

# 広島県女性活躍推進企業実態調査 報告書

平成 29 年 3 月

広島県



## < 目次 >

1.	調査結果のまとめ	1
(1)	調査の概要	1
(2)	調査結果（要旨）	3
2.	県内企業アンケート調査結果	13
3.	従業員アンケート調査結果	68
	<b>調査票</b>	<b>93</b>
	県内企業アンケート調査票	94
	従業員アンケート調査票	105



# 1. 調査結果のまとめ

## (1) 調査の概要

### 調査の目的

県内の企業等（以下、「企業」という。）における「女性活躍推進」への取組状況や従業員の「キャリア形成」への意識等について把握し、今後の県内における女性活躍推進に向けた取組や施策を進めていく上での基礎資料を得ることを目的として実施した。

### 調査の方法、期間

企業調査：平成 26 年の経済センサスのデータをもとに、県内に本社のある従業員 30 人以上の企業は全数、従業員 30 人未満の企業は無作為抽出を行い、郵送にて配布・回収  
従業員調査：アンケート調査を送付した県内の企業を通じて調査票を配布し、郵送で個別に

回収

非管理職の男女 各 1 人

管理職の男女 各 1 人 合計 4 人 を対象

調査期間 平成 28 年 6 月～7 月

### 回収状況

アンケート調査の有効回答数は下記の通りです。

#### 企業調査

従業員規模	発送数	未達	回収数	回収率
30 人未満	1,226	33	214	17.9%
30 人以上	4,774	82	1,625	34.6%
規模無回答*	—	—	21	—
全体	6,000	115	1,860	31.6%

\* 企業名が無回答のため、従業員規模が不明のもの

#### 規模別・業種別の内訳

		合計(n=)	農林漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他には分類されないもの）
発送数	30人未満	1,226	20	4	164	172	11	20	42	246	20	26	49	127	48	29	175	4	69
	30人以上	4,774	39	2	262	1,035	8	72	395	907	29	62	126	288	209	131	830	12	367
	合計	6,000	59	6	426	1,207	19	92	437	1,153	49	88	175	415	257	160	1,005	16	436
対象外・未達	30人未満	33	0	0	1	7	0	0	0	4	0	2	1	8	3	1	2	0	4
	30人以上	82	1	0	1	10	0	1	10	16	2	0	2	9	12	4	6	0	8
	合計	115	1	0	2	17	0	1	10	20	2	2	3	17	15	5	8	0	12
最終発送数	30人未満	1,193	20	4	163	165	11	20	42	242	20	24	48	119	45	28	173	4	65
	30人以上	4,692	38	2	261	1,025	8	71	385	891	27	62	124	279	197	127	824	12	359
	合計	5,885	58	6	424	1,190	19	91	427	1,133	47	86	172	398	242	155	997	16	424
回答数	30人未満	214	2	2	28	31	4	2	9	26	12	5	12	3	9	7	46	3	13
	30人以上	1,625	18	1	108	319	5	32	106	236	18	20	59	84	61	69	370	10	109
	無回答	21																	
	合計	1,860	20	3	136	350	9	34	115	262	30	25	71	87	70	76	416	13	122
回収率	30人未満	17.9%	10.0%	50.0%	17.2%	18.8%	36.4%	10.0%	21.4%	10.7%	60.0%	20.8%	25.0%	2.5%	20.0%	25.0%	26.6%	75.0%	20.0%
	30人以上	34.6%	47.4%	50.0%	41.4%	31.1%	62.5%	45.1%	27.5%	26.5%	66.7%	32.3%	47.6%	30.1%	31.0%	54.3%	44.9%	83.3%	30.4%
	合計	31.6%	34.5%	50.0%	32.1%	29.4%	47.4%	37.4%	26.9%	23.1%	63.8%	29.1%	41.3%	21.9%	28.9%	49.0%	41.7%	81.3%	28.8%

\* 業種・規模は送付時のリストによるもの

## 従業員調査

男女・職位別の区分	回収件数
非管理職(男性 5年未満)	124 件
非管理職(女性 5年未満)	476 件
非管理職(男性 5年以上)	528 件
非管理職(女性 5年以上)	1,203 件
管理職(男性)	859 件
管理職(女性)	712 件
属性が不明	656 件
合計	4,558 件

\* 非管理職の ( ) 内は就業年数

## (2) 調査結果 (要旨)

### 【女性の採用、定着、配置】

◎この5年間で女性正社員の採用数が増えた企業は約37%。従業員規模が大きいほど増えたとする企業が多い。また、業種では、「医療、福祉」は半数弱が増えたとしている。その他、女性の採用や登用、キャリア形成支援に積極的な企業で増えたとする企業が多い。

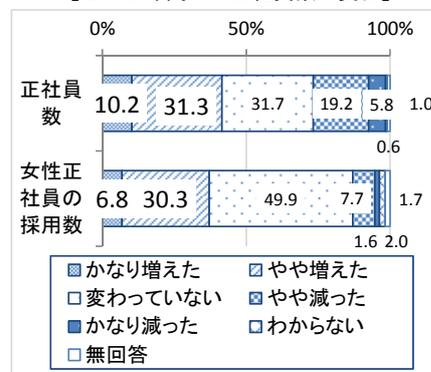
この5年間で正社員が増えたとする企業は約41%であるのに対し、女性正社員の採用数が増えたとする企業は約37%、変わらないとする企業が約半数を占めており、正社員全体に対して、女性の正社員の増加はやや少なくなっています。

女性正社員の数を従業員規模別に見ると、30人未満では変わらないとする企業が約63%であるのに対し、従業員規模が大きくなるほど、増えたとする企業が多くなっています。また、業種別では、「医療、福祉」で約47%が増えたとしています。さらには、女性の採用や登用、キャリア形成支援に積極的な企業では、増えたとする企業が多く見られ、企業の意識や対応による違いが女性正社員の増加に関係していることがうかがえます。

その他、女性の給与水準が比較的高い企業に、女性正社員が増えたとする企業が多く見られます。

◎女性の平均勤続年数は9.9年。男性の11.6年に比べてやや短い。従業員規模別では、300人以上の企業で、平均勤続年数が長い傾向である。

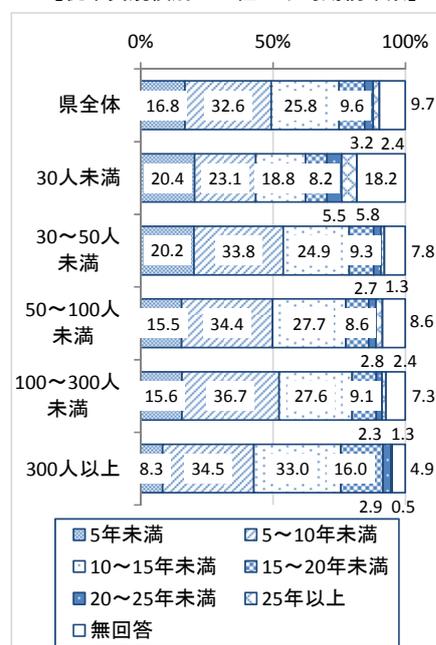
【この5年間の正社員数の変化】



【従業員規模別 この5年間の女性正社員の採用数の変化】



【従業員規模別 女性の平均勤続年数】

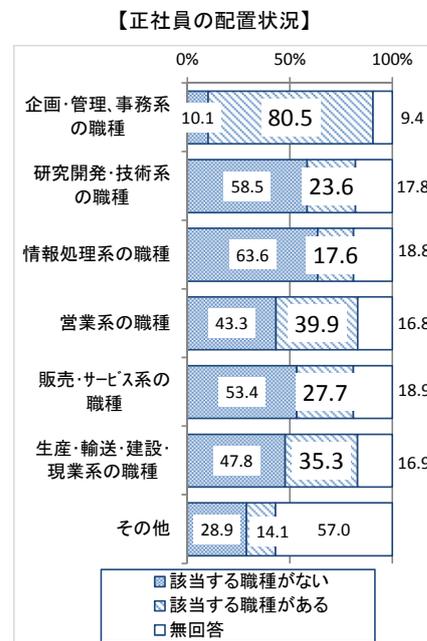


◎男性に対する女性の平均勤続年数比率においては、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では差が大きいとする企業が多い。

◎「企画・管理・事務系」の職種においては、女性の配置や活躍は難しくないとする企業が多いが、それ以外の職種は、そもそも担当者がいないとする企業が半数前後を占めている。

正社員の配置状況は、「企画・管理・事務系」では約81%が該当する職種があるとしていますが、それ以外では、「営業系」で約40%、「生産・輸送・建設・現業」で約35%、「研究開発・技術系」「情報処理系」「販売・サービス系」は約18～28%となっています。

女性の配置や活躍が難しいと思われる職種として、「企画・管理・事務系」では約81%が「特に難しさはない」としているものの、それ以外の職種については、男女問わず「担当社員がいない」とする職種が多くなっています。また、「生産・輸送・建設・現業」では「女性の配属や活躍が難しい」とする割合が最も高く、約18%となっています。また、女性の配置や活躍が難しいと思われる理由として、「生産・輸送・建設・現業」では「仕事がハードで女性社員には無理である」とする回答が多くなっています。それ以外の職種については、「業務に必要な知識や経験等を有する女性がいらない」「女性社員が希望しない」をあげる企業が多くなっています。



## 【働きやすさ、ワーク・ライフ・バランス（WLB）について】

◎WLBの向上に向けた各種取組や男女の働きやすい環境づくりは、全体的に取組が進んでいない企業が多く、特に意識の啓発や周知については取組が進んでいない。また、必要性を感じているものの、取り組めていないとする企業も多い。

WLBの向上に向けた各種取組や男女の働きやすい環境づくりについては、有給休暇の取得促進や相談窓口の設置は約40%前後の企業が取り組んでいるものの、全体的に取組が進んでいない企業が多く、特に、意識の啓発や周知関連の取組が実施されていません。

規模別に見ると、従業員規模が小さいほど、取組が進んでいないとする企業が多くなっています。また、従業員規模が大きくなるほど、「必要性を感じているが、検討は始めている」とする企業が多く、必要性は感じているものの、具体的に取り組めていない企業が多いことがうかがえます。

【ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しの取組】

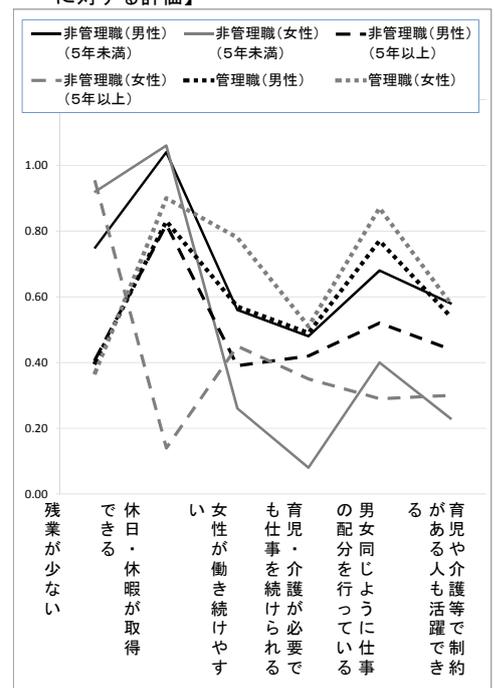


◎女性従業員の、現在の職場に対する仕事の継続のしやすさ、育児や介護等で働くことに対して制約のある人などの活躍などに対する評価については、非管理職の女性の評価が低い一方で、女性管理職の評価が比較的高い。男女同じように仕事の配分を行っているなど、人材育成等に対する評価においては、非管理職の女性の評価が最も低い。

従業員調査によると、管理職は「残業が少ない」以外は、男女とも全般的に働き方・職場環境に対する評価が高くなっています。一方、女性の非管理職は、「女性の働き続けやすさ」「仕事と家庭の両立のしやすさ」「男女の仕事の配分」などに対する評価が低くなっています。

また、人材育成等や職場環境に関する評価については、女性の非管理職で全般的に評価が低くなっています。

【男女・職位別 仕事や働き方、職場環境に対する評価】



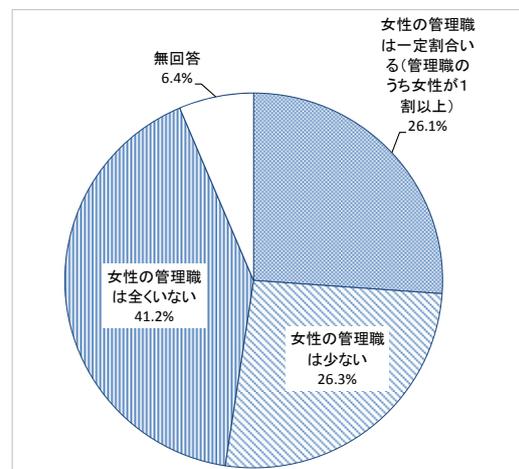
## 【女性管理職について】

### ◎女性の管理職のいない企業と女性管理職の多い企業に二分化され、女性の管理職に向けた育成に課題のある企業が多い。

女性の課長職以上の役職員の割合については、女性の管理職がいないとする企業が約41%を占めている一方で、管理職割合が「50%以上」の企業も約14%あり、女性の管理職の登用状況が二分化していることがうかがえます。

また、管理職候補である主任・係長級の人材については、女性がある程度の割合を占めている企業においては半数以上いるものの、課長、部長級となると、該当する女性がいらないとする企業が更に増え、女性が管理職候補から実際に管理職になるという段階まで育っていない状況がうかがえます。

【女性管理職の有無】



### ◎女性が管理職として一定以上登用されているのは、従業員規模では50～300人未満、業種では、「教育、学習支援業」「医療、福祉」に多く、従業員規模や業種によっても大きな違いが見られる。

女性の管理職が一定割合（管理職のうち1割以上）いるとする企業は、全体で約26%となっており、50～100人未満、100～300人未満の企業でやや多くなっています。

また、業種では、女性比率が比較的高い、「教育、学習支援業」「医療、福祉」では女性の管理職が一定割合いるとする企業が半数以上であるのに対し、従業員の女性比率が比較的低い、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」では、半数以上の企業が女性管理職が全くいないとしており、企業の従業員規模や業種によって、女性管理職登用の状況が大きく異なっています。

◎女性管理職が少ないまたはいない理由として、「人材不足」をあげる企業が多い。一方で、女性の活躍推進のための企業課題として「女性の人材育成ができていない」や「女性の管理職を目指す意欲の不足」をあげる企業が約27%あり、女性の人材育成や管理職登用における、女性従業員への意欲喚起に対する取組不足がうかがえる。

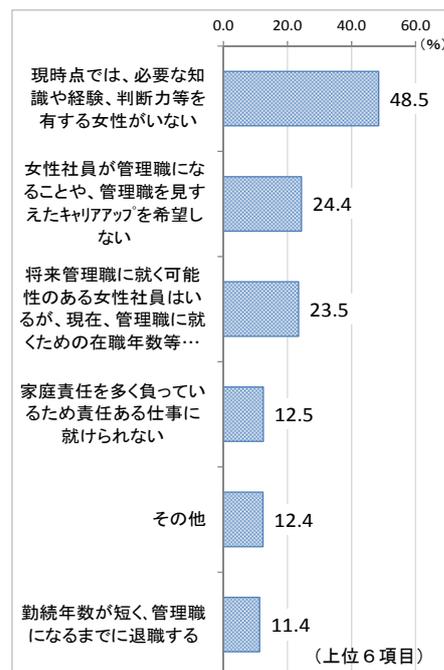
◎従業員調査においても、非管理職の女性の約7割が「今の職位のまま（非管理職）」を希望しており、管理職になりたいという意識を持つ人が少ない。加えて、管理職登用に向けた企業の人材育成に対する評価も全体的に低く、従業員からみても、管理職に向けた人材育成の強化が望まれている。

女性管理職が少ないまたはいない理由として、「現時点で適正な人材がいない」とする企業が半数あります。その他、「女性社員が管理職を希望しない」とする企業も約24%あります。一方で、女性の活躍を推進するための課題として、「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」がともに約27%と上位にあがっており、企業側の女性に対する人材育成や管理職登用に対する意欲喚起が不十分なことなどが、管理職登用に向けた人材不足につながっていることがうかがえます。

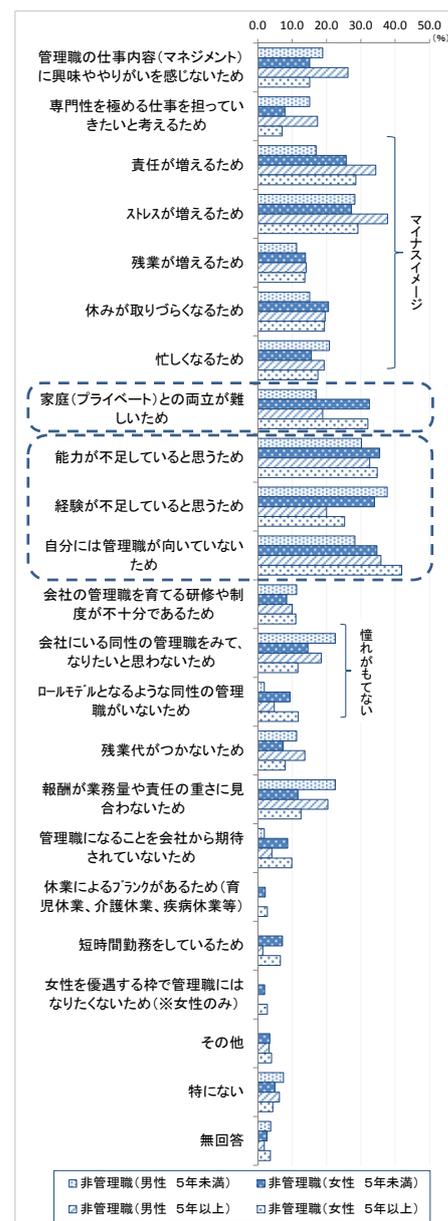
従業員調査においては、非管理職の女性の約7割が「今の職位のままでよい」としており、管理職を希望するのは就業年数5年未満で約15%、就業年数5年以上で約10%にとどまっています。管理職を希望しない理由としては、「管理職に向いていない」「能力が不足している」といったことその他、「家庭との両立が難しい」や「ストレスが増える」といったことをあげており、非管理職の女性は管理職に対して、かなりネガティブな印象を持っている人が多いことがうかがえることから、企業側の課題を裏付ける結果がでています。

また、従業員から見た企業の管理職に向けた人材育成に対しては、中でも特に非管理職（就業年数5年以上）の女性の評価が最も低く、管理職に対する人材育成の強化が女性に望まれていることがうかがえます。

【女性管理職が少ないまたはいない理由】

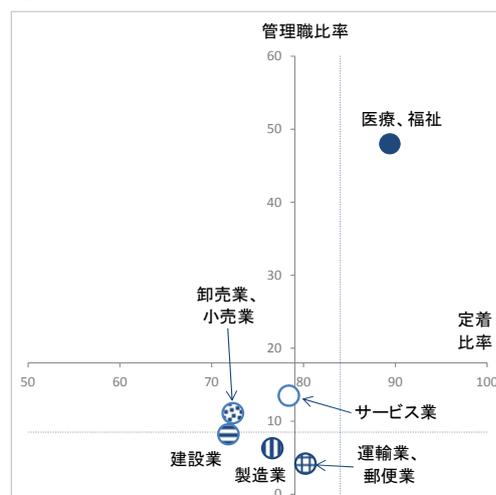


【男女別 非管理職の人が管理職を目指さない理由】



◎主な業種別にみると、医療福祉は、女性管理職比率・定着比率（男性比）が高い。一方、運輸業、郵便業を除く、他の産業は、女性管理職比率・定着比率（男性比）は、おおむね、平均以下となっている。

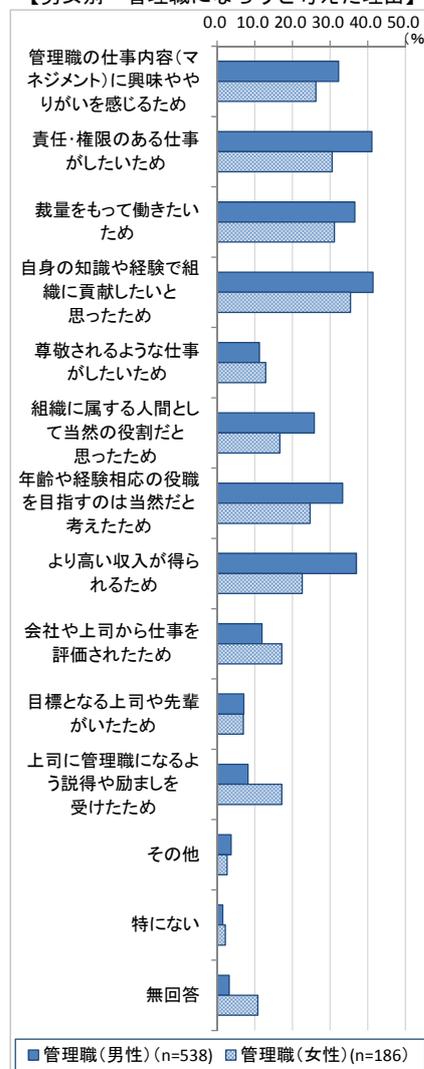
【主な業種別 女性管理職比率・定着比率（男性比）】



◎従業員調査では、女性管理職が、管理職となる前に目指していた役職として、管理職をあげなかった人は、約 74%であった。一方、管理職になろうと思った理由として、「組織に貢献したい」「責任・権限のある仕事をしたい」をあげる人が多く見られた。また、「会社や上司から仕事を評価された」「上司から説得や励ましを受けた」といった周囲の働きかけをあげる人が男性に比べて多く見られる。

従業員調査では、女性管理職は、もともと管理職を目指していなかった人が約74%でした。しかし、管理職になろうと意欲改善に至った理由の上位に、男女とも「組織に貢献したい」「責任・権限のある仕事をしたい」といったものがあがっていますが、「会社や上司から仕事を評価された」「上司から説得や励ましを受けた」といった周囲の働きかけを理由としてあげる人は女性に多く見られます。さらに、管理職になるにあたって「役にたったもの」としても、「上司の支援」や「先輩の助言・指導」をあげる女性が多く、管理職登用における女性従業員への意欲喚起については、周囲の後押しも重要であることがうかがえます。

【男女別 管理職になろうと考えた理由】



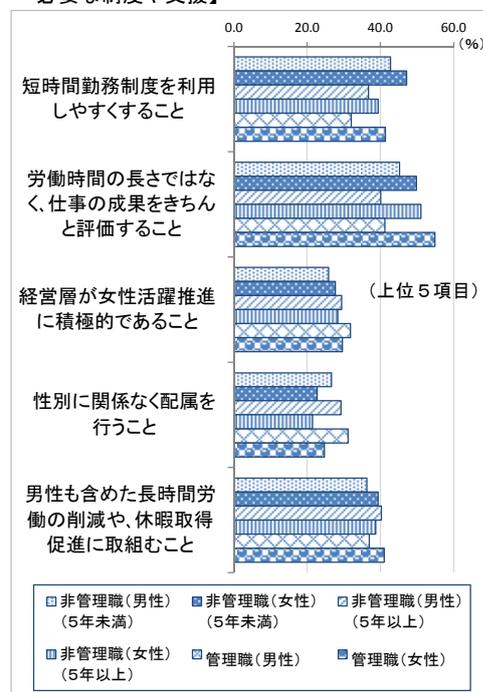
## 【女性の活躍推進について】

- ◎女性管理職の割合が高い企業は、女性の採用やパート・アルバイトの正社員への登用、キャリア形成支援に積極的な企業が多い。
- ◎従業員は企業に対し、仕事に対する評価、労働時間の削減を求めている。
- ◎企業の取組と従業員の意識との間に上記のようなずれがやや見られる。

女性管理職の割合が高い企業では、「採用活動での女子学生に対するPR強化」「パート・アルバイトの正社員への登用」「再雇用制度」「管理職を対象とした女性部下の育成に関する意欲啓発」「ロールモデルの育成」「女性社員同士の交流機会の提供」など、さまざまな取組を行っている企業が多くなっており、女性の採用や登用、キャリア形成支援と女性管理職の登用状況と密接な関係性があることがうかがえます。

一方、従業員調査では、女性管理職が増えるために必要な制度や支援として「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」「短時間勤務制度を利用しやすくすること」「男性を含めた労働時間の削減や、休暇取得促進に取組むこと」が上位にあがっています。また、女性の管理職は「性別に関係なくやりがいのある仕事を与えること」をあげる人が多く、仕事の与え方や評価、労働時間の削減などが従業員から望まれていることがうかがえます。

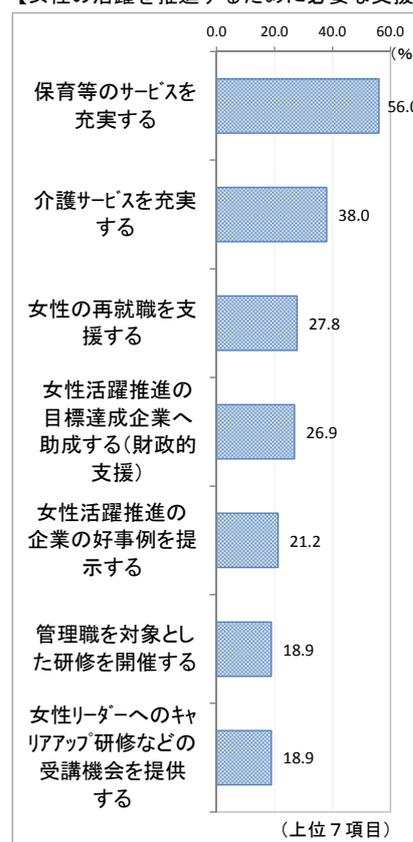
【男女・職位別 女性管理職が増えるために必要な制度や支援】



◎女性の活躍を推進するために必要な支援として、保育サービスや介護サービスの充実など、仕事と家庭の両立支援に係る、公的サービスの充実を求める企業が多い。また、女性の給与水準が比較的低い企業では、「同業種の状況の提示」を、比較的水準が高い企業では「女性活躍推進の好事例」や「目標達成企業への助成」をあげる企業が多い。

女性の活躍を推進するために必要な支援として、一般的に保育サービスや介護サービスの充実など、仕事と家庭の両立支援に係る、公的サービスの充実をあげる企業が多く見られます。また、女性の給与水準が男性と比べて比較的低い企業では、「同業種の状況をわかりやすく提示してほしい」といった、他の企業の状況を確認したいという要望が多く見られました。その他、「男性の育児休業取得に対する支援」や「行政が主導となった働き方の見直し支援」をあげる企業なども多く見られました。一方、女性の給与水準が男性と比べて比較的高い企業は「女性活躍推進の好事例」や「目標達成企業への助成」に加えて、「管理職や社員に対する研修の充実」をあげるどころが多く見られます。

【女性の活躍を推進するために必要な支援】



## 【従業員規模別の特徴】

### 【30人未満】

30人未満の企業は、女性社員の割合が比較的高い企業と、低い企業に二分化されています。この5年間の女性の採用についても、「変わらない」とする企業が約63%を占めています。また、女性管理職についても、半数が「女性の管理職は全くいない」としています。両立支援制度等の導入なども進んでいないとする企業が多いものの、柔軟な運用を行うことにより、女性の活躍推進に対する課題に対応していることがうかがえます。

### 【30～100人未満】

30～100人規模の企業は、県内の平均的な企業が多く、あまり大きな特徴は見られませんが、30人未満同様、女性社員の割合が比較的高い企業と、低い企業に二分化されています。一方、この5年間の女性の採用については、増えたとする企業が約36～42%となっています。

両立支援制度の取組は全体的に半数程度の企業が取り組んでいるものの、WLBに関する取組が進んでおらず、50～100人未満では、「必要性を感じているが検討は始めている」が多く見られ、具体的にどのように取り組めばよいのか分からない企業が多いことがうかがえます。

えます。

女性管理職については、50～100人未満では、「女性の管理職は一定割合いる」とする割合がやや高くなっている一方、「女性の管理職はいない」が40～46%と高く、また、この5年間においても、女性の管理職数は変わっていない企業が多いことから、今後の女性管理職の育成が課題となっていることがうかがえます。

### 【100人以上】

女性社員が増えたとする企業が約41～50%を占め、特に100～300人未満で高くなっています。一方、女性社員の割合は他に比べて低くなっています。また、女性の平均勤続年数が他の規模に比べて長い人が多くなっているものの、定着比率（男性に対する割合）は他に比べて低くなっています。

両立支援制度は整っているものの、WLBに関する取組については、100～300人未満では、「必要性を感じているが検討は始めていない」企業が多く見られ、具体的にどのように取り組めばよいのか分からない企業が多いことがうかがえます。

女性の管理職はここ5年増えたとする企業が約25～35%いるものの、他に比べてまだ低い状況にあります。女性の管理職の割合も、規模が大きくなるにつれ低くなり、特に300人以上では、「女性の管理職は少ない」とする企業が約42%を占めています。

多くの企業で両立支援の取組が進み、女性の採用も増えてきてはいるものの、「女性の応募が少ない」「管理職への人材育成ができていない」との課題認識のある企業が多く見られます。

## 【主な業種別の特徴】

### 【建設業】

女性比率、定着比率、女性管理職比率は、全体平均を下回っています。また、男女の賃金格差は全体平均より大きくなっていることが見られます。

女性の活躍を推進するための課題として、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」といった理由をあげる企業が約44%とかなり多くなっています。

### 【製造業】

女性比率、定着比率、女性管理職比率は、全体平均を下回っています。また、男女の賃金格差もやや見られます。

女性の活躍を推進するための課題として、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」といった理由をあげる企業が多くなっています。

### 【運輸業、郵便業】

女性比率、女性管理職比率は、全体平均を下回っていますが、定着比率は全体平均をやや上回っています。また、男女の賃金格差もやや見られます。特に「女性の管理職は全くいない」とする企業が約65%あります。

建設業同様、女性の活躍を推進するための課題として、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」といった理由をあげる企業が多くなっています。

### 【卸売業、小売業】

女性比率、定着比率、女性管理職比率は全体平均をやや下回っています。また、それに伴い、男女の賃金格差もやや見られます。

女性の活躍を推進するための課題として、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」といった理由をあげる企業が多くなっています。

### 【医療、福祉】

女性比率、定着比率、女性管理職比率は全体平均を上回り、男女の賃金格差は、あまり見られません。特に女性管理職比率が全体平均を大きく上回っています。

この5年間で女性正社員が増えたとする企業が約47%、女性管理職が増えたとする企業が約25%となっています。

### 【サービス業】

定着比率、男女の賃金格差は、おおむね全体平均と同じですが、女性比率、女性管理職比率が全体平均を下回っています。

【主な業種別 女性比率、定着比率、女性管理職比率、男女の賃金比率】

	全体平均	建設業	製造業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	医療、福祉	サービス業
女性比率	37.0	13.0	24.1	10.0	30.4	71.2	30.9
定着比率	79.1	71.8	76.6	80.2	72.3	89.4	78.4
女性管理職 比率	17.9	8.2	6.3	4.2	11.1	48.0	13.5
男女の賃金 格差	77.4	68.4	72.4	71.8	74.3	87.1	80.9

## 2. 県内企業アンケート調査結果

### 回答企業の所在地

地域別に大きな違いは見られないものの、東部では「製造業」が、北部では「医療、福祉」の回答割合が高い。

回答企業の所在地を見ると、西部、東部、北部とも「製造業」「医療、福祉」の割合が高く、特に北部では「医療、福祉」の割合が高くなっています。

図表 1 回答企業の所在地 (n=1,860)

(%)

	合計(n=)	農林漁業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通信 業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業
合計	1860	0.9	7.5	19.8	1.0	1.6	5.9	13.0	1.8
西部	1243	0.6	7.2	17.5	0.7	2.1	6.4	13.1	2.3
東部	516	1.0	7.6	26.4	1.4	0.6	5.0	13.2	0.8
北部	76	3.9	9.2	15.8	1.3	-	5.3	7.9	-
無回答	25	-	12.0	16.0	4.0	-	4.0	16.0	-

	合計(n=)	不動産 業、物品 賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス 業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	複合サー ビス事業	サービス 業(他には 分類されな いもの)
合計	1860	1.3	3.2	4.1	2.6	3.7	23.1	0.8	9.9
西部	1243	1.9	3.9	4.0	2.8	4.4	22.3	0.5	10.3
東部	516	0.2	1.7	3.9	1.7	2.5	23.8	1.2	9.1
北部	76	-	2.6	3.9	1.3	-	35.5	2.6	10.5
無回答	25	-	4.0	16.0	12.0	4.0	8.0	-	4.0

西部：広島市・呉市・大竹市・東広島市・廿日市市・安芸高田市・江田島市・府中町・海田町・熊野町・坂町・安芸太田町・北広島町・大崎上島町（7市7町）

東部：竹原市・三原市・尾道市・福山市・府中市・世羅町・神石高原町（5市2町）

北部：三次市・庄原市（2市）

## 問1 回答企業の事業内容

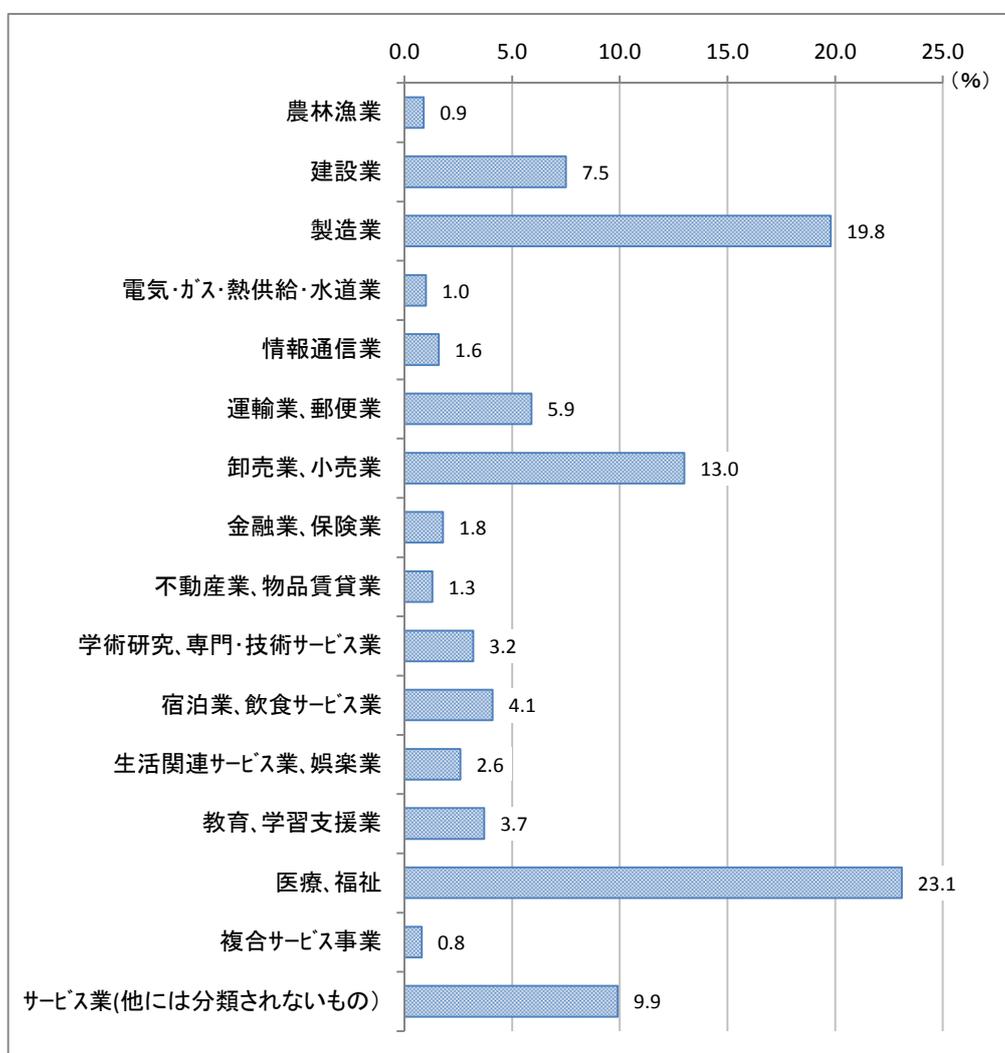
回答企業は、「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」が多い。

回答企業の事業内容を見ると、「医療、福祉」が23.1%と最も高く、次いで「製造業」(19.8%)、「卸売業、小売業」(13.0%)となっています。

従業員規模別に見ると、「100～300人未満」で「医療、福祉」(28.4%)、「300人以上」で「製造業」(49.0%)、「医療、福祉」(45.0%)の割合が他に比べて高くなっています。

また、男性に対する女性の勤続年数の水準別に見ると、「60%未満」では「建設業」(12.6%)が、「60～70%未満」では「製造業」(27.7%)や「卸売業、小売業」(19.6%)が、「70～80%未満」では「製造業」(25.4%)、「90～100%未満」、「100%以上」では「医療、福祉」(それぞれ29.8%、31.7%)の割合が他に比べて高くなっています。

図表2 回答企業の事業内容 (n=1,860)



\*業種は企業それぞれの回答によるもの (以下同様)

図表 3 従業員規模・女性の勤続年数の水準別 回答企業の事業内容

(%)

		合計(n=)	農林漁業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業
合計		1860	0.9	7.5	19.8	1.0	1.6	5.9	13.0	1.8
従業員規模	30人未満	329	0.6	14.0	16.4	0.9	1.2	4.0	11.6	3.0
	30～50人未満	450	1.8	9.3	21.3	0.4	1.8	8.7	13.6	0.9
	50～100人未満	465	1.1	6.9	20.9	1.3	1.5	3.9	12.3	0.9
	100～300人未満	384	-	2.9	18.2	1.3	1.6	7.6	13.0	1.6
	300人以上	206	1.0	7.0	49.0	2.0	3.0	10.0	31.0	8.0
	無回答	26	-	3.8	11.5	-	3.8	3.8	15.4	3.8
女性の勤続年数の水準	合計	1860	0.9	7.5	19.8	1.0	1.6	5.9	13.0	1.8
	60%未満	334	1.2	12.6	22.2	0.3	0.9	5.7	18.0	1.8
	60～70%未満	148	2.0	6.8	27.7	0.7	2.0	4.7	19.6	2.7
	70～80%未満	177	0.6	6.2	25.4	1.1	2.3	4.0	15.3	2.8
	80～90%未満	188	0.5	9.0	19.7	1.6	2.1	4.8	11.7	3.2
	90～100%未満	131	0.8	9.2	15.3	0.8	1.5	6.1	9.2	2.3
	100%以上	622	1.0	5.5	18.5	1.4	1.4	7.1	8.5	0.8
	無回答	260	-	5.0	14.2	0.4	1.5	6.2	14.6	1.5
		合計(n=)	不動産業、 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、飲 食サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	教育、学習 支援業	医療、福祉	複合サービス 事業	サービス業(他 には分類さ れないもの)
合計		1860	1.3	3.2	4.1	2.6	3.7	23.1	0.8	9.9
従業員規模	30人未満	329	1.5	4.6	4.6	2.4	3.3	21.3	0.6	10.0
	30～50人未満	450	0.7	3.1	4.7	2.9	4.7	17.1	0.2	8.9
	50～100人未満	465	0.9	3.7	4.1	3.2	3.0	25.4	0.4	10.8
	100～300人未満	384	2.6	1.8	3.9	2.6	4.2	28.4	0.5	9.9
	300人以上	206	2.0	5.0	6.0	2.0	7.0	45.0	7.0	21.0
	無回答	26	-	7.7	3.8	-	-	38.5	-	7.7
女性の勤続年数の水準	合計	1860	1.3	3.2	4.1	2.6	3.7	23.1	0.8	9.9
	60%未満	334	1.5	3.3	6.6	2.7	4.8	8.4	0.6	9.6
	60～70%未満	148	0.7	1.4	2.0	4.7	3.4	11.5	1.4	8.8
	70～80%未満	177	1.1	2.8	2.3	1.1	5.6	15.8	1.1	12.4
	80～90%未満	188	0.5	4.8	2.7	1.1	2.7	25.5	1.6	8.5
	90～100%未満	131	2.3	3.8	3.1	3.1	5.3	29.8	0.8	6.9
	100%以上	622	1.3	3.4	3.7	2.7	2.9	31.7	0.5	9.6
	無回答	260	1.5	2.7	6.2	2.7	3.1	27.7	0.4	12.3

