

平成26年3月28日

## 女性の登用・活用に関するアンケート調査について

### 北海道商工会議所連合会

昨今、少子高齢化の中、労働力人口の減少が見込まれており、中小企業においても企業活力や競争力の源泉である有能な人材の確保、育成、定着を図っていくことが不可欠である。中でも女性の活用は極めて重要なテーマとなっており、国の成長戦略でも管理職等の登用増加等、十分な活躍の場を設けることが必要とされている。今回、北海道商工会議所連合会では、実際に企業における女性の活用と登用の状況を把握することを目的とし、道内42商工会議所会員企業の会員企業を対象に、標記アンケート調査を実施した。

1. 実施時期 平成26年2月18日(火)～3月14日(金)
2. 実施方法 42商工会議所会員の内、会員企業3,223企業に対し調査票を送付、FAXにより回答
3. 回答数 897社(回収率27.8%)
4. 調査項目
  - 役員・管理職・従業員数の状況及び女性の割合
  - 女性の管理職を登用している理由・登用しない理由
  - 女性の管理職登用に向けての取り組み
  - 女性の管理職登用に当たっての課題
  - 今後の女性管理職の登用について
  - 女性の登用・活用に対し国や道への期待する支援策や要望

## 5 . 調査の概要

### 【女性の管理職登用状況】

女性社員の管理職への登用状況を見ると、管理職に女性が占める割合は全体平均で 5.7%、管理職の約 18 人に 1 人に留まっている。

地域別に見ると、札幌の 42.1 %の企業が女性管理職を登用しているのに対し、札幌以外の地域の企業は 31.4%と、地方での女性管理職の登用が進んでいない。また、従業員数別では、従業員数 301 名以上の企業の 60.4%が女性管理職を登用しているのに対し、従業員数 20 名以下の企業は 23.1%と、小規模企業での女性管理職の登用が進んでいないことがわかる。業種別で見ると、金融保険業では 55.9%、サービス業では警備業や介護業を中心に 50.6%と女性管理職を登用している割合が高いのに対し、建設業では 20.3%と業種間でも差が見られた。

### 【女性の管理職登用を登用している理由とその取り組み】

女性管理職を登用している理由として、「優秀な人材の確保」が 63.0%と一番多く、コメントでは、「人事考査及び管理職登用試験制度により判断した結果」や「優秀な職員が女性だった」等、性別に関係のない、能力重視で管理職へ登用した結果としている企業が多い。また、「3店舗とも責任者は全員女性を登用。女性は企画を具現化する能力に長けており、経営者の考えを忠実に実行に移してくれる。(札幌 - スポーツジム)」や「警備業務自体は重労働だが、指示や配置等の管理は女性が適任で、業界自体女性の登用が進んでいる。(留萌 - 警備業)」と、女性のマネジメント能力を高く評価する意見も見られた。

女性を登用している企業の取り組みとして、79.7%が「能力のある女性職員の積極的採用」を行っている。中には、「班編成で女性を班長にし、その中から能力があるものを管理職に登用している(赤平 - 製造業)」や「産休はもちろんのこと、産んだ後もスムーズに職場復帰ができる雰囲気作りを心がけている(岩見沢 - 燃料販売)」といったコメントが見られた。

### 【女性の管理職登用を登用していない理由とその課題】

一方、女性管理職がいない企業の登用していない理由としては、「従業員に占める女性職員の割合が少ない」が 41.3%と一番多い。コメントでは「正社員の女性職員がいない」や「結婚で退職する等、在職期間が短く管理職候補まで残らない」といった、管理職に登用するに当たり、選択肢として「女性」

が残らないといった意見が多い。また、建設業では、「登用したいが業種のイメージで女性の求職者がきてくれない」といった意見もあった。

また、女性管理職の登用の課題として、「女性職員本人の意識(48.7%)」や「能力のある女性職員の確保(47.0%)」と回答する企業が多く、コメントでは「女性側の昇進意欲が男性よりも低い」といった意見が見られた。また、「交替勤務の為、業務に限られる(製造業)」や、「少人数のため1人何役も対応しなければならず、女性を登用する環境ができていない」と「現状の勤務形態」に関する意見も多く見られた。

#### 【今後の女性の管理職登用】

今後の女性管理職の登用について、女性管理職を登用している企業の49.3%が今後増加すると前向きな回答をしているが、従業員数が少ない企業では「現状維持」の回答が多い。また、現在女性管理職がいない企業については、53.9%が今後も登用の予定はないと回答している。コメントでは、「能力のある人材であれば男女問わず随時検討する」という意見がある一方で、「わからない」「未定」と回答する企業が多く、あえて女性を管理職として登用するという意識は低い。

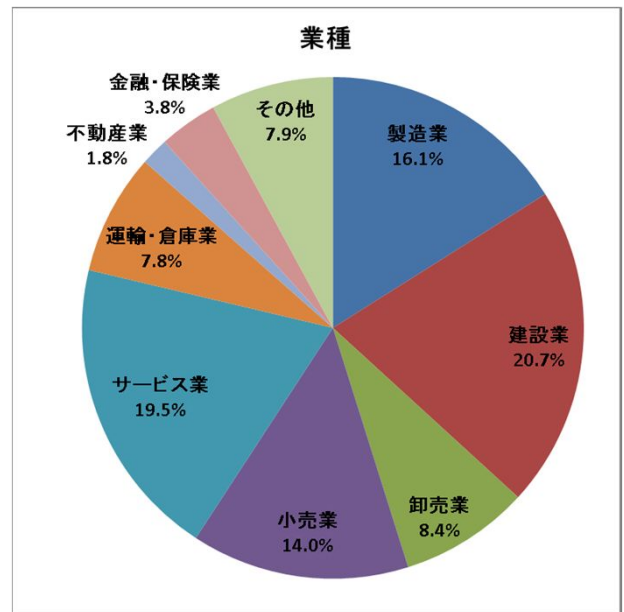
国や道へ期待する支援策としては、出産・育児支援に関する意見が多く、子育てをする女性が安心して働ける環境(保育所等)の整備や、産休・育休時の賃金補助等の支援策、子育て後の復帰や再雇用に対する支援等を求める声が多い。

国では、各分野で「指導的地位」にある女性の割合が、2020年までに30%になることを目指すとしている。国や道において企業への出産・育児への助成制度・支援策の確立等のサポート体制を整備するだけでなく、企業においても男性・女性が共に働きやすい環境作りのための意識改革を進めていく必要がある。行政の取り組みと企業の取り組みのどちらかが欠けても女性の登用につながらず、その両輪が機能することが強く望まれる。

