

IV 特別調査事項

女性社員の活躍推進に関する取組状況について

- 女性社員が活躍できる職場づくりについて聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」企業の割合は13.0%、「どちらかといえば取り組んでいる」企業は29.0%で、合わせて42.0%であった。「あまり取り組めていないが今後取り組む予定あり」は12.0%、「あまり取り組めていない」企業は46.0%であった。
- 取り組んでいる内容を聞いたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が59.2%、「仕事と家庭を両立できる制度の充実」が45.8%、「男女間の賃金格差の解消」が29.8%と続いた。「意識啓発」は女性社員に対するものが管理職、全従業員対象の啓発よりも割合が高かった。
- 取組の効果について聞いたところ、「女性の定着率の向上」が45.9%と最も割合が高く、「多様な視点からの業務改善」(35.4%)、「採用における優秀な人材の確保」(30.1%)と続いた。
- 女性社員が活躍する上での課題について聞いたところ、「体力など性別の差により難しい業務がある」(34.4%)、「残業、出張、転勤が難しい」(17.6%)、「結婚や出産での離職率が高い」(16.4%)の順であった。一方で「特にない」は21.3%であった。

女性社員の活躍推進に関する取組状況について

(1) 女性社員が活躍できる職場づくりへの取組状況
「積極的に取り組んでいる」13.0% 「どちらかといえば取り組んでいる」29.0% 「あまり取り組めていないが今後取り組む予定あり」12.0% 「あまり取り組めていない」46.0%
(2) 女性社員の活躍を進めるために取り組んでいること【複数回答】(1)で「取り組んでいる」と回答した企業
「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」59.2% 「長時間労働の是正・テレワークなどの働き方の見直し」12.2% 「仕事と家庭を両立できる制度の充実」45.8% 「男女間の賃金格差の解消」29.8% 「管理職に対する意識啓発」13.0% 「全従業員に対する意識啓発」15.8% 「女性社員に対する意識啓発」20.1% 「男性の家事・育児参加の推進」3.1% 「その他」1.9%
(3) 女性社員の活躍を進めるために取り組みたいこと【複数回答】(1)で「今後取り組む予定あり」と回答した企業
「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」61.2% 「長時間労働の是正・テレワークなどの働き方の見直し」8.8% 「仕事と家庭を両立できる制度の充実」35.9% 「男女間の賃金格差の解消」13.5% 「管理職に対する意識啓発」10.0% 「全従業員に対する意識啓発」26.5% 「女性社員に対する意識啓発」21.8% 「男性の家事・育児参加の推進」3.5% 「その他」1.8%
(4) 女性社員の活用を進めることによる効果【複数回答】(1)で「取り組んでいる」と回答した企業
「収益の向上」15.1% 「採用における優秀な人材確保」30.1% 「女性の定着率の向上」45.9% 「商品企画力や顧客サービスの向上」16.0% 「多様な視点からの業務改善」35.4% 「社員の働くモチベーションの向上」28.9% 「家庭と仕事のバランスを考えた時間管理能力の向上」22.3% 「企業イメージの向上」17.1% 「分からない」6.2% 「その他」1.5%
(5) 女性社員が活躍する上での課題【複数回答】
「仕事と家庭の両立など特に管理職の理解が不十分」9.0% 「仕事と家庭の両立など社員の理解が不十分」13.9% 「女性社員の意識が伴わない」16.1% 「職場環境整備のための負担が大きい」11.6% 「女性社員が抱える悩みなどへの対応が難しい」14.9% 「女性活躍を進めるノウハウが不足している」15.8% 「女性社員の経験や知識が不足」13.2% 「体力など性別の差により難しい業務がある」34.4% 「結婚や出産での離職率が高い」16.4% 「残業、出張、転勤が難しい」17.6% 「特にない」21.3% 「その他」4.7%

