

モノづくり企業における女性管理職に関するアンケート調査結果概要

(1)調査の概要

愛知県内のモノづくり企業における女性管理職登用に向けた課題や先進事例等を把握するため、県内に本社又は事務所を置く企業にアンケート調査を実施した。その概要は次の通りである。

① 調査の方法

あいち女性輝きカンパニー認証企業<製造業>を対象に、郵送法によるアンケート調査を実施した。調査票は、人事・総務部門宛の「事業所票」と、人事・総務部門から各事業所に勤務する女性管理職・従業員に配布する「女性管理職・従業員票」の2種類から構成している。

| | |
|------|---|
| 対象 | <ul style="list-style-type: none"> ○事業所 ・あいち女性輝きカンパニー認証企業<製造業> ・145社 ○女性管理職・従業員 ・企業アンケートに同封 |
| 目的 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に積極的に取り組んでいるモノづくり企業における、女性管理職登用に向けた課題や取組状況、先進事例を把握する。 ・特に「生産部門」「キャリアプラン」における課題と工夫を把握する。 |
| 方法 | 宅急便等で送付、郵送回収（「女性管理職・従業員票」のみWebでも回収） |
| 調査期間 | 令和3年7～8月 |
| 質問項目 | <ul style="list-style-type: none"> 【事業所票】 ・企業の属性 ・女性管理職の状況 ・管理職登用に向けた課題・工夫 ・女性管理職が増えた効果 ・パートから管理職等への可能性 ・製造現場で女性が働き続けやすい工夫 【女性管理職・従業員票】 ・企業・回答者の属性 ・管理職等を目指した経緯、やりがい ・女性が管理職になるうえでの課題・工夫 ・キャリアアップ・キャリアプランについて ・製造現場で女性が働き続けやすい工夫 |

② 回収結果

事業所票については、85 事業所から回答を得て、回収率は 58.6%であった。

女性管理職・従業員票は、事業所票に 2 部同封し、Web からの回答も受け付けた。その結果 113 人から回答を得た。

| | 配布数 | 回収数 | 回収率 |
|---------------|------------------------------------|-----|-------|
| 事業所 | 145 | 85 | 58.6% |
| 女性管理職 ・従業員 | 事業所票に 2 部調査票を同封し、 Web でも回答可能とした | 113 | — |

注：アンケート結果の見方

- ・回答の比率（％）は、すべてパーセントで表し、小数点以下第 2 位を四捨五入した。そのため、単数回答の場合であっても、比率の合計が 100%にならないこともある。
- ・回答の比率は、その質問に該当する「回答数」の合計を母数（N）として算出した。

<本アンケートにおける部門のイメージ>

| 全部門 | | | |
|------|----|--------------|-------------|
| 生産部門 | | 開発・設計 | 事務・営業・物流・企画 |
| 製造現場 | 検査 | 調達・生産管理・品質管理 | |

(2)事業所アンケート

① 回答企業の概要

回答数=85

常時雇用する従業員数*について、「1,001人以上」(29.4%)から「50人以下」(21.2%)まで多様である。

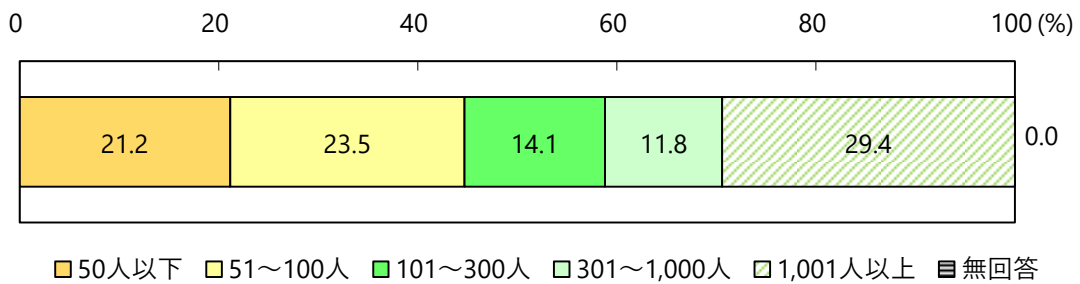
生産部門の従業員数**は、「50人以下」が38.8%と最も多く、次いで「1,001人以上」が20.0%、「51~100人」が17.6%となっている。

事業所・工場数について、「2~4か所」が36.5%と最も多く、次いで「1か所」が25.9%である。「10か所以上」(16.5%)との回答もみられる。

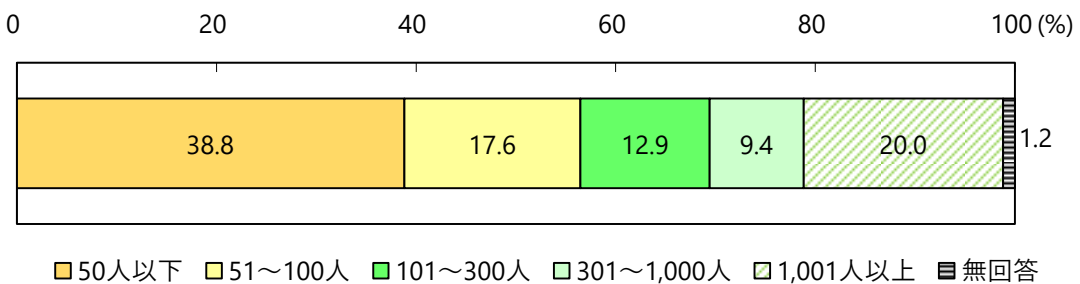
* 常時雇用する従業員数（非正規社員は含み、役員は含まない。）

**製造現場・検査・調達・生産管理・品質管理など（開発・設計は含まない。）

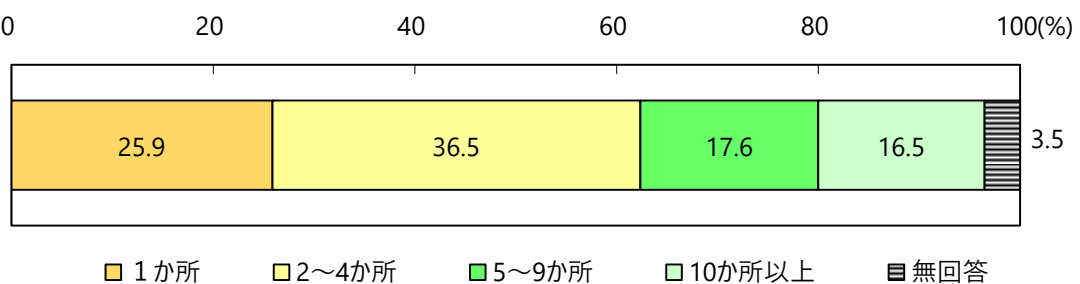
・常時雇用する従業員数



・生産部門の従業員数



・事業所・工場数（国内）



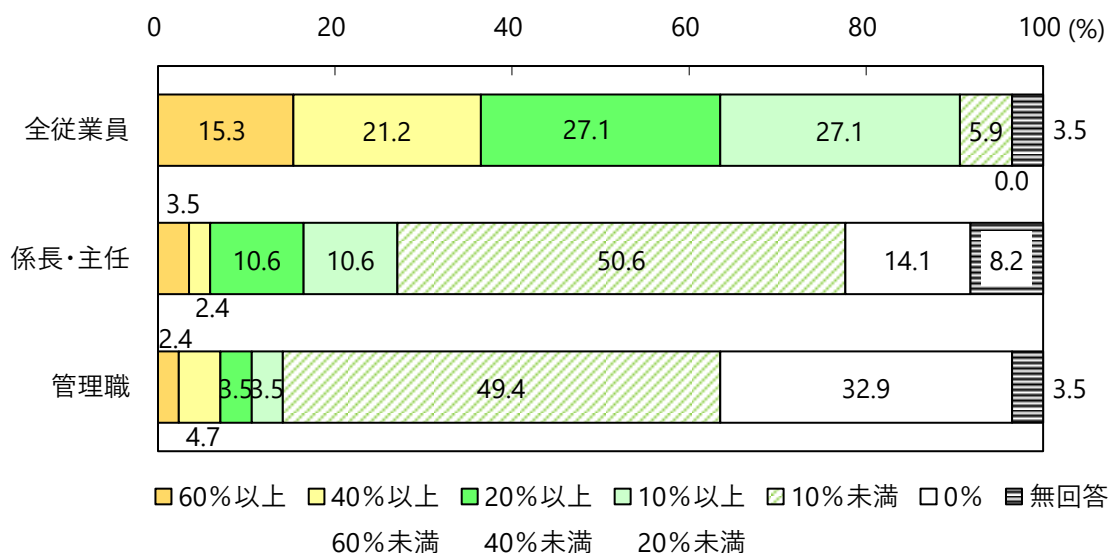
② 女性の比率

回答数 全社・生産部門=85、開発・設計部門=53

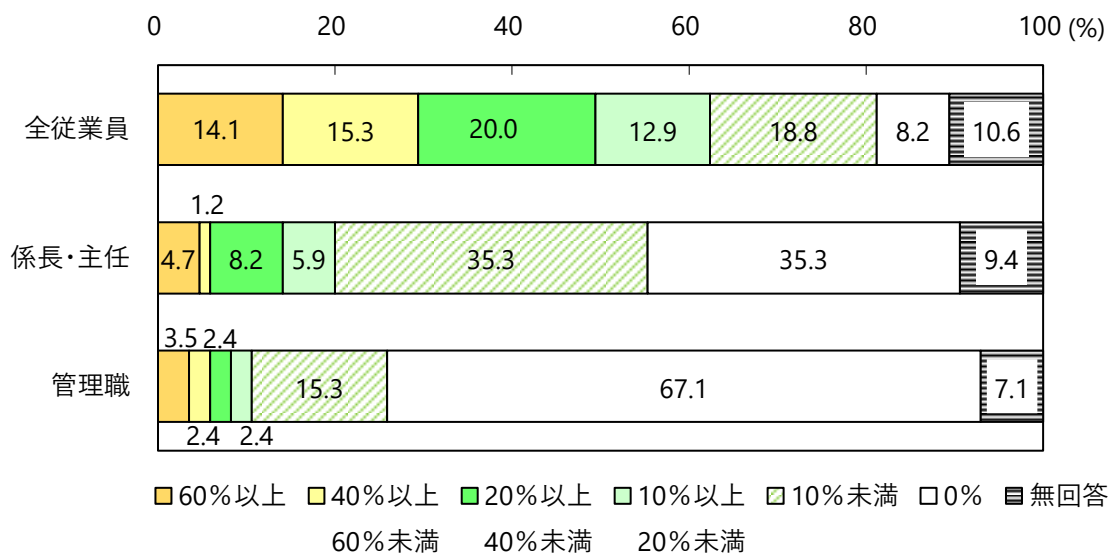
女性の比率(全社)をみると、全従業員については「20%以上 40%未満」(27.1%)、「40%以上 60%未満」(21.2%)が多いが、係長・主任、管理職と役職があがるにつれて、女性の割合は低下し、管理職では「10%未満」が49.4%、「0%」が32.9%となっている。

