

5 従業員規模別

- 「女性正社員率 20%以上」「女性正社員数が増加」「出産後も働き続ける人が多い」を定着指標、「女性管理職率 20%以上」「女性管理職数が増加」を活躍指標として、従業員規模別にその特徴をみる（図表 21、22）。
- 従業員 101 人以上の企業では、女性の正社員率は全体と同水準であるものの、女性正社員が増加している企業が多く、出産後も働き続ける人が多いことから、定着が進んでいることがうかがえる。また、従業員 301 人以上の区分では、全体と比較して女性管理職数が増加している企業が多く、今後は女性管理職率 20%以上の企業が増えることが期待される。
- 一方で、従業員 20 人以下の企業では、定着の 2 指標（女性正社員数が増加、出産後も働き続ける人が多い）で全体を大幅に下回っており、出産後の継続雇用が難しいことがうかがえる。従業員 21~50 人の企業でも、「出産後も働き続ける人が多い」が全体よりも低く、定着面に課題がうかがえる。

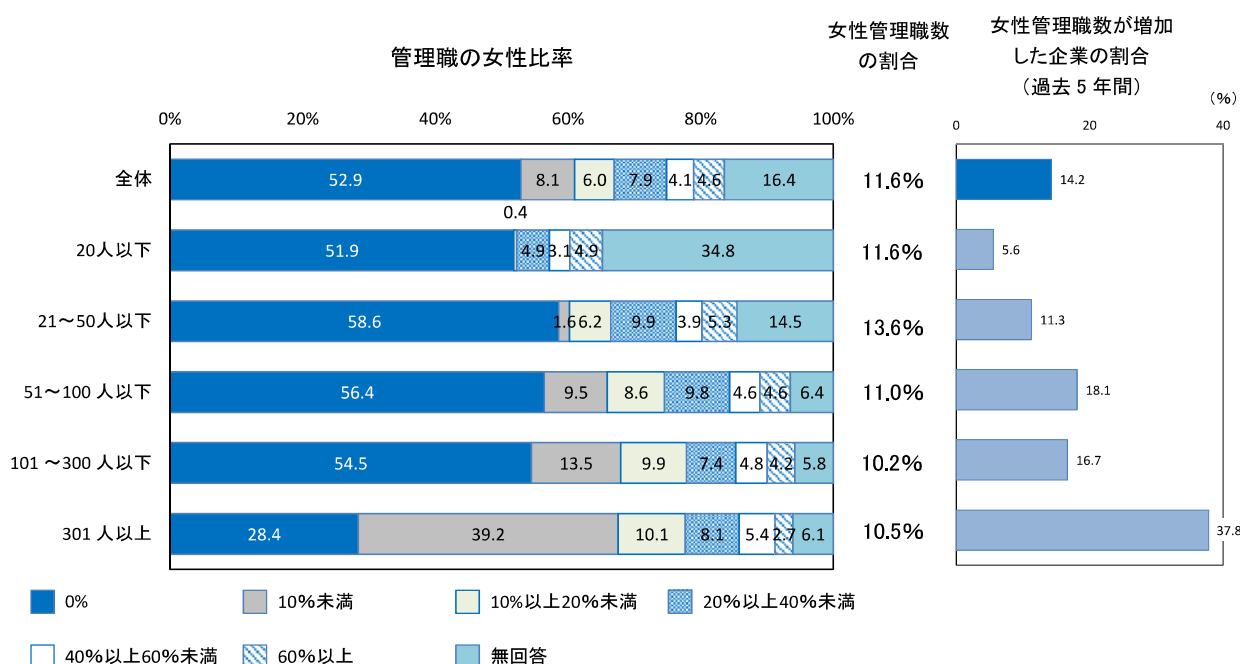
図表 2 1 女性正社員の定着と活躍の状況（従業員規模別）

(%)

	全体	定着指標			活躍指標		
		女性正社員率 20%以上	女性正社員数 が増加	出産後も働き続 ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数 が増加	
全体	1707	51.4	45.7	43.2	16.6	14.2	
従業員数	20人以下	486	49.4 ○	24.9 △	19.5 △	13.0 ○	5.6 △
	21~50人以下	435	50.8 ○	43.2 ○	35.4 △	19.1 ○	11.3 ○
	51~100人以下	326	50.0 ○	55.2 ◎	48.2 ◎	19.0 ○	18.1 ○
	101~300人以下	312	55.1 ○	59.3 ◎	67.0 ◎	16.3 ○	16.7 ○
	301人以上	148	55.4 ○	71.6 ◎	82.4 ◎	16.2 ○	37.8 ◎

参考：全体と比べて、◎は5ポイント以上高く、○は5%未満から-5ポイント以上、△は-5ポイントより低いことを示している。

図表 2 2 女性の活躍状況（従業員規模別）



- 女性の活躍推進についての考え（図表 23）をみると、従業員規模が大きくなるにつれて「重視している」が高くなっている（「301人以上」で48.6%）。一方で、「20人以下」でも「重視している」・「やや重視している」が合わせて6割を超えており、規模の小さな企業でも女性の活躍を重視する傾向にある。

図表 23 女性の活躍推進についての考え（従業員規模別）

		全 体	重視して いる	やや重視して いる	あまり重視し ていない	重視して いない	無回答
全 体		1707 100.0	565 33.1	645 37.8	398 23.3	67 3.9	32 1.9
従 業 員 数	20人以下	486 100.0	125 25.7	180 37.0	139 28.6	30 6.2	12 2.5
	21～50人以下	435 100.0	147 33.8	149 34.3	111 25.5	17 3.9	11 2.5
	51～100人以下	326 100.0	112 34.4	130 39.9	69 21.2	10 3.1	5 1.5
	101～300人以下	312 100.0	109 34.9	130 41.7	63 20.2	8 2.6	2 0.6
	301人以上	148 100.0	72 48.6	56 37.8	16 10.8	2 1.4	2 1.4

- 女性の継続就業を推進する上での課題（図表 24）をみると、規模に関わらず、休業中の代替要員の確保に課題を抱えていることがわかる。
- 小規模になるほど「女性が担当できる仕事に限られている」をあげる企業が多くなり、一方で大規模になるほど「女性の意識が伴わない」をあげる企業が多くなっている。

図表 24 女性の継続就業を推進する上での課題（従業員規模別）

		全 体	出 産 時 に 代 替 要 員 が 確 保 し て い る	女 性 が 担 当 し て い る 事 務 が 限 ら れ て い る	女 性 の 意 識 が 伴 わ な い	長 時 間 の 労 働 が 多 く 、 家 庭 と 両 立 が 難 し い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	交 代 勤 務 や 夜 勤 の 勤 務 が 多 い	継 続 就 業 に 関 する 支 援 が な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	特 に な い	そ の 他	無 回 答
全 体		1707 100.0	501 29.3	461 27.0	341 20.0	294 17.2	166 9.7	159 9.3	102 6.0	100 5.9	75 4.4	457 26.8	73 4.3	63 3.7
従 業 員 数	20人以下	486 100.0	130 26.7	168 34.6	68 14.0	68 14.0	26 5.3	15 3.1	31 6.4	32 6.6	28 5.8	130 26.7	23 4.7	19 3.9
	21～50人以下	435 100.0	122 28.0	130 29.9	74 17.0	66 15.2	38 8.7	39 9.0	28 6.4	29 6.7	17 3.9	114 26.2	18 4.1	24 5.5
	51～100人以下	326 100.0	110 33.7	84 25.8	75 23.0	65 19.9	39 12.0	32 9.8	16 4.9	12 3.7	13 4.0	89 27.3	11 3.4	6 1.8
	101～300人以下	312 100.0	95 30.4	56 17.9	84 26.9	59 18.9	37 11.9	46 14.7	21 6.7	20 6.4	11 3.5	91 29.2	13 4.2	7 2.2
	301人以上	148 100.0	44 29.7	23 15.5	40 27.0	36 24.3	26 17.6	27 18.2	6 4.1	7 4.7	6 4.1	33 22.3	8 5.4	7 4.7

- 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（図表 25）をみると、大規模な企業になるほど研修機会の付与といったキャリアアップについての取組、または超過勤務削減などの環境整備の取組が必要と考えている。一方、小規模な企業では特に取り組んでいないという回答が多くなる傾向にある。

図表 25 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（従業員規模別）

	全 体	女性の研修機会の付与	女性のモチベーションや職業意識を高めるた	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	ロールモデルの育成	後の復帰に当たつての支援	育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の継続就業を推進するための目標の設定	女同等に与えること	OJT及びOffJTの人材育成の機会を男	採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件の緩和	ジョブローテーションの採用	メンター制度の導入	転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること	転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、	特 に な い	そ の 他	無 回 答													
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合												
全体	1707	505	438	424	375	340	240	187	178	147	134	133	43	386	52	85	100.0	29.6	25.7	24.8	22.0	19.9	14.1	11.0	10.4	8.6	7.9	7.8	2.5	22.6	3.0	5.0	
従業員数	20人以下	486	95	75	62	93	64	40	50	30	22	12	25	2	172	15	39	100.0	19.5	15.4	12.8	19.1	13.2	8.2	10.3	6.2	4.5	2.5	5.1	0.4	35.4	3.1	8.0
	21～50人以下	435	121	97	116	93	80	51	43	52	31	34	36	5	112	16	22	100.0	27.8	22.3	26.7	21.4	18.4	11.7	9.9	12.0	7.1	7.8	8.3	1.1	25.7	3.7	5.1
	51～100人以下	326	124	76	90	69	80	61	40	41	33	33	30	11	58	6	7	100.0	38.0	23.3	27.6	21.2	24.5	18.7	12.3	12.6	10.1	9.2	3.4	17.8	1.8	2.1	
	101～300人以下	312	97	113	91	74	82	56	34	34	38	29	27	7	34	9	11	100.0	31.1	36.2	29.2	23.7	26.3	17.9	10.9	10.9	12.2	9.3	8.7	2.2	10.9	2.9	3.5
	301人以上	148	68	77	65	46	34	32	20	21	23	26	15	18	10	6	6	100.0	45.9	52.0	43.9	31.1	23.0	21.6	13.5	14.2	15.5	17.6	10.1	12.2	6.8	4.1	4.1

- 女性を管理職に登用する上での課題（図表 26）をみると、規模が大きくなるにつれて「女性の意識が伴わない」が高くなり、規模が小さくなるにつれて「女性が担当できる仕事に限られている」が高くなる。

