

2021年10月15日

「女性活躍に関する企業調査（2021年）」について

常陽銀行（頭取 笹島 律夫）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 下山田 和司）は、このたび、「女性活躍に関する企業調査（2021年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

本調査は、アフターコロナの働き方改革の鍵を握る女性活躍推進の取組について、県内企業の進捗状況を確認するため、「茨城県内主要企業の経営動向調査（2021年4～6月期）」の付帯調査として当社が行ったものです。

県内企業に女性活躍や女性社員の定着について尋ねたところ、「取り組んでいる」が全体の52.9%、「取り組んでいない」が31.4%、「わからない」は15.7%でした。

業種別にみると、「取り組んでいる」は製造業が53.0%、非製造業は52.8%とほぼ同じでした。一方、従業員規模別にみると、「取り組んでいる」は、300人以上の84.0%に対し、30人未満は42.2%にとどまりました。

アンケート結果からは、県内企業における女性活躍推進の取り組みがさらに進展するためには、小規模企業での取り組みの拡大が必要と考えられます。

なお、調査結果の詳細は、別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は、2021年6月に茨城県内企業244社（製造業100社、非製造業144社）からの回答を取りまとめたものです。従業員300人以上の大企業から、30人未満の企業まで幅広く調査対象としています。

以 上

本件に対するご照会は、下記までお願いいたします
常陽産業研究所 地域研究部 地域研究センター：荒澤・茂木
029-233-6734

【女性活躍に関する企業調査（2021年）】

女性活躍に取り組む県内企業は全体の52.9% ～企業規模で取組に差～

今回調査の概要

新型コロナウイルスの感染拡大は、全国でのリモートワークの普及をはじめ、企業の就労環境に変化をもたらしている。こうした状況を踏まえ、当社では、2021年6月に、茨城県内企業244社（製造業100社、非製造業144社）に対しアンケート調査を実施し、アフターコロナの働き方改革の鍵を握る女性活躍推進の取組状況について調査した。

女性活躍や女性社員の定着については、「取り組んでいる」が全体の52.9%、「取り組んでいない」が31.4%、「わからない」は15.7%であった（図表1）。業種別にみると、「取り組んでいる」は製造業が53.0%、非製造業は52.8%とほぼ同じであった。一方、従業員規模別にみると、「取り組んでいる」は、300人以上の84.0%に対し、30人未満は42.2%にとどまった。

女性活躍に向けた取組内容は、「女性社員の積極採用」が64.1%と最も多く、次いで「女性社員の役職・管理職への積極登用」、「女性社員に対する福利厚生制度の充実・利用促進」がともに38.3%であった（図表2-1）。「女性社員の役職・管理職への積極登用」について業種別にみると、製造業が非製造業を5.5ポイント上回った（図表2-2）。従業員規模別では、規模が大きいほど取組企業の割合が多い傾向がみられた（図表2-3）。

採用や採用後の待遇面での男女差は、「生じている」が12.5%、「生じていない」が70.0%であった（図表3）。業種別にみると、「生じている」は、製造業が非製造業を6.3ポイント上回った。また、従業員規模別で「生じている」が最も高かったのは100～299人の23.8%であった。

生じている性別による差異の内容（注：本設問の回答企業は29社）は「主な担当業務」が58.6%で最も高かった（図表4-1）。

女性社員に期待する役割では、「性別によらず個々の能力を活かした活躍」が65.8%と最も高く、次いで「男性と同等以上の活躍」が16.9%、「女性らしさを活かした活躍」が8.7%であった（図表5）。業種別では、「女性らしさを活かした活躍」で、非製造業が製造業を5.5ポイント上回った。従業員規模別では、300人以上で「男性と同等以上の活躍」が20.8%と他の規模を上回った。