※本文中の数値については、グラフの他、アンケート調査集計表(P38以下)を参照してください。

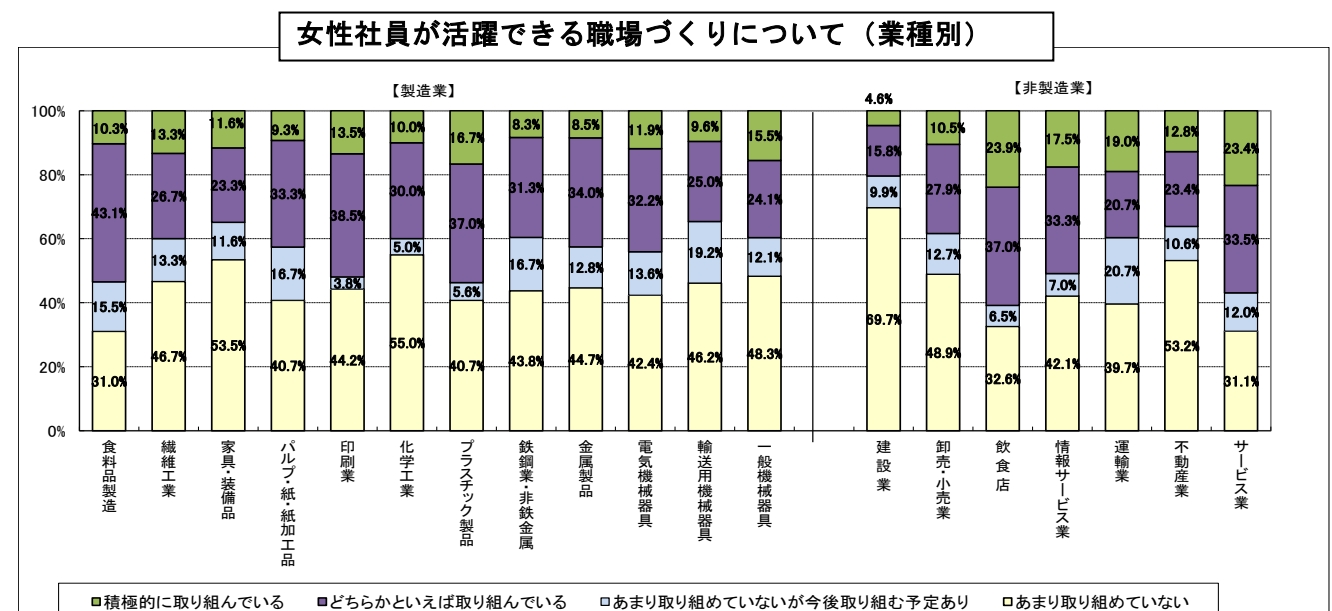
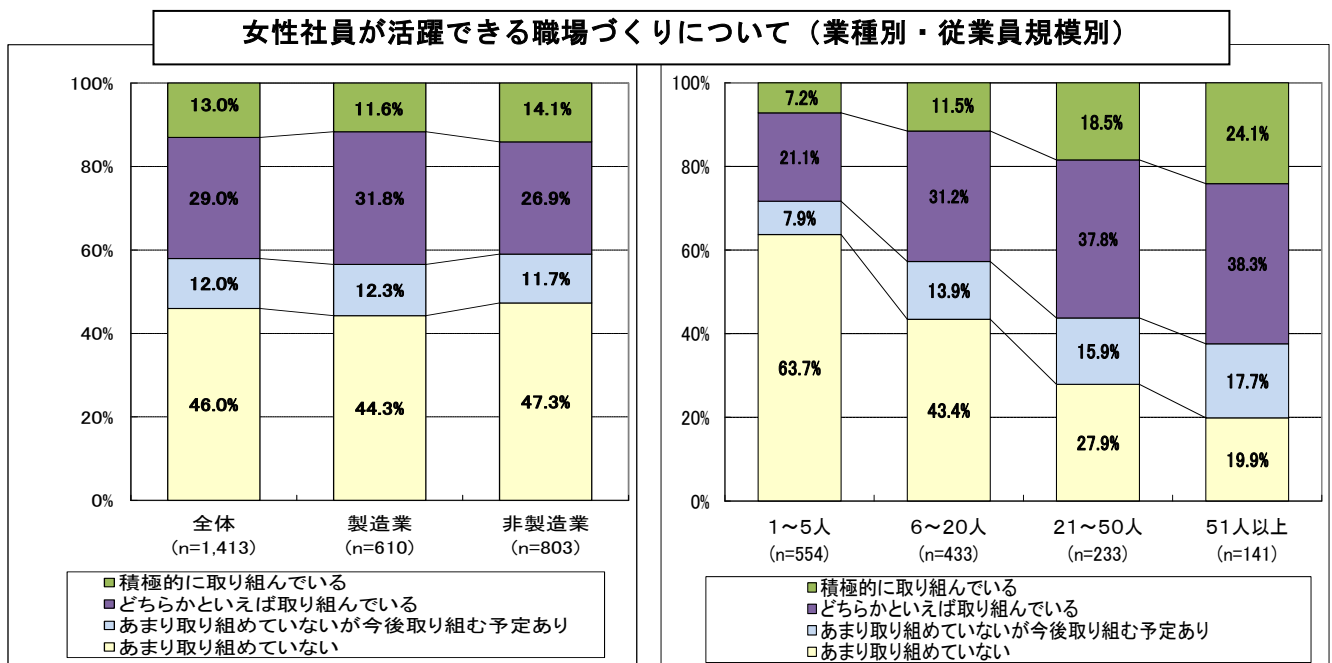
女性社員の活躍推進に関する取組状況について

(1) 女性社員が活躍できる職場づくりへの取組状況（集計表P38参照）

○女性社員が活躍できる職場づくりについて聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」企業の割合は13.0%、「どちらかといえば取り組んでいる」企業は29.0%で、合わせて42.0%であった。「あまり取り組めていないが、今後取り組む予定あり」は12.0%、「あまり取り組めていない」は46.0%であった。

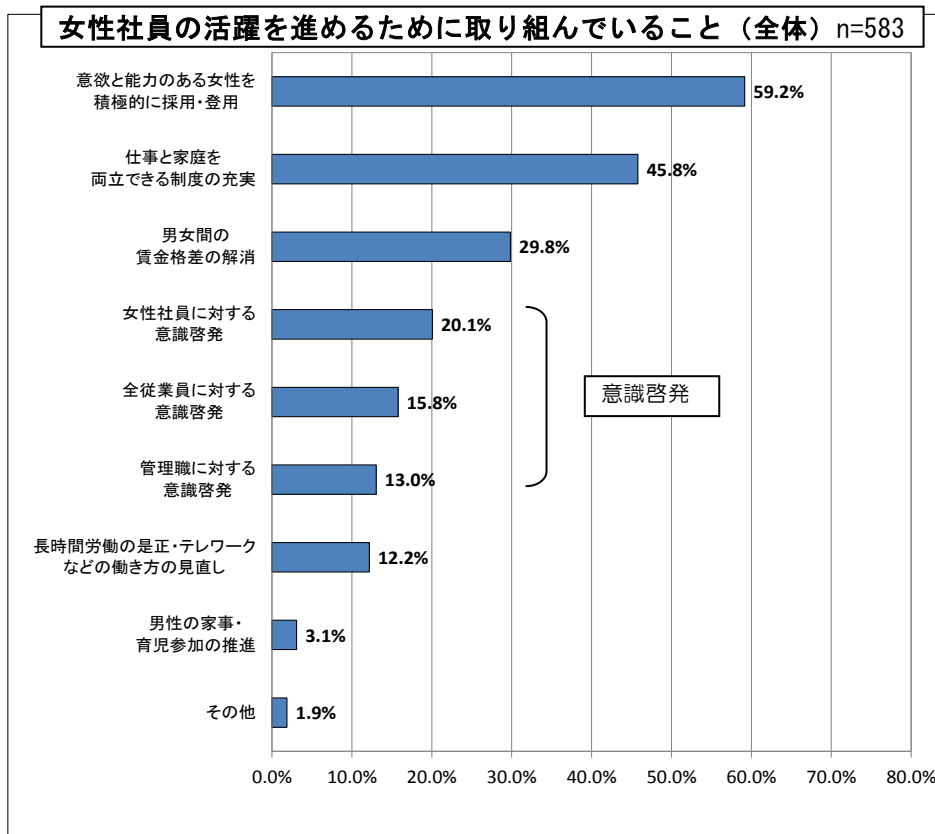
○従業員規模別にみると、「積極的に取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した企業を合わせた割合は、51人以上で62.4%、21～50人で56.3%となった。一方、「あまり取り組めていないが今後取り組む予定あり」「あまり取り組めていない」を合わせた割合は、6～20人で57.3%、5人以下で71.6%となった。

