

# 企業における女性活躍推進に関する提言書

～女性活躍による企業の変革と成長～



ひとづくり委員会



## ■はじめに

愛媛経済同友会ひとづくり委員会は、令和元年度から令和4年度までの4年間、企業における経営戦略の重要な柱である「ひとづくり」という視点から、女性活躍推進や男女共同参画、採用・人事・研修等における社会人基礎力の教育などについて、調査研究を進めてきました。

これは、平成28年の愛媛経済同友会創立50周年時に策定した「10年ビジョン」で提唱した「愛媛プライド～愛媛の豊かな未来へ挑戦～」に必要な三要素「人が生きる」「人が育つ」「人がつながる」の中の「人が生きる」ためのアクションプランの流れを意識したものです。

委員会活動を軌道に乗せようとした2年目である令和2年度からは、新型コロナウイルスの感染拡大のため残念ながら十分な調査研究を行うことができませんでしたが、委員の皆様の知恵と工夫で、可能な範囲で、各種アンケート調査の実施や講演会・勉強会の開催に取り組んできました。

ここに、この4年間の委員会活動を報告するとともに、愛媛県をはじめ関係機関・団体等に対する提言を取りまとめました。

人口減少社会において、地域の活力維持と企業の持続可能な成長のためには、若年者の積極的な雇用や定着、仕事と子育て・介護との両立支援、女性活躍、賃金や雇用環境の改善等による変革と成長が喫緊の課題となっています。

こうした中、企業経営の中核となる「ひとづくり」は今後ますます重要な取組みになってくるものと考えられ、今回の活動報告や提言が「アフター・コロナ」を見据えた本県経済の活性化や生活・文化の向上のために少しでも寄与できれば幸いに存じます。

令和5年3月

愛媛経済同友会 ひとづくり委員会委員長 門田 洋子



## ■女性活躍推進に関する「現状と課題」

### 1 会員企業に対する女性活躍推進に関するアンケート調査

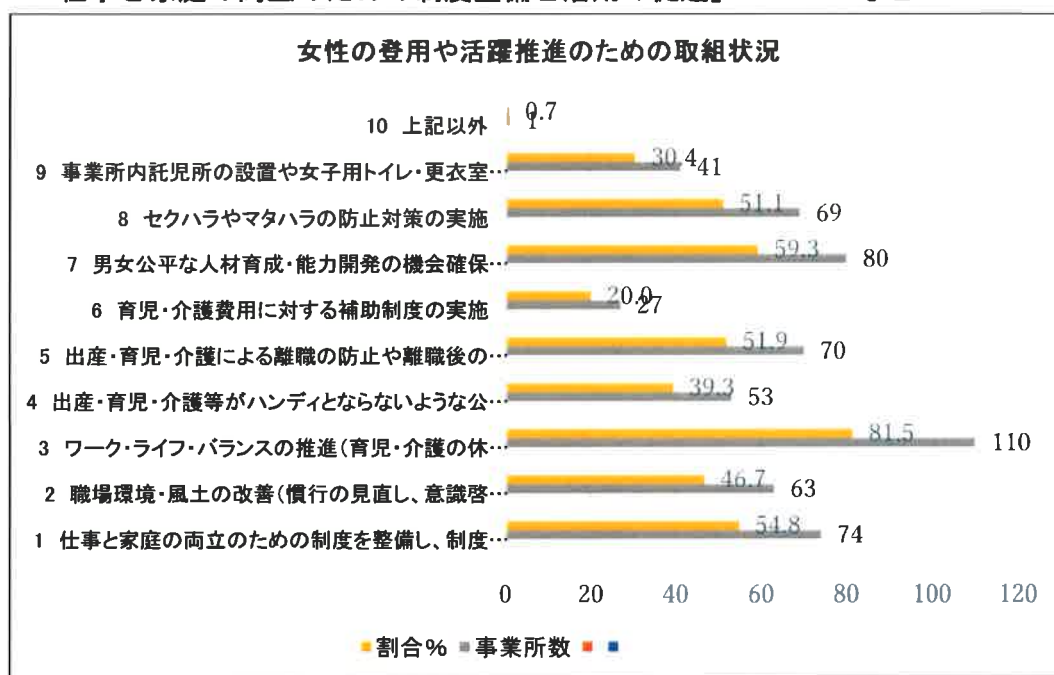
- ・調査期間：令和2年11月11日～12月1日
- ・調査対象：愛媛経済同友会会員企業 613事業所
- ・回答事業所数：140事業所（回収率23%）

※公益財団法人えひめ女性財団 副参事 門田欣也氏による勉強会（R3.3.17開催）でアンケート結果について検証

#### （1）女性の登用と活躍推進、就労しやすい職場づくりについて

◇96.4%の会員企業で様々な取り組みを行っている。（複数選択）

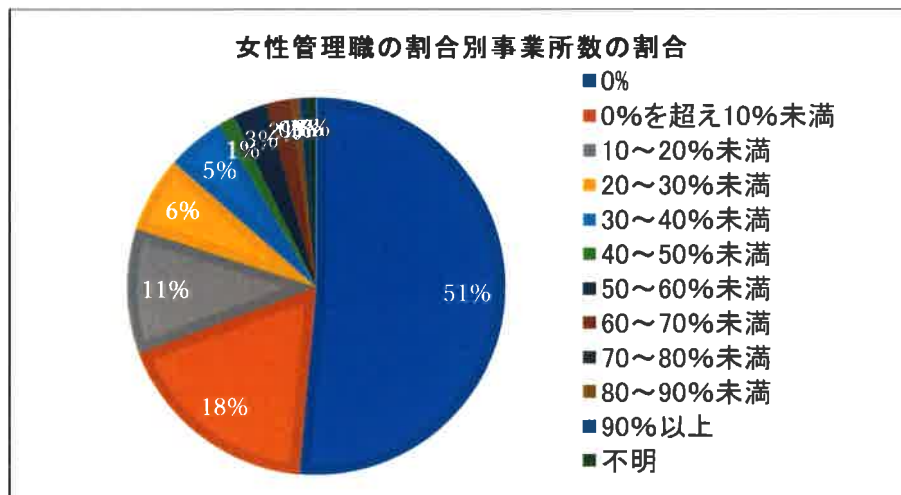
- ・「ワークライフバランスの推進」81.5%
- ・「男女公平な人材育成・能力開発の機会確保」59.3%
- ・「仕事と家庭の両立のための制度整備と活用の促進」54.8% など



#### （2）女性管理職（課長級以上）の割合について

◇管理職に占める女性管理職（課長級以上）の割合は10.4%

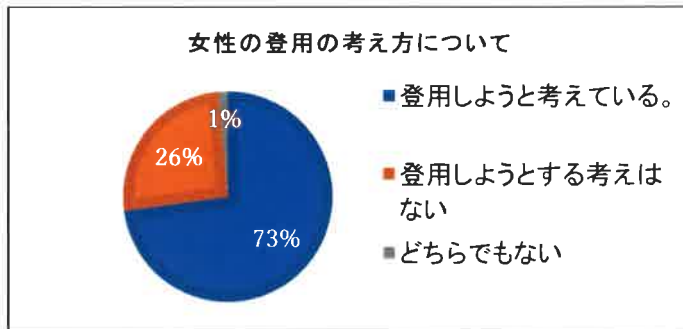
- ・厚生労働省調査（平成30年度）では課長級以上で10.7%となっており、同友会企業においてもほぼ同じレベルを維持。
- ・ただし、登用率0%の企業が約半数を占め、0%超～20%未満が約3割を占める。



