

尼崎市における女性労働に関する
実態調査報告書



2015年 3月

公益財団法人 尼崎地域産業活性化機構

目次

1.調査の概要.....	1
1.1 調査の背景と目的.....	1
1.2 アンケート調査の概要.....	2
2.アンケートの結果.....	3
2.1 回答企業の属性.....	3
2.1.1 産業分類と取引先の地域.....	3
2.1.2 売上高と収益.....	3
2.2 尼崎市における女性従業員採用の実態.....	4
2.2.1 女性労働者数・比率と分布.....	4
2.2.2 女性従業員の職種.....	6
2.2.3 採用方針と女性従業員への期待と不安.....	6
2.2.4 企業のワークライフバランス.....	9
2.2.5 全国との比較.....	9
3.アンケートの分析結果.....	12
3.1 女性社員比率の高い企業の特徴.....	12
3.2 女性社員比率を高める条件.....	13
3.2.1 業種と職種による要因.....	13
3.2.2 子育てに拘る要因.....	14
4.おわりに.....	14
5.資料編.....	15
1.集計結果（単純集計）.....	16
2.調査票.....	18

1.調査の概要

1.1 調査の背景と目的

日本は、グローバル化や少子高齢化によって、大きく環境が変化している。それとともに、社会に多様性（ダイバーシティ）が必要となりつつある。たとえば、グローバル化した企業は、文化も社会も異なる海外で事業活動を行っている。また、国際的な M&A は、日本企業でも海外の文化や社会のルールを持った企業の傘下に入る場合もある。一方で組織の外部に目を向けてみると、市場では、成熟化によって少品種大量生産の製品よりも、多品種少量生産の製品のほうが受け入れられるようになっている。このように、日本は海外という外部と市場という内部も多様化しているのである。こうした、社会の多様化に適応するために、企業も多様化する必要があるという意見が大きくなってきている。

しかし、こうした社会の多様性に対応するために、企業が多様化することにどのような意味があるのかという点では議論が続いている。つまり、企業の多様性は、売上や収益が伸びるのか、生産性や従業員のモチベーションが高まるのか、イノベーションを引き起こすことができるのか、という事業活動に影響するのかどうかということである。これまでの研究や調査では、短期的な収益や生産性には結びつかないが、イノベーションや問題解決には有効であるという結果が出ている。そこで、尼崎の地域経済活性化、市内企業の活性化に取り組むという視点から、本調査では多様性の一つである、女性の労働について尼崎市での実態を調査することにする。

尼崎市に限らず、日本では人口の減少による労働力不足が懸念されている。たとえば、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2060年には9,000万人を割り込むと予測されている。また、尼崎市では、2040年の将来人口は、約45万人から約35万人に減少すると予測されている（図1参照）。こうした人口減少は、税収の減少やマーケットの縮小といった全体のパイの縮小が問題であるだけではない。問題は、生産年齢層（15歳～64歳）の減少である。尼崎市では、約30万人から18万人に減少すると予測されており、労働人口の減少による経済への影響が懸念されている。

こうした背景を視野に入れて、尼崎市の女性の労働参加率をみると、年齢階層別に見た女性の労働力率は、25歳から全国平均を下回っている（図2参照）。特に、30～59歳の労働力率は、全国の66.8%に対して63.7%と3.1%下回っている。これを、全国並の比率にするだけで、約2800人の労働者が増加する計算になる。このように、尼崎市では潜在的な労働力として女性が眠っていると言える。人口減少による労働力不足の解決策として、女性が活躍することは有効な解決策とみることができる。

また、こうした労働力の不足という量的な問題に加えて、生活の質を充実させるために、これまでの働き方とは異なるワークライフバランスが重視されているという背景もある。これは、社会の成熟によって価値観が多様になることで、労働以外の生活に生きがいや充実を求める人が多くなっているためである。そのため、尼崎市でもワークライフバランス社会を実現することで、住みやすい街づくりにつながると考えられる。

しかし、これまで女性が労働力として活躍できなかったのは、社会的・制度的な様々な制約があったためである。そうした制約を取除くためにも、現在の尼崎市では、女性が活躍するためにどのような制約があるのかという実態を把握する必要がある。また、そうした制約は女性が社会進出しようとすることに対してだけでなく、企業が女性を採用しようとすることに対しても影響している。つまり、企業が女性を採用する時の判断に、社会的・制度的な制約、企業の業績低下への不安や経営方針として男性中心に採用し

てきたこれまでの慣習に対する影響が存在している可能性がある。そうした、企業側の実態についても知る必要がある。そのため、本調査はそうした問題意識に基づいて行っている。

図1 尼崎市の将来人口推計（2010—2040年）

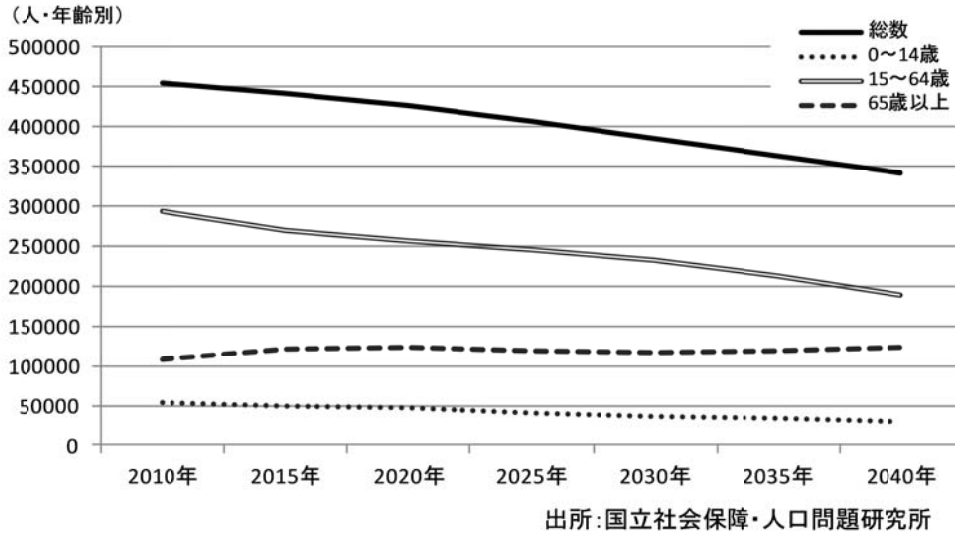
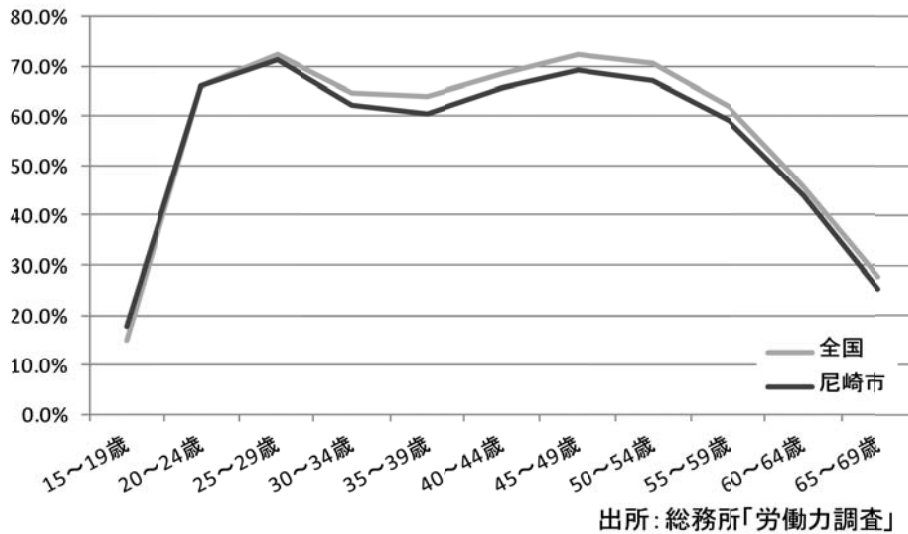