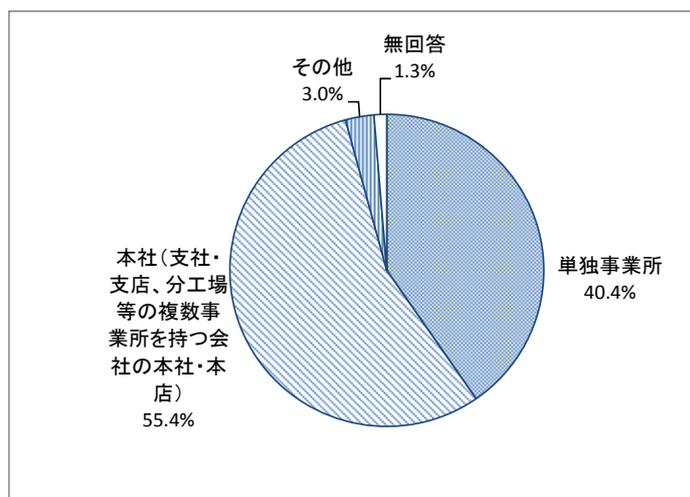
\* 従業員規模は企業それぞれの回答によるもの（以下同様）

## 問2 回答企業の事業所形態

単独事業所が40%、複数の事業所をもつ本社が55%。

回答企業の事業所形態を見ると、「単独事業所」が40.4%、「本社（支社・支店、分工場等の複数事業所を持つ会社の本社・本店）」が55.4%となっています。

図表4 回答企業の事業所形態 (n=1,860)

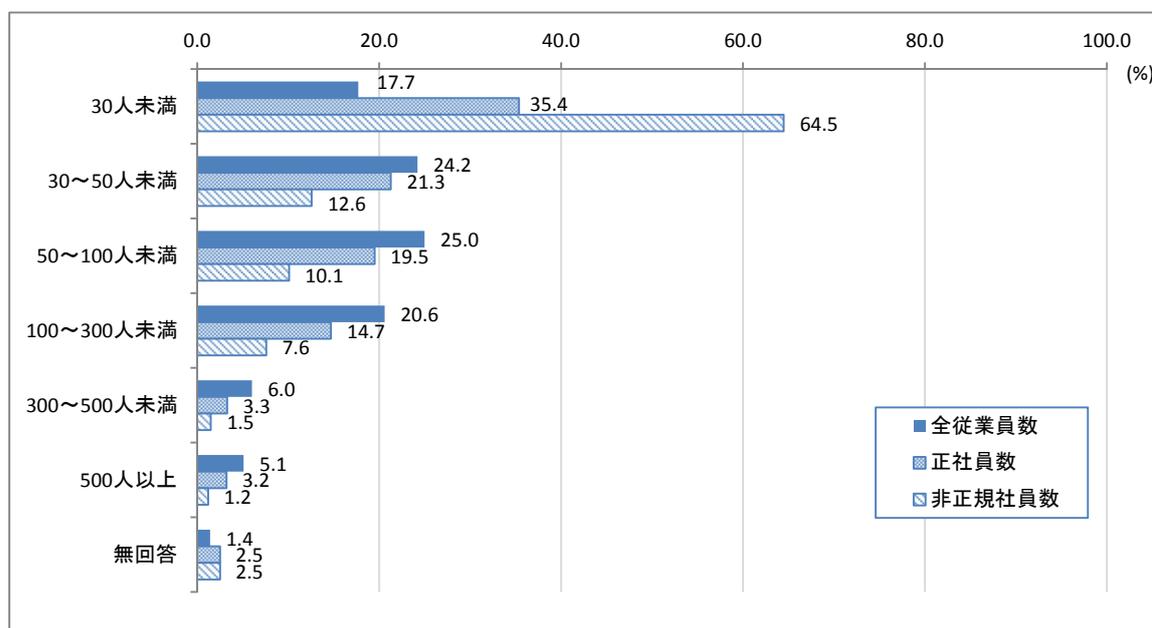


## 問3 回答企業の従業員数

従業員30~300人未満の企業がそれぞれ21~25%。

回答企業の従業員数を見ると、全従業員数では「30~50人未満」「50~100人未満」「100~300人未満」の割合が高く、正社員数、非正規社員数では「30人未満」の割合が高くなっています。

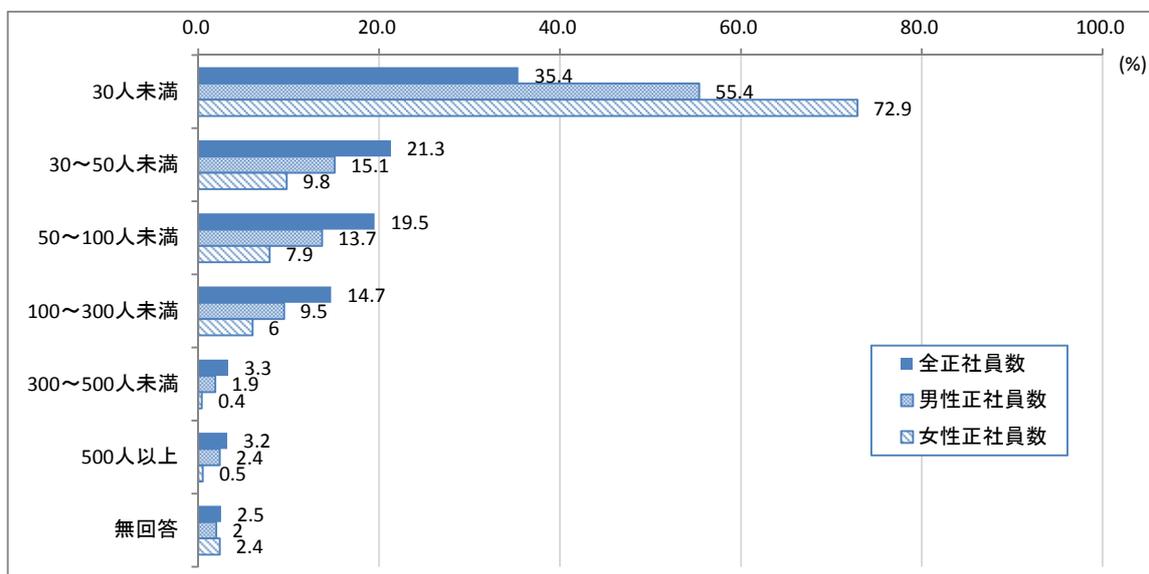
図表5 回答企業の従業員数 (n=1,860)



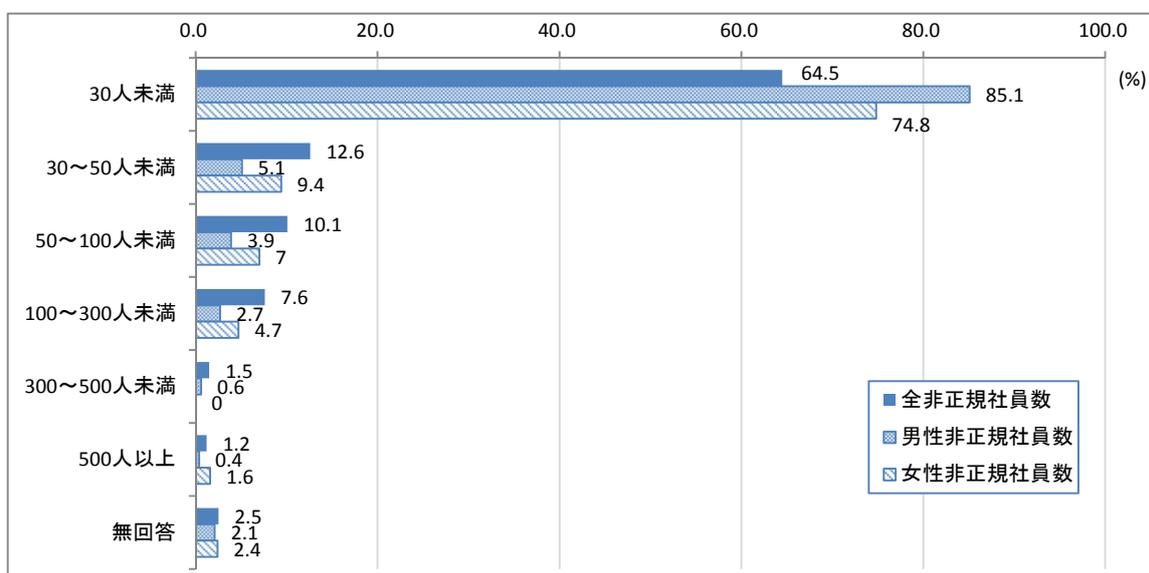
男女別の正社員数を見ると、男女とも「30人未満」の割合が最も高く、男性で55%、女性で73%を占めています。

また、男女別の非正規社員数を見ると、正社員同様、男女とも「30人未満」の割合が最も高く、男性で85%、女性で75%を占めています。

図表 6 男女別 回答企業の正社員数 (n=1,860)



図表 7 男女別 回答企業の非正規社員数 (n=1,860)



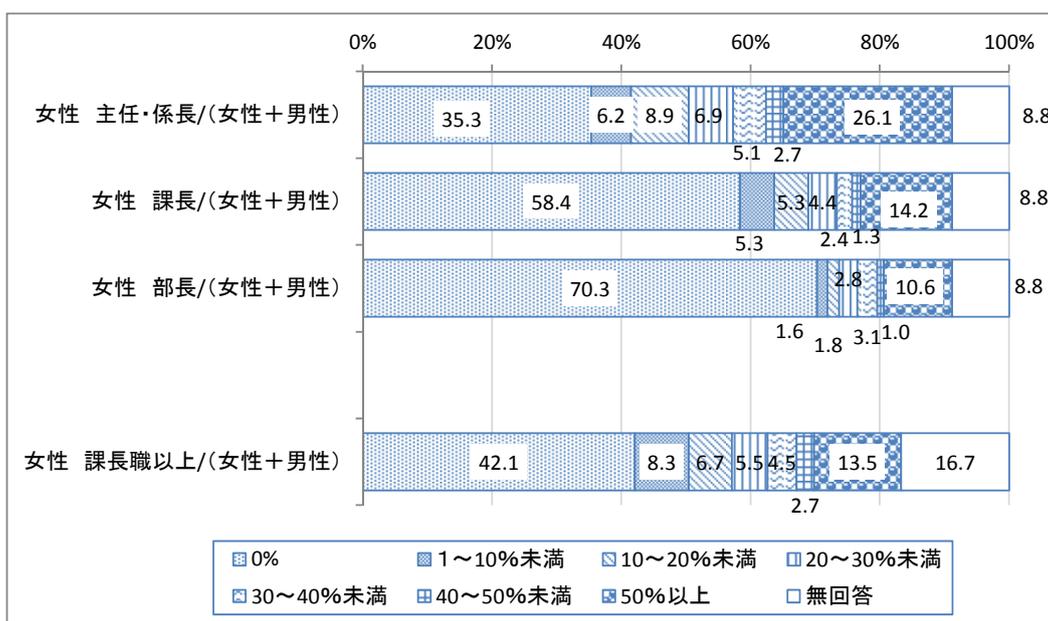
#### 問4 回答企業の役職員状況

各役職に対する女性役職員の割合は主任・係長で28%。女性の課長職以上がない企業は42%。

役職別の役職員全体に対する女性役職員の割合を見ると、主任・係長では半数以上の企業がある程度の割合を占めている一方で、課長、部長は「0%」である企業が半数以上を占めています。平均では、主任・係長が28.4%、課長が15.1%、部長が11.3%となっています。また、女性の課長職以上の役職員割合については、「0%」が42.1%と最も高く、次いで「50%以上」(13.5%)となっています。

主任・係長といった管理職候補の割合別における女性管理職の割合を見ると、主任・係長の割合が30%未満では、女性管理職の割合が「0%」となった企業が半数以上を占めています。

図表8 役職別 役職員全体に対する女性役職員の割合 (n=1,860)



図表9 主任・係長の割合別 役職員全体に対する女性管理職の割合 (n=1,860)

		女性の管理職の割合								
		合計	0%	1~10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50%以上	無回答
主任・係長の割合	合計	1860	42.1	8.3	6.7	5.5	4.5	2.7	13.5	16.7
	0%	657	60.0	4.7	5.2	5.5	3.8	1.1	11.0	8.8
	1~10%未満	116	69.0	25.0	3.4	-	1.7	-	0.9	-
	10~20%未満	165	51.5	24.2	13.9	5.5	2.4	0.6	0.6	1.2
	20~30%未満	129	58.9	12.4	15.5	3.9	3.1	0.8	1.6	3.9
	30~40%未満	94	42.6	19.1	4.3	14.9	2.1	3.2	9.6	4.3
	40~50%未満	50	26.0	12.0	18.0	4.0	14.0	14.0	12.0	-
	50%以上	486	19.5	2.9	6.4	7.6	8.0	6.4	33.1	16.0
	無回答	163	-	-	-	-	-	-	-	100.0

## 問 5 正社員の構成（年代別・男女別の割合）

回答企業における、正社員の状況を見ると、40 歳代、30 歳代の男性の割合が高い。

回答企業全体における、正社員の年代別・男女別の平均割合を見ると、男性の 40 歳代、30 歳代、50 歳代の割合が高くなっています。男性の 20 歳代以下と 60 歳代以上、女性の 20 歳代以下～50 歳代はおおむね同割合となっています。

図表 10 正社員の構成（県全体の平均）

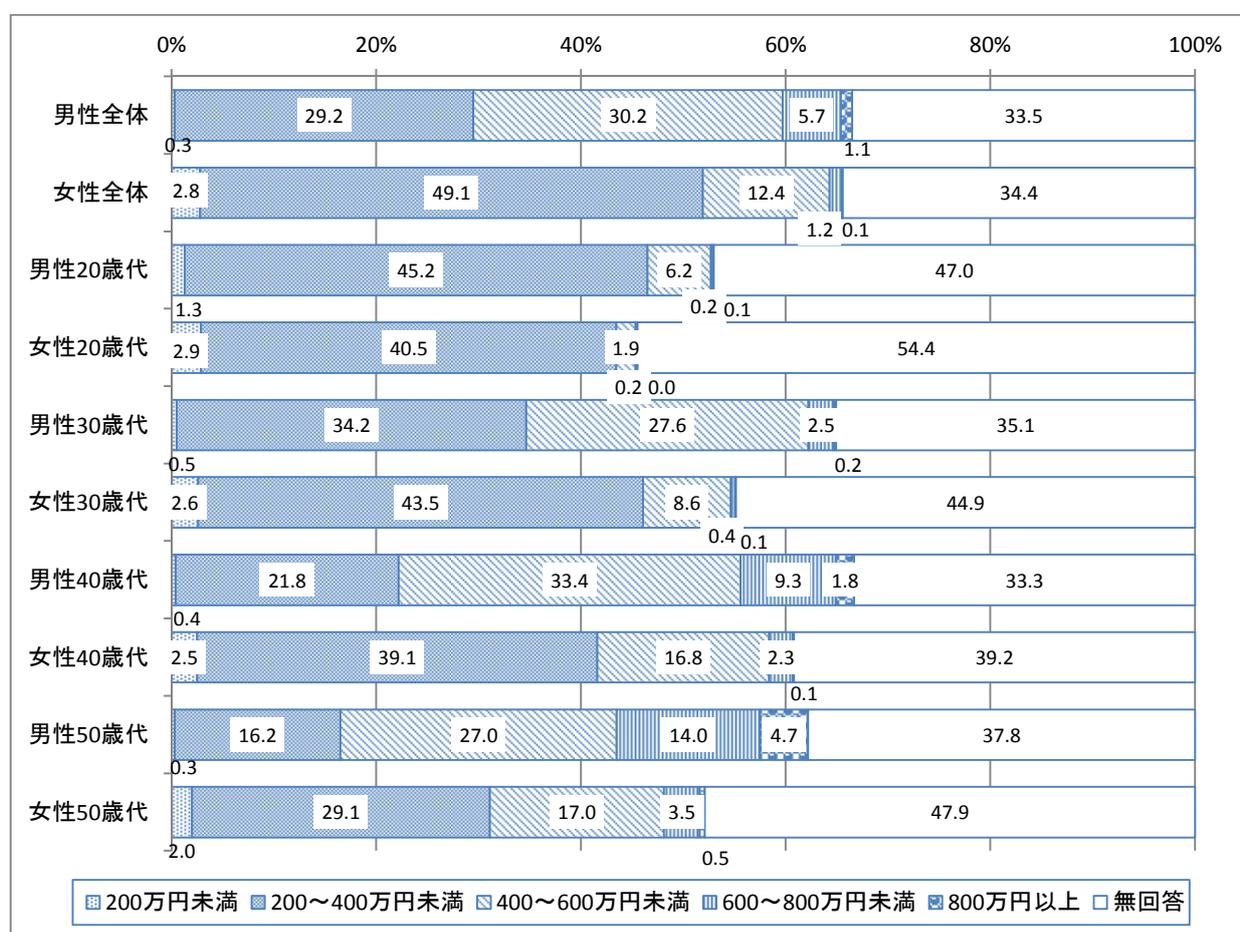
	男性	女性
20 歳代以下	9.0%	7.8%
30 歳代	14.6%	8.6%
40 歳代	17.5%	10.2%
50 歳代	12.9%	7.8%
60 歳代以上	8.3%	3.6%
合計	62.3%	38.0%

## 問6 正社員の年収

女性はどの年代も「200～400万円未満」の割合が高く、男性は年齢が上がるにつれ「400～600万円未満」の割合が高まる。

正社員における男女別・年齢別の年収は、全体では、男性は「200～400万円未満」「400～600万円未満」の割合が高く、女性は「200～400万円未満」が約半数を占めています。女性はどの年代も「200～400万円未満」の割合が最も高いのに対し、男性は20歳代、30歳代では「200～400万円未満」が、40歳代、50歳代では「400～600万円未満」の割合が最も高くなっています。

図表 11 男女・年齢別 正社員の年収 (n=1,860)



図表 12 男女・年齢別 正社員の年収の平均

	男性	女性
全体	432 万円	331 万円
20 歳代	319 万円	282 万円
30 歳代	395 万円	320 万円
40 歳代	466 万円	355 万円
50 歳代	520 万円	384 万円

## 問7、問8 平成28年(度)の新卒者、中途の採用人数

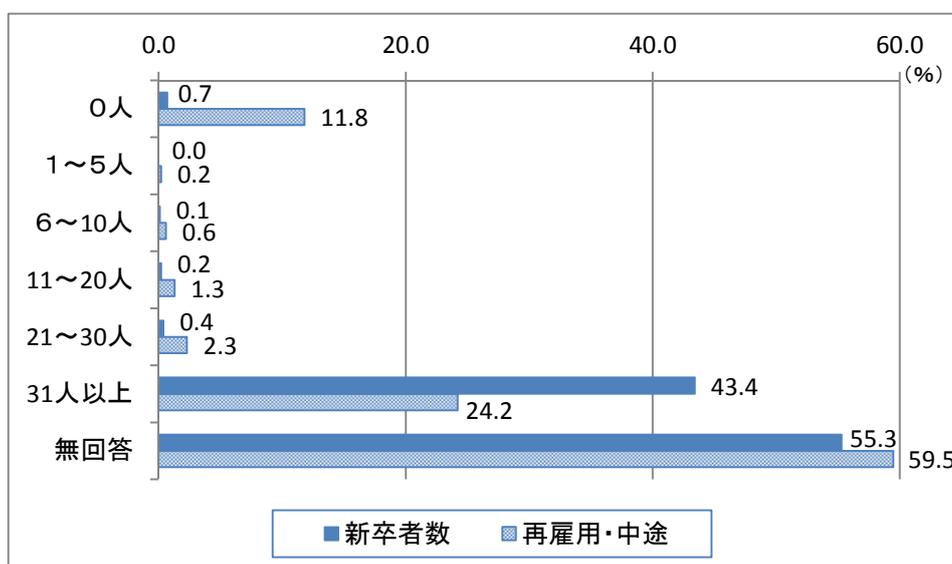
新卒者、再雇用・中途者数とも「31人以上」が多い。

新卒者、再雇用・中途者の中での女性の採用割合は低い。

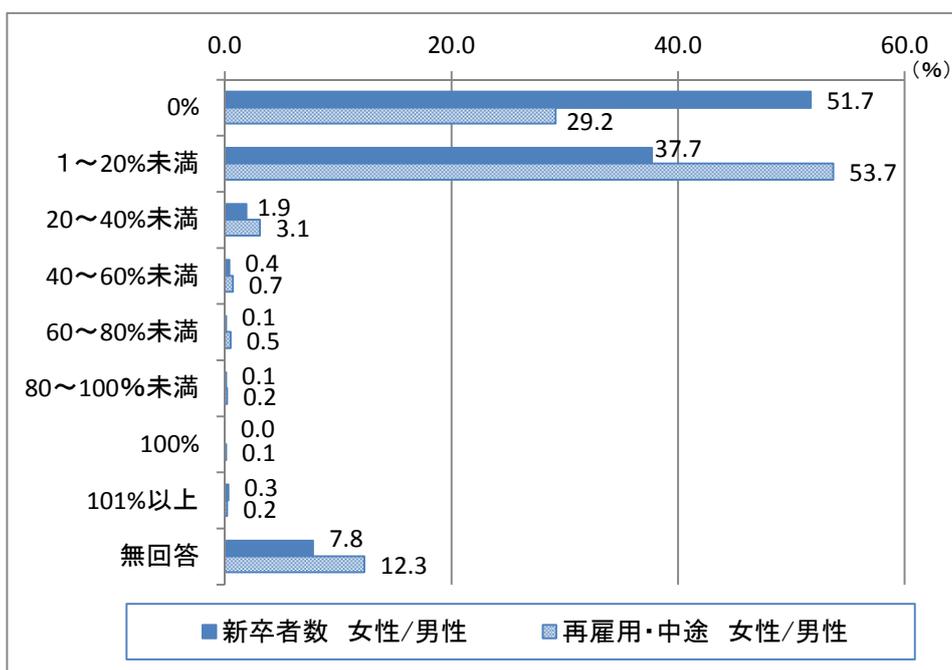
新卒者、再雇用・中途者いずれの採用も「31人以上」の割合が最も高いものの、次いで「0人」となっています。平均で新卒者が75.2人、再雇用・中途者が45.4人となっています。

また、新卒者、再雇用・中途者の男性に対する女性の割合を見ると、新卒者では「0%」が、再雇用・中途者では「1~20%未満」の割合が最も高くなっています。平均では、新卒者が3.5%、再雇用・中途者が6.8%となっています。

図表 13 新卒者、再雇用・中途者数 (n=1,860)



図表 14 新卒者、再雇用・中途者の男性に対する女性の割合 (n=1,860)



## 問9 この5年間で社内における、正社員数の変化

この5年間で正社員数が「増えた」と回答した企業は約41%。「変わらない」と回答した企業は32%。従業員規模「30人未満」の企業の半数が「変わらない」とする一方で、従業員規模が大きいほど「増えた」企業が多くなる。

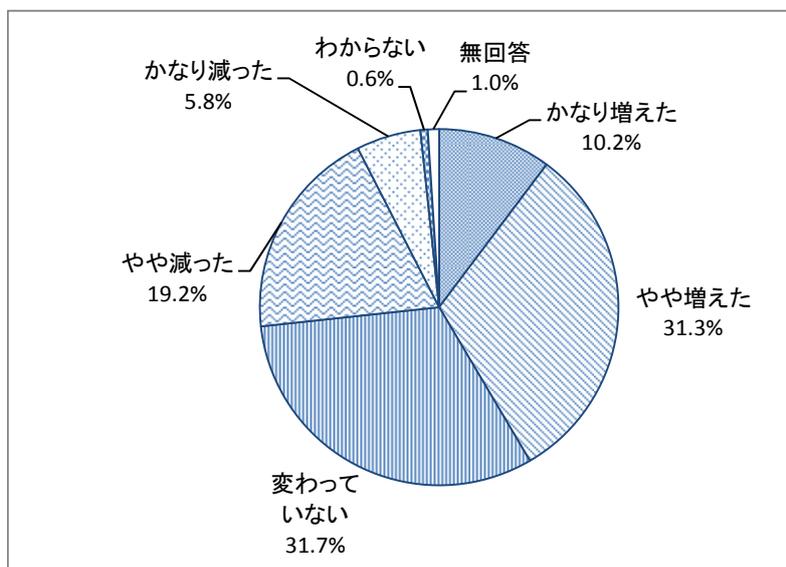
この5年間で正社員数の変化についてきいたところ、「変わっていない」が31.7%と最も高く、次いで「やや増えた」(31.3%)、「やや減った」(19.2%)となっています。

従業員規模別に見ると、「30人未満」では「変わっていない」(49.5%)とする企業が約半数を占めているのに対し、従業員数が多くなるにつれ、「増えた」(「かなり増えた」と「やや増えた」の合計)とする企業の割合が高くなり、「100～300人未満」では「増えた」が52.1%となっています。

業種別に見ると、「医療、福祉」では「増えた」が54.5%と半数を超えているのに対し、「建設業」では「変わっていない」が41.0%、「運輸業、郵便業」では「減った(「やや減った」と「かなり減った」の合計)」が40.0%となっています。

女性の男性に対する給与水準別に見ると、「80～90%未満」「100%以上」では「増えた」が半数前後を占めています。

図表 15 この5年間で正社員数の変化 (n=1,860)



図表 16 従業員規模・業種・女性の給与水準別 この5年間での変化

(%)

	合計(n=)	かなり 増えた	やや 増えた	変わって いない	やや 減った	かなり 減った	わからない	無回答	
合計	1860	10.2	31.3	31.7	19.2	5.8	0.6	1.0	
従業員規模	30人未満	329	4.3	15.8	49.5	18.5	8.2	0.6	3.0
	30～50人未満	450	6.7	32.4	33.6	20.7	5.3	0.7	0.7
	50～100人未満	465	12.9	35.5	28.2	17.6	4.7	0.6	0.4
	100～300人未満	384	15.1	37.0	23.7	18.8	4.7	-	0.8
	300人以上	206	13.6	33.0	23.8	21.4	6.8	1.5	-
	無回答	26	-	38.5	19.2	23.1	11.5	3.8	3.8
業種	農林漁業	16	6.3	25.0	37.5	12.5	18.8	-	-
	建設業	139	7.9	21.6	41.0	24.5	4.3	-	0.7
	製造業	369	9.8	33.9	27.6	19.0	7.9	0.8	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	27.8	38.9	16.7	-	-	-
	情報通信業	29	13.8	31.0	31.0	17.2	3.4	3.4	-
	運輸業、郵便業	110	8.2	22.7	29.1	28.2	11.8	-	-
	卸売業、小売業	241	7.5	28.6	34.0	22.8	5.4	1.2	0.4
	金融業、保険業	33	-	39.4	24.2	24.2	12.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	24	8.3	41.7	20.8	12.5	8.3	4.2	4.2
	学術研究、専門・技術サービス業	60	5.0	30.0	38.3	16.7	8.3	-	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	11.7	26.0	31.2	22.1	6.5	-	2.6
	生活関連サービス業、娯楽業	48	6.3	27.1	27.1	31.3	6.3	-	2.1
	教育、学習支援業	69	8.7	29.0	39.1	20.3	1.4	-	1.4
	医療、福祉	429	15.6	38.9	28.9	13.1	2.3	0.2	0.9
複合サービス事業	14	-	14.3	42.9	14.3	28.6	-	-	
サービス業(他には分類されないもの)	184	9.8	28.8	35.3	17.9	4.9	1.6	1.6	
女性の給与水準	60%未満	92	7.6	30.4	33.7	20.7	4.3	2.2	1.1
	60～70%未満	181	6.6	34.3	29.3	23.2	6.6	-	-
	70～80%未満	220	13.6	33.2	25.9	20.5	6.4	0.5	-
	80～90%未満	176	14.8	34.7	24.4	21.6	4.0	-	0.6
	90～100%未満	108	12.0	33.3	31.5	15.7	6.5	-	0.9
	100%以上	98	14.3	36.7	29.6	16.3	2.0	-	1.0
	無回答	985	8.9	29.1	34.8	18.4	6.3	0.9	1.5

## 問 10 この5年間での女性正社員の採用数の変化

半数の企業では女性正社員の採用数は変わらないものの、「増えた」とする企業も3分の1を占める。従業員規模「30人未満」の企業の半数が「変わらない」一方で、従業員規模が大きいほど「増えた」とする企業が多くなる。

業種別では、「医療、福祉」で半数弱が「増えた」としている。

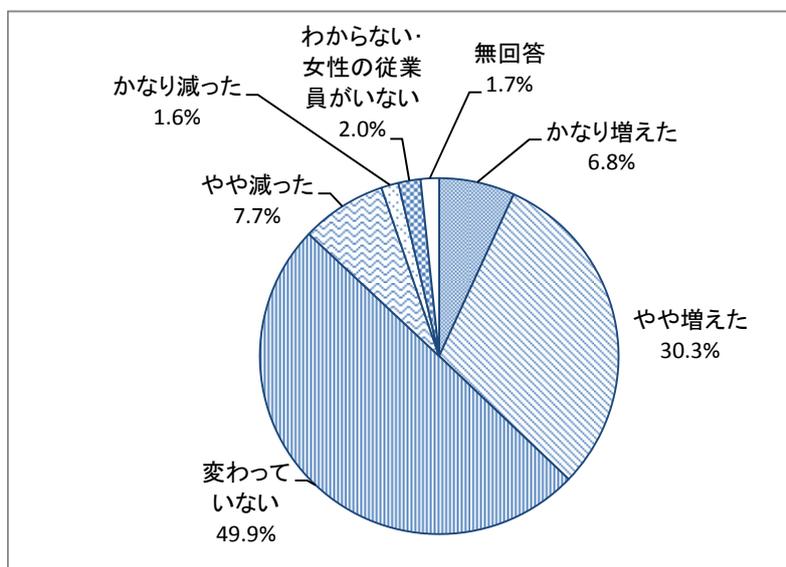
この5年間での女性正社員の採用数の変化についてきいたところ、「変わっていない」が49.9%と最も高く、次いで「やや増えた」が30.3%となっています。

従業員規模別に見ると、「30人未満」では「変わっていない」(62.9%)が半数以上を占めているのに対し、従業員数が多くなるにつれ、「増えた」(「かなり増えた」と「やや増えた」の合計)とする企業の割合が高くなり、「100～300人未満」では「増えた」が49.5%となっています。

業種別に見ると、「建設業」の60.4%や「学術研究、専門・技術サービス業」の56.7%が「変わっていない」と回答し、半数以上を占めているのに対し、「医療、福祉」では「増えた」と回答した企業が46.6%となっています。

女性の給与水準別に見ると、「60%未満」の企業では「増えた」が28.3%であるのに対し、「60%以上」では、「増えた」が40%を超え、特に「70～90%未満」で増えた割合が高くなっています。

図表 17 この5年間での女性正社員の採用数の変化 (n=1,860)



図表 18 従業員規模・業種・女性の給与水準別 この5年間で女性の正社員の採用数の変化

(%)

		合計(n=)	かなり 増えた	やや 増えた	変わって いない	やや 減った	かなり 減った	わからない	無回答
合計		1860	6.8	30.3	49.9	7.7	1.6	2.0	1.7
従業員規模	30人未満	329	2.4	14.0	62.9	8.2	2.7	5.2	4.6
	30～50人未満	450	6.2	30.0	52.7	6.9	2.2	2.0	-
	50～100人未満	465	8.4	33.1	46.7	9.0	0.4	1.5	0.9
	100～300人未満	384	9.4	40.1	40.4	6.5	1.3	0.3	2.1
	300人以上	206	7.8	33.0	48.5	7.8	1.0	1.0	1.0
	無回答	26	-	26.9	46.2	11.5	3.8	3.8	7.7
業種	農林漁業	16	6.3	25.0	62.5	6.3	-	-	-
	建設業	139	1.4	28.8	60.4	3.6	1.4	3.6	0.7
	製造業	369	4.9	32.0	48.5	10.0	1.9	1.4	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	-	38.9	55.6	-	-	5.6	-
	情報通信業	29	3.4	27.6	65.5	-	-	3.4	-
	運輸業、郵便業	110	2.7	21.8	64.5	4.5	-	6.4	-
	卸売業、小売業	241	6.6	30.7	46.1	8.3	2.1	2.9	3.3
	金融業、保険業	33	-	30.3	57.6	9.1	3.0	-	-
	不動産業、物品賃貸業	24	-	50.0	41.7	4.2	-	-	4.2
	学術研究、専門・技術サービス業	60	1.7	26.7	56.7	8.3	3.3	1.7	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	3.9	28.6	48.1	7.8	1.3	5.2	5.2
	生活関連サービス業、娯楽業	48	10.4	16.7	52.1	14.6	2.1	-	4.2
	教育、学習支援業	69	10.1	30.4	46.4	11.6	1.4	-	-
	医療、福祉	429	13.3	33.3	42.2	9.1	0.9	0.2	0.9
複合サービス事業	14	-	57.1	42.9	-	-	-	-	
サービス業(他には分類されないもの)	184	7.1	26.6	54.3	3.8	2.7	2.7	2.7	
女性の給与水準	60%未満	92	3.3	25.0	59.8	9.8	-	-	2.2
	60～70%未満	181	5.5	35.9	44.8	12.2	1.1	-	0.6
	70～80%未満	220	8.6	35.9	50.0	3.6	0.9	-	0.9
	80～90%未満	176	10.2	34.7	44.3	9.1	1.1	-	0.6
	90～100%未満	108	8.3	32.4	49.1	6.5	1.9	-	1.9
	100%以上	98	10.2	30.6	50.0	9.2	-	-	-
	無回答	985	5.9	27.5	51.0	7.4	2.1	3.8	2.3

## 問 11 非正社員の正社員登用制度の有無

半数の企業が非正社員の正社員登用制度あり。

従業員規模が大きいほど、非正社員の正社員登用制度がある企業が多くなっている。

業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」で非正社員の正社員登用制度がある企業が多い。

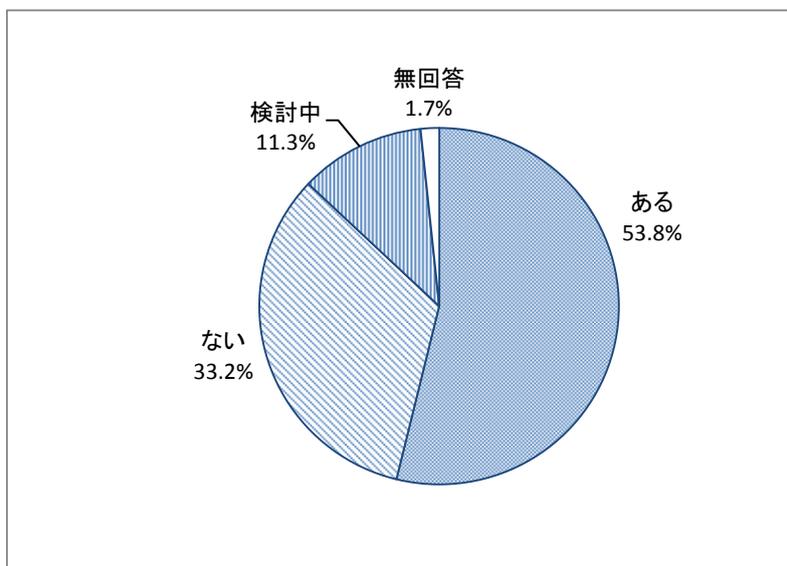
非正社員の正社員登用制度の有無については、「ある」が 53.8%、「ない」が 33.2%、「検討中」が 11.3%となっています。

従業員規模別に見ると、「30 人未満」では「ない」(47.1%) が約半数を占めているのに対し、従業員数が多くなるにつれ、「ある」割合が高くなり、「300 人以上」では 70.9%となっています。

業種別に見ると、「建設業」、「運輸業、郵便業」では「ない」が 54.7%、47.3%と半数前後を占めているのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」では「ある」が 71.4%、70.9%を占めています。

女性の男性に対する給与水準別に見ると、「60%未満」では「ない」が 44.6%であるのに対し、給与水準が高くなるにつれ、「ある」割合が高くなり、「90～100%未満」「100%以上」ではそれぞれ 63.9%、60.2%となっています。

図表 19 非正社員の正社員登用制度の有無 (n=1,860)



図表 20 従業員規模・業種・女性の給与水準別 非正社員の正社員登用制度の有無

(%)

		合計(n=)	ある	ない	検討中	無回答
合計		1860	53.8	33.2	11.3	1.7
従業員規模	30人未満	329	38.3	47.1	12.8	1.8
	30～50人未満	450	48.2	37.3	13.3	1.1
	50～100人未満	465	58.3	29.2	9.2	3.2
	100～300人未満	384	58.3	29.4	11.2	1.0
	300人以上	206	70.9	19.9	9.2	-
	無回答	26	65.4	19.2	11.5	3.8
業種	農林漁業	16	56.3	18.8	18.8	6.3
	建設業	139	30.2	54.7	11.5	3.6
	製造業	369	48.2	37.7	11.9	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	33.3	55.6	11.1	-
	情報通信業	29	69.0	17.2	13.8	-
	運輸業、郵便業	110	38.2	47.3	14.5	-
	卸売業、小売業	241	52.3	30.7	15.4	1.7
	金融業、保険業	33	42.4	51.5	6.1	-
	不動産業、物品賃貸業	24	25.0	50.0	16.7	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	38.3	46.7	13.3	1.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	71.4	19.5	9.1	-
	生活関連サービス業、娯楽業	48	62.5	27.1	8.3	2.1
	教育、学習支援業	69	44.9	42.0	13.0	-
	医療、福祉	429	70.9	20.0	7.9	1.2
	複合サービス事業	14	57.1	28.6	14.3	-
サービス業(他には分類されないもの)	184	58.2	29.9	9.8	2.2	
女性の給与水準	60%未満	92	41.3	44.6	12	2.2
	60～70%未満	181	54.7	35.4	9.4	0.6
	70～80%未満	220	58.2	32.3	8.6	0.9
	80～90%未満	176	50	38.1	11.4	0.6
	90～100%未満	108	63.9	29.6	6.5	-
	100%以上	98	60.2	28.6	11.2	-
	無回答	985	52.8	32	12.7	2.5