生産部門、開発・設計部門も同様に、全従業員の女性比率よりも、係長・主任、管理職の女性比率が低くなっている。特に生産部門、開発・設計部門の管理職は「0%」が6割を超えて高い。

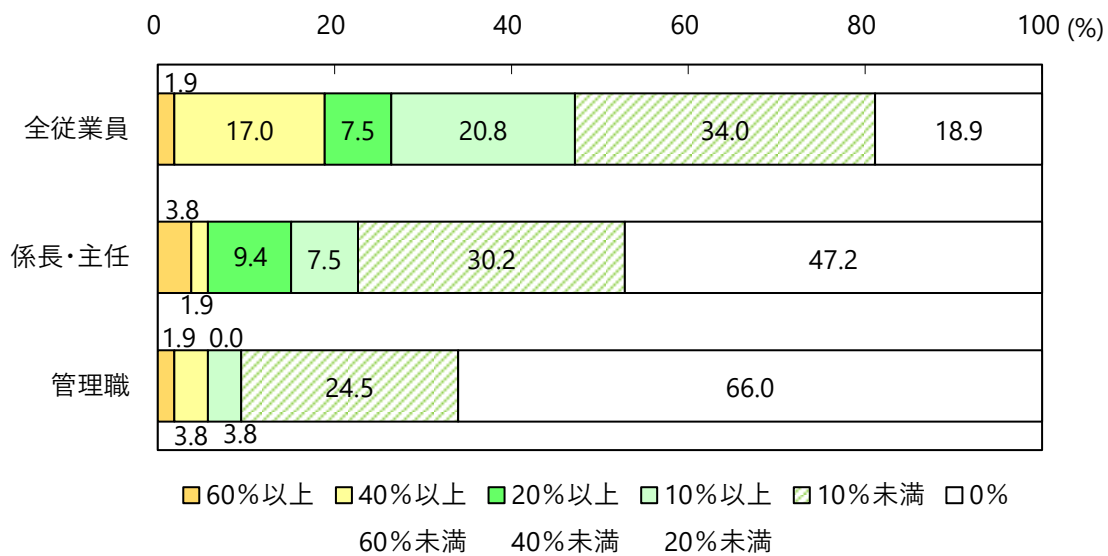
【全社】



【生産部門】



【開発・設計部門】

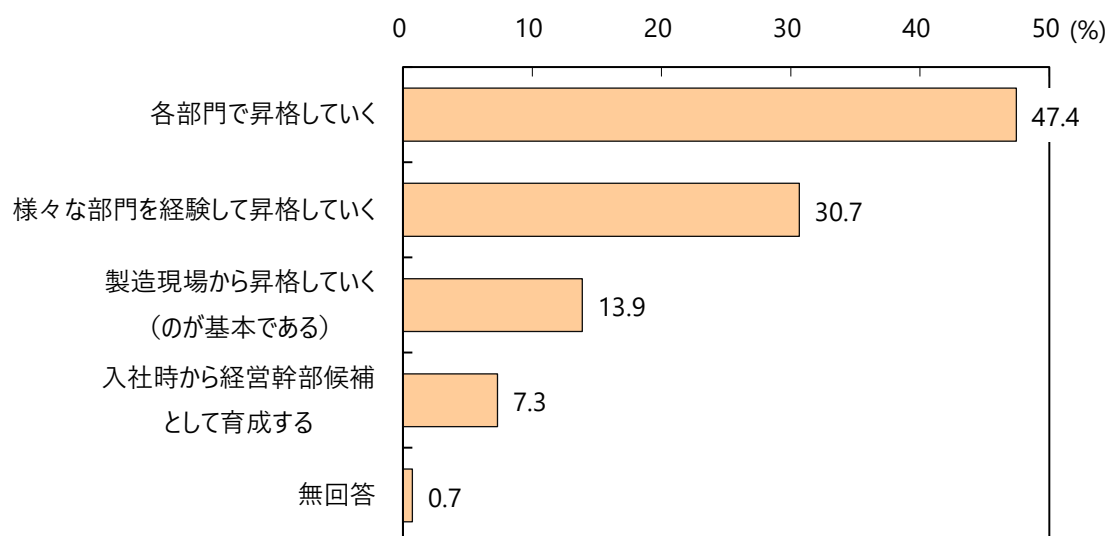


③ 管理職に必要なキャリア

貴社の管理職について、どのようなキャリアが必要ですか。(あてはまるものすべてに○)

回答数=137

「各部門で昇格していく」が47.4%と最も多く、次いで「様々な部門を経験して昇格していく」が30.7%である。

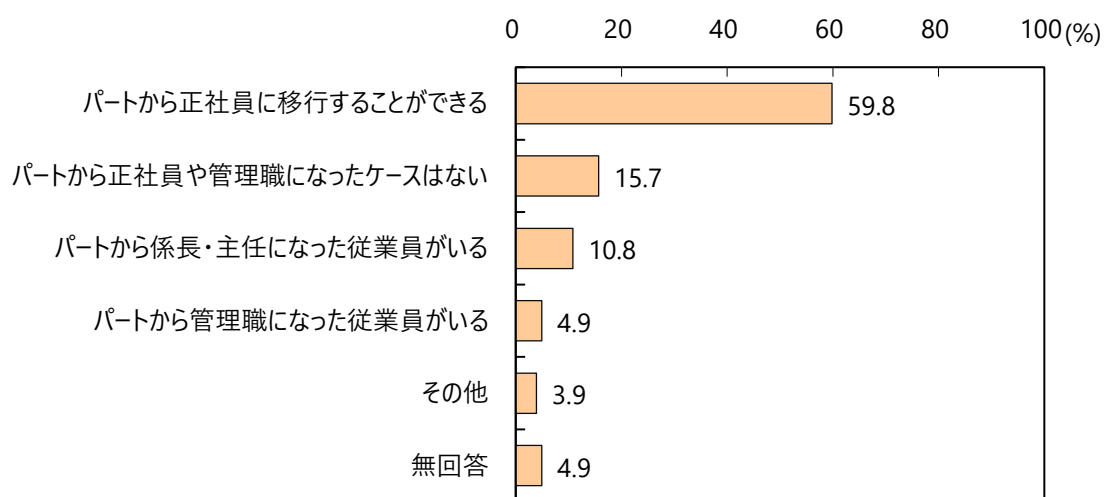


④ パート従業員の状況

パート従業員について、次のようなケースがありますか。(あてはまるものすべてに○)

回答数=102

「パートから正社員に移行することができる」が59.8%となっている。「パートから管理職になった従業員がいる」(4.9%、5社)、「パートから係長・主任になった従業員がいる」(10.8%、11社)との回答もみられる。

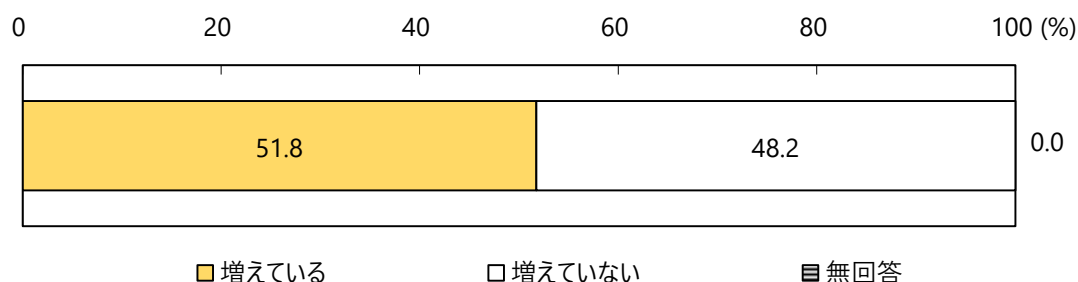


⑤ この5年間の女性管理職の増加について

貴社において、この5年間に女性管理職数は増加していますか。(1つに○)

回答数=85

「増えている」が51.8%、「増えていない」が48.2%である。

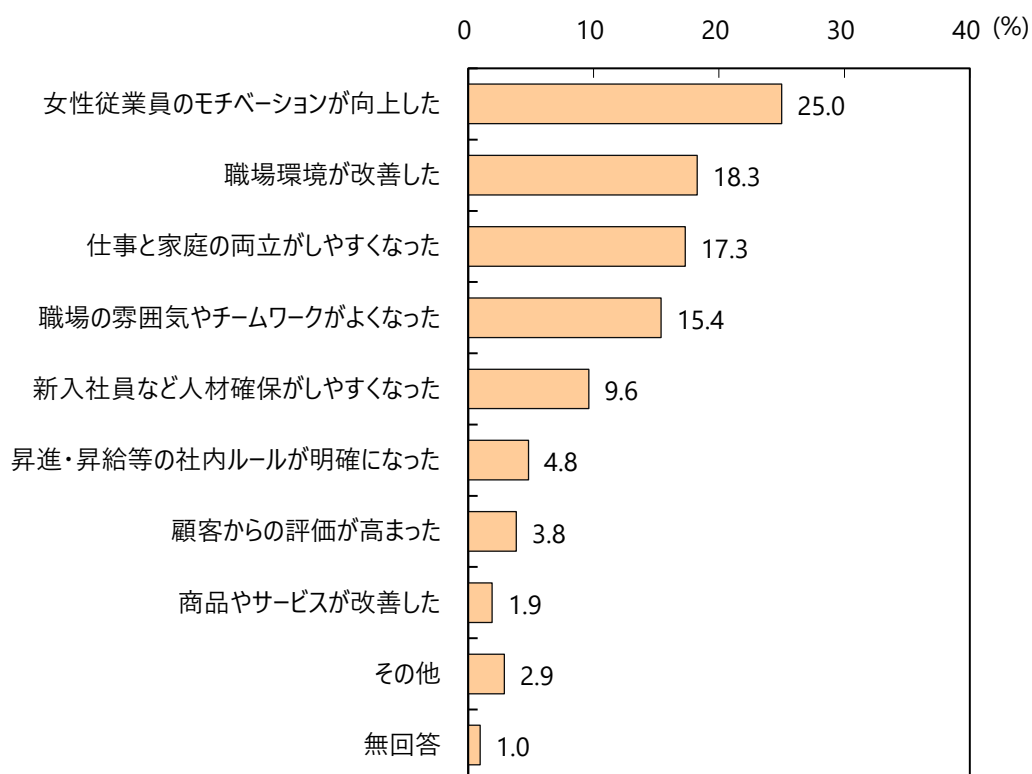


⑥ 女性の管理職が増えたことによる効果(増加企業対象)

女性の管理職が増えた効果について、お教えてください。(あてはまるものすべてに○)

回答数=104

「女性従業員のモチベーションが向上した」が25.0%と最も多く、次いで「職場環境が改善した」が18.3%、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」が17.3%、「職場の雰囲気やチームワークがよくなった」が15.4%である。



