

平成 29 年 10 月 18 日  
少子化対策・県民活躍課

## 平成 29 年度 女性活躍推進調査結果(速報)の概要について

### 1 調査の目的

女性とその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業経営者およびその従業員を対象に、採用、登用、能力開発、子育て支援等に関する女性の活躍推進の状況を調査する。

### 2 調査の概要

#### (1) 調査対象

- ① 県内企業から従業員規模別に抽出した 1,000 社
- ② ①の企業の従業員 3,000 人（企業規模に応じて 1 企業あたり 2～8 名を抽出）

(2) 調査期間 平成 29 年 8 月 4 日～8 月 21 日

(3) 調査方法 郵送返送方式

(4) 調査機関 一般財団法人 北陸経済研究所

#### (5) 回収数(率)

##### ① 企業向け調査

- ・標本数 1,000 社
- ・回収数 508 社
- ・回収率 50.8%

##### ② 従業員向け調査

- ・標本数 3,000 人
- ・回収数 1,310 人
- ・回収率 43.7%

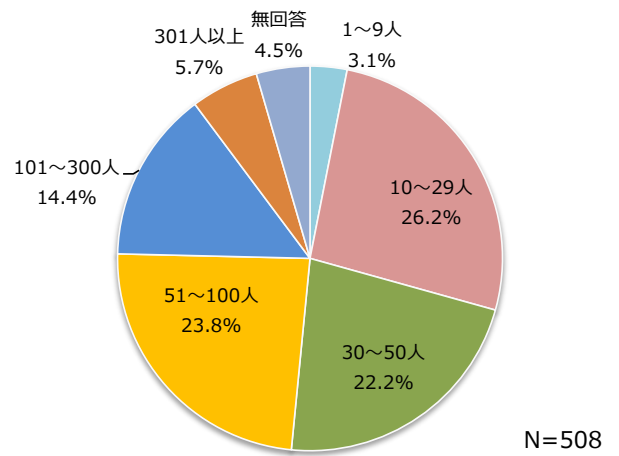
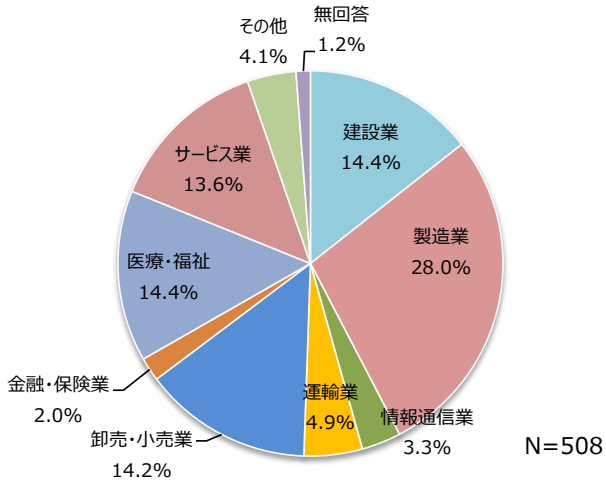
### 3 調査項目

- (1) 女性活躍推進への意識について <企業・従業員>
- (2) 自社の女性活躍の推進状況について <企業・従業員>
- (3) 女性活躍の取組み状況について <企業>
- (4) 働き方改革の取組み状況について <企業>
- (5) 県の施策・事業等について <企業>
- (6) 女性活躍を推進するうえでの課題について <企業・従業員>
- (7) 国や県への要望について <企業・従業員>

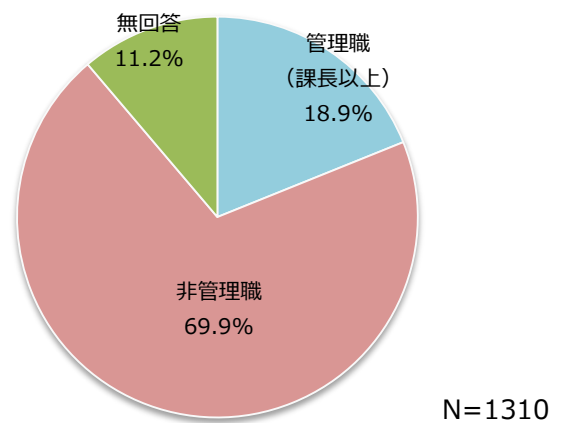
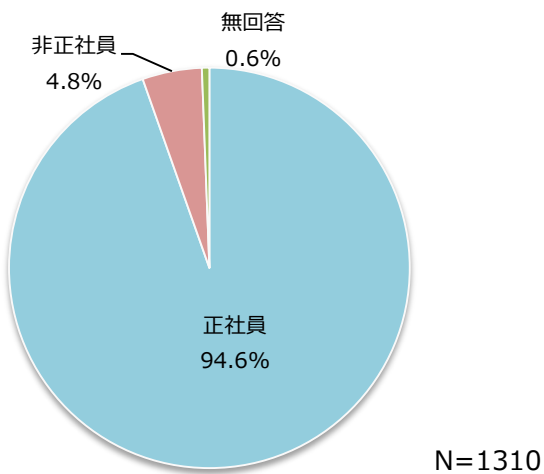
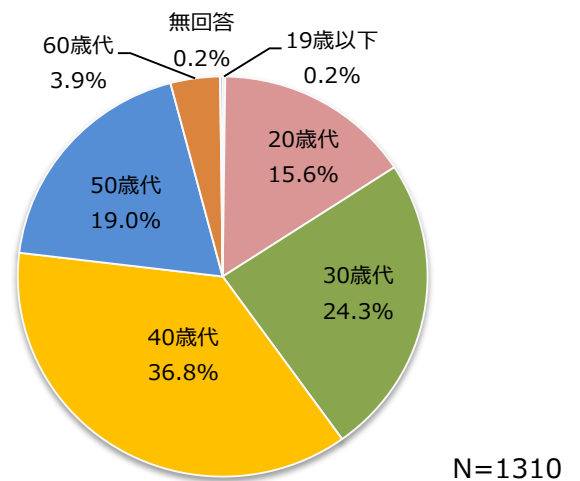
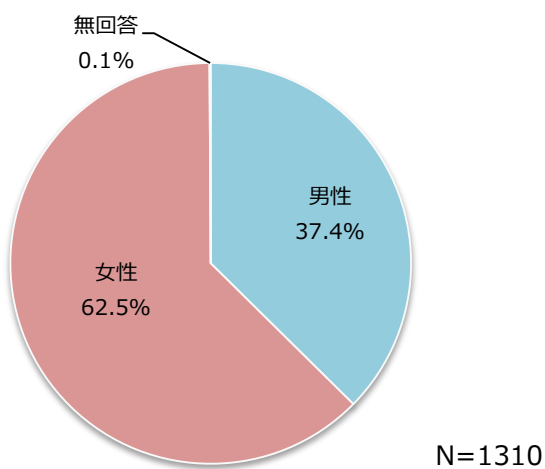
## 4 調査結果の概要

