

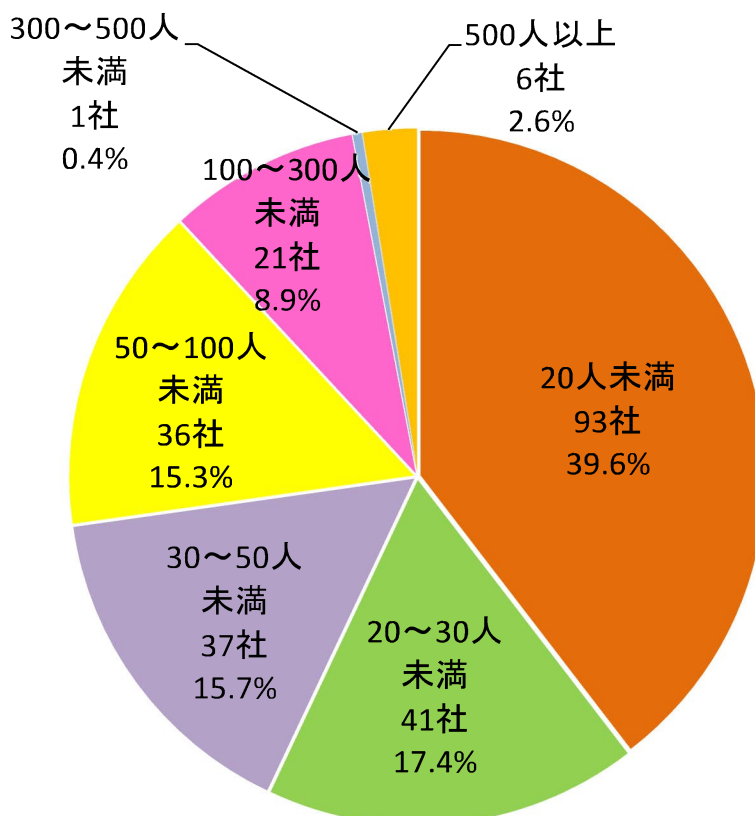
**女性活躍に関する  
岡山商工会議所会員アンケート調査  
(平成29年度:抜粋)  
※従業員10人以上**

**岡山市市民協働局  
女性が輝くまちづくり推進課**

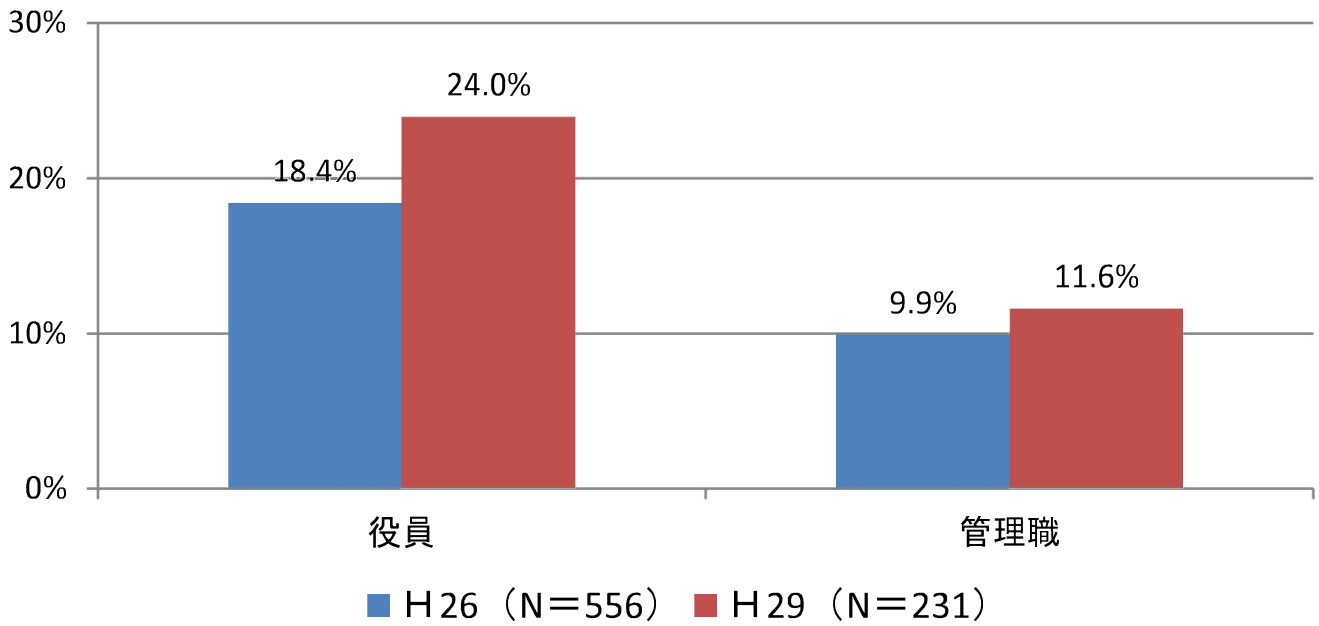
## アンケート対象企業

調査目的	岡山市の各企業における女性の雇用に関する現状を把握し、本市の女性が輝くまちづくり関連施策の基礎資料とする。
調査地域	岡山市全域
調査対象	岡山商工会議所会員のうち、岡山市内に事業所を有する従業員数10人以上の法人
標本数	644社
抽出方法	岡山商工会議所会員名簿より抽出
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の登用についての意識</li> <li>・女性活躍推進法に基づく行動計画策定について</li> <li>・企業における女性活躍を推進するために行政に求めるもの</li> </ul>
調査方法	郵送による調査・回収
調査時期	平成29年11月
回収結果	235社(回収率:36.5%)

