

# 「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」

## 結果のまとめ

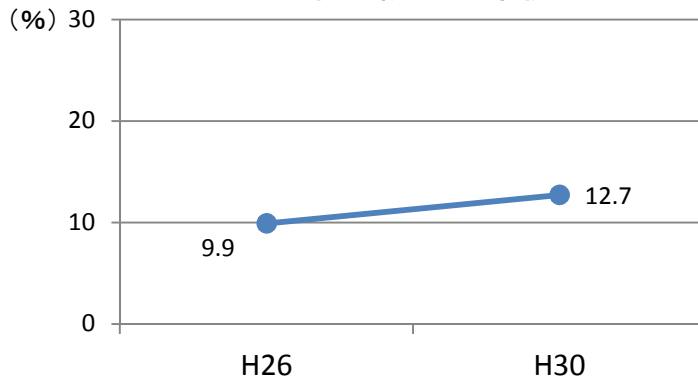
平成31年4月

	企業アンケート	市民アンケート
調査目的	市内の企業における女性活躍の現状や仕事と家庭の両立支援の取組状況を把握し、女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする	市民の働くことに対する意識を把握し、女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする
調査対象	岡山市内に事業所を有する従業員10人以上の企業	岡山市内に居住する20歳代から50歳代の男女
標本数	1,100社 (岡山県企業年報2018より抽出)	3,000人 (単純無作為抽出法により住民基本台帳から抽出)
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性の雇用について</li> <li>○女性活躍推進について</li> <li>○ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)について</li> <li>○ひとり親への支援について</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現在の就労状況</li> <li>○結婚・育児の際の就労について</li> <li>○女性の雇用環境について</li> <li>○ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)について</li> <li>○その他自由意見</li> </ul>
調査方法	郵送による配布・回収 無記名方式	
調査時期	平成30年6月8日～7月6日	
回収結果	359社 (回収率:32.6%)	1,019人 (回収率:34.0%)
回答者内訳	製造業 42.7%    非製造業 57.3% 従業員数100人未満 80.1% " 100人以上 19.9%	女性 64.9%    男性 35.1% 20歳代 13.2%    30歳代 25.4% 40歳代 32.5%    50歳代 29.0%

# 【企業アンケート】

## 女性管理職割合の推移及び増減傾向

### 女性管理職割合(推移)



【参考】全国

H29 12.8%

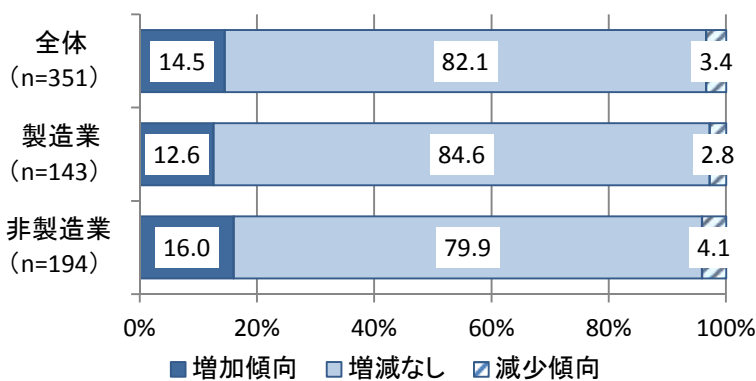
H25 10.8%

(係長相当職以上)

雇用均等基本調査  
(厚生労働省)

(注) 管理職は係長相当職以上とし、企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。  
「女性管理職割合」・・・全回答企業の管理職総数のうちの女性割合。

