記者発表資料　　平成２６年１２月１６日　１４時

大阪経済記者クラブ会員各位
（同時提供：大阪市政記者クラブ）

「企業における女性活躍推進に関する調査」中間結果

【問合先】
大阪商工会議所　経済産業部　経済担当
近藤、小林、田中（TEL０６－６９４４－６３０４）
（一財）大阪市男女共同参画のまち創生協会（大阪市男女いきいき財団）
宮地、沢田（TEL０６－７６５６－９０４０）
大阪市　市民局ダイバーシティ推進室　男女共同参画課
今井、藤田、村上（TEL０６－６２０８－７６５０）

＜調査概要＞

○ 大阪商工会議所、大阪市男女いきいき財団、大阪市の３者は、企業における女性の活躍推進への取り組み状況や課題、効果的な施策を明らかにするため、９月１２日～９月３０日に共同で調査を実施。調査対象は、大阪商工会議所の会員企業４０００社で、１２０２社から回答を得た（有効回答率３０．１％）。

○ 本調査は、大阪商工会議所、大阪市男女いきいき財団、大阪市の３者が連携して取り組んでいる「女性の活躍加速化事業」の一環。

※「女性の活躍加速化事業」
①企業調査（アンケート調査、ヒアリング調査）や、②マルチステークホルダー会議（働く女性、行政、企業、経済団体、支援機関など関係者からなる会議体を組織し、女性の活躍を促進するうえで解決すべき課題を探るとともに、具体的な支援策などについて明らかにする会議））を行うことにより、労使双方の視点から女性活躍の実態や課題を把握し、より効果的な支援策の構築を目的とした事業（内閣府の「地域女性活躍加速化交付金」を利用）。

＜調査結果のポイント＞

○ 全体の４割強（４１．３％）の企業が女性の管理職を「意図的に増やしたい」と回答。その理由として「性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠」とする企業が半数近く（４７．３％）にのぼるなど、女性登用は業績アップや経済合理性に適うとの認識が広がっていることがうかがえる。

○ 一方、出産・育児・介護との両立支援に関し企業が負担に感じることについては、「休業・短時間勤務中の代替要員の確保、円滑な業務引き継ぎの困難」（６０．８％）や「担当業務の遅滞、戦力ダウン」（５５．６％）の声が多い。また、両立支援の取り組みが企業業績に及ぼす影響について、「デメリットのほうが大きいと感じる」企業が３割台半ば（３６．６％）、「メリットのほうが大きいと感じる」企業が１割強（１１．３％）となっている。

○ 国や自治体に期待することとしては、「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成等」が過半数（５３．０％）を占め最も多い。

Ⅰ．出産・育児・介護との両立支援について

１　出産・育児・介護との両立支援を図るうえで、企業が負担に感じていること

（表１　：３項目以内複数回答）

○ 「休業・短時間勤務中の代替要員の確保、円滑な業務引き継ぎの困難」（６０．８％）を挙げる企業が最も多く、「担当業務の遅滞、戦力ダウン」（５５．６％）、「休業中や復職後における他の従業員への負担の増加」（４４．３％）と続く。

２　出産・育児・介護との両立支援の企業業績への影響　（表２　：単数回答）

○ 「コスト負担増加や機動的な職場運営が難しいなどデメリットのほうが大きいと感じる」と回答した企業が３割台半ば（３６．６％）。一方、「優秀な人材確保や職場の活性化など、メリットのほうが大きいと感じる」は、１割強（１１．３％）に止まる。なお、「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」は２割台半ば（２６．７％）。

Ⅱ．女性の管理職登用について

３　女性の役員または管理職の有無　（表３－１、３－２、４　：単数回答）

○ 「女性の役員または管理職がいる」企業は半数を超えている（５３．７％）。また、女性の管理職候補については、３割台半ば（３６．４％）が「いる」と回答。

○ 「女性の役員または管理職がいる」と回答した企業（６４５社）に、役員・管理職全体に占める女性の割合を尋ねたところ、「５％未満」（４５．７％）が最も多く、「３０％以上」は一桁台（８．５％）。

