

調査

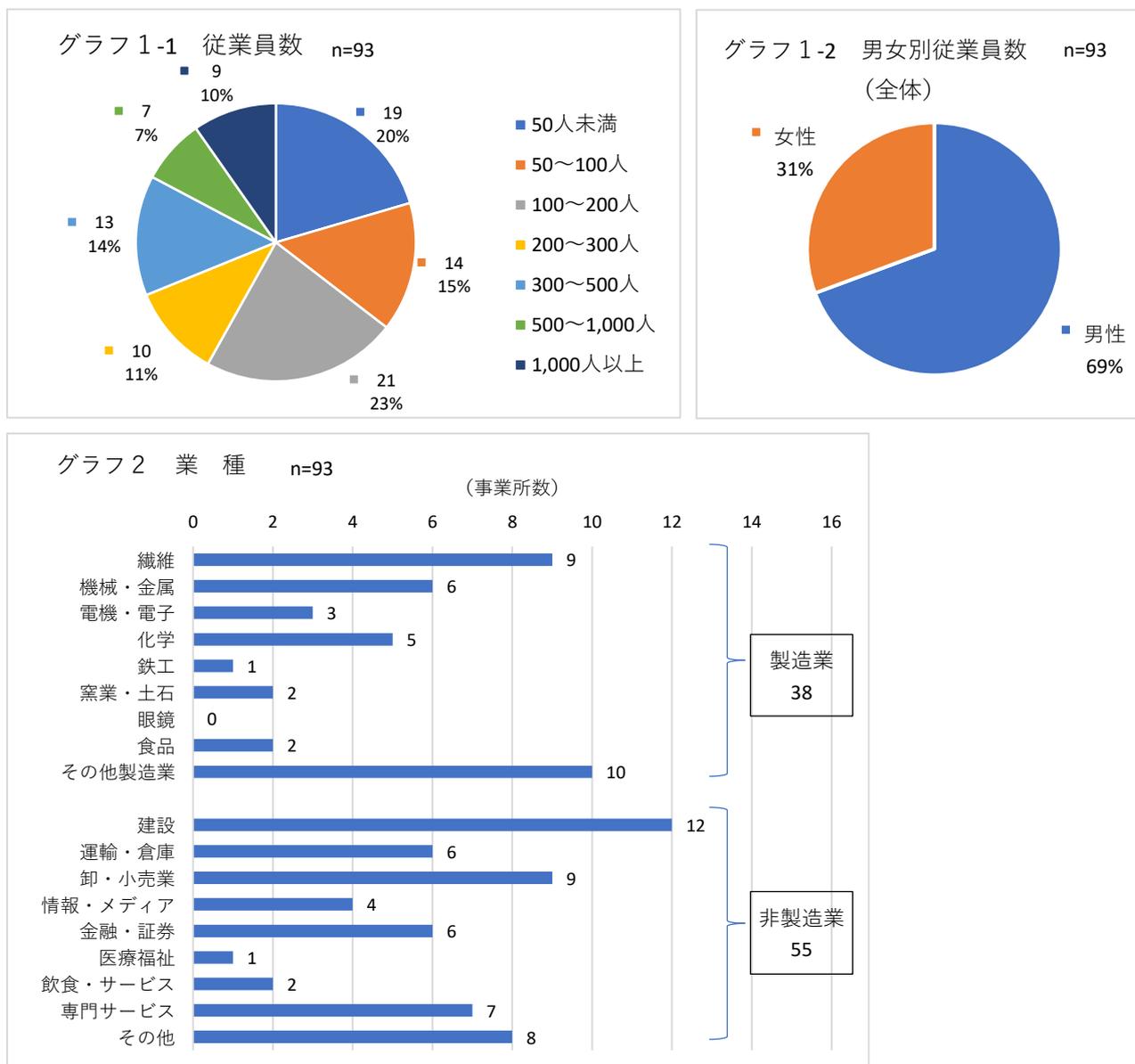
女性管理職比率の全体平均は10.5%で全国平均を下回る ～女性活躍推進に関する取り組み状況調査結果～

県内企業にとって、「人手不足」、「人材不足」が喫緊の課題となっている中、県の女性の就業率や夫婦世帯における共働き割合は全国トップクラスですが、女性の管理職割合は下位となっています。女性が能力に応じ責任を担って活躍することは、経済界だけでなく県全体の活力につながることから、女性のスキルアップおよび働きやすい職場環境づくりを推進する企業を増やす必要があると考えています。

このため、当経営者協会会員等あて女性活躍推進の取り組み状況調査を実施し、回答いただいた調査結果を取りまとめました。

調査期間 令和6年7月24日～8月9日
 調査対象企業 福井県経営者協会会員等245社
 回答企業 93社（回答率38%）

【回答企業の概要】



【調査結果の概要】

1 女性活躍推進の現状

- ① 女性活用が「進んでいる」企業は16%、「やや進んでいる」31%と合わせると47%で、昨年度調査と比較して8ポイント減少となり、女性活用の進捗は遅い傾向が窺える。業種別で比較すると製造業39%、非製造業53%で、製造業が14ポイント少ない。
- ② 今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視するかの問いに対しては、「重視する」、「やや重視する」が合わせて87%で、ほとんどの企業で人事戦略として女性活躍を推進して行く考えであることが窺える。(昨年度調査結果は88%)
- ③ 女性活用や登用を促すための具体的な方策としては、昨年度調査結果と同様「女性の採用を積極的に行う」が最も多く、次に「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」となった。

2 女性活躍のための職場環境づくり

- ① 女性活躍を推進する上で、企業において様々な対応が図られており、具体的な取り組みとして、「トイレの改装」、「事務服または作業着の新調」が最も多く、次いで「女性専用休憩室の設置」、「職場を女性が好むインテリアに変更」となった。「事務服または作業着の新調」に取り組む企業が多い中で、少数であるが「事務服・制服の廃止」、「身だしなみ基準の見直し」なども挙げられている。