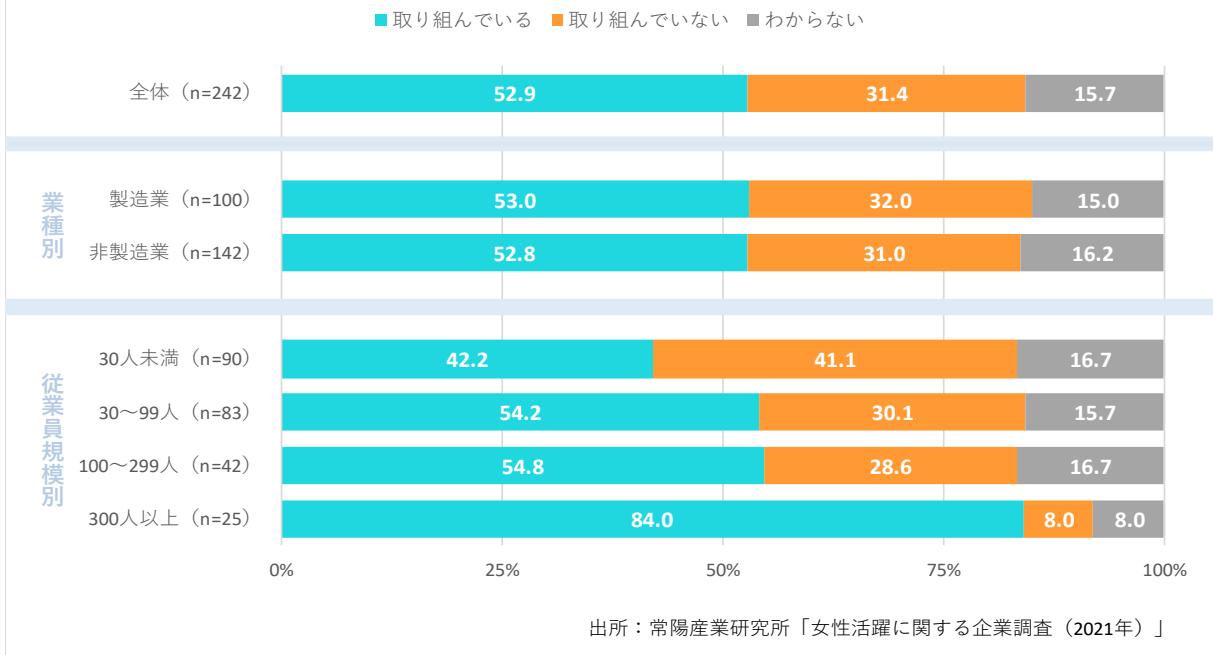
女性活躍を進める上での課題は、「柔軟な勤務体系の構築」が41.3%と最も高く、次いで「女性社員の意識改革」が31.6%、「女性社員の能力開発強化」が30.2%であった（図表6-1）。業種別では「女性社員の能力開発強化」で製造業が非製造業を12.6ポイント上回った（図表6-2）。従業員規模別では、100～299人で「女性社員の能力開発強化」が、それ以外では「柔軟な勤務体系の構築」が最も高かった（図表6-3）。

今回のアンケート結果では、県内企業全体で 2 社に 1 社が女性活躍推進に取り組む一方、小規模な企業と大企業では、女性社員の役職・管理職への積極登用などの取組に大きな開きがみられた。小規模企業では、人的・時間的余裕のなさから、内部体制・諸制度の整備をはじめとする女性活躍推進体制が整っていない状況がうかがえる。

もっとも、女性活躍推進の取組は、若年女性の県外流出が著しい本県においては、企業が求める女子学生の安定的な採用確保の観点からも、規模を問わず着実に進められるべきであろう。

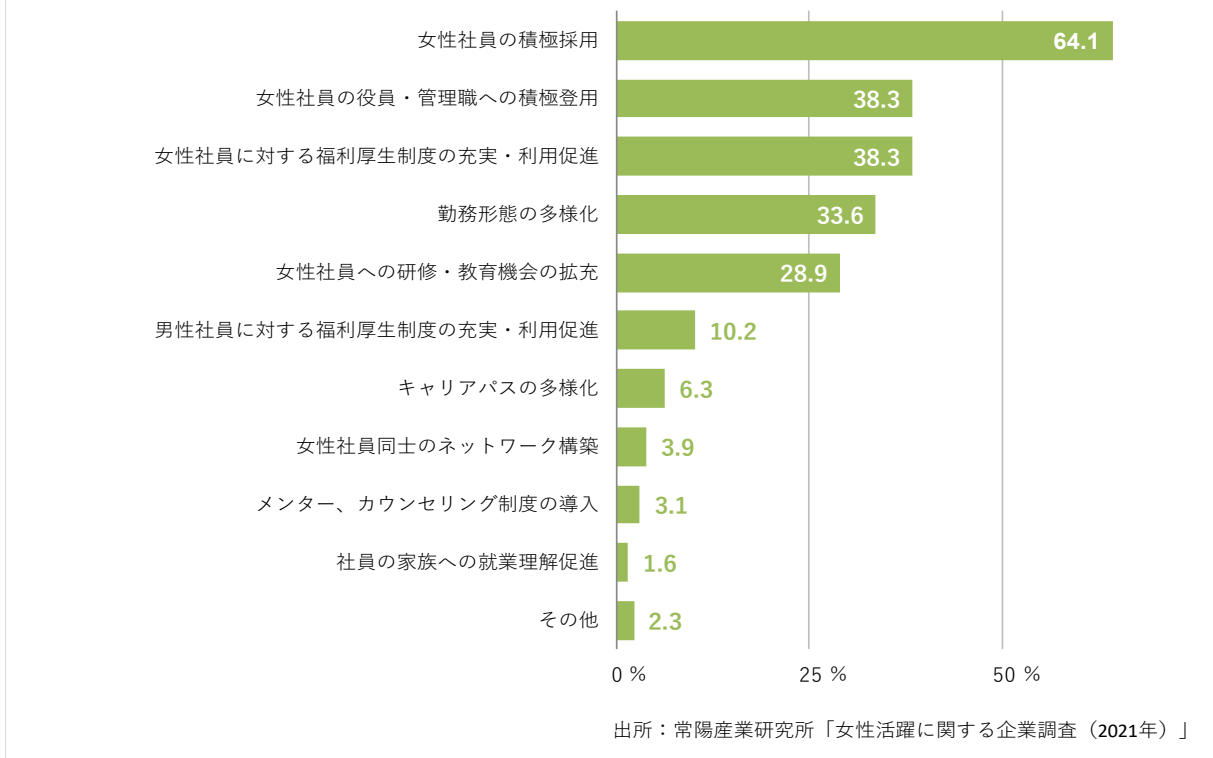
また、4 割の企業が女性活躍を進める上での課題として「柔軟な勤務体系の構築」をあげていたが、在宅勤務制度などの積極的な導入は、共働き世帯や子育て世帯のニーズだけでなく、若年女性の就職ニーズにもマッチしたものとみられている。県内企業の在宅勤務の普及の動向については、女性活躍推進の進展度合いを見る点からも注目していく必要があるだろう。

