

『女性活躍推進に関する意識・実態調査』

香川県中小企業家同友会

香川県中小企業家同友会（以下「香川同友会」）では今般掲題調査を実施し、その結果がまとまりましたので、以下の通りお知らせ致します。

なお、本件につきましてご意見・ご質問等がございましたら、香川県中小企業家同友会事務局（TEL087-869-3770、担当：飯塚）までご一報いただきますよう、宜しく願い申し上げます。

2017年6月

代表理事 川北 哲

代表理事 明石光喜

【調査要領】

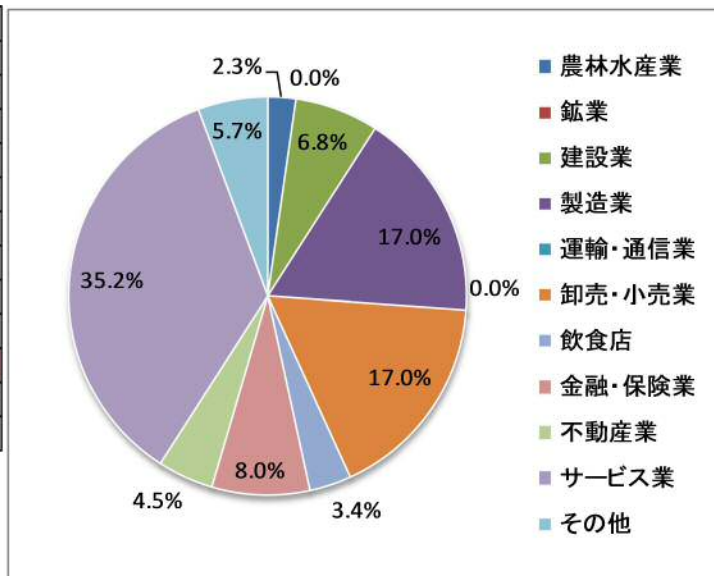
実施期間 : 2017年4月17日より5月15日まで
調査対象 : 香川県中小企業家同友会員
調査方法 : インターネット経由
回答数 : 会員1,613名（3月末理事会承認）のうち88名（回答率5.5%）
調査主体 : 香川県中小企業家同友会
政策委員会 委員長 本木康仁
女性委員会 委員長 中西利枝
広報・情報化委員会 委員長 渡辺功一郎

【回答企業の属性】

【1】 貴社の概要についてお聞かせ下さい。

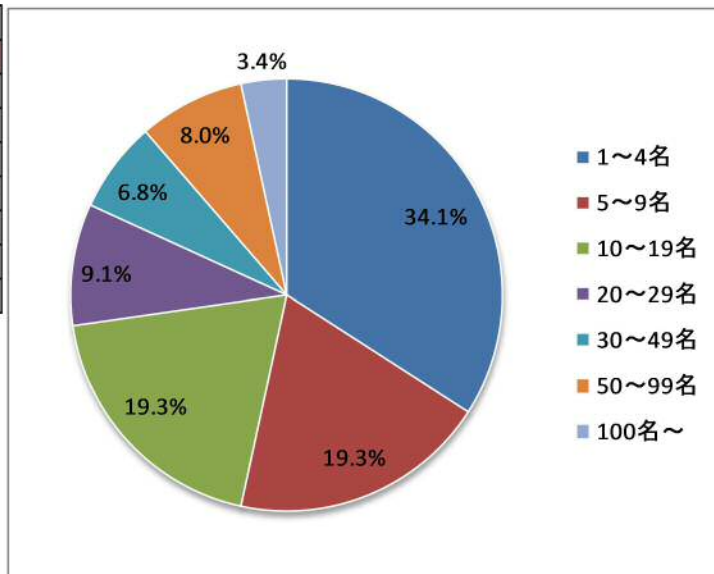
① 主要業務をお選び下さい。

【1】①	回答数	割合
農林水産業	2	2.3%
鉱業	0	0.0%
建設業	6	6.8%
製造業	15	17.0%
運輸・通信業	0	0.0%
卸売・小売業	15	17.0%
飲食店	3	3.4%
金融・保険業	7	8.0%
不動産業	4	4.5%
サービス業	31	35.2%
その他	5	5.7%
合計	88	100.0%



