

女性活躍に関する経営者アンケート結果

I 調査の概要

1 調査の目的

働く場において、女性が更に意欲を高め、持てる力を存分に発揮できるようにするためには、経営者自身の意識改革と行動が必要であることから、県では、産学公の団体の代表者ととも「やまぐち女性活躍応援団」を結成し、この度、応援団の取組として、構成団体の協力を得て、「女性活躍に関する経営者アンケート」を行いました。

本アンケートを通じ、県内の女性活躍の現状を把握し今後の施策の参考にするとともに、経営者自身に女性活躍の必要性についての理解を深めていただくことで、女性活躍の取組が拡大することを期待しています。

2 調査実施期間

令和3年9月7日（水）から10月29日（金）

3 調査時点

令和3年9月1日現在

4 調査対象

県内事業所の経営者等（県内経済団体・大学リーグやまぐち等を通じて依頼）

5 回答状況

回答数 215 事業所

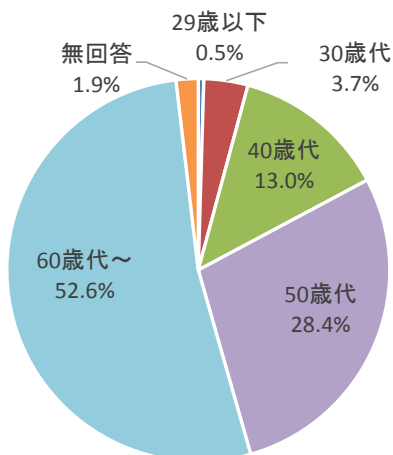
6 調査実施

やまぐち女性活躍応援団（事務局：山口県環境生活部男女共同参画課）

II 回答者の属性

問1 代表者の年齢

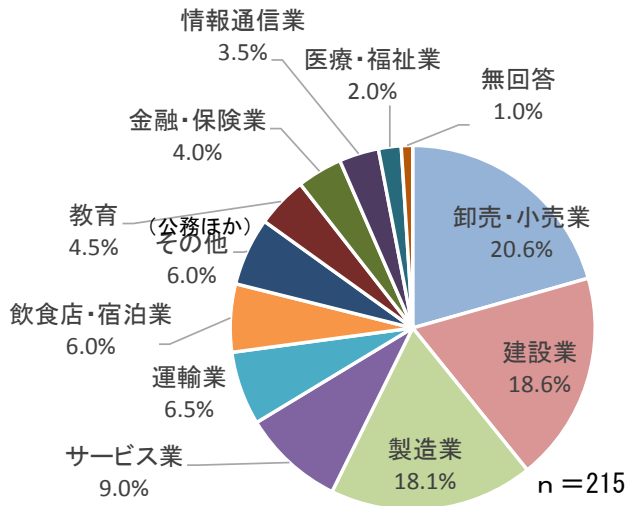
回答事業所の経営者の年代は、60歳代以上が113社で、過半数を占めている。



選択肢	人数
