

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、県内企業及びその企業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3年7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	765	38.3%
女性従業員	2,000	2,000	768	38.4%

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	10
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) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について	17
① 感染症影響下で推進した働き方	17
(6) 女性の活躍を推進するうえでの課題について	18
① 女性の活躍を推進するうえでの課題	18
(7) 県への要望について	20
① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援	20

II. 女性従業員調査

(8) 女性従業員調査の概要	22
(9) 女性の活躍推進への意識について	23
① 女性の活躍推進への考え方	23
② 今の会社で働き続けたいか	24
③ 働き続けたい理由	24
④ どのように環境が変われば働き続けたいか	25
⑤ 働き続けたいと思わない理由	26
⑥ 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと	27
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	28
⑧ 管理職に就きたいか	29
⑨ 就きたい理由	29
⑩ 就きたくない理由	30
⑪ 女性が管理職に就く際の障害	31
⑫ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え	31
⑬ キャリアアップへの考え方	32
⑭ キャリアアップできる環境があるか	32
⑮ キャリアアップに必要な支援	33
(10) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について	33
① 感染症影響下での働き方の変化	33
(11) 女性の活躍を推進するうえでの課題について	34
① 女性の活躍を推進するうえでの課題	34
(12) 県への要望について	35
① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援	35

※注 図表中の表記

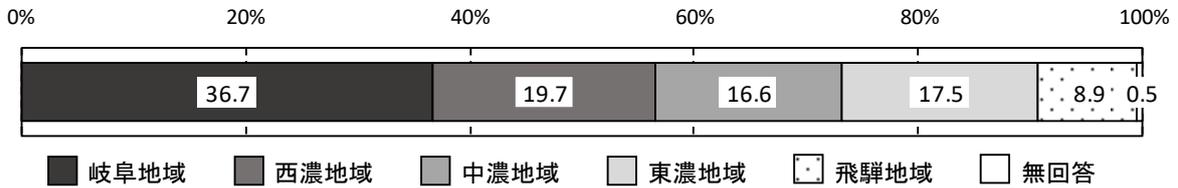
n	当該設問における各分類のサンプル数
SA	単一回答
MA	複数回答

I. 企業調査

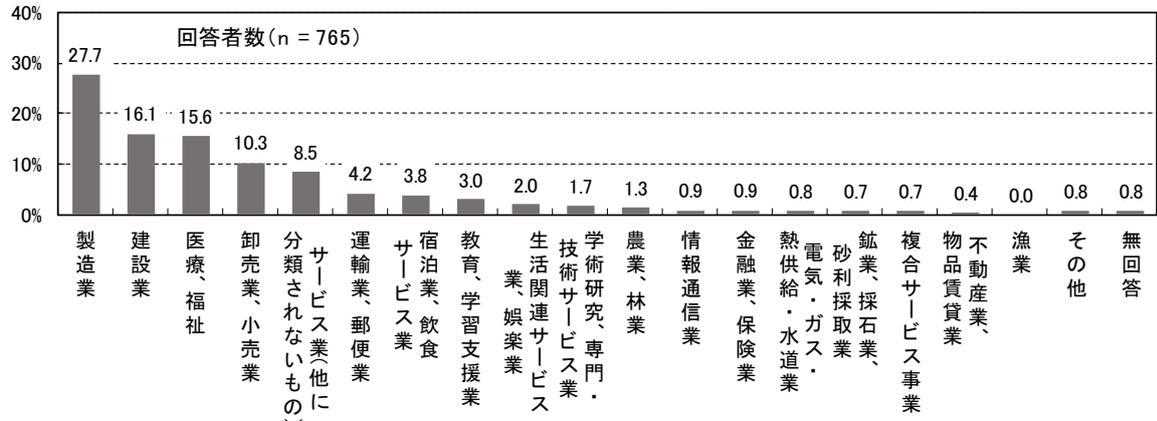
(1) 企業調査の概要

<本社所在地>

回答者数 (n = 765)

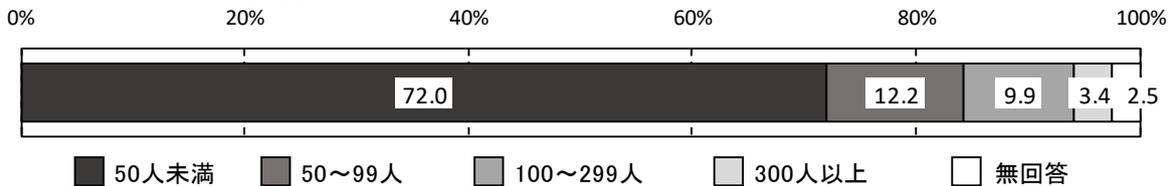


<業種>



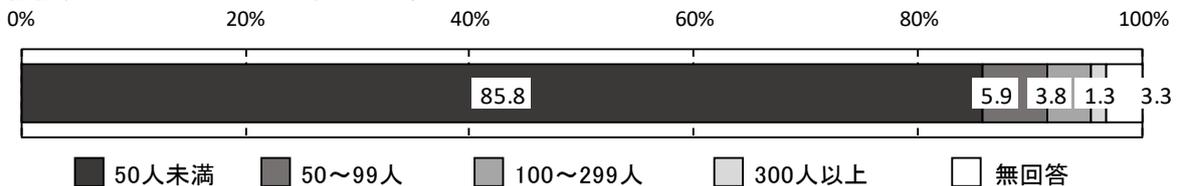
<全従業員の人数>

回答者数 (n = 765)、全従業員数 (n = 65,537)



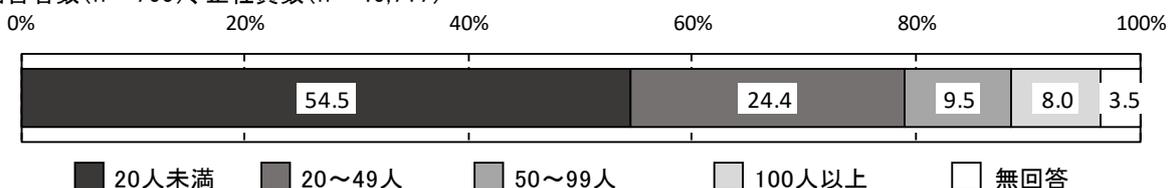
<全従業員のうち女性の人数>

回答者数 (n = 765)、女性の人数 (n = 23,518)



<正社員の人数>

回答者数 (n = 765)、正社員数 (n = 46,717)



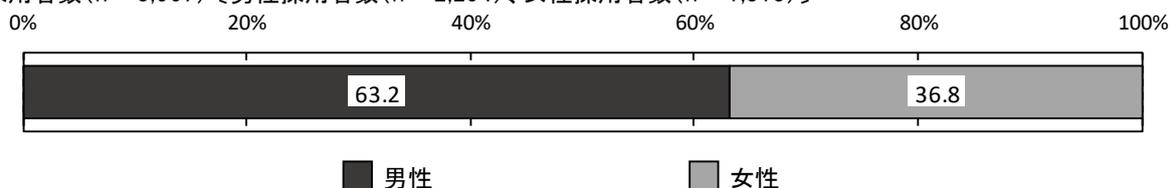
<正社員のうち女性の人数>

回答者数 (n = 765)、女性正社員数 (n = 12,125)



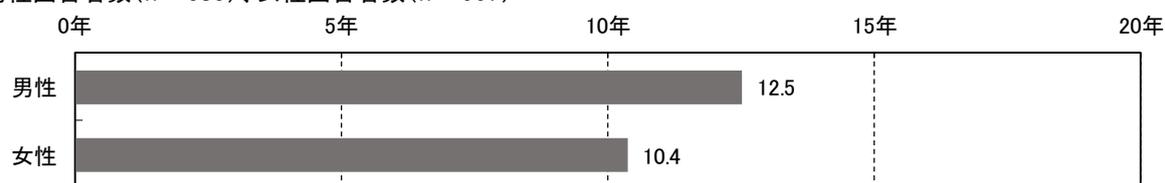
<直近事業年度の採用者数(正社員のみ、中途採用を含む)>

採用者数 (n = 3,567) [男性採用者数 (n = 2,254)、女性採用者数 (n = 1,313)]



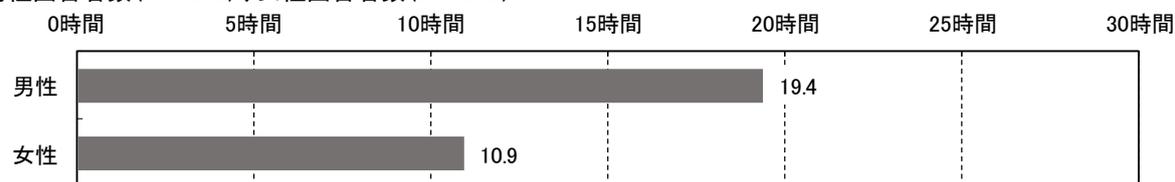
<平均勤続年数(正社員のみ)>

男性回答者数 (n = 685)、女性回答者数 (n = 667)



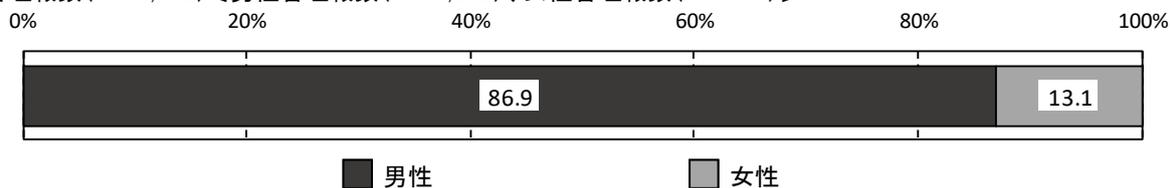
<直近事業年度の平均時間外労働時間(正社員の一月当たりの平均時間外労働時間)>

男性回答者数 (n = 643)、女性回答者数 (n = 646)



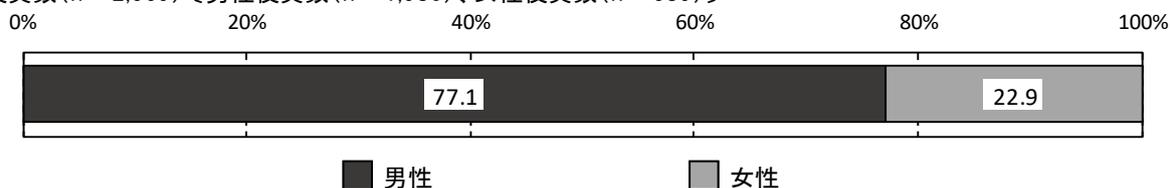
<管理職数>

管理職数 (n = 5,365) [男性管理職数 (n = 4,662)、女性管理職数 (n = 703)]



<役員数>

役員数 (n = 2,569) [男性役員数 (n = 1,980)、女性役員数 (n = 589)]



(2) 女性の活躍推進への意識について

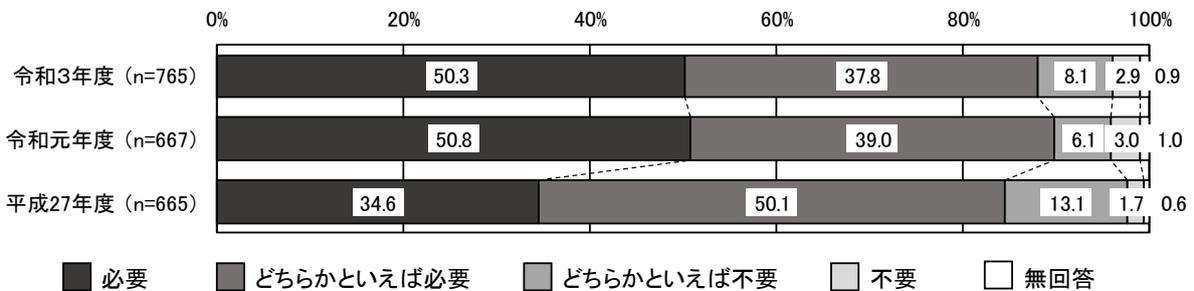
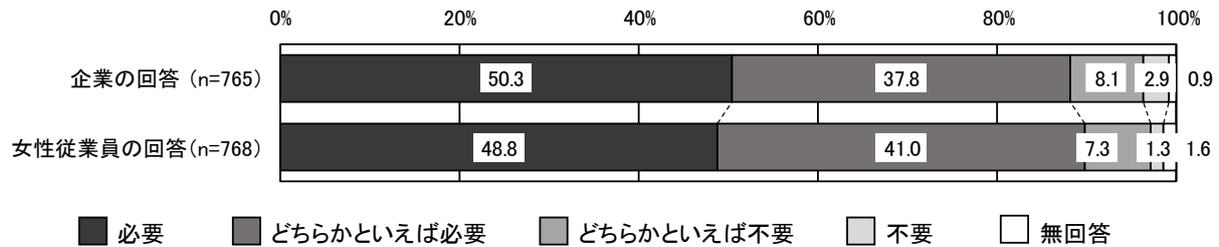
① 女性の活躍推進への考え方<SA>

女性の活躍を推進することについて『必要』が88.1%と高くなっており、『不要』は11.0%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」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」が最も高くなっている。

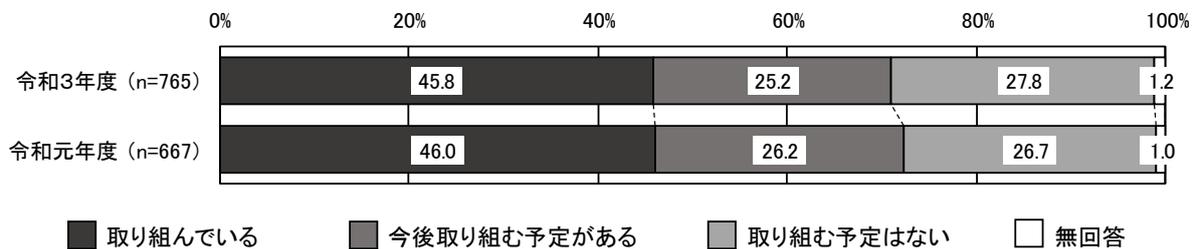
※ 『必要』は「必要」、「どちらかといえば必要」の合計、『不要』は「不要」、「どちらかといえば不要」の合計。



