

女性活躍推進への取組状況について

(第203回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む県内262先
(有効回答率：31.8%)】

女性活躍推進法は、女性の職業生活において女性の個性が十分に発揮できる社会を実現するために2015年に成立した。同法は、翌年から10年間の時限立法として段階的に施行されており、今年が最終年に当たる。そこで、今回、当研究所では県内企業の女性活躍推進への取組状況や課題等を把握するため、アンケートを実施した。

1. 全社員（非正社員含む）に占める女性社員の割合

■「10%以上30%未満」と回答した企業が最多
全社員に占める女性社員の割合を尋ねたところ、「10%以上30%未満」と回答した企業が全体（262社）の38.2%と最多である。

業種ごとにみると、女性社員の割合が高い（30%以上）業種は、製造業では繊維製品が最も高く、次いで食料品が続く、非製造業ではホテル・旅館が最も高く、次いで不動産業が続く。

一方、女性社員の割合が低い（30%未満）業種は、製造業では機械工業が最も低く、次いで木材・木製品が続く。非製造業では運輸業が最も低く、次いで建設業が続く（図表1-1）。

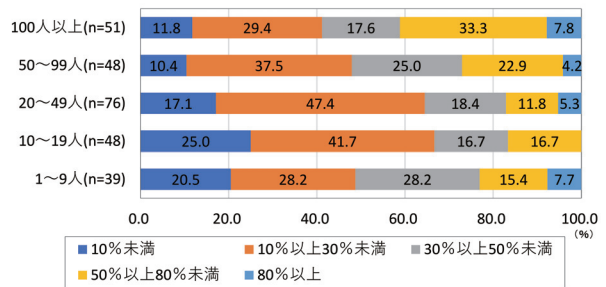
図表1-1：全社員に占める女性社員の割合（業種別）

(%)	企業数	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上80%未満	80%以上
全体	262	16.8	38.2	20.6	19.5	5.0
製造業	127	15.0	34.6	25.2	21.3	3.9
食料品	10	10.0	0.0	40.0	30.0	20.0
繊維製品	25	0.0	8.0	20.0	60.0	12.0
木材・木製品	13	46.2	46.2	7.7	0.0	0.0
化学・医薬品	6	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0
プラスチック製品	18	5.6	44.4	38.9	11.1	0.0
金属製品・非鉄	19	21.1	68.4	10.5	0.0	0.0
機械工業	10	30.0	70.0	0.0	0.0	0.0
その他の製造業	26	15.4	26.9	38.5	19.2	0.0
非製造業	135	18.5	41.5	16.3	17.8	5.9
卸売業	31	19.4	35.5	22.6	22.6	0.0
小売業	15	13.3	33.3	0.0	33.3	20.0
建設業	34	26.5	58.8	14.7	0.0	0.0
不動産業	8	0.0	12.5	62.5	12.5	12.5
運輸業	10	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
ホテル・旅館	5	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0
サービス業	11	27.3	27.3	18.2	18.2	9.1
その他の非製造業	21	4.8	47.6	9.5	28.6	9.5

※ 黄色 女性社員が30%以上の割合が高い上位2業種
※ 青色 女性社員が30%未満の割合が高い上位2業種

なお、従業員規模別での違いは特に見られなかった。（図表1-2）。

図表1-2：全社員に占める女性社員の割合（従業員規模別）



2. 女性社員の構成割合の変化

■「不変」と回答した企業が73.3%で最多
全社員に占める女性社員の構成割合の5年（コロナ禍）前と比べた変化について尋ねたところ、「不変」と回答した企業が全体の73.3%と最も多く、次いで「女性正社員・女性非正社員とも高まった」（14.1%）が続いた（図表2-1）。

