

# I. 調査概要

## 1. 調査目的

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、女性が意欲や能力に応じて活躍できる環境整備をめざしている。企業における女性の働きやすい環境を整えるため、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、取り組み状況や課題を明らかにするために調査を実施した。

また、今回の調査は、平成26年度に実施した「企業における女性活躍推進に関する調査※」の結果と比較し、企業の意識や取り組み状況の変化・動向を概観し、今後の施策の推進に資することとする。

※内閣府の平成26年度「地域女性活躍加速化事業交付金事業」の一環として大阪市、大阪商工会議所、(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会の3者共同により実施。

## 2. 調査体制

委 託 元：大阪市市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課

協力研究者：浜岡政好（佛教大学名誉教授）

服部良子（大阪市立大学生活科学部准教授）

与謝野有紀（関西大学社会学部教授、関西大学なにわ大阪研究センター長）

※与謝野有紀教授には、本調査結果について相関分析を行っていただき全体の考察の参考とした。

調査実施者：一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

## 3. アンケート調査の方法・期間等

調査方法	調査票の郵送による配布・回収（はがきによる督促1回、電話による督促1回）		
調査対象等	大阪商工会議所の会員名簿より4,000社 （従業員規模、産業分類に層化無作為抽出） ・300名以上の企業は全数調査 ・10名以上の企業・事業所を対象とする		
調査項目	・会社の概要について ・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 ・「女性活躍推進法」における事業主行動計画の策定について（新項目） ・大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証等、各種制度の認知について（新項目）		
調査期間		平成28年度	平成26年度
	アンケート送付	平成28年10月1日	平成26年9月12日
	はがきによる督促	平成28年10月12日	平成26年10月1日
	回収期限	平成28年10月31日	平成26年10月11日
	電話による督促	10/15～10/31	実施なし

#### 4. アンケート調査の回収率

	平成 28 年度	平成 26 年度
配布数	4,000 件	4,000 件
回収率(数)	24.5% (980 件)	31.8% (1,270 件)
うち無効票	88 件 (回収期限切れなど)	68 件 (回収期限切れなど)
有効回収率(数)	22.3% (892 件)	30.1% (1,202 件)

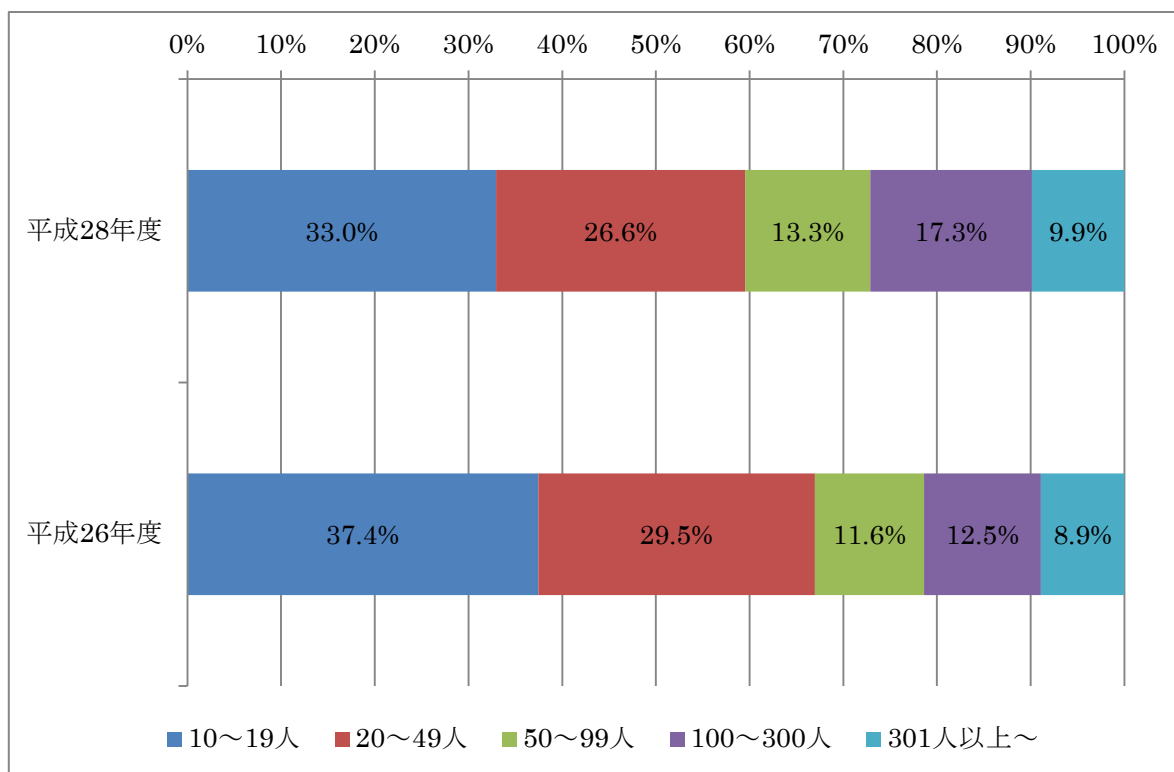
##### 集計結果について

- グラフ内の数字は特記のない限り、百分比 (%)であり、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。このため、百分比の合計値が100.0にならないことがある。複数回答の場合は、百分比の合計が100を超えることがある。
- 「Ⅲ. 個別項目の調査結果」の質問項目における「SA」は1つ選択する設問、「MA」はあてはまるもの全てを選択する設問、「ML3」などはあてはまるもの3つ以内を選択する設問である。

## Ⅱ. 調査結果

### 1. 回答企業の属性

#### ① 従業員規模(常用労働者数)



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

※平成28年度調査では、「女性活躍推進法」の事業主行動計画策定の義務化の対象となる301人以上を考慮し、従業員規模の回答項目を平成26年度調査の回答項目の「300人以上」を「301人以上」に変更している。

#### ■全体

1位 10～19人 … 33.0%

2位 20～49人 … 26.6%

3位 100～299人…17.3%

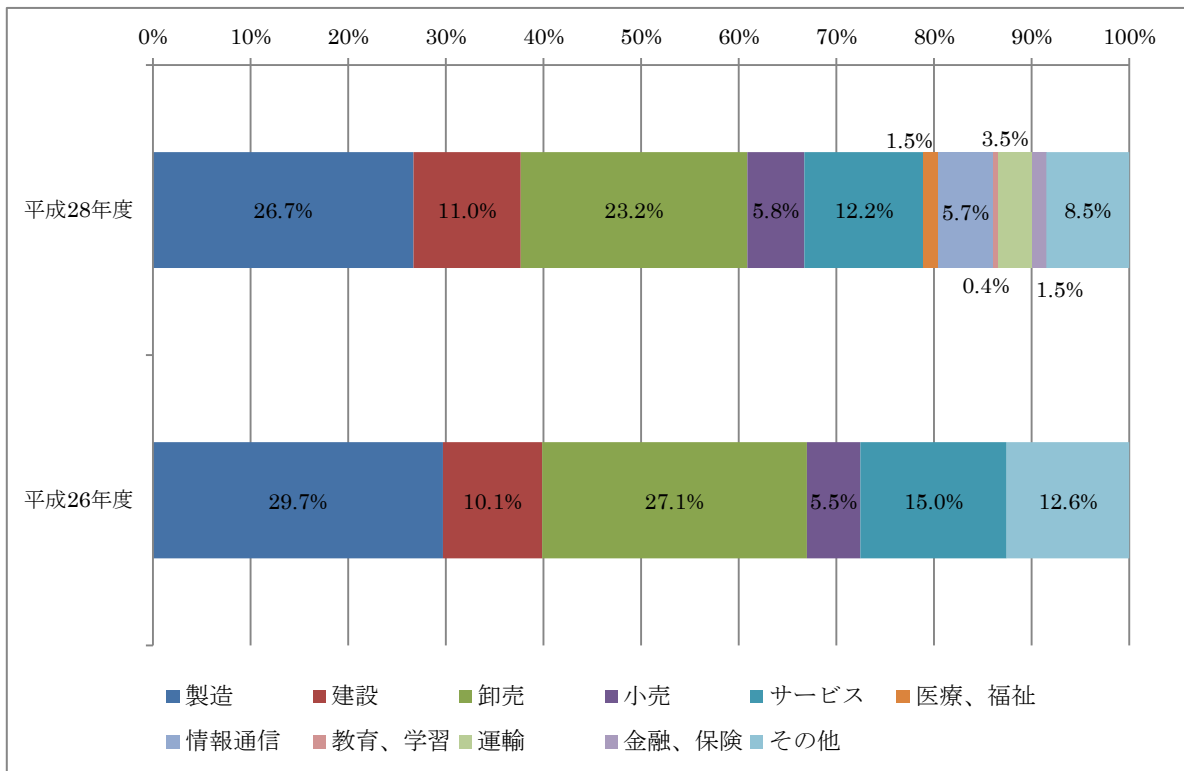
なお、従業員規模が99人以下の企業が、72.9%と7割強を占めている。

#### ■平成26年度調査との比較

次のとおり、「10～19人」では4.4ポイント減少し、「100～300人」で4.8ポイント増加している。

	平成28年度	平成26年度	増減
10～19人	33.0%	37.4%	-4.4
20～49人	26.6%	29.5%	-2.9
50～99人	13.3%	11.6%	+1.7
100～300人	17.3%	12.5%	+4.8
301人以上	9.9%	8.9%	+1.0

## ② 業種



(N=「製造」238、「建設」98、「卸売」207、「小売」52、「サービス」109、「医療、福祉」13、「情報通信」51、「教育、学習」4、「運輸」31、「金融、保険」13、「その他」76)

### ■全体

- 1位 製造…… 26.7%
- 2位 卸売…… 23.2%
- 3位 サービス…12.2%

上位3位の合計が61.9%と6割を占めている。

### ■平成26年度調査との比較

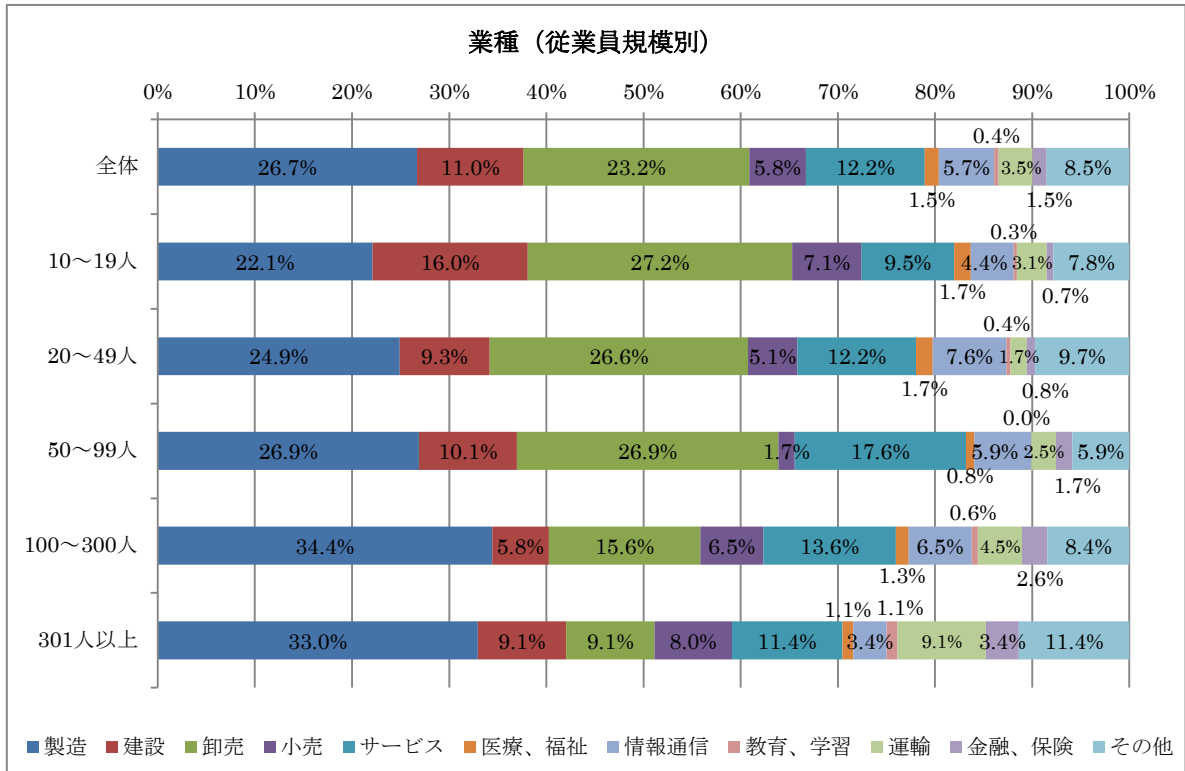
次のとおり、製造で3.0ポイント、卸売で3.9ポイント、サービスで3.0ポイント減少し、「その他」が8.5ポイント増加している。

	平成28年度	平成26年度	増減
製造	26.7%	29.7%	-3.0
建設	11.0%	10.1%	+0.9
卸売	23.2%	27.1%	-3.9
小売	5.8%	5.5%	+0.3
サービス	12.2%	15.0%	-2.8
その他	21.1%※	12.6%	+8.5

※なお、平成28年度では、平成26年度の「製造」「建設」「卸売」「小売」「サービス」「その他」に加えて、次の5つの回答を追加している。平成26年度と比較するため、上記の表の平成28年度の「その他」は、「医療、福祉」+「情報通信」+「教育、学習」+「運輸」+「金融、保険」+「その他」を合算した数値としている。

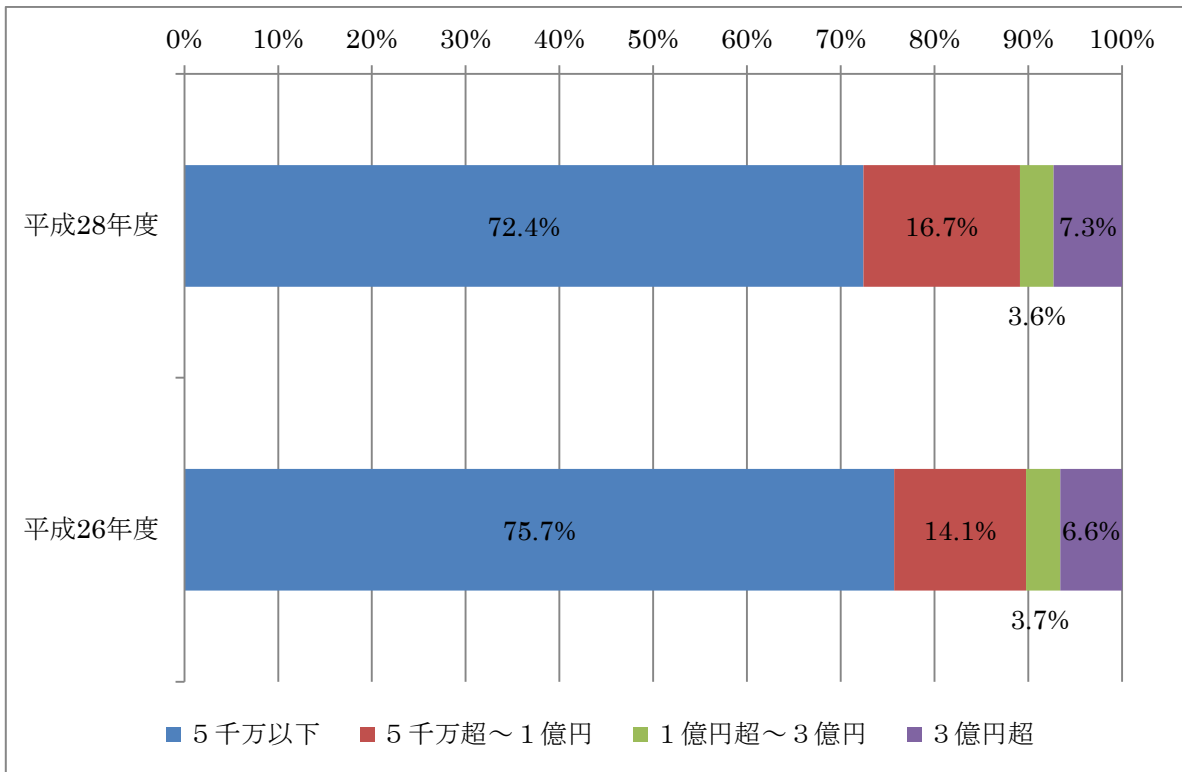
平成28年度の新規回答…「医療、福祉」「情報通信」「教育、学習」「運輸」「金融、保険」

■従業員規模別



- ・「10~19人」では、「卸売業」が最も高く27.2%、次いで「製造業」22.1%、「建設業」16.0%となっている。
- ・「20~49人」では、「卸売業」が最も高く26.6%、次いで「製造業」24.9%、「サービス業」12.2%となっている。
- ・「50~99人」では、「卸売業」と「製造業」がともに26.6%と最も高く、「サービス業」が12.6%と続いている。
- ・「100~300人」では「製造業」が最も高く34.4%、次いで「卸売業」15.6%、「サービス業」13.6%と続いている。
- ・「301人以上」では、「製造業」が最も高く33.0%、次いで「サービス業」と「その他」がともに11.4%と続いている。

