

第二章 調査のまとめ（総括）

I. 企業調査

1. 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】

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 88.1%となっており、『不要』（「不要」「どちらかといえば不要」の合計）は 11.0%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『必要』の割合が高く、300人以上の企業では 100%となっている。

女性従業員【問2】の回答と比較すると、企業の回答と女性従業員の回答ともに「必要」の割合が最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「必要」の割合が最も高くなっている。

（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 45.8%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」が 27.8%、「今後取り組む予定がある」が 25.2%の順になっている。

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 88.5%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「取り組んでいる」の割合が最も高くなっている。

（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 67.4%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 50.3%、「女性の視点での職場環境改善を期待」が 40.5%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50人未満、50～99人、100～299人では「優秀な人材の確保・定着」が最も高く、300人以上では「職場の活性化による従業員の労働意欲の向上」が 61.5%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「政府の方針・社会的要請への対応」の割合が 5.6ポイント増加、「優秀な人材の確保・定着」の割合が 5.6ポイント減少している。

（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 41.3%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 37.6%、「女性に管理職や高度な業務を求めている」が 12.7%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50人未満では「女性が少数である」の割合が 43.8%と最も高く、50～99人では「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」の割合が 36.8%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「女性に管理職や高度な業務を求めている」の割合が 9.8ポイント、「女性の意識と意欲が伴わない」の割合が 5.8ポイント減少している。

2. 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【問4】

全体では、「策定する予定はない」が 57.8%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 25.5%、「策定している」が 12.5%の順となっている。

従業員規模別でみると、「策定している」では従業員数が多くなるにつれて割合が高くなり、300人以上が 92.3%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「策定する予定はない」の割合が 3.4ポイント減少している。

（２）職場風土改善への取組状況【問５】

全体では、「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が 26.7%と最も高く、次いで「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 25.5%、「定期的な労働者の意識調査の実施と改善策の実行」が 24.8%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50 人未満を除くいずれの従業員数も「管理職に対する様々なハラスメントに関する周知徹底」が最も高く、50 人未満では「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が 26.1%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「女子トイレや更衣室等の整備・改修」の割合が最も高くなっているが、今回の調査では前回より 4.8 ポイント減少している。

（３）長時間労働の解消や働き方改革への取組状況【問６】

全体では、「有給休暇取得を推進する取組み」が 64.6%と最も高く、次いで「職場における業務削減の取組み」が 37.6%、「経営の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 37.4%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「有給休暇取得を推進する取組み」の割合が最も高く、そのうち 100～299 人が 84.2%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制 等）」の割合が 3.5 ポイント増加している。

（４）仕事と育児の両立支援への取組状況【問７】

全体では、「育児休業の取得を奨励」が 50.8%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 30.8%、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が 20.5%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「育児休業の取得を奨励」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 73.1%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「育児休業の取得を奨励」の割合が 4.3 ポイント増加している。

（５）仕事と介護の両立支援への取組状況【問８】

全体では、「介護休業取得を奨励」が 37.0%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 24.7%、「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が 14.0%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「介護休業取得を奨励」の割合が最も高く、そのうち 50～99 人が 38.7%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「介護休業取得を奨励」の割合が 5.5 ポイント増加している。

（６）女性の活躍推進の取組状況【問９】

女性の活躍推進のための取組みについて、「実施している」の割合が「非正社員から正社員への転換・登用」で 48.0%と最も高く、次いで「女性正社員の中途採用（管理職以外）」が 47.8%、「年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト」が 35.2%の順となっており、いずれの項目も「実施を検討している」、「予定なし」とそれぞれ比較して高くなっている。

（7）取組の効果【問9-1】

全体では、「女性の労働意欲が向上した」が44.1%と最も高く、次いで「女性の離職率が低下した」が31.9%、「組織・職場が活性化された」が27.7%の順となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員数も「女性の労働意欲が向上した」の割合が最も高く、そのうち50～99人が50.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「女性の離職率が低下した」の割合が5.1ポイント増加している。

3. 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【問10】

全体では、「自身の健康上の理由」が21.3%と最も高く、次いで「結婚」が15.0%、「妊娠・出産・育児」が13.6%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満、50～99人では「自身の健康上の理由」の割合が最も高く、100～299人、300人以上では「結婚」が最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「自身の健康上の理由」の割合が高くなっている。

