

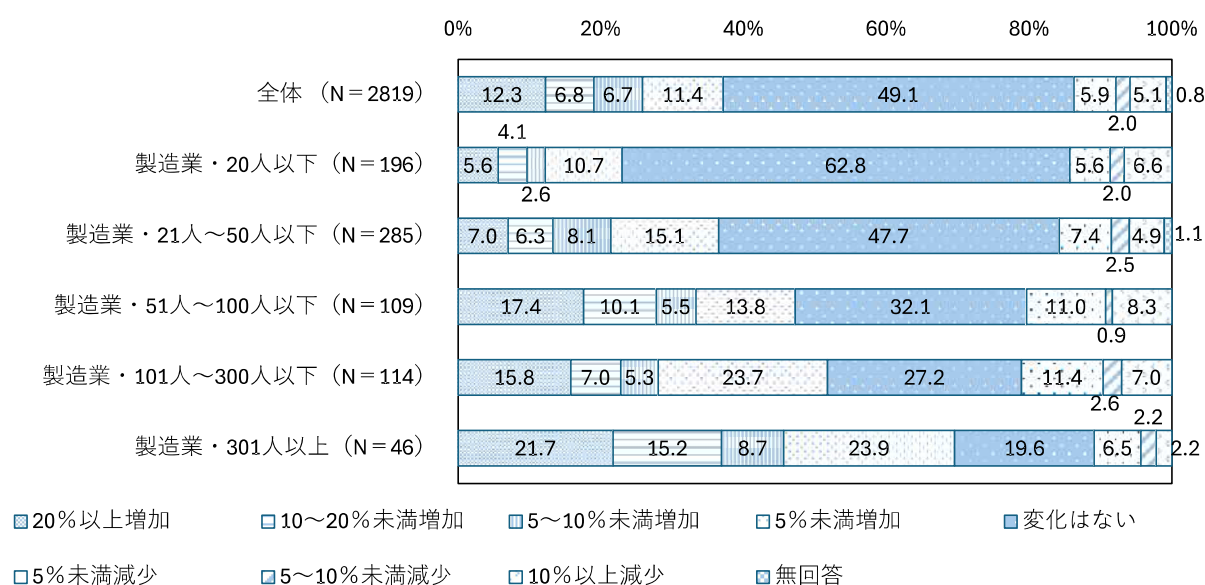
7 製造業の状況

本県においては、製造業が主要な産業となっていることから、ここでは製造業の状況を見る。

(1) 女性の雇用状況

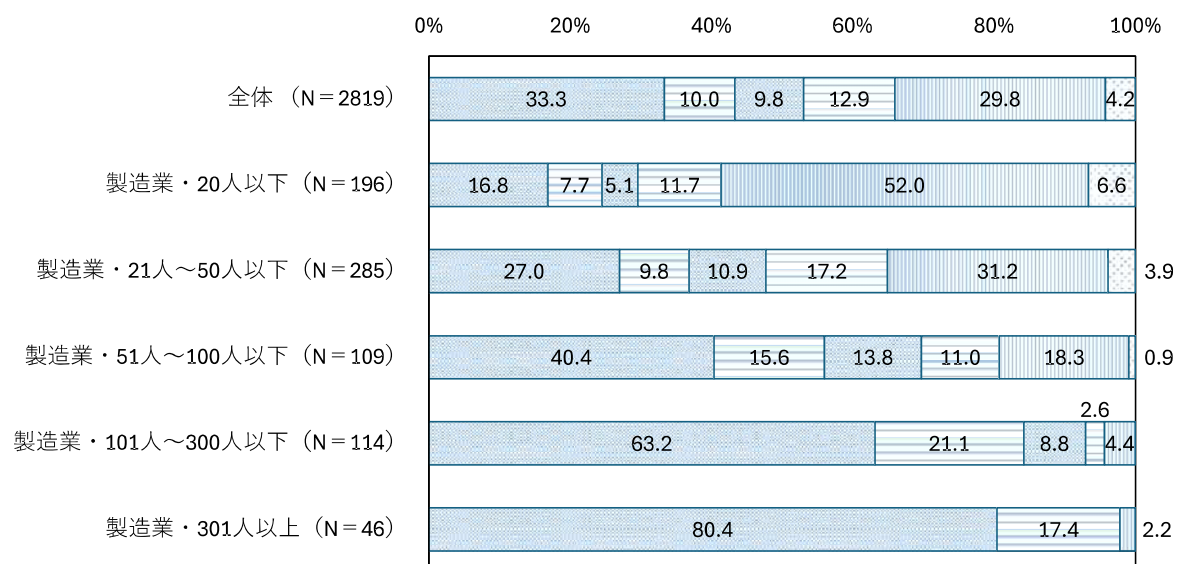
- 製造業におけるこの5年間の女性正社員数の変化（図表43）に従業員規模別にみると、20人以下の企業では、「変化はない」が6割を超え、女性正社員が増加した企業は23.0%にとどまっている。一方で、301人以上では、女性正社員が増加した企業が69.5%を占めており、「変化はない」は19.6%と他と比べて低くなっている。