### ③ 資本金

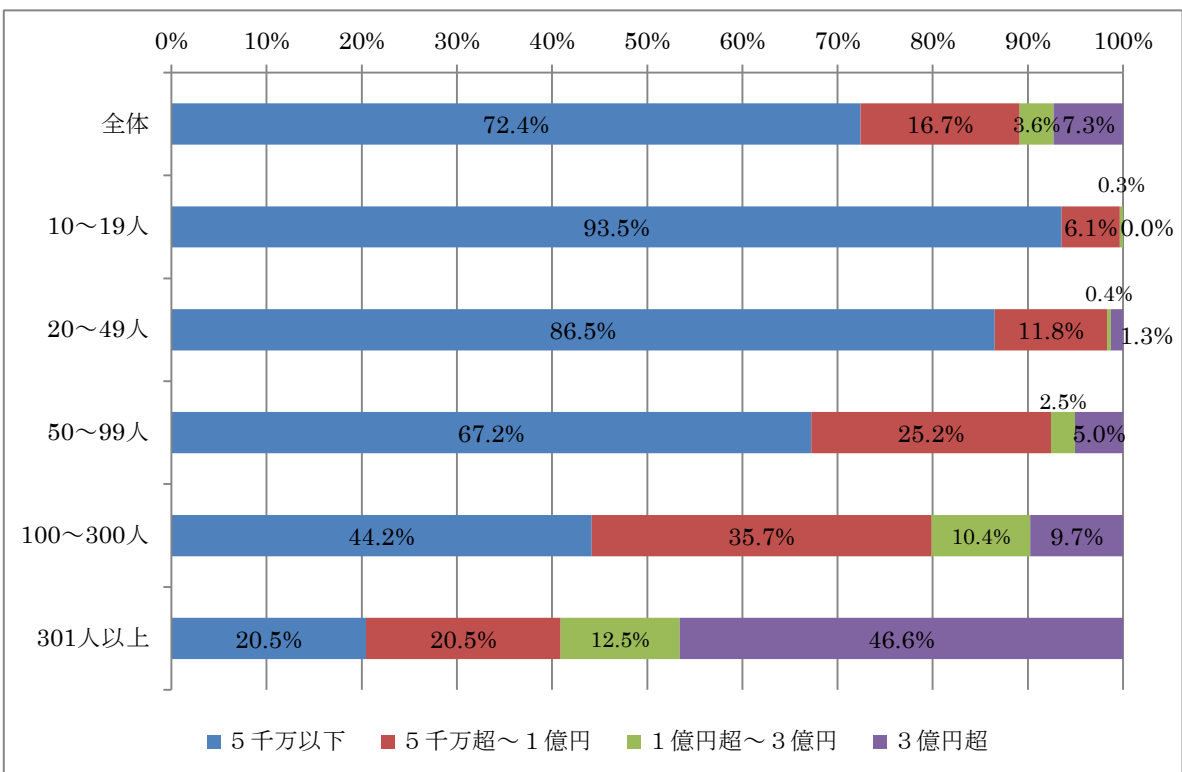


#### ■全体

- 1位 5千万円以下… …72.4%
- 2位 5千万円超～1億円… …16.7%
- 3位 3億円超… …7.3%

資本金1億円以下が89.1%と、約9割を占めている。

#### ■従業員規模別

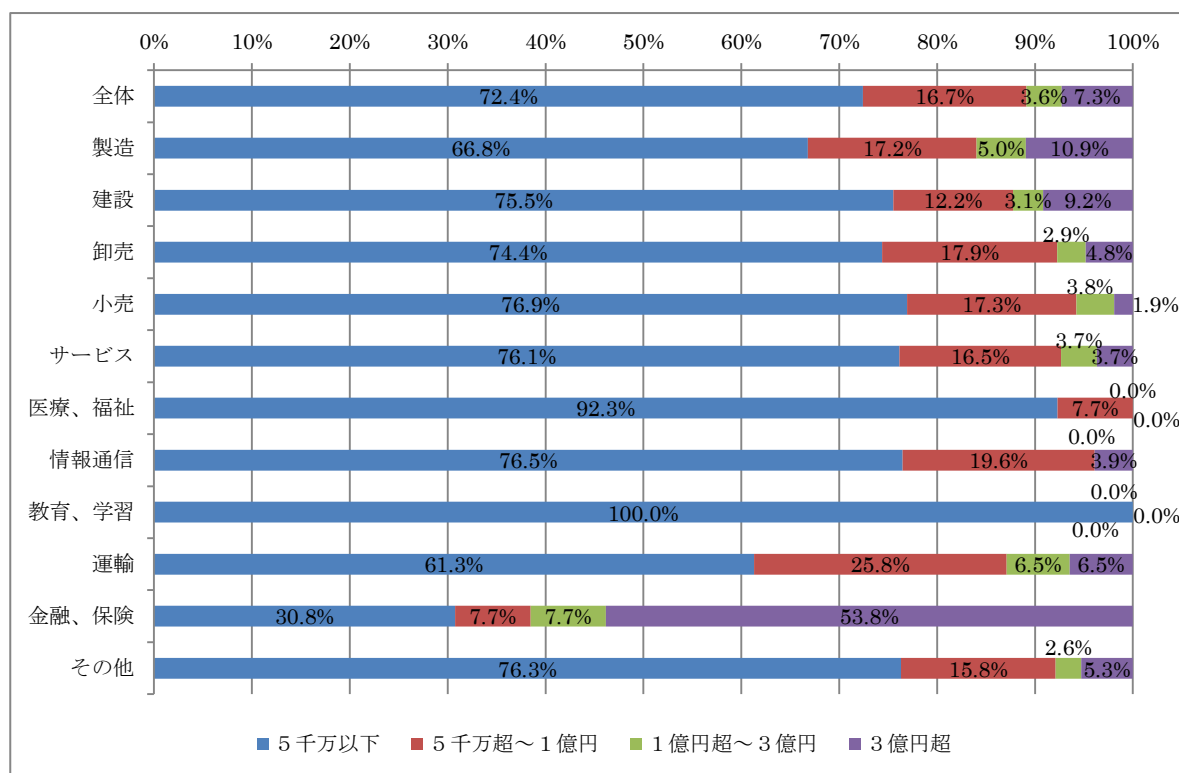


- ・「10～19人」「20～49人」では、「5千万円以下」が93.5%、86.5%と最も高く、多数を占める。
- ・「50～99人」では、「5千万円以下」が67.2%と最も高く、次いで「5千万円超～1億円」が25.2%

となり、資本金『1億円以下』が93.6%となる。

- ・「100～300人」では、「5千万円以下」が最も高く44.2%、次いで「5千万円超～1億円」35.7%となっている。
- ・「301人以上」では、「3億円超」が最も高く46.6%、「1億円超～3億円」12.5%と合わせると、『1億円超』が59.1%となっている。

## ■業種別

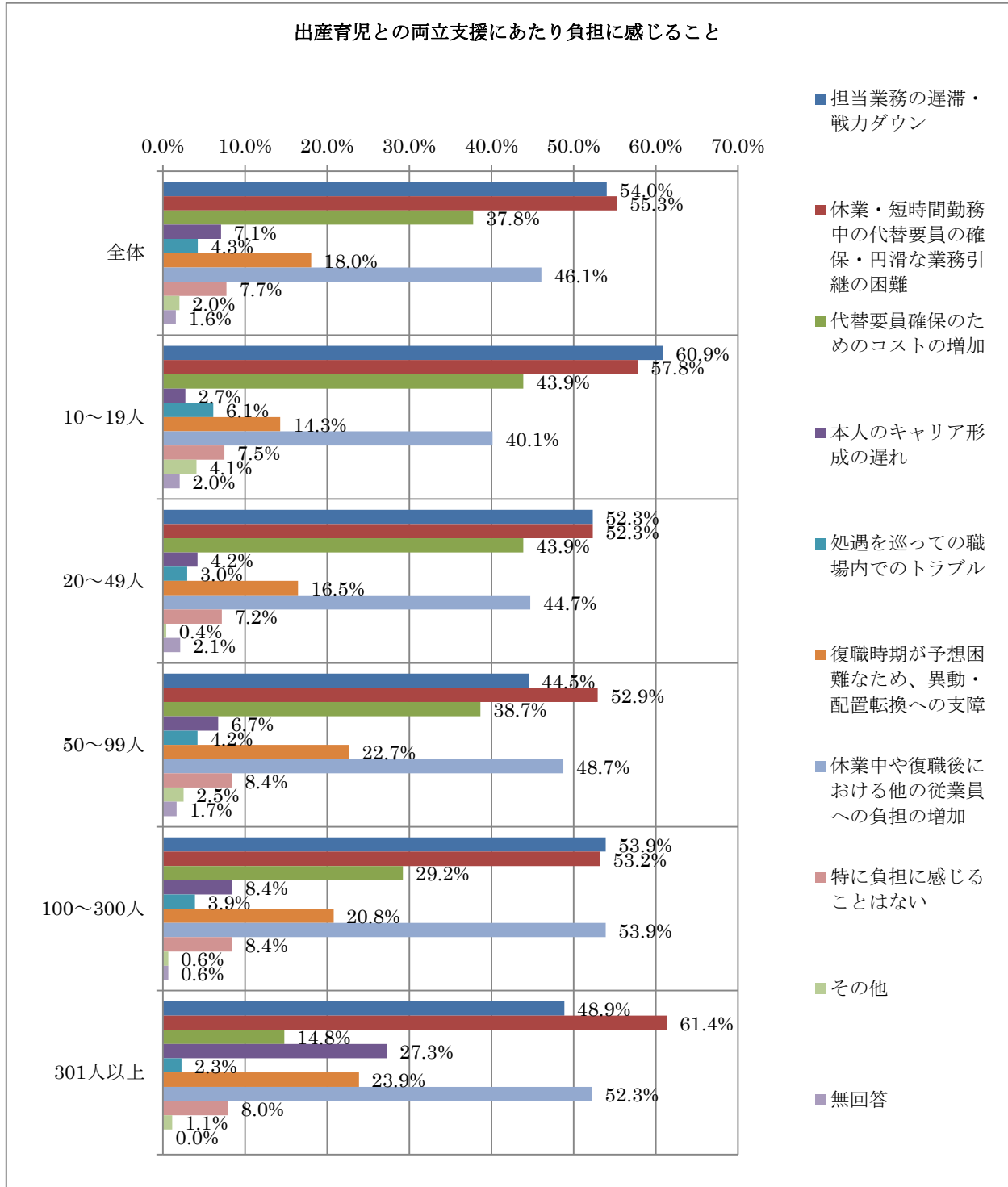


- ・「金融、保険」を除く業種において、資本「5千万円以下」が最も多く6～10割を占め、次いで「5千万円超～1億円」が1割～2.5割となり、『1億円以下』が多数を占める。
- ・「金融、保険」では「3億円超」が最も多く53.8%となっている。

### Ⅲ. 個別項目の調査結果

#### 出産・育児・介護との両立支援について

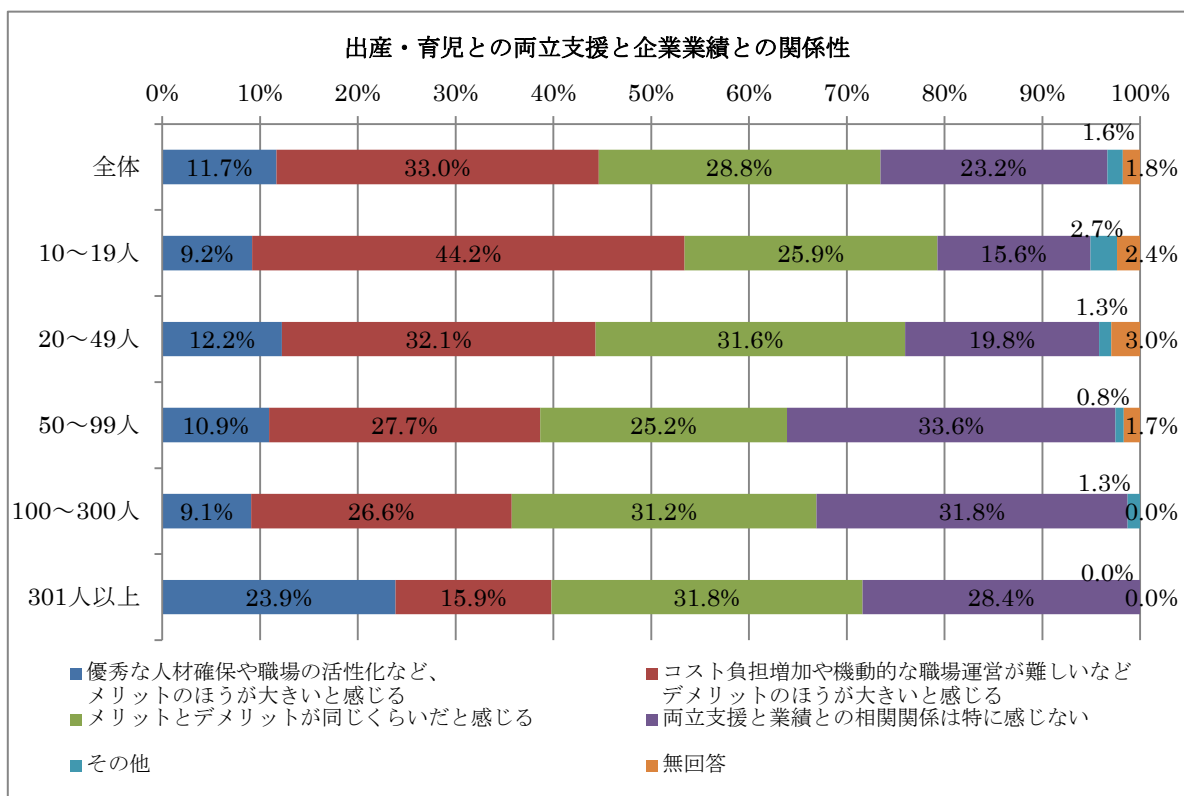
問 1. 貴社で、出産・育児との両立支援を実施するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか？  
(ML3)