### (3) 正規社員における管理職の登用率について

◇管理職登用率は男性26.8%に対して、女性は5.4%と著しく低い。

◇ただし、管理職への女性の登用を「考えている」が72.9%、「考えていない」が25%となっており、約7割の会員企業で女性登用の意欲が見られる。



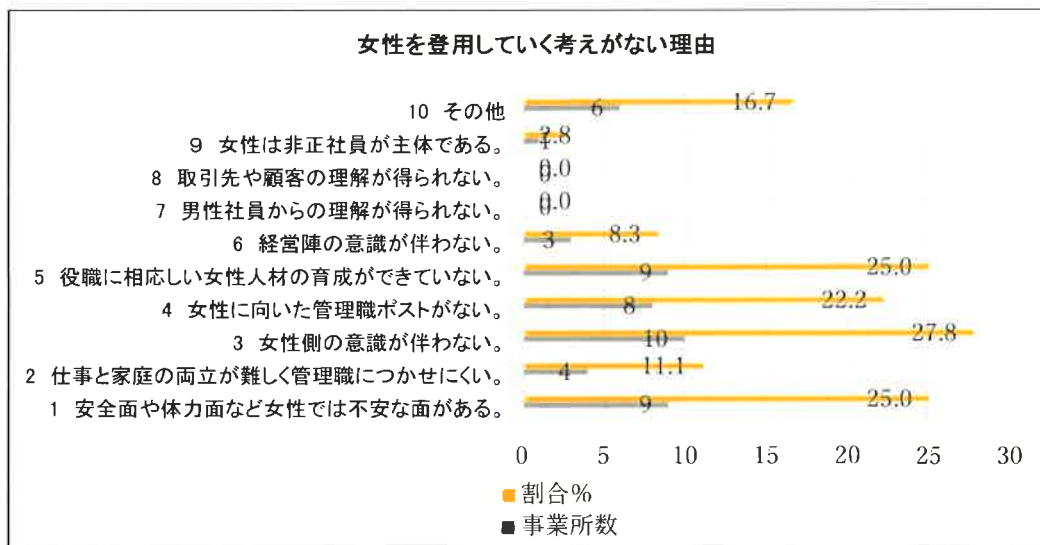
#### ・登用したい主な理由として（記述式回答）

「女性が活躍できる仕事、役割にチャレンジすることが会社の成長に繋がる」

「自由な発想で多様性が高まり、イノベーションが起こる」

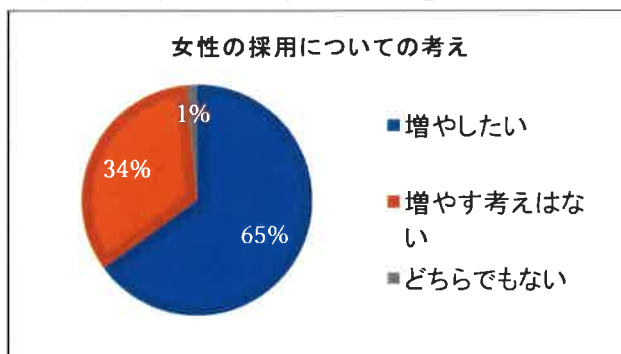
「女性の視点や感性、考え方を取り入れたい」など

#### ・登用していく考えがない理由（複数選択）は次のとおり。



### (4) 女性の採用について

◇女性採用に関して「増やしたい」会員企業が65.0%「増やす考えはない」が33.6%。



#### ・女性採用を増やしたい主な理由として（記述式回答）

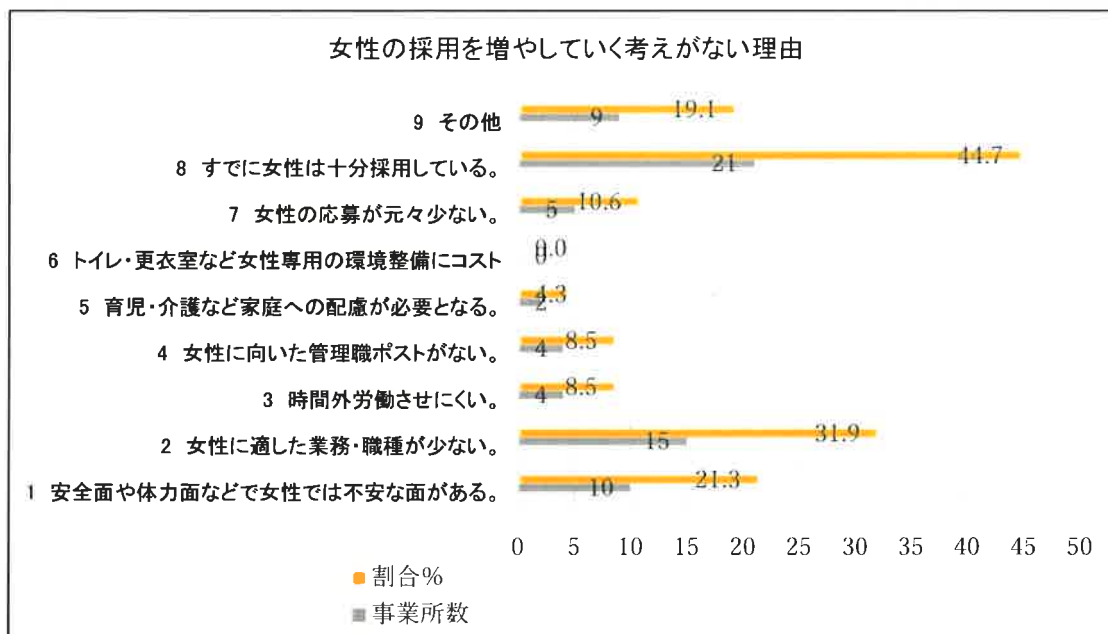
「女性の感覚やセンスを活用するため」

「多様性に富んだ企業づくりのため」

「優秀な人材を確保するため」

「多様な視点や価値観による付加価値の創造のため」

・女性採用を増やしたくない理由は次のとおり。（複数選択）



(5) 社員の性別割合について

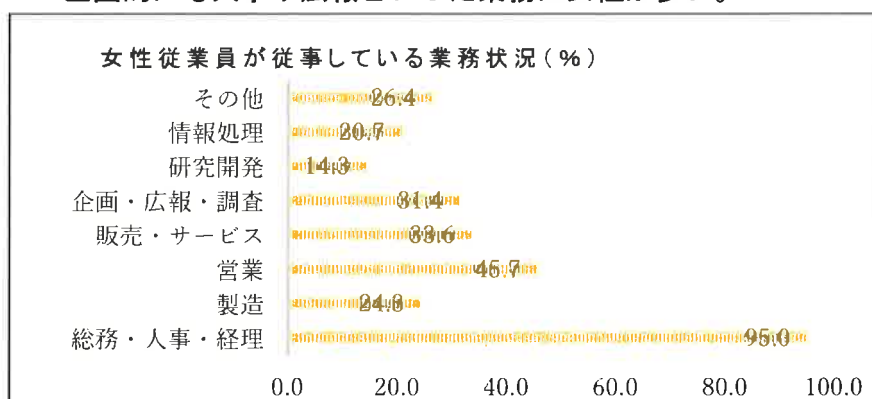
◇正規社員については、会員企業では女性が36.5%、男性が63.5%、非正規社員については、女性78.4%、男性21.6%となっている。

・厚生労働省調査（平成30年）では、正規職員は女性が26.0%、男性が74.0%、非正規職員では女性が56.0%、男性が22.8%となっており、いずれも会員企業の女性割合は全国平均より高い。

(6) 従事業務について

◇女性が従事する業務は、総務・人事・経理が多くなっている一方で、営業、販売・サービス、企画・広報・調査、製造と続き、研究・開発は少ない。

・全国的にも人事や広報といった業務に女性が多い。



(7) 行政に対する主な意見・要望について

◇財政的な支援だけでなく社会的に出産や育児・介護を支える仕組みを作る必要があり、行政が率先して、職場における女性の登用や活躍推進をしていただきたい。

◇女性向けへのあまり細かな行政政策を打ち出しすぎると、働く現場現状での不公平感が生まれがちになるので、企業は各々が社員満足を目指し、考え、工夫していくことが大切である。

◇人口減少対策として、高校、専門学校、大学教育の中で女性がキャリアを積み社会で活躍することの重要性、可能性を教える対策が必要である。

◇結婚、出産、育児で仕事を離れている人と、独身時代のキャリアを生かせる会社をマッチングさせる対策をお願いしたい。

## 2 講演会「アフターコロナの女性活躍推進について」に参加して

◇講師：(株)野村総合研究所未来創造センター 上級コンサルタント 武田佳奈 氏

令和3年11月22日に開催された上記講演会（愛媛県主催）に、門田洋子委員長ほか委員5名が参加して、今後の委員会活動に反映できるものと考えた論点は次のとおりである。

### (1) アフターコロナの女性活躍

#### ①「フルキャリア」の増加

- ・「ゆるキャリア」（プライベート優先）とも、「バリキャリア」（キャリアアップ優先）とも異なる、暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも、二者択一ではなく、両方ともに意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア」が増えており、正社員の半数を占める。
- ・「フルキャリア」の活用において、男女均等機会の提供や職場と家庭の両立支援の提供といった従来の女性活躍支援は必ずしも最適ではない。「フルキャリア」に焦点を当てた施策や対策がない。

#### ②「ワークライフ&グロースバランス」の実現

- ・「フルキャリア」の活躍には、成長と貢献を含めた「ワークライフ&グロースバランス」を実現するためのマネジメント・環境づくりが必要。
- ・これまでは、育児と仕事の両立（ワークライフバランス）が当面のゴールとなっしまい、仕事での成長や貢献への意欲や期待が後回しになっている。
- ・「フルキャリア」の活躍を引き出すためには、育児と仕事の両立実現だけでなく、個人の成長と貢献の最大化＝組織への貢献の最大化であることを明確にしていく必要あり。

### (2) 地方創生と女性活躍

- 男女ともに、地方移住の条件に、「希望する仕事がある」「納得できる給与水準の仕事がある」ことを挙げる人が多いが、現状では、男女ともに、やりがいのある仕事や能力を高め発揮できる環境を求めて東京圏での仕事を選んでいる。
- 地方で「フルキャリア」が「フルキャリア」のまま、活躍できる環境を整えれば、仕事と子育ての両方に挑戦しようとする「フルキャリア」が地域に増えるのではないか。

## 3 女性活躍推進に関する勉強会の開催

- ・日時 令和5年3月9日（木）15：30～17：00 場所 ANA クラウンプラザホテル松山
- ・講師：株式会社エス・ピー・シー 常務取締役 横山ぬい氏
- ・演題：「成長戦略としての女性活躍」 ～誰もが働きやすい組織へ～

### ■主な論点

◇企業にとって女性活躍が必要な3つの理由

#### ①人材不足社会の到来に向けて、質のいい人材を多く確保するために

- ・高齢者1人を1.3人で扶養する日が来る

#### ②多様化した顧客ニーズを満たす、イノベーションのために

#### ③成果と部下の満足度をもたらす、リーダーを確保するために

##### ○女性リーダーの特徴

- ・細かい部分に気を遣う丁寧さ
- ・思いやりがあり、聞き上手
- ・高いコミュニケーションスキル
- ・感情に流されない冷静な判断

##### ○女性リーダーの強み

- ・交渉力：コミュニケーション、冷静な判断、粘り強い、準備を怠らない
- ・改善力：丁寧さに強み、フィードバック、的確さ
- ・モチベーター：安心して相談できる



## ■提言

会員企業等における「現状と課題」を踏まえて、企業において女性活躍推進の取組みをより一層進展するために、次のとおり提言する。

### 【現状と課題 1】

- 1 女性の登用や活躍推進、就労しやすい職場の環境づくりについて
  - ・ 9割を超える会員企業では、ワークライフバランスの推進や人材育成、職場風土の改善などの様々な取組みを行っているが、管理職全体に占める女性の割合は1割程度に止まっております、管理職への登用率は5%程度と男性（約3割）に比べ著しく低い。
- 2 女性の登用について
  - ・ 登用を考えていない企業が3割近くあり、その主な理由が「女性の人材育成ができていない」「女性側の意識が伴わない」「安全面・体力面での不安」などとなっている。
- 3 女性の採用について
  - ・ 女性を増やしたい企業は6割を超えているが、増やしたくないとする企業が3割程度あり、その主な理由は、「女性は十分に採用している」「女性に適した業務・職種が少ない」「安全面・体力面での不安」などとなっている。
- 4 女性社員の割合や従業務について
  - ・ 会員企業での正規社員の割合は、男性が約6割、女性が約4割であるが、非正規社員となると男性が約2割、女性が約8割となっており、非正規社員の割合は全国平均（6割程度）に比べて高くなっている。
  - ・ 女性が従事する業務は、「総務・人事・経理」が極めて多く、その次に「営業」「企画・広報」などとなり、「製造」「研究開発」「情報処理」などは少なくなっており、全国的な傾向と同様となっている。

### 《愛媛県に対する提言》

- 1 女性活躍の大前提として、その能力を最大限に発揮し、やりがいを感じることができる環境づくりが重要であり、「ダイバーシティ・インクルージョン」の実現や「アンコンシャス・バイアス」の打破などについて、企業経営者や従業員に対する意識啓発・普及を強力に進めること。
- 2 女性管理職の登用促進のため、役員や管理職の一定数を女性に割り当てる「クォータ制度」の導入に取り組む企業に対して、モデル的に支援する制度を創設すること。（専門家の派遣・助言、支援金の支給など）
- 3 小・中学校、高校の教育現場において、女性がキャリアを積み、社会で活躍することの重要性や可能性を教える対策を一層充実すること。
- 4 愛媛県が令和5年度の新規事業として創設された「新ひめボス宣言事業所魅力化推進事業」については、企業において女性が従業継続でき活躍できる魅力的な企業への変革と成長を後押しする事業として、企業の現状や経営者、従業員の声などを十分に踏まえた上で、より多くの企業を支援することができるよう、柔軟かつ効果的な対応を進めること。

### 《企業経営者に対する提言》

- 1 女性から選択される企業に変革・成長することを意識して経営に当たること。
- 2 女性の管理職育成に向けたパイプラインの構築に努めること。（人材育成・研修制度やロールモデルやメンター制度の確立、キャリアパスへのチャレンジ支援等）

- 3 経営者自身が「ジェンダー平等」「ダイバーシティ」「インクルージョン」等について十分に認識し、企業内での意識啓発に取り組むこと。
- 4 従業員の声を聴きながら、職場風土の改革や多様な働き方などの課題への対応について取組みを進めること。

## 【現状と課題2】

- 1 暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも、二者択一ではなく両方ともに意欲的に取り組みたい女性「フルキャリア」が増えているが、この「フルキャリア」の活用において、従来の女性活躍のための支援は必ずしも最適ではない。「フルキャリア」に焦点を当てた施策や対策がない。
- 2 正規社員の半数を占める「フルキャリア」が活躍するためには、マネジメントにおいて個人の成長と貢献の最大化イコール組織への貢献の最大化であることを明確にすることが必要である。

## 《愛媛県に対する提言》

- 1 県内企業における「フルキャリア」についての実態調査を行い、「フルキャリア」の思考や行動特性などの特徴や傾向を把握すること。
- 2 その結果を踏まえ、「仕事と育児の両立支援の実現」に加えて「女性個人の成長による組織への貢献の最大化」も狙いとしたマネジメントの在り方について研究し、必要となる施策化に取り組むこと。

## 《企業経営者に対する提言》

- 1 企業内における組織マネジメントの中で、「フルキャリア」の思考や行動特性等の特徴を適切に把握し、その結果を踏まえて、教育・研修や人事評価等に反映するなど、「フルキャリア」の活用を積極的に図ること。