29歳以下	1
30歳代	8
40歳代	28
50歳代	61
60歳代~	113
無回答	4
総計	215

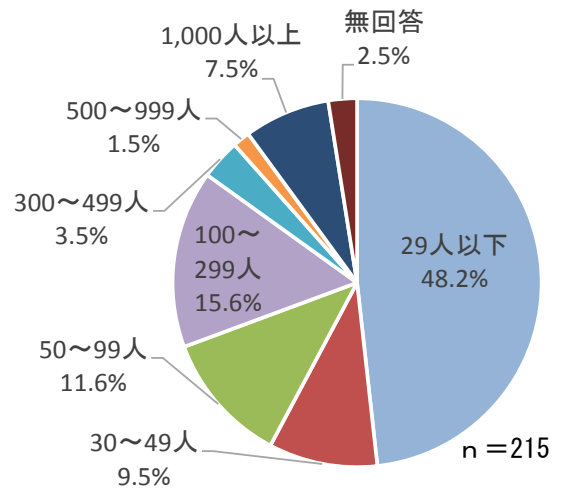
問2 業種（主要なもの1つに○）

業種別では、卸売小売業の事業所が多く、次いで建設業、製造業となっている。



問3 企業全体（本店・支店・営業所等すべて合わせた）の従業員の規模

従業員29人以下の事業所が約半数を占めている。



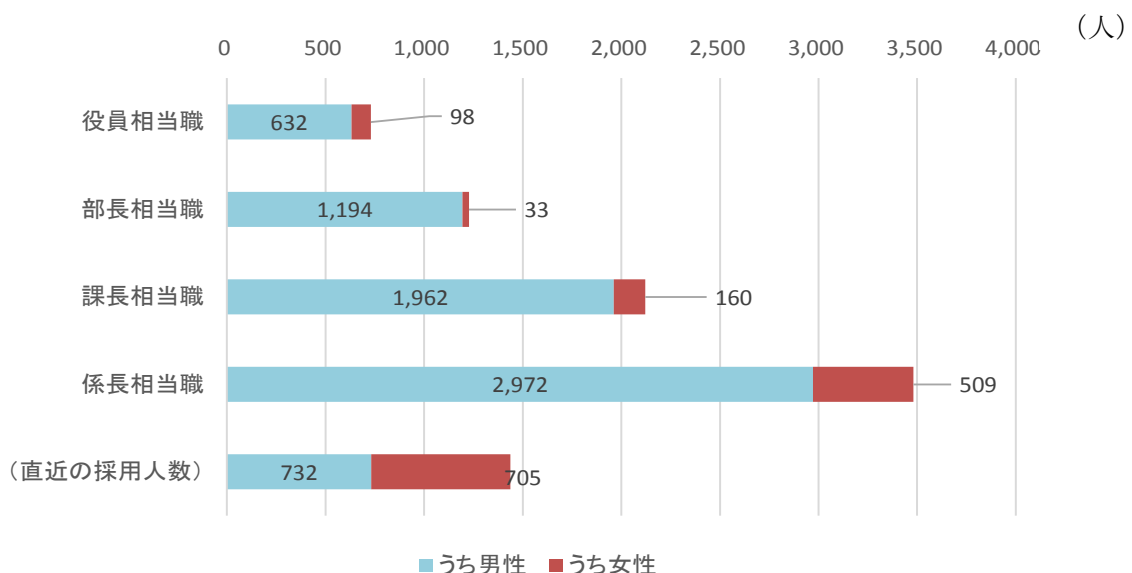
Ⅲ 女性の登用について

問4 係長以上の役職及び採用した従業員の人数について、お答えください。

係長以上の役職の人数について、男女別で見ると、どの階層でも女性に比べて男性の占める割合が大きいが、直近の採用人数は、女性の割合が49.1%と約半数を占めている。

区分	男女計	うち女性	うち女性の割合
役員相当職	730	98	13.4%
部長相当職	1,227	33	2.7%
課長相当職	2,122	160	7.5%
係長相当職	3,481	509	14.6%
〔直近の採用人数〕	1,437	705	〔49.1%〕

n = 199
※市町(16事業所)を除く。



【問5】【問4】で、係長以上の女性が0人と回答した経営者にお伺いします。
女性を役職に登用できない理由は何ですか。(複数回答可)

