

県内中小企業等における 女性の活躍実態調査 報告書

CHIBA

平成 27 年 3 月
千葉県総合企画部
男女共同参画課

目次

1 . 調査の概要.....	4
2 . 会社の概要.....	5
2-1 . 所在地.....	5
2-2 . 業種.....	6
2-3 . 従業員数.....	7
3 . 女性社員の採用状況・就業継続状況・管理職数.....	8
3-1 . 「役員」()の人数.....	8
3-2 . 「正社員」の人数.....	9
3-3 . 「非正規社員」()の人数.....	10
3-4 . この5年間の「正社員数」の変化.....	11
3-5 . この5年間の「女性の正社員数」の変化.....	11
3-6 . 平成26年度における新規学卒者のコース別採用人数(正社員).....	12
3-7 . 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練.....	14
3-8 . 過去3年の女性正社員の妊娠・出産した人数.....	15
3-9 . 「女性正社員」の就業継続状況.....	15
3-10 . 「女性正社員」の育児休業後の復帰状況.....	16
3-11 . この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者(正社員)の比率」の変化.....	16
3-12 . 平均勤続年数.....	17
3-13 . 平均年齢.....	17
3-14 . 会社設立後の経過年数.....	18
3-15 . 主任・係長相当職の人数.....	18
3-16 . 課長相当職の人数.....	19
3-17 . 部長相当職の人数.....	19
3-18 . この5年間の「女性管理職数」の変化.....	20
3-19 . 女性の配属や活躍が難しい職種.....	20
3-20 . 業況の動向について.....	21
3-21 . 同業種・同規模の他社と比較して、どのような状況か.....	22
4 . 妊娠・出産と育児支援に関する取組.....	23
4-1 . 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方.....	23
4-2 . 「育児中」の社員に対する支援制度の有無と利用実績.....	24
4-3 . 時間外労働の削減に向けての取組.....	27
5 . 女性の活躍推進に向けての取組(既に取組を行っている企業における取組のメリット).....	28
5-1 . 女性管理職の登用について.....	28
5-2 . 女性の活躍推進のために取り組んでいること.....	29
5-3 . 特に実施していることはない理由.....	30

5-4 . どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいるか.....	31
5-5 . 「女性の活躍推進」を進めることのメリット.....	32
5-6 . 女性の活躍を推進する上での課題	34
5-7 . 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について	35
5-8 . 女性の活躍推進を進める上での必要な取組	36
5-9 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること	37
5-10 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること（自由意見）	38
6 . 回答者の属性	41
7 . クロス集計.....	42
7-1 . 業種別集計.....	42
7-2 . 規模別集計.....	45
7-3 . 女性管理職数の変化別	47
7-4 . 女性の活躍推進に向けた取組の実施状況別集計	48
8 . 女性の活躍推進を進めるために何をすべきか.....	51
~ 「千葉県中小企業等における女性の活躍実態調査」から見てきたこと ~	
9 . 集計表.....	56
10 .(附) 調査票	82

1 . 調査の概要

項目	概要
目的	本調査は、県内中小企業等における女性の活躍促進を図るため県と経済団体（（一社）千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会・千葉県中小企業団体中央会・（一社）千葉県経営者協会・千葉県中小企業家同友会）で連携して実施したもので、各企業における現状と問題点等を明らかにして、その結果を各企業の取組に活用してもらおうとともに、今後県や経済団体が事業を進めていく上での参考とすることを目的としている。
調査対象	県内の中小企業等（従業員数 10 人以上 300 人以下）4,000 社 <u>抽出方法</u> 連携経済団体の会員企業、及び、経済センサス基礎調査（平成 24 年時フレーム更新版）に基づき県内の事業所（県内に本社のある企業及び単独事業所のみ対象）から従業員規模別に 4,000 社を抽出
調査方法	郵送配布、郵送回収（一部企業に対し、別途ヒアリング調査も実施）
実施期間	平成 26 年 11 月 25 日～平成 27 年 3 月 31 日 （調査期間：平成 26 年 11 月 25 日～12 月 19 日）
回収数	1,107 件（回収率：27.7%）
調査項目	（1）会社の概要（2）女性社員の採用状況・就業継続状況・管理職数 （3）妊娠・出産と育児支援に関する取組 （4）女性の活躍推進に向けての取組（既に取組を行っている企業における取組のメリット） （5）回答者の属性

集計にあたって

- ・ 調査結果の数値は、小数点第 2 位を四捨五入し小数点以下第 1 位までを表記している。このため、単数回答の合計が 100.0% とならない場合がある。また、一人の回答者が 2 つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、合計が 100% を上回る場合がある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては質問票から語句を簡略化して表示している。

2 . 会社の概要

2 - 1 . 所在地

・会社の所在地は、「千葉地域」が 32.2%と最も多く、次いで「東葛飾地域」が 31.8%、「印旛地域」が 10.3%で、この3地域で約7割を占めている。

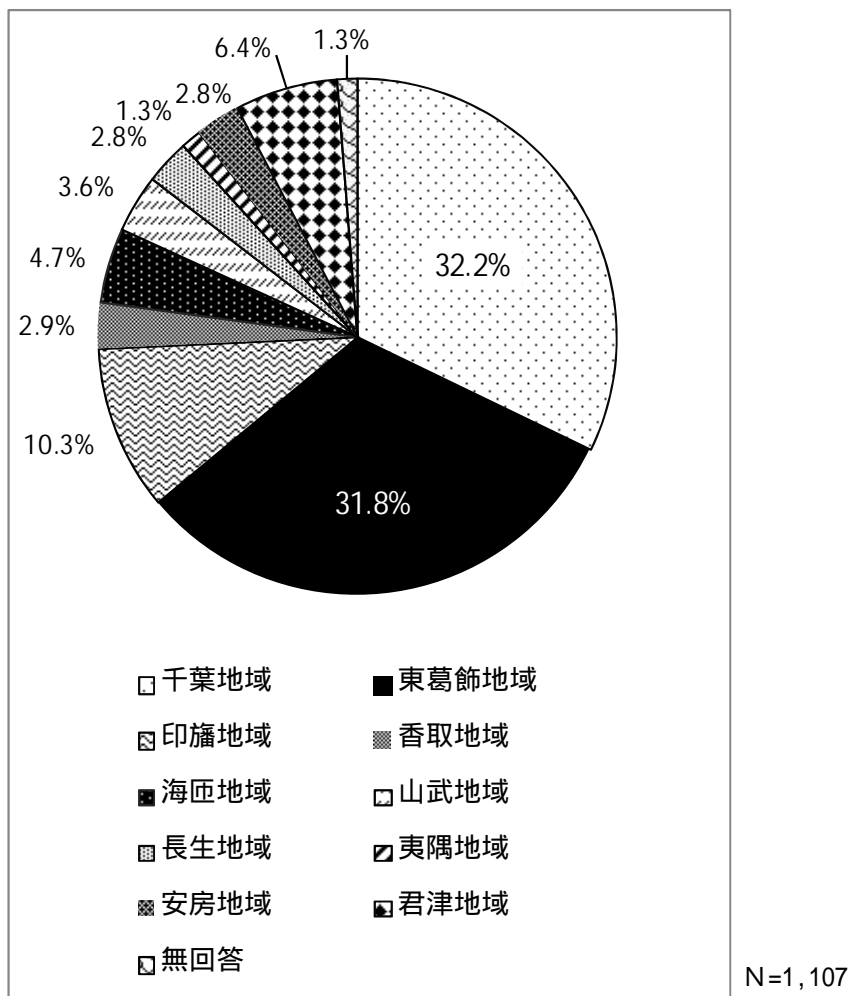


図1 所在地

千葉地域・・・千葉市、習志野市、市原市、八千代市

東葛飾地域・・・市川市、船橋市、松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市、浦安市

印旛地域・・・成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、印旛郡

香取地域・・・香取市、香取郡

海匝地域・・・銚子市、旭市、匝瑳市

山武地域・・・東金市、山武市、大網白里市、山武郡

長生地域・・・茂原市、長生郡

夷隅地域・・・勝浦市、いすみ市、夷隅郡

安房地域・・・館山市、鴨川市、南房総市、安房郡

君津地域・・・木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市

2-2 . 業種

・業種としては、「製造業」が 20.6%と最も多く、次いで「その他サービス業」が 15.5%、「建設業」が 14.3%の順となっている。

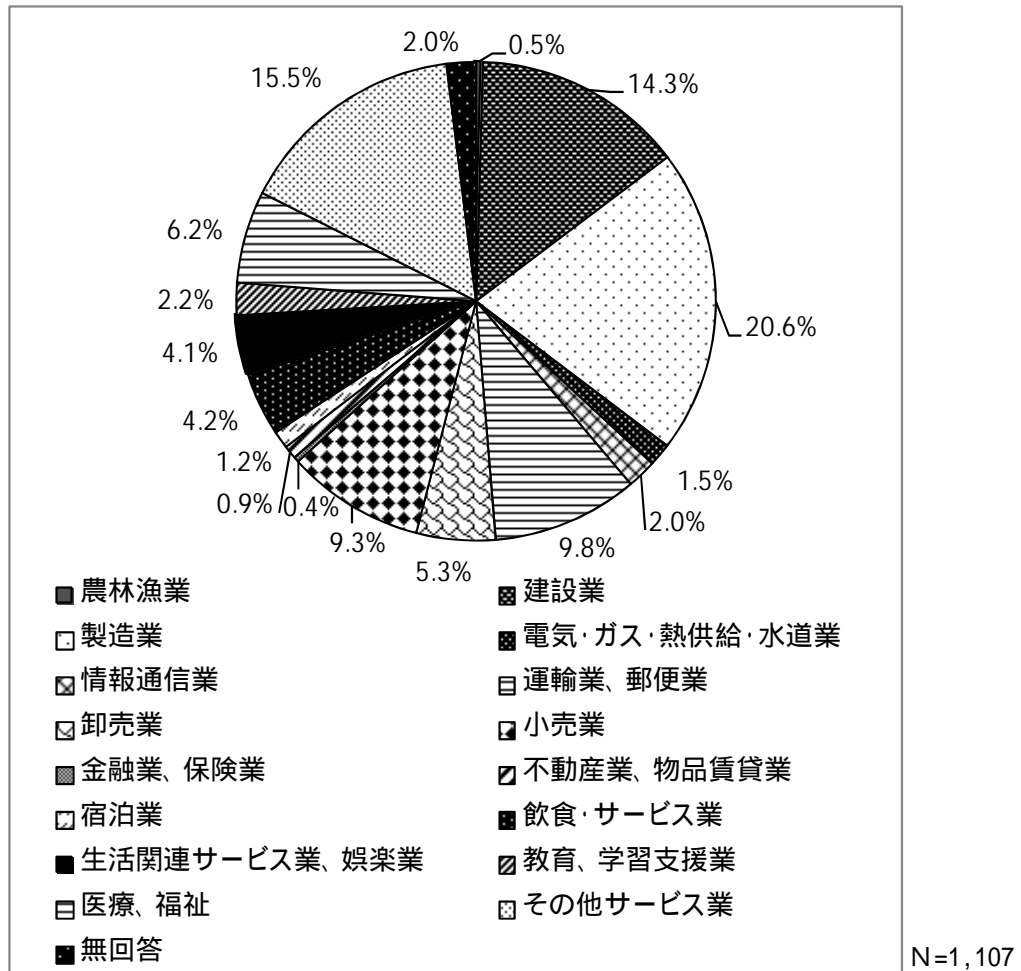


図2 業種

生活関連サービス業、娯楽業・・・ 理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等

2-3 . 従業員数

・従業員数は、「20 人以下」が 22.0%と最も多く、次いで「51 人～100 人」が 21.5% 「31 人～50 人」が 21.3%となっている。

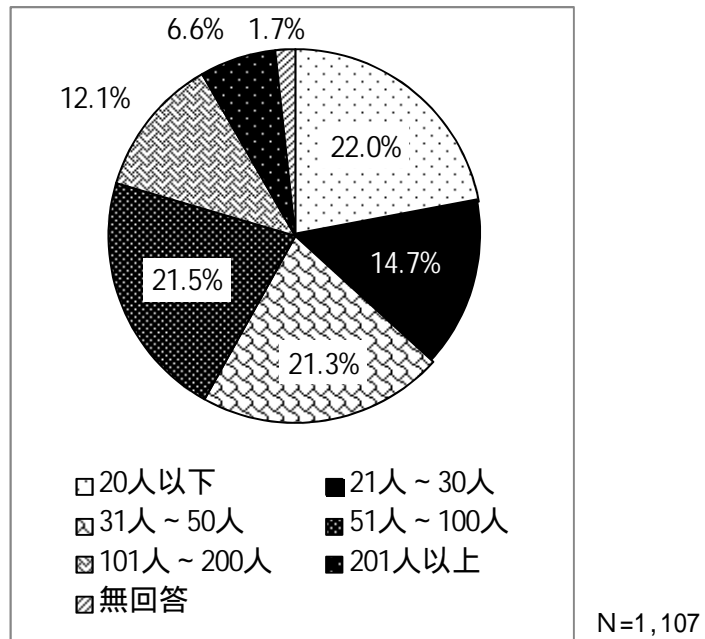


図3 従業員数

当調査では、経済センサス基礎調査及び経済団体の把握している情報に基づき、従業員数が 10 名以上 300 名以下の企業を抽出して調査票を送付している。

3 . 女性社員の採用状況・就業継続状況・管理職数

3-1 . 「役員」()の人数

・女性役員がいる企業が全体の 51.4%、女性役員がいない企業が 44.3%で、女性役員がいる企業の方が、女性役員がいない企業より多くなっている。

女性役員がいる企業で、役員の男女の人数割合を見ると、男性 62.1%に対し、女性が 37.9%と女性の割合が低くなっている。

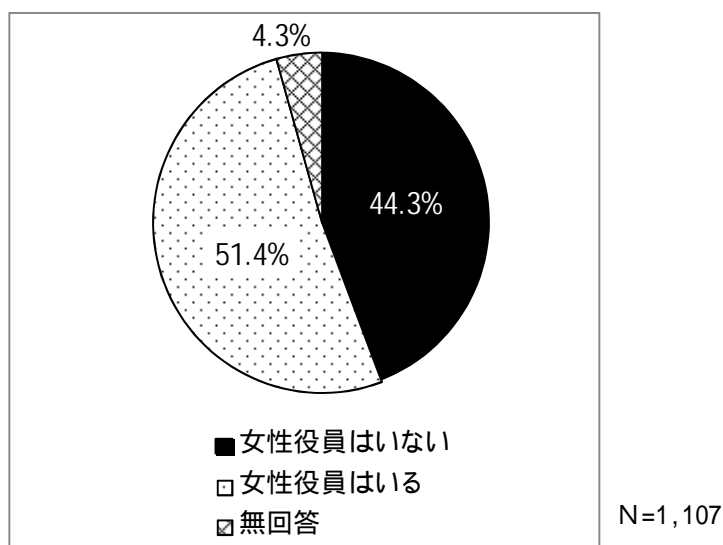


図4 女性役員の有無

役員：取締役・会計参与・監査役・執行役・理事・監事など

3-2 . 「正社員」の人数

・「正社員」(男・女)の人数は、「20人以下」が47.0%と最も多く、次いで「31人～50人」が14.5%「51人～100人」が14.4%となっている。

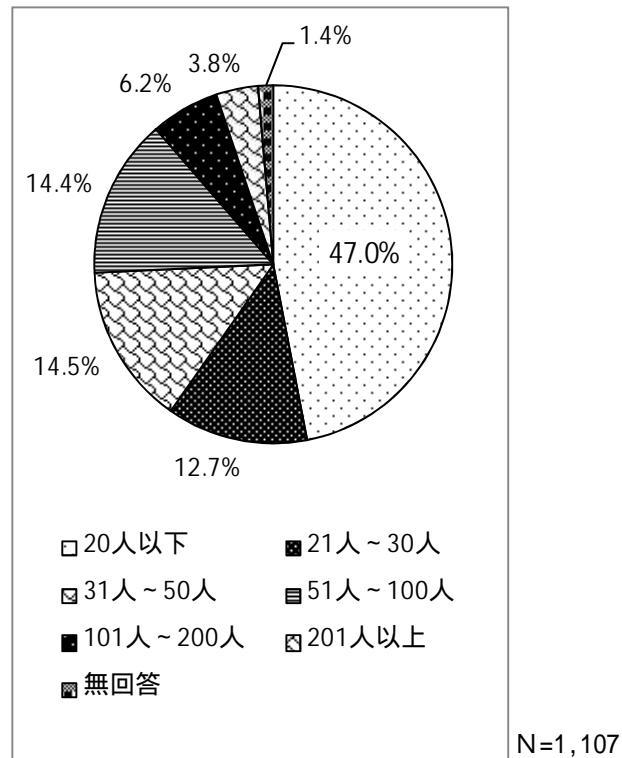


図5 正社員の人数

・女性正社員がいる企業は全体の86.3%で、女性正社員がいない企業は11.7%となっている。

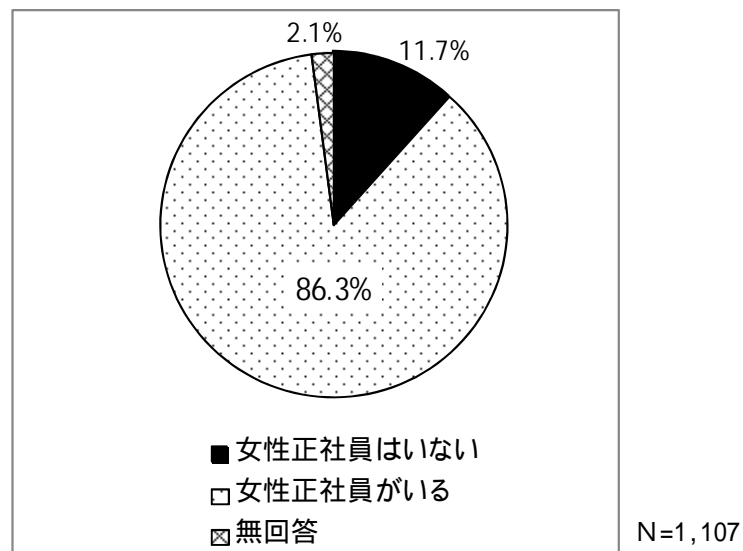


図6 女性正社員の有無

3-3 . 「非正規社員」()の人数

・「非正規社員」(男・女)の人数は、「20人以下」が61.2%と最も多く、次いで「31人～50人」が9.9%、「21人～30人」が9.8%、「51人～100人」が9.8%となっている。

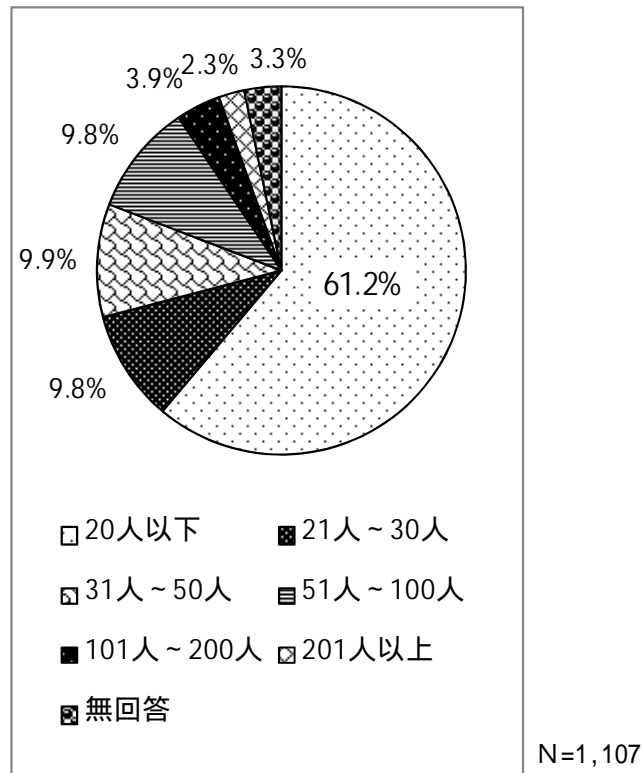


図7 非正規社員の人数

・女性非正規社員がいる企業は74.3%で、女性非正規社員がいない企業は20.4%となっている。

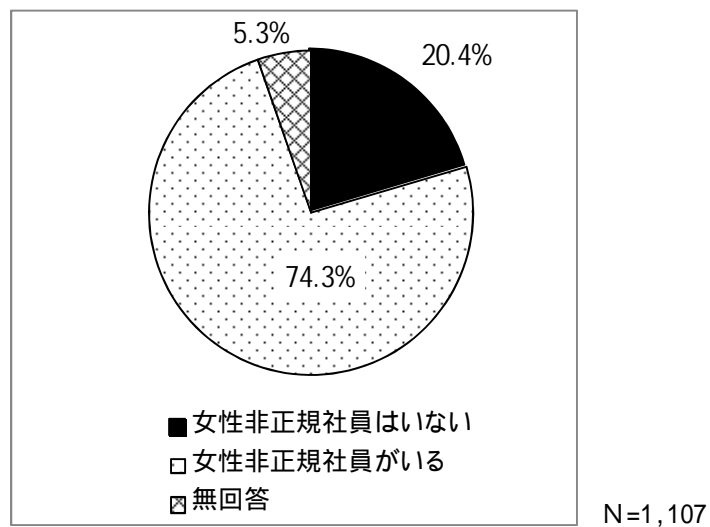


図8 女性非正規社員の有無

非正規社員：パート・アルバイト・嘱託など

3-4 . この5年間の「正社員数」の変化

・この5年間の「正社員数」(男・女)の変化は、「大きな変化はない」が54.4%と最も多く、次いで「10%以上減少」が9.8%、「20%以上増加」が9.7%となっている。

