

第四章 女性の活躍推進への意識について

1. 女性の活躍推進への考え方【問2】

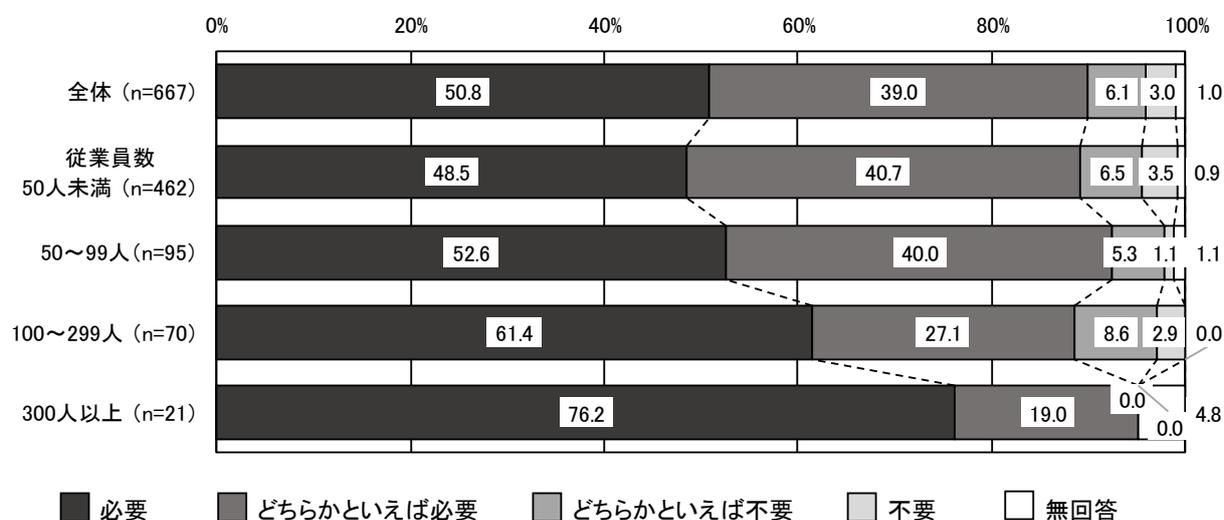
全体では、女性の活躍を推進することについて『必要』（「必要」「どちらかといえば必要」の合計）が89.8%と高くなっており、『不要』（「不要」「どちらかといえば不要」の合計）は9.1%となっている。

従業員規模別で見ると、いずれの従業員数も『必要』の割合が高く、300人以上の企業では95.2%と最も高くなっている。「必要」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっている。

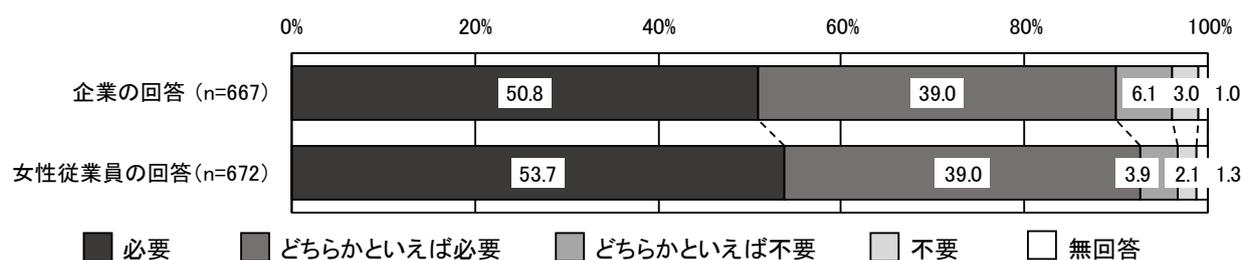
女性従業員【問2】の回答と比較すると、女性従業員の回答が企業の回答より『必要』の割合が2.9ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より『必要』の割合が5.1ポイント高くなっている。

