

女性の活躍推進に関するアンケート調査結果

平成 27 年 11 月 12 日

株式会社北海道銀行

株式会社道銀地域総合研究所

目 次

はじめに	2
調査の概要	2
調査結果の概要	2
調査結果	5
女性活躍推進について	5
(1) 女性活躍推進に向けての取り組み	5
(2) 女性活躍推進にあたって、特に重要だと思うこと	7
(3) 女性活躍推進の妨げとなっている要因	8
女性の管理職登用について	10
(1) 管理職に占める女性比率の上昇に向けての取り組み	10
(2) 女性管理職登用にあたって、特に重要だと思うこと	11
(3) 女性管理職登用の妨げとなっている要因	12
仕事と育児が両立できる環境づくりについて	13
(1) 両立支援策についての導入状況	13
(2) 両立支援策の取り組みにあたって、特に重要だと思うこと	15
(3) 両立支援策の妨げとなっている要因	16
女性活躍推進法について	16
(1) 「女性活躍推進法」の内容について	16
(2) 女性従業員等の割合について	17
(3) 事業主行動計画の策定について	19
自由意見	20
まとめ	21

はじめに

少子高齢化により生産年齢人口が減少している中、意欲ある女性が活躍できる環境の整備は、労働力確保の観点のみならず、地域経済を活性化する点からも重要な課題となっています。こうした中、政府は「女性の活躍推進」を成長戦略の一つとして掲げており、8月28日には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」が成立しました。

そこで、株式会社北海道銀行（頭取 笹原 晶博）では、株式会社道銀地域総合研究所とともに道内企業における女性の活躍推進に関する取り組み実態を把握するため、アンケート調査を実施しました。

調査の概要

- ・ 調査期間 2015年9月15日～10月2日
- ・ 調査方法 郵便により発送・回収する郵送調査法（FAX回答も可）
- ・ 調査対象 北海道銀行取引先1,725社
- ・ 有効回答企業数 324社（回答率18.8%）
 - 業種別～製造業86社、非製造業237社、無回答1社
 - 従業員規模別～1-10人60社、11-20人66社、21-50人104社、51-100人53社、101人以上40社
無回答1社

調査結果の概要

女性活躍推進について

(1) 女性従業員の活躍推進（以下、女性活躍推進）に向けての取り組み

- ・ 現在、女性活躍推進に向けて6割近くの企業が何らかの取り組みを実施している。現在行っている取り組みは、「意欲や能力のある女性の、管理職への登用」が36.1%と最も多く、次いで「男女間の賃金格差解消」25.6%、「人事管理・制度の見直し（育休、時短勤務等）」22.8%の順となっている。
- ・ 今後行う予定の取り組みについては、「意欲や能力のある女性の、管理職への登用」が26.5%と最も多かった。
- ・ 今後行う予定の取り組みを現在の取り組みと比べると、「女性をプロジェクトリーダーなどに積極的に登用」（現在：6位→今後：2位）「女性を対象とした研修制度の見直し・充実」（同8位→同4位）でランクアップがみられ、今後は研修制度の見直し・充実等に取り組み、女性従業員育成・登用を積極的に推進したいとする姿勢がうかがえる。

(2) 女性活躍推進にあたって、特に重要だと思うこと

- ・ 女性活躍推進にあたって、特に重要だと思うことは、「女性の能力を生かす機会を増やすこと」が46.0%と最も多く、次いで「平等な評価により、従業員の意欲が高まること」33.6%、「職場の雰囲気

(3) 女性活躍推進の妨げとなっている要因

- ・ 女性活躍推進の妨げとなっている要因については、「特になし」が 27.5%と最も多く、次いで「活躍を望む女性が少ない」23.8%、「結婚や出産で退職する女性が多い」21.6%、「残業、出張、転勤が難しい」18.8%の順となっている。一方、「既に女性が十分に活躍している」と回答した企業は2割弱（18.5%）にとどまった。

女性の管理職登用について

(1) 管理職に占める女性比率の上昇（以下、女性管理職登用）に向けての取り組み

- ・ 現在、女性管理職登用にに向けて約半数の企業が何らかの方法で取り組んでいる。取り組んでいる項目は、「能力のある女性従業員の積極的採用」が 21.6%と最も多く、次いで「業務の平準化」12.3%、「女性従業員への教育・研修機会の拡大」11.1%の順となっている。
- ・ 今後行う予定の取り組みについては、「能力のある女性従業員の積極的採用」が 21.3%、「女性従業員への教育・研修機会の拡大」11.4%、「出産・育児等をサポートする福利厚生施設制度の充実」8.3%の順となっている。
- ・ 今後行う予定の取り組みを現在の取り組みと比べると、「模範となる女性従業員育成（女性管理職候補育成）」（現在：9位→今後：5位）とランクアップしており、女性管理職候補養成に前向きな姿勢がうかがえる。

(2) 女性管理職登用にあって、特に重要だと思うこと

- ・ 女性管理職登用にあって、特に重要だと思うことは、「優秀な人材を確保すること」が 44.1%と最も多く、次いで「女性従業員のモチベーション向上が図られること」34.6%、「女性の能力を有効活用し経営改善が図られること」32.7%の順となっている。

(3) 女性管理職登用の妨げとなっている要因

- ・ 女性管理職登用の妨げとなっている要因については、「特になし」が 31.8%と最も多く、次いで「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」30.6%、「結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多い」24.4%、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応が出来ない」19.1%の順となっている。

仕事と育児が両立できる環境づくり（以下、両立支援策）について

(1) 両立支援策についての取り組み

- ・ 両立支援策についての取り組みは、約6割の企業が各種制度等の導入を図っている。現在導入しているものは、「育児休業制度」が 49.7%と最も多く、次いで「介護休業制度」29.6%、「育児のための短時間勤務制度」22.2%の順となっている。
- ・ 今後導入を検討しているものについては、10%を超える項目はなく、「育児のための短時間勤務制度」が 8.6%、「フレックスタイム制度」「介護のための短時間勤務制度」がともに 7.4%、「職場復帰支援制度」6.2%の順となっている。

(2) 両立支援策の取り組みにあたって、特に重要だと思うこと

- ・両立支援策の取り組みにあたって、特に重要だと思うことは、「優秀な人材確保につながること」が 33.0%、次いで「女性の結婚・出産後の就業継続をはかること」27.8%、「女性のモチベーション向上に資すること」21.9%、「会社に対する愛着や信頼が深まること」21.6%の順となっている。

(3) 両立支援策の妨げとなっている要因

- ・両立支援策の妨げとなっている要因は、「特になし」が 41.0%と最も多く、次いで「職場で社員の間に不公平感が生じること」25.0%、「職場のマネジメントが難しいこと」23.1%、「両立支援制度を利用していない人の仕事量が増えること」17.0%の順となっている。

女性活躍推進法について

(1) 女性活躍推進法の内容について

- ・女性活躍推進法の内容については、「よく知っている」が 1.5%、「ある程度知っている」50.6%、「全く知らない」が 42.0%となり、現在のところ、同法の認知度はやや不十分との結果となった。

(2) 女性従業員等の割合について

- ・従業員及び管理職に占める女性の比率については、従業員では「30%未満」が7割を超えている。一方、管理職では「10%未満」が 73.1%。政府が目標としている 30%以上の割合は僅か 8.6%にとどまっている。
- ・2015 年度に採用した正社員数のうち、女性の割合は「10%未満」が過半数(52.8%)を占める一方、「50%以上」の企業は 14.8%にとどまっている。
- ・従業員及び管理職に占める女性比率について 5 年前と現在を比べると、従業員で「増えた」と回答した企業は 17.0%、管理職で「増えた」と回答した企業は 13.0%であった。どちらも、「増えた」と回答した企業が「減った」と回答した企業より多かった。
- ・5 年後の女性比率を現在と比べると、従業員で「増える」と回答した企業は 18.8%、管理職で「増える」が 13.3%となっている。今後も比率の高まりを見込んでいるものの、増加ペースは緩やかなものにとどまるとみられる。

(3) 事業主行動計画の策定について

- ・女性活躍推進法では労働者が 301 人以上の民間事業主に対し事業主行動計画の策定等の義務が課されている。そこで、従業員 300 人以下の企業に事業主行動計画の策定について尋ねたところ、「策定する」が 6.7%、「策定しない」が 80.1%となった。
- ・事業主行動計画を策定すると回答した企業に、策定作業について尋ねたところ、「容易に進められると思う」が 6.1%、「比較的容易に進められると思う」24.2%となっている。一方、「どのように進めていくか、全く見当がつかない」と回答した企業は 18.2%にのぼっている。
- ・「事業主行動計画」策定期限は、「本年度中を予定」が 24.2%、一方、「未定」は 57.6%にのぼっている。
- ・策定した「事業主行動計画」の公表については、「公表する」が 18.2%、「内部限り」が 54.5%と

