

# 女性社員の活躍推進の取組み状況に関する調査

(第177回地元企業動向調査付帯調査)

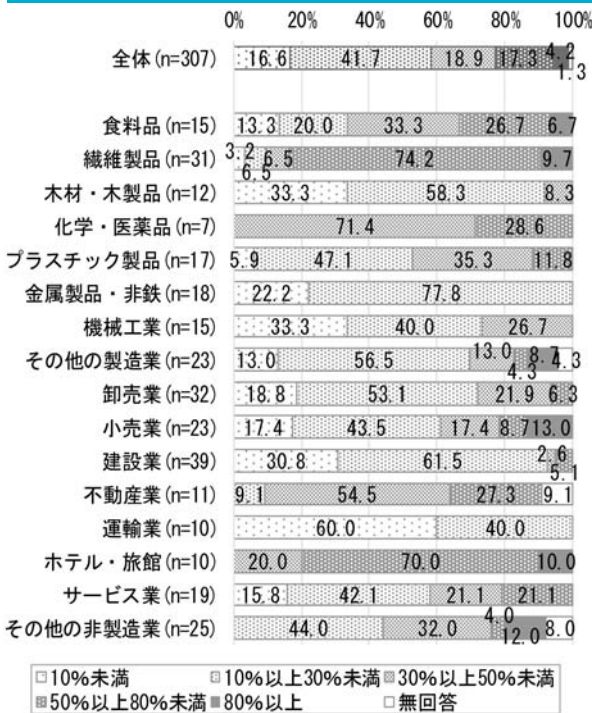
【有効回答数：個人事業を含む奈良県内 307 社  
(有効回答率 35.9%)】

## 1. 全社員(非正社員含む)に占める女性社員の割合

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」と回答した企業が全体(307社)の41.7%と最多である(図表1)。業種ごとにみると、女性社員が50%以上(「50%以上 80%未満」+「80%以上」)を占める企業は繊維製品、ホテル・旅館で8割と多い。また、女性社員が30%以上(「30%以上 50%未満」+「50%以上 80%未満」+「80%以上」)の企業も全体の40.4%で、食料品(66.7%)、化学・医薬品(100.0%)、不動産業(81.8%)などで過半数となっている。

一方、女性社員の割合が低い企業は、運輸業(「10%未満」が6割)をはじめ、木材・木製品、金属製品・非鉄、機械工業、建設業などに多い。なお、従業員数規模の大小による傾向の違いは見られなかった。

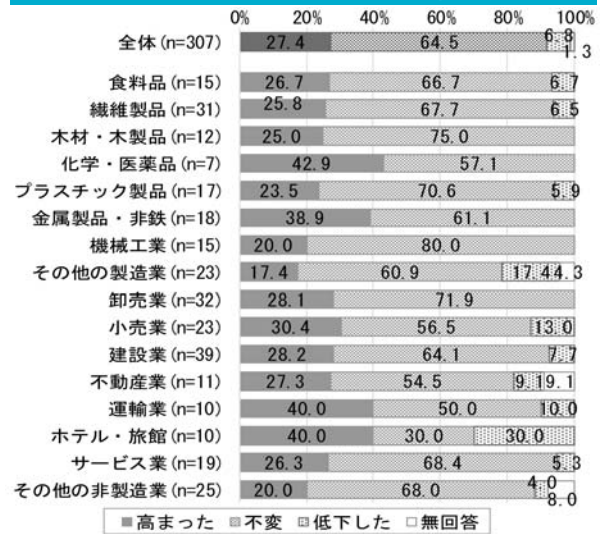
図表1：全社員(非正社員含む)に占める女性社員の割合



## 2. 女性の正社員の構成割合の変化について

全社員に占める女性の正社員の構成割合の変化をみると、3年前と比較して割合が「高まった」企業は全体では27.4%である(図表2)。業種ごとにみると、化学・医薬品(42.9%)、金属製品・非鉄(38.9%)、運輸業、ホテル・旅館(各40.0%)などで4割前後と多く、逆に機械工業(20.0%)、プラスチック製品(23.5%)などは2割前後に留まっている。なお、従業員数規模別では従業員数が19人以下の比較的小規模の企業群では、「高まった」企業は1割未満であるのに対し、20人以上の企業群では3~4割を占めている(図表なし)。

