

令和 2 年度 男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査 結果報告書【概要版】

令和 3 年（2021 年）3 月 熊本市

I 調査概要

1. 調査の目的

市内の事業所における女性の登用状況、活用状況、育児・介護休業制度の整備とその利用状況等の実態を調査し、男女共同参画社会実現に向けた取り組みの基礎資料とし、また当該調査の結果を情報提供することにより、各事業所における女性の活躍を推進することを目的とする。

2. 調査対象

市内に事業所を置く従業者規模 5 人以上の事業所 1,200 社

3. 標本の抽出方法

事業所母集団データベース（平成 30 年次フレーム）を母集団とし、3 つの事業所規模（従業者：5 人以上 30 人未満、30 人以上 100 人未満、100 人以上）別に層化無作為により、1,200 事業所を抽出。

4. 調査基準日

令和 2 年 11 月 1 日現在（ただし、一部項目については平成 31 年 4 月 1 日～令和元年 12 月 31 日まで）の状況

5. 調査実施期間

令和 2 年 11 月 5 日～令和 2 年 12 月 1 日

6. 調査方法

調査票を対象事業所に郵送し、事業所にて回答事項記入後、男女共同参画課へ返送する方法。または、調査票別紙に記載された URL または QR コードから Web 上で回答。

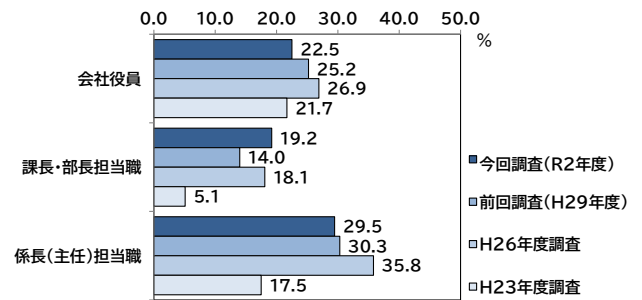
7. 調査回答結果

調査対象事業所	-----	1,113 事業所
郵送での有効回答数	-----	259 票
インターネットでの有効回答数	-----	110 票
回答事業所数	-----	369 事業所
回収率	-----	33.2%

II 調査結果の概要

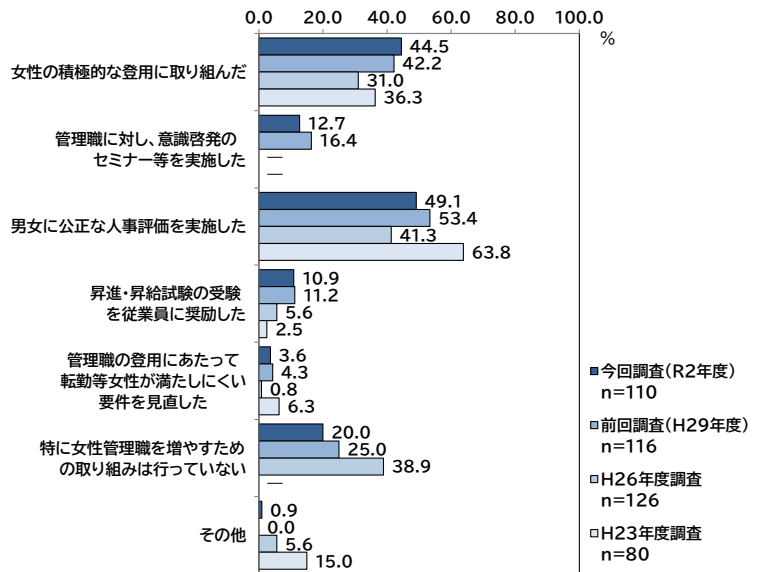
①管理職に占める女性の割合

- 各役職別の『管理職に占める女性の割合』をみると、「係長（主任）相当職」が29.5%と最も高く、次いで「会社役員」が22.5%、「課長・部長相当職」が19.2%と続く。時系列でみると、「係長（主任）相当職」と「会社役員」は微減しているが、「課長・部長相当職」は5.2ポイント増加している（グラフ①参照）。