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

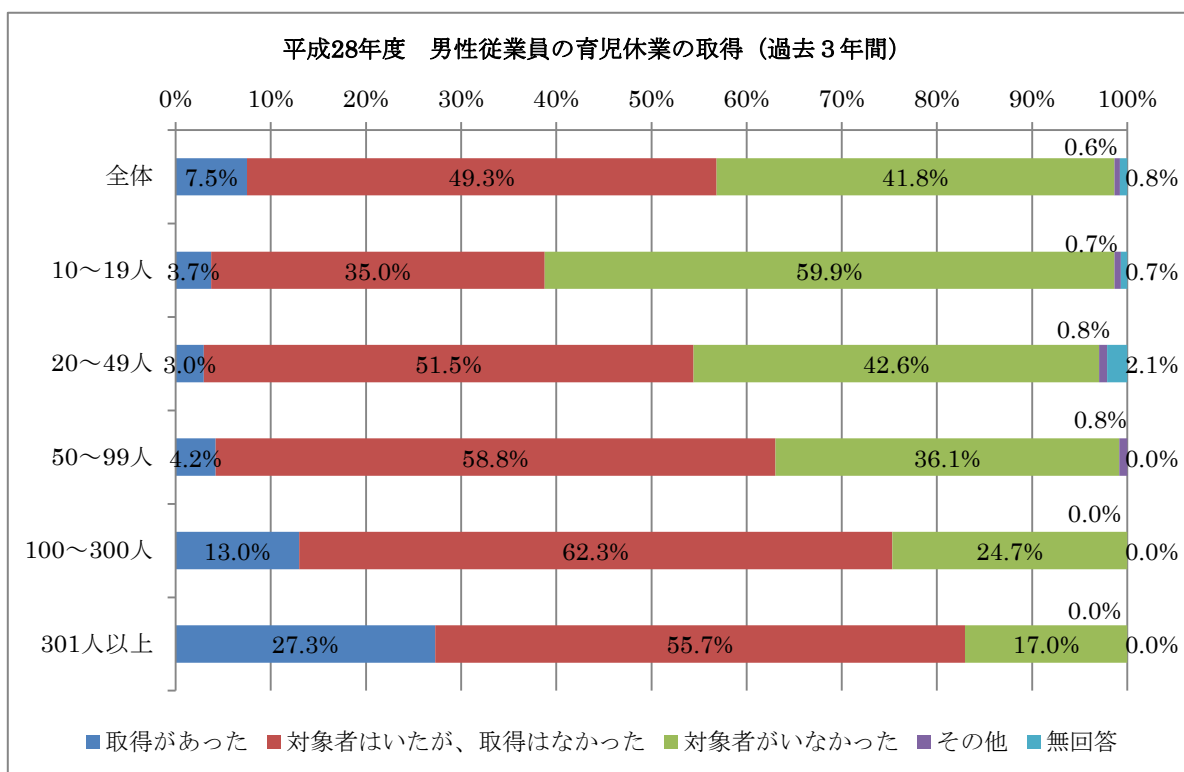


**問2. 出産・育児との両立支援と企業業績との関係を総合的にみて、最も貴社の状況に近いものはどれですか？ (SA)**

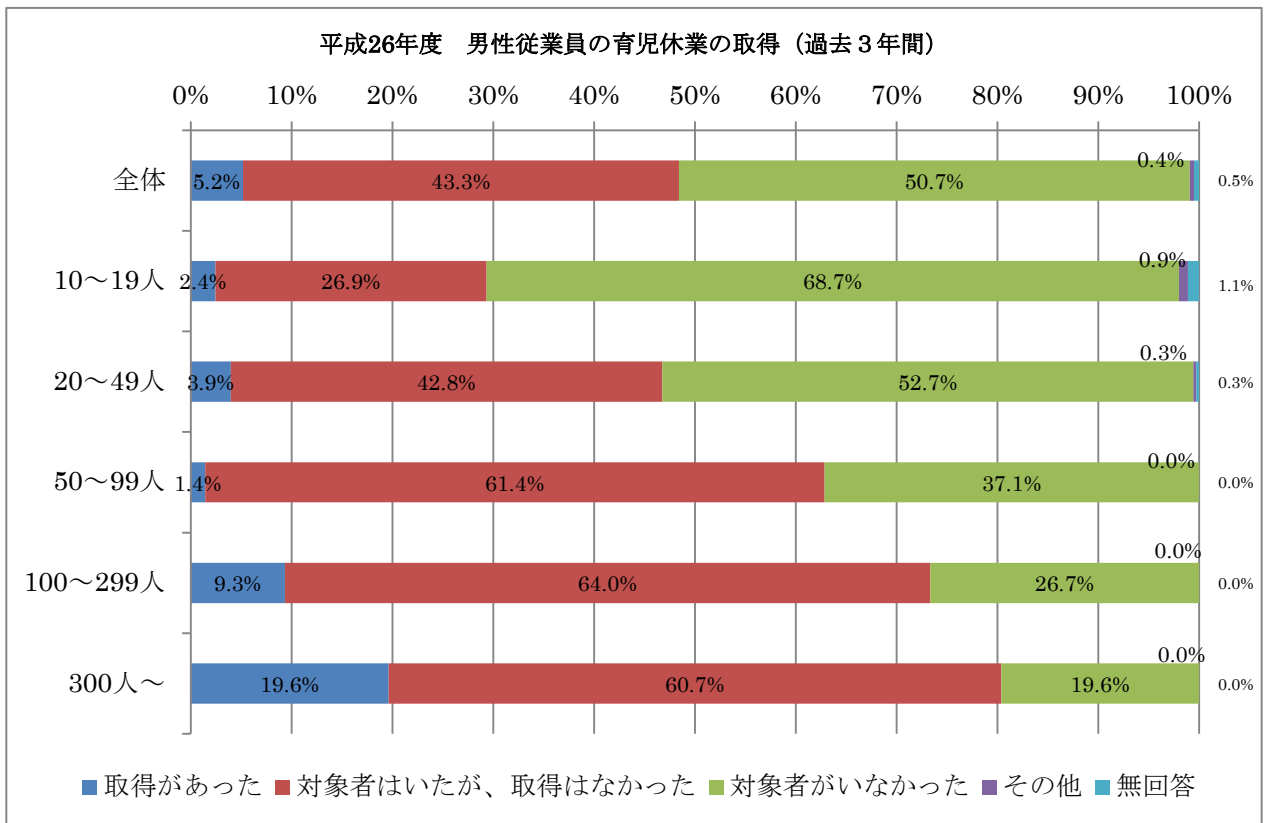


(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

**問3. 貴社では、男性従業員による育児休業の取得が、過去3年間でありましたか？ (SA)**

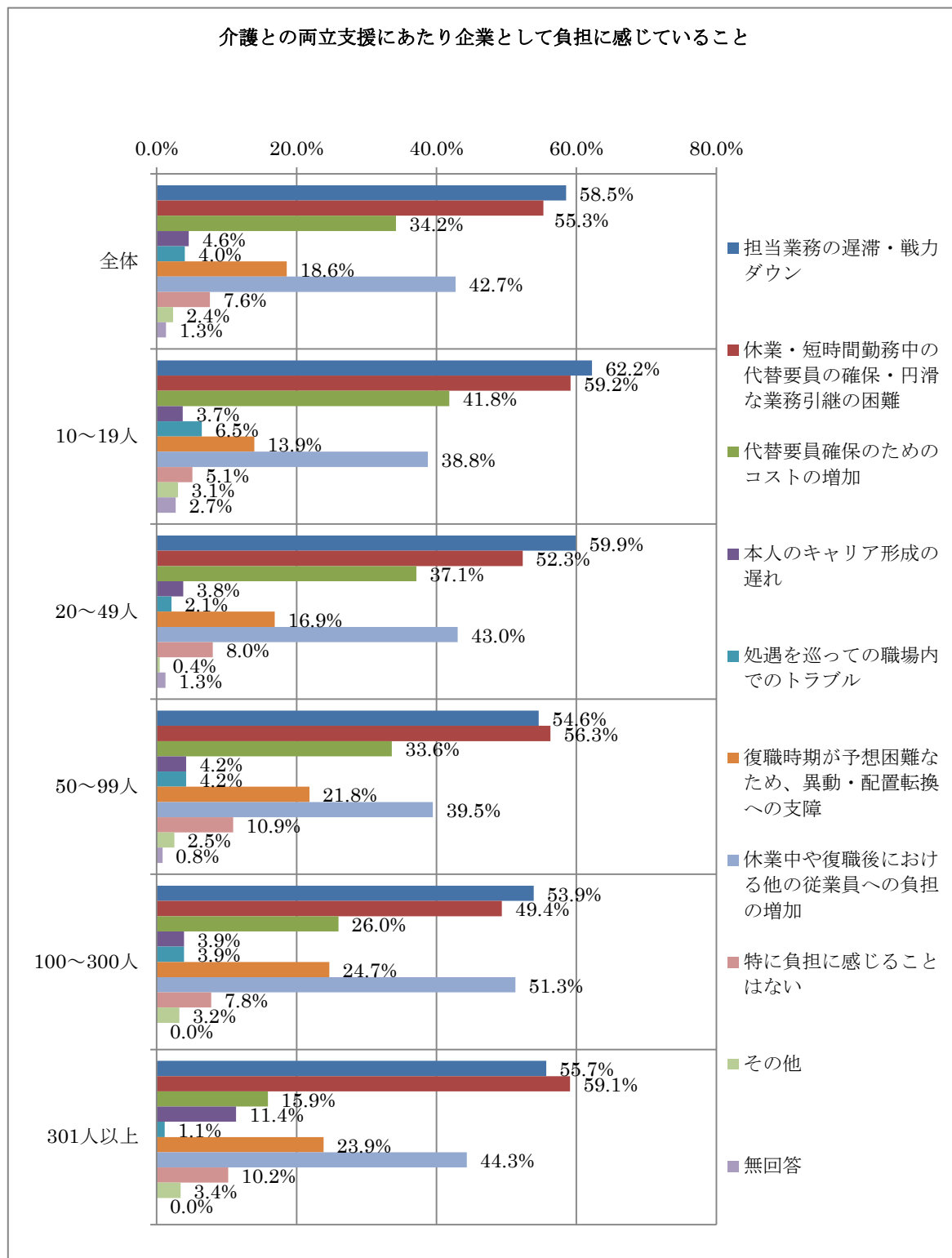


(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



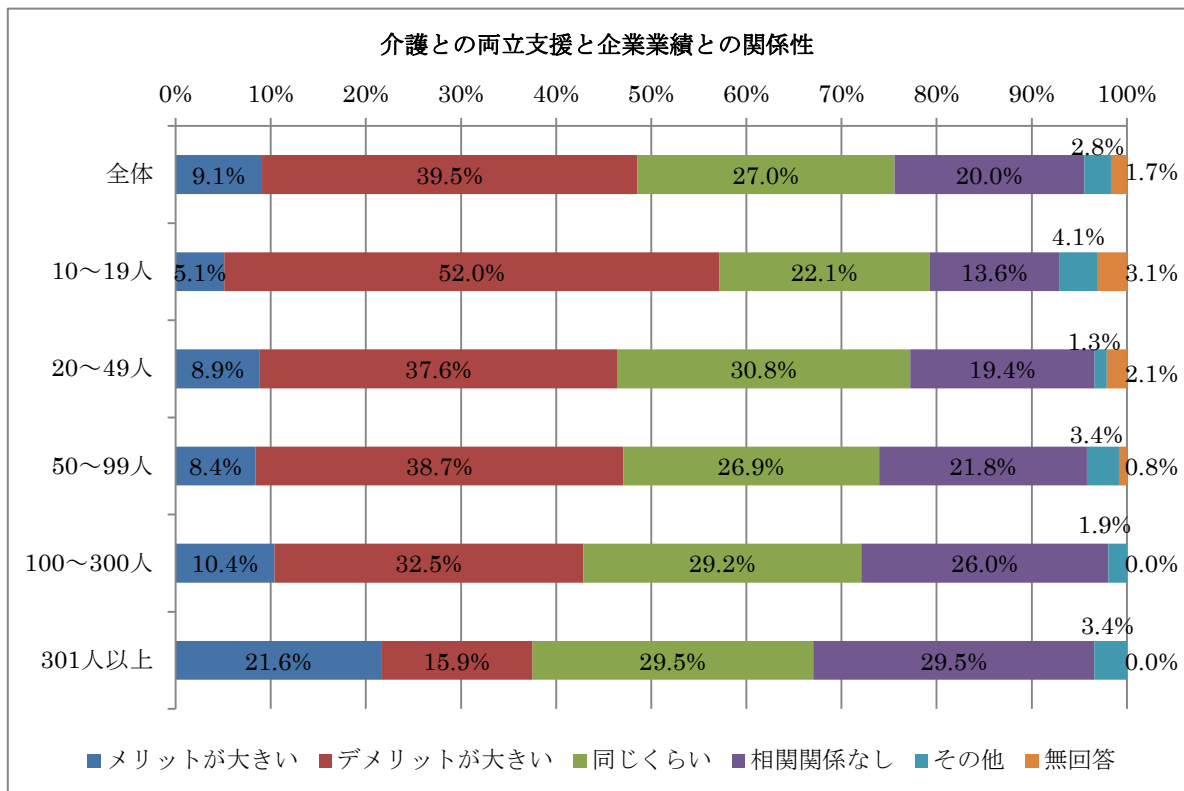
(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

問4. 貴社で、介護との両立支援を実施するにあたり、企業として負担に感じていることはなんですか？（ML3）



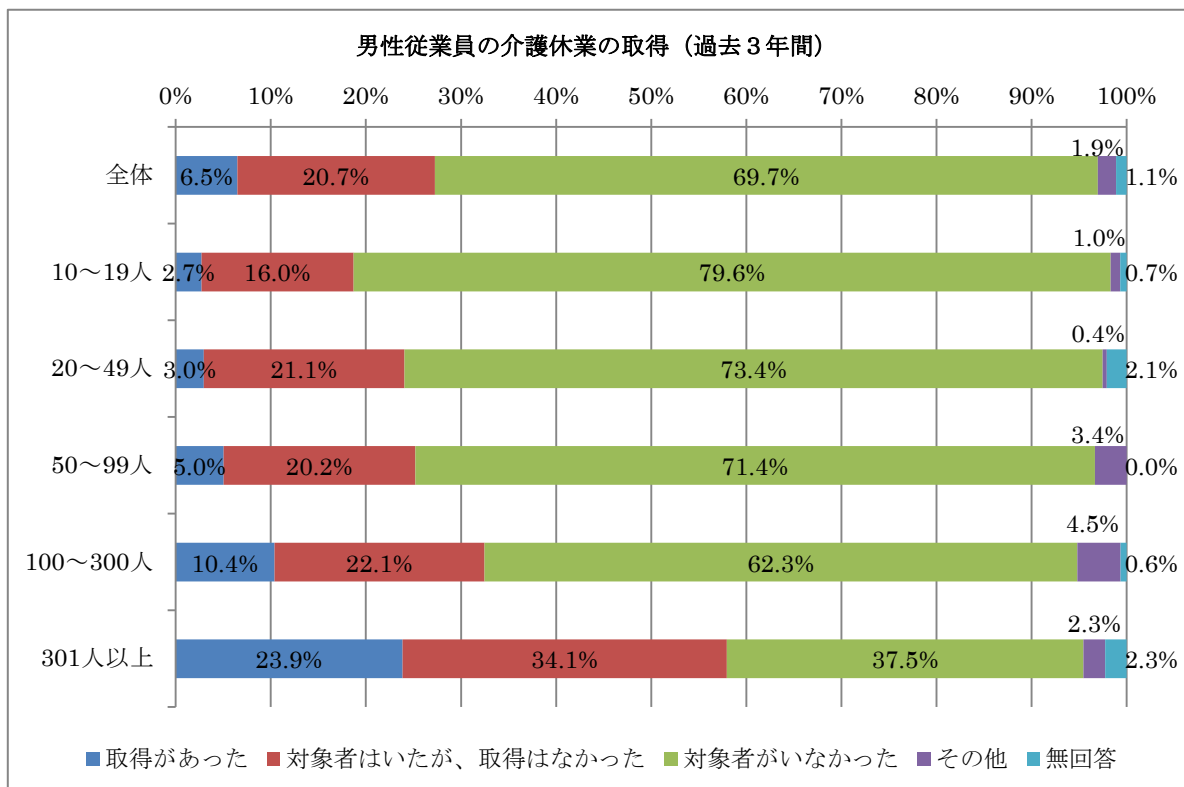
(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)

**問5. 介護との両立支援と企業業績との関係を総合的にみて、最も貴社の状況に近いものはどれですか？ (SA)**



(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)

**問6. 貴社では、男性従業員による介護休業の取得が、過去3年間でありましたか？ (SA)**



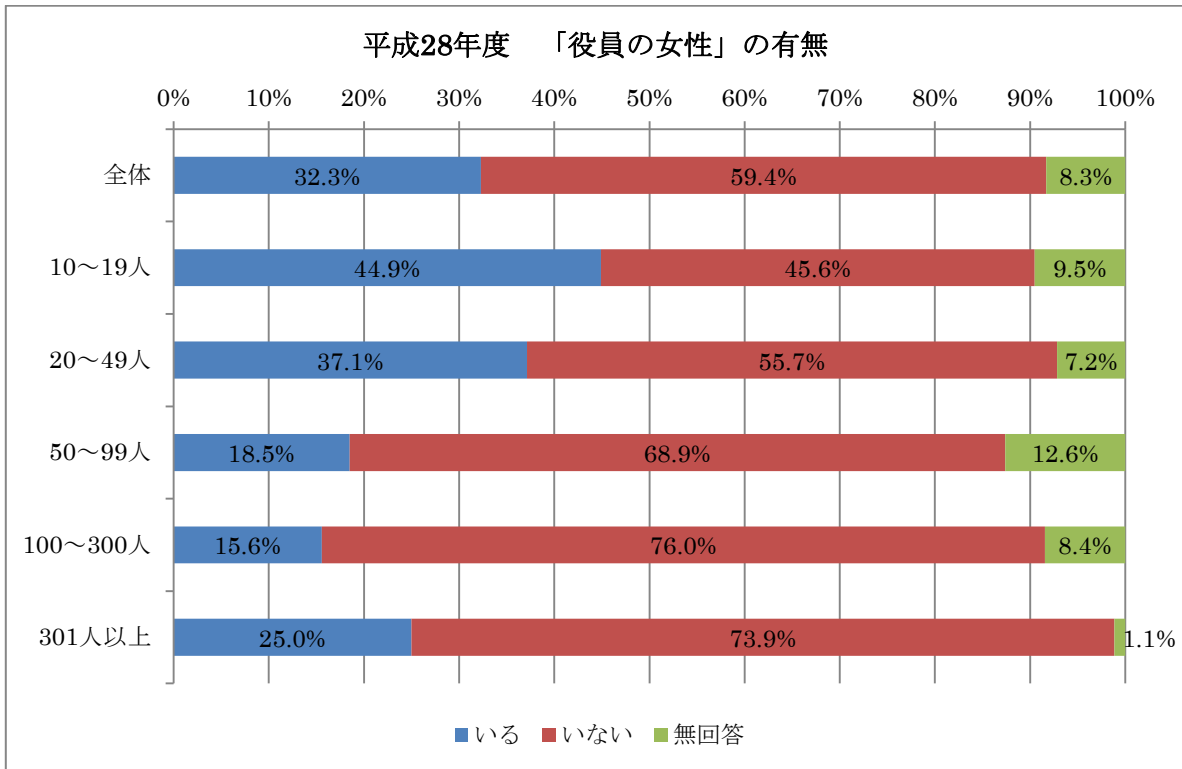
(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)