② 女性の活躍の取組状況<SA>

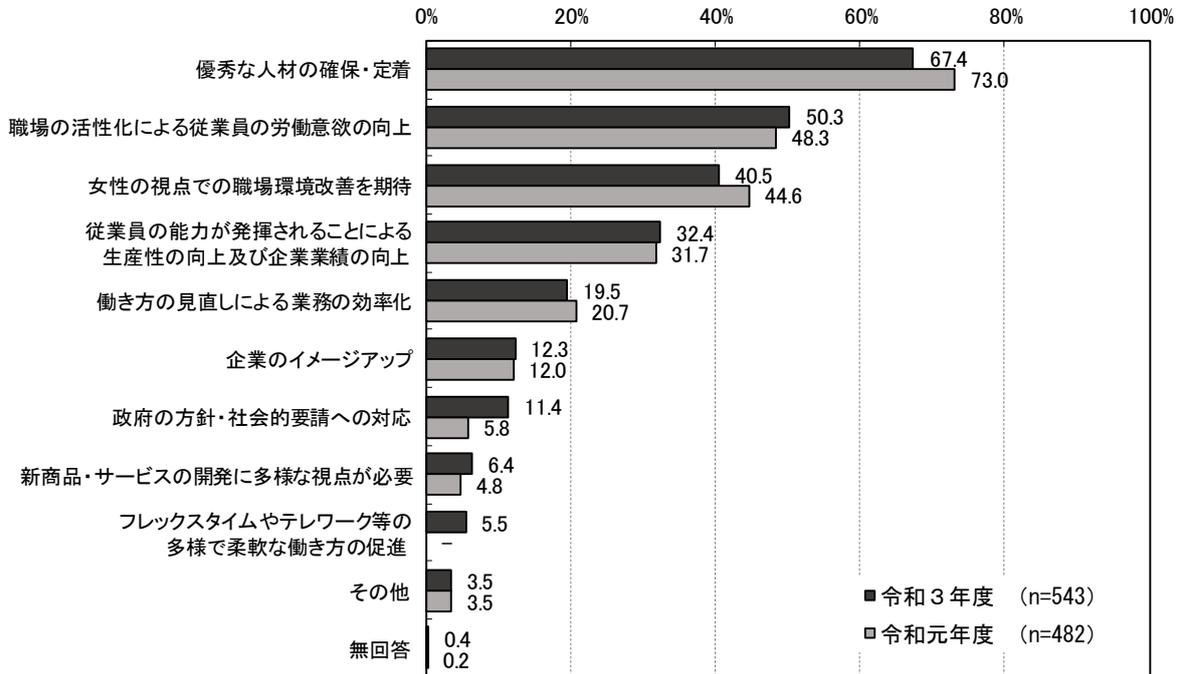
「取り組んでいる」が45.8%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」が27.8%、「今後取り組む予定がある」が25.2%の順になっている。

前回の調査と比較して大きな変化はみられず、今回の調査と前回の調査ともに「取り組んでいる」が最も高くなっている。



③ 取り組む理由<MA>

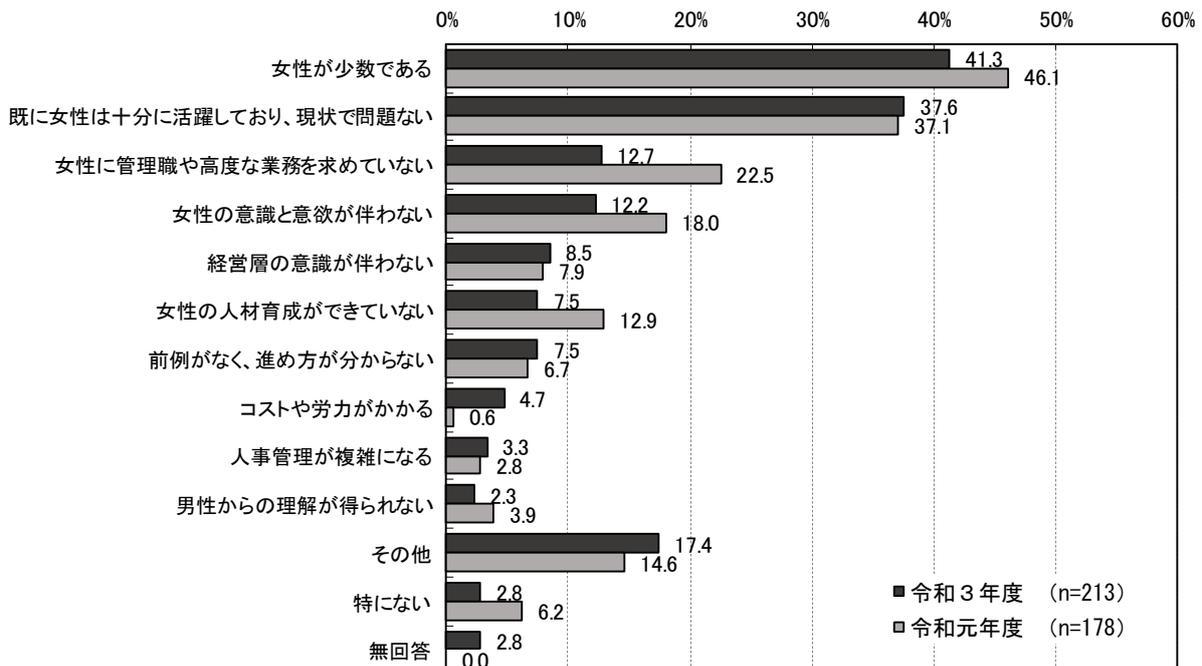
「優秀な人材の確保・定着」が67.4%と最も高く、次いで「職場の活性化による従業員の労働意欲の向上」が50.3%、「女性の視点での職場環境改善を期待」が40.5%の順となっている。前回の調査と比較すると、「政府の方針・社会的要請への対応」が5.6ポイント増加している。



※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いない」が12.7%の順となっている。前回の調査と比較すると、「女性に管理職や高度な業務を求めているいない」が9.8ポイント、「女性の意識と意欲が伴わない」が5.8ポイント減少している。



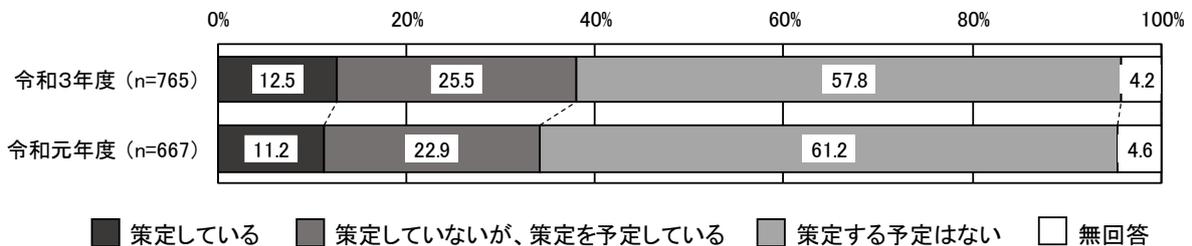
※回答者母数=問3で「3 取り組む予定はない」とお答えの方。

(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。

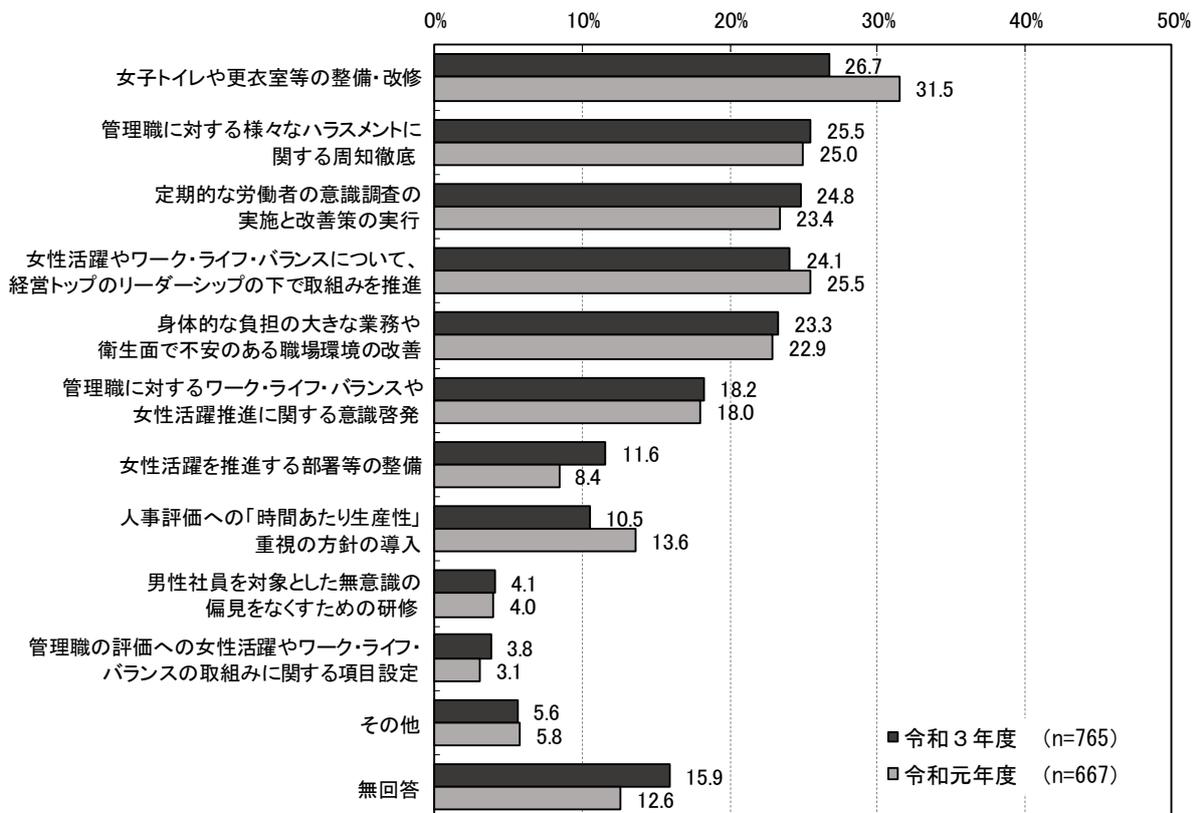
前回の調査と比較すると、「策定する予定はない」が3.4ポイント減少している。



② 職場風土改善への取組状況<MA>

「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。

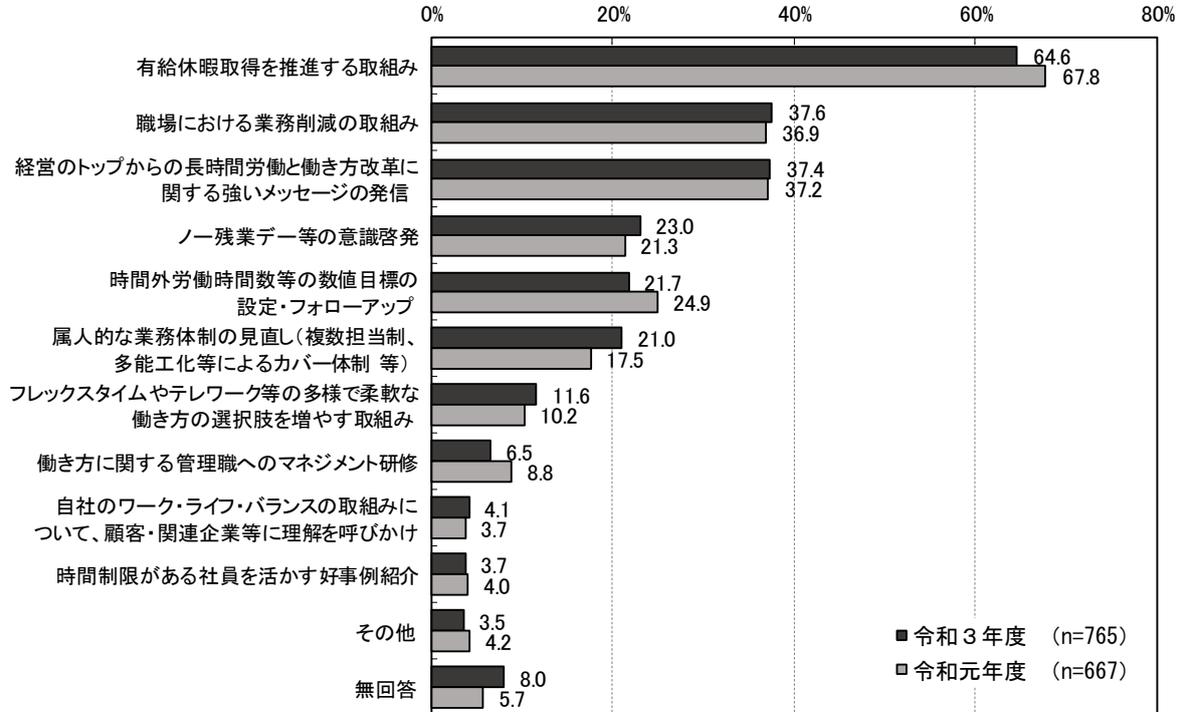
前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに「女子トイレや更衣室等の整備・改修」が最も高くなっているが、前回より4.8ポイント減少している。



③ 長時間労働の解消や働き方改革への取組状況<MA>

「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。

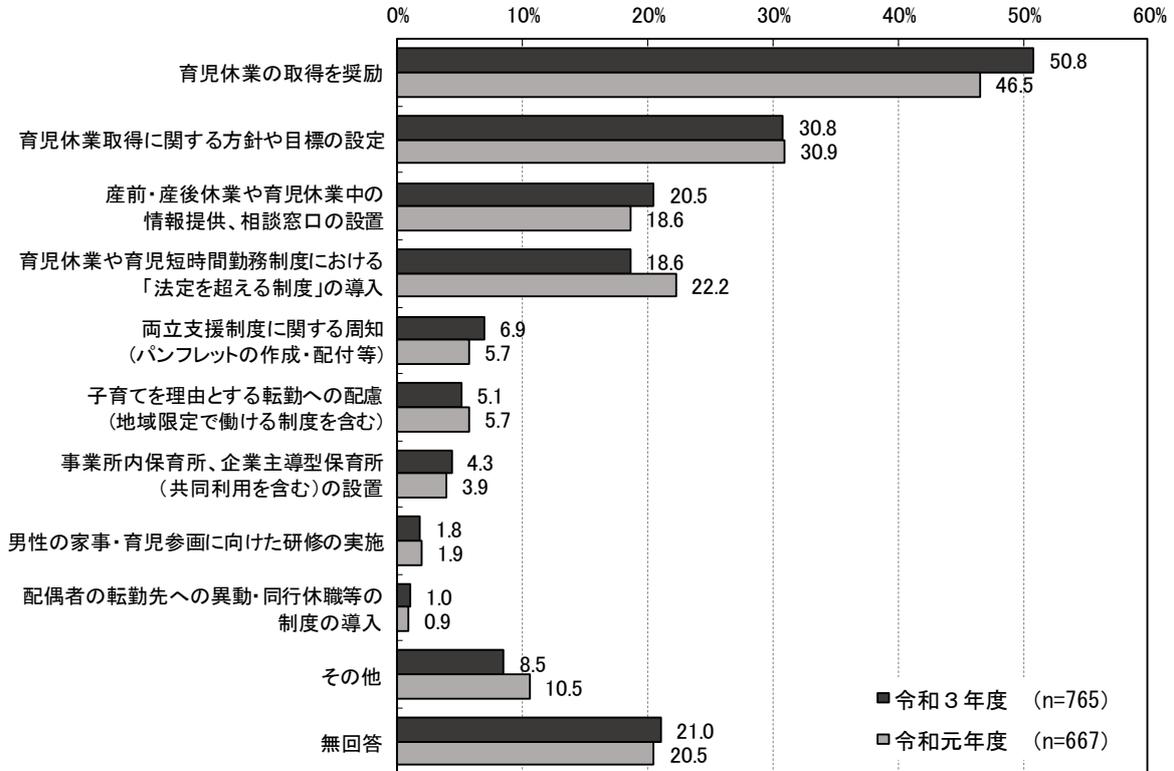
前回の調査と比較すると、「属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制 等）」が3.5ポイント増加している。



