

四国地域におけるD & Iに関する 調査報告書（女性編）

【人事調査 詳細版】

2023年4月17日

四国経済連合会
公益財団法人21世紀職業財団

四経連

公益財団法人



多彩な力が活きる社会に

21世紀職業財団



1.調査概要	・・・2
2.回答者属性	・・・4
3.分析のアプローチ	・・・8
4.人事調査 結果の詳細	・・・11
(1) 役職に占める女性の割合	・・・12
(2) 女性活躍推進の取組み状況	・・・16
(3) 女性の採用について	・・・24
(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について	・・・26
(5) キャリア支援策について	・・・32
(6) 男性の育児休業について	・・・35
(7) その他	・・・37



1.調査概要

【調査目的】

- 四国経済連合会会員企業・団体におけるダイバーシティ&インクルージョン経営、このうち女性活躍推進に関する現状を把握する。その際、会員内の調査に留まらず、全国比較や県庁との比較を通じて、客観的に現状と課題を明らかにし、取組みの方向性を整理する。
- この調査報告をもとに、四国経済界の機運醸成や行動変容に繋がる活動を展開していく。

【調査方法】

- Webアンケート

【調査対象者条件】

(1) 会員調査：四国経済連合会の会員企業・団体に勤める社員・職員

①男女一般社員：各社10名（男性5名、女性5名）

- ・正社員
- ・年齢は20～59歳でまんべんなく
- ・勤続年数が1年以上の方（2022年入社は対象外）
- ・所属部門もできるだけ分散
- ・一般社員・職員が10名未満の場合、可能な人数（男女比問わず）

②管理職：各社5名（性別問わず）

- ・直接部下の育成に携わっている方（課長、もしくは課長同等クラスの方）
- ・5名は「男女両方の部下を持つ方」が最優先。次いで「女性の部下しかいない方」を優先。前述の対象者がいない場合は「男性の部下しかいない方」
- ・管理職が5名未満の場合、可能な人数

③本社人事担当者：各社1名



(2) 県庁調査：四国4県の県庁に勤める職員

①男女一般職員：30名（男性15名、女性15名）

- ・年齢は20～59歳でまんべんなく
- ・勤続年数が1年以上の方（2022年入庁の方はアンケートの対象外）
- ・所属部門もできるだけ分散

②管理職：30名（性別問わず）

- ・直接部下の育成に携わっている方（課長、もしくは課長同等クラスの方）
- ・「男女両方の部下を持つ方」が最優先。次いで「女性の部下しかいない方」を優先。前述の対象者がいない場合は「男性の部下しかいない方」。

③人事担当者（管理職以上の方）：各県1名

【調査期間】

(1) 会員調査 2022年8月1日～8月24日

(2) 県庁調査 2022年9月1日～9月26日

【調査対象者数 回答者数】

※男女別の対象者数が不明なため、男女別の回答率は算出できません

	(1) 会員調査：対象117社					(2) 県庁調査：対象四県				
	対象者	回答者			回答率	対象者	回答者			回答率
	名	男性(名)	女性(名)	合計(名)	%	名	男性(名)	女性(名)	合計(名)	%
一般社員/職員	965	412	436	848	87.9	120	48	60	108	90.0
管理職	493	365	56	421	85.4	120	78	26	104	86.7
人事	105	—	—	96	91.4	4	—	—	4	100.0
合計	1563	777	492	1365	87.3	244	126	86	216	88.5

2.回答者属性①

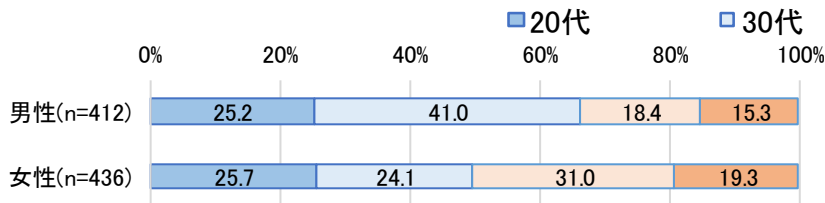
【以降のページでの表記ルール】

四国会員調査の結果 = 四国企業
 一般社員 = 四国経済連合会会員の一般社員・職員
 四国県庁 = 徳島県、香川県、愛媛県、高知県
 一般職員 = 四国県庁の職員

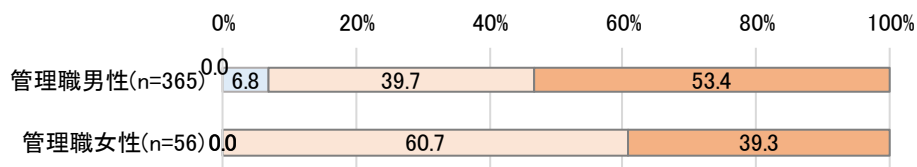


年代別

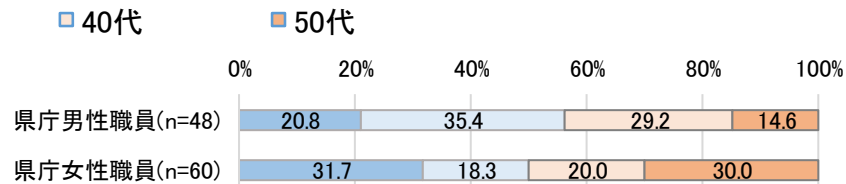
四国企業：一般社員



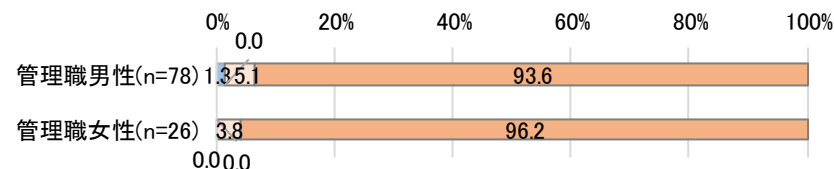
四国企業：管理職



四国県庁：一般職員

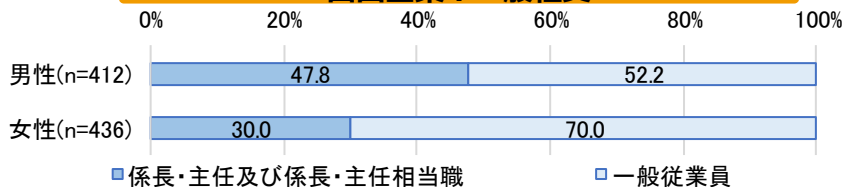


四国県庁：管理職

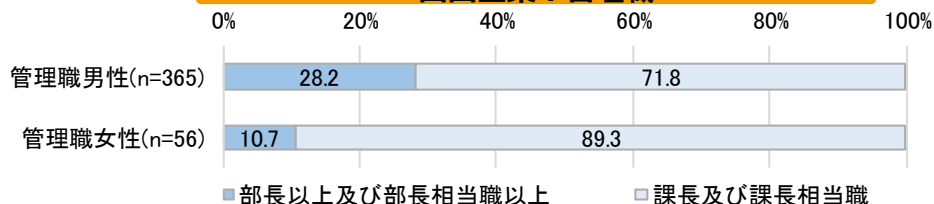


役職

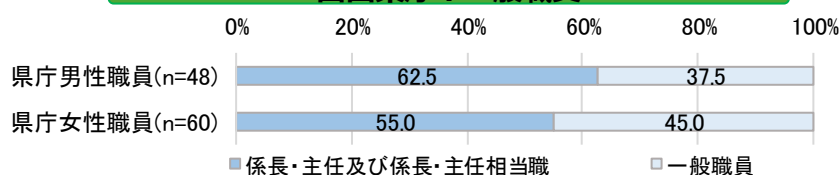
四国企業：一般社員



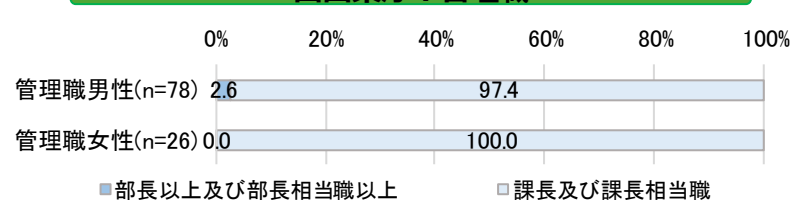
四国企業：管理職



四国県庁：一般職員



四国県庁：管理職



参考 四国会員調査回答者の各役職階層に占める女性比率

女性の部長以上及び部長相当職比率 = 5.5% (7.8%)

女性の課長及び課長相当職比率 = 16.0% (10.7%)

女性の係長・主任及び係長・主任相当職 = 39.9% (18.8%)

※カッコ内は令和3年雇用均等基本調査 10人以上企業の結果

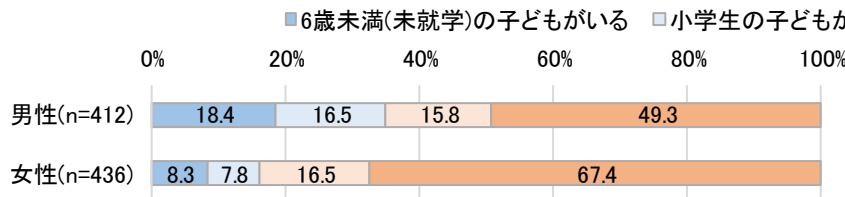
2.回答者属性②



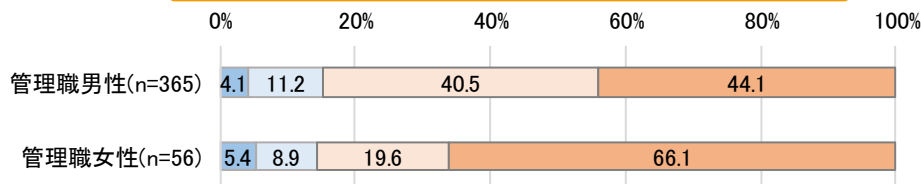
※一般社員、管理職、人事の回答者は、全てが同一の企業ではないため
本社の所在地、コースの有無、従業員数、業種は一致しません。

