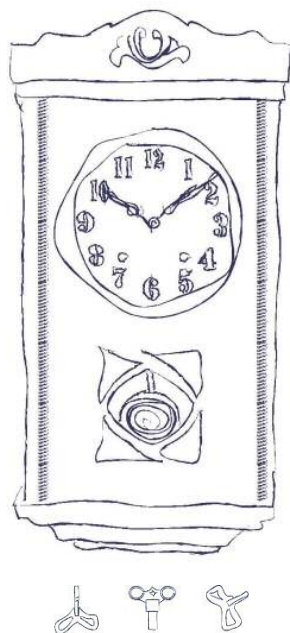


女性活躍推進に関する企業実態調査

-概要版-



平成 29 年 3 月

鹿児島県県民生活局
男女共同参画室

1 調査の概要

(1) 調査目的

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ました。

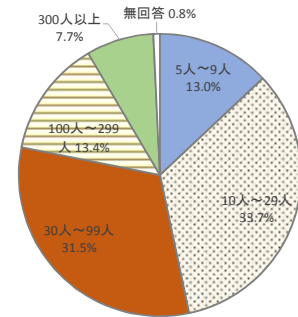
(2) 調査の方法・回収状況

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	
配布数	1,000社	3,000人
有効回収数	531社	1,364人
有効回収率	53.1%	45.5%

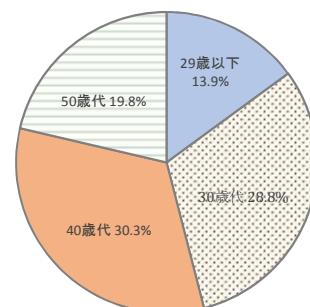
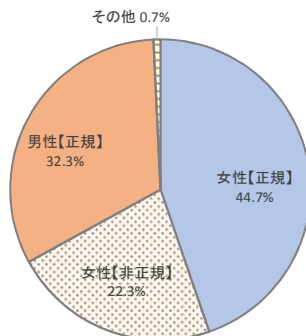
2 回答者の属性

(1) 経営者(業種別・従業員規模別)

業種	実数	構成比	業種	実数	構成比
全体	531	100.0%	金融業、保険業	26	4.9%
農林業	14	2.6%	不動産業、物品賃貸業	13	2.4%
漁業	16	3.0%	学術研究、専門・技術サービス業	12	2.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	5	0.9%	宿泊業、飲食サービス業	36	6.8%
建設業	52	9.8%	生活関連サービス業、娯楽業	13	2.4%
製造業	40	7.5%	教育、学習支援業	18	3.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	15	2.8%	医療、福祉	66	12.4%
情報通信業	15	2.8%	複合サービス業	11	2.1%
運輸業・郵便業	22	4.1%	サービス業(他に分類されないもの)	55	10.4%
卸売業、小売業	82	15.4%	分類不能の産業	20	3.8%



(2) 従業員(性別(女性正規・女性非正規・男性正規), 年齢別)



3 調査結果

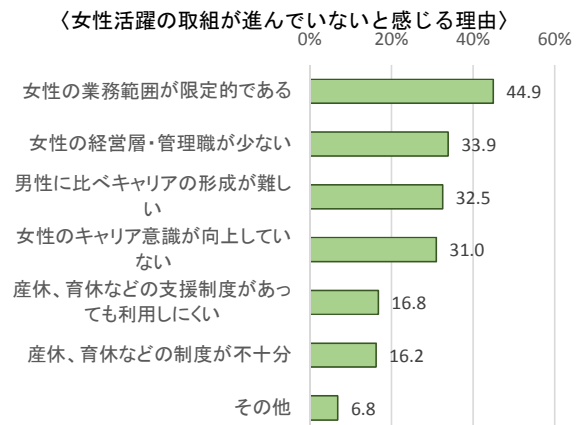
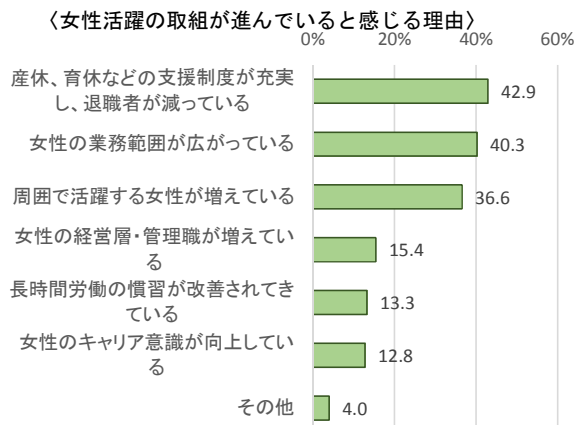
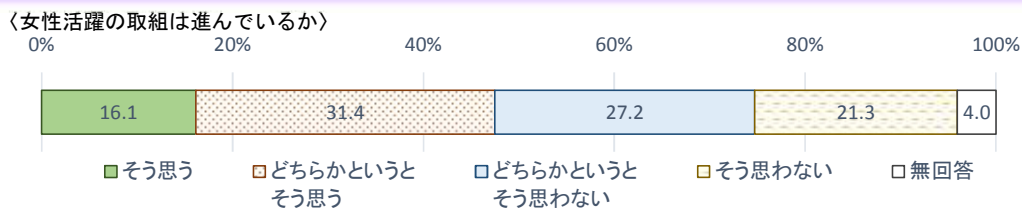
(1) 調査結果の概要

- 女性の管理職登用を特に増やす考えはないという経営者が半数を占めており、その理由として、女性従業員が少数であること、必要な知識・経験・判断力を有する適任者の不在、勤務年数が短いことなどが挙げられています。
- 女性従業員の半数が管理職に就くことを希望しておらず、その理由として、自分の能力に自信が持てないことや、責任が重くなることなどが挙げられています。
- 女性が退職する理由は、結婚、出産・子育てが約半数を占めています。
- 男性で子どもがいる従業員の9割以上が、現在の職場で育児休業を取得したことがないとしており、その理由として、業務が忙しいことや収入が下がることが挙げられています。
- 一方、女性が活躍する上での阻害要因として、男性と比べ女性は家庭の負担が重いことが理由として挙げられており、依然として家庭責任の多くを女性が担っている現状がうかがえます。
- 女性活躍のための企業の取組については、長時間労働の是正、性別にとらわれない人事管理制度の導入、女性従業員の採用拡大に取り組んでいる企業が過半数を超えています。一方で従業員は、これらに加えて育児休業後の職場復帰のための研修や再雇用制度の導入が効果的と考えています。
- 女性活躍のための行政の支援については、経営者、従業員ともに、子育てインフラの整備、経営者・管理職への意識啓発、女性従業員への意識啓発や女性の再就職支援が必要と認識しています。

(2) 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は進んでいるか【従業員：1,364人】※理由については複数回答

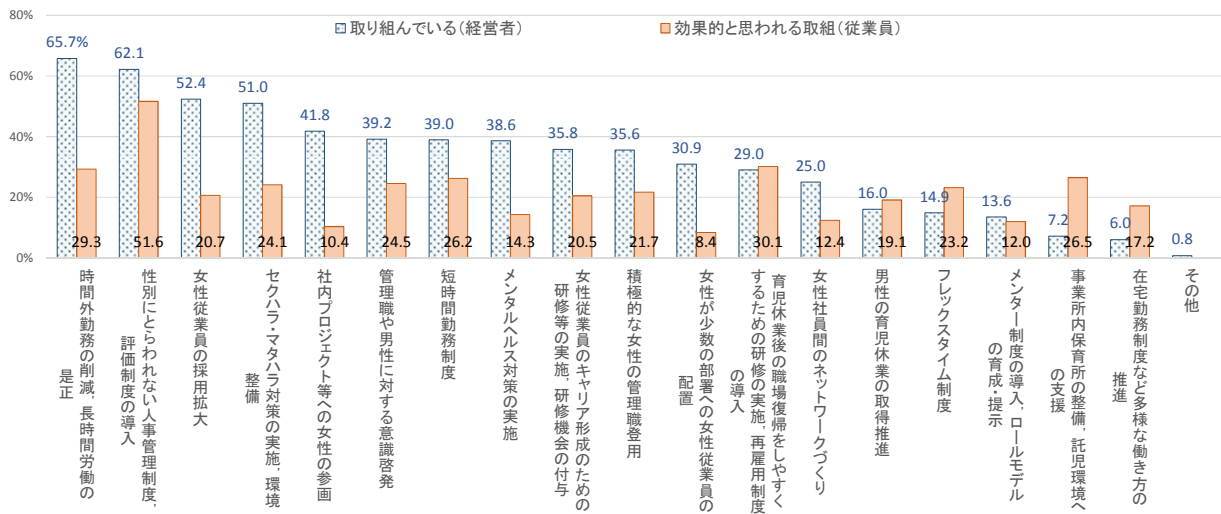
「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した人の割合は全体で47.5%であり、「そう思わない」「どちらかというと思わない」と回答した人の割合は全体で48.5%でした。「進んでいる」と感じる理由についてたずねたところ、「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている」(42.9%)と回答した割合が最も高く、次に「女性の業務範囲が広がっている」(40.3%)、「周囲で活躍する女性が増えている」(36.6%)の順となっています。一方、「進んでいない」と感じる理由についてたずねたところ、「女性の業務範囲が限定的である」(44.9%)と回答した割合が最も高く、次に「女性の経営層・管理職が少ない」(33.9%)、「男性に比べキャリアの形成が難しい」(32.5%)の順となっています。



