

県内中小企業等における
女性の活躍実態調査
報告書（集計表）

集計表目次

| | |
|--|----|
| 2 . 会社の概要..... | 58 |
| 2 - 1 . 所在地..... | 58 |
| 2 - 2 . 業種..... | 58 |
| 2 - 3 . 従業員数..... | 59 |
| 3 . 女性社員の採用状況・就業継続状況・管理職数..... | 59 |
| 3 - 1 . 「役員」の人数..... | 59 |
| 3 - 2 . 「正社員」の人数..... | 59 |
| 3 - 3 . 「非正規社員」()の人数..... | 59 |
| 3 - 4 . この5年間の「正社員数」の変化..... | 60 |
| 3 - 5 . この5年間の「女性の正社員数」の変化..... | 60 |
| 3 - 6 . 平成26年度における新規学卒者のコース別採用人数(正社員)..... | 60 |
| 3 - 7 . 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練..... | 61 |
| 3 - 9 . 「女性正社員」の就業継続状況..... | 62 |
| 3 - 10 . 「女性正社員」の育児休業後の復帰状況..... | 62 |
| 3 - 11 . この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者(正社員)の比率」の変化.... | 62 |
| 3 - 12 . 平均勤続年数..... | 62 |
| 3 - 13 . 平均年齢..... | 62 |
| 3 - 14 . 会社設立後の経過年数..... | 63 |
| 3 - 15 . 主任・係長相当職の人数..... | 63 |
| 3 - 16 . 課長相当職の人数..... | 63 |
| 3 - 17 . 部長相当職の人数..... | 64 |
| 3 - 18 . この5年間の「女性管理職数」の変化..... | 64 |
| 3 - 19 . 女性の配属や活躍が難しい職種..... | 64 |
| 3 - 20 . 業況の動向について..... | 65 |
| 3 - 21 . 同業種・同規模の他社と比較して、どのような状況か..... | 65 |
| 4 . 妊娠・出産と育児支援に関する取組..... | 66 |
| 4 - 1 . 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方..... | 66 |
| 4 - 2 . 「育児中」の社員に対する支援制度の有無と利用実績..... | 66 |
| 4 - 3 . 時間外労働の削減に向けての取組..... | 68 |
| 5 . 女性の活躍推進に向けての取組(既に取組を行っている企業における取組のメリット)..... | 69 |
| 5 - 1 . 女性管理職の登用について..... | 69 |
| 5 - 2 . 女性の活躍推進のために取り組んでいること..... | 69 |
| 5 - 3 . 特に実施していることはない理由..... | 70 |
| 5 - 4 . どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいるか..... | 70 |
| 5 - 5 . 「女性の活躍推進」を進めることのメリット..... | 71 |
| 5 - 6 . 女性の活躍を推進する上での課題..... | 71 |
| 5 - 7 . 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について..... | 72 |
| 5 - 8 . 女性の活躍推進を進める上での必要な取組..... | 72 |

| | |
|---|----|
| 5 - 9 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること | 73 |
| 6 . 回答者の属性..... | 74 |
| 7 . クロス集計 | 75 |
| 7 - 1 . 業種別集計..... | 75 |
| 7 - 2 . 規模別集計..... | 77 |
| 7 - 3 . 女性管理職数の変化別 | 78 |
| 7 - 4 . 女性の活躍推進に向けた取組の実施状況別集計..... | 79 |

2 . 会社の概要

2 - 1 . 所在地

表1 所在地

| | 回答数 | 割合 |
|-------|-------|--------|
| 千葉地域 | 356 | 32.2% |
| 東葛飾地域 | 352 | 31.8% |
| 印旛地域 | 114 | 10.3% |
| 香取地域 | 32 | 2.9% |
| 海匝地域 | 52 | 4.7% |
| 山武地域 | 40 | 3.6% |
| 長生地域 | 31 | 2.8% |
| 夷隅地域 | 14 | 1.3% |
| 安房地域 | 31 | 2.8% |
| 君津地域 | 71 | 6.4% |
| 無回答 | 14 | 1.3% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

千葉地域・・・千葉市、習志野市、市原市、八千代市
 東葛飾地域・・・市川市、船橋市、松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市、浦安市
 印旛地域・・・成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、印旛郡
 香取地域・・・香取市、香取郡
 海匝地域・・・銚子市、旭市、匝瑳市
 山武地域・・・東金市、山武市、大網白里市、山武郡
 長生地域・・・茂原市、長生郡
 夷隅地域・・・勝浦市、いすみ市、夷隅郡
 安房地域・・・館山市、鴨川市、南房総市、安房郡
 君津地域・・・木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市

2 - 2 . 業種

表2 業種

| | 回答数 | 割合 |
|---------------|-------|-------|
| 農林漁業 | 5 | 0.5% |
| 鉱業 | 0 | 0.0% |
| 建設業 | 158 | 14.3% |
| 製造業 | 228 | 20.6% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 17 | 1.5% |
| 情報通信業 | 22 | 2.0% |
| 運輸業、郵便業 | 109 | 9.8% |
| 卸売業 | 59 | 5.3% |
| 小売業 | 103 | 9.3% |
| 金融業、保険業 | 4 | 0.4% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 10 | 0.9% |
| 宿泊業 | 13 | 1.2% |
| 飲食・サービス業 | 47 | 4.2% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 45 | 4.1% |
| 教育、学習支援業 | 24 | 2.2% |
| 医療、福祉 | 69 | 6.2% |
| その他サービス業 | 172 | 15.5% |
| 無回答 | 22 | 2.0% |
| 回答者数 | 1,107 | |

生活関連サービス業、娯楽業・・・理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等

2 - 3 . 従業員数

表3 従業員数

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 20人以下 | 244 | 22.0% |
| 21人～30人 | 163 | 14.7% |
| 31人～50人 | 236 | 21.3% |
| 51人～100人 | 238 | 21.5% |
| 101人～200人 | 134 | 12.1% |
| 201人以上 | 73 | 6.6% |
| 無回答 | 19 | 1.7% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

当調査では、経済センサス基礎調査及び経済団体の把握している情報に基づき、従業員数が10名以上300名以下の企業を抽出して調査票を送付している。

3 . 女性社員の採用状況・就業継続状況・管理職数

3 - 1 . 「役員」の人数

表4 女性役員の有無

| | 回答数 | 割合 |
|----------|------|--------|
| 女性役員はいない | 490 | 44.3% |
| 女性役員はいる | 569 | 51.4% |
| 無回答 | 48 | 4.3% |
| 回答者数 | 1107 | 100.0% |

3 - 2 . 「正社員」の人数

表5 正社員の人数

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 20人以下 | 520 | 47.0% |
| 21人～30人 | 141 | 12.7% |
| 31人～50人 | 161 | 14.5% |
| 51人～100人 | 159 | 14.4% |
| 101人～200人 | 69 | 6.2% |
| 201人以上 | 42 | 3.8% |
| 無回答 | 15 | 1.4% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

表6 女性正社員の有無

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 女性正社員はいない | 129 | 11.7% |
| 女性正社員はいる | 955 | 86.3% |
| 無回答 | 23 | 2.1% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 3 . 「非正規社員」() の人数

表7 非正規社員の人数

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 20人以下 | 677 | 61.2% |
| 21人～30人 | 108 | 9.8% |
| 31人～50人 | 110 | 9.9% |
| 51人～100人 | 108 | 9.8% |
| 101人～200人 | 43 | 3.9% |
| 201人以上 | 25 | 2.3% |
| 無回答 | 36 | 3.3% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

表8 女性非正規社員の有無

| | 回答数 | 割合 |
|-------------|-------|--------|
| 女性非正規社員はいない | 226 | 20.4% |
| 女性非正規社員がいる | 822 | 74.3% |
| 無回答 | 59 | 5.3% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

() 非正規社員：パート・アルバイト・嘱託など

3 - 4 . この5年間の「正社員数」の変化

表9 この5年間の「正社員数」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-------|--------|
| 20%以上増加 | 107 | 9.7% |
| 10%以上20%未満増加 | 83 | 7.5% |
| 5%以上10%未満増加 | 97 | 8.8% |
| 大きな変化はない | 602 | 54.4% |
| 5%以上10%未満減少 | 87 | 7.9% |
| 10%以上減少 | 109 | 9.8% |
| 無回答 | 22 | 2.0% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 5 . この5年間の「女性の正社員数」
の変化

表10 この5年間の「女性の正社員数」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-------|--------|
| 20%以上増加 | 100 | 9.0% |
| 10%以上20%未満増加 | 44 | 4.0% |
| 5%以上10%未満増加 | 82 | 7.4% |
| 大きな変化はない | 774 | 69.9% |
| 5%以上10%未満減少 | 32 | 2.9% |
| 10%以上減少 | 46 | 4.2% |
| 無回答 | 29 | 2.6% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 6 . 平成26年度における新規学卒者のコース別採用人数（正社員）

(1) コースの有無

表11 新規学卒者のコース別採用の有無

| | 回答数 | 割合 |
|------------------|-------|-------|
| 総合職、一般職などのコースがある | 118 | 10.7% |
| コースは特にない | 849 | 76.7% |
| 無回答 | 140 | 12.6% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

