

「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」簡易報告書

県立広島大学 上水流久彦

2020年度、県立広島大学の戦略協働プロジェクトとして三原市とともに、「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」を実施した。コロナ禍の影響があり、アンケート調査が主たるものとなった。以下、冒頭に調査結果を踏まえた提言を提示する。その提示にあたっては、データそのものは本報告書には掲載しないが、本学の学生へのアンケート結果も踏まえる。続いて、アンケートの特徴的なデータを紹介する。報告書の最後には資料として、アンケートの単純結果を掲載する。なお、本学の澤田千恵准教授、村田和賀代准教授も共同研究者として参画した。

謝辞

本プロジェクトの実施にあたっては、三原商工会議所、三原臨空商工会のご協力を得た。記して感謝申し上げる。また、アンケートにご回答いただいた事業者にも深く御礼申し上げます。次第である。

I 提言

- (1) 女性ではなく男性に働きかける取り組みを強化すべきである。
- (2) 女性のやる気をそがない経営が望まれている。
- (3) 職場環境を学生は重視する傾向にあり、イクメン・イクボスに注力した取り組みからイクボスと女性職員をつなげるメンターの養成へ比重を移していく必要がある。
- (4) 女性に対する理解のステレオタイプの理解をやめ、脱パターン化・脱単純化を図り、個々のニーズへの向かい合う必要がある。
- (5) 女性が活躍できない、もしくは軽視される職場の環境は、人口減を招く要因であり、職場環境の改善はその点において行政の責任でさらに推進すべき課題である。
- (6) 零細・中小企業は取り組み年数が浅く、行政との連携した取り組みが一層望まれる。

II アンケートについて

1. 基本情報

- (1) アンケート実施時期 2020年11月16日～12月6日
- (2) ②配布数と回答数 配布数：589社 回答数：174社 (29.5%)
有効回答数 143社 (24.2%)
- (3) 回答事業者の基本情報

- ①回答数が多い産業 建設業：21社 製造業：36社 卸売業・小売業：20社
医療・福祉：27社
- ②事業規模別 10人以下：29社 50人以下：65社 100人以下：19社
300人以下：13社 300人以上：16社
- ③開始年数 5年以上：27社、5年～2年：32社、2年～1年：37社、
1年未満：13社、取り組む予定または検討：18社、
予定無し：11社、無回答：5社

2. 単純集計に基づく特徴的なデータ

*数字はすべてパーセンテージ、アンダーバーのある文章は分析所見。

(1) 管理職等について

- ①管理職の比率は広島県の比率よりも低い
部長級：9.7 課長級：11.5 広島県 2019年 16.7
- ②管理職の数が変わっていない：71.3（ここ5年）
- ③変わらない理由：女性の経験・能力が不十分（26）、30%を超過（24）、
女性が希望しない（19）
- ④自社の取り組み 男性への意識啓発が少ない
上位3点 男女の賃金格差無し（57）、スカートやヒールの強制無し（43）、
パートから正社員への登用（41）、
*男性職員への啓発（1）、男性管理職への啓発（2）
- ⑤行政に望むもの
上位3点 仕事と家庭の両立支援（55）、保育サービスの充実（38）、
女性への意識啓発（23）

(2) 雇用形態について

実際と企業の希望のズレ→女性の希望する働き方が尊重されていない可能性

- ①実際の働き方
上位3点 勤務条件を変えず継続：57（育休など利用）
勤務条件を変えて継続：20（正社員で短時間勤務）
勤務条件を変えて継続18（フルからパートへ）
- ②事業者が希望する働き方
上位3点 勤務条件を変えず継続：64（育休など利用）
勤務条件を変えて継続：34（正社員で短時間勤務）
勤務条件を変えて継続36（フルからパートへ）

(3) 育児・介護休暇取得並びに事業者の取り組みについて

- ①男性による育児休暇取得は広島県よりやや低い
取得無し 三原市 94 広島県 2019年 92.7

- ②育児と介護のダブルケア 「わからない」の比率が高く把握が不十分か
退職者あり1・わからない6、直面3・わからない13
 - ③休業制度定着の課題 人材確保の問題へ直面
主たる4点 代替要員の確保：64、周囲の業務負担増：38、
復職後の代替要員の処遇：24、代替要員の能力不足：24
 - ④取り組みの年数の少なさ 今後の対策・支援の重要性
5年以上：19、予定無し：8
 - ⑤主な推進役 経営者：57、人事労務部署：20 推進役無し：12
 - ⑥従業員の意識等の把握：個別ヒアリング：59
- ⑤と⑥からは、女性のやる気を疑う人による面談になる可能性がうかがえる。

3. クロス集計に基づく主要な分析

- ①零細・中小企業の具体的な対策は300人以上に比べて遅れ気味である。
- ②対策を開始して5年以上は、具体的な対策も多く実施している。
- ③管理職は医療・福祉分野で他の分野よりも多い傾向にある。

III 県立広島大学の調査との比較 学生の高い意識をスポイルしている可能性

- (1) 職場で働き続けるうえで必要なこと 管理職と学生のギャップ
学生：職場環境重視 管理職：本人のやる気重視
- (2) 行政に望むこと 管理職と学生のギャップ
学生：男性への働きかけ重視 管理職：女性の能力ややる気重視
リーダーシップをとる機会は、大学まで性別による差はないとの研究があり、女性のやる気を企業が削いでいる可能性がある。

IV 職場環境の問題の地域・事業者への影響

- (1) 管理職と事業者のギャップ
働きにくい環境は就職対象として地元企業ははじかれる可能性があり、優秀な人材が確保できず、人口減を加速する可能性がある。
- (2) 管理職の比率の低さは、「閉塞感」から女性が地域外へ転出し人口減を加速する可能性がある。