●女性の活躍を推進するために行っている取組（複数回答）【経営者：531人】

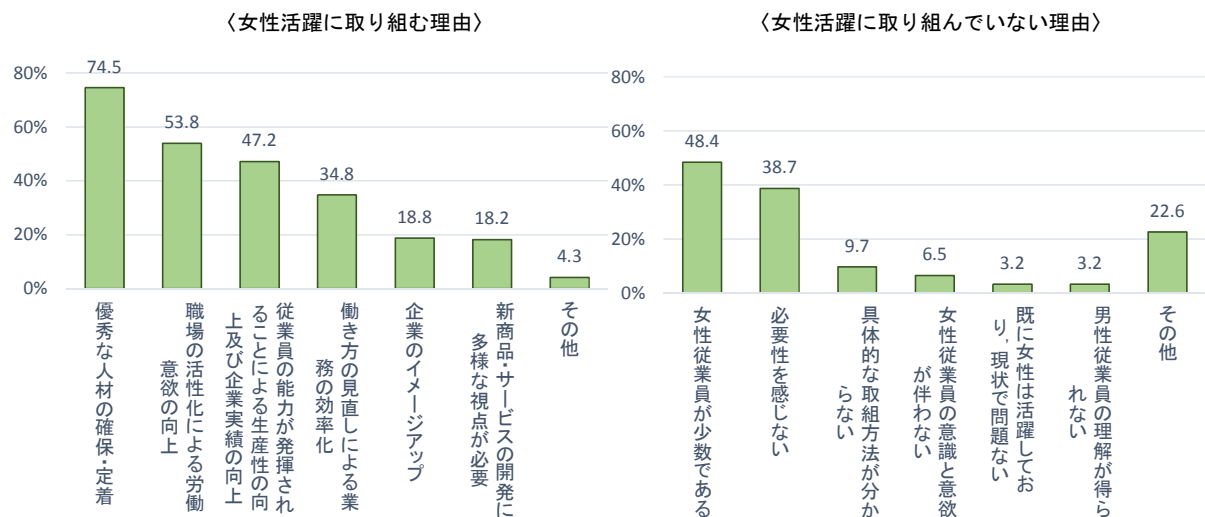
◆女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組（複数回答）【従業員：1,364人】

同じ項目で、経営者には「女性の活躍を推進するための取組」に関する状況を、従業員には「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をたずねたところ、経営者は、取り組んでいることとして「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」(65.7%)と回答した割合が最も高く、次に「性別にとら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%)の順となっています。一方、従業員が希望する効果的な取組は、「性別にとられない人事管理制度・評価制度の導入」(51.6%)と回答した割合が最も高く、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」(30.1%)、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」(29.3%)の順となっています。



●女性活躍に取り組む理由、または取り組んでいない理由（複数回答）【経営者：494人】

女性の活躍を推進するための取組を行っている、または今後取り組む予定としている経営者に対し、その理由についてたずねたところ、「優秀な人材の確保・定着」(74.5%)と回答した割合が最も高く、次に「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業績の向上」(47.2%)の順となっています。一方、取組を行っておらず、今後も取り組む予定はないとしている経営者に対し、その理由についてたずねたところ、「女性従業員が少数である」(48.4%)と回答した割合が最も高く、次に「必要性を感じない」(38.7%)となっています。



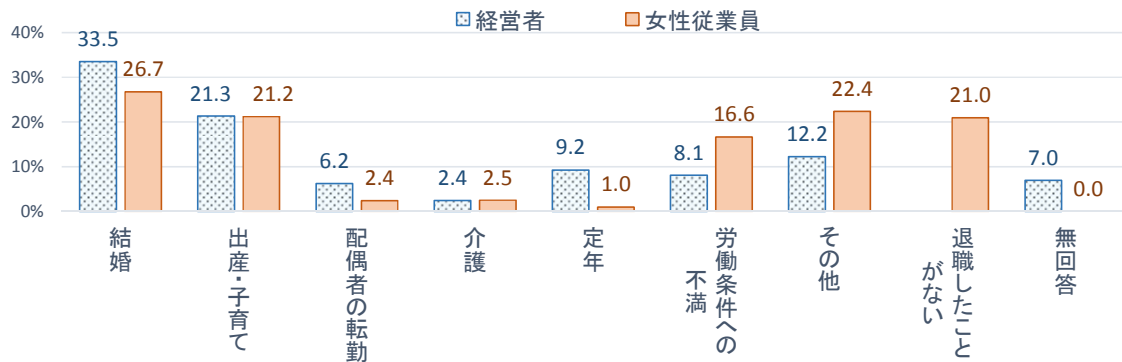
(3) 退職・雇用形態について

●女性が退職する理由【経営者：531人】

◆女性が退職した理由（複数回答）【女性従業員：920人】

経営者に対し、女性が退職する理由で最も多いものについてたずねたところ、「結婚」(33.5%)と回答した割合が最も高く、次に「出産・子育て」(21.3%)となっており、結婚、出産・子育てを理由に退職する割合が約半数を占めています。

一方、女性の従業員に対し、就職先を退職したことがあるかについてたずねたところ、「結婚を理由に退職した」(26.7%)と回答した割合が最も高く、次に「その他の理由」(22.4%)、「出産・子育てを理由に退職した」(21.2%)の順となっています。

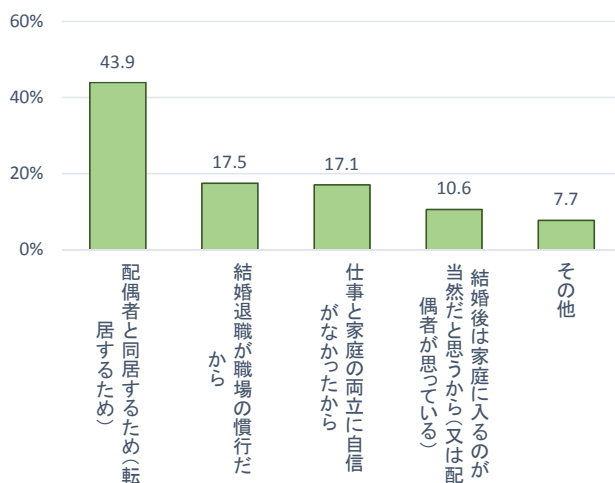


※「退職したことがない」については、従業員のみを選択肢とした。

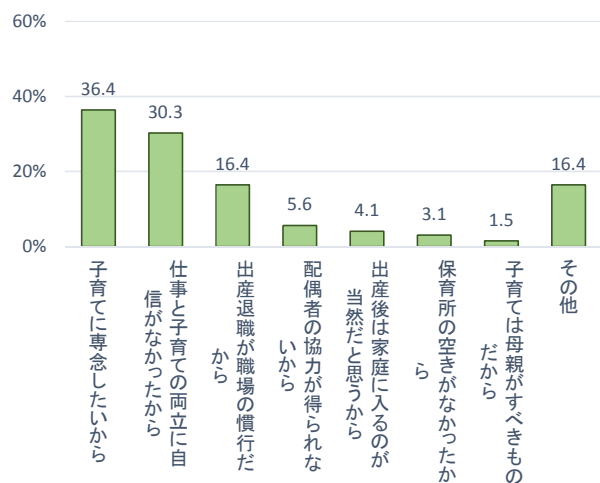
◆退職のきっかけ（複数回答）【女性従業員：結婚を理由に 246人、出産・子育てを理由に 195人】

