

女性の活躍状況「見える化」調査について

1 調査の趣旨

女性の活躍状況と活躍によるメリットの「見える化」を図ることを目的として、県内企業等における女性の活躍状況と取組を把握するための実態調査、並びに女性の活躍促進に積極的に取り組んでいる企業等の先進事例調査を行い、結果をとりまとめました。

2 調査の概要

(1) 調査対象・調査方法・調査期間

(実態調査)

対象：県内に本社がある従業員10人以上の企業等11,000社(郵送アンケート調査)

期間：平成26年6月～7月

(先進事例調査)

対象：県内企業等を中心とした30社程度(聞き取り調査)

期間：平成26年6月～9月

(2) 回答企業数等

(実態調査) 有効回答数：2,914社(26.5%)

(先進事例調査) 掲載企業数：28社(29事例)

(3) 公表資料等

公表資料	内容
企業等における女性の活躍状況 調査報告書	「3 実態調査結果について」のとおり
女性の活躍推進企業取組事例集 ～女性が元気に活躍する愛知を目指して～	○先進企業取組事例(10事例) ○アイデア事例(19事例) ○経営トップインタビュー ○女性管理職座談会等
「企業経営に女性の力を」(企業PR版) ～女性の活躍によるメリットと取組事例～	企業等における女性の活躍に向けた取組を促進するため、調査結果から明らかになった、活躍に有効な取組やメリット、実際の取組事例をとりまとめ、女性の活躍に取り組むきっかけやヒントとなるものとして作成。 (主な内容) ○女性の定着・活躍の現状 ○女性の定着・活躍に有効な取組 ○女性の活躍によるメリット ○愛知県企業の取組事例等

※ 公表資料については、ホームページよりダウンロードできます。

(<http://www.pref.aichi.jp/0000078948.html>)

3 実態調査結果について

(1) 調査結果概要

<女性の定着> (P 3~5)

- 女性正社員の出産後の就業継続状況は、該当のある企業のうち、2分の1以上(56.0%)の企業で出産後も働き続ける人が多く、規模の大きな企業ほどその割合は高い。
- 育児支援策の制度化や利用促進、両立支援への取組を行っている企業で、出産後も働き続ける人が多い企業の割合が高い。

<女性の活躍> (P 5~7)

- 管理職(部長相当職+課長相当職)に占める女性の割合は、4.6%で、規模の小さな企業は、女性管理職比率が0%の企業の割合が高く、女性管理職数が増加している企業割合も低い。
- 育児支援策の制度化や利用促進、「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」「経営層による経営計画への位置づけ」に取り組んでいる企業で、女性管理職数が増加している割合が高い。

<企業の意識> (P 7~9)

- 「女性の活躍=経営戦略」という考え方には、7割以上(76.5%)の企業が共感し、規模の大きな企業ほど、非常に共感している割合が高い。
- 「生産・輸送・建設・労務職」「営業職」で女性の配属や活躍が難しいと考えている企業割合が高い。
- 女性の活躍推進のために必要なことは、「女性の継続就業に関する支援」(39.9%)、「女性への研修機会の付与」(32.3%)と回答した企業が多い。

<取組状況・理由> (P 10~11、14)

- 女性の活躍推進のための取組としては、「働きやすい職場環境の整備」(17.9%)や「パート等への教育訓練や正社員への登用」(17.7%)が多いが、3分の1以上(37.2%)の企業が「特に実施していることはない」と回答しており、規模の小さな企業ほどその割合が高い。
- 取り組んでいない理由としては、「女性が既に活躍しやすい環境にある」(24.3%)、「女性に管理職や高度な業務を求めている」(14.8%)と回答した企業が多い。
- 女性の活躍に取り組んでいる理由としては、「優秀な人材の確保」(56.5%)、「多様な人材の活用」(47.0%)、「女性社員の意欲向上のため」(45.1%)と回答した企業が多い。

<女性の活躍に向けた課題> (P 12)

- 女性の活躍に向けた課題としては、「女性が担当できる仕事に限られている」(25.4%)、「女性社員の意識が伴わない」(24.1%)、「出産や育児で長期休業した時の代替要員が確保できない」(21.6%)、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」(17.9%)と回答した企業が多い。

<女性の活躍によるメリットと業績の関係> (P 13)

- 女性の活躍を推進するメリットとしては、「女性社員のモチベーション(やる気・熱意)の向上」(37.2%)、「仕事の効率化・業務の改善」(24.8%)と回答した企業が多い。
- 女性管理職数の変化と業績(売上高、経常利益、生産性)の関係をみると、女性管理職数が増加している企業では、業績が向上している傾向にある。
- 「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」「女性がいない、少ない職務・役職に女性が従事するために積極的に教育訓練」「経営層による経営計画への位置づけ」「女性の能力発揮のための計画の策定」に取り組んでいる企業で、売上高、経常利益が増加している割合が高い。

<製造業の特徴> (P 14)

- 出産後も働き続ける人が多い企業割合は全体と大きな差はなく、1,000人以上と30人未満の企業で全体より高くなっているが、女性管理職数が増加している企業割合は、総じて全体に比べて低い。
- 女性の活躍に向けた課題は、「女性が担当できる仕事に限られている」(28.5%)、「女性社員の意識が伴わない」(29.0%)の割合が全体をやや上回っている。
- 製造業においても、女性管理職数が増加している企業では、業績が向上している傾向にある。

(2) 回答企業等の属性

①本社所在地

(%)

名古屋市内	尾張(名古屋市除)	海部	知多	西三河	東三河	無回答
44.5	18.8	2.6	5.7	18.4	9.9	0.1

②業種

(%)

農林漁業	鉱業	建設業	製造業	供給・水道業	電気・ガス・熱	情報通信業	郵便業	運輸業、 卸売業	小売業	保険業	金融業、 物品賃貸業	不動産業、 宿泊業	サービス業	飲食	ビジネス業、 娯楽業	生活関連サー ブ	援業	教育、学習支 援	医療、福祉	入業	その他サービ ス	無回答
0.4	0.2	11.9	29.3	0.7	2.9	8.8	10.6	5.2	1.1	1.4	0.3	1.5	2.7	2.6	8.4	11.9	0.1					

③全従業員数

(%)

10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	無回答
18.7	11.9	16.1	22.1	20.6	7.3	2.8	0.4

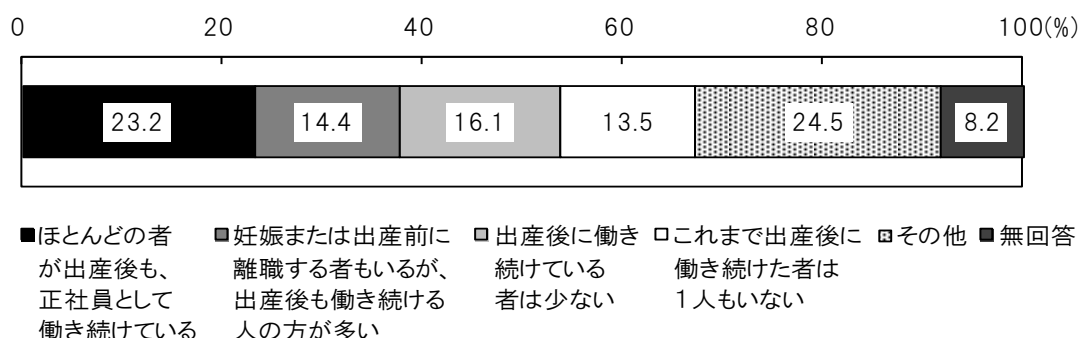
(3) 調査結果

①女性の定着

＜女性正社員の出産後の就業継続の状況＞

女性正社員の出産後の就業継続については、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い」と回答した企業の割合が37.6%となっている。（「その他」は、対象女性がいない等）

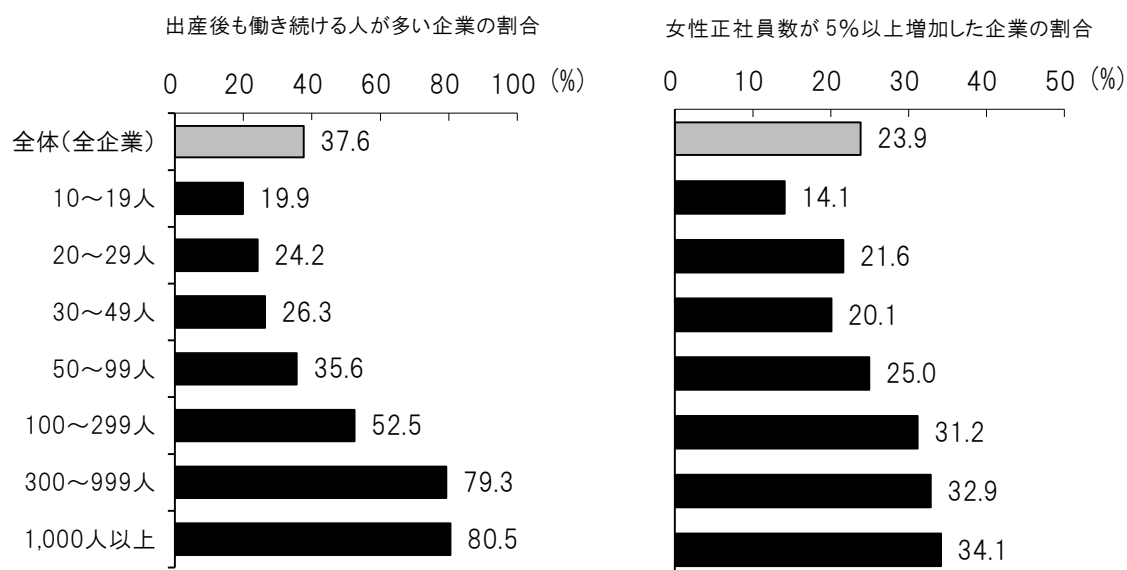
「その他」と「無回答」を除いた場合は、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い」と回答した企業の割合は半数以上の56.0%となる。



		ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている	妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い	出産後に働き続けている者は少ない	これまで出産後に働き続けた者は1人もいない	その他	無回答
全体	回答数(社)	677	421	470	393	714	239
	割合(%)	23.2	14.4	16.1	13.5	24.5	8.2
その他、無回答除く	割合(%)	34.5	21.5	24.0	20.0		

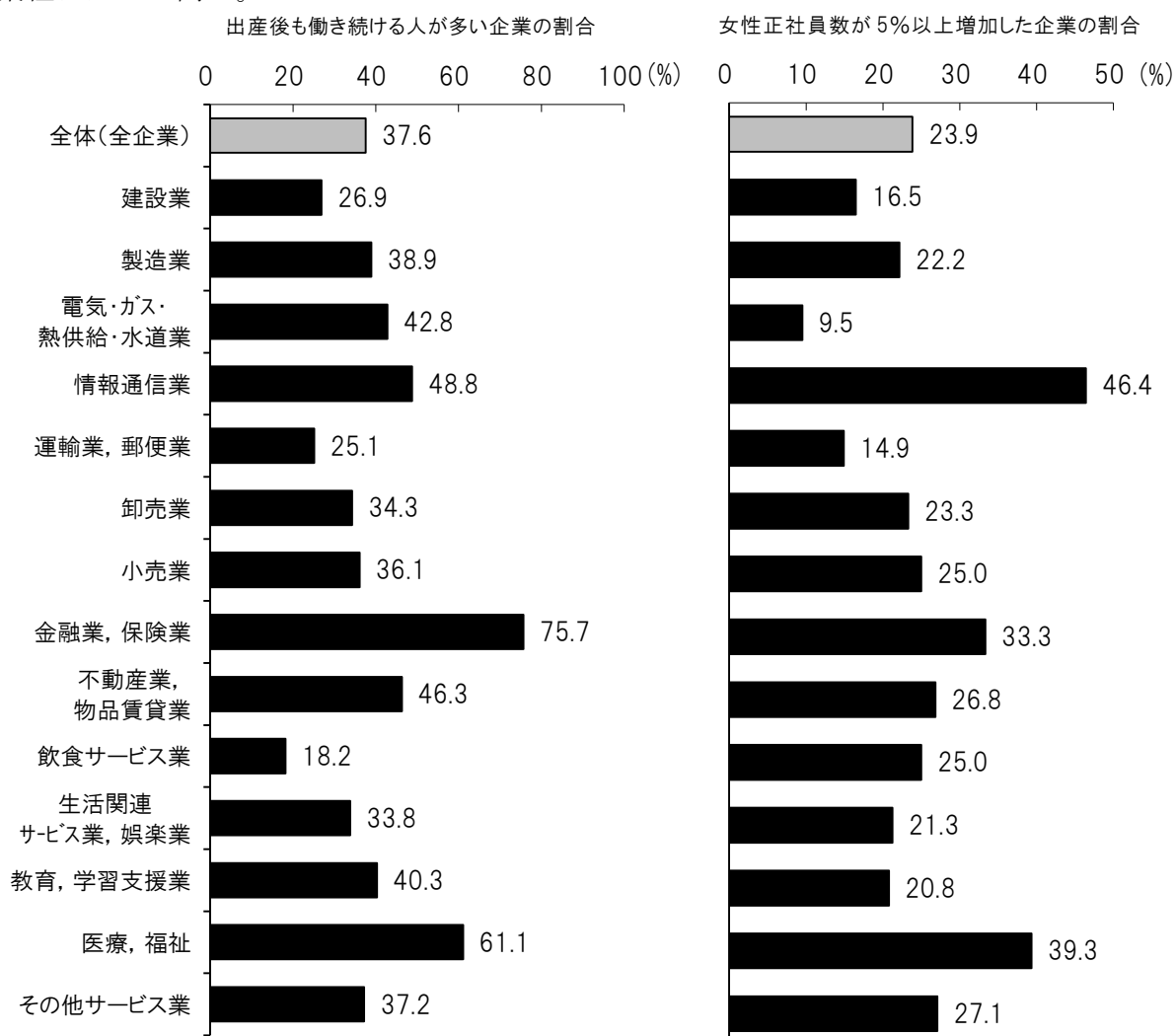
<従業員規模別の女性の「定着」状況>

従業員規模の大きな企業ほど、「出産後も働き続ける人が多い企業の割合」及び「女性正社員数が5%以上増加した企業の割合」が高くなっている。



<業種別の女性の「定着」状況> (対象業種は20社以上の回答を得た14業種)

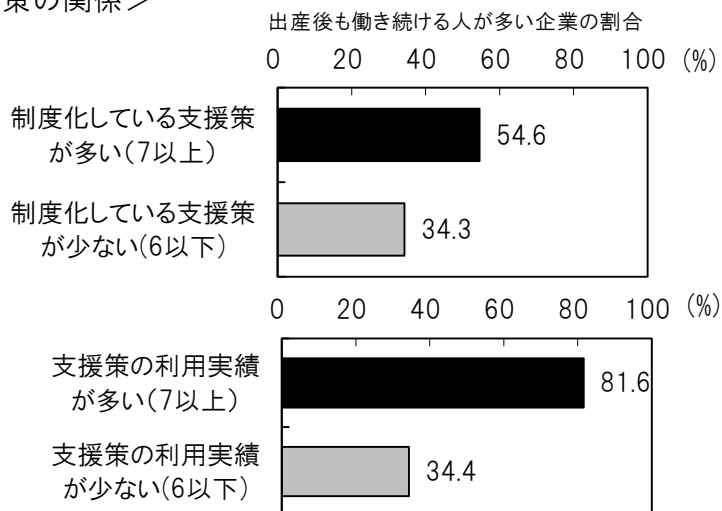
女性正社員の定着は業種により違いがみられ、「情報通信業」「金融業, 保険業」「医療, 福祉」では「出産後も働き続ける人が多い企業の割合」「女性正社員数が5%以上増加した企業の割合」が他の業種に比べて高い。



<女性正社員の出産後の就業継続状況と育児支援策の関係>

下記12の育児支援策の制度化・利用実績の状況と、「出産後も働き続ける人が多い企業の割合」をみると、多くの支援策を制度化・利用している企業のほうが、「出産後も働き続ける人が多い企業の割合」が高くなっている。

特に、支援策の利用実績が多い企業のほうが、制度化している支援策が多い企業より高くなっており、制度を実際に利用しやすい環境づくりが効果的であることがうかがわれる。



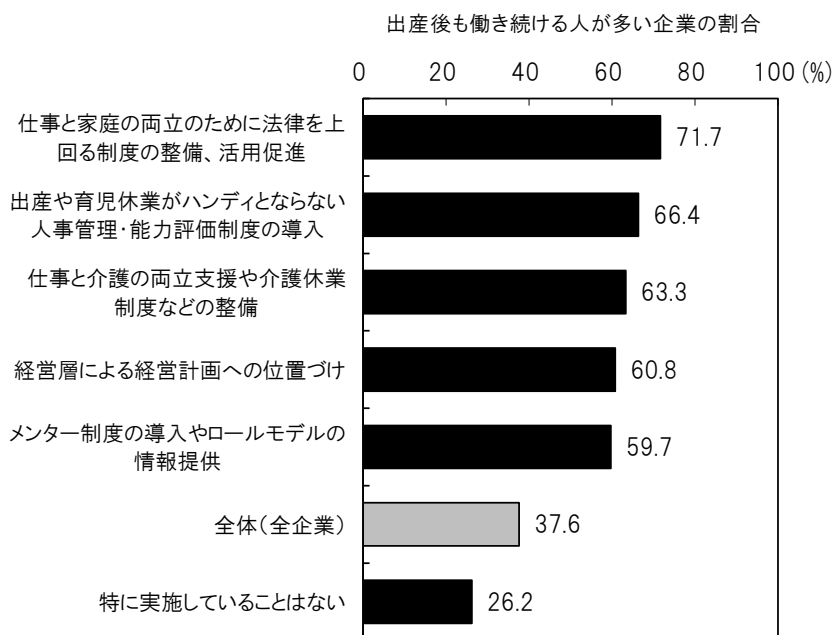
<育児支援策>

・育児休暇	・短時間勤務	・保育料・ベビーシッター利用補助
・育児休業	・所定外労働の免除	・事業所内保育所
・子の看護休暇	・変則時間勤務	・育児休業復帰支援プログラム
・半日や時間単位の休暇	・在宅勤務	・育児で離職した社員の再雇用