⑦ 女性活躍への主な課題

貴社の「生産部門」・「開発・設計部門」における女性活躍にあたり、主な課題をお教えください。（それぞれ3つまで数字を記入）

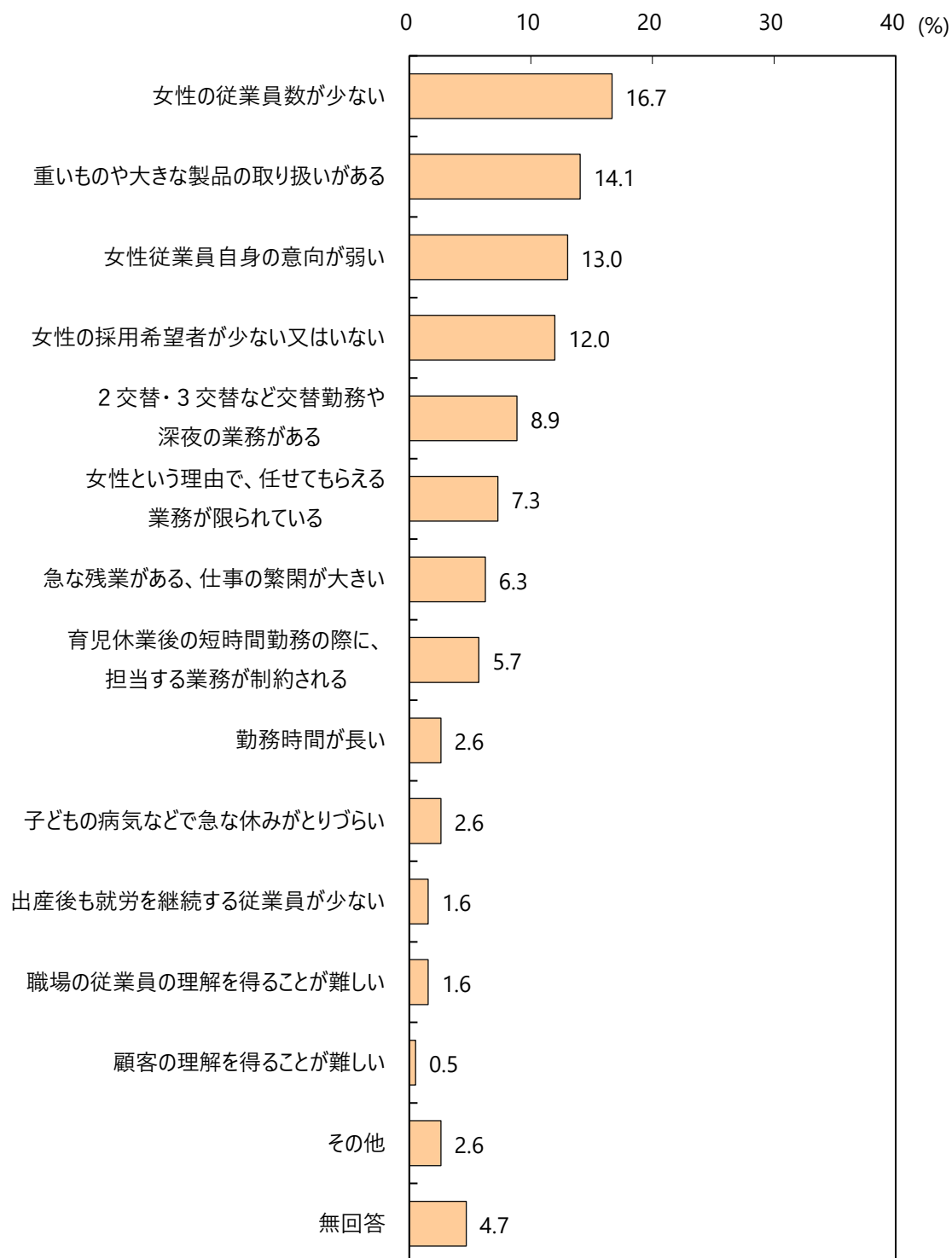
回答数 生産部門=192、開発・設計部門=116

生産部門、開発・設計部門ともに、「女性の従業員数が少ない」、「女性従業員自身の意向が弱い」、「女性の採用希望者が少ない又はいない」が上位となっている。

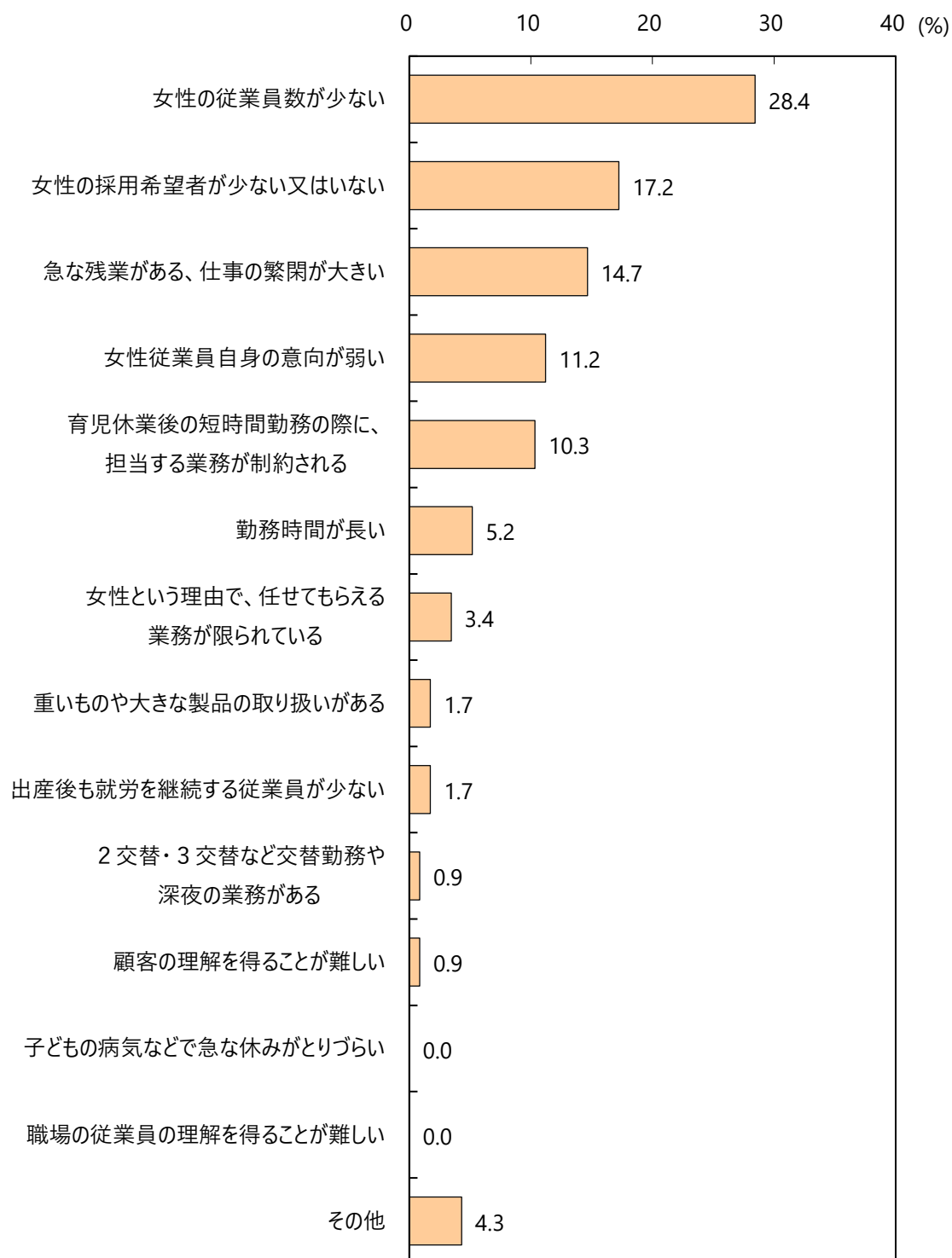
また、生産部門では、「重いものや大きな製品の取り扱いがある」（14.1%）、「2交代・3交代など交代勤務や深夜の業務がある」（8.9%）、「女性という理由で、任せてもらえる業務が限られている」（7.3%）も多い。

開発・設計部門では、「急な残業がある、仕事の繁閑が大きい」（14.7%）、「育児休業後の短時間勤務の際に、担当する業務が制約される」（10.3%）も多い。

【生産部門】



【開発・設計部門】



⑧ 女性管理職になるための主な課題

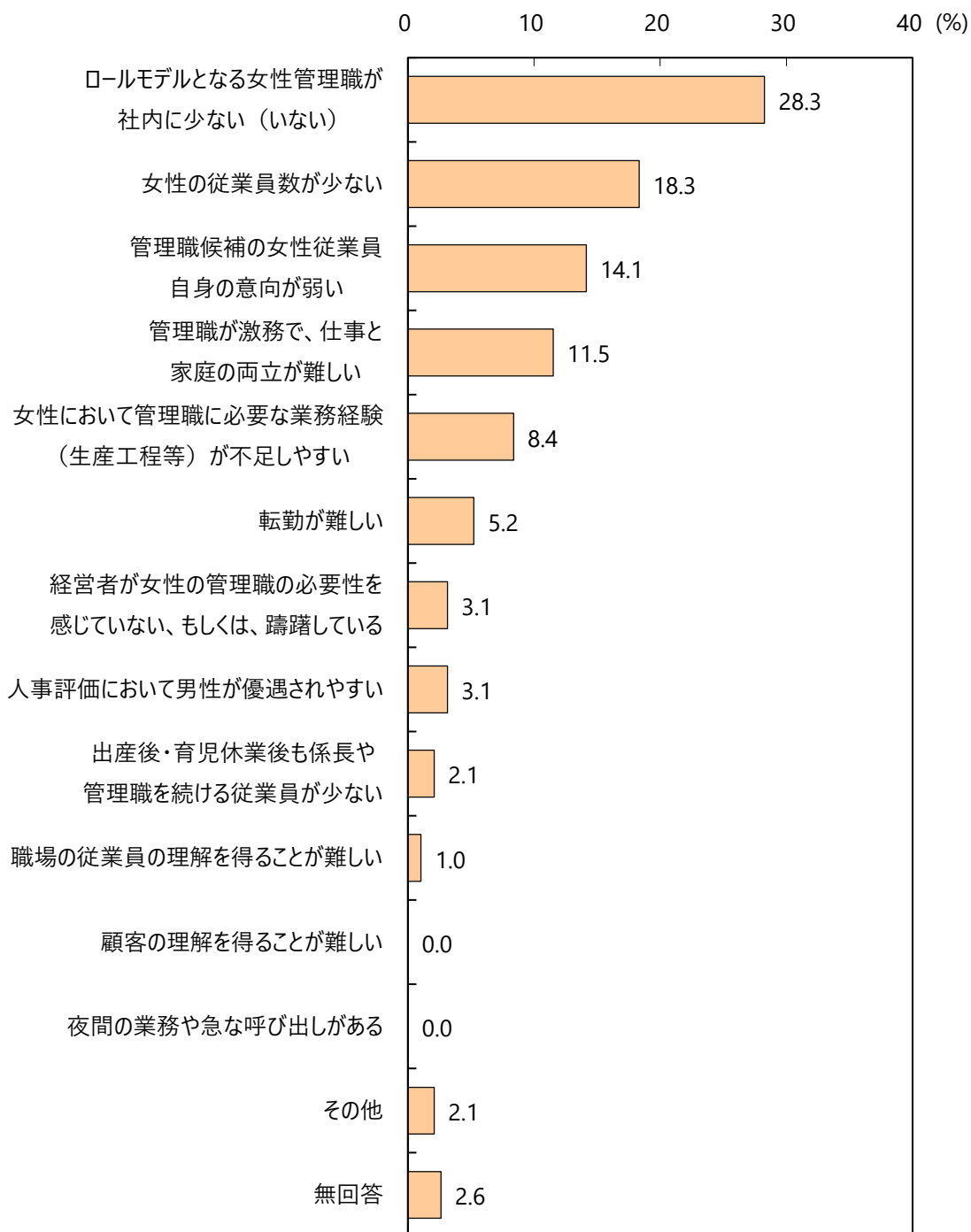
貴社において女性が管理職になるための主な課題をお教えてください。(会社全体、生産部門、開発・設計部門それぞれ3つまで数字を記入)

