

## 女性社員の活躍に関する特別調査

足利銀行（頭取 清水 和幸）のシンクタンクであるあしぎん総合研究所（社長 荒井 大）は、「女性社員の活躍に関する特別調査」を実施しましたので、その結果を別紙のとおり発表いたします。今回のポイントは下記のとおりです。

なお、本調査は栃木県が実施した「理工系分野における女性活躍促進調査<sup>(※)</sup>」（あしぎん総合研究所が受託調査実施）に付随して当社が独自に実施したものです。今後も定期的な調査を実施し、本県における女性活躍の推進状況をお伝えしていきます。

(※) 本県の製造業（ソフトウェア業を含む）を対象に、女性社員の活躍状況を把握する目的で実施した基礎調査（調査時期：2021年4月～12月）。詳細については栃木県HPをご参照ください。

### 記

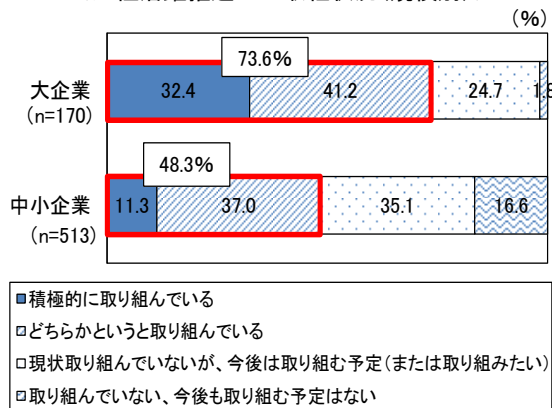
#### <調査結果のポイント>

##### ■女性活躍への取組状況

- ✓ 女性活躍の推進に“取り組んでいる”とする企業は、大企業73.6%に対し、中小企業48.3%となり企業規模で取組状況に差がみられる。(図表1)
- ✓ 具体的な取組内容としては、大企業・中小企業ともに、「意欲や能力がある女性の管理職への登用」・「男女間の賃金格差解消」が上位となった。(図表2)

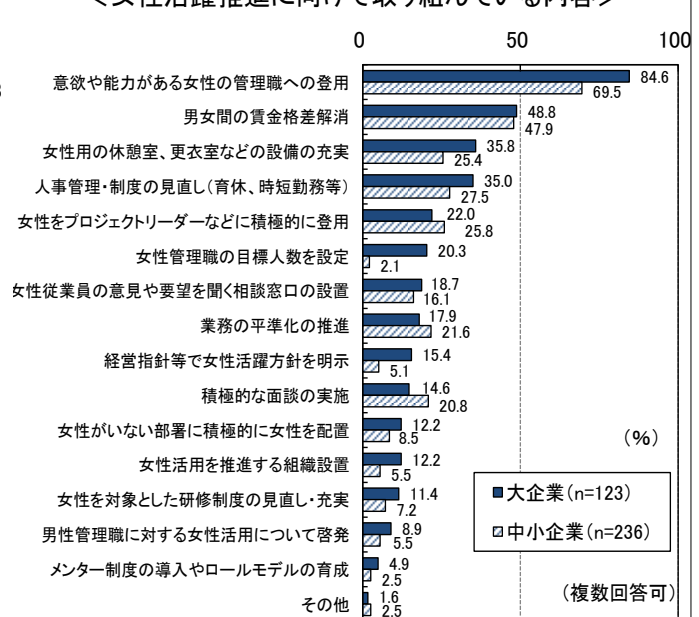
(図表1)

<女性活躍推進への取組状況(規模別)>



(図表2)

<女性活躍推進に向けて取り組んでいる内容>



以上

本件に関するお問い合わせ先

(株)あしぎん総合研究所 産業調査部 長島 Tel 028-908-6129

# 女性社員の活躍に関するアンケート調査

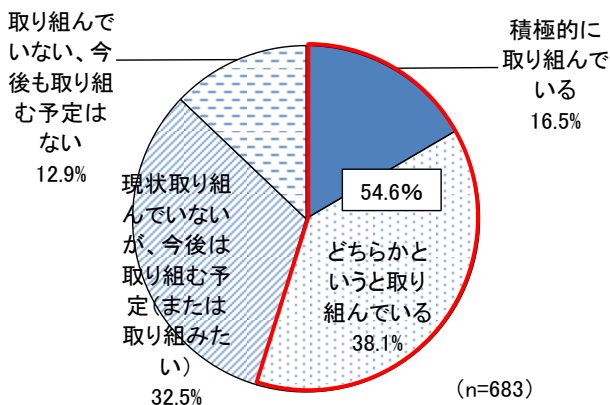
## ■ 調査結果のポイント

- ✓ 女性活躍推進に取り組む企業は、回答企業全体の54.6%となった。(図表1)
- ✓ “取り組んでいる”とする企業は、大企業73.6%に対し、中小企業48.3%となり企業規模で取組状況に差がみられる。(図表2)
- ✓ 具体的な取組内容としては、大企業・中小企業ともに、「意欲や能力がある女性の管理職への登用」・「男女間の賃金格差解消」が上位となった。(図表3)