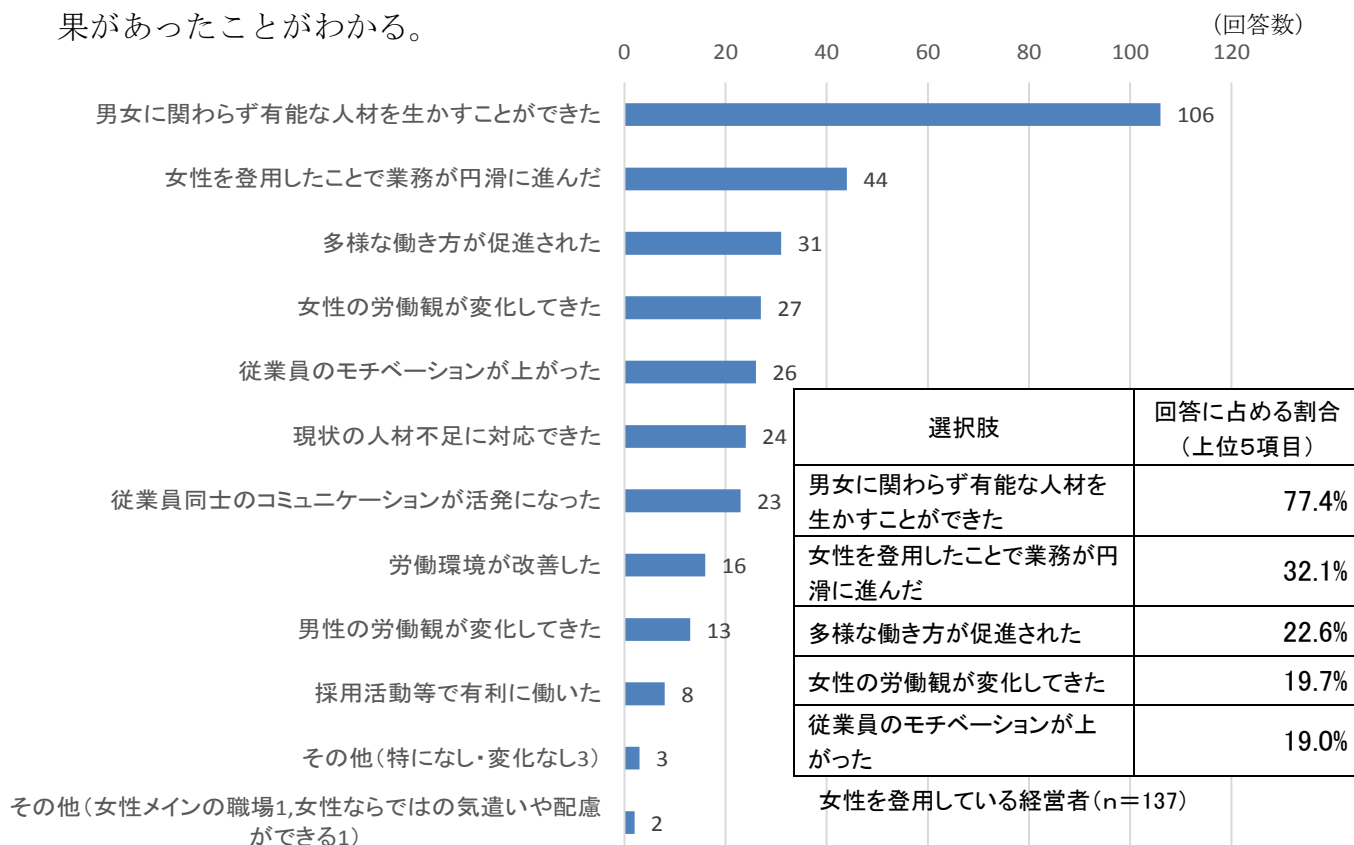
「係長以上の女性が0人」と回答した経営者に、その理由を尋ねたところ、「管理職に必要な能力を有する女性がいらない」や「女性自身が役職に就くことを希望していない」、「在籍年数の基準を満たす女性がいらない」などが挙げられた。

選択肢	回答数
管理職に必要な能力を有する女性がいらない	18
女性自身が役職に就くことを希望していない	14
在職年数を満たす女性がいらない	14
勤務時間の制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない	12
仕事がハードで女性が役職に就くことが困難	8
上司・同僚・部下・顧客等の理解が不十分	3
その他 個人・家族・親族経営等 10 特に理由なし 2 従業員がいらない、女性がいらない、役員以外平社員、無回答ほか 11	23

係長以上の女性が0人と回答した経営者 (n=68)

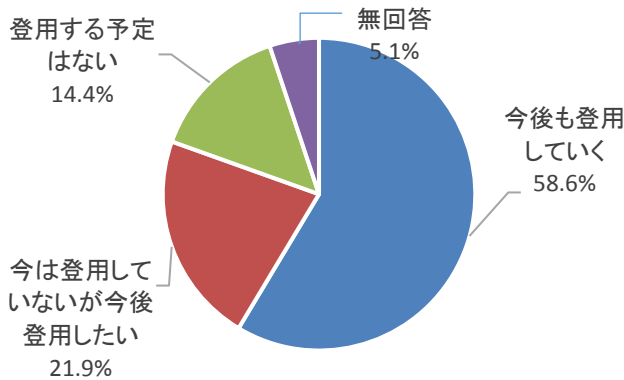
【問6】【問4】で、女性を登用している経営者にお聞きします。女性登用を進めた結果、どのような効果がありましたか。(複数回答可)

「男女問わず有能な人材を生かすことができた」との回答が7割を占めており、その他「女性を登用したことで業務が円滑に進んだ」等、女性登用の効果について、様々な効果があったことがわかる。



