

小企業の女性雇用に関する実態調査

- I 調査の目的と実施要領
- II アンケート分析対象の概要
- III 調査結果
 - 1 企業属性別にみた女性従業員の割合
 - 2 小企業における女性の就業状況
 - 3 小企業で働く女性の特徴
 - 4 小企業における雇用の柔軟性
 - 5 女性雇用に対する従業員と経営者の評価
- IV まとめ

<問い合わせ先>

日本政策金融公庫 総合研究所
小企業研究第1グループ
TEL 03-3270-1687
担当 藤井、深沼

I 調査の目的と実施要領

1 調査目的

少子高齢化や市場の成熟化が進む日本経済において、女性の力が注目されている。労働力の新たな担い手として、また多様な価値観の持ち主として、大企業を中心に、女性の活躍を促すための環境整備が広がりを見せている。一方、小企業は大企業に比べてこうした取り組みが進んでいないという見方も一部にはあるものの、従来から、多くの女性の活躍の場となってきたのも事実である。

では、どのような女性が小企業で働いているのか。そして、なぜ小企業が女性雇用の受け皿としての役割を果たしてきたのか。本調査では、小企業で働く女性の多様性を明らかにするとともに、その雇用を実現する小企業ならではの特性を探る。

2 実施要領

- (1) 調査時点 2010年8月
- (2) 調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業が2009年11月に融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以上経過していた企業14,000社
- (3) 調査方法 調査票の送付・回収ともに郵送、アンケートは無記名
- (4) 有効回答数 4,003件（回収率28.6%）

3 分析のフレームワーク

アンケートの対象先には、経営者1人だけの企業や、経営者と家族従業員だけの企業も含まれているが、本調査では、家族以外を雇用している企業に焦点を絞って分析を進める。また、従業員の分析に当たっては、経営者と家族従業員を除いた。家族従業員とそれ以外の従業員では、勤務条件や経営者による評価基準が異なる可能性があるためである。

ただし、企業を従業者規模で区分する場合は、経営者や家族従業員を含めた従業者数を用いた。なお、本調査での用語の定義は以下のとおりである。

- | | | | |
|-----|---|-------|--|
| 従業者 | } | 経営者 | …………… 個人事業主および法人代表者。 |
| | | 家族従業員 | …………… 経営者と生計を同一にする人。独立して生計を営む場合は親子でも除外する。 |
| | } | 従業員 | 正社員 …… 雇用期間を定めず常勤で勤務する人。常勤役員を含む。
非正社員 …… パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など。 |

<補足事項>

1 サンプルサイズの表記方法

アンケートでは、取り組みの内容といった「企業」に関する設問と、従業員の性別や雇用形態といった「従業員」に関する設問が混在する。

そこで、どちらのサンプルを集計したものを明確にするために、各集計結果のサンプルサイズを以下のとおり区分して表記する。

「企業」について集計 …… (N=〇〇〇)
「従業員」について集計 …… (n=〇〇〇)

2 企業規模間の比較

本調査の分析に当たっては、小企業の特徴を明らかにするため、既存の調査や官公庁統計における中小企業および大企業のデータとの比較も行っている。資料名は図の注釈に記載した。

II アンケート分析対象の概要

従業員の構成別の企業割合

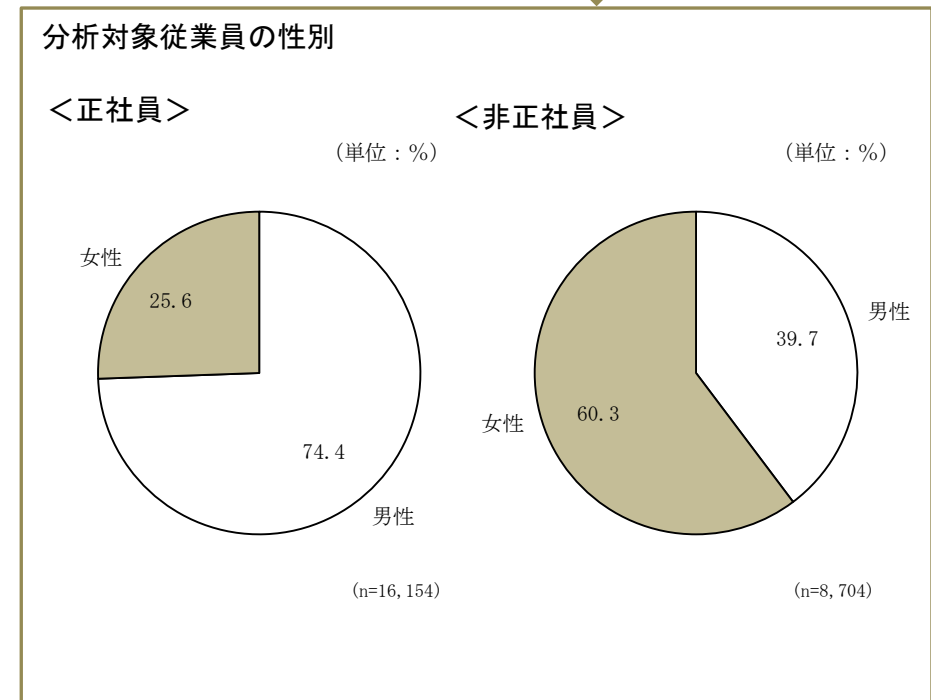
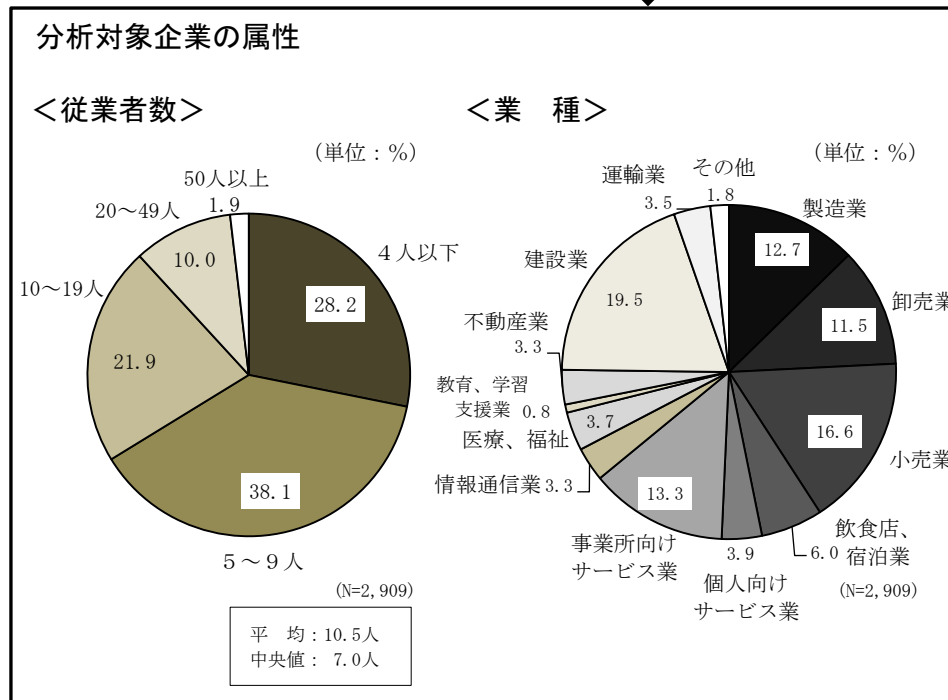


本調査の分析対象企業 (2,909社)

分析対象企業の従業員構成



本調査の分析対象従業員 (24,858人)