② 常用従業員数は何人ですか。

【1】②	回答数	割合
1~4名	30	34.1%
5~9名	17	19.3%
10~19名	17	19.3%
20~29名	8	9.1%
30~49名	6	6.8%
50~99名	7	8.0%
100名~	3	3.4%
合計	88	100.0%



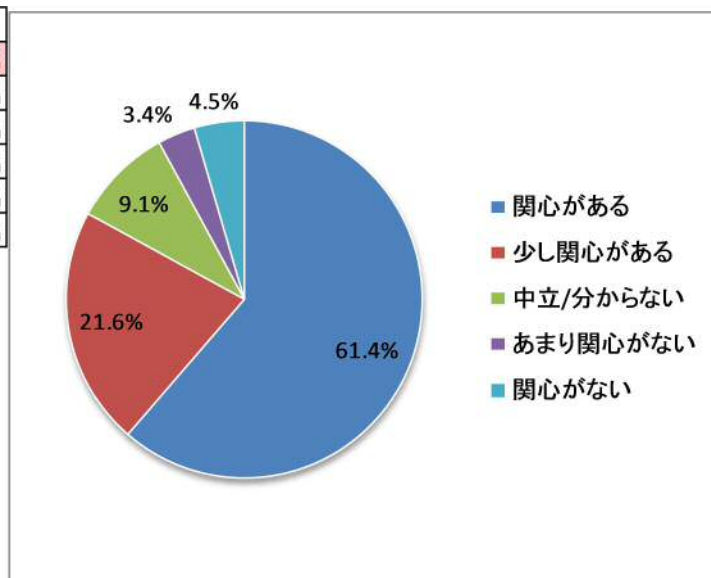
【集計結果・分析】

「女性活躍推進は賛成、各企業における取り組みが進む。」

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分生かされていかなければならない。（平成28年5月20日内閣府「すべての女性が輝く社会づくり本部」決定「女性活躍加速のための重点方針2016」前文より）

【2】人口減少時代に於いて、上記のような考え方に基づく「女性活躍推進」の必要性が言われています。貴方はこのことについて関心はありますか。

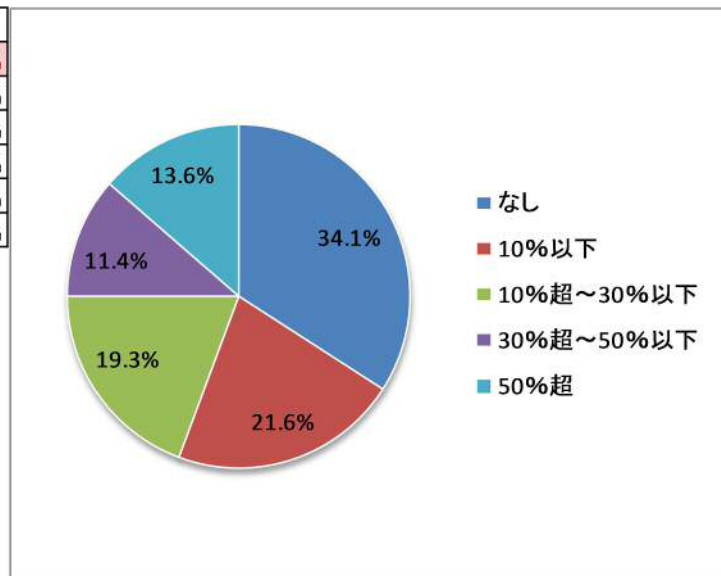
【2】	回答数	割合
関心がある	54	61.4%
少し関心がある	19	21.6%
中立/分からない	8	9.1%
あまり関心がない	3	3.4%
関心がない	4	4.5%
合計	88	100.0%



