

# 女性活躍推進に関する企業実態調査 報告書

平成 29 年 3 月

鹿児島県



## ～ 目 次 ～

<b>第1章 調査の概要</b> .....	<b>3</b>
1. 調査の目的 .....	3
2. 調査方法 .....	3
3. 回収結果 .....	3
4. 報告書を見る際の注意事項 .....	3
5. 調査対象の決定方法について .....	4
6. 調査回答者の属性 .....	6
<b>第2章 調査結果概要</b> .....	<b>8</b>
1. 女性の活躍を推進するための取組について.....	8
2. ワーク・ライフ・バランスについて.....	8
3. 退職・雇用形態について .....	9
4. 家事・育児の状況について .....	9
5. 女性の就業継続について .....	9
6. 管理職への登用状況について .....	9
7. キャリアアップについて .....	10
8. 数値目標・事業主行動計画策定状況について.....	10
9. マタニティ・ハラスメント対策について.....	11
10. 女性活躍推進に向けた課題について.....	11
11. 女性活躍推進に必要な取組, 行政の支援・施策について.....	11
<b>第3章 「経営者」からみた女性活躍推進に関する企業実態</b> .....	<b>12</b>
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っているか.....	12
問2. 女性活躍を推進する上で, どのような課題があるか.....	36
問3. 女性活躍推進に必要なワーク・ライフ・バランスについて.....	38
問4. 女性が退職する理由で最も多いものについて.....	39
問5. 女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットがあるか.....	40
問6. 管理職の登用状況 .....	47
問7. 事業所において女性の管理職が多い方だと思うか.....	48
問8. 今後, 女性を管理職に積極的に登用しようと考えているか.....	53
問9. 女性の採用や登用に関する数値目標を設定しているか.....	56
問10. 事業主行動計画の策定状況について .....	57
問11. マタニティ・ハラスメント対策を実施しているか .....	58
問12. 女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について .....	61
問13. 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について (自由意見) .....	63
<b>第4章 「従業員」からみた女性活躍推進に関する企業実態</b> .....	<b>65</b>
問1. これまでに就職先を退職したことがあるか (女性従業員) .....	65
問2. 現在の雇用形態は希望に合っているか (女性従業員) .....	75
問3. 今の事業所で就業を続けたいか (女性従業員) .....	77

問 4. 管理職に就きたいと思うか（女性従業員）	83
問 5. 一般的に女性が管理職に就くことについてどう思うか（男性従業員）	86
問 6. 女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思うか	87
問 7. 女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思うか	89
問 8. キャリアアップについてどう考えているか（女性従業員）	91
問 9. 今の事業所ではキャリアアップを実現できる環境が整っているか（女性従業員）	92
問 10. 事業所では女性活躍の取組が進んできているか	95
問 11. 女性が活躍する上での阻害要因は何だと思うか	100
問 12. 子どもが急な発熱や病気になった時主に誰が子どもの面倒をみるか	102
問 13. 配偶者は家事、育児に参加しているか	103
問 14. 現在の職場で育児休業を取得したことがあるか（男性従業員）	104
問 15. マタニティ・ハラスメントを受けたことがあるか（女性従業員）	106
問 16. 女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について希望するもの	110
問 17. 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について希望するもの	112
<b>第 5 章 「経営者」と「従業員」との比較及び他調査との比較</b>	<b>114</b>
1. 女性の活躍を推進するための取組について	114
2. 女性の活躍を推進する上での課題について	115
3. 管理職登用促進のための取組について	116
4. 女性活躍推進に必要な行政の施策について	118
<b>資料 調査票</b>	<b>119</b>
1. 女性活躍推進に関する企業実態調査票 [経営者用]	119
2. 女性活躍推進に関する企業実態調査票 [従業員用]	126

# 第1章 調査の概要

## 1. 調査の目的

県内で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境・企業風土づくりにおける課題や、女性の活躍に関する意識と実態を把握し、女性の活躍推進に向けた取組の推進を図るための基礎資料を得る目的で調査を実施した。