3 女性育休の取得支援および男性育休取得の奨励

- ① 女性育休の取得に対しては、独自で「女性育休の取得や子育ての養育に対する給与補填や手当等の制度」を設けている企業は昨年度調査結果と同様29%であった。一方で「制度はない」が約6割を占めており、行政機関における支援策が注目される。
- ② 女性活躍にはパートナーの理解や協力が必要となるが、8割を超える企業が男性育休の取得を「奨励している」と回答された。
- ③ 男性育休取得を「奨励している」企業は多いが、ほとんどの企業は県の男性育休促進企業奨励金制度を活用しておらず、活用している企業は4%にとどまっている。

4 女性管理職の登用

- ① 女性管理職がいる企業の女性を登用した主な理由は、「本人に能力があったから」が最も多く、次に「キャリアを十分に積んでいたから」となっており、昨年度調査結果と比較しても同じ傾向で、この2つの理由がほとんどとなっている。
- ② 今年度から女性管理職比率を聞いたところ、回答企業90社の全体平均は10.5%となり全国平均を下回っている。業種別でみると製造業7.2%、非製造業が12.9%となっており、製造業の女性管理職比率が低い傾向となっている。人事戦略として女性活用を積極的に推進されている中で、今後もさらに使用者側の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。
- ③ 近年の女性管理職比率は「増加してる」が昨年度調査結果と比較して7ポイント減少となり、女性管理職比率は伸び悩んでいる状況が窺えるが、製造業では増加傾向となった。
- ④ 女性管理職比率が増加している理由としては、「経営戦略として女性の活用が重要だから」が最も多く、次いで「女性職員の意欲向上をさせるため」、「優秀な人材確保のため」と続き、昨年度調査結果と同様な傾向となっている。一方で、女性管理職比率が増加しない(あまり増加しない)理由は、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないため」、「社員に占める女性の割合が少ないため」の2つの理由が昨年度調査結果と同様突出しており、「能力などの要件を満たしても女性本人が希望しないため」を理由として挙げている企業も増加した。

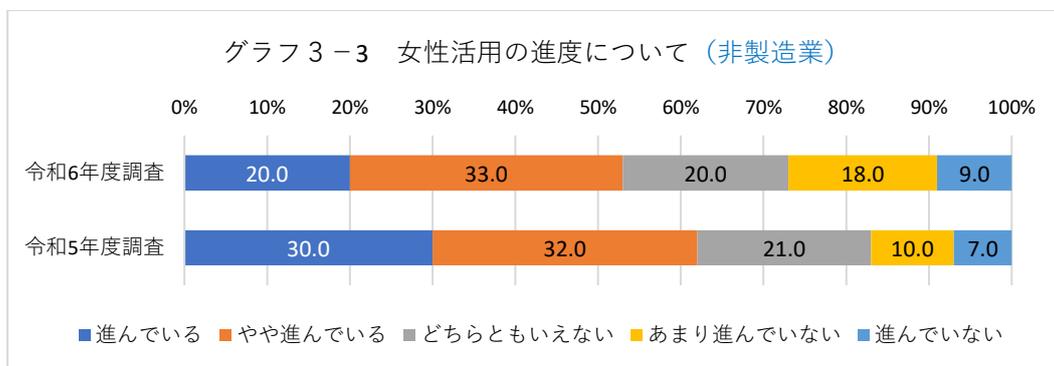
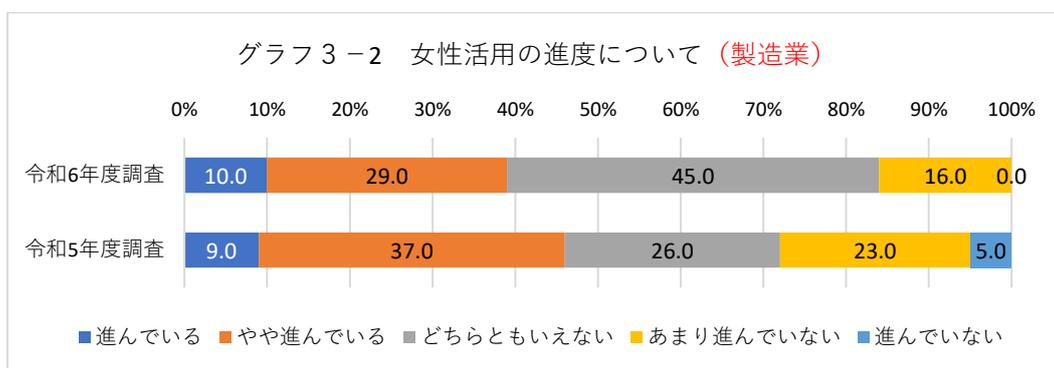
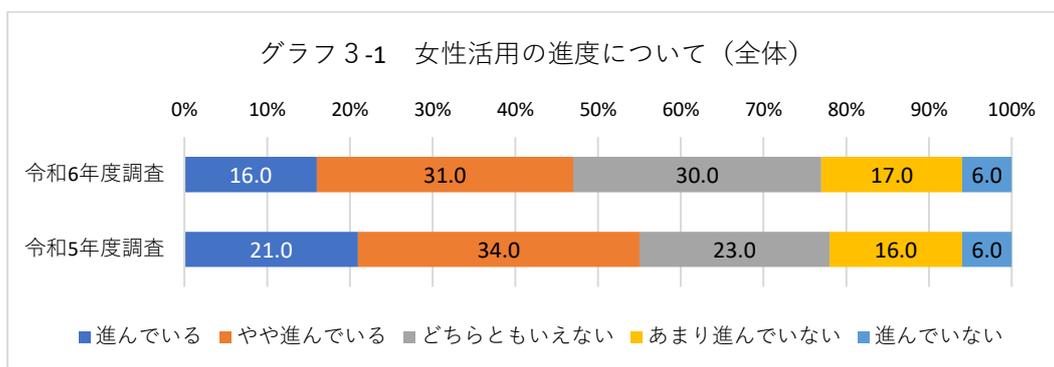
【調査結果】

