

女性の活躍推進に向けた 取り組み状況に関する調査

—結果概要報告書—

平成29年7月



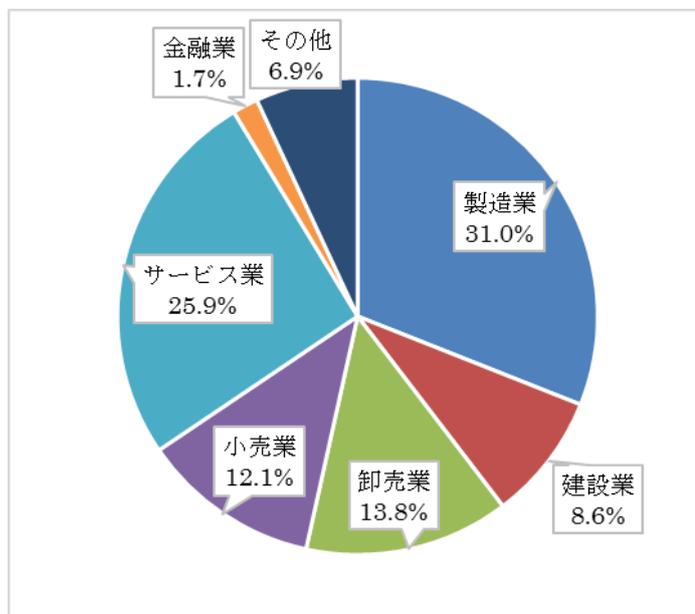
甲府商工会議所

◆調査要領

1. 調査の目的： 人口減少による労働力不足が懸念されるなかで、昨年4月には女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されるなど、女性の社会進出がさらに進むことが期待されている。そこで、女性の活躍に向けた取り組み状況について調査を実施する。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 平成29年7月5日(水)～7月14日(金)
4. 調査対象： 従業員50人以上の会員事業所（法人） 190事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 58
7. 有効回答率： 30.5%
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	18	31.0%
建設業	5	8.6%
卸売業	8	13.8%
小売業	7	12.1%
サービス業	15	25.9%
金融業	1	1.7%
その他	4	6.9%
合計	58	100.0%



◆結果概要

人口減少による労働力不足が懸念されるなかで、昨年4月には女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行されるなど、女性の社会進出がさらに進むことが期待されている。そこで、女性の活躍に向けた取り組み状況について調査を実施した。

Q1では『女性の活躍に向けた取り組みを行っているか』について尋ねたところ、63.8%の事業所が女性の活躍に向けた取り組みを行っており、『行っていないが行う予定はある（24.1%）』も含めると、87.9%の事業所が女性の活躍に向けた取り組みに対して前向きな姿勢であることが明らかとなった。

続いてQ2では、Q1において女性の活躍に向けた取り組みを「行っている」、あるいは「行っていないが行う予定がある」と回答した51事業所に具体的にどのような取り組みを行っているか（取り組む予定か）について尋ねた。その結果、『育児・介護等の為の休暇制度の整備（54.9%）』が最も多く、次いで『女性管理職の登用（41.2%）』、『短縮勤務など働き方の改革（39.2%）』、『女性の採用人数の拡大（37.3%）』となった。また、建設業、小売業、サービス業においては、『女性の採用人数の拡大』と回答した割合も過半数を超えており、女性人材の確保に熱心なことが伺える。

次にQ3では、Q1で「3）行っていない（行う予定もない）」と回答した7事業所に対して、取り組まない理由について尋ねたところ、最も多い回答は、『どのように進めるべきかわからない（42.9%）』で、次いで『現状のままで問題がない（28.6%）』・『その他（28.6%）』となった。

そしてQ4では女性管理職（広い意味で管理・監督をする立場にある従業員）が、管理職全体に占める割合について尋ねたところ、5割超の事業所において女性管理職が登用されていることがわかった。【内訳：1割未満（44.8%）、1割～3割（12.1%）、4～6割（1.7%）】

最後に、今後の女性管理職の割合の動向について尋ねたところ、『わからない（43.1%）』が最も多く、次いで『増加する（37.9%）』、『変わらない（17.2%）』という結果になった。なお、『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従業員）が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか？』とのクロス集計では、女性管理職が管理職全体に占める割合が『1～3割程度である』と回答した事業所では57.1%の事業所が今後『増加する』と回答している。また、『1割未満である』と回答した事業所についても半数が『増加する』と回答しており、今後女性管理職の割合は増えていく傾向であることがわかった。

以上のことから、9割弱の事業所が女性の活躍に向けた取り組みに対して意欲的であり、育児休暇や短縮勤務など働きやすい環境の整備に注力していることがわかった。また、現在女性管理職を登用していない事業所についても、今後『増加する』と回答した事業所が2割超あるため、今後さらに女性管理職が増えることが予想される結果となった。

◆結果詳細

Q1.『貴社では女性の活躍に向けた取り組みを行っていますか?』[択一回答]