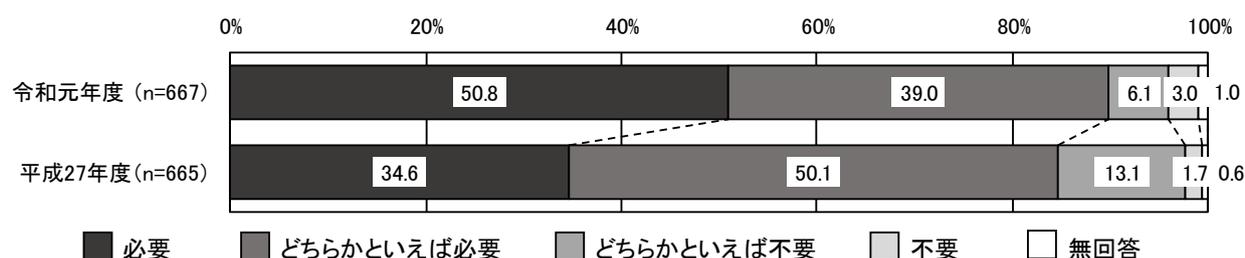
〔図表 4-1-1〕女性の活躍推進への考え方（全体・従業員規模別）《SA》



〔図表 4-1-2〕女性の活躍推進への考え方（女性従業員【問2】の回答比較）《SA》



〔図表 4-1-3〕女性の活躍推進への考え方（前回調査との比較）《SA》

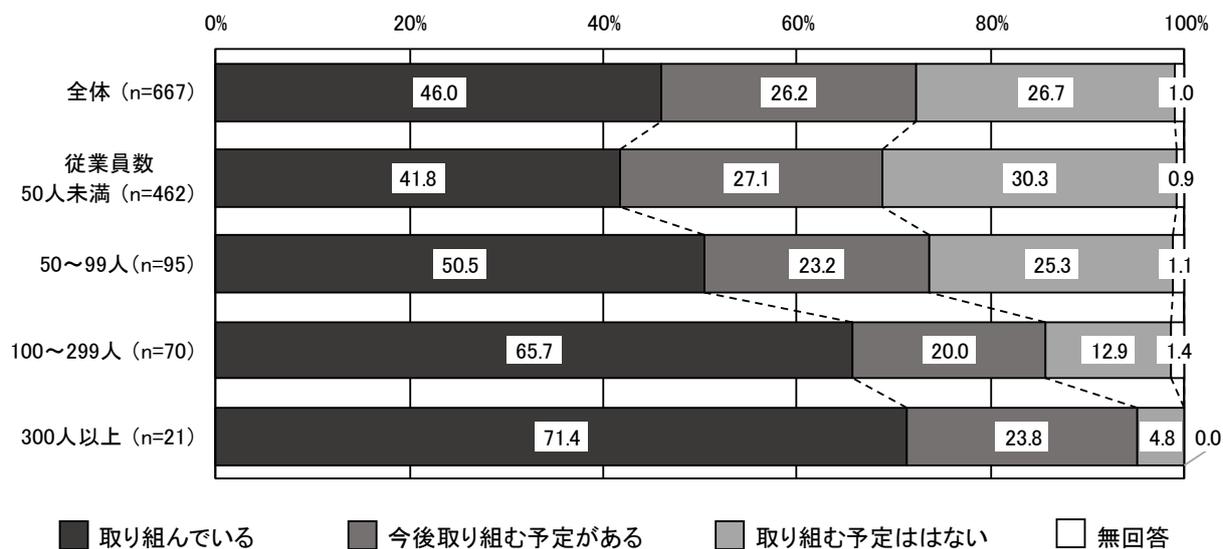


2. 女性の活躍の取組状況【問3】

全体では、「取り組んでいる」が46.0%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」が26.7%、「今後取り組む予定がある」が26.2%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数が多くなるにつれて「取り組んでいる」の割合が高くなり、300人以上が71.4%と最も高く、最も低い50人未満に比べて29.6ポイント高くなっている。