1 女性活躍推進の現状

(1) 女性活用は進んでいるか

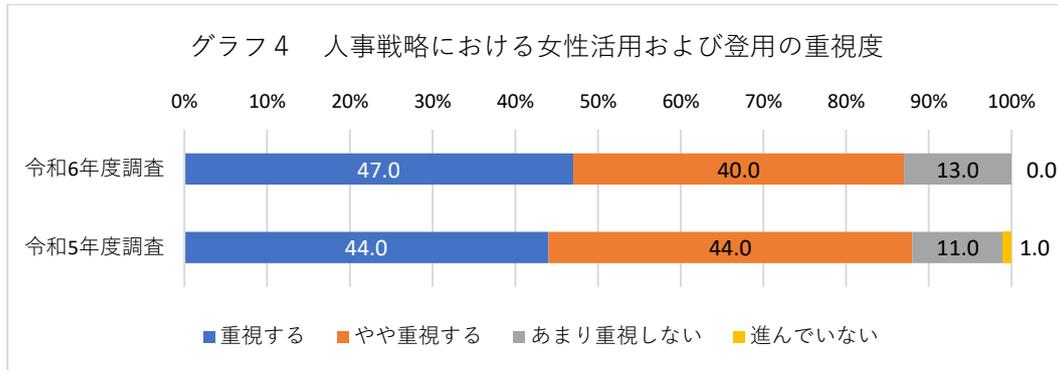
女性活用が「進んでいる」と回答した企業は16%で、「やや進んでいる」との回答を合わせた割合は47%となった。昨年度調査結果(55%)と比較すると女性活用が「進んでいる・やや進んでいる」と回答された企業は8ポイント減少、「どちらともいえない」が7ポイント増加となり、女性活用の進捗は遅い傾向が窺える。

業種別で比較すると、製造業39%(昨年度調査46%、7ポイント減)、非製造業53%(昨年度調査結果62%、9ポイント減)で、製造業が14ポイント少ない。製造業が多い福井県において、製造業の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。



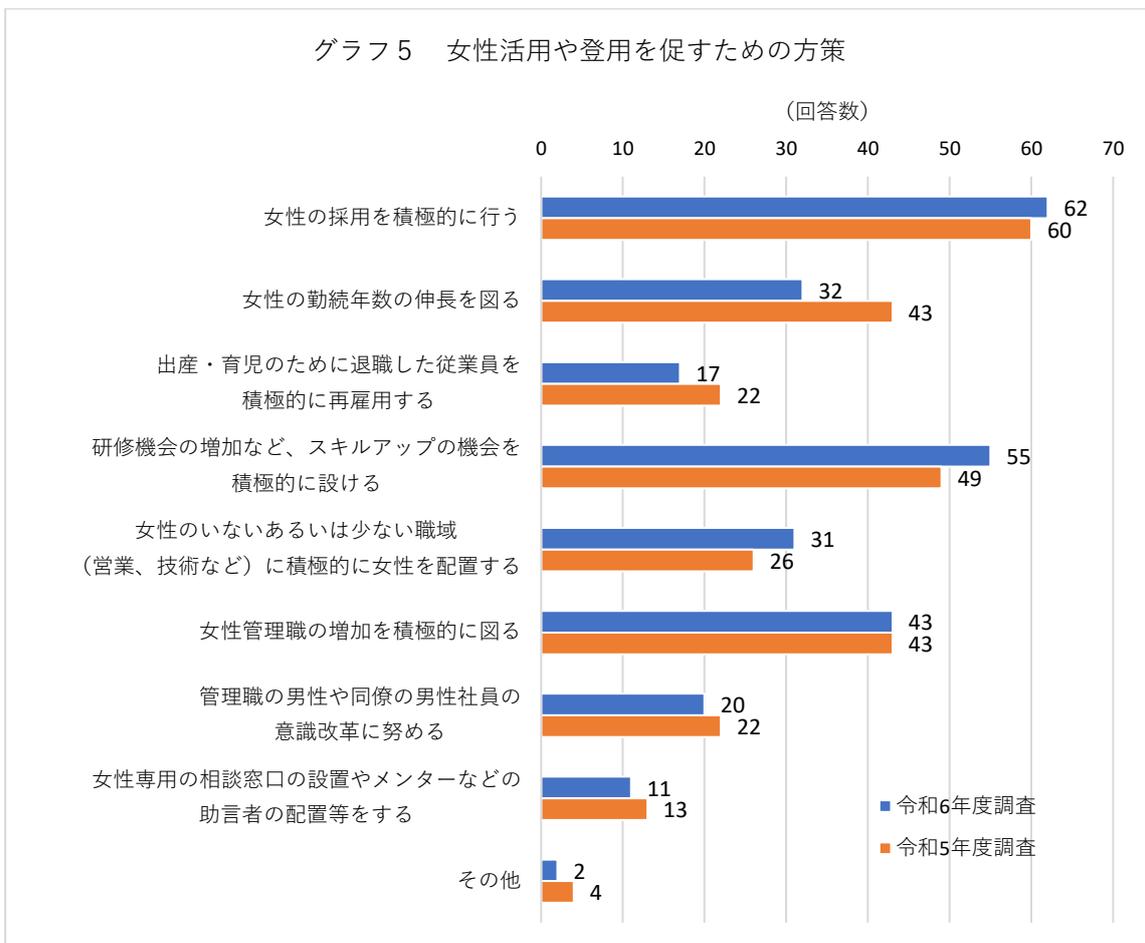
(2) 人事戦略における女性活用および登用の重視度

今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視するかの問いに対しては、「重視する」、「やや重視する」を合わせると87%となっており、昨年度調査結果(88%)と同様、ほとんどの企業で今後は人事戦略として女性活躍を推進していく考えであることが窺える。