◆9割弱が『行っている』・『行っていないが行う予定がある』と回答

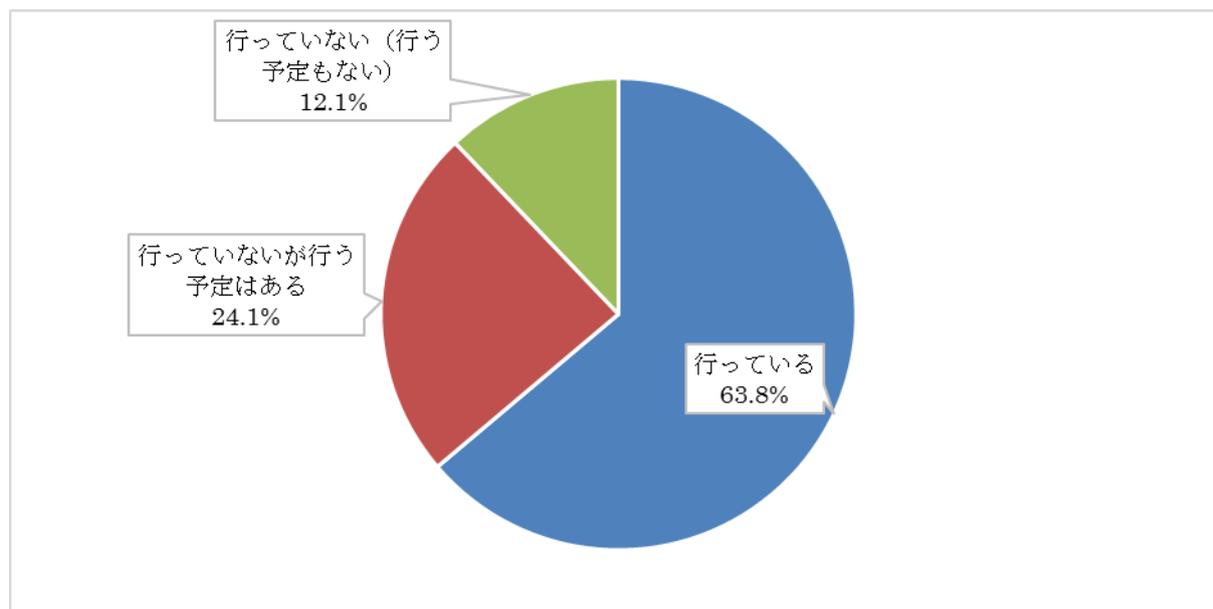
女性の活躍推進のための取り組み状況について尋ねたところ、『行っている（37事業所、63.8%）』が最も多くなっており、『行っていないが行う予定はある（14事業所、24.1%）』も含めると、9割弱の事業所が女性の活躍に向けた取り組みに対して前向きな姿勢であることがわかった。【図1】

業種別に見ると、どの業種でも『行っている』という回答の割合が最も高い一方で、製造業・建設業においては、『行っていない(行う予定もない)』という回答が約2割を占める結果となった。【図2】

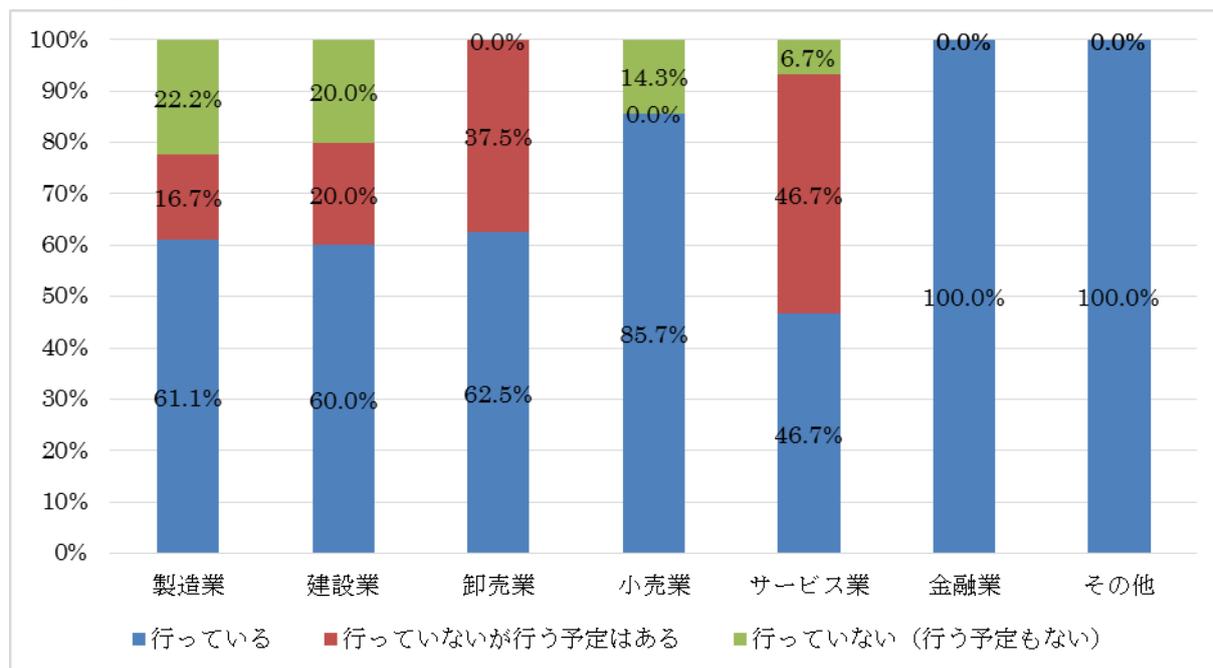
【表1】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
行っている	11	3	5	6	7	1	4	37
行っていないが行う予定はある	3	1	3	0	7	0	0	14
行っていない(行う予定もない)	4	1	0	1	1	0	0	7
合計	18	5	8	7	15	1	4	58