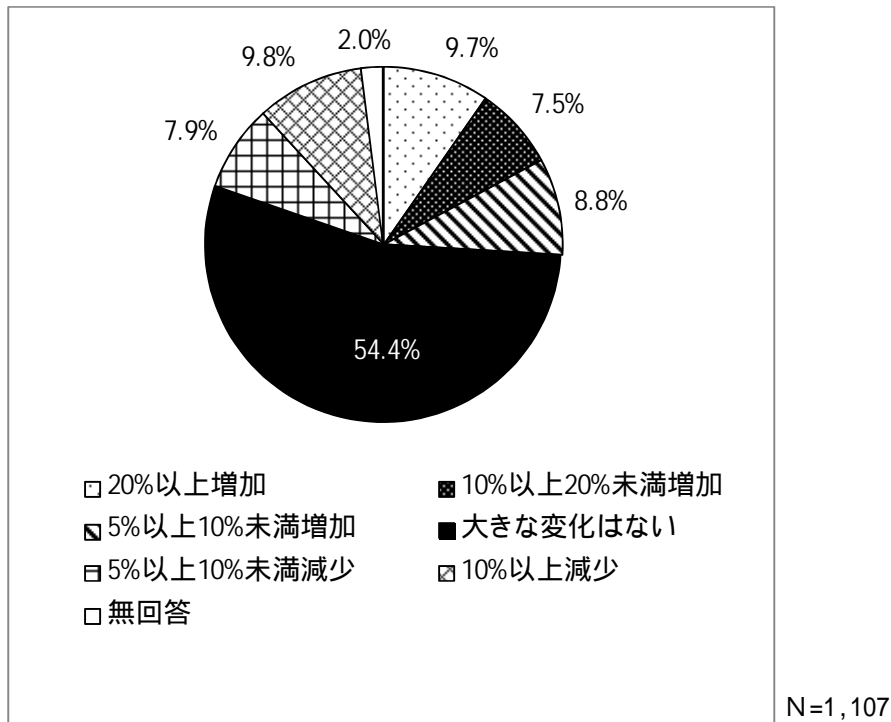


図9 この5年間の「正社員数」の変化

3-5 . この5年間の「女性の正社員数」の変化

・この5年間の「女性の正社員数」の変化は、「大きな変化はない」が69.9%と最も多く、次いで「20%以上増加」が9.0%、「5%以上10%未満増加」が7.4%となっている。

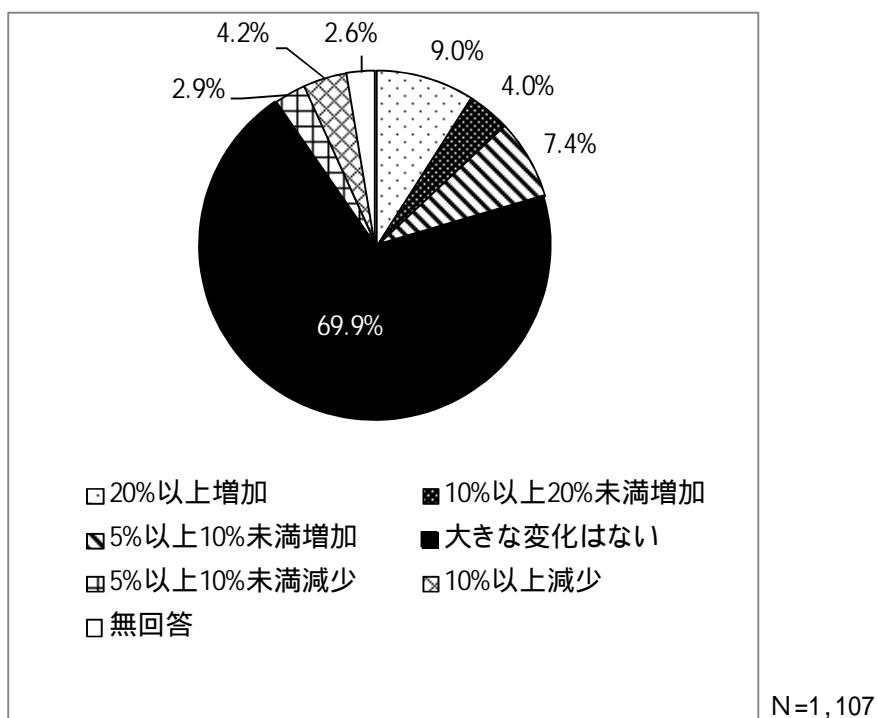


図10 この5年間の「女性の正社員数」の変化

3-6 . 平成 2 6 年度における新規学卒者のコース別採用人数（正社員）

（ 1 ）コースの有無

・新規学卒者のコース別採用を行っているのは 118 社で、全体の 10.7%となっている。

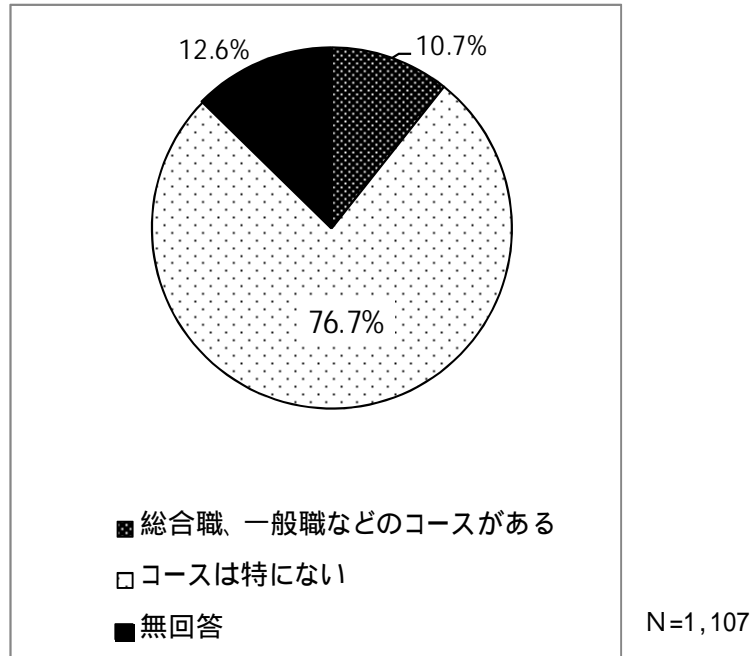


図 1 1 新規学卒者のコース別採用の有無

（ 2 ）総合職、一般職などの採用コースがある（総合職）

・コース別採用を実施した企業（118 社）のうち、総合職（男・女）を採用したのは 42 社で、そのうち、女性総合職を採用したのは、45.2%（19 社）となっている。

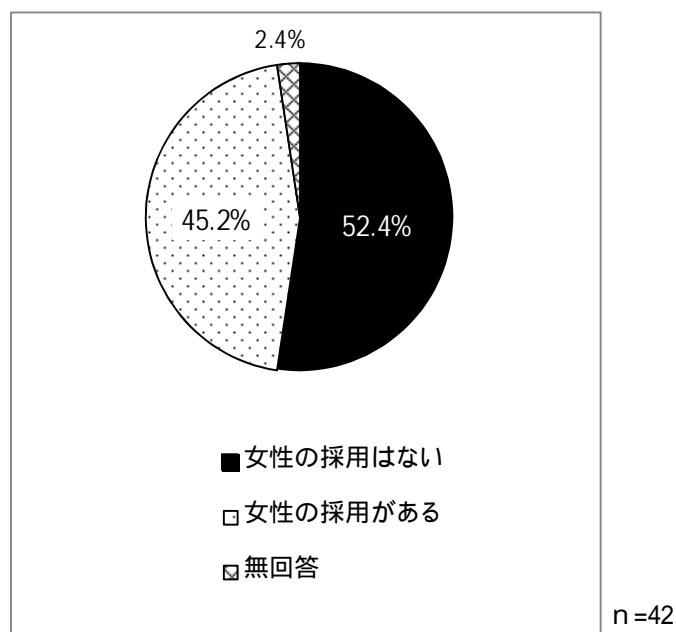


図 1 2 女性の総合職の採用の有無

(3) 総合職、一般職などの採用コースがある(一般職)

・コース別採用がある118社のうち、一般職(男・女)を採用したのは34社で、そのうち女性の一般職を採用したのは、70.6%(24社)となっている。

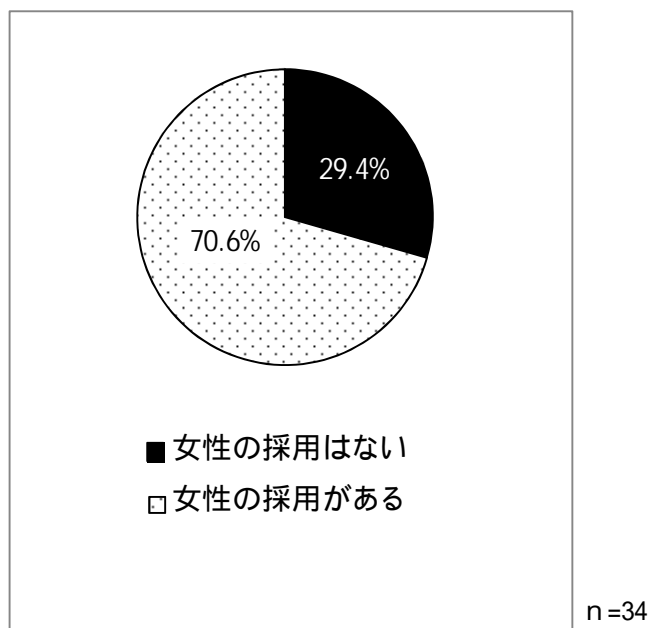


図13 女性の一般職の採用の有無

(4) 総合職、一般職以外の採用コースがある

・総合職、一般職以外の採用コースがある企業は28社で、そのうち女性を採用した企業は28.6%(8社)で、女性の採用がない企業が67.9%と多くなっている。

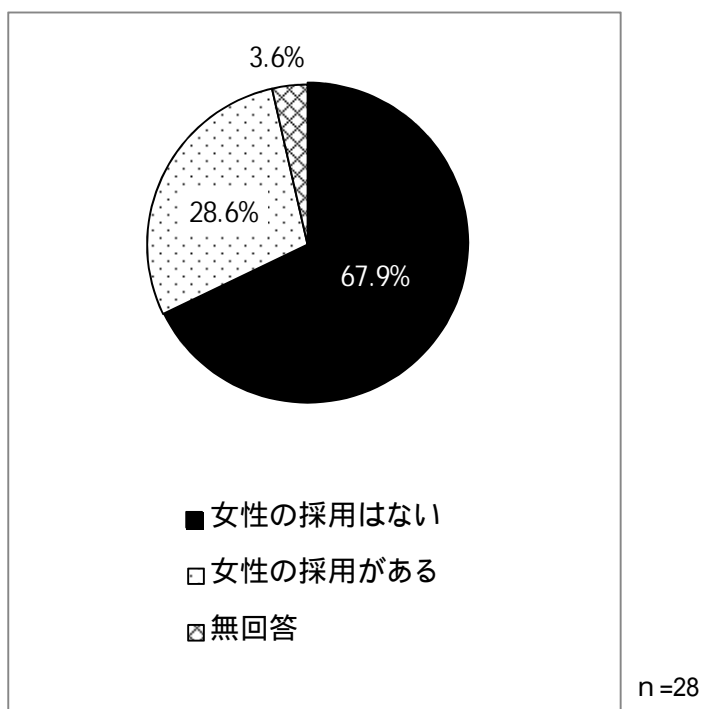


図14 女性の総合職、一般職以外の採用の有無

(5) コースは特にない

・総合職、一般職等の採用コースを設けず採用を行った企業は 225 社で、そのうち女性を採用したのは 62.2% (140 社) となっている。

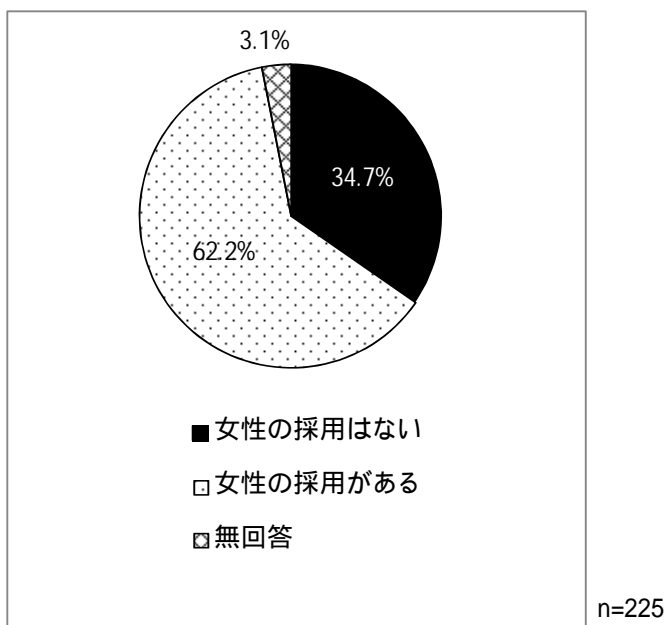


図 1 5 女性のコースなしの採用の有無

3-7 . 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練

・女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練は、「OJT () である」「主として OJT である」で 61.5%と、OJT (日常の業務に就きながら行われる教育訓練) を重視している企業が多くなっている。

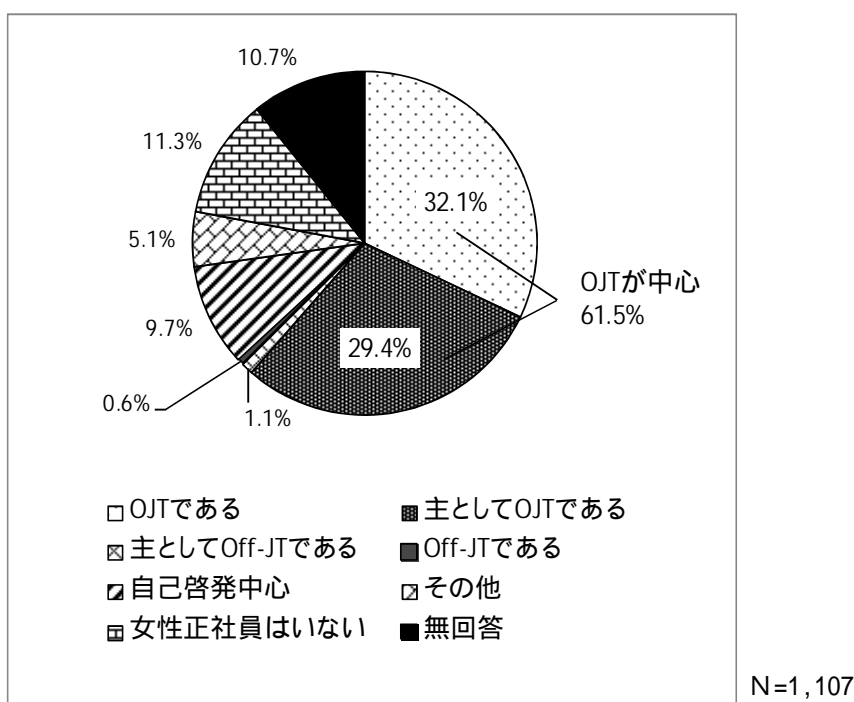


図 1 6 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練

OJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練

Off-JT・・・通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練

3-8 . 過去3年の女性正社員の妊娠・出産した人数

総合職

・総合職で妊娠・出産した人は、37社で81人、そのうち退職した人は13社で25人。54人が仕事を継続している。

一般職

・一般職で妊娠・出産した人は、83社で166人、そのうち退職した人は24社で26人。130人が仕事を継続している。

総合職、一般職以外

・総合職、一般職以外のコースに属する人のうち、妊娠・出産した人は30社で48人、そのうち退職した人は10社で12人。27人が仕事を継続している。

コース別雇用がない

・総合職、一般職等のコースの無い企業で妊娠・出産した人は、170社で516人、そのうち退職した人は43社で103人。403人が仕事を継続している。

3-9 . 「女性正社員」の就業継続状況

・女性正社員の就業継続状況については、「正社員として働き続けている」「出産後も働き続けている人の方が多い」で34.5%、「出産後に働き続けているものは少ない」「出産後に働き続けた者はいない」で20.2%と、出産後も働き続けているとした回答が、退職するとした回答より多くなっている。(その他として「妊娠時に退職している」「事例が少なく傾向が不明」等)

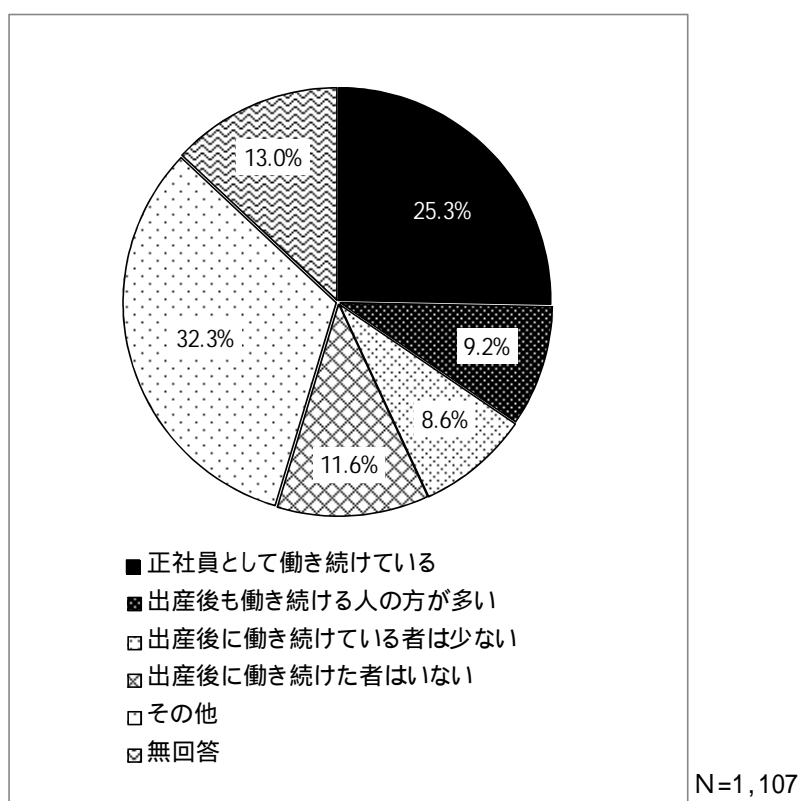


図17 女性正社員の出産後の就業継続状況

3-10. 「女性正社員」の育児休業後の復帰状況

・女性正社員の育児休業後の復帰状況は、「育児休業取得者はいない」が52.9%と最も多く、「復帰後1年以上働き続ける人が多い」は31.0%となっている。

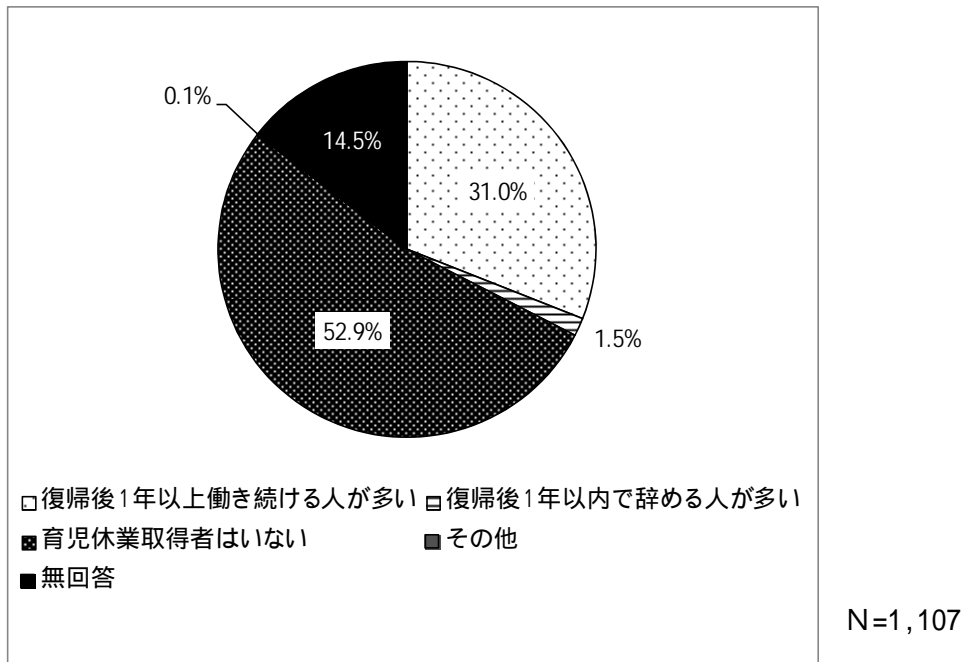


図18 女性正社員の育児休業後の復帰状況

3-11. この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化

・この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化は、「変わっていない」が52.8%と最も多く、「わからない、女性正社員がいない」が25.5%となっている。

退職者が「やや減った」「かなり減った」は、3.7%にとどまっている。

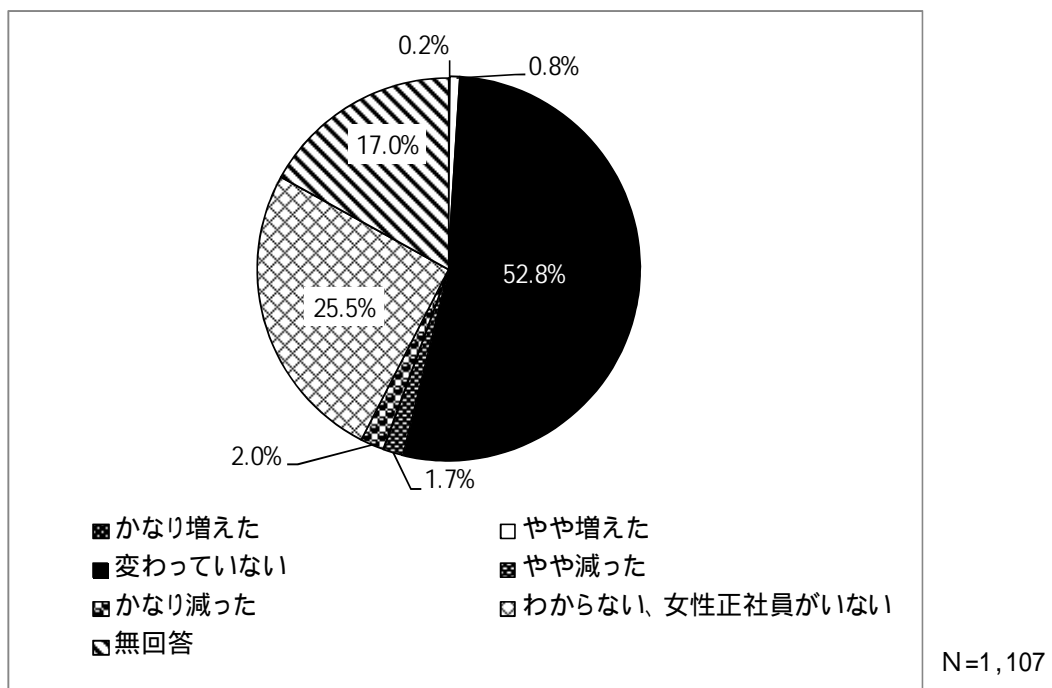


図19 この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化

3-12 . 平均勤続年数

・平均勤続年数は、男性正社員については「10年以上15年未満」が26.9%と最も多く、女性正社員については「5年以上10年未満」が30.1%と最も多くなっており、男性より女性の方が、平均勤続年数が短くなっている。

