

■徳島県内の経営者の皆さま、女性従業員の皆さまへ

## 提言

# 働く女性がますます活躍するために

---

コロナ禍において「阿波女」<sup>あわおんな</sup>活躍による地域経済活性化の実現に向けて

2021年3月

一般社団法人徳島経済同友会

<sup>あわおんな</sup>  
「阿波女」活躍推進委員会

# 目 次

---

1. はじめに .....	1
2. 現状と課題 .....	2
(1) 徳島県における女性活躍推進アンケート調査から .....	2
① 経営者アンケートから見えてくる現状 .....	2
② 従業員（女性）アンケートから見えてくる現状 .....	4
(2) 徳島女性活躍サミットから .....	6
(3) 現状から導き出される課題 .....	7
3. 主要な活動内容 .....	8
4. 提 言 .....	10
(1) 経営者への提言 .....	10
(2) 女性従業員への提言 .....	10
5. おわりに .....	11
6. 委員会活動実績 .....	12

# 1. はじめに

日頃は、徳島経済同友会「阿波女」<sup>あわおんな</sup>活躍推進委員会の活動にご支援ご理解を賜り誠にありがとうございます。

さて、現在はコロナ禍において、都市一極集中の弊害が浮き彫りとなり、働く人々の地方移住への関心が高まっています。また、同時に Society5.0 の実現に向けてあらゆる分野で加速しており、地元企業としてもデジタル技術を前提とした制度を見直す必要があります。

働く女性の仕事環境は悪化した例もありますが、一方でテレワークの経験者が増え多様な働き方が推進され、女性がより働きやすい環境となり、活躍のステージが広まっていると言えるのではないのでしょうか。この環境変化をプラスに変えるためにも、企業は通信環境の整備や、制度改定などに取り組むことが重要です。一方、女性従業員においても、働き方の意識改革と目指す職場環境や風土作りへの能動的な働きかけが必要となります。

「阿波女」<sup>あわおんな</sup>活躍推進委員会では、徳島県における女性活躍推進アンケート調査から、また、第1回徳島女性活躍サミットの討議内容から、経営者の皆さんと女性従業員の皆さんへの提言をまとめました。

「阿波女」<sup>あわおんな</sup>がいきいきと働き活躍できる地域となることより、徳島での暮らしの魅力度が上がり、経済の活性化につながりますよう、皆さまのご協力をお願い申し上げます。