## ひとづくり委員会の活動状況（令和元年度～令和4年度）

### ■令和元年度

○令和元年7月22日（月）15：30～17：15

#### 第1回委員会

- ・各委員自己紹介
- ・今年度の活動方針の確認、意見交換

○令和元年11月14日（水）16：00～17：30

講演：社会人基礎力をベースとした採用と育成について

講師：岡山理科大学副学長 秦 敬治 氏

### ■令和2年度

○令和2年7月8日（水）11：00～12：00

#### 第1回正副委員長会

- ・女性活躍推進に関するアンケート調査について
- ・講演会の開催について

○令和2年8月31日（月）16：00～17：30

#### 第1回委員会

- ・各委員自己紹介
- ・アンケート調査、講演会の開催について

○令和2年10月8日（木）15：30～17：00

#### 第2回委員会

- ・アンケート調査の実施時期及び調査内容について
- ・講演会・勉強会の実施内容について

○令和2年10月26日（月）15：00～17：00

#### 第2回正副委員長会

- ・アンケート調査の内容（一部修正）確認について
- ・講演会の実施方法及び日程等の協議

○令和2年11月11日～12月1日

- ・女性活躍推進に関するアンケート調査の実施

○令和3年1月22日（金）15：30～17：00

#### 第3回正副委員長会

- ・アンケート結果の報告
- ・アンケート結果を踏まえた今後の取組みについて

○令和3年3月17日（水）15：30～17：00

女性活躍推進に関する勉強会（えひめ女性財団出前講座）

- ・講師：公益財団法人えひめ女性財団 副参事 門田欣也氏

### ■令和3年度

○令和3年8月25日（水）15：30～17：00

#### 第1回委員会

- ・今年度の事業計画について
- ・勉強会の結果報告について
- ・意見交換

○令和3年10月13日（水）15：30～17：00

正・副委員長会

- ・企業におけるひとつづくりの取組みについて
- ・今後の委員会活動について

○令和3年11月22日（月）13：00～15：30

「ひめボスグランプリ」及び基調講演への参加

- ・講師：(株)野村総研 上級コンサルタント 武田 佳奈 氏
- ・演題：「アフターコロナの女性活躍推進について」

○令和3年12月6日（月）15：30～17：00

企業におけるひとつづくり・大学生との意見交換会の開催

- ・講演：愛媛県若年者就職支援センター長 大内 由美 氏
- ・意見交換会

愛媛大学リーダーズスクール受講生6名と委員との意見交換

#### 【令和4年度】

○令和4年10月6日（水）15：30～17：00

第1回委員会

- ・これまでの活動状況
- ・今年度の事業計画について
- ・意見交換

○令和5年2月15日～3月6日

- ・社会人基礎力に関するアンケート調査の実施

○令和5年3月9日（木）15：30～17：00

女性活躍推進に関する勉強会

- ・講師：(株)エス・ピー・シー常務取締役 横山ぬい氏
- ・演題：成長戦略としての女性活躍～誰もが働きやすい組織へ～

あとがき

「女性活躍推進法とは社会に出て働きたいと考えている全ての女性たちが活躍できる社会づくりを目指すための法律である。」

なんと素晴らしい法律ができたものよと期待しました。

各企業が女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届け出・情報公表など、真摯に受け止め取り組んでいることがうかがえ頼もしい限りです。

ただ、すべての女性が輝く時代とうたわれていたけれど、結局、女性活躍推進法は、企業、自治体などで、正規職員として働く女性たちに適用されるだけなのです。多くの非正規で働く女性たちや個人事業主の女性たちには適用されません。非正規で働く女性たちの社会保険における130万円の壁問題などもあります。

すべての働く女性たちが女性活躍推進法で守られ、生き生きと働く時代が近い将来に来ることを願いつつ、ひとづくり委員会の女性活躍推進法の調査研究を結ばせていただきます。

ひとづくり委員会委員長 門田洋子

## 愛媛経済同友会「女性活躍推進に関するアンケート調査」結果について

「ひとづくり委員会」（委員長：門田洋子（榊山ブライダルサービス取締役））では、企業等における女性活躍の推進に関する調査・研究を行っていますが、女性活躍推進法が施行されている中で、会員企業等における女性活躍推進に関する取組状況や課題等について、次のとおりアンケート調査を実施しました。調査結果の詳細は、別紙のとおりです。

### ○調査目的

- ・会員企業における女性活躍に関する現状や課題等を把握し、講演会やセミナー等の参考にするとともに、女性活躍の一層の促進に向けた提言につなげていく。

### ○調査内容

- ・調査期間 令和2年11月11日～12月1日
- ・調査対象 同友会会員企業 613事業所

### ○回答者数（メール又はFAXで回答） 140事業所（回答率23%）

### 【調査結果の分析と評価】

- 1 正社員・正職員 100人未満の事業所が71.4%、非正社員・非正職員では100人未満が87.1%**
  - ・正社員・正職員の規模別では10～49人の事業所が44.3%、非正社員・非正職員では10人未満の事業所が61.4%を占め、一番多くなっている。
- 2 女性従業員の割合は正社員・正職員で36.5%、非正社員・非正職員で78.4%**
  - ・2016年に愛媛県が実施した「女性活躍推進に関する県内企業アンケート」結果（「県調査結果」）の正社員の女性割合が49.7%、非正社員が71.6%と比べ、正社員で約11ポイント低く、非正社員で約7ポイント上回っている。
- 3 女性管理職（正社員・正職員：課長級以上）の割合は10.4%**
  - ・0%の事業所が51.4%と約半数を占め、その約8割が10人未満の事業所となっている。
  - ・「県調査結果」の女性管理職（課長級及び部長級）の割合11.3%と比べて、約1ポイント低い。
  - ・2020年7月に帝国データバンクが実施した「四国地区女性登用に対する企業の意識調査」結果（「四国調査結果」）による女性管理職の割合：8.8%と比べて、約2ポイント上回っている。
  - ・政府目標（目標年：2020年）「女性管理職30%以上」をクリアした事業所は12.9%にとどまっているが、四国調査結果の9.4%に比べて、約4ポイント上回っている。
- 4 女性役員の割合は12.0%**
  - ・「県調査結果」の女性役員の割合：22.0%に比べると10ポイント低くなっている。
  - ・「四国調査結果」による女性役員割合：13.3%と比べ、約1ポイント低くなっている。
- 5 「女性の採用を現在より増やしたい考え」がある事業所が65.0%**
  - ・その主な理由は、「優秀な人材を確保するため」「女性の感性やセンスを活用するため」「性別・年齢を超えた多様な社員による企業の成長」などとなっている。
  - ・「増やす考えはない」とする事業所の主な理由としては、「既に十分採用している」「女性に適した業務・業種が少ない」「安全面・体力面での不安」などが多くなっている。
- 6 女性の登用・活躍推進、就労しやすい職場づくりに取り組んでいるとする事業所が96.4%**
  - ・ワーク・ライフ・バランスの推進、男女公平な人材育成・能力開発の機会確保、仕事と家庭の両立のための制度整備などの取組み多くなっている。
- 7 「今後、管理職や役員に女性を積極的に登用する考え」がある事業所が72.9%**
  - ・その主な理由は、「多様な視点、アイデアを活用した組織運営のため」「女性の視点や感性を取り入れ、経営に生かしていくため」などとなっている。
  - ・「登用していく考えはない」とする事業所の主な理由は、「女性側の意識が伴わない」「安全面・体力面での不安」「人材育成ができていない」などの理由が多く、「県調査結果」による理由と同様の傾向を示している。

## 【調査結果の概要】

### 1 業種別の状況

- ・建設業（20.0%）、卸売業・小売業（16.4%）、製造業（15.7%）、サービス業（10.7%）の順で、上位4分野で約6割を占めた。

### 2 従業員の状況

#### (1) 正社員・正職員の状況

- ・規模別で見ると、50人未満の事業所が55.7%、100人未満では71.4%を占めた
- ・正社員・正職員の規模別では10～49人の事業所が44.3%と一番多い。
- ・正社員・正職員の女性従業員の割合は36.5%となった。
- ・女性従業員の割合が10～20%未満の事業所が一番多く（28.6%）、20～30%未満（21.4%）、10%未満（11.4%）の順で、30%未満の事業所が約6割を占めた。

#### (2) 非正社員・非正職員の状況

- ・規模別で見ると、50人未満の事業所が81.4%、100人未満では87.1%を占めた。
- ・非正社員・非正職員の規模別では10人未満の事業所が61.4%と一番多い。
- ・非正社員・非正職員のうち、女性の割合は78.4%で、正社員・正職員における女性割合と比較して約2倍となっている。
- ・女性従業員の割合が10%未満の事業所が一番多く（25.7%）、90%以上（23.6%）、80～90%（12.9%）の順で、80%以上の事業所が約4割となった。

#### (3) 女性従業員の年齢別の構成割合

- ・一番割合の多い年齢層は、正社員・正職員では20歳以上30歳未満（33.4%）、非正社員・非正職員では50歳以上60歳未満（30.1%）となった。

### 3 管理職・役員の状況

#### (1) 女性管理職の割合（課長相当職以上）

- ・正社員・正職員の女性管理職の割合は10.4%となった。
- ・0%の事業所が51.4%と約半数を占め、10%未満では約7割を占めている。
- ・10%未満の事業所が約7割を占め、政府目標である「2020年までに女性管理職30%以上」をクリアした事業所は12.9%となった。

#### (2) 女性役員の割合

- ・女性役員の割合は12.0%となった。
- ・0%の事業所が55.7%と約半数を占め、次に多いのが30～40%未満で14.3%となった。

### 4 平均年齢・平均勤続年数の状況（正社員・正職員）

- ・女性の平均年齢は39.2歳、平均勤続年数は10.7年で、いずれも男性より約4歳（年）若く（短く）なっている。
- ・平均年齢別の事業所数割合は、男性では平均年齢40歳代の事業所が約6割と最も多く、女性では30歳代の事業所が約5割と最も多くなっている。
- ・平均勤続年数別の事業所数の割合は、男性では10～20年未満が約6割と最も多く、女性では10年未満が約5割と最も多くなっている。

### 5 女性従業員が従事している業務（複数回答）

- ・「総務・人事・経理」には9割を超える事業所において女性が従事、次いで、「営業」が約5割の事業所で、「販売・サービス」が約3割となっている。

### 6 女性の採用について

- ・「女性の採用を現在より増やしたい考え」がある事業所が65.0%（91事業所）を占め、増やしたい理由の主な内容は、「優秀な人材を確保するため」「女性の感性やセンスを活用するため」「性別・年齢を超えた多様な社員による企業の成長」などである。
- ・約3割の事業所（47事業所）では「増やす考えはない」としているが、その主な理由は次のおり（複数選択回答）

「既に女性は十分採用している」：44.7%

「女性に適した業務・職種が少ない」：31.9%

「安全面、体力面などで女性では不安がある」：21.3%

## 7 女性の登用や活躍推進等について

- ・96.4%の事業所（135事業所）で、女性の登用・活躍推進、就労しやすい職場づくりに取り組んでおり、その主な取組内容は次のとおり（複数選択回答）

「ワーク・ライフ・バランスの推進（育児・介護の休業・休暇制度、子の看護休暇等）」：81.5%

「男女公平な人材育成・能力開発の機会確保（研修・資格取得等）」：59.3%

「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」：54.8%

- ・「今後、管理職や役員に女性を積極的に登用する考え」がある事業所が72.9%を占め、その主な理由は、「多様な視点、アイデアを活用した組織運営のため」「女性の視点や感性を取り入れ、経営に生かしていくため」などとなっている。
- ・25.7%の事業所（36事業所）では「今後、登用していく考えはない」としているが、その主な理由は次のとおり（複数選択回答）