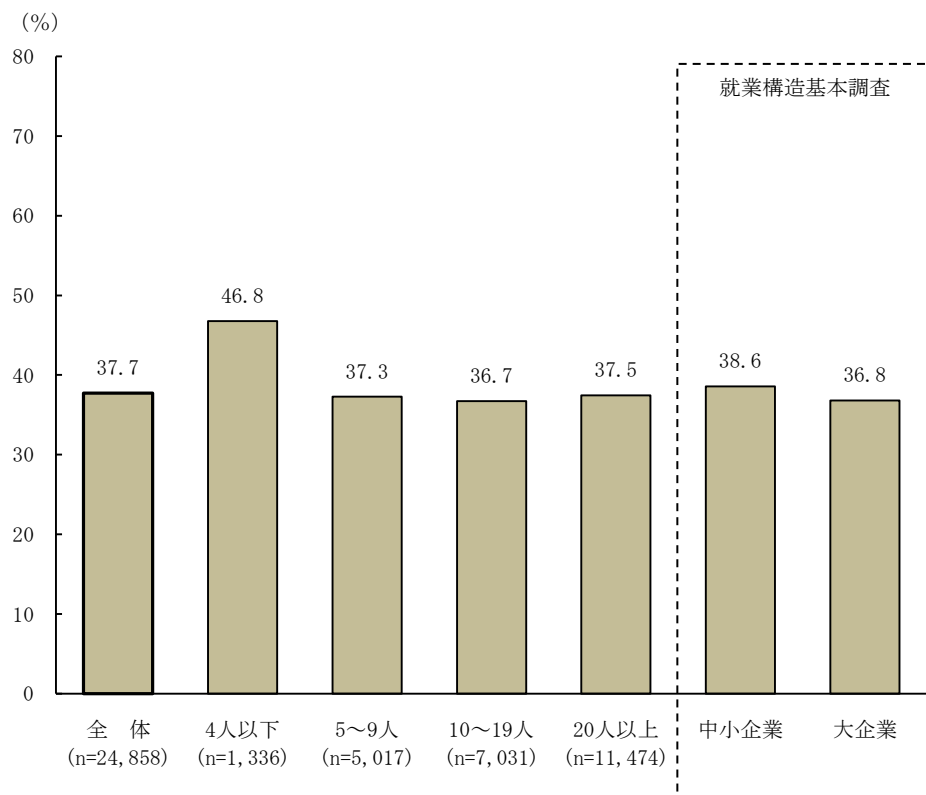
Ⅲ 調査結果

1 企業属性別にみた女性従業員の割合 ～正社員に占める女性の割合は、規模が小さい企業ほど高い～

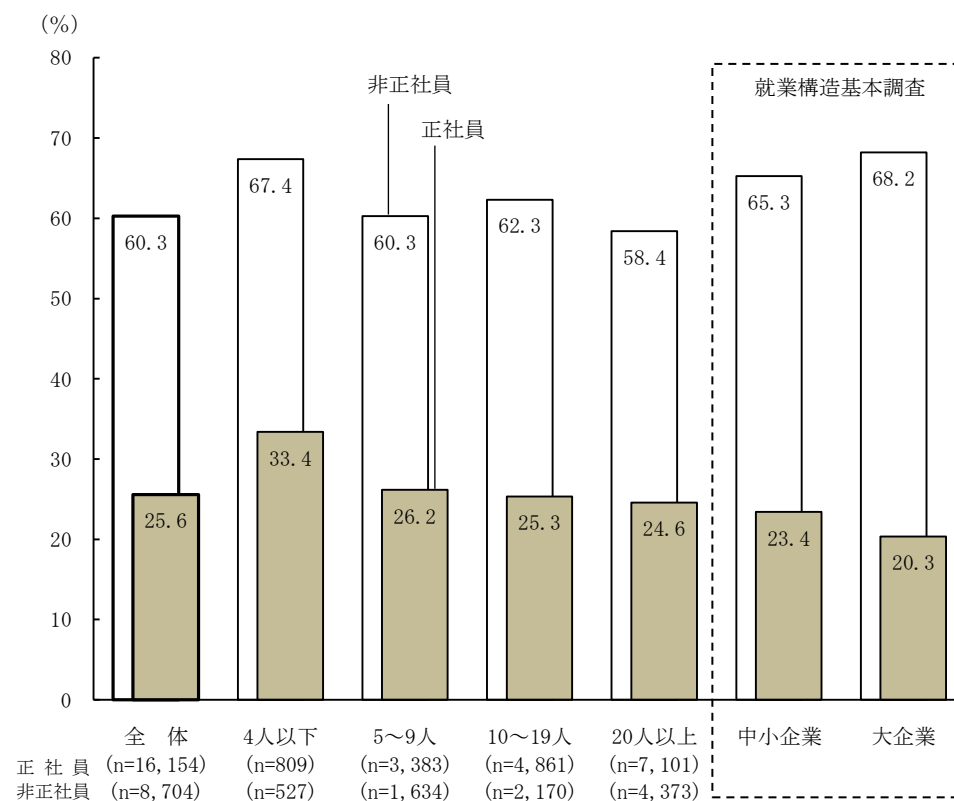
- 正社員と非正社員を合わせた従業員に占める女性の割合は、37.7%であった。従業者規模別にみると、「4人以下」で46.8%とやや高いものの、5人以上の規模層ではいずれも30%台後半で、企業規模による大きな差はみられない(図-1①)。
- 正社員に占める女性の割合は25.6%と、非正社員(60.3%)の半分以下の水準にとどまる。ただ、従業者規模別にみると、「4人以下」では33.4%、「5～9人」では26.2%となるなど、規模が小さい企業ほど女性の割合が高い。一方、非正社員では企業規模による明確な傾向はみられない(図-1②)。

図-1 女性従業員の割合(従業者規模別)

① 正社員・非正社員計



② 正社員・非正社員別



(注) 1 中小企業および大企業は、総務省「就業構造基本調査」(2007年)のデータによる。ここでは、中小企業は「50～299人」、大企業は「300人以上」とした。

2 中小企業および大企業の正社員には法人の経営者を含む。

～従業員に占める女性の割合は、一般消費者向けの業種で高い～

- 業種別に女性従業員の割合をみると、「医療、福祉」(80.9%)、「教育、学習支援業」(77.6%)の順となっており、「飲食店、宿泊業」「個人向けサービス業」「小売業」を含めた5業種で半数を超えるなど、一般消費者を顧客とする業種で高い。一方、「運輸業」「建設業」では1割前後にとどまるなど、主に事業所を顧客とする業種では低くなる傾向にある(図-2)。
- 経営者の性別にみると、経営者が女性の場合は56.8%と、男性の場合を大きく上回っている(図-3)。

図-2 女性従業員の割合(業種別)

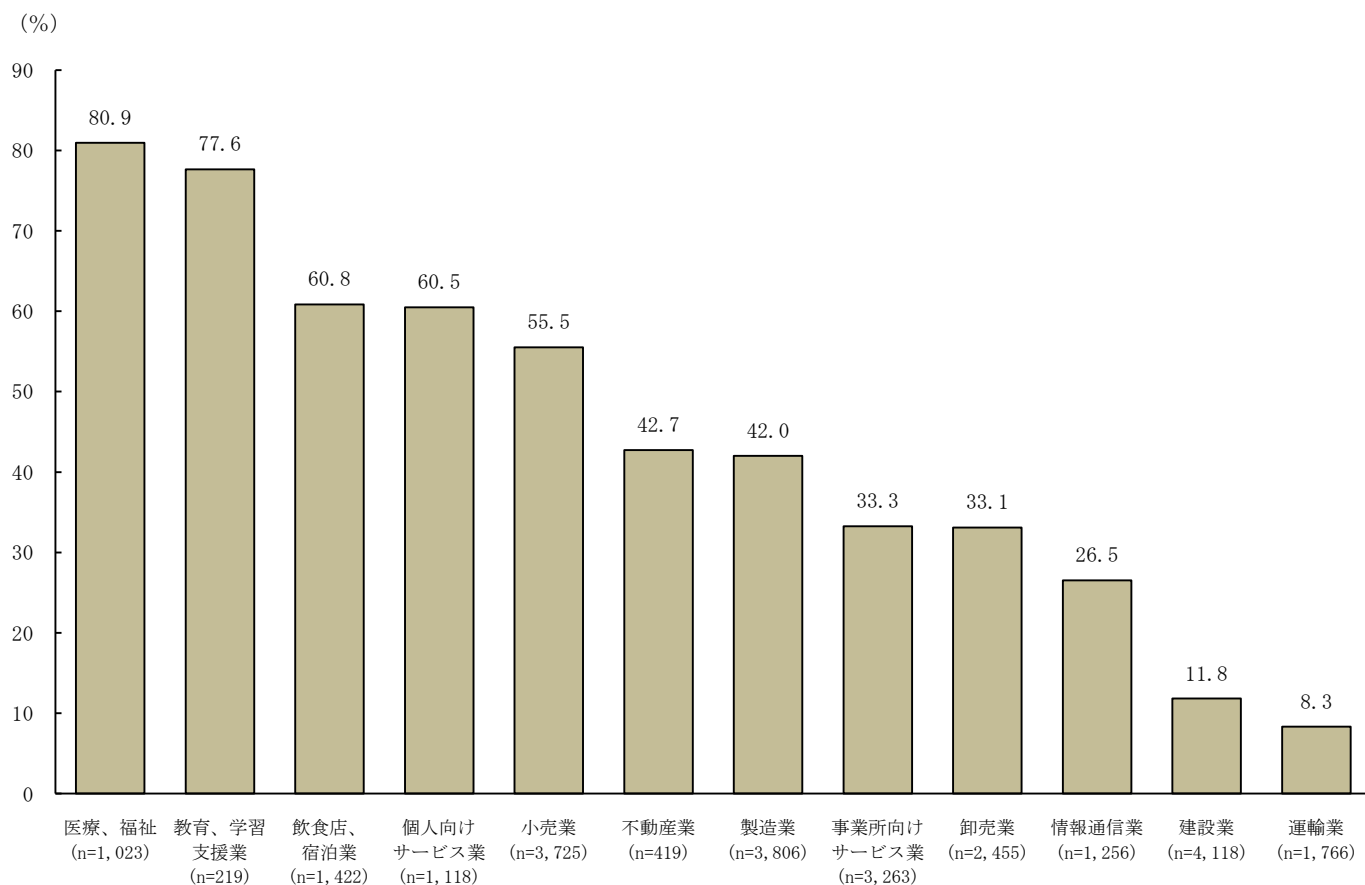
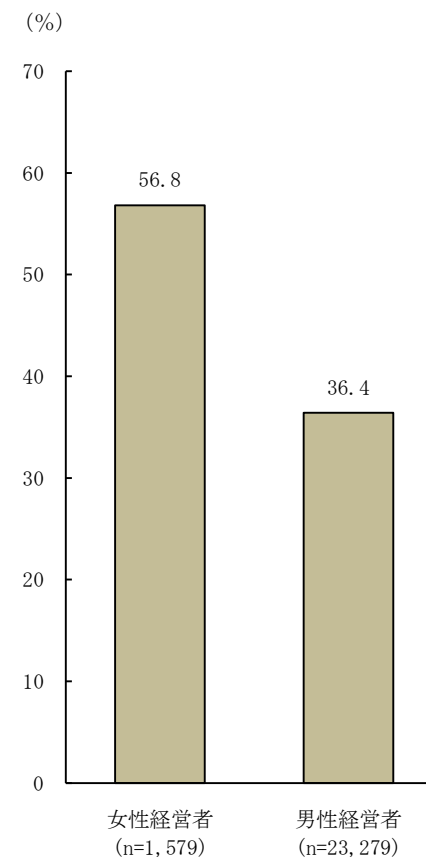


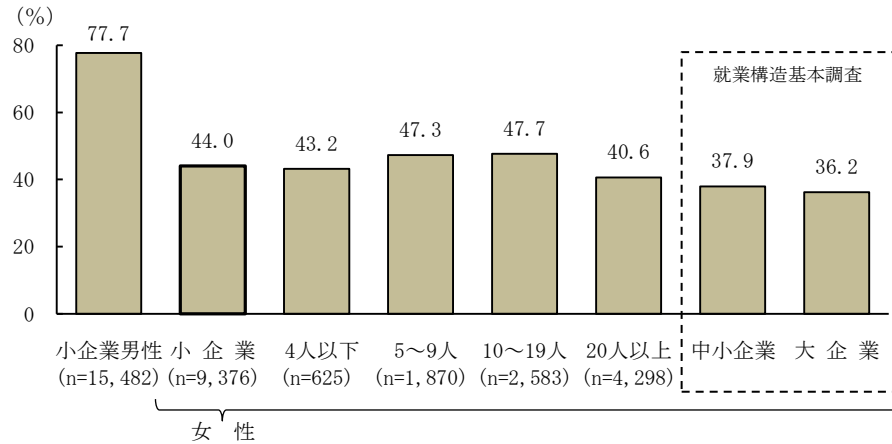
図-3 女性従業員の割合(経営者の性別)