## 女性の管理職登用状況について

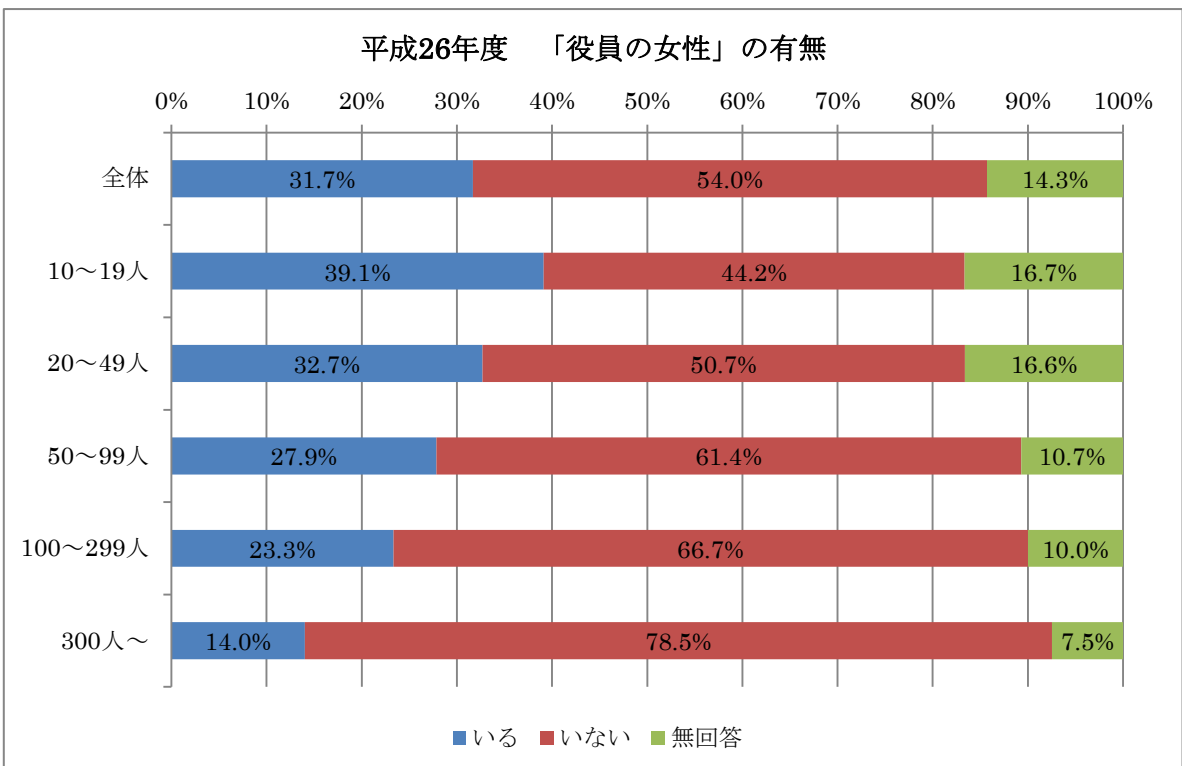
### 問7. 貴社では、役員・管理職の女性はいますか？ (SA)

\* 管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長など役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

#### (1) 「役員・管理職の女性」の有無について (SA)

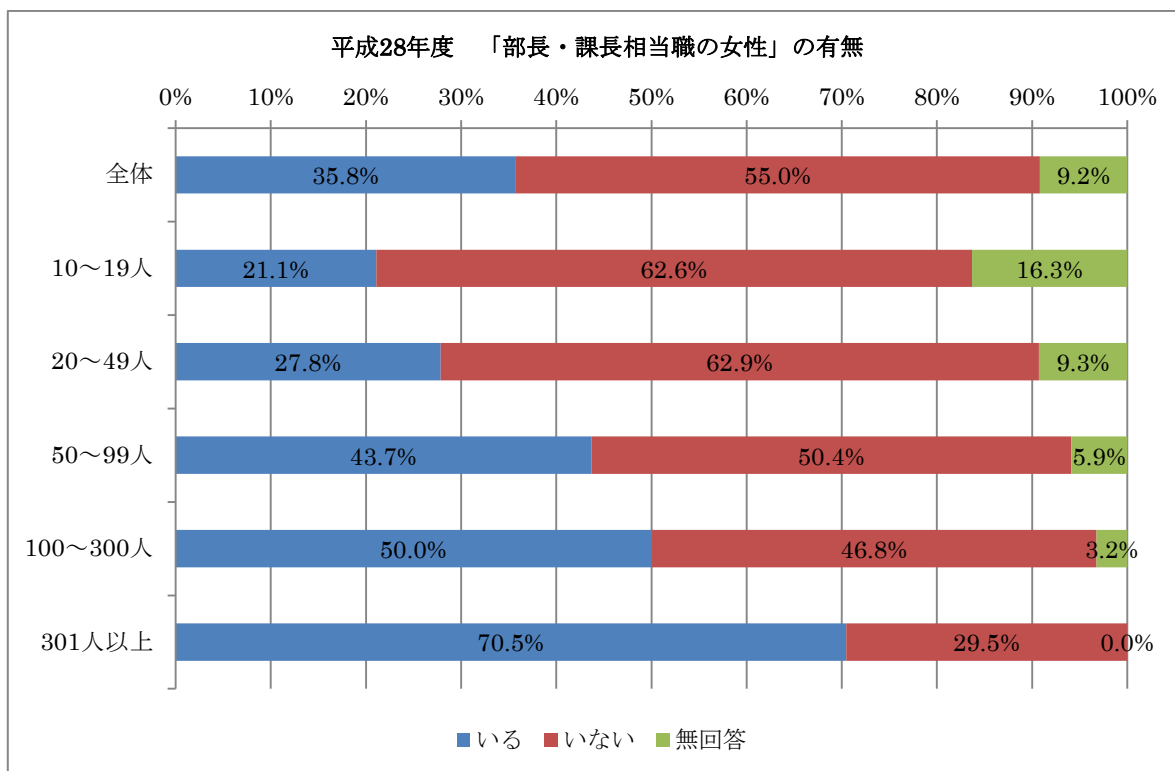


(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

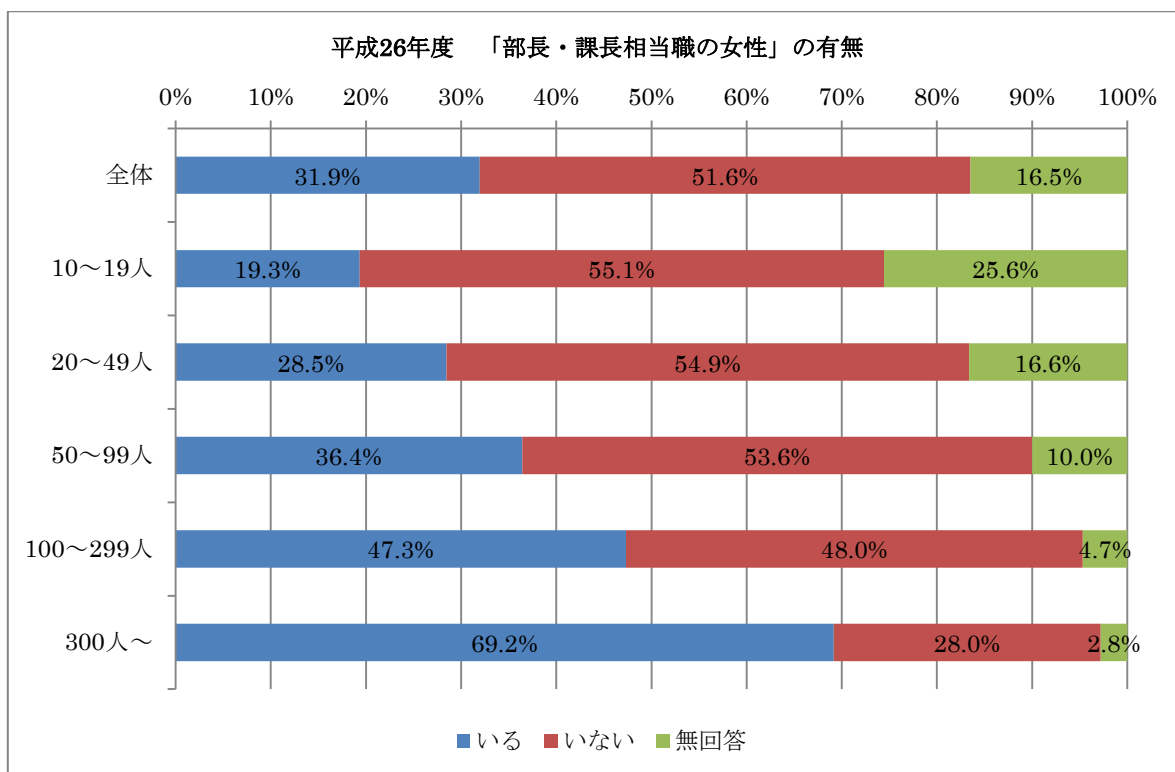


(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

(2) 「部長・課長相当職の女性」の有無について (SA)

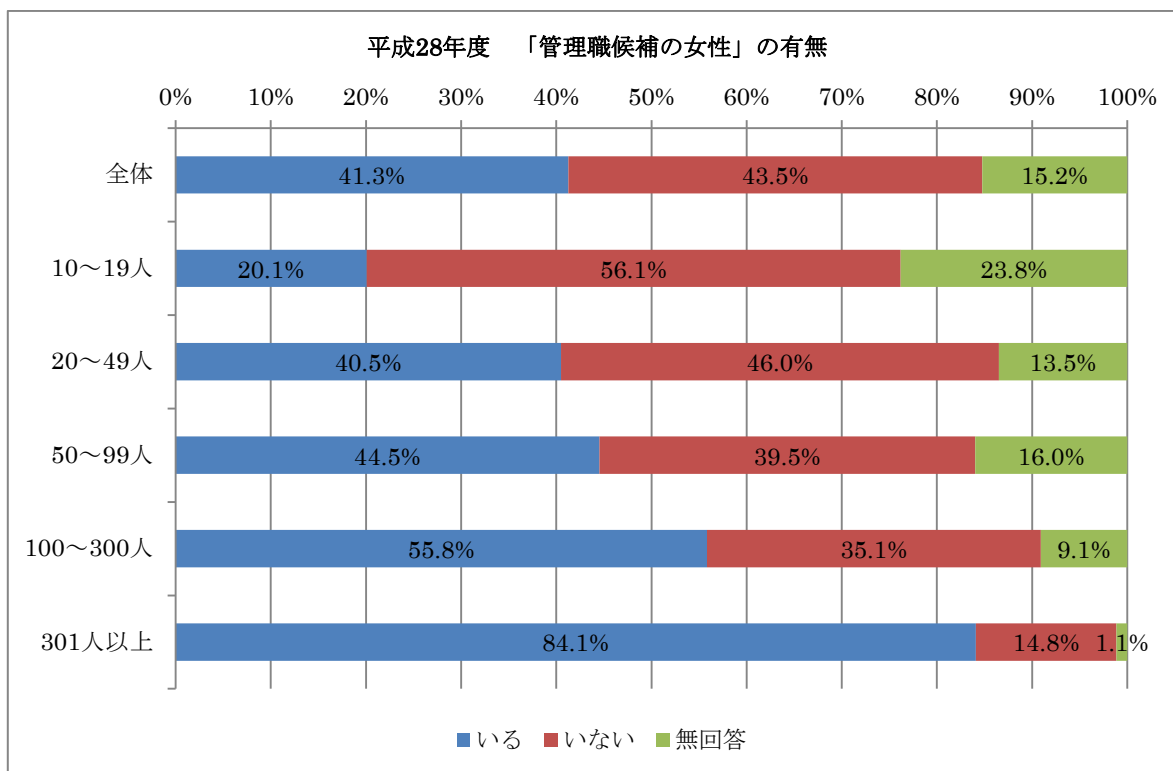


(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

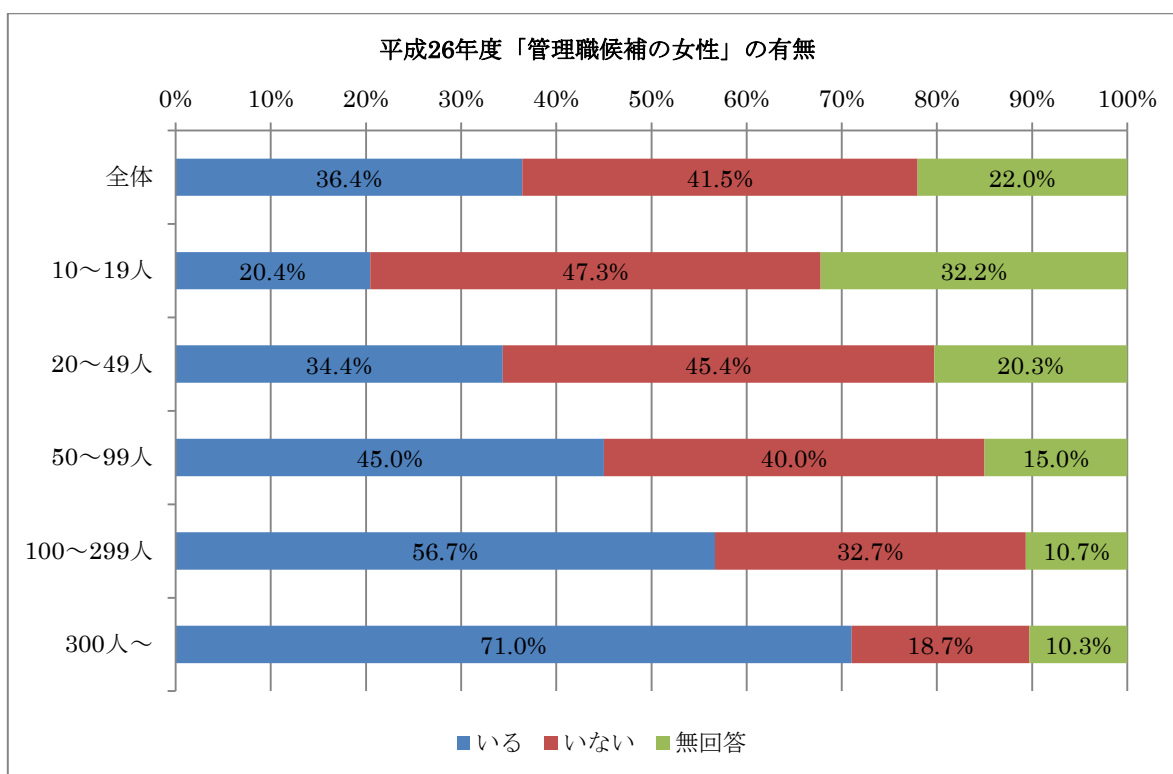


(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

(3) 「管理職候補の女性」の有無について (SA)



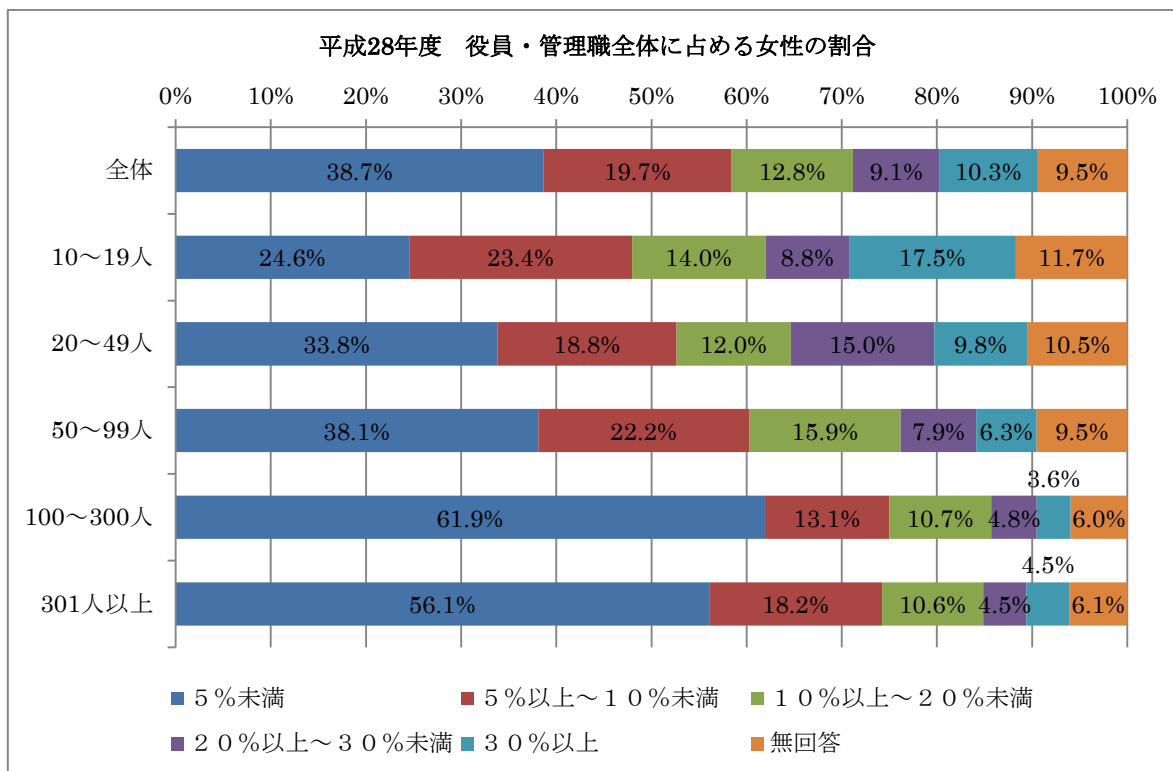
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