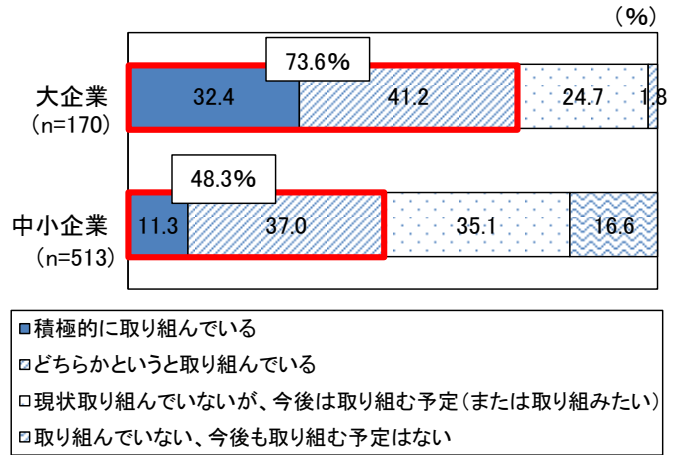
図表1

図表2

＜女性活躍推進への取組状況＞

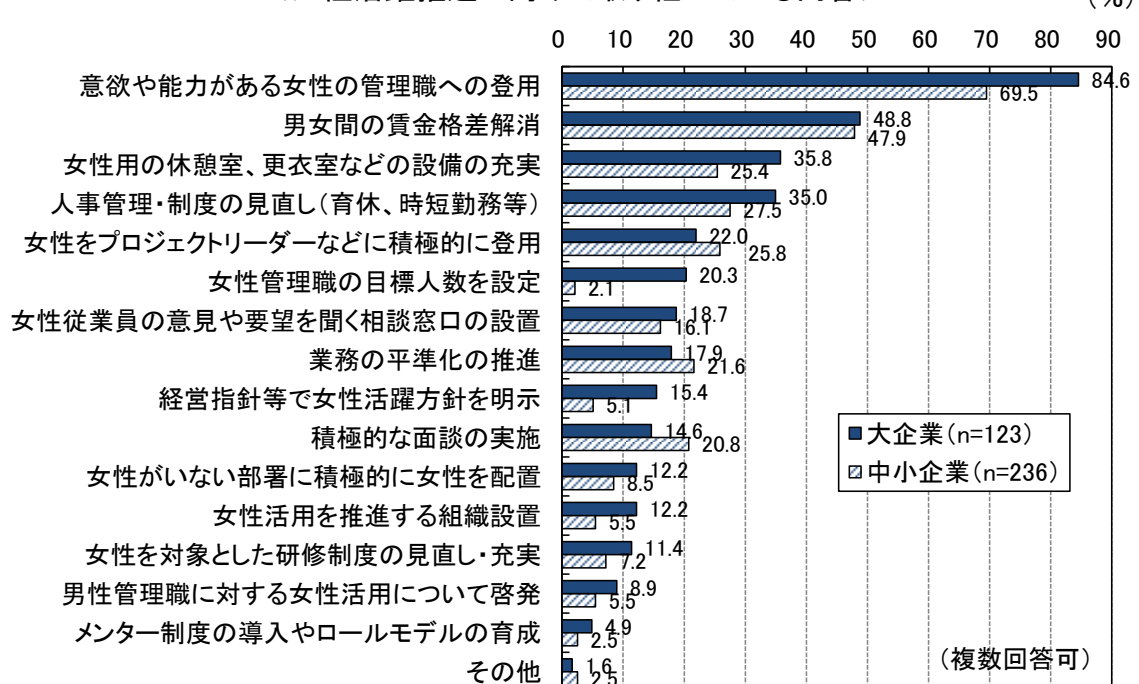


＜女性活躍推進への取組状況(規模別)＞



図表3

＜女性活躍推進に向けて取り組んでいる内容＞



## 調査の概要

我が国は、急速な少子高齢化の進行による働き手の減少が社会問題となっており、労働力確保の観点からも女性の潜在的能力の活用が急務となっている。そうした中、2021年6月には出生時育児休業\*の新設や育児休業の分割取得などを柱とする改正育児・介護休業法が成立・公布された。企業側には従業員が仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備が求められる等、働く意欲のある女性はその能力を伸長・発揮できる環境整備が求められている。

本調査は、栃木県を中心とした足利銀行の主要営業地域を対象に、地域企業における女性活躍の状況を把握する目的で実施した。調査概要は下表の通り。

※子どもの誕生から8週間以内に最大4週間の休業を分割して2回まで取得することができる。

＜女性社員の活躍促進に関するアンケート調査概要＞	
調査対象	足利銀行の主要営業エリア(栃木県・群馬県・茨城県・埼玉県)の企業1,626社 ※有効回答企業数698社(回答率42.9%)
調査方法	郵送によるアンケート調査 ※あしぎん総合研究所『第193回あしぎん景況調査』の特別質問
調査時期	2021年7月上旬～下旬
調査項目	女性活躍推進への取組状況、具体的な取組内容、各種制度の利用状況、女性活躍推進を図る上での妨げ(ハードル)など。

(注1) 本調査では、100名以上の企業を「大企業」、それ以下の企業を「中小企業」と呼ぶ場合がある。

(注2) 図表中のnは、回答企業数を指す。

『第193回あしぎん景況調査』は当社(あしぎん総合研究所)または足利銀行のWebページを参照。

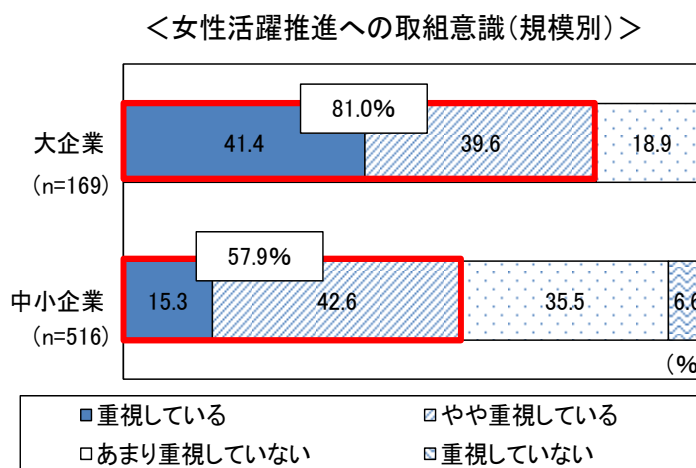
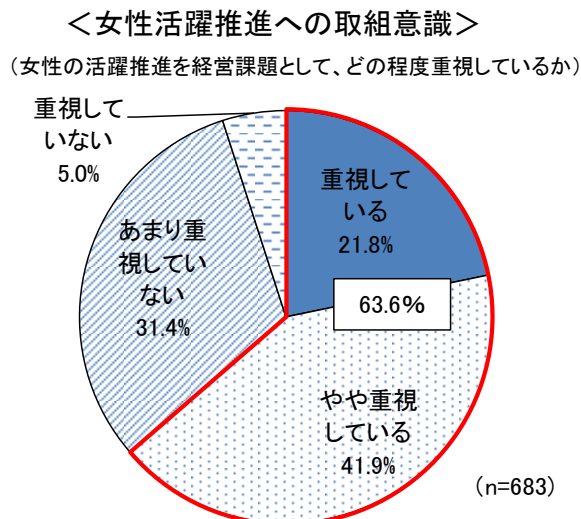
### 1. 女性活躍推進への取組意識

