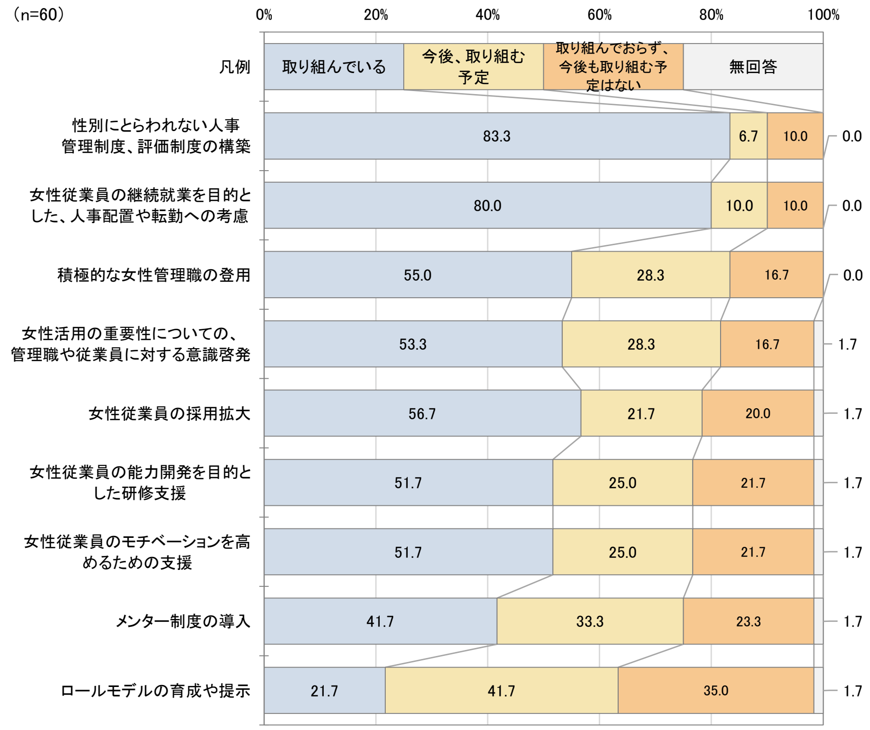
女性活躍推進に関する事業所・従業員アンケート調査

調査結果報告書（概要版）

調査目的

志布志市で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるような職場環境・企業風土づくりにおける課題や、女性の活躍に関する意識と実態を把握し、女性の活躍推進に向けた取り組みの推進を図るための基礎資料を得る目的で調査を実施した。

