

第1章 県内企業における女性活躍推進の現状

～「青森県女性の活躍推進に関するアンケート調査」の概要とポイント～

I. 調査実施概要

1. 調査目的

県内の企業等における女性活躍推進に関する現状、課題及び今後の取組の方向性、さらに従業員の意識等を業種・地域横断的に調査・分析し、働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を行政・関係団体が連携・協力して進めるにあたっての基礎資料とする。

2. 調査内容

(1) 調査対象

○事業者調査

青森県内の従業員規模 10 人以上の事業者で、「農林漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」の 17 業種より無作為に抽出した、合計 1,000 事業者

○従業員調査

上記事業者に勤務する従業員各 2 人、合計 2,000 人

(2) 調査方法

○事業者調査

- ①アンケート調査：郵送配布、郵送回収及び Web 回答
- ②ヒアリング調査：回答事業者より 3 事業者を抽出の上、特徴的な取組、課題等について、人事・労務担当責任者より聞き取り

○従業員調査

- ①アンケート調査：郵送配布、郵送回収及び Web 回答
※事業者調査配布事業者に、課長相当職を除く勤続 5 年以上（該当者がいない場合は勤続 3 年以上など勤続年数ができるだけ長い従業員）の従業員 2 名に配布するよう依頼

(3) 調査実施期間

- ①アンケート調査：令和 5 年 9 月 1 日～令和 5 年 9 月 20 日
- ②ヒアリング調査：令和 6 年 1 月 10 日～令和 6 年 1 月 11 日

(4) 調査実施機関

あおもり創生パートナーズ 株式会社

(5) アンケート回収結果

| | | サンプル数 | 回収数 | 有効回答数 | 有効回答率 (%) |
|-------|----|-------|-----|-------|--------------|
| 事業者調査 | | 1,000 | 377 | 370 | 37.0 |
| 従業員調査 | 全体 | 2,000 | 653 | 649 | 32.5 |
| | 男性 | | | 129 | |
| | 女性 | | | 507 | |

※従業員調査の全体には、性別無回答 11 人を含む

3. 利用上の注意

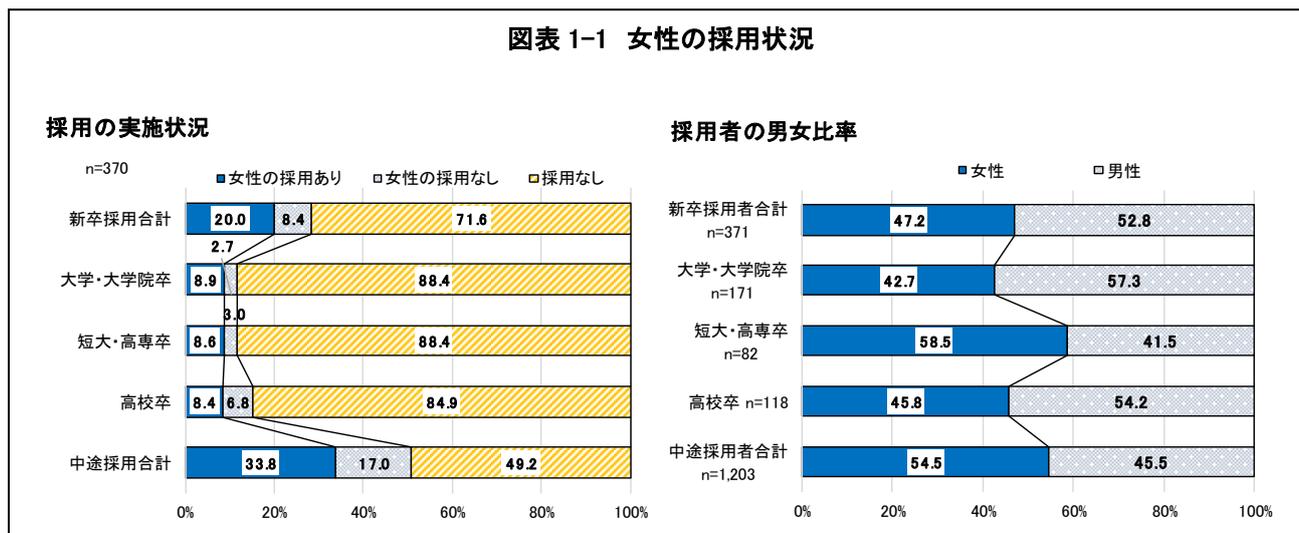
- 各選択肢の回答率 (%) は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合がある。
- 各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が 100%を超える場合がある。
- 図中の n=○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。性別について無回答の者を含むため、男女の合計と一致しない場合がある。
- 本文、グラフおよび集計表における選択肢の文章は、一部省略している場合がある。

