

2022年2月25日

各 位

いきいきと働き続けられる職場の実現のために

～女性人材の活用・継続就業を中心に～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）では、このたび標記の調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2022年3月1日発行の「IRC Monthly」2022年3月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- ・今後の労働力人口の減少により、特に女性就業者が多い一部の業種では深刻な人手不足が見込まれ、女性人材の活用・継続雇用がこれまで以上に求められる。また、女性人材の活用、継続就業は単なる労働力の確保だけでなく、企業にとって経営的な意義も大きい。
- ・県内企業向けアンケートでは、約5割の企業が、今後、女性社員を「増やしたい」と回答した。また、「増やしたい理由」について、「女性の視点・感性等が重要」(59.9%)が最も多く、「労働力の確保」(57.8%)もほぼ同水準だった。「職場が明るくなり、活気がでる」(38.5%)など、人手確保に加え、プラスアルファの効果を期待する企業は多い。
- ・女性の就業率は高くなってきているものの、結婚や出産などのタイミングで継続就業ができない女性が一定数存在している。継続就業の阻害要因は多岐にわたるが、企業向けヒアリングの結果を踏まえ、問題点を①残業が多いことや就業時間が不規則な職場環境、②柔軟な働き方の欠如、③コミュニケーション不足の3点にまとめた。
- ・女性がいきいきと働き続けるには、両立支援や多様な働き方の実践など、働きやすい職場環境の構築が求められる。また、育休復帰後の適切な仕事配分や女性社員のキャリア形成への支援など、働きがいのある職場の実現も重要である。

以 上

【本件に関するお問い合わせ】 株式会社いよぎん地域経済研究センター（担当：孫） TEL (089) 931-9705

【はじめに】

女性の社会進出により、人手不足の解消だけでなく、女性ならではの視点や能力を生かすことで、新たな価値・サービスの創出に対する期待が寄せられている。しかし、結婚や出産などライフイベントのタイミングで仕事をしたくても継続就業ができない女性が一定数存在し、その能力を十分に発揮できない現状がある。

今回は、女性の結婚・出産後の継続就業に焦点を当て、県内企業に対するアンケート、経営者、人事担当者へのヒアリング調査にもとづき、女性人材の活用状況と継続就業の阻害要因及びその課題を取りまとめた。

1. 女性人材の活用・継続就業が求められる背景

(1) 労働力不足への対応

愛媛はこれから本格的な人口減少局面を迎える。それに伴い、労働力人口の減少も避けられない。しかし、20歳代後半から50歳代までの男性は既に9割以上が労働参加し、また、60～64歳のシニア層の就業率も既に7割を超えていることから、企業の発展、経済の持続的な成長には、女性人材の活用・継続就業がこれまで以上に求められる。

(2) 女性人材の採用・定着で期待されること

女性人材の活用、また継続就業によるノウハウの蓄積が企業にもたらすメリットは大きい。育児介護支援や柔軟な職場環境推進など、ワークライフバランスに取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高いという調査結果がある。人材の多様性を生かして競争力、企業価値を高めることは単なる労働力の確保だけでなく、経営的な意義も大きいことを示している。

2. 県内企業における女性人材の活用について

県内企業における女性活用の現状を把握する

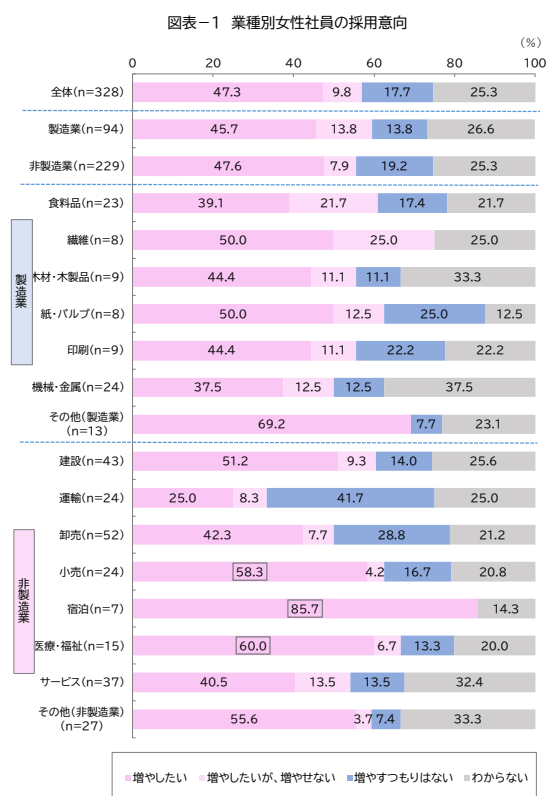
ため、アンケートを実施した。なお、アンケートでは、正規従業員のみを対象として回答を得た。概要は以下の通り。

