

# 女性活躍推進調査結果 概要版

## 1 調査の概要

### (1) 調査目的

女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりを推進するため、県内企業及びそこに勤める女性従業員を対象に、女性活躍の取組みや課題、その意識を探るとともに、結果を分析・検討し、今後の県の施策に活用することを目的とする。

### (2) 調査時期

令和元年9月

### (3) 調査対象

県内企業 2,000 社及びその企業に勤める女性従業員 2,000 人

### (4) 回収結果

	発送数	有効発送数	有効回答件数	有効回答率
企業	2,000	2,000	667	33.4%
女性従業員	2,000	2,000	672	33.6%

## 2 調査結果の概要

### I. 企業調査

(1) 企業調査の概要	4
(2) 女性の活躍推進への意識について	6
① 女性の活躍推進への考え方	6
② 女性の活躍の取組状況	6
③ 取り組む理由	7
④ 取り組んでいない理由	7
(3) 女性の活躍推進への取組状況について	8
① 一般事業主行動計画の策定状況	8
② 職場風土改善への取組状況	8
③ 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況	9
④ 仕事と育児の両立支援への取組状況	9
⑤ 仕事と介護の両立支援への取組状況	10
⑥ 女性の活躍推進の取組状況	11
⑦ 取組の効果	12
(4) 女性の継続就労や管理職登用への意識について	13
① 女性正社員の退職理由	13
② 出産を理由とした退職者数の変化	13
③ 女性の管理職登用への考え方	13
④ 積極的に登用したい理由	14
⑤ 登用の考えはない理由	14
⑥ 女性に管理職に就くことを打診し断られた経験	15
⑦ 断られたことがある理由	15
⑧ 女性の管理職登用の障壁	16
⑨ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え	16
(5) 女性の活躍を推進するうえでの課題について	17
① 女性の活躍を推進するうえでの課題	17
(6) 県への要望について	18
① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援	18

## II. 女性従業員調査

(7) 女性従業員調査の概要	19
(8) 女性の活躍推進への意識について	20
① 女性の活躍推進への考え方	20
② 今の会社で働き続けたいか	21
③ 働き続けたい理由	21
④ どのように環境が変われば働き続けたいか	22
⑤ 働き続けたいと思わない理由	23
⑥ 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと	24
⑦ 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援	25
⑧ 管理職に就きたいか	26
⑨ 就きたい理由	26
⑩ 就きたくない理由	27
⑪ 女性が管理職に就く際の障害	28
⑫ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え	28
⑬ キャリアアップへの考え方	28
⑭ キャリアアップできる環境があるか	29
⑮ キャリアアップに必要な支援	29
(9) 女性の活躍を推進するうえでの課題について	30
① 女性の活躍を推進するうえでの課題	30
(10) 県への要望について	31
① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援	31

※注 図表中の表記

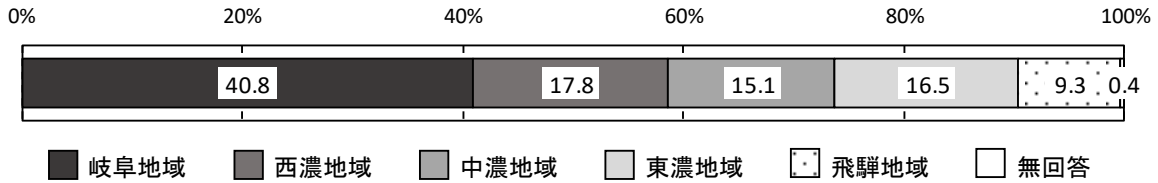
n	当該設問における各分類のサンプル数
SA	単一回答
MA	複数回答

# I. 企業調査

## (1) 企業調査の概要

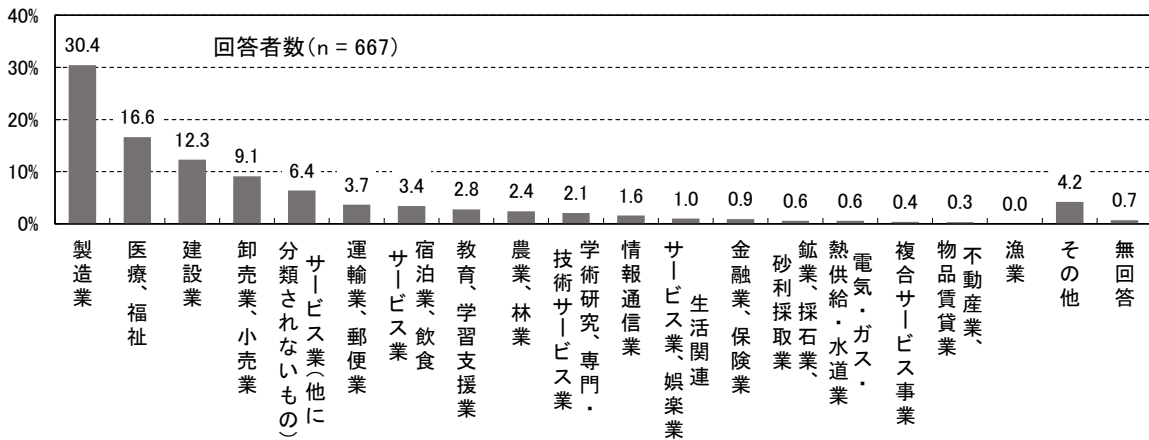
### <本社所在地>

回答者数 (n = 667)



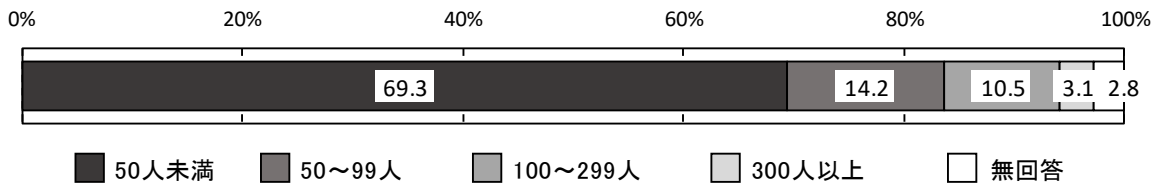
### <業種>

回答者数 (n = 667)



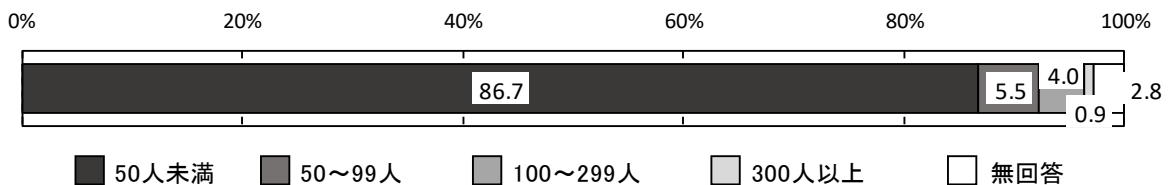
### <全従業員の人数>

全従業員数 (n = 44436)



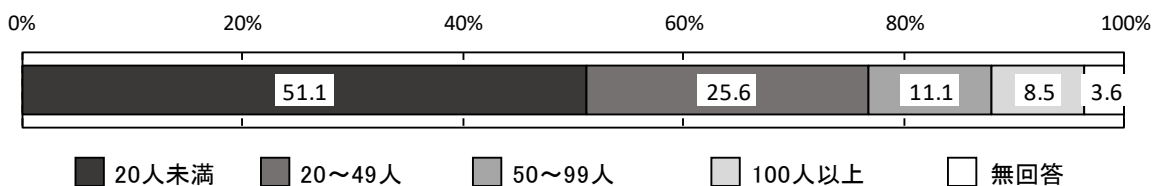
### <全従業員のうち女性の人数>

女性の人数 (n = 19680)



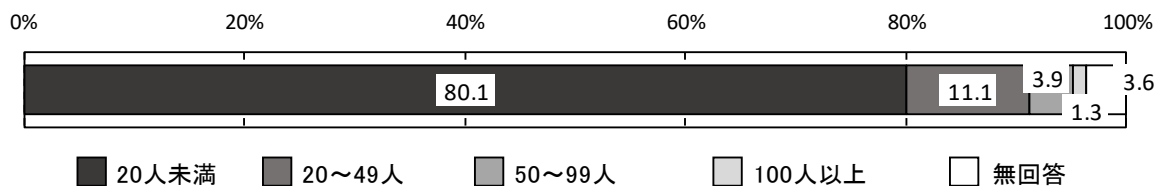
### <正社員の人数>

回答者数 (n = 667)、正社員数 (n = 31148)



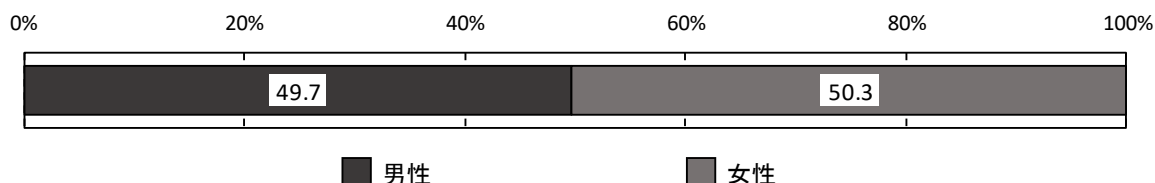
### <正社員のうち女性の人数>

回答者数(n=667)、女性正社員数(n=10811)



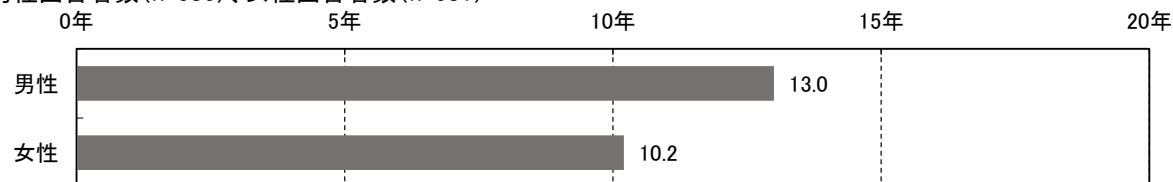
### <直近事業年度の採用者数(正社員のみ、中途採用を含む)>

採用者数(N=3179)、男性採用者数(n=1579)、女性採用者数(n=1600)



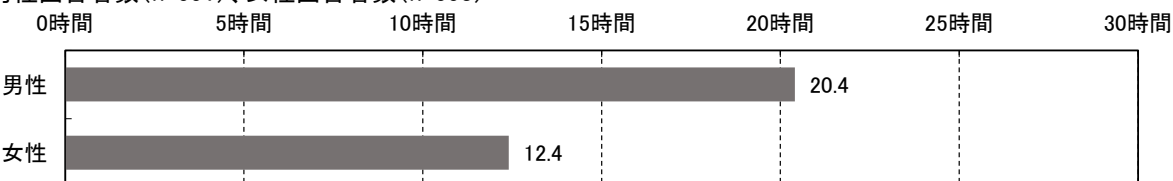
### <平均勤続年数(正社員のみ)>

男性回答者数(n=586)、女性回答者数(n=581)



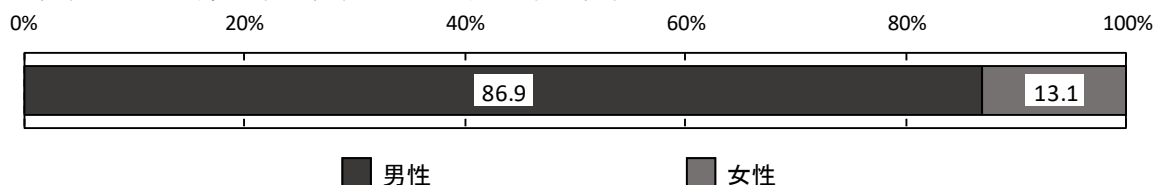
### <直近事業年度の平均時間外労働時間(正社員の一月当たりの平均時間外労働時間)>

男性回答者数(n=551)、女性回答者数(n=553)



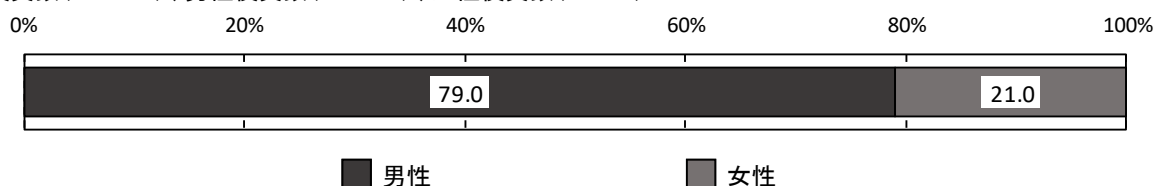
### <管理職数>

管理職数(N=4378)、男性管理職数(n=3805)、女性管理職数(n=573)



### <役員数>

役員数(N=2238)、男性役員数(n=1768)、女性役員数(n=470)



## (2) 女性の活躍推進への意識について

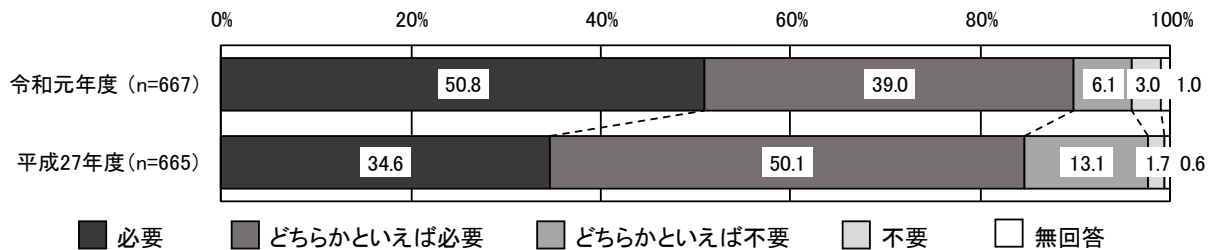
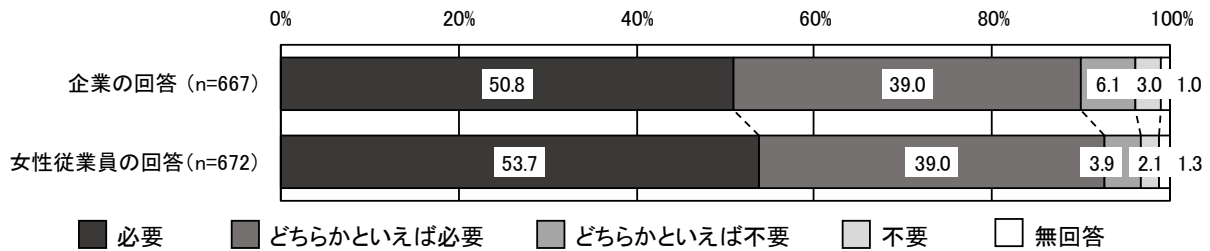
### ① 女性の活躍推進への考え方<<SA>>

