

# 男女共同参画に関する企業実態調査

## - 概要版 -

令和4年3月

鹿児島県  
男女共同参画室

# 1. 調査の概要

## (1) 調査の目的

男女共同参画社会の形成に向けて、雇用における課題を明らかにするため、採用、配置、育成、登用、両立支援等の女性活躍に関する取組状況を把握し、女性とその個性と能力を十分に発揮できる職場環境整備の一層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ました。

## (2) 調査の方法・回収状況

調査対象	従業員5名以上の企業	従業員5名以上の企業の従業員
対象者数	1,500社	4,500人（1社3人）
調査方法	調査票による無記名アンケート調査（郵送法）	
調査期間	令和3年10月～11月	
配布数	1,500社	3,000人
有効回収数	634通	1,533通
有効回収率	42.0%	34.0%

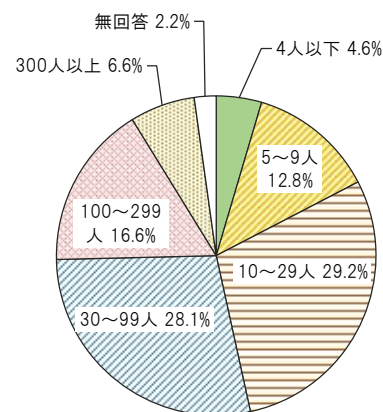
## (3) 注意事項

- ・本調査における「前回調査」とは「平成28年度女性活躍に関する企業実態調査」（鹿児島県）を指しています。
- ・集計結果は百分率で算出し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合があります。

# 2. 調査対象等

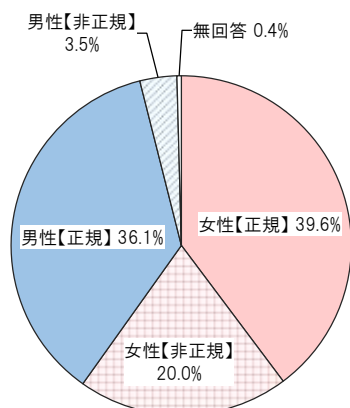
## (1) 企業（業種別・従業員規模別）

業種	回答企業数	構成比	業種	回答企業数	構成比
全体	634	100.0%	金融業、保険業	10	1.6%
農林業	20	3.2%	不動産業、物品賃貸業	10	1.6%
漁業	12	1.9%	学術研究、専門・技術サービス業	14	2.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.6%	宿泊業、飲食サービス業	47	7.4%
建設業	82	12.9%	生活関連サービス業、娯楽業	29	4.6%
製造業	65	10.3%	教育、学習支援業	19	3.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	18	2.8%	医療、福祉	75	11.8%
情報通信業	14	2.2%	複合サービス事業	11	1.7%
運輸業、郵便業	25	3.9%	サービス業(他に分類されないもの)	65	10.3%
卸売業、小売業	97	15.3%	分類不能の産業	17	2.7%

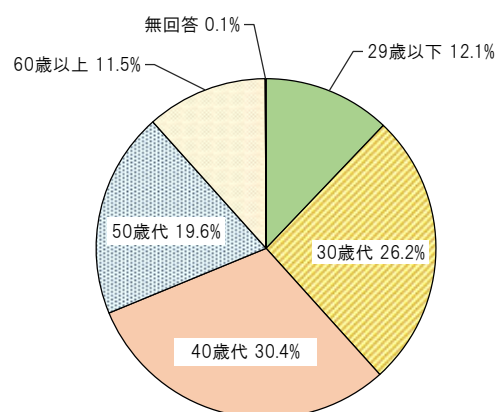


## (2) 従業員（性別・雇用形態別・年齢別）

性別・雇用形態別



年齢別



### 3. 調査結果

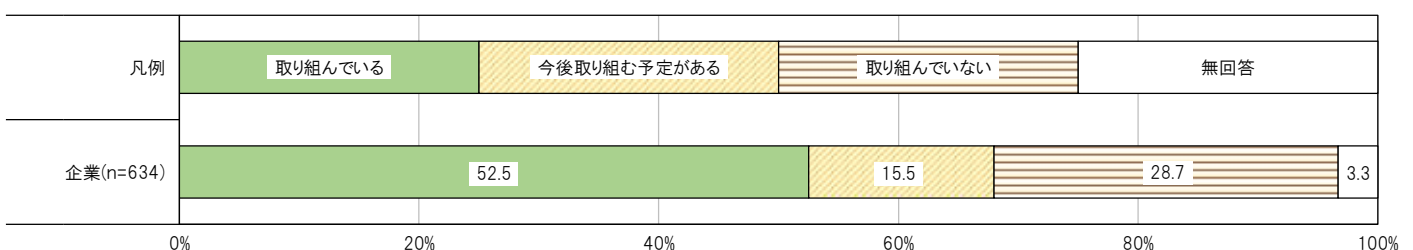
#### (1) 調査結果の概要

- 女性活躍の取組については、企業の5割以上が「取り組んでいる」と回答しており、取り組む理由として、「人材の確保・定着」、「職場の活性化による労働意欲の向上」、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」などを挙げています。
- 女性活躍に取り組んでいない理由として、企業は「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」、「女性が少数である」、「具体的な取組方法がわからない」、「必要性を感じない」などを挙げています。
- 職場において女性が能力を発揮し活躍しているかについては、従業員の女性・男性ともに7割以上が「そう思う」と回答しています。
- 女性活躍に取り組む上での課題として、企業は「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」、「女性からの応募が少ない」、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」などを挙げています。
- 女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因として、従業員は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「結婚・出産等で退職する女性が多い」、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」、「女性の就労意欲を高めることが難しい」などを挙げています。
- 女性が退職する理由について、企業は「結婚」、「出産・子育て」、「職場環境への不満」などを挙げており、従業員の女性は「結婚」、「出産」、「給与等労働条件への不満」などを挙げています。
- 働いている理由について、非正規従業員の女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」、「家計の足しにするため」、「主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため」などと回答しています。
- 家事・育児の主な担い手について、女性は「自分」、男性は「配偶者」とした回答の割合が高くなっています。
- 育児休業取得率について、女性の取得率は95.4%、男性の取得率は16.9%となっています。男性の育児休業の取得経験は、「ある」が3.1%で、取得していない理由として、「業務が忙しいから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」、「収入が下がるから」などを挙げています。
- 働き方改革への取組については、6割以上の企業が「取り組んでいる」と回答しています。
- 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策については、企業、従業員ともに「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」が最も高い割合となっています。

#### (2) 女性活躍に関する取組について

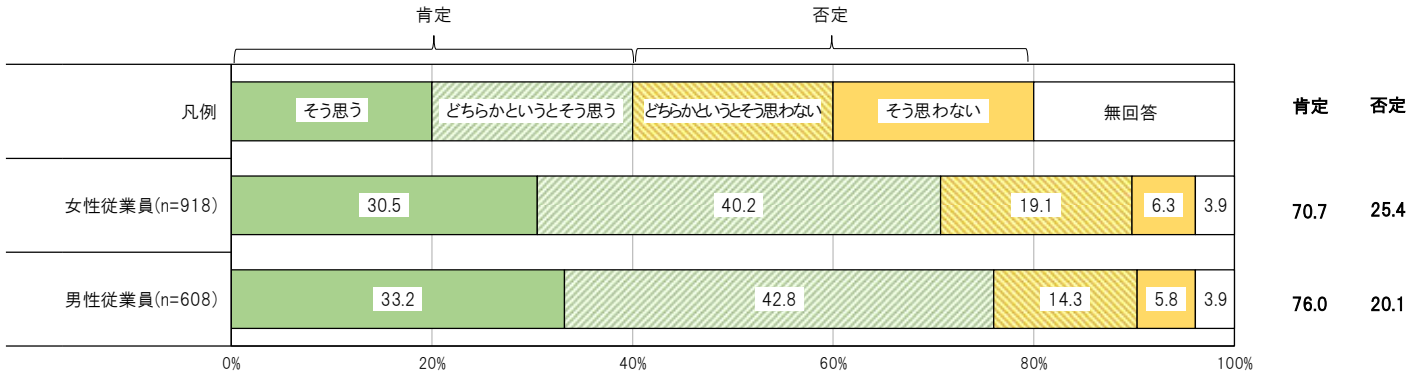
##### 女性活躍に関する取組を行っているか【企業:634社】

女性活躍の取組について、「取り組んでいる」52.5%（333社）が最も高く、次いで「取り組んでいない」28.7%（182社）、「今後取り組む予定がある」15.5%（98社）の順となっており、「取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」をあわせると68.0%で、「取り組んでいない」の2倍以上となっています。



