

平成25年5月28日

No. 13-113

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

高まる“女性の活躍”への期待

～80%の事業所が「女性が活躍できる職場づくり」を意識～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 山崎 正人）は、このたび、IRC会員事業所における「女性が活躍できる職場づくり」への取り組み状況について取りまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、詳細は、2013年6月1日発行の「IRC Monthly」2013年6月号に掲載いたします。

記

【調査結果要旨】

- ・ 結婚後も働く女性の増加で、女性の就業率の変化を表すいわゆる「M字曲線」の谷はなだらかになってきている。しかし愛媛の女性の就業率を男性と比べると、最も開きの大きい30～34歳の層で25ポイント以上も低い。
- ・ 女性の雇用の大きな受け皿となっている業種は、医療・福祉、サービス業、卸売業・小売業などである。管理的職業に従事する女性の数は、男性の7分の1にとどまっているが、徐々に増加する傾向にある。
- ・ アンケートでは、女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいる事業所は半数近くあり、必要性を感じている事業所は8割にのぼる。取り組む理由としては、「スキルのある女性に長く働いてほしいから」が最も多く、「結婚・出産後も仕事を続けやすい制度や支援策の充実」を図っている。
- ・ 女性が活躍できる職場づくりのためには、女性にやりがいのある仕事や責任ある立場への挑戦を促すとともに、多様な働き方を認め、雇用形態や性別によらない公正な評価の仕組みをつくる必要がある。
- ・ 働く女性においては、長期的視点で自身のキャリアプランを立て、自己啓発に努めることが求められる。責任ある立場を敬遠せず、前向きに仕事に取り組むために、正しく自己主張する力や広い視野を養うことも必要であろう。

以上

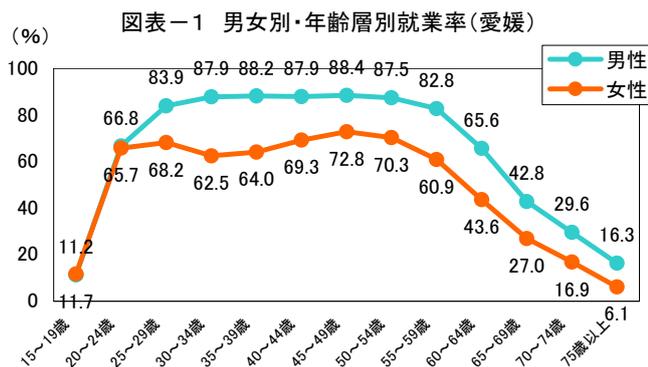
1. 愛媛の女性の就業状況 —2010年の国勢調査より—

結婚・出産後も就業し続ける人が増えたことや未婚率の上昇で、女性の就業率は上がっている。

しかし、男性の就業率と比較すると、最も開きの大きい30～34歳の層で25ポイント以上も差がある。30歳代後半から就業率は再度上昇するが、この年代では、パート・アルバイトや派遣社員といった非正規雇用者が半数以上を占める。結婚・出産を機にいったん非正規雇用になると、子育て終了後も正規雇用に戻るケースは少ないものと思われる。

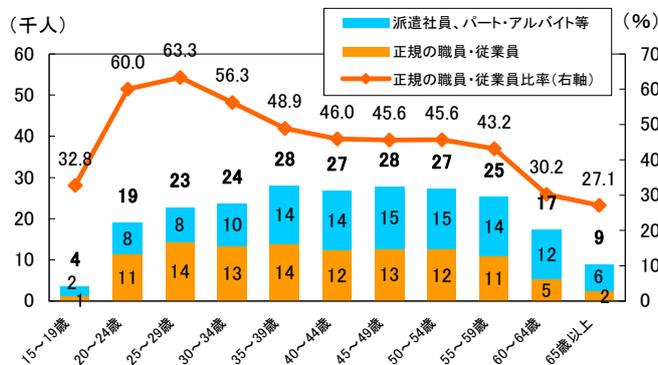
女性の雇用の大きな受け皿となっている業種は、医療・福祉、サービス業、卸売業・小売業などである。

管理的職業従事者に占める女性の比率は14.3%で、10年前の調査(11.6%)より上昇しているものの、まだ女性管理職は少数である。



資料:総務省「国勢調査」(2010年)

図表-2 女性雇用者の従業上の地位別内訳と正規の職員・従業員比率(愛媛)