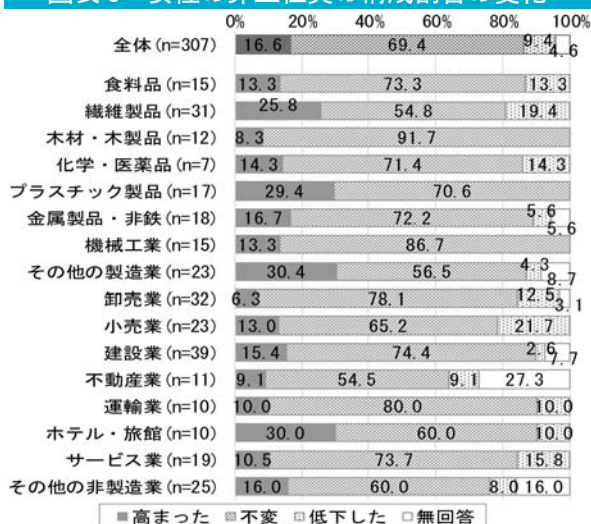
図表2：女性の正社員の構成割合の変化



## 3. 女性の非正社員の構成割合の変化について

同様に、全社員に占める女性の非正社員の構成割合が3年前より「高まった」企業は全体では16.6%であり、女性正社員の場合より少ない(図表3)。業種別では、プラスチック製品(29.4%)、ホテル・旅館(30.0%)などで多く、女性非正社員への依存度が高まっていることが窺える。なお、女性非正社員についても、従業員数が19人以下の企業群では「高まった」企業は1割未満、20人以上の企業群では2~3割となっている(図表なし)。

図表 3：女性の非正社員の構成割合の変化



#### 4. 過去3年間の社員や職務の変化（複数回答）

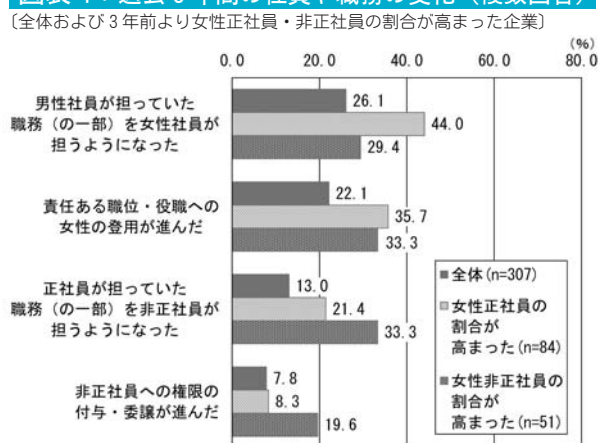
各社における過去3年間の社員や職務の変化について尋ねたところ、全体では「男性社員が担っていた職務（の一部）を女性社員が担うようになった（以下、「男性の職務を女性が担当」）」が26.1%と最も多く、次いで「責任ある職位・役職への女性の登用が進んだ（以下、「役職等への女性の登用」）」が22.1%となっている（図表4）。なお、「特になし」は49.2%だった（図表不掲載）。

3年前より女性正社員の割合が高まった企業、同じく女性非正社員の割合が高まった企業についてみると、正社員の割合が高まった企業で「男性の職務を女性が担当」と回答した企業は44.0%と半数近くを占め、「役職等への女性の登用」も35.7%となっている。一方、非正社員の割合が高まった企業では、「役職等への女性の登用」および「正社員が担っていた職務（の一部）を非正社員が担うようになった」が各33.3%である。

