

女性の活躍推進に関する調査

—結果概要報告書—

令和3年3月

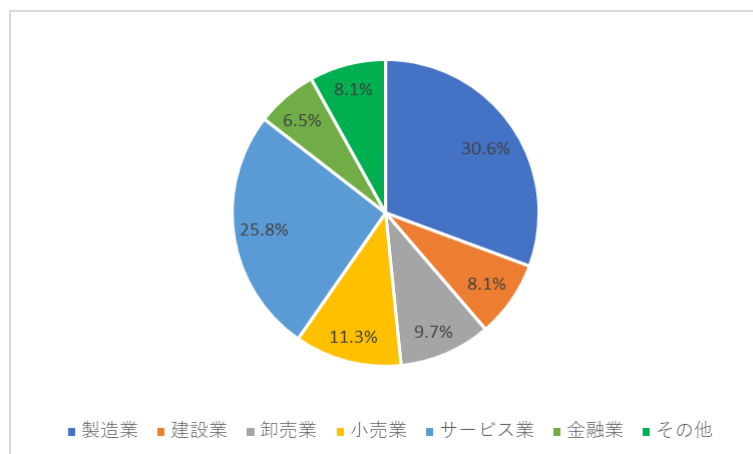


甲府商工会議所

◆調査要領

1. 調査の目的： 平成28年4月には女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行され、本年秋には本県において女性会議が開催されるなど、今後さらなる女性の活躍が期待されている。そこで、女性の活躍に向けた取り組み状況について調査を実施する。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 令和3年3月10日(水)～3月17日(水)
4. 調査対象： 従業員50人以上の会員事業所（法人） 210事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 62
7. 有効回答率： 29.5%
8. 特記事項： 原則、小数点以下第二位で四捨五入。

＜業種別回答数＞	回答数	構成比 (%)
製造業	19	30.6%
建設業	5	8.1%
卸売業	6	9.7%
小売業	7	11.3%
サービス業	16	25.8%
金融業	4	6.5%
その他	5	8.1%
合計	62	100.0%



◆結果概要

<Q1. 貴社の女性従業員の割合をお聞かせ下さい。>

『10~20%』が32.3%（20事業所）と最多。他の回答については、『70%以上』を除いてほぼ同じ割合（15~20%）であった。業種別では、小売業が『50~70%未満』を4事業所（57.1%）と、半数以上が回答した。

<Q2. 貴社では女性の活躍に向けた取り組みを行っていますか？>

『行っている』が48事業所（77.4%）と最多であり、次いで『行っていないが行う予定はある』が9事業所（14.5%）、『行っていない（行う予定もない）』が5事業（8.1%）であった。平成29年度7月に行った「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」同設問では、『行っている』が37事業所（63.8%）だったので、『行っている』の回答数が増加する結果となった。

<Q3. Q2で「1）行っている」「2）行っていないが行う予定はある」と回答した方に伺います。どのような取り組みをしていますか？（取り組む予定ですか？）>

Q2で『行っている』、『行っていないが行う予定はある』と回答した57事業所に尋ねたところ、『育児・介護等の為の休暇制度の整備』が46事業所（80.7%）と最多であり、次いで『短縮勤務など柔軟な働き方（37事業所、64.9%）』、『女性管理職の登用（26事業所、45.6%）』という結果となった。

<Q4. Q2で「3）行っていない（行う予定もない）」と回答した方に伺います。行わない（行えない）理由についてお答えください。>

Q2で『行っていない（行う予定もない）』と回答した5事業所に尋ねたところ、『その他』を除くと『現状を変えたくない（2事業所、40.0%）』と『業務内容・転勤等が限られる（2事業所、40.0%）』の2つのみ回答があった。

<Q5. 貴社の女性管理職が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか？>

『10%未満』が27事業所（43.5%）で最多であり、次いで『登用していない（21事業所、33.9%）』が多い結果となった。平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」では『登用していない』が26事業所（44.8%）であり、女性管理職を登用している事業所が増えていることが分かった。