● 子どもの有無

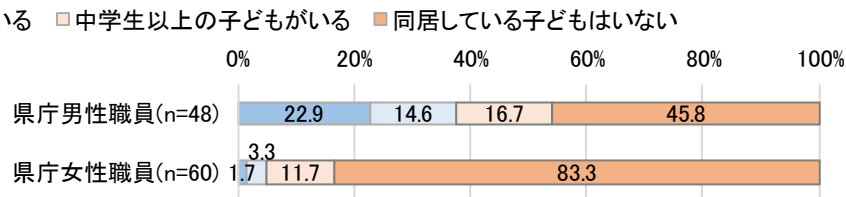
四国企業：一般社員



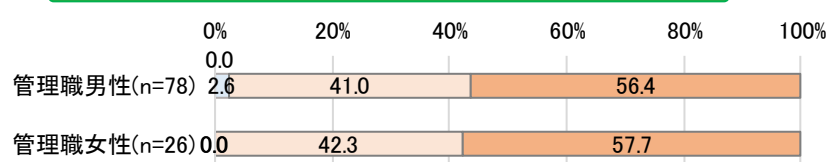
四国企業：管理職



四国県庁：一般職員

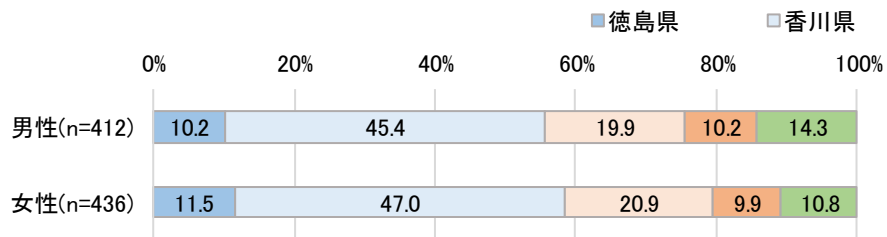


四国県庁：管理職

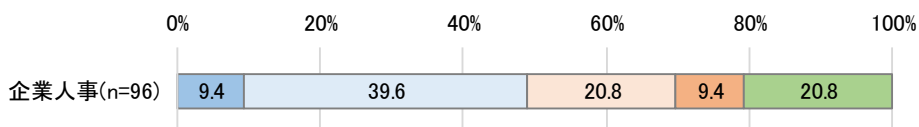


● 本社の所在地（会員調査のみ）

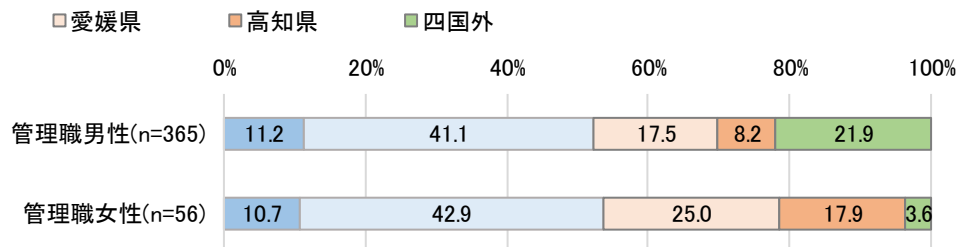
四国企業：一般社員



四国企業：人事



四国企業：管理職

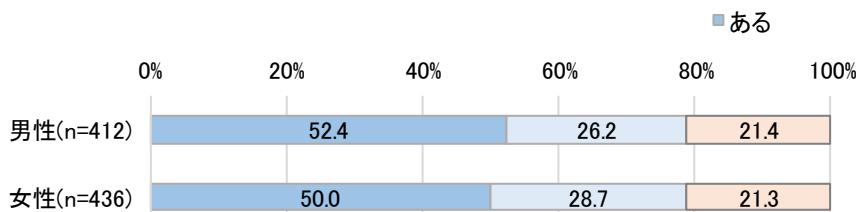




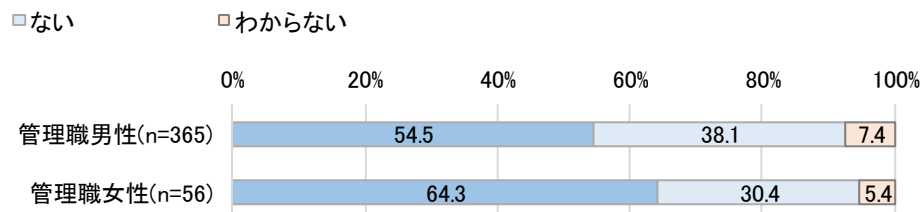
2.回答者属性③

● コースの有無（会員調査のみ）

四国企業：一般社員

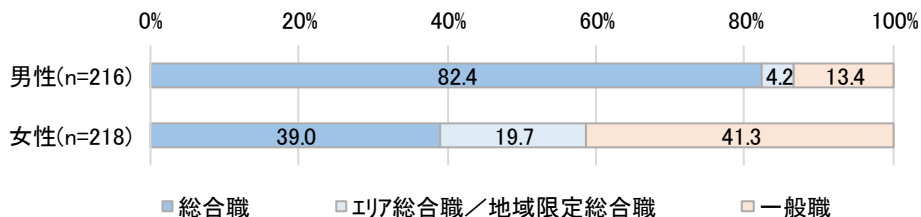


四国企業：管理職

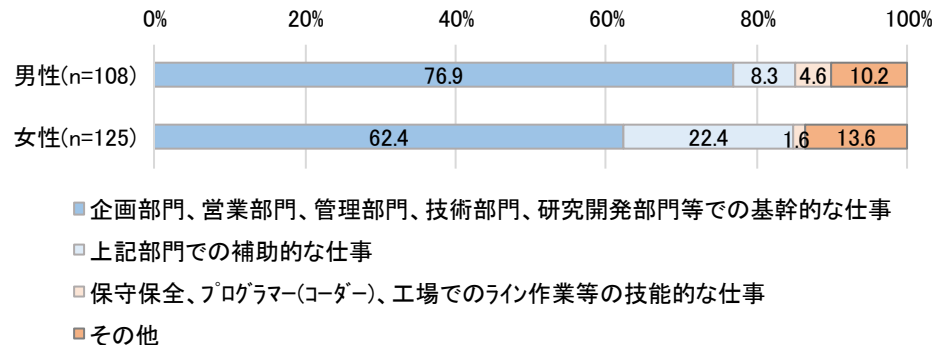


● 現在のコース（会員調査のみ）

四国企業：一般社員 コース別あり



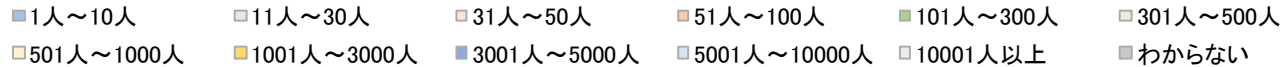
四国企業：一般社員 コース別なし



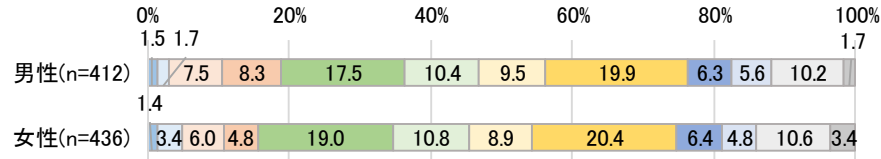


2.回答者属性④

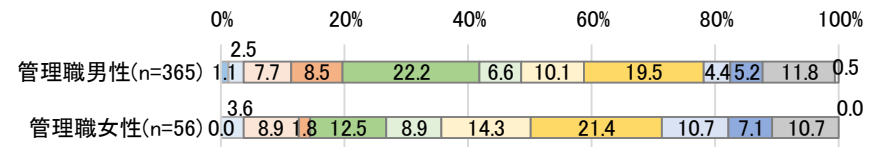
● 従業員数（会員調査のみ）



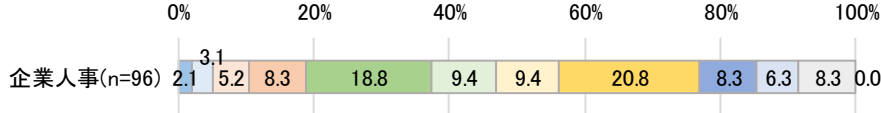
四国企業：一般社員



四国企業：管理職

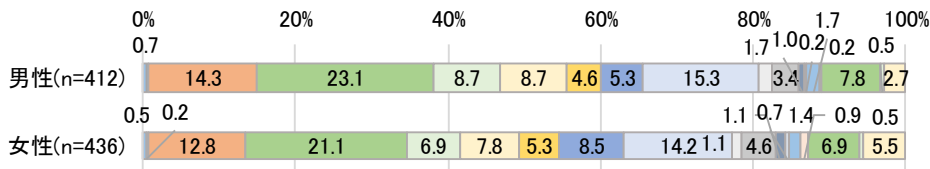


四国企業：人事

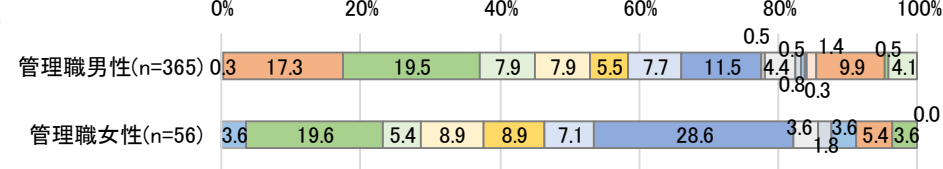


● 業種（会員調査のみ）

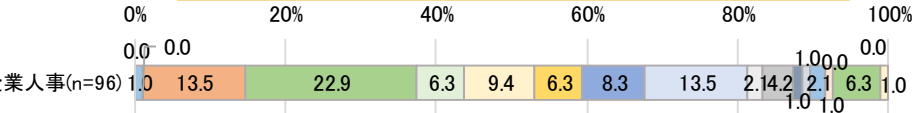
四国企業：一般社員



四国企業：管理職



四国企業：人事



- 農業、林業
- 建設業
- 情報通信業
- 金融業、保険業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 医療、福祉
- 公務(他に分類されるものを除く)
- 漁業
- 製造業
- 運輸業、郵便業
- 不動産業、物品賃貸業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 複合サービス事業
- 上記で分類不能の産業
- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 卸売業、小売業
- 学术研究、専門・技術サービス業
- 教育、学習支援業
- サービス業(他に分類されないもの)

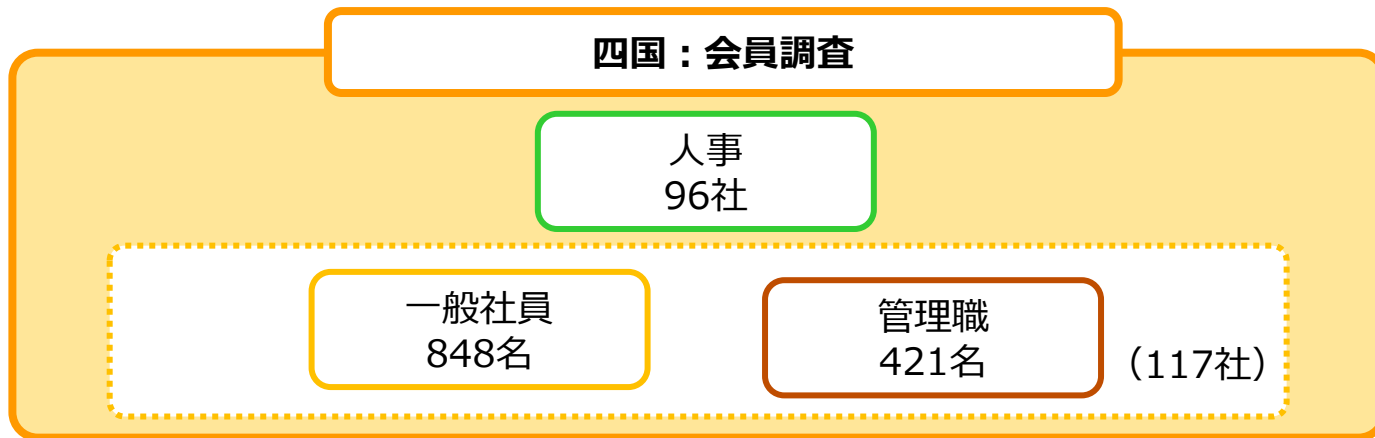
※分析においては、サンプル数の少ない「農業、林業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「教育・学習支援業」「公務」「上記で分類不能の産業」を「その他の業種」「学术研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」を「サービス業」として集計、分析した。

3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と 人事調査編に分けて分析 ①3つの調査



【質問内容】

- 「四国会員調査 一般社員」「四国県庁調査 一般職員」と「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査」の質問内容はほぼ共通
- 「四国会員調査 管理職」と「四国県庁調査 管理職」の質問内容はほぼ共通
- 「四国会員調査 人事」と「四国県庁調査 人事」の質問内容はほぼ共通



全国調査 ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査 21世紀職業財団実施

実施日時：2022年6月17日～7月5日

調査方法：WEBアンケート調査

調査対象：11業種、従業員101人以上企業に勤務する20～59歳の全国の男女正社員（管理職以外の一般社員）

有効回答数：男性 2,250名 女性 2,250名 計 4,500名

規模割付：企業規模100～299人 男性 750名/女性 750名

企業規模300人～ 男性 1,500名/女性 1,500名

業種：建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）

※以降のページ「D&I推進状況調査」と表記



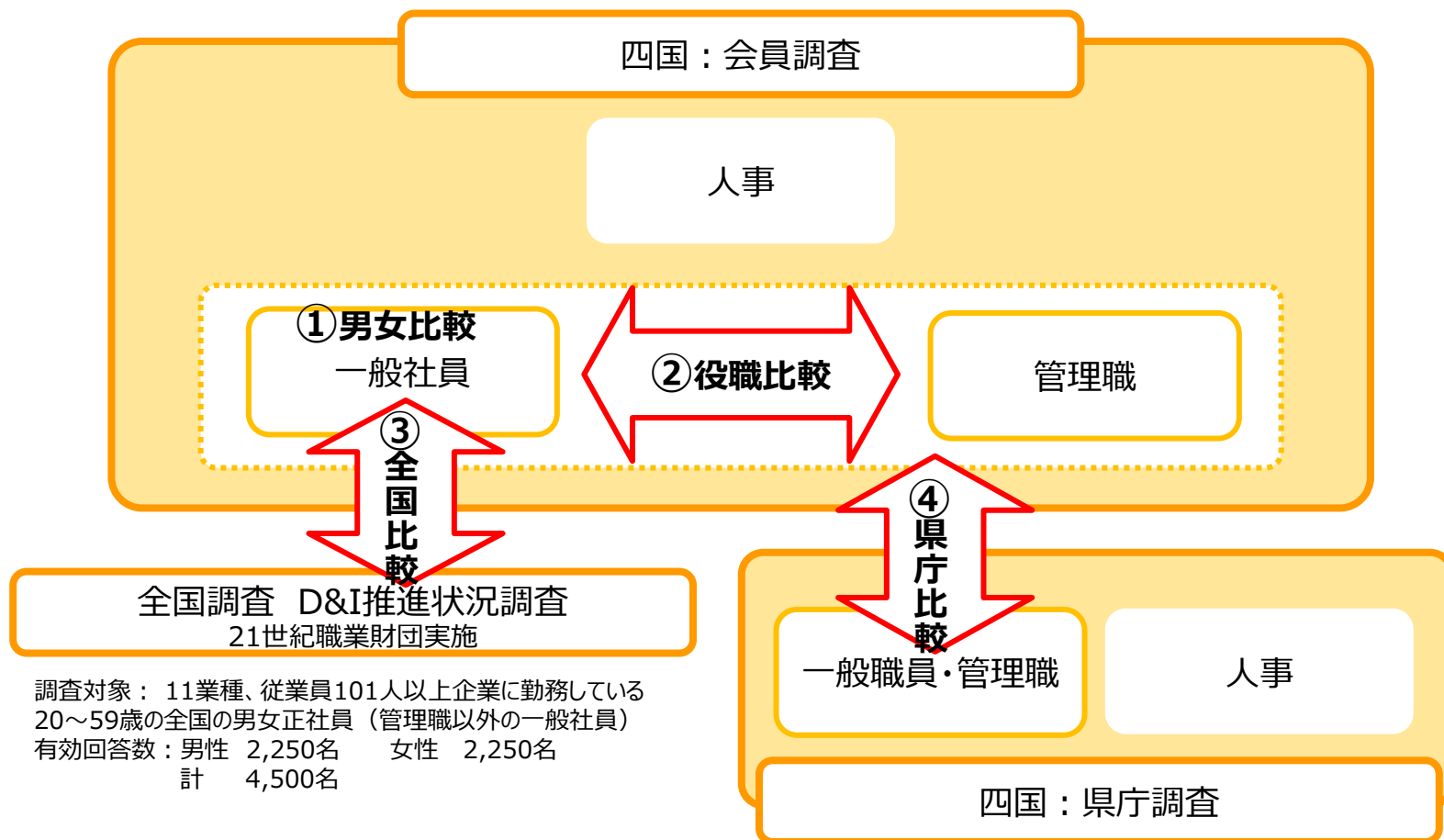
3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と 人事調査編に分けて分析 ②会員調査編



会員調査編：「四国企業における女性活躍推進」の課題を抽出する。

女性活躍推進の中心となる、四国会員調査の一般社員男女について、主に①男女比較、②役職比較（管理職との意識ギャップや育成状況を分析）を行う。また③全国調査との比較、④県庁比較等から四国企業の課題を抽出する。

※留意点 会員調査の対象者は対象企業において“選抜された対象者”である点を考慮して分析する必要がある。



調査対象：11業種、従業員101人以上企業に勤務している
20～59歳の全国の男女正社員（管理職以外の一般社員）
有効回答数：男性 2,250名 女性 2,250名
計 4,500名

3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と人事調査編に分けて分析 ③人事調査編



人事調査編：女性活躍推進の取組みの好事例を把握する。加えて、社員の意識を紐づけて分析し、取組み効果を可視化する。

①～④：会員調査編 分析内容

【人事調査編 分析内容】

取組み好事例把握

+

人事の回答と、その企業に勤めている社員を紐づけて分析

ex) 人事担当者が「女性活躍推進の取組みを積極的に行っている」と回答した企業に勤める社員の意識分析

四国：会員調査

人事

①男女比較

一般社員

②役職比較

管理職

③全国比較

④県庁比較

全国調査 D&I推進状況調査

21世紀職業財団実施

調査対象：11業種、従業員101人以上企業に勤務している20～59歳の全国の男女正社員（管理職以外の一般社員）
有効回答数：男性 2,250名 女性 2,250名
計 4,500名

一般職員・管理職

人事

四国：県庁調査


【人事調査編 比較参照】



4.人事調査 結果の詳細

<グラフ内 色定義>

 悪い方向

 良い方向



(1) 役職に占める女性の割合

係長級に占める女性の割合

係長級の労働者に占める女性労働者の割合を尋ねました。

- 四国企業86社（10社は該当する職位なしのため除く）の平均は16.2%でした。0%の企業も14.0%ありました。
- 業種別に平均値を見ると「金融業、保険業」が31.4%と最も高い割合でした。厚生労働省の雇用均等基本調査の令和3年度の結果よりは少し低い割合でした。
- 四国の「情報通信業」は平均21.6%と雇用均等基本調査の16.2%を上回っていました。

F7. 係長級の労働者（本庁係長相当職）に占める女性労働者の割合※【係長級】とは、管理職昇格一步手前の職位。「課長級」よりも下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容および責任の程度が「係長」に相当するもの。該当する職位がない場合は、「該当する職位がない」を選んでください。※計算方法：女性の係長級従業員・職員数÷係長級従業員・職員数×100 ※女性の係長職がない場合は「0」を入力ください

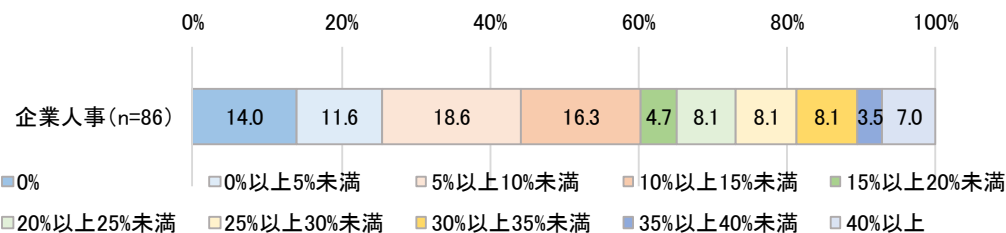
※「該当する職位がない」企業=10社 除く

四国企業：人事

平均16.2%

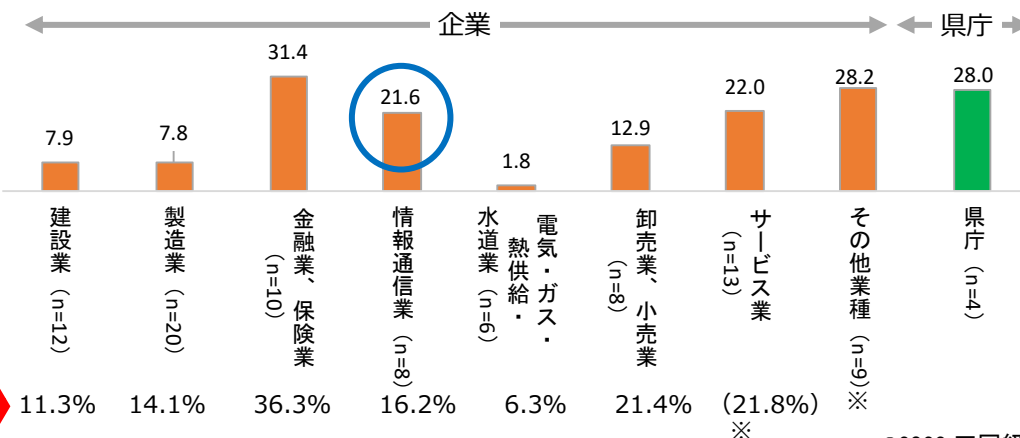
【参考値】

令和3年度 雇用均等基本調査
係長相当職に占める女性の割合
10人以上企業 18.8%



業種別平均値 係長級に占める女性の割合

(%)



※当該調査のサービス業はサンプル数の関係から複数業種を合算。よって、雇用均等基本調査の「サービス業」とは異なるため、参考値。雇用均等基本調査に「その他業種」なし。

【参考値】
令和3年度 雇用均等基本調査
業種別
係長相当職に占める女性の割合



11.3%

14.1%

36.3%

16.2%

6.3%

21.4%

(21.8%)

※

※

※

12

(1) 役職に占める女性の割合



女性係長（係長級）比率と女性社員の意識 ※サンプル数が少ないため参考値

- 係長級の労働者に占める女性労働者の割合を業種ごとに、ABCに分類し、それぞれの企業に属する女性一般社員の回答の紐づけて分析しました。人事担当の回答が多く得られた業種である建設業、製造業で分析を行いました。金融業も人事担当者の回答は多く得られていましたが（13社）、女性一般社員の回答が少なく、分析ができませんでした。
- 建設業、製造業とも、係長級の比率が「A」の企業の女性一般社員の方が「C」の企業の女性一般社員よりも「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」の割合が高くなっています。
- 同様に、「育児をしながらキャリアアップできるか」についてみると。比率が高いほど肯定的な回答が多くなっています。