### 【回答者の属性】

#### <企業向け調査>



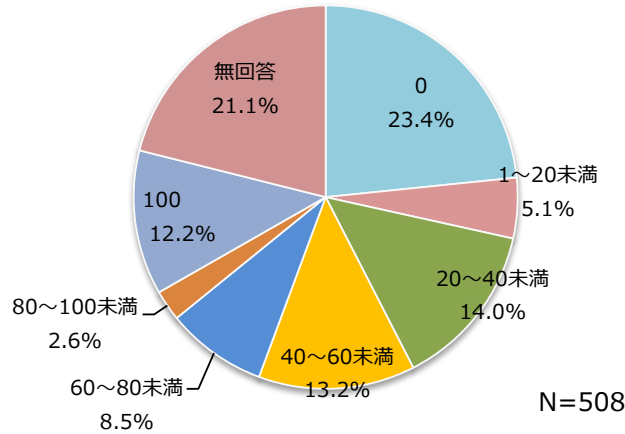
#### <従業員向け調査>



## 【企業における女性の活躍に関する状況】

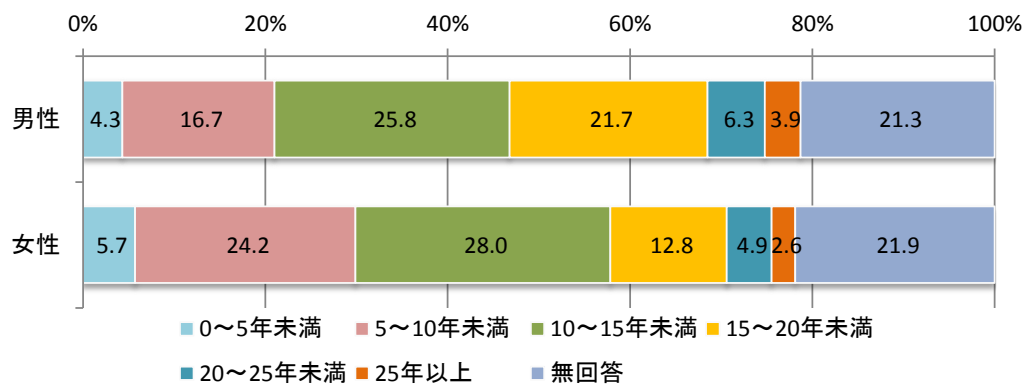
### ＜直近事業年度の採用者に占める女性割合＞（企業 問5・P9）

「0%」が23.4%で最も多く、次いで「20～40未満」14.0%、「40～60未満」13.2%の順となっている。



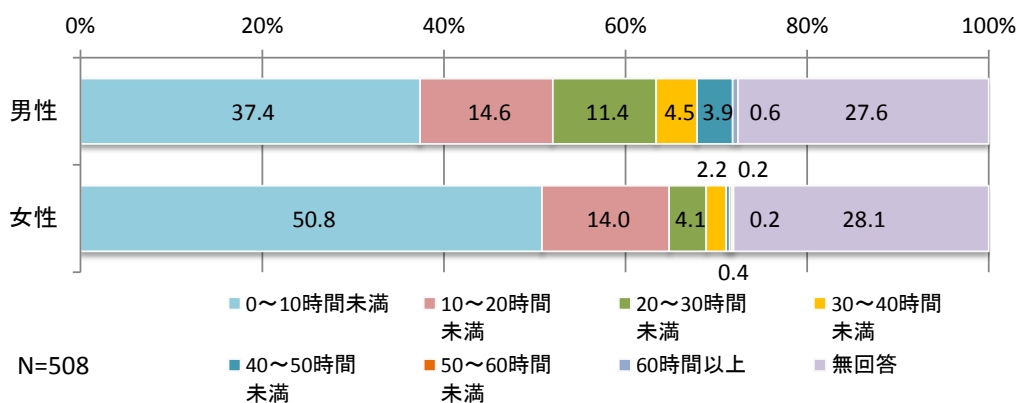
### ＜平均勤続年数＞（企業 問5・P11）

性別にみると、男性の平均が15年以上（「15～20年未満」「20～25年未満」「25年以上」の合計）と答えた企業の割合は31.9%、同じく女性は20.3%となっている。



### ＜直近事業年度の一月あたり平均残業時間＞（企業 問5・P12）

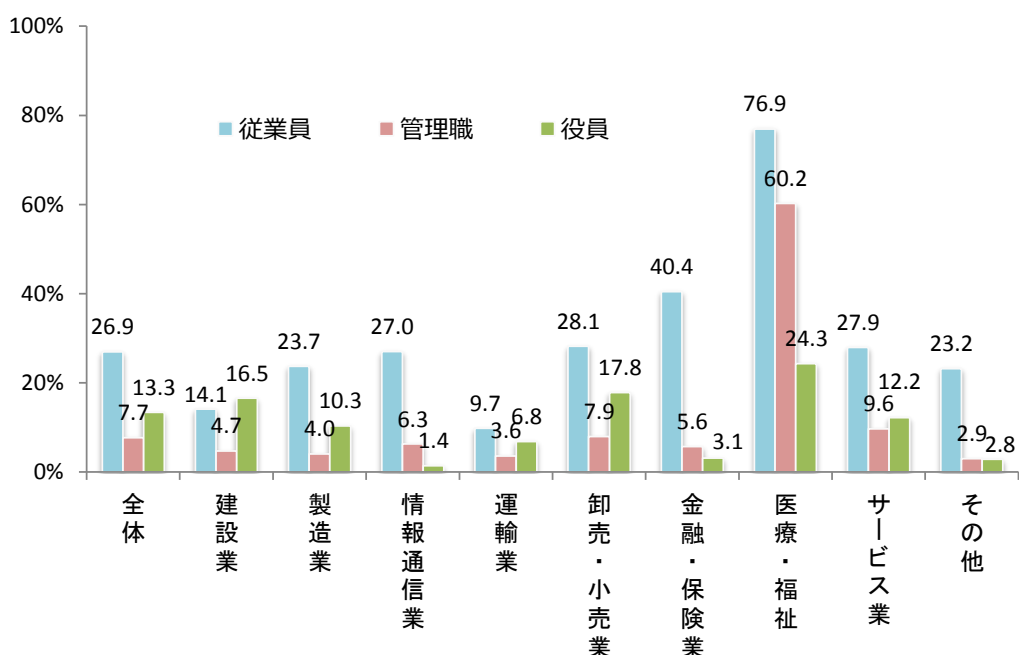
性別にみると、男性の平均が20時間以上（「20～30時間未満」「30～40時間未満」「40から50時間未満」「50～60時間未満」「60時間以上」の合計）と答えた企業の割合が20.4%、同じく女性が7.1%となっている。