1-1. 女性の活躍を推進するための取り組み状況 事業所アンケート

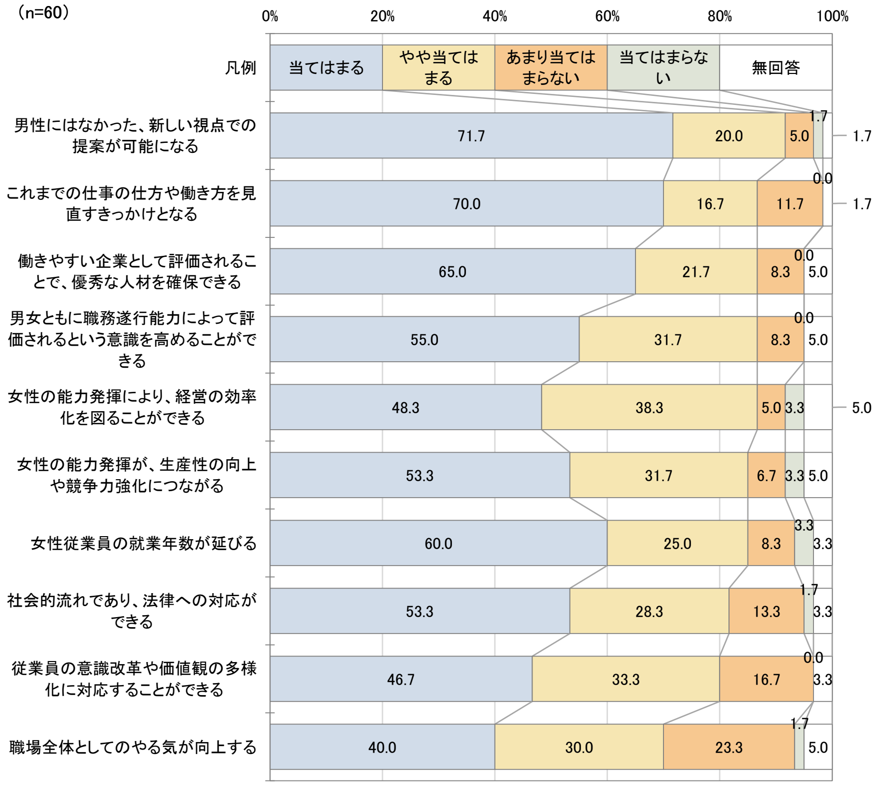


※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の割合の合計が高い順に掲載している。

女性の活躍推進に向けた取り組みとして、「性別にとらわれない公正な人事管理制度・評価制度の構築」が最も多く83.3%、「女性従業員の継続就業を目的とした人事配置や転勤への配慮」が80.0%、「積極的な女性管理職の登用」が55.0%であった。さらに「今後、取り組む予定」として、「ロールモデル育成や提示」が41.7%、「メンター制度の導入」が33.3%であった。

「ロールモデルの育成や提示」を除くすべての項目で「取り組んでいる」とする割合が最も高かった。

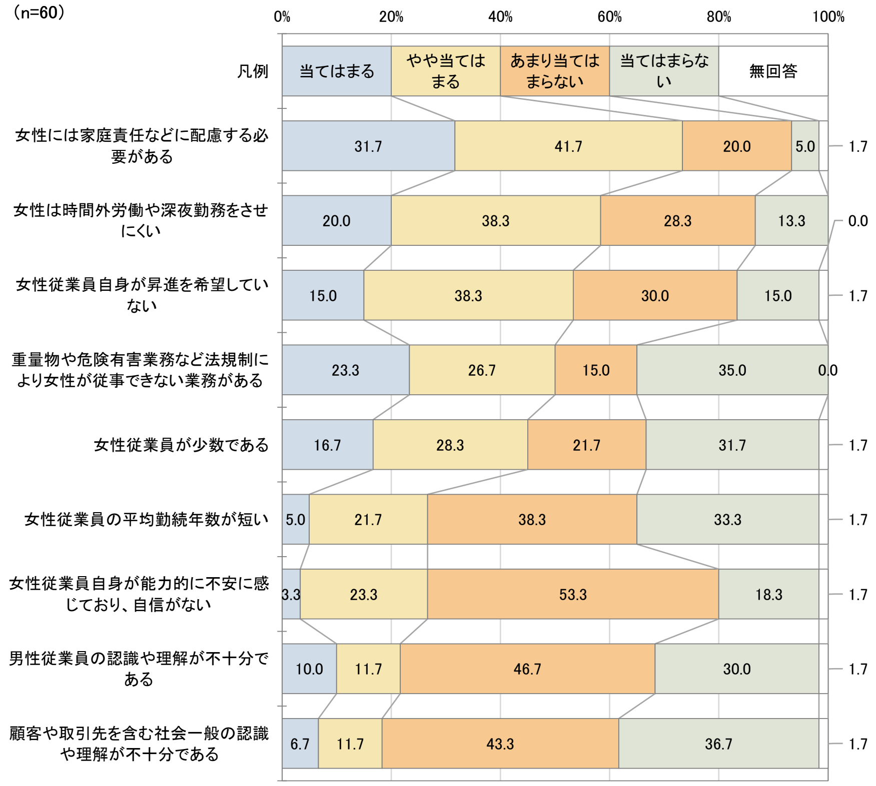
1-2. 女性の活躍を推進することの効果 事業所アンケート



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

女性の活躍を推進することの効果について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「男性にはなかった、新しい視点での提案が可能になる」が91.7%で最も高く、次いで「これまでの仕事の仕方や働き方を見直すきっかけとなる」、「働きやすい企業として評価されることで、優秀な人材を確保できる」、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めることができる」がそれぞれ86.7%、「女性の能力発揮により、経営の効率化を図ることができる」が86.6%となっている。

