

# 県内業界から見る【女性が活躍する社会】について

石川県中小企業団体中央会

## <調査対象>

○調査期間：平成29年11月下旬～平成29年12月上旬  
 ○調査対象：当会情報連絡員（業界組合）58団体

回答 50団体 ・製造業：31団体中25団体  
 ・非製造業：27団体中25団体

## <結果のポイント>

### 女性が活躍する社会について

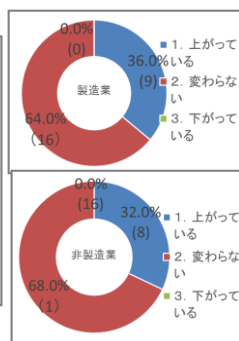
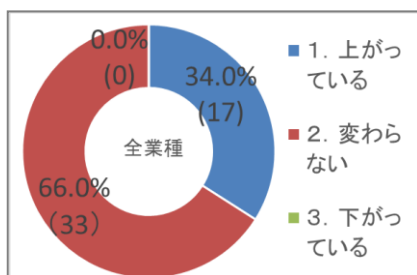
生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加などがみられる中、政府は女性の活躍促進を成長戦略の重要政策として打ち出しております。また、企業においては女性視点の取り入れや男性の働き方改革としても位置付けられるなど、人手不足に対する労働力確保だけでなく、企業の成長に女性の活躍が不可欠という認識も高まっております。そこで、県内の中小企業者の女性の活躍状況などを把握するため、業界組合に聞いてみたところ、次の通りであった。

○全業種では、「女性の就業率」は上がっているかの問いに「**変わらない**」（66.0％）との**回答が最も多く**、次いで「**上がっている**」（34.0％）という結果となった。下がったという回答はなかった。また、「女性の管理職の登用の割合」は上がっているかの問いについては、「**変わらない**」（84.0％）との**回答が大半を占め**、次いで「**上がっている**」（16.0％）という結果となった。業種別で見ると、製造業において、「**上がっている**」との回答が28.0％と非製造業に比べやや高い割合であった。「女性が活躍する社会」を進めるうえでの課題としては、「**家事や育児の負担**」との回答が最も多く、次いで「**結婚や出産で退職**」、「**残業・出張・転勤がさせにくい**」などの回答が多かった。仕事と育児の両立支援において、取り組まれているものについては、「**短時間勤務制度**」との回答が最も多く、次いで「**就業時間の繰上げ・繰下げ**」、「**所定外労働時間の免除**」などの回答が多かった。女性の就業率が上がっているとの回答に比べ、女性の管理職の登用割合は上がっているとの回答は少なく、これには、家事や育児の負担が大きく、短時間勤務などの制度が利用されているものの、結果、それらが管理職の登用の障害になっていることが窺える。

○小売業やサービス業などの業種に比べ、女性の就業率や管理職の割合が低いと言われている製造業において、「**上がっている**」との回答の割合が高いのが特徴であり、より多様な人材を受け入れようとする傾向が窺える。

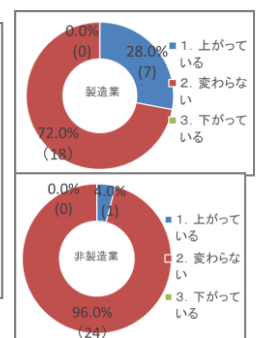
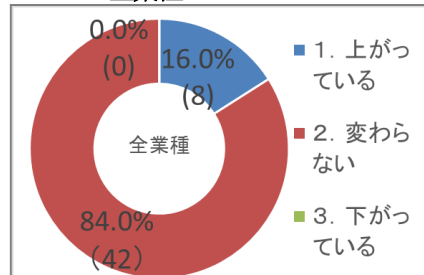
### ①「女性の就業率」は上がっていますか？

#### 全業種



### ②「女性の管理職の登用の割合」は上がっていますか？

#### 全業種



### ③「女性が活躍する社会」を進めるうえでの課題(※複数回答)

### ④仕事と育児の両立支援において、取り組まれているものは(※複数回答)

#### 製造業

#### 非製造業

#### 製造業

#### 非製造業

家事や育児の負担	18
結婚や出産で退職	14
残業・出張・転勤をさせにくい	12
女性が就ける職種が限られている	8
活躍を望む女性が少ない	8
職場環境を整備する負担	6

家事や育児の負担	17
結婚や出産で退職	14
残業・出張・転勤をさせにくい	12
女性が就ける職種が限られている	10
活躍を望む女性が少ない	4
職場環境を整備する負担	3

短時間勤務制度	12
就業時刻の繰上げ・繰下げ	8
所定外労働時間の免除	7
家族・介護の看護休暇	4
フレックスタイム制	3
在宅勤務制度	1

短時間勤務制度	11
所定外労働時間の免除	7
就業時刻の繰上げ・繰下げ	8
フレックスタイム制	2
家族・介護の看護休暇	2