

**働く女性の活躍支援および女性役員・管理職の
登用・活用状況についてのアンケート調査結果**

**千葉県経済同友会
27年3月**

○経緯と目的

内閣府において「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」（佐久間代表幹事がコアメンバーとして参画）が開催されるなど、働く女性の活躍を応援するムーブメントが各界のリーダーたちにより拡がりをみせている。また、高齢化や人口減少により労働人口減少が懸念される中、男女の垣根を無くし平等に働くことのできる社会づくりは日本経済全体にとって喫緊の課題であるといえる。

こうした状況の中、当同友会でも今後、働く女性たちの活躍を支援する活動を行っていきたいと考えている。本調査はその一環として、会員所属企業における女性社員（役員）の登用・活用状況、また女性の活躍を支援する取組み状況等の現状把握を目的として実施したものである。

○実施要領

- ・対 象 千葉県経済同友会会員の所属企業(153社)
- ・方 法 郵送によるアンケート方式
- ・時 期 平成26年9月～10月
- ・回答状況 依頼数153件中 回答52件(回答率34%)

○アンケート内容

1. 調査結果概要
2. アンケートの回答結果
 - I. 企業基本情報
 - II. 女性従業員の活用について
 - III. 女性役員・管理職の登用について
 - IV. 女性の登用・活用の経営計画等への明示について
 - V. 課題と具体的な取組み事例について

1. 調査結果概要

I. 企業基本情報

- ・ 回答企業を業種別にみると、製造業 25%、非製造業が 75%。
- ・ 規模・所在地別では、県内中小企業が 52%と半数を占め、次いで県内大企業が 29%、県外企業が 19%。

II. 女性従業員の活用(女性従業員比率)について

- ・ 女性従業員の数は全体の 25%に留まり、(公社)経済同友会のアンケート結果の全体の数値(42%)を下回る。
- ・ ただし、規模・所在地別にみると、特に女性従業員の割合が低いのは県外企業(女性 21%)で、県内大企業は 44%と、(公社)経済同友会の全体の数値(42%)とほぼ同じ割合となっている。

III. 女性役員・管理職の登用について

- ・ 規模・所在地別に役員の男女比をみると、県内中小企業の女性役員比率が 10%とやや高い。これは中小企業では創業者の身内(兄妹、配偶者など)が役員を務めるケースが多いことも要因の一つと考えられる。
- ・ 管理職への女性登用がない企業は 35%で、(公社)経済同友会の 7%と比べて高い割合となっている。特に県内大企業では約半数(47%)の企業で管理職への女性登用がない。
- ・ 女性役員・管理職の比率の推移について、「増加傾向」にある企業は 25%に留まった。これに対し、(公社)経済同友会では「増加傾向」の企業が 60%にのぼる。

IV. 女性の登用・活用の経営計画等への明示について

- ・ 「明示している」企業は 23%に留まるのに対し、(公社)経済同友会では、約半数が「明示している」と回答している。ただし、千葉でも 46%の企業が明示を現在検討中あるいは今後検討したいとしている。
- ・ 規模・所在地別にみると、県外の企業は 80%が明示しているが、千葉県内企業では規模問わず明示している企業が少ない。

V.女性役員・管理職の登用・活用についての今後の課題、もしくは現在取り組んでいる事例について

1. 女性の登用・活用の障害となっていると思われる課題
 - ・ 女性登用についての課題では、「過去の育成機会や採用数不足でロールモデルの存在や管理職となるスキルを持った女性が少ない」(65%)、「女性自身のキャリアに対する自覚が未熟成」(40%)、「行政の育児インフラが整っていない」(23%)という回答が多かった。
 - ・ その他意見として、「社会全体や職場の理解不足」のほか、「女性自身がキャリアアップを望まない」、「規模や業務の性格上、女性の登用が難しい」などの回答があった。