４　女性管理職を意図的に増やすことを考えているか　（表５、６　：単数回答）

○ 「意図的に増やしたい（増やしていきたいが、人材がいない場合を含む）」企業が４割強（４１．３％）。

○ また、２０２０年時点での役員・管理職全体に占める女性割合の数値目標について尋ねたところ、「数値目標は設定していない」（４７．０％）企業が最も多い。一方、政府目標と同様の「３０％以上」を設定している企業はごくわずか（３．３％）。

※政府目標（「日本再興戦略改定版」（２０１４年６月２４日閣議決定）より）

「２０２０年までに、企業などで指導的地位に占める女性の割合を３０％程度にする」

５　女性を役員・管理職に登用する理由　（表７　：３項目以内複数回答）

○ 「性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠」（４７．３％）を挙げる企業が最も多い。以下、「性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づいて処遇した結果」（３９．９％）、「優秀な人材の確保」（３５．８％）、「女性従業員の仕事意欲の向上」（３３．４％）と続き、幅広い企業で、女性登用は業績アップや経済合理性に適うと認識されている。

○ 一方、「政府の方針、社会的要請への対応」（４．５％）や「企業イメージのアップ」（３．７％）を挙げる企業はごくわずか。

Ⅲ．女性の継続就労や管理職登用に向けた課題について

６　女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題　（表８　：３項目以内複数回答）

○ 「女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」（４０．７％）が最も多く、「家庭生活への配慮をする必要がある」（３６．８％）、「適切な人材がいない」（３６．１％）、「女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い」（３０．０％）が上位を占める。

○ 一方、「顧客や取引先の理解が得られにくい」（１．６％）、「経営層の意識、理解が不十分である」（７．３％）、「男性従業員の認識、理解が不十分である」（４．３％）など、周囲の理解不足を指摘する企業は少数。

Ⅳ．女性の管理職登用や継続就労に向けた取り組み状況について

７　女性の管理職登用、継続就労への取り組み　（表９－１、９－２　：単数回答）

○ 女性の管理職登用への取り組みについて、「管理職候補者のリストアップ、積極的な登用」を「実施」または「検討」している企業は合わせて約半数（５０．２％）。同様に、「管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」は４４．３％、「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」は３７．５％の企業で取り組みが進んでいる。

○ 他方、女性の継続就労への取り組みでは、「出産・育児・介護のための休暇制度、短時間勤務制度」を「実施」または「検討」している企業は合わせて７割以上（７３．７％）。同様に、「時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策」は７０．３％、「男性の育児・介護休業取得の奨励」は４５．２％の企業で取り組みが進んでいる。

Ⅴ．国や自治体に対する要望 について

８　企業における女性の活躍推進に向け、国や自治体に期待すること　（表１０　：複数回答）

○ 「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成等」（５３．０％）が最も多く、以下、「働く女性を支援する企業の情報提供」（３３．９％）、「女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供事業等」（３０．４％）などが挙げられている。

以　上

＜添付資料＞　「企業における女性活躍推進に関する調査」中間結果集計表

平成２６年１２月１６日

「企業における女性活躍推進に関する調査」 中間結果集計表

大阪商工会議所
大阪市男女いきいき財団
大阪市

《調査概要》

○ 調査期間： 平成２６年９月１２日（金） ～ ９月３０日（火）
○ 調査対象： 4,000 社 （大阪商工会議所の会員企業）
○ 有効回答数： 1,202 社
○ 有効回答率： 30.1 ％

《回答企業の属性》

【資本金】

1億円以下	89.8%	(1079)
1億円超	10.2%	(123)

【業 種】

製造業		29.7%	(357)
非製造業		70.3%	(845)
非製造業	建設業	10.1%	(122)
	卸売業	27.1%	(326)
	小売業	5.5%	(66)
	サービス業	15.0%	(180)
	その他	12.6%	(151)

《調 査 結 果》

Ⅰ．出産･育児･介護との両立支援について

表1　出産･育児･介護との両立支援を図るうえで、企業が負担に感じていること　(3項目以内複数回答)