図表 26 女性を管理職に登用する上での課題（従業員規模別）

	全 体	女性の意識が伴わない	女性の人材育成ができていない	女性の採用が少なく人材が不足している	女性が担当できる仕事に限られていない	出産や育児で長期休業したとき	立が難しい	長時間労働が多く、家庭との両	管理職の意識が伴わない	多く人材が不足している	結婚・出産等で退職する女性が	交代勤務や夜勤の勤務が多い	男性からの理解が得られない	経営者の意識が伴わない	業績に直接反映されない	業績が悪くなるおそれがある	特 に な い	そ の 他	無 回 答																
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合																
全体	1707	456	405	395	331	310	309	164	127	85	83	81	61	7	438	43	56	100.0	26.7	23.7	23.1	19.4	18.2	18.1	9.6	7.4	5.0	4.9	4.7	3.6	0.4	25.7	2.5	3.3	
従業員数	20人以下	486	75	99	103	112	71	64	24	25	13	24	23	1	153	21	22	100.0	15.4	20.4	21.2	23.0	14.6	13.2	4.9	5.1	2.7	4.9	4.7	4.3	0.2	31.5	4.3	4.5	
	21～50人以下	435	113	93	106	93	82	78	36	31	18	18	20	2	118	8	17	100.0	26.0	21.4	24.4	21.4	18.9	17.9	8.3	7.1	4.1	4.1	4.6	3.9	0.5	27.1	1.8	3.9	
	51～100人以下	326	98	87	83	59	70	74	40	28	18	21	16	2	70	8	5	100.0	30.1	26.7	25.5	18.1	21.5	22.7	12.3	8.6	5.5	6.4	4.9	3.1	0.6	21.5	2.5	1.5	
	101～300人以下	312	110	78	67	52	57	57	42	31	22	12	18	13	2	77	2	7	100.0	35.3	25.0	21.5	16.7	18.3	18.3	13.5	9.9	7.1	3.8	5.8	4.2	0.6	24.7	0.6	2.2
	301人以上	148	60	48	36	15	30	36	22	12	14	8	4	-	20	4	5	100.0	40.5	32.4	24.3	10.1	20.3	24.3	14.9	8.1	9.5	5.4	2.7	-	-	13.5	2.7	3.4	

2章 調査結果の分析

- 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（図表 27）をみると、小規模な企業（50 人以下）では「特にない」が高いが、それを除けば「女性の継続就業に関する支援」が最も高くなっている。
- 従業員が 51 人以上の企業では、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」や「ロールモデルの育成」が非常に高くなっている。

図表 27 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（従業員規模別）

	全 体	女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与	女性の継続就業に関する支援	ロールモデルの育成	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	女性の採用を増やす取組	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	女性の管理職登用に係る目標の設定	職場環境の整備	セクシュアルハラスメント防止など	OJT及びOffJITの人材育成の機会を男女同等に与えること	メンター制度の導入	採用・昇進、配置において女性が満たしにくい要件の緩和	ジョブローテーションの採用	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を認めること	特にない	その他	無回答
全体	1707 100.0	467 27.4	455 26.7	373 21.9	370 21.7	337 19.7	329 19.3	263 15.4	211 12.4	156 9.1	130 7.6	123 7.2	115 6.7	96 5.6	32 1.9	436 25.5	31 1.8	62 3.6	
従業員数	20人以下	486 100.0	66 13.6	101 20.8	48 9.9	51 10.5	86 17.7	62 12.8	64 13.2	36 7.4	27 5.6	20 4.1	26 5.3	13 2.7	5 1.0	1 0.2	202 41.6	11 2.3	26 5.3
	21～50人以下	435 100.0	93 21.4	125 28.7	82 18.9	83 19.1	85 19.5	75 17.2	47 10.8	44 10.1	34 7.8	38 8.7	32 7.4	18 4.1	20 4.6	5 1.1	119 27.4	7 1.6	21 4.8
	51～100人以下	326 100.0	132 40.5	100 30.7	83 25.5	82 25.2	64 19.6	76 23.3	67 20.6	55 16.9	43 13.2	27 8.3	31 9.5	30 9.2	25 7.7	9 2.8	55 16.9	6 1.8	4 1.2
	101～300人以下	312 100.0	101 32.4	90 28.8	93 29.8	91 29.2	66 21.2	77 24.7	44 14.1	41 13.1	28 9.0	25 8.0	15 4.8	31 9.9	27 8.7	4 1.3	47 15.1	5 1.6	8 2.6
	301人以上	148 100.0	75 50.7	39 26.4	67 45.3	63 42.6	36 24.3	39 26.4	41 27.7	35 23.6	24 16.2	20 13.5	19 12.8	23 15.5	19 12.8	13 8.8	13 8.8	2 1.4	3 2.0

- 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 28）をみると、小規模な企業ほど「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」、「社内の雰囲気が悪くなった」が高くなっており、大規模企業（301 人以上）では「女性のモチベーションが向上した」が非常に高くなっている。

図表 28 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（従業員数別）

	全 体	女性のモチベーションが向上	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	人材が確保しやすくなった	社内の雰囲気が良くなった	社員の勤務年数が長くなり、職内での経験が蓄積した	男性に良い刺激となった	企業イメージが良くなった	新たな商品やサービスの開発につながった	販路拡大につながった	特にない	その他	無回答
全体	628 100.0	335 53.3	203 32.3	201 32.0	194 30.9	149 23.7	121 19.3	96 15.3	38 6.1	28 4.5	48 7.6	14 2.2	1101 3.5
従業員数	20人以下	101 100.0	42 41.6	45 44.6	32 31.7	37 36.6	30 29.7	24 23.8	7 6.9	6 5.9	10 9.9	8 7.9	4 4.0
	21～50人以下	150 100.0	72 48.0	55 36.7	49 32.7	49 32.7	24 16.0	21 14.0	25 16.7	11 7.3	6 4.0	18 12.0	9 6.0
	51～100人以下	135 100.0	80 59.3	42 31.1	46 34.1	41 30.4	38 28.1	33 24.4	21 15.6	10 7.4	6 4.4	6 4.4	5 3.7
	101～300人以下	139 100.0	71 51.1	38 27.3	37 26.6	41 29.5	31 22.3	20 14.4	24 17.3	8 5.8	4 2.9	10 7.2	3 2.2
	301人以上	103 100.0	70 68.0	23 22.3	37 35.9	26 25.2	26 25.2	23 22.3	19 18.4	3 2.9	2 1.9	6 5.8	1 1.0

- 正社員の育児支援策の制度数（図表 29）を従業員規模別で見ると、企業規模が大きくなるにつれて制度数は増え、小さくなるにつれて減る傾向にある。特に「301人以上」では「7以上（制度が多い）」が 54.1%で半数以上となり、「20人以下」では「0～3（制度がない、又は少ない）」が 57.4%で6割近い。

図表 29 正社員の育児支援制度化数（従業員規模別）

		全体	7以上 (制度が多い)	4～6	0～3 (制度がない、又は少ない)	無回答
全体		1707	408	694	569	36
		100.0	23.9	40.7	33.3	2.1
従業員数	20人以下	486	60	125	279	22
		100.0	12.3	25.7	57.4	4.5
	21～50人以下	435	64	184	179	8
		100.0	14.7	42.3	41.1	1.8
	51～100人以下	326	90	173	61	2
		100.0	27.6	53.1	18.7	0.6
	101～300人以下	312	114	152	45	1
		100.0	36.5	48.7	14.4	0.3
	301人以上	148	80	60	5	3
		100.0	54.1	40.5	3.4	2.0

- 正社員の介護支援策の制度数（図表 30）を従業員規模別で見ると、企業規模が大きくなるにつれて制度数は増え、小さくなるにつれて減る傾向にあるが、「301人以上」でも「7以上（制度が多い）」の企業は 18.2%にとどまる。

図表 30 正社員の介護支援制度化数（従業員規模別）

		全体	7以上 (制度が多い)	4～6	0～3 (制度がない、又は少ない)	無回答
全体		1707	120	766	776	45
		100.0	7.0	44.9	45.5	2.6
従業員数	20人以下	486	25	96	338	27
		100.0	5.1	19.8	69.5	5.6
	21～50人以下	435	18	167	241	9
		100.0	4.1	38.4	55.4	2.1
	51～100人以下	326	20	201	101	4
		100.0	6.1	61.7	31.0	1.2
	101～300人以下	312	30	202	78	2
		100.0	9.6	64.7	25.0	0.6
	301人以上	148	27	100	18	3
		100.0	18.2	67.6	12.2	2.0

6 業種別（回答数が10社以上の業種のみ対象）

従業員規模と同様に、「女性正社員率 20%以上」「女性正社員数が増加」「出産後も働き続ける人が多い」を定着指標、「女性管理職率 20%以上」「女性管理職数が増加」を活躍指標として、業種別にその特徴をみる（図表 31、32）。

- 建設業、運輸業・郵便業は、両指標ともに低く、定着・活躍ともに進展しにくい状況にあることがうかがえる。
- 製造業については、次節の「7 製造業」で述べる。
- 情報通信業は、定着指標についてはすでに高い水準にある。活躍指標については、今後の伸びが期待される。
- 卸売業及び不動産業、物品賃貸業は、定着指標である「女性正社員率 20%以上」及び「女性正社員数が増加」が高いが、他はすべて平均的水準となっている。
- 小売業は、定着指標である「女性正社員率 20%以上」の割合が非常に高く、出産後の継続就業は平均的水準である。活躍指標は高水準であり、女性管理職割合が3割を超えている。
- 金融業・保険業は、定着指標・活躍指標の全てが高く、女性の定着・活躍ともに推進していると考えられる業種である。
- 生活関連サービス業・娯楽業は、「女性正社員率 20%以上」・「女性管理職 20%以上」の割合が非常に高く、女性管理職割合が 24.4%となっている。
- 教育・学習支援業は、「女性正社員数が増加」が全体と同水準であるものの、その他はすべて高く、おおむね女性の定着・活躍が推進されている業種であることがうかがえる。
- 医療・福祉は、「女性正社員数が増加」が低いものの、その他はすべて高く、女性管理職割合が 47.3%とほぼ半数を占めている。
- その他サービス業は、各指標ともに全体とほぼ同水準である。