Ⅱ. アンケート調査結果のポイント

1. 雇用管理

(1) 女性の採用〈事業者調査〉

- ・女性の新卒採用を行った事業者は 20.0%、中途採用を行った事業者は 33.8%
- ・採用者の女性比率は新卒が 47.2%、中途が 54.5%



詳細は 19～20 ページ参照

(2) 常用労働者の平均勤続年数〈事業者調査〉

- ・女性の平均勤続年数は 11.6 年、男性より 1.5 年短い

図表 1-2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

| | 男性 | | 女性 | | 差異 =男性-女性 |
|-----------|------|-----|------|-----|--------------|
| | 平均値 | n= | 平均値 | n= | |
| 平均年齢(歳) | 47.3 | 356 | 45.3 | 354 | 2.0 |
| 平均勤続年数(年) | 13.1 | 352 | 11.6 | 350 | 1.5 |

詳細は 21 ページ参照

(3)女性管理職〈事業者調査〉

・女性管理職がいる事業者は約6割、管理職に占める女性割合は2割強

図表 1-3 女性管理職

女性管理職等がいる事業者の割合

| | 事業者数 | | 女性がいる割合 (%) |
|------------|------|-------|-------------|
| | | 女性がいる | |
| 役員 | 350 | 196 | 56.0 |
| 管理職(課長級以上) | 304 | 174 | 57.2 |

管理職等に占める女性割合

| | 総数(人) | | 女性割合 (%) |
|------------|-------|------|----------|
| | | うち女性 | |
| 役員 | 1,860 | 342 | 18.4 |
| 管理職(課長級以上) | 3,657 | 800 | 21.9 |

管理職等に占める女性割合(女性管理職等がない事業者を除く)

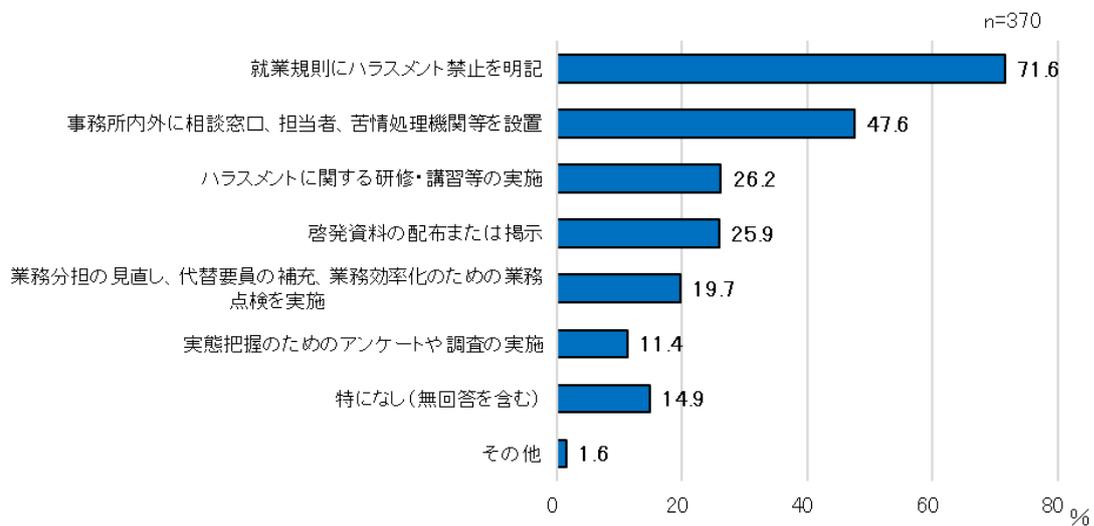
| | 総数(人) | | 女性割合 (%) |
|------------|-------|------|----------|
| | | うち女性 | |
| 役員 | 1,113 | 342 | 30.7 |
| 管理職(課長級以上) | 3,124 | 800 | 25.6 |

詳細は 23 ページ参照

(4)ハラスメント防止対策の実施状況〈事業者調査〉

・「就業規則にハラスメント禁止を明記」が最多で7割超

図表 1-4 ハラスメント防止対策の実施状況(複数回答)