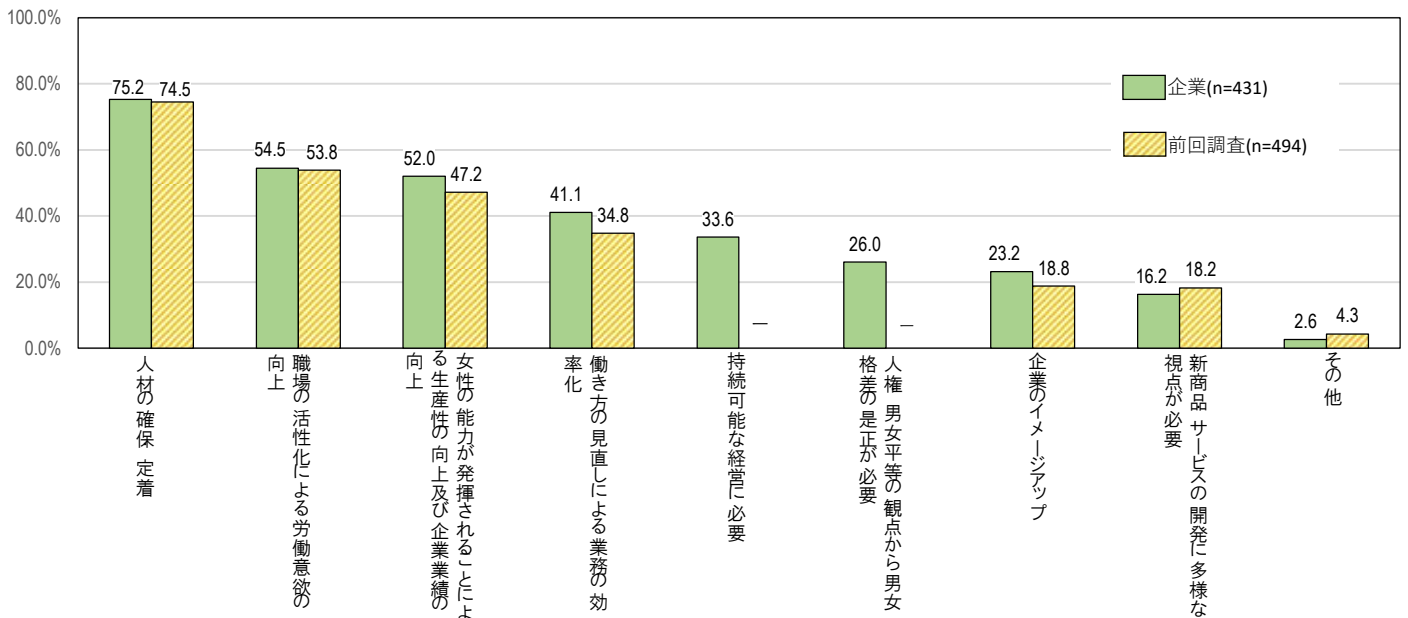
## 女性が能力を発揮し活躍できているか【従業員 女性:918人, 男性:608人】

職場において女性が能力を発揮し活躍しているかについて、従業員の女性は「肯定（そう思う+どちらかというと思う）」70.7%、「否定（どちらかというと思うわない+そう思わない）」25.4%で、男性は「肯定」76.0%、「否定」20.1%となっています。



## 女性活躍に取り組む理由(複数回答)【企業:431社】

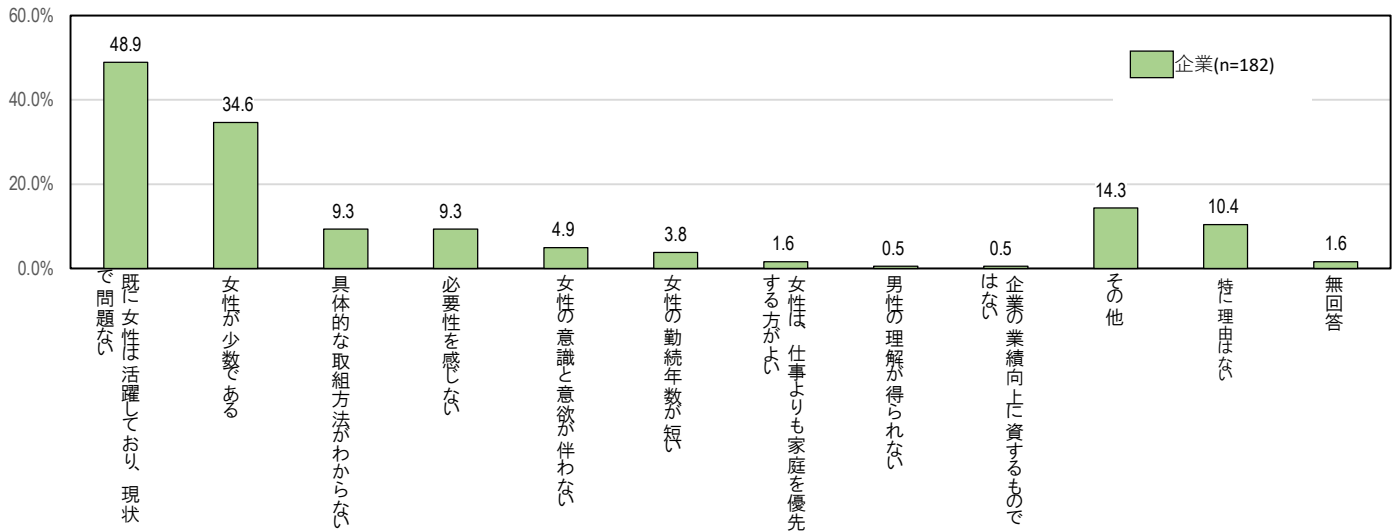
女性活躍に取り組む理由として、企業は「人材の確保・定着」75.2%、「職場の活性化による労働意欲の向上」54.5%、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」52.0%などを挙げています。



※グラフ中の“—”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

## 女性活躍に取り組んでいない理由(複数回答)【企業:182社】

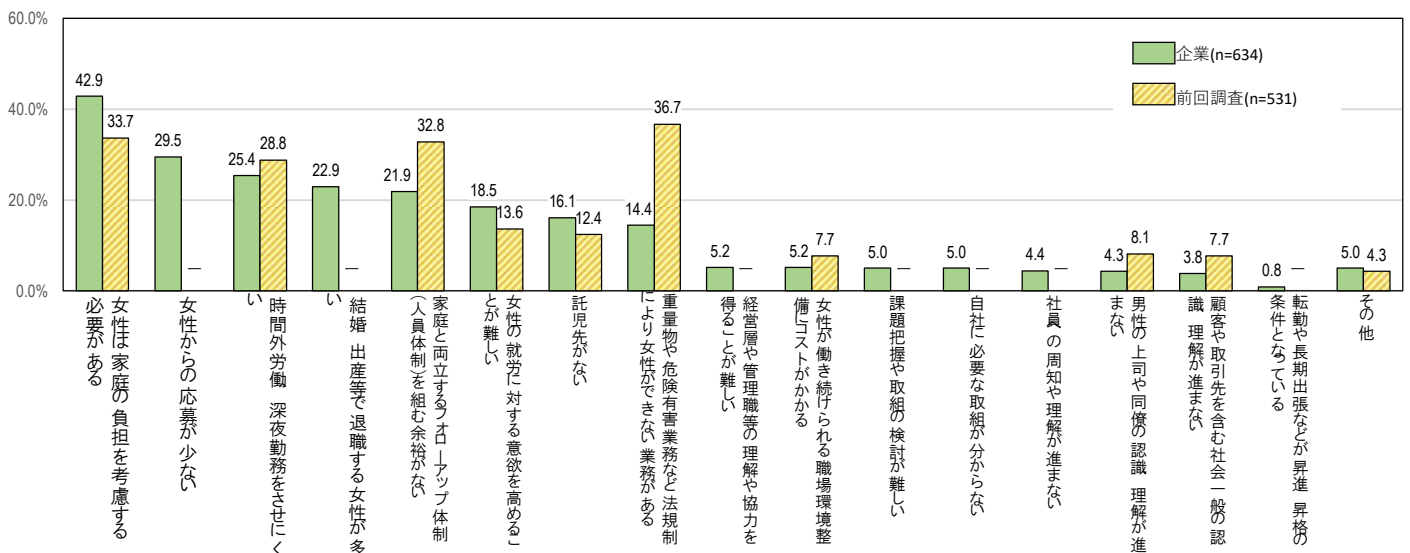
女性活躍に取り組んでいない理由として、企業は「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」48.9%が最も高く、次いで「女性が少数である」34.6%、「具体的な取組方法がわからない」9.3%、「必要性を感じない」9.3%の順となっています。



## 女性活躍に取り組む上での課題(複数回答)【企業:634社】

女性活躍に取り組む上での課題として、企業は「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」42.9%、「女性からの応募が少ない」29.5%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」25.4%などを挙げています。

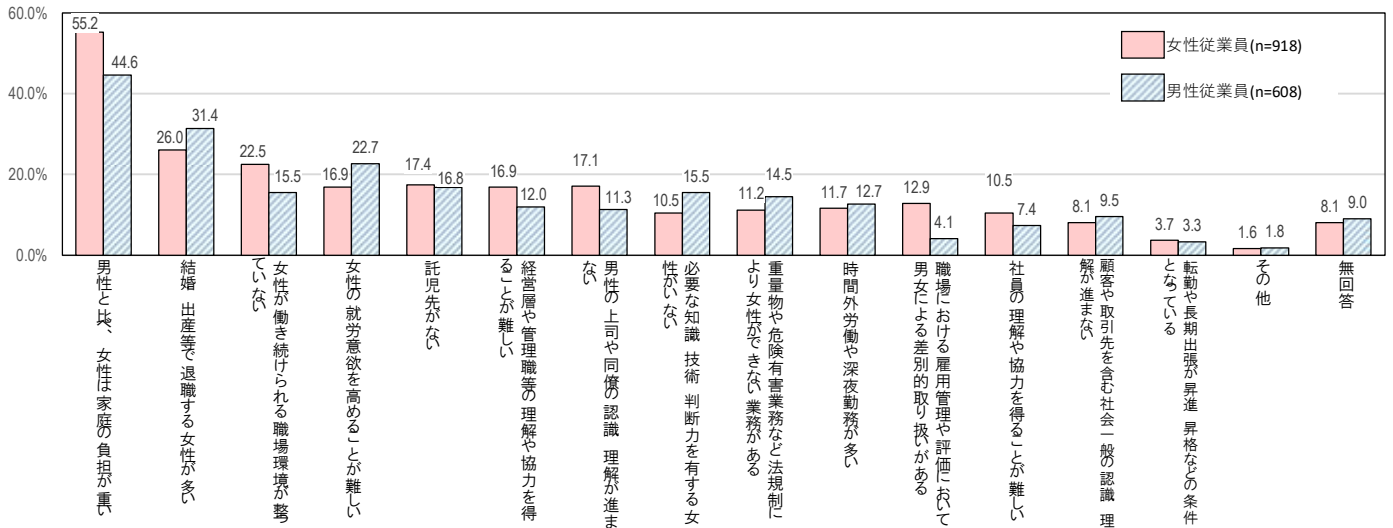
前回調査と比較すると、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」で9.2ポイント高くなっていますが、「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」では22.3ポイント、「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」では10.9ポイントと大きく減少しています。