## <管理職に占める女性の割合> (企業 問5・P13)

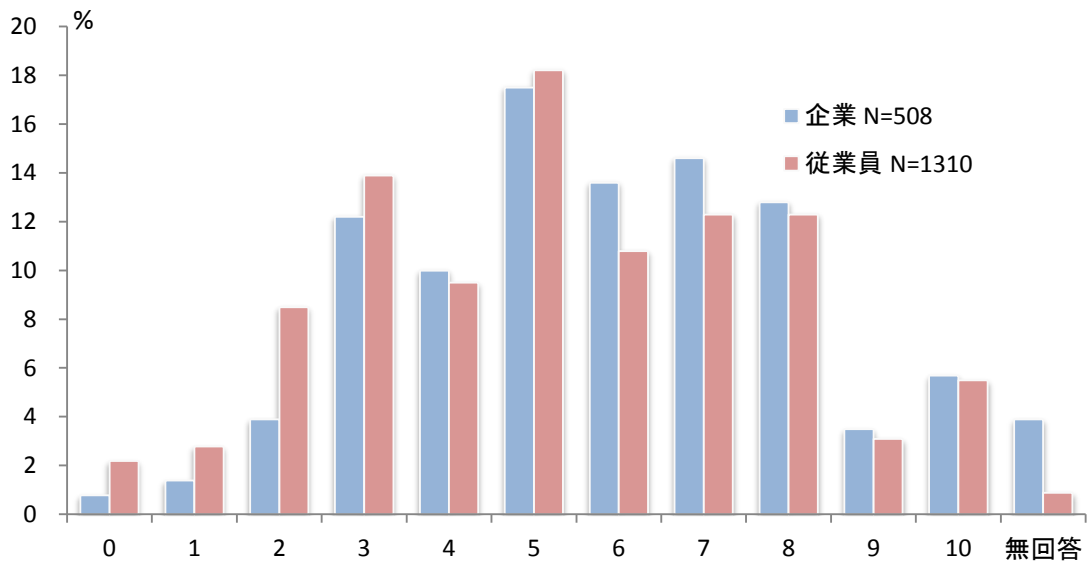
全体では7.7%となっている。業種別にみると、「医療・福祉」が60.2%で最も高く、次いで「サービス業」(9.6%)となっている。一方、最も低いのは「運輸業」(3.6%)で、次いで「製造業」(4.0%)、「建設業」(4.7%)となっている。

なお、平成25年度に本県が実施した「企業の女性活躍推進度調査」(n=287)と比較すると、金融・保険業(1.7ポイント増、H25:3.9%)、製造業(0.8ポイント増、同3.2%)が高くなっており、医療・福祉(7.1ポイント減、同67.3%)、運輸業(6.2ポイント減、同9.8%)、サービス業(4.1ポイント減、同13.7%)、卸売・小売業(3.0ポイント減、同10.9%)、建設業(2.9ポイント減、同7.6%)、情報通信業(2.5ポイント減、同8.8%)は低くなっている。



	回答数	従業員数			管理職者数			役員数			
		男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	
全体	508	46,914	17,304	26.9	8,532	707	7.7	2,482	382	13.3	
業種	建設業	73	3,172	519	14.1	627	31	4.7	293	58	16.5
	製造業	142	18,185	5,646	23.7	2,968	125	4.0	609	70	10.3
	情報通信業	17	3,638	1,345	27.0	555	37	6.3	142	2	1.4
	運輸業	25	5,314	574	9.7	567	21	3.6	123	9	6.8
	卸売・小売業	72	3,804	1,490	28.1	747	64	7.9	296	64	17.8
	金融・保険業	10	2,949	2,001	40.4	1,087	65	5.6	126	4	3.1
	医療・福祉	73	828	2,758	76.9	175	265	60.2	362	116	24.3
	サービス業	69	2,574	997	27.9	553	59	9.6	353	49	12.2
	その他	21	6,344	1,914	23.2	1,226	37	2.9	137	4	2.8
	不明	6	106	60	-	27	3	-	41	6	-
全体	508	46,914	17,304	26.9	8,532	707	7.7	2,482	382	13.3	
従業員規模	1~9人	16	39	27	40.9	12	2	14.3	44	7	13.7
	10~29人	133	1,570	1,099	41.2	386	101	20.7	545	111	16.9
	30~50人	113	2,651	1,714	39.3	485	152	23.9	455	111	19.6
	51~100人	121	5,508	3,008	35.3	1,195	183	13.3	614	89	12.7
	101~300人	73	9,193	3,246	26.1	1,518	99	6.1	454	34	7.0
	301人以上	29	27,953	8,201	22.7	4,855	159	3.2	327	10	3.0
	不明	23	0	9	-	81	11	-	43	20	-

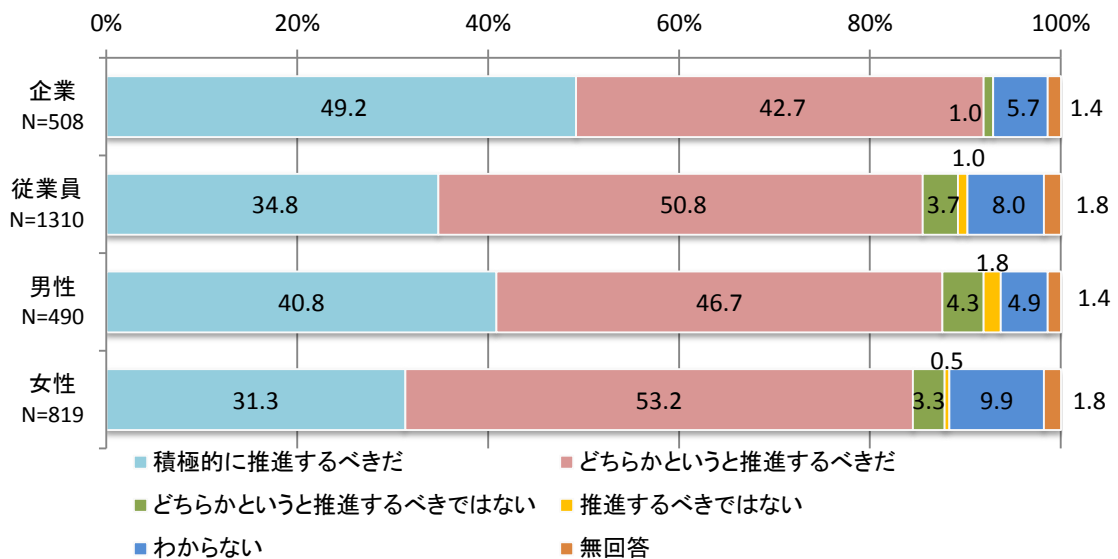
◇自社での女性活躍推進の評価について <企業 問2・P3、従業員 問2・P33>  
 企業、従業員とも、「5点」が最も多く、平均では、企業は5.5点、従業員は5.2点となっている。



