「女性活躍支援・推進等」に関する調査報告

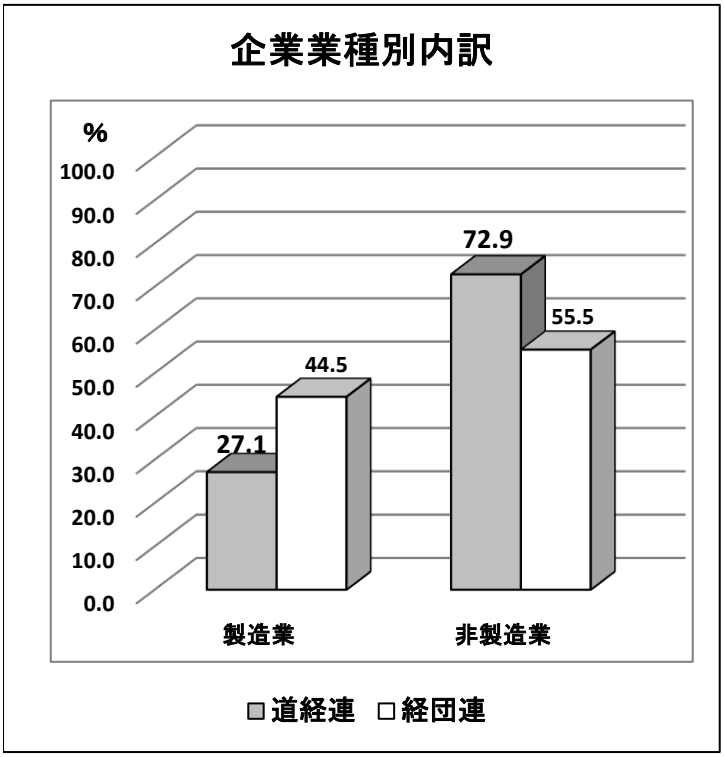
～　経団連調査結果比較版　～

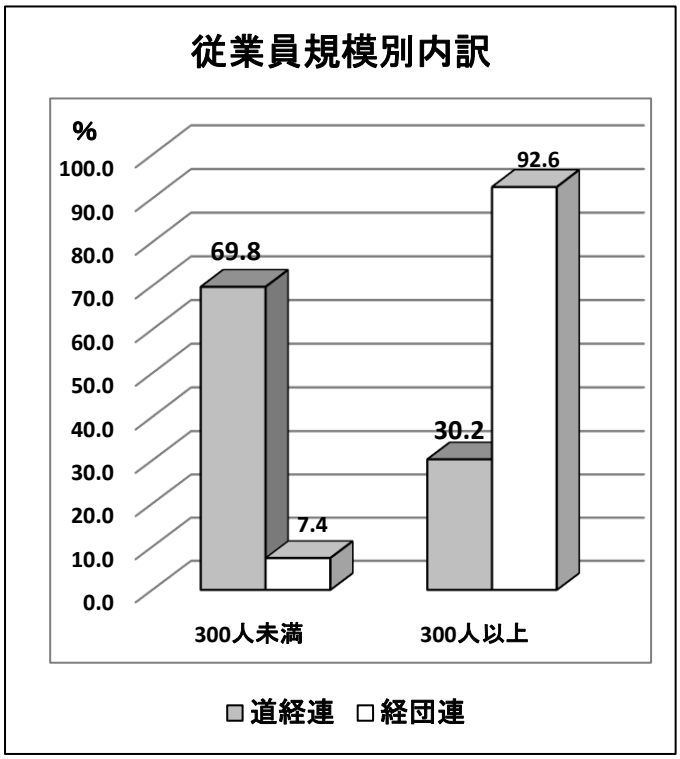
平成２７年９月

北海道経済連合会労働政策局

Ⅰ．　調査の概要

	道経連	経団連
調査の目的	会員企業における女性の活躍状況や活躍支援・推進の取組、自主的な公表状況等の把握	
調査日	平成27年6月19日（金）～ 平成27年7月24日（金）	平成25年4月　9日（火）～ 平成25年5月10日（金）
実施対象	会員企業　457社	会員企業　1,303社
回答会社数等	129社（回答率：28．2%）	339社（回答率：26．0%）