図2 年齢階層別の女性の労働力率（全国と尼崎市）



1.2 アンケート調査の概要

- ・ 調査主体（共同調査）：尼崎市商工会議所、公益財団法人尼崎地域産業活性化機構
- ・ 調査対象：尼崎市内の従業者5人以上の中小企業
- ・ 調査方法：アンケート調査（調査票をFAXにより配布・回収）
- ・ 調査時期：平成26年12月
- ・ 調査項目：調査票のとおり（P18参照）
- ・ 配布回収状況：アンケート調査票の配布・回収状況は次のとおりである。

配布数： 935件 無効配布数： 35件（FAX） 有効配布数： 900件 ……【A】
 有効回収数： 173件 ……【B】 有効回収率： 19.0% ……【B】 / 【A】 × 100 (%)

2.アンケートの結果

2.1 回答企業の属性

2.1.1 産業分類と取引先の地域

回答企業を産業分類別（図3）にみると、製造業が37.4%と最も多く、次いでサービス業が24.6%、建設業が21.1%で、この3業種で80%以上を占めている。また、製造業と非製造業に分けると、前者が58.5%、後者が41.5%となっている。

取引先の地域は（図4）、全体では日本全国が47.6%、海外が17.1%で、両者の重複回答を除くと47.4%が取引先の地域を限定していない。一方で、尼崎市内在が14.1%、関西圏が38.2%で、両者の重複回答を除いた52.6%が取引先の地域を限定している。

図3 回答企業の産業分類

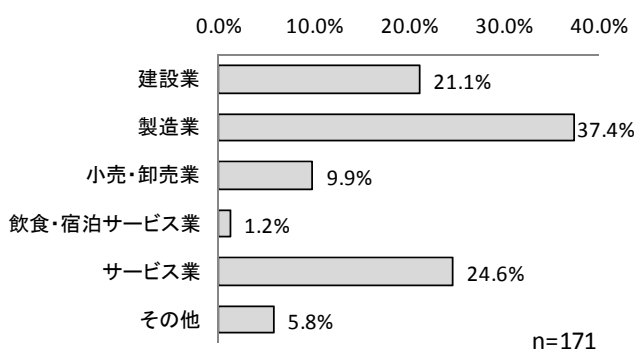
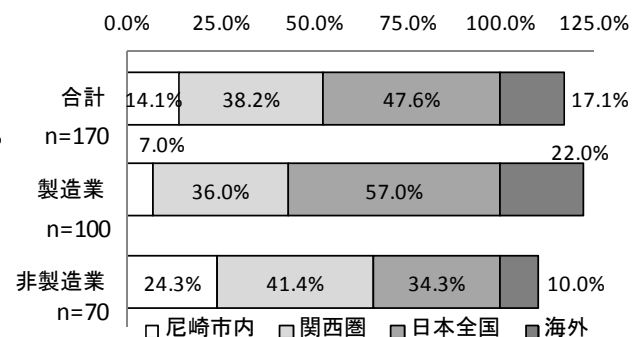


図4 回答企業の取引先地域 (MA)



2.1.2 売上高と収益

売上高（図5）を見ると、8割以上の企業が売上高1億円以上で、10億円以上の企業も約2割を占めている。製造業は非製造業よりも比較的売上高が大きい傾向がある。収益は（図6）、約7割の企業が黒字で、製造業、非製造業ともに差はほとんどない。

図5 回答企業の売上高

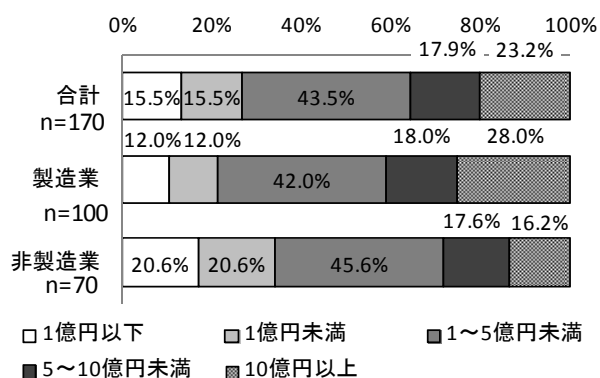
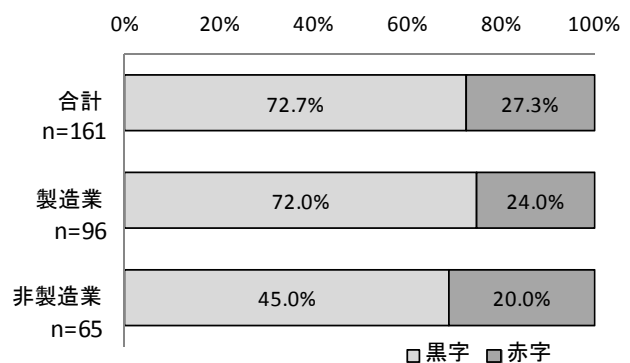


図6 回答企業の収益



2.2 尼崎市における女性従業員採用の実態

2.2.1 女性労働者数・比率と分布

アンケートの結果（表1）から、女性従業員の比率は、全体の合計から見ると、正社員が20.5%、管理職・役員が13.3%、非正規社員が67.6%、全体が30.5%で、非正規社員の比率が非常に高くなっており、そのため全体の女性社員比率も高くなっている。一方で、非正規社員を除いた正社員で見ると、19.4%である。

また、女性従業員数でみると、平均がそれぞれ5.2人、0.7人、6人となっている。しかし、中央値を見ると、それぞれ2人、0人、1人なので、一部の企業の女性従業員数が多いために、平均値が高くなっているとみられる。

表1 回答企業の従業員数と女性従業員数

		正規社員	管理職・役員	非正規社員	全社員	正社員※	
合計	全社員数	4182	773	1484	6439	4955	
	女性従業員数	857	103	1003	1963	960	
	女性従業員比率	20.5%	13.3%	67.6%	30.5%	19.4%	
企業別	平均	全社員数	25.3	5.0	8.9	37.7	29.3
		女性従業員数	5.2	0.7	6.0	11.5	5.7
		女性従業員比率	22.8%	18.4%	61.3%	27.3%	21.4%
	中央値	全社員数	16	3	2	30.5	5.9
		女性従業員数	2	0	1	20	3
		女性従業員比率	17.6%	0.0%	66.7%	20.0%	16.7%

※正社員は正規社員と管理職・役員の合計

そのため、女性従業員数の分布（図7）を見ると、5人未満が51.2%で半数を占めている。一方で、30人以上が2.4%、50人以上が3.6%、100人以上が1.2%となっている。女性比率は、20%未満が48.2%で半数を占めている一方で、50%以上も14.4%と比較的高い数値となっている。雇用形態別（図8）にみると、正規社員の女性従業員は比較的多いが、非正規社員、管理職・役員になるにつれてすくなくなっている。

