

平成26年12月25日

「FFG事業者アンケート調査（第21回）」の調査結果のお知らせ

福岡フィナンシャルグループのグループ会社である株式会社FFGビジネスコンサルティングでは、この度「FFG事業者アンケート調査（第21回）」を実施しました。

この調査は、九州に所在する企業を対象に、その時々を経済に関するトピックスや社会情勢の変化を題目としたアンケートを行うことによって、九州企業の動向や課題を捉え、情報発信を行う取り組みで、21回目の調査となります。

今回は、女性管理職に関するアンケート調査です。調査結果をまとめましたので、その概要をお知らせいたします。

今後も、様々なトピックスや社会情勢の変化に着目した「FFG事業者アンケート調査」を実施してまいります。どうぞご期待ください。

【調査項目】

- ・女性管理職の登用状況や、女性管理職を増やすための取り組みについての調査

【調査概要】

1. 調査対象：九州7県に所在する企業470社（福岡県118社、熊本県57社、長崎県174社、佐賀県33社、大分県29社、宮崎県23社、鹿児島県36社）
2. 調査時期：平成26年11月
3. 回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)	業種	企業数	構成比(%)
食料品	32	6.8	漁業	2	0.4
繊維製品	5	1.1	建設業	69	14.7
化学・石油製品	17	3.6	卸売業	62	13.2
窯業・土石・生コン	27	5.7	小売業	37	7.9
鉄鋼・非鉄	15	3.2	不動産業	18	3.8
金属製品	26	5.5	運輸・倉庫業	34	7.2
一般機械	21	4.5	ホテル・旅館業	16	3.4
電子部品・電気機械	16	3.4	サービス業	41	8.7
輸送用機械	21	4.5			
その他製造業	11	2.3	合計	470	100.0

《 本件に関するご照会先 》

福岡フィナンシャルグループ 営業企画部 下田、森山
 TEL 092 - 723 - 2576

事業者アンケート調査

女性管理職の登用状況と今後の取り組み

【調査の目的】

日本政府は、2014年6月に発表した「日本再興戦略」改訂2014年ー未来への挑戦ーにおける施策の中で、「女性の活躍」を成長戦略の中心として取り上げています。具体的には、2020年までに、企業などで指導的地位（管理職）に占める女性の割合を現在の7.5%から30%に引き上げることを政策目標とし、女性が活躍しやすい環境を整えることで、人口が減少する中でも成長し続ける社会を目指します。

その達成を後押しするために整備されようとしているのが、女性活躍推進法案です。自治体や大企業に女性登用の数値目標設定を義務付けることや、女性登用が進んでいる企業には公共工事の受注機会を増やすといった優遇策など、女性管理職を増やすための施策が盛り込まれています。

このような現状を踏まえ、本稿では、九州7県企業における女性管理職の登用状況や、女性管理職を増やすための取り組みについて調査しました。

【調査結果の概要】

1. 全従業員に占める女性の割合は、「3割」以下が73.2%、「5割」以上が21.9%であった。
2. 管理職員（課長級以上・役員は除く）に占める女性の割合は、「0割」が69.1%、「1割」が20.0%を占め、「3割」以上は5.7%に留まった。
3. 役員（代表者含む）に占める女性の割合は、「0割」が61.1%、「1割」が12.8%を占め、「3割」以上は16.8%と、管理職と比較すると、女性の割合が高くなった。なお、従業員300人以上の大企業では、女性役員の割合は「0割」が79.6%、「1割」が9.3%であった。
4. 女性を管理職に登用するメリットは、「女性社員のモチベーションが向上する」との回答が55.5%となった。
5. 今後（5年後）、女性管理職員を「増やす」と回答した企業は32.2%であった。
6. 女性管理職を増やすために現在取り組んでいることは、「特に行っていない」が42.6%と最も多かった。
7. 女性管理職を増やすために今後取り組んでいきたいことは、「多様かつ柔軟な働き方を選択できる雇用システム」が41.8%、「研修制度の充実（女性管理職育成プログラム等）」が32.6%を占めた。

