

# 女性の活躍推進について

～ 香川県内企業へのアンケート調査を含んで ～

## 1. 人口減少と少子化の進行

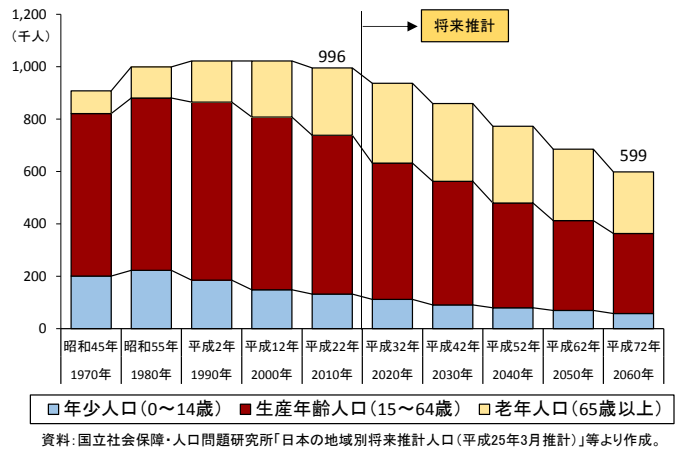
日本の人口は、平成 20 年を境に減少局面に入っており、これから日本は本格的な人口減少社会を迎える。香川県の人口も少子高齢化の影響などで平成 12 年から減少が続いており、このままいくと、98 万 936 人（平成 26 年 10 月現在）の人口が、平成 72（2060）年には 59 万 9 千人と 60 万人を割り込むまで減少するという予測も出されている（図表－1 参照）。人口の減少や少子高齢化は、

労働力の減少や消費が減るなどの経済規模の縮小を招き、地域社会の衰退をもたらすことになるため、活力ある社会を維持していく上で、人口減少に歯止めをかけることが、喫緊の課題となっている。

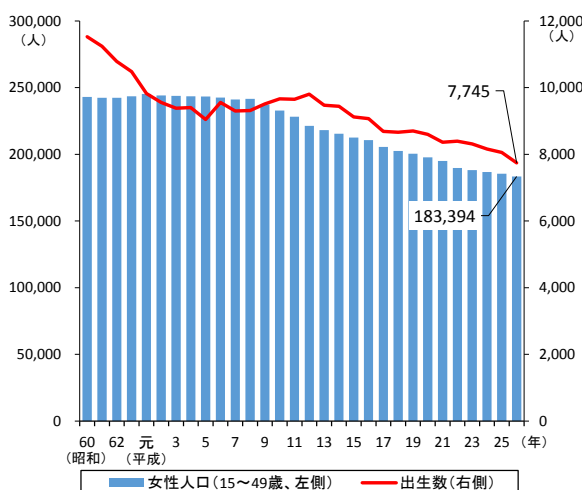
香川県の人口減少は様々な要因が絡み合って発生していると考えられるが、15 歳から 49 歳までの女性人口の減少に加え、晩婚化・晩産化の進行や未婚率の上昇で出生数が減少していることに大

きな原因がある。1 人の女性が生涯に産む子どもの数の平均にあたる合計特殊出生率は、平成 26 年は 1.57 と人口を維持するために必要とされる 2.07 を大きく下回っており、出生数も過去最低の 7,745 人と、少子化が急速に進行している（図表－2、3 参照）。