### 【回答企業の社員規模別構成(N=235)】

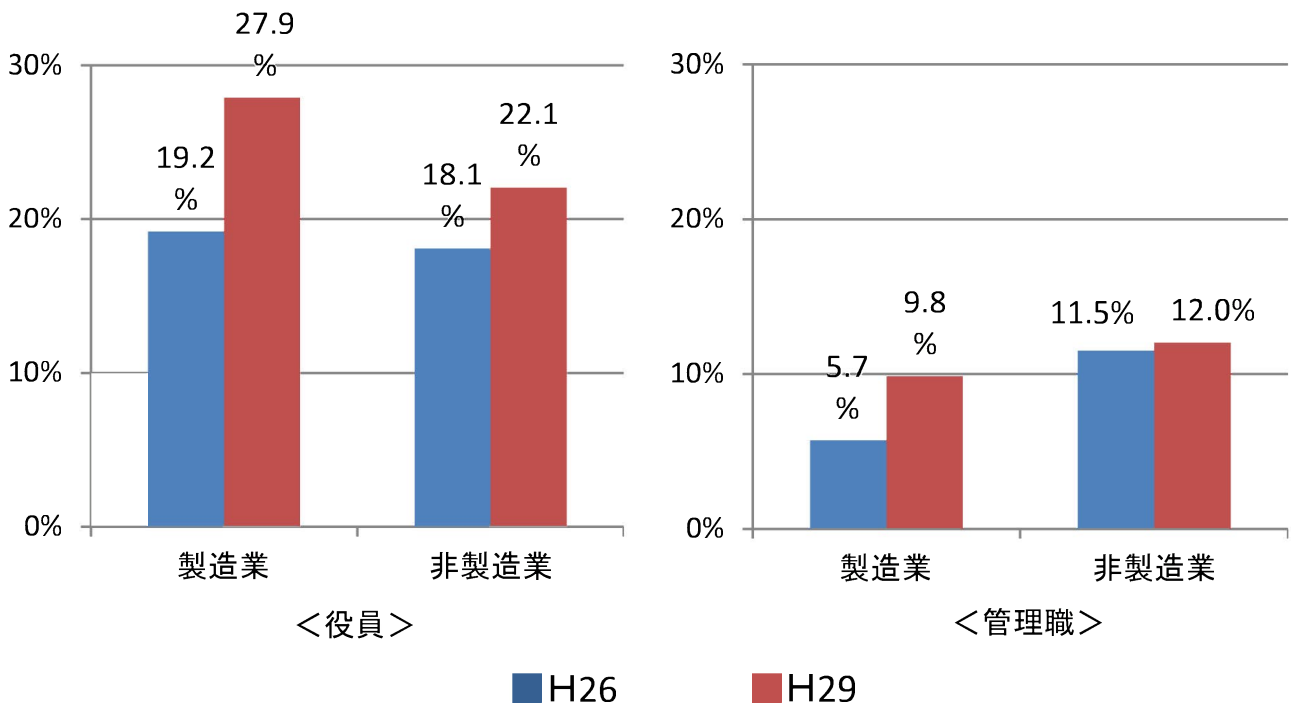


## 役員及び管理職の女性割合



※H26の数値は「女性が輝くまちづくり調査」の数値

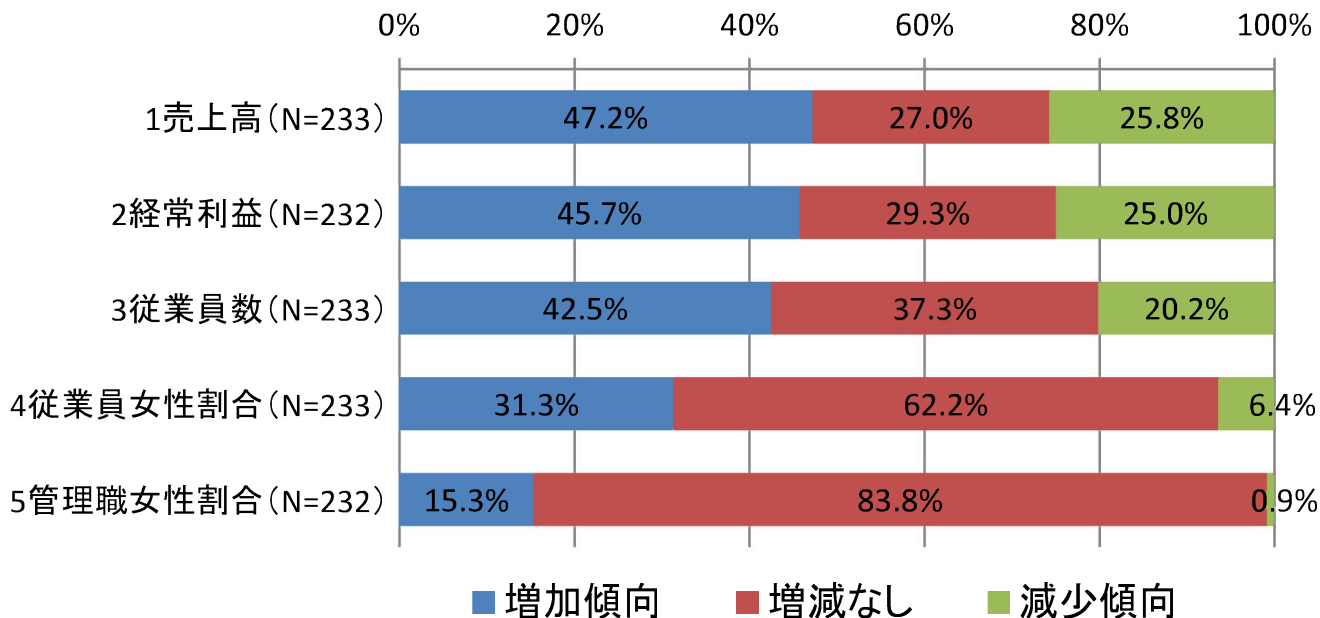
### 参考(業種別の比較)