## 問 12 平均勤続年数

平均勤続年数は男性が 11.6 年、女性が 9.9 年と、男性がやや長い。

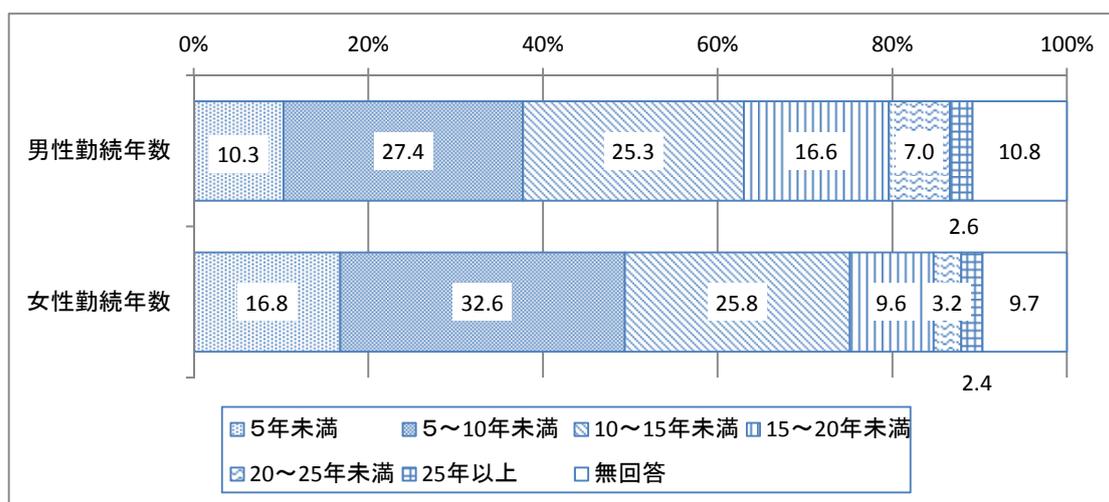
従業員規模「300 人以上」の企業では、勤続年数が長い人がやや多い。

平均勤続年数を見ると、男女とも「5 年～10 年未満」の割合が最も高く、次いで「10～15 年未満」となっています。平均では男性が 11.6 年、女性が 9.9 年と男性がやや長くなっています。

従業員規模別に女性の平均勤続年数を見ると、どの規模の企業も「10～15 年未満」「5～10 年未満」の割合が高くなっていますが、「300 人以上」では「10～15 年未満」(33.0%)、「15～20 年未満」(16.0%) の割合が他に比べて高くなっています。

業種別の男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の比率を見ると、「医療、福祉」では、約 46%が「100%以上 (男女差がない)」であるのに対し、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では、「60%未満 (男女差が大きい)」の割合が高くなっています。

図表 21 男女別 平均勤続年数 (n=1,860)



図表 22 従業員規模別 女性の平均勤続年数 (n=1,860)

		合計(n=)	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答	(%)
合計		1860	16.8	32.6	25.8	9.6	3.2	2.4	9.7	
従業員規模	30人未満	329	20.4	23.1	18.8	8.2	5.5	5.8	18.2	
	30～50人未満	450	20.2	33.8	24.9	9.3	2.7	1.3	7.8	
	50～100人未満	465	15.5	34.4	27.7	8.6	2.8	2.4	8.6	
	100～300人未満	384	15.6	36.7	27.6	9.1	2.3	1.3	7.3	
	300人以上	206	8.3	34.5	33.0	16.0	2.9	0.5	4.9	
	無回答	26	23.1	23.1	7.7	3.8	3.8	7.7	30.8	

図表 23 業種別 女性の平均勤続年数／男性の平均勤続年数 比率 (n=1,860)

(%)

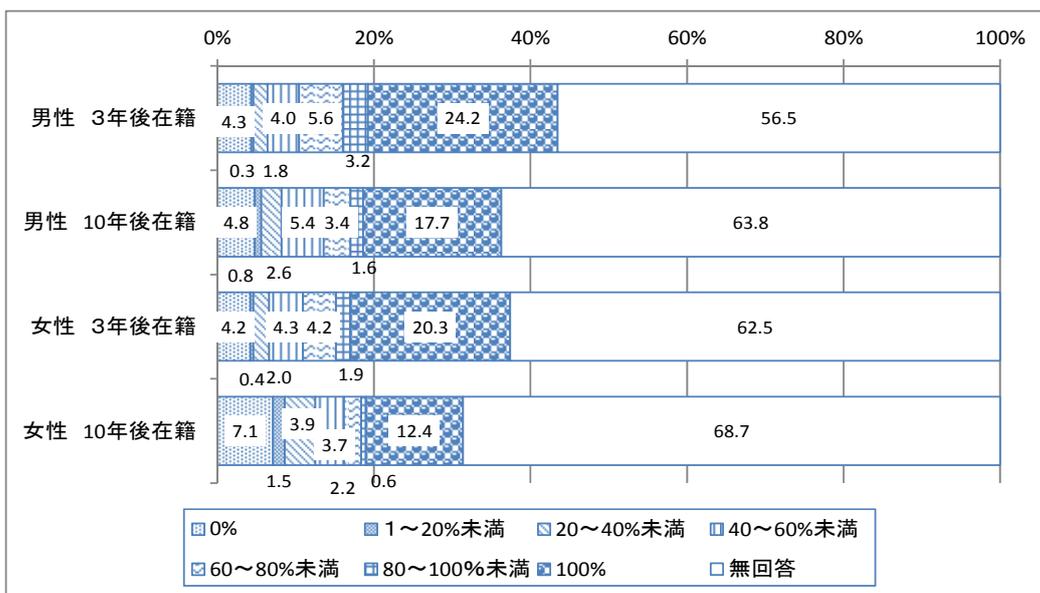
	合計(n=)	60%未満	60～70% 未満	70～80% 未満	80～90% 未満	90～100% 未満	100%以上	無回答	
合計	1860	18.0	8.0	9.5	10.1	7.0	33.4	14.0	
業種	農林漁業	16	25.0	18.8	6.3	6.3	6.3	37.5	-
	建設業	139	30.2	7.2	7.9	12.2	8.6	24.5	9.4
	製造業	369	20.1	11.1	12.2	10.0	5.4	31.2	10.0
	電気・ガス・熱供給・ 水道業	18	5.6	5.6	11.1	16.7	5.6	50.0	5.6
	情報通信業	29	10.3	10.3	13.8	13.8	6.9	31.0	13.8
	運輸業、郵便業	110	17.3	6.4	6.4	8.2	7.3	40.0	14.5
	卸売業、小売業	241	24.9	12.0	11.2	9.1	5.0	22.0	15.8
	金融業、保険業	33	18.2	12.1	15.2	18.2	9.1	15.2	12.1
	不動産業、物品賃 貸業	24	20.8	4.2	8.3	4.2	12.5	33.3	16.7
	学術研究、専門・ 技術サービス業	60	18.3	3.3	8.3	15.0	8.3	35.0	11.7
	宿泊業、飲食サービス 業	77	28.6	3.9	5.2	6.5	5.2	29.9	20.8
	生活関連サービス業、 娯楽業	48	18.8	14.6	4.2	4.2	8.3	35.4	14.6
	教育、学習支援業	69	23.2	7.2	14.5	7.2	10.1	26.1	11.6
	医療、福祉	429	6.5	4.0	6.5	11.2	9.1	45.9	16.8
	複合サービス事業	14	14.3	14.3	14.3	21.4	7.1	21.4	7.1
サービス業(他には分 類されないもの)	184	17.4	7.1	12.0	8.7	4.9	32.6	17.4	

### 問 13 採用3年後、10年後の在籍率

採用3年後、10年後の在籍率は男女とも、「100%」の割合が高い。

採用3年後、10年後の在籍率を見ると、男女とも無回答の割合が半数以上となっているものの、男女とも「100%」の割合が最も高くなっています。平均では男性の3年後は76.9%、10年後は68.6%、女性の3年後は73.9%、10年後は55.7%となっており、10年後の在籍率は、男女で約10ポイント以上の違いが見られました。

図表 24 男女・在籍年数別 在籍率 (n=1,860)

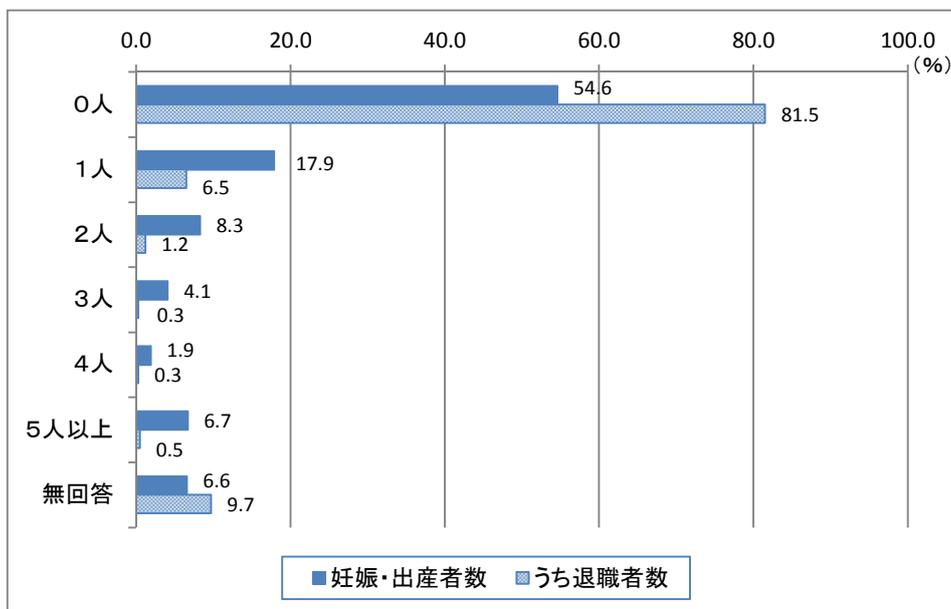


### 問 14 妊娠・出産者数及び退職者数

半数以上の企業で、昨年1年間で妊娠・出産者した人がいない。また、退職者もほとんどいない。

妊娠・出産者数を見ると、「0人」の割合が54.6%と最も高く、次いで「1人」(17.9%)と なっています。また、退職者数は大半が「0人」となっています。

図表 25 妊娠・出産者数及び退職者数 (n=1,860)



図表 26 妊娠・出産者数別 退職者数 (n=1,860)

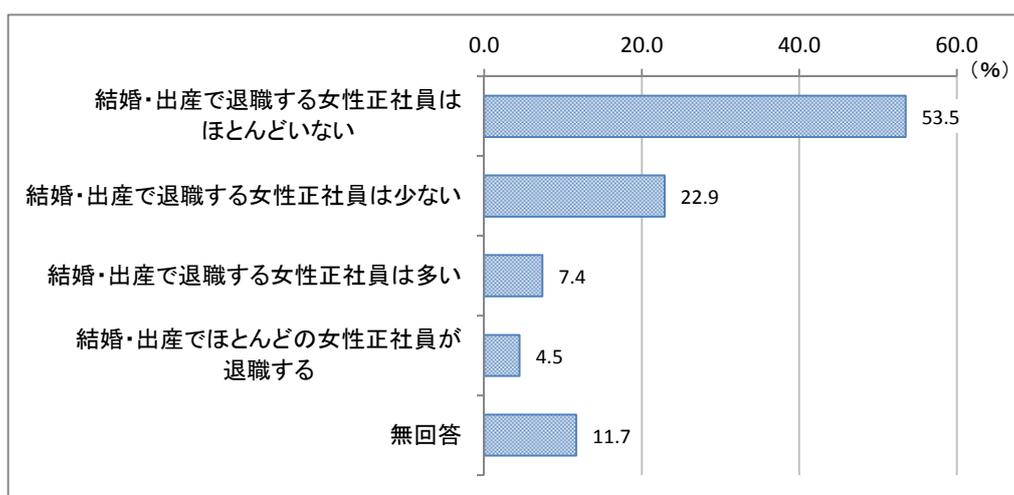
		退職者数 (%)							
		合計(N=)	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答
妊 娠 ・ 出 産 者 数	合計	1,860	81.5	6.5	1.2	0.3	0.3	0.5	9.7
	0人	1,015	93.9	0.5	-	-	0.1	0.4	5.1
	1人	333	82.3	14.7	-	-	-	-	3.0
	2人	155	78.1	13.5	6.5	-	0.6	0.6	0.6
	3人	76	75.0	17.1	3.9	2.6	-	-	1.3
	4人	35	82.9	17.1	-	-	-	-	-
	5人以上	124	65.3	19.4	5.6	3.2	2.4	4.0	-
	無回答	122	0.8	1.6	1.6	-	-	-	95.9

### 問 15 「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職の状況

結婚・出産で退職する女性正社員はほとんどいないとする企業が半数。退職する女性が多いとする企業は12%にとどまる。

「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職の状況については、「結婚・出産で退職する女性正社員はほとんどいない」が53.5%と最も高く、次いで「結婚・出産で退職する女性正社員は少ない」が22.9%となっています。

図表 27 「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職の状況 (n=1,860)

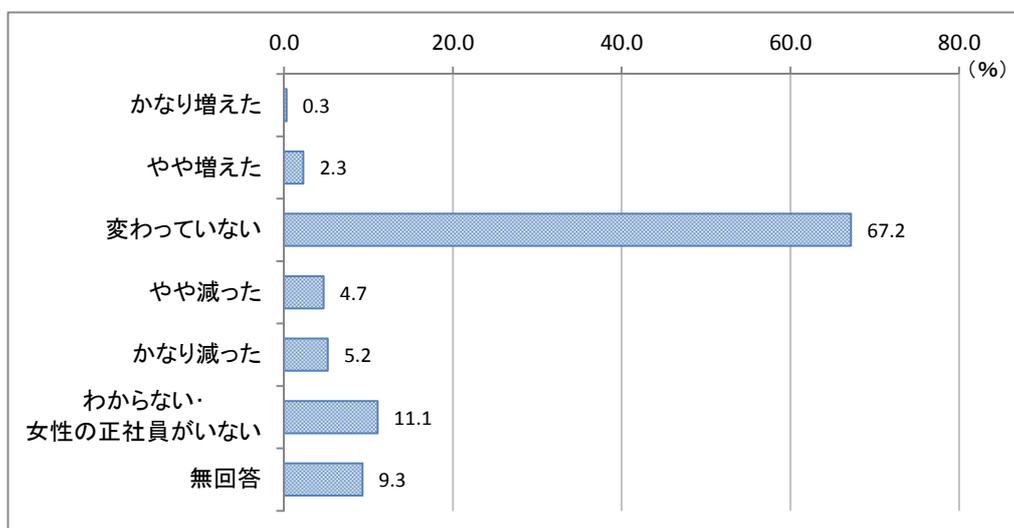


### 問 16 「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職者の比率

大半の企業では、「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職者の比率は変わらない。一方で、割合が減った企業は10%。

「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職者の比率については、「変わっていない」が67.2%と最も高く、次いで「わからない・女性の正社員がいない」が11.1%となっています。

図表 28 「結婚・出産」を理由とした女性正社員の退職者の比率 (n=1,860)

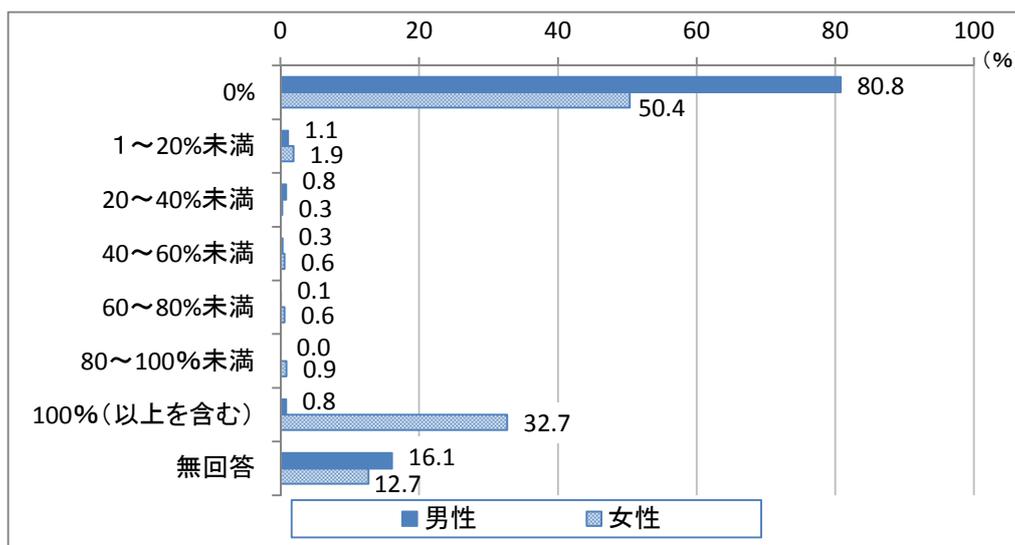


## 問 17 正社員の育児休業取得率

男女とも育児休業取得率が「0%」の企業が多い。一方で、育児休業を取得している人について、男性は約3%、女性は37%。

男女別の育児休業取得率については、男性は大半が「0%」となっているのに対し、女性は「0%」が50.4%と最も高く、次いで「100%（以上を含む）」が32.7%となっています。

図表 29 育児休業取得率 (n=1,860)

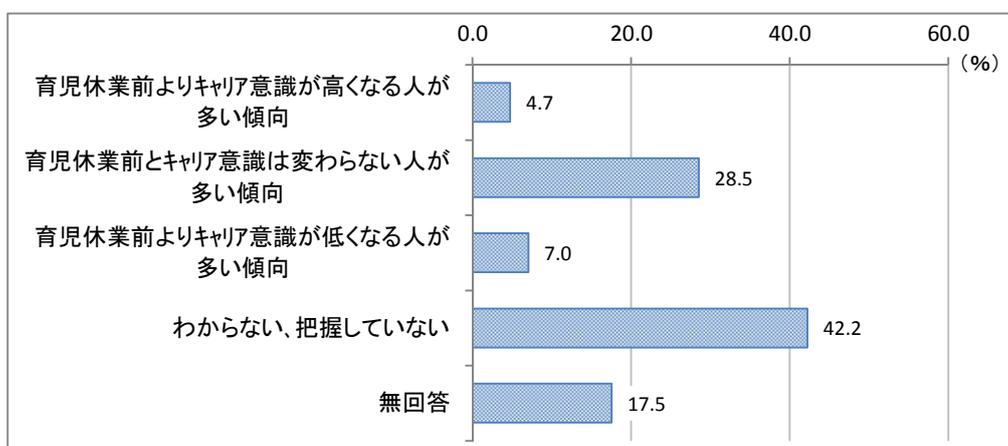


## 問 18 この5年間の育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化

育児休業から復職した女性正社員について、キャリア意識が変わらないとする企業が29%。

この5年間の育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化についてきいたところ、「わからない、把握していない」が42.2%と最も高く、次いで「育児休業前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向」(28.5%)となっています。

図表 30 この5年間の育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識の変化 (n=1,860)



## 問 19 育児や介護に関わらず行っている両立支援制度の有無と利用者の有無

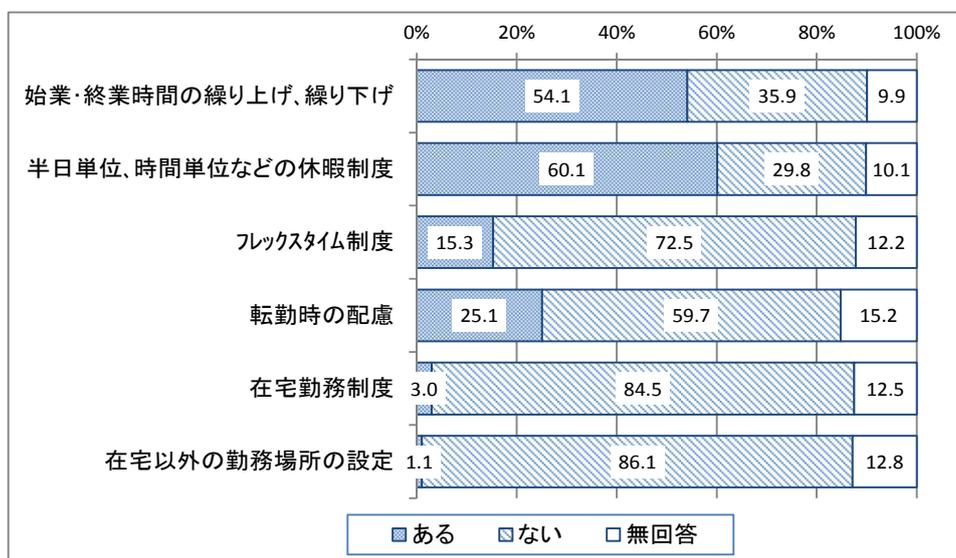
「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」「半日単位、時間単位などの休暇制度」がある企業は半数を超える一方で、在宅勤務等は3%にとどまる。

「半日単位、時間単位などの休暇制度」の利用者は80%。

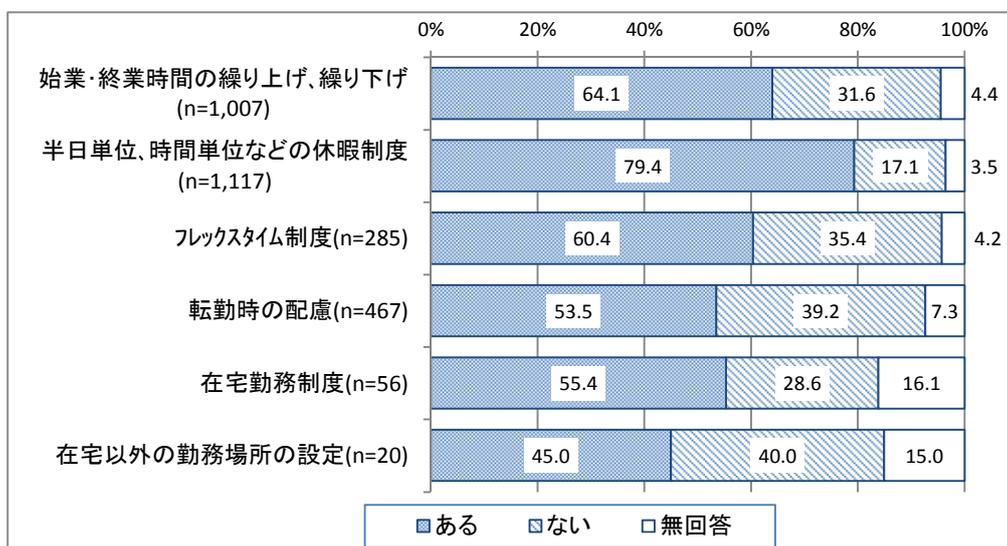
育児や介護に関わらず行っている両立支援制度については、「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」「半日単位、時間単位などの休暇制度」は半数以上があるとしているのに対し、「在宅勤務制度」「在宅以外の勤務場所の設定」は1～3%程度の企業にとどまっています。

また、制度のあるものについては、「半日単位、時間単位などの休暇制度」を利用している人が79.4%と最も高く、次いで「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」64.1%、「フレックスタイム制度」60.4%となっており、どの制度も5割前後の利用が見られます。

図表 31 育児や介護に関わらず行っている両立支援制度の有無 (n=1,860)



図表 32 育児や介護に関わらず行っている両立支援制度利用の有無 (制度のある企業のみ)



従業員規模別に見ると、どの制度においても、従業員規模が大きくなるにつれ、「ある」割合が高くなっています。

また、制度の利用についても従業員規模が大きくなるにつれ、「ある」割合が高くなっています。

図表 33 従業員規模別 育児や介護に関わらず行っている両立支援制度の制度利用の有無

(%)

〈始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ〉

		合計(n=)	両立支援制度の有無			制度利用の有無		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
合計		1860	54.1	35.9	9.9	64.1	31.6	4.4
従業員規模	30人未満	329	35.0	42.6	22.5	56.4	37.6	6.0
	30～50人未満	450	48.0	44.2	7.8	56.6	37.3	6.1
	50～100人未満	465	56.6	33.8	9.7	62.5	32.9	4.6
	100～300人未満	384	65.4	30.5	4.2	73.8	24.6	1.6
	300人以上	206	71.8	24.3	3.9	85.1	13.8	1.1
	無回答	26	53.8	19.2	26.9	82.6	17.4	0.0

〈半日単位、時間単位などの休暇制度〉

		合計(n=)	両立支援制度の有無			制度利用の有無		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
合計		1860	60.1	29.8	10.1	79.4	17.1	3.5
従業員規模	30人未満	329	42.6	35.0	22.5	72.8	22.5	4.7
	30～50人未満	450	57.3	34.0	8.7	77.8	18.1	4.0
	50～100人未満	465	62.6	28.0	9.5	77.4	19.4	3.2
	100～300人未満	384	71.9	24.5	3.6	87.2	10.7	2.0
	300人以上	206	68.4	27.2	4.4	96.6	1.1	2.3
	無回答	26	46.2	26.9	26.9	77.3	22.7	0.0

〈フレックスタイム制度〉

		合計(n=)	両立支援制度の有無			制度利用の有無		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
合計		1860	15.3	72.5	12.2	60.4	35.4	4.2
従業員規模	30人未満	329	12.2	62.9	24.9	47.2	46.1	6.7
	30～50人未満	450	12.9	75.6	11.6	59.3	33.9	6.8
	50～100人未満	465	16.8	72.0	11.2	55.8	40.4	3.8
	100～300人未満	384	13.5	81.5	4.9	71.4	28.6	0.0
	300人以上	206	24.3	68.4	7.3	89.7	10.3	0.0
	無回答	26	26.9	46.2	26.9	71.4	28.6	0.0

〈転勤時の配慮〉

		合計(n=)	両立支援制度の有無			制度利用の有無		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
合計		1860	25.1	59.7	15.2	53.5	39.2	7.3
従業員規模	30人未満	329	12.2	60.8	27.1	44.8	43.8	11.4
	30～50人未満	450	15.8	68.9	15.3	43.6	48.7	7.7
	50～100人未満	465	23.7	61.9	14.4	56.0	34.0	10.0
	100～300人未満	384	38.0	53.1	8.9	53.8	41.9	4.3
	300人以上	206	45.1	46.6	8.3	80.0	18.2	1.8
	無回答	26	26.9	46.2	26.9	50.0	50.0	0.0

## 問 20 正社員の 1 か月の平均総労働時間、時間外労働時間、時間外が 60 時間以上の人数

正社員の 1 か月の平均総労働時間は男性が 177.7 時間、女性が 168.3 時間と若干男性の労働時間が長い。時間外についても、同様の傾向が見られる。

時間外が 60 時間以上といった長時間労働者は、男性が 3.5 人、女性が 0.2 人と、おおむね男性に多い傾向にある。

男女別の正社員の 1 か月の平均総労働時間については、男性は平均で 177.7 時間、女性は 168.3 時間となっています。

また、月間の時間外労働時間については、男性が 17.6 時間、女性が 9.2 時間となっています。

さらには、時間外が 60 時間以上の人数については、男性が平均 3.5 人、女性が 0.2 人と、全体的に男性が労働時間等に関してやや長くなっています。

図表 34 男女別 正社員の 1 か月の平均総労働時間、時間外労働時間、時間外が 60 時間以上の人数の平均

		件数	平均値	中央値*
男性	月間総労働時間	1,484	177.7 時間	173.0 時間
	月間時間外労働時間	1,431	17.6 時間	15.0 時間
	月間時間外労働時間が 60 時間超の正社員数	1,427	3.5 人	0.0 人
女性	月間総労働時間	1,482	168.3 時間	170.0 時間
	月間時間外労働時間	1,428	9.2 時間	5.0 時間
	月間時間外労働時間が 60 時間超の正社員数	1,429	0.2 人	0.0 人

\*データを大きさ順に並べた時に中央にくる値のこと

## 問 21 管理職の 1 か月の平均労働時間

管理職の 1 か月の平均労働時間は、男性が 174.9 時間、女性が 137.6 時間。管理職では、平均労働時間に男女差が見られる。

男女別の正社員の 1 か月の平均総労働時間については、男性は平均で 174.9 時間、女性は 137.6 時間となっています。

図表 35 男女別 管理職の 1 か月の平均総労働時間

		件数	平均値	中央値
男性	月間総労働時間	1,392	174.9 時間	176.0 時間
女性	月間総労働時間	1,482	137.6 時間	168.0 時間

## 問 22 有給休暇取得率

男女別の有給休暇の平均取得率は、男性が 34.0%、女性は 42.3%。女性がやや高い取得率となっている。

図表 36 男女別 有給休暇の平均取得率

	件数	平均値	中央値
男性 有給休暇取得率	1,502	34.0%	29.4%
女性 有給休暇取得率	1,512	42.3%	40.0%

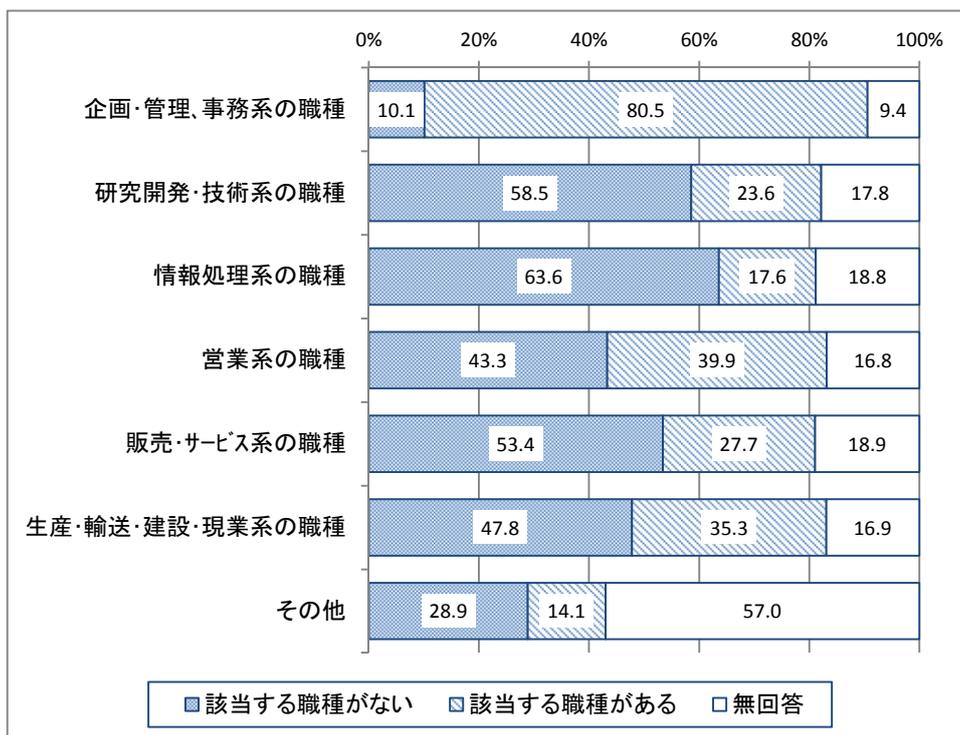
## 問 23 正社員の配置状況

「企画・管理、事務系の職種」以外は「該当する職種がない」企業が半数前後を占める。

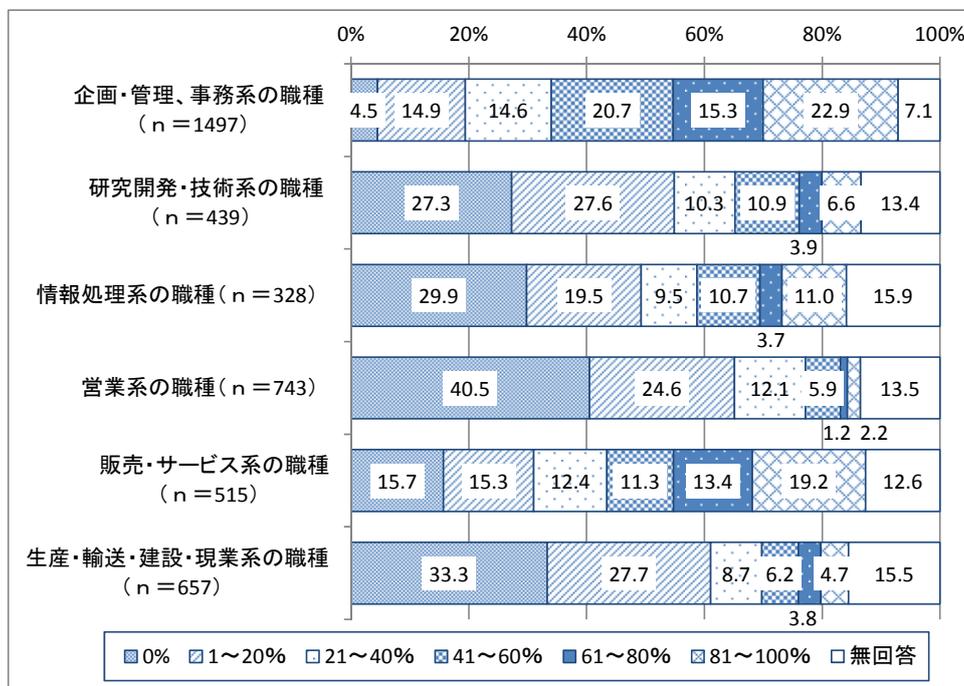
正社員の配置状況については、「企画・管理、事務系の職種」は約81%が「該当する職種がある」としているのに対し、それ以外の職種については、「該当する職種がある」のは18~40%程度となっています。

「該当する職種がある」企業のうち、女性正社員の割合が「81~100%」とほとんどが女性であるのは「企画・管理、事務系の職種」が22.9%と最も高く、次いで「販売・サービス系の職種」(19.2%) となっています。一方、「0%」と女性がいないのは「営業系の職種」が40.5%と最も高く、次いで「生産・輸送・建設・現業系の職種」(33.3%) となっている他、「企画・管理、事務系の職種」「販売・サービス系の職種」以外では、半数以上が女性の正社員の割合が20%以下となっています。

図表 37 正社員の配置状況 (n=1,860)



図表 38 該当する職種のあるもののうち、女性正社員の割合



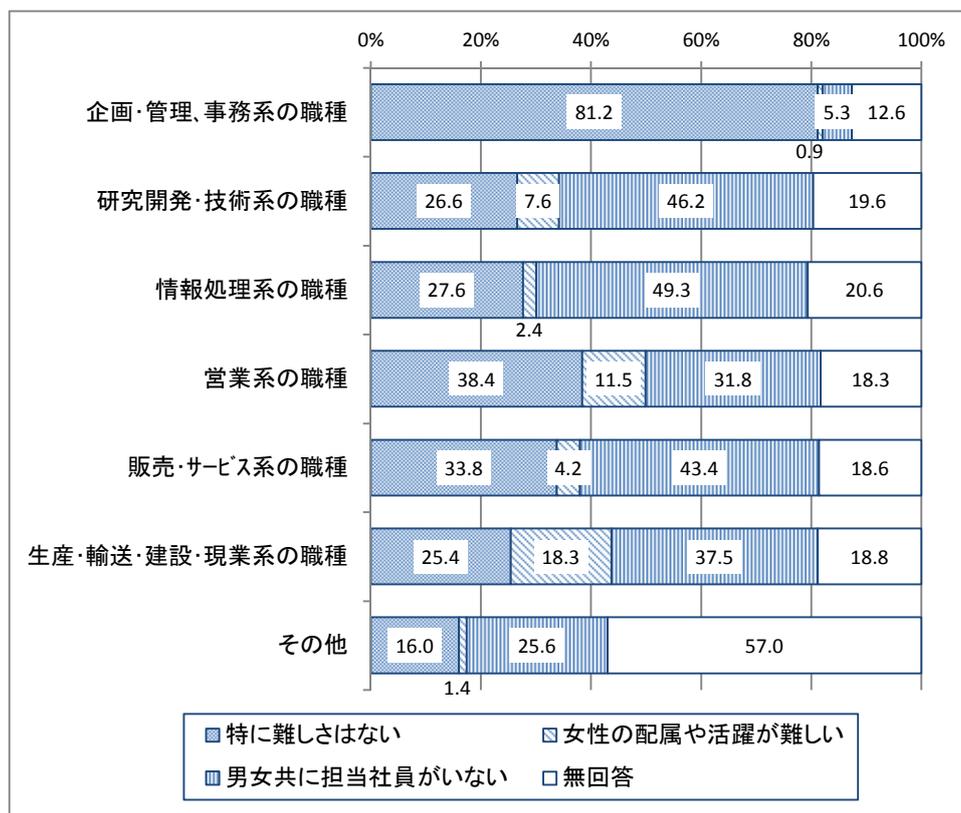
## 問 24 女性の配置や活躍が難しいと思われる職種

「生産・輸送・建設・現業系の職種」は女性の配置や活躍が難しいとする企業が約 18%。理由としては、仕事がハードであることをあげる企業が多い。

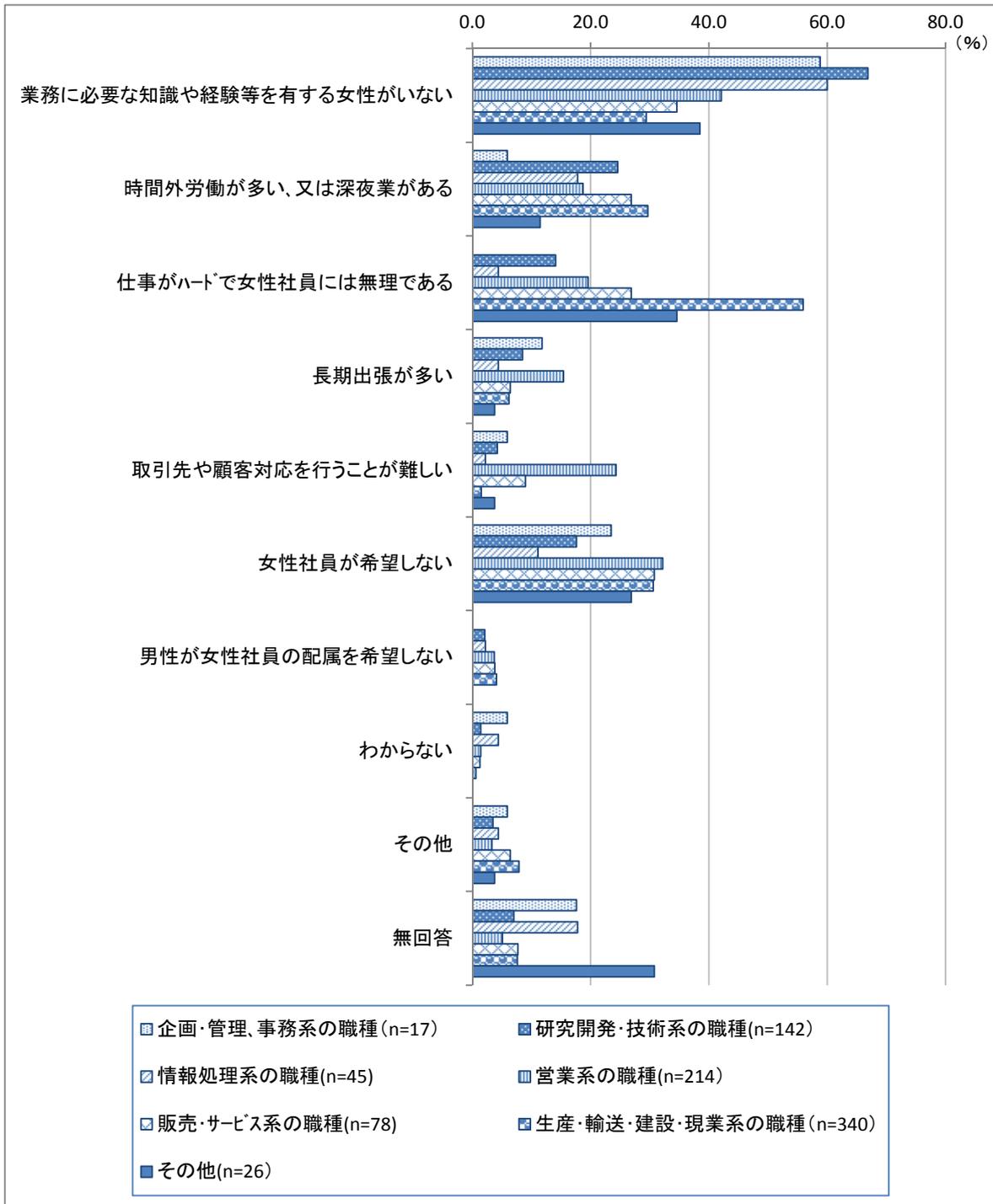
女性の配置や活躍が難しいと思われる職種については、「企画・管理、事務系の職種」は約 81% が「特に難しさはない」としているのに対し、「研究開発・技術系の職種」「情報処理系の職種」「販売・サービス系の職種」については 40%以上が「男女共に担当社員がいない」としています。また、「生産・輸送・建設・現業系の職種」では 18.3%が「女性の配属や活躍が難しい」としており、他に比べて高くなっています。