| 調査概要 | |
|--------------|--|
| 調査対象 | 愛媛県内に事業所を置く企業 |
| 調査方法 | 調査月報にアンケート票を同封し、県内2,865先に配付。郵送/FAXにより回答 |
| 調査時期 | 2021年11月 |
| 有効回答 | 333社 |
| 回答先の属性 | |
| 事業所在地 | 東予120社(36.3%) 中予159社(48.0%) 南予52社(15.7%) |
| 部門 | 製造業94社(28.7%) 非製造業234社(71.3%) |
| 従業員数 | 10人以下:58社(17.6%) 11～30人:102社(31.0%) 31～100人:105社(31.9%) 101人以上:64社(19.5%) |
| 正社員に占める女性の割合 | 10%未満:23.9% 10～30%未満:40.6% 30～50%未満:18.8% 50～70%未満:10.3% 70%以上:6.4% |

※集計は不明分を除く
※四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある(以下同様)

(1) 女性社員を「増やしたい」が5割弱

今後の女性社員の採用意向は、「増やしたい」が47.3%だった。業種別にみると、「宿泊」や「医療・福祉」といった女性就労比率が高い業種だけでなく、「建設業」なども女性人材の採用に積極

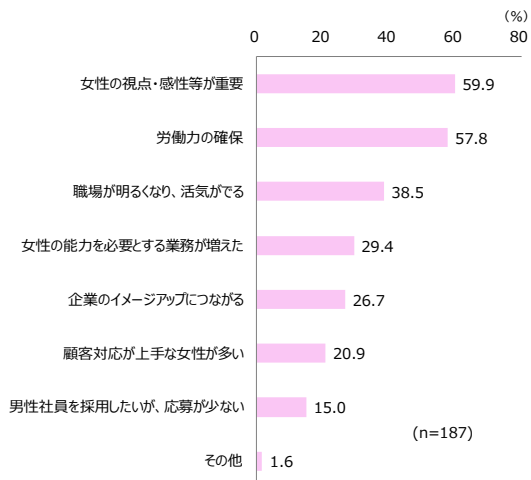


的な姿勢を示した（図表-1）。

(2) 「増やしたい理由」

女性社員の採用を増やしたい理由で、最も多いのは「女性の視点・感性等が重要」（59.9%）で、「労働力の確保」（57.8%）もほぼ同水準であった（図表-2）。「職場が明るくなり、活気がでる」（38.5%）など、人手確保に加えて、プラスアルファの効果を期待する企業は多い。

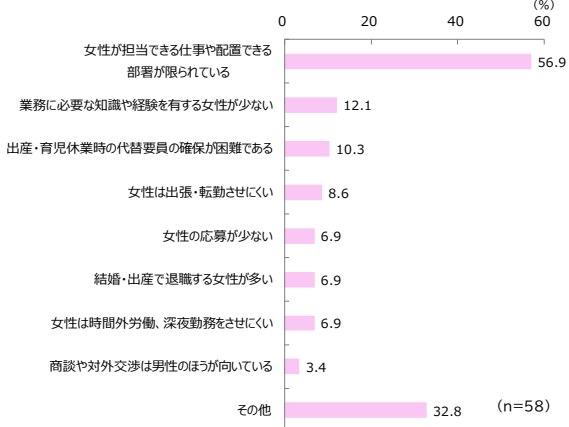
図表-2 女性社員の採用を増やしたい理由(複数回答)



(3) 「増やさない理由」

「増やさない理由」として、「女性が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」（56.9%）が最も多く、業種別では、「運輸」10社のうち、7社がこの理由を挙げた（図表-3）。

図表-3 女性社員の採用を増やさない理由(複数回答)

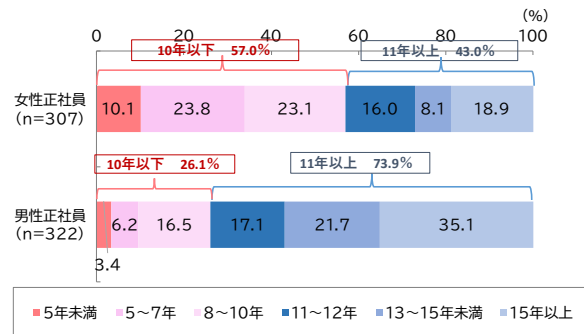


3. 女性人材の継続就業

(1) 平均勤続年数にみる女性の継続就業

男女別の正規従業員の平均勤続年数では、男性正社員の平均勤続年数は、「15年以上」（35.1%）が最多であり、11年以上の回答が全体の7割強を占める（図表-4）。一方、女性は最も多いのが「5～7年」（23.8%）で、「5年未満」と合わせると「10年以下」が全体の6割弱を占めた。