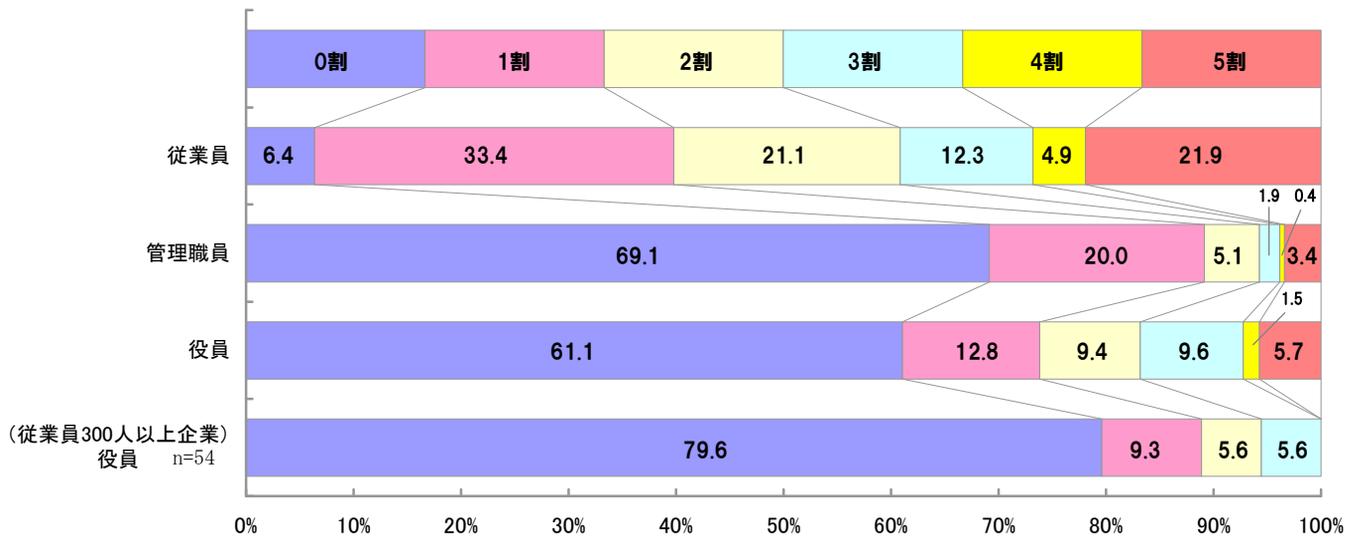
問1. 従業員や管理職員、及び役員に占める女性の割合は？

全従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、「1割」と回答した企業が33.4%と最も多く、「3割」以下と回答した企業は73.2%、「5割」以上と回答した企業は21.9%となりました。業種別に見てみると、小売業や不動産業、食料品製造業では「5割」以上と回答した企業が45.9%と女性の割合が高くなっている一方で、食料品を除く製造業では、「5割」以上と回答した企業は15.2%に留まっています。

続いて、管理職員（課長級以上、役員除く）に占める女性の割合を尋ねたところ、「0割」と回答した企業が69.1%、「1割」が20.0%を占め、「3割」以上は5.7%に留まりました。日本政府が掲げる女性管理職比率の目標値である3割にはまだ遠く及ばない状況にあることが分かります。

役員（代表者含む）に占める女性の割合を尋ねると、「0割」が61.1%、「1割」が12.8%で、「3割」以上が16.8%となり、管理職と比較すると、女性の割合が若干高くなっていることが分かります。特に従業員数100人以下の企業において女性の割合が高く、家族経営が多い中小企業では、代表者の妻や娘が役員を務めていることが多いと推測されます。なお、従業員数300人以上の企業においては、女性役員を「1割」以下と回答している企業が88.9%に上っており、規模の大きい企業の方が女性役員の割合は低い傾向にあります。

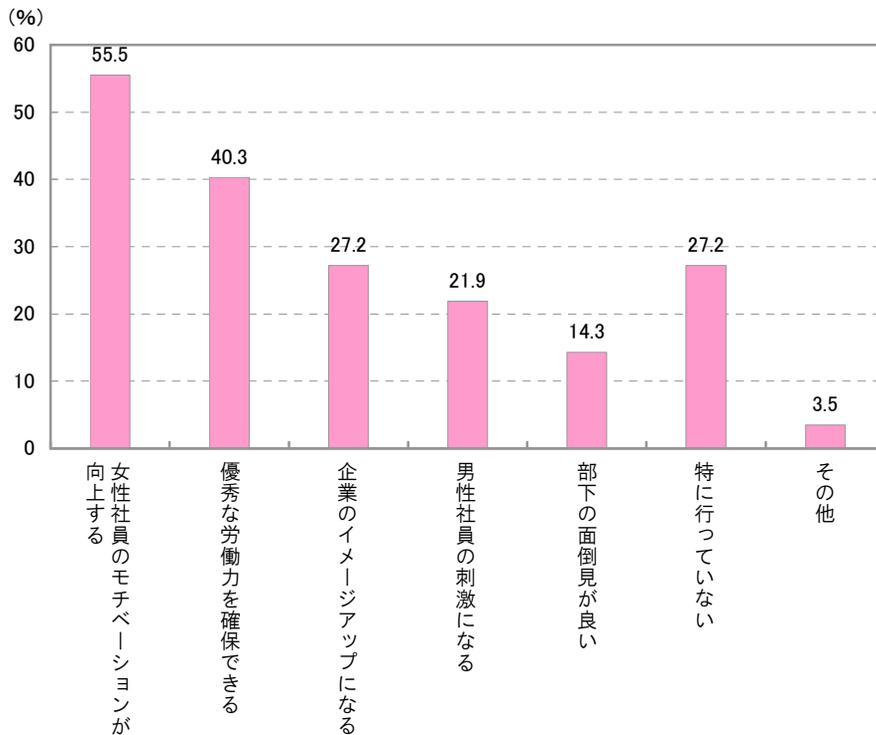
図1 女性の割合 ～従業員・管理職員・役員～ n=470(単位：%)