(3) 女性活用や登用を促すための方策

女性活用や登用を促すための具体的な方策としては、昨年度調査結果と同様「女性の採用を積極的に行う」が最も多く、次に「研修機会の増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」となった。また、「女性管理職の増加を積極的に図る」も3番目となっており、今後の増加に期待したい。



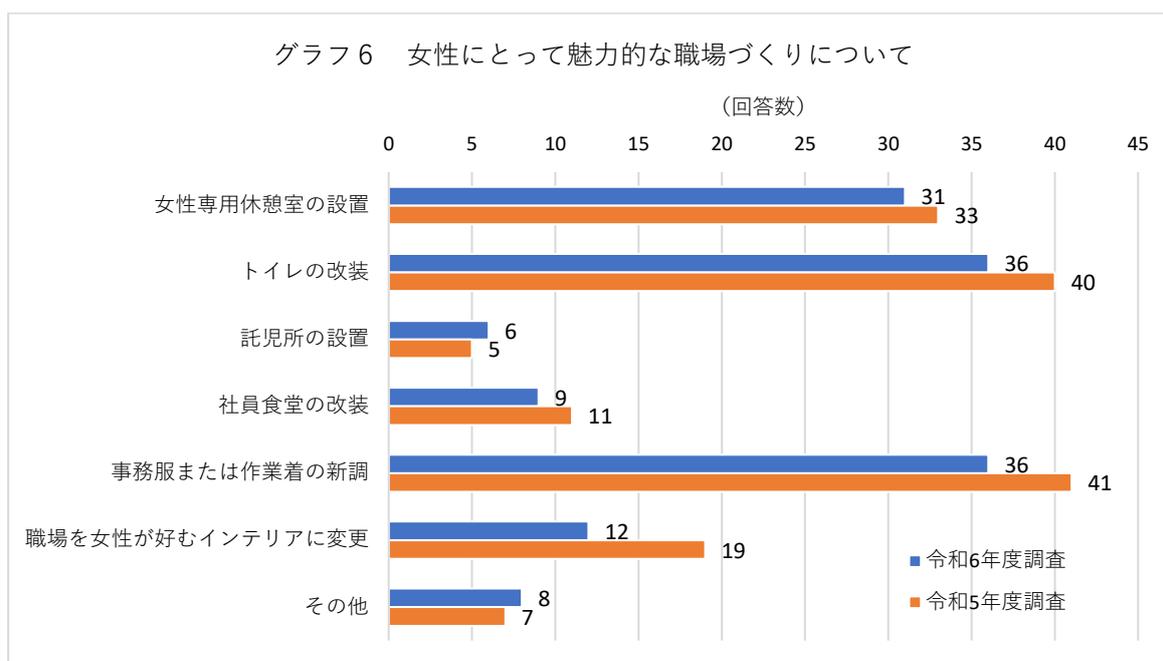
<※その他>

- ・全てにおいて男性も女性も関係なく、同じ機会、同じ条件での対応
- ・社内会議やミーティング等で自分の意見を話せる人に育てる

2 女性活用のための職場環境づくり

(1) 女性にとって魅力ある職場づくり

女性活躍を推進する上で、女性が快適に勤務できる職場環境の整備も必要と思われるが、企業において様々な対応が図られている。具体的な取り組みとしては、「トイレの改装」、「事務服または作業着の新調」が最も多く、「女性専用休憩室の設置」、「職場を女性が好むインテリアに変更」と続いている。「事務服または作業着の新調」に取り組む企業が多い中で、少数であるが「事務服・制服の廃止」、「身だしなみ基準の見直し」なども挙げられている。



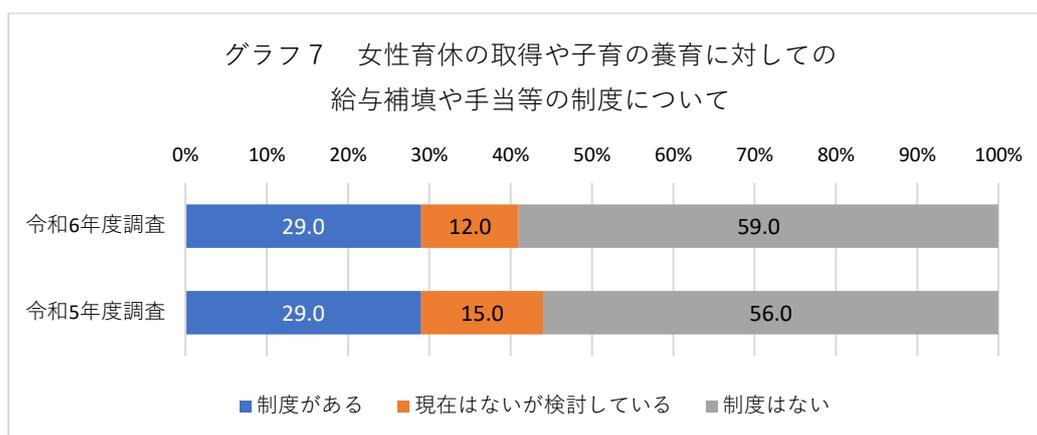
<※その他>

- ・身だしなみ基準の見直し
- ・事務服、制服の廃止
- ・事業所内保育園の設置
- ・中学校就学の始期に達するまでの子を有する管理職以外の職員に対して、育児短時間勤務制度の促進
- ・婦人科検診受診料の無償化
- ・女性のみならず全ての社員が働きがいをもって働ける職場づくりを目指している。(19時退社、オフィスカジュアル)
- ・給茶機の設置

