

若者や女性に選ばれる職場とは？

～働きやすく、働きがいのある地域に～



産業振興部 経済振興課

朝来市の職場における ジェンダーギャップ等の現状

1. 女性の就業意識の高まり
2. 女性の就業等に関する市民の意見
3. 事業者側の取組に関する意見
4. 市内事業所の実情
5. 自由意見【従業員側・事業者側】
6. 事業者ヒアリング【ハローワーク巡回】
7. あさご未来会議で考えたいこと

1. 女性の就業意識

■「男は仕事、女は家庭」という考え方

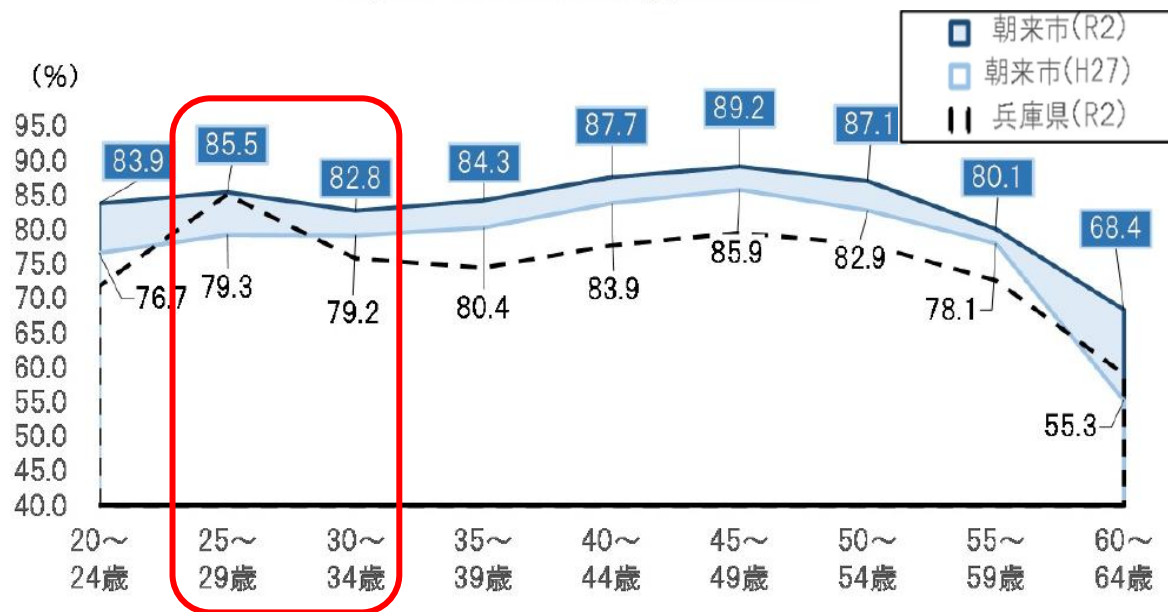
(どちらかといえばそう思わない、そう思わない)