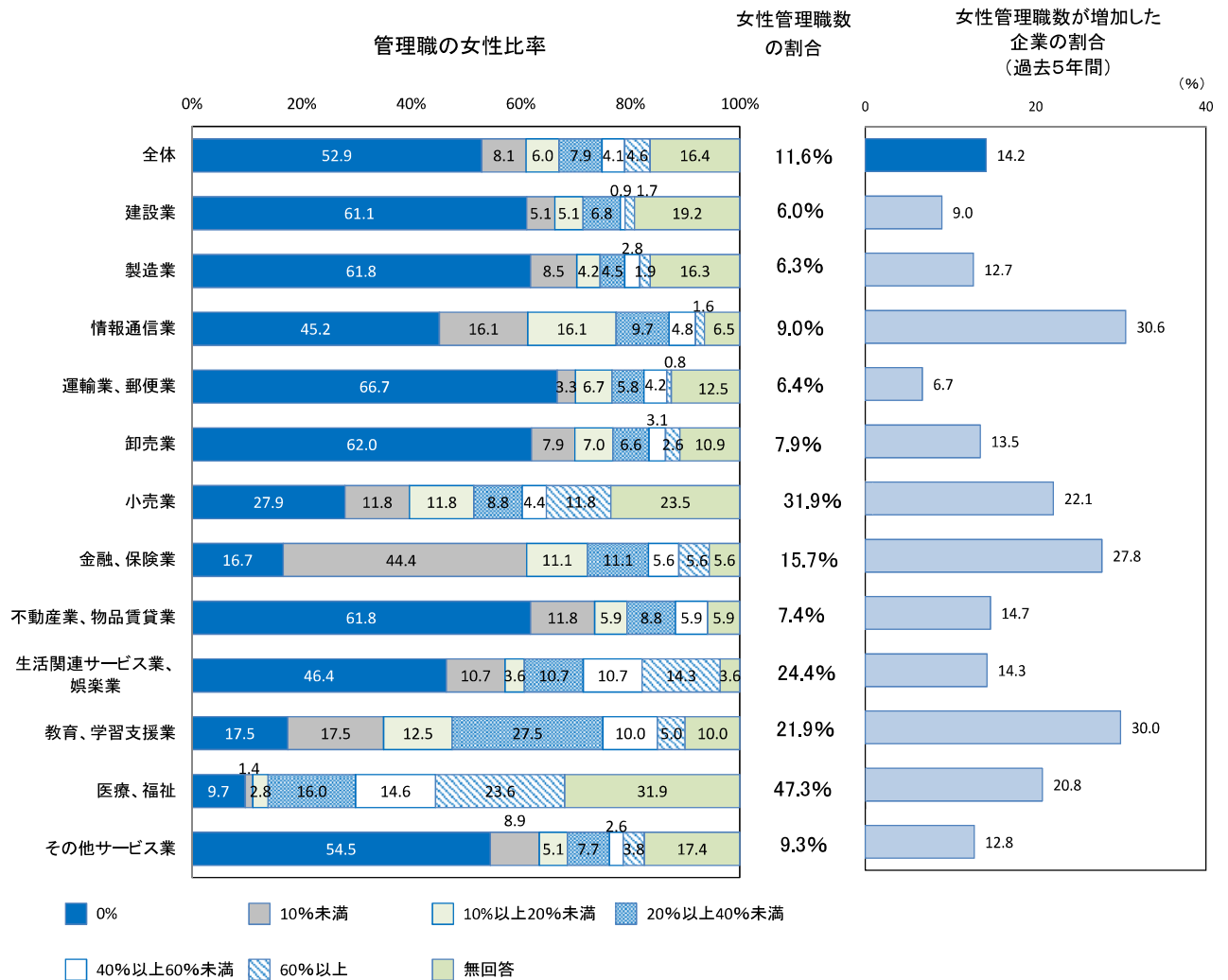
図表 3 1 女性正社員の定着と活躍の状況（業種別）

(%)

	全体	定着指標			活躍指標		
		女性正社員率 20%以上	女性正社員数が増加	出産後も働き続ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数が増加	
全体	1707	51.4	45.7	43.2	16.6	14.2	
業 種 区 分	建設業	234	24.4 △	34.2 △	28.6 △	9.4 △	9.0 △
	製造業	471	41.8 △	48.2 ○	43.5 ○	9.1 △	12.7 ○
	情報通信業	62	58.1 ◎	58.1 ◎	51.6 ◎	16.1 ○	30.6 ◎
	運輸業、郵便業	120	16.7 △	40.8 ○	32.5 △	10.8 △	6.7 △
	卸売業	229	64.2 ◎	51.5 ◎	41.9 ○	12.2 ○	13.5 ○
	小売業	68	66.2 ◎	38.2 △	42.6 ○	25.0 ◎	22.1 ◎
	金融、保険業	18	88.9 ◎	66.7 ◎	77.8 ◎	22.2 ◎	27.8 ◎
	不動産業、物品賃貸業	34	70.6 ◎	61.8 ◎	44.1 ○	14.7 ○	14.7 ○
	生活関連サービス業、娯楽業	28	89.3 ◎	50.0 ○	53.6 ◎	35.7 ◎	14.3 ○
	教育、学習支援業	40	92.5 ◎	47.5 ○	62.5 ◎	42.5 ◎	30.0 ◎
	医療、福祉	144	93.8 ◎	39.6 △	58.3 ◎	54.2 ◎	20.8 ◎
	その他サービス業	235	54.0 ○	47.7 ○	46.8 ○	14.0 ○	12.8 ○

参考：全体と比べて、◎は5ポイント以上高く、○は5%未満から-5ポイント以上、△は-5ポイントより低いことを示している。

図表32 業種別の女性の「活躍」状況（業種別）



- 女性の活躍推進についての考え（図表 33）について、「重視している」「やや重視している」を合わせた数値が高い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」（92.9%）、「医療、福祉」（91.0%）、「金融、保険業」（83.4%）、「教育、学習支援業」（80%）、「情報通信業」（79.0%）となっている。一方で、「あまり重視していない」「重視していない」を合わせた数値が高い業種は、「建設業」（38.5%）、「運輸業、郵便業」（35%）、「製造業」（31.6%）となっている。

図表 33 女性の活躍推進についての考え（業種別）

		全 体	重視して いる (a)	やや重視 している (b)	あまり重視 していない	重視してい ない	無回答	重視傾向 (a)+(b) (%)
全 体		1707	565	645	398	67	32	70.9
		100.0	33.1	37.8	23.3	3.9	1.9	
業 種 区 分	建設業	234	60	82	75	15	2	60.6
		100.0	25.6	35.0	32.1	6.4	0.9	
	製造業	471	113	202	133	16	7	66.9
		100.0	24.0	42.9	28.2	3.4	1.5	
	情報通信業	62	27	22	11	2	-	79.0
		100.0	43.5	35.5	17.7	3.2	-	
	運輸業、郵便業	120	27	51	36	6	-	65.0
		100.0	22.5	42.5	30.0	5.0	-	
	卸売業	229	67	90	58	9	5	68.6
		100.0	29.3	39.3	25.3	3.9	2.2	
	小売業	68	29	20	12	3	4	72.0
		100.0	42.6	29.4	17.6	4.4	5.9	
	金融、保険業	18	10	5	2	-	1	83.4
		100.0	55.6	27.8	11.1	-	5.6	
不動産業、物品賃貸業	34	12	15	7	-	-	79.4	
	100.0	35.3	44.1	20.6	-	-		
生活関連サービス業、娯楽業	28	18	8	2	-	-	92.9	
	100.0	64.3	28.6	7.1	-	-		
教育、学習支援業	40	15	17	6	-	2	80.0	
	100.0	37.5	42.5	15.0	-	5.0		
医療、福祉	144	99	32	4	3	6	91.0	
	100.0	68.8	22.2	2.8	2.1	4.2		
その他サービス業	235	82	90	46	13	4	73.2	
	100.0	34.9	38.3	19.6	5.5	1.7		

- 女性の継続就業を推進する上での課題（図表 34）について、「建設業」及び「運輸業、郵便業」では、「女性が担当できる仕事に限られている」が40%超と高くなっている。一方で、「情報通信業」や「小売業」、「金融、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」では低く、業種によって大きな差がみられる。
- 「教育、学習支援業」では、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」や「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」が他の業種と比較して非常に高いのが特徴的である。

図表 34 女性の継続就業を推進する上での課題（業種別）

	全 体	出 産 や 育 児 で 長 期 休 業 し た と き に 代 替 要 員 が 確 保 で き な い	女 性 が 担 当 で き る 仕 事 が 限 ら れ て い る	女 性 の 意 識 が 伴 わ な い	長 時 間 労 働 が 多 く、 家 庭 と の 両 立 が 難 し い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	交 代 勤 務 や 夜 勤 の 勤 務 が 多 い	継 続 就 業 に 関 す る 支 援 が な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707 100.0	501 29.3	461 27.0	341 20.0	294 17.2	166 9.7	159 9.3	102 6.0	100 5.9	75 4.4	457 26.8	73 4.3	63 3.7	
業 種 区 分	建設業	234 100.0	63 26.9	105 44.9	32 13.7	39 16.7	17 7.3	8 3.4	13 5.6	23 9.8	16 6.8	54 23.1	7 3.0	11 4.7
	製造業	471 100.0	129 27.4	156 33.1	107 22.7	83 17.6	56 11.9	42 8.9	33 7.0	28 5.9	17 3.6	120 25.5	19 4.0	16 3.4
	情報通信業	62 100.0	19 30.6	5 8.1	14 22.6	13 21.0	6 9.7	4 6.5	3 4.8	4 6.5	- -	20 32.3	8 12.9	- -
	運輸業、郵便業	120 100.0	31 25.8	52 43.3	19 15.8	25 20.8	16 13.3	20 16.7	5 4.2	5 4.2	9 7.5	27 22.5	5 4.2	3 2.5
	卸売業	229 100.0	75 32.8	57 24.9	53 23.1	25 10.9	20 8.7	6 2.6	16 7.0	13 5.7	11 4.8	57 24.9	8 3.5	8 3.5
	小売業	68 100.0	19 27.9	10 14.7	11 16.2	12 17.6	6 8.8	2 2.9	4 5.9	2 2.9	3 4.4	20 29.4	5 7.4	5 7.4
	金融、保険業	18 100.0	6 33.3	3 16.7	5 27.8	1 5.6	2 11.1	1 5.6	2 11.1	- -	1 5.6	6 33.3	- -	- -
	不動産業、物品賃貸業	34 100.0	12 35.3	10 29.4	8 23.5	7 20.6	3 8.8	2 5.9	3 8.8	1 2.9	2 5.9	7 20.6	1 2.9	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	7 25.0	2 7.1	8 28.6	5 17.9	- -	3 10.7	1 3.6	- -	- -	7 25.0	2 7.1	2 7.1
	教育、学習支援業	40 100.0	21 52.5	1 2.5	7 17.5	12 30.0	2 5.0	8 20.0	3 7.5	3 7.5	1 2.5	9 22.5	1 2.5	1 2.5
	医療、福祉	144 100.0	50 34.7	4 2.8	18 12.5	23 16.0	13 9.0	38 26.4	8 5.6	6 4.2	5 3.5	48 33.3	9 6.3	11 7.6
	その他サービス業	235 100.0	61 26.0	49 20.9	52 22.1	40 17.0	22 9.4	19 8.1	8 3.4	12 5.1	8 3.4	78 33.2	7 3.0	5 2.1