図7 女性従業員数と比率

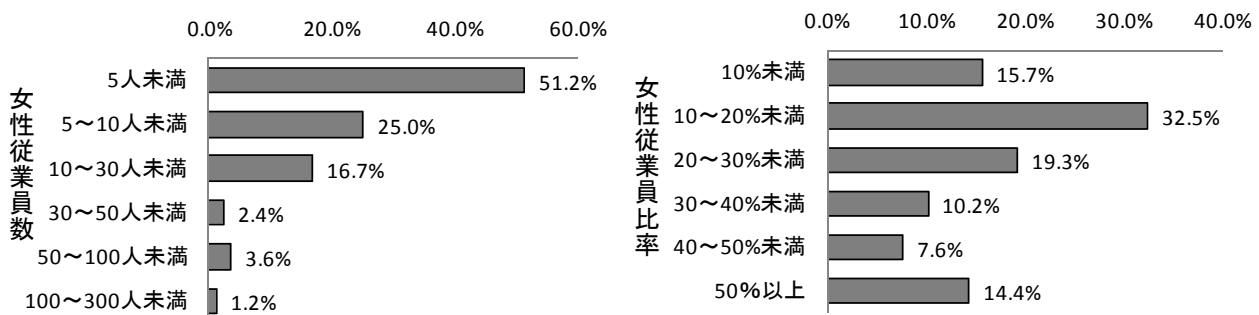
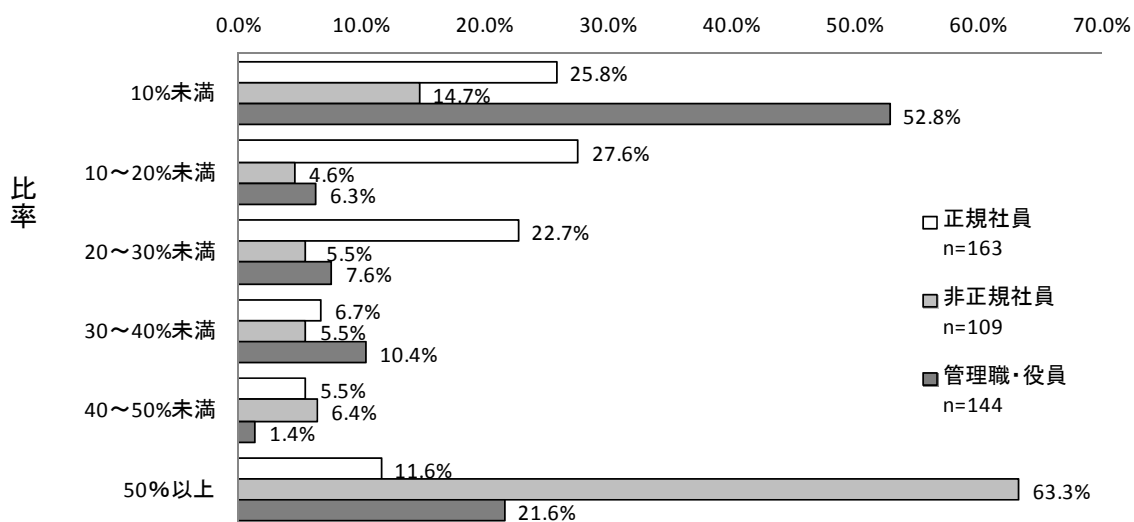
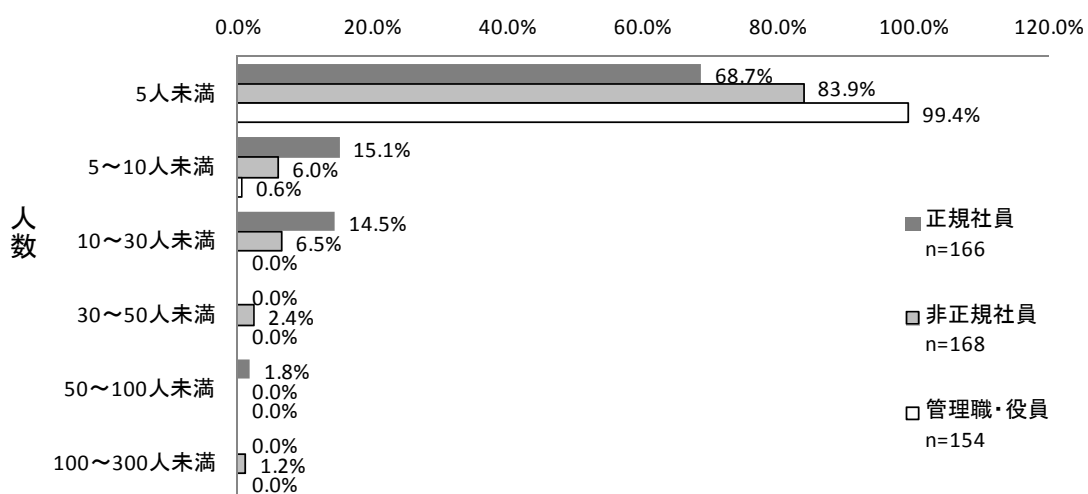


図8 雇用形態別女性従業員数の分布



2.2.2 女性従業員の職種

女性従業員の職種を見ると、ほとんどの企業で事務職に従事している（図9）。また、事務職だけの従業員も約4割にのぼっている（図10）。また、事務職以外の職種にも女性が従事している場合、女性従業員数、比率ともに高い傾向がある（図11）。

図9 女性従業員の職種（MA）

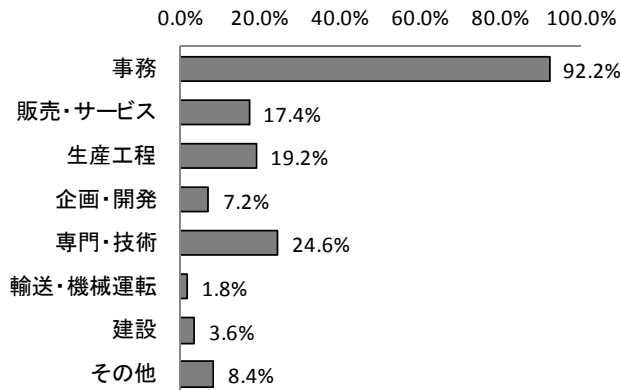


図10 女性従業員の事務職と非事務職の比率

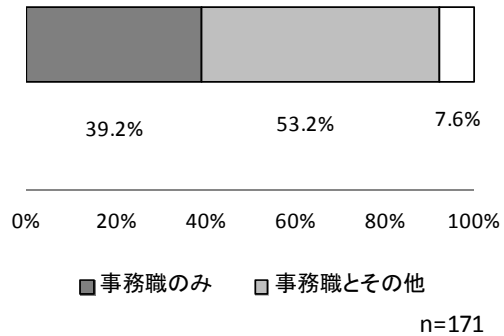
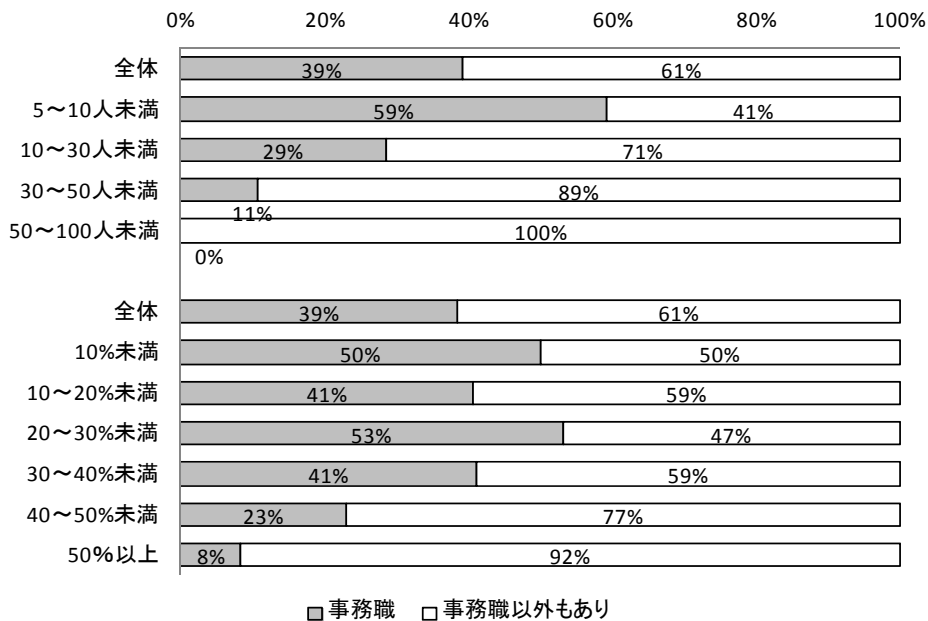