	全 体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①担当業務の遅滞、戦力ダウン	55.6% (668)	55.8% (602)	53.7% (66)	56.9% (203)	55.0% (465)	55.7% (68)	58.3% (190)	53.0% (35)	54.4% (98)	49.0% (74)
②休業･短時間勤務中の代替要員の確保、円滑な業務引き継ぎの困難	60.8% (731)	60.2% (650)	65.9% (81)	58.3% (208)	61.9% (523)	56.6% (69)	64.4% (210)	68.2% (45)	60.6% (109)	59.6% (90)
③代替要員確保のためのコストの増加	38.7% (465)	39.8% (429)	29.3% (36)	39.5% (141)	38.3% (324)	37.7% (46)	40.2% (131)	45.5% (30)	36.7% (66)	33.8% (51)
④本人のキャリア形成の遅れ	6.1% (73)	5.2% (56)	13.8% (17)	8.1% (29)	5.2% (44)	4.9% (6)	4.6% (15)	6.1% (4)	5.0% (9)	6.6% (10)
⑤処遇を巡っての職場内でのトラブル	4.8% (58)	5.2% (56)	1.6% (2)	5.3% (19)	4.6% (39)	4.1% (5)	5.5% (18)	3.0% (2)	5.0% (9)	3.3% (5)
⑥復職時期が予想困難なため、異動･配置転換への支障	18.1% (217)	17.3% (187)	24.4% (30)	16.8% (60)	18.6% (157)	10.7% (13)	16.9% (55)	27.3% (18)	21.1% (38)	21.9% (33)
⑦休業中や復職後における他の従業員への負担の増加	44.3% (533)	43.3% (467)	53.7% (66)	42.3% (151)	45.2% (382)	46.7% (57)	45.4% (148)	45.5% (30)	48.3% (87)	39.7% (60)
⑧特に負担に感じることはない	8.2% (98)	8.2% (89)	7.3% (9)	8.1% (29)	8.2% (69)	11.5% (14)	5.8% (19)	4.5% (3)	8.3% (15)	11.9% (18)
⑨その他	2.5% (30)	2.7% (29)	0.8% (1)	3.6% (13)	2.0% (17)	0.8% (1)	1.5% (5)	3.0% (2)	1.7% (3)	4.0% (6)
無回答	1.7% (20)	1.9% (20)	0.0% (0)	2.0% (7)	1.5% (13)	3.3% (4)	1.2% (4)	1.5% (1)	1.1% (2)	1.3% (2)
合 計	- (1,202)	- (1,079)	- (123)	- (357)	- (845)	- (122)	- (326)	- (66)	- (180)	- (151)

表2　出産･育児･介護との両立支援の企業業績への影響　(単数回答)

	全 体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①優秀な人材確保や職場の活性化など、メリットのほうが大きいと感じる	11.3% (136)	10.8% (116)	16.3% (20)	9.2% (33)	12.2% (103)	5.7% (7)	10.7% (35)	12.1% (8)	15.0% (27)	17.2% (26)
②コスト負担増加や機動的な職場運営が難しいなどデメリットのほうが大きいと感じる	36.6% (440)	38.7% (418)	17.9% (22)	38.1% (136)	36.0% (304)	36.9% (45)	40.5% (132)	37.9% (25)	28.9% (52)	33.1% (50)
③メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	26.7% (321)	26.9% (290)	25.2% (31)	29.4% (105)	25.6% (216)	26.2% (32)	25.5% (83)	27.3% (18)	28.9% (52)	20.5% (31)
④両立支援と業績との相関関係は特に感じない	20.9% (251)	18.9% (204)	38.2% (47)	18.8% (67)	21.8% (184)	25.4% (31)	19.3% (63)	18.2% (12)	23.9% (43)	23.2% (35)
⑤その他	2.6% (31)	2.6% (28)	2.4% (3)	2.8% (10)	2.5% (21)	1.6% (2)	2.8% (9)	0.0% (0)	2.2% (4)	4.0% (6)
無回答	1.9% (23)	2.1% (23)	0.0% (0)	1.7% (6)	2.0% (17)	4.1% (5)	1.2% (4)	4.5% (3)	1.1% (2)	2.0% (3)
合 計	100.0% (1,202)	100.0% (1,079)	100.0% (123)	100.0% (357)	100.0% (845)	100.0% (122)	100.0% (326)	100.0% (66)	100.0% (180)	100.0% (151)

