

2023年2月1日

「女性活躍推進企業アンケート結果」報告書

一般社団法人京都中小企業家同友会 女性部会
部会長 鈴木千鶴

今回、女性活躍推進企業の実態を把握するために行いましたアンケートについて、みなさまより多くのご協力をいただきありがとうございました。

アンケートの結果をまとめましたので、報告申し上げます。

回答いただいた 232 社をはじめ、アンケート内容には目を通したが回答まではいただけなかった会員企業の現状について、考える機会となりました。

今後、女性部会の活動方針で掲げる SDGs 目標 5 「ジェンダ平等を実現しよう」にむけて、この取り組みを浸透させてまいります。男性・女性を問わず、働きやすさが増して、企業に関わる人々の幸せ作りのお手伝いをいたします。

引き続き次年度もご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

(同友京都の3月号より新シリーズの掲載を始めます)

質問①

雇用環境 資料 P1

- 1 採用時に職種で差 30%がある
- 2～7 20%がある
- 8 結婚出産で40%が退職する

在籍年数 資料 P2

女性は10年未満が68%と多い

考察・企業自体が10年続くのが少ない

- ・無回答が多い→把握していない。勤務の継続性やキャリアのステップアップの計画性を管理する必要がある。指針作りに取り入れたい。
- ・今後は育児休暇と同様に介護休暇も申し出があれば取得できる体制が必要

育児休暇取得 資料 P7

	有り		無し	
女性	77社	33%	119社	51%
男性	31社	13%	167社	72%

女性も半数が取っていない。さらに先進的な男性の取得は 13%であり、これを同友会として多いと感じるか、少ないと感じるかは個人差がある。満足で終わりたくないという意見が部会内から上がった。

・アンケート取得時の質問の仕方にも、課題が見つかった。取れるような対象となる社員がいる場合の数を分母とする必要があった。

質問②

従業員比率 資料 P12

	正社員	正社員以外
女性	33% 未満が多い	34→48 増える
男性	33~66%が多い	50% いない (業務委託も含む)

質問③

管理職男女率 資料 P14

前提は企業の大きさは考慮していない

	管理職		重要ポジション
女性	0 %	128 55%	124 社 52%
男性	75~100%	91 社 40%	

フリーコメントより 資料後半

出来てない・わからないという回答が多く寄せられた

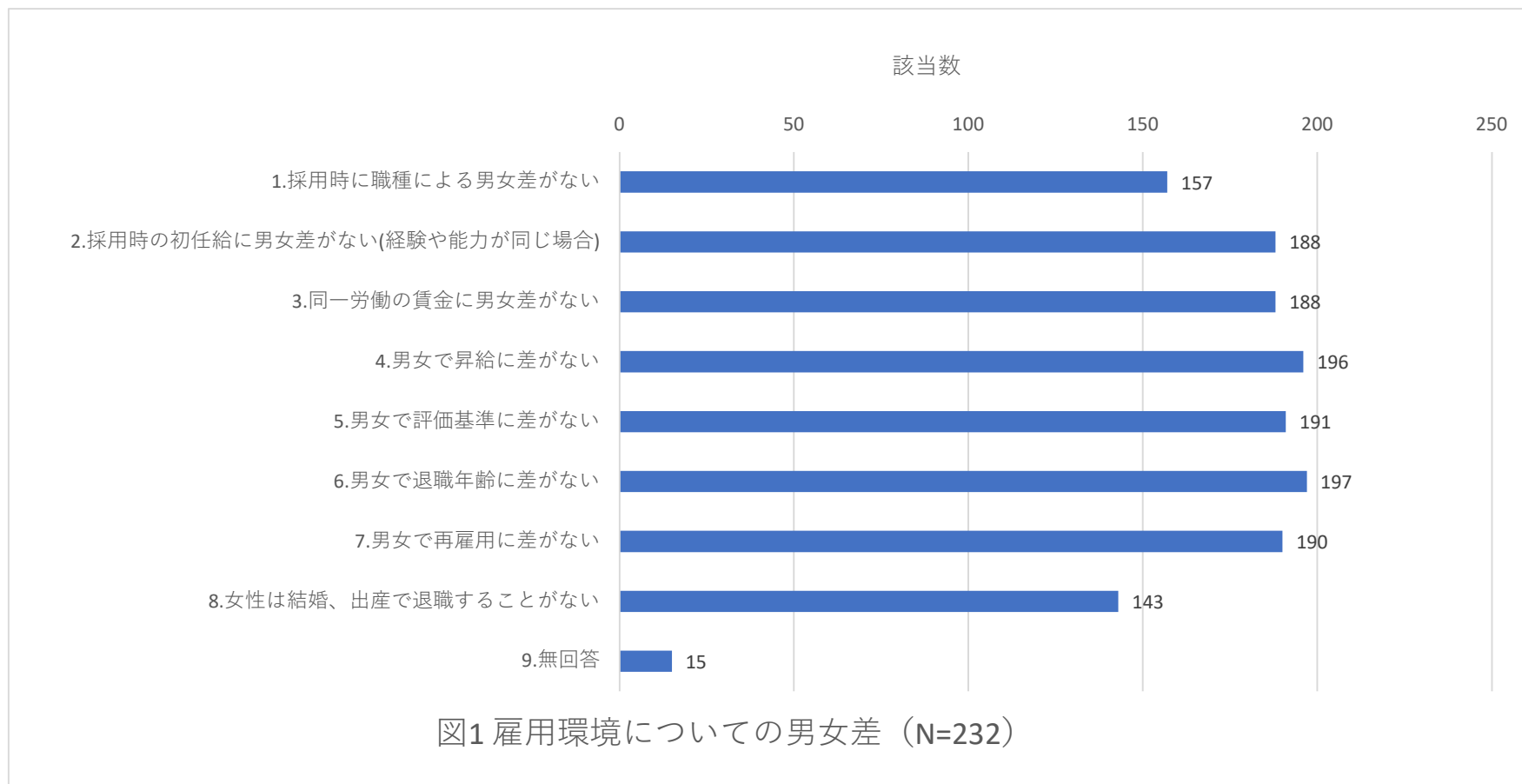
質問に課題があったかもしれないが、自社の取り組みにこのような視点がないことに気づいていただける初年度の取り組みとなった。

「ハラスメント」という言葉が多く寄せられた。男性は意識していないこともハラスメントに繋がる事があり、その防止にむけて経営者が意識して社内で行われていることがわかった。

制服の有無の答えの中に、「女性だから」という定義の上で回答をいただいた。また男女差は無しという回答も多かったが、その定義から再考する必要があり、指針作りや企業価値を構築する計画にも、この視点が含まれていくように感じた。

