

## 働く女性の活躍支援についてのアンケート調査結果

千葉県経済同友会

2017年5月

### ○経緯と目的

少子高齢化に直面したわが国経済の活性化策として、「新3本の矢」の政策と「1億総活躍社会」の実現という新たな目標が政府により掲げられ、働く女性が、持てる力を最大限に活かして活躍することのできる社会づくりは、一段とその重要性を増しています。

当同友会でも働く女性たちの活躍推進・支援に向けた活動を展開しておりますが、今回はその一環として、会員企業の女性役員・管理職の登用状況、女性活躍支援の取組み状況等について情報共有すべく、平成26年度から3回目となるアンケート調査を実施しました。

### ○目次

1. 調査結果概要	1p
2. アンケート回答結果	3p
I. 企業基本情報	3p
II. 女性従業員について	4p
III. 女性役員・管理職の登用について	5p
IV. 女性活躍に関する取組みについて	7p
V. 女性活躍に向けた主要課題と、効果的な施策について	8p
自由記述欄の回答	10p

## 1. 調査結果概要

- 調査名称 働く女性の活躍支援についてのアンケート調査
- 調査対象 千葉県経済同友会会員所属企業（149社）
- 調査方法 郵送により調査票を送付
- 調査期間 2015年9月～10月（前回：2014年9月～10月）
- 有効回答数 59件／149件（40%）

※有効回答数59社のうち、前回・今回と連続で回答のあった企業は39社で、前回との比較による分析は必ずしも正しい傾向を表さない場合があります。以下の概要説明の一部では、前回との比較が可能な39社に限定したデータでの前回比較も行っています。

### I. 企業基本情報

- ・ 回答企業の属性について、業種別では、製造業27%（前回25%）、非製造業が73%（前回75%）。規模・所在地別では、県内大企業が22%（前回29%）、県内中小企業が61%（前回52%）、県外企業が17%（前回19%）。

### II. 女性従業員について

- ・ 女性従業員の割合は全体の35%（前回25%）。前回・今回と連続で回答を得た企業のみに限ると前回の27%から今回28%とやや増加した。
- ・ 規模・所在地別に女性従業員の割合をみると、県内大企業は61%（前回44%）、県内中小企業は28%（前回30%）、県外企業は25%（前回21%）。

### III. 女性役員・管理職の登用について

- ・ 役員、管理職の男女比率をみると、女性の登用は役員が4%（前回同率）、管理職は6%（前回同率）。管理職は、（公社）経済同友会（以下「全国」と表記）の6%と同水準となった。前回・今回と連続で回答を得た企業のみに限ると、役員は4%（前回同率）で横ばい、管理職は8%（前回7%）とやや増加した。
- ・ 現在、女性管理職を登用していない企業は24%（前回35%）で、そのうち約8割が「今後登用を検討している」としており、女性の登用に前向きな姿勢が見られた。
- ・ 女性役員・管理職の比率の推移について、役員が8%、管理職は34%の企業で「増加傾向」にあるとの回答が得られたが、全国の役員28%、管理職68%と比べるとペースは遅めとなった。
- ・ 規模・所在地別の比較では、県内中小企業の女性役員比率が9%とやや高めであるが、これは創業者の配偶者など身内が役員を務めるケースが多いことが要因の一つと考えられる。

### 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30%（前回23%）で、明示を「現在検討中もしくは今後検討したい」としている企業の56%（前回46%）と合わせると86%（前回69%）となった。これは、全国の「明示している」54%、「検討中」32%の合計86%と同水準であり、女性の登用が経営レベルの課題として非常に重視されていることがうかがえる。
- ・ 規模・所在地別にみると、「明示している企業」は県内大企業が31%（前回13%）、県内中小企業が17%

(前回 7%)、県外企業で 80%(前回同率)であった。このうち、県内大企業は明示していない企業の全てとなる 69%、県内中小企業でも 61%が「現在検討中もしくは今後検討したい」としており、前向きな傾向がみられた。

## V.女性活躍に向けた主要課題と、効果的な施策について

### 1. 女性活躍の障害となっている主要課題について

- ・ 女性登用についての課題では、「女性の採用数が少数であるため管理職の候補者が乏しい」(46%)、「女性のキャリアに対する自覚・責任感が未醸成である」(46%) が同率で最も多く、次いで「これまで、管理職候補としての育成や動機付けをしていない」(32%) という回答が多かった。全国では、上位から「女性の採用数が少数であるため管理職の候補者が乏しい」(45%)、「女性のロールモデルが少ない」(43%)、「女性のキャリアに対する自覚・責任感が未醸成である」(35%) の順であった。
- ・ 自由記述では課題として、「管理職としての扱いを女性が好まない傾向にある。」「まだ採用からの経験年数が少ないため女性管理者が少ない。」という回答や「建設業では現場技術職としての希望がなく、もし女性を採用した場合には現場の着替えやトイレといった設備から配慮し直す必要がある。」といった業務の性格上から女性登用が難しいという意見等があった。