- 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（図表 35）について、「情報通信業」では「ロールモデルの育成」、「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」、「育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援」が高い。
- 「小売業」では「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」が高い。継続就業のためには、やりがいを持って働ける環境が求められているといえる。
- 「金融、保険業」では「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」、「ロールモデルの育成」が非常に高くなっている。
- 「不動産業、物品賃貸業」では「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」、「ロールモデルの育成」などが高い。

図表 35 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（業種別）

	全 体	女 性 の 研 修 機 会 の 付 与	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	ロ ー ル モ デ ル の 育 成	育 児 ・ 介 護 休 業 法 を 上 回 る 制 度 の 導 入 や 休 業 後 の 復 帰 に 当 た っ て の 支 援	公 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度 、 評 価 制 度 の 構 築	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど 職 場 環 境 の 整 備	女 性 の 継 続 就 業 を 推 進 す る た め の 目 標 の 設 定	男 女 同 等 に 与 え る こ と	O J T 及 び O f f J T の 人 材 育 成 の 機 会 を 創 出 す る こ と	採 用 、 昇 進 、 配 置 に お い て 女 性 が 満 た し く い よ う な 環 境 を 創 出 す る こ と	ジ ョ ブ プ ロ ト ー シ ョ ン の 採 用	メ ン タ ー 制 度 の 導 入	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	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707 100.0	505 29.6	438 25.7	424 24.8	375 22.0	340 19.9	240 14.1	187 11.0	178 10.4	147 8.6	134 7.9	133 7.8	43 2.5	386 22.6	52 3.0	85 5.0		
業 種 区 分	建設業	234 100.0	54 23.1	54 23.1	44 18.8	49 20.9	43 18.4	26 11.1	19 8.1	23 9.8	23 9.8	11 4.7	18 7.7	3 1.3	64 27.4	5 2.1	16 6.8	
	製造業	471 100.0	137 29.1	105 22.3	123 26.1	94 20.0	106 22.5	74 15.7	58 12.3	47 10.0	47 10.0	50 10.6	41 8.7	12 2.5	126 26.8	19 4.0	21 4.5	
	情報通信業	62 100.0	21 33.9	21 33.9	23 37.1	20 32.3	11 17.7	6 9.7	4 6.5	4 6.5	3 4.8	5 8.1	10 16.1	4 6.5	10 16.1	3 4.8	1 1.6	
	運輸業、郵便業	120 100.0	28 23.3	31 25.8	24 20.0	22 18.3	16 13.3	19 15.8	13 10.8	12 10.0	9 7.5	7 5.8	8 6.7	2 1.7	27 22.5	3 2.5	9 7.5	
	卸売業	229 100.0	71 31.0	42 18.3	58 25.3	45 19.7	36 15.7	27 11.8	28 12.2	26 11.4	23 10.0	23 10.0	11 4.8	4 1.7	51 22.3	7 3.1	11 4.8	
	小売業	68 100.0	30 44.1	13 19.1	17 25.0	11 16.2	6 8.8	11 16.2	6 8.8	6 8.8	6 8.8	3 4.4	3 4.4	3 4.4	3 4.4	10 14.7	1 1.5	3 4.4
	金融、保険業	18 100.0	9 50.0	6 33.3	9 50.0	5 27.8	5 27.8	4 22.2	1 5.6	5 27.8	5 27.8	5 27.8	3 16.7	1 5.6	2 11.1	-	1 5.6	
	不動産業、物品賃貸業	34 100.0	10 29.4	14 41.2	14 41.2	11 32.4	12 35.3	5 14.7	6 17.6	5 14.7	1 2.9	5 14.7	2 5.9	1 2.9	4 11.8	-	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	9 32.1	5 17.9	10 35.7	3 10.7	6 21.4	1 3.6	5 17.9	3 10.7	-	3 10.7	1 3.6	2 7.1	4 14.3	2 7.1	1 3.6	
	教育、学習支援業	40 100.0	14 35.0	18 45.0	10 25.0	14 35.0	9 22.5	5 12.5	3 7.5	3 7.5	3 7.5	6 15.0	3 7.5	-	6 15.0	-	1 2.5	
	医療、福祉	144 100.0	44 30.6	48 33.3	32 22.2	46 31.9	31 21.5	22 15.3	18 12.5	17 11.8	7 4.9	5 3.5	15 10.4	5 3.5	20 13.9	7 4.9	10 6.9	
	その他サービス業	235 100.0	70 29.8	72 30.6	54 23.0	53 22.6	51 21.7	37 15.7	25 10.6	24 10.2	17 7.2	8 3.4	15 6.4	4 1.7	57 24.3	5 2.1	11 4.7	

- 女性を管理職に登用する上での課題（図表 36）をみると、「不動産業、物品賃貸業」と「教育、学習支援業」では、「出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない」と「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」を課題としてあげる企業が共通して多くなっている。
- 「製造業」、「情報通信業」、「卸売業」、「金融、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」では、「女性の意識が伴わない」、「女性の人材育成ができていない」を課題としてあげる企業が共通して多くなっている。

図表 36 女性を管理職に登用する上での課題（業種別）

	全 体	女性 の意 識が 伴わ ない	女性 の人 材育 成が でき てい ない	女性 の採 用が 少な く人 材が 不足 して いる	女性 が担 当で きる 仕事 が限 られ てい る	出 産や 育児 で長 期休 業し たとき に代 替要 員が 確保 でき ない	長 時 間 労 働が 多く 、家 庭と の両 立が 難し い	管 理 職の 意 識が 伴わ ない	結 婚・ 出 産等 で退 職す る女 性が 多く 人材 が不 足し てい る	交 代 勤 務や 夜勤 の勤 務が 多い	男 性か らの 理 解が 得ら れない	経 営者 の意 識が 伴わ ない	業 績に 直接 反映 され ない	業 績が 悪く なる おそ れが ある	特 に ない	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707 100.0	456 26.7	405 23.7	395 23.1	331 19.4	310 18.2	309 18.1	164 9.6	127 7.4	85 5.0	83 4.9	81 4.7	61 3.6	7 0.4	438 25.7	43 2.5	56 3.3	
業 種 区 分	建設業	234 100.0	47 20.1	56 23.9	64 27.4	73 31.2	37 15.8	37 15.8	17 7.3	15 6.4	7 3.0	14 6.0	11 4.7	9 3.8	- -	53 22.6	7 3.0	11 4.7
	製造業	471 100.0	159 33.8	136 28.9	130 27.6	113 24.0	82 17.4	106 22.5	51 10.8	29 6.2	22 4.7	28 5.9	24 5.1	20 4.2	4 0.8	97 20.6	11 2.3	13 2.8
	情報通信業	62 100.0	20 32.3	18 29.0	15 24.2	2 3.2	7 11.3	13 21.0	7 11.3	1 1.6	2 3.2	3 4.8	- -	3 4.8	1 1.6	21 33.9	3 4.8	- -
	運輸業、郵便業	120 100.0	30 25.0	31 25.8	41 34.2	29 24.2	23 19.2	21 17.5	19 15.8	5 4.2	12 10.0	9 7.5	10 8.3	6 5.0	- -	23 19.2	1 0.8	5 4.2
	卸売業	229 100.0	66 28.8	54 23.6	48 21.0	52 22.7	46 20.1	28 12.2	19 8.3	24 10.5	4 1.7	9 3.9	9 3.9	5 2.2	- -	51 22.3	7 3.1	8 3.5
	小売業	68 100.0	12 17.6	9 13.2	5 7.4	6 8.8	8 11.8	12 17.6	6 8.8	9 13.2	2 2.9	5 7.4	5 7.4	2 2.9	1 1.5	26 38.2	2 2.9	4 5.9
	金融、保険業	18 100.0	7 38.9	5 27.8	1 5.6	2 11.1	3 16.7	- -	1 5.6	1 5.6	- -	1 5.6	- -	1 5.6	- -	6 33.3	1 5.6	- -
	不動産業、物品賃貸業	34 100.0	7 20.6	5 14.7	6 17.6	6 17.6	9 26.5	8 23.5	3 8.8	4 11.8	3 8.8	2 5.9	2 5.9	- -	- -	8 23.5	1 2.9	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	9 32.1	8 28.6	3 10.7	- -	6 21.4	3 10.7	3 10.7	5 17.9	- -	- -	1 3.6	- -	- -	11 39.3	1 3.6	- -
	教育、学習支援業	40 100.0	6 15.0	8 20.0	9 22.5	1 2.5	13 32.5	11 27.5	3 7.5	5 12.5	5 12.5	- -	3 7.5	- -	- -	12 30.0	- -	1 2.5
	医療、福祉	144 100.0	23 16.0	21 14.6	6 4.2	2 1.4	31 21.5	24 16.7	12 8.3	16 11.1	14 9.7	1 0.7	8 5.6	4 2.8	- -	62 43.1	1 0.7	8 5.6
	その他サービス業	235 100.0	62 26.4	44 18.7	61 26.0	43 18.3	38 16.2	37 15.7	20 8.5	10 4.3	10 4.3	10 4.3	7 3.0	8 3.4	1 0.4	63 26.8	6 2.6	6 2.6

2章 調査結果の分析

- 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（図表 37）をみると、「不動産業、物品賃貸業」と「教育、学習支援業」では、「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」が高くなっている。これは、女性を管理職に登用する上での課題（図表 36）であげられた「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」に対応するものと考えられる。
- 建設業では、「特にない」が高く、女性の管理職登用まで至っていないことがうかがえる。一方、「金融、保険業」では、ほとんどの取組を 2 割以上の企業が必要と考えており、管理職登用に向けた取組の必要性を実感していることがうかがえる。