さらには、女性の配属や活躍が難しい理由についてきいたところ、「生産・輸送・建設・現業系の職種」では「仕事がハードで女性社員には無理である」を、「研究開発・技術系の職種」では「業務に必要な知識や経験等を有する女性がない」をあげる割合が半数を超えています。その他、「営業系の職種」「販売・サービス系の職種」「生産・輸送・建設・現業系の職種」では「女性社員が希望しない」とする割合が高くなっています。

図表 39 女性の配置や活躍が難しいと思われる職種 (n=1,860)



図表 40 女性の配置や活躍が難しいと思われる理由（複数回答）



## 問 25 正社員への選抜型研修受講の機会の有無

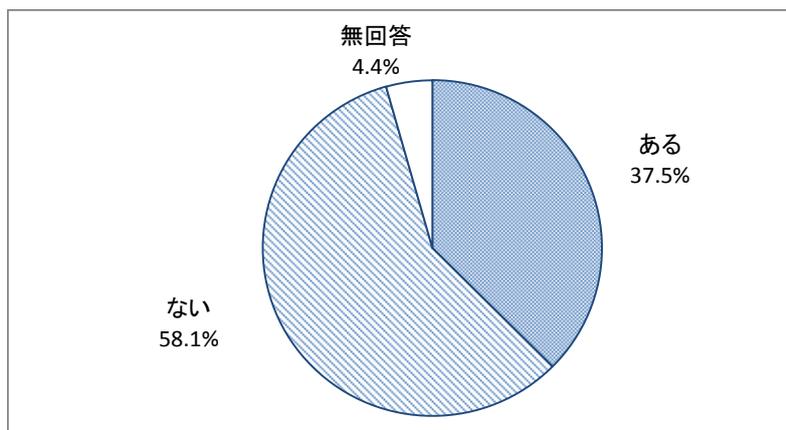
正社員への選抜型研修受講の機会があるのは約 38%。

従業員数が多いほど機会がある企業の割合が高い。

正社員への選抜型研修受講の機会の有無については、「ある」が 37.5%、「ない」が 58.1% となっています。

従業員規模別に見ると、「30 人未満」では「ある」が 25.2%であるのに対し、従業員数が多くなるにつれ、「ある」割合が高くなり、「300 人以上」では 44.2%となっています。

図表 41 正社員への選抜型研修受講の機会の有無 (n=1,860)



図表 42 従業員規模別 正社員への選抜型研修受講の機会の有無

(%)

		合計(n=)	ある	ない	無回答
合計		1860	37.5	58.1	4.4
従業員規模	30人未満	329	25.2	66.3	8.5
	30~50人未満	450	37.3	58.0	4.7
	50~100人未満	465	38.7	57.2	4.1
	100~300人未満	384	43.8	54.4	1.8
	300人以上	206	44.2	53.9	1.9
	無回答	26	26.9	61.5	11.5

図表 43 男女別 選抜型研修受講の受講者数

	件数	平均値	中央値	最大値	最小値
男性	618	9.0	3.0	211.0	0.0
女性	609	6.2	2.0	150.0	0.0

## 問 26 女性の管理職の有無

「女性の管理職が全くいない」企業が約 41%。一方で「女性の管理職は一定割合いる」「女性の管理職は少ない」企業がともに約 26%。

従業員規模30人未満の企業では半数で「女性の管理職は全くいない」が、従業員規模が大きくなるにつれ、「女性の管理職は一定割合いる」が高くなり、100～300人未満では約33%。

女性の給与水準が高いほど「女性の管理職は一定割合いる」が多い。

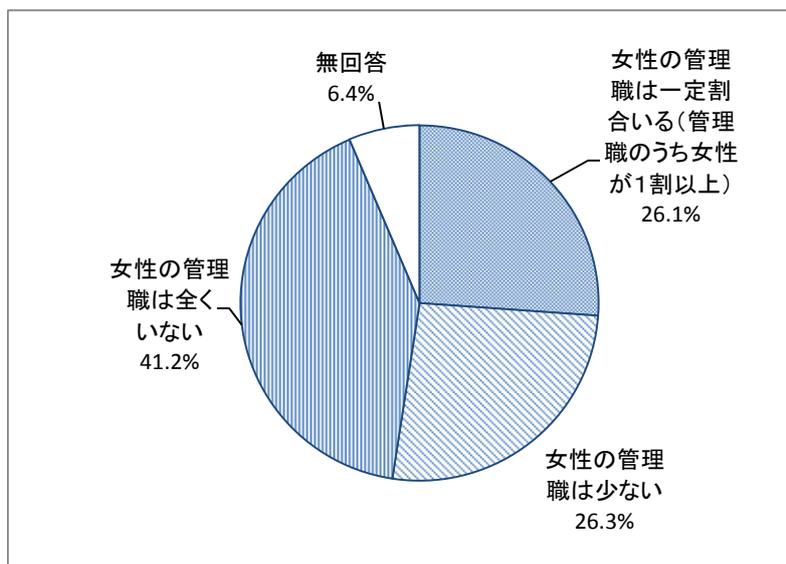
女性の管理職の有無については、「女性の管理職は全くいない」が 41.2%と最も高く、次いで「女性の管理職は少ない」(26.3%)、「女性の管理職は一定割合いる(管理職のうち女性が1割以上)」(26.1%) となっています。

従業員規模別に見ると、「30人未満」では「女性の管理職は全くいない」が 54.4%と半数以上を占めているのに対し、従業員数が多くなるにつれ、「女性の管理職は一定割合いる(管理職のうち女性が1割以上)」割合が高くなり、「100～300人未満」では 32.8%となっているものの、「300人以上」では「女性の管理職は少ない」が 41.7%となっています。

業種別に見ると、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」では「女性の管理職は全くいない」が半数以上を占めているのに対し、「教育、学習支援業」「医療、福祉」では「女性の管理職は一定割合いる(管理職のうち女性が1割以上)」が半数以上を占めており、業種によるばらつきが見られます。

女性の男性に対する給与水準別に見ると、「60%未満」「60～70%未満」では「女性の管理職は全くいない」が半数以上を占めているのに対し、水準があがるにつれ「女性の管理職は一定割合いる(管理職のうち女性が1割以上)」割合が高くなり、「100%以上」では 51.0%と半数を占めています。また、女性の勤続年数の水準別に見ると、女性の給与水準別と同様「60%未満」「60～70%未満」の半数以上が「女性の管理職は全くいない」となっています。

図表 44 女性の管理職の有無 (n=1,860)



図表 45 従業員規模・業種・女性の給与水準別 女性の管理職の有無

(%)

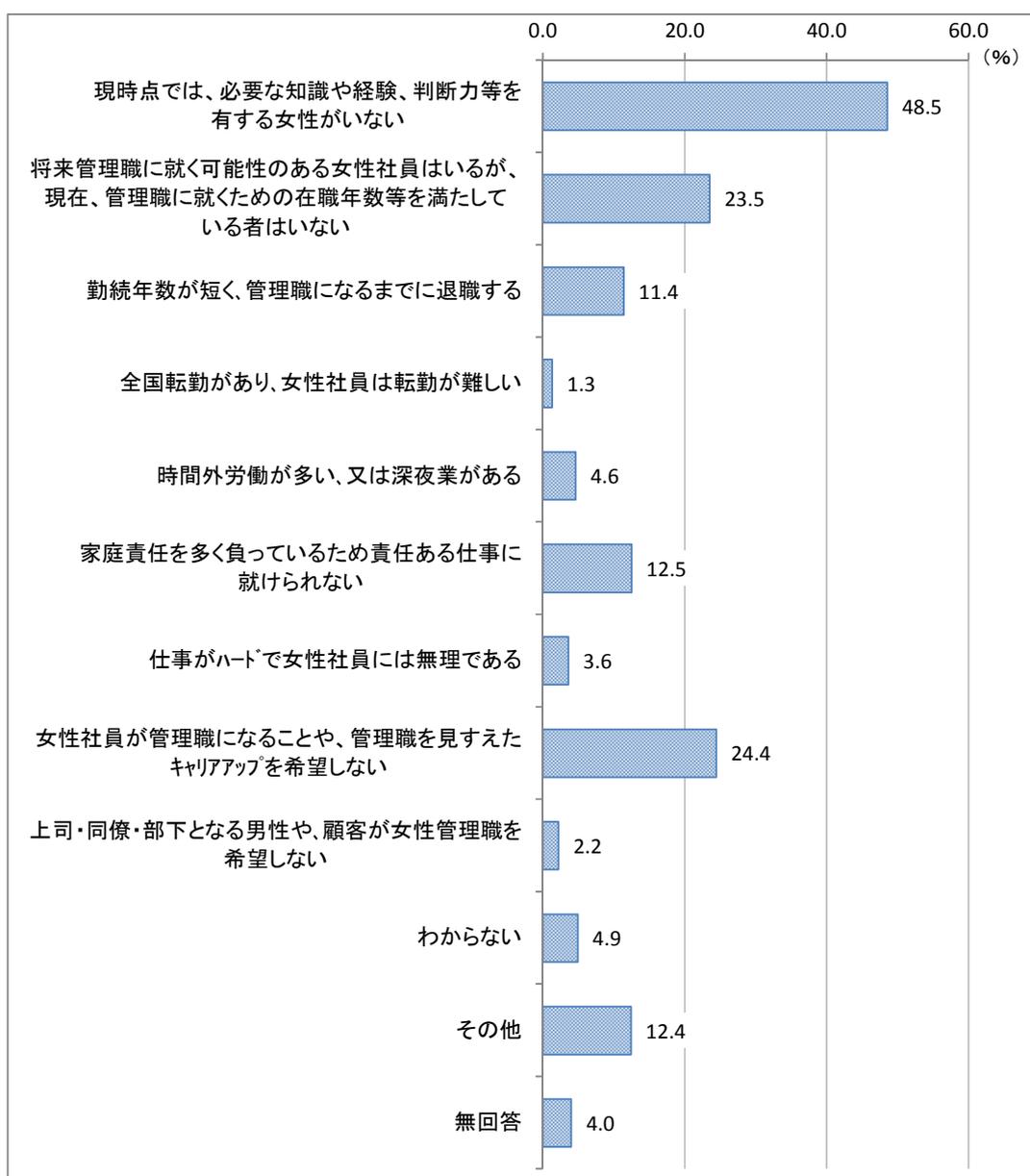
		合計(n=)	女性の管理職 は一定割合い る(管理職のうち 女性が1割以上)	女性の管理職 は少ない	女性の管理職 は全くいない	無回答
合計		1860	26.1	26.3	41.2	6.4
従業員規模	30人未満	329	15.2	12.8	54.4	17.6
	30～50人未満	450	22.0	25.6	45.8	6.7
	50～100人未満	465	31.6	25.2	40.0	3.2
	100～300人未満	384	32.8	30.2	33.9	3.1
	300人以上	206	29.1	41.7	28.2	1.0
	無回答	26	15.4	50.0	26.9	7.7
業種	農林漁業	16	12.5	18.8	56.3	12.5
	建設業	139	7.2	26.6	59.0	7.2
	製造業	369	8.4	27.9	58.3	5.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	44.4	50.0	-
	情報通信業	29	13.8	34.5	48.3	3.4
	運輸業、郵便業	110	5.5	23.6	64.5	6.4
	卸売業、小売業	241	17.0	34.0	42.3	6.6
	金融業、保険業	33	27.3	42.4	24.2	6.1
	不動産業、物品賃貸業	24	-	37.5	58.3	4.2
	学術研究、専門・技術サービス業	60	13.3	28.3	51.7	6.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	26.0	27.3	35.1	11.7
	生活関連サービス業、娯楽業	48	27.1	16.7	50.0	6.3
	教育、学習支援業	69	52.2	24.6	17.4	5.8
	医療、福祉	429	62.5	18.4	12.8	6.3
	複合サービス事業	14	28.6	42.9	28.6	-
サービス業(他には分類されないもの)	184	17.9	26.6	48.4	7.1	
女性の給与水準	60%未満	92	14.1	25.0	60.9	-
	60～70%未満	181	11.6	29.3	58.0	1.1
	70～80%未満	220	19.1	32.7	46.8	1.4
	80～90%未満	176	35.2	29.5	31.8	3.4
	90～100%未満	108	44.4	29.6	25.0	0.9
	100%以上	98	51.0	22.4	21.4	5.1
	無回答	985	25.4	23.9	40.4	10.4
女性の勤続年数の水準	60%未満	334	15.9	24.0	55.4	4.8
	60～70%未満	148	14.9	26.4	57.4	1.4
	70～80%未満	177	23.2	32.8	40.1	4.0
	80～90%未満	188	29.8	31.4	35.1	3.7
	90～100%未満	131	35.9	27.5	34.4	2.3
	100%以上	622	34.6	26.2	34.1	5.1
	無回答	260	20.0	20.8	39.2	20.0

## 問 26-1 女性の管理職が少ないまたはいない理由

女性の管理職が少ない、いない理由としては「現時点で管理職に適当な女性がいらない」とする企業が半数。一方で、「女性社員が管理職になることを希望しない」とする企業も24%。

女性の管理職が少ないまたはいない理由についてきいたところ、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が48.5%と最も高く、次いで「女性社員が管理職になることや、管理職を見すえたキャリアアップを希望しない」(24.4%)、「将来管理職に就く可能性のある女性社員はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」(23.5%)となっています。また、「その他」の中では、「管理職そのものがない・必要ない」「管理職の定員枠が限られている・空きがない」「会社に余裕がない」「育児によるキャリアアップが取り戻せない」「出産時・夫の転勤による退職等」などがあげられています。

図表 46 女性の管理職が少ないまたはいない理由(2つまで) (n=1,860)



## 問 27,問 28 この5年間の管理職数の変化

この5年間で、男女の管理職数が増えた企業は約 17～23%。一方、変わっていないとする企業が 3分の2 を占める。

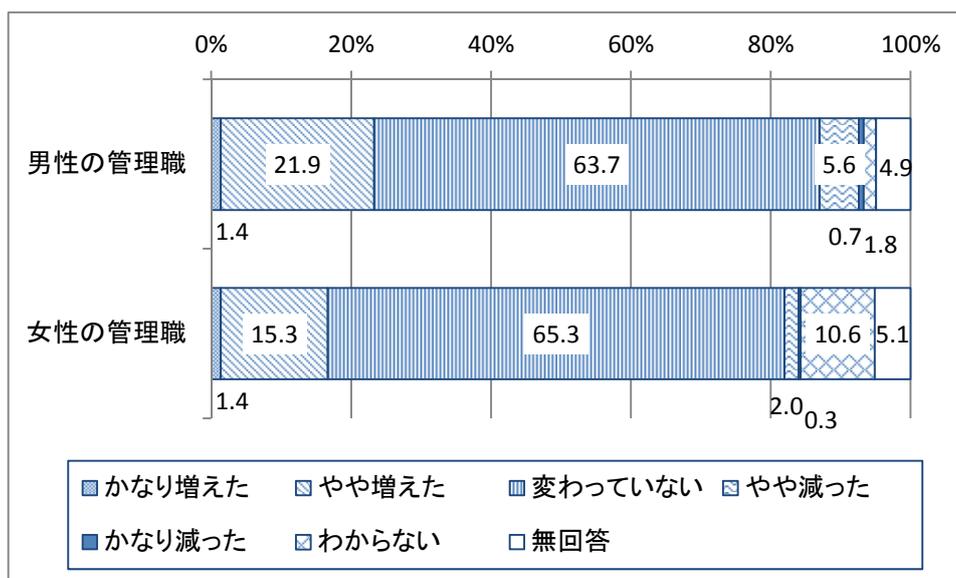
従業員規模が大きくなるにつれ、増えたとする企業が多く「300人以上」では約 35%。

この5年間の管理職数の変化については、男性の管理職が「増えた」（「かなり増えた」と「やや増えた」の合計）とする企業は 23.3%と、女性の管理職が「増えた」とする企業の 16.7%よりやや高くなっています。一方、男女とも管理職数が「変わっていない」企業は約 3分の2 を占めています。

女性の管理職について、従業員規模別に見ると、「30人未満」では「増えた（「かなり増えた」と「やや増えた」の合計）が 4.9%にとどまっていますが、従業員数が多くなるにつれ、「増えた」割合が高くなり、「300人以上」では 34.9%となっています。

業種別に見ると、どの企業も「変わっていない」が半数以上を占めていますが、「医療、福祉」では「増えた」とする割合が 25.6%と、他に比べて高くなっています。

図表 47 この5年間の管理職数の変化 (n=1,860)



図表 48 従業員規模・業種別 この5年間の女性管理職数の変化

(%)

		合計(n=)	かなり 増えた	やや 増えた	変わって いない	やや 減った	かなり 減った	わからない・ 女性の従業員 がいない	無回答
合計		1860	1.4	15.3	65.3	2.0	0.3	10.6	5.1
従業員 規模	30人未満	329	0.6	4.3	62.6	0.9	-	18.8	12.8
	30～50人未満	450	0.7	12.0	68.0	1.8	-	11.3	6.2
	50～100人未満	465	1.7	12.0	71.4	2.2	0.6	9.5	2.6
	100～300人未満	384	2.1	23.2	63.8	2.9	0.5	5.7	1.8
	300人以上	206	2.4	32.5	52.4	2.9	-	7.8	1.9
	無回答	26	-	15.4	65.4	-	3.8	7.7	7.7
業種	農林漁業	16	-	-	75.0	12.5	-	12.5	-
	建設業	139	0.7	7.2	67.6	1.4	-	18.7	4.3
	製造業	369	0.5	12.5	67.5	1.1	0.5	13.0	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	27.8	50.0	-	-	16.7	-
	情報通信業	29	-	17.2	69.0	-	-	10.3	3.4
	運輸業、郵便業	110	-	3.6	62.7	1.8	0.9	23.6	7.3
	卸売業、小売業	241	0.8	16.6	59.8	4.1	-	12.9	5.8
	金融業、保険業	33	-	27.3	66.7	-	-	-	6.1
	不動産業、物品賃貸業	24	-	12.5	75.0	-	-	8.3	4.2
	学術研究、専門・技術サービス業	60	-	8.3	75.0	-	-	8.3	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	77	1.3	13.0	55.8	-	2.6	18.2	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	48	2.1	12.5	70.8	2.1	-	4.2	8.3
	教育、学習支援業	69	-	21.7	68.1	2.9	-	1.4	5.8
	医療、福祉	429	3.5	22.1	65.0	2.8	-	2.8	3.7
	複合サービス事業	14	-	50.0	42.9	-	-	7.1	-
サービス業(他には分類されないもの)	184	1.6	13.0	66.8	1.6	0.5	11.4	4.9	

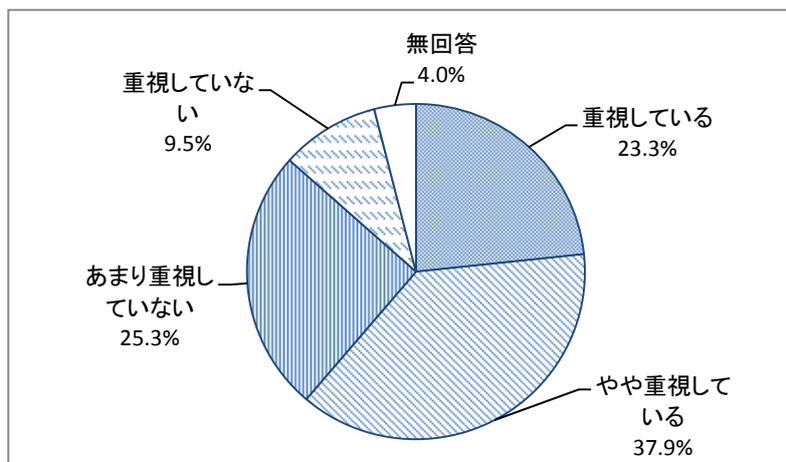
## 問 29 営業課題としての女性の活躍推進の重視度

約 61%の企業が営業課題として女性の活躍推進を重視。一方、重視していない（「重視していない」と「あまり重視していない」の合計）企業も約 35%あるが、その理由は、大半が就業継続しやすい環境となっていたり、活躍しやすい環境があるためとしている。

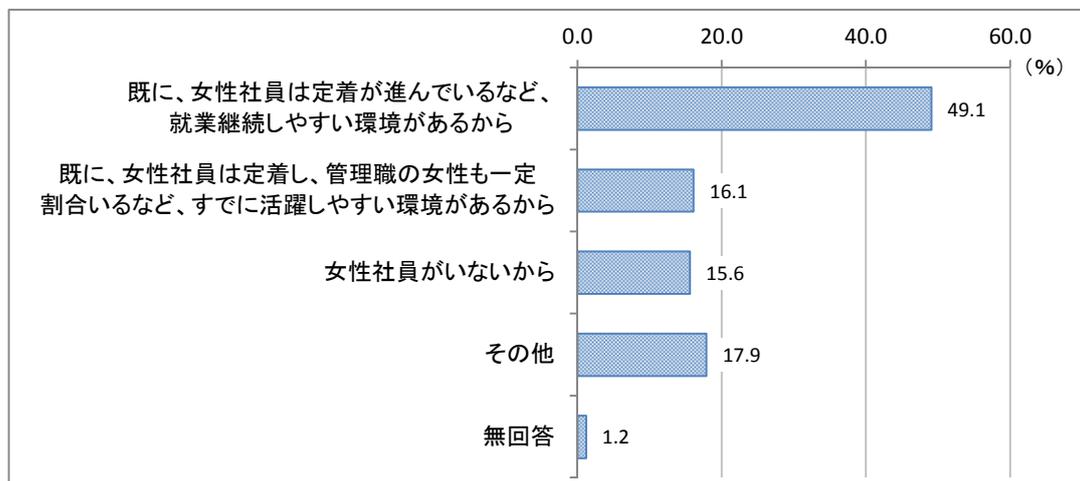
女性の活躍推進を営業課題としてどの程度重視しているかきいたところ、「重視している」が 23.3%、「やや重視している」が 37.9%と、おおむね重視している企業が 61.2%となっています。一方、「あまり重視していない」が 25.3%、「重視していない」は 9.5%となっています。

「あまり重視していない」もしくは「重視していない」と回答した企業にその理由をきいたところ、約半数が「既に、女性社員は定着が進んでいるなど、就業継続しやすい環境があるから」（49.1%）をあげています。その他、「既に、女性社員は定着し、管理職の女性も一定割合いるなど、すでに活躍しやすい環境があるから」が 16.1%、「女性社員がいないから」15.6%となっています。また、「その他」の中では「男女の区別をせずに、従業員の活躍を推進している」「能力があれば男女関係なく評価している」「経営者の意識が低い」「固定観念」「殆どが結婚退職するから」などがあげられています。

図表 49 営業課題としての女性の活躍推進の重視度（n=1,860）



図表 50 営業課題としての女性の活躍推進を重視していない理由（n=647）



### 問 30 女性の活躍を推進するための課題

「管理職登用に向けた女性社員の人材育成ができていない」とする企業が約 27%。一方で、「女性が管理職を目指す意欲を高めることが難しい」とする企業も約 27%。

「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」などを課題とする割合が他と比べて高い。

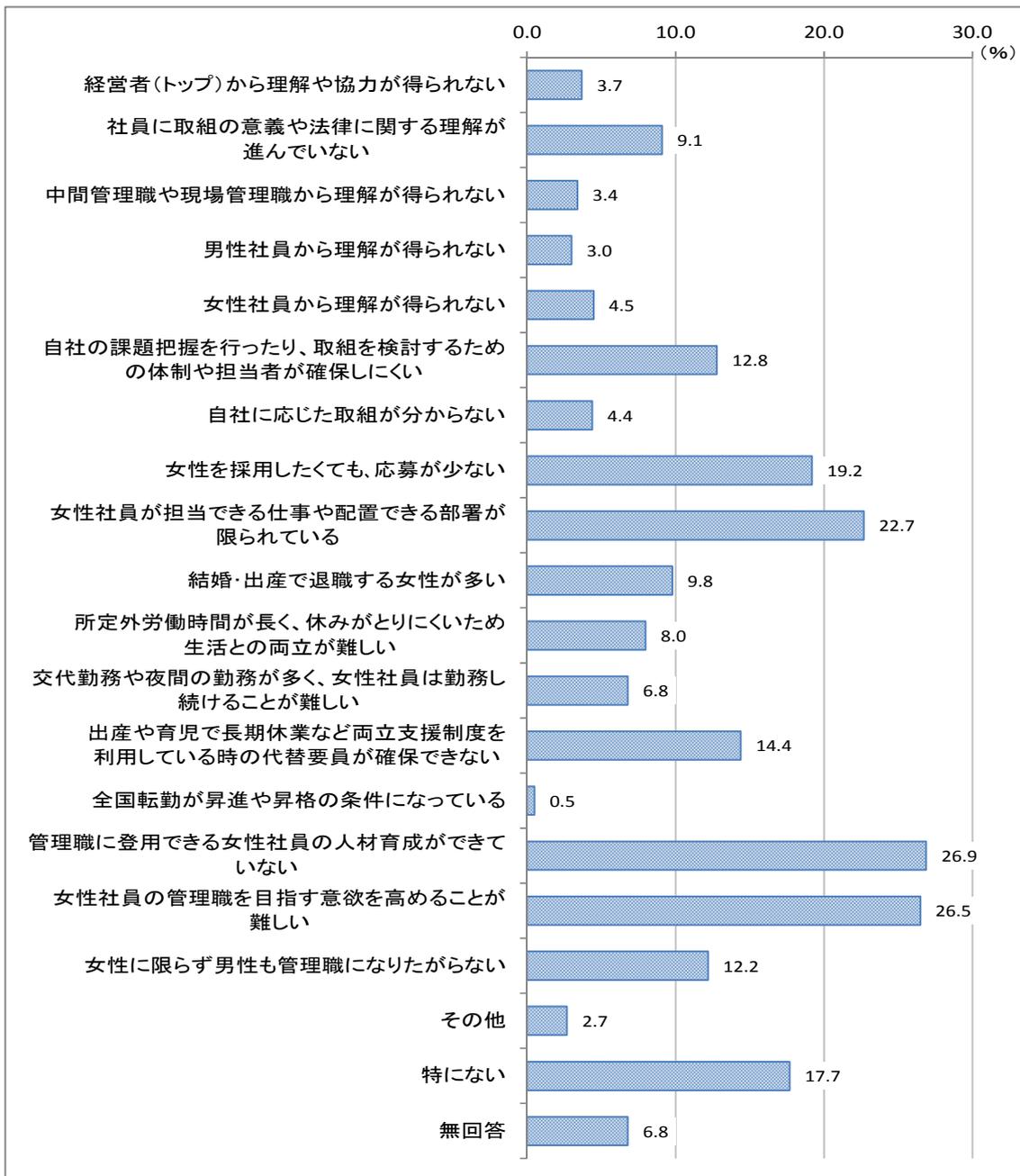
女性の活躍を推進するための課題については、「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」(26.9%)、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」(26.5%)、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」(22.7%)が上位にあがっています。

従業員規模別に見ると、大きな違いは見られないものの、従業員規模が大きくなるほど「女性を採用したくても、応募が少ない」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」とする割合が高くなっています。また、全体的に、従業員規模が大きいほど、社内の意識の醸成（管理職の理解、男性社員の理解等）が進んでいないなどの課題をあげる割合が高くなっています。

業種別に見ると、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」をあげる割合が、他に比べて高くなっています。

女性の男性に対する給与水準別に見ると、80%未満の企業では、「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」をあげる割合が、他に比べて高くなっています。

図表 51 女性の活躍を推進するための課題 (n=1,860) (複数回答)



図表 52 従業員規模・業種・女性の給与水準別 女性の活躍を推進するための課題（複数回答）

(%)

	合計(n=)	経営者(トップ)から理解や協力が得られない	社員に取組の意義や法律に関する理解が進んでいない	中間管理職や現場管理職から理解が得られない	男性社員から理解が得られない	女性社員から理解が得られない	自社の課題把握を行ったり、取組を検討するための体制や担当者が確保しにくい	自社に応じた取組が分らない	女性を採用しなくても、応募が少ない	女性社員が担当できる仕事や配置できる部署に限られている	結婚・出産で退職する女性が多い	
合計	1860	3.7	9.1	3.4	3.0	4.5	12.8	4.4	19.2	22.7	9.8	
従業員規模	30人未満	329	2.7	5.8	1.8	2.4	4.0	8.5	4.3	15.5	20.7	9.7
	30～50人未満	450	3.3	7.3	2.4	2.2	4.7	11.6	6.0	20.2	23.6	13.3
	50～100人未満	465	4.7	8.4	2.4	3.4	4.1	15.5	4.9	19.1	23.9	7.7
	100～300人未満	384	3.9	11.5	3.4	2.6	4.4	15.9	3.1	18.5	21.6	9.1
	300人以上	206	3.9	16.5	10.7	5.3	6.3	11.2	2.9	24.8	22.8	9.2
	無回答	26	-	-	3.8	-	-	7.7	-	15.4	26.9	3.8
業種	農林漁業	16	6.3	6.3	-	-	-	18.8	18.8	12.5	68.8	-
	建設業	139	4.3	8.6	5.0	5.8	3.6	8.6	7.2	19.4	43.9	5.8
	製造業	369	4.6	11.7	5.1	1.9	5.4	14.9	7.6	24.1	34.4	11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	5.6	-	5.6	11.1	11.1	11.1	11.1	55.6	-
	情報通信業	29	-	13.8	3.4	-	3.4	20.7	3.4	44.8	6.9	17.2
	運輸業、郵便業	110	9.1	7.3	7.3	7.3	6.4	10.9	0.9	22.7	35.5	6.4
	卸売業、小売業	241	4.1	11.2	5.4	4.1	7.1	14.1	4.6	18.7	28.2	10.8
	金融業、保険業	33	-	9.1	3.0	-	-	12.1	3.0	6.1	9.1	15.2
	不動産業、物品賃貸業	24	4.2	8.3	8.3	8.3	4.2	20.8	8.3	4.2	37.5	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	3.3	6.7	6.7	1.7	5.0	10.0	5.0	16.7	16.7	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	77	2.6	5.2	3.9	5.2	3.9	15.6	2.6	19.5	15.6	15.6
	生活関連サービス業、娯楽業	48	2.1	8.3	2.1	2.1	2.1	18.8	6.3	41.7	10.4	18.8
	教育、学習支援業	69	2.9	7.2	1.4	2.9	2.9	11.6	-	17.4	5.8	15.9
	医療、福祉	429	2.3	7.9	0.7	1.4	2.8	10.3	2.1	10.5	5.4	9.1
	複合サービス事業	14	-	7.1	-	-	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	7.1
サービス業(他には分類されないもの)	184	3.3	8.7	0.5	2.7	4.3	13.0	2.7	25.5	19.6	6.5	
女性の給与水準	60%未満	92	7.6	7.6	6.5	6.5	4.3	8.7	9.8	20.7	34.8	13.0
	60～70%未満	181	5.5	13.3	5.0	2.8	7.7	13.8	4.4	18.8	32.6	11.0
	70～80%未満	220	4.5	14.5	5.0	3.2	5.9	15.5	4.1	22.7	32.3	10.9
	80～90%未満	176	1.7	9.7	2.8	0.6	4.5	16.5	4.5	16.5	15.9	9.1
	90～100%未満	108	3.7	5.6	0.9	1.9	3.7	23.1	1.9	21.3	18.5	5.6
	100%以上	98	5.1	7.1	2.0	4.1	5.1	10.2	1.0	14.3	16.3	7.1
	無回答	985	3.0	7.7	3.0	3.0	3.6	10.9	4.6	19.1	19.9	9.9

(%)

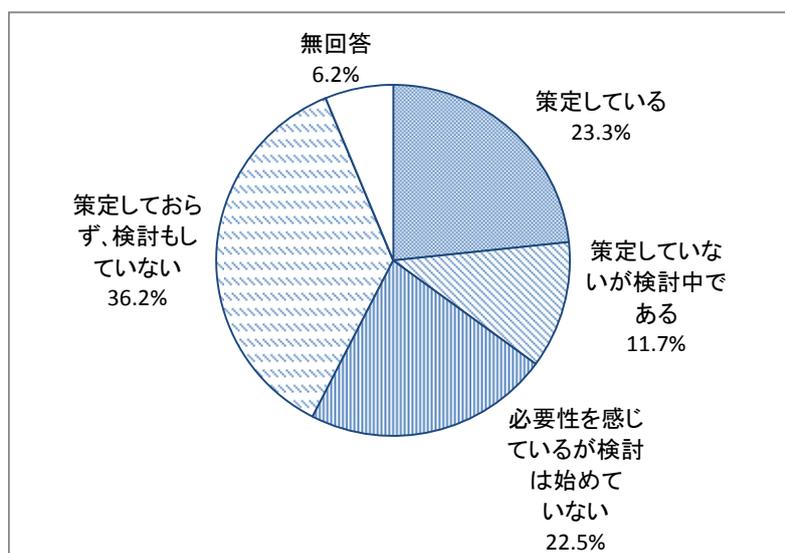
	合計(n=)	所定外労働時間が長く、休みがとりにくいため生活との両立が難しい	交代勤務や夜間の勤務が多く、女性社員は勤務し続けることが難しい	出産や育児で長期休業など両立支援制度を利用している時の代替要員が確保できない	全国転勤が昇進や昇格の条件になっている	管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない	女性社員の管理職を目指す意欲が高めることが難しい	女性に限らず男性も管理職になりたがらない	その他	特にない	無回答	
合計	1860	8.0	6.8	14.4	0.5	26.9	26.5	12.2	2.7	17.7	6.8	
従業員規模	30人未満	329	6.1	3.3	10.3	0.3	14.3	15.5	8.5	1.8	25.5	13.1
	30～50人未満	450	7.8	6.0	15.6	-	24.4	21.8	9.1	2.9	19.1	6.0
	50～100人未満	465	6.7	6.5	16.8	0.2	26.5	31.4	15.9	3.2	17.0	4.9
	100～300人未満	384	8.1	10.2	13.5	1.0	33.6	29.9	13.0	2.9	13.8	3.9
	300人以上	206	14.6	9.2	16.5	1.9	40.8	37.4	14.6	2.4	10.7	6.3
	無回答	26	7.7	3.8	-	-	26.9	23.1	15.4	3.8	19.2	19.2
業種	農林漁業	16	-	-	6.3	-	12.5	18.8	18.8	6.3	12.5	12.5
	建設業	139	5.8	1.4	12.9	1.4	28.8	26.6	12.9	1.4	9.4	7.2
	製造業	369	7.0	5.4	12.7	0.8	35.5	31.7	14.4	3.3	10.0	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	5.6	11.1	-	38.9	27.8	11.1	5.6	5.6	-
	情報通信業	29	10.3	6.9	6.9	-	37.9	27.6	13.8	-	6.9	3.4
	運輸業、郵便業	110	8.2	12.7	5.5	0.9	20.9	17.3	15.5	3.6	12.7	6.4
	卸売業、小売業	241	9.5	2.5	15.8	1.2	34.9	31.5	11.6	2.1	12.9	6.6
	金融業、保険業	33	-	-	15.2	-	30.3	42.4	3.0	9.1	12.1	12.1
	不動産業、物品賃貸業	24	4.2	-	8.3	-	50.0	29.2	8.3	-	20.8	4.2
	学術研究、専門・技術サービス業	60	13.3	3.3	10.0	-	21.7	21.7	10.0	3.3	23.3	5.0
	宿泊業、飲食サービス業	77	18.2	13.0	11.7	1.3	19.5	22.1	11.7	-	19.5	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	48	12.5	12.5	20.8	-	33.3	33.3	4.2	-	10.4	12.5
	教育、学習支援業	69	4.3	2.9	18.8	-	15.9	10.1	7.2	5.8	37.7	4.3
	医療、福祉	429	5.4	12.1	20.0	-	17.0	25.9	12.1	2.3	28.9	8.2
	複合サービス事業	14	7.1	7.1	14.3	-	28.6	35.7	21.4	-	14.3	7.1
	サービス業(他には分類されないもの)	184	12.0	4.9	11.4	-	26.1	20.7	12.0	3.8	18.5	6.5
女性の給与水準	60%未満	92	2.2	5.4	16.3	1.1	34.8	29.3	9.8	3.3	15.2	2.2
	60～70%未満	181	9.4	3.9	12.7	0.6	34.8	34.8	12.7	1.1	12.2	2.8
	70～80%未満	220	10.0	7.7	13.2	0.5	37.7	30.0	14.5	1.8	10.9	3.6
	80～90%未満	176	8.5	8.0	16.5	-	30.7	32.4	17.0	1.7	18.2	2.3
	90～100%未満	108	12.0	13.9	22.2	-	20.4	26.9	17.6	3.7	22.2	3.7
	100%以上	98	5.1	8.2	15.3	-	23.5	26.5	14.3	4.1	22.4	9.2
	無回答	985	7.6	6.2	13.5	0.7	22.6	22.8	10.2	3.1	19.4	9.5

### 問 31 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の有無

「一般事業主行動計画」を策定しているのは約23%にとどまっている。一方で、「策定しておらず、検討もしていない」企業は約36%。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の有無については、「策定している」が23.3%であるのに対し、「策定していないが検討中である」(11.7%)、「必要性を感じているが検討は始めていない」(22.5%)、「策定しておらず、検討もしていない」が36.2%と、策定していない企業が70.4%を占めています。

図表 53 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の有無 (n=1,860)

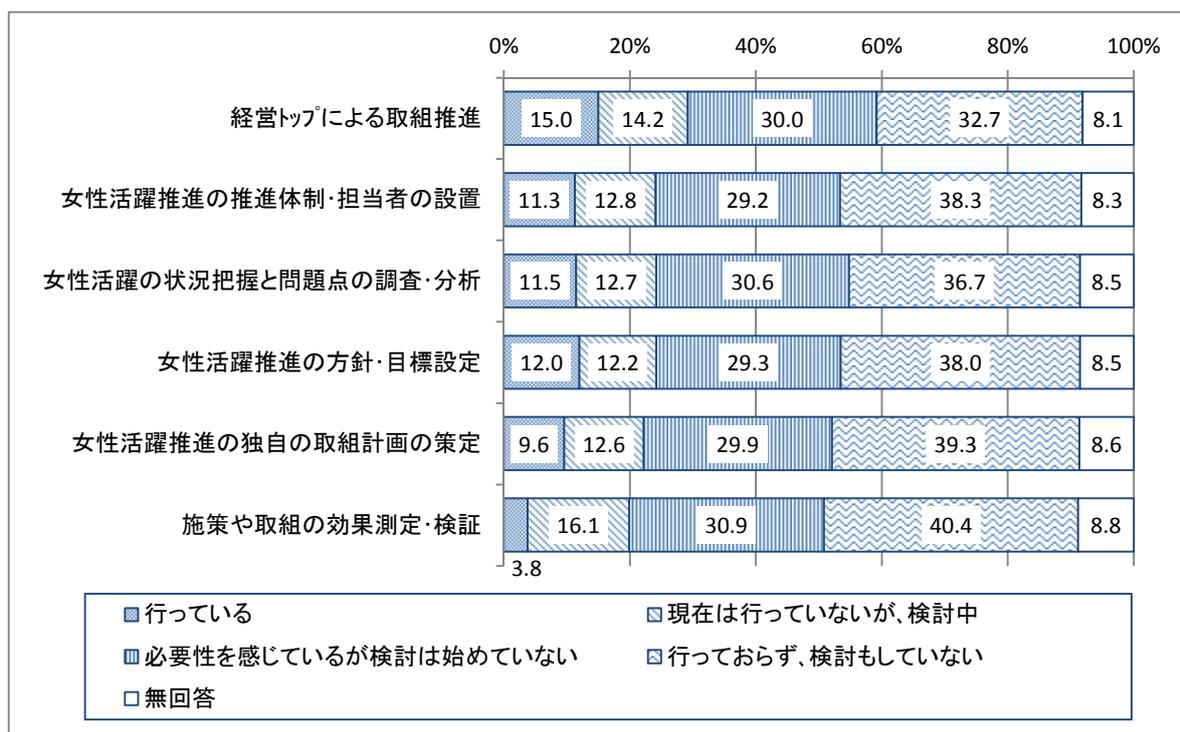


### 問 32 女性活躍推進法に関する方針や推進体制

「施策や取組の効果測定・検証」以外では約 10～15%の企業が実施。一方で、「行っておらず、検討もしていない」企業は約 33～40%。

女性活躍推進法に関する方針や推進体制については、「施策や取組の効果測定・検証」以外の取組については、約 10～15%程度の企業が「行っている」としている一方で、すべての取組で「行っておらず、検討もしていない」企業が約 33～40%を占めています。