3 女性育休の取得支援および男性育休取得の奨励

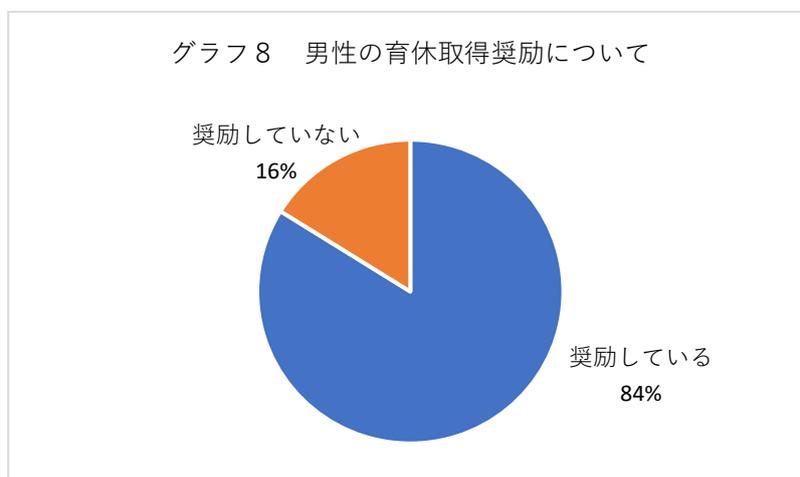
(1) 女性育休の取得や子育ての養育に対する給与補填や手当等の制度

女性育休の取得に対しては、収入が減るのを嫌って育休を取らない人や負担に感じている人も多くと聞いているが、独自で「女性育休の取得や子育ての養育に対する給与補填や手当等の制度」を設けている企業は昨年度調査結果と同様29%であった。一方で、「現在はないが検討している」企業は12%で、昨年度調査結果と比較して3ポイント減少しており、全体の約6割の企業は「制度はない」と回答されている。



(2) 男性が育休を取得することの奨励

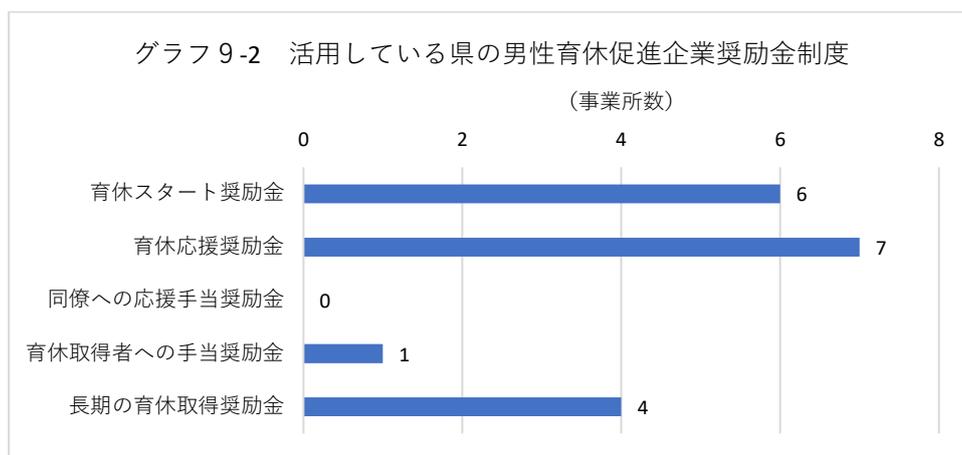
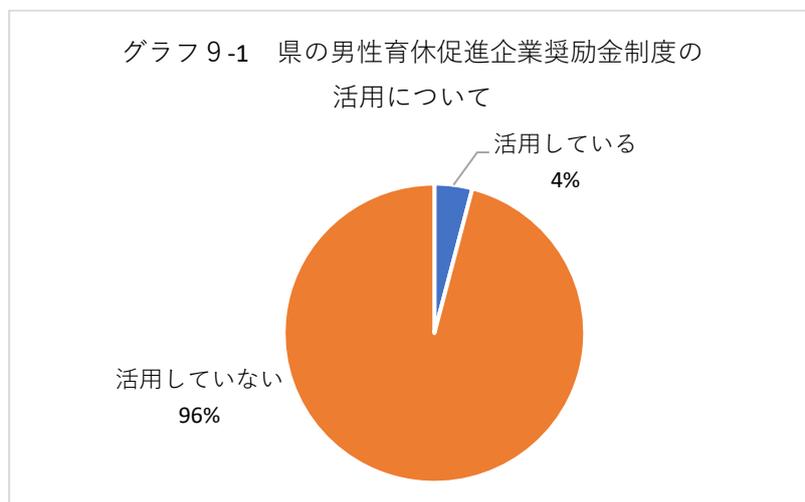
女性活躍にはパートナーの理解や協力が必要となるが、8割を超える企業が男性育休の取得を「奨励している」と回答されている。



(3) 県の男性育休促進企業奨励金制度の活用

県の男性育休促進企業奨励金制度として「育休スタート奨励金」、「育休応援奨励金」、「同僚への応援手当奨励金」、「育休取得者への手当奨励金」、「長期の育休取得奨励金」があるが、制度を活用している企業は4%にとどまり、ほとんどの企業が制度を活用していない。