全体では、女性の活躍を推進することについて『必要』が 89.8%と高くなっており、『不要』は 9.1%となっている。

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、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。

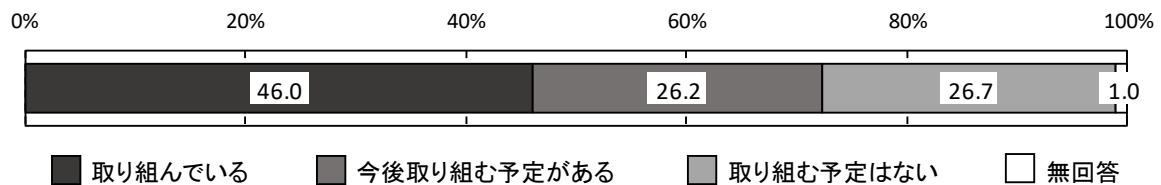
※ 『必要』は「必要」、「どちらかといえば必要」の合計、『不要』は「不要」、「どちらかといえば不要」の合計。



### ② 女性の活躍の取組状況<<SA>>

「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。

回答者数 (n = 667)

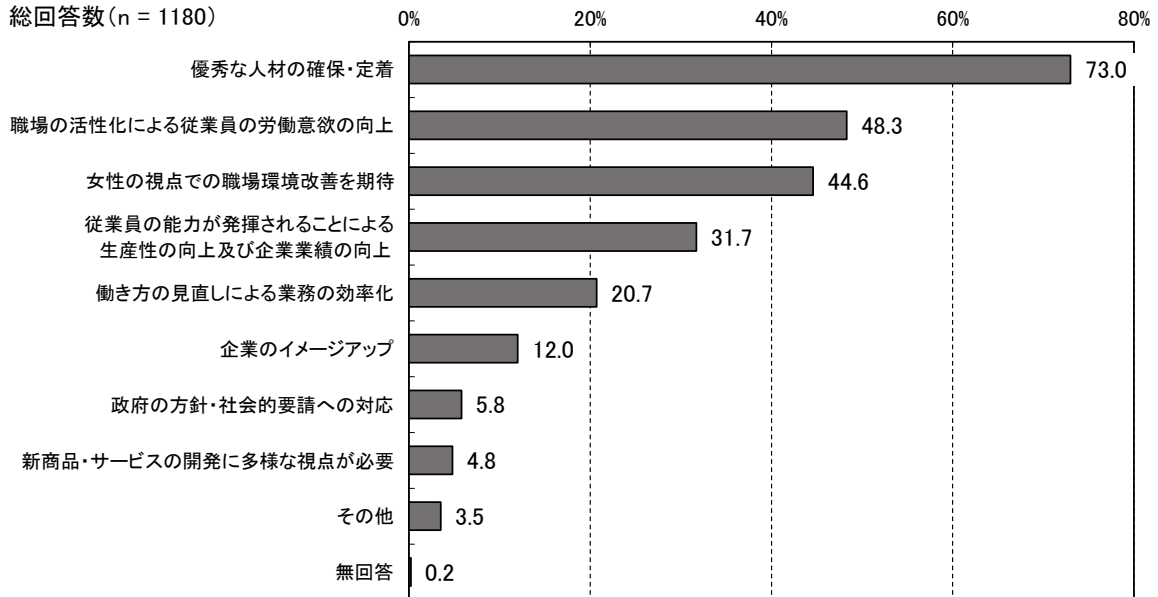


### ③ 取り組む理由<MA>

「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。

回答者数(n = 482) (※)

総回答数(n = 1180)



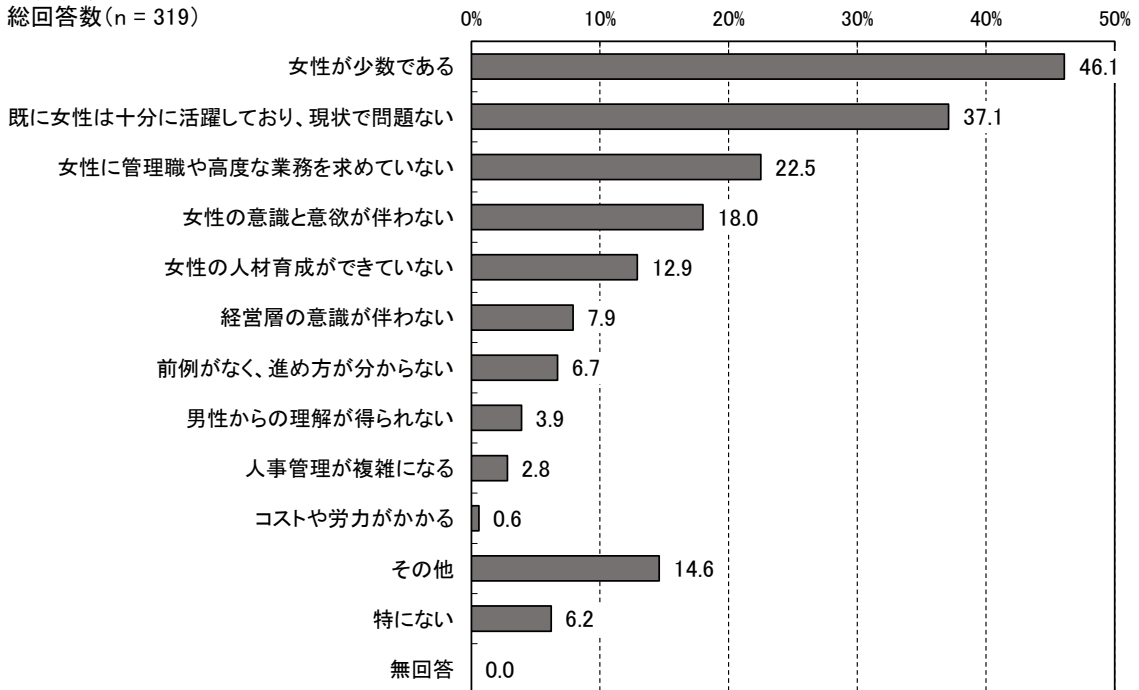
※回答者母数=問3で「1 取り組んでいる」「2 今後取り組む予定がある」とお答えの方。

### ④ 取り組んでいない理由<MA>

「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。

回答者数(n = 178) (※)

総回答数(n = 319)



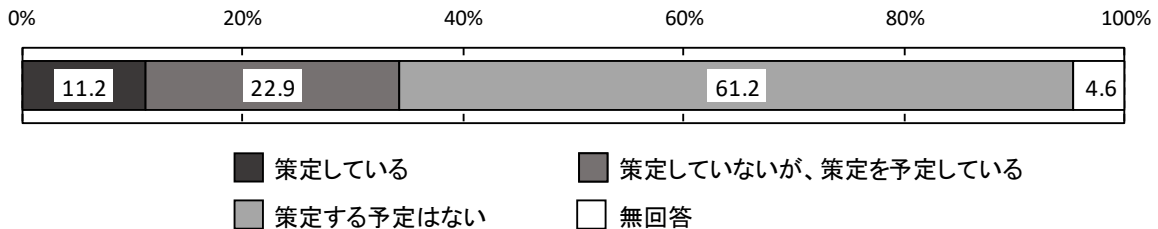
※回答者母数=問3で「3 取り組む予定はない」とお答えの方。

### (3) 女性の活躍推進への取組状況について

#### ① 一般事業主行動計画の策定状況<SA>

「策定する予定はない」が 61.2%と最も高く、次いで「策定していないが、策定を予定している」が 22.9%、「策定している」が 11.2%の順となっている。

回答者数 (n = 667)

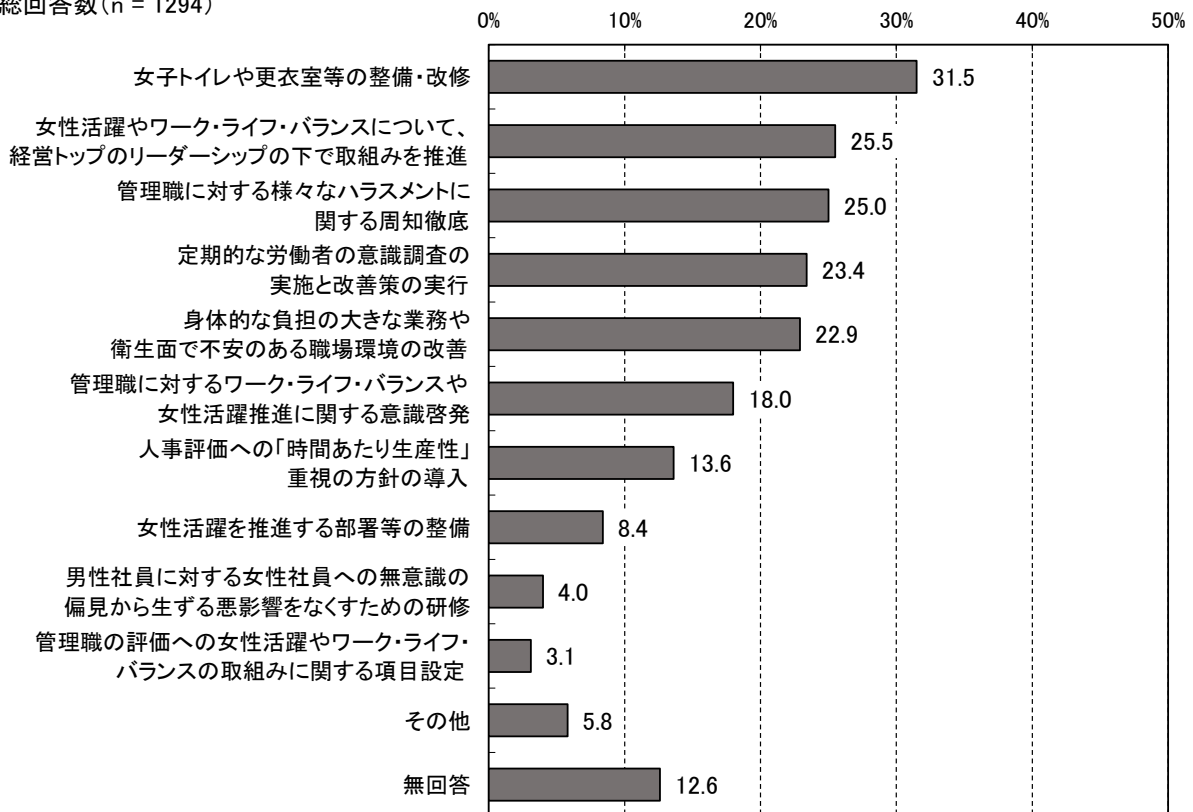


#### ② 職場風土改善への取組状況<MA>

「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が 31.5%と最も高く、次いで「女性活躍やワーク・ライフ・バランスについて、経営トップのリーダーシップの下で取組みを推進」が 25.5%、「管理職に対する様々なハラスメントに関する周知徹底」が 25.0%の順となっている。

回答者数 (n = 667)

総回答数 (n = 1294)

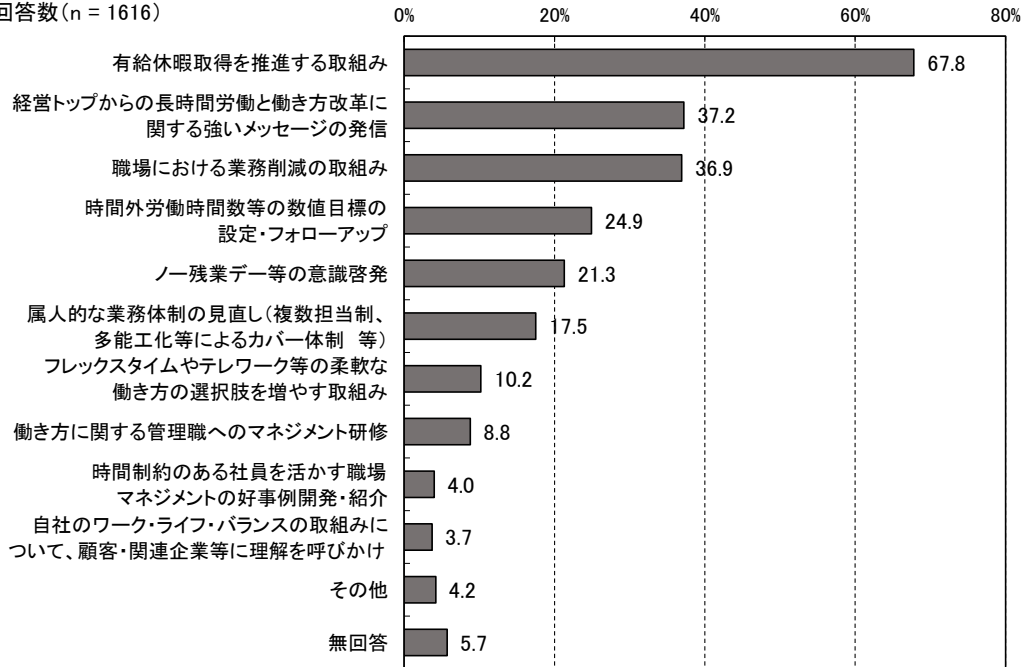




### ③ 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況<MA>

「有給休暇取得を推進する取組み」が 67.8%と最も高く、次いで「経営トップからの長時間労働と働き方改革に関する強いメッセージの発信」が 37.2%、「職場における業務削減の取組み」が 36.9%の順となっている。