四国企業：建設業（対象13社）

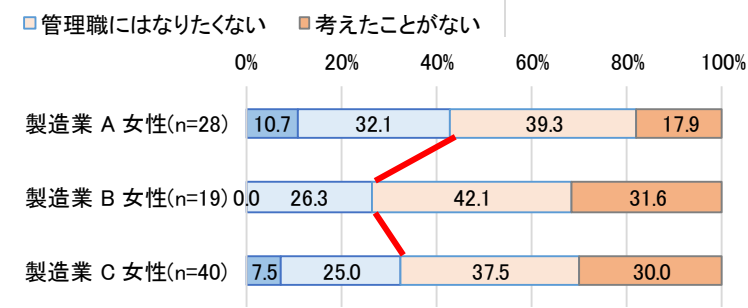
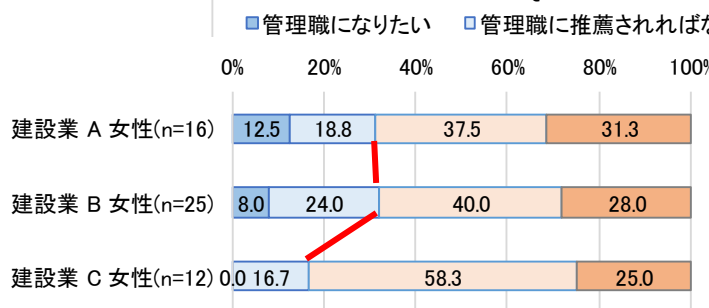
平均7.9%
 A = 女性係長割合10%以上（4社）
 B = 4%以上10%未満（5社）
 C = 3%以下（3社）

四国企業：製造業（対象20社）

平均7.8%
 A = 女性係長割合10%以上（6社）
 B = 5%以上10%未満（6社）
 C = 5%未満（8社）

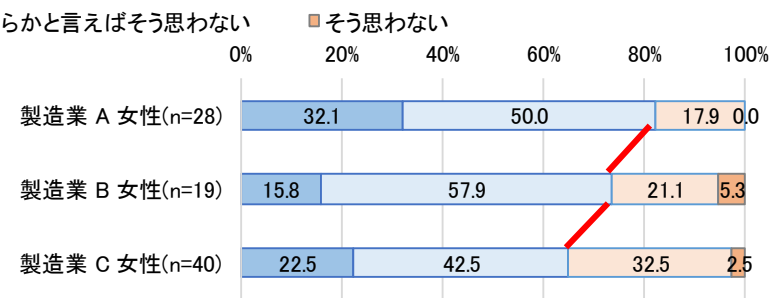
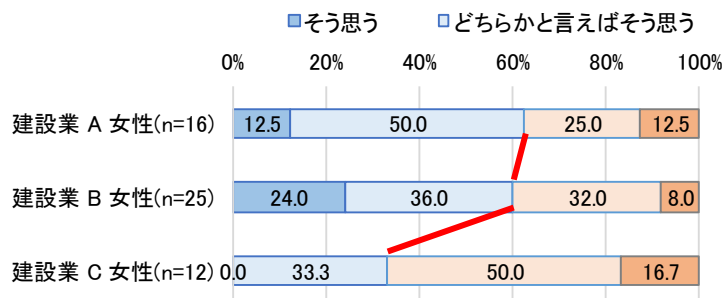
管理職への昇進意向

Q13あなたは管理職になれるとしたらどう思いますか。



育児をしながらキャリアアップできる

Q19-1.あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。





(1) 役職に占める女性の割合

管理職に占める女性労働者の割合

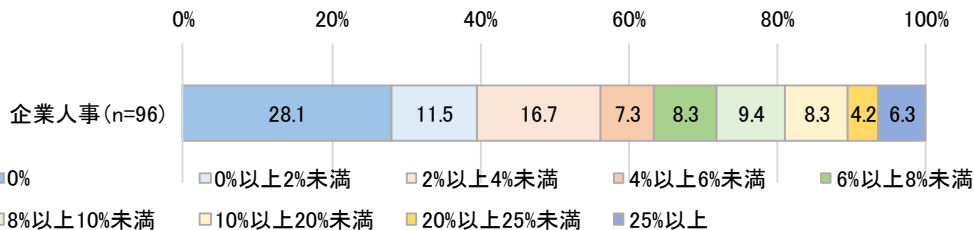
管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を見ました。

- 四国企業96社の平均は6.4%でした。0%の企業も28.1%あります。
- 業種別で平均値を見ると、係長級と同様に「金融業、保険業」が13.8%と企業の中では最も高い結果でした。
- 県庁は16.1%と、企業を上回る結果となっています。
- 雇用均等基本調査の結果を超えている業種はありませんでした。

F8. 管理職（本庁課長相当職）に占める女性労働者の割合 ※「管理職」＝「課長級」以上とし、以下のいずれかに該当する者・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10名以上（課長含む）の長・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと） ※計算方法：女性の管理職数÷管理職数×100 ※女性管理職がない場合は「0」を入力ください。

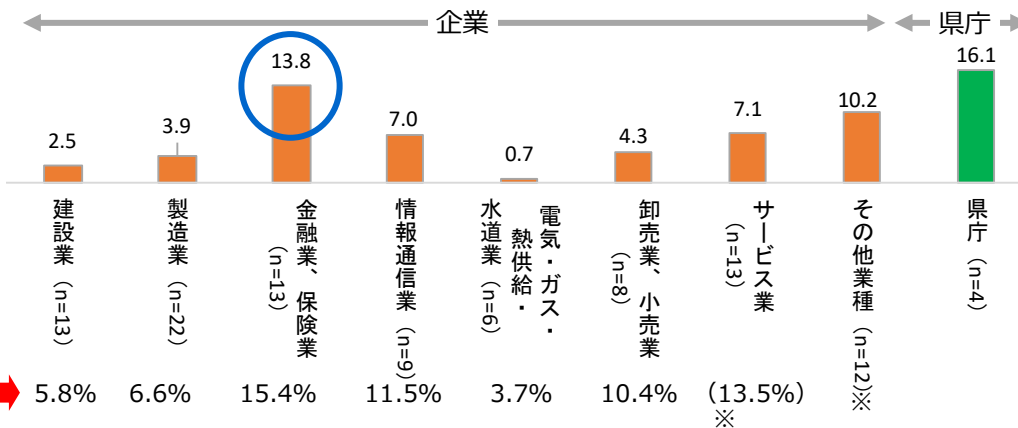
四国企業：人事

平均6.4%



【参考値】
 令和3年度 雇用均等基本調査
 課長相当職に占める女性の割合 10人以上企業 10.7%

業種別平均値 管理職に占める女性の割合 (%)



【参考値】
 令和3年度 雇用均等基本調査
 業種別
 課長相当職に占める女性の割合

※当該調査のサービス業はサンプル数の関係から複数業種を合算。よって、雇用均等基本調査の「サービス業」とは異なるため、参考値。雇用均等基本調査に「その他業種」なし。

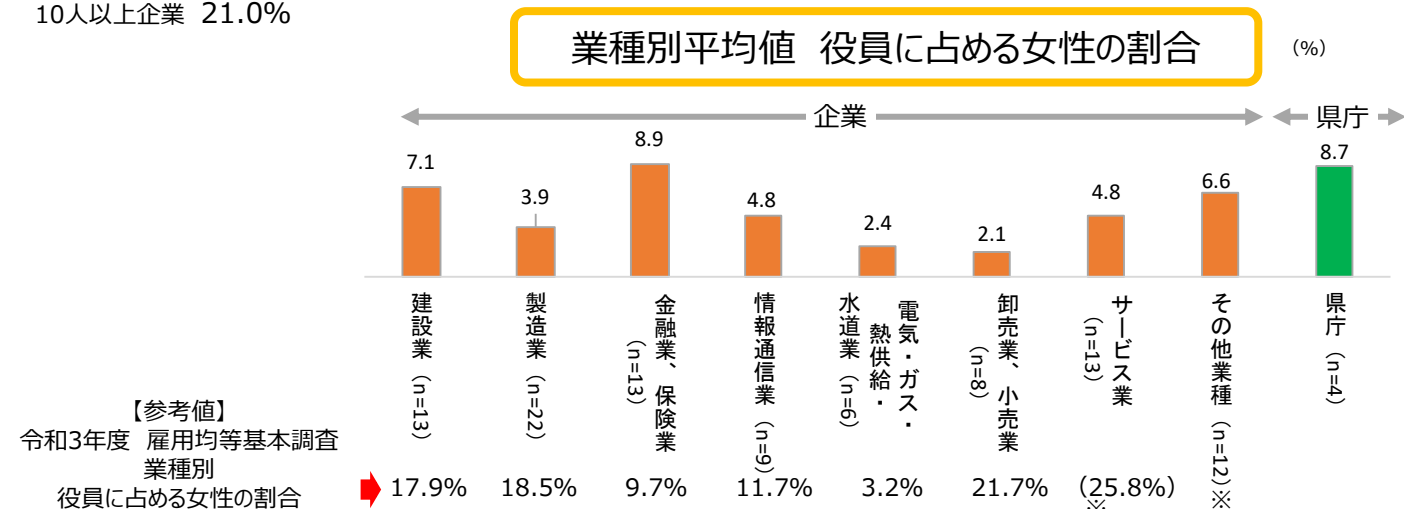
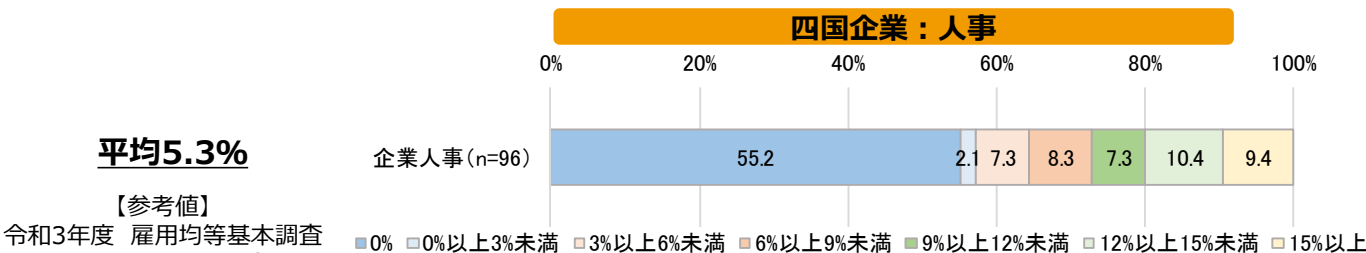
(1) 役職に占める女性の割合



役員に占める女性の割合

- 役員に占める女性の割合を尋ねました。
- 四国企業96社のうち、半数以上が0%という結果でした。96社の平均は5.3%でした、
- 雇用均等基本調査の役員に占める女性の割合は、係長割合、管理職割合に比べ、高くなっている業種が目立ちます（建設業、製造業、卸売業小売業）。
- 四国企業で雇用均等基本調査の割合を超えている業種はありませんでした。

F9. 役員（本庁部局長・次長相当職）に占める女性の割合 ※[役員]とは、会社法上の役員(取締役/会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」（部局長・次長）に相当する者（職務の内容及び 責任の程度が「役員」（部局長・次長）に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）
 ※計算方法：女性の役員（部局長・次長相当職員）数÷役員（部局長・次長相当職員）数×100



※当該調査のサービス業はサンプル数の関係から複数業種を合算。よって、雇用均等基本調査の「サービス業」とは異なるため、参考値。雇用均等基本調査に「その他業種」なし。

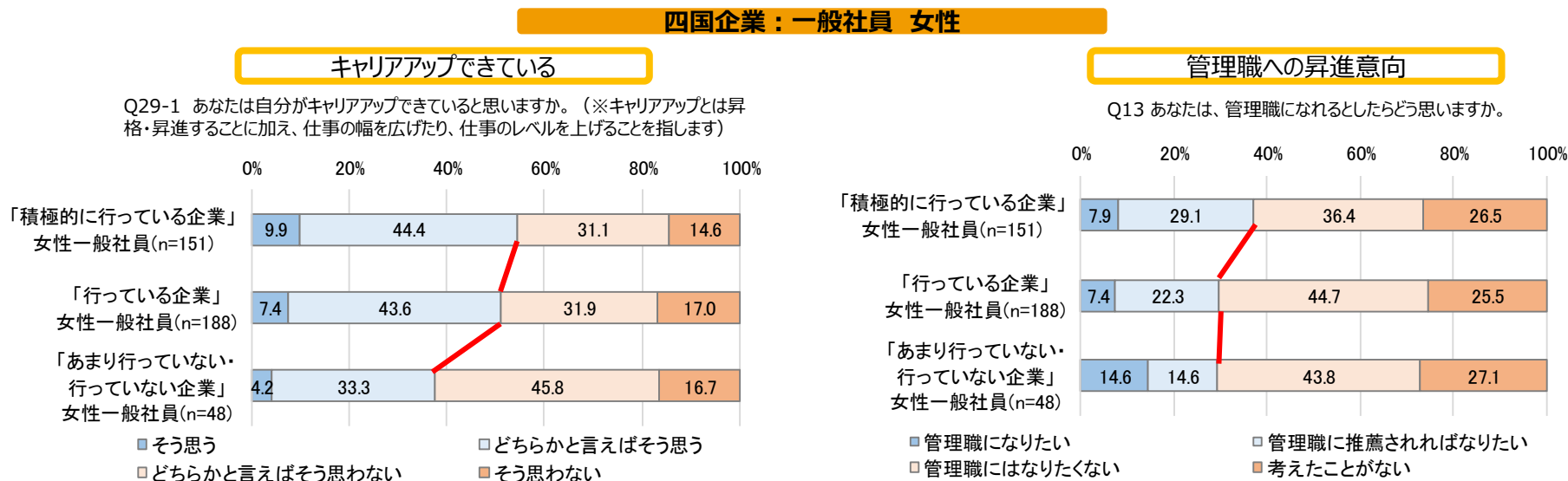
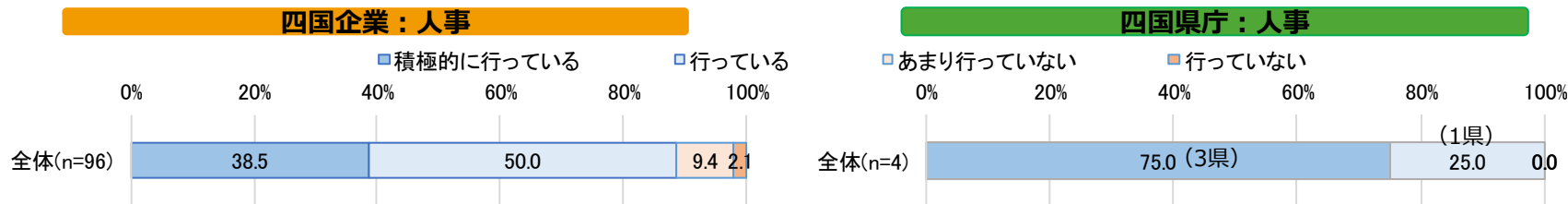
(2) 女性活躍推進の取組み状況



女性活躍推進の取組み状況①：取組み状況と女性社員の意識

- **四国企業**の人事担当者は、自社が女性活躍推進の取組みを積極的に行っている、という回答が38.5%、行っているが50.0%で、88.5%の企業が、取組みを行っているという回答でした。
- **県庁**の人事担当者は、1県のみが「行っている」という回答でしたが、四国4県ともに女性活躍推進の取組みを行っているようです。
- **四国企業**の人事担当者と同じ企業に勤務する一般社員の回答を紐づけて分析しました。人事担当者が「女性活躍推進の取組みを積極的に行っている」と回答した企業に勤めている人は、「あまり行っていない・行っていない」と回答した企業に勤めている人よりも「キャリアアップできている」と思っている割合が高くなっています。管理職への昇進意向は「積極的に行っている企業」において、意向が高いことが認められました。

Q1. あなたの会社/お勤め先では、女性活躍推進の取組みをしていますか。(※女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。)



(2) 女性活躍推進の取組み状況



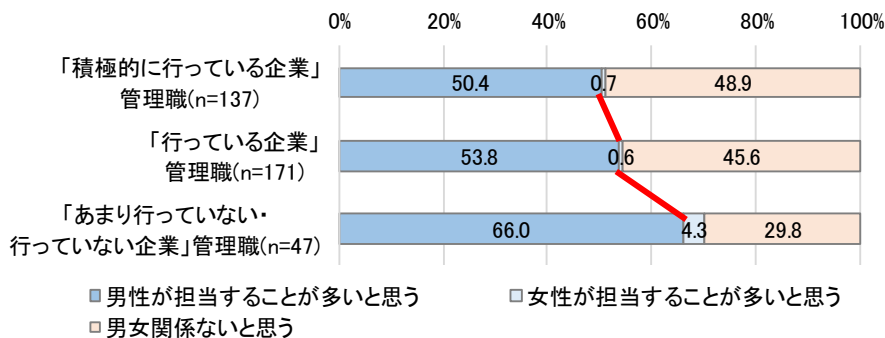
女性活躍推進の取組み状況②:取組み状況と管理職の意識

- 人事担当者と同じ企業に勤務する管理職の回答を紐づけて分析しました。人事担当者が「女性活躍推進の取組みを積極的に行っている」と回答した企業に勤めている管理職は、「あまり行っていない・行っていない」と回答した企業に勤めている管理職よりも「重要な仕事の担当」は「男女関係ないと思う」という割合が高くなっています。
- 同様に人事が、「積極的に行っている」と回答した企業に勤めている管理職は、女性部下に対して「期待を言葉で伝えている」という割合が高くなっています。「あまり行っていない・行っていない」企業では「期待はしていない」という回答もありました。

