

特別企画：女性登用に対する静岡県内企業の意識調査

女性管理職割合は平均 7.1%も、ゼロの企業が 54.8% ～ 女性の活躍促進には仕事と子育ての両立支援が重要 ～

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と同時に、地方創生の一環としても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 2015 年 7 月調査とともに行い、全国調査分から静岡県内企業を抽出して分析した。女性登用に関する調査は 2013 年 7 月調査、2014 年 7 月調査に続き 3 回目。

※調査期間は 2015 年 7 月 17 日～7 月 31 日、調査対象は静岡県内企業 555 社で、有効回答企業数は 294 社（回答率 53.0%）。

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP（<http://www.tdb-di.com/>）に掲載している。

調査結果（要旨）

1. 女性管理職がいない企業は 54.8%と半数にのぼり、女性管理職の割合は平均 7.1%にとどまる。一方、従業員全体の女性割合は平均 27.0%、役員は平均 9.6%。
2. 今後、自社の女性管理職割合が増えると見込んでいる企業は 24.1%。
3. 女性の活用や登用を「進めている」企業は 43.2%。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 67.7%で突出。
4. 女性の活躍促進には、「仕事と子育ての両立支援」が 56.5%、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が 54.4%で半数を超えた。

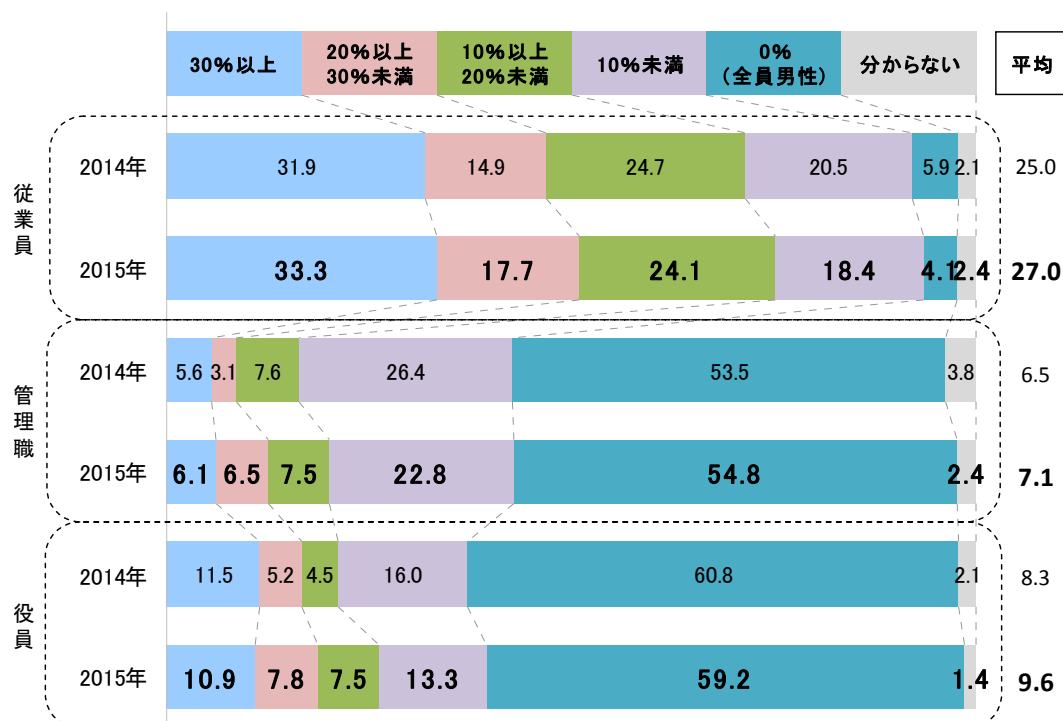
1. 女性管理職がいない企業、54.8%で半数を超えた

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33.3%であった¹。また、「10%未満」（18.4%）と「0%（全員男性）」（4.1%）を合わせると、女性従業員割合が10%に満たない企業は22.5%となり、2014年の26.4%から低下した。平均女性従業員割合は27.0%となり、前年より2.0ポイント上昇した。

