

女性活躍推進調査報告書（概要版）

1 女性の雇用・就労の現状について

（1）企業の女性雇用の状況

企業の女性雇用は進んでいる。ただし、業種によって偏りがある。

- およそ4割の企業の従業員は、男性よりも女性が多い。
- 業種別にみると、「運輸・郵便業」「建設業」は従業員の女性比率が低く、「サービス業」「小売・卸売業」は従業員の女性割合が高い。製造業は前4業種の間後に位置する。

【業種別 全従業員に占める女性の割合】

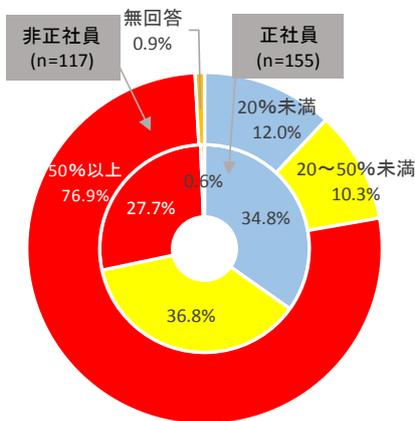


（2）女性の就労状況

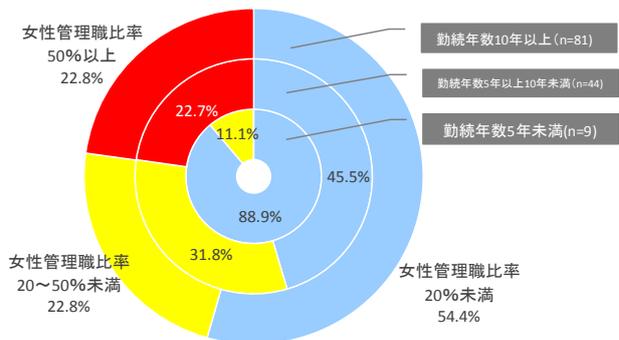
女性雇用の多くは非正規雇用である。また、女性平均勤続年数が長くなるほど、女性管理職割合も高い。

- 非正規雇用の女性割合が50%以上と答えた企業が76.9%であったのに対して、正社員の女性割合が50%を以上であると答えた企業は27.7%であった。
- 女性正社員平均勤続年数10年以上の企業は22.8%が女性管理職比率50%以上であったが、同年数5年未満の企業は88.9%が同比率20%未満だった。

