

令和元年度
女性活躍推進に関する企業調査報告書
【 概 要 版 】

令和2年2月

茨 城 県

I. 調査の概要

1 調査目的

女性が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、県内の企業を対象に、採用、育成登用、子育て支援等に関する女性の活躍推進のための取組状況等を調査する。

また、男女共同参画の視点から、就労環境における課題を明らかにし、事業者への働きかけや関係機関における施策の推進のための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査対象

「事業所母集団データベース(総務省所管)」をもとに、日本標準産業分類に掲げる「C 鉱業、採石業、砂利採取業」から「R サービス業(他に分類されないもの)」のうち、常用雇用者数10人以上の県内企業(※注)3,000社を抽出した。対象となる企業は、常用雇用者10~29人及び30~99人にあつては、産業別・常用雇用者規模別の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう無作為に抽出し、常用雇用者100人以上にあつては全数調査とした。

なお、調査対象企業の内訳については、以下のとおり。

- (1) 常用雇用者10人~29人の企業 1,179社
- (2) 常用雇用者30人~99人の企業 1,180社
- (3) 常用雇用者100人以上の企業 641社

注) 企業：経営組織が「02：株式会社・有限会社・相互会社」「03：合資会社」「04：合同会社」かつ、単独・本所・支所の別が「1：単独事業所」「2：本所・本社・本店」のこと。

3 調査方法と期間

調査基準日を特にことわりのない限り平成31年4月1日現在とした調査票を、令和元年8月26日に郵送により発送し、返信用封筒により9月19日を第一次締切として回収した。

さらに9月20日に、調査対象企業等に向けお礼状兼催促状を郵送し、10月7日に回答を締め切った。集計は、10月21日到着分まで行った。

4 調査の役割分担

- ・調査主体：茨城県女性活躍・県民協働課
- ・調査実施機関：株式会社ニチイ学館

5 回収結果

回収状況は下記の通りである。回収率は25.7%（有効回収率22.1%）となっている。

項目	企業数・割合	備考
A 発送	3,000	
B 未着	51	
C 回収数	772	
D 回収率	25.7%	c/a
E 無効	108	
F 有効回答数	664	c-e
G 有効回収率	22.1%	f/a

6 報告書の見方と注意点

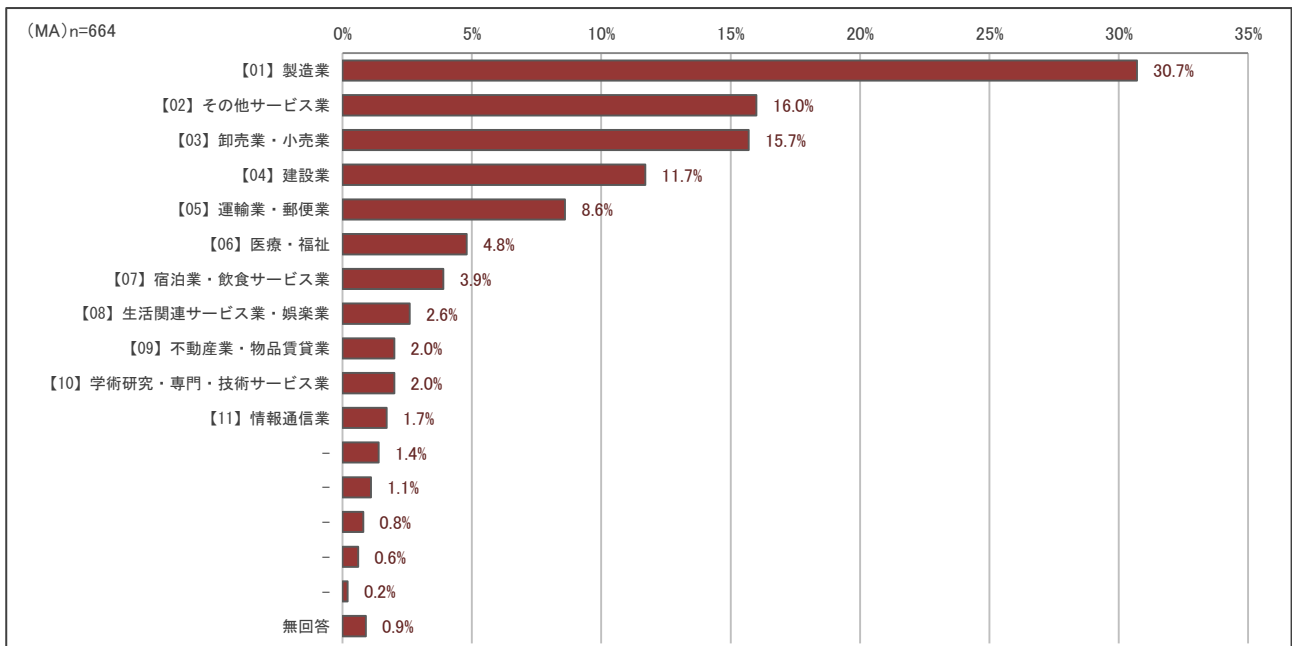
- ・集計結果の常用労働者数については、正社員と非正社員を合算した人数で算出している。
- ・常用労働者数の回答が無回答である場合、合計人数と内訳の記載内容で不整合がある場合、及び常用労働者数が10人未満の調査票は無効票とした。
- ・グラフ中の「n=〇〇」は、サンプル数を表す。
- ・数値を記入する設問については、記入内容に整合性がとれていない調査票を有効回答から除外した。
- ・本文グラフ及び表では、「無回答」を含んでいる。本文のグラフ及び表の中で、百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が100.0にならない場合がある。
- ・本文中コメントでは、およその傾向を概括するために「〇割」と「〇%」という表現を併用している。設問の選択肢を引用する場合は、省略して表現している場合もある。
- ・業種区分については、回答件数が10件以下の業種は「-」で記載している。
- ・企業規模は、常用労働者数により区分している。

II. 調査対象企業の属性

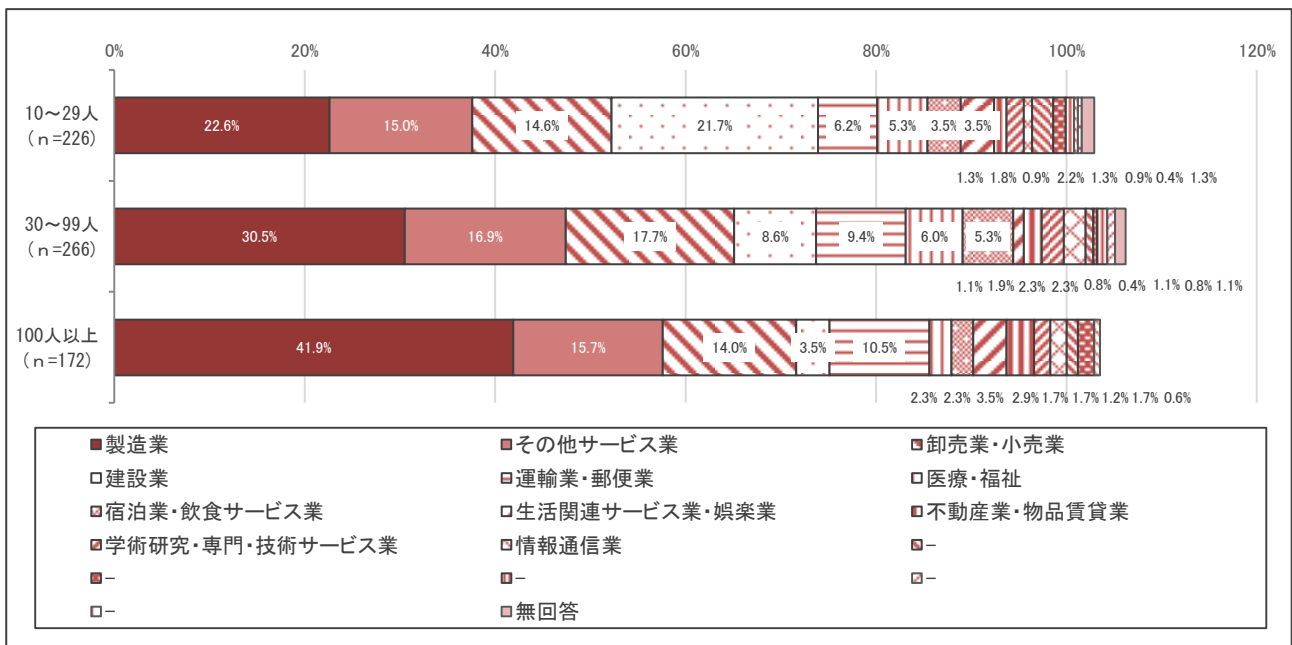
企業の業種区分は、全体では「製造業」が3割で最も高くなっている。規模別にみると、常用労働者数が10～29人の企業では、「建設業」が2割となっており、全体と比較して高くなっている。