2. 女性の登用・活用のために現在取り組んでいる(予定でも可)事例
 - ・ 現在取り組んでいる事例については、「女性の採用および職域を拡大する」(50%)、「男女差のない公正な評価、処遇制度の確立」(40%)、「多様かつ柔軟に働き方を選択できる雇用システムの構築」(35%)が上位を占めた。
 - ・ (公社)経済同友会では上位であった、「女性登用・活用について経営指針・計画等で明示する」(千葉10%、公社27%)や、「行政による育児インフラの利用促進」(千葉2%、公社25%)といった項目の回答割合は千葉では低かった。
 - ・ その他意見として、「すでに育休制度などを充実させ女性が働きやすい職場作りを実践している」事例のほか、「今後女性社員の雇用形態の多様化を検討している」などの回答があった。

2. アンケートの回答結果

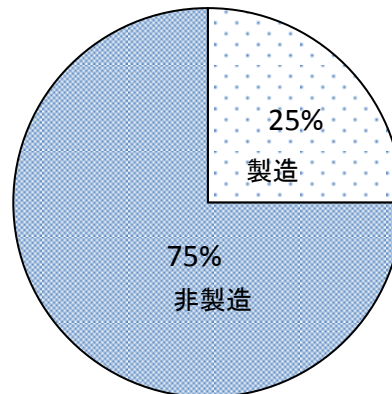
I 企業基本情報

1. 貴社の業種についてお答えください。

結果

製造	13
非製造	39

(社)

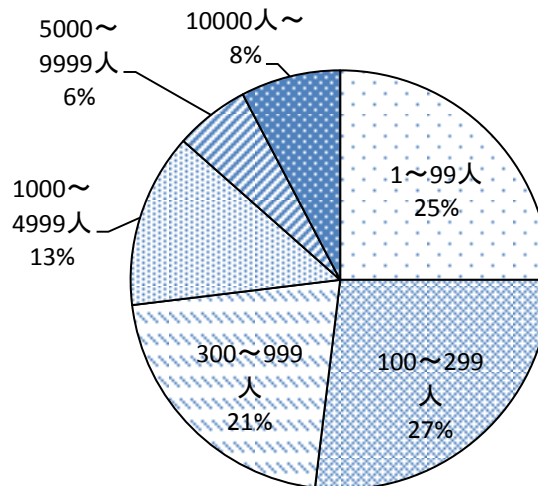


2. 貴社全体の従業員数をお答え下さい。(海外、非正規含む)

結果

1~99人	13
100~299人	14
300~999人	11
1,000~4,999人	7
5,000~9,999人	3
10,000人~	4

(社)



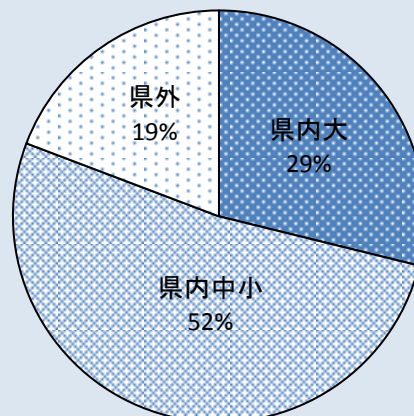
○規模・所在地別

※大企業／中小企業の区分については従業員数と資本金を基準にした中小企業庁の定義による。
(本区分をⅡ以降の比較分析に使用)

結果

県内大企業	15
県内中小企業	27
県外企業	10

(社)