<Q6. 今後の貴社における女性管理職の割合についてお答えください。>

『増加する』が29事業所（46.8%）と最も多く、次いで『わからない』が25事業所（40.3%）、『減少する』は回答率0%であった。平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」では、『増加する』が22事業所（37.9%）、『わからない』が25事業所（43.1%）であったことから、女性管理職の登用に関して積極的な事業所が増えていることが分かった。

以上のことから、9割以上の事業所が女性の活躍推進に意欲的であることが分かった。また、平成29年度に行った「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」と比べてみても、ここ数年で取り組みを始めた事業所も出てきている傾向にあり、今後さらに女性の活躍推進への取り組みを行う事業所や、女性管理職は増えることが予想される結果となった。

◆結果詳細

Q1. 『貴社の女性従業員の割合をお聞かせ下さい。』 【択一回答】

◆『10～20%未満』が32.3%と最多。

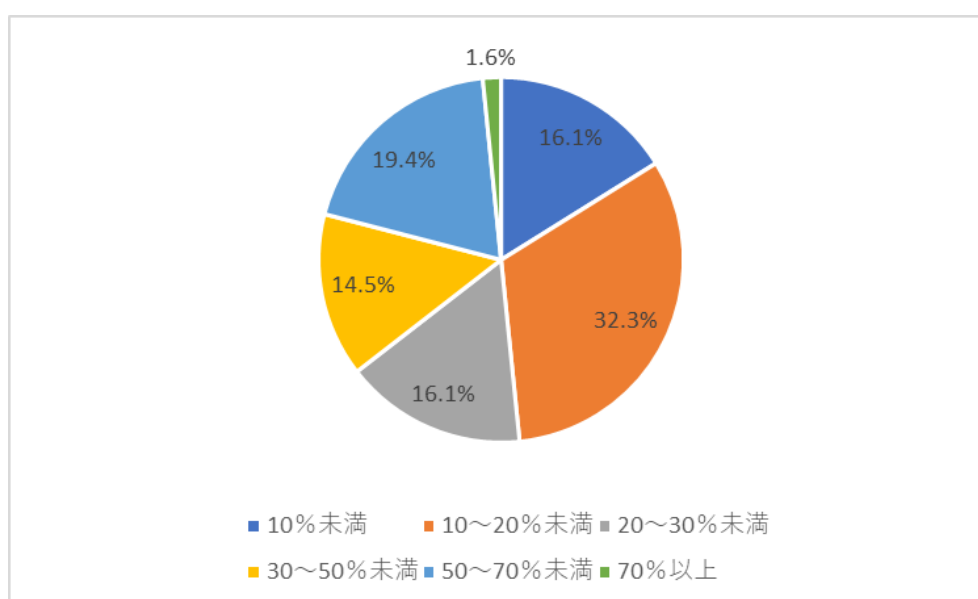
女性従業員の割合について尋ねたところ、『10～20%未満（20事業所、32.3%）』が最も多かったが、次に多かった『50～70%未満』が12事業所（19.4%）、その次が『10%未満』と『20～30%未満』の10事業所（16.1%）と、全体的に同じ割合であった。【図1】

業種別に見ると、建設業を除く全ての業種で『30～50%未満』以上の回答が見られ、特に小売業では『50～70%未満』が5割以上（4事業所、57.1%）を占めていた。【表1】

【表1】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
10%未満	2	4	0	0	3	0	1	10
10～20%未満	9	1	2	1	6	0	1	20
20～30%未満	4	0	1	2	3	0	0	10
30～50%未満	1	0	2	0	1	3	2	9
50～70%未満	3	0	1	4	3	1	0	12
70%以上	0	0	0	0	0	0	1	1