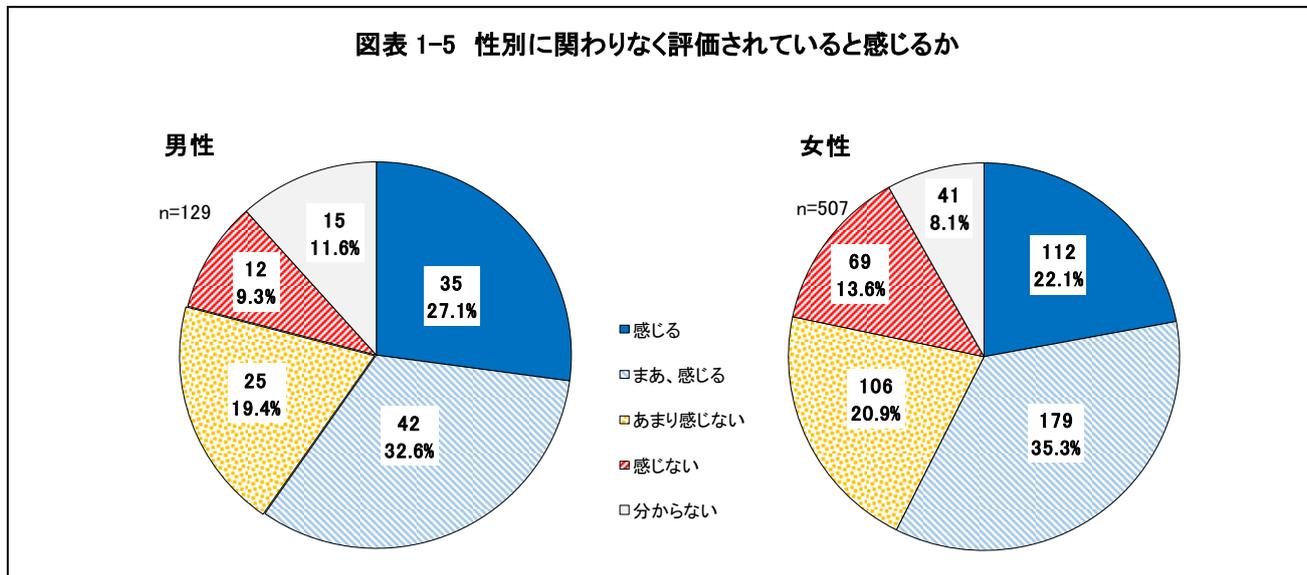


詳細は 26 ページ参照

2. 働きがい

(1) 性別に関わりなく評価されていると感じるか〈従業員調査〉

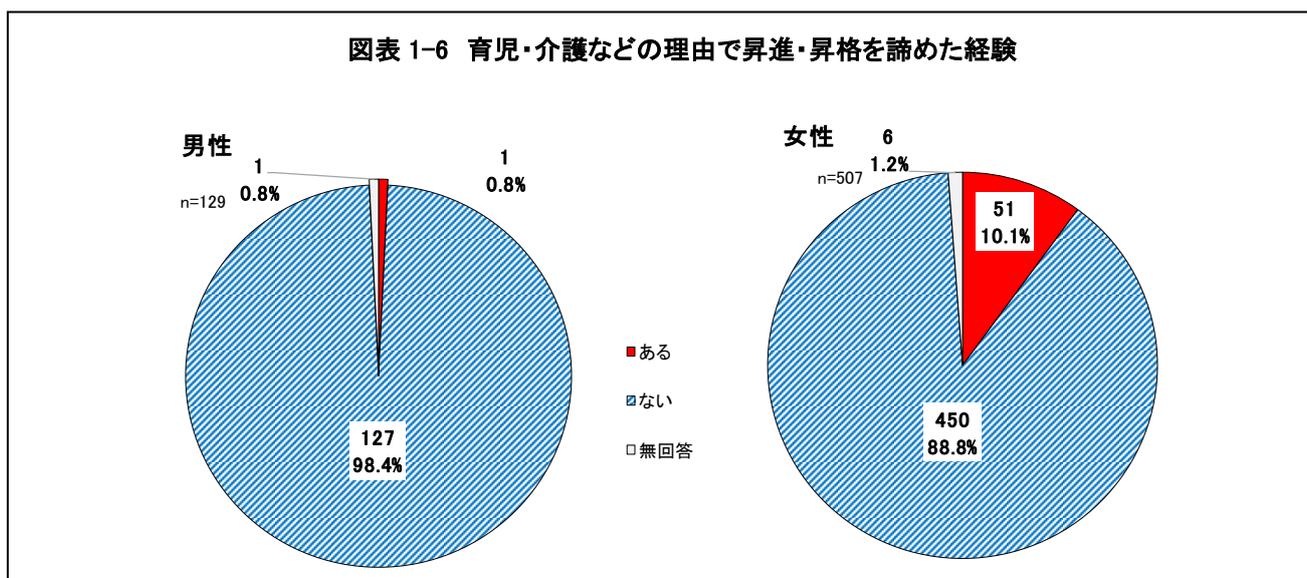
・男女とも6割が「性別に関わりなく評価されている」と感じている



詳細は 53 ページ参照

(2) 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか〈従業員調査〉

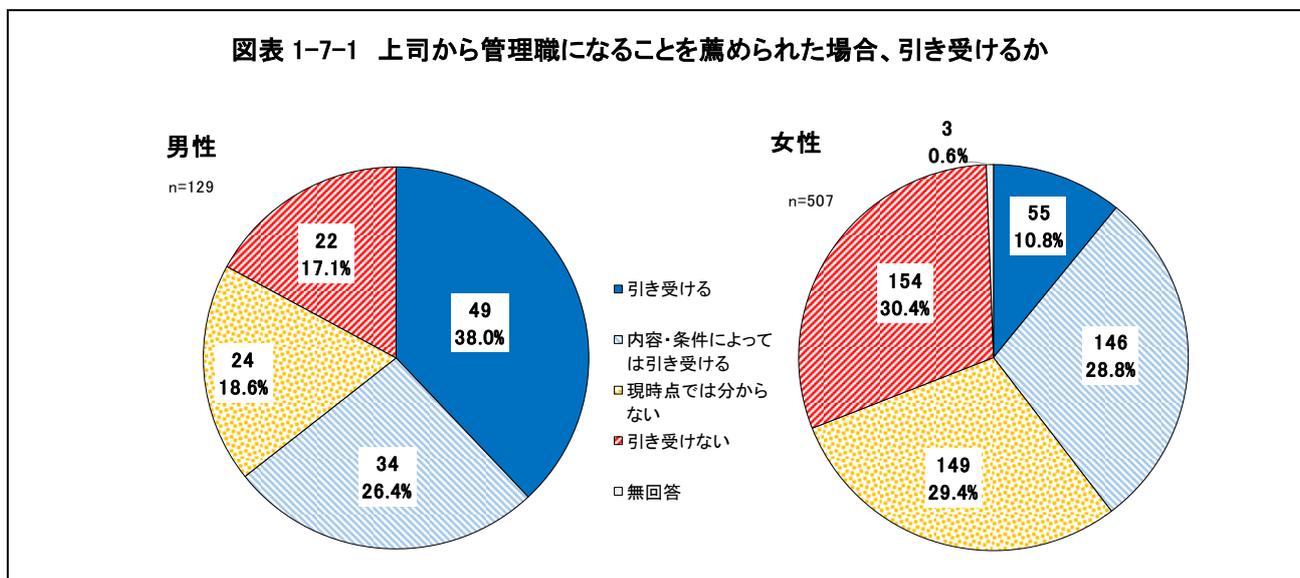
・女性の1割が諦めた経験あり



詳細は 55 ページ参照

(3)上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか〈従業員調査〉