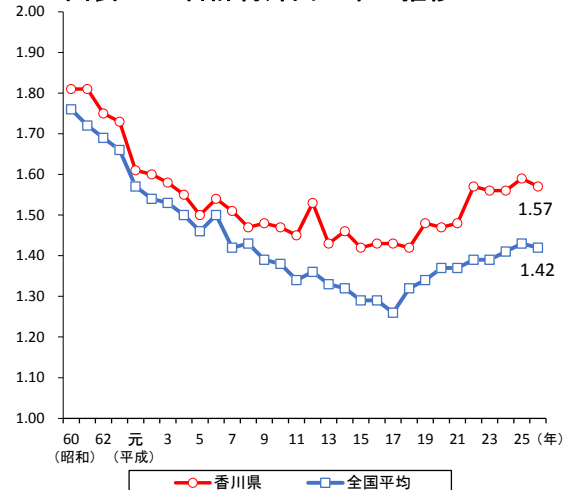
図表－1 香川県の将来推計人口



図表－2 香川県の女性人口(15～49歳)と出生数



図表－3 合計特殊出生率の推移

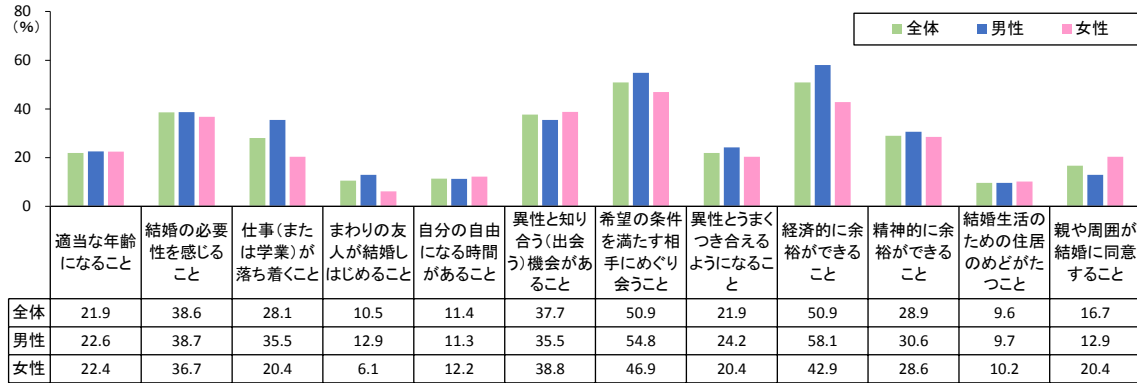


## 2. 県民が考える結婚や子どもを持つ条件

香川県が平成27年6月～7月にかけて県民を対象に実施した「結婚と子育てに関する意識調査」の集計結果をみると、将来的に結婚の意向のある未婚者は、結婚を決心する状況として、「希望の条件を満たす相手にめぐり会うこと」とともに「経済的に余裕ができること」をあげる割合が最も高くなっており、ともに50.9%であった。次いで「結婚の必要性を感じることをあげる割合が高く38.6%となっている（図表-4参照）。

図表-4 結婚意向のある未婚者の結婚を決心する状況

Q. あなたは、どのような状況になれば結婚すると思いますか。(複数回答可)



資料：香川県「結婚と子育てに関する意識調査結果報告書(平成27年7月)」より作成。

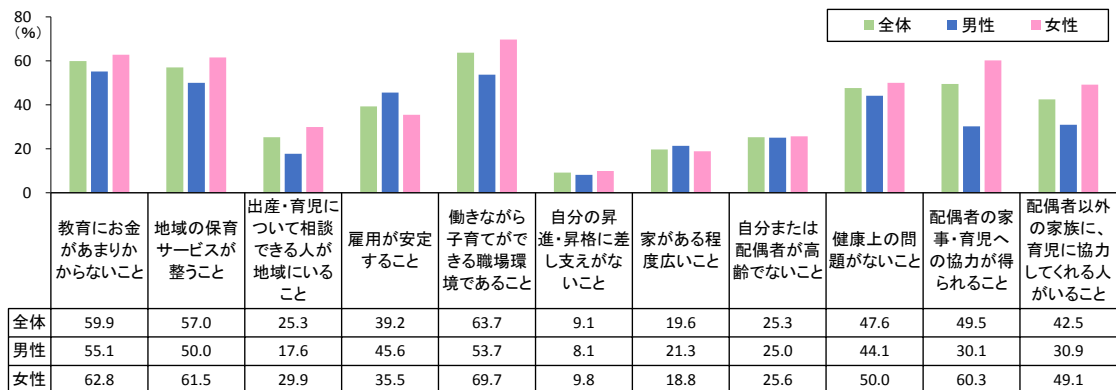
また、同意識調査の回答者のうち、20歳～49歳以下の既婚者の希望する子どもの人数は、男性が平均2.26人、女性が平均2.40人、全体の平均は2.34人となっている。