質問① 1～8 雇用環境についての男女差

※ 複数選択可。各項目に該当する企業数を算出。

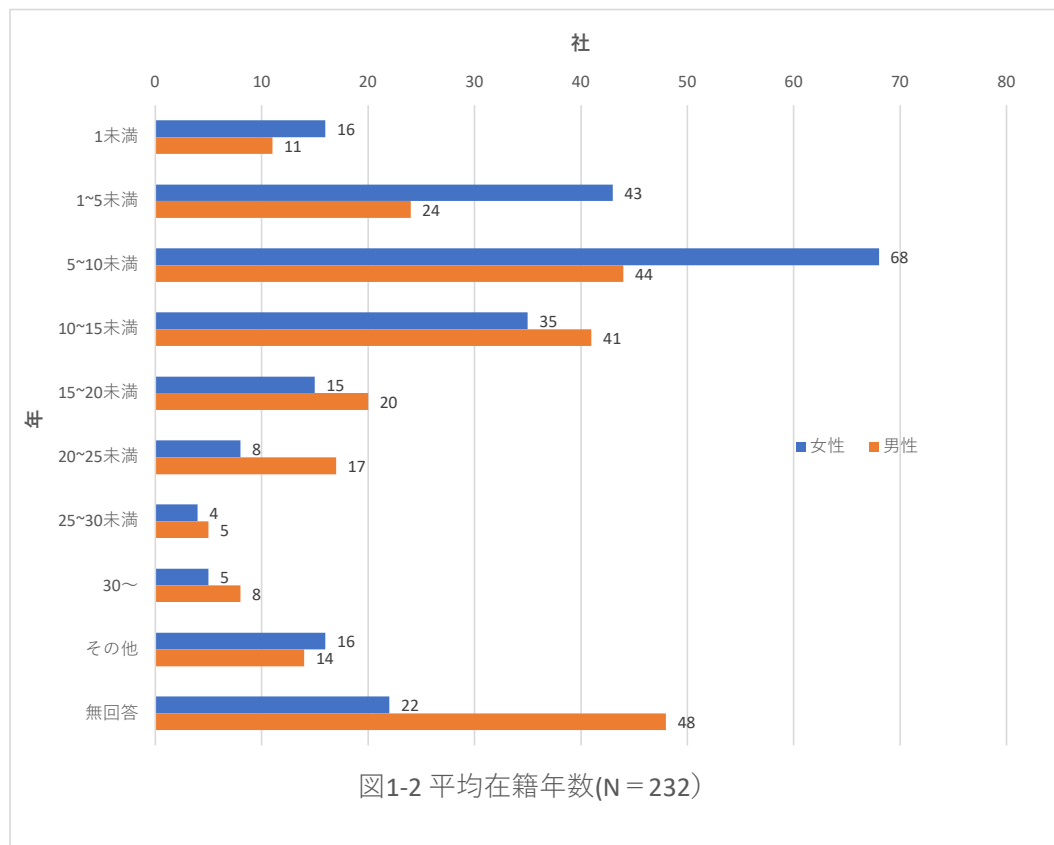


1-2 女性の平均在籍年数

平均在籍年数（年）	女性	男性
1未満	16	11
1~5未満	43	24
5~10未満	68	44
10~15未満	35	41
15~20未満	15	20
20~25未満	8	17
25~30未満	4	5
30~	5	8
その他	16	14
無回答	22	48
	232	232

質問①9 女性の平均在籍年数

※各在籍年数に対する該当社数を算出。



建設業

平均在籍年数（年）	女性	男性
1未満	5	1
1~5未満	7	2
5~10未満	10	4
10~15未満	9	11
15~20未満	4	3
20~25未満	0	7
25~30未満	1	1
30~	0	0
その他	3	2
無回答	3	11
	42	42

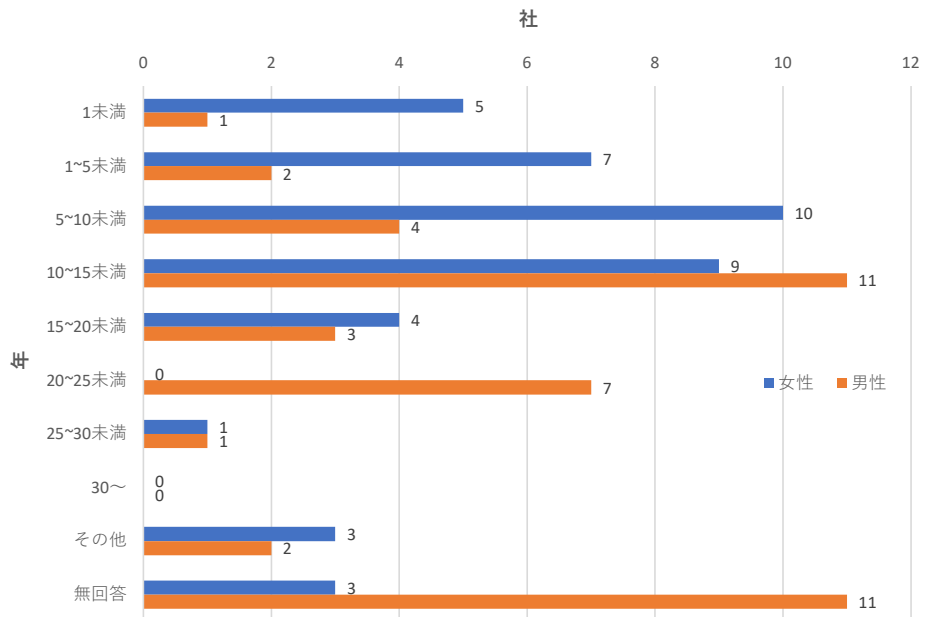


図1-2-1 建設業における平均在籍年数(N=42)

製造業

平均在籍年数（年）	女性	男性
1未満	0	1
1~5未満	5	2
5~10未満	14	9
10~15未満	7	8
15~20未満	2	3
20~25未満	5	4
25~30未満	1	1
30~	2	3
その他	2	3
無回答	3	7
	41	41