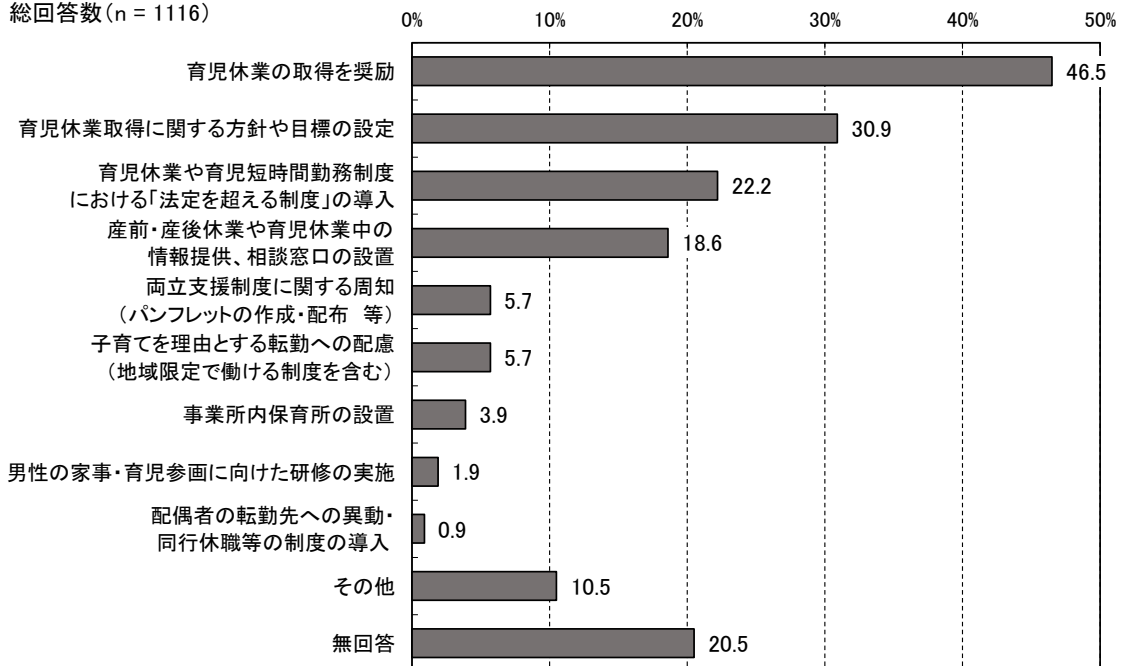
回答者数 (n = 667)  
総回答数 (n = 1616)



### ④ 仕事と育児の両立支援への取組状況<MA>

「育児休業の取得を奨励」が 46.5%と最も高く、次いで「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が 30.9%、「育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」が 22.2%の順となっている。

回答者数 (n = 667)  
総回答数 (n = 1116)

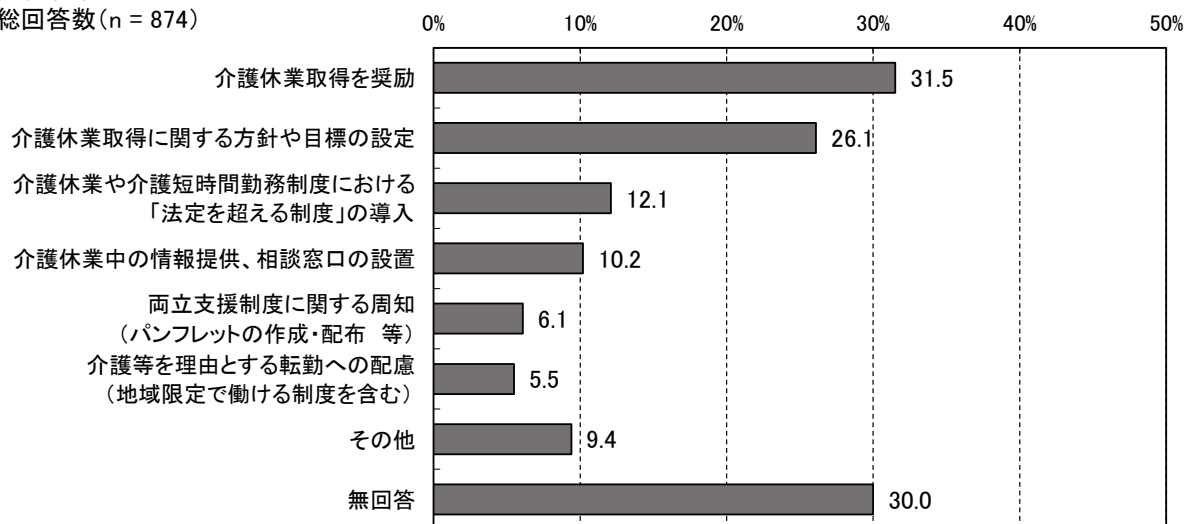


### ⑤ 仕事と介護の両立支援への取組状況<MA>

「介護休業取得を奨励」が 31.5%と最も高く、次いで「介護休業取得に関する方針や目標の設定」が 26.1%、「介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入」が 12.1%の順となっている。

回答者数 (n = 667)

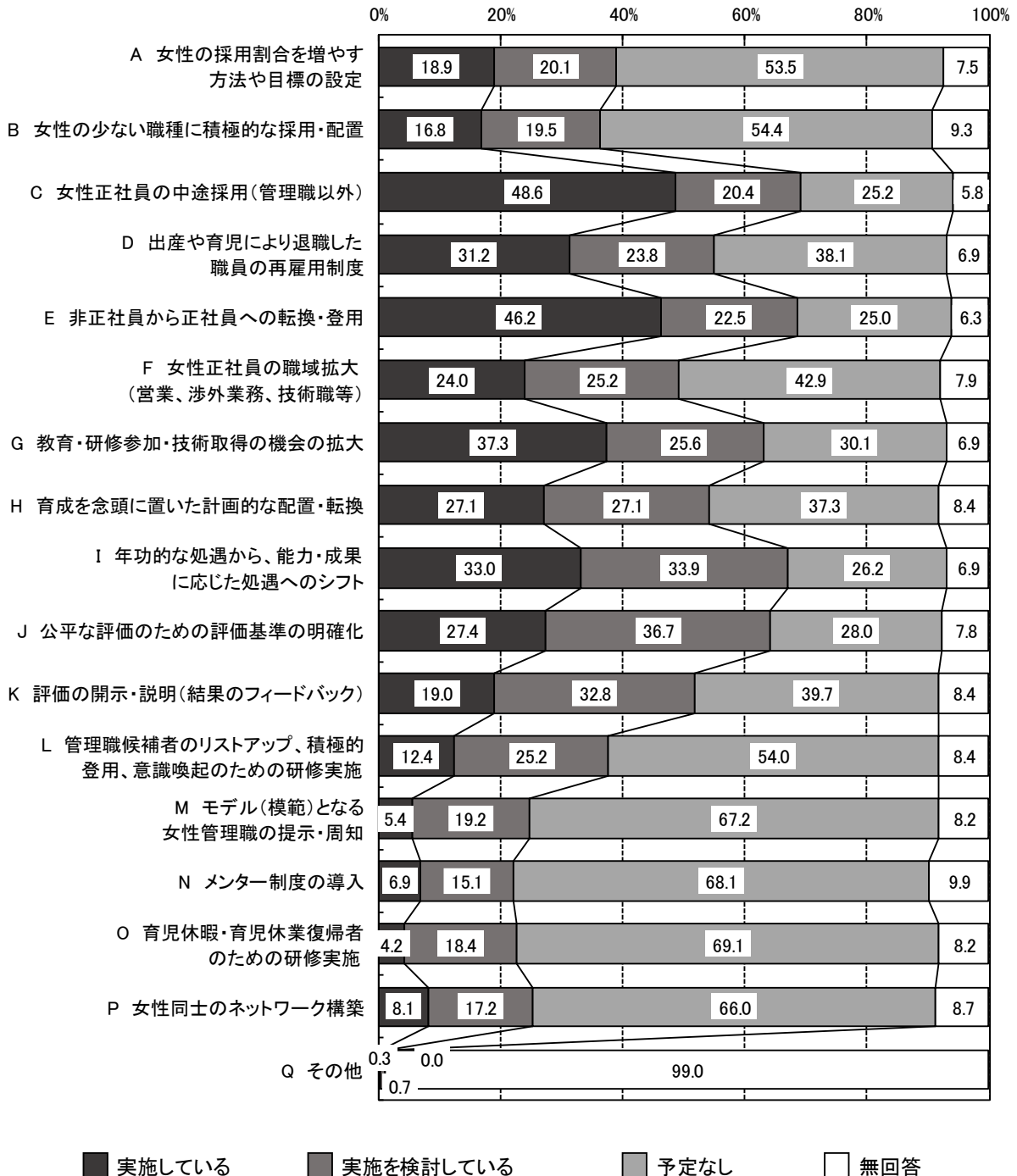
総回答数 (n = 874)



### ⑥ 女性の活躍推進の取組状況<<SA>>

女性の活躍推進のための取組について、「実施している」がC.女性正社員の中途採用(管理職以外)で48.6%と最も高く、次いでE.非正社員から正社員への転換・登用が46.2%、G.教育・研修参加・技術取得の機会の拡大が37.3%の順となっている。

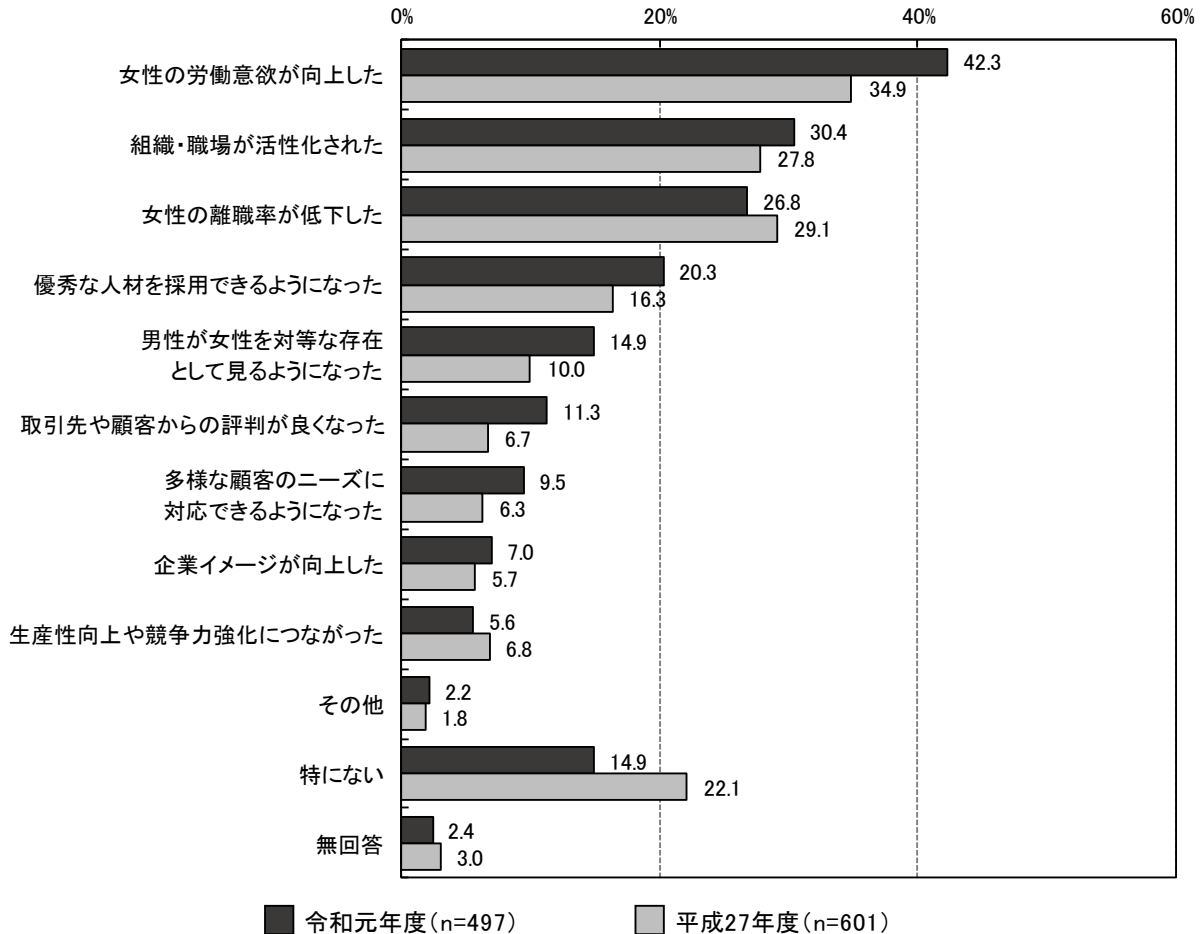
回答者数(n = 667)



### ⑦ 取組の効果<MA>

全体では、「女性の労働意欲が向上した」が 42.3%と最も高く、次いで「組織・職場が活性化された」が 30.4%、「女性の離職率が低下した」が 26.8%の順となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査では前回の調査と比べて、比較的増加の傾向がみられ、「女性の労働意欲が向上した」で 7.4 ポイント、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」で 4.9 ポイント、「取引先や顧客からの評判が良くなった」が 4.6 ポイント増加している。

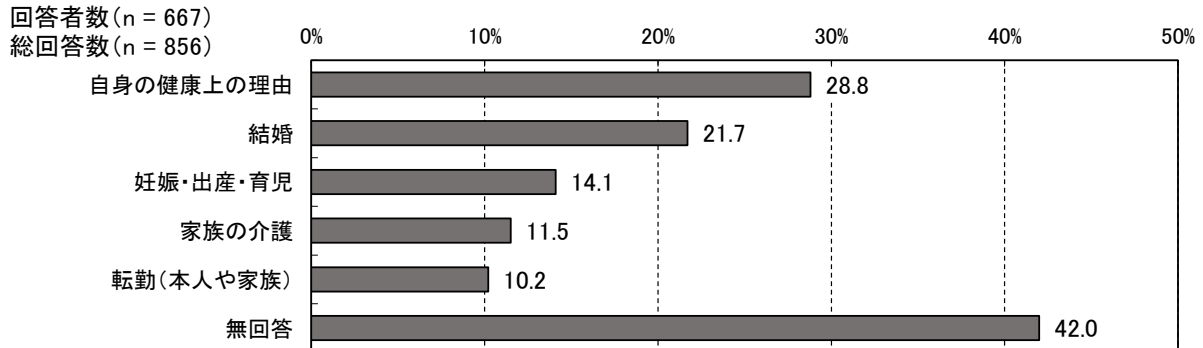


※令和元年度回答者母数=問9のA~Qの中で1つでも「1実施している」とお答えの方。

#### (4) 女性の継続就労や管理職登用への意識について

##### ① 女性正社員の退職理由<<MA>>

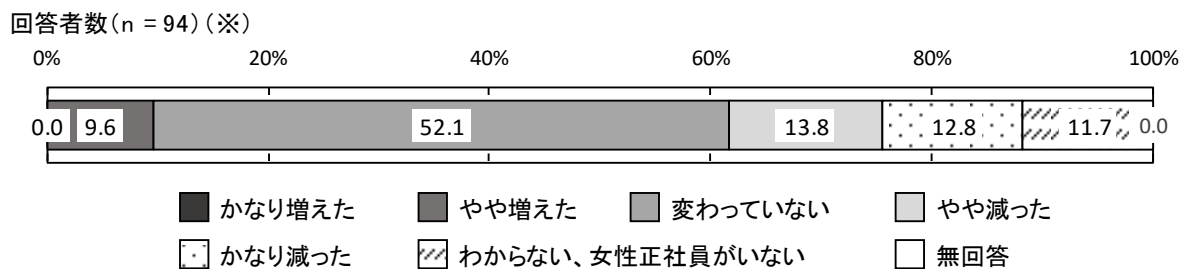
「自身の健康上の理由」が28.8%と最も高く、次いで「結婚」が21.7%、「妊娠・出産・育児」が14.1%の順となっている。