回答者の中でのこの件に対する関心度は高い。但し全体の回答率が5.5%と低く、関心のある人中心の回答であったことが伺える。

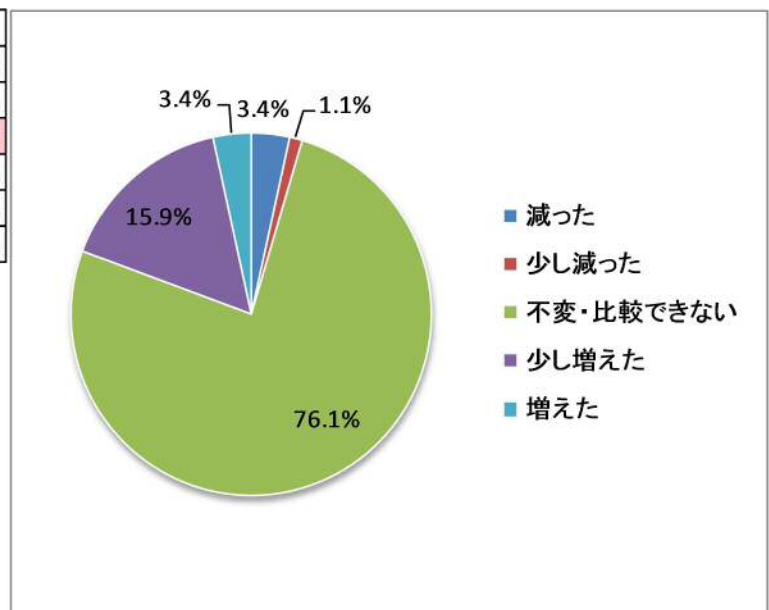
【3】貴社の役員・管理職に占める女性の比率を教えてください。

【3】	回答数	割合
なし	30	34.1%
10%以下	19	21.6%
10%超～30%以下	17	19.3%
30%超～50%以下	10	11.4%
50%超	12	13.6%
合計	88	100.0%



【4】3年前に比べての、貴社内の女性役員・管理職比率の増減を教えてください。

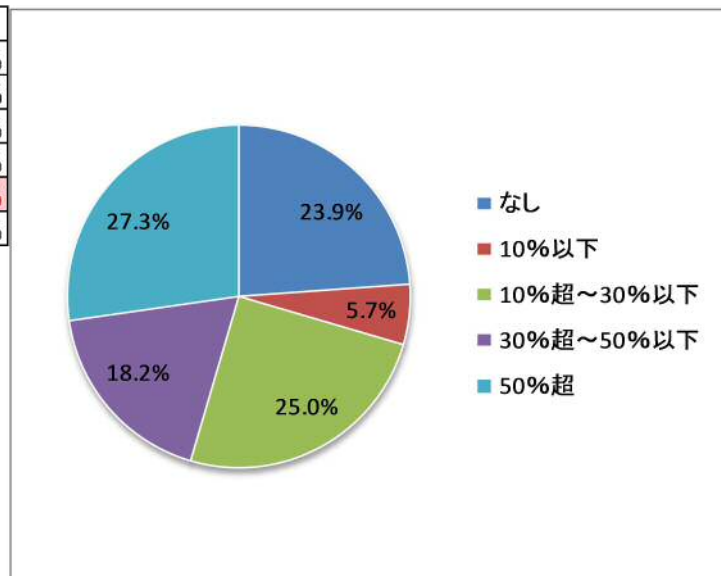
【4】	回答数	割合
減った	3	3.4%
少し減った	1	1.1%
不変・比較できない	67	76.1%
少し増えた	14	15.9%
増えた	3	3.4%
合計	88	100.0%