役員を除く常用労働者は、正社員の8割、非正社員の3割が男性である。規模別にみると、企業規模が大きいほうが正社員における男性の構成比率が高くなっている。

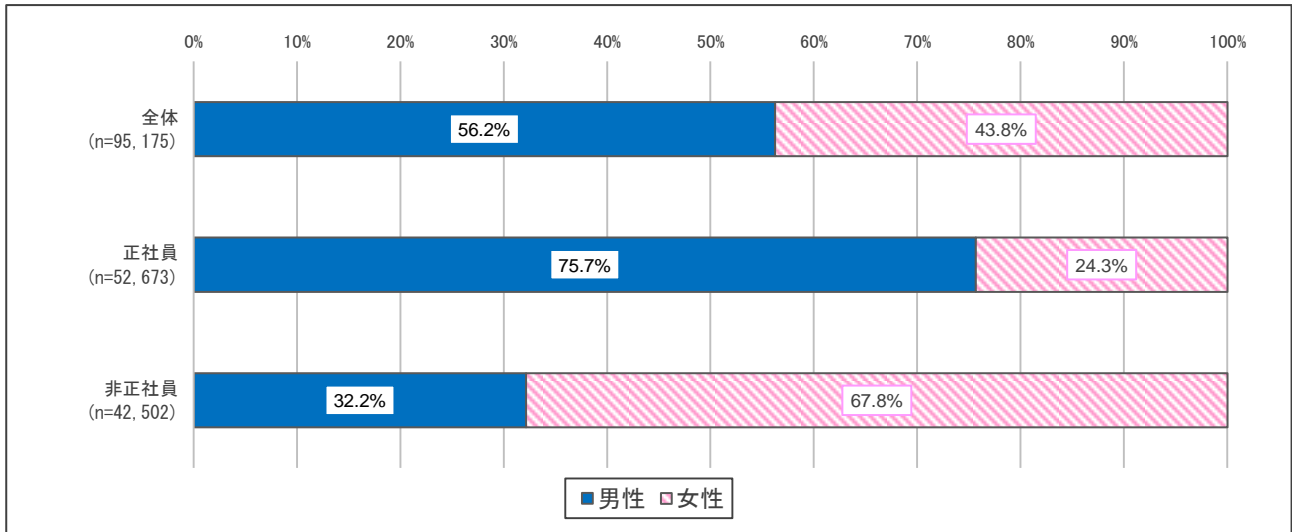
① 業種区分（※複数回答。業種区分について、回答数が10件以下の業種は-とした。）



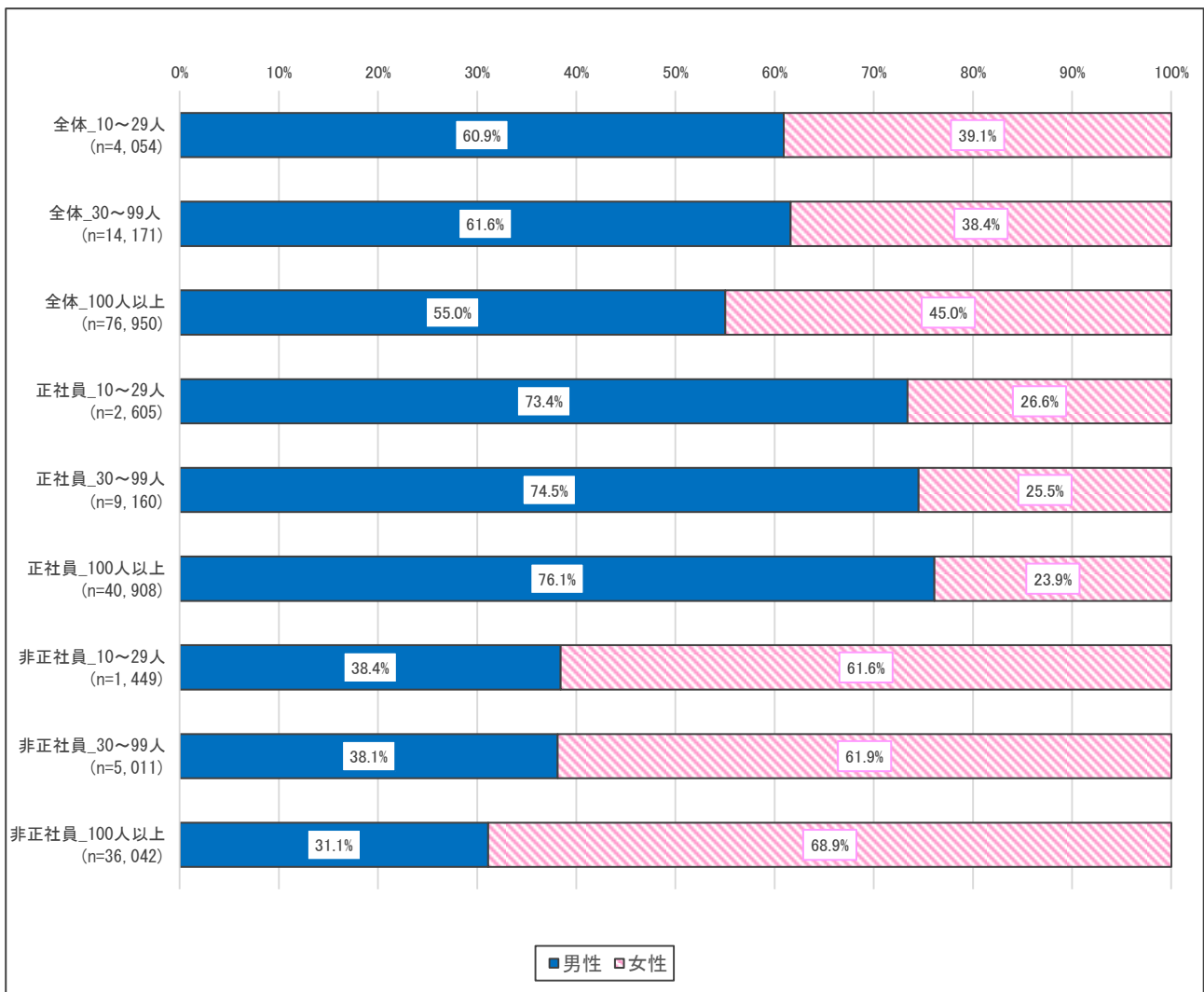
<規模別集計>



② 役員を除く常用労働者数



<規模別集計>



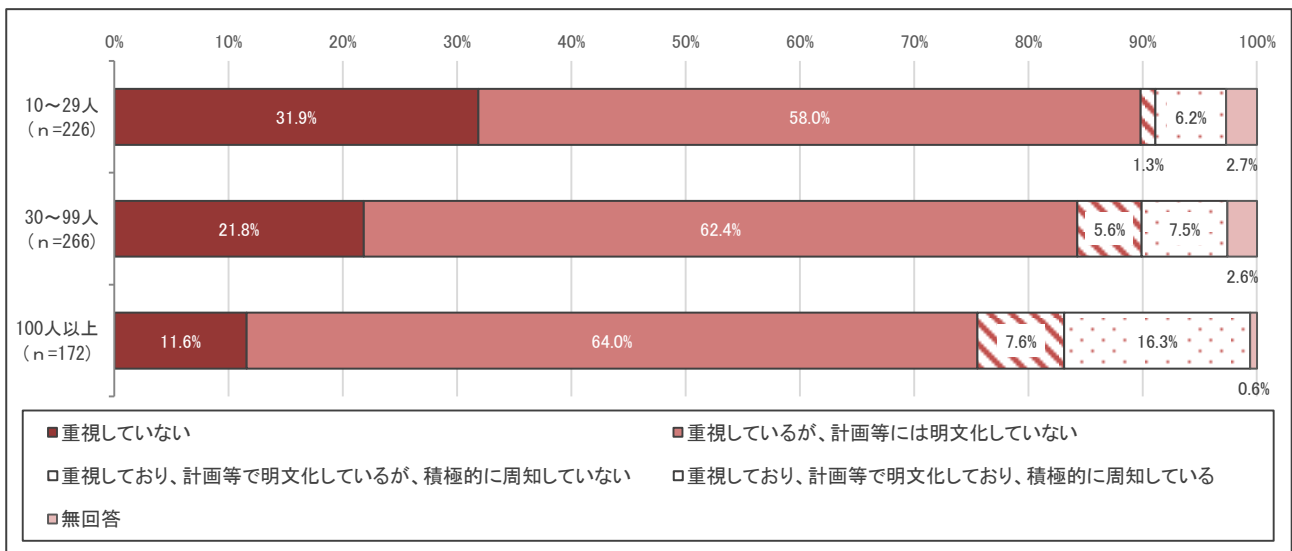
Ⅲ. 調査結果の概要

1 女性活躍推進に対する意識について

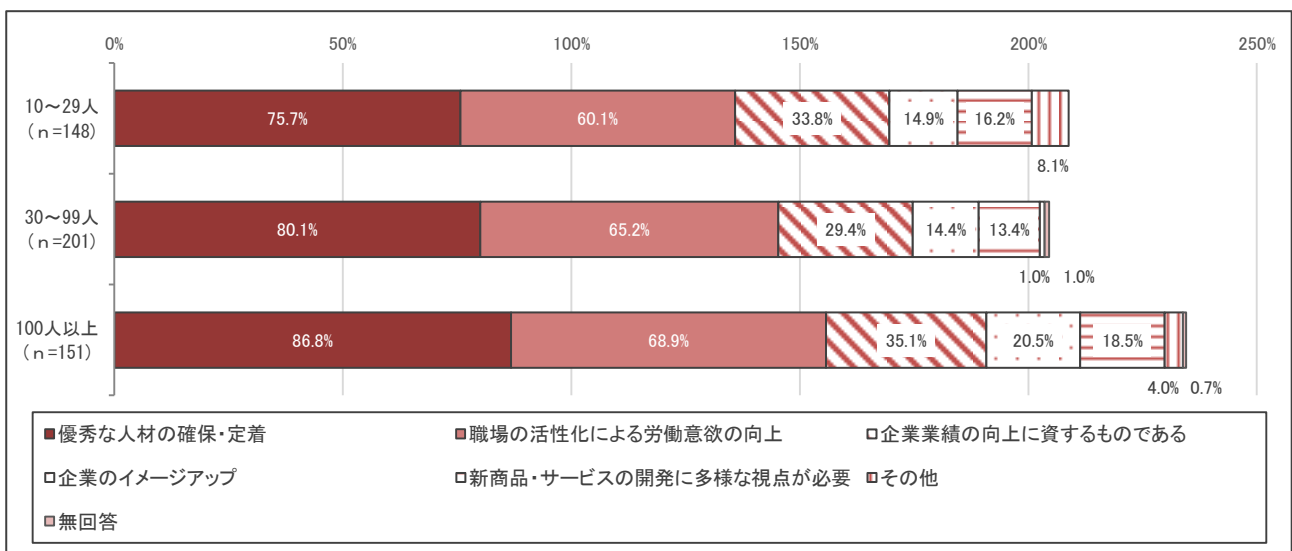
『女性活躍を重視している』企業は8割,理由として,8割が「優秀な人材の確保・定着」。