Ⅱ. 女性の管理職登用について

表3－1　女性の役員または管理職の有無　(単数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①いる	53.7% (645)	52.9% (571)	60.2% (74)	51.3% (183)	54.7% (462)	41.0% (50)	50.6% (165)	78.8% (52)	60.6% (109)	57.0% (86)
②いない	37.6% (452)	37.6% (406)	37.4% (46)	37.5% (134)	37.6% (318)	51.6% (63)	38.3% (125)	13.6% (9)	35.0% (63)	38.4% (58)
無回答	8.7% (105)	9.5% (102)	2.4% (3)	11.2% (40)	7.7% (65)	7.4% (9)	11.0% (36)	7.6% (5)	4.4% (8)	4.6% (7)
合　計	100.0% (1,202)	100.0% (1,079)	100.0% (123)	100.0% (357)	100.0% (845)	100.0% (122)	100.0% (326)	100.0% (66)	100.0% (180)	100.0% (151)

表3－2　女性の管理職候補の有無　(単数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①いる	36.4% (438)	32.7% (353)	69.1% (85)	32.8% (117)	38.0% (321)	24.6% (30)	35.0% (114)	51.5% (34)	43.9% (79)	42.4% (64)
②いない	41.5% (499)	43.6% (470)	23.6% (29)	44.0% (157)	40.5% (342)	59.0% (72)	41.1% (134)	16.7% (11)	37.2% (67)	38.4% (58)
無回答	22.0% (265)	23.7% (256)	7.3% (9)	23.2% (83)	21.5% (182)	16.4% (20)	23.9% (78)	31.8% (21)	18.9% (34)	19.2% (29)
合　計	100.0% (1,202)	100.0% (1,079)	100.0% (123)	100.0% (357)	100.0% (845)	100.0% (122)	100.0% (326)	100.0% (66)	100.0% (180)	100.0% (151)

表4　女性の役員･管理職の割合　(単数回答)
※表3－1で女性の役員または管理職が「いる」と回答した企業のみ対象

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①５%未満	45.7% (295)	42.4% (242)	71.6% (53)	55.2% (101)	42.0% (194)	58.0% (29)	42.4% (70)	42.3% (22)	36.7% (40)	38.4% (33)
②５%以上～１０%未満	20.9% (135)	21.4% (122)	17.6% (13)	16.4% (30)	22.7% (105)	14.0% (7)	26.1% (43)	19.2% (10)	23.9% (26)	22.1% (19)
③１０%以上～２０%未満	13.8% (89)	14.7% (84)	6.8% (5)	8.7% (16)	15.8% (73)	16.0% (8)	12.1% (20)	21.2% (11)	19.3% (21)	15.1% (13)
④２０%以上～３０%未満	6.8% (44)	7.5% (43)	1.4% (1)	7.1% (13)	6.7% (31)	4.0% (2)	7.3% (12)	7.7% (4)	6.4% (7)	7.0% (6)
⑤３０%以上	8.5% (55)	9.6% (55)	0.0% (0)	8.2% (15)	8.7% (40)	4.0% (2)	6.7% (11)	7.7% (4)	10.1% (11)	14.0% (12)
無回答	4.2% (27)	4.4% (25)	2.7% (2)	4.4% (8)	4.1% (19)	4.0% (2)	5.5% (9)	1.9% (1)	3.7% (4)	3.5% (3)
合　計	100.0% (645)	100.0% (571)	100.0% (74)	100.0% (183)	100.0% (462)	100.0% (50)	100.0% (165)	100.0% (52)	100.0% (109)	100.0% (86)

表5　女性管理職を意図的に増やすことを考えているか　(単数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①意図的に増やしたい(増やしていきたいが、人材がいない場合を含む)	41.3% (496)	38.6% (417)	64.2% (79)	41.7% (149)	41.1% (347)	27.9% (34)	42.6% (139)	43.9% (29)	45.6% (82)	41.7% (63)
②現状程度を維持したい	38.5% (463)	41.3% (446)	13.8% (17)	38.9% (139)	38.3% (324)	48.4% (59)	37.1% (121)	43.9% (29)	36.7% (66)	32.5% (49)
③減らしたい	0.1% (1)	0.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.7% (1)
④その他	18.0% (216)	17.6% (190)	21.1% (26)	16.2% (58)	18.7% (158)	21.3% (26)	18.1% (59)	10.6% (7)	17.8% (32)	22.5% (34)
無回答	2.2% (26)	2.3% (25)	0.8% (1)	3.1% (11)	1.8% (15)	2.5% (3)	2.1% (7)	1.5% (1)	0.0% (0)	2.6% (4)
合　計	100.0% (1,202)	100.0% (1,079)	100.0% (123)	100.0% (357)	100.0% (845)	100.0% (122)	100.0% (326)	100.0% (66)	100.0% (180)	100.0% (151)