【図1】



Q2.『貴社では女性の活躍に向けた取り組みを行っていますか?』 【複数回答】

◆7割以上が『行っている』と回答。

女性の活躍に向けた取り組みを行っているか尋ねたところ、7割以上の事業所が『行っている（48事業所、77.4%）』と回答。次いで『行っていないが行う予定はある（9事業所、14.5%）』、『行っていない（行う予定もない）（5事業所、8.1%）』という結果となった。【図2】

業種別に見ても、全体的に『行っている』と回答しており、卸売業と金融業は100%の事業所が『行っている』と回答した。【表2】

また、平成29年度7月に行った「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」同設問では、『行っている』が37事業所（63.8%）だったので、『行っている』の回答数が増加する結果となった。【図3】

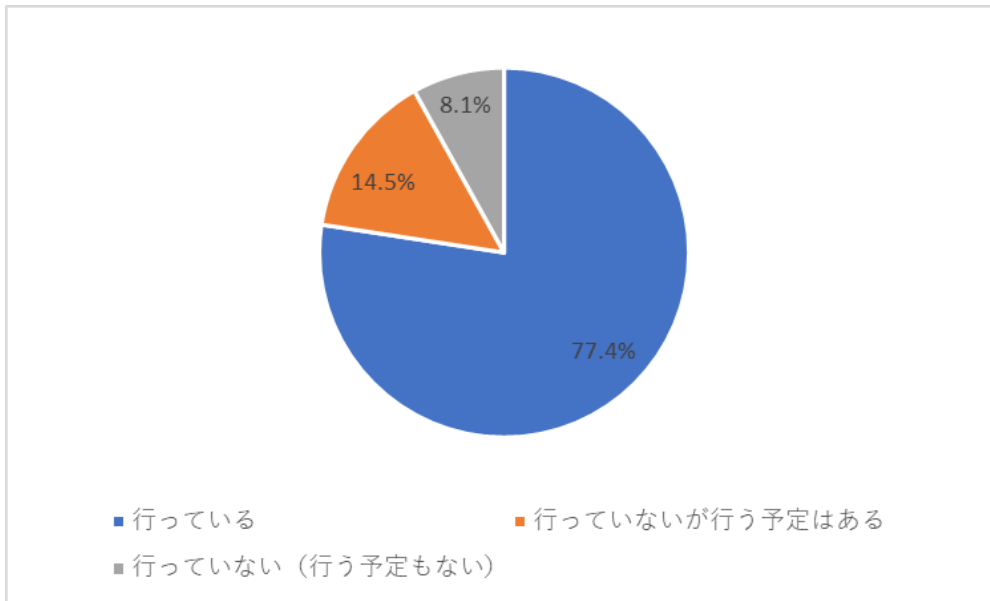
【表2】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
行っている	14	3	6	5	11	4	5	48
行っていないが行う予定はある	2	1	0	2	4	0	0	9
行っていない（行う予定もない）	3	1	0	0	1	0	0	5

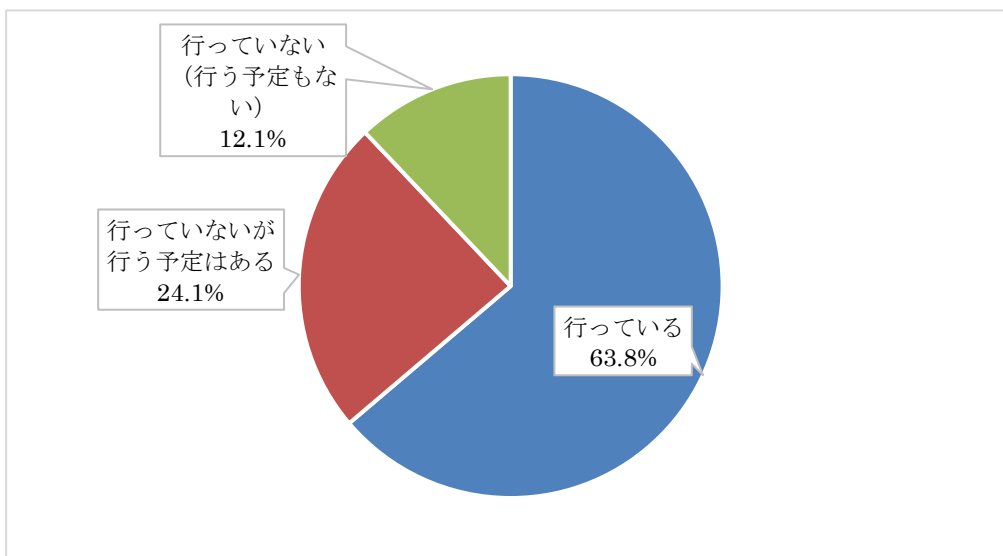
【表3】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
行っている	11	3	5	6	7	1	4	37
行っていないが行う予定はある	3	1	3	0	7	0	0	14
行っていない（行う予定もない）	4	1	0	1	1	0	0	7