④ 仕事と育児の両立支援への取組状況<MA>

「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。

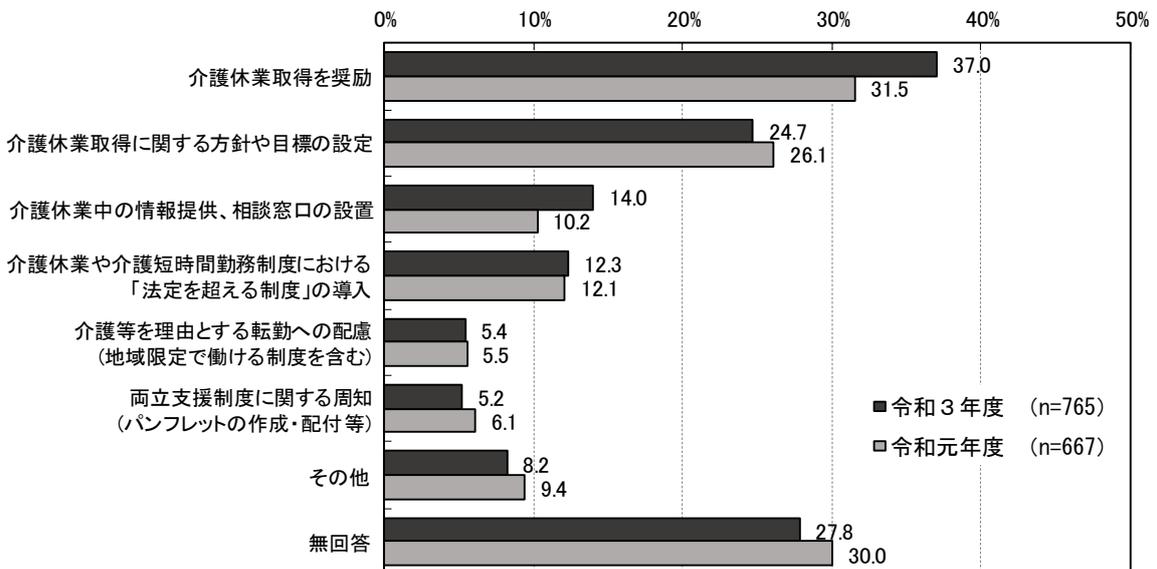
前回の調査と比較すると、「育児休業の取得を奨励」が4.3ポイント増加している。



⑤ 仕事と介護の両立支援への取組状況<MA>

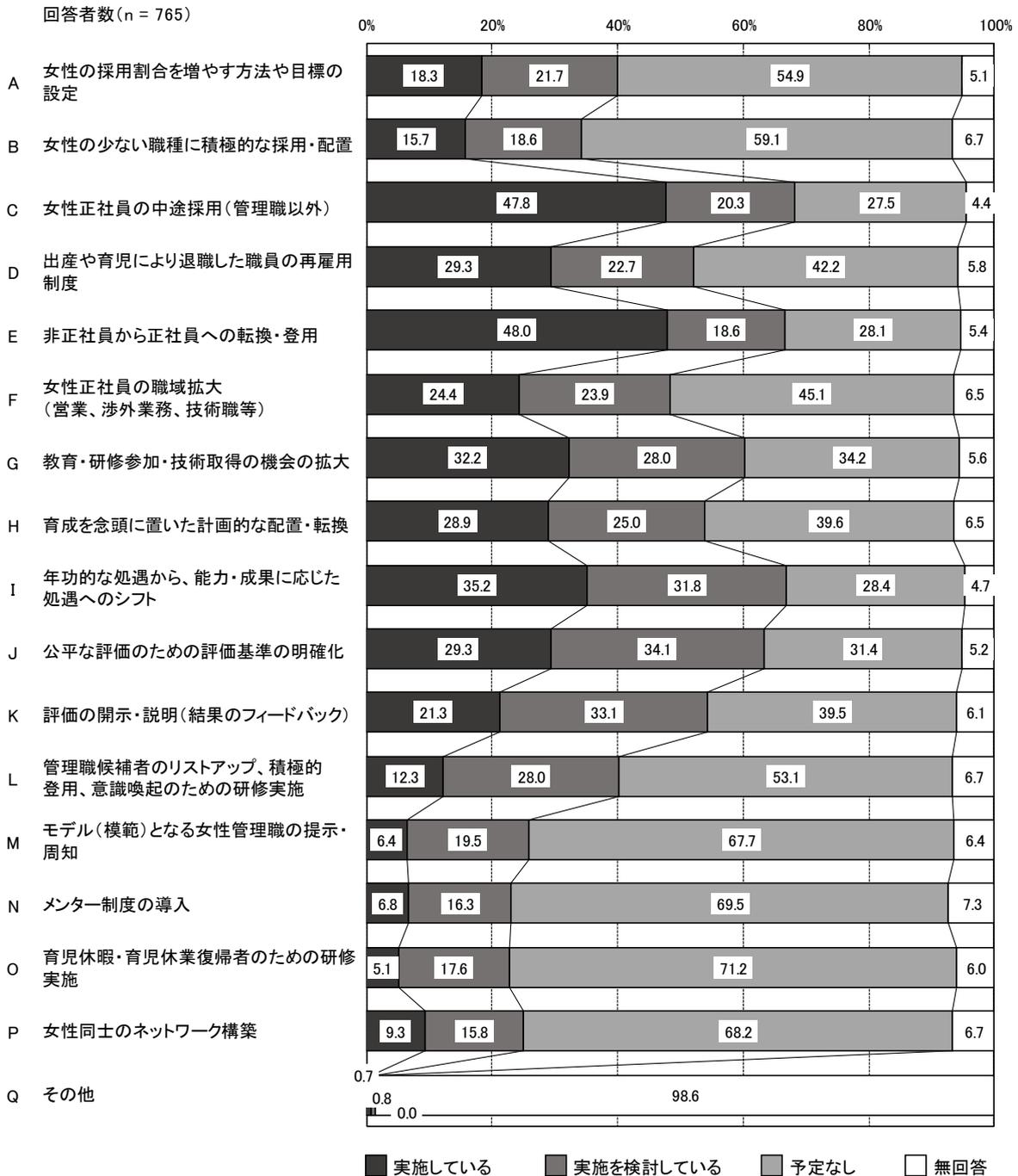
「介護休業取得を奨励」が37.0%と最も高く、次いで「介護休業取得に関する方針や目標の設定」が24.7%、「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が14.0%の順となっている。

前回の調査と比較すると、「介護休業取得を奨励」が5.5ポイント増加している。



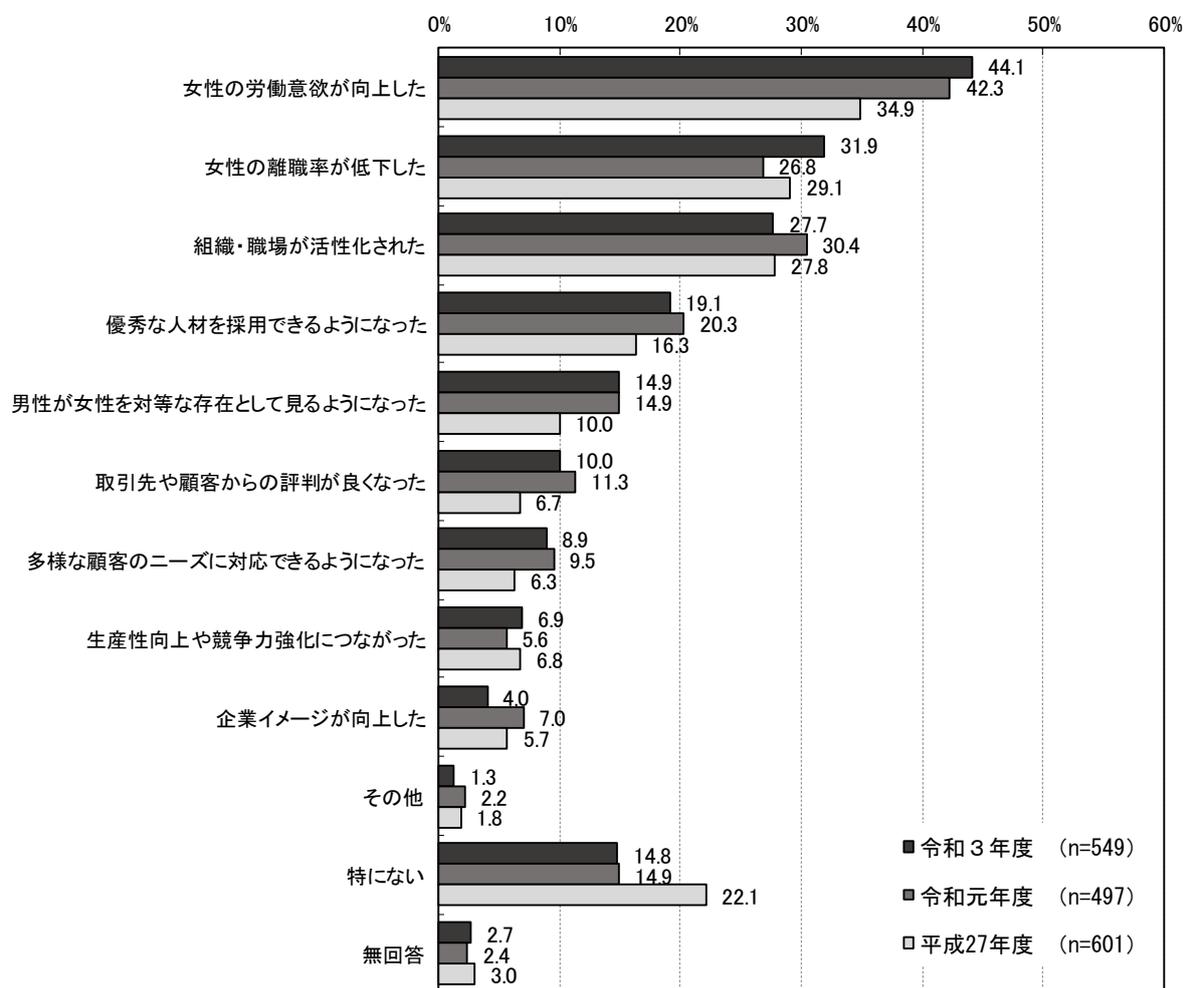
⑥ 女性の活躍推進の取組状況<<SA>>

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「E. 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「C. 女性正社員の中途採用（管理職以外）」が47.8%、「I. 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%の順となっている。



⑦ 取組の効果<MA>

「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。
 前回の調査と比較すると、「女性の離職率が低下した」が5.1ポイント増加している。