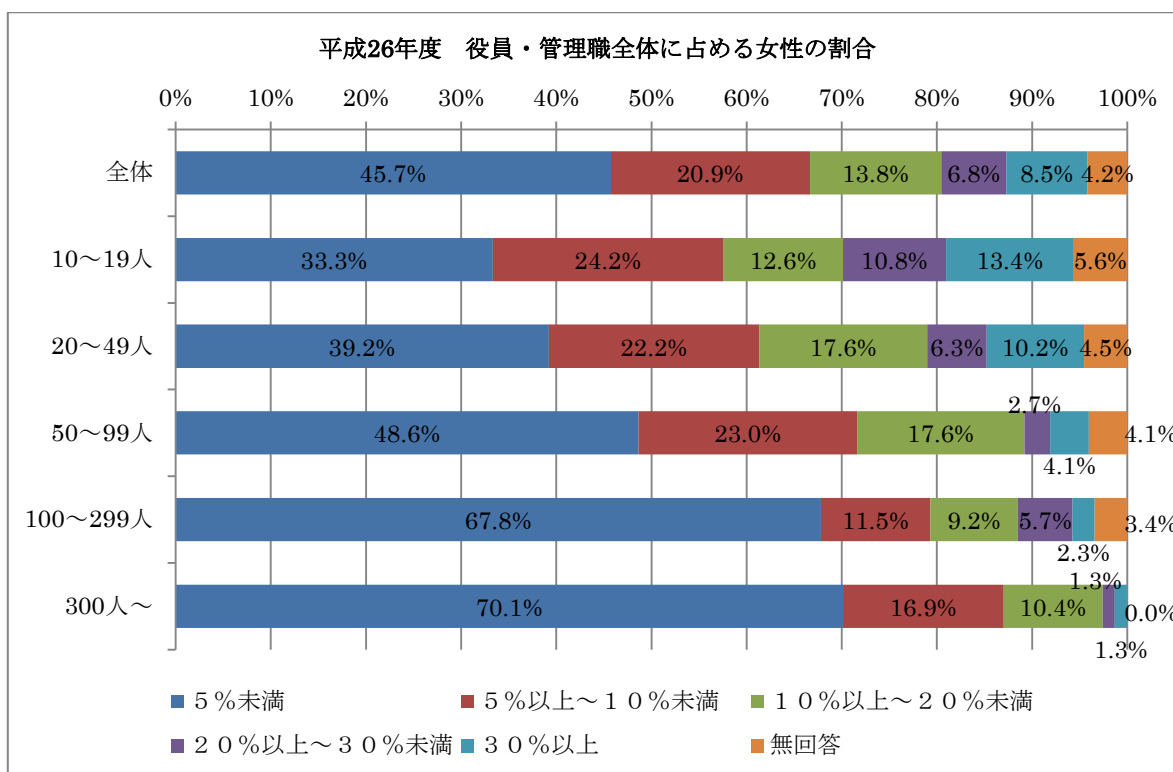
(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

(4) 役員・管理職全体に占める女性の割合について (SA)

※「役員の女性」または「部長・課長相当職の女性」が「いる」と回答した企業



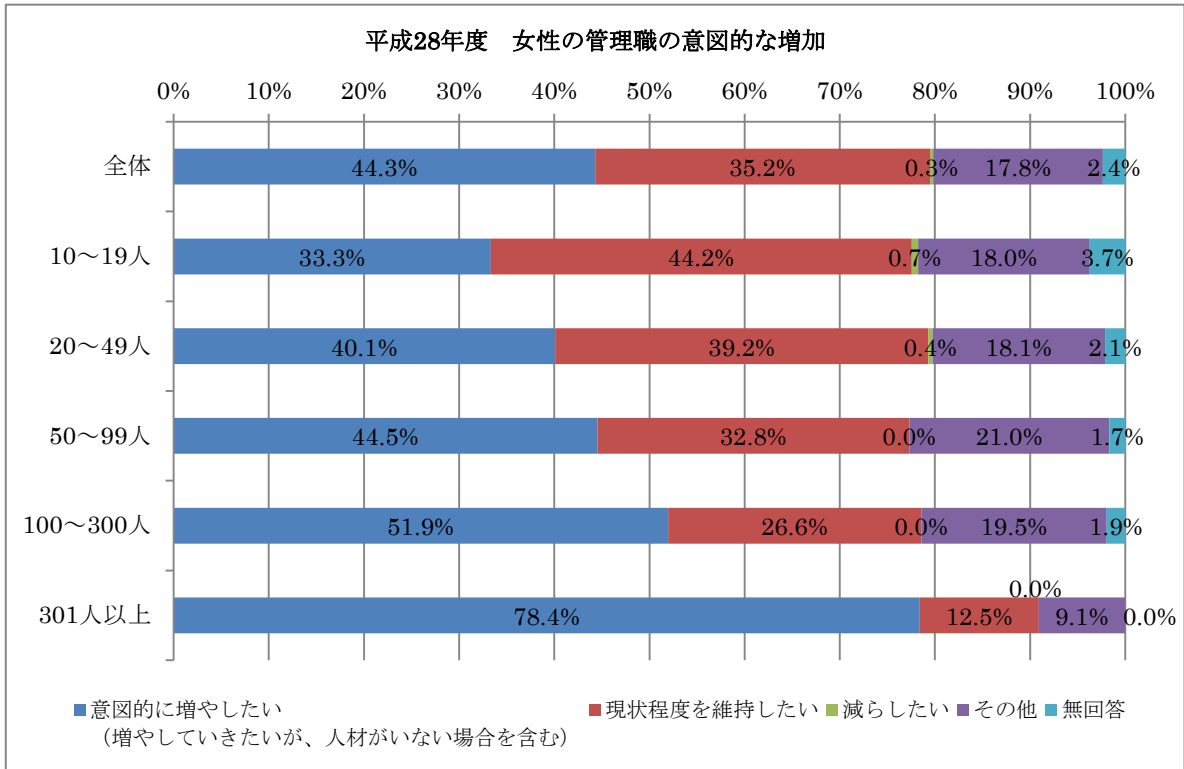
(N=全体:517、10～19人:171、20～49人:133、50～99人:63、100～300人:84、301人以上:66)



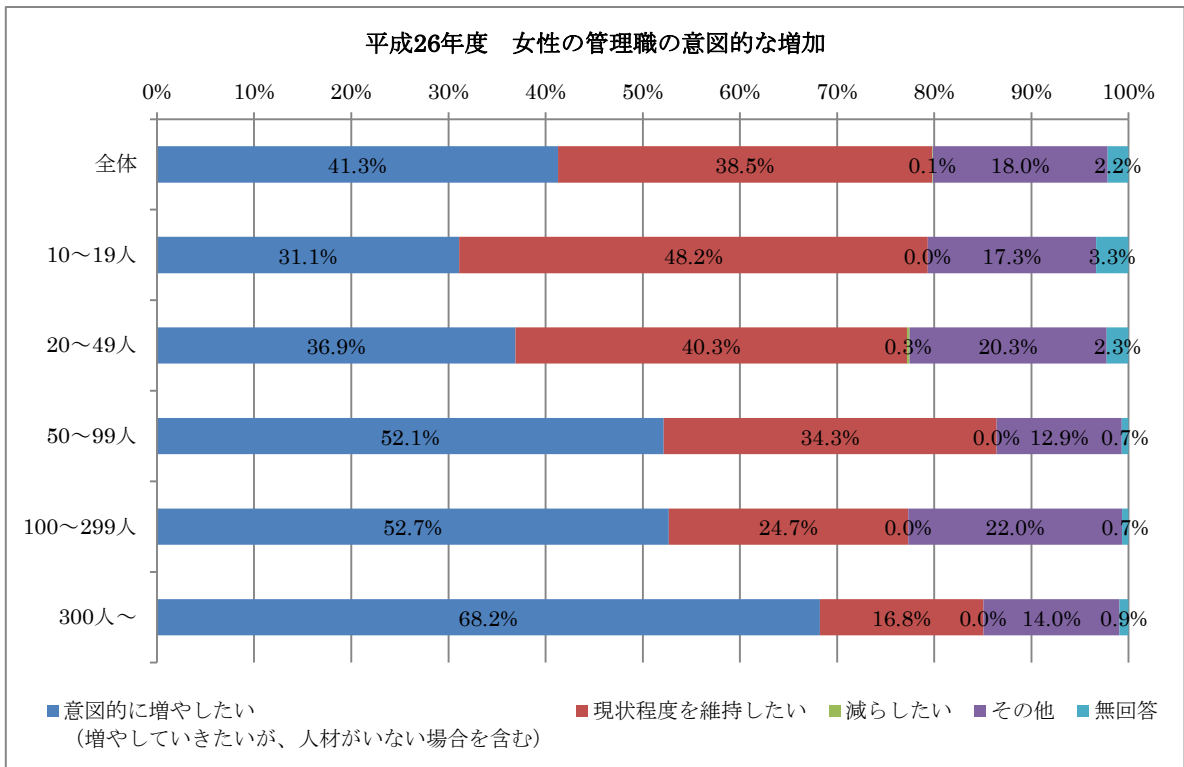
(N=全体:645、10～19人:231、20～49人:176、50～99人:74、100～299人:87、300人以上:77)



問8. 貴社では、今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていこうとしていますか？ (SA)



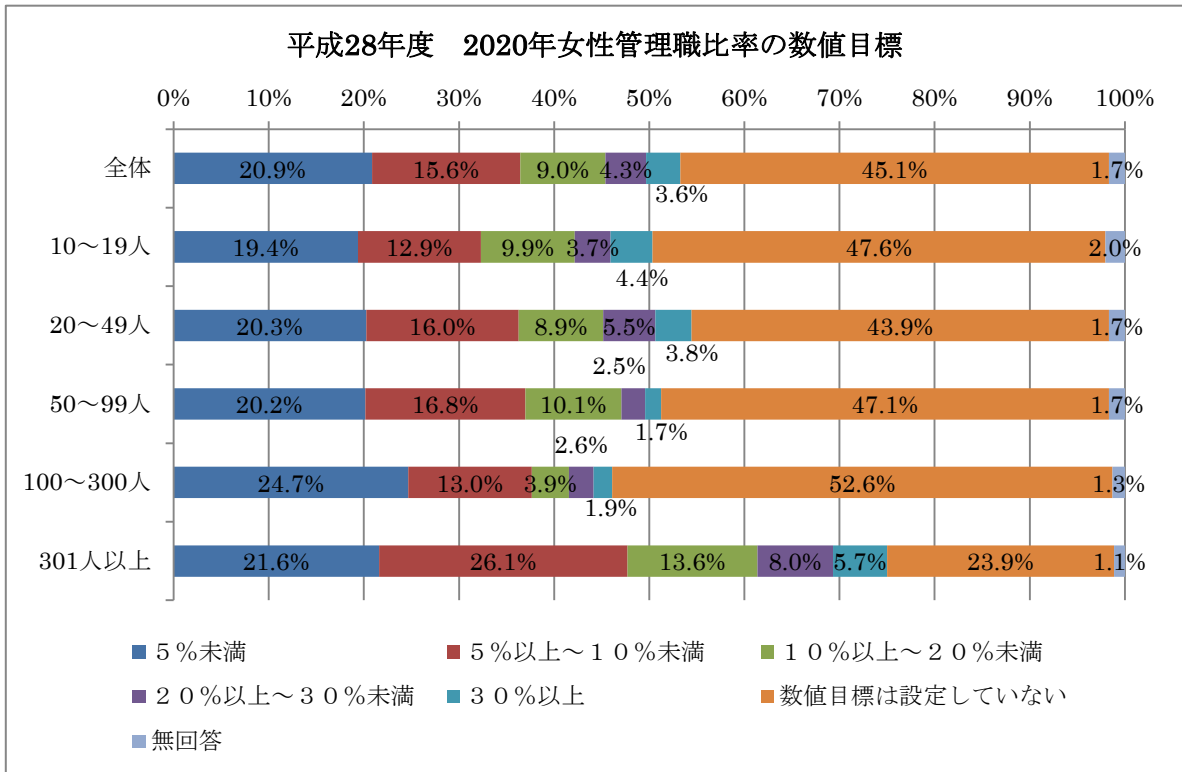
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



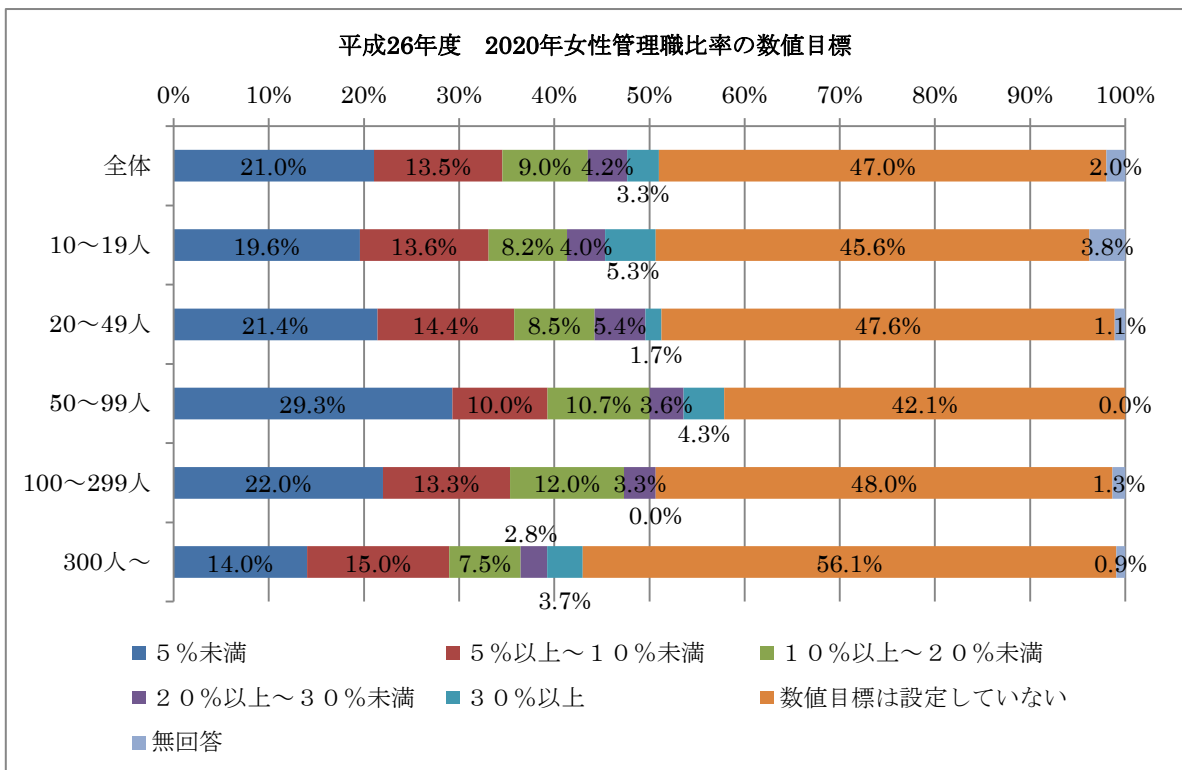
(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

**問9. 貴社の2020年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標はどのくらいですか？  
(SA)**

『2020年30%』…国は「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置づけ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合、30%以上」という目標を掲げています。



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)



