

女性の活躍支援に関する当地企業の現状と課題

昭和 61 年の男女雇用機会均等法施行以降、わが国においては職業上における男女間差別が禁止され、女性が企業で活躍しやすい環境整備が進められてきた。この間、育児・介護休業法の創設やワーク・ライフ・バランスの推進なども図られ、一定の成果もうかがわれる。しかし、女性の管理職等への登用という点では必ずしも十分な成果があったとは言えず、女性の活躍を支援する体制が不十分なのではないかとの声も存在する。

少子化、高齢化が進み、生産年齢人口の減少という大きな課題に直面するわが国経済において、女性の潜在的な能力が生かされる社会を目指していくことに、反対を唱える人はほとんどいないものと思われる。しかし、男女雇用機会均等法施行以来 30 年という長い年月が経過していることを考慮しても、このテーマが内包する課題が、単純には解決できないものを含んでいるように思われる。

当研究所では、会員企業を対象に「女性の活躍支援に関する当地企業の現状と課題に関するアンケート調査」を実施した。当地企業の女性社員比率、女性管理職比率、女性役員比率等の現状に着目するとともに、女性管理職登用の理由・効果、女性社員が活躍できる職場づくりに向けた取り組み、女性社員が活躍するための課題などについて調査結果をまとめた。

I. 女性の活躍支援に関する当地企業の現状と課題に関するアンケート調査結果

1. 調査の概要等

調査の概要は次の通り。

図表 II - 1 調査の概要

(1) 調査方法	郵送によるアンケート方式
(2) 調査期間	平成 27 年 3 月 11 日～3 月 31 日
(3) 対象先	岡山県、広島県、香川県内に本社のある当研究所会員企業、団体 2,354 社
(4) 回答数	741 社
(5) 有効回答率	31.5%

図表 II - 2 業種

	n	%
製造業	268	36.2
建設業	126	17.0
運輸業	38	5.1
卸売業	89	12.0
小売業	68	9.2
医療・福祉	32	4.3
その他サービス業	78	10.5
その他	41	5.5
全体	740	100.0

図表 II - 3 従業員規模

	n	%
300人以上	38	5.1
100～299人	106	14.3
50～99人	134	18.1
20～49人	220	29.7
20人未満	242	32.7
全体	740	100.0

2. 調査結果

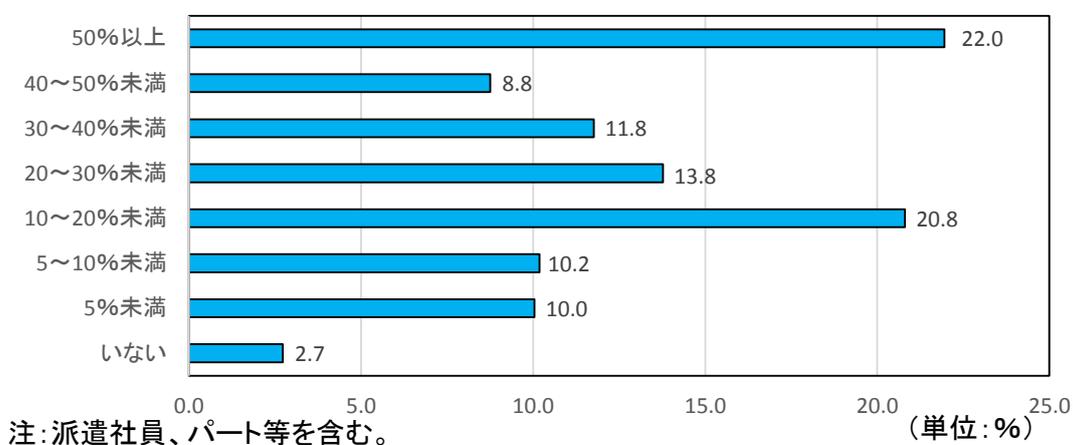
(1) 女性社員の雇用状況

まず、女性社員の雇用状況についてたずねた。

①女性社員割合

従業者（派遣社員、パート等を含む）に占める女性社員（同）の割合をたずねたところ、「50%以上」（22.0%）が最多で、以下、「10～20%未満」（20.8%）、「20～30%未満」（13.8%）などとなっている。また、女性社員がいない企業も2.7%みられた。

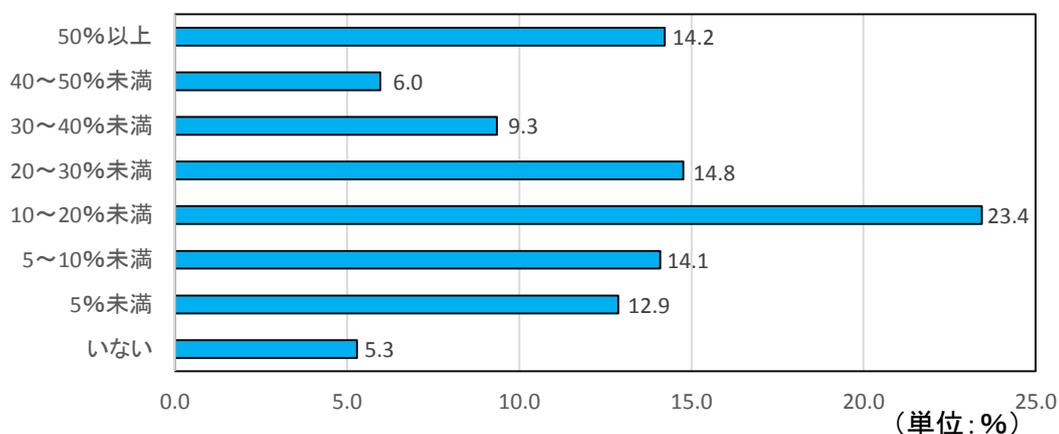
図表Ⅱ－4 女性社員割合（n=646）



②女性正社員割合

従業者（派遣社員、パート等を含む）に占める女性正社員の割合をたずねたところ、「10～20%未満」（23.4%）が最多で、以下、「20～30%未満」（14.8%）、「50%以上」（14.2%）などとなっている。また、女性正社員がいない企業も5.3%みられた。