女性役員・管理職比率の「なし」及び「50%超」の回答数42件の中で、相当数は役員・管理職が1名（代表者のみ）のケースが含まれているものと思われる。従って他の3つの選択肢にて見ていくと、46回答数のうち「10%超」が計27件と半数を超えており、3年前との比較でも『微増』と読み取れる等、香川同友会員の中での女性管理職登用はゆっくりとではあれ進んでいるように見受けられる。

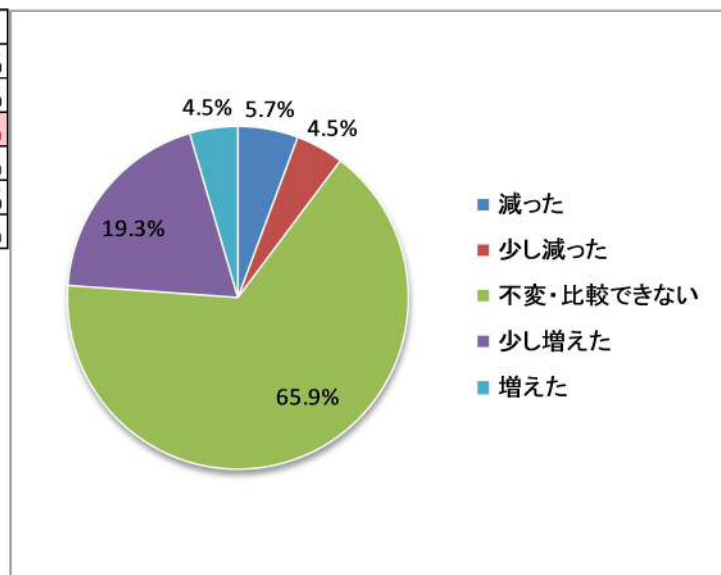
【5】貴社の正社員数（経営者・役員含む）に占める女性の比率を教えてください。

【5】	回答数	割合
なし	21	23.9%
10%以下	5	5.7%
10%超～30%以下	22	25.0%
30%超～50%以下	16	18.2%
50%超	24	27.3%
合計	88	100.0%



【6】3年前に比べての、貴社内の女性正社員比率（経営者・役員含む）の増減を教えてください。

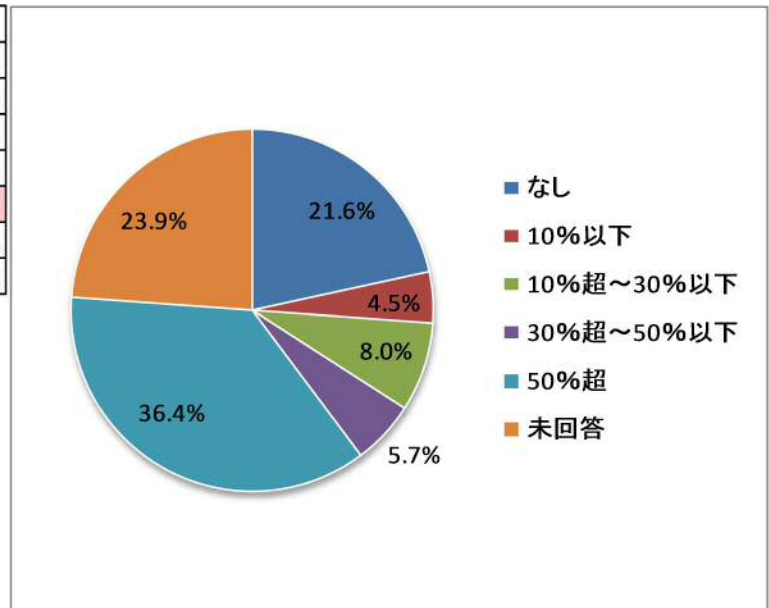
【6】	回答数	割合
減った	5	5.7%
少し減った	4	4.5%
不変・比較できない	58	65.9%
少し増えた	17	19.3%
増えた	4	4.5%
合計	88	100.0%