(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

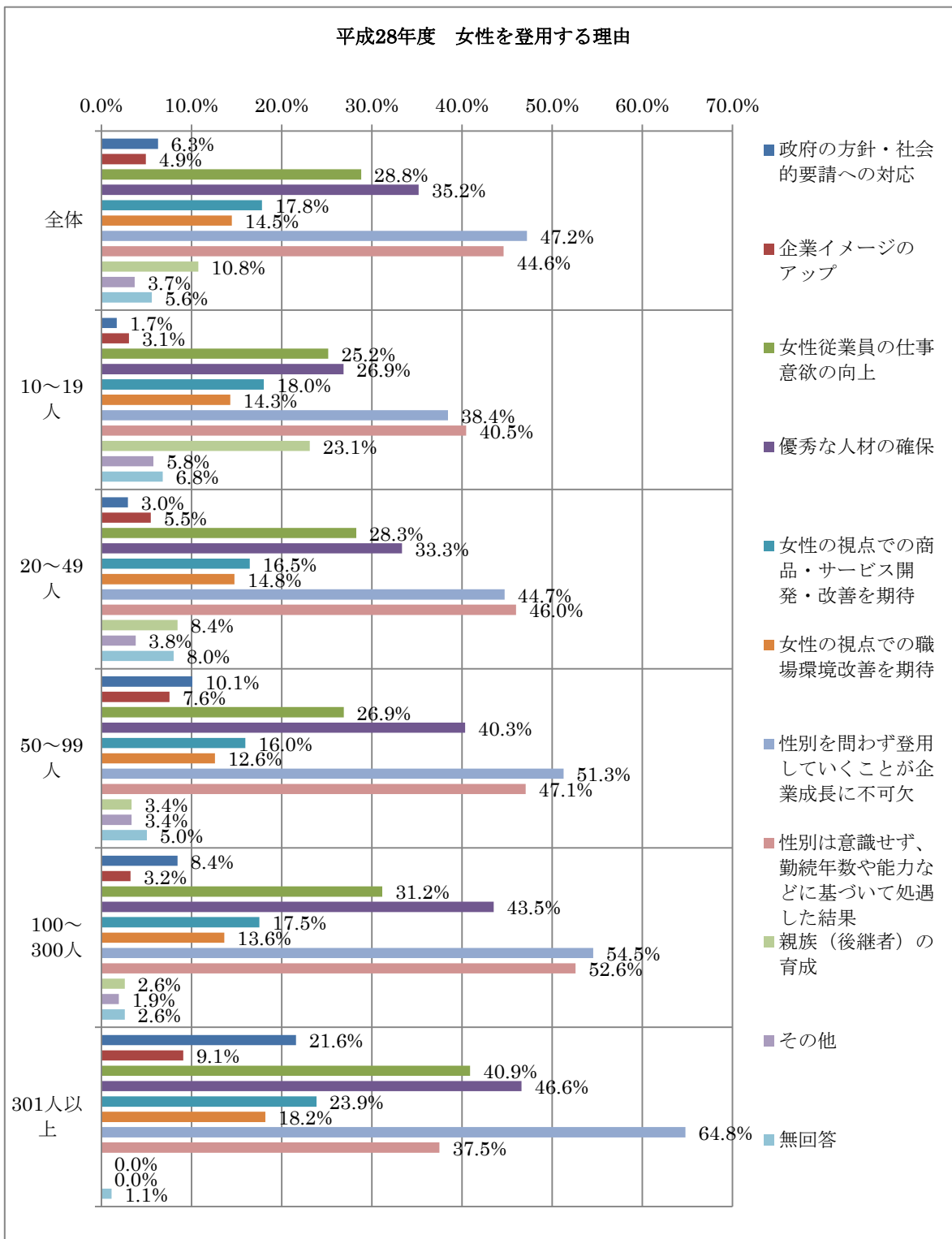
問 10. 貴社で、上記の他に数値目標があれば、具体的にご記入ください。

・西暦( )年時点で、  
 { ( )%程度  
 現在の( )倍程度  
 ( )人程度

従業員規模	西暦( )年時点	%程度							倍程度				人程度						合計
		～9	10～	20～	30～	40～	50～	計	～1.9	2.0～	3.0～	計	～4	5～	10～	20～	30～39	計	
全体	～2019	3	1	0	0	0	0	4	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	6
	2020	10	6	4	2	0	0	22	4	7	0	11	5	2	0	1	0	8	41
	2021～	2	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	2025～	5	4	0	1	0	1	11	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	13
	2030～	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
合計		21	12	5	3	0	1	42	5	7	1	13	5	2	2	1	0	10	65
10～19人	～2019							0				0						0	0
	2020	1	1	4	1			7	2	3		5	3					3	15
	2021～							0				0						0	0
	2025～						1	1				0						0	1
	2030～							0				0						0	0
計		1	1	4	1	0	1	8	2	3	0	5	3	0	0	0	0	3	16
20～49人	～2019		1					1				0						0	1
	2020	3	1		1			5	1	3		4	1					1	10
	2021～							0				0						0	0
	2025～	2	1					3			1	1						0	4
	2030～							0				0						0	0
計		5	3	0	1	0	0	9	1	3	1	5	1	0	0	0	0	1	15
50～99人	～2019	1						1				0						0	1
	2020		3					3	1			1	1					1	5
	2021～							0				0						0	0
	2025～		3		1			4				0						0	4
	2030～		1					1				0						0	1
計		1	7	0	1	0	0	9	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	11
100～300人	～2019	1						1				0						0	1
	2020	2						2				0						0	2
	2021～							0				0						0	0
	2025～							0				0			1			1	1
	2030～	1						1				0						0	1
計		4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5
301人以上	～2019	1						1	1			1			1			1	3
	2020	4	1					5		1		1		2		1		3	9
	2021～	2		1				3				0						0	3
	2025～	3						3				0						0	3
	2030～							0				0						0	0
計		10	1	1	0	0	0	12	1	1	0	2	0	2	1	1	0	4	18

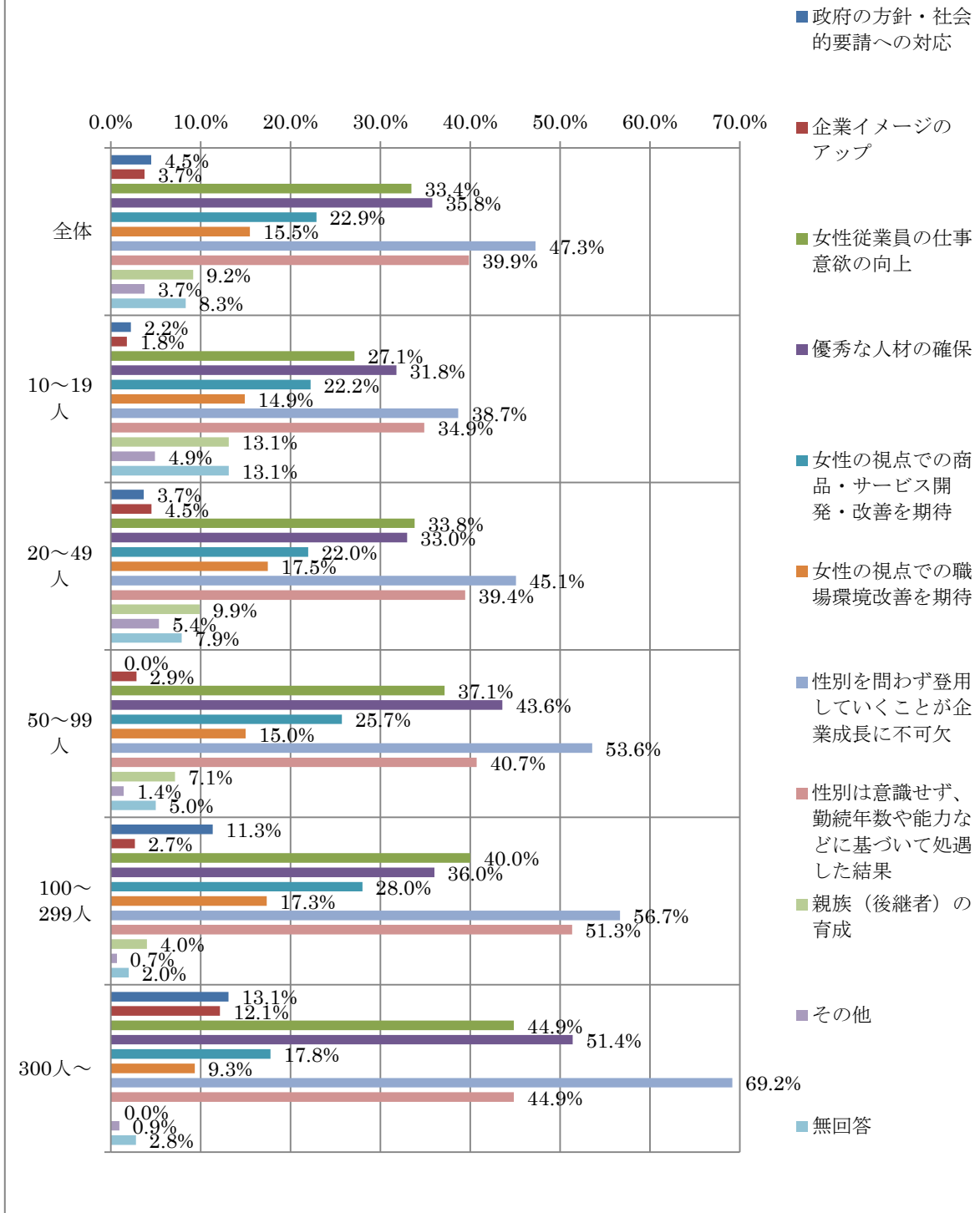
(単位：社)

問 11. 貴社において、女性を役員・管理職に登用する理由は何ですか？ (ML3)



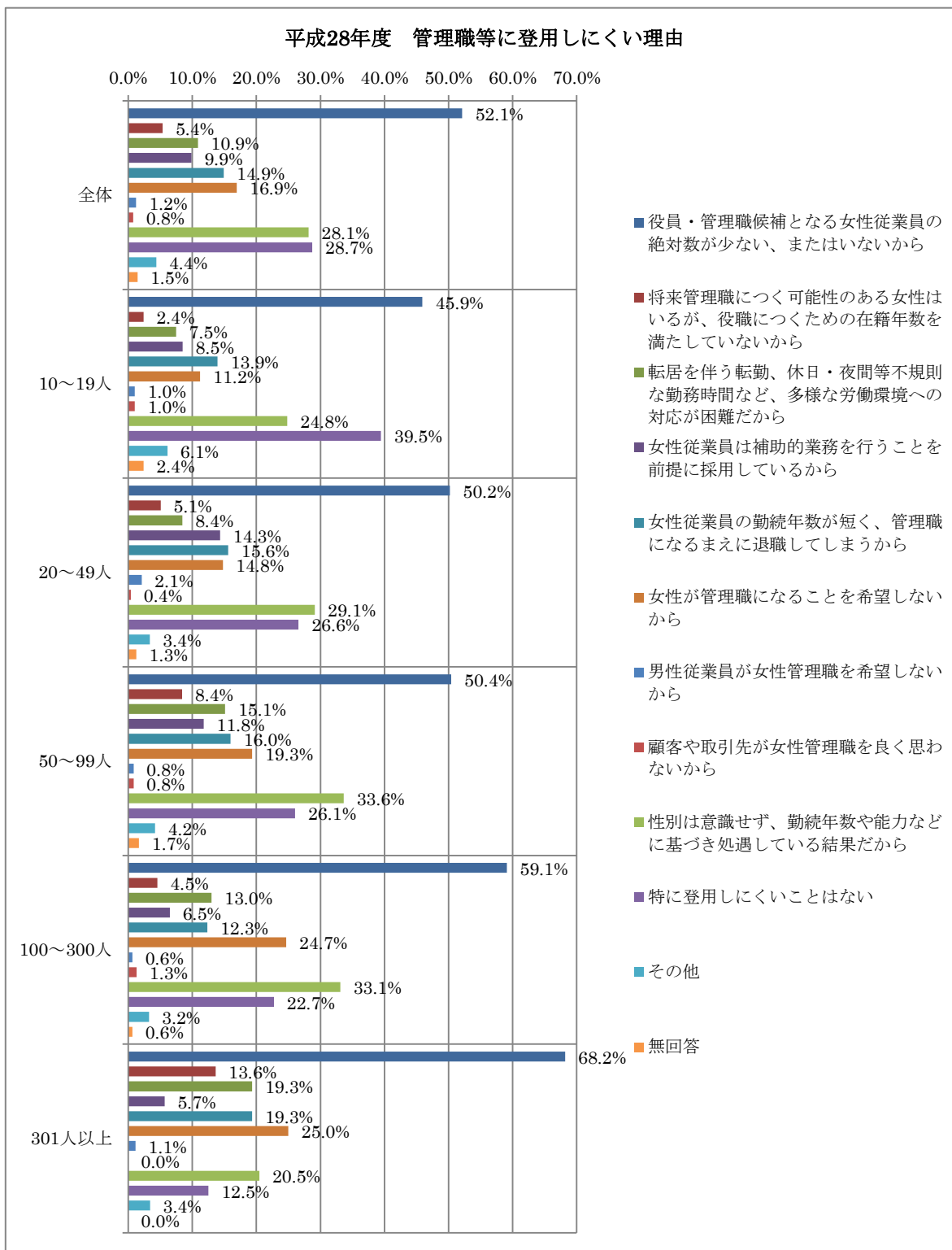
(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

平成26年度 女性を登用する理由



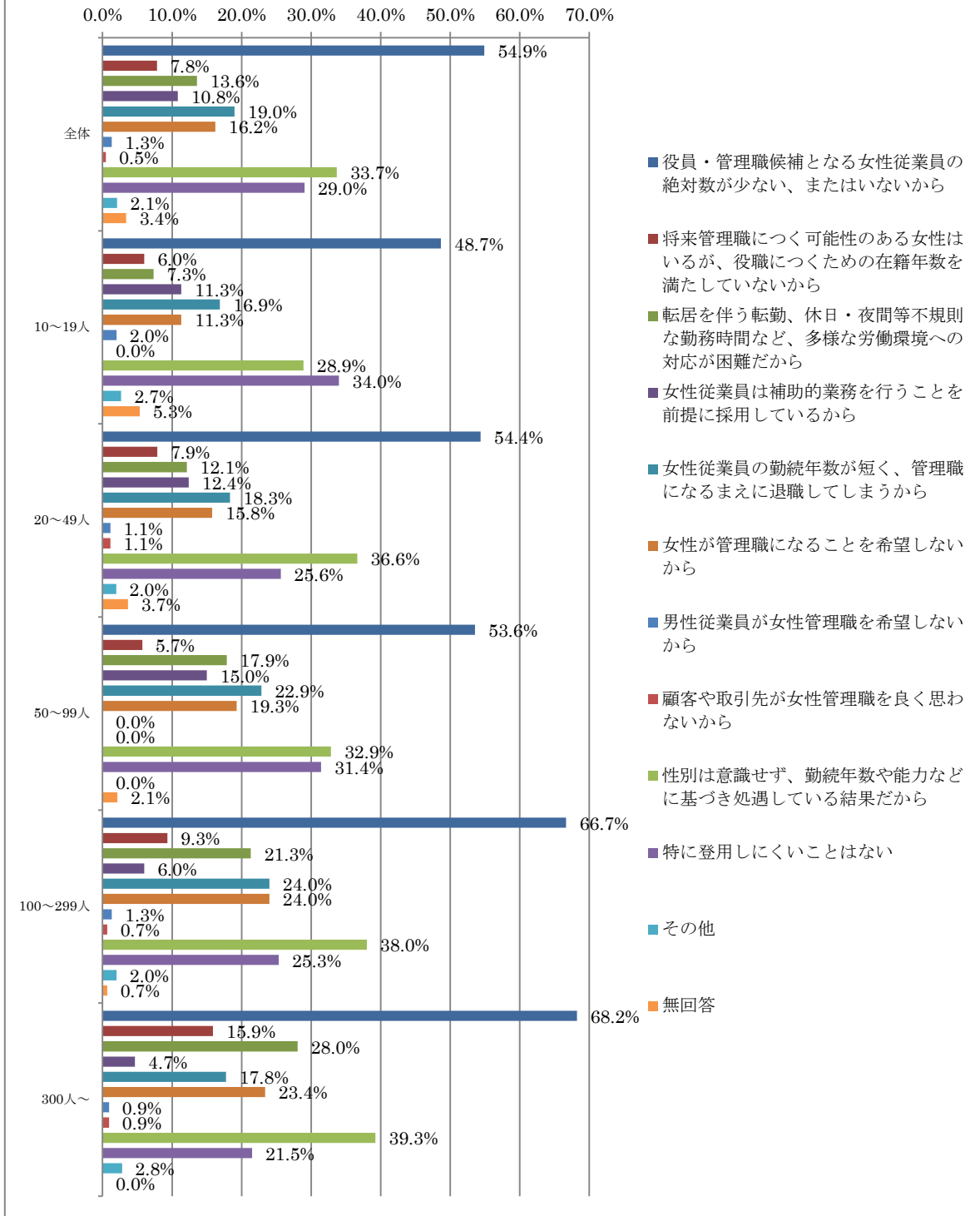
(N=全体:1,202、10~19人:450、20~49人:355、50~99人:140、100~299人:150、300人以上:107)