回答数 会社=191、生産部門=178、開発・設計部門=123

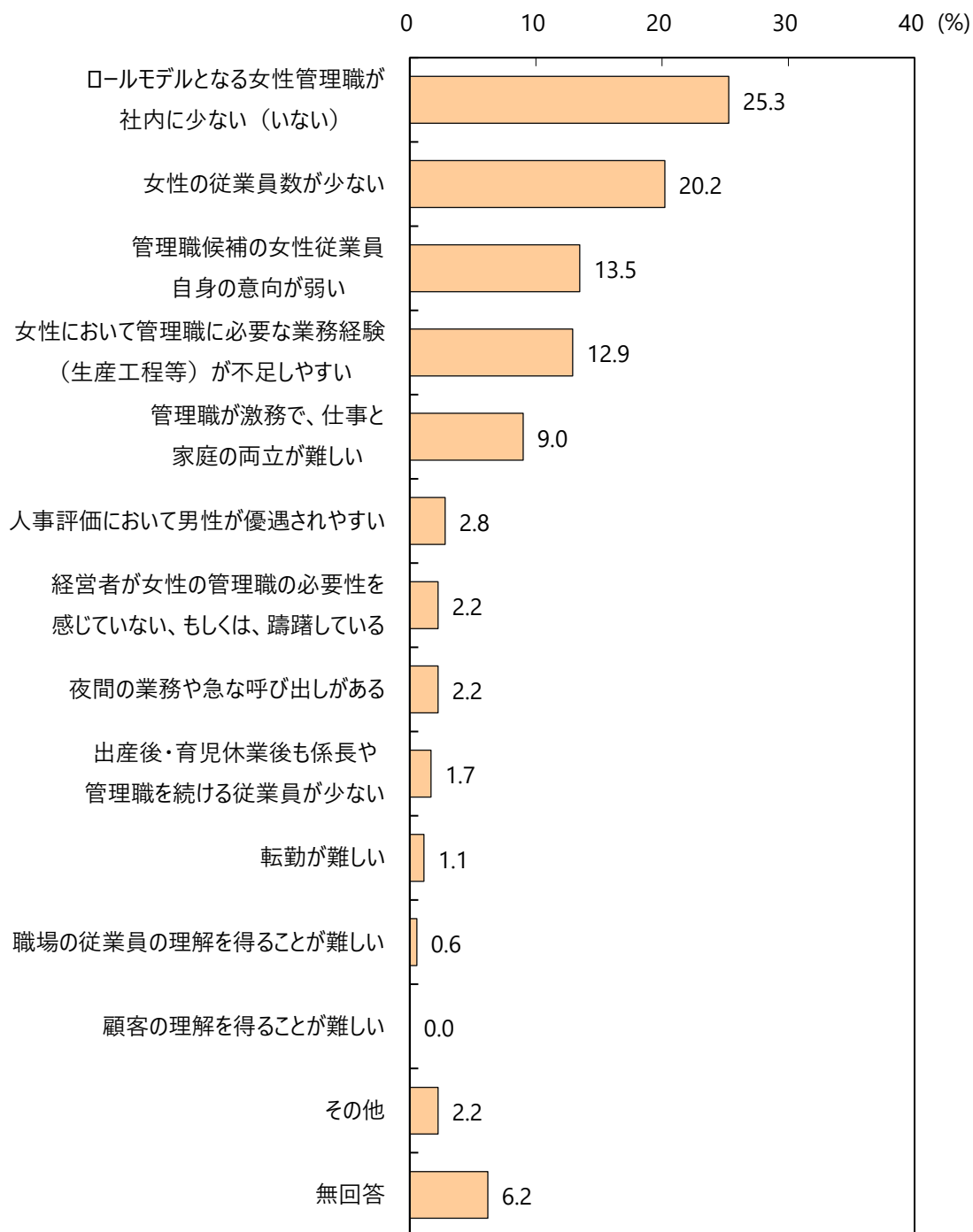
会社について、「ロールモデルとなる女性管理職が社内に少ない(いない)」が28.3%と最も多く、次いで、「女性の従業員数が少ない」が18.3%、「管理職候補の女性従業員自身の意向が弱い」が14.1%、「管理職が激務で、仕事と家庭の両立が難しい」が11.5%、「女性において管理職に必要な業務経験(生産工程等)が不足しやすい」が8.4%である。

生産部門、開発・設計部門も傾向は同様であるが、生産部門で「女性において管理職に必要な業務経験(生産工程等)が不足しやすい」、開発・設計部門で「女性の従業員数が少ない」が会社と比べて多い。