図表Ⅱ－5－1 女性正社員割合（n=738）



女性正社員割合が「50%以上」と回答した企業を業種別に見ると、多い順に、「医療・福祉」(90.6%)、「小売業」(17.9%)、「その他サービス業」(17.9%)、「卸売業」(13.6%) などとなっている。

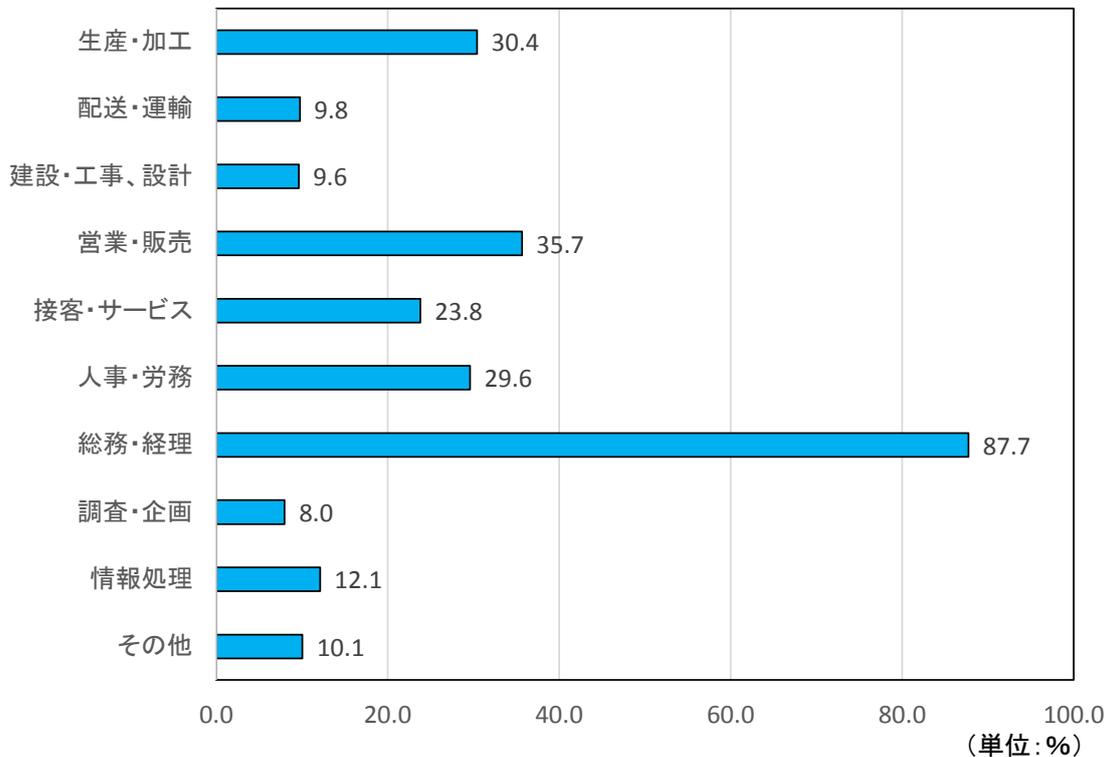
図表Ⅱ－５－２ 女性正社員割合（業種別）

	n	50%以上	40～50%未満	30～40%未満	20～30%未満	10～20%未満	5～10%未満	5%未満	いない
全体	738	14.2	6.0	9.3	14.8	23.4	14.1	12.9	5.3
製造業	268	10.8	6.3	9.0	16.0	28.0	11.9	13.8	4.1
建設業	126	4.8	0.0	7.9	12.7	28.6	22.2	19.0	4.8
運輸業	37	2.7	0.0	0.0	2.7	8.1	35.1	40.5	10.8
卸売業	88	13.6	6.8	13.6	19.3	25.0	11.4	6.8	3.4
小売業	67	17.9	10.4	11.9	14.9	19.4	11.9	10.4	3.0
医療・福祉	32	90.6	6.3	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他サービス業	78	17.9	7.7	9.0	19.2	19.2	10.3	5.1	11.5
その他	41	4.9	12.2	17.1	17.1	22.0	12.2	4.9	9.8

③女性社員在籍部署

女性社員（派遣社員、パート等を含む）が在籍している部署についてたずねたところ、「総務・経理」(87.7%) が突出して多かった。以下、「営業・販売」(35.7%)、「生産・加工」(30.4%)、「人事・労務」(29.6%) などが続いている。

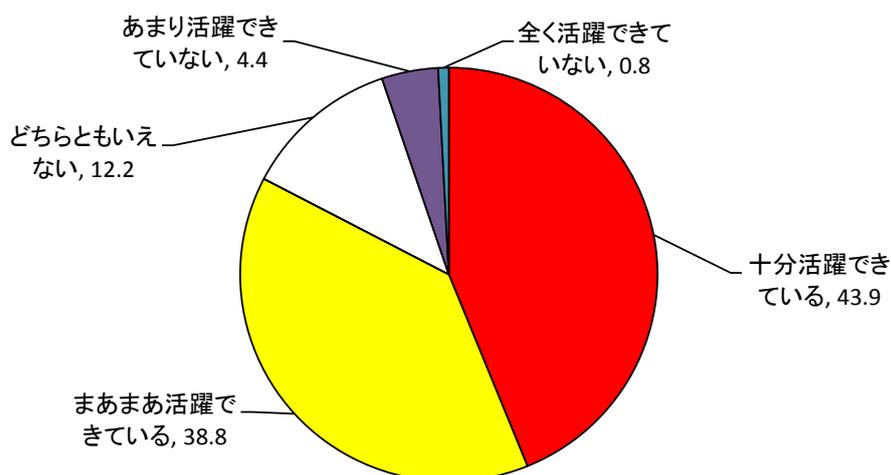
図表Ⅱ－６ 女性社員在籍部署（n=726、複数回答）



④女性社員の活躍状況

女性社員（派遣社員、パート等を含む）の活躍状況についてたずねたところ、82.7%の企業で活躍できているとの認識であった。内訳は、「十分活躍できている」が43.9%、「まあまあ活躍できている」が38.8%であった。一方、活躍できていないとの認識は5.2%にとどまった。

