

みやざき女性の活躍推進会議

令和2年度 会員アンケート結果

◆調査実施時期 令和2年5月~6月

◆調査対象数 344社

◆調査対象 令和2年5月1日時点の「みやざき女性の活躍推進会議」会員企業

◆調査実施方法 郵送による配布・回収。一部、電子申請・メールでの回収も併用

◆回収状況 167件(回収率48.5%)

◆回収内訳 郵送(104件)・電子申請(58件)・メール(5件)

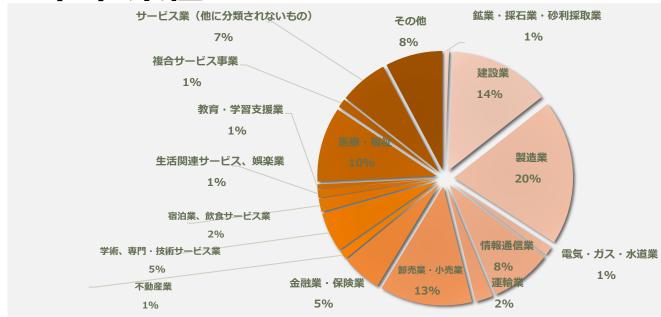
※県外に本社がある企業については、県内の事業所のみの状況について回答

宮崎県 生活・協働・男女参画課

企業の概要

回答した企業(みやざき女性の活躍推進会議参加企業)の属性

1(1)業種

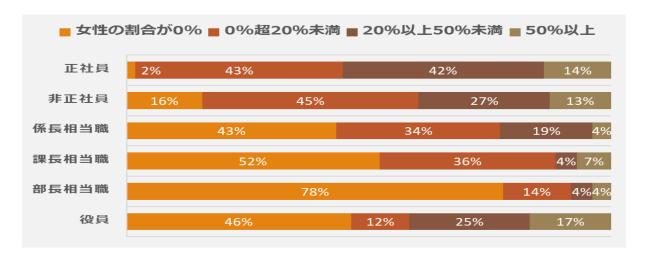


(n=167)

| | 鉱業・採石業・砂利採取業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売業・小売業 | 金融業・保険業 | 不動産業 | 学術、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス、娯楽業 | 教育・学習支援業 | 医療・福祉 | 複合サービス事業 | サービス業(他に分類されないもの) | その他 |
|-----|--------------|------|------|-----------|-------|-----|---------|---------|------|---------------|-------------|--------------|----------|-------|----------|-------------------|------|
| 件数 | 1 社 | 23 社 | 33 社 | 2 社 | 14 社 | 4 社 | 21 社 | 9 社 | 2 社 | 9 社 | 3 社 | 2 社 | 1 社 | 17 社 | 2 社 | 11 社 | 13 社 |
| 構成比 | 1% | 14% | 20% | 1% | 8% | 2% | 13% | 5% | 1% | 5% | 2% | 1% | 1% | 10% | 1% | 7% | 8% |

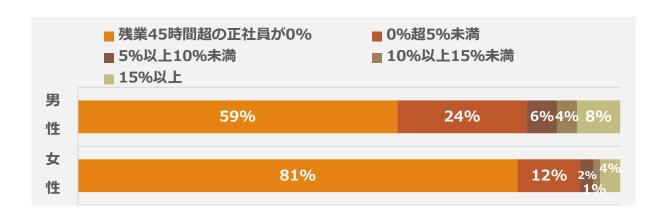
1 (2) 従業員・役員における女性割合

| | 雇用刑 | · 影影別 | 役職別 | | | | |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--|
| | 正社員 | 非正社員 | 係長相当職 | 課長相当職 | 部長相当職 | 役員 | |
| | n=166 | n=166 | n=157 | n=157 | n=157 | n=149 | |
| 女性の割合が0% | 3 社 | 26 社 | 68 社 | 82 社 | 122 社 | 69 社 | |
| 女性の割合が0%超20%未満 | 71 社 | 74 社 | 53 社 | 57 社 | 22 社 | 18 社 | |
| 女性の割合が20%以上50%未満 | 69 社 | 45 社 | 30 社 | 7 社 | 7 社 | 37 社 | |
| 女性の割合が50%以上 | 23 社 | 21 社 | 6 社 | 11 社 | 6 社 | 25 社 | |



