

特別企画：「女性登用」に対する奈良県企業の意識調査

## 奈良県企業の4割超が「女性登用」を進める ～今後、自社の女性管理職割合が増えたと見込んでいる企業は21.4%～

### はじめに

生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加などもあり、職場における女性の存在感の高まりがみられるなか、政府は女性の活躍促進を成長戦略の重要政策として打ち出している。また、企業においては新しい視点の取り入れや男性の働き方改革としても位置付けられるなど、人手不足に対する労働力確保だけでなく、企業の成長に女性の活躍が不可欠という認識も高まっている。

そこで、帝国データバンク奈良支店は、女性の活用や登用に対する企業の見解について調査を実施した。なお、本調査は、TDB 景気動向調査 2016年7月調査とともに行った。

※調査期間は2016年7月15日～7月31日、調査対象は奈良県内144社で、有効回答企業数は56社（回答率38.9%）。

### 調査結果（要旨）

1. 奈良県企業の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は、「0%（全員男性）」が51.8%で最多。「10%未満」（30.3%）を合わせると、女性管理職が10%未満の企業は82.1%に達した。役員に占める女性の割合も「0%（全員男性）」が53.6%となり、「10%未満」（19.7%）を合わせると、女性役員が10%未満の企業は73.3%に達した
2. 女性の活用や登用について「社内人材の活用・登用を進めている」企業は39.3%となった一方、「社外からの活用・登用を進めている」企業は8.9%。その効果は「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が7割超で突出
3. 5年前と比較して女性管理職の割合が「増加した」企業が14.3%にとどまるも、21.4%の企業は女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる
4. 女性活躍推進の行動計画、「策定している」企業は46.4%

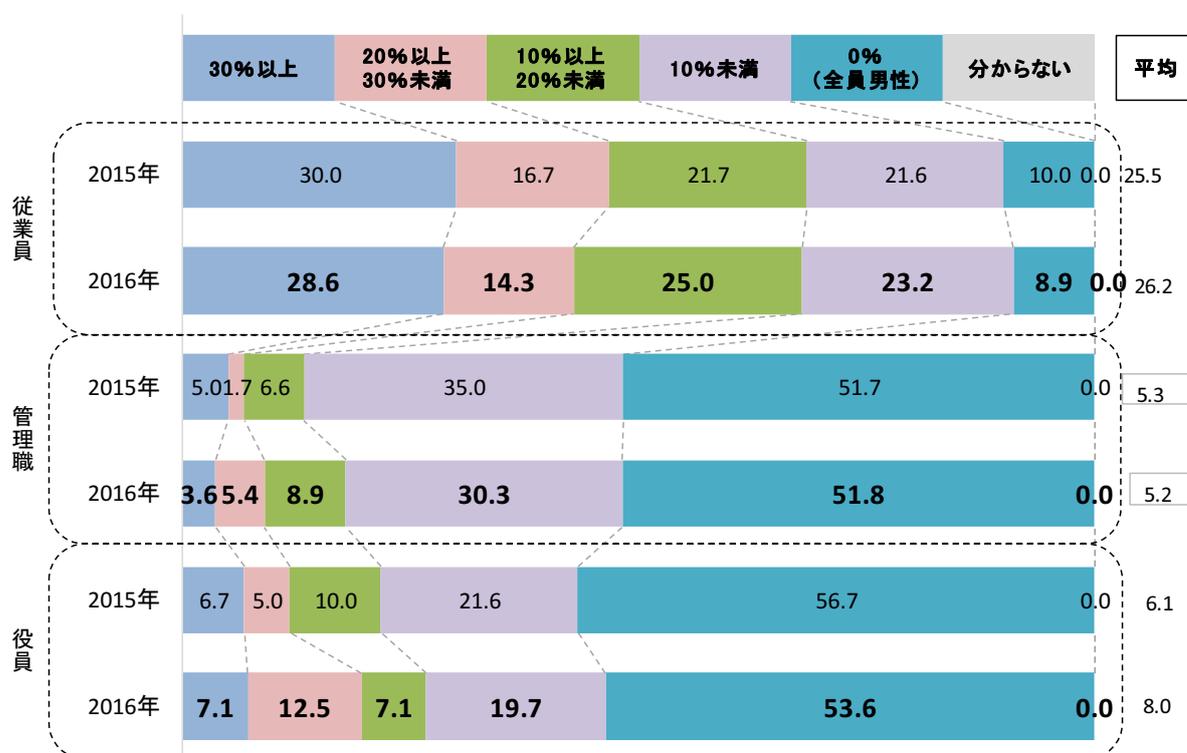
## 1. 女性管理職が10%に満たない企業は82.1%

自社の従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、「30%以上」と回答した企業は28.6%であった。また、「10%未満」(23.2%)と「0% (全員男性)」(8.9%)を合わせると、女性従業員割合が10%に満たない企業は32.1%で、女性従業員割合は平均26.2%となった。