「結婚を理由に退職した」と回答した人に対し、そのきっかけをたずねたところ、「配偶者と同居するため」(43.9%)と回答した割合が最も高く、「結婚退職が職場の慣行だから」(17.5%)、「仕事と家庭の両立に自信がなかったから」(17.1%)の順となっています。また、「出産・子育てを理由に退職した」と回答した人に対し、そのきっかけをたずねたところ、「子育てに専念したいから」(36.4%)と回答した割合が最も高く、次に「仕事と子育ての両立に自身がなかったから」(30.3%)であり、「出産退職が職場の慣行だから」(16.4%)も理由として挙がっています。

〈結婚に伴い退職した理由〉

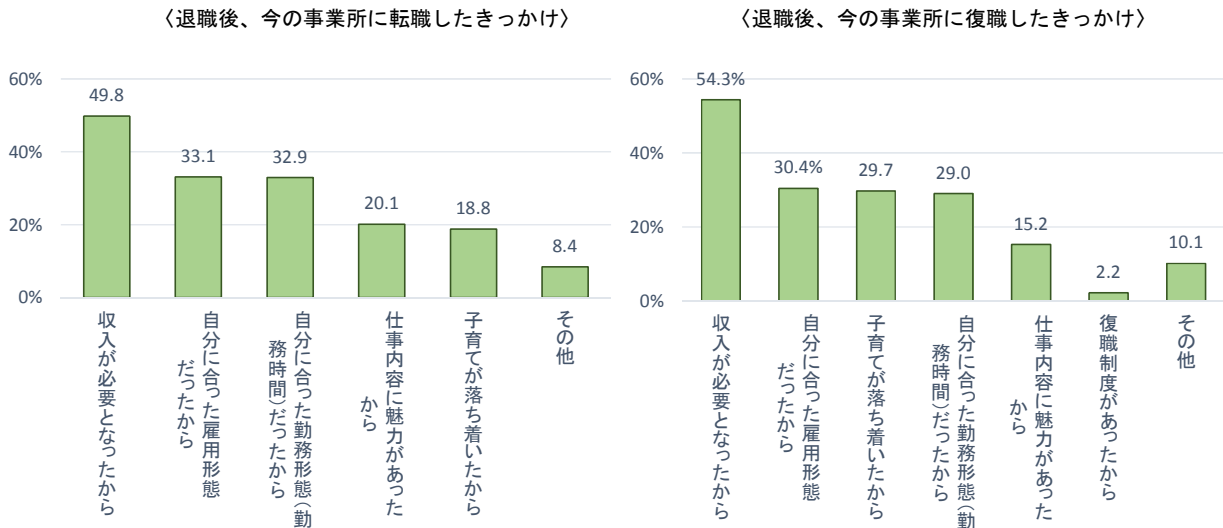


〈出産・子育てに伴い退職した理由〉



◆いったん退職したあとの転職・復職のきっかけ（複数回答）【女性従業員・転職592人、復職138人】

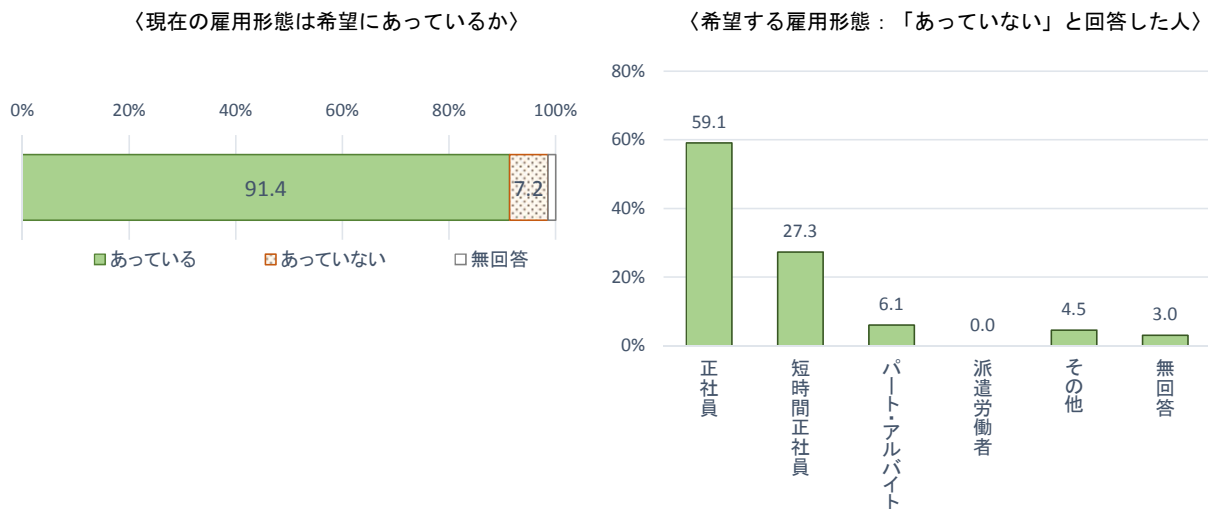
就職先を退職し、今の事業所に転職したきっかけをたずねたところ、「収入が必要となったから」(49.8%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った雇用形態だったから」(33.1%)、「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」(32.9%)の順となっています。また、今の事業所に復職したきっかけをたずねたところ、転職のきっかけと同様、「収入が必要となったから」(54.3%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った雇用形態だったから」(30.4%)、「子育てが落ち着いたから」(29.7%)の順となっています。



◆希望する雇用形態【女性従業員：920人】

現在の雇用形態は希望にあっているかたずねたところ、「あっている」と回答した割合は 91.4%、「あっていない」と回答した割合は 7.2%となっています。

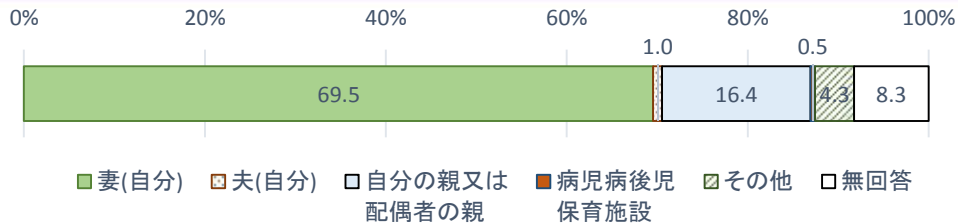
また、「あっていない」と回答した人に対し、どのような雇用形態を希望するかたずねたところ、「正社員」(59.1%)と回答した割合が最も高く、約6割を占めています。



(4) 家事・育児の状況について

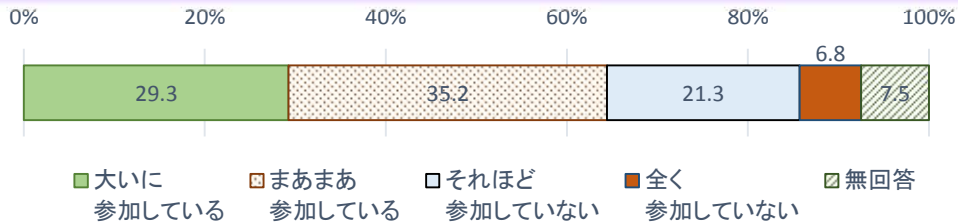
◆子どもが急な発熱や病気になった時の対応 [従業員：子どもがいる方811人]

子どもが急な発熱や病気になった時に、主に誰が子どもの面倒をみているかたずねたところ、「妻」と回答した割合が最も高く約7割となっており、次に「自分の親又は配偶者の親」(16.4%)となっています。



