県内企業における女性の雇用状況について

少子高齢化に伴う深刻な人材不足や定着率向上への対応として、女性の積極的な採用や登用が進んでいる。女性活躍推進法の制定から 10 年が経過した今、県内企業における活躍推進への取組みの実態や直面している課題などを明らかにするため、今回、県内企業を対象としたアンケート調査を実施し、結果をとりまとめたので、以下に報告する。

調査結果のポイント

◆女性従業員の割合

- 全従業員に占める割合は、県内企業では「10%以上 30%未満」が 41%と最も多かった。その割合の平均は、全国平均 46.0%に対し、県内企業は 26.4%と低かった。
- 管理職に占める割合は、「10%未満」が 58%で最も多かった。その平均割合は、全国平均 13.1%に対し、県内企業は 10.6%と若干低かった。

◆男女間の賃金差

- 「差はないと思う」企業が 40%で最も多く、「職種や役割、勤続年数が違うので比較できない」35%、「差はあると思う」は 24%であった。

◆女性活躍推進上の課題（複数回答）

- 「女性からの応募者が少ない」が最も多く 31%、次いで「出産・育児等のライフイベントによる離職が多い」27%、「管理職層や現場受入側の体制や意識に課題」24%、「長時間労働やシフト制など勤務体制の問題」19%が上位を占めた。
- 課題には、応募不足や勤務体制の問題に悩む運輸業、離職防止に苦慮する卸・小売業など、業種ごとの就業特性が色濃く反映されている。

◆活躍推進への今後の取組み

- 今後の企業の取組みでは、「女性が働きやすい就業環境を整備」が 49%で最も多く、次いで「女性の採用増や管理職登用を積極的に進める」が 20%であった。
- 一方、「（取組みは）現状維持を基本とする」が 11%、「会社の業種や職種などの特性上、取組みを進めるのは難しい」も 10%など、女性活躍推進に慎重な企業もみられた。

◆取組みによる影響

- 女性活躍推進への取組みの経営への影響は、「いい影響があると思う」が 41%で最も多かったが、「どちらともいえない」34%、「自社の業種や仕事の内容から、影響はないと思う」も 19%あった。

調査の概要

① 調 査 時 期 ：2026年6月上旬～6月下旬
② 調 査 方 法 ：郵送及びWebによるアンケート方式
③ 調 査 対 象 ：県内に本社または主工場を持つ主要企業443社
④ 有 効 回 答 率 ：63%（有効回答数277社）

注）本稿の図表中、四捨五入の関係で内訳と合計が必ずしも一致しないことがある。

業種		回答社数	構成比
全業種		277	100%
製造業		97	35%
	基礎素材型	35	13%
	加工組立型	29	10%
	生活関連型	33	12%
非製造業		180	65%
	建設業	38	14%
	卸売，小売業	58	21%
	運輸業	16	6%
	サービス業等	68	25%

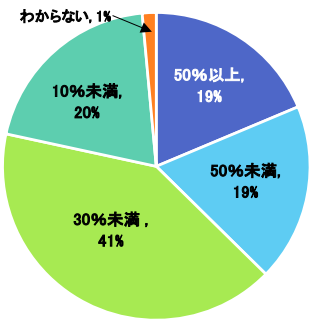
従業員数	回答社数	構成比
全社	277	100%
30人未満	76	27%
30～60人未満	67	24%
60～100人未満	46	17%
100～200人未満	38	14%
200人以上	50	18%

1. 女性従業員の割合

(1)従業員に占める割合

企業で働く全従業員のうち、女性の占める割合を調査したところ、「10%以上 30%未満(図表の表示:30%未満)」が 41%と最も大きな割合を占めている。次いで「10%未満」が 20%、「50%以上」が 19%、「30%以上50%未満(同:50%未満)」が 19%と続き、全体の 61%(「30%未満」と「10%未満」の合計)の企業において女性従業員の割合が、30%未満となっている。

図表 1-1 女性従業員の割合

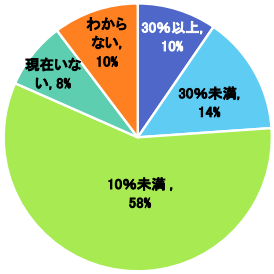


なお、総務省の「令和 5 年労働力調査」では、全国平均の女性雇用者割合が 46.0%であるのに対し、調査結果から県内企業の平均割合を推定すると 26.4%となり、全国平均 46.0%を大幅に下回っている。

(2)管理職に占める割合

組織の意思決定に関わる課長級以上の管理職に占める女性の割合(女性管理職比率)を調査したところ(図表 1-2)、「10%未満」と回答した企業が 58%と過半数を占めて最多であった。これに「10%以上 30%未満(図表の表示:30%未満)」の 14%、「30%以上」の 10%が続き、「現在、女性管理者はいないが、過去に在籍していた(同:現在いない)」と答えた企業も 8%あった。

図表 1-2 女性管理職の割合

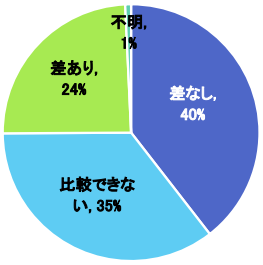


なお、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」(労働者 10 人以上を雇用している民営企業 6,000 社対象)で、女性管理職比率(全国平均)は 13.1%に対し、今回の回答企業(222 社)から算出した女性管理職比率は 10.6%と推定され、全国平均 13.1%を若干下回っている。