2 ひと月の残業時間が45時間を超える正社員割合

| | 残業45時間超の正社員が 0% | 0%超~5%未満 | 5%以上~10%未満 | 10%以上~15%未満 | 15%以上 |
|-----------|-----------------|----------|------------|-------------|-------|
| 男性(n=163) | 96 社 | 39 社 | 9 社 | 6 社 | 13 社 |
| 女性(n=164) | 133 社 | 19 社 | 4 社 | 2 社 | 6 社 |

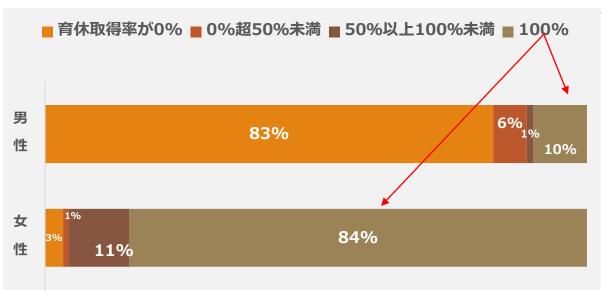




3 育児休業制度利用状況(企業別)

| | 育休対象者が いる企業数 | 育休取得率 が0% | 0%超50% 未満 | 50%以上 100%未満 | 100% |
|----|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|
| 男性 | 81 社 | 67 社 | 5 社 | 1 社 | 8 社 |
| 女性 | 90 社 | 3 社 | 1 社 | 10 社 | 76 社 |

育児休業取得率(企業別)



| | 育休対象者 | 育休取得者 | 育休取得率 |
|----|-------|-------|-------|
| 男性 | 383 人 | 31 人 | 8% |
| 女性 | 341 人 | 317 人 | 93% |

男性8% 女性93%

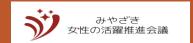
(令和2年度調査)

育児休業取得率

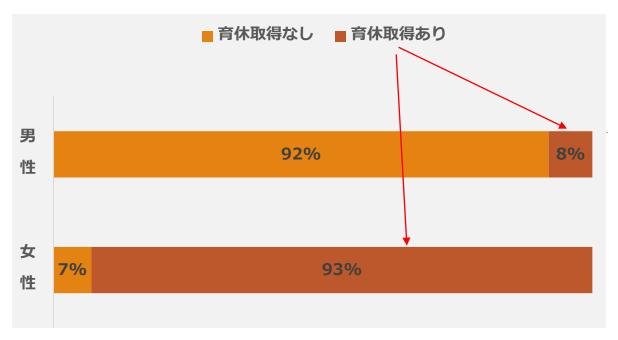
男性6% 女性92%

(平成30年度調査)

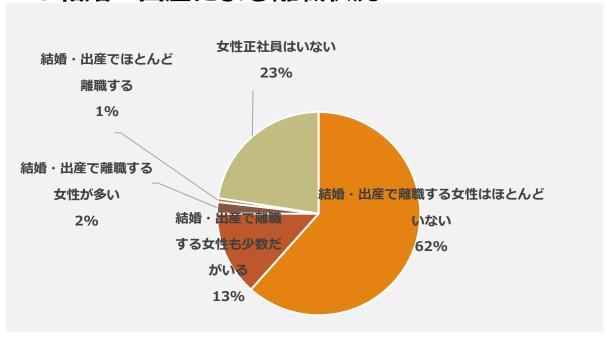
前回調査時より男性が2%アップとなりました



3 育児休業取得率(全体)