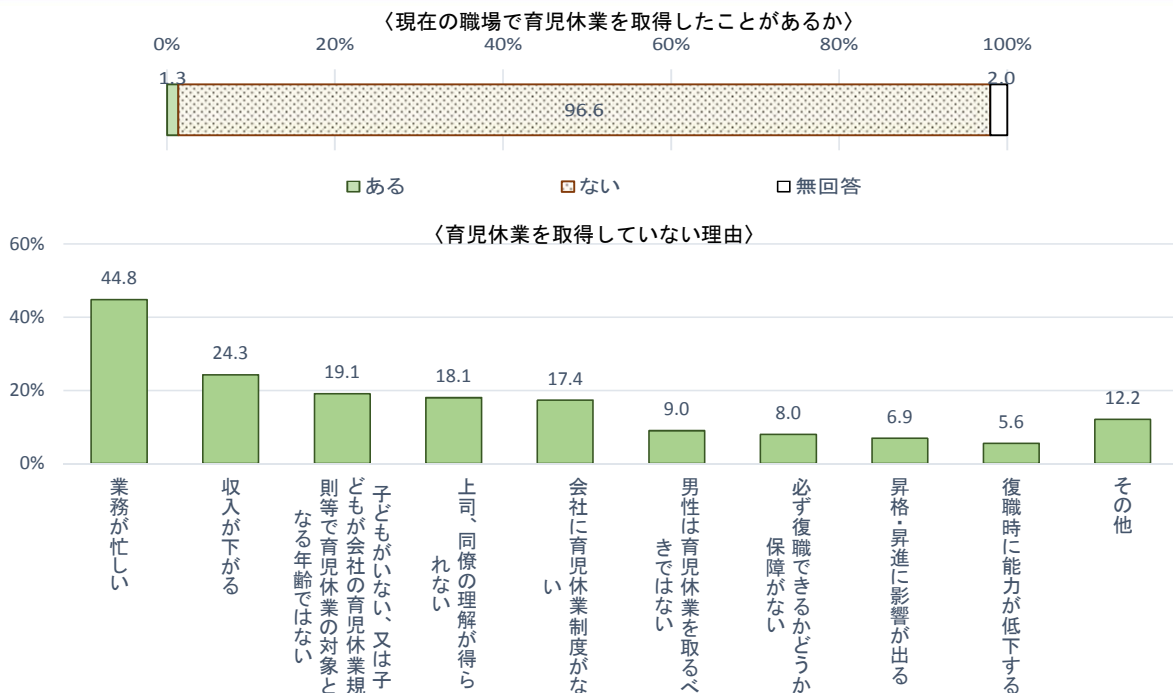
◆家事・育児への参加 [従業員：1,364人]

配偶者(シングルの方は家族と読み替え、男性の方は自分と読み替える)が家事、育児に参加しているかについてたずねたところ、「まあまあ参加している」(35.2%)と回答した割合が最も高く、次に「大いに参加している」(29.3%)となっており、「それほど参加していない」は 21.3%，全く参加していないと回答した割合は 6.8%となっています。



◆男性の育児休業の取得 [男性従業員：294人] ※理由については複数回答

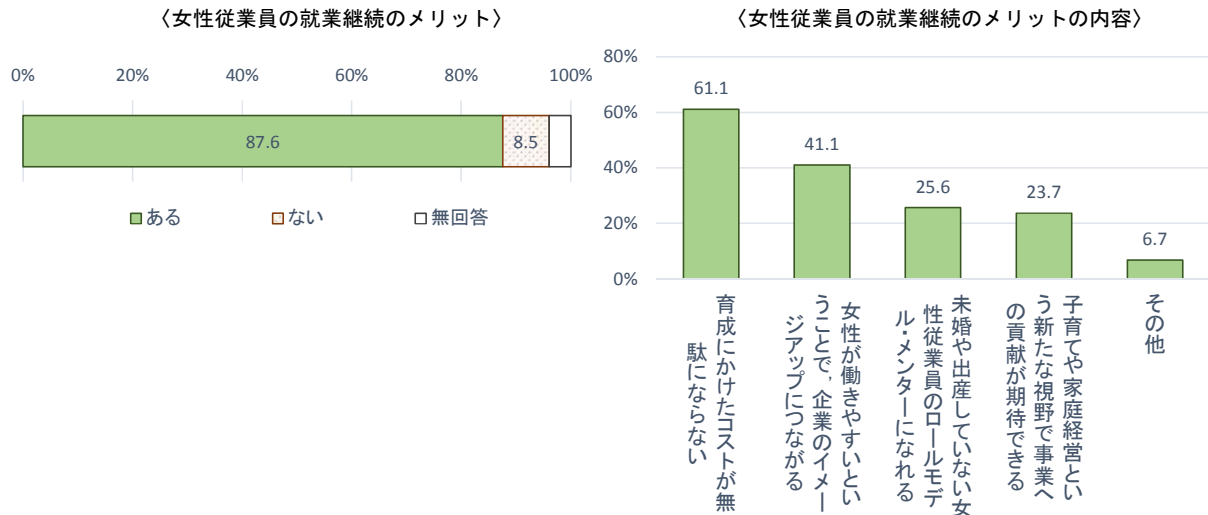
男性の従業員に対し、現在の職場で育児休業を取得したことがあるかたずねたところ、「ない」と回答した割合が 96.6%となっています。また、取得していない理由についてたずねたところ、「業務が忙しい」(44.8%)と回答した割合が最も高く、次に「収入が下がる」(24.3%)、「子どもがいない、又は子どもが会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない」(19.1%)、「上司、同僚の理解が得られない」(18.1%)、「会社に育児休業制度がない」(17.4%)の順となっています。



(5) 女性の就業継続について

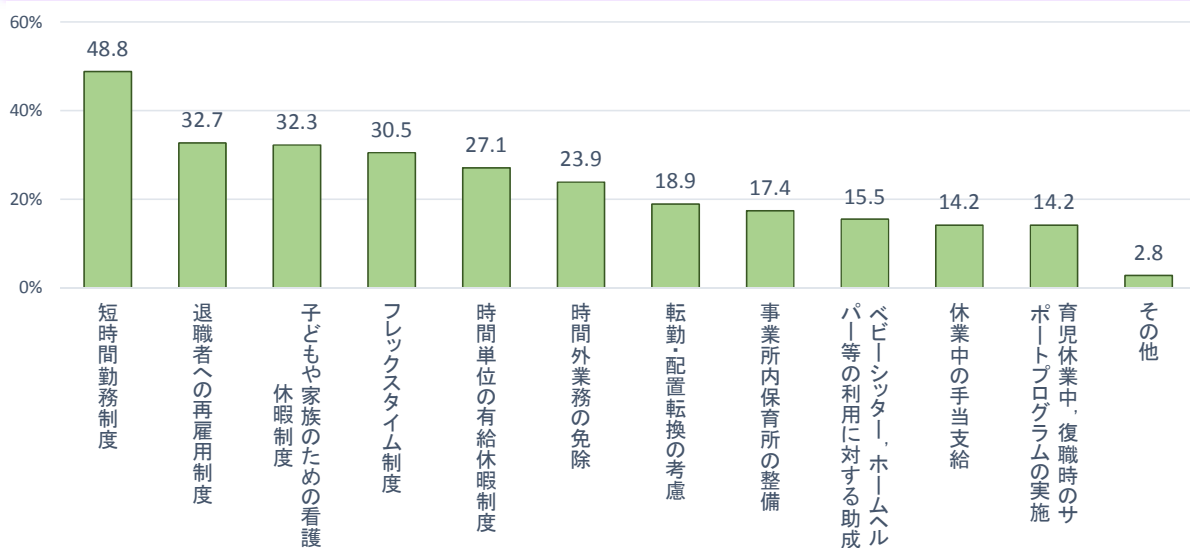
●女性従業員の就業継続のメリット [経営者：531人] ※内容については複数回答

経営者に対し、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たずねたところ、「ある」と回答した割合が87.6%、「ない」と回答した割合が8.5%であり、ほとんどの経営者がメリットがあると回答しています。また、どのようなメリットがあるかたずねたところ、「育成にかけたコストが無駄にならない」(61.1%)と回答した割合が最も高く、次に「女性が働きやすいということ」(41.1%)と回答した割合が最も高く、次に「女性が働きやすいということ」(41.1%)の順となっています。



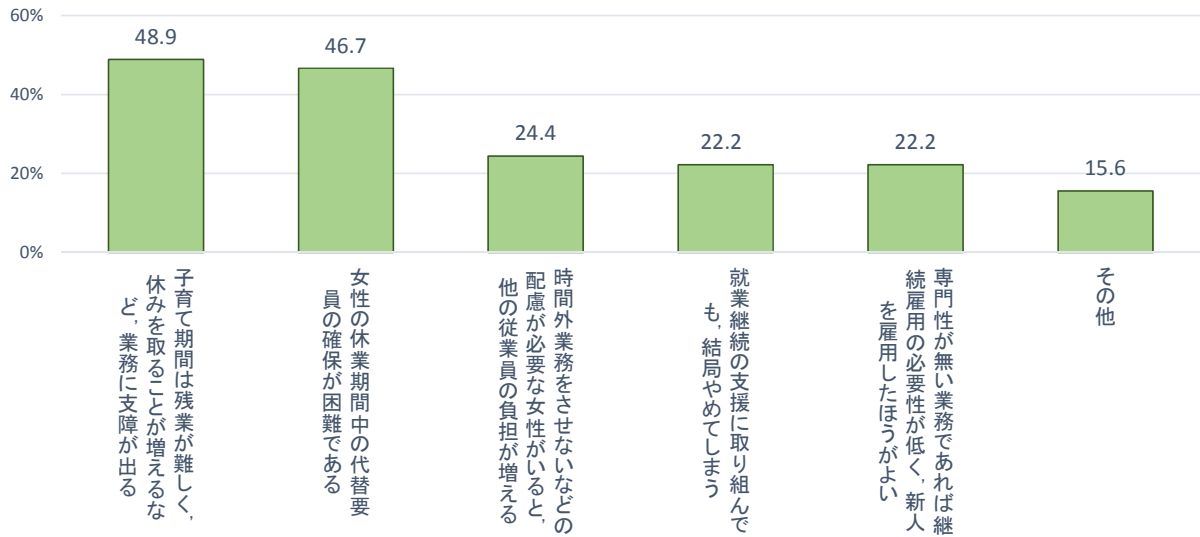
●女性従業員の就業継続に効果的な取組（複数回答） [経営者：465人]