表6　2020年時点での役員･管理職に占める女性の割合の数値目標　(単数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①5%未満	21.0% (253)	22.2% (239)	11.4% (14)	23.0% (82)	20.2% (171)	29.5% (36)	21.5% (70)	31.8% (21)	12.8% (23)	13.9% (21)
②5%以上～10%未満	13.5% (162)	13.1% (141)	17.1% (21)	13.2% (47)	13.6% (115)	8.2% (10)	15.0% (49)	7.6% (5)	15.0% (27)	15.9% (24)
③10%以上～20%未満	9.0% (108)	9.1% (98)	8.1% (10)	10.1% (36)	8.5% (72)	6.6% (8)	8.0% (26)	12.1% (8)	9.4% (17)	8.6% (13)
④20%以上～30%未満	4.2% (50)	4.4% (47)	2.4% (3)	4.2% (15)	4.1% (35)	3.3% (4)	3.7% (12)	6.1% (4)	6.1% (11)	2.6% (4)
⑤30%以上	3.3% (40)	3.6% (39)	0.8% (1)	1.7% (6)	4.0% (34)	0.8% (1)	4.3% (14)	3.0% (2)	4.4% (8)	6.0% (9)
⑥数値目標は設定していない	47.0% (565)	45.8% (494)	57.7% (71)	44.5% (159)	48.0% (406)	50.0% (61)	45.7% (149)	37.9% (25)	52.2% (94)	51.0% (77)
無回答	2.0% (24)	1.9% (21)	2.4% (3)	3.4% (12)	1.4% (12)	1.6% (2)	1.8% (6)	1.5% (1)	0.0% (0)	2.0% (3)
合　計	100.0% (1,202)	100.0% (1,079)	100.0% (123)	100.0% (357)	100.0% (845)	100.0% (122)	100.0% (326)	100.0% (66)	100.0% (180)	100.0% (151)

表7　女性を役員･管理職に登用する理由　(3項目以内複数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①政府の方針、社会的要請への対応	4.5% (54)	3.1% (33)	17.1% (21)	8.4% (30)	2.8% (24)	2.5% (3)	0.6% (2)	3.0% (2)	3.9% (7)	6.6% (10)
②企業イメージのアップ	3.7% (45)	3.3% (36)	7.3% (9)	4.2% (15)	3.6% (30)	4.1% (5)	3.1% (10)	3.0% (2)	4.4% (8)	3.3% (5)
③女性従業員の仕事意欲の向上	33.4% (402)	32.7% (353)	39.8% (49)	28.9% (103)	35.4% (299)	26.2% (32)	34.7% (113)	45.5% (30)	40.0% (72)	34.4% (52)
④優秀な人材の確保	35.8% (430)	34.6% (373)	46.3% (57)	34.5% (123)	36.3% (307)	32.0% (39)	36.2% (118)	40.9% (27)	37.2% (67)	37.1% (56)
⑤女性の視点での商品･サービス開発、改善を期待	22.9% (275)	23.3% (251)	19.5% (24)	21.8% (78)	23.3% (197)	12.3% (15)	24.2% (79)	39.4% (26)	26.7% (48)	19.2% (29)
⑥女性の視点での職場環境改善を期待	15.5% (186)	15.9% (172)	11.4% (14)	17.1% (61)	14.8% (125)	18.9% (23)	13.2% (43)	13.6% (9)	21.1% (38)	7.9% (12)
⑦性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠	47.3% (568)	44.9% (485)	67.5% (83)	47.3% (169)	47.2% (399)	47.5% (58)	49.4% (161)	40.9% (27)	47.8% (86)	44.4% (67)
⑧性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づいて処遇した結果	39.9% (479)	38.9% (420)	48.0% (59)	34.7% (124)	42.0% (355)	30.3% (37)	43.3% (141)	45.5% (30)	45.6% (82)	43.0% (65)
⑨親族（後継者）の育成	9.2% (110)	10.2% (110)	0.0% (0)	11.5% (41)	8.2% (69)	10.7% (13)	7.1% (23)	10.6% (7)	7.8% (14)	7.9% (12)
⑩その他	3.7% (45)	4.0% (43)	1.6% (2)	3.6% (13)	3.8% (32)	7.4% (9)	4.0% (13)	0.0% (0)	1.1% (2)	5.3% (8)
無回答	8.3% (100)	9.2% (99)	0.8% (1)	9.8% (35)	7.7% (65)	12.3% (15)	6.4% (21)	4.5% (3)	5.0% (9)	11.3% (17)
合　計	- (1,202)	- (1,079)	- (123)	- (357)	- (845)	- (122)	- (326)	- (66)	- (180)	- (151)