※グラフ中の「-」は、前回調査では選択肢が設定されていません。

**女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因(複数回答)【従業員 女性:918人, 男性:608人】**

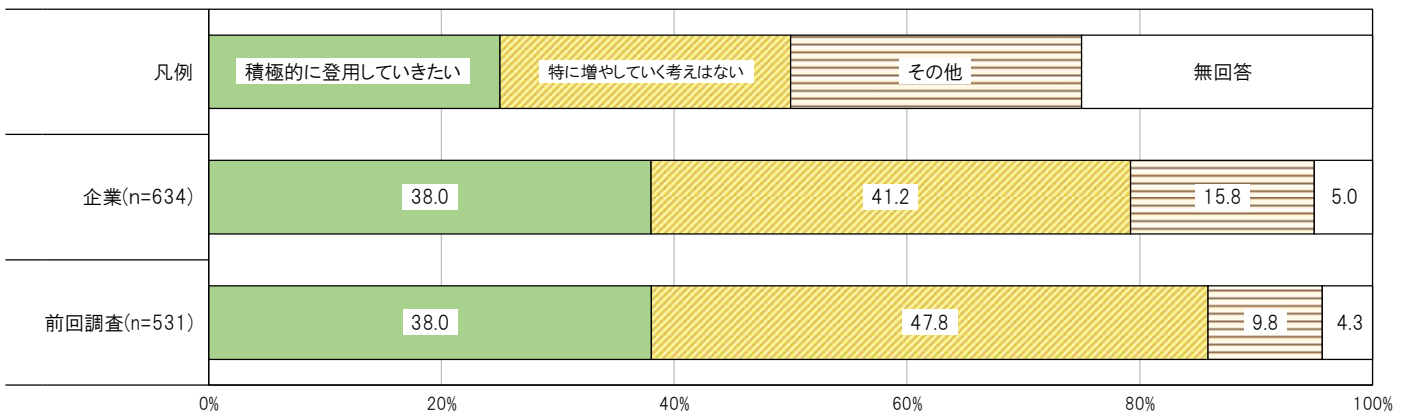
女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因として、従業員の女性は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」55.2%、「結婚・出産等で退職する女性が多い」26.0%、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」22.5%などを挙げており、男性は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」44.6%、「結婚・出産等で退職する女性が多い」31.4%、「女性の就労意欲を高めることが難しい」22.7%などを挙げています。



**(3) 女性の配置・育成・登用について**

**女性の管理職の積極的な登用【企業:634社】**

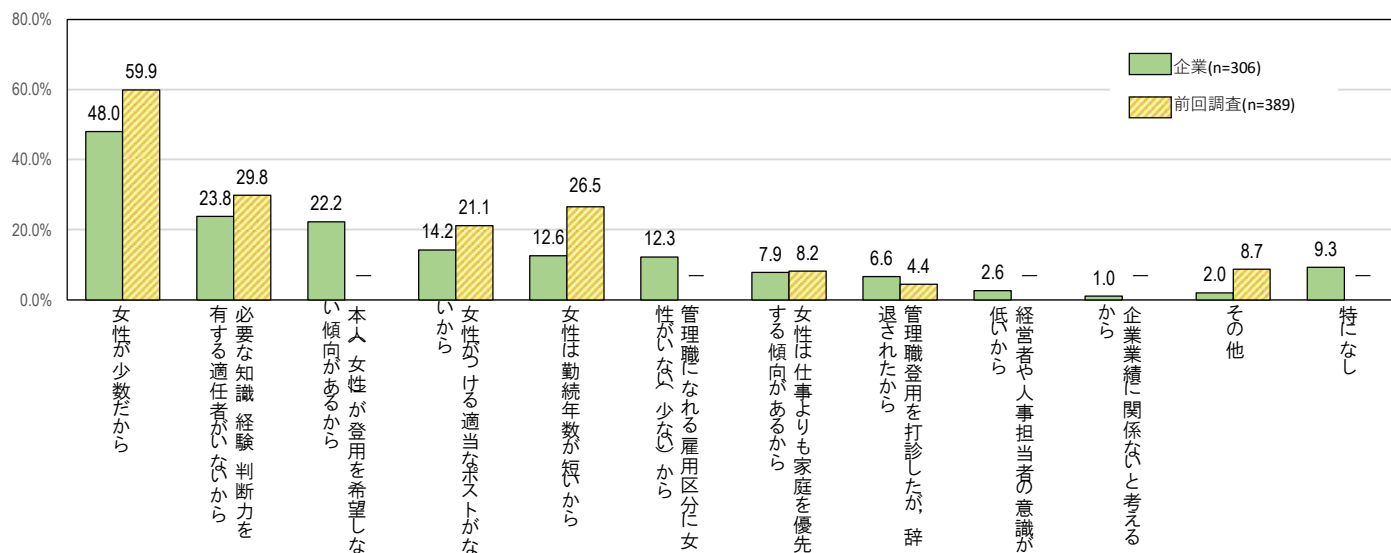
積極的な女性管理職の登用について、企業は、「特に増やしていく考えはない」41.2%、「積極的に登用していきたい」38.0%となっています。  
 前回調査と比較すると、「特に増やしていく考えはない」が6.6ポイント低くなっています。





## 女性の管理職を登用していない、又は少ない理由(複数回答) 【企業:306社】

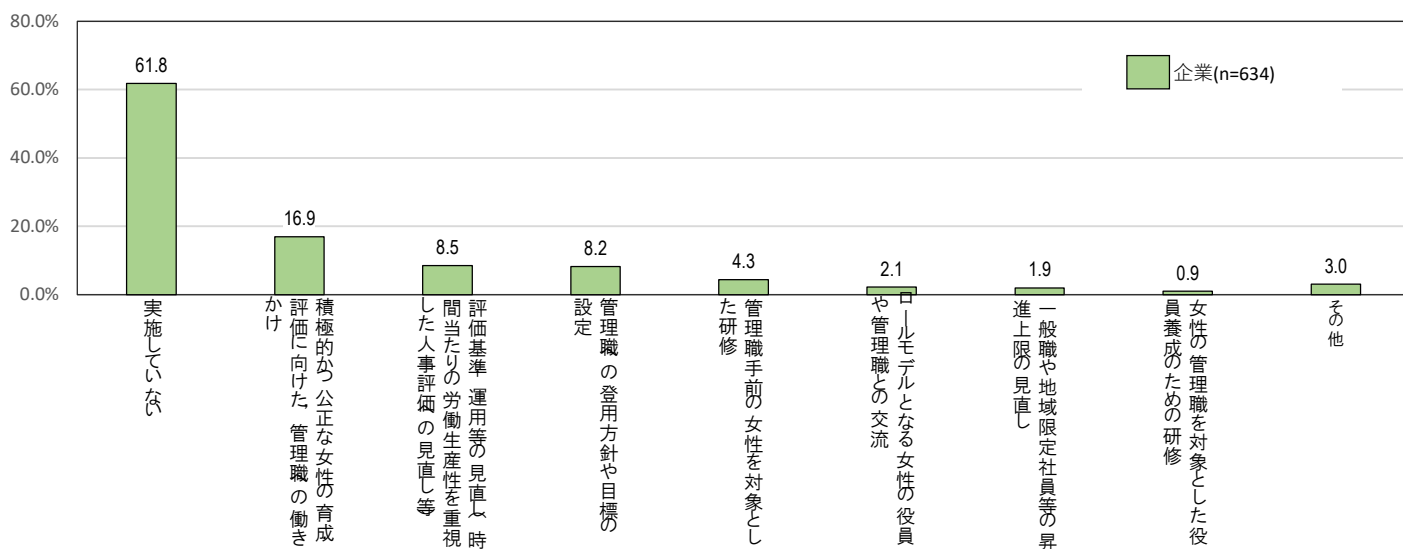
女性管理職を登用していない、又は少ない理由は、「女性が少数だから」48.0%が最も高く、次いで「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」23.8%、「本人(女性)が登用を希望しない傾向がある」22.2%の順となっています。前回調査より「女性は勤続年数が短いから」が13.9ポイント、「女性が少数だから」が11.9ポイント減少しています。