2021年3月

一般社団法人徳島経済同友会

代表幹事 岡田 好史

代表幹事 坂田 千代子

「阿波女」<sup>あわおんな</sup>活躍推進委員会

委員長 坂田 千代子

副委員長 植田 貴世子

副委員長 佐野 美佐子

委員会一同

## 2. 現状と課題

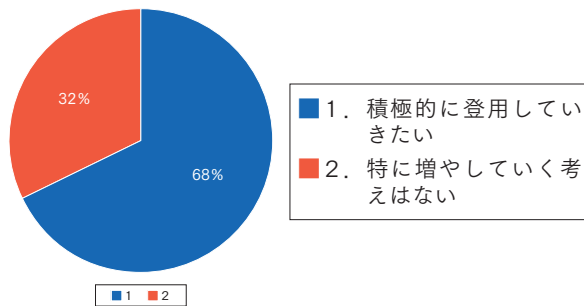
### (1) 徳島県における女性活躍推進アンケート調査から

#### ① 経営者アンケートから見えてくる現状

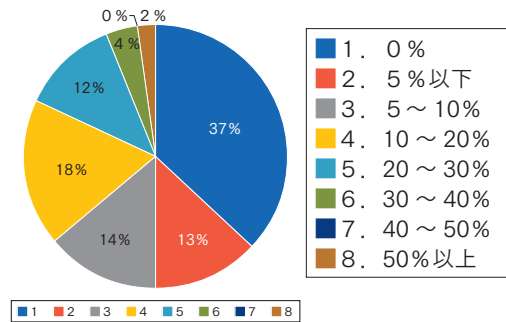
##### 【意識・風土に対する現状】

- ・68%の経営者が積極的に女性を登用したいと考えている。しかし、管理職0%の企業が37%ある。

問2-1 管理職の登用にあって女性を積極的に登用しようと思うか

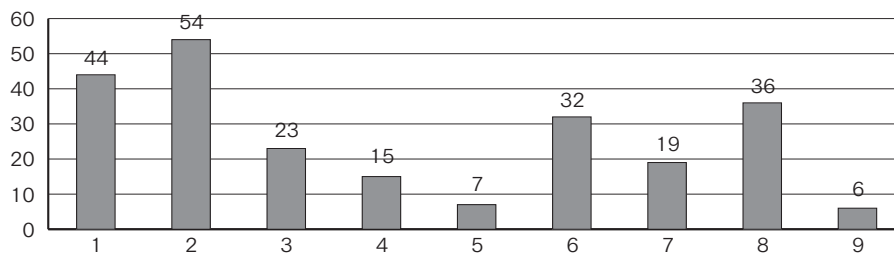


女性管理職比率



- ・女性活躍の阻害要因として「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」「家庭での役割を考慮する必要がある」という意識が根強く残っている」が上位となった。

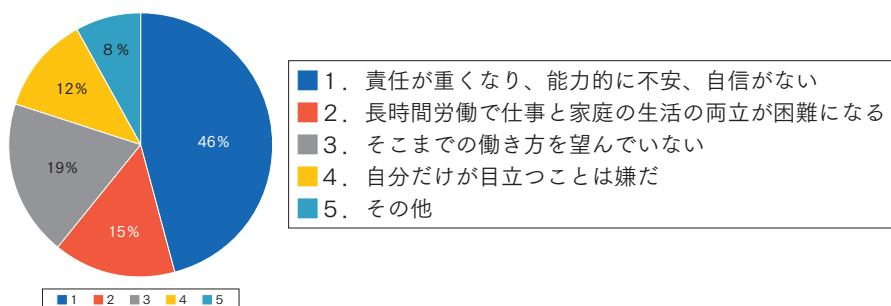
問7 女性活躍の推進を阻害する要因



1. 女性は家庭での役割を考慮する必要があるという意識が根強く残っている
2. 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
3. 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
4. 一般に女性の職業意識が低い
5. 女性は平均勤続年数が短い
6. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
7. 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
8. 配偶者や家族の理解が不十分
9. その他

- ・管理職登用を断られた理由としては、責任の重さと能力面の不安が最多。

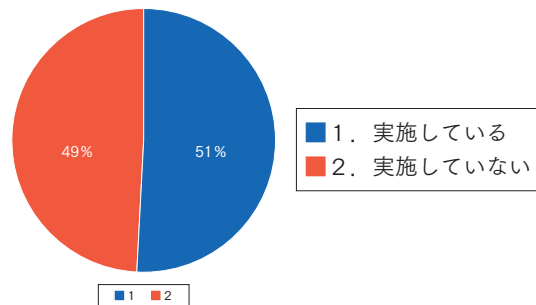
問4-2 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し、断られた理由（5年以内）



## 【制度に対する現状】

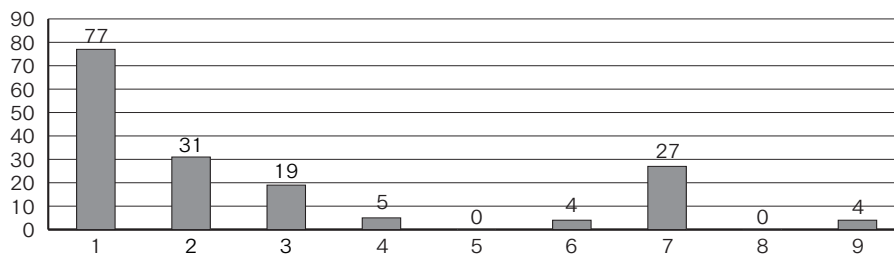
- ・約 50%の企業でマタハラ対策が出来ていない。

問 13 マタニティハラスメントについての対策



- ・育休中の代替え要因の人材確保が困難。復帰した際の代替要員の処遇が困難。

問 8 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか



- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. 代替要員の人材確保が困難                | 2. 復帰した際の代替要員の処遇が困難 |
| 3. 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい |                     |
| 4. 上司、同僚の理解が得にくい               | 5. 顧客や取引先の理解が得られない  |
| 6. 復職時に能力が低下する                 | 7. 必ず復職するかどうか保証がない  |
|                                | 8. その他              |