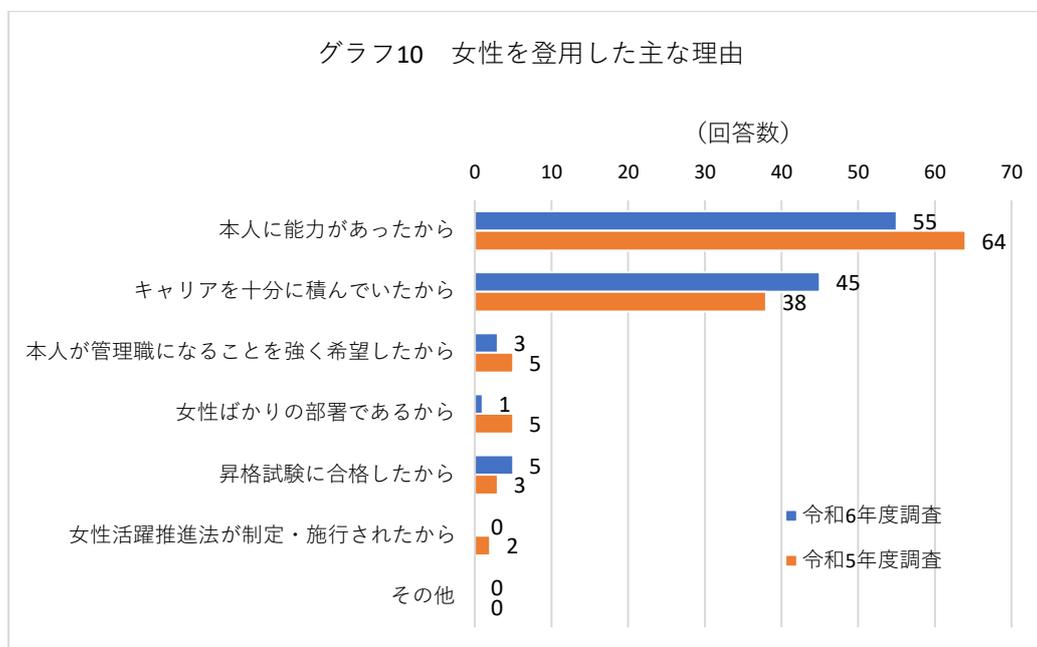
活用されている制度としては、「育休応援奨励金」が7社、「育休スタート奨励金」が6社、「長期の育休取得奨励金」が4社、「育休取得者への手当奨励金」が1社となっている。



4 女性管理職の登用

(1) 女性管理職登用の理由

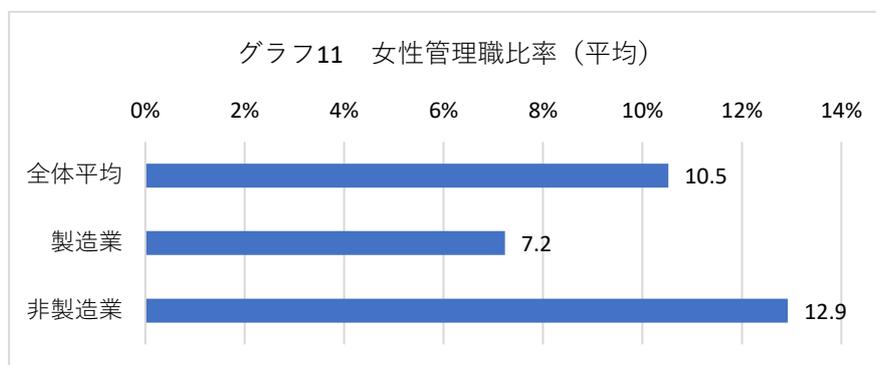
女性管理職のいる企業で女性を登用した主な理由は何かの問いに対して「本人に能力があったから」が最も多く、次に「キャリアを十分に積んでいたから」となっており、昨年度調査結果と比較しても同じ傾向で、この2つの理由がほとんどとなっている。



(2) 女性管理職比率について

回答いただいた企業90社の女性管理職比率の全体平均は10.5%で、全国平均12.7%（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」結果）を下回っている。業種別でみると製造業7.2%、非製造業が12.9%となっており、製造業の女性管理職比率が低い傾向となっている。

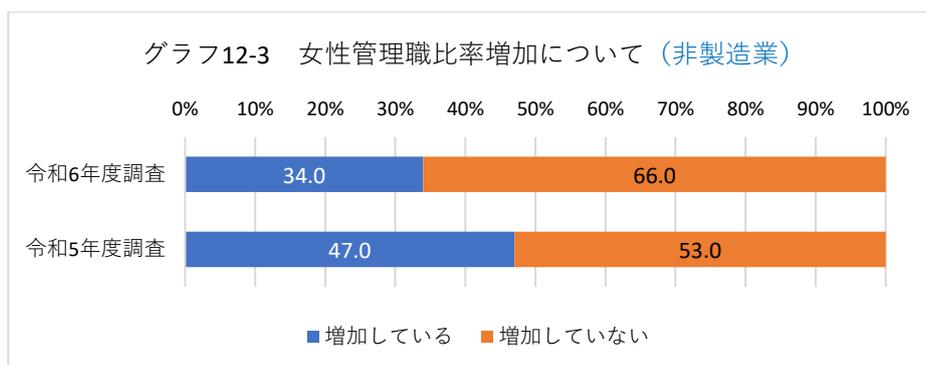
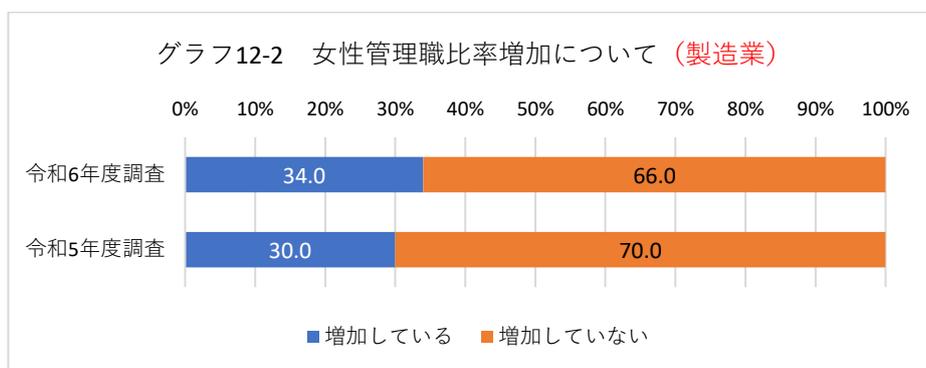
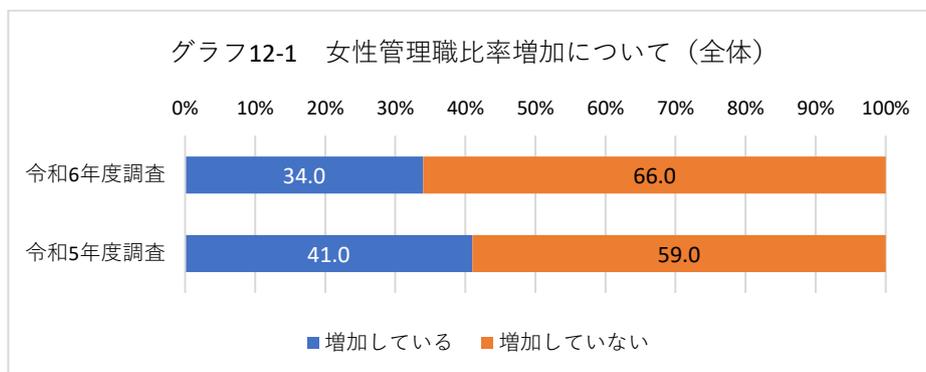
1(1) 女性活用の進捗について「女性活用が進んでいる・やや進んでいる」と回答された企業は47%、また、1(2)で「今後、人事戦略として女性の活用および登用を重視する・やや重視する」との回答が87%となっており、女性活用に積極的に推進されている中で、今後もさらに使用者側の女性活躍推進の取り組みが重要と思われる。



