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 89.8%となっており、『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。

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。

（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 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。

（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ない」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。

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 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。

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 85.7%となっている。

（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 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。

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 29.9%と最も高くなっている。

（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 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。

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 88.6％と最も高くなっている。

（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 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。

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 85.7％となっている。

（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 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。

従業員規模別でみると、従業員数 50～99 人を除くいずれの従業員数も「介護休業取得を奨励」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 人以上が 47.6％となっている。

（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」が「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「非正社員から正社員への転換・登用」が 46.2％、「教育・研修参加・技術取得の機会の拡大」が 37.3％の順となっており、いずれの項目も「実施を検討している」、「予定なし」より高くなっている。

（７）取組の効果【問９－１】

「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、増加傾向のある項目が多くみられ、「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 ポイントと増加している。

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 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。

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。

（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 52.1％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 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。

従業員規模別でみると、従業員数 50 人未満では「変わっていない」が 57.9％と最も高くなっているが、50～99 人、100～299 人では『減った』の割合が高く、それぞれ 41.6％、47.0％となっている。

（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 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。

従業員規模別でみると、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 66.7％と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 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。

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 300 人以上が 85.7％と最も高くなっている。

（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 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なると思われるから」が 17.3％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。

（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 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。

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 23.8％と最も高く、次いで 50～99 人が 21.1％となっている。

（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 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。

従業員規模別でみると、従業員数 100～299 人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、50～99 人が 85.0％と最も高くなっている。

（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 43.9％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いないこと」が 22.6％の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員数 50 人未満を除くいずれの従業員数も「本人の昇進意欲がないこと」の割合が最も高く、50 人未満では「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多いこと」が 43.1％と最も高くなっている。

（９）女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問１４】

「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』（「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 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。

４．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１５】

「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。

５．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１６】

「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、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企業より 16.8 ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回と前回ともに「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、今回の調査では前回より 7.9 ポイント減少している。

Ⅱ．女性従業員調査

６．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92.7%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6.0%となっている。

雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに『必要』の割合が高く、正社員が93.7%、非正社員が87.0%と正社員は非正社員より6.7ポイント高くなっている。

（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。

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%前後となっている。

子どもの数別でみると、子どもが1人以上いる場合、「働き続けたい」の割合が70%を超え高くなっているが、0人では62.0%と1人以上に比べて10ポイント以上の差がみられる。

（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。

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

子どもの数別でみると、子どもの数が1人では「収入を得るため」の割合が52.1%と最も高く、0人、3人、4人以上では「やりがいのある仕事だから」の割合が最も高くなっている。2人では「収入を得るため」、「やりがいのある仕事だから」がともに高くなっている。

雇用形態別でみると、正社員は「やりがいのある仕事だから」の割合が41.9%と最も高く、非正社員では「労働環境に満足しているから」が54.8%と最も高くなっている。

（４）どのように環境が変われば働き続けたいか【問３－２】

「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。

（５）働き続けたいと思わない理由【問３－３】

「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。

（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。

年代別でみると、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86.5%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、前回より「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」では11.0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、「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。

年代別でみると、20 歳代、30 歳代は「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、40 歳代～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」が最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、前回より「子どもが病気の時などに預けられる施設」で 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。

（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 15.7%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 64.1%となっている。

雇用形態別でみると、『なりたい』では正社員が 17.4%、非正社員が 6.7%と、正社員が 10.7 ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、前回より『なりたい』（前回の調査では「なりたい」「できることならなりたい」の合計）の割合が 3.1 ポイント減少している。

（９）就きたい理由【問６－１】

「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。

（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 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。

年代別でみると、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 62.2%と最も高くなっている。

（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 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。

年代別でみると、30 歳代～60 歳代以上では「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が最も高く、そのうち 40 歳代が 49.4%と最も高くなっている。20 歳代では「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 43.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、前回より比較的減少の傾向がみられ、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」では 16.1 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」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。

（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 25.1%、「参加したいと思わない」が 70.8%となっている。

年代別でみると、いずれの年代も「参加したいと思わない」が最も高く、「参加したい」では 20 歳代～50 歳代まで 25%前後にとどまっており、60 歳代以上では 17.9%と最も低くなっている。

雇用形態別でみると、「参加したい」では正社員が非正社員より 16.5 ポイント高くなっている。

（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 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。

年代別でみると、20 歳代～50 歳代では「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が最も高くなっている。

雇用形態別でみると、正社員は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が 31.9%と最も高く、非正社員では「特に興味はない」が 36.1%と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 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。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 31.4%となっている。

年代別でみると、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 歳以上で 57.1%となっている。『目指している』では 40 歳代が 34.7%と最も高くなっている。

雇用形態別でみると、『目指している』では正社員が非正社員より 16.8 ポイント高くなっている。

（１５）キャリアアップに必要な支援【問１０－１】

「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。

７．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１１】

全体では、「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。

年代別でみると、20 歳代、30 歳代では「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」の割合が最も高く、40 歳代～60 歳代以上では「家庭生活へ配慮する必要がある」が最も高くなっている。

配偶者の有無別でみると、配偶者有では「家庭生活へ配慮する必要がある」の割合が 50.3%と最も高く、配偶者無では「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」が 43.2%と最も高くなっている。

８．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１２】

全体では、「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組む」が 22.8%の順となっている。

年代別でみると、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、年代が高くなるにつれて割合が低くなり、20 歳代で 64.1%と最も高くなっている。