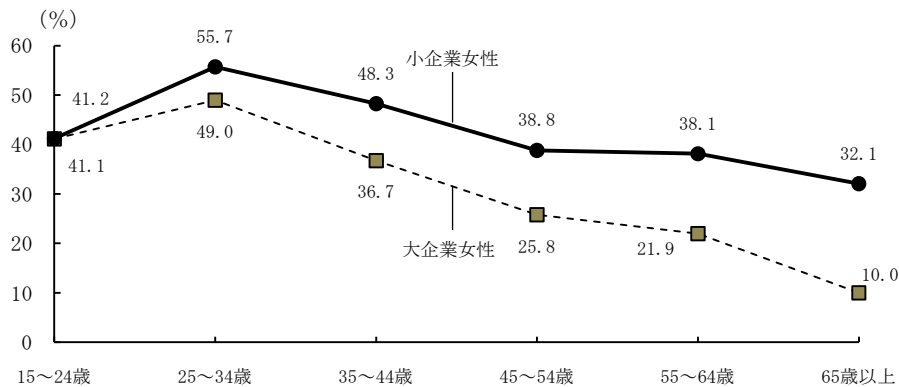
2 小企業における女性の就業状況 ～正社員と短時間勤務者の割合は、ともに大企業より高い～

- 女性従業員に占める正社員の割合は44.0%と、中小企業や大企業を上回った。ただ、男性と比べると、かなり低い(図-4)。年齢別にみると、小企業では「25～34歳」をピークとして、年齢が高まるにつれて低下している。なお、大企業も年齢別の推移は似ているものの、小企業に比べて水準が低く、ピーク後の低下幅も大きい(参考図)。
- 女性のうち週間就業時間が35時間未満の短時間勤務者の割合は、正社員で5.6%、非正社員で63.0%となった。従業者規模別にみると、正社員、非正社員ともに、規模が小さい企業ほど短時間勤務者の割合が高い傾向にある(図-5)。

図-4 正社員の割合(従業者規模別)



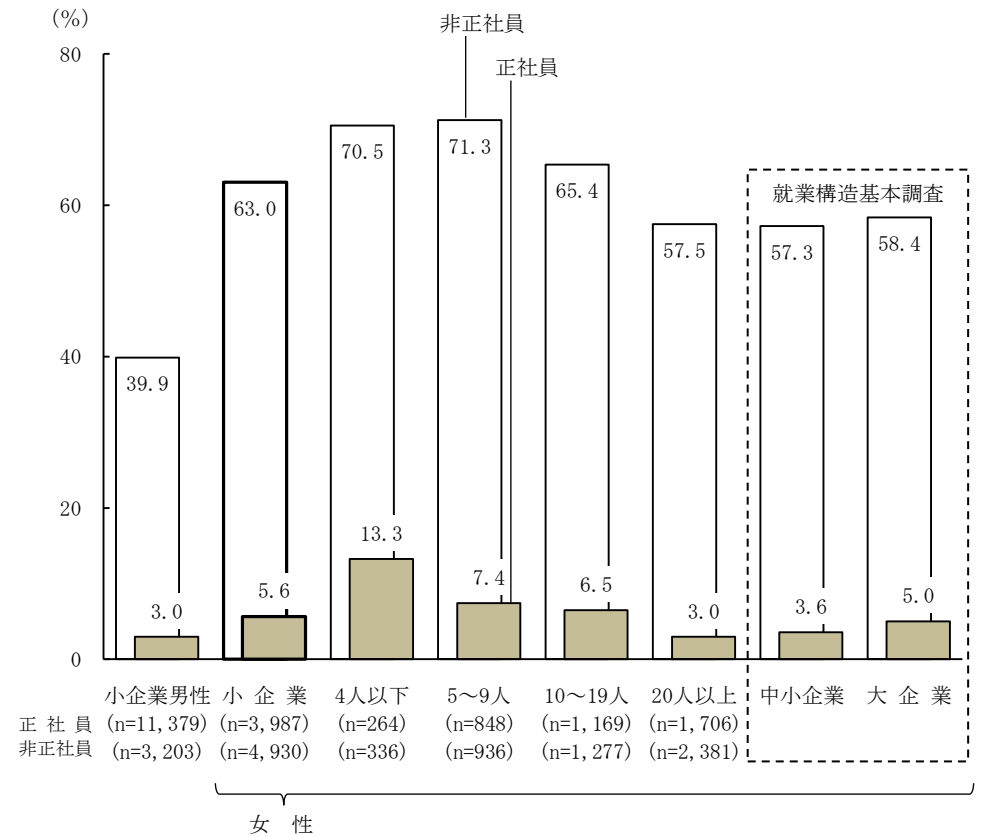
(参考) 年齢別にみた正社員の割合



(注) 1 図-1(注)1に同じ。

2 中小企業および大企業のデータには、法人の役員は含まれていない。

図-5 短時間勤務の従業員の割合(従業者規模別)



(注) 1 図-1(注)1、図-4(注)2に同じ。

2 短時間勤務は、週間就業時間(実労働時間)が35時間未満。

～管理職に占める女性の割合は、規模が小さい企業ほど高い～

- 女性従業員の職種の分布をみると、「事務職」(22.7%)、「販売職」(16.6%)、「専門技術職」(16.3%)の順となっている。業種と職種の両方をみると、「小売業」の「販売職」が12.4%、「製造業」の「生産労務職」が8.5%、「飲食店、宿泊業」の「サービス・保安職」(主に調理や接客などを行う職種)が6.4%と、これら3項目で女性従業員の3割近くを占める(表)。
- 管理職のうちで女性の割合は17.3%となった。従業員規模別にみると、「4人以下」が23.8%、「5～9人」が19.5%など、規模が小さい企業ほど、女性を管理職に多く登用する傾向にある(図-6)。

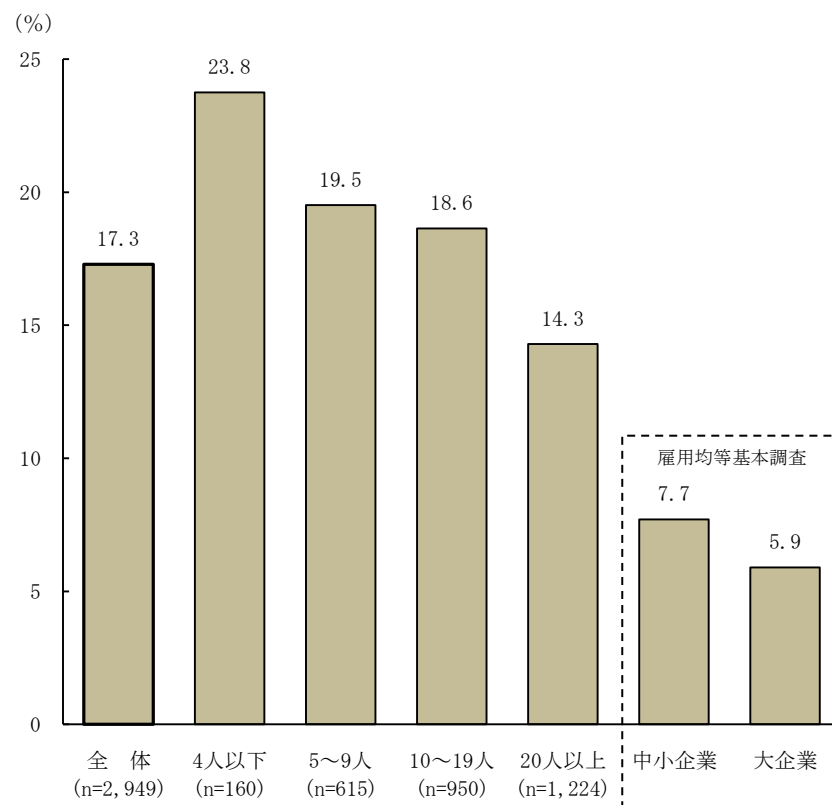
表 女性従業員の職種の分布(業種別)

(単位：%)
(n=8,588)

	事務職	販売職	専門技術職	生産労務職	サービス・保安職	営業職	経営管理職	運輸通信職	補助・その他	全職種計
製造業	2.9	0.6	1.9	8.5	0.6	0.3	0.2	0.1	0.9	16.0
卸売業	4.1	1.7	0.4	0.9	0.1	0.5	0.3	0.1	0.5	8.6
小売業	3.1	12.4	1.0	1.7	1.9	1.1	0.3	0.1	1.3	22.8
飲食店、宿泊業	0.3	0.9	0.0	0.5	6.4	0.0	0.0	0.0	1.0	9.0
個人向けサービス業	0.5	0.5	1.6	1.9	1.6	0.4	0.1	0.1	0.4	7.1
事業所向けサービス業	4.1	0.1	3.3	1.2	0.8	0.3	0.3	0.2	1.6	11.8
情報通信業	0.7	0.0	2.2	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.3	3.6
医療、福祉	1.1	0.1	4.6	0.1	2.1	0.0	0.1	0.1	1.4	9.5
教育、学習支援業	0.3	0.2	0.7	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1	1.9
不動産業	0.8	0.0	0.1	0.0	0.3	0.3	0.1	0.0	0.2	1.8
建設業	3.6	0.1	0.4	0.4	0.1	0.2	0.2	0.0	0.2	5.1
運輸業	0.9	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.3	0.1	1.5
その他	0.4	0.1	0.1	0.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	1.2
全業種計	22.7	16.6	16.3	15.6	14.5	3.5	1.9	1.0	8.0	100.0

(注) 1 女性従業員全体を100%とした構成比。小数点第2位を四捨五入して表記しているため、構成比の合計は100%にならない場合がある。以下の図表も同じ。
2 構成比が多い上位10項目に網掛けした。

図-6 女性管理職の割合(従業員規模別)