②女性管理職を増やす取り組み

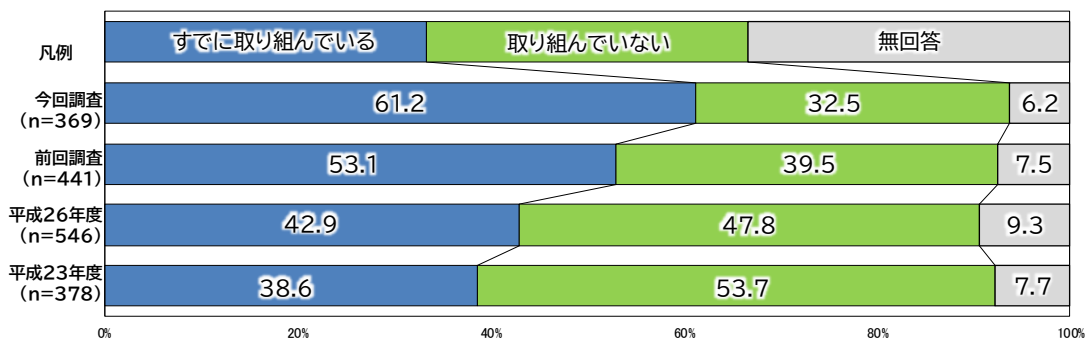
- 『女性管理職を増やす取り組み』をみると、「男女に公平な人事評価を実施した」割合が49.1%と最も高く、次いで「女性の積極的な登用に取り組んだ」割合が44.5%となっている。一方で、「特に女性管理職を増やすための取り組みは行っていない」割合は20.0%となっている。時系列でみると、「特に女性管理職を増やすための取り組みは行っていない」と回答した事業所は、前回から5.0ポイント、前々回から18.9ポイント減少している（グラフ②参照）。