図表1 女性活躍定着の取り組み状況

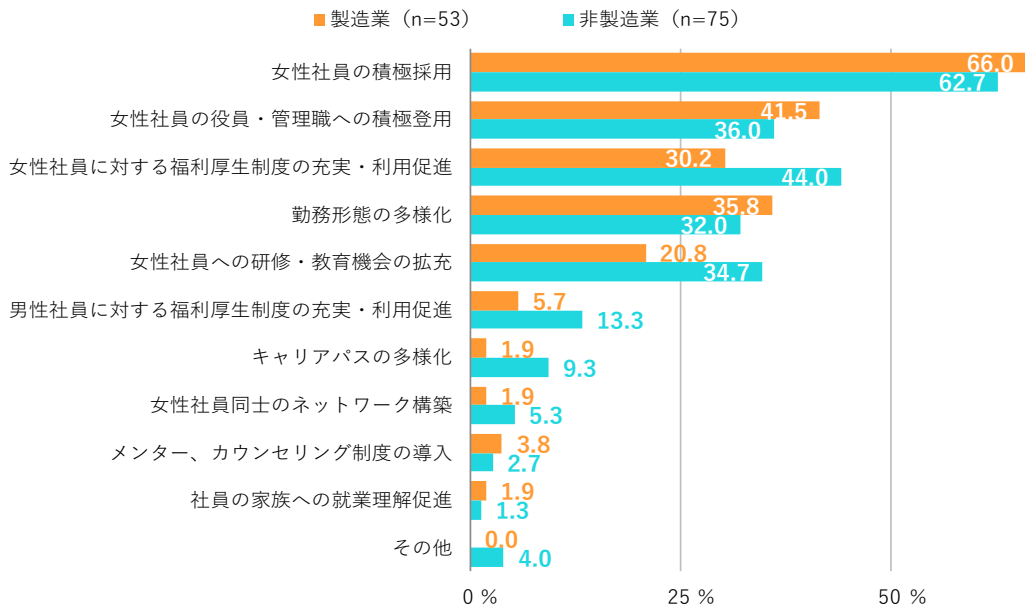


※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表とも共通）。

図表2-1 女性活躍に向けた取組内容 (n=128・複数回答)