<女性正社員の出産後の就業継続状況と女性の活躍推進のための取組の関係>

女性の活躍推進のための取組ごとに「出産後も働き続ける人が多い企業の割合」をみると、「仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度の整備、活用促進」「出産や育児休業がハンディとならない人事管理・能力評価制度の導入」など両立支援に取り組む企業で、出産後も働き続ける人が多い傾向がみられる。

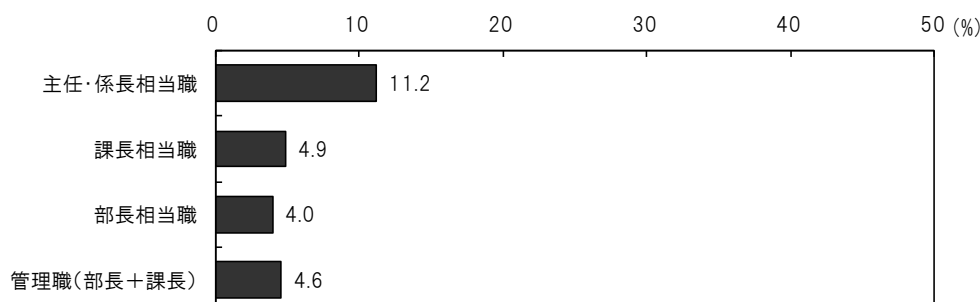
また、「経営層による経営計画への位置づけ」や「メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供」といった取組についても、効果的なことがうかがわれる。



②女性の活躍

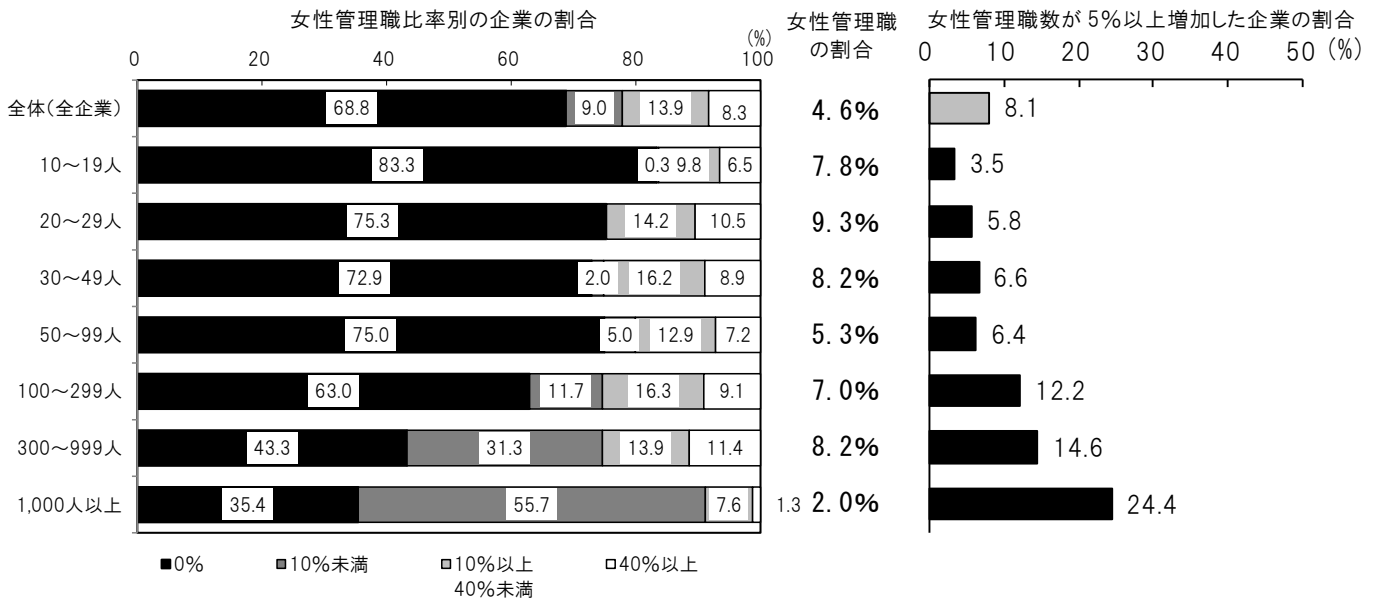
<女性管理職等の割合> (注：母数は管理職等の全数と女性の数ともに回答した企業)

平成26年4月1日現在における、管理職等の女性比率は、主任・係長相当職で11.2%、課長相当職で4.9%、部長相当職で4.0%、管理職（部長相当職＋課長相当職）で4.6%にとどまっている。



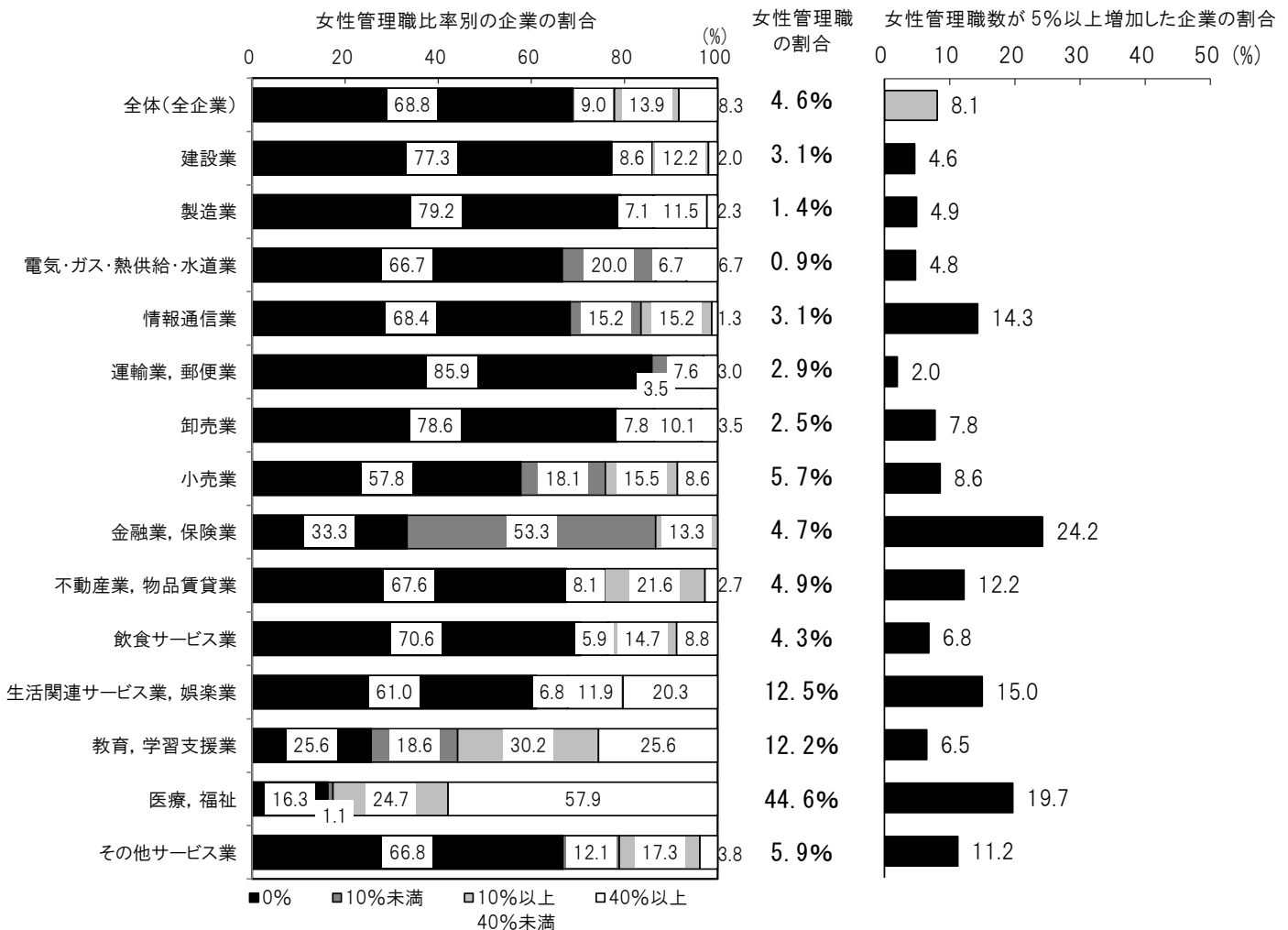
<従業員規模別の女性の「活躍」状況>

規模の小さな企業は、「女性管理職比率」が0%の企業割合が高く、「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」も低い状況がみられる。規模の大きな企業は、総じて「女性管理職の割合」が低いものの、「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」が高い状況がみられる。



