

企業における 女性活躍促進に関する調査

～女性が活躍できる環境整備をめざして～

大阪市では、女性の活躍促進に関する施策の推進にあたって、企業における「女性の継続就労」「女性役員・管理職への登用」等への認識や、取組み状況、課題を明らかにするために、『企業における女性活躍推進に関する調査』を実施しました。

【調査方法】 調査票の郵送による配布・回収

【調査対象】 大阪商工会議所の会員名簿より4,000社(有効回収率22.3%)

【調査項目】 •出産、育児、介護との両立支援について

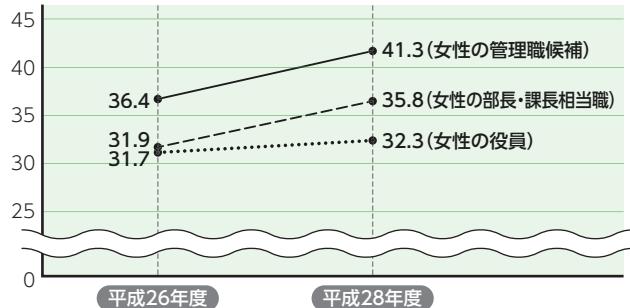
•女性の管理職登用状況について

•女性の継続就労・管理職登用における課題と効果的な施策について など

女性管理職の育成が急務

調査結果からは、平成26年度に実施した同調査と比較して、「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」など、女性の継続就労・管理職登用のための取組みを実施する企業が増加しました。また、女性の部長・課長相当職(35.8%)や管理職候補(41.3%)が増加するなど、少しずつではありますが、着実に女性の継続就労・管理職登用が前進してきたことがわかりました。(右図参照)一方で、役員・管理職全体の割合も10%未満が約6割と、女性管理職の数は、まだまだ低いことも改めて確認されました。

図「管理職等に占める女性の割合(平成26-28年度比較)」(単位:%)



企業で働く女性を取り巻く状況

「家庭生活への配慮」(平成28年度調査33.2%)、「女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」(34.4%)など、企業は、女性自身を取り巻く家庭環境が女性の継続就労や管理職登用に影響を与えると捉えていることがわかりました。更に、管理職登用にあたり、「適切な人材がない」(29.8%)、「女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い」(25.1%)という回答も上位にあがるなど、女性自身のスキルや意識にも課題があると捉えているようです。

また男性従業員の育児休業を「取得した」割合は7.5%と1割を下回り、「対象者はいたが、取得はなかった」が49.3%と5割弱を占めるなど、男性の育児休業の取得は進んでいません。従来型の長時間労働環境では男性の家事・育児時間の確保は困難で、女性に「家事・育児」の責任と負担が偏っています。その負担感から、女性が働き続けることが出来なかったり、継続就労していても管理職への登用に対しては後ろ向きになることは想像に難くありません。

中小企業においては、「出産・育児との両立支援で負担を感じていること」として、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」、「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」が上位に挙がっています。中小企業では、そもそも従業員数が少ないことから、出産・育児休業による欠員が業務に与える影響が大きく、そのことを負担に感じていることがわかります。同時に、「女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題」の1位が「女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い」(従業員規模「100~300人」)であり、女性自身の意識の向上を促すことが必要です。

企業における女性活躍推進に向けて

企業における女性活躍を推進するためには、残業などを含めた長時間労働という従来の働き方の見直しなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた意識の醸成が求められます。また、これらの環境整備と同時に、女性自身にも、昇進、管理職登用への意欲を高め、経験を積んでいくことが求められます。

特に中小企業においては、「女性の継続就労・管理職登用のための制度・取組み」は、大企業と比べて少ないことから、これらの取組みを後押しする支援策や研修の充実が、女性の活躍促進を加速化することにつながると考えられます。

調査実施機関：(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会