正社員の中での女性比率については、役員・管理職の場合よりも数字が大きく、3年前との比較でもやや増えている。回答者の企業における女性社員の雇用は進んでいる。

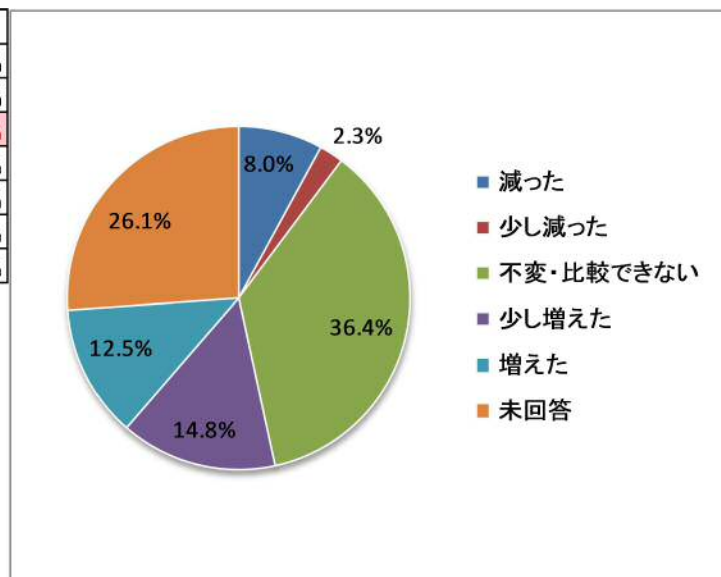
【7】貴社のパート・アルバイト社員数に占める女性の比率を教えてください。（自社にパート・アルバイト社員がいる、もしくは過去3年以内にいた方のみお答えください。）

【7】	回答数	割合
なし	19	21.6%
10%以下	4	4.5%
10%超～30%以下	7	8.0%
30%超～50%以下	5	5.7%
50%超	32	36.4%
未回答	21	23.9%
合計	88	100.0%



【8】3年前に比べての、貴社内の女性パート・アルバイト社員比率の増減を教えてください。（自社にパート・アルバイト社員がいる、もしくは過去3年以内にいた方のみお答えください。）

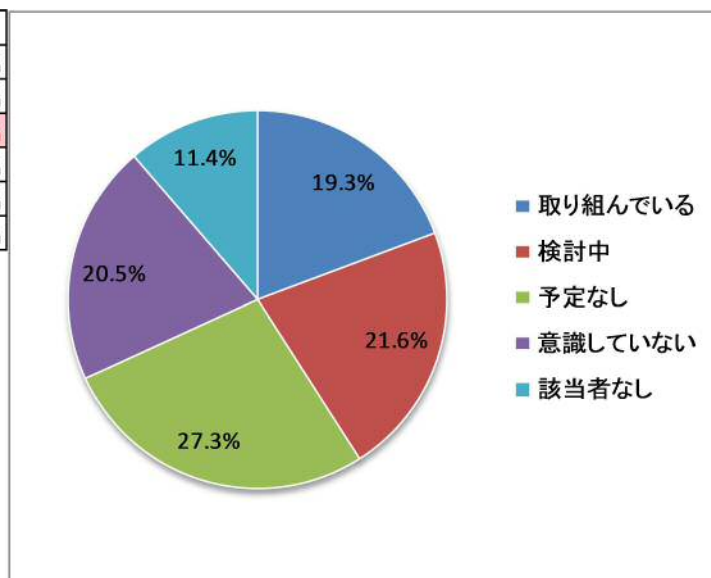
【8】	回答数	割合
減った	7	8.0%
少し減った	2	2.3%
不変・比較できない	32	36.4%
少し増えた	13	14.8%
増えた	11	12.5%
未回答	23	26.1%
合計	88	100.0%



