

中小企業における 女性の人材活用について

- 男性専従部門で女性起用 18.5%

有効求人倍率はバブル期の水準を超えているが、女性に人気の事務職の求人は低いままのため、職探しをしている女性は潜在的に多いと思われる。もしこうした女性を人材活用できれば、企業の人手不足や人材難の緩和が期待できる。

現に最近行った調査でも、人手不足の緩和策として女性の人材活用を挙げる企業が最も多かった。女性が活躍する社会の創出はアベノミクスが掲げるテーマでもある。

そこで、中小企業における女性の人材活用の可能性についてアンケート調査で探ってみた。

調査時点：2017年9月上旬（1日～7日）
調査対象：大阪シティ信用金庫取引先企業
（大阪府内）
調査方法：聞き取り法

依頼先数：1,400社
有効回答数：1,346社
有効回答率：96.1%
有効回答内訳：下の表のとおり

業種	実数	構成比
製造業	556社	41.3%
卸売業	212	15.8
小売業	106	7.9
建設業	226	16.8
運輸業	84	6.2
サービス業	162	12.0
計	1,346	100.0

従業者	実数	構成比
10人未満	812社	60.4%
10～49人	481	35.7
50人以上	53	3.9
計	1,346	100.0

1. 人手不足の状況

(1) 人手の現状

- 「不足している」が 55.6%

はじめに、すべての企業に対し人手は足りているか不足しているか、自社の現状について聞いた結果が第1表 - (1)である。

全体として見ると、「人手は不足している」と答えた企業は 55.6%と 5 割を超えている。

業種別に見ると、「人手は不足」と答えた企業は運輸業が 77.4%で最も多いほか、建設業でも 70.4%となっている。

規模別に見ると、「人手は不足」と答えた企業は規模が大きいほど多くなっており、10 人未満の 49.1%に対し、50 人以上では 69.8%とほぼ 7 割に及んでいる。

第1表 - (1) 人手の現状

(%)

区分		項目	人手は不足している	人手は足りている	計
業種別		製造業	54.7	45.3	100.0
		卸売業	47.6	52.4	100.0
		小売業	34.0	66.0	100.0
		建設業	70.4	29.6	100.0
		運輸業	77.4	22.6	100.0
		サービス業	51.9	48.1	100.0
規模別		10人未満	49.1	50.9	100.0
		10～49人	65.3	34.7	100.0
		50人以上	69.8	30.2	100.0
全体			55.6	44.4	100.0

(2) 人手が不足している分野

- 「技術・技能系」が 70.4%

前項で「人手は不足」を訴えた企業(749社、55.6%)に対し、自社の仕事を「技術・技能系」「営業系」「事務系」に大別すると、どの分野で不足しているか、複数回答で聞いた結果が第1表 - (2)である。

全体として見ると、「技術・技能系」と答えた企業が70.4%(527社)で圧倒的に多い。種々の機械操作や運転などのほか、現場で技術・技能を生かした作業に携わる人員に不足の生じているケースが多いようだ。

さらに、そのうち重労働などの理由で、従来男性だけが従事してきた「男性専従部門」で人手不足になっている企業が60.6%(454社)と多い。

業種別にみると、「技術・技能系」で不足を訴えた企業は建設業が85.5%、運輸業が84.6%、製造業が83.2%と多い。また、そのうち従来男性専従にしてきた部門で不足を訴える企業が建設業で84.9%、運輸業でも80.0%と、ほとんどとなっている。

第1表 - (2) 人手が不足している分野

(複数回答、%)

区分		項目	技術・技能系		営業系	事務系
			内、男性専従部門			
業種別	製造業	83.2	(69.1)		18.8	13.5
	卸売業	33.7	(26.7)		67.3	19.8
	小売業	22.2	(11.1)		63.9	22.2
	建設業	85.5	(84.9)		17.6	8.8
	運輸業	84.6	(80.0)		13.8	4.6
	サービス業	48.8	(31.0)		35.7	29.8
規模別	10人未満	69.6	(60.6)		27.9	14.3
	10~49人	72.3	(63.7)		28.3	15.3
	50人以上	62.2	(35.1)		40.5	16.2
全体		70.4	(60.6)		28.7	14.8