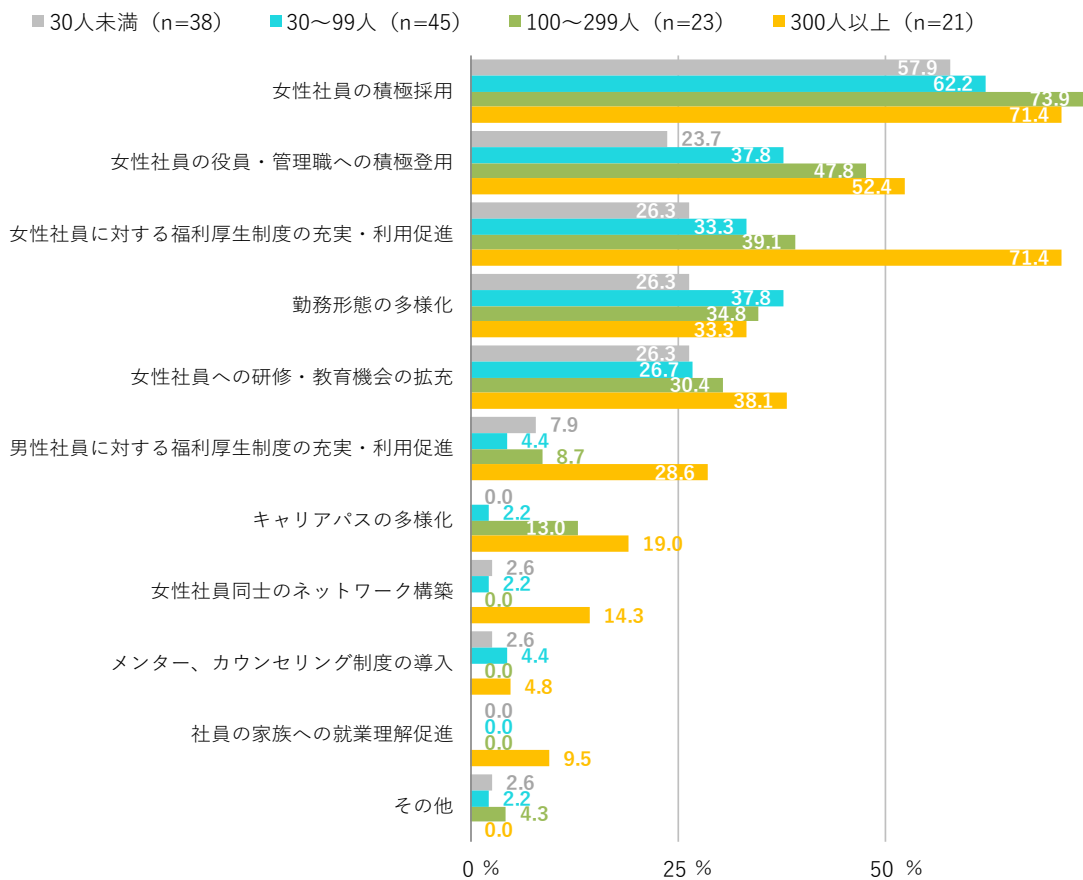


図表 2 - 2 女性活躍に向けた取組内容（業種別）



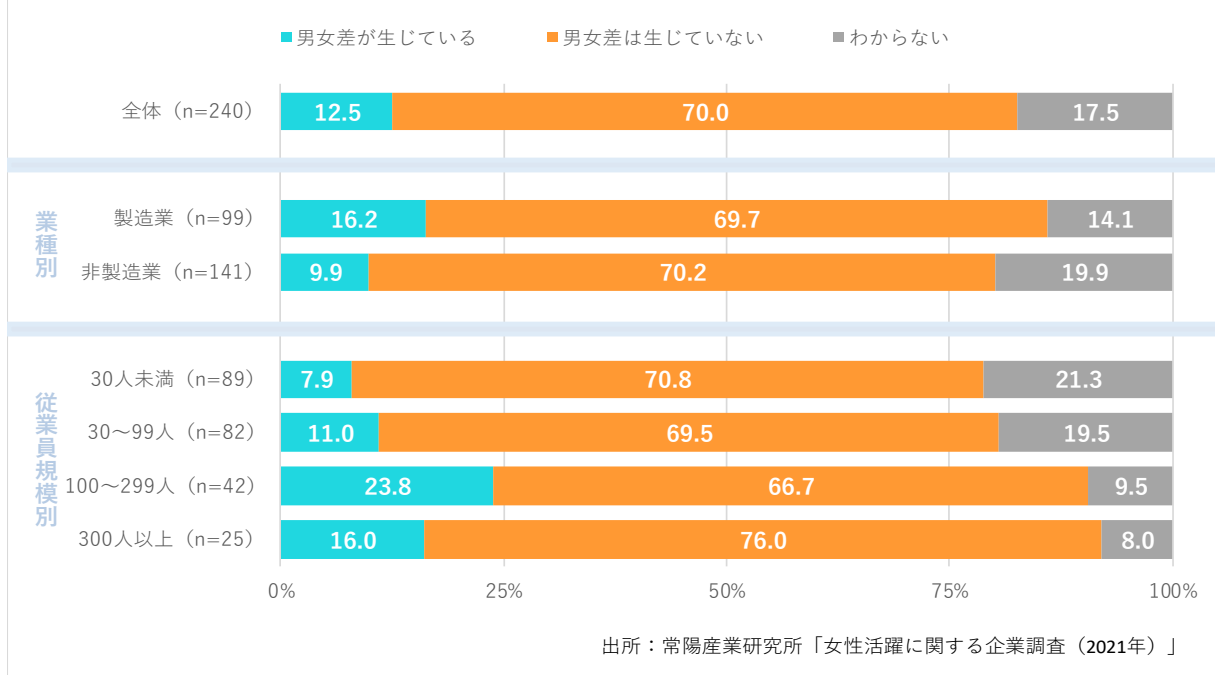
出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