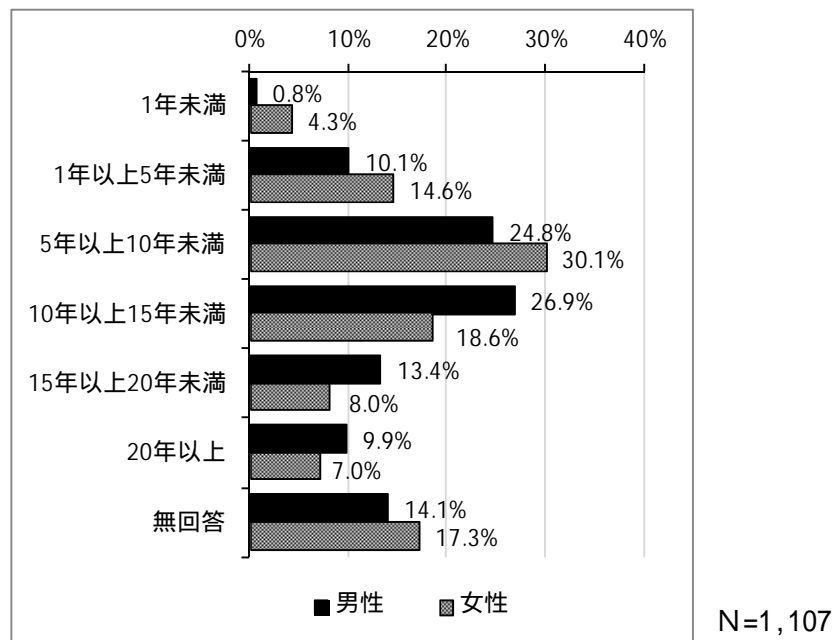


図 2 0 平均勤続年数

3-13 . 平均年齢

・平均年齢は、男性正社員も女性正社員も「40歳以上45歳未満」が最も多くなっているが、女性正社員では、男性正社員より企業によるばらつきが大きく、35歳未満と50歳以上の割合は、男性正社員より高くなっている。

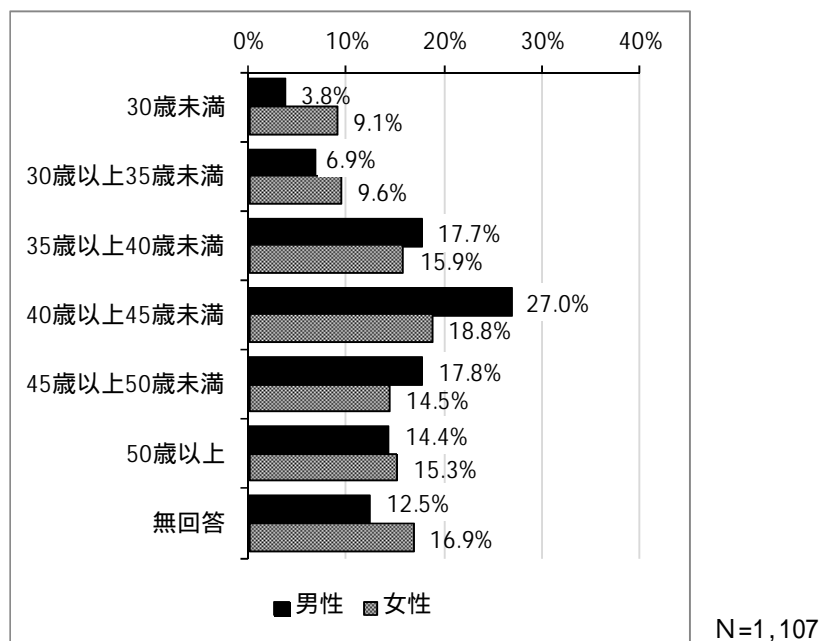


図 2 1 平均年齢

3-14 . 会社設立後の経過年数

・会社設立後の経過年数は、「20年以上」が70.5%と最も多く、次いで「10～19年」が18.2%となっている。

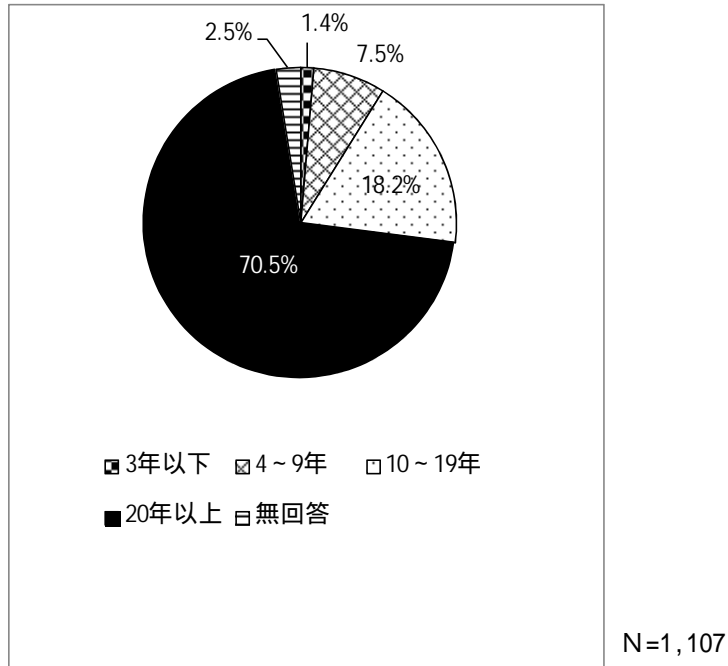


図22 会社設立後の経過年数

3-15 . 主任・係長相当職の人数

・主任・係長相当職がいると回答した企業における女性の割合を見ると「女性の主任・係長相当職はいない」が43.5%と最も多く「0%を超え25%未満」が21.4%、「25%以上50%未満」が15.5%と、女性の主任・係長相当職がいる企業の割合はまだ少ない状況がある。

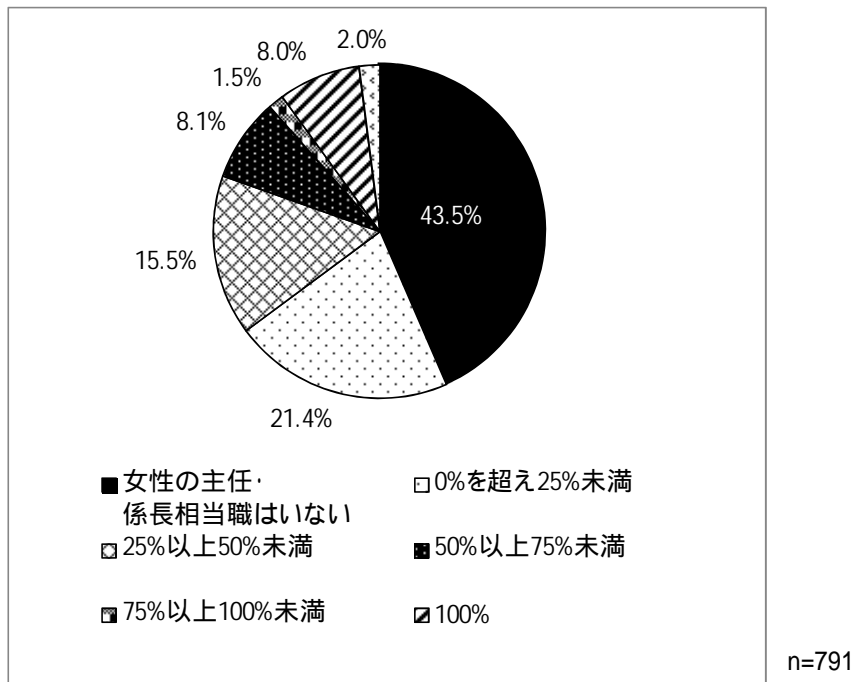


図23 女性の主任・係長相当職の人数

3-16 . 課長相当職の人数

・課長相当職がいると回答した企業における女性の割合を見ると「女性の課長相当職はいない」が68.0%と最も多く、「0%を超え 25%未満」が10.7%、「25%以上 50%未満」が6.9%と、女性の課長相当職がいる企業の割合は3割未満となっている。

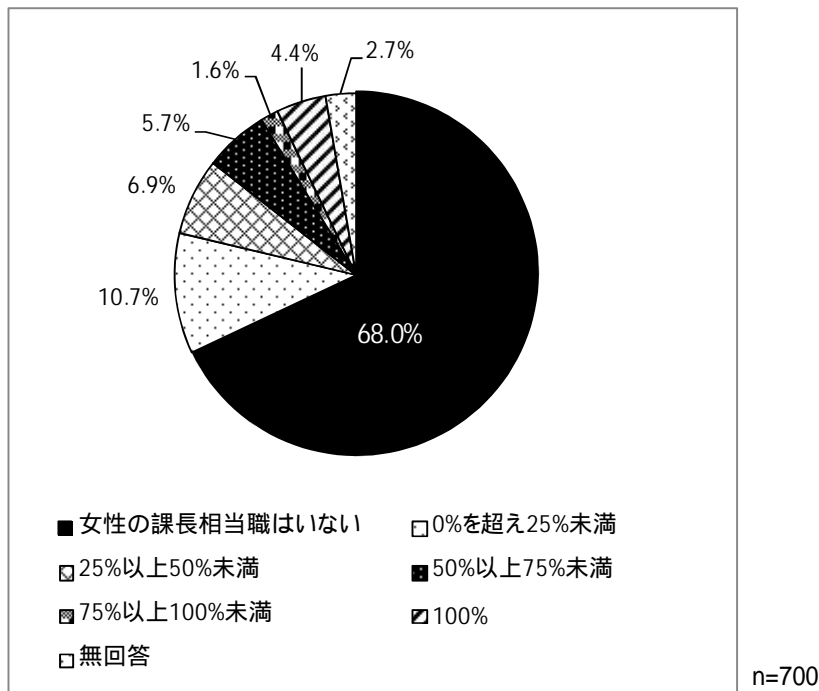


図 2 4 女性の課長相当職の人数

3-17 . 部長相当職の人数

・部長相当職がいると回答した企業における女性の割合を見ると「女性の部長相当職はいない」が80.7%と最も多く、8割以上の企業で部長相当職の女性がいない。

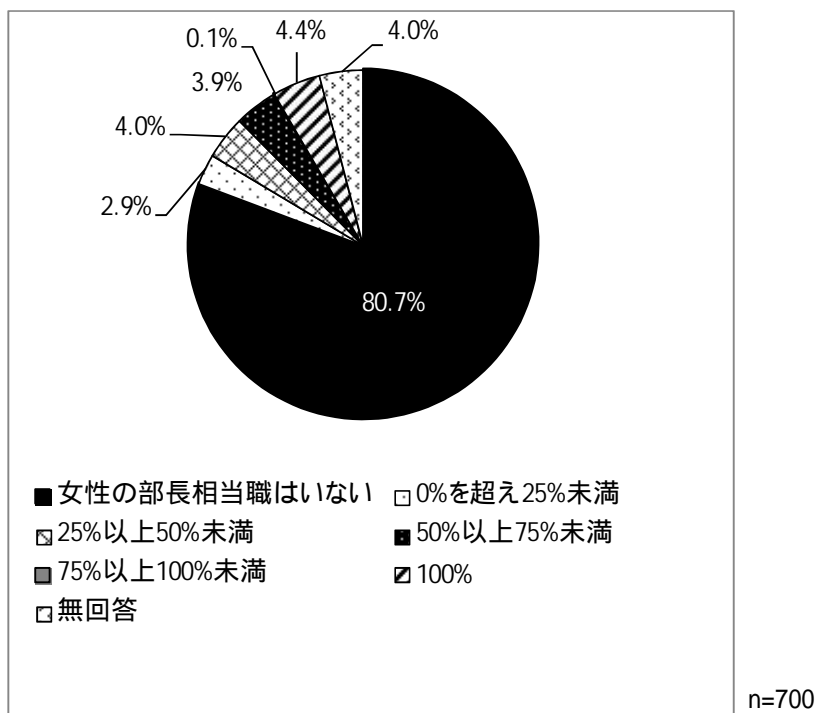


図 2 5 女性の部長相当職の人数

3-18 . この5年間の「女性管理職数」の変化

・この5年間の「女性管理職数」の変化（課長相当職以上）は、「大きな変化はない」が78.9%と全体の約8割を占め、「増加した（5%以上）」は7.6%にとどまっている。

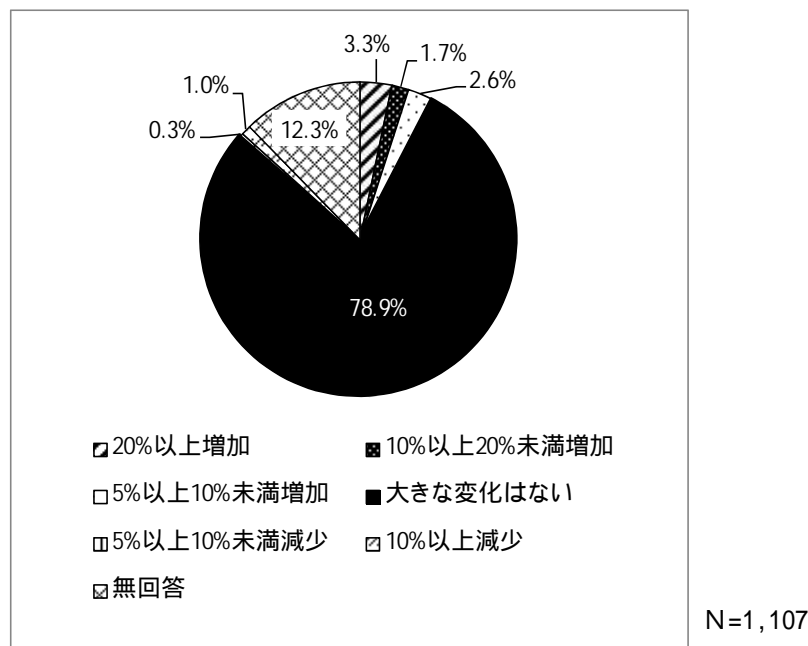


図26 この5年間の「女性管理職数」の変化（課長相当職以上）

3-19 . 女性の配属や活躍が難しい職種

・全ての職種で、「特に難しさはない」が「女性の配属や活躍が難しい」との回答より多くなっているが、「生産・輸送・建設・労務職」については、16.4%が「女性の配属や活躍が難しい」と回答している。「人事・総務・経理」については、80.6%が「特に難しさはない」と回答し、「女性の配属や活躍が難しい」と回答したのは1.0%となっている。

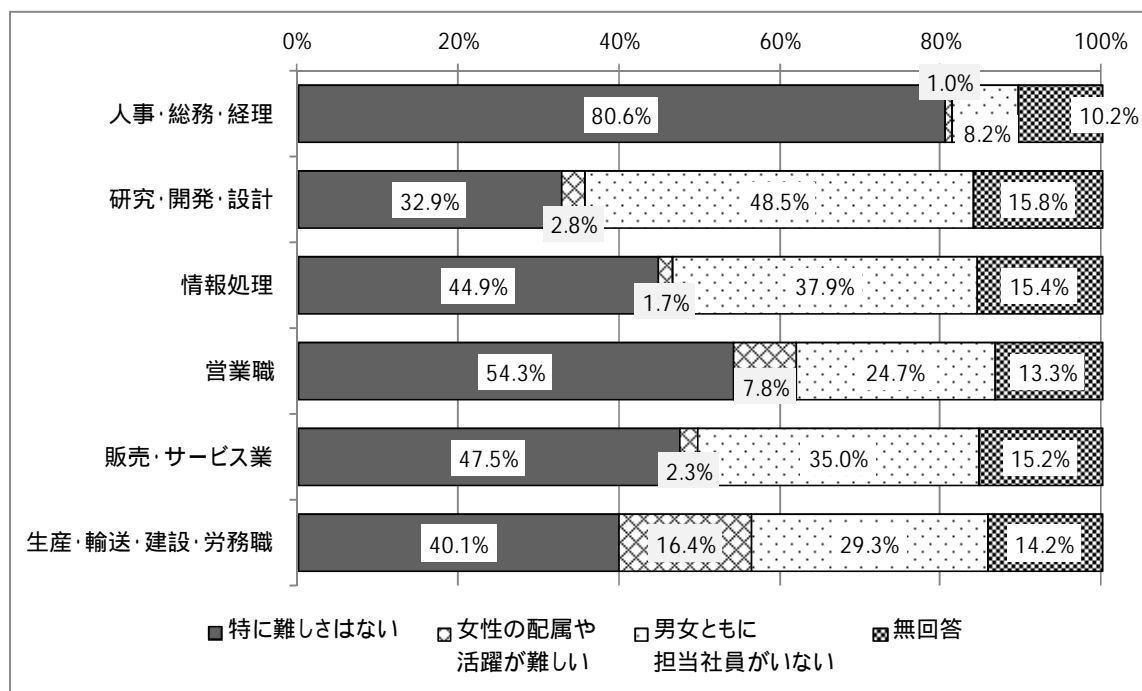


図27 女性の配属や活躍が難しい職種

N=1,107

3-20 . 業況の動向について

(1) 過去3年間(平成23~25年度)の「売上高」の変化

・過去3年間の「売上高」の変化は、「大きな変化はない」が39.5%と最も多く、「増加(5%以上)」が28.3%、「減少(5%以上)」が27.7%となっている。

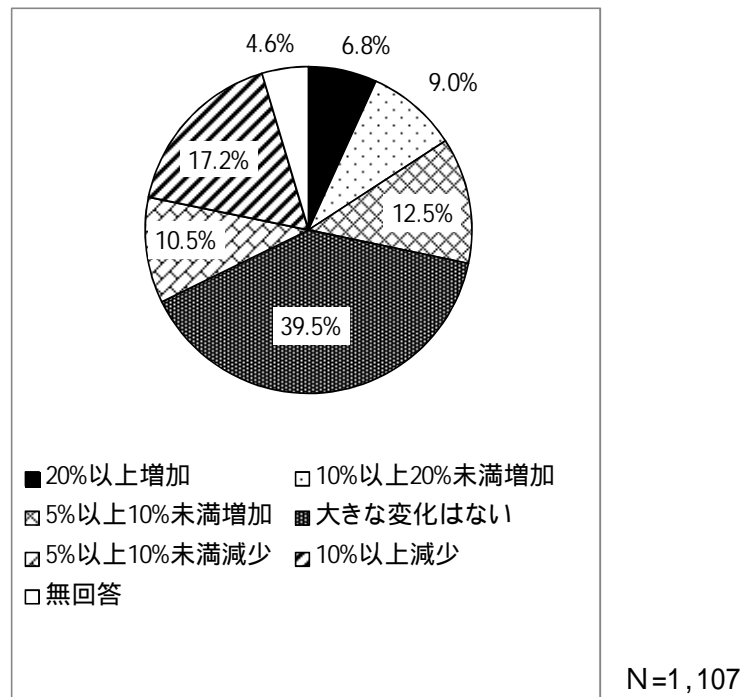


図28 過去3年間の「売上高」の変化

(2) 過去3年間(平成23~25年度)の「経常利益」の変化

・過去3年間の「経常利益」の変化は、「大きな変化はない」が42.5%と最も多く、「増加(5%以上)」が23.5%、「減少(5%以上)」が29.1%となっている。

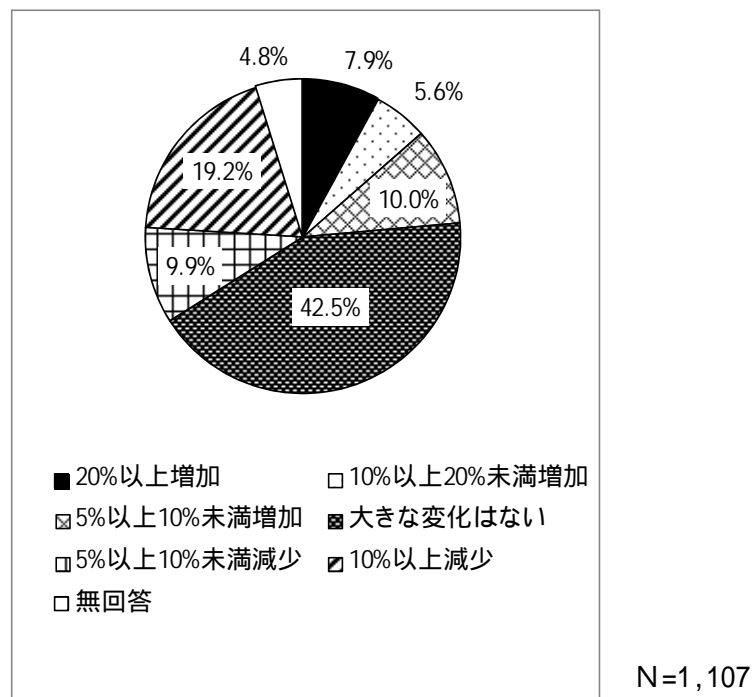


図29 過去3年間の「経常利益」の変化

(3) 過去3年間(平成23~25年度)の「生産性」の変化

・過去3年間の「生産性」の変化は、「ほぼ同じ程度である」が36.4%と最も多く、「高まっている」(「やや高まっている」含む)で25.6%、「低くなっている」(「やや低くなっている」含む)が21.8%となっている。

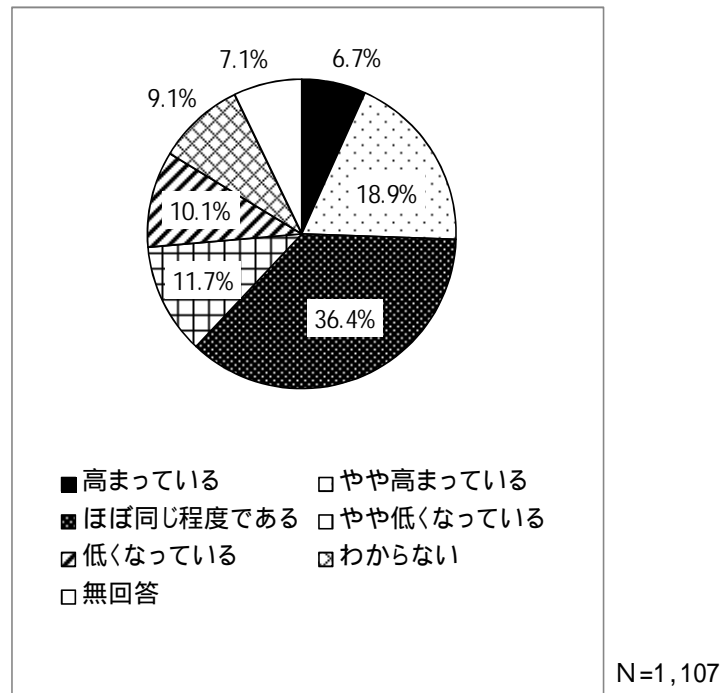


図30 過去3年間の「生産性」の変化

3-21. 同業種・同規模の他社と比較して、どのような状況か

・同業種・同規模の他社と比較して、売上高、経常利益、生産性いずれの場合も「ほぼ同じ」が最も多くなっている。経常利益に関しては、全体の約3割が「やや低い」「低い」と感じている。