○業種別にみると、「積極的に取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」を合わせた割合は、製造業ではプラスチック製品（53.7%）、食品製造（53.4%）、印刷業（52.0%）で多く、非製造業では飲食業（60.9%）、サービス業（56.9%）が高かった。「あまり取り組めていない」は、建設業（69.7%）で高くなっている。



(2) 女性社員の活躍を進めるために取り組んでいること【複数回答】

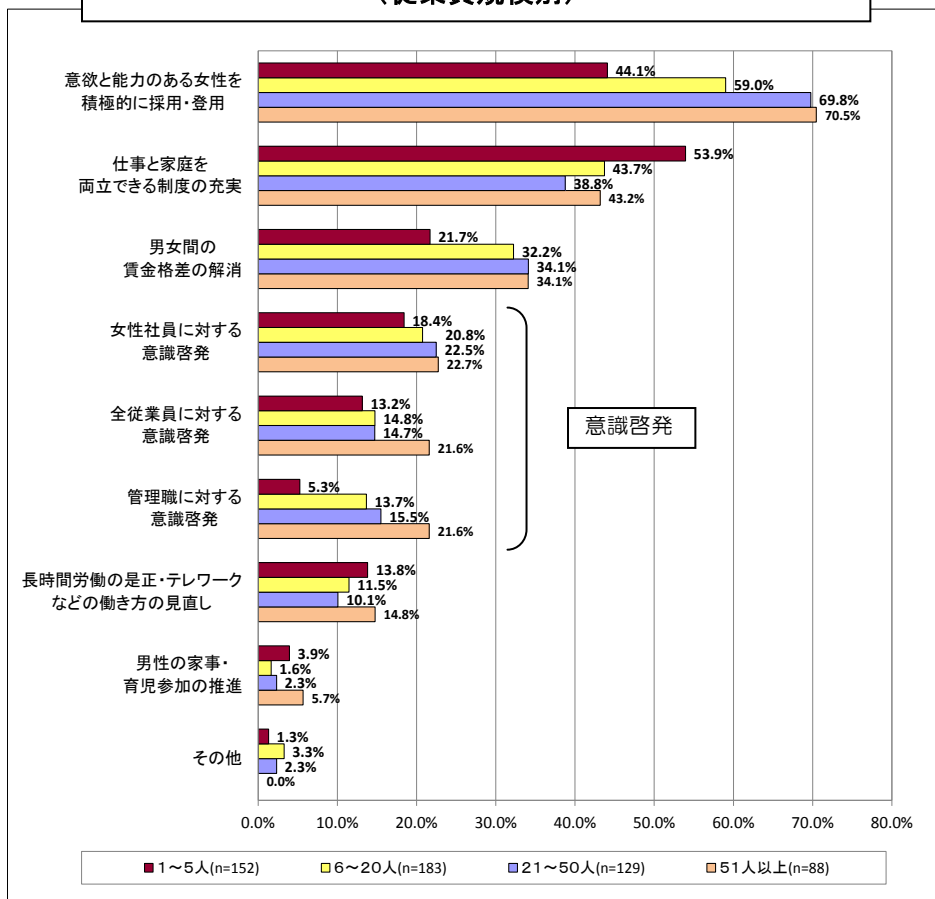
(集計表P39参照)



○(1)で「積極的に取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した企業に取組内容を聞いたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が59.2%、「仕事と家庭を両立できる制度の充実」が45.8%、「男女間の賃金格差の解消」が29.8%と続いた。

「意識啓発」は女性社員に対するものが管理職、全従業員対象の啓発よりも割合が高かった。

女性社員の活躍を進めるために取り組んでいること (従業員規模別)