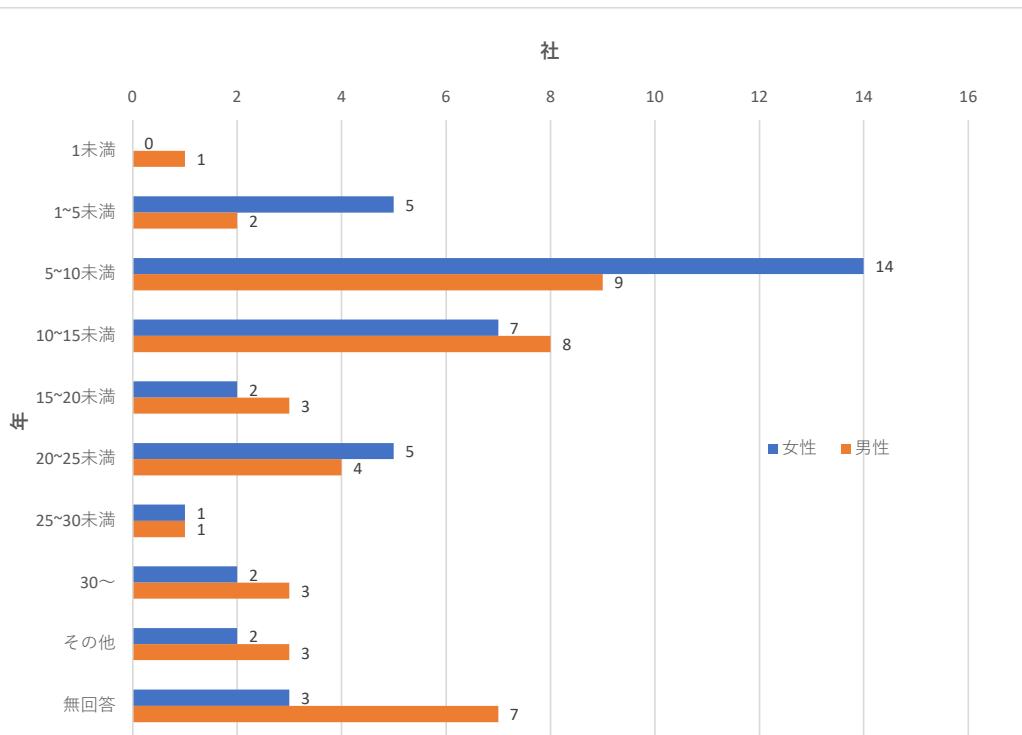
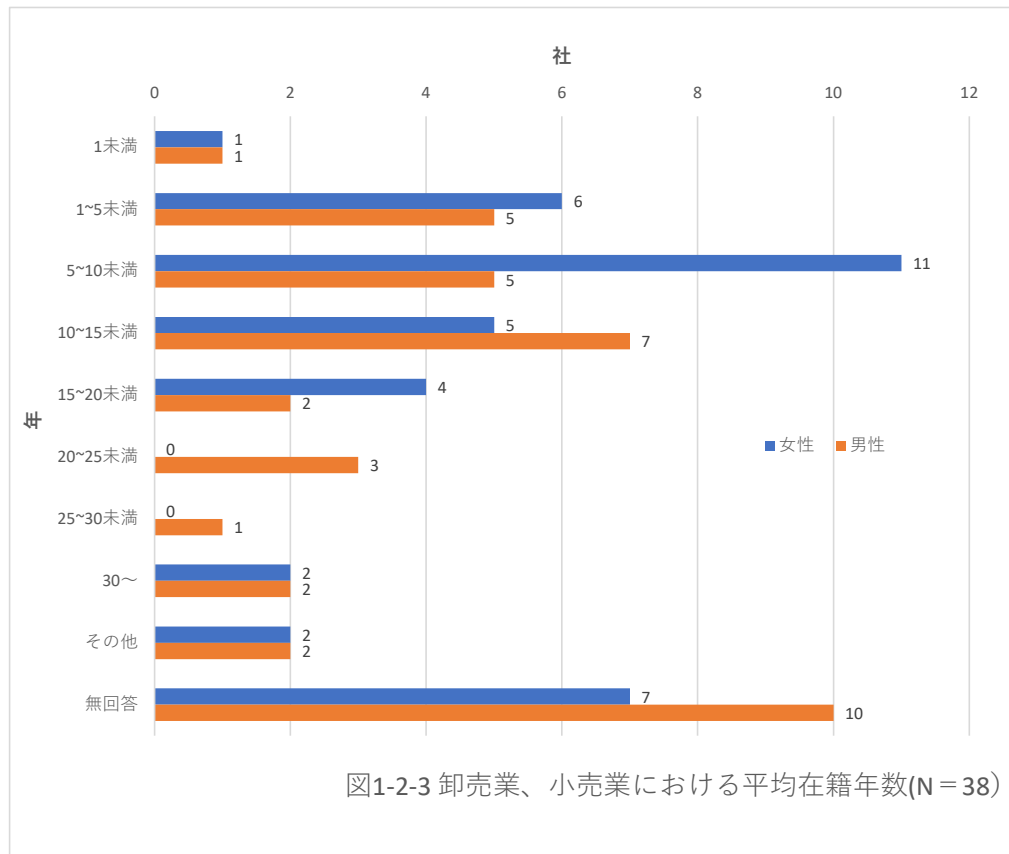


図1-2-2 製造業における平均在籍年数(N = 41)

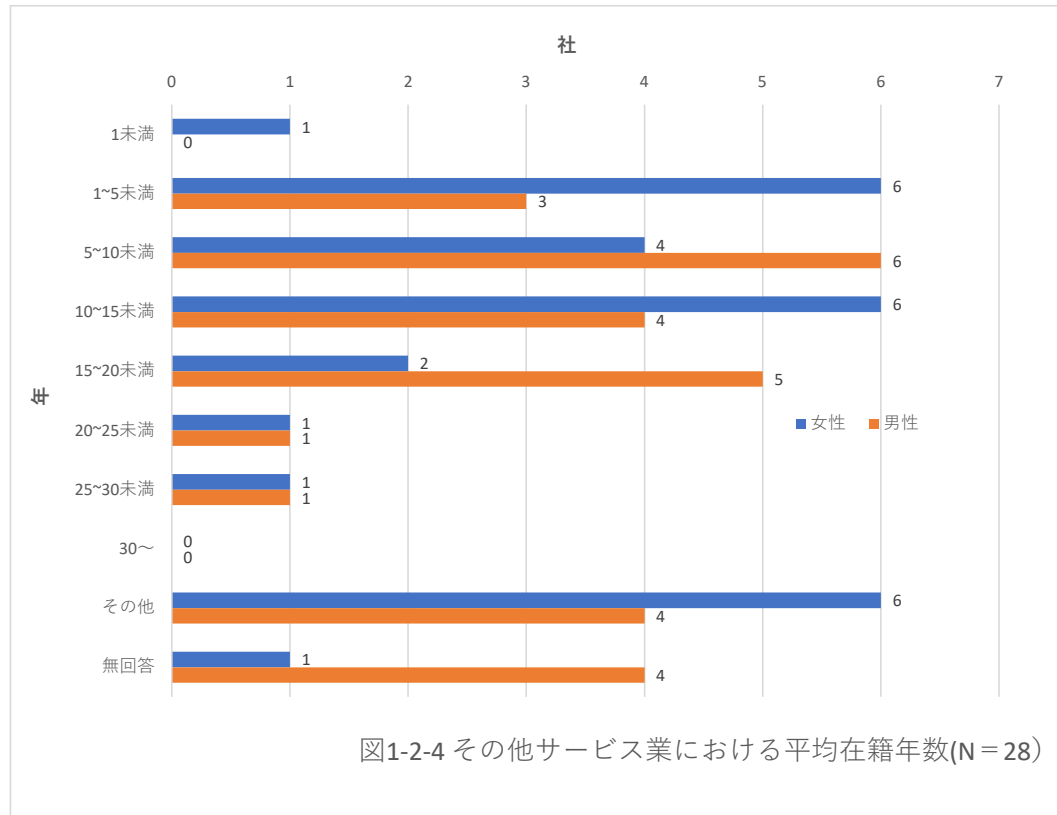
卸売業、小売業

平均在籍年数（年）	女性	男性
1未満	1	1
1~5未満	6	5
5~10未満	11	5
10~15未満	5	7
15~20未満	4	2
20~25未満	0	3
25~30未満	0	1
30~	2	2
その他	2	2
無回答	7	10
	38	38