事業活動における女性活躍の重視について、「重視しているが、計画等には明文化していない」、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」を含め、8割の企業は、事業活動における女性活躍を重視している。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「重視していない」と回答した割合が低く、女性活躍を重視している傾向にあり、理由として、「優秀な人材の確保・定着」「職場の活性化による労働意欲の向上」が多く挙げられた。

<事業活動における女性活躍の重視>



<女性活躍を重視する理由>※複数回答

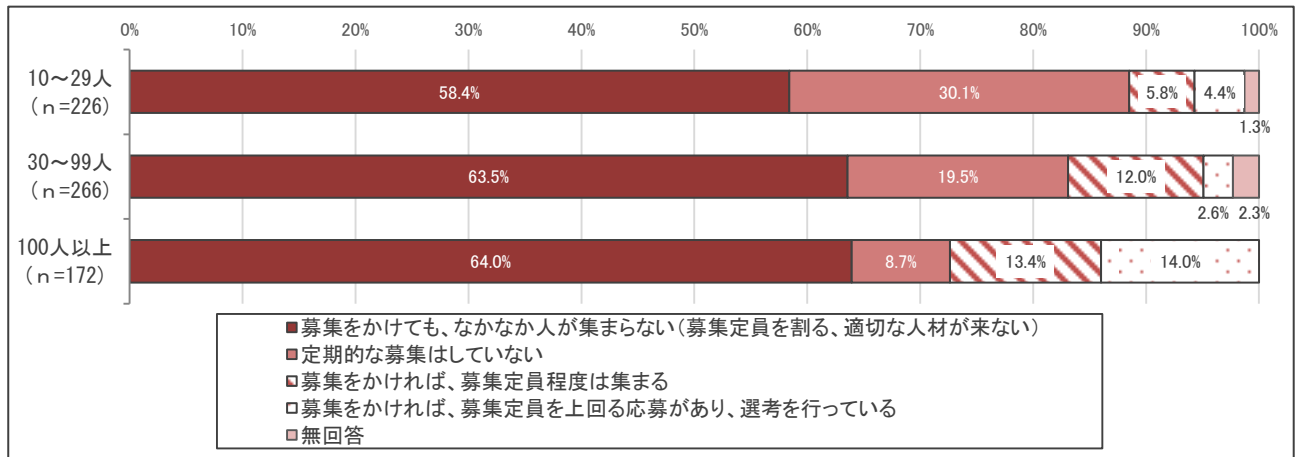


2 女性活躍の推進状況について

《女性の採用・配置》

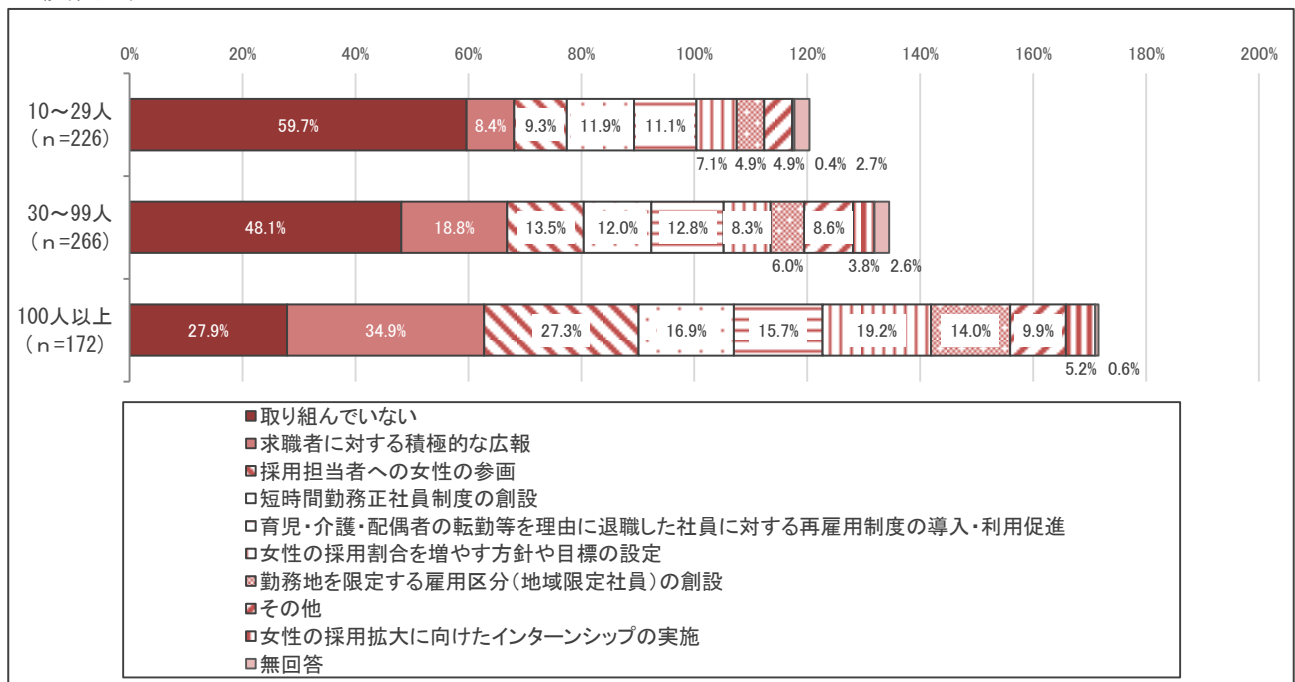
採用状況全体として、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」の割合が6割。女性の正社員採用を増やす取組, 社員の配置に関する取組について、「取り組んでいない」が最多。

採用の状況について、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」企業の割合が6割で、規模別にみると、企業規模が大きいほうが「募集をかけても、なかなか人が集まらない」と回答した割合が高くなっている。



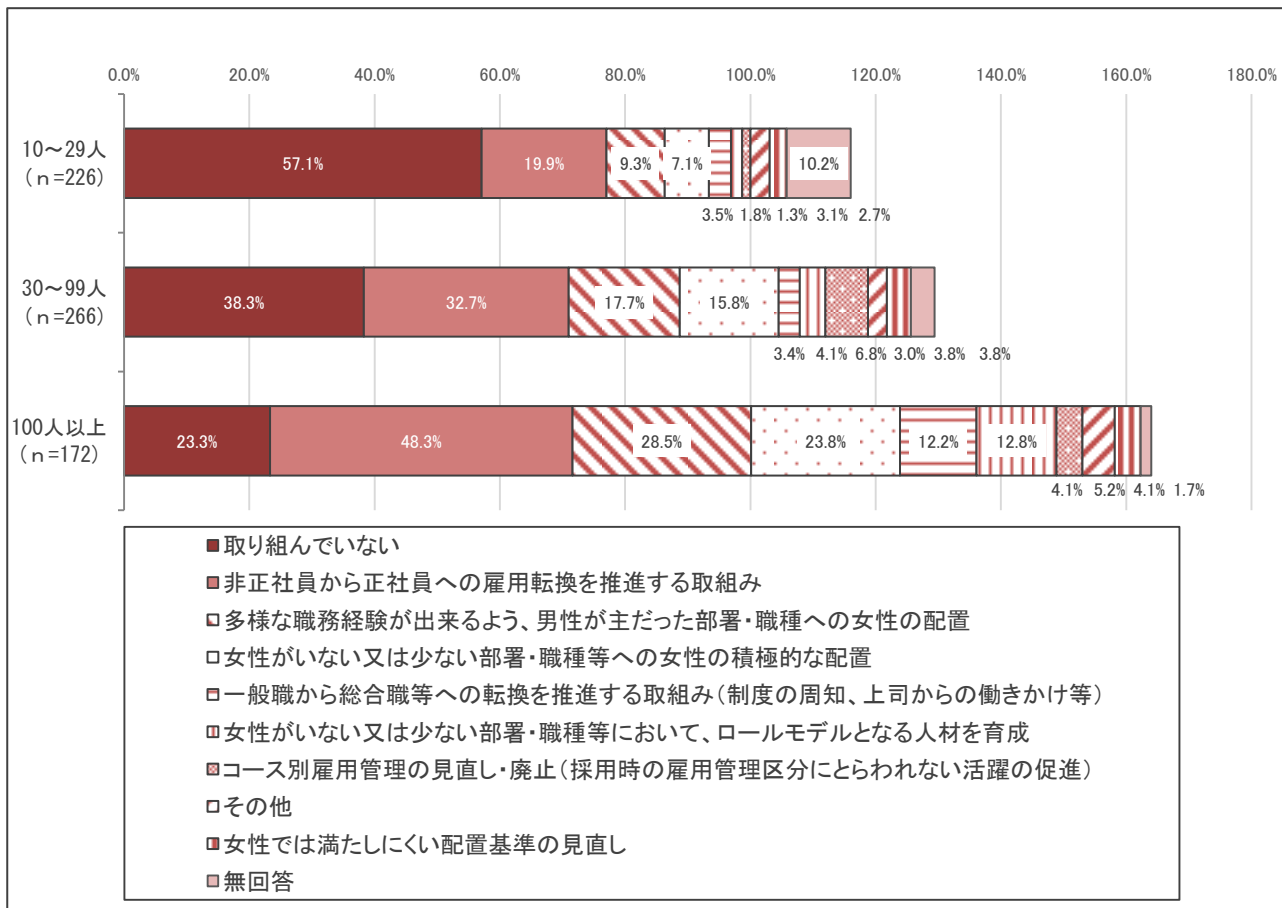
女性の正社員採用を増やすための取組について、「取り組んでいない」が5割である。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、女性の正社員採用を増やすための取組を行っている。