※グラフ中の“—”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

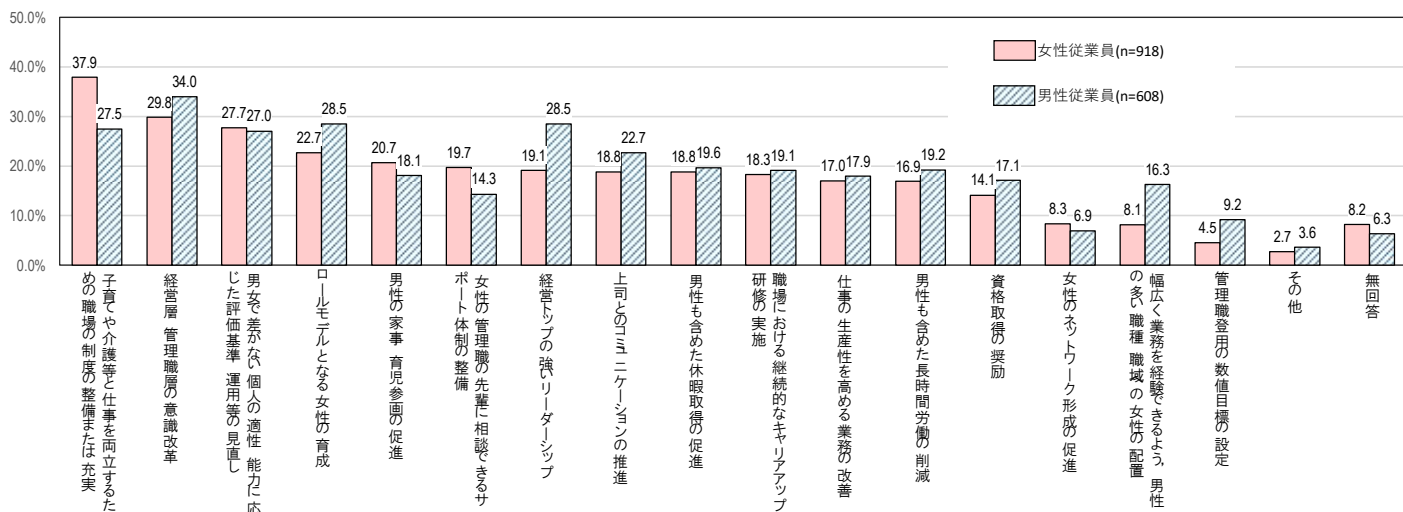
## 女性の管理職を増やすために実施している取組(複数回答) 【企業:634社】

女性管理職を増やすための取組は、企業は「実施していない」が61.8%で最も高く、次いで「積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ」16.9%、「評価基準・運用等の見直し(時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等)」8.5%の順となっています。



## 管理職への女性の登用を進めるために必要な取組(複数回答) 【従業員 女性:918人, 男性:608人】

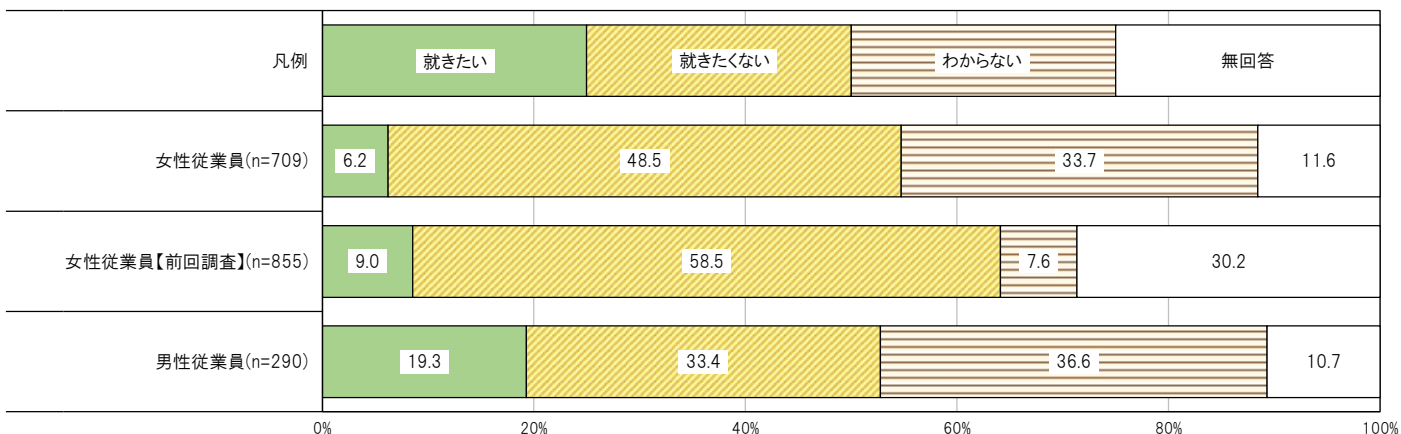
管理職への女性の登用を進めるために必要な取組として、従業員の女性は「子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実」37.9%が最も高く、男性より10.4ポイント高くなっています。男性は「経営層・管理職層の意識改革」34.0%が最も高くなっています。



## 管理職への昇進希望 【従業員 女性:709人, 男性:290人】

従業員の管理職への昇進希望は、「就きたい」が女性6.2%、男性19.3%で、「就きたくない」が女性48.5%、男性33.4%となっています。

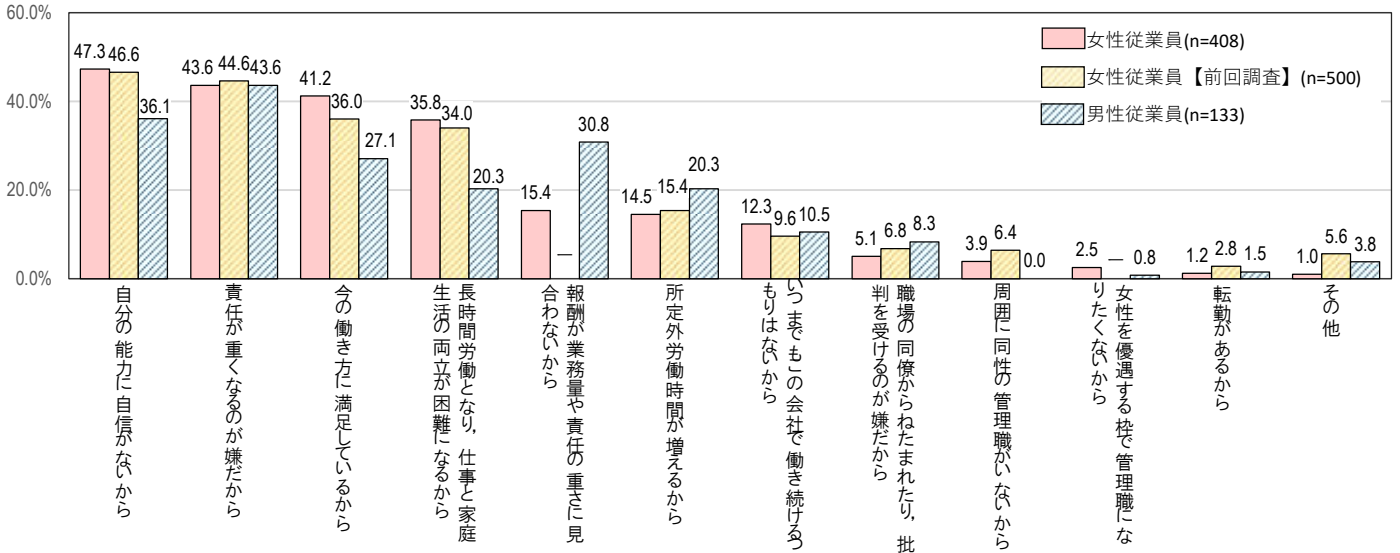
女性の前回調査との比較では、「就きたい」で2.8ポイント、「就きたくない」で10.0ポイント低くなっており、「わからない」で26.1ポイント高くなっています。





管理職に就きたくない理由(複数回答)【従業員 女性:408人, 男性:133人】

管理職に就きたくない理由として、従業員の女性は「自分の能力に自信がないから」47.3%が最も高く、次いで「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%、「今の働き方に満足しているから」41.2%の順となっており、男性は「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%が最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」36.1%、「報酬が業務量や責任の重さに見合わないから」30.8%の順となっています。女性の前回調査との比較では、「今の働き方に満足しているから」が5.2ポイント高く、「周囲に同性の管理職がないから」が、2.5ポイント低くなっています。