図表 2 - 3 女性活躍に向けた取組内容（従業員規模別）

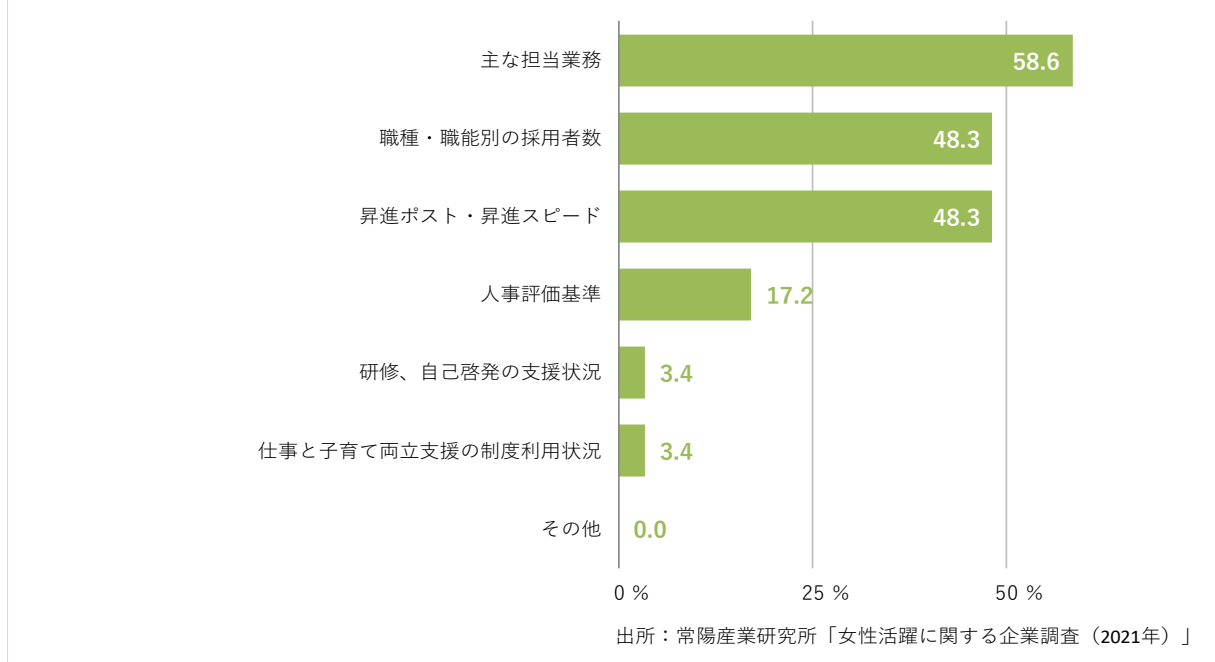


出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

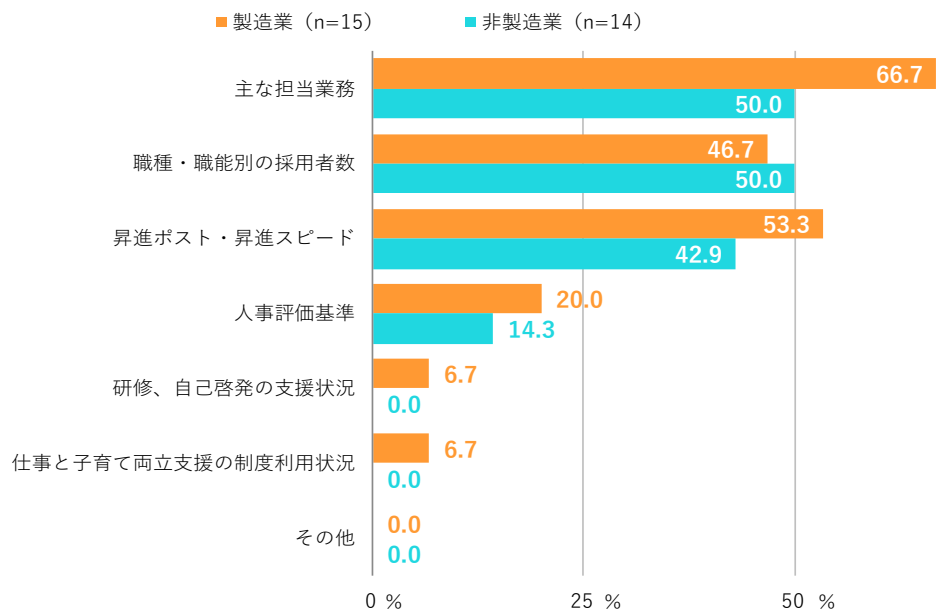
図表3 採用や採用後の待遇面での男女差



図表4-1 生じている性別による差異の内容 (n=29・複数回答)