（2）出産を理由とした退職者数の変化【問10-1】

全体では、「変わっていない」が49.0%と最も高く、次いで『減った』（「かなり減った」「やや減った」の合計）が27.9%、『増えた』（「かなり増えた」「やや増えた」の合計）が13.5%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満、50～99人では「変わっていない」の割合が最も高く、それぞれ55.9%、63.6%となっているが、100～299人、300人以上では『減った』の割合が高く、それぞれ52.3%、54.6%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『増えた』の割合が3.9ポイント増加している。

（3）女性の管理職登用への考え方【問11】

全体では、「積極的に登用したい」が39.7%と最も高く、次いで「わからない」が36.9%、「そういった考えはない」が17.9%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数50人未満を除くいずれの従業員数も「積極的に登用したい」の割合が最も高く、そのうち300人以上が65.4%と最も高くなっている。50人未満では「わからない」の割合が38.8%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「積極的に登用したい」の割合が最も高くなっている。

（4）積極的に登用したい理由【問11-1】

全体では、「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62.5%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44.7%、「女性の従業員が多い職場だから（部署があるから）」が40.8%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「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」の割合が最も高く、そのうち100～299人が67.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「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」の割合が最も高くなっているが、今回の調査では前回より5.0ポイント減少している。

（５）登用の考えはない理由【問１１－２】

全体では、「女性従業員の数が少ないから」が 44.5%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 35.0%、「女性に適したポストがないから」が 19.7%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50 人未満で「女性従業員の数が少ないから」が他の従業員数に比べ高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから」の割合が 7.8 ポイント減少している。

（６）女性に管理職に就くことを打診し断られた経験【問１２】

全体では、「わからない」が 41.7%と最も高く、次いで「断られたことはない」が 29.2%、「断られたことがある」が 18.3%の順となっている。

従業員規模別でみると、「断られたことがある」では従業員数 300 人以上が 42.3%と最も高く、次いで 100～299 人が 28.9%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と比べて大きな変化はみられない。

（７）断られたことがある理由【問１２－１】

全体では、「今より責任が重くなるから」が 74.3%と最も高く、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が 55.7%、「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 38.6%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 300 人以上を除くいずれの従業員数も「今より責任が重くなるから」の割合が最も高く、100～299 人が 81.8%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「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」の割合が 7.5 ポイント増加している。

（８）女性の管理職登用の障壁【問１３】

全体では、「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」が 43.4%と最も高く、次いで「本人の昇進意欲がないこと」が 40.0%、「必要な知識や経験を有する女性が少ないこと」が 21.3%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50 人未満、50～99 人では「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」の割合が最も高く、100～299 人、300 人以上では「本人の昇進意欲がないこと」が最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう女性が多いこと」の割合が 3.2 ポイント減少している。

（９）女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問１４】

全体では、「参加させたいが、候補者がいない」が 39.2%と最も高く、次いで「参加させたい」が 34.0%、「参加させようと思わない」が 19.3%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』（「参加させたい」「参加させたいが、候補者がいない」の合計）の割合が 73.2%に対し、女性従業員の「参加したい」の割合は 25.9%と 47.3 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 71.2%と高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「参加させたいが、候補者がいない」の割合が最も高くなっている。

4. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

（1）感染症影響下で推進した働き方【問15】

全体では、「特にない」が34.5%と最も高く、次いで「必要性は感じるが、推進することが難しい」が20.0%、「特別休暇取得などによる勤務時間縮減」が16.5%の順となっている。また、「テレワーク」では13.9%、「時差出勤やフレックスタイムによる勤務」では9.9%となっている。

従業員規模別で見ると、従業員数50人未満、50～99人では「特にない」の割合が最も高く、それぞれ39.2%、24.7%となっている。100～299人、300人以上では「テレワーク」の割合が最も高く、それぞれ34.2%、42.3%となっている。

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【問16】

全体では、「家庭生活へ配慮する必要がある」が43.0%と最も高く、次いで「女性正社員が少ない」が29.4%、「昇進や仕事に対する意識が低い」が28.4%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「家庭生活へ配慮する必要がある」の割合が最も高いが、女性従業員の回答が企業の回答より8.4ポイント高くなっている。また、「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」で14.6ポイント、「男性の認識、理解が不十分である」で12.4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。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「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【問17】