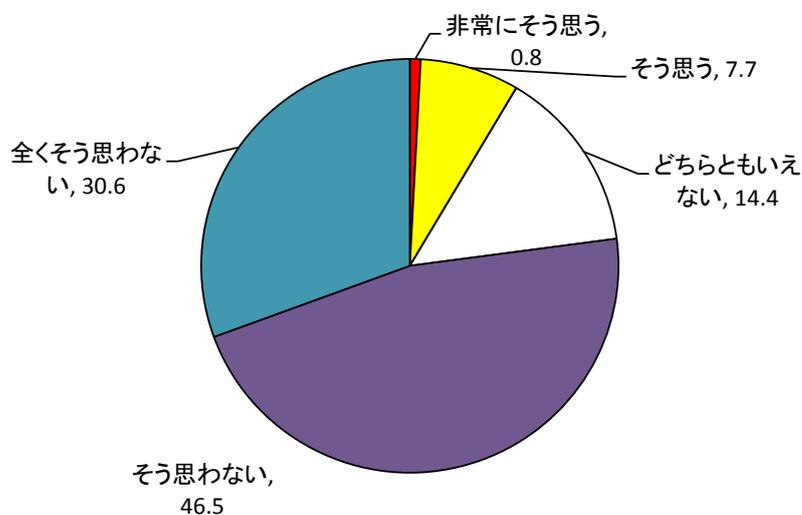
図表Ⅱ－7 女性社員の活躍状況に関する認識（n=732）



⑤働きたいのに仕事を辞めなければならない女性社員は多いのか

働きたいのに辞めざるを得ない女性社員（派遣社員、パート等を含む）は多いかどうかについてたずねたところ、77.1%の企業でそうは思わないとの認識であった。内訳は、「そう思わない」が46.5%、「全くそう思わない」が30.6%であった。一方、そう思うとの認識は8.5%にとどまった。

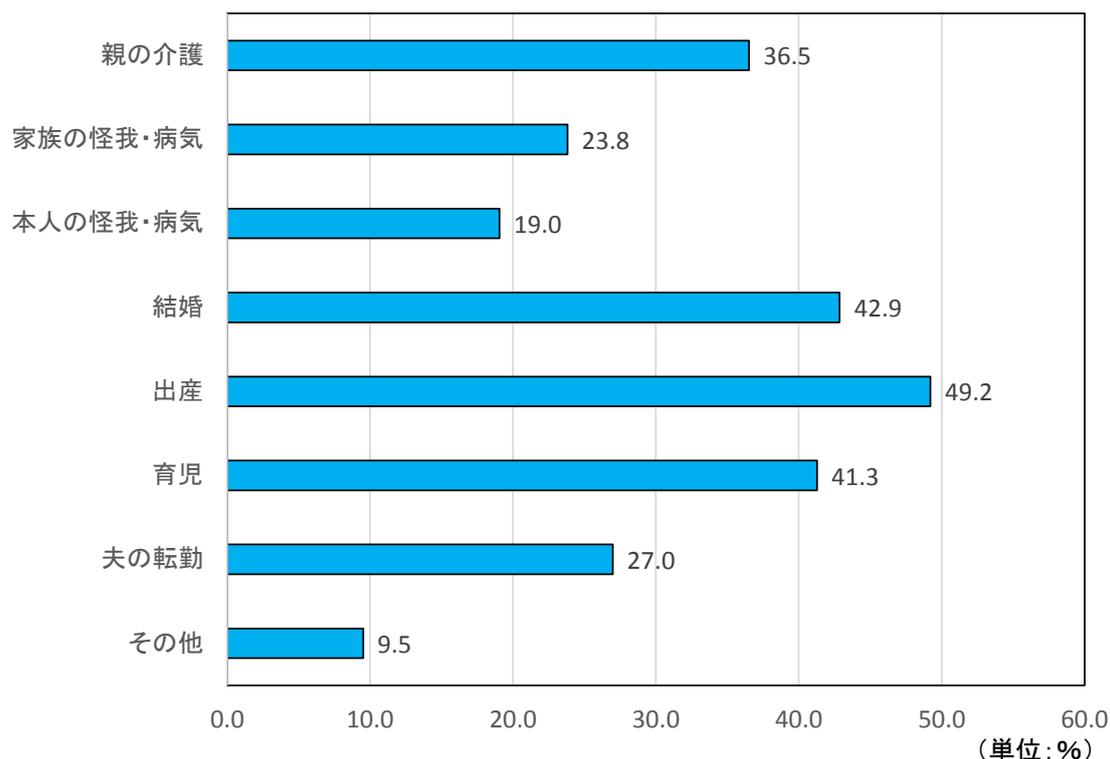
図表Ⅱ－8 働きたいのに辞める女性が多いか（n=716）



⑥女性社員が辞める原因

上記設問で、働きたいのに辞めざるをえない女性社員が多いと思う（「非常にそう思う」、「そう思う」）と回答した企業に対し、女性社員が辞める原因についてたずねたところ、「出産」（49.2%）が最多であった。以下、「結婚」（42.9%）、「育児」（41.3%）、「親の介護」（36.5%）などが続いた。

図表Ⅱ－9 女性社員が辞める原因（n=63、複数回答）



(2) 女性社員の管理職等への登用状況

次に、女性社員の管理職等への登用状況についてたずねた。

①女性常勤管理職割合

常勤管理職数（役員を含まない部長、次長、課長など）と女性常勤管理職数をたずね、常勤管理職数に占める女性常勤管理職数の割合を算出したところ、3県下全体では12.1%となった。県別では岡山県（13.8%）が最多で、以下、香川県（7.8%）、広島県（5.9%）の順であった。

②女性常勤役員割合

常勤役員数（取締役、監査役、理事など）と女性常勤役員数をたずね、常勤役員数に占める女性常勤役員数の割合を算出したところ、3県下全体では20.7%となった。県別では香川県（23.1%）が最多で、以下、岡山県（20.7%）、広島県（16.9%）の順であった。