- 女性の活躍推進を経営課題としてどの程度重視しているかの質問に対して、回答企業全体では“重視している”\*とする企業は63.6%となった。(図表1)
- 規模別にみると、“重視している”とする企業割合は大企業で81.0%、中小企業で57.9%となった。中小企業に比べ大企業の方が女性活躍を重視しているという結果になった。(図表2)

※ “重視している” = 「重視している」 + 「やや重視している」

図表1

図表2

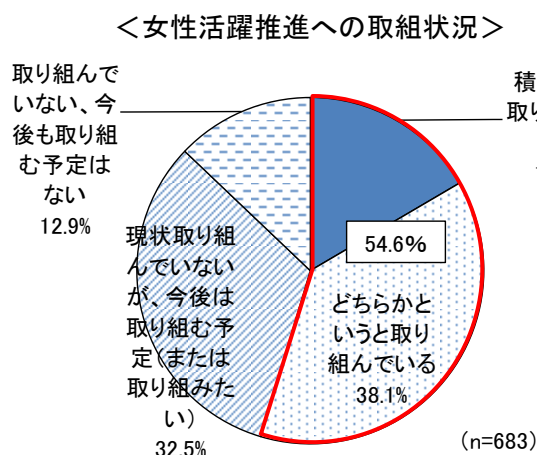


## 2. 女性活躍推進への取組状況

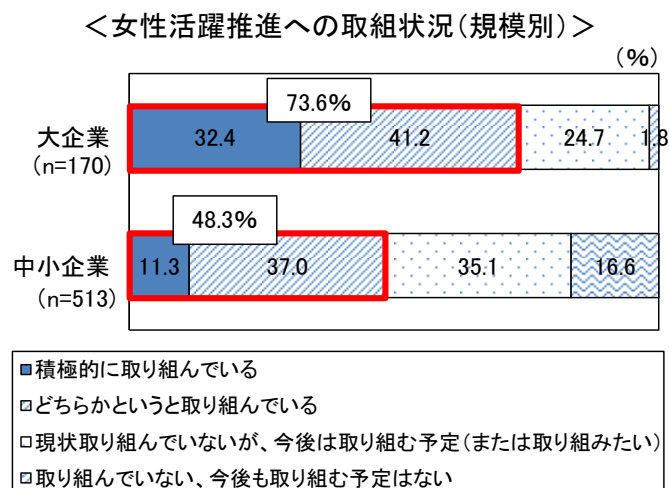
- “取り組んでいる”\*とする企業は54.6%となった。(図表3)
- 規模別にみると、“取り組んでいる”とする企業は、大企業で73.6%、中小企業で48.3%となった。(図表4)
- また、「積極的に取り組んでいる」企業は大企業で32.4%、中小企業で11.3%となった。(図表4)

\* “取り組んでいる” = 「積極的に取り組んでいる」 + 「どちらかというに取り組んでいる」

図表3



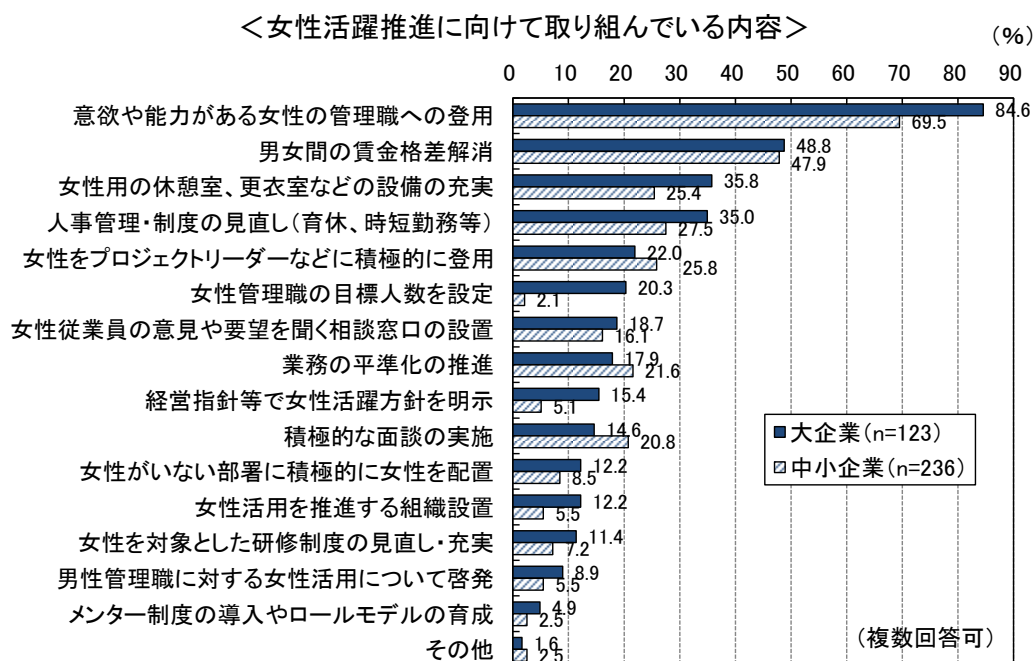
図表4



## 3. 具体的な取組内容 (図表5)

- 大企業・中小企業ともに「意欲や能力のある女性の管理職への登用」(大企業84.6%、中小企業69.5%)や「男女間の賃金格差解消」(大企業48.8%、中小企業47.9%)が上位となった。
- 大企業では、中小企業に比べ「女性管理職の目標人数を設定」や「経営指針等で女性活躍方針を明示」等の項目で割合が高くなった。
- 中小企業では、大企業に比べ「女性をプロジェクトリーダーなどに積極的に登用」や「業務の平準化の推進」等の項目で割合が高くなった。

