

## H30地域協働研究（ステージⅠ）

### H30-Ⅰ-03「女性活躍推進が地域活性化に与える影響について」

課題提案者：盛岡市

研究代表者：社会福祉学部 吉田仁美

研究チーム員：澤口佐知子・田山路子（盛岡市市民部市民協働推進課男女共同参画推進室）

#### <要旨>

本研究の主な目的は、岩手県盛岡市内事業所における女性活躍推進に関する現状と課題及びニーズを把握することである。この目的に沿って、本研究では、第一に「事業所へのアンケート調査」を、第二に「女性従業員へのインタビュー調査」を実施した。これらの2つの調査結果から、女性活躍推進の象徴的戦略である「管理職になること」のみならず、働く場面において一人ひとりの女性が、その人らしく意欲と能力を最大限発揮できるような環境を実現するというプロセスの改善に対する視点が求められていることが示された。今後の課題として、女性従業員が自分の中にある力や可能性に気づき、潜在的に有している意欲と能力を隠することなく存分に発揮できるための研修の提供等や、多様な人材の活躍に向けた管理職の意識啓発の必要性があげられる。

#### 1 研究の概要（背景・目的等）

全国的に女性活躍の推進の整備、子育てしやすい環境構築等の制度・施策の整備が進められてきている。さらに世界に目を転じると国連のSDGsが提唱している「誰一人取り残さない」社会の実現、持続可能で多様性と包摂性のある環境の構築に向けて、とりわけ先進国ではジェンダー平等に対する関心がいちだんと高まってきている。本研究は、こうした流れを受けて岩手県盛岡市内事業所における女性活躍推進に関する現状と課題を把握することを主な目的とした。

#### 2 研究の内容（方法・経過等）

本研究では目的に沿って、盛岡地域における事業所や就業者の実情やニーズを把握する必要があると考えた。具体的には以下の2つの調査を実施し、女性活躍推進に求めるニーズを明らかにすることである。

##### （1）事業所を対象としたアンケート調査の実施

例：全従業員に占める女性割合、管理職に占める女性割合、長時間労働の割合、育児休業取得割合、ポジティブアクション等の取組の有無とその内容等、くるみん（次世代育成支援対策推進法による「子育てサポート企業」の認定）・えるぼし（女性活躍推進法による「女性活躍推進企業」の認定）等の取得有無、女性活躍推進に係る意識等

##### （2）女性従業員へのインタビュー

例：女性活躍推進に関する実感、実際の働きやすさと働きがいについて（仕事と家庭の両立、キャリア支援、女性の登用、会社の期待と自分の実感のギャップなど）

#### 3 これまで得られた研究の成果

① アンケート調査結果（「平成30年度盛岡市女性活躍に関する事業所調査」）は2018年9月に実施し、回収率は15.7%、回収数は100件（うち有効回収数89件）であった（調査対象

事業所は盛岡市商工会議所に登録している従業員20名以上の635事業所）。

なお、回答した事業所の業種は、「建設業」が最も多く全体の22.5%を占める。以下、「卸売業・小売業」21.3%、「製造業」12.4%、「金融・保険業」「医療・福祉」7.9%の順となっている。

アンケート調査は回収率15.7%と研究の一般化に課題は残されるものの、女性活躍推進に関する調査は盛岡市では初めての取組であり、今後の施策展開に求められる貴重な視点がいくつか示されている。以下、調査を通じて明らかにされた諸点を整理して述べる。

第一に、調査に回答した89事業所のうち約4割にあたる36事業所が「女性活躍推進について経営指針等において現在では明示していないが今後検討したい」とし、潜在的に取組意欲のある事業所が一定数存在していることが明らかになった。さらに「明示しており対外公表している」が15事業所（16.9%）、「明示しているが対外公表していない」が3事業所（3.4%）で、約20%が既に取り組んでいることもわかった。一方、「当面明示する予定はない」という事業所が27事業所（30.3%）であり、本調査の回収率15.7%という結果も踏まえ、全市的な取組を進める上で、回答しない事業所の実態や、取組を阻害している要因も今後併せて把握する必要があると思われる（表1）。

表1：経営指針・経営計画・事業主行動計画等の明示の回答結果

経営指針等の明示の状況	事業所数	割合
① 明示しており対外公表している	15	16.9%
② 明示しているが対外公表していない	3	3.4%
③ 明示していないが、現在検討中または今後検討したい	36	40.4%
④ 当面明示する予定はない	27	30.3%
⑤ その他( )	8	9.0%
合計	89	100.0%