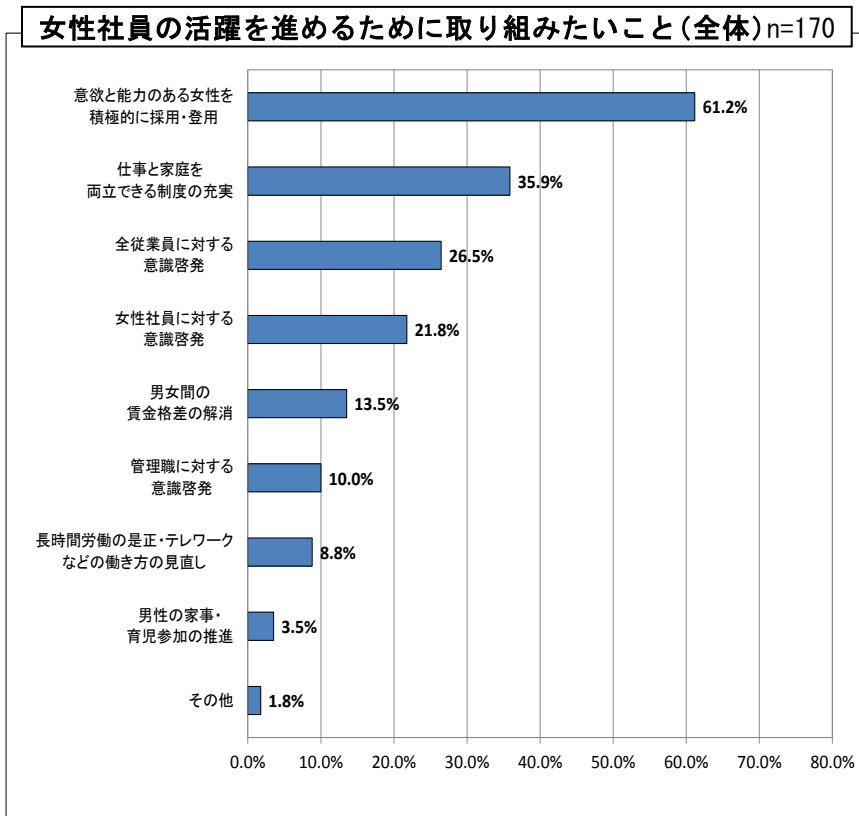


○従業員規模別にみると、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」、「男女間の賃金格差の解消」、管理職はじめ社員への「意識啓発」については規模が大きくなるほど割合が高かった。

「仕事と家庭を両立できる制度の充実」では、5人以下の企業で53.9%と最も高い割合となった。

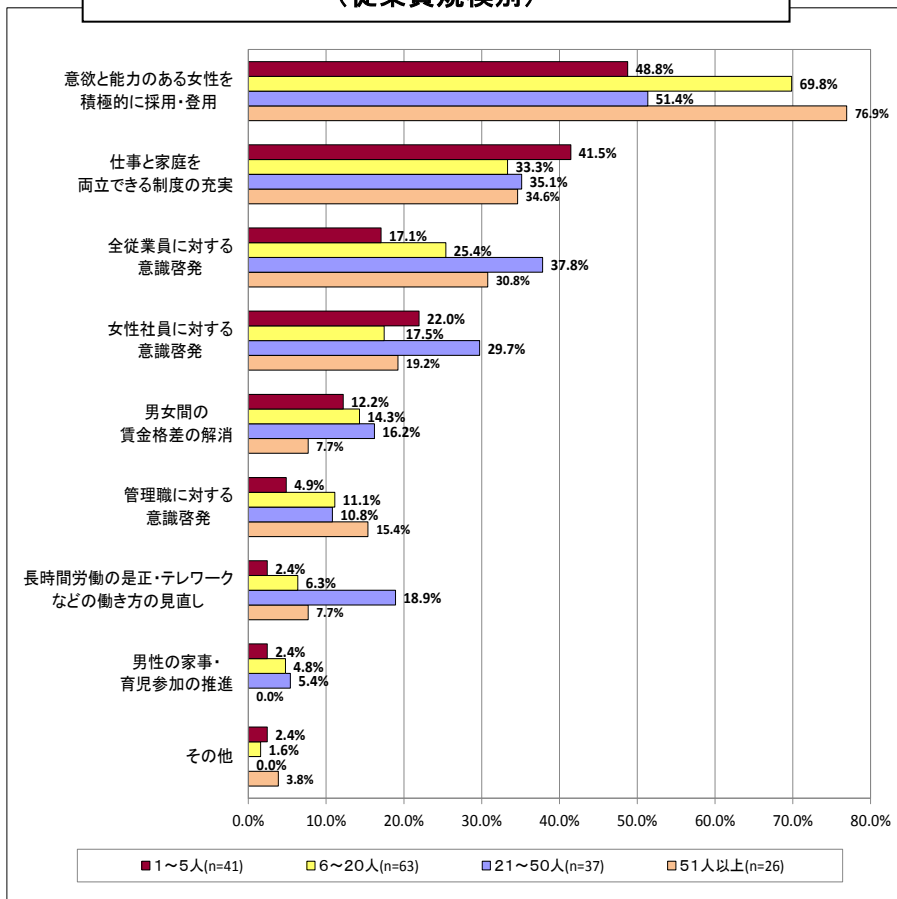
(3) 女性社員の活躍を進めるために取り組みたいこと【複数回答】

(集計表P40参照)



○(1)で「あまり取り組めていないが今後取り組む予定あり」と回答した企業に、取り組みたい内容について聞いたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が61.2%と最も多く、「仕事と家庭を両立できる制度の充実」が35.9%、「全従業員に対する意識啓発」が26.5%と続いた。

女性社員の活躍を進めるために取り組みたいこと(従業員規模別)