図表43 この5年間の女性正社員数の変化（製造業の従業員規模別）



- 女性正社員の出産後の継続就業の状況（図表 44）をみると、従業員 20 人以下の企業では「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と回答した割合が 16.8%と業種全体と比べて大幅に低くなった一方、301 人以上では 80.4%と非常に高くなっている。

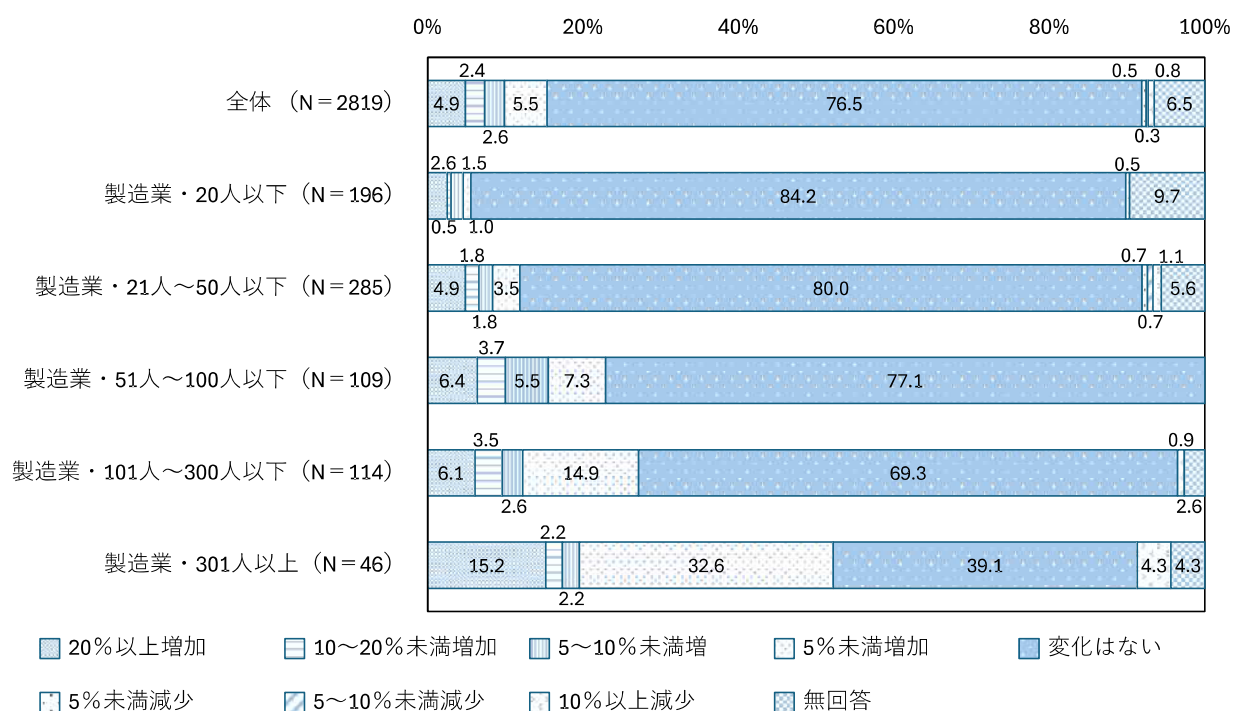
図表 4 4 女性正社員の出産後の継続就業の状況（製造業の従業員規模別）



- ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている
- 妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い
- 出産後に正社員として働き続けている者は少ない
- これまで正社員として出産後に働き続けた者は 1 人もいない
- その他
- 無回答