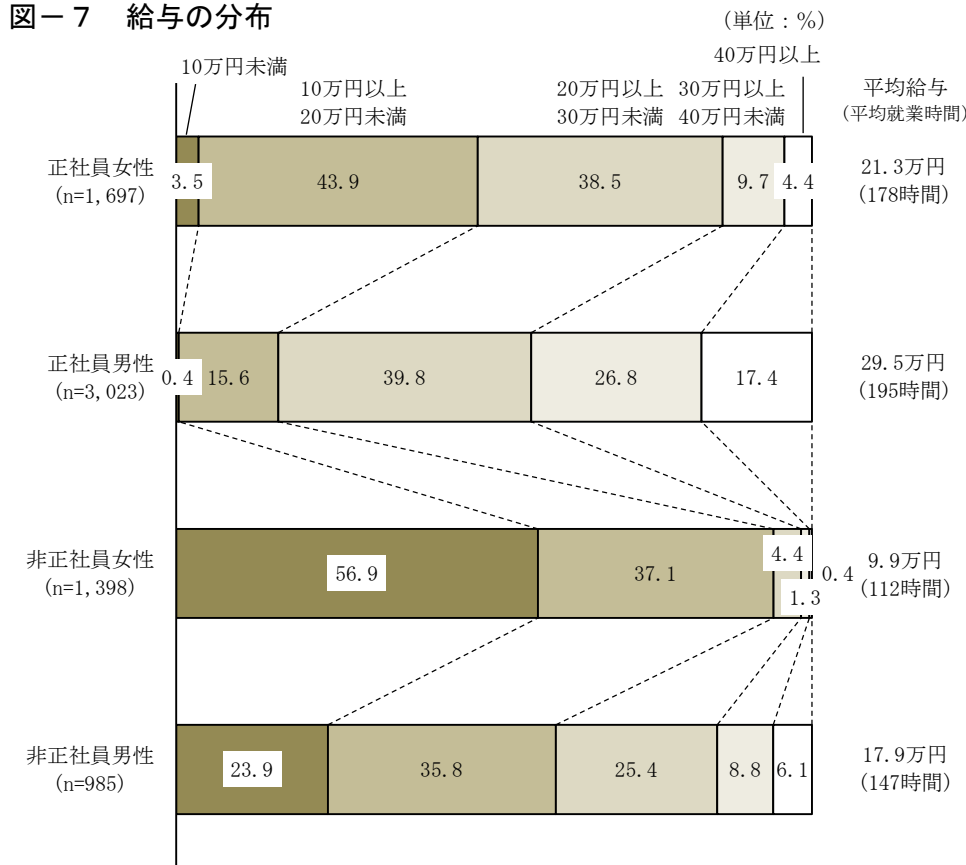


(注) 1 中小企業および大企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査」(2009年)のデータによる。ここでは、中小企業は「100～299人」、大企業は「300～999人」とした。
2 中小企業および大企業のデータには家族従業員を含む。
3 管理職とは、役員を含む係長相当職以上。

～賃金水準は、小企業の男性や、規模の大きな企業の女性より低い～

○ 女性従業員の1カ月の平均給与は、正社員が21万3,000円、非正社員が9万9,000円と、それぞれ男性を下回った。給与の分布で見ると、正社員女性では約半数が20万円未満である。非正社員女性では「10万円未満」が56.9%を占め、9割以上が20万円未満となっている(図-7)。
 ○ 平均給与を年齢別にみると、正社員、非正社員ともに年齢による賃金の差は小さい。また、どの年齢においても「従業員100~999人」や「従業員1,000人以上」の企業の水準を下回っている(図-8)。

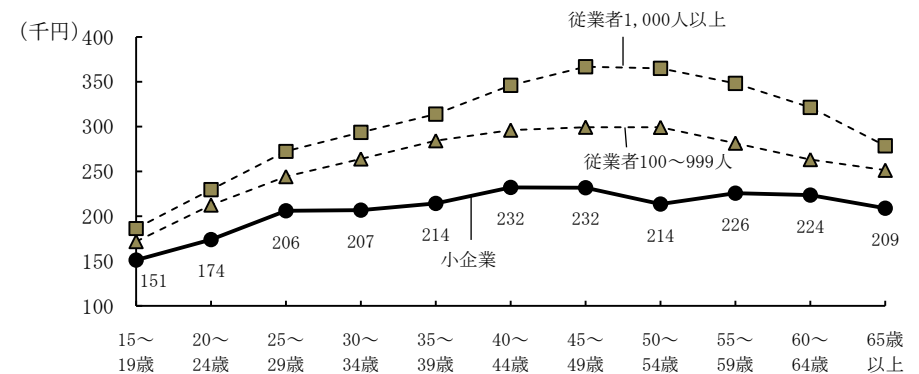
図-7 給与の分布



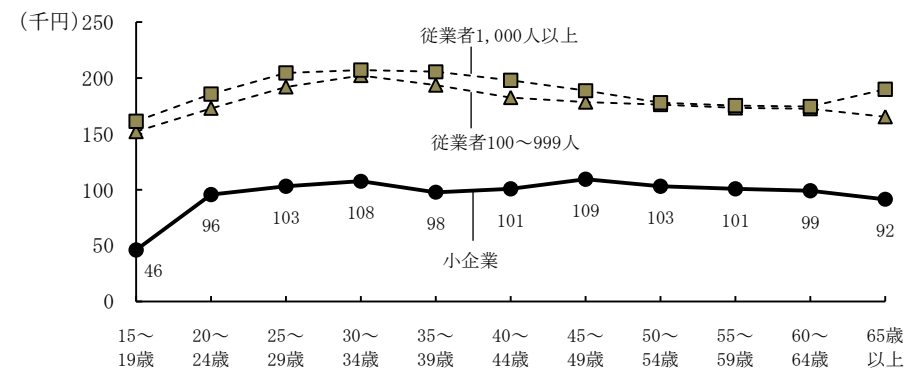
(注) 1 賞与を除いた1カ月の平均給与。
 2 「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員女性」それぞれの、「勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」について尋ねたもの。

図-8 年齢別にみた女性従業員の平均給与

① 正社員



② 非正社員



(注) 1 小企業のデータは、図-7(注)1、2に同じ。
 2 「従業員100~999人」「従業員1,000人以上」は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009年)の決まって支給する現金給与額。「65歳以上」は、「65~69歳」の値を用いた。

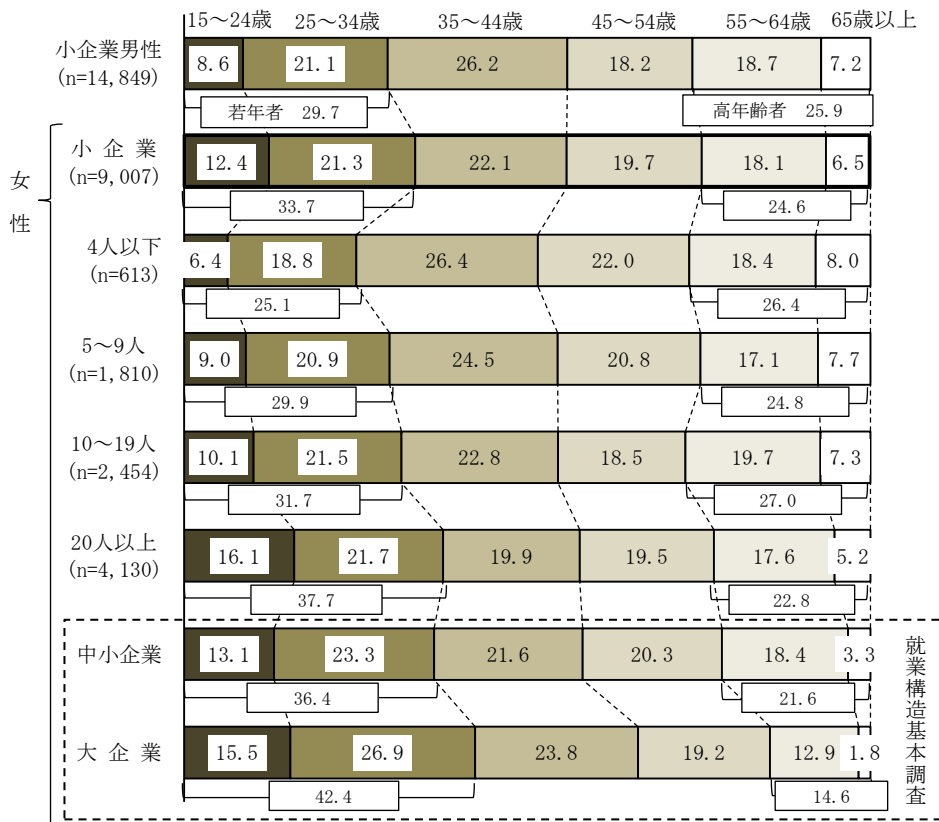
3 小企業で働く女性の特徴

～規模が小さい企業ほど高年齢者が多く、勤続年数が長い～

- 女性従業員の年齢の分布をみると、34歳以下の若年者が33.7%、55歳以上の高年齢者が24.6%となった。従業員規模別にみると、規模が小さい企業ほど若年者が少なく、高年齢者が多くなる傾向にある（図-9）。
- 勤続年数をみると、女性の3割以上が3年未満である一方、「10年以上」も25.3%にのぼっている。また、企業規模が小さいほど、3年未満の割合が低く、「10年以上」の割合が高くなるなど、女性が長く勤める傾向にある（図-10）。

図-9 年齢（従業員規模別）

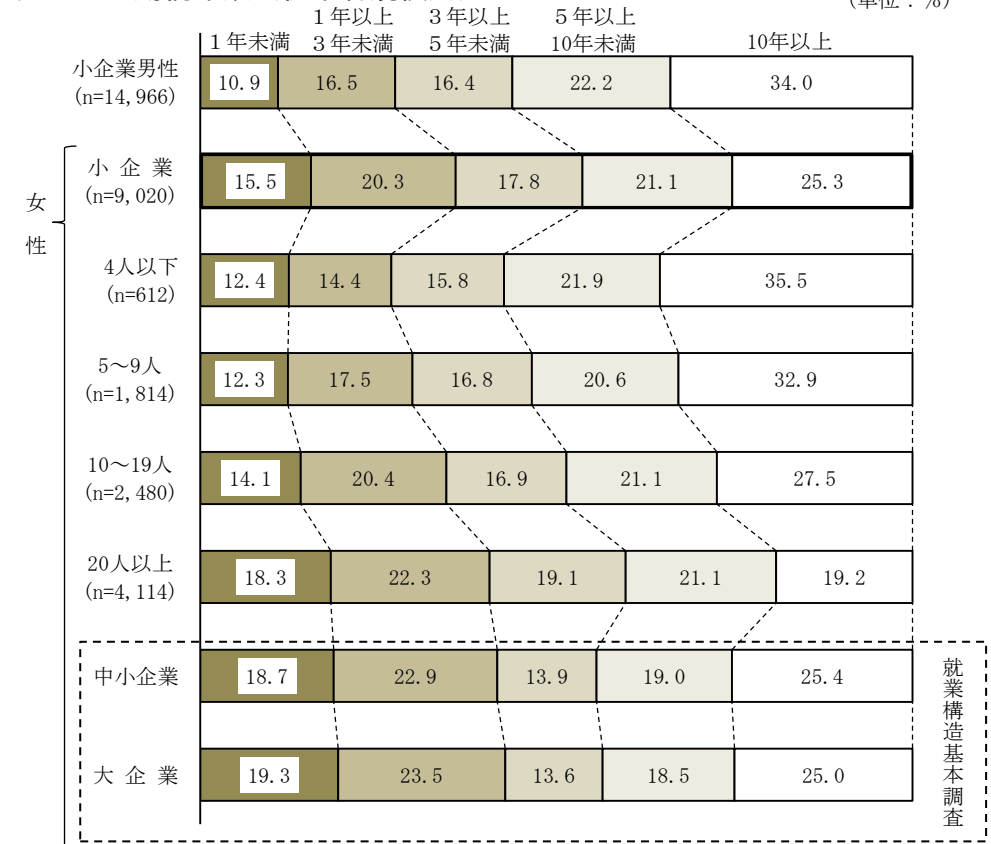
(単位：%)