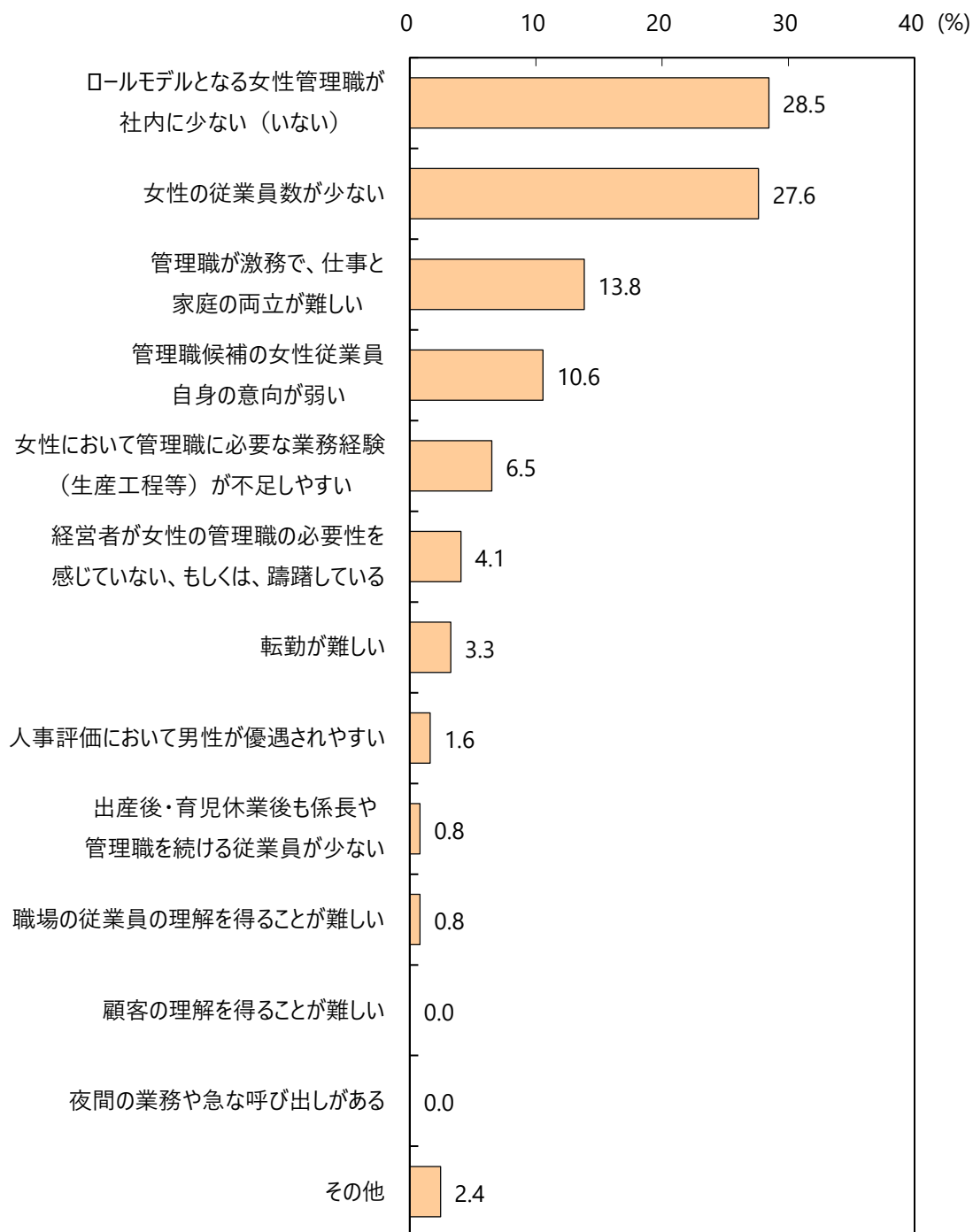
【全社】



【生産部門】



【開発・設計部門】

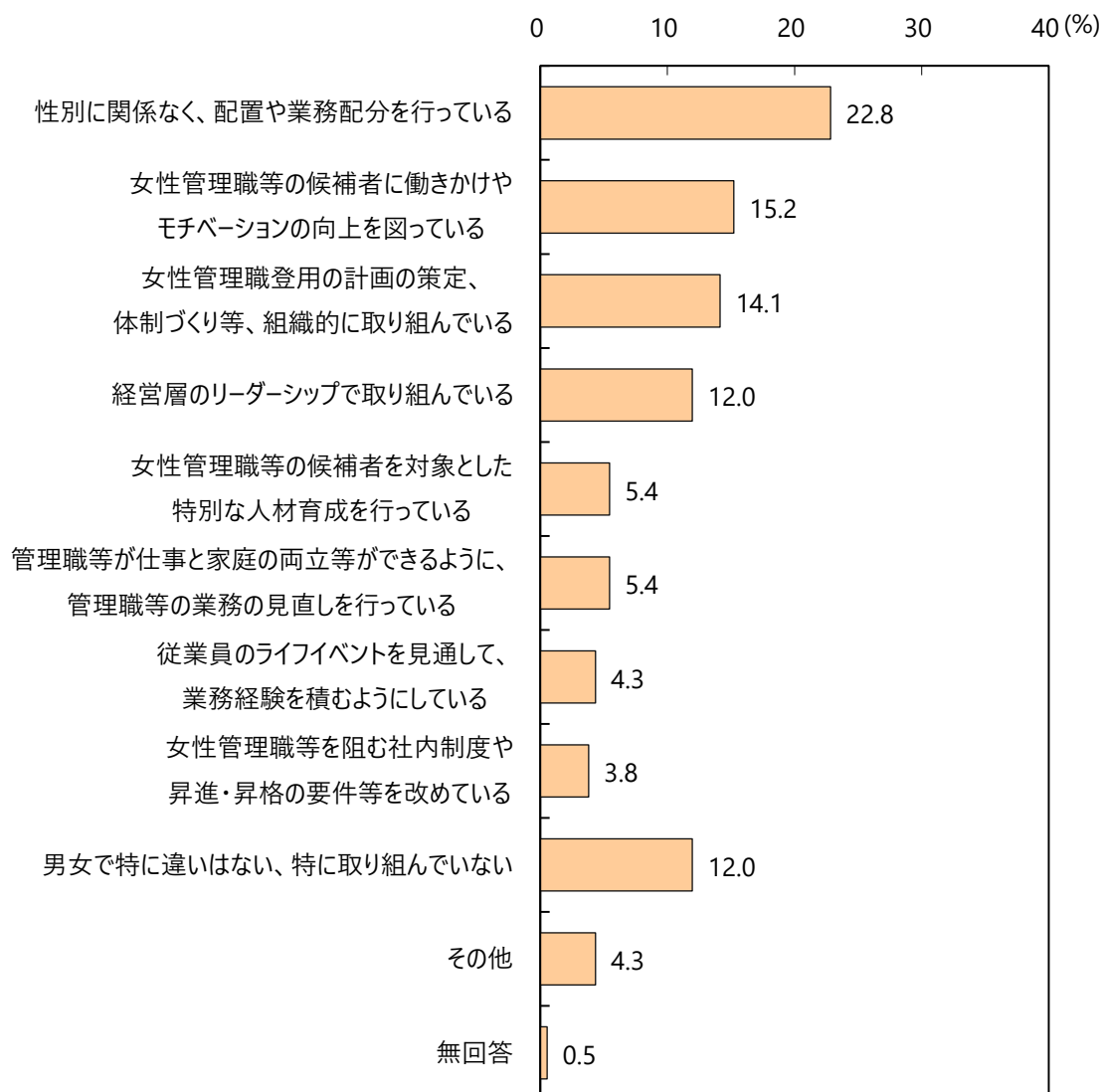


⑨ 女性管理職等の増加に向けての取組

女性管理職等（係長・主任・グループ長も含む）の増加に向けて、どのような取組をしていますか。（5年以内に取り組んだことすべてに○）

回答数=184

「性別に関係なく、配置や業務配分を行っている」が22.8%と最も多く、次いで「女性管理職等の候補者に働きかけやモチベーションの向上を図っている」が15.2%、「女性管理職登用の計画の策定、体制づくり等、組織的に取り組んでいる」が14.1%、「経営層のリーダーシップで取り組んでいる」が12.0%となっている。

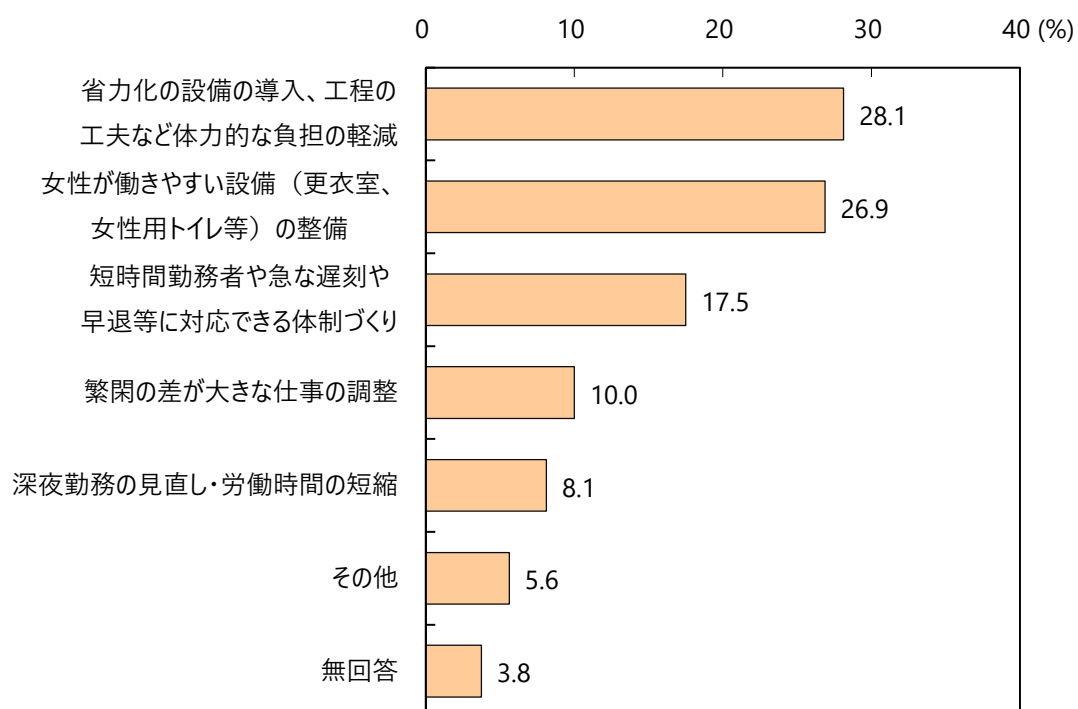


⑩ 製造現場において女性が働き続けやすい工夫

貴社の「製造現場」において女性が働き続けやすいように、どのような工夫を行うべき
と思いますか。(あてはまるものすべてに○)

回答数=160

「省力化の設備の導入、工程の工夫など体力的な負担の軽減」(28.1%)、「女性が働きやすい設備(更衣室、女性用トイレ等)の整備」(26.9%)が特に多い。



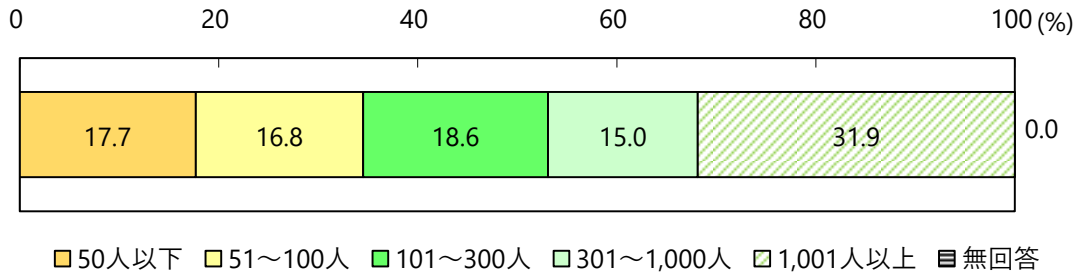
(3)女性管理職・従業員アンケート

① 回答者の概要

回答数 = 113

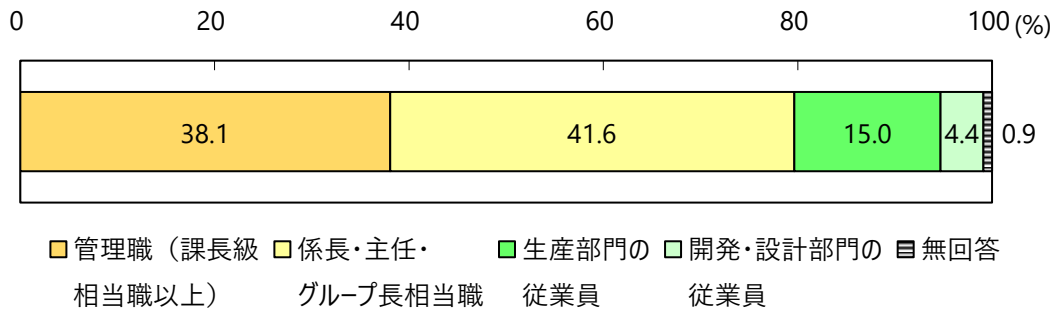
・勤務先企業の全従業員数

「1,001人以上」(31.9%)から「50人以下」(17.7%)まで幅広く回答を得た。



・回答者の役職

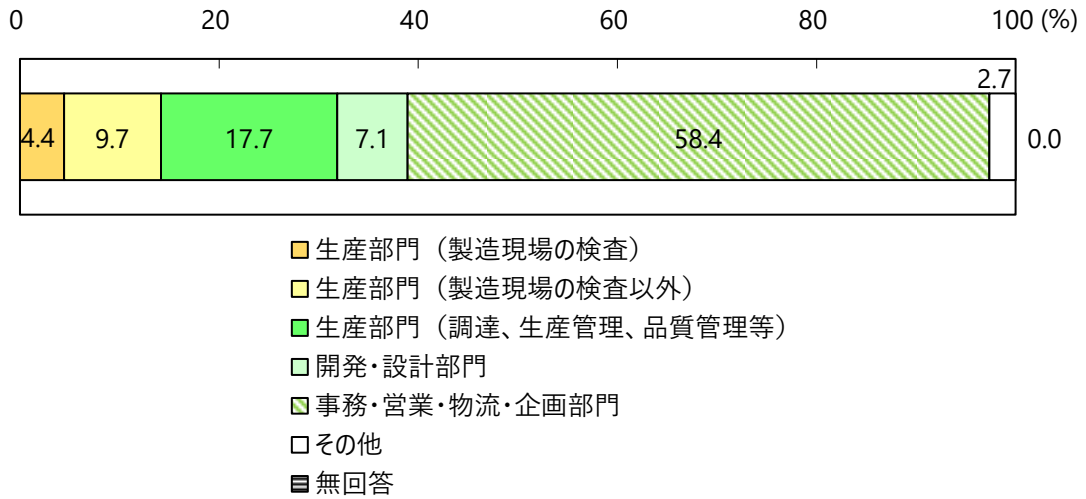
「管理職（課長級相当職以上）」が38.1%、「係長・主任・グループ長相当職」が41.6%、である。



・所属部門

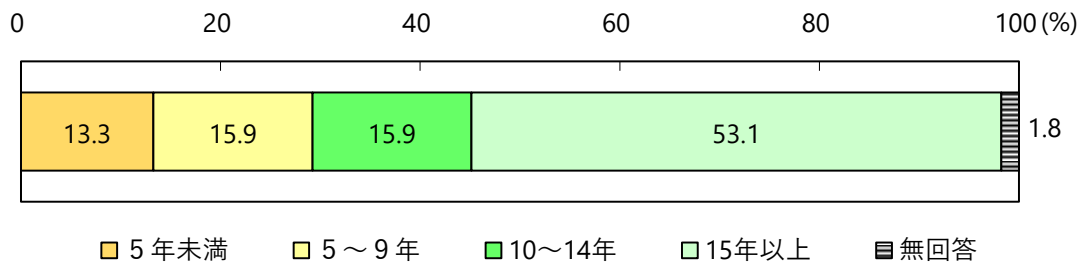
「事務・営業・物流・企画部門」が58.4%と最も多く、次いで「生産部門（調達、生産管理、品質管理等）」が17.7%である。