## 2. 調査方法

調査対象	経営者	従業員
調査対象	従業員5名以上の県内企業の経営者	従業員5名以上の県内企業の従業員
対象者数	1,000人	3,000人(1社3人)
調査方法	郵送による配布・回収	
調査期間	平成28年9月	

## 3. 回収結果

調査対象	経営者	従業員
配布数	1,000通	3,000通
有効回収数	531通	1,364通
有効回収率	53.1%	45.5%

## 4. 報告書を見る際の注意事項

回答率等については、小数点第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを表記している。このため、表記上の百分率の合計が100%にならない場合もある。

また、複数回答については、回答者数を基数として百分率で示している。したがって、合計値は100%にならない場合もある。

回答を1つ選択する(単純回答)質問のグラフは、スペースの都合上、5%未満の数値の表記を原則除外している。

本文及び図表は、スペースの都合上、文言を省略している場合がある。文言の詳細は資料編の調査票を参照のこと。

## 5. 調査対象の決定方法について

---

### (1) 調査対象産業

日本標準産業分類に基づく次の産業とした。

(ただし、S 公務（他に分類されるものを除く）、T 分類不能の産業を除く。)

- A 農林業
- B 漁業
- C 鉱業，採石業，砂利採取業
- D 建設業
- E 製造業
- F 電気・ガス・熱供給・水道業
- G 情報通信業
- H 運輸業，郵便業
- I 卸売業，小売業
- J 金融業，保険業
- K 不動産業，物品賃貸業
- L 学術研究，専門・技術サービス業
- M 宿泊業，飲食サービス業
- N 生活関連サービス業，娯楽業
- O 教育，学習支援業
- P 医療，福祉
- Q 複合サービス事業
- R サービス業[他に分類されないもの]

### (2) 調査対象事業所

総務省統計局の「事業所母集団データベース（26年経済センサス活動調査）」の事業所リストの中から、次の①及び②に該当する事業所を母集団として、産業分類別、規模別の構成割合を踏まえて調査対象事業所数を算出し、産業分類別・規模別に無作為に抽出した1,000事業所を調査対象事業所とした。

① 上記(1)の産業分類別の事業所（民営事業所）

② 常用労働者数が5人以上の事業所

なお、調査対象は事業所単位であり、本社だけでなく支店等の事業所も調査対象である。

また、調査結果の企業規模別は、企業全体の常用労働者数で区分している。

【調査対象企業の内訳】

	5～9人	10～29人	30～99人	100～ 299人	300人 以上	サンプル数
A 農林業	8	13	13	5	1	40
B 漁業	7	15	12	2	0	36
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	5	9	2	0	0	16
D 建設業	15	25	27	13	1	81
E 製造業	12	20	22	10	2	66
F 電気・ガス・熱供給・水道業	4	7	3	1	0	15
G 情報通信業	9	13	13	4	1	40
H 運輸業, 郵便業	9	15	16	6	1	47
I 卸売業, 小売業	34	58	64	29	6	191
J 金融業, 保険業	9	11	10	4	4	38
K 不動産業, 物品賃貸業	9	15	17	5	0	46
L 学術研究, 専門・技術サービス業	7	12	12	5	0	36
M 宿泊業, 飲食サービス業	15	28	33	11	2	89
N 生活関連サービス業, 娯楽業	9	15	16	7	1	48
O 教育, 学習支援業	5	8	9	4	0	26
P 医療, 福祉	19	29	39	19	12	113
Q 複合サービス事業	6	12	12	4	0	34
R サービス業(他に分類されないもの)	6	10	12	4	1	32
合 計	188	315	332	133	32	1000

(3) 調査対象従業員

従業員の調査対象者については、調査対象事業所の正規従業員（男女各1名）と非正規従業員（女性1名）を基本としつつ、非正規従業員（女性）がいない場合は、代わりに正規従業員（女性）を対象とした。