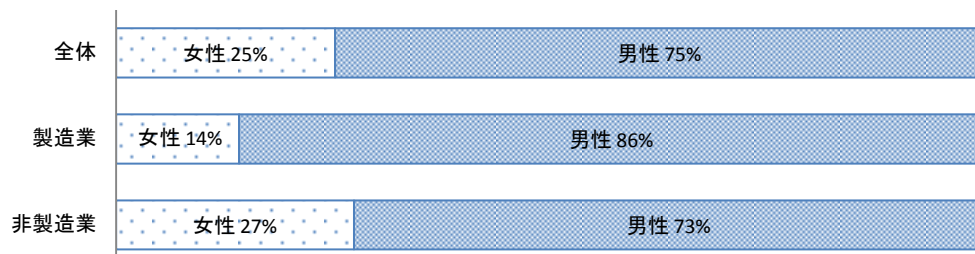
II 女性従業員の活用について

1. 貴社の女性従業員の人数(海外、非正規含む)をお答え下さい。

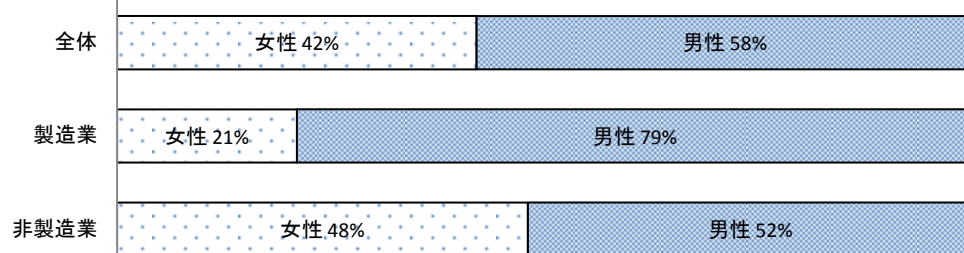
○業種別

	合計	女性	男性
全体	120,016	30,279	89,737
製造	19,863	2,815	17,048
非製造	100,153	27,464	72,689

(人)



《(公社)経済同友会の回答結果【2013年】》※

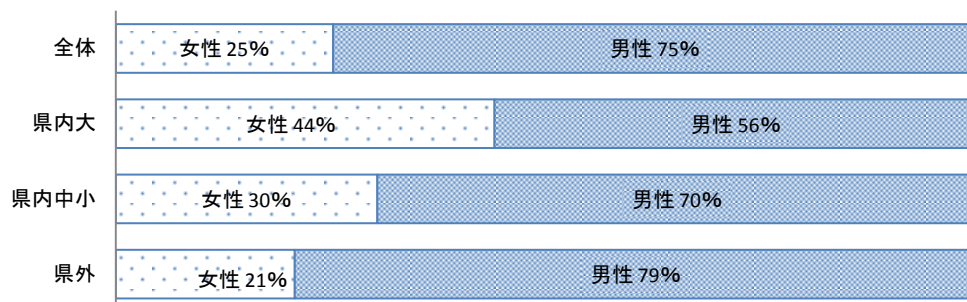


※(公社)経済同友会が2013年11月に公表したアンケート結果を参考値として掲載

○規模・所在地別

	合計	女性	男性
全体	120,016	30,279	89,737
県内大	21,707	9,548	12,159
県内中小	3,251	987	2,264
県外	95,058	19,744	75,314

(人)



Ⅲ 女性役員・管理職の登用について

1. 女性の役員もしくは管理職(課長級以上)を登用していますか。

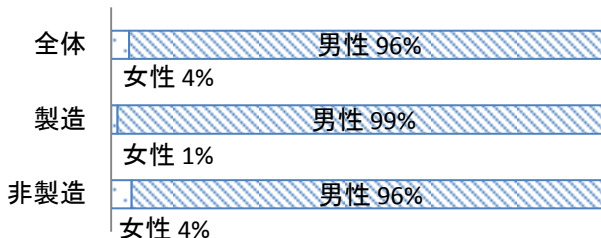
どちらも登用している	8	15%
役員のみ	6	12%
管理職のみ	26	50%
いないが今後登用を検討している	10	19%
当面登用は検討していない	2	4%
	(社)	(%)

○業種別

・役員男女比率

	男性	女性
全体	784	29
製造	153	2
非製造	631	27

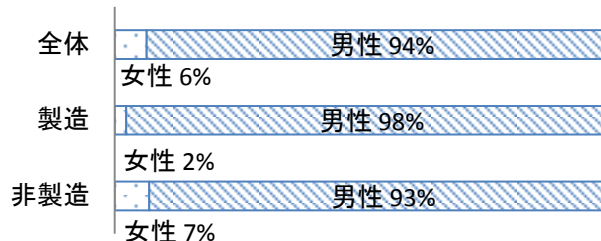
(人)



・管理職男女比率

	男性	女性
全体	21542	1464
製造	2466	58
非製造	19076	1406

(人)