そして、今後、子どもを持つ場合の条件として、男性は「教育にお金がかからないこと」をあげる割合が最も高く55.1%、女性は「働きながら子育てができる職場環境があること」が最も高く69.7%となっている（図表-5参照）。

同意識調査から、結婚や出産、子育てに対する希望を実現する上で、経済的な負担が重荷になっているところがみられ、その問題を解決していかなければ、少子化にも歯止めがかからないと言える。

図表-5 今後、子どもを持つ場合の条件

Q. あなたが今後、子どもを持つ場合の条件としてはどんなことが考えられますか。(複数回答可)



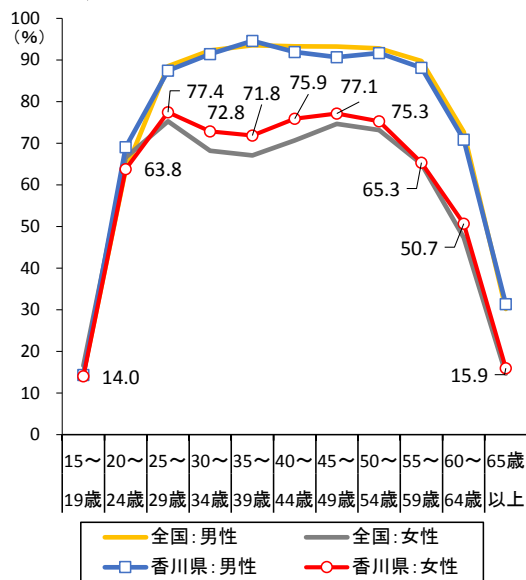
資料：香川県「結婚と子育てに関する意識調査結果報告書(平成27年7月)」より作成。

### 3. 女性の活躍推進

人口の減少に伴って労働力不足が深刻化することが予想される。それに対応するための「女性の活躍」に注目が集まっている。図表-6で、15歳以上の女性の年齢階級別の有業率をみると、20代後半から出産や育児を機にいったん退職し、子育てが落ち着く40代あたりから再就職する、いわゆる「M字カーブ」を描いている。つまり、女性のキャリアは出産を機に断絶しがちであるため、出産後も就業を続け、職場で活躍できる環境の整備が求められている。

こうした状況のなか、政府は「女性の活躍」を成長戦略と位置づけ、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」といった目標を掲げている。平成27年8月には女性活躍推進法を成立させ、平成28年4月から労働者301人以上の大企業などに対して、自社の女性の活躍状況(採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率など)の把握や課題分析を求め、課題を解決するための数値目標を含めた行動計画を策定し公表することなどを義務づけた(労働者300人以下の中小企業は努力義務)。

