



# 令和5年度 男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査 結果報告書【概要版】

令和5年（2023年）10月 熊本市



## I 調査概要

### 1. 調査の目的

市内の事業所における女性の登用状況、活用状況、育児・介護休業制度の整備とその利用状況等の実態を調査し、男女共同参画社会実現に向けた取り組みの基礎資料とし、また当該調査の結果を情報提供することにより、各事業所における女性の活躍を推進することを目的とする。

### 2. 調査対象

市内に事業所を置く従業者規模5人以上の事業所 1,171 社

### 3. 標本の抽出方法

事業所母集団データベース（令和3年次フレーム）を母集団とし、3つの事業所規模（従業者：5人以上30人未満、30人以上100人未満、100人以上）別に層化無作為により、1,171事業所を抽出。

### 4. 調査基準日

令和5年7月1日現在（ただし、一部項目については令和4年1月1日～令和4年12月31日までの状況

### 6. 調査実施期間

令和5年7月1日～令和5年7月31日

### 7. 調査方法

調査票を対象事業所に郵送し、事業所にて回答事項記入後、男女共同参画課へ返送する方法。または、調査票別紙に記載されたURLまたはQRコードからWeb上で回答。

### 8. 調査回答結果

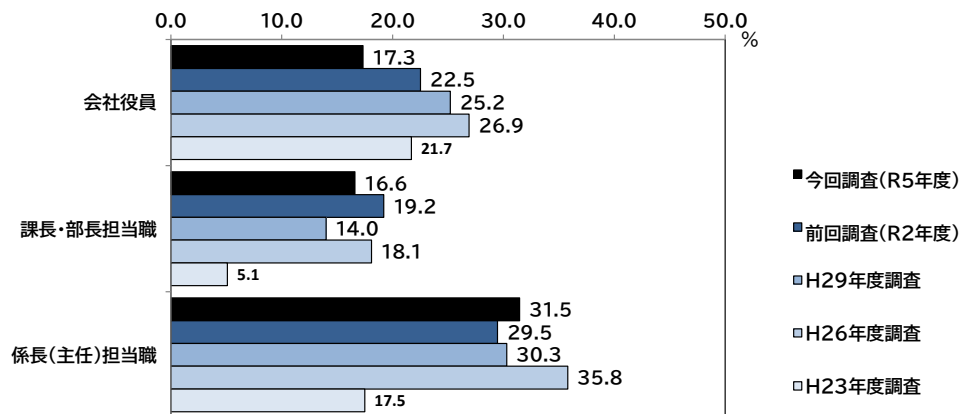
調査対象事業所	-----	1,171 事業所
郵送での有効回答数	-----	261 票
インターネットでの有効回答数	-----	161 票
回答事業所数	-----	422 事業所
回収率	-----	36.1%