総務省「国勢調査」(2010年)

2. 女性が活躍できる職場づくりへの企業の取り組み状況 —アンケート結果より—

I R C 会員企業の経営者、人事担当者に向けたアンケートを実施し、愛媛の企業の「女性が活躍できる職場づくり」に対する意識を探った。

役職員全体に占める女性の比率について、今後どうなるのが望ましいか尋ねたところ、「女性の比率が上がるのが望ましい」と回答した事業所が25.0%あったのに対し、「下がるのが望ましい」との回答はほとんどなかった。

現在、女性が在籍している部門としては、「経理」(79.5%)、「人事・総務」(65.5%)との回答が特に多かったが、今後、女性の配置を増やしたい(新たに配置したい)部門としては、「営業」が51.4%で最も多かった。

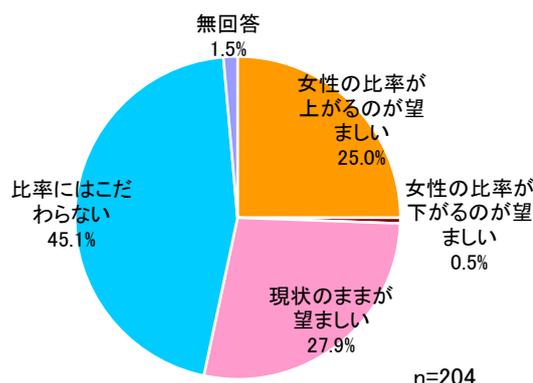
アンケート概要

対象 I R C 会員 4087 先
回答数 204 先 (回答率 5.0%)

回答事業所の従業員規模

30 人未満 : 77 30～99 人 : 64
100～299 人 : 37 300 人以上 : 11
無回答 : 15

図表-3 役職員に占める今後の女性の比率



女性が活躍できる職場づくりへの取り組み状況を尋ねると、「積極的に」または「ある程度」取り組んでいると回答したのは合わせて 43.2%で、「これから取り組みたい」という事業所を合わせると、半数を超えた。さらに「取り組みたいが実際には難しい」を含めると 8 割が、女性が活躍できる職場づくりの必要性を感じている。

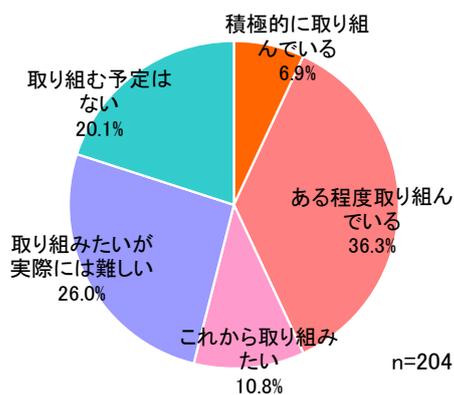
取り組む理由としては、「積極的に」または「ある程度」取り組んでいると回答した事業所（以下、「すでに取り組んでいる事業所」）も、これから取り組みたいと回答した事業所も、「スキルのある女性に長く働いて欲しいから」が最も多かった。

「すでに取り組んでいる事業所」では、「女性の能力を必要とする業務が増えたから」との回答が 51.2%で 2 番目に多かった。業務に直結すると捉えていることが、取り組みにつながったようだ。

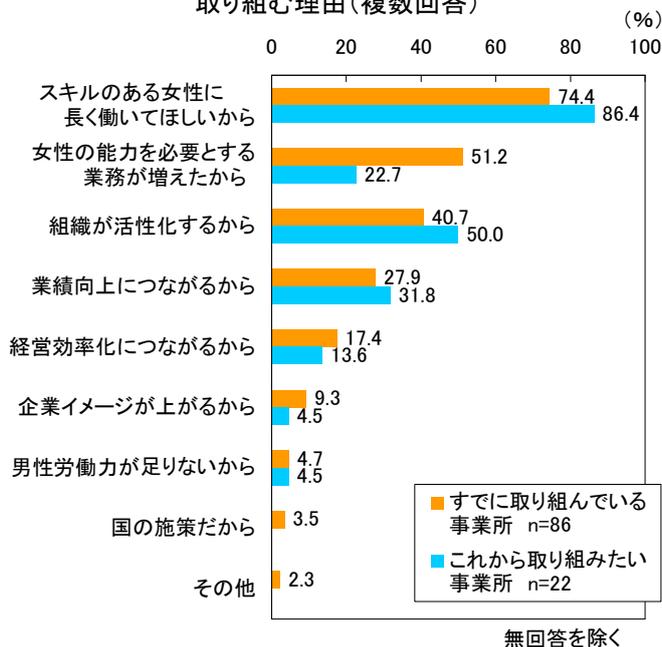
「すでに取り組んでいる事業所」の具体的な取り組み内容としては、「結婚・出産後も仕事を続けやすい制度や支援策の充実」との回答が 57.8%で最も多かった。「新しい職務への配置や、より責任ある役職への積極登用」や「職務能力向上のための教育訓練や自己啓発支援」も 4 割を超えた。長く働く以上は、スキルを磨きレベルの高い仕事をするのが女性側に期待されている。