(2) 総合職、一般職などの採用コースがある（総合職）

表12 女性の総合職の採用の有無

| | 回答数 | 割合 |
|----------|-----|--------|
| 女性の採用はない | 22 | 52.4% |
| 女性の採用がある | 19 | 45.2% |
| 無回答 | 1 | 2.4% |
| 回答者数 | 42 | 100.0% |

(3) 総合職、一般職などの採用コースがある（一般職）

表 1 3 女性の一般職の採用の有無

| | 回答数 | 割合 |
|----------|-----|--------|
| 女性の採用はない | 10 | 29.4% |
| 女性の採用がある | 24 | 70.6% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 回答者数 | 34 | 100.0% |

(4) 総合職、一般職以外の採用コースがある

表 1 4 女性の総合職、一般職以外の採用の有無

| | 回答数 | 割合 |
|----------|-----|--------|
| 女性の採用はない | 19 | 67.9% |
| 女性の採用がある | 8 | 28.6% |
| 無回答 | 1 | 3.6% |
| 回答者数 | 28 | 100.0% |

(5) コースは特にない

表 1 5 女性のコースなしの採用の有無

| | 回答数 | 割合 |
|----------|-----|--------|
| 女性の採用はない | 78 | 34.7% |
| 女性の採用がある | 140 | 62.2% |
| 無回答 | 7 | 3.1% |
| 回答者数 | 225 | 100.0% |

3 - 7 . 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練

表 1 6 女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練

| | 回答数 | 割合 |
|---------------|-------|-------|
| OJTである | 355 | 32.1% |
| 主としてOJTである | 325 | 29.4% |
| 主としてOff-JTである | 12 | 1.1% |
| Off-JTである | 7 | 0.6% |
| 自己啓発中心 | 107 | 9.7% |
| その他 | 57 | 5.1% |
| 女性正社員はいない | 125 | 11.3% |
| 無回答 | 119 | 10.7% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

OJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練

Off-JT・・・通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練

3 - 9 . 「女性正社員」の就業継続状況

表 1 7 女性正社員の出産後の就業継続状況

| | 回答数 | 割合 |
|------------------|-------|--------|
| 正社員として働き続けている | 280 | 25.3% |
| 出産後も働き続ける人が多い | 102 | 9.2% |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 95 | 8.6% |
| 出産後に働き続けた者はいない | 128 | 11.6% |
| その他 | 358 | 32.3% |
| 無回答 | 144 | 13.0% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 1 0 . 「女性正社員」の育児休業後の復帰状況

表 1 8 女性正社員の育児休業後の復帰状況

| | 回答数 | 割合 |
|------------------|-------|--------|
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 343 | 31.0% |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 17 | 1.5% |
| 育児休業取得者はいない | 586 | 52.9% |
| その他 | 1 | 0.1% |
| 無回答 | 160 | 14.5% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 1 1 . この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化

表 1 9 この3年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|-----------------|-------|--------|
| かなり増えた | 2 | 0.2% |
| やや増えた | 9 | 0.8% |
| 変わっていない | 585 | 52.8% |
| やや減った | 19 | 1.7% |
| かなり減った | 22 | 2.0% |
| わからない、女性正社員がいない | 282 | 25.5% |
| 無回答 | 188 | 17.0% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 1 2 . 平均勤続年数

表 2 0 平均勤続年数

| | 回答数 | | 割合 | |
|------------|-------|-------|--------|--------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 1年未満 | 9 | 48 | 0.8% | 4.3% |
| 1年以上5年未満 | 112 | 162 | 10.1% | 14.6% |
| 5年以上10年未満 | 274 | 333 | 24.8% | 30.1% |
| 10年以上15年未満 | 298 | 206 | 26.9% | 18.6% |
| 15年以上20年未満 | 148 | 89 | 13.4% | 8.0% |
| 20年以上 | 110 | 78 | 9.9% | 7.0% |
| 無回答 | 156 | 191 | 14.1% | 17.3% |
| 回答者数 | 1,107 | 1,107 | 100.0% | 100.0% |

3 - 1 3 . 平均年齢

表 2 1 平均年齢

| | 回答数 | | 割合 | |
|------------|-------|-------|--------|--------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 30歳未満 | 42 | 101 | 3.8% | 9.1% |
| 30歳以上35歳未満 | 76 | 106 | 6.9% | 9.6% |
| 35歳以上40歳未満 | 196 | 176 | 17.7% | 15.9% |
| 40歳以上45歳未満 | 299 | 208 | 27.0% | 18.8% |
| 45歳以上50歳未満 | 197 | 160 | 17.8% | 14.5% |
| 50歳以上 | 159 | 169 | 14.4% | 15.3% |
| 無回答 | 138 | 187 | 12.5% | 16.9% |
| 回答者数 | 1,107 | 1,107 | 100.0% | 100.0% |

3 - 1 4 . 会社設立後の経過年数

表 2 2 会社設立後の経過年数

| | 回答数 | 割合 |
|--------|-------|--------|
| 3年以下 | 15 | 1.4% |
| 4～9年 | 83 | 7.5% |
| 10～19年 | 201 | 18.2% |
| 20年以上 | 780 | 70.5% |
| 無回答 | 28 | 2.5% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 1 5 . 主任・係長相当職の人数

表 2 3 女性の主任・係長相当職の人数

| | 回答数 | 割合 |
|-----------------|-----|--------|
| 女性の主任・係長相当職はいない | 344 | 43.5% |
| 0%を超え25%未満 | 169 | 21.4% |
| 25%以上50%未満 | 123 | 15.5% |
| 50%以上75%未満 | 64 | 8.1% |
| 75%以上100%未満 | 12 | 1.5% |
| 100% | 63 | 8.0% |
| 無回答 | 16 | 2.0% |
| 回答者数 | 791 | 100.0% |

3 - 1 6 . 課長相当職の人数

表 2 4 女性の課長相当職の人数

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-----|--------|
| 女性の課長相当職はいない | 476 | 68.0% |
| 0%を超え25%未満 | 75 | 10.7% |
| 25%以上50%未満 | 48 | 6.9% |
| 50%以上75%未満 | 40 | 5.7% |
| 75%以上100%未満 | 11 | 1.6% |
| 100% | 31 | 4.4% |
| 無回答 | 19 | 2.7% |
| 回答者数 | 700 | 100.0% |

3 - 1 7 . 部長相当職の人数

表 2 5 女性の部長相当職の人数

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-----|--------|
| 女性の部長相当職はいない | 565 | 80.7% |
| 0%を超え25%未満 | 20 | 2.9% |
| 25%以上50%未満 | 28 | 4.0% |
| 50%以上75%未満 | 27 | 3.9% |
| 75%以上100%未満 | 1 | 0.1% |
| 100% | 31 | 4.4% |
| 無回答 | 28 | 4.0% |
| 回答者数 | 700 | 100.0% |

3 - 1 8 . この5年間の「女性管理職数」の変化

表 2 6 この5年間の「女性管理職数」の変化（課長相当職以上）

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-------|--------|
| 20%以上増加 | 36 | 3.3% |
| 10%以上20%未満増加 | 19 | 1.7% |
| 5%以上10%未満増加 | 29 | 2.6% |
| 大きな変化はない | 873 | 78.9% |
| 5%以上10%未満減少 | 3 | 0.3% |
| 10%以上減少 | 11 | 1.0% |
| 無回答 | 136 | 12.3% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3 - 1 9 . 女性の配属や活躍が難しい職種

表 2 7 女性の配属や活躍が難しい職種

| | 特に難しさはない | 女性の配属や 活躍が難しい | 男女ともに 担当社員がいない | 無回答 | 回答者数 |
|--------------|----------|------------------|-------------------|-------|--------|
| 人事・総務・経理 | 892 | 11 | 91 | 113 | 1,107 |
| 研究・開発・設計 | 364 | 31 | 537 | 175 | 1,107 |
| 情報処理 | 497 | 19 | 420 | 171 | 1,107 |
| 営業職 | 601 | 86 | 273 | 147 | 1,107 |
| 販売・サービス業 | 526 | 25 | 388 | 168 | 1,107 |
| 生産・輸送・建設・労務職 | 444 | 182 | 324 | 157 | 1,107 |
| 人事・総務・経理 | 80.6% | 1.0% | 8.2% | 10.2% | 100.0% |
| 研究・開発・設計 | 32.9% | 2.8% | 48.5% | 15.8% | 100.0% |
| 情報処理 | 44.9% | 1.7% | 37.9% | 15.4% | 100.0% |
| 営業職 | 54.3% | 7.8% | 24.7% | 13.3% | 100.0% |
| 販売・サービス業 | 47.5% | 2.3% | 35.0% | 15.2% | 100.0% |
| 生産・輸送・建設・労務職 | 40.1% | 16.4% | 29.3% | 14.2% | 100.0% |

3-20. 業況の動向について

(1) 過去3年間(平成23~25年度)の「売上高」の変化

表 28 過去3年間の「売上高」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-------|--------|
| 20%以上増加 | 75 | 6.8% |
| 10%以上20%未満増加 | 100 | 9.0% |
| 5%以上10%未満 | 138 | 12.5% |
| 大きな変化はない | 437 | 39.5% |
| 5%以上10%未満減少 | 116 | 10.5% |
| 10%以上減少 | 190 | 17.2% |
| 無回答 | 51 | 4.6% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