##### ② 出産を理由とした退職者数の変化<<SA>>

「変わっていない」が52.1%と最も高く、次いで『減った』が26.6%、「わからない、女性正社員がいない」が11.7%の順となっている。

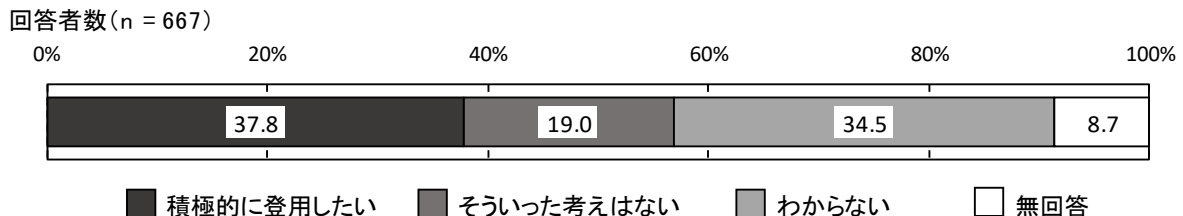
※ 『減った』は「かなり減った」、「やや減った」の合計。



※回答者母数=問10で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方。

##### ③ 女性の管理職登用への考え方<<SA>>

「積極的に登用したい」が37.8%と最も高く、次いで「わからない」が34.5%、「そういった考えはない」が19.0%の順となっている。

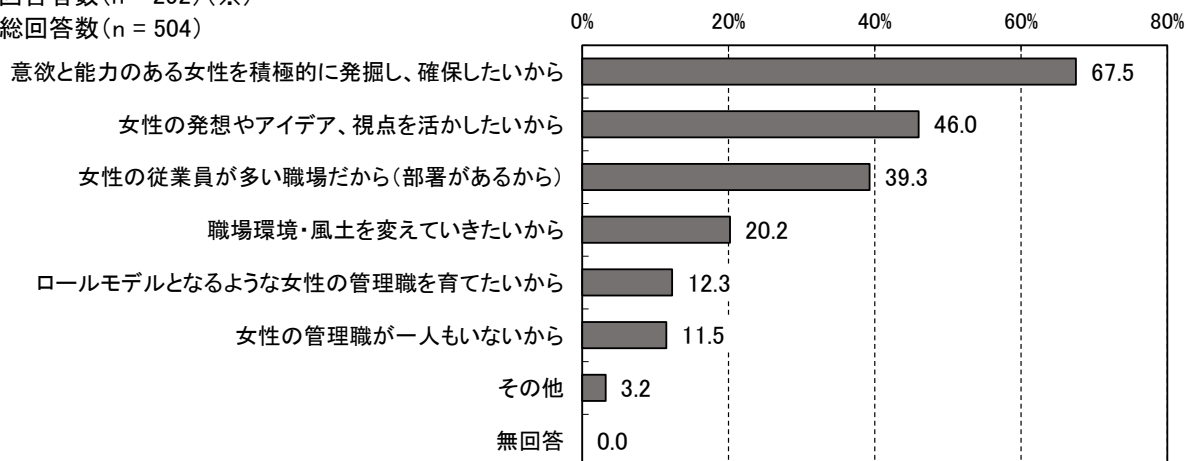


#### ④ 積極的に登用したい理由<<MA>>

「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が 67.5%と最も高く、次いで「女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから」が 46.0%、「女性の従業員が多い職場だから(部署があるから)」が 39.3%の順となっている。

回答者数(n = 252)(※)

総回答数(n = 504)



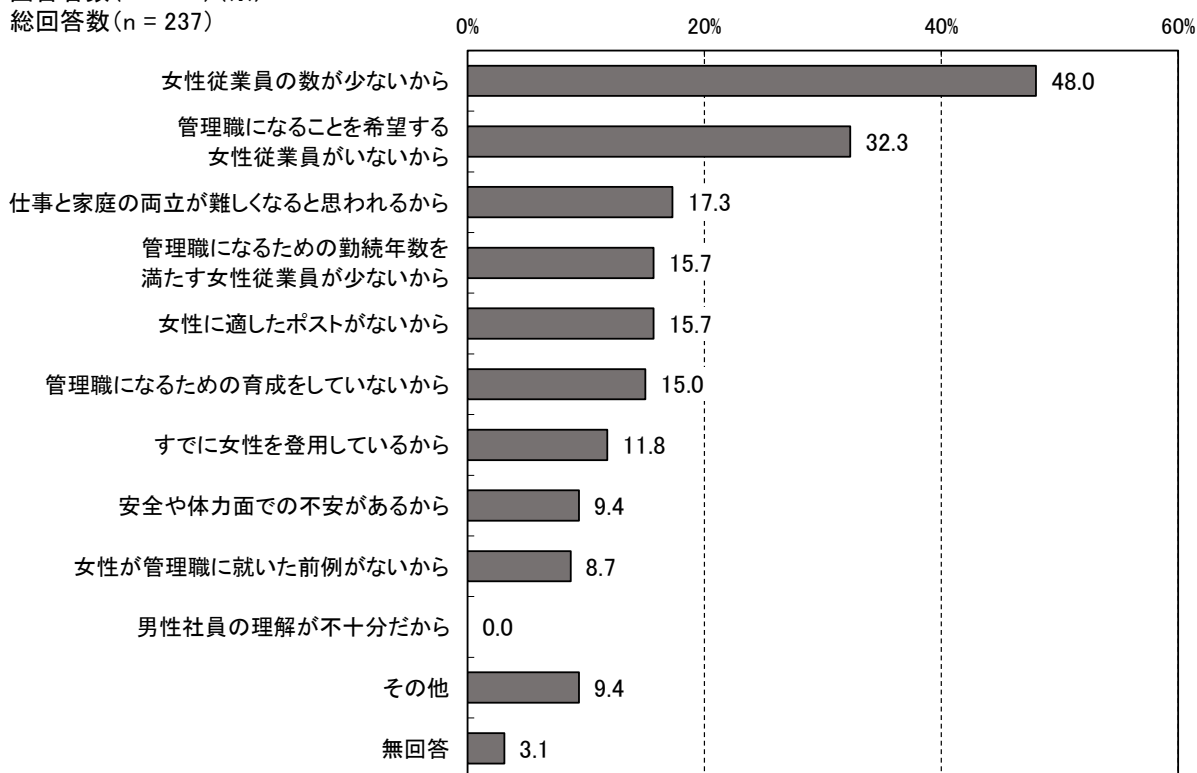
※回答者母数=問11で「1 積極的に登用したい」とお答えの方。

#### ⑤ 登用の考えはない理由<<MA>>

「女性従業員の数が少ないから」が 48.0%と最も高く、次いで「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」が 32.3%、「仕事と家庭の両立が難しくと思われるから」が 17.3%の順となっている。

回答者数(n = 127)(※)

総回答数(n = 237)

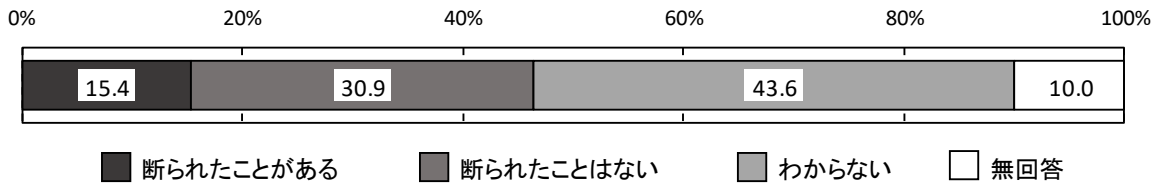


※回答者母数=問11で「2 そういった考えはない」とお答えの方。

### ⑥ 女性に管理職に就くことを打診し断られた経験<<SA>>

「わからない」が 43.6%と最も高く、次いで「断られたことはない」が 30.9%、「断られたことがある」が 15.4%の順となっている。

回答者数 (n = 667)

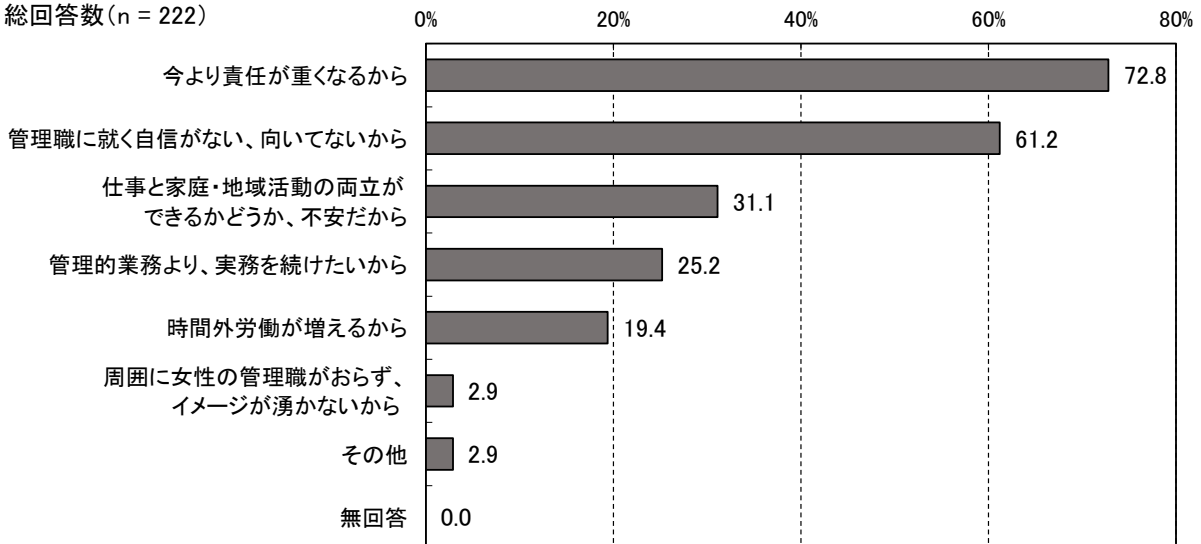


### ⑦ 断られたことがある理由<<MA>>

「今より責任が重くなるから」が 72.8%、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が 61.2%、「仕事と家庭・地域活動の両立ができるかどうか、不安だから」が 31.1%の順となっている。

回答者数 (n = 103) (※)

総回答数 (n = 222)

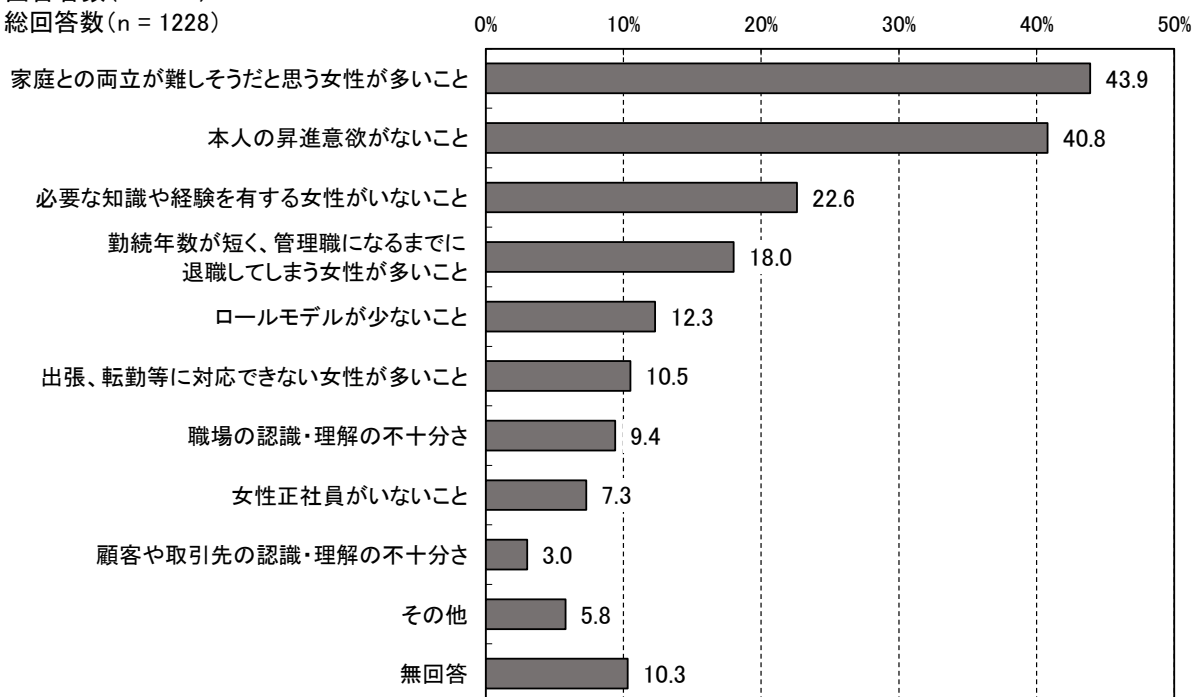


※回答者母数=問12で「1 断られたことがある」とお答えの方。

### ⑧ 女性の管理職登用の障壁<MA>

「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」が 43.9%と最も高く、次いで「本人の昇進意欲がないこと」が 40.8%、「必要な知識や経験を有する女性が少ないこと」が 22.6%の順となっている。

回答者数 (n = 667)  
総回答数 (n = 1228)