## 回答企業の属性

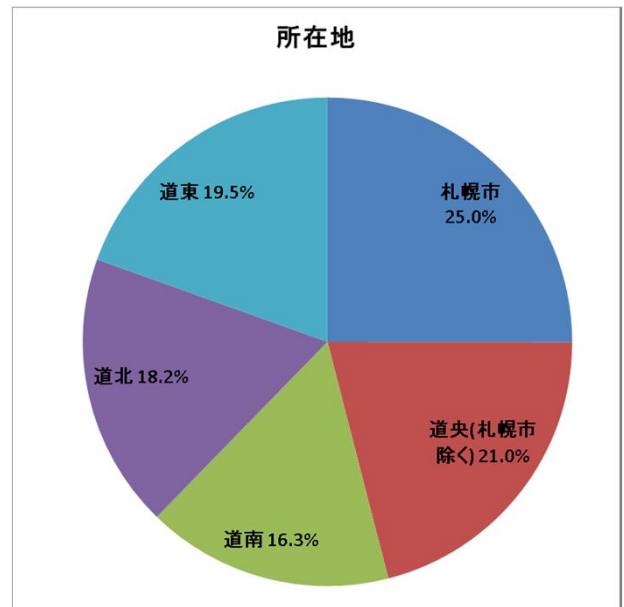
○業種(複数の場合は、売上規模が最も大きい業種)

|   | 項目     | 企業数 | 割合     |
|---|--------|-----|--------|
| 1 | 製造業    | 144 | 16.1%  |
| 2 | 建設業    | 186 | 20.7%  |
| 3 | 卸売業    | 75  | 8.4%   |
| 4 | 小売業    | 126 | 14.0%  |
| 5 | サービス業  | 175 | 19.5%  |
| 6 | 運輸・倉庫業 | 70  | 7.8%   |
| 7 | 不動産業   | 16  | 1.8%   |
| 8 | 金融・保険業 | 34  | 3.8%   |
| 9 | その他    | 71  | 7.9%   |
|   |        | 897 | 100.0% |



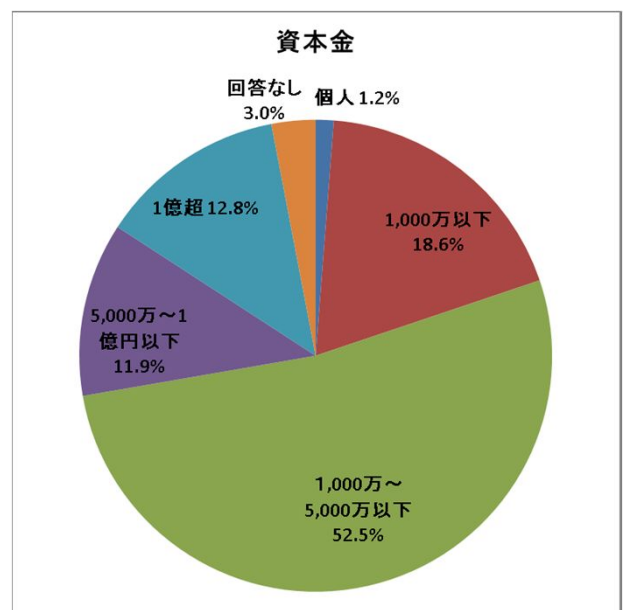
○所在地

|   | 項目        | 企業数 | 割合     |
|---|-----------|-----|--------|
| 1 | 札幌市       | 225 | 25.0%  |
| 2 | 道央(札幌市除く) | 188 | 21.0%  |
| 3 | 道南        | 146 | 16.3%  |
| 4 | 道北        | 163 | 18.2%  |
| 5 | 道東        | 175 | 19.5%  |
|   |           | 897 | 100.0% |



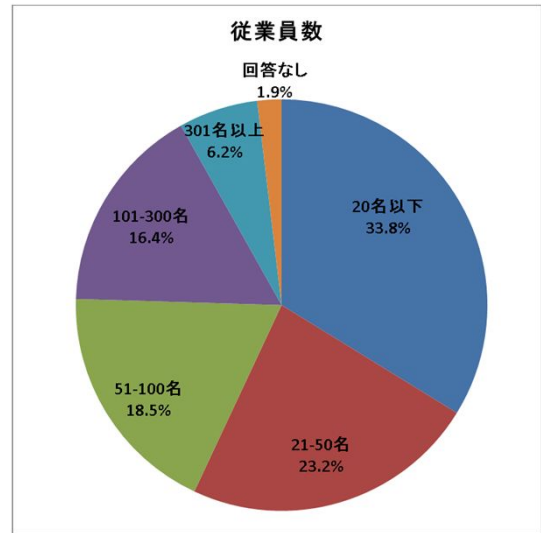
○資本金

|   | 項目               | 企業数 | 割合     |
|---|------------------|-----|--------|
| 1 | 個人               | 11  | 1.2%   |
| 2 | 1,000万以下         | 167 | 18.6%  |
| 3 | 1,000万超~5,000万以下 | 470 | 52.5%  |
| 4 | 5,000万超~1億以下     | 107 | 11.9%  |
| 5 | 1億超              | 115 | 12.8%  |
| 6 | 回答なし             | 27  | 3.0%   |
|   |                  | 897 | 100.0% |



○従業員数

|   | 項目       | 企業数 | 割合     |
|---|----------|-----|--------|
| 1 | 20名以下    | 303 | 33.8%  |
| 2 | 21-50名   | 208 | 23.2%  |
| 3 | 51-100名  | 166 | 18.5%  |
| 4 | 101-300名 | 147 | 16.4%  |
| 5 | 301名以上   | 56  | 6.2%   |
| 6 | 回答なし     | 17  | 1.9%   |
|   |          | 897 | 100.0% |



女性管理職がいる企業の割合

- ・管理職に女性が占める割合は、全体平均で5.7%。
- ・札幌の企業の42.1%が管理職に女性を登用しているのに対し、札幌以外の企業は31.4%と女性管理職の登用が進んでいない。
- ・従業員数別で見た場合、従業員数301名以上の企業の60.4%が管理職に女性を登用しているのに対し、従業員数20名以下の企業は23.1%と、従業員数の少ない企業程、女性の登用が進んでいない。

○管理職・従業員に占める女性の割合(平均)

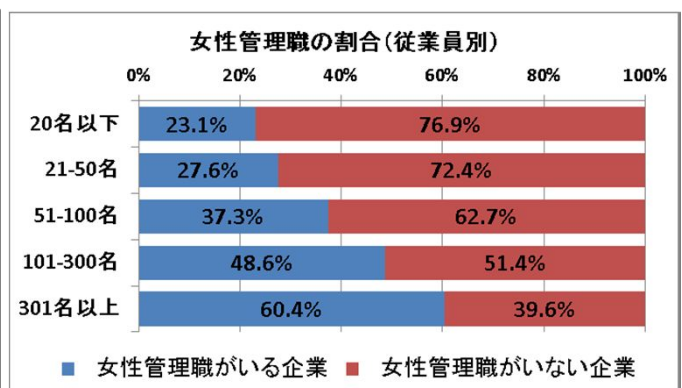
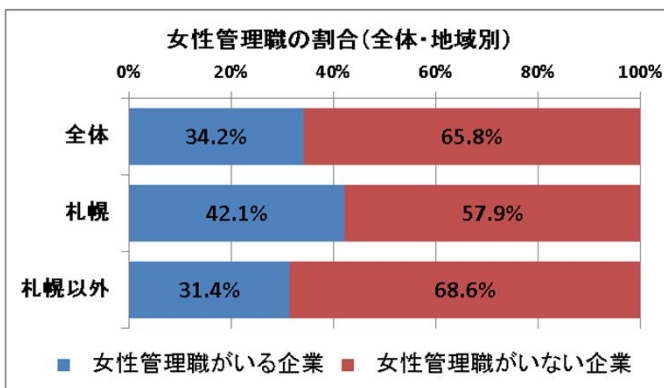
| 項目                 | 人数<br>(平均) | 内女性<br>(平均) | 割合    |
|--------------------|------------|-------------|-------|
| 管理職数(課長職相当以上)      | 18.0       | 1.0         | 5.7%  |
| 従業員数(嘱託・パート・バイト含む) | 167.8      | 51.4        | 30.6% |