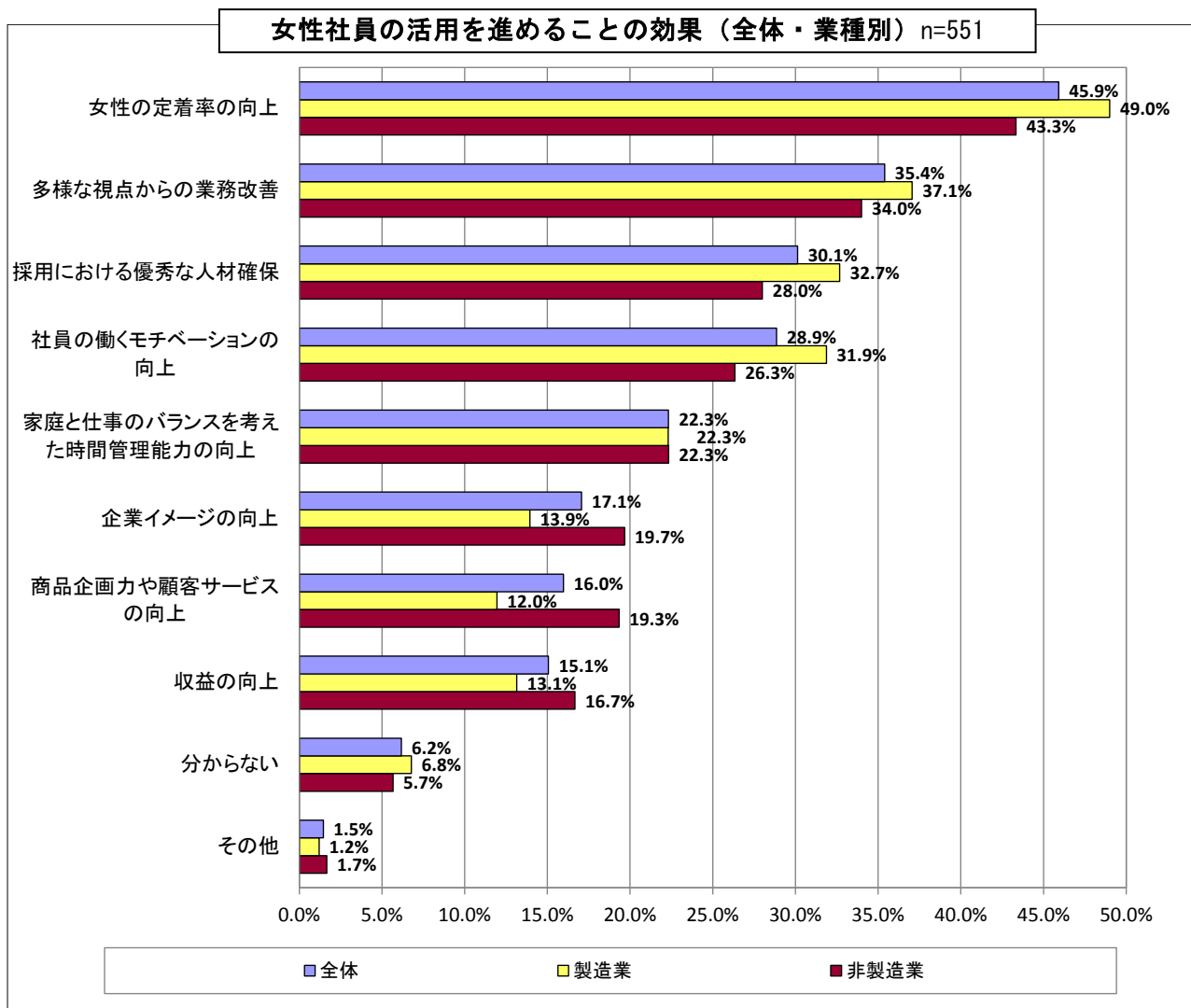
※参考掲載
(回答数が少ないため参考として掲載します。)

(4) 女性社員の活用を進めることによる効果【複数回答】 (集計表P 41 参照)

○(1)で「積極的に取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した企業に、取組の効果について聞いたところ、全体では「女性の定着率の向上」が45.9%と最も割合が高く、「多様な視点からの業務改善」35.4%、「採用における優秀な人材の確保」30.1%と続いた。

○業種別にみると、「女性の定着率の向上」「多様な視点からの業務改善」「採用における優秀な人材確保」「社員の働くモチベーションの向上」については、製造業が非製造業をそれぞれ5.7ポイント、3.1ポイント、4.7ポイント、5.6ポイント上回っている。

○「企業イメージの向上」「商品企画力や顧客サービスの向上」「収益の向上」については、非製造業が製造業をそれぞれ5.8ポイント、7.3ポイント、3.6ポイント上回っている。