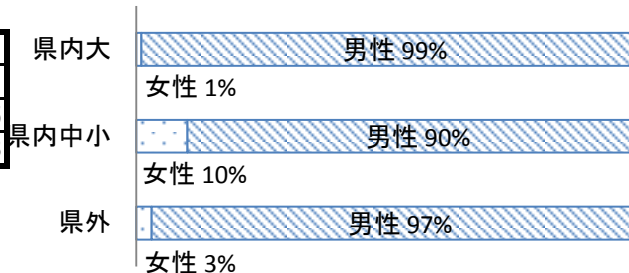


○規模・所在地別

・役員男女比率

	男性	女性
県内大	174	1
県内中小	138	15
県外	472	13

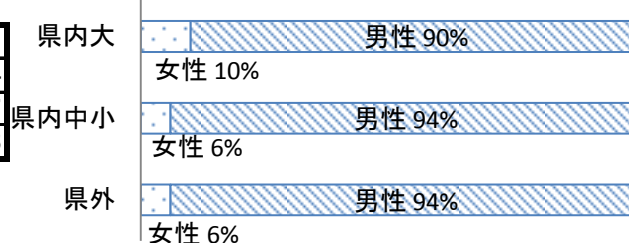
(人)



・管理職男女比率

	男性	女性
県内大	2,791	314
県内中小	452	27
県外	18,299	1,123

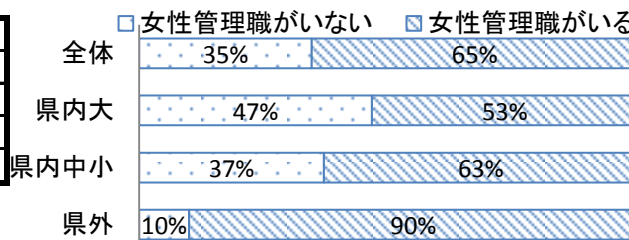
(人)



・女性管理職の登用有無

	登用なし / 全体
全体	18 / 52
県内大	7 / 15
県内中小	10 / 27
県外	1 / 10

(社)



2.女性役員・管理職の比率の推移はどのような傾向にありますか。

○全体

	増加傾向	横ばい	減少傾向	登用なし
全体	13	29	0	10

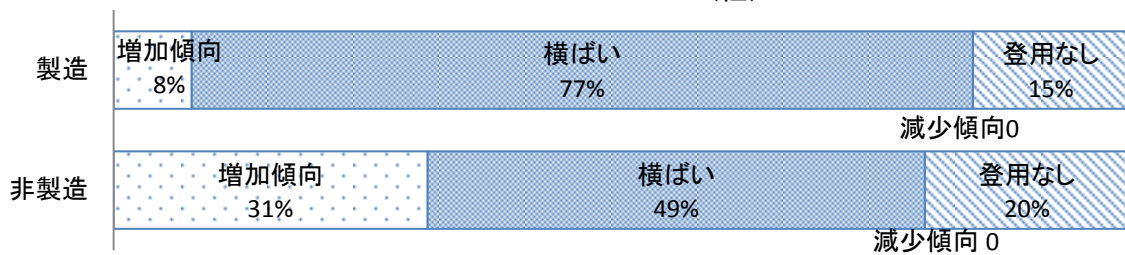
(社)



○業種別

	増加傾向	横ばい	減少傾向	登用なし
製造	1	10	0	2
非製造	12	19	0	8

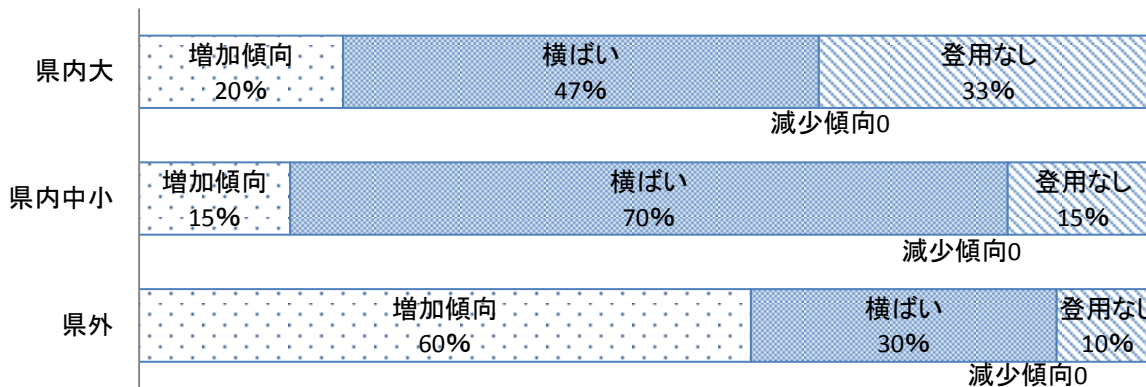
(社)