【図2】



【図3】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」



Q3. 『Q2で「1）行っている」「2）行っていないが行う予定はある」と回答した方に伺います。どのような取り組みをしていますか？（取り組む予定ですか？）』 【複数回答可】

◆『育児・介護等の為の休暇制度の整備』が80.7%で最多。

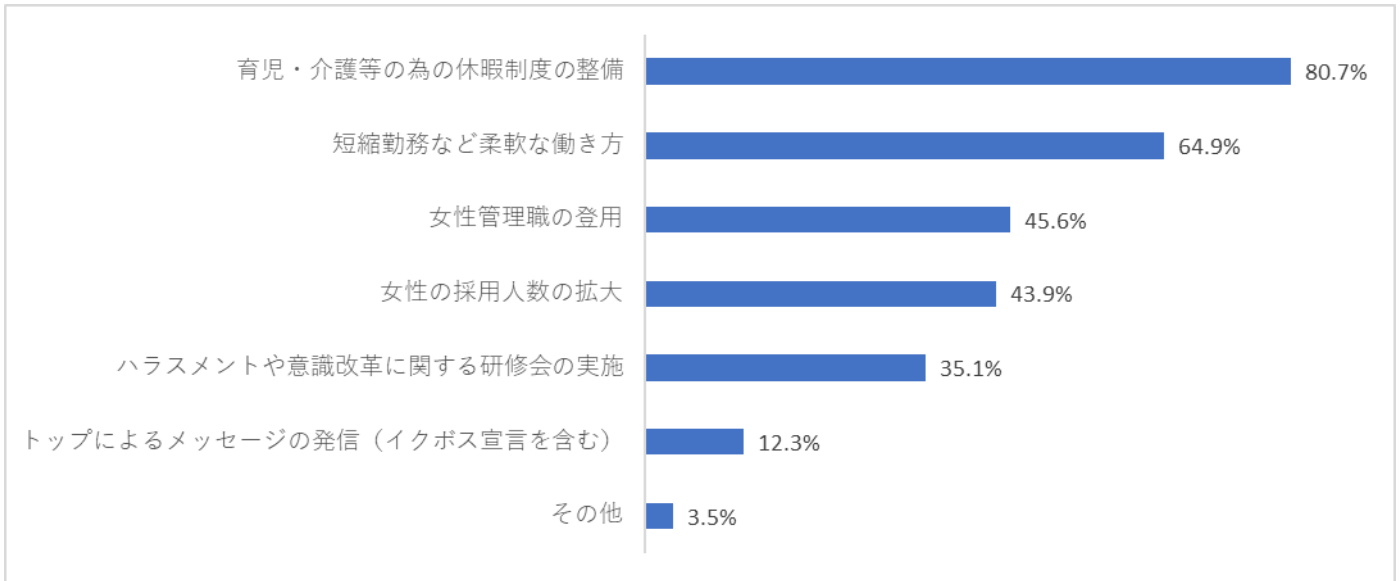
Q2で「行っている」「行っていないが行う予定はある」と回答した57事業所に取組内容について尋ねたところ、最も多い回答は『育児・介護等の為の休暇制度の整備（46事業所、80.7%）』で、次いで『短縮勤務など柔軟な働き方（37事業所、64.9%）』、『女性管理職の登用（26事業所、45.6%）』、『女性の採用人数の拡大（43.9%）』、『ハラスメントや意識改革に関する研修会の実施（20事業所、35.1%）』と3割以上の回答率が続いたが、『トップによるメッセージの発信（イクボス宣言を含む）（7事業所、12.3%）』のみ約1割という結果となった。【図4】

