

## 県内企業の女性活躍推進への取り組み状況

女性活躍推進法は、2016年に施行(2022年に改正)され2025年末までの時限立法で、常用雇用者101人以上の事業主に、女性の活躍推進に向けた計画の策定を義務づけている。本法は人手不足を背景に女性が活躍しやすい環境づくりを目的としているが、県内企業は女性雇用の環境整備が十分ではないと想定される。

そこで、当研究所では県内企業の女性活躍推進への取り組み状況や課題等を把握するため、アンケート調査を実施し、その結果を取りまとめたので、以下に報告する。

### 調査結果のポイント

#### ◆女性活躍推進の取り組み状況

- 女性活躍推進に県内企業は全体で56%が「取り組んでいる」が、19%は「取り組んでいない」。
- 従業員規模「300人超」では全社が対応しているが、「101～300人以下」では10%が取り組んでおらず、対応に改善の余地がある。

#### ◆女性活躍のイメージ

- 県内企業が描く「女性活躍」のイメージは、「責任ある仕事を任されていること」が85%と最多であった。次いで、「結婚・出産後も長く働けていること」が65%、「女性管理職が多いこと」42%と続く。

#### ◆活躍推進で実施している人事施策

- 性別に関係なく(対象を男性に限定せず)、活躍推進に向け実施している人事施策(複数回答)では、「新規・中途の採用」が71%で最も多く、「研修や資格取得への支援」が66%で続く。

#### ◆女性活躍推進の効果

- 女性活躍を推進する効果(複数回答)では、「優秀な人材を確保できる」が64%で最も多く、次いで「職場の雰囲気が良くなる」38%などと続く。
- 人手不足に悩む小規模企業でも女性活躍を積極的に取り組むことは、優秀な人材確保や従業員定着率の改善等につながる効果が見込まれる。

#### ◆推進上の課題

- 女性活躍を推進するうえでの課題(複数回答)を尋ねたところ、企業からは「家事や育児の負担を考慮する必要がある」が54%と最も多かった。

### 調査の概要

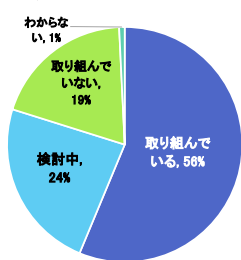
- ① 調査時期：2024年9月3日～2024年10月3日
- ③ 調査方法：郵送及びWebによるアンケート方式
- ④ 調査対象：県内に本社または主工場を持つ主要企業440社
- ⑤ 有効回答率：60.5%(有効回答数266社)

業種	回答社数	構成比	従業員数	回答社数	構成比
全業種	266	100.0%	全業種	266	100.0%
製造業	108	40.6%	30人以下	59	22.2%
基礎素材型	34	12.8%	31～60人以下	62	23.3%
加工組立型	30	11.3%	61～100人以下	45	16.9%
生活関連型	44	16.5%	101～300人以下	65	24.4%
非製造業	158	59.4%	300人超	33	12.4%
建設業	28	10.5%			
卸売、小売業	53	19.9%			
運輸業	17	6.4%			
サービス業等	60	22.6%			

## 1. 女性活躍推進の取り組み状況

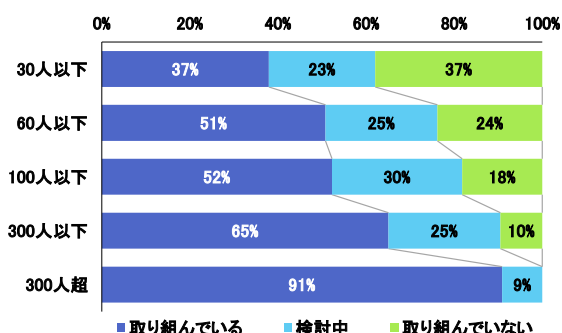
女性活躍推進の取り組み状況について尋ねたところ、県内企業の56%が「取り組んでいる」のに対し、19%が「取り組んでいない」と回答している。なお、24%は「取り組みを検討中(同:検討中)」であった(図表 1-4)。