他方、自社の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合では、「30%以上」とする企業は6.1%にとどまった。逆に、「0%（全員男性）」が54.8%で半数を超え、さらに「10%未満」（22.8%）と合わせると、女性管理職が1割に満たない企業は77.6%で前年の79.9%より2.3ポイント下回った。その結果、平均女性管理職割合は7.1%となり、前年より0.6ポイント上昇した。

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59.2%で半数を超えた。さらに、「10%未満」（13.3%）と合わせると、女性役員が1割に満たない企業は72.5%と前年の76.8%より4.3ポイント低下した。その結果、平均女性役員割合は9.6%と前年より1.3ポイント上昇した。

女性の割合～従業員・管理職・役員～



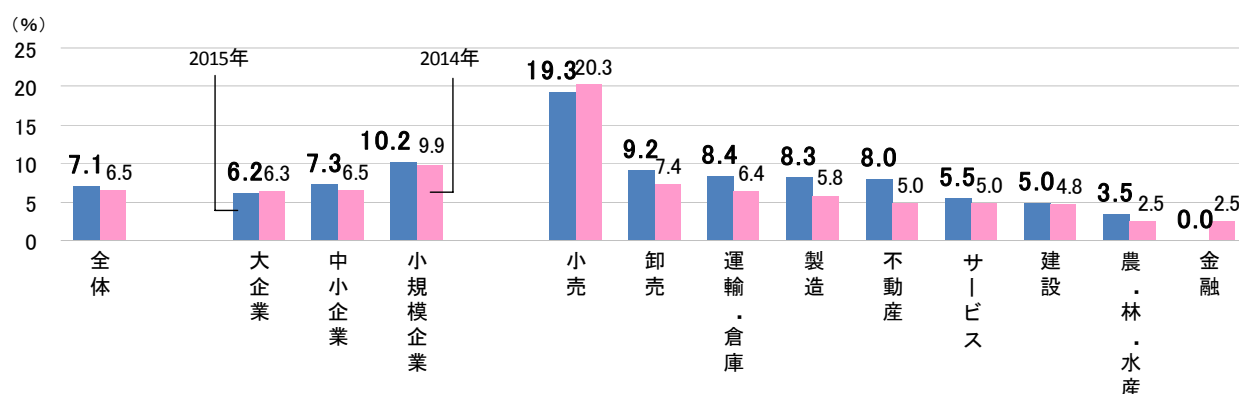
注：母数は有効回答企業294社。2014年7月調査は288社

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

女性管理職の平均割合を規模別にみると、規模が小さくなるほど女性管理職の割合は高くなり、2014年と比べると大企業は低下したものの、中小企業と小規模企業は上昇した。

業界別では、『小売』『卸売』『運輸・倉庫』『製造』『不動産』で高く、『金融』『農・林・水産』は低かった。

女性管理職の平均割合

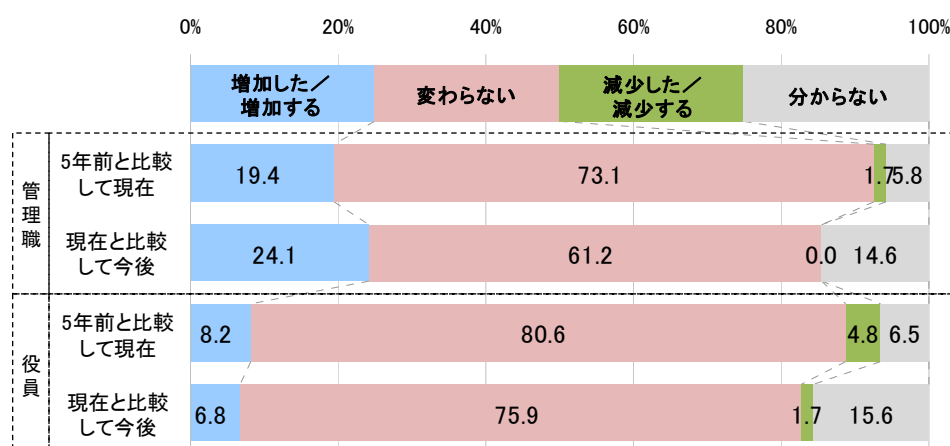


2. 今後、自社の女性管理職割合が増えるの見込んでいる企業は 24.1%

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尋ねたところ、「変わらない」とする企業が 73.1%と多数を占めた。割合が「増加した」と回答した企業は 19.4%、逆に「減少した」企業は 1.7%にとどまった。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尋ねたところ、企業の 61.2%が女性管理職の割合は「変わらない」とみているものの、24.1%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。