(2) 過去3年間(平成23~25年度)の「経常利益」の変化

表 29 過去3年間の「経常利益」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|--------------|-------|--------|
| 20%以上増加 | 88 | 7.9% |
| 10%以上20%未満増加 | 62 | 5.6% |
| 5%以上10%未満 | 111 | 10.0% |
| 大きな変化はない | 470 | 42.5% |
| 5%以上10%未満減少 | 110 | 9.9% |
| 10%以上減少 | 213 | 19.2% |
| 無回答 | 53 | 4.8% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

(3) 過去3年間(平成23~25年度)の「生産性」の変化

表 30 過去3年間の「生産性」の変化

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 高まっている | 74 | 6.7% |
| やや高まっている | 209 | 18.9% |
| ほぼ同じ程度である | 403 | 36.4% |
| やや低くなっている | 129 | 11.7% |
| 低くなっている | 112 | 10.1% |
| わからない | 101 | 9.1% |
| 無回答 | 79 | 7.1% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

3-21. 同業種・同規模の他社と比較して、どのような状況か

表 31 同業種・同規模の他社との比較

| | 良い | やや高い | ほぼ同じ | やや悪い | 悪い | 無回答 | 合計 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 売上高 | 50 | 177 | 534 | 161 | 101 | 84 | 1,107 |
| 経常利益 | 37 | 142 | 480 | 224 | 137 | 87 | 1,107 |
| 生産性 | 32 | 142 | 529 | 193 | 95 | 116 | 1,107 |
| 売上高 | 4.5% | 16.0% | 48.2% | 14.5% | 9.1% | 7.6% | 100.0% |
| 経常利益 | 3.3% | 12.8% | 43.4% | 20.2% | 12.4% | 7.9% | 100.0% |
| 生産性 | 2.9% | 12.8% | 47.8% | 17.4% | 8.6% | 10.5% | 100.0% |

4 . 妊娠・出産と育児支援に関する取組

4 - 1 . 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方

表3 2 女性社員の妊娠・出産についての会社としての考え方

| | 回答数 | 割合 |
|-----------------------------------|-------|--------|
| 出産後も働き続けてもらうための支援体制を整えており、特段問題はない | 346 | 31.3% |
| 妊娠・出産しても働き続けられるよう支援体制を整えたい | 239 | 21.6% |
| 妊娠・出産は本人の問題なので、特に支援は考えていない | 63 | 5.7% |
| 代替要員の確保など会社の負担が増えるので、正直に言えば迷惑である | 12 | 1.1% |
| 妊娠・出産した女性社員がいないためわからない | 342 | 30.9% |
| その他 | 29 | 2.6% |
| 無回答 | 76 | 6.9% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

4 - 2 . 「育児中」の社員に対する支援制度の有無と利用実績

(1) 支援制度の有無

表3 3 「育児中」の正社員に対する支援制度

| | 制度がある | 制度がない | 制度はないが対応している | 無回答 | 合計 |
|--------------------|-------|-------|--------------|-------|--------|
| 育児休暇 | 654 | 221 | 132 | 100 | 1,107 |
| 育児休業 | 688 | 196 | 119 | 104 | 1,107 |
| 子の看護休暇 | 460 | 324 | 198 | 125 | 1,107 |
| 半日や時間単位の休暇 | 514 | 268 | 213 | 112 | 1,107 |
| 短時間勤務 | 469 | 330 | 189 | 119 | 1,107 |
| 所定外労働の免除 | 442 | 302 | 246 | 117 | 1,107 |
| 変則時間勤務 | 247 | 568 | 174 | 118 | 1,107 |
| 在宅勤務(テレワーカー等) | 21 | 910 | 60 | 116 | 1,107 |
| 保育料補助、ベビーシッター 利用補助 | 27 | 929 | 35 | 116 | 1,107 |
| 育児休業復帰支援プログラム | 60 | 837 | 92 | 118 | 1,107 |
| 育児で離職した社員の再雇用 | 89 | 663 | 236 | 119 | 1,107 |
| 事業所内保育所 | 20 | 941 | | 146 | 1,107 |
| その他 | 5 | 133 | 7 | 962 | 1,107 |
| 育児休暇 | 59.1% | 20.0% | 11.9% | 9.0% | 100.0% |
| 育児休業 | 62.1% | 17.7% | 10.7% | 9.4% | 100.0% |
| 子の看護休暇 | 41.6% | 29.3% | 17.9% | 11.3% | 100.0% |
| 半日や時間単位の休暇 | 46.4% | 24.2% | 19.2% | 10.1% | 100.0% |
| 短時間勤務 | 42.4% | 29.8% | 17.1% | 10.7% | 100.0% |
| 所定外労働の免除 | 39.9% | 27.3% | 22.2% | 10.6% | 100.0% |
| 変則時間勤務 | 22.3% | 51.3% | 15.7% | 10.7% | 100.0% |
| 在宅勤務(テレワーカー等) | 1.9% | 82.2% | 5.4% | 10.5% | 100.0% |
| 保育料補助、ベビーシッター 利用補助 | 2.4% | 83.9% | 3.2% | 10.5% | 100.0% |
| 育児休業復帰支援プログラム | 5.4% | 75.6% | 8.3% | 10.7% | 100.0% |
| 育児で離職した社員の再雇用 | 8.0% | 59.9% | 21.3% | 10.7% | 100.0% |
| 事業所内保育所 | 1.8% | 85.0% | | 13.2% | 100.0% |
| その他 | 0.5% | 12.0% | 0.6% | 86.9% | 100.0% |

(2) 利用実績

表 3 4 「育児中」の正社員に対する支援制度の利用実績

| | 利用者は いない | 女性の利用者 がいる | 男性の利用者 がいる | 無回答 | 回答数計 (MA) | 有効者数 (n) |
|--------------------|-------------|---------------|---------------|-------|--------------|-------------|
| 育児休暇 | 387 | 217 | 110 | 108 | 714 | 786 |
| 育児休業 | 383 | 310 | 29 | 101 | 722 | 807 |
| 子の看護休暇 | 372 | 173 | 61 | 86 | 606 | 658 |
| 半日や時間単位の休暇 | 238 | 349 | 226 | 101 | 813 | 727 |
| 短時間勤務 | 316 | 232 | 56 | 93 | 604 | 658 |
| 所定外労働の免除 | 349 | 189 | 63 | 117 | 601 | 688 |
| 変則時間勤務 | 201 | 114 | 80 | 77 | 395 | 421 |
| 在宅勤務(テレワーカー等) | 39 | 18 | 4 | 21 | 61 | 81 |
| 保育料補助、ベビーシッター 利用補助 | 33 | 12 | 7 | 14 | 52 | 62 |
| 育児休業復帰支援プログラム | 88 | 31 | 2 | 33 | 121 | 152 |
| 育児で離職した社員の再雇用 | 160 | 83 | 3 | 81 | 246 | 325 |
| 事業所内保育所 | 7 | 7 | 1 | 6 | 15 | 20 |
| その他 | 4 | 5 | 1 | 3 | 10 | 12 |
| 育児休暇 | 49.2% | 27.6% | 14.0% | 13.7% | | |
| 育児休業 | 47.5% | 38.4% | 3.6% | 12.5% | | |
| 子の看護休暇 | 56.5% | 26.3% | 9.3% | 13.1% | | |
| 半日や時間単位の休暇 | 32.7% | 48.0% | 31.1% | 13.9% | | |
| 短時間勤務 | 48.0% | 35.3% | 8.5% | 14.1% | | |
| 所定外労働の免除 | 50.7% | 27.5% | 9.2% | 17.0% | | |
| 変則時間勤務 | 47.7% | 27.1% | 19.0% | 18.3% | | |
| 在宅勤務(テレワーカー等) | 48.1% | 22.2% | 4.9% | 25.9% | | |
| 保育料補助、ベビーシッター 利用補助 | 53.2% | 19.4% | 11.3% | 22.6% | | |
| 育児休業復帰支援プログラム | 57.9% | 20.4% | 1.3% | 21.7% | | |
| 育児で離職した社員の再雇用 | 49.2% | 25.5% | 0.9% | 24.9% | | |
| 事業所内保育所 | 35.0% | 35.0% | 5.0% | 30.0% | | |
| その他 | 33.3% | 41.7% | 8.3% | 25.0% | | |

(3) 「育児中」の非正社員に対する支援制度の有無と利用実績

表35 「育児中」の非正社員に対する支援制度

| | 制度がある | 制度がない | 制度はないが対応している | 無回答 | 合計 |
|--------|-------|-------|--------------|-------|--------|
| 育児休暇 | 344 | 470 | 128 | 165 | 1,107 |
| 育児休業 | 391 | 425 | 120 | 171 | 1,107 |
| 子の看護休暇 | 294 | 481 | 160 | 172 | 1,107 |
| 育児休暇 | 31.1% | 42.5% | 11.6% | 14.9% | 100.0% |
| 育児休業 | 35.3% | 38.4% | 10.8% | 15.4% | 100.0% |
| 子の看護休暇 | 26.6% | 43.5% | 14.5% | 15.5% | 100.0% |

(4) 利用実績(非正社員)