○女性管理職の割合(全体・地域別)

| 項目          | 全体  |       | 札幌  |       | 札幌以外 |       |
|-------------|-----|-------|-----|-------|------|-------|
|             | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数  | 割合    |
| 管理職が1名以上の企業 | 806 |       | 216 |       | 590  |       |
| 女性管理職がいる企業  | 276 | 34.2% | 91  | 42.1% | 185  | 31.4% |
| 女性管理職がいない企業 | 530 | 65.8% | 125 | 57.9% | 405  | 68.6% |

(従業員数別)

| 項目          | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|-------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|             | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 管理職が1名以上の企業 | 243   |       | 192    |       | 166     |       | 146      |       | 53     |       |
| 女性管理職がいる企業  | 56    | 23.1% | 53     | 27.6% | 62      | 37.3% | 71       | 48.6% | 32     | 60.4% |
| 女性管理職がいない企業 | 187   | 76.9% | 139    | 72.4% | 104     | 62.7% | 75       | 51.4% | 21     | 39.6% |



## 女性の管理職を登用している理由(女性管理職がいる企業のみ回答)

- ・「優秀な人材の確保」が63.0%と一番多く、「女性の能力を有効に活用した経営改善」が57.6%、「他の女性職員のモチベーションアップ」が33.3%と続く。
- ・コメントでは、女性管理職を置くことによる業務上のメリットより、「人事考査及び管理職登用試験制度により判断」や「優秀な職員がたまたま女性だった」等、性別に関係のない、能力重視で管理職へ登用した結果としている企業が多い。

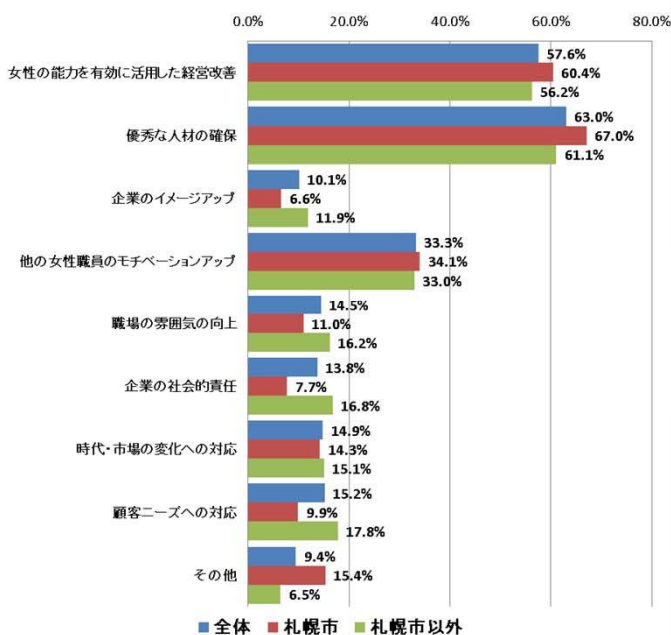
### ○女性の管理職を登用している理由(複数回答)

| 項目                  | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       |
|---------------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|                     | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    |
| 1 女性の能力を有効に活用した経営改善 | 159 | 57.6% | 55  | 60.4% | 104   | 56.2% |
| 2 優秀な人材の確保          | 174 | 63.0% | 61  | 67.0% | 113   | 61.1% |
| 3 企業のイメージアップ        | 28  | 10.1% | 6   | 6.6%  | 22    | 11.9% |
| 4 他の女性職員のモチベーションアップ | 92  | 33.3% | 31  | 34.1% | 61    | 33.0% |
| 5 職場の雰囲気向上          | 40  | 14.5% | 10  | 11.0% | 30    | 16.2% |
| 6 企業の社会的責任          | 38  | 13.8% | 7   | 7.7%  | 31    | 16.8% |
| 7 時代・市場の変化への対応      | 41  | 14.9% | 13  | 14.3% | 28    | 15.1% |
| 8 顧客ニーズへの対応         | 42  | 15.2% | 9   | 9.9%  | 33    | 17.8% |
| 9 その他               | 26  | 9.4%  | 14  | 15.4% | 12    | 6.5%  |
| 回答企業数               | 276 |       | 91  |       | 185   |       |

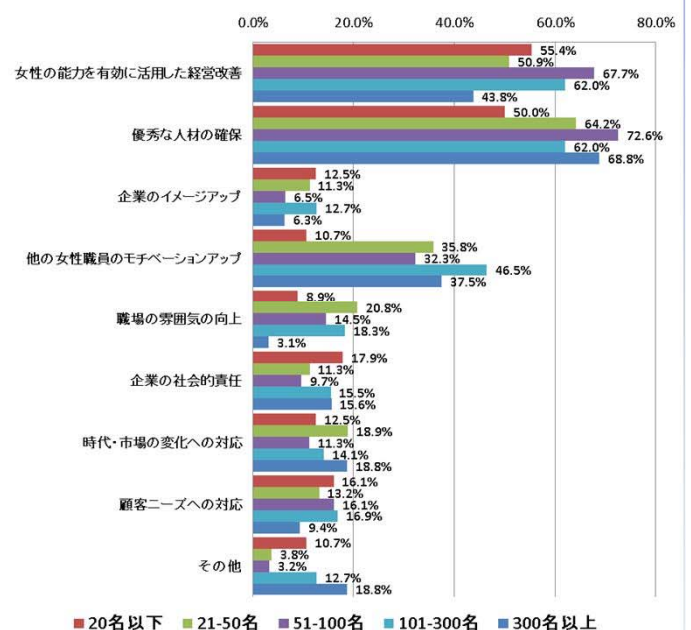
### (従業員数別)