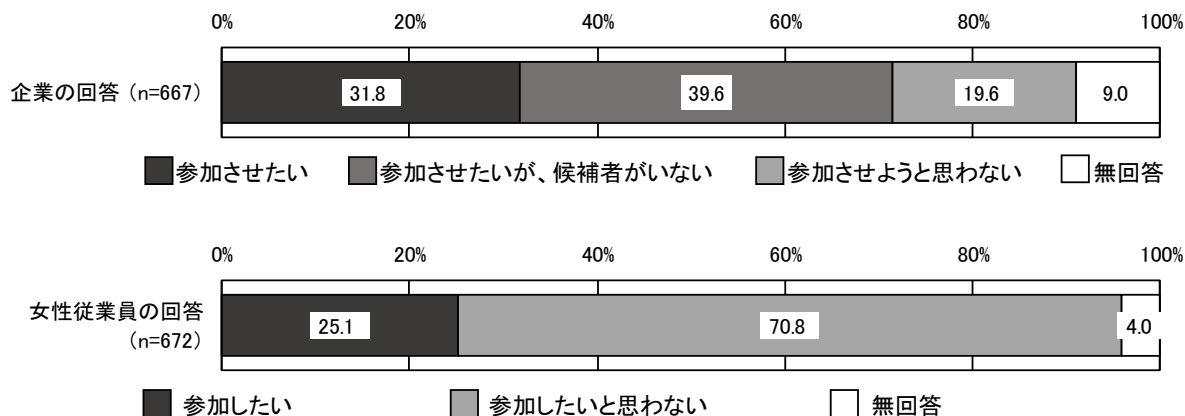


### ⑨ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え<SA>

全体では、「参加させたいが、候補者がいない」が 39.6%と最も高く、次いで「参加させたい」が 31.8%、「参加させようと思わない」が 19.6%の順となっている。

女性従業員【問8】の回答と比較すると、企業の『参加させたい』の割合が 71.4%に対し、女性従業員の「参加したい」の割合は 25.1%と 46.3 ポイントの差となっている。また、女性従業員は「参加したいと思わない」が 70.8%と高くなっている。

※ 『参加させたい』は「参加させたい」、「参加させたいが、候補者がいない」の合計。



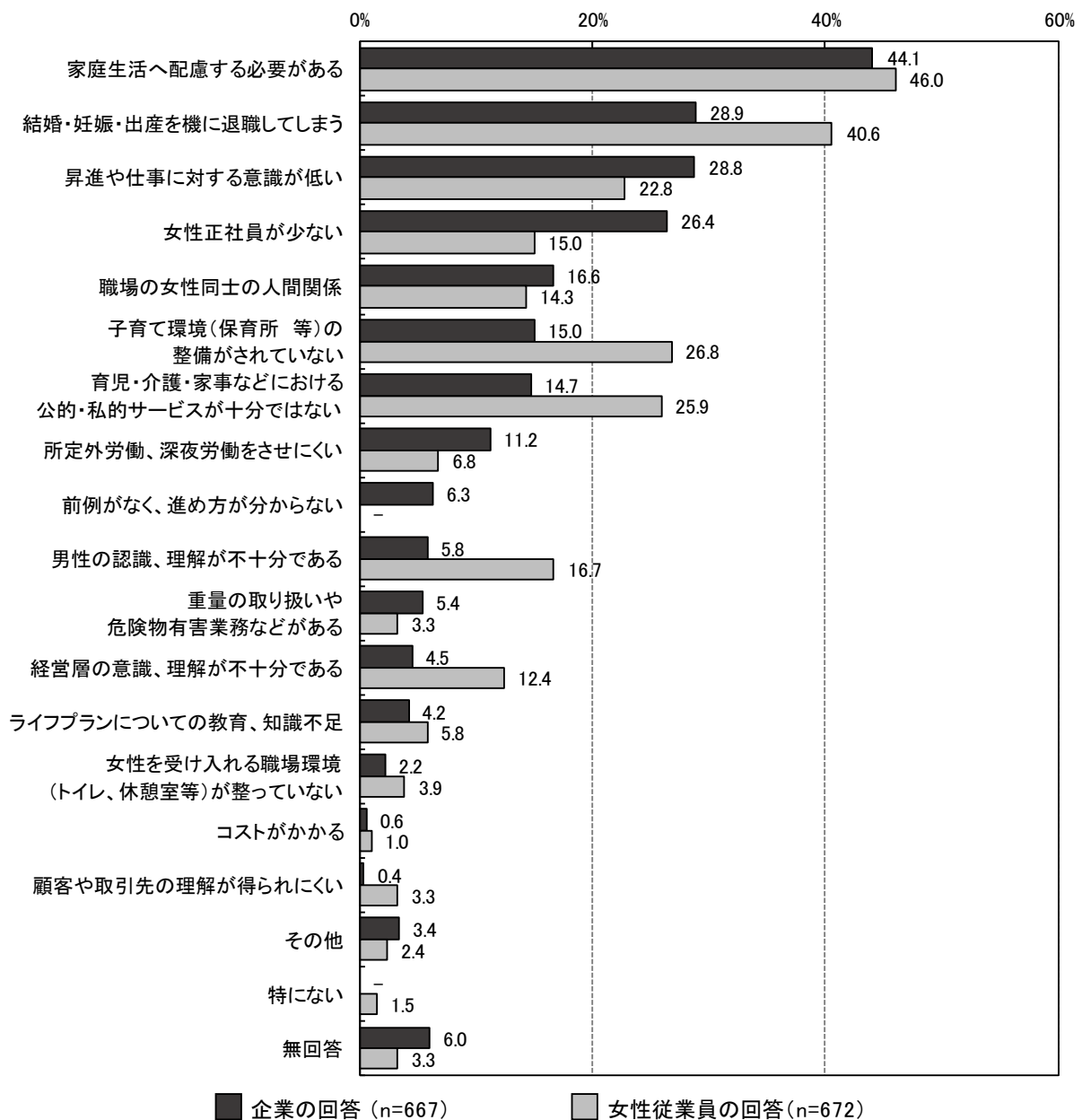


## (5) 女性の活躍を推進するうえでの課題について

### ① 女性の活躍を推進するうえでの課題<MA>

全体では、「家庭生活へ配慮する必要がある」が 44.1%と最も高く、次いで「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」が 28.9%、「昇進や仕事に対する意識が低い」が 28.8%の順となっている。

女性従業員【問11】の回答と比較すると、企業、女性従業員ともに「家庭生活へ配慮する必要がある」の割合が最も高く、相半ばしているが、「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」で 11.7 ポイント、「子育て環境(保育所等)の整備がされていない」で 11.8 ポイント、「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」が 11.2 ポイント、「男性の認識、理解が不十分である」が 10.9 ポイントと、それぞれ女性従業員の回答が企業の回答より 10 ポイント以上高くなっている。

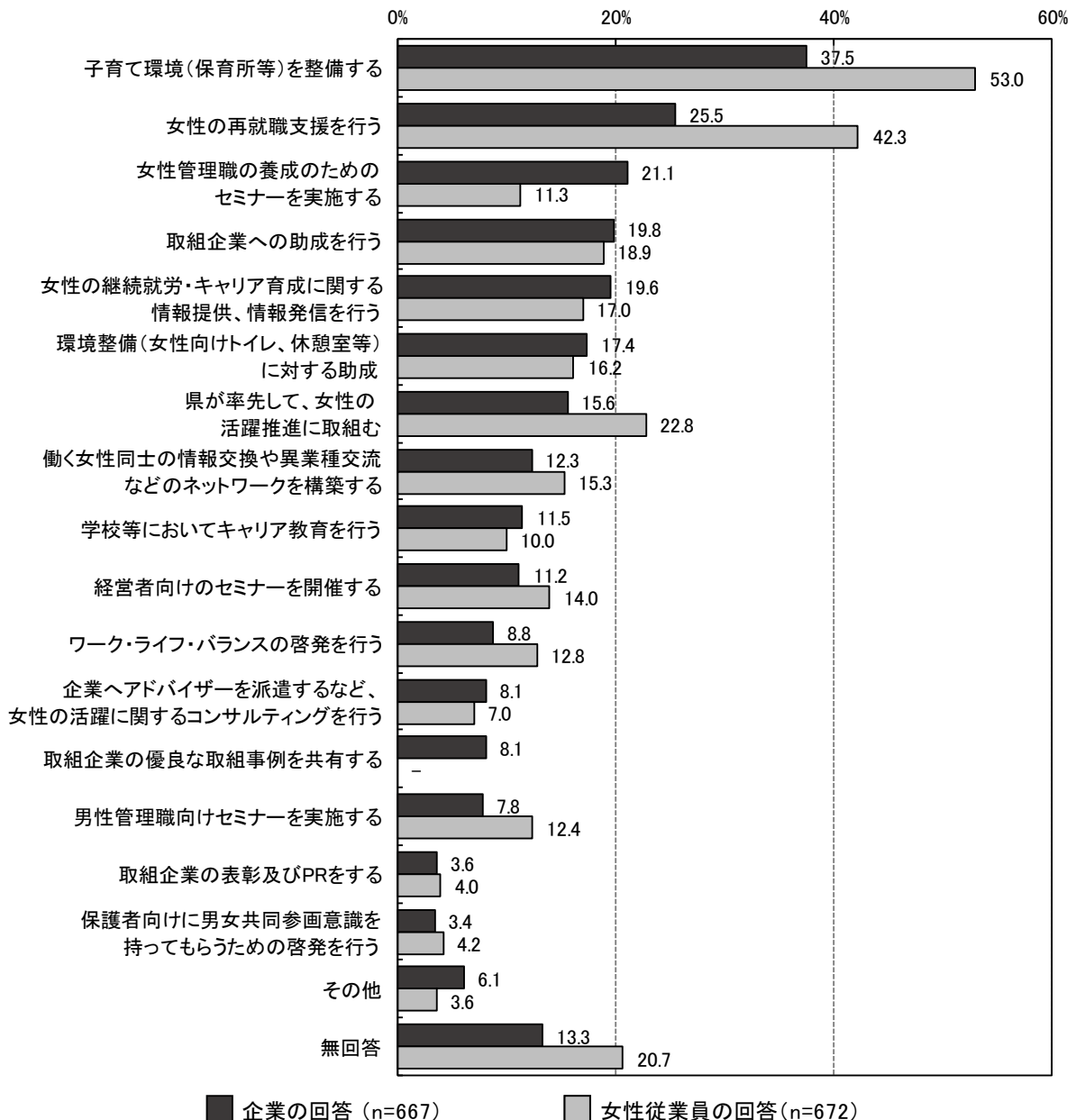


## (6) 県への要望について

### ① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援<MA>

全体では、「子育て環境(保育所等)を整備する」が 37.5%と最も高く、次いで「女性の再就職支援を行う」が 25.5%、「女性管理職の養成のためのセミナーを実施する」が 21.1%の順となっている。

女性従業員【問12】の回答と比較すると、企業、女性従業員ともに「子育て環境(保育所等)を整備する」の割合が最も高くなっているが、企業が 37.5%、女性従業員が 53.0%と女性従業員が企業より 15.5ポイント高くなっている。また、「女性の再就職支援を行う」においても女性従業員が 42.3%と企業より 16.8ポイント高くなっている。

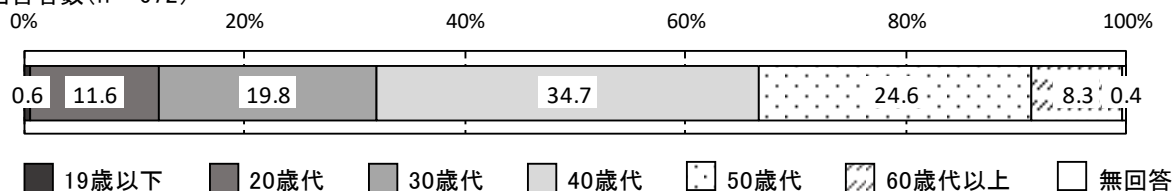


## II. 女性従業員調査結果

### (7) 女性従業員調査の概要

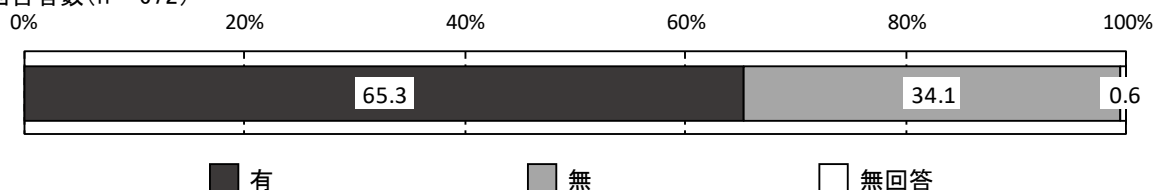
#### <年代>

回答者数 (n = 672)



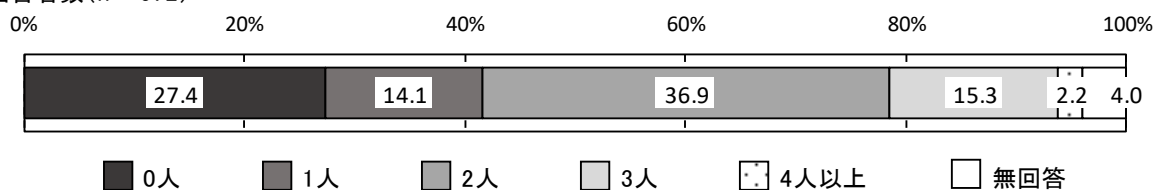
#### <配偶者の有無>

回答者数 (n = 672)



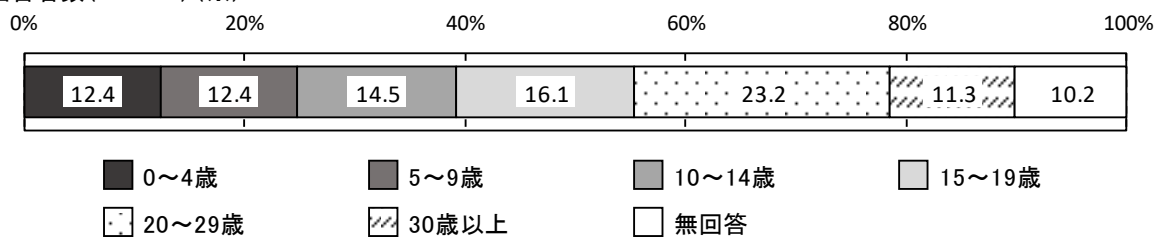
#### <子どもの数>

回答者数 (n = 672)