図表 1-4 取り組み状況



これを従業員規模別企業(以下、規模別という)でみると、「取り組んでいる」では、「300 人超」が 91%で最も多く、次いで「101~300 人以下(グラフ表記:300 人以下)」65%、「61~100 人以下(同:100 人以下)」52%、「60 人以下(同:31~60 人以下)」51%、「30 人以下」37%となっている。取り組みは、従業員規模が大きくなるほどその割合が上昇する傾向がみられる(図表 1-5)。

図表 1-5 取り組み状況(規模別)



「取り組んでいない」では、「30 人以下」が 37%で最も多く、規模が大きくなるに従い割合が低下しており、「300 人超」では 0%である。

これは、女性活躍推進法が活躍推進を従業員 101 人以上の企業には義務化し、100 人以下の規模企業には努力義務としているため、取り組みに濃淡が出ていると考えられる。

なお、厚生労働省の公表データ「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況」(令和5年9月末現在)では、県内企業(101 人以上を雇用)の届出率は 99.3%となっ

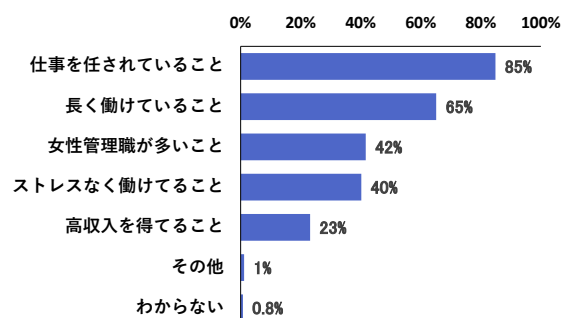
ている。今回調査における取り組み状況は、届出済の県内企業が計画上の各目標項目を達成に向け推進している現状を示している。例えば、「101~300 人以下」では、目標達成に向けて65%の企業が取り組んでいることを表わす。一方、「取り組んでいない」10%の企業は、改善の余地がある。

## 2. 女性活躍のイメージ

企業に「女性活躍とは、どのような状況か」を複数回答で尋ねた結果が図表 2-1 である。

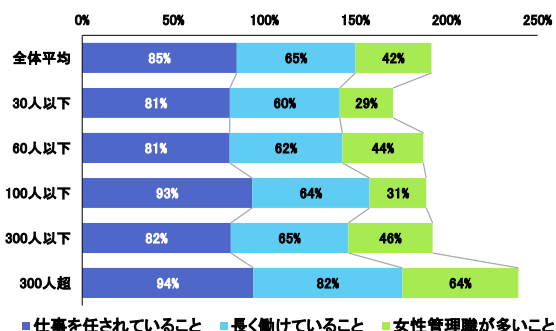
「女性が責任ある仕事を任されていること(グラフ表記:仕事を任されていること)」が 85%と最も多かった。次いで「結婚・出産後も長く勤務できていること(同:長く働けていること)」が 65%、「女性管理職が多いこと」42%、「(女性が)ストレスなく働けていること」40%、「高収入を得ていること」23%と続く。

図表 2-1 女性活躍のイメージ



このうち上位 3 項目を規模別でみると(図表 2-2)、「責任ある仕事を任されていること」がいずれの規模でも 8 割超となっており、「活躍」と言

図表 2-2 女性活躍の上位 3 項目(規模別)



えば『仕事を任されている』が共通している。特に「300 人超」では 94%、「100 人以下」で 93%と、全体平均よりも多く、重視していることが分かる。

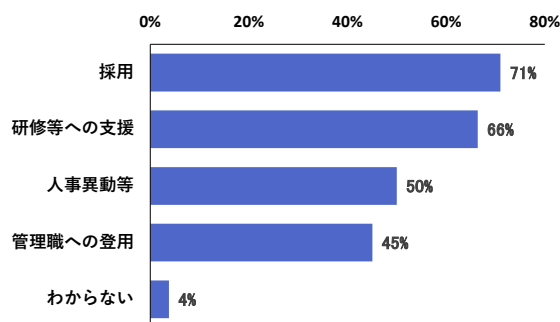
また、「結婚・出産後も長く働けていること」や「女性管理職が多いこと」も、「300 人超」では全体平均よりも概ね高く、重視していることが現われている。なお、これらの項目は女性活躍推進法で公表する情報に該当しており、それを意識した結果と推察される。