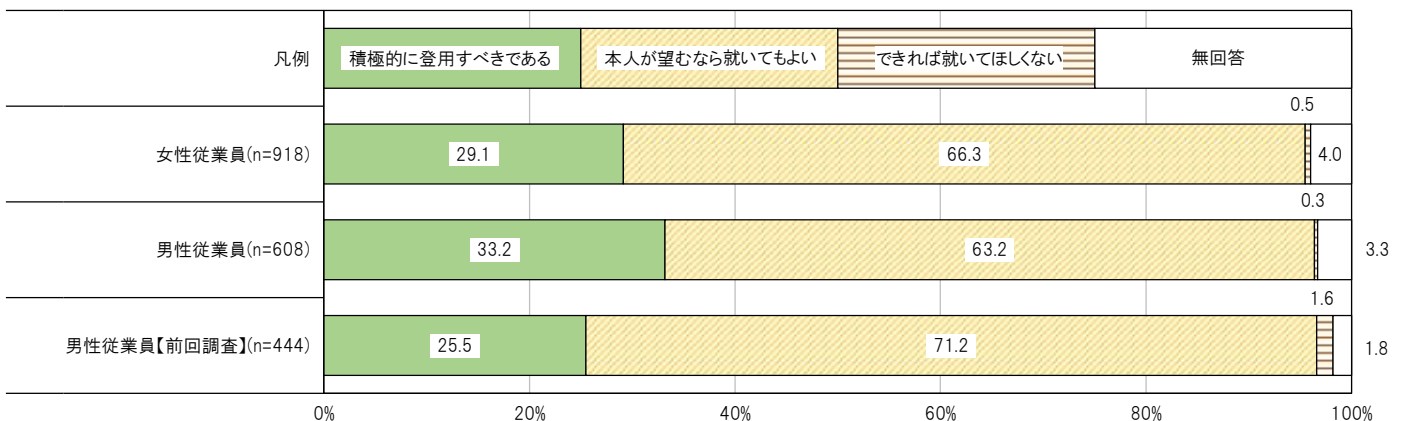


※グラフ中の “ - ” は、前回調査では選択肢が設定されていません。

女性が管理職に就くことについて【従業員 女性:918人, 男性:608人】

女性が管理職に就くことについて、従業員の女性は「本人が望むなら就いてもよい」が66.3%で最も高く、次いで「積極的に登用すべきである」29.1%、「できれば就いてほしくない」0.5%となっており、男性は「本人が望むなら就いてもよい」が63.2%で最も高く、次いで「積極的に登用すべきである」33.2%、「できれば就いてほしくない」0.3%となっています。

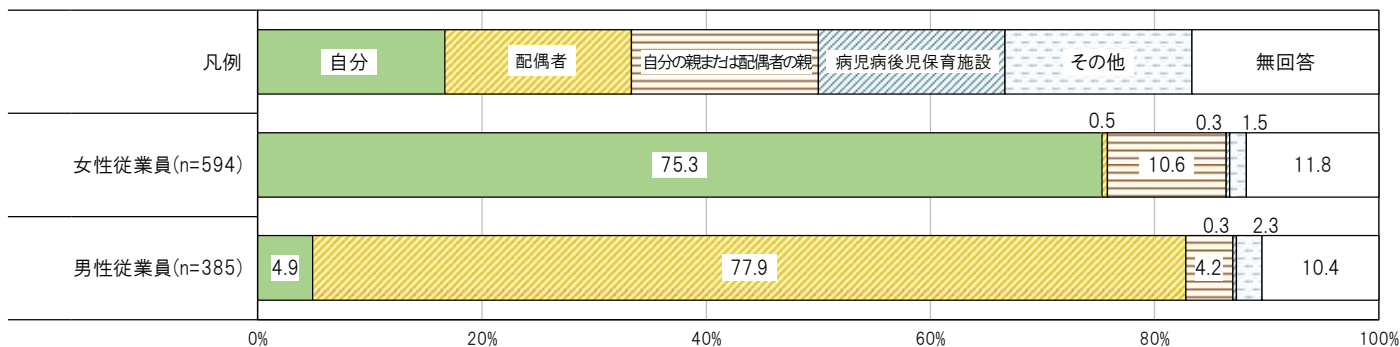
男性の前回調査との比較では、「積極的に登用すべきである」が7.7ポイント高く、「できれば就いてほしくない」が1.3ポイント低くなっています。



#### (4) 女性の継続就業・両立支援について

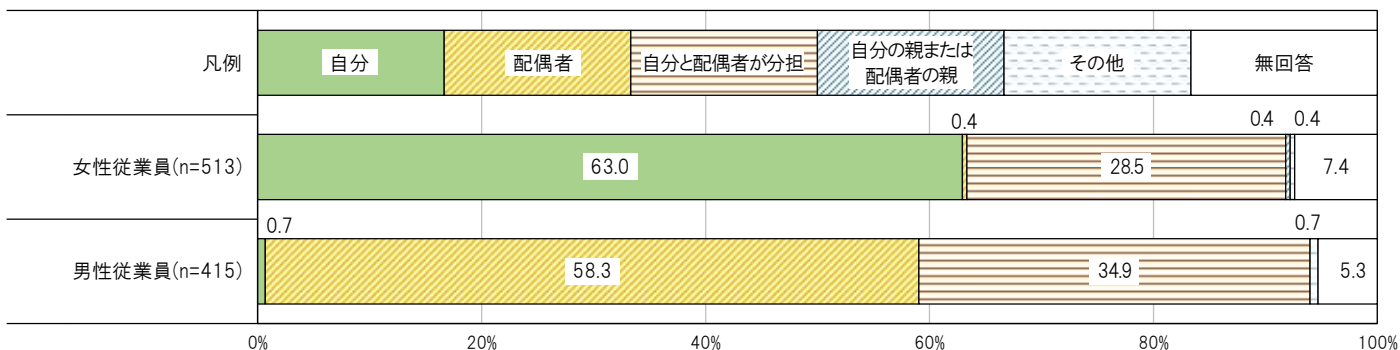
##### 急病時の子どもの世話について【子どもがいる従業員 女性:594人, 男性:385人】

子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話をする（した）について、女性は「自分」75.3%が最も高く、次いで「自分の親または配偶者の親」10.6%の順となっており、男性は「配偶者」77.9%が最も高く、次いで「自分」4.9%の順となっています。



##### 家事、育児を主に担っているもの【配偶者がいる従業員 女性:513人, 男性:415人】

家事・育児を主に担っているものについて、女性は「自分」63.0%が最も高く、次いで「自分と配偶者が分担」28.5%の順となっており、男性は「配偶者」58.3%が最も高く、次いで「自分と配偶者が分担」34.9%の順となっています。「自分と配偶者が分担」と回答した割合は、女性が男性より6.4ポイント低くなっています。



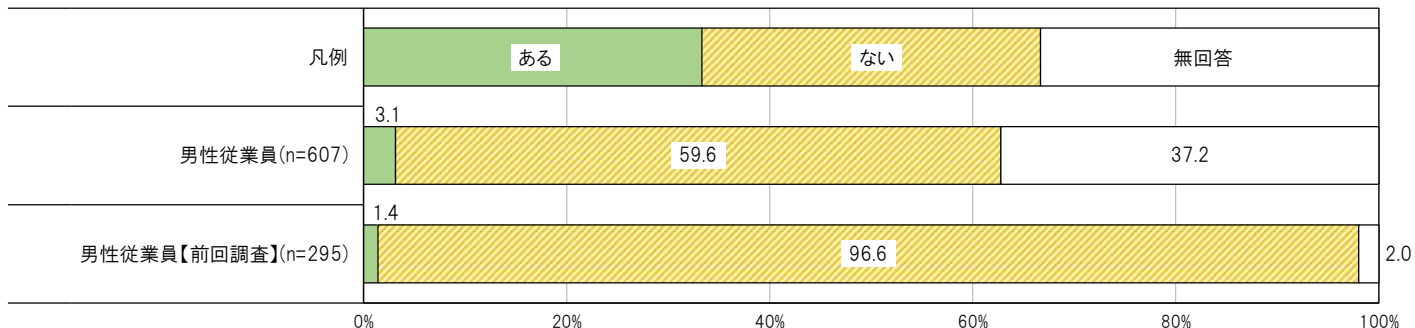
##### 育児休業取得率【企業:251社】

育児休業取得率について、回答があった企業の全体の取得者の合計は、女性は461人で取得率が95.4%、平均取得期間は220日で、男性は100人で取得率が16.9%、平均取得期間は21日となっています。

出産した(配偶者が出産した)社員数(a)		育児休業取得者数(b)		育児休業の取得期間の合計(c)		育児休業取得率(b/a)		育児休業の平均取得期間(c/b)	
女性(人)	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(率)	男性(率)	女性(人)	男性(人)
483	592	461	100	101,518	2,117	95.4%	16.9%	220	21

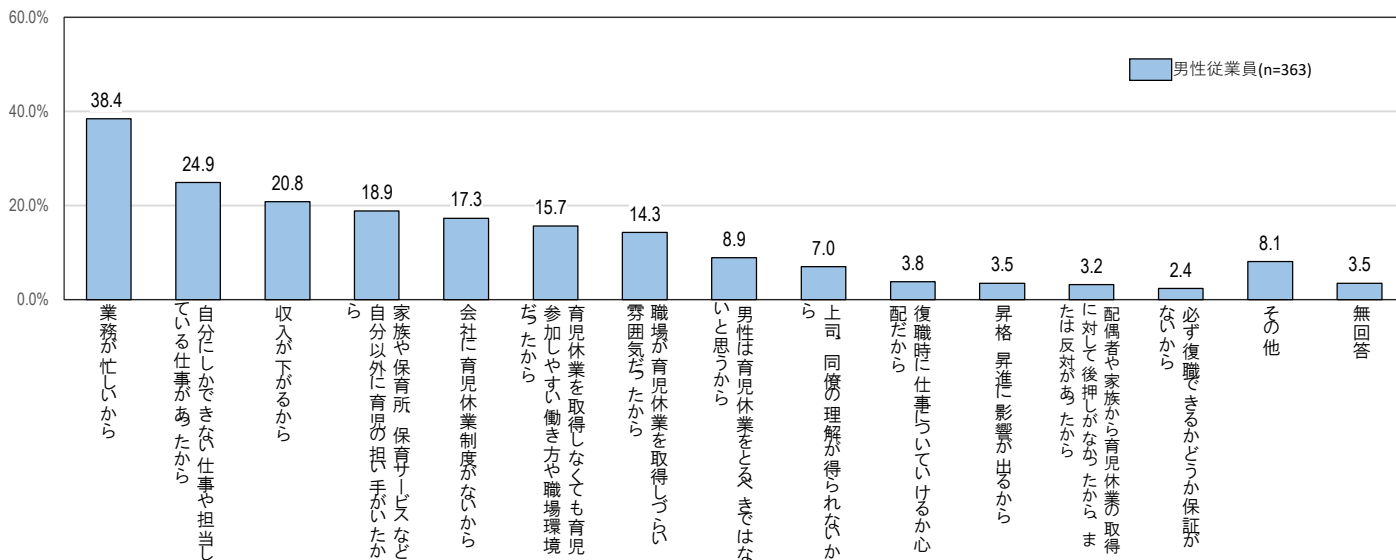
## 育児休業の取得経験【子どものいる男性従業員:607人】

男性の育児休業の取得経験は、「ない」が59.6%で、「ある」が3.1%となっています。前回調査よりも「ある」の回答率が1.7ポイント高くなっています。



## 育児休業を取得していない理由（複数回答）【従業員 男性:363人】

育児休業を取得していない理由は、「業務が忙しいから」38.4%が最も高く、次いで「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」24.9%、「収入が下がるから」20.8%の順となっています。