外部公表する企業は少ないとの結果となった。なお、内部限りにについては、「全社に周知」が33.3%、「幹部など、社内の一部のみ」が21.2%となっている。

調査結果

女性活躍推進について

(1) 女性活躍推進に向けての取り組み

現在行っている取り組み（複数回答可）

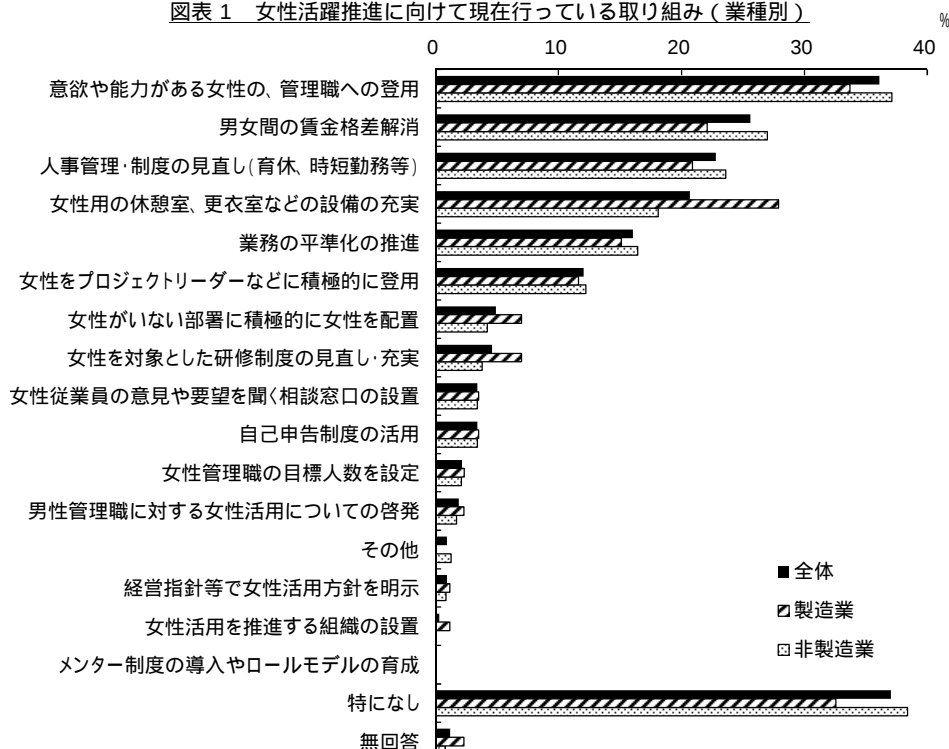
現在、女性活躍推進に向けて6割近くの企業が何らかの取り組みを行っている。現在行っている取り組みは、「意欲や能力がある女性の、管理職への登用」が最も多く36.1%、次いで「男女間の賃金格差解消」25.6%、「人事管理・制度の見直し（育休、時短勤務等）」22.8%、「女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実」20.7%の順となっている。一方、「メンター制度⁽¹⁾の導入やロールモデル⁽²⁾の育成」(0.0%)、「女性活用を推進する組織の設置」(0.3%)、「経営方針等で女性活用方針を明示」(0.9%)、「男性管理職に対する女性活用についての啓発」(1.9%)、「女性管理職の目標人数を設定」(2.2%)などに取り組む企業は少なかった。

業種別で差が大きかったのは、「女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実」。製造業の27.9%に対して非製造業は18.1%と9.8ポイントの差がみられた（図表1参照）。

1：上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度。

2：具体的な行動や考え方の手本となる人物。

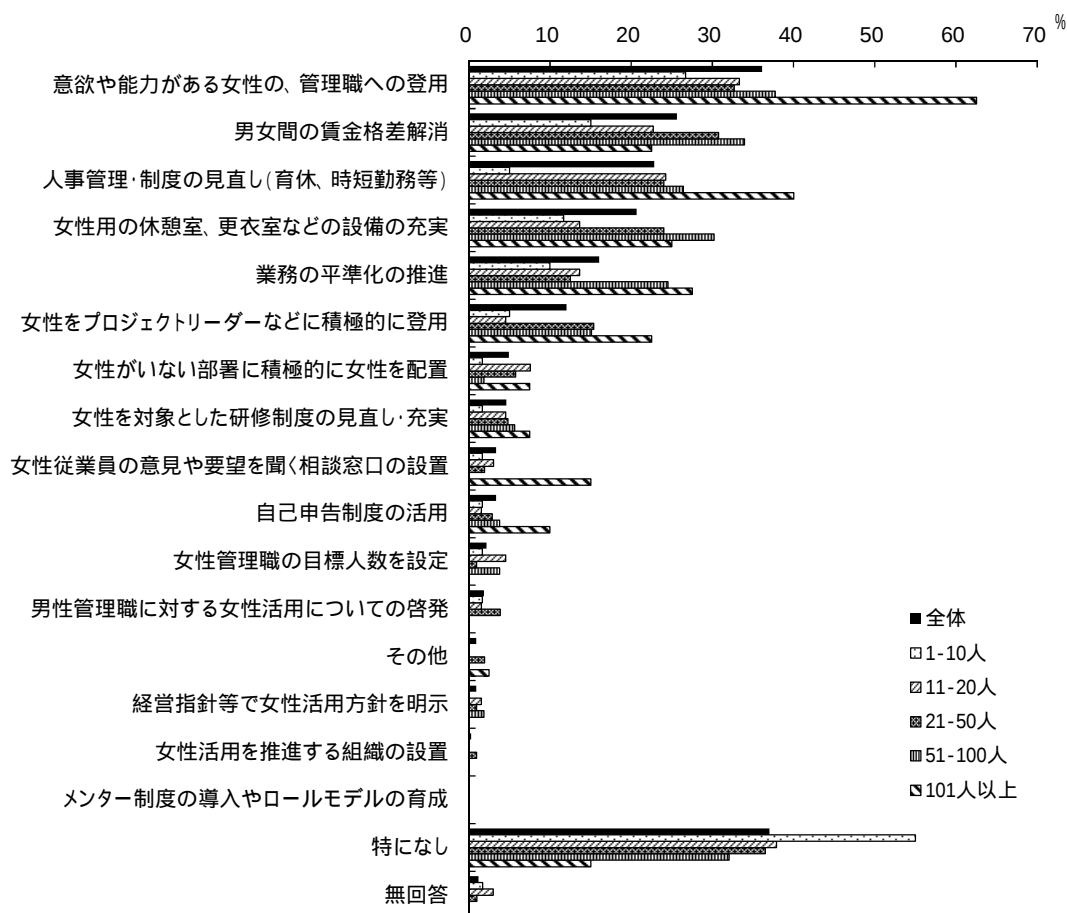
図表1 女性活躍推進に向けて現在行っている取り組み（業種別）



従業員規模別でみると、「意欲や能力がある女性の管理職への登用」(10人以下:26.7%、101

人以上：62.5%）や「人事管理・制度の見直し（育休・時短勤務等）」（同 5.0%、同 40.0%）、「業務の平準化の推進」（同 10.0%、同 27.5%）などの取り組みは、従業員数が多いほど取り組む割合が高くなっている。一方、「特になし」（同 55.0%、同 15.0%）については、従業員数が少ないほど割合が高くなっており、従業員数が少ないほど取り組みに消極的であることがうかがえる（図表 2 参照）。

図表 2 女性活躍推進に向けて現在行っている取り組み（従業員規模別）

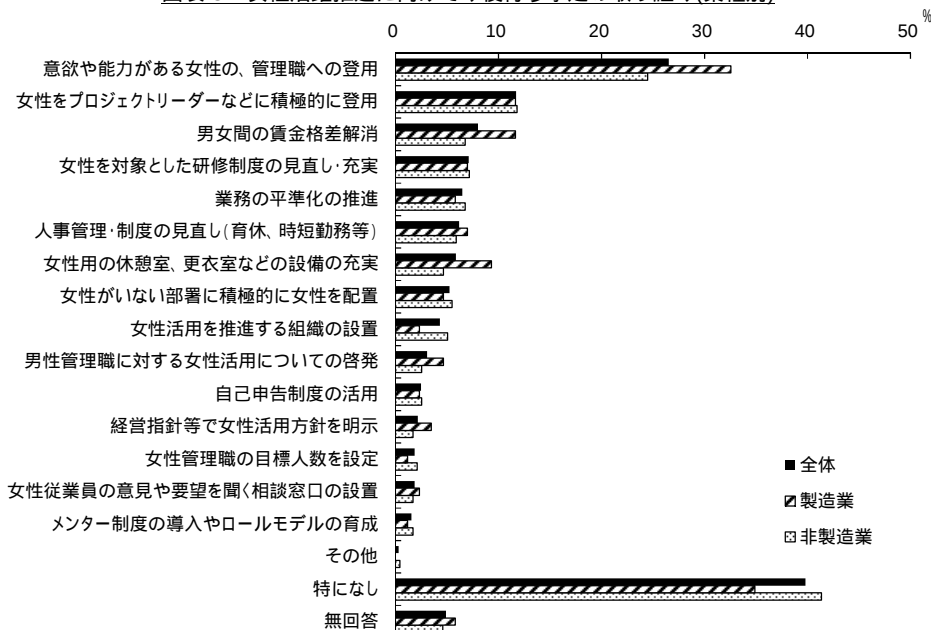


今後行う予定の取り組み（複数回答可）

女性従業員の活躍推進に向けて今後行う予定の取り組みについては、「意欲や能力のある女性の管理職への登用」が 26.5%、「女性をプロジェクトリーダーなどに積極的に登用」が 11.7%などとなっている。

今後行う予定の取り組みを現在の取り組みと比べると、「女性をプロジェクトリーダーなどに積極的に登用」（現在：6 位→今後：2 位）、「女性を対象とした研修制度の見直し・充実」（同 8 位→同 4 位）でランクアップがみられ、今後は研修制度の見直し・充実等に取り組み、女性従業員育成・登用を積極的に推進したいとする姿勢がうかがえる（図表 3 参照）。