自社の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合では、「0% (全員男性)」が51.8%となり、「10%未満」(30.3%)と合わせると、女性管理職が10%に満たない企業は82.1%にのぼった。一方で「20%以上30%未満」(5.4%)、「10%以上20%未満」(8.9%)が前年より上昇したものの、「30%以上」(3.6%)、「10%未満」(30.3%)が減少した。これらの結果、女性管理職割合は平均5.2%となり、2015年より0.1ポイント減少した。

自社の役員(社長を含む)に占める女性の割合では、「0% (全員男性)」が53.6%となり、「10%未満」(19.7%)を合わせると、女性役員が10%に満たない企業は73.3%に達した。「30%以上」とする企業は7.1%、「20%から30%未満」の企業が12.5%となったことなどから、女性役員割合は平均8.0%と、2015年より1.9ポイント上昇した。

■女性の割合～従業員・管理職・役員～



注：母数は有効回答企業56社

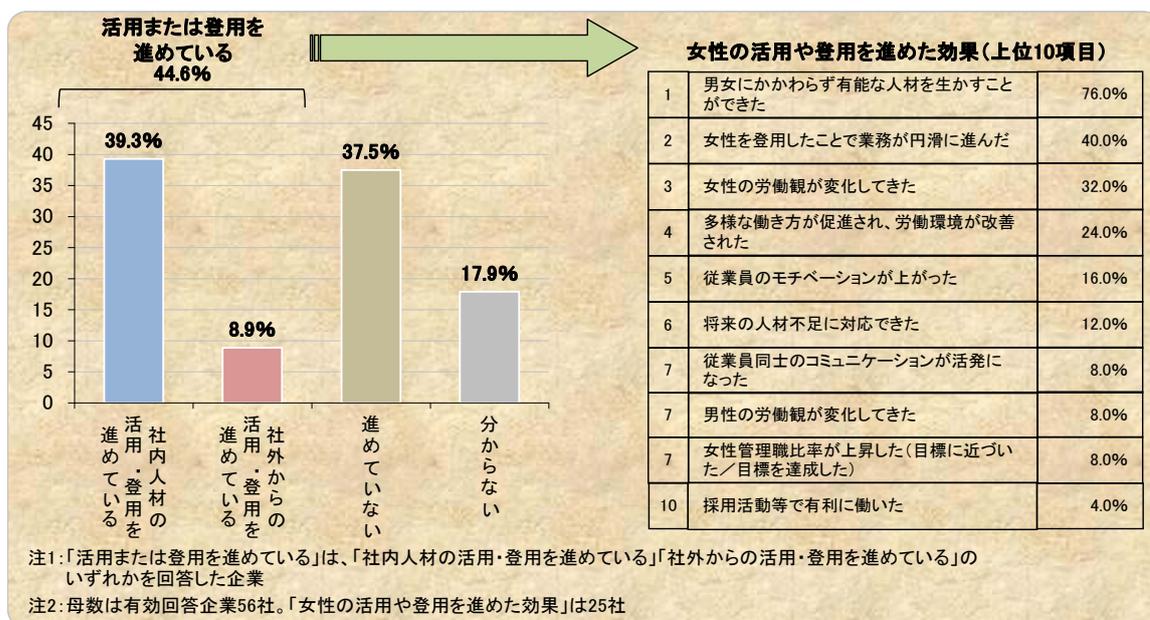
1. 「30%以上」は、「100% (全員女性)」「70%以上100%未満」「50%以上70%未満」「30%以上50%未満」の合計。「10%未満」は、「5%以上10%未満」「5%未満」の合計

## 2. 女性活用・登用状況 ～ 社内人材の活用・登用「進めている」が39.3%

自社において女性の活用や登用を進めているかを尋ねたところ、企業の39.3%が「社内人材の活用・登用を進めている」と回答した（複数回答。以下同）。他方、「社外からの活用・登用を進めている」は8.9%となり、一部社外も視野に入れている様子が見えてくる。

社内人材または社外から女性の活用や登用を進めている企業25社にその効果を探ったところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が7割を超え、全国同様に突出して高かった。以下、「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」が40.0%（全国24.9%）、「女性の労働観が変化してきた」が32.0%（同29.8%）、「多様な働き方が促進され、労働環境が改善された」が24.0%（同22.1%）と続いた。

