

# 女性活躍に関する経営者アンケート

「意思決定の場に女性の参画が少ない」ということが、全国的な課題となっている中、就労の場において、女性が活躍するためには、経営者自身の意識改革と行動が必要と考えます。

このため県では、産学公で連携して女性活躍の取組の拡大につなげていくことを目指し、「やまぐち女性活躍応援団」を設立しています。

このたび、「やまぐち女性活躍応援団」構成団体の協力を得て、県内経営者の皆様に、女性活躍に係る意識調査を実施することになりましたので、恐れ入りますが、回答に御協力いただきますようお願いいたします。

なお、アンケートの集計結果は今後の取組の参考とさせていただくほか、公表を予定しております。ただし、回答企業が特定されるような形で公表することはありません。

## 【やまぐち女性活躍応援団構成団体】

山口県経営者協会、山口県商工会議所連合会、山口県商工会連合会、山口県中小企業団体中央会  
山口経済同友会、大学リーグやまぐち、山口県市長会、山口県町村会、山口県

### 【お問合せ】御回答は、メール 又は FAX をお願いします。

山口県男女共同参画課（山口市滝町1-1）

電話：083-933-2630 FAX：083-933-2639

メール：a12800@pref.yamaguchi.lg.jp

※複数の団体に所属されている場合、重複して届く場合がありますが、御回答は一度で結構です。

## 女性活躍に係るデータ

### ◆「ジェンダーギャップ指数2025」 （世界経済フォーラム）

日本のスコア：**0.666** ⇒ 118位/148か国

※G7で最低レベル

分野別日本の順位：経済(112位)

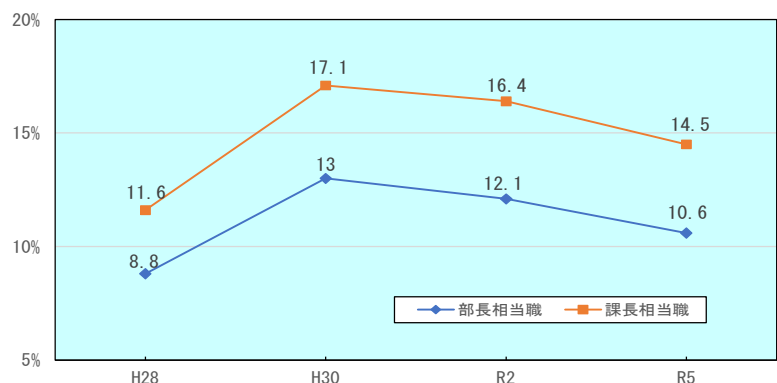
教育(66位)

健康(50位)

政治(125位)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女
- ・専門・技術者の男女比

### ◆「事業所の管理職に占める女性の割合」(山口県)



## 育児・介護休業法の改正

### R7. 4. 1～

- ①子の看護休暇見直し、②所定外労働の制限の対象拡大、
- ③短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加、
- ④育児のためのテレワーク導入、
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大(300人超)、
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和、
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備、
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- ⑨介護のためのテレワーク導入

### R7. 10. 1～

- ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
- ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

## 女性活躍推進法の改正

### R8. 4. 1～

#### ○情報公表必須項目の拡大

##### ・301人以上の企業：

男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、  
2項目以上を公表

##### ・101人～300人の企業：

男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、  
1項目以上を公表

#### ○えるぼし認定基準の見直し

#### ○女性の健康支援に資する取組の促進

## I 企業の概要

事業所名		代表者名	
住所		連絡先 電話・メール	

○以下の設問について、該当するものに☑又は必要事項を記入してください。

○回答はすべて令和8年2月1日現在の状況について、御回答ください。

【問1】代表者の年齢 ☐ 29歳以下 ☐ 30歳代 ☐ 40歳代 ☐ 50歳代 ☐ 60歳以上

【問2】業種（主要なもの1つを選択）

☐ 建設業 ☐ 製造業 ☐ 運輸業 ☐ 情報通信業 ☐ 医療・福祉業 ☐ 卸売・小売業  
☐ 飲食店・宿泊業 ☐ 金融・保険業 ☐ サービス業 ☐ 教育 ☐ その他（ ）

【問3】企業全体（本店・支店・営業所等すべて合わせた）の従業員の規模を記入してください。

☐ 29人以下 ☐ 30～49人 ☐ 50～99人 ☐ 100～299人  
☐ 300～499人 ☐ 500～999人 ☐ 1,000人以上

## II 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。（令和8年2月1日時点）

	男女計（人）	うち女性（人）
役員相当職		
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		
採用人数（直近）		

【問4-1】【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）

- ☐ 在職年数等を満たす女性がいない  
☐ 管理職に必要な能力を有する女性がいない  
☐ 女性自身が役職に就くことを希望していない  
☐ 仕事がハードで女性が役職に就くことが困難  
☐ 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  
☐ 上司・同僚・部下・顧客等の理解が不十分  
☐ その他

※内容を記入して下さい：

【問4-2】 【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）

- ☐ 男女に関わらず、有能な人材を生かすことができた
- ☐ 女性の労働観が変化してきた
- ☐ 多様な働き方が促進された
- ☐ 従業員のモチベーションが上がった
- ☐ 女性を登用したことで業務が円滑に進んだ
- ☐ 従業員同士のコミュニケーションが活発になった
- ☐ 労働環境が改善した
- ☐ 現状の人材不足に対応できた
- ☐ 採用活動等で有利に働いた
- ☐ 男性の労働観が変化してきた
- ☐ その他

