

特集

女性社員（パート等を含む）の活躍状況に関する調査

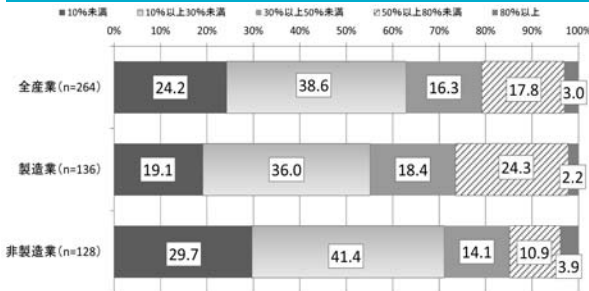
（第164回地元企業動向調査付帯調査）

【有効回答数：個人事業を含む奈良県内264社
（有効回答率30.2%）】

1. 全社員（パート等を含む）に占める女性社員の割合について

全社員に占める女性社員の割合を尋ねたところ、「10%以上30%未満」（38.6%）が最多で、以下「10%未満」（24.2%）、「50%以上80%未満」（17.8%）などとなっている（図表1）。特に従業員数が10人以上50人未満の企業で、女性社員の占める割合が「10%以上30%未満」と回答した企業が4割を超えている。

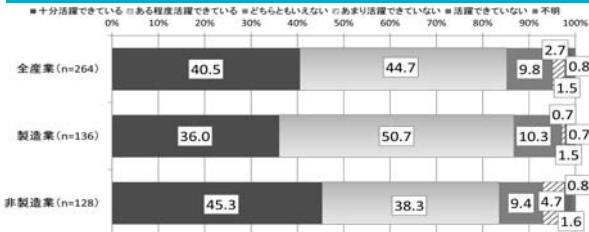
図表1 全社員（パートを含む）に占める女性社員の割合



2. 女性社員の活躍状況について

女性社員の活躍状況について尋ねたところ、「活躍できている」と回答した企業は、85.2%（「十分活躍できている」40.5%+「ある程度活躍できている」44.7%）とほとんどの企業が活躍できていると回答している。一方、活躍できていない（「あまり活躍できていない」2.7%+「活躍できていない」1.5%）は4.2%にとどまった。各企業で十分戦力として働いている姿がうかがえる（図表2）。

図表2 女性の活躍状況について

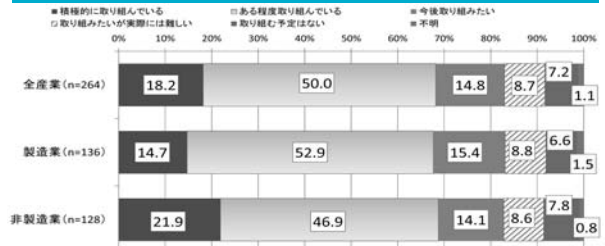


3. 女性社員が活躍できるような体制整備・職場づくりなどへの取り組みについて

女性社員が活躍できるような体制整備・職場作

りなどへの取り組み状況について尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は、68.2%（「積極的に取り組んでいる」18.2%+「ある程度取り組んでいる」50.0%）と約7割の企業が体制整備等に取り組んでいる。業種別でみると、医療・福祉は100.0%、繊維製品やその他の非製造業では、8割を超えた（図表3）。

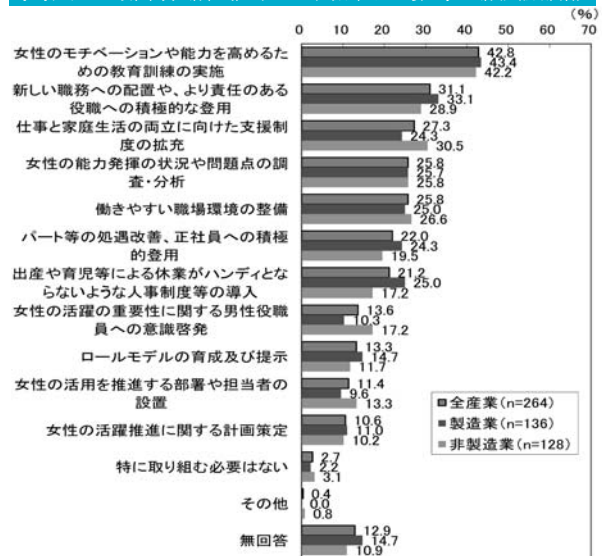
図表3 女性社員が活躍できるような体制整備・職場づくりなどの取り組み



4. 女性社員の活躍を推進する上で、取り組みが必要と考える活動について（複数回答）

女性社員の活躍を推進する上で取り組みが必要と考える活動について尋ねたところ、「女性のモチベーションや能力を高めるための教育訓練の実施」（42.8%）が最も多かった。次いで「新しい職務への配置や、より責任のある役職への積極的な登用」（31.1%）、「仕事と家庭生活の両立に向けた支援制度の拡充」（27.3%）などが続いた（図表4）。