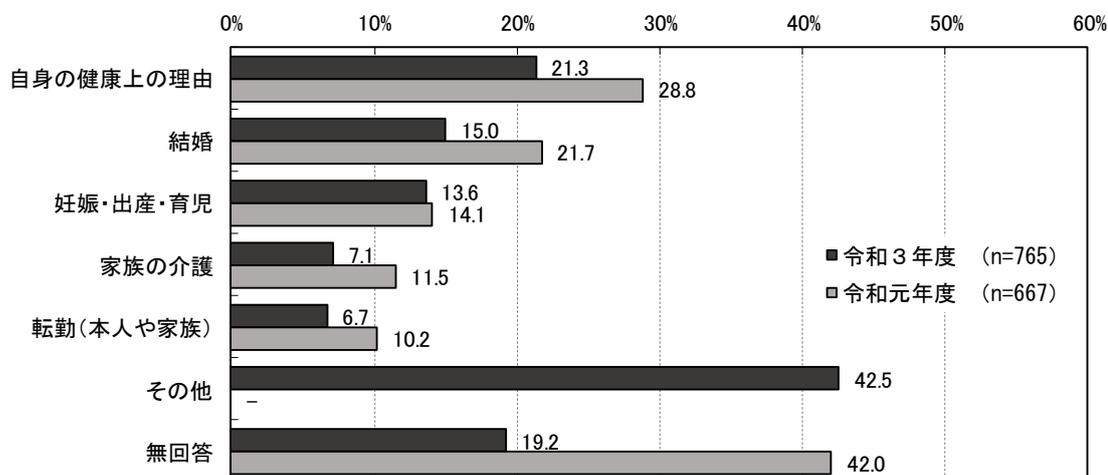


※令和3年度、令和元年度回答者母数＝問9のA～Qの中で1つでも「1実施している」とお答えの方。

(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。

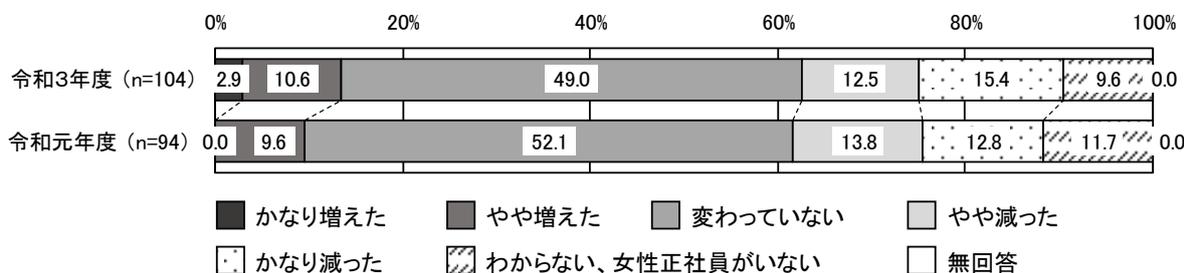


② 出産を理由とした退職者数の変化<<SA>>

「変わっていない」が49.0%と最も高く、次いで『減った』が27.9%、『増えた』が13.5%の順となっている。

前回の調査と比較すると、『増えた』の割合が3.9ポイント増加している。

※ 『減った』は「かなり減った」、「やや減った」の合計、『増えた』は「かなり増えた」、「やや増えた」の合計

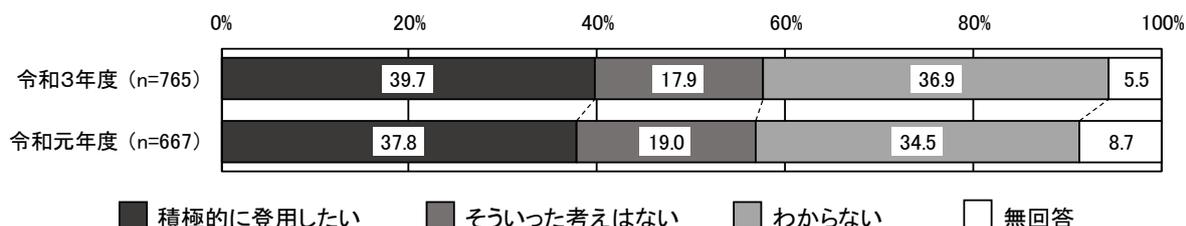


※回答者母数=問10で「5 妊娠・出産・育児」とお答えの方。

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。

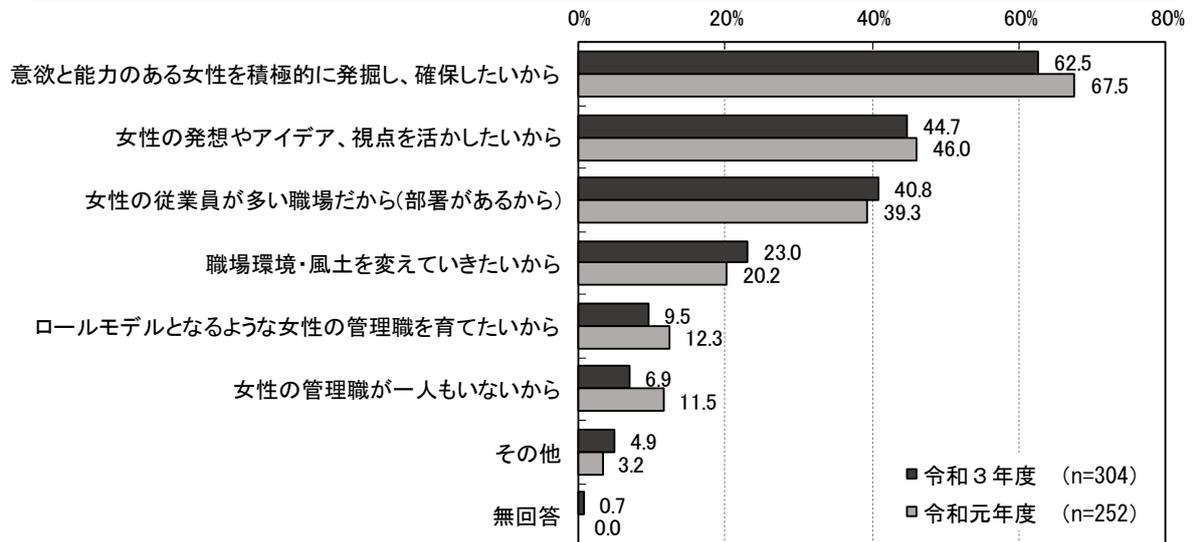
前回の調査と比較して大きな変化はみられない。



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。

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。

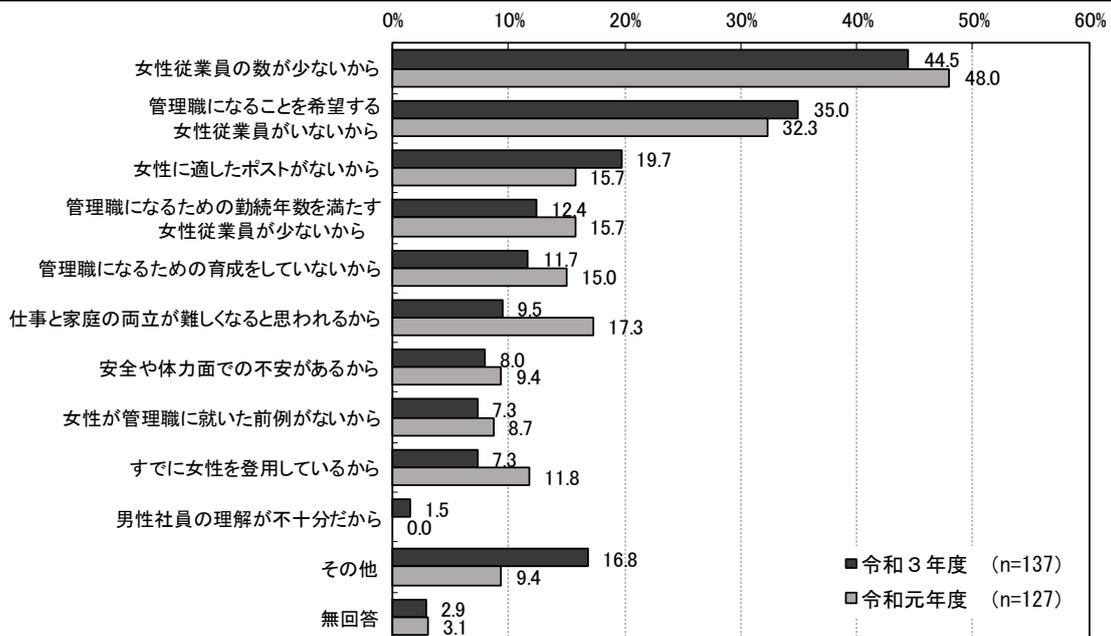


※回答者母数=問11で「1 積極的に登用したい」とお答えの方。

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。

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

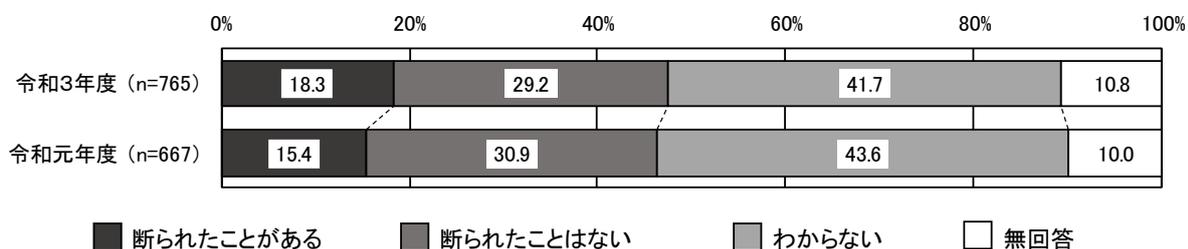


※回答者母数=問11で「2 そういった考えはない」とお答えの方。

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。

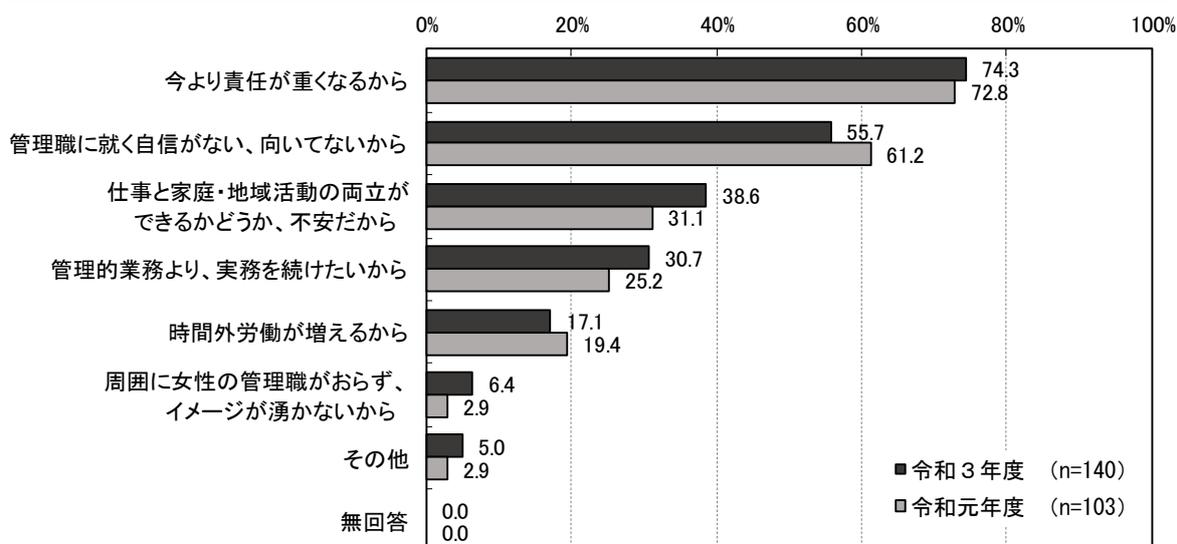
前回の調査と比較して大きな変化はみられない。



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。

前回の調査と比較すると、「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7.5ポイント増加している。

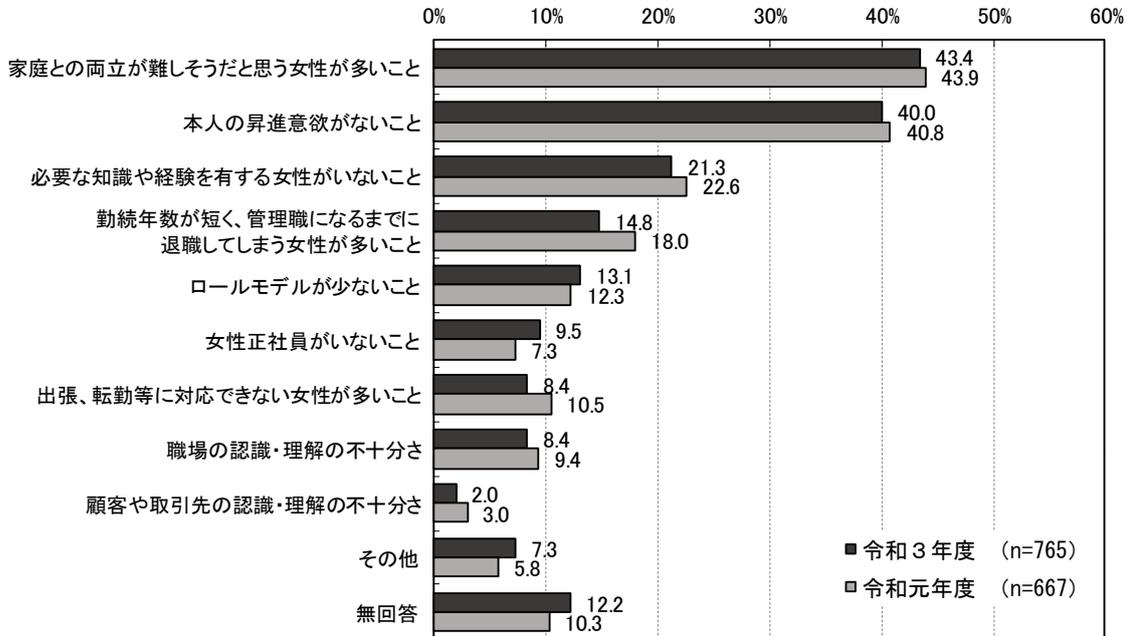


※回答者母数=問12で「1 断られたことがある」とお答えの方。

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43.4%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。

前回の調査と比較すると、「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」が3.2ポイント減少している。



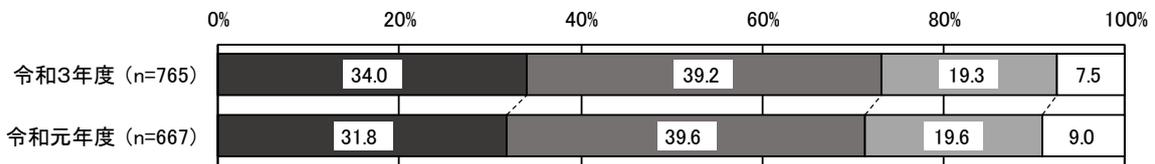
⑨ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え<SA>

「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。

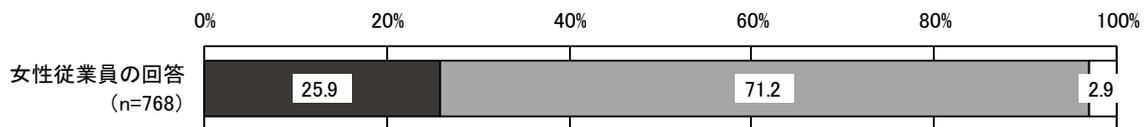
女性従業員【問8】の回答と比較すると、企業の『参加させたい』の割合が73.2%に対し、女性従業員の「参加したい」の割合は25.9%と47.3ポイントの差となっている。また、女性従業員は「参加したいと思わない」が71.2%と高くなっている。

前回の調査と比較して大きな変化はみられない。

※ 『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。



■ 参加させたい ■ 参加させたいが、候補者がいない ■ 参加させようと思わない □ 無回答



■ 参加したい ■ 参加したいと思わない □ 無回答

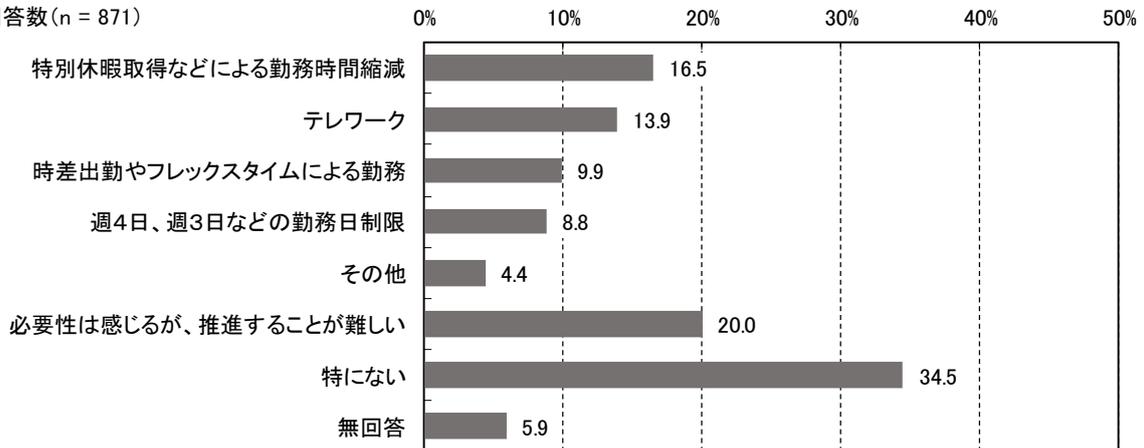
(5) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

① 感染症影響下で推進した働き方《MA》

「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。

回答者数(n = 765)

総回答数(n = 871)