※内容を記入して下さい：

【問5】 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない
- ☐ 打診したことがない

【問5-1】 【問5】で断られたことがあると回答した経営者にお伺いします。

断られた理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 能力的に不安。自信がない。
- ☐ 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
- ☐ そこまでの働き方を望んでいない
- ☐ 自分だけが目立つことが嫌だ
- ☐ 女性特有の健康上の不安がある。
- ☐ その他

※内容を記入して下さい：

【問6】 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、今後は登用したい
- ☐ 登用する予定はない

### Ⅲ 女性の活躍のために

【問7】 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない

【問7-1】 【問7】で配置したことがあると回答した経営者にお伺いします。

配置してどうでしたか。（複数回答可）

- ☐ 特に問題が発生したり、変化することはなかった
- ☐ 女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
- ☐ 今まで男性になかった視点で新しい提案があった
- ☐ 仕事が合わず配置換えの希望があった
- ☐ その他

※内容を記入して下さい：

【問8】女性の活躍促進のために取組んでいることがありますか。（複数回答可）

- ☐ 時間外勤務の削減・業務効率化
- ☐ 時短勤務・テレワーク等の柔軟な働き方の導入
- ☐ 出産・育児・介護のための福利厚生制度の充実
- ☐ 性別にとわれない公正な人事管理制度・評価制度
- ☐ 女性のいない・少ない職務への積極的な配置
- ☐ 女性管理職の積極的登用
- ☐ 女性のキャリアアップや就業意識を高めるための研修機会の付与
- ☐ 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等）
- ☐ 経営者・管理職・男性社員への意識啓発
- ☐ 男性の家事・育児参加・育児休業取得の促進
- ☐ その他

※上記以外の自社の取組について、具体的に記入して下さい：

- ☐ 特になし

【問8-1】【問8】で、女性の活躍促進のために取組を行っている経営者にお伺いします。

女性の活躍を促進することが必要だと考える理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため
- ☐ 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため
- ☐ 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため
- ☐ 職場全体のやる気の向上に資するため
- ☐ 顧客ニーズに的確に対応するため
- ☐ 企業イメージの向上を図るため
- ☐ 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため
- ☐ 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため
- ☐ 労働人口の減少が見込まれるため
- ☐ 社会的趨勢（すうせい）であり、法律で規定されているため
- ☐ その他

※内容を記入して下さい：

【問9】女性の活躍を促進するうえで、どのような課題があると思いますか。（複数回答可）

- ☐ 経営者や管理職の意識改革が不十分
- ☐ 上司・同僚・部下の意識改革が不十分
- ☐ 女性自身の意識・意欲が不十分
- ☐ 女性の人材が不足
- ☐ 女性の人材育成（キャリアアップや意識を高めるための研修機会等）が不十分
- ☐ 身近に相談できて目標になる女性社員がいない
- ☐ 女性が担当できる仕事に限られている
- ☐ 交代勤務や夜間の仕事が多い
- ☐ 長時間労働により、仕事と家庭の両立が困難
- ☐ 働きやすい職場環境の整備（年次有給休暇の取得促進・テレワーク等による柔軟な働き方）が不十分
- ☐ 女性に配慮した職場環境の設備の整備（女性専用の休憩室等の施設整備）が不十分
- ☐ 出産や育児により長期休業したときの代替要員の確保が困難
- ☐ その他

※内容を記入して下さい：

## IV 山口県の取組について

【問10】山口県が実施する、山口県女性管理職アドバイザー制度について知っていますか。

- ☐ 知っている  
☐ 知らなかった

### 山口県女性管理職アドバイザー制度

#### ○山口県女性管理職アドバイザー制度「輝き女性サポーター」とは

女性管理職や中堅女性職員等への、職業生活上の課題解決に向けた助言を行う山口県女性管理職アドバイザー制度では、県がアドバイザーとして認定した女性管理職のロールモデル「輝き女性サポーター」が、事業所の枠を超えて、他社の社員への支援を行っています。

令和4年度から、企業の研修への派遣も開始しました。「輝き女性サポーター」の話を聞いてみませんか。お気軽にお問い合わせください。

オンライン対応可

項目	派遣制度の概要	
内容	社内研修等への講師派遣 ※サポーターを研修や座談会に派遣し、事例紹介や体験発表を実施	女性社員等へのアドバイス ※サポーター1名につき、少人数（4名まで）での面談に対応
時間等	○平日（社内研修実施日） ○派遣人数・時間等は事業所の要望等を踏まえ、県が調整 ※原則1か月半前にはお申込みください。	○平日10時から16時までの間 ○時間：1回60分～90分 ○その他：県の担当者が同席します。

※費用は有料（謝金（1時間当たり4,400円）・交通費等）となります。

＜お問合せ先＞ 山口県環境生活部男女共同参画課  
TEL：083-933-2630 メール：[a12800@pref.yamaguchi.lg.jp](mailto:a12800@pref.yamaguchi.lg.jp)

【問10-1】【問10】で、知っていると回答した経営者にお伺いします。

今後、アドバイザー制度を利用したいと思いますか。

- ☐ すでに利用したことがある  
☐ まだ利用したことはないが、今後、利用したいと思う  
☐ 利用したいとは思わない

※利用したいと思わない理由を記入：

【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。