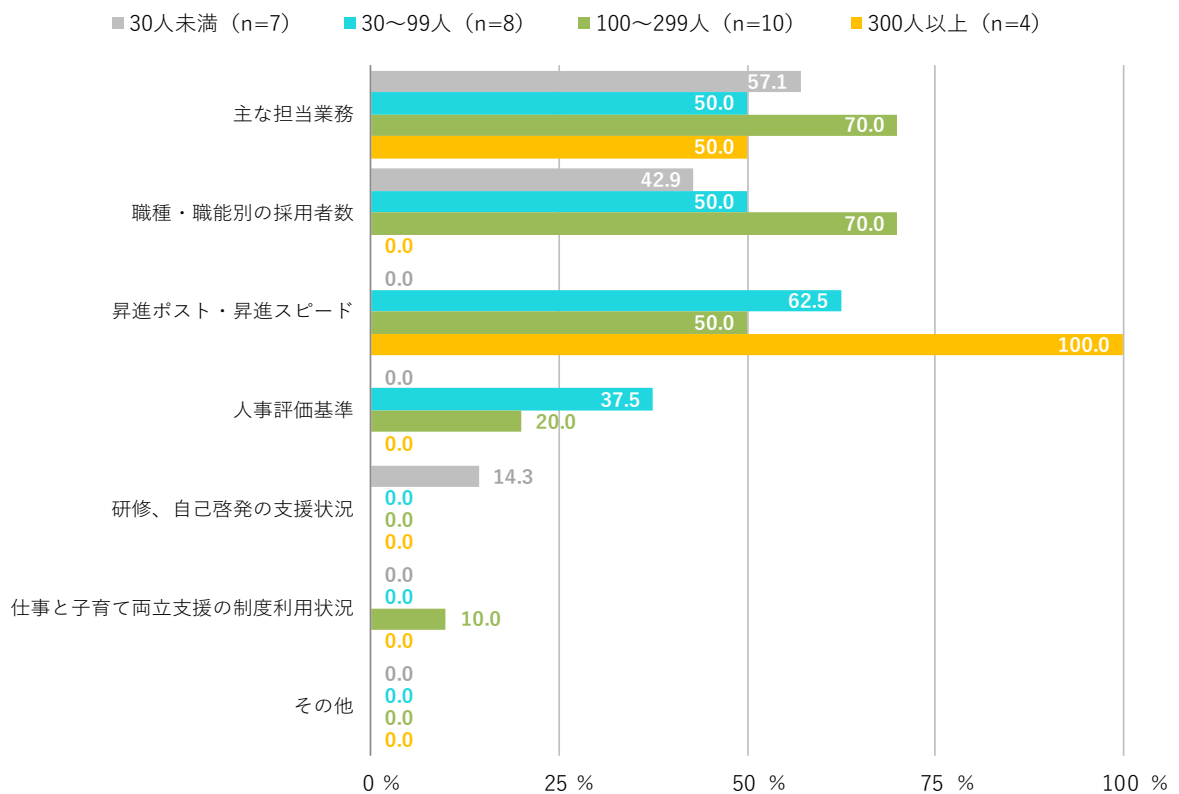


図表 4 - 2 生じている性別による差異の内容（業種別）



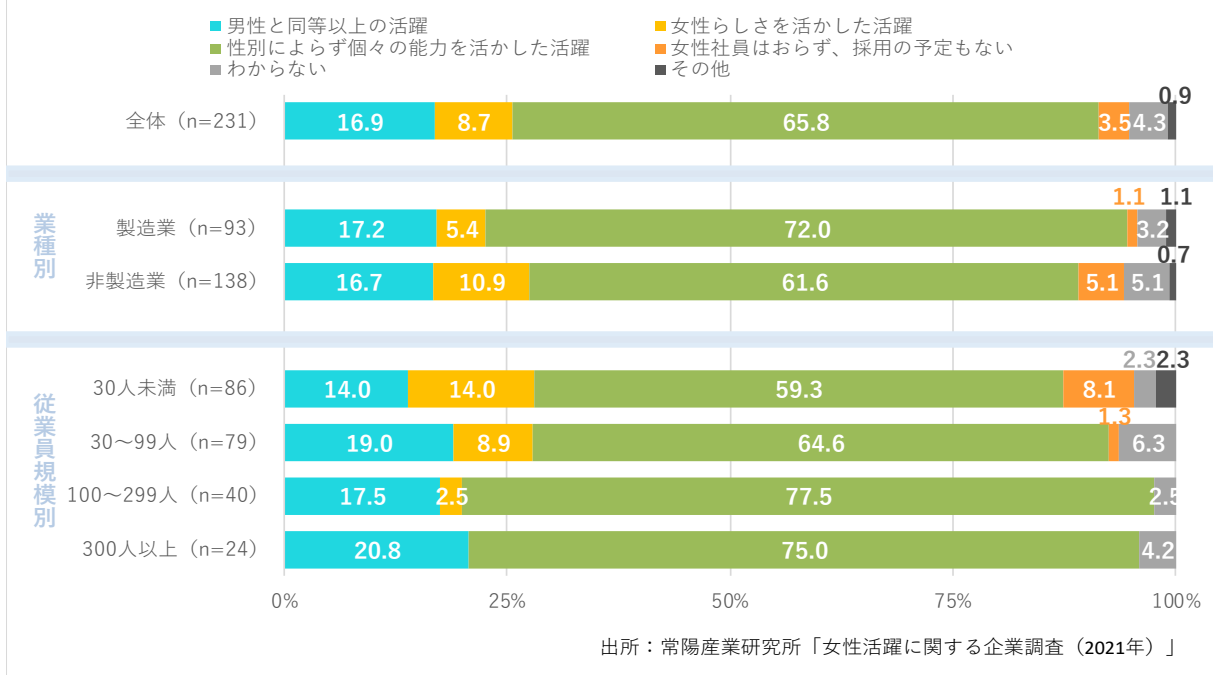
出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