<業種別の女性の「活躍」状況> (対象業種は20社以上の回答を得た14業種)

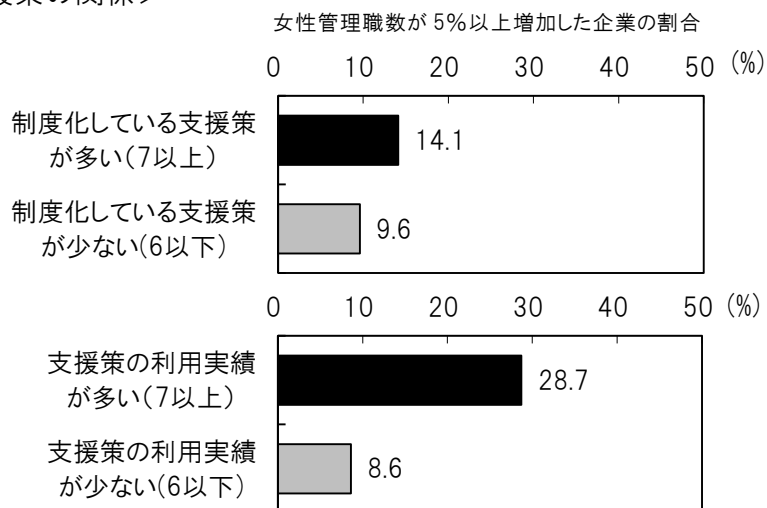
「医療, 福祉」「教育, 学習支援業」を除くほとんどの業種で「女性管理職比率」は0%か10%未満で、「女性管理職の割合」は「医療, 福祉」「生活関連サービス業, 娯楽業」「教育, 学習支援業」で高くなっている。また、「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」は「情報通信業」「金融業, 保険業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「医療, 福祉」で高くなっている状況がみられる。



＜この5年間の女性管理職数の変化と育児支援策の関係＞

12の育児支援策（5ページ参照）の制度化・利用実績の状況と、「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」をみると、多くの支援策を制度化・利用している企業のほうが、「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」が高くなっている。

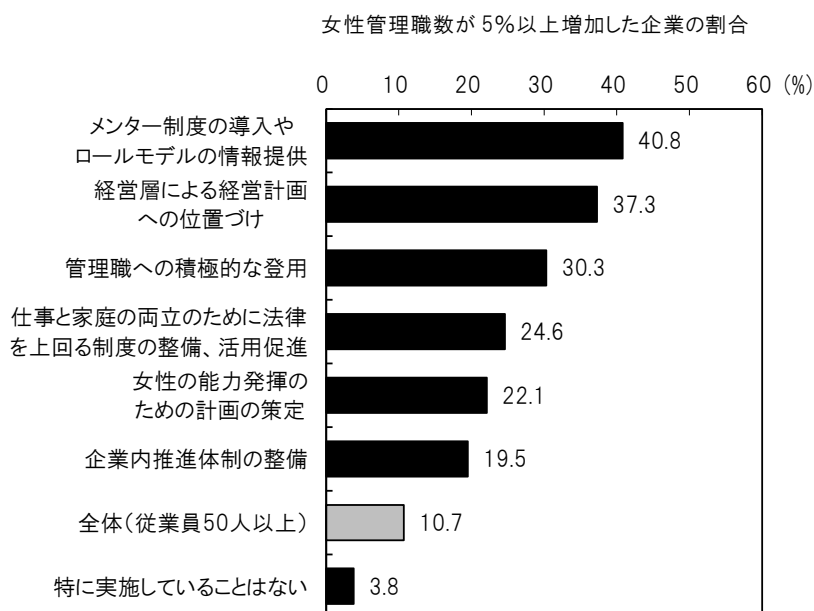
特に、支援策の利用実績が多い企業のほうが、制度化している支援策が多い企業より高くなっており、活躍においても、制度を実際に利用しやすい環境づくりが効果的であることがうかがわれる。



＜この5年間の女性管理職数の変化と女性の活躍推進のための取組の関係＞

女性の活躍推進のための取組ごとに「女性管理職数が5%以上増加した企業の割合」をみると、「経営層による経営計画への位置づけ」「管理職への積極的な登用」「女性の能力発揮のための計画の策定」「企業内推進体制の整備」に取り組んでいる企業で、女性管理職数が増加した割合が高く、経営層によるイニシアティブが重要となっている。

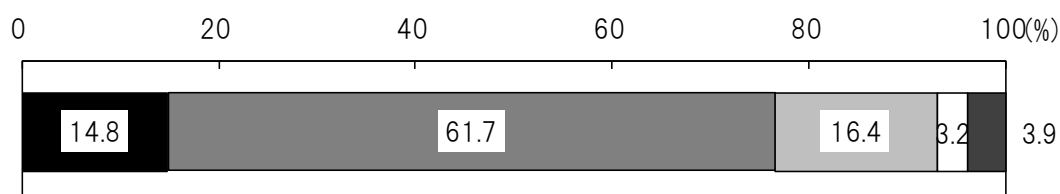
また、「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」「仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度の整備、活用促進」といった取組についても割合が高く、効果的なことがうかがわれる。



③企業の意識

＜「女性の活躍が今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方に共感する割合＞

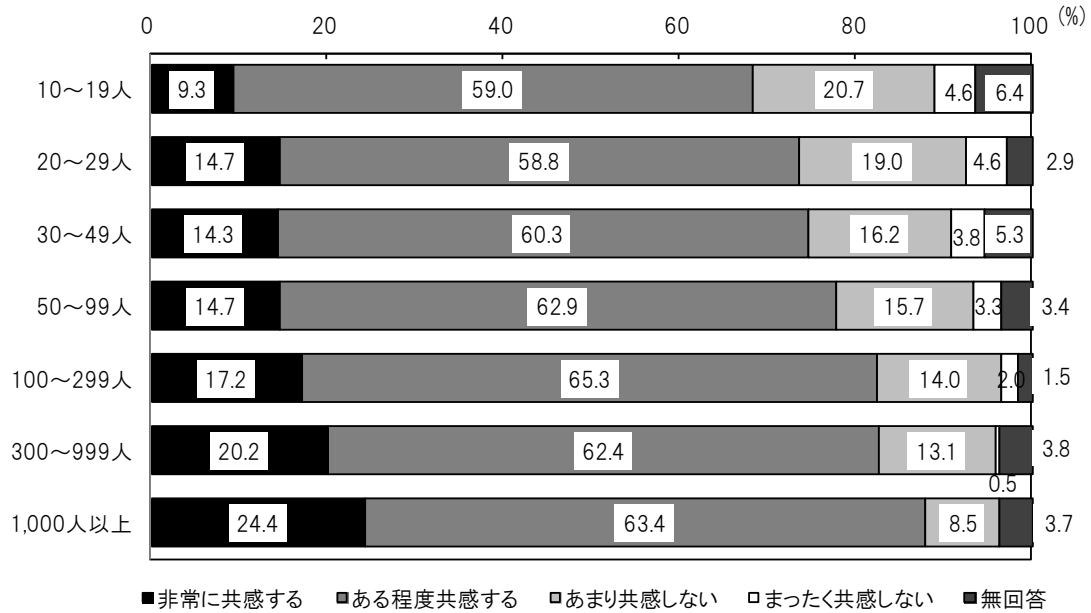
「非常に共感する」が14.8%、「ある程度共感する」が61.7%となっており、7割以上が「女性の活躍＝経営戦略」という考え方に共感している。