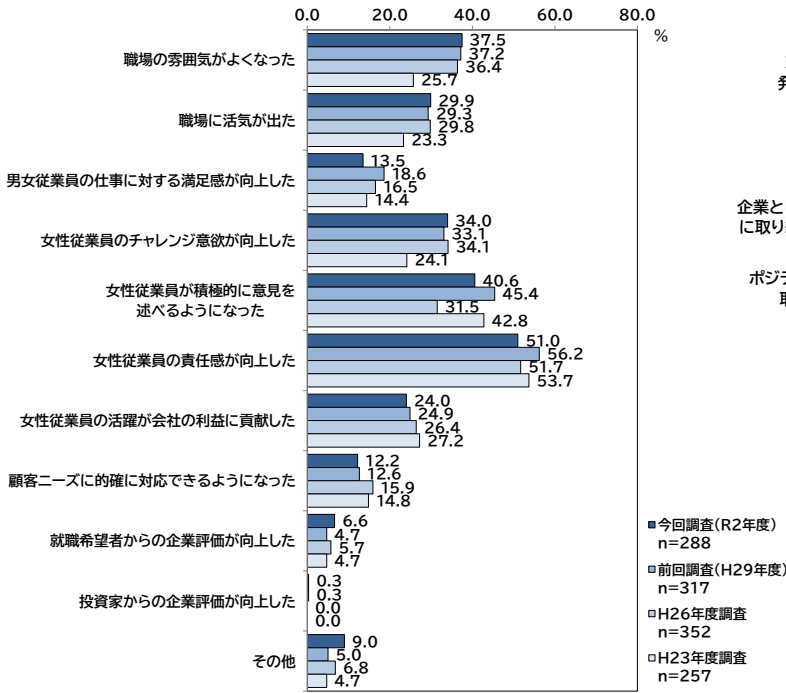
◆ポジティブ・アクションについての取り組みと効果

- 『女性の採用拡大』をみると、「すでに取り組んでいる」割合が61.2%であり、前回から8.1ポイント、前々回から18.3ポイント増加している。一方、「取り組んでいない」割合は32.5%であり前回から7.0ポイント、前々回から15.3ポイント減少している（グラフ③参照）。
- 『ポジティブ・アクションに取り組んだ効果』をみると、「女性従業員の責任感が向上した」割合が51.0%と最も高く、次いで「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」割合40.6%、「職場の雰囲気が悪くなった」割合が37.5%、「女性従業員のチャレンジ意欲が向上した」割合が34.0%となっており、前回、前々回とほぼ同様の回答傾向を示している（グラフ④参照）。
- 『ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由』をみると、「現状で既に女性が能力を発揮できている環境にある」割合が55.6%（前回53.3%）と最も高い。次いで「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」割合が13.6%（前回24.8%）となっているが、前回から11.2ポイント減少している。これに、「ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない」割合の12.3%（前回9.5%）、「企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない」割合の12.3%（前回11.4%）が続いている（グラフ⑤参照）。

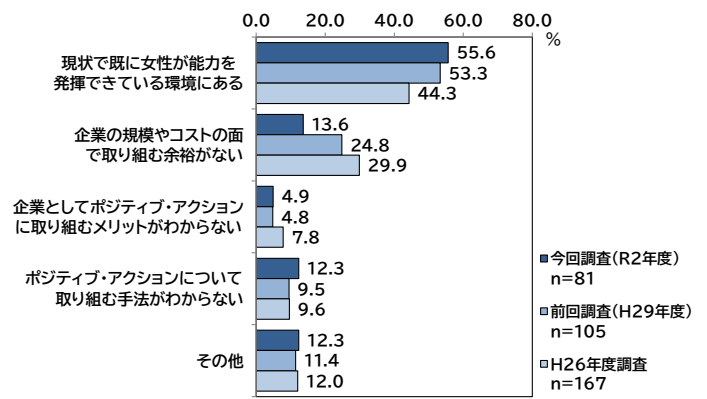
③女性の採用拡大



④ ポジティブ・アクションに取り組んだ効果



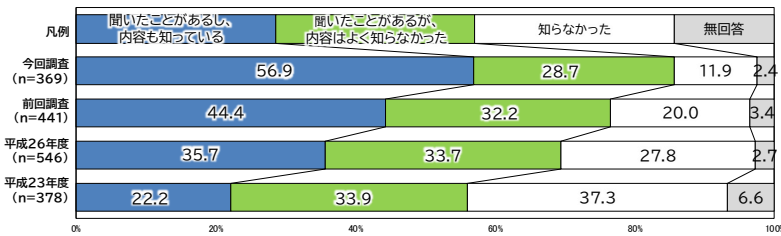
⑤ ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



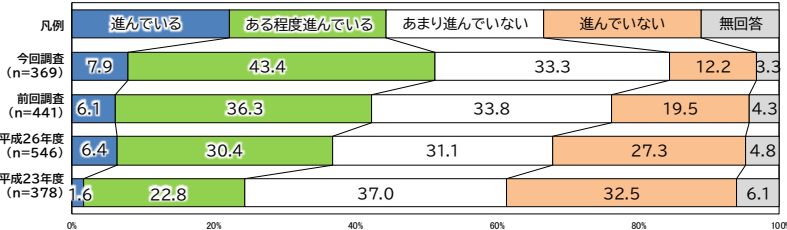
◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