【全社】



・勤続年数（他社も含めて通算）

「15年以上」が53.1%と最も多い。



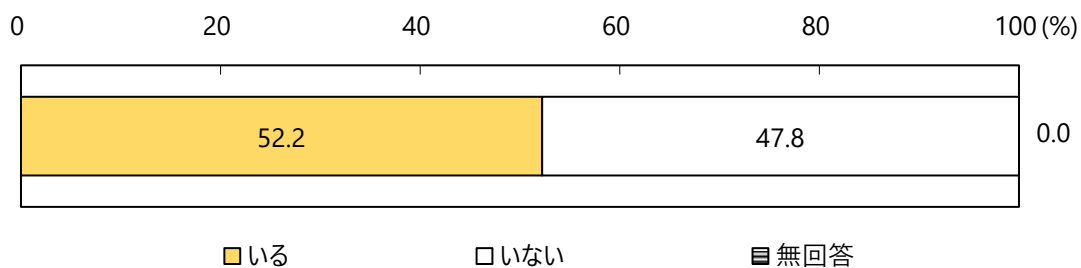
② 両立支援制度の利用状況

回答数 子どもの有無=113、両立支援制度の利用状況=59

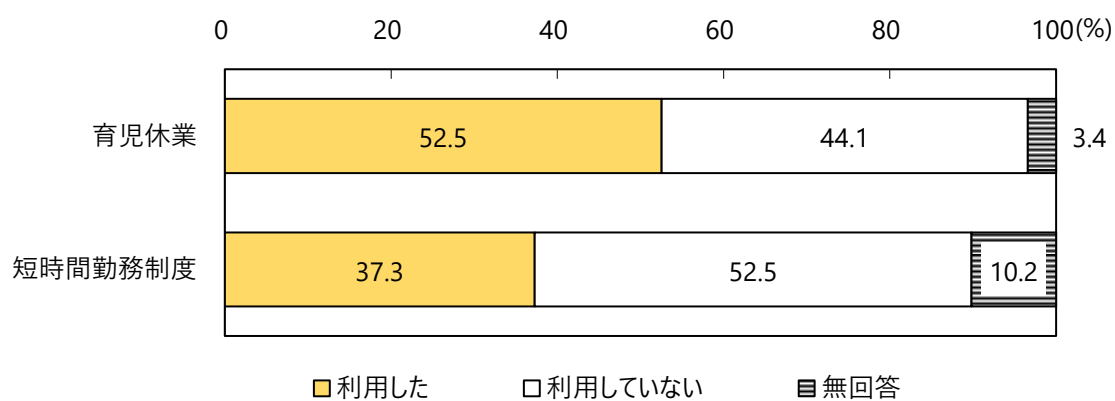
子どもの有無について、「いる」が52.2%、「いない」が47.8%である。

子どもがいる人について、「育児休業」を利用した人は52.5%、「短時間勤務制度」を利用した人は37.3%となっている。

・子どもの有無



・両立支援制度の利用状況（子どもがいる人対象）

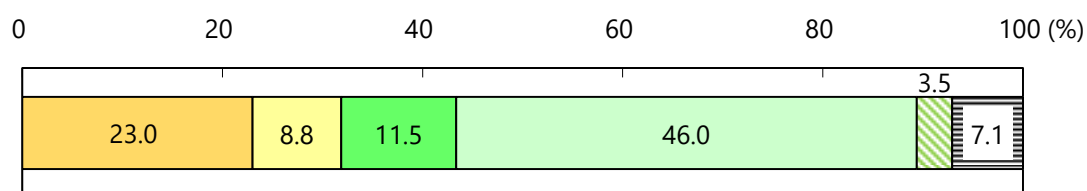


③ 生産部門での業務経験

あなたは、貴社の「生産部門」（製造現場・検査・調達・生産管理・品質管理等）の業務経験がありますか。（年数は通算、1つに○）

回答数 = 113

「1年未満、生産部門では働いた経験はない」が46.0%と最も多く、次いで「10年以上」が23.0%である。



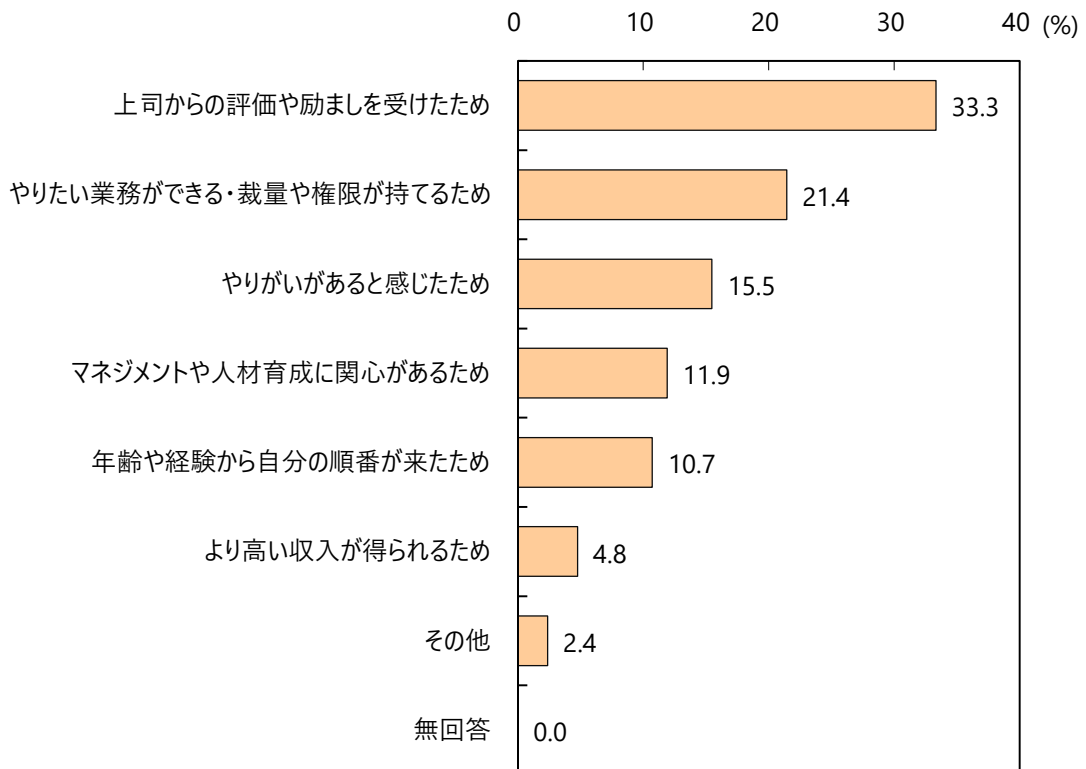
- 10年以上
- 5年以上10年未満
- 1年以上5年未満
- 1年未満、生産部門では働いた経験はない
- 現在の会社では業務経験はないが、他社では生産部門で働いた経験がある
- 無回答

④ 管理職になろうと思った理由(管理職対象)

あなたが、管理職になろうと思った理由をお教えてください。(3つまで○)

回答数=84

「上司からの評価や励ましを受けたため」が33.3%と最も多く、次いで「やりたい業務ができる・裁量や権限が持てるため」が21.4%、「やりがいがあると感じたため」が15.5%となっている。

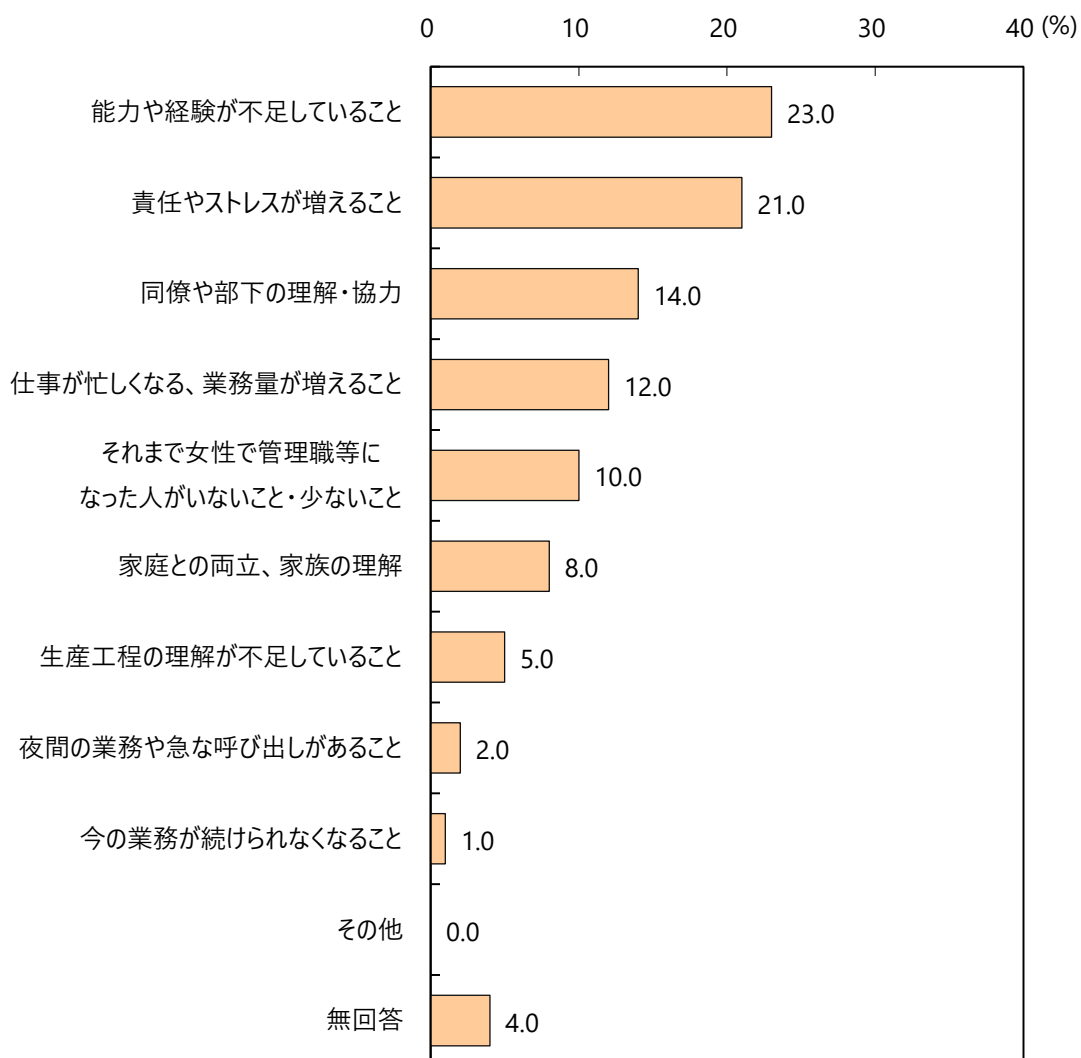


⑤ 管理職になろうと思った時に特に不安に思ったこと(管理職対象)