- (注) 1 図-1(注)1、2に同じ。
 2 集計結果は小数点第2位を四捨五入して表記しているため、表記上の構成比の合計は実際の数値と一致しない場合がある。以下の図表も同じ。

図-10 勤続年数（従業員規模別）

(単位：%)



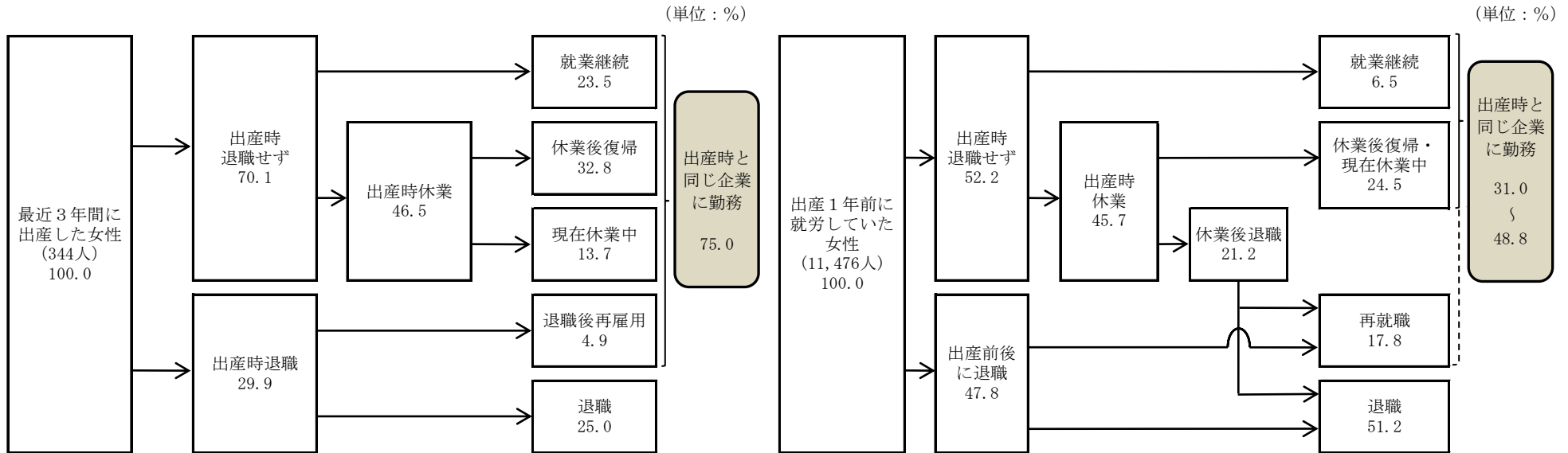
- (注) 図-1(注)1、2に同じ。

～小企業では、出産した女性の4人に3人が同じ企業にとどまる～

○ 女性従業員の出産後の勤務状況をみると、最近3年間に出産した人のうち、「出産時退職せず」の70.1%と「退職後再雇用」の4.9%を合わせた75.0%が、出産後も同じ小企業に勤めている（図-11）。一方、大企業を含めたデータでは、出産1年前に就労していた女性のうち、出産後も同じ企業に勤めている女性の割合は、31.0～48.8%にとどまることから、小企業のほうが、大企業に比べて育児をしながら働き続けやすい環境であると推測される（参考図）。

図-11 女性従業員の出産後の勤務状況

(参考) 大企業を含めた女性就業者の出産後の勤務状況



(注) 最近3年間（業歴3年未満の企業は開業以降）に出産した女性従業員について集計したもの。

資料：中小企業庁『中小企業白書2006年版』

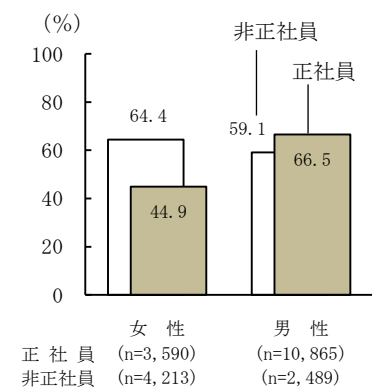
(注) 1 調査対象は、民間企業（規模は問わない）の従業員や官公庁の職員、自営業者など。
 2 「再就職」先は、以前と同じ企業かどうか明示されていないため、「出産時と同じ企業に勤務」している人の割合は31.0～48.8%となる。

～非正社員女性には、正社員女性よりも既婚者が多く、主たる家計維持者が少ない～

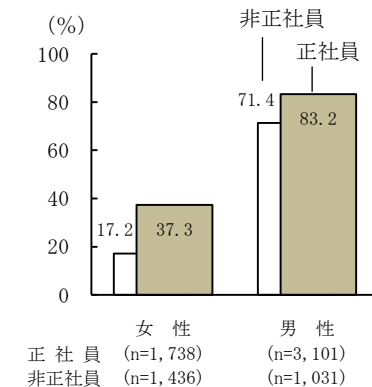
- 女性従業員の家族状況をみると、配偶者のいる人の割合は非正社員で64.4%と、正社員を大きく上回っている。その分、主たる家計維持者の割合は、非正社員では17.2%と正社員に比べて低く、非正社員女性の多くが、家計補助のために働いていることがうかがえる（図-12）。
- 女性従業員の片道の通勤時間をみると、正社員では「15分未満」が35.3%、「15分以上30分未満」が31.6%となった。これは、男性の正社員や男性の非正社員とほぼ同じ水準である。一方、女性の非正社員では、それぞれ47.3%、31.4%と、全体的に通勤しやすい勤務先を選んでいることがうかがえる（図-13）。また、女性従業員の通勤時間は、規模が小さい企業ほど短い傾向にある（参考図）。

図-12 従業員の家族の状況

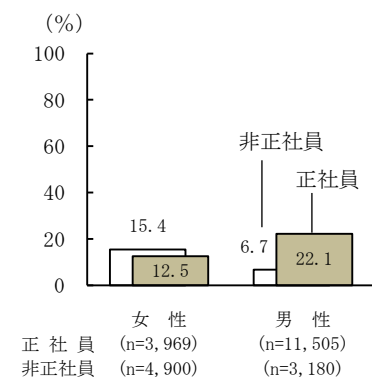
① 配偶者のいる従業員割合



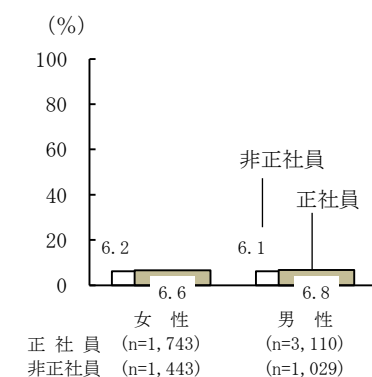
② 主たる家計維持者の割合



③ 小学生以下の子どもをもつ従業員割合

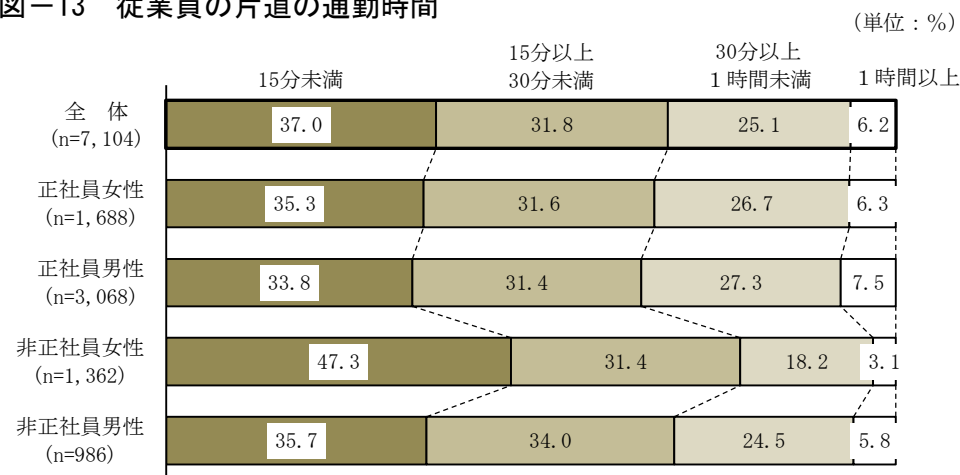


④ 介護を要する家族をもつ従業員割合

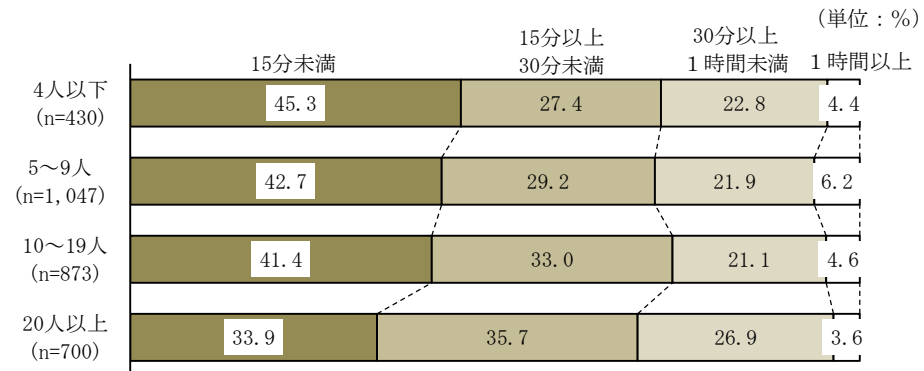


(注) ②と④については、図-7(注)2に同じ。

図-13 従業員の片道の通勤時間



(参考) 女性従業員の片道の通勤時間 (従業者規模別)