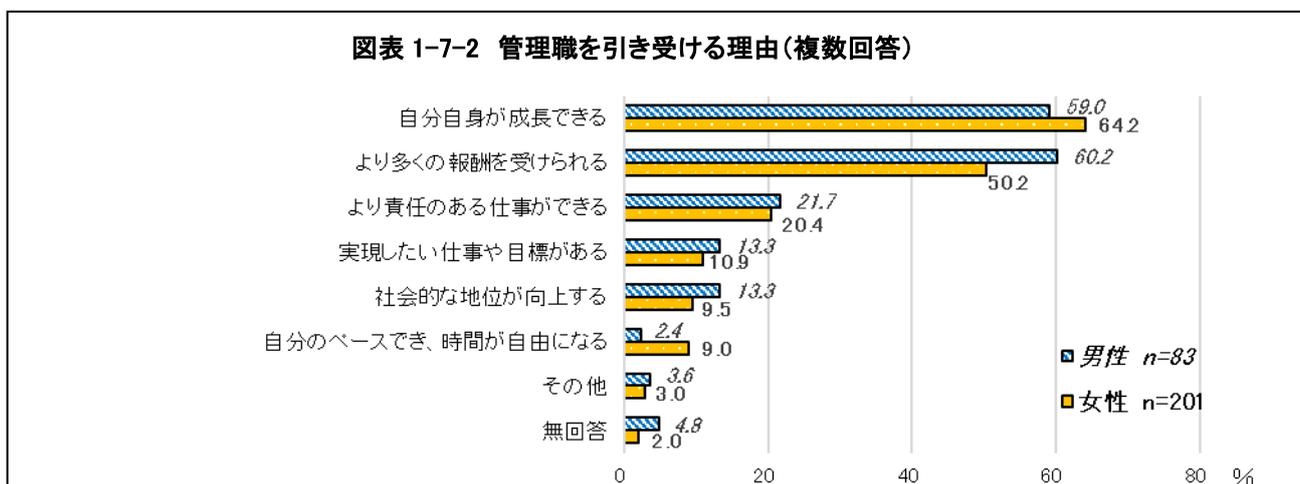
・女性の3割が「引き受けない」と回答



詳細は 56 ページ参照

(3)－①管理職を引き受ける理由(複数回答)〈従業員調査〉

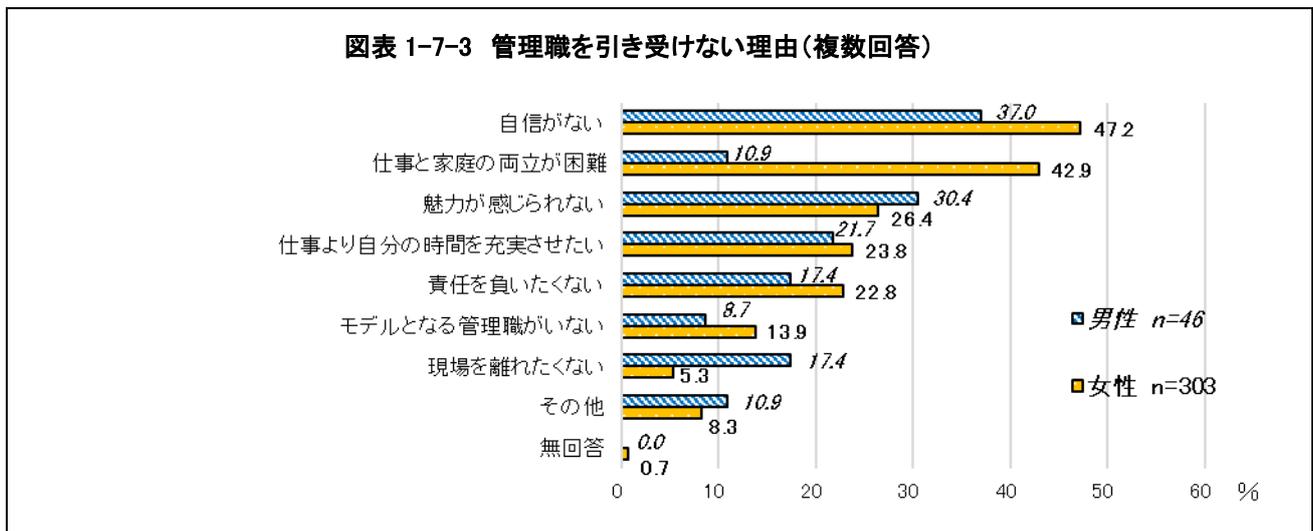
・女性は「自分自身が成長できる」、男性は「より多くの報酬を受けられる」が最多



詳細は 57 ページ参照

(3)－②管理職を引き受けけない理由(複数回答)〈従業員調査〉

・女性の4割超が「仕事と家庭の両立が困難」と回答



詳細は 57 ページ参照

3. 職業生活と家庭生活の両立

(1) 育児・介護休業の取得状況〈事業者調査〉〈従業員調査〉

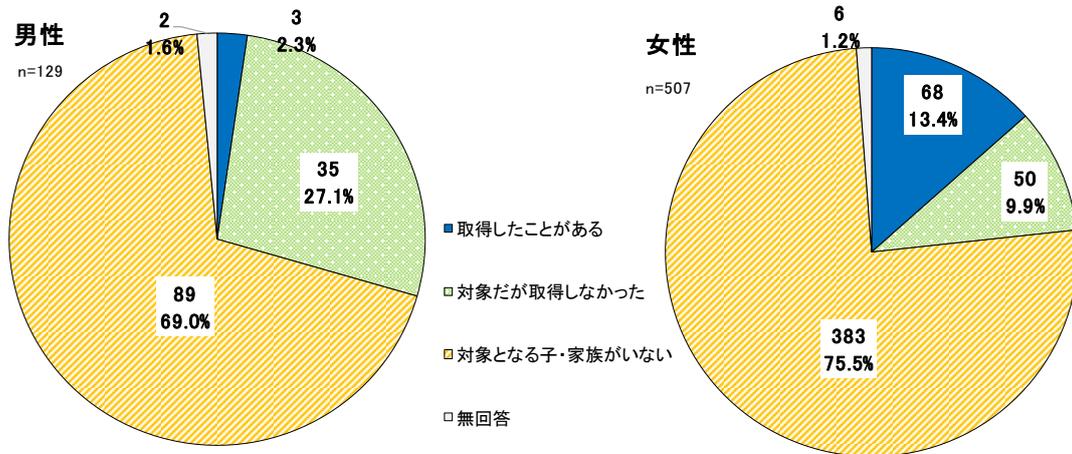
- ・育児休業の取得者がいた事業者は約3割、平均取得期間は女性が9カ月、男性が1.6カ月
- ・介護休業の取得者がいた事業者は全体の3%
- ・「取得したことがある」は男性が2.3%、女性が13.4%、取得率は男性が7.9%、女性が57.6%

図表 1-8-1 育児・介護休業制度の利用人数・平均取得期間〈事業者調査〉

| | 取得者がいた事業者 | 取得者(人) | | | 平均取得期間(月) | |
|------|-----------|--------|-----|----|-----------|-----|
| | | 総数 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| | | | | | n=370 | |
| 育児休業 | 116 | 356 | 296 | 60 | 9.0 | 1.6 |
| 介護休業 | 11 | 13 | 9 | 4 | 2.6 | 2.9 |