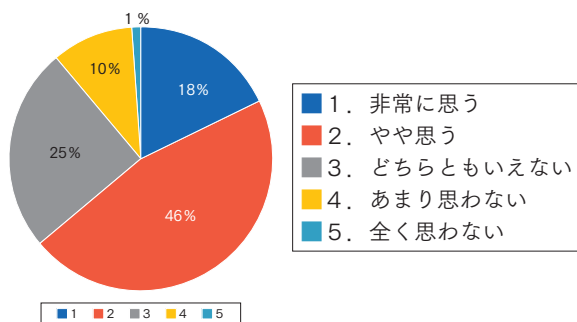
## ② 従業員（女性）アンケートから見えてくる現状

### 【意識・風土に対する現状】

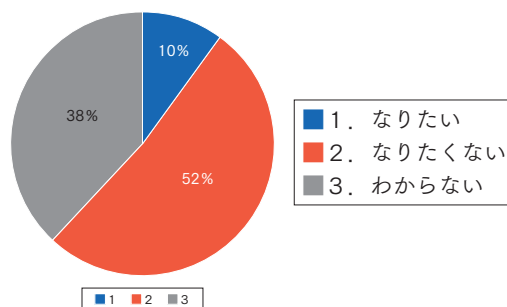
・女性が働くには不利な点が多いと64%の女性従業員が考えている。

・管理職になりたいという女性従業員は10%。

問2 女性が社会で働くには不利な点が多い

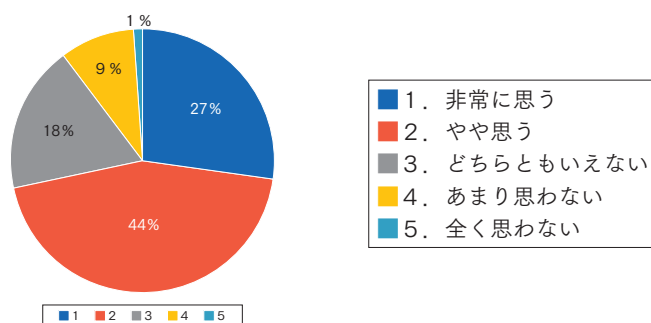


問9 管理職への意向

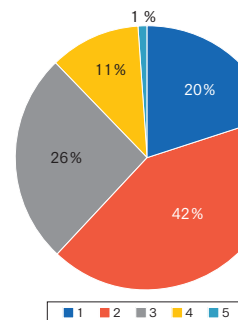


・女性活躍に「職場の男性の意識改革」「女性管理職に対する偏見解消」が必要だと思いが60%を超えている。

問4 職場男性の女性の活躍に対する意識改革

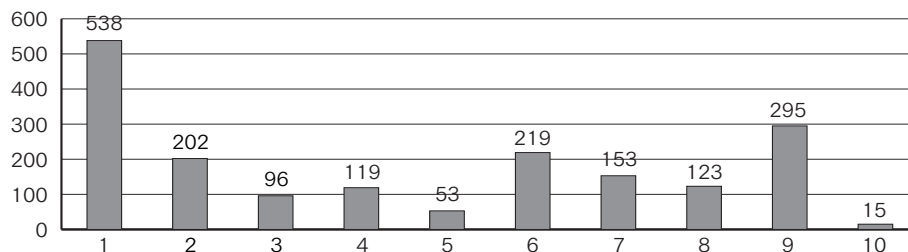


問4 女性リーダーに対する偏見の解消



・女性活躍の阻害要因として「家庭での役割が多い」が最も多い。

問13 女性社員が働くための阻害要因

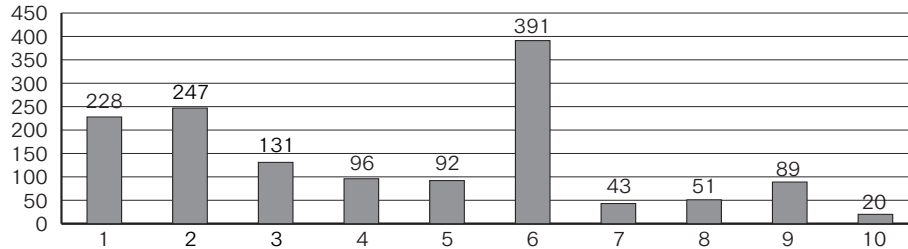


1. 男性と比べて家庭での役割が多い
2. 時間外労働、深夜勤務
3. 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
4. 一般に女性の職業意識が低い
5. 男性と比べて平均勤続年数が短い
6. 上司や同僚の男性の認識、理解がない若しくは不十分
7. 職場の女性同士の人間関係
8. 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解がない若しくは不十分
9. ライフステージに合った多様な働き方ができない
10. その他

## 【制度に対する現状】

- ・結婚や出産時に仕事を続けづらい、昇進・昇格時や賃金面などにおいて男女差別を感じている従業員が多い。

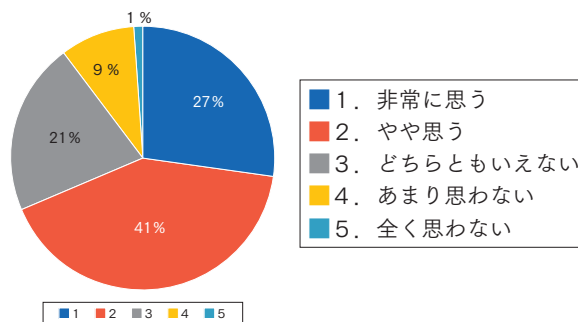
問 15 男女差別をどのような時に感じますか



- |                            |                    |                    |