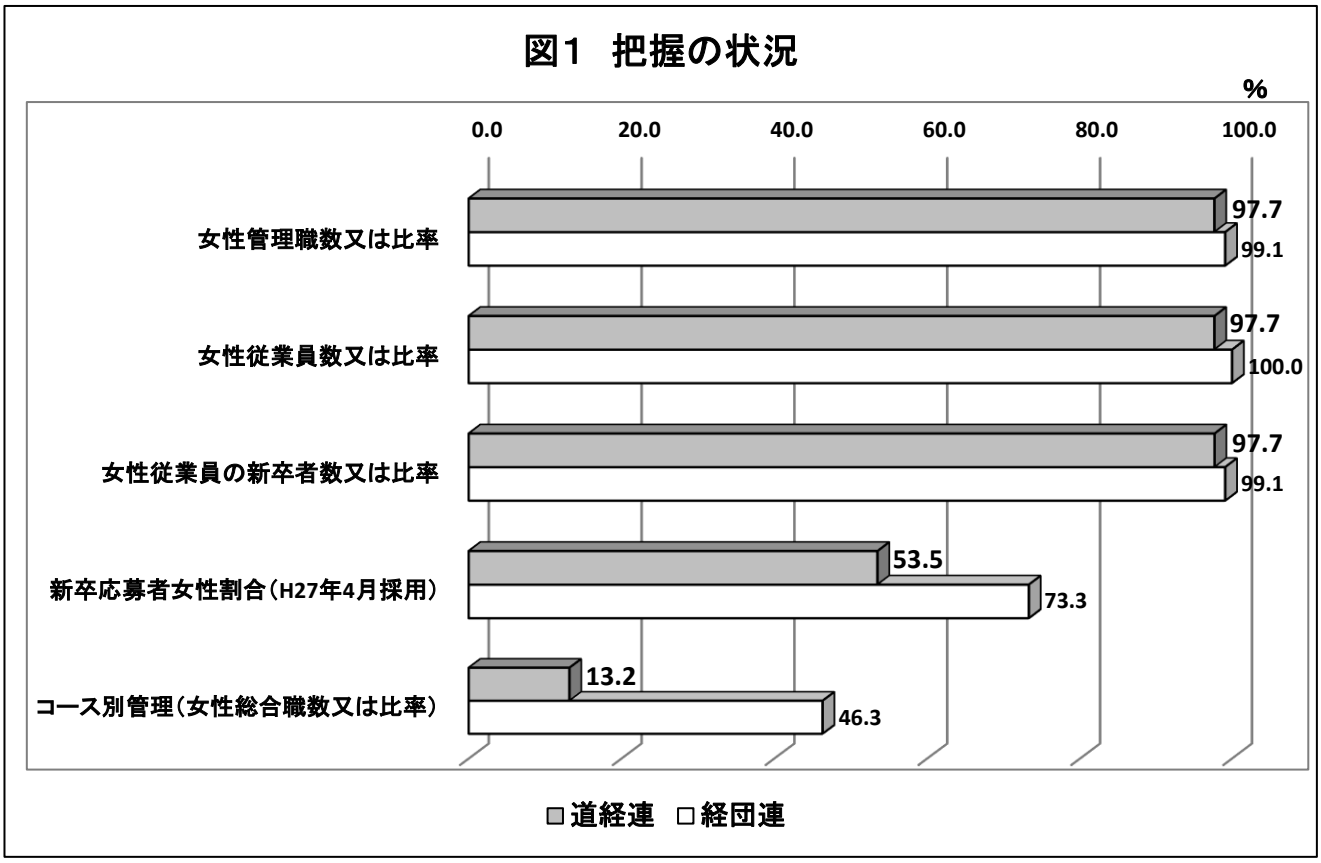
Ⅱ．　調査の結果

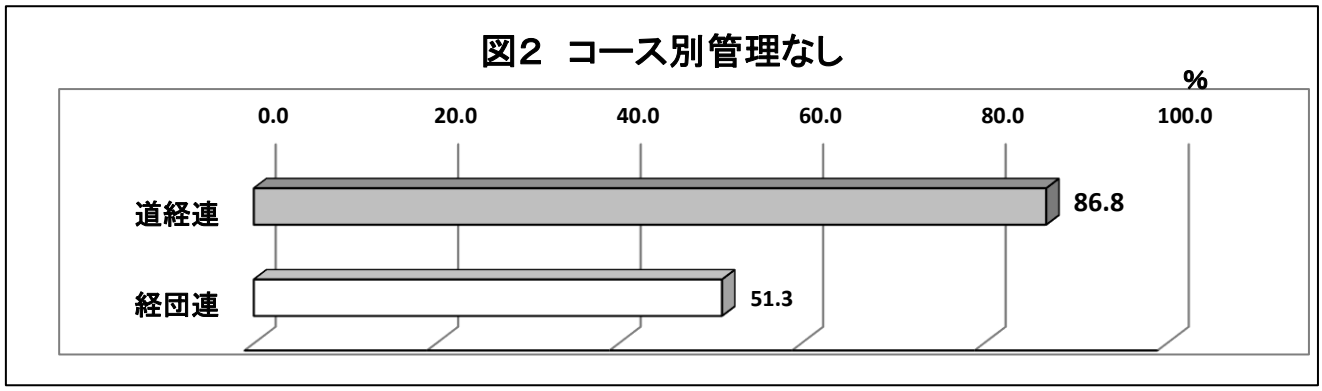
1．女性従業員等の把握状況

女性の管理職・従業員・新卒採用に関する数・比率については、道経連、経団連ともにほとんどの企業で実態を把握している。

一方、新卒採用の応募者における女性の割合については、道経連53．5%に対し経団連が73．3%、コース別管理がある場合の女性総合職数・比率については、道経連13．2%に対し経団連が46．3%と差が出ている。（図1）

特に「コース別管理なし」と回答した企業の割合は道経連86．8%と高い割合であったが、道経連の回答企業が従業員300人未満の企業割合が69．8%と高いことが関連している可能性がある。（図2）