【図1】



【図2】



Q2. 『Q1で「1）行っている」「2）行っていないが行う予定はある」と回答した方に伺います。どのような取り組みをしていますか？（取り組む予定ですか？）』 【複数回答】

◆『育児・介護等の為の休暇制度の整備』が54.3%で最多。

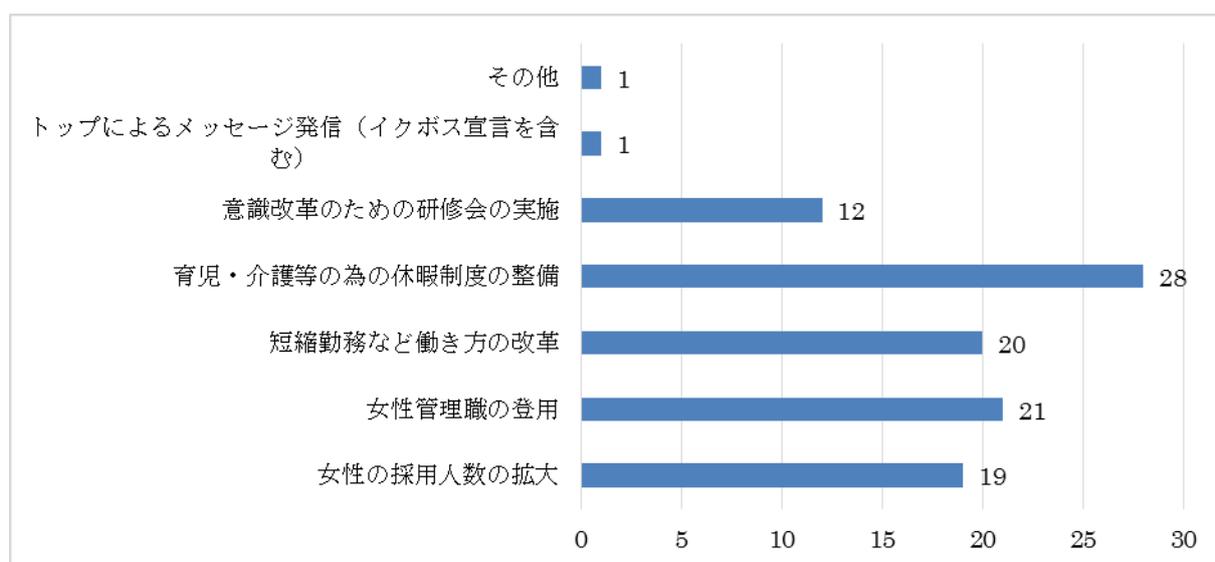
Q1において女性の活躍に向けた取り組みを「行っている」、あるいは「行っていないが行う予定がある」と回答した51事業所に具体的にどのような取り組みを行っているか（取り組む予定か）について尋ねたところ、『育児・介護等の為の休暇制度の整備（28事業所、54.9%）』が最も多く、次いで『女性管理職の登用（21事業所、41.2%）』、『短縮勤務など働き方の改革（20事業所、39.2%）』、『女性の採用人数の拡大（19事業所、37.3%）』となった。一方で、『トップによるメッセージ発信（イクボス宣言を含む）（1事業所、2.0%）』・『その他（1事業所、2.0%）』が最も少ない回答となった。【図3】

業種別に見ても、建設業を除く全ての業種において『育児・介護等の為の休暇制度の整備』が5割を超える回答となった。また、建設業、小売業、サービス業においては、『女性の採用人数の拡大』と回答した割合も過半数を超えており、女性人材の確保に熱心なことが伺える。【図4】