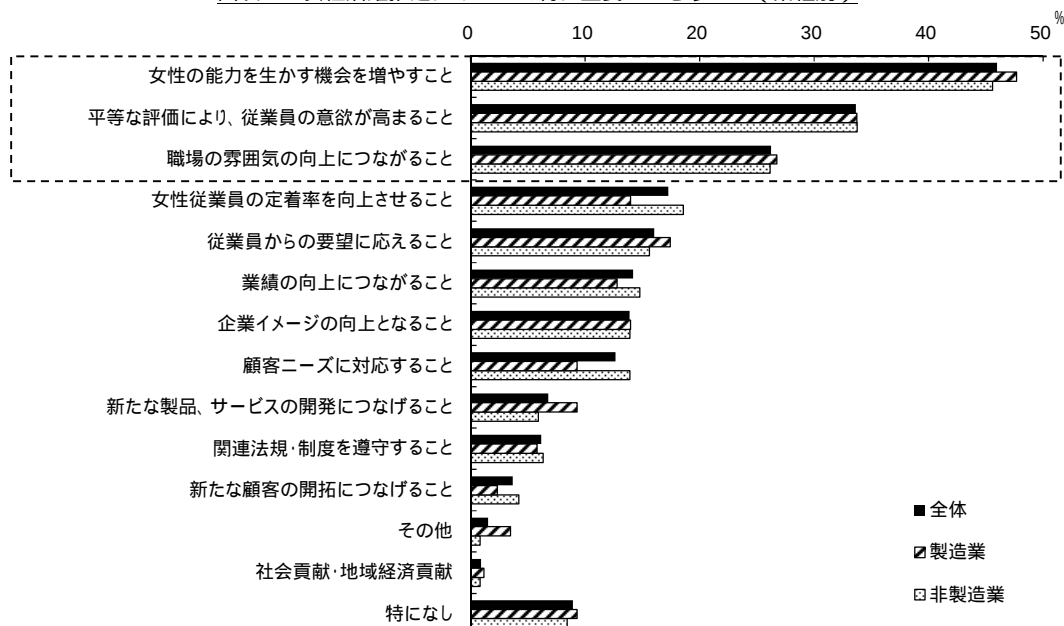
図表 3 女性活躍推進に向けて今後行う予定の取り組み(業種別)



(2) 女性活躍推進にあたって、特に重要だと思うこと(複数回答可: 3つまで)

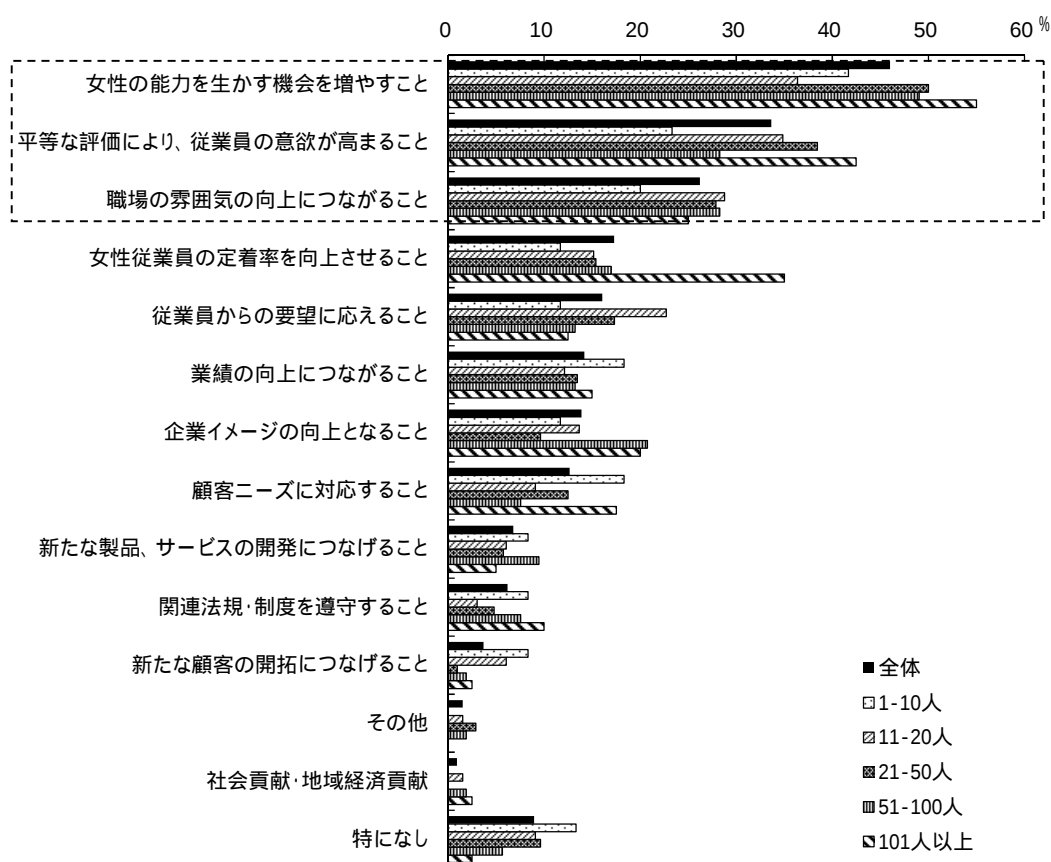
女性活躍推進にあたって、特に重要だと思うことは、「女性の能力を生かす機会を増やすこと」が46.0%と最も多く、次いで「平等な評価により、従業員の意欲が高まること」33.6%、「職場の雰囲気向上につながる」こと26.2%の順となっている。一方、「社会貢献・地域経済貢献」(0.9%)、「新たな顧客の開拓につながる」こと(3.7%)、「関連法規・制度を遵守すること」(6.2%)、「新たな製品、サービスの開発につながる」こと(6.8%)を回答した企業は少なかった(図表4参照)。

図表 4 女性活躍推進にあたって特に重要だと思うこと(業種別)



従業員規模別では、規模が大きくなるほど、「女性従業員の定着率を向上させること」をあげる割合が高くなっており、従業員10人以下が11.7%であるのに対し、従業員101人以上では35.0%となっている(図表5参照)。

図表5 女性活躍推進にあたって特に重要だと思うこと（従業員規模別）



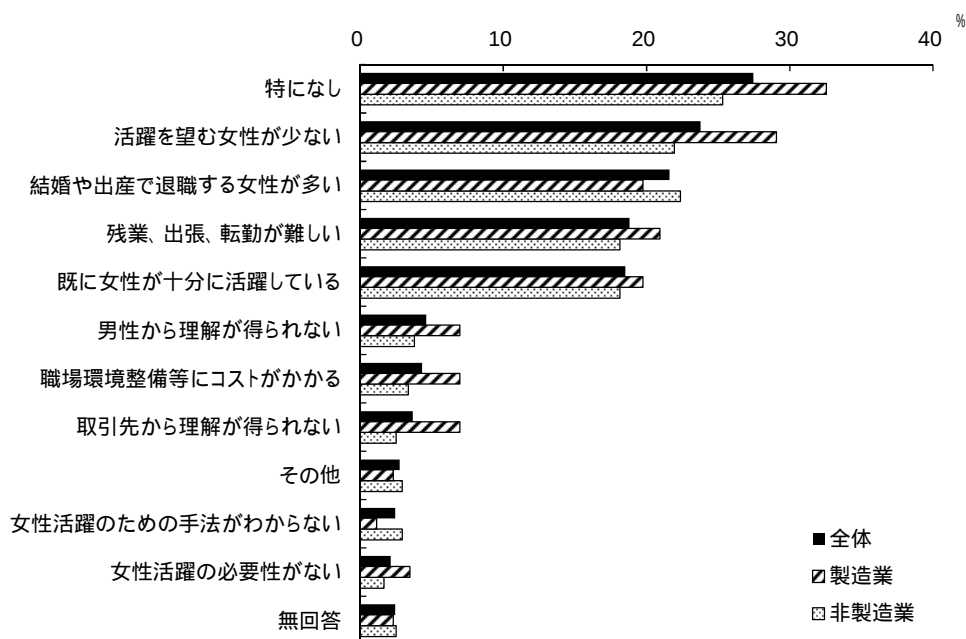
（３）女性活躍推進の妨げとなっている要因（複数回答可）

女性活躍推進の妨げとなっている要因としては、「特になし」が27.5%と最も多く、次いで「活躍を望む女性が少ない」23.8%、「結婚や出産で退職する女性が多い」21.6%、「残業、出張、転勤が難しい」18.8%の順となっている。また、「既に女性が十分に活躍している」と回答した企業が18.5%となっており、現状十分活躍しているとする企業もみられた。一方、「女性活躍の必要性がない」2.2%、「取引先から理解が得られない」3.7%、「職場環境整備等にコストがかかる」4.3%、「男性から理解が得られない」4.6%など、女性の活躍推進に対して、やや否定的にとらえている企業もみられる結果となっている。