※複数回答



また、同様に社員の配置に関する取組についても、「取り組んでいない」が4割である。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、社員の配置に関する取組を行っている。

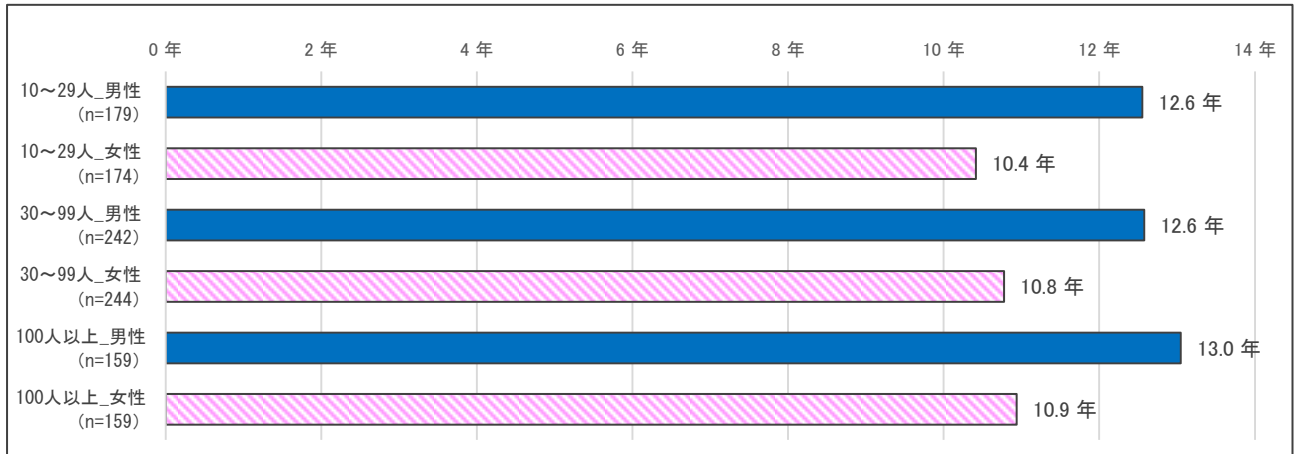
※複数回答



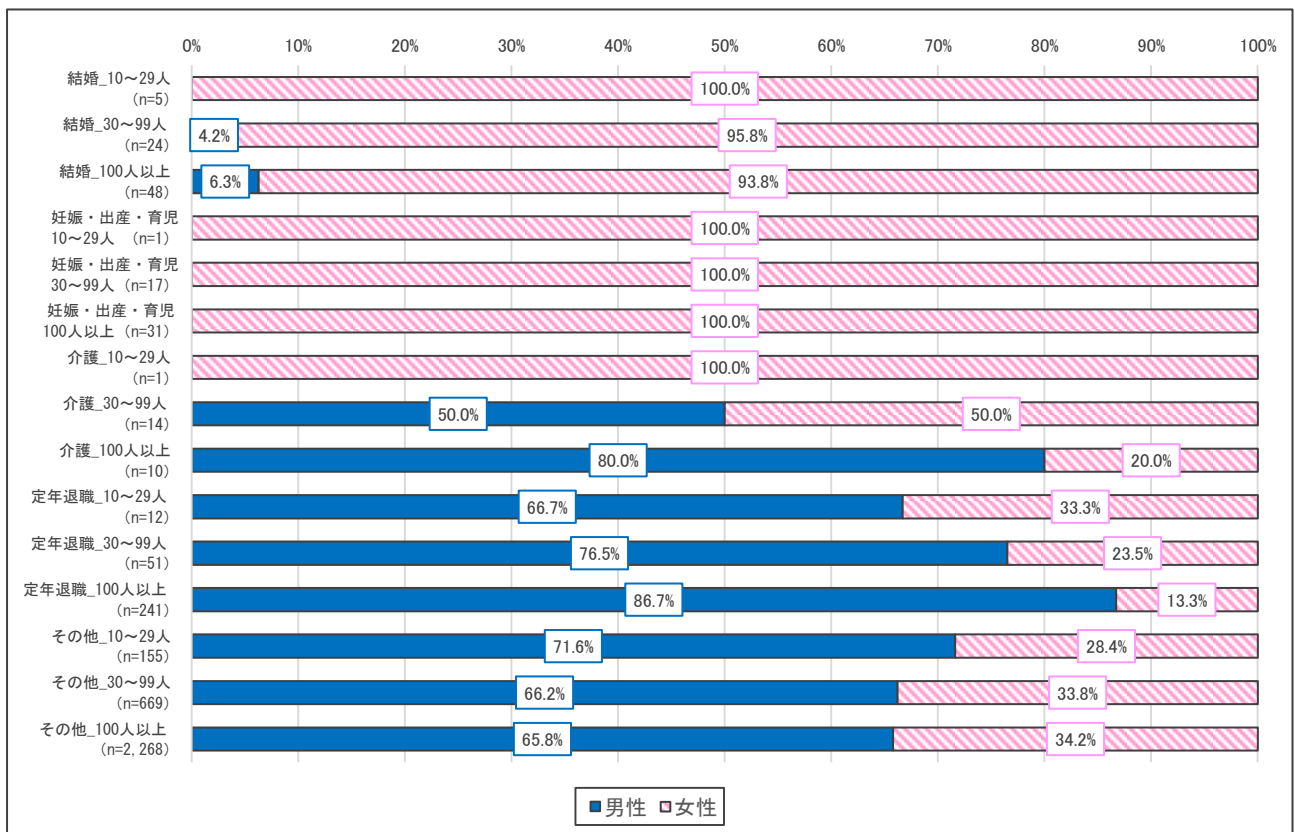
《女性の定着・就業継続》

正社員の平均勤続年数は、男性が女性より長くなっている。女性の定着・就業継続に向け、育児休業の規定は8割、配偶者出産休暇は4割の企業が「あり」と回答したが、仕事と育児の両立支援は「取り組んでいない」企業が4割で最多。また、介護休業、介護休暇ともに6割の企業が「あり」と回答したが、仕事と介護の両立支援は「取り組んでいない」が最多。

正社員の平均勤続年数は男性が12.7年で女性より2年長くなっており、企業規模が大きいほうが平均勤続年数は若干長くなる傾向がある。

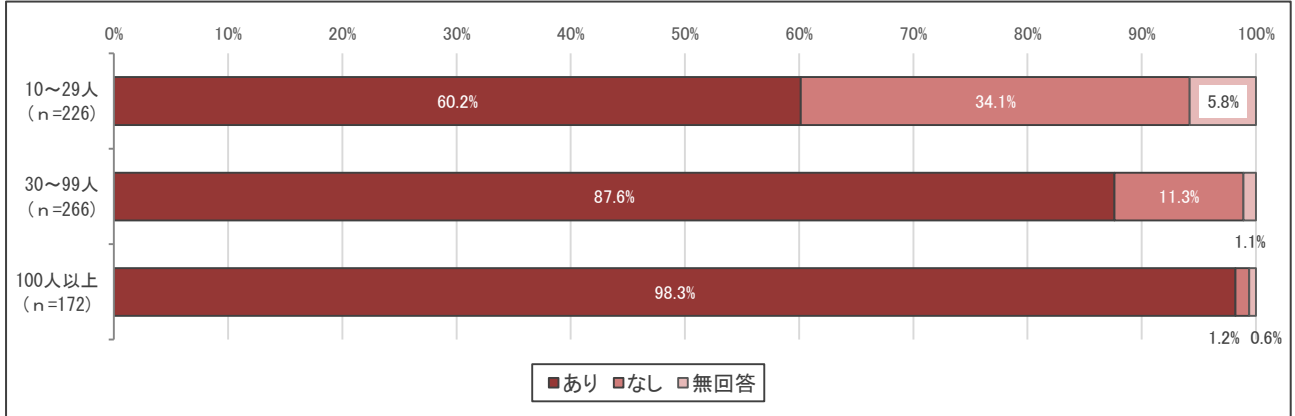


離職者の9割は「その他」の理由で離職しており、「結婚」、「妊娠・出産・育児」、「介護」による離職は1割に達していない。「妊娠・出産・育児」による離職は全員女性であり、「結婚」「介護」による離職は男性・女性ともにいる。

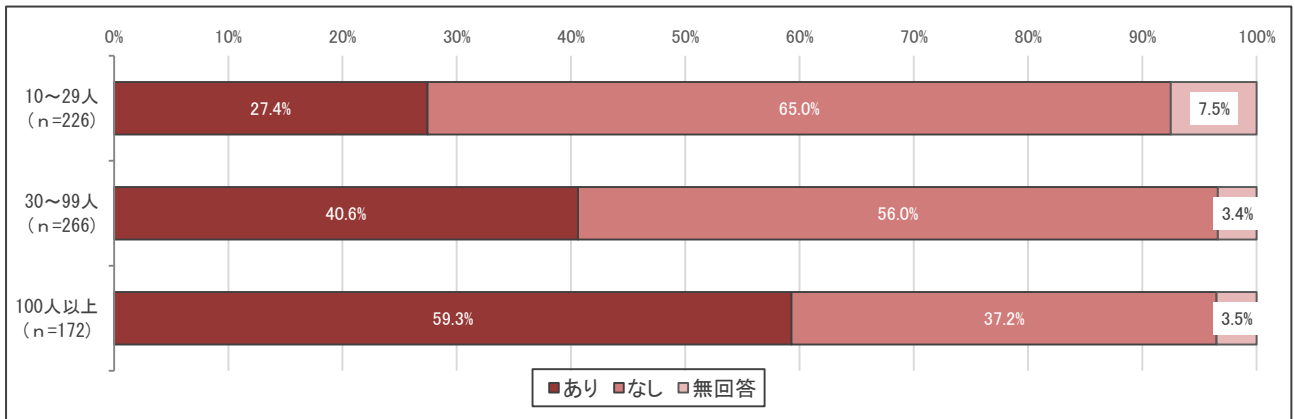


育児休業の規定は8割の企業、配偶者出産休暇の規定は4割の企業で「あり」、企業規模が大きいほうが規定されている割合が高くなっているが、仕事と育児の両立支援の取組は、「取り組んでいない」が最も多く、企業規模が大きいほうが取り組んでいる。

