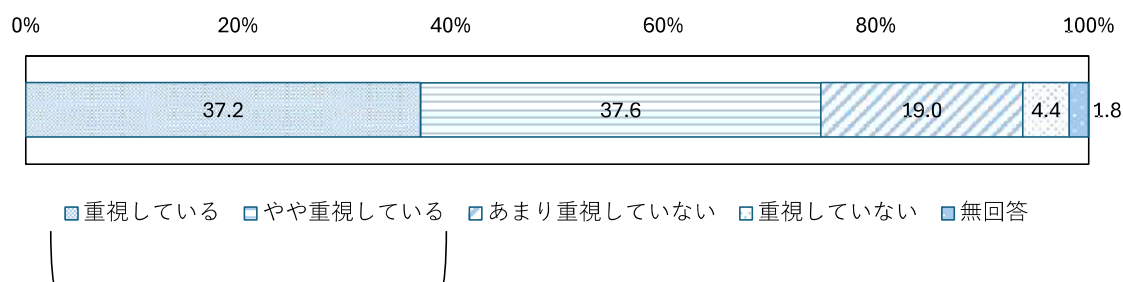


4 女性の活躍推進についての考え

- 女性の活躍推進についての考えをみると、「重視している」又は「やや重視している」と回答した「女性の活躍推進について重視する企業」の割合は、全体の74.8%となっており、女性の活躍推進を重視するという考え方が広がっていると考えられる。

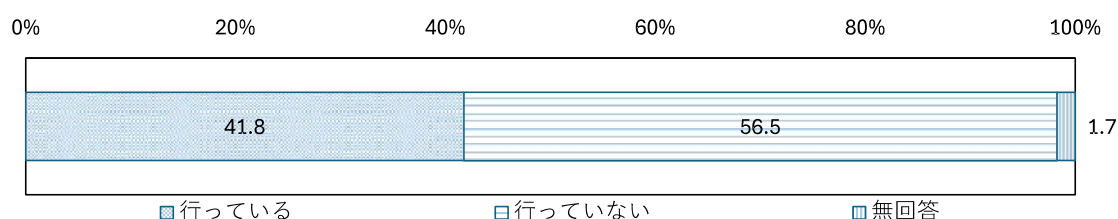
図表16 女性の活躍推進についての考え



女性の活躍推進について重視する企業（74.8%）

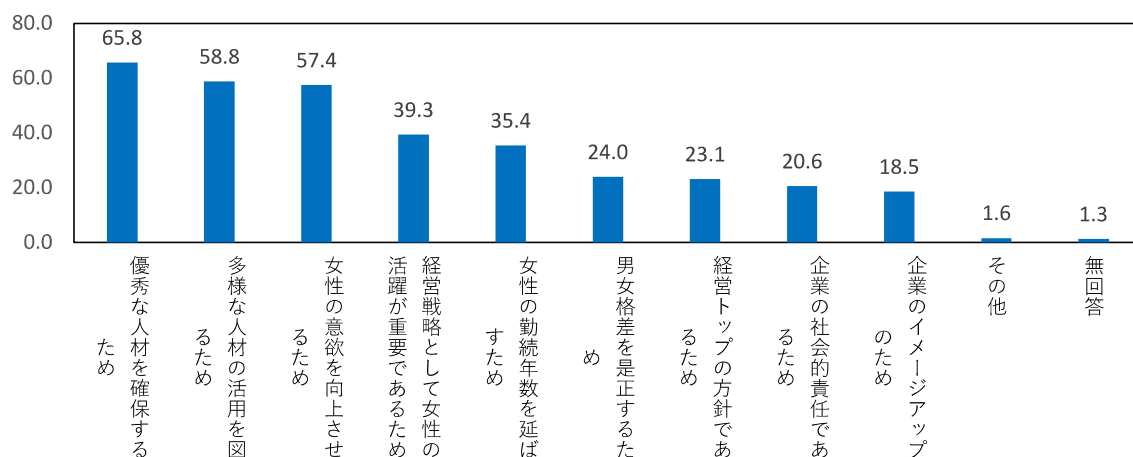
- 女性の活躍推進についての具体的な取組(図表17)をみると、具体的に取り組んでいる企業の割合は41.8%となっている。