- 製造業における女性管理職数の変化（図表 45）に従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、女性管理職が増加した企業の占める割合が高くなっている。従業員 301 人以上の企業では、5 割超が増加と回答している。
- 一方、それ以外の従業員規模では、「増加」と回答したのは 3 割未満と少なく、特に従業員 20 人以下では、わずか 5.6%にとどまっている。
- このように、製造業における女性管理職の登用状況については、従業員 301 人以上とそれ以外の企業で差が非常に大きいことが特徴である。

図表 45 女性管理職数の変化（製造業の従業員規模別）



(2) 女性管理職の増加と業績の関係

- 製造業における女性管理職の増加と業績の関係（図表 46）をみると、生産性について、女性管理職が「増加」した企業では 39.2%と、女性管理職が「変化なし」及び「減少」した企業より高い割合となっている。

図表 4 6 女性管理職数の増加（過去 5 年間）と業績（過去 3 年間）の関係

【売上高】

	全体	増加	変化なし	減少
女性管理職数増加	125	65	20	36
	100	52.0	16.0	28.8
変化なし	574	252	87	222
	100	43.9	15.2	38.7
女性管理職数減少	11	8	2	1
	100	72.7	18.2	9.1

【経常利益】

	全体	増加	変化なし	減少
女性管理職数増加	125	48	27	45
	100	38.4	21.6	36.0
変化なし	574	210	87	258
	100	36.6	15.2	44.9
女性管理職数減少	11	5	4	2
	100	45.5	36.4	18.2

【生産性】

	全体	増加	変化なし	減少
女性管理職数増加	125	49	32	28
	100	39.2	25.6	22.4
変化なし	574	155	161	176
	100	27.0	28.0	30.7
女性管理職数減少	11	3	4	2
	100	27.3	36.4	18.2

(3) 従業員規模別、女性の継続就業・管理職登用について

- 製造業の従業員規模別に、「女性の継続就業を推進する上での課題」（図表 47）をみると、全体では「女性本人が希望しない」（24.2%）の割合が最も高くなっているのに対し、製造業では、「女性本人が希望しない」に加え、「女性が担当できる仕事に限られている」の割合が、従業員数に関わらず高くなっている。
- 301 人以上の企業では「交代勤務や夜勤が多い」（41.3%）のほか、「女性が担当できる仕事に限られている」（28.3%）の割合が高くなっている。
- 50 人以下では、「女性が担当できる仕事に限られている」の割合が特に高くなっている。