### 2. 女性活躍のために実施している施策の効果について

- ・ 「大変効果的」および「効果的」とされた施策では、「職務の明確化、男女差のない公正な評価・処遇制度を確立し実行する」(大変効果的 28%・効果的 46%) が最も多く、次いで「女性の採用及び職域を拡大する」(大変効果的 20%・効果的 43%)、次が「法令を上回る充実した休暇・休職制度を設ける」(大変効果的 13%・効果的 35%) となり、この上位 3 つの順位は全国と同じ結果となった。
- ・ 1 年以内に開始した施策としては、「女性の採用及び職域を拡大する」が 6 社と最も多く、次いで「仕事の継続を支援する育児との両立支援施策を充実させる(企業内託児所設置等)」が 5 社であった。
- ・ 自由記述では、既に実施している又は実施予定の施策として、「スーパーフレックスタイムや在宅勤務制度の導入、企業内保育園の設立などのほか、『子育てサポート企業』として認定(くるみん認定)を受けるための活動を実施している。」や、「昨年からは職務の明確化、公正な評価制度、処遇により社員のモチベーションアップに努めている。」などの回答があった。また、今後検討している施策として、「(建設業という業種的な難しさはあるが) 営業、設計等で活用したいと考えている。」といった回答のほか、「妊娠、出産前後の女性の心身をケアできるカウンセラーがいると良いのではないかな。」などの意見があった。

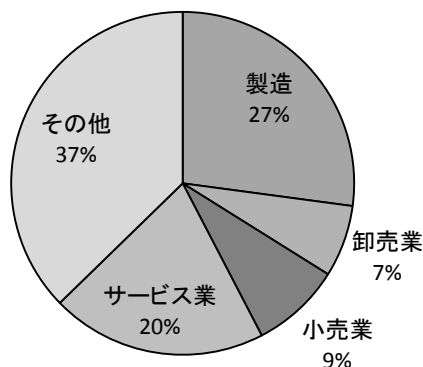
## 2. アンケート回答結果

### I 企業基本情報

#### 1. 業種

全体	59
製造	16
非製造※	43 (社)

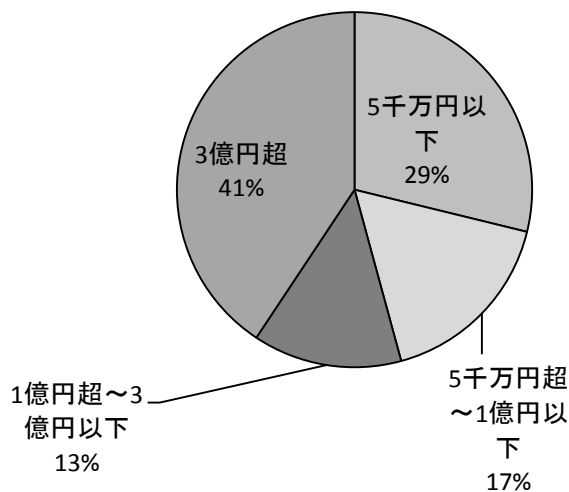
※非製造…卸売、小売、サービス、その他の業種。



#### 2. 資本金

全体	59
5千万円以下	17
5千万円超～1億円以下	10
1億円超～3億円以下	8
3億円超	24

(社)

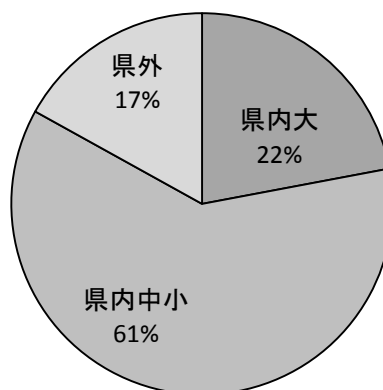


### ○規模・所在地別

※大企業／中小企業の区分については業種別の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)