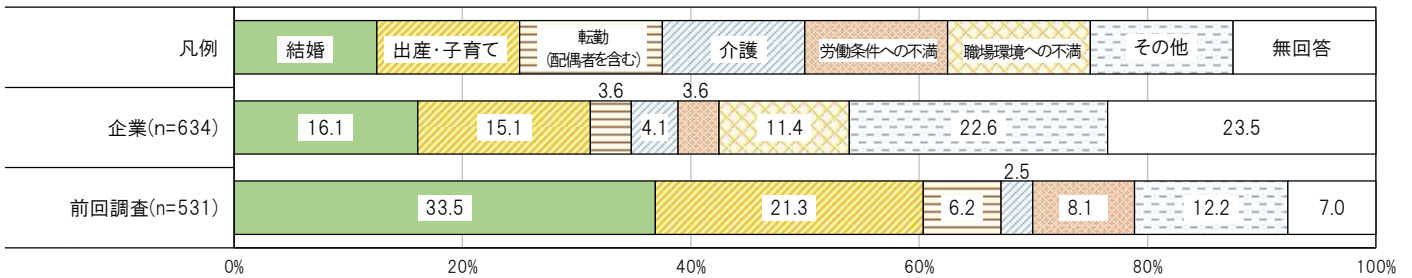


## (5) 退職・雇用形態について

### 女性が中途退職する理由【企業:634社】

女性が中途退職する理由について、企業は「結婚」16.1%、「出産・子育て」15.1%、「職場環境への不満」11.4%などを挙げています。

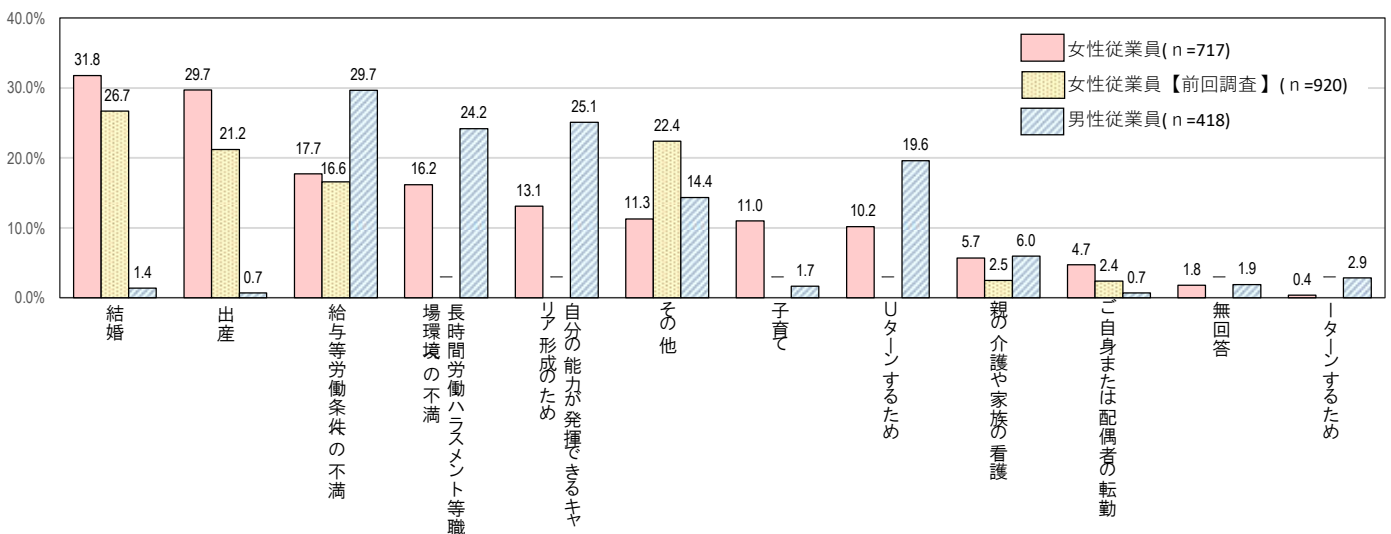
前回調査と比較すると、「結婚」が17.4ポイント、「出産・子育て」が6.2ポイント減少しています。



※前回調査では「職場環境への不満」の選択肢は設定されていません。

### 退職した理由（複数回答）【従業員 女性:717人 男性:418人】

退職した理由について、従業員の女性は「結婚」31.8%、「出産」29.7%、「給与等労働条件への不満」17.7%などを挙げており、男性は「給与等労働条件への不満」29.7%、「自分の能力が発揮できるキャリア形成のため」25.1%、「長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満」24.2%などを挙げています。