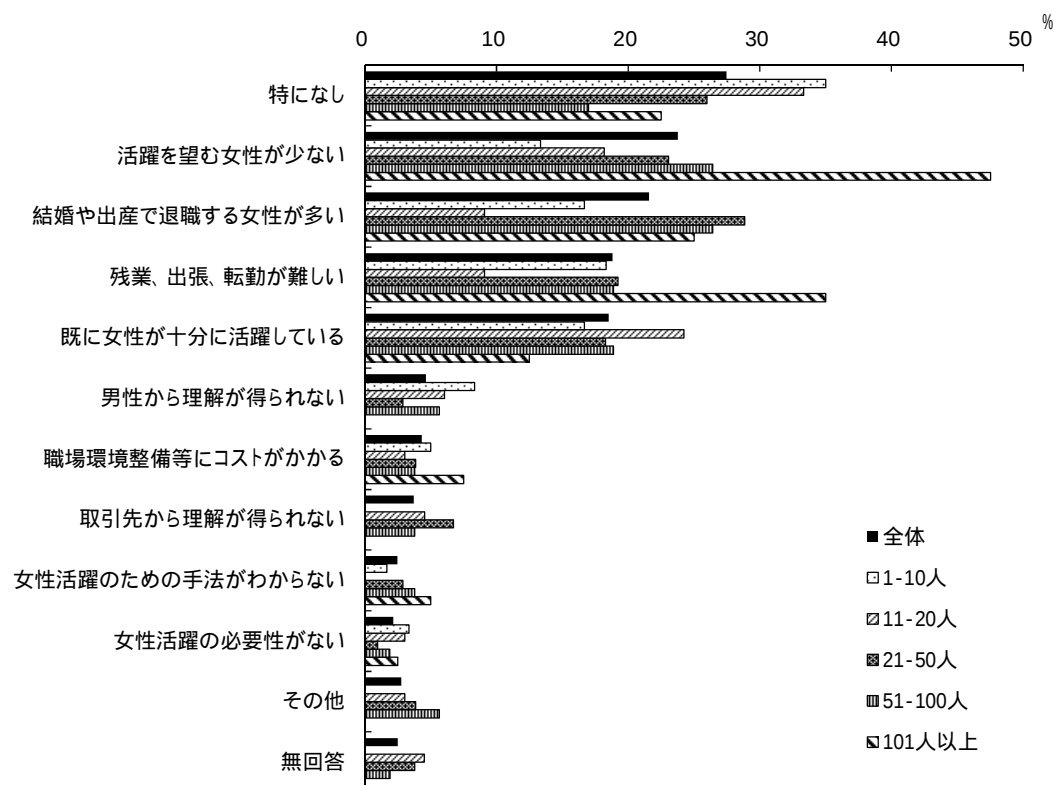
業種別でみると、「活躍を望む女性が少ない（23.8%）」と回答した企業割合は非製造業（21.9%）に比べ製造業（29.1%）の方が高い結果となった（図表6参照）。

従業員規模別では、「活躍を望む女性が少ない」と回答した企業割合は規模が大きいほど高くなる傾向がみられた（図表7参照）。

図表 6 女性活躍推進の妨げとなっている要因（業種別）



図表 7 女性活躍推進の妨げとなっている要因（従業員規模別）



女性の管理職登用について

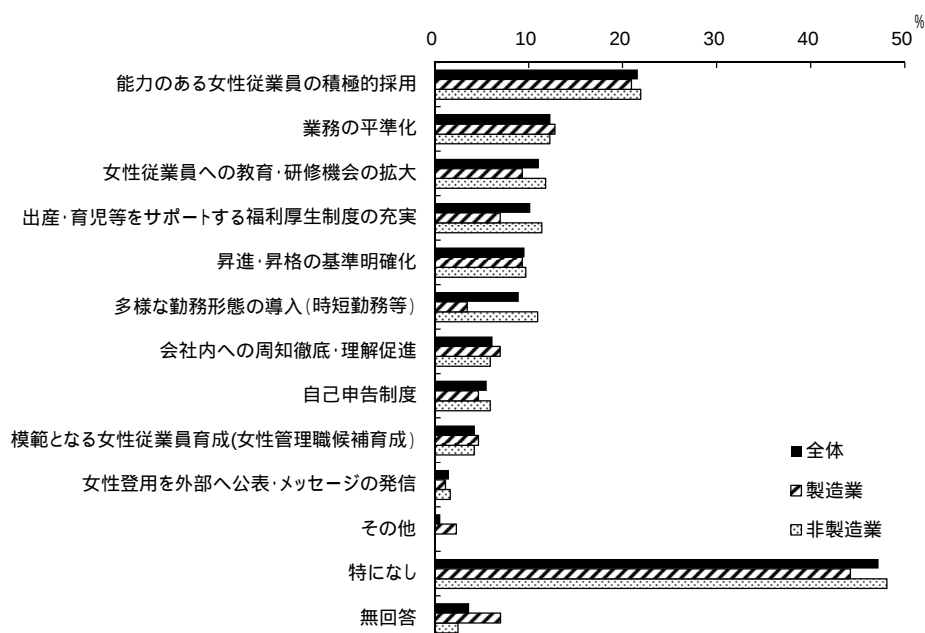
(1) 管理職に占める女性比率の上昇（以下、女性管理職登用）に向けての取り組み

現在行っている取り組み（複数回答可）

現在、女性管理職登用に向けて約半数の企業が何らかの方法で取り組んでいる。現在行っている取り組みは、「能力のある女性従業員の積極的な活用」が21.6%、次いで「業務の平準化」12.3%、「女性従業員への教育・研修機会の拡大」11.1%の順となっている。

業種別でみると、「出産・育児等をサポートする福利厚生施設制度の充実」（製造業：7.0%、非製造業：11.4%）、「多様な勤務形態の導入」（同3.5%、同11.0%）などの回答割合は製造業と比べ非製造業の方が高かった（図表8参照）。

図表8 女性管理職登用に向けて現在行っている取り組み（業種別）



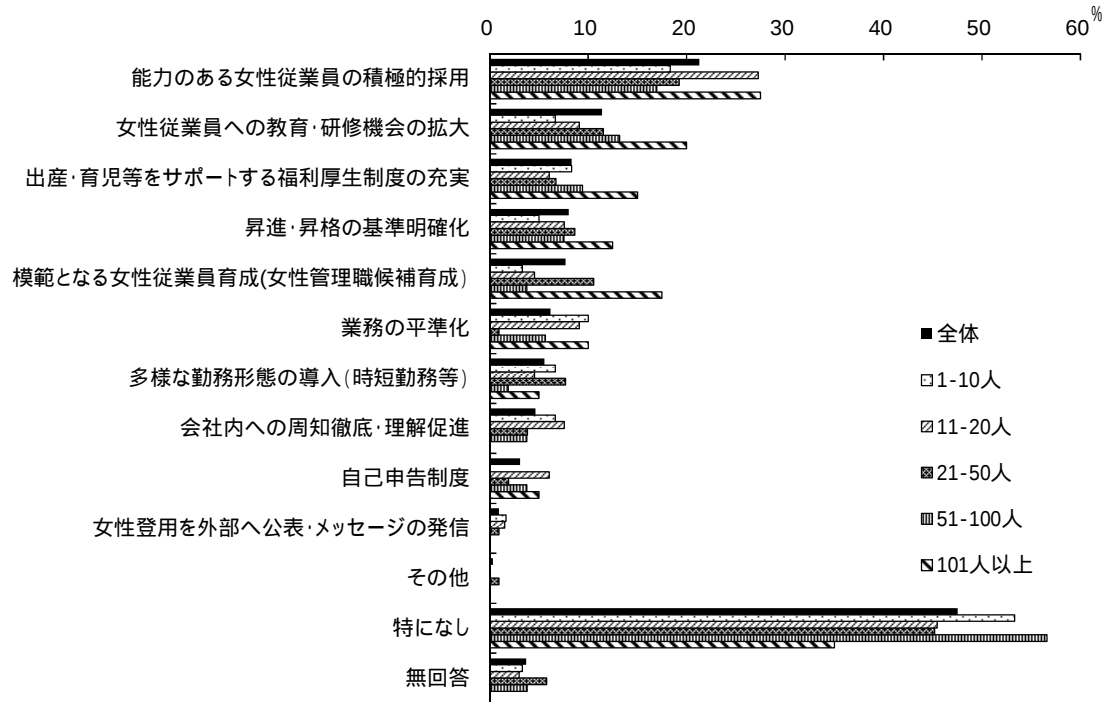
今後行う予定の取り組み（複数回答可）

一方、今後行う予定の取り組みについては、「能力のある女性従業員の積極的な活用」が21.3%、「女性従業員への教育・研修機会の拡大」11.4%、「出産・育児等をサポートする福利厚生施設制度の充実」8.3%の順となっている。

現在の取り組みと比較すると、「模範となる女性従業員育成（女性管理職候補育成）」が大きくランクアップしており（現在：9位→今後：5位）女性管理職候補養成に前向きな姿勢がみられる。

従業員規模別でみると、「女性従業員への教育・研修機会の拡大」に取り組む割合は規模が大きいほど高くなる傾向にある（図表9参照）。

図表 9 女性管理職登用に向け今後行う予定の取り組み（従業員規模別）



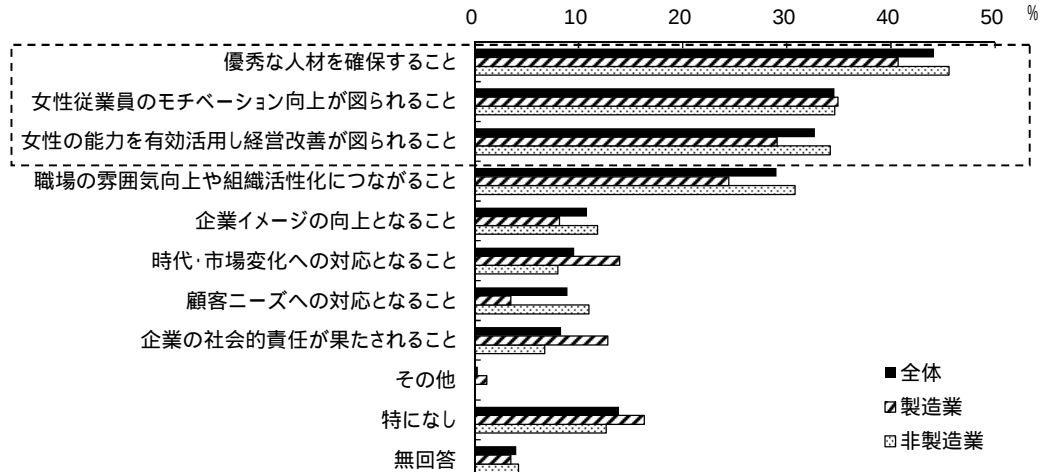
(2) 女性管理職登用にあって、特に重要だと思うこと（複数回答可：3つまで）

女性管理職登用にあって、特に重要だと思うことは、「優秀な人材を確保すること」が44.1%と最も多く、次いで、「女性従業員のモチベーション向上が図られること」34.6%、「女性の能力を有効活用し経営改善が図られること」32.7%の順となっている。