○規模・所在地別

	増加傾向	横ばい	減少傾向	登用なし
県内大	3	7	0	5
県内中小	4	19	0	4
県外	6	3	0	1

(社)



《(公社)経済同友会の回答結果【2013年】※質問対象は女性管理職のみ(役員含めず)》



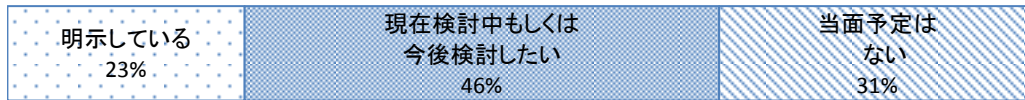
IV 女性の登用・活用の経営計画等への明示について

1. 女性の登用・活用について、経営指針や経営計画等に明示していますか。

○全体

明示している	12
現在検討中もしくは今後検討したい	24
当面予定はない	16

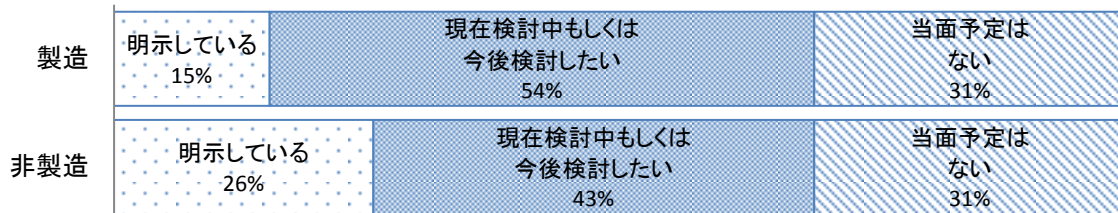
(社)



○業種別

	製造	非製造
明示している	2	10
現在検討中もしくは今後検討したい	7	17
当面予定はない	4	12

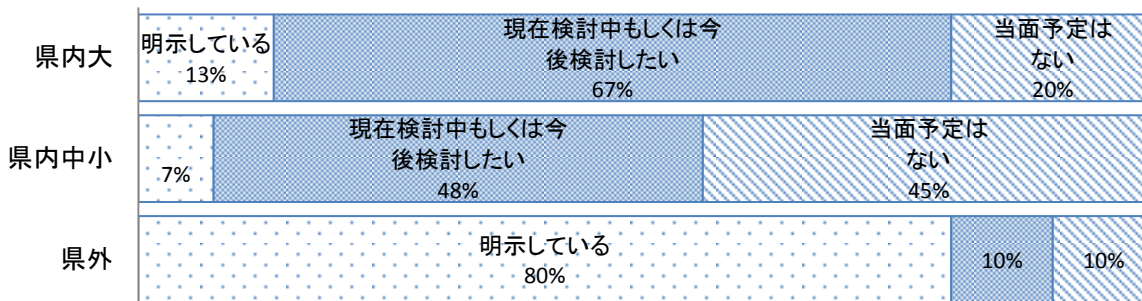
(社)



○規模・所在地別

	県内大	県内中小	県外
明示している	2	2	8
現在検討中もしくは今後検討したい	10	13	1
当面予定はない	3	12	1

(社)