| 項目                  | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|---------------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|                     | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 女性の能力を有効に活用した経営改善 | 31    | 55.4% | 27     | 50.9% | 42      | 67.7% | 44       | 62.0% | 14     | 43.8% |
| 2 優秀な人材の確保          | 28    | 50.0% | 34     | 64.2% | 45      | 72.6% | 44       | 62.0% | 22     | 68.8% |
| 3 企業のイメージアップ        | 7     | 12.5% | 6      | 11.3% | 4       | 6.5%  | 9        | 12.7% | 2      | 6.3%  |
| 4 他の女性職員のモチベーションアップ | 6     | 10.7% | 19     | 35.8% | 20      | 32.3% | 33       | 46.5% | 12     | 37.5% |
| 5 職場の雰囲気向上          | 5     | 8.9%  | 11     | 20.8% | 9       | 14.5% | 13       | 18.3% | 1      | 3.1%  |
| 6 企業の社会的責任          | 10    | 17.9% | 6      | 11.3% | 6       | 9.7%  | 11       | 15.5% | 5      | 15.6% |
| 7 時代・市場の変化への対応      | 7     | 12.5% | 10     | 18.9% | 7       | 11.3% | 10       | 14.1% | 6      | 18.8% |
| 8 顧客ニーズへの対応         | 9     | 16.1% | 7      | 13.2% | 10      | 16.1% | 12       | 16.9% | 3      | 9.4%  |
| 9 その他               | 6     | 10.7% | 2      | 3.8%  | 2       | 3.2%  | 9        | 12.7% | 6      | 18.8% |
| 回答企業数               | 56    |       | 53     |       | 62      |       | 71       |       | 32     |       |

女性の管理職を登用している理由



女性の管理職を登用している理由(従業員数別)





## 女性の管理職登用に向けての取り組み(女性管理職がいる企業のみ回答)

- ・女性の管理職登用に向けての取り組みとして、企業の79.7%が「能力のある女性職員の積極的採用」を行っており、「模範となる女性職員の育成(39.5%)」「女性職員への教育・研修機会の拡大(34.1%)」と続く。
- ・従業員数別で見ると、従業員数が多くなる程、「出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実」や、「時短勤務等多様な勤務形態の導入」を実施する傾向にある。また、従業員規模301名の企業の53.1%が、「模範となる女性職員の育成」を実施。

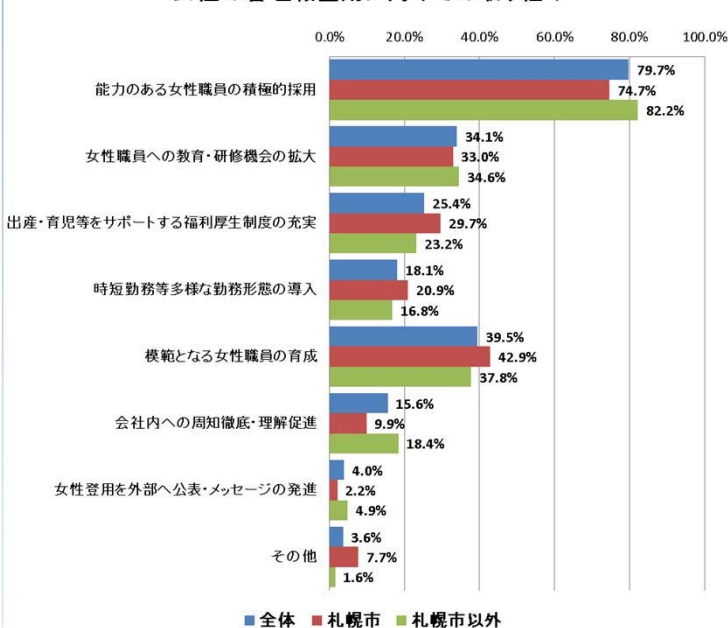
### ○女性の管理職登用に向けての取り組み(複数回答)

|   | 項目                     | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       |
|---|------------------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|   |                        | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    |
| 1 | 能力のある女性職員の積極的採用        | 220 | 79.7% | 68  | 74.7% | 152   | 82.2% |
| 2 | 女性職員への教育・研修機会の拡大       | 94  | 34.1% | 30  | 33.0% | 64    | 34.6% |
| 3 | 出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実 | 70  | 25.4% | 27  | 29.7% | 43    | 23.2% |
| 4 | 時短勤務等多様な勤務形態の導入        | 50  | 18.1% | 19  | 20.9% | 31    | 16.8% |
| 5 | 模範となる女性職員の育成           | 109 | 39.5% | 39  | 42.9% | 70    | 37.8% |
| 6 | 会社内への周知徹底・理解促進         | 43  | 15.6% | 9   | 9.9%  | 34    | 18.4% |
| 7 | 女性登用を外部へ公表・メッセージの発信    | 11  | 4.0%  | 2   | 2.2%  | 9     | 4.9%  |
| 8 | その他                    | 10  | 3.6%  | 7   | 7.7%  | 3     | 1.6%  |
|   | 回答企業数                  | 276 |       | 91  |       | 185   |       |

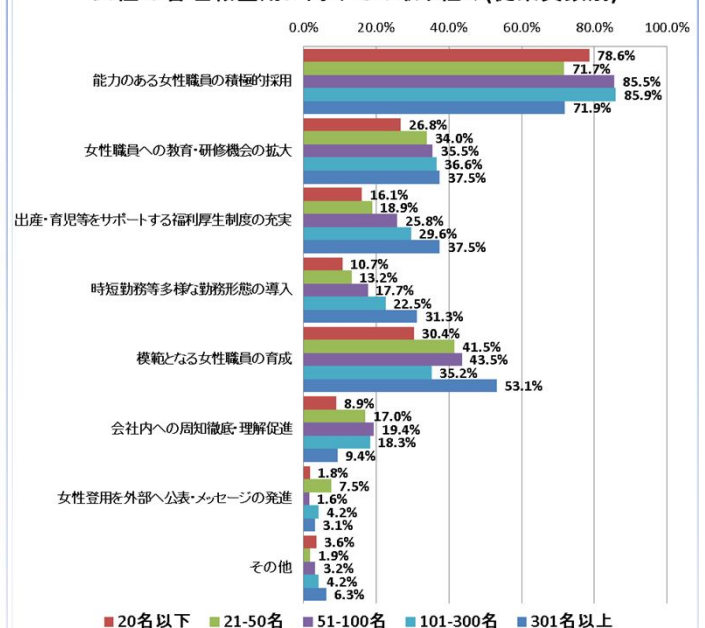
### (従業員数別)

|   | 項目                     | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|---|------------------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|   |                        | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 | 能力のある女性職員の積極的採用        | 44    | 78.6% | 38     | 71.7% | 53      | 85.5% | 61       | 85.9% | 23     | 71.9% |
| 2 | 女性職員への教育・研修機会の拡大       | 15    | 26.8% | 18     | 34.0% | 22      | 35.5% | 26       | 36.6% | 12     | 37.5% |
| 3 | 出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実 | 9     | 16.1% | 10     | 18.9% | 16      | 25.8% | 21       | 29.6% | 12     | 37.5% |
| 4 | 時短勤務等多様な勤務形態の導入        | 6     | 10.7% | 7      | 13.2% | 11      | 17.7% | 16       | 22.5% | 10     | 31.3% |
| 5 | 模範となる女性職員の育成           | 17    | 30.4% | 22     | 41.5% | 27      | 43.5% | 25       | 35.2% | 17     | 53.1% |
| 6 | 会社内への周知徹底・理解促進         | 5     | 8.9%  | 9      | 17.0% | 12      | 19.4% | 13       | 18.3% | 3      | 9.4%  |
| 7 | 女性登用を外部へ公表・メッセージの発信    | 1     | 1.8%  | 4      | 7.5%  | 1       | 1.6%  | 3        | 4.2%  | 1      | 3.1%  |
| 8 | その他                    | 2     | 3.6%  | 1      | 1.9%  | 2       | 3.2%  | 3        | 4.2%  | 2      | 6.3%  |
|   | 回答企業数                  | 56    |       | 53     |       | 62      |       | 71       |       | 32     |       |