図表 54 女性活躍推進法に関する方針や推進体制 (n=1,860)



### 問 33 女性の採用や登用、キャリア形成支援の取組

半数弱の企業が「パート、アルバイトの正社員への登用」を、約 28%の企業が「出産や子育てによる退職者の再雇用制度」を実施。それ以外の取組率は約 4～17%。

女性の採用や登用、キャリア形成支援の取組については、「パート、アルバイトの正社員への登用」を行っている割合が 46.2%と最も高く、次いで「出産や子育てによる退職者の再雇用制度」(27.5%) となっています。それ以外の取組については、約 4～17%にとどまっています。

一方、半数前後の企業が「行っておらず、検討もしていない」としているものは「女性のみを対象とした業務に関する研修実施」「女性のみを対象とした管理職養成にむけた能力開発や研修の実施」「女性が少ない職場への女性の積極的な配置」「管理職を対象とした女性部下の育成計画の策定」となっています。

「パート、アルバイトの正社員への登用」について従業員規模別に見ると、「30 人未満」では「行っている」のは 24.0%ですが、従業員規模が大きくなるにつれ割合が高くなり、「300 人以上」では 65.0%となっています。

業種別に見ると、「建設業」では「行っておらず、検討もしていない」が 48.9%であるのに対し、「医療、福祉」では、「行っている」が 71.8%となっており、業種によって違いが見られます。

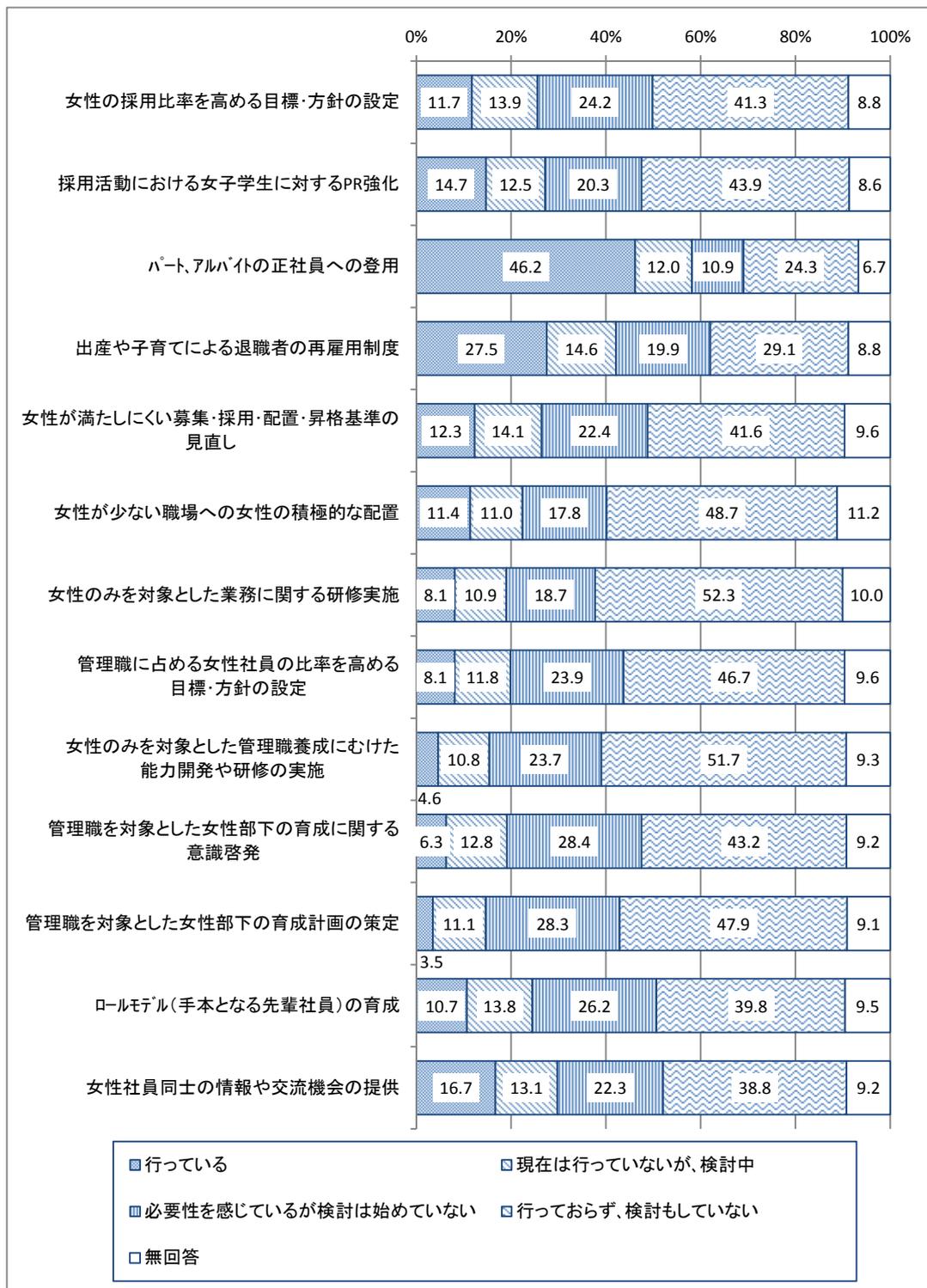
女性の男性に対する給与水準別に見ると、概して、給与水準が高い企業ほど、「パート、アルバイトの正社員への登用」を「行っている」割合が高くなっています。

「出産や子育てによる退職者の再雇用制度」について従業員規模別に見ると、「パート、アルバイトの正社員への登用」と同様、従業員規模が大きくなるにつれ割合が高くなり、「300 人以上」では 34.0%となっています。

業種別に見ると、「建設業」「運輸業、郵便業」では「行っておらず、検討もしていない」が 43.9%、41.8%であるのに対し、「医療、福祉」では、「行っている」が 48.0%となっており、業種によって違いが見られます。

女性の男性に対する給与水準別に見ると、概して、給与水準が高い企業ほど、「出産や子育てによる退職者の再雇用制度」を「行っている」割合が高くなっています。

図表 55 女性の採用や登用、キャリア形成支援の取組 (n=1,860)



図表 56 従業員規模・業種・女性の給与水準別 女性の採用や登用、キャリア形成支援の取組

＜パート、アルバイトの正社員への登用＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討していない	無回答
合計		1860	46.2	12.0	10.9	24.3	6.7
従業員規模	30人未満	329	24.0	14.0	12.5	36.2	13.4
	30～50人未満	450	40.9	11.8	11.8	28.0	7.6
	50～100人未満	465	49.7	12.3	11.4	22.6	4.1
	100～300人未満	384	57.8	12.2	9.4	16.9	3.6
	300人以上	206	65.0	8.3	7.8	15.5	3.4
	無回答	26	34.6	11.5	11.5	19.2	23.1
業種	農林漁業	16	37.5	6.3	25.0	18.8	12.5
	建設業	139	12.2	10.8	18.0	48.9	10.1
	製造業	369	40.4	14.6	10.6	28.2	6.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	16.7	22.2	38.9	5.6
	情報通信業	29	34.5	17.2	13.8	34.5	-
	運輸業、郵便業	110	23.6	16.4	15.5	31.8	12.7
	卸売業、小売業	241	44.8	15.4	13.7	20.3	5.8
	金融業、保険業	33	45.5	9.1	12.1	24.2	9.1
	不動産業、物品賃貸業	24	20.8	4.2	20.8	45.8	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	25.0	16.7	11.7	40.0	6.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	62.3	16.9	6.5	6.5	7.8
	生活関連サービス業、娯楽業	48	60.4	10.4	8.3	12.5	8.3
	教育、学習支援業	69	34.8	17.4	15.9	24.6	7.2
	医療、福祉	429	71.8	6.8	5.1	11.4	4.9
	複合サービス事業	14	64.3	7.1	-	28.6	-
サービス業(他には分類されないもの)	184	47.3	8.7	9.8	28.3	6.0	
女性の給与水準	60%未満	92	31.5	16.3	13.0	37.0	2.2
	60～70%未満	181	45.3	11.6	12.2	28.2	2.8
	70～80%未満	220	52.7	7.3	10.0	27.7	2.3
	80～90%未満	176	48.3	11.4	13.6	25.0	1.7
	90～100%未満	108	58.3	6.5	14.8	19.4	0.9
	100%以上	98	59.2	10.2	7.1	17.3	6.1
	無回答	985	43.2	13.6	10.1	22.7	10.4

＜出産や子育てによる退職者の再雇用制度＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	27.5	14.6	19.9	29.1	8.8
従業員規模	30人未満	329	19.1	10.0	17.0	37.1	16.7
	30～50人未満	450	27.1	15.6	16.9	30.2	10.2
	50～100人未満	465	29.0	17.8	20.0	26.9	6.2
	100～300人未満	384	29.9	13.8	23.7	27.6	4.9
	300人以上	206	34.0	14.6	24.8	22.3	4.4
	無回答	26	26.9	7.7	15.4	26.9	23.1
業種	農林漁業	16	37.5	6.3	31.3	18.8	6.3
	建設業	139	14.4	9.4	22.3	43.9	10.1
	製造業	369	20.1	15.7	22.2	35.2	6.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	-	11.1	27.8	55.6	5.6
	情報通信業	29	31.0	10.3	37.9	20.7	-
	運輸業、郵便業	110	13.6	13.6	14.5	41.8	16.4
	卸売業、小売業	241	19.9	19.1	26.1	26.6	8.3
	金融業、保険業	33	30.3	12.1	15.2	33.3	9.1
	不動産業、物品賃貸業	24	8.3	12.5	20.8	50.0	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	18.3	10.0	25.0	38.3	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	77	31.2	20.8	16.9	19.5	11.7
	生活関連サービス業、娯楽業	48	33.3	12.5	20.8	20.8	12.5
	教育、学習支援業	69	31.9	14.5	23.2	23.2	7.2
	医療、福祉	429	48.0	13.5	13.1	16.6	8.9
	複合サービス事業	14	42.9	7.1	14.3	35.7	-
サービス業(他には分類されないもの)	184	23.4	15.8	19.6	32.1	9.2	
女性の給与水準	60%未満	92	20.7	16.3	26.1	33.7	3.3
	60～70%未満	181	22.7	17.7	24.3	32.6	2.8
	70～80%未満	220	25.0	13.2	19.5	40.0	2.3
	80～90%未満	176	26.7	14.8	22.7	31.8	4.0
	90～100%未満	108	36.1	9.3	23.1	27.8	3.7
	100%以上	98	36.7	16.3	17.3	21.4	8.2
	無回答	985	27.9	14.5	18.1	26.1	13.4

### 問 34 ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しの取組

「年次有給休暇の取得促進」「各種相談窓口の設置」は約 42～45%の企業が実施。一方で、「取引先や顧客と調整による時間外での顧客対応の削減」「短時間勤務利用者の目標設定や評価方針の周知」「育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」については、検討もしていない企業が約 39～41%。

ほとんどの取組は従業員規模が大きい企業ほど実施。

ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しの取組については、「年次有給休暇の取得促進」が 44.8%と最も高く、次いで「各種相談窓口の設置」(41.5%)となっています。

一方、「行っておらず、検討もしていない」と、40%前後の企業があげているものは「取引先や顧客と調整による時間外での顧客対応の削減」「短時間勤務利用者の目標設定や評価方針の周知」「育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」となっています。

「ノー残業デーの実施」について従業員規模別に見ると、「30 人未満」では「行っておらず、検討もしていない」が 38.0%と最も高くなっている一方で、従業員規模が大きくなるにつれ「行っている」割合が高くなり、「300 人以上」では 51.5%と半数を超える企業が実施しています。

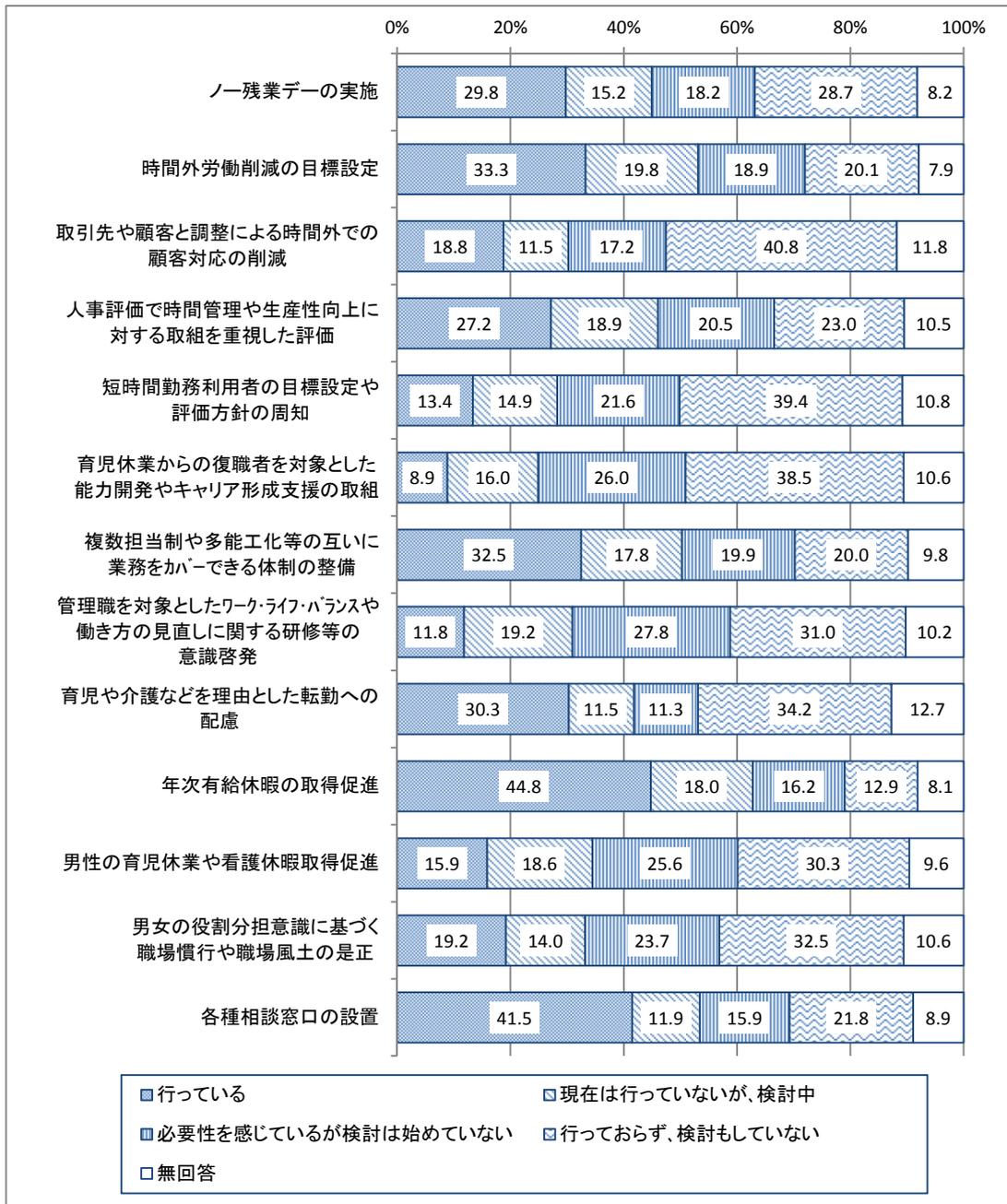
業種別に見ると、「運輸業、郵便業」で 34.5%、「医療、福祉」で 41.0%の企業が「行っておらず、検討もしていない」と回答しているのに対し、「製造業」では、「行っている」が 39.3%となっており、業種によって取組実施の違いが見られます。

「時間外労働削減の目標設定」について従業員規模別に見ると、「ノー残業デーの実施」と同様、従業員規模が大きくなるにつれ「行っている」割合が高くなり、「300 人以上」では 56.3%となっています。

業種別に見ると、「医療、福祉」では「行っておらず、検討もしていない」が 28.9%であるのに対し、「製造業」では、「行っている」が 45.0%となっており、業種によってばらつきが見られます。

「管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しに関する研修等の意識啓発」や「男女の役割分担意識に基づく職場慣行や職場風土の是正」「各種相談窓口の設置」について従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「行っている」割合が高くなり、「300 人以上」で割合が最も高くなっています。

図表 57 ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直し取組 (n=1,860)



図表 58 従業員規模・業種別 ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しの取組

＜ノー残業デーの実施＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	29.8	15.2	18.2	28.7	8.2
従業員規模	30人未満	329	22.5	10.3	12.2	38.0	17.0
	30～50人未満	450	26.7	15.3	20.0	29.3	8.7
	50～100人未満	465	25.8	15.7	20.9	31.8	5.8
	100～300人未満	384	34.1	19.5	20.3	21.9	4.2
	300人以上	206	51.5	13.6	15.0	16.5	3.4
	無回答	26	11.5	11.5	7.7	42.3	26.9
業種	農林漁業	16	12.5	6.3	50.0	25.0	6.3
	建設業	139	29.5	17.3	16.5	28.8	7.9
	製造業	369	39.3	16.5	18.2	20.3	5.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	55.6	11.1	16.7	11.1	5.6
	情報通信業	29	58.6	3.4	13.8	13.8	10.3
	運輸業、郵便業	110	16.4	12.7	20.0	34.5	16.4
	卸売業、小売業	241	32.4	14.9	21.2	22.8	8.7
	金融業、保険業	33	54.5	9.1	9.1	21.2	6.1
	不動産業、物品賃貸業	24	54.2	8.3	12.5	12.5	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業	60	31.7	20.0	20.0	23.3	5.0
	宿泊業、飲食サービス業	77	16.9	20.8	24.7	26.0	11.7
	生活関連サービス業、娯楽業	48	22.9	14.6	10.4	37.5	14.6
	教育、学習支援業	69	21.7	11.6	30.4	24.6	11.6
	医療、福祉	429	20.5	15.6	15.4	41.0	7.5
	複合サービス事業	14	71.4	-	7.1	21.4	-
	サービス業(他には分類されないもの)	184	30.4	15.2	16.3	31.5	6.5

＜時間外労働削減の目標設定＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	33.3	19.8	18.9	20.1	7.9
従業員規模	30人未満	329	21.0	14.3	15.8	31.3	17.6
	30～50人未満	450	28.4	20.2	20.7	22.7	8.0
	50～100人未満	465	33.1	20.4	20.2	21.3	4.9
	100～300人未満	384	38.3	24.2	20.8	12.2	4.4
	300人以上	206	56.3	18.9	14.1	7.3	3.4
	無回答	26	23.1	15.4	11.5	26.9	23.1
業種	農林漁業	16	12.5	18.8	31.3	31.3	6.3
	建設業	139	24.5	20.9	25.9	20.9	7.9
	製造業	369	45.0	19.2	16.5	13.3	6.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	50.0	16.7	16.7	11.1	5.6
	情報通信業	29	51.7	24.1	10.3	3.4	10.3
	運輸業、郵便業	110	26.4	20.0	20.0	19.1	14.5
	卸売業、小売業	241	30.7	22.4	19.9	17.8	9.1
	金融業、保険業	33	45.5	18.2	9.1	21.2	6.1
	不動産業、物品賃貸業	24	50.0	16.7	12.5	8.3	12.5
	学術研究、専門・技術サービス業	60	33.3	13.3	31.7	15.0	6.7
	宿泊業、飲食サービス業	77	33.8	22.1	13.0	18.2	13.0
	生活関連サービス業、娯楽業	48	33.3	8.3	16.7	25.0	16.7
	教育、学習支援業	69	20.3	24.6	29.0	15.9	10.1
	医療、福祉	429	28.0	19.6	17.9	28.9	5.6
	複合サービス事業	14	50.0	14.3	14.3	21.4	-
	サービス業(他には分類されないもの)	184	33.2	20.7	16.8	22.3	7.1

＜管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しに関する研修等の意識啓発＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	11.8	19.2	27.8	31.0	10.2
従業員規模	30人未満	329	6.7	10.9	17.3	44.4	20.7
	30～50人未満	450	10.7	18.4	26.4	34.2	10.2
	50～100人未満	465	8.2	18.9	32.7	32.9	7.3
	100～300人未満	384	17.4	21.6	33.1	21.9	6.0
	300人以上	206	19.9	31.6	28.6	14.6	5.3
	無回答	26	11.5	11.5	11.5	38.5	26.9

＜男女の役割分担意識に基づく職場慣行や職場風土の是正＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	19.2	14.0	23.7	32.5	10.6
従業員規模	30人未満	329	11.6	8.8	16.7	43.2	19.8
	30～50人未満	450	18.9	15.3	22.2	32.4	11.1
	50～100人未満	465	18.3	12.5	24.5	36.8	8.0
	100～300人未満	384	22.7	15.4	29.7	26.0	6.3
	300人以上	206	29.6	20.4	25.2	18.0	6.8
	無回答	26	3.8	15.4	19.2	34.6	26.9

＜各種相談窓口の設置＞

(%)

		合計(n=)	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない	無回答
合計		1860	41.5	11.9	15.9	21.8	8.9
従業員規模	30人未満	329	15.5	8.5	16.4	40.1	19.5
	30～50人未満	450	28.4	16.0	18.0	28.0	9.6
	50～100人未満	465	39.4	13.3	19.4	21.3	6.7
	100～300人未満	384	59.6	12.0	14.8	9.6	3.9
	300人以上	206	85.0	6.3	4.4	1.0	3.4
	無回答	26	19.2	3.8	19.2	34.6	23.1

### 問 35 女性の活躍を推進するために必要な支援

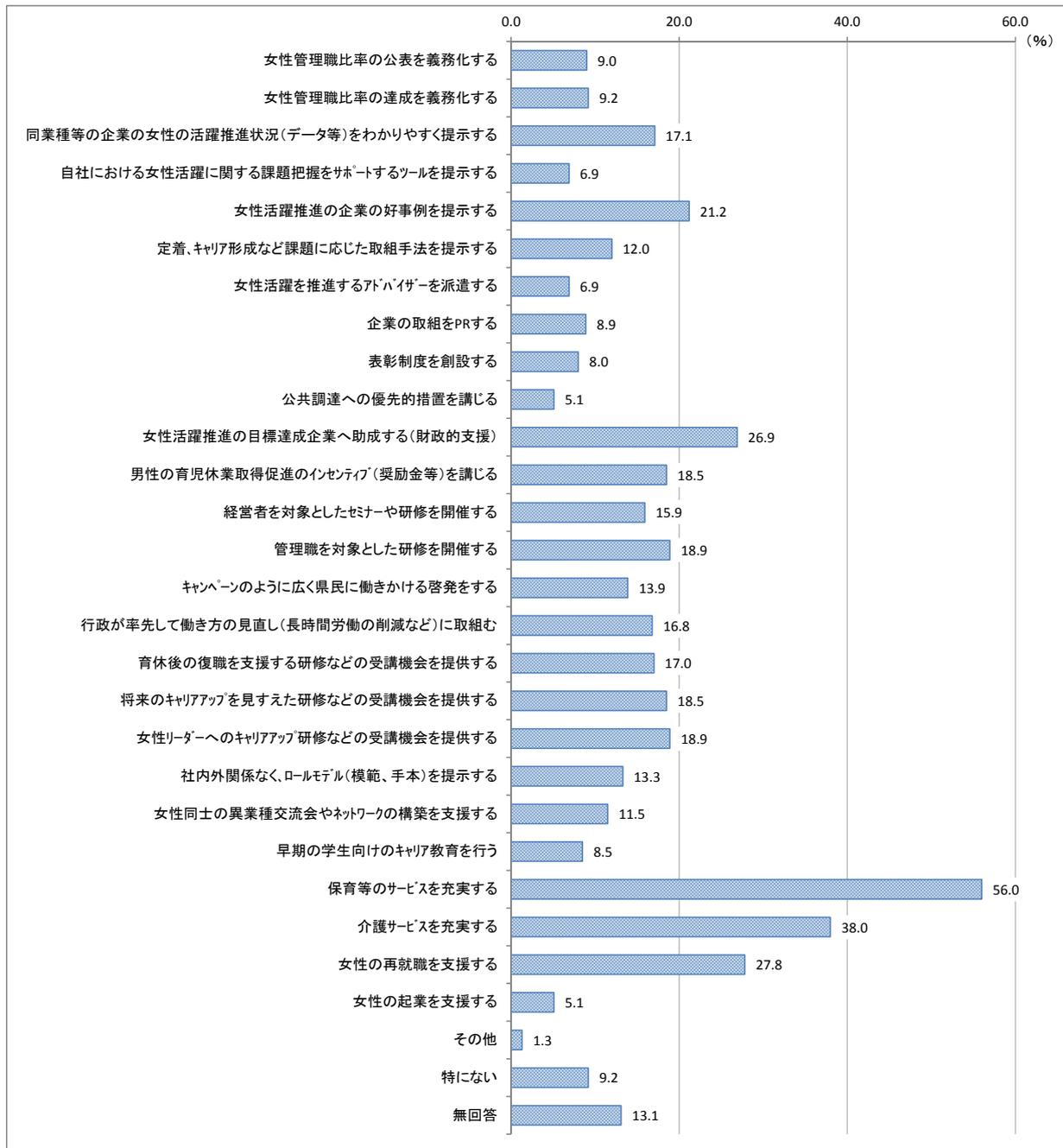
保育や介護サービスの充実、女性の再就職の支援など、仕事と家庭の両立支援をあげる割合が高い。比較的従業員規模が大きい企業ほどさまざまな課題をあげている。

女性の活躍を推進するために必要な支援についてきいたところ、「保育等のサービスを充実する」が 56.0%と最も高く、次いで「介護サービスを充実する」(38.0%)、「女性の再就職を支援する」(27.8%) と、仕事と家庭の両立支援に関する支援をあげる割合が高くなっています。

その他では、「女性活躍推進の目標達成企業へ助成する(財政的支援)」(26.9%)、「女性活躍推進の企業の好事例を提示する」(21.2%) となっています。

従業員規模別に見ると、上位にあがっているものについては、大きな違いは見られないものの、従業員規模が大きくなるほど「育休後の復職を支援する研修などの受講機会を提供する」「将来のキャリアアップを見すえた研修などの受講機会を提供する」「女性リーダーへのキャリアアップ研修などの受講機会を提供する」といった研修に対する希望が多い他、「社内外関係なく、ロールモデル(模範、手本)を提示する」をあげるところも多くなっています。一方、「女性の再就職を支援する」については、「30~50人未満」といった比較的規模の小さな企業が多く要望しています。

図表 59 女性の活躍を推進するために必要な支援 (n=1,860) (複数回答)



図表 60 従業員規模・業種・女性の給与水準・女性の勤続年数別 女性の活躍を推進するために必要な支援  
(複数回答) (%)

(%)

	合計(n=)	女性管理職比率の公表を義務化する	女性管理職比率の達成を義務化する	同業種等の企業の女性の活躍推進状況(データ等)をわかりやすく提示する	自社における女性活躍に関する課題把握をサポートするツールを提示する	女性活躍推進の企業の好事例を提示する	定着、キャリア形成など課題に応じた取組手法を提示する	女性活躍を推進するアドバイザーを派遣する	企業の取組をPRする	表彰制度を創設する	公共調達への優先的措置を講じる	
合計	1860	9.0	9.2	17.1	6.9	21.2	12.0	6.9	8.9	8.0	5.1	
従業員規模	30人未満	329	7.3	7.6	11.2	4.3	14.3	7.9	7.6	8.5	5.5	5.2
	30～50人未満	450	10.7	8.9	16.2	6.9	20.9	9.3	6.7	7.3	8.9	5.8
	50～100人未満	465	7.5	12.0	18.7	5.2	19.4	11.8	5.6	8.2	5.6	4.7
	100～300人未満	384	12.5	9.4	17.4	10.2	25.5	16.9	7.0	10.9	13.0	4.9
	300人以上	206	4.4	5.3	22.8	9.2	30.6	17.0	9.7	11.7	6.8	4.4
	無回答	26	11.5	15.4	26.9	3.8	7.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8
業種	農林漁業	16	12.5	6.3	31.3	-	12.5	12.5	6.3	31.3	-	-
	建設業	139	7.2	9.4	15.8	5.0	20.9	10.1	7.9	8.6	8.6	12.2
	製造業	369	8.9	7.9	14.9	6.8	22.2	10.6	7.3	6.8	7.9	2.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	22.2	38.9	16.7	22.2	22.2	16.7	5.6	5.6	16.7
	情報通信業	29	10.3	10.3	13.8	10.3	20.7	17.2	6.9	13.8	17.2	10.3
	運輸業、郵便業	110	13.6	10.0	18.2	7.3	18.2	4.5	7.3	7.3	9.1	2.7
	卸売業、小売業	241	8.7	8.3	17.0	8.3	26.1	12.0	5.0	8.7	7.5	4.1
	金融業、保険業	33	12.1	6.1	18.2	6.1	24.2	9.1	9.1	15.2	12.1	6.1
	不動産業、物品賃貸業	24	16.7	8.3	20.8	4.2	29.2	12.5	-	12.5	4.2	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	6.7	8.3	21.7	11.7	15.0	10.0	1.7	3.3	10.0	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	77	6.5	5.2	11.7	3.9	14.3	6.5	9.1	6.5	9.1	3.9
	生活関連サービス業、娯楽業	48	4.2	8.3	18.8	4.2	27.1	6.3	8.3	10.4	10.4	4.2
	教育、学習支援業	69	8.7	8.7	14.5	2.9	13.0	17.4	8.7	8.7	-	4.3
	医療、福祉	429	9.3	10.3	19.3	7.7	20.0	16.6	7.5	10.0	9.6	4.7
	複合サービス事業	14	21.4	7.1	14.3	-	21.4	7.1	14.3	28.6	7.1	7.1
	サービス業(他には分類されないもの)	184	7.1	12.5	14.7	6.5	22.8	12.0	5.4	9.2	4.9	5.4
女性の給与水準	60%未満	92	5.4	7.6	22.8	3.3	25.0	14.1	6.5	8.7	4.3	5.4
	60～70%未満	181	9.4	9.9	25.4	8.8	25.4	13.3	7.7	8.3	9.4	6.6
	70～80%未満	220	11.4	8.6	18.2	6.4	24.1	14.5	6.8	10.5	9.1	8.2
	80～90%未満	176	7.4	6.3	16.5	11.9	26.7	17.6	6.8	9.1	10.2	6.8
	90～100%未満	108	15.7	14.8	23.1	9.3	27.8	15.7	9.3	16.7	10.2	3.7
	100%以上	98	6.1	10.2	16.3	6.1	20.4	10.2	4.1	5.1	8.2	6.1
	無回答	985	8.5	9.2	14.3	5.9	17.8	9.8	6.9	8.2	7.2	3.8
女性の勤続年数	60%未満	334	10.5	8.1	15.3	7.5	20.1	8.7	9.0	6.9	8.7	5.1
	60～70%未満	148	10.1	12.2	18.9	8.1	29.1	17.6	6.1	13.5	8.8	4.1
	70～80%未満	177	7.3	10.2	24.9	6.2	29.9	19.2	6.2	8.5	12.4	6.2
	80～90%未満	188	14.4	12.8	19.7	8.0	25.5	16.5	9.0	9.6	7.4	3.7
	90～100%未満	131	7.6	9.2	19.8	8.4	22.9	17.6	8.4	9.9	9.9	6.1
	100%以上	622	8.4	8.5	16.6	7.4	20.1	10.6	6.3	10.1	7.9	5.8
	無回答	260	5.8	7.7	11.2	3.1	10.8	5.8	4.6	5.4	3.5	3.5

	合計(n=)	女性活躍推進の目標達成企業へ助成する(財政的支援)	男性の育児休業取得促進のインセンティブ(奨励金等)を講じる	経営者を対象としたセミナーや研修を開催する	管理職を対象とした研修を開催する	キャンペーンのように広く県民に働きかける啓発をする	行政が率先して働き方の見直し(長時間労働の削減など)に取り組む	育休後の復職を支援する研修などの受講機会を提供する	将来のキャリアアップを見すえた研修などの受講機会を提供する	女性リーダーへのキャリアアップ研修などの受講機会を提供する	社内外関係なく、ロールモデル(模範、手本)を提示する	
合計	1860	26.9	18.5	15.9	18.9	13.9	16.8	17.0	18.5	18.9	13.3	
従業員規模	30人未満	329	19.5	12.5	14.3	12.5	9.7	13.1	15.2	16.7	13.1	10.6
	30～50人未満	450	27.1	18.4	13.1	15.3	14.0	17.1	14.7	17.3	15.6	13.6
	50～100人未満	465	28.4	17.2	16.8	17.2	15.1	15.1	16.1	13.8	16.8	14.0
	100～300人未満	384	32.0	23.4	19.0	27.1	13.5	19.8	19.3	24.7	28.6	14.1
	300人以上	206	26.2	23.3	16.5	26.7	19.9	19.9	24.3	23.8	23.3	15.5
	無回答	26	19.2	11.5	15.4	7.7	3.8	19.2	7.7	15.4	7.7	3.8
業種	農林漁業	16	18.8	12.5	18.8	6.3	31.3	6.3	12.5	-	18.8	6.3
	建設業	139	30.2	17.3	13.7	15.1	10.1	19.4	12.9	19.4	12.9	17.3
	製造業	369	28.2	18.7	16.3	20.3	15.7	15.2	14.4	19.5	21.1	11.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	33.3	27.8	44.4	27.8	16.7	22.2	16.7	38.9	38.9	11.1
	情報通信業	29	41.4	34.5	20.7	31.0	17.2	20.7	34.5	31.0	37.9	20.7
	運輸業、郵便業	110	22.7	18.2	14.5	15.5	11.8	13.6	9.1	14.5	13.6	10.9
	卸売業、小売業	241	21.2	18.3	14.1	15.8	16.6	14.9	13.7	15.8	19.5	14.5
	金融業、保険業	33	27.3	24.2	12.1	27.3	15.2	24.2	21.2	21.2	27.3	15.2
	不動産業、物品賃貸業	24	16.7	16.7	16.7	20.8	4.2	12.5	25.0	20.8	25.0	8.3
	学術研究、専門・技術サービス業	60	28.3	23.3	16.7	10.0	21.7	13.3	15.0	16.7	15.0	15.0
	宿泊業、飲食サービス業	77	29.9	18.2	9.1	6.5	18.2	15.6	9.1	3.9	2.6	11.7
	生活関連サービス業、娯楽業	48	29.2	10.4	16.7	16.7	14.6	18.8	22.9	18.8	16.7	14.6
	教育、学習支援業	69	21.7	20.3	11.6	18.8	11.6	18.8	17.4	24.6	14.5	11.6
	医療、福祉	429	28.7	16.1	18.2	22.6	10.5	18.9	23.8	21.9	22.8	13.8
	複合サービス事業	14	28.6	7.1	14.3	21.4	21.4	7.1	21.4	21.4	-	7.1
サービス業(他には分類されないもの)	184	26.1	22.8	15.2	21.2	13.6	17.4	16.8	15.2	16.3	13.0	
女性の給与水準	60%未満	92	26.1	13.0	12.0	14.1	14.1	19.6	9.8	18.5	15.2	15.2
	60～70%未満	181	30.9	25.4	21.5	21.0	19.9	22.7	15.5	20.4	21.5	19.3
	70～80%未満	220	28.6	20.5	16.4	21.8	21.4	20.5	19.5	24.1	24.1	15.9
	80～90%未満	176	38.1	26.1	20.5	27.3	11.9	20.5	18.2	25.0	25.0	21.6
	90～100%未満	108	37.0	22.2	19.4	27.8	11.1	25.9	22.2	15.7	18.5	13.0
	100%以上	98	24.5	17.3	11.2	19.4	16.3	16.3	21.4	21.4	23.5	12.2
	無回答	985	22.9	15.7	14.3	15.7	11.6	13.0	16.2	15.8	16.0	10.2
女性の勤続年数	60%未満	334	27.8	15.9	13.5	18.9	13.5	16.8	16.2	16.2	17.1	12.3
	60～70%未満	148	29.7	20.3	20.9	21.6	14.2	18.9	13.5	17.6	21.6	16.9
	70～80%未満	177	27.1	18.6	18.1	23.7	19.2	15.8	22.6	22.0	24.3	17.5
	80～90%未満	188	30.9	23.9	21.8	23.9	14.4	14.9	23.4	22.9	23.4	14.4
	90～100%未満	131	35.9	23.7	17.6	20.6	16.8	26.7	18.3	19.1	22.9	15.3
	100%以上	622	27.0	19.0	15.8	19.5	13.7	16.7	15.6	20.7	18.2	14.0
	無回答	260	16.2	13.5	9.6	8.1	9.6	12.7	14.6	11.2	12.3	6.5