◇職場で女性活躍を推進することについて

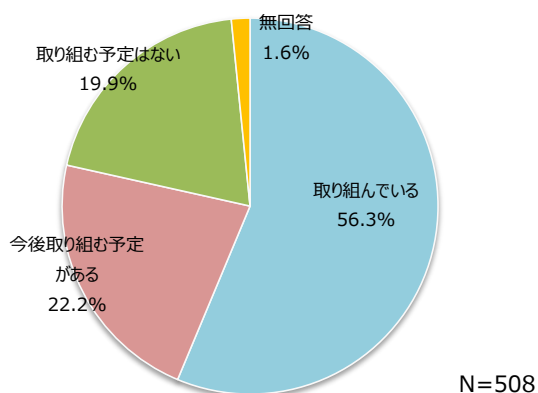
<企業 問3・P4、従業員 問3・P34>

「積極的に推進するべきだ」と「どちらかというと推進するべきだ」を合わせると、企業では91.9%、従業員では85.6%となっている。



◇自社の女性活躍の取組状況について <企業 問4・P6>

「取り組んでいる」(56.3%)と「今後取り組む予定がある」(22.2%)を合わせると、78.5%となっている。

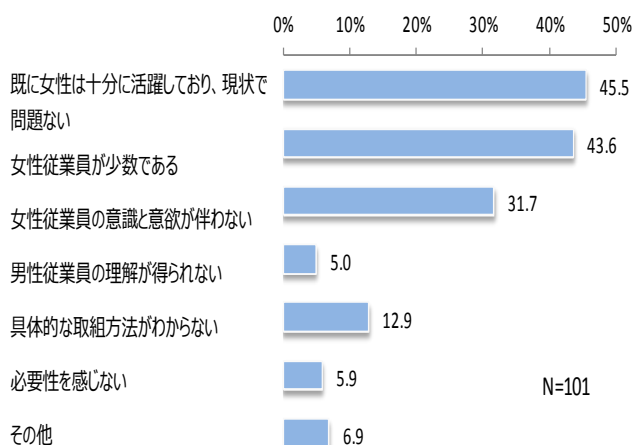
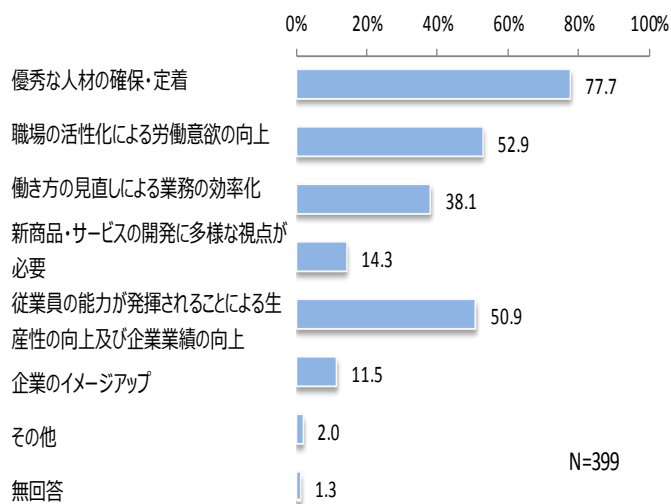


◇女性活躍に取り組む(重視する)理由、取り組まない(重視しない)理由

<企業 問4-1、問4-2・P7>

<取り組む(重視する)理由>

<取り組まない(重視しない)理由>



## ◇女性活躍の取組み状況について <企業 問8・P18>

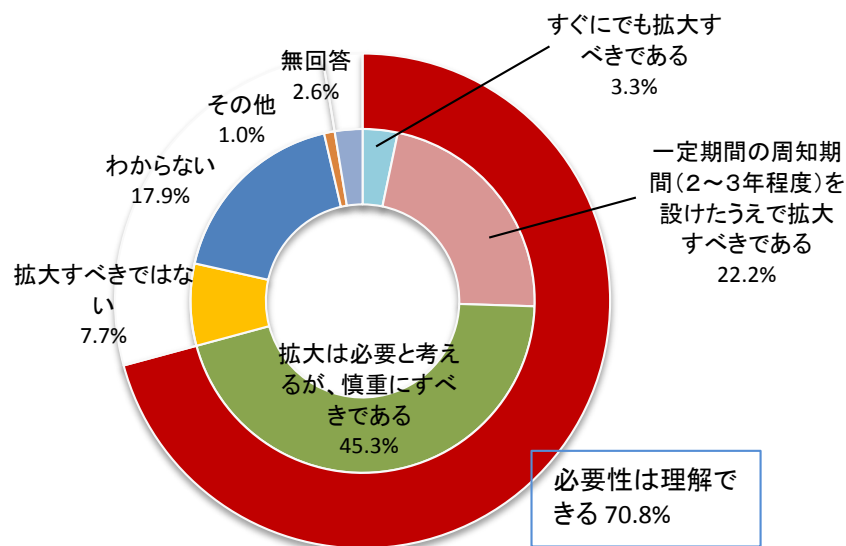
「職場風土改善についての取組み」が81.9%の企業が何らかの取組みを実施している一方、「評価・登用についての取組み」は50.8%となっている。

具体的な取組みは、「産前・産後休暇や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が38.6%と最も多い。

項目	全体	回答が多かった取組み		回答が少なかった取組み	
採用	76.0%	採用担当者への女性の参画	26.4%	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	8.3%
		求職者に対する積極的な広報	25.0%		
配置	71.9%	非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み	34.6%	コース別雇用管理の見直し	6.9%
		女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	24.0%	多様な職務経験ができるよう、女性が主だった部署・職種への男性の配置	7.5%
育成	73.4%	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	34.4%	家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務等）を出産・子育て期以前に積極的に付与	5.1%
		中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）	24.2%	非正社員を対象とした研修の実施	6.5%
育児との両立支援	76.4%	産前・産後休暇や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	38.6%	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	1.0%
		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	24.0%	事業所内託児所の設置	2.6%
介護との両立支援	68.7%	介護休業中の情報提供、相談窓口の設置	26.4%	介護休暇取得に関する方針や目標の設定	8.9%
				介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定で働ける制度を含む）	9.1%
評価・登用	50.8%	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施	23.2%	ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施	4.7%
				一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し	6.5%
職場の風土	81.9%	セクハラ・マタハラ防止のための取組み	30.9%	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の取組みに関する項目設定	3.0%
		女子トイレや更衣室等の整備・改修	23.6%	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の導入	9.1%

◇女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、300 人以下の企業への策定義務付けの拡大について <企業 問7・P17>

「拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである」が 45.3%と最も多く、次いで「一定期間（2～3年程度）の周知期間を設けたうえで拡大すべきである」（22.2%）となっている。なお、「すぐにでも拡大すべきである」（3.3%）を加えた 70.8%が、必要性を理解されていると考えられる。



※平成 27 年 9 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）において、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の一般事業主には、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表・届出、③女性の活躍に関する情報公表が義務付けられている。また、労働者数が 300 人以下の事業主は、努力義務となっている。