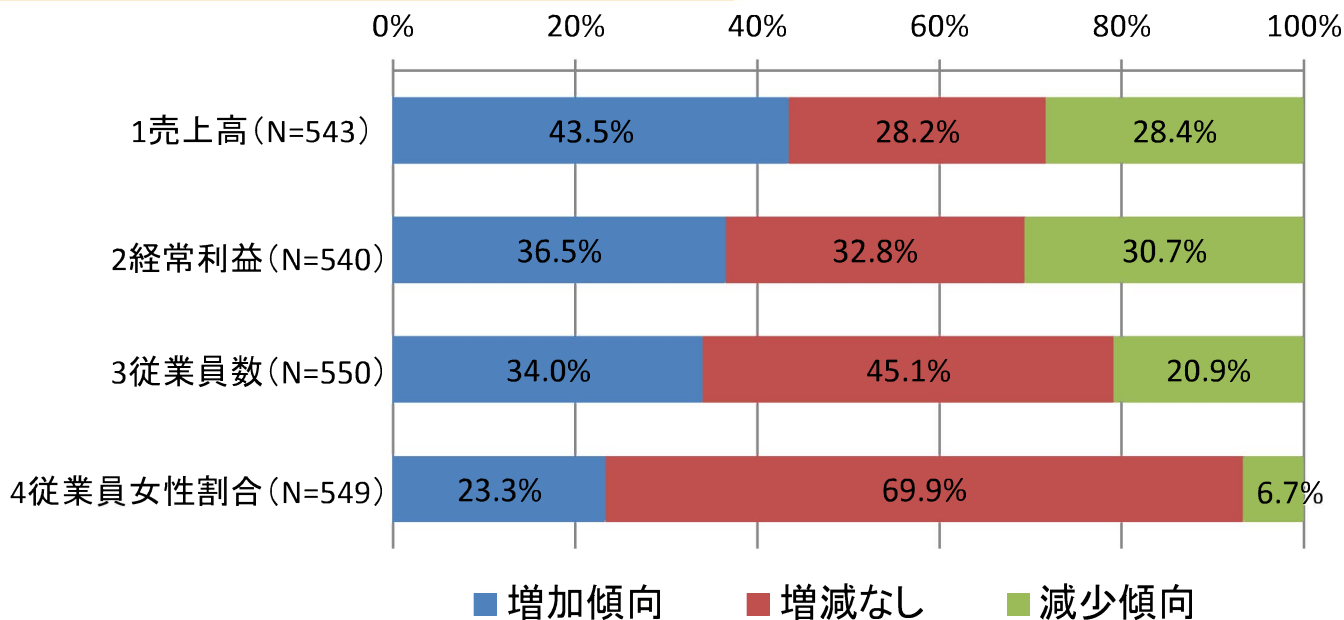
○H26調査数値との比較では、企業における女性役員及び女性管理職比率の上昇が確認できることから、「意思決定の場における女性活躍」や「女性のキャリア形成に関する意識・取組」が少しずつ進んでいることがわかる。

## 売上高、経常利益、従業員数、女性従業員割合 及び女性管理職割合の増減傾向

### 【過去5年間の増減傾向】



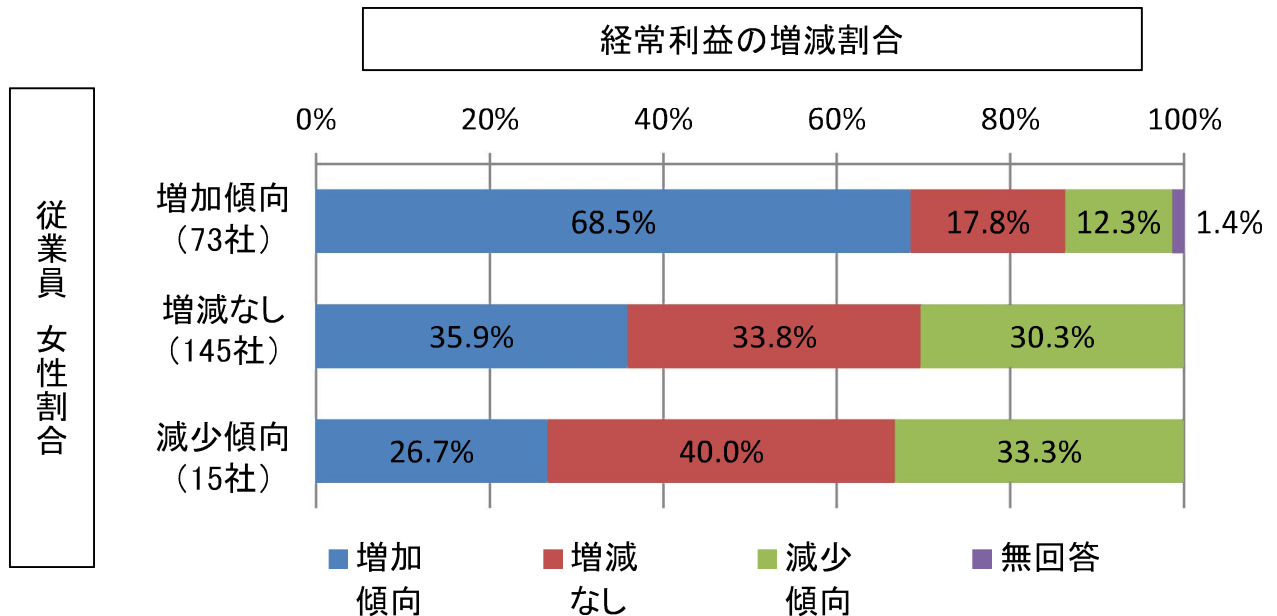
### 参考 (H26女性が輝くまちづくり調査)