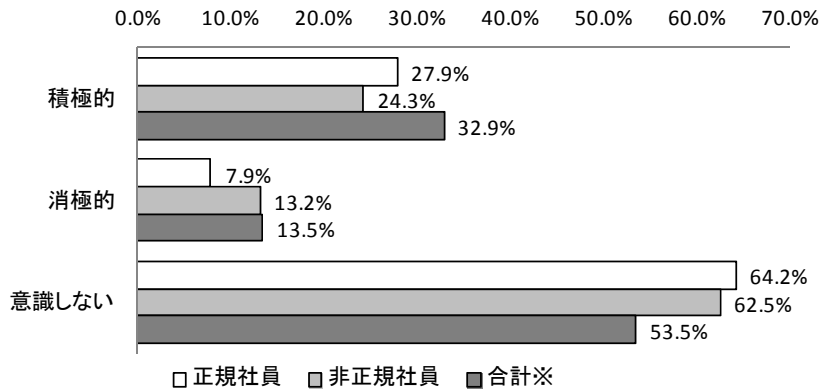
図11 職種別の女性従業員数の分布



2.2.3 採用方針と女性従業員への期待と不安

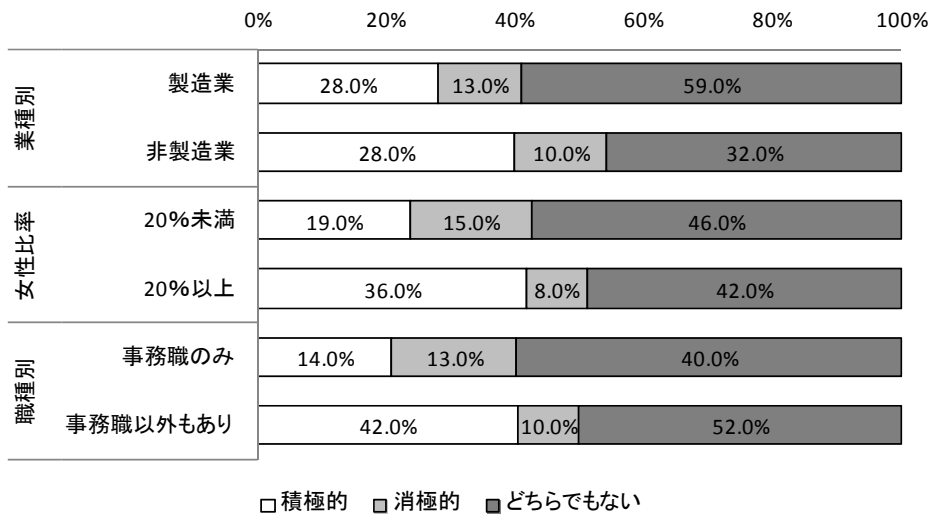
女性従業員の採用方針（図12）を見ると、正規・非正規ともに積極的な採用を掲げている企業が約25%ある。正規・非正規社員のいずれかを積極採用している企業は約33%と、3社に1社の割合である。その一方で、消極的な採用方針の企業も10%程度存在している。その内訳を見ると、非製造業や女性比率の高い企業、事務職以外の職種にも女性従業員がいる企業では、積極的な採用をしている企業が多い（図13）。

図 12 女性の採用方針



※合計は、正規・非正規の採用方針のいずれかが、「積極的」・「消極的」の場合。

図 13 採用方針（クロス集計）



女性従業員に対する期待（図 1 4）は、「良い人材の採用」、「職務遂行能力が優秀」の二つが突出しており、それぞれが企業の 76%、61.4%が選んでいる。また、期待された「人手不足への対応」や「多様なアイデアや意見の活用」という意見は、それぞれ 19.3%、15.8%にとどまっている。一方で、女性従業員に対する不安（図 1 5）では、約 4 割の企業が「特にない」と答えている一方で、「妊娠、子育てによる休業期間がある」「身体能力等で女性に不向きな仕事」が、それぞれ 26.7%、25.5%と比較的高い数値を示している。また、「妊娠、子育てによる休業期間がある」と「結婚・出産による退職が多い」を合わせると、女性のライフステージへの変化に対応できないことを起因としている企業が、4 割にのぼっている。

図 14 女性従業員に期待すること (MA)

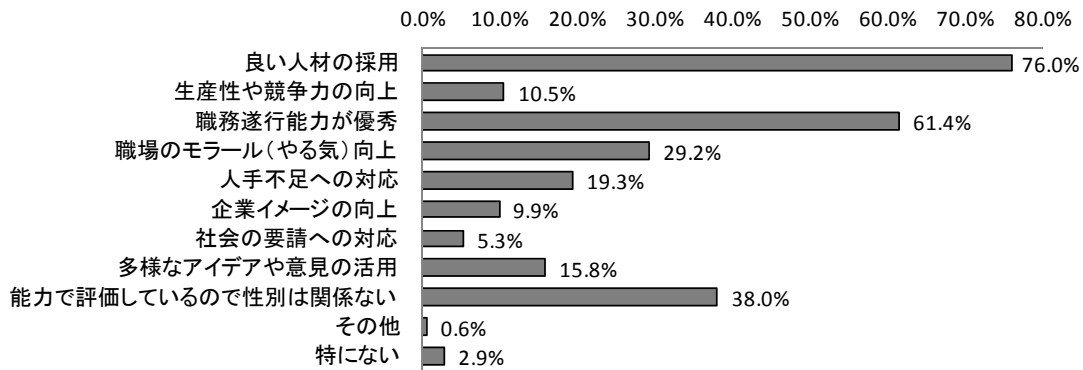
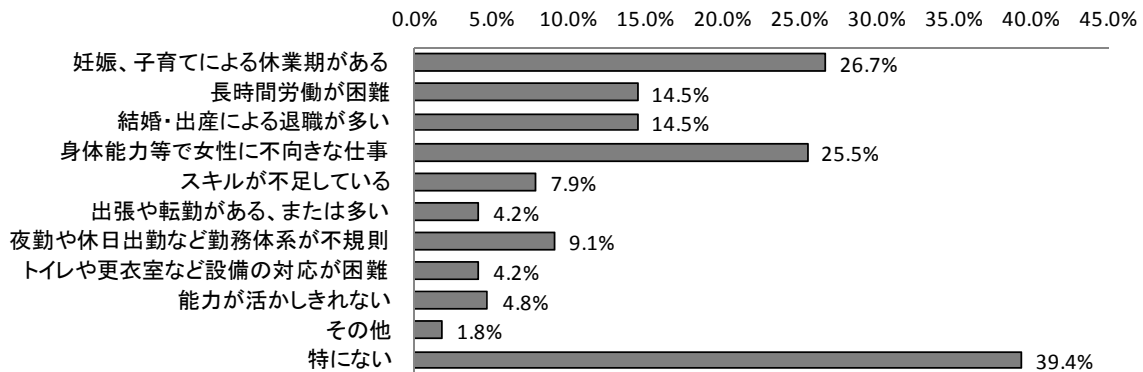
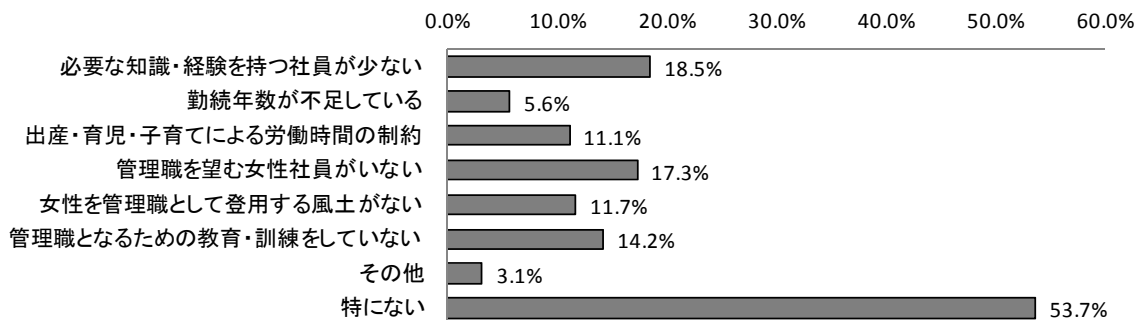


図 15 女性従業員に対する不安 (MA)



女性管理職への登用に対する制約 (図 16) は、約半数が「特になし」を選んでいる一方で、「必要な知識・経験を持つ社員が少ない」、「管理職を望む女性社員が少ない」が比較的高い。また、「女性を管理職として登用する風土がない」や「管理職となるための教育・訓練をしていない」を合わせて重複分を除くと 21.0%になり、女性管理職に対する企業の理解が進んでいない割合も高い。