### 女性管理職割合の増減傾向【業種別】



「製造業」: 製造業、建設業

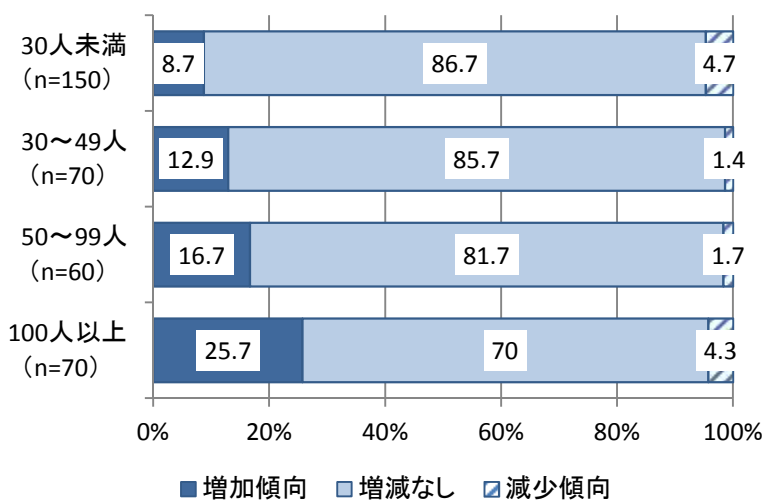
「非製造業」: 上記以外。  
卸売業、小売業、サービス業、  
情報通信業、運輸業等。