業種別に見ても、『育児・介護等の為の休暇制度の整備』と『短縮勤務など柔軟な働き方』の2つは全ての業種で多くの事業所が取り組んでおり、業種関係なく重視されていることが分かった。【表4】

【表4】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
女性の採用人数の拡大	7	3	2	4	6	0	3	25
女性管理職の登用	7	0	2	5	8	3	1	26
短縮勤務など柔軟な働き方	13	2	4	5	8	3	2	37
育児・介護等の為の休暇制度の整備	15	2	5	6	10	4	4	46
ハラスメントや意識改革に関する研修会の実施	7	1	0	3	3	4	2	20
トップによるメッセージの発信（イクボス宣言を含む）	3	1	0	2	0	1	0	7
その他	0	1	0	0	0	0	1	2

【図4】



Q4. Q2で「3）行っていない（行う予定もない）」と回答した方に伺います。
行わない（行えない）理由についてお答えください。 【複数回答可】

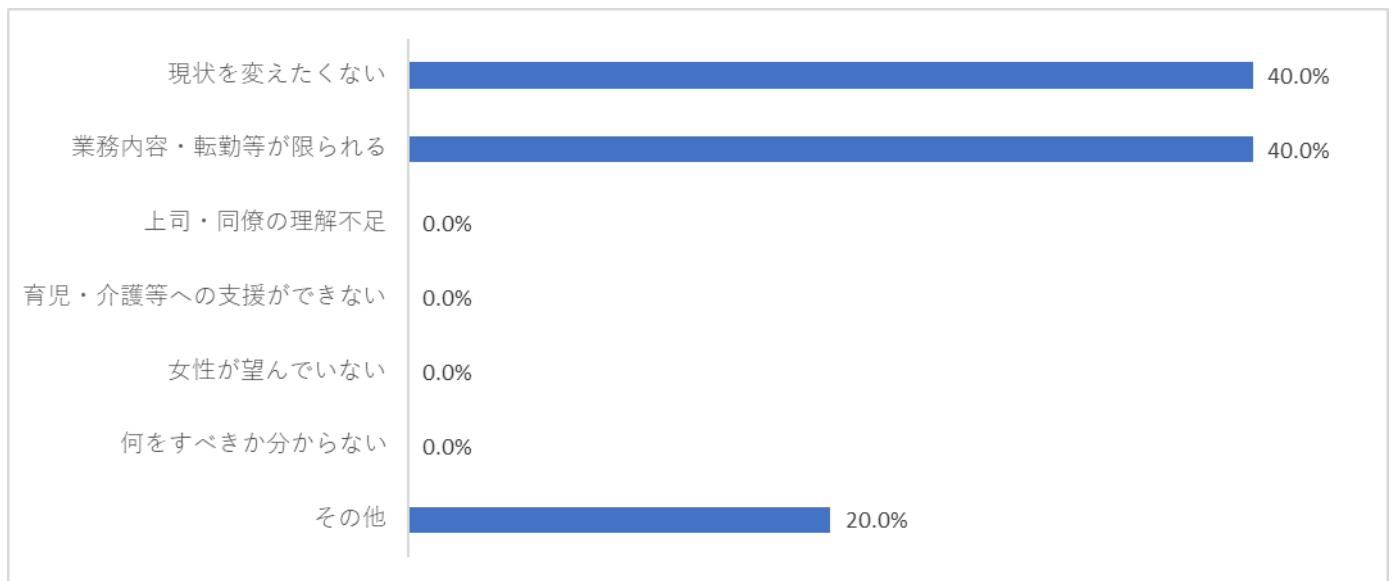
◆5割を超える事業所で女性管理職が登用されている。

Q2で「行っていない（行う予定もない）」と回答した5事業所に理由について尋ねたところ、『現状を変えたくない（2事業所、40.0%）』と『業務内容・転勤等が限られる（2事業所、40.0%）』の2つのみ回答があり、『その他』を除く他の回答は、回答率が0%という結果となった。【図5】

【表5】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
女性が望んでいない	0	0	0	0	0	0	0	0
育児・介護等への支援ができない	0	0	0	0	0	0	0	0
上司・同僚の理解不足	0	0	0	0	0	0	0	0
業務内容・転勤等が限られる	1	1	0	0	0	0	0	2