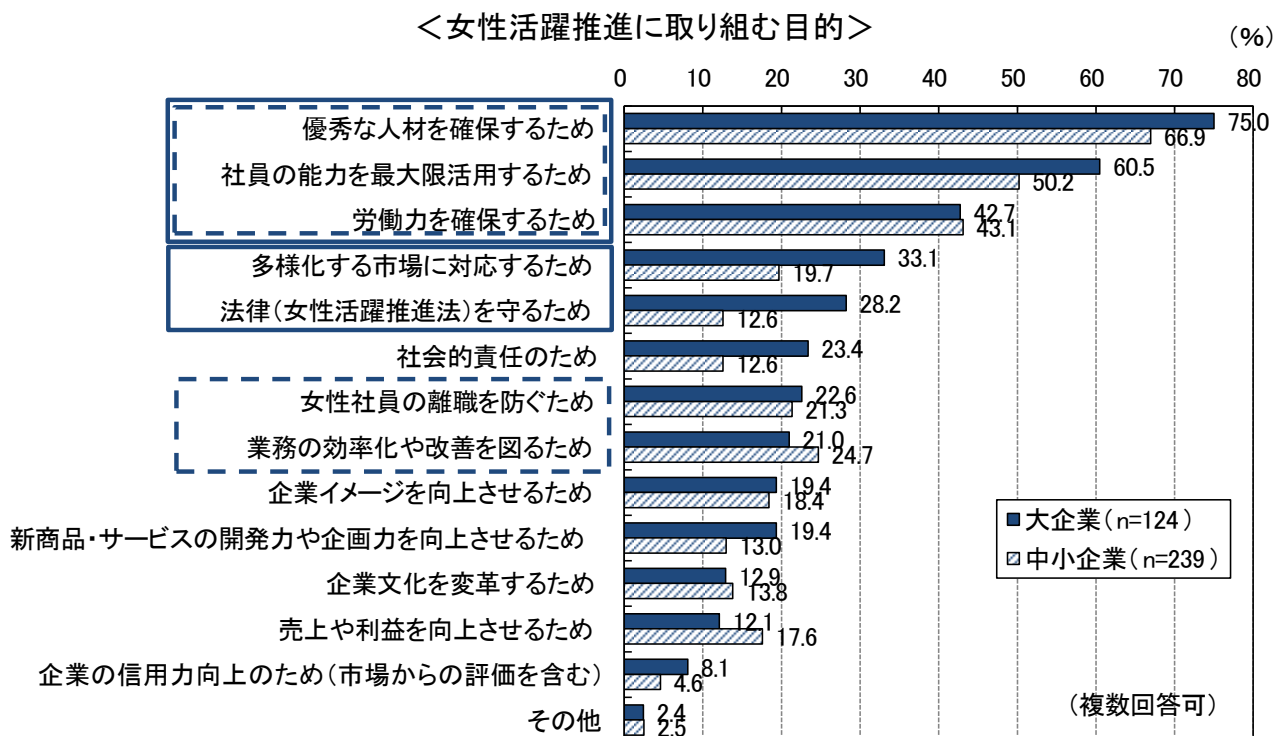
図表5



#### 4. 女性活躍推進に取り組む目的（図表 6）

- 大企業・中小企業ともに、「優秀な人材を確保するため」・「社員の能力を最大限活用するため」・「労働力を確保するため」が上位3項目となった。
- 大企業では「多様化する市場に対応するため」・「法律を守るため」なのに対し、中小企業では「業務の効率化や改善を図るため」・「女性社員の離職を防ぐため」となった。