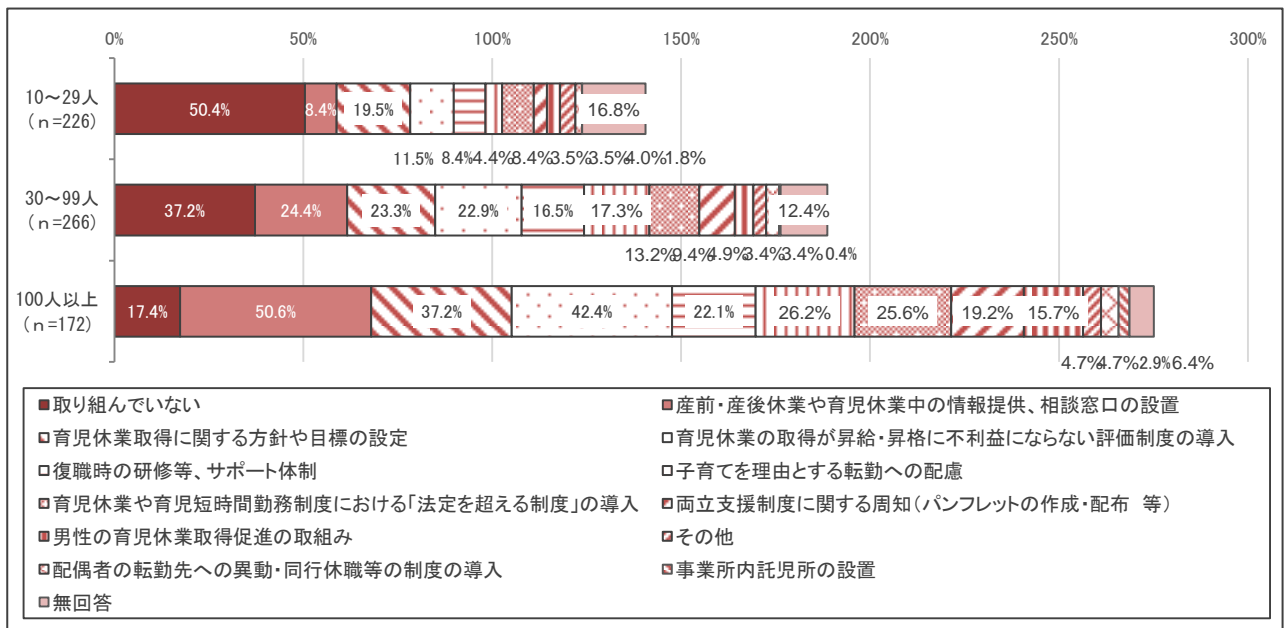
< 育児休業の規定状況 >



< 配偶者出産休暇の規定状況 >

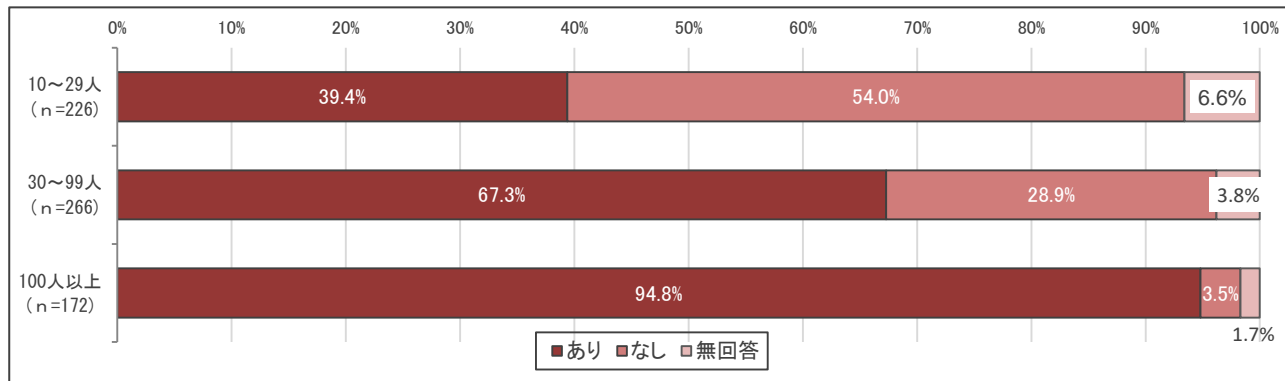


< 仕事と育児の両立支援の取組(実施している取組) > ※複数回答

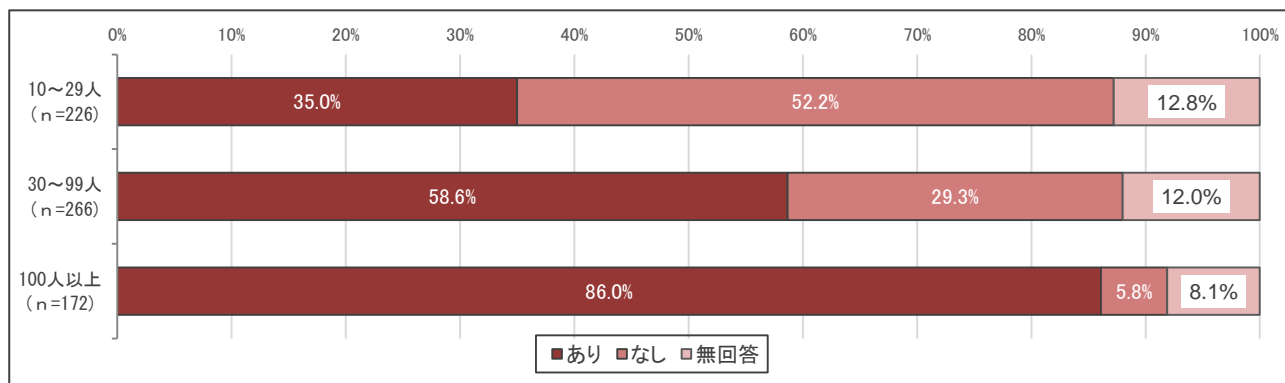


介護休業の規定は 64.9%，介護休暇の規定は 57.7%の企業で「あり」，企業規模が大きいほうが規定されている割合が高くなっているが，仕事と介護の両立支援の取組は，「取り組んでいない」が最も多く，企業規模が大きいほうが取り組んでいる。