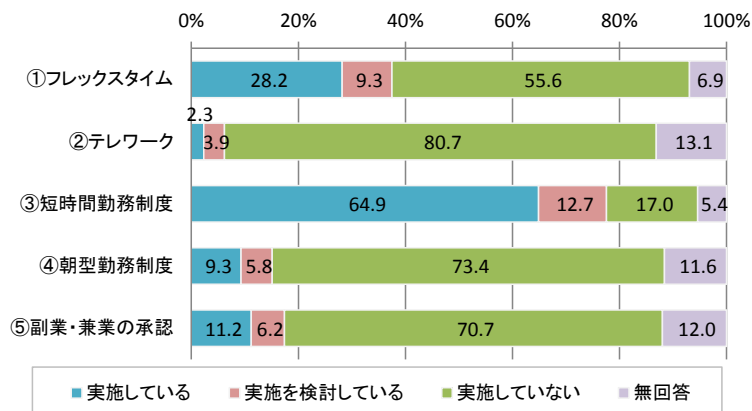
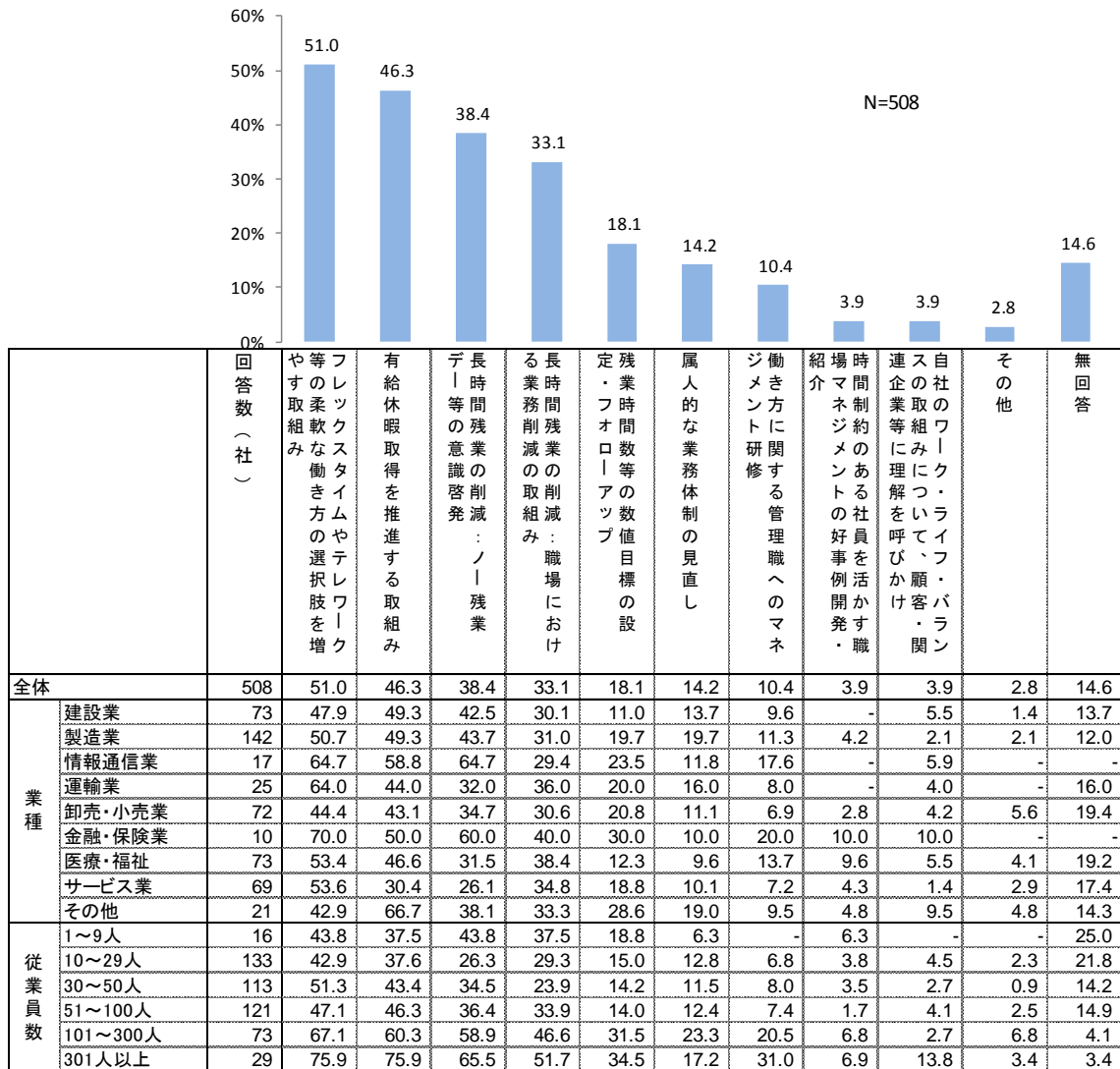


◇働き方改革の取組みについて <企業 問 10・P22>

「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み」が51.0%と最も多く、次いで「有給休暇取得を推進する取組み」(46.3%)、「長時間残業の削減」(38.4%)の順となっている。

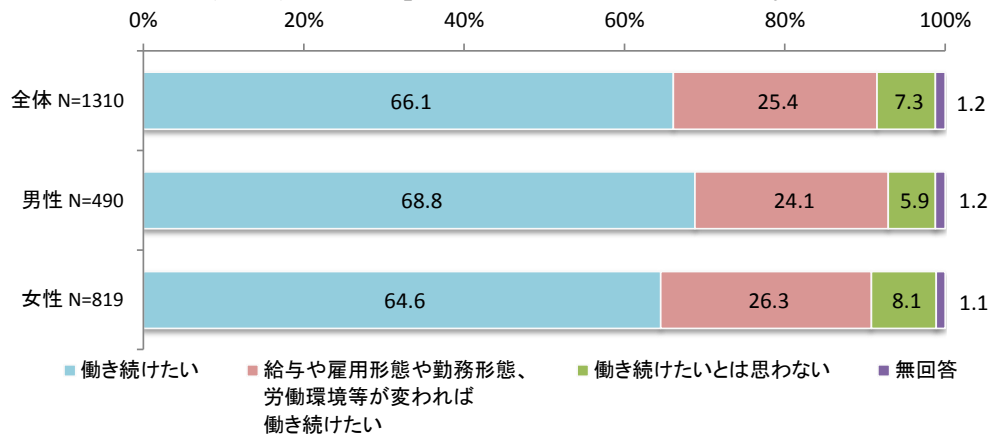
従業員規模別にみると、従業員数が大きくなるほど、取組みを実施している傾向にある。

柔軟な働き方別では、短時間勤務制度が64.9%と最も多く、次いで「フレックスタイム」(28.2%)となっている。



◇今の会社で働き続けたいと思うかについて <従業員 問4・P36>

「働き続けたい」が66.1%で最も多く、次いで「給与や雇用形態、勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」25.4%の順となっている。