[図表 4-2-1] 女性の活躍の取組状況（全体・従業員規模別）《SA》

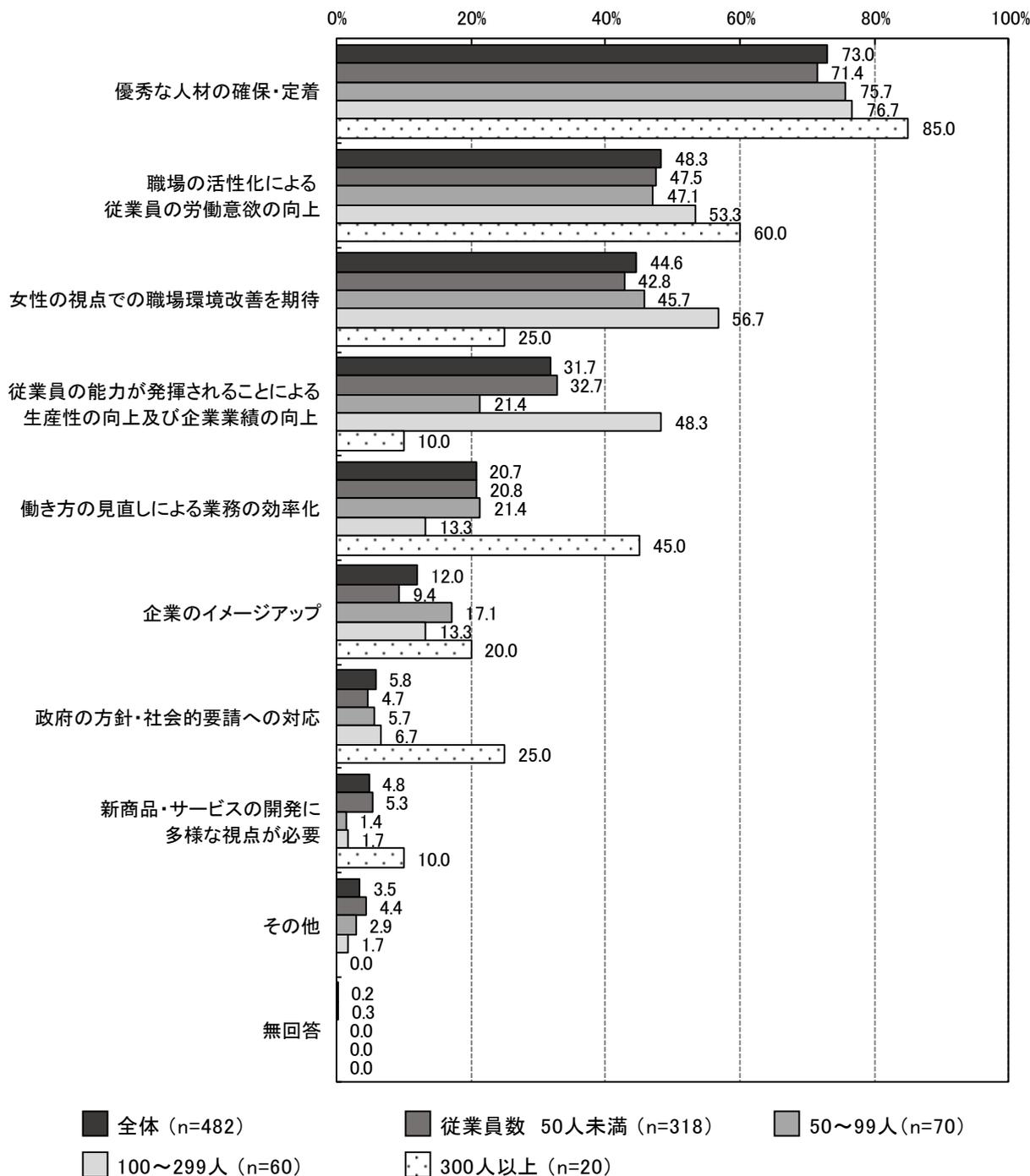


3. 取り組む理由【問3-1】

全体では、「優秀な人材の確保・定着」が73.0%と最も高く、次いで「職場の活性化による従業員の労働意欲の向上」が48.3%、「女性の視点での職場環境改善を期待」が44.6%の順となっている。

従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「優秀な人材の確保・定着」が最も高く、さらに従業員数が多くなるにつれて割合が高くなっており、300人以上では85.0%となっている。100~299人では「女性の視点での職場環境改善を期待」が56.7%、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」が48.3%と他の従業員数に比べて高くなっている。