問 12. 貴社において、女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか？（ML3）



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

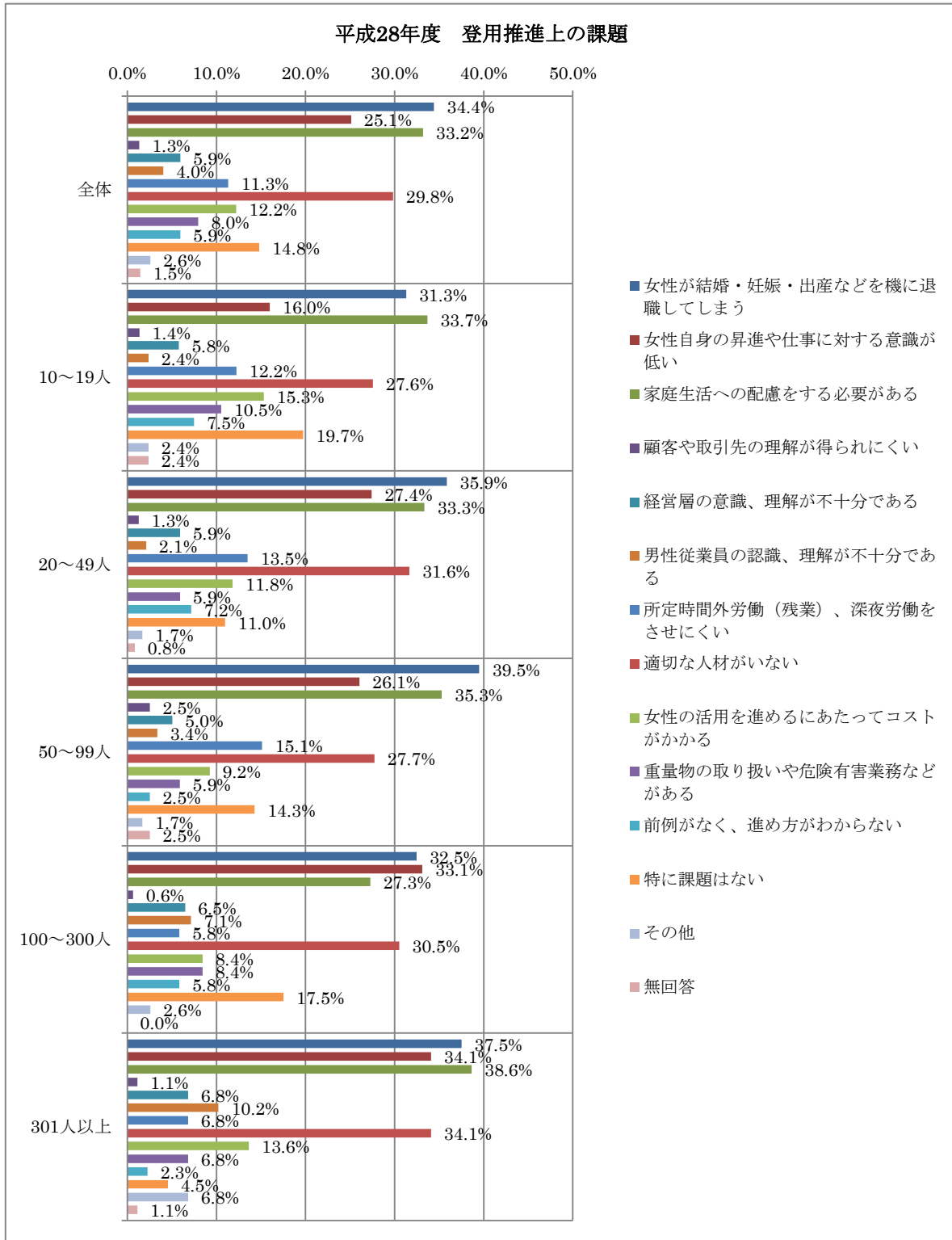
### 平成26年度 管理職等に登用しにくい理由



(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

# 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

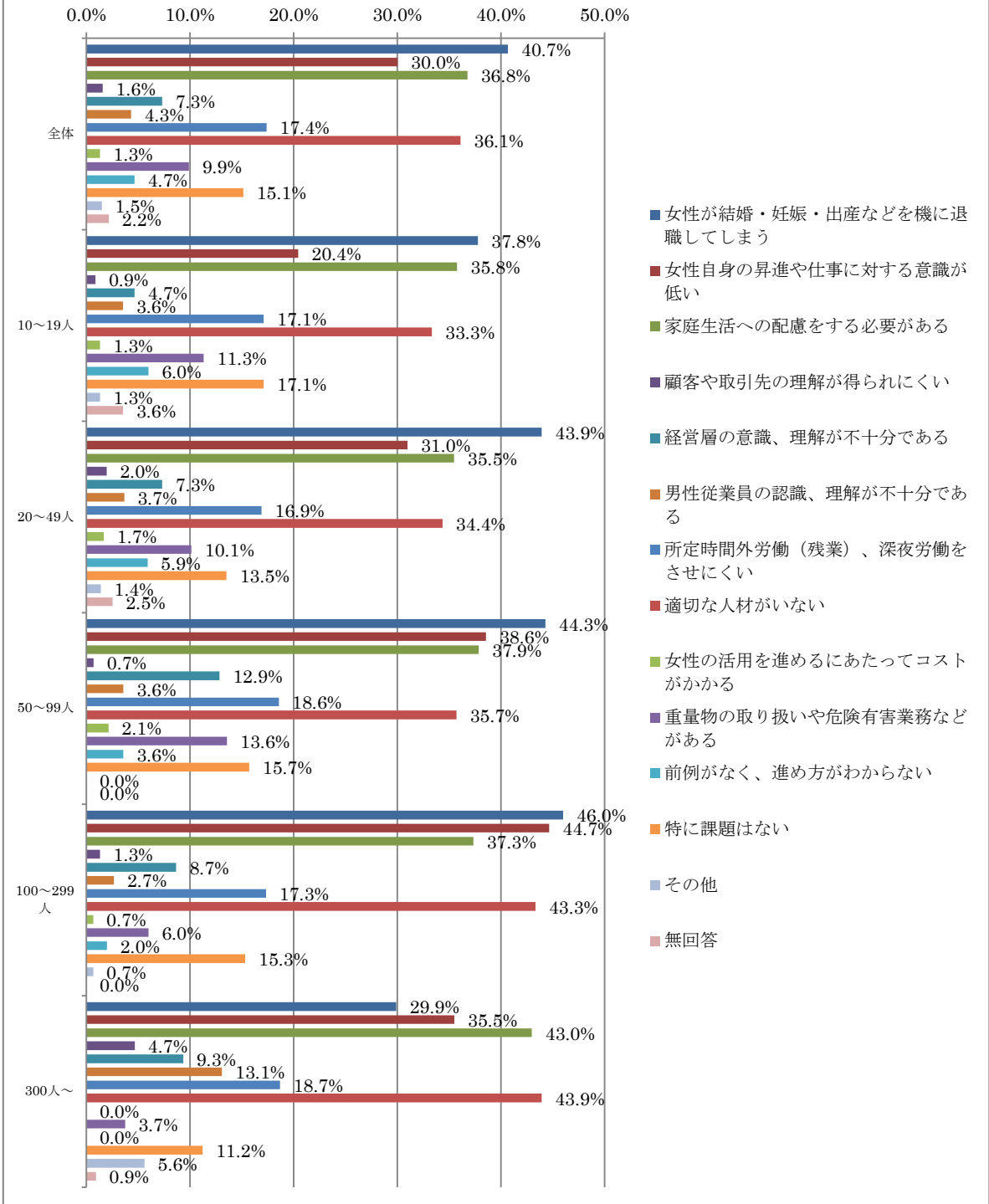
問 13. 貴社において、女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題はどのようなことと考えていますか？ (ML3)



(N=全体:892、10~19人:294、20~49人:237、50~99人:119、100~300人:154、301人以上:88)



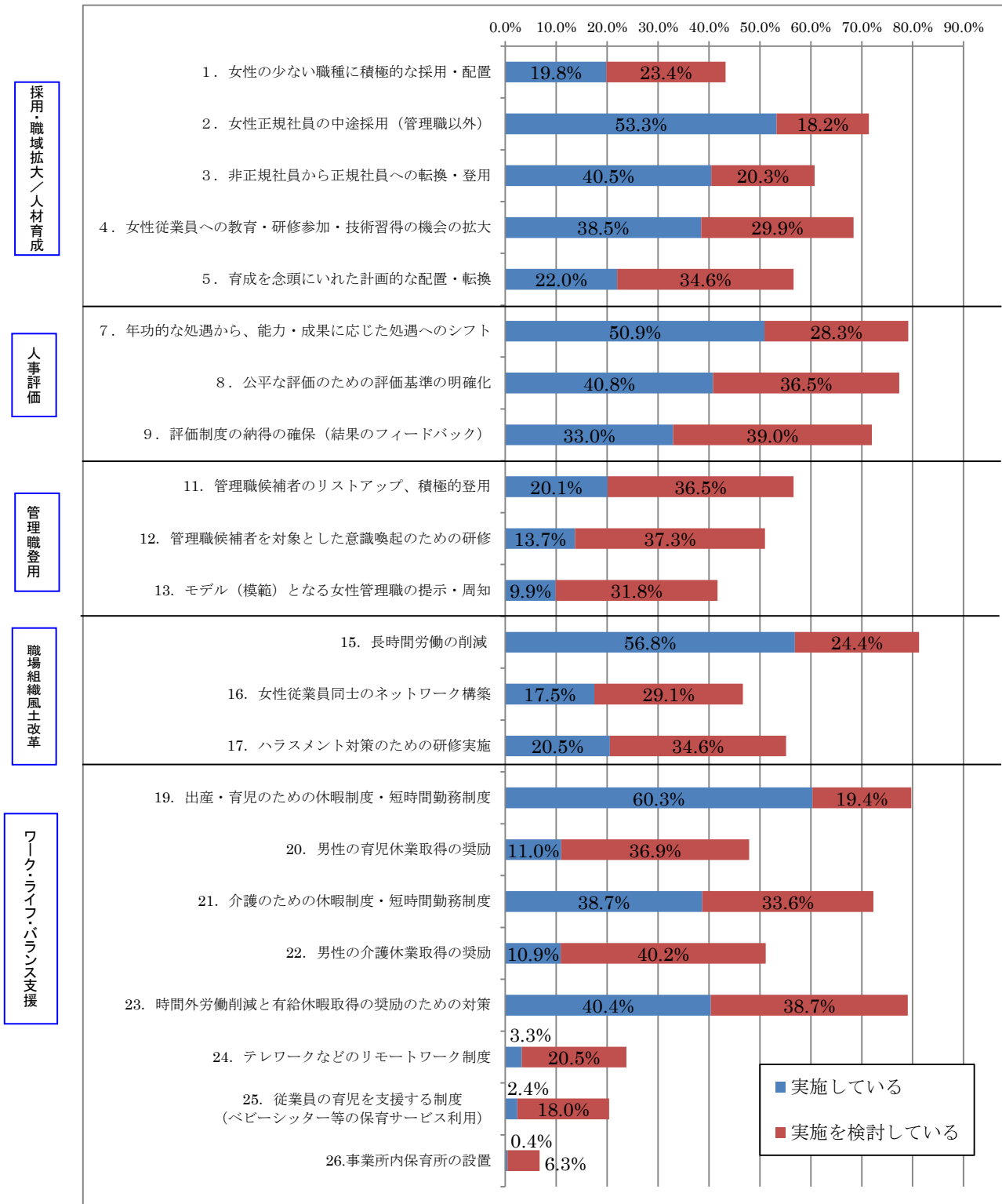
平成26年度 登用推進上の課題



(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

問 14. 貴社では女性の継続就労・管理職登用のために、どのような制度・取組みを行っていますか？  
1～25の制度・取組みについて、それぞれ該当する番号に○をおつけください。(SA)

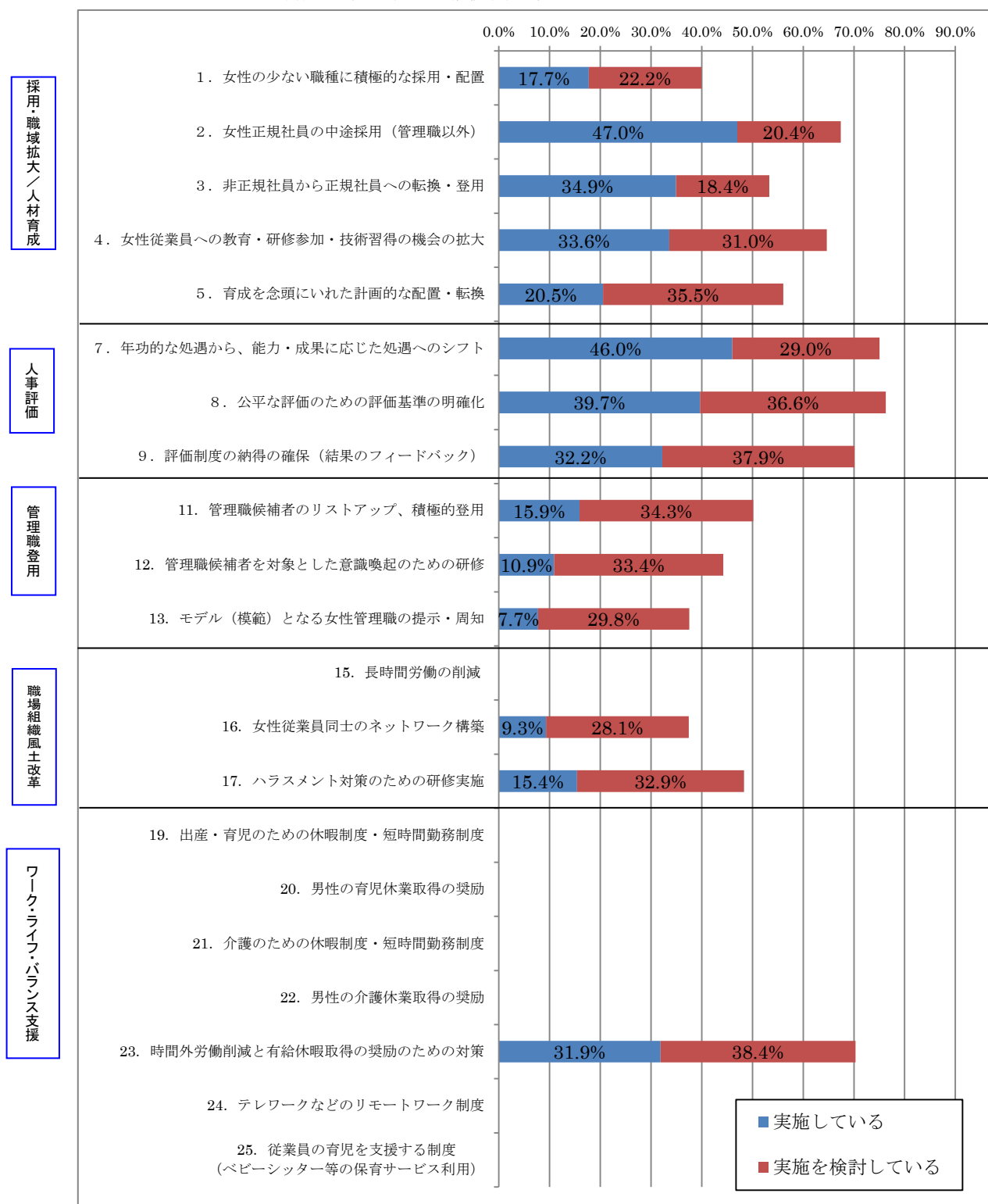
平成 28 年度 女性の継続就労・管理職登用のための制度・取組みの実施



(N=全体:892、10～19人:294、20～49人:237、50～99人:119、100～300人:154、301人以上:88)

※15.「長時間労働の削減」、19.「出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度」、20.「男性の育児休業取得の奨励」、21.「介護のための休暇制度・短時間勤務制度」、22.「男性の介護休業取得の奨励」、24.「テレワークなどのリモートワーク制度」、25.「従業員の育児を支援する制度（ベビーシッター等の保育サービス利用）」は、平成 28 年度調査で新たに追加された調査項目である。