その他サービス業

平均在籍年数（年）	女性	男性
1未満	1	0
1~5未満	6	3
5~10未満	4	6
10~15未満	6	4
15~20未満	2	5
20~25未満	1	1
25~30未満	1	1
30~	0	0
その他	6	4
無回答	1	4
	28	28



質問⑩10 育休取得実績

※各項目に対する該当企業数を算出。

※取得人数の比較を行っていないのは企

	女性	男性
有り	77	31
無し	119	167
その他	5	3
無回答	31	31
	232	232

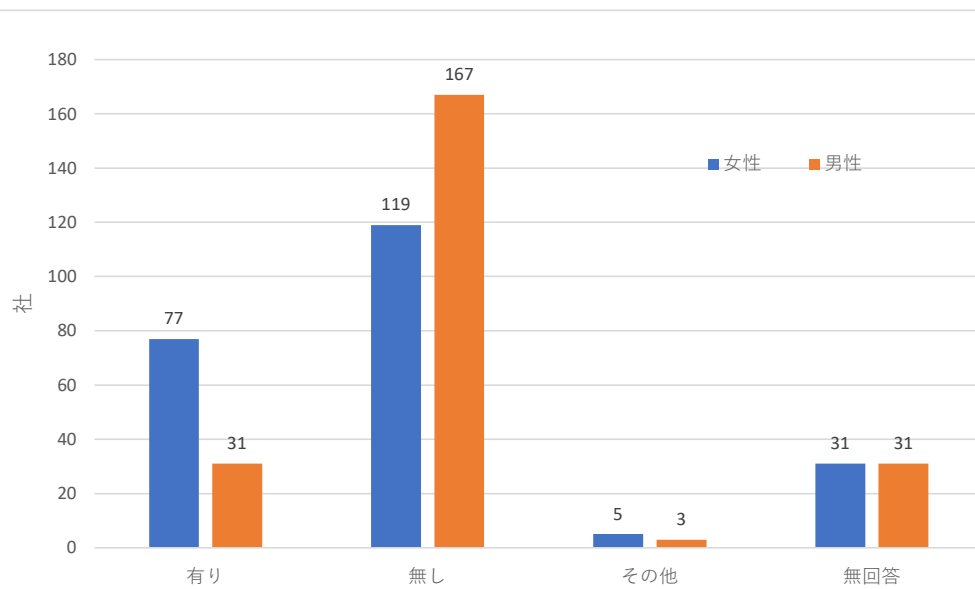


図1-3 育休取得実績(N=232)

建設業

	女性	男性
有り	10	7
無し	21	26
その他	0	0
無回答	11	9
	42	42

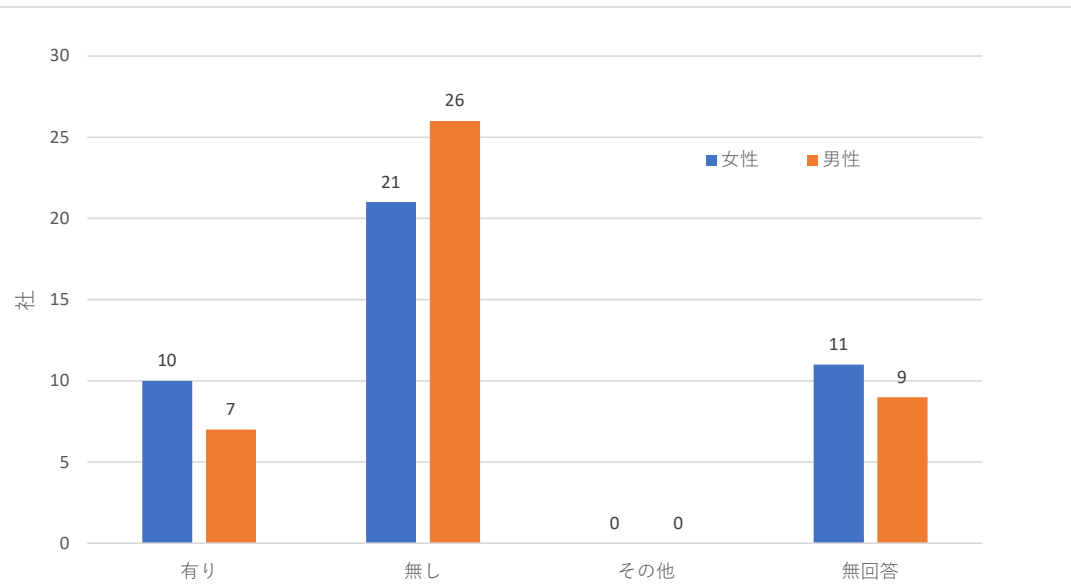


図1-3-1 建設業における育休取得実績(N=42)