全体	59
県内大企業	13
県内中小企業	36
県外企業	10

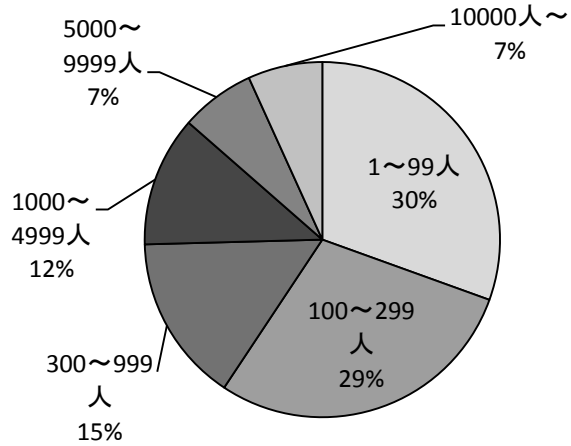
(社)



## II 女性従業員について

### 1. 従業員数(グループ全体、海外や非正規含む)

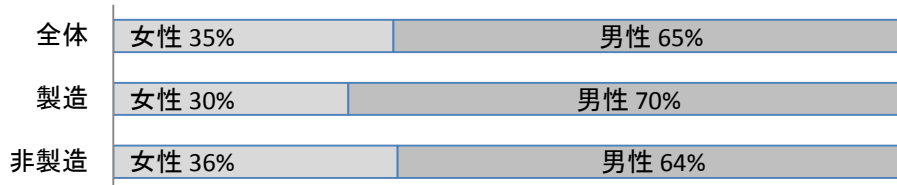
全体	59
1～99人	18
100～299人	17
300～999人	9
1,000～4,999人	7
5,000～9,999人	4
10,000人～	4



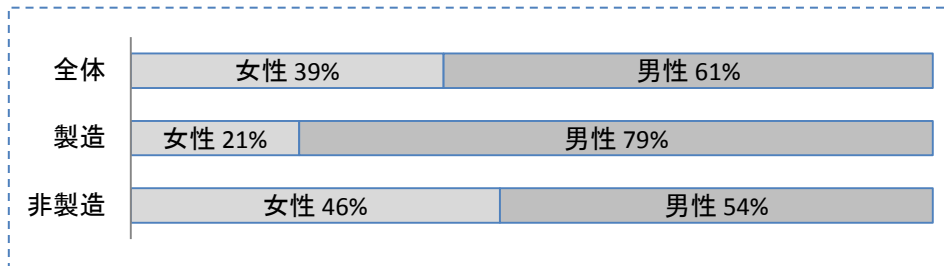
### 2. 女性従業員数 ※回答58社

#### ○業種別

	合計	女性	男性
全体	143,781	50,637	93,144
製造	12,102	3,576	8,526
非製造	131,679	47,061	84,618 (人)

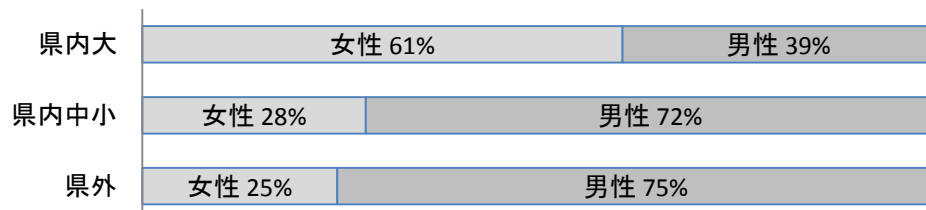


#### 《(公社)経済同友会の回答(2014年)》



#### ○規模・所在地別

	合計	女性	男性
県内大	41,590	25,245	16,345
県内中小	5,656	1,598	4,058
県外	96,535	23,794	72,741 (人)



### Ⅲ 女性役員・管理職の登用について

#### 1. 役員、管理職の総人数、うち女性の人数(女性登用の有無について)

##### ○業種別

##### ・役員の男女比率

	女性	男性	合計
全体	38	887	925
製造	5	153	158
非製造	33	734	767

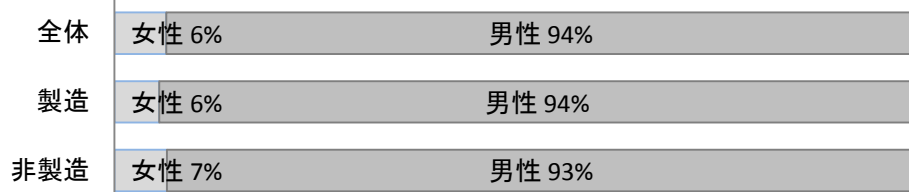
(人)



