入れたり、子供の体調にあった休みを取り入れやすくし周りの人達のフォローが大切で、会社ぐるみで助け合う事の大切さを共有する事。
建設業	小規模	50%	職に対する考え方が変化していると思う。働く事の意味や働くと言う事そのものがただ1日過ごすことになって自分にホコリ等ない人が多くなって、ただ時間つぶしみたいになっている様子で人のあつかい方がむずかしくなっている。力仕事や、ホコリ仕事他、時間はピンキリすぐやめ片づけもなく帰る。片づけの時間は残業ではないと思うが、金は多く仕事は少し早く帰りたいそんな人が多くなりすぎたと思う。
建設業	中規模	33%	事業所のみ取り組みというより、国をあげての取り組みが必要と思う。最終的に女性のみというより、男女共に、働く事への意識改革が必要（幼年時より学習させるべき）特に女性は、意識改革が必要であると思われる。
建設業	中規模	0%	働き手の女性自身の向上力が重要であり（知識・判断・責任）、自身がどのレベルでの活躍をもとめているかshだいではと思います。
建設業	小規模	50%	男・女の賃金体系を同じにする。
製造業	中規模	0%	勤務時間の柔軟や育休を取りやすくする職場作り、子どもを預けられる保育園などの充実をしていけばいいと思います。
製造業	中規模	50%	産休、育休に加え、復帰後の（特に就学前の子の病気による）急な休みが必要になった際に気兼ねなく休める体制。会社全体でサポート雰囲気作り。
製造業	小規模	33%	女性は人数が多くなると派閥を作りやすく思われるので、経営者はその間を緩和できるような取組が必要と思われます。加えて育児や介護によく時間を考慮してあげることが必要だと思います。
卸売・小売り	中規模	0%	各部内のチーフは半分が女性なのでチーフ以上を集めて月一回マネージャー会議を開催して女性の意見を取り入れている。
学術研究・専門・技術サービス	中規模	0%	女性が現代社会で働くためには、家族の理解、協力が必須。働き方は多様であるべきとの認識を社内を広め、家庭での男性の役割について考えていただくきっかけ作りをしている。
医療・福祉	中規模	67%	産休育休も「お互いさま」という雰囲気が休みやすい環境になっている。職場復帰後も子どもの体調不良などで休むことも多いので、周りのバックアップも必要。そういった環境でなければ、制度として整備されていても仕事を続けるのはキツイ。男性の意識改革をお願いしたい。
サービス	中規模	100%	男女の意識を感じさせない組織が望ましい。
サービス	小規模	-	きびしい経営状況の中、学校行事やお子様の体調不良などで休んだり、早退や遅刻などが多々あります。上記のように困っている面がある反面女性ならではの柔らかい接客やユーザー目線での提案や考え方などメリットも多々あります。このようなことから職場の雰囲気、働きやすさなどに気を配り、多に良い点を仕事に反映できるようにいろいろと取り組んでいます。

○ 御協力いただきありがとうございました。

石巻市では、いただいた貴重な御意見を参考にしながら、女性活躍推進に取り組んでまいります。女性がより働きやすく、能力を発揮できる職場環境であるためには、働く場を提供する事業所の皆様の御理解は欠くことができないものです。どうぞ市と一緒に取組を進めていただきますよう、今後ともよろしく願いいたします。

○ 調査結果を公表しています。

今回の「女性活躍推進に関する事業者アンケート」の詳しい調査結果を公表しています。石巻市のホームページで御覧になれますので、御活用ください。

[お問い合わせ先]

石巻市復興政策部地域協働課

TEL：0225-95-1111