図表 47 女性継続就業を推進する上での課題（製造業の従業員規模別）

		全 体	女 性 本 人 が 希 望 し な い	限 ら れ て い る	女 性 が 担 当 で き る 仕 事 が	き に 代 替 要 員 が 確 保 で き な い	出 産 や 育 児 で 長 期 休 業 し た と	両 立 が 難 し い	長 時 間 労 働 が 多 く、 家 庭 と の	交 代 勤 務 や 夜 勤 が 多 い	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	理 解 ・ 意 識 が 伴 わ な い	男 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	継 続 就 業 に 関 する 支 援 が な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体		2819 100.0	683 24.2	652 23.1	578 20.5	320 11.4	189 6.7	150 5.3	117 4.2	100 3.5	86 3.1	82 2.9	64 2.3	1001 35.5	109 3.9				
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	196 100.0	50 25.5	68 34.7	30 15.3	8 4.1	2 1.0	2 1.0	6 3.1	3 1.5	4 2.0	4 2.0	3 1.5	79 40.3	8 4.1				
	製造業・21人～50人以下	285 100.0	89 31.2	91 31.9	57 20.0	29 10.2	16 5.6	19 6.7	14 4.9	8 2.8	12 4.2	11 3.9	4 1.4	87 30.5	7 2.5				
	製造業・51人～100人以下	109 100.0	37 33.9	28 25.7	26 23.9	11 10.1	7 6.4	11 10.1	5 4.6	9 8.3	3 2.8	4 3.7	1 0.9	32 29.4	1 0.9				
	製造業・101人～300人以下	114 100.0	40 35.1	32 28.1	28 24.6	18 15.8	20 17.5	13 11.4	6 5.3	7 6.1	5 4.4	2 1.8	2 1.8	32 28.1	3 2.6				
	製造業・301人以上	46 100.0	11 23.9	13 28.3	9 19.6	11 23.9	19 41.3	7 15.2	1 2.2	3 6.5	2 4.3	2 4.3	5 10.9	7 15.2	1 2.2				

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 48）について、製造業の従業員規模別にみると、従業員数が多い企業ほど、必要と考える取組の数が多くなる傾向がみられ、301 人以上の企業ではほとんどの項目で全体値を大幅に上回っている。

図表 48 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組（製造業の従業員規模別）

	全 体	短 時 間 勤 務 や 変 更 時 間 勤 務 制 度 の 整 備	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	超 過 勤 務 制 度 な ど ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ パ ラ ン ス を 促 進 さ せ る 取 組	業 後 の 復 休 休 業 法 を 上 回 る 制 度 の 導 入 や 体 制 の 整 備	育 児 ・ 介 護 休 業 法 を 上 回 る 制 度 の 導 入 や 体 制 の 整 備	セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト 防 止 な ど	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	革 命 性 の 家 事 ・ 育 児 等 参 加 へ の 理 解 ・ 意 識 改 善	健 康 課 題 に 関 する 支 援	男 女 同 等 に 与 え る こ と	〇 J T 及 び 〇 f J T の 人 材 育 成 の 機 会 を 創 出 す こ と	定 女 性 の 雇 用 を 推 進 す る た め の 目 標 の 設 定	採 用 ・ 昇 進 ・ 配 置 に お い て 女 性 が 参 与 し て い る こ と	メン ター 制 度 の 導 入	ジ ョ ブ ロ ー テ ィ ン の 採 用	雇 用 先 の 希 望 を 考 慮 す る 等 の 雇 用 条 件 の 認 め	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	
製造業従 業員数 区分	製造業・20人以下	196 100.0	40 20.4	21 10.7	17 8.7	19 9.7	20 10.2	24 12.2	11 5.6	9 4.6	7 3.6	8 4.1	12 6.1	6 3.1	6 3.1	6 3.1	1 0.5	3 1.5	75 38.3	20 10.2	
	製造業・21人～50人以下	285 100.0	67 23.5	60 21.1	42 14.7	45 15.8	56 19.6	51 17.9	50 17.5	29 10.2	24 8.4	30 10.5	28 9.8	18 6.3	21 7.4	22 7.7	1 0.4	5 1.8	67 23.5	20 7.0	
	製造業・51人～100人以下	109 100.0	28 25.7	32 29.4	21 19.3	21 19.3	26 23.9	15 13.8	19 17.4	11 10.1	11 10.1	10 9.2	10 9.2	11 10.1	6 5.5	6 5.5	9 8.3	- -	2 1.8	26 23.9	5 4.6
	製造業・101人～300人以下	114 100.0	24 21.1	40 35.1	33 28.9	22 19.3	30 26.3	27 23.7	20 17.5	14 12.3	21 18.4	14 12.3	14 12.3	5 4.4	8 7.0	14 12.3	3 2.6	5 4.4	13 11.4	8 7.0	
	製造業・301人以上	46 100.0	17 37.0	22 47.8	23 50.0	17 37.0	22 47.8	18 39.1	10 21.7	18 39.1	10 21.7	13 28.3	8 17.4	3 6.5	6 13.0	8 17.4	9 19.6	2 4.3	- -	2 4.3	3 6.5