一方、女性役員については5年前と比較して「増加した」企業は 8.2%だったが、今後「増加する」と考えている企業は 6.8%にとどまり、企業における女性役員の増加はスピードがやや緩慢になってきている可能性が示唆される。

女性管理職割合の増減(5年前と現在、現在と今後)



注：母数は有効回答企業294社

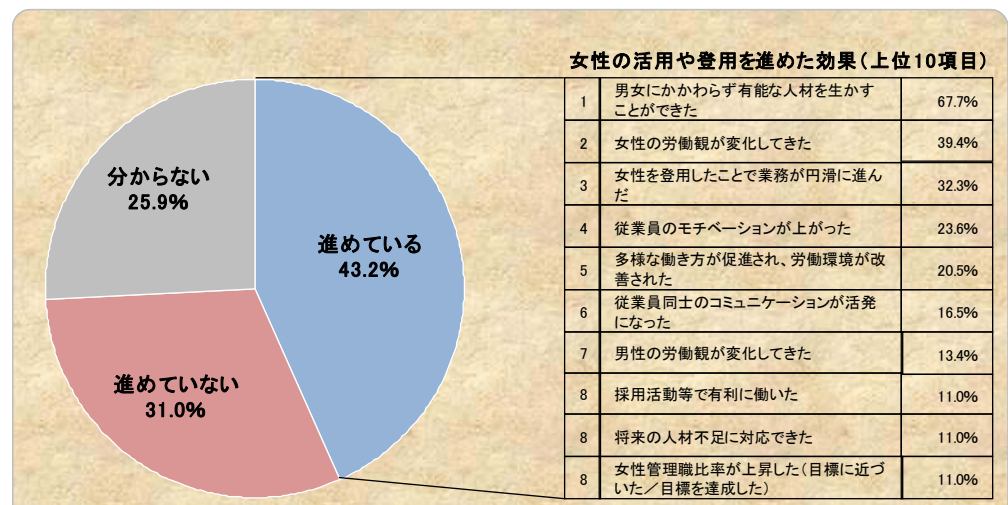
3. 女性登用を進めた効果、企業規模による違いが顕著に

自社において女性の活用や登用を進めているか尋ねたところ、企業の43.2%が「進めている」と回答した。他方、女性の活用や登用を「進めていない」企業は31.0%であった。

女性の活用や登用を進めている企業にその効果を尋ねたところ、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」が67.7%で突出して高かった。以下、「女性の労働観が変化してきた」が39.4%、「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」が32.3%、「従業員のモチベーションが上がった」が23.6%、「多様な働き方が促進され、労働環境が改善された」が20.5%で続いた。

女性の活用・登用を進めることによる効果は企業規模間の差が大きく、「男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた」では「大企業」の77.8%に対し、「小規模企業」の25.8ポイント上回った。他方、「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」では「小規模企業」の48.0%に対し、「大企業」の22.2%を25.8ポイント上回ったほか、「従業員のモチベーションが上がった」、「従業員同士のコミュニケーションが活発になった」、「男性の労働観が変化してきた」も「小規模企業」が「大企業」より10ポイント以上高くなり、企業規模により女性活用・登用から得られる効果の違いが明らかとなった。

自社における女性の活用・登用状況およびその効果



女性の活用や登用を進めた効果(複数回答)

	男女にかかわらず有能な人材を生かすことができた	女性の労働観が変化してきた	女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	従業員のモチベーションが上がった	多様な働き方が促進され、労働環境が改善された	従業員同士のコミュニケーションが活発になった	将来の人材不足に対応できた	男性の労働観が変化してきた	採用活動等で有利に働いた	(%)
全体	67.7	39.4	32.3	23.6	20.5	16.5	11.0	13.4	11.0	(127)
大企業	77.8	44.4	22.2	11.1	18.5	7.4	7.4	7.4	18.5	(27)
中小企業	65.0	38.0	35.0	27.0	21.0	19.0	12.0	15.0	9.0	(100)
うち小規模	52.0	52.0	48.0	28.0	20.0	24.0	12.0	20.0	20.0	(25)