図表2-1：女性社員の構成割合の変化（業種別）

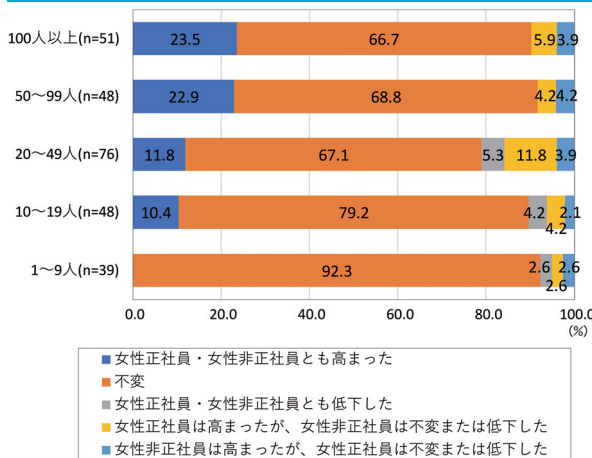
	企業数	女性正社員・女性非正社員とも高まった	不変	女性正社員・女性非正社員とも低下した	女性正社員は高まったが、女性非正社員は不変または低下した	女性非正社員は高まったが、女性正社員は不変または低下した
全体	262	14.1	73.3	2.7	6.5	3.4
製造業	127	10.2	80.3	2.4	4.7	2.4
食料品	10	10.0	80.0	0.0	0.0	10.0
繊維製品	25	8.0	80.0	8.0	0.0	4.0
木材・木製品	13	7.7	84.6	0.0	7.7	0.0
化学・医薬品	6	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
プラスチック製品	18	5.6	88.9	0.0	5.6	0.0
金属製品・非鉄	19	26.3	68.4	0.0	5.3	0.0
機械工業	10	0.0	80.0	0.0	10.0	10.0
その他の製造業	26	11.5	76.9	3.8	7.7	0.0
非製造業	135	17.8	66.7	3.0	8.1	4.4
卸売業	31	19.4	54.8	3.2	12.9	9.7
小売業	15	6.7	93.3	0.0	0.0	0.0
建設業	34	11.8	64.7	2.9	17.6	2.9
不動産業	8	12.5	75.0	0.0	0.0	12.5
運輸業	10	40.0	40.0	10.0	0.0	10.0
ホテル・旅館	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
サービス業	11	18.2	81.8	0.0	0.0	0.0
その他の非製造業	21	19.0	76.2	0.0	4.8	0.0

※ 黄色 女性正社員・女性非正社員の割合が高まった企業の割合が高い上位2業種

業種別でみると、製造業では「女性正社員・女性非正社員とも高まった」と回答した企業が金属製品・非鉄（26.3%）で最も高く、次いでその他の製造業（11.5%）が続く。非製造業では運輸業とホテル・旅館業（いずれも40.0%）が最も高い（図表2-1）。

従業員規模別でみると、従業員数が多いほど、「女性正社員・女性非正社員とも高まった」が、逆に従業員数が少ないほど、「不変」と回答した企業の割合が高い（図表 2-2）。

図表 2-2：女性社員の構成割合の変化（従業員規模別）



3. 女性活躍推進するための取組状況

■「取り組んでいない」と回答した企業は 40.1%

女性活躍を推進するための取組状況を尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は全体の 34.0%、「検討中」は 26.0%となる一方、「取り組んでいない」は 40.1%に上っている。

業種ごとにみると、「取り組んでいる」と回答した企業の割合は、製造業では化学・医薬品（83.3%）が最も高く、次いで食料品（60.0%）が続く。非製造業ではサービス業（54.5%）が最も高く、その他の非製造業（47.6%）が続く。

一方、「取り組んでいない」と回答した企業の割合は、製造業では木材・木製品（69.2%）が最も高く、次いでプラスチック製品と機械工業（いずれも 50.0%）が続く。非製造業では不動産（62.5%）が最も高く、次いで小売業（53.3%）が続いた（図表 3-1）。