## 6. 調査回答者の属性

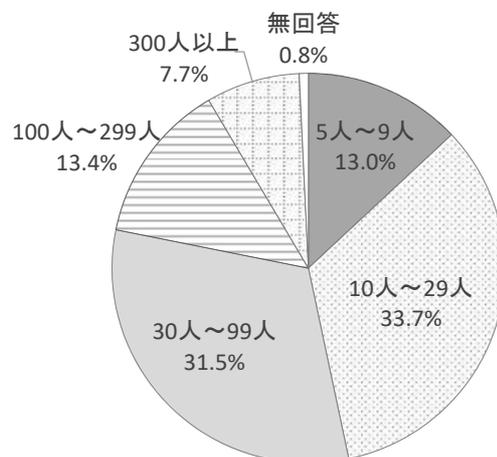
### (1) 経営者

#### ■業種別

業 種	調査対象 事業所数	回答 事業所数	回答割合 (%)	構成比 (%)
農林業	40	14	35.0	2.6
漁業	36	16	44.4	3.0
鉱業, 採石業, 砂利採取業	16	5	31.3	0.9
建設業	81	52	64.2	9.8
製造業	66	40	60.6	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	15	15	100.0	2.8
情報通信業	40	15	37.5	2.8
運輸業, 郵便業	47	22	46.8	4.1
卸売業, 小売業	191	82	42.9	15.4
金融業, 保険業	38	26	68.4	4.9
不動産業, 物品賃貸業	46	13	28.3	2.4
学術研究, 専門・技術サービス業	36	12	33.3	2.3
宿泊業, 飲食サービス業	89	36	40.4	6.8
生活関連サービス業, 娯楽業	48	13	27.1	2.4
教育, 学習支援業	26	18	69.2	3.4
医療, 福祉	113	66	58.4	12.4
複合サービス事業	34	11	32.4	2.1
サービス業[他に分類されないもの]	32	55	171.9	10.4
分類不能の産業	0	20	—	3.8
合 計	1,000	531	—	100.0

※回答事業所数の業種は設問への回答による。

#### ■従業員規模別

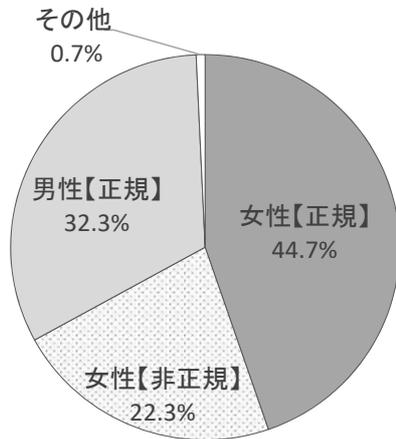


(2) 従業員

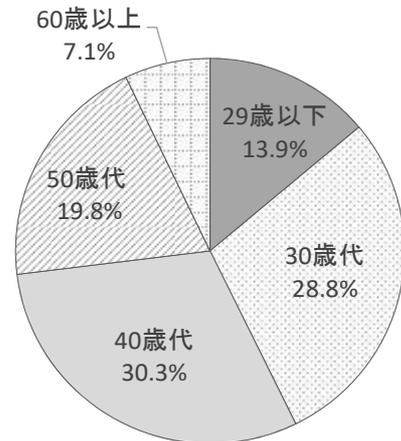
区分		実数	構成比(%)	
全体		1,364	100.0%	
性別	女性	920	67.4%	
	男性	444	32.6%	
年代別	29歳以下	189	13.9%	
	30歳代	393	28.8%	
	40歳代	413	30.3%	
	50歳代	270	19.8%	
	60歳以上	97	7.1%	
	その他	2	0.1%	
性別・年代別	女性×年代別	29歳以下	141	10.3%
		30歳代	250	18.3%
		40歳代	276	20.2%
		50歳代	180	13.2%
		60歳以上	71	5.2%
		その他	2	0.1%
	男性×年代別	29歳以下	48	3.5%
		30歳代	143	10.5%
		40歳代	137	10.0%
		50歳代	90	6.6%
		60歳以上	26	1.9%
		その他	0	0.0%
性別×雇用形態別	女性【正規】	610	44.7%	
	女性【非正規】	304	22.3%	
	女性【その他】	6	0.4%	
	男性【正規】	440	32.3%	
	男性【その他】	4	0.3%	