製造業

	女性	男性
有り	19	6
無し	19	32
その他	0	0
無回答	3	3
	41	41

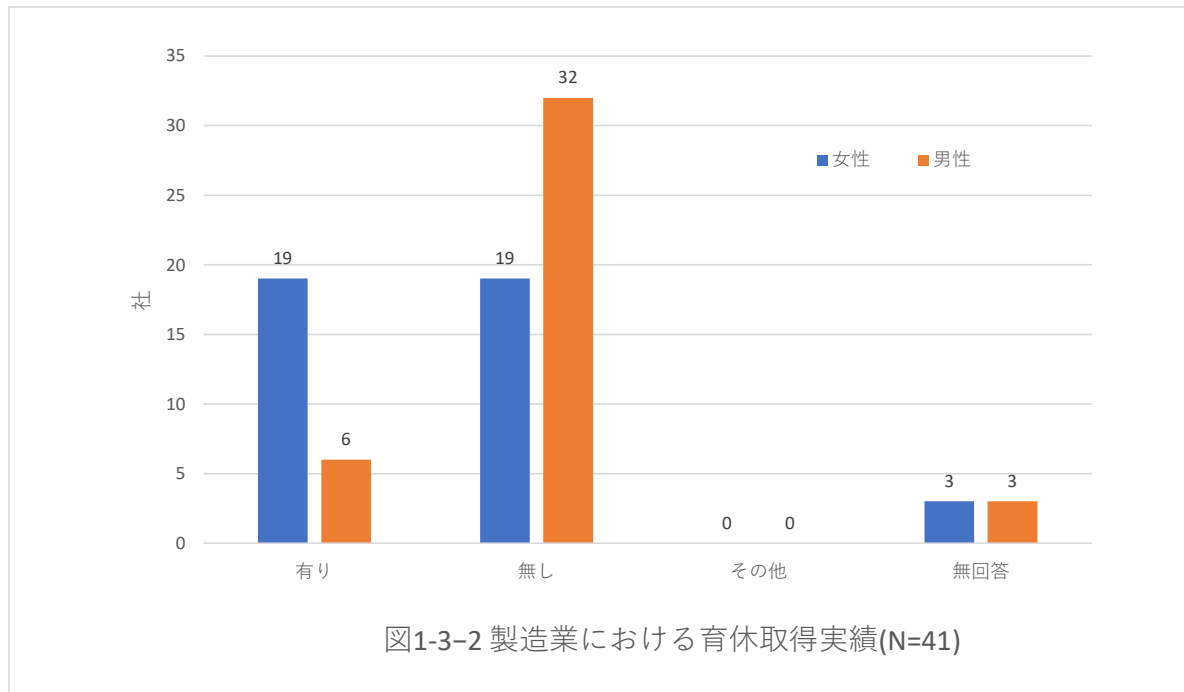
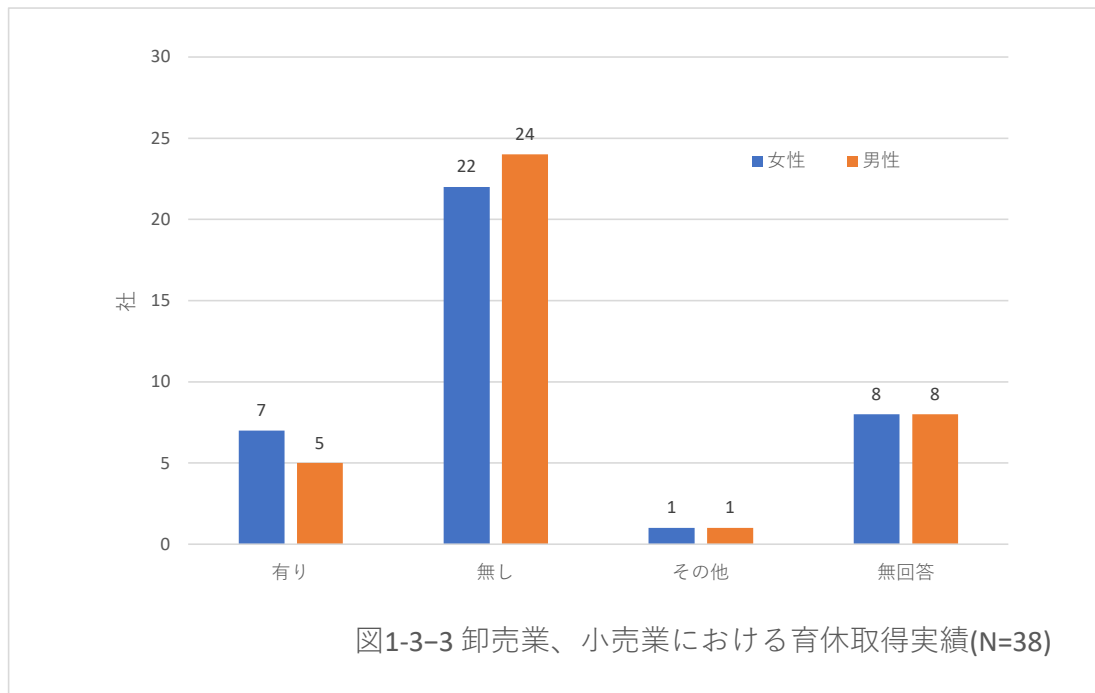


図1-3-2 製造業における育休取得実績(N=41)

卸売業、小売業

	女性	男性
有り	7	5
無し	22	24
その他	1	1
無回答	8	8
	38	38



その他サービス業

	女性	男性
有り	10	5
無し	15	20
その他	1	0
無回答	2	3
	28	28

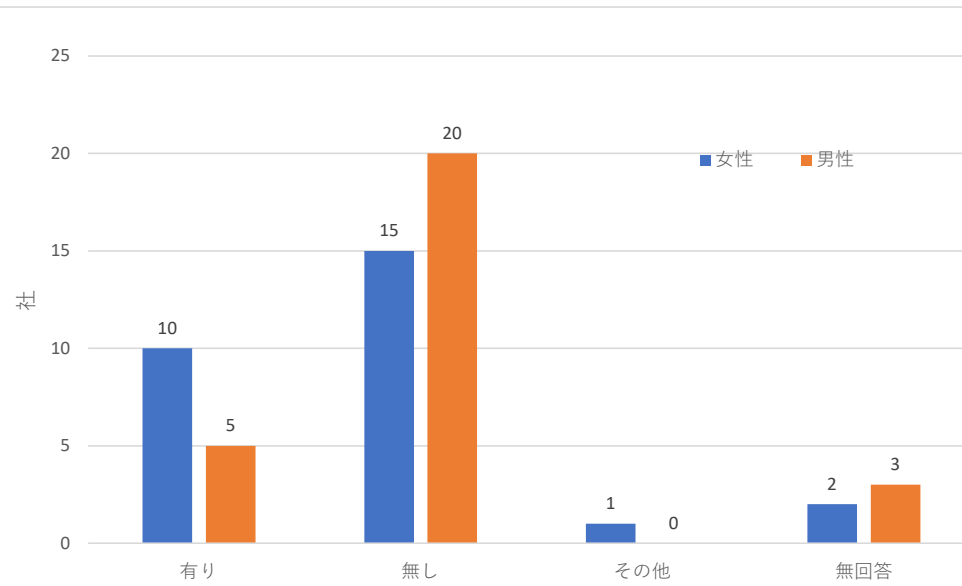


図1-3-4 その他サービス業における育休取得実績(N=28)

質問② 従業員男女比率

	女性正社員数 比率	女性正社員以 外の比率	女性業務委託 比率	男性正社員比 率	男性正社員以 外の比率	男性業務委託 比率
0%	45	64	171	32	112	166
1~33%未満	130	89	29	69	83	35
33~66%未満	34	48	13	74	21	9
66~100%	8	17	3	43	2	4
その他	15	14	16	14	14	18
	232	232	232	232	232	232