図表 37 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（業種別）

	全 体	女性 の キ ャ リ ア 形 成 や 管 理 職 等 を 養 成 す る た め の 研 修	女 性 の 継 続 就 業 に 関 す る 支 援	ロ ー ル モ デ ル の 育 成	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	女 性 の 採 用 を 増 や す 取 組	公 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度 、 評 価 制 度 の 構 築	男 性 に 対 す る 女 性 の 活 躍 の 必 要 性 に つ い て の 理 解 促 進	女 性 の 管 理 職 登 用 に 係 る 目 標 の 設 定	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど 職 場 環 境 の 整 備	与 え る こ と O J T 及 び O f f i c e の 人 材 育 成 の 機 会 を 男 女 同 等 に 与 え る こ と	メ ン タ ー 制 度 の 導 入	採 用 、 昇 進 、 配 置 に お い て 女 性 が 満 た し に く い 要 件 の 緩 和	ジ ョ ブ ロ ー テ ィ ン の 採 用	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	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707 100.0	467 27.4	455 26.7	373 21.9	370 21.7	337 19.7	329 19.3	263 15.4	211 12.4	156 9.1	130 7.6	123 7.2	115 6.7	96 5.6	32 1.9	436 25.5	31 1.8	62 3.6	
業 種 区 分	建設業	234 100.0	51 21.8	52 22.2	39 16.7	44 18.8	39 16.7	34 14.5	42 17.9	22 9.4	22 9.4	14 6.0	14 6.0	16 6.8	6 2.6	3 1.3	71 30.3	3 1.3	13 5.6
	製造業	471 100.0	140 29.7	121 25.7	111 23.6	92 19.5	105 22.3	107 22.7	84 17.8	61 13.0	52 11.0	40 8.5	36 7.6	41 8.7	40 8.5	12 2.5	125 26.5	10 2.1	14 3.0
	情報通信業	62 100.0	21 33.9	18 29.0	20 32.3	19 30.6	12 19.4	9 14.5	5 8.1	7 11.3	3 4.8	4 6.5	8 12.9	2 3.2	5 8.1	2 3.2	17 27.4	1 1.6	- -
	運輸業、郵便業	120 100.0	25 20.8	22 18.3	26 21.7	19 15.8	28 23.3	20 16.7	16 13.3	17 14.2	15 12.5	9 7.5	5 4.2	10 8.3	9 7.5	4 3.3	33 27.5	2 1.7	4 3.3
	卸売業	229 100.0	63 27.5	65 28.4	48 21.0	43 18.8	49 21.4	35 15.3	39 17.0	36 15.7	20 8.7	14 6.1	11 4.8	15 6.6	11 4.8	1 0.4	55 24.0	6 2.6	11 4.8
	小売業	68 100.0	15 22.1	21 30.9	14 20.6	12 17.6	9 13.2	11 16.2	13 19.1	5 7.4	7 10.3	2 2.9	5 7.4	3 4.4	- -	1 1.5	15 22.1	- -	3 4.4
	金融、保険業	18 100.0	7 38.9	5 27.8	6 33.3	3 16.7	4 22.2	6 33.3	5 27.8	2 11.1	4 22.2	5 27.8	3 16.7	4 22.2	5 27.8	- -	4 22.2	1 5.6	- -
	不動産業、物品賃貸業	34 100.0	13 38.2	14 41.2	8 23.5	12 35.3	7 20.6	12 35.3	7 20.6	4 11.8	2 5.9	4 11.8	- -	1 2.9	1 2.9	1 2.9	7 20.6	1 2.9	- -
	生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	5 17.9	8 28.6	7 25.0	6 21.4	5 17.9	6 21.4	2 7.1	5 17.9	- -	1 3.6	4 14.3	2 7.1	1 3.6	1 3.6	6 21.4	- -	- -
	教育、学習支援業	40 100.0	13 32.5	14 35.0	9 22.5	15 37.5	5 12.5	9 22.5	4 10.0	6 15.0	3 7.5	4 10.0	3 7.5	2 5.0	4 10.0	1 2.5	7 17.5	- -	1 2.5
	医療、福祉	144 100.0	39 27.1	44 30.6	29 20.1	41 28.5	13 9.0	28 19.4	9 6.3	18 12.5	6 4.2	10 6.9	10 6.9	5 3.5	4 2.8	1 0.7	37 25.7	2 1.4	7 4.9
	その他サービス業	235 100.0	66 28.1	65 27.7	50 21.3	57 24.3	56 23.8	45 19.1	33 14.0	25 10.6	21 8.9	20 8.5	21 8.9	9 3.8	7 3.0	4 1.7	54 23.0	4 1.7	9 3.8

- 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 38）をみると、多くの業種で「女性のモチベーションが向上した」が非常に高くなっている。
- モチベーション以外では、「建設業」で「社内の雰囲気が悪くなった」（40%）、「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」で「人材が確保しやすくなった」（それぞれ 44.4%、50%）、「金融、保険業」「卸売業」で「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」（それぞれ 50%、41.7%）が高くなっている。

図表 38 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（業種別）

	全 体	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン が 向 上 し た	仕 事 の 効 率 化 や 業 務 の 改 善 が 進 ん だ	人 材 が 確 保 し や す く な っ た	社 内 の 雰 囲 気 が 良 く な っ た	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	男 性 に 良 い 刺 激 と な っ た	企 業 イ メ ー ジ が 良 く な っ た	新 た な 商 品 や サ ー ビ ス の 開 発 に つ な が っ た	販 路 拡 大 に つ な が っ た	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	628 100.0	335 53.3	203 32.3	201 32.0	194 30.9	149 23.7	121 19.3	96 15.3	38 6.1	28 4.5	48 7.6	14 2.2	1101 3.5	
業 種 区 分	建設業	75 100.0	78 50.7	27 36.0	15 20.0	30 40.0	14 18.7	20 26.7	18 24.0	2 2.7	2 2.7	6 8.0	1 1.3	2 2.7
	製造業	147 100.0	81 55.1	48 32.7	58 39.5	48 32.7	28 19.0	38 25.9	19 12.9	13 8.8	5 3.4	8 5.4	4 2.7	4 2.7
	情報通信業	28 100.0	10 35.7	7 25.0	8 28.6	7 25.0	7 25.0	5 17.9	7 25.0	2 7.1	1 3.6	4 14.3	1 3.6	-
	運輸業、郵便業	36 100.0	19 52.8	13 36.1	16 44.4	11 30.6	5 13.9	7 19.4	9 25.0	1 2.8	2 5.6	5 13.9	-	-
	卸売業	96 100.0	49 51.0	40 41.7	28 29.2	31 32.3	27 28.1	21 21.9	14 14.9	10 14.6	5 5.2	3 3.1	1 1.0	3 3.1
	小売業	32 100.0	21 65.6	11 34.4	5 15.6	8 25.0	8 25.0	4 12.5	4 12.5	3 9.4	5 15.6	3 9.4	-	2 6.3
	金融、保険業	12 100.0	9 75.0	6 50.0	3 25.0	3 25.0	4 33.3	3 25.0	2 16.7	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	12 100.0	8 66.7	3 25.0	6 50.0	3 25.0	4 33.0	1 8.3	3 25.0	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	7 43.8	1 6.3	2 12.5	6 37.5	5 31.3	1 6.3	1 6.3	-	-	-	1 6.3	-
	教育、学習支援業	16 100.0	7 43.8	1 6.3	2 12.5	6 37.5	5 31.3	1 6.3	1 6.3	-	-	3 18.8	1 6.3	-
	医療、福祉	74 100.0	40 54.1	20 27.0	27 36.5	12 16.2	23 31.1	3 4.1	1 1.4	2 2.7	1 1.4	7 9.5	3 4.1	6 8.1
	その他サービス業	84 100.0	42 50.0	24 28.6	32 38.1	31 36.9	20 23.8	16 19.0	16 19.0	3 3.6	5 6.0	8 9.5	-	4 4.8

- 正社員の育児支援制度化数（図表 39）を業種別にみると、支援制度化数が「7以上（制度が多い）」は「情報通信業」（43.5%）で高くなっている。

図表 39 正社員の育児支援制度化数（業種別）

		全体	7以上 (制度が多い)	4~6	0~3 (制度がない、又は少ない)	無回答
全体		1707	408	694	569	36
		100.0	23.9	40.7	33.3	2.1
業種区分	建設業	234	40	69	121	4
		100.0	17.1	29.5	51.7	1.7
	製造業	471	103	188	166	14
		100.0	21.9	39.9	35.2	3.0
	情報通信業	62	27	25	10	0
		100.0	43.5	40.3	16.1	0.0
	運輸業、郵便業	120	29	56	32	3
		100.0	24.2	46.7	26.7	2.5
	卸売業	229	35	103	90	1
		100.0	15.3	45.0	39.3	0.4
	小売業	68	16	23	26	3
		100.0	23.5	33.8	38.2	4.4
	金融、保険業	18	7	10	1	0
		100.0	38.9	55.6	5.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	34	8	16	10	0
	100.0	23.5	47.1	29.4	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	28	8	9	11	0	
	100.0	28.6	32.1	39.3	0.0	
教育、学習支援業	40	13	22	4	1	
	100.0	32.5	55.0	10.0	2.5	
医療、福祉	144	50	61	30	3	
	100.0	34.7	42.4	20.8	2.1	
その他サービス業	235	66	103	60	6	
	100.0	28.1	43.8	25.5	2.6	

- 正社員の介護支援制度化数（図表 40）を業種別にみると、他の業種と比較して「7以上（制度が多い）」が多いのは、情報通信業（24.2%）となっている。一方、建設業、小売業、卸売業は「0～3（制度がない、又は少ない）」が5割を超えている。

図表 40 正社員の介護支援制度化数（業種別）

		全体	7以上 (制度が 多い)	4～6	0～3 (制度が ない、又は 少ない)	無回答
全体		1707	120	766	776	45
		100.0	7.0	44.9	45.5	2.6
業 種 区 分	建設業	234	17	64	145	8
		100.0	7.3	27.4	62.0	3.4
	製造業	471	27	214	214	16
		100.0	5.7	45.4	45.4	3.4
	情報通信業	62	15	28	19	0
		100.0	24.2	45.2	30.6	0.0
	運輸業、郵便業	120	14	61	43	2
		100.0	11.7	50.8	35.8	1.7
	卸売業	229	8	95	123	3
		100.0	3.5	41.5	53.7	1.3
	小売業	68	5	24	36	3
		100.0	7.4	35.3	52.9	4.4
	金融、保険業	18	3	11	4	0
	100.0	16.7	61.1	22.2	0.0	
不動産業、物品賃貸業	34	1	20	13	0	
	100.0	2.9	58.8	38.2	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	28	1	13	13	1	
	100.0	3.6	46.4	46.4	3.6	
教育、学習支援業	40	2	28	9	1	
	100.0	5.0	70.0	22.5	2.5	
医療、福祉	144	10	81	48	5	
	100.0	6.9	56.3	33.3	3.5	
その他サービス業	235	16	114	100	5	
	100.0	6.8	48.5	42.6	2.1	