■非常に共感する ■ある程度共感する □あまり共感しない □まったく共感しない ■無回答

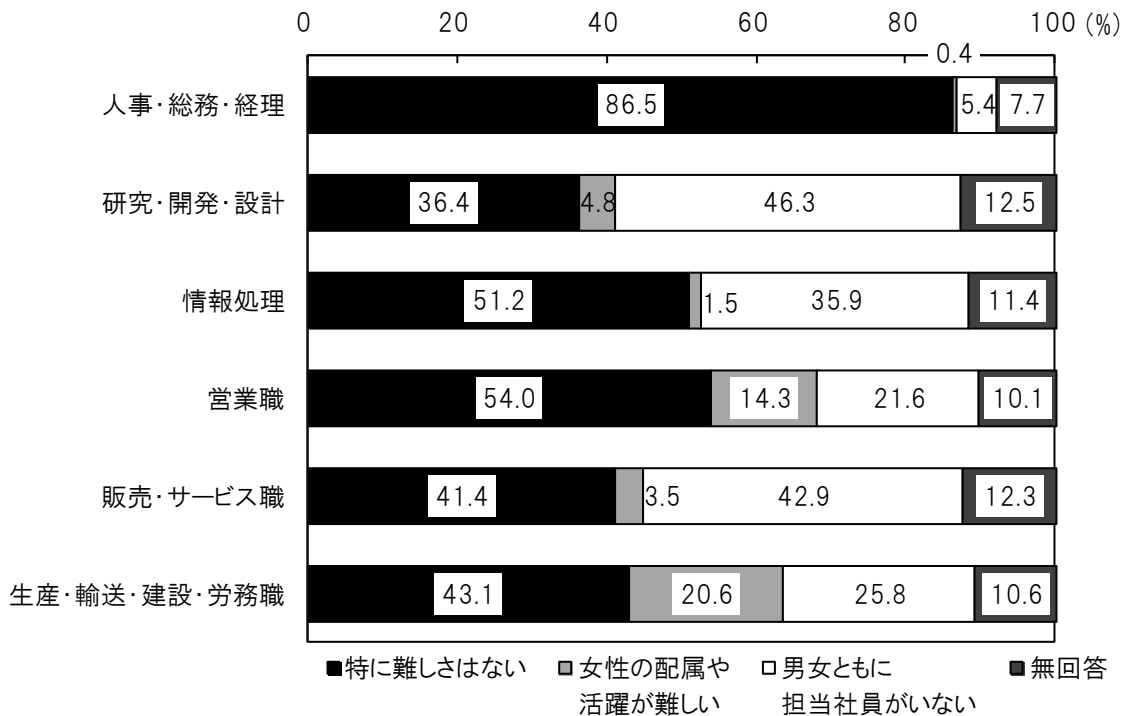
<規模別の「女性の活躍が今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方に共感する割合>

従業員規模別でみると、規模の大きな企業ほど、「非常に共感する」の割合が高くなっている。



<女性の配属や活躍が難しいと考える職種>

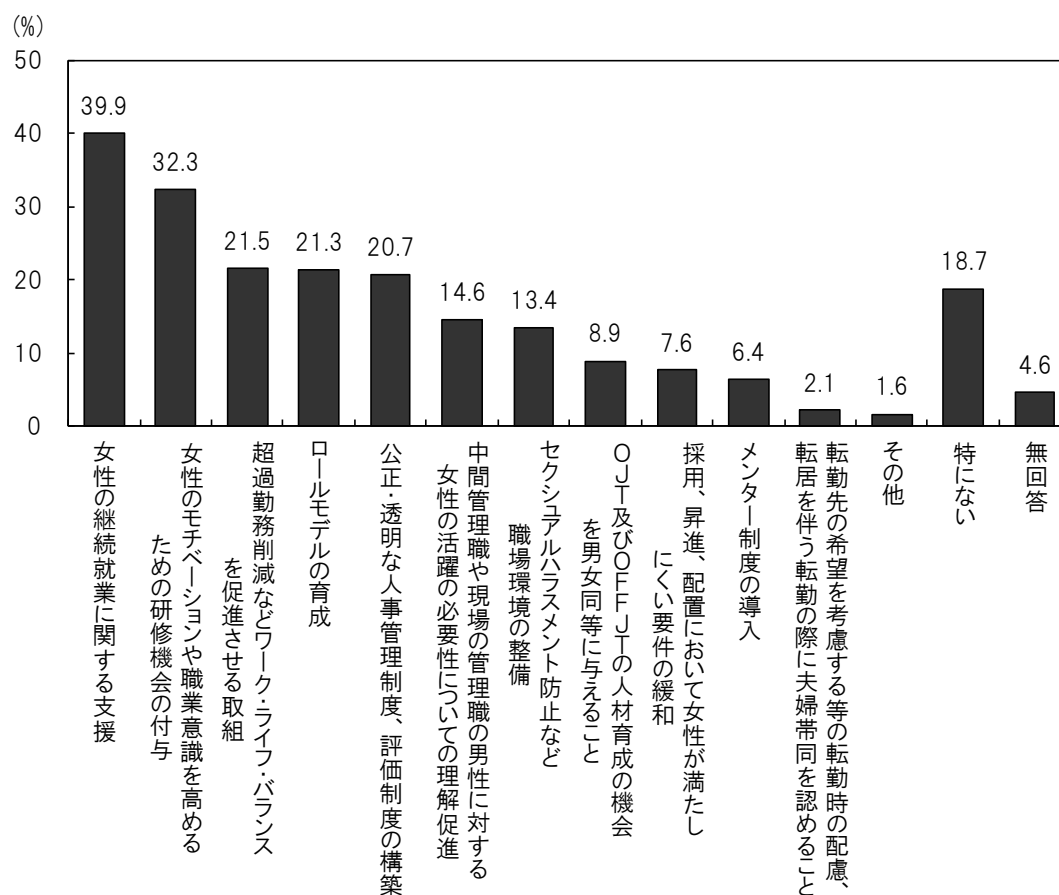
「人事・総務・経理」は「特に難しさはない」が86.5%と高くなっている。一方、「女性の配属や活躍が難しい」をみると、「生産・輸送・建設・労務職」と「営業職」で、他の職種と比べて高くなっている。



＜女性の活躍を推進するために必要なこと＞

女性の活躍を推進するために必要と考えることは、「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援」（39.9%）や、「女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与」（32.3%）の割合が高くなっている。

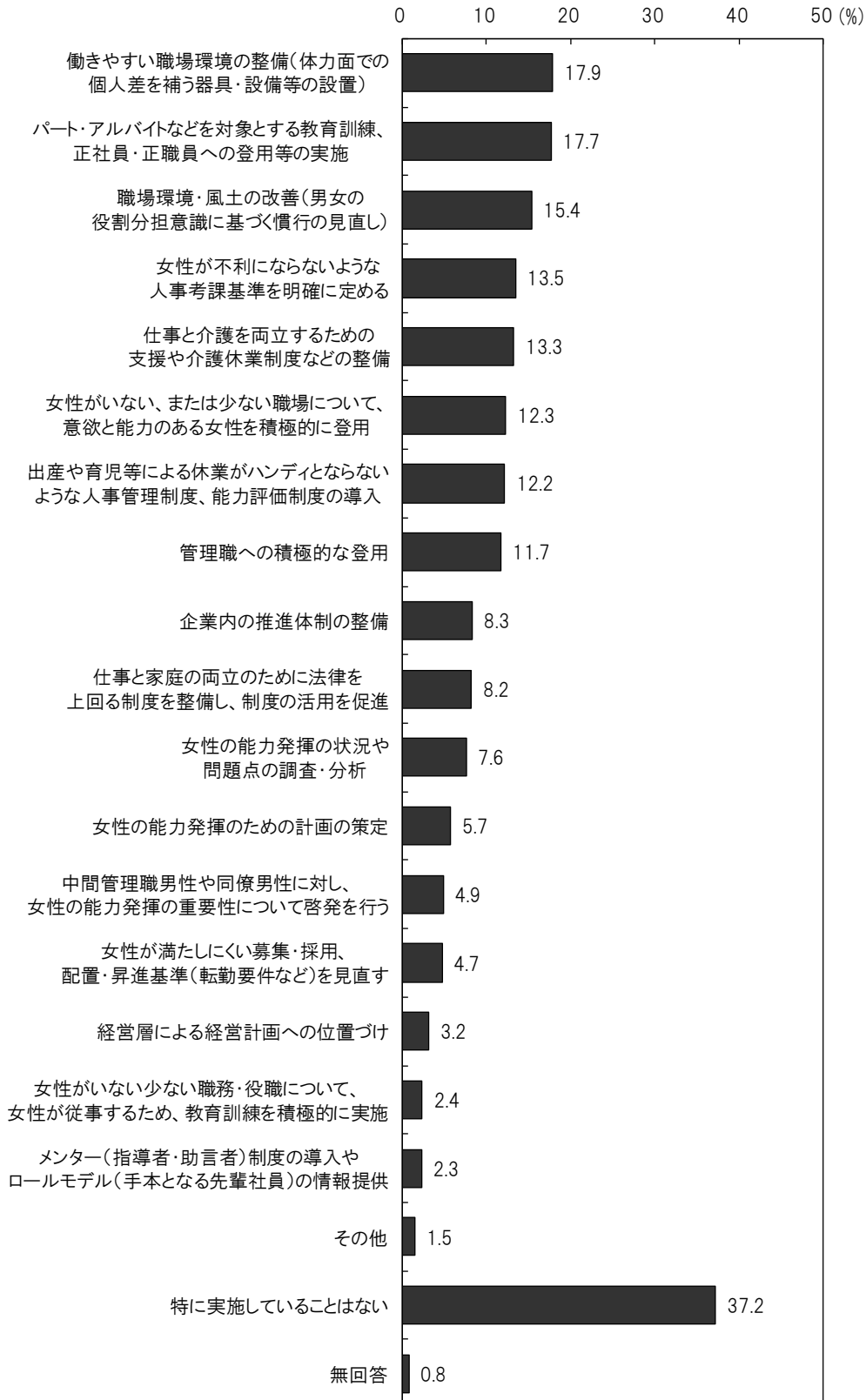
また、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」（21.5%）、「ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成」（21.3%）、「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」（20.7%）などの回答も比較的高くなっている。