女性の管理職登用に向けての取り組み



女性の管理職登用に向けての取り組み(従業員数別)



## 女性の管理職を登用しない理由(女性管理職がいない企業のみ回答)

- ・「従業員に占める女性職員の割合が少ない」が41.3%と一番多く、「女性が就ける業務に限られている」が32.1%、「女性職員の意識が低い」が26.8%と続く。
- ・地域別で見ると、札幌の企業は「女性職員の意識が低い(32.8%)」を選択する割合が高いのに対し、札幌以外の企業からは、「女性が就ける業務に限られている(34.3%)」を選択する割合が高い。
- ・「役員・管理職の理解・関心が薄い」や「顧客や取引先の理解が不十分」を選択する企業は少ない。
- ・コメントでは、「正社員の女性職員がいない」や「結婚で退職する等、在職期間が短く管理職候補まで残らない」といった、管理職に登用する選択肢まで女性の人材が残らないといった意見が見られた。

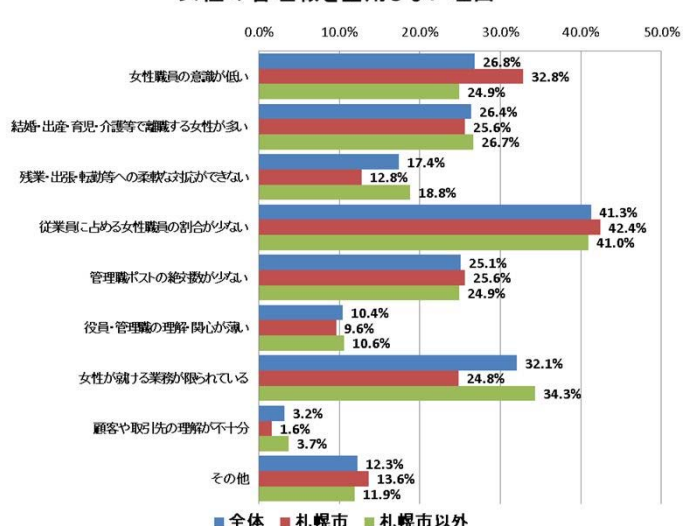
### ○女性の管理職を登用しない理由(複数回答)

| 項目                       | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       |
|--------------------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|                          | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    |
| 1 女性職員の意識が低い             | 142 | 26.8% | 41  | 32.8% | 101   | 24.9% |
| 2 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多い | 140 | 26.4% | 32  | 25.6% | 108   | 26.7% |
| 3 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない  | 92  | 17.4% | 16  | 12.8% | 76    | 18.8% |
| 4 従業員に占める女性職員の割合が少ない     | 219 | 41.3% | 53  | 42.4% | 166   | 41.0% |
| 5 管理職ポストの絶対数が少ない         | 133 | 25.1% | 32  | 25.6% | 101   | 24.9% |
| 6 役員・管理職の理解・関心が薄い        | 55  | 10.4% | 12  | 9.6%  | 43    | 10.6% |
| 7 女性が就ける業務に限られている        | 170 | 32.1% | 31  | 24.8% | 139   | 34.3% |
| 8 顧客や取引先の理解が不十分          | 17  | 3.2%  | 2   | 1.6%  | 15    | 3.7%  |
| 9 その他                    | 65  | 12.3% | 17  | 13.6% | 48    | 11.9% |
| 回答企業数                    | 530 |       | 125 |       | 405   |       |

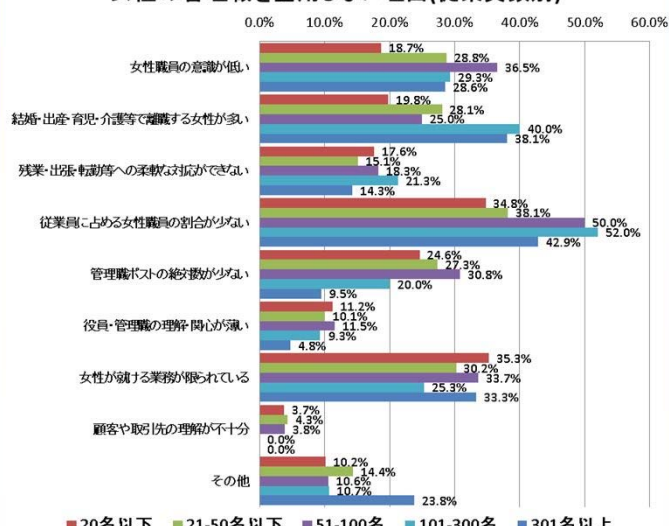
### (従業員数別)

| 項目                       | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|--------------------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|                          | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 女性職員の意識が低い             | 35    | 18.7% | 40     | 28.8% | 38      | 36.5% | 22       | 29.3% | 6      | 28.6% |
| 2 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多い | 37    | 19.8% | 39     | 28.1% | 26      | 25.0% | 30       | 40.0% | 8      | 38.1% |
| 3 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない  | 33    | 17.6% | 21     | 15.1% | 19      | 18.3% | 16       | 21.3% | 3      | 14.3% |
| 4 従業員に占める女性職員の割合が少ない     | 65    | 34.8% | 53     | 38.1% | 52      | 50.0% | 39       | 52.0% | 9      | 42.9% |
| 5 管理職ポストの絶対数が少ない         | 46    | 24.6% | 38     | 27.3% | 32      | 30.8% | 15       | 20.0% | 2      | 9.5%  |
| 6 役員・管理職の理解・関心が薄い        | 21    | 11.2% | 14     | 10.1% | 12      | 11.5% | 7        | 9.3%  | 1      | 4.8%  |
| 7 女性が就ける業務に限られている        | 66    | 35.3% | 42     | 30.2% | 35      | 33.7% | 19       | 25.3% | 7      | 33.3% |
| 8 顧客や取引先の理解が不十分          | 7     | 3.7%  | 6      | 4.3%  | 4       | 3.8%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  |
| 9 その他                    | 19    | 10.2% | 20     | 14.4% | 11      | 10.6% | 8        | 10.7% | 5      | 23.8% |
| 回答企業数                    | 187   |       | 139    |       | 104     |       | 75       |       | 21     |       |

女性の管理職を登用しない理由



女性の管理職を登用しない理由(従業員数別)