【正社員・非正社員の女性割合】



【女性管理職比率と女性正社員平均勤続年数】



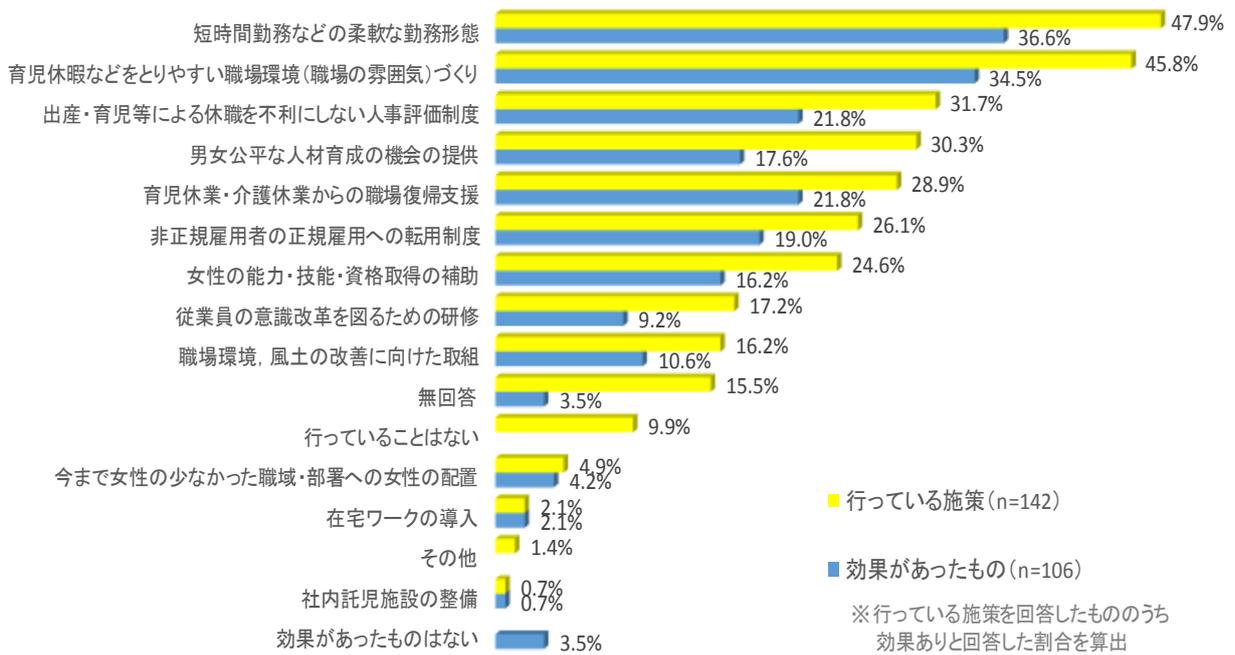
2 企業が実施している女性活躍推進施策

(1) 企業が行っている女性活躍推進施策，施策のうち実際に効果があつたもの

時間に関する施策を行っている企業が最も多く，効果も上がっている。これに対し多額の費用がかかる施策を行っている企業は少ない。

- 「短時間勤務などの柔軟な勤務形態」(47.9%)「育児休暇などをとりやすい職場環境(職場の雰囲気)づくり」(45.8%)は多くの企業が行い，効果も上がっている。(34.6%, 34.5%)
- 「在宅ワークの導入」(2.1%)「社内託児施設の整備」(0.7%)など，多額の費用がかかるものを行っている企業は少ない。

【企業の女性施策の状況(複数回答)】

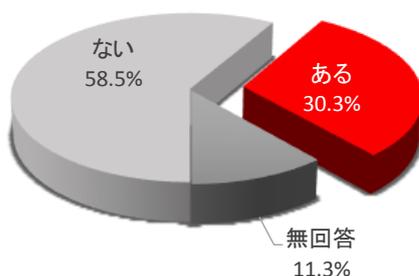


(2) 女性が少なかった(いなかった)職務・部署への女性の配置について

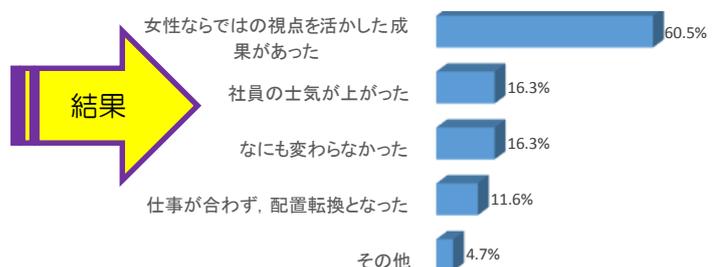
女性が少なかった(いなかった)部署へ，女性を配置した企業は少ないが，実際に配置した企業は効果が上がっている。

- 女性が少なかった(いなかった)部署へ女性を配置したことが「ある」と回答した企業の割合は30.3%であり，「ない」と回答した企業の58.5%と比較して少数派だった。
- 配置した結果は「女性ならではの視点を活かした成果があつた」(60.5%)「社員の士気が上がった」(16.3%)とポジティブな結果が多かつた。

【女性配置のある・なし】



【配置した結果(複数回答)】



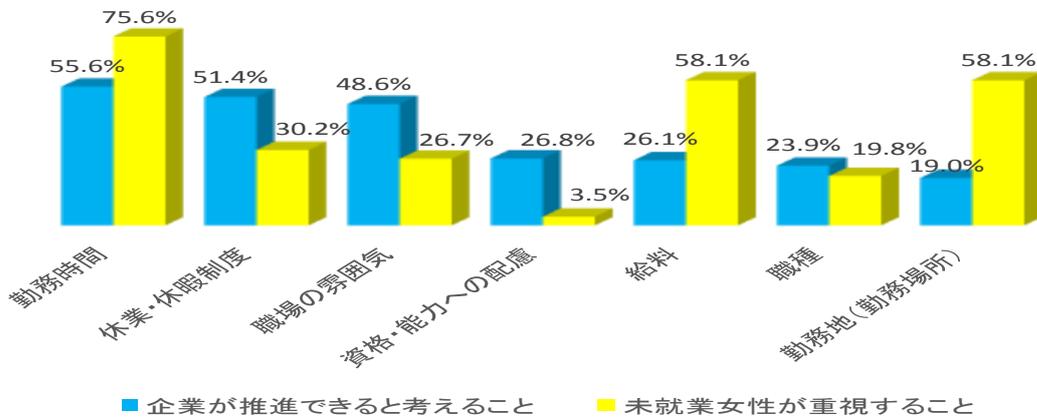
3 企業と女性未就業者のギャップについて

(1) 企業が女性雇用が推進できると考える施策と、未就業女性が就職先決定で重視することのギャップ

企業が女性雇用が推進できると考える施策と、未就業女性が就職先決定で重視することについて、「勤務地（勤務場所）」「給料」「資格・能力への配慮」でギャップが大きくなっている。

- 企業は、「勤務時間」（55.6%）「休業・休暇制度」（51.4%）「職場の雰囲気」（48.6%）を良くすることが、女性雇用が推進できる方法だと考えている。
- これに対して未就業女性は、「勤務時間」（75.6%）「給料」（58.1%）「勤務地（勤務場所）」（58.1%）を就職を決める際に重視している。
- 両者のギャップは「勤務地（勤務場所）」（39.1%）「給料」（32.0%）「資格・能力への配慮」（23.3%）で大きくなっている。