〔図表 4-3-1〕 取り組む理由（全体・従業員規模別）《MA》



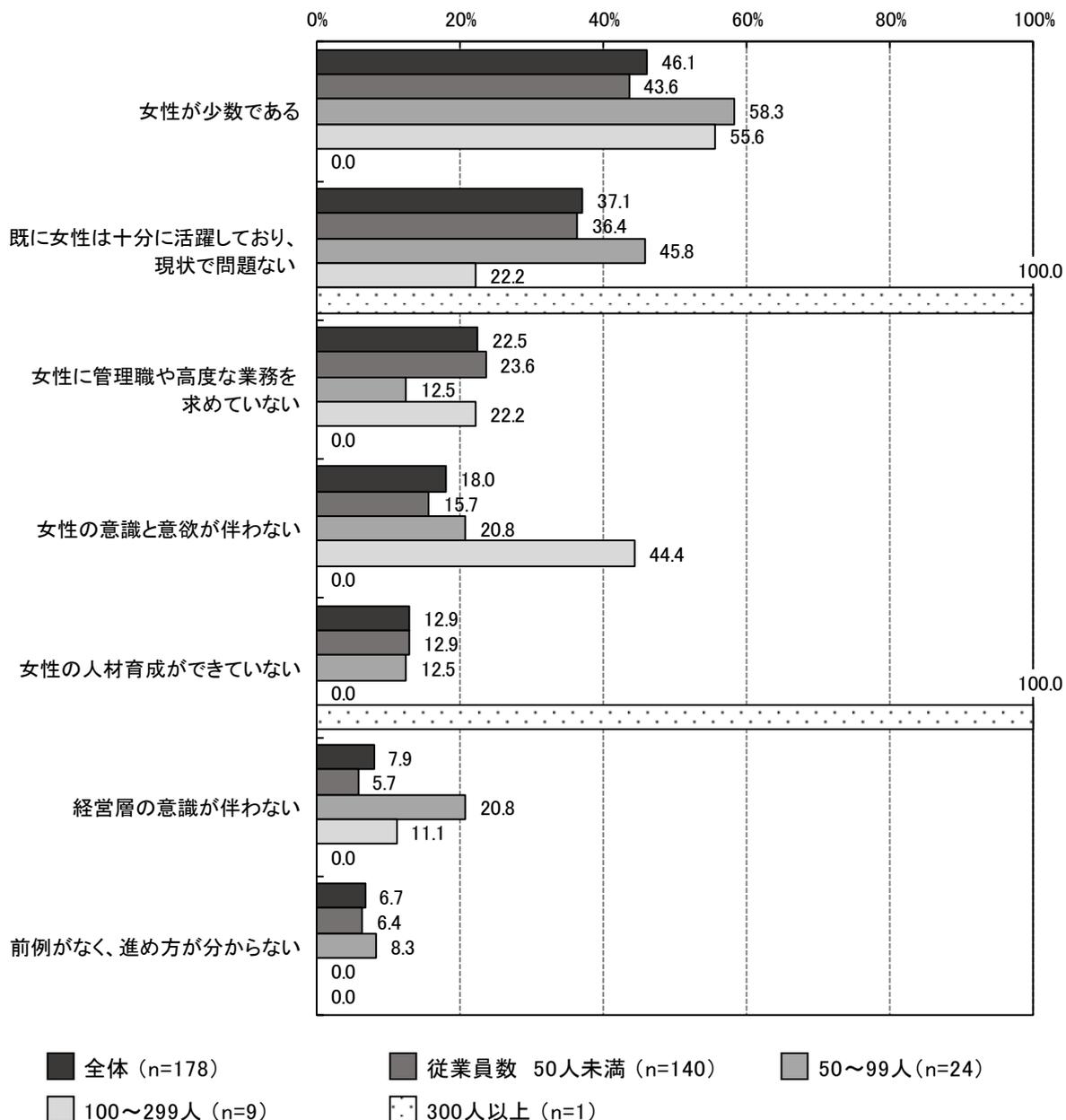
※回答者母数は問3で「1 取り組んでいる」「2 今後取り組む予定がある」とお答えの方。

4. 取り組んでいない理由【問3-2】

全体では、「女性が少数である」が46.1%と最も高く、次いで「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」が37.1%、「女性に管理職や高度な業務を求めている」が22.5%の順となっている。