- 女性を管理職に登用する上での課題（図表 49）をみると、101 人以上の企業では、「女性本人が希望しない」の割合が、全体と比べて非常に高くなっている。一方、301 人以上では、「女性が担当できる仕事に限られている」の割合が、全体と比べても、他の従業員数区分と比べても低くなっている。

図表 49 女性を管理職に登用する上での課題（製造業の従業員規模別）

		全 体	女性 本人が 希望し ない	女性 の採用 が少な く人材 が不足	女性 の人材 育成が できて いない	女性 が担当 できる 仕事に 限られ てい る	立 長 時 間 勤 務 が 多 く、 家 庭 と の 両	出 産 や 育 児 が 長 期 休 業 し た と き	管 理 職 の 意 識 が 伴 わ な い	経 営 者 の 意 識 が 伴 わ な い	結 婚・ 出 産 等 で 退 職 す る 女 性 が	交 代 勤 務 や 夜 勤 が 多 い	男 性 か ら の 理 解 が 得 ら れ な い	業 績 に 直 接 反 映 さ れ な い	業 績 が 悪 く な る お そ れ が あ る	そ の 他	特 に な い	無 回 答	
全 体		2819 100.0	817 29.0	463 16.4	433 15.4	433 15.4	314 11.1	273 9.7	163 5.8	104 3.7	96 3.4	90 3.2	71 2.5	65 2.3	9 0.3	32 1.1	976 34.6	170 6.0	
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	196 100.0	52 26.5	34 17.3	18 9.2	38 19.4	18 9.2	20 10.2	3 1.5	2 1.0	7 3.6	2 1.0	2 1.0	5 2.6	2 1.0	4 2.0	83 42.3	6 3.1	
		285 100.0	110 38.6	57 20.0	52 18.2	65 22.8	21 7.4	32 11.2	19 6.7	11 3.9	7 2.5	7 2.5	15 5.3	11 3.9	1 0.4	3 1.1	77 27.0	8 2.8	
	製造業・21人～50人以下	109 100.0	46 42.2	24 22.0	33 30.3	18 16.5	6 5.5	14 12.8	12 11.0	3 2.8	3 2.8	3 2.8	5 4.6	3 2.8	-	-	1 0.9	32 29.4	5 4.6
		製造業・51人～100人以下	114 100.0	65 57.0	30 26.3	32 28.1	24 21.1	22 19.3	14 12.3	11 9.6	7 6.1	7 6.1	10 8.8	5 4.4	2 1.8	-	-	1 0.9	17 14.9
	製造業・101人～300人以下	46 100.0	24 52.2	14 30.4	14 30.4	4 8.7	16 34.8	6 13.0	9 19.6	4 8.7	3 6.5	3 10.9	5 4.3	2 2.2	-	-	-	5 10.9	2 4.3
		製造業・301人以上																	

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 50）をみると、301 人以上の企業は「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」、「ロールモデルの育成」の割合が他の取組に比べて非常に高くなっている。