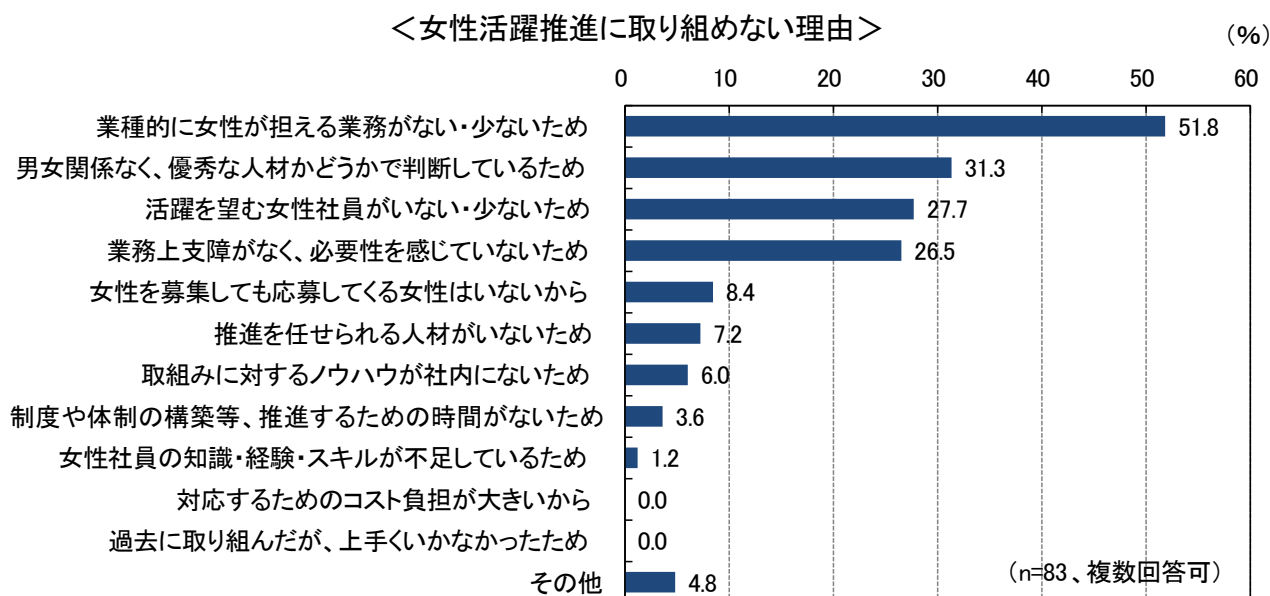
図表 6



#### 5. 女性活躍推進に取り組めない理由（取り組んでいない企業）（図表 7）

- 割合が最も高いのは「業種的に女性が担える業務がない・少ないため」で、女性活躍推進に取り組んでいない企業の51.8%となった。

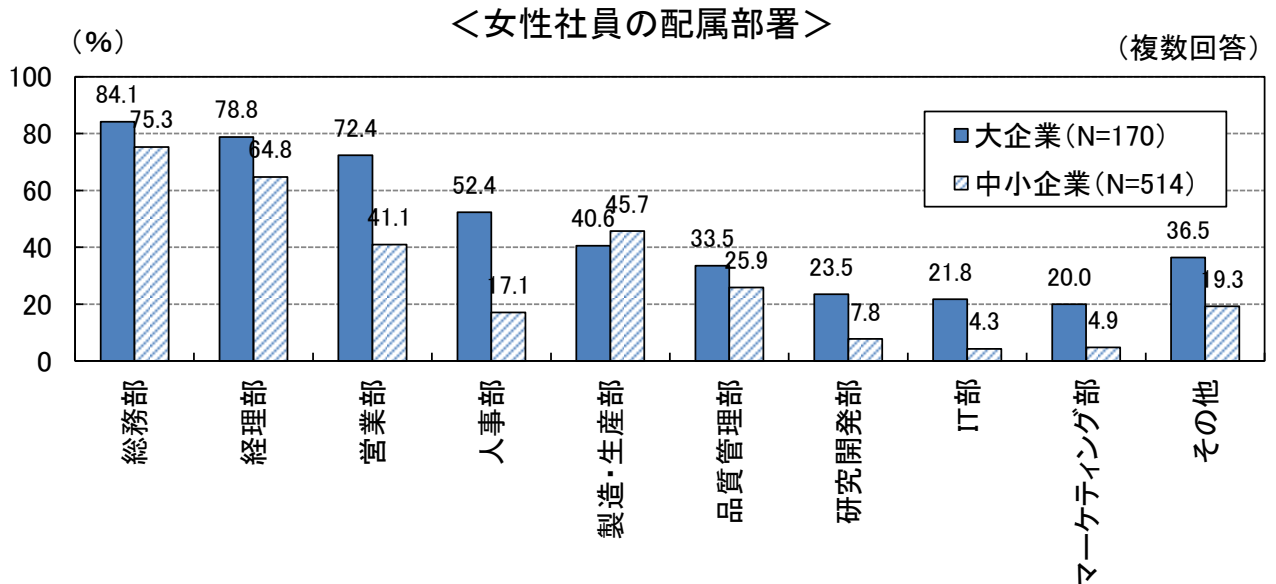
図表 7



## 6. 女性社員の配属部署（図表 8）

- 大企業・中小企業ともに「総務部」や「経理部」の割合が高くなっている。
- 中小企業では、大企業に比べ「営業部」、「人事部」、「研究開発部」、「IT部」、「マーケティング部」等で女性社員の配置が進んでいない。

図表 8



## 7. 結婚や出産に伴う女性社員の離職状況

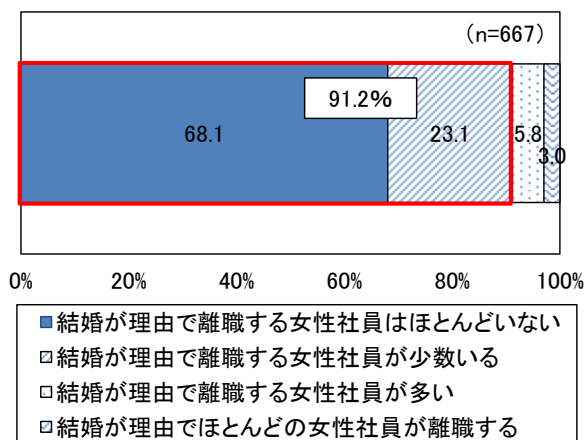
- 回答企業全体のうち、「結婚が理由で離職する女性社員はほとんどいない」とする企業は 68.1% となった。「結婚が理由で離職する女性社員が少数いる」と合わせると 91.2% に達する。  
（図表 9）

- 回答企業全体のうち、「出産が理由で離職する女性社員はほとんどいない」とする企業は 72.5% となった。「出産が理由で離職する女性社員が少数いる」と合わせると 91.0% に達する。  
（図表 10）

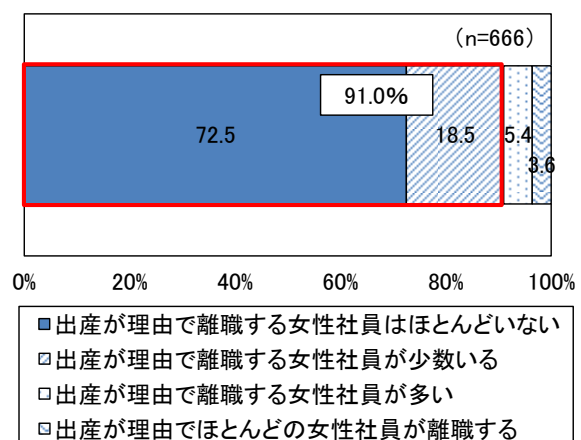
図表 9

図表 10

＜結婚に伴う離職状況＞



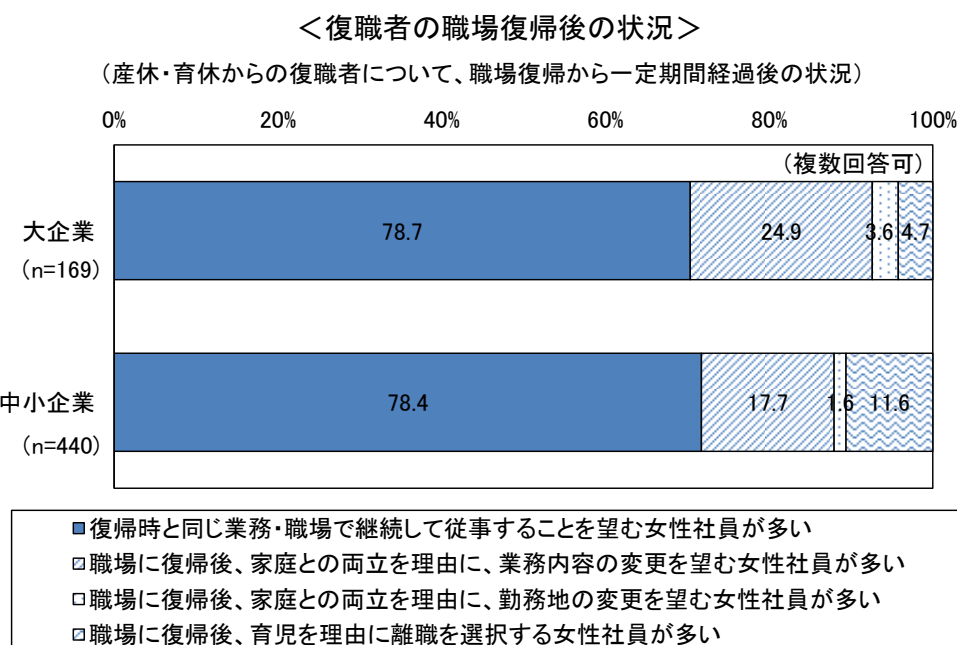
＜出産に伴う離職状況＞



## 8. 復職者の職場復帰後の状況（図表 11）

- （産休・育休からの）復職者の職場復帰から一定期間経過後の状況を規模別にみると、大企業では中小企業に比べ「業務内容の変更を望む女性が多い」の回答割合が高くなった。
- 一方、中小企業では大企業に比べ「育児を理由に離職を選択する女性社員が多い」の回答割合が高くなった。