【企業が考える女性雇用が推進できると施策と、未就業女性が就職先決定で重視することの比較（複数回答）】

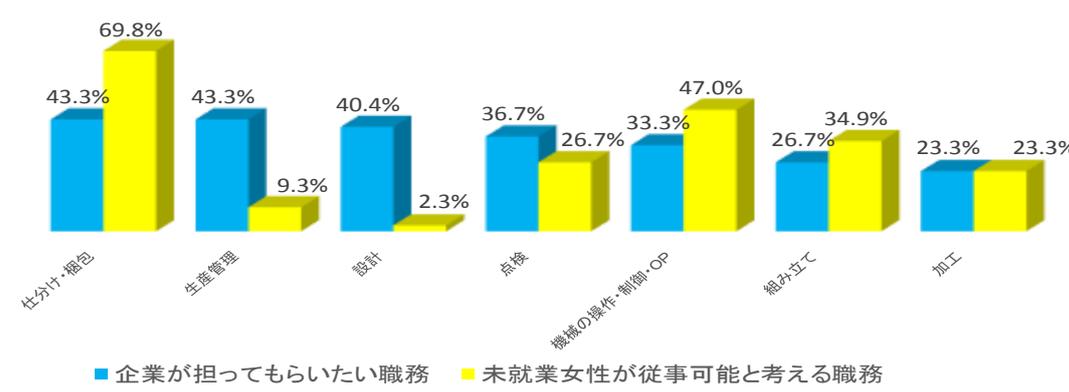


(2) 製造業が女性に担ってもらいたい職務と、未就業女性の従事可能と考える職務のギャップ

企業が女性に担ってもらいたい職務と、未就業女性が従事可能と考える職務について、「設計」「生産管理」「仕分け・梱包」でギャップが大きくなっている。

- 製造業は主に「仕分け・梱包」（43.3%）「生産管理」（43.3%）「設計」（40.4%）を女性に担ってもらいたいと考えている。
- これに対して、未就業女性は「仕分け・梱包」（69.8%）「機械の操作・制御・オペレーション」（47.0%）「組み立て」（34.9%）であれば従事可能であると考えている。
- 両者のギャップは、「設計」（38.1%）「生産管理」（34.0%）「仕分け・梱包」（26.5%）で大きくなっている。

【製造業が女性に担ってもらいたい職務と未就業女性の従事可能な職務の比較（複数回答）】



4. ヒヤリング調査

(1) 対象企業

アンケート調査の結果、女性管理職比率が高い又は女性正社員平均勤続年数が高い企業を、回答企業の構成比率も考慮したうえで以下のとおり10社抽出し、ヒヤリング調査を行った。

- ①大企業 2社（製造業、小売・卸売業）
- ②中小企業 5社（製造業、小売・卸売業×3社、運輸・郵便業）
- ③小規模企業 3社（製造業、建設業、医療・福祉業）

(2) ヒヤリング項目

アンケート調査の結果、女性管理職比率が高い又は女性正社員平均勤続年数が高い企業は、上司に指導力があり、同僚同士の意思疎通が図れており、社員教育が整っていて、組織の公平性が保たれている企業であることが判明した。

そこで「上司」「同僚」「社員教育」「組織の公平性」「その他行っている施策」をヒヤリング項目とした。

(3) 実施結果

| 項目 | 企業規模 | 実施していること |
|--------|-------|--|
| 上司 | 大企業 | ・女性管理職とその上司との意見交換研修（製造業） |
| | 中小企業 | ・パワハラ、セクハラを就業規則に明記（小売・卸売業） ・幹部会議を週2、3回実施（運輸・郵便業） |
| | 小規模企業 | ・経営層に敬語を使用しない（製造業） |
| 同僚 | 大企業 | ・新年会等への資金補助（製造業） ・チームミーティングを毎朝行う（小売・卸売業） |
| | 中小企業 | ・新年会等を参加しやすい昼間に開催（製造業）（小売・卸売業） ・休憩所が事実上女性専用になっている（運輸・郵便業） |
| | 小規模企業 | ・昼食を全員で食べる（製造業） ・LINEを利用した社内連絡網の構築（建設業） |
| 社員教育 | 大企業 | ・ワークショップや課題解決研修の実施（製造業） ・目標管理制度を教育目的で実施（小売・卸売業） |
| | 中小企業 | ・成長過程での失敗はすべてOKとする風土づくり（製造業） ・新人と先輩のノート交換（小売・卸売業） |
| | 小規模企業 | ・社内勉強会を年6、7回開催（医療・福祉業） |
| 組織の公平性 | 大企業 | ・雇用コース変更の柔軟な変更制度実施（製造業） ・360度評価の社外取締役による実施（小売・卸売業） |
| | 中小企業 | ・透明性ある評価制度を社員に開示（小売・卸売業） |
| | 小規模企業 | ・給料表を作成、査定決定時に社長が一人一人面接（建設業） |
| その他 | 大企業 | ・年次有給休暇の5日連続取得を義務化（製造業） ・テレワークの試験的導入（小売・卸売業） |
| | 中小企業 | ・従業員へのハンドクリームを配布（製造業） ・ドライブレコーダーの導入（運輸・郵便業） |
| | 小規模企業 | ・会社の畑の使用の許可（製造業） ・正社員でも4時までの短時間勤務を可能（建設業） |