|----------------------------|--------------------|--------------------|
| 1. 賃金に差別がある                | 2. 昇進・昇格に差別がある     | 3. 能力を正当に評価してもらえない |
| 4. 補助的な仕事しかやらせてもらえない       | 5. 女性は幹部役員に登用されない  |                    |
| 6. 結婚したり子どもが生まれた時に仕事を続けにくい |                    |                    |
| 7. 女性は定年まで勤められない雰囲気がある     | 8. 教育・訓練を受ける機会が少ない |                    |
| 9. 男女差別を感じることはない           | 10. その他            |                    |

- ・女性活躍に「長時間労働の是正」が必要だと思うのが60%を超えている。

問 4 職場の長時間労働の是正



- ・女性活躍の阻害要因として「多様な働き方が出来ない」が上位となった。

※ P 4 下部のグラフ参照

## (2) 徳島女性活躍サミットから

県内 15 団体の参加により行われた徳島女性活躍サミットでは、女性が働くうえで活躍の阻害となる要因など様々な意見が出された。

### 【意識・風土に対する現状】

- ・女性自身が、女性活躍を推進してくれる制度やシステムについての理解が不十分。
- ・経営者や女性に「女性だから」という思い込みや決めつけがある。
- ・育児や介護に要する時間的な制約がある。
- ・女性だから家事をしないといけない、子供に寄り添わないといけないと女性自身に思い込みがある。
- ・お互いが働きやすい職場環境や風土を作れていない。

### 【制度に対する現状】

- ・育児休暇など人事に関する制度の確立が出来ていない。
- ・育休後、学童期など社会全体での支援が出来ていない。
- ・若い世代が管理職にあこがれる職場のロールモデルが少ない。
- ・多様な働き方に対する制度が出来ていない。
- ・社外の女性管理職同士が意見交換出来る場が少ない。