各設問の「未回答」は現在及び過去3年以内にパート・アルバイト社員がいない方に選んでもらう選択肢として準備したもの。パート・アルバイト社員がいる企業67社のうち32社（47.8%）に於いて、その女性比率が50%を超えており、3年前との比較でも増加傾向がはっきり表れている。

【9】貴社では「女性の定着・活躍推進」への取り組みを行っていますか。

【9】	回答数	割合
取り組んでいる	17	19.3%
検討中	19	21.6%
予定なし	24	27.3%
意識していない	18	20.5%
該当者なし	10	11.4%
合計	88	100.0%



【10】（上で「取り組んでいる」もしくは「検討中」の方へ）具体的な取り組み内容について教えてください。

[企業文化の見直し・定着]

- ・ 女性だから、男性だから・・・というより、これからは適材適所にそれぞれの能力が生かせる職場づくりがこれからの会社づくりの基本だと思います。
- ・ 従前より男女平等。

[採用方法・雇用形態の工夫や見直し]

- ・ パートからの正社員への登用
- ・ 子育て世代の女性を派遣社員で採用。子育てが落ち着いたら社員もしくはパートに会社側としては変更希望。
- ・ 採用をする時には、男性だけではなく、女性もペアで採用をするようにしている。子供の行事や病気などの場合は、休みをとれる環境を整えている。
- ・ 正社員→パート・正社員選択できる 働ける状況にあわせて時間は随時変更可能
- ・ スタッフの子供子守、子どもの行事などの参加率100%

[研修実施・戦力化への施策]

- ・ キャリアアップ研修を実施している。企業内託児制度を導入している。
- ・ 男性の仕事が女性ができないか？を検討中です。
- ・ 管理職登用を進めている
- ・ 近い将来、スタッフが起業できる様にサポートを行っております
- ・ 成長シートの作成。パート有休制度。
- ・ 多能工（色々な事が出来る人財）の育成を目指し、資格取得の推進する事で、お互いに助け合える体制を構築。ライフスタイルに合わせ、正社員、パートから雇用形態の選択が可能。重量物を女性でも扱える様に出来る限り機械化をする。

[行政の施策利用]

- ・ 助成金活用
- ・ 子育て行動計画策定認証マークを取得いたしました。

[休暇・再雇用・ワークシェアリング・就業規則の見直し]

- ・ 育児休暇の取り方を検討すると同時に、ワークシェアする社内風土が確立されるのが前提である。
- ・ 有給休暇の取得率の向上と有給希望申請の100%承認。勤務時間の調整（勤務時間中の私用時間の承認や振替時間の承認など）。基本的には各人ごとのフレックスタイム制になっています。産休育休明けの勤務時間が読めないような状態のときには、月給制から時間給制に変更（総額は同一）。男性・女性の区別なく業務は振り分けていますし、女性役員になれるような制度になっています。
- ・ パート社員さんにも育児休業制度を適用して1年間の育児休業を取得（28年6月開始）した。29年5月（来月）に復帰予定。
- ・ 有給休暇を与えている、退職金がある、各自の都合の時間で働くことをさせている、短時間労働者の就業規則を作成して労働監督署へ届けている。年1回健康診断の実施（費用は会社負担）。
- ・ 正社員の結婚退職後の再雇用及び産休取得の推進。
- ・ 有休をとりやすく（消化率80%、1時間単位で取得可能）産休育休後の職場復帰率100%。早番遅番、生活に合わせたシフト性導入、家族を巻き込んだイベントで出席しやすく、家族の理解を得る、セコムの導入など現場の安全性に配慮。
- ・ 様々な条件の女性が働きやすい就業規則への見直し
- ・ 完全週休2日・有給・その他仕事と家庭が両立しやすいような勤務時間を心掛け、女性が安心して働ける環境づくりを目指しています。
- ・ 育休・産休・介護休暇等の取得奨励、短時間勤務制度の導入、有給取得の簡易化など
- ・ 女性管理職・時短勤務・育休・産休取得後時短への取り組み