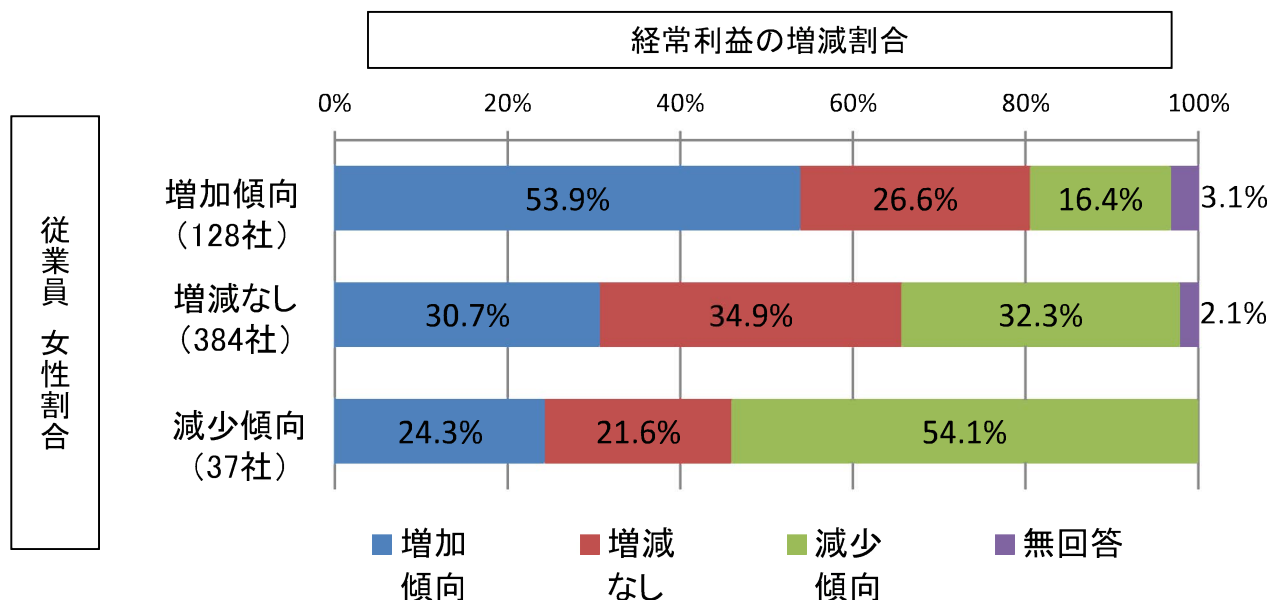
○H26調査との比較では、従業員女性割合が「増加傾向」にある企業の割合は8ポイント上昇(23.3%→31.3%)。  
○女性従業員雇用に対する意識の高まりが感じられる。

## 従業員女性割合の増減傾向と企業実績

### 【従業員女性割合の増減傾向と経常利益の増減傾向】



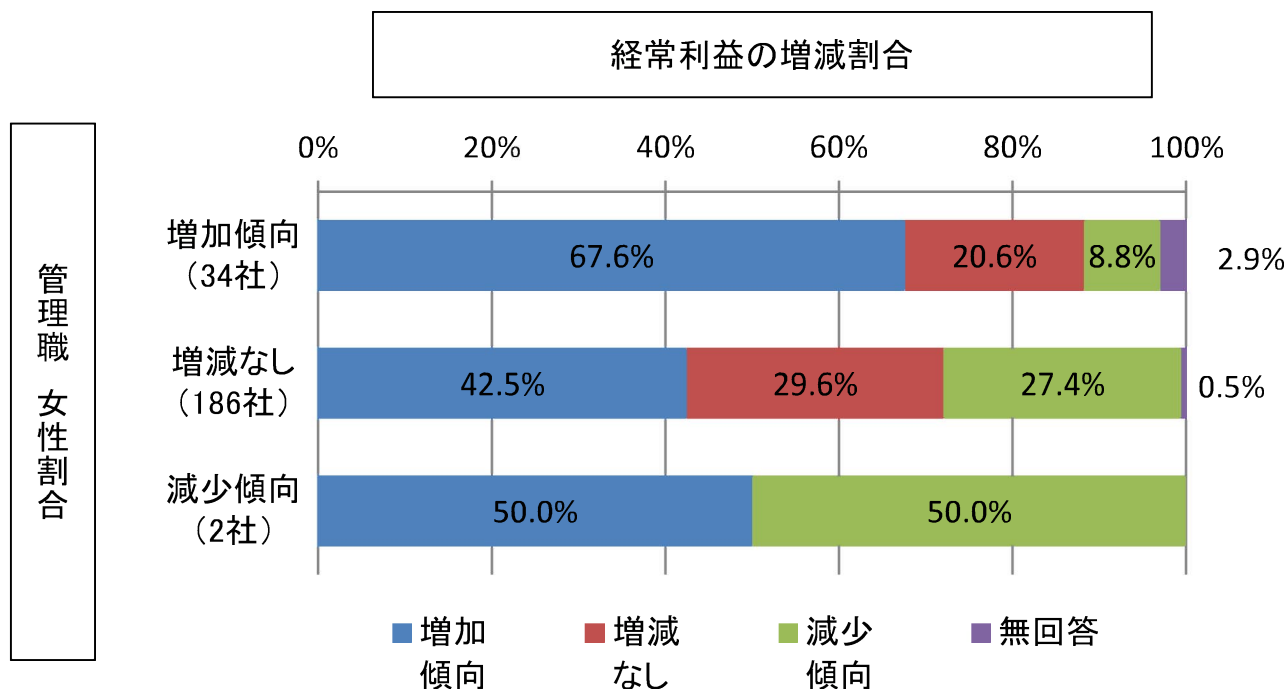
### 参考 (H26女性が輝くまちづくり調査)



- H26調査と同様、今回の調査においても従業員女性割合と経常利益増加には一定の相関関係が現れている。
- 女性活躍推進の意義を懐疑的に感じている企業に対し、上記のような情報を提供することは取組を始めるきっかけとなりうる。