現状を変えたくない	2	0	0	0	0	0	0	2
何をすべきか分からない	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	0	0	1

【図5】



Q5. 『貴社の女性管理職が、管理職全体に占める割合はどの程度ですか？』

【択一回答】

◆ 『10%未満』が43.5%で最多。次いで『登用していない』が33.9%。

貴社の女性管理職の割合について尋ねたところ、『10%未満（27 事業所、43.5%）』が最も多く、次いで『登用していない（21 事業所、33.9%）』となった。【図6】

業種別に見ると、多くの業種で女性管理職を登用しており、特に小売業では『20～30%未満』と回答した事業所が3 事業所（42.9%）いることが分かった。一方で、製造業、建設業では『登用していない』と回答した事業所が多く、特に建設業は8割の事業所が女性管理職を登用していないという結果となった。

【表6】

また、同じ内容を尋ねた平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」では『登用していない』が26 事業所（44.8%）であり、女性管理職を登用している事業所が増えていることが分かった。【図7】

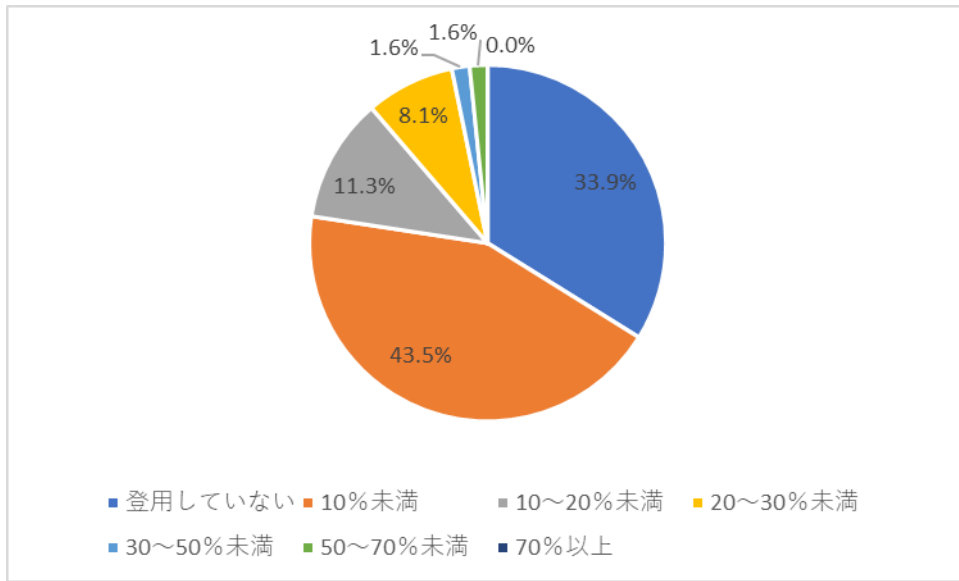
【表6】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
登用していない	9	4	3	1	4	0	0	21
10%未満	8	1	1	2	8	4	3	27
10～20%未満	1	0	2	1	3	0	0	7
20～30%未満	1	0	0	3	0	0	1	5
30～50%未満	0	0	0	0	0	0	1	1
50～70%未満	0	0	0	0	1	0	0	1
70%以上	0	0	0	0	0	0	0	0