「すでに取り組んでいる事業所」において、取り組む上での問題点として最も多く挙げられたのは「家庭での役割や責任を考慮する必要がある」との回答で、「昇進等を望まない女性もいる」がそれに次いだ。昇進

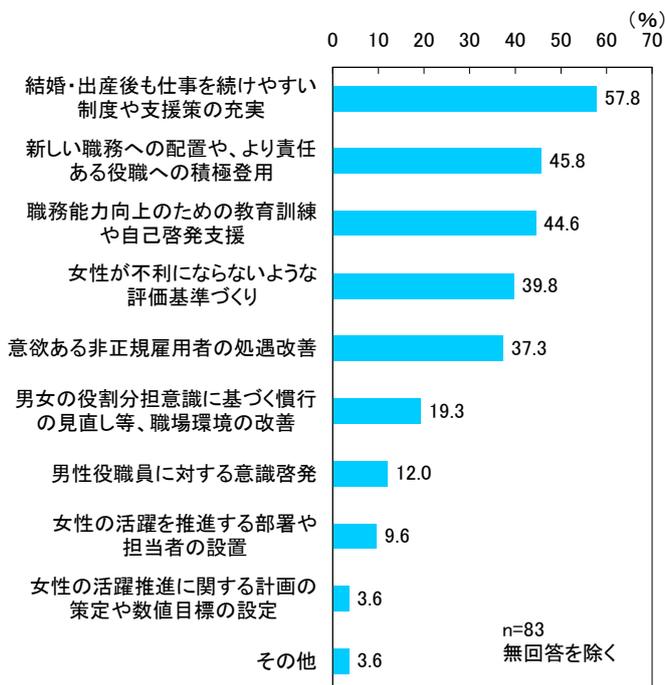
図表-4 女性が活躍できる職場づくりへの取り組み状況



図表-5 女性が活躍できる職場づくりに取り組む理由(複数回答)



図表-6 女性が活躍できる職場づくりのための具体的な取り組み(複数回答)



や昇給が必ずしも意欲向上につながらず、むしろプレッシャーのかかる役職に就くことをためらう女性は少なくない。

また、女性が活躍できる職場づくりに「取り組みたいが、実際には難しい」と回答した企業にも、問題点を挙げてもらったところ、「家庭での役割や責任を考慮する必要がある」ことに加え、「時間外や深夜に就労させにくい」ことが多く挙げられた。

3. 今後求められる変化

多くの企業が、女性の職務の分野を広げたり、より高いポジションへの挑戦を促したりする方向へ変わろうとしており、今後、企業側、働く女性の側それぞれに、変化が求められる。

企業側においては、女性にやりがいのある仕事や責任ある立場への挑戦を促すとともに、多様な働き方を認め、雇用形態や性別によらない公正な評価の仕組みをつくる必要がある。

働く女性においては、長期的視点で自身のキャリアプランを立て、自己啓発に努めることが求められる。責任ある立場を敬遠せず、前向きに仕事に取り組むために、正しく自己主張する力や広い視野を養うことも必要であろう。

女性がいきいきと働いている職場には、おのずと意欲的な女性が集まり、育成のノウハウも蓄積される。女性の働き方を考えることは、男性を含め全ての人の働き方を見直すことの一步にほかならない。性別、価値観やライフスタイルの違い、あるいは国籍や人種、ハンディの有無といった違いを受け入れ、多様な人材にそれぞれの強みを発揮させられる組織こそが、活力を保ち続けられるのでないだろうか。

(上甲 いづみ)

図表-7 女性が活躍できる職場づくりに取り組む上での問題点（複数回答）