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と回答した経営者に対し、育児休業・介護休業制度のほかに、女性の就業継続にはどのような取組が効果的だと思うかたずねたところ、「短時間勤務制度」(48.8%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。



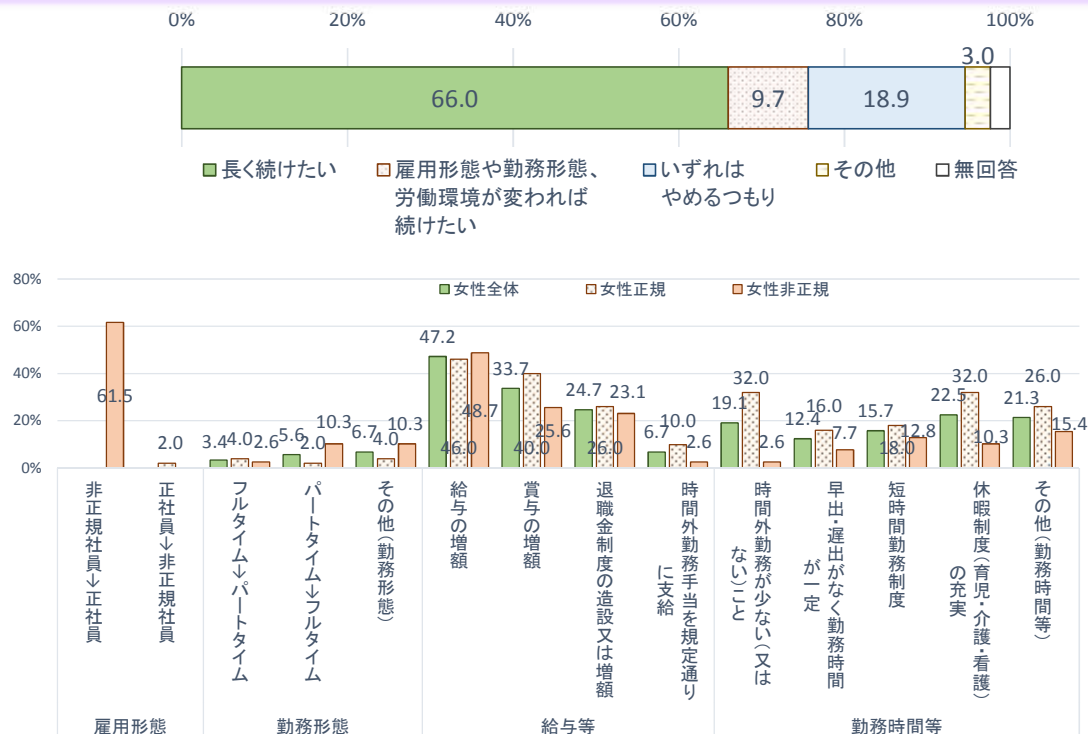
●女性従業員の就業継続はメリットがないと考える理由（複数回答） [経営者：45人]

女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットがないと回答した経営者に対し、その理由についてたずねたところ、「子育て期間は残業が難しく、休みを取ることが増えるなど、業務に支障が出る」(48.9%)、「女性の休業期間中の代替要員の確保が困難である」(46.7%)と回答した割合が約半数となっています。



◆就業継続の希望 [女性従業員：920人] ※内容については複数回答

女性の従業員に就業継続の希望についてたずねたところ、「長く続けたい」と回答した割合が66%、「いずれはやめるつもり」と回答した割合が18.9%となっています。「いずれはやめるつもり」と回答した人に対し、どのように環境が変われば続けたいと思うかについてたずねたところ、全体では「給与の増額」(47.2%)と回答した割合が最も高く、非正規では雇用形態が非正規社員から正社員になることと回答した割合が61.5%となっています。

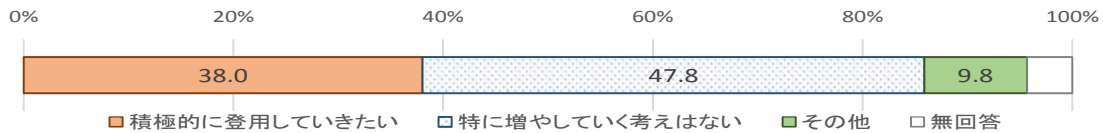


(6) 管理職への登用状況について

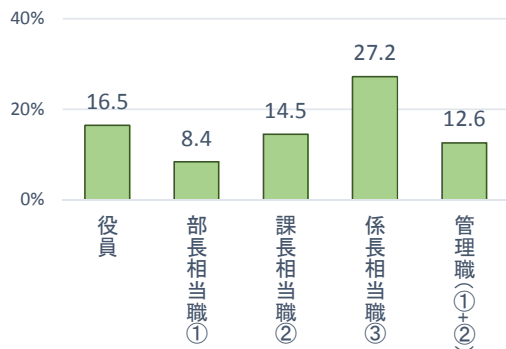
●女性の管理職登用の考え方 [経営者：531人]

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たずねたところ、「積極的に登用していきたい」と回答した割合は38.0%、「特に増やしていく考えはない」と回答した割合は47.8%となっています。

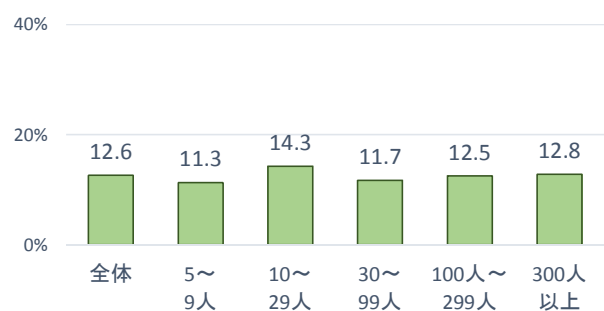
〈女性の管理職登用の考え方〉



〈女性の管理職等登用の状況〉



〈従業員規模別女性の管理職（部長・課長相当職）登用の状況〉



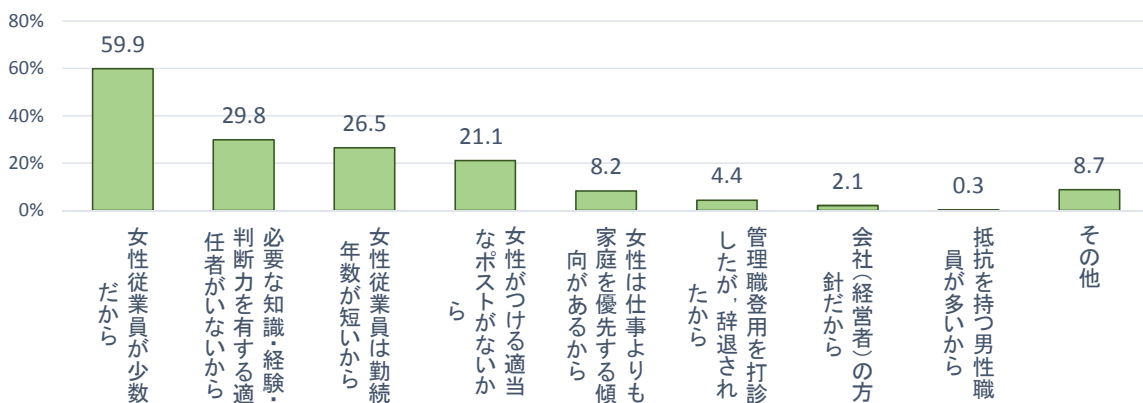
●女性管理職を登用していない、又は少ない理由（複数回答） [経営者：531人]