III. 女性の継続就労や管理職登用に向けた課題

表8　女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題　(3項目以内複数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①女性が結婚･妊娠･出産などを機に退職してしまう	40.7% (489)	41.6% (449)	32.5% (40)	35.9% (128)	42.7% (361)	39.3% (48)	45.7% (149)	47.0% (31)	46.7% (84)	32.5% (49)
②女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い	30.0% (361)	28.7% (310)	41.5% (51)	33.6% (120)	28.5% (241)	21.3% (26)	30.7% (100)	31.8% (21)	33.3% (60)	22.5% (34)
③家庭生活への配慮をする必要がある	36.8% (442)	36.2% (391)	41.5% (51)	37.5% (134)	36.4% (308)	35.2% (43)	33.4% (109)	43.9% (29)	36.1% (65)	41.1% (62)
④顧客や取引先の理解が得られにくい	1.6% (19)	1.3% (14)	4.1% (5)	2.0% (7)	1.4% (12)	2.5% (3)	1.8% (6)	1.5% (1)	1.1% (2)	0.0% (0)
⑤経営層の意識、理解が不十分である	7.3% (88)	7.0% (75)	10.6% (13)	5.6% (20)	8.0% (68)	7.4% (9)	9.2% (30)	4.5% (3)	6.7% (12)	9.3% (14)
⑥男性従業員の認識、理解が不十分である	4.3% (52)	3.7% (40)	9.8% (12)	2.8% (10)	5.0% (42)	2.5% (3)	6.1% (20)	4.5% (3)	3.9% (7)	6.0% (9)
⑦所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい	17.4% (209)	17.7% (191)	14.6% (18)	15.7% (56)	18.1% (153)	26.2% (32)	12.0% (39)	19.7% (13)	22.8% (41)	18.5% (28)
⑧適切な人材がいない	36.1% (434)	35.2% (380)	43.9% (54)	40.3% (144)	34.3% (290)	30.3% (37)	38.0% (124)	31.8% (21)	35.0% (63)	29.8% (45)
⑨女性の活用を進めるにあたってコストがかかる	1.3% (16)	1.4% (15)	0.8% (1)	2.0% (7)	1.1% (9)	0.8% (1)	0.9% (3)	1.5% (1)	1.7% (3)	0.7% (1)
⑩重量物の取り扱いや危険有害業務などがある	9.9% (119)	10.4% (112)	5.7% (7)	14.6% (52)	7.9% (67)	14.8% (18)	8.0% (26)	6.1% (4)	6.1% (11)	5.3% (8)
⑪前例がなく、進め方がわからない	4.7% (56)	5.1% (55)	0.8% (1)	3.9% (14)	5.0% (42)	13.9% (17)	4.6% (15)	4.5% (3)	1.1% (2)	3.3% (5)
⑫特に課題はない	15.1% (182)	15.3% (165)	13.8% (17)	12.3% (44)	16.3% (138)	12.3% (15)	15.0% (49)	15.2% (10)	16.1% (29)	23.2% (35)
⑬その他	1.5% (18)	1.3% (14)	3.3% (4)	2.8% (10)	0.9% (8)	0.8% (1)	0.9% (3)	0.0% (0)	1.1% (2)	1.3% (2)
無回答	2.2% (26)	2.4% (26)	0.0% (0)	3.1% (11)	1.8% (15)	4.1% (5)	0.9% (3)	3.0% (2)	0.0% (0)	3.3% (5)
合　計	- (1,202)	- (1,079)	- (123)	- (357)	- (845)	- (122)	- (326)	- (66)	- (180)	- (151)