詳細は 31 ページ参照

図表 1-8-2 育児・介護休業の取得状況 〈従業員調査〉



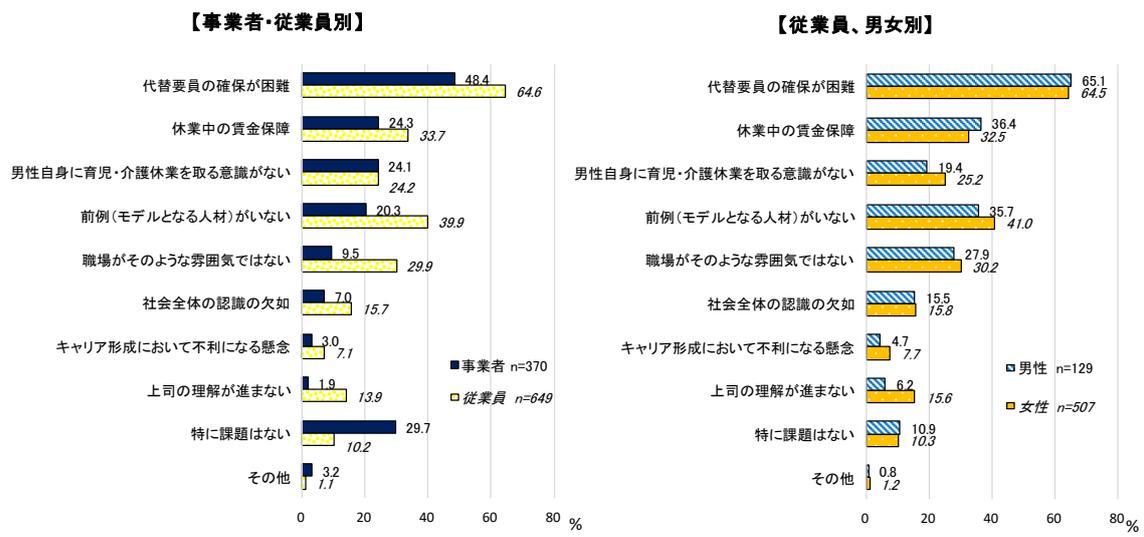
詳細は 59 ページ参照

(2) 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題 (複数回答) 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者、従業員とも「代替要員の確保」が最多
- ・労使間で意識の違いが大きい項目は、
「職場がそのような雰囲気ではない」、「前例(モデルとなる人材)がない」

項目別に、事業者側と従業員側を比較すると、「職場がそのような雰囲気ではない」が 20.4 ポイント (事業者 9.5%、従業員 29.9%)、「前例 (モデルとなる人材) がない」が 19.6 ポイント (事業者 20.3%、従業員 39.9%)、「代替要員の確保が困難」が 16.2 ポイント (事業者 48.4%、従業員 64.6%) などで、労使間の意識の違いが大きい。

図表 1-9 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題 (複数回答) 〈事業者調査〉〈従業員調査〉



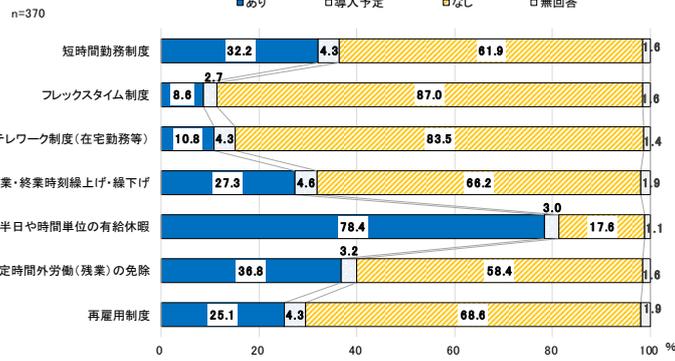
詳細は 31 ページおよび 62 ページ参照

(3) 柔軟な働き方制度の利用状況 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

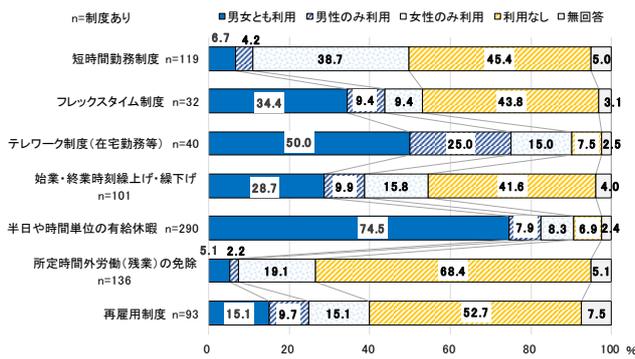
・約8割が「半日や時間単位での有給休暇」を導入、
「テレワーク」「フレックスタイム」の導入割合は1割前後