7 製造業の状況

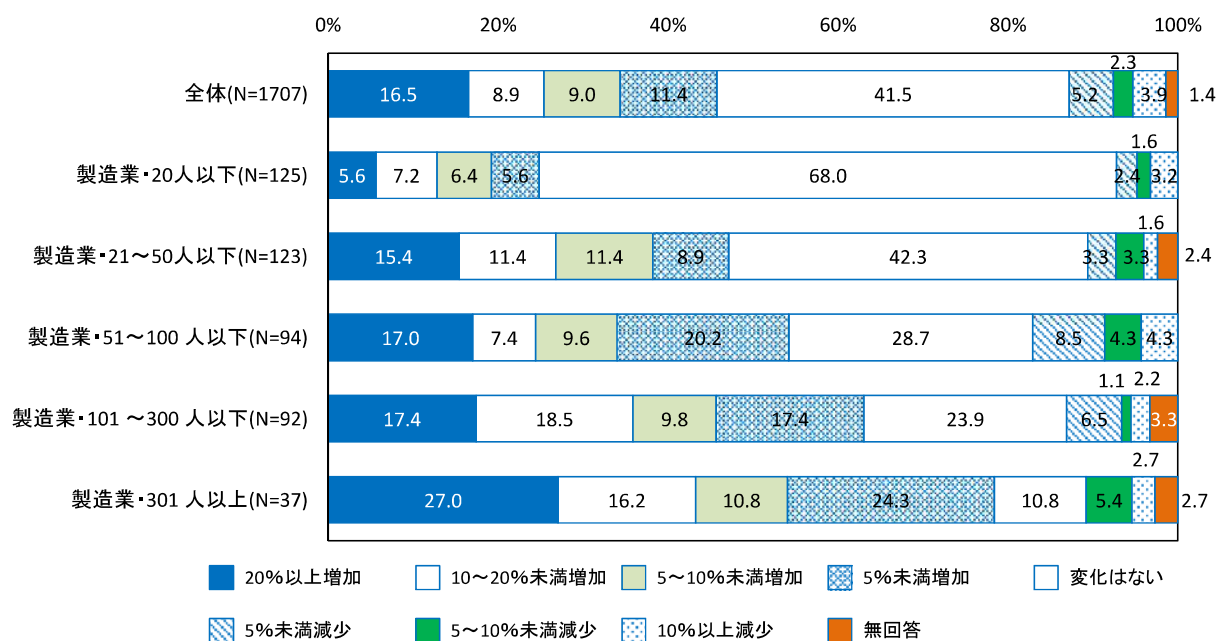
本県においては、製造業が主要な産業となっていることから、ここでは製造業の状況を見る。

(1) 女性の雇用状況

○ 製造業におけるこの5年間の女性正社員数の変化（図表41）を従業員規模別みると、「20人以下」の企業では、「変化はない」が7割近くを占め、「20%以上増加」は5.6%にとどまっている。

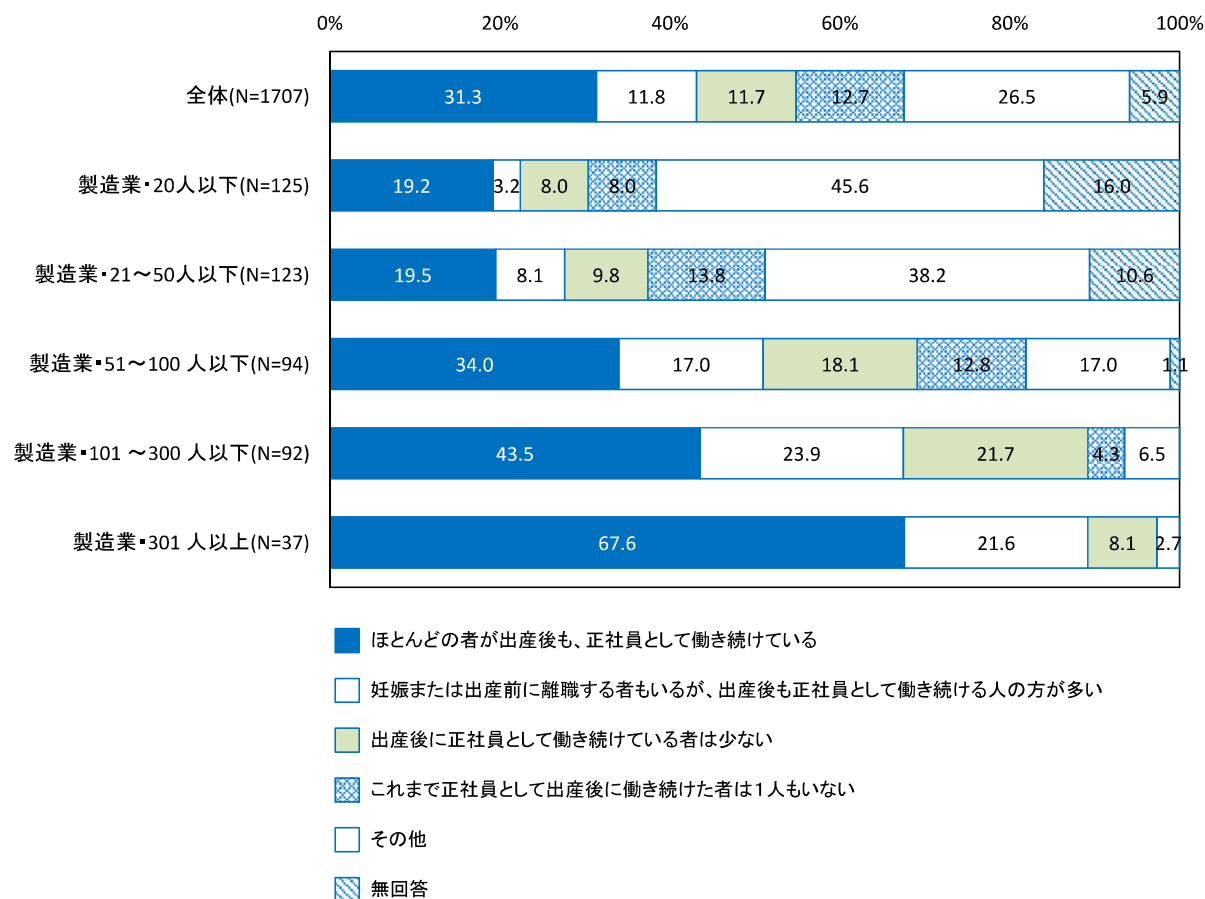
一方、「301人以上」では女性正社員が増加した企業が8割近くを占めており、特に「20%以上増加」が27.0%と全体値（16.5%）を大幅に上回っている。なお、「変化はない」は10.8%と極めて低い。

図表41 ここ5年間の女性正社員数の変化（製造業の従業員規模別）



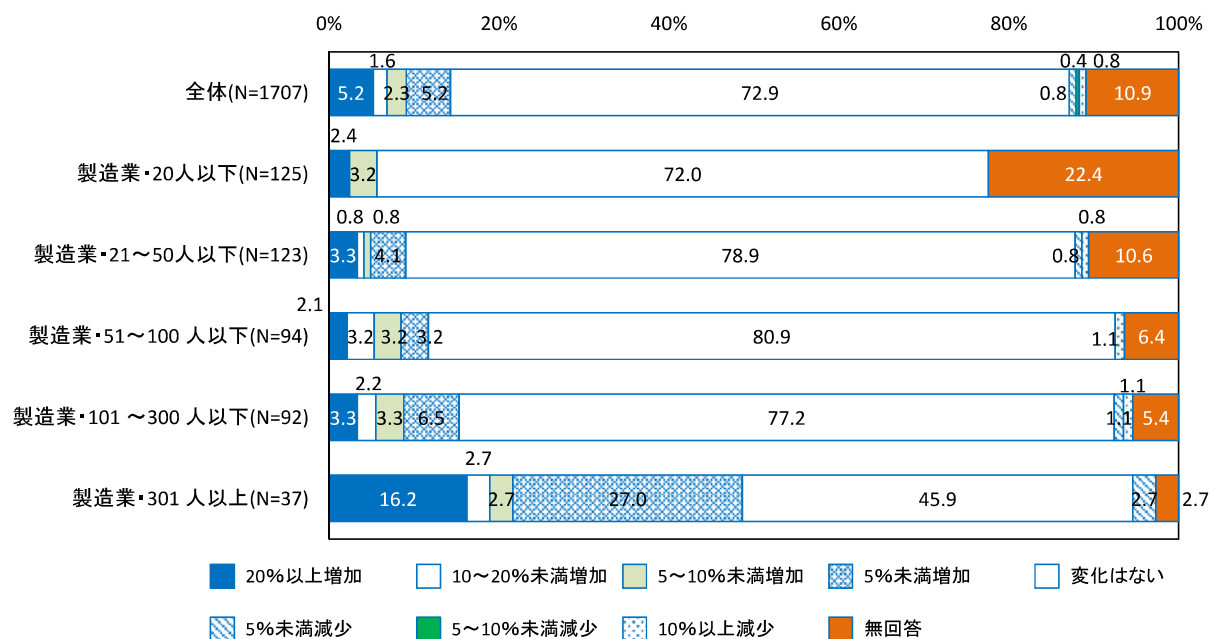
- 女性正社員の継続状況（図表 42）を従業員規模別にみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」は「20人以下」で19.2%、「21～50人以下」で19.5%と極めて低い一方、「301人以上」では67.6%と非常に高く、両極端な結果となっている。

図表 4 2 女性正社員の継続状況（製造業の従業員規模別）



- 製造業における女性管理職数の変化（図表 43）を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、女性管理職が増加した企業の占める割合が高くなっている。特に「301人以上」の企業では、5割近くが増加と回答している。この従業員規模（301人）を境に女性管理職が増加した企業の割合は極端に減少している。
- このように、製造業における女性の登用状況については、大企業とそれ以外の企業で差が非常に大きいことが特徴である。

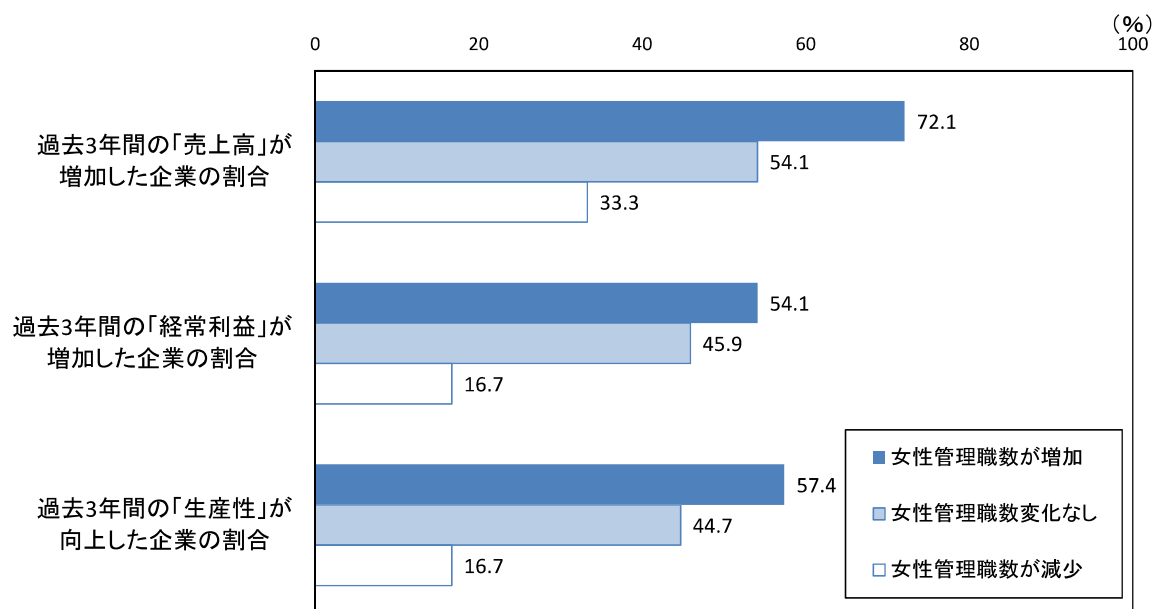
図表 4 3 女性管理職数の変化（製造業の従業員規模別）



(2) 女性管理職の増加と業績の関係

- 製造業における女性管理職の増加と業績の関係（図表 44）をみると、女性管理職数が「増加」した企業のうち、72.1%が売上高増加、54.1%が経常利益増加、57.4%が生産性向上と回答しており、いずれも女性管理職数が「変化なし」及び「減少」した企業より高い値を示している。