H22 : 49.2% → R2 : **63.3%**

■女性の労働力率

結婚や出産を機に一旦
離職し、育児が一段落
したら再び働きだす、
「M字カーブ」の傾向

図表5 女性の年齢階層別労働力率



2. 女性の就業等に関する市民の意見-1

「女性が職業を持たない方がよいまたは結婚や出産を機会に仕事を辞める方がよい」という意見 その理由は？

1. 「子どもは母親が家で面倒を見た方がよい」

→ H28 : 53.1% R3 : **52.2%**

2. 「働き続けるのは大変そう」

→ H28 : 24.5% R3 : 34.8%

3. 「仕事と家庭の両立支援が十分ではない」

→ H28 : 28.6% R3 : 26.1%

2. 女性の就業等に関する市民の意見-2

「育児休業取得や子育てをしながら働くことができる環境だとは思わない」という意見 その理由は？

1. 「人手不足や業務引継ができないなど、代替人材不足」

→ **66.0%**

2. 「育児休業に対する理解不足など職場の文化・風土」

→ **34.0%**

3. 「制度が整っていない」

→ **32.1%**

3. 事業者側の取組に関する意見-1

「女性従業員を積極的に登用するための取組を行っていますか」 → はい **約90%**

1. 「性別にかかわらず働きやすい職場環境づくり」

→ **73.1%**

2. 「業務に必要な知識・資格取得のための研修等の実施」

→ **46.9%**

3. 「仕事と家庭生活を両立できるように制度を充実」

→ **42.1%**

3. 事業者側の取組に関する意見-2

「貴事業所ではワークライフバランスの向上のための就労環境の整備についてどのような取組をしていますか？」

1. 「有給休暇の取得を促進している」

→ **61.4%**

2. 「長時間労働の削減や勤務時間の短縮をしている」

→ **55.9%**

3. 「業務の効率化について各部署等で検討している」

→ **39.3%**

3. 事業者側の取組に関する意見-3

「貴事業所では男女がともに仕事と育児・介護を両立させるためにどのような取組をしていますか？」

1. 「半日あるいは時間単位で取得できる有給休暇制度」

→ **62.8%**

2. 「育児・介護における休業制度」

→ **49.7%**

3. 「育休・介護休業の取得者に対する職場復帰の支援」

→ **29.0%**

4. 市内事業所の実情

■市内事業所の全従業員数

1～20人：64.8% 21～50人：18.6%
51～100人：4.8% 101人以上：9.0%

■人員、代行要員の確保が困難

（業務量に対する人員不足）→ 42.8%

（育児・介護休業中の代行要員確保及び費用負担が難しい）→ 46.2%

■業務負担の偏りが発生

（休業者の周囲の従業員の業務負担が増大）→ 42.8%

5. 自由意見-1【従業員側】

- ・ 制度や休暇があるにも関わらず、自分が休んだら対応してくれる人がいないため、取りにくい雰囲気があるのが現状。（40-49歳女性）
- ・ 男性が育児に積極的でも育休や時短は会社都合で取れず、結果、負担はすべて女性にくる。男女問わず、定時退社、働きやすい職場づくりが必要。（30-39歳女性）
- ・ 共働きでこどもが発熱した場合必ず母親が休みを取っていた。（40-49歳女性）
- ・ 日曜日、祝日、夏休み等でこども園、学校、学童が休みのとき、どうしても休みを取得する必要があるが、周りの目が冷たくなる。（30-39歳女性）

5. 自由意見-2【事業者側】

- ・子育てや家事を考えると女性は残業できず、結果、男性の同僚がフォローしている。**祝日の出勤日は、女性が優先的に休む流れ**が現実的にある。

(30-39歳男性)

- ・女性は勤勉で接客が上手だったり、とてもありがたい人材である。しかし、育休や産休などで休職し、数年後戻ってくるまで待つことを考えると会社に与える影響は大きく、**従業員1人にかかる責任や仕事が多い中小企業は、育休・産休を取りそうな女性は雇いません**。若い男性を雇用するほうが良い。

(40-49歳女性)

6. 事業者ヒアリング【ハローワーク巡回】

- ・ 国等が定める優良企業認定の取得推進
- ・ 月に1回の生理休暇
- ・ 男性育休（数日～数か月、さまざま）
- ・ シフトのパターンを15分単位で幅広く設定
- ・ 若手の人材育成に投資
- ・ 従業員の意見を聞いて職場の環境を改善
- ・ 資格取得による給料アップ
- ・ 従業員同士のコミュニケーションを充実
- ・ 従業員の余暇活動に係る費用を支援（福利厚生）
- ・ ……

国等が定める優良企業認定とは？

企業PR・人材確保・定着に役立つ3つの認定制度

- ☑仕事と子育ての両立支援
(市内1社)



- ☑女性活躍推進の取組が優良
(市内1社)



- ☑若者の採用・育成が積極的
- ☑雇用管理状況が優良
(市内2社)



採用力 ↑

定着率 ↑

企業イメージ ↑

7. あさご未来会議で考えたいこと

- ✓事業者が『何もしていない』ではなく、『なぜ難しいのか』を共有する
- ✓地域や行政で支えられることは何か
- ✓中小企業でも実践できる仕組みづくりは
- ✓制度を作るだけでなく、実際に運用するためには
- ✓地域・事業者・行政が対話しながら進めるには
- ✓誰もが自分らしく働き、暮らし続けられる地域になるには