四国企業：管理職

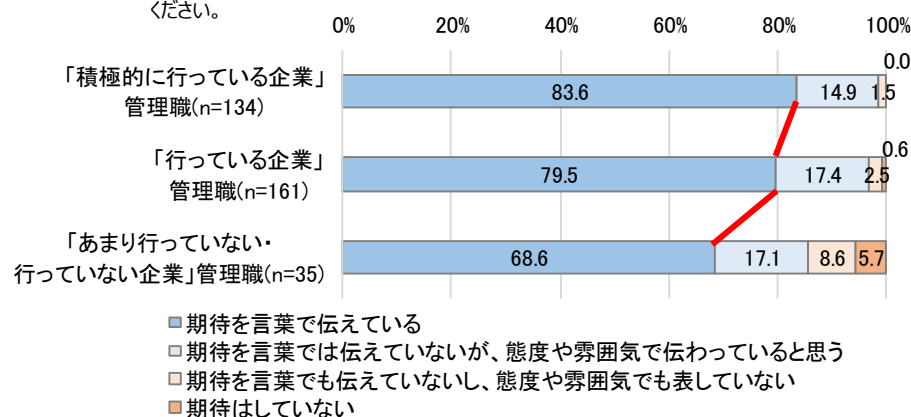
重要な仕事の担当

Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。



活躍期待

Q8 (F4=1男女とも部下がいる人/F4=3女性部下がいる人) あなたは女性部下の活躍を期待していますか。※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。



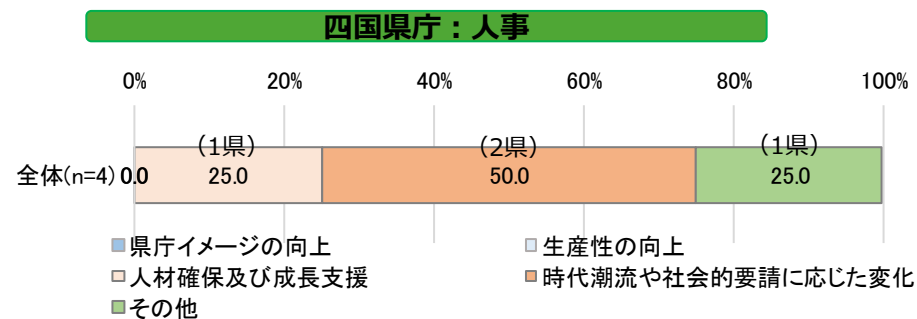
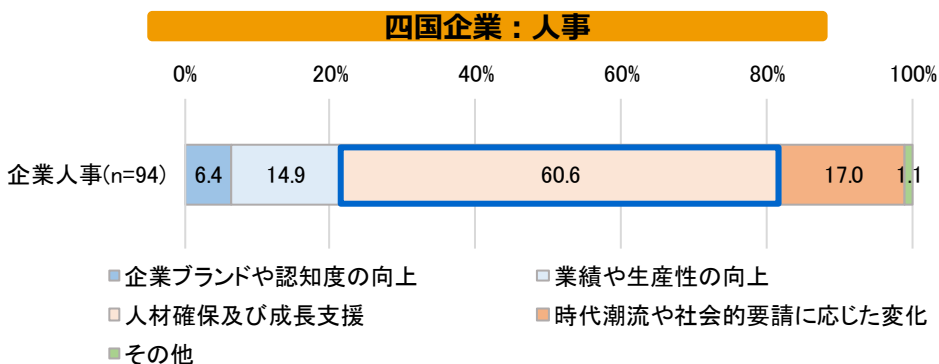
(2) 女性活躍推進の取組み状況



女性活躍推進に取り組む理由：企業では「人材確保及び成長支援」

- 女性活躍推進に取り組む理由を尋ねました。
- 企業で最も多かったのは「人材確保及び成長支援」で60.6%でした。
- 企業で2番目に多かったのは「時代潮流や社会的要請に応じた変化」で17.0%でした。
- 「人材確保及び成長支援」と回答した県は1県でした。「県庁イメージの向上」「生産性の向上」と回答した県はありませんでした。

SQ1_1. (Q1で1, 2, 3を選択した人) あなたの会社/お勤め先が女性活躍推進に取り組む理由として最も当てはまるものを選んでください。



(2) 女性活躍推進の取組み状況

女性活躍推進の取組みでの影響：社員の意識が向上した

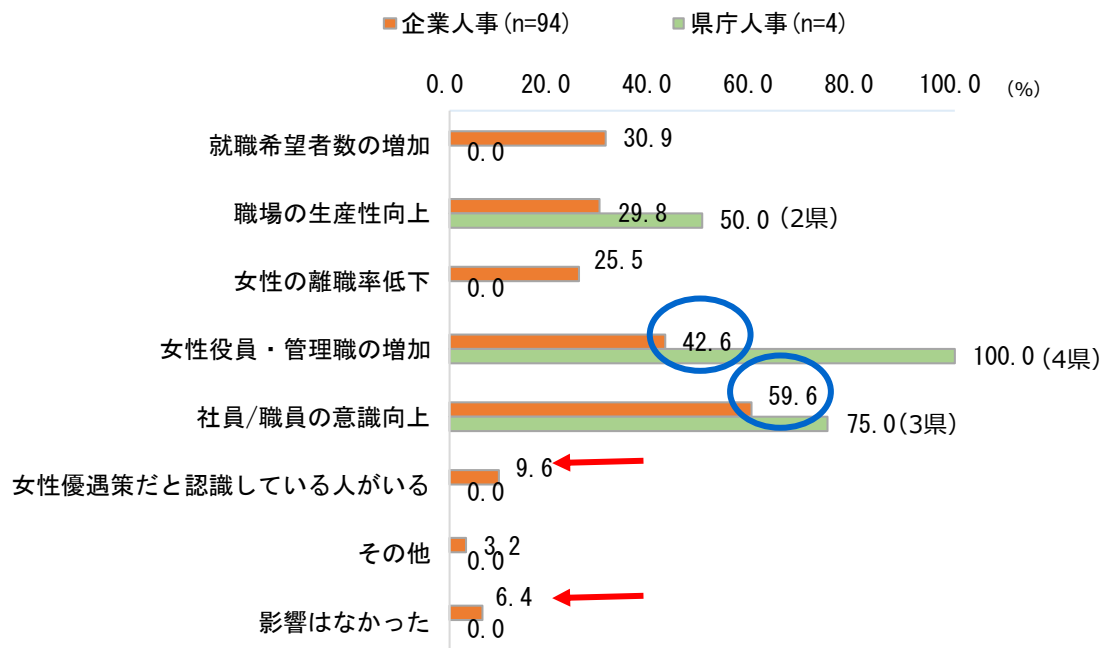


- 企業で最も割合が高かったのは「社員の意識向上」で59.6%、次いで「女性役員・管理職の増加」42.6%と続いています。
- 企業では「女性優遇策だと認識している人がいる」という割合も9.6%ありました。また、「影響はなかった」も6.4%となっています。

SQ1_2. (Q1で1, 2, 3を選択した人) 女性活躍推進の取組みをすることでどのような影響がありましたか。(いくつでも)

四国企業：人事

四国県庁：人事



(2) 女性活躍推進の取組み状況

女性活躍推進に関する経営方針：全社横断的な推進体制の構築まではなされていない

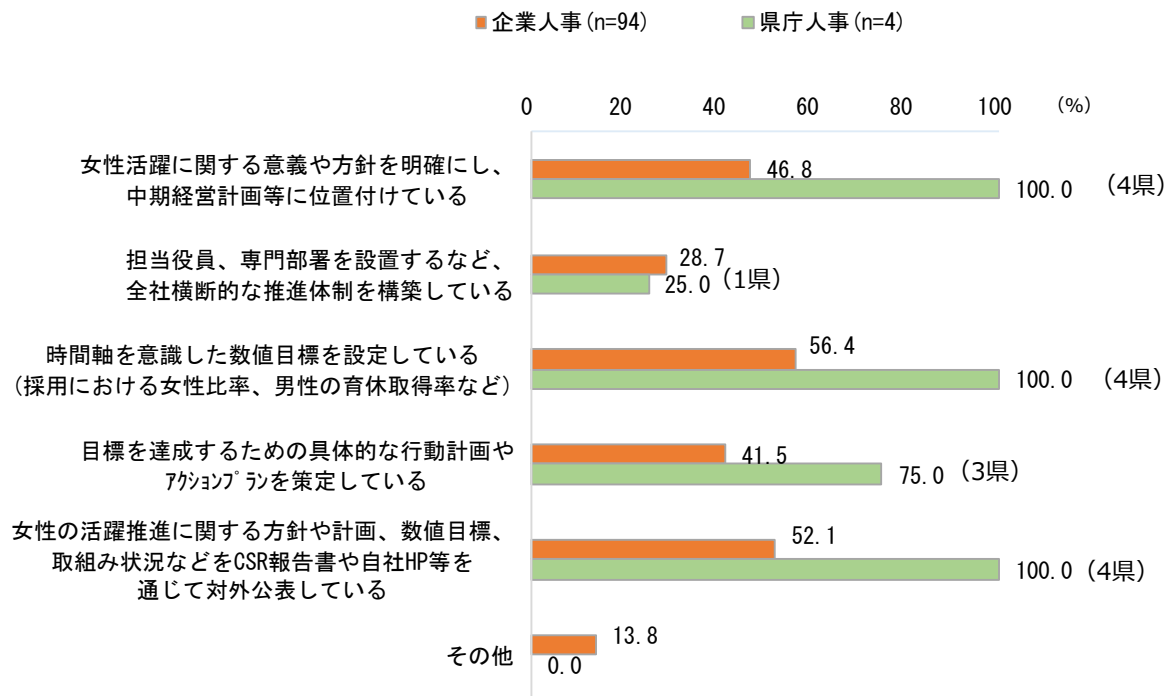


- 女性活躍推進に関する経営方針について尋ねました。
- 企業で最も多かったのは「時間軸を意識した数値目標を設定している」で56.4%でした。
- 他の項目についても40%以上と大きな差が見られませんが、「担当役員、専門部署を設置するなど、全社横断的な推進体制を構築している」という企業は28.7%と低い割合でした。県庁でも1県のみでした。

SQ1_3. (Q1で1, 2, 3を選択した人) 女性活躍推進に関する経営方針について、当てはまるものを選んでください。(いくつでも)

四国企業：人事

四国県庁：人事



(2) 女性活躍推進の取組み状況

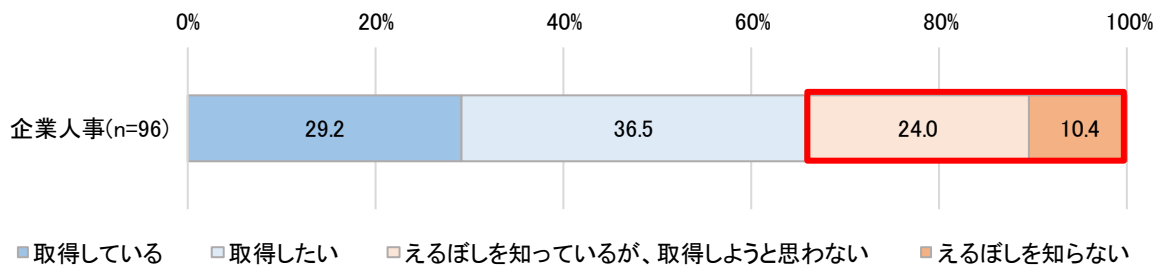


『えるぼし』取得について

- 『えるぼし』を取得している企業は29.2%でした。
- 『えるぼし』を取得したいと考えている企業が36.5%でした。
- 「えるぼしを知っているが、取得しようとは思わない」という企業が24.0%でした。『えるぼし』を知らない企業10.4%と合わせると、3割強の企業が『えるぼし』取得に対して関与が低い結果となっています。

Q2. あなたの会社では『えるぼし』を取得していますか。取得していない場合、取得したいですか。（企業に対してのみ質問）

四国企業：人事





(2) 女性活躍推進の取組み状況

女性活躍推進の課題①

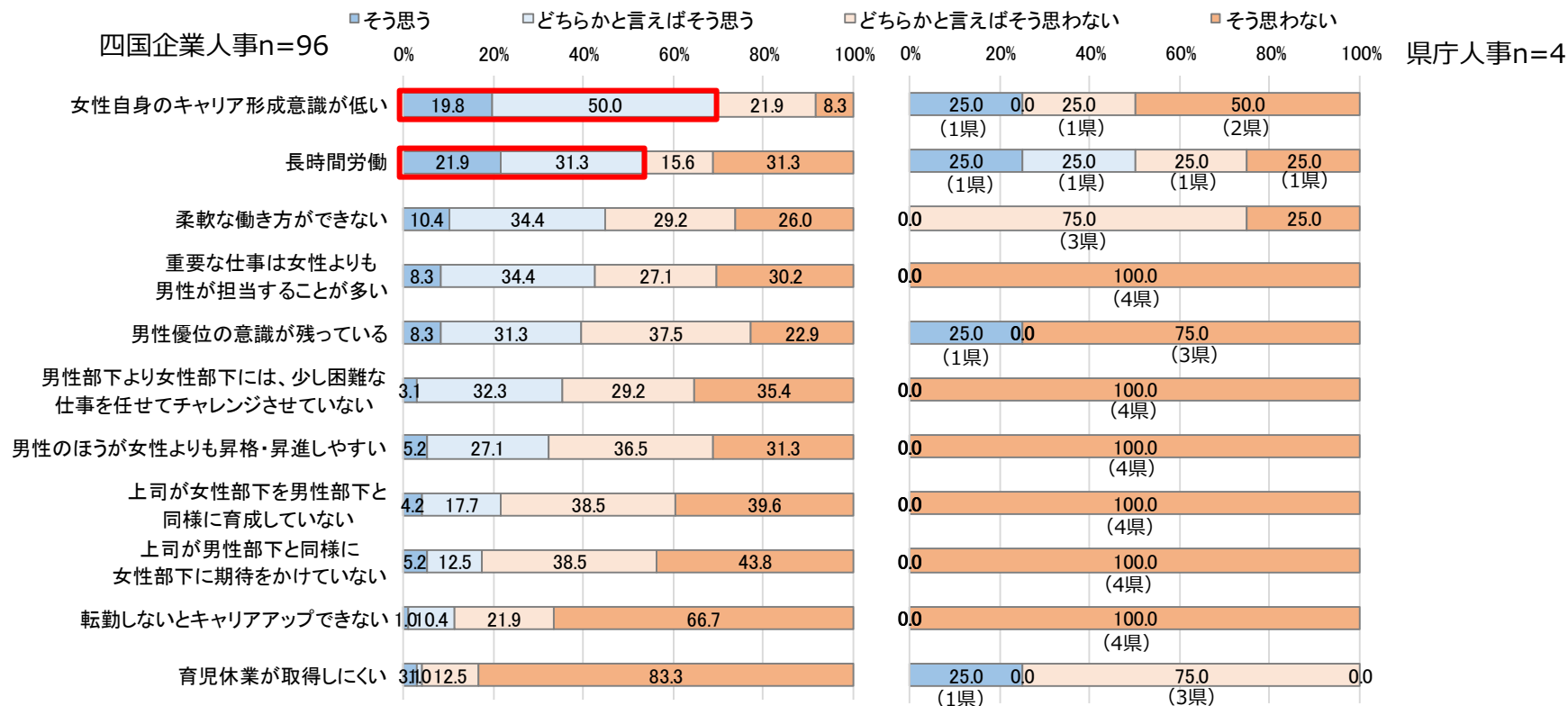
- 女性活躍推進の課題を尋ねました。
- 四国企業で「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が最も高かったのは「女性自身のキャリア形成意識が低い」で69.8%でした。同項目の県庁の結果は「そう思う」が1県でした。
- 次いで「長時間労働」で、四国企業では53.2%でした。県庁でも2県は長時間労働について課題感があるようです。