問2. 女性を管理職に登用するメリットは何ですか？

女性を管理職に登用するメリットについて尋ねると、「女性社員のモチベーションが向上する」と回答した企業が55.5%、「優秀な労働力を確保できる」との回答が40.3%に上りました。優秀な女性社員を管理職員として登用し、企業の活性化に繋げようとする企業が多いようです。

図2 女性を管理職に登用するメリット(複数回答) n=434

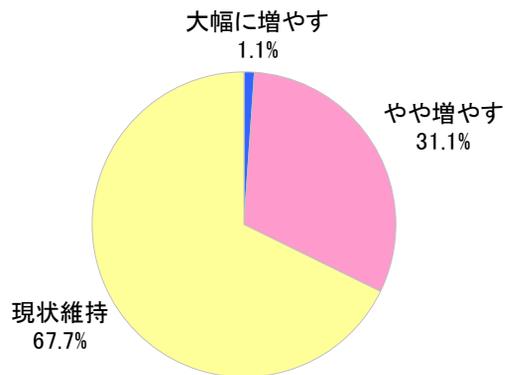


問3. 今後、女性管理職員を増やしますか？

今後（5年後ぐらい）、女性管理職員をどうする予定か尋ねたところ、「大幅に増やす」が1.1%、「やや増やす」が31.1%、「現状維持」が67.7%という結果になり、女性管理職員を「減らす」と回答した企業はありませんでした。業種別では、小売業とホテル・旅館業において「増やす」と回答した企業が50%を上回る等、細やかな気づかいが必要とされる接客業で、女性の力が必要とされています。