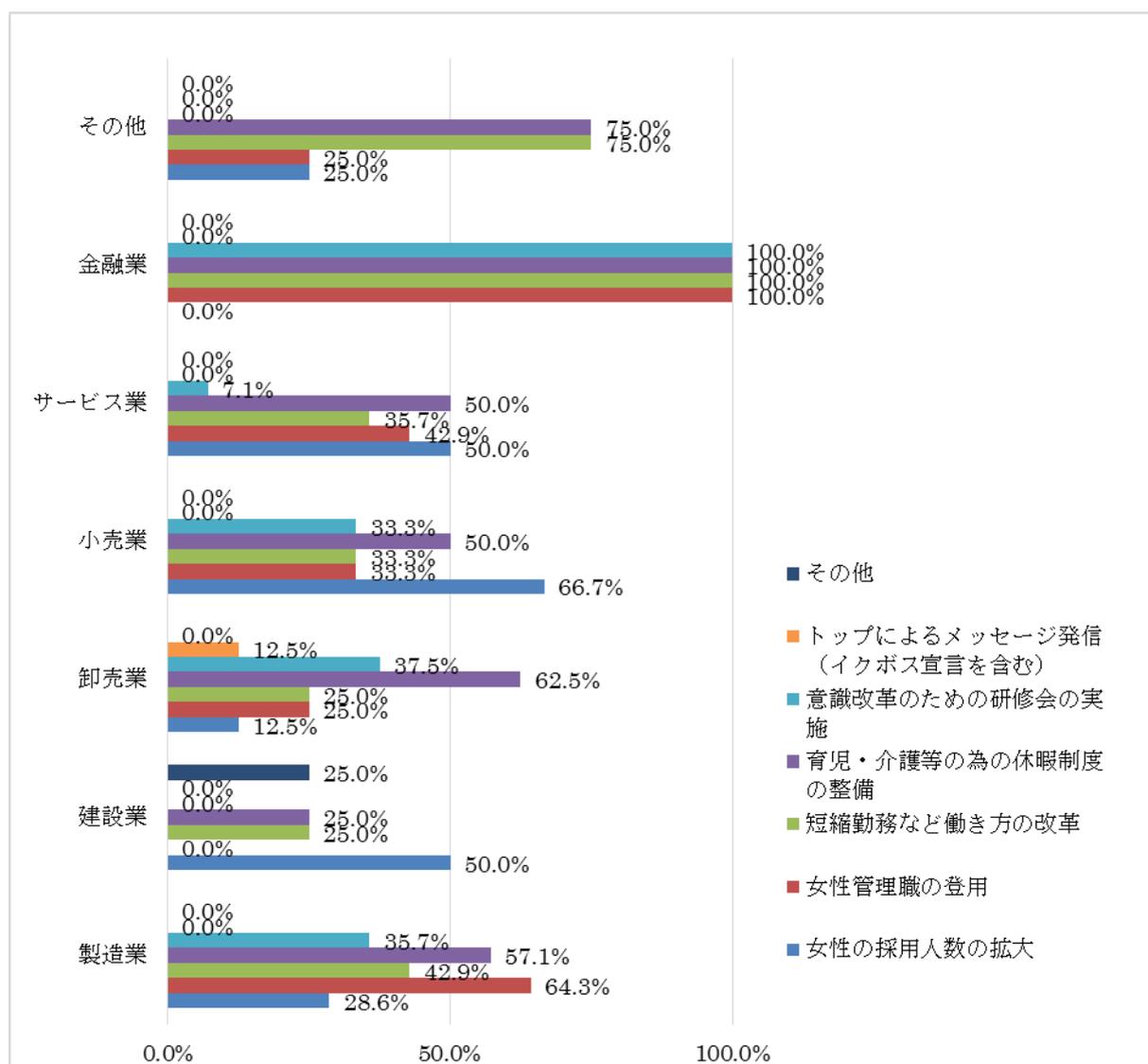
【表2】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
女性の採用人数の拡大	4	2	1	4	7	0	1	19
女性管理職の登用	9	0	2	2	6	1	1	21
短縮勤務など働き方の改革	6	1	2	2	5	1	3	20
育児・介護等の為の休暇制度の整備	8	1	5	3	7	1	3	28
意識改革のための研修会の実施	5	0	3	2	1	1	0	12
トップによるメッセージ発信 (イクボス宣言を含む)	0	0	1	0	0	0	0	1
その他	0	1	0	0	0	0	0	1

【図3】



【図4】



Q3. 『Q1で「3）行っていない（行う予定もない）」と回答した方に伺います。行わない（行えない）理由についてお答えください。』 [択一回答]

◆『どのように進めるべきかわからない』が42.9%で最多。

Q1において女性の活躍に向けた取り組みを「行っていない(行う予定もない)」と回答した7事業所に、行わない理由について尋ねたところ、最も多い回答は『どのように進めるべきかわからない(3事業所、42.9%)』で、次いで『現状のままで問題がない(2事業所、28.6%)』・『その他(2事業所、28.6%)』となった。一方で、『女性が望んでいない』、『効果が見込めない』と回答した事業所は0事業所となった。【図5】

【表3】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
女性が望んでいない	0	0	0	0	0	0	0	0
効果が見込めない	0	0	0	0	0	0	0	0
現状のままで問題がない	2	0	0	0	0	0	0	2
どのように進めるべきかわからない	2	1	0	0	0	0	0	3
その他	0	0	0	1	1	0	0	2
合計	4	1	0	1	1	0	0	7