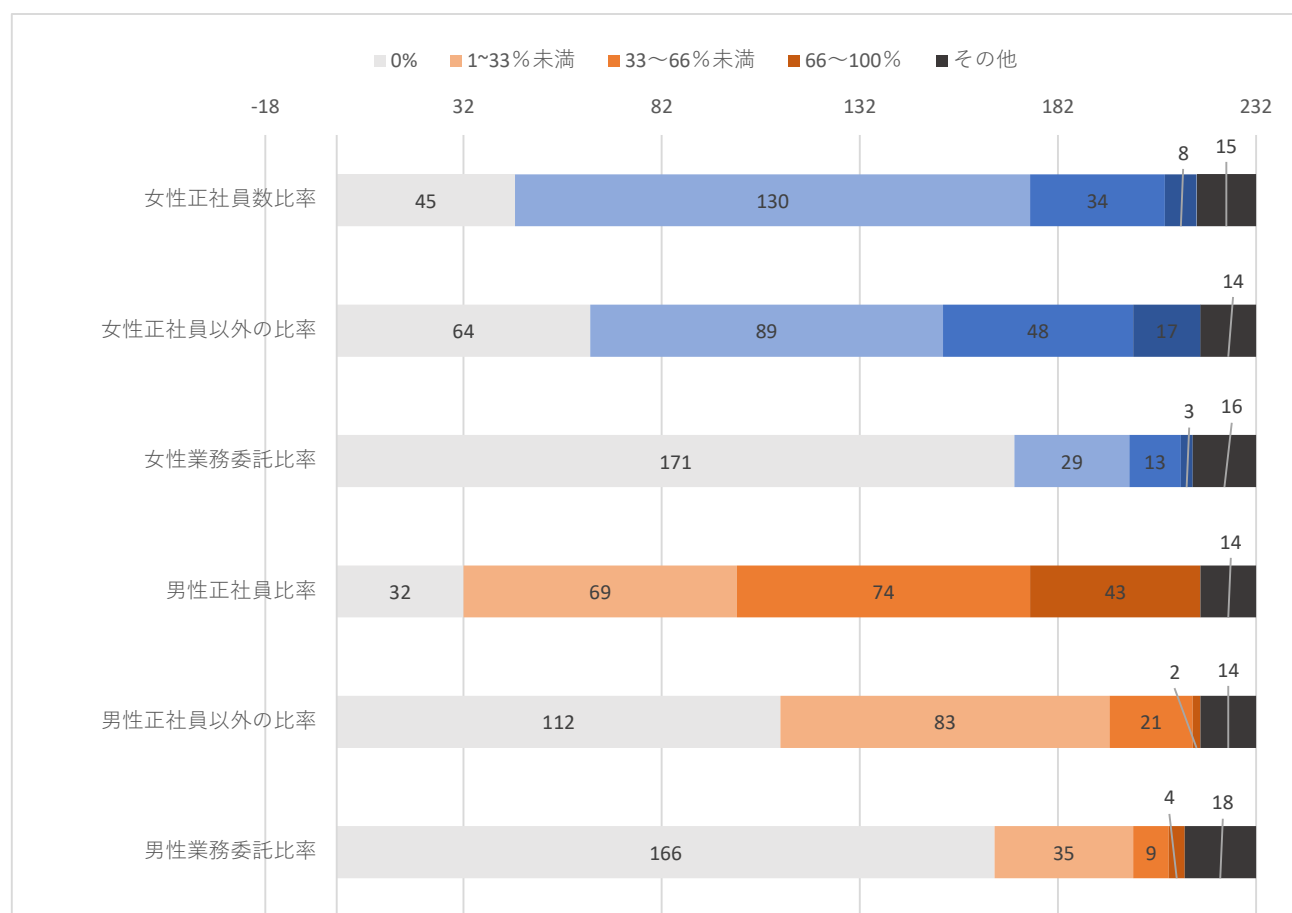


図2 従業員男女比率 (N=232)

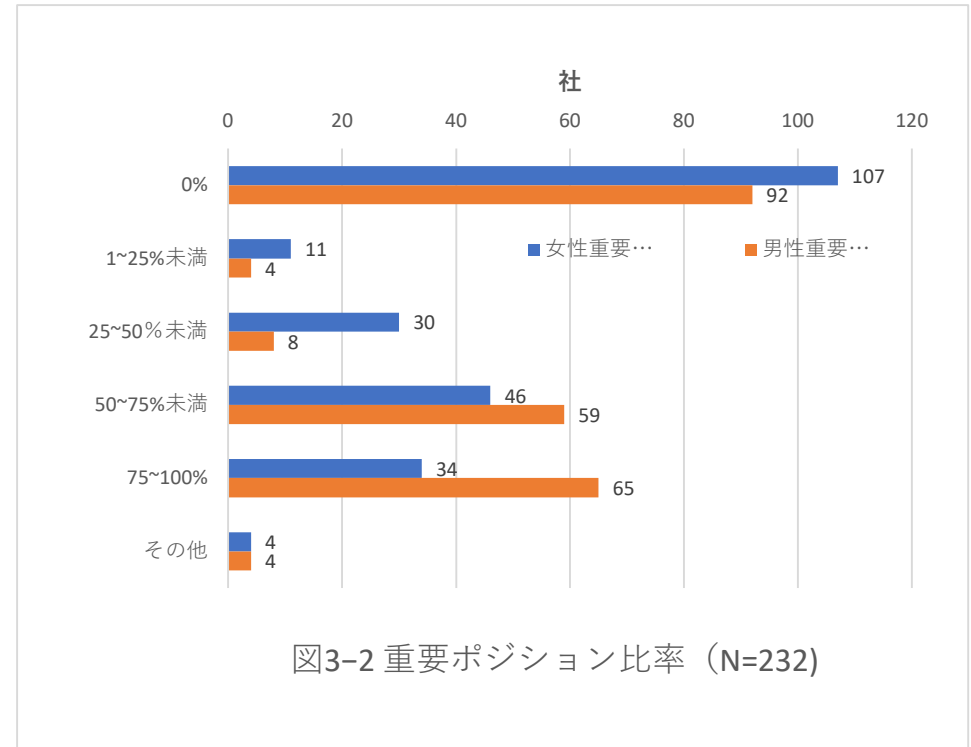
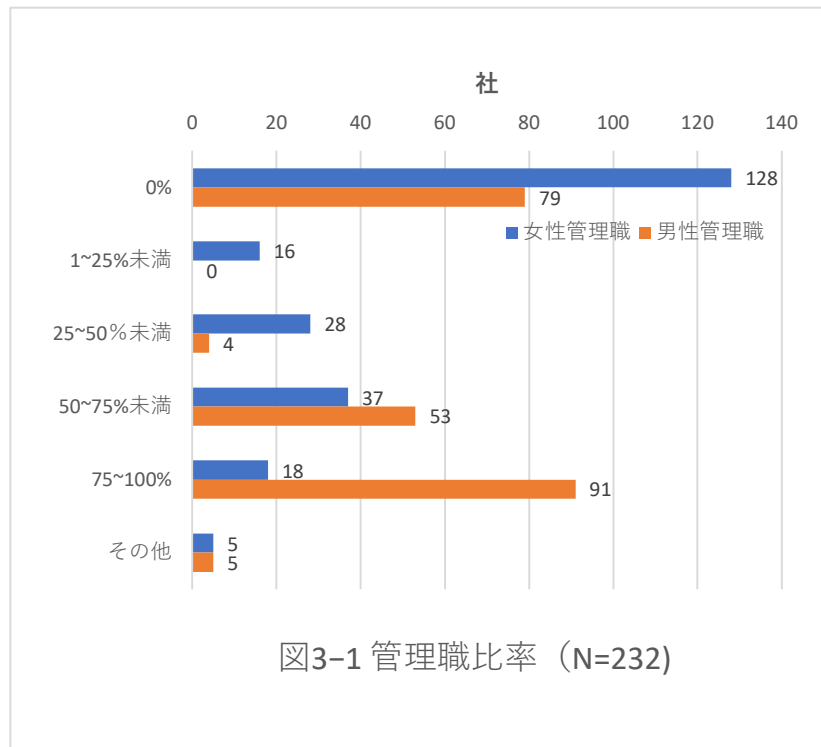
質問②コメント 従業員男女比率