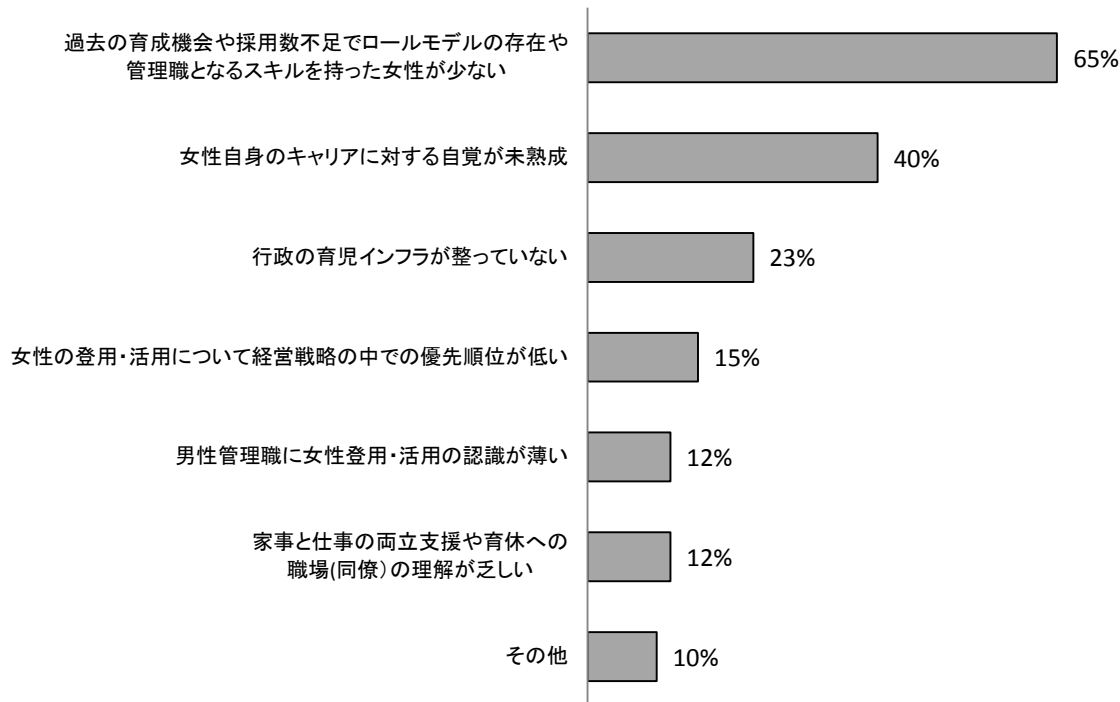
《(公社)経済同友会の回答結果【2013年】》



※対外公表していない企業も含む

V. 貴社の女性役員・管理職の登用・活用についての今後の課題、もしくは現在取り組んでいる事例について

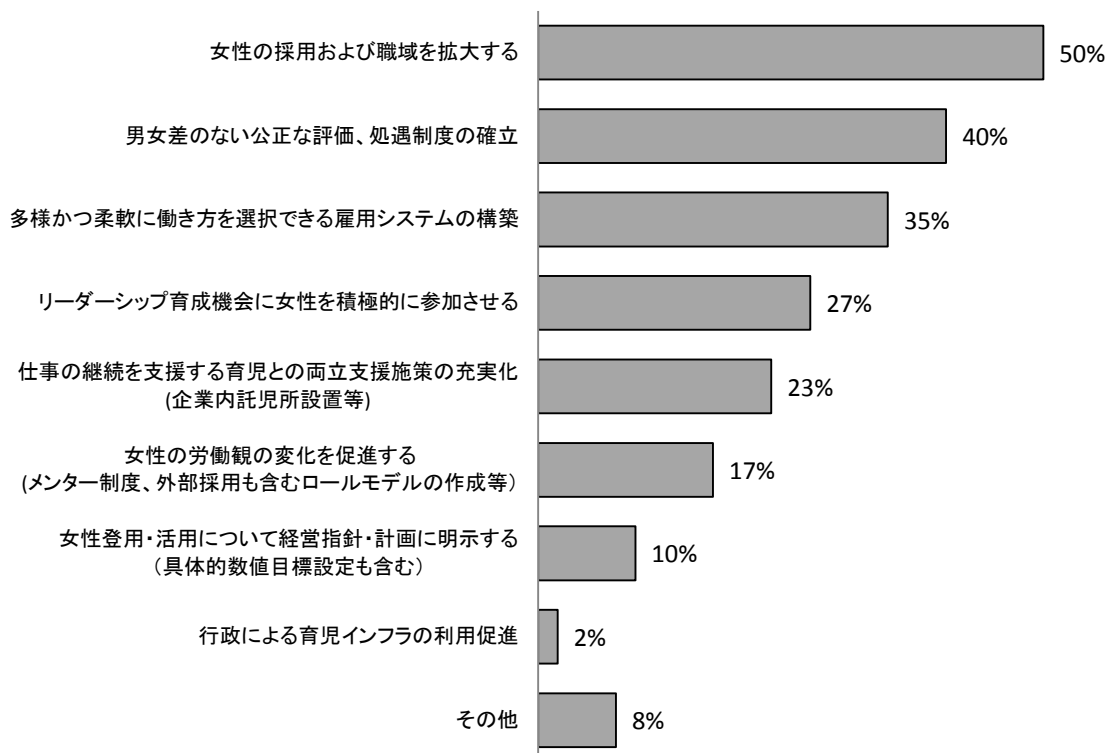
1. 女性の登用・活用の障害となっていると思われる課題を3つ以内でお答え下さい。