表36 「育児中」の非正社員に対する支援制度の利用実績

| | 利用者は いない | 女性の利用者 がいる | 男性の利用者 がいる | 無回答 | 回答数計 (MA) | 有効者数 (n) |
|--------|-------------|---------------|---------------|-------|--------------|-------------|
| 育児休暇 | 290 | 72 | 17 | 98 | 379 | 472 |
| 育児休業 | 287 | 113 | 8 | 107 | 408 | 511 |
| 子の看護休暇 | 266 | 85 | 8 | 99 | 359 | 454 |
| 育児休暇 | 61.4% | 15.3% | 3.6% | 20.8% | | |
| 育児休業 | 56.2% | 22.1% | 1.6% | 20.9% | | |
| 子の看護休暇 | 58.6% | 18.7% | 1.8% | 21.8% | | |

4-3. 時間外労働の削減に向けての取組

表37 時間外労働の削減に向けての取組(MA=1,199)

| | 回答数 | 割合 |
|---------------------|-------|-------|
| 時間外労働削減の目標設定 | 238 | 21.5% |
| ノー残業デーの実施 | 171 | 15.4% |
| 取引先や顧客との調整 | 166 | 15.0% |
| 時間管理が評価される人事評価制度の導入 | 66 | 6.0% |
| その他 | 54 | 4.9% |
| 特にない | 504 | 45.5% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

5 . 女性の活躍推進に向けての取組（既に取組を行っている企業における取組のメリット）

5 - 1 . 女性管理職の登用について

表 3 8 女性管理職の今後の登用について

| | 回答数 | 割合 |
|----------------------|-------|--------|
| 積極的に女性の登用率を上げていきたい | 95 | 8.6% |
| 性別にかかわらずふさわしい人材を登用する | 929 | 83.9% |
| できるだけ女性の登用は避けたい | 29 | 2.6% |
| 無回答 | 54 | 4.9% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

5 - 2 . 女性の活躍推進のために取り組んでいること

表 3 9 女性の活躍推進のために取り組んでいること（MA=2,038）

| | 回答数 | 割合 |
|--|-------|-------|
| パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施 | 215 | 19.4% |
| 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置） | 175 | 15.8% |
| 管理職への積極的な登用 | 143 | 12.9% |
| 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める | 141 | 12.7% |
| 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し） | 138 | 12.5% |
| 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備 | 131 | 11.8% |
| 女性がいない、または少ない職場について意欲と能力ある女性を積極的に登用 | 123 | 11.1% |
| 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入 | 107 | 9.7% |
| 企業内の推進体制の整備 | 69 | 6.2% |
| 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析 | 69 | 6.2% |
| 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進 | 57 | 5.1% |
| 女性の能力発揮のための計画の策定 | 47 | 4.2% |
| 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す | 42 | 3.8% |
| 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う | 36 | 3.3% |
| メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供 | 32 | 2.9% |
| 経営層による経営計画への位置づけ | 27 | 2.4% |
| 女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施 | 17 | 1.5% |
| その他 | 12 | 1.1% |
| 特に実施していることはない | 457 | 41.3% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

5 - 3 . 特に実施していることはない理由

表 4 0 特に実施していることはない理由 (MA=543)

| | 回答数 | 割合 |
|------------------------------|-----|-------|
| 特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから | 189 | 41.4% |
| 特にない | 101 | 22.1% |
| 既に女性が活躍しやすい状況にあるから | 89 | 19.5% |
| 女性社員がいないから | 72 | 15.8% |
| 女性に管理職や高度な業務を求めているから | 37 | 8.1% |
| コストや労力がかかるから | 13 | 2.8% |
| 人事管理が複雑になるから | 4 | 0.9% |
| その他 | 38 | 8.3% |
| 有効者数(N) | 457 | |

5 - 4 . どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいるか

表 4 1 女性の活躍推進のための取組を実施している理由 (MA=1,386)

| | 回答数 | 割合 |
|--------------------|-----|-------|
| 優秀な人材を確保するため | 365 | 59.3% |
| 多様な人材の活用を図るため | 289 | 47.0% |
| 女性社員の意欲を向上させるため | 259 | 42.1% |
| 経営戦略として女性の活躍が重要だから | 158 | 25.7% |
| 女性の勤続年数を延ばすため | 84 | 13.7% |
| 企業の社会的責任として | 75 | 12.2% |
| 経営トップの方針だから | 62 | 10.1% |
| 企業のイメージアップのため | 46 | 7.5% |
| 過去の男女格差を是正するため | 25 | 4.1% |
| 株主対策として | 2 | 0.3% |
| その他 | 21 | 3.4% |
| 有効者数(N) | 615 | |

5 - 5 . 「女性の活躍推進」を進めることのメリット

表 4 2 「女性の活躍推進」を進めることのメリット (MA=993)

| | 回答数 | 割合 |
|--------------------------------|-----|-------|
| 女性社員のモチベーションが向上した | 242 | 39.3% |
| 仕事の効率化や業務の改善が進んだ | 194 | 31.5% |
| 社員の勤務年数が長くなり、 職場内にノウハウが蓄積した | 110 | 17.9% |
| 人材が確保しやすくなった | 101 | 16.4% |
| 男性社員に良い刺激となった | 92 | 15.0% |
| 企業イメージがよくなった | 53 | 8.6% |
| 新たな商品やサービスの開発につながった | 48 | 7.8% |
| 販路拡大につながった | 33 | 5.4% |
| その他 | 18 | 2.9% |
| 特にない | 102 | 16.6% |
| 有効者数 (N) | 615 | |

5 - 6 . 女性の活躍を推進する上での課題

表 4 3 女性の活躍を推進する上での課題 (MA=1,677)

| | 回答数 | 割合 |
|----------------------------|-------|-------|
| 女性が担当できる仕事に限られている | 239 | 21.6% |
| 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | 190 | 17.2% |
| 女性社員の意識が伴わない | 172 | 15.5% |
| 出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない | 150 | 13.6% |
| 女性管理職を育てていく企業風土がない | 141 | 12.7% |
| 交代勤務や夜間の勤務が多い | 116 | 10.5% |
| 女性社員の人材育成ができていない | 115 | 10.4% |
| 結婚・出産等で退職する女性が多い | 93 | 8.4% |
| 経営者(トップ)の意識が伴わない | 44 | 4.0% |
| 中間管理職や現場管理職の意識が伴わない | 43 | 3.9% |
| 女性上司を嫌がる男性が多い | 21 | 1.9% |
| 男性社員からの理解が得られない | 18 | 1.6% |
| その他 | 28 | 2.5% |
| 特にない | 307 | 27.7% |
| 有効者数 (N) | 1,107 | |

5 - 7 . 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について

表 4 4 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について

| | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|--------|
| 非常に共感する | 147 | 13.3% |
| ある程度共感する | 664 | 60.0% |
| あまり共感しない | 159 | 14.4% |
| まったく共感しない | 27 | 2.4% |
| 無回答 | 110 | 9.9% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

5 - 8 . 女性の活躍推進を進める上での必要な取組

表 4 5 自社において女性の活躍推進を進める上で必要と考えている取組 (MA=2,113)

| | 回答数 | 割合 |
|---|-------|-------|
| 女性の継続就業に関する支援 | 321 | 29.0% |
| 女性が活躍しやすい企業風土に変えること | 292 | 26.4% |
| 女性のモチベーションや職場意識を高めるための研修機会の付与 | 287 | 25.9% |
| 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 | 211 | 19.1% |
| 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 | 184 | 16.6% |
| ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成 | 152 | 13.7% |
| セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備 | 128 | 11.6% |
| OJT及びOffJTの人材育成の機会を男女同等に与えること | 107 | 9.7% |
| 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進 | 106 | 9.6% |
| メンター(指導者、助言者)制度の導入 | 44 | 4.0% |
| 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件(転勤要件など)の緩和 | 44 | 4.0% |
| 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること | 13 | 1.2% |
| その他 | 15 | 1.4% |
| 特になし | 209 | 18.9% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

5 - 9 . 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること

表 4 6 企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること (MA=2,350)

| | 回答数 | 割合 |
|---------------------------------|-------|-------|
| 子育て環境(保育所等)を整備する | 467 | 42.2% |
| 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う | 288 | 26.0% |
| 女性の再就職支援を行う | 260 | 23.5% |
| 県が率先して、女性の活躍推進に取り組む | 173 | 15.6% |
| ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う | 138 | 12.5% |
| 女性管理職を養成するセミナーを実施する | 129 | 11.7% |
| 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する | 126 | 11.4% |
| 女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する | 122 | 11.0% |
| 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する | 99 | 8.9% |
| 経営者向けのセミナーなどを開催する | 98 | 8.9% |
| 学校においてキャリア教育を行う | 78 | 7.0% |
| 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする | 64 | 5.8% |
| 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する | 55 | 5.0% |
| 男性管理職向けセミナーを実施する | 31 | 2.8% |
| 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う | 28 | 2.5% |
| その他 | 11 | 1.0% |
| 特にない | 183 | 16.5% |
| 有効者数(N) | 1,107 | |

6 . 回答者の属性

性別

表 4 7 性別 (回答者)

| | 回答数 | 割合 |
|------|-------|--------|
| 男性 | 677 | 61.2% |
| 女性 | 356 | 32.2% |
| 無回答 | 74 | 6.7% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

担当部署

表 4 9 担当部署 (回答者)