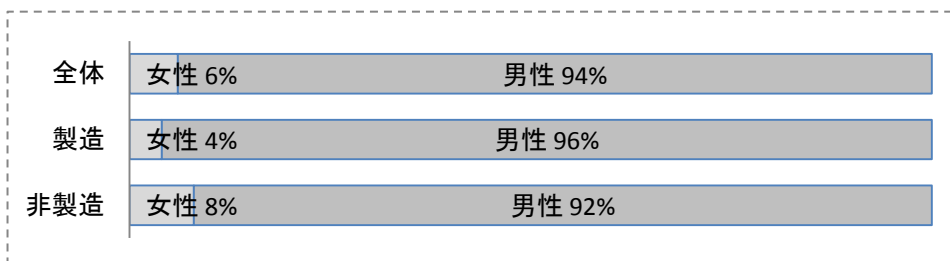
##### ・管理職の男女比率

	女性	男性	合計
全体	1,895	27,485	29,380
製造	155	2,631	2,786
非製造	1,740	24,854	26,594

(人)



#### ≪(公社)経済同友会の回答(2014年)≫

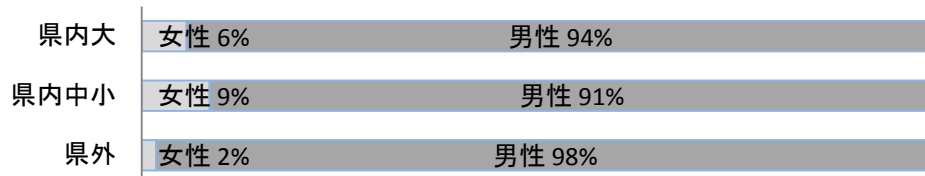


## ○規模・所在地別

### ・役員の男女別人数

	女性	男性	合計
県内大	9	150	159
県内中小	19	202	221
県外	10	535	545

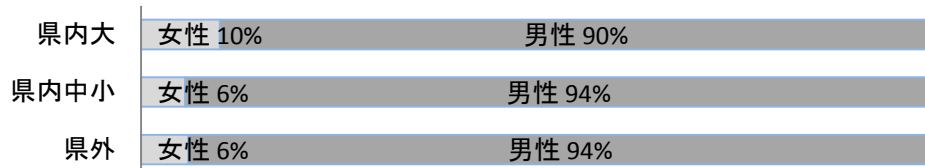
(人)



### ・管理職の男女別人数

	女性	男性	合計
県内大	329	2,971	3300
県内中小	49	826	875
県外	1,517	23,688	25205

(人)



## ○女性役員、管理職の登用状況(全体)

	役員(回答59社)		管理職(回答59社)	
女性登用有り	19	32%	45	76%
女性登用がない	40	68%	14	24%
今後登用を検討している	9	23%	11	79%
当面登用は検討していない	26	65%	2	14%
不明	5	12%	1	7%

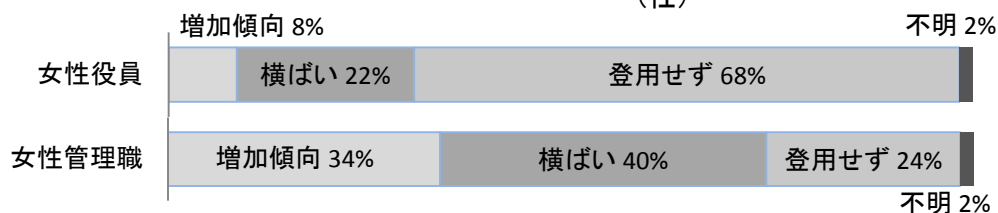
(社)

(社)

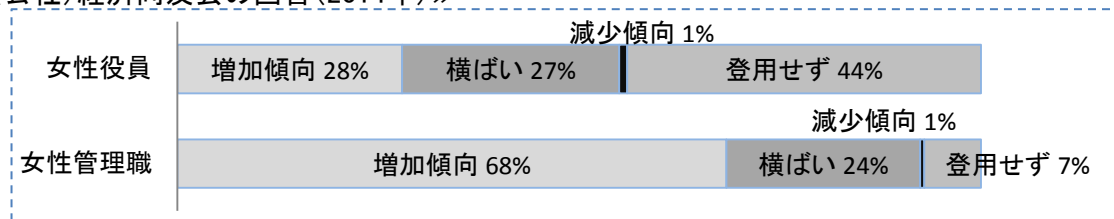
### 2.女性役員・管理職の比率の推移はそれぞれどのような傾向にありますか。

	増加傾向	横ばい	減少傾向	登用なし	不明
役員	5	13	0	40	1
管理職	20	24	0	14	1

(社)



### 《(公社)経済同友会の回答(2014年)》



## IV 女性活躍に関する取組みについて

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	18
現在検討中もしくは今後検討したい	33
当面予定はない	8

