

女性の雇用に関する調査

—結果概要報告書—

平成26年10月

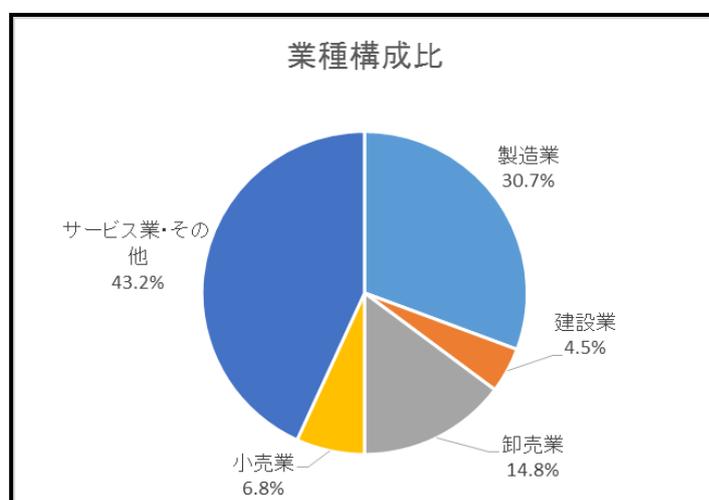
 甲府商工会議所

◆調査要領

1. 調査の目的： 本年9月に安倍首相が内閣改造を行い、成長戦略に据える柱として女性の活躍推進が打ち出された。これを受け今後女性の社会進出が更に進むと予想される中で、当所会員事業所における女性の雇用状況や活躍推進のために取り組んでいる事などを把握するとともに関係機関との意見交換、提言をする際の参考資料とする。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 平成26年9月29日(月)～10月6日(月)
4. 調査対象： 従業員50人以上の当所会員 319事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 88
7. 有効回答率： 27.6%
8. 特記事項： 原則、小数点以下第二位で四捨五入。

<業種別回答数>

	回答数	構成比
製造業	27	30.7%
建設業	4	4.5%
卸売業	13	14.8%
小売業	6	6.8%
サービス業・その他	38	43.2%
合計	88	100.0%



◆結果概要

当所会員事業所における女性の雇用に関する現状を把握するため、当所会員319事業所を対象として、調査を行った。

始めに女性が活躍するための取り組みを行っているか、あるいは今後行う予定があるかを尋ねたところ、75.0%が『行っている(更に取り組む予定もある)』と回答した。続いて『行っていない(行う予定はある)』、『行っていない(行う予定もない)』がそれぞれ9.1%で並び、『未定』という回答は6.8%だった。現時点では取り組みがない企業も含め、およそ85%が女性の活躍推進に前向きな姿勢であることが明らかとなった。

続いて、前問で女性の活躍の為に取り組みを行っている、あるいは取り組む予定があると回答した企業にその主な取り組み内容について尋ねた。回答が最も多かったのは54.1%の『出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成』であった。続いて多かったのは『女性管理職の登用』の40.5%で、『女性に任せる業務の拡大』の39.2%、『育児・介護休業からの職場復帰制度』の35.1%が更にそれに続いた。一方、女性の活躍推進に取り組んでおらず、今後取り組む予定もないと回答した企業にその理由を尋ねたところ、最も多かった回答は『現状のままで問題ないため』の66.7%で、次いで多か

った回答は 44.4%の『効果を見込めないため』となり、行わないとした企業の殆どが上記2つのいずれかを回答した。

次に女性管理職が管理職全体に占める割合を尋ねたところ、最も多かった回答は『1割未満』で51.7%、次いで多かった回答は『登用していない』の28.7%となった。以降は『1～3割程度』が12.6%、『4～6割程度』が5.7%と、女性管理職の割合が増すにつれ回答は少数となっていく、『7割以上』と回答した企業はわずか1社のみとなった。

最後に管理職全体に占める女性管理職の割合が30%に満たない企業に、女性管理職が少ない理由を尋ねたところ『現時点で条件を満たす女性がない』という回答が最も多く79.5%となった。次いで多かった回答は『女性管理職を支援する体制が整っていない』、『育児・介護等の影響を受けやすいため』及び『その他』で各9.0%となった。『その他』の内容としては、男性社員に対して女性社員の人数が少ないという意見が半数を占めた。

全体を通してみると、現状ではおよそ9割超の事業所において女性の管理職の割合は30%未満であるが、女性が活躍する取り組みを行っている、あるいは推進するつもりである事業所は8割を超え、女性の活躍推進の機運は高まっていると見られる。しかし一方では、女性の活躍推進が自社にとってプラスに働かない事や、必要に迫られていない事が原因で、推進に向けた取り組みを行わないという企業も存在している。

◆結果詳細

Q1.『貴社では女性が活躍するための取り組みを行っていますか。(行う予定はありますか)』
[択一回答]