## II 調査結果の概要

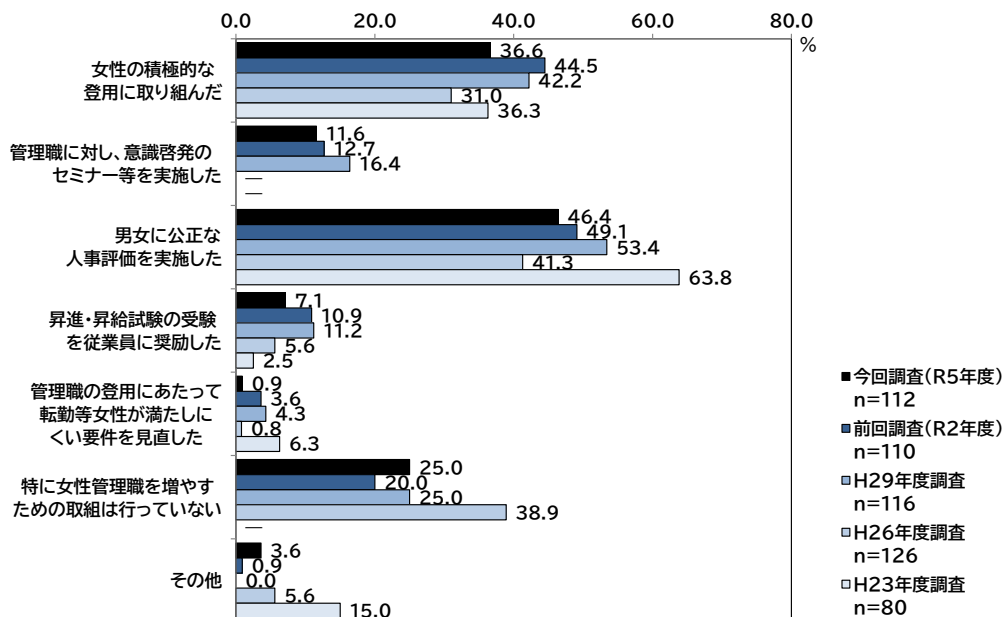
### 女性管理職数の状況及び増加への取組

- 各役職別の『管理職に占める女性の割合』をみると、「係長（主任）相当職」が 31.5%と最も高く、次いで「会社役員」が 17.3%、「課長・部長相当職」が 16.6%と続く。時系列でみると、「係長（主任）相当職」は微増しているが、「会社役員」と「課長・部長相当職」は減少しており、特に「会社役員」は 5.2 ポイント減少している（グラフ①参照）。
- 『女性管理職を増やす取組』をみると、「男女に公平な人事評価を実施した」割合が 46.4%と最も高く、次いで「女性の積極的な登用に取り組んだ」割合が 36.6%となっている。一方で、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」割合は 25.0%となっている。時系列でみると、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」と回答した事業所は、前回から 5.0 ポイント増加している（グラフ②参照）。

#### ①管理職に占める女性の割合



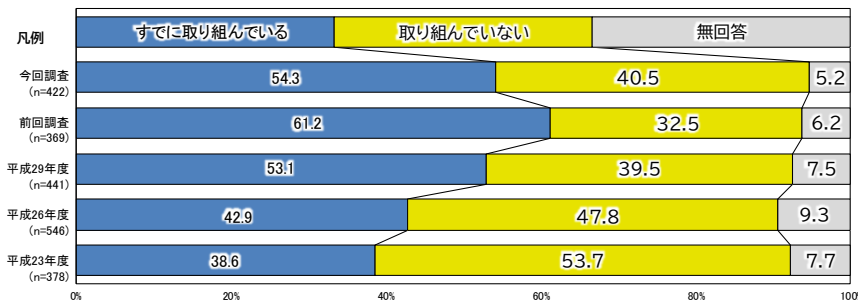
#### ②女性管理職を増やす取組



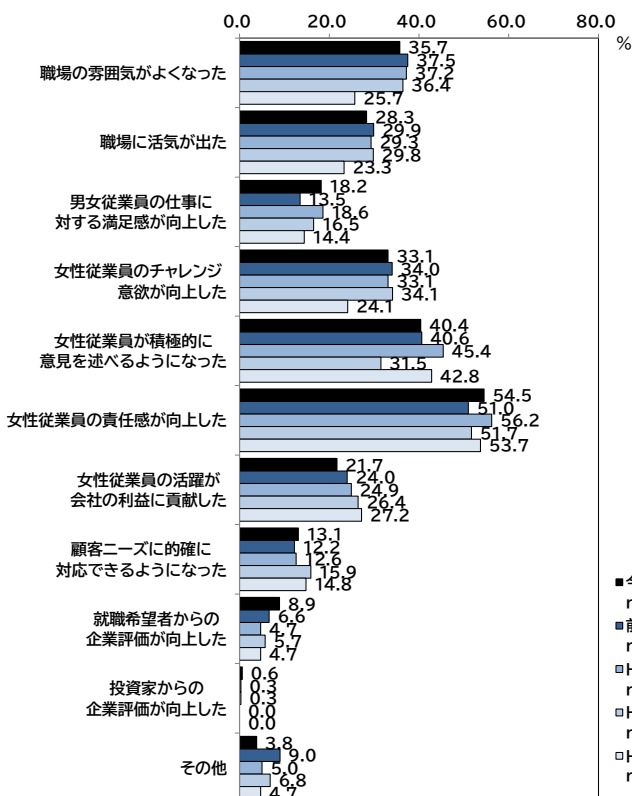
## ポジティブ・アクションについての取組と効果

- 『女性の採用拡大』をみると、「すでに取り組んでいる」割合が54.3%であり、前回から6.9ポイント減少している。一方、「取り組んでいない」割合は40.5%であり、前回から8.0ポイント増加している（グラフ③参照）。
- 『ポジティブ・アクションに取り組んだ効果』をみると、「女性従業員の責任感が向上した」割合が54.5%と最も高く、次いで「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」割合が40.4%、「職場の雰囲気よくなった」割合が35.7%、「女性従業員のチャレンジ意欲が向上した」割合が33.1%となっており、前回、前々回とほぼ同様の回答傾向を示している（グラフ④参照）。
- 『ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由』をみると、「現状で既に女性が能力を発揮できている環境にある」割合が56.5%（前回55.6%）と最も高い。次いで「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」割合が17.6%（前回13.6%）となっているが、前回から4.0ポイント増加している。以下、「その他」割合の11.1%（前回12.3%）、「ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない」割合の7.4%（前回12.3%）、「企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない」割合の3.7%（前回4.9%）が続いている（グラフ⑤参照）。