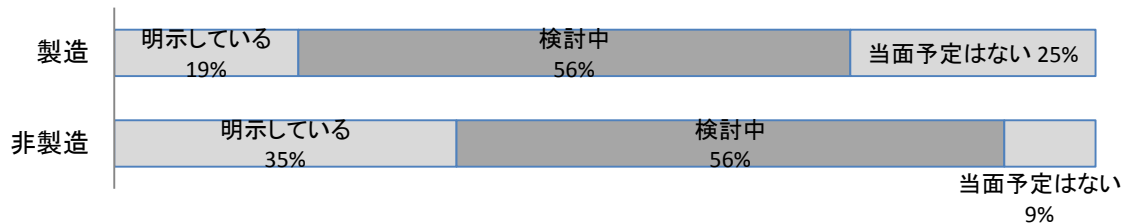
(社)



### ○業種別

	製造	非製造
明示している	3	15
現在検討中もしくは今後検討したい	9	24
当面予定はない	4	4

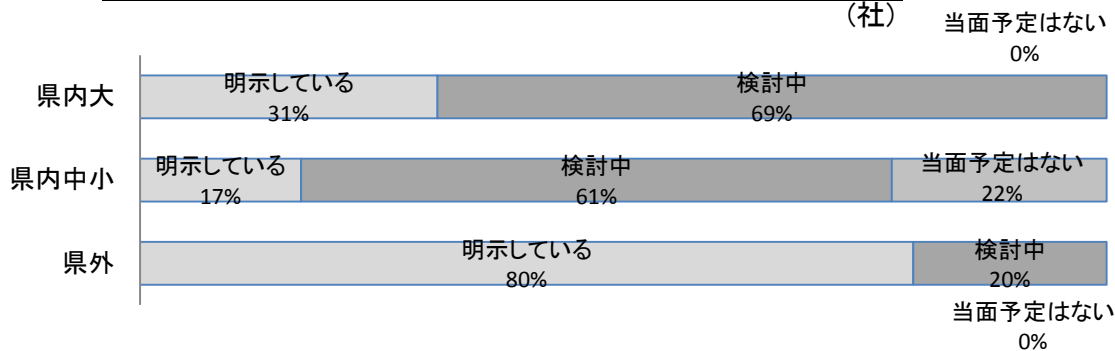
(社)



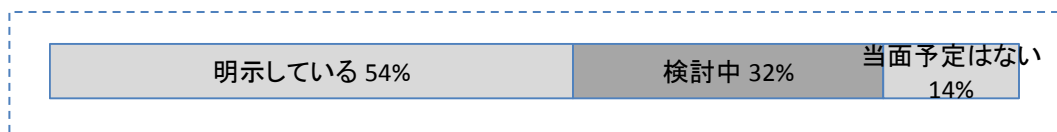
### ○規模・所在地別

	県内大	県内中小	県外
明示している	4	6	8
現在検討中もしくは今後検討したい	9	22	2
当面予定はない	0	8	0

(社)