「女性管理職割合の  
増減傾向」

業種別にみると大きな差  
は見られない。

従業員規模別では、規模  
が大きいほど「増加傾向」  
との回答割合が高くなって  
いる。

### 女性管理職割合の増減傾向【従業員規模別】

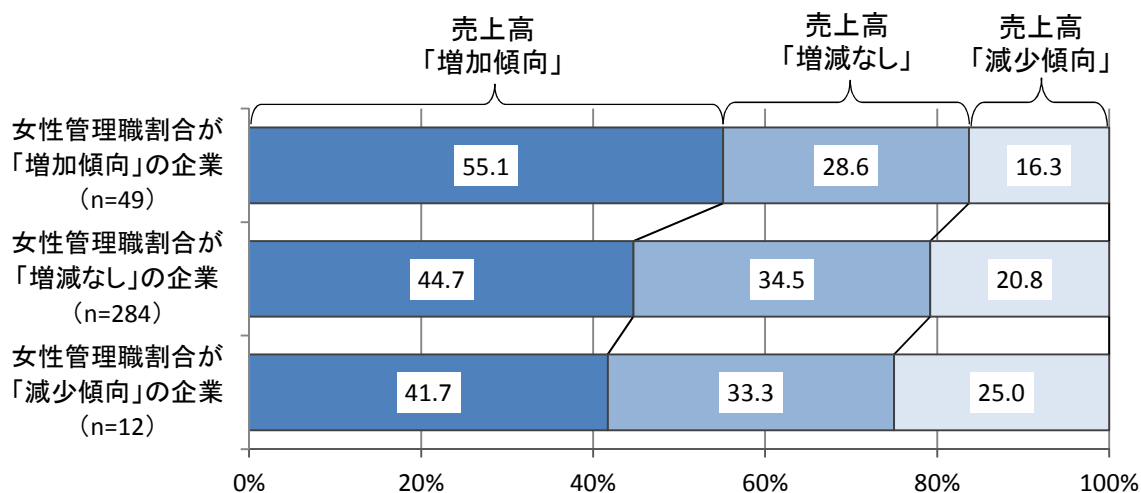


(注) 「女性管理職割合の増減傾向」・・・全回答企業のうち、女性従業員割合が過去5年間に於いて「増加傾向」「増減なし」「減少傾向」と回答した企業の割合。

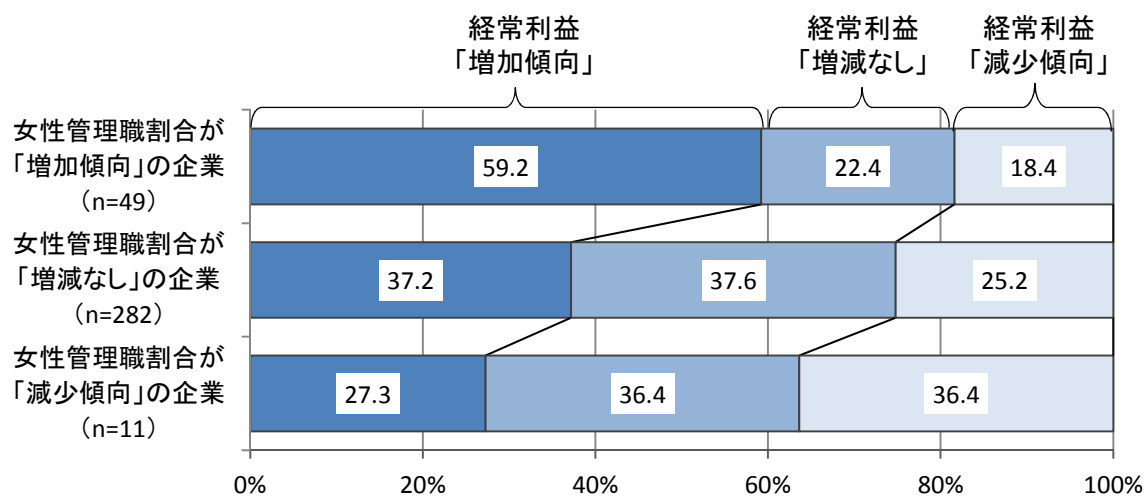
## 【企業アンケート】

### 女性管理職割合の増減傾向別にみる 売上高、経常利益の増減傾向

#### ① 売上高（過去5年間の増減傾向）



#### ② 