あなたが、管理職になろうと思った時に、どのようなことが特に不安でしたか。
(3つまで○)

回答数 = 100

「能力や経験が不足していること」(23.0%)、「責任やストレスが増えること」(21.0%)、「同僚や部下の理解・協力」(14.0%)、「仕事が忙しくなる、業務量が増えること」(12.0%)、「それまで女性で管理職等になった人がいないこと・少ないこと」(10.0%) など多岐にわたっている。

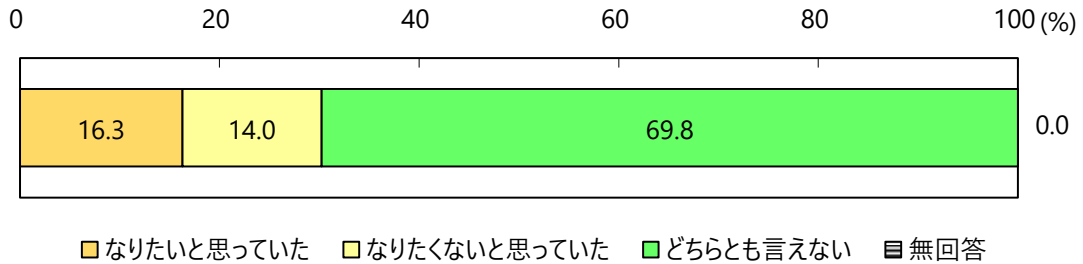


⑥ 管理職に就く前、管理職への希望の有無(管理職対象)

あなたが、管理職になる前、管理職になりたいと思っていましたか。(1つに○)

回答数=43

「なりたいたと思っていた」は16.3%にとどまり、「どちらとも言えない」が69.8%、「なりたくないと思っていた」が14.0%となっている。

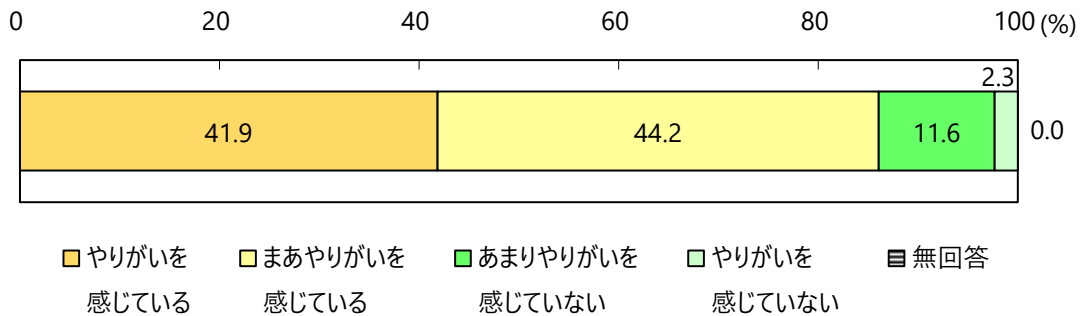


⑦ 管理職に就いた後、感じているやりがい(管理職対象)

あなたが、管理職になった後、やりがいを感じていますか。(1つに○)

回答数=43

「やりがいを感じている」(41.9%)、「まあやりがいを感じている」(44.2%)が多い。

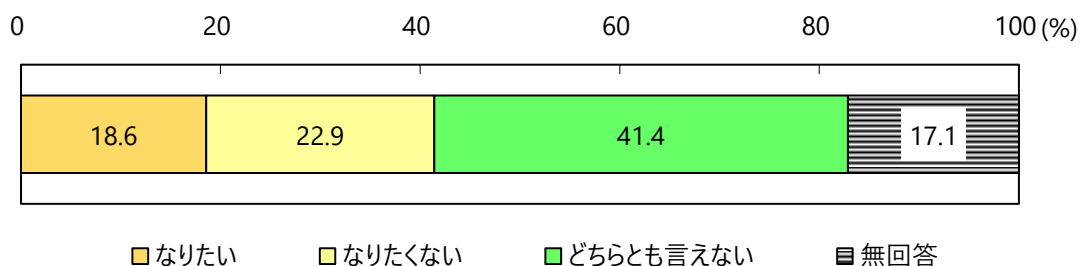


⑧ 管理職への意向(非管理職対象)

あなたは、管理職になりたいと思いますか。(1つに○)

回答数=70

「どちらとも言えない」が41.4%と最も多く、次いで「なりたくない」が22.9%、「なりたい」が18.6%である。



⑨ 女性活躍の主な課題

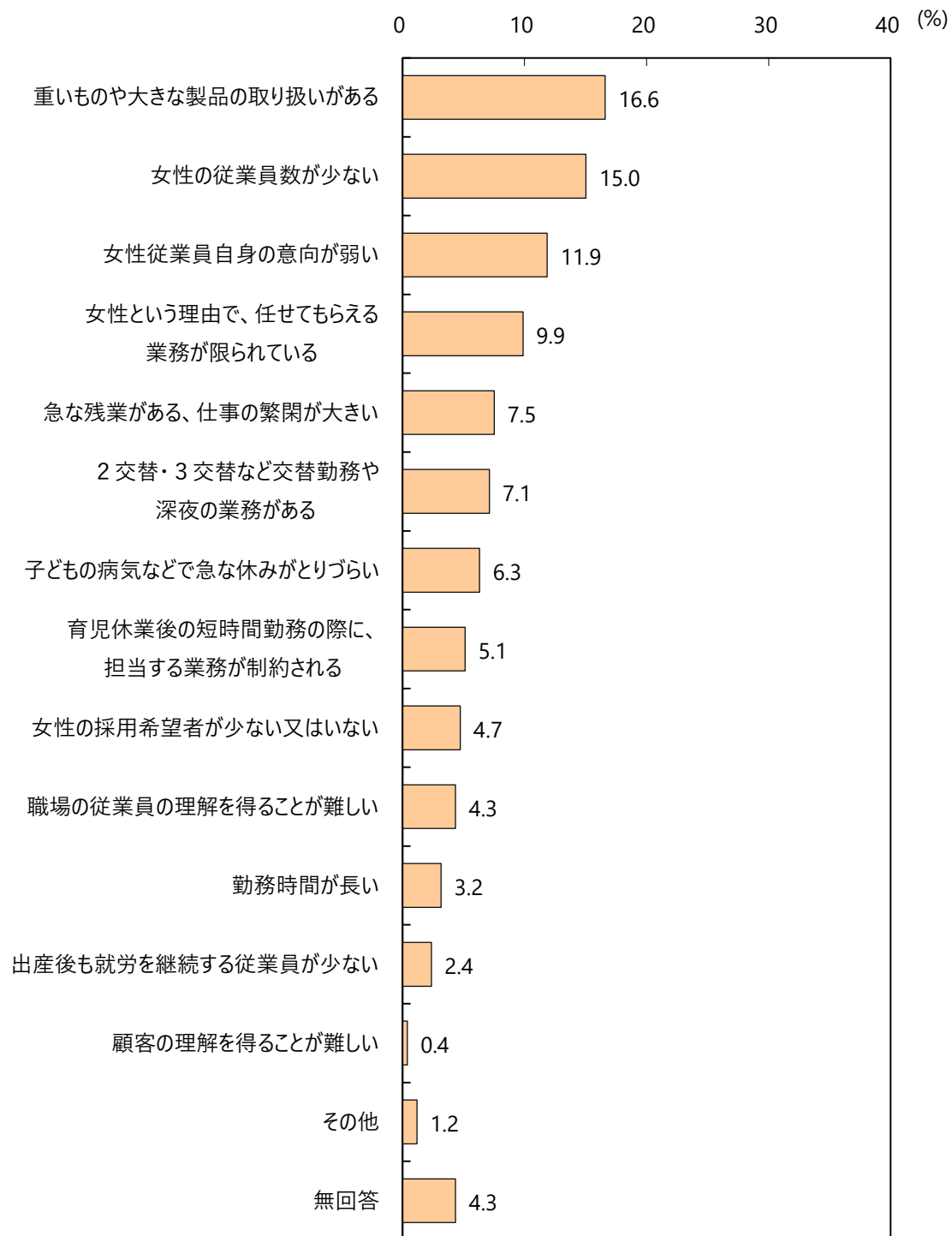
貴社の「生産部門」・「開発・設計部門」における女性活躍にあたり、主な課題をお教えください。（それぞれ3つまで数字を記入）

回答数 生産部門=253、開発・設計部門=132

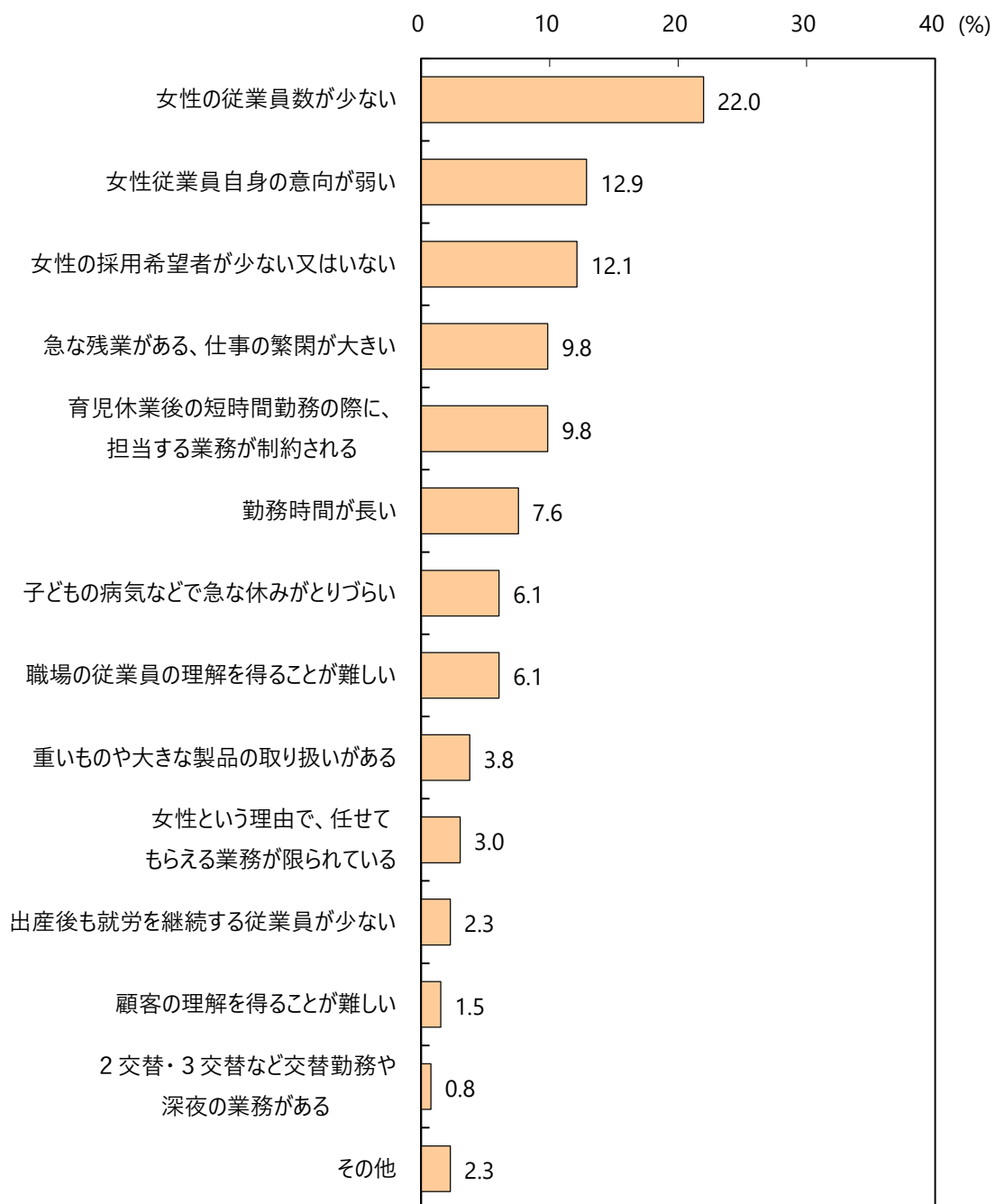
生産部門、開発・設計部門ともに、「女性の従業員数が少ない」「女性従業員自身の意向が弱い」「急な残業がある、仕事の繁忙が大きい」が上位となっている。