区分		実数	構成比(%)	
性別×年代別×雇用形態別	女性【正規】	29歳以下	108	7.9%
		30歳代	177	13.0%
		40歳代	173	12.7%
		50歳代	118	8.7%
	女性【非正規】	29歳以下	32	2.3%
		30歳代	72	5.3%
		40歳代	103	7.6%
		50歳代	62	4.5%
	女性【その他】	60歳以上	34	2.5%
		その他	1	0.1%
	男性【正規】	29歳以下	48	3.5%
		30歳代	143	10.5%
40歳代		137	10.0%	
50歳代		89	6.5%	
男性【その他】	60歳以上	23	1.7%	
	29歳以下	0	0.0%	
	30歳代	0	0.0%	
	40歳代	0	0.0%	
女性【その他】	50歳代	1	0.1%	
	60歳以上	3	0.2%	
	その他	6	0.4%	

■性別（女性正規・女性非正規・男性正規）



■年齢別



## 第2章 調査結果概要

### 1. 女性の活躍を推進するための取組について

事業所で女性活躍の取組が進んできているかについて、従業員の約5割の人が「どちらかというと思う」（31.4%）、「思う」（16.1%）としている一方、「どちらかというと思わない」（27.2%）、「思わない」（21.3%）もほぼ5割となっている。進んでいると感じる理由は、「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている」（42.9%）、「女性の業務範囲が広がっている」（40.3%）、「周囲で活躍する女性が増えている」（36.6%）などを挙げている。進んでいないと感じる理由としては、「女性の業務範囲が限定的である」（44.9%）、「女性の経営層・管理職が少ない」（33.9%）、「男性に比べキャリアの形成が難しい」（32.5%）、「女性のキャリア意識が向上していない」（31.0%）などを挙げている。

女性の活躍を推進するために行っている取組として、5割以上の企業が「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」（65.7%）、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」（62.1%）、「女性従業員の採用拡大」（52.4%）、「セクハラ・マタハラ対策の実施、環境整備」（51.0%）としている一方、「事業所内保育所の整備、託児環境への支援」（74.8%）、「在宅勤務制度など多様な働き方の推進」（73.6%）、「フレックスタイム制度」（54.8%）については、5割以上の企業が現在取り組んでおらず、今後も取り組む予定はないとしている。業種別にみると、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」は「取り組んでいる」と回答した割合が4割を超えている一方、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」については、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答した割合が6割を超えている。事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」と回答した企業の割合が高くなる傾向にある。

また、女性の活躍を推進するために取組を行っている、または今後取り組む予定としている理由については、「優秀な人材の確保・定着」（74.5%）、「職場の活性化による労働意欲の向上」（53.8%）、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業実績の向上」（47.2%）などを挙げている。一方、女性の活躍推進に取り組んでおらず、今後も取り組む予定はないとしている企業は、その理由として「女性従業員が少数である」（48.4%）、「必要性を感じない」（38.7%）などを挙げている。

なお、従業員に対し女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組をたずねたところ、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」（51.6%）が最も多く、次に、「育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入（出産・子育てによる退職者の再雇用）」（30.1%）、「時間外労働の削減、長時間労働の是正」（29.3%）、「事業所内保育所の整備、託児環境への支援」（26.5%）、「短時間勤務制度」（26.2%）などを挙げている。

### 2. ワーク・ライフ・バランスについて

女性活躍推進に必要なワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の生産性向上について、4割の企業が「生産性が上がる」としているが、「分からない」（39.0%）、「変わらない」（13.9%）の回答も多い。「生産性が上がる」と回答した割合が高いのは、「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」などである。

### 3. 退職・雇用形態について

---

女性が退職する理由について、企業側、従業員(女性)とも「結婚(企業:33.5%,従業員:26.7%)」、「出産・子育て(企業:21.3%,従業員:21.2%)」としており、結婚や出産・子育てを理由とした割合が約半数を占めている。