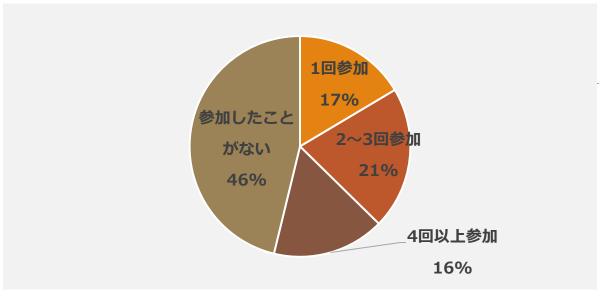


4 結婚・出産による離職状況



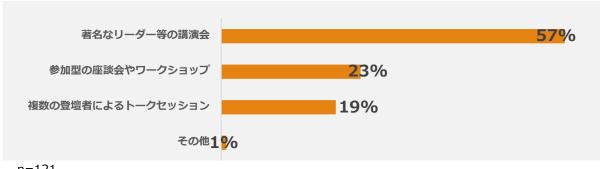
みやざき女性の活躍推進会議について

1 講演会・研修会への参加状況



n=158

1-2 研修会 よかったもの ※複数回答

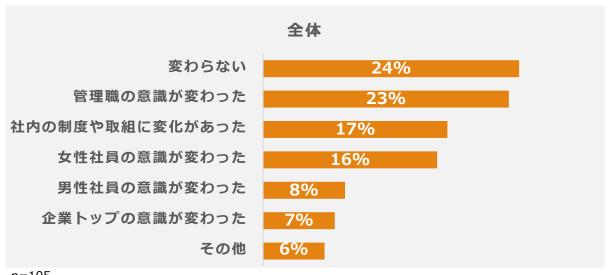


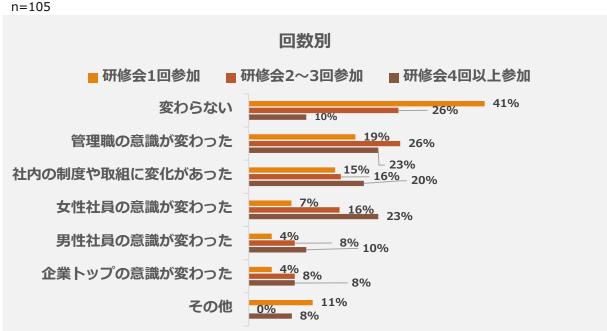
n=121

1-3これまでの研修会で不満だったもの(主な内容)

- ●企業トップの講話だけでなく、中間管理職としてなすべきこと、またはその優良事例等について学 びたい
- ●研修後のアフターフォロー(来社していただく)等して欲しい
- ●参加した方々が自社に持ち帰って具体的施策として実行するまでの道筋が作れるものがあるとよい

1-4研修会等参加後の変化(参加回数は企業単位) ※複数選択





1「変化」の主な内容

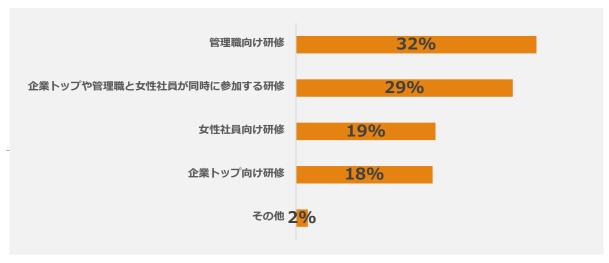
- 女性活躍の重要性を感じ、営業職(総合職)にも女性を積極的に採用し始めた
- 「ひなたの極」認証に向けて動き出した
- 育児休業の取得
- 子育て中の女性を積極的に採用できた
- 女性の管理職が増えた
- 就業規則の改定提案

*2「その他」の主な内容

- 他社の実践がわかった
- 自社の理念に確信を得た



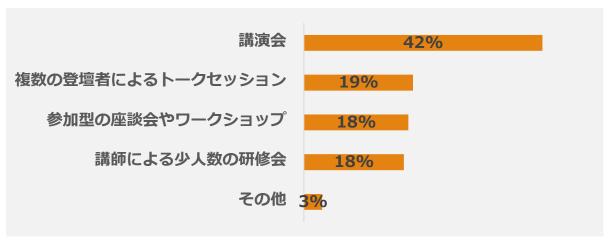
2 今後希望する研修【対象】※複数選択



n = 148

- *「その他」の主な内容
- 小規模事業所向けのチームビルディング研修
- 男性社員向け

今後希望する研修【形式】※複数選択

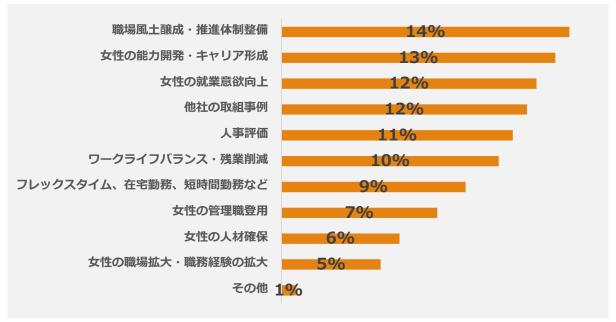


n=151

- *「その他」の主な内容
- 講演終了後にグループごとの検証
- 企業への出張型
- Webセミナー
- 男性社員のロールプレイング(潜在意識のあぶり出し)