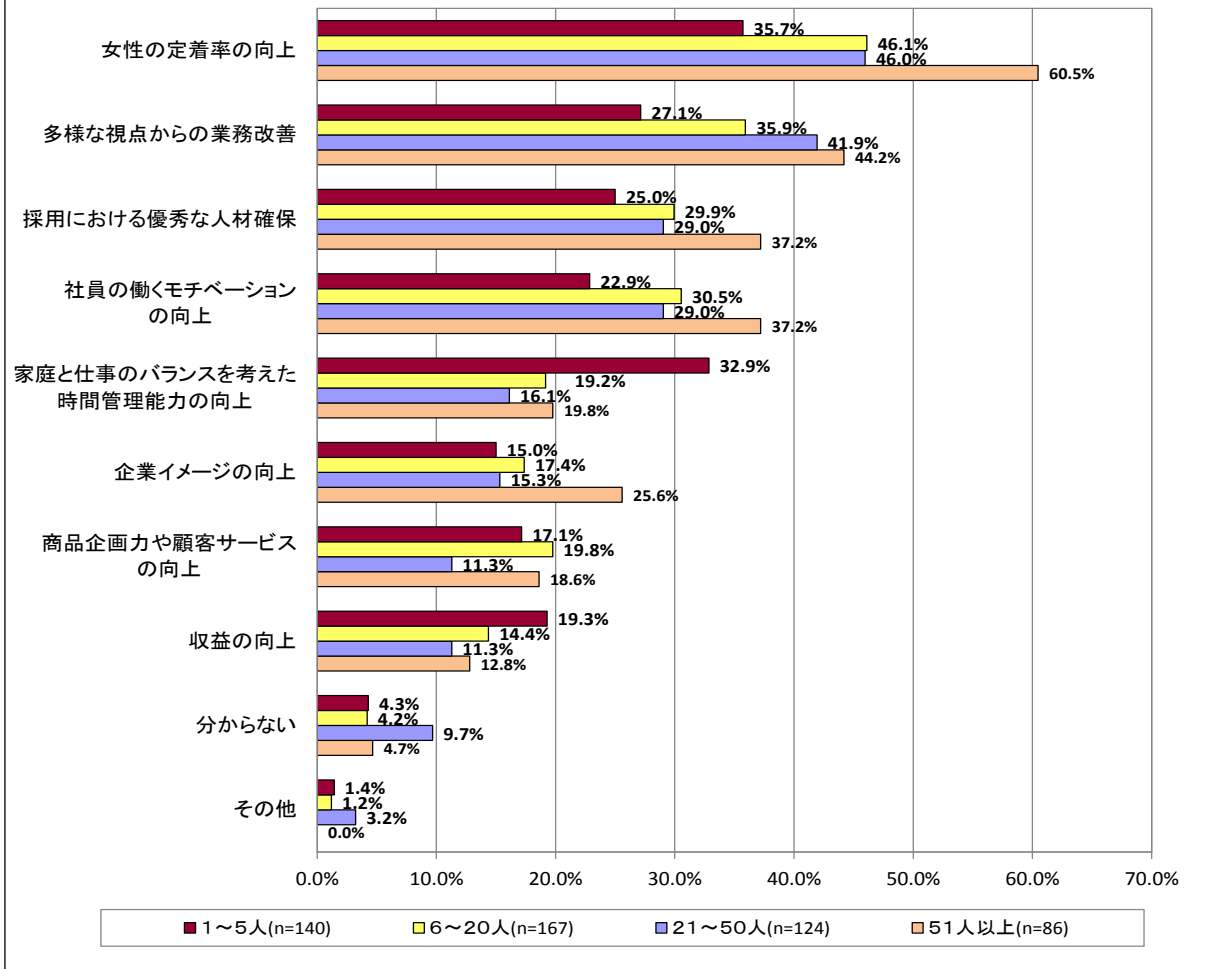


○従業員規模別にみると、51人以上の企業では「女性の定着率の向上」が60.5%と高い。また、「多様な視点からの業務改善」「採用における優秀な人材の確保」「社員の働くモチベーションの向上」とともに規模が大きい企業で回答割合が高くなる傾向が見られる。

「企業イメージの向上」については、全体では17.1%の回答であったが、51人以上の企業では25.6%と回答割合が高い。

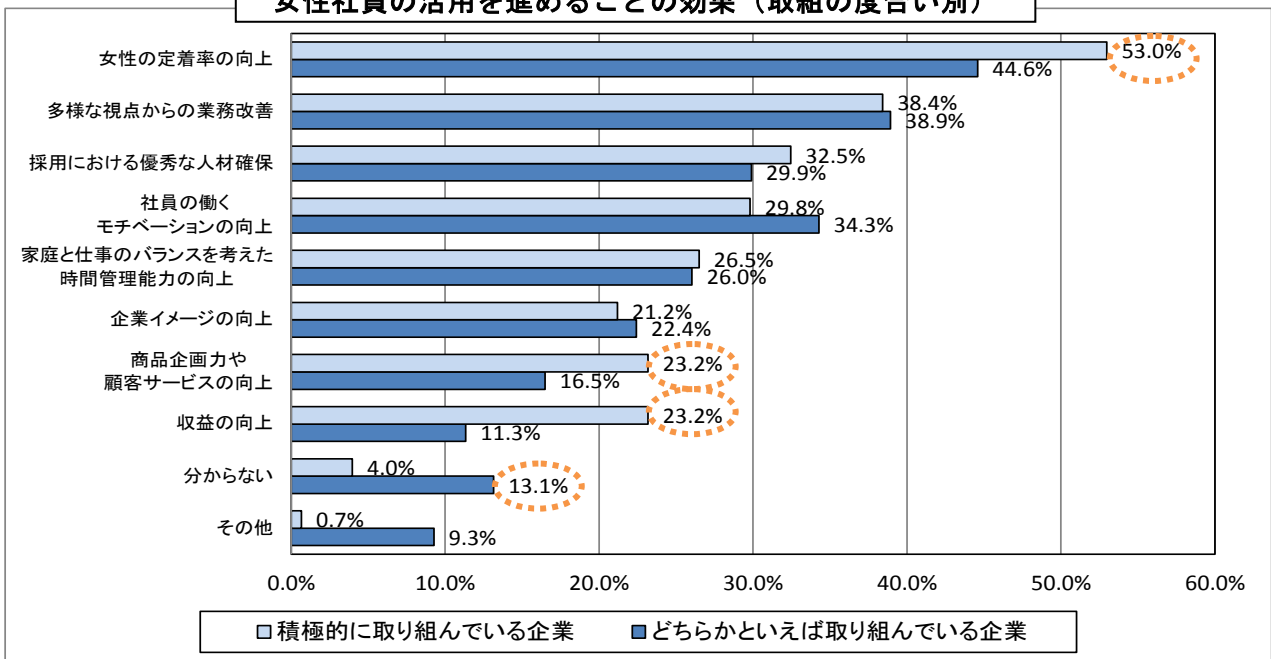
一方、5人以下の企業では「女性の定着率の向上」(35.7%)に続き、「家庭と仕事のバランスを考えた時間管理能力の向上」が32.9%と規模が大きい企業よりも高かった。

女性社員の活用を進めることの効果（従業員規模別）



○企業の取組の度合い別にポイント差の大きい項目をみると、「女性の定着率の向上」「商品企画力や顧客サービスの向上」「収益の向上」については、「積極的に取り組んでいる」企業が「どちらかといえば取り組んでいる」企業をそれぞれ8.4ポイント、6.7ポイント、11.9ポイント上回っている。逆に「分からない」については、9.1ポイント下回った。