※その他の回答

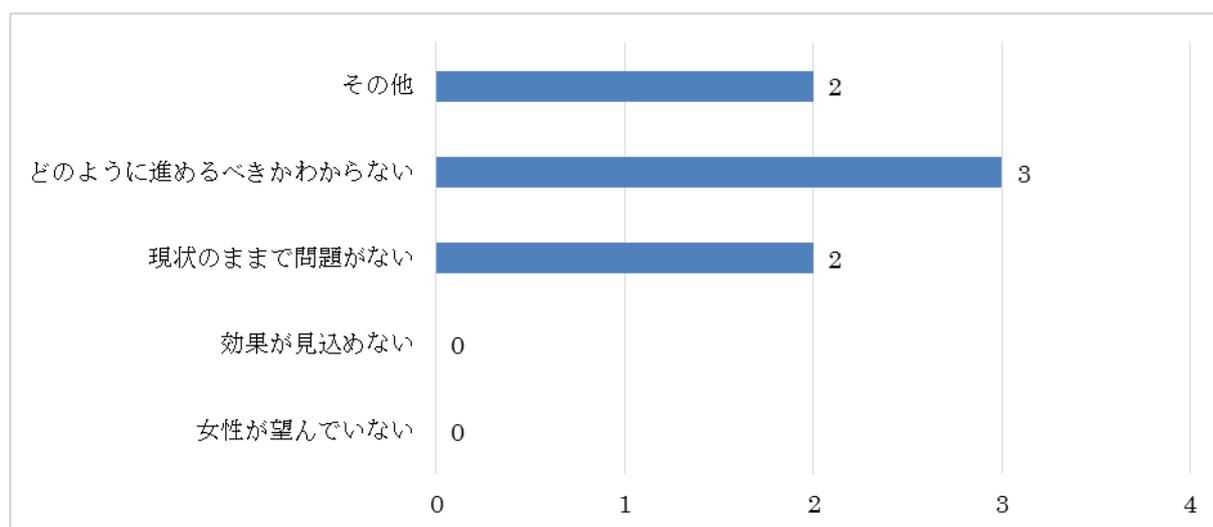
サービス業

既に大勢活躍しているため

小売業

特に女性に特化した取り組みはない。男女平等に対応している。

【図5】



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従業員）が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか？ 【択一回答】

◆5割を超える事業所で女性管理職が登用されている。

女性管理職（広い意味で管理・監督をする立場にある従業員）が、管理職全体に占める割合について尋ねたところ、55.2%の事業所で女性管理職を登用していることがわかった。その内訳は、『1割未満（24事業所、41.4%）』が最も多く、『1～3割程度（7事業所、12.1%）』、『4～6割程度（1事業所、1.7%）』という結果となった。なお、『登用していない』は44.8%（26

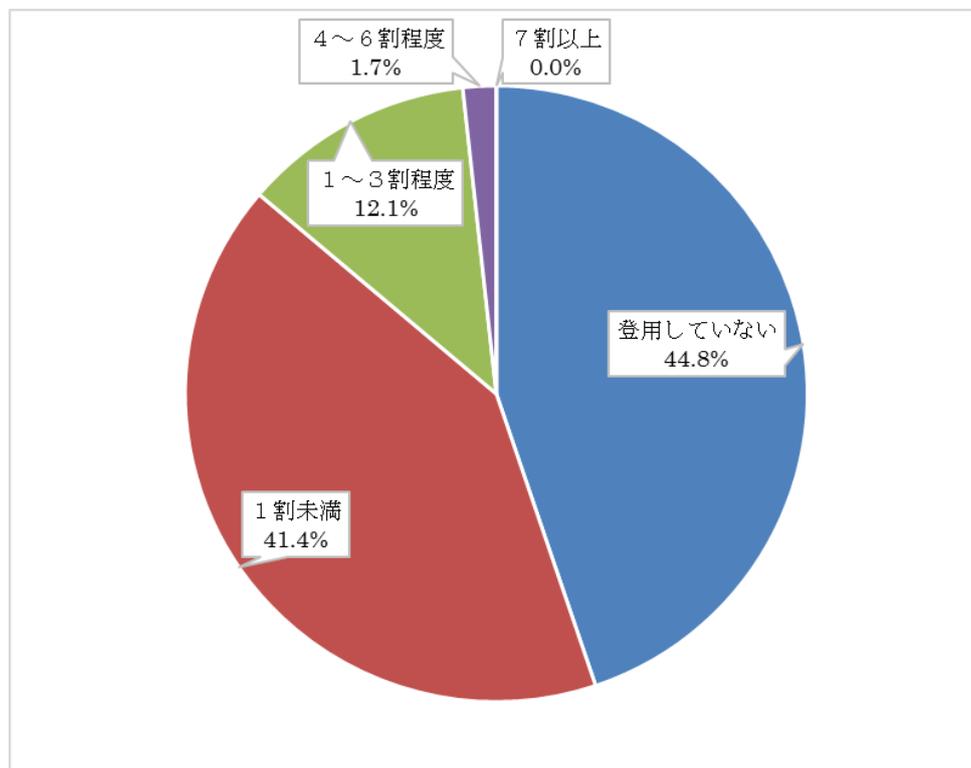
事業所)であった。【図6】

業種別に見ると、製造業・卸売業・サービス業・その他において、女性管理職（広い意味で管理・監督をする立場にある従業員）を登用していることがわかった。一方で、建設業においては「登用していない」という回答が8割を占めているもことが明らかとなった。なお、女性管理職が『4～6割程度』と回答したのはサービス業のみであった。【図7】