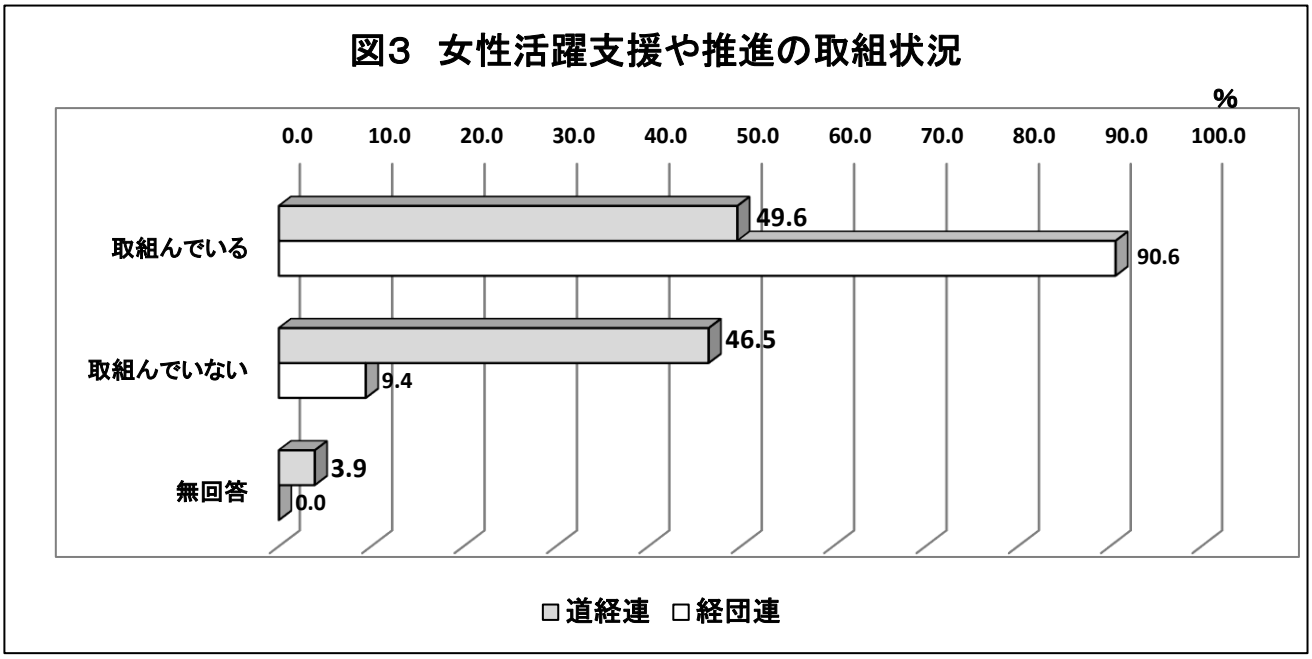


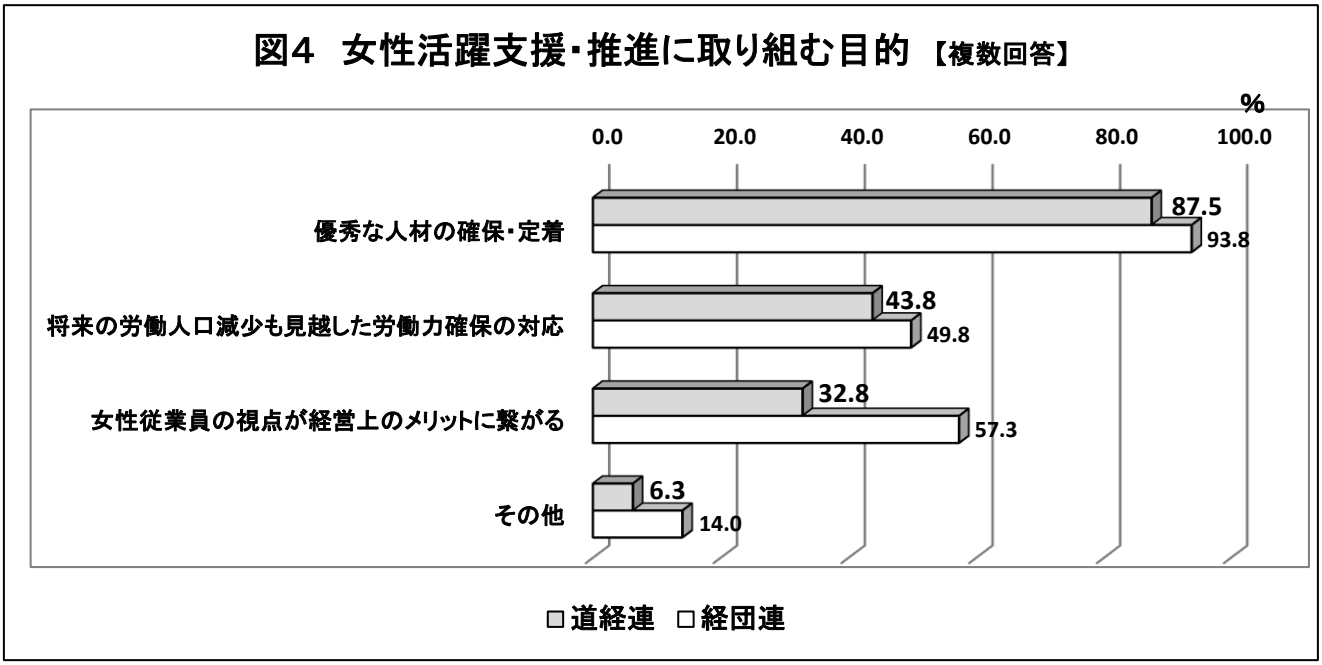
2. 女性活躍支援や推進の取組状況

取り組んでいると回答した企業の割合は、道経連49．6%であるのに対し経団連90．6%と大きな開きがある。（図3）

取り組んでいる目的を見ると、「優秀な人材の確保・定着のため」と回答した企業の割合が、道経連87．5%、経団連93．8%でともに最も多い。（図4）

取り組んでいる内容については、道経連、経団連ともに育児・介護にかかわる制度（法定を上回る）