Ⅳ. 女性の管理職登用や継続就労に向けた取り組み状況について

表９－１　女性の管理職登用への取り組み　(単数回答)

	実施している	今後、実施を検討している	実施していないし、予定もない	無回答	合計
1 管理職候補者のリストアップ、積極的な登用	15.9% (191)	34.3% (412)	41.9% (504)	7.9% (95)	100.0% (1,202)
2 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	10.9% (131)	33.4% (401)	47.8% (575)	7.9% (95)	100.0% (1,202)
3 モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知	7.7% (93)	29.8% (358)	53.9% (648)	8.6% (103)	100.0% (1,202)
4 その他	0.7% (8)	0.6% (7)	8.3% (100)	90.4% (1,087)	100.0% (1,202)

表９－２　女性の継続就労のために実施している、ワーク・ライフ・バランス支援　(単数回答)

	実施している	今後、実施を検討している	実施していないし、予定もない	無回答	合計
1 出産・育児・介護のための休暇制度、短時間勤務制度	50.2% (603)	23.5% (283)	20.7% (249)	5.6% (67)	100.0% (1,202)
2 男性の育児・介護休業取得の奨励	10.7% (129)	34.4% (414)	47.3% (568)	7.6% (91)	100.0% (1,202)
3 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策	31.9% (383)	38.4% (462)	22.9% (275)	6.8% (82)	100.0% (1,202)
4 その他	0.2% (3)	0.7% (8)	6.7% (80)	92.4% (1,111)	100.0% (1,202)

Ⅴ. 国や自治体に対する要望について

表10　企業における女性の活躍推進に向け、国や自治体に期待すること　(複数回答)

	全　体	1億円以下	1億円超	製造業	非製造業	非製造業				
						建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
①働く女性を支援する企業の情報提供	33.9% (408)	34.1% (368)	32.5% (40)	31.9% (114)	34.8% (294)	37.7% (46)	37.4% (122)	42.4% (28)	32.2% (58)	26.5% (40)
②イクメンを応援する職場づくりに取り組む企業の情報提供	12.6% (152)	11.2% (121)	25.2% (31)	9.8% (35)	13.8% (117)	11.5% (14)	15.0% (49)	12.1% (8)	11.7% (21)	16.6% (25)
③女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供事業等	30.4% (366)	30.6% (330)	29.3% (36)	23.2% (83)	33.5% (283)	41.0% (50)	31.0% (101)	36.4% (24)	33.3% (60)	31.8% (48)
④管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会･交流会の開催等	25.0% (301)	23.3% (251)	40.7% (50)	22.7% (81)	26.0% (220)	19.7% (24)	25.8% (84)	30.3% (20)	25.6% (46)	30.5% (46)
⑤経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催等	17.6% (211)	16.7% (180)	25.2% (31)	19.3% (69)	16.8% (142)	17.2% (21)	17.5% (57)	10.6% (7)	17.2% (31)	17.2% (26)
⑥社会で活躍する女性たちとの出会いの場づくり等の若者を対象にしたキャリア形成支援	19.6% (236)	18.8% (203)	26.8% (33)	17.9% (64)	20.4% (172)	23.0% (28)	20.9% (68)	22.7% (15)	16.1% (29)	21.2% (32)
⑦女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成等	53.0% (637)	53.2% (574)	51.2% (63)	45.9% (164)	56.0% (473)	54.9% (67)	54.3% (177)	56.1% (37)	60.0% (108)	55.6% (84)
⑧その他	3.2% (39)	3.2% (34)	4.1% (5)	2.5% (9)	3.6% (30)	0.8% (1)	2.8% (9)	0.0% (0)	7.2% (13)	4.6% (7)
無回答	16.8% (202)	17.5% (189)	10.6% (13)	22.7% (81)	14.3% (121)	13.9% (17)	13.5% (44)	12.1% (8)	12.8% (23)	19.2% (29)
合　計	- (1,202)	- (1,079)	- (123)	- (357)	- (845)	- (122)	- (326)	- (66)	- (180)	- (151)

以　上