図表 4 4 女性管理職の増加と業績の関係



(3) 従業員規模別、女性の継続就業・管理職登用について

- 製造業の従業員規模別に、「女性の継続就業を推進する上での課題」（図表 45）をみると、「20人以下」では「女性が担当できる仕事に限られている」が40.8%、「51～100人以下」で37.2%と高くなっている。中小規模製造業においては、女性の職域拡大に課題を抱えていることがうかがえる。
- 「301人以上」では「女性の意識が伴わない」（37.8%）、「交代勤務や夜勤の勤務が多い」（24.3%）、「管理職の意識が伴わない」（21.6%）が全体値より大幅に高くなっている。なお、「101～300人以下」においても「女性の意識が伴わない」（35.9%）は高くなっている。

図表 45 女性の継続就業を推進する上での課題（製造業の従業員規模別）

	全 体	員 出 産 確 保 で き な い	女 性 が 担 当 で き る 仕 事 が 限 ら れ て い る	女 性 の 意 識 が 伴 わ な い	い 長 時 間 労 働 が 多 く 、 家 庭 と の 両 立 が 難 し	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	交 代 勤 務 や 夜 勤 の 勤 務 が 多 い	継 続 就 業 に 関 す る 支 援 が な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707	501	461	341	294	166	159	102	100	75	457	73	63	
	100.0	29.3	27.0	20.0	17.2	9.7	9.3	6.0	5.9	4.4	26.8	4.3	3.7	
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	125	26	51	20	17	8	3	7	11	5	35	6	5
		100.0	20.8	40.8	16.0	13.6	6.4	2.4	5.6	8.8	4.0	28.0	4.8	4.0
	製造業・21～50人以下	123	33	41	20	18	10	8	10	6	3	34	7	8
		100.0	26.8	33.3	16.3	14.6	8.1	6.5	8.1	4.9	2.4	27.6	5.7	6.5
	製造業・51～100人以下	94	32	35	20	17	14	10	5	4	4	19	1	1
		100.0	34.0	37.2	21.3	18.1	14.9	10.6	5.3	4.3	4.3	20.2	1.1	1.1
製造業・101～300人以下	92	29	21	33	23	16	12	8	5	5	23	4	1	
	100.0	31.5	22.8	35.9	25.0	17.4	13.0	8.7	5.4	5.4	25.0	4.3	1.1	
製造業・301人以上	37	9	8	14	8	8	9	3	2	-	9	1	1	
	100.0	24.3	21.6	37.8	21.6	21.6	24.3	8.1	5.4	-	24.3	2.7	2.7	

2章 調査結果の分析

- 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（図表 46）について、製造業の従業員規模別にみると、従業員数が「20 人以下」で極端に低いのが、「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」（8.8%）、「ロールモデルの育成」（12.0%）、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」（16.8%）であり、多くの企業で必要とされている取組に対する意識が低いことがうかがえる。
- 一方、従業員数が多い企業ほど、必要と考える取組の数が多くなる傾向がみられ、「301 人以上」では「特になし」を除きすべての項目で全体値を大幅に上回っている。また、図表 45 で多くの大規模製造業が課題としてあげた「女性の意識が伴わない」に対応して、取組では「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」、「ロールモデルの育成」を必要と考える企業が5割を超える結果となった。

図表 4 6 女性の継続就業を推進するために必要と考える取組（製造業の従業員規模別）

	全 体	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与	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	ロールモデルの育成	育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	女性の継続就業を推進するための目標の設定	OJT及びOffJITの人材育成の機会を男女同等に与えること	採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件の緩和	ジョブローテーションの採用	メンター制度の導入	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	特になし	その他	無回答	
全体	1707 100.0	505 29.6	438 25.7	424 24.8	375 22.0	340 19.9	240 14.1	187 11.0	178 10.4	147 8.6	134 7.9	133 7.8	43 2.5	386 22.6	52 3.0	85 5.0	
製造業従業員数区分	製造業・20人以下	125 100.0	21 16.8	11 8.8	15 12.0	22 17.6	13 10.4	12 9.6	9 7.2	5 4.0	4 3.2	4 3.2	6 4.8	1 0.8	51 40.8	7 5.6	13 10.4
	製造業・21～50人以下	123 100.0	27 22.0	20 16.3	25 20.3	21 17.1	23 18.7	13 10.6	16 13.0	14 11.4	9 7.3	11 8.9	10 8.1	1 0.8	47 38.2	6 4.9	6 4.9
	製造業・51～100人以下	94 100.0	33 35.1	24 25.5	27 28.7	19 20.2	32 34.0	20 21.3	9 9.6	11 11.7	9 9.6	8 8.5	11 11.7	1 1.1	17 18.1	1 1.1	1 1.1
	製造業・101～300人以下	92 100.0	35 38.0	33 35.9	36 39.1	21 22.8	28 30.4	21 22.8	15 16.3	10 10.9	16 17.4	15 16.3	9 9.8	2 2.2	8 8.7	3 3.3	1 1.1
	製造業・301人以上	37 100.0	21 56.8	17 45.9	20 54.1	11 29.7	10 27.0	8 21.6	9 24.3	7 18.9	9 24.3	12 32.4	5 13.5	7 18.9	3 8.1	2 5.4	-

- 女性を管理職に登用する上での課題（図表 47）をみると、「51人以上」では「女性の意識が伴わない」「女性の人材育成ができていない」「女性の採用が少なく人材が不足している」が他の課題に比べて非常に高くなっている。

図表 47 女性を管理職に登用する上での課題（製造業の従業員規模別）

	全 体	女性 の意 識が 伴わ ない	女性 の人 材育 成が でき てい ない	女性 の採 用が 少な く人 材が 不足 して いる	女性 が担 当で きる 仕事 が限 られ てい る	立 長 時 間 労 働 が 多 く、 家 庭 と の 両 方 が 難 し い	出 産 や 育 児 で 長 期 休 業 し た と き に 代 替 要 員 が 確 保 で き な い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ ない	結 婚 ・ 出 産 等 で 退 職 す る 女 性 が 多 く 人 材 が 不 足 し て い る	男 性 か ら の 理 解 が 得 ら れ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ ない	交 代 勤 務 や 夜 勤 の 勤 務 が 多 い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	業 績 が 悪 く な る お そ れ が あ る	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	1707 100.0	456 26.7	405 23.7	395 23.1	331 19.4	310 18.2	309 18.1	164 9.6	127 7.4	85 5.0	83 4.9	81 4.7	61 3.6	7 0.4	438 25.7	43 2.5	56 3.3	
製造業従業員数区分	製造業・20人以下	125 100.0	26 20.8	29 23.2	26 20.8	29 23.2	18 14.4	17 13.6	8 6.4	3 2.4	8 6.4	7 5.6	2 1.6	9 7.2	1 0.8	40 32.0	6 4.8	6 4.8
	製造業・21～50人以下	123 100.0	32 26.0	23 18.7	27 22.0	31 25.2	28 22.8	22 17.9	8 6.5	9 7.3	4 3.3	5 4.1	2 1.6	3 2.4	1 0.8	35 28.5	4 3.3	5 4.1
	製造業・51～100人以下	94 100.0	38 40.4	33 35.1	33 35.1	25 26.6	25 26.6	17 18.1	11 11.7	3 3.2	11 11.7	3 3.2	6 6.4	2 2.1	1 1.1	12 12.8	1 1.1	1 1.1
	製造業・101～300人以下	92 100.0	47 51.1	32 34.8	26 28.3	23 25.0	23 25.0	18 19.6	18 19.6	11 12.0	4 4.3	9 9.8	8 8.7	6 6.5	1 1.1	8 8.7	-	-
	製造業・301人以上	37 100.0	16 43.2	19 51.4	18 48.6	5 13.5	12 32.4	8 21.6	6 16.2	3 8.1	1 2.7	-	4 10.8	-	-	2 5.4	-	1 2.7

- 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（図表 48）をみると、「50 人以下」は「特にない」と回答した企業が非常に多くなっている一方、「51 人以上」では「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」や「ロールモデルの育成」が他の課題に比べて高い傾向となっており、「特にない」は低く、「301 人以上」では一社もない。

図表 48 女性を管理職に登用するために必要と考える取組（製造業の従業員規模別）

	全 体	女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与	女性の継続就業に関する支援	ロールモデルの育成	公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	女性の採用を増やす取組	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	男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	女性の管理職登用に係る目標の設定	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件の緩和	OJT及びOffJTの人材育成の機会を男女同等に与えること	無回答	メンター制度の導入	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	特にない	その他	無回答	
全 体	1707 100.0	467 27.4	455 26.7	373 21.9	370 21.7	337 19.7	329 19.3	263 15.4	211 12.4	156 9.1	130 7.6	123 7.2	115 6.7	96 5.6	32 1.9	436 25.5	31 1.8	62 3.6	
製造業従業員数区分	製造業・20人以下	125 100.0	16 12.8	21 16.8	11 8.8	15 12.0	20 16.0	9 7.2	15 12.0	6 4.8	7 5.6	3 2.4	3 2.4	— —	6 4.8	— —	61 48.8	6 4.8	6 4.8
	製造業・21～50人以下	123 100.0	23 18.7	34 27.6	19 15.4	21 17.1	25 20.3	14 11.4	15 12.2	12 9.8	10 8.1	6 4.9	16 13.0	8 6.5	7 5.7	2 1.6	44 35.8	3 2.4	6 4.9
	製造業・51～100 人以下	94 100.0	37 39.4	28 29.8	29 30.9	30 31.9	20 21.3	24 25.5	22 23.4	16 17.0	16 17.0	7 7.4	6 6.4	8 8.5	12 12.8	1 1.1	13 13.8	— —	— —
	製造業・101～300 人以下	92 100.0	39 42.4	28 30.4	30 32.6	29 31.5	26 28.3	26 28.3	20 21.7	14 15.2	13 14.1	15 16.3	8 8.7	15 16.3	5 5.4	— —	7 7.6	1 1.1	2 2.2
	製造業・301 人以上	37 100.0	25 67.6	10 27.0	22 59.5	12 32.4	14 37.8	19 51.4	12 32.4	13 35.1	6 16.2	10 27.0	7 18.9	9 24.3	6 16.2	9 24.3	— —	— —	— —