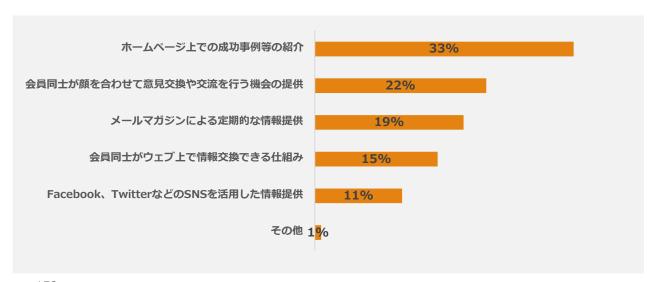
今後希望する研修【テーマ】※複数選択



n=152

- *「その他」の主な内容
- 緊急事態宣言解除後の取組
- 人権感覚の醸成

研修会以外で今後希望する活動内容※複数選択

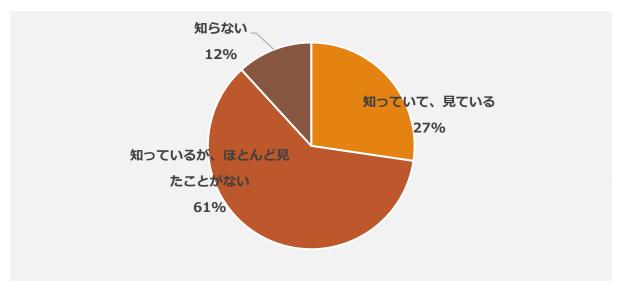


n=152

- *「その他」の主な内容
- Webでの研修会



4「みやざき女性の活躍推進会議」のホームページの認知度



n=161

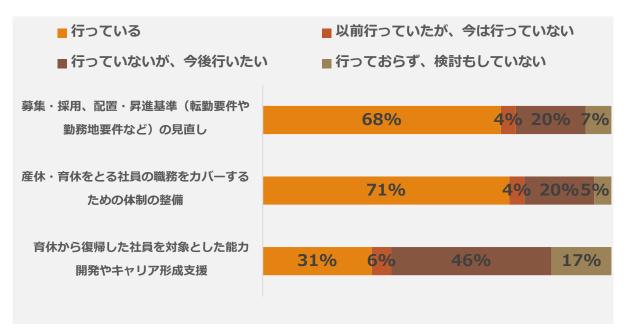
4-2ホームページへのご意見・ご感想 (主なもの)

- 行けなかった講演会の報告書を見ることができる。
- 企業の取組事例を参考に自社でも取り入れ、働きやすい環境作りや様々な課題解決の対策にできる。
- 女性の活躍が実感できる。
- 男性が多い職場の中で生き生きと働く女性が増えていることはこれからの社会にとって、とても重要だと感じた。
- 企業トップのインタビューを動画にしたらどうか。
- 年間スケジュール等を記載できればして欲しい。
- 取組事例がもう少しほしい。