図表 4 - 3 生じている性別による差異の内容（従業員規模別）

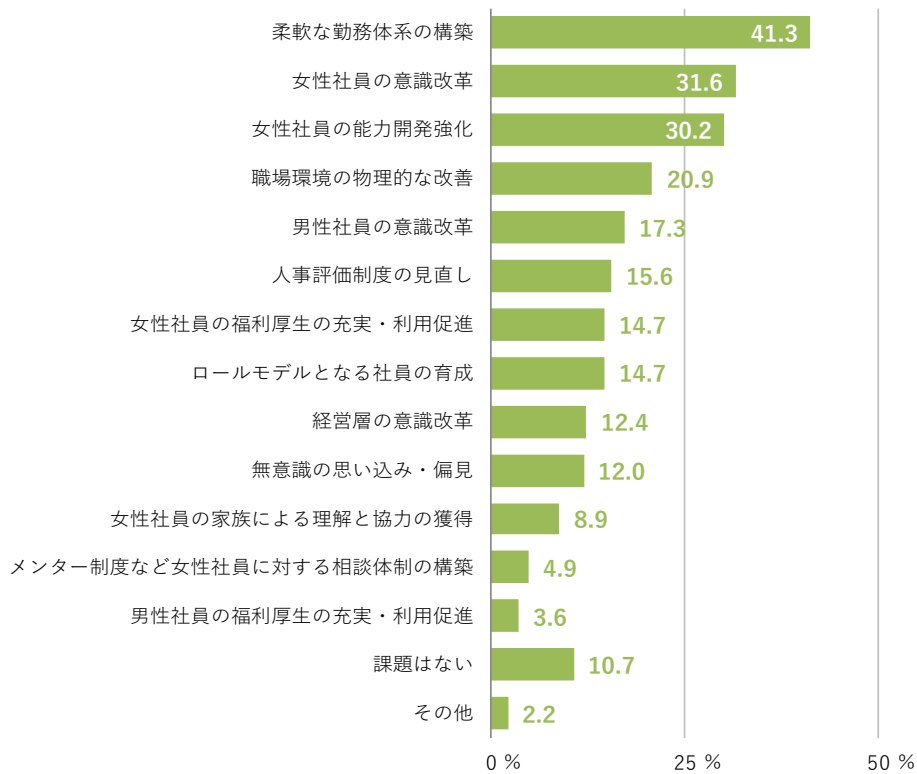


出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

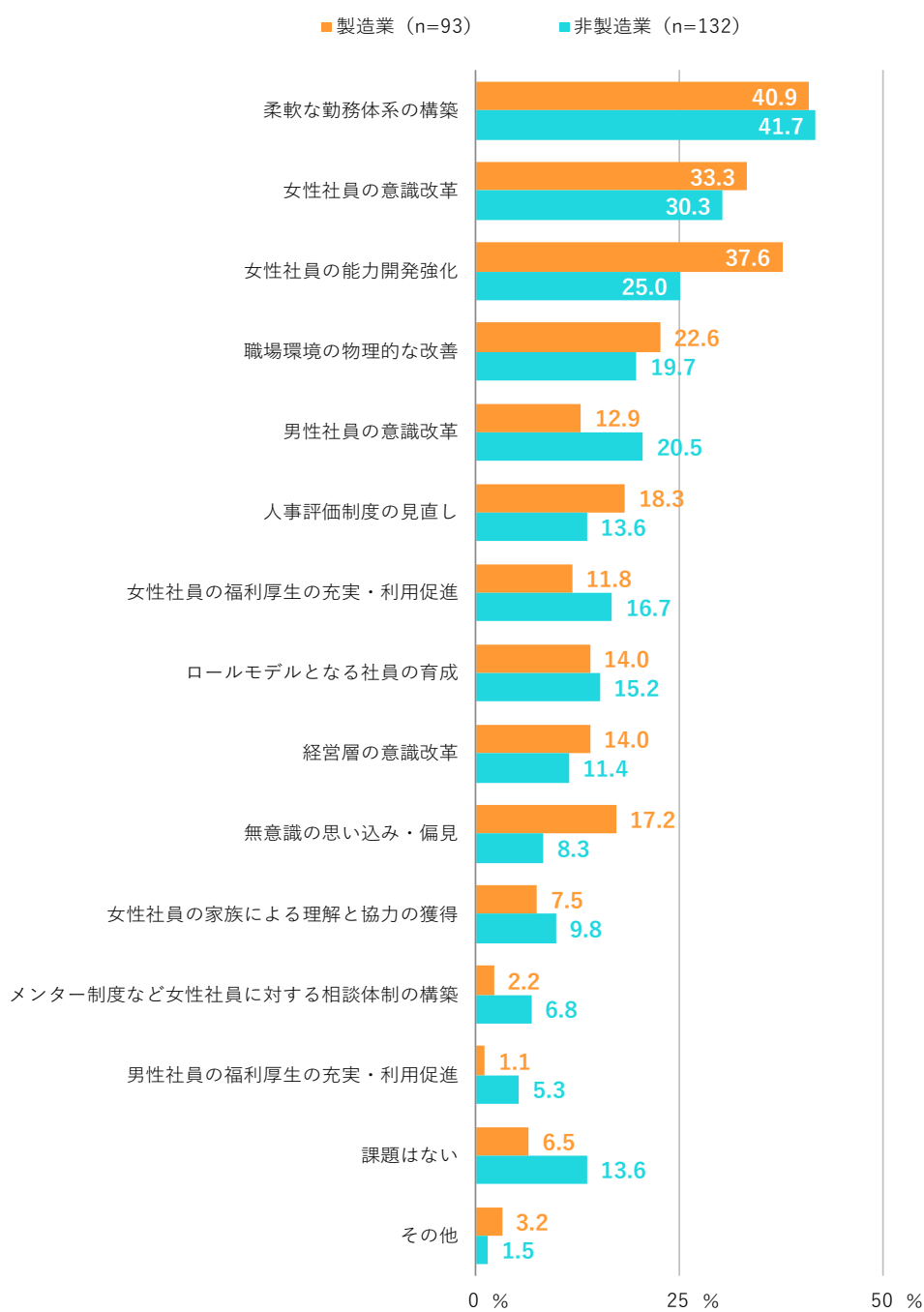
図表5 女性社員に期待する役割



図表6-1 女性活躍を進める際の課題 (n=225・複数回答)