全体では、「子育て環境（保育所等）を整備する」が36.9%と最も高く、次いで「女性の再就職支援を行う」が24.4%、「取組企業への助成を行う」が21.0%の順となっている。

女性従業員【問13】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、女性従業員の回答が企業の回答より20.9ポイント高くなっている。また、「女性の再就職支援を行う」、「テレワーク等の多様で柔軟な働き方ができる環境整備を支援する」においても女性従業員の回答が企業の回答よりそれぞれ25.1ポイント、13.3ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「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。前回の調査より「環境整備（女性向けトイレ、休憩室等）に対する助成」の割合が3.1ポイント増加している。

Ⅱ. 女性従業員調査

7. 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8.6%となっている。

年代別でみると、いずれの年代も『必要』の割合が高く、30歳代、40歳代では91.6%と高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに『必要』の割合が概ね90%と高くなっている。「必要」では前回の調査より4.9ポイント減少している。

（2）今の会社で働き続けたいか【問3】

全体では、「働き続けたい」が76.6%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17.6%、「働き続けたいと思わない」が5.2%の順となっている。

年代別でみると、いずれの年代も「働き続けたい」が最も高く、そのうち40歳代、50歳代、60歳代以上で割合が70%以上となっているものの、20歳代、30歳代では60%台となっている。

子どもの数別でみると、いずれの子どもの人数も「働き続けたい」の割合が70%を超え高くなっており、そのうち2人では81.3%となっている。最も低い0人と比べると10.2ポイントの差がみられる。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「働き続けたい」の割合が6.4ポイント増加している。

（3）働き続けたい理由【問3-1】

全体では、「収入を得るため」が44.6%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事だから」が41.2%、「労働環境に満足しているから」が39.6%の順となっている。

年代別でみると、20歳代、50歳代、60歳代以上では「やりがいのある仕事だから」、30歳代は「労働環境に満足しているから」、40歳代は「収入を得るため」の割合がそれぞれ最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「収入に満足しているから」の割合が4.7ポイント、「収入を得るため」の割合が3.5ポイント増加している。

（4）どのように環境が変われば働き続けたいか【問3-2】

全体では、「給与・賞与の増額」が71.1%と最も高く、次いで「短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入」が23.7%、「退職金制度の増設又は増額」が22.2%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「給与・賞与の増額」の割合が6.3ポイント、「男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる環境」の割合が5.4ポイント増加している。

（5）働き続けたいと思わない理由【問3-3】

全体では、「仕事にやりがい・達成感を感じないから」が30.0%と最も高く、次いで「給与・賞与が低いから」と「人間関係が悪いから」が27.5%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「仕事にやりがい・達成感を感じないから」、「家事・育児との両立が難しいから」の割合が5.0ポイント増加している。

（6）出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと【問4】

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79.7%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59.8%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が49.0%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が最も高く、そのうち30歳代が89.0%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入」の割合が5.1ポイント、「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取り扱いの禁止」の割合が4.3ポイント増加している。

（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【問5】

全体では、「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」が70.2%と最も高く、次いで「子どもが病気の時などに預けられる施設」が66.1%、「再就職について、気軽に相談できる窓口」が49.0%の順となっている。

年代別で見ると、60歳代以上を除くいずれの年代も「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」の割合が最も高く、そのうち30歳代が81.8%と最も高くなっている。60歳代以上では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が71.4%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「専門的な資格の取得」の割合が7.1ポイント、「就業と保育の相談が一体的にできる窓口」、「子育て支援サービス情報提供」の割合が5.3ポイント増加している。

（8）管理職に就きたいか【問6】

全体では、『なりたい』（「なりたい」「どちらかといえばなりたい」の合計）が18.1%となっており、『なりたくない』（「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」の合計）は63.6%となっている。

雇用形態別で見ると、『なりたい』では正社員が20.6%、非正社員が9.5%と、正社員が非正社員より11.1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に比べて大きな変化はみられず、ともに『なりたい』の割合より『なりたくない』の割合が高くなっている。