◆ 75.0%の事業所が『行っている(更に取り組み予定もある)』と回答

女性の活躍推進のための取り組み状況について尋ねたところ、最も多かった回答は『行っている(更に取り組み予定もある)』の75.0%で、女性の活躍推進に向けて現時点で何らかのアクションを起こしている事業所が多数となった。続いて『行っていない(行う予定はある)』、『行っていない(行う予定もない)』の2項目が9.1%ずつで並び、『未定』と回答した事業所は6.8%となった。全体で見ると、現時点では取り組みがない事業所も含め、およそ8割以上の事業所は女性の活躍推進に向けた取り組みに前向きな姿勢であることがわかる。

業種別に見ても、どの業種でも『行っている(更に取り組み予定もある)』の割合は最も高くなった。

Q1.女性が活躍するための取り組みを行っていますか (単位：%)

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業・その他
行っている (更に取り組み予定もある)	75.0	74.1	75.0	61.5	66.7	81.6
行っていない (取り組み予定はある)	9.1	7.4	0.0	15.4	0.0	10.5
行っていない (取り組み予定もない)	9.1	11.1	0.0	7.7	16.7	7.9
未定	6.8	7.4	25.0	15.4	16.7	0.0

Q2. 『Q1 で①または②と回答した方に伺います。貴社が、女性が活躍するために取り組んでいる、あるいは取り組もうとしている事は何ですか。』 [2つまで回答可]

◆ 54.1%の事業所が『出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成』と回答

Q1 において女性の活躍推進の取り組みを行う予定がある、あるいは行っていると回答した74事業所に具体的にどのような取り組みを考えている(行っているか)を尋ねたところ、最も多かった回答は『出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成』で54.1%であった。続いて多かった回答は『女性管理職の登用』で40.5%。更に『女性に任せる業務の拡大』の39.2%、『育児・介護休業からの職場復帰制度』の35.1%、『女性の採用拡大』の25.7%、『模範となる女性社員の育成を奨励』が16.2%で続き、最も回答の少なかった『その他』は2.7%となった。最も回答が多かった『出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成』や、同じく多かった『育児・介護休業からの職場復帰制度』という回答等から出産、育児による職場からの離脱への課題意識の大きさが窺える。

業種別に見ると製造業・建設業・卸売業においては『出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成』の割合が最も高くなっているのに対し、小売業においては『女性の採用人数拡大』『育児・介護休業からの職場復帰制度』サービス業・その他においては『女性管理職の登用』が最も高い割合となった。

Q2. 取り組んでいる事、取り組もうとしている事は何ですか (単位：%)

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業・その他
女性の採用人数拡大	25.7	27.3	33.3	0.0	75.0	25.7
女性に任せる業務の拡大	39.2	31.8	33.3	50.0	50.0	40.0
出産・育児・介護等の為の休暇制度の整備と取得しやすい環境・社内風土の醸成	54.1	68.2	66.7	50.0	50.0	45.7
育児・介護休業からの職場復帰制度	35.1	40.9	0.0	40.0	75.0	28.6
女性管理職の登用	40.5	27.3	33.3	40.0	25.0	51.4
模範となる女性社員を育成	16.2	13.6	0.0	10.0	25.0	20.0
その他	2.7	0.0	33.3	0.0	25.0	0.0

その他の回答

建設業

- ・自主的な研修会等を行う女性委員会を設立した。

小売業

- ・女性派遣労働者の正規雇用化。

Q3. 『Q1 で③と回答した方に伺います。行わない理由は何ですか』 [2つまで回答可]

◆ 66.7%の事業所が『現状のままで問題ないため』と回答

Q1 において女性の活躍推進の取り組みを行っておらず、取り組む予定もないと回答した9事業所にその理由を尋ねたところ、最も多かった回答は66.7%で『現状のままで問題ないため』であ

った。『効果を見込めないため』という回答は 44.4%となり、『どのように進めるべきかわからない』、『その他』の2項目が 11.1%で続いた。上記の回答状況から、女性が活躍するための取り組みが企業にとってプラスに働かないと感じている事、あるいは現状で女性の雇用に関して必要性を感じていないという2点が今後の活躍推進を進める上での課題であることがわかる。

Q3.女性の活躍推進に取り組まない理由

(単位：%)

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業・その他
現状のままで問題ないため	66.7	75.0	0.0	0.0	0.0	100.0
効果を見込めないため	44.4	75.0	0.0	0.0	0.0	33.3
前例がないため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性が望んでいないため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
どのように進めるべきかわからない	11.1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
その他	11.1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

その他の回答

小売業 経営は男性社員のみだが、現場は女性中社員心であるため。

Q4.『貴社の女性管理職(広い意味で管理監督をする立場にある職員)が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか。』

[択一回答]

◆ 51.7%の事業所が『1割未満』と回答

事業所の女性管理職が管理職全体に占める割合を尋ねたところ、最も多かった回答は『1割未満』で 51.7%となった。次いで多かった回答は『登用していない』の 28.7%となり、この時点で女性管理職が管理職に占める割合が 10%以下の企業は 8割を超えている。