Q12. あなたの会社/お勤め先の女性活躍推進の課題は何ですか。以下のそれぞれの項目について、当てはまるものを選んでください。

四国企業：人事

四国県庁：人事

※四国人事の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の高い順にソート





(2) 女性活躍推進の取組み状況

女性活躍推進の課題②

女性活躍推進の課題として「女性自身のキャリア形成意識が低い」と回答した企業に勤めている女性一般社員の意識を確かめました。

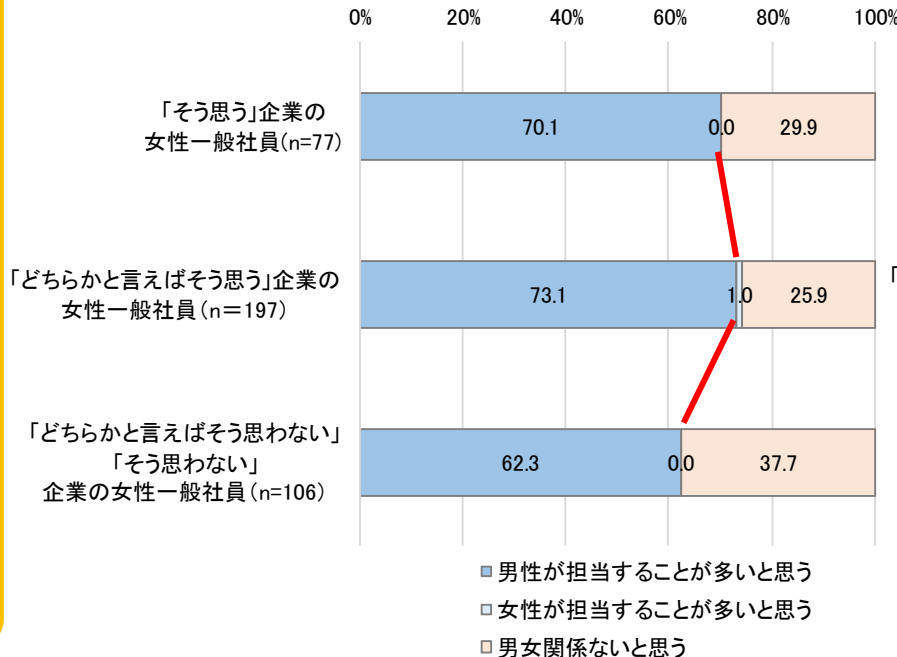
■「女性自身のキャリア形成意識が低い」について「そう思う」という回答の企業に勤めている女性は、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」という回答の企業に勤めている女性よりも、「重要な仕事は男性が担当することが多いと思う」の割合が高くなっています。

■また女性のキャリア意識が低いについて「そう思う」という回答の企業に勤めている女性は「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」という回答が75.3%であるのに対して、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」という回答の企業の女性は53.8%と大きな差がありました。

四国企業：一般社員 女性

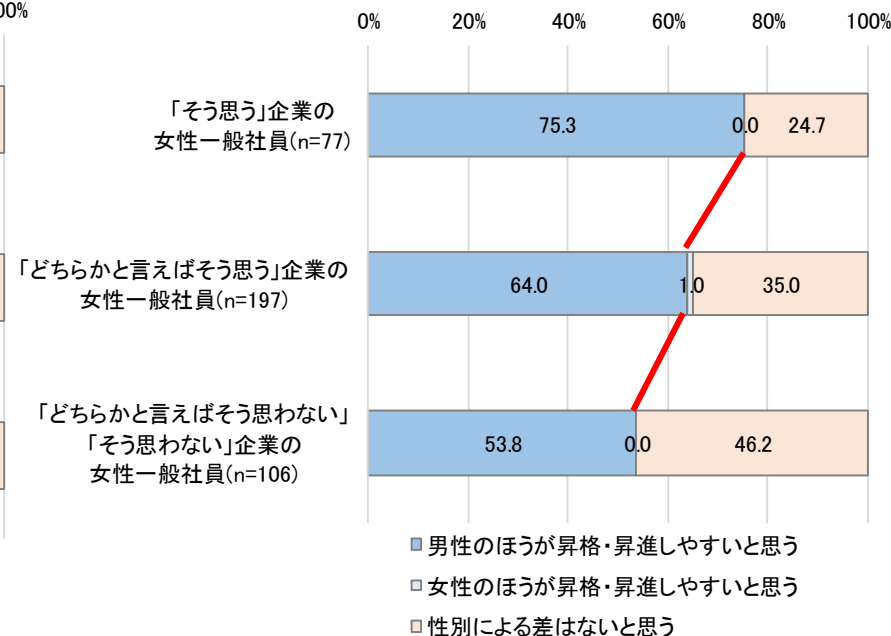
重要な仕事の担当

Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。



昇進・昇格の男女差

Q6 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。



意識が低い
まるもの
は
の12
何です
か。あ
な
た
の
会
社
お
勤
め
先
の
女
性
活
躍
推
進
の
課
題
は
あ
な
た
の
選
ん
で
く
だ
さ
い
。女
性
自
身
の
カ
リ
ア
形
成

(3) 女性の採用について

女性の採用状況と取組み内容①積極的な企業が8割以上

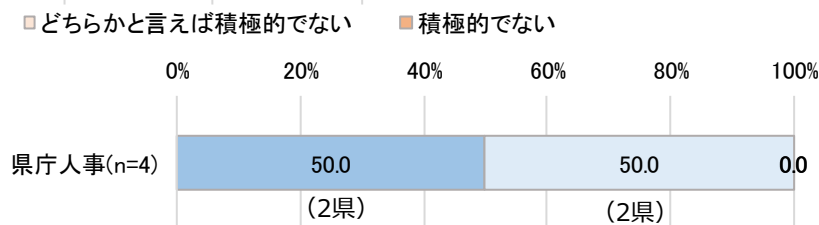
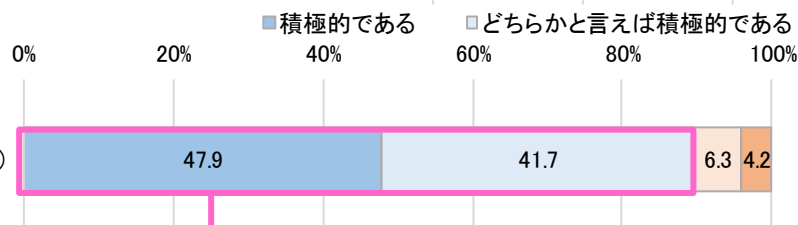


- 女性の採用については89.6%の企業が「積極的である」「どちらかと言えば積極的である」と回答しました。
- 女性採用を増やす上での様々な取組みや工夫がなされています。
- 女性向けの説明会やインターンシップ、情報発信の強化等が多く行われています。

Q3. あなたの会社/お勤め先における女性の採用について、当てはまるものを選んでください。

四国企業：人事

四国県庁：人事



あなたの会社で実施している、女性採用を増やすうえでの取組みや工夫について書いてください。(任意)

女性採用を増やす上での取組みや工夫

【女性採用担当者】

- ・女性リクレーター、女性採用担当による学生へのオファー、個別面談の実施（製造業）
- ・採用担当者に女性管理職を配置している。（金融業、保険業）
- ・女性先輩社員の広報活動および採用活動への参加（情報通信業）
- ・女性応募者には女性社員に実態を説明してもらっている。（製造業）
- ・会社説明会に女性先輩社員を参加させて職場内の雰囲気等の話をしてもらっている。（情報通信業）
- ・キャリアイメージの紹介（女性先輩社員との懇談会）（建設業）
- ・採用プロセスで女性社員が積極的に参加、採用動画の作成（情報通信業）

【女性向け説明会の実施や説明時の工夫】

- ・女性技術系社員の仕事内容や働き方のイメージをつかめるような見学会や懇談会の充実（建設業）
- ・技術系女子学生への説明会、女子学生向けのパンフレットの作成（運輸業、郵便業）
- ・女性を対象とした会社説明会やインターンシップの実施（製造業）
- ・女子大学生向けワークショップ、インターンシップ（金融業、保険業）
- ・合同企業説明会などの説明時に女性活躍推進に関する取組や制度などを具体的に明示し説明している。（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ・女子学生向け採用セミナー実施、インターンシップでの女子学生の積極的受け入れ、女子学生向けパンフレットの制作・配布、採用ホームページでの女性社員の積極的なPRなど。（製造業）
- ・HPにダイバーシティレポート、取組み内容の公開、女子学生向けキャリアイベントを開催し、疑問に全て回答 など（金融業、保険業）
- ・一般的に男性職種であるという誤認識をまず払拭したい為、採用ポスターやパンフレットに女性活躍中の文言や口頭で申し伝えを行っている。（運輸業、郵便業）

(3) 女性の採用について

女性の採用状況と取組み内容②働きやすい仕組み作りも行われている



■女性が働きやすい環境を整える取組みも多く行われています。

女性採用を増やす上での取組みや工夫

【働きやすい仕組みづくり】

- 女性労働者の多くは子育て中であることから、常に彼女たちが積極的に働き易く休みやすい環境に変化させている。(含むくろみん) **短時間勤務中でも課長職に登用するなど従来の慣習からはとらわれず勤務を評価**している。非正規雇用から正規への転換が主要な雇用手段となっている。(運輸業、郵便業)
- 子育て世代の取り込みの為、短時間シフトを組んでいる(農業、林業)
- ワークライフバランスを重視した人事制度の設計運用(製造業)
- 育児・介護関連制度の充実、適正を踏まえた雇用の切替・配置(学術研究、専門・技術サービス業)
- **結婚後も働くことを希望している女性が多いこと、また営業を希望する女性が増えたこともあり、将来像が描きやすいよう既婚女性の営業職を応援しているところ**である。ただ、実際には休日等に急な対応が必要など難しい面もある。(卸売業、小売業)
- 育児介護休業制度の充実/採用職種の拡大(製造業)
- 定年退職まで継続勤務しやすい環境を整えるとともに、それらをアピールする。(電気・ガス・熱供給・水道業)

【プロジェクトの運営/女性ネットワークの設立】

- 女性だけの**横断プロジェクト「ポジティブアクション・プロジェクト」**を通し、女性活躍推進等様々なテーマで活動し、HP等で発信している。(製造業)
- 会社としての推進体制の構築、トップメッセージ発信、**女性総合職ネットワークの設立と活動**、制度面でのフォローなど(建設業)

【具体的キャリアの共有/職域の拡大】

- 具体的なキャリアを共有(金融業、保険業)
- 女性の職域の拡大、女性活躍行動計画の着実な実施(電気・ガス・熱供給・水道業)
- 設備改善の推進、女性のキャリアビジョンの公開(運輸業、郵便業)
- 入社後、どのような仕事を実施するか入社前に伝達(卸売業、小売業)
- 当社WEB上の採用ページに、女性社員の活躍を扱った内容を掲載している。(製造業)

【その他】

- 相談窓口等の紹介等 → **先々に対する不安軽減**のための取り組みを実施中(建設業)
- 男女関係なく募集することを募集時に示している。(卸売業、小売業)
- 先の設問の回答通り、特段の取り組みはしていないが、採用応募者の母集団自体の男女比が1対2~3となっており、必然的に女性の採用者が増加傾向にある。(情報通信業)

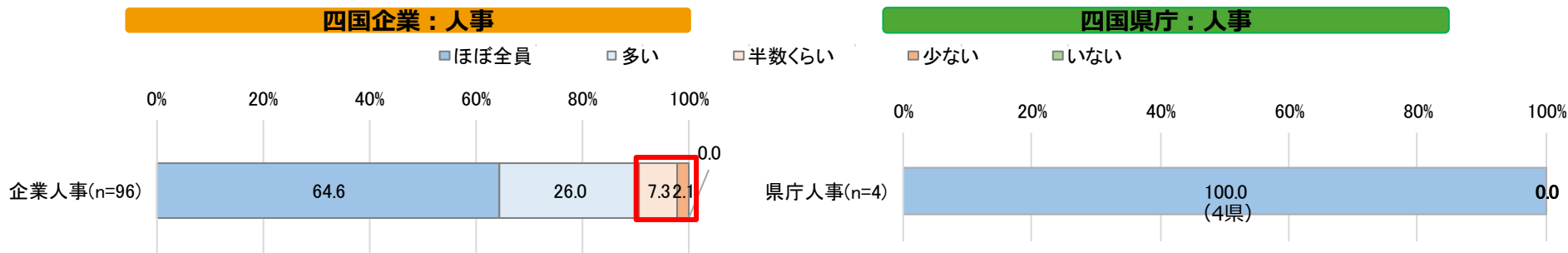
(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について

女性の就業継続について：出産して働き続ける女性が半数以下の企業も1割程度ある



- 64.6%の企業が「ほぼ全員」の女性が出産して働き続けている、と回答しています。
- 「多い」を合わせると、約90%の企業で、女性は出産しても働き続けていることが多いようです。
- しかしながら、「半数くらい」が7.3%、「少ない」が2.1%と、約1割の企業では、就業を継続しない女性もいるようです。

Q4. あなたの会社/お勤め先では、出産して働き続ける女性はどのくらいいますか。



(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について

両立支援について：柔軟な勤務制度を中心に取組みを行っている企業が多い

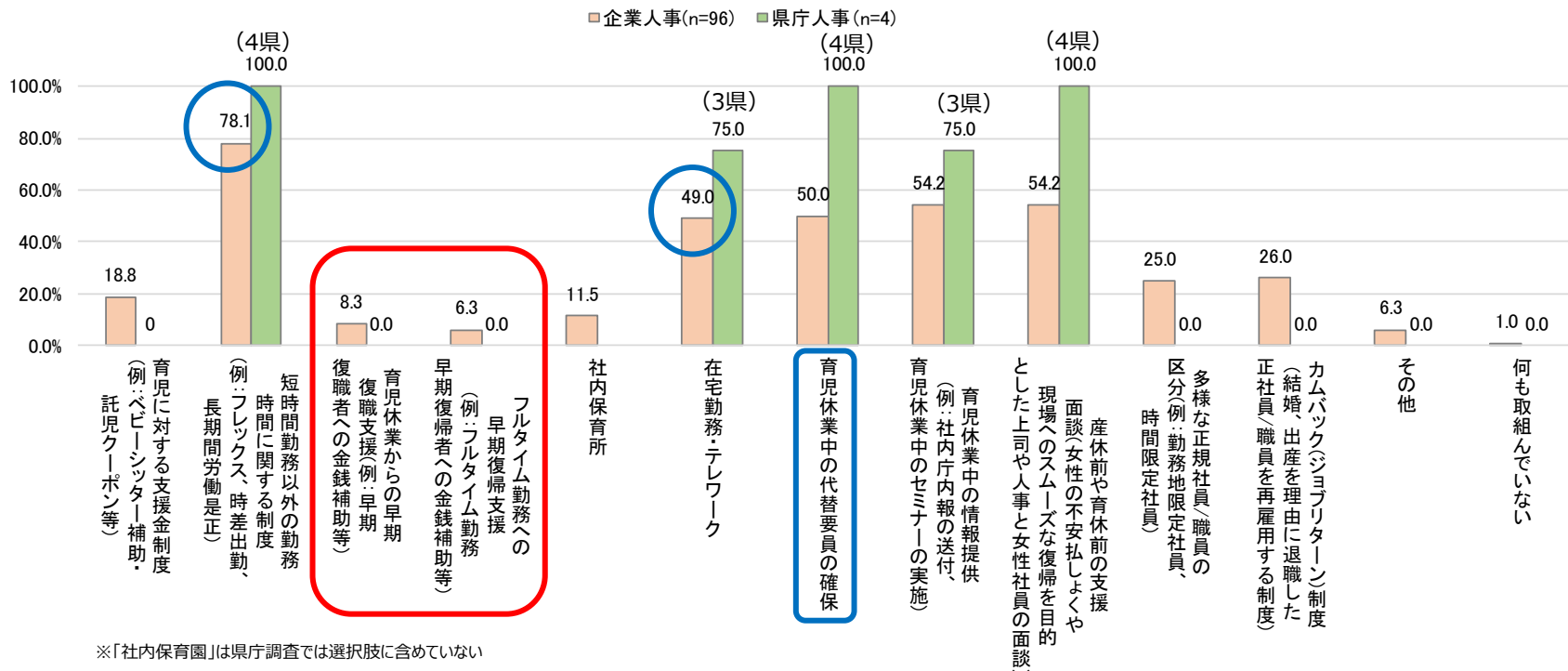


- 企業で最も割合が高かったのは「短時間勤務以外の勤務時間に関する制度（フレックス、時差出勤、長期間労働是正）」で78.1%でした。
- 働き方に関する項目として「在宅勤務・テレワーク」は49.0%と約半分の企業で実施されているようです。
- 「育児休業中の代替要員の確保」を行っている企業は50.0%でした。県庁では四県とも対応しており100%でした。
- キャリア形成の観点から、育児休業からの早期復帰や時短勤務ではなくフルタイム勤務への早期復帰を促すことの重要性が言われていますが、それらに関する取組みを行っている企業はまだわずかでした。

Q5. あなたの会社/お勤め先における女性の両立支援に関する取組み・制度の実施状況について、あてはまるものを選んでください。（いくつでも）

四国企業：人事

四国県庁：人事



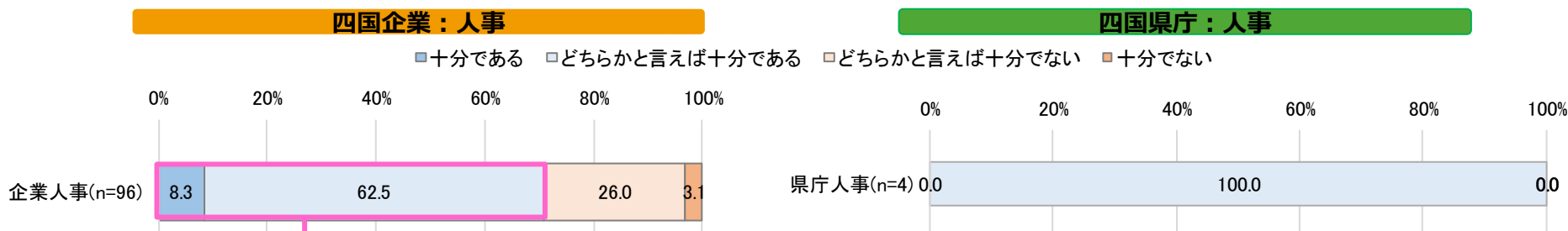
(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について