(MA=917)

| | 回答数 | 割合 |
|-------------|-------|-------|
| 人事・総務・経理 | 770 | 69.6% |
| 研究・開発・設計 | 1 | 0.1% |
| 情報処理 | 2 | 0.2% |
| 営業 | 38 | 3.4% |
| 販売・サービス | 24 | 2.2% |
| 生産・輸送・建設・労務 | 25 | 2.3% |
| その他 | 57 | 5.1% |
| 有効者数 (N) | 1,107 | |

職位

表 4 8 職位 (回答者)

| | 回答数 | 割合 |
|----------|-------|--------|
| 一般社員 | 159 | 14.4% |
| 係長・主任クラス | 93 | 8.4% |
| 課長クラス | 138 | 12.5% |
| 部長クラス | 146 | 13.2% |
| 役員 | 265 | 23.9% |
| 社長・代表 | 205 | 18.5% |
| その他 | 27 | 2.4% |
| 無回答 | 74 | 6.7% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

勤続年数

表 5 0 勤続年数 (回答者)

| | 回答数 | 割合 |
|-------------|-------|--------|
| 3年未満 | 100 | 9.0% |
| 3年以上～10年未満 | 245 | 22.1% |
| 10年以上～20年未満 | 323 | 29.2% |
| 20年以上 | 335 | 30.3% |
| 無回答 | 104 | 9.4% |
| 回答者数 | 1,107 | 100.0% |

7. クロス集計

7-1. 業種別集計

(1) 女性役員、正社員、非正規社員の割合

表 5 1 職位別の女性の割合（業種別）

| | 農林漁業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス 熱供給 水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業 | 小売業 | 金融業 保険業 | 不動産業 物品賃貸業 |
|-----------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|---------|-------|-------|------------|---------------|
| 平均女性役員比率 | 30.0% | 23.3% | 15.4% | 20.1% | 7.2% | 18.5% | 15.2% | 33.1% | 0.0% | 23.8% |
| 平均女性正社員比率 | 17.8% | 14.0% | 18.7% | 16.1% | 20.0% | 9.6% | 23.2% | 31.1% | 43.8% | 35.0% |
| 平均女性非正規社員比率 | 51.5% | 36.4% | 61.9% | 41.1% | 53.1% | 20.4% | 77.0% | 69.6% | 72.4% | 64.0% |
| 平均女性主任・係長相当職の人数 | 1.0 | 0.7 | 1.1 | 0.9 | 5.2 | 0.5 | 1.3 | 1.5 | 7.3 | 6.6 |
| 平均女性課長相当職の人数 | 1.0 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 1.0 | 0.1 | 0.3 | 0.5 | 0.8 | 0.8 |
| 平均女性部長相当職の人数 | 0.3 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.5 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.5 | 0.1 |

| | 宿泊業 | 飲食 サービス業 | 生活関連サービ ス業・娯楽業 | 教育、 学習支援業 | 医療、福祉 | その他 サービス業 |
|-----------------|-------|-------------|-------------------|--------------|-------|--------------|
| 平均女性役員比率 | 23.5% | 37.8% | 28.4% | 28.4% | 46.8% | 21.8% |
| 平均女性正社員比率 | 37.4% | 22.0% | 33.4% | 31.6% | 66.1% | 21.7% |
| 平均女性非正規社員比率 | 65.7% | 71.7% | 61.7% | 51.2% | 86.4% | 49.2% |
| 平均女性主任・係長相当職の人数 | 5.2 | 0.8 | 1.3 | 15.1 | 3.4 | 1.1 |
| 平均女性課長相当職の人数 | 0.0 | 0.3 | 0.3 | 3.0 | 2.5 | 0.3 |
| 平均女性部長相当職の人数 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.9 | 0.6 | 0.1 |

(2) 出産後の就業継続状況

表 5 2 出産後の就業継続状況（業種別）

| | 回答数 | | | | | | | | |
|------------------|------|-----|-----|---------------|-------|---------|-----|-----|--|
| | 農林漁業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業 | 小売業 | |
| 正社員として働き続けている | 2 | 34 | 69 | 6 | 8 | 26 | 20 | 18 | |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 0 | 14 | 20 | 2 | 4 | 6 | 8 | 9 | |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 0 | 8 | 19 | 0 | 4 | 3 | 6 | 7 | |
| 出産後に働き続けた者はいない | 0 | 18 | 32 | 2 | 0 | 6 | 8 | 14 | |
| その他 | 2 | 63 | 61 | 5 | 5 | 55 | 12 | 31 | |
| 無回答 | 1 | 21 | 27 | 2 | 1 | 13 | 5 | 24 | |
| 合計 | 5 | 158 | 228 | 17 | 22 | 109 | 59 | 103 | |

| | 割合 | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|---------------|-------|---------|-------|-------|--|
| | 農林漁業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業 | 小売業 | |
| 正社員として働き続けている | 40.0% | 21.5% | 30.3% | 35.3% | 36.4% | 23.9% | 33.9% | 17.5% | |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 0.0% | 8.9% | 8.8% | 11.8% | 18.2% | 5.5% | 13.6% | 8.7% | |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 0.0% | 5.1% | 8.3% | 0.0% | 18.2% | 2.8% | 10.2% | 6.8% | |
| 出産後に働き続けた者はいない | 0.0% | 11.4% | 14.0% | 11.8% | 0.0% | 5.5% | 13.6% | 13.6% | |
| その他 | 40.0% | 39.9% | 26.8% | 29.4% | 22.7% | 50.5% | 20.3% | 30.1% | |
| 無回答 | 20.0% | 13.3% | 11.8% | 11.8% | 4.5% | 11.9% | 8.5% | 23.3% | |

| | 回答数 | | | | | | | | | |
|------------------|---------|------------|-----|----------|---------------|----------|-------|----------|------|--|
| | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業 | 飲食・サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | その他サービス業 | 全体 | |
| 正社員として働き続けている | 1 | 4 | 4 | 6 | 13 | 11 | 19 | 34 | 280 | |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 2 | 1 | 0 | 5 | 4 | 1 | 12 | 11 | 102 | |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 0 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 11 | 22 | 95 | |
| 出産後に働き続けた者はいない | 0 | 1 | 1 | 9 | 6 | 2 | 6 | 21 | 128 | |
| その他 | 1 | 1 | 3 | 20 | 15 | 6 | 13 | 62 | 358 | |
| 無回答 | 0 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0 | 8 | 22 | 144 | |
| 合計 | 4 | 10 | 13 | 47 | 45 | 24 | 69 | 172 | 1107 | |

| | 割合 | | | | | | | | | |
|------------------|---------|------------|-------|----------|---------------|----------|-------|----------|-------|--|
| | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業 | 飲食・サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | その他サービス業 | 全体 | |
| 正社員として働き続けている | 25.0% | 40.0% | 30.8% | 12.8% | 28.9% | 45.8% | 27.5% | 19.8% | 25.3% | |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 50.0% | 10.0% | 0.0% | 10.6% | 8.9% | 4.2% | 17.4% | 6.4% | 9.2% | |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 0.0% | 20.0% | 30.8% | 4.3% | 4.4% | 16.7% | 15.9% | 12.8% | 8.6% | |
| 出産後に働き続けた者はいない | 0.0% | 10.0% | 7.7% | 19.1% | 13.3% | 8.3% | 8.7% | 12.2% | 11.6% | |
| その他 | 25.0% | 10.0% | 23.1% | 42.6% | 33.3% | 25.0% | 18.8% | 36.0% | 32.3% | |
| 無回答 | 0.0% | 10.0% | 7.7% | 10.6% | 11.1% | 0.0% | 11.6% | 12.8% | 13.0% | |

(3) 女性正社員の増加状況

表5-3 女性正社員が過去5年間で5%以上増加した企業の割合(業種別)