### ■ 自社における女性の活用・登用状況およびその効果



## 3. 女性管理職割合の増減

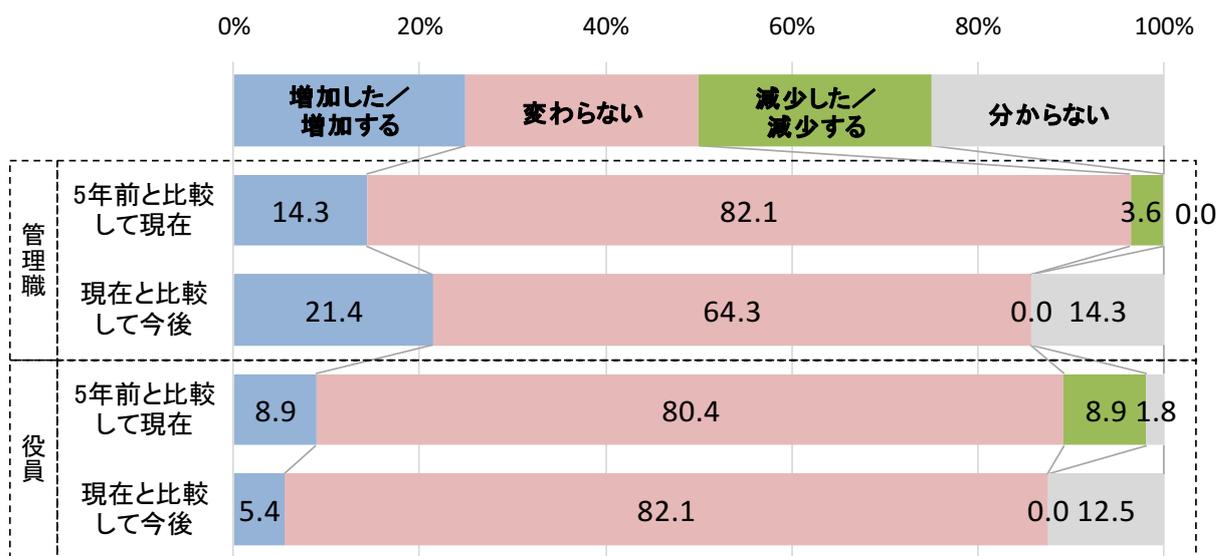
### ～ 21.4%の企業は女性管理職の割合が「増加する」と見込んでいる。

自社の女性管理職割合は5年前と比較してどのように変わったかを尋ねたところ、「変わらない」とする企業が82.1%（全国69.8%）と多数を占めている。割合が「増加した」と回答した企業は14.3%（同20.3%）にとどまり、全国と比較して6ポイント低い結果となった。

他方、現在と比較して今後どのように変わると考えているかを尋ねると、「変わらない」と回答した企業が64.3%（同58.6%）を占めるものの、21.4%（同23.5%）の企業は女性管理職の割合が「増加する」と見込んでおり、女性の管理職登用については、概ね拡大していくと考えている様子が見えてくる。

女性役員については、5年前と比較して「増加した」と回答した企業が8.9%（同7.7%）であったが、今後「増加する」と考えている企業は5.4%（同6.9%）にとどまり、多くの企業は女性役員の登用を進めていないことが明らかとなった。

#### ■女性管理職の割合の増減（5年前と現在、現在と今後）



注：母数は有効回答企業56社

## 4. 女性活躍推進の行動計画、「策定している」企業は46.4%

4月1日より、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が従業員数301人以上の企業に義務付けられた（従業員数300人以下の企業は努力義務）。

そこで、行動計画の策定状況について尋ねたところ、「策定している」企業は全体で46.4%（全国51.2%）となった。また、具体的にどのような取り組みに関する行動計画を策定しているか尋ねたところ、「女性の積極採用に関する取り組み」が16.1%（同19.8%）で最も高かった（複数回答、以下同）。続いて、「継続就業に関する取り組み」が14.3%（同18.4%）、「雇用形態や職種の転換に関する取り組み（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へなど）」が12.5%（同12.7%）となった。

しかしながら、「職場風土改革に関する取り組み（性別役割分担意識の見直しなど）」は7.1%（同5.9%）にとどまり、意識面への取り組みを行う企業は少数にとどまった。

### ■女性の活躍推進に向けた行動計画の策定状況(複数回答)

		全体
<b>策定している</b>		<b>46.4</b>
1	女性の積極採用に関する取り組み	16.1
2	継続就業に関する取り組み	14.3
3	雇用形態や職種の転換に関する取り組み(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へなど)	12.5
4	配置・育成・教育訓練に関する取り組み	8.9
4	働き方の改革に向けた取り組み(長時間労働是正など)	8.9
6	女性の再雇用や中途採用に関する取り組み	7.1
6	女性の積極登用・評価に関する取り組み	7.1
6	職場風土改革に関する取り組み(性別役割分担意識の見直しなど)	7.1
その他		1.8
策定していない		51.8

注：母数は有効回答企業56社

## まとめ

安倍内閣による『日本再興戦略 2016—第4次産業革命に向けて—』(成長戦略)では、2020年までに「指導的地位に占める女性割合30%」「25歳～44歳の女性就業率77%」のほか、2013～2017年度で「約50万人分の保育の受け皿を整備」「約9万人の保育人材を確保」などの目標を掲げ、女性が就業しやすくなるための環境整備を柱の1つとしている。

そのようななか、課長職以上の管理職に占める女性の割合は平均5.2%となっており、目標に対しては低い水準である。しかしながら、企業の5社に1社は、今後、女性管理職は増加すると見込んでおり、女性の管理職登用は概ね増大していくと見込まれる。

### 【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 奈良支店 担当：野口 TEL 0742-26-3231

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。