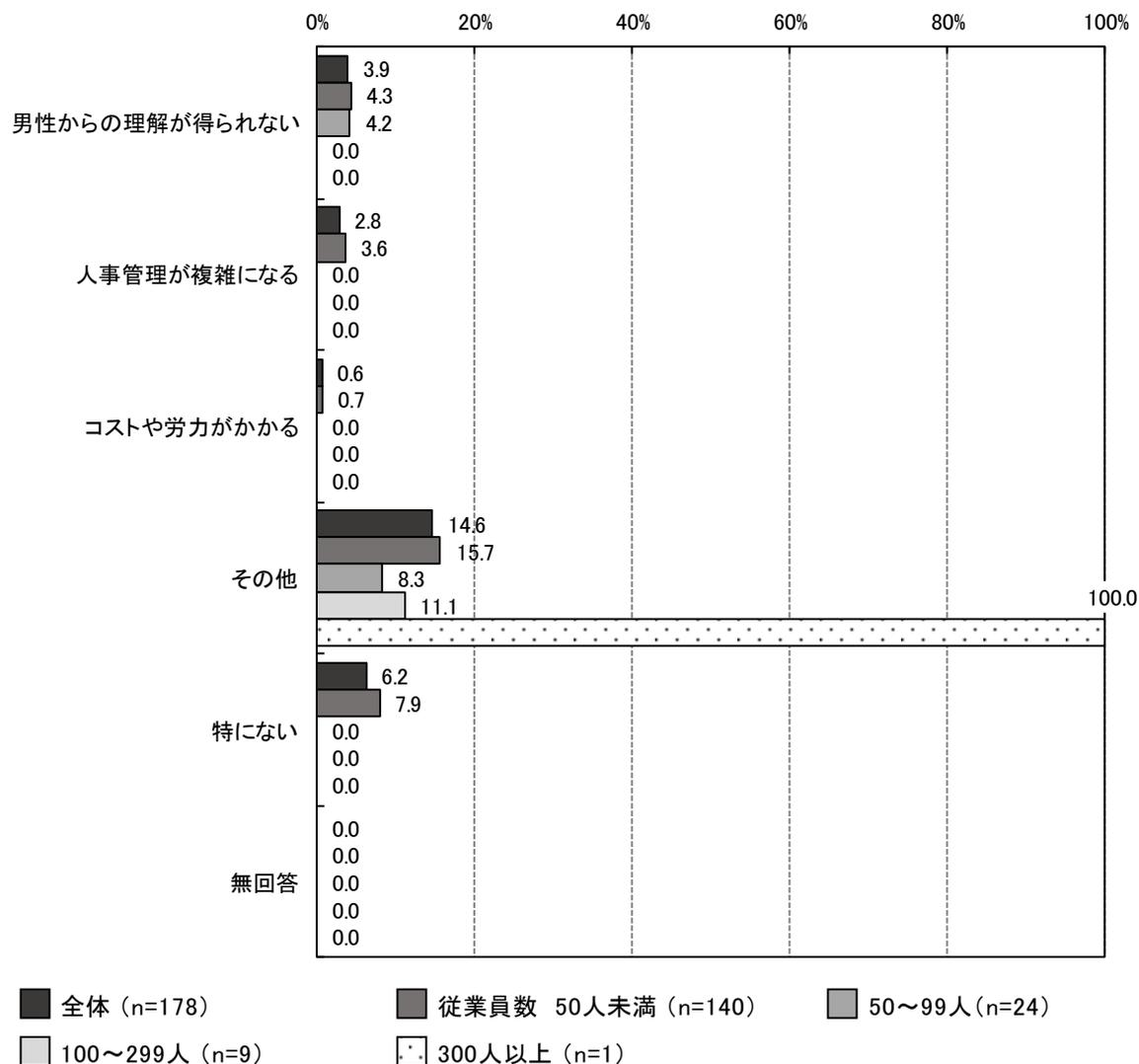
従業員規模別でみると、いずれの従業員数も「女性が少数である」の割合が高く、そのうち従業員数50～99人が58.3%と最も高くなっている。

〔図表 4-4-1①〕 取り組んでいない理由（全体・従業員規模別）《MA》



※回答者母数=問3で「3 取り組む予定はない」とお答えの方。

[図表 4-4-1②] 取り組んでいない理由（全体・従業員規模別）《MA》



※回答者母数=問3で「3 取り組む予定はない」とお答えの方。