()内も、「人手は不足」と答えた749社に対する割合

2. 女性の人材活用状況

- (1) 男性専従部門の女性起用
 - 「起用している」は 18.5%

前項 1-(2)で、従来男性専従にしてきた部門での人手不足を訴えた企業(454 社)に対し、現在はその部門で女性の人材起用を進めているか、実際の女性の起用状況を聞いた結果が第2表 - (1)である。

全体として見ると、現在は女性の人材を「起用している」と答えた企業は 18.5%と 2 割近くである。従来男性専従にしてきた部門でも、深刻な人手不足のため、女性の人材を起用する動きが進みつつあるようだ。

業種別に見ると、「起用している」と答えた企業は製造業が 25.3%で最も多く、次いで小売業が 25.0%、サービス業が 23.1%となっている。一方、建設業は 8.1%で最も少ない。

規模別に見ると、「起用している」と答えた企業は規模が大きいほど多くなっており、10 人未満の 12.0%に対し、50 人以上では 38.5%と 4 割近くに及んでいる。

第2表 - (1) 男性専従部門の女性起用

(%)

項目		起用している	起用していない	計
区分				
業種別	製造業	25.3	74.7	100.0
	卸売業	18.5	81.5	100.0
	小売業	25.0	75.0	100.0
	建設業	8.1	91.9	100.0
	運輸業	15.4	84.6	100.0
	サービス業	23.1	76.9	100.0
規模別	10人未満	12.0	88.0	100.0
	10～49人	25.0	75.0	100.0
	50人以上	38.5	61.5	100.0
全体		18.5	81.5	100.0

(2) 女性の人材起用を進めている企業の方針

- 「一定割合で活用」が 53.6%

前項 2-(1)で、従来は男性専従にしてきた部門で現在は女性の人材を起用していると答えた企業(84社)に対し、今後の女性の人材起用の方針を聞いた結果が第2表-(2)である。

全体として見ると、「いくらでも増やしたい」と答えた企業は 44.0%で、「一定割合で活用していきたい」とする企業が 53.6%と多い。女性の比率が一定以上に高まらないよう考えている企業が多くなっている。一方、「出来れば減らしたい」と答えた企業も 2.4%とわずかながらあった。

業種別に見ると、「出来れば減らしたい」と答えた企業は建設業で 9.1%あった。

規模別に見ると、「いくらでも増やしたい」と答えた企業は規模が大きいほど多くなっており、10人未満の 27.6%に対し、50人以上では 80.0%に及んでいる。

第2表-(2) 女性の人材起用を進めている企業の方針

(%)

項目		いくらでも増やしたい	一定割合で活用していきたい	出来れば減らしたい	計
区分					
業種別	製造業	39.6	58.5	1.9	100.0
	卸売業	40.0	60.0	0	100.0
	小売業	100.0	0	0	100.0
	建設業	36.4	54.5	9.1	100.0
	運輸業	37.5	62.5	0	100.0
	サービス業	100.0	0	0	100.0
規模別	10人未満	27.6	65.5	6.9	100.0
	10~49人	50.0	50.0	0	100.0
	50人以上	80.0	20.0	0	100.0
全体	44.0	53.6	2.4	100.0	

(3) 女性の人材を起用していない企業の方針

- 「起用は考えない」が 44.4%

前項 2-(1)で、従来は男性専従にしてきた部門で現在も女性の人材を起用していないと答えた企業(370社)に対し、今後の女性の人材の起用方針を聞いた結果が第2表-(3)である。

全体として見ると、「できればすぐにでも起用したい」と答えた企業は 28.5%だが、「起用を検討してみたい」とする企業が 27.1%あり、これら起用に前向きな企業が 55.6%と過半数を占めた。一方、「起用は考えない」と答えた企業も 44.4%と多くなっている。