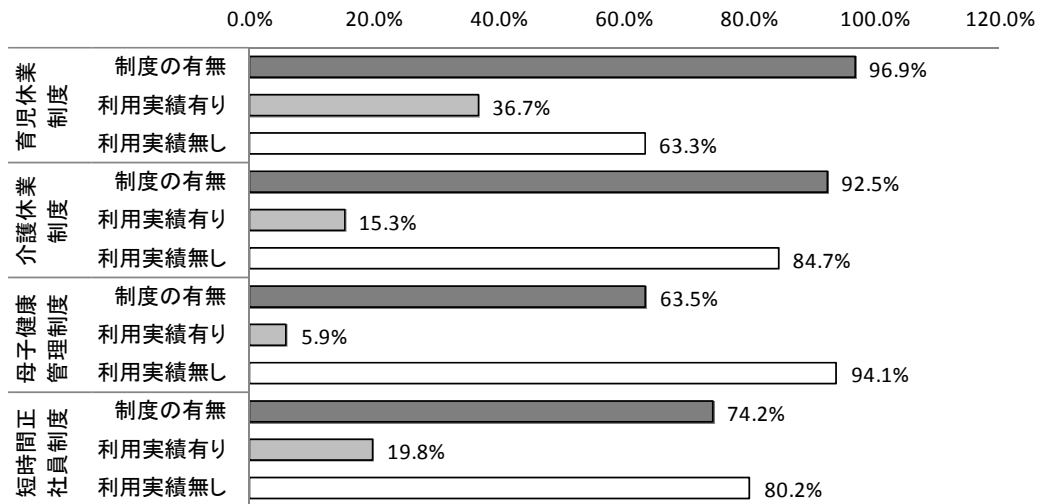
図 16 女性の管理職への登用に対する制約 (MA)



2.2.4 企業のワークライフバランス

ワークライフバランスに係る制度の有無について見ると、「育児休業制度」、「介護休業制度」はほぼ全ての企業が導入しているが、「母子健康管理制度」や「短時間正社員制度」については7割程度にとどまっている。利用実績についても、「育児休業制度」は比較的高いが、その他の制度は、すべての対象者が利用するとは限らないので単純に比較できないが、総じて低い。

図 17 ワークライフバランス制度の有無と利用実績

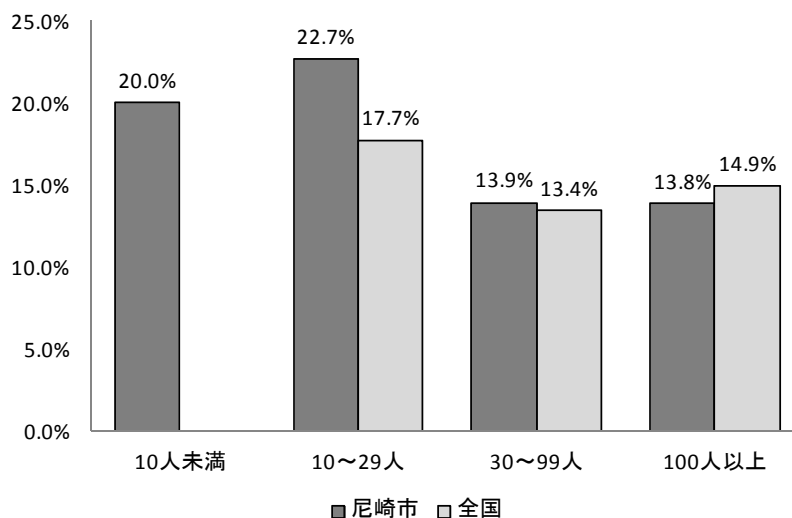


2.2.5 全国との比較

本調査と全国との比較をするために、厚生労働省の「平成 25 年度雇用均等基本調査」（以下、均等調査）の結果と比較する。厚労省の調査は、中小企業に限定せず大企業も含んでいるため、単純に結果を比較することは慎重に検討する必要がある。

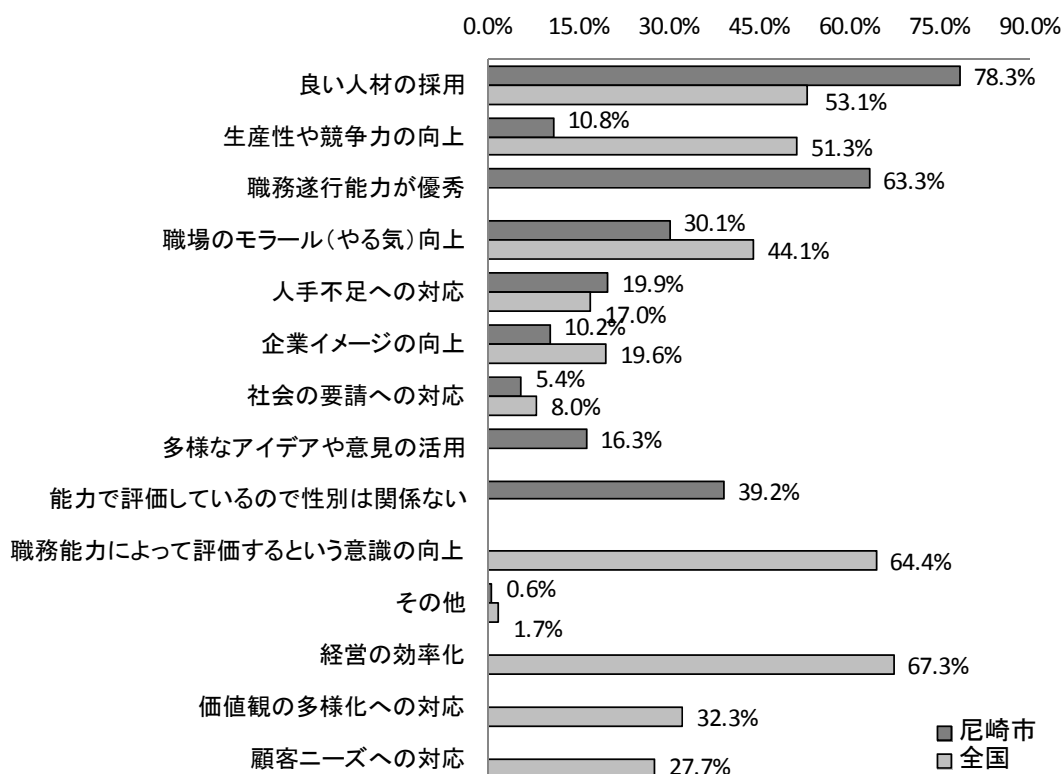
均等調査の「規模別女性管理職割合（係長相当職以上）」と、本調査とを比較したものが図 18 である。尼崎市では 10 人～29 人規模の女性管理職比率が高いものの、その他はおおむね全国平均と同じである。

図 18 女性管理職比率の比較（尼崎市、全国）



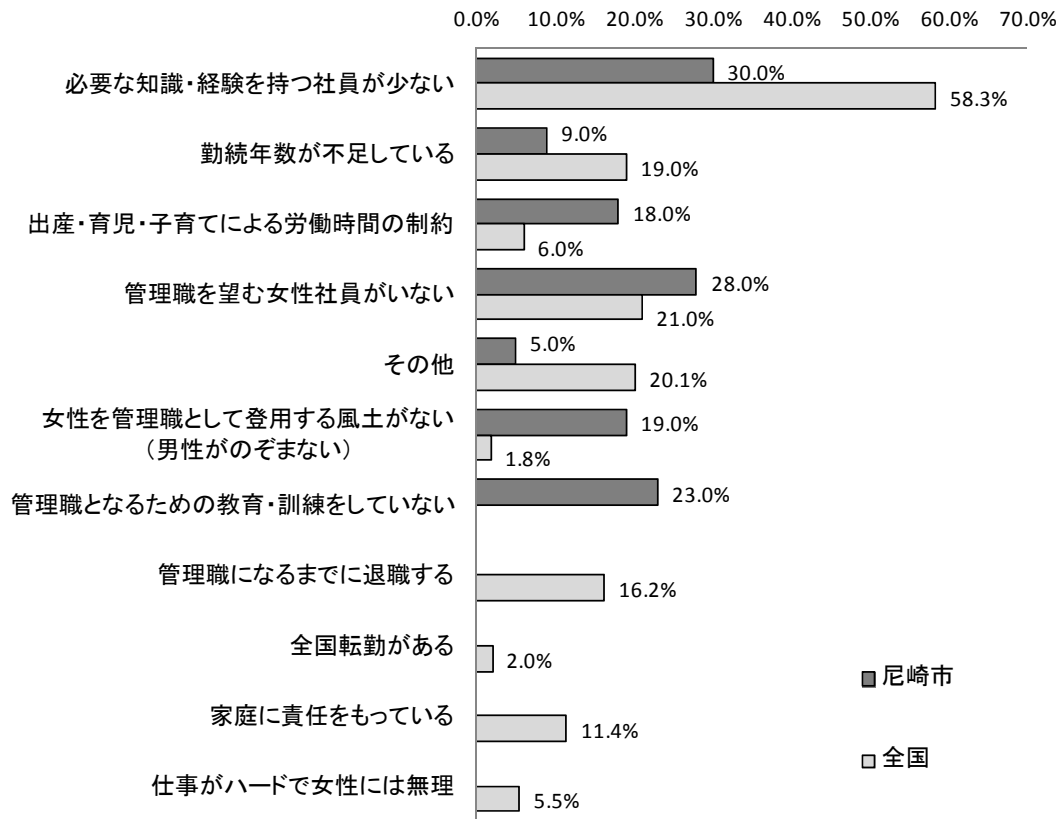
次に、均等調査の「ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由」と、図14を比較できるようにしたのが図19である。均等調査の回答項目と本調査と若干異なるニュアンスがあるが、おおむね同じものは図14に合わせた。これを見ると「良い人材の採用」と答えている企業は尼崎市の方が高い一方で、「生産性や競争力の向上」が低いので、女性の採用はこれらに結びつくとは考えてないと考えられる。また、尼崎市の「多様なアイデアや意見の活用」は16.3%である一方で、全国調査の多様化に拘る設問と比較すると非常に低く、多様性への対応にも期待していないことがうかがえる。