○その他意見○

- ・女性自身のキャリアに対する自覚不足に加え、職場全体の伝統的ムードとして女性を大切に扱う、女性に残業はさせたくないなどの良い意味での不平等、差別扱いが女性リーダーの育ちを妨げている。
- ・業務の性格上、女性の登用が難しい。
- ・女性特有の「女の人は結婚したら家庭に入り・・・」という意識が根強くあり、根本的な問題は教育と思われる。
- ・当社のES調査においても女性自身が管理職志向より中間職志向が強く、結果として管理職が少ない。
- ・育児期のキャリア継続(役職登用を含む) 全社員の働き方の改革。(多残業体質の改善・多様な働き方の導入)
- ・日本においては夫と妻で育児や家事の負担を分業するという文化が無いため、女性だけに負担が偏る。それにより女性の職場への復帰、その後のポジション登用へのハードルが非常に高くなっている。
- ・特に中小企業では、夫の収入のサポート的な収入を得られれば良い程度もしくは、管理職になり責任のある立場になりたくないといった考え方で働く女性も多い。そのような女性を管理職にすることは会社の損失となりうる。
- ・ロールモデルが少ないことが大きい。
- ・女性管理職をつくる為に新しい部をつくる余裕は大企業と違い中小企業にはない。
- ・産休後の育児時短制度活用により復帰はできているが職場の理解もまだまだなため、気持ちの負担が大きい。
- ・時短、育児制度は整っているが、実務では時間の制限がある為、それもクリアできれば良い。

2.女性の登用・活用のために現在取り組んでいる(予定でも可)事例に近いものを3つ以内でお答え下さい。



○その他意見○

- ・育児休暇・育児休業はもちろん、小学生になるまでの養育休暇、看護休暇を制定している。(取得は男女とも可能)
- ・駅に隣接する当社施設内に保育所を誘致、キャリア形成についての相談窓口の設置(検討中)、各業務に必要な知識・スキル・仕事の手順等を明確化。(作成中)
- ・時間外労働を抑制する取組み、男性社員の育児支援。
- ・遠距離通勤等により、家庭との両立が困難なことから退職を余儀なくされた優秀な女子社員の雇用形態の多様化を検討したいと考えている。
- ・「ポジティブ・アクション(※)」にエントリーして、積極的に女性の活躍を促進していく。
- ・昨年7月より、女性社員活躍について委員会を立ち上げ提言を取りまとめ、1年間の活動を冊子にし、社内配布している。
- ・開業時以来、男女の区別なく、優秀な人材を採用することとしており、また、昇任・昇格も対等である。
- ・男女差のない公正な評価、処遇制度の確立は、環境さえ整えば可能。
- ・成功事例の実現。

※ポジティブアクション: 男女労働者間の差を解消するために企業が行う積極的かつ自主的な取組み。(平成14年4月に厚生労働省・女性の活躍推進協議会が提言をまとめている。)