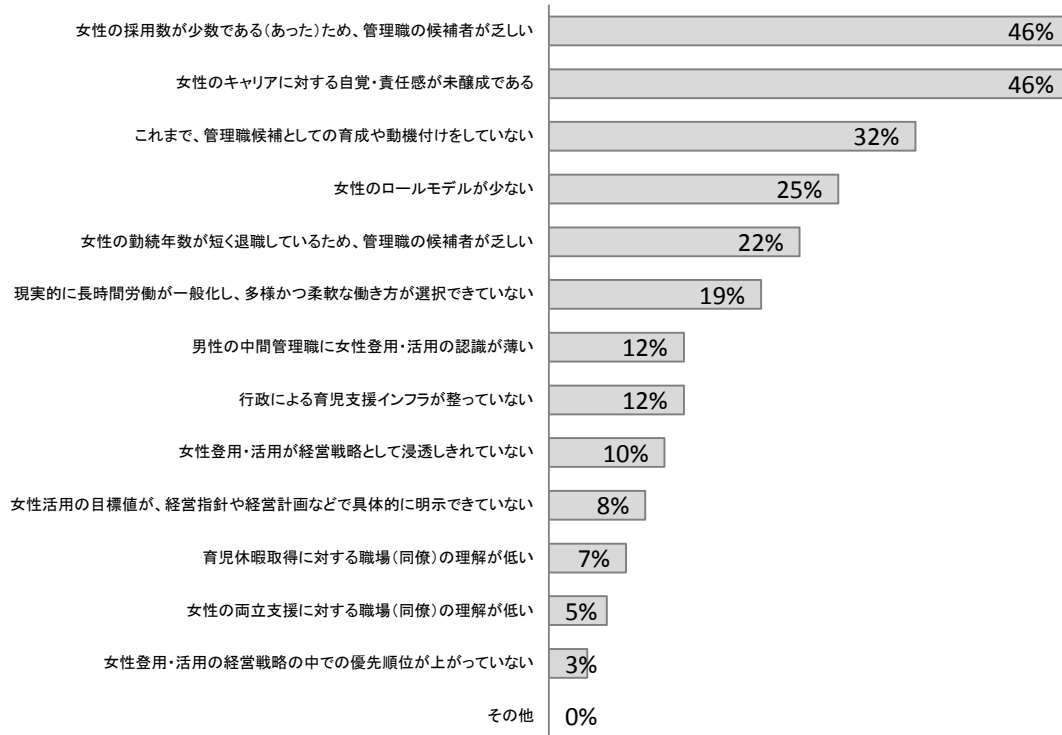
《(公社)経済同友会の回答(2014年)》



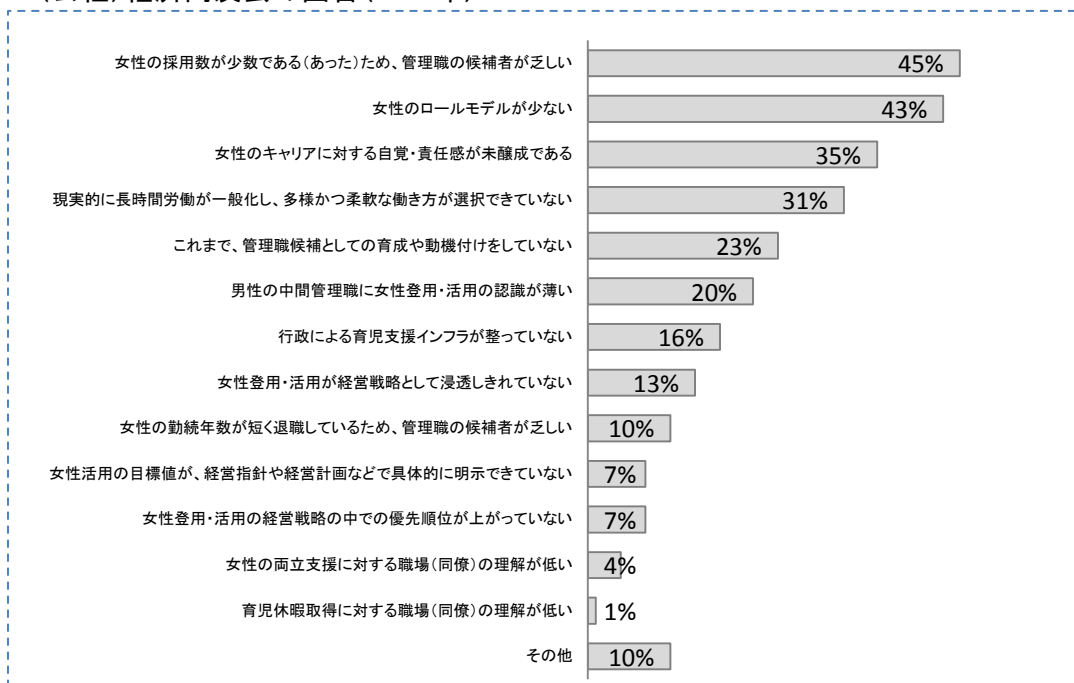


## V. 女性活躍に向けた主要課題と、効果的な施策について

### 1. 女性活躍の障害となっている主要課題をお選び下さい。(3つまで)

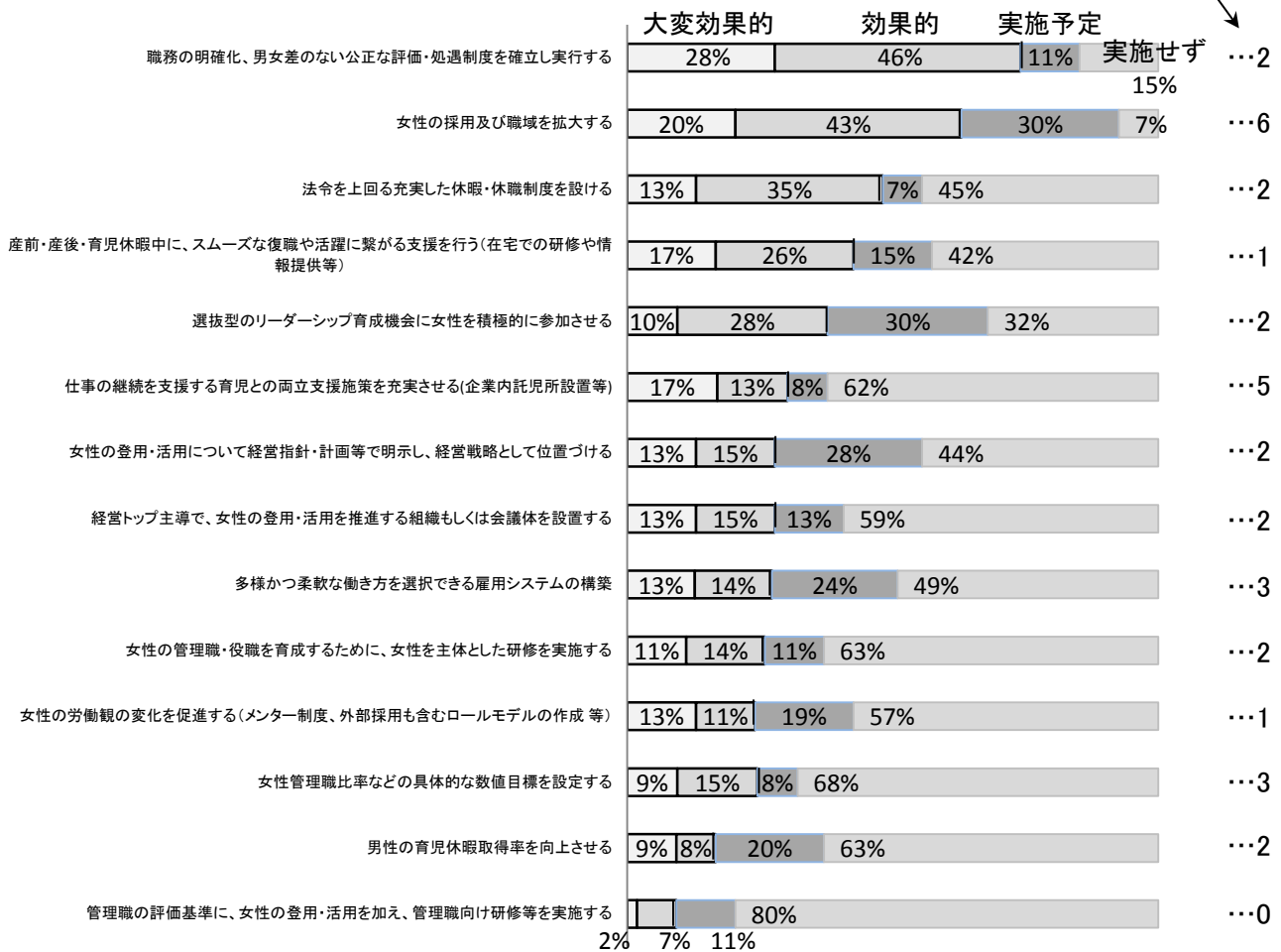


### 《(公社)経済同友会の回答(2014年)》

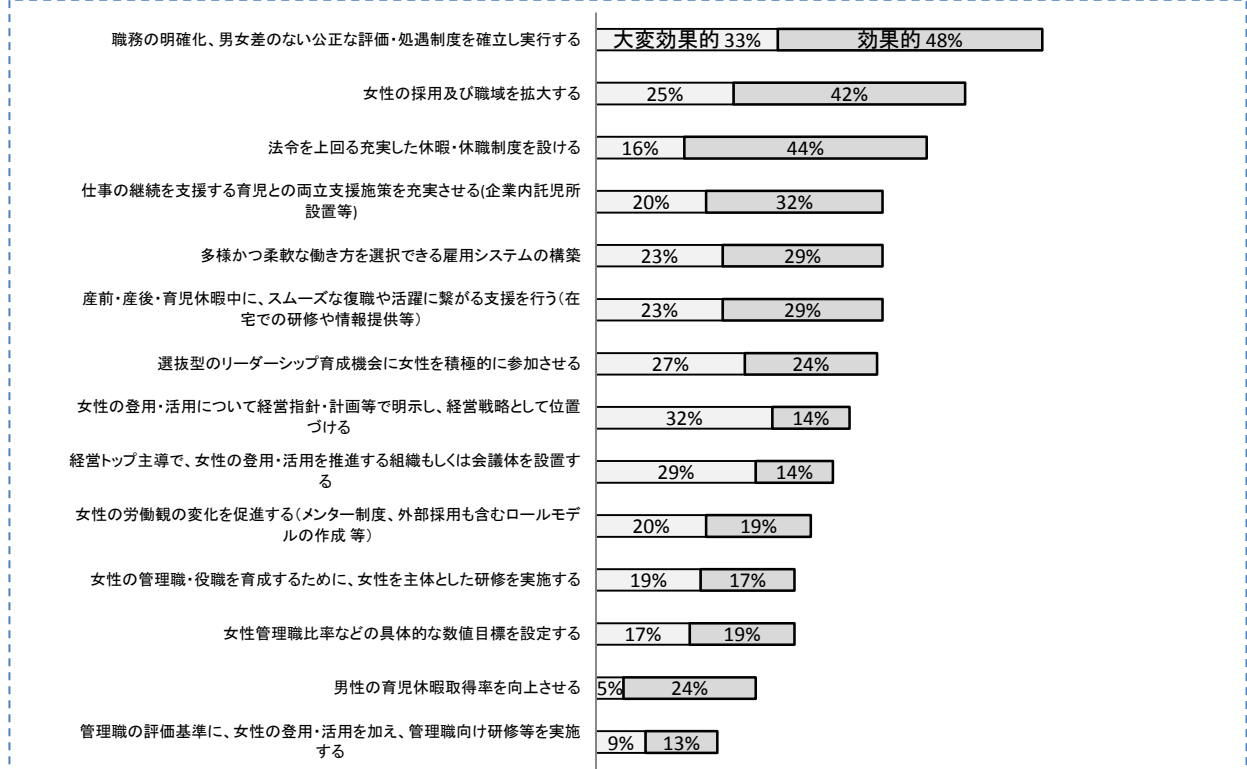


## 2.女性活躍のために実施している施策の効果について

過去1年以内に当該施策を開始した企業数(社)



### 《(公社)経済同友会の回答(2014年)》※「大変効果的」「効果的」の回答



## 自由記述欄の回答

回答
職域を拡大しても営業職や建設現場での技術職の希望がほぼない。建設会社で現場事務所となると仮設事務所、トイレ等になり女性を入れると専用ロッカーや着替え場所、トイレにも十分配慮が必要。女性主体の会議体や、女性の採用・登用を積極的に行ったとして組織として機能するためには本人が希望して管理職として仕事を行う土台がまだできていない。