図表-6 年齢階級別有業率



資料:総務省「就業構造基本調査(平成24年)」

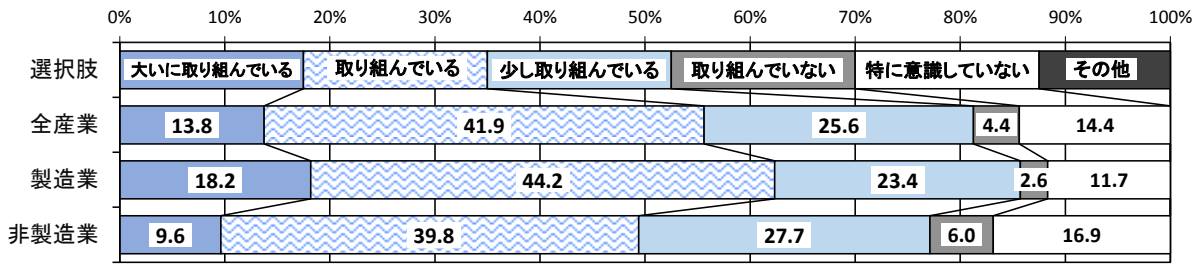
### 4. 県内企業の81.3%が女性従業員の活躍を推進

女性従業員の活躍の推進や定着について、香川県内企業が現在どのように考えているか把握するため、百十四経済研究所では平成27年9月~10月にかけてアンケートを実施した。まず、女性従業員の活躍の推進や定着に取り組んでいるか尋ねたところ、「大いに取り組んでいる(13.8%)」、「取り組んでいる(41.9%)」、「少し取り組んでいる(25.6%)」と回答した企業の割合が合計81.3%であったのに対して、「取り組んでいない」は4.4%、「特に意識していない」は14.4%であった(図表-7参照)。

次に、女性従業員の活躍の推進や定着のために取り組んでいることを複数回答で尋ねたところ、最も選択割合が高かったのは、産休・育休・職務復帰支援などの「女性の継続就業の推進」の61.0%、次いで、勤務時間への配慮などの「仕事と家庭(子育てなど)の両立支援」の44.2%、「女性の採用拡大」の31.8%であった(図表-8参照)。なお、アンケートで寄せられた主な自由意見は、レポート最後の図表-9の通りである。

図表 - 7 女性従業員の活躍の推進や定着の取り組み状況(回答割合)

Q. 自社で、女性従業員の活躍の推進や定着に取り組んでいますか。

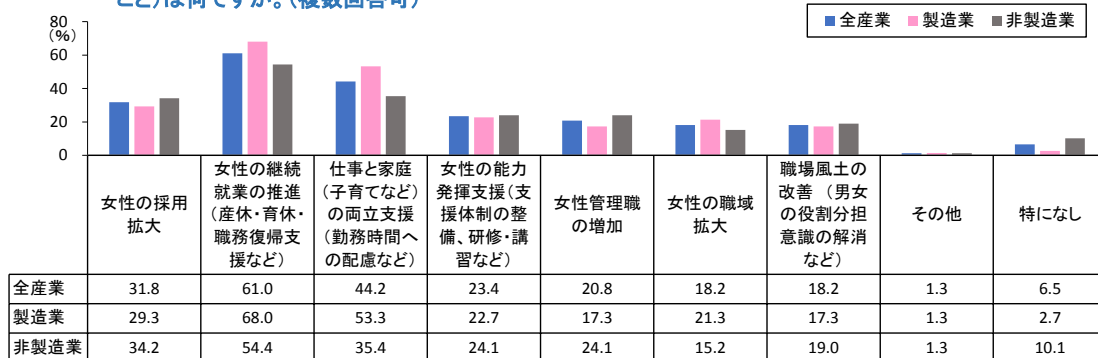


※四捨五入の関係で内訳と合計が一致しない場合がある。

(注) 調査時期は平成27年9月4日～10月7日、調査対象は香川県内に本社または主工場を持つ主要企業256社、有効回答率は62.5%(有効回答160社、うち製造業77社、非製造業83社)。

図表 - 8 女性従業員の活躍の推進や定着のために自社で取り組んでいること(回答割合)