図表17 女性の活躍推進についての具体的な取組



- 女性の活躍推進に取り組んでいる理由(図表18)をみると、最も高い割合は「優秀な人材を確保するため」(65.8%)、次いで「多様な人材の活用を図るため」(58.8%)の順となっている。

図表18 女性の活躍推進に取り組んでいる理由



2章 調査結果の分析

- 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組（図表 19）をみると、全体では「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」（21.9%）の割合が最も高くなっている。次いで、「短時間勤務や変則時間勤務制度の整備」（21.6%）、「超過勤務制度などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」（17.6%）、「育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復職にあたっての支援」（17.3%）の順となっている。
- 女性の活躍推進を「重視している」、「やや重視している」企業では、「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」が最も高い割合となっている。

図表 19 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組

		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	短 時 間 勤 務 や 変 則 時 間 勤 務 制 度 の 整 備	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 つ て の 支 援	ロ ー ル モ デ ル の 育 成	セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど 職 場 環 境 の 整 備	公 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度 、 評 価 制 度 の 構 築	テ レ ワ ー ク の 導 入 ・ 拡 大	男 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の 理 解 ・ 意 識 改 革	健 康 課 題 に 関 する 支 援	男 女 同 等 に 与 え る こ と	女 性 の 経 続 就 業 を 推 進 す る た め の 目 標 の 設 定	メン ター 制 度 の 導 入	満 た し に く い 要 件 の 緩 和	採 用 、 昇 進 、 配 置 に お い て 女 性 が	ジ ョ ブ ロー テ ー シ ョ ン の 採 用	転 居 を 伴 う 転 勤 の 際 に 夫 婦 等 の 転 勤 時 の 配 慮 、	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2819 100.0	616 21.9	610 21.6	495 17.6	488 17.3	460 16.3	428 15.2	362 12.8	294 10.4	266 9.4	210 7.4	200 7.1	188 6.7	172 6.1	171 6.1	147 5.2	29 1.0	55 2.0	648 23.0	348 12.3	
女 性 の 活 躍 推 進	重視している	1048 100.0	287 27.4	264 25.2	232 22.1	224 21.4	179 19.5	164 15.6	132 12.6	124 11.8	112 10.7	101 9.6	77 7.3	87 8.3	75 7.2	70 6.7	16 1.5	24 2.3	151 14.4	147 14.0		
	やや重視している	1061 100.0	247 23.3	242 22.8	190 17.9	179 16.9	190 17.9	178 16.8	136 12.8	111 10.5	100 9.4	77 7.3	64 6.0	89 8.4	57 5.4	63 5.9	59 5.6	10 0.9	18 1.7	187 17.6	126 11.9	
	あまり重視していない	536 100.0	67 12.5	82 15.3	62 11.6	68 12.7	54 10.1	63 11.8	45 8.4	41 7.6	36 6.7	15 2.8	30 5.6	17 3.2	24 4.5	26 4.9	16 3.0	2 0.4	12 2.2	227 42.4	34 6.3	
	重視していない	123 100.0	11 8.9	17 13.8	9 7.3	11 8.9	9 7.3	8 6.5	13 10.6	8 6.5	3 2.4	5 2.4	3 2.4	3 2.4	3 2.4	7 5.7	1 0.8	1 0.8	75 61.0	12 9.8		