両立支援策の評価と取組み内容

- 両立支援策について「十分である」「どちらかと言えば充分である」と回答した企業は70.8%でした。
- 3割程度の企業が「どちらかと言えば十分でない」「十分でない」と考えています。
- 効果的だった取組みについては、育児休業制度や短時間勤務制度に関する内容が多くありました。
- 育児休業の取得期間の延長、短時間勤務制度の利用期間の延長という方向性の企業が多い中、27ページで指摘したような、早期復帰のための取組をしている企業もありました。

Q6. あなたの会社/お勤め先の両立支援策は十分だと思いますか。(いくつでも)



特に効果的だった取組みについて具体的に書いてください。(任意)

効果的だった両立支援の取組み

【柔軟な働き方の導入、相談窓口や面談 等】

- ・在宅勤務制度の導入により、就業時間を多く確保できる女性従業員が増加した(製造業)
- ・多様な勤務制度(フレックス勤務,スライド勤務,時間休暇)(学術研究、専門・技術サービス業)
- ・産休育休休暇に入る前と復帰前に総務部の**育児経験者を窓口にしたダイレクト相談窓口**を設置している。(卸売業、小売業)
- ・両立支援面談制度(運輸業、郵便業)
- ・勤務地を限定した正規社員区分を設けることで、結婚、出産しても働きやすい環境となった。(金融業、保険業)
- ・**ジョブリターン制度については、女性採用については効果的**である。ただし、登録者はいるものの利用者はまだない。(電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・女性だからという特別扱いを望んでいる女性は少なく、**いかにフラットな意識になるかが重要**だと感じております(建設業)

【育児休業制度・短時間勤務制度の見直し】

- ・時短制度を法令以上にした(小4まで)こと(製造業)
- ・育休復帰後の短時間勤務の活用(教育、学習支援業)
- ・育児休業を3ヶ月以上取得した社員に対する支援金制度(15万円)(製造業)
- ・産後休暇を3年に設定(金融業、保険業)
- ・育児中の従業員に、育児休業規程に基づく時短勤務制度を利用してもらうことで、夫婦共働きの場合でも比較的、復職がしやすい状況(製造業)
- ・法を超える就学前までの育児時短勤務制度の創設(情報通信業)
- ・会社方針を明示「**子が1歳になるまでに復職、3歳になるまでに時短解消**」を示し、**早く戻ってきてほしい、フルタイムで働けるよう環境を作ることを表に出しています**。早期復職のために研修や**保活コンシェルジュ**の導入、時短解消には**託児費用補助の導入(非時短者対象)**など、**効果を出しています**。復職後研修では同時期の復職者との交流、先輩ワーキングマザーの工夫など**知る機会**になっています。(金融業、保険業)

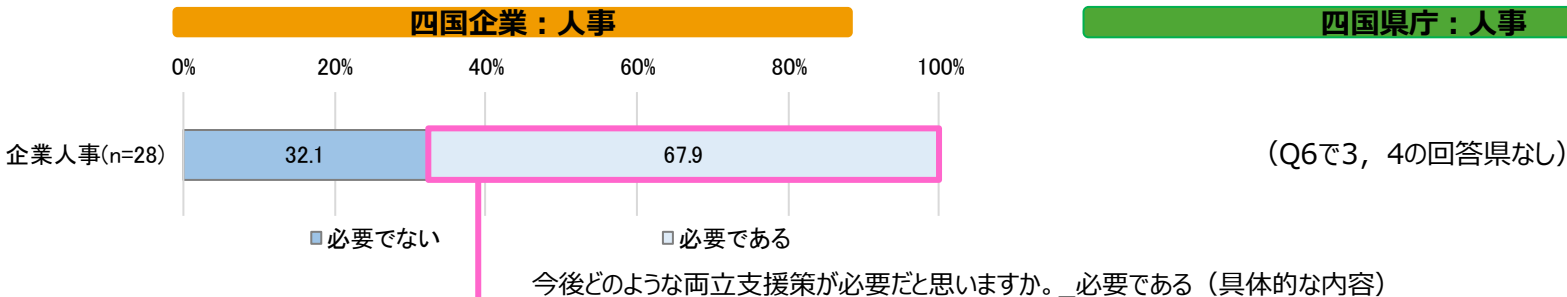
(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について



今後必要だと思う両立支援策

- 現在、両立支援策は十分でないと思っている企業のうち、今後、両立支援策が必要だと思う企業は67.9%でした。
(サンプル数少ないので参考値。67.9% = 28社中約19社)
- どのような両立支援策が必要か具体的に記述してもらいました。
- 代替要員やサポートしている社員へのフォローについてや職場の理解促進に関するものが多く挙げられました。

SQ6_2. (Q6で3, 4と回答した人) 今後どのような両立支援策が必要だと思いますか。



今後必要だと思う両立支援策

【管理職の理解促進】

- 管理職に対する育児休業取得への勉強会 (運輸業、郵便業)
- 育児休職等をされる方の上司に対する法律や制度の理解を深めるセミナーの実施 (卸売業、小売業)

【スキルアップ支援等その他】

- 育休で抜ける職員への更なるフォローアップ (運輸業、郵便業)
- 育児休暇中のスキルアップ支援 (製造業)
- 子供が発熱時等に世話をしてくれる機関等 (電気・ガス・熱供給・水道業)
- 柔軟な勤務体制を構築する (製造業)
- 制度化する前にニーズの把握が必要 (サービス業 (他に分類されないもの))
- 社内保育 (農業、林業)
- 営業職でも仕事を続けられるようにする (サービス業 (他に分類されないもの))
- 女性の労働力や着眼点が必要であると感じるから (卸売業、小売業)

【代替要員確保、職場の理解促進】

- 育児状況によって変化できる業務内容や時間、同性社員の理解度向上 (卸売業、小売業)
- 結婚、出産をした女性の転勤や勤務場所に対する配慮と男性社員との平等性を担保する仕組み (建設業)
- 職場の理解、支援意識の醸成、女性管理職の増加 (情報通信業)
- 両立支援策としてはそろってきているように思うが、育休取得者や短時間勤務者の業務を引き受けている者への支援が不足している。(金融業、保険業)
- 代替要員の確保 (製造業)
- 両立支援に関する取組み・支援ができる職場環境整備 (電気・ガス・熱供給・水道業)
- 急な子どもの病気に伴う看護時に欠員となる場合の交代要員の確保 (サービス業 (他に分類されないもの))

(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について



マミートラックについて：取組みによりよくなった企業もある

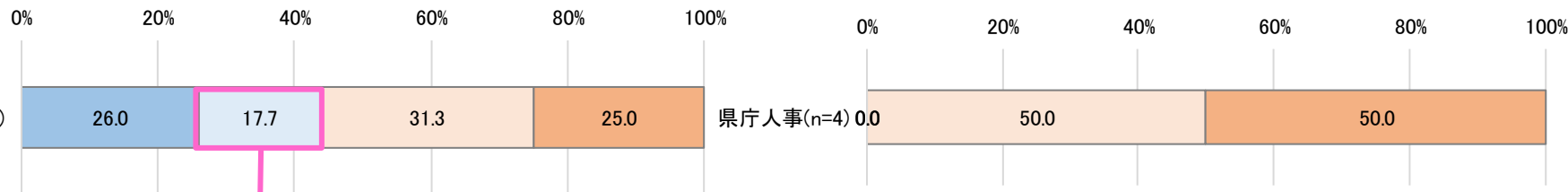
- 現在マミートラックの課題が「ある」、と回答した企業は26.0%、「以前あったが、取組みによりなくなった」という企業が17.7%でした。
- 「以前からない」「わからない」で半数を超えています。
- 「取組みによりよくなった」という企業の取組み内容を尋ねました。能力本位での評価や積極的な登用、責任ある業務を任せる、時短勤務を解消する施策等の取組みが効果があったようです。

Q8. (Q4で1, 2, 3, 4を選択した人 = 出産後も就業継続している女性がいる会社) あなたの会社/お勤め先では、マミートラック(出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、女性が思うように活躍できないこと)の課題がありますか。

四国企業：人事

四国県庁：人事

■ある □以前あったが、取組みによりなくなった □以前からない □わからない



どのような取組みをしたか具体的にお書きください。(任意)

マミートラックを解消した取組み

- ・適正な人事評価(教育、学習支援業)
- ・能力本位での評価・登用を推進(金融業、保険業)
- ・女性管理職比率の設定による女性の積極的な登用(金融業、保険業)
- ・育児休業に関係なく、責任ある業務を任せる(電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・キャリアセミナーや、女性従業員間のネットワーク活動による先輩女性社員からの動機づけなど(製造業)
- ・昇進について、産休・育休による影響をなくした。(情報通信業)
- ・方針を明確に明示したこと。時短を解消する施策を取り入れたこと(金融業、保険業)

(4) 女性の就業継続/両立支援/キャリア形成について



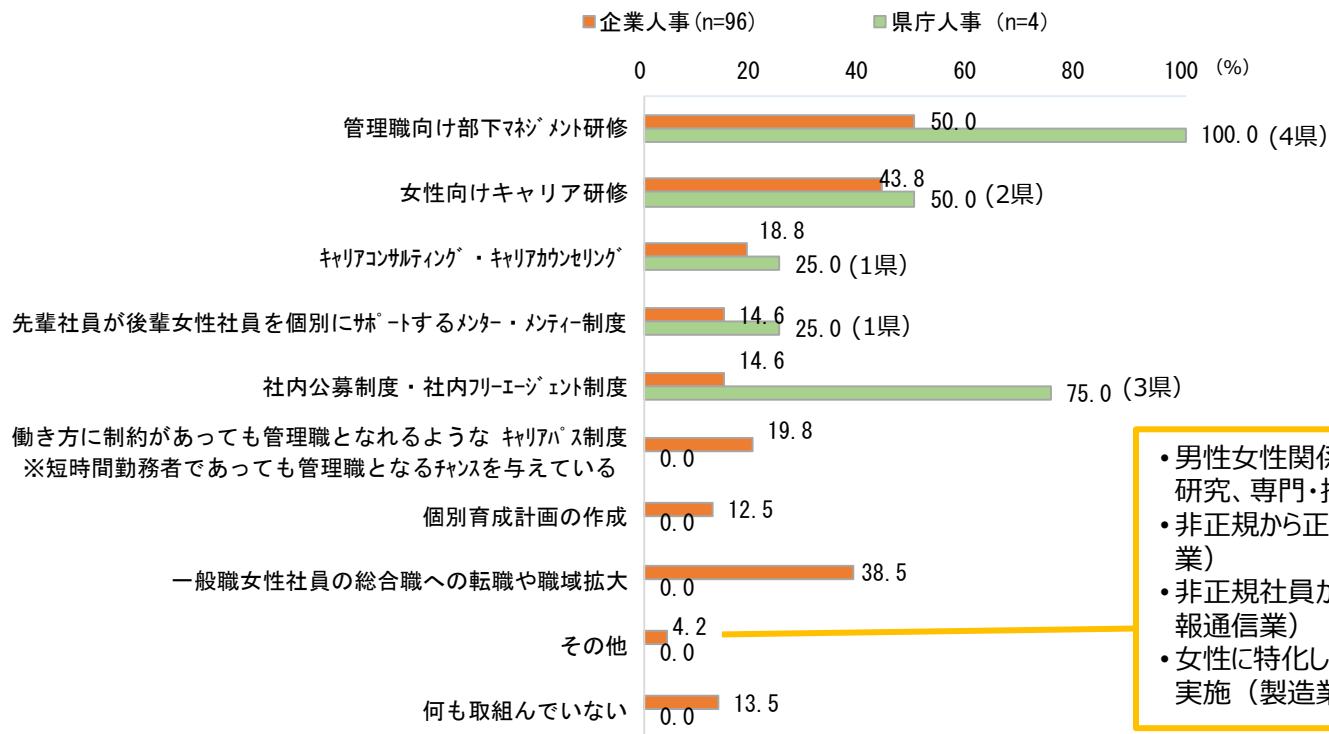
女性の中長期的キャリア形成に向けた取組み

- 四国の企業で最も取組みがなされているのは「管理職向け部下マネジメント研修」で50.0%の企業が実施しています。次いで「女性向けキャリア研修」43.8%でした。
- 「一般職女性社員の総合職への転職や職域拡大」を行っている企業も38.5%ありました。

Q9. あなたの会社/お勤め先において女性の中長期的なキャリア形成に向けた取組み実施状況について、あてはまるものを選んでください。(いくつでも) ※取組みをしていない場合は「何も取組んでいない」を選んでください。

四国企業：人事

四国県庁：人事



- 男性女性関係なく中堅社員教育等を実施（学術研究、専門・技術サービス業）
- 非正規から正規への積極的登用（運輸業、郵便業）
- 非正規社員から総合職社員への登用制度（情報通信業）
- 女性に特化していないが各年代別のキャリア研修を実施（製造業）

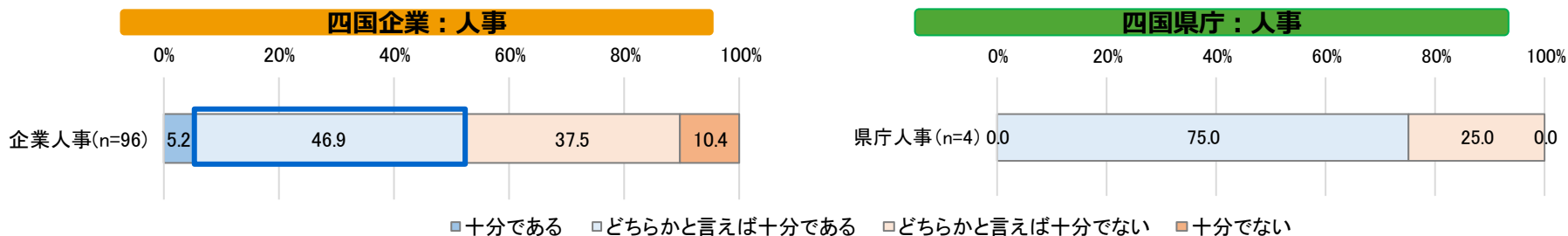
(5) キャリア支援策について



キャリア支援策について①

- キャリア支援策が「十分である」と認識している企業は5.2%で、46.9%の企業が「どちらかと言えば十分である」という回答でした。
- 勤務先のキャリア支援策が十分である度合いが高い企業の女性社員ほど、職場において育児をしながらキャリアアップすることが可能である、という認識が高くなっています。

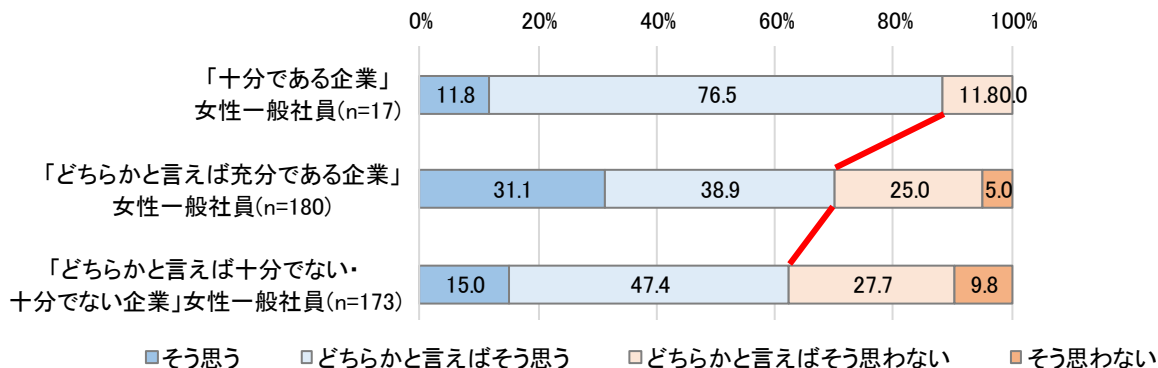
Q10. あなたの会社/お勤め先のキャリア支援策は十分だと思いますか。



四国企業：一般社員 女性

育児をしながらキャリアアップできる

Q19-1. あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。
 (※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します)





キャリア支援策について②効果的な取組み

- 効果的だったキャリア形成支援策として、キャリア研修、キャリアパスの拡大、職域拡大等が挙げられました。
- キャリア研修においては、悩みの共有やロールモデルの提示、他企業との協働等、様々な工夫が見られます。
- キャリアパスについては「制約があっても管理職になれる」「年齢等に関係のない評価や昇格昇進」「一般職から総合職への職域拡大」等が効果があった取組み例として挙げられました。