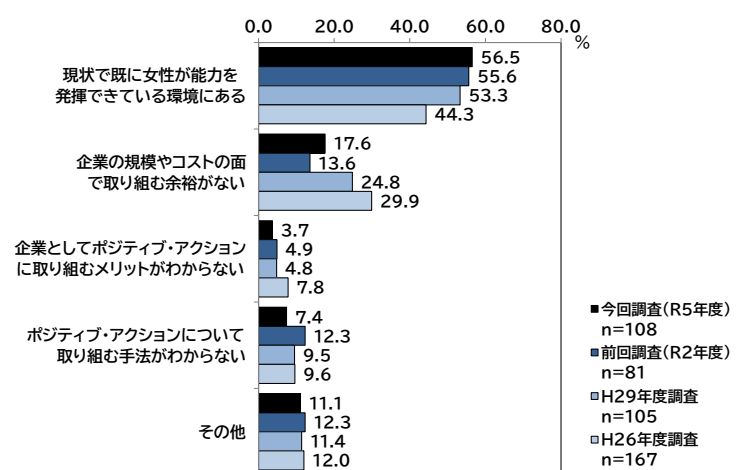
### ③女性の採用拡大



### ④ポジティブ・アクションに取り組んだ効果



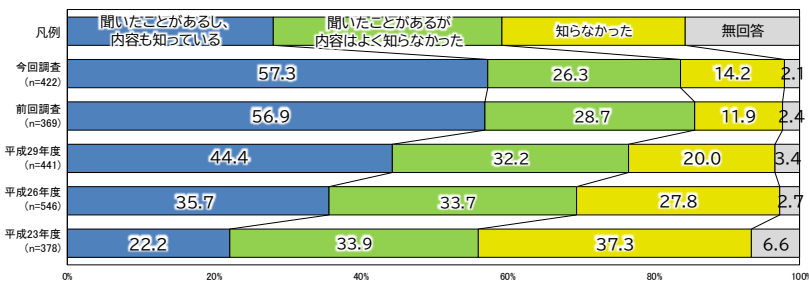
### ⑤ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



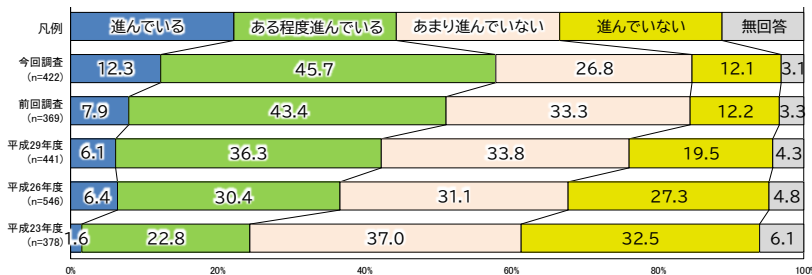
## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

- 『ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知』をみると、「聞いたことがあるし、内容も知っている」割合が57.3%であり、前回から0.4ポイント、前々回から12.9ポイント増加している。一方、「聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった」と「知らなかった」を合わせた割合は40.5%で、前回から0.1ポイント、前々回から11.7ポイント減少している(グラフ⑥参照)。
- 『事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況』をみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた割合は58.0%であり、前回から6.7ポイント、前々回から15.6ポイント増加している。一方、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた割合は38.9%であり、前回から6.6ポイント、前々回から14.4ポイント減少している(グラフ⑦参照)。
- 『ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット』をみると、「優秀な人材が辞めないですむ」割合が63.3%と最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上する」割合が57.6%、「従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」割合が42.0%、「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる」割合が29.0%となっている。前回と比較すると、「優秀な人材が辞めないですむ」が9.7ポイント減少し、「従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」が8.1ポイント増加している(グラフ⑧参照)。

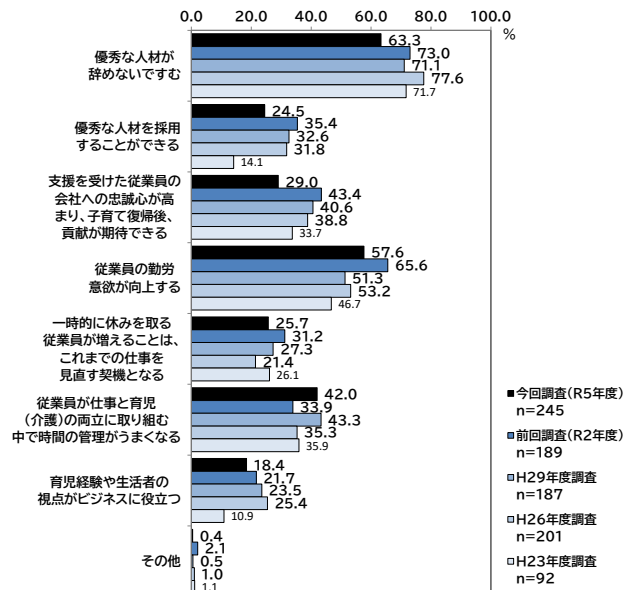
### ⑥ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知



### ⑦事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況



### ⑧ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット



### 【調査実施主体・問い合わせ先】

熊本市文化市民局人権推進部男女共同参画課

〒861-8601 熊本市中央区手取本町 1-1 TEL : (096) 328-2262 FAX : (096) 351-2030

E-mail : danjokyoudou@city.kumamoto.lg.jp