### 3. 実施している人事施策

性別に関係なく(対象を男性に限定せず)、活躍推進に向け実施している人事施策を複数回答で尋ねた設問では、「新規・中途の採用(グラフ表記:採用)」が 71%で最も多くなった(図表 3-1)。

次いで「研修や資格取得への支援(同:研修等への支援)」は 66%、「人員の配置・人事異動(同:人事異動等)」50%、「管理職への登用」45%となっている。

図表 3-1 実施している人事施策

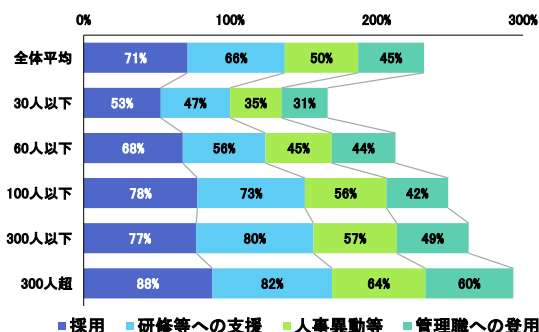


規模別にみると(図表 3-2)、実施している人事施策のすべてについて、従業員規模が大きくなるに従い、その割合が高くなっている。背景には、規模が大きい企業ほど、性別に関係なく従業員の能力を引き出して経済活動に生かす人事施策を実施していることがある。

また、女性活躍推進法ではこれらの施策が一般事業主行動計画の公表情報に含まれるため、「300 人超」及び「300 人以下」で対応が進んでいることも示している。「100 人以下」でも努力が

求められるので、規模が大きくなるごとに割合が増加しており、順次対応していることが窺われる。

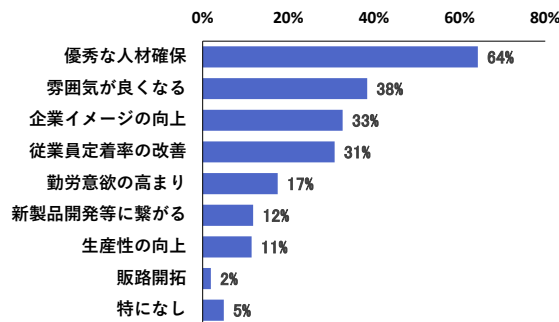
図表 3-2 実施している人事施策(規模別)



### 4. 女性活躍推進の効果

女性活躍推進の効果について複数回答で尋ねたところ(図表 4-1)、「優秀な人材確保」が 64%で最も多くなった。次いで「職場の雰囲気良くなる(同:雰囲気良くなる)」38%、「企業イメージの向上」33%、「従業員定着率の改善」31%などが上位を占めた。

図表 4-1 女性活躍の効果

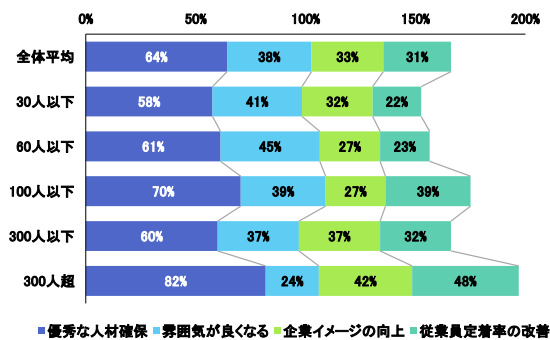


上位 4 効果を規模別にみると(図表 4-2)、いずれの規模でも「優秀な人材確保」が最も多いが、特に「300 人超」の大規模企業は 82%と最も多く、活躍推進により効果大と認識しているようだ。「(職場の)雰囲気良くなる」は、小規模の「60 人以下」が全体平均よりも多い 45%、「30 人以下」41%と、他の規模よりも効果ありとしている。