図19 女性従業員に対する期待の比較（尼崎市、全国）



また、均等調査の「女性管理職が少ないあるいは全くいない理由」と図16を比較できるようにしたのが図20である。こちらも、同じ意味の回答項目は図16に準じている。これによると、「必要な知識・経験をもつ社員が少ない」や「勤続年数が不足している」が全国よりも少ない一方で、「出産・育児・子育てによる労働時間の制約」や「女性を管理職として登用する風土がない（男性が望まない）」が高い。また、「管理職となるための教育・訓練をしていない」も23%あり、能力や勤続年数はクリアしているが、女性管理職への理解が小さいと考えられる。

図 20 女性管理職の登用に対する制約の比較（尼崎市、全国）



3.アンケートの分析結果

3.1 女性社員比率の高い企業の特徴

これまでの結果から、企業ごとの全社員の女性比率の高い企業の特徴を捉えるために、収益、業種、職種、女性社員に対する不安の有無、女性管理職の登用に対する制約条件、子育て社員の有無、取引先の地域、企業タイプ別に相関関係を分析した。

①収益

「黒字」と回答した企業と、「赤字」と回答した企業の社員の女性比率の平均値は、それぞれ 25.9%、30.6%で「赤字」と回答した企業の方が高かったが、有意な差は見いだせなかった。 $(t=-1.25, df=155, ns)$

②業種

「製造業」と「非製造業」の社員の女性比率は、それぞれ 22.8%、33.9%で、非製造業が有意に高いという結果になった。 $(t=-3.36, df=163, p<0.01)$

③職種

企業内の女性社員の職種が、「事務職のみ」の場合と「事務職以外」にもいる場合の2群の女性社員比率の平均値は、それぞれ 20.3%、31.7%で、「事務職以外」が有意に高いという結果になった。

$(t=-3.46, df=164, p<0.01)$

④女性社員に対する不安の有無

女性従業員に対する不安について「なんらかの選択肢を選んだ」企業と、「特にない」と答えた企業の2群に分けて平均値を算出したところ、それぞれ 24.2%、32.3%で、「特にない」と答えた企業の方が有意に高い結果になった。 $(t=-2.41, df=164, p<0.05)$

⑤女性管理職の登用に対する制約条件

女性の管理職への登用に対する制約について「なんらかの選択肢を選んだ」企業と、「特にない」と答えた企業の2群に分けて平均値を算出したところ、それぞれ 26.1%、28.6%で、「特にない」企業の方が高い結果となったが、有意な差は見いだせなかった。 $(t=-0.75, df=164, ns)$

⑥子育て社員の有無

「子育て中の社員がいる」企業と「子育て中の社員がいない」企業の2群に分けて平均値を算出したところ、それぞれ 31.5%、21.8%と、「子育て中の社員がいる」企業の方が有意に高い結果になった。

$(t=2.96, df=164, p<0.01)$

⑦取引先の地域

取引先が、企業の近隣にある「尼崎、関西圏」と、転勤や出張を伴うような「日本全国、海外」の2群に分けて平均値を算出したところ、それぞれ 30.7%、23.7%と、「尼崎、関西圏」企業の方が有意に高い結果になった。 $(t=2.13, df=164, p<0.05)$

⑧企業タイプ別

調査票 (P19) の問 1 3 の選択肢によって、「イノベーション志向」「問題解決志向」「ルーチンワーク志向」「ボトムアップ志向」「リーダーシップ志向」に分類して、それぞれに該当する企業としない企業の女性比率との相関関係を分析したところ、すべてのタイプにおいて女性比率の高さと有意な差はなかった。

・イノベーション志向 : 28.8%、25.0%、 $(t=1.09, df=162, ns)$

- ・問題解決志向 : 28.2%、25.7%、(t=0.67,df=162,ns)
- ・ルーチンワーク志向 : 27.9%、27.4%、(t=0.15,df=161,ns)
- ・ボトムアップ志向 : 24.6%、28.5%、(t=0.15,df=162,ns)
- ・リーダーシップ志向 : 28.5%、26.3%、(t=0.65,df=162,ns)

以上のように、女性比率の高さと相関関係にあると考えられるのは、「非製造業」、「事務職以外の職種にも女性社員がいる」、「女性社員の採用に不安がない」、「子育て中の社員がいる」があげられる。

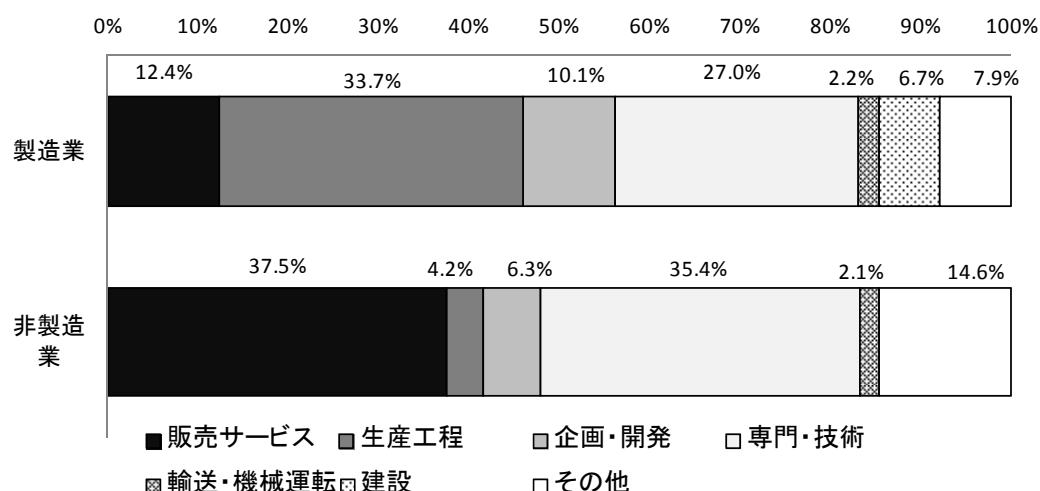
3.2 女性社員比率を高める条件

3.2.1 業種と職種による要因

「非製造業」が「製造業」よりも女性社員の比率が高い理由は、女性が従事する「事務職以外の職種」にあると考えられる。つまり、「製造業」では事務職以外の職種は、生産や建設の重要性が高く、従業員に対する期待も高くなる。そのため、「製造業」における女性社員の職種は、「生産工程」や「建設」が高くなる。図21を見ると、生産と建設の職種に従事する比率は4割に達している。一方で、「非製造業」における女性社員の比率は、「販売・サービス」や「専門・技術」が高く、合わせて7割を超えている。