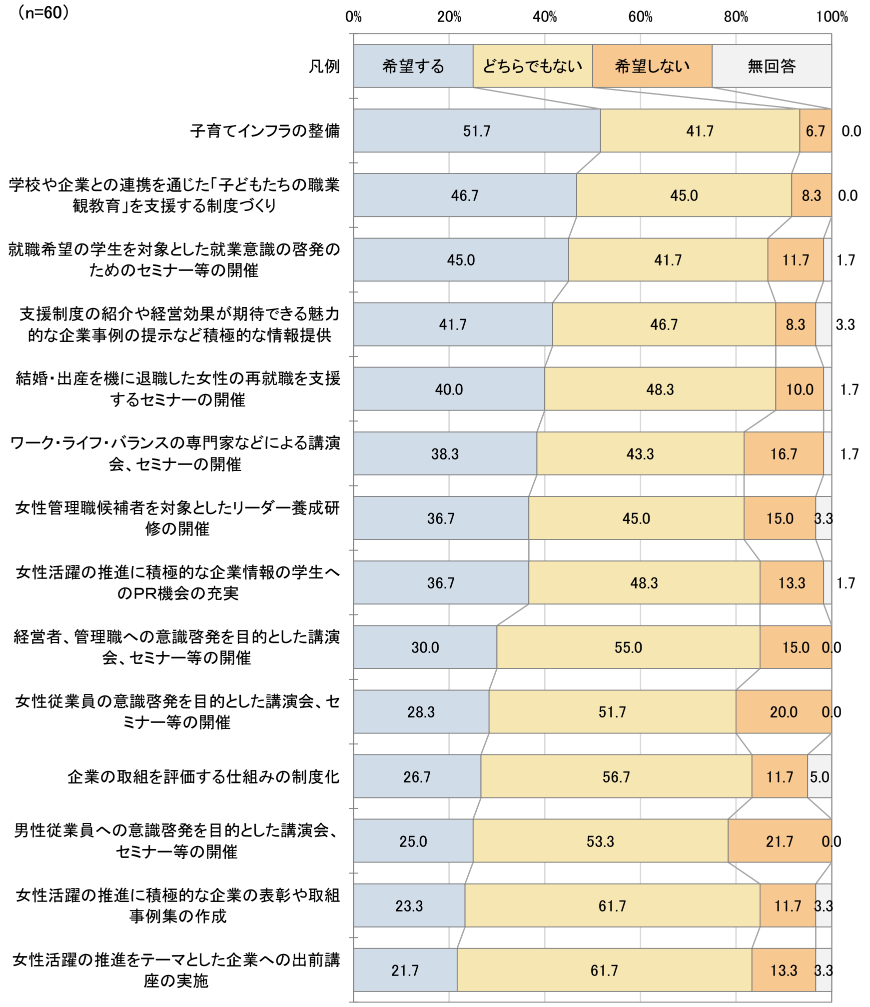
1-3. 女性活躍を推進するうえでの課題 事業所アンケート



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

女性の活躍を推進するうえでの課題について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「女性には家庭責任などに配慮する必要がある」が最も高く 73.4%、次いで「女性は時間外労働や深夜勤務をさせにくい」が 58.3%、「女性従業員自身が昇進を希望していない」が 53.3%であった。

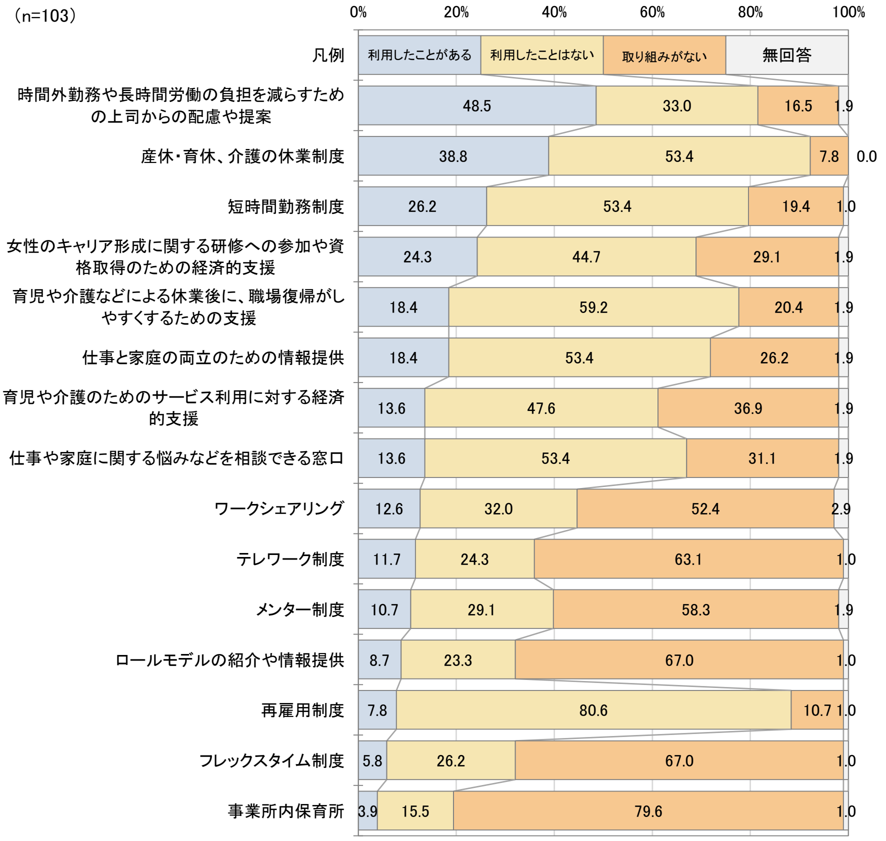
1-4. 女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策 事業所アンケート