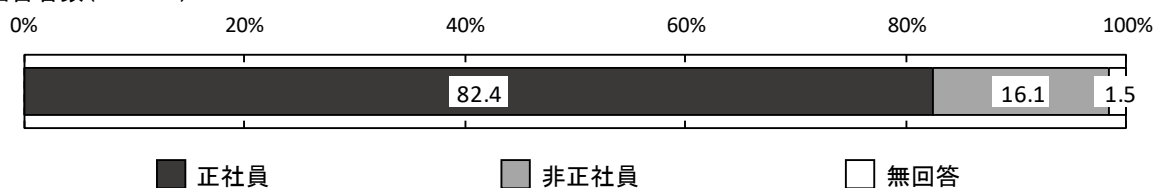
#### <末子の年齢>

回答者数 (n = 461) (※)



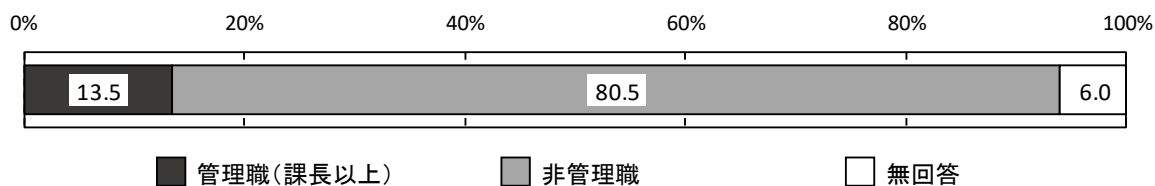
#### <雇用形態>

回答者数 (n = 672)

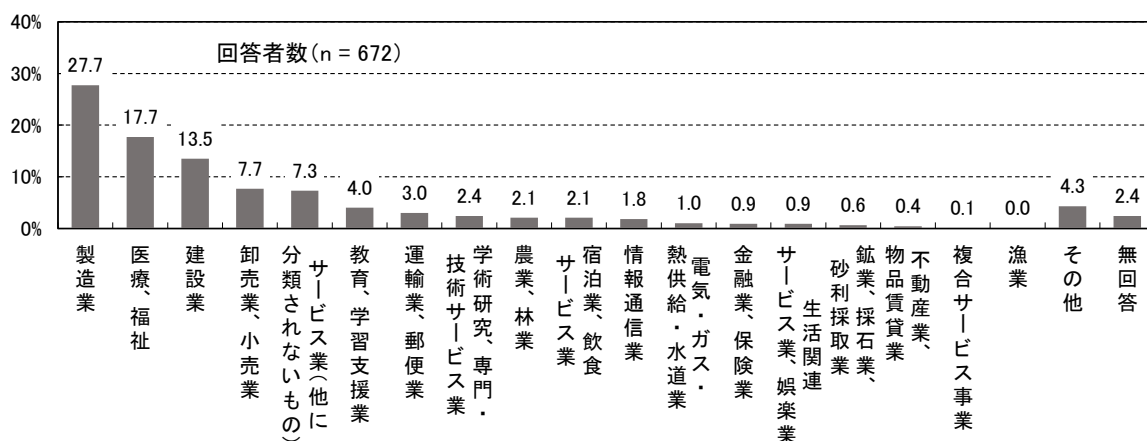


## <管理職・非管理職の別>

回答者数 (n = 672)

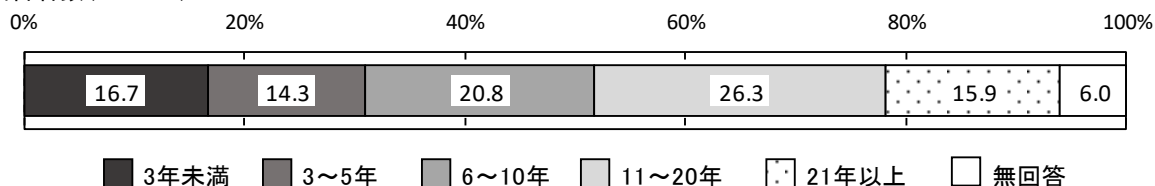


## <業種>



## <勤続年数>

回答者数 (n = 672)



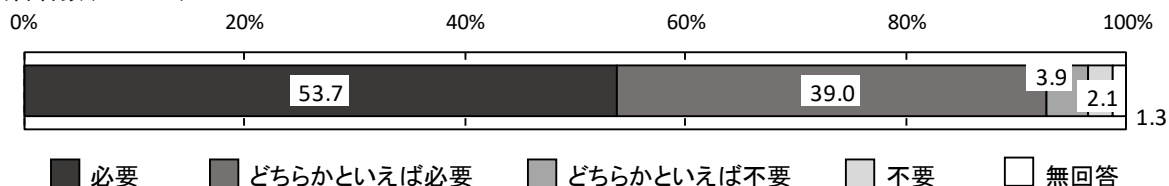
## (8) 女性の活躍推進への意識について

### ① 女性の活躍推進への考え方<<SA>>

女性の活躍を推進することについて『必要』が 92.7%と高くなっており、『不要』は 6.0%となっている。

※ 『必要』は「必要」、「どちらかといえば必要」の合計、『不要』は「不要」、「どちらかといえば不要」の合計。

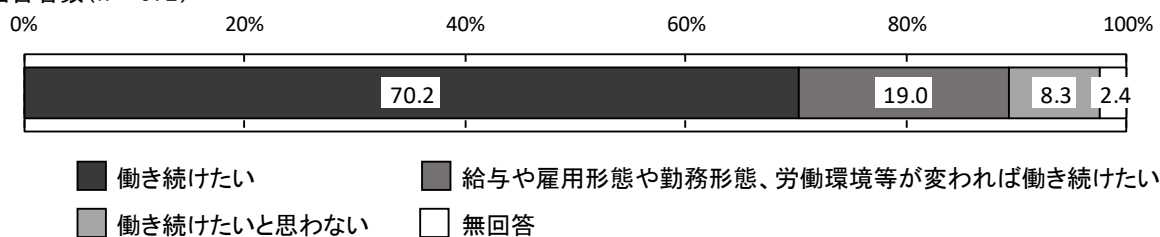
回答者数 (n = 672)



### ② 今の会社で働き続けたいか<<SA>>

「働き続けたい」が 70.2%と最も高く、次いで「給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」が 19.0%、「働き続けたいと思わない」が 8.3%の順となっている。

回答者数 (n = 672)

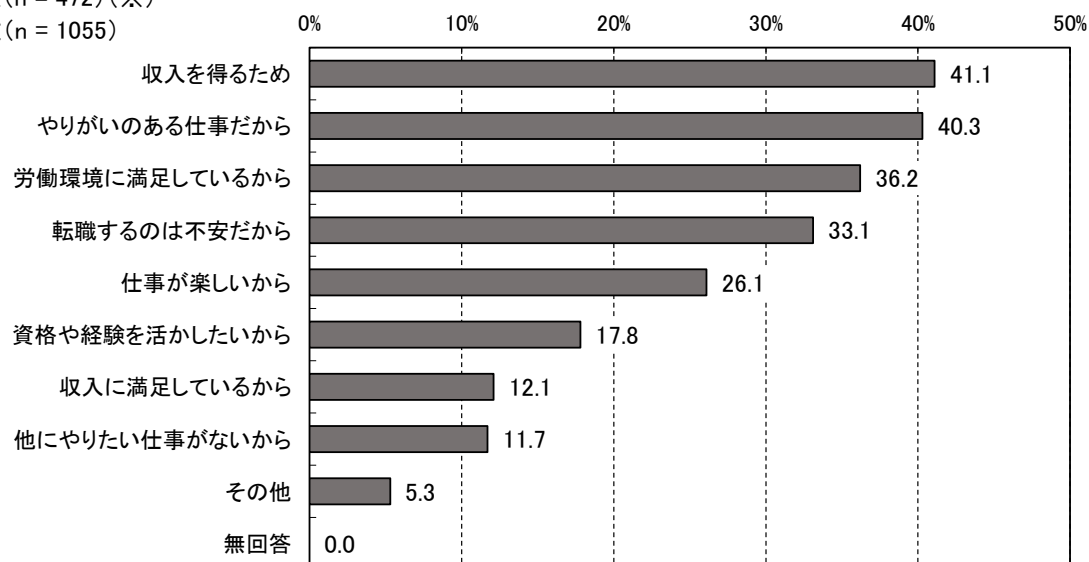


### ③ 働き続けたい理由<<MA>>

「収入を得るため」が 41.1%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事だから」が 40.3%、「労働環境に満足しているから」が 36.2%の順となっている。

回答者数 (n = 472) (※)

総回答数 (n = 1055)



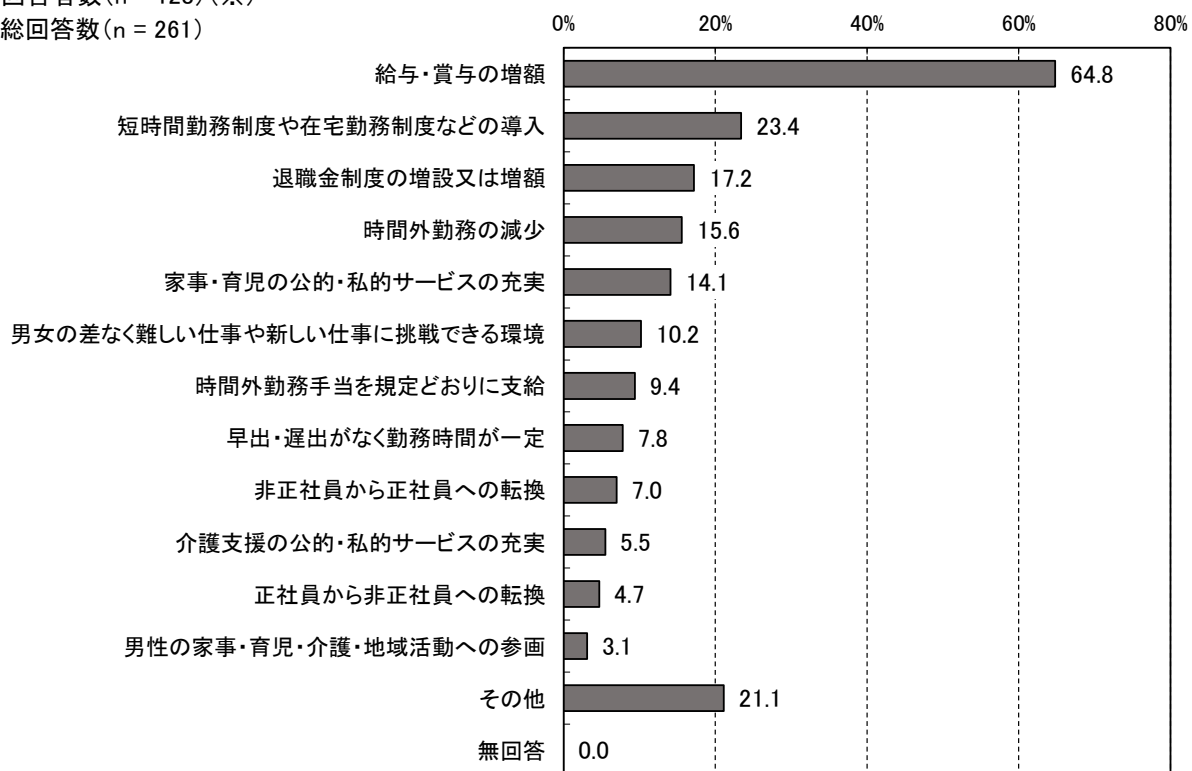
※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

#### ④ どのように環境が変われば働きたいか<MA>

「給与・賞与の増額」が 64.8%と最も高く、次いで「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が 23.4%、「退職金制度の増設又は増額」が 17.2%の順となっている。

回答者数(n = 128) (※)

総回答数(n = 261)

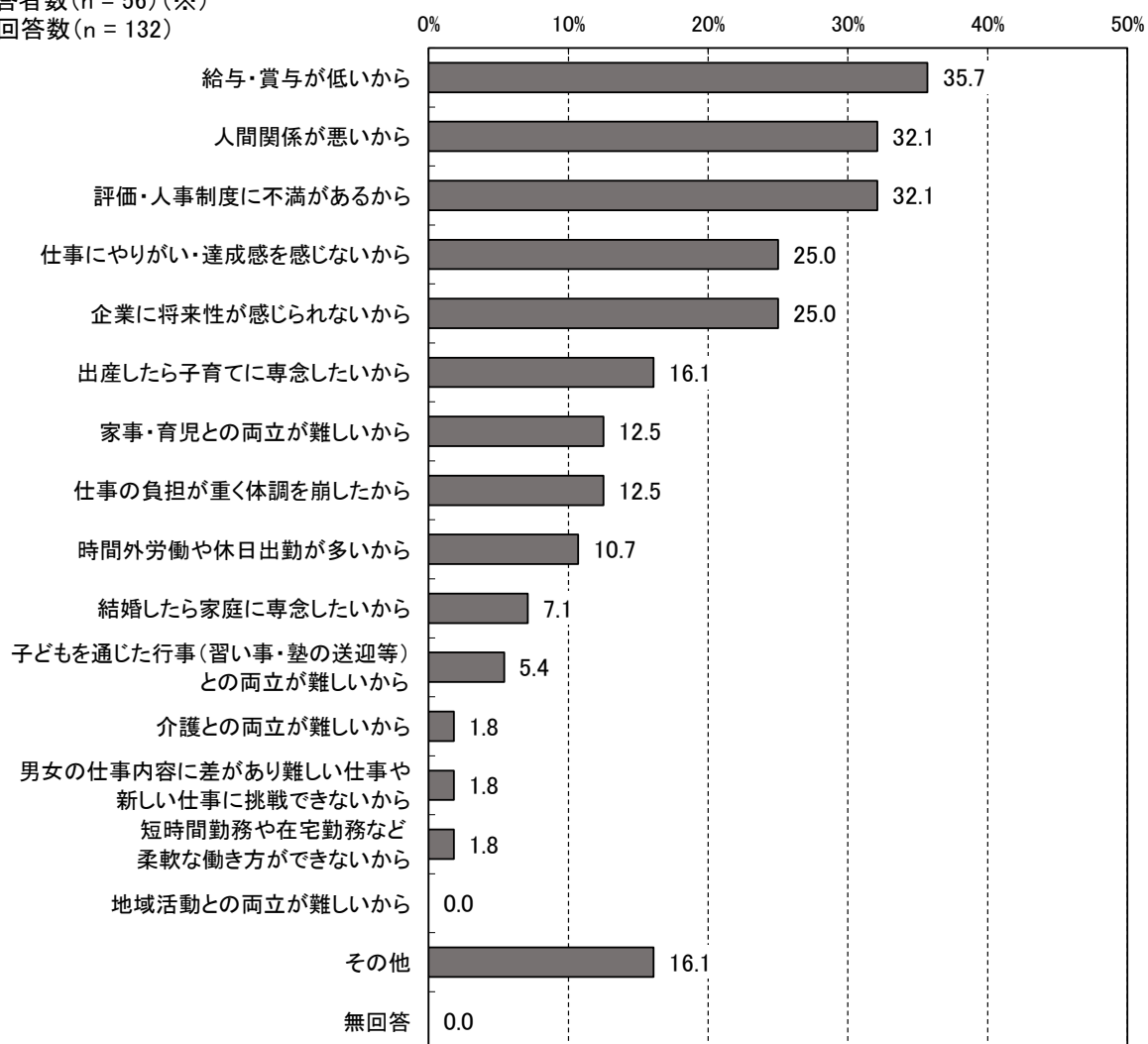


※回答者母数=問3で「2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働きたい」とお答えの方。

### ⑤ 働き続けたいと思わない理由<<MA>>

全体では、「給与・賞与が低いから」が 35.7%と最も高く、次いで「人間関係が悪いから」、「評価・人事制度に不満があるから」がともに 32.1%となっている。

回答者数(n = 56) (※)  
総回答数(n = 132)