④取組状況・理由

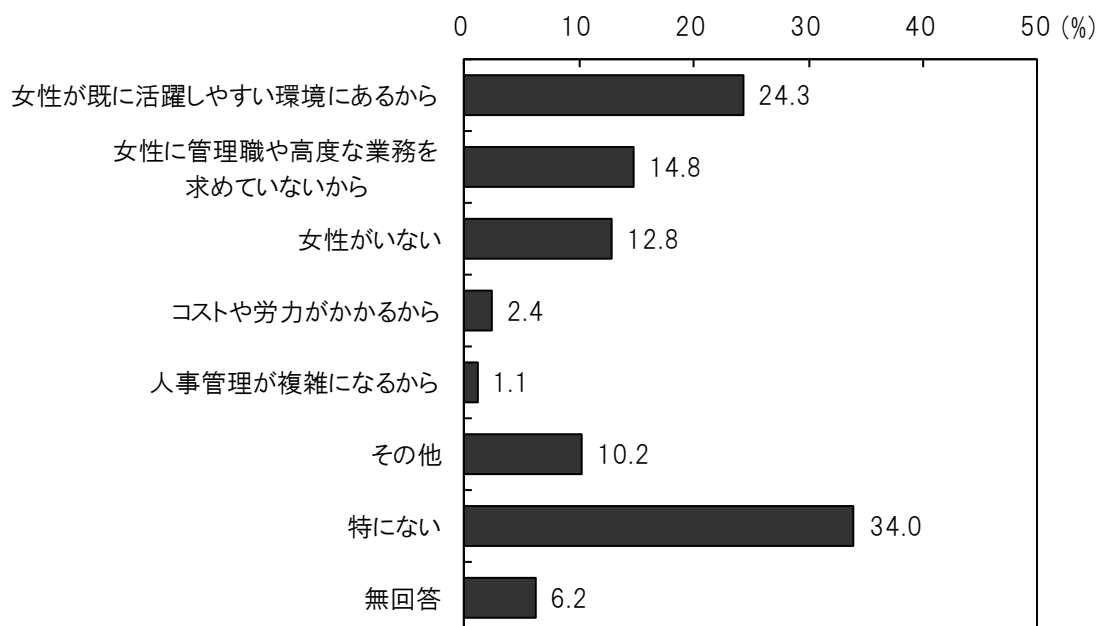
＜女性の活躍推進のために取り組んでいること＞

女性の活躍推進のために取り組んでいることとして、「働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）」（17.9%）、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」（17.7%）、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）」（15.4%）が多くなっているが、「特に実施していることはない」も 37.2%となっている。



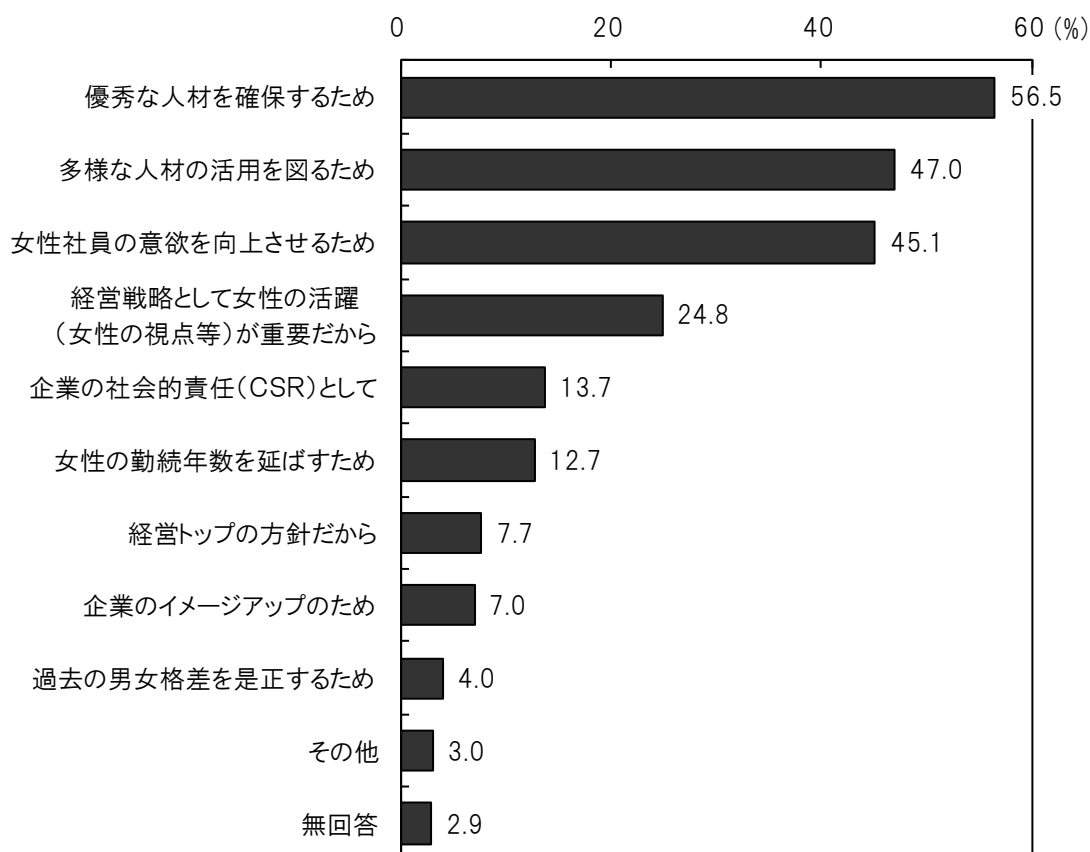
<特に実施していることはない理由> (母数は女性の活躍推進のための取組を行っていない企業)

女性の活躍推進のために取り組んでいない理由は、「女性が既に活躍しやすい環境にあるから」が24.3%、「女性に管理職や高度な業務を求めているから」が14.8%、「女性がいない」が12.8%となっている。なお、「特にない」の割合が34.0%と最も高くなっている。



<女性の活躍推進に取り組んでいる理由> (母数は女性の活躍推進のための取組を行っている企業)

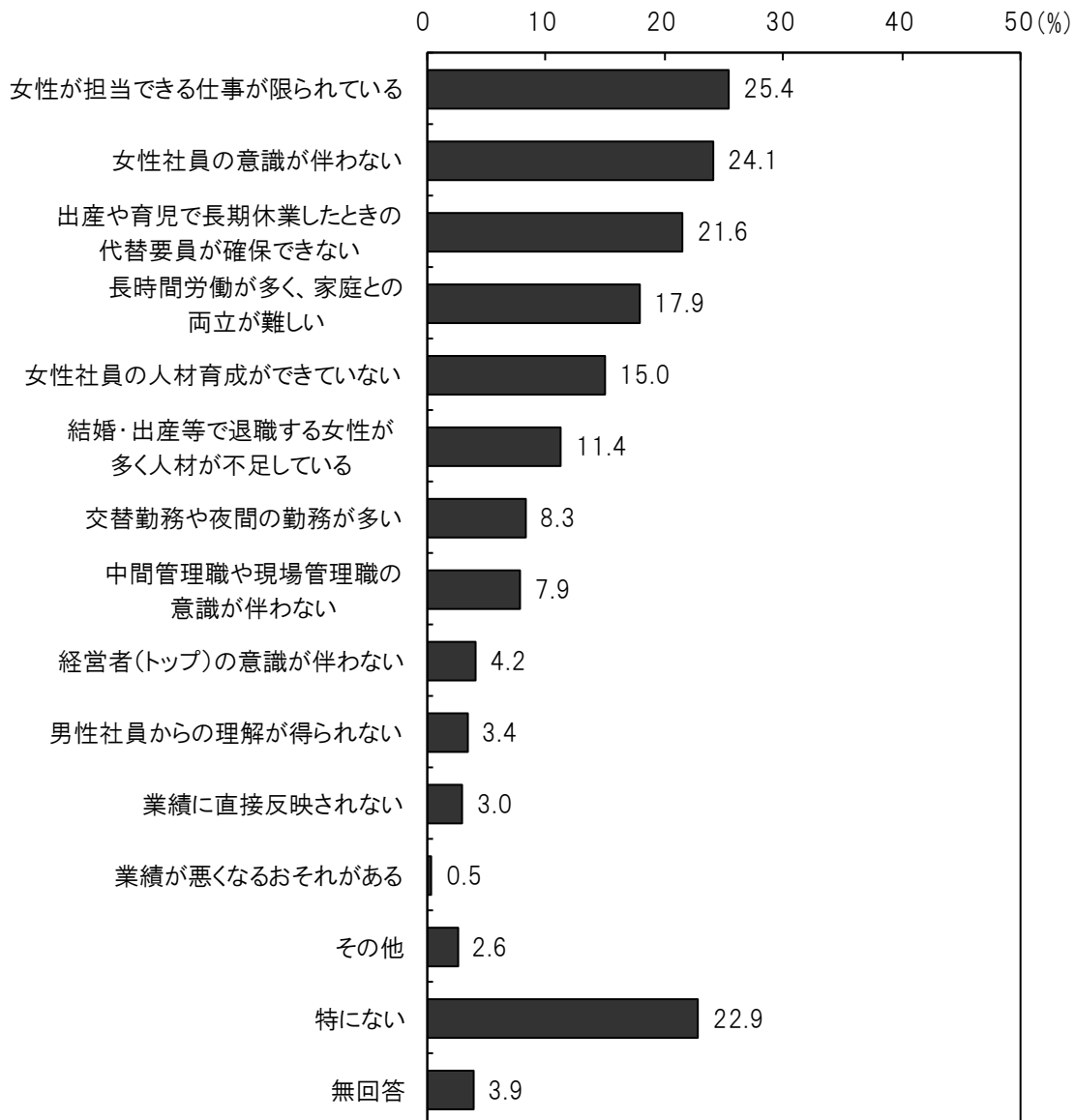
女性の活躍推進のために取り組んでいる理由は、「優秀な人材を確保するため」(56.5%)、「多様な人材の活用を図るため」(47.0%)、「女性社員の意欲を向上させるため」(45.1%)の割合が高くなっている。