## 管理職女性割合の増減傾向と企業実績

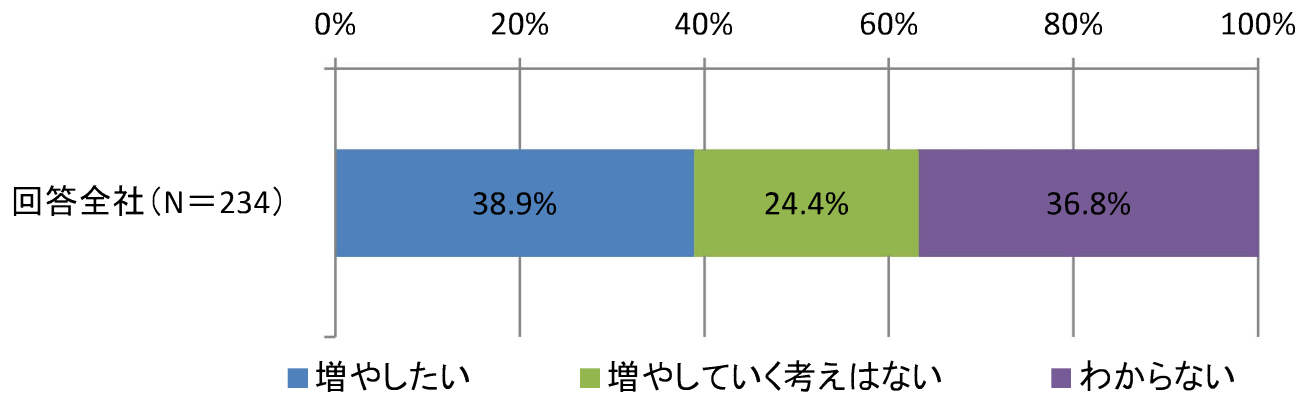
### 【管理職女性割合の増減傾向と経常利益の増減傾向】



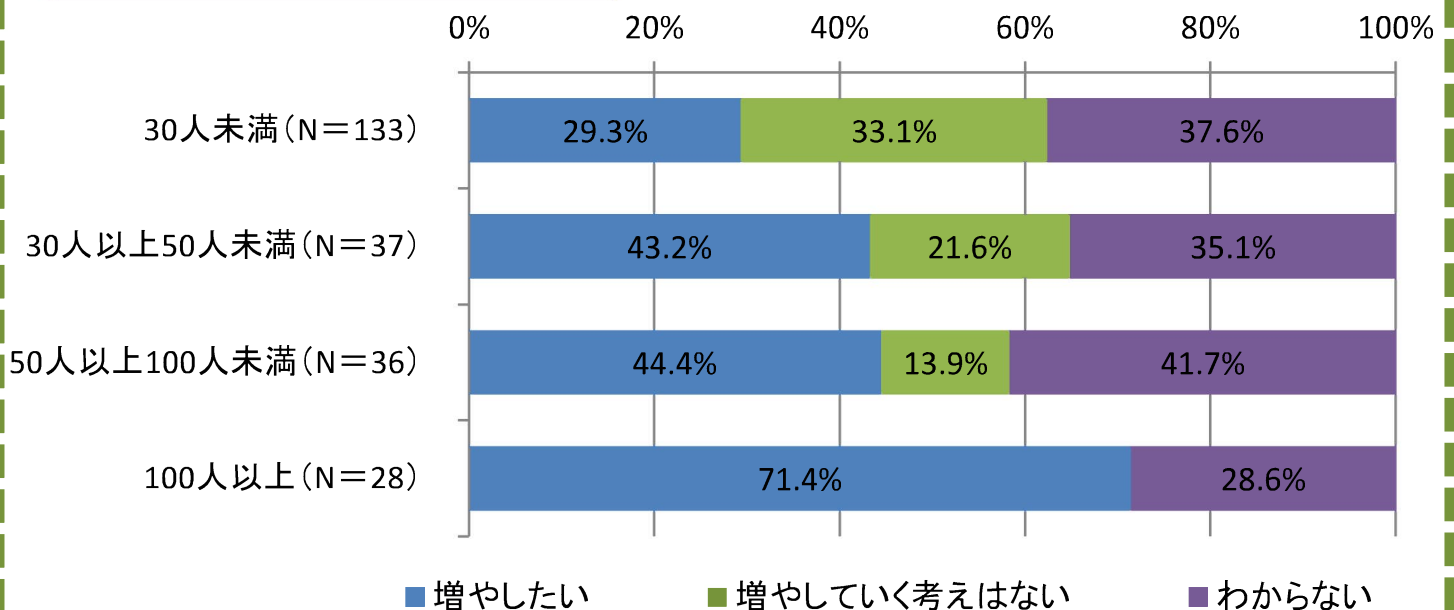
- 従業員女性割合と同様、管理職女性割合も経常利益との間に一定の相関関係がある様子がうかがえる。
- 管理的地位における女性割合の増加が企業に与える重要性和メリットを発信し続けていくことが重要。