SQ10_1. あなたの会/お勤め先社のキャリア形成支援策として、特に効果的だった取組みについて具体的に書いてください。
(任意)

効果的だったキャリア支援の取組み

【キャリア研修】

- 社内役割コース制度を導入した際に、1人ひとりがこれまでの仕事生活を振り返ることを通じて、**自己理解を深めた**上で、今後のキャリアビジョンについて検討した。そのキャリアビジョンに相応しい社内役割コースを選択した。(電気・ガス・熱供給・水道業)
- 女性向けのキャリア研修は一定の**悩み共有の場**でもあり、効果がある。(電気・ガス・熱供給・水道業)
- 研修等で**ロールモデル**の提示(教育、学習支援業)
- 「5年次女性社員」は必須でキャリア研修を実施。**同期、先輩社員との交流**もあり、意識向上につながっている(金融業、保険業)
- **他企業との協働**による若手女性向けキャリア研修(運輸業、郵便業)

【キャリアパスの設定、職域拡大等】

- 働き方に**制約があっても管理職となれる**ようなキャリアパス制度(製造業)
- 年齢や勤続年数に関係のない評価や昇進昇格が実感的に理解を深めてもらっている。(卸売業、小売業)
- 5年、10年後を見据えたキャリア研修(金融業、保険業)
- 一般職女性社員の総合職への職域拡大(製造業)
- 女性従業員同士の**ネットワーク活動**による、先輩女性社員・役員から後輩女性への意識付けや個別の相談対応など(製造業)
- 性別によるキャリア形成支援策のさび分けはしていない。(情報通信業)

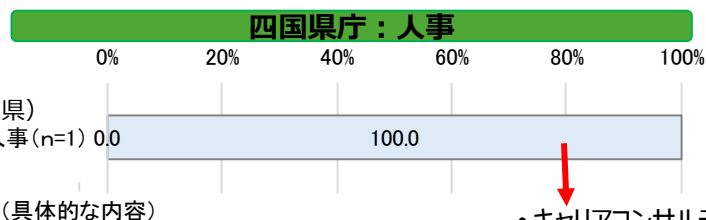
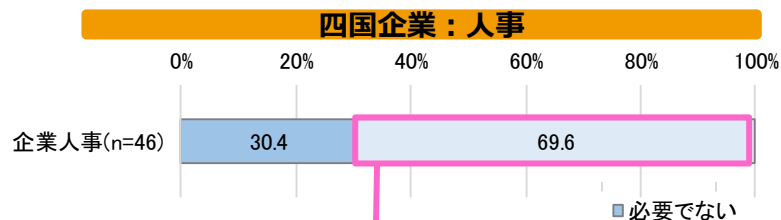
(5) キャリア支援策について



今後必要だと思うキャリア支援策

- キャリア支援策が十分でないと思っている企業46社の69.6%は今後更なるキャリア支援策が必要だと思っているという回答でした。
- 必要だと思うキャリア支援策としては「研修」が多く挙げられました。
- 「キャリアパスを明確にする」必要性を感じている企業もありました。

SQ10_2. (Q10で3, 4と回答した人) 今後どのようなキャリア支援策が必要だと思いますか。



今後どのようなキャリア支援策が必要だと思いますか。(具体的な内容)

今後必要だと思うキャリア支援策

【キャリア研修】

- 女性向けキャリア研修等（不動産業、物品賃貸業）
- キャリアに応じた研修の実施（サービス業（他に分類されないもの））
- 女性活躍キャリア研修を実施したが、継続的な研修の実施（製造業）
- 女性従業員向けキャリア研修（運輸業、郵便業）
- サポート研修等（金融業、保険業）
- 自身のキャリアを考える研修、目指すキャリアに応じた支援等（製造業）
- 女性管理職を目指す人材を増やすために、教育・研修の充実と様々な職務経験の機会を提供する（製造業）
- 積極的に女性向けキャリア研修等に参加する（卸売業、小売業）
- 固定化した人事の柔軟化、現状の課題に即した研修（情報通信業）

【柔軟な働き方】

- 柔軟な働き方やマミートラックの改善（製造業）
- 在宅勤務等、遠隔から業務参画できるような内勤業務のスキル取得（建設業）

【キャリアパスの明確化】

- ライフプランに合わせたキャリアプランの提示。同性社員の理解度向上。（卸売業、小売業）
- 復帰後のキャリアパス・プラン（卸売業、小売業）
- **女性の昇進の底上げはされるようになってきたが、その上を目指すパスが少ないため、キャリアモデル構築が必要。**（金融業、保険業）
- 女性が管理職になるためのキャリアパスを明確にするなど（情報通信業）

【個別対応等 その他】

- **一律の制度ではなく、1人ひとりの状況に応じて、個別に対応していけるような支援が必要**（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ロールモデルとなる女性従業員を増やす（建設業）
- マネジメント能力の育成（複合サービス事業）
- 優秀者の積極的な役職登用（製造業）
- 意識改革（製造業）
- **社内公募制度フリーエージェントスタイル**（生活関連サービス業、娯楽業）



(6) 男性の育児休業について

男性の育児休業取得状況について

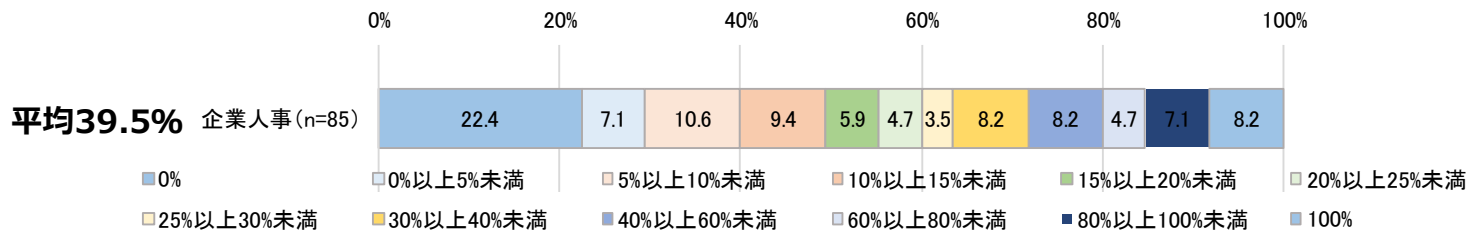
人事調査において、男性社員（職員）の育児休業の取得状況を尋ねました。

- 男性の育児休業取得対象の人がいない11社を除いた85社の平均は39.5%でした。
- 業種別に平均値をみると、「金融業、保険業」が65.2%と最も高く、「情報通信業」が42.0%と続いています。
- 令和3年の雇用均等基本調査の結果は13.97%でした。四国の「建設業」「製造業」「電気、ガス、熱供給、水道業」「サービス業」「その他業種」で雇用均等基本調査の結果を上回っています。

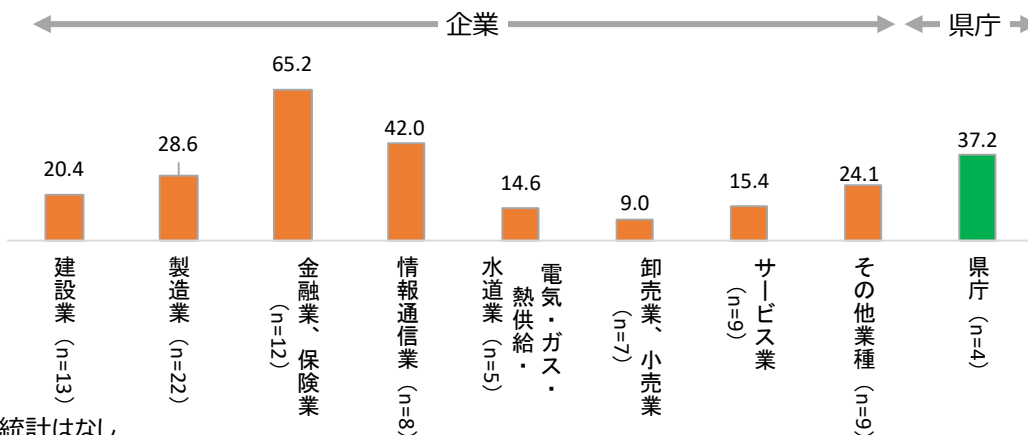
F10. 男性の育児休業取得率 ※育児休業取得率の計算方法 男性労働者/職員のうち育児休業をした数（直近年度中）÷男性労働者（職員）のうち配偶者が出産した数×100 ※男性の育児休業取得対象の人がいない場合は、「男性の育児休業取得対象の人がいない」を選んでください。_(%)

※「男性の育児休業取得対象の人がいない」企業=11社 除く

四国企業：人事



業種別平均値 男性の育児休業取得率 (%)



【参考値】
令和3年度 雇用均等基本調査
男性の育児休業取得率
13.97%

※業種別の男性の育児休業取得率の統計はなし

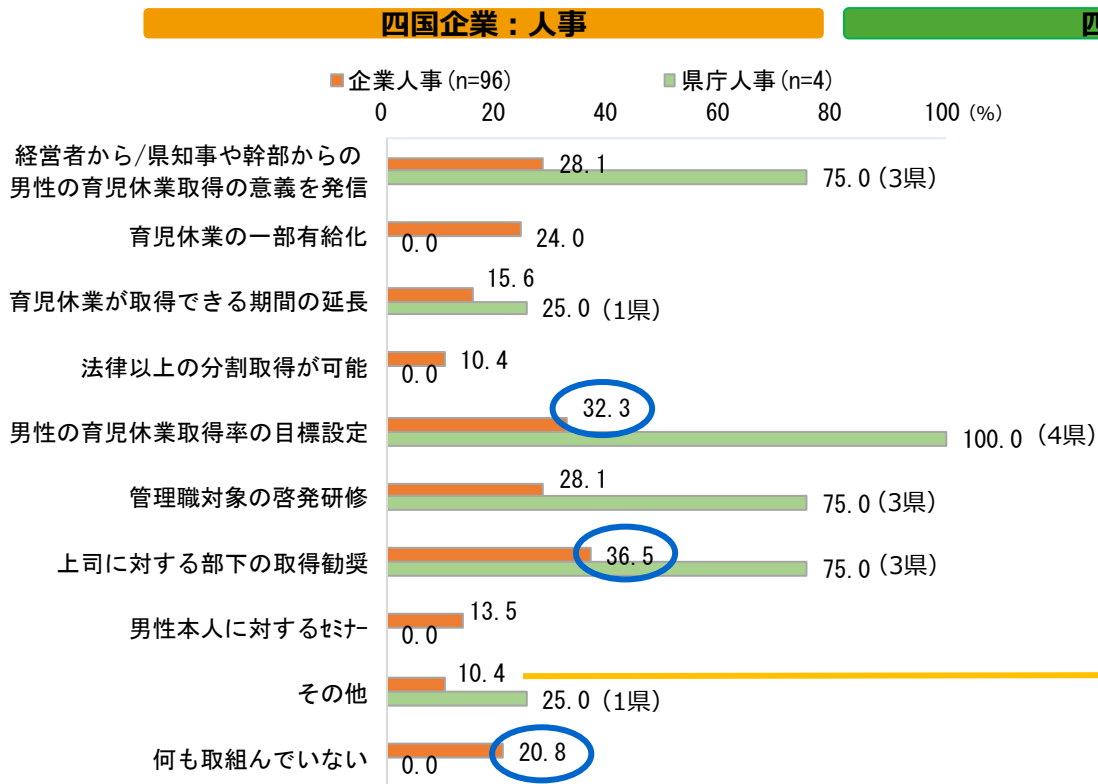
(6) 男性の育児休業について



男性の育児休業取得促進について

- 企業で最も行われている取組みは「上司に対する部下の取得勧奨」36.5%でした。次いで「男性の育児休業取得率も目標設定」32.3%と続いています。県庁では四県全て、目標を設定しています。
- 「その他」の自由記述を見ると、「対象者を含めた情報周知」を行っているという内容が多く見られました。
- 一方「何も取組んでいない」という企業も20.8%でした。

Q7. あなたの会社/お勤め先では男性の育児休業取得促進のための取組みをしていますか。あてはまるものを選んでください。(いくつでも) ※取組みをしていない場合は「何も取組んでいない」を選んでください。



- ・今回の法改正を受けての周知と対象男性本人に説明（学術研究、専門・技術サービス業）
- ・男性育休対象者への事前説明の実施（情報通信業）
- ・育児休業についての情報周知、相談窓口の設置と周知を行っている（製造業）
- ・社内広報紙での男性育休特集（製造業）
- ・出生時育休休職（産後パパ育休）の新設（建設業）
- ・体制は法律以上に整えているが該当者がいない。（運輸業、郵便業）
- ・個別相談を受けた際に、総務部の専門窓口で対応している。（卸売業、小売業）
- ・取組みに向けて検討中。（情報通信業）
- ・5日連続取得者で共働きの社員は託児費用補助の対象とする（金融業、保険業）



(7) その他

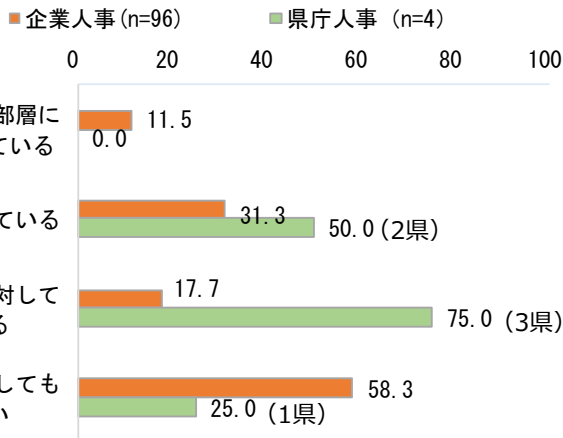
アンコンシャスバイアスに関する研修について

- 企業では「どの社員に対しても実施していない」が58.3%と最も高い結果でした。
- 「管理職に対して実施している」企業は31.3%でした。
- アンコンシャスバイアス研修をしているという回答企業の社員と、研修を実施していないという回答企業の社員の意識を比較しました。「サポート的な仕事を男女どちらが任せられることが多いか」について、一般社員女性も管理職も、「研修を実施している企業」の社員の方が、「していない企業」の社員よりも「男女関係ないと思う」の割合が高くなっています。

Q11. あなたの会社/お勤め先では、アンコンシャス・バイアスを認識する研修を実施していますか。実施している場合は、その対象としてあてはまるものをすべて選んでください。実施していない場合は「どの社員/職員に対しても実施していない」を選んでください。

四国企業：人事

四国県庁：人事

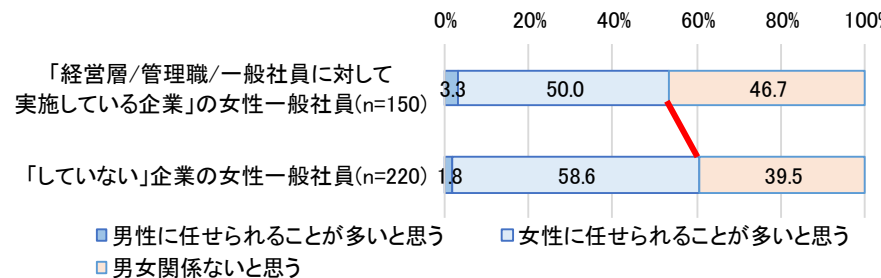


アンコンシャスバイアス研修の実施状況

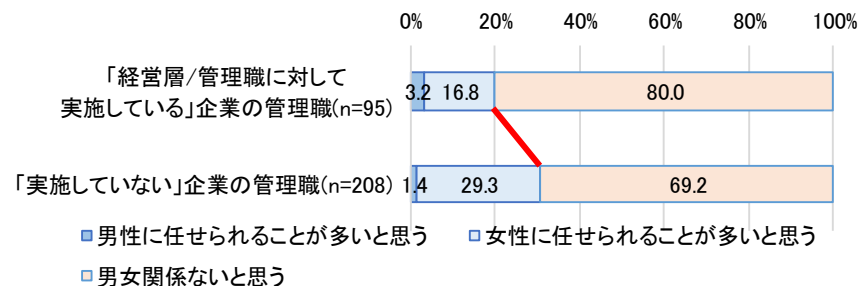
サポート的な仕事の担当

Q5 あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか。

四国企業：一般社員 女性



四国企業：管理職





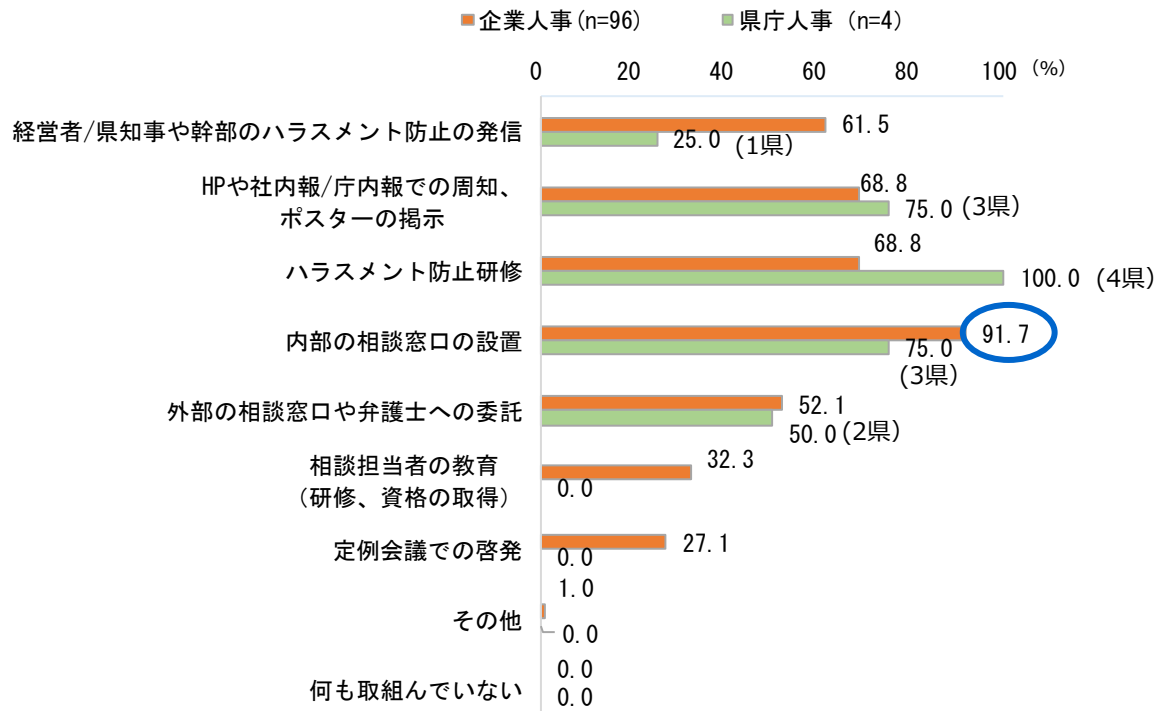
ハラスメント防止の取組みについて

- ハラスメント防止について取組んでいることについて尋ねました。
- 「何も取組んでいない」という企業はありませんでした。
- 「内部の相談窓口の設置」は91.7%の企業で取組みがされています。
- 四県庁とも「ハラスメント防止研修」を行っていますが（100%）、企業では68.8%でした。