女性常勤管理職割合に比べて、女性常勤役員割合が高いのは、回答企業の中に従業者数の少

ない家族経営的な企業が多かったことが一因と考えられる。

図表Ⅱ－１０ ３県下における女性管理職割合と女性役員割合

(単位:人、%)

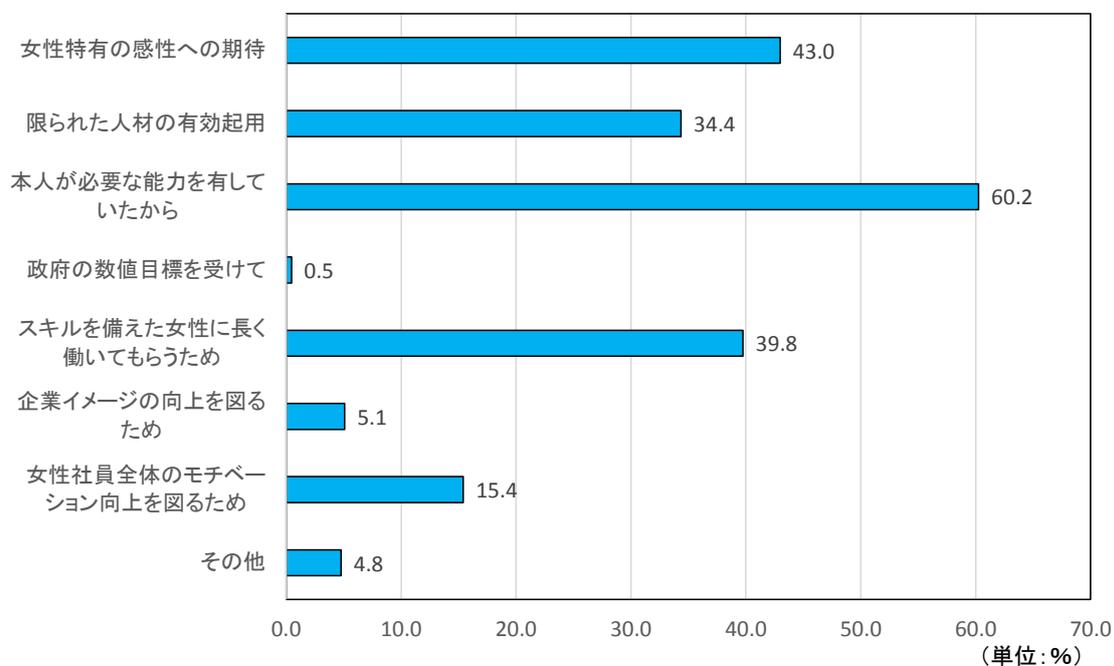
	常勤管理 職数	うち女性	女性管理 職割合	常勤役員 数	うち女性	女性役員 割合
3県全体	5,545	670	12.1	2,052	424	20.7
岡山県	4,138	569	13.8	1,539	318	20.7
広島県	797	47	5.9	236	40	16.9
香川県	489	38	7.8	229	53	23.1
無回答	121	16	13.2	48	13	27.1

注:「無回答」は3県下の企業のうち、具体的な県名が不明の先。

③女性登用理由

女性登用理由については、「本人が必要な能力を有していたから」(60.2%)が最多で、以下、「女性特有の感性への期待」(43.0%)、「スキルを備えた女性に長く働いてもらうため」(39.8%)、「限られた人材の有効起用」(34.4%)などとなっている。一方、「政府の数値目標を受けて」(0.5%)や「企業イメージの向上を図るため」(5.1%)は少数にとどまり、本人の能力を評価しての登用であることがうかがわれた。

図表Ⅱ－１１ 女性登用理由 (n=649、複数回答)