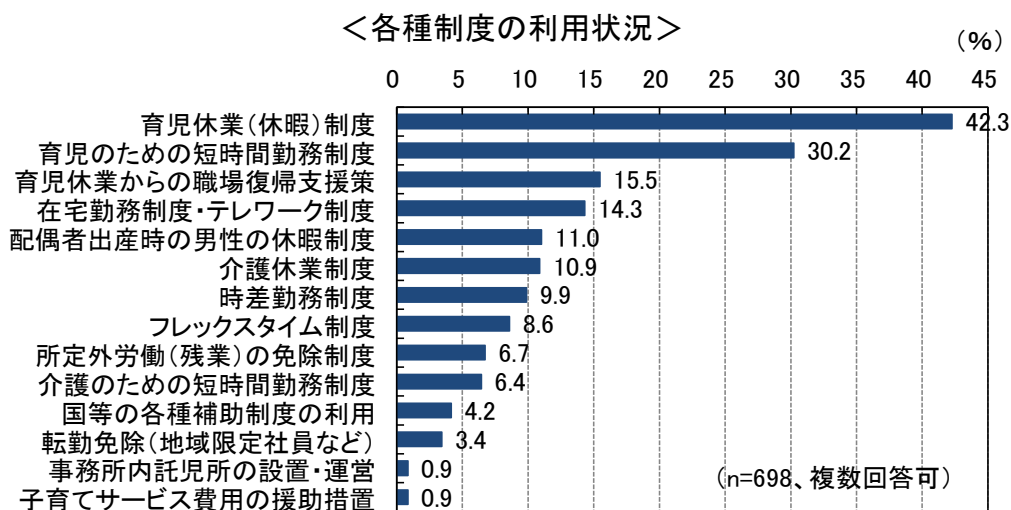
図表 11



## 9. 各種制度の利用状況（図表 12）

- 女性活躍に資する各種制度について、調査時点における利用状況（男性・女性または両方が制度を利用している割合）を確認した。最も利用割合が高いのは「育児休暇制度」で、回答企業全体の42.3%の企業で制度が利用されている。
- その他の制度の利用状況をみると、「育児のための短時間勤務制度」が30.2%となった。それ以外については回答企業全体の1割前後の利用状況となっている。制度を利用する対象者の有無にもよるが、各制度の利用状況は低調となっている。

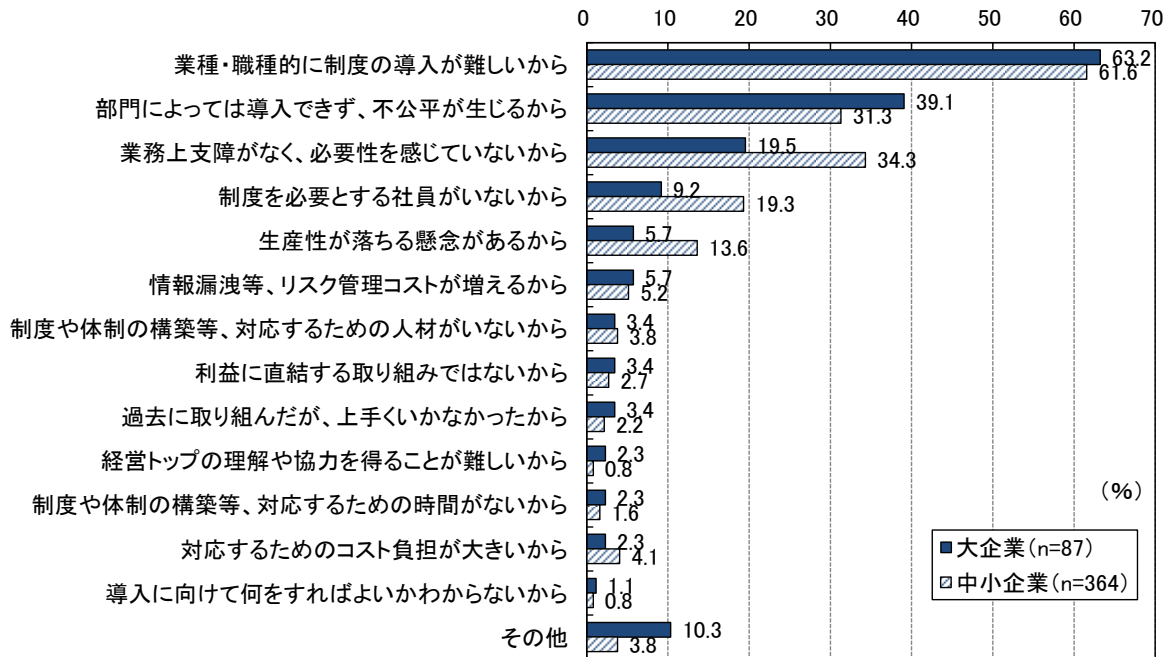
図表 12



### 10. フレックスタイム制度、在宅・テレワーク制度を導入しない理由 (図表 13)

- 規模別にみると、大企業・中小企業ともに「業種・職种的に制度の導入が難しいから」(大企業 63.2%、中小企業 61.6%) が理由として最も割合が高かった。
- 中小企業では、大企業に比べ「業務上支障がなく、必要性を感じていないから」・「制度を必要とする社員がいないから」・「生産性が落ちる懸念があるから」等の割合が高い。

＜「フレックスタイム制度」・「在宅・テレワーク制度」を導入しない理由＞ 図表 13



### 11. 女性活躍推進を図る上での妨げ・ハードル (取り組んでいる企業) (図表 14)

No.	施策内容	回答割合	No.	施策内容	回答割合
1	活躍を望む女性が少ない	47.0	11	長時間労働や休みが取りにくい風土が根付いている	7.4
2	女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい	32.8	12	夜勤等におけるリスク管理を考慮すると難しい	6.5
3	女性を採用したいが応募が少ない	25.7	13	管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい	5.9
4	部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい	25.7	14	男性から理解が得られない	5.9
5	女性社員に限らず男性も管理職になりたがらない	18.6	15	転職が難しい(キャリア形成の条件になっている)	5.0
6	残業、長期出張が難しい	12.1	16	女性活躍について、従業員への取り組み意義や関連する法律の周知や理解が進まないから	4.1
7	女性社員の共感を得ることが難しい	11.2	17	女性活躍のための手法がわからない	2.7
8	結婚や出産で退職する女性が多い	10.1	18	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	2.1
9	両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい	8.0	19	職場環境整備等にコストがかかる	1.8
10	取り組み内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	7.4	20	その他	5.6