[その他]

- ・ 内勤職は全員が女性で構成しているので、定着しないと会社を存続できない。
- ・ 弊社の業務内容が和服の縫製という事で、そもそも女性が多い職種ですが、最近では弊社のような仕事自体ご存じない方が多くなっており、まず知っていただくべく手段を模索しております。

【11】他に、本件推進についての政治・行政への要望、同友会への希望等も含めて、この件についてご意見があればお聞かせ下さい。

[意識・環境醸成]

- ・ なによりも「女性が、女性として活躍できる労働・生活環境」の整備をはかることが急務と考えます。更には主体者女性自身と「男性」が共に～「女性の活躍が必要とされていること」、その根源的・全方位的認識をはかっていくこと、同友会は顕現の最たる土壌たるべきと考えます。
- ・ 男性と違い基本的に管理職になりたがらない性質をどうするか？
- ・ 弊社は創業時より女性労働者によって支えられて来ました。その全てのOGたちに心より感謝しています。次に続く女性たちが仕事と家庭の両立で悩むことのない環境整備を切望しています。

[制度作り・行政や同友会への要望]

- ・ 若い女性の社会進出大いに進めるべきと考えます。そのためには、子育て支援、教育支援が欠かせない。社会全体の価値観を変えることと、社会制度の充実が必須と考える。
- ・ 女性の活躍を推進するためには、子育てとの両立が欠かせません。これに対して行政がいかに取り組んでいくのが重要となると考えます。特に、中小企業にとっては自社だけでは、この課題をクリアできないため、施策の検討をお願いします。
- ・ 取り組みに対しての助成金等があれば教えて欲しいです。

[自社における取り組み]

- ・ どうしても「オトコの職場」という色分けになってしまう自社ではあるが、新規事業への挑戦も含めて自社を変革していく過程の中で、女性も含め様々な立場の人を雇用し活躍いただけるような企業になっていきたいと思う。
- ・ 家族の介護を理由に定年を待たずして退職する女性が多い。子育てや介護が仕事の支障とならないような仕組みを国、地方自治体任せではなく社内でも工夫すべきである。

[区別の必要なし]

- ・ 雇用自体ほとんどしていないが、雇用する上で男女の区別する意味も分からないし、意識がないので、要望も意見もない。

【まとめ】

「自社、同友会、行政、それぞれの立場と役割の中で、
女性活躍推進への取組みを進めていきたい。」

今回の調査を通して、香川同友会員の意識・実態として以下の点が明らかになりました。

1. 回答した会員の中では本件に対する関心度は高い。
2. 回答企業における女性役員・管理職登用に関しては、十分な水準に達しているとは言えないものの少しずつ前進しており、経営者の意識も高い。
3. 正社員、パート・アルバイト社員としての女性の雇用については、経営者の意識の部分のみならず、戦力として既に欠かすことのできない存在になっている面もあり、進んでいる。
4. 女性活躍推進に向けて、香川同友会員企業に於いて以下に挙げるような取組みが行われている。
 - ① キャリアアップ研修、資格取得等の戦力化のための施策。
 - ② 採用・再雇用・雇用形態の弾力的運用等の働き方の工夫。
 - ③ 休暇制度、ワークシェアリング、フレックスタイム等働きやすい職場環境の整備。
 - ④ 経営者も含めた社内の意識改革への努力。
 - ⑤ 行政施策の活用。
5. 社会の変革、意識醸成に向けて、自社だけでは出来ない部分は行政にお願いしたい。

つきましては、この結果について関連する委員会にて整理・議論した上で、更なる調査や同友会内に於ける学習、政策提言等に活かしていきたいと思っております。

以上をもって、本調査のまとめとします。実施にあたりご参加いただいた会員の皆さん、入力や集計にご尽力いただいた事務局、その他関係各位に深く感謝いたします。

(担当 政策委員 井本康裕)