※「希望する」の割合が高い順に掲載している。

女性の活躍推進のために行政に希望する支援・施策として「希望する」とする割合をみると、「子育てインフラの整備」が 51.7%で最も高く、次いで「学校や企業との連携を通じた『子どもたちの職業観教育』を支援する制度づくり」が 46.7%、「就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催」が 45.0%であった。

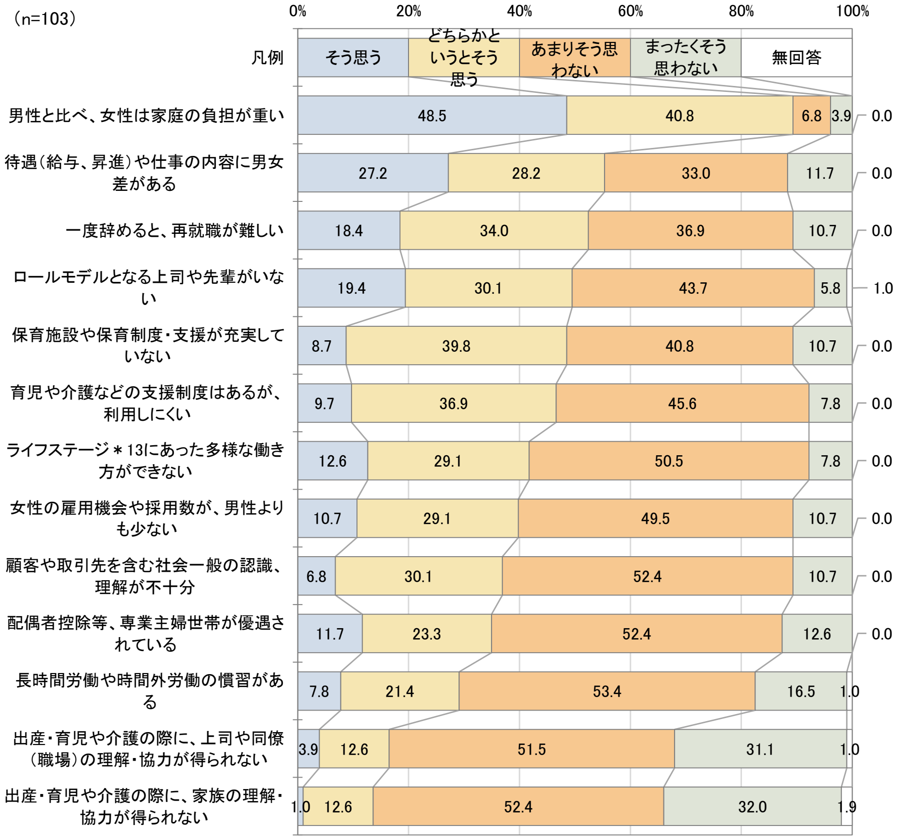
2-1. 女性活躍のための支援制度の利用状況 従業員アンケート



※「利用したことがある」の割合が高い順に掲載している。

女性活躍のための支援制度の利用状況について「利用したことがある」と回答した割合は、「時間外勤務や長時間労働の負担を減らすための上司からの配慮や提案」が 48.5%、「産休・育休、介護の休業制度」が 38.8%、「短時間勤務制度」が 26.2%であった。