12. 女性管理職を増やすために必要だと思う施策（図表 15）

図表 15

No.	施策内容	回答割合	No.	施策内容	回答割合
1	性別に関係なくやりがいのある仕事を与えること	62.8	17	短時間勤務等の制度を利用してもキャリアの見通しがきくようにすること	10.8
2	性別に関係なく配慮を行うこと	58.6	18	活躍している女性のロールモデル提示を行うこと	10.8
3	子育て期には、短時間勤務等制度を利用し、安心して両立ができること	44.2	19	管理職に対して、女性部下の育成に関する研修を行うこと	10.3
4	労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること	43.3	20	子育てや介護目的だけでなく、フレックスや在宅勤務等が活用できること	9.2
5	女性を積極採用すること	36.9	21	女性をつなぐ社内ネットワークを充実させること	8.9
6	意欲や能力の高い女性を、早い段階で幹部候補として選抜すること	35.8	22	働き方の厳しい管理職の役割やあり方を見直すこと	8.6
7	経営層が女性活躍推進のリーダーシップをとること	28.9	23	女性管理職登用の数値目標を設置すること	8.1
8	男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場風土の改善	27.8	24	短時間勤務等の制度を利用する社員をカバーした同僚を評価すること	8.1
9	女性には、女性ならではの感性が生かせるような仕事を与えること	25.0	25	育休復職者の意識やスキルを高めるような研修をすること	7.2
10	女性が活躍しやすい部門に女性を配属すること	24.7	26	ライフイベントを迎える前の女性に多くの職務経験を積ませること	6.9
11	全社員の労働時間を短くすること	21.7	27	産休や育休によるブランクをなるべく短くすること	6.9
12	男性が子育てしやすいような休業や働き方を認めること	18.6	28	女性のみを対象としたキャリア研修をすること	4.7
13	育休復職者に対し、個別の事情に配慮した配属をすること	17.2	29	ラインマネージャー以外に管理職担当の高度専門職を設定すること	1.9
14	社内に明確な推進体制を設け、組織的に進めること	15.8	30	転勤や泊り勤務の在り方を見直すこと	1.9
15	効率的な働き方の推進や仕事の見える化（労働時間の使い方の改善、特定の個人に依存しない仕事の仕方など）	15.6	31	その他	1.1
16	入社数年のうちにキャリア意識を高める研修をすること	11.9	32	特にない	0.6

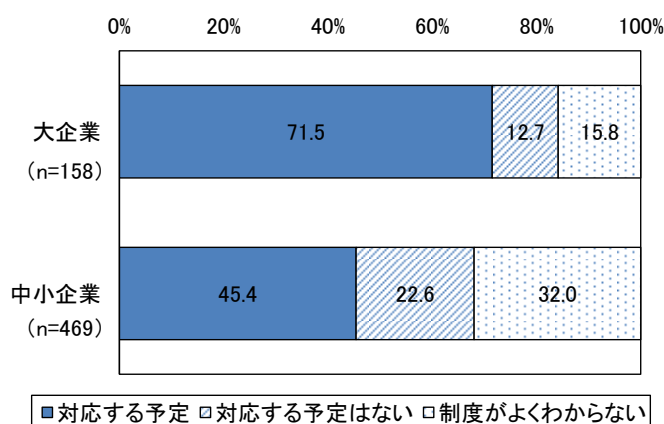
## 参考1. 「改正育児・介護休業法」への対応

- 2021年6月に男性の育児休業取得を促す「改正育児・介護休業法」が成立した。主なポイントについて、今後の対応方針を図表16～19に示す。
- <ポイント①>本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して育児休業の取得の意向確認が事業主の義務になる。規模別にみると大企業では全体の約7割の企業が対応を予定している。(図表16)
- <ポイント②>従業員1,000人以上の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられる。調査時点で大企業の約3割が対応を予定している。(図表17)
- <ポイント③>男性の育休取得を促進するために、子供の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになる。具体的には、子の出生後8週間以内に4週間までの育休取得を分割して2回まで取得可能となる。規模別にみると、大企業の約6割、中小企業の約3割が対応を予定している。(図表18)
- <ポイント④>育児休業を分割して取得できるようになる。規模別にみると、大企業の約6割、中小企業の約3割が対応を予定している。(図表19)