【問7】 今後、経営者として女性を管理職に登用していく考えはありますか。

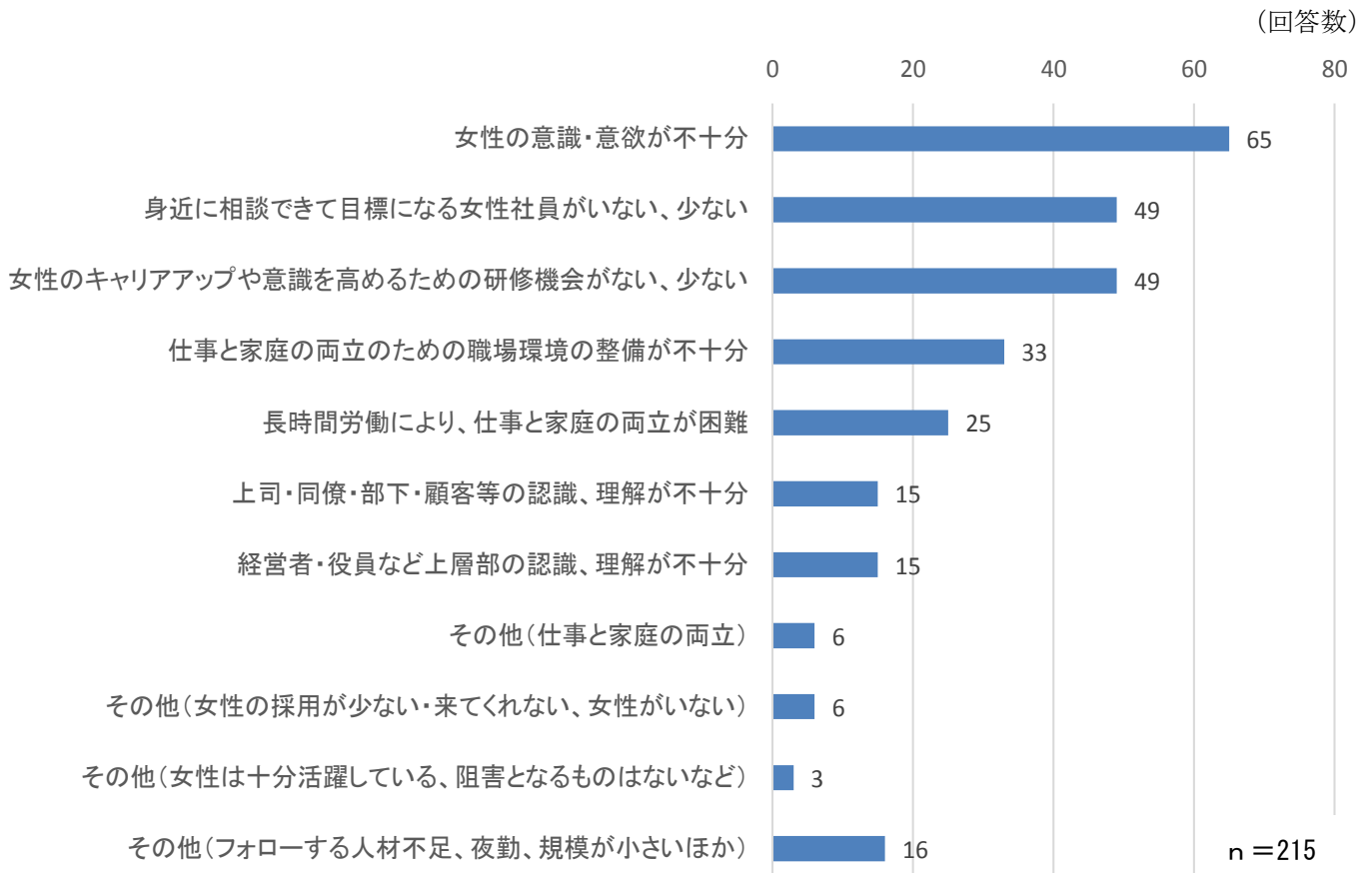
「今後も登用していく」、「今は登用していないが今後登用したい」を合わせて、約8割の経営者が「女性を管理職に登用したい」と考えていることがわかる。



選択肢	回答数
今後も登用していく	126
今は登用していないが今後登用したい	47
登用する予定はない	31
無回答	11
総計	215

**【問8】 女性従業員が活躍するために阻害となっているものは何だと思えますか。
(複数回答可)**

「女性の意識・意欲が不十分」が多く、次いで「身近に相談できて目標になる女性がない、少ない」、「女性のキャリアアップや意識を高めるための研修機会がない、少ない」が上位を占めた。