	合計(n=)	女性同士の異業種交流会やネットワークの構築を支援する	早期の学生向けのキャリア教育を行う	保育等のサービスを充実する	介護サービスを充実する	女性の再就職を支援する	女性の起業を支援する	その他	特にない	無回答	
合計	1860	11.5	8.5	56.0	38.0	27.8	5.1	1.3	9.2	13.1	
従業員規模	30人未満	329	9.4	9.4	41.9	32.8	28.3	6.7	0.9	13.1	21.9
	30～50人未満	450	10.2	8.2	54.0	37.6	31.6	6.2	1.3	11.1	14.4
	50～100人未満	465	10.8	6.7	57.4	38.3	28.6	4.3	1.5	9.2	10.8
	100～300人未満	384	13.0	9.4	63.5	39.6	25.5	4.7	1.6	5.7	8.1
	300人以上	206	17.5	11.2	67.5	44.7	21.8	2.9	1.0	5.8	8.7
	無回答	26	3.8	3.8	38.5	26.9	26.9	3.8	-	7.7	30.8
業種	農林漁業	16	12.5	6.3	56.3	50.0	25.0	-	-	18.8	6.3
	建設業	139	10.8	7.9	54.0	29.5	27.3	4.3	1.4	10.1	14.4
	製造業	369	10.0	5.7	53.1	39.6	26.0	2.2	1.4	9.8	13.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	11.1	61.1	50.0	38.9	22.2	-	5.6	5.6
	情報通信業	29	17.2	17.2	75.9	44.8	27.6	3.4	-	-	13.8
	運輸業、郵便業	110	8.2	8.2	38.2	33.6	30.9	7.3	1.8	12.7	21.8
	卸売業、小売業	241	10.4	7.9	52.7	34.9	22.4	5.4	2.9	10.4	14.1
	金融業、保険業	33	21.2	12.1	63.6	45.5	24.2	3.0	3.0	6.1	12.1
	不動産業、物品賃貸業	24	16.7	4.2	50.0	33.3	29.2	-	-	4.2	16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	60	10.0	5.0	55.0	41.7	28.3	6.7	-	8.3	13.3
	宿泊業、飲食サービス業	77	10.4	13.0	51.9	32.5	32.5	6.5	-	9.1	15.6
	生活関連サービス業、娯楽業	48	8.3	4.2	56.3	37.5	20.8	-	-	8.3	12.5
	教育、学習支援業	69	14.5	20.3	56.5	39.1	24.6	4.3	1.4	7.2	11.6
	医療、福祉	429	11.4	9.6	62.2	39.4	33.6	6.1	1.4	8.6	10.0
	複合サービス事業	14	21.4	21.4	64.3	35.7	28.6	14.3	-	14.3	21.4
サービス業(他には分類されないもの)	184	15.2	7.1	60.3	41.3	24.5	7.6	-	8.7	13.0	
女性の給与水準	60%未満	92	10.9	7.6	60.9	43.5	34.8	5.4	1.1	9.8	8.7
	60～70%未満	181	10.5	7.2	60.8	42.0	31.5	4.4	0.6	6.6	6.6
	70～80%未満	220	12.3	10.0	59.1	37.7	23.2	4.5	-	9.1	7.3
	80～90%未満	176	14.2	6.8	67.0	48.9	27.3	5.7	1.1	1.7	9.1
	90～100%未満	108	16.7	8.3	71.3	44.4	30.6	6.5	0.9	5.6	2.8
	100%以上	98	10.2	13.3	58.2	39.8	27.6	6.1	4.1	14.3	7.1
	無回答	985	10.7	8.4	50.1	33.9	27.4	5.0	1.5	11.0	18.5
女性の勤続年数	60%未満	334	11.4	9.9	52.7	29.0	34.1	5.4	1.5	10.2	11.4
	60～70%未満	148	14.9	8.8	57.4	37.8	25.0	4.7	1.4	8.8	12.2
	70～80%未満	177	14.7	7.9	58.8	37.3	27.1	4.5	1.1	9.0	10.2
	80～90%未満	188	14.9	7.4	62.2	44.1	28.2	6.9	0.5	10.6	7.4
	90～100%未満	131	13.7	9.9	58.8	46.6	27.5	3.8	0.8	3.1	8.4
	100%以上	622	9.3	8.8	60.8	42.8	28.9	4.7	1.8	8.7	10.3
	無回答	260	9.2	6.5	40.0	29.6	19.2	5.8	0.8	11.9	31.2

### 3. 従業員アンケート調査結果

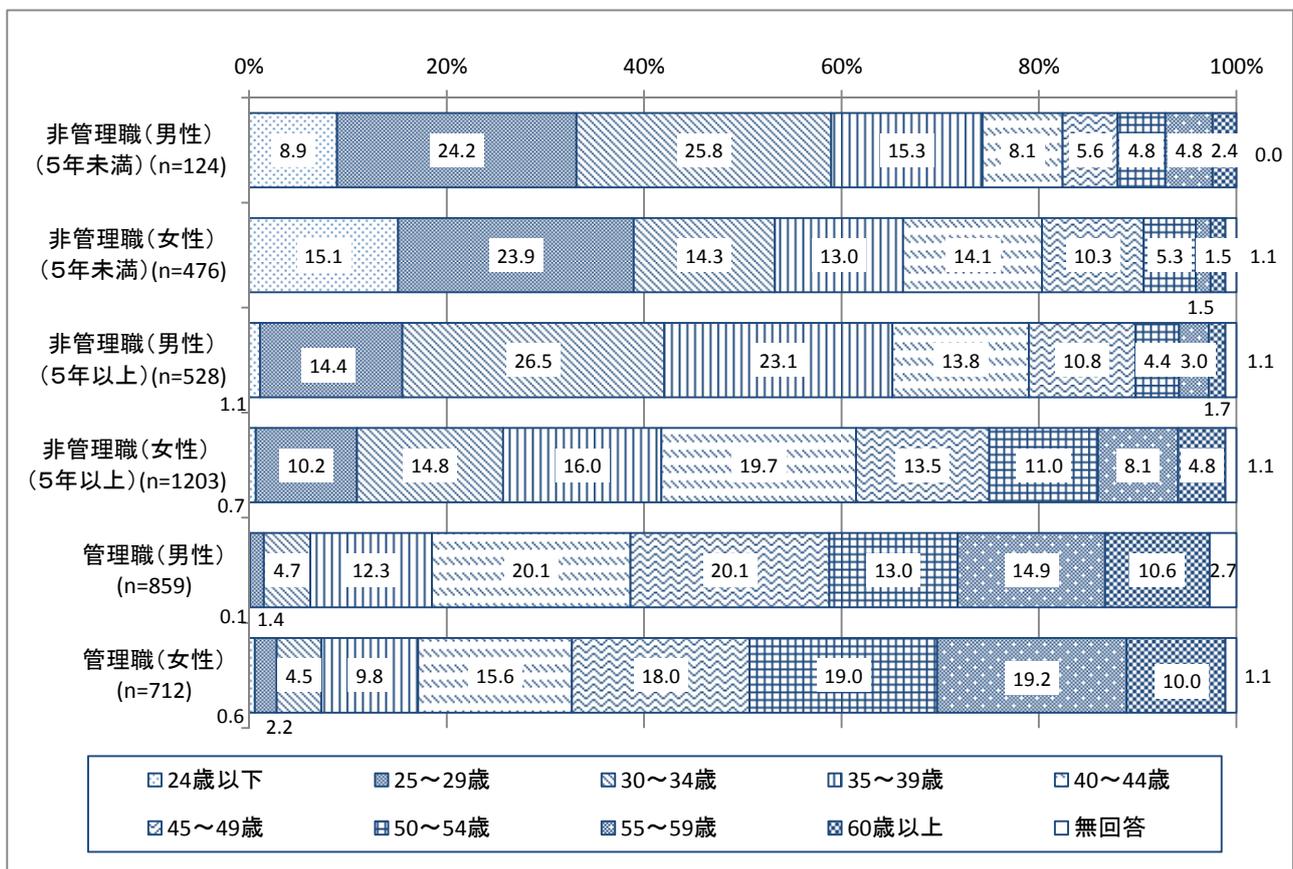
#### 問1 回答者の年齢

非管理職（5年未満）で多いのは、男性は30歳代、女性は20歳代以下。非管理職（5年以上）では、男性は30歳代が、女性は30～40歳代が多い。管理職は男女とも40歳以上が多い。

回答者の年齢を見ると、非管理職（5年未満）では、男性の41.1%を30歳代が、女性の39.0%を20歳代以下が占めています。非管理職（5年以上）では、男性の半数（49.6%）を30歳代が占めているのに対し、女性では、30歳代が30.8%、40歳代が33.2%となっています。

一方、管理職では、男女とも40歳以上が80%以上を占めています。特に男性では40歳代が40.2%を占めているのに対し、女性では40歳代が33.6%、50歳代が38.2%となっています。

図表 61 男女・職位別 回答者の年齢



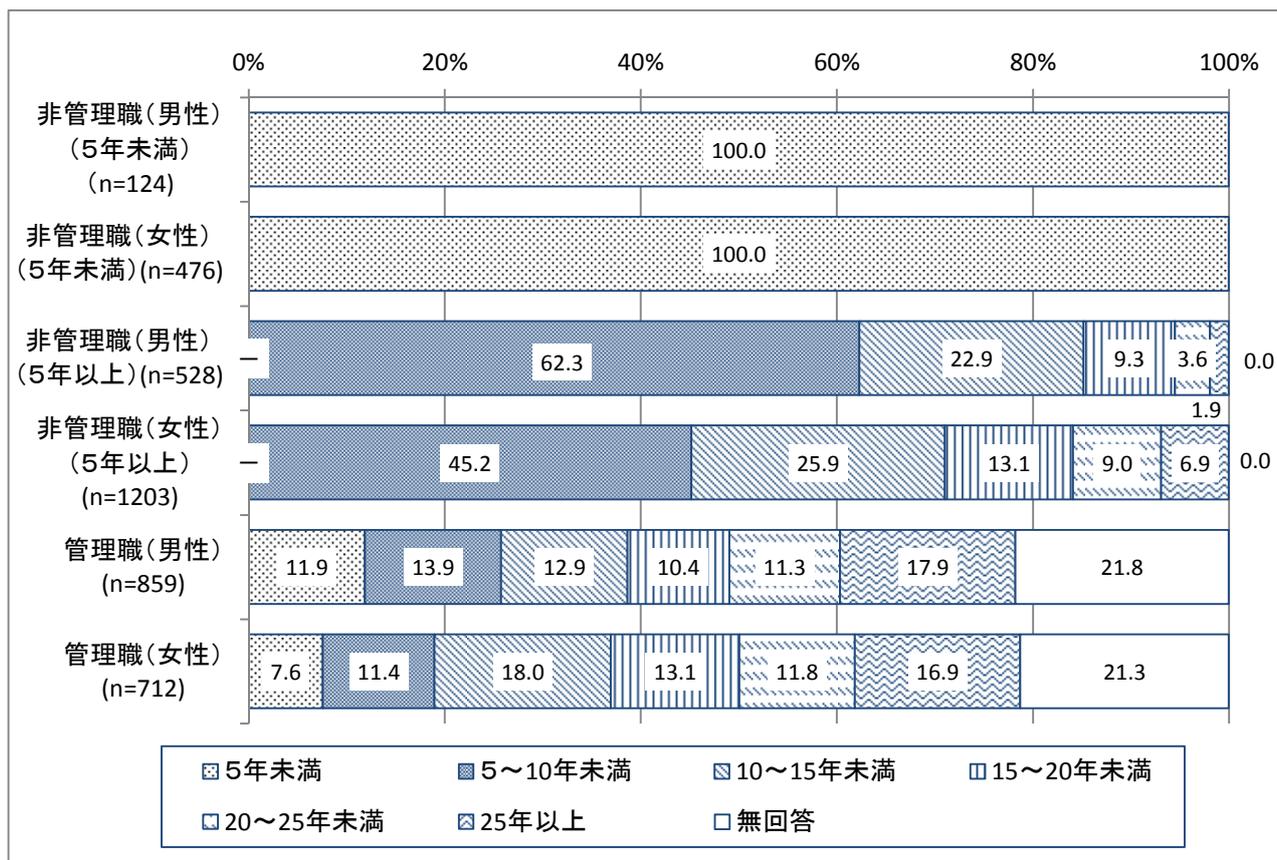
## 問1 回答者の就業年数

男女とも「5～10年未満」が多い非管理職。男女とも「25年以上」が比較的多い管理職。

回答者の就業年数を見ると、非管理職（5年以上）では、男女とも「5～10年未満」の割合が高く、半数前後を占めています。

一方、管理職では、男性では「25年以上」が、女性では「10～15年未満」の割合が最も高く、次いで、男性は「5～10年未満」、女性は「25年以上」となっています。

図表 62 男女・職位別 回答者の就業年数

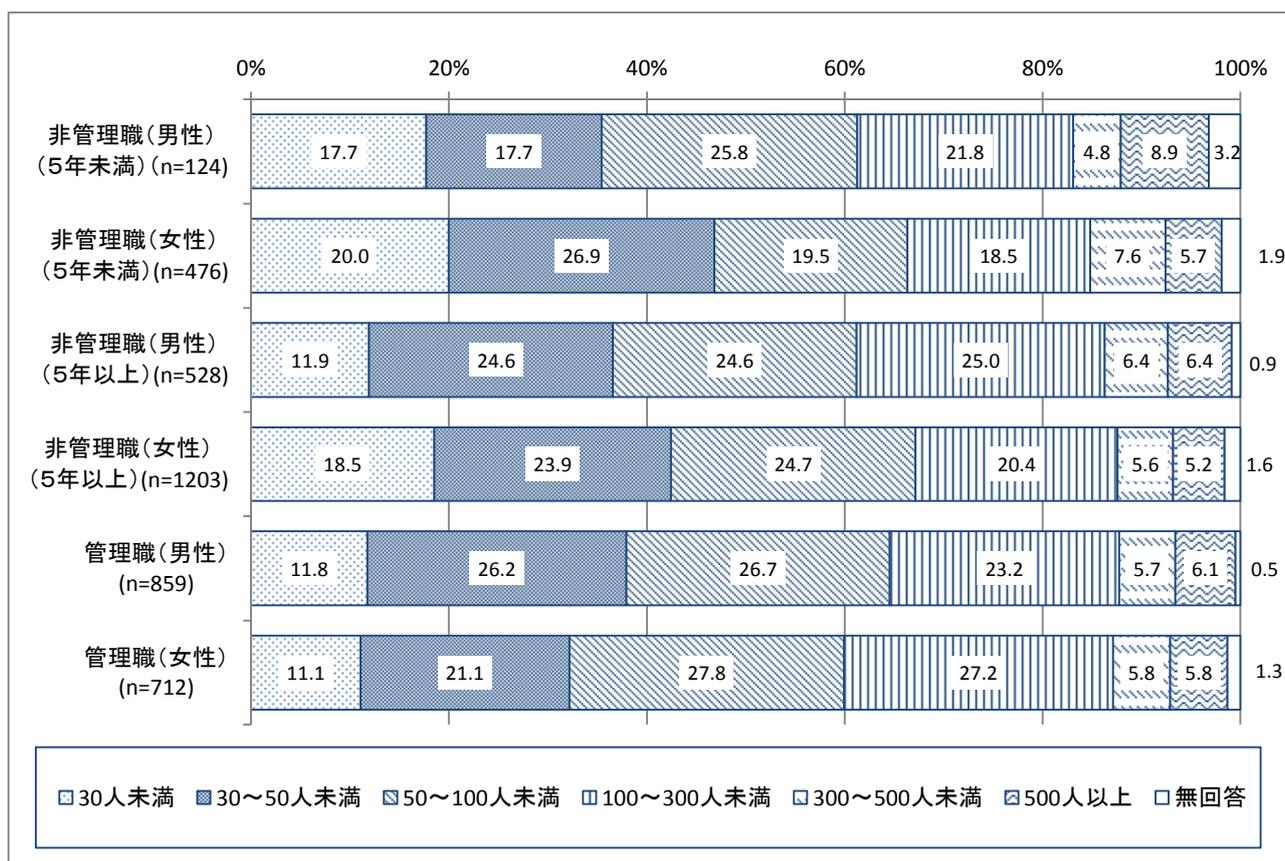


## 問1 回答者が就業している会社の従業員規模

男女、非管理職、管理職とも30～300人未満の企業が多い。

回答者が就業している会社の従業員規模を見ると、非管理職の男女、管理職の男女とも大きな違いはなく、「30～50人未満」「50～100人未満」「100～300人未満」の割合が高くなっています。

図表 63 男女・職位別 回答者が就業している会社の従業員規模



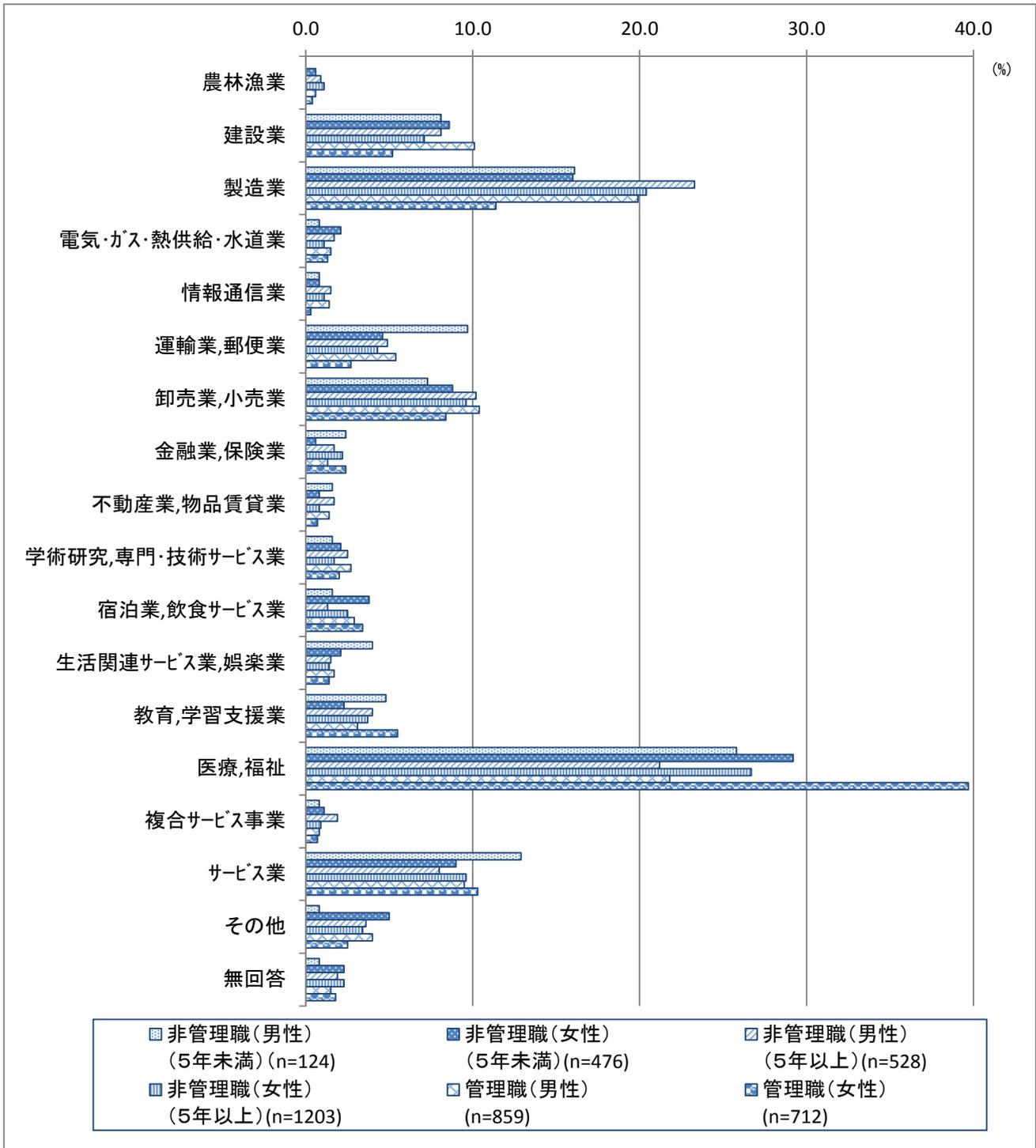
## 問1 回答者が就業している企業の業種

男女、非管理職、管理職とも「製造業」「医療、福祉」が多い。特に女性の管理職は「医療、福祉」が多い。

回答者が就業している企業の業種を見ると、非管理職では、男女とも「製造業」「医療、福祉」の割合が高くなっています。

また、管理職においても男女とも「製造業」「医療、福祉」の割合が高く、特に女性は、「医療、福祉」の割合が約40%を占めています。

図表 64 男女・職位別 就業している企業の業種

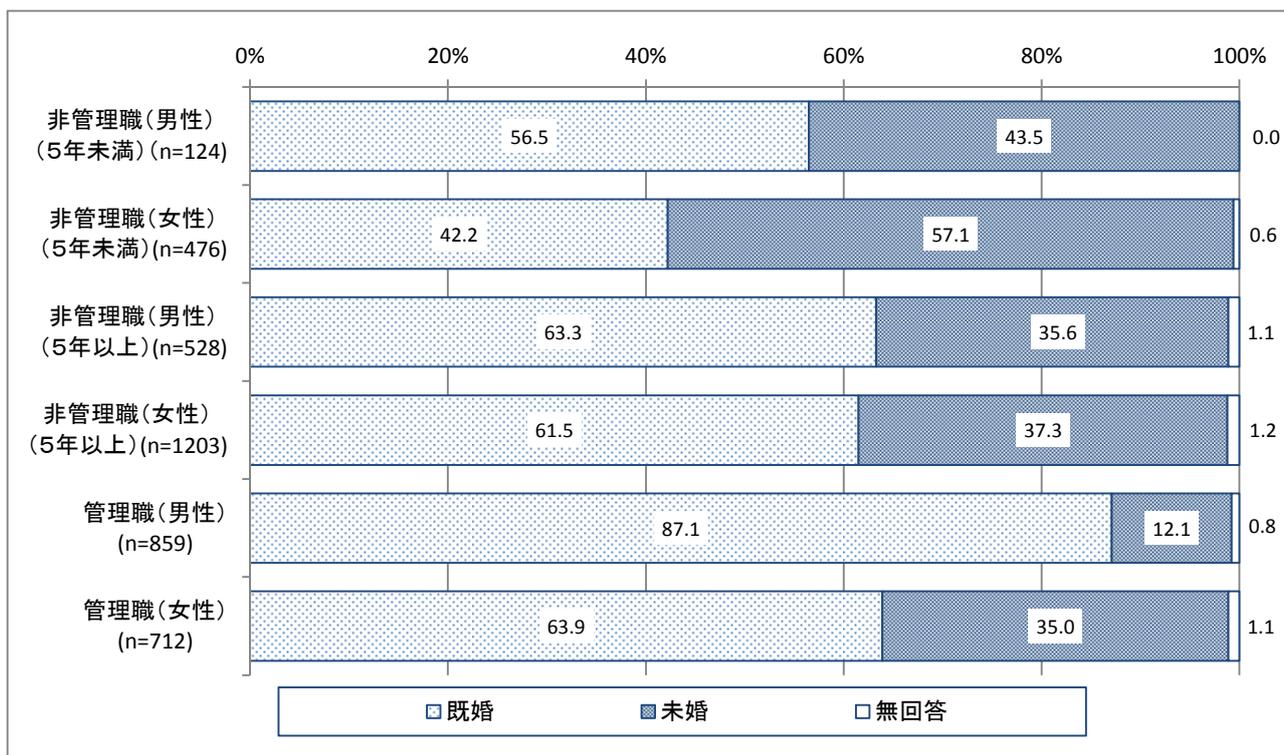


## 問1 回答者の婚姻の有無

非管理職、管理職とも「既婚」がおおむね半数以上。管理職の女性は男性に比べて未婚の割合が高い。非管理職（5年未満）の女性は「既婚」が約42%。

回答者の婚姻の有無を見ると、非管理職、管理職ともに「既婚」の割合が高く、特に管理職の男性は87.1%を占めています。管理職の男女で見ると、管理職の女性は未婚が35.0%と男性と約23ポイントの違いが見られます。また、非管理職（5年未満）の女性は「既婚」が42.2%となっています。

図表 65 男女・職位別 婚姻の有無

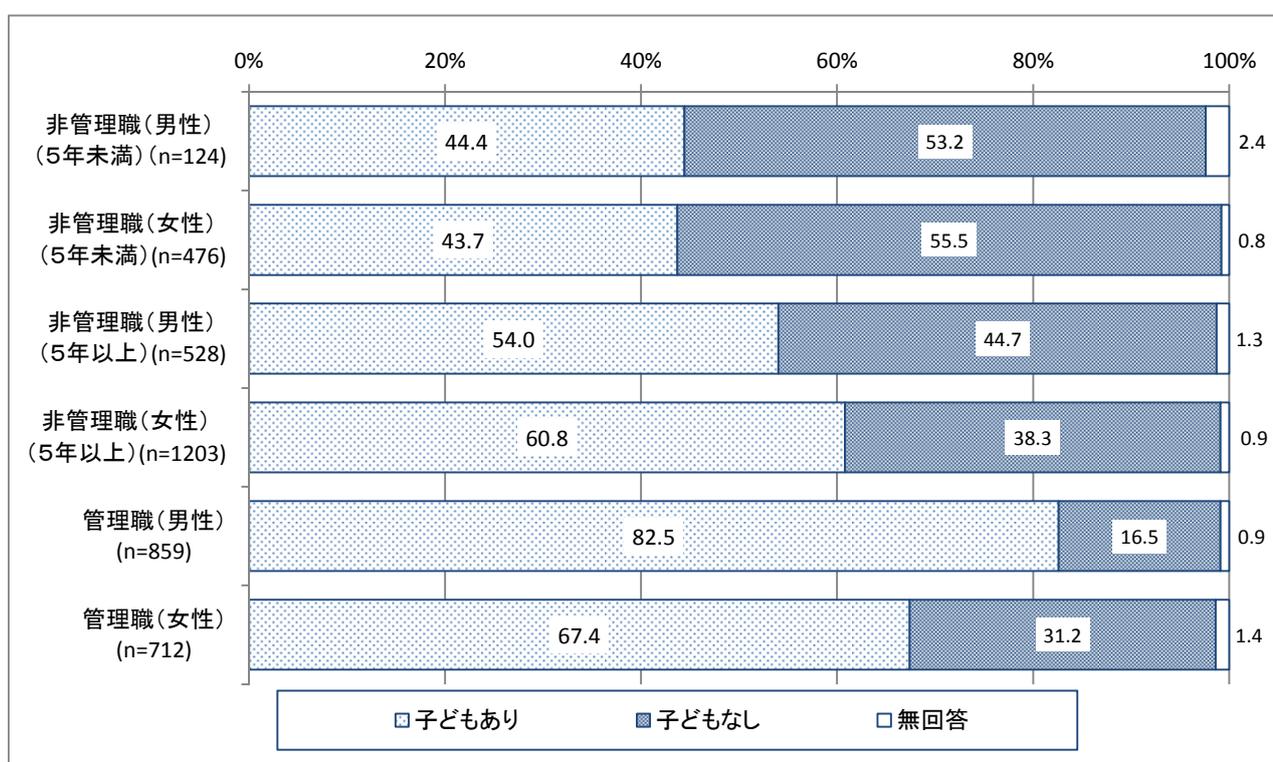


## 問1 回答者の子どもの有無

非管理職（5年以上）、管理職とも「子どもあり」が半数以上。しかし、男性の管理職は約83%が「子どもあり」であるのに対し、女性の管理職は「子どもなし」が約31%と婚姻の有無と同様、男女に違いが見られる。一方、非管理職（5年未満）は「子どもあり」が約44%。

回答者の子どもの有無を見ると、非管理職（5年以上）、管理職では「子どもあり」の割合が半数を超えていますが、管理職の男女で見ると、男性の管理職は「子どもあり」が82.5%であるのに対し、女性の管理職は67.4%となっており、約15ポイントの違いが見られます。一方、非管理職（5年未満）は男女とも「子どもあり」が約44%となっています。

図表 66 男女・職位別 子どもの有無

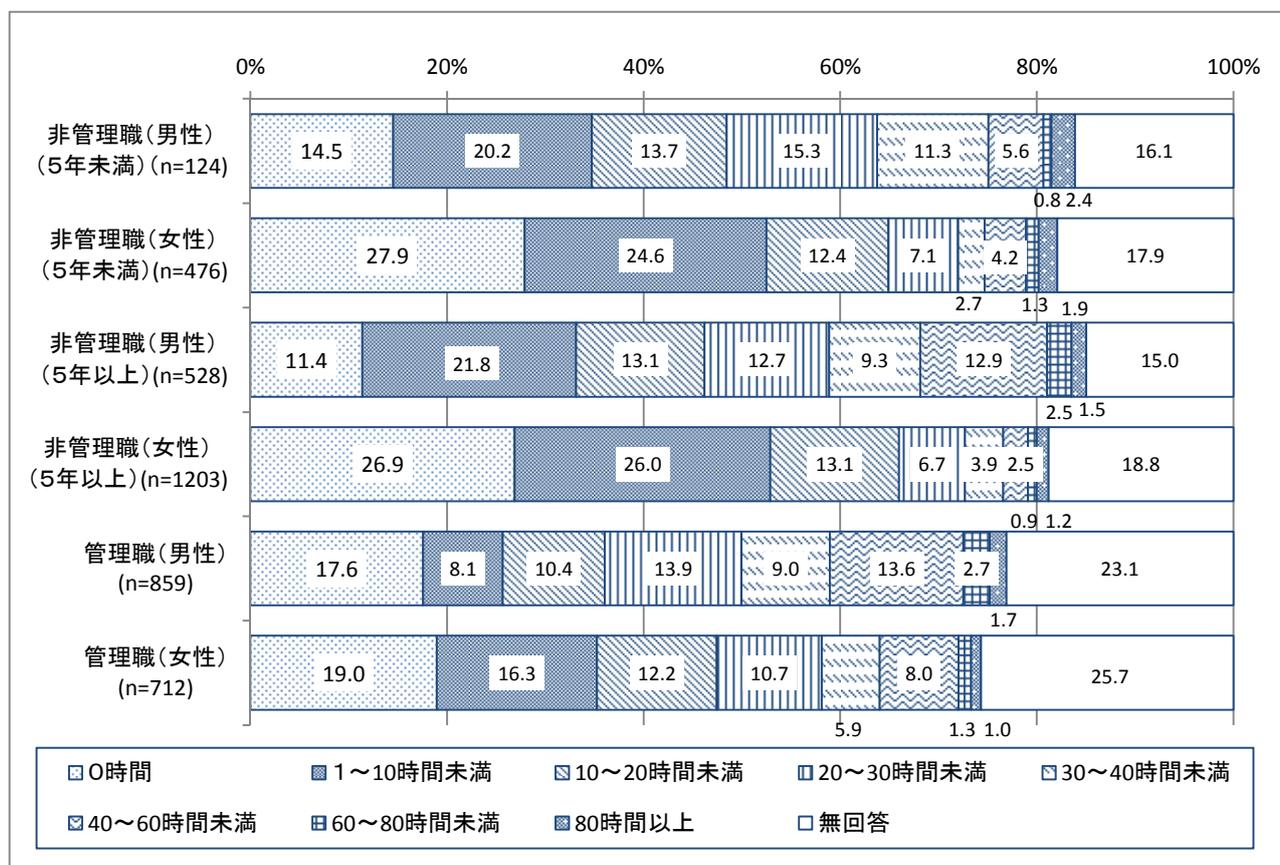


## 問1 1か月の時間外労働時間

非管理職の男性の約33~35%、女性の半数が時間外労働時間は「10時間未満」。男女とも管理職の時間外労働時間が長い割合が非管理職より多い。

1か月の時間外労働時間を見ると、非管理職では、「10時間未満」が5年未満の男性で34.7%、5年以上の男性で33.2%、5年未満の女性で52.5%、5年以上の女性で52.9%を占めています。特に女性の非管理職では「0時間」の割合が男性に比べて高くなっています。管理職では、男女とも「0時間」の割合が最も高いものの、「40時間以上」の割合が非管理職に比べてやや高くなっています。

図表 67 男女・職位別 1か月の時間外労働時間



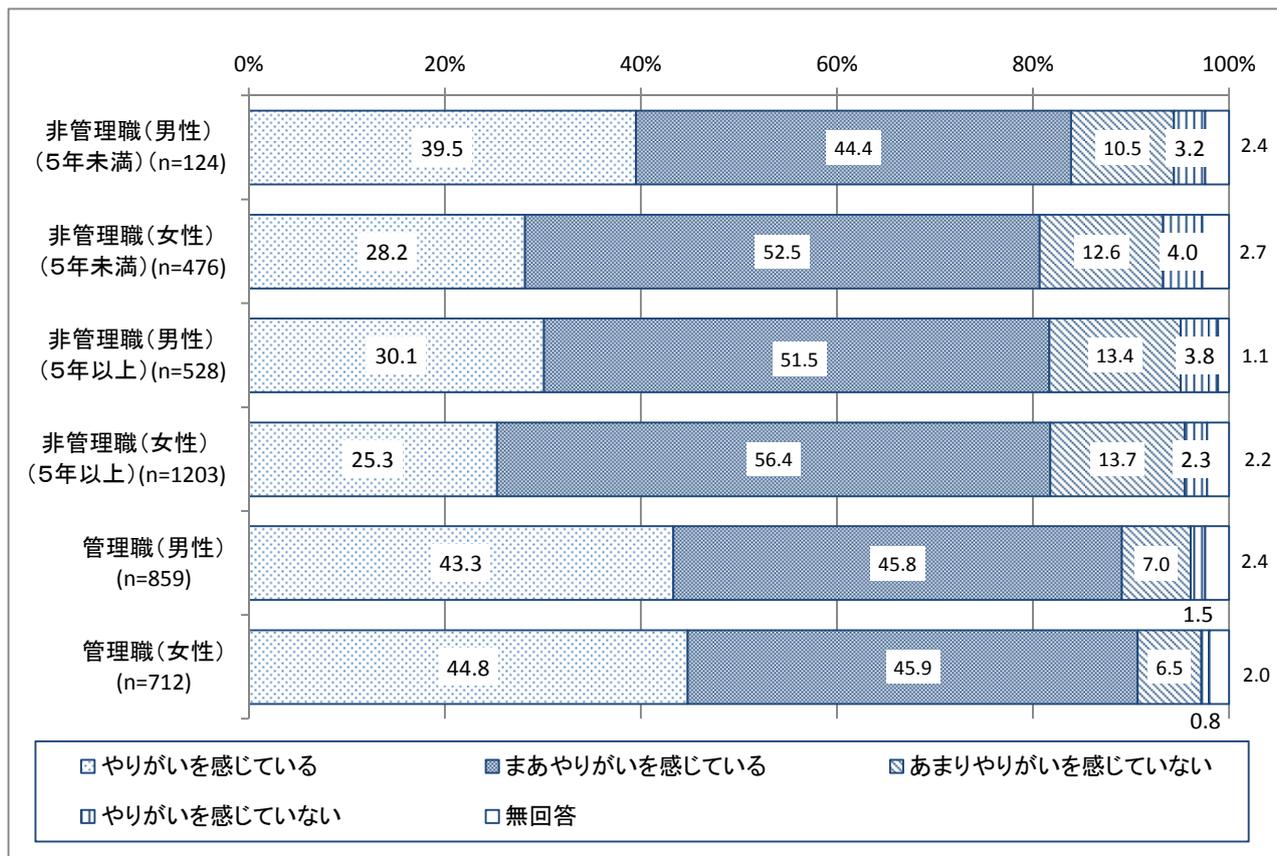
## 問2 仕事のやりがいの有無

男女とも管理職の方が「仕事のやりがい」を感じている割合が高い。

仕事のやりがいの有無を見ると、非管理職では、非管理職（5年未満）男性が、「やりがいを感じている」の割合が他に比べて高く、39.5%となっています。

一方、管理職では、男女とも「やりがいを感じている」の割合は40%を超え、「まあやりがいを感じている」を含めると90%前後を占めています。

図表 68 男女・職位別 仕事のやりがいの有無



### 問3 現在の仕事について感じていること

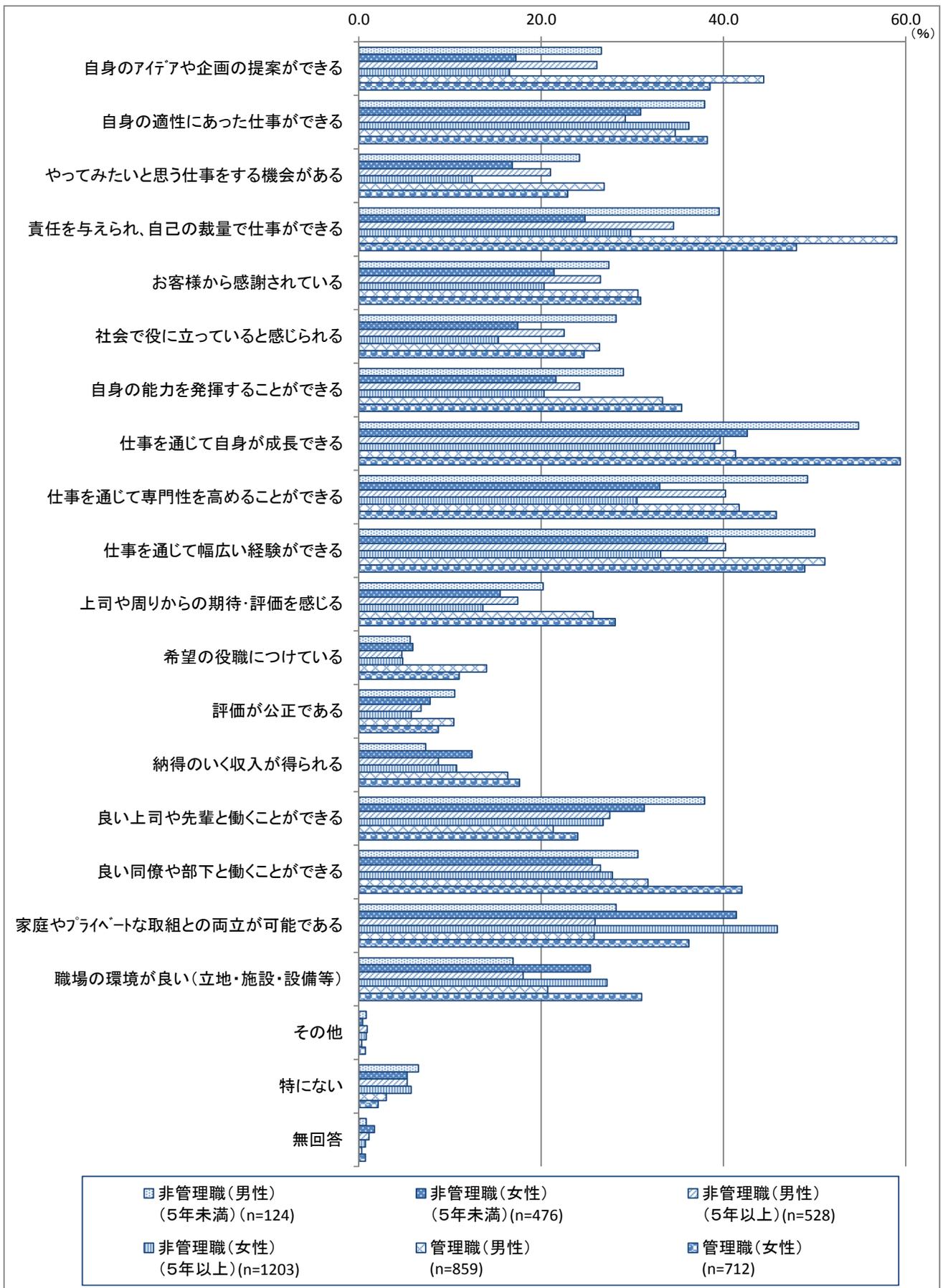
非管理職、管理職ともに「自身が成長できる」「専門性を高めることができる」「幅広い経験ができる」をあげる人が多い。特に、非管理職（5年未満）の男性と管理職（女性）の半数は「自身が成長できる」と感じている割合が高い。

現在の仕事についてきいたところ、非管理職、管理職ともに「仕事を通じて自身が成長できる」「仕事を通じて専門性を高めることができる」「仕事を通じて幅広い経験ができる」をあげる人が多くなっています。

また非管理職に比べて管理職で多くあげられているものは「自身のアイデアや企画の提案ができる」「責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる」となっています。