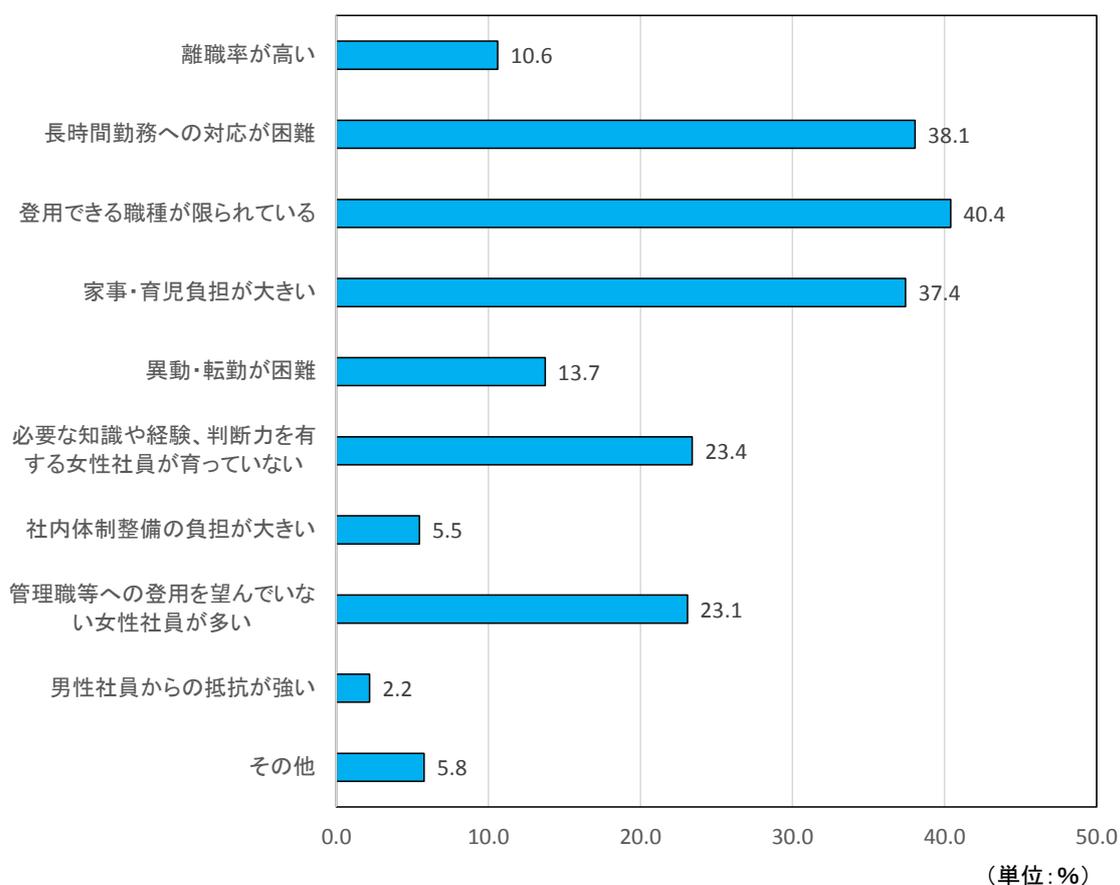


④女性登用の課題

女性登用の課題としては、「登用できる職種が限られている」(40.4%)が最多で、以下、「長時間勤務への対応が困難」(38.1%)、「家事・育児負担が大きい」(37.4%)などが上位を占めた。また、「必要な知識や経験、判断力を有する女性社員が育っていない」(23.4%)や「管理職等への登用を望んでいない女性社員が多い」(23.1%)といった課題も一定数みられた。

一方、「男性社員からの抵抗が強い」(2.2%)や「社内体制整備の負担が大きい」(5.5%)といった社内環境的な課題は少数にとどまった。

図表Ⅱ－１２－１ 女性登用の課題 (n=641、複数回答)



業種によって特徴が分かれた項目もみられる。「登用できる職種が限られている」が特に多かったのは「運輸業」(64.5%)と「建設業」(51.0%)であった。また、「管理職等への登用を望んでいない女性社員が多い」については「医療・福祉」(33.3%)、「製造業」(29.5%)、「卸売業」(25.6%)などで比較的高めの結果となった。一方、「離職率が高い」は全体的には少なかったものの、「医療・福祉」(29.6%)、「小売業」(16.9%)、「その他サービス業」(16.2%)で比較的高めの結果となった。

図表Ⅱ－１２－２ 女性登用の課題（業種別）

(単位：%)

	n	離職率が高い	長時間勤務への対応が困難	登用できる職種が限られている	家事・育児負担が大きい	異動・転勤が困難	必要な知識や経験、判断力を有する女性社員が育っていない	社内体制整備の負担が大きい	管理職等への登用を望んでいない女性社員が多い	男性社員からの抵抗が強い	その他
全体	641	10.6	38.1	40.4	37.4	13.7	23.4	5.5	23.1	2.2	5.8
製造業	241	8.3	41.5	43.2	40.7	14.5	22.8	6.2	29.5	2.5	4.1
建設業	102	8.8	34.3	51.0	32.4	6.9	20.6	5.9	9.8	2.0	7.8
運輸業	31	6.5	32.3	64.5	22.6	19.4	16.1	6.5	9.7	3.2	16.1
卸売業	78	6.4	35.9	44.9	37.2	16.7	24.4	5.1	25.6	2.6	2.6
小売業	59	16.9	32.2	20.3	33.9	15.3	23.7	5.1	20.3	0.0	6.8
医療・福祉	27	29.6	37.0	22.2	63.0	22.2	14.8	7.4	33.3	0.0	3.7
その他サービス業	68	16.2	42.6	27.9	33.8	11.8	29.4	1.5	22.1	4.4	4.4
その他	34	8.8	35.3	32.4	38.2	11.8	35.3	5.9	23.5	0.0	11.8

⑤他地域と比べた女性登用に対する意識の高さ

自社が立地する地域（県）について、他地域と比べて、女性登用に対する意識が高いと思うかどうかについてたずねたところ、22.1%の企業が低い（「非常に低い」と「やや低い」の合計）と回答した。内訳は、「やや低い」が17.1%、「非常に低い」は5.0%であった。一方、高い（「非常に高い」と「やや高い」の合計）と回答した企業は5.4%にとどまり、「どちらともいえない」が72.5%を占めた。

県別でみると、他地域に比べて女性登用に対する意識が低いと考えている順に香川県（27.0%）、岡山県（22.1%）、広島県（17.6%）となっている。

図表Ⅱ－１３ 他地域と比べての女性登用意識の高さ（県別）

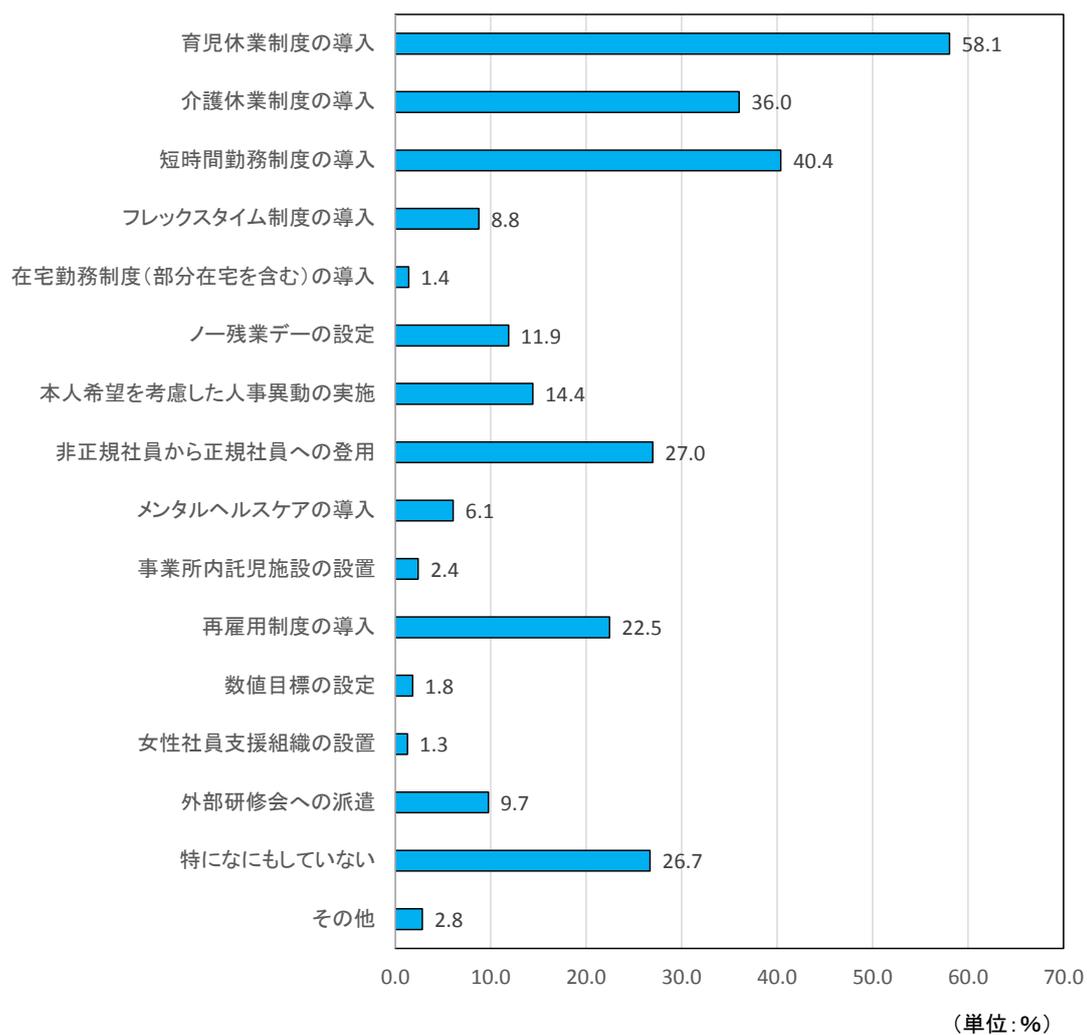
(単位：%)

