

中小企業における女性の活躍促進のための取り組み実態調査 結果概要

- 目的：当所会員企業における女性活躍促進のための取組の実態を把握するため
- 実施期間：平成26年7月21日（火）～8月15日（金）
- 対象：当所会員企業のうち札幌市内に本社がある従業員数300人以下企業 計3,190件
- 回収状況：885件（回収率 27.7%）

●回答企業内訳



●調査結果概要

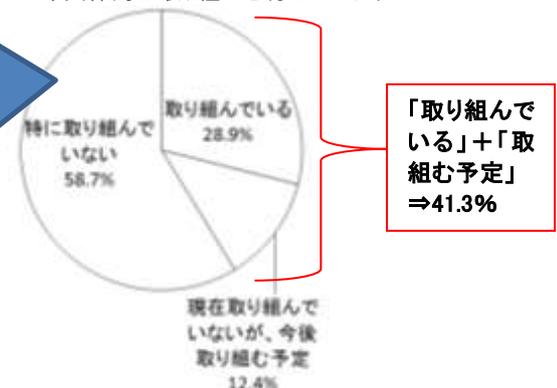
女性が活躍できる職場づくりについて

- 女性が活躍できる職場づくりを意識した具体的な取組について、全体の41.3%の企業が、「取り組んでいる(28.9%)」または「今後取り組む予定(12.4%)」と回答。
- さらに、「特に取り組んでいない」と回答した企業513件(うち、有効回答数500社)に、その理由を聞いたところ、262件(取り組んでいない企業の52.4%)の企業が、「既に十分に女性が活躍しているため」と回答。
⇒「女性が活躍できる職場づくり」に「取り組んでいる・取組む予定」の企業と「すでに女性が活躍している企業」を合わせると623件と、全体の7割を占める企業が、女性の活躍に関して前向きである結果となった。
- 一方で、「取り組まない」理由のうち、次いで回答が多かったのは、「女性の活躍の必要性を感じない(20.2%)」、「日常の業務が忙しく、取組む余裕がないため(16.2%)」と消極的な理由が続いた。

Q.「取り組んでいない」理由はなんですか？(複数選択・3つまで)

既に十分に女性が活躍しているため(262件)	52.4%
女性活躍の必要性を感じないため(101件)	20.2%
日常の業務が忙しく、取組む余裕がないため(81件)	16.2%
女性活躍のための手法がわからないため(47件)	9.4%
コストがかかるため(25件)	4.9%
男性から理解が得られないため(15件)	2.9%
その他(77件)	15.0%
無回答(13件)	2.5%

Q.貴社では女性が活躍できる職場づくりを意識して、具体的な取組を行っていますか？



- 業種別でみると、女性が活躍できる職場づくりに「取り組んでいる」企業の割合にばらつきが見られる。特に、小売業(50.0%)、医療・福祉(59.1%)で割合が高い。一方で、建設業(18.8%)や運輸業(18.8%)、卸売業(21.7%)では、他業種と比べて、女性の活躍できる職場づくりに取組む企業の割合が少ない。