「女性側の意識が伴わない」：27.8%

「安全面や体力面など女性では不安な面がある」：25.0%

「役職に相応しい女性人材の育成ができていない」：25.0%

「女性に向けた管理職ポストがない」：22.2%

## 8 女性の登用や活躍推進等に関する要望・意見等について（主なもの）

- ・育児期間に対する補助の延長、公的託児所の充実、在宅育児への支援としてのリモートワーク推進の補助などを検討してほしい。
- ・農業生産部門において女性を採用・登用するには、行政において農業は楽しいというようなPRすることが必要。都市部の女性たちにもやりがいのある仕事として発信してほしい。
- ・技術系職場（理系）での女性の応募が少なく、女性のそうした分野への進学、就職が促されるようなアピールや施策を進めてもらいたい。
- ・育児休暇からの職場復帰サポートのため、認可外保育施設利用時の認可施設との差額の補助について行政のサポートをお願いしたい。
- ・人口減少対策として、高校、専門学校、大学教育の中で女性がキャリアを積み社会で活躍することの重要性、可能性を教える対策が重要。
- ・県外に転出しても結婚しても将来愛媛に戻って家庭と仕事の両立を図り、充実した生活が送れる環境づくりを事業所が推進し愛媛への移住促進につなげる仕組みづくりに取り組んでほしい。
- ・待機児童が多い自治体においては、事業所内託児所の設置企業に対して運営コストの一部負担などの助成制度があることが望ましい。
- ・女性向けへのあまり細かな行政政策を打ち出しすぎると、働く現場現状での不公平感が生まれがちになる気がする。企業は各々が社員満足を目指し、考え、工夫していくことが大切である。
- ・社員の採用や昇格、管理職登用において性別には全く関係なく個人の能力や成果をもって判定している。



愛媛経済同友会ひとづくり委員会「女性活躍推進に関するアンケート調査」結果について

○調査目的  
 ・会員企業における女性活躍に関する現状や課題等を把握し、講演会やセミナー等の参考にするとともに、女性活躍の一層の促進に向けた提言につなげていく。

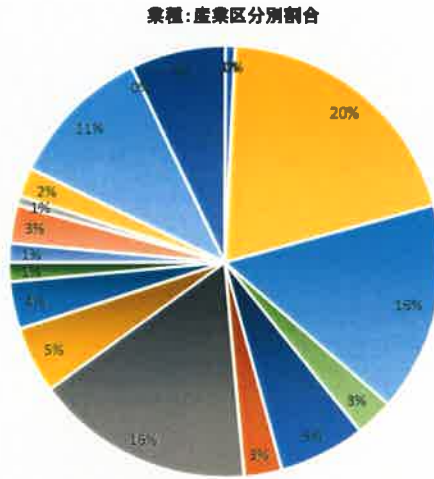
○調査内容  
 ・調査期間 令和2年11月11日～12月1日  
 ・調査対象 同友会会員企業 613事業所

○回答者数  
 ・140事業所(回答率23%)

■主な業種

産業区分	事業所数	割合%
1 農業、林業	1	0.7
2 漁業	0	0.0
3 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
4 建設業	28	20.0
5 製造業	22	15.7
6 電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.9
7 情報通信業	9	6.4
8 運輸、郵便業	4	2.9
9 卸売業、小売業	23	16.4
10 金融、保険業	7	5.0
11 不動産業、物品賃貸業	5	3.6
12 学術、専門・技術サービス	2	1.4
13 宿泊業、飲食サービス業	2	1.4
14 生活関連サービス業、娯楽業	4	2.9
15 教育、学習支援	1	0.7
16 医療、福祉	3	2.1
17 サービス業	15	10.7
18 公務	0	0.0
19 その他	10	7.1
合計	140	100.0

○産業区分別の回答割合は、①建設業(20.0%)、②卸売業・小売業(16.4%)、③製造業(15.7%)の順で、あわせて約5割を占めている。



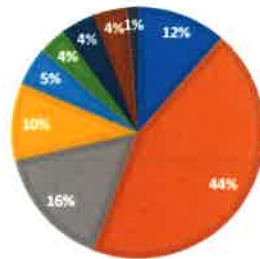
- ・1 農業、林業
- ・2 漁業
- ・3 鉱業、採石業、砂利採取業
- ・4 建設業
- ・5 製造業
- ・6 電気・ガス・熱供給・水道業
- ・7 情報通信業
- ・8 運輸、郵便業
- ・9 卸売業、小売業
- ・10 金融、保険業
- ・11 不動産業、物品賃貸業
- ・12 学術、専門・技術サービス
- ・13 宿泊業、飲食サービス業
- ・14 生活関連サービス業、娯楽業
- ・15 教育、学習支援
- ・16 医療、福祉
- ・17 サービス業
- ・18 公務
- ・19 その他

■従業員の状況

○正社員・正職員の状況

正社員・職員数	事業所数	割合%
1 10人未満	16	11.4
2 10～49人	62	44.3
3 50～99人	22	15.7
4 100～199人	14	10.0
5 200～299人	7	5.0
6 300～499人	5	3.6
7 500～999人	6	4.3
8 1000人以上	6	4.3
9 不明	2	1.4
合計	140	

正社員・正職員の状況



- 10人未満
- 10～49人
- 50～99人
- 100～199人
- 200～299人
- 300～499人
- 500～999人
- 1000人以上
- 不明

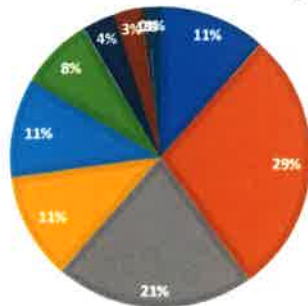
○正社員・正職員のうち女性の割合

男性人	女性人	合計人	女性の割合%
22,569	12,946	35,515	36.5

○女性の正社員・職員の割合別事業所数の割合

女性正社員の割合	事業所数	割合%
10%未満	16	11.4
10～20%未満	40	28.6
20～30%未満	30	21.4
30～40%未満	16	11.4
40～50%未満	15	10.7
50～60%未満	11	7.9
60～70%未満	5	3.6
70～80%未満	4	2.9
80～90%未満	1	0.7
90%以上	0	0.0
不明	2	1.4
合計	140	

女性の正社員・正職員の割合別事業所数の状況



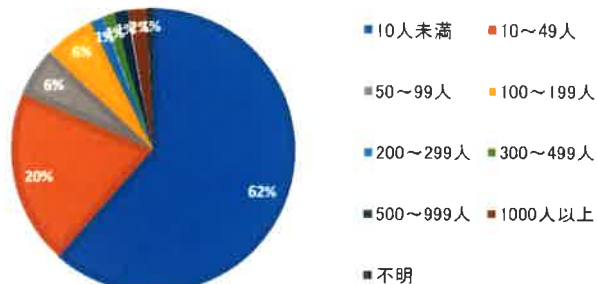
- 10%未満
- 10～20%未満
- 20～30%未満
- 30～40%未満
- 40～50%未満
- 50～60%未満
- 60～70%未満
- 70～80%未満
- 80～90%未満
- 90%以上
- 不明

○正社員・正職員数は、①10～49人(44.3%)、②50～99人(15.7%)、③10人未満(11.4%)で100人未満が約7割を占める。  
 ○正職員のうち、女性の割合は36.5%であった。  
 ○女性正社員の割合別事業所数は、①10～20%未満(28.6%)、②20～30%未満(21.4%)③10%未満(11.4%)で30%未満の事業所が約6割を占めた。

○非正社員・非正職員の状況

	正社員・職員数	事業所数	割合%
1	10人未満	86	61.4
2	10～49人	28	20.0
3	50～99人	8	5.7
4	100～199人	8	5.7
5	200～299人	2	1.4
6	300～499人	2	1.4
7	500～999人	2	1.4
8	1000人以上	3	2.1
9	不明	1	0.7
	合計	140	

非正社員・非正職員の状況



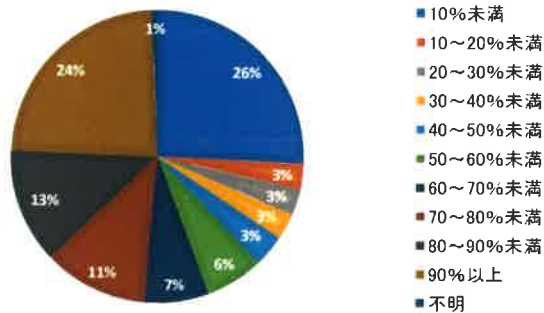
○非正社員・非正職員のうち女性の割合

男性人	女性人	合計人	女性の割合%
4,621	16,790	21,411	78.4

○女性の非正社員・非正職員の割合別事業所数の割合

女性正社員の割合	事業所数	割合%
10%未満	36	25.7
10～20%未満	4	2.9
20～30%未満	4	2.9
30～40%未満	4	2.9
40～50%未満	5	3.6
50～60%未満	9	6.4
60～70%未満	10	7.1
70～80%未満	16	11.4
80～90%未満	18	12.9
90%以上	33	23.6
不明	1	0.7
合計	140	

女性の非正社員の割合別事業所数の状況



○非正社員数は、①10人未満(61.4%)、②10～49人(20.0%)、③50～99人(5.7%)の順で、100人未満の事業所が約9割を占めた。  
 ○非正社員の女性の割合は78.4%であり、正社員の女性の割合36.5%に比べて、2倍以上の割合を占めた。  
 ○女性の非正社員の割合別事業所の割合は、①10%未満(25.7%)、②90%以上(23.6%)、③80～90%未満(12.9%)の順で、女性割合80%以上の事務所が約4割を占めた。

○女性従業員の年齢別構成割合(%)

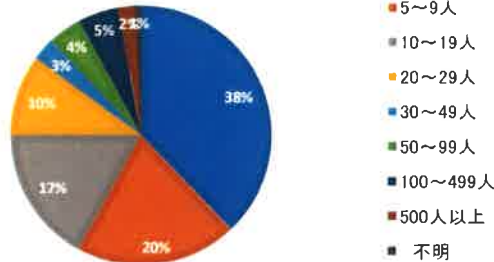
	20歳未満	20以上30歳未満	30以上40歳未満	40以上50歳未満	50以上60歳未満	60歳以上
正社員・正職員	1.6	33.4	26.3	23.3	14.4	1.0
非正社員・非正職員	3.2	9.0	12.4	28.6	30.1	16.7

○正社員の女性割合は、40歳未満で約6割、非正社員は約2割である一方、40歳以上では、正社員で約4割、非正社員で約8割となっている。

○管理職数(正社員・正職員)

人数	事業所数	割合%
0～4人	53	37.9
5～9人	28	20.0
10～19人	24	17.1
20～29人	14	10.0
30～49人	4	2.9
50～99人	6	4.3
100～499人	7	5.0
500人以上	3	2.1
不明	1	0.7
合計	140	

管理職数(正社員)



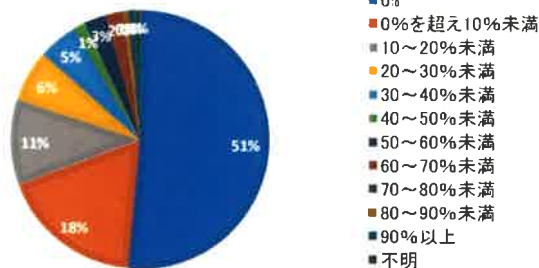
○管理職のうち女性の割合(正社員・正職員)

男性人	女性人	合計人	女性の割合%
6,043	701	6,744	10.4

○女性管理職の割合別事業所数の割合(正社員・正職員)