女性従業員は、結婚を理由に退職したきっかけとして「配偶者と同居するため(転居するため)(43.9%)」、出産・子育てを理由に退職したきっかけは「子育てに専念したいから(36.4%)」、「仕事と子育ての両立に自信がなかったから(30.3%)」などを挙げている。

また、いったん退職した後、転職・復職したきっかけは、「収入が必要となった」、「雇用形態が合っている」、「勤務形態(勤務時間)が合っている」を挙げている。

なお、現在の雇用形態については、9割を超える女性従業員が希望に合っていると答えている。

### 4. 家事・育児の状況について

---

子どもが急な発熱や病気になった時に、主に誰が子供の面倒をみるかについては、約7割が「妻(自分)」、2割弱が「自分の親又は配偶者の親」としている。また、配偶者(夫)が家事、育児に参加しているかどうかについては、約6割が「まあまあ参加している」(35.2%)、「大いに参加している」(29.3%)としており、約3割が「それほど参加していない」(21.3%)、「全く参加していない」(6.8%)としている。

男性従業員において、現在の職場で育児休業を取得したことが「ある」(1.3%)人は非常に少数であり、ほとんどは「ない」(96.6%)としている。その理由は、「業務が忙しい」(44.8%)、「収入が下がる」(24.3%)、「子どもがいない、又は子供が会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない」(19.1%)、「上司、同僚の理解が得られない」(18.1%)などとしている。

### 5. 女性の就業継続について

---

約7割の女性従業員は、今の事務所での就業を「長く続けたい」(66.0%)と考えており、その理由は、「収入を得るため」(68.0%)、「やりがいのある仕事だから」(38.6%)、「転職するのは不安だから」(30.8%)、「仕事が楽しいから」(29.3%)などとしている。その一方、約2割の女性従業員は「いずれはやめるつもり」(18.9%)と考えており、そのきっかけを「結婚」(23.0%)、「出産」(11.5%)、「子どもの養育費が不要になった時」(11.5%)などとしている。また、雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば今の事業所で就業を続けたいと考えている人は、正社員への雇用形態の変更のほか、給与の増額や勤務時間等が変われば続けたいと考えている。

一方、9割近くの企業が女性従業員の就業継続についてメリットが「ある」(87.6%)としており、その理由を「育成にかけたコストが無駄にならない」(61.1%)や「女性が働きやすいということで、企業のイメージアップにつながる」(41.1%)などとしている。

なお、企業は育児休業・介護休業制度のほかに女性の就業継続に必要な取組として、「短時間勤務制度」(48.8%)、「退職者への再雇用制度」(32.7%)、「子どもや家族のための看護休暇制度」(32.3%)、「フレックスタイム制度」(30.5%)などを挙げている。

### 6. 管理職への登用状況について

---

企業の管理職等の状況について、女性の管理職比率の現状は、「全体(係長相当職以上)」で18.2%

となっており、一般的に指導的地位と想定される「部長相当職」と「課長相当職」とを合計した「管理職」の女性比率は12.6%にとどまっている。

また、女性の管理職割合に関して、7割を超える企業が「少ない方である」(73.3%)と認識している。業種別では、「医療、福祉」の約8割の企業が「多い方である」(80.3%)としており、他の業種とは異なる傾向がみられる。事業所の規模別では、規模が大きくなるにつれて「多い方である」との回答割合が高くなる傾向がみられる。

女性の管理職が少ない理由として、「女性従業員が少数だから」(59.9%)、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」(29.8%)、「女性従業員は勤続年数が短いから」(26.5%)、「女性がつける適当なポストがないから」(21.1%)などを挙げている。

今後女性を管理職に登用しようと考えているかについては、「特に増やしていく考えはない」(47.8%)が「積極的に登用していきたい」(38.0%)を上回っている。

なお、登用を促進するための効果的な取組として、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(49.5%)、「企業における継続的なキャリア研修」(45.0%)、「経営層・管理職層の意識改革」(40.6%)などを挙げている。