経常利益（過去5年間の増減傾向）

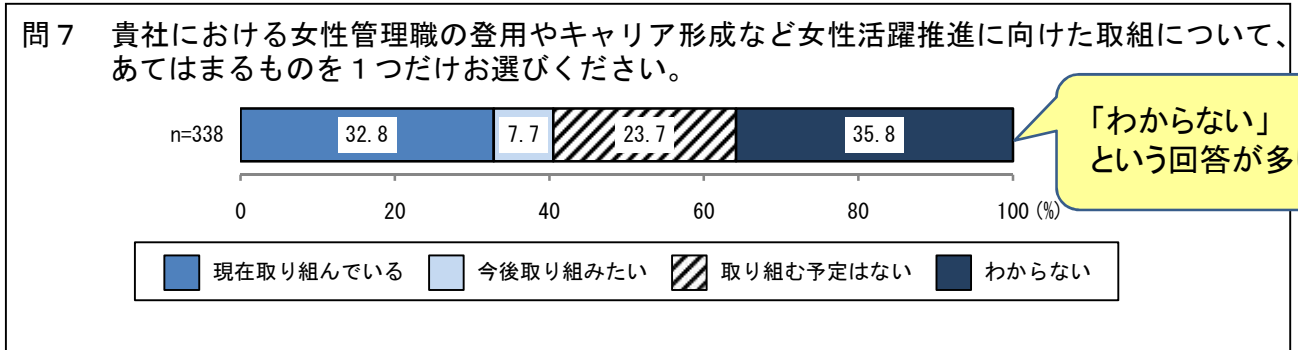


回答企業を、女性管理職割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益について、「増加傾向」「増減なし」「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

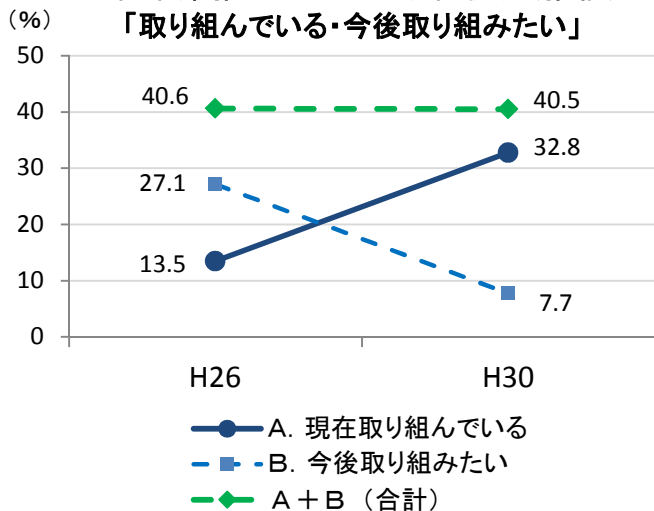
女性管理職割合が「増加傾向」と回答した企業において、売上高、経常利益ともに「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。特に経常利益について、その差が大きくなっている。