### (3) 現状から導き出される課題

(1)、(2)において「意識・風土」、「制度」の観点から女性活躍推進アンケート、女性活躍サミットの結果をまとめた。ここから、改善していく主体である「社会」「企業」「従業員」における課題をまとめていく。

#### 【社会の課題】

- ・ 代替え要因に窮する小規模企業が女性活躍を推進出来るような仕組みが無い。
- ・ 育休後、学童期などを支える仕組みが確立できていない。

#### 【経営者の課題】

- ・ 育休制度やマタハラ対策など人事制度の整備と、その制度がスムーズに運用できる職場風土の醸成。
- ・ 女性が働く上で働き方や賃金等で男女間の格差を感じている。
- ・ 女性活躍に対する経営者の意識改革が必要。
- ・ 多様な働き方ができるよう IT 環境の整備。
- ・ 多様な働き方への制度の対応。

#### 【女性従業員の課題】

- ・ 女性自身の意識改革が必要（女性自身が「女性だから」と考えている）特に管理職への昇進に対する意識改革が必要。
- ・ 周囲の男性の意識改革が必要。
- ・ 目指す職場環境や風土作りへの能動的な取り組みが出来ていない。

### 3. 主要な活動内容

#### (1) 勉強会 2018.9

◆事例研究 大塚製薬(株)ダイバーシティ推進の取組

- ① キャリア継続のための制度
- ② モチベーション向上のための施策
- ③ イクメンビデオの作成
- ④ リーダー職への積極的登用

#### (2) アンケート調査の実施・結果分析 2018.8～2019.2

◆徳島経済同友会の会員企業と阿波女<sup>あわおんな</sup>あきんど塾の経営者および女性従業員を対象に実施

##### ① アンケートの実施内容

調査対象	発送数	有効回答数	有効回答率
経営者	351名	105名	29.9%
女性従業員	2065名	647名	31.3%

##### ② 調査結果から経営者・従業員アンケートの相関

###### ●女性の働きやすさと満足度

従業員個々においては、女性の活躍推進にはまだまだ課題が見られるが、徳島の会社環境や制度は整っている企業が多く、また働きやすさもあり、実際に働いている女性もその様に感じ、意欲がある事が想定される結果となった。

###### ●女性の就業意識

特にキャリアや管理職などへの特別な意識は持っていないものの、自然に就業する意識が高い状況にある。

###### ●女性の管理職意向

経営者と従業員では意識の乖離が見られる。今回のアンケートが30歳～40歳代以上の回答が多くを占めている事から、女性管理職がまだまだ一般的でなかった時代に雇用されている状況が想定されるため、管理職に対する実感が乏しいことが推察される。今後は会社の制度や従業員の意識改革といった女性を取り巻く環境整備とともに、女性がイキイキと就業し、多様な雇用形態を積極的に選択できる「意識の素地」を作ることも必要である。

**(3) 徳島県への提言** 2019.3

アンケート結果から、公的機関に対する要望について提言として集約し徳島県知事に提出  
< 提言内容 >

- ① 待機児童対策の加速化
- ② 学童保育(放課後児童クラブ)の充実
- ③ 子育て関連の費用補助の充実
- ④ ファミリー・サポート・センターの事業の充実

**(4) 徳島女性活躍サミットの開催** 2019.8

委員会が実施したアンケート結果を基に、女性経営者や経済団体等の女性部会のメンバー、また自治体や国の女性の活躍を推進している部門などから約30名が参加し意見交換を行った。

下記3つのテーマを中心に意見交換を行い、最後にリーダーがまとめを発表した。働く女性の支援や、地位向上に向け有意義な意見交換の場となった。

< テーマ >

- ・女性活躍の阻害要因
- ・女性活躍に必要なこと
- ・女性管理職登用への取組み

**(5) 先進事例地の視察** 2019.10

飯田市を訪問、少子・高齢化対応として「地域人教育」を実践している。「地域づくり」、「産業づくり」、「人づくり」を柱に自分たちの地域は、自分たちで良くする、変えていく、そのために行動する仕組みが確立されている。また経済自立度といった独自の指標を設定し産業振興に挑戦。若者は男女関係なく、授業の一環として地域と交流し、地域を学び課題があればその解決策を考え実行することを経験する。結果として、若者の意識の中で一旦進学等により地域を離れても、再び地域に戻り貢献したいと考える人材サイクルが構築されている。