女性管理職の割合	事業所数	割合%
0%	72	51.4
0%を超え10%未満	25	17.9
10～20%未満	15	10.7
20～30%未満	9	6.4
30～40%未満	7	5.0
40～50%未満	2	1.4
50～60%未満	4	2.9
60～70%未満	3	2.1
70～80%未満	0	0.0
80～90%未満	1	0.7
90%以上	1	0.7
不明	1	0.7
合計	140	

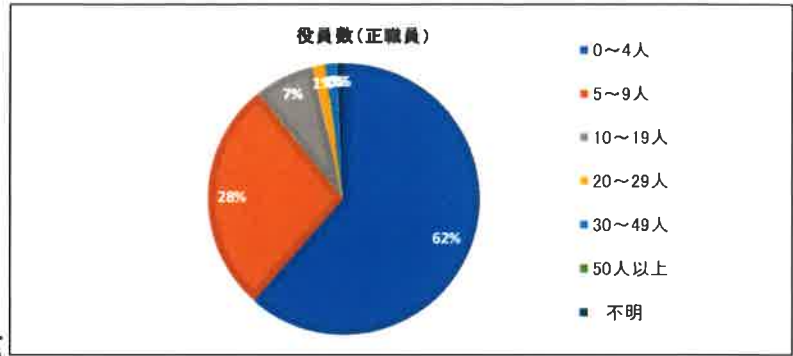
女性管理職の割合別事業所数の割合



○管理職数(管理職及び役員合計)は、①0～4人が37.9%、②5～9人が20.0%、③10～19人が17.1%であった。  
 ○管理職のうち女性の割合は、10.4%であった。  
 ○女性管理職の割合別事業所数の割合は、①0%が51.4%、②0%を超え10%未満が17.9%で、10%未満が5割を占めた。政府目標「女性管理職30%以上」を達成している事業所は12.9%となっている。

○役員数

人数	事業所数	割合%
0～4人	86	61.4
5～9人	39	27.9
10～19人	10	7.1
20～29人	2	1.4
30～49人	2	1.4
50人以上	0	0.0
不明	1	0.7
合計	140	

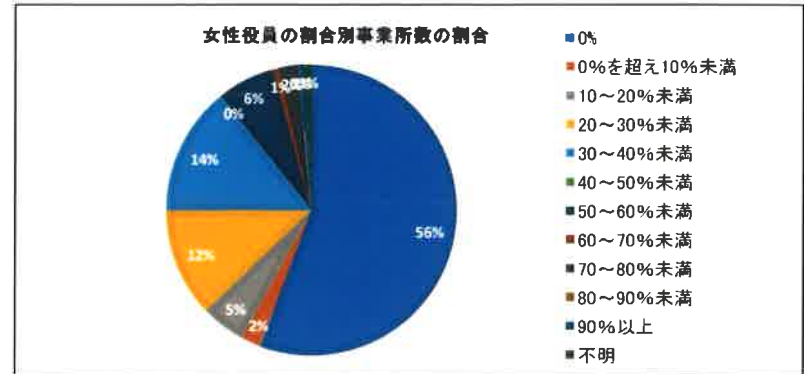


○役員のうち女性の割合

男性人	女性人	合計人	女性の割合%
621	85	706	12.0

○女性役員の割合別事業所数の割合

女性役員の割合	事業所数	割合%
0%	78	55.7
0%を超え10%未満	3	2.1
10～20%未満	7	5.0
20～30%未満	17	12.1
30～40%未満	20	14.3
40～50%未満	0	0.0
50～60%未満	9	6.4
60～70%未満	1	0.7
70～80%未満	3	2.1
80～90%未満	0	0.0
90%以上	1	0.7
不明	1	0.7
合計	140	



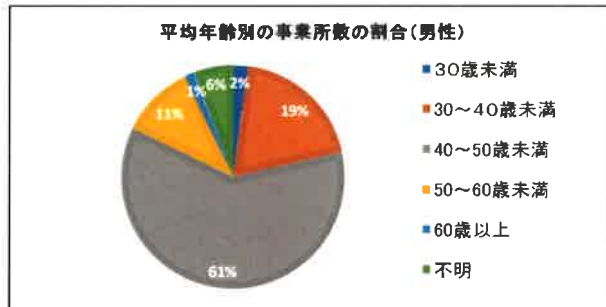
○役員数は、①0～4人が61.4%、②5～9人が27.9%、③10～19人が7.1%であった。  
 ○役員のうち女性の割合は、12.0%であった。  
 ○女性役員割合別事業所数の割合は、①0%が55.7%、②0%を超え10%未満が2.1%で、10%未満が約6割を占めた。

○正社員・正職員の平均年齢・平均勤続年数の状況(全体)

	平均年齢	平均勤続年数
男性	43.4	14.3
女性	39.2	10.7

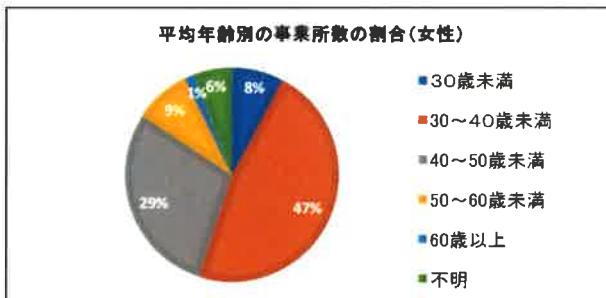
○平均年齢別の事業所数の割合(正社員・男性)

平均年齢	事業所数	割合%
30歳未満	3	2.1
30～40歳未満	27	19.3
40～50歳未満	85	60.7
50～60歳未満	15	10.7
60歳以上	2	1.4
不明	8	5.7
合計	140	



○平均年齢別の事業所数の割合(正社員・女性)

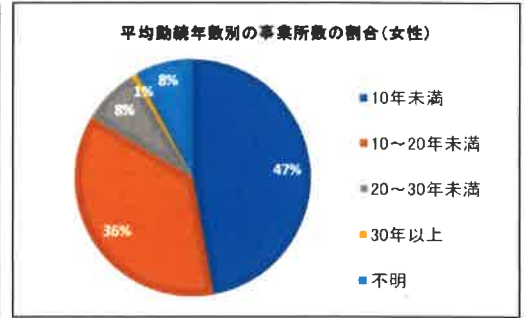
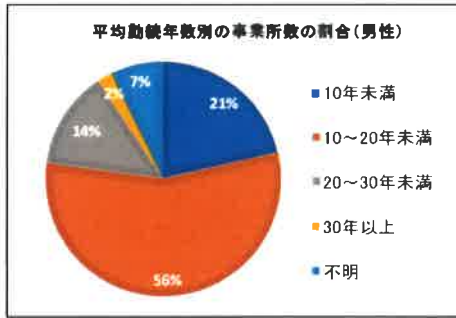
平均年齢	事業所数	割合%
30歳未満	11	7.9
30～40歳未満	66	47.1
40～50歳未満	41	29.3
50～60歳未満	12	8.6
60歳以上	2	1.4
不明	8	5.7
合計	140	



○正社員・正職員の平均年齢・平均勤続年数は、いずれも男性のほうが5歳(5年)程度、高い(長い)状況である。  
 ○平均年齢別の事業所数の割合では、男性では平均年齢40歳代の事業所が6割と最も多く、女性では30歳代の事業所が約5割と最も多くなっている。

○平均勤続年数別の事業所数の割合(男性)

平均年齢	事業所数	割合 %
10年未満	30	21.4
10～20年未満	78	55.7
20～30年未満	19	13.6
30年以上	3	2.1
不明	10	7.1
合計	140	



○平均勤続年数別の事業所数の割合(女性)

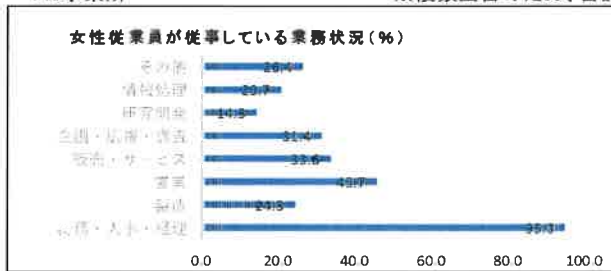
平均年齢	事業所数	割合 %
10年未満	66	47.1
10～20年未満	51	36.4
20～30年未満	11	7.9
30年以上	1	0.7
不明	11	7.9
合計	140	

○平均勤続年数別の事業所数の割合では、男性では平均勤続年数10～20年未満が約6割と最も多く、女性では平均勤続年数10年未満が約5割と最も多くなっている。

○女性従業員が従事している業務の状況(%)

総務・人事・経理	製造	営業	販売・サービス	企画・広報・調査	研究開発	情報処理	その他
95.0	24.3	45.7	33.6	31.4	14.3	20.7	26.4

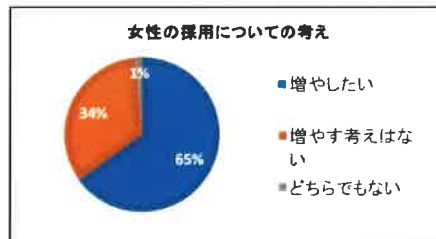
・回答対象 140事業所 ※複数回答のため、合計は100%にならない。



■女性の採用について

○女性の採用を現在と比べて増やしていく考えがあるか。

	事業所数	割合 %
増やしたい	91	65.0
増やす考えはない	47	33.6
どちらでもない	2	1.4
合計	140	100.0



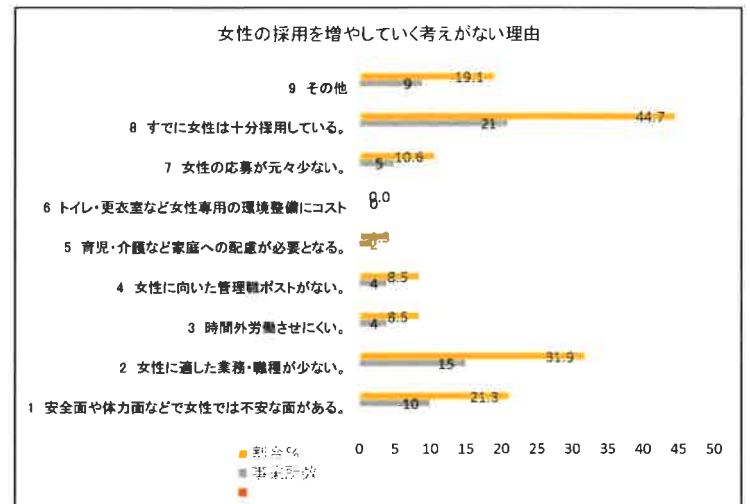
○増やしたい主な理由(記述式回答)

- ・性別・年齢を超えた多様な社員の成長と活躍を期待するため。
- ・優秀な人材を確保するため。
- ・女性の感性やセンスを活用するため。
- ・多様性に富んだ企業づくり
- ・女性ならではのアイデアを求めているため。
- ・多様な視点や価値観による付加価値の創造のため。
- ・生産性の向上、優秀な人材の確保、イノベーションの創出、企業発展につながるため。

○増やしていく考えがない理由(選択式回答)

理由	事業所数	割合 %
1 安全面や体面などで女性では不安な面がある。	10	21.3
2 女性に適した業務・職種が少ない。	15	31.9
3 時間外労働させにくい。	4	8.5
4 女性に向けた管理職ポストがない。	4	8.5
5 育児・介護など家庭への配慮が必要となる。	2	4.3
6 トイレ・更衣室など女性専用の環境整備にコスト	0	0.0
7 女性の応募が元々少ない。	5	10.6
8 すでに女性は十分採用している。	21	44.7
9 その他	9	19.1