女性管理職が「多い方である」と回答した割合は20.9%、「少ない方である」と回答した割合は73.3%であり、「少ない方である」と回答した経営者に対し、登用していない、又は少ない理由をたずねたところ、「女性従業員が少数だから」(59.9%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。

〈女性管理職の割合〉



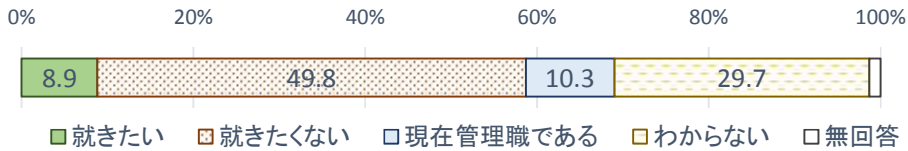
〈女性管理職が少ない理由〉



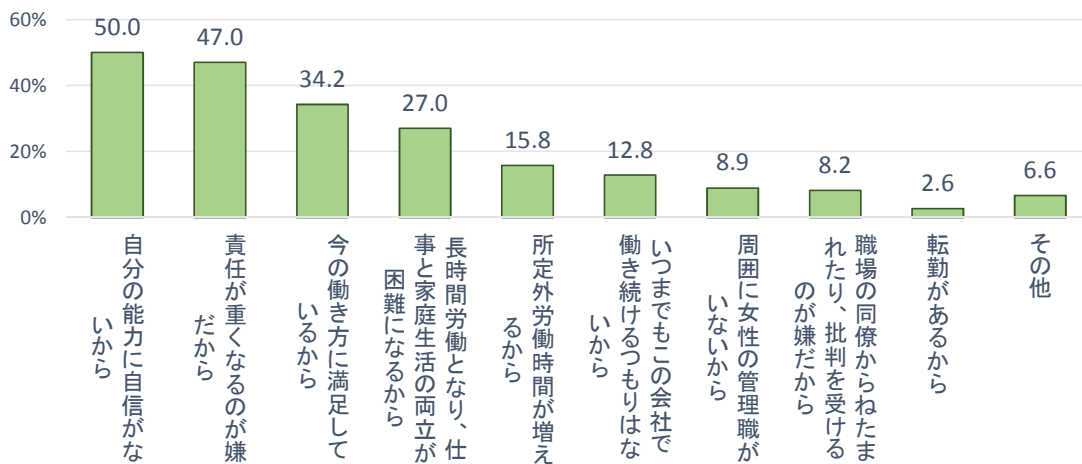
◆管理職に就きたくない理由【女性正規従業員：610人】 ※理由については複数回答

女性の正規従業員において、管理職に「就きたい」と回答した割合は8.9%、「就きたくない」と回答した割合は49.8%であり、「就きたくない」と回答した人に対し、その理由をたずねたところ、「自分の能力に自信がないから」(50.0%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。

〈管理職登用に対する希望〉

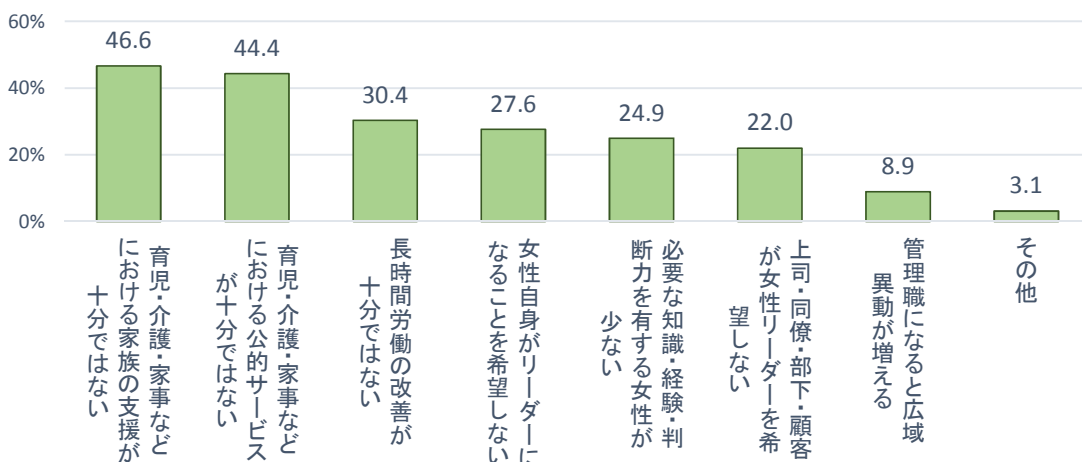


〈女性が管理職に就きたくない理由〉



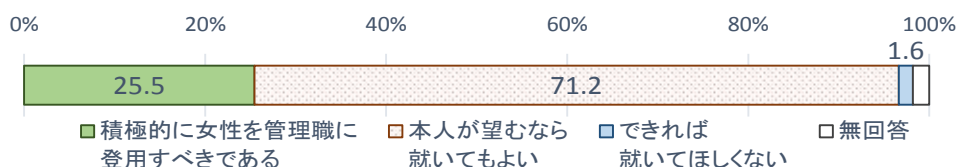
◆女性が管理職に就く際に障害となるもの（複数回答）【従業員：1,364人】

「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」(46.6%)と回答した割合が最も高く、次に「育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分でない」(44.4%)、「長時間労働の改善が十分でない」(30.4%)の順になっています。



◆女性が管理職に就くことについて [男性従業員：444人]

男性の従業員に対し、一般的に女性が管理職に就くことについてどう思うかたずねたところ、「本人が望むなら就いてもよい」(71.2%)と回答した割合が最も高く、次に「積極的に女性を管理職に登用すべきである」(25.5%)で、「できれば就いてほしくない」は1.6%となっています。

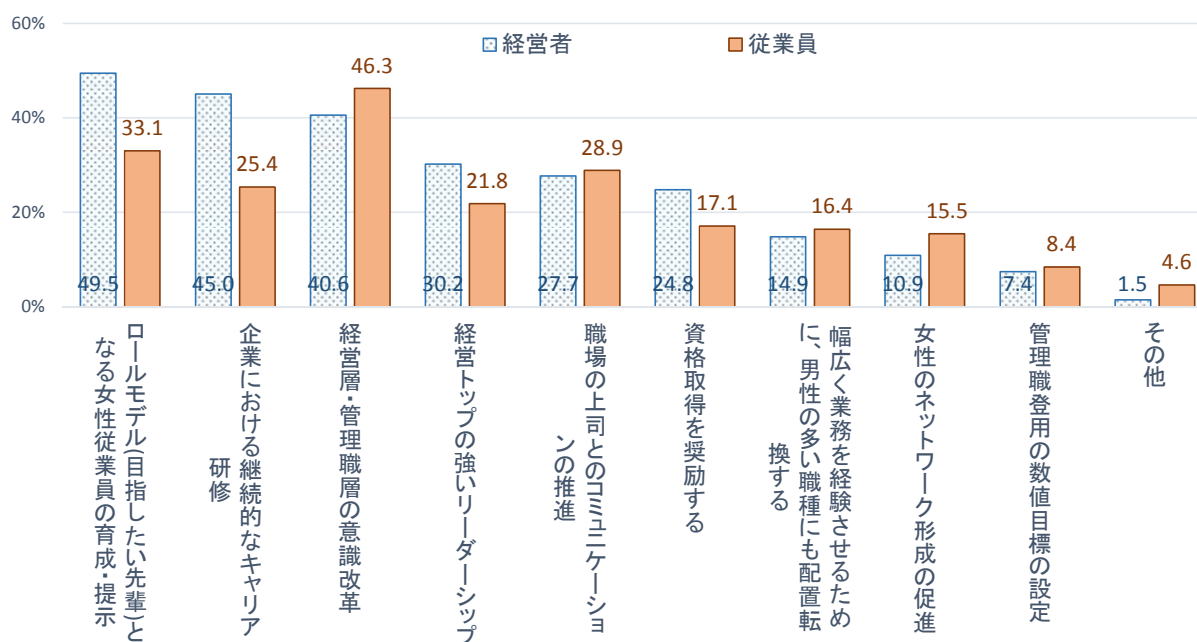


●今後の女性の管理職の登用促進のための取組 (複数回答) [経営者：202人]

◆今後の女性の管理職登用を増やすために効果的な取組 (複数回答) [従業員：1,364人]

今後、女性を管理職に積極的に登用していきたいと回答した経営者に対し、女性の管理職登用促進のためにどのような取組が効果的だと思うかたずねたところ、「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%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。