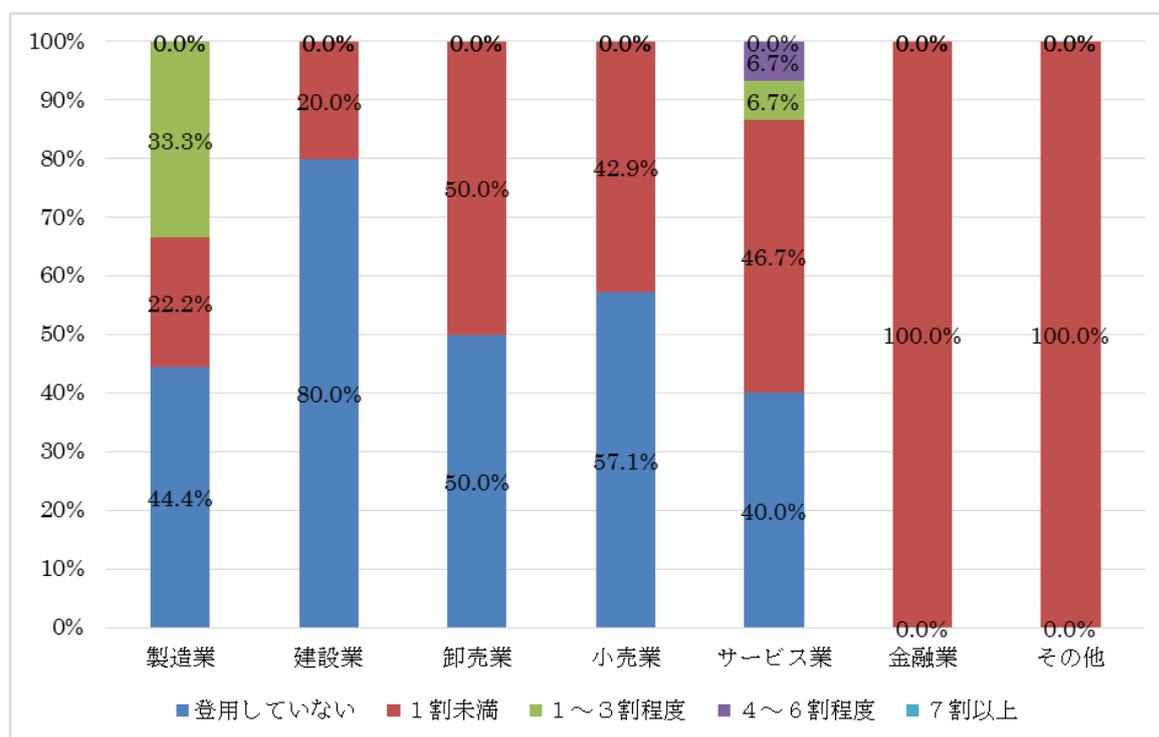
【表4】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
登用していない	8	4	4	4	6	0	0	26
1割未満	4	1	4	3	7	1	4	24
1～3割程度	6	0	0	0	1	0	0	7
4～6割程度	0	0	0	0	1	0	0	1
7割以上	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	18	5	8	7	15	1	4	58

【図6】



【図7】



Q5. 『今後の貴社における女性管理職の割合についてお答えください。』【択一回答】

◆ 『わからない』が43.1%で最多。

今後の女性管理職の割合について尋ねたところ、『わからない（25事業所、43.1%）』が最も多く、次いで『増加する（22事業所、37.9%）』、『変わらない（10事業所、17.2%）』という結果になった。【図8】

業種別に見ると、『増加する』という回答は、卸売業では半数、サービス業においても5割弱を占めていることがわかった。【図9】

また、『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従業員）が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか？』とのクロス集計では、女性管理職が管理職全体に占める割合が『1～3割程度である』と回答した事業所では57.1%の事業所が今後『増加する』と回答している。なお、『1割未満である』と回答した事業所についても半数が『増加する』と回答したことがわかった。【図10】