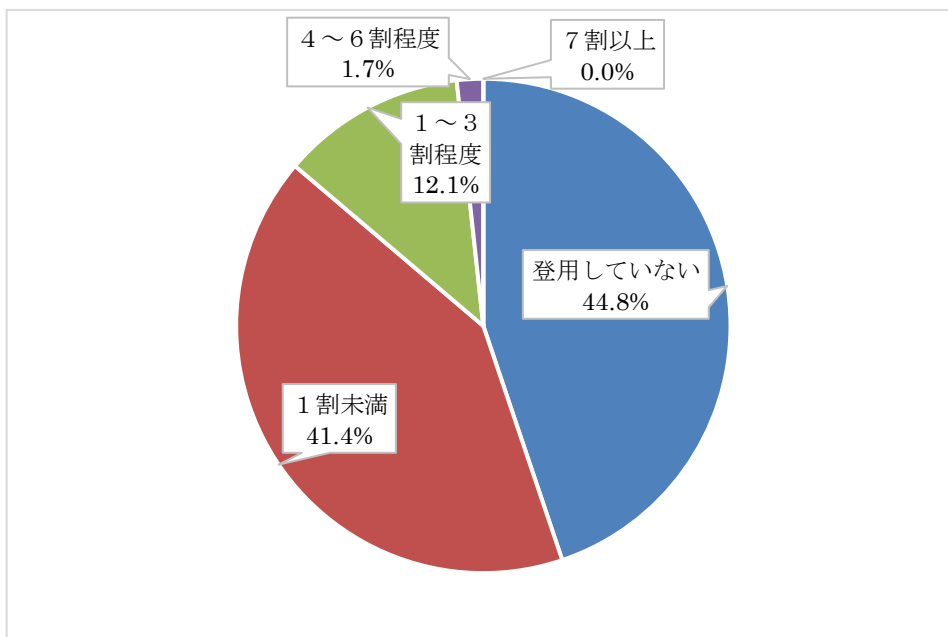
【表7】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
登用していない	8	4	4	4	6	0	0	26
1割未満	4	1	4	3	7	1	4	24
1～3割程度	6	0	0	0	1	0	0	7
4～6割程度	0	0	0	0	1	0	0	1
7割以上	0	0	0	0	0	0	0	0

【図6】



【図7】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」



Q6. 『今後の貴社における女性管理職の割合についてお答えください。』

【択一回答】

◆『増加する』が46.8%で最多。

今後の女性管理職の割合について尋ねたところ、『増加する（29 事業所、46.8%）』が最多となり、次いで『わからない（25 事業所、40.3%）』、『変わらない（8 事業所、12.9%）』となり、『減少する』は回答率が0%という結果となった。【図8】

業種別に見ると、全ての業種で『増加する』と回答した事業所が多く、特に小売業は6 事業所（85.7%）が『増加する』と回答した。【表8】

また、同じ内容を尋ねた平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」では、『増加する』が22 事業所（37.9%）、『わからない』が25 事業所（43.1%）であったことから、女性管理職の登用に関して積極的な事業所が増えていることが分かった。【図9】