業種別では、「男性の職務を女性が担当」は金属製品・非鉄（44.4%）、化学・医薬品（42.9%）、サービス業（42.1%）などで多く、「役職等への女性の登用」は化学・医薬品（57.1%）で特に多い。

なお、従業員数規模別では「男性の職務を女性が担当」および「役職等への女性の登用」は、いずれも規模が大きい企業ほど多い（図表なし）。

図表 4：過去3年間の社員や職務の変化（複数回答）



（上位3項目、業種別）

（単位：%）

項目	1位	2位	3位
男性社員が担っていた職務（の一部）を女性社員が担うようになった	金属製品・非鉄 44.4	化学・医薬品 42.9	サービス業 42.1
責任ある職位・役職への女性の登用が進んだ	化学・医薬品 57.1	運輸業 30.0	ホテル・旅館 30.0
正社員が担っていた職務（の一部）を非正社員が担うようになった	金属製品・非鉄 22.2	その他の製造業 21.7	食料品 20.0
非正社員への権限の付与・委譲が進んだ	ホテル・旅館 30.0	不動産業 18.2	繊維製品 12.9

#### 5. 女性の活躍推進のための工夫・取組み（複数回答）

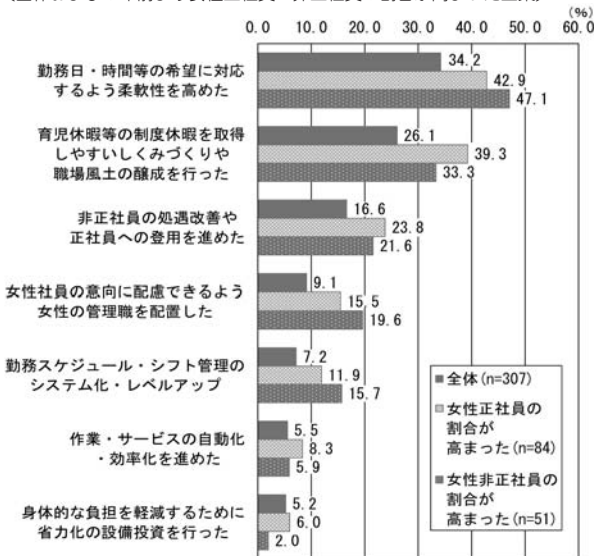
過去3年間に於いて女性の活躍推進のために実施した工夫・取組みを尋ねると、「勤務日・時間等の希望に対応するよう柔軟性を高めた（以下、「勤務条件の柔軟性を高めた」）」（34.2%）が最も多く、次いで「育児休暇等の制度休暇を取得しやすいしくみづくりや職場風土の醸成を行った（以下、「制度休暇を取得しやすいしくみづくり等」）」（26.1%）、「非正社員の処遇改善や正社員への登用を進めた」（16.6%）の順（図表5）。一方で「作業・サービスの自動化・効率化を進めた」、「身体的な負担を軽減するために省力化の設備投資を行った」はともに約5%と、取組みは低調である。なお、「特になし」は36.8%だった（図表なし）。

3年前より女性正社員の割合が高まった企業、および女性非正社員の割合が高まった企業では、「勤務条件の柔軟性を高めた」と回答した企業が、ともに4割以上、「制度休暇を取得しやすいしくみづくり等」も女性正社員の割合が高まった企業で4割と、積極的に取り組まれている。

業種別では、「勤務条件の柔軟性を高めた」は小売業(52.2%)、サービス業(42.1%)、建設業(41.0%)などで、「制度休暇を取得しやすいしくみづくり等」は運輸業(50.0%)、その他の非製造業(44.0%)、繊維製品(41.9%)などで多い。

図表5：女性の活躍推進のための工夫・取組み（複数回答）

（全体および3年前より女性正社員・非正社員の割合が高まった企業）



〔上位3項目、業種別〕 (単位：%)