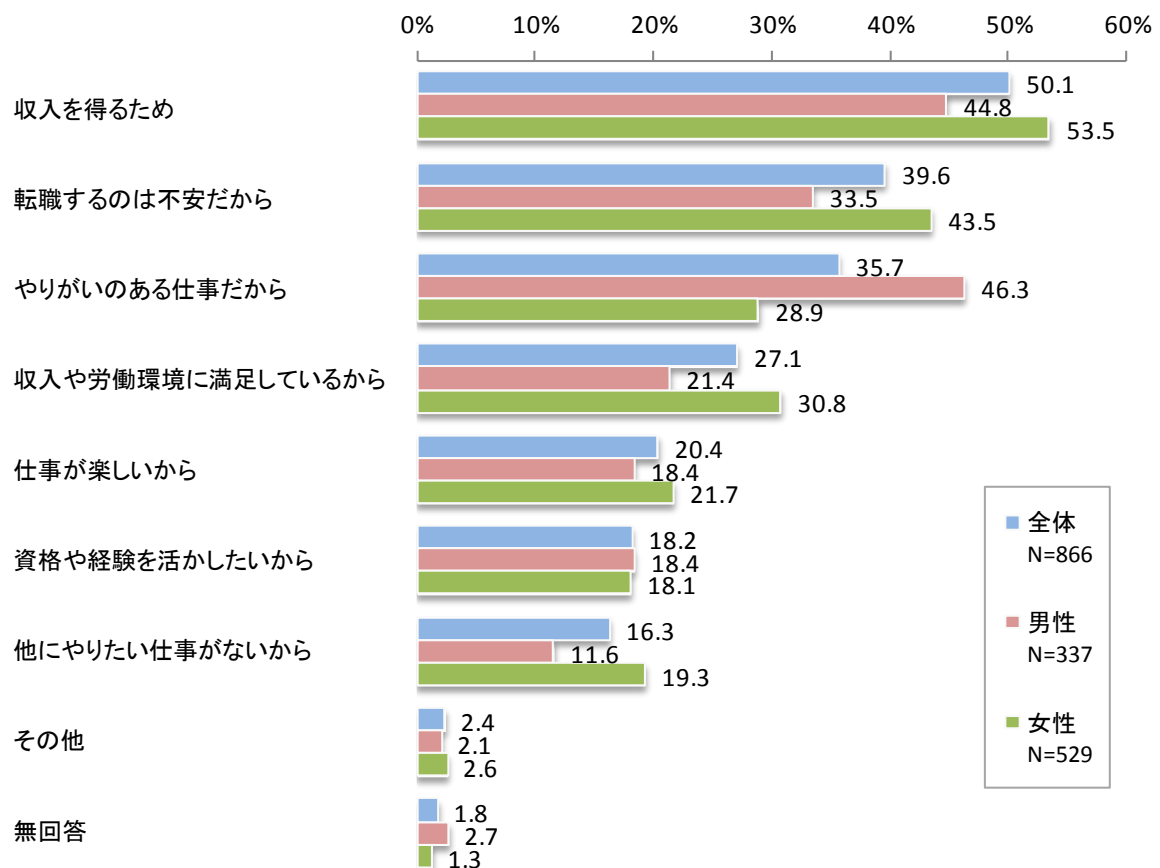
◇働き続けたい理由について <従業員 問4-1・P37>

(問4で「働き続けたい」と回答した者を対象)

「収入を得るため」が50.1%で最も多く、次いで「転職するのが不安だから」(39.6%)、「やりがいのある仕事だから」(35.7%)の順となっている。

性別にみると、男性は「やりがいのある仕事だから」が46.3%で最も多く、女性は「収入を得るため」が53.5%で最も多くなっている。

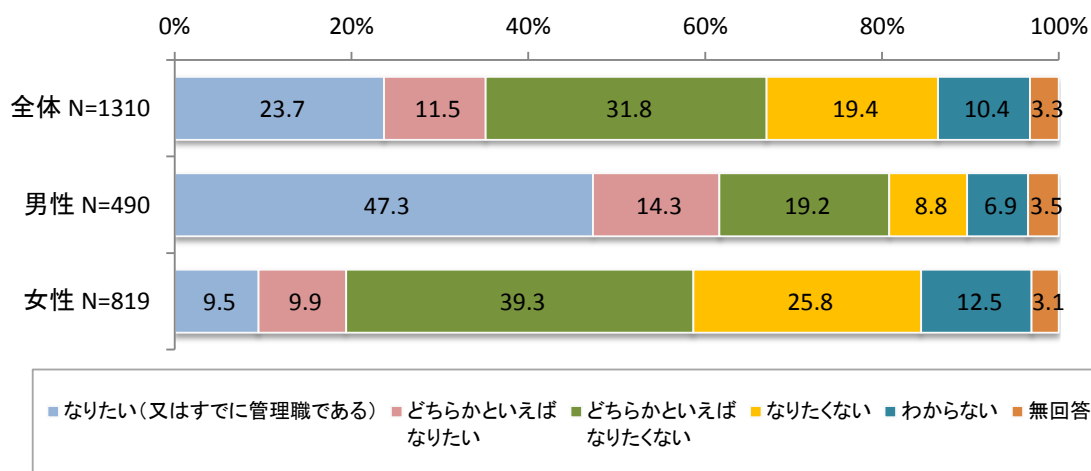
なお、年代別にみると、男性は、20歳代・30歳代では、「やりがいのある仕事だから」が最も多く、40歳代以降は「収入を得るため」が最も多くなっている。一方、女性は全ての年代において「収入を得るため」が最も多くなっている。



	回答者数	やりがいのある仕事だから	資格や経験を活かしたいから	仕事が楽しいから	収入や労働環境に満足しているから	転職するのは不安だから	他にやりたい仕事がないから	収入を得るため	その他	無回答		
全体	866	35.7	18.2	20.4	27.1	39.6	16.3	50.1	2.4	1.8		
性別	男性	全体	337	46.3	18.4	18.4	21.4	33.5	11.6	44.8	2.1	2.7
		19歳以下	1	100.0	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-
		20歳代	30	53.3	13.3	30.0	26.7	40.0	13.3	33.3	3.3	3.3
		30歳代	85	55.3	24.7	31.8	23.5	35.3	15.3	38.8	3.5	1.2
		40歳代	127	43.3	16.5	14.2	16.5	32.3	11.0	54.3	-	3.1
		50歳代	71	40.8	15.5	8.5	22.5	33.8	9.9	43.7	2.8	1.4
		60歳代	22	36.4	22.7	4.5	31.8	18.2	-	36.4	4.5	9.1
	女性	全体	529	28.9	18.1	21.7	30.8	43.5	19.3	53.5	2.6	1.3
		19歳以下	1	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-
		20歳代	76	39.5	17.1	26.3	36.8	47.4	21.1	55.3	3.9	-
		30歳代	102	34.3	17.6	28.4	32.4	36.3	28.4	51.0	2.9	-
		40歳代	218	25.7	20.2	19.3	29.8	44.5	18.3	54.6	3.2	2.3
		50歳代	112	25.9	14.3	18.8	28.6	46.4	14.3	51.8	0.9	-
業種	建設業	130	38.5	24.6	18.5	26.9	33.8	13.8	50.8	0.8	1.5	
	製造業	269	30.9	11.9	17.1	29.0	45.0	17.5	53.2	2.2	1.5	
	情報通信業	35	25.7	14.3	14.3	25.7	34.3	17.1	62.9	2.9	2.9	
	運輸業	39	30.8	5.1	33.3	33.3	46.2	17.9	41.0	2.6	-	
	卸売・小売業	100	24.0	5.0	19.0	18.0	46.0	21.0	52.0	2.0	3.0	
	金融・保険業	22	31.8	22.7	18.2	27.3	50.0	13.6	45.5	9.1	-	
	医療・福祉	119	57.1	49.6	27.7	21.8	29.4	15.1	38.7	1.7	0.8	
	サービス業	94	33.0	12.8	19.1	26.6	37.2	12.8	50.0	5.3	4.3	
	その他	52	42.3	7.7	25.0	46.2	38.5	17.3	55.8	-	1.9	