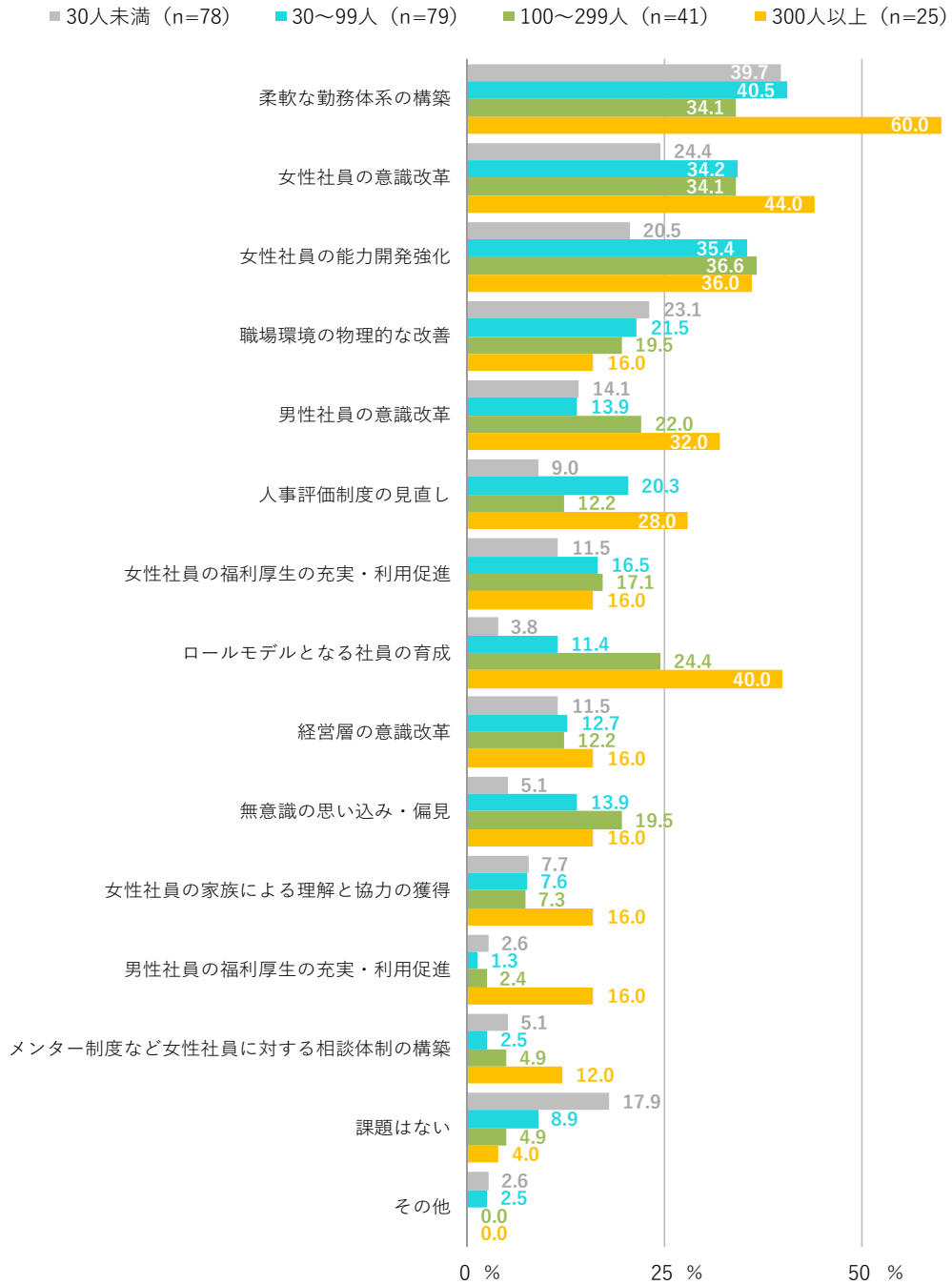


図表 6-2 女性活躍を進める際の課題（業種別）



出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

図表 6 - 3 女性活躍を進める際の課題（従業員規模別）



出所：常陽産業研究所「女性活躍に関する企業調査（2021年）」

以上