更に『1~3割程度』の 12.6%、『4~6割程度』の 5.7%と女性管理職の割合が高まるにつれ回答数は減り、『7割以上』と回答したのは全体でわずか 1.1%となった。女性管理職の割合が管理職全体に対し 30%に達しない企業は全体の 93%にも上り、政府の示す「2020年に指導的地位に占める女性の割合 30%」という目標値への、厳しい現状が浮き彫りとなった。

業種別で見ると女性管理職の登用が最も進んでいると言えるのは「サービス業・その他」となった。全業種で唯一『4~6割程度』の割合が 10%を超え、『7割以上』と回答があったのも「サービス業・その他」のみとなった。「製造業」「卸売業」「小売業」では『1割未満』という回答が最も多く、いずれも 50%を超える結果となった。唯一「建設業」においては「登用していない」という回答が 75%と最も多くなった。

Q4.貴社の女性管理職が管理職全体に占める割合

(単位：%)

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業・その他
登用していない	28.7	25.9	75.0	46.2	0.0	24.3
1割未満	51.7	63.0	25.0	53.8	50.0	45.9
1~3割程度	12.6	7.4	0.0	0.0	50.0	16.2
4~6割程度	5.7	3.7	0.0	0.0	0.0	10.8
7割以上	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7

Q5. 『Q4で①または②、ないしは③と回答した方に伺います。登用していない、または3割程度である理由は何ですか。』 [2つまで回答可]

◆ 『現時点では、条件を満たす女性が社内にはいない』が79.5%で最も多い

Q4で女性の管理職の割合が3割未満であるという回答をした事業所に、女性管理職の割合が少ない理由を尋ねたところ、『現時点では、条件を満たす女性が社内にはいない』事を理由とする回答が圧倒的に多く、79.5%となった。次いで多かった回答は『女性管理職を支援する体制が整っていない』『育児・介護等の影響を受けやすいため』『その他』の3項目となり、いずれも9.0%で並んだ。6.4%の『慣例として登用していない』、2.6%の『特別な配慮が必要になるため』等の回答も少数ながら見られた。『その他』の内容としては、社員全体に占める女性の割合が少ないという意見が半数を占めたが、近年取り組みを始めたところであるため未だに結果に表れていないことや、女性では夜間等の急な出勤が難しいためであるといった意見もあった。

業種別に見ても全ての業種において「現時点では、条件を満たす女性がいない」が最も多い回答となっている。

Q5.登用無し、または3割未満の理由

(単位：%)

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業・その他
現時点で条件を満たす女性がいない	79.5	69.2	50.0	100.0	75.0	83.9
特別な配慮が必要になるため	2.6	3.8	0.0	0.0	0.0	3.2
女性管理職を支援する体制の不備	9.0	3.8	50.0	7.7	0.0	9.7
育児・介護等の影響を受けやすいため	9.0	15.4	0.0	0.0	0.0	9.7
慣例として登用していない	6.4	3.8	50.0	0.0	0.0	6.5
その他	9.0	15.4	0.0	0.0	25.0	6.5

その他の回答

製造業

- ・女性社員が少ないため

小売業

- ・170人規模に対して女性は19名しかいないため。

サービス業・その他

- ・男性社員の割合が高いため。
- ・女性では夜間の出勤が難しい。

Q6. 『その他、企業の女性の雇用等に関するご意見をお聞かせ下さい。』 [記述回答]

製造業

- 女性の雇用に関しては、当社では夜間の出勤が必要になる事が多い事から、特段の事情が無い限り積極的に拡大する事は難しい状況である。一般論で言うと、託児施設の増加が優先事項と考える。
- 女性社員の活躍推進のため、女性社員の研修を行っている。女性社員の意見交換の場を設けることにより、働きやすい環境づくりを徹底している。

建設業

- 男性だから、女性だからという区別を世の中から無くすべきであり、人材不足の一時的な解決材料としてはいけない。能力と本人の意欲さえあれば性別は問わない。

卸売業

- 女性の感性を商売に取り入れて行く事が今後重要と考えている。更なる教育を受けて頂き、活躍の場を増やしていきたい。

小売業

- 男女雇用機会均等法による縛りが多いと感じる。女性を対象とした研修講習会によるスキルアップを試みたが労働局雇用均等室から強い指摘を受けた。
- 待機児童が発生しないようにすることが急務。

サービス業・その他

- 女性のみで構成される部署が4部門あり、必然的に女性の管理職が多い結果となっている。女性の為の制度の一つとして育児手当月額2万円を3年間年間給付している。
- 最近産休・育休を取得して復帰する人も目立ってきた。会社としては復帰後にはこれまで以上のパフォーマンスを期待している。本人の働く強い意志が家庭との両立における鍵だと思う。
- 女性には深夜の緊急出勤等への対応が難しい。
- 女性管理職の比率を2020年までに30%とすることを数値目標として掲げ、現在「女性経営塾」等社内支援策を実施している。

以上