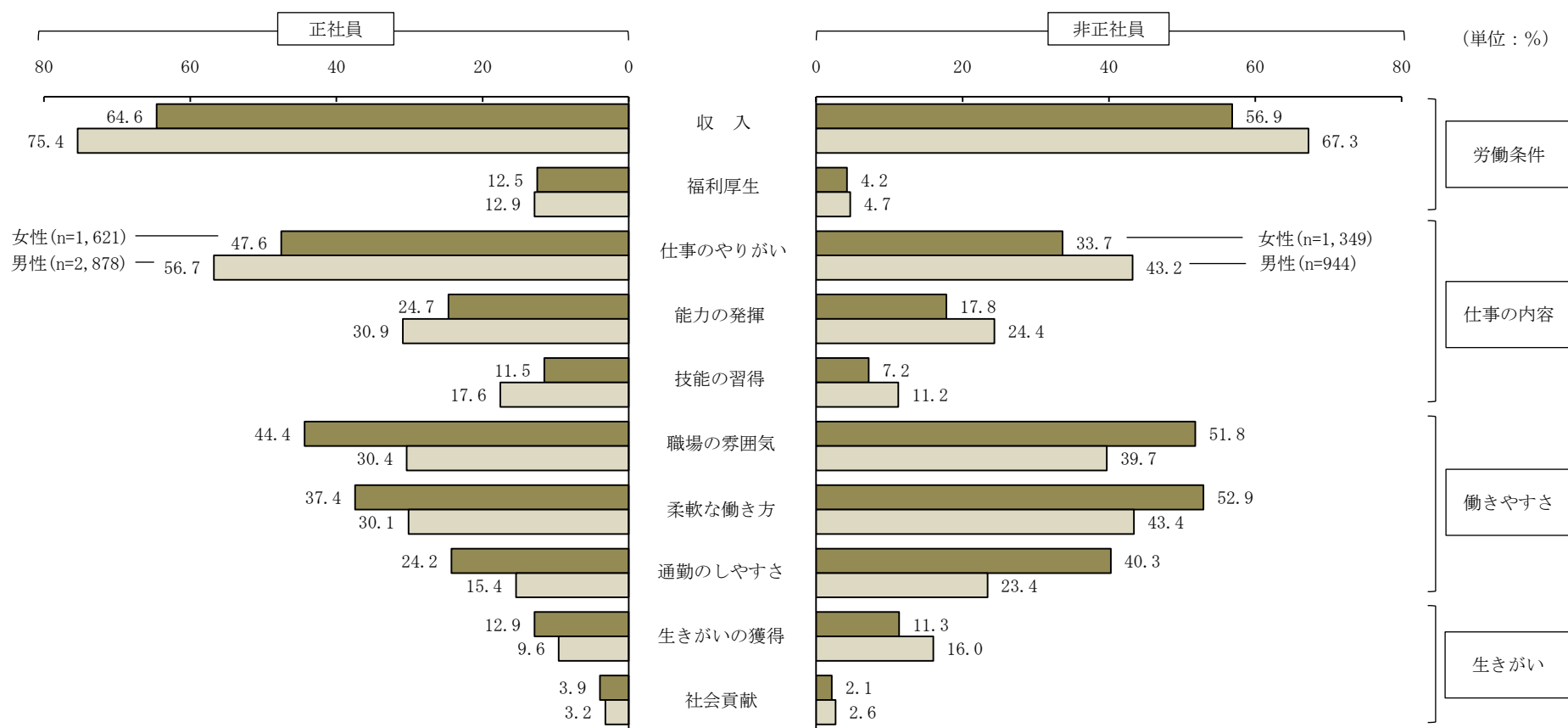


(注) 図-7(注)2に同じ。

～小企業で働く女性は、男性と比べて働きやすさを重視する傾向～

- 働くうえで重視する要素をみると、正社員女性では、「収入」(64.6%)、「仕事のやりがい」(47.6%)が多くなった。ただ、男性に比べると低い水準となっている。一方、それに続く「職場の雰囲気」(44.4%)、「柔軟な働き方」(37.4%)など働きやすさに関する項目を挙げる割合は男性を上回っている(図-14)。
- 非正社員女性においても、最も多く選択されたのは「収入」(56.9%)であるが、正社員に比べると低い水準となった。これに対し、「柔軟な働き方」(52.9%)、「職場の雰囲気」(51.8%)といった働きやすさに関する項目は、正社員を上回っている。

図-14 従業員が重視する要素(三つまで複数回答)



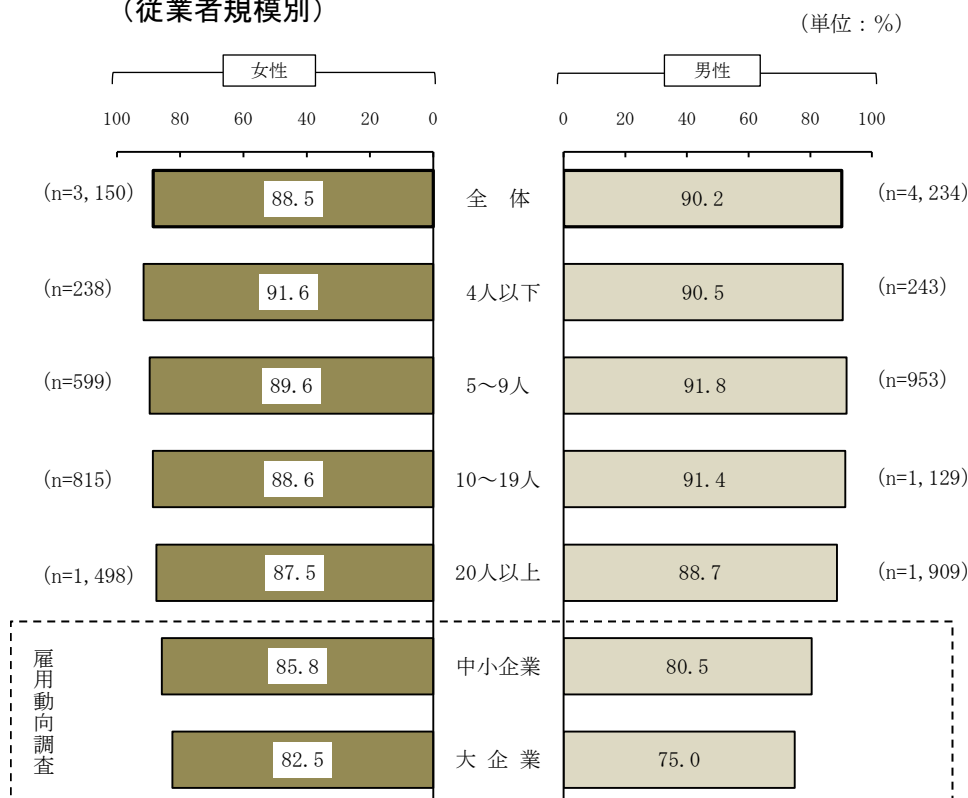
(注) 「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員女性」それぞれから「勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」を抽出してもらい、その従業員が働くうえでどんな要素を重視していると思うか経営者に尋ねたもの。

4 小企業における雇用の柔軟性

～定年退職制度がない割合は、規模が小さい企業ほど高い～

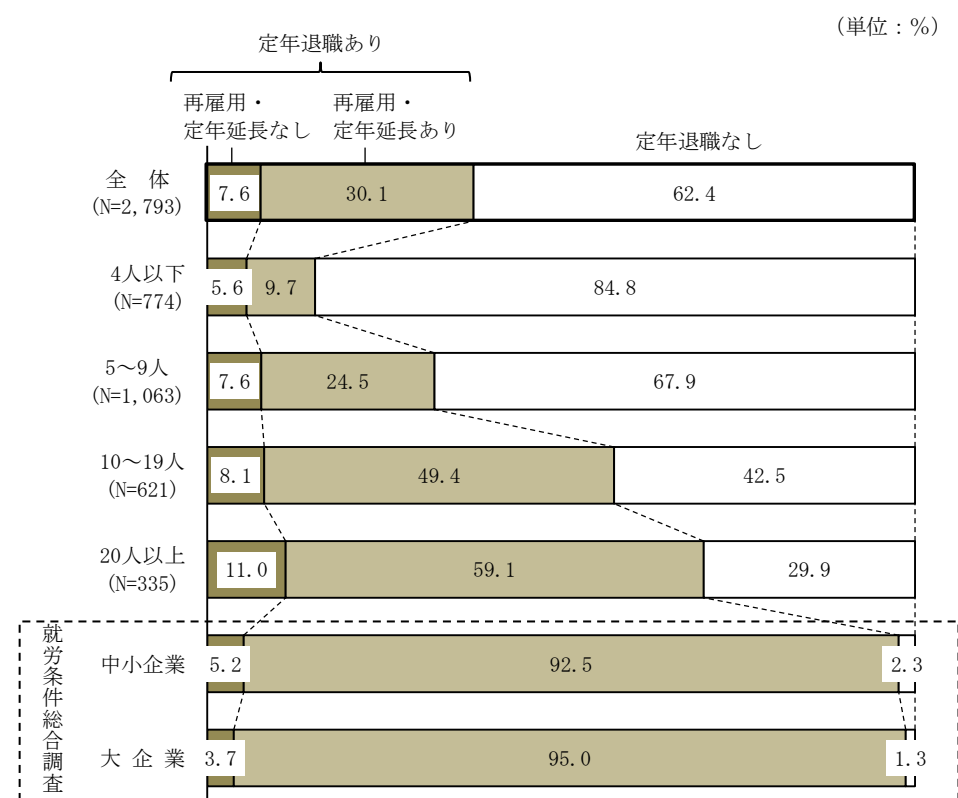
- 最近3年間の女性の採用者に占める中途採用者割合は、小企業全体で88.5%にのぼり、規模が小さい企業ほどやや高くなる傾向にある。これは、小企業は一時的に仕事を辞めた女性たちの再就職先となっていることとも関係があると考えられる（図-15）。
- 定年退職制度の有無をみると、「定年退職なし」の企業は62.4%となっている。この割合を従業員規模別にみると、「4人以下」で84.8%、「5～9人」で67.9%など、規模の小さい企業ほど高い（図-16）。

図-15 最近3年間の採用者に占める中途採用者割合
(従業員規模別)



(注) 中小企業および大企業は、厚生労働省「雇用動向調査」(2008年)のデータによる。ここでは、中小企業は「100～299人」、大企業は「300人以上」とした。