## 4. 提 言

### (1) 経営者への提言

「意識」を変化させるために
・ 女性管理職育成への取り組みの推進を (研修制度、ロールモデルの確立など)
・ SDGs 目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」を強く意識した取り組みを
・ 管理職と連携し、職場風土改革や働き方の多様化などの課題への取り組みの強化を
・ 経営者自身の啓発への取り組みの強化を

「制度・体制」を変化させるために
・ 育児、介護に関する社内の支援制度やマタハラ対策の整備を
・ 働き方の変化に対応する既制度、ルールの見直しを (ジョブ型雇用への移行、評価制度等)
・ IT 環境の整備促進により、テレワークなど働き方多様化への対応の推進を
・ 全従業員が生き生きと働くことができる職場環境作りへの取り組みを

### (2) 女性従業員への提言

「意識」を変化させるために
・ 自らのキャリアの延長線上には、当然ながら管理職への昇進があるとの意識改革を
・ 自ら専門スキルを高め、自ら学び成長し、自ら目指す道に進めるように自己啓発を
・ 職場風土の改革や、職場環境変化に関して経営者との対話や連携の促進を
・ デジタル技術など新しい仕事環境に積極的に取り組み、多様な働き方への理解と意識改革の推進を
・ 自らが自社の女性活躍のロールモデルになるための自己啓発を

## 5. おわりに

現在のコロナ禍において、わが国の持続的な成長には地方の活性化が欠かせません。しかし、その実現にはまだまだ届かないのが現状です。この度は「阿波女」の活躍を徳島の魅力度アップと経済発展につなげようと、委員会メンバーがリモート会議を重ねながら提言にまとめました。

企業アンケートや女性活躍サミットなど、多くの皆さまのご意見とご協力のもとに出来上がった提言はいかがでしたか。経営者の皆さんは自社のさらなる発展のために、女性従業員の皆さんは自身の活躍と意識改革のために、少しでもお役に立つことができましたら幸いです。

皆さまのますますのご活躍とご発展を祈念申し上げ、おわりの言葉とさせていただきます。ご協力誠にありがとうございました。

2021年3月

## 6. 委員会活動実績

日程・場所	事業名・事業内容
2018.7.17 本会事務局	委員会 ・アンケート実施内容の確認について ・アンケート実施方法について ・今後の活動予定について
2018.8.8	アンケート郵送 ・経営者用 ・女性社員用
2018.9.25 ザ・パシフィックハーバー	勉強会 テーマ：『大塚製薬(株)のダイバーシティ推進の取り組み』 講師：田中 静江氏（大塚製薬(株)人事部部長補佐（兼）ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー（兼）健康管理室室長）
2019.1.8 本会事務局	委員会 ・アンケート結果報告・協議
2019.1.31 本会事務局	委員会 ・アンケートの活用と分析内容の報告について ・来期の委員会活動について
2019.2.26 本会事務局	委員会 ・徳島県へのプレ提言協議
2019.3.7 徳島県庁	「女性活躍のための提言書」徳島県へ提出
2019.7.8 本会事務局	委員会 ・徳島女性活躍サミットについて
2019.8.29 阿波観光ホテル	徳島女性活躍サミット（15団体参加） ・アンケート概要発表 ・グループ討議・発表・まとめ ・懇親会
2019.10.4～10.5 長野県	飯田市視察 ・学校視察 ・市長との懇談
2020.1.22 本会事務局	意見交換会 ・提言について ・来期の委員会活動について
2020.6.1 WEB会議	意見交換会 ・今期の委員会活動について ・コロナ後の世界で女性が活躍するには
2020.10.6 ザ・パシフィックハーバー	委員会 ・提言について