Q13. あなたの会社/お勤め先でハラスメントの防止について取組んでいることを選んでください。（いくつでも）

四国企業：人事

四国県庁：人事

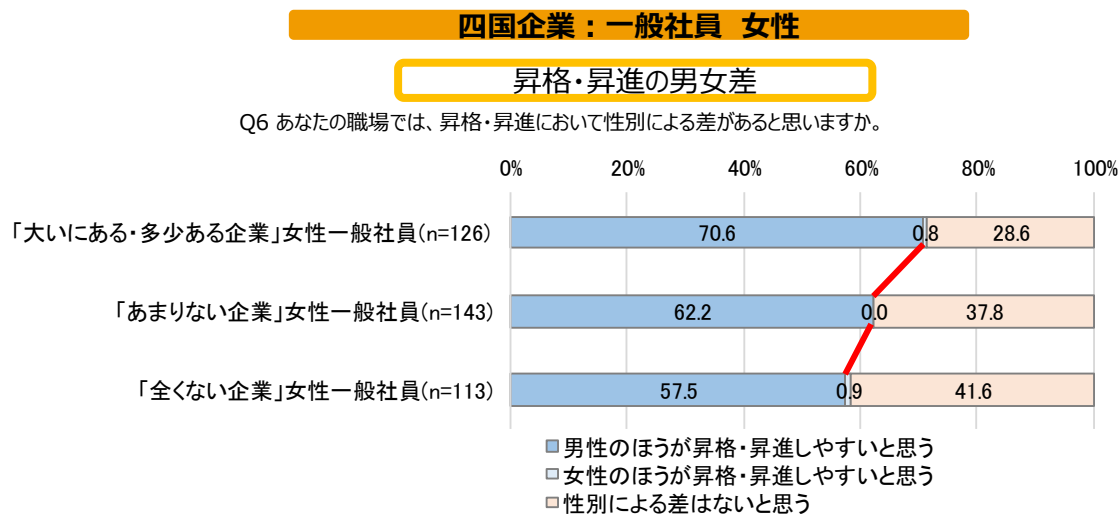
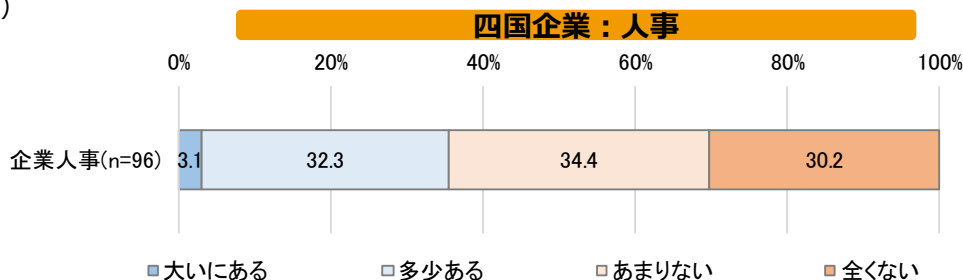




賃金格差について

- 男女間の賃金格差が「大いにある」3.1%、「多少ある」は32.3%でした。「全くない」という企業も30.2%でした。
- 企業の回答に、女性一般社員の回答を紐づけてみると、「大いにある・多少ある」と回答した企業の女性一般社員は、「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」の割合が70.6%でした。それに対して、賃金格差が「全くない」と回答した企業の女性一般社員は、同項目の割合は57.5%と10ポイント以上低くなっています。

Q14. 政府の「新しい資本主義実現会議」では、男女間の賃金格差について情報開示の義務化を決定しました、あなたの会社の男女間賃金格差について当てはまるものを選んでください。（企業に対してのみ質問）





年次有給休暇取得率

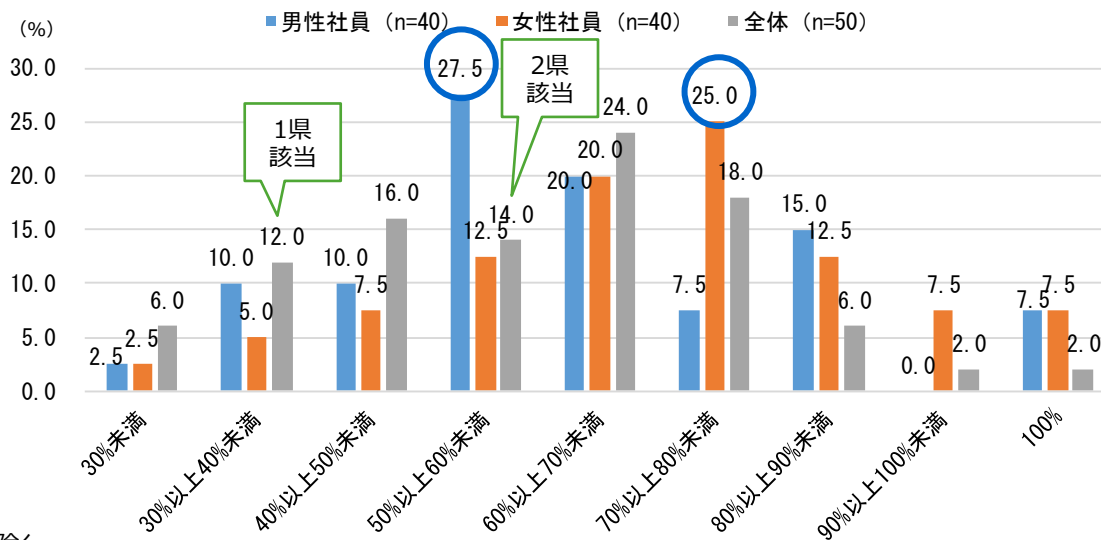
- 年次有給休暇の取得率を尋ねました。
- 男性と女性に分けて把握している企業、全体で把握している企業があります。以下のグラフでは性別で把握している企業の統計は「男性社員」「女性社員」、全体で把握している企業の統計は「全体」としています。
- 男性では「50%以上60%未満」が27.5%と最も多い割合でした。女性は「70%以上80%未満」が25.0%で、男性よりも取得率が高い傾向にあるようです。
- 県庁は全体の数値で、1県が「30%以上40%未満」、2県が「50%以上60%未満」でした。

F11. 年次有給休暇取得率 ※前年度からの繰り越し分は含みません ※男女別に取得率を把握している場合には、男女それぞれの欄にご回答下さい。※男女別の取得率が分からない場合には「全体」の欄にご記入下さい。

四国企業：人事

四国県庁：人事

※3県は男女計の回答。
グラフの数値には含めていないため
該当する値を示した。



※未回答企業6社、1県除く



1か月の平均残業時間

- 1か月の平均残業時間を尋ねました。
- 男性と女性に分けて把握している企業、全体で把握している企業があります。以下のグラフでは性別で把握している企業の統計は「男性社員」「女性社員」、全体で把握している企業の統計は「全体」としています。
- 女性では「0時間以上10時間未満」が54.8%と最も多い割合となっています。男性は「10時間以上15時間未満」が35.7%と最も多く、男性の方が、残業時間が多いようです。また男性では「35時間以上」も7.1%ありました。
- 県庁は全体での回答でした。企業と比べても短いことはなく、やや長い傾向にあるようです。

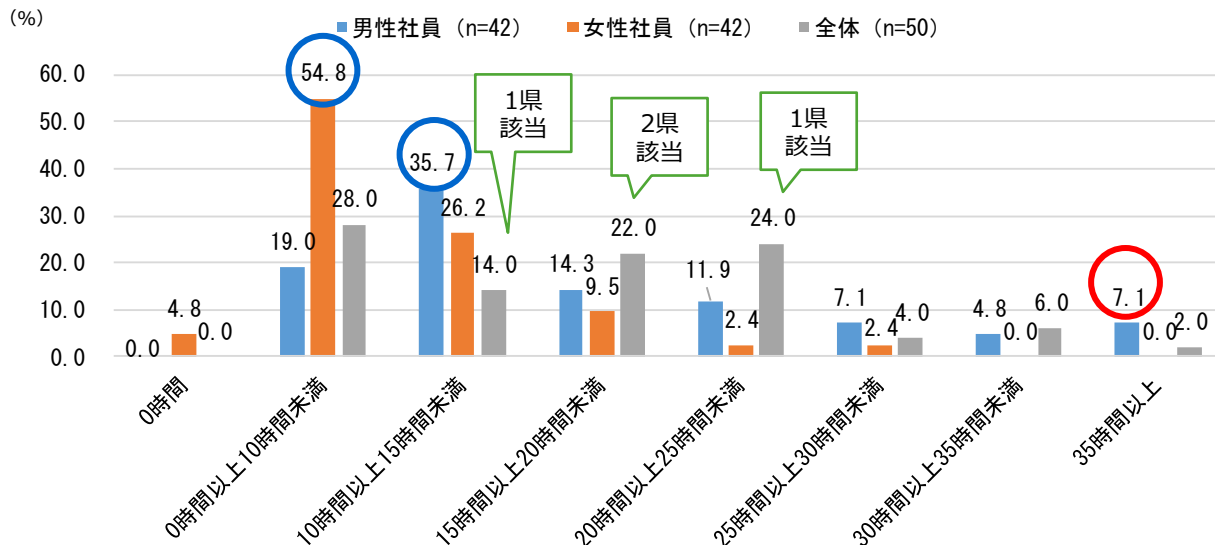
F12. 1か月の平均残業時間 ※「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数」※男女別に平均時間を把握している場合には、男女それぞれの欄にご回答下さい。※男女別の平均時間が分からない場合には「全体」の欄にご記入下さい。

四国企業：人事

四国県庁：人事

※未回答企業4社除く

※4県は全体数値の回答。
 グラフの数値には含めていないため
 該当する値を示しました。





(7) その他

女性活躍推進に関する意見（自由記述）

■一企業での取組みには限界があるため、地域で、社会で、国での取組みを期待している声が複数ありました。

Q15. 最後に、女性活躍推進に関するご意見等ご自由に記述ください。（任意）

【地域/社会/国で取組む】

- 一企業で取組むには限界がある。**地域内企業が協力して取り組む**ことができれば、さらに進展していくのではないか。（電気・ガス・熱供給・水道業）
- 特に仕事と家庭の両立支援は、**個社で取り組むには限界**があるため、社会全体として取組みが促進されることを期待している。（製造業）
- 国には、強くたくましく誇りをもって生きていける社会に向かった施策を展開していただきたい。時流に流されるのではなく、この国の将来の在り方を見据えた施策をお願いしたい。（製造業）
- 女性活躍推進により女性が活躍する機会が増えることは大変良いことだと思う。一方で、家事・育児については各家庭の問題でもあるが、協力体制が得られないことには、真の女性活躍にはつながらないため、**会社の枠を超えた国や県レベルでの支援制度**などが望まれる。（製造業）
- 女性自身は、若手になるほどキャリア意識も高くなっています。男性からは「下駄をはかせる」などの発言がいまだに見受けられ残念**です。ダイバーシティ推進室の配属人数も少なく、担当者も大変な中、各社取組んでいるので、力を合わせて、日本全体の評価が上がればと思っています。（金融業、保険業）

【女性活躍推進のあり方について】

- 数値目標を掲げるような現在の女性活躍促進の施策等はナンセンスと考えています。昇進や昇給は各個人の能力、会社の評価で行われるべきもので、性別は関係ありません。もちろん出産等、男性と違う部分などへの配慮は必要ですが、**数値的に男女差をなくするという考え方は理解できません**。（情報通信業）
- 会社がソフト面、ハード面を整備するだけでは、女性活躍推進の限界があるように感じる。例えば、結婚し、子供がいる家庭の場合、夫が転勤となれば単身赴任又は、家族で転居するが、妻の転勤を契機に単身赴任、家族で転居という発想自体がない。**転居を伴う転勤の有無や、家事、育児のメインは妻という文化が女性活躍推進の大きな障害**となっているように感じる。また、社員自身のキャリアと私生活のバランス、価値観の多様化もあり、女性の上位役職登用が真にその社員のためになるとも言えない面がある。（金融業、保険業）
- 製造業である為、女性社員の比率がかなり低い。この事自体が女性活躍推進を妨げる大きな要因となっている。（製造業）
- LGBTQが唱えられている昨今では、女性だからということではなく性別に関係なく安心して働ける環境づくりを目指してまいりたい**と思います。（製造業）
- 女性活躍という言葉に違和感があり、**男女問わず、一人ひとりが輝き活躍できる会社風土**を形成したい。（製造業）



女性活躍推進に関する意見（自由記述） つづき

【女性活躍の課題】

- 会社としての制度整備は着実にしつつあるという認識。**根が深いのはキャリア意識**（人生における仕事の位置付け）等、幼少期から積み重ねてきた「意識の壁」（これくらいで的なの）を改革していくことだと思います。時間は掛かりますが、男性と女性の違い（こと仕事においては女性の方が抱えるものの多さや因習的な役割意識により個別性が高い）をふまえ、個別のキャリアを会社と本人・関係者で共有していくことだと思います（**男性はロールモデルが刷り込み的になされているので「雑」なゴール設定だけで進めますが、女性に同様のアプローチで要求しても動けない人が大部分**です）（建設業）
- 女性の進出が極端に遅れている業界なので、他産業に比べるとまだまだ道半ばですが、特に現場における担い手不足や**労働環境の課題解決＝女性が活躍できる環境の整備** だとの認識でおります。（建設業）
- **年功序列がまだ多くあり**、若手がのびのびと成長できない。入社歴が長い人が偉いような錯覚に陥り、キャリアアップを望まない若手が多い。（卸売業、小売業）

【その他の意見】

- Q14で男女の性差で賃金が違う体系ではない（なのでないにチェックした）が、実際に支給されている金額を男女別に集計すると差はある。原因は時間外が少ない、職域制限（現場監督に行かないことで職能級のコースが低くなる）を選ぶ女性が多い、逆に役職者は女性比率が低くはない。（運輸業、郵便業）
- 結婚・育児をしない女性がいることも考慮する必要あり（バランスを考える必要）。（建設業）
- 多様な働き方をライフステージごとで繰り返し選択できる制度が必要だと思います。（製造業）
- さらに女性が活躍できる職場となるよう、**職員の声を広く得られるような環境**にしていきたい。（教育、学習支援業）
- 人事部は本社にあるため、実質的なところがわかりかねます。情報量が乏しく申し訳ありません。（金融業、保険業）

アンケート調査にご協力ありがとうございました

【本件に関するお問い合わせ先】

四国経済連合会

メール：shikoku@yonkeiren.jp TEL：087-851-6032

〒760-0033 高松市丸の内2番5号（ヨンデンビル本館4階）

ホームページ：<https://yonkeiren.jp/>



* 概要版、アンケート自由記述集、会員調査詳細版、人事調査詳細版、アンケートグラフ集は、四国経済連合会のホームページからご覧頂けます。

* 本報告書やデータをご使用の際、出典について明記をお願いします。