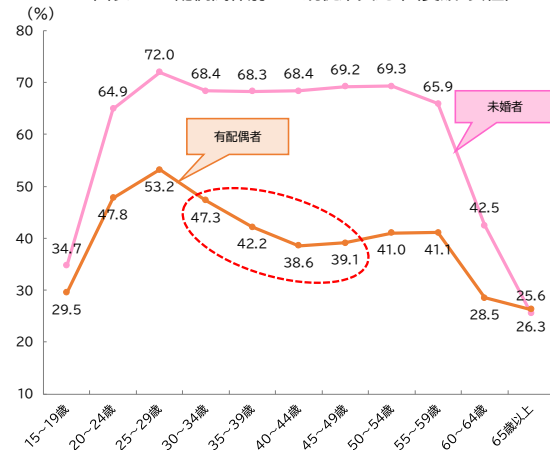
図表-4 男女別平均勤続年数



(2) 配偶関係別正規従業員比率にみる女性の継続就業

国勢調査のデータで女性労働者の従業上の地位をみると、未婚者の正規比率は20～50歳代までは6～7割台であるのに対し、有配偶者の正規比率は20代後半をピークに、その後低くなっている（図表-5）。結婚・出産を機にいったん離職すると、パートタイムあるいは非正規でしか募集がない、長時間働けないといったことが有配偶者女性の正規比率を引き下げていると考えられる。

図表-5 配偶関係別の正規従業員比率(愛媛・女性)



資料:総務省「国勢調査」(2015年)をもとにIRC作成

(3) 女性継続就業の阻害要因

女性の継続就業に何が阻害要因となってくるのであろうか。妊娠・出産のタイミングで継続就業を選択するか、離職し育児に専念するか、これらの選択の要因は多岐にわたる。今回は、企業ヒアリングの結果を踏まえ、問題点を以下の3つにまとめた。

問題点1：残業が多いことや就業時間が不規則な職場環境

最近、ワークライフバランスを重視する人が増えているが、仕事と家庭のバランスを保つのは難しい。残業が多く、長時間労働が当たり前の職場環境や、土日出勤など就業時間が不規則な職場環境では、仕事と家庭を両立させるハードルが高く、結果として、妊娠や出産のタイミングで仕事を辞めてしまうケースが発生する。特に、家事・育児の負担が女性に重くのしかかっているのが現状であり、女性が結婚・出産後も仕事を続けたくても、仕事と家庭をどう両立させるかという問題が生じる。

問題点2：柔軟な働き方の欠如

一口に結婚・妊娠・出産といっても、各家庭の事情は千差万別である。働き手のニーズが多様になれば、当然企業に対しても多様な働き方の提供が求められる。勤務する時間や場所などの選択肢を増やすことで、家庭の事情による離職を減らせる可能性がある。一方、柔軟に対応できない画一的な勤務体系は、組織を硬直させ、多様な人材の活用・定着が難しくなるだろう。

問題点3：コミュニケーション不足

女性の就業率の高まりに伴い、自分のキャリア形成を重視する女性が増えてきている。しかし、一部の企業では、復帰後に女性本人の意思を確認しないまま、仕事に支障が出ないように、忙しくない部署に異動させたり、あるいはサポート的な業務に従事させたりするケースがある。

「育児をしながら働く女性には責任の重い仕事を任せるべきではない」という偏見、「善意の気遣い」が、本人の意思に反する場合、双方が望ま

ない離職を招くケースがある。

4. 女性継続就業のサポートについて

女性がいきいきと働き続けるには、何が必要だろうか。ここでは、「働きやすさ」と「働きがい」の両面から考えてみたい。

(1) 働きやすい職場の実現

A) 家庭・育児と仕事の両立支援

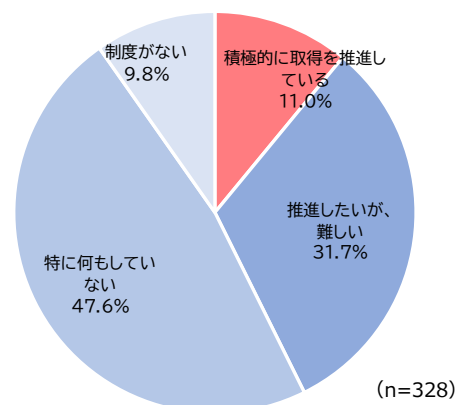
厚生労働省の調査によると、夫が家事・育児に参加しない場合に、継続就業する女性は約5割だが、夫が日に4時間以上家事や育児をする場合、その割合が8割近くまでに上昇する。当たり前のことかもしれないが、女性の継続就業には、やはりパートナーの理解と協力が欠かせない。