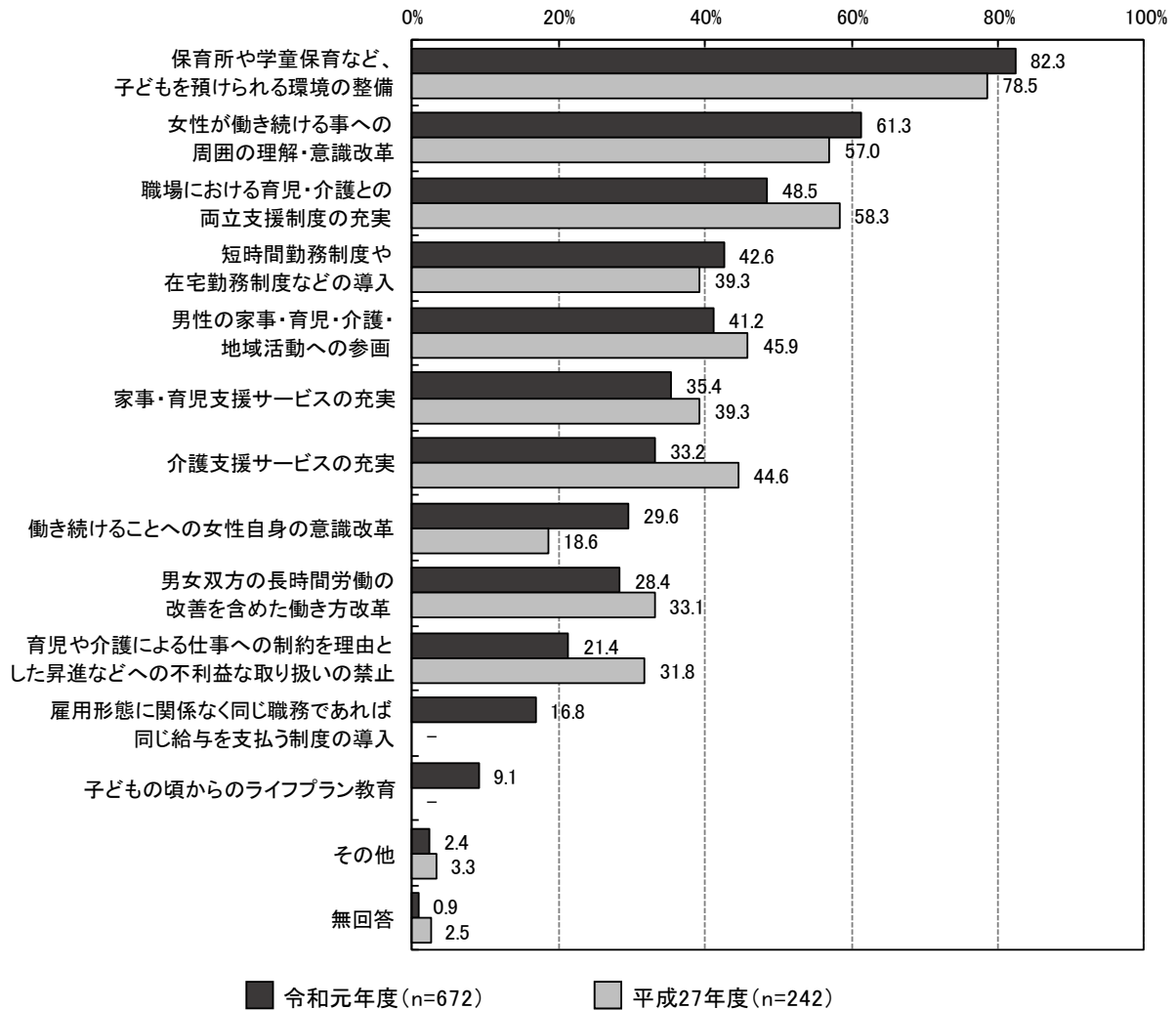


※回答者母数=問3で「3 働き続けたいと思わない」とお答えの方。

### ⑥ 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと<MA>

全体では、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が 82.3%と最も高く、次いで「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が 61.3%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が 48.5%の順となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が 3.8 ポイント、「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が 4.3 ポイント、「働き続けることへの女性自身の意識改革」が 11.0 ポイント増加している。



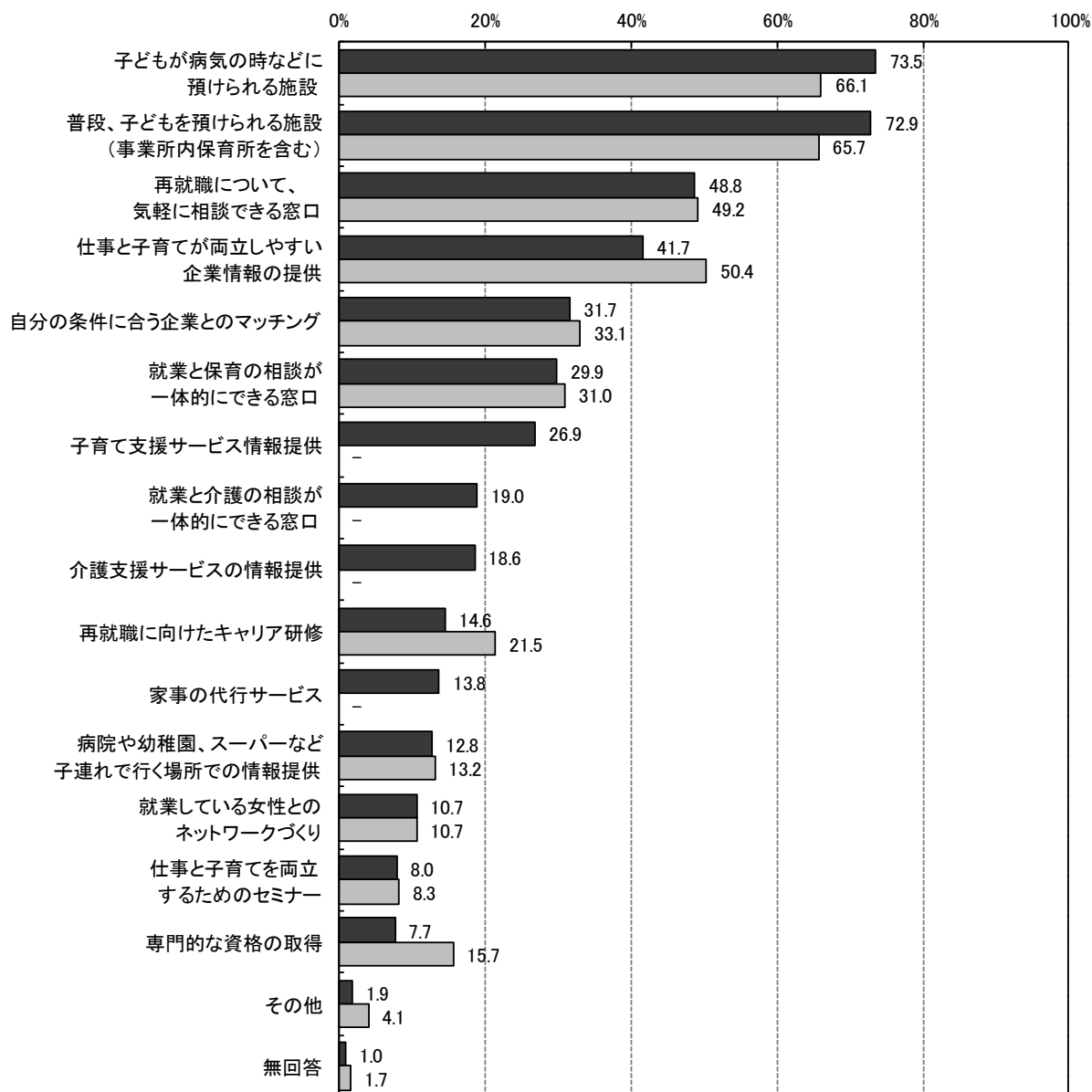
※平成 27 年度回答者母数＝女性回答者のみ。



⑦ 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援<MA>

全体では、「子どもが病気の時などに預けられる施設」が 73.5%と最も高く、次いで「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」が 72.9%、「再就職について、気軽に相談できる窓口」が 48.8%の順となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「子どもが病気の時などに預けられる施設」が 7.4 ポイント、「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」では 7.2 ポイント増加している。



■ 令和元年度 (n=672)

■ 平成27年度 (n=242)

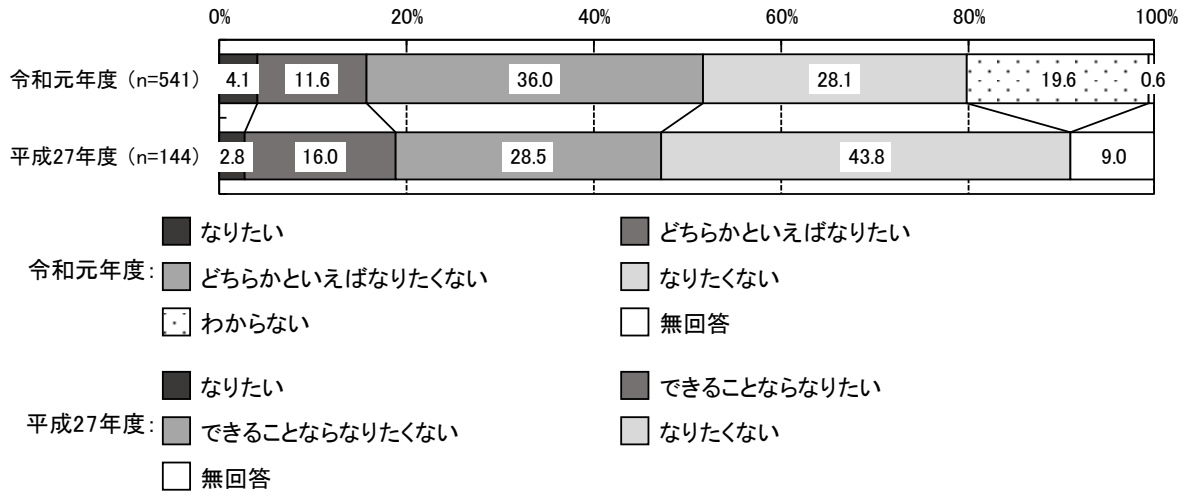
※平成 27 年度回答者母数=女性回答者のみ。

### ㊸ 管理職に就きたいか<<SA>>

全体では、「どちらかといえばなりたくない」が 36.0%と最も高く、次いで「なりたくない」が 28.1%、「わからない」が 19.6%の順となっている。また、『なりたい』では 15.7%、『なりたくない』では 64.1%となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より『なりたい』の割合が 3.1 ポイント減少している。

※『なりたい』は「なりたい」、「どちらかといえばなりたい」(「できることならなりたい」)の合計、  
『なりたくない』は「なりたくない」、「どちらかといえばなりたくない」(「できることならなりたくない」)の合計。



※令和元年度回答者母数=すでに管理職の方は除く。

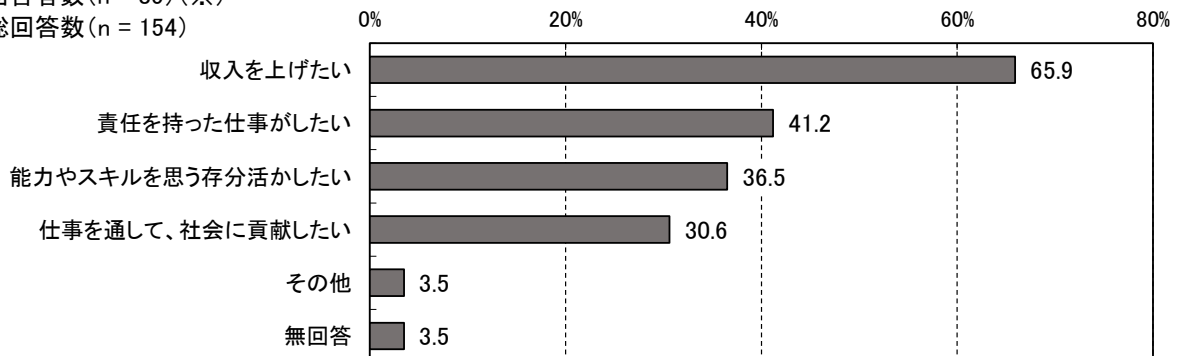
※平成 27 年度回答者母数=すでに管理職の方を除く、女性回答者のみ。

### ㊹ 就きたい理由<<MA>>

「収入を上げたい」が 65.9%と最も高く、次いで「責任を持った仕事がしたい」が 41.2%、「能力やスキルを思う存分活かしたい」が 36.5%の順となっている。

回答者数 (n = 85) (※)

総回答数 (n = 154)