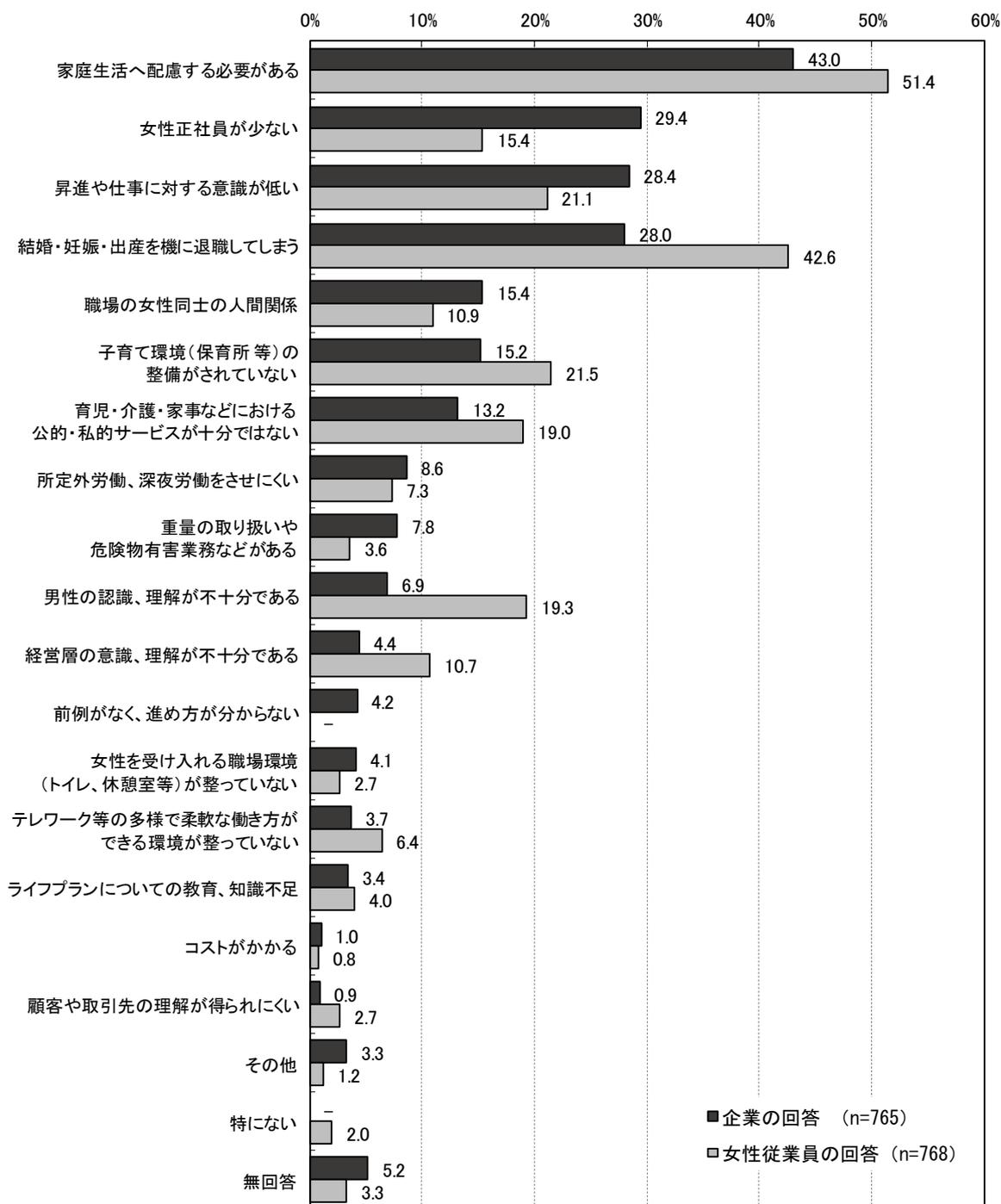


(6) 女性の活躍を推進するうえでの課題について

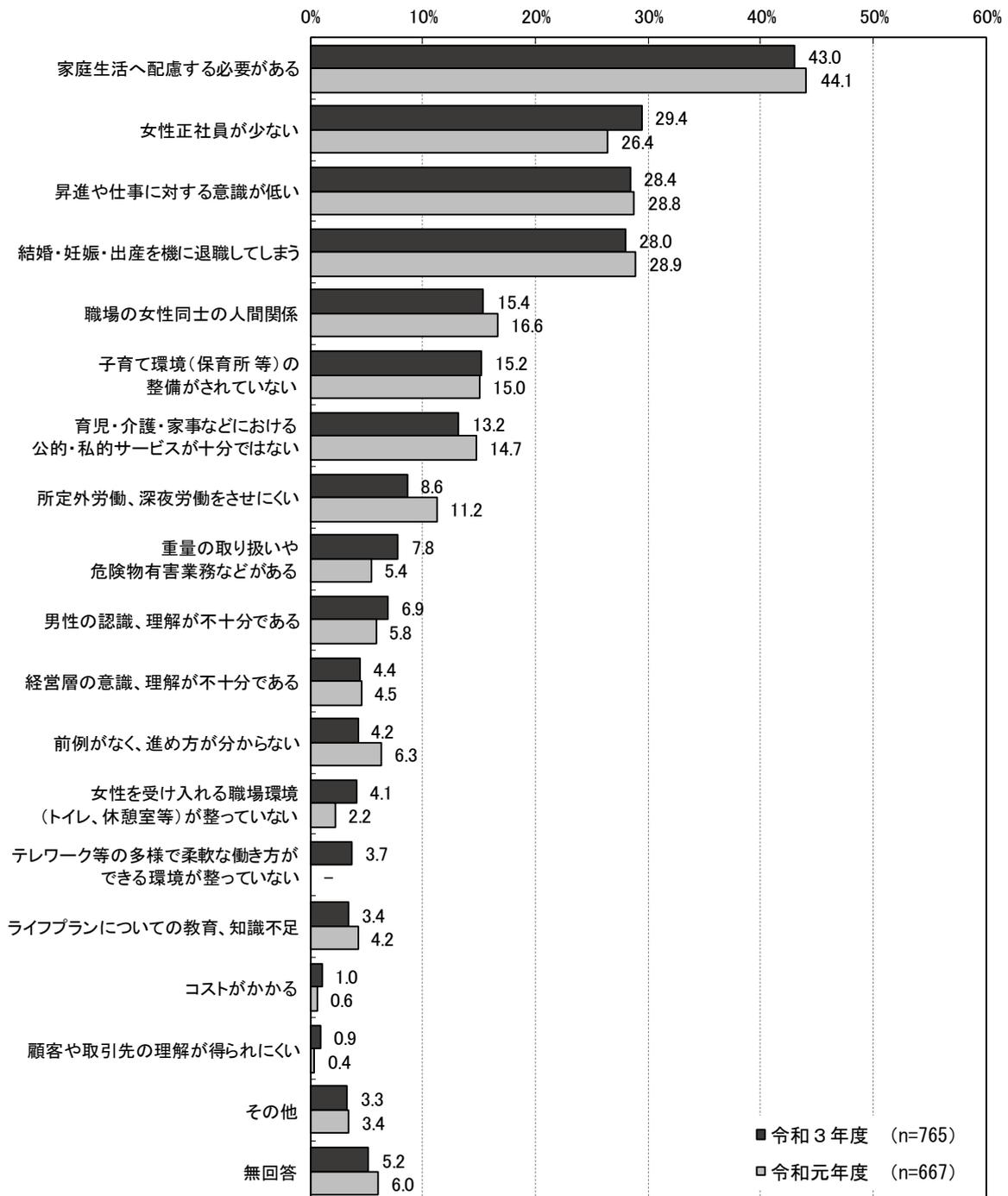
① 女性の活躍を推進するうえでの課題<MA>

「家庭生活へ配慮する必要がある」が 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、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「家庭生活へ配慮する必要がある」が最も高くなっている。

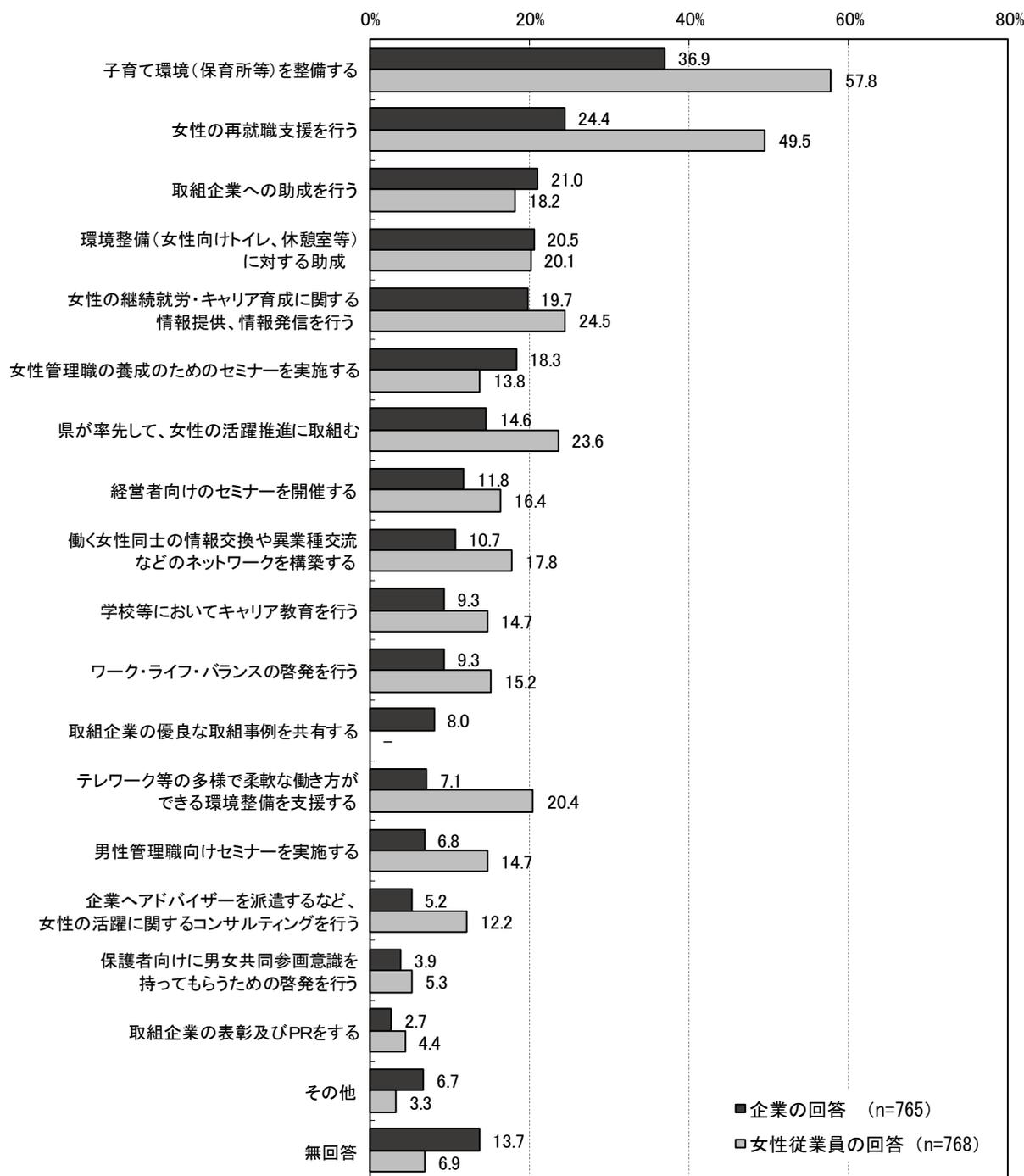


(7) 県への要望について

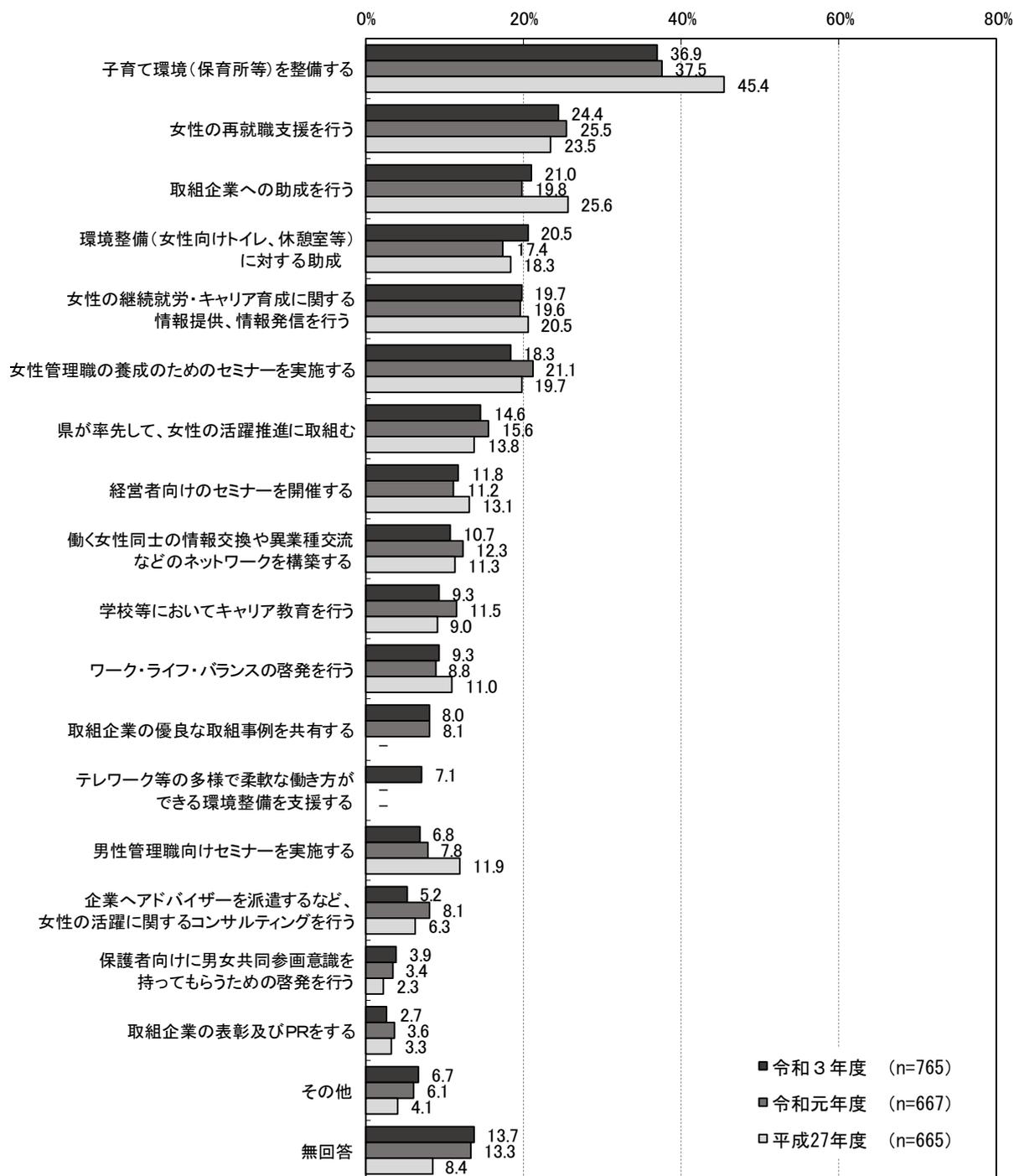
① 女性の活躍を推進するために期待する県からの支援<MA>

「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」が最も高く、「環境整備（女性向けトイレ、休憩室等）に対する助成」が3.1ポイント増加している。