⑤女性の活躍に向けた課題

＜女性の活躍を推進する上での課題＞

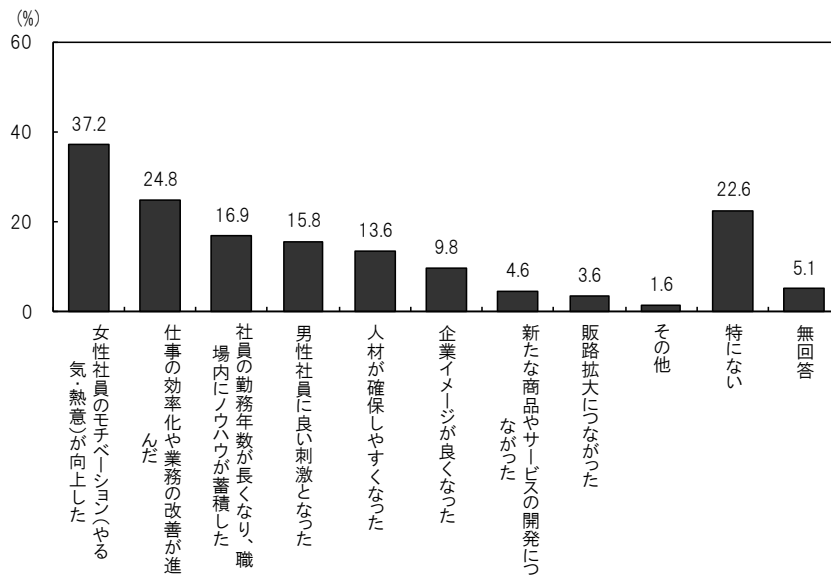
女性の活躍を推進する上での課題は、「女性が担当できる仕事に限られている」(25.4%)が最も高く、次いで、「女性社員の意識が伴わない」(24.1%)、「出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない」(21.6%)、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」(17.9%)となっているが、「特にない」も22.9%となっている。



⑥女性の活躍によるメリットと業績の関係

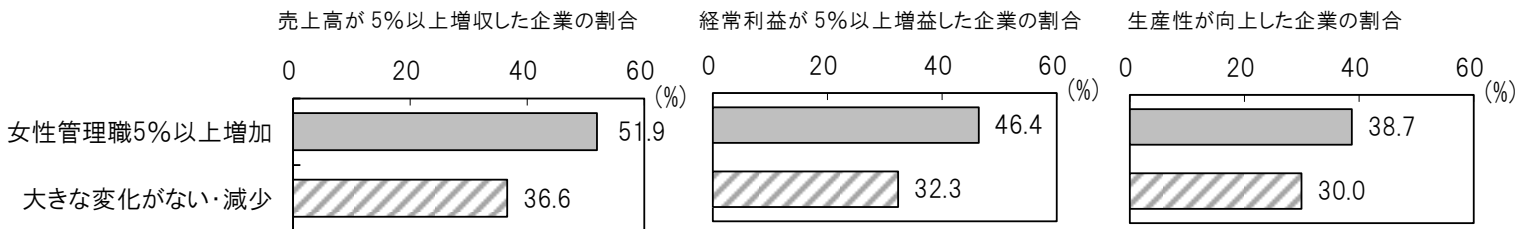
＜女性の活躍を推進するメリット＞ （母数は女性の活躍推進のための取組を行っている企業）

女性の活躍を推進するメリットは、「女性社員のモチベーション（やる気・熱意）が向上した」が37.2%と最も高く、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が24.8%となっているが、「特にない」も22.6%となっている。



＜この5年間の女性管理職数の変化と過去3年間の業績の関係＞

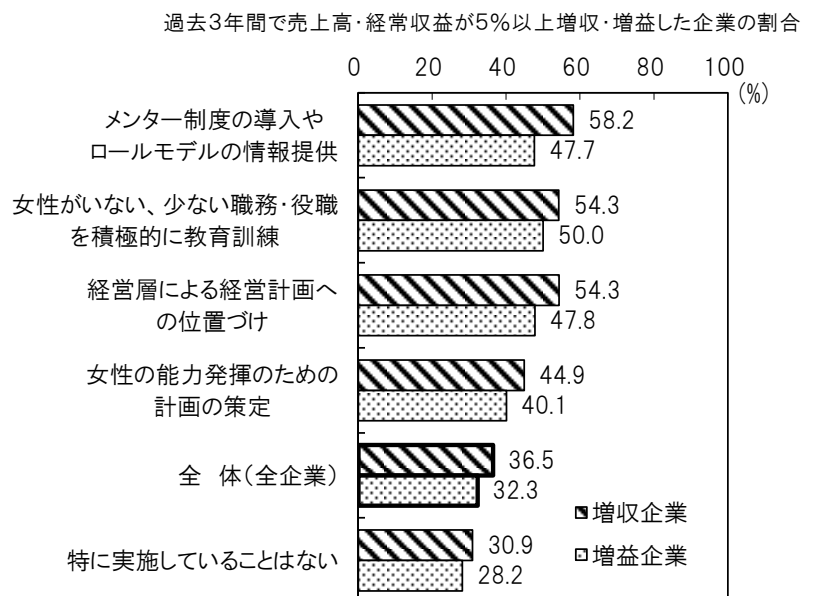
この5年間に女性管理職数が「5%以上増加」した企業と女性管理職数に「大きな変化がない・減少」した企業について、過去3年間で売上高や経常利益が5%以上増収増益している企業等の比率をみると、女性管理職数が「5%以上増加」した企業のほうが、「大きな変化がない・減少」した企業に比べて、割合が高くなっており、女性管理職の登用に積極的な企業は業績が向上する傾向がみられる。



＜女性の活躍推進のための取組と過去3年間の売上高・経常利益の関係＞

女性の活躍推進のための取組ごとに「過去3年間で売上高・経常収益が5%以上増収・増益した企業の割合」をみると、「積極的に教育訓練」「経営層による経営計画への位置づけ」「女性の能力発揮のための計画の策定」に取り組んでいる企業で、売上高・経常利益が増加した割合が高く、経営層によるイニシアティブが重要となっている。

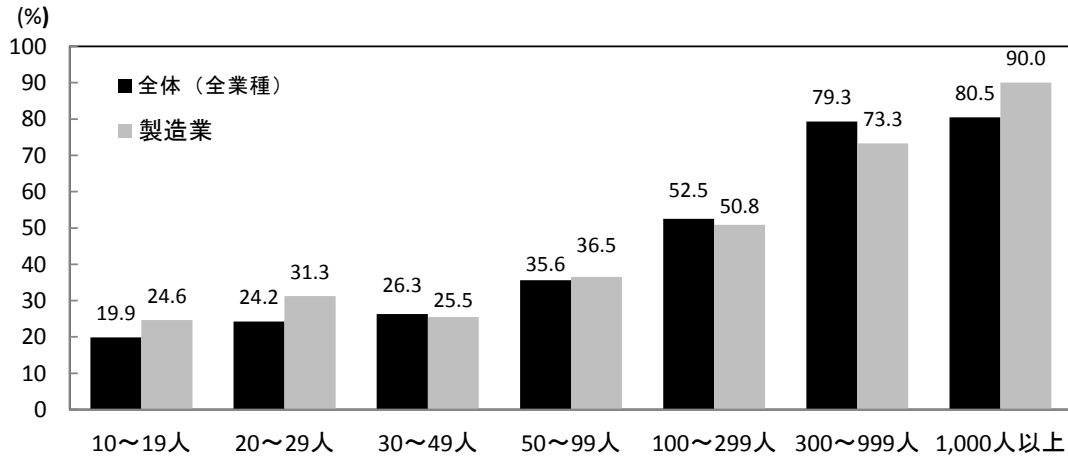
また、「メンター制度の導入やロールモデルの情報提供」の割合が最も高く、女性一人ひとりの状況に応じた支援が効果的である。