Q. 女性従業員の活躍の推進や定着のために自社で取り組んでいること(又は、これから取り組もうとしていること)は何ですか。(複数回答可)



(注) 調査時期、調査対象は図表-7に同じ。有効回答率は60.2%(有効回答154社、うち製造業75社、非製造業79社)。

## 5. 求められる働き方改革

女性の活躍を阻んでいるものとして指摘されているのが長時間労働である。正社員は年間約 2,000 時間におよぶ長時間労働となっており、女性が正社員としての活躍を望んでも、子育てとの両立が難しいため断念せざるを得ない状況にある。男性の家事参加を阻んでいるのも長時間労働とされ、家事労働は女性の役割だというような固定的な役割分担の見直しも求められている。こうしたなか、男性の育児・家事の参加を促すための機運づくりが高まりをみせ、イクメン（育メン）、カジメン（家事メン）、イクボス（育ボス）の存在に注目が集まっている。「イクメン」は子育てを楽しみ、自らも成長する男性を指し、家事をする男性が「カジメン」である。そして「イクボス」は、部下の仕事と育児や介護などの家庭生活の両立に配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ上司（経営者・管理職）のことを指す。

国民一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会、つまり、長時間労働に代表されるような従来の働き方全体を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる社会が求められている。それが、将来的な人口減少問題の克服と地方創生に繋がることになると言える。