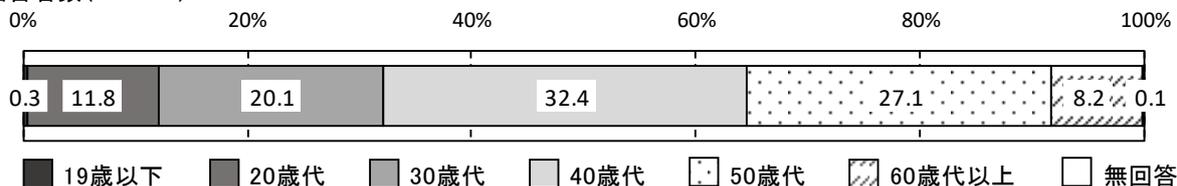


II. 女性従業員調査結果

(8) 女性従業員調査の概要

<年代>

回答者数 (n = 768)



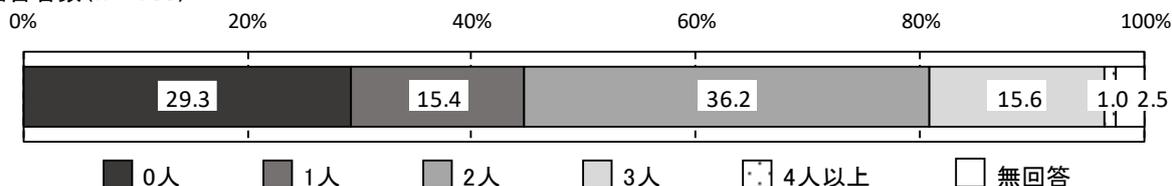
<配偶者の有無>

回答者数 (n = 768)



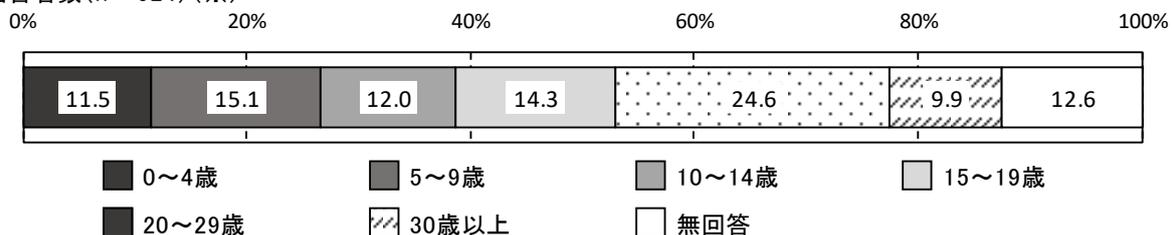
<子どもの数>

回答者数 (n = 768)



<末子の年齢>

回答者数 (n = 524) (※)



※回答者母数=F3で「1人」以上とお答えの方。

<雇用形態>

回答者数 (n = 768)

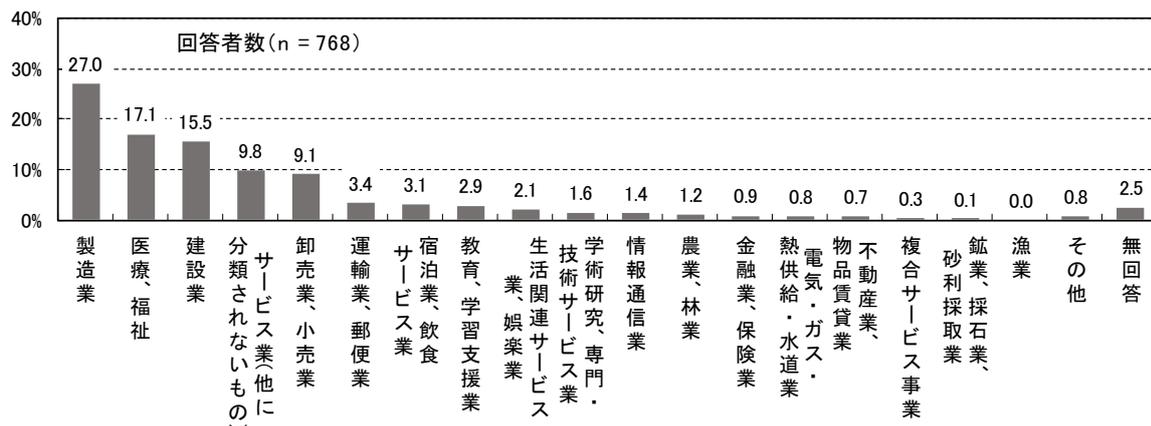


<管理職・非管理職の別>

回答者数 (n = 768)

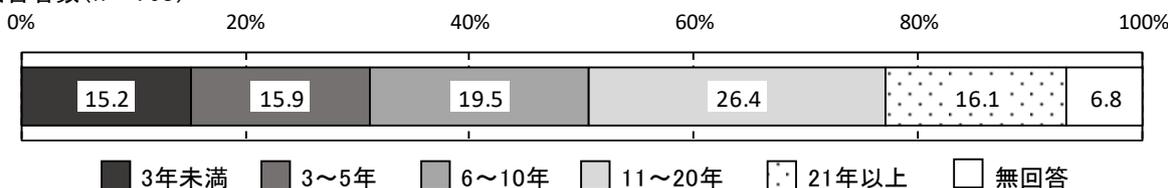


<業種>



<勤続年数>

回答者数 (n = 768)

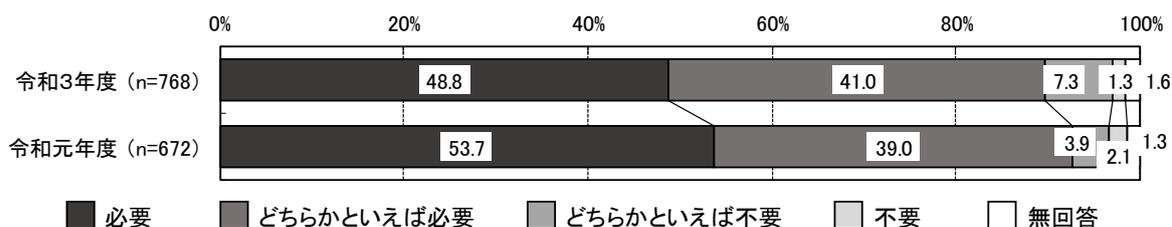


(9) 女性の活躍推進への意識について

① 女性の活躍推進への考え方<<SA>>

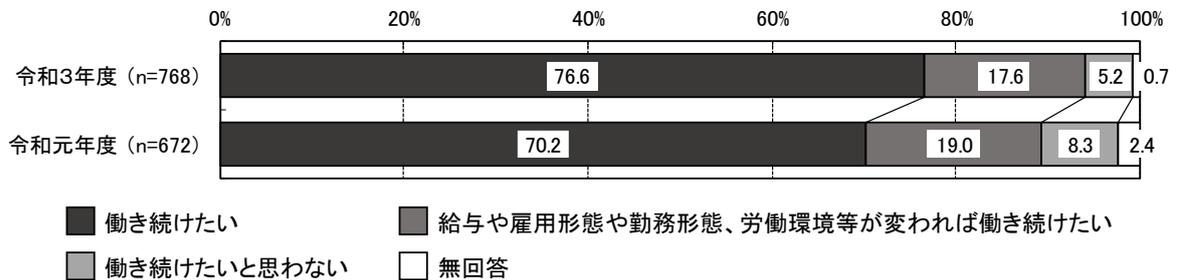
女性の活躍を推進することについて『必要』が89.8%と高くなっており、『不要』は8.6%となっている。
 前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに『必要』の割合が概ね90%と高くなっている。

※ 『必要』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。



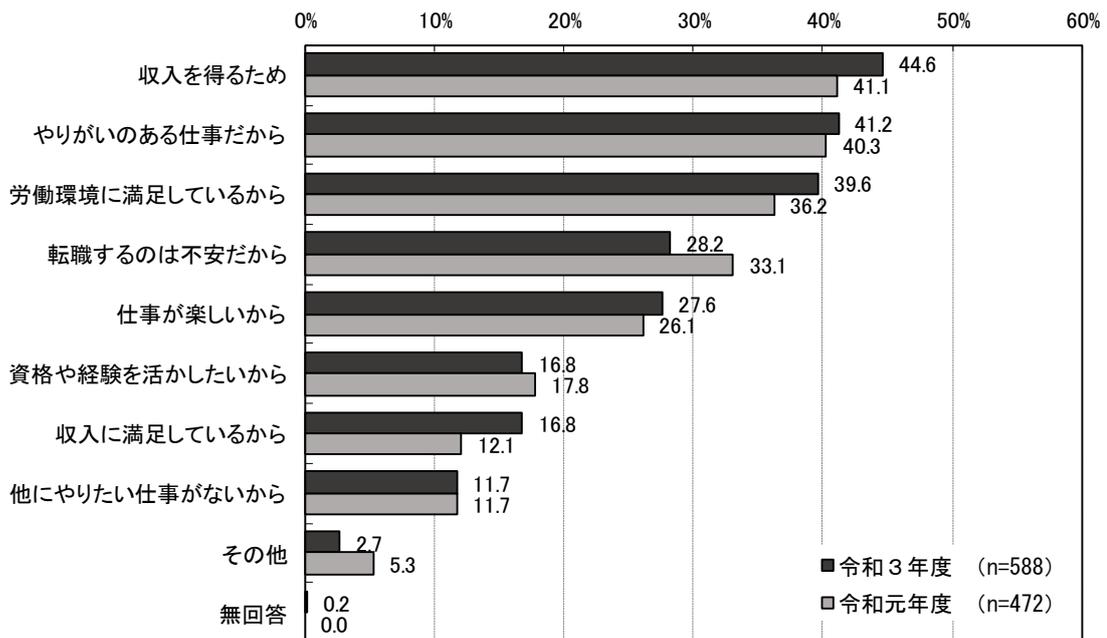
② 今の会社で働き続けたいか<<SA>>

「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。
 前回の調査と比較すると、「働き続けたい」が6.4ポイント増加している。



③ 働き続けたい理由<<MA>>

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

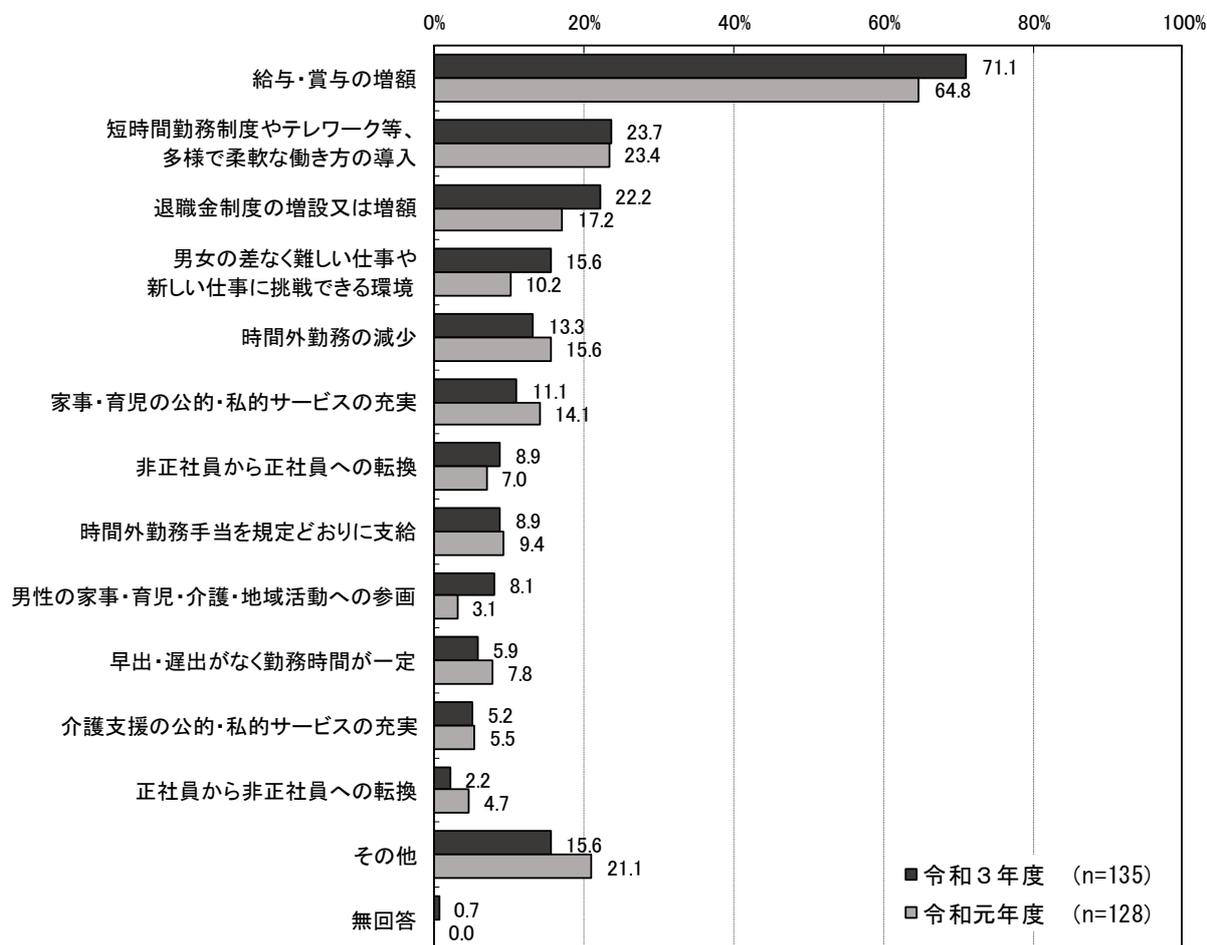


※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

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、「給与・賞与の増額」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」が5.4ポイント増加している。