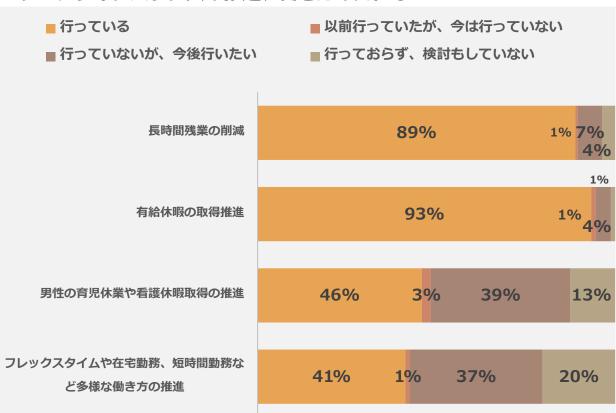
女性活躍推進の状況

1取組状況

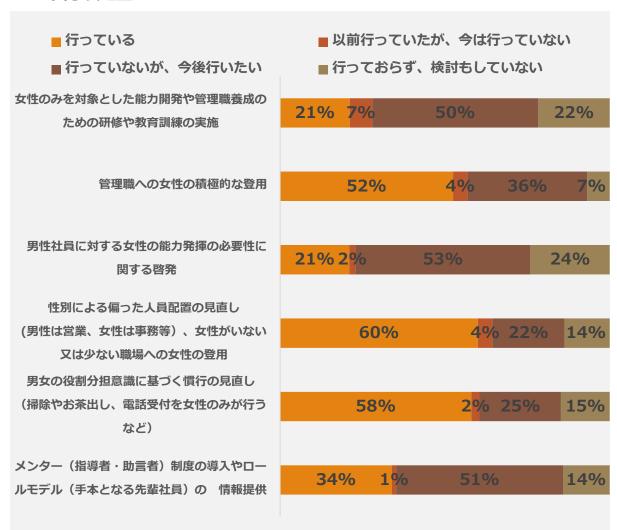
■仕事と生活の両立支援策



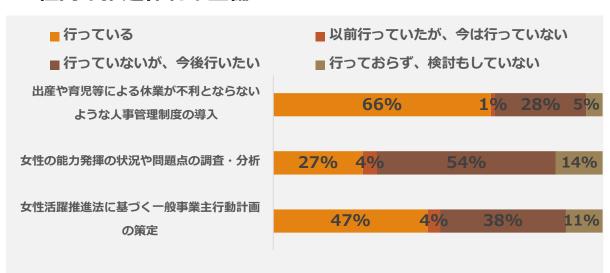
■ワークライフバランスの推進、働き方の見直し

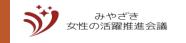


■女性を積極的に登用するための取組、女性が不利益を被りやすい 環境の是正



■社内の推進体制の整備





1-2 上記1の取組で特に力を入れている具体的な事例(主なもの)

【残業削減】

- ●業務の適正な分担化による長時間残業の削減。
- ●退社目標時間を決め残業時間削減に取り組んでいる。
- ●残業の上限限度時間を超過した人に対し、本人へ連絡する。(アラーム)

【休暇取得】

- ●管理職への取得促進および、計員への取得促進の連絡頻度を高める。
- ●有給休暇予定表を作成し、取得しやすい環境作り。

【産休・育休取得者支援】

- ●産休・育休を取りやすい職場環境の維持。
- ●産前、育休者を対象にした支援。(産前、復職前面談、産後ケアセミナー座談会(託児付き)復職前研修等)
- ●育児休業からの復帰前に時短勤務希望の聞き取りを行い、復帰場所決定の判断材料としている。

【人材育成】

- ●女性管理職の積極的登用
- ●女性活躍推進委員会を発足させ、全女性従業員を対象とした実態調査を実施し、そのデータを元に 月に1回会議を実施。

【その他】

●女性社員の教育制度の見直し結婚・出産・育児での職場離脱を想定し、その前後でどうキャリア アップを進めるか、ロードマップを作成。

1(3)上記1の取組以外で取り組んでいる具体的な事例(主なもの)

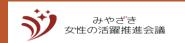
- ●女性社員の会で、女性目線で新たな取り組みを提案したり、社員へ情報を提供したりする活動の 実施。
- ●副業の承認。
- ●くるみんやえるぼしなどの認定取得。
- ●企業主導型保育園整備。

1 (4)上記1の取組で今後、特に必要だと思う具体的な取組(主なもの)

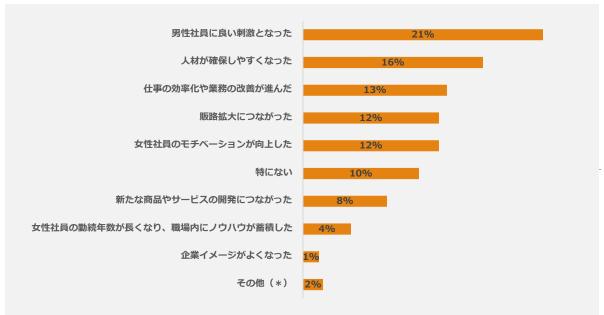
- ●長時間残業時間削減のために、残業の業務内容について、上司への事前報告が有効だと思う。
- ●育休から復帰した計員を対象にした能力開発やキャリア形成支援。
- ●男性育児休業推進(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に「男性育児休業取得率50%以上とする」という目標設定)。
- ●産休・育休取得者が多い一方で、働く人たちの負担が増加しているため、仕事の効率化と見える化 等に取り組む必要がある。
- ●女性のキャリアアップ支援。
- ●女性役職者への教育訓練、研修を行い、さらに上の役職を目指す人材の育成。
- ●女性職員が管理職となり得る事を若いころより理解できること(啓発)。
- ●家庭環境なども考慮した勤務体系(フレックスタイムや在宅勤務など)の導入など多様な働き方の 推進。
- ●フレックスタイムや在宅勤務など、多様な働き方の推進。
- ●男性社員に対する啓発。
- ●管理職の意識改革(世代間ギャップ)。
- ●多能工化。
- ●同会員企業の方にメンター、ロールモデルとして学ぶ機会。