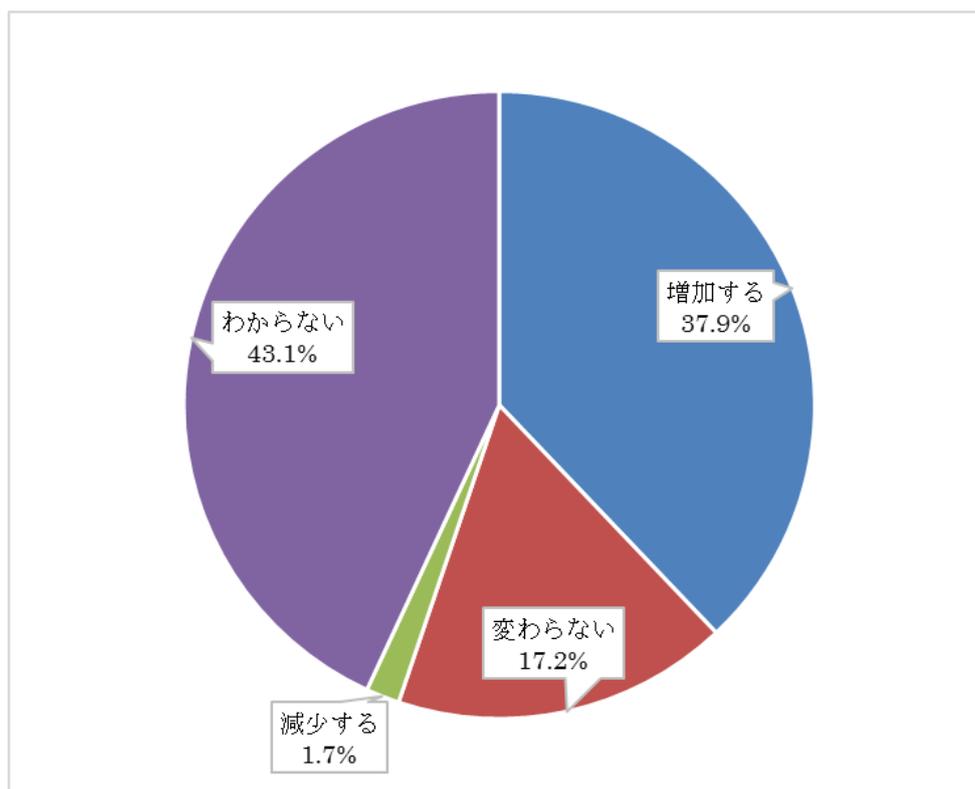
【表5】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	業サービス	金融業	その他	合計
増加する	7	1	4	1	7	1	1	22
変わらない	0	3	2	1	3	0	1	10
減少する	1	0	0	0	0	0	0	1
わからない	10	1	2	5	5	0	2	25
合計	18	5	8	7	15	1	4	58