| | | 回答数 | | | | | | | | | |
|-----------|--------------|---------|------------|-------|---------------|---------------|----------|-------|----------|-------|--|
| | | 農林漁業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業・郵便業 | 卸売業 | 小売業 | | |
| 女性正社員数の変化 | 20%以上増加 | 1 | 9 | 17 | 1 | 6 | 7 | 5 | 7 | | |
| | 10%以上20%未満増加 | 0 | 9 | 4 | 1 | 0 | 2 | 2 | 7 | | |
| | 5%以上10%未満増加 | 0 | 10 | 18 | 1 | 5 | 5 | 3 | 6 | | |
| | 大きな変化はない | 3 | 119 | 165 | 13 | 10 | 92 | 39 | 72 | | |
| | 5%以上10%未満減少 | 0 | 4 | 8 | 0 | 0 | 1 | 5 | 3 | | |
| | 10%以上減少 | 0 | 0 | 14 | 1 | 1 | 1 | 5 | 7 | | |
| | 回答者数 | 5 | 158 | 228 | 17 | 22 | 109 | 59 | 103 | | |
| | | 割合 | | | | | | | | | |
| | | 農林漁業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業・郵便業 | 卸売業 | 小売業 | | |
| 女性正社員数の変化 | 20%以上増加 | 20.0% | 5.7% | 7.5% | 5.9% | 27.3% | 6.4% | 8.5% | 6.8% | | |
| | 10%以上20%未満増加 | 0.0% | 5.7% | 1.8% | 5.9% | 0.0% | 1.8% | 3.4% | 6.8% | | |
| | 5%以上10%未満増加 | 0.0% | 6.3% | 7.9% | 5.9% | 22.7% | 4.6% | 5.1% | 5.8% | | |
| | 大きな変化はない | 60.0% | 75.3% | 72.4% | 76.5% | 45.5% | 84.4% | 66.1% | 69.9% | | |
| | 5%以上10%未満減少 | 0.0% | 2.5% | 3.5% | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 8.5% | 2.9% | | |
| | 10%以上減少 | 0.0% | 0.0% | 6.1% | 5.9% | 4.5% | 0.9% | 8.5% | 6.8% | | |
| | 5%以上増加 | 20.0% | 17.7% | 17.1% | 17.6% | 50.0% | 12.8% | 16.9% | 19.4% | | |
| | | 回答数 | | | | | | | | | |
| | | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業 | 飲食・サービス業 | 生活関連サービス業・娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | その他サービス業 | 全体 | |
| 女性正社員数の変化 | 20%以上増加 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 4 | 16 | 19 | 100 | |
| | 10%以上20%未満増加 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 7 | 4 | 44 | |
| | 5%以上10%未満増加 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 3 | 9 | 12 | 82 | |
| | 大きな変化はない | 3 | 6 | 10 | 37 | 34 | 14 | 30 | 115 | 774 | |
| | 5%以上10%未満減少 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 3 | 32 | |
| | 10%以上減少 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 10 | 46 | |
| | 回答者数 | 4 | 10 | 13 | 47 | 45 | 24 | 69 | 172 | 1107 | |
| | | 割合 | | | | | | | | | |
| | | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業 | 飲食・サービス業 | 生活関連サービス業・娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | その他サービス業 | 全体 | |
| 女性正社員数の変化 | 20%以上増加 | 25.0% | 30.0% | 0.0% | 4.3% | 2.2% | 16.7% | 23.2% | 11.0% | 9.0% | |
| | 10%以上20%未満増加 | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 4.3% | 2.2% | 8.3% | 10.1% | 2.3% | 4.0% | |
| | 5%以上10%未満増加 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.6% | 11.1% | 12.5% | 13.0% | 7.0% | 7.4% | |
| | 大きな変化はない | 75.0% | 60.0% | 76.9% | 78.7% | 75.6% | 58.3% | 43.5% | 66.9% | 69.9% | |
| | 5%以上10%未満減少 | 0.0% | 0.0% | 15.4% | 0.0% | 4.4% | 4.2% | 4.3% | 1.7% | 2.9% | |
| | 10%以上減少 | 0.0% | 0.0% | 7.7% | 2.1% | 4.4% | 0.0% | 4.3% | 5.8% | 4.2% | |
| | 5%以上増加 | 25.0% | 40.0% | 0.0% | 19.1% | 15.6% | 37.5% | 46.4% | 20.3% | 20.4% | |

7 - 2 . 規模別集計

当調査では、経済センサス基礎調査及び経済団体の把握している情報に基づき、従業員数が10名以上300名以下の企業を抽出して調査票を送付している。

(1) 女性役員、正社員、非正規社員の割合

表54 職位別の女性の割合(規模別)

| 従業員数 | 20人以下 | 21～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～200人 | 201人以上 |
|-----------------|-------|--------|--------|---------|----------|--------|
| 平均女性役員比率 | 31.3% | 28.6% | 24.6% | 17.7% | 16.9% | 13.0% |
| 平均女性正社員比率 | 24.4% | 25.4% | 21.8% | 22.4% | 24.7% | 19.7% |
| 平均女性非正規社員比率 | 55.4% | 70.2% | 57.0% | 54.4% | 51.3% | 49.1% |
| 平均女性主任・係長相当職の人数 | 0.4 | 0.4 | 0.9 | 1.2 | 1.9 | 11.8 |
| 平均女性課長相当職の人数 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 0.4 | 0.5 | 2.2 |
| 平均女性部長相当職の人数 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.7 |

(2) 出産後の就業継続状況

表55 出産後の就業継続状況(規模別)

| | 回答数 | | | | | | |
|-------------------|-------|--------|--------|---------|----------|--------|-------|
| | 20人以下 | 21～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～200人 | 201人以上 | 全体 |
| 出産後も正社員として働き続けている | 50 | 22 | 48 | 76 | 48 | 35 | 280 |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 13 | 13 | 21 | 33 | 15 | 7 | 102 |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 13 | 14 | 19 | 18 | 19 | 9 | 95 |
| 出産後に働き続けた者はいない | 29 | 23 | 36 | 25 | 9 | 6 | 128 |
| その他 | 90 | 62 | 84 | 68 | 34 | 13 | 358 |
| 回答者数 | 244 | 163 | 236 | 238 | 134 | 73 | 1,107 |
| | 割合 | | | | | | |
| | 20人以下 | 21～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～200人 | 201人以上 | 全体 |
| 出産後も正社員として働き続けている | 20.5% | 13.5% | 20.3% | 31.9% | 35.8% | 47.9% | 25.3% |
| 出産後も働き続ける人の方が多い | 5.3% | 8.0% | 8.9% | 13.9% | 11.2% | 9.6% | 9.2% |
| 出産後に働き続けている者は少ない | 5.3% | 8.6% | 8.1% | 7.6% | 14.2% | 12.3% | 8.6% |
| 出産後に働き続けた者はいない | 11.9% | 14.1% | 15.3% | 10.5% | 6.7% | 8.2% | 11.6% |
| その他 | 36.9% | 38.0% | 35.6% | 28.6% | 25.4% | 17.8% | 32.3% |

(3) 女性正社員の増加状況

表56 女性正社員が過去5年間で5%以上増加した企業の割合(規模別)

| | 回答数 | | | | | | |
|--------------|-------|--------|--------|---------|----------|--------|-------|
| | 20人以下 | 21～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～200人 | 201人以上 | 全体 |
| 女性正社員数の変化 | | | | | | | |
| 20%以上増加 | 15 | 7 | 15 | 25 | 24 | 13 | 100 |
| 10%以上20%未満増加 | 6 | 10 | 11 | 12 | 1 | 4 | 44 |
| 5%以上10%未満増加 | 9 | 13 | 16 | 20 | 17 | 6 | 82 |
| 大きな変化はない | 188 | 115 | 177 | 160 | 79 | 46 | 774 |
| 5%以上10%未満減少 | 8 | 6 | 7 | 5 | 3 | 2 | 32 |
| 10%以上減少 | 9 | 9 | 5 | 12 | 9 | 2 | 46 |
| 回答者数 | 244 | 163 | 236 | 238 | 134 | 73 | 1107 |
| | 割合 | | | | | | |
| | 20人以下 | 21～30人 | 31～50人 | 51～100人 | 101～200人 | 201人以上 | 全体 |
| 女性正社員数の変化 | | | | | | | |
| 20%以上増加 | 6.1% | 4.3% | 6.4% | 10.5% | 17.9% | 17.8% | 9.0% |
| 10%以上20%未満増加 | 2.5% | 6.1% | 4.7% | 5.0% | 0.7% | 5.5% | 4.0% |
| 5%以上10%未満増加 | 3.7% | 8.0% | 6.8% | 8.4% | 12.7% | 8.2% | 7.4% |
| 大きな変化はない | 77.0% | 70.6% | 75.0% | 67.2% | 59.0% | 63.0% | 69.9% |
| 5%以上10%未満減少 | 3.3% | 3.7% | 3.0% | 2.1% | 2.2% | 2.7% | 2.9% |
| 10%以上減少 | 3.7% | 5.5% | 2.1% | 5.0% | 6.7% | 2.7% | 4.2% |
| 5%以上増加 | 12.3% | 18.4% | 17.8% | 23.9% | 31.3% | 31.5% | 20.4% |

7-3 . 女性管理職数の変化別

(1) 女性管理職の増加と売上高の状況

表57 女性管理職数の変化と過去3年間の売上高の状況

| | | 20%以上増加 | 10%以上 20%未満増加 | 5%以上 10%未満増加 | 大きな変化はない | 5%以上 10%未満減少 | 10%以上減少 | 合計 |
|--------------------|--------------|---------|------------------|-----------------|----------|-----------------|---------|--------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 | 10 | 5 | 2 | 14 | 1 | 3 | 36 |
| | 10%以上20%未満増加 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 19 |
| | 5%以上10%未満増加 | 1 | 5 | 7 | 9 | 3 | 3 | 29 |
| | 大きな変化はない | 56 | 74 | 112 | 359 | 99 | 148 | 873 |
| | 5%以上10%未満減少 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | 10%以上減少 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 4 | 11 |
| | 大きな変化はない・減少 | 56 | 79 | 113 | 362 | 99 | 153 | 887 |
| | 回答者数 | 75 | 100 | 138 | 437 | 116 | 190 | 1107 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 | 27.8% | 13.9% | 5.6% | 38.9% | 2.8% | 8.3% | 100.0% |
| | 10%以上20%未満増加 | 21.1% | 21.1% | 15.8% | 10.5% | 5.3% | 21.1% | 100.0% |
| | 5%以上10%未満増加 | 3.4% | 17.2% | 24.1% | 31.0% | 10.3% | 10.3% | 100.0% |
| | 大きな変化はない | 6.4% | 8.5% | 12.8% | 41.1% | 11.3% | 17.0% | 100.0% |
| | 5%以上10%未満減少 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 66.7% | 0.0% | 33.3% | 100.0% |
| | 10%以上減少 | 0.0% | 45.5% | 9.1% | 9.1% | 0.0% | 36.4% | 100.0% |
| | 回答者数 | 6.8% | 9.0% | 12.5% | 39.5% | 10.5% | 17.2% | 100.0% |
| | 女性管理職5%以上増加 | 17.9% | 16.7% | 14.3% | 29.8% | 6.0% | 11.9% | 100.0% |
| 女性管理職数に大きな変化はない・減少 | 6.3% | 8.9% | 12.7% | 40.8% | 11.2% | 17.2% | 100.0% | |