# 【企業アンケート】

## 女性活躍推進に向けた取組状況



### 女性活躍推進に向けた取組状況(推移)



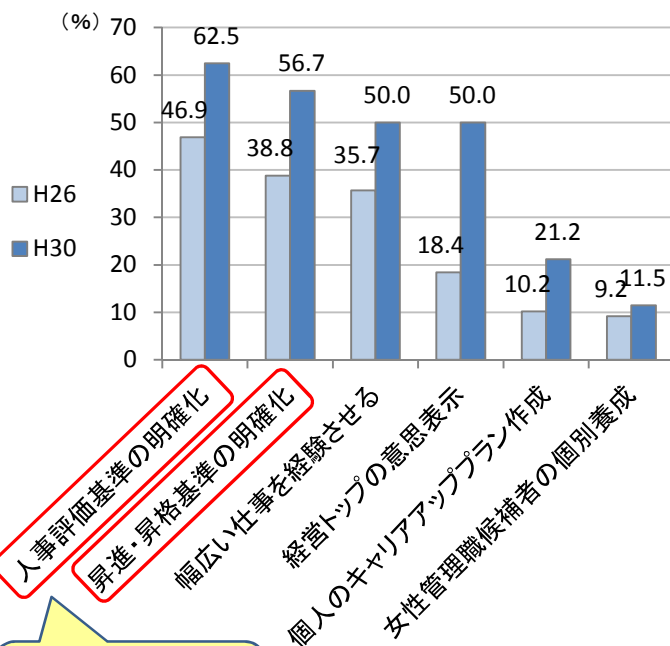
### 「女性活躍推進に向けた取組状況」

前回調査に比べ、「取り組んでいる」は増えて、「今後取り組みたい」は減っている。

この両方を合わせると約4割となり、前回調査と変化がない。  
⇒ 取組企業とそうでない企業に二極化。

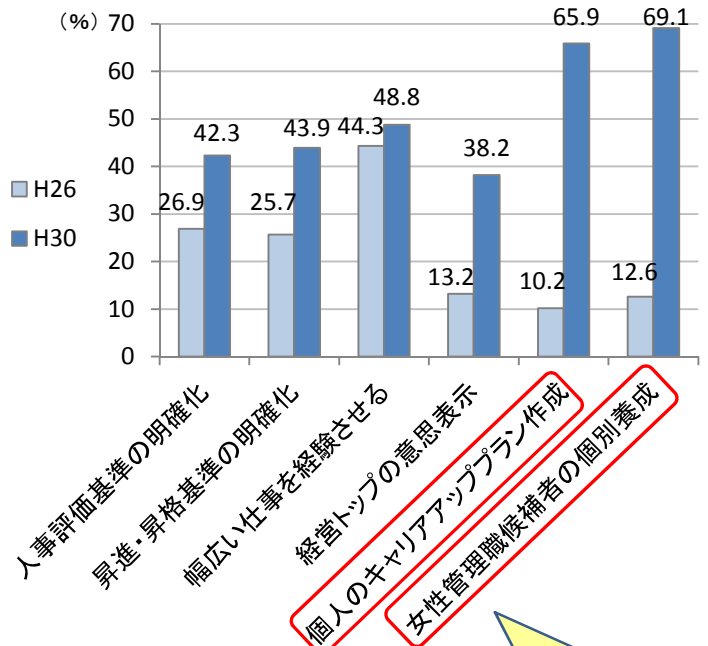
また、「わからない」との回答が35.8%にのぼっていることも、課題である。

### ① 【現在取り組んでいること】



ルール、枠組みづくりが上位。