【問9】女性従業員の活躍促進のために、自社の取組として必要なことは何だと思えますか。（複数回答可）

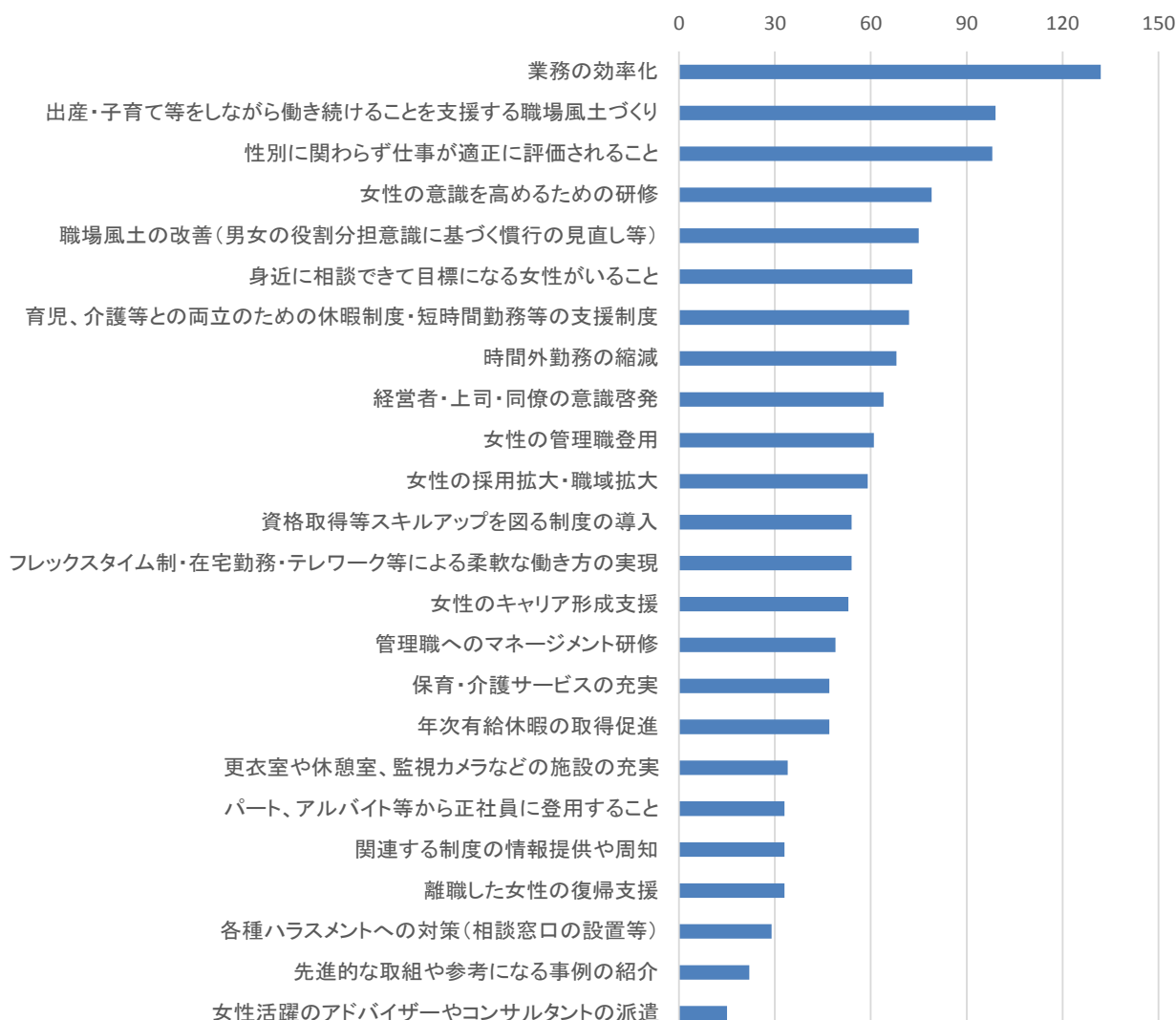
「業務の効率化」と回答した経営者は6割を超えており、「出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土づくり」や「性別に関わらず仕事が適正に評価されること」が必要と考える経営者も4割を超えている。

多くの経営者が、女性活躍のためには、業務の効率化による働き方改革を進め、働きやすい職場環境を整えるとともに、性別に関わらず、能力に応じた適正な評価体制が必要と認識している。