図-16 定年退職制度の有無別企業割合 (従業員規模別)

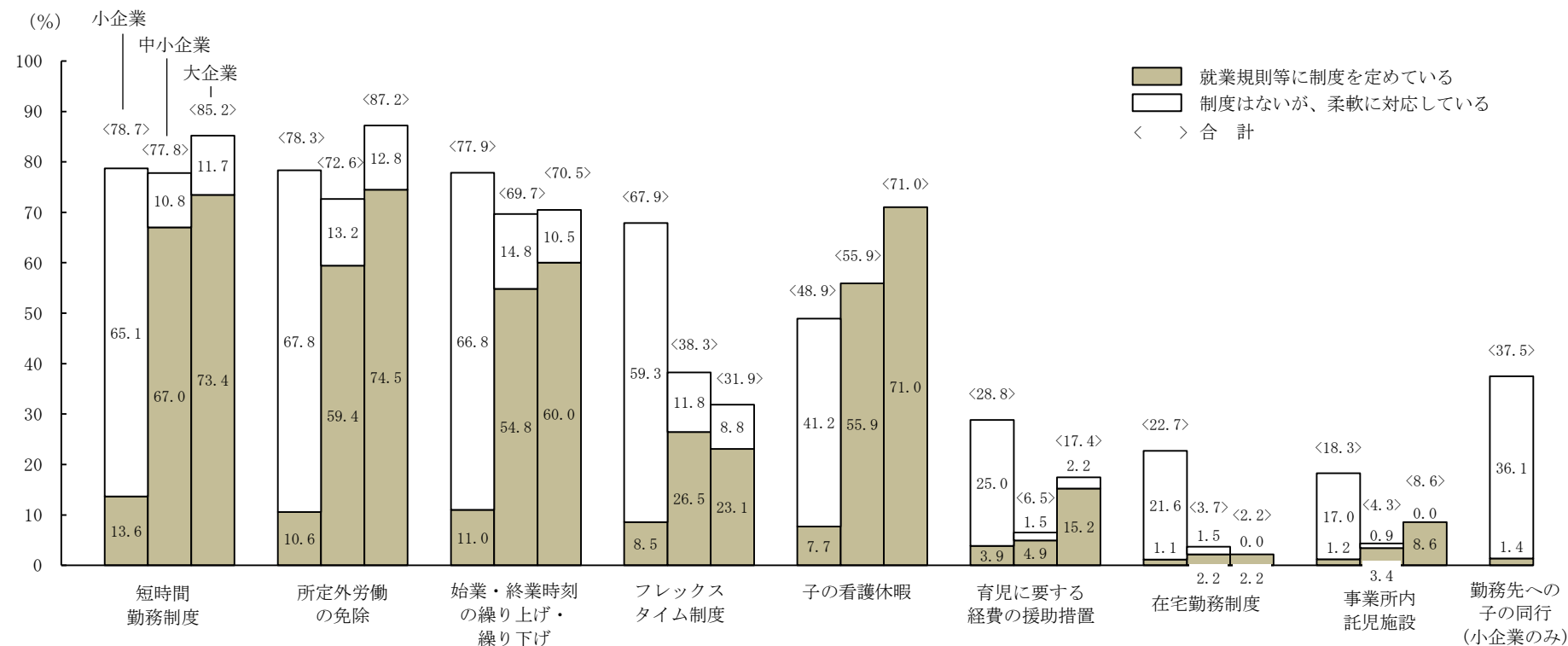


(注) 中小企業および大企業は、厚生労働省「就労条件総合調査」(2009年)のデータによる。ここでは、中小企業は「100～299人」、大企業は「300～999人」とした。

～仕事と育児の両立については、制度がなくても柔軟に対応～

○ 仕事と育児の両立に向けて「就業規則等に制度を定めている」割合は、「短時間勤務制度」で13.6%、「所定外労働の免除」で10.6%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」で11.0%など、いずれも中小企業や大企業を大きく下回る。しかしながら、「制度はないが柔軟に対応している」を含めると、それぞれ8割近くに達しており、中小企業や大企業と比べて相応の水準となっている。なかには、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」など、小企業のほうが進んでいるものもみられ、従業員のニーズに柔軟に対応している様子が見える（図-17）。

図-17 仕事と育児の両立支援の状況

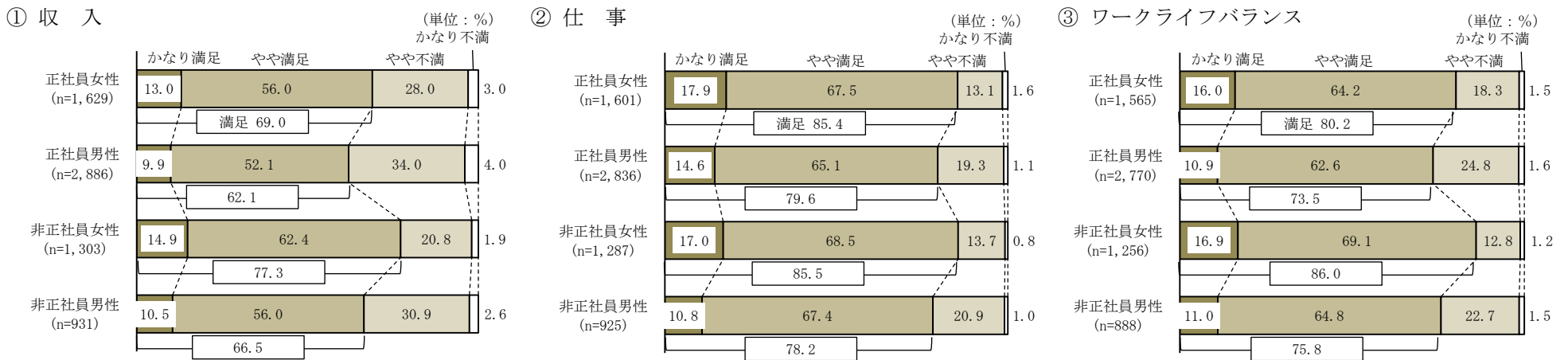


- (注) 1 小企業については、小学生以下の子どもをもつ従業員がいる企業について集計した。
 2 中小企業および大企業は、労働政策研究・研修機構「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」(2009年)のデータによる。ここでは、中小企業は「100～299人」、大企業は「300～499人」とした。なお、「就業規則等に制度を定めている」「制度はないが柔軟に対応している」の選択肢は、それぞれ「制度・規定あり」「制度・規定はないが運用としてある」を読み替え、「無回答」は除いて再集計した。
 3 「子の看護休暇」は、中小企業や大企業では、規定の有無のみ尋ねている。

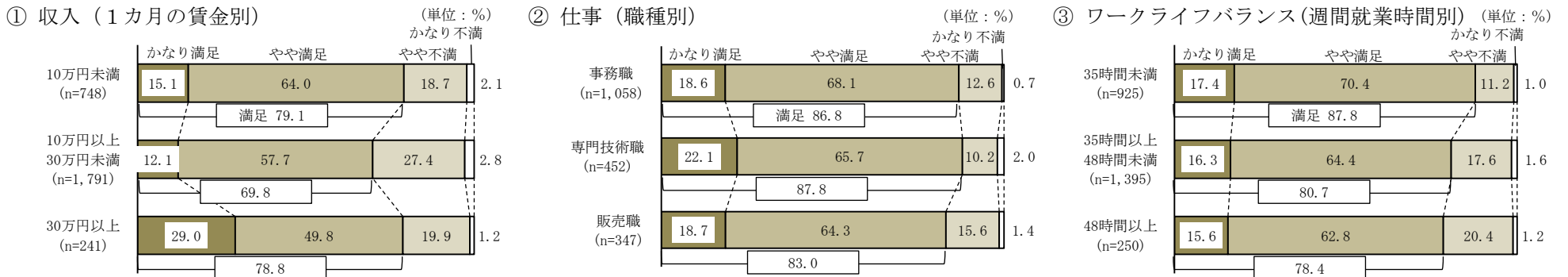
5 女性雇用に対する従業員と経営者の評価
～満足度は、男性に比べて高い傾向～

- 収入に対する満足度をみると、「満足」している人の割合は、正社員で69.0%、非正社員で77.3%と、いずれも男性を上回る。仕事やワークライフバランスに対する満足度も、それぞれ女性のほうが男性よりも高くなっている（図-18）。
- 女性従業員について、収入、仕事、ワークライフバランスに対する満足度をそれぞれ賃金別、職種別、就業時間別にみても、「満足」の割合はおおむね7割以上にのぼっていることから、小企業の女性従業員の満足度は、働き方を問わず高いといえる（参考図）。

図-18 従業員の満足度



(参考) 女性従業員の満足度

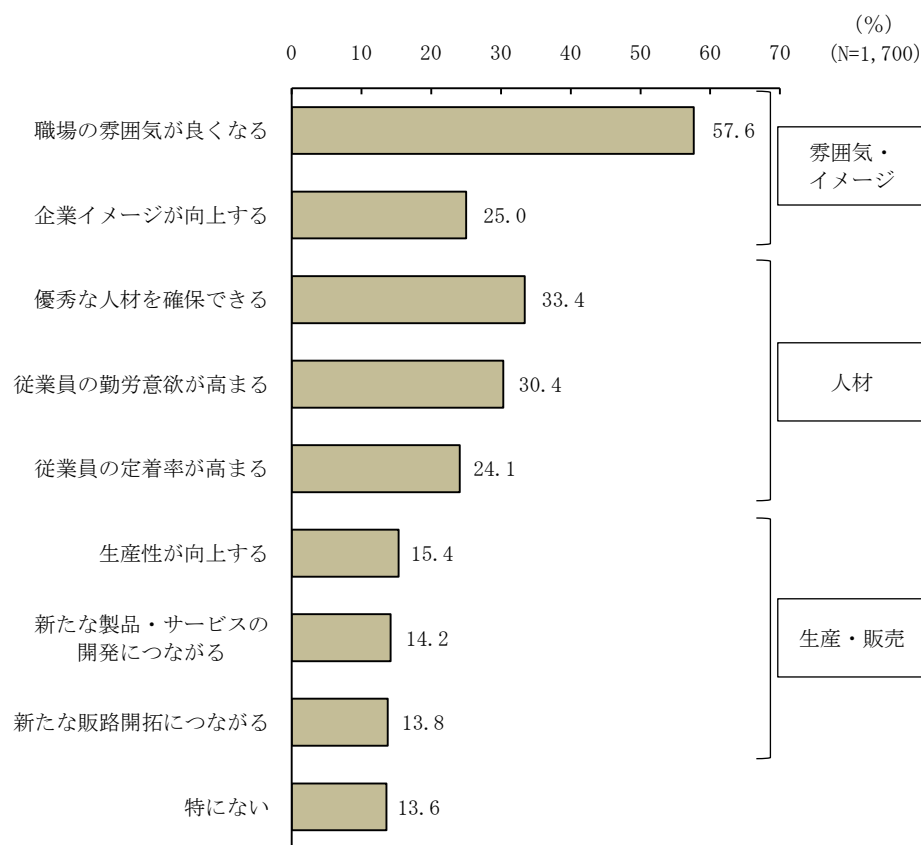


(注) 1 「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員女性」それぞれから「勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」を抽出してもらい、その従業員が「収入」「仕事」「ワークライフバランス」にどの程度満足していると思うか経営者に尋ねたもの。
2 参考図②は、女性従業員数が多い3職種について掲載した。他の6職種における「満足」の割合は、79.3～90.8%であった。