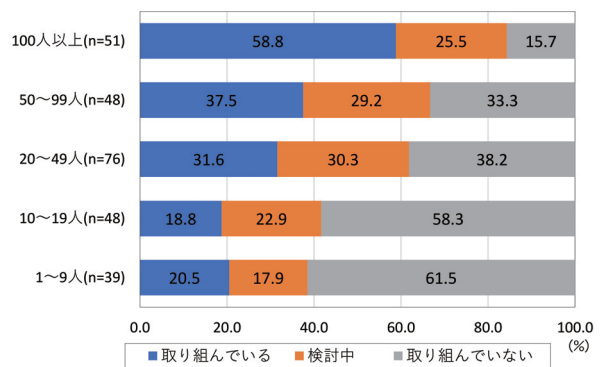
図表 3-1：女性活躍推進するための取組状況（業種別）

(%)	企業数	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
全体	262	34.0	26.0	40.1
製造業	127	33.9	25.2	40.9
食料品	10	60.0	20.0	20.0
繊維製品	25	36.0	20.0	44.0
木材・木製品	13	7.7	23.1	69.2
化学・医薬品	6	83.3	16.7	0.0
プラスチック製品	18	33.3	16.7	50.0
金属製品・非鉄	19	31.6	36.8	31.6
機械工業	10	10.0	40.0	50.0
その他の製造業	26	34.6	26.9	38.5
非製造業	135	34.1	26.7	39.3
卸売業	31	35.5	16.1	48.4
小売業	15	26.7	20.0	53.3
建設業	34	26.5	44.1	29.4
不動産業	8	0.0	37.5	62.5
運輸業	10	40.0	40.0	20.0
ホテル・旅館	5	40.0	40.0	20.0
サービス業	11	54.5	18.2	27.3
その他の非製造業	21	47.6	9.5	42.9

※ 「取り組んでいる」と回答した企業の割合が高い上位2業種
 ※ 「取り組んでいない」と回答した企業の割合が高い上位2業種

従業員規模別でみると、従業員数が多いほど、「取り組んでいる」が、逆に従業員数が少ないほど、「取り組んでいない」と回答した企業の割合が高い（図表 3-2）。

図表 3-2：女性活躍推進するための取組状況（従業員規模別）

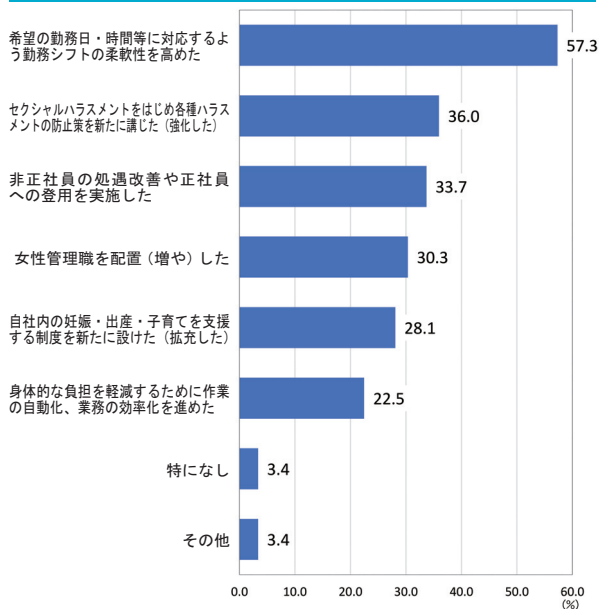


4. 実施した工夫・取組み（複数回答）

■「希望の勤務日・時間等に対応するよう勤務シフトの柔軟性を高めた」と回答した企業が最多

女性活躍を推進するための取組みを行っている企業に実施した工夫について尋ねたところ、「希望の勤務日・時間等に対応するよう勤務シフトの柔軟性を高めた」（57.3%）が最も多く、次いで「セクシャルハラスメントをはじめ各種ハラスメントの防止策を新たに講じた（強化した）」（36.0%）が続いた。

図表 4：女性活躍推進のための工夫・取組み



5. 女性活躍推進への取組スタンス

■「現状維持」と回答した企業は50.6%と最多

今後の女性活躍推進への取組スタンスを尋ねたところ、「積極的」と回答した企業は全体の40.4%、「現状維持」は50.6%、「消極的（自社の職種や労働環境が女性には馴染みにくい等）」は7.2%となった。

業種ごとにみると、「積極的」と回答した企業の割合は、製造業では化学・医薬品（66.7%）が最も高く、次いで金属製品・非鉄（58.8%）が続く。非製造業ではサービス業（72.2%）が最も高く、次いでホテル・旅館（60.0%）が続いた。