(2) 女性管理職の増加と経常利益の状況

表58 女性管理職数の変化と過去3年間の経常利益の状況

| | | 20%以上増加 | 10%以上 20%未満増加 | 5%以上 10%未満増加 | 大きな変化はない | 5%以上 10%未満減少 | 10%以上減少 | 合計 |
|--------------------|--------------|---------|------------------|-----------------|----------|-----------------|---------|--------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 | 7 | 2 | 4 | 17 | 0 | 5 | 36 |
| | 10%以上20%未満増加 | 2 | 5 | 1 | 6 | 0 | 4 | 19 |
| | 5%以上10%未満増加 | 4 | 0 | 8 | 8 | 3 | 4 | 29 |
| | 大きな変化はない | 69 | 49 | 87 | 381 | 97 | 167 | 873 |
| | 5%以上10%未満減少 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | 10%以上減少 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 11 |
| | 大きな変化はない・減少 | 71 | 51 | 88 | 383 | 99 | 172 | 887 |
| | 回答者数 | 88 | 62 | 111 | 470 | 110 | 213 | 1107 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 | 19.4% | 5.6% | 11.1% | 47.2% | 0.0% | 13.9% | 100.0% |
| | 10%以上20%未満増加 | 10.5% | 26.3% | 5.3% | 31.6% | 0.0% | 21.1% | 100.0% |
| | 5%以上10%未満増加 | 13.8% | 0.0% | 27.6% | 27.6% | 10.3% | 13.8% | 100.0% |
| | 大きな変化はない | 7.9% | 5.6% | 10.0% | 43.6% | 11.1% | 19.1% | 100.0% |
| | 5%以上10%未満減少 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 100.0% |
| | 10%以上減少 | 18.2% | 18.2% | 9.1% | 9.1% | 9.1% | 36.4% | 100.0% |
| | 回答者数 | 7.9% | 5.6% | 10.0% | 42.5% | 9.9% | 19.2% | 100.0% |
| | 女性管理職5%以上増加 | 15.5% | 8.3% | 15.5% | 36.9% | 3.6% | 15.5% | 100.0% |
| 女性管理職数に大きな変化はない・減少 | 8.0% | 5.7% | 9.9% | 43.2% | 11.2% | 19.4% | 100.0% | |

7-4. 女性の活躍推進に向けた取組の実施状況別集計

(1) 育児中の社員への支援制度数と育児休業復帰後の就業継続状況

表59 育児中の社員への支援制度と育児休業復帰後の就業継続状況

| | 支援策7以上 | 支援策6以下 |
|------------------|--------|--------|
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 74 | 269 |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 4 | 13 |
| 育児休業取得者はいない | 71 | 515 |
| 回答者数 | 172 | 935 |
| | 支援策7以上 | 支援策6以下 |
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 43.0% | 28.8% |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 2.3% | 1.4% |
| 育児休業取得者はいない | 41.3% | 55.1% |

(2) 育児中の社員の支援制度利用実績と育児休業復帰後の就業継続状況

表60 育児中の社員への支援制度の利用実績と育児休業復帰後の就業継続状況

| | 実績7以上 | 実績6以下 |
|------------------|-------|-------|
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 43 | 300 |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 0 | 17 |
| 育児休業取得者はいない | 6 | 580 |
| 回答者数 | 52 | 1055 |
| | 実績7以上 | 実績6以下 |
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 82.7% | 28.4% |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 0.0% | 1.6% |
| 育児休業取得者はいない | 11.5% | 55.0% |

(3) 時間外労働削減に向けての取組と育児休業復帰後の就業継続状況

表61 時間外労働削減の取組と育児休業復帰後の就業継続状況

| | 時間外労働削減あり | 時間外労働削減なし |
|------------------|-----------|-----------|
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 223 | 119 |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 8 | 9 |
| 育児休業取得者はいない | 280 | 306 |
| 回答者数 | 602 | 504 |
| | 時間外労働削減あり | 時間外労働削減なし |
| 復帰後1年以上働き続ける人が多い | 37.0% | 23.6% |
| 復帰後1年以内で辞める人が多い | 1.3% | 1.8% |
| 育児休業取得者はいない | 46.5% | 60.7% |

(4) 時間外労働削減に向けての取組と女性管理職の増加

表62 時間外労働削減の取組と過去5年間で女性管理職数が増加した割合

| | | 取組を行っている | 取組は行っていない |
|--------------|--------------|----------|-----------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 | 22 | 14 |
| | 10%以上20%未満増加 | 14 | 5 |
| | 5%以上10%未満増加 | 26 | 3 |
| | 大きな変化はない | 458 | 414 |
| | 5%以上10%未満減少 | 2 | 1 |
| | 10%以上減少 | 8 | 3 |
| | 回答者数 | 602 | 504 |
| | 女性管理職数の変化 | | |
| 20%以上増加 | 3.7% | 2.8% | |
| 10%以上20%未満増加 | 2.3% | 1.0% | |
| 5%以上10%未満増加 | 4.3% | 0.6% | |
| 大きな変化はない | 76.1% | 82.1% | |
| 5%以上10%未満減少 | 0.3% | 0.2% | |
| 10%以上減少 | 1.3% | 0.6% | |

(5) 女性の活躍推進の取組と女性管理職数の増加

表63 女性の活躍推進の取組と過去5年間で女性管理職数が5%以上増加した割合

| | 企業内の推進体制の整備 | 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析 | 女性の能力発揮のための計画の策定 | 経営層による経営計画への位置づけ |
|-----------|-------------------|----------------------|------------------|------------------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 3 | 1 | 1 | 0 |
| | 10%以上20%未満増加 5 | 5 | 3 | 1 |
| | 5%以上10%未満増加 1 | 5 | 0 | 3 |
| | 大きな変化はない 54 | 51 | 39 | 21 |
| | 5%以上10%未満減少 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 10%以上減少 0 | 3 | 0 | 1 |
| | 回答者数 69 | 69 | 47 | 27 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 4.3% | 1.4% | 2.1% | 0.0% |
| | 10%以上20%未満増加 7.2% | 7.2% | 6.4% | 3.7% |
| | 5%以上10%未満増加 1.4% | 7.2% | 0.0% | 11.1% |
| | 大きな変化はない 78.3% | 73.9% | 83.0% | 77.8% |
| | 5%以上10%未満減少 0.0% | 1.4% | 0.0% | 0.0% |
| | 10%以上減少 0.0% | 4.3% | 0.0% | 3.7% |
| | 回答者数 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 5%以上増加 13.0% | 15.9% | 8.5% | 14.8% |

| | 管理職への積極的な登用 | 女性のいない、少ない職場での意欲と能力ある女性の積極的な登用 | 女性のいない、少ない職務・役職で従事するための教育訓練を積極的に実施 | 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う |
|-----------|-------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 12 | 4 | 0 | 1 |
| | 10%以上20%未満増加 13 | 4 | 1 | 3 |
| | 5%以上10%未満増加 14 | 0 | 1 | 0 |
| | 大きな変化はない 88 | 105 | 13 | 31 |
| | 5%以上10%未満減少 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 10%以上減少 3 | 1 | 0 | 0 |
| | 回答者数 143 | 123 | 17 | 36 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 8.4% | 3.3% | 0.0% | 2.8% |
| | 10%以上20%未満増加 9.1% | 3.3% | 5.9% | 8.3% |
| | 5%以上10%未満増加 9.8% | 0.0% | 5.9% | 0.0% |
| | 大きな変化はない 61.5% | 85.4% | 76.5% | 86.1% |
| | 5%以上10%未満減少 0.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 10%以上減少 2.1% | 0.8% | 0.0% | 0.0% |
| | 回答者数 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 5%以上増加 27.3% | 6.5% | 11.8% | 11.1% |

| | 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める | 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準を見直す | パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施 | 休業がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入 |
|-----------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 10 | 2 | 7 | 6 |
| | 10%以上20%未満増加 7 | 5 | 11 | 4 |
| | 5%以上10%未満増加 7 | 2 | 7 | 5 |
| | 大きな変化はない 107 | 30 | 171 | 86 |
| | 5%以上10%未満減少 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 10%以上減少 1 | 0 | 3 | 1 |
| | 回答者数 141 | 42 | 215 | 107 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 7.1% | 4.8% | 3.3% | 5.6% |
| | 10%以上20%未満増加 5.0% | 11.9% | 5.1% | 3.7% |
| | 5%以上10%未満増加 5.0% | 4.8% | 3.3% | 4.7% |
| | 大きな変化はない 75.9% | 71.4% | 79.5% | 80.4% |
| | 5%以上10%未満減少 0.7% | 2.4% | 0.5% | 0.9% |
| | 10%以上減少 0.7% | 0.0% | 1.4% | 0.9% |
| | 回答者数 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 5%以上増加 17.0% | 21.4% | 11.6% | 14.0% |