（9）就きたい理由【問6-1】

全体では、「収入を上げたい」が71.0%と最も高く、次いで「能力やスキルを思う存分活かしたい」が45.8%、「責任を持った仕事がしたい」が40.2%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「収入を上げたい」の割合が最も高く、そのうち30歳代が80.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「能力やスキルを思う存分活かしたい」の割合が9.3ポイント、「収入を上げたい」の割合が5.1ポイント増加している。

（10）就きたくない理由【問6-2】

全体では、「責任が重くなるのが嫌だから」が54.9%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が42.9%、「今のままで不満はないから」が36.8%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、そのうち20歳代が62.7%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「今のままで不満はないから」の割合が5.7ポイント、「自分の能力に自信がないから」の割合が4.0ポイント増加している。

（11）女性が管理職に就く際の障害【問7】

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43.5%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35.4%、「長時間労働の改善が十分でない」が30.5%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、そのうち30歳代が52.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「女性自身が管理職になることを希望しない」の割合が3.9ポイント増加している。

（12）女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問8】

全体では、「参加したい」が25.9%、「参加したいと思わない」が71.2%となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「参加したいと思わない」が最も高くなっている。「参加したい」では30歳代が38.3%と最も高く、60歳代以上では14.3%と最も低くなっている。

雇用形態別で見ると、「参加したい」では正社員が非正社員より14.5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と比べて大きな変化はみられない。

（13）キャリアアップへの考え方【問9】

全体では、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が33.9%と最も高く、次いで「特に興味はない」が29.2%、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」が21.5%の順となっている。

年代別で見ると、20歳代、30歳代、50歳代では「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高く、40歳代、60歳代以上では「特に興味はない」が最も高くなっている。

雇用形態別で見ると、正社員は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が35.6%と最も高く、非正社員では「特に興味はない」が33.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高くなっている。

（14）キャリアアップできる環境があるか【問10】

全体では、「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36.8%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26.2%、「環境は整っていないが、キャリアアップは目指している」が18.5%の順となっている。また、『目指している』（「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」の合計）は31.9%となっている。

年代別で見ると、年齢が高くなるにつれて概ね「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」の割合が高くなり、60歳代以上で46.0%となっている。『目指している』では30歳代が42.2%と最も高くなっている。

雇用形態別で見ると、『目指している』では正社員が非正社員より18.0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「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」の割合が5.6ポイント減少している。

（15）キャリアアップに必要な支援【問10-1】

全体では、「信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在」が63.3%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34.3%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「信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在」の割合が7.8ポイント増加している。

8. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

（1）感染症影響下での働き方の変化【問11】

「変わりはない」が77.5%、次いで「特別休暇取得などによる勤務時間縮減」が7.2%、「週4日、週3日などの勤務日制限」が4.8%の順となっている。また、「テレワークをするようになった」では4.3%となっている。

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【問12】

全体では、「家庭生活へ配慮する必要がある」が51.4%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42.6%、「子育て環境（保育所等）の整備がされていない」が21.5%の順となっている。

年代別で見ると、20歳代では「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」の割合が59.3%と最も高く、30歳代～60歳代以上では「家庭生活へ配慮する必要がある」の割合が最も高く、そのうち30歳代が61.0%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「家庭生活へ配慮する必要がある」の割合が5.4ポイント増加、「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」の割合が6.9ポイント減少している。

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【問13】

全体では、「子育て環境（保育所等）を整備する」が57.8%と最も高く、次いで「女性の再就職支援を行う」が49.5%、「女性の継続就労・キャリア育成に関する情報提供、情報発信を行う」が24.5%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「子育て環境（保育所等）を整備する」が最も高く、そのうち20歳代が70.3%と、最も低い50歳代に比べて20.8ポイント高くなっている。20歳代は「女性の再就職支援を行う」においても割合が54.9%と最も高くなっている。

雇用形態別で見ると、「子育て環境（保育所等）を整備する」では正社員が非正社員より4.8ポイント高く、「女性の再就職支援を行う」では非正社員が正社員より5.7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「女性の継続就労・キャリア育成に関する情報提供、情報発信を行う」の割合が7.5ポイント、「女性の再就職支援を行う」の割合が7.2ポイント増加している。