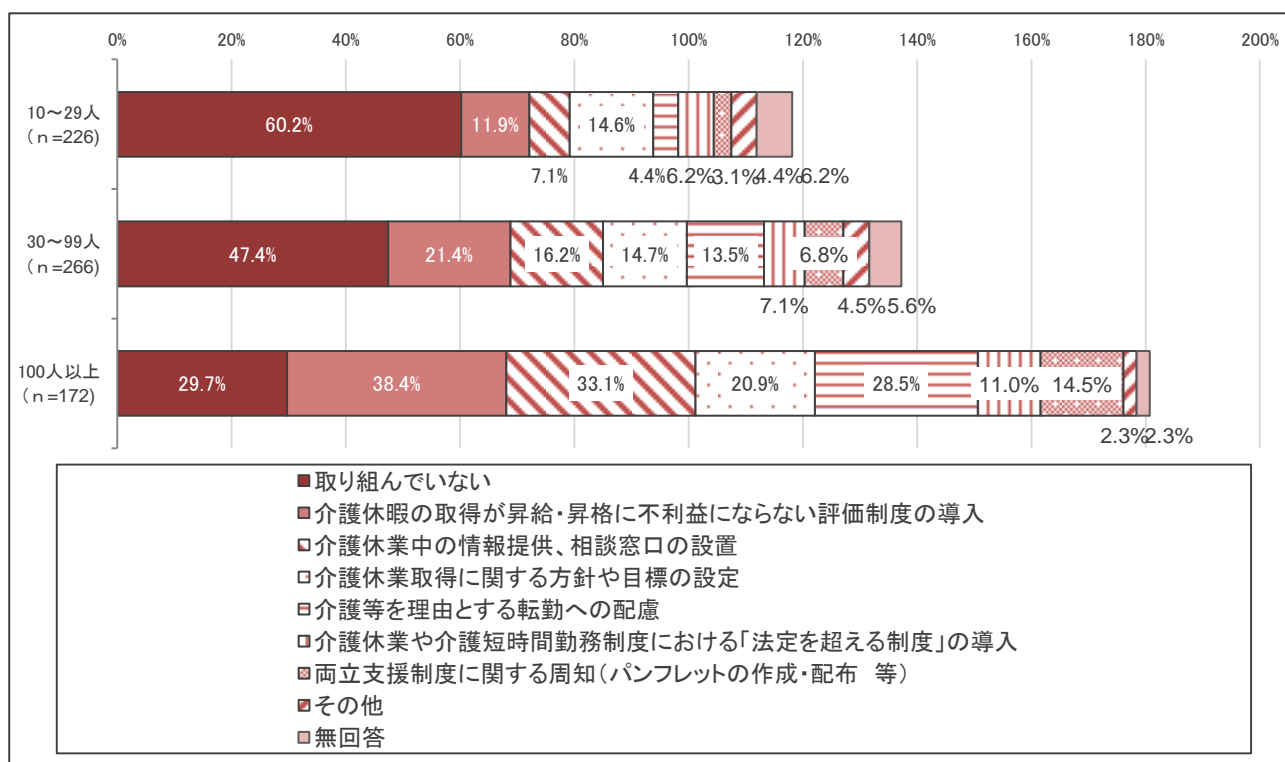
<介護休業の規定>



<介護休暇の規定>



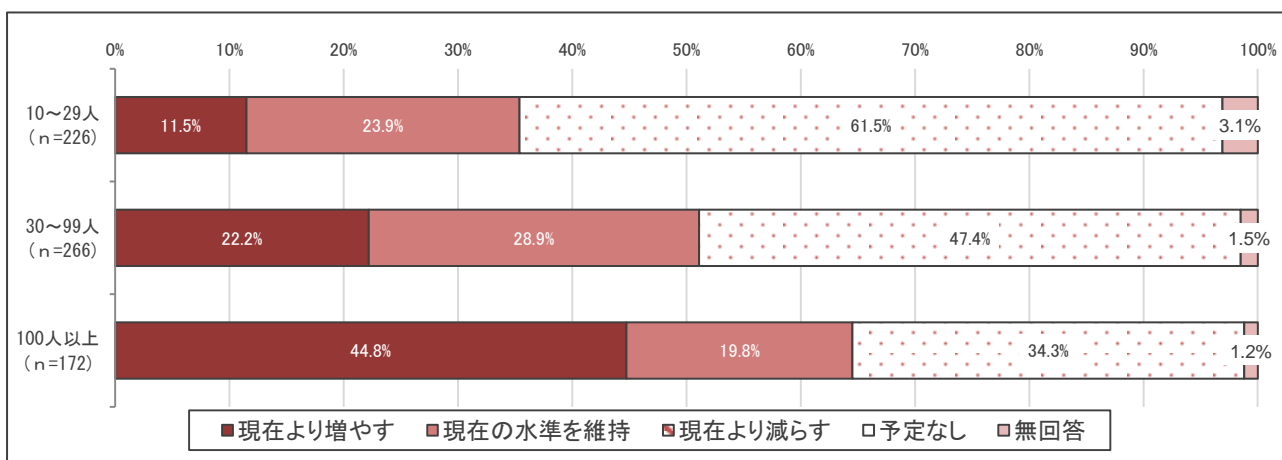
<仕事と介護の両立支援に関する取組> ※複数回答



《女性の育成・登用について》

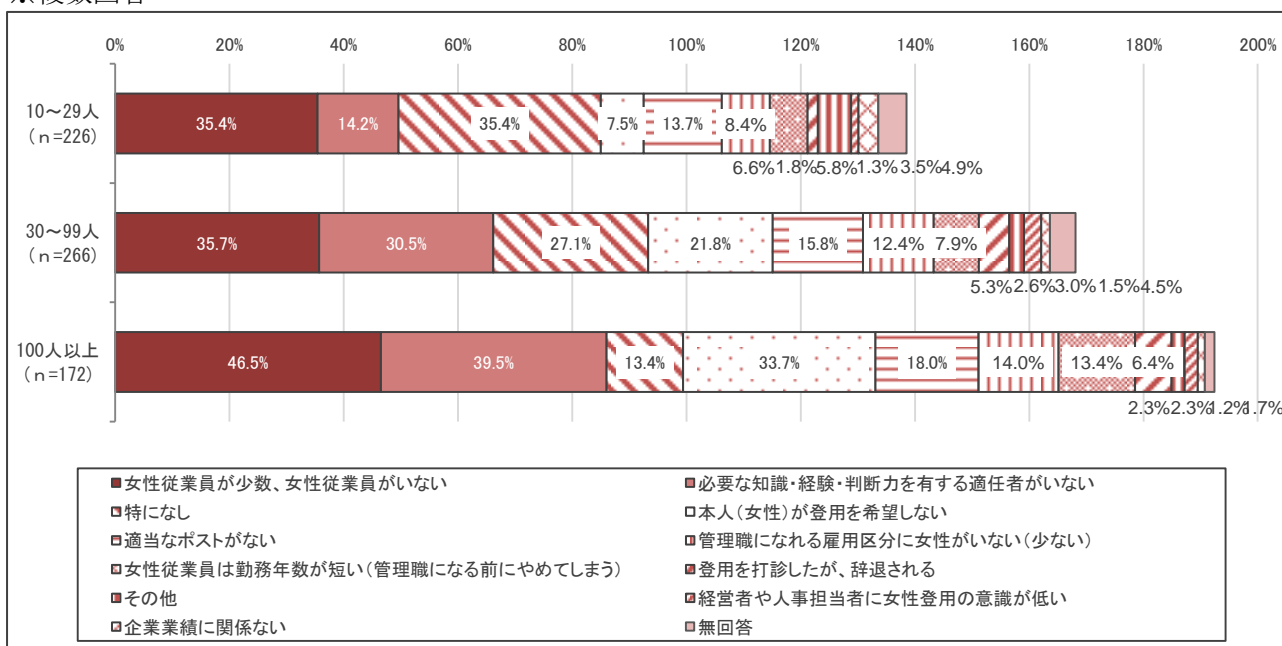
管理職の構成状況として、企業全体では管理職の9割は男性であり、女性管理職割合を3年後までに「現在より増やす」企業は2割に留まっている。女性管理職候補育成、女性管理職増加に向けた評価・登用に関する取組について、「取り組んでいない」が最多。女性を管理職に登用していない理由について、4割が「女性従業員が少数、女性従業員がいない」。

管理職の構成状況として、企業全体では管理職の9割は男性であるが、企業規模が小さいほうが女性の比率が高くなっている。3年後の女性管理職割合について、「予定無し」が48.8%、「現在より増やす」は24.4%に留まっており、女性管理職候補育成に関する取組、評価・登用に関する取組について、最も多い回答は「取り組んでいない」であった。



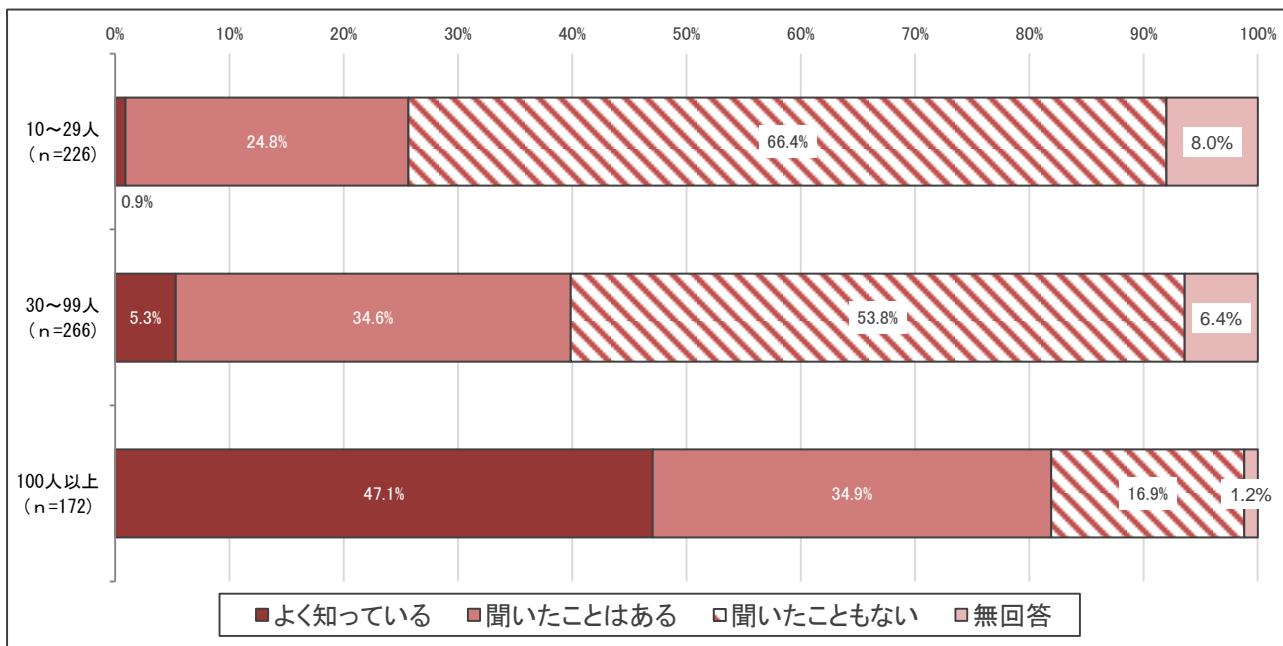
女性を管理職に登用していない理由について、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が多く、企業規模が大きいほうが、「本人（女性）が登用を希望しない」「登用を打診したが、辞退される」と回答した割合も高くなっている。