## 女性管理職についての意識

### 【将来の女性管理職割合の増減意向】



#### 参考(社員規模別の比較)

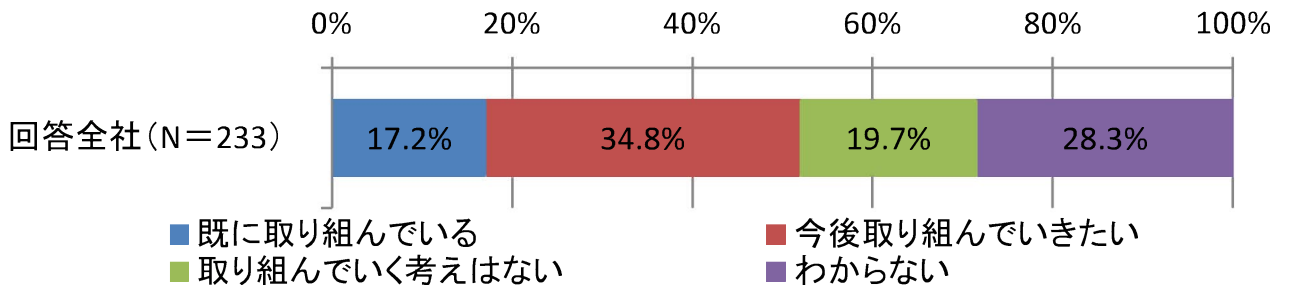


○「わからない」と回答した企業の割合が36.8%と高く、このような企業に対して重要性やメリットを丁寧に発信できる施策を行う必要がある。

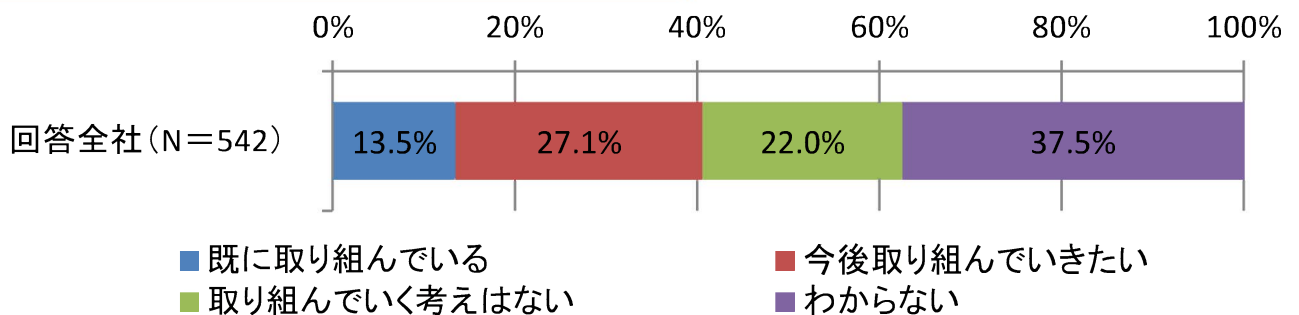
○社員規模別では、社員規模の小さい企業ほど、今後女性管理職を増やしたいと考える割合が低い。今後は、社員規模の小さな中小企業に向けた施策を重点的に行うことが効果的と考えられる。