図表 1-10 柔軟な働き方制度の運用状況 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

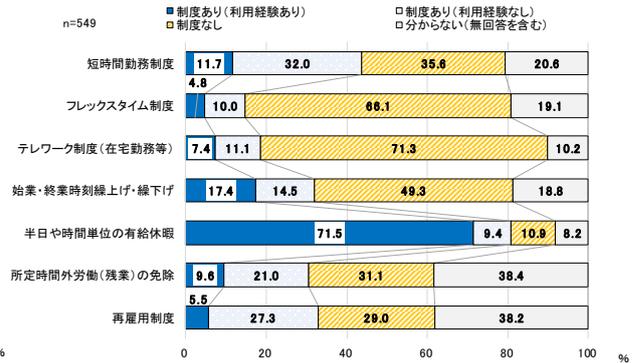
制度の有無



制度の利用状況【事業者】



制度の利用状況【従業員】



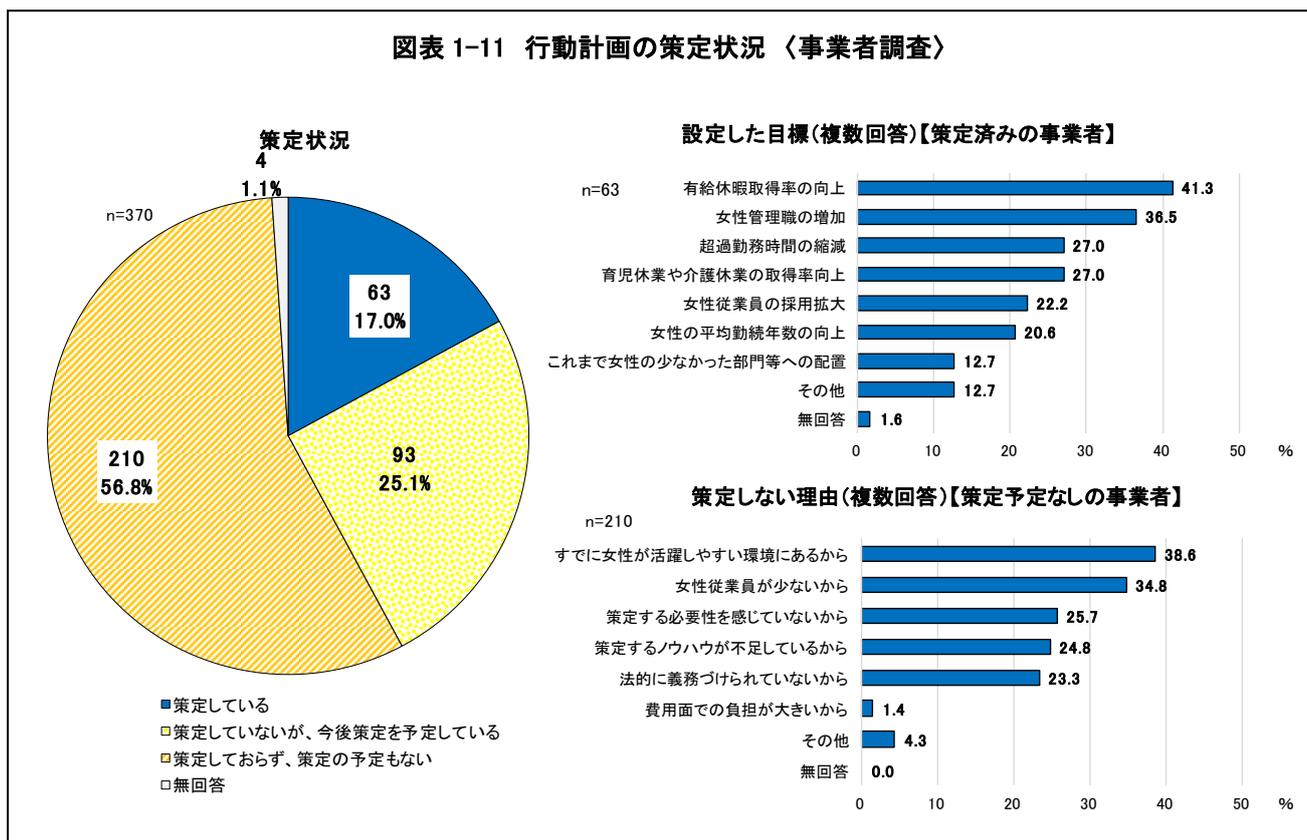
詳細は 32 ページおよび 58 ページ参照

4. 女性の活躍推進に関する考え方

(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況〈事業者調査〉

- ・行動計画を策定している事業者は2割未満
- ・設定した目標は「有給休暇取得率の向上」が最多
- ・設定しない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるから」が最多

図表 1-11 行動計画の策定状況〈事業者調査〉



詳細は 33～35 ページ参照

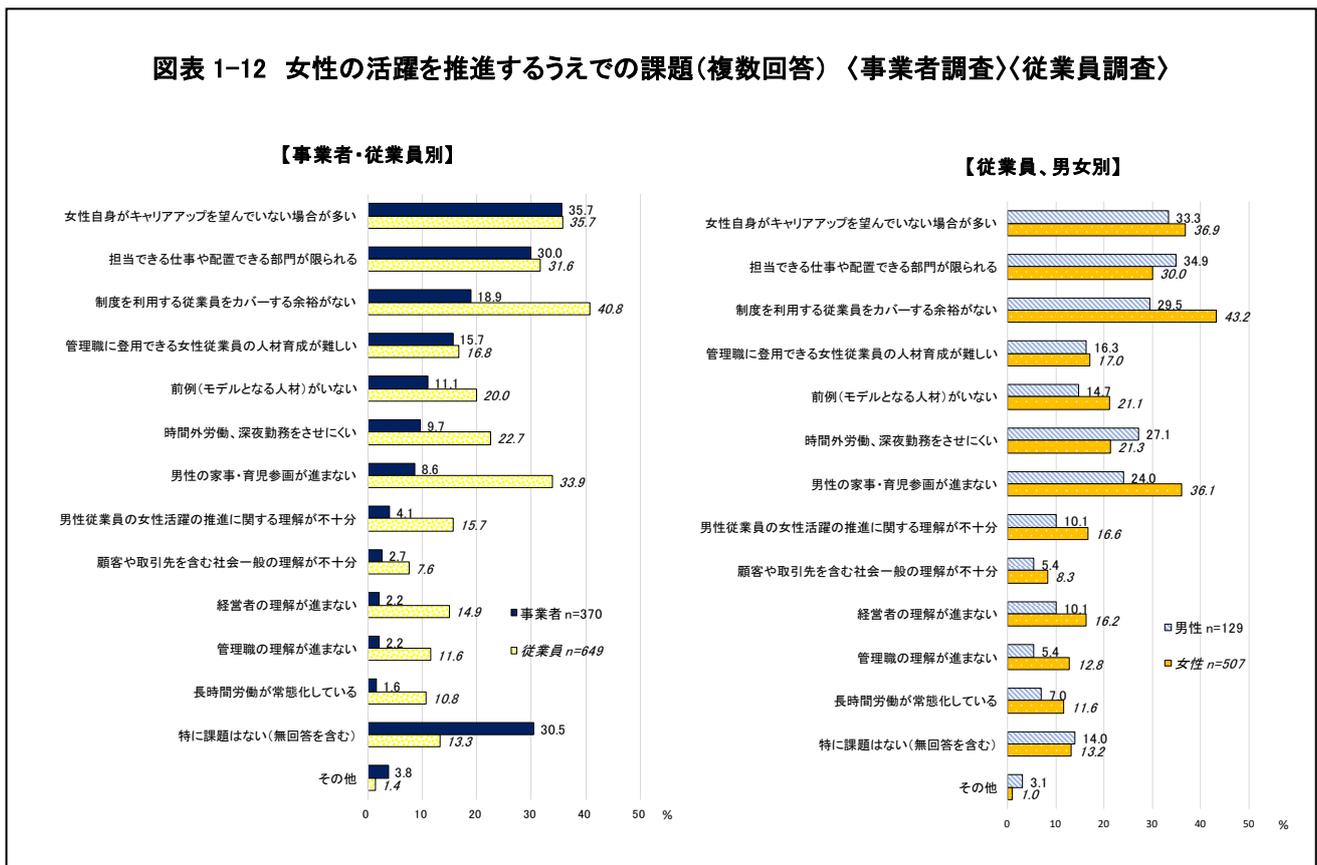
(2) 女性活躍を推進するうえでの課題(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者は「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多い」、従業員は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最多
- ・「男性の家事・育児参画が進まない」は労使間で意識の違いが大きい(事業者 8.6%、従業員 33.9%)
- ・男性は「担当できる仕事や配置できる部門に限られる」、女性は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最多