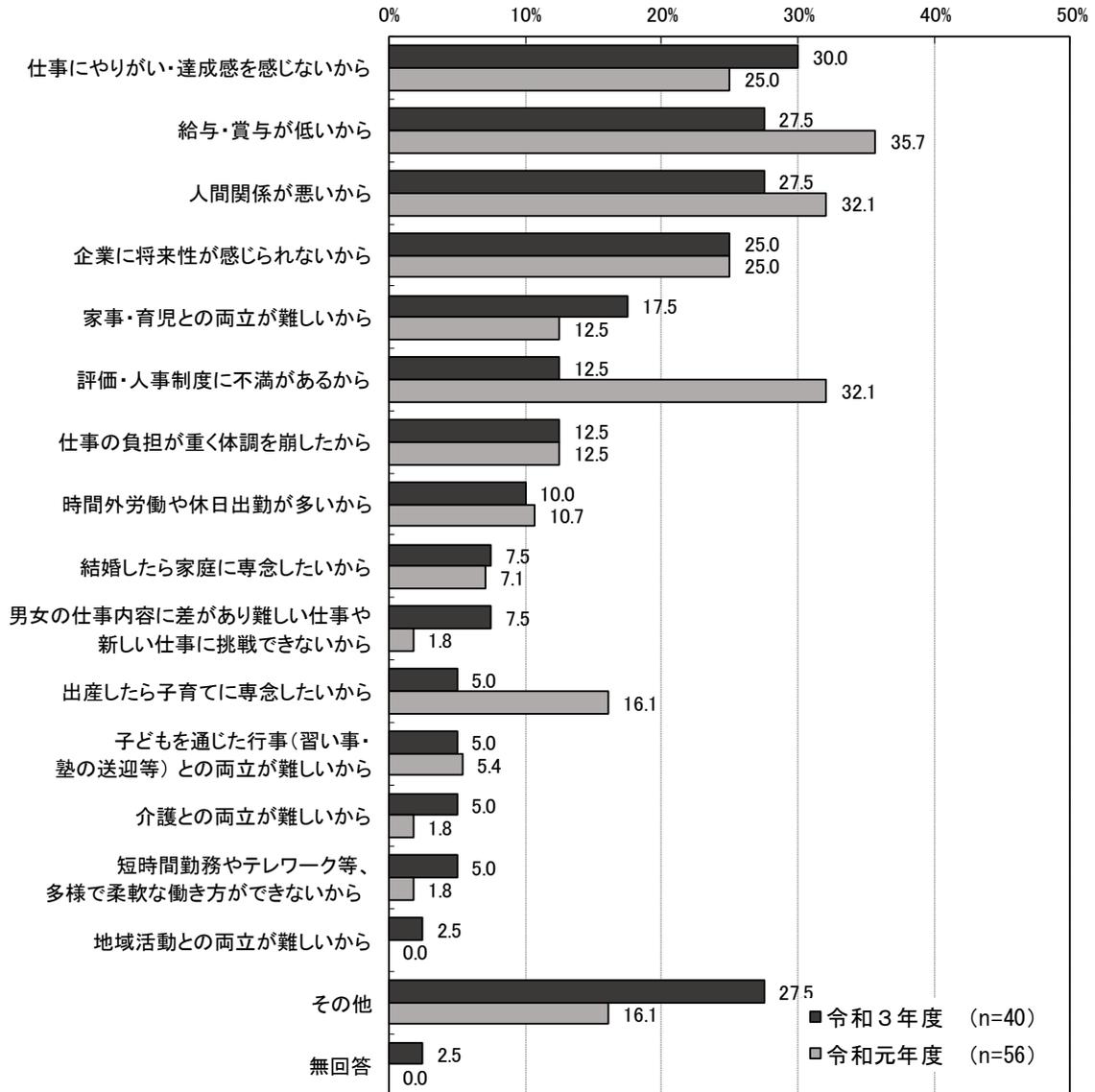


※回答者母数=問3で「2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働きたい」とお答えの方。

⑤ 働き続けたいと思わない理由<MA>

「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、「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」が5.0ポイント増加している。

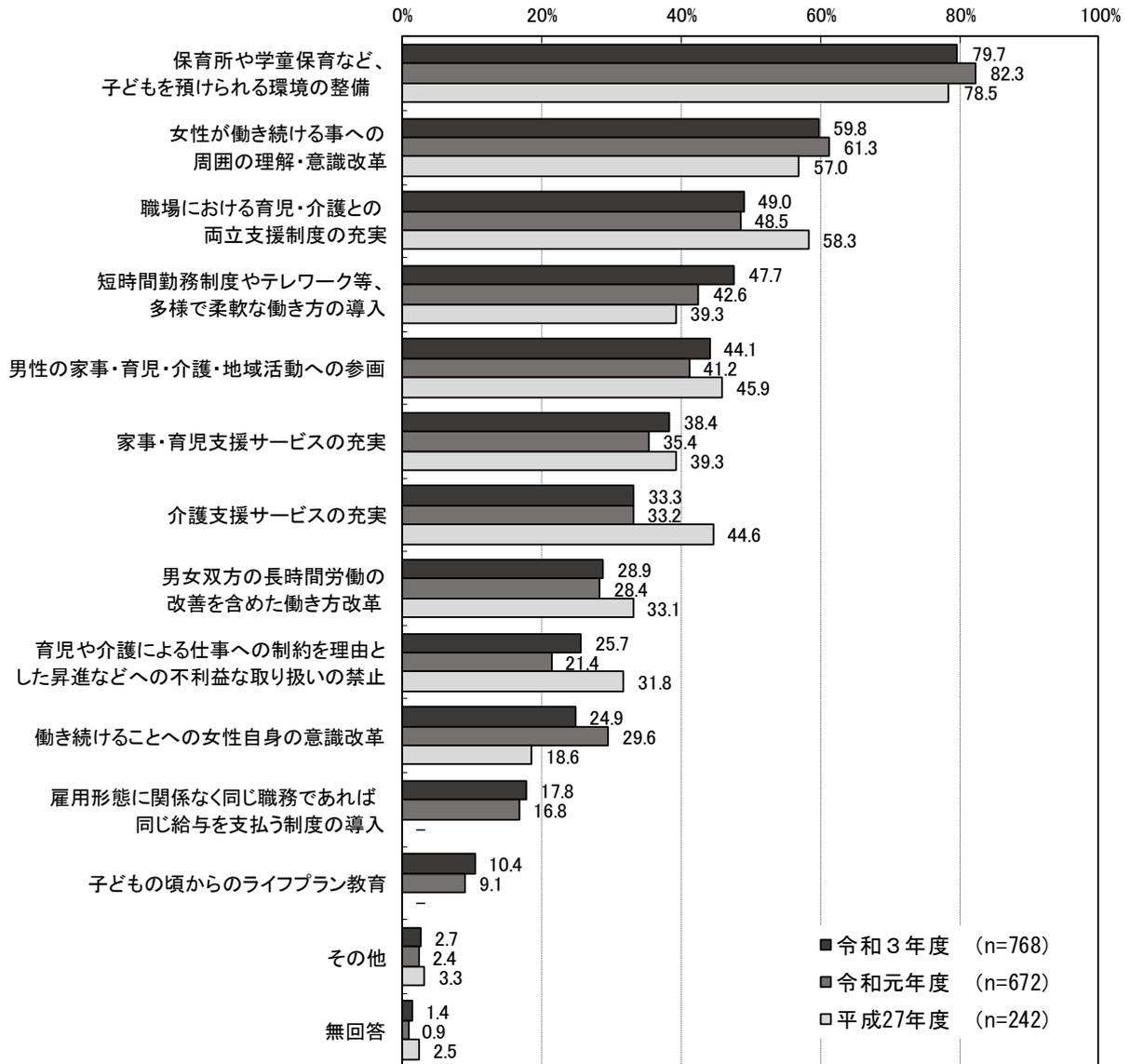


※回答者母数=問3で「3 働き続けたいとは思わない」とお答えの方。

⑥ 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと<MA>

「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。

前回の調査と比較すると、「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5.1ポイント増加している。

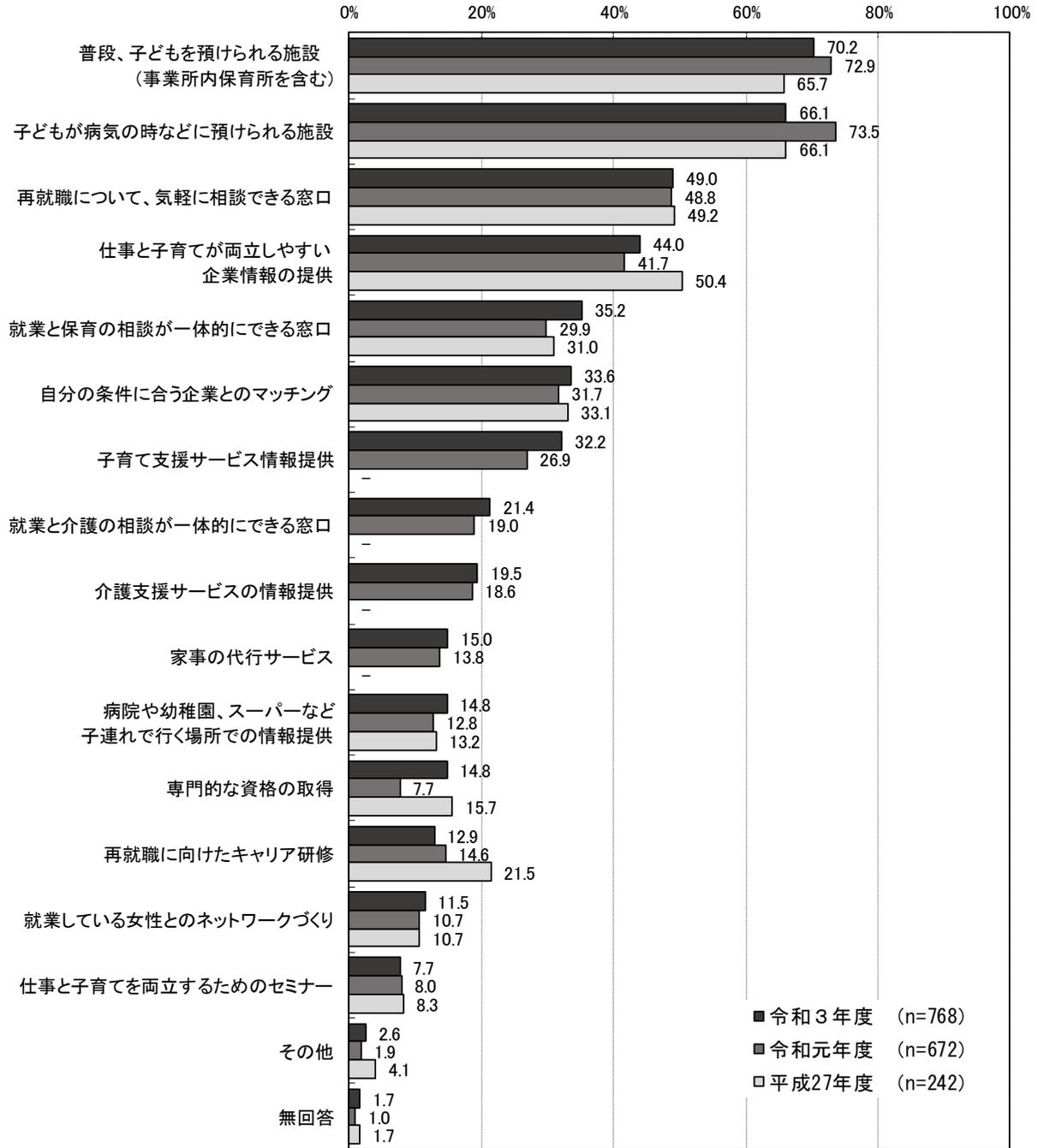


※平成27年度回答者母数＝女性回答者のみ。

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>

「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。

前回の調査と比較すると、「専門的な資格の取得」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」が5.3ポイント増加している。