## 女性管理職を増やすための取組について

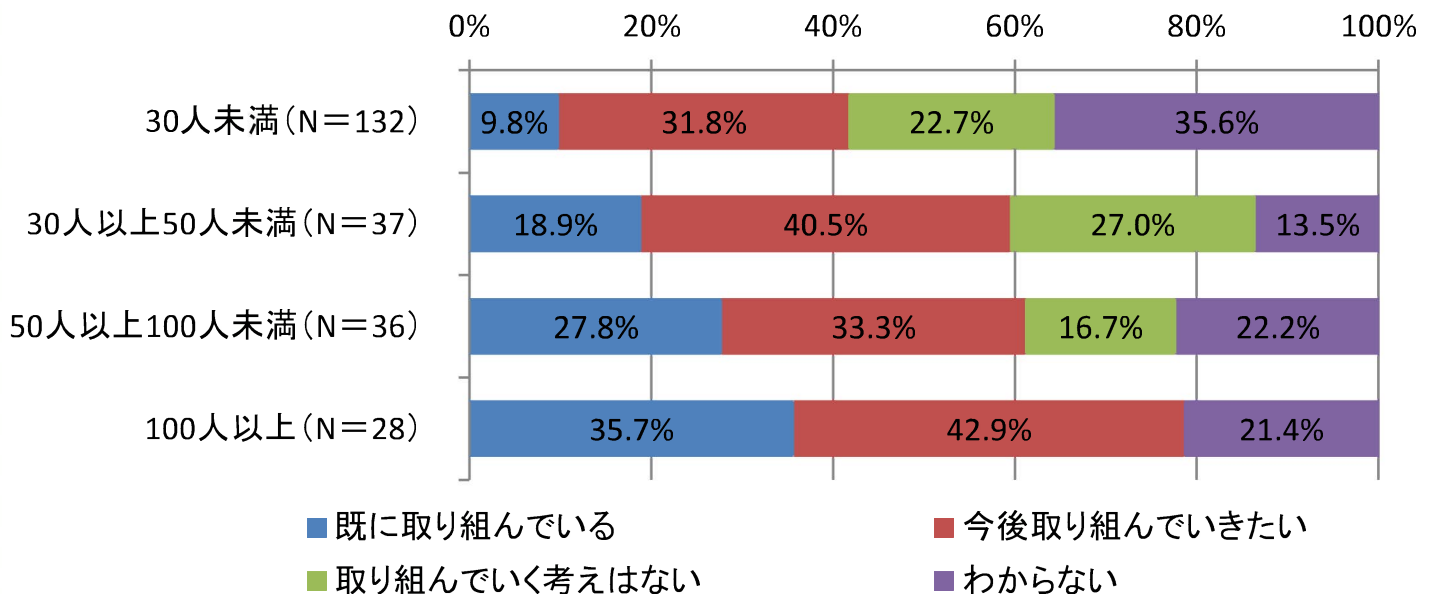
### 【企業における女性管理職を増やすための取組状況】



#### 参考 (H26女性が輝くまちづくり調査)



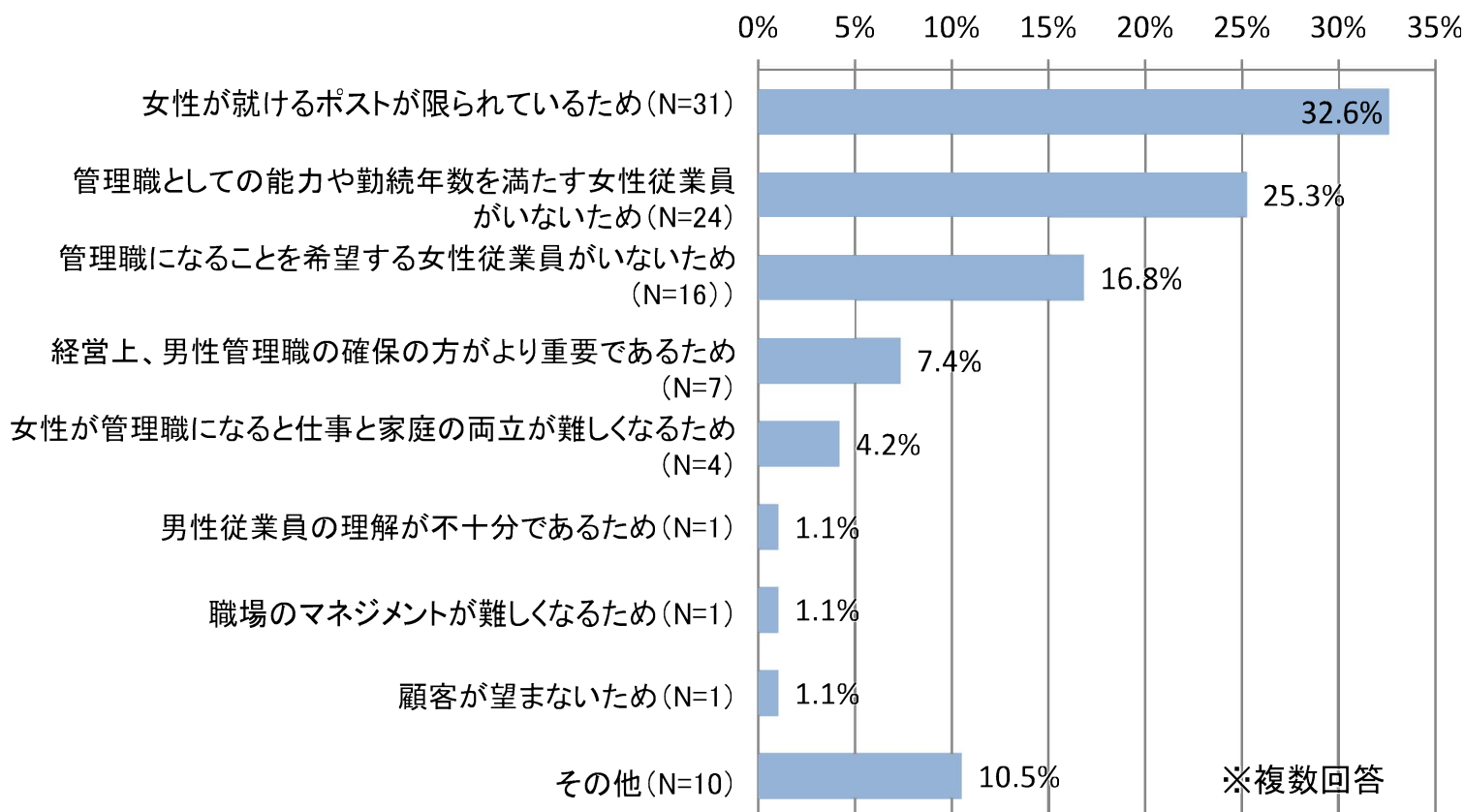
#### 参考 (社員規模別の比較)



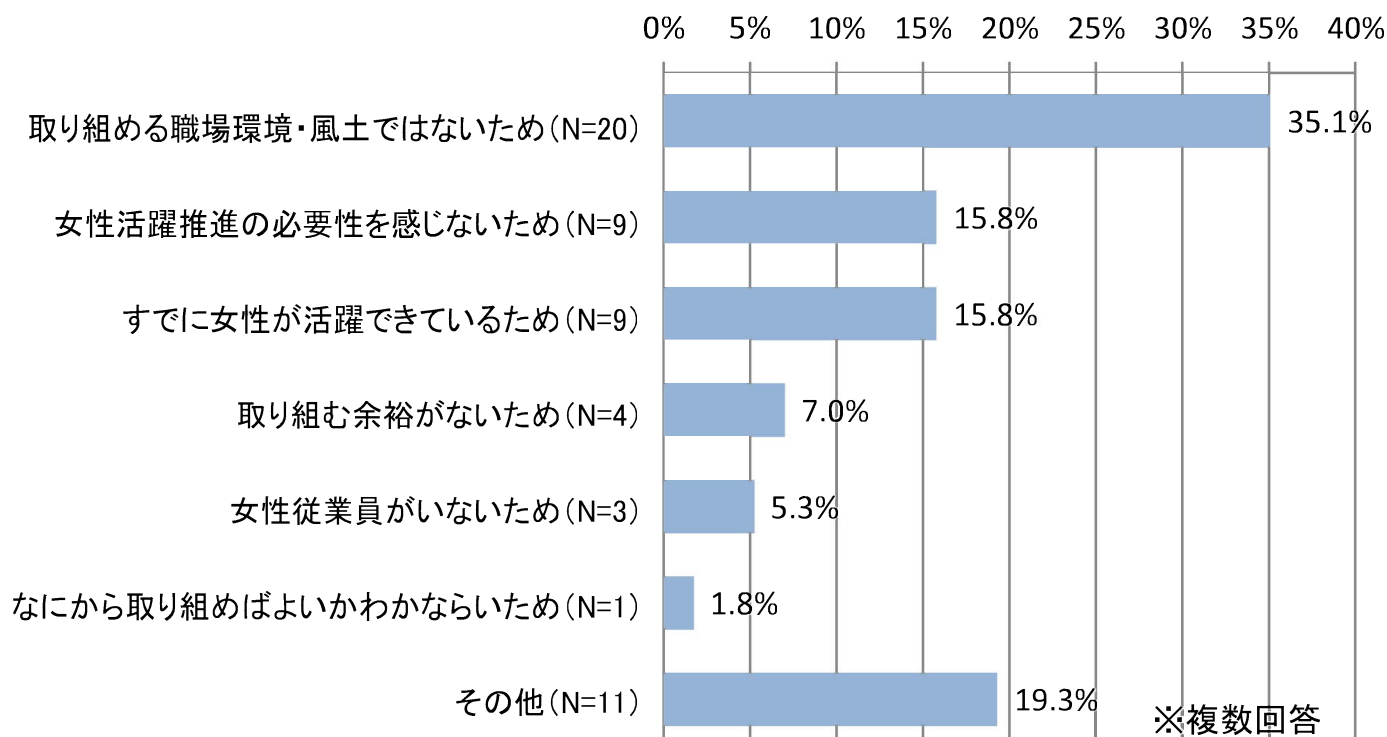
○社員規模別では、社員規模の小さな企業ほど取組が進んでおらず、「わからない」「取り組んでいく考えはない」と回答する割合が高くなっている。女性管理職の重要性やメリットとともに中小企業の強みを生かした実践事例やノウハウを様々な形で情報発信していく必要がある。