- ・以前より女性の比率は上がっている。2023年4月に女性1名入社予定。
- ・2/3が女性です。
- ・役員のみ男性2 女性1です。
- ・100%女性です。
- ・創業時から個人コンサルタントばかりの組織であるため、定年も男女格差ありません。
- ・職種の性質上、どうしても長時間拘束を要します。よって必然的に男性社員の割合が多くなります。
- ・女性の比率を増やしたい。
- ・女性に来てほしいですが、避けられているかもしれません。
- ・均等に近づけて行けたら良いと思います。
- ・男性比率の高い業界であるが、これからどんどん女性比率が高まってくると思います。
- ・正社員は全員女性、男性はアルバイト1名です。
- ・女性比率を増やしてほしいです。
- ・正社員比率では男性の方が多いが、全体では女性の方が多いです。
- ・パート希望は女性が多いです。
- ・弊社は女性に支えられている企業です。
- ・現場作業中心なので女性の採用は難しいです。
- ・工場現場は男性が多いです。
- ・女性専用フィットネスの事業は女性のみ採用です。配送受託事業は女性の応募が少なく現在2名在籍です。
- ・既婚の子育てが終わったパートさんが多いです。
- ・従業員はまだ誰もいませんが性別にはどちらもこだわっていません。
- ・働きたいと言う人を採用しています。男女比率を意識して採用した事は有りません。
- ・重労働なので、女性の製造希望者が少ないです。
- ・営業、営業事務、デザイン、製作、施工の各部門で女性が活躍しています。
- ・男：女=2：3です。能力重視とし、性別問わず雇用します。
- ・当社は小売店舗を運営している都合もあり女性比率が高いです。
- ・男女比率は意識していません。
- ・男性の雇用がありません。
- ・女性比率をあげていきたい。
- ・女性は全て事務に所属しています。外勤にはいません。
- ・近年、女性雇用を積極的に行っておりますが、勤務年数上、女性の管理職は少ないです。
- ・職種によって男女比率に違いがあります。

質問③ 女性管理職、重要ポジションの比率

	女性管理職	男性管理職
0%	128	79
1~25%未満	16	0
25~50%未満	28	4
50~75%未満	37	53
75~100%	18	91
その他	5	5
	232	232

	女性重要 ポジション	男性重要 ポジション
0%	107	92
1~25%未満	11	4
25~50%未満	30	8
50~75%未満	46	59
75~100%	34	65
その他	4	4
	232	232



質問③コメント 女性管理職、重要ポジションの比率

- ・重要ポジションの女性（総務部主任）自身が昇進を望まない。ただし総務部に主任以上の役職者は不在のため、実質総務部トップ。幹部社員の会議にも出席している。
- ・グループ8社中女性社長2名。女性リーダー研修にも参加しています。
- ・本人が昇進を望まない。
- ・仕事柄、パートさん（女性）が主軸で店舗運営をしています。
- ・男女の区別なく、できることをできる人が担当している。
- ・増やしていきたいとは考えています。
- ・管理職の職務要件に性別は関係無いです。
- ・女性2名とも役職無し。管理部門担当とエンジニアです。
- ・女性が増えてほしいです。
- ・以前は、店長は女性でした。退職を境にそのポジションは空席になっています。
- ・北部事務所を女性1人で担っています。
- ・男女という区別でポジションを決めていない。
- ・弊社は社員が4名で少人数なので、全員が重要ポジションにいる状況です。ですが、チームのトップとして管理者の必要性を感じており、その候補者として女性を候補に挙げています。人間性を重視し、クライアント対応や社内に対してもきめ細かな対応のできる方を検討したところ、それがたまたま女性であったという経緯があります。経営者の私自身が女性ですので、右腕として活躍していただくにはやはり波動の合う女性従業員を選んだという経緯もあります。
- ・男女関係無く能力で評価しています。
- ・10年程サービスの責任者として働いてくださっています。
- ・女性が多い職場のため、必然的に女性のリーダーが多くなっています。
- ・営業職は男性のみ。
- ・近年、女性雇用を積極的に行っておりますが、勤務年数上、女性の管理職は少ないです。

質問④ 女性が働きやすい仕組み

<インフラ整備（設備、IT等）>

- ・近くの社員も車通勤可能にしている。
 - ・トイレ、更衣室、休暇制度などの整備。
 - ・女性専用トイレの設置。
 - ・女子休憩室、女子トイレ新設。
 - ・制服は女性中心に選定している。クラウドを利用しどこからでもアクセスできるようにしている。
 - ・女子更衣室を作った。
 - ・女性用トイレを和式から洋式ウォシュレットに改修した。
 - ・スタッフ用の更衣室、トイレは男女別。その他性別で特定される整備事項は特に設けていない。
- 重量物の軽量化や制服リニューアルを検討中、「女性スタッフだけで運営する店舗」を設立し、働き方、営業スタイル、ジェンダー問題の本質を探るべく社会実験としている。
- ・自宅からも仕事ができるようにテレワークができる環境を整備した。
 - ・オフィスを選ぶときは防犯と通勤のしやすさ、交通の便利さを考慮してオフィスを選択した。
 - ・子供の体調不良時 在宅勤務可能としている。
 - ・フレックスタイム制度を導入している。
 - ・建築現場の環境としてはまだまだ整備出来ていない。
 - ・お子様が小さくて休みがちな社員に在宅勤務が出来るように VPN を導入したノートパソコンを提供しています。
 - ・女性の体型にあった制服を導入した。

<労働時間>

- ・平均残業 12 時間/月。産休、育休取得者あり。
- ・子供の行事等に参加できるようにしている。
- ・子どものことなどでいつでも、遅刻・早退・有給取得可。
- ・育児時短を最大小学校 3 年修了まで取得可能、コロナ対策で時差出勤・在宅勤務あり、妊婦さんは優先取得。
- ・性別に関係なく育児休暇を推奨している。育児短時間勤務を子が小学校就学前まで取得できる。
- ・男女差は特にないが、コンビニなので 24 時間どの時間でも勤務可能で有り、生活スタイルの変化があっても対応可能。
- ・各自が動ける時間を各自で選択して、社内で調整している。
- ・性別に関係なく、有給休暇、育児休暇の取得を推奨。
- ・希望により短時間労働可能。
- ・1 時間単位の有給取得。
- ・雇用開始後の職種選択/時短勤務/職種による働き方の選択。
- ・短時間労働正社員制度、シフト勤務の導入。
- ・フレックスタイムを採用し、勤務時間や就業開始時刻などに関して柔軟に対応している。