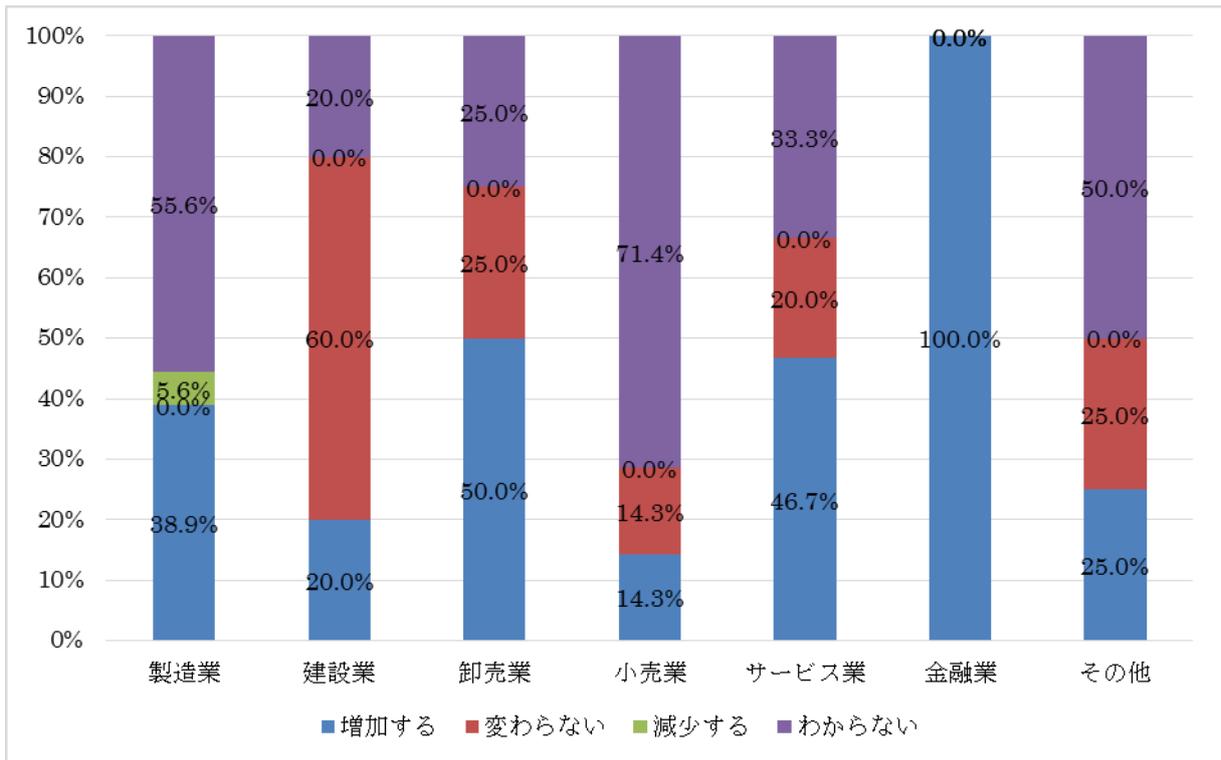
【表6】

	増加する	変わらない	減少する	わからない	合計
登用していない	6	5	0	15	26
1割未満	12	4	0	8	24
1～3割程度	4	0	1	2	7
4～6割程度	0	1	0	0	1
7割以上	0	0	0	0	0
合計	22	10	1	25	58

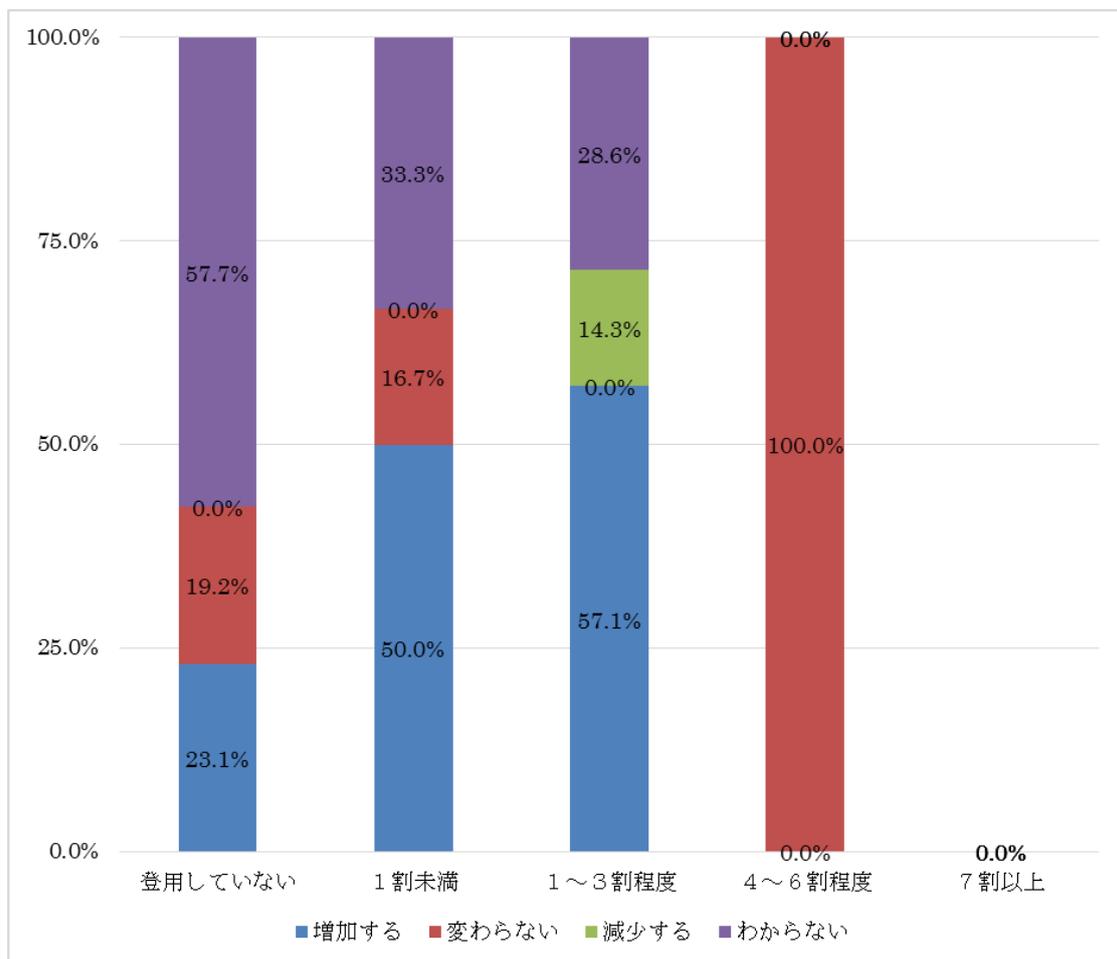
【図8】



【図9】



【図10】



Q6. 『その他、本件に関してご意見等ございましたら、お聞かせ下さい。』

【記述回答】

製造業

- 製造業という業種のため、女性活躍が進みにくい側面があるが、自動化や機械による負荷低減により積極的に進めたいと思う。

建設業

- 法に左右されることなく、企業が自発的に行動しなければ長続きしないと思う。

卸売業

- 今後ますます女性の感性が重要視されると考えている。

サービス業

- 人材不足が大変深刻・特に女性を雇用したいが応募がない。
- なかなか難しい問題。

以上