- 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 49）をみると、「50人以下」で「人材が確保しやすくなった」、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が多くあげられている。「301人以上」では、「女性のモチベーションが向上した」が高い傾向にある。
- 全体では「特にない」が非常に低く、製造業においても女性の活躍推進にはメリットが多いことがうかがえる。

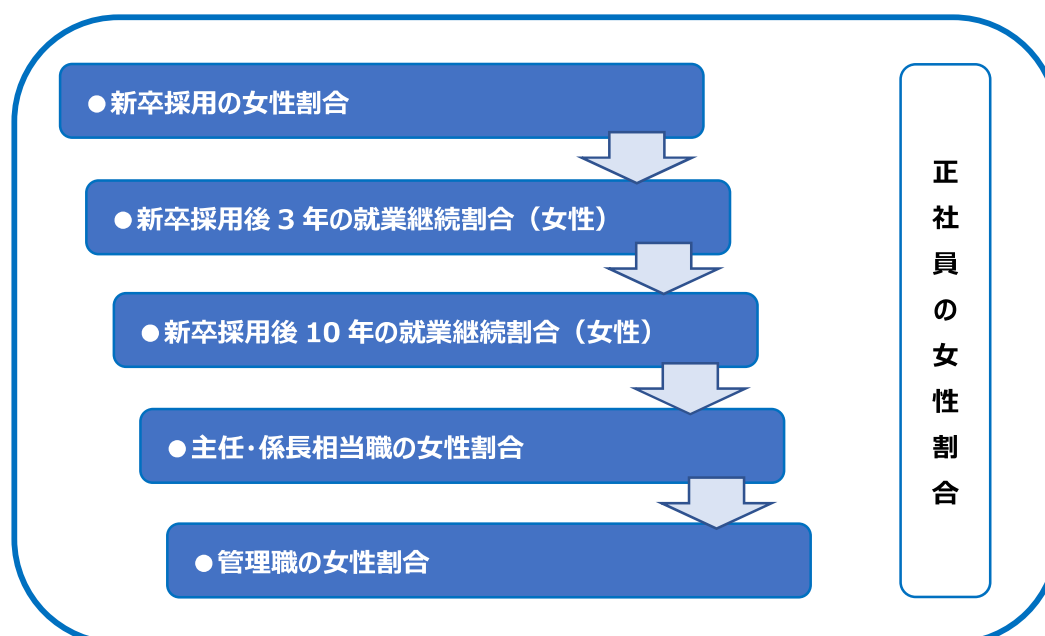
図表 49 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（製造業の従業員規模別）

	全 体	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン が 向 上 し た	人 材 が 確 保 し や す く な っ た	仕 事 の 効 率 化 や 業 務 の 改 善 が 進 ん だ	社 内 の 雰 囲 気 が 良 く な っ た	男 性 に 良 い 刺 激 と な っ た	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	企 業 イ メ ー ジ が 良 く な っ た	新 た な 商 品 や サ ー ビ ス の 開 発 に つ な が っ た	販 路 拡 大 に つ な が っ た	特 に な い	そ の 他	無 回 答	
全 体	628 100.0	335 53.3	203 32.3	201 32.0	194 30.9	149 23.7	121 19.3	96 15.3	38 6.1	28 4.5	14 2.2	48 7.6	22 3.5	
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	18 100.0	10 55.6	9 50.0	8 44.4	7 38.9	4 22.2	6 33.3	1 5.6	2 11.1	2 11.1	1 5.6	- 5.6	
	製造業・21～50人以下	26 100.0	12 46.2	12 46.2	13 50.0	10 38.5	9 34.6	3 11.5	4 15.4	3 11.5	- 7.7	2 7.7	- 3.8	
	製造業・51～100人以下	32 100.0	17 53.1	12 37.5	9 28.1	9 28.1	11 34.4	6 18.8	2 6.3	1 3.1	- 3.1	1 3.1	- 3.1	
	製造業・101～300人以下	43 100.0	21 48.8	12 27.9	11 25.6	12 27.9	5 11.6	9 20.9	6 14.0	5 11.6	2 4.7	3 7.0	3 7.0	1 2.3
	製造業・301人以上	28 100.0	21 75.0	13 46.4	7 25.0	10 35.7	9 32.1	4 14.3	6 21.4	2 7.1	1 3.6	1 3.6	1 3.6	- -

8 女性の活躍に関する指標

- 企業の女性の活躍状況は、業種や企業規模によって異なる。今回の調査結果をもとに女性の採用・継続就業・昇進に関する6指標について、主任・係長相当職（医療・福祉は管理職）の女性比率が、各業種の平均値以上の企業における平均データを取りまとめた。また、回答企業数が30社以上の7業種については、従業員規模別（5分類）も掲載している。自社の状況や課題などを検討する際の一つの参考とされたい。
- なお、6指標については、採用として「新卒採用の女性割合」、継続就業として「新卒採用後3年の継続就業割合（女性）」と「新卒採用後10年の継続就業割合（女性）」、昇進として「主任・係長相当職の女性割合」「管理職（課長・部長相当職）の女性割合」、そして、全体としての「正社員の女性割合」の順に掲載している。

図表50 指標の構成



図表5-1 業種別の平均値（全従業員規模）

(%)

	新卒採用の 女性割合	新卒3年後の 継続就労割合 (女性)	新卒10年後の 継続就労割合 (女性)	主任・係長相当 職の女性割合	管理職の 女性割合	正社員の 女性割合
農業、林業	-	-	-	-	-	14.3
鉱業、採石業、砂利採取業	25.0	100.0	-	37.5	-	19.8
建設業	48.0	85.8	71.3	26.6	19.5	16.4
製造業	51.5	72.8	65.3	26.2	18.4	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	3.3	-	9.0
情報通信業	50.1	78.1	68.4	28.8	17.4	25.5
運輸業、郵便業	58.5	83.6	62.0	28.7	23.6	15.1
卸売業	62.9	83.3	62.0	34.3	18.4	27.9
小売業	59.3	71.6	45.0	53.4	23.5	40.0
金融、保険業	65.4	74.0	56.7	40.4	12.9	39.8
不動産業、物品賃貸業	54.8	80.8	62.9	37.0	21.4	31.7
宿泊業	70.8	61.3	50.0	30.7	18.3	33.0
飲食サービス業	85.7	100.0	-	33.6	13.1	31.1
生活関連サービス業、娯楽業	76.6	67.8	64.4	54.0	25.9	54.3
教育、学習支援業	86.0	65.2	63.6	43.3	24.6	43.7
医療、福祉	85.4	69.2	65.2	66.2	41.1	73.5
その他サービス業	62.6	75.6	65.8	37.2	22.9	28.7

※ 「-」は該当企業が未回答もしくは対象者無

※ 本表は、主任・係長相当職（医療・福祉は管理職）の女性比率が、各業種の平均値以上の企業における平均データを取りまとめたものである。

図表5-2 従業員規模別の平均値

【建設業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	43.5	100.0	-	44.0	33.9	18.0
21～50人以下	69.0	85.8	71.7	27.0	18.8	16.4
51～100人以下	51.5	85.0	70.0	19.8	13.0	13.4
101～300人以下	26.1	55.0	50.0	20.0	10.4	14.7
301人以上	15.8	92.0	86.7	17.6	1.5	10.1

【製造業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	88.9	95.6	70.0	68.0	41.0	27.4
21～50人以下	54.1	82.9	76.0	34.2	31.6	24.4
51～100人以下	67.1	87.2	73.0	22.1	17.1	21.1
101～300人以下	54.5	68.0	63.0	18.0	13.0	22.9
301人以上	27.0	61.8	63.1	7.1	3.6	15.5

【運輸業、郵便業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	-	-	-	25.0	-	28.5
21～50人以下	75.0	87.5	50.0	44.2	41.7	11.0
51～100人以下	90.0	82.0	90.0	38.4	32.2	19.6
101～300人以下	41.1	93.3	80.0	25.8	14.2	9.8
301人以上	41.5	74.3	48.0	15.3	21.4	16.6

【卸売業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	90.3	80.8	10.0	48.4	32.7	30.7
21～50人以下	61.1	92.7	75.0	37.4	21.1	26.2
51～100人以下	72.9	75.0	56.7	22.7	15.2	24.6
101～300人以下	50.0	85.0	63.3	30.7	13.0	29.2
301人以上	39.1	80.0	70.0	14.4	2.7	26.1

※「-」は該当企業が未回答もしくは対象者無

※ 本表は、主任・係長相当職（医療・福祉は管理職）の女性比率が、各業種の平均値以上の企業における平均データを取りまとめたものである。

【小売業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	100.0	100.0	-	73.8	58.3	40.0
21～50人以下	40.9	74.4	55.0	75.8	24.4	43.5
51～100人以下	53.6	90.0	56.7	49.9	31.3	42.8
101～300人以下	70.8	43.5	40.0	45.8	16.9	43.2
301人以上	46.4	76.7	35.0	37.7	8.8	24.6

【医療、福祉】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	100.0	85.0	70.0	69.4	44.4	76.0
21～50人以下	100.0	67.9	67.5	86.7	44.0	82.3
51～100人以下	74.4	44.3	57.5	66.3	40.6	68.1
101～300人以下	88.8	74.5	63.8	58.3	42.2	71.0
301人以上	73.4	70.1	70.0	50.3	37.8	68.7

【その他サービス業】

(%)

	新卒採用の女性割合	新卒3年後の継続就労割合(女性)	新卒10年後の継続就労割合(女性)	主任・係長相当職の女性割合	管理職の女性割合	正社員の女性割合
20人以下	100.0	96.7	90.0	68.7	37.5	30.1
21～50人以下	87.0	79.4	57.5	45.9	28.8	33.5
51～100人以下	61.6	67.9	51.7	34.3	28.2	26.1
101～300人以下	55.2	74.9	65.6	32.2	15.8	24.9
301人以上	51.9	76.0	74.5	26.5	12.8	29.3

※「-」は該当企業が未回答もしくは対象者無

※ 本表は、主任・係長相当職（医療・福祉は管理職）の女性比率が、各業種の平均値以上の企業における平均データを取りまとめたものである。