業種別に見ると、建設業では「すぐにでも起用」と答えた企業は 19.7%で最も少なく、「起用は考えない」とする企業が 59.0%で最も多くなっている。建設業は従来男性専従にしてきた現場作業の分野で人手不足の割合が最も高くなっているが、女性の人材活用によって緩和することは難しそうだ。

第2表-(3) 女性の人材を起用していない企業の方針 (%)

区分		項目	すぐでも起用したい	起用を検討したい	起用は考えない	計
業種別	製造業		34.0	28.2	37.8	100.0
	卸売業		33.3	19.0	47.7	100.0
	小売業		33.3	33.3	33.4	100.0
	建設業		19.7	21.3	59.0	100.0
	運輸業		27.2	36.4	36.4	100.0
	サービス業		36.8	42.1	21.1	100.0
規模別	10人未満		27.8	22.5	49.7	100.0
	10~49人		28.4	34.5	37.1	100.0
	50人以上		50.0	12.5	37.5	100.0
全体			28.5	27.1	44.4	100.0

3. 女性の人材活用の展望

(1) 女性の人材起用で難しい点

- 「体力・能力面」が 73.3%

前項 1-(2)で、従来男性専従にしてきた部門における人手不足を訴えた企業(454 社)に対し、自社が女性の人材を新たに起用しようとした場合、どういった点が難しいと思うか、複数回答で聞いた結果が第 3 表 - (1)である。

全体として見ると、「体力・能力面」と答えた企業が 73.3%で最も多い。次いで「勤務時間に無理がきかない」が 45.8%と多い。このほか、「産休・育休などの制度設定」が 34.6%、「長続きしない」が 32.6%、「トイレ、更衣室など設備面の整備」が 24.2%となっている。

業種別に見ると、「体力・能力面」と答えた企業は建設業が 84.4%でとくに多い。

第 3 表 - (1) 女性の人材起用で難しい点

(複数回答、%)

項目		体力・能力面	勤務時間に無理がきかない	産休・育休など制度設定	長続きしない	トイレ、更衣室など設備面	とくになし
区分							
業種別	製造業	70.0	44.8	35.2	33.8	25.2	3.8
	卸売業	63.0	37.0	44.4	29.6	22.2	14.8
	小売業	75.0	25.0	75.0	25.0	25.0	0
	建設業	84.4	44.4	28.9	32.6	28.1	2.2
	運輸業	75.0	61.5	26.9	40.4	13.5	0
	サービス業	50.0	42.3	57.7	11.5	19.2	3.8
規模別	10人未満	71.8	43.6	32.4	30.3	28.6	3.7
	10～49人	75.0	48.5	38.0	35.5	19.0	3.5
	50人以上	76.9	46.2	23.1	30.8	23.1	0
全体		73.3	45.8	34.6	32.6	24.2	3.5

(2) 女性活躍の余地

- 「大いにある」は 27.3%

最後に、女性が活躍する社会の創出はアベノミクスが掲げるテーマにもなっているが、我が国の社会や産業界で女性が今以上に活躍できる余地・可能性はあると思うか、すべての企業に聞いた結果が第3表 - (2)である。

全体としてみると、「大いにある」と答えた企業は27.3%、「ある程度ある」と答えた企業が64.4%あり、これら「余地はある」とする企業の合計は91.7%と大多数を占めた。一方、「あまりない」とする企業は8.3%と1割に満たない。

このように女性活躍社会の実現については大多数が肯定的に見ているものの、「ある程度」と限定的と見ている企業が支配的になっている。

第3表 - (2) 女性活躍の余地

(%)

項目		大いにある	ある程度ある	あまりない	計
区分					
業種別	製造業	24.6	66.8	8.6	100.0
	卸売業	28.8	61.8	9.4	100.0
	小売業	34.9	59.4	5.7	100.0
	建設業	16.8	72.1	11.1	100.0
	運輸業	29.8	61.9	8.3	100.0
	サービス業	42.6	53.7	3.7	100.0
規模別	10人未満	24.1	65.9	10.0	100.0
	10~49人	30.1	64.1	5.8	100.0
	50人以上	49.0	45.3	5.7	100.0
全体	27.3	64.4	8.3	100.0	