- 『ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知』をみると、「聞いたことがあるし、内容も知っている」割合が56.9%であり、前回から12.5ポイント、前々回から21.2ポイント増加している。一方、「聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった」と「知らなかった」を合わせた割合は40.6%で、前回から11.6ポイント、前々回から20.9ポイント減少している（グラフ⑥参照）。
- 『事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組』をみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた割合は51.3%であり、前回から8.9ポイント、前々回から14.5ポイント増加している。一方、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた割合は45.5%であり、前回から7.8ポイント前々回から12.9ポイント減少している（グラフ⑦参照）。
- 『ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット』をみると、「優秀な人材が辞めないですむ」割合が73.0%と最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上する」割合が65.6%、「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる」割合が43.4%、「優秀な人材を採用することができる」割合が35.4%となっている。前回と比較すると、「従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」が9.4ポイント減少し、「従業員の労働意欲が向上する」が14.3ポイント増加している。（グラフ⑧参照）。

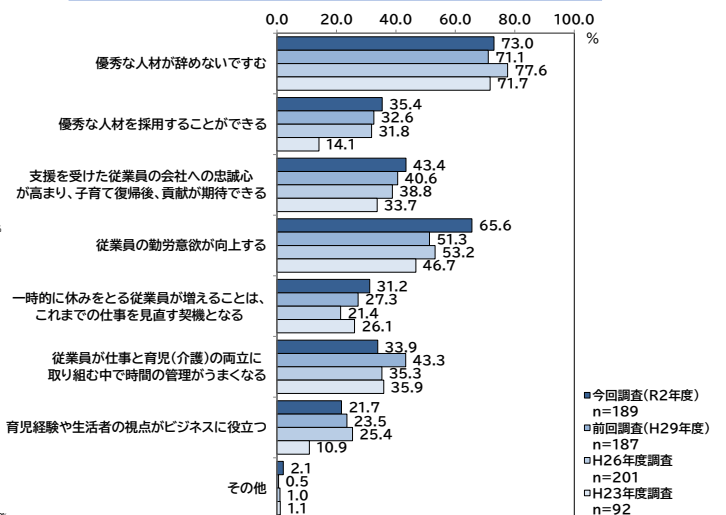
⑥ ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知