※複数回答

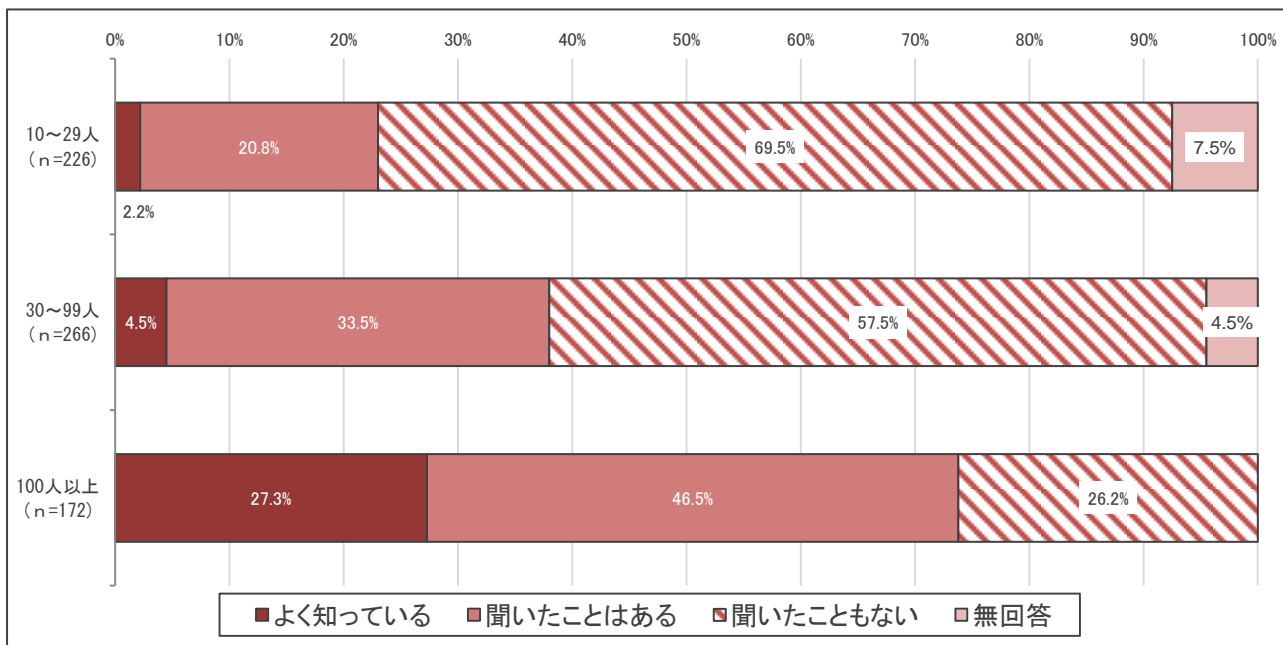


また、女性活躍推進法の各項目について、「聞いたこともない」と回答した割合が最も高いが、企業規模が大きいほうが、認知度が高くなっている。

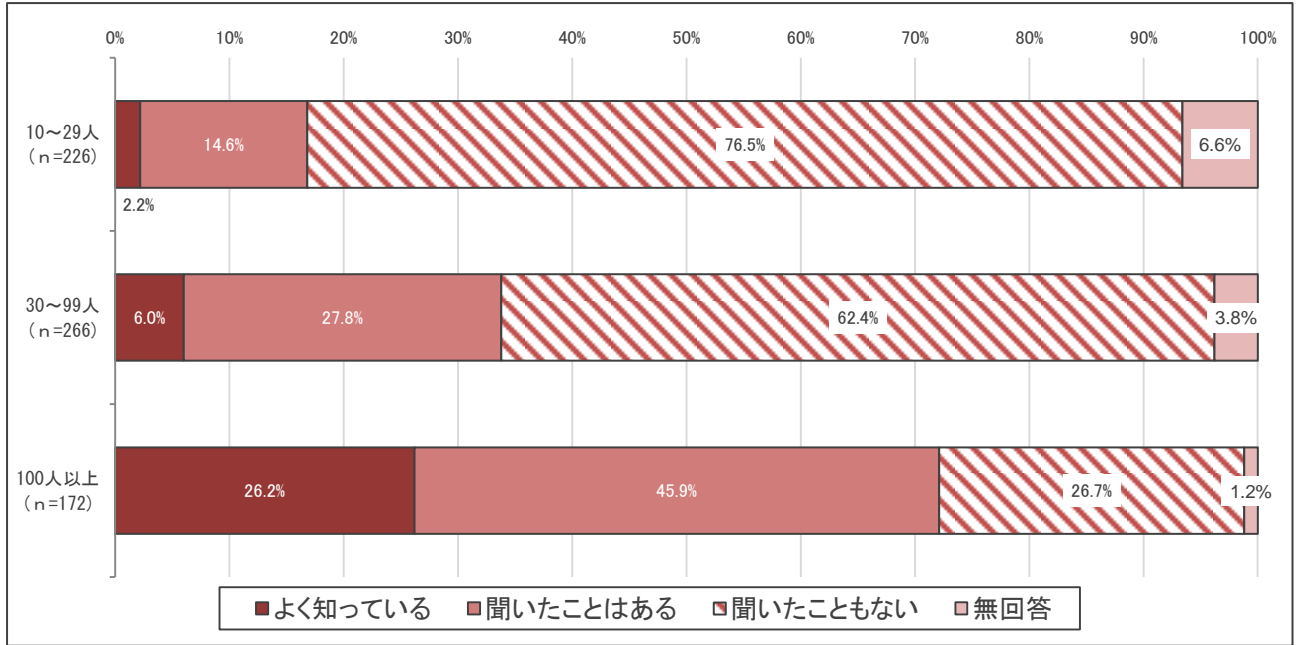
《① 301名以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務》



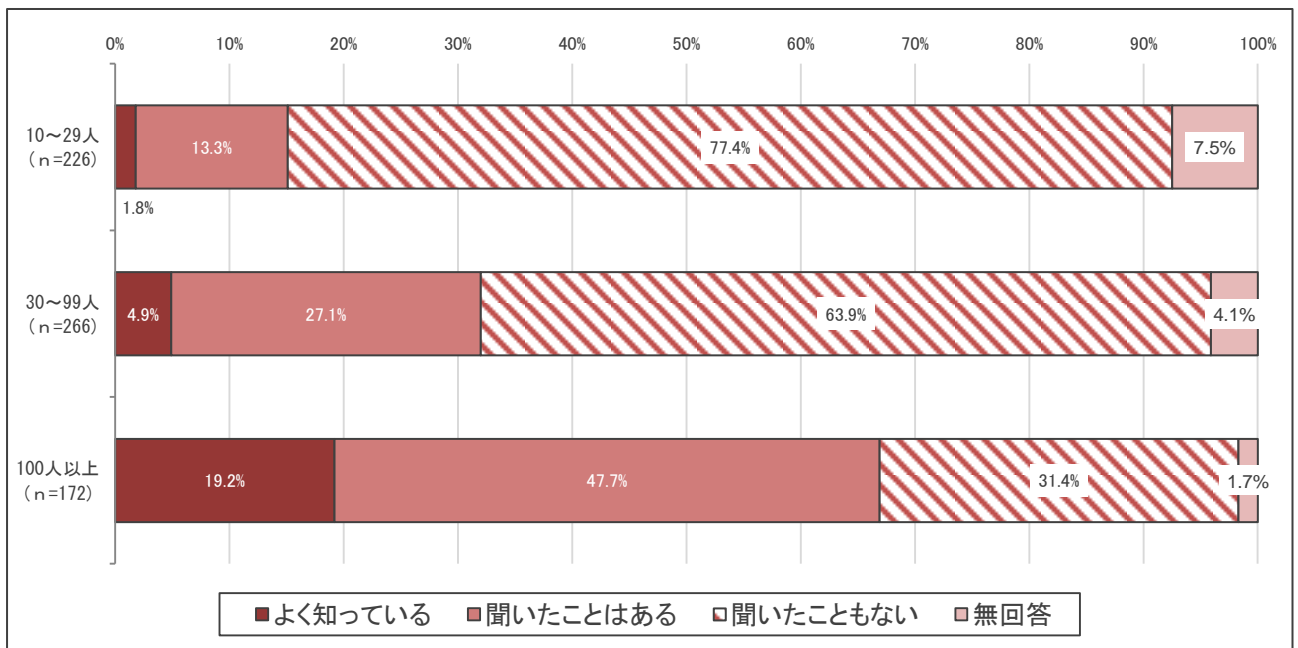
《② 「一般事業主行動計画」の実施・取組に対する助成金》



③ 「えるぼし」認定（女性活躍推進企業認定）



④ 「えるぼし」認定企業に対する優遇措置（国等の公共調達）

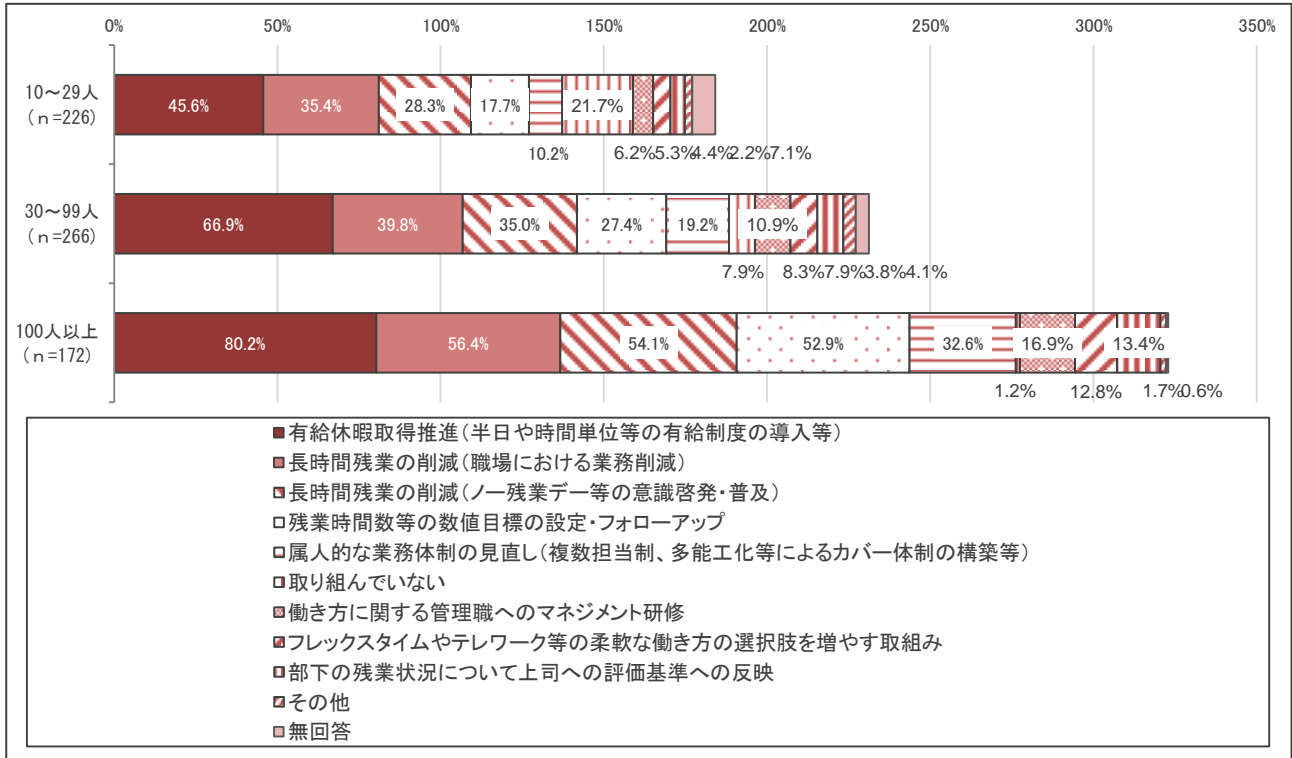


3 働き方改革の取組状況について

働き方改革の取組として、9割は取組を行っており、取組内容として6割が「有給休暇取得推進」。

働き方改革の取組として、「取り組んでいない」と回答した割合は1割で、残りの9割は働き方改革の取組を行っており、その内容として「有給休暇取得推進」が6割となっている。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、働き方改革の取組を行っている。