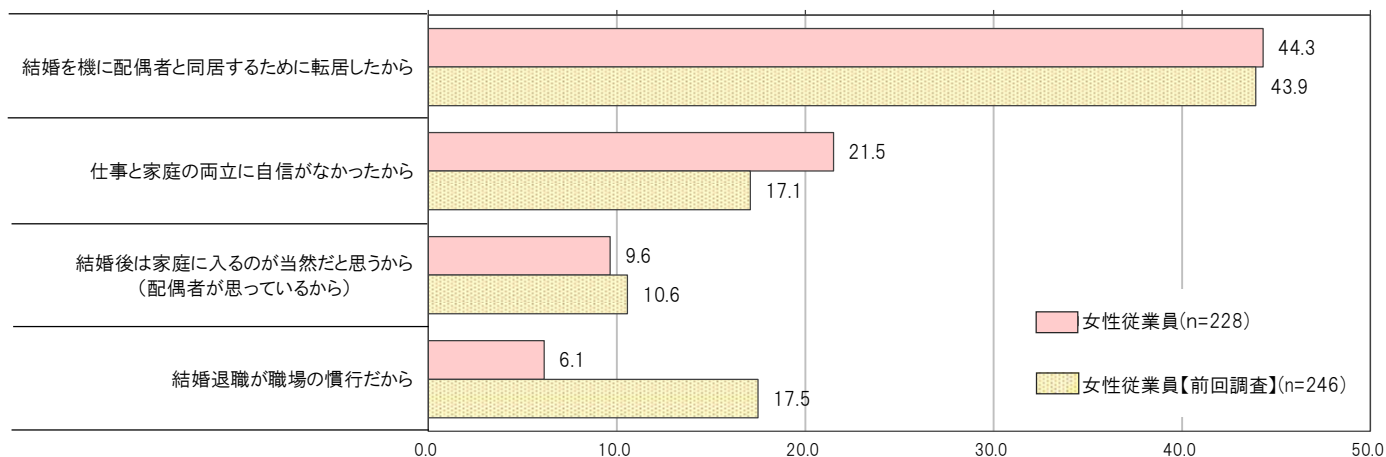


※グラフ中の“-”は、前回調査では選択肢が設定されていません。  
 ※女性【前回調査】の「出産」の数値には、「子育て」も含まれています。

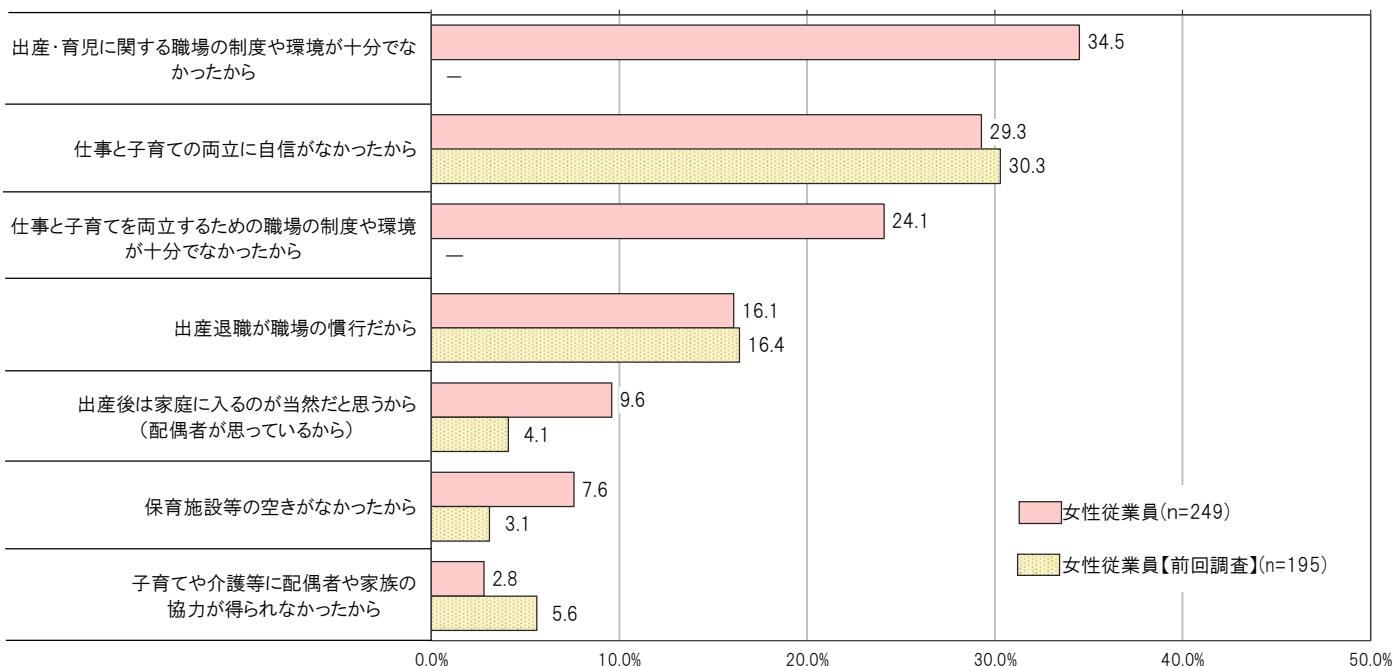
## 退職したきっかけ(複数回答)

退職した理由を「結婚」と回答した女性の「退職したきっかけ」は、「結婚を機に配偶者と同居するために転居したから」44.3%が最も高い割合となっており、次いで高い「仕事と家庭の両立に自信がなかったから」21.5%は、前回調査より4.4ポイント増加し、「結婚退職が職場の慣行だから」は11.4ポイント減少しています。また、「出産・子育て」を理由とした女性は、「出産・育児に関する職場の制度や環境が十分ではなかったから」34.5%が最も高く、次いで「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」29.3%となっています。

### ○女性の「退職した理由」が【結婚】 【従業員 女性：228人】



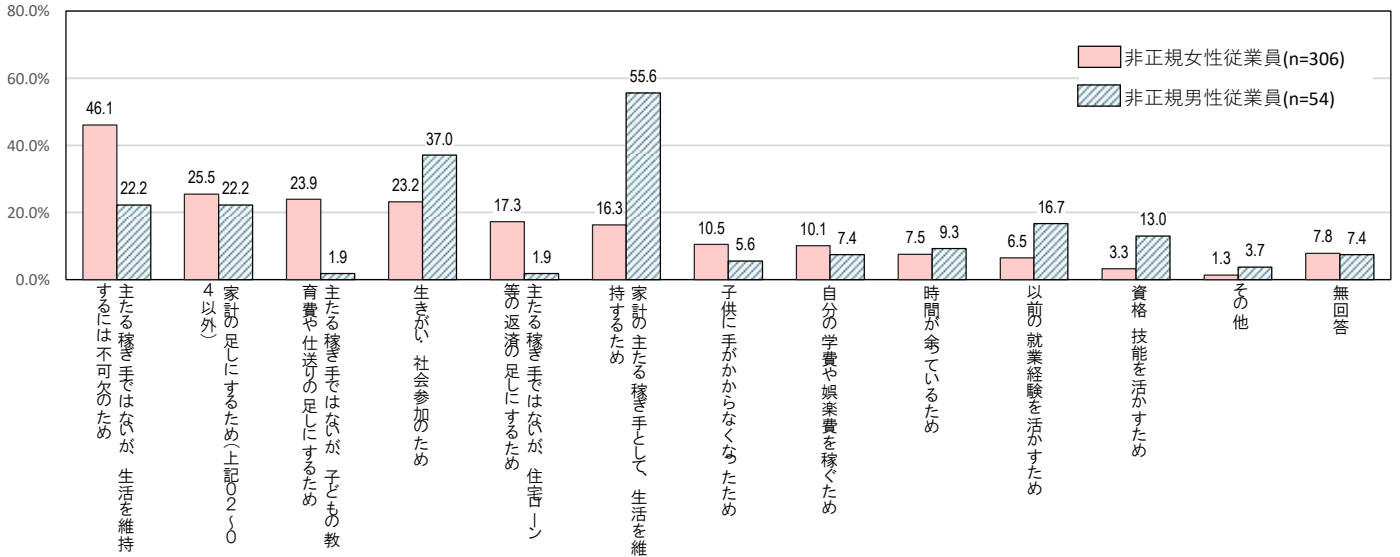
### ○女性の「退職した理由」が【出産・子育て】 【従業員 女性：249人】



※グラフ中の“—”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

働いている理由(複数回答) 【非正規従業員 女性:306人, 男性:54人】

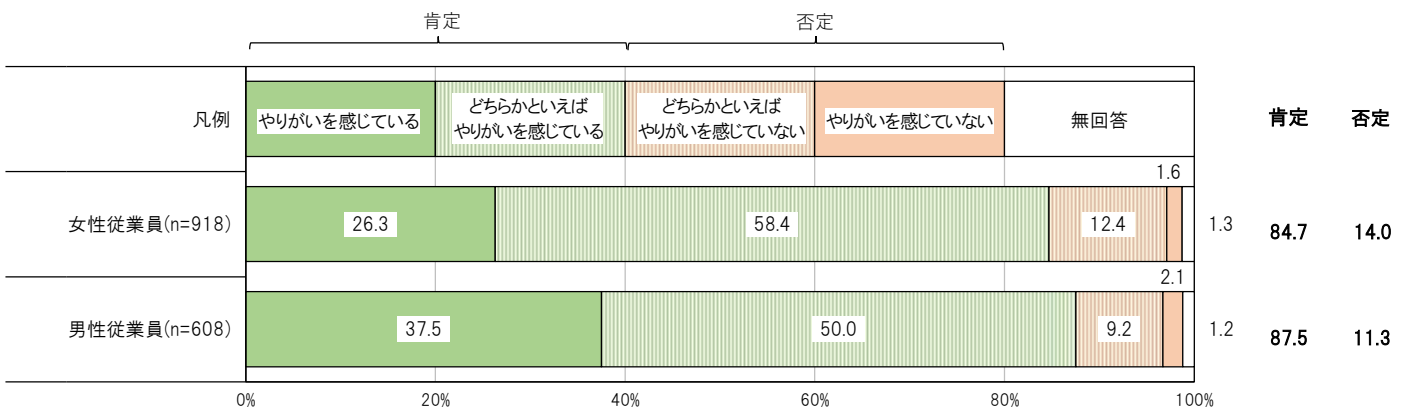
働いている理由について、非正規従業員の女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」、「家計の足しにするため(上記02~04以外)」、「主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため」などを挙げており、男性は「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」、「生きがい・社会参加のため」などを挙げています。



(6) 仕事のやりがいについて

現在の仕事にやりがいを感じているか【従業員 女性:918人, 男性:608人】

仕事のやりがいについては、女性は「肯定(やりがいを感じている+どちらかといえばやりがいを感じている)」が84.7%で、「否定(やりがいを感じていない+どちらかといえばやりがいを感じていない)」が14.0%となっています。また、男性は「肯定」が87.5%で、「否定」が11.3%となっています。