その他、非管理職（5年未満）の男性と管理職（女性）では「仕事を通じて自身が成長できる」をあげる人が半数を超えています。

図表 69 男女・職位別 現在の仕事について感じていること



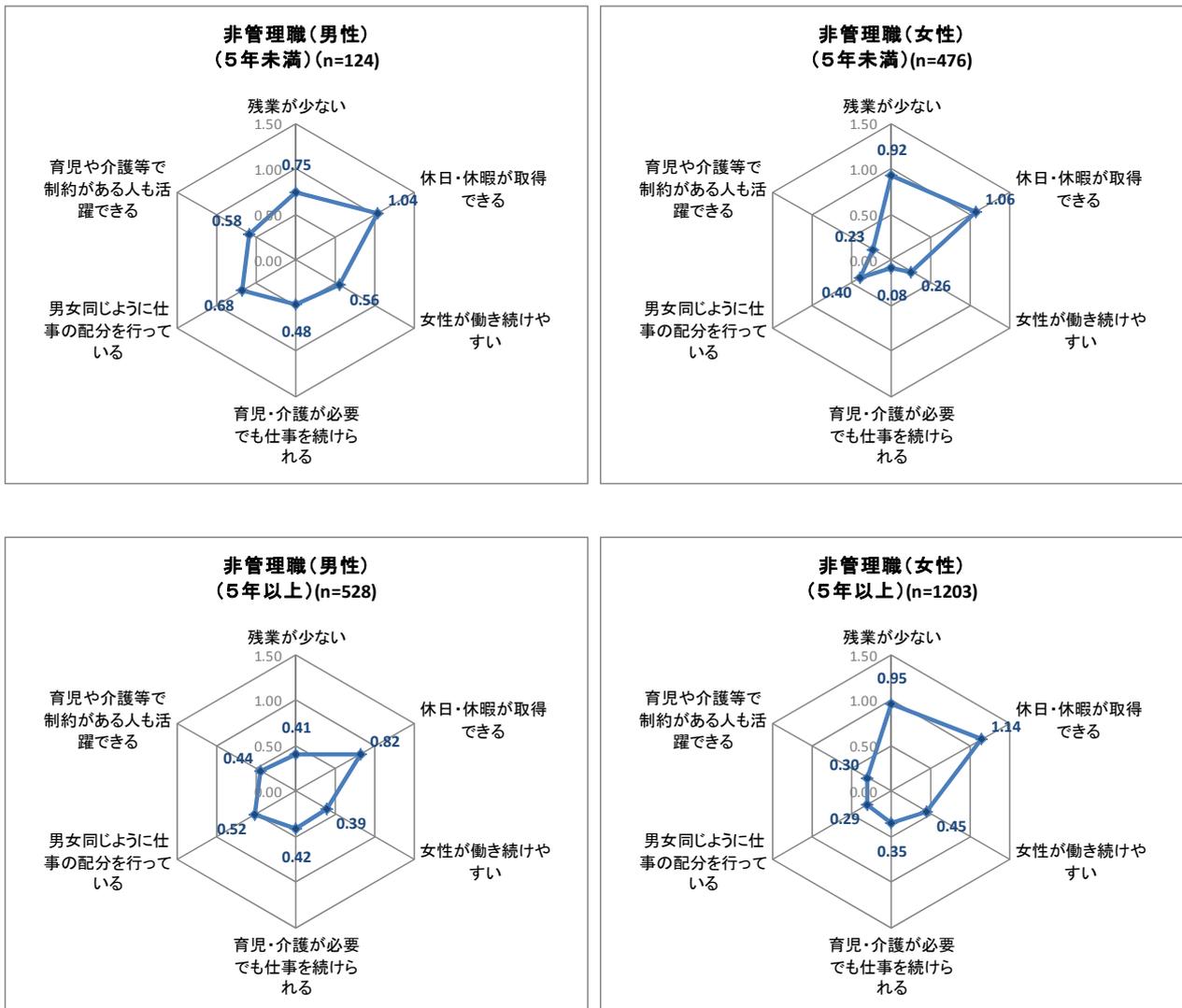
#### 問 4 仕事や働き方、職場環境に対する評価

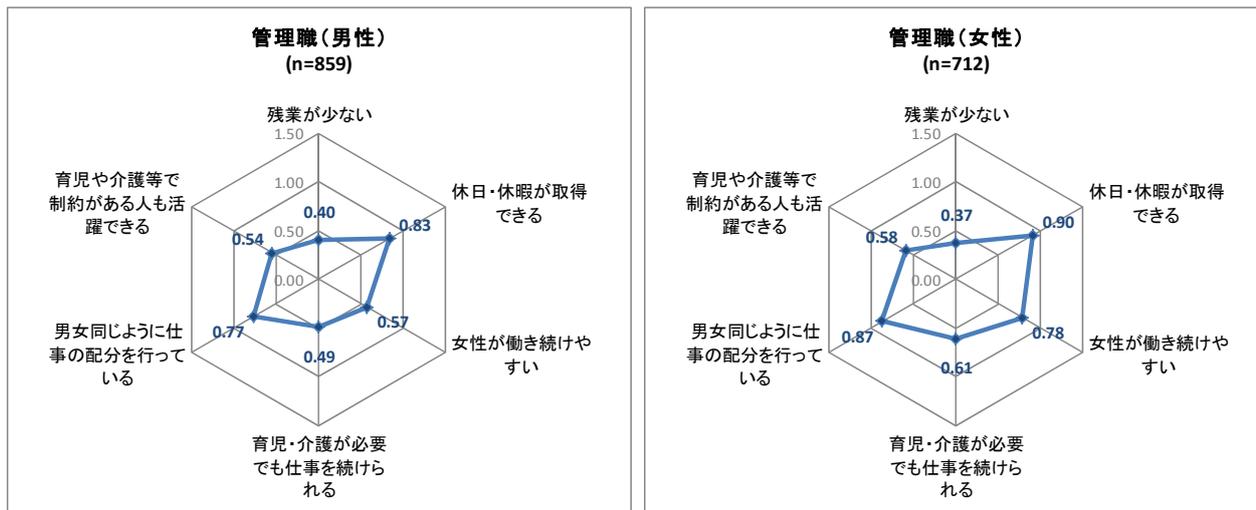
残業や休暇取得の評価が高い非管理職。しかし、女性の非管理職においては、育児や介護の必要な人の働きやすさに対する評価は低い。管理職においては、男女の評価が似ているが、特に女性の管理職においては、女性の働き続けやすさに対する評価が高い。

仕事や働き方、職場環境について、指数化を行いそれぞれ比較すると、非管理職（5年未満）の男性の評価が比較的どの項目も他に比べて高くなっています。その他、非管理職の男女とも「休日・休暇が取得できる」が比較的高くなっています。一方で、非管理職の女性は「育児・介護が必要でも仕事が続けられる」「育児や介護等で制約がある人も活躍できる」の評価が男性に比べてかなり低くなっています。

管理職では、男女ともレーダーチャートの形が比較的似ていますが、女性の方が男性に比べて「女性が働き続けやすい」「男女同じように仕事の配分を行っている」ことに対する評価がやや高くなっています。

図表 70 男女・職位別 仕事や働き方、職場環境に対する評価





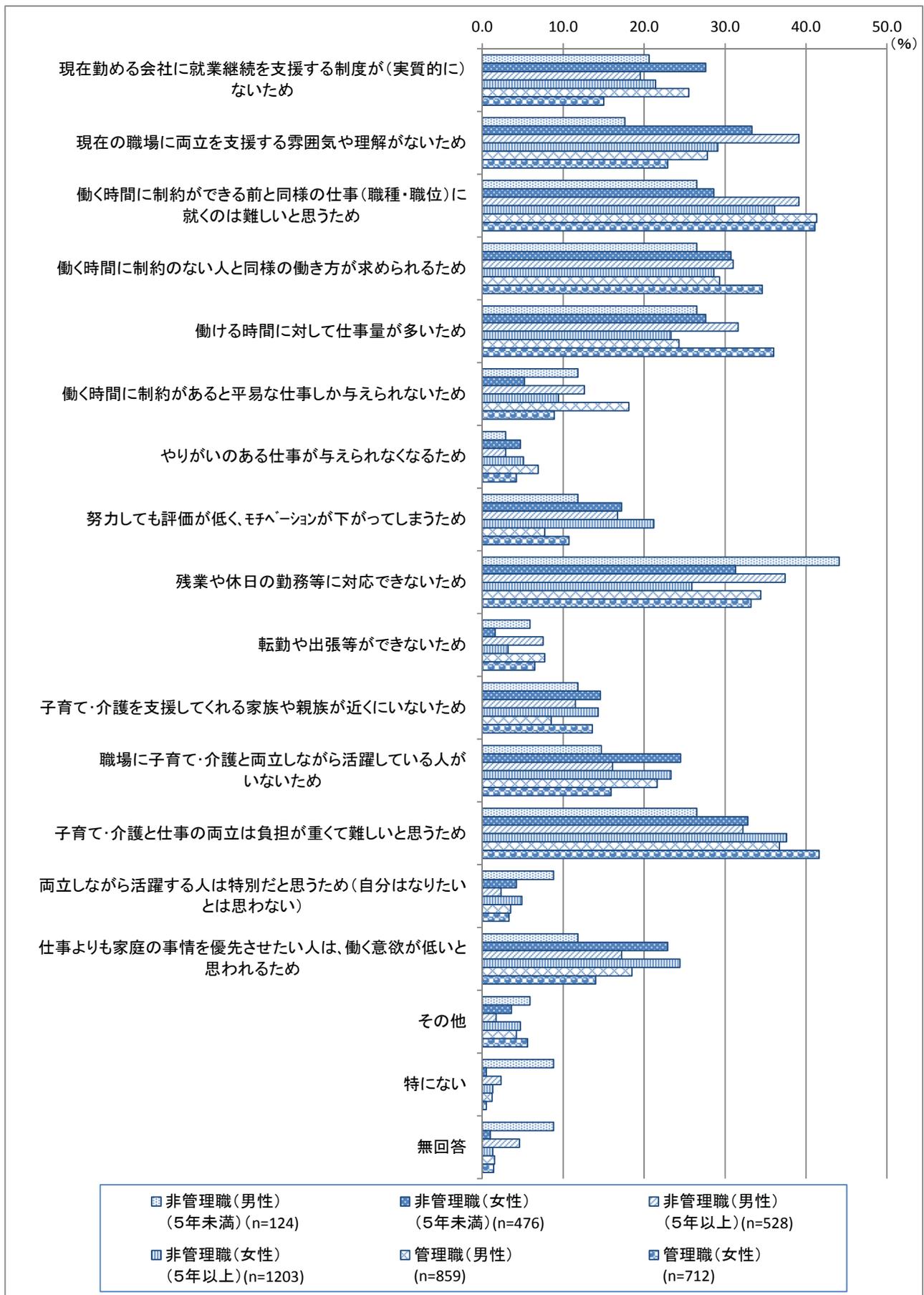
#### 問 4-1 育児や介護等で働く時間に制約がある人が活躍できないと思う理由

非管理職、管理職の男女とも、育児や介護等で働く時間に制約がある人が活躍できない理由として、「今までと同様の働き方ができない」「残業や休日の勤務等の対応」「家庭と仕事との両立の難しさ」をあげる人が多い。

「育児や介護等で働く時間に制約がある人が働きながら活躍できない」と思う人に、その理由をきいたところ、非管理職、管理職の男女とも「働く時間に制約ができる前と同様の仕事（職種・職位）に就くのは難しいと思うため」「残業や休日の勤務等に対応できないため」をあげる割合が高くなっています。特に後者では、非管理職（5年未満）の男性は他より高くなっています。

また、非管理職（5年以上）、管理職では、「働く時間に制約ができる前と同様の仕事（職種・職位）に就くのは難しいと思うため」「子育て・介護と仕事の両立は負担が重くて難しいと思うため」をあげる割合が比較的高くなっています。

図表 71 男女・職位別 育児や介護等で働く時間に制約がある人が活躍できないと思う理由



## 問5 人材育成や職場環境

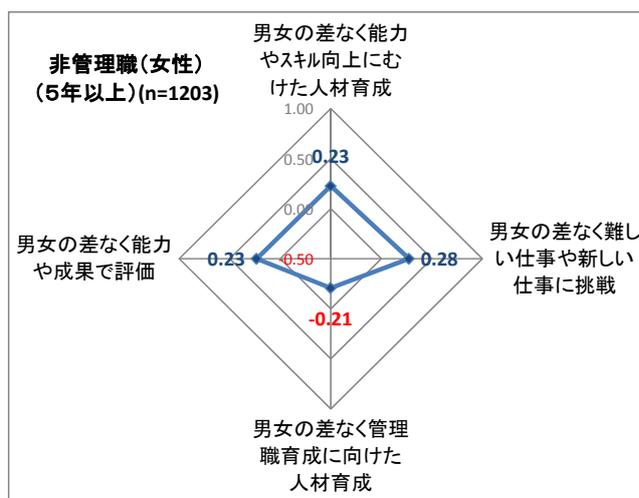
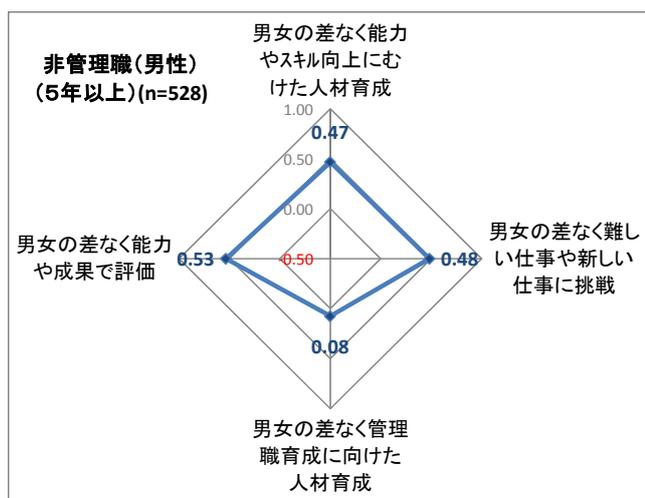
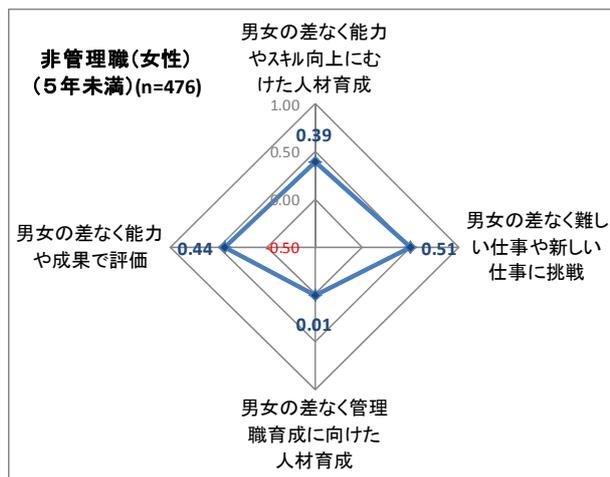
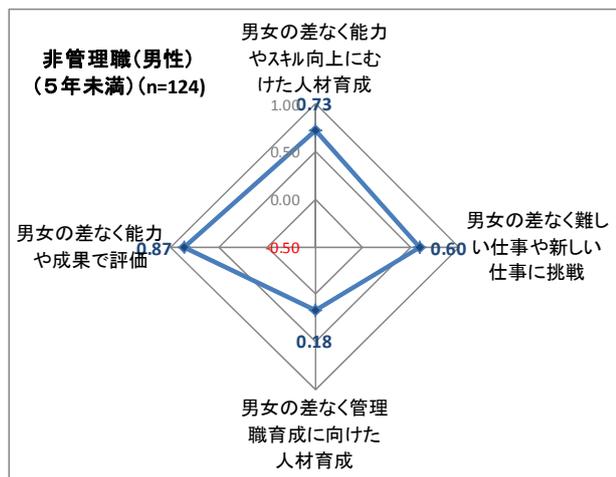
非管理職（5年未満）の男性、管理職の男女の人材育成や職場環境に対する評価は比較的高い。一方で、特に非管理職の女性の管理職育成に向けた人材育成に対する評価は低い。

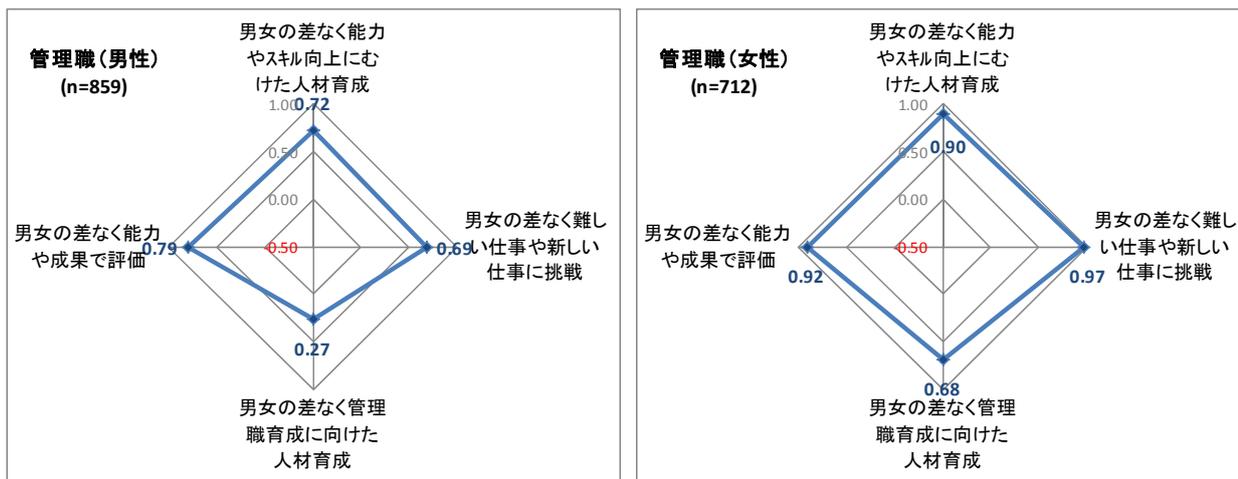
人材育成や職場環境について指数化を行いそれぞれ比較すると、非管理職（5年未満）の男性や管理職の男女では、人材育成や職場環境に対する評価が比較的高く、特に管理職の女性の評価が高くなっています。

一方、非管理職（5年未満）の女性や非管理職（5年以上）の男女については、人材育成や職場環境に対する評価は比較的低く、特に非管理職（5年以上）の女性の評価が低くなっています。

また、非管理職では全体的に「男女の差なく管理職育成に向けた人材育成」に対する評価は低くなっています。

図表 72 男女・職位別 人材育成や職場環境





## 問6 希望する働き方

非管理職の男性は、就職間もないころも今後も「専門性を高めたい」人が多い。管理職の男性は就職間もないころも今後も「専門性を高めたい」と「管理職に昇進したい」人に二分化されるが、今後は「専門性を高めたい」と考える人が多い。

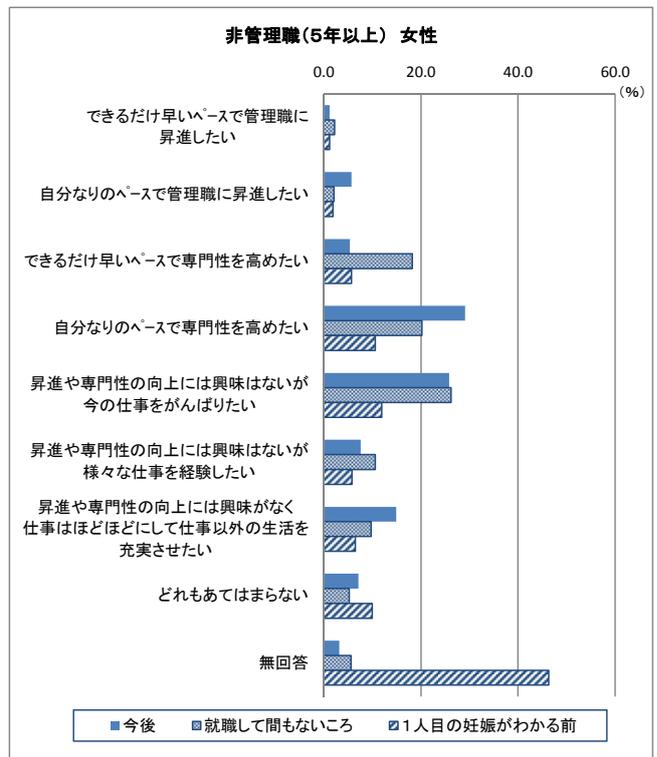
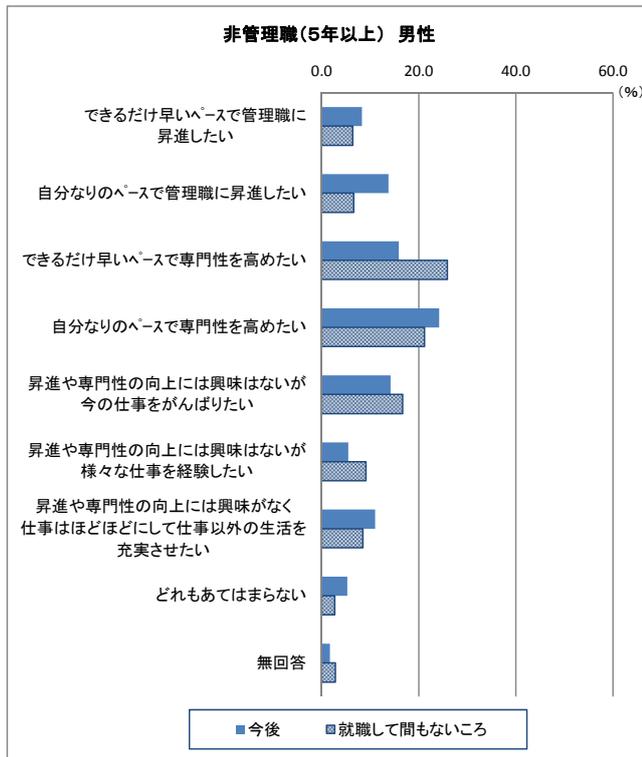
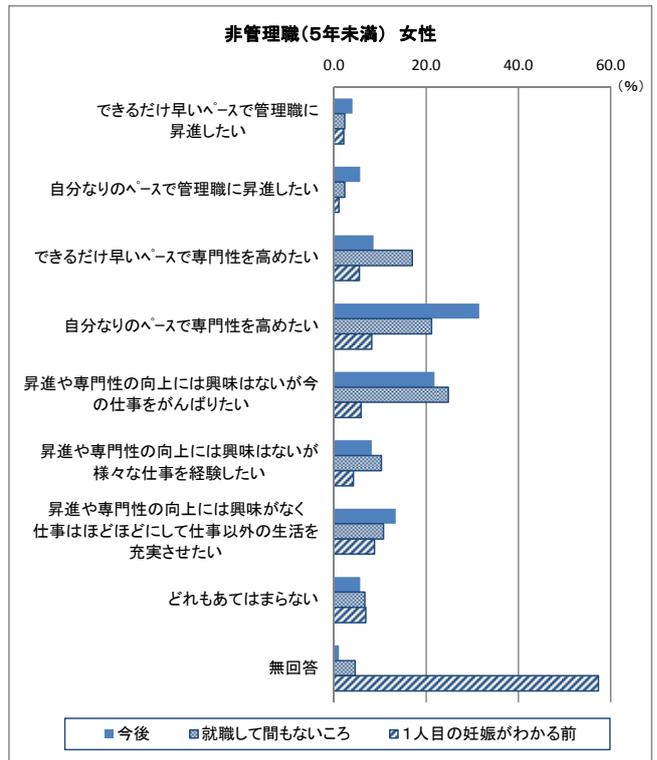
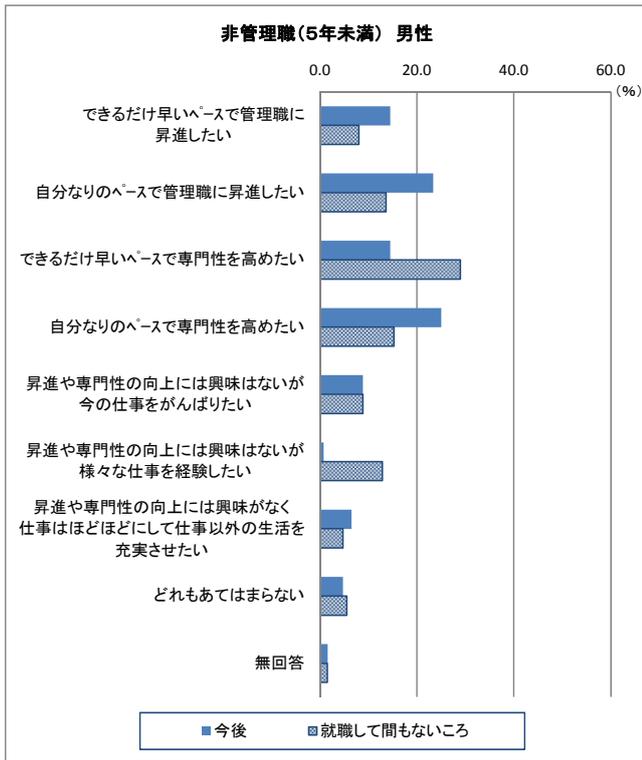
非管理職の女性、管理職の女性とも、就職間もないころも今後も「専門性を高めたい」と「昇進や専門性の向上に関心のない」人に分かれ、管理職に昇進したいと考える人は少ない。

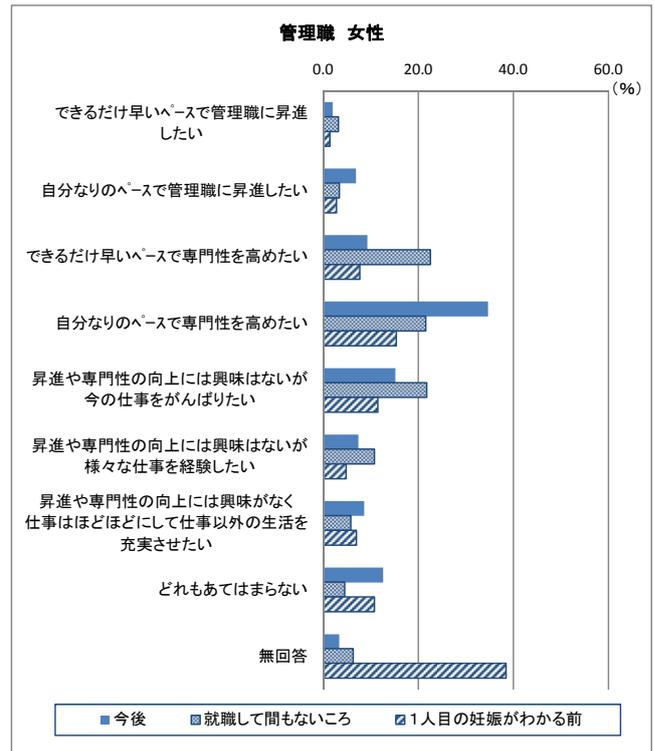
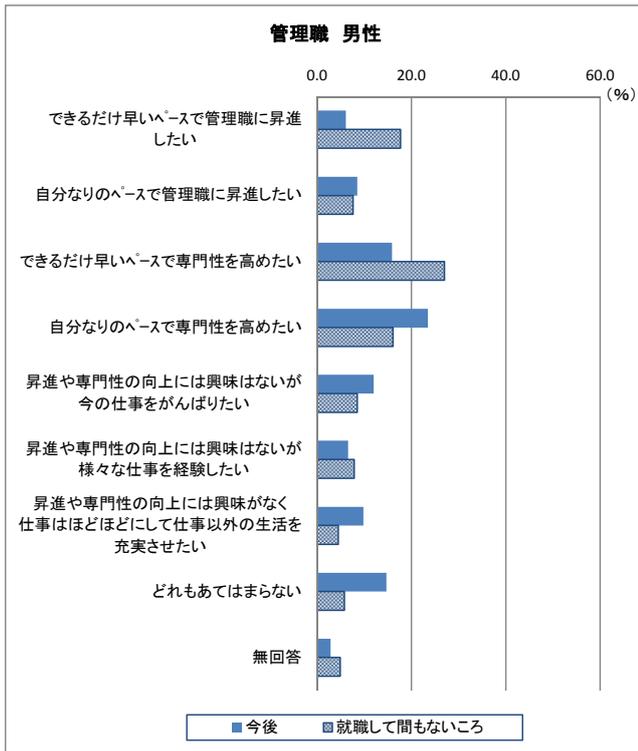
希望する働き方について、「就職して間もないころ」「1人目の妊娠がわかる前（女性のみ）」「今後」とできいたところ、非管理職の男性では、就職して間もないころ、今後とも「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合が高くなっています。

非管理職の女性では、就職して間もないころは「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」「自分なりのペースで専門性を高めたい」「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」の割合が高く、今後は「自分なりのペースで専門性を高めたい」「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」と考える人に二分化されます。

管理職の男性は就職して間もないころは「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」「自分なりのペースで専門性を高めたい」に分かれていましたが、今後は「自分なりのペースで専門性を高めたい」「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」の割合が高くなっています。管理職の女性は就職して間もないころは、「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」「自分なりのペースで専門性を高めたい」「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」に分かれていましたが、今後は「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合が高くなっています。

図表 73 男女・職位別 希望する働き方



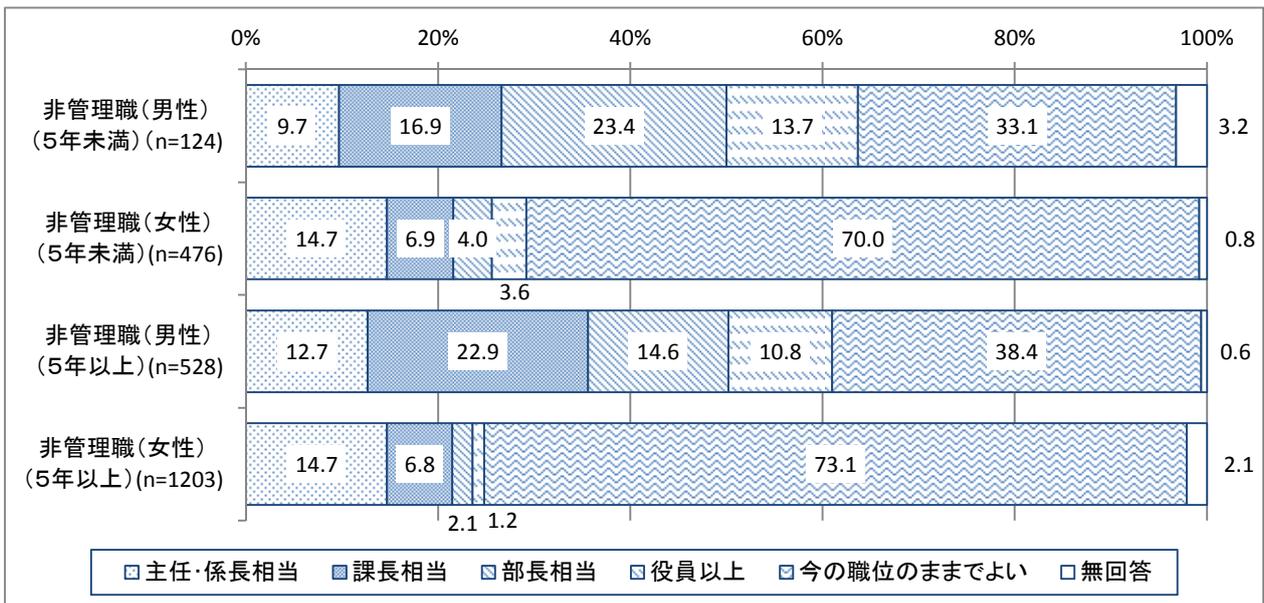


## 問7 非管理職の人の今後目指す役職

男女とも「今の職位のまま」が多いものの、5年未満の男性は「部長相当」を、5年以上の男性では「課長相当」をあげる人が多い。

非管理職の人に今後目指す役職についてきいたところ、男性は「今の職位のままでよい」が最も高いものの、次いで5年未満では「部長相当」が、5年以上では「課長相当」が高くなっています。一方、女性は大半が「今の職位のままでよい」としています。

図表 74 男女別 非管理職の人の今後目指す役職

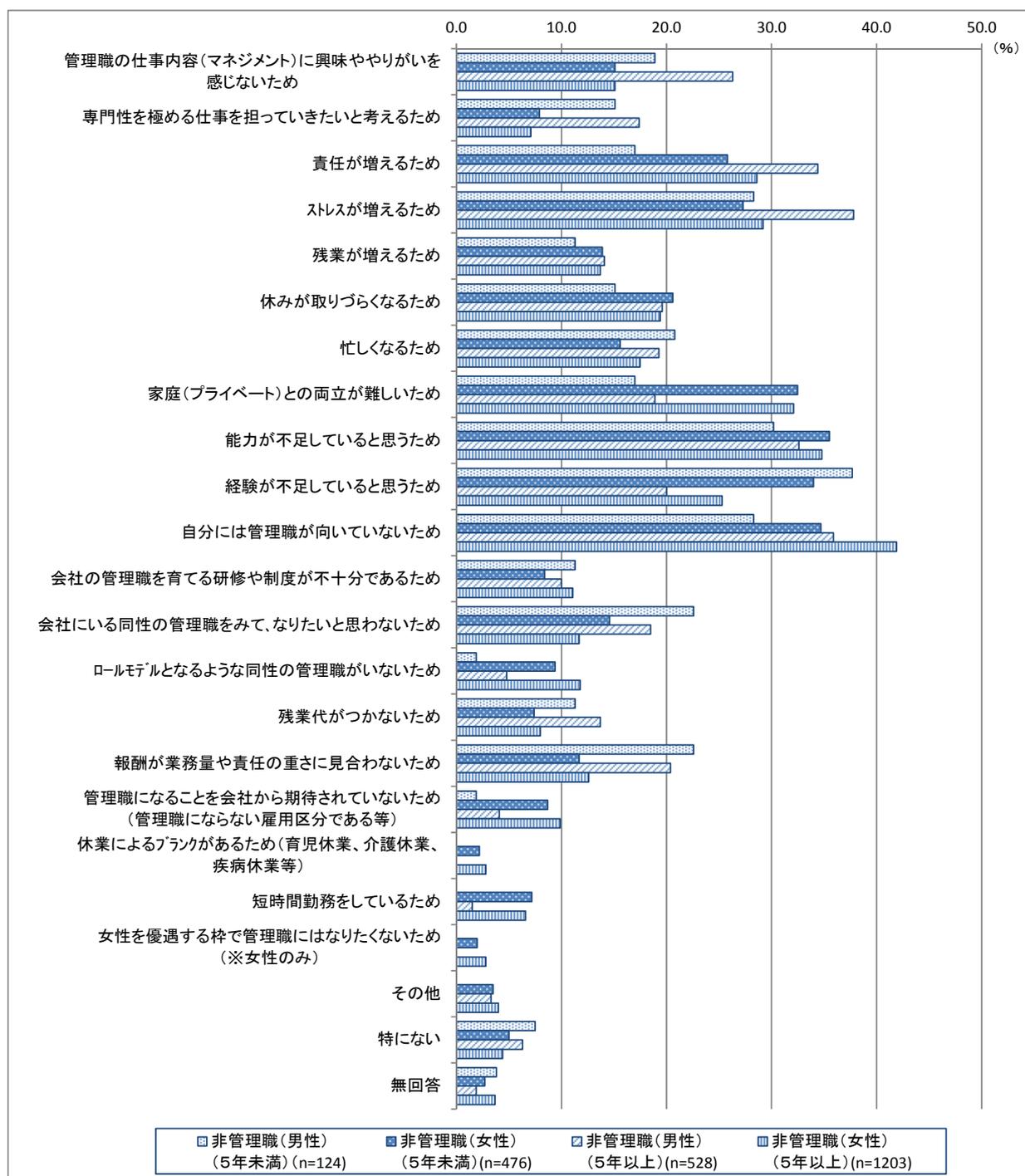


## 問7-1 非管理職の人が管理職を目指さない理由

男女とも「能力不足」「向いていない」といった理由の他、「ストレスが増える」という理由が多い。また、5年未満では「経験不足」を、女性では「家庭との両立が難しい」をあげる人が多い。

非管理職の人で、「主任・係長相当」や「今の職位のまま」と回答した人に、管理職を目指さない理由をきいたところ、男女とも「能力が不足していると思うため」「自分には管理職が向いていないため」「ストレスが増えるため」の割合が高くなっています。また、5年未満では、男女とも「経験が不足していると思うため」を、女性では「家庭（プライベート）との両立が難しいため」の割合が高くなっています。

図表 75 男女別 非管理職の人が管理職を目指さない理由

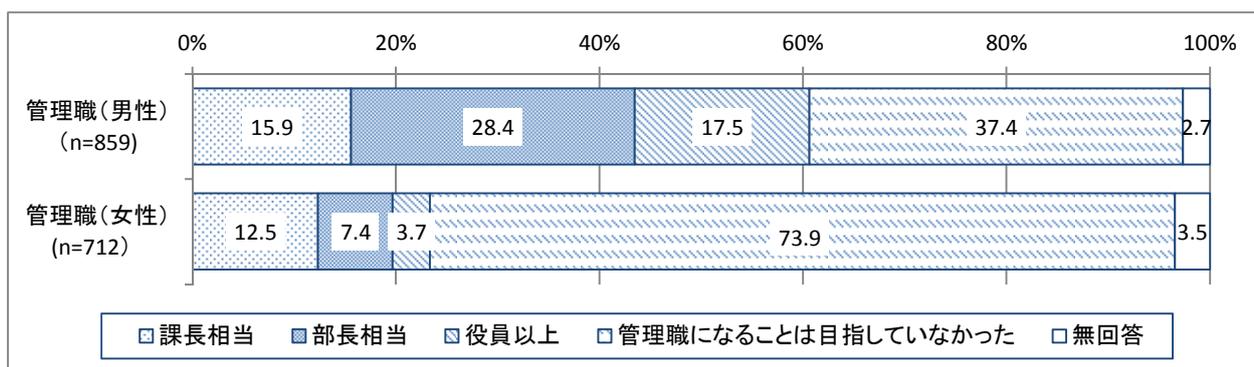


## 問8 管理職の人が管理職になる前に目指していた役職

男女とも「管理職になることは目指していなかった」人が多いものの、男性は「部長相当」を、女性では「課長相当」をあげる人が多い。

管理職の人に管理職になる前に目指していた役職についてきいたところ、男性は「管理職になることは目指していなかった」が最も高いものの、次いで「部長相当」が高くなっています。一方、女性は大半が「管理職になることは目指していなかった」としており、管理職を目指していた人は23.6%にとどまっています。