## 女性の管理職登用に当たっての課題(女性管理職がいない企業のみ回答)

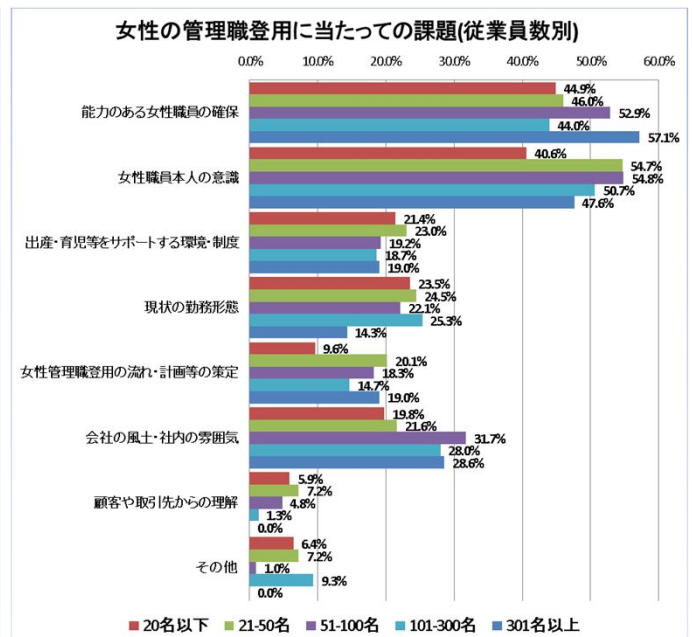
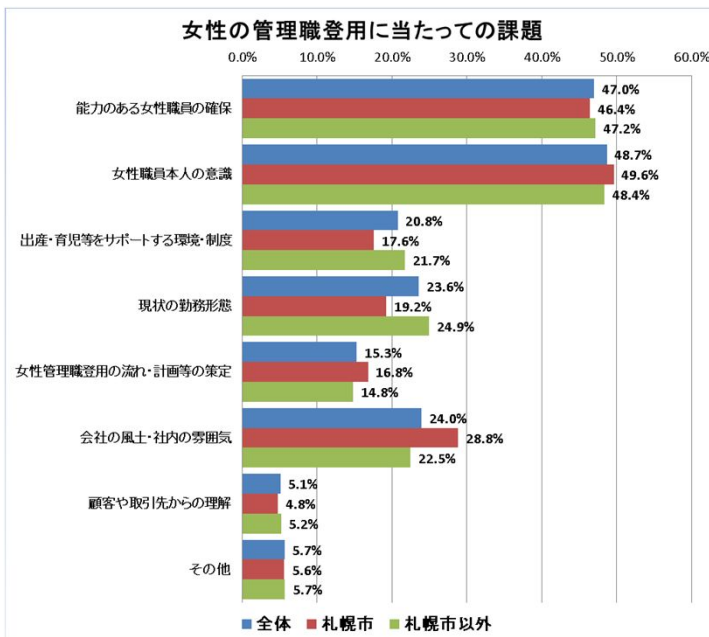
- ・女性の管理職登用に当たっての課題として、「女性職員本人の意識」が48.7%と一番多く「能力のある女性職員の確保(47.0%)」「会社の風土・社内の雰囲気(24.0%)」と続く。
- ・従業員数別で見ると、従業員数が多くなる程、「能力のある女性職員の確保」の割合が高くなる一方で、「会社の風土・社内の雰囲気」の割合も高くなっている。
- ・また、従業員が少ない企業においては、「現状の勤務形態」を課題として選択する企業が多く、「交替勤務の為、業務に限られる」や、「少人数のため1人何役も対応しなければならず、女性を登用する環境ができていない」といった意見があった。

### ○女性の管理職登用に当たっての課題(複数回答)

|   | 項目                 | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       |
|---|--------------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|   |                    | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    |
| 1 | 能力のある女性職員の確保       | 249 | 47.0% | 58  | 46.4% | 191   | 47.2% |
| 2 | 女性職員本人の意識          | 258 | 48.7% | 62  | 49.6% | 196   | 48.4% |
| 3 | 出産・育児等をサポートする環境・制度 | 110 | 20.8% | 22  | 17.6% | 88    | 21.7% |
| 4 | 現状の勤務形態            | 125 | 23.6% | 24  | 19.2% | 101   | 24.9% |
| 5 | 女性管理職登用の流れ・計画等の策定  | 81  | 15.3% | 21  | 16.8% | 60    | 14.8% |
| 6 | 会社の風土・社内の雰囲気       | 127 | 24.0% | 36  | 28.8% | 91    | 22.5% |
| 7 | 顧客や取引先からの理解        | 27  | 5.1%  | 6   | 4.8%  | 21    | 5.2%  |
| 8 | その他                | 30  | 5.7%  | 7   | 5.6%  | 23    | 5.7%  |
|   | 回答企業数              | 530 |       | 125 |       | 405   |       |

### (従業員数別)

|   | 項目                 | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|---|--------------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|   |                    | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 | 能力のある女性職員の確保       | 84    | 44.9% | 64     | 46.0% | 55      | 52.9% | 33       | 44.0% | 12     | 57.1% |
| 2 | 女性職員本人の意識          | 76    | 40.6% | 76     | 54.7% | 57      | 54.8% | 38       | 50.7% | 10     | 47.6% |
| 3 | 出産・育児等をサポートする環境・制度 | 40    | 21.4% | 32     | 23.0% | 20      | 19.2% | 14       | 18.7% | 4      | 19.0% |
| 4 | 現状の勤務形態            | 44    | 23.5% | 34     | 24.5% | 23      | 22.1% | 19       | 25.3% | 3      | 14.3% |
| 5 | 女性管理職登用の流れ・計画等の策定  | 18    | 9.6%  | 28     | 20.1% | 19      | 18.3% | 11       | 14.7% | 4      | 19.0% |
| 6 | 会社の風土・社内の雰囲気       | 37    | 19.8% | 30     | 21.6% | 33      | 31.7% | 21       | 28.0% | 6      | 28.6% |
| 7 | 顧客や取引先からの理解        | 11    | 5.9%  | 10     | 7.2%  | 5       | 4.8%  | 1        | 1.3%  | 0      | 0.0%  |
| 8 | その他                | 12    | 6.4%  | 10     | 7.2%  | 1       | 1.0%  | 7        | 9.3%  | 0      | 0.0%  |
|   | 回答企業数              | 187   |       | 139    |       | 104     |       | 75       |       | 21     |       |