2章 調査結果の分析

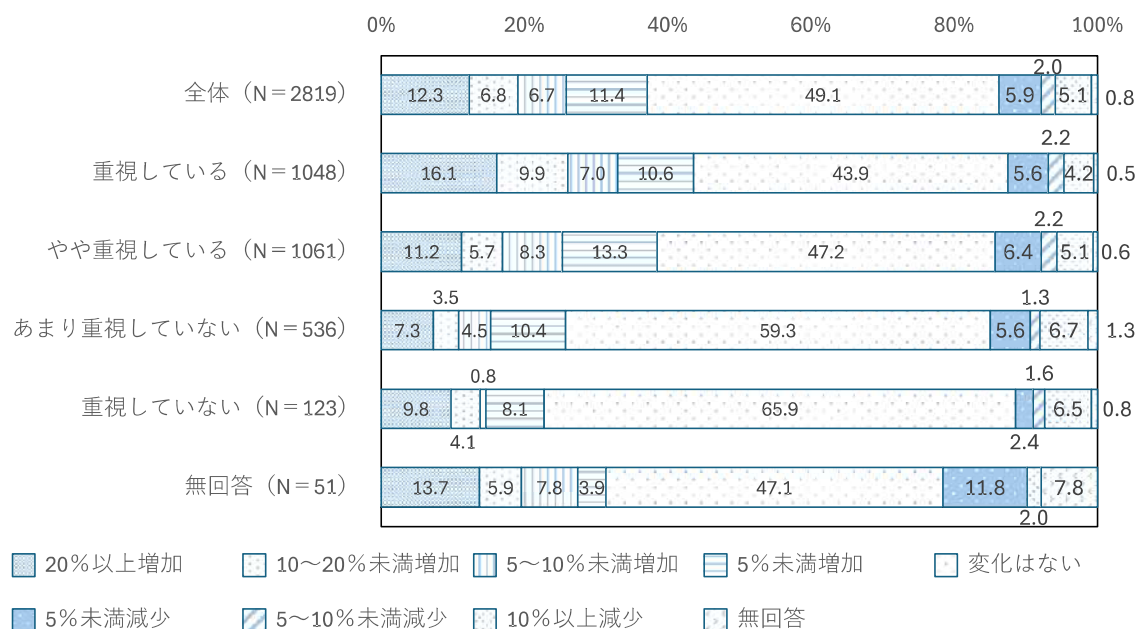
- 女性を管理職に登用する上で必要と考える取組（図表 20）をみると、全体では「女性の継続就業に関する支援」（23.7%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」（20.9%）、「女性の採用を増やす取組」（19.1%）の順となっている。

図表 20 女性を管理職に登用する上で必要と考える取組

		全 体	女性 の 継 続 就 業 に 関 する 支 援	女性 の 研 修 機 会 の 付 与	女性 の 採用 を増 やす 取 組	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	公正・ 透明な 人事 管理 制度、 評価 制度の 構築	理解 促進	男性に 対する 女性の 活躍の 必要性 について	職場 環境の 整備	セクシ ュアル・ ハラス メント 防止な ど	女性の 管理職 登用に 係る目 標の設 定	男性の 家事・ 育児等 参加へ の理解 ・意識 改革	メンタ ー制度 の導入	男女同 等に与 えるこ と	〇JT 及び〇 fJTの 人材育 成の機 会を	満たし にくい 要件の 緩和	採用、 昇進、 配置に ついて 女性が	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、	その他	特に ない	無 回 答
全 体		2819 100.0	668 23.7	589 20.9	538 19.1	506 17.9	494 17.5	391 13.9	291 10.3	258 9.2	243 8.6	233 8.3	195 6.9	185 6.6	140 5.0	122 4.3	32 1.1	36 1.3	815 28.9	224 7.9				
女性 の 活 躍 推 進 に つ い て	重視している	1048 100.0	334 31.9	278 26.5	220 21.0	228 21.8	232 22.1	170 16.2	114 10.9	120 11.5	103 9.8	105 10.0	103 9.8	92 8.8	48 4.6	58 5.5	19 1.8	15 1.4	231 22.0	82 7.8				
	やや重視している	1061 100.0	234 22.1	231 21.8	243 22.9	204 19.2	195 18.4	153 14.4	130 12.3	97 9.1	104 9.8	88 8.3	64 6.0	67 6.3	65 6.1	49 4.6	7 0.7	12 1.1	251 23.7	71 6.7				
	あまり重視していない	536 100.0	74 13.8	62 11.6	60 11.2	61 11.4	55 10.3	53 9.9	32 6.0	32 6.0	29 5.4	35 6.5	21 3.9	24 4.5	16 3.0	11 2.1	5 0.9	5 0.9	258 48.1	31 5.8				
	重視していない	123 100.0	18 14.6	13 10.6	12 9.8	8 6.5	10 8.1	13 10.6	13 10.6	7 5.7	7 5.7	3 2.4	5 4.1	2 1.6	9 7.3	3 2.4	1 0.8	3 2.4	70 56.9	10 8.1				

- この5年間の女性正社員数の変化（図表21）をみると、女性の活躍推進を「重視している」「やや重視している」企業では、女性正社員が増加していると回答した割合が高くなっている。
- この5年間の女性管理職数の変化（図表22）をみると、女性の活躍推進を「重視している」「やや重視している」企業では、女性管理職が増加していると回答した割合が高くなっている。

図表21 この5年間の女性正社員数の変化



図表22 この5年間の女性管理職数の変化