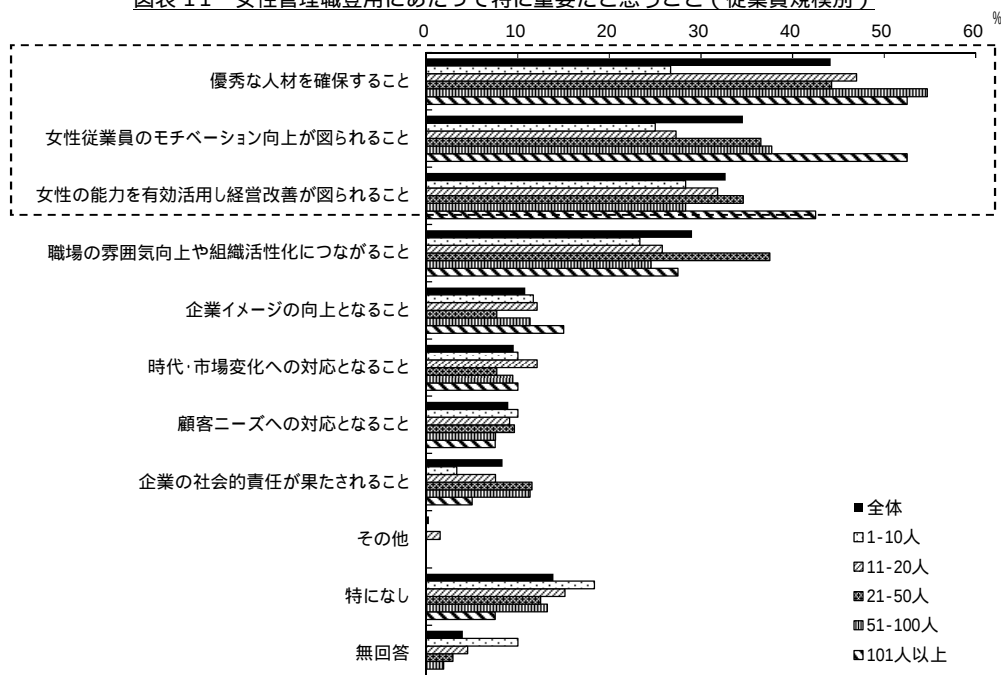
業種別では、「時代・市場変化への対応となること」「企業の社会的責任が果たされること」などを回答した企業割合が非製造業に比べ製造業の方が高く、「顧客ニーズへの対応となること」などは製造業に比べ非製造業の方が高かった（図表10参照）。

従業員規模別でみると、従業員数が多くなるほど、「女性従業員のモチベーション向上が図られること」の割合が高くなっている（図表11参照）。

図表 10 女性管理職登用にあって特に重要だと思うこと（業種別）



図表 11 女性管理職登用にあって特に重要だと思うこと（従業員規模別）



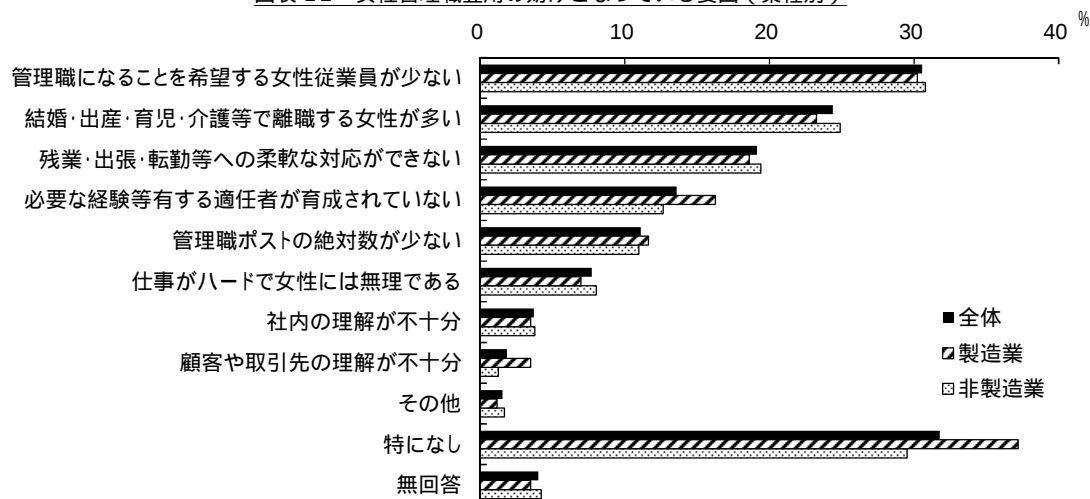
（３）女性管理職登用の妨げとなっている要因（複数回答可）

女性管理職登用の妨げとなっている要因は、「特になし」と回答した企業は 31.8%と最も多く、次いで「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」30.6%、「結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多い」24.4%、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない」19.1%の順となっている。

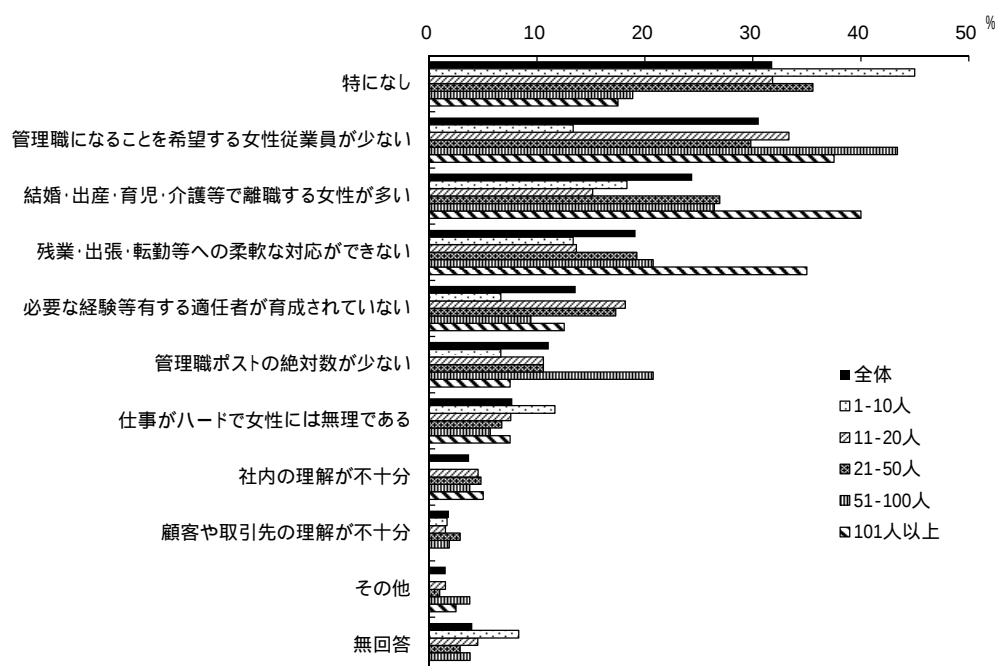
業種別では、「必要な経験等有する適任者が育成されていない」を回答した企業割合は非製造業より製造業の方が高かった（図表 12 参照）。

従業員規模別でみると、従業員数が多くなるほど、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない」と回答した企業割合が高くなっている（図表 13 参照）。

図表 12 女性管理職登用の妨げとなっている要因（業種別）



図表 13 女性管理職登用の妨げとなっている要因（従業員規模別）



仕事と育児が両立できる環境づくりについて（以下、両立支援策）

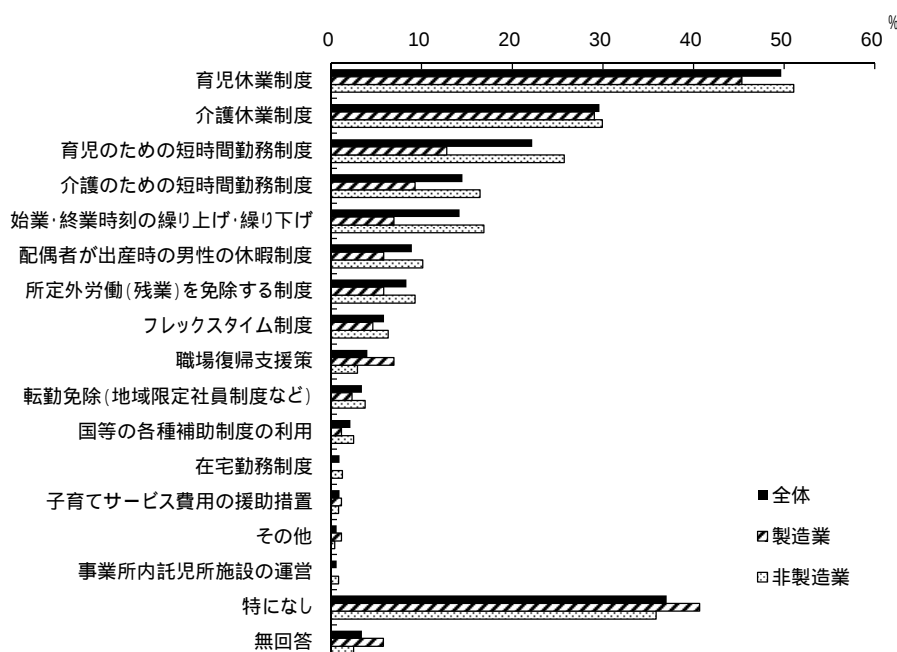
（１）両立支援策についての導入状況

現在導入しているもの（複数回答可）

両立支援策についての取り組みは、約 6 割の企業が各種制度等の導入を実施している。現在導入しているものは、「育児休業制度」が 49.7%と最も多く、次いで、「介護休業制度」29.6%、「育児のための短時間勤務制度」22.2%、「介護のための短時間勤務制度」14.5%となっており、女性における育児・介護の負担緩和策に関する項目が上位となっている。半面、「事業所内託児所施設の運営」（0.6%）や「在宅勤務制度」（0.9%）、「子育てサービス費用の援助措置」（0.9%）などの導入は少なかった。