以上を踏まえて、「製造業」において女性社員比率を高めるためには、「事務職以外の職種」の女性社員を増やす必要がある。特に、「非製造業」で多い職種である「販売・サービス」や「専門・技術」や、両業種でもまだ少ない「企画・開発」は、女性社員の採用を増やす余地があると考えられる。尼崎市では、長い不況やグローバル化によって、国内市場の縮小を経験しており、「製造業」が生き残るためには、これまでの製品や取引にとらわれない事業活動が求められている。つまり、新しい取引先の開拓や、新しい商品の開発には、こうした職種の人材が必要となると考えられるので、女性社員の採用と同時に考えられれば、女性比率の向上にも繋がるだろう。

図21 事務職以外の女性社員の職種比率



3.2.2 子育てに拘る要因

女性社員を採用する際の不安のうち、「特になし」を除くと（図22）、大きく3つに分けることができる。一つは、「妊娠、子育てによる休業期がある」や「結婚・出産による退職が多い」の選択肢を選んだ、女性のライフステージにおける変化が51.0%と最も多い。ついで、「身体能力等で女性に不向きな仕事」のような身体的な差によるものが42.0%、そして、「長時間労働が困難」や「出張や転勤がある、または多い」、「夜勤や休日出勤など勤務体系が不規則」などの勤務体系によるものが、38.0%となっている。

図22 女性従業員を採用する際の不安（類型化）



このうち、「身体能力等で女性に不向きな仕事」は、42件中30件が製造・建設業で、非製造業でも輸送業がほとんどであるので、力を使う仕事についてはまだ女性参加は進んでいない。この分野については、技術革新などで体力や身体能力への依存が減少すれば女性が従事することも増えるだろう。

一方で、ライフスタイルの変化における不安や、退職や休業の原因は、子育てに関するものと考えられる。また、勤務体系に関するものについても、長時間労働や出張転勤ができない理由、不規則な勤務体系が受け入れられない理由は、男女差があるとすれば子育てに起因しているとみなすことができる。

このように、女性社員への不安は、主に子育てに伴う離職が大きな要因を占めている。そのため、こうした子育てに対する支援が、女性社員に対する不安を取除き、企業の採用を増やすと考えられる。

4.おわりに

本調査は、尼崎市における企業のダイバーシティをテーマとした初めての調査である。その中で、今回は女性の労働に焦点を当てて、その実態を把握しようとした。その結果、企業の女性労働者を増やすためには、事務職に限らず多様な職種での採用を進めることが必要であることがわかった。しかし、残された課題も多い。それは、女性労働者を増やすという供給の視点からの分析にとどまったことである。つまり、女性労働者が増えることで企業は収益の増加やイノベーションの誘発などといったメリットが得られるという点については証明できなかった。この点は、今後の課題としたい。

5.資料編

- 1.集計結果（単純集計）
- 2.調査票

1.集計結果（単純集計）

表1 従業員数(正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	16	9.4	9.7
2	5~9	27	15.8	16.4
3	10~29	79	46.2	47.9
4	30~49	22	12.9	13.3
5	50~99	16	9.4	9.7
6	100~299	5	2.9	3
7	300以上	0	0	0
	不明	6	3.5	
	N (%ベース)	171	100	165

表2 従業員数(非正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	113	66.1	67.7
2	5~9	24	14	14.4
3	10~29	22	12.9	13.2
4	30~49	3	1.8	1.8
5	50~99	3	1.8	1.8
6	100~299	2	1.2	1.2
7	300以上	0	0	0
	不明	4	2.3	
	N (%ベース)	171	100	167

表3 従業員数(管理職・役員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	101	59.1	65.2
2	5~9	37	21.6	23.9
3	10~29	15	8.8	9.7
4	30~49	2	1.2	1.3
5	50~99	0	0	0
6	100~299	0	0	0
7	300以上	0	0	0
	不明	16	9.4	
	N (%ベース)	171	100	155

表4 女性従業員数(正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	114	66.7	68.7
2	5~9	25	14.6	15.1
3	10~29	24	14	14.5
4	30~49	0	0	0
5	50~99	3	1.8	1.8
6	100~299	0	0	0
7	300以上	0	0	0
	不明	5	2.9	
	N (%ベース)	171	100	166

表5 女性従業員数(非正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	141	82.5	83.9
2	5~9	10	5.8	6
3	10~29	11	6.4	6.5
4	30~49	4	2.3	2.4
5	50~99	0	0	0
6	100~299	2	1.2	1.2
7	300以上	0	0	0
	不明	3	1.8	
	N (%ベース)	171	100	168

表6 女性従業員数(管理職・役員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0~4	153	89.5	99.4
2	5~9	1	0.6	0.6
3	10~29	0	0	0
4	30~49	0	0	0
5	50~99	0	0	0
6	100~299	0	0	0
7	300以上	0	0	0
	不明	17	9.9	
	N (%ベース)	171	100	154

表7 子育て中社員の有無(正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	74	43.3	49.7
2	いいえ	75	43.9	50.3
	不明	22	12.9	
	N (%ベース)	171	100	149

表8 子育て中社員の有無(非正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	46	26.9	47.9
2	いいえ	50	29.2	52.1
	不明	75	43.9	
	N (%ベース)	171	100	96

表9 子育て中社員の有無(管理職・役員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	9	5.3	13.6
2	いいえ	57	33.3	86.4
	不明	105	61.4	
	N (%ベース)	171	100	66

表10 女性従業員の職種

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	事務	154	90.1	92.2
2	販売・サービス	29	17	17.4
3	生産工程	32	18.7	19.2
4	企画・開発	12	7	7.2
5	専門・技術	41	24	24.6
6	輸送・機械運転	3	1.8	1.8
7	建設	6	3.5	3.6
8	その他	14	8.2	8.4
	不明	4	2.3	
	N (%ベース)	171	100	167

表11 女性従業員の採用方針(正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	積極的	46	26.9	27.9
2	消極的	13	7.6	7.9
3	意識しない	106	62	64.2
	不明	6	3.5	
	N (%ベース)	171	100	165

表12 女性従業員の採用方針(非正規社員)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	積極的	35	20.5	24.3
2	消極的	19	11.1	13.2
3	意識しない	90	52.6	62.5
	不明	27	15.8	
	N (%ベース)	171	100	144

表13 女性社員への期待

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	良い人材の採用	130	76	76
2	生産性や競争力の向上	18	10.5	10.5
3	職務遂行能力が優秀	105	61.4	61.4
4	職場のモラル(やる気)向上	50	29.2	29.2
5	人手不足への対応	33	19.3	19.3
6	企業イメージの向上	17	9.9	9.9
7	社会の要請への対応	9	5.3	5.3
8	多様なアイデアや意見の活用	27	15.8	15.8
9	能力で評価しているので性別は関係ない	65	38	38
10	その他	1	0.6	0.6
11	特にない	5	2.9	2.9
	不明	0	0	
	N (%ベース)	171	100	171

表14 女性社員への不安

(MA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	妊娠、子育てによる休業期がある	44	25.7	26.7
2	長時間労働が困難	24	14	14.5
3	結婚・出産による退職が多い	24	14	14.5
4	身体能力等で女性に向きない仕事	42	24.6	25.5
5	スキルが不足している	13	7.6	7.9
6	出張や転勤がある、または多い	7	4.1	4.2
7	夜勤や休日出勤など勤務体系が不規則	15	8.8	9.1
8	トイレや更衣室など設備の対応が困難	7	4.1	4.2
9	能力が活かしきれない	8	4.7	4.8
10	その他	3	1.8	1.8
11	特になし	65	38	39.4
	不明	6	3.5	
	N (%ベース)	171	100	165

表15 女性の管理職登用に関する制約

(MA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	必要な知識・経験を持つ社員が少ない	30	17.5	18.5
2	勤続年数が不足している	9	5.3	5.6
3	出産・育児・子育てによる労働時間の制約	18	10.5	11.1
4	管理職を望む女性社員が少ない	28	16.4	17.3
5	女性を管理職として登用する風土がない	19	11.1	11.7
6	管理職となるための教育・訓練をしていない	23	13.5	14.2
7	その他	5	2.9	3.1
8	特になし	87	50.9	53.7
	不明	9	5.3	
	N (%ベース)	171	100	162