項目	1位	2位	3位
勤務日・時間等の希望に対応するよう柔軟性を高めた	小売業 52.2	サービス業 42.1	建設業 41.0
育児休暇等の制度休暇を取得しやすいしくみづくりや職場風土の醸成を行った	運輸業 50.0	その他の非製造業 44.0	繊維製品 41.9
非正社員の処遇改善や正社員への登用を進めた	食料品 33.3	運輸業 30.0	金属製品・非鉄 27.8
女性社員の意向に配慮できるような女性の管理職を配置した	プラスチック製品 29.4	その他の非製造業 20.0	化学・医薬品 14.3
勤務スケジュール・シフト管理のシステム化・レベルアップ	ホテル・旅館 30.0	サービス業 26.3	運輸業 20.0
作業・サービスの自動化・効率化を進めた	木材・木製品 16.7	化学・医薬品 14.3	プラスチック製品 11.8
身体的な負担を軽減するために省力化の設備投資を行った	食料品 20.0	木材・木製品 16.7	その他の非製造業 12.0

従業員数規模別では、「勤務条件の柔軟性を高めた」は規模の大小に関わらず、概ね3割前後の企業で取り組まれている一方、特に「制度休暇を取得しやすいしくみづくり等」は規模が大きい企業で取り組まれている割合が高く、「100人以上」の企業では53.8%と過半数に及んでいる（図表なし）。

## 6. 今後の女性の雇用ニーズ（複数回答）

自社における今後の女性の雇用ニーズは、「女性社員が担っている職種・業務での活躍の余地がまだ大きく、今後も積極的に雇用したい（以下、「今後も積極的に雇用したい」）」が49.8%と最も多い。次いで「正社員や男性社員の職務内容・業務範囲を見直し、女性の活躍の場を広げたい（以下、「女性の活躍の場を広げたい」）」が32.2%、「社員の高齢者の割合が高まっており、女性社員の世代交代を進めたい（以下、「世代交代を進めたい」）」が18.6%と続く（図表6）。一方で「職種や労働環境が女性に馴染まず、今後も女性の雇用ニーズは低い」は5.2%だった。

3年前より女性正社員の割合が高まった企業、および女性非正社員の割合が高まった企業についてみると、「今後も積極的に雇用したい」は、正社員の割合が高まった企業で7割、非正社員の割合が高まった企業でも6割を占めている。

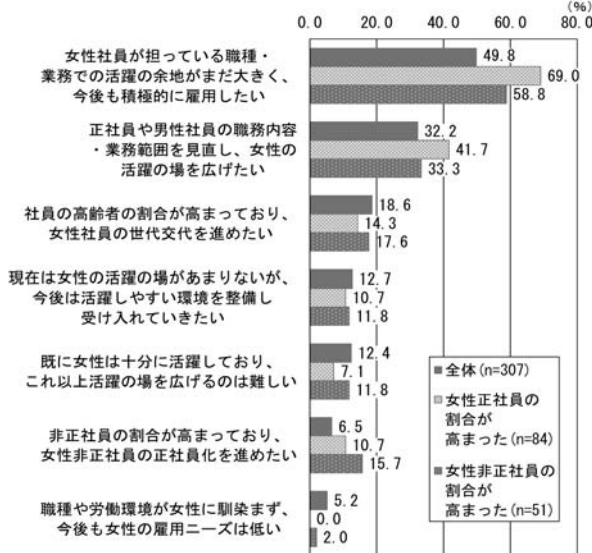
業種別では、「今後も積極的に雇用したい」はホテル・旅館で90.0%と非常に高く、化学・医薬品(71.4%)、食料品(66.7%)と続き、「女性の活躍の場を広げたい」は機械工業(60.0%)、プラスチック製品(47.1%)などで高い。