日本政府は、女性管理職員比率を3割に引き上げるという目標を掲げていますが、その達成にはまだまだ時間を要しそうです。

図3 今後の女性管理職員数 n=437

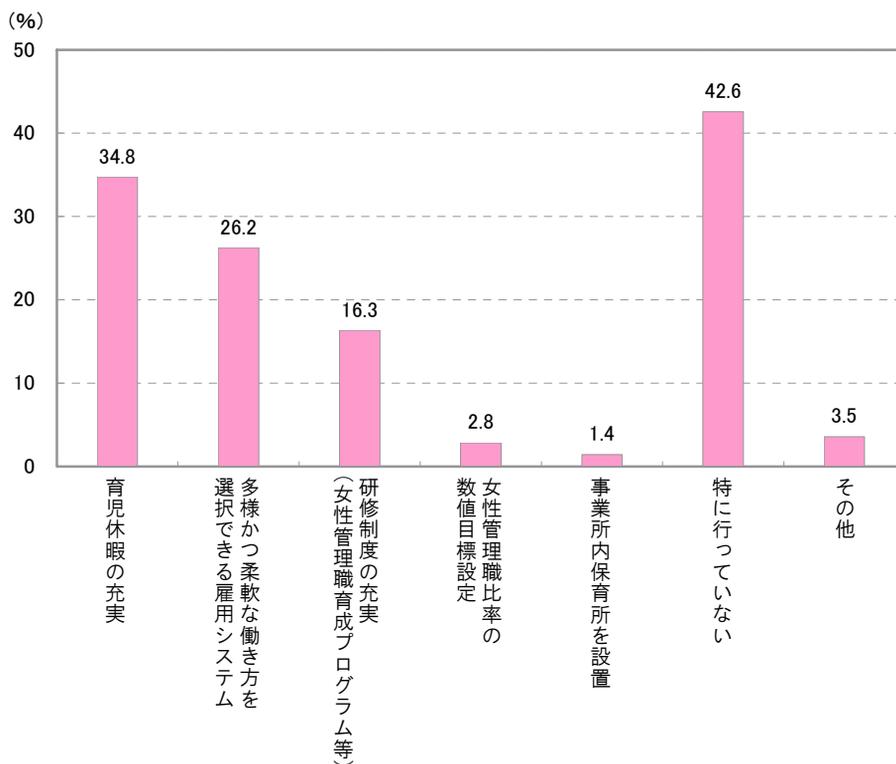


問4. 女性管理職員を増やすために、どのような取り組みを行っていますか？

女性管理職員を「増やす」と回答した企業に対し、女性管理職員を増やすために、現在どのような取り組みを行っているか尋ねたところ、「育児休暇の充実」が34.8%、「多様かつ柔軟な働き方を選択できる雇用システム」が26.2%となった一方で、「特に行っていない」と回答した企業も42.6%に上りました。

女性管理職員を増やす意向の企業は増えてきているものの、そのための具体的な取り組みを実施している企業はまだまだ少ないと言えます。

図4 女性管理職増加のために現在取り組んでいること(複数回答) n=141

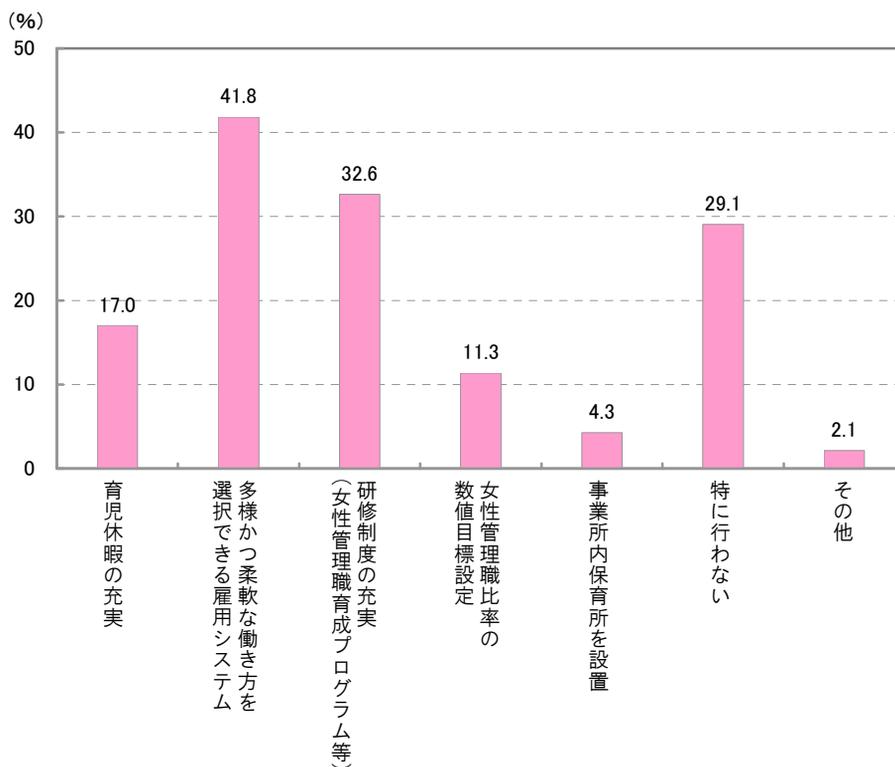


問5. 女性管理職員を増やすために、今後どのような取り組みを行う予定ですか？

女性管理職員を「増やす」と回答した企業に、今後、女性管理職員を増やすために、どのような取り組みを行う予定か尋ねたところ、「多様かつ柔軟な働き方を選択できる雇用システム」と回答した企業が41.8%、続いて「研修制度の充実（女性管理職育成プログラム等）」が32.6%、「特に行わない」が29.1%となりました。

女性管理職員を増やすためには、家庭と仕事の両立を可能とする新たな雇用システムが必要と考えている企業が多いようです。

図5 女性管理職増加のために今後取り組みたいこと(複数回答) n=141



【終わりに】

今回の調査では、管理職員に占める女性の割合は「1割」以下の企業が9割に上っており、女性登用が進んでいないことが浮き彫りとなりました。また、今後女性管理職を増加させると回答した企業が3割を超えた一方で、そのための具体的な取り組みを行っている企業はまだ少ないようです。

我が国の持続的な発展のためには、女性がより活躍できる社会を確立する必要があります。そのためには、政府・企業・労働者それぞれにおいて課題を解決していくことが重要です。