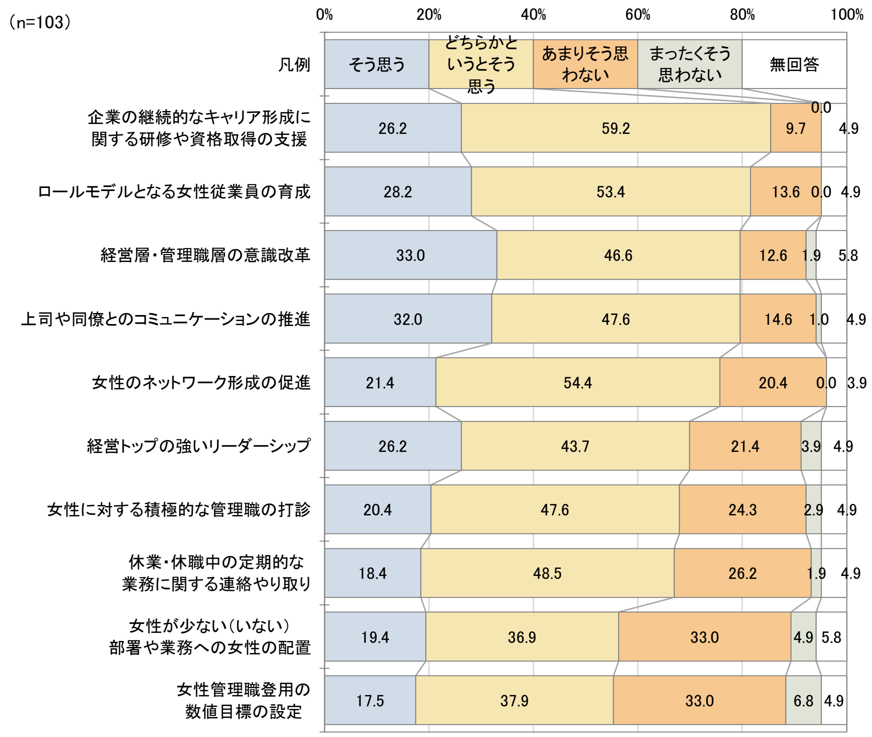
2-2. 女性が仕事を続ける上での困難 従業員アンケート



※「そう思う」「どちらかというとそう思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

女性が仕事を続ける上での困難について「そう思う」「どちらかというとそう思う」と回答した割合は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が 89.3%で最も高く、次いで「待遇（給与、昇進）や仕事の内容に男女差がある」が 55.4%、「一度辞めると、再就職が難しい」が 52.4%であった。

2-3. 女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組み 従業員アンケート



※「そう思う」「どちらかというとそう思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組みについて「そう思う」「どちらかというとそう思う」と回答した割合は、「企業の継続的なキャリア形成に関する研修や資格取得の支援」が 85.4%、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」が 81.6%、「経営層・管理職層の意識改革」が 79.6%であった。

アンケート結果から見えること

お茶の水女子大学　ジェンダード・イノベーション研究所　高丸理香

アンケートの結果から、女性活躍のための取り組みを推進できている事業所と、取り組みが難しい事業所との間に、女性が働きやすい職場環境という側面で大きな差が生じている可能性が見えてきました。業種によっては、従業員の男女比が固定化してしまい、事業所の努力だけでは改善・改革が追いつけない実態があるでしょう。今後は、積極的な取り組みを実践している事業所と、取り組みが追いついていない事業所との情報交換など、格差の改善に向けた支援を、市が中心となって推進していく必要があります。あわせて、行政の支援・施策として希望が多かった、子育てインフラの整備や学校や企業との連携も継続して検討していきながら、すべての事業所が取り組みやすい社会基盤をつくることが望まれます。

また、新しい制度を導入する際には、その事業所が抱える状況によってさまざまな難しさがあります。しかし、働き手不足が深刻な問題となっているなか、誰もがやりがいをもって働ける魅力的な職場づくりの第一歩として、新たな取り組みに挑戦してみてはいかがでしょうか。本アンケート調査結果を、志布志市内の事業所と従業員のみなさまのディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）実現の手がかりとして活用していただければ幸いです。

女性活躍推進に関する事業所・従業員アンケート調査　調査結果報告書（概要版）　令和６年 12 月

〒899-7192 鹿児島県志布志市志布志町志布志二丁目１番１号　　志布志市　コミュニティ推進課