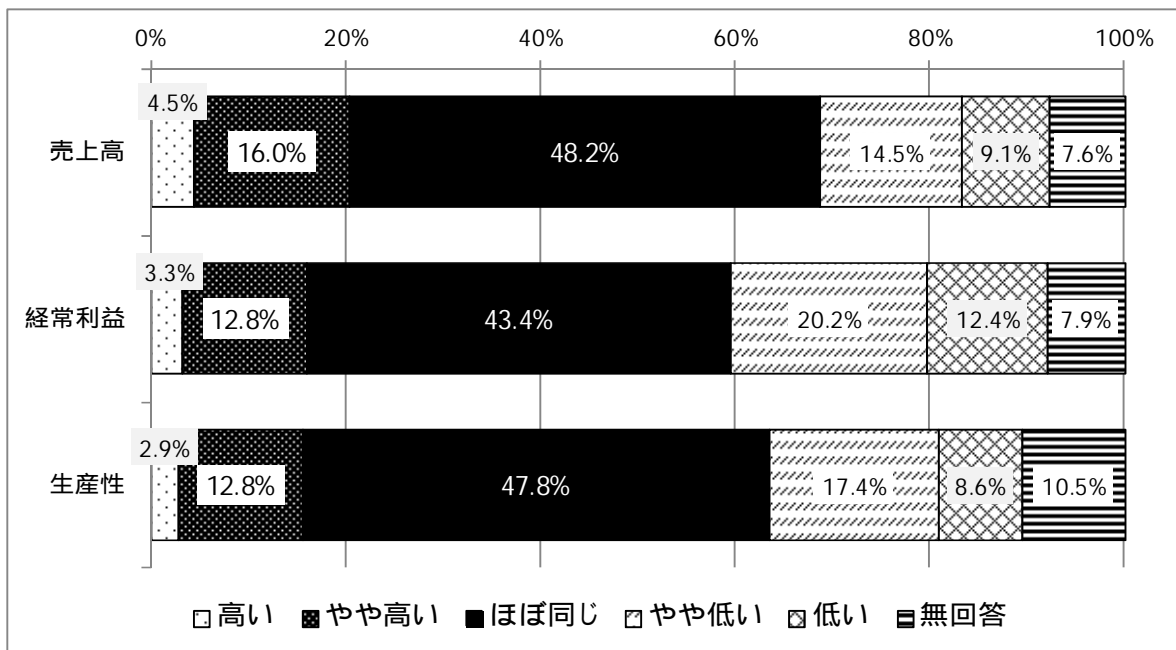


図31 同業種・同規模の他社との比較

N=1,107

4 . 妊娠・出産と育児支援に関する取組

4-1 . 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方

- ・女性社員の妊娠・出産について、どのように考えているのか聞いたところ、「出産後も働き続けてもらうための支援体制を整えており、特段問題はない」が31.3%「妊娠・出産しても働き続けられるよう、支援体制を整えたい」が21.6%と合計で5割を超え、「代替要員の確保など会社の負担が増えるので、正直に言えば迷惑である」は、1.1%となっている。(なお、「妊娠・出産した女性社員がいないためわからない」との回答が3割を超えている。)

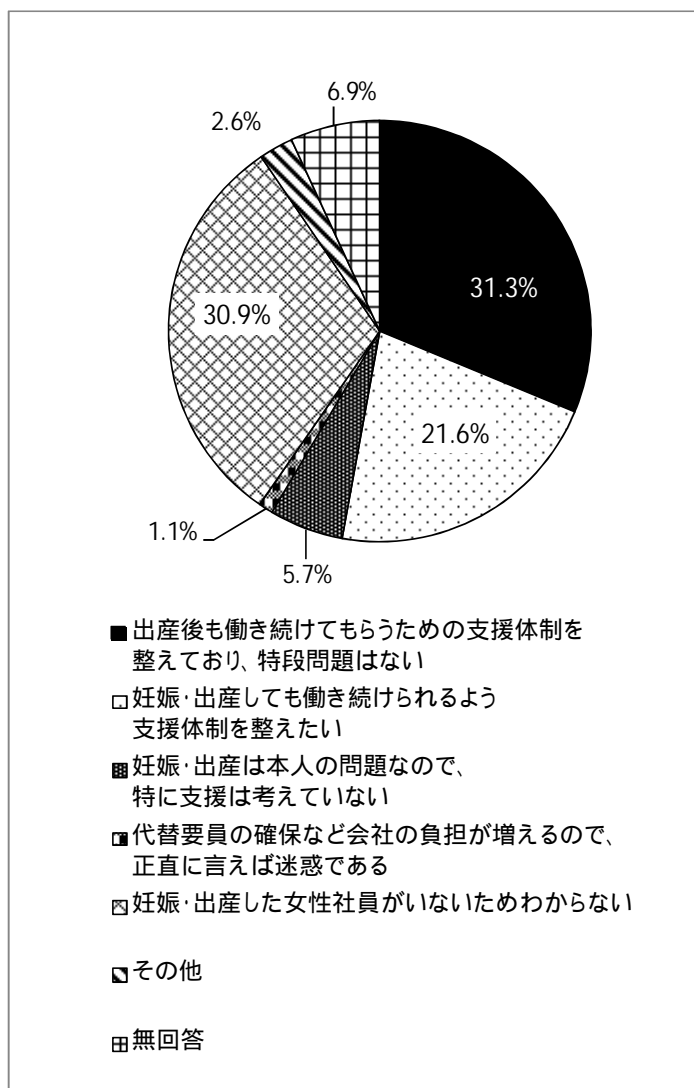


図3 2 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方

その他として「支援体制は整っているため、問題はないが、会社にとっては負担増で迷惑である」「復帰後のキャリアアップが難しいと感じている」「支援体制の制度は整っているが、運用は充分とはいえない」「若い社員がいないので考えていない」「迷惑ではないが、代替要員の確保や復帰場所の確保は大変な作業である」「会社全体の問題として難しい」などがあげられている。

4-2 . 「育児中」の社員に対する支援制度の有無と利用実績

(1) 支援制度の有無

・「育児中」の正社員に対する支援制度は、「育児休業」「育児休暇」で5割を超えるが、その他の制度は5割以下となっており、特に「在宅勤務」「保育料補助、ベビーシッター利用補助」「事業所内保育所」は2%程度となっている。

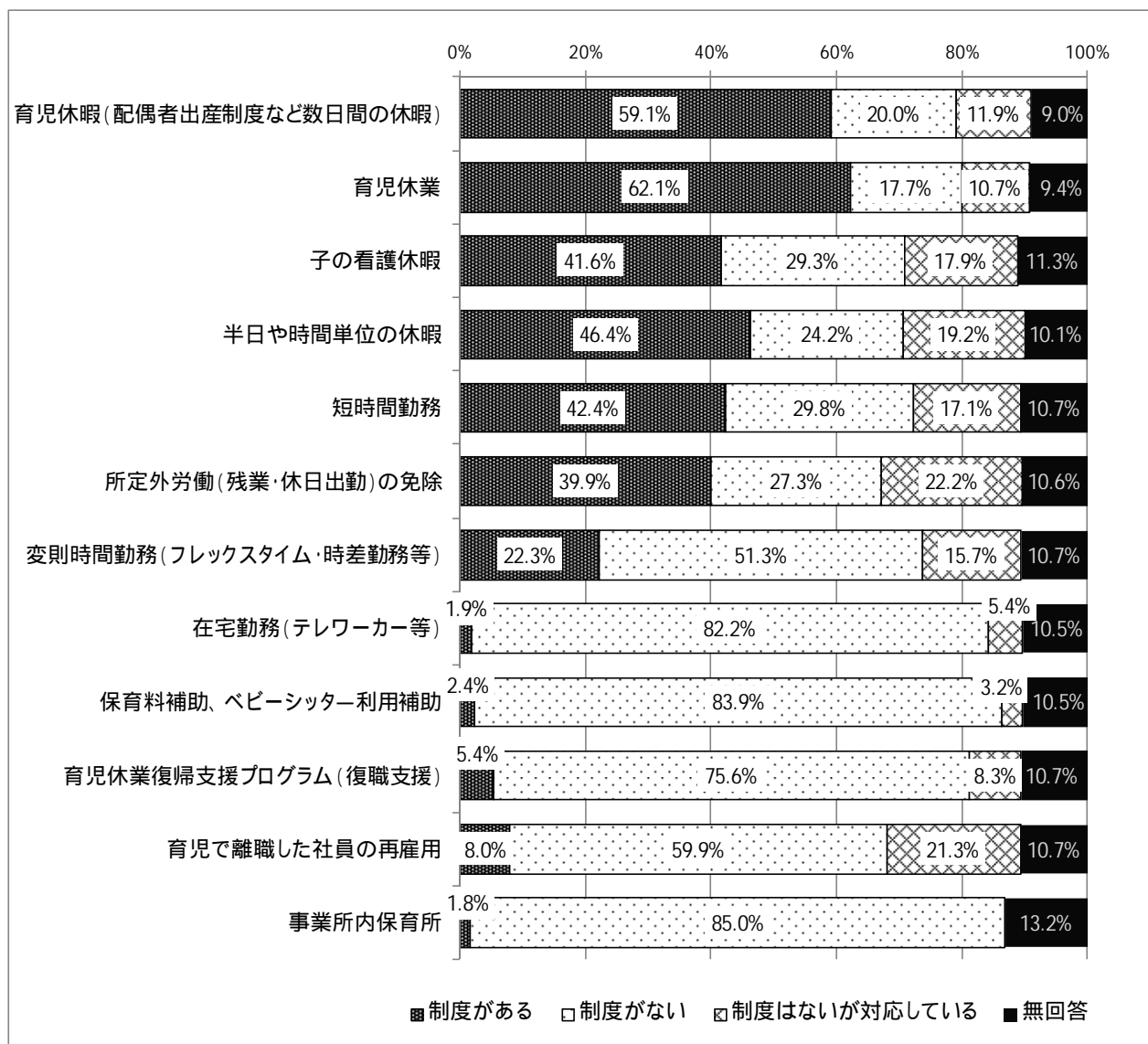


図3-3 「育児中」の正社員に対する支援制度

N=1,107

その他の制度として、「小さい子供を仕事場で預かったり、保育園に迎えに行ったりする」「保育園送迎の為に車両通勤」「復職後の勤務先や職種の配慮」などがあげられている。

(2) 利用実績

・育児中の正社員に対する支援制度について「制度がある」「制度はないが対応している」と回答した企業の中で利用実績をみると、女性の利用者が最も多いのは「半日や時間単位の休暇」で48.0%、次いで「育児休業」38.4%、「短時間勤務」35.3%となっている。

男性の利用者が多いのは「半日や時間単位の休暇」で31.1%、次いで「変則時間勤務」19.0%、「育児休暇」14.0%となっている。

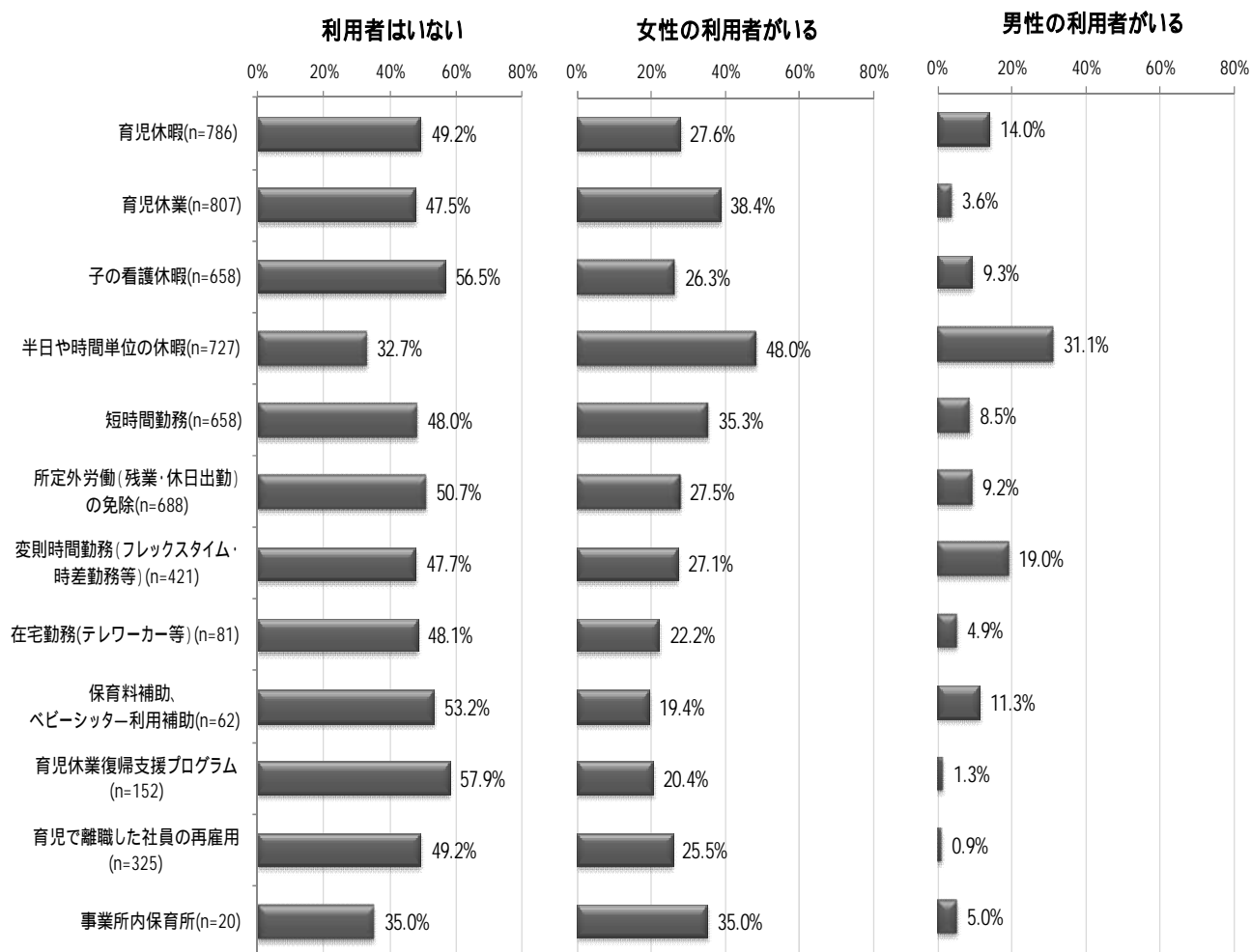


図34 「育児中」の正社員に対する支援制度の利用実績

(3) 「育児中」の非正社員に対する支援制度の有無と利用実績

・「育児中」の非正社員に対する支援制度があるとの回答は、いずれの制度の場合も全体の3割程度となっている。

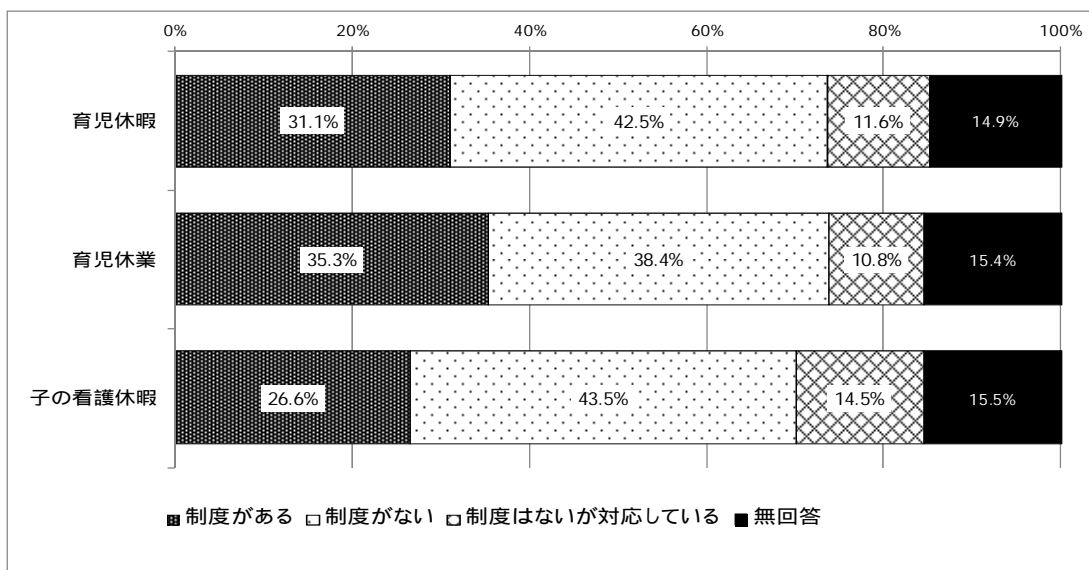


図35 「育児中」の非正社員に対する支援制度

N=1,107

(4) 利用実績(非正社員)

・育児中の非正社員に対する支援制度について、「制度がある」「制度はないが対応している」と回答した企業の中で利用実績をみると、利用者がいるとの回答が最も多かった制度は、女性で「育児休業」の22.1%、男性で「育児休暇」の3.6%となっており、利用者はいないとの回答が、いずれの制度でも5割を超えている。

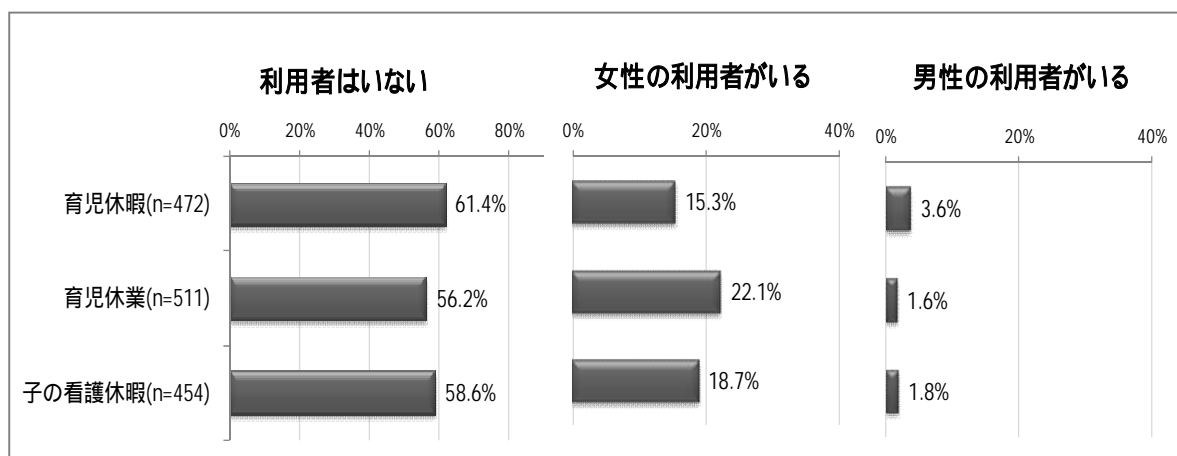


図36 「育児中」の非正社員に対する支援制度の利用実績

4-3 . 時間外労働の削減に向けての取組

・時間外労働の削減に向けてどのような取組をしているか聞いたところ、「特にない」と回答した企業が45.5%と最も多く、「時間外労働削減の目標設定」が21.5%、「ノー残業デーの実施」が15.4%となっている。

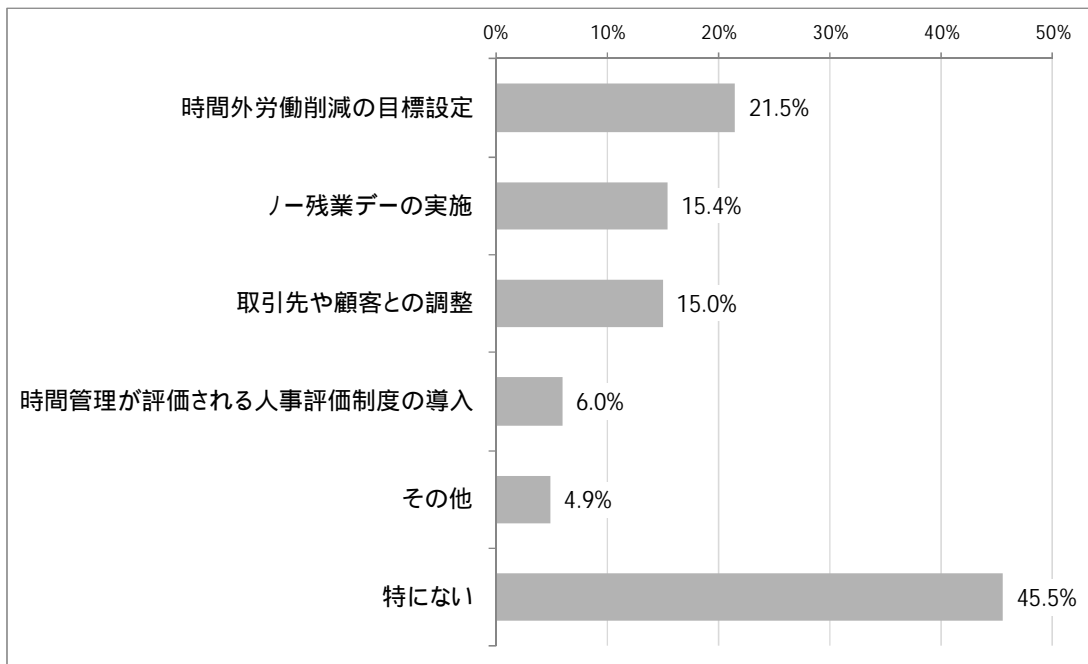


図37 時間外労働削減に向けての取組

N=1,107
複数回答

その他の取組として、「朝礼などで残業時間の削減を促す」「時間管理ソフトの利用」「時間外労働を申告制にする」「管理職向け研修の実施」「会議時間の短縮」「雇用人数増による1人当たりの負担減」「勤務時間の明確化と徹底」「欠員補充の迅速な対応」「PCの利用時刻の制限」「業務効率化、ムダの排除」「フレックスタイムの導入」「暇な時期は有給で早退することを推奨」「管理職による巡回」などがあげられた。また「残業自体を一切させない」との回答もあった。

5 . 女性の活躍推進に向けての取組（既に取組を行っている企業における取組のメリット）

5-1 . 女性管理職の登用について

・女性管理職の今後の登用についてどう考えているか聞いたところ、「性別にかかわらずふさわしい人材を登用する」が83.9%と最も多く、「積極的に登用率を上げていきたい」が8.6%、「できるだけ女性の登用は避けたい」が2.6%となっている。