2. 男女の賃金差

社内における男女での賃金差の有無について尋ねたところ、「男女で差はないと思う(図表の表示:差なし)」とする回答企業が 40%で最も多かった。次いで「職種や役割、勤続年数が違うので比較できない(同:比較できない)」が 35%で続き、「差はあると思う(同:差あり)」は 24%などとなった(図表 2-1)。全体として 75%の企業が「差なし」または「比較できない」と回答しており、多くの県内企業では性別による賃金差を確認できなかった。

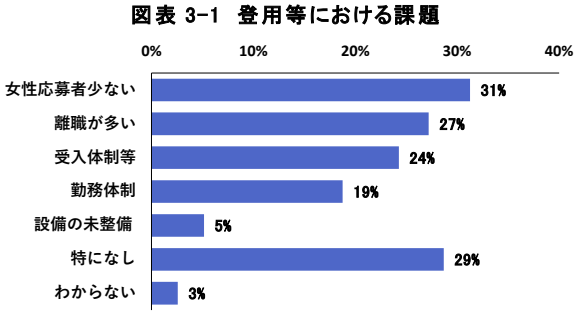
図表 2-1 賃金差の認識



3. 女性活躍推進上の課題

女性活躍を進める上で課題やハードルとなっていることを、県内企業に複数回答で尋ねたところ、最も多くの企業が挙げたのは「女性からの応募者が少ない(図表の表示:女性応募者少ない)」の 31%であった(図表 3-1)。次いで「出産・育児等のライフイベントによる離職が多い(同:離職が多い)」27%、「管理職層や現場受入側の体制や意識に課題がある(同:受入体制等)」24%、「長時間労働やシフト制など勤務体制の問題(同:勤務体制)」19%と、上位を占めた。

図表 3-1 登用等における課題

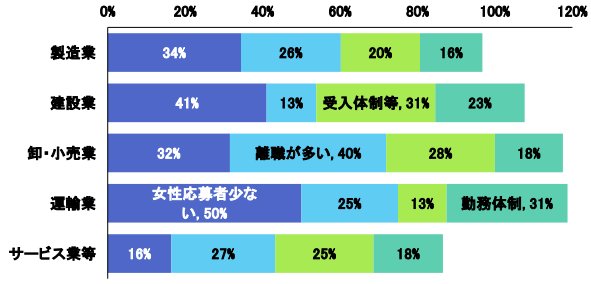


これら上位 4 つの課題を業種別に精査すると、それぞれの業種が抱えるボトルネックがみえてきた(図表 3-2)。例えば、「応募者が少ない」

という課題は、運輸業において 50%と半数に達して最多となった。「離職が多い」については卸・小売業が 40%で最も多い数値であった。さらに、「受入体制等」では建設業が 31%、「勤務体制等」では運輸業が 31%と高い割合となっている。

これらのデータから、女性活躍を推進する上での課題は、応募不足や勤務体制の問題に悩む運輸業、離職防止に苦慮する卸・小売業、受入体制等の見直しや意識改革を迫られる建設業というように、業種ごとの就業特性が色濃く反映されていることが明らかになった。

図表 3-2 業種別 登用等上の上位課題

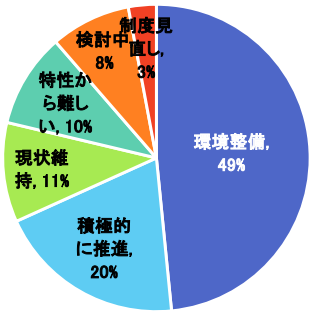


4. 活躍推進への今後の取組み方針

女性活躍を推進していくために、企業が今後どのように取組もうとしているか、方針を尋ねた。

その結果（図表 4-1）、最も回答が集まったのは「女性が働きやすい就業環境を整備する（図表の表示：環境整備）」の 49%で、全体の約半数を占めた。これは、企業の課題認識と整合的であることを示している。

図表 4-1 今後の取組み

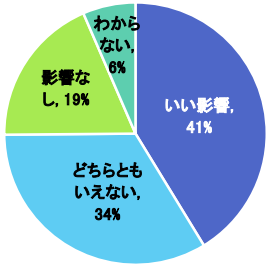


次いで「女性の採用増や管理職登用を積極的に進める（同：積極的に推進）」が 20%であった。その一方で、今後の取組みは「現状維持を基本とする（同：現状維持）」が 11%、「会社の業種や職種などの特性上、取組みを進めるのは難しい（同：特性から難しい）」が 10%、「まだ方向性を検討中（同：検討中）」も 8%みられた。このように、自社の事業の性質を理由に、女性活躍の推進に対して慎重な姿勢を見せる企業も一定数存在している。

5. 取組みによる影響

活躍推進への取組みが、企業の経営（自社の業績や採用等）にどのような影響があるかを尋ねた。集計の結果（図表 5-1）、「いい影響があると思う（図表の表示：いい影響）」が 41%を占めて最多となった。これに続く回答としては、「どちらともいえない」が 34%、「自社の業種や仕事の内容から、影響はないと思う（同：影響なし）」とする回答も 19%あった。

図表 5-1 取組みの影響



「いい影響」とのポジティブな評価をする企業が半数近くある一方で、「どちらともいえない」、「影響なし」が合わせて過半数あり、県内企業では女性活躍推進に慎重な見方をしている。

まとめ

今回の調査から、県内企業の女性従業員割合（26.4%）や女性管理職比率（10.6%）は全国平均を下回り、女性の採用や登用は途上段階にある。そして女性活躍を推進するうえでの課題は一様ではなく、応募不足に悩む運輸業、離職防止に苦慮する卸・小売業など、業種ごとの特性を強く反映している。

今後、県内企業は、女性活躍推進に向けて自社の特性に応じた働きやすい環境整備や課題解消への具体的なアクションが求められる。

当研究所では、こうした県内企業の取組みの動向や変化について、今後も注視し定期的にモニタリングを続けていく。