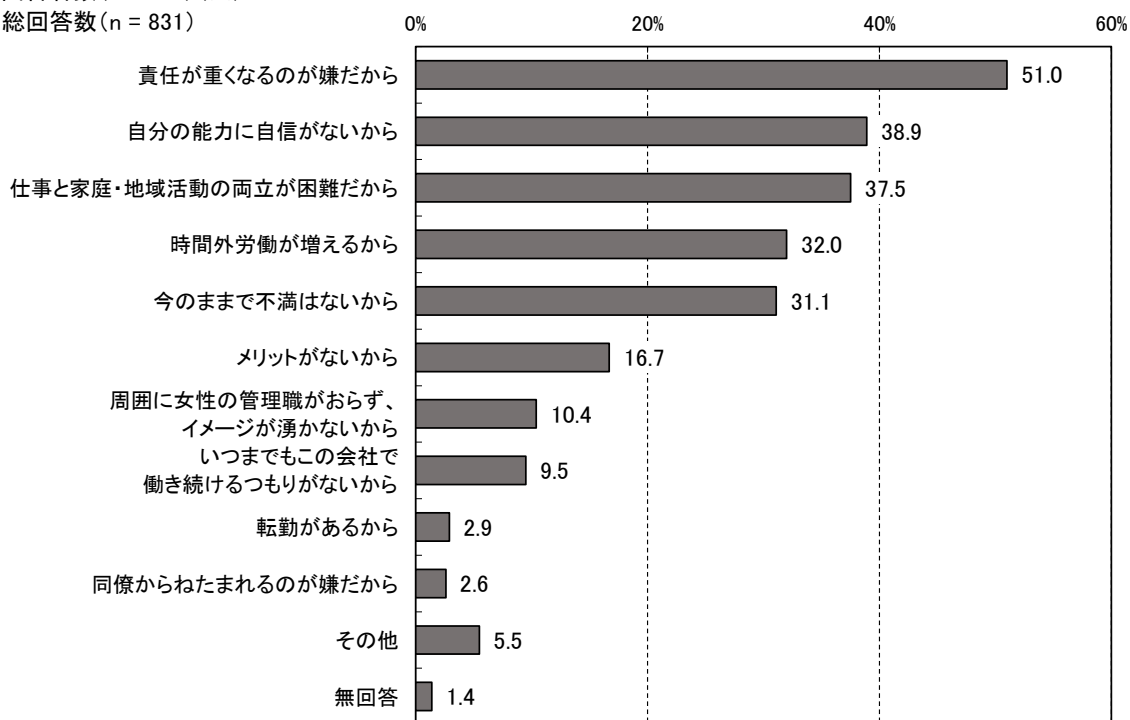
※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「1 なりたい」「2 どちらかといえばなりたい」とお答えの方。

## ⑩ 就きたくない理由<MA>

「責任が重くなるのが嫌だから」が 51.0%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が 38.9%、「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」が 37.5%の順となっている。

回答者数 (n = 347) (※)

総回答数 (n = 831)

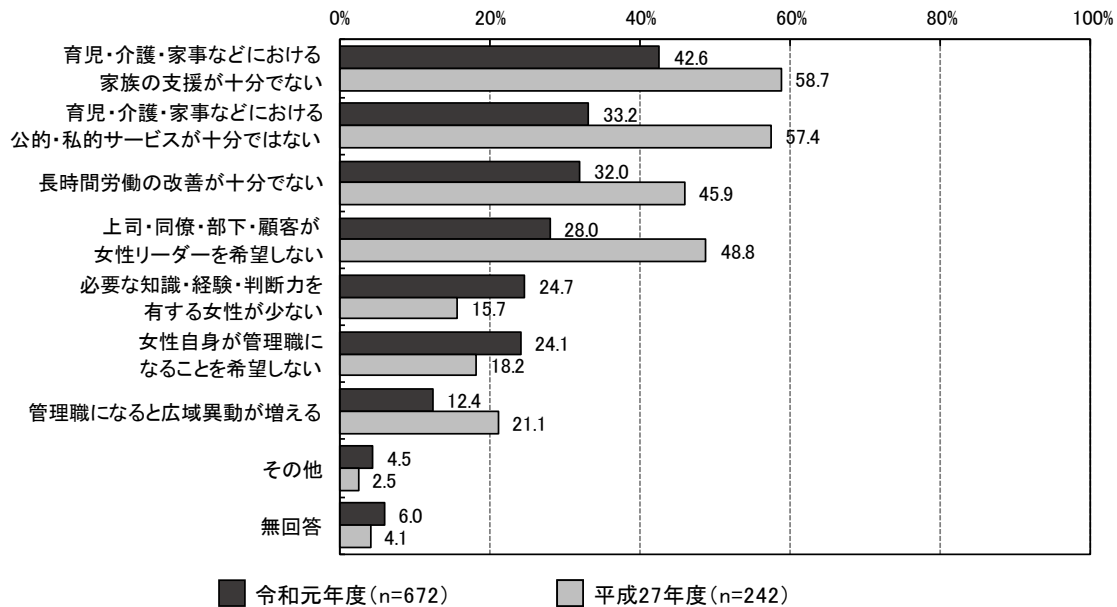


※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

### ⑪ 女性が管理職に就く際の障害《MA》

全体では、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が 42.6%と最も高く、次いで「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」が 33.2%、「長時間労働の改善が十分でない」が 32.0%の順となっている。

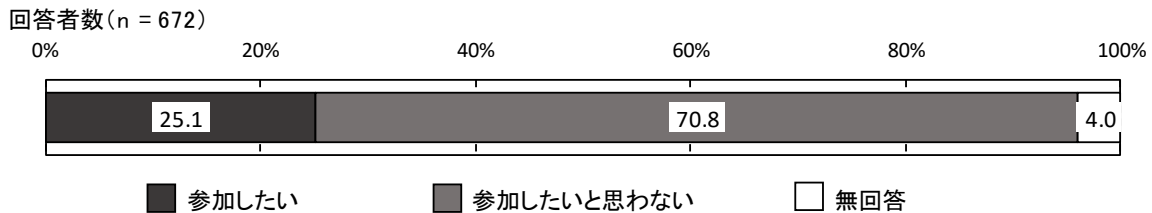
前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より比較的減少の傾向がみられ、「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」では 24.2 ポイント、「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」では 20.8 ポイント減少している。



※平成 27 年度回答者母数＝女性回答者のみ。

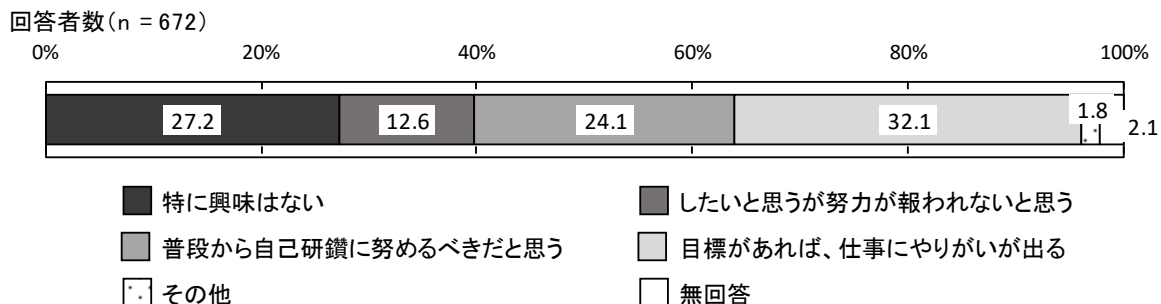
### ⑫ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え《SA》

「参加したい」が 25.1%、「参加したいと思わない」が 70.8%となっている。



### ⑬ キャリアアップへの考え方《SA》

「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が 32.1%と最も高く、次いで「特に興味はない」が 27.2%、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」が 24.1%の順となっている。



#### ⑭ キャリアアップできる環境があるか《SA》

「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」が 42.4%と最も高く、次いで「環境は整っているが、キャリアアップは目指していない」が 21.0%、「環境は整っていないが、キャリアアップを目指している」が 17.1%の順となっている。

回答者数 (n = 672)



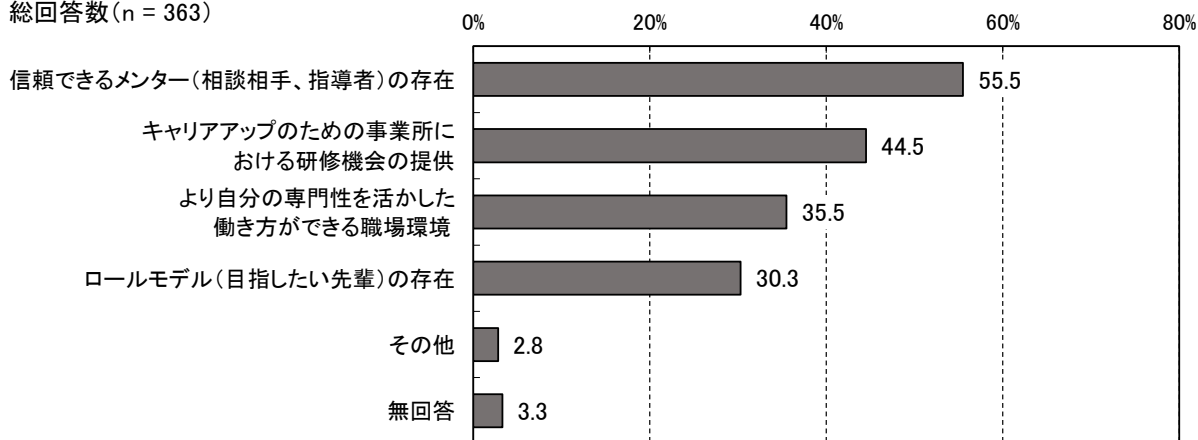
- 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 環境は整っていないが、キャリアアップを目指している
- 環境は整っているが、キャリアアップは目指していない
- 環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない
- 無回答

#### ⑮ キャリアアップに必要な支援《MA》

「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」が 55.5%と最も高く、次いで「キャリアアップのための事業所における研修機会の提供」が 44.5%、「より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境」が 35.5%の順となっている。

回答者数 (n = 211) (※)

総回答数 (n = 363)



※回答者母数=問10で「1 環境が整っており、キャリアアップを目指している」

「2 環境は整っていないが、キャリアアップは目指している」とお答えの方。

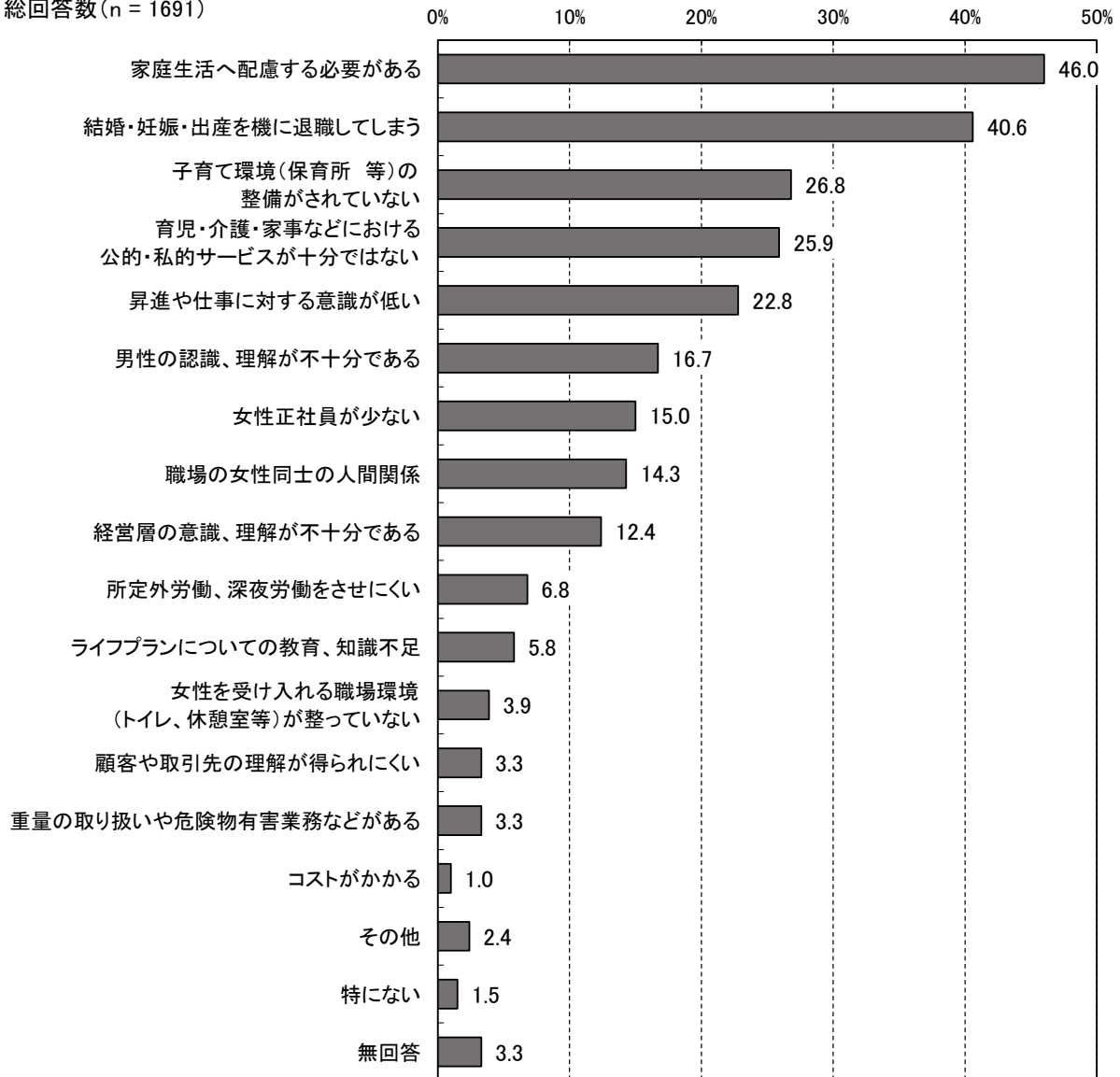
## (9) 女性の活躍を推進するうえでの課題について

### ① 女性の活躍を推進するうえでの課題<MA>

「家庭生活へ配慮する必要がある」が46.0%と最も高く、次いで「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」が40.6%、「子育て環境(保育所等)の整備がされていない」が26.8%の順となっている。

回答者数(n = 672)

総回答数(n = 1691)



## (10) 県への要望について

### ① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援<MA>

「子育て環境(保育所等)を整備する」が 53.0%と最も高く、次いで「女性の再就職支援を行う」が 42.3%、「県が率先して、女性の活躍推進に取り組む」が 22.8%の順となっている。

回答者数(n = 672)  
総回答数(n = 1917)