	n	非常に高い	やや高い	どちらともいえない	やや低い	非常に低い
全体	703	1.4	4.0	72.5	17.1	5.0
岡山県	547	1.5	4.6	71.8	17.0	5.1
広島県	68	1.5	0.0	80.9	14.7	2.9
香川県	63	0.0	1.6	71.4	23.8	3.2

⑥女性登用のための取り組み

各社における女性登用のための取り組みをたずねたところ、「育児休業制度の導入」(58.1%)が最多で、以下、「短時間勤務制度の導入」(40.4%)、「介護休業制度の導入」(36.0%)などが上位を占めた。

図表Ⅱ－14－1 女性登用のための取り組み (n=708、複数回答)



業種別にみると、「育児休業制度の導入」はほぼ全ての業種で 50%を超え、「医療・福祉」(93.8%)、「製造業」(60.8%) で特に高い割合となっている。

「医療・福祉」は女性スタッフが多いこともあり、「短時間勤務制度の導入」(75.0%)、「介護休業制度の導入」(65.6%)、「非正規社員から正規社員への登用」(62.5%)等、他業種に比べて取り組み割合が高い項目が目立つ。

一方、「特になにもしていない」企業が全体平均で 26.7%存在し、「その他サービス業」(30.7%)、「建設業」(30.4%)、「卸売業」(29.1%)などでその比率が高い。

図表Ⅱ－１４－２ 女性登用のための取り組み（業種別）

(単位：%)

	合計	育児休業制度の導入	介護休業制度の導入	短時間勤務制度の導入	フレックスタイム制度の導入	在宅勤務制度（部分在宅を含む）の導入	ノー残業デーの設定	本人希望を考慮した人事異動の実施	非正規社員から正規社員への登用
全体	708	58.1	36.0	40.4	8.8	1.4	11.9	14.4	27.0
製造業	260	60.8	39.2	41.2	6.5	1.9	15.0	15.4	33.1
建設業	115	55.7	34.8	33.9	6.1	0.9	13.0	6.1	10.4
運輸業	35	51.4	25.7	42.9	8.6	0.0	11.4	11.4	14.3
卸売業	86	54.7	37.2	37.2	10.5	2.3	9.3	14.0	29.1
小売業	64	56.3	25.0	42.2	15.6	0.0	10.9	23.4	23.4
医療・福祉	32	93.8	65.6	75.0	6.3	3.1	3.1	34.4	62.5
その他サービス業	75	52.0	25.3	37.3	14.7	1.3	9.3	14.7	28.0
その他	40	47.5	40.0	35.0	7.5	0.0	7.5	5.0	17.5

	合計	メンタルヘルスケアの導入	事業所内託児施設の設置	再雇用制度の導入	数値目標の設定	女性社員支援組織の設置	外部研修会への派遣	特になにもしていない	その他
全体	708	6.1	2.4	22.5	1.8	1.3	9.7	26.7	2.8
製造業	260	5.8	1.2	23.1	1.2	0.0	8.8	25.0	3.5
建設業	115	3.5	0.0	20.0	0.0	0.0	7.0	30.4	3.5
運輸業	35	2.9	0.0	17.1	2.9	5.7	5.7	28.6	0.0
卸売業	86	3.5	0.0	22.1	2.3	2.3	14.0	29.1	1.2
小売業	64	12.5	0.0	21.9	4.7	3.1	6.3	20.3	4.7
医療・福祉	32	18.8	37.5	43.8	3.1	6.3	25.0	3.1	3.1
その他サービス業	75	5.3	1.3	25.3	2.7	0.0	12.0	30.7	1.3
その他	40	5.0	2.5	10.0	2.5	2.5	7.5	40.0	2.5