第二に、事業所における女性活躍推進の課題として、最も多かった回答が「女性社員の理解・行動・意識改革・キャリア形成支援」「管理職の認識・意識の向上・多様な人材の活用・マネジメントスキル向上」であり、このことから女性社員や管理職の人材育成の必要性が浮き彫りとなった。すなわち盛岡地域の女性活躍推進の課題は管理職の認識（意識）の向上や制度の整備だけでなく、女性の意識改革も重要であることが明らかにされた。

第三に、盛岡市に求める取組や支援について、「保育施設や介護支援等のサービスの充実」の次に「先進的取組事例の紹介」「スキルアップセミナー等の実施」があげられた。保育施設の充実は女性活躍推進には欠かせないことは既に先行研究等で指摘されていることであるが、本調査でもそのことが確認された。

## ② インタビュー調査結果

盛岡市の女性活躍推進の課題等をより深く掘り下げるため、扱ったアンケート調査で回答があった事業所に対して、調査の補足として女性従業員に対するインタビュー調査への協力を依頼した。インタビュー実施の目的は、女性従業員自身が女性活躍推進の課題をどのように捉えているかを明らかにすることである。加えてインタビューでは上述の目的に沿って、女性従業員の仕事と家庭の両立の状況、求めるキャリア支援、管理職の女性の登用に関する課題について尋ねた。（なお、インタビューはサンプル数が5と少なく、個人を特定されるリスクがあることから、詳細のプロフィールやコメント等は省略する。）

調査対象者の年齢は30歳代前半から50歳代後半と広範囲にわたる。現在の職場での勤続年数は一番短い方で約10年、一方で一番長い方で約40年であった。

今回の調査対象者5名の勤続年数は比較的長いと思われるが、働き続けるための理由として対象者のほとんどが「生活のため」「家族のため」と回答していた。とはいえ詳細をうかがうと、女性たちがそれぞれに描くキャリア観やライフ・スタイルは一樣ではないことも理解できた。しかしここで肝心なことは、女性従業員自身が仕事に対してどのような志向を持ち、日々モチベーションを維持しながら仕事に取り組むことができるかである。このことに関してインタビューを通じて女性が働き続ける重要な要素の一つとして、職場内における相互理解と共感があげられた。女性は男性よりも社内の人間関係を気にする傾向があると言われるが、今回のインタビュー調査でもそのことを実感した。

さらに、管理職の経験がない女性従業員3名に対するインタビューを通じて、3名とも管理職になることへの不安を多かれ少なかれ抱いていることが理解できた。3名とも管理職になるための経験は着実に積み重ねてきているように思われるが、管理職になるためには、職場全体の課題を俯瞰できる姿勢を持つこと、人間関係の調整や気配りは今より広範囲にわたって必要になることが自分にできるかど

うかが不安であると語る。特に職場に女性の管理職がいない場合はそのハードルがさらに高くなる。このことと関連して、キャリア形成のプロセスには、身近に「ロールモデル」がいるかどうか、自分の仕事を評価してくれている人がいるかどうかという点も関わってくることが明らかにされた。様々な箇所で女性活躍推進を進めるためにロールモデルの存在の重要性が指摘されているが、本調査を通じてその存在が盛岡市内事業所において求められていることが理解できた。今後、具体的にどのようなモデルが存在するのかを発掘していくかが課題として残されている。

## 4 今後の具体的な展開

2つの調査を通じて、女性活躍推進の象徴的戦略である「管理職になること」のみならず、働く場面において一人ひとりの女性が、その人らしく意欲と能力を最大限発揮できるような環境を実現するというプロセスの改善に対する視点が求められていることが示された。そのために事業所の取組を支援する方法の一つとして、女性従業員が自分の中にある力や可能性に気づき、潜在的に有している意欲と能力を臆することなく存分に発揮できるための研修の提供等や、多様な人材の活躍に向けた管理職の意識啓発の必要性が今後の課題とされる。今回の調査回答事業所は比較的、両立支援に関する制度を整備していると思われるが、今後は働きやすい制度の整備のみならず、内発的動機付け（やりがいや意欲など自身の内部から沸き起こるもの）に働きかけるアプローチを試みていくことも求められている。

以上のことに関連して、これまでの女性活躍に関する先行研究や事例等を概観すると、大企業を中心とした女性の積極的な管理職登用や、過疎地域（例えば農村女性による地域おこしなど）における女性活躍の研究蓄積はみられるが、盛岡市のような第三次産業中心の中核市に焦点をあてた研究事例の蓄積は決して多くない。その中で、盛岡地域の实情にあわせた独自の女性活躍の視点も求められることを意識して取り組むことが求められる。この課題に取り組むことにより、盛岡地域の事業所の自発的取組が広がり、全市的な機運醸成と好循環を生み出し、盛岡地域の地域活性化につなげていくことが期待できる。

## 5 その他（参考文献・謝辞等）

本研究の実施にあたり、ご協力いただきました関係者の皆様に改めて深くお礼を申し上げます。