また、生産部門は「重いものや大きな製品の取り扱いがある」(16.6%)、「女性という理由で、任せてもらえる業務が限られている」(9.9%)、開発・設計部門は、「女性の採用希望者が少ない又はいない」(12.1%)、「育児休業後の短時間勤務の際に、担当する業務が制約される」(9.8%)が上位となっている。

【生産部門】



【開発・設計部門】

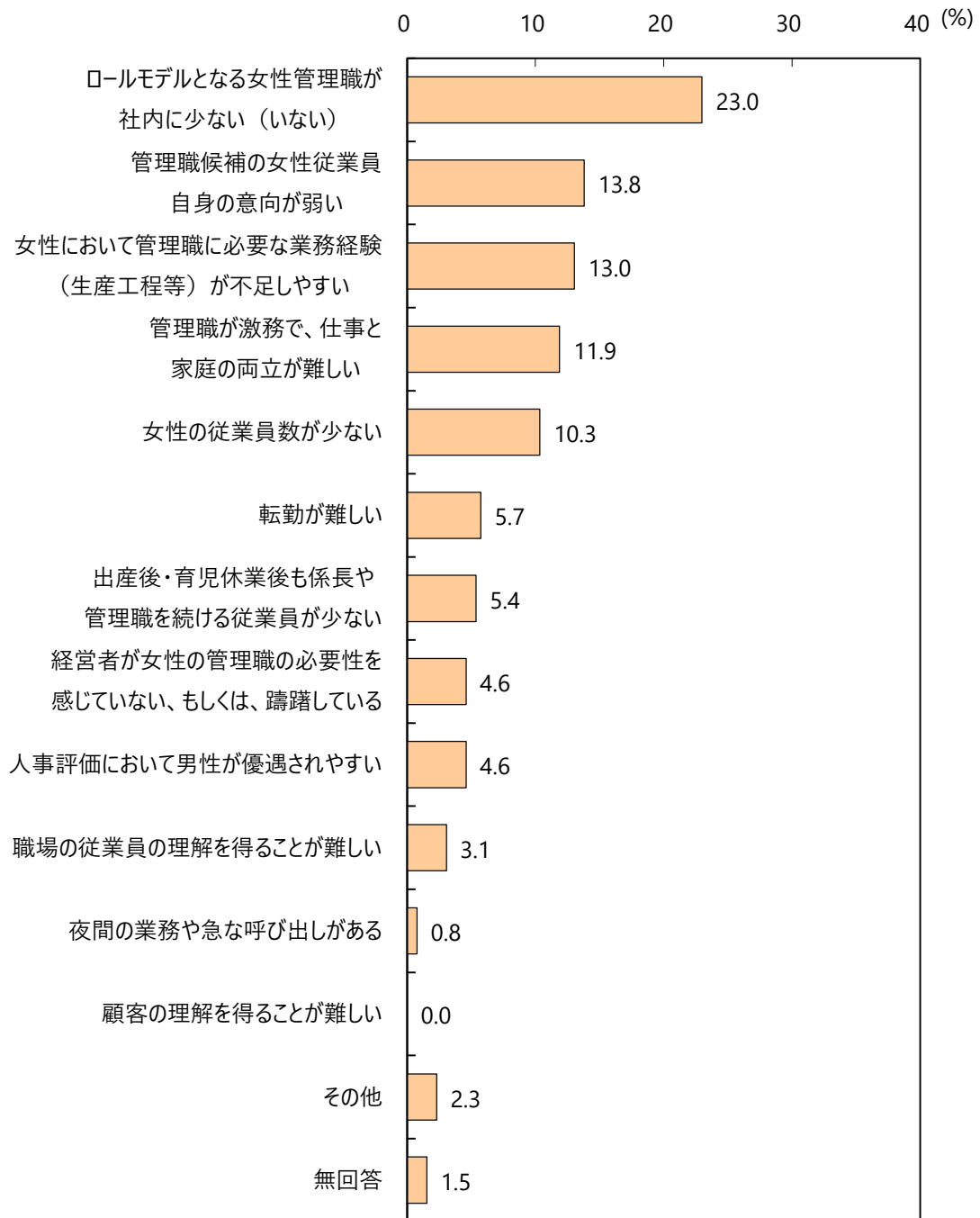


⑩ 女性管理職になるための主な課題

貴社で女性が管理職になるための主な課題をお教えてください。(3つまで○)

回答数=261

「ロールモデルとなる女性管理職が社内に少ない(いない)」が23.0%と最も多く、次いで「管理職候補の女性従業員自身の意向が弱い」が13.8%、「女性において管理職に必要な業務経験(生産工程等)が不足しやすい」が13.0%、「管理職が激務で、仕事と家庭の両立が難しい」が11.9%となっている。

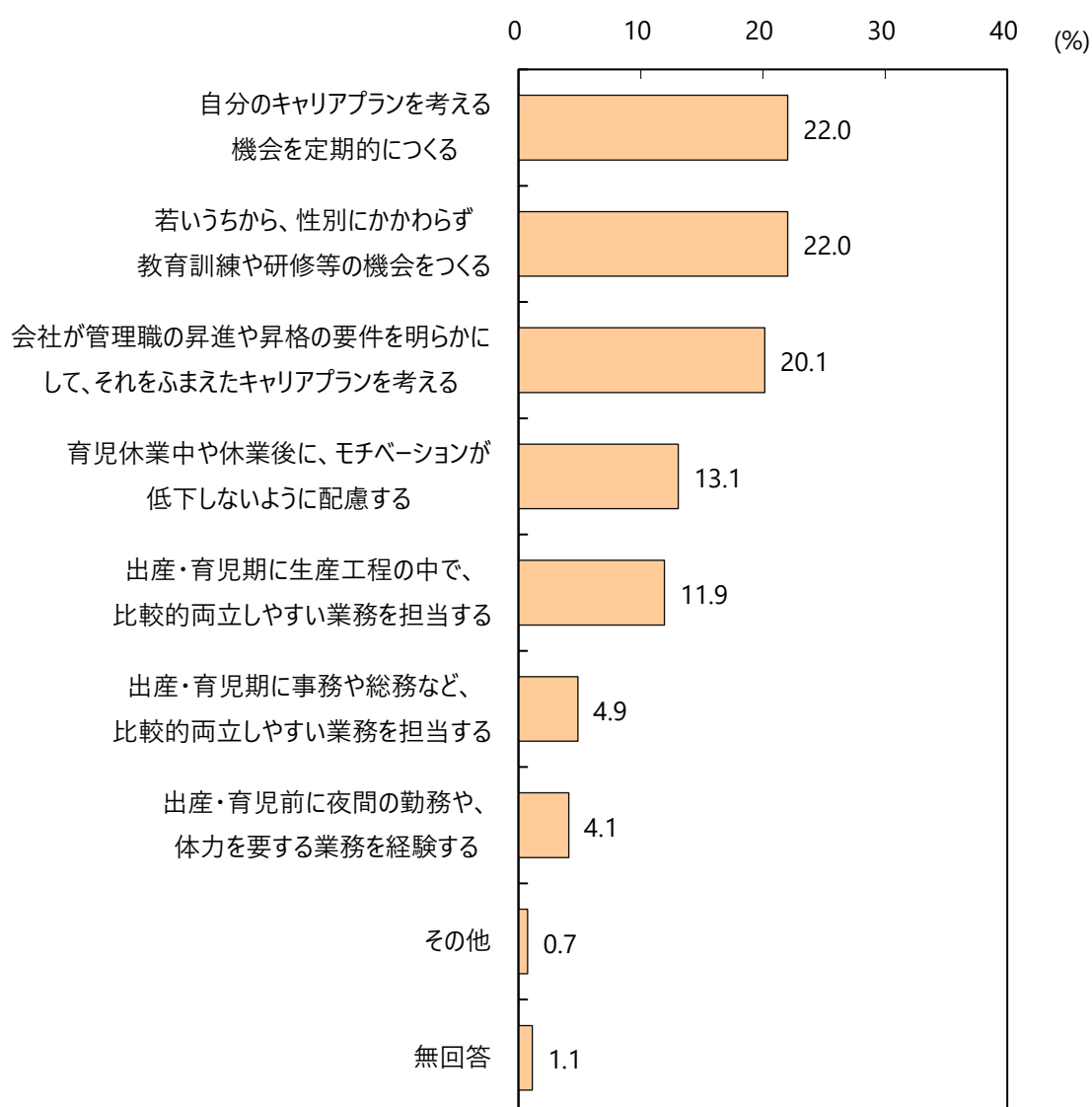


⑪ 生産部門、開発・設計部門で管理職になりたい従業員へのキャリアプランの工夫

貴社の「生産部門」・「開発・設計部門」で管理職になりたいと考える従業員が入社した際に、キャリアプランにおいて工夫すべきと考えることをお教えてください。(3つまで○)

回答数=268

「自分のキャリアプランを考える機会を定期的につくる」(22.0%)、「若いうちから、性別にかかわらず教育訓練や研修等の機会をつくる」(22.0%)、「会社が管理職の昇進や昇格の要件を明らかにして、それをふまえたキャリアプランを考える」(20.1%)の回答が多い。



⑫ 製造現場で女性が働きやすいように行うべき工夫

貴社の「製造現場」において女性が働き続けやすいように、どのような工夫を行うべきと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

回答数=233

「女性が働きやすい設備（更衣室、女性用トイレ等）の整備」（25.8%）、「省力化の設備の導入、工程の工夫など体力的な負担の軽減」（22.3%）、「短時間勤務者や急な遅刻や早退等に対応できる体制づくり」（21.5%）の回答が多い。