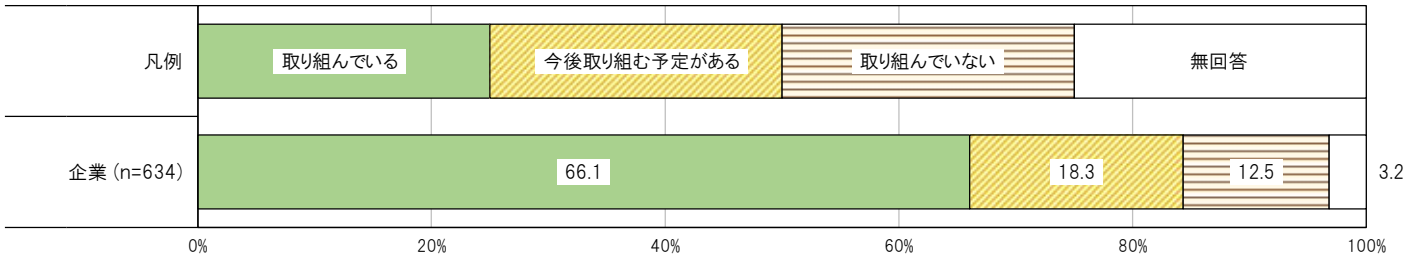




## (7) その他

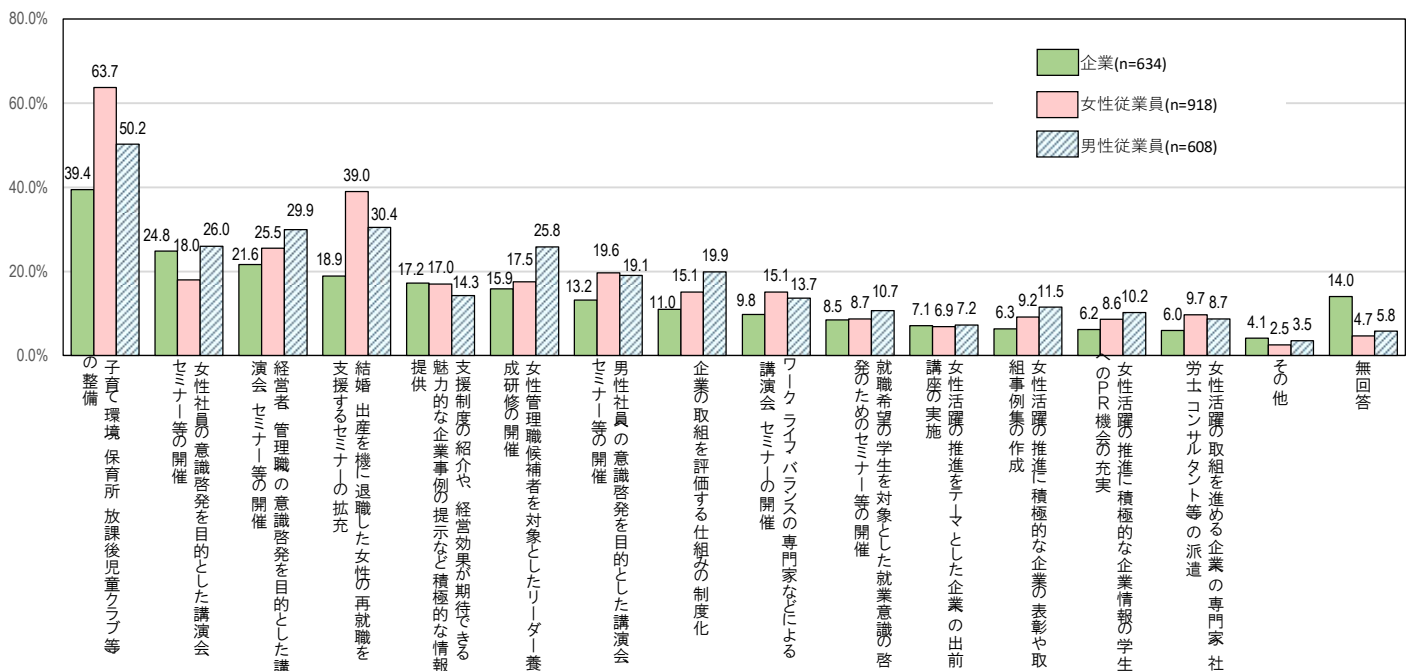
### 働き方改革への取組 【企業:634社】

働き方改革への取組については、「取り組んでいる」66.1% (419社), 「今後取り組む予定がある」18.3% (116社), 「取り組んでいない」12.5% (79社)となっています。



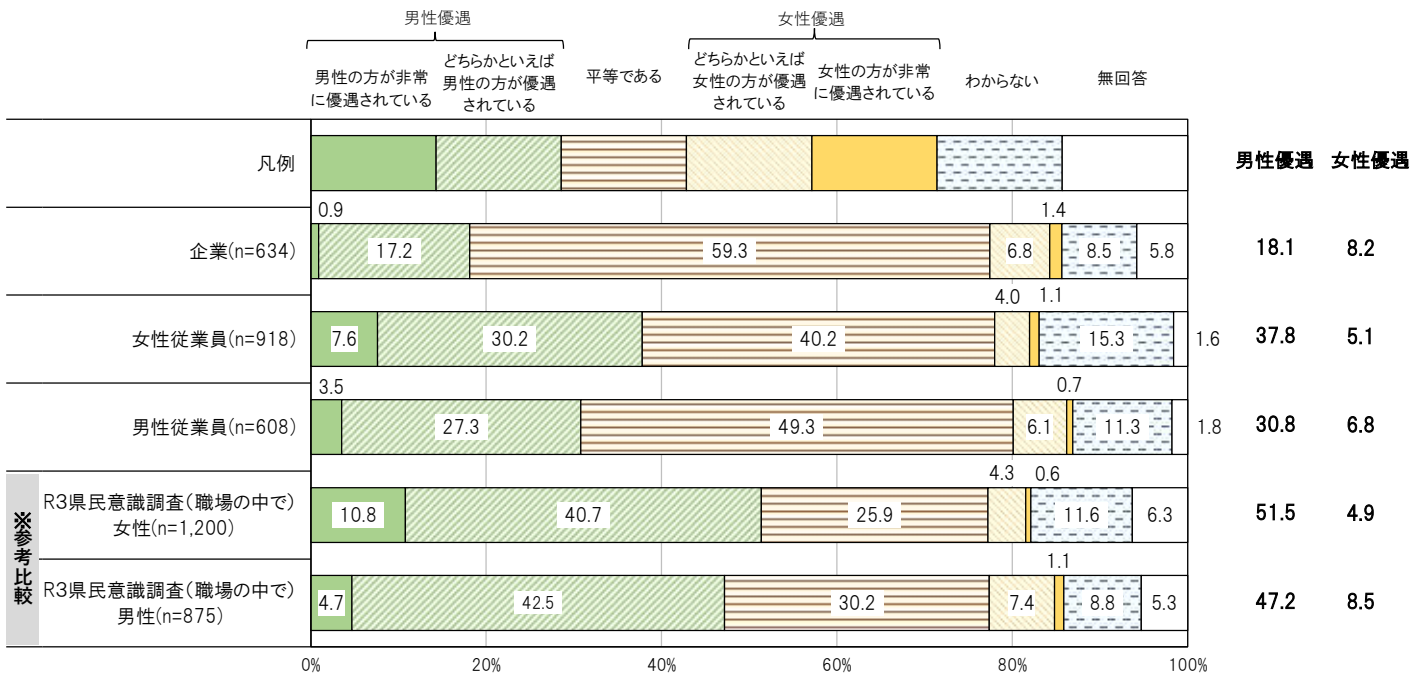
### 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策 【企業:634社, 従業員 女性:918人, 男性:608人】

女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策について、企業は「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」39.4%、「女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」24.8%、「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」21.6%などを挙げています。また、従業員の女性・男性ともに「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」、「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」を挙げています。特に「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」は、女性は企業より24.3ポイント高くなっ



## 男女の地位の平等感【企業:634社, 従業員 女性:918人, 男性:608人】

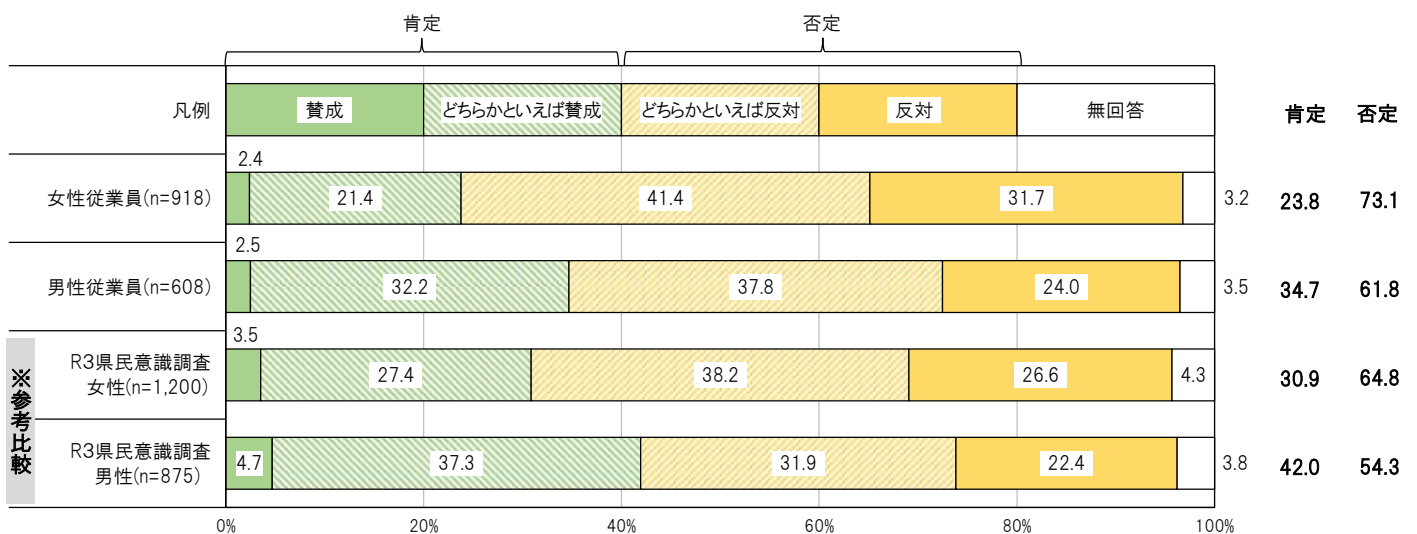
男女の地位の平等感は、企業は、「平等である」が59.3%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」17.2%、「わからない」8.5%の順となっています。



## 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について【従業員 女性:918人, 男性:608人】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、女性は「肯定(賛成+どちらかといえば賛成)」28.3%、「否定(反対+どちらかといえば反対)」73.1%となっています。男性は「肯定」34.7%、「否定」61.8%となっており、男性の「否定」は、女性の「否定」と比べて11.3ポイント低くなっています。

R3県民意識調査と比較すると、女性は「肯定」が7.1ポイント、男性は7.3ポイント低くなっています。



## 男女共同参画に関する企業実態調査 概要版(令和4年3月)

[編集・発行/調査主体] 鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号 TEL:099-286-2634 FAX:099-286-5541