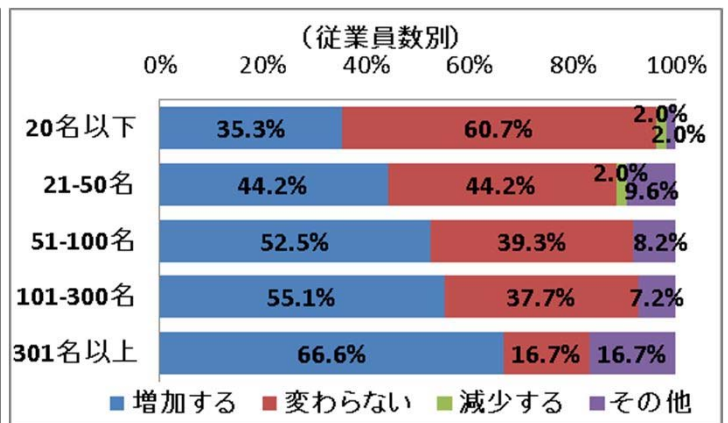
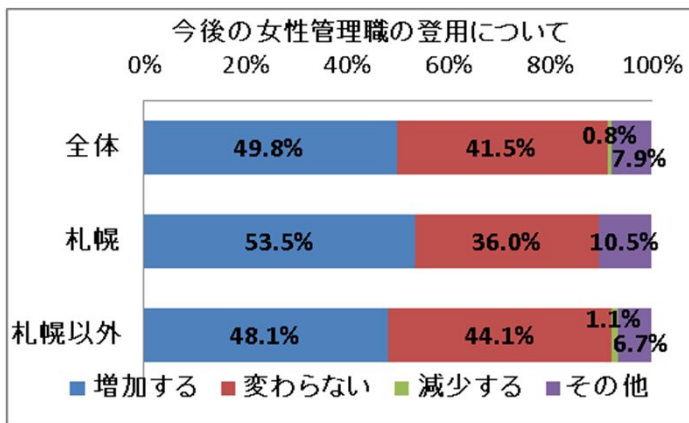


## 今後の女性管理職の登用について

- ・今後の女性管理職の登用について、既に管理職に女性を登用している企業の49.3%が今後も女性管理職は増加すると回答。しかし従業員数別で見ると、従業員数が多い企業の方が増加するを選択しており、従業員数20人以下の企業は35.3%のみに留まっている。
- ・現在女性管理職がない企業については、53.9%が今後も登用の予定はないと回答している。コメントでは、「能力のある人材であれば男女問わず随時検討する」という意見がある一方で、「わからない」「未定」と回答する企業が多く、あえて女性を管理職として登用するという意識は低い。

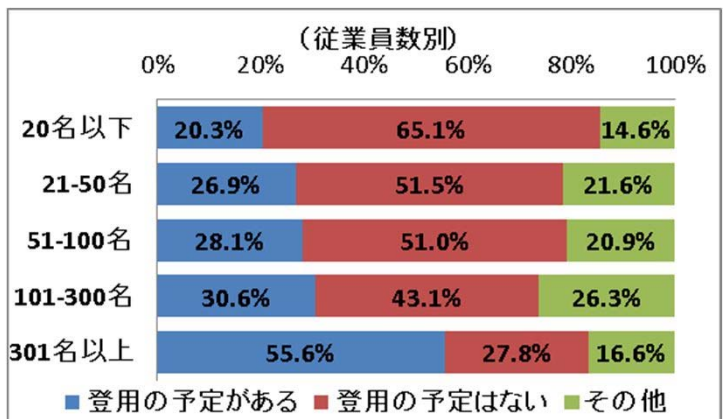
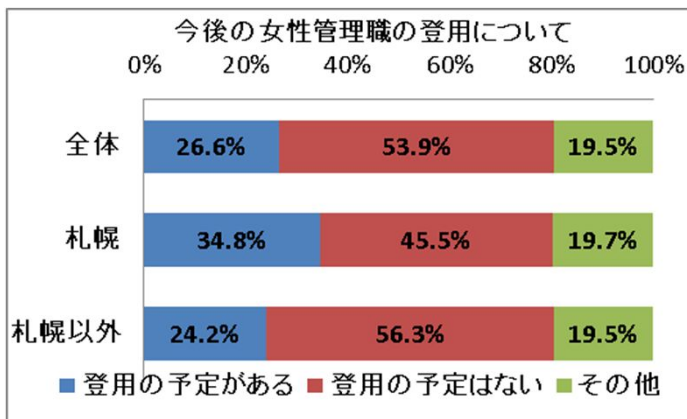
### ○今後の女性管理職の登用について(女性管理職がいる企業のみ回答)

| 項目      | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|---------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|         | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 増加する  | 132 | 49.8% | 46  | 53.5% | 86    | 48.1% | 18    | 35.3% | 23     | 44.2% | 32      | 52.5% | 38       | 55.1% | 20     | 66.6% |
| 2 変わらない | 110 | 41.5% | 31  | 36.0% | 79    | 44.1% | 31    | 60.7% | 23     | 44.2% | 24      | 39.3% | 26       | 37.7% | 5      | 16.7% |
| 3 減少する  | 2   | 0.8%  | 0   | 0.0%  | 2     | 1.1%  | 1     | 2.0%  | 1      | 2.0%  | 0       | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  |
| 4 その他   | 21  | 7.9%  | 9   | 10.5% | 12    | 6.7%  | 1     | 2.0%  | 5      | 9.6%  | 5       | 8.2%  | 5        | 7.2%  | 5      | 16.7% |
| 企業数     | 265 |       | 86  |       | 179   |       | 51    |       | 52     |       | 61      |       | 69       |       | 30     |       |



### ○今後の女性管理職の登用について(女性管理職がない企業のみ回答)

| 項目         | 全体  |       | 札幌市 |       | 札幌市以外 |       | 20名以下 |       | 21-50名 |       | 51-100名 |       | 101-300名 |       | 301名以上 |       |
|------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|
|            | 企業数 | 割合    | 企業数 | 割合    | 企業数   | 割合    | 企業数   | 割合    | 企業数    | 割合    | 企業数     | 割合    | 企業数      | 割合    | 企業数    | 割合    |
| 1 登用の予定がある | 131 | 26.6% | 39  | 34.8% | 92    | 24.2% | 35    | 20.3% | 35     | 26.9% | 27      | 28.1% | 22       | 30.6% | 10     | 55.6% |
| 2 登用の予定はない | 265 | 53.9% | 51  | 45.5% | 214   | 56.3% | 112   | 65.1% | 67     | 51.5% | 49      | 51.0% | 31       | 43.1% | 5      | 27.8% |
| 3 その他      | 96  | 19.5% | 22  | 19.7% | 74    | 19.5% | 25    | 14.6% | 28     | 21.6% | 20      | 20.9% | 19       | 26.3% | 3      | 16.6% |
| 企業数        | 492 |       | 112 |       | 380   |       | 172   |       | 130    |       | 96      |       | 72       |       | 18     |       |