〔回答数上位5項目〕

n=215

選択肢	回答数	比率
業務の効率化	132	61.4%
出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土づくり	99	46.0%
性別に関わらず仕事が適正に評価されること	98	45.6%
女性の意識を高めるための研修	79	36.7%
職場風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)	75	34.9%



【問 10】女性の活躍促進のために、自社で実施された取組や、工夫した事例などがありましたら、その内容や取組の効果などについて、具体的にご記入ください。

◆回答のうち、主なもの◆

(1) 仕事と家庭との両立支援（性別に関わらず働きやすい職場づくり）

- ・時短勤務制度の充実（半日、時間、15分単位）
- ・休暇制度の充実（有給とは別に、子の発熱、学校行事等のための休暇を導入）
- ・社員と同等の時給でのパート勤務
- ・事業所内保育所の整備
- ・男性育休取得促進のための取組
(ハンドブック作成による周知、対象男性社員がイクメンプランニングシート作成)
- ・不公平感が無いよう他の社員も同様に利用しやすくし、支える社員のケアも重視
- ・制度を充実させるとともに、女性のみ支援が必要という意識を払拭させることで男性も抵抗なく支援制度が活用可能となった。

(2) 働き方改革（性別に関わらず働きやすい職場づくり）

- ・フレックスタイム制、在宅・テレワーク勤務

(3) 女性の登用促進

- ・技術職、工事・工場等現場職員、資格保有職員等の女性採用拡大
- ・女性の採用促進をパンフレットに掲載し、広報
- ・パート採用職員を本人の意思を尊重しつつ、早期に正社員登用
- ・短時間正社員制度、地域限定総合職制度、地域限定管理職登用制度
- ・執行役員や課長職への登用
- ・男女差の無い昇進、平等な評価、適材適所への配置
- ・コース別人事制度廃止、多様なポストへ配置
- ・男女業務分担見直し、定型業務以外も経験させる。
- ・女性社員の職務を見直し、権限移譲を進めた結果、主体的・積極的かつ経営者目線で業務に取り組むようになった。
- ・まず係長級から女性登用し、予想以上に能力を発揮し活躍されたため、今後は課長級も考えている。
- ・女性管理職、プレ管理職対象の意識調査
- ・女性社員への個別のキャリアコンサルティング

(4) 人材育成

- ・人事部長によるキャリア支援面談、社長との意見交換会
- ・幹部職員による勉強会への参加
- ・女性リーダー養成セミナー(県経営者協会)、各種講習会等への参加による意欲向上

- ・男女問わず個人の成長に向け、各分野での能力開発、教育、資格取得、実務研修、またその費用を会社負担とする。
- ・技術系の資格だけでなく、事務系の資格取得を奨励
- ・男女問わず、係長相当で一定の基準を満たす社員に「チームリーダー・プレ評価者」の役割を与え、管理職の位置づけでマネジメントスキルの持続的成長を図っている。
- ・事務職の役職ごとの等級の上限を引き上げ、権限を拡大させた。

(5) 職場環境の整備

- ・食事会やイベント参加によるコミュニケーションを取る、現場の声を聞く。
- ・男女関係なく意見を言い合える場づくり
- ・女性専用トイレや更衣室の設置
- ・工事事務所を女性が使いやすいよう建替えを計画中

【問 11】女性の活躍促進について、県では様々な事業を進めています。県に実施してほしい取組、その他全体を通して、ご意見など自由に記入してください。

◆回答のうち、主なもの◆

(1) 取組の好事例共有

- ・他社取組事例、女性の少ない業種の具体的な事例の共有
- ・企業の事例を広く周知するための広報の実施

(2) セミナー、講演会、交流会等の実施

- ・女性経営者やロールモデルとなる女性の講演、体験談発表
- ・女性幹部、女性管理職同士の交流、意見交換
- ・キャリアアップ研修、異業種間による女性セミナー、交流の場づくり
- ・男性も一緒に働き方を考える研修
- ・男性の育児休業取得促進のための管理職向け研修

(3) 意識啓発

- ・経営者の意識改革
- ・家庭や職場における性別役割分担意識を無くすための啓発

(4) その他取組、課題など

- ・保育、学童施設の充実、開設時間拡大、障害者に対する訓練の充実
- ・女性技術者や技術系女子学生の増加に向けた支援
- ・働く女性が抱える問題や意見を経営者等に伝える機会の提供
- ・女性の仕事への意欲向上、特に管理職への昇進希望が少ない。
- ・女性活躍ではなく、男女問わず様々なポジションで活躍すればよい。