- ・生理休暇など、急な欠勤に対応できる制度を検討中。
- ・年齢、家族など一人一人の生活とのバランスを考慮、調整することが必要。柔軟な働き方を受け入れる社風。
- ・男女問わず、フレキシブルに対応。
- ・時間外労働が少ないだけで、特筆することなし。
- ・正社員としてなら特に差はないです。
- ・正社員の基本労働時間は1日7時間ですが、制度としては短時間正社員（フルタイム正社員よりも所定労働時間が短い勤務形態や正社員）を設けています。これを適応した正社員はまだいませんが、今後希望があれば適用します。
- ・個人的に労働時間の相談に乗って合わせていますが、女性だからといっては何もしていません。

<多能工化>

- ・男女関係なく、業務がこなせる体制です。
- ・性別で特定される取組みは特になし。
- ・根拠のない男性中心作業は女性に移管中。
- ・マニュアル作成にて多能工化を進めている。
- ・マルチタスクができていない部分も多くあるが、そこはITツールを活用した情報共有の仕組みでカバーできるように取り組んでいる。
- ・部署内マルチスキル化の取組あり。
- ・部署間移籍あり。
- ・業務の共有化により、担当者不在時も業務を停滞させない環境にしている。
- ・新しく入社してくる社員には手配も営業も出来るように教育しています。
- ・女性が働きやすい仕組みとして取り組んでいるのではないが多能工化は進めている。
- ・デザイン部門で経験を積んで製作、製作部門からデザインなど経験に応じて仕事の幅を広げて活躍している。
- ・計画的な有給休暇の消化を推進。
- ・多能工化委養育で、担当者欠勤時も業務の停滞を防止している。計画的な有給取得で担当者不在時も業務を停滞させない訓練を実施。
- ・有給や代休など、計画的に取得できるように推進している。
- ・多能工化で、担当者欠勤時も業務の停滞を防止/計画的な有給取得で業務停滞を防止
- ・総務、経理では2人がどちらでもできるように多能工化している。
- ・2人以上が同じ仕事を担当できるようにしている。
- ・同じ業務を二人以上ができるようにしている。

<作業分担>

- ・清掃・電話対応は全員参加。
- ・お茶出し業務の廃止。毎週全員清掃。
- ・作業分担に男女差はありません。社内清掃は役員含めて当番制です。

- ・基本的に施設ご利用者の入浴介助時は同性での対応を指示。その他移乗時等で体格差が大きい際の複数人介助や男性介護職員のフォロー等での配慮。
- ・作業の集中回避による長時間残業削減推進。
- ・縦横の繋がりを強化し、一人に業務集中ということが起こらないようにはしている。
- ・男女差は特になし。
- ・職務要件を仕組み化・見える化。
- ・メイン担当とサブ担当制とし、カバーしあえる体制にしている。
- ・全ての事をみんなが把握する。
- ・現状軽作業は女性にお願いすることが多い。
- ・同一業務を複数名で担当しているため、休暇が取りやすい。
- ・社内清掃、ゴミ回収作業を当番制にしている。
- ・万が一急な休みの体制作りを行っている。
- ・基本は全社員が同じ業務に携われる。引き継ぎを行なっている。

<その他>

- ・成長支援、教育支援制度などあり。
- ・ハラスメント教育の実施。
- ・ハラスメント教育は書面で毎年従業員全員に通達しています。今年はパワハラ・セクハラに加えロジカルハラスメントを追加しました。
- ・管理者向け、従業員向けにハラスメント研修。
- ・ハラスメント相談窓口設置。
- ・「仕事よりも家庭優先」にと社員には伝えていきます。家庭を大切にこそ、仕事も充実します。
- ・男女差は特になし。
- ・経理・総務担当の女性とは、家庭環境のことなどを配慮しながら働けるように、話をする時間を取っている。
- ・正社員から嘱託社員への変更（本人希望による※結婚や出産を機にしたもの）/嘱託社員から正社員復帰（子育て等がひと段落したもの）/受付事務職員から指導員へ職種変更（キャリアアップ）/受付事務職員の勤務時間調整（子育て世代と未婚世代での働き方）等々
- ・家族同伴での食事会などを開催することで互いの家族の環境理解を深めている。
- ・少人数での現場において、作業効率（安全）等を考えると、まだまだ工具の軽量化を持ってしても腕力・体力面などで女性の雇用は控えざるをえない状況です。
- ・専任をなくして、休暇の取りやすい環境づくりを行なっている。

質問⑤コメント 学びの機会についての男女差

<はいと回答された理由>

- ・女性活躍の研修について積極的に情報共有し、本人が希望した場合は会社負担で参加させている。それ以外の研修については、差は無い。
- ・研修情報を提供し、本人が希望する研修に参加させている。
- ・新入社員研修。管理職、販売員、メンタルなどの教育外部研修を実施。
- ・男性と同じ計測器管理研修の受講。
- ・自社事業内以外の研修（例）認知症研修、副業人材の先生との勉強会などに参加。
- ・男女関係なく国家資格を取得してもらっている。
- ・他社見学、資格所得支援など教育機会に男女の差はなし。

<いいえと回答された理由>

- ・性別で切り分ける学習機会の差が特に思いつかないから。
- ・研修も資格取得も全員に受けてもらっています。
- ・学ぶ機会はすべての従業員に均等に報告し希望者は参加できる。
- ・研修機会、資格取得支援において性別による区分けなし。
- ・学びの機会は平等に与えられなければならないから。
- ・学ぶことに男女の区別はないから。
- ・そもそも男女差をつける発想がない。
- ・研修やセミナー、資格取得は、男女で差をつける理由が思い浮かびません。
- ・基本的には学びの機会については等しく均等にとすることは意識しようと考えています。ただし男女差ではなく、職責による学びの機会の差は当然ながら発生します。
- ・所属している団体からのセミナー情報の共有、購入した書籍の共有などを行い、会社資産をメンバーが使えるようにしている。
- ・男女双方共に、資格取得などの希望があれば支援している。
- ・確かに男女には差があるのかもしれない…それを理解しないと良い仕組みは出来ないと思う。時間的な制限も含めて。

4 産業分類 大分類

※政府統計の総合窓口（平成25年10月改定）にて記載のキーワードを入力して各企業の大分類を検索した。（1つ目のキーワードで見つからない場合は、2つ目のキーワードで検索。）。
※該当分類がない場合は、その他サービス業又はその他製造業とした。

医療、福祉	16
建設業	42
情報通信業	14
製造業	41
卸売業、小売業	38
その他	2
その他サービス業	28
その他製造業	2
不動産業、物品賃貸業	8
学術研究、専門・技術サービス業	17
教育、学習支援業	1
金融業、保険業	10
宿泊業、飲食サービス業	1
生活関連サービス業、娯楽業	8
農業、林業	4
	232