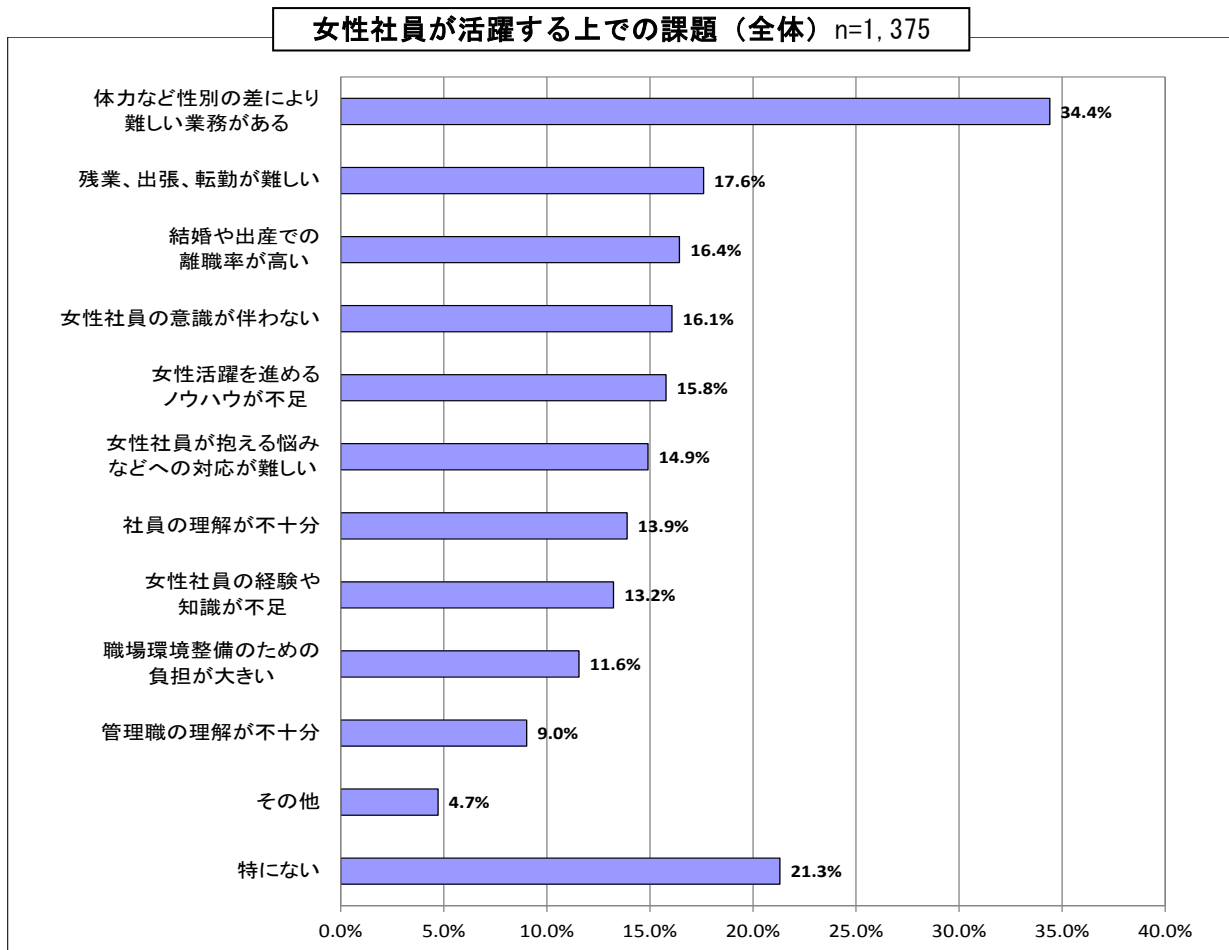
女性社員の活用を進めることの効果（取組の度合い別）



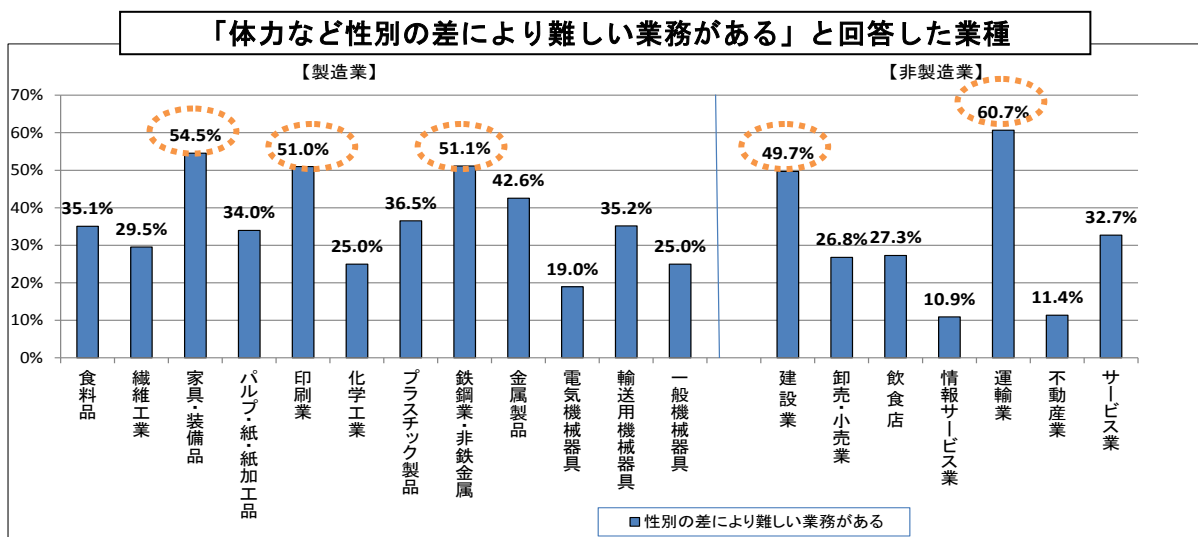
(5) 女性社員が活躍する上での課題【複数回答】

(集計表P 42参照)

○女性社員が活躍する上での課題について聞いたところ、全体では、「体力など性別の差により難しい業務がある」(34.4%)、「残業、出張、転勤が難しい」(17.6%)、「結婚や出産での離職率が高い」(16.4%)の順であった。一方で「特にない」は21.3%であった。



○「体力など性別の差により難しい業務がある」について、業種別にみると、製造業では「家具・装備品」(54.5%)、「鉄鋼業・非鉄金属」(51.1%)、「印刷業」(51.0%)で、非製造業では「運輸業」(60.7%)、「建設業」(49.7%)で高くなっている。