(3) ワーク・ライフ・バランスについて

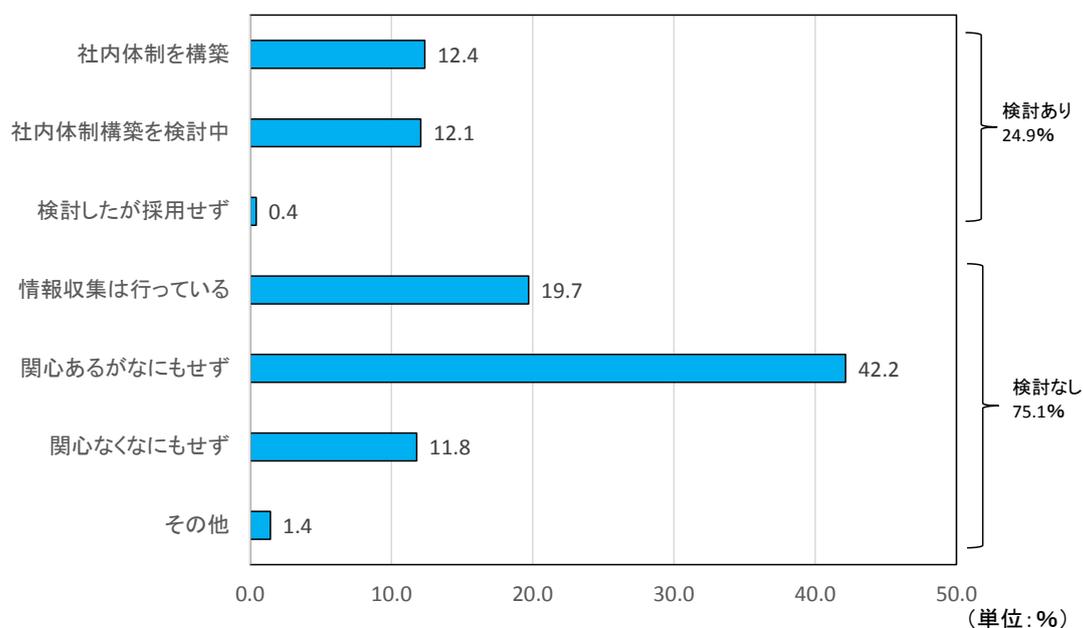
会社での仕事と家庭での生活の両方を充実させることが、企業にとっても、従業員にとっても双方にとってメリットをもたらすという考え方が注目されている。これは「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）と呼ばれている。

①ワーク・ライフ・バランスの検討状況

ここではワーク・ライフ・バランスについての社内での検討状況を明らかにするために、社内体制の現状を尋ねた。「社内体制を構築」から、「関心なくなにもせず」までを設定し、自社がどの段階にあるのかを尋ねた。

「検討あり」（「社内体制を構築」、「社内体制構築を検討中」、「検討したが採用せず」の合計）は 24.9%にとどまり、「検討なし」（「情報収集を行っている」、「関心あるがなにもせず」、「関心なくなにもせず」、「その他」の合計）が 75.1%と多数を占めた。

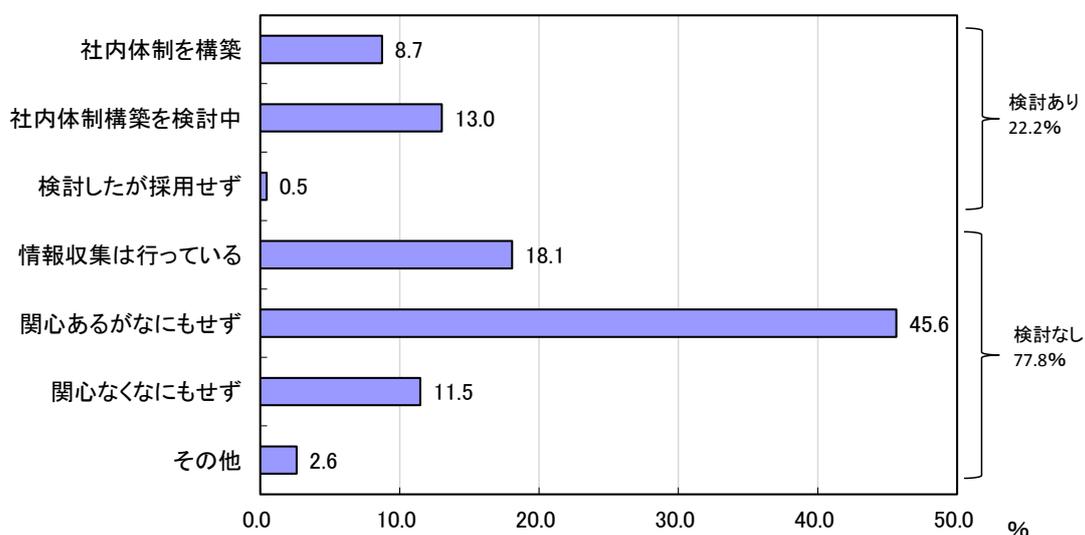
図表Ⅱ－15－1 ワーク・ライフ・バランスの検討状況（n=695、今回調査）



「ワーク・ライフ・バランス」については平成 20 年に当研究所が実施したアンケート調査（「岡山県経済ダイジェスト 2008」の巻頭特集にて掲載）にて、上記と同じ質問を行っている。その時の結果が図表Ⅱ－15－2であり、「検討あり」が 22.2%で、「検討なし」が 77.8%であった。

平成 20 年調査時に比べて、今回調査ではワーク・ライフ・バランスを検討している企業の割合は若干の高まりが窺われるものの、この間に企業サイドには意識に変化はほとんど見られなかったものと考えられる。

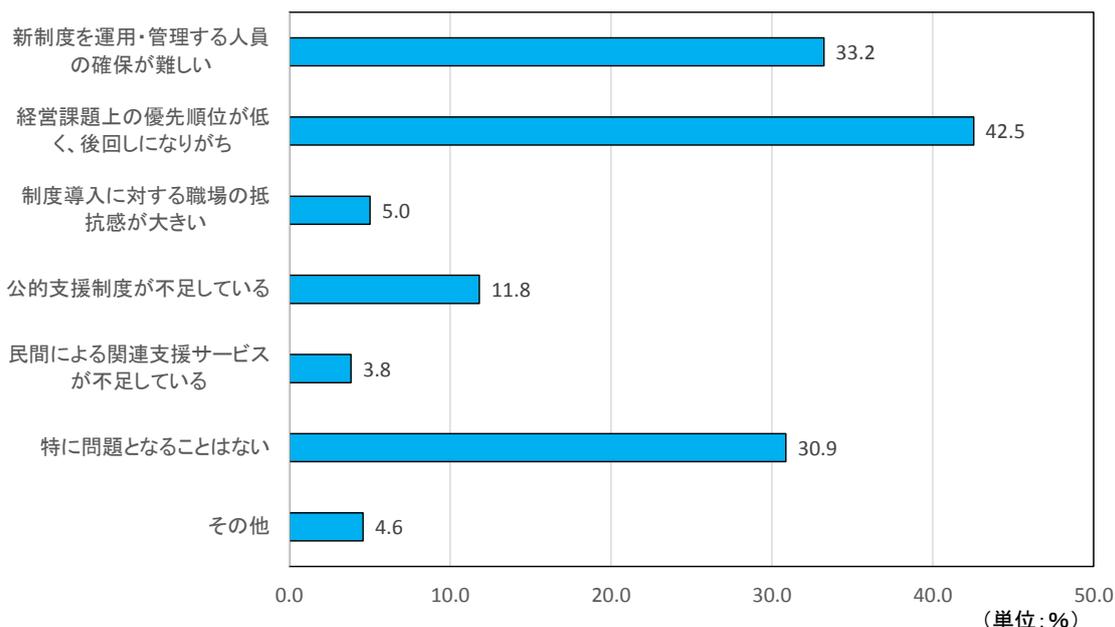
図表Ⅱ－15－2 ワーク・ライフ・バランスの検討状況 (n=653、平成20年調査)