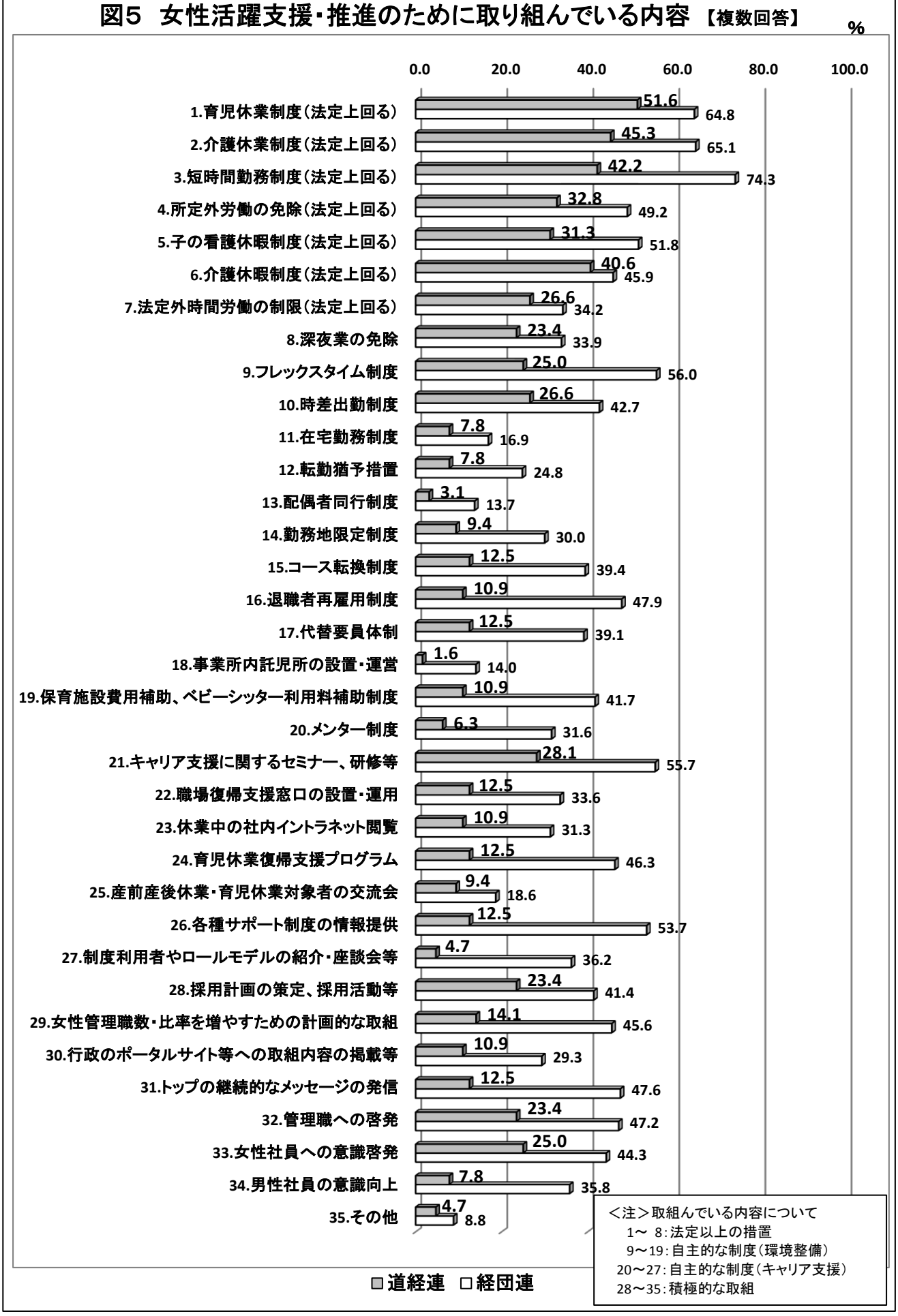


その他の回答

道経連：「職業生活と家庭生活の両立ができるような制度を導入している」、「ワークライフバランスの推進」、「当社の事業主行動計画において、仕事と子育てを両立し得る職場環境をつくることを目標としている」等。

経団連：「ダイバーシティー（多様性）推進のため」、「社会的責任・要請への対応のため」等。

図5　女性活躍支援・推進のために取り組んでいる内容 【複数回答】



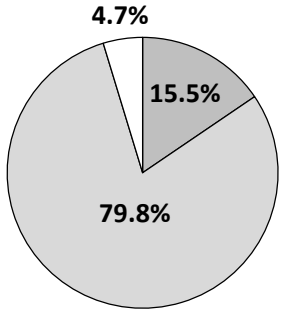
3．自主的な公表状況

社外への自主的な公表状況は、道経連15．5%、経団連57．2%であり大きな開きがある。（図6-1、図6-2）

公表の目的は、道経連が「情報開示すべき項目の一つとして位置づけ」のみ5割以上であったのに対し、経団連は「その他以外全ての項目」について5割以上となっている。（図7）

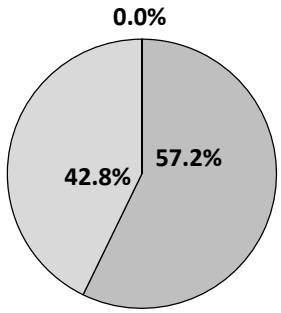
公表しているツールは「CSR報告書」「会社ホームページ」、項目は「女性従業員数又は比率」「女性従業員の新卒採用数又は比率」「女性管理職数又は比率」が主なものとなっている。