※回答対象 47事業所 ※複数回答のため、合計は100%にならない。



■女性の登用や活躍推進等について

○女性の登用・活躍推進、就労しやすい職場づくりのために取り組んでいること(選択式回答)

取組内容	事業所数	割合%
1 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	74	54.8
2 職場環境・風土の改善(慣行の見直し、意識啓発等)	63	46.7
3 ワーク・ライフ・バランスの推進(育児・介護の休業・休暇制度、子の看護休暇、短時間勤務制度等)	110	81.5
4 出産・育児・介護等がハンディとならないような公正・透明な人事管理制度、能力評価制度の構築	53	39.3
5 出産・育児・介護による離職の防止や離職後の再雇用	70	51.9
6 育児・介護費用に対する補助制度の実施	27	20.0
7 男女公平な人材育成・能力開発の機会確保(研修、資格取得等)	80	59.3
8 セクハラやマタハラ防止対策の実施	69	51.1
9 事業所内託児所の設置や女子用トイレ・更衣室などの設備の充実	41	30.4
10 上記以外	1	0.7

※取組みあり:135事業所(96.4%)、取組みなし:5事業所(3.6%)

※複数回答のため合計は100%にならない。

○今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えているか。

	事業所数	割合%
登用しようと考えている。	102	72.9
登用しようとする考えはない	36	25.7
どちらでもない	2	1.4
合計	140	100.0

○登用したいと考えている主な理由(記述式回答)

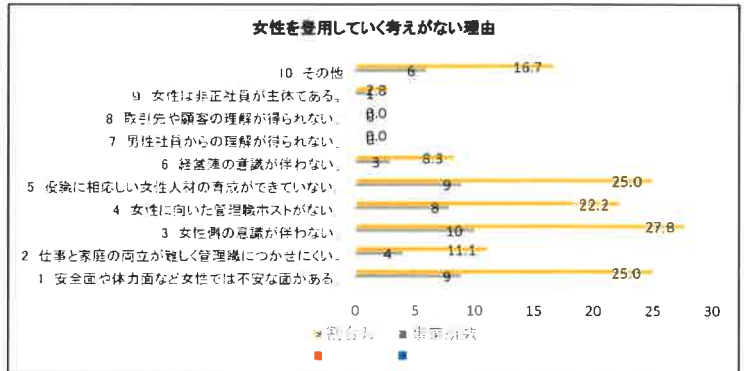
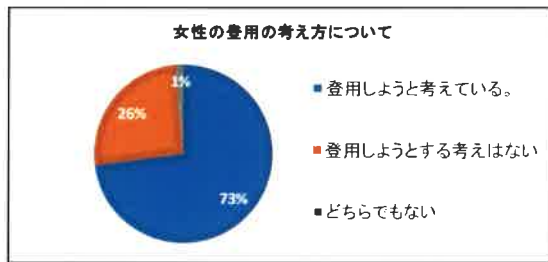
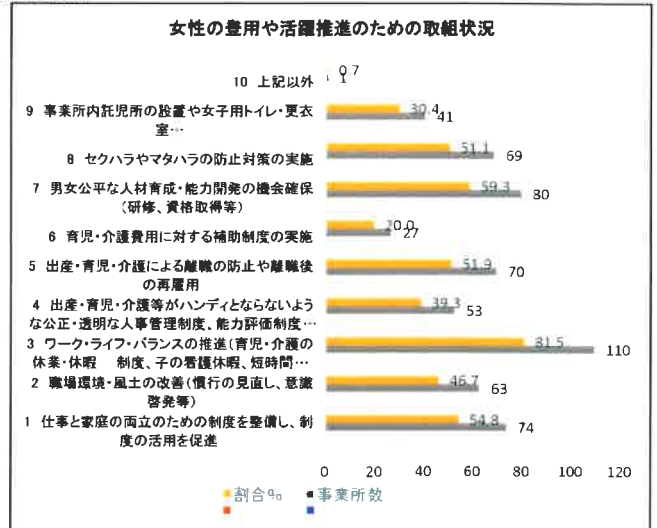
- ・女性が活躍できる仕事・役割にチャレンジすることが社員の成長、会社の成長のために重要であるため。多様な視点を管理職側に取り入れるため。
- ・会社の変革をより一層促進し、成長を加速させる効果がある。
- ・女性の視点や感性、考え方を取り入れ、経営に生かしていくため。
- ・多様な視点、アイデアを活用した組織運営のため。
- ・自由な発想で多様性が高まり、商品開発やサービス向上などで適応力が向上するため。
- ・性別にかかわらず、能力・適性を判断しながら人材を活用しているため。
- ・多様なマネジメントができることで人材の育成に役立つため。

○登用していく考えがない理由(選択式回答)

理由	事業所数	割合%
1 安全面や体力面など女性では不安な面がある。	9	25.0
2 仕事と家庭の両立が難しく管理職につかせにくい。	4	11.1
3 女性側の意識が伴わない。	10	27.8
4 女性に向けた管理職ポストがない。	8	22.2
5 役職に相応しい女性人材の育成ができていない。	9	25.0
6 経営陣の意識が伴わない。	3	8.3
7 男性社員からの理解が得られない。	0	0.0
8 取引先や顧客の理解が得られない。	0	0.0
9 女性は非正社員が主体である。	1	2.8
10 その他	6	16.7

※回答対象 36事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない。



■職場における女性の登用や活躍推進についての意見、行政に対する要望等(記述式回答)

- ・技術系職場（理系）での女性の応募が少なく、女性のそうした職場への進学、就職が促されるようなアピールや施策を進めてもらいたい。
- ・女性活躍推進は企業価値を高め、人材確保、生産性向上に繋がる。より一層の制度改革、人材育成、社員意識改革を進めていきたい。
- ・財政的な支援だけでなく社会的に出産や育児・介護を支える仕組みを作る必要がある。行政が率先して、職場における女性の登用や活躍推進をしていただきたい。
- ・育児期間に対する補助の延長、公的託児所の充実、在宅育児への支援としてのリモートワーク推進の補助などを検討して欲しい。
- ・女性向けへのあまり細かな行政政策を打ち出しすぎると、働く現場現状での不公平感が生まれがちになる気がする。企業は各々が社員満足を目指し、考え、工夫していくことが大切である。
- ・社員の採用や昇格、管理職登用において性別には全く関係なく個人の能力や成果をもって判定している。
- ・農業生産部門において女性を登用したいが応募が少ない。行政は農業は楽しいというようなPRをしてほしい。都市部の女性たちにもやりがいのある仕事として発信して欲しい。
- ・育児休暇からの職場復帰サポートを目指して、認可外保育施設利用時の認可施設との差額の補助を今年度から新たに制度化したが会社主体で行えることは限りがあるので行政のサポートが必要。
- ・人口減少対策として、高校、専門学校、大学教育の中で女性がキャリアを積み社会で活躍することの重要性、可能性を教える対策が必要。
- ・県外に転出して結婚しても将来愛媛に戻って家庭と仕事の両立を図り、充実した生活が送れる環境づくりを事業所が推進していき、愛媛への移住促進につなげる、G o T oトラベルで来た女性に愛媛への移住を検討してもらうための仕組みづくりが必要。
- ・結婚、出産、育児で仕事を離れている人と、独身時代のキャリアを生かせる会社をマッチングさせる対策を言願したい。
- ・結婚、育児で退職せざるを得なくなる女性で自宅で家事をしながら仕事ができるよう、この補助制度を今以上に行政にお願いしたい。
- ・女性が男性と同じく勤務できるには、出産などにおける不利や、相応の環境整備、意欲にこたえられる制度づくりが必要。
- ・待機児童が多い自治体においては、事業所内託児所の設置企業に対し運営コストの一部負担などの助成金制度があることが望ましい。

令和2年11月11日

愛媛経済同友会 会員各位

愛媛経済同友会ひとづくり委員会  
委員長 門田 洋子

女性活躍推進に関するアンケート調査（経営者向け）について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、当会ひとづくり委員会では、企業等における女性活躍の推進に関する調査・研究を行っていますが、女性活躍推進法が施行されている中で、会員企業等における女性活躍推進に関する取組状況や課題等について、今回、経営者（代表者）に対するアンケート調査を別紙のとおり実施することといたしました。

生産年齢人口が減少していく中で、意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことは、労働力確保の観点のみならず、地域経済を活性化する点からも重要な課題となっています。

そこで、当委員会では、このアンケート調査により、女性活躍に関する現状や課題等を把握し、講演会やセミナー等の参考とするとともに、女性活躍の一層の促進に向けた提言につなげていきたいと考えています。

ご多用のところ恐れ入りますが、アンケートへのご協力をよろしくお願いいたします。

なお、このアンケート調査結果については、公表することとしていますが、個別の企業名・事業所名を公表することはないことを申し添えます。

## 女性活躍推進に関するアンケート調査

### 1 会員企業等の状況について

(1) ご回答者様について、お答えください。

① 企業等の名称			
② 住所	〒 —		
③ 回答者	・ 職名 :	・ 氏名 :	
④ 連絡先	Tel :	fax :	
	E-mail :		

(2) 主な業種を、次からお選びください。(○は1つ)

1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. サービス業 18. 公務 19. その他(具体的に: )
--

(3) 従業員の状況について、ご記入ください。(令和2年4月1日現在)

	総人数	差のうち、女性人数
正社員・正職員	人	人
非正社員・非正職員(パート、アルバイト等)	人	人
合計	人	人

(4) 上記(3)のうち女性従業員の年齢構成について、ご記入ください。(令和2年4月1日現在)

	女性従業員 総数	20歳 未満	20以上 30未満	30以上 40未満	40以上 50未満	50以上 60未満	60歳以上
正社員・正職員	人	人	人	人	人	人	人
非正社員・非正職員	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人	人

### 2 社員等の状況(管理職数、年齢、勤続年数等)について

(1) 貴社の「正社員・正職員」の管理職員数をご記入ください。(令和2年4月1日現在)

	役員数	管理職数	合計
男性	人	人	人
女性	人	人	人
合計	人	人	人

※1 役員は取締役・監査役等を指します。

※2 管理職は課長相当職以上(課長・部長等)を指します。ただし、役員は除きます。

(2) 「正社員・正職員」の平均年齢、平均勤続年数をご記入ください。(令和2年4月1日現在)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

※ 小数点第1位まで

(3) 女性従業員が従事している業務に○を付けてください。

総務・人事・ 経理	製造	営業	販売・サー ビス	企画・広報・ 調査	研究・開発	情報処理	その他

※ その他(具体的に: )

### 3 女性の採用について

(1) 貴社において、女性の採用を現在と比べて増やしていく考えはありますか。(いずれかに○)

① 増やしていきたいと考えている。

〔 ・理由: 〕



② 増やしていく考えは特にはない。 ⇒ (2) へ

(2) ((1) で②と回答した場合) その理由は何ですか。(該当する全てに○を付けてください。)

- |                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. 安全面や体力面などで女性では不安な面がある。 | 2. 女性に適した業務・職種が少ない。           |
| 3. 時間外労働させにくい。            | 4. 女性に向けた管理職ポストがない。           |
| 5. 育児・介護など家庭への配慮が必要となる。   | 6. トイレ・更衣室など女性専用の環境整備にコストがかかる |
| 7. 女性の応募が元々少ない。           | 8. 既に女性は十分採用している。             |
| 9. その他(具体的に:              | )                             |

#### 4 女性の登用や活躍推進等について

(1) 貴社において、女性の登用・活躍推進や就労しやすい職場づくりのために取り組んでいることはありますか。(該当する全てに○を付けてください。)