◇管理職登用への意欲 <従業員 問5・P39>

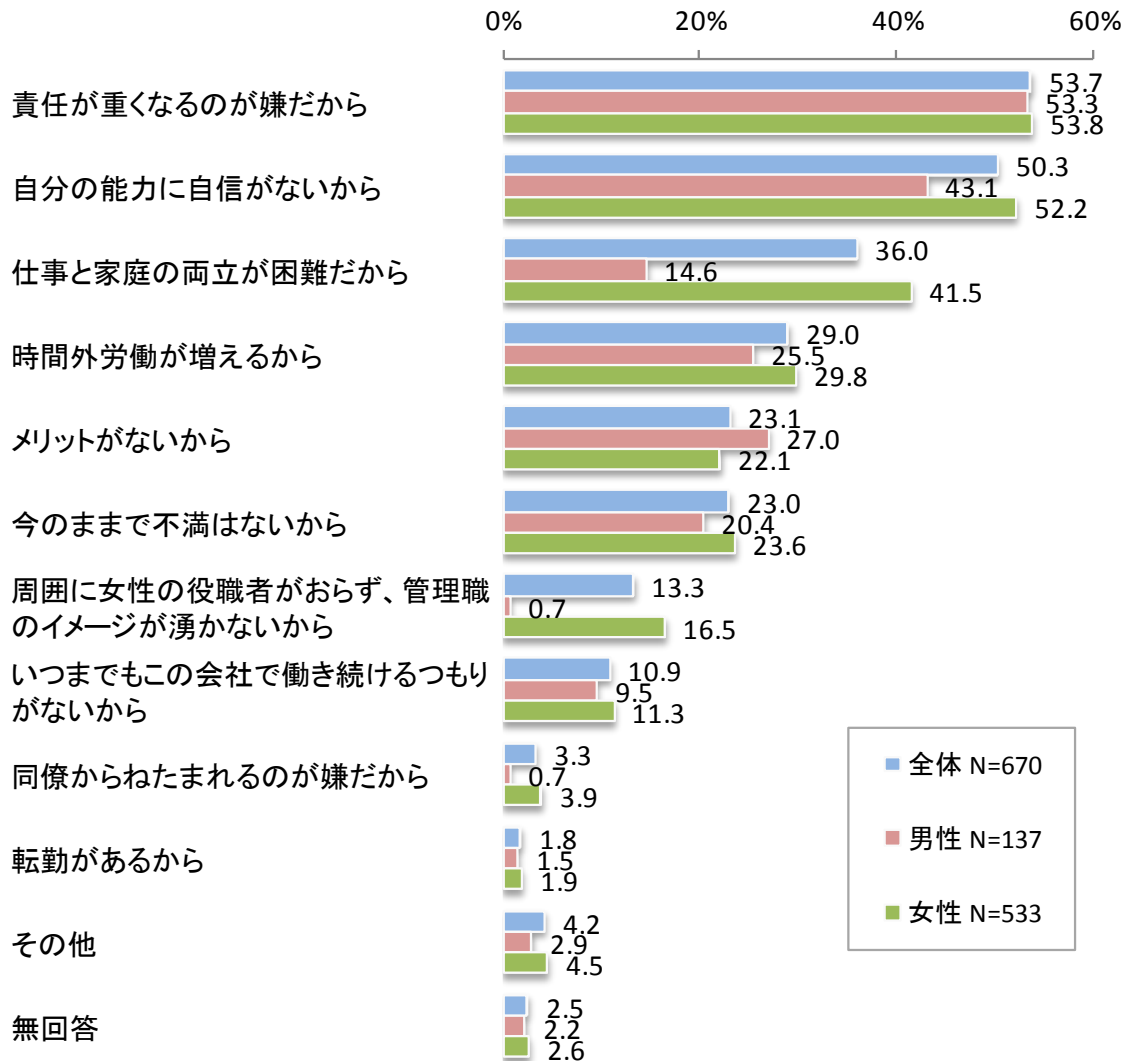
性別にみると、男性は「なりたい（又はすでに管理職である）」（47.3%）と「どちらかといえばなりたい」（14.3%）の合計が61.6%となっているのに対し、女性は「どちらかといえばなりたくない」（39.3%）と「なりたくない」（25.8%）の合計が65.1%となっている。



◇管理職になりたくない理由 <従業員 問5-1・P43>

「責任が重くなるのが嫌だから」が53.7%で最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」(50.3%)、「仕事と家庭の両立が困難だから」(36.0%)の順となっている。

性別にみると、特に「仕事と家庭の両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」は女性の割合が高くなっている。



◇管理職登用意欲と就業継続意欲との関係 <従業員 問4-1×問5・P42>

管理職に「なりたい（又はすでに管理職である）」「どちらかといえばなりたい」と回答している者の理由は、「やりがいのある仕事だから」が5割を超えている。

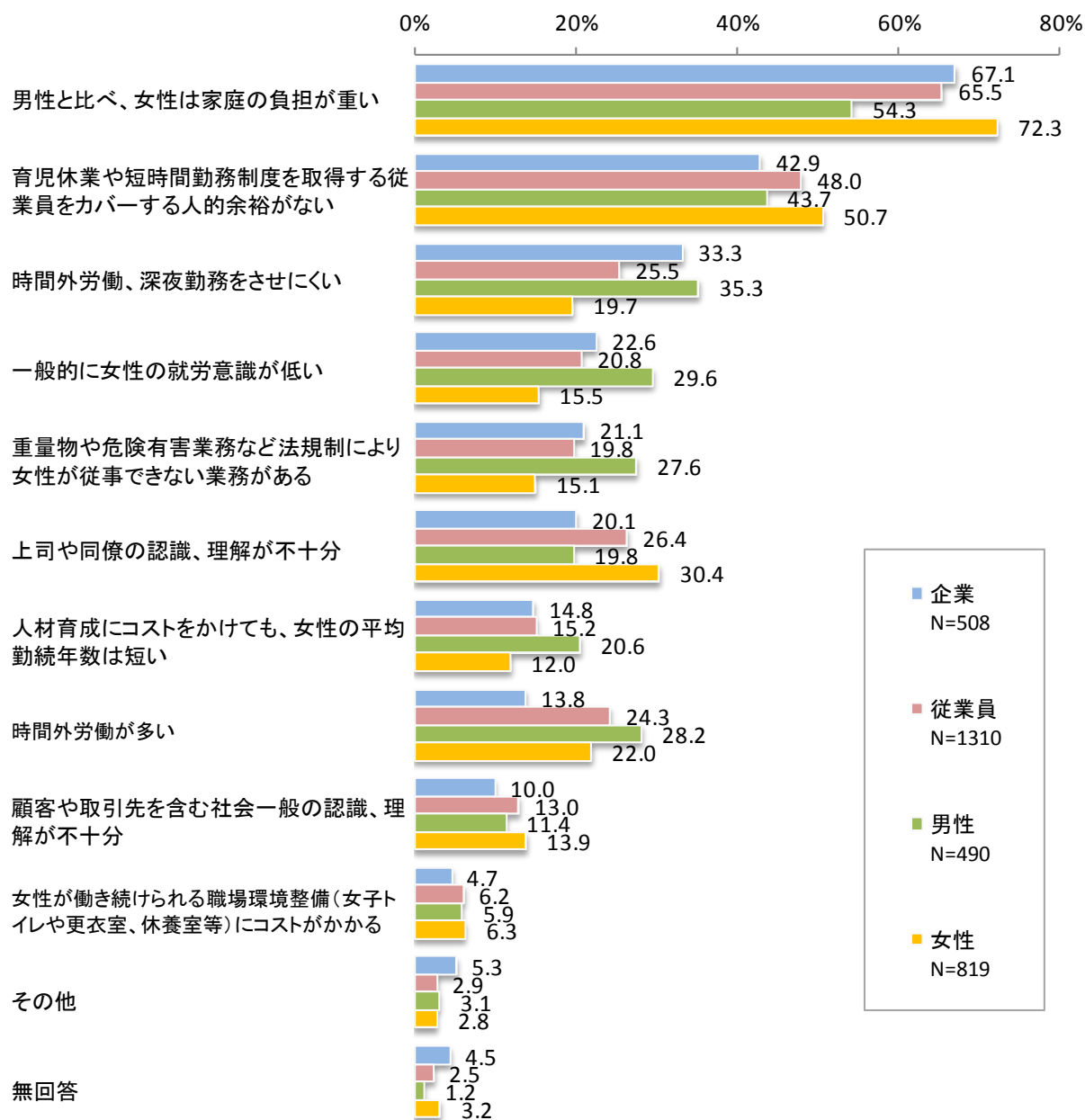
		働き続けたいと思う理由									
		回答者数	事やだりかがらいのある仕事	し資格いや経験を活か	仕事を楽しいから	満収入して働ける環境に	だ転職するの不安	が他にやりたい仕事	収入を得るため	その他	無回答
管理職になりたいか	全体	866	35.7	18.2	20.4	27.1	39.6	16.3	50.1	2.4	1.8
	なりたい（又はすでに管理職である）	234	52.1	22.6	22.2	24.4	28.2	10.7	40.6	0.9	3.0
	どちらかといえばなりたい	105	51.4	22.9	30.5	29.5	39.0	9.5	44.8	1.9	2.9
	どちらかといえばなりたくない	273	27.5	15.0	21.2	30.8	49.1	18.3	51.3	2.9	0.7
	なりたくない	141	12.1	14.2	12.8	25.5	48.2	24.1	61.7	3.5	2.1
	わからない	90	42.2	20.0	18.9	26.7	30.0	20.0	54.4	4.4	1.1
	男性全体	337	46.3	18.4	19.3	21.4	33.8	12.8	46.9	2.1	2.7
	なりたい（又はすでに管理職である）	178	50.0	19.7	20.8	23.0	28.1	13.5	42.7	1.1	3.4
	どちらかといえばなりたい	50	50.0	24.0	26.0	18.0	46.0	4.0	44.0	2.0	4.0
	どちらかといえばなりたくない	62	41.9	14.5	14.5	24.2	48.4	19.4	53.2	3.2	-
	なりたくない	16	25.0	12.5	12.5	-	43.8	6.3	50.0	6.3	-
	わからない	20	45.0	15.0	20.0	25.0	15.0	15.0	60.0	5.0	5.0
	女性全体	529	28.9	18.5	22.3	31.0	44.4	19.8	54.6	3.0	1.3
	なりたい（又はすでに管理職である）	56	58.9	32.1	32.1	28.6	28.6	5.4	41.1	-	1.8
	どちらかといえばなりたい	55	52.7	23.6	38.2	40.0	38.2	14.5	45.5	3.6	1.8
	どちらかといえばなりたくない	211	23.2	15.2	23.2	32.7	49.8	19.0	52.1	3.3	0.9
	なりたくない	125	10.4	14.4	12.8	29.6	49.6	28.0	66.4	3.2	2.4
わからない	70	41.4	22.9	20.0	27.1	35.7	22.9	55.7	4.3	-	