注：母数は、女性の活用や登用を「進めている」企業127社

5. 女性の活躍促進、「仕事と子育ての両立支援」「妊娠・出産・子育て支援の充実」を重視する企業が半数以上

6月26日、政府は「すべての女性が輝く社会づくり本部」において「女性活躍加速のための重点方針2015」を決定したほか、6月30日には女性の活躍促進を柱の1つとする『日本再興戦略』改訂2015（成長戦略）と「経済財政運営と改革の基本方針2015」（骨太の方針）が閣議決定された。

そこで、女性の活躍を促進するためにどのようなことが重要と考えるか尋ねたところ、「仕事と子育ての両立支援（育休復帰支援など）」が56.5%で半数を超え、最多となった（複数回答、以下同）。さらに、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が54.4%で続き、「保育サービスの充実（待機児童や保育士不足の解消など）」が49.3%となるなど、女性の家庭における負担軽減に関する項目がトップ3となった。以下、「介護の支援」「税・社会保障制度の見直し（個人所得課税、被用者保険の適用拡大など）」「働き方の改革（長時間労働の削減など）」「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を幅広く評価する枠組みの導入」「男性の育児・介護休業取得、育児参加の促進」「家事支援サービスの充実」が2割台で上位に挙がった。

女性の活躍促進のために重要なこと（複数回答）

(%)		
1	仕事と子育ての両立支援（育休復帰支援など）	56.5
2	妊娠・出産・子育て支援の充実	54.4
3	保育サービスの充実（待機児童や保育士不足の解消など）	49.3
4	介護の支援	33.3
5	税・社会保障制度の見直し（個人所得課税、被用者保険の適用拡大など）	29.3
6	働き方の改革（長時間労働の削減など）	26.2
7	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を幅広く評価する枠組みの導入	23.8
8	男性の育児・介護休業取得、育児参加の促進	23.5
9	家事支援サービスの拡充	22.4
10	人事評価制度の見直し	19.4

注：母数は有効回答企業294社

まとめ

安倍内閣による『「日本再興戦略」改訂 2015』では、女性の活躍促進に対する KPI として「2020 年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 73%」「第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%」「男性の育児休業取得率 13%」「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 80%」「2017 年度末までに 46.3 万人の保育所勤務保育士の確保」などの目標を掲げている。

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 7.1%と微増にとどまっているが、女性従業員割合が上昇していることは今後の女性管理職割合が増加する一助となりうる。また、現在、女性の活用や登用を進めている企業は 43.2%であるなか、その効果は企業規模間で大きく異なり、「大企業」で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有利に働いたとする企業が多い一方、「小規模企業」では業務の円滑な進行やコミュニケーションの活発化など、人材不足への対応などに表れていた。

女性の活躍が促進されるためには、「仕事と子育ての両立支援」「妊娠・出産・子育て支援の充実」「保育サービスの充実」が今後のキーポイントになることが本調査の分析から確認できた。また、企業からは「人前で話をすることに抵抗を感じたり、責任を持つことを嫌う女性が多いため、任せることが難しい」（製造）、「営業職を希望する女性がいれば、男女にかかわらず採用はします。残念なことに全く応募がありません」（卸売）、「女性は男性より優秀である。しかし、和や協調性が強く、他より抜き出るなどの目立つ事を嫌がる方が多い」（小売）といった意見があり、女性登用の門戸は開かれているものの、「女性自身の意識の改革、責任感など自分を強く変えていかなければ、真の女性登用は難しい」（小売）など、登用される側の意識改革を求める声も多く挙がった。

日本が女性の活躍できる社会となるには、女性の働き方や意識改革だけでなく、社会制度や男性の働き方、職場の各種制度も整えていくことが重要となろう。

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 静岡支店 担当：竹岸 隆浩

TEL 054-254-8301 FAX 054-254-6602

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP(<http://www.tdb-di.com/>)をご参照下さい。

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

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。