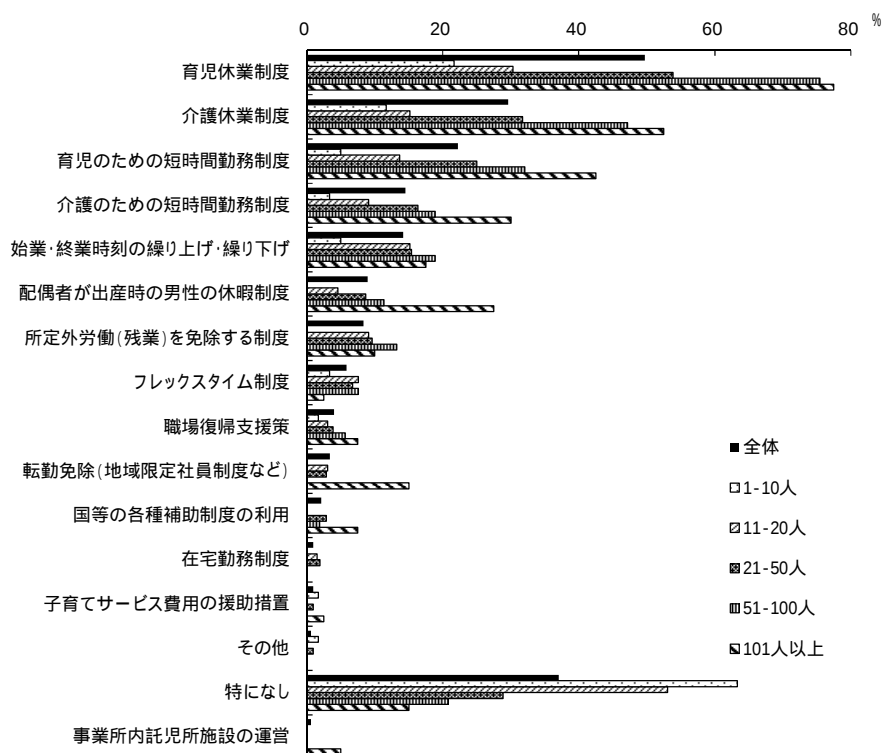
業種別でみると、導入している項目の割合は製造業に比べ非製造業の方が高い結果となっている（図表 14 参照）。

図表 14 現在導入している両立支援策（業種別）



従業員規模別でみると、「育児休業制度」「介護休業制度」「育児のための短時間勤務制度」「介護のための短時間勤務制度」「配偶者が出産時の男性の休暇制度」などについては、規模が大きいほど、導入する企業割合が高くなっている（図表 15 参照）。

図表 15 現在導入している両立支援策（従業員規模別）

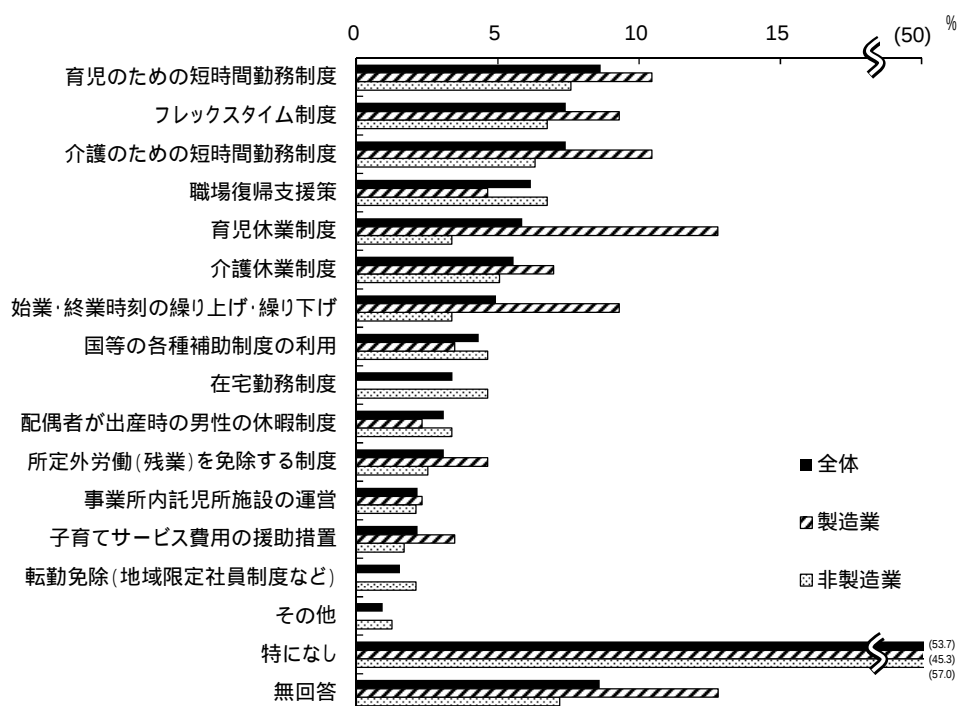


今後導入を検討しているもの（複数回答可）

一方、今後導入を検討しているものは、「育児のための短時間勤務制度」8.6%、「フレックスタイム制度」「介護のための短時間制度」がともに7.4%、「職場復帰支援策」6.2%の順となっている。半面、「特になし」は53.7%となっている。

業種別でみると、製造業では「育児休業制度」が12.8%、「育児のための短時間勤務制度」「介護のための短時間制度」が10.5%の順となっている。一方、非製造業では10%を超える項目はなく、現在導入しているものが多いことから、今後について導入検討しているものは少ない結果となった（図表16参照）。

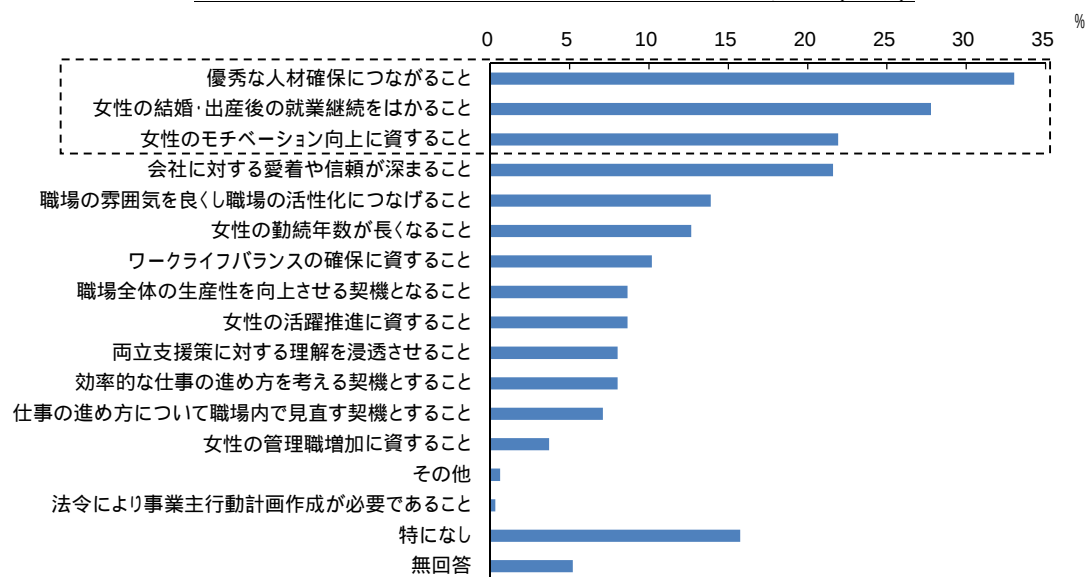
図表16 今後導入を検討している両立支援策（業種別）



（2）両立支援策の取り組みにあたって、特に重要だと思うこと（複数回答可：3つまで）

両立支援策の取り組みにあたって、特に重要だと思うことは、「優秀な人材確保につながる」が33.0%、次いで「女性の結婚・出産後の就業継続をはかること」27.8%、「女性のモチベーション向上に資すること」21.9%、「会社に対する愛着や信頼が深まること」21.6%の順となっている（図表17参照）。