女性活躍を推進するうえでの課題をみると、事業者では「女性がキャリアアップを望んでいない場合が多い」(35.7%)、従業員では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(40.8%)がそれぞれ最多となった。労使間で意識の違いが最も大きい項目は、「男性の家事・育児参画が進まない」(事業者 8.6%、従業員 33.9%)で25.3ポイントの開きがあった。次いで、「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(事業者 18.9%、従業員 40.8%)が21.9ポイント、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」(事業者 9.7%、従業員 22.7%)が13.0ポイント、「経営者の理解が進まない」(事業者 2.2%、従業員 14.9%)が12.7ポイントなどの順となった。

従業員の回答を男女別にみると、男性では「担当できる仕事や配置できる仕事に限られる」(34.9%)、女性では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(43.2%)が最多となった。

図表 1-12 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉



(3) 女性活躍を推進するための取組(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者、従業員とも「休業が不利にならない制度の導入」が最多
- ・従業員(特に女性)は「柔軟な働き方制度の導入」と「保育に関する福利厚生の充実」を必要だと感じているが、事業者の実施率は低い

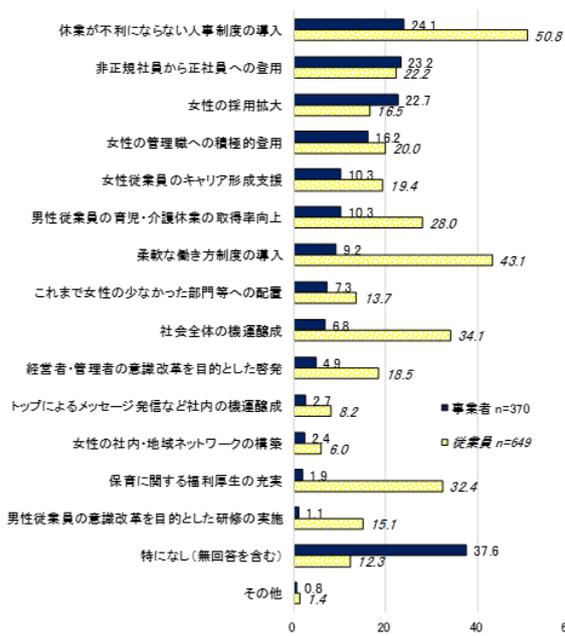
女性活躍を推進するために、事業者が実施している取組と、従業員が必要だと思う取組について、それぞれたずねた。最も回答割合が高い項目は、事業者、従業員とも「休業が不利にならない人事制度の導入」(事業者 24.1%、従業員 50.8%)であった。

従業員が必要だと思う取組と、事業者が実施している取組を比較すると、差異の大きい順に、「柔軟な働き方制度の導入」が 33.9 ポイント(事業者 9.2%、従業員 43.1%)、「保育に関する福利厚生の充実」が 30.5 ポイント(事業者 1.9%、従業員 32.4%)、「社会全体の機運醸成」が 27.3 ポイント(事業者 6.8%、従業員 34.1%)などとなった。

男女別にみると、女性の方が、「柔軟な働き方制度の導入」、「保育に関する福利厚生の充実」を必要だと感じているが、事業者の実施率が低く、女性の活躍を進めるうえでの課題として浮かび上がった。

図表 1-13 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

実施している取組(事業者)、必要だと思う取組(従業員)



必要だと思う取組(従業員、男女別)