1 (5)上記1の取組以外で今後必要だと思う取組(主なもの)

- ●採用時のジェンダーバイアスの排除。
- ●男性管理職への具体的な理解の促進。
- ●女性管理職を目指す社員を増やすための取組。
- ●有休取得の年間スケジュール化。



2 女性活躍推進のメリット



n=148

- *「その他」の主な内容
- ●女性が遠慮せずに(男性に忖度せず)能力を発揮している

2 (2) メリット具体例 (主なもの)

【採用】

- ●就活ランキング上位になる推進力となり、優秀層の学生を新入社員として確保できた。
- ●えるぼしマークにより求人の反応が良くなったと思われる。
- ●就業時間や就労日数を多様にし、ライフスタイルに合わせて就業時間を選べるので、人材を確保 しやすくなった。

【離職率低下】

●有給を取得できるようにし、離職率が改善した。

【女性活躍推進】

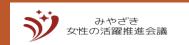
- ●女性でも役職に就ける、活躍できるとアピールできること。
- ●それぞれの事情を理解しあい助け合う風土ができ、自主性につながっている。

【有給・産休・有休取得】

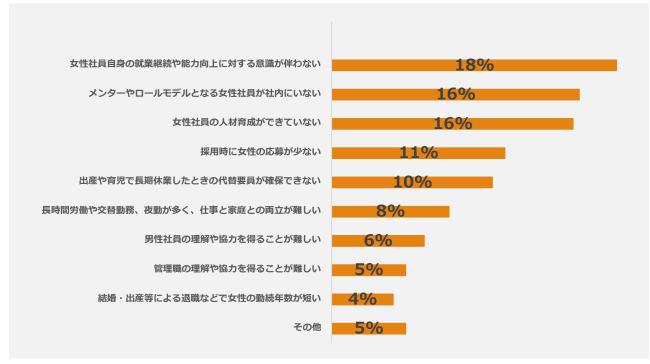
●産休・有休取得復帰後の社員の仕事と家庭の両立ができ、仕事に対する向き合い方が良い方向に 行く。

【その他】

- ●作業効率の改善、ホワイト企業認定取得。
- ●男性管理職、男性職員の意識が変わってきている理解が得られるようになった。



3 女性の活躍を推進する上での課題 ※複数選択



n=137

3(2)女性活躍推進上の課題の具体的な事例 (注なもの)

【女性活躍】

- ●女性は一般職の希望が多い。 (大半)
- ●モチベーションの維持や向上が男性より難しいため、会社側も新たな取組や、改善、意見のキャッチ アップが必要。
- ●女性に特化した研修体制が整っていない。
- ●能力向上に対する意識が低いため、社内研修を進めていきたい。
- ●人材不足により現場を離れる時間を割くのが難しく、上級職に上がる為の教育体制が構築されていない。
- ●若い女性社員にとってのロールモデルとなる社員がいないため、「自分が管理職になる」というイメージが描けていない。

【採用】

●女性の採用に向けて女性のみの企業説明会を開催したが応募者がいなかった。

【その他】

●育休等への男性の意識改革が難しい。(育休中の給与等)

4 その他、女性の活躍推進に関する意見 (まなもの)

- ●トップの理解が必要ですが、それを得るのが一番難しい。
- ●理想と現実のギャップを感じるが、当社の事務スタッフはそのような事は関係なく頑張っている。一人一人の責任の中で業務を任せているが、やはり「変化」は大事だと考えている。
- ●仕事の環境だけを見るのではなく、家庭を取り巻く環境も見直す必要があると思う。
- ●以前から男女問わずに活躍できる職場です。女性も能力があれば管理職にも登用されているし、 産後復帰も普通になされている。ただ、女性が活躍することに必要な家庭への配慮(残業制限)などは 意識づけされている。
- ●家庭の事情や本人の自信不足等、女性管理職を辞退される事があり、会社が望んでも管理職にこだわらない人がいる。
- ●女性だけでなく男性も活躍し続けられるよう働いていける会社が良いと思う。
- ●県内でスキルアップできる研修機会があれば、活用させて頂きたい。