図表 76 男女別 管理職の人が管理職になる前に目指していた役職

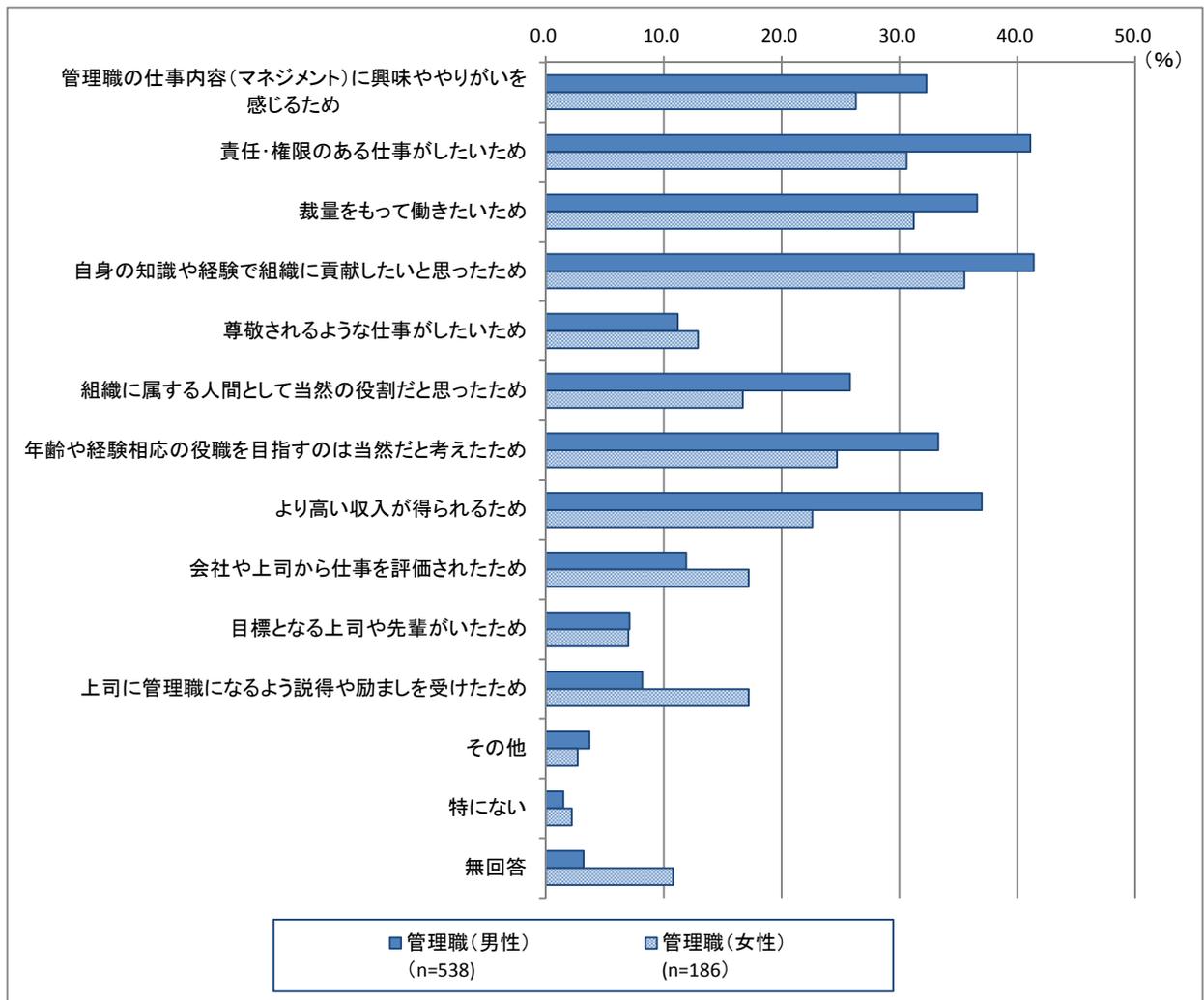


### 問8-1 管理職になろうと考えた理由

男女とも「自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため」「責任・権限のある仕事がしたいため」「裁量をもって働きたいため」をあげる人が多い。また、男性は「より高い収入が得られるため」という理由をあげる人も多い。

管理職になろうと考えた理由についてきいたところ、男女とも「自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため」「責任・権限のある仕事がしたいため」「裁量をもって働きたいため」の割合が高くなっています。また、男性は女性に比べて「より高い収入が得られるため」の割合が高くなっています。一方、女性は男性に比べて「会社や上司から仕事を評価されたため」や「上司に管理職になるよう説得や励ましを受けたため」の割合が高くなっていることから、女性の意欲改善には、上司等を含めた会社全体での雰囲気作りが重要であることがうかがえます。

図表 77 男女別 管理職になろうと考えた理由

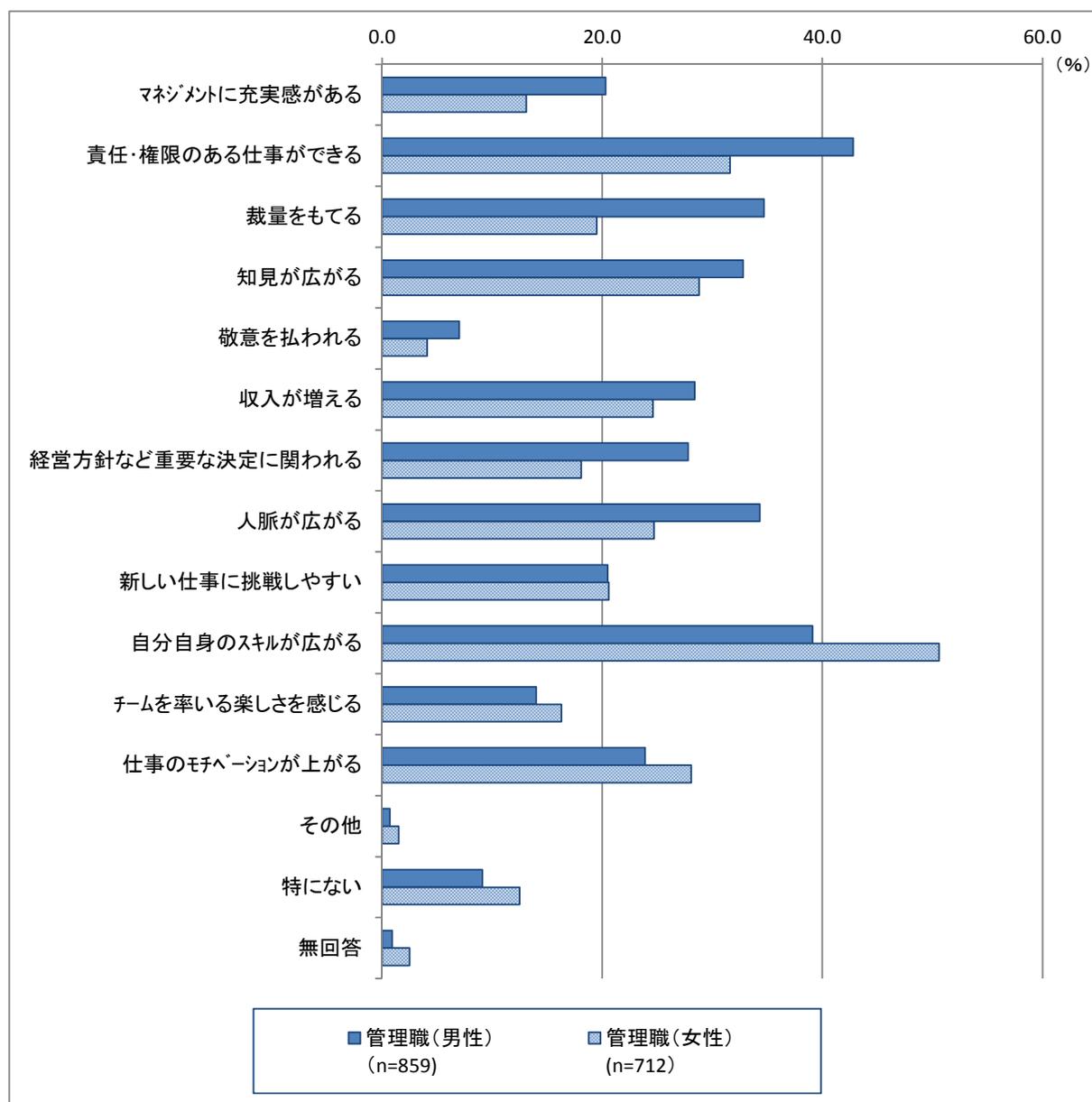


## 問9 管理職になって良かったと感じること

男女とも、「責任・権限のある仕事ができる」「自分自身のスキルが広がる」をあげる人が多く、また男性では「裁量をもてる」「人脈がひろがる」を、女性では「仕事のモチベーションが上がる」をあげる人が多い。

管理職になって良かったと感じることについてきいたところ、男性は「責任・権限のある仕事ができる」が最も高く、次いで「自分自身のスキルが広がる」「裁量をもてる」「人脈が広がる」となっています。一方、女性は「自分自身のスキルが広がる」が最も高く、次いで、「責任・権限のある仕事ができる」「知見が広がる」「仕事のモチベーションが上がる」となっています。

図表 78 男女別 管理職になって良かったと感じること

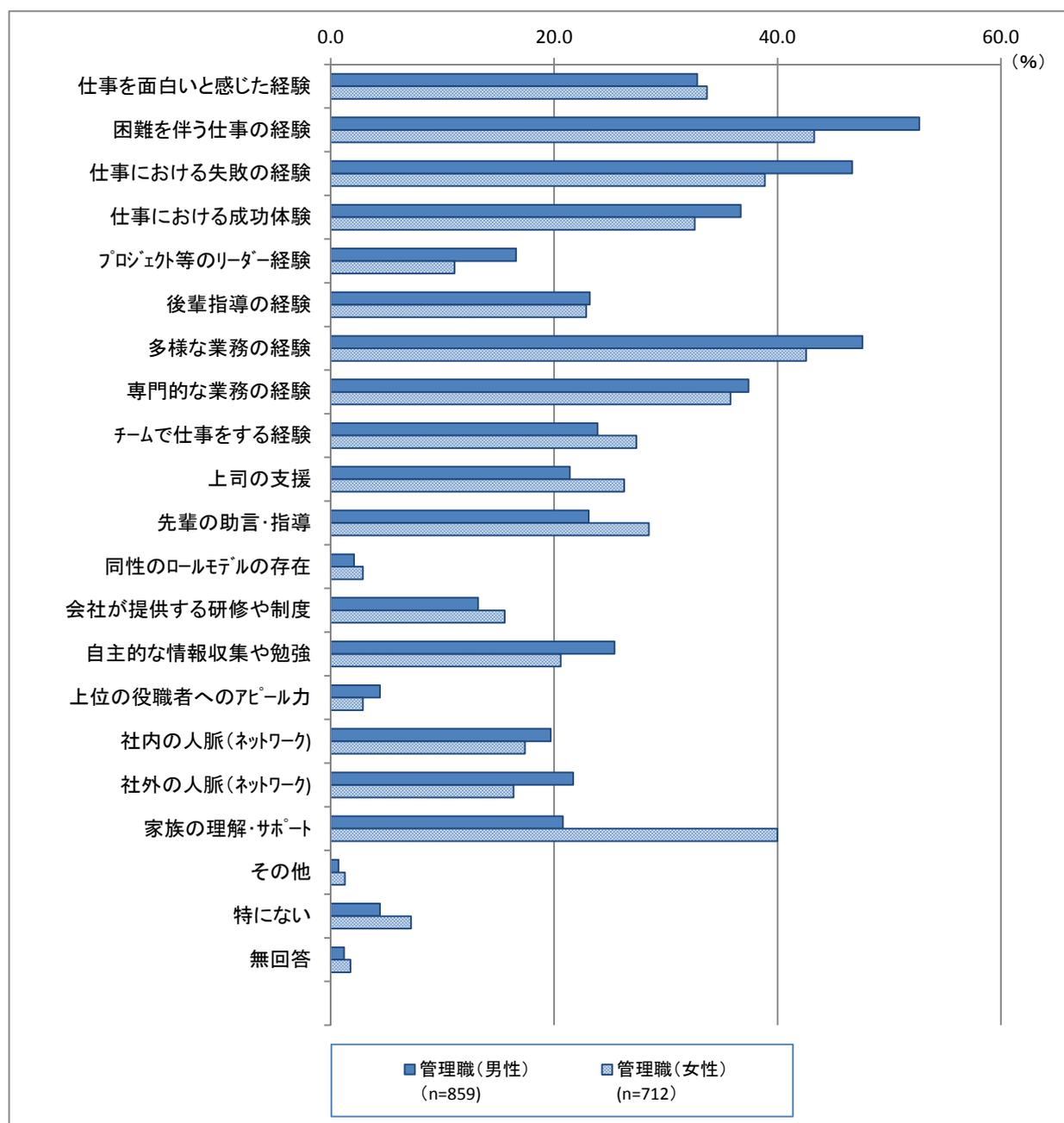


## 問 10 管理職になるにあたって「役立った」と思うもの

男女とも、「困難を伴う仕事の経験」「多様な業務の経験」「仕事における失敗の経験」をあげる人が多い。また、女性は「家族の理解・サポート」をあげる人が男性の2倍。

管理職になるにあたって「役立った」と思うものについてきいたところ、男女とも「困難を伴う仕事の経験」「多様な業務の経験」「仕事における失敗の経験」の割合が高くなっています。その他では、女性は「家族の理解・サポート」をあげる割合が男性に比べてかなり高くなっています。

図表 79 男女別 管理職になるにあたって「役立った」と思うもの



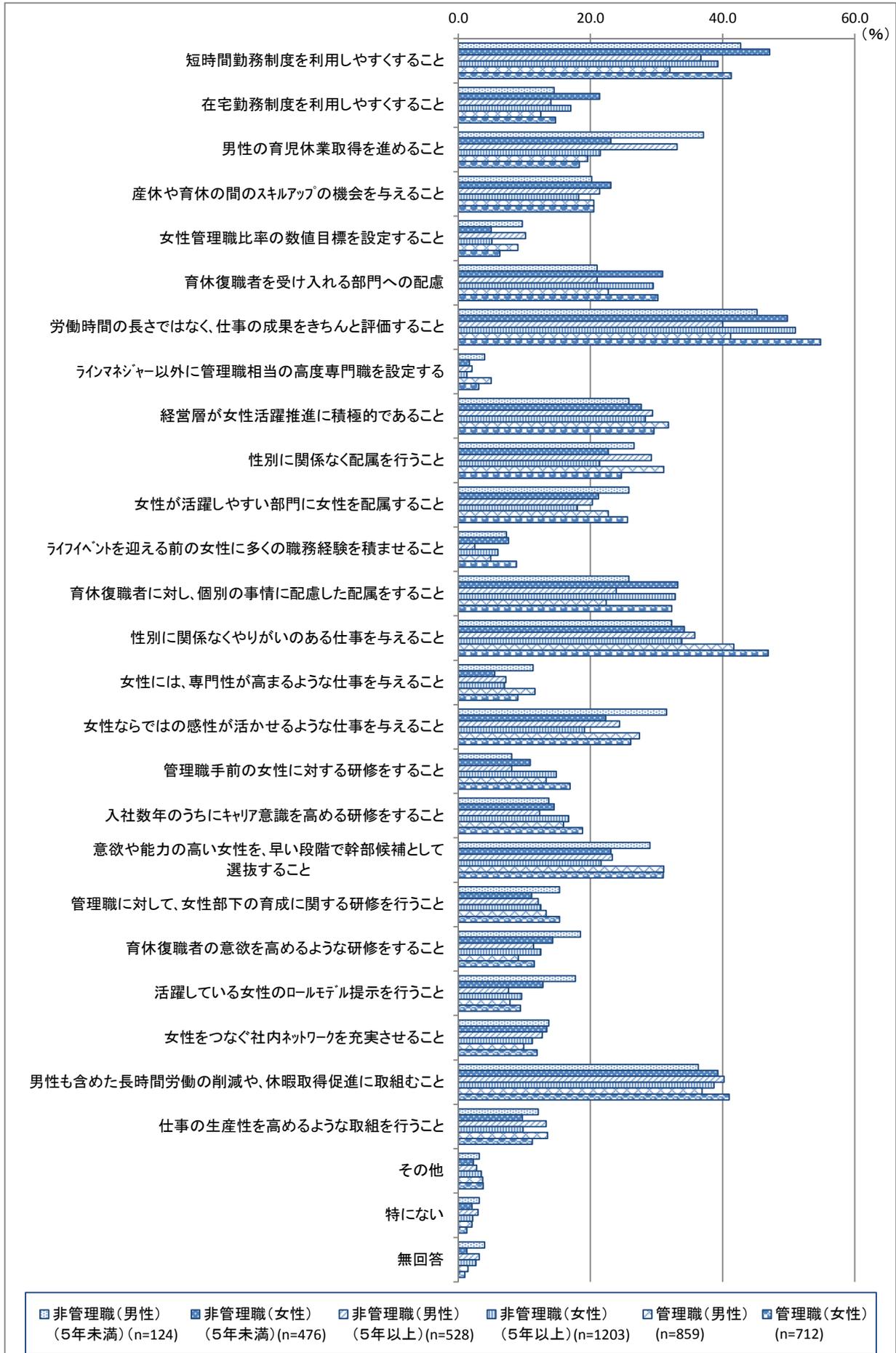
## 問 11 女性管理職が増えるために必要な制度や支援

男女とも、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」「短時間勤務制度を利用しやすくすること」「男性も含めた長時間労働の削減や、休暇取得促進に取り組むこと」といった、労働時間に関するものが企業に対する要望として高い。

女性管理職が増えるために必要な制度や支援についてきいたところ、非管理職、管理職の男女とも「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」「短時間勤務制度を利用しやすくすること」「男性も含めた長時間労働の削減や、休暇取得促進に取り組むこと」といった、労働時間に関するものが高く、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」については、女性の半数前後が必要としています。また、「性別に関係なくやりがいのある仕事を与えること」も女性のなかで、高くなっています。

また、男女で差があるものとして、女性は「育休復職者に対し、個別の事情に配慮した配属をすること」「育休復職者を受け入れる部門への配慮」をあげる割合が男性に比べて高く、「性別に関係なく配属を行うこと」は女性に比べて男性があげる割合が高くなっています。

図表 80 男女・職位別 女性管理職が増えるために必要な制度や支援





# 調查票



問3. 平成28年4月1日現在の、貴社の従業員数を、男女別にご記入ください。

	男 性		女 性	
	全 体	うち、県内の 事業所内の合計	全 体	うち、県内の 事業所内の合計
全従業員数	人	人	人	人
うち正社員	人	人	人	人
うち非正社員	人	人	人	人

※「非正社員」とは、パート、契約社員、アルバイト等をいう

問4. 平成28年4月1日現在の、貴社の役職人数をご記入ください。

	男 性	女 性
主任・係長相当職	人	人
課長相当職	人	人
部長相当職	人	人

問5. 正社員の大まかな構成をご記入ください。(全体で10割になるようにご記入ください)

	男 性	女 性
20歳代以下	約 割	約 割
30歳代	約 割	約 割
40歳代	約 割	約 割
50歳代	約 割	約 割
60歳代以上	約 割	約 割

問6. 貴社の正社員の平成27年(度)の大まかな平均給与(年収)をご記入ください。

(該当がない場合は、「—」を入れてください)

	男 性	女 性
全体	約 万円	約 万円
20歳代	約 万円	約 万円
30歳代	約 万円	約 万円
40歳代	約 万円	約 万円
50歳代	約 万円	約 万円

**採用について**

問7. 平成28年（度）の新卒者（正社員のみ）の採用人数をご記入ください。

男 性	女 性
人	人

問8. 平成27年（度）中に、再雇用（正社員のみ、定年後の再雇用除く）、または中途採用（正社員のみ、定年後の雇入れを除く）した人数をご記入ください。

男 性	女 性
人	人

問9. この5年間で、貴社の「正社員数」は、どのように変化しましたか。（あてはまるもの1つに○）

- |           |           |            |
|-----------|-----------|------------|
| 1. かなり増えた | 2. やや増えた  | 3. 変わっていない |
| 4. やや減った  | 5. かなり減った | 6. わからない   |

問10. この5年間で、貴社の「女性正社員」の採用数は、どのように変化しましたか。（あてはまるもの1つに○）

- |           |           |                     |
|-----------|-----------|---------------------|
| 1. かなり増えた | 2. やや増えた  | 3. 変わっていない          |
| 4. やや減った  | 5. かなり減った | 6. わからない・女性の従業員がいない |

問11. 貴社に、「非正社員」の正社員登用制度はありますか。（あてはまるもの1つに○）

- |       |       |        |
|-------|-------|--------|
| 1. ある | 2. ない | 3. 検討中 |
|-------|-------|--------|

**働き方や定着状況について**

問12. 貴社の正社員の平均勤続年数をご記入ください。（小数第1位まで）

男 性	女 性
年	年

問13. 新卒正社員採用後、3年または10年後に在籍している人数をご記入ください。

	男 性	女 性
採用後3年	平成 25 年(度)採用 人中 平成 28 年 4 月 1 日時点 人が在籍	平成 25 年(度)採用 人中 平成 28 年 4 月 1 日時点 人が在籍
採用後 10 年	平成 18 年(度)採用 人中 平成 28 年 4 月 1 日時点 人が在籍	平成 18 年(度)採用 人中 平成 28 年 4 月 1 日時点 人が在籍

※3年前や10年前に新卒正社員を採用していない場合は、その前後の年度（2年前もしくは4年前、9年前もしくは11年前）に新規正社員採用実績があれば、その採用者数と、現時点における在籍者数について記入して下さい

問14. 平成27年(度)中に、女性正社員が妊娠・出産した人数と、そのうち退職した人数をご記入ください。

妊娠・出産した人数	うち、退職した人数
人	人

問15. 貴社の「結婚・出産を理由とした女性正社員の退職の状況」は、どのような傾向にありますか。  
(あてはまるもの1つに○)

1. 結婚・出産で退職する女性正社員はほとんどいない
2. 結婚・出産で退職する女性正社員は少ない
3. 結婚・出産で退職する女性正社員は多い
4. 結婚・出産でほとんどの女性正社員が退職する

問16. この5年間で、「結婚・出産を理由とした女性正社員の退職者の比率」は、どのように変化しましたか。(あてはまるもの1つに○)

- |           |           |                     |
|-----------|-----------|---------------------|
| 1. かなり増えた | 2. やや増えた  | 3. 変わっていない          |
| 4. やや減った  | 5. かなり減った | 6. わからない・女性の正社員がいない |

問17. 平成27年(度)中の、正社員の育児休業取得率\*をご記入ください。

男 性	女 性
%	%

\*「女性正社員のうち育児休業をした数」÷「女性正社員のうち出産した数」×100

「男性正社員のうち育児休業をした数」÷「男性正社員のうち配偶者が出産した数」×100

問18. この5年間で、育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識（就業継続やキャリア形成に対する意識）は、どのように変化する傾向にありますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 育児休業前よりキャリア意識が高くなる人が多い傾向
2. 育児休業前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向
3. 育児休業前よりキャリア意識が低くなる人が多い傾向
4. わからない、把握していない

問19. 育児や介護に関わらず、正社員に行っている両立支援制度、またはその制度の利用はありますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	両立支援制度の有無		制度利用の有無	
	1. ある	2. ない	A. ある	B. ない
A：始業・終業時間の繰り上げまたは繰り下げ	1	2	A	B
B：半日単位、時間単位などの休暇制度	1	2	A	B
C：フレックスタイム制度	1	2	A	B
D：転勤時の配慮	1	2	A	B
E：在宅勤務制度	1	2	A	B
F：テレワーク、サテライトオフィス等、在宅以外の勤務場所の設定	1	2	A	B

問20. 貴社の正社員（管理職※を除く）の平成27年（度）の1か月の大まかな平均総労働時間、時間外労働時間、時間外労働時間が60時間以上の正社員数をそれぞれご記入ください。

	男性	女性
月間総労働時間	時間/月	時間/月
月間時間外労働時間	時間/月	時間/月
月間時間外労働が60時間超の正社員数	人/月	人/月

※「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者。

問21. 貴社の管理職の平成27年（度）の1か月の平均労働時間をわかる範囲でご記入ください。

	男性	女性
月間総労働時間	時間/月	時間/月

問22. 貴社の正社員の平成27年（度）の有給休暇の取得率をご記入ください。

男性	女性
%	%

※「有給休暇の取得率」の計算式 年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100  
「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。  
「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。

## 配置・育成について

問23. 正社員の配置状況についてお伺いします（平成28年4月1日時点）。（それぞれの職種であてはまるもの1つに○）

また、該当する職種がある場合、その職種の中の女性正社員の大まかな割合をご記入ください。

職 種	1. 該当する職種がない	2. 該当する職種がある	
			うち、女性正社員の割合(%)
A: 企画・管理、事務系の職種 (人事、総務、経理など)	1	2	約 %
B: 研究開発・技術系の職種 (研究・開発、技術、設計など)	1	2	約 %
C: 情報処理系の職種	1	2	約 %
D: 営業系の職種	1	2	約 %
E: 販売・サービス系の職種	1	2	約 %
F: 生産・輸送・建設・現業系の職種	1	2	約 %
G: その他( )	1	2	約 %



**問26-1 問26で「2. 女性の管理職は少ない」もしくは「3. 女性の管理職は全くいない」と回答された方にお尋ねします。登用されていない理由は何ですか。(主なものを2つに○)**

1. 現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない
2. 将来管理職に就く可能性のある女性社員はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
4. 全国転勤があり、女性社員は転勤が難しい
5. 時間外労働が多い、又は深夜業がある
6. 家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない
7. 仕事がハードで女性社員には無理である
8. 女性社員が管理職になることや、管理職を見すえたキャリアアップを希望しない
9. 上司・同僚・部下となる男性や、顧客が女性管理職を希望しない
10. わからない
11. その他 ( )

**問27. この5年間で、貴社の男性管理職(課長相当職以上)の人数は、どのように変化しましたか。(あてはまるもの1つに○)**

- |           |           |            |
|-----------|-----------|------------|
| 1. かなり増えた | 2. やや増えた  | 3. 変わっていない |
| 4. やや減った  | 5. かなり減った | 6. わからない   |

**問28. この5年間で、貴社の女性管理職(課長相当職以上)の人数は、どのように変化しましたか。(あてはまるもの1つに○)**

- |           |           |                      |
|-----------|-----------|----------------------|
| 1. かなり増えた | 2. やや増えた  | 3. 変わっていない           |
| 4. やや減った  | 5. かなり減った | 6. わからない・女性の従業員がいらない |

### **女性の活躍推進(ワーク・ライフ・バランス等含む)の課題や取組について**

**問29. 貴社では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか(あてはまるもの1つに○)**

- |           |             |               |            |
|-----------|-------------|---------------|------------|
| 1. 重視している | 2. やや重視している | 3. あまり重視していない | 4. 重視していない |
|-----------|-------------|---------------|------------|

**問29-1 問29で、「3. あまり重視していない」もしくは「4. 重視していない」と回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか。(あてはまるもの1つに○)**

1. 既に、女性社員は定着が進んでいるなど、就業継続しやすい環境があるから
2. 既に、女性社員は定着し、管理職の女性も一定割合いるなど、すでに活躍しやすい環境があるから
3. 女性社員がいらないから
4. その他 ( )

問30. 貴社では女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 経営者（トップ）から理解や協力が得られない
2. 社員に取組の意義や法律に関する理解が進んでいない
3. 中間管理職や現場管理職から理解が得られない
4. 男性社員から理解が得られない
5. 女性社員から理解が得られない
6. 自社の課題把握を行ったり、取組を検討するための体制や担当者が確保しにくい
7. 自社に応じた取組が分からない
8. 女性を採用したくても、応募が少ない
9. 女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている
10. 結婚・出産で退職する女性が多い
11. 所定外労働時間が長く、休みがとりにくいため生活との両立が難しい
12. 交代勤務や夜間の勤務が多く、女性社員は勤務し続けることが難しい
13. 出産や育児で長期休業など両立支援制度を利用している時の代替要員が確保できない
14. 全国転勤が昇進や昇格の条件になっている
15. 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない
16. 女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい
17. 女性に限らず男性も管理職になりたがらない
18. その他（ )
19. 特にない

問31. 貴社では、女性活躍推進法\*に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。(あてはまるもの1つに○)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 策定している              | 2. 策定していないが検討中である   |
| 3. 必要性を感じているが検討は始めていない | 4. 策定しておらず、検討もしていない |

※平成 27 年 9 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のことで、事業主に対し女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表することが義務付けられています。(常時雇用する労働者が 300 人以下の企業は努力義務)

問32. 女性の活躍推進法に関する方針や推進体制について、お尋ねします。(①～⑥それぞれにつき、あてはまるもの1つに○)

	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めていない	行っておらず、検討もしていない
① 経営トップによる取組推進				
② 女性活躍推進の推進体制・担当者の設置				
③ 女性活躍の状況把握と問題点の調査・分析				
④ 女性活躍推進の方針・目標設定				
⑤ 女性活躍推進の独自の取組計画の策定				
⑥ 施策や取組の効果測定・検証				

問33. 女性の採用や登用、キャリア形成支援に関する取組について、お尋ねします。(①～⑬それぞれにつき、あてはまるもの1つに○)

	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない
① 女性の採用比率を高める目標・方針の設定				
② 採用活動における女子学生に対するPR強化				
③ パート、アルバイトの正社員への登用				
④ 出産や子育てによる退職者の再雇用制度				
⑤ 女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇格基準(転勤要件など)の見直し				
⑥ 女性が少ない職場への女性の積極的な配置				
⑦ 女性のみを対象とした業務に関する研修実施				
⑧ 管理職に占める女性社員の比率を高める目標・方針の設定				
⑨ 女性のみを対象とした管理職養成にむけた能力開発や研修の実施				
⑩ 管理職を対象とした女性部下の育成に関する意識啓発				
⑪ 管理職を対象とした女性部下の育成計画の策定				
⑫ ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成				
⑬ 女性社員同士の情報や交流機会の提供				

上記以外で、工夫していることや、実施してメリットがあったことについて、ご自由にお書きください



問34. ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しに関する取組について、お尋ねします。

(①～⑬それぞれにつき、あてはまるもの1つに○)

	行っている	現在は行っていないが、検討中	必要性を感じているが検討は始めている	行っておらず、検討もしていない
① ノー残業デーの実施				
② 時間外労働削減の目標設定				
③ 取引先や顧客と調整(納期、打ち合わせ・営業時間の調整)による時間外での顧客対応の削減				
④ 人事評価で時間管理や生産性向上に対する取組を重視した評価				
⑤ 短時間勤務利用者の目標設定や評価方針の周知				
⑥ 育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組				
⑦ 複数担当制や多能工化等の互いに業務をカバーできる体制の整備				
⑧ 管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しに関する研修等の意識啓発				
⑨ 育児や介護などを理由とした転勤への配慮				
⑩ 年次有給休暇の取得促進				
⑪ 男性の育児休業や看護休暇取得促進				
⑫ 男女の役割分担意識※に基づく職場慣行や職場風土の是正				
⑬ 各種相談窓口の設置(セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等)				

※「男女の役割分担意識」とは、お茶だしやコピー、接客等は女性の仕事(役割)としたり、同じ職種でも男性はメイン、女性はサブといった仕事の配分を行うなど、固定的な性別役割分担意識のこと。

上記以外で、工夫していることや、実施してメリットがあったことについて、ご自由にお書きください



# 従業員アンケート調査

## 【回答にあたって】

1. 回答は、選択肢に○をつけてお選びいただく場合と、数字等をご記入いただく場合があります。
2. 選択肢の場合、お選びいただく数が設問によって異なりますので注意書きに従ってください。また「その他」をお選びいただいた場合は、その後にある( )内に具体的な内容をご記入ください。
3. 設問によってご回答いただく方が限られる場合がございますので、注意書きに従ってご回答ください。特に断りのない場合は、次の設問にお進みください。
4. ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、個々の調査票のご回答内容を公表することはありません。

### 問1. あなたご自身についておうかがいします。(それぞれに記入ください)

①性別	1. 男性          2. 女性	②年齢(平成28年4月1日現在)	歳
③現在の会社での就業年数(平成28年4月1日現在)		約          年	
④就業されている会社全体の従業員規模	1. 30人未満	2. 30～50人未満	3. 50～100人未満
	4. 100～300人未満	5. 300～500人未満	6. 500人以上
⑤就業されている企業の業種	1. 農林漁業	2. 建設業	3. 製造業
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	5. 情報通信業	6. 運輸業, 郵便業
	7. 卸売業, 小売業	8. 金融業, 保険業	
	9. 不動産業, 物品賃貸業	10. 学術研究, 専門・技術サービス業	
	11. 宿泊業, 飲食サービス業	12. 生活関連サービス業, 娯楽業	
	13. 教育, 学習支援業	14. 医療, 福祉	15. 複合サービス事業
	16. サービス業(上記に分類されないもの)	17. その他( )	
⑥職位	1. 非管理職      2. 管理職	⑦婚姻の有無	1. 既婚      2. 未婚
⑧子どもの有無	1. 子どもあり          2. 子どもなし		
⑨平成28年5月の1か月の時間外労働時間		約          時間/月	

### 問2. あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。(あてはまるもの1つに○)

1. やりがいを感じている	2. まあやりがいを感じている
3. あまりやりがいを感じていない	4. やりがいを感じていない

### 問3. あなたは現在の仕事について、どのように感じていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 自身のアイデアや企画の提案ができる	2. 自身の適性にあった仕事ができる
3. やってみたいと思う仕事をする機会がある	4. 責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる
5. お客様から感謝されている	6. 社会で役に立っていると感じられる
7. 自身の能力を発揮することができる	8. 仕事を通じて自身が成長できる
9. 仕事を通じて専門性を高めることができる	10. 仕事を通じて幅広い経験ができる
11. 上司や周りからの期待・評価を感じる	12. 希望の役職につけている
13. 評価が公正である	14. 納得のいく収入が得られる
15. 良い上司や先輩と働くことができる	16. 良い同僚や部下と働くことができる
17. 家庭やプライベートな取組との両立が可能である	18. 職場の環境が良い(立地・施設・設備等)
19. その他( )	20. 特にない

### 問4. あなたの仕事や働き方、職場の環境はどのようになっていますか。(あてはまるものそれぞれ1つに○)

	1. そう思う	2. ややそう思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
① 現在の仕事において残業は多いほうだ	1	2	3	4
② 私は必要な時に休日・休暇を取得できている	1	2	3	4
③ 出産後の女性が働き続けやすい職場環境を整えていると思う	1	2	3	4

	1. そう思う	2. ややそう思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
④ 育児や介護をする立場になった場合でも、この会社で仕事を続けることができると思う	1	2	3	4
⑤ 職場では、男女同じように適性や能力をみて仕事の配分を行っていると思う	1	2	3	4
⑥ 職場では育児や介護等で働く時間に制約がある人も、働きながら活躍することができると思う	1	2	3	4

問4-1 問4 ⑥で「3. あまりそう思わない」もしくは「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 現在勤める会社に就業継続を支援する制度が(実質的に)ないため	2. 現在の職場に両立を支援する雰囲気や理解がないため
3. 働く時間に制約ができる前と同様の仕事(職種・職位)に就くのは難しいと思うため	4. 働く時間に制約のない人と同様の働き方が求められるため
5. 働ける時間に対して仕事量が多いため	6. 働く時間に制約があると平易な仕事しか与えられないため
7. やりがいのある仕事が与えられなくなるため	8. 努力しても評価が低く、モチベーションが下がってしまうため
9. 残業や休日の勤務等に対応できないため	10. 転勤や出張等ができないため
11. 子育て・介護を支援してくれる家族や親族が近くにいないため	12. 職場に子育て・介護と両立しながら活躍している人がいないため
13. 子育て・介護と仕事の両立は負担が重くて難しいと思うため	14. 両立しながら活躍する人は特別だと思うため(自分になりたいと思わない)
15. 仕事よりも家庭の事情を優先させたい人は、働く意欲が低いと思われるため	16. その他( )
17. 特にない	

問5. あなたの職場では、人材育成や職場環境はどのようになっていますか。(あてはまるものそれぞれ1つに○)

	1. そう思う	2. ややそう思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
① 男女の差なく能力やスキル向上にむけた人材育成を行っている	1	2	3	4
② 男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる	1	2	3	4
③ 男女の差なく管理職育成に向けた人材育成を行っている	1	2	3	4
④ 男女の差なく能力や成果で評価を行っている	1	2	3	4

問6. あなたが希望する(していた)働き方で最もあてはまるものを、下の表からそれぞれ1つ選んで、その番号を記入してください。

① 今後希望する働き方	
② 就職して間もない頃(3年目くらいまで)に希望していた働き方	
③ 1人目の妊娠がわかる前に希望していた働き方(子どものいる女性の方のみ)	



- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1. できるだけ早いペースで管理職に昇進したい                     | 2. 自分なりのペースで管理職に昇進したい           |
| 3. できるだけ早いペースで専門性を高めたい                      | 4. 自分なりのペースで専門性を高めたい            |
| 5. 昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい             | 6. 昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を体験したい |
| 7. 昇進や専門性の向上には興味がなく仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい | 8. どれもあてはまらない                   |

**非管理職の方にお尋ねします。****(→管理職の方は問8へ)**

**問7. あなたご自身はこれから先、どの役職まで目指したいと考えていますか。(あなたが目指したい最も高い役職1つに○)**

- |            |               |         |
|------------|---------------|---------|
| 1. 主任・係長相当 | 2. 課長相当       | 3. 部長相当 |
| 4. 役員以上    | 5. 今の職位のままでよい |         |

**問7-1 問7で「1. 主任・係長相当」、「5. 今の職位のままでよい」と回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)**

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1. 管理職の仕事内容(マネジメント)に興味ややりがいを感じないため            | 2. 専門性を極める仕事を担っていきたく考えるため           |
| 3. 責任が増えるため                                   | 4. ストレスが増えるため                       |
| 5. 残業が増えるため                                   | 6. 休みが取りづらくなるため                     |
| 7. 忙しくなるため                                    | 8. 家庭(プライベート)との両立が難しいため             |
| 9. 能力が不足していると思うため                             | 10. 経験が不足していると思うため                  |
| 11. 自分には管理職が向いていないため                          | 12. 会社の管理職を育てる研修や制度が不十分であるため        |
| 13. 会社にいる同性の管理職をみて、なりたいと思わないため                | 14. ロールモデルとなるような同性の管理職がいないため        |
| 15. 残業代がつかないため                                | 16. 報酬が業務量や責任の重さに見合わないため            |
| 17. 管理職になることを会社から期待されていないため(管理職にならない雇用区分である等) | 18. 休業によるブランクがあるため(育児休業、介護休業、疾病休業等) |
| 19. 短時間勤務をしているため                              | 20. 女性を優遇する枠で管理職にはなりたくないため(※女性のみ)   |
| 21. その他( )                                    | 22. 特にない                            |

**管理職の方にお尋ねします。****(→非管理職の方は問11へ)**

**問8. あなたご自身は、管理職になる前に、以下のどの役職まで目指したいと考えていましたか。(あてはまるものすべてに○)**

- |         |         |         |                       |
|---------|---------|---------|-----------------------|
| 1. 課長相当 | 2. 部長相当 | 3. 役員以上 | 4. 管理職になることは目指していなかった |
|---------|---------|---------|-----------------------|

**問8-1 問8で「1. 課長相当」、「2. 部長相当」、「3. 役員以上」と回答された方にお尋ねします。あなたが管理職になろうと考えた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)**

- |                                   |                            |
|-----------------------------------|----------------------------|
| 1. 管理職の仕事内容(マネジメント)に興味ややりがいを感じるため | 2. 責任・権限のある仕事がしたいため        |
| 3. 裁量をもって働きたいため                   | 4. 自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため |
| 5. 尊敬されるような仕事がしたいため               | 6. 組織に属する人間として当然の役割だと思ったため |
| 7. 年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えたため      | 8. より高い収入が得られるため           |
| 9. 会社や上司から仕事を評価されたため              | 10. 目標となる上司や先輩がいたため        |
| 11. 上司に管理職になるよう説得や励ましを受けたため       | 12. その他( )                 |
| 13. 特にない                          |                            |

**問9. 管理職のみなさんにお尋ねします。あなたご自身が、管理職になって良かったと感じることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)**

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. マネジメントに充実感がある    | 2. 責任・権限のある仕事ができる  |
| 3. 裁量をもてる           | 4. 知見が広がる          |
| 5. 敬意を払われる          | 6. 収入が増える          |
| 7. 経営方針など重要な決定に関われる | 8. 人脈が広がる          |
| 9. 新しい仕事に挑戦しやすい     | 10. 自分自身のスキルが広がる   |
| 11. チームを率いる楽しさを感じる  | 12. 仕事のモチベーションが上がる |
| 13. その他( )          | 14. 特にない           |





## 広島県女性活躍推進企業実態調査報告書

---

【平成29年3月】

広島県健康福祉局働く女性応援課

〒730-8511 広島市中区基町10番52号

TEL : 082-513-3419

広島県委託事業

(調査・分析) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社