## ◇女性活躍を推進するうえでの課題について

＜企業 問13・P26、従業員 問9・P50＞

企業、従業員とも、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が最も多い。

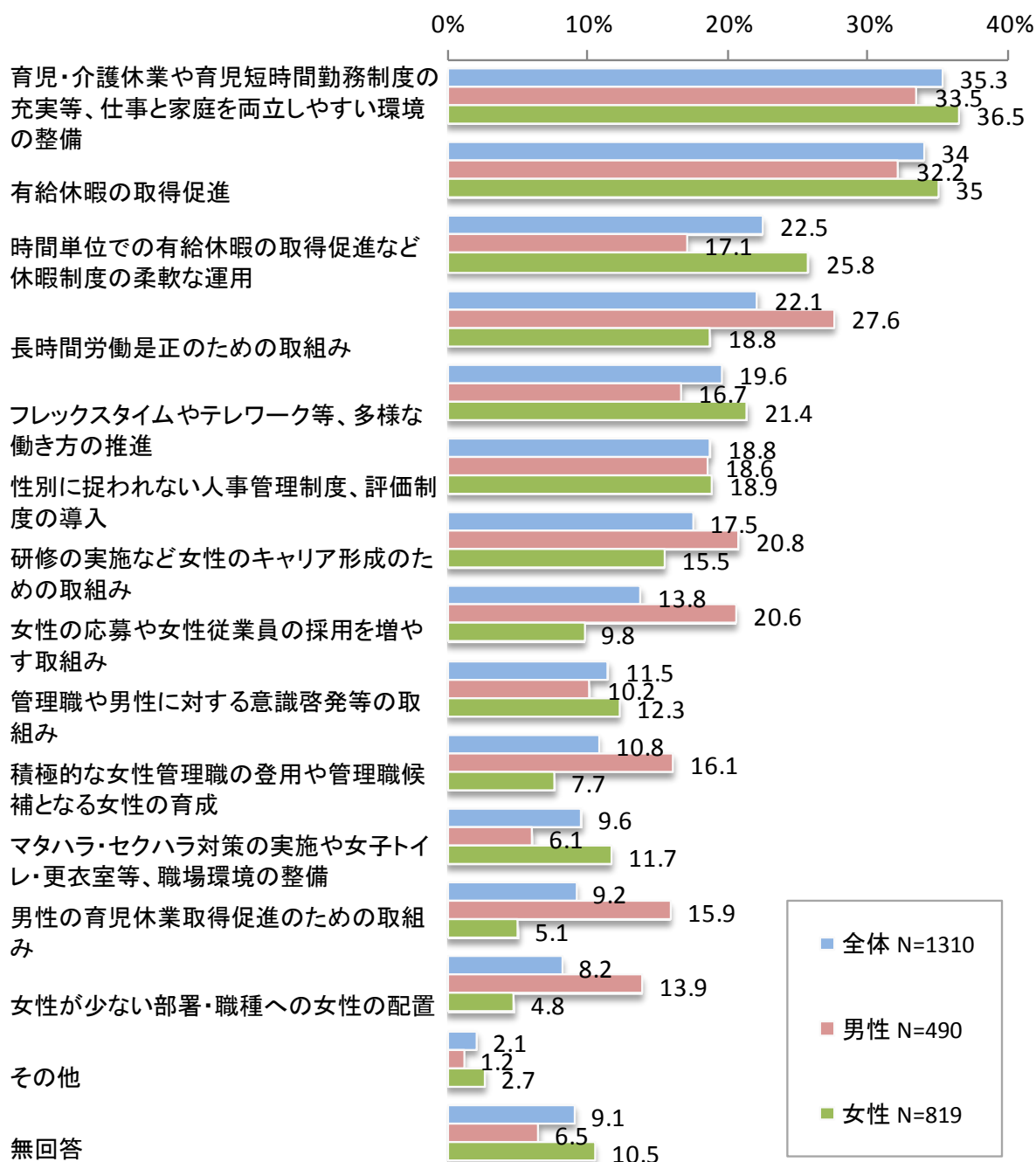
性別にみると、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」、「一般的に女性の就労意識が低い」は男性の割合が高くなっており、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「上司や同僚の意識、理解が不十分」は女性の割合が高くなっている。



◇会社に特に進めてほしいと思う取組みについて <従業員 問7・P47>

「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境」が 35.3%で最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」(34.0%)、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」(22.5%)の順となっている。

性別にみると、「長時間労働是正の取組み」は男性の割合が高くなっており、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」は女性の割合が高くなってきている。



◇国や県への要望について <企業 問14・P28、従業員 問10・P53>

企業では、「子育てインフラの充実」が33.9%と最も多く、次いで「経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(28.7%)、「支援制度の紹介など、より積極的な情報の提供」(27.0%)の順となっている。

従業員では、「子育てインフラの充実」が40.2%と最も多く、次いで「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充実」(36.7%)、「支援制度の紹介など、より積極的な情報提供」(28.6%)の順となっている。