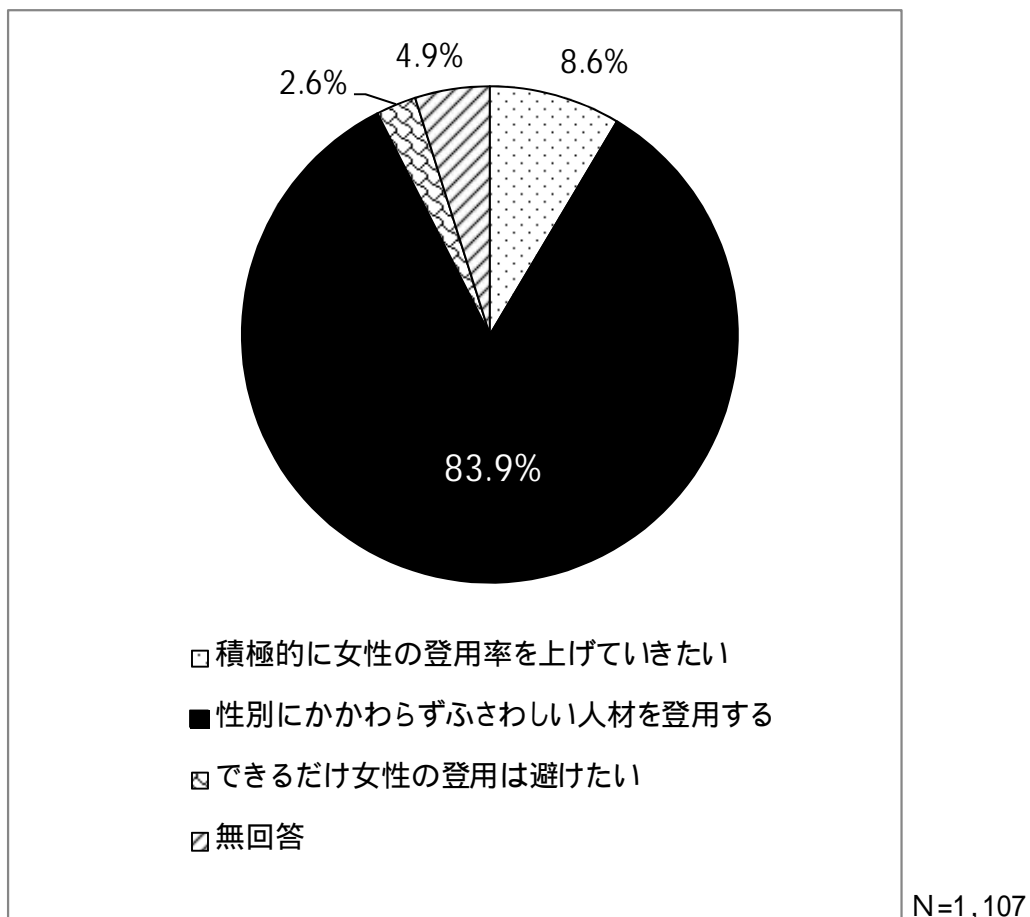


図3 8 女性管理職の今後の登用について

5-2 . 女性の活躍推進のために取り組んでいること

・女性の活躍推進のために取り組んでいることについて聞いたところ、「特に実施していることはない」が41.3%と最も多く、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が19.4%、「働きやすい職場環境の整備」が15.8%、「管理職への積極的な登用」が12.9%となっている。

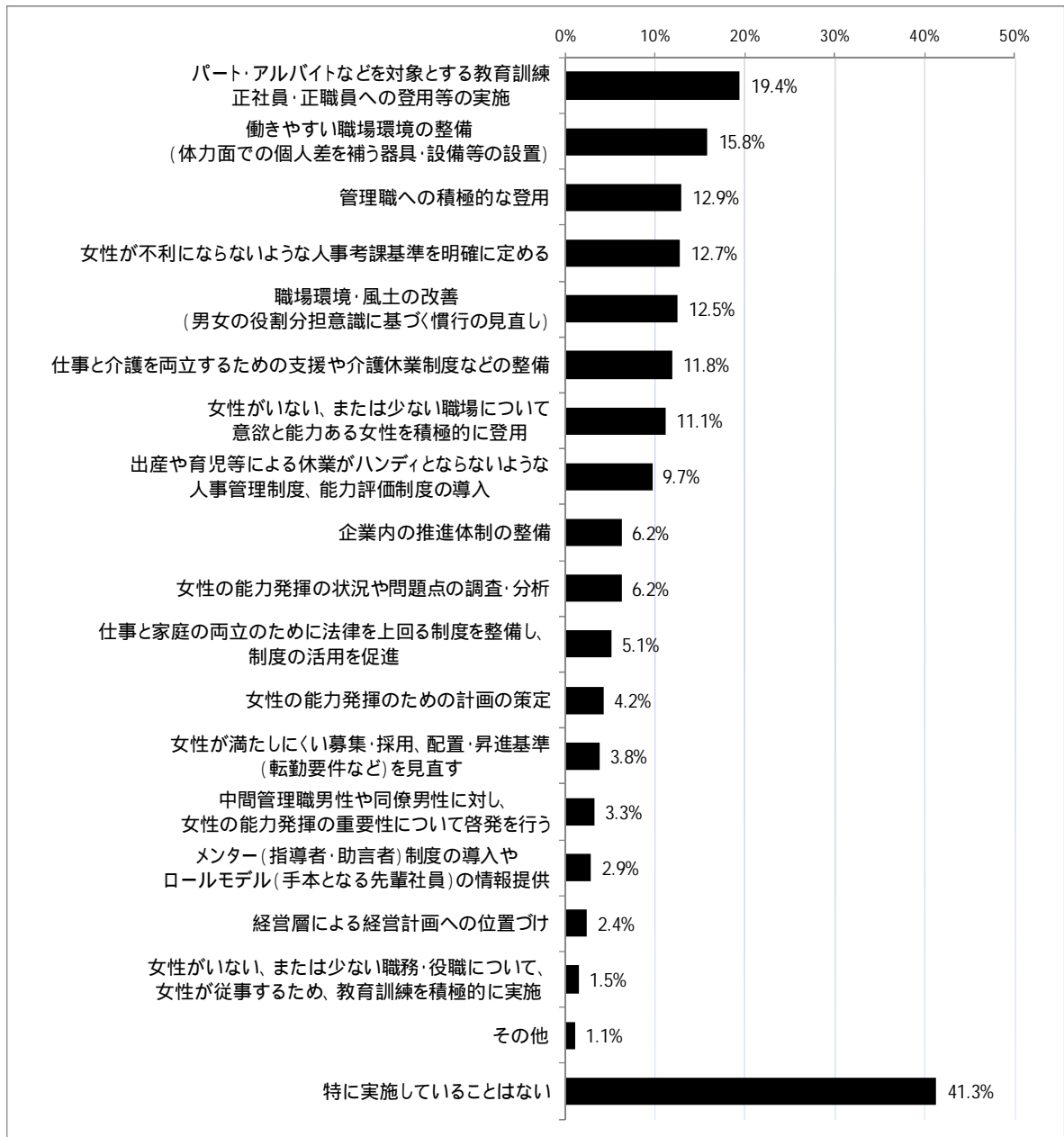


図 39 女性の活躍推進のために取り組んでいること

N=1,107

複数回答

その他として、「男女平等に扱う」「必要に応じて検討し、実施する」「時間的都合に考慮している」「事業所内託児所の検討」「女性が多い職場のため、そもそも女性視点で物事を進めざるを得ない。」などがあげられている。

5-3 . 特に実施していることはない理由

- ・女性の活躍推進の為の取組について、「特に実施していることはない」と回答した企業に、その理由について聞いたところ、「特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから」が41.4%と最も多く、次いで「特にない」が22.1%、「既に女性が活躍しやすい状況にあるから」が19.5%となっている。

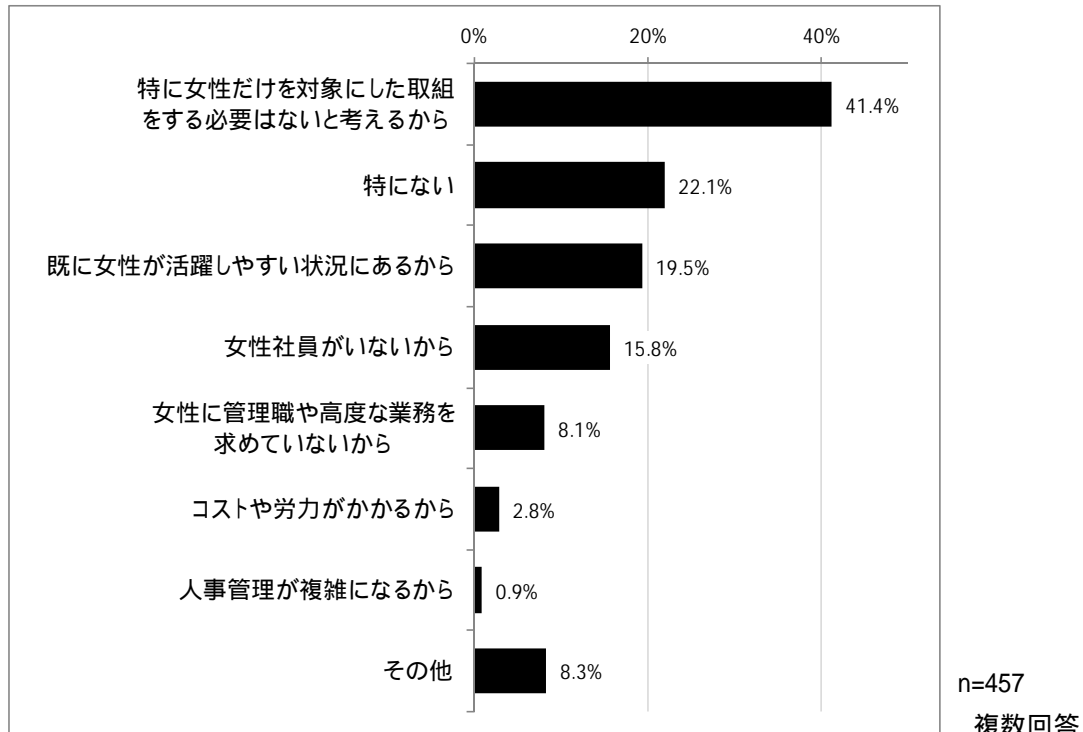


図40 特に実施していることはない理由

その他として、「危険な業務であるため」「そもそも入社する女性が少ないから」「管理職の登用を本人が希望しないことが多いから」「社風が古く、差別意識が残っているから」「現場作業に女性を採用した実績がないから」「上層部が女性を積極的に評価しているように見受けられないから」「当社の業務は女性が好まないと思うから」などの理由があげられている。

5-4 . どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいるか

・女性活躍推進のための取組を実施している企業にその理由を聞いたところ、「優秀な人材を確保するため」が59.3%と最も多く、次いで「多様な人材の活用を図るため」が47.0%、「女性社員の意欲を向上させるため」が42.1%となっている。

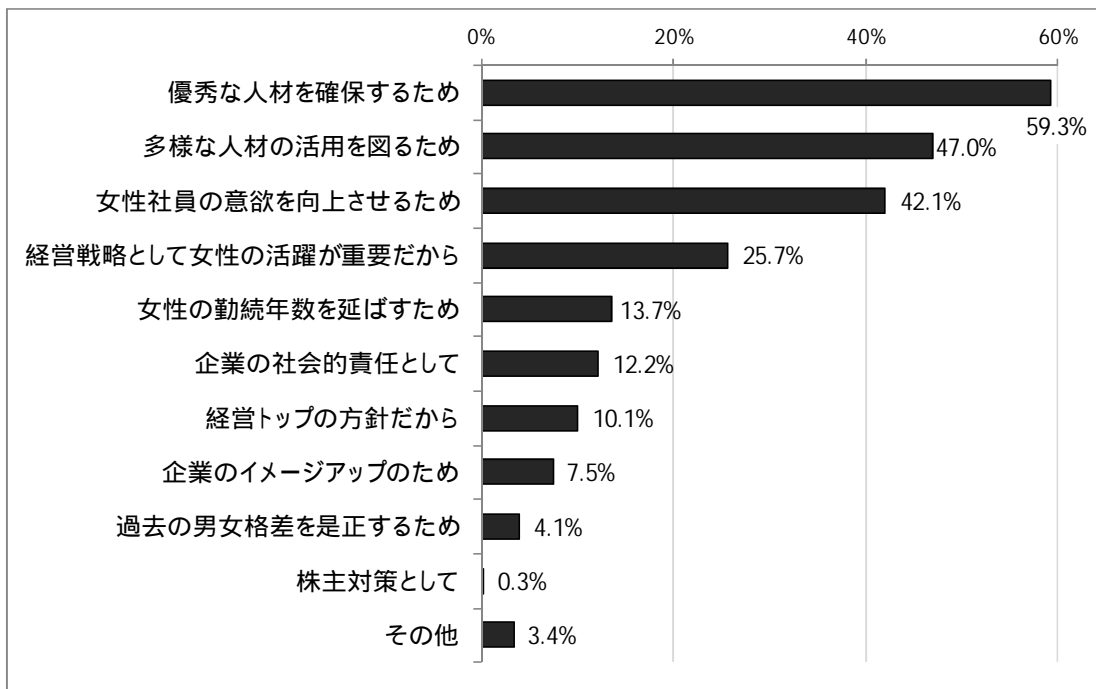


図 4 1 女性の活躍推進のための取組を実施している理由

n=615
複数回答

その他として「女性の職場だから」「女性の多い職種だから」「女性の視点、目線からの事業展開の拡大のため」「人手不足のため」「社長が女性だから」などの理由があげられている。

5-5 . 「女性の活躍推進」を進めることのメリット

・「女性の活躍推進」を進めることのメリットについて聞いたところ、「女性社員のモチベーションが向上した」が 39.3%と最も多く、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が 31.5%となっている。なお、「特にない」は 16.6%となっている。

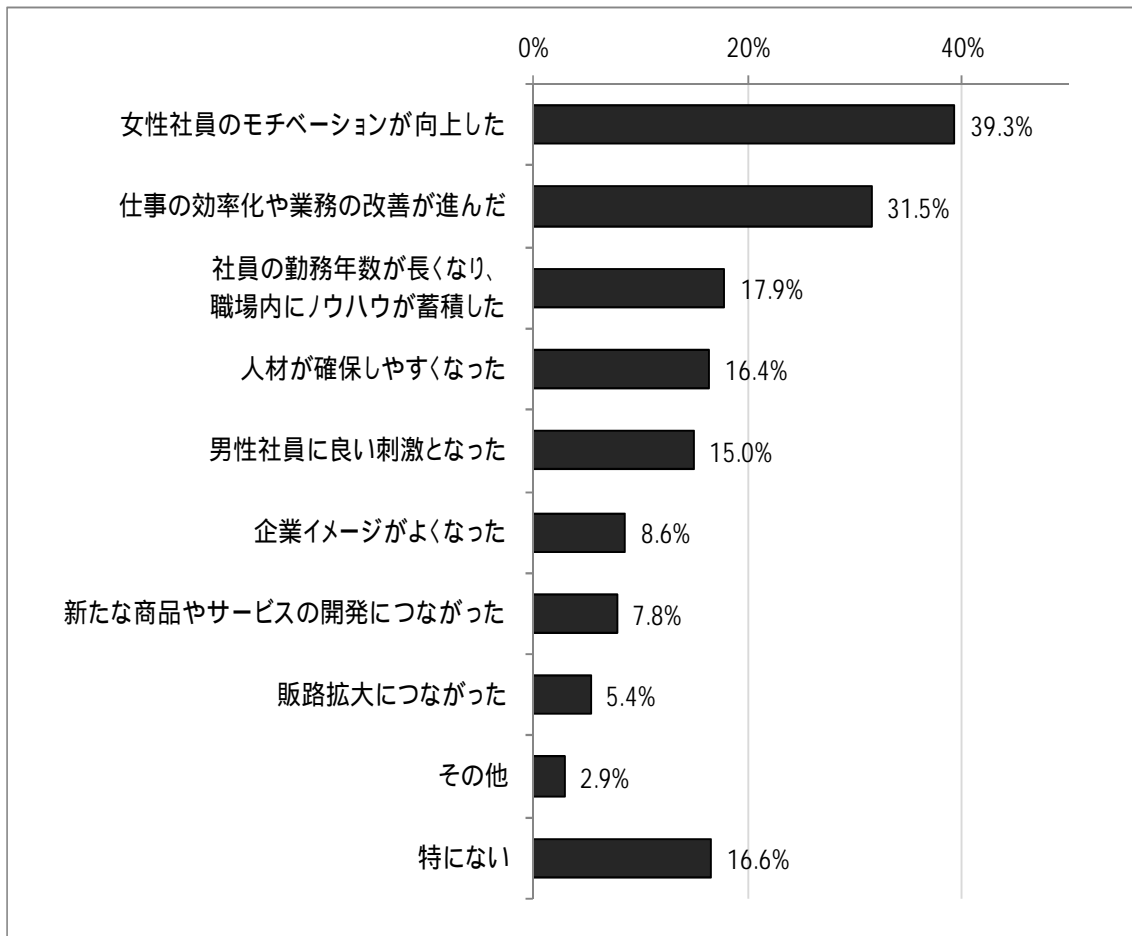


図 4 2 「女性の活躍推進」を進めることのメリット

n=615
複数回答

その他としては、「社内倫理が向上した」「接客サービスが向上した」「採用活動の戦略として役に立った」などがあげられている。

「女性活躍推進」を進めることのメリットの具体例としてあがったもの

- ➡ デザイン業務などでは、男性目線のものから女性目線の商品開発が進んだ。【小売業】
- ➡ 中途採用の場合、当社の採用基準を満たせるのはほとんど女性だけ【サービス業】
- ➡ 以前は製品の不良率が高かったが、半分程度に減少した。【製造業】
- ➡ 今まで気づけなかった問題点が、女性ならではの視点で浮き彫りになった。結果、社内の様々な口スが軽減された。【サービス業】
- ➡ 最近、3～4年でパート登用の女性を希望した人のみ社員登用したところ、業務改善、効率化UPした。モチベーションが上がった。【サービス業】
- ➡ 育児休業等の積極的な利用者が増え始め、利用者は全員当社に復職してもらっている。【医療、福祉】
- ➡ 納品先の印象が良くなった。【運輸業、郵便業】
- ➡ パート管理職から7年後、子育て多忙から少々楽になり正社員管理職となり、時給も月給賞与もアップした事により、女性職員たちのモチベーションが上がった。【医療、福祉】
- ➡ 販売業であるが、(不動産)知識が必要とされる。女性の勉強心が高く、現在営業している男性社員よりも知識を得るのが早い。また好奇心があるため、女性が活躍してくれている。【不動産業、物品賃貸業】
- ➡ 会社案内で、女性職員の出産による退職は避けたい旨のPRをしたら求人がしやすくなった。【宿泊業】
- ➡ 美容業なので、来店されるお客様が女性です。女性同士の目線が重要で、その理解を求め女性社員の活躍は必要。男性は独立心が強いのでいろいろと社内的に問題を作ります。結婚し子育てをしながらでも技術のある職業なので戦力として永く続けられるように、社員も会社も考えています。【サービス業】
- ➡ 新規利用者の拡大に貢献・女性特有の優しさが利用者より歓迎される。【医療、福祉】
- ➡ 当社では女性目線の独自商品を扱っており、女性の意見が大きく反映します。女性が活躍することが当社のブランド向上に直結しています。【建設業】
- ➡ 採用活動の戦略ツールとして、先輩女性社員に積極的に解説に参加してもらい、女子学生の獲得に貢献している。【情報通信業】
- ➡ 女性ドライバーはお客様に親切に対応してくれる。【サービス業】
- ➡ 販売キャンペーン時に女性社員を対象にした特定商品の販売を実施。全社一丸の体制作りと女性のモチベーションアップ、女性の販売力アップ。【小売業】
- ➡ 女性社員が定年まで働きたいと希望するようになった。【建設業】
- ➡ 積極的にセミナーの講師をしてもらっている。【サービス業】
- ➡ 年配のお客様より「女性だから安心・細やかな配慮」等喜んでもらっている。【運輸業、郵便業】
- ➡ 女性目線のきめ細やかなサービスの向上ができた。【生活関連サービス業、娯楽業】
- ➡ 女性の評判が良く集客に繋がった。【教育、学習支援業】
- ➡ 男性は1つしかできない人が多く、女性は沢山のことを一度に処理する能力がある。キメ細やかなサービスがお客様に提供できます。【サービス業】
- ➡ 高齢者のお客様に対して、優しく対応してイメージアップになった【運輸業、郵便業】
- ➡ 顧客の取引件数が伸びた(特に一般消費者)。新商品、サービスの案内を、男性社員が行うより女性社員が行った方が、売り上げが良い。新規開拓も女性の方がうまくいく。【サービス業】
- ➡ 在宅介護サービスが業態なので必然的に女性従業員が必要。また利用者ニーズも女性が圧倒的に多く、女性社会となっている。【医療、福祉】
- ➡ 女性は考え方が真面目なので与えられた仕事をこなす能力は優れている。男性社員のお手本となる人材も多く、特に若手の教育には必要不可欠であると考え。【製造業】
- ➡ 改善提案数が増加した。【製造業】

5-6 . 女性の活躍を推進する上での課題

・女性の活躍を推進する上での課題について聞いたところ「特になし」とする企業が27.7%と最も多く、次いで「女性が担当できる仕事に限られている」21.6%、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」17.2%、「女性社員の意識が伴わない」15.5%となっている。