また、「300 人超」では、活躍推進により「企業イメージの向上」や「従業員定着率の改善」も、全体平均より多く、効果があると認識している。

そこで、人手不足の問題に直面している小規模企業では、優秀な人材の確保や従業員定着率の改善等に向け、大規模企業にみられるように女性活躍に取り組むことが問題解決につながる効果があると考えられる。

図表 4-2 女性活躍の上位 4 効果(規模別)

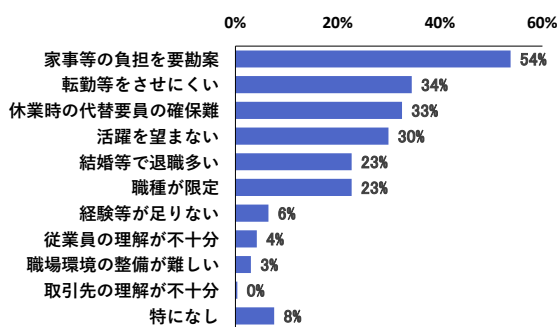


## 5. 女性活躍推進上の課題

女性活躍を推進するうえで、どんなことが妨げになるかを課題として複数回答で尋ねたところ、企業からは「家事や育児の負担を考慮する必要がある(グラフ表記:家事等の負担を要勘案)」が54%と最も多かった(図表 5-1)。

次いで「残業・出張・転勤をさせにくい(同:転勤等をさせにくい)」34%、「休業した際の代替要員の確保が難しい(同:休業時の代替要員の確保難)」33%、「活躍を望む女性が少ない(同:活躍を望まない)」30%、「結婚や出産で退職する女性が多い(同:結婚等で退職多い)」23%、「女性が就ける職種が限られている(同:職種が限定)」23%などが主な課題となっている。

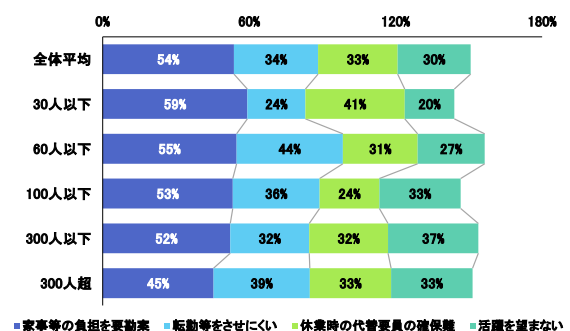
図表 5-1 女性活躍推進上の課題



上位 4 課題を規模別でみると(図表 5-2)、「家

事や育児の負担を考慮する必要がある」はどの規模においても最も多い項目で、差異はないが、規模が大きくなるに従い割合が少なくなっている。また、「残業・出張・転勤をさせにくい」は、「60 人以下」で多くなっている。「休業した際の代替要員の確保が難しい」は、「30 人以下」が41%と最も多いが、従業員数が少ないだけに困難さがうかがわれる。「活躍を望まない」は、規模が大きい「100 人以下」、「300 人以下」や「300 人超」で全体平均よりも多くなっている。

図表 5-2 女性活躍推進の上位 4 課題(規模別)



## おわりに

今回調査から、女性活躍推進に取り組む県内企業は 56%と、過半数に達しているが、取り組んでいない企業も 19%と把握された。活躍推進の効果としては、「優秀な人材を確保できる」が最も多かった。活躍推進上の課題では、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」が最も多くの企業から挙げられた。

女性活躍は人手不足への重要な取り組みであり、そのため推進上の課題に対応することが不可欠である。当研究所では企業による女性活躍推進の取り組み状況を引き続き注視していく。

以上