現在、次世代法の行動計画を策定し、「子育てサポート企業」として認定を受けるため、(くるみん認定)活動をしています。
電話対応等含めて、対人的には女性の方が好感を持たれる場合が多いので、顧客対応に女性を積極的に採用したい。
高学歴女性が正当な評価を受け働ける場を産学官協働でもっと数多く作るべきである。
産休・育休の支援は積極的に行い、それに伴う事で不公平な扱いは絶対行わないようにするが、女性だからといって役員や管理職にすることを行うつもりはない。あくまで、能力や人格で男女ともに評価する。
かなり以前から特に女性だからといったことを考えずに必要な時期には残業、早出が出来れば男性と差別なく処していました。しかし、管理職的な扱いは女性本人が好まない傾向でした。
女性社員の採用からの経験年数が少ないため、女性管理者が少ない。男性も女性も能力ある社員は管理職に登用する方針であるが、女性社員の仕事、管理職に対する意欲等の意識付けも必要である。
長く勤務している社員は男性が多い。ここ3~4年の入社は女性の方が圧倒的に多いので、もう少ししたら女性管理者も育てられるように思います。去年から評価制度を導入して職務の明確化、公正な評価、処遇を実施して社員のモチベーションが上がるように努力しております。
スーパーフレックスタイム、フレックスタイム推進、在宅勤務制度正式導入(多様かつ柔軟な働き方を選択できる雇用システムの実施事例として)
建設業ということで難しいが、これから営業、設計等で活用したいと考えている。まだ、募集段階だが応募は少ない。
女性が長く働くためにはやはり家庭との両立ができるかどうかは大きな問題だと思う。結婚、出産、育児、昔に比べると家事や育児に参加する男性が増えたようだがまだまだ女性の負担は大きい。特に妊娠、出産前後は心身のバランスを崩す場合も多いのでカウンセラーなどいるといいのかもしれない。
中小企業の場合、新卒で入社した女性社員より結婚や子育てで前職を辞めた後、子育て等がひと段落したので再就職した女性社員の方が多い会社もあると思う。キャリアアップすることで責任を負いたくないとの意見が多く、まず意識改革の必要性があると思う。
(具体的事例として)企業内保育園の設立