なお、従業員数規模別では、上位3項目はいずれも規模が大きいほど回答割合は高いが、「今後も積極的に雇用したい」は「1~9人」の企業では3割、「10人以上」ではいずれの規模の企業群でも5~6割となっており、比較的規模の小さい企業において

も女性の活躍に対する期待が高いことが窺える。

**図表 6：自社における今後の女性の雇用ニーズ（複数回答）**

〔全体および3年前より女性正社員・非正社員の割合が高まった企業〕



〔上位3項目、業種別〕

（単位：％）

項目	1位	2位	3位
女性社員が担っている職種・業務での活躍の余地がまだ大きく、今後も積極的に雇用したい	ホテル・旅館 90.0	化学・医薬品 71.4	食品 66.7
正社員や男性社員の職務内容・業務範囲を見直し、女性の活躍の場を広げたい	機械工業 60.0	プラスチック製品 47.1	金属製品・非鉄 44.4
社員の高齢者の割合が高まっており、女性社員の世代交代を進めたい	食品 40.0	その他の非製造業 36.0	ホテル・旅館 30.0
現在は女性の活躍の場があまりないが、今後は活躍しやすい環境を整備し受け入れていきたい	木材・木製品 33.3	機械工業 26.7	建設業 23.1
既に女性は十分に活躍しており、これ以上活躍の場を広げるのは難しい	卸売業 28.1	木材・木製品 25.0	運輸業 20.0
非正社員の割合が高まっており、女性非正社員の正社員化を進めたい	金属製品・非鉄 22.2	運輸業/ホテル・旅館 20.0	化学・医薬品 14.3
職種や労働環境が女性に馴染まず、今後も女性の雇用ニーズは低い	その他の製造業 13.0	プラスチック製品 11.8	建設業 10.3

## 7. まとめ

労働力調査（総務省）において女性の就業率が描くM字カーブの谷は、1997年の53.7%（30～34歳）から2017年には71.4%（35～39歳）へと大きく上昇しており、結婚・出産後も継続して就業する女性が増えている。そのような中、県外就業者が多い奈良県においては、中小企業にとって主婦やシニア層の女性は、特に貴重な労働力人材であると考えられる。

今回の調査では次の①～④のような結果となり、県内中小企業における女性人材の活躍に対する期

待が高いことが確認された。

- ①県内中小企業における女性社員の割合が「30%以上」の企業は4割を占め、3年前より女性の正社員の割合が高まった企業は全体の3割弱、女性の非正社員の割合が高まった企業は2割弱。
- ②過去3年間で「男性社員が担っていた職務（の一部）を女性社員が担うようになった」企業は3割弱、「責任ある職位・役職への女性の登用が進んだ」企業は2割強と、県内中小企業においても、既存の職務分担、職位・役職のあり方を見直し、女性の活躍の場を広げる動きが一部で見られる。
- ③女性の活躍推進のための工夫・取組みでは「勤務日・時間等の希望に対応するよう柔軟性を高めた」が3割超となるなど、女性が活躍しやすい勤務条件・労働環境の整備等の取組みが見られる。
- ④今後の女性の雇用ニーズについては「女性社員が担っている職種・業務での活躍の余地がまだ大きく、今後も積極的に雇用したい」が全体の約半数を占め、「正社員や男性社員の職務内容・業務範囲を見直し、女性の活躍の場を広げたい」も3割強と高い水準。

一方で「作業・サービスの自動化・効率化を進めた」や「身体的な負担を軽減するために省力化の設備投資を行った」は低水準に留まり、家事・育児・介護など様々な制約を受ける女性を、自社の人材として受け入れるための企業努力が未だ十分とは言えない状況も窺える。

2018年版中小企業白書では、省人化・省力化や働く人の様々な制約を考慮した設備投資により、女性人材が無理なく活躍でき、その能力を生かして活躍の場を広げている企業の事例も紹介されている。こうした一歩踏み込んだ女性人材の活躍促進が、県内企業にもさらなる広がりを見せることを期待したい。（前田 徹）