図表－9

女性従業員の活躍、定着のための取り組みなど、主な自由意見(要約)	
女性職員は、かつては結婚すれば退職しなければならなかったという慣習もあったが、2年前に就業規則を改定し、特に継続就業の支援に努めている。退職者も激減し、結婚・妊娠しても就業する者も出てきた。今後は女性の営業職等職域の拡大を検討していきたい。【製造業】	女性従業員の活躍、定着に資する取り組みを随時、検討・実施していく。【建設業】
半日有給休暇制度の導入。福利厚生施設の改善に取り組んでいる。【製造業】	家庭での用件(子育て、学校での用件等)を自由に認めている。責任のある仕事を持たせる。【建設業】
女性社員の積極的採用。育児休業、職場復帰がしやすいように職場風土(上司への理解)の改善とフォローをしている。結婚や出産後も働ける環境ができることで定着率が上がった。仕事内容の改善を図り、男性しか勤務していなかった職場での女性雇用と職域拡大をしている。以前より精度が上がってきている。【製造業】	男女を問わず、働きやすい職場環境作り、社風作りに努力している。ノー残業デーの実施、リフレッシュ休暇制度、親睦会、同好会活動など。【卸小売業】
フレックスタイムで対応。【製造業】	初めて管理職に女性を任命した。【卸小売業】
子供を預けやすい環境や、子供の病気の時にも対応できる仕組みが必要である。【製造業】	会社として女性管理職を作ろうとしているが、女性社員側が辞退するケースがあり(業務負担を増やしたくないという理由で)、今後の対応・方針を検討中である。【卸小売業】
食品製造業は元来女性労働者によって支えられている。熟練度の高いエキスパートを育成することによって、品質の維持向上が図れている。主婦が働く場合、学校や地域の行事に配慮すること、土、日、祝日が休みであることが必須条件なので、工場は人員確保が比較的容易でかつ勤続年数も長い。弊社は、パートタイマーにも賞与を支給しているため、職場の士気は高いように思う。【製造業】	就業規則の変更。【卸小売業】
産休、育休などにより、女性の勤続年数が伸びている。【製造業】	今後の少子化に備え、女性の業務範囲の拡大、リーダー層開発のための教育、モチベーションの高揚を図る。【卸小売業】
従業員の年齢構成が比較的高い為、継続就業の推進を図り、産休、育休などを導入。一方再雇用も取り入れており、パートの一定期間経過後の正社員への登用にも取り組んでいる。【製造業】	産休、育休利用者が多く、職場復帰を支援しているが、保育園になかなか入れない事が多い。早急に整備してほしいところである。【卸小売業】
産休、育休の推奨、取得率が高い。その結果、後輩社員の取得率が高くなった。【製造業】	女性の総合職、管理職を将来広げていければ行いたい。【卸小売業】
製造業の為、女性社員の活躍する部署に限られており、全社員のうち5%の割合しか必要なく、現在の女性従業員の平均年齢は高いが、管理職への意欲は薄い。【製造業】	就業規則にある育児介護休業制度の見直しも含め、育児しながら勤務のできる体制を、今後さらに充実させていきたいのと、会社経営において女性従業員の声も経営に反映できるよう機会を設けている。さらにその部分は、今後もっと充実していきたいと考えている。【卸小売業】
工場は体力面の問題でほぼ男性で構成されている事もあり、全社的にも女性の割合は少なくなっている。そのような状況ではあるものの、パートの女性従業員を正社員雇用したり、産休や育休を取得してもらうなど、継続して働いていけるように取り組んでいる。【製造業】	元々女性がほとんどの売場で管理職も女性がほとんどの為、女性が働きやすい職場である事を念頭に置いている。【卸小売業】
女性の職種及び環境に留意している。【製造業】	女性従業員に活躍してもらいたいと思うが、労働環境の整備が不十分。特に産休前後、育児期間の環境整備が課題である。【卸小売業】
女性社員自身に認識してもらう為、社内外の各種研修会への参加を促している。【製造業】	現場採用は男女間の差を設けないということで了解を得ているが、施設の改修等で画一でない面が見受けられる。【運輸業】
①キャリアをテーマとした女性社員向けのフォーラム、事業所単位の交流会などを開催、②仕事と育児の両立のための各種支援制度の充実、短時間労働、出産休暇、配偶者出産休暇、育児休業、在宅勤務制度など。(いずれも全社施策)【製造業】	業務、総務、経理に各々女性の係長を置き、女性の目配り、気配りの女性目線での仕事の堅確化に向けた取り組みを行っている。【運輸業】
求人広告のタイミング、広告先を変更してパート社員の確保の実現。【製造業】	女性は積極的に採用しているものの、業種的に馴染みにくいか辞めていく傾向にある。女性視点の必要なクライアントを任せるなど、取り組みたいことがあるが、業績とのバランスがあり難しい面が多い。【サービス業】
女性の育休復帰後の勤務について、時短対応を行っている。【製造業】	質問(図表-8参照)の全ての項目について取り組んでいるが、満足度アップには今後の努力が必要である。【サービス業】
女性従業員の勤務時間を子育て等に合わせて、各部署の責任者が自由に設定している。【製造業】	週単位でのシフト決定により、個々の生活に無理なく働ける職場だと思う。(曜日、時間等、希望を聞いてスケジューリングしている)【サービス業】
女性建設従事者は極めて少ないのが現状であり、弊社のみ対応では入職促進など、特に効果も期待できない。業種に適した職種への女性の定着を進めていく方が効果的だと思う。【建設業】	女性中心の職場であるので、女性が働きやすい労働環境の改善に取り組んでいる。【サービス業】
女性リーダー研修等のセミナー参加、プロジェクトチームを結成し、業務改善の提案、安全書類の勉強会へ出席し、工事部門のサポート役となっている。【建設業】	子育てに合わせた勤務時間を認めている。また、働く意欲のある従業員には65歳以降の継続雇用も認めている。【サービス業】
グループ全体でダイバーシティ(多様性)を推進しており、女性の活躍についても取り組んでいる。【建設業】	不動産事業には、依然販売員以外で女性が活躍できる分野は少ないが、介護施設事業では女性従業員が多く働いている。女性の活躍できる介護事業の待遇を国は積極的に改善すべき。【サービス業】
	過去退職者への復職案内の声かけを実施している。【サービス業】
	我々サービス業には、女性抜きでは職場は語れません。これまで男性の穴埋めの様な形で量的補充を女性に求めて来たが、これからは職場の知識ベースの向上や広がりの中で、女性を活用すべきだ。現実には男性より女性の方が責任感、努力、発想の全ての面で、我々業界では女性の力を感じる。【サービス業】

(H27.11.2 主任研究員 高木俊裕)