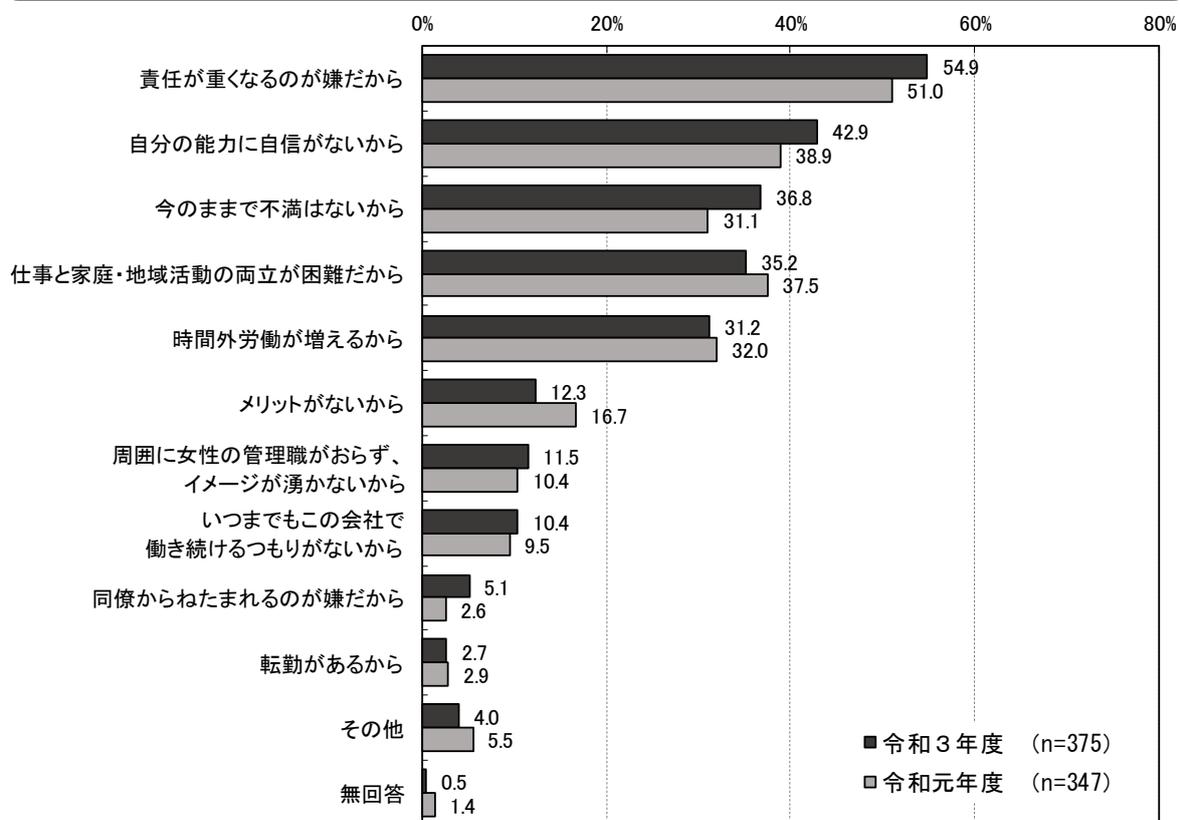


※平成27年度回答者母数＝女性回答者のみ。

⑩ 就きたくない理由<<MA>>

「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。

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

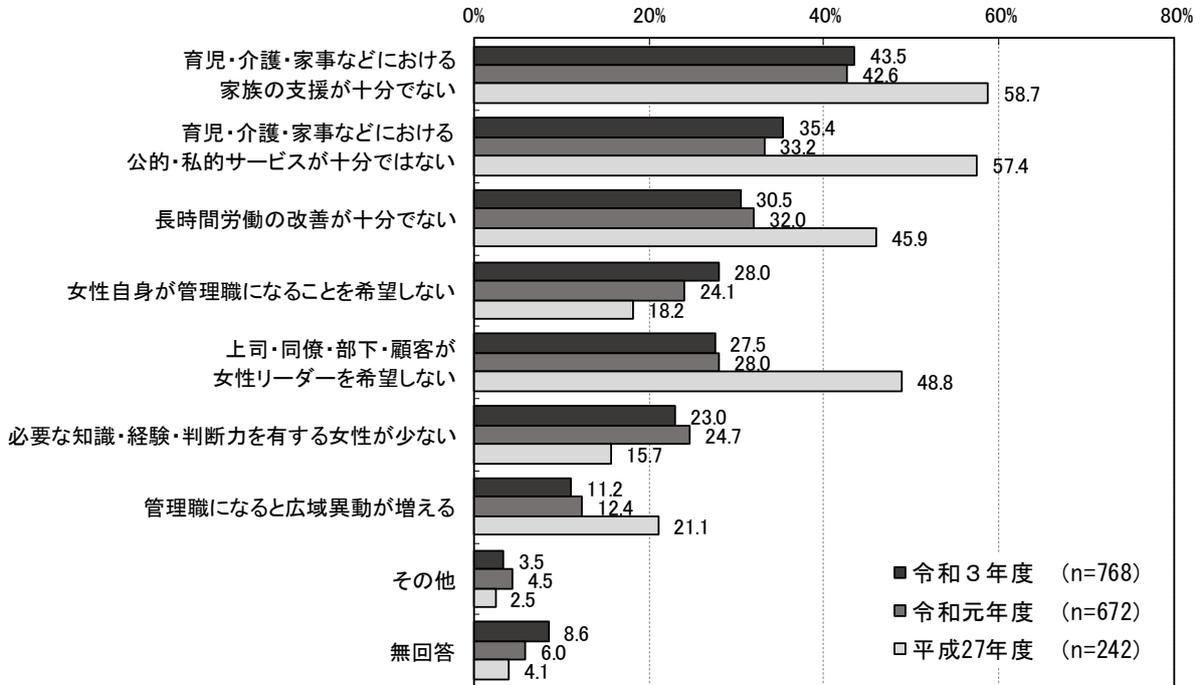


※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

⑪ 女性が管理職に就く際の障害<MA>

「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。

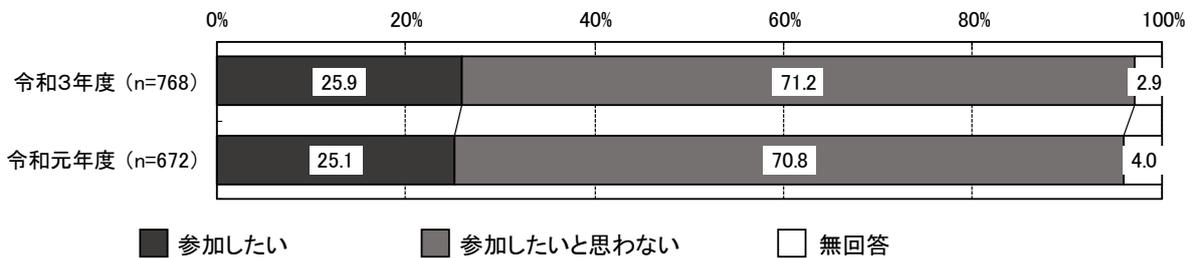
前回の調査と比較すると、「女性自身が管理職になることを希望しない」が3.9ポイント増加している。



※平成27年度回答者母数＝女性回答者のみ。

⑫ 女性が管理職に就くための研修への参加の考え<SA>

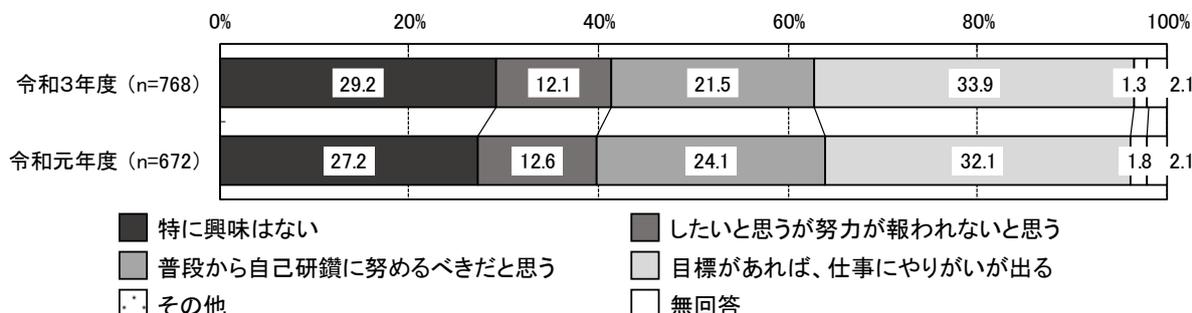
「参加したい」が25.9%、「参加したいと思わない」が71.2%となっている。前回の調査と比較して大きな変化はみられない。



⑬ キャリアアップへの考え方《SA》

「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。

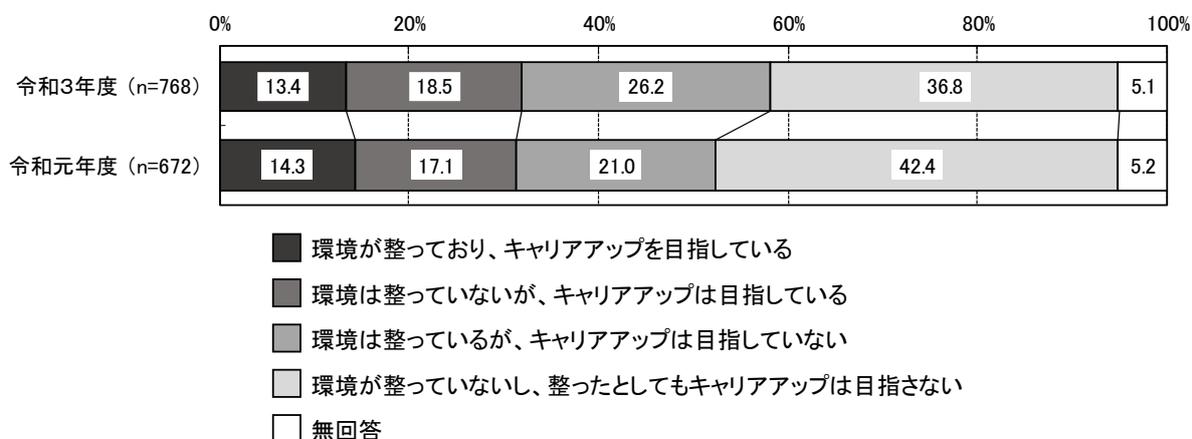
前回の調査と比較して大きな変化はみられず、ともに「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高くなっている。



⑭ キャリアアップできる環境があるか《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。

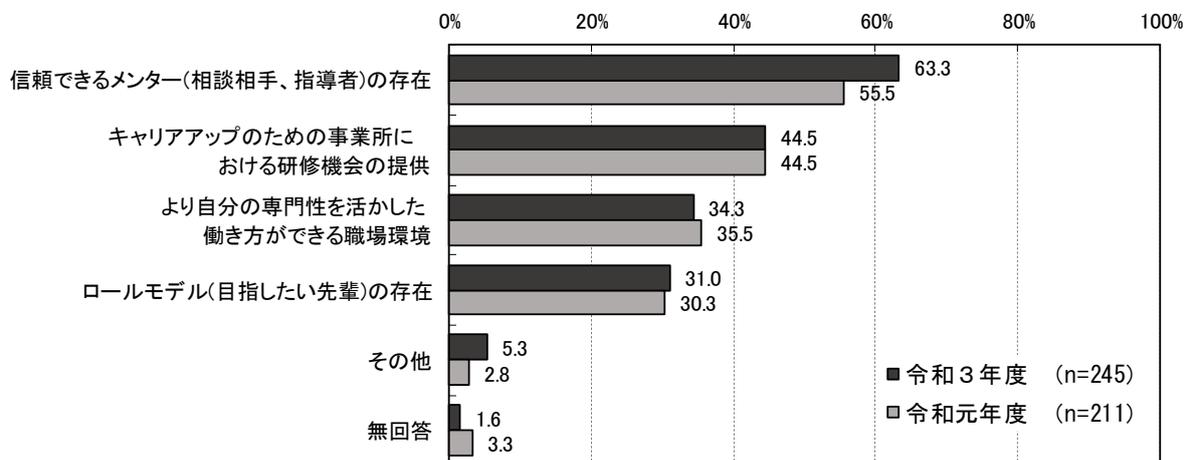
前回の調査と比較すると、「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」が5.6ポイント減少している。



⑮ キャリアアップに必要な支援<MA>

「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、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」が7.8ポイント増加している。



※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。

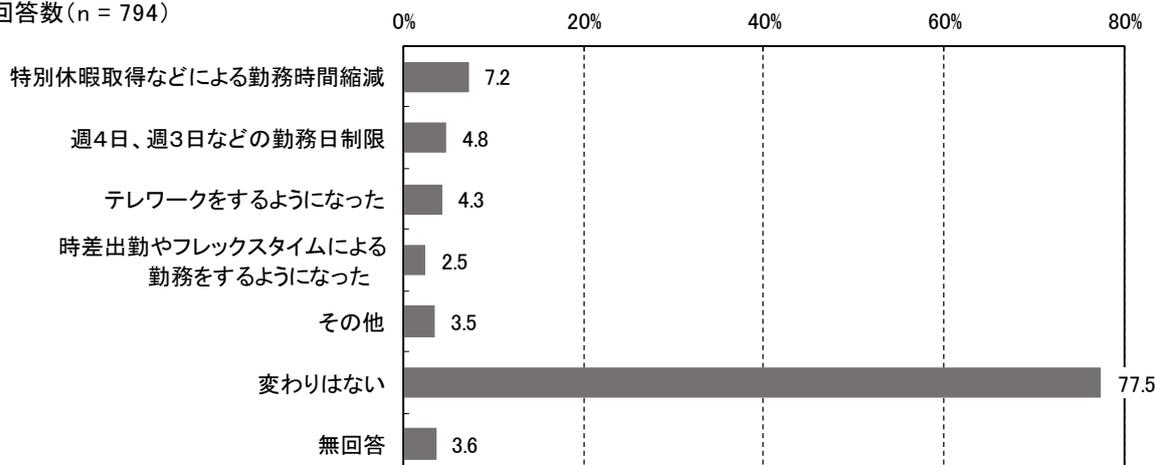
(10) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

① 感染症影響下での働き方の変化<MA>

「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。

回答者数 (n = 768)

総回答数 (n = 794)

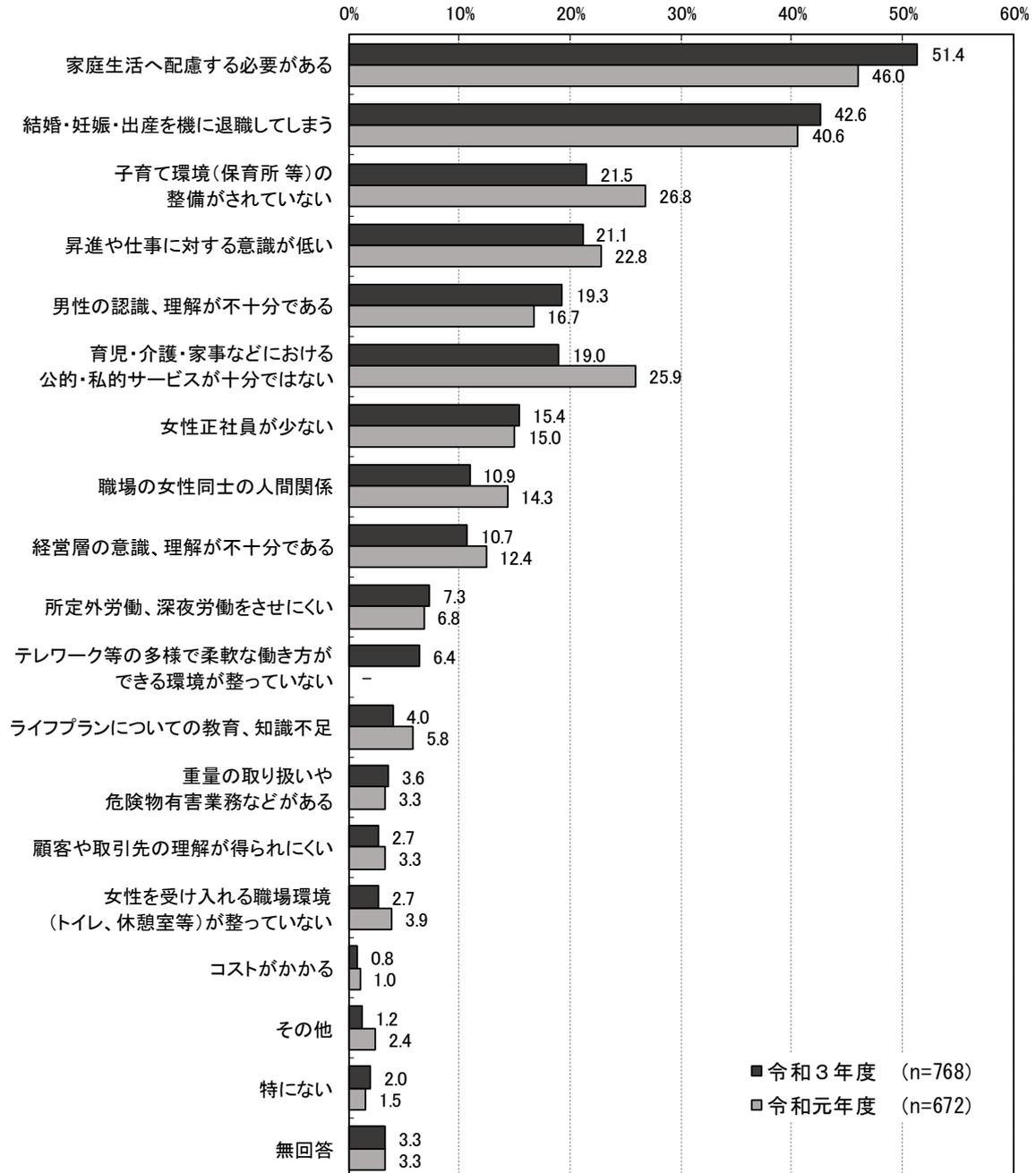


(11) 女性の活躍を推進するうえでの課題について

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。

前回の調査と比較すると、「家庭生活へ配慮する必要がある」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」が6.9ポイント減少している。



(12) 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。

前回の調査と比較すると、「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7.5ポイント、「女性の再就職支援を行う」が7.2ポイント増加している。