一方、従業員側の意識について、女性の正規従業員の約5割が管理職に「就きたくない」(49.8%)と考えており、「就きたい」(8.9%)を大幅に上回っている。その理由として、「自分の能力に自信がないから」(50.0%)、「責任が重くなるのが嫌だから」(47.0%)、「今の働き方に満足しているから」(34.2%)、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」(27.0%)などを挙げている。

なお、従業員は、登用を増やすための効果的な取組として「経営層・管理職層の意識改革」(46.3%)、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(33.1%)、「職場の上司とのコミュニケーションの推進」(28.9%)、「企業における継続的なキャリア研修」(25.4%)などを挙げている。一方、女性が管理職に就く際に障害になるものとして、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」(46.6%)、「育児・介護・家事などにおける公的なサービスが十分ではない」(44.4%)、「長時間労働の改善が十分ではない」(30.4%)、「女性自身がリーダーになることを希望しない」(27.6%)などを挙げている。

## 7. キャリアアップについて

---

女性従業員の約4割は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」(38.9%)と考えており、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」(19.8%)を含め、約6割がキャリアアップに積極的であることがうかがえる。一方、「特に興味はない」(25.4%)、「したいと思うが努力が報われないと思う」(11.1%)と、キャリアアップに消極的な人が4割近くとなっている。

また、自身のキャリアアップの実現に必要なものとして、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」(62.7%)、「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」(46.4%)などを挙げている。

## 8. 数値目標・事業主行動計画策定状況について

---

女性の採用や登用に関する数値目標について、約3割の企業が「設定している」(7.7%)または「設定していないが、今後設定する予定である」(21.8%)としているが、約7割の企業が「設定していないし、今後も設定する予定はない」(66.1%)としている。女性活躍推進法に基づき、数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表が義務付けられている「301人以上」の

企業については、約7割が「設定している」(46.3%)または「設定していないが、今後設定する予定である」(22.0%)としている。

事業主行動計画の策定が努力義務とされている300人以下の事業所においては、「策定している」(3.7%)、または「平成28年度中に策定予定」(1.4%)の企業は5%程度にとどまっている。

## 9. マタニティ・ハラスメント対策について

---

マタニティ・ハラスメント対策について、約3割の企業が「実施している」(27.9%)、約7割が「実施していない」(66.3%)としている。実施している企業の対策として、「就業規則に明記」(55.4%)、「相談窓口の設置、マニュアル等の作成」(30.4%)、「意識啓発のための社内研修を実施」(23.0%)などを挙げている。

一方、女性従業員でこれまでマタニティ・ハラスメントを受けたことがある人は4.0%となっており、その際の対応として、5割を超える人が「我慢した、誰にも相談しなかった」(51.4%)としている。なお、相談相手としては、「夫」(21.6%)、「夫以外の家族」(16.2%)、「同僚」(10.8%)が多い。相談した結果、6割を超える人が「大変役立ち、気持ちが楽になった」(64.3%)としているが、1割強の人が「気持ちが楽にはならなかった」(14.3%)としている。

## 10. 女性活躍推進に向けた課題について

---

女性の活躍を推進する上での課題について、3割以上の企業が「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」(36.7%)、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」(33.7%)、「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」(32.8%)、「職場の女性同士の人間関係」(30.1%)を挙げている。

一方、従業員においては、女性が活躍する上での阻害要因として、約6割が「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」(60.0%)としており、次に「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」(29.8%)、「男性の上司や同僚の認識、理解が不十分」(26.9%)、「職場の女性同士の人間関係」(24.4%)などを挙げている。

## 11. 女性活躍推進に必要な取組、行政の支援・施策について

---

女性活躍推進に必要な行政の支援・施策について、企業側は、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(40.7%)が最も多く、次に、「子育てインフラの整備」(30.1%)、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(27.7%)、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」(23.0%)、「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催」(22.8%)などと続いている。

一方、従業員は、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」(41.5%)が最も多く、次に「子育てインフラの整備」(38.4%)、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(30.5%)、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(27.6%)などとなっている。