一方、従業員に対し同じ項目でたずねたところ、「経営層・管理職層の意識改革」(46.3%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。

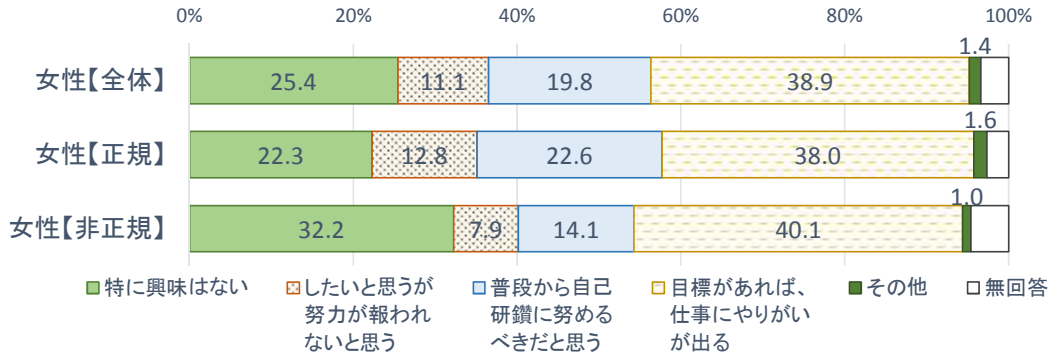


(7) キャリアアップについて

◆キャリアアップについてどう考えているか【女性従業員：920人 内正規：610人、非正規：304人】

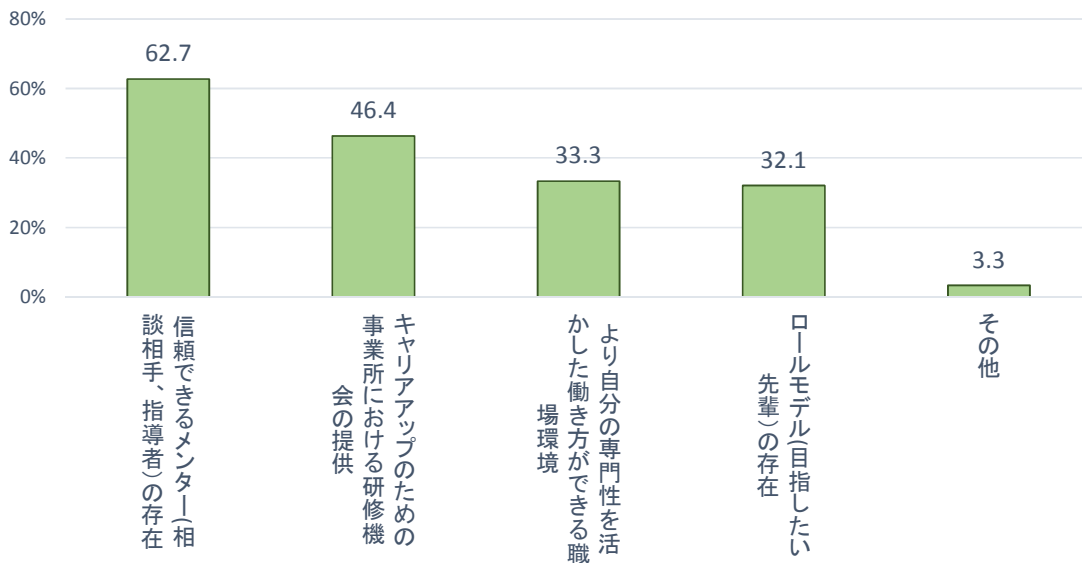
※年代・雇用形態の無回答があるため合計と一致しない

女性の従業員に対し、キャリアアップについてどう考えているかたずねたところ、正規・非正規を問わず、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」と回答した割合が最も高くなっています。



◆自身のキャリアアップの実現に必要なもの【女性従業員：330人】

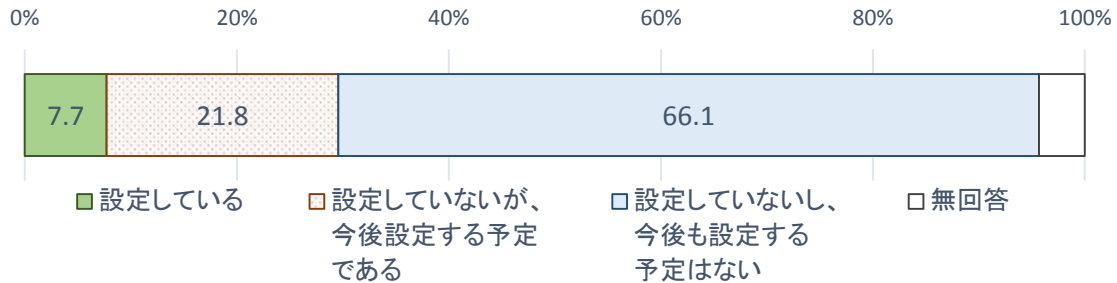
キャリアアップを目指している女性の従業員に対し、自身のキャリアアップの実現に必要なものについてたずねたところ、「信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在」(62.7%)と回答した割合が最も高くなっています。



(8) 数値目標・事業主行動計画策定状況について

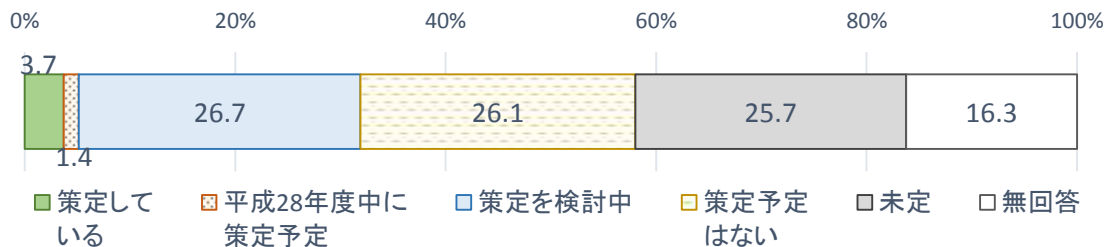
●女性の採用や登用に関する数値目標の設定【経営者：531人】

経営者に対し、女性の採用や登用に関する数値目標を設定しているかたずねたところ、「設定していないし、今後も設定する予定はない」と回答した割合が最も高く、約7割となっています。



●事業主行動計画の策定予定【常勤雇用する労働者300人以下の事業所経営者：486人】

平成28年4月から「職業生活における女性の活躍に関する法律(女性活躍推進法)」において、事業主行動計画の策定が努力義務と位置付けられたが、策定の予定があるかどうかについてたずねたところ、「策定している」が3.7%、「平成28年度中に策定予定」が1.4%、「策定を検討中」が26.7%、「策定予定はない」が26.1%となっています。

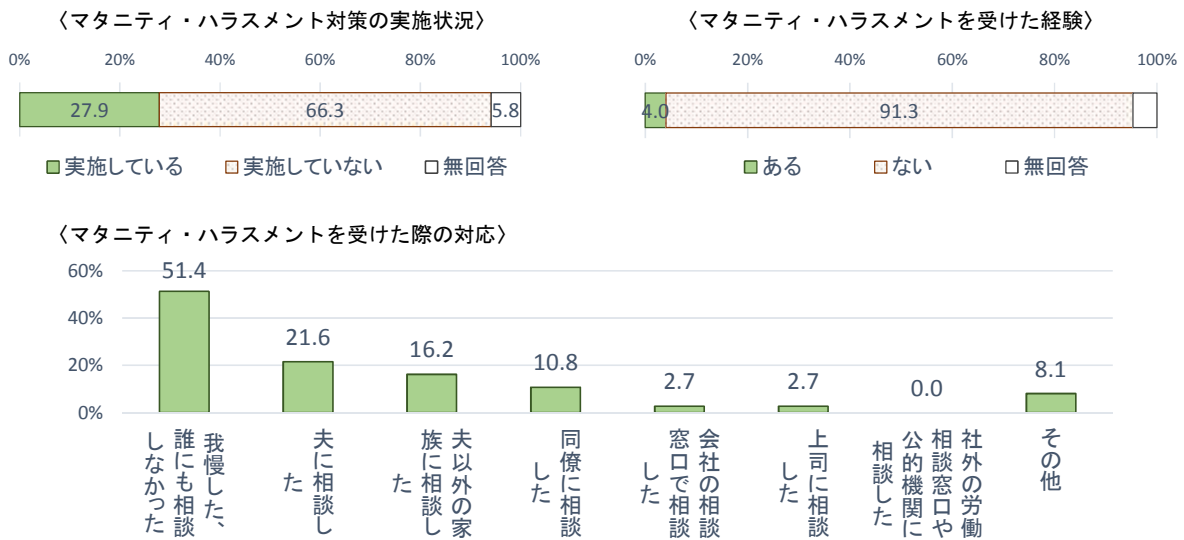


(9) マタニティ・ハラスメント対策について

● マタニティ・ハラスメント対策を実施しているか [経営者：531人]