## 【女性管理職割合を増やさない理由】

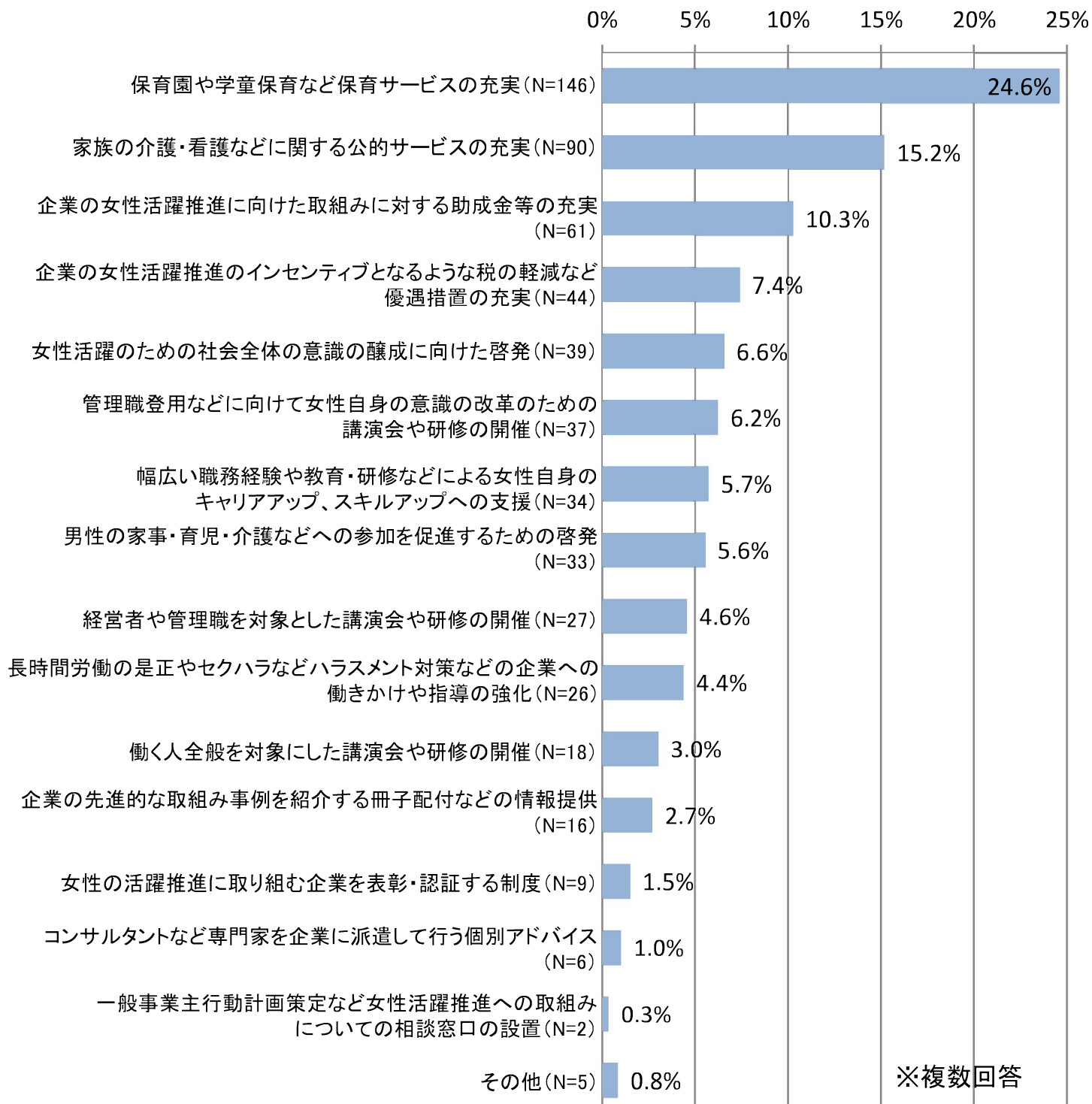


## 【女性管理職を増やすための取組を行わない理由】



## 女性活躍を推進するために行政に求めるもの

### 【企業における女性の活躍を後押しすると思われる行政の取組】



#### 【「行政に対する要望」としての視点】

○女性が働き続けるためには、保育や介護に係る公的サービスが不可欠と考える企業が多く、今後より一層の充実を図る必要がある。

#### 【「企業の優先順位」としての視点】

○女性活躍には男性のライフスタイルや意識の改革が不可欠だが、企業が考える施策としての優先順位が低いことがわかる。男性も育児・介護等に参加し、多様な働き方が当たり前と感じられる社内風土づくりを後押しするための施策を進める必要がある。