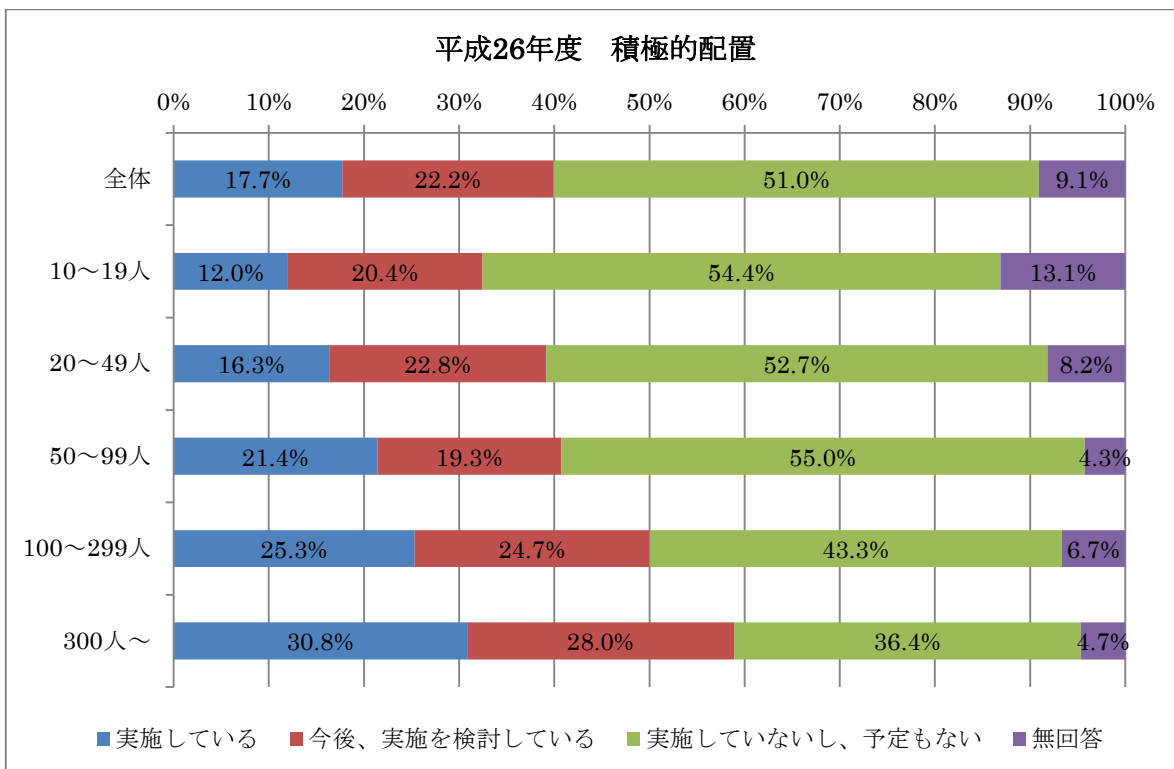
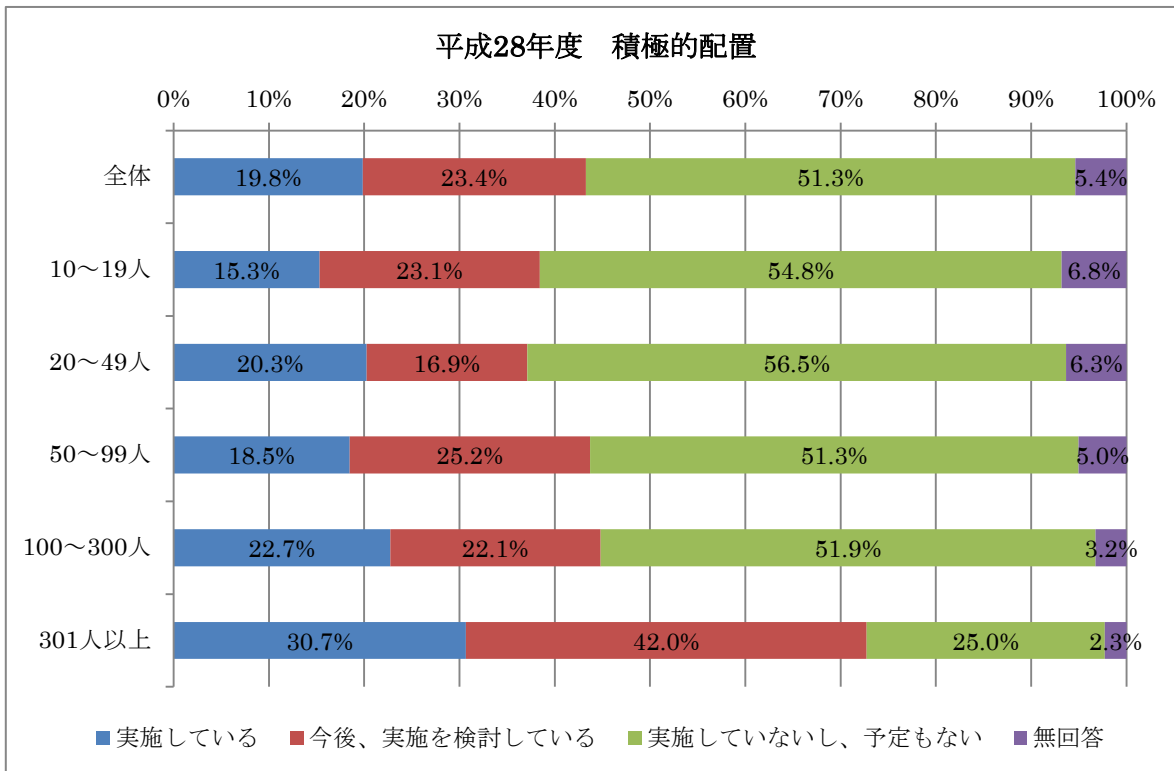
平成 26 年度 女性の継続就労・管理職登用のための制度・取組み



(N=全体:1,202、10～19人:450、20～49人:355、50～99人:140、100～299人:150、300人以上:107)

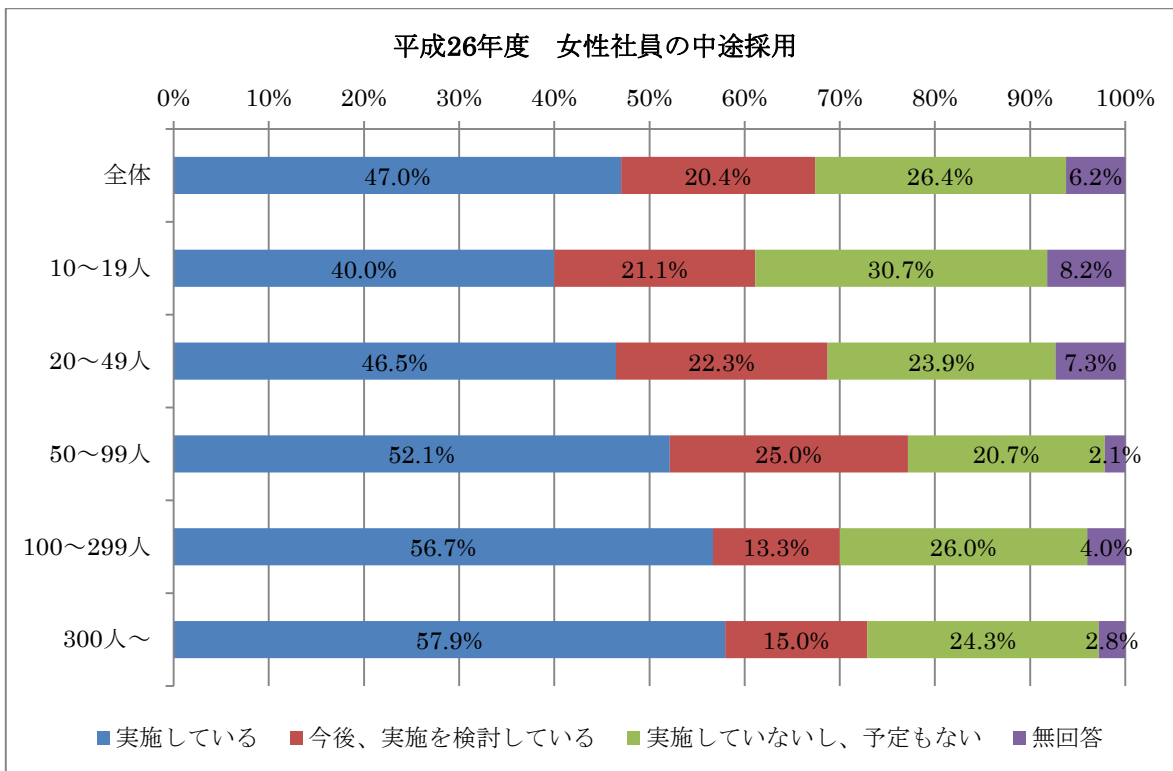
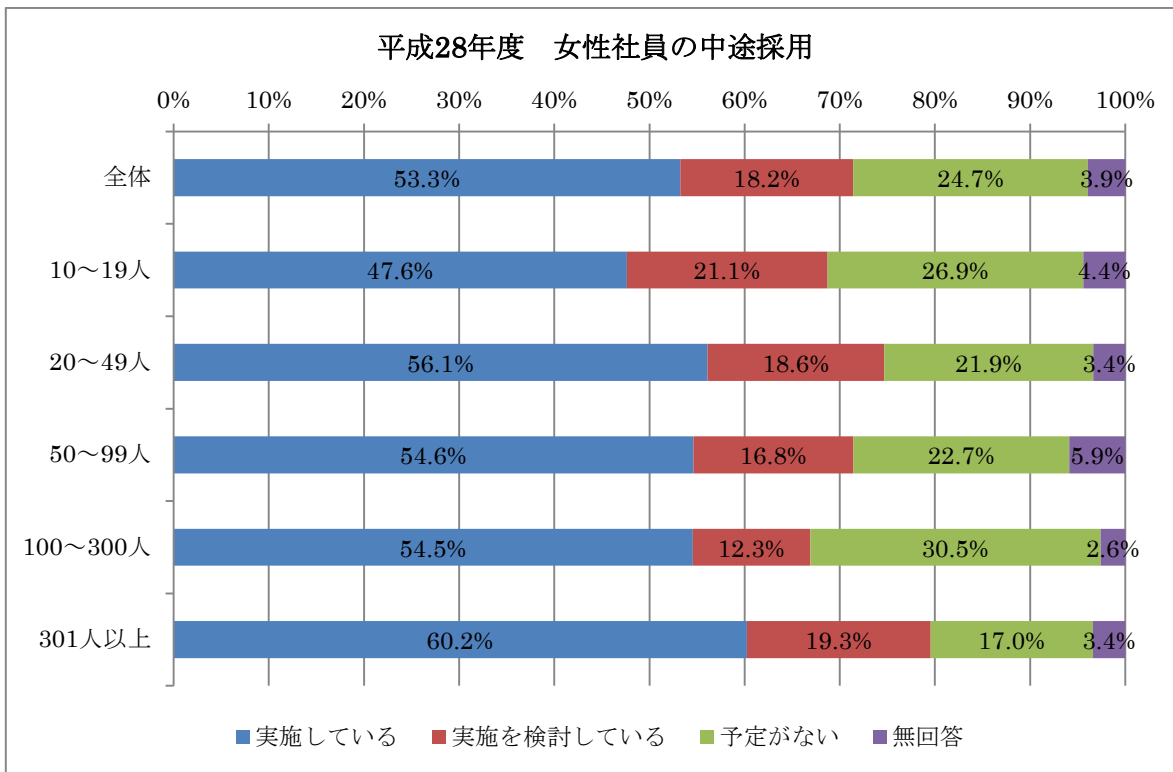
●採用・職域拡大／人材育成

1. 女性の少ない職種に積極的に採用・配置 (SA)



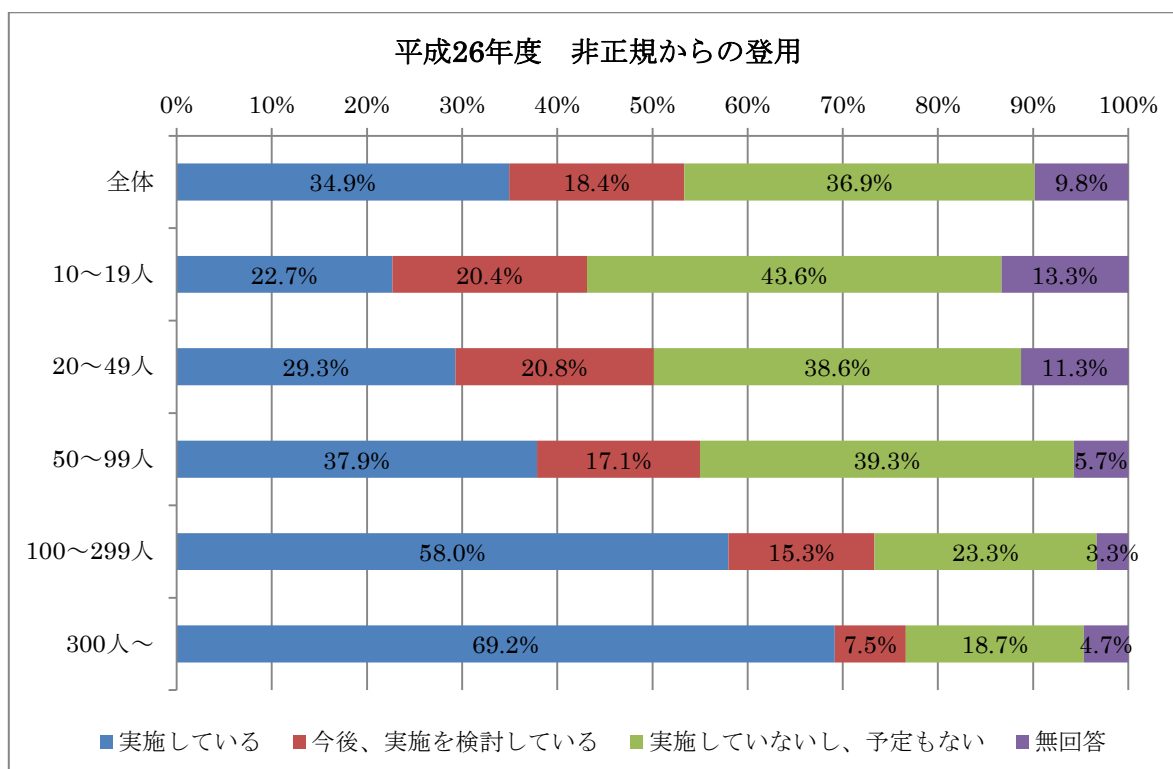
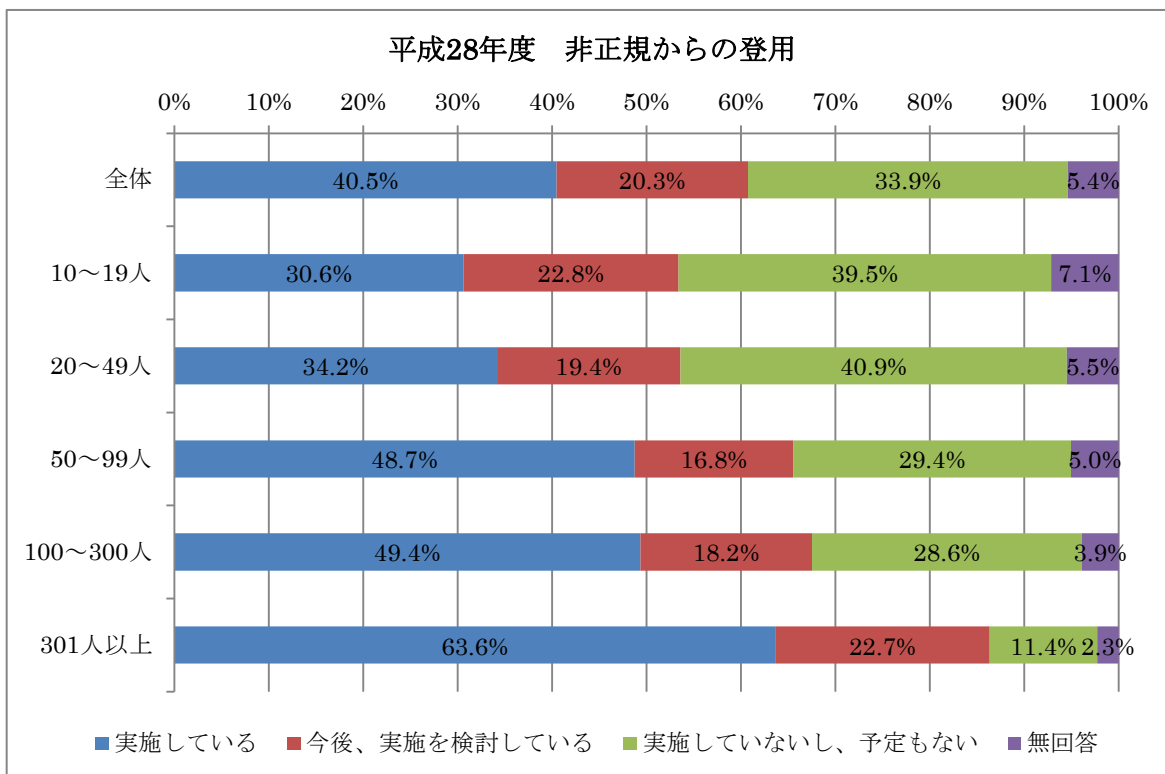
●採用・職域拡大／人材育成

2. 女性正規社員の中途採用（管理職以外）（SA）



●採用・職域拡大／人材育成

3. 非正規社員から正規社員への転換・登用 (SA)



●採用・職域拡大／人材育成

4. 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大（SA）