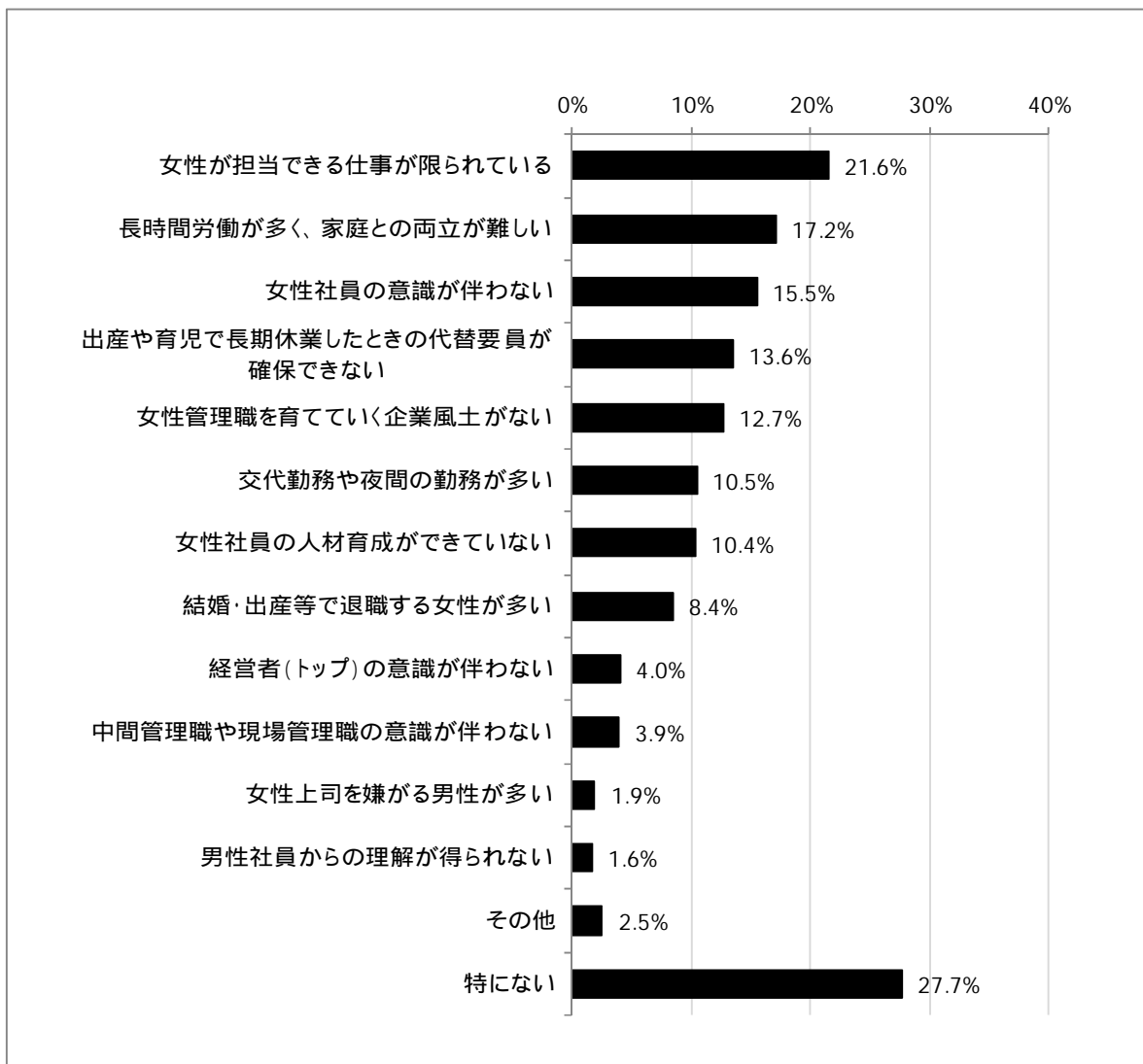


図 4 3 女性の活躍を推進する上での課題

N=1,107
複数回答

5-7 . 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について

・「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方については、「ある程度共感する」が 60.0%と最も多く、「非常に共感する」との合計で 73.3%が共感すると回答しており、「あまり共感しない」「まったく共感しない」は合計で 16.8%となっている。

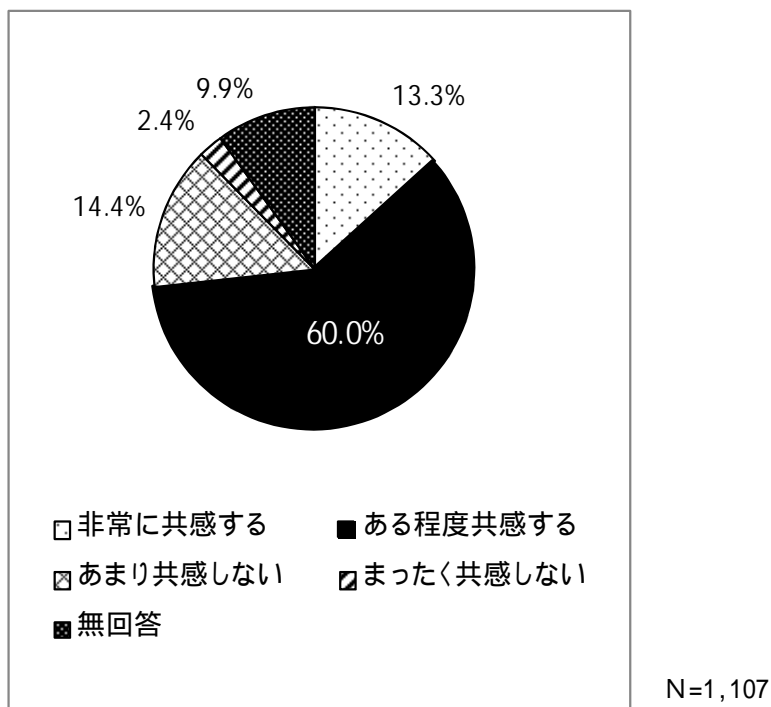


図 4 4 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について

5-8 . 女性の活躍推進を進める上での必要な取組

・自社において女性の活躍推進を進める上で必要と考えている取組について聞いたところ、「女性の継続就業に関する支援」との回答が29.0%と最も多かった。次いで「女性が活躍しやすい企業風土に変えること」が26.4%、「女性のモチベーションや職場意識を高めるための研修機会の付与」が25.9%であった。一方、「特にない」は18.9%となっている。

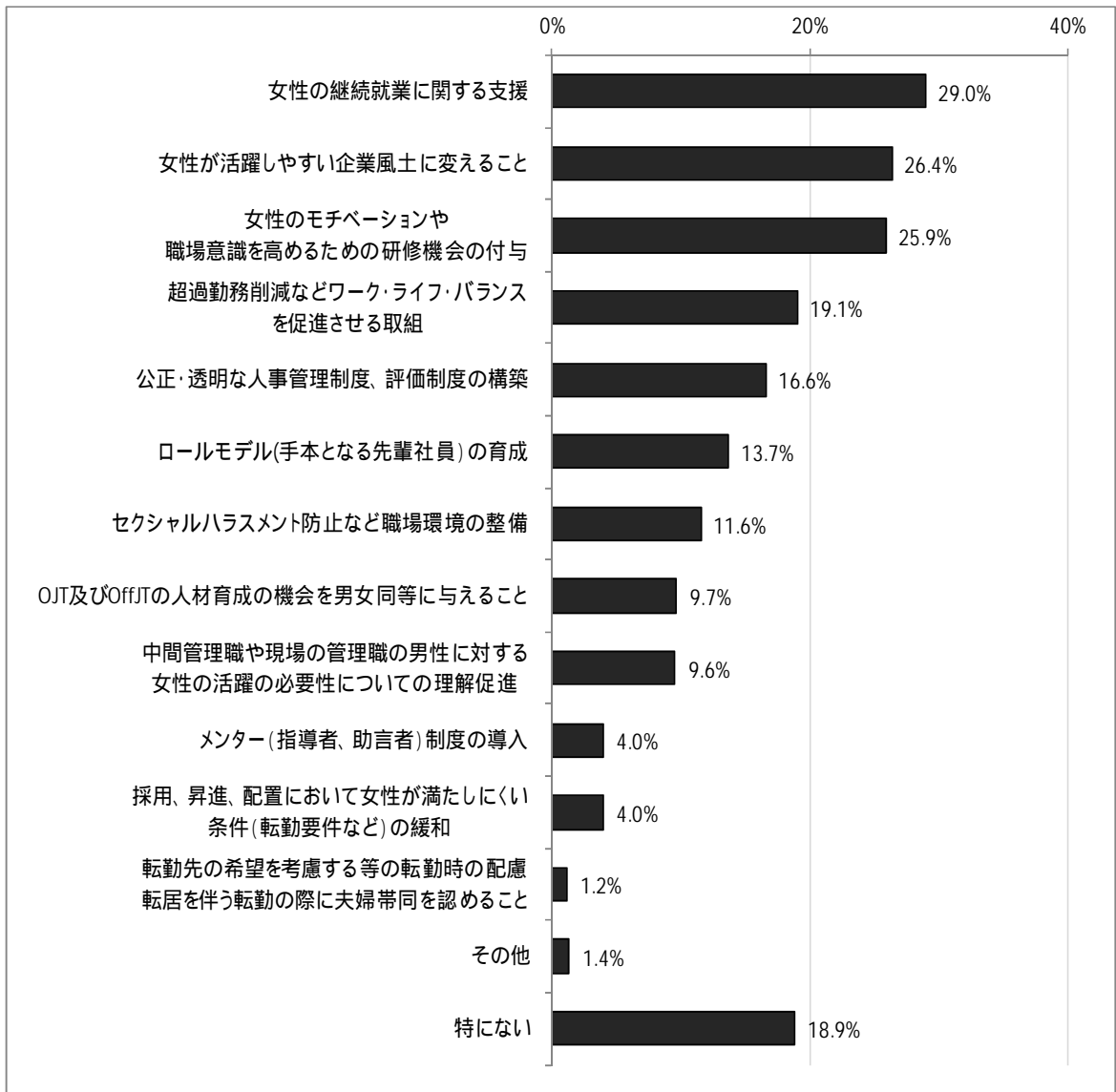


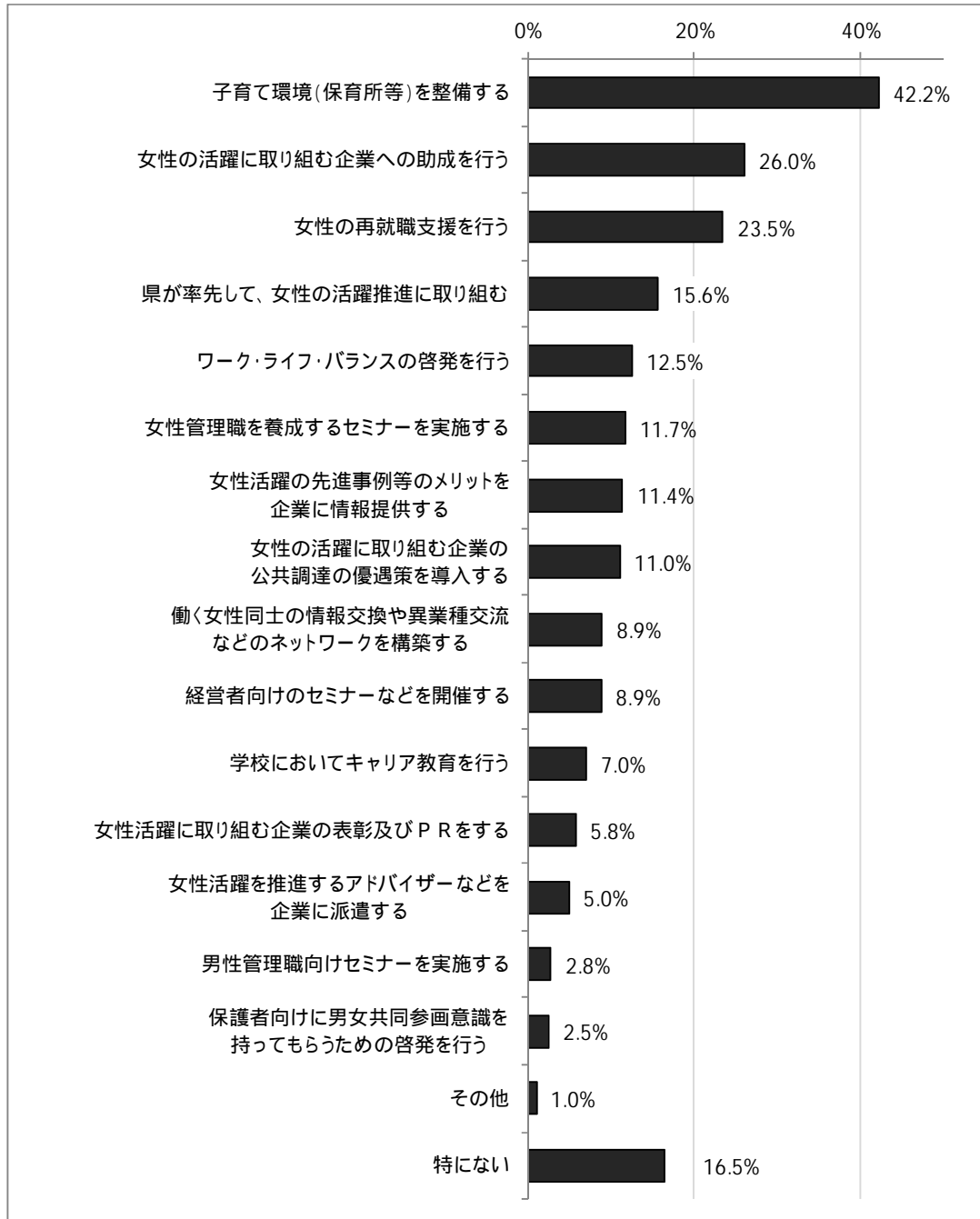
図 4 5 自社において女性の活躍推進を進める上で必要と考えている取組

N=1,107
複数回答

その他の取組として、「女性が入社しやすい社業の整備」「イクメンを増やす」「通勤、家事の都合に寛容に対応する」「本人のやる気、自己啓発の充実」「管理職、経営者の意識の改革」「大企業のエリート社員(夫)の長時間労働の削減」などがあげられている。

5-9 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること

・企業等における女性の活躍推進を図るため、どのような施策の充実を千葉県に期待するか聞いたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」が42.2%と最も多く、次いで「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」が26.0%、「女性の再就職支援を行う」が23.5%となっている。



N=1,107

複数回答

図4 6 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること

5-10 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること（自由意見）
・県に期待することについて、自由に意見を記載してもらったところ、「子育て環境の整備」「意識の改革・男性の育児等への参画」「人材不足の解消」「企業への助成等」「労働環境の改善」等について意見があり、その具体的な内容は以下のとおりとなっている。

子育て環境の整備

- ➡ 子育て環境の整備が急務だと思います。【卸売業】
- ➡ 保育や学童の預かりサービスの充実と、気軽に申し込める窓口の設置など。【医療、福祉】
- ➡ 「子育て環境（保育所等）を整備する」のために、保育士の賃金（県からの補助金）を上げること 労働者（保育士）の処遇改善が必要かと思います。【教育、学習支援業】
- ➡ 保育所等の増設【電気・ガス・熱供給・水道業】(同様意見他2)
- ➡ 保育園に入れなくてなかなか職場復帰できない【医療、福祉】
- ➡ 保育園に入れなくて困っている人が多い。認可外でも保育料を安くして利用できるようにしてもらいたい。(保護者や施設に補助金を出すなど)【医療、福祉】
- ➡ 宿泊業(365日、24H営業)につき、土日、祝も含め子供を預かってくれる(学童)保育所等があると良い。【宿泊業】
- ➡ 保育園卒業後、小学生低学年時の放課後、夏休み、冬休み中の子供の過ごす場所作りをして欲しい。【サービス業】
- ➡ 土日、祝日にも保育所を利用できるようにしてほしい。時間の延長。(保育園等)【卸売業】
- ➡ まずは、子育て支援の充実が大切だと思っています。保育園、学童保育、女性が子供を安心して預けられる事が、第一段階になると思います。【卸売業】
- ➡ 平日、学校に保護者が参加させられる行事は100%近く母親が行くのが当たり前になっていて、女性が会社に時間の調整をお願いする割合が多く、どうしても女性=子供の用事で休みをよく取るというイメージがあり、教育環境側にも保護者の平日負担に配慮してもらいたい。【建設業】(同様意見他2)
- ➡ 子供が病気になった時に、預けられる病院を増やしてほしい。(どうしても仕事が休めない時)【建設業】
- ➡ 「子育て環境（保育所等）を整備する」が、他項目と突出して最重要な問題であると考え、ぜひ最優先で取り組んでもらいたい。【金融業、保険業】
- ➡ 病児保育の実現。学童保育の延長。(小6まで)【情報通信業】
- ➡ 出産女性に対する手厚い支援政策【サービス業】
- ➡ 育児休業後に休業前の職に戻れる様をお願いしたい(賃金の変動にも留意してほしい)。会社に対しての要請として問いかけて欲しい。あくまでも個人的な意見です。【製造業】
- ➡ 保育所等、延長時間(朝)を長くして欲しい。【生活関連サービス業、娯楽業】
- ➡ 自社は飲食店のサービス業です。土・日・祝日の労働力不足に苦戦しております。子供を預かってくれる環境を整えて欲しい。【飲食・サービス業】
- ➡ 子育て支援は必要と感じます。【製造業】
- ➡ 双子で保育園に入所できない事。実際に働きづらさが出ています。子どもの多い地区には保育所を増やすよう希望しています。【小売業】
- ➡ 保育所とは別に、発熱時等に一時的に預けられる機関の充実。(子供が病気になると休まなければならないという事態を減らす) 17:00以降診療可能な医療機関の充実。【生活関連サービス業、娯楽業】
- ➡ 中小企業は人材不足であるため、子育て環境を整備し、女性の再就職支援を行ってほしい。【教育、学習支援業】
- ➡ 産休、育児休業中の給与支給(税金で)等により、安心して働ける体制にする。保育所を増やして安く

する。長時間預けられるようにする。【生活関連サービス業、娯楽業】

- ➡ 放課後ルームへのお迎えを車で行けるように、駐車場の設置をして欲しい。【建設業】
- ➡ 待機児童ゼロ。・病児保育やベビーシッター利用補助。子育てしながら働く人へのハード面の支援施策充実を望む！【製造業】

意識の改革・男性の育児等への参画

- ➡ 問15のように国民性の問題を県がどうにかできるのかどうか。「母、妻は家を守る」が第一優先の意識を変えられるか。【小売業】
- ➡ 慣習として、家庭は女性がやるものという重負担をどう改善していくか、男性の考え方を根本的に直していかないと、本当の平等な労働にはならないと思います。【卸売業】
- ➡ 最近では女性の活躍がクローズアップされ、育児休暇など取り入れやすい環境になってきました。引きつづき社会全体で盛り上げるような施策を行って頂ければと思います。今後は男性育児のクローズアップを期待します。【建設業】
- ➡ 日本人男性全員の意識の問題であり、セミナーや法令に頼ることはないと思います。特に役所など公的な場では女性の方が男性の倍以上の能力を発揮しているように思われますので、県や市が積極的に採用すべきです。【製造業】

人材不足の解消

- ➡ 自社業種に限るが雇用以前の問題で、学校教育の時点から技術職へ目を向けてくれるよう、施策願いたい。【サービス業】
- ➡ そもそも介護の現場で働こうという人材（男女を問わず）が不足している。募集しても集まらない。介護の現場で働こうという人を育てることが重要だと思います。資格は有しているが、介護業務に挫折してあきらめた人が多い。【医療、福祉】
- ➡ 現在人材不足になっている当社は女性だけではなく、高齢者、外国人なども積極的に雇用していく方針。少子高齢化が進む中、これからの中小企業も生き残りが先行き暗いですね。【医療、福祉】
- ➡ 男女ともに若い人が入社して来ません。建設業工事の減少、設計単価の見直しなど魅力ある職種にして頂きたい。【建設業】
- ➡ 女性技術者の養成。（CAD設計）【電気・ガス・熱供給・水道業】

企業への助成等

- ➡ 先にも記載したが生産性が高くないので、助成金があると助かります。【サービス業】
- ➡ 税金の免除。【飲食・サービス業】
- ➡ やはり女性を活躍させている企業は優遇してほしい。【建設業】
- ➡ 1、助成金や奨励金を確立して支援してほしい。2、教育施設訓練の場を設け定期的に情報支援交換の場を広げてほしい。【サービス業】
- ➡ 企業への働き掛けを願いたい。【運輸業、郵便業】(同様1件)
- ➡ 教職員等で見受けられる育休時等の臨時職員（代変え要員）の確保の為に紹介等をお願いしたいです。【医療、福祉】
- ➡ 制度は作っても実務がわずらわしいと結局使わないことになるので、使いやすいものを作ってほしい。【サービス業】
- ➡ 建設現場において、女性がいると好奇心目で職員も見えてしまうので、公共工事においては事前に女性が何人入るかとかを聞いてほしい。【電気・ガス・熱供給・水道業】
- ➡ 企業の具体的な優遇策を提示してもらえれば、それを根拠として女性活用がしやすいと思う。【建設業】
- ➡ どのようにすれば、長く働いてもらえ、明るい職場作りができるかを勉強出来るセミナーをやってもらいたい。【小売業】
- ➡ 女性雇用のメリットを事業主たちに具体的に見せ、その気にさせてほしい【建設業】

- ➡ 場当たりの補助金な施策では効果が無い（もしくは限定的、一時的）。

労働環境の改善

- ➡ 千葉県に期待するというより、働く女性（特に子育て）が本当の意味で定時に帰れるような会社にして欲しい！（企業任せにするのではなく、行政が支持・命令を下して欲しい）。【サービス業】
- ➡ 大企業の労働時間短縮。サービス残業の解消。大企業ではサービス残業を訴えない。労組も何もしない。労基署はもっと指導を。【サービス業】

その他

- ➡ 県として旗だけ振っていても何も変わらないと思います。【建設業】
- ➡ 県で頑張ってもらっても、所詮中小企業は社内しか見ていませんので、何をやっていただいても変化はないと思います。【製造業】
- ➡ 県がやることではない【サービス業】
- ➡ 行政が民間の、しかも現場作業を中心にして仕事をする会社に対して何が出来るのか、まったく見当がつかない【飲食・サービス業】
- ➡ 寮又は町内のアパートマンションの整備。独身でも母子家庭の方でも働きやすい環境が必要。【生活関連サービス業、娯楽業】
- ➡ 中小企業家同友会との連携、商工団体との連携により、中小企業の原状把握と協議。【建設業】
- ➡ 国・県が支援することではなく、本人の「やる気」があれば、何でもできると思う。遊ぶために働くではなく、生きるために働く。面接すれば「やる気」の伝わる人はすぐわかります。【建設業】
- ➡ 女性知事の選出（有名人で）【宿泊業】
- ➡ 女性が働く目的は家計補助（夫の収入補助等）、子供の教育等があるだろうけど、それだけでは個々人の事になり過ぎている。働くことをもって社会的な考えをもつような啓発にも力を入れてほしい（嫌だから合わないからやめるが多い）。【建設業】

