福 井 県 男女共同参画および女性活躍に係る データブック



福井県地域戦略部 県民活躍課

目 次

1 はじめに	1
1. 1 目的	1
1. 2 調査の種類	1
2 調査のあらまし	2
2. 1 男女共同参画に関する県民	意識調査 2
2. 2 企業における女性活躍に関	する調査 2
2. 3 企業で働く男女の活躍に関	する調査 2
3 調査結果概要	3
3. 1 男女共同参画に関する県民	意識調査 3
(1)家庭生活	3
・男性の家事参加	3
・家事のシェア	4
・家事代行サービスの利用	7
(2)職業	8
・女性の職業と結婚・出産との関係	系 8
・女性の継続就業を妨げる障害	9
・女性の継続就業に重要なこと	1 :
・女性の管理職	1 :
(3)育児	1 4
・育児のシェア	1 4
・男性の育児休業取得	1 !
・男性の育児休業取得率が低い理	± 1 €
(4)地域活動	1 7
・固定的な役割分担意識	1 7
・女性の町内会長が少ない理由	2 (
・女性の消防団活動や自主防災活動	動への参加 20
・男女の地位平等	2 2
・重要な方針の決定過程への関わ	2 :
(5)新型コロナウィルス感染症によ	る影響 2 4
・家事・育児・介護等の時間の変化	と 2 4
・家事負担の満足度の変化	2. 4

3. 2 企業における女性活躍に関する調査	2 5
(1)女性活躍の現状	2 5
・女性登用の理由	2 5
・自社の女性活躍について	2 6
・人事戦略としての女性活躍	2 7
(2)女性活躍のための方策と効果	2 8
・女性活躍のための方策の実施状況	2 8
・女性活躍のための具体的な方策	2 9
・女性活躍のための取り組みを始めたきっかけ	3 1
・女性活躍推進の効果	3 2
・女性従業員の感性や発想などを活かした商品開発など	3 3
(3)女性管理職登用のための方策と効果	3 4
・女性の管理職登用の計画や数値目標	3 4
・女性管理職比率が増加しない理由	3 4
(4)男性の家事・育児参加の促進	3 6
・男性の家事・育児参加の促進など	3 6
3. 3 企業で働く男女の活躍に関する調査	3 7
(1)働く男性・女性社員の昇任意欲	3 7
・管理職への昇任意欲	3 7
・管理職昇任を望まない理由	3 7
・仕事と家庭の両立が困難なると考える理由	3 9
・自分が管理職になる可能性	3 9
(2)女性管理職を増やすために必要な施策	4 0
4 その他の統計データ	4 3
4. 1 女性の就業率および管理職比率	4 3
• 国勢調査 (H27)	4 3
・福井県勤労者就業環境基礎調査(H29~R2)	4 3
4. 2 家事・育児時間およびゆとり時間	4 4
・社会生活基本調査 (H28)	4 4

1 はじめに

1. 1 目 的

福井県における「男女共同参画」および「女性活躍」に関して、県民および企業の意識や 取り組みの状況について調査を行う。

1. 2 調査の種類

- ・男女共同参画に関する県民意識調査
- ・企業における女性活躍に関する調査
- ・企業で働く男女の活躍に関する調査

調査	対 象	回答数	調査期間	回答方法
男女共同参画に関する県 民意識調査	県 民	1, 069人 (男性 479人 女性 581人 無回答 5人	R2.11月~12 月	調査票郵送
企業における女性活躍に 関する調査	企業	755社	R2. 12月	調査票郵送
企業で働く男女の活躍に 関する調査	企業で働いている 県民	1, 173人 (男性 406人 女性 767人)	R3.8月~9月	インターネット

(参考)

別途、令和元年度および2年度において、福井県とお茶の水女子大学との協定に基づき、福井県在住および福井県外に住む福井県出身の女性を対象とした「女性の人生選択と自己実現に関する調査」を実施。

2 調査のあらまし

2. 1 男女共同参画に関する県民意識調査

- (1) 調査テーマ 家庭生活と男女の役割、職業、子育て、社会参加 等
- (2) 調査対象 福井県内に居住する18歳以上の男女 2,000人
- (3)標本抽出 住民基本台帳より無作為抽出
- (4) 調査方法 調査票郵送
- (5) 調査期間 令和2年11~12月
- (6) 回収結果 回収数 1,069人 (男性:479人 女性:581人 無回答:9人) 回収率 53.5%

2. 2 企業における女性活躍に関する調査

- (1) 調査テーマ 女性活躍促進の取組み・効果、管理職の昇進基準など
- (2)調査対象 福井県内の企業 2,000社
- (3)調查方法 調查票郵送
- (4) 調査期間 令和2年12月
- (5) 回収結果 回収数 755社 回収率 37.8%

2.3 企業で働く男女の活躍に関する調査

- (1) 調査テーマ 男性および女性それぞれの昇任意欲や、仕事のやりがい等について
- (2) 調査対象 福井県内の企業 755社 で働く正社員の男女 ※
- (3) 調査方法 アンケート回答フォームのQRコードを配布し、インターネットで回答
- (4)調査期間 令和3年8月~9月
- (5) 回収結果 回収数 1, 173人 (男性:406人 女性:767人)
 - ※ 企業で働く男女の活躍に関する調査における調査票の配布等について、第一生命保険 株式会社福井支社様にご協力いただきました

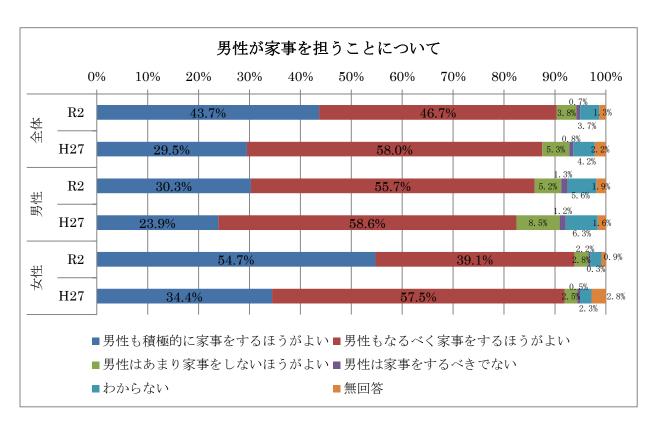
3 調査結果概要

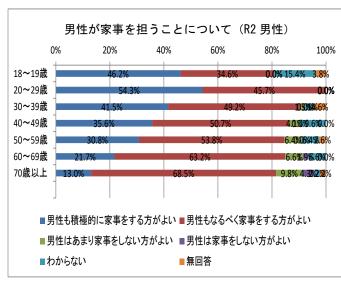
3. 1 男女共同参画に関する県民意識調査

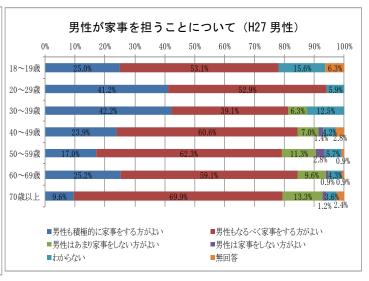
(1) 家庭生活

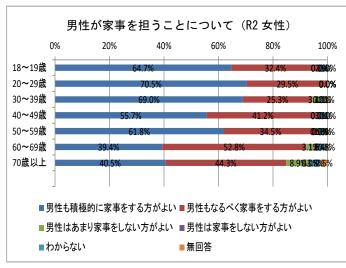
〇