⑦製造業の特徴

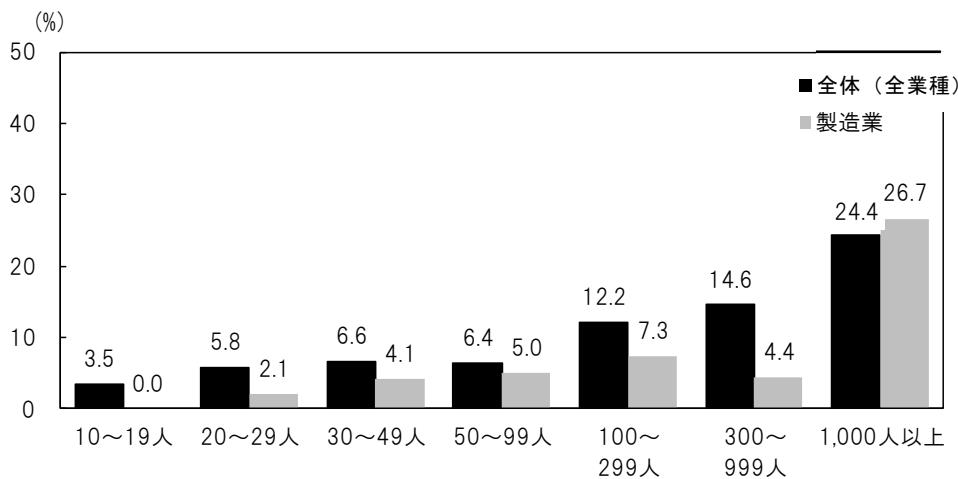
<出産後も働き続けている人が多い企業の割合>

女性正社員の出産後の就業継続状況を従業員規模別で見ると、製造業においても全体（全業種）と同様に、規模が小さな企業ほど「出産後も働き続けている人が多い」企業の割合が低い傾向にあるものの、1,000人以上と30人未満で全体（全業種）に比べて高くなっている。



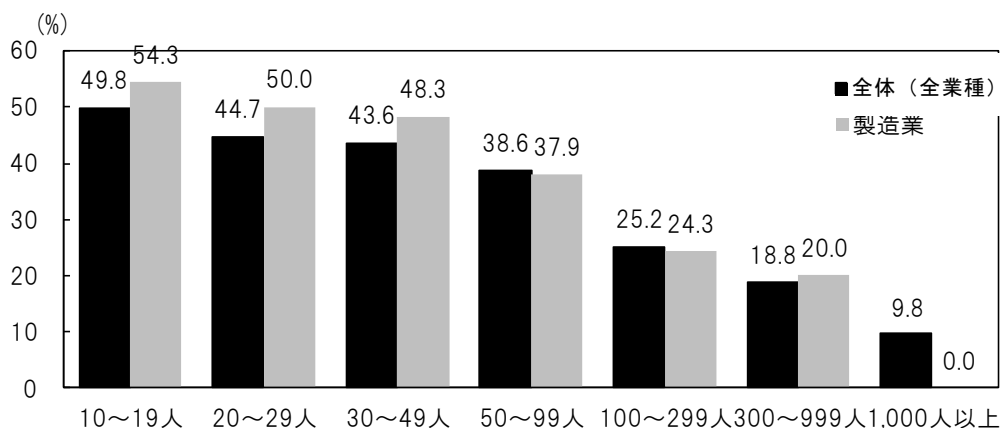
<女性管理職数の増加企業の割合>

女性管理職数が5%以上増加した企業の割合を従業員規模別で見ると、製造業では全体（全業種）に比べ、総じて低くなっている。



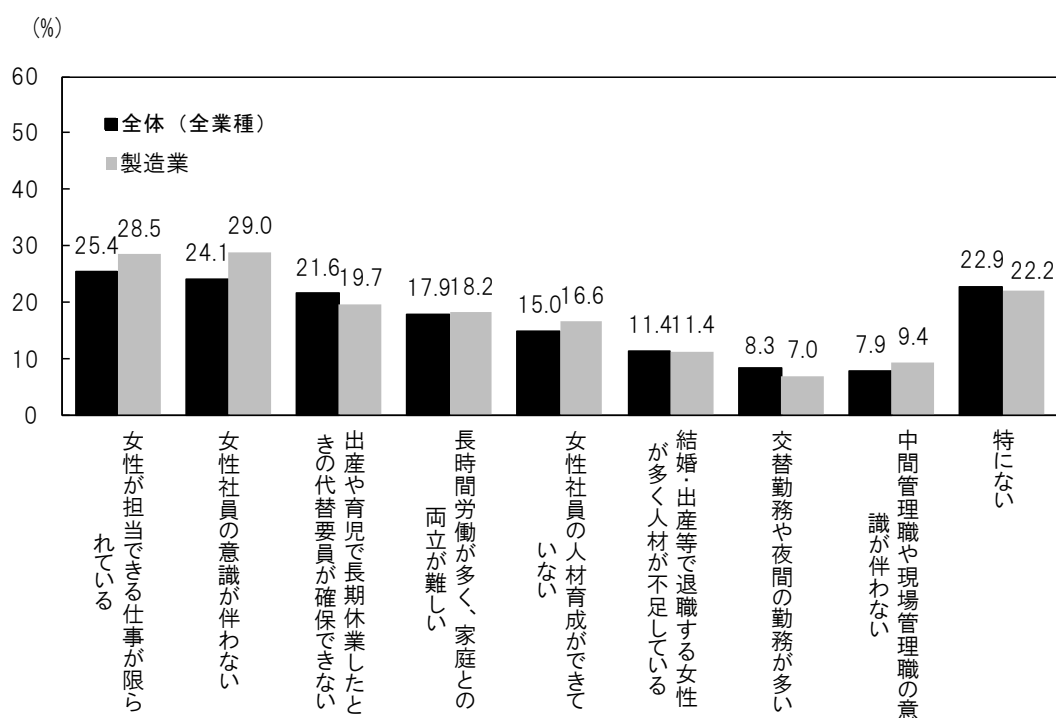
<女性の活躍推進のために「特に実施していることはない」と回答した企業の割合>

従業員規模別に女性の活躍推進のために「特に実施していることはない」と回答した企業の割合をみると、製造業においても、全体（全業種）と同様に、規模の小さな企業ほど実施していない割合が高くなっているが、特に50人未満の企業は全体（全業種）との差が大きくなっている。



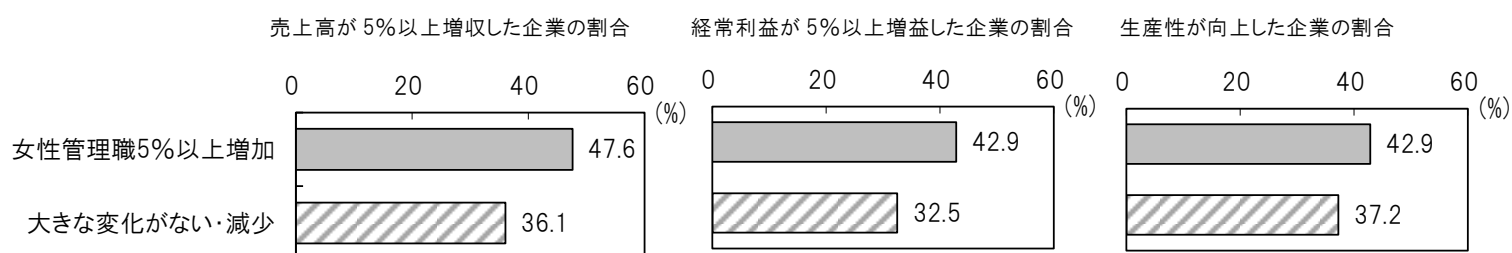
<女性の活躍を推進する上での課題>

女性の活躍を推進する上での課題について、「女性が担当できる仕事に限られている」「女性社員の意識が伴わない」の割合が全体をやや上回っている。



<この5年間の女性管理職数の変化と過去3年間の業績の関係>

この5年間に女性管理職数が「5%以上増加」した企業と女性管理職数に「大きな変化がない・減少」した企業について、過去3年間で売上高や経常利益が5%以上増収増益している企業等の比率をみると、女性管理職数が「5%以上増加」した企業のほうが、「大きな変化がない・減少」した企業に比べて割合が高くなっており、製造業についても、女性管理職の登用に積極的な企業は業績が向上する傾向がみられる。



⑧女性の活躍推進のために県に期待する施策

<県に期待する施策>

県への期待として、「子育て環境（保育所等）を整備する」の割合が49.6%と最も高く、次いで、「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」が30.0%、「女性の再就職支援を行う」が26.0%となっている。

この他、「ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う」（14.1%）、「県が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（13.8%）、「女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する」（13.1%）、「女性管理職を養成するセミナーを実施する」（11.7%）など多様な施策の充実が期待されている。