図表16

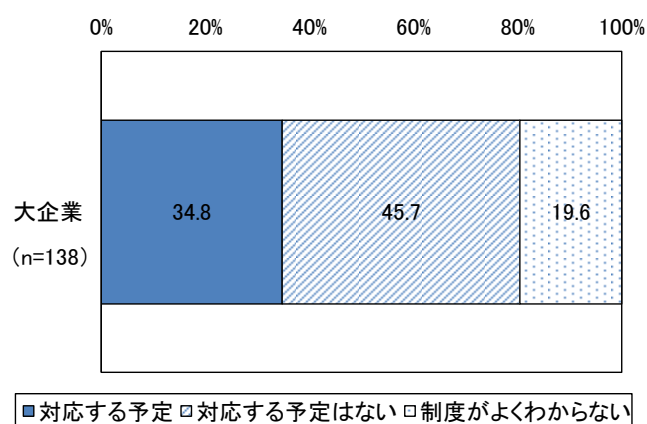
図表17

### <育休取得の意向確認義務化への対応>



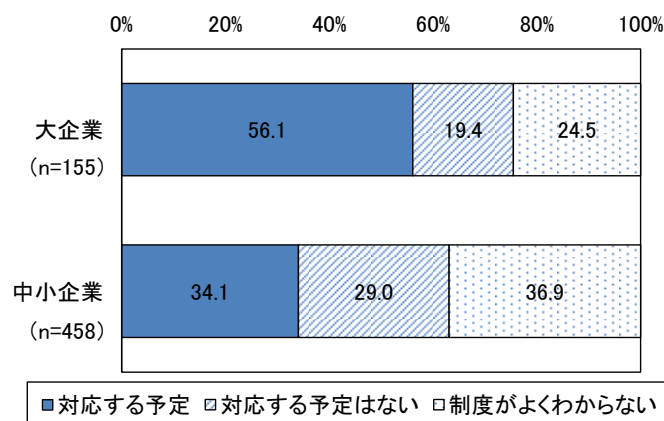
図表18

### <男性育休取得率の公表>

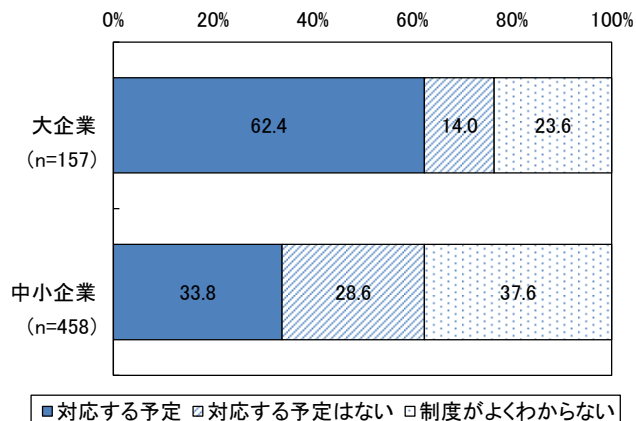


図表19

### <「出生時育休(男性版産休)」の新設>



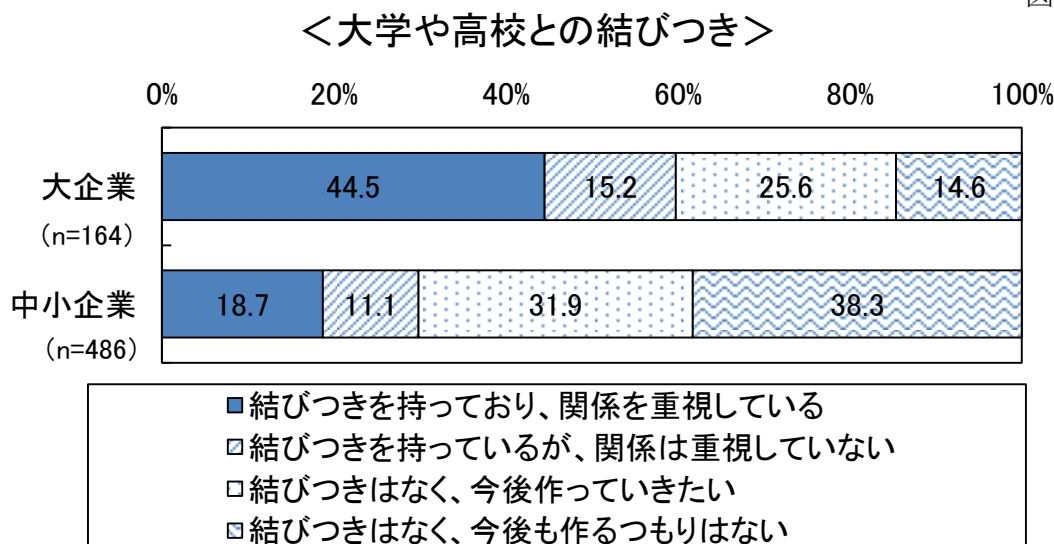
### <育休の分割取得>



### 参考2. 大学や高校との結びつき (図表 20)

- 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつきについて、規模別にみると、「結びつきを持っており、関係を重視している」とする企業は大企業で44.5%、中小企業で18.7%となった。
- 今後結びつきを作っていきたいとする企業（「結びつきはなく、今後作っていきたい」）は、大企業で25.6%、中小企業で31.9%となった。

図表 20

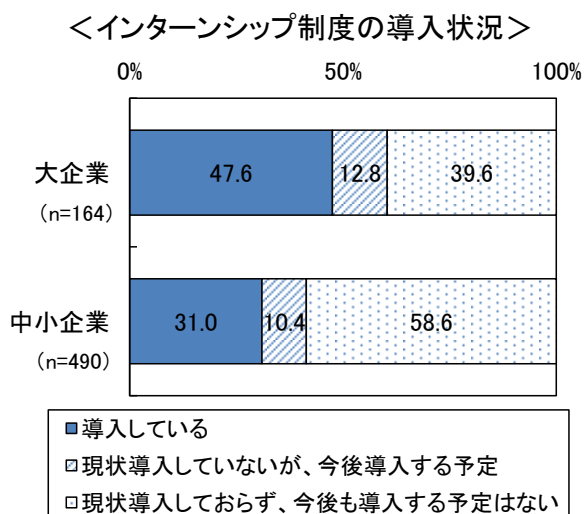


### 参考3. インターンシップ制度の導入状況

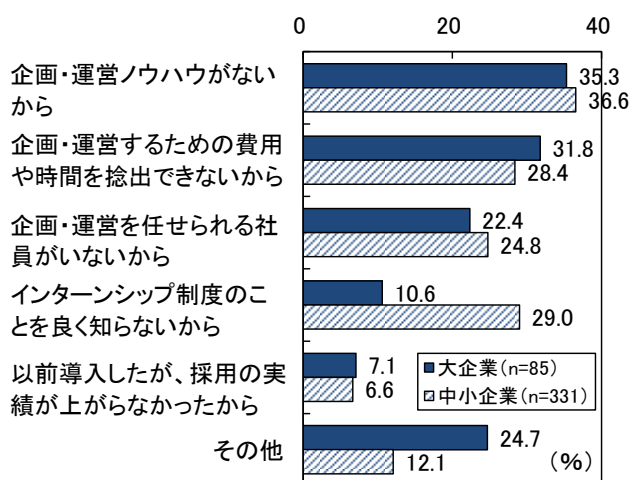
- 規模別にみると、インターンシップ制度を「導入している」企業は、大企業で47.6%、中小企業で31.0%となった。(図表 21)
- インターンシップ制度を導入していない企業について、その理由をみると、大企業・中小企業ともに「企画・運営ノウハウがない」が最も高くなった。中小企業では、大企業に比べ「インターンシップ制度のことを良く知らないから」の割合が高くなった。(図表 22)

図表 21

図表 22



**<インターンシップ制度を導入していない理由>**



以上