図6-1　社外への自主的な公表
（道経連）



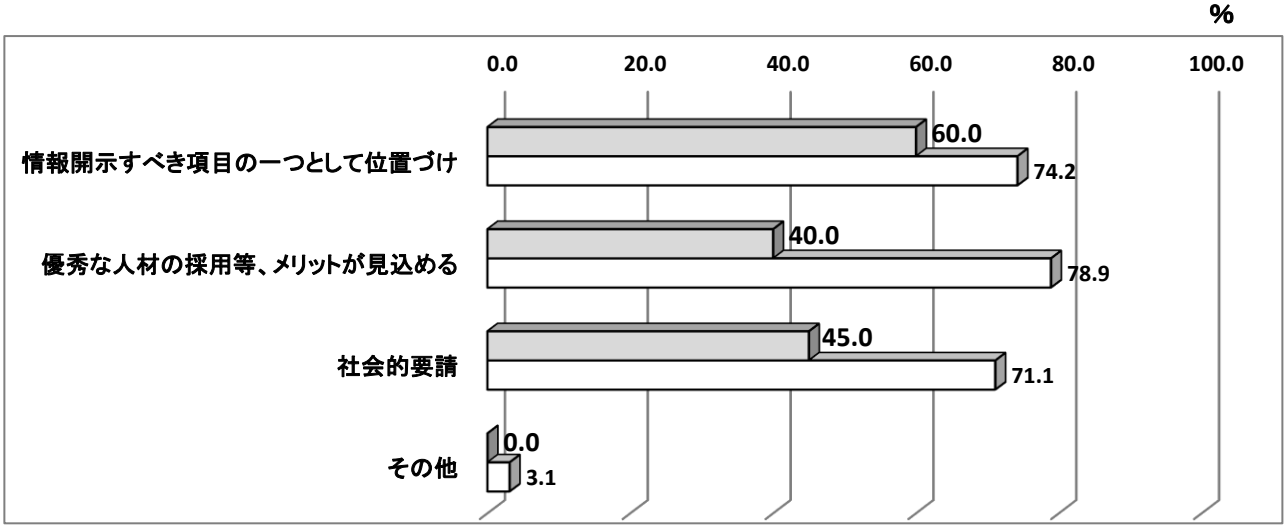
■自主的に公表している　■自主的に公表していない
□無回答

図6-2　社外への自主的な公表
（経団連）

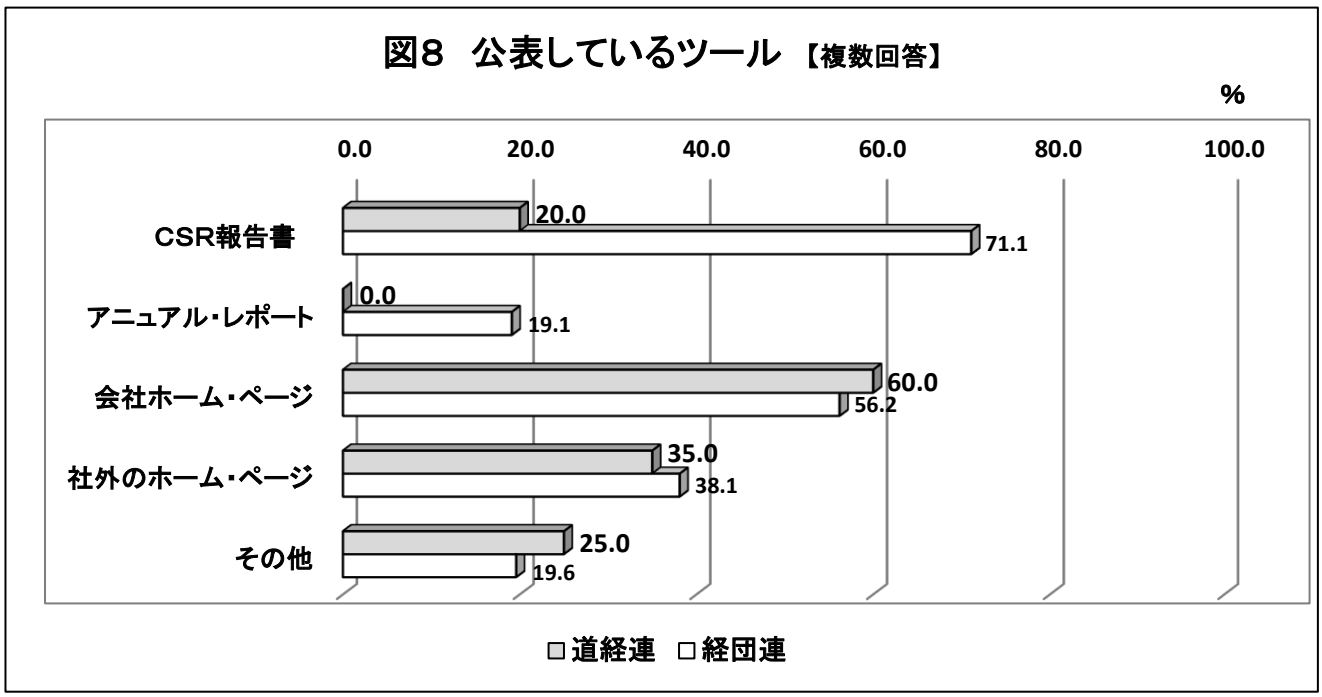


■自主的に公表している　■自主的に公表していない
□無回答

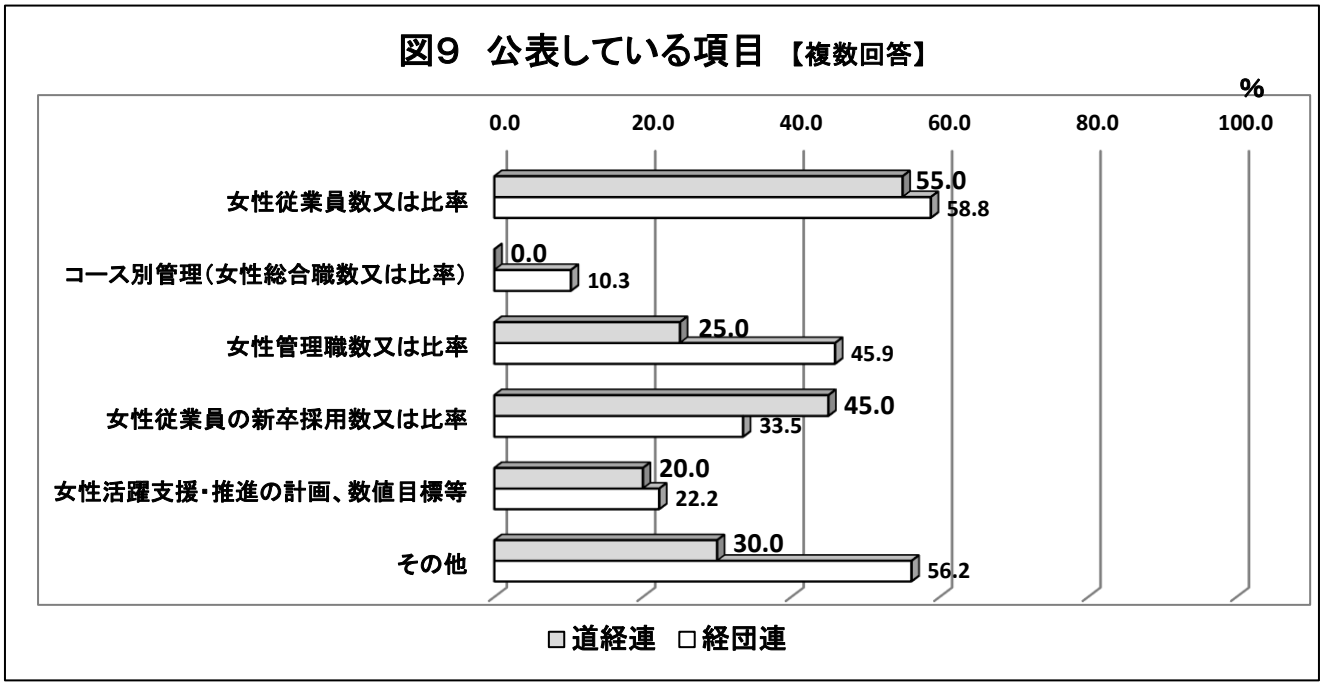
図7　公表している目的【複数回答】



■道経連　□経団連



その他の回答
道経連:「アンケートや調査票等」、「採用時の求人票等」、「業界誌」等。
経団連:「採用パンフレット」、「会社案内」等。



その他の回答
道経連:「育児・介護休業制度があることを掲載」、「女性活躍に関する方針、支援策紹介、目指す姿」、「自主的な制度」等。
経団連:「女性活躍を進めた理由等の企業の考え方」、「採用拡大・職域拡大等支援に資する取り組みの紹介」等。