一方、「消極的（自社の職種や労働環境が女性には馴染みにくい等）」と回答した企業の割合は、製造業では木材・木製品（30.0%）が最も高く、次いで機械工業（12.5%）が続く。非製造業では建設業（18.5%）が最も高く、次いで運輸業（10.0%）が続いた（図表 5-1）。

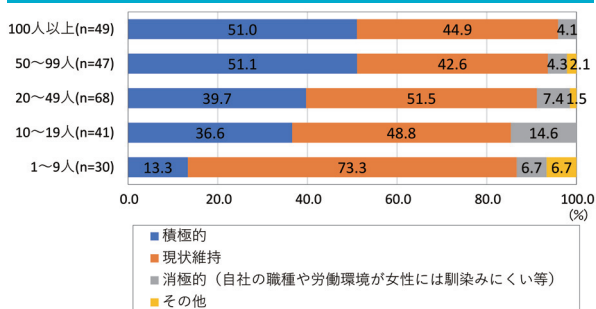
図表 5-1：女性活躍推進への取組スタンス（業種別）

	合計 (%)	積極的 (%)	現状維持 (%)	消極的 (自社の職種や労働環境が女性には馴染みにくい等) (%)	その他 (%)
全体	235	40.4	50.6	7.2	1.7
製造業	115	39.1	51.3	7.0	2.6
食料品	9	22.2	77.8	0.0	0.0
繊維製品	22	40.9	59.1	0.0	0.0
木材・木製品	10	40.0	30.0	30.0	0.0
化学・医薬品	6	66.7	33.3	0.0	0.0
プラスチック製品	17	35.3	64.7	0.0	0.0
金属製品・非鉄	17	58.8	29.4	5.9	5.9
機械工業	8	25.0	62.5	12.5	0.0
その他の製造業	26	30.8	50.0	11.5	7.7
非製造業	120	41.7	50.0	7.5	0.8
卸売業	28	28.6	64.3	7.1	0.0
小売業	12	41.7	58.3	0.0	0.0
建設業	27	40.7	37.0	18.5	3.7
不動産業	8	37.5	62.5	0.0	0.0
運輸業	10	50.0	40.0	10.0	0.0
ホテル・旅館	5	60.0	40.0	0.0	0.0
サービス業	11	72.7	27.3	0.0	0.0
その他の非製造業	19	36.8	57.9	5.3	0.0

※ 「積極的」と回答した企業の割合が高い上位2業種
 ※ 「消極的」と回答した企業の割合が高い上位2業種

従業員規模別でみると、従業員数が多いほど、「積極的」と回答した企業の割合は高く、逆に従業員数が少ないほど、「現状維持」と回答した企業の割合が高い（図表 5-2）。

図表 5-2：女性活躍推進への取組スタンス（従業員規模別）



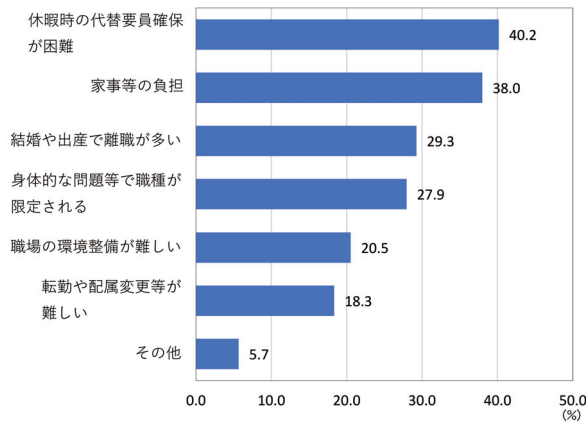
6. 女性活躍を推進するうえでの課題

（複数回答）

■「休暇時の代替要員確保が困難」と回答した企業が最多

女性活躍を推進するうえでの課題を尋ねたところ、「休暇時の代替要員確保が困難」が40.2%と最も多く、次いで「家事等の負担」(38.0%)、「結婚や出産で離職が多い」(29.3%)が続いた（図表 6-1）。