～「男性育休取得の積極的推進」は1割にとどまる～

では、県内企業は男性の育休取得にどのようなスタンスを持っているだろうか。アンケートでは、「積極的に推進している」企業は1割にとどまり、約半数が「特に何もしていない」と回答した(図表-6)。また、「推進したいが、難しい」と回答した企業は3割強だった。県内企業における男性の育児促進の取組みは十分とは言えない。

取材でも「男性社員は出産前後に数日有給をとるぐらいで、育休をとる人はほとんどいない」や「製造現場では育休中の代替要員が見つかったとしても生産性の低下は避けられない」などの意見が聞かれた。

図表-6 男性社員の育休取得に関する進捗状況



～男性育休取得が家事参画の契機となる～

昨年6月に、男性の育休取得促進を狙って「育児・介護休業法」が改正された。改正により、男性の「出生時育休（産後パパ育休）」制度が創設される（図表-7）。また、男女問わず育休取得の意向確認が義務付けられる。こうした一連の政策で、男性の育休取得が進み、家事や育児に男性も継続的に参画する契機となることが期待される。

図表-7 「育児・介護休業法」改正ポイント

| | 産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能 | 育休制度(現行) |
|----------------|---|--------------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 | 原則子が1歳 (最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで | 原則1カ月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 | 原則分割不可 (R4.10.1～分割して2回取得可能) |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 | 原則就業不可 |

資料:厚生労働省

B) 多様なニーズに応じられる柔軟な働き方

コロナ下において、テレワークを実施する県内企業もあらわれ始めたが、取組みは一部の業種・職種に限られる。育児中の女性社員がテレワークを活用できれば、通勤時間の負担が軽減され、その分を家事や育児に充てられ、より両立しやすくなる。

時短勤務や、始業時刻を変える時差勤務、比較的自由に働く時間や場所を決められるフレックスタイム制、テレワークなど、一人ひとりのニーズに応じられる勤務体系を採用することが望まれる。

人材の多様性を重視するのであれば、当然働き方の多様化も求められる。今後、企業において、性別・年齢を問わず、能力をいかんなく発揮できるよう多様な働き方をより一層進める必要がある。

(2) 働きがいのある職場の実現

A) 適切な仕事配分

一年の育休を経て、仕事に復帰する場合、担当の仕事が育休前と変わったり、部署が変わったり

することはよくある。また、一部の職場では「育児中の女性に責任の重い仕事を任せられない」など、偏見を持っている経営者や管理者がいる。このような思い込みのもとで、女性社員が男性と同じような成長機会が与えられず、次第に仕事へのモチベーションが低下してしまうことがある。

育児負担の程度や長期的なキャリア設計は個人ごとに異なる。復帰後の仕事配分について、それぞれの状況を確認したうえで、適切に仕事配分を進める必要がある。

B) キャリア形成の支援

「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」などの法律が整備されてきたにもかかわらず、男女の正規社員の比率や賃金、管理職の登用率をみると、依然として格差がある。

「若い女性の職業観が大きく変わった」といったことが取材でよく聞かれた。学校教育では男女平等に育てられたが、いったん社会に出ると、男女間に格差を感じる女性が多い。特に学歴が高く、能力が高い女性からみれば、男女格差の大きい企業ほど、自分の能力に見合わない扱いをされやすい、頑張っても出世できない、と映るだろう。

優秀な女性人材を採用、または定着させるために、男女平等に教育を受ける機会を与え、頑張れば昇進昇給、さらに管理者として登用する評価制度を早急に整える必要がある。

【おわりに】

「ヒト、モノ、カネ」は企業経営に欠かせない三大資源である。働く意志のある女性人材が働き続けるためには、女性の働き方だけでなく、男性の働き方も含めて、「ワーク」と「ライフ」とのバランスの取れた職場環境を整えていくことが求められる。多様な人材が働きやすい、男女とも働きがいを感じられる職場であれば、優秀な人材が集まり、さらなる企業の発展が期待できる。

(孫 璇)