(3) 近年の女性管理職比率

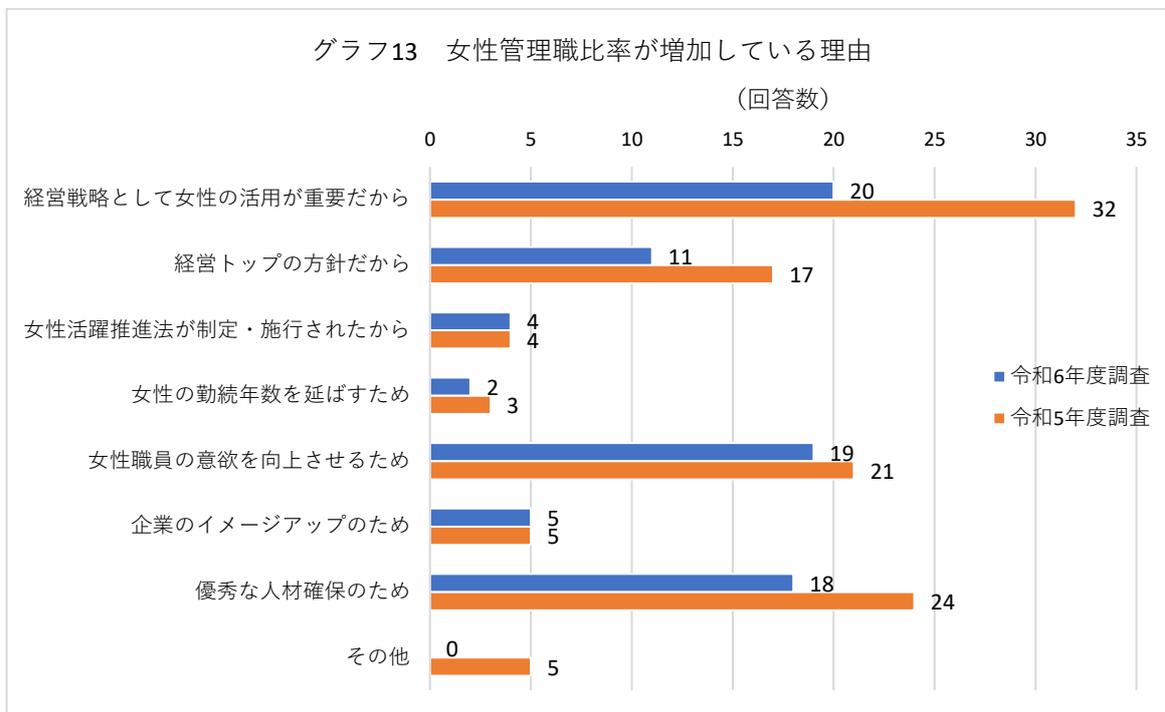
近年、女性管理職比率が「増加している」と回答された企業は34%、「増加していない」が66%で、昨年度調査結果と比較して「増加している」は7ポイント減少し、女性管理職比率は伸び悩んでいる状況が窺える。