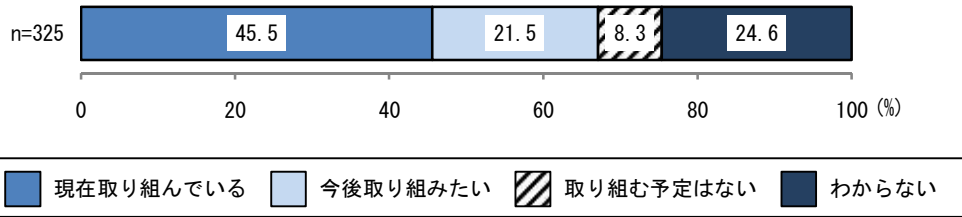
### ② 【今後取り組みたいこと】



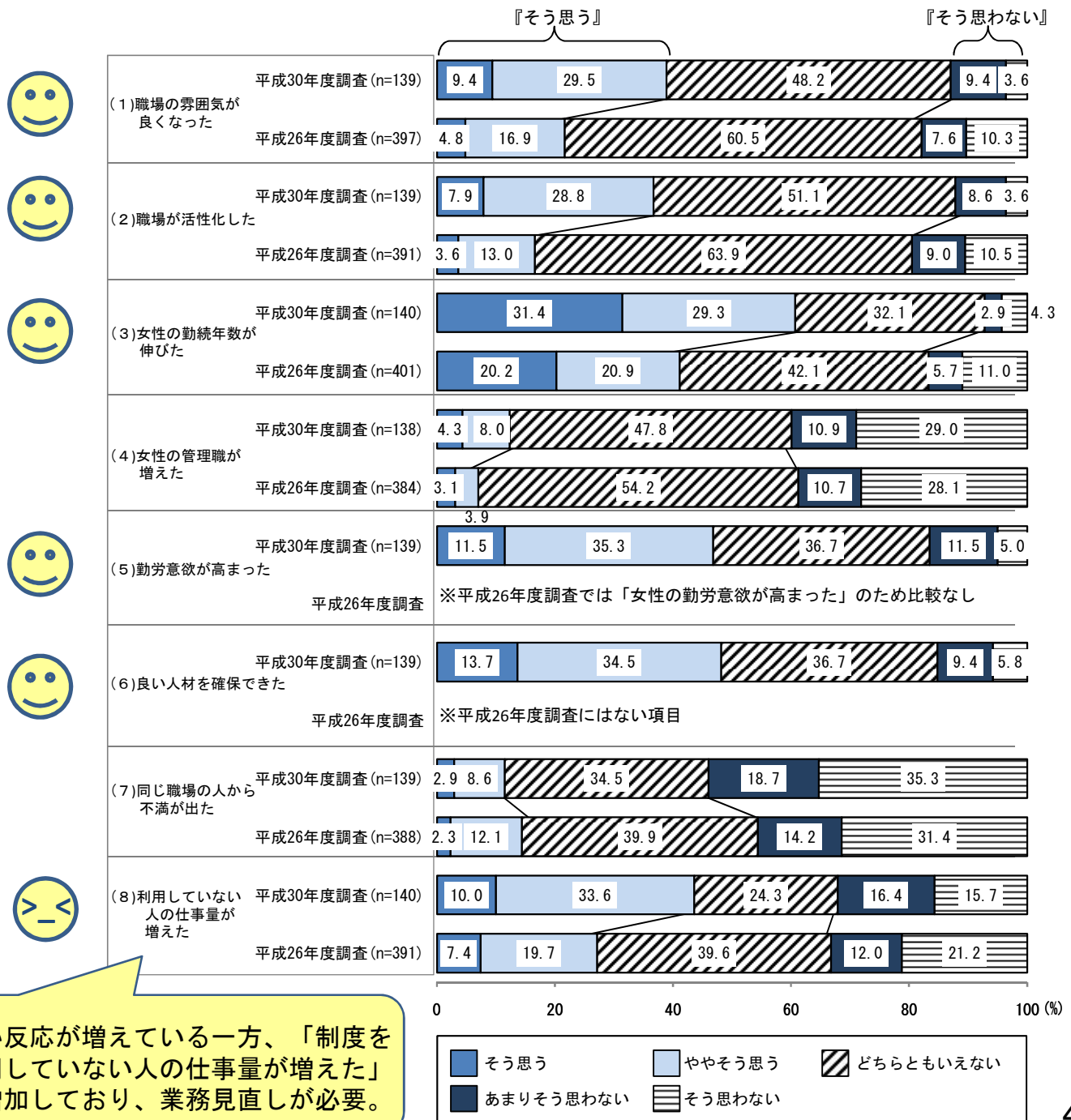
個別具体的な取組が前回調査に比べ大きく上昇。

# 【企業アンケート】 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について

問9 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。



育児休業、介護休業や短時間勤務制度など、仕事と家庭の両立支援制度を「導入済み」の企業に対し、導入によって職場でどのような変化（反応）があったかを尋ねたもの。前回調査と比較して、よい変化があらわれているとの回答が増えている。