図表 6-1：女性活躍推進するうえでの課題



業種別でみると、多くの業種で「休暇時の代替要員確保が困難」を課題としているものの、木材・木製品は「身体的な問題等で職種が限定される」と「職場の環境整備が難しい」（いずれも 40.0%）が、プラスチック製品では「家事等の負担」と「身体的な問題等で職種が限定される」（いずれも 31.3%）が、金属製品・非鉄では「結婚や出産で離職が多い」と「身体的な問題等で職種が限定される」（いずれも 52.9%）が、小売業では「家事等の負担」（58.3%）が最多で、抱える課題にはバラツキがみられた（図表 6-2）。

図表 6-2：女性活躍推進するうえでの課題（業種別）

	合計 (%)	休暇時の代替要員確保が困難	家事等の負担	結婚や出産で離職が多い	身体的な問題等で職種が限定される	職場の環境整備が難しい	転勤や配属変更等が難しい	その他
全体	229	40.2	38.0	29.3	27.9	20.5	18.3	5.7
製造業	111	37.8	38.7	30.6	30.6	19.8	17.1	9.0
食料品	8	50.0	37.5	37.5	25.0	12.5	25.0	0.0
繊維製品	22	54.5	22.7	31.8	27.3	18.2	9.1	9.1
木材・木製品	10	10.0	30.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0
化学・医薬品	5	60.0	60.0	60.0	0.0	20.0	20.0	20.0
プラスチック製品	16	12.5	31.3	25.0	31.3	12.5	25.0	12.5
金属製品・非鉄	17	47.1	47.1	52.9	52.9	23.5	11.8	0.0
機械工業	8	62.5	50.0	50.0	12.5	25.0	25.0	0.0
その他の製造業	25	28.0	48.0	8.0	28.0	16.0	24.0	12.0
非製造業	118	42.4	37.3	28.0	25.4	21.2	19.5	2.5
卸売業	28	42.9	17.9	25.0	32.1	10.7	25.0	7.1
小売業	12	33.3	58.3	16.7	0.0	25.0	25.0	0.0
建設業	26	50.0	46.2	46.2	26.9	30.8	15.4	3.8
不動産業	8	75.0	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0
運輸業	10	40.0	30.0	20.0	40.0	10.0	0.0	0.0
ホテル・旅館	5	60.0	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0
サービス業	10	30.0	40.0	30.0	40.0	30.0	40.0	0.0
その他の非製造業	19	26.3	47.4	21.1	26.3	26.3	15.8	0.0

※ は、最も割合が高い項目

7. 総括

県内の雇用環境をみると、2025 年 1～3 月期の地元企業動向調査において、18 四半期（4 年半）連続で雇用人員が「過剰」よりも「不足」とする企業が多く、人員確保の面で厳しい状況が続いている。

一方、県内の女性就業率をみると、47.3%と全国最下位（厚生労働省「令和 4 年度就業構造基本調査」）。加えて県外に出る就業者が多く、県内の中小企業にとって女性活躍を推進するための雇用環境は厳しい状況にある。

こうしたなか、本付帯調査では、以下のとおり女性活躍推進への取組みが未だ十分とは言えない結果となっている。

- ① 県内中小企業における女性社員の割合は、「10%以上 30%未満」の企業が約 4 割。
- ② 5 年前と比べ全社員に占める女性社員の構成割合が「不変」の企業が約 7 割。
- ③ 女性活躍推進に「取り組んでいる」企業は約 3 割に対し、「取り組んでいない」企業は約 4 割。
- ④ 今後の取組スタンスは「積極的」の企業が約 4 割に対し、約 5 割の企業は「現状維持」。従業員規模別でみると、従業員が多いほど「積極的」の割合が高く、逆に少ないほど「現状維持」の割合が高い。従業員規模による女性割合の格差が広がる可能性がある。
- ⑤ 女性活躍推進において「休暇時の代替要員確保が困難」を課題とする企業が約 4 割と最多。

人手不足で倒産する企業が増加するなか、各企業が女性活躍推進を喫緊の経営課題として捉え、積極的に取り組んでいくことが、自社の持続的発展には不可欠であろう。

（岡村俊幸）