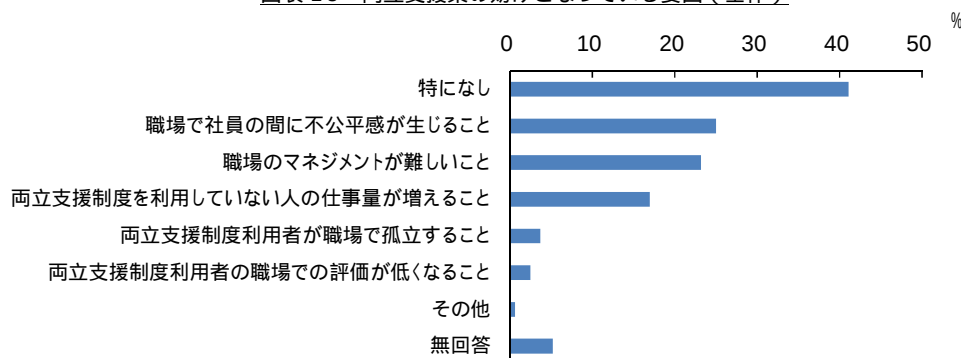
図表 17 両立支援策の取り組みにあたって特に重要だと思うこと（全体）



（３）両立支援策の妨げとなっている要因（複数回答可）

両立支援策の妨げとなっている要因は、「特になし」が 41.0%と最も多く、次いで「職場で社員の間に不公平感が生じること」25.0%、「職場のマネジメントが難しいこと」23.1%、「両立支援制度を利用していない人の仕事量が増えること」17.0%の順となっている（図表 18 参照）。

図表 18 両立支援策の妨げとなっている要因（全体）



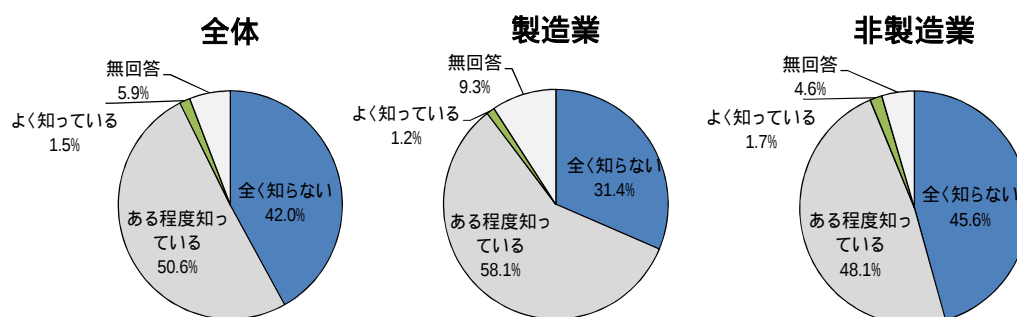
女性活躍推進法について

（１）「女性活躍推進法」の内容について

女性活躍推進法の内容については、「よく知っている」が 1.5%、「ある程度知っている」が 50.6%となっているが、「全く知らない」は 42.0%にも上っており、現在のところ、同法の認知度はやや不十分との結果となった。

業種別では、「全く知らない」と回答した企業割合は、製造業が 31.4%、非製造業が 45.6%となっており、非製造業の方が認知度は低いといえる（図表 19 参照）。

図表 19 「女性活躍推進法」についての認知度



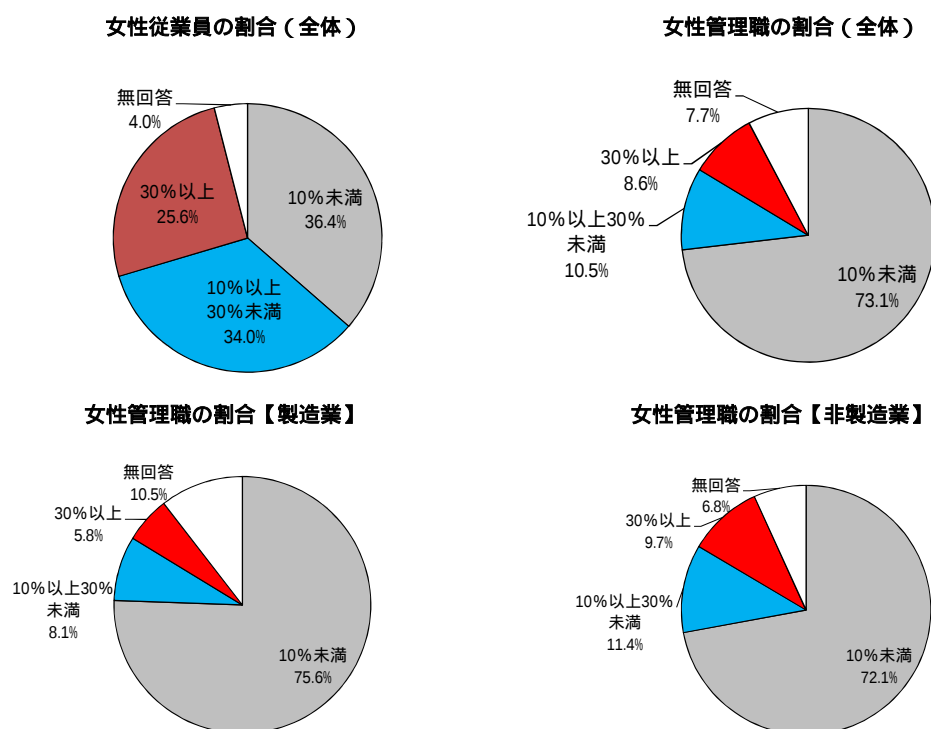
(2) 女性従業員等の割合について

従業員及び管理職に占める女性の比率

自社の従業員に占める女性の比率をみると、「10%未満」が36.4%、「10%以上30%未満」が34.0%と、30%未満の企業が7割を超えた。

一方、自社の管理職に占める女性の比率は、「10%未満」が73.1%となっている。30%以上は僅か8.6%にとどまっており、政府目標30%を大きく下回る結果となった。30%以上の割合を業種別みると、製造業（5.8%）より非製造業（9.7%）の方が高かった（図表20参照）。

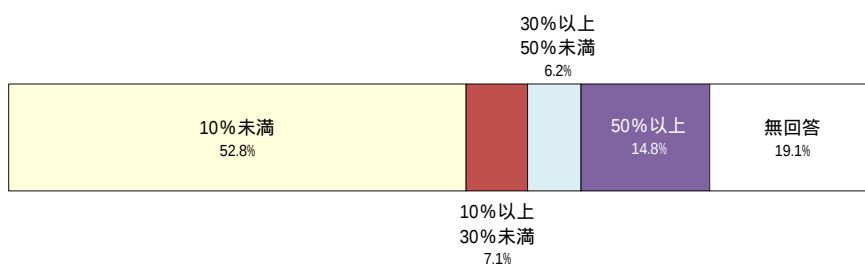
図表 20 女性従業員・女性管理職の割合



2015 年度に採用した正社員のうち、女性の割合

2015 年度に採用した正社員のうち、女性の割合は、「10%未満」が 52.8%、「10%以上 30%未満」が 7.1%、「30%以上 50%未満」が 6.2%となっており、「50%以上」の企業は 14.8%にとどまっている（図表 21 参照）。

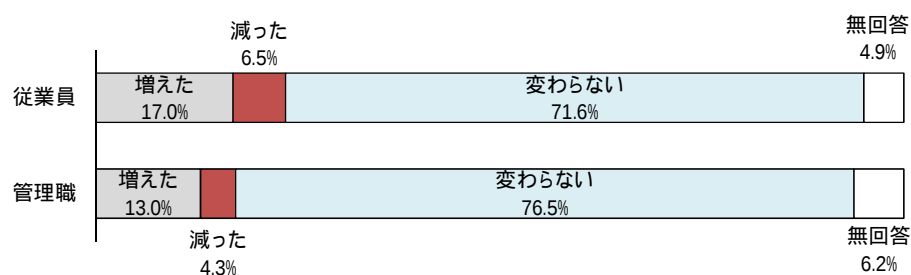
図表 21 2015（平成 27）年度に採用した正社員のうち、女性の割合（全体）



5 年前の従業員と管理職に占める女性の比率と現在の差

現在の自社の女性比率（従業員・管理職）を 5 年前と比較すると、従業員では「変わらない」とする企業が 71.6%と多数を占めている。比率が「増えた」と回答した企業は 17.0%、逆に「減った」と回答した企業は 6.5%にとどまった。一方、管理職では「変わらない」とする企業が 76.5%と、従業員同様多数を占めており、比率が「増えた」と回答した企業は 13.0%、逆に「減った」と回答した企業は 4.3%となった（図表 22 参照）。

図表 22 5 年前の従業員と管理職と比較した女性比率（全体）

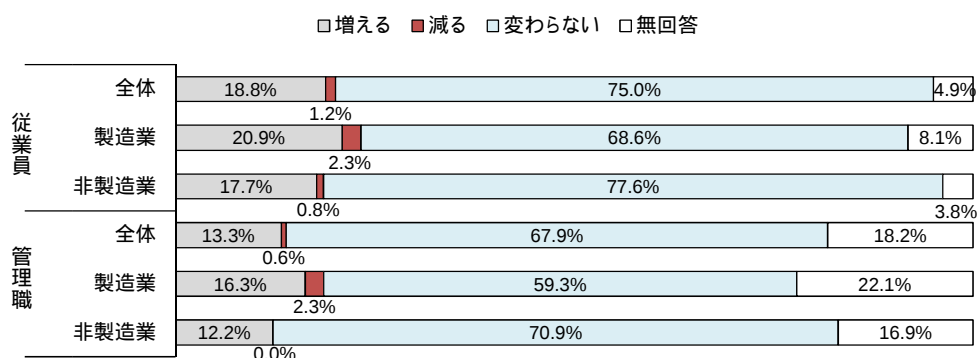


5 年後の従業員と管理職に占める女性の比率について

5 年後の自社の女性比率（従業員・管理職）を現在と比較すると、従業員では「変わらない」とする企業が 75.0%と多数を占めている。比率が「増える」と回答した企業は 18.8%、逆に「減る」が 1.2%となった。一方、管理職では「変わらない」が 67.9%。比率が「増える」と回答した企業は 13.3%、「減る」が 0.6%となっている。