図表 50 女性を管理職に登用する上で必要と考える取組（製造業の従業員規模別）

		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	女性 の 採用 を増 やす 取 組	ロー ル モ デ ルの 育成	ス テ ッ プ を 促 進 さ せる 取 組	策 正 ・ 透 明 な 人 事 管 理 制 度、 評 価 制 度 の 構 築	男性 に 対 する 女性 の 活躍 の 必要 性 につ いて の 理 解 促 進	環境 の 整備	女性 の 管 理 職 登 用 に 係 る 目 標 の 設 定	革 新 の 家 事・ 育 児 等 参 加 へ の 理 解・ 意 識 改 善	メン ター 制 度 の 導 入	男女 同 等 に 与 え る こ と	採用、 昇 進、 配 置 に お い て 女 性 が 満 た し に す る こ と	ジョ ブ ロ ー テ ィ ン の 採 用	転 居、 転 居 を 伴 う 転 勤 の 際 に 夫 婦 帯 同 を 認 め る こ と	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	
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	196 100.0	43 21.9	20 10.2	29 14.8	19 9.7	19 9.7	23 11.7	18 9.2	8 4.1	8 4.1	12 6.1	8 4.1	4 2.0	8 4.1	2 1.0	2 1.0	1 0.5	87 44.4	17 8.7	
	製造業・21人～50人以下	285 100.0	72 25.3	62 21.8	70 24.6	66 23.2	35 12.3	47 16.5	39 13.7	30 10.5	33 11.6	17 6.0	27 9.5	31 10.9	11 3.9	20 7.0	1 0.4	5 1.8	75 26.3	16 5.6	
	製造業・51人～100人以下	109 100.0	29 26.6	35 32.1	25 22.9	26 23.9	15 13.8	22 20.2	16 14.7	6 5.5	14 12.8	9 8.3	8 7.3	15 13.8	7 6.4	7 6.4	-	-	28 25.7	7 6.4	
	製造業・101人～300人以下	114 100.0	28 24.6	47 41.2	36 31.6	34 29.8	36 31.6	21 18.4	21 18.4	17 14.9	16 14.0	11 9.6	10 8.8	11 9.6	11 9.6	10 8.8	2 1.8	1 0.9	13 11.4	6 5.3	
	製造業・301人以上	46 100.0	12 26.1	30 65.2	18 39.1	22 47.8	15 32.6	7 15.2	16 34.8	11 23.9	8 17.4	9 19.6	3 6.5	7 15.2	7 15.2	8 17.4	1 2.2	-	3 6.5	3 6.5	

2章 調査結果の分析

- 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（図表 51）をみると、301 人以上の企業は「女性のモチベーションが向上した」、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」の割合が他の取組に比べて非常に高くなっている。
- 50 人以下では、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が特に高い割合であった。

図表 5 1 女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット（製造業の従業員規模別）

		全 体	女 性 の モ チ ベ ー シ ョ ン が 向 上 し た	だ 仕 事 の 効 率 化 や 業 務 の 改 善 が 進 ん	た 仕 事 と 家 庭 の 両 立 が し や す く な っ	職 場 環 境 が 改 善 し た	社 内 の 雰 囲 気 が 良 く な っ た	内 に ノ ウ ハ ウ が 蓄 積 し た な り、 職 場	人 材 が 確 保 し や す く な っ た	企 業 イ メ ー ジ が 良 く な っ た	男 性 に 良 い 刺 激 と な っ た	な 新 た な 商 品 や サ ー ビ ス の 開 発 に つ	販 路 拡 大 に つ な が っ た	そ の 他	無 回 答
全 体		1177 100.0	517 43.9	357 30.3	355 30.2	342 29.1	330 28.0	313 26.6	306 26.0	216 18.4	201 17.1	49 4.2	38 3.2	35 3.0	34 2.9
製 造 業 従 業 員 数 区 分	製造業・20人以下	53 100.0	21 39.6	24 45.3	12 22.6	21 39.6	20 37.7	12 22.6	11 20.8	4 7.5	15 28.3	4 7.5	2 3.8	1 1.9	4 7.5
	製造業・21人～50人以下	106 100.0	39 36.8	47 44.3	20 18.9	35 33.0	38 35.8	30 28.3	28 26.4	12 11.3	25 23.6	6 5.7	3 2.8	1 0.9	2 1.9
	製造業・51人～100人以下	47 100.0	25 53.2	12 25.5	11 23.4	13 27.7	13 27.7	15 31.9	15 31.9	9 19.1	10 21.3	-	-	-	-
	製造業・101人～300人以下	81 100.0	33 40.7	17 21.0	31 38.3	23 28.4	18 22.2	18 22.2	23 28.4	16 19.8	13 16.0	8 9.9	2 2.5	2 2.5	2 2.5
	製造業・301人以上	38 100.0	22 57.9	8 21.1	21 55.3	15 39.5	7 18.4	6 15.8	11 28.9	7 18.4	6 15.8	-	-	1 2.6	-