表16 ワークライフバランス制度の有無

(MA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	育児休業制度	154	90.1	96.9
2	介護休業制度	147	86	92.5
3	母子健康管理制度	101	59.1	63.5
4	短時間正社員制度	118	69	74.2
	不明	12	7	
	N (%ベース)	171	100	159

表17 育児休業制度の利用実績

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	55	32.2	36.7
2	いいえ	95	55.6	63.3
	不明	21	12.3	
	N (%ベース)	171	100	150

表18 介護休業制度の利用実績

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	22	12.9	15.3
2	いいえ	122	71.3	84.7
	不明	27	15.8	
	N (%ベース)	171	100	144

表19 母子健康管理制度の利用実績

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	6	3.5	5.9
2	いいえ	95	55.6	94.1
	不明	70	40.9	
	N (%ベース)	171	100	101

表20 短時間正社員制度の利用実績

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	はい	23	13.5	19.8
2	いいえ	93	54.4	80.2
	不明	55	32.2	
	N (%ベース)	171	100	116

表21 取引先の地域

(MA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	尼崎市内	25	14.6	14.6
2	関西圏	65	38	38
3	日本全国	81	47.4	47.4
4	海外	29	17	17
	不明	0	0	
	N (%ベース)	171	100	171

表22 競争優位性

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	価格が安い	24	14	15.5
2	付加価値が高い	75	43.9	48.4
3	新規性が高い	6	3.5	3.9
4	他社が提供していない	27	15.8	17.4
5	ビジネスのやり方が新しい	2	1.2	1.3
6	公益性が強い	21	12.3	13.5
	不明	16	9.4	
	N (%ベース)	171	100	155

表23 事業内容

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	建設業	36	21.1	21.1
2	製造業	64	37.4	37.4
3	小売・卸売業	17	9.9	9.9
4	飲食・宿泊サービス業	2	1.2	1.2
5	サービス業	42	24.6	24.6
6	その他	10	5.8	5.8
	不明	0	0	
	N (%ベース)	171	100	171

表24 売上高

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1,000万円未満	2	1.2	1.2
2	1,000～5,000万円	12	7	7.1
3	5,000万～1億円	12	7	7.1
4	1～5億円	74	43.3	43.8
5	5～10億円	30	17.5	17.8
6	10億円以上	39	22.8	23.1
	不明	2	1.2	
	N (%ベース)	171	100	169

表25 採算状況

(SA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	黒字	118	69	72.8
2	赤字	44	25.7	27.2
	不明	9	5.3	
	N (%ベース)	171	100	162

表26 事業所の特徴

(MA)

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	新製品や新技術の開発に意欲的	59	34.5	35.1
2	新事業の展開や規模の拡大に積極的	40	23.4	23.8
3	顧客・取引先に変化が少ない	88	51.5	52.4
4	ルーチンワークや標準化した仕事が多い	32	18.7	19
5	経営者にリーダーシップがある	45	26.3	26.8
6	従業員の意見や自主的な行動を重視する	77	45	45.8
7	売れる時と売れない時の差が大きい	30	17.5	17.9
8	クレーム処理やトラブルによく対応できる	68	39.8	40.5
9	顧客に丁寧な対応が必要	70	40.9	41.7
10	チームを組んで仕事をする	40	23.4	23.8
11	業務の改善に常に取り組んでいる	68	39.8	40.5
12	その他	3	1.8	1.8
	不明	3	1.8	
	N (%ベース)	171	100	168

2.調査票

問1 貴事業所の全従業員数、女性従業員数をお答えください。また、**子育て中（中学生以下）の女性社員**の有無についてもお答えください。

	正社員	非正規社員	役員・管理職
全社員数	人	人	人
うち、女性社員	人	人	人
子育て中の女性社員の有無	いる・いない	いる・いない	いる・いない

問2 女性社員が従事している職種を**すべて**お答えください。

1. 事務	2. 販売・サービス	3. 生産工程	4. 企画・開発
5. 専門・技術	6. 輸送・機械運転	7. 建設	8. その他()

問3 貴事業所において、女性社員の採用方針について**一つ**お答えください。

正社員	1. どちらかといえば積極的	2. どちらかといえば消極的	3. 特に意識していない
非正規社員	1. どちらかといえば積極的	2. どちらかといえば消極的	3. 特に意識していない

問4 貴事業所で女性を採用する際に**期待すること**はありますか。該当するもの**すべて**お答えください。

1. 良い人材の採用	2. 生産性や競争力の向上
3. 職務遂行能力が優秀	4. 職場のモラル(やる気)向上
5. 人手不足への対応	6. 企業イメージの向上
7. 社会の要請への対応	8. 多様なアイデアや意見の活用
9. 能力で評価しているので性別は関係ない	
10. その他(_____)	
11. 特にない	

問5 貴事業所で女性を採用する際に**躊躇すること**はありますか。該当するもの**すべて**お答えください。

1. 妊娠、子育てによる休業期がある	2. 長時間労働が困難
3. 結婚・出産による退職が多い	4. 身体能力等で女性に不向きな仕事
5. スキルが不足している	6. 出張や転勤がある、または多い
7. 夜勤や休日出勤など勤務体系が不規則	8. トイレや更衣室など設備の対応が困難
9. 能力が活かしきれない	
10. その他(_____)	
11. 特にない	

問6 貴事業所で女性管理職の登用を妨げていることがありますか。あれば**すべて**お答えください。

1. 必要な知識・経験を持つ社員が少ない	2. 勤続年数が不足している
3. 出産・育児・子育てによる労働時間の制約	4. 管理職を望む女性社員がいない
5. 女性を管理職として登用する風土がない	6. 管理職となるための教育・訓練をしていない
7. その他(_____)	
8. 特にない	

問7 貴事業所で取り入れている制度をすべてお答えください。また、この一年間での男性の利用を含む利用実績についてもお答えください。

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 育児休業制度(利用: 有り なし) | 2. 介護休業制度(利用: 有り なし) |
| 3. 母子健康管理制度(利用: 有り なし) | 4. 短時間正社員制度(利用: 有り なし) |

貴事業所についてお伺いします

問8 貴事業所の顧客/取引先のある地域をすべてお答えください。

- | | | | |
|---------|----------------|---------|-------|
| 1. 尼崎市内 | 2. 関西圏(近畿二府四県) | 3. 日本全国 | 4. 海外 |
|---------|----------------|---------|-------|

問9 貴社の製品・サービスが、他社と比べて優れている点を一つお答えください。

- | | | |
|---------------|-----------------|-----------|
| 1. 価格が安い | 2. 付加価値が高い | 3. 新規性が高い |
| 4. 他社が提供していない | 5. ビジネスのやり方が新しい | 6. 公益性が強い |

問10 貴社の主な事業内容を一つお答えください。

- | | | |
|--------------|----------|-----------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 小売・卸売業 |
| 4. 飲食・宿泊サービス | 5. サービス業 | 6. その他() |

問11 貴事業所の現在の売上高をお教えてください。

- | | | |
|--------------|------------------|---------------|
| 1. 1,000万円未満 | 2. 1,000~5,000万円 | 3. 5,000万~1億円 |
| 4. 1~5億円 | 5. 5~10億円 | 6. 10億円以上 |

問12 貴事業所の採算状況をお教えてください。

- | | |
|---------|---------|
| 1. 黒字基調 | 2. 赤字基調 |
|---------|---------|

問13 貴事業所の特徴について、あてはまるものをすべてお答えください。

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 新製品や新技術の開発に意欲的。 | 2. 新事業の展開や規模の拡大に積極的。 |
| 3. 顧客・取引先に変化が少ない。 | 4. ルーチンワークや標準化した仕事が多い。 |
| 5. 経営者にリーダーシップがある。 | 6. 従業員の意見や自主的な行動を重視する。 |
| 7. 売れる時と売れない時の差が激しい | 8. クレーム処理やトラブルによく対応できる。 |
| 9. 顧客に丁寧な対応が必要 | 10. チームを組んで仕事をする。 |
| 11. 業務の改善に常に取り組んでいる。 | 12. その他() |

—————以上で終わりです、ご回答ありがとうございました。—————

※差し支えなければ、貴社名とご回答いただきました担当者、ご連絡先をお教えてください。

貴社名		所属	
お名前		電話	