※複数回答



4 その他

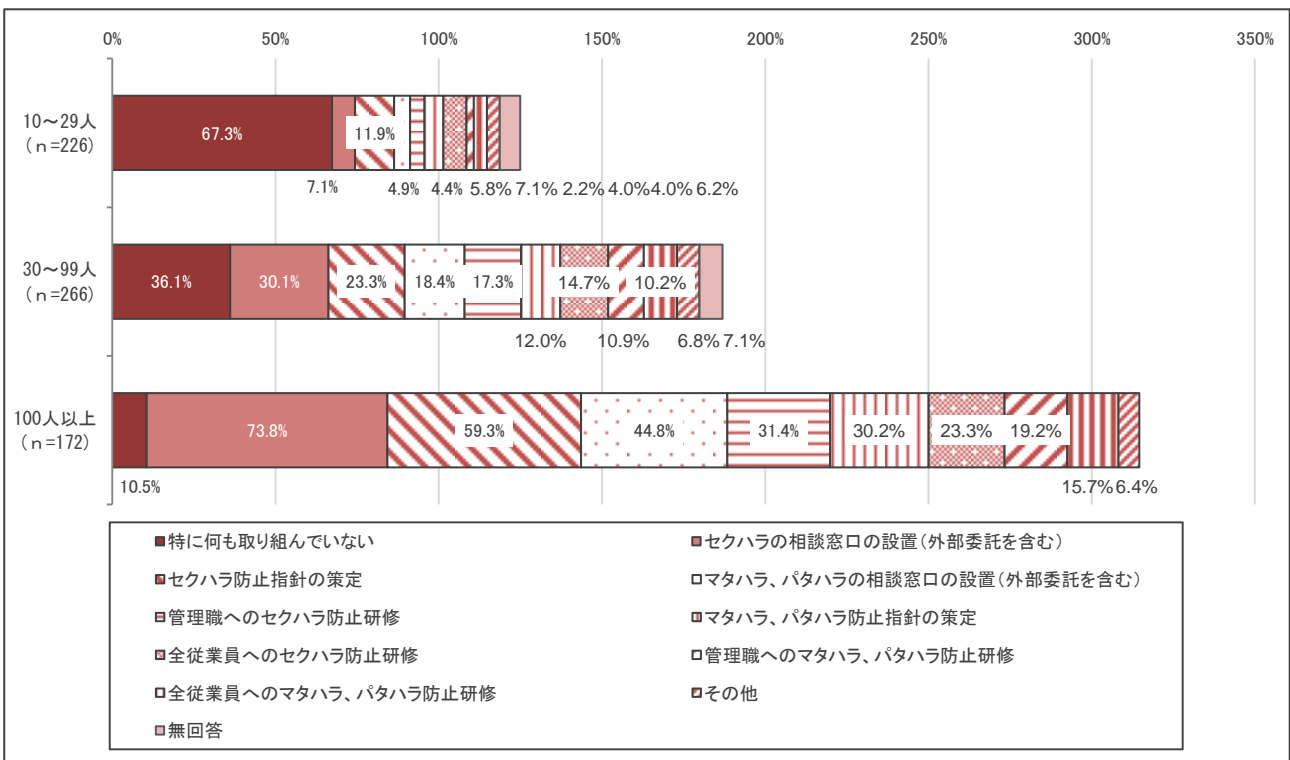
<職場におけるハラスメントについての取組>

職場におけるハラスメントについて、4割の企業は「特に何も取り組んでいない」。

ハラスメントへの取組について、「特に何も取り組んでいない」が40.1%で最も高く、次いで「セクハラ
の相談窓口の設置」が33.6%、「セクハラ防止指針の作成」が28.8%となっている。

規模別では、企業規模が大きいほうが「特に何も取り組んでいない」と回答した割合は低くなっている。
100人以上の企業においては、セクハラに比べてマタハラ、パタハラへの取組の回答割合が低い傾向にあ
るが、10~29人の企業では、セクハラ、マタハラ、パタハラのいずれも取組の回答割合が低くなっている。

※複数回答

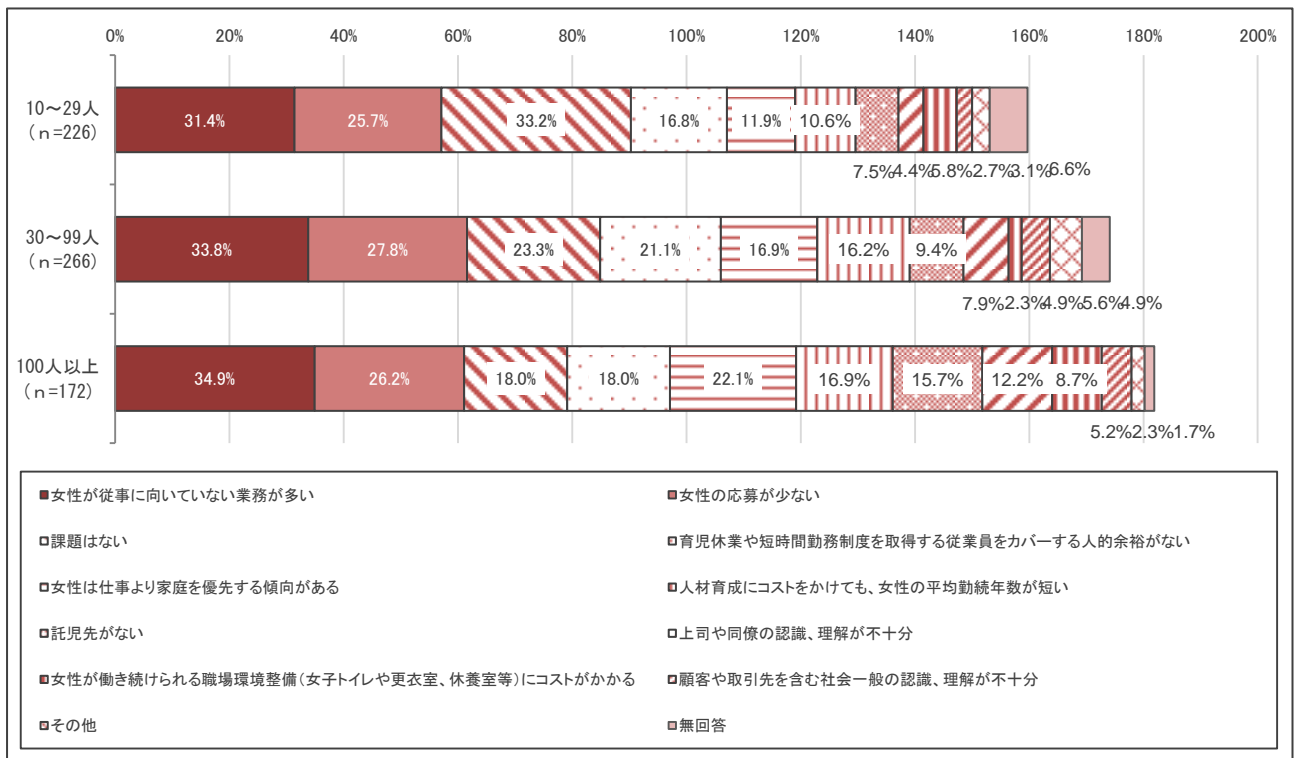


<女性活躍推進の課題>

女性活躍推進の課題として、3割の企業は「女性が従事に向いていない業務が多い」。

女性活躍を推進するうえでの課題について、「女性が従事に向いていない業務が多い」が33.3%で最も高く、次いで「女性の応募が少ない」が26.7%、「課題はない」が25.3%となっている。規模別にみると、企業規模が小さいほうが「課題はない」と回答した割合が高くなっている。「女性が従事に向いていない業務が多い」「女性の応募が少ない」については、企業規模に関わらず概ね同程度の回答割合となっている。

※複数回答



＜女性活躍推進のために行政に望む支援・施策＞

女性活躍推進のために行政に望む支援・施策として、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」が5割で最多。

女性活躍推進のために行政に望む支援・施策について、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」が50.0%で最も高く、次いで「助成金などの支援制度の紹介」が35.8%、「意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が19.4%となっている。規模別にみると、企業規模が大きいほうが各支援・施策への回答割合が高くなっている。10～29人の企業では、「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開催」、30～99人の企業では「助成金などの支援制度の紹介」が全体と比較して回答割合が高くなっている。

※複数回答