国や道への期待する支援策や要望等(主な意見)

|        |    |  |
|--------|----|--|
| 製造業    | 道央 | 女性の中途採用に対して補助制度を拡充して欲しい                                  |
| 製造業    | 道北 | 育児施設の拡大  |
| 建設業    | 札幌 | 活用したいが、女性から建設へ入社を希望する方がとても少なく感じます。業種に対するイメージ改善を          |
| 建設業    | 道南 | 現役女性管理職の経験談など生の声を聞く女性限定の意識向上セミナー等の開催(地方開催希望)             |
| 建設業    | 道北 | 家庭との両用が可能な態勢作りの為の企業への支援の確立                               |
| 卸売業    | 札幌 | 中小企業でも取り組める好事例等の紹介                                       |
| 卸売業    | 道南 | 結婚、出産で退職してしまい、せっかくの積み重ねてきた技能が終わってしまう。復帰まで国から助成等があれば助かります |
| 卸売業    | 道北 | 中小企業大学校等での研修の充実  |
| 小売業    | 道央 | 限られた時間形態になるので給与面での補助金は考えられないか                            |
| 小売業    | 道央 | 扶養限度(103万)を上げてほしい。時給が上がり働く時間が年間短く能力があっても、管理職になれない        |
| 小売業    | 道東 | 社会の環境は助成の責任意識が強く、有言実行型が多くなっている                           |
| 小売業    | 道南 | 女性の感覚そのものが管理職への意識が低い。学校・教育・社会環境そのものの成長がほしい               |
| 小売業    | 道北 | 育児休暇、産休等を考慮した勤務態勢の企業に対する支援策の拡充があれば変革の余地あり                |
| 小売業    | 道北 | 子供の保育施設の充実(認可施設の預かり時間の幅を広く延長時間を考えて)                      |
| サービス業  | 札幌 | 各企業の女性管理職を集めての情報交換会                                      |
| サービス業  | 札幌 | 社会進出されている女性の成功事例の公開機会を多くすることで、後に続く女性が増えるのでは              |
| サービス業  | 札幌 | 採用は企業が考えることであり国等の支援は必要ない                                 |
| サービス業  | 道南 | 結婚・出産・育児のためのケア(金銭面)が企業へ対してもあれば良い                         |
| サービス業  | 道央 | 母子家庭等への補助金をもっと出してほしい。若い女性の補助をもっと多く。                      |
| サービス業  | 道東 | 男性にも家事分担を当然のことと思う教育が不可欠                                  |
| サービス業  | 道南 | 共働きや母子家庭で子供が寂しい思いをしないような環境を整える必要がある                      |
| 運輸・倉庫業 | 札幌 | まずは国や道が積極的に女性を採用して欲しい                                    |
| 運輸・倉庫業 | 道南 | 出産・育児等のサポート環境・制度の確立                                      |
| 運輸・倉庫業 | 道北 | 女性管理職養成講座の開設、受講料助成                                       |
| 金融・保険業 | 札幌 | 保育施設の充実による待機   |
| 金融・保険業 | 道央 | 子供の預け先の確保(費用のかからない施設)                                    |

※その他、育児施設の充実や助成金制度の意見多数

## その他、女性の登用・活用についてご意見

|        |    |  |
|--------|----|--|
| 製造業    | 札幌 | 男性と肩を並べるのではなく、微妙な問題の緩衝材的役割として柔軟に仕事をこなしていけば非常に良い職場関係を築けると思う               |
| 製造業    | 道東 | 女性活躍、管理職登用を進めているが、望む女性が少ない。女性同士での意見交換などの場を設け、意識を高めることが出来たら良いと思う          |
| 製造業    | 道東 | 自分を売り込んで来るような人材であれば、登用の可能性有り   |
| 製造業    | 道南 | 第一に女性の仕事に対する意識が変わらない以上、管理職への登用は絶対無理。過度な期待はすべきでない                         |
| 製造業    | 道南 | 会社の風土と本人の業務に対する意識と向上心を持たせる機会をどのように取り入れるかということが重要だと考えます                   |
| 製造業    | 道北 | 操作を中心とする工場では、女性の採用そのものの絶対数が少ない   |
| 建設業    | 札幌 | 男性の多い職場なので、そこに対する免疫が必須   |
| 建設業    | 道東 | 景気が上向きの時だけ女性が女性と言うが、ブームで終わることが多い。それに向けて設備投資するとムダになる可能性がある                |
| 建設業    | 道南 | 出産・育児での不利な環境はやる気のある、能力のある女性の働く機会を減らしている                                  |
| 建設業    | 道南 | 業種的に事務職にとどまっている。現場作業所へ希望する女性がいらない  |
| 建設業    | 道南 | 役職で議論するものではなく、企業での役割として女性が必要であるかどうかをまず議論すべきだと思う。役職ではなく、役割です              |
| 建設業    | 道南 | 女性の活躍出来る業種がある一方、活躍の難しい業種があるのも事実です。女性の活躍出来る業種・業界の充実が望まれる                  |
| 建設業    | 道北 | 新卒採用に関しては女性のみにも求人したいと考えているが、雇用機会均等法に阻まれる                                 |
| 卸売業    | 札幌 | 当社も近年女性の採用を増やしてきたが、出産・育児休暇で求職者が増え、特に4、5人の地方事業所では人の補充に苦慮している              |
| 卸売業    | 道央 | 女性なんだからという偏見は持たず、女性ならではの能力を見出すべく、責任とプライドを育む環境を作る事が必要                     |
| 卸売業    | 道東 | 本当に成長戦略と考えるなら、国会議員、公務員から始めるべき  |
| 卸売業    | 道北 | 女性の場合、主人の勤務先等によりかなり制約がある   |
| 小売業    | 道南 | 通常の業務には差し支えないがトラブル処理等特殊なケースで女性だと不安を感じる場面がある。夜遅く取引先への訪問等における事故も心配         |
| 小売業    | 道北 | 小売業は男女に関係なく接客、お客様に信頼される人材を登用   |
| 小売業    | 道北 | 業務によって女性の能力は大いに活用したい。再雇用や転職に対する支援策を                                      |
| 小売業    | 道北 | 有能な女性は多くいるが、家庭の事情などで、制限される事も多い。男性からの理解を深める事が、女性の雇用につながると思う               |
| 小売業    | 道北 | 小規模な企業では一人が何役もこなさなくてはならないので難しい。マニュアルが必要                                  |
| サービス業  | 札幌 | 女性技術者を採用しているが、結婚による退職者もあり、組織構成、技術継承上も支障となる部分がある                          |
| サービス業  | 札幌 | 男女の差別なく、有能な人材を採用、管理職に登用すべきと思う。女性だから採用、管理職に登用では意味がない                      |
| サービス業  | 札幌 | 時短・フレックスタイム制がもっと社会的にもっと導入されてほしい  |
| サービス業  | 道央 | 女性だけの会社もどんどん設立すると、女性同士が働きやすいのでは  |
| サービス業  | 道央 | 男女問わず、優秀な人材を登用している。女性間のスキル、モラルの差が大きいと感じている                               |
| サービス業  | 道東 | 業務の時間帯に合えば大いに活用したい   |
| サービス業  | 道南 | 日本古来の文化が色濃く残っているのも、子供の頃からの教育も必要と考える                                      |
| 運輸・倉庫業 | 道央 | 転勤が必要不可欠な企業にとっては、既婚女性はネックである   |
| 運輸・倉庫業 | 道南 | 運送業の為、管理者も必要ですが現在ドライバー不足なのでそのための女子登用の環境・制度等の支援策をお願いしたい                   |
| 運輸・倉庫業 | 道北 | 女性管理者資格認定制度(仮称)を設け、免許制にして登録し、公募することにより企業は広く人材の確保、女性側の活躍場所も増えるのではないのでしょうか |