図表4 女性社員の活躍を推進する上で、取り組みが必要と考える活動（複数回答）

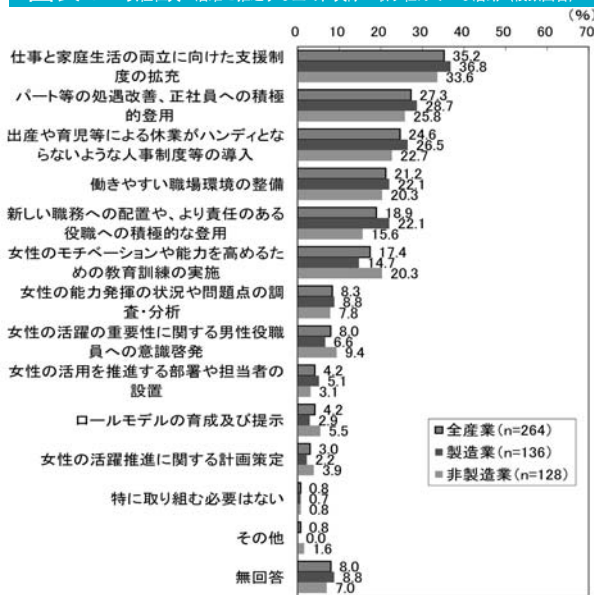


業種別にみると、製造業、非製造業とも「女性のモチベーションや能力を高めるための教育訓練の実施」が最も多かった。

5. 女性社員の活躍を推進する上で、実際に取り組んでいる活動について（複数回答）

女性社員の活躍を推進する上で実際に取り組んでいる活動について尋ねたところ、「仕事と家庭生活の両立に向けた支援制度の拡充」（35.2%）が最多で、次いで「パート等の処遇改善、正社員への積極的登用」（27.3%）、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度、能力評価制度の導入」（24.3%）などが続いた（図表5）。実際に取り組んでいる活動では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を意識した取り組みが上位となっている。

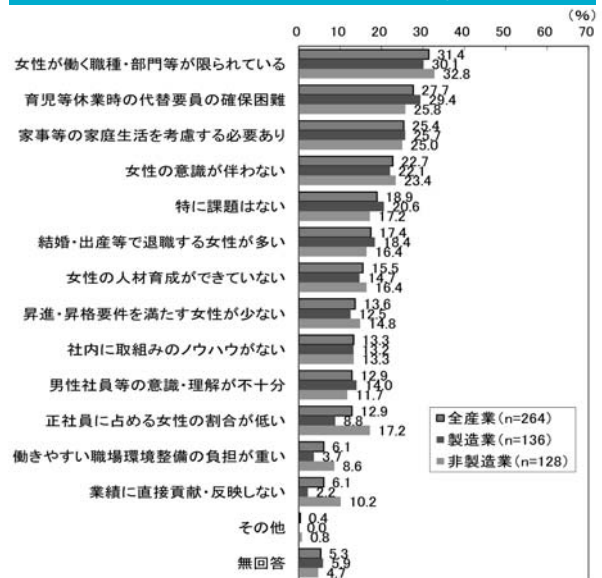
図表5 女性社員の活躍を推進する上で、実際に取り組んでいる活動（複数回答）



6. 女性社員の活躍を推進する上での課題について（複数回答）

女性社員の活躍を推進する上での課題について尋ねたところ、「女性が働いている職種・部門が限られている」（31.4%）が最も多かった。次いで「育児等で長期休業した時に代替要員の確保が困難」（27.7%）、「家事や育児など家庭生活を考慮する必要がある」（25.4%）などが続いた（図表6）。

図表6 女性社員の活躍を推進する上での課題（複数回答）



7. まとめ

今回の調査で、女性社員を採用している県内企業の多くが「女性社員は活躍できている」と回答しており、各企業で活躍している女性の姿がうかがえる。

一方で県内企業の全社員に占める女性の割合は、6割以上の企業が30%未満と回答しており、まだ女性を十分に活用しているとは言いがたい。

厚生労働省の統計によると、女性の「年齢階級別労働力率」は、子育て期の30～34歳、35～39歳に低下し、その後再び上昇する「M字カーブ」を描く。以前に比べ、30歳代での落ち込みは減少しているが、働く女性の6割が第一子の出産を機に仕事を辞め、そのうちの約3割が、「仕事を続けたかったが、両立が難しいので辞めた」と答えており、働く意欲のある女性が就業機会を逸している。

安倍政権は女性の活用を日本の「成長戦略の中枢」と位置づけているが、女性の職場復帰を支援する社会インフラの整備など課題は多い。

労働力人口が減少する中、女性の潜在能力を活かす社会を築くことは、今後の奈良県経済を維持・発展させる原動力の一つと考える。（橋本公秀）