6 . 回答者の属性

性別

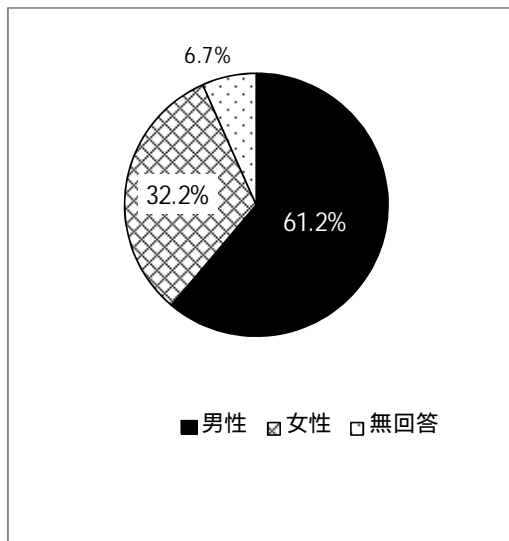


図 4 7 性別 (回答者) N=1,107

職位

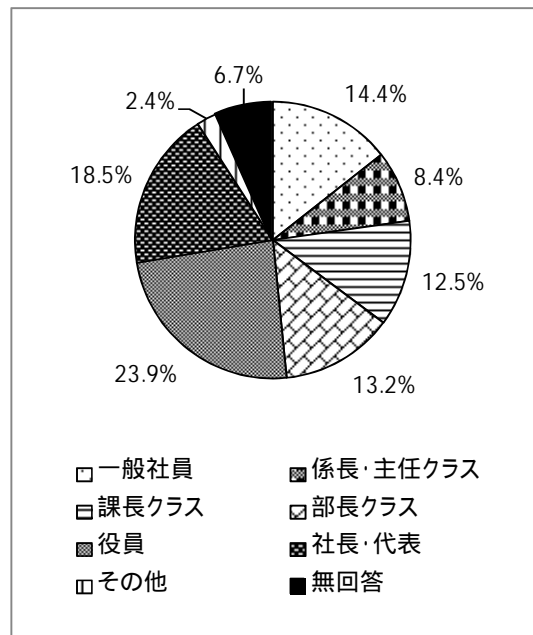


図 4 8 職位 (回答者) N=1,107

担当部署

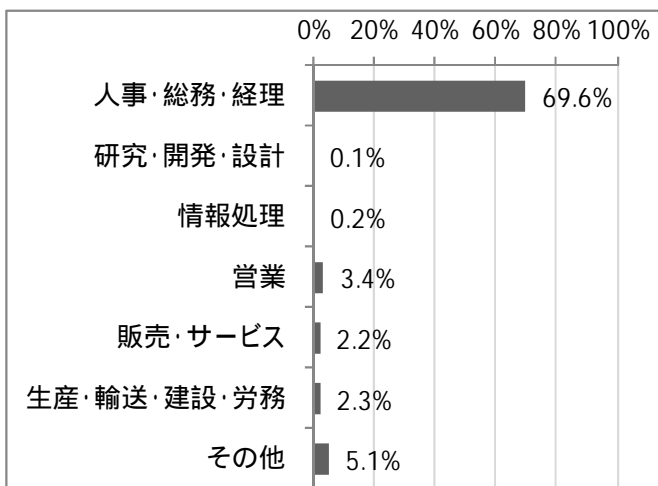


図 4 9 担当部署 (回答者) N=1,107
複数回答

勤続年数

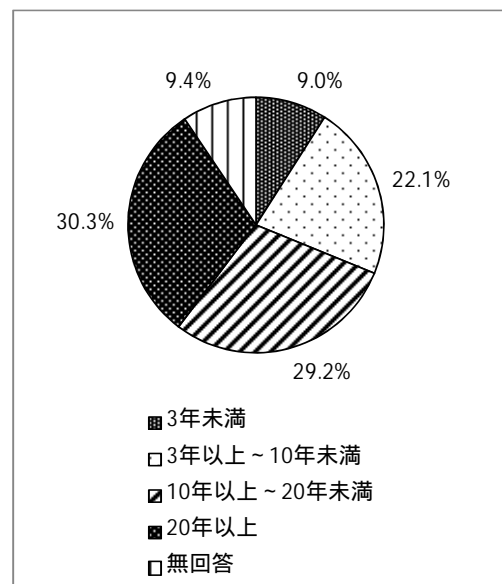


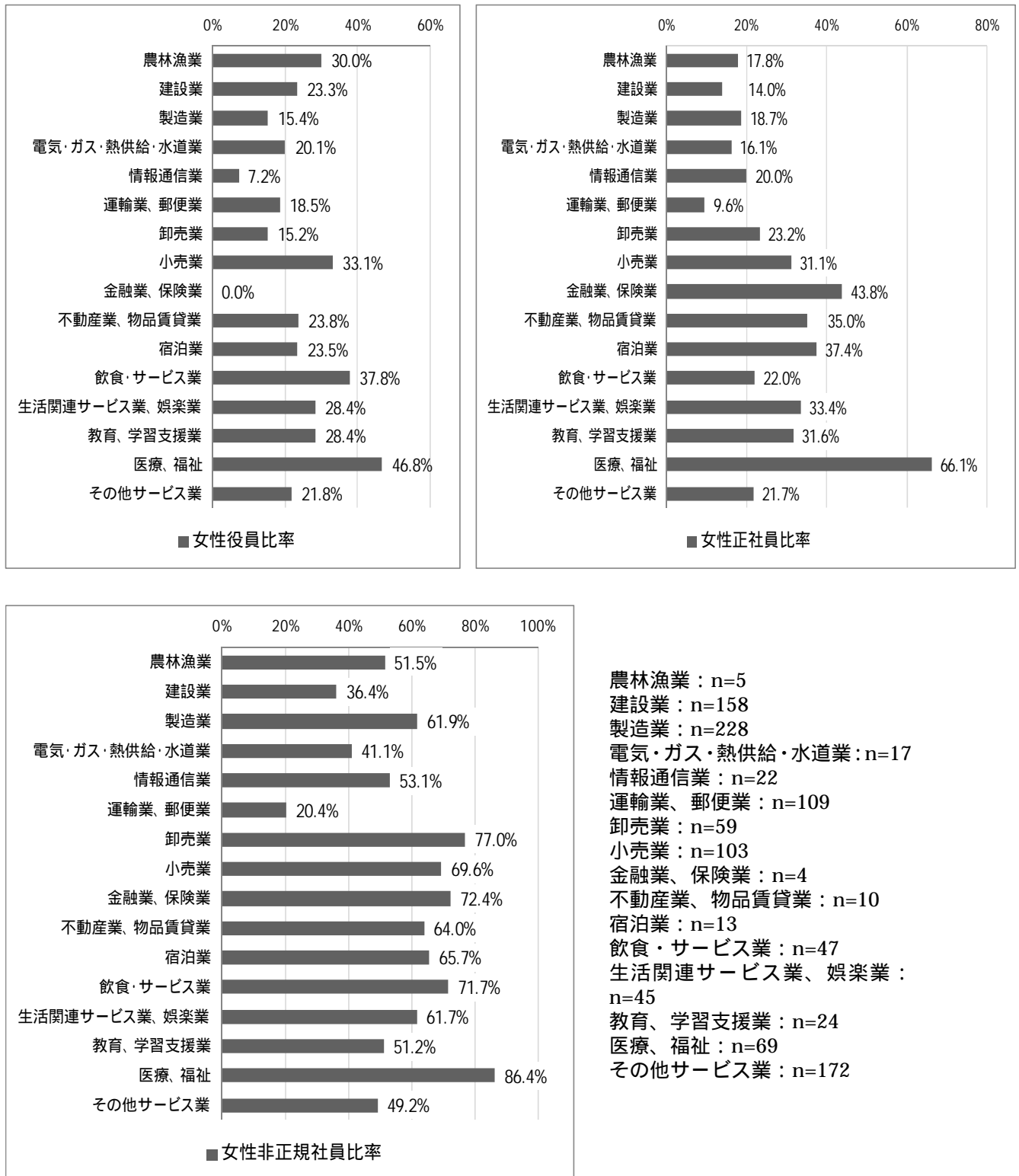
図 5 0 勤続年数 (回答者) N=1,107

7. クロス集計

7-1. 業種別集計

(1) 女性役員、正社員、非正規社員の割合

・業種別に見ると、役員、正社員、非正規社員いずれにおいても、「医療、福祉」で、女性の占める割合が最も高くなっている。



農林漁業：n=5
 建設業：n=158
 製造業：n=228
 電気・ガス・熱供給・水道業：n=17
 情報通信業：n=22
 運輸業、郵便業：n=109
 卸売業：n=59
 小売業：n=103
 金融業、保険業：n=4
 不動産業、物品賃貸業：n=10
 宿泊業：n=13
 飲食・サービス業：n=47
 生活関連サービス業、娯楽業：n=45
 教育、学習支援業：n=24
 医療、福祉：n=69
 その他サービス業：n=172

図5-1 職位別の女性の割合（業種別）

(2) 出産後の就業継続状況

・業種別で見ると、「教育・学習支援業」で『出産後も正社員として働き続けている』と回答した企業の割合が最も高くなっている。「医療、福祉」は女性社員の割合が高いが、出産後の就業継続状況を見ると、他業種と大きな差はない。

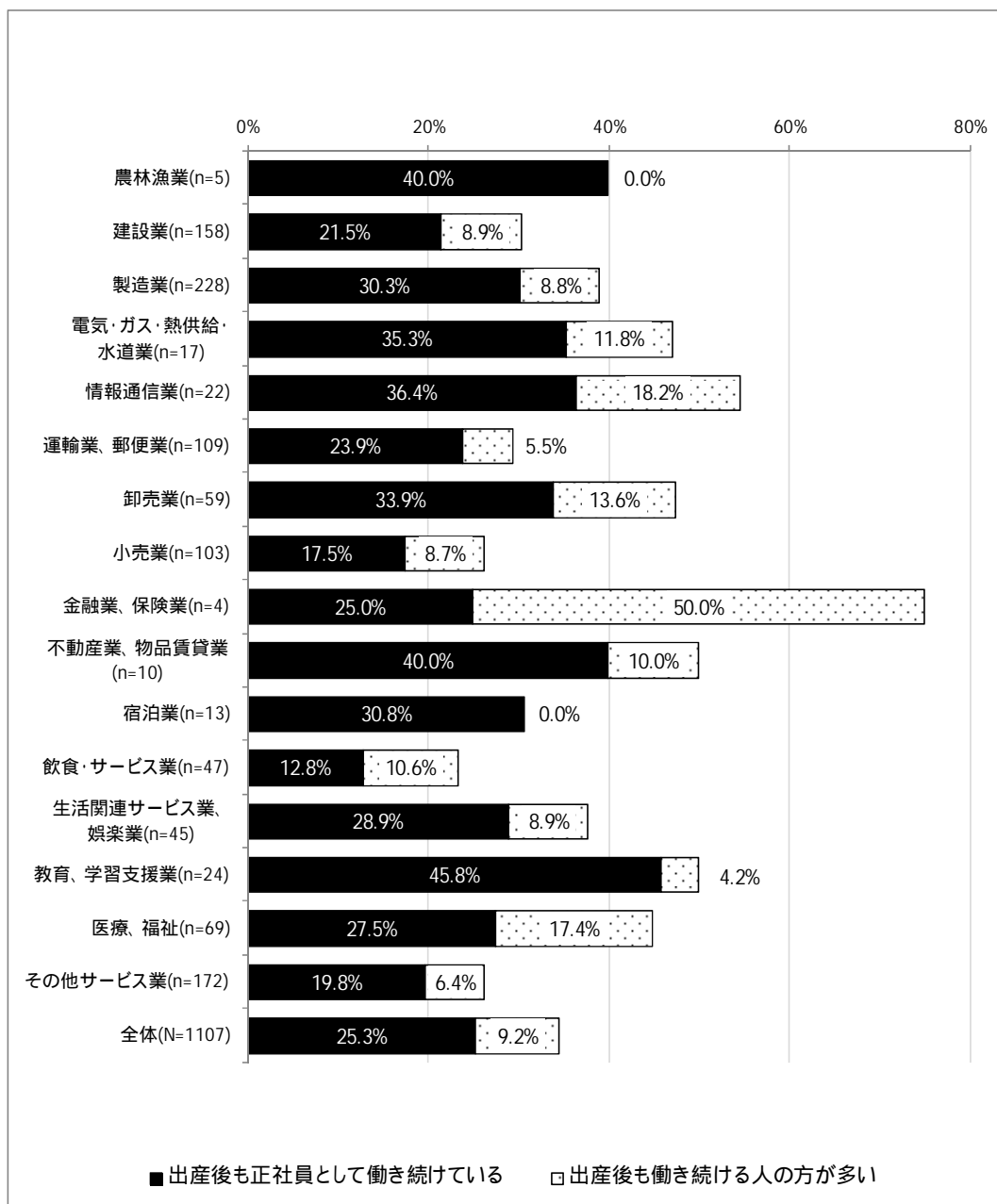


図 5 2 出産後の就業継続状況 (業種別)

(3) 女性正社員の増加状況

・業種別で見ると、「情報通信業」「医療、福祉」では5割近くの企業で女性正社員が増加したと回答している。

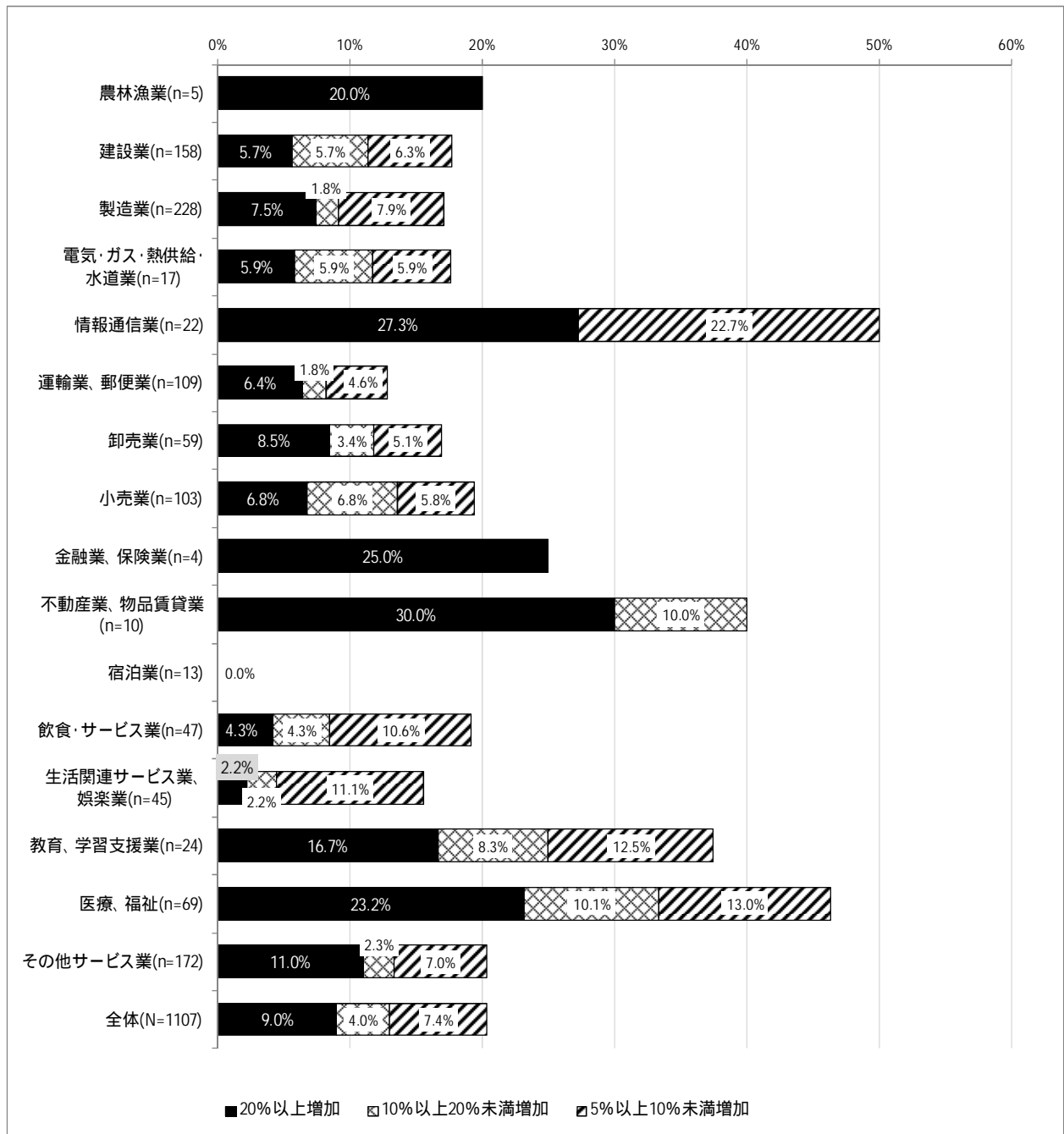


図 5 3 女性正社員が過去5年間で5%以上増加した企業の割合(業種別)

7-2 . 規模別集計

当調査では、経済センサス基礎調査及び経済団体の把握している情報に基づき、従業員数が 10 名以上 300 名以下の企業を抽出して調査票を送付している。

(1) 女性役員、正社員、非正規社員の割合

・女性役員比率は、規模が大きくなるにつれて低くなる傾向にあり、規模の小さな企業で高くなっている。規模に関わらず、女性正社員の比率は3割以下となっている一方、女性の非正規社員の比率は201人以上の規模の企業を除いて5割を超え、高くなっている。

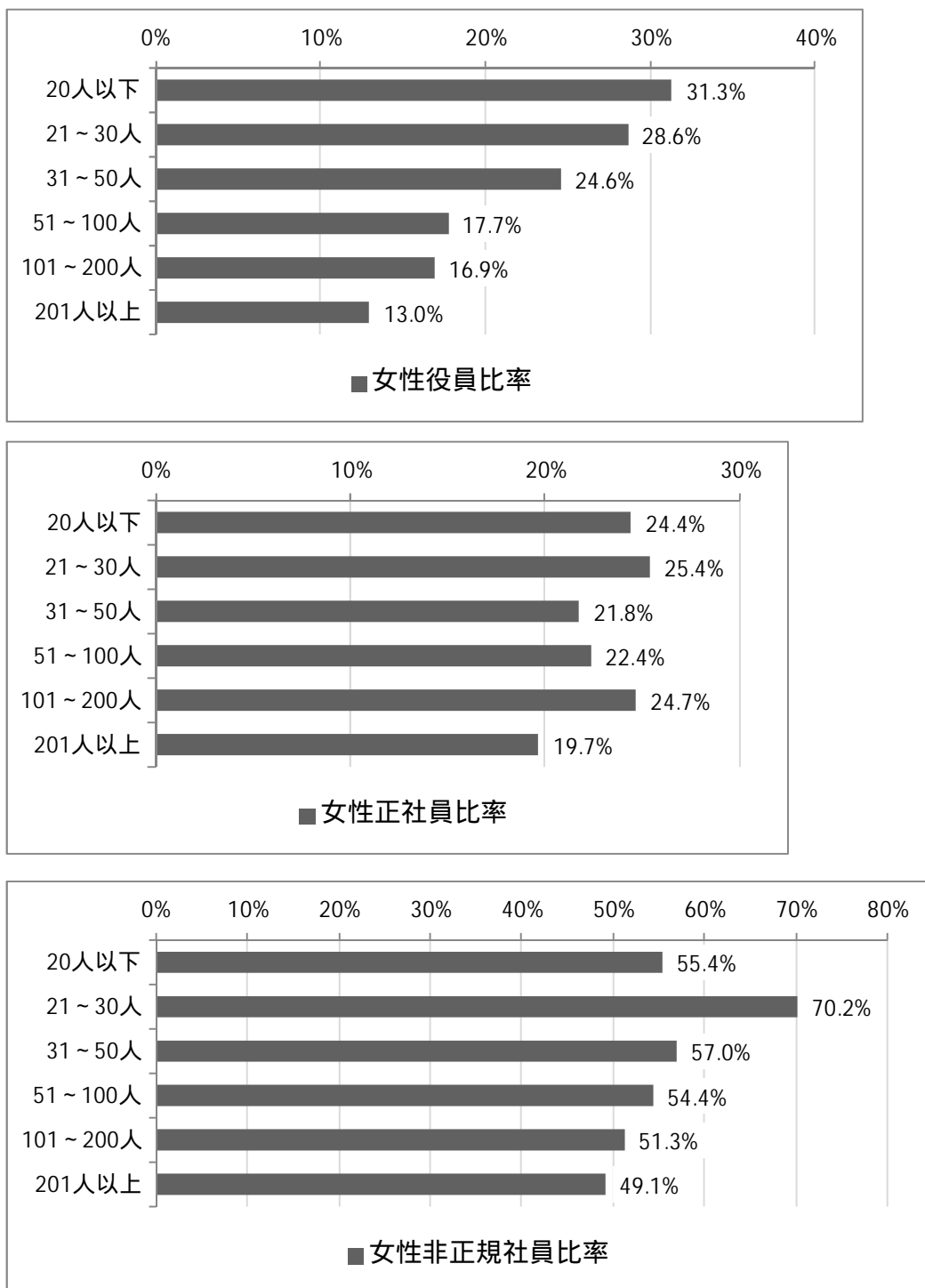


図5-4 職位別の女性の割合（規模別）

20人以下：n=244 21～30人：n=163 31～50人：n=236
 51～100人：n=238 101～200人：n=134 201人以上：n=73

(2) 出産後の就業継続状況

- ・規模が大きくなるに従い、「出産後も正社員として働き続けている」と回答した割合が高くなる傾向がある。

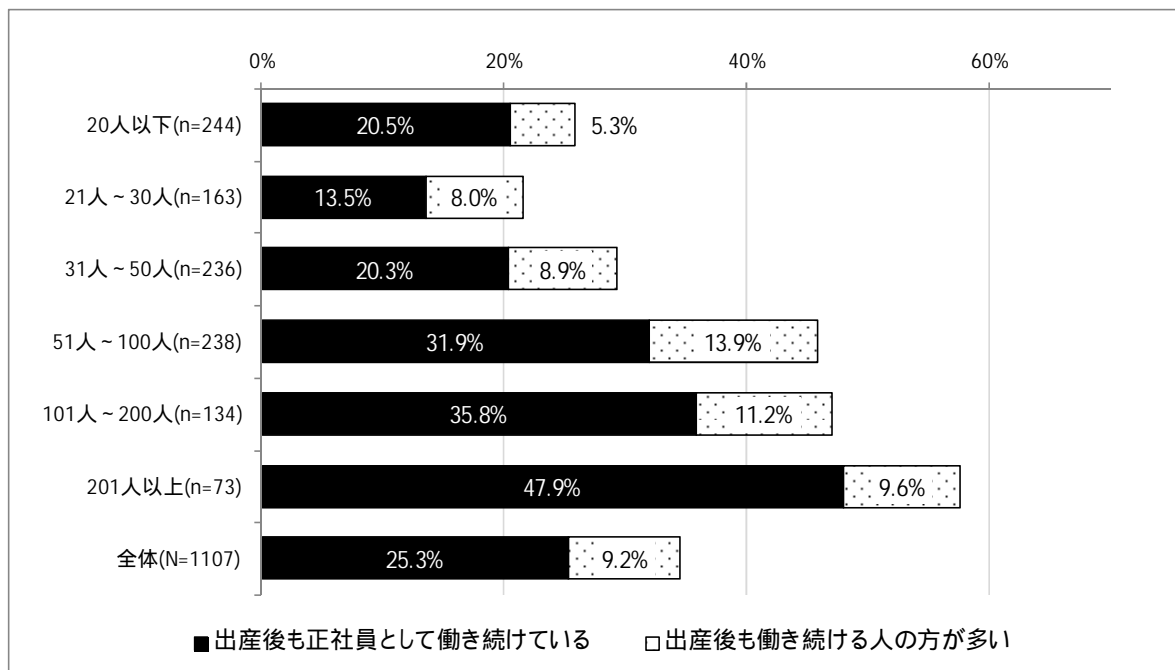


図 5 5 出産後の就業継続状況 (規模別)