②ワーク・ライフ・バランス推進上の障害

ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での障害について尋ねたところ、「経営課題上の優先順位が低く、後回しになりがち」(42.5%)と「新制度を運用・管理する人員の確保が難しい」(33.2%)が多く、「公的支援制度」や「民間による関連支援サービス」の有無はほとんど関係がない。また、「特に問題となることはない」が30.9%を占め、ワーク・ライフ・バランスに対する問題意識の低さが浮き彫りになっている。

図表Ⅱ－16 ワーク・ライフ・バランスの障害 (n=677、複数回答)



(4) 今後の女性の雇用全般に関する当地企業の意識

最後に、今後の女性の雇用全般に関して、当地企業の意識をたずねた。具体的には5つの項目を例示し、それについて「非常にそう思う(5点)」から「全くそう思わない(1点)」まで5点尺度にて回答を求めている(図表Ⅱ-17)。

平均値でみると、「女性の力を借りなければ人材確保は困難」(3.60点)が最も高く、「非常にそう思う」と「そう思う」を合わせた58.0%の企業がそう考えている。「非常にそう思う」と回答した業種では、「医療・福祉」(71.9%)、「その他サービス業」(30.3%)、「小売業」(24.6%)などで割合が高い。

5項目中、平均値が最も低かったのが「政府が数値目標を示してくれることに賛成」(同2.93点)で、「全くそう思わない」と「そう思わない」の合計(23.6%)が「非常にそう思う」と「そう思う」の合計(21.0%)を上回った。数値目標に関しては、全ての業種において同様の傾向がみられたが、「中小企業に数値目標はそぐわないのではないか」という意見が散見された。

残る3項目については、平均点の高い順に「女性が担当する職種・職域を拡大していきたい」(同3.50点)、「女性の採用を拡大していきたい」(同3.46点)、「女性管理職の増加を図りたい」(同3.34点)となった。これらは厚生労働省が提唱する「ポジティブ・アクション」項目で、いずれの項目においても、今後の拡大・増加を志向する企業の割合が高かった。

図表Ⅱ-17 今後の女性の雇用全般に関する当地企業の意識

項目	回答	n	平均値	非常に そう 思う	そう 思 う	どちら とも い えない	そう 思 わ ない	全く そ う 思 わ な い	合計
			点	(5点)	(4点)	(3点)	(2点)	(1点)	
女性の力を借りなければ人材確保は困難		720	3.60	20.4%	37.6%	27.2%	10.7%	4.0%	100.0%
政府が数値目標を示してくれることに賛成		720	2.93	3.9%	17.1%	55.4%	15.3%	8.3%	100.0%
女性の採用を拡大していきたい		721	3.46	11.0%	36.5%	43.3%	6.5%	2.8%	100.0%
女性が担当する職種・職域を拡大していきたい		722	3.50	9.8%	42.7%	37.0%	8.6%	1.9%	100.0%
女性管理職の増加を図りたい		720	3.34	8.6%	32.2%	47.1%	8.8%	3.3%	100.0%

II. おわりに

今回のアンケート調査から、当地域における女性の常勤管理職への登用状況は、ほぼ1割前後とみられ、全国と比べて大きな違いはなく、低水準にとどまっていると考えてよいだろう。従って、女性の活躍支援に向けた取り組みが、当地企業においても課題となってくることは間違いない。

一方で、今回のアンケート調査からは意外な点も感じられた。例えば、女性社員の活躍状況については、82.7%の企業が「活躍できている」との回答であり、「活躍できていない」はわずか5.2%にとどまっている。また、働きたいのに辞めざるを得ない女性社員は多いかどうかについては、77.1%の企業が「そうは思わない」との回答であり、「そう思う」は8.5%にとどまった。この結果がそのまま実態を示しているのであれば何の問題もないが、回答者の認識に誤りがあったとしたら問題といわねばならない。今回のアンケート調査の回答者は、主として地元企業の経営者であるため、女性従業者との間に意識上のギャップが存在する可能性はある。また、「女性の活躍」＝「管理職への登用」であるとは必ずしも言えず、様々な活躍のケースがあるのかもしれない。

「ワーク・ライフ・バランス」に関する検討状況については、平成20年の調査との比較を行ったが、この7年間の間に大きな進捗は見られていない。多くの企業で、経営上の優先順位が低く、例え重要性を認識していたとしても、後回しにしてきたテーマであったことをうかがわせる結果となった。「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍支援」は、従業員規模の大きな企業を中心に進められてきた政策であることは否めない面はあり、中小企業に同次元での取り組みを期待するのは難しい側面はあるだろう。しかし、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍支援」に成功している企業には業績の良い企業が多いとしたらどう考えるか。今回のアンケート調査では残念ながらそこまでの分析はできなかったが、少なくとも、そのような社内体制の整備に前向きな企業には、優秀な人材が集まってくるように思われる。自社にとって、大きな経営テーマとなるのかどうか、今一度考えても良いのではなかろうか。

以上