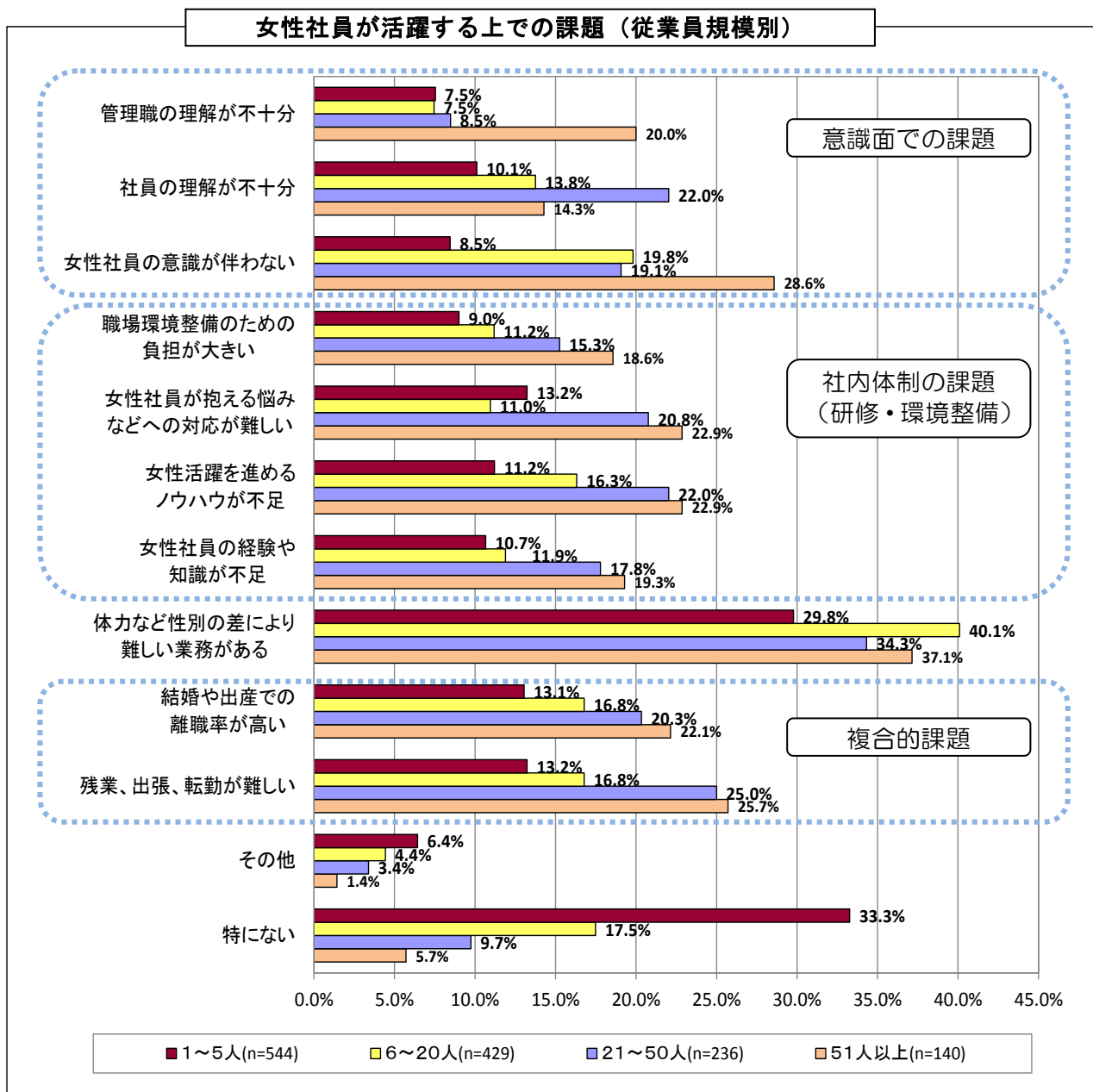


○従業員規模別にみると、意識面での課題については、51人以上の企業では、「女性社員の意識が伴わない」が28.6%、「管理職の理解が不十分」が20.0%と50人以下の企業よりも多くなっている。また21～50人規模でも「社員の理解が不十分」が22.0%となっており、比較的規模の大きい企業で意識面での課題の回答割合が高かった。

○「職場環境整備のための負担」「女性社員が抱える悩みなどへの対応」「女性活躍を進めるノウハウの不足」「女性社員の経験や知識の不足」といった研修制度の充実や相談体制や社内環境の整備など社内体制の課題については、規模が大きくなるほど回答割合が高かった。

○「結婚や出産での離職率が高い」「残業、出張、転勤が難しい」についても、規模が大きいほど回答割合が高く、意識面と社内体制の双方の課題を反映した結果となった。

○5人以下の企業では「特にない」が33.3%と最も高く、「体力など性別の差により難しい業務がある」が29.8%と続く。他の項目については、10%前後の回答となっている。小規模な企業の場合、少人数で性別に関わりなく社員が互いにカバーしあって業務を遂行していることが考えられる。



○最後に、取組の進捗度別に課題をみると、課題として最も回答の多かった「体力など性別の差により難しい業務がある」については、「取組企業」では27.5%であるのに対し、「取組予定企業」では40.1%、「取り組めていない企業」では39.4%と割合が高くなっている。

○その他の項目をみると、「取組企業」では、「残業、出張、転勤が難しい」(22.2%)、「女性社員が抱える悩みなどへの対応が難しい」(21.3%)の順で高くなっている。

○「取組予定企業」では、「女性社員の意識が伴わない」(24.7%)、「女性活躍を進めるノウハウが不足」(24.1%)の順で高くなっている。

○「取り組めていない企業」では、「特にない」(25.0%)、「女性活躍を進めるノウハウが不足」(17.3%)の順で高くなっている。