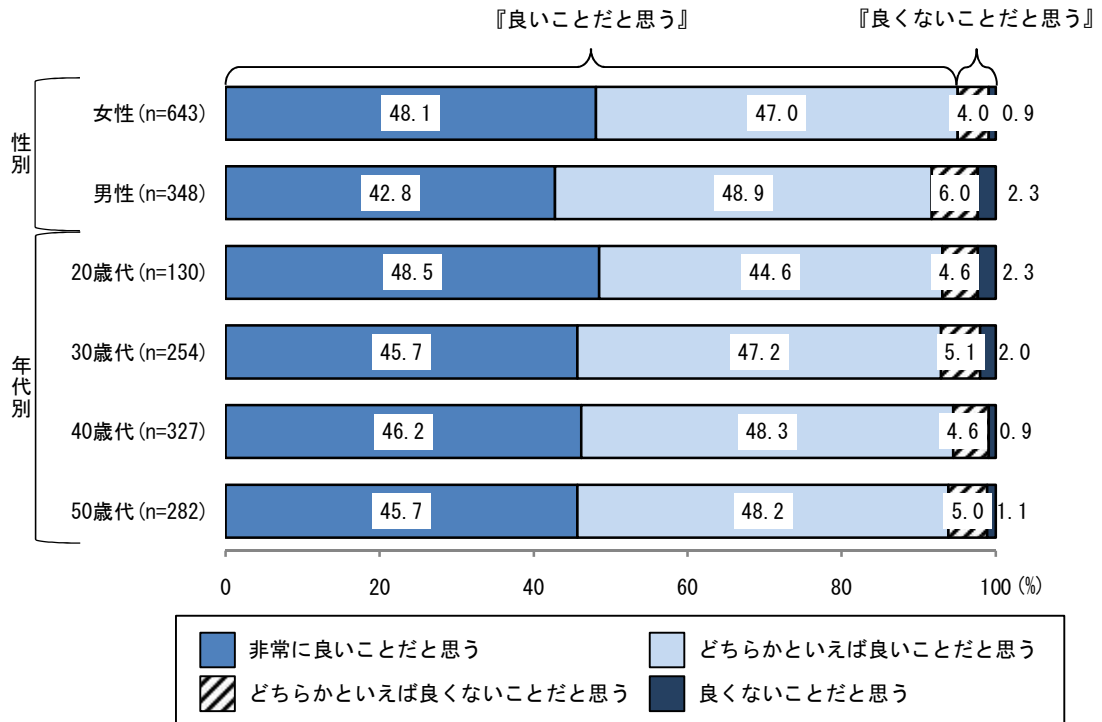


よい反応が増えている一方、「制度を利用していない人の仕事量が増えた」も増加しており、業務見直しが必要。

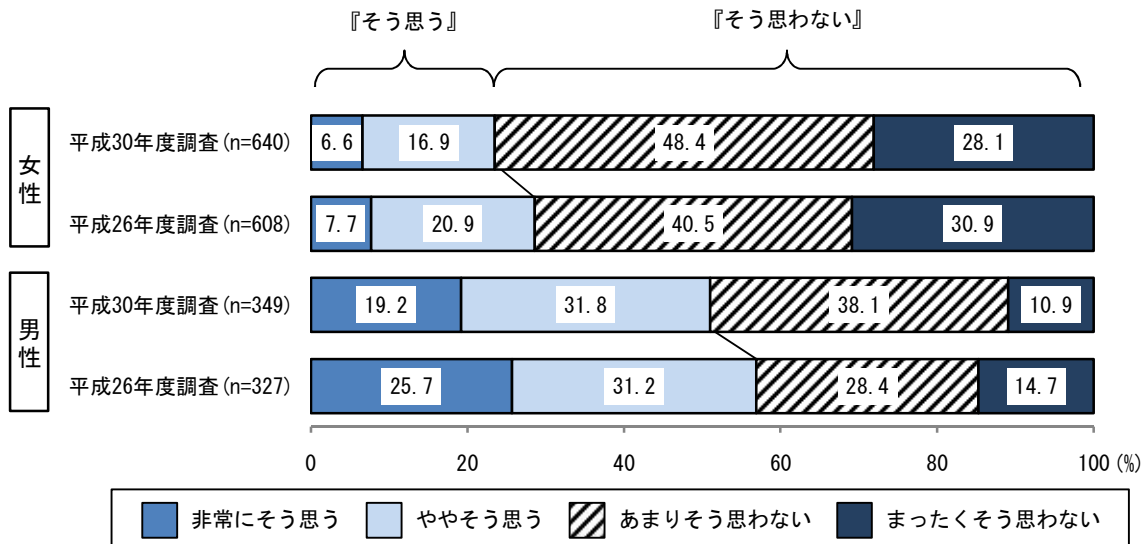
# 【市民アンケート】

## 管理職についての考え

### 女性管理職が増えることについてどう思うか



### 回答者自身が管理職をめざしたいと思うかどうか

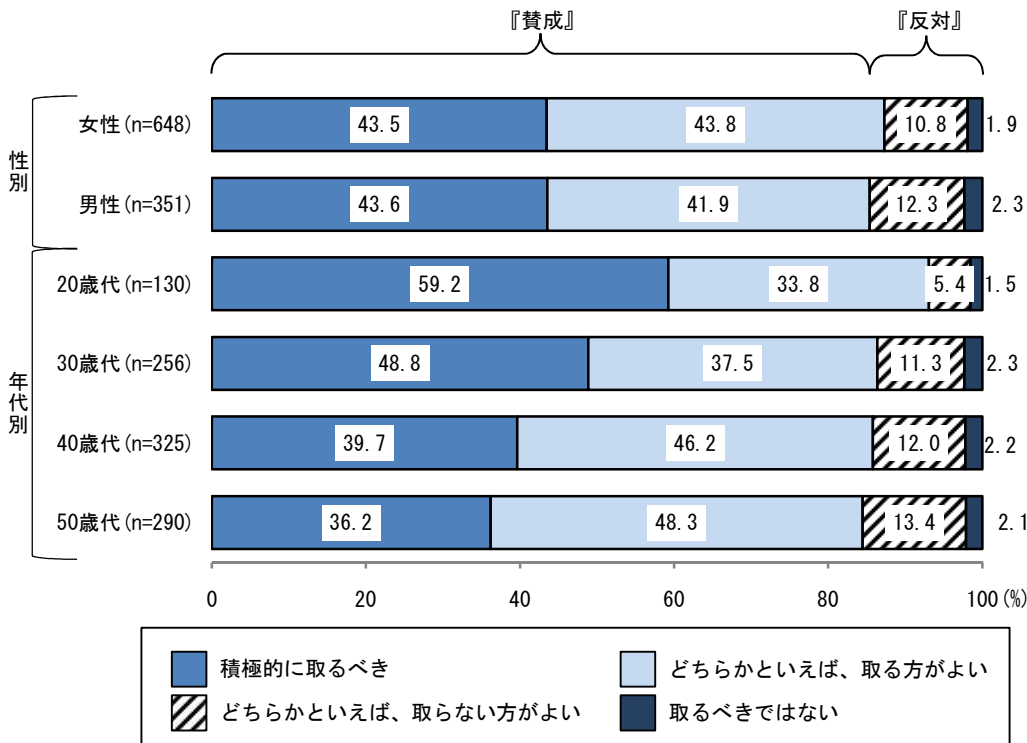


「女性管理職が増えること」については、「良いことだと思う」との回答が多く、性別、年代による大きな差はみられない。

しかしながら、回答者自身が「管理職をめざしたいと思うか」との問いに対し、男女とも「そう思う」が前回調査より少なくなっている。

## 【市民アンケート】

### 男性が育児休業や介護休業などを取得することについての考え方

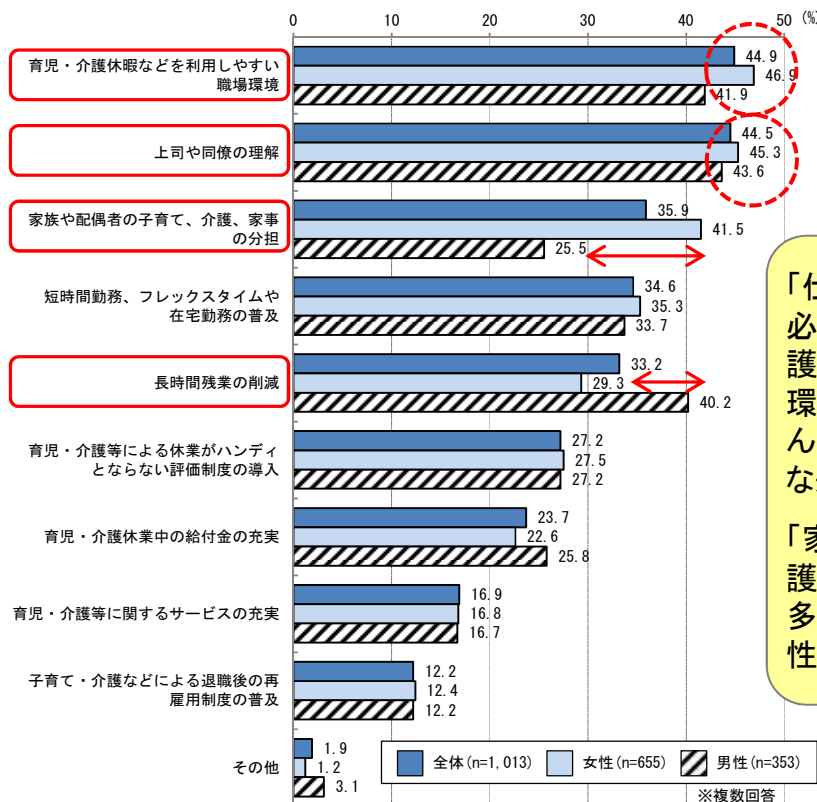


「男性が育児休業や介護休業などを取得すること」については、「賛成」が多く、性別、年代による大きな差はみられない。

ただし、「積極的に取るべき」に限定すると、20歳代では約6割と最も高く、年代が上がるにつれて下がっている。

### 男女とも仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと

問12 男性も女性も仕事と家庭を両立するために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。



「仕事と家庭を両立するために必要なこと」について、「育児・介護休暇などを利用しやすい職場環境」「上司や同僚の理解」を選んだ人が多く、性別による大きな差はみられない。

「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」は女性の方が多く、「長時間残業の削減」は男性の方が多く選んでいる。