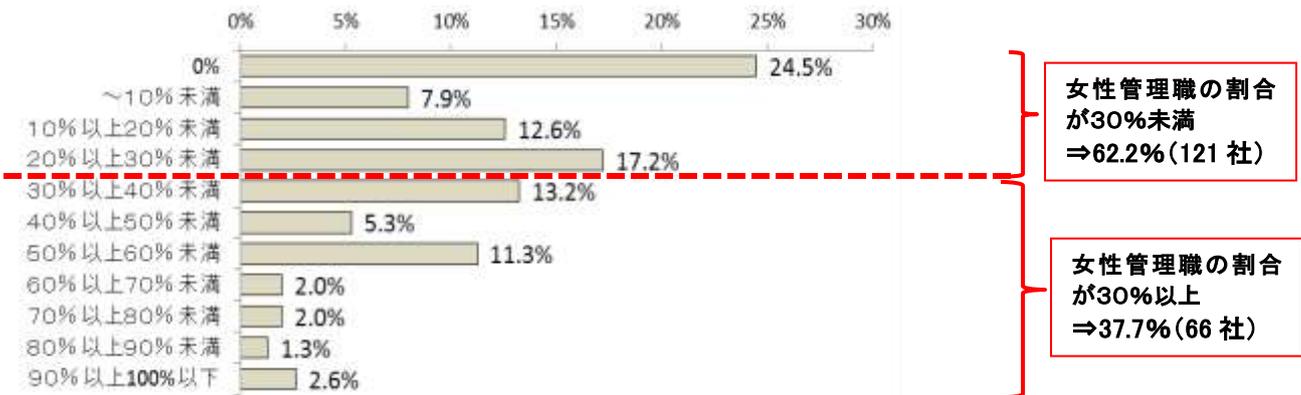
女性の活躍を応援することによる企業への効果と取り組みへの課題

- 女性の活躍が促されることによる企業への効果として、「優秀な人材の確保(46.6%)」や「職場の雰囲気よくなる(41.9%)」と回答した企業が4割を超えた。次いで、「従業員の勤労意欲が高まる(25.1%)」、「企業イメージが向上する(23.3%)」が続く。
- 一方で、女性の活躍推進に取組みにおける課題として上位4項目が、「家事や育児の負担を考慮する必要がある(38.2%)」、「女性が就ける業務が限られている(34.1%)」、「休業した場合の代替要員の確保が難しい(29.6%)」、「残業・出張・転勤をさせにくい(24.6%)」であった。

女性の活躍に関する企業の取組実態

※最初の設問で、女性の活躍推進に「取り組んでいる」または「予定している」と回答した企業 361 社への調査

①募集・採用・配置について



- 最初の設問で、女性の活躍推進に「取り組んでいる」または「予定している」と回答した企業 361 社のうち、女性の管理職(課長以上)の全管理職に対する割合が30%以上だった企業は 37.7%にとどまった。(有効回答数 187 件)
- また、「女性の採用に積極的な姿勢を示すような方針を打ち出している」企業は 62.3%である一方で、「女性がいない(少なかった)職種・部門への女性の配置を積極的にしている」企業は 44.6%にとどまった。

②人材育成

- 「男女にこだわらず新たな職種や職能を目指す社員への支援をしている」企業は 67.0%で、「女性の管理職登用に必要な研修や人事評価制度の改善」に取り組む企業は 27.4%であった。

③子育て・介護支援

- 過去3年間にける育児休業、産前・産後休暇等の取得実績は以下の通り。

		実績あり	実績なし
○育児休業	女性	26.8%	73.2%
	男性	2.1%	97.9%
○介護休業	女性	2.7%	97.3%
	男性	1.2%	98.8%
○産前・産後休暇		28.3%	71.7%
○子供の看護休暇		5.7%	94.3%

- 「社内に保育所・託児所を設置しているまたは提携している保育所・託児所がある」に「はい」と回答した企業は 1.9%にとどまった。「今後取組む予定」は 3.8%。

④従業員のワークライフバランスの実現

- 「所定外労働時間の削減を図るため、業務効率の上がる工夫をしている(66.2%)」、「年次有給休暇の計画的取得を促進したり、取得しやすい環境を整えている(60.1%)」と回答した企業は6割を超えている一方で、「リフレッシュ休暇などの特別休暇制度を設けている」企業は 25.7%にとどまった。(「はい」と回答した企業)
- 職場における柔軟な働き方として、「フレックスタイム制度」を導入している企業は 18.3%、「裁量労働制」を導入している企業は 17.6%、「在宅勤務」を導入していると回答した企業は 5.9%といずれも 2 割をきった。業種ごとに見ると、フレックスタイムを最も導入していると回答した業種は小売業で 34.4%、裁量労働制を取り入れている割合が高かった業種は、情報通信業 20.7%、金融・保険業 33.3%、在宅勤務は情報通信業で 20.7%であった。

⑤業務における女性の視点・感性の導入

- 「女性のみまたは女性が中心となったチームやプロジェクトを配置し、商品開発やビジネスモデルの創出に取り組んでいる」企業は 21.8%、そういったプロジェクト等はないまでも、「女性の視点・感性を取り入れた商品やビジネスモデルを創出している」企業は 37.8%である一方、「男女関わらず従業員が上司や経営者層に対し、職場や業務に関して意見を言える環境やシステムが整っている企業」は 77.1%であった。

「資料編」は当所 HP から見るができます。

<https://www.sapporo-cci.or.jp/content/details/request/2012/05/post-1.html>