(3) 女性正社員の増加状況

- ・規模が大きくなるに従い、女性正社員が増加している傾向にある。

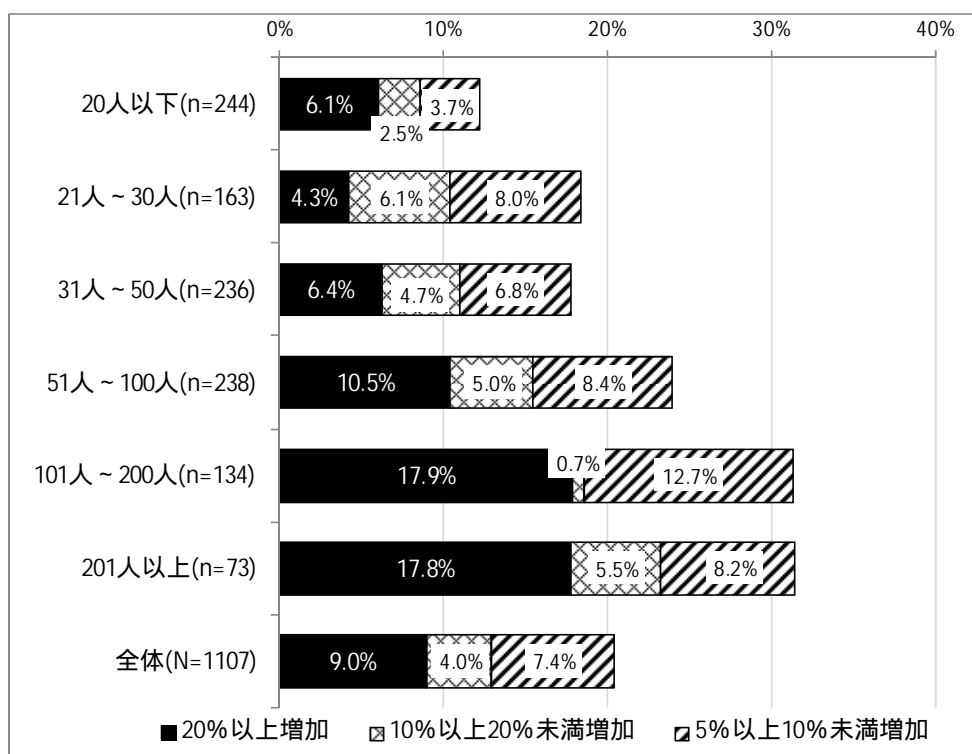


図 5 6 女性正社員が過去 5 年間で 5 % 以上増加した企業の割合 (規模別)

7-3 . 女性管理職数の変化別

(1) 女性管理職の増加と売上高の状況

- ・女性管理職数が増加している企業は、女性管理職数に大きな変化がないか減少した企業に比べて売上高が増加した割合が高くなっている。

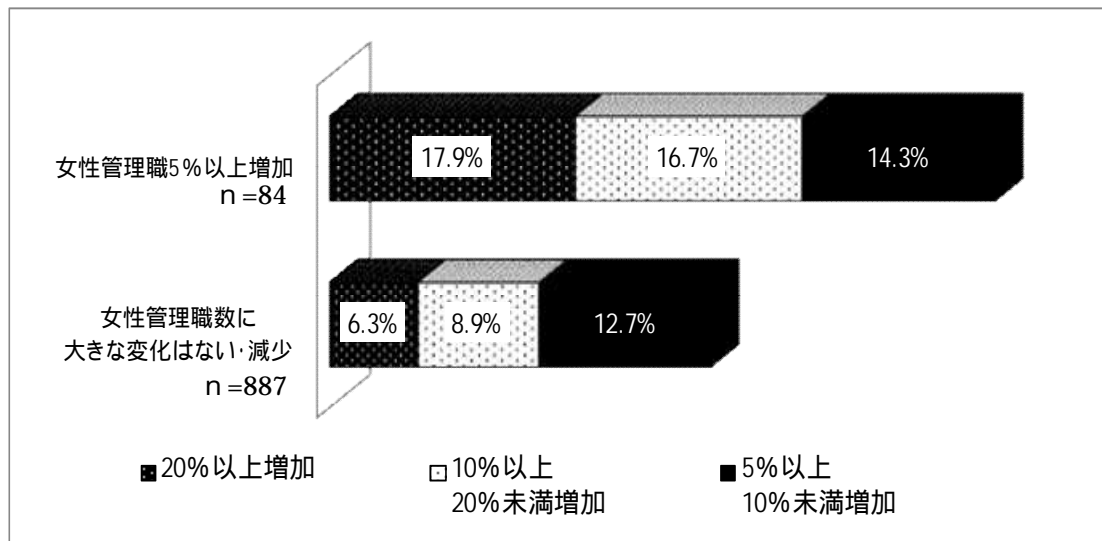


図 5 7 女性管理職数の変化と過去3年間の売上高の状況

(2) 女性管理職の増加と経常利益の状況

- ・女性管理職数が増加している企業は、女性管理職数に大きな変化がないか減少した企業に比べて、経常利益が増加している割合が高くなっている。

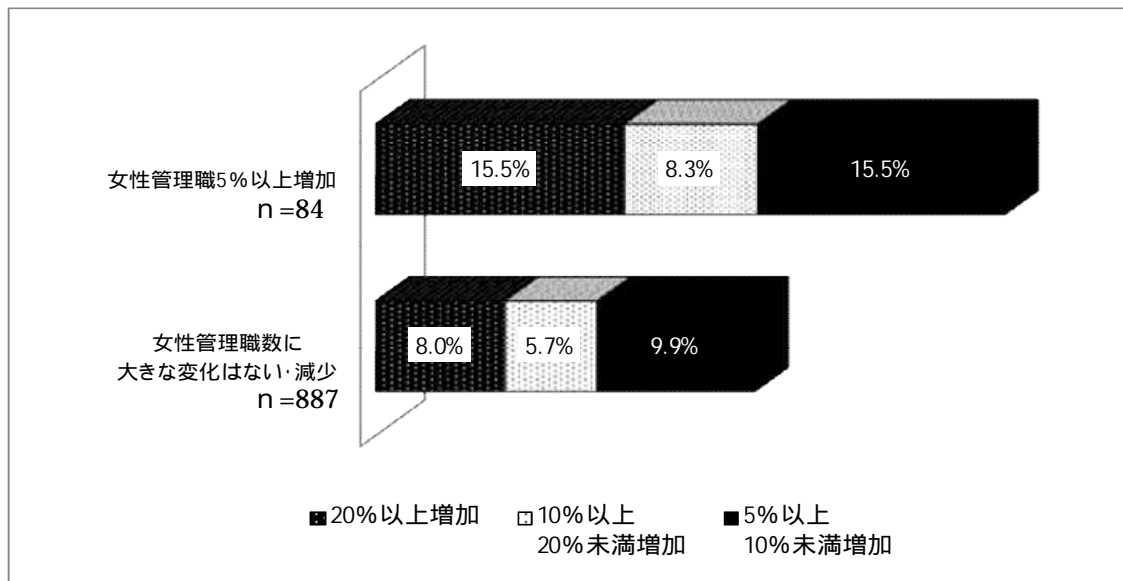


図 5 8 女性管理職数の変化と過去3年間の経常利益の状況

7-4 . 女性の活躍推進に向けた取組の実施状況別集計

(1) 育児中の社員への支援制度数と育児休業復帰後の就業継続状況

- ・ 育児中の社員への支援制度が多い企業では、支援制度が少ない企業と比べて育児休業復帰後も就業を継続する傾向にある。

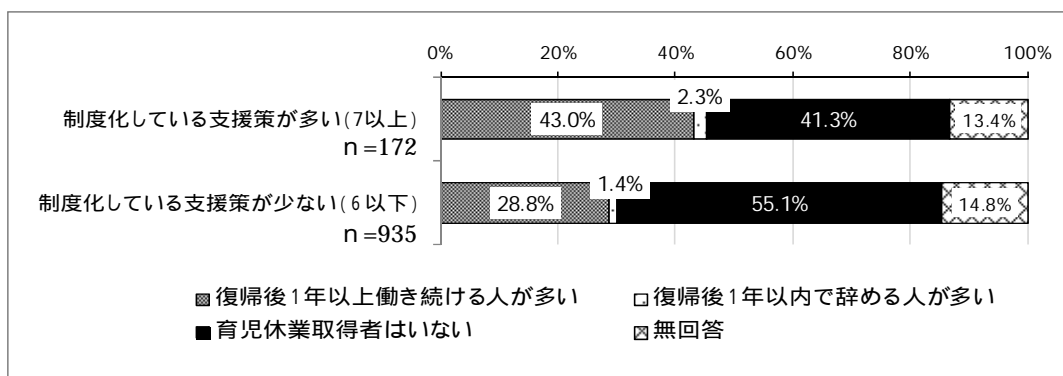


図59 育児中の社員への支援制度と育児休業復帰後の就業継続状況

(2) 育児中の社員の支援制度の利用実績と育児休業復帰後の就業継続状況

- ・ 育児中の社員への支援制度の利用実績が多い企業では、女性社員が育児休業復帰後も就業を継続する傾向にある。

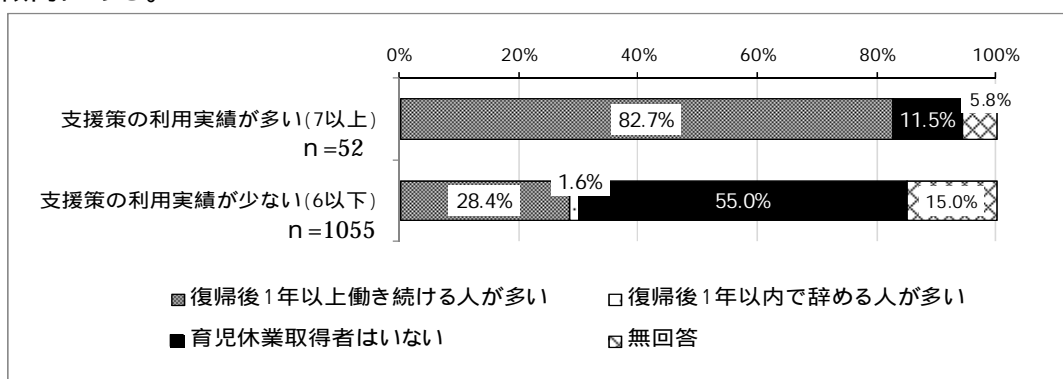


図60 育児中の社員への支援制度の利用実績と育児休業復帰後の就業継続状況

(3) 時間外労働削減に向けた取組と育児休業復帰後の就業継続状況

- ・ 時間外労働の削減に向けた取組を実施している企業の方が、女性社員が育児休業復帰後も就業を継続する傾向にある。

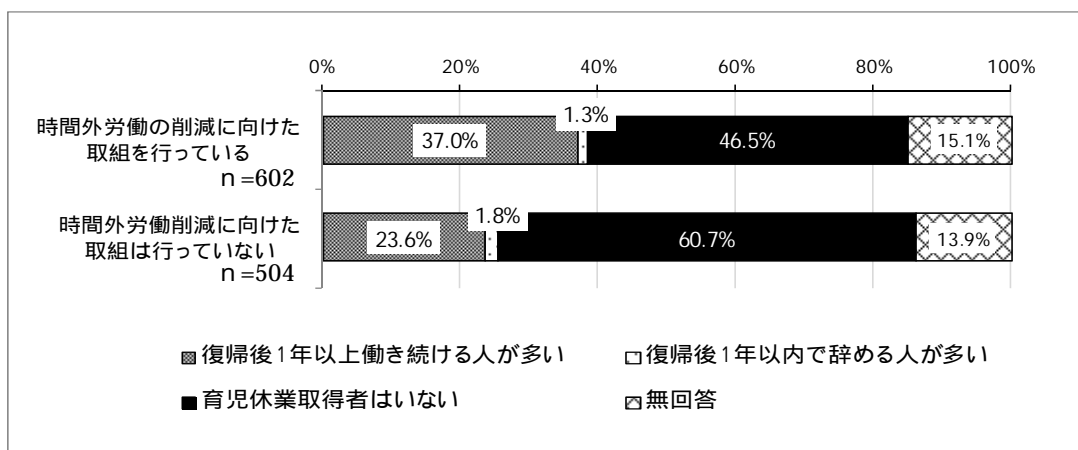


図61 時間外労働削減の取組と育児休業復帰後の就業継続状況

(4) 時間外労働削減に向けての取組と女性管理職の増加

・時間外労働削減に向けた取組と、女性管理職の数がこの5年間で5%以上増加した企業の割合を見ると、取り組みを行っている企業は「特に実施していることはない」と回答した企業に比べ女性管理職が増加している傾向にある。

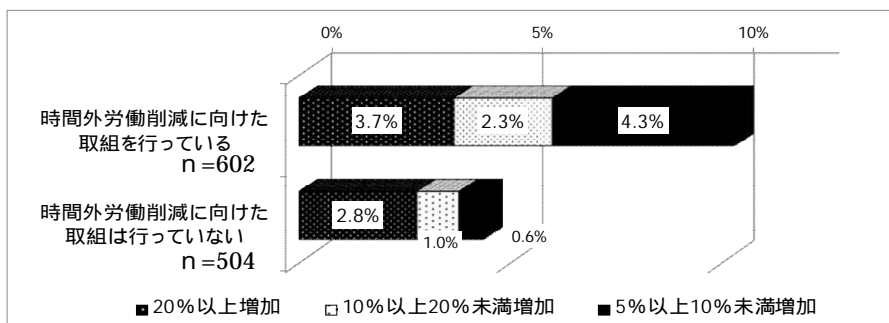


図 6 2 時間外労働削減の取組と過去5年間で女性管理職数が増加した割合

(5) 女性の活躍推進の取組と女性管理職数の増加

・女性活躍推進のための取組と、女性管理職の数がこの5年間で5%以上増加した企業の割合を見ると、取り組みを行っている企業は「特に実施していることはない」と回答した企業に比べ女性管理職が増加している傾向にある。

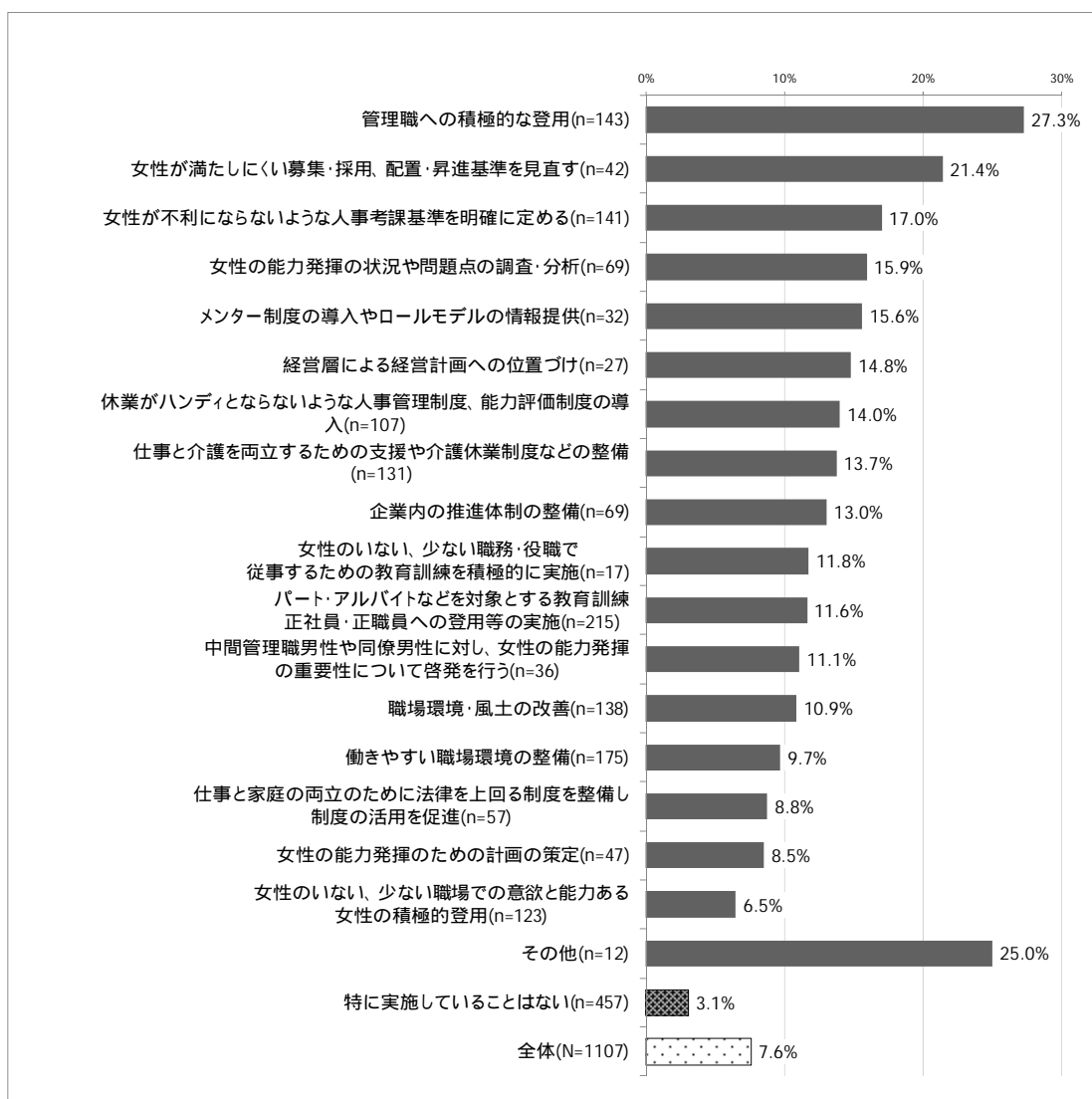


図 6 3 女性の活躍推進の取組と過去5年間で女性管理職数が増加した割合

(6) 女性の活躍推進の取組と経常利益の増加

・女性活躍推進のための取組と、過去3年間に経常利益が5%以上増加した企業の割合を見ると、取組を行っている企業は、「特に実施していることはない」と回答した企業に比べ経常利益が増加する傾向にある。

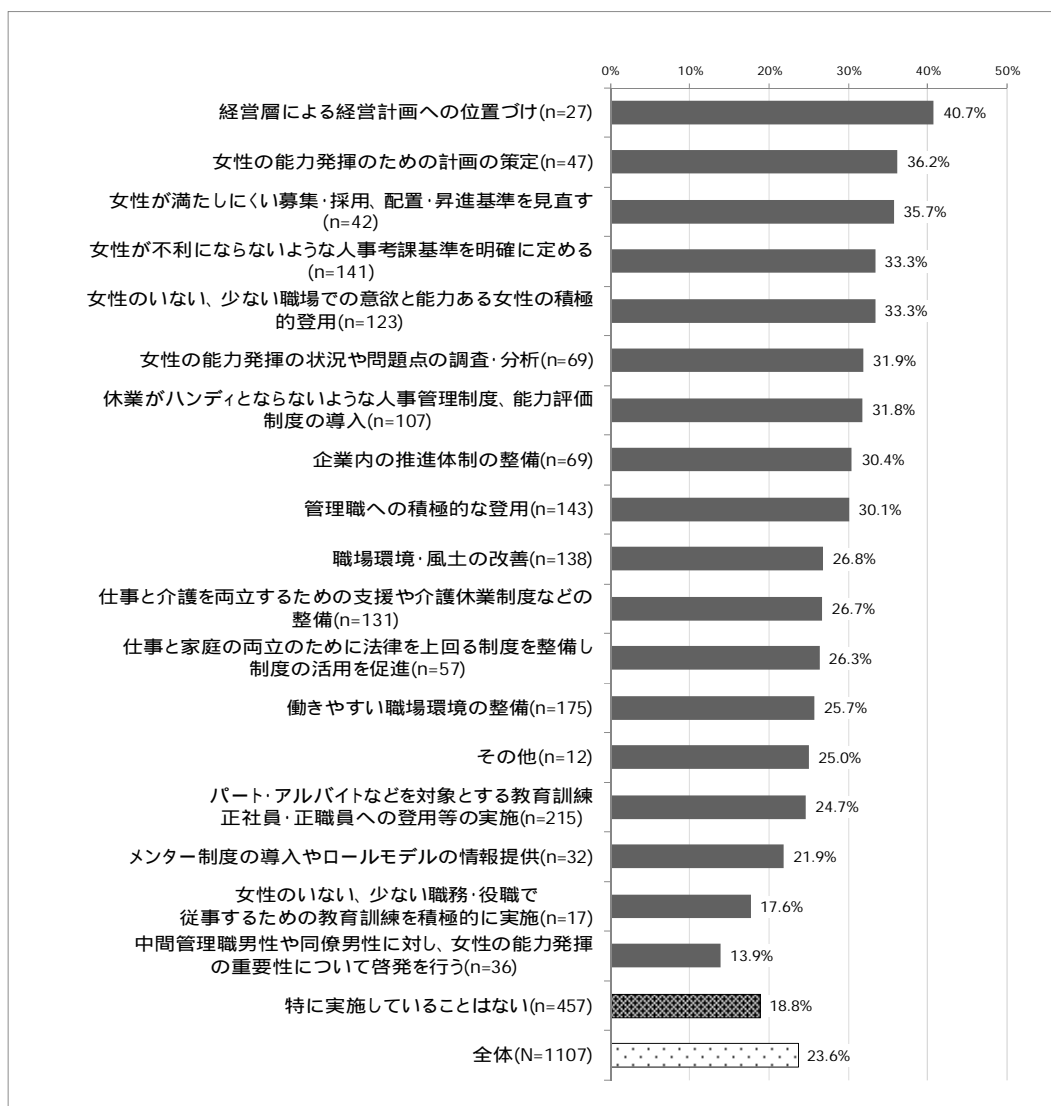


図 6 4 女性の活躍推進の取組の実施状況と過去3年間に経常利益が5%以上増加した企業の割合