業種別では、従業員・管理職ともに、「増える」を見込む企業割合は、非製造業より製造業の方が高い結果となった（図表 23 参照）。

図表 23 5年後の従業員と管理職に占める女性比率（業種別）



(3) 事業主行動計画の策定について

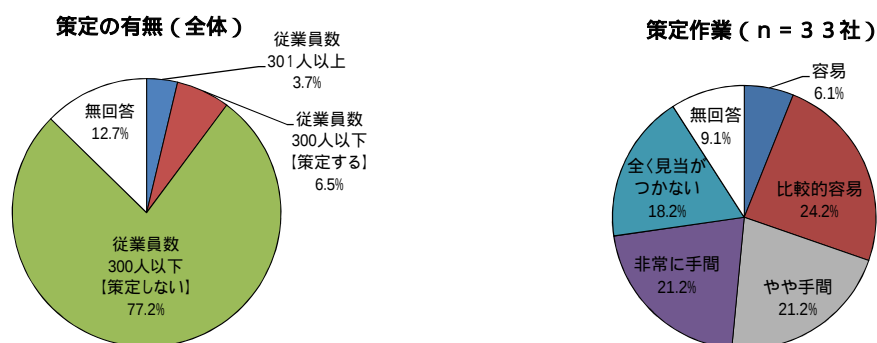
事業主行動計画の策定について

事業主行動計画策定については、「従業員数が301人以上である（策定義務あり）」が3.7%、「従業員数が300人以下であるが、策定する」6.5%となっている（尚、従業員300人以下でみると、事業主行動計画を策定する割合は6.7%となっている）（図表24参照）。

事業主行動計画の策定作業について

事業主行動計画を策定すると回答した企業に、策定作業について尋ねたところ、「容易に進められると思う」6.1%、「比較的容易に進められると思う」24.2%と回答。一方、「やや手間がかかると思う」「非常に手間がかかると思う」がともに21.2%となっており、「どのように進めていくか、全く見当がつかない」と回答した企業割合は18.2%となっている（図表24参照）。

図表 24 事業主行動計画の策定とその作業について



「事業主行動計画」策定の時期

事業主行動計画の策定期間は、「本年度中を予定」している企業が24.2%、「未定」は57.6%であった（図表25参照）。

策定した「事業主行動計画」の公表について

策定した事業主行動計画の公表については、「公表する」が18.2%、内部限りが54.5%となっている。内部限りのうち、「全社に周知する」とした企業は33.3%、「幹部など、社内一部のみ」とした企業は21.2%となっており、対外に公表を予定する企業は少なかった（図表25参照）。

図表 25 事業主行動計画の策定期間及び公表について（n=33 社）



自由意見～女性の活躍推進に関し、国の政策等に望むこと

（行政への要望、意見）

- ・認可託児所を増やすことが不可欠だと思います～（その他サービス業）
- ・育児休業中の事業所への賃金助成～（建設業）
- ・両立支援の補助金制度の充実～（製造業）
- ・社会保険や税金等の扶養限度額の引き上げ、託児施設の増設（保育所等）～（医療業）
- ・子育て支援の充実。職場における男女の平等感の推進。
- ・補助金等の新設を考慮してほしい～（食料品）
- ・子育て支援等のなお一層の充実。女性が働きやすい環境づくり～（卸売業）
- ・子供の世話をしてくれる機関が少ない。日祝は保育園が休みでは出社できない。また、子供が病気になったとき預かってくれる機関を増やしてほしい～（その他サービス業）
- ・仕事と育児・介護ができる環境づくりには、国として育児・介護の施設整備が不可欠であると思います～（建設業）
- ・実際に女性の活用されている事業へ補助金を出す～（福祉業）
- ・女性採用による補助金システムをつくってほしい～（不動産・物品賃貸業）
- ・中小企業への支援を考えてほしい～（食料品）
- ・中小企業では人員が少なく育児休業などによる他の人員に対する負担が多くなるため、休業期間中にパート・アルバイトなどを活用した時の助成・補助制度がほしい（あれば周知の徹底）～（建設業）
- ・定年後でも経験豊富な女性を活用する視点は国にあるのでしょうか？～（建設業）

（女性の位置づけについて）

- ・意欲のある女性が活躍を妨げられなければよいのであって、「女性」だからと言って優遇する必要はない～（卸売業）
- ・性の差別がない社会づくり。保育・介護を社会で行うシステムづくり～（医療業）

- ・「女性の活用」という言葉自体が性差別であり特別視しすぎである。男女に関係なく本当にできる社員は特別な制度がなくても頭角を現すので会社への干渉は不要である。むしろ、働けるのに配偶者控除の範囲で働こうとするからパート・アルバイト止まりになってしまい、女性管理者が増えないのである。改正すべきなのは、税の配偶者控除と国民年金第3号被保険者の適用範囲である～（不動産・物品賃貸業）
- ・女性の活躍推進は良いのですが、管理職登用となると本人の希望もあり、数値目標として出すことが本当に良いことなのか？生産性向上・組織活性化が女性活用の本来の目的ではないか？～（小売業）

（その他）

- ・子どもの出産・育児は計り知れない重労働である。労働対価として賃金換算し将来の国家存立・国力の保持を考えても、子供を育てる環境を国家が戦略として担うべきで、企業に押し付ける問題ではない～（情報通信業）
- ・中小企業にも対応できるような政策を望みます。事務員が2～3人の企業では産休を取るのに苦労します。大企業と中小企業が同じ政策では全く無理だと思います～（その他サービス業）
- ・現在の女性が望む立場と国が推進する労働力確保のための女性活躍推進では考え方の違いが大きすぎるのではないのでしょうか？～（建設業）
- ・企業それぞれで業務形態が異なるので、全て一律に決めつけずに幅を持たせた政策をとってほしい～（建設業）
- ・（女性活躍推進法が）どのような内容か全くわからない。これから勉強していきたい～（不動産・物品賃貸業）
- ・大企業用の政策であり、小企業で対応するのは無理です～（窯業・土石）
- ・高齢化社会になるので女性が働きやすい職場づくりの促進～（卸売業）
- ・国の政策は矛盾です。子供を産んで、しっかり働いて、体は二つありません。女性は子供を育てるのも仕事ですし、社会に出る出るはどうかと思います。長い年を見越したらまず子供を産んで育てる！これが一番の仕事ですから。老後の自分たちの年金は、子供の育てた人数とかとバランス良くして支給をお願いします～（鉄鋼業）

まとめ

今回のアンケート調査結果をみると、道内では、半数以上の企業が女性活躍推進や女性管理職登用について前向きに取り組んでおり、仕事と育児・介護などの両立支援策において、様々な制度導入により負担緩和に取り組んでいることが確認できた。また、従業員及び管理職に占める女性の割合は、「5年前と比べて増えた」「5年後は現在より増える」と回答した企業はいずれも「減った」「減る」と答えた企業よりも多く、女性の人材を確保し、意欲や能力のある女性を貴重な戦力として位

置付ける企業は着実に増加しつつあると言えよう。

しかしながら、現状において、管理職に占める女性の比率が30%以上と回答した企業は、わずか8.6%にとどまっており、政府が目標に掲げる女性の管理職割合30%を達成するには、個々の企業にとって今後相当な努力が必要になるとみられる。

また、従業員規模が小さくなるほど、女性の活躍推進に向けた取り組みは優先順位が低くなる傾向も確認できた。中小・零細企業のウエートが大きい道内では、人繰り面での余裕のなさなどを背景とした限られたマンパワーの中で、女性の活躍推進よりも安定的業務体制の維持に重点を置かざるを得ないといった現実があるのも事実である。しかし今後、労働力人口が確実に減少傾向で推移することを見据えると、女性の活躍推進は、従業員規模に関係なく企業力を高めるための重要な手段の一つになると思われる。事業主行動計画の策定義務がない300人以下の企業においても、企業と従業員が相互理解を深め、自社の女性活躍状況の実態把握・課題分析を早急に実施し、今後の対策を講じるべきであろう。

一方、女性の活躍推進は、企業の労働力確保面だけではない。人口減少に悩む道内自治体にとっては、女性が働くことのできる場所を確保することで人口流出の歯止めにもつながるとみられる。地元企業と各自治体が女性の活躍推進を共通の問題として認識し、政策面でも効果的な施策を行うことにより、地域活性化に大きく貢献するはずだ。

仕事を続けたいと思う女性が安心して働ける職場環境の構築を図るとともに、性別や家庭事情に関係なく柔軟な働き方が可能となる社会の実現を目指し、企業と従業員、さらに行政が三位一体となって取り組むことが地方創生の成否を握る大きなカギと言えよう。

女性の活躍推進に関するアンケート調査

平成 27 年 11 月 12 日 発行

発 行 株式会社 北海道銀行

企画・編集 株式会社 道銀地域総合研究所

〒060-8676

札幌市中央区大通西 4 丁目 1 番地 道銀別館ビル

電話 011-233-3562（照会先：飯田、渡辺）

当資料の無断転用、転載を禁じます

当資料は、情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。