| | 働きやすい職場環境の整備 | 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進 | 職場環境・風土の改善 | メンター制度の導入やロールモデルの情報提供 |
|-----------|-------------------|-----------------------------------|------------|-----------------------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 6 | 2 | 6 | 3 |
| | 10%以上20%未満増加 4 | 1 | 5 | 1 |
| | 5%以上10%未満増加 7 | 2 | 4 | 1 |
| | 大きな変化はない 139 | 47 | 112 | 24 |
| | 5%以上10%未満減少 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 10%以上減少 3 | 0 | 2 | 0 |
| | 回答者数 175 | 57 | 138 | 32 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 3.4% | 3.5% | 4.3% | 9.4% |
| | 10%以上20%未満増加 2.3% | 1.8% | 3.6% | 3.1% |
| | 5%以上10%未満増加 4.0% | 3.5% | 2.9% | 3.1% |
| | 大きな変化はない 79.4% | 82.5% | 81.2% | 75.0% |
| | 5%以上10%未満減少 0.6% | 1.8% | 0.7% | 3.1% |
| | 10%以上減少 1.7% | 0.0% | 1.4% | 0.0% |
| | 回答者数 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 5%以上増加 9.7% | 8.8% | 10.9% | 15.6% |

| | 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備 | その他 | 特に実施していることはない | 全体 |
|-----------|-----------------------------|--------|---------------|--------|
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 10 | 2 | 8 | 36 |
| | 10%以上20%未満増加 3 | 0 | 1 | 19 |
| | 5%以上10%未満増加 5 | 1 | 5 | 29 |
| | 大きな変化はない 111 | 9 | 363 | 873 |
| | 5%以上10%未満減少 0 | 0 | 2 | 3 |
| | 10%以上減少 0 | 0 | 2 | 11 |
| | 回答者数 131 | 12 | 457 | 1107 |
| 女性管理職数の変化 | 20%以上増加 7.6% | 16.7% | 1.8% | 3.3% |
| | 10%以上20%未満増加 2.3% | 0.0% | 0.2% | 1.7% |
| | 5%以上10%未満増加 3.8% | 8.3% | 1.1% | 2.6% |
| | 大きな変化はない 84.7% | 75.0% | 79.4% | 78.9% |
| | 5%以上10%未満減少 0.0% | 0.0% | 0.4% | 0.3% |
| | 10%以上減少 0.0% | 0.0% | 0.4% | 1.0% |
| | 回答者数 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 5%以上増加 13.7% | 25.0% | 3.1% | 7.6% |

(6) 女性の活躍推進の取組と経常利益の増加

表6-4 女性の活躍推進の取組の実施状況と過去3年間に
経常利益が5%以上増加した企業の割合

| | 企業内の推進体制の整備 | 女性の能力発揮の状況や 問題点の調査・分析 | 女性の能力発揮のための 計画の策定 | 経営層による 経営計画への位置づけ |
|---------------|--------------|--------------------------|----------------------|----------------------|
| 経常利益 | 20%以上増加 | 6 | 9 | 2 |
| | 10%以上20%未満増加 | 6 | 5 | 4 |
| | 5%以上10%未満増加 | 9 | 8 | 11 |
| | 大きな変化はない | 30 | 22 | 12 |
| | 5%以上10%未満減少 | 3 | 6 | 6 |
| | 10%以上減少 | 13 | 16 | 11 |
| | 回答者数 | 69 | 69 | 47 |
| 女性管理職数の 変化 | 20%以上増加 | 8.7% | 13.0% | 4.3% |
| | 10%以上20%未満増加 | 8.7% | 7.2% | 8.5% |
| | 5%以上10%未満増加 | 13.0% | 11.6% | 23.4% |
| | 大きな変化はない | 43.5% | 31.9% | 25.5% |
| | 5%以上10%未満減少 | 4.3% | 8.7% | 12.8% |
| | 10%以上減少 | 18.8% | 23.2% | 23.4% |
| | 回答者数 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 5%以上増加 | 30.4% | 31.9% | 36.2% | |

| | 管理職への積極的な登用 | 女性のいない、少ない職場での意欲と 能力ある女性の積極的登用 | 女性のいない、少ない職務・役職で従事す るための教育訓練を積極的に実施 | 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の 能力発揮の重要性について啓発を行う |
|---------------|--------------|-----------------------------------|--|--|
| 経常利益 | 20%以上増加 | 10 | 10 | 1 |
| | 10%以上20%未満増加 | 12 | 11 | 1 |
| | 5%以上10%未満増加 | 21 | 20 | 1 |
| | 大きな変化はない | 59 | 49 | 10 |
| | 5%以上10%未満減少 | 4 | 14 | 0 |
| | 10%以上減少 | 30 | 16 | 4 |
| | 回答者数 | 143 | 123 | 17 |
| 女性管理職数の 変化 | 20%以上増加 | 7.0% | 8.1% | 5.9% |
| | 10%以上20%未満増加 | 8.4% | 8.9% | 5.9% |
| | 5%以上10%未満増加 | 14.7% | 16.3% | 5.9% |
| | 大きな変化はない | 41.3% | 39.8% | 58.8% |
| | 5%以上10%未満減少 | 2.8% | 11.4% | 0.0% |
| | 10%以上減少 | 21.0% | 13.0% | 23.5% |
| | 回答者数 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 5%以上増加 | 30.1% | 33.3% | 17.6% | |

| | 女性が不利にならないような 人事考課基準を明確に定める | 女性が満たしにくい募集・採用、 配置・昇進基準を見直す | パート・アルバイトなどを対象とする教育訓 練、正社員・正職員への登用等の実施 | 休業がハンディとならないような 人事管理制度、能力評価制度の導入 |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| 経常利益 | 20%以上増加 | 20 | 6 | 18 |
| | 10%以上20%未満増加 | 9 | 4 | 11 |
| | 5%以上10%未満増加 | 18 | 5 | 24 |
| | 大きな変化はない | 59 | 16 | 86 |
| | 5%以上10%未満減少 | 11 | 6 | 22 |
| | 10%以上減少 | 21 | 4 | 46 |
| | 回答者数 | 141 | 42 | 215 |
| 女性管理職数の 変化 | 20%以上増加 | 14.2% | 14.3% | 8.4% |
| | 10%以上20%未満増加 | 6.4% | 9.5% | 5.1% |
| | 5%以上10%未満増加 | 12.8% | 11.9% | 11.2% |
| | 大きな変化はない | 41.8% | 38.1% | 40.0% |
| | 5%以上10%未満減少 | 7.8% | 14.3% | 10.2% |
| | 10%以上減少 | 14.9% | 9.5% | 21.4% |
| | 回答者数 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 5%以上増加 | 33.3% | 35.7% | 24.7% | |

| | 働きやすい職場環境の整備 | 仕事と家庭の両立のために法律を上回る 制度を整備し、制度の活用を促進 | 職場環境・風土の改善 | メンター制度の導入や ロールモデルの情報提供 |
|---------------|--------------|---------------------------------------|------------|---------------------------|
| 経常利益 | 20%以上増加 | 11 | 7 | 9 |
| | 10%以上20%未満増加 | 9 | 1 | 9 |
| | 5%以上10%未満増加 | 25 | 7 | 19 |
| | 大きな変化はない | 76 | 23 | 60 |
| | 5%以上10%未満減少 | 15 | 4 | 12 |
| | 10%以上減少 | 34 | 11 | 23 |
| | 回答者数 | 175 | 57 | 138 |
| 女性管理職数の 変化 | 20%以上増加 | 6.3% | 12.3% | 6.5% |
| | 10%以上20%未満増加 | 5.1% | 1.8% | 6.5% |
| | 5%以上10%未満増加 | 14.3% | 12.3% | 13.8% |
| | 大きな変化はない | 43.4% | 40.4% | 43.5% |
| | 5%以上10%未満減少 | 8.6% | 7.0% | 8.7% |
| | 10%以上減少 | 19.4% | 19.3% | 16.7% |
| | 回答者数 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 5%以上増加 | 25.7% | 26.3% | 26.8% | |

| | 仕事と介護を両立するための支援や 介護休業制度などの整備 | その他 | 特に実施していることはない | 全体 |
|---------------|---------------------------------|--------|---------------|--------|
| 経常利益 | 20%以上増加 | 19 | 2 | 27 |
| | 10%以上20%未満増加 | 7 | 0 | 28 |
| | 5%以上10%未満増加 | 9 | 1 | 31 |
| | 大きな変化はない | 53 | 5 | 198 |
| | 5%以上10%未満減少 | 12 | 0 | 52 |
| | 10%以上減少 | 25 | 2 | 101 |
| | 回答者数 | 131 | 12 | 457 |
| 女性管理職数の 変化 | 20%以上増加 | 14.5% | 16.7% | 5.9% |
| | 10%以上20%未満増加 | 5.3% | 0.0% | 6.1% |
| | 5%以上10%未満増加 | 6.9% | 8.3% | 6.8% |
| | 大きな変化はない | 40.5% | 41.7% | 43.3% |
| | 5%以上10%未満減少 | 9.2% | 0.0% | 11.4% |
| | 10%以上減少 | 19.1% | 16.7% | 22.1% |
| | 回答者数 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 5%以上増加 | 26.7% | 25.0% | 18.8% | |