- |  |
|--|
| 1. 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進                                       |
| 2. 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し、従業員の意識啓発等)                         |
| 3. ワーク・ライフ・バランスの推進(育児休業・休暇制度、介護休業・休暇制度、子の看護休暇制度、短時間勤務制度、時間外労働時間短縮制度) |
| 4. 出産や育児・介護等がハンディとならないような公正・透明な人事管理制度、能力評価制度構築                       |
| 5. 出産や育児・介護による離職の防止や離職後の再雇用  |
| 6. 育児・介護費用に対する補助制度の実施  |
| 7. 男女公平な人材育成・能力開発の機会確保(研修や資格取得など)                                    |
| 8. セクハラやマタハラの防止対策の実施   |
| 9. 事業所内託児所の設置や女子用のトイレや更衣室などの設備の充実                                    |
| 10. 上記以外 (   |

(2) 今後、役員や管理職に女性を積極的に登用しようと考えていますか。(いずれかに○)

① 積極的に登用しようと考えている。

・理由:

② 積極的に登用しようとする考えはない。 ⇒ (3) へ

(3) ((2) で②と回答した場合) その理由は何ですか。(該当する全てに○を付けてください。)

- |                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. 安全面や体力面など女性では不安な面がある。  | 2. 仕事と家庭の両立が難しく管理職につかせにくい。 |
| 3. 女性側の意識が伴わない。           | 4. 女性に向けた管理職ポストがない。        |
| 5. 役職に相応しい女性人材の育成ができていない。 | 6. 経営陣の意識が伴わない。            |
| 7. 男性社員からの理解が得られない。       | 8. 取引先や顧客の理解が得られない。        |
| 9. 女性は非正社員が主体である。         |                            |
| 10. その他(具体的に:             | )                          |

5 職場における女性の登用や活躍推進について、ご意見や行政に対する要望等ありましたら、ご自由にお書きください。

--

質問項目は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

本調査票については、12月1日(火)までに、FAX又はE-mailにて、愛媛経済同友会事務局あてにご回答していただきますよう、お願いいたします。

◆回答先: 愛媛経済同友会事務局

FAX: 089-921-3823

E-mail: e.dovu@fine.ocn.ne.jp

## 委員会活動トピックス④ ひとつづくり委員会 女性活躍推進に関する勉強会

ひとつづくり委員会(門田洋子委員長)は、令和3年3月17日(水)、伊予鉄会館において、公益財団法人えひめ女性財団 副参事 門田欣也氏を講師として、昨年11月から12月にかけて実施した「女性活躍推進に関するアンケート調査」に関する勉強会を開催した。

調査結果に対しては、講師の門田氏から次のようなコメントがあり、その後、参加した委員との意見交換を行った。



講師  
公益財団法人えひめ女性財団 副参事

門田 欣也 氏

### 《門田氏のコメントの概要》

#### 1 女性の登用と活躍推進への取り組み

▼2017年、女性が活躍する社会を達成しそれを継続していくことを目指し「女性活躍推進法」が制定されたが、なぜ女性活躍を推進しなければならないかという点、

・マクロ的にみると人口減少・少子高齢化に対応するためである。

・ミクロ的には、働く女性が結婚・出産・育児などに直面しても、就業を継続しながら経済的な自立、健康で豊かな生活、ライフプランを設計できるようにということ。

▼愛媛経済同友会が行った「女性活躍に関するアンケート調査」(以下、同友会調査)でも女性の登用と活躍推進のために会員企業もいろいろなことに取り組んでいるのがわかる。

・「ワークライフバランスの推進」81.5%。「男女公平な人材育成」59.3%、「ハラスメントの防止対策」「仕事

と家庭の両立のための制度整備と活用の促進」も半数を超えている。

・また、女性登用・女性活躍推進には96.4%の企業が取り組んでいることは、大変素晴らしい。

▼同友会調査では、管理職・役員の割合は女性管理職(課長級以上)が10.4%。女性役員が12%。平成30年度厚生労働省の全国調査(課長級以上管理職10.7%)を見ても、同友会調査の結果とほぼ同じ。

・また、管理職に占める女性割合の事業所数をみると、「まったくいない」のが51%。

・正社員・正職員における管理職の登用率は、男性が22,569人中6,043人で26.8%。女性は12,946人中701人で5.4%。男性と同率にして計算してみると、3,469人いてもおかしくなく、ここにジェンダー社会的な問題が含まれている。

・役職や管理職への女性の登用を「考えている」が72.9%、「考えていない」が25%。登用の理由として「女性が活躍できる仕事、役割にチャレンジすることが社会の成長。会社の成長に繋がる」「多様性が高まり、イノベーションが起こる」などが挙げられていて、本当に心強い。

## 2 なぜ、女性活躍が進まないのか

なぜ女性の活躍が進まないかという課題についてキーワードを挙げながらまとめてみた。

### (1) 女性採用の少なさ

【キーワード】「正規労働者数」「勤続年数」

▼まずは、女性の採用が少ないということ。

・同友会調査では、女性採用に関しては「増やしたい」が65.0%「増やす考えはない」が33.6%。

・理由としては「女性の感覚やセンスを活用するため」「多様性に富んだ企業づくりのため」など。採用しない理由は「すでに女性は十分採用している」が44.7%。女性の採用は大きなポイントである。

▼正社員・正職員の性別割合をみると、平成30年厚生労働省調査では女性が26.0%、男性が74.0%。同友会調査では女性が36.5%で全国平均より高い。

・非正社員・非正職員の性別割合は、厚生労働省調査では女性56.0%、男性22.8%に対して、同友会調査では女性78.4%、男性21.6%で、女性は全国平均より高い。

・雇用形態をみると、同友会調査では、男女合わせて正規労働者が62.4%、非正規労働者37.6%となっており、これは2018年の全国調査(総務省労働力調査)の数値(正規61.8%、非正規38.2%)に近くなっている。

▼平均年齢別事業所数割合は、同友会調査では、女性の平均年齢30~40歳未満の事業所が47.1%。男性では40~50歳未満の事業所が80.0%。平均勤続年数別事業所数割合は女性で10年未満が47.1%、男性は10~20年未満が55.7%が一番多い。

▼女性の雇用形態別割合を総務省労働力調査と比べてみると、

・全国では42.7%の正規雇用に対し同友会調査は43.5%。非正規雇用が全国57.3%に対し同友会調査56.5%で、近い数字が出ている。

・非正規雇用に占める女性の割合は、全国69.3%に対し同友会調査78.4%。

・女性の正規雇用は20~30歳未満が一番多く、年

齢が上がるにつれて減っていき、逆に非正雇用が増えていく。

・非正規の女性職員は、全てが正規社員・職員になりたいかというそうではなく、その背景は2つに分かれている。一つは、正規雇用で職が見つからなかった、就職氷河期だったなど不本意な非正社員・職員。もう一つは、自らが望んで非正規雇用を選ぶ人たちに分かれている。

・非正規雇用を選んだ人の理由の多くが「家計の補助あるいは教育費用を得たい」他に「自分の都合のいい時間に働ける」「家事、育児、介護などと両立させたい」など。

・企業側からすれば、非正規雇用は人件費の削減といったメリットがあり、企業にとっても、労働者にとっても、ウインウインの関係のようだが、単純な作業しか与えられないためにデメリットもあり、労働の質が向上せず、労働者の生きていくモチベーションも下がる。それが自立につながらないということも起こる。

▼国立女性教育会館が調べた『入社5年で何が変わったか(仕事の満足度)』というデータがある。

・入社1年目から5年間、同じ人に調査したものだが、女性は2年目に仕事の満足度が大幅に減少、男性は3年目まで減少し、男女ともに4年目で下げ止まりになる。

・転職志向は、男性は3年目までは転職したいと思う人がどんどん増えていく。4年目で上げ止まり。女性も3年目までは大幅に増え、その後も上昇傾向で、5年目になると再度大幅に増える。

### (2) 女性の昇格意欲

【キーワード】「職域」「キャリアパス」「性別役割分業」

女性は昇格意欲がないと思われているが、そうではなく、意欲を削がれる何かがあるのではないかと考えている。企業に何うと「うちにはやる気のある女性は少ない」「女性たちを奮い立たせる話をしてくれ」と依頼されるのでそういった話をするが、出席した女性職員は大体皆さん泣かれる。本当に苦しいのだと思う。それでも一生懸命頑張ってしまう方が多い。女性にも昇格意欲はあり、それをつぶさないようにしなければいけない。

▼同友会調査では、女性が従事する業務は、総務・人事・経理が多くなっている。営業、販売・サービス、企画・広報・調査、製造と続き、研究・開発は少ない。

全国的にも人事や広報といった業務に女性が多いが、まさにそのとおりの結果となっている。

▼キーワードとしては「キャリアパス」。働く女性がキャリアを積めることができる環境を整えているかということがポイントとなる。第5次男女共同参画計画において国は、女性の管理職・役職へのパイプラインの構築が途上であり、そこに力を入れていかないといけないとしている。

・国立女性教育会館の調査(2019年)では、女性の管理職志向は男性よりも顕著に低く、下げ幅も大きい。就職1年目は高いのに、どんどん低くなるが、4年目から5年にかけては「目指したい」という人が逆に増える。

・男性と女性、どちらがリーダーに向いているかということだが、「リーダーには男性の方が向いている」という考えは入社5年目には男女ともに否定する人が8割を超える。つまり、リーダーに男女差はないということである。

・管理職志向の有無と職場環境については、入社5年目時点で管理職志向がない女性は、上司の育成の熱意、職場の期待、仕事の将来性に対する評価が低い。

▼ソニー生命保険の『女性の活躍に関する意識調査』(2020年)によると、有職女性に「今後もバリバリとキャリアを積んでいきたいか」という質問には、全体で34.2%が「そう思う」と回答。注目したいのは子どもの有無であり、子どもがいる人の40.6%がキャリアを積みたいたいと思っているおり、子供のいない人の28.4%を上回っている。

・一方、「管理職への打診があれば受けてみたいか」という質問に対しては、「そう思う」が全体で18.7%。しかも年齢が増すにつれて「そう思う」人の割合が減っていき、40歳代以上の管理職適齢期では18.4%と2割もいないという状況になっている。つまり、管理職にはあまり魅力を感じていない。

▼ここで挙げられるキーワードが「性別役割分業」。女性活躍を阻害する主の要因として、性別役割分業というのは絶対に変えなければいけない。

### 3 制度頼りの両立支援

【キーワード】「働き方」「長時間労働」「育児・介護問題」

▼前述の国立女性教育会館の調査で育児期の理想の働き方を尋ねている。入社1年目では女性は短時間勤務を理想としているが、5年目になると時間の融通がき

くフルタイムが理想だと変化する。時間の融通がきくフルタイムというのは、これからの新しい働き方なのかもしれない。

▼長時間労働というのも女性活躍を阻害する要因の一つだといわれている。日本は長時間労働大国だといわれるが、OECD調査では日本は少ない方だった。ただ、全労働者における短時間労働者の割合が日本は高い。短時間労働者が多いのに労働時間が短い。つまり短時間労働者が多い分、長時間労働をしている人も多いということ。男性の1日あたりの平均労働時間は断トツでトップ。それだけ男性がかなり働いているということだ。

▼では、女性の家事労働時間は男性の何倍かというところ、日本は約5倍でやっぱり高くなっている。つまり男性は長時間労働を強いられ、女性は仕事と家事の両方を背負っているということがわかる。

▼国際的にみた日本の時間当たり労働生産性だが、日本は諸外国に比べ低い。理想的なのはしっかりとした時間管理の中で仕事をこなすということだ。

▼夫婦の家事労働時間については、性別役割分業のあり方、働き方を変えていかなければ子育てや介護と仕事の両立は難しい。私も自分の父親を家でみたが、仕事を辞めようかと思うくらい大変だった。やはり、最終的に行きつくのは女性活躍＝働き方改革。長時間労働を削減するというのが、これからのキーポイントになる。