業種別でみると、製造業、非製造業とも「増加している」は34%で、製造業では昨年度調査結果と比較して「増加している」が4ポイント増加した。



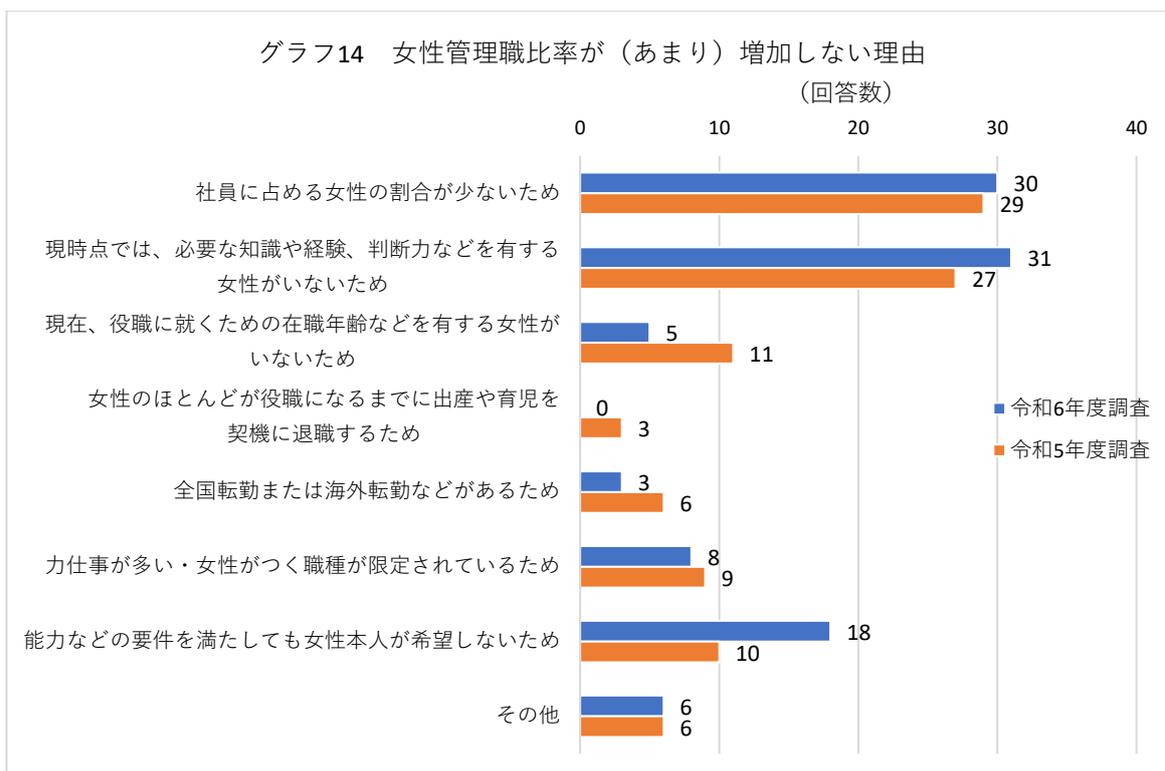
(4) 女性管理職比率が増加している理由

女性管理職比率が増加している理由としては、昨年度調査結果と同様「経営戦略として女性の活用が重要だから」が最も多く、次いで「女性職員の意欲向上をさせるため」、「優秀な人材確保のため」と続いた。



(5) 女性管理職比率が増加しない（あまり増加しない）理由

女性管理職比率が増加しない理由としては、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ないため」、「社員に占める女性の割合が少ないため」の2つの理由が突出しており、「能力などの要件を満たしても女性本人が希望しないため」を理由として挙げている企業も増加した。



<※その他>

- ・早朝・夜間等の勤務に対応が難しいため
- ・制度上、管理職に至るには一定の期間が必要なため
- ・女性管理職の退職
- ・当事者が家庭環境（育児や介護）を重視する傾向がある
- ・親会社の承認が取れない
- ・若い人が多い

<女性の活躍に関する取り組みについての自由記述の主なもの>

- ・福井県内では、家庭内においても男尊女卑が根強く、それが黙認されているケースをよく耳にする。現在の 20～30 代は平等意識を持っているが、社内の上司や先輩（40 歳後半以上）は残念ながら意識が低い上、何かと自分達世代の考え方で捉えてしまう傾向が強い。やはり、女性活躍推進を推進するには、昭和世代の意識改革に向けた取り組みの実施をすべきではないかと考える。
- ・金銭的な補填や手当という一般的な家族手当のみですが、両立支援制度としては当社独自で育休公休 100%5 日間・育休復帰後の時短制度拡大・妊活支援勤務制度などがあります。
- ・スキルアップにつながるような業務を任せることで、本人や周囲の意識が向上し、女性活躍を推進することにつながると思います。また、管理職になるとどうしても仕事の負担や責任が大きくなるので、家事や育児との両立が難しく、家族の協力や理解も必要だと感じます。
- ・女性が活躍する社会へと推移する中、建設業はまだまだ男社会が色濃く、女性社員は事務採用に留まっているのが現状です。将来的には女性の技術者を採用したいと考えますが、出産、育児、介護を含めた課題にどう向き合うか社内での議論が必要です。まず現社員の意識改革から始め、女性技術者を受け入れるベース作りを準備していきたいです。
- ・製品開発において女性ならではの気付きによる新機能・新機構などの新たな発想が生まれることもあり、設計開発の場においても女性が活躍しています。しかし、理系学生全体の減少や需要の高まりによって、なかなか採用できないことが悩みです。
- ・当社（福井エリア）では、一刻も早く女性管理職、経営職を配置していきたいと考えている。全体的には都市部の拠点で女性管理職、経営職を配置しているため、あらゆる機会を通じて女性活躍の取り組みを推進していきたい。
- ・女性の社会進出が進んでいる国の話を見聞きすると、日本社会の遅れを痛感することが有りますので、その様な機会も有ると刺激になるのではないかと感じます。
- ・経営環境が複雑化し変化のスピードもかつてないほど増している今日、意思決定の場に多様性があることの重要性はあらためて言うまでもなく、当社グループではダイバーシティの 1 つである「女性活躍推進」を極めて重要な経営課題と位置づけています。
- ・女性だけの職場ですので、子供さんがいらっしゃる方にはできるだけ学校行事には参加してもらおうようにしています。
- ・最近の若者は個性が強く説得することができず、能力不足を感じ活躍する場を失っている。対応策として男子管理者に気軽に相談できる一場を設ける。
- ・社内で女性活躍推進委員会を作り、女性の管理職・リーダーを増やすべく取り組んでいるが、結果が出るまでに時間がかかりそうである。

- ・他社との交流会等の企画、女性対象の講演会、勉強会の企画
- ・女性の活躍イコール管理職ではない。他の分野で活躍しています。
- ・子どもの学校行事特別休暇、不妊治療特別休暇 新設
- ・男女差なくセミナー、講習等の研修に参加させている。個人目標、自分の役割の認識を実行

以上

※ご多忙中にもかかわらず、アンケートにご協力いただきありがとうございました。
今後も女性活躍推進への取り組みや、意識の変化を調査したく思っており、次年度以降もアンケートさせていただきたく考えておりますので、引き続きご協力くださるようよろしくお願いいたします。