～ 9 割近い企業が女性従業員の活躍の効果を実感～

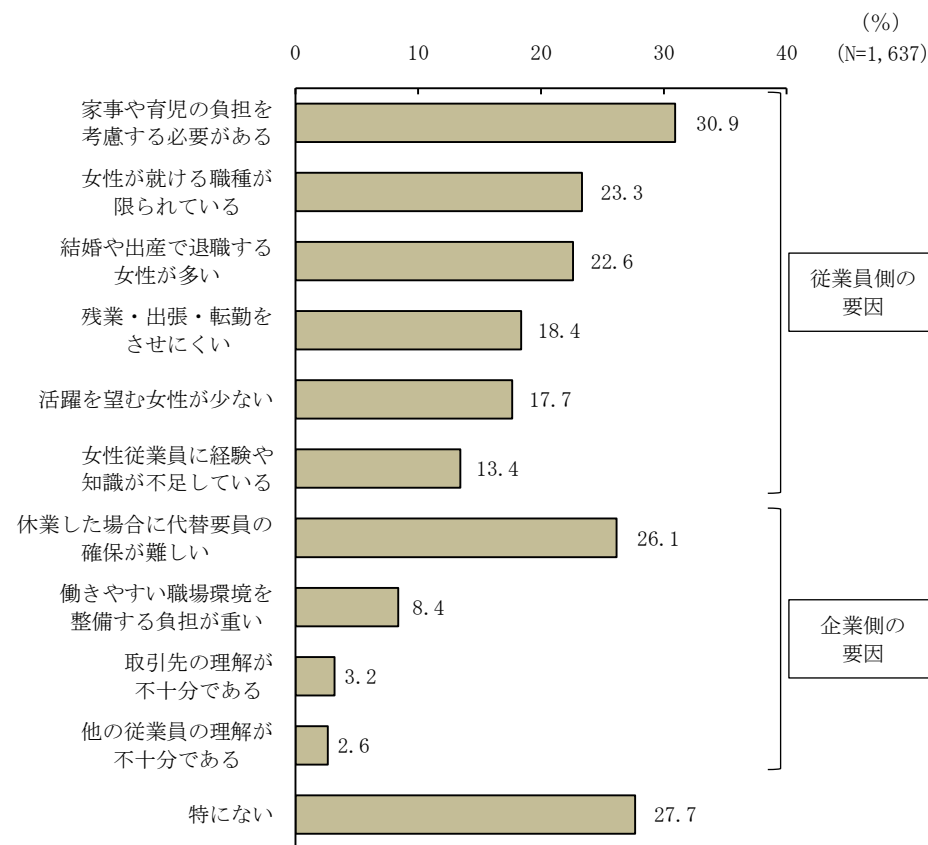
- 女性従業員の活躍の効果については、「職場の雰囲気が良くなる」が57.6%と最も多く、「優秀な人材を確保できる」が33.4%、「従業員の勤労意欲が高まる」が30.4%と続く。効果が「特にない」と回答した企業は13.6%にとどまっており、9割近い企業が何らかの効果があると回答している（図-19）。
- 女性従業員の活躍を妨げる要因としては、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」や「女性が就ける職種が限られている」など、従業員側の要因を挙げる企業が多い。企業側の要因では、「休業した場合に代替要員の確保が難しい」が26.1%と最も多くなった（図-20）。

図-19 女性従業員の活躍の効果（三つまでの複数回答）



(注) 女性従業員（経営者本人および家族従業員を除く）がいる企業に、「女性従業員の活躍を促すことで、どのような効果があると思うか」を尋ねたもの。

図-20 女性従業員の活躍の阻害要因（三つまでの複数回答）



(注) 女性従業員（経営者本人および家族従業員を除く）がいる企業に、「女性従業員の活躍推進を妨げる要素」を尋ねたもの。

～女性の働きぶりに対する経営者の満足度は高い～

- 同業他社と比べて女性従業員の定着率が「高い」と回答した企業は51.7%、「普通」は43.2%、「低い」は5.2%で、男性従業員とほぼ同じ水準となった（図-21）。
- 従業員の働きぶりに対する経営者の満足度をみると、「満足」している割合は、正社員女性が83.3%、非正社員女性が80.0%と高い水準であり、いずれも男性を上回った（図-22）。

図-21 同業他社と比べた従業員の定着率

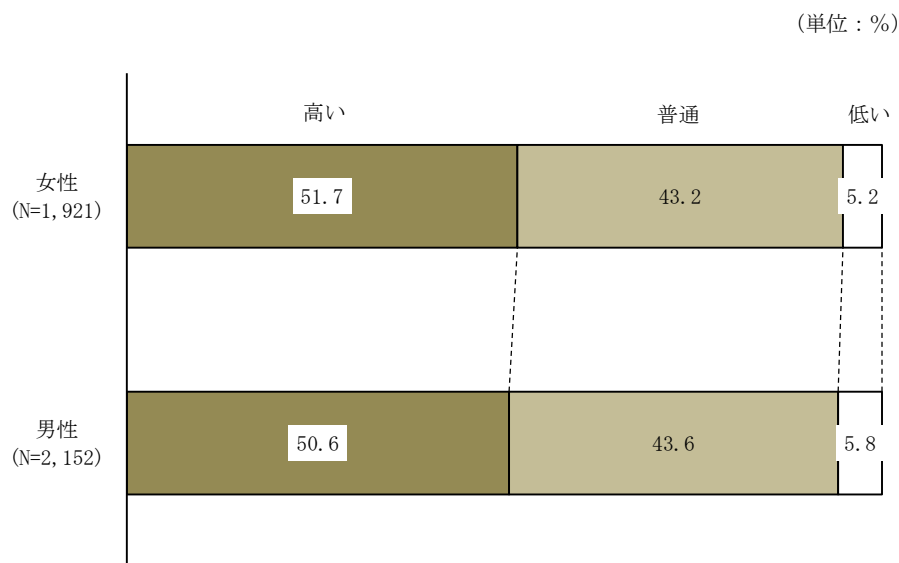
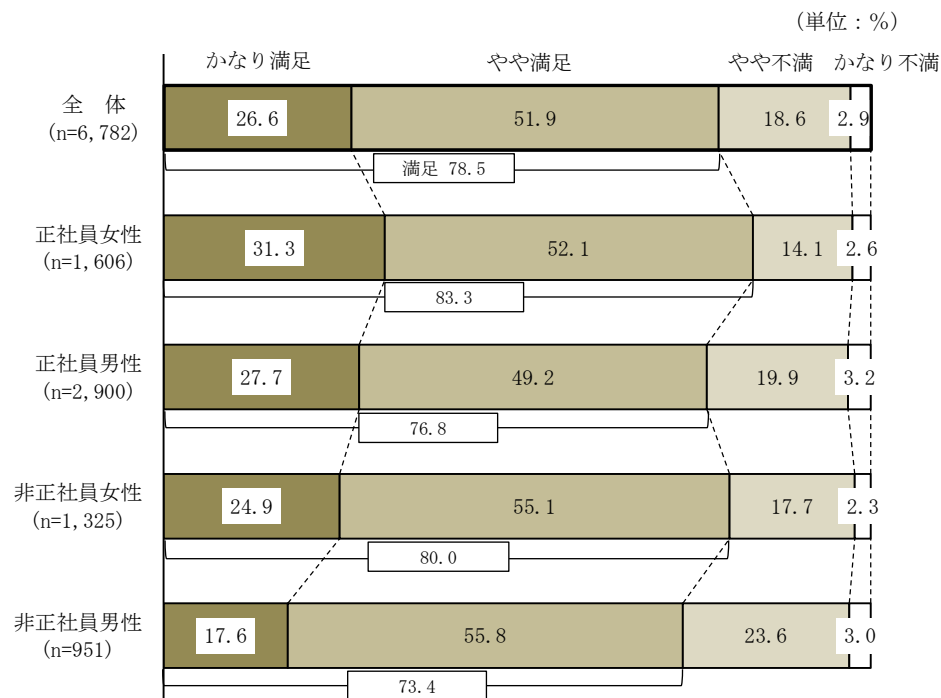


図-22 従業員の働きぶりに対する経営者の満足度



(注) 正社員と非正社員を合わせた従業員の定着率について、同業他社と比べた水準を経営者に尋ねたもの。

(注) 「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員女性」それぞれから「勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」を抽出してもらい、個別に評価を尋ねたもの。

IV まとめ

- 小企業における女性の雇用についてみると、規模が小さい企業ほど、女性管理職が多い一方で、短時間勤務者のウエートも高い。小企業は賃金水準は低いものの、高齢者や育児中の人、家計補助のために働く既婚者、柔軟な働き方や短い通勤時間を望む人など、多様な女性の雇用の受け皿となっている。

- 規模が小さい企業ほど、中途採用者を多く受け入れており、定年退職制度を設けていないケースも多い。また、仕事と育児の両立については、明確に制度化されていなくても、臨機応変な対応を行っている。こうした雇用の柔軟性が、小企業が多様な就業ニーズに対応できている要因であるといえる。

- 小企業で働く女性は、収入の多寡や就いている職種、就業時間の長短を問わず、満足度は高い。一方、小企業の経営者も、女性を雇用することで従業員の勤労意欲の向上や優秀な人材確保といった効果を感じており、女性の働きぶりを高く評価している。