◆ 今までにマタニティ・ハラスメントを受けたことがあるか [女性従業員：920人] ※内容は複数回答

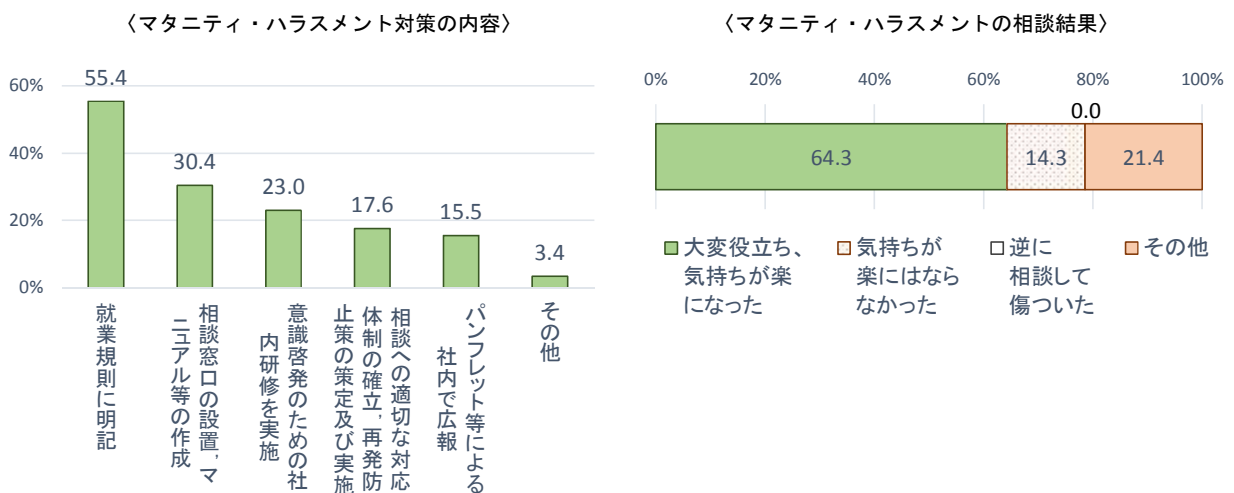
事業所において、マタニティ・ハラスメント対策を実施しているかたずねたところ、「実施している」と回答した割合は27.9%、「実施していない」と回答した割合は66.3%となっています。一方、女性の従業員に対して、マタニティ・ハラスメントを受けたことがあるかたずねたところ、「ある」と回答した割合は4.0%となっています。また、その際にどのような対応をしたかたずねたところ、「我慢した、誰にも相談しなかった」が51.4%と約半数であり、次に「夫に相談した」(21.6%)、「夫以外の家族に相談した」(16.2%)であり、「会社の相談窓口で相談した」と回答した割合は2.7%となっています。



● どのようなマタニティ・ハラスメント対策を実施しているか (複数回答) [経営者：148人]

◆ マタニティ・ハラスメントについて相談した結果 [女性従業員：14人]

マタニティ・ハラスメント対策を「実施している」と回答した経営者に対して、その内容をたずねたところ、「就業規則に明記」(55.4%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。また、マタニティ・ハラスメントを受けたことがあり、相談をしたことがある女性の従業員に対し、相談した結果についてたずねたところ、「大変役に立ち、気持ちが楽になった」と回答した割合が約6割となっています。

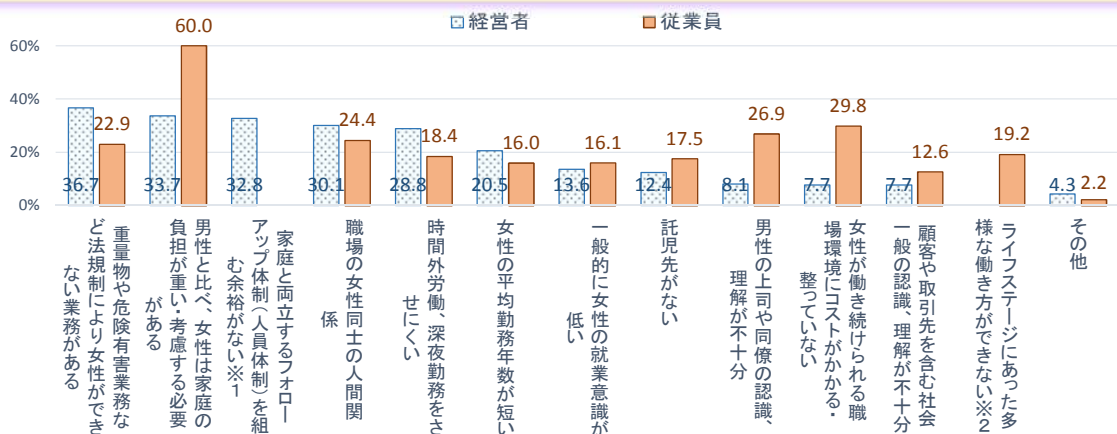


(10) 女性の活躍を推進する上での課題について

●女性の活躍を推進する上での課題（複数回答）【経営者：531人】

◆女性が活躍する上での阻害要因（複数回答）【従業員：1,364人】

同じ項目で、経営者には「女性の活躍を推進する上での課題」を、従業員には「女性が活躍する上での阻害要因」についてたずねたところ、経営者は「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%)と回答した割合が最も高く、次に「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%)の順となっています。一方、従業員は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」(60.0%)と回答した割合が最も高く、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%)の順となっています。



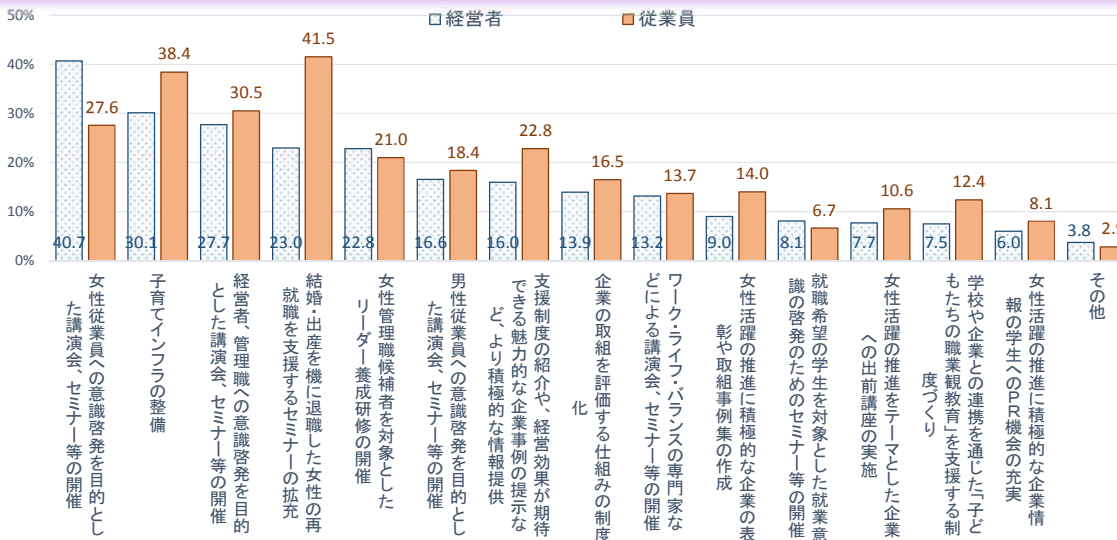
※1については経営者のみ、※2については従業員のみに対する選択肢とした。

(11) 女性活躍推進に必要な行政の支援・施策について

●女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要と考えるか(複数回答)【経営者：531人】

◆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(複数回答)【従業員：1,364人】

女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策についてたずねたところ、経営者は「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%)と回答した割合が最も高く、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%)の順となっています。また、従業員では、「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%)と回答した割合が最も高く、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%)の順となっています。



女性活躍推進に関する企業実態調査（平成 29 年 3 月）

【編集・発行/調査主体】 鹿児島県県民生活局男女共同参画室

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