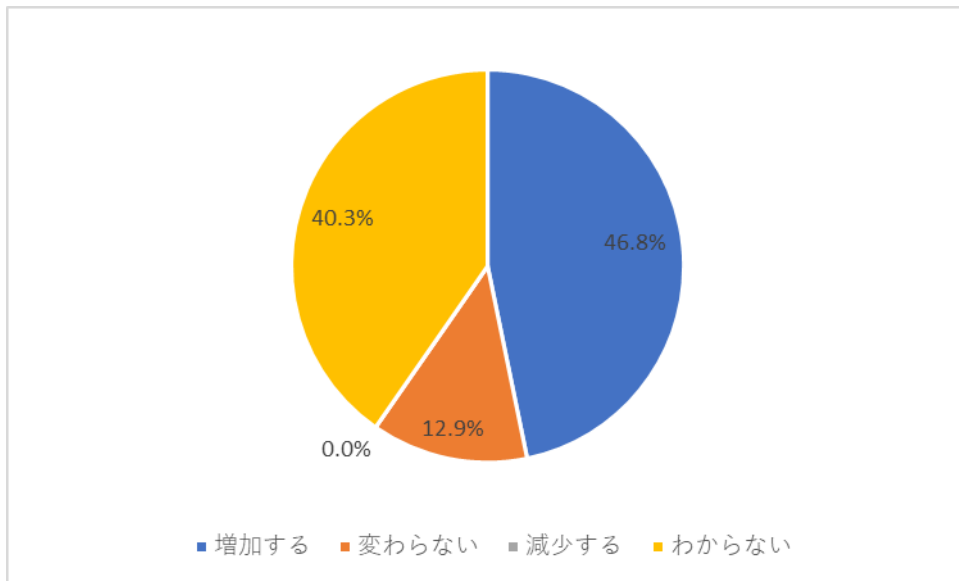
【表8】

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
増加する	4	2	3	6	8	3	3	29
変わらない	4	0	0	1	2	1	0	8
減少する	0	0	0	0	0	0	0	0
わからない	11	3	3	0	6	0	2	25

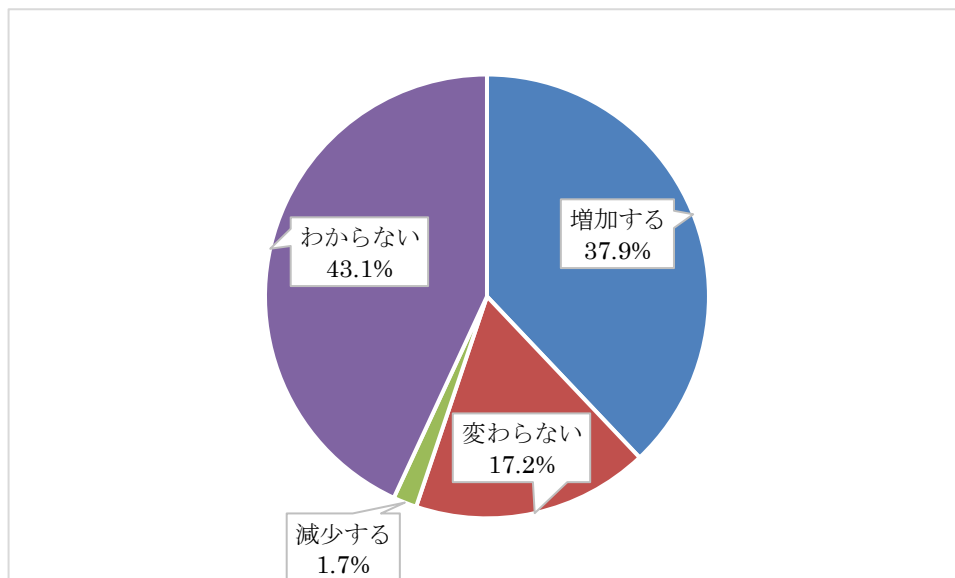
【表9】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業	その他	合計
増加する	7	1	4	1	7	1	1	22
変わらない	0	3	2	1	3	0	1	10
減少する	1	0	0	0	0	0	0	1
わからない	10	1	2	5	5	0	2	25

【図8】



【図9】平成29年度「女性の活躍推進に向けた取り組み状況に関する調査」



以上