⑦ 事業所

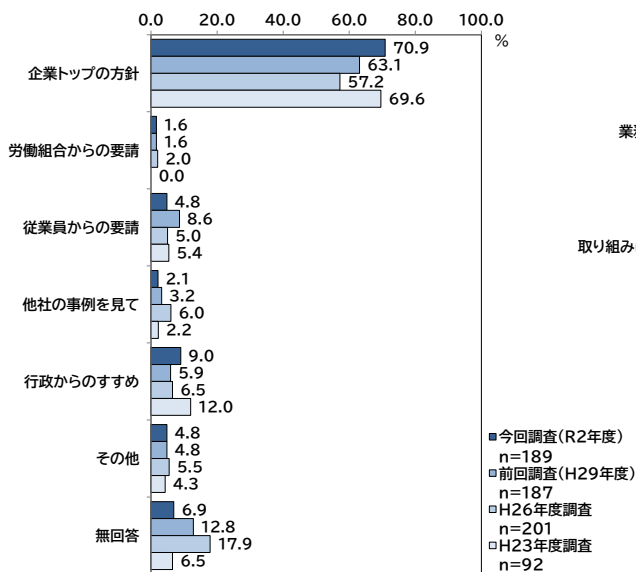


⑧ ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット

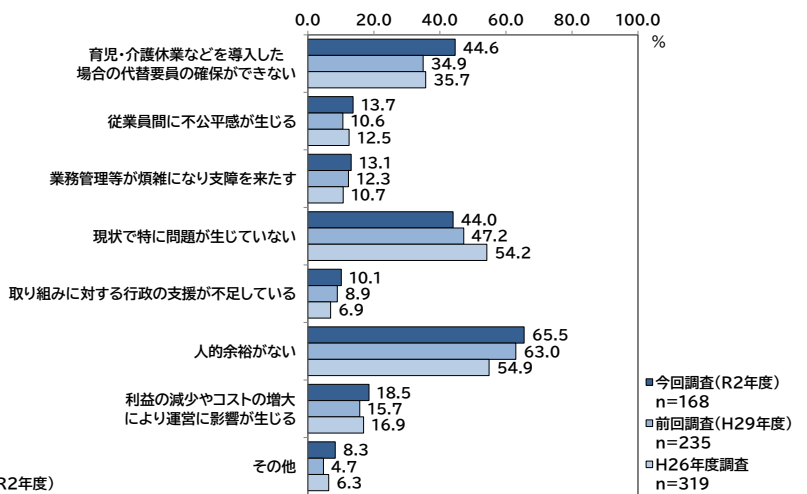


- 『ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけ』をみると、「企業トップの方針」割合が70.9%と最も高く、前回、前々回と同様にこの選択肢のみで50~70%台を占めている（グラフ⑨参照）。
- 『事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組が（あまり）進んでいない理由』をみると、「人的余裕がない」割合が65.5%（前回63.0%）と最も高く、次いで「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない」割合が44.6%（前回34.9%）、「現状で特に問題が生じていない」割合が44.0%（前回47.2%）となっている。時系列でみると、「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない」割合は前回から9.7ポイント、前々回から8.9ポイント増加している（グラフ⑩参照）。
- 『ワーク・ライフ・バランスを推進する上で市に望むこと』をみると、「保育施設や介護支援等サービスの充実」割合が47.7%と最も高く、次いで「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」割合35.5%、「取組企業・団体に対する奨励金・助成金等の支給」割合が34.1%となっており、前回、前々回とほぼ同様の回答傾向を示している（グラフ⑪参照）。

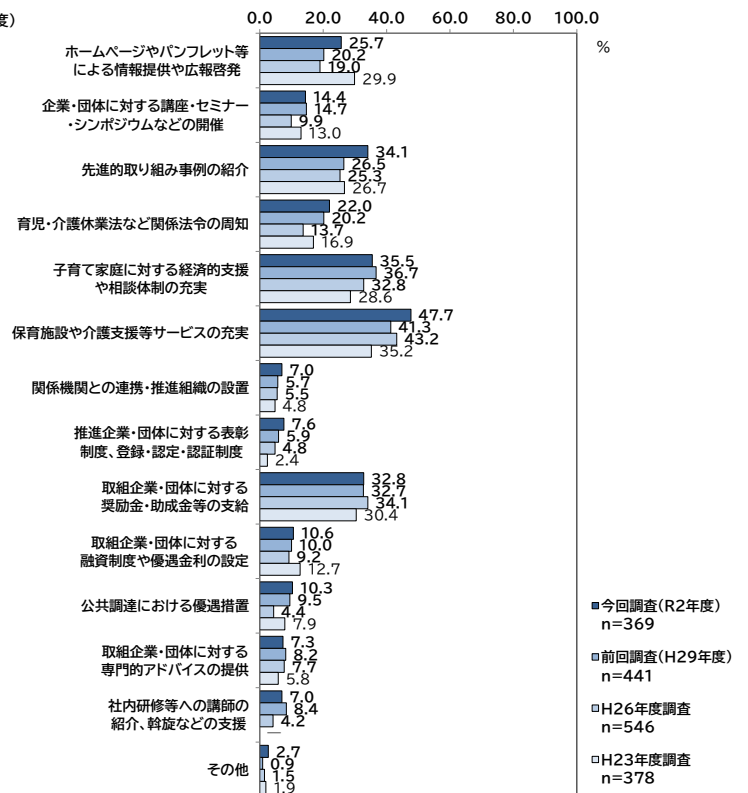
⑨ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけ



⑩事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組が（あまり）進んでいない理由



⑪ワーク・ライフ・バランスを推進する上で市に望むこと



【調査実施主体・問い合わせ先】

熊本市文化市民局人権推進部男女共同参画課

〒861-8601 熊本市中央区手取本町 1-1 TEL : (096) 328-2262 FAX : (096) 351-2030

E-mail : danjokyoudou@city.kumamoto.lg.jp