### 4 働く男女が、ともに個性や能力を発揮できる職場づくり

▼働く男女が、ともに個性や能力を発揮できる職場づくりに向けて、私は①ワークライフバランス、②ダイバーシティとインクルージョン、この2点が土台になると思う。

▼①ワークライフバランスには長時間労働、生産性向上、働き方、ライフステージごとの制約への柔軟な対応、②ダイバーシティとインクルージョンには人材獲得や育成・登用、キャリアパスへのチャレンジ、エンゲージメント、人事評価というのがある。

▼①②について、うちの会社ではこうしている、このように考えているなどご意見をいただき、それを経済同友会でまとめていただいて、女性の活躍、働き方改革、男女が生き生きと過ごせる社会づくりなどに向けて、具体的な提案ができるよう期待している。

(文責 事務局)

■愛媛県主催 第3回（令和3年度）ひめボスグランプリ講演会について

・日時：令和3年11月22日（月）

・場所：東京第一ホテル松山

○テーマ：アフターコロナの女性活躍推進について

—新型コロナ禍がもたらした女性への影響を踏まえて—

○講師：(株)野村総合研究所未来創造センター 上級コンサルタント 武田佳奈氏

※ひとつづくり委員会の活動の一環として、門田洋子委員長ほか5名が参加し、聴講した。

【講演の概要】

1 新型コロナ禍がもたらした女性の雇用への影響

○新型コロナ感染拡大が深刻化した2020年4月以降、就業者が大幅に減少し、特に女性の就業者が大きく減少した。女性の中でも、パートやアルバイトなど非正規雇用労働者が大幅に減少した。

○感染拡大で大きな影響を受けた、宿泊・飲食サービス産業において非正規で働く人には女性が多く、リーマンショック時と比べて、新型コロナ禍は特に「女性・非正規」に大きな打撃を与えた。日本に限らず、世界各国でも同様のことが起き、「シーセッション（女性不況）」と呼ばれている。

○パート・アルバイト女性の就労実態としては、2021年2月時点で、パート・アルバイト女性の約3割がコロナでシフト減少、そのうち4割強がコロナの影響を受ける前と比べて5割以上シフトが減少している。また、シフト減のパート・アルバイト女性の7割強が休業手当を受け取っていない。

○パート・アルバイト女性で実質的な失業者（5割以上シフト減少かつ休業手当支給なし）は、推計で、2021年2月時点で103.1万人。「実質的失業者」であるパート・アルバイト女性の53%が世帯年収400万円未満。

2 現役世代の「窮屈からの脱却」について

○この20年間で、世帯主の収入は大幅に減少しており、共働き世帯が増加しているものの、経済的不安を解消には不十分である。

○日本にとって、現役世代の「窮屈な状態」が問題である3つの理由として「人口減少リスクの増大」「経済活動全体の抑制」「真に必要な社会保障に関する議論の停滞」があり、現役世代のライフイベント発生状況に応じて社会の仕組みの作り替えが急務となっている。

○その処方箋の一つとして、現役世代の経済状況安定につながる「共働き2.0世帯の増加に向けた環境整備」が「窮屈な状態」から脱却させる。「共働き2.0世帯」とは、希望する夫婦がともに安定雇用・安定収入を実現している世帯で、どちらかが一時的に求職・離職・時短勤務などをすることがあっても、希望する時期に再び安定雇用・安定収入を実現できるもの。

○共働きの子育て世代が増えたといっても、増えているのは「共働き1.0世帯」、つまり、夫婦がともに就労はしているものの、妻又は夫のいずれかが非正規雇用（低収入、不安定雇用）で働くような世帯が増えている。

○保育の受け皿整備や働き方改革、男性の育児参加など、子育て世代が仕事にも子育て

てもチャレンジできる環境整備が必要不可欠。「共働き 2.0」を実現しやすいようにするための取組みが必要。

### 3 アフターコロナの女性活躍

- 現役世代が「共働き 2.0」を実現するためには、例えば、子育て中の女性であっても、その多くが職場の組織の中で活躍できなければならない。
- 家庭やプライベートの時間確保を優先し、それが許す範囲で仕事をすることを望む「ゆるキャリア」とも、家庭やプライベートの都合を仕事の制約にせず、仕事での成果やキャリアアップを追求したい「バリキャリア」とも異なる、暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも、二者択一ではなく、両方ともに意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア」が増えている。
- 「フルキャリア」の活用において、男女均等機会の提供や職場と家庭の両立支援の提供といった従来の女性活躍支援は必ずしも最適ではない。「フルキャリア」に焦点を当てた施策や対策がない。
- 「フルキャリア」は何を望んでいるのか。
  - ・「フルキャリア」の仕事への意欲は「バリキャリア」に比肩する。
  - ・成長や貢献への意欲は「バリキャリア」相当である一方、出世への意欲は「バリキャリア」よりも低い傾向にある。
  - ・仕事を任されている、感謝されるという実感こそが、「フルキャリア」のやりがい。
  - ・「フルキャリア」は職場での男性管理職が思うほど、業務上の配慮を望んでおらず、そういった配慮にもどかしさを抱えている。
- 「フルキャリア」の活躍を最大限に引き出すマネジメントに求められるのは「3つの「き」」である。
  - ・仕事での成長・貢献を「期待」
  - ・仕事の意欲と取り巻く家庭の状況を「共有」
  - ・成果につながる積極的な「機会付与」
- このためには、成長と貢献を含めた「ワークライフ&グロースバランス」を実現するためのマネジメント・環境づくりが必要。
  - ・これまでは、育児と仕事の両立（ワークライフバランス）が当面のゴールとなってしまう、仕事での成長や貢献への意欲や期待が後回しになっている。
  - ・これからは、「フルキャリア」の活躍を引き出すためには、育児と仕事の両立実現だけでなく、個人の成長と貢献の最大化＝組織への貢献の最大化であることを明確にしていく必要がある。

### 4 地方創生と女性の活躍

- 新型コロナで地方移住に関心を持った人もいなくはないが、それだけで地域の人口減少を抑制することは難しい。
- 男女ともに、地方移住の条件に、「希望する仕事がある」「納得できる給与水準の仕事がある」ことを挙げる人が多い。
- 現状では、男女ともに、やりがいのある仕事や能力を高め発揮できる環境を求めて東京圏での仕事を選んでいる。
- 地域に、「フルキャリア」が「フルキャリア」のまま、活躍できる環境を整えれば、仕事と子育ての両方に挑戦しようとする「フルキャリア」が地域に増えるのではないかと考える。

## ひとづくり委員会 女性活躍推進に関する勉強会

・日時 令和5年3月9日（木）15：30～17：00

・場所 ANA クラウンプラザホテル松山

◇講師：株式会社エス・ピー・シー 常務取締役 横山ぬい氏

◇演題：「成長戦略としての女性活躍」 ～誰もが働きやすい組織へ～



### ■企業にとって女性活躍が必要な3つの理由

①人材不足社会の到来に向けて、質のいい人材を多く確保するために

・高齢者1人を1.3人で扶養する日が来る

②多様化した顧客ニーズを満たす、イノベーションのために

③成果と部下の満足度をもたらす、リーダーを確保するために

#### ○女性リーダーの特徴

- ・細かい部分に気を遣う丁寧さ
- ・思いやりがあり、聞き上手
- ・高いコミュニケーションスキル
- ・感情に流されない冷静な判断

#### ○女性リーダーの強み

- ・交渉力：コミュニケーション、冷静な判断、粘り強い、準備を怠らない
- ・改善力：丁寧さに強み、フィードバック、的確さ
- ・モチベーター：安心して相談できる

## ■女性にとっても活躍すべき3つの理由

### ①出産離職で失う生涯年収は2億円

- ・ニッセイ基礎研究所のレポートによると、正規社員で出産等の休業なしの女性社員の生涯賃金は2億5,816万円、正規社員で出産退職後パート勤めの生涯賃金は6,147万円となっている。

### ②保育園激戦区では、一度離職すると保育園に入れることが難しくなる。

### ③長く働くためには、管理職を視野に入れたほうがよい。



## ■私の職場検証 なぜ42年も働けた？

- ①差別もなかりゃ、配慮もなし。男女の賃金格差ゼロ
- ②一度外に出たら、誰でも社長代理 効力感の醸成
- ③入社3年目で営業責任者 前倒しのキャリア開発
- ④ヨーロッパ・アフリカ 1か月ひとり旅 柔軟すぎる就業規則
- ⑤ブラボー！ ファーストペンギン 挑戦を応援する文化
- ⑥37歳で取締役 やった者が報われる。成長のための人事評価システム
- ⑦一芸を、磨け。個性、多様性の尊重

## ■中小企業こそ、ダイバーシティ！

### ○「働く」を「HAPPY」に！

- ・働き方改革の推進
- ・仕事と育児・介護・治療の両立支援
- ・シニアの活躍支援
- ・LGBTQ+への理解
- ・女性活躍支援
- ・健康経営
- ・障がい者の活躍支援

### ○相互理解を深め、どれだけ本気になれるか。



## ひとづくり委員会

	区分	氏名	会社名	会社役職
1	委員長	門田 洋子	(有)松山ブライダルサービス	取締役
2	特別幹事	山本 恒久	えひめ洋紙(株)	代表取締役社長
3	副委員長	久保 素子	久保豊(株)	代表取締役
4	"	近藤 千登世	近藤物産(株)	代表取締役社長
5	"	玉野 聖子	(株)エンカレッジ	代表取締役
6	"	戸梶 直美	(株)ケアセンターとかじ	代表取締役
7	"	濱田 清子	さくら食品(株)	代表取締役
8	"	藤岡 明	(株)イープレス	取締役会長
9	"	本宮 薫	(株)CPI	代表取締役
10	"	増田 かおり	(株)マミーズファミリー	代表取締役
11	"	森田 節子	(株)エーシー	代表取締役会長
12	委員	相中 ふじ子	(株)相中組	取締役
13	"	秋山 剛克	(株)愛媛銀行	常務取締役
14	"	石田 稔	宇和島自動車運送(株)	代表取締役
15	"	稲森 和行	伊豫商事(株)	代表取締役
16	"	内田 幸恵	(株)キャンプネット	取締役会長
17	"	大西 康司	南海放送(株)	代表取締役社長
18	"	織田 哲郎	(株)マイナビ 愛媛支社	支社長
19	"	小野川 雅士	(株)ドコモCS四国 愛媛支店	愛媛支店長
20	"	戒田 順	(株)戒田商事	取締役顧問
21	"	門田 実	(株)門田商店	取締役会長
22	"	門田 洋子	(有)松山ブライダルサービス	取締役
23	"	菊地 紀衣	合同会社Bella Luce	代表社員
24	"	久保 素子	久保豊(株)	代表取締役
25	"	久保 安正	(株)久保組	代表取締役社長
26	"	妹尾 次郎	正起ガス(株)	代表取締役社長
27	"	友近 美由起	伸和环境(株)	代表取締役
28	"	久本 二尊	(株)ANAエアサービス松山	代表取締役社長
29	"	松島 陽子	(株)コバヤ	取締役
30	"	三瀬 明子	(有)マルコボ.コム	代表取締役
31	"	三好 潤子	アビリティセンター(株)	会長
32	"	陸野 貴司	太陽テクノサービス(株)	代表取締役社長
33	"	山内 康彦	(株)タカラレーベン西日本	執行役員 総合管理本部長
34	"	山田 哲	(株)ジェイ・トップ	代表取締役社長
35	"	横本 恭弘	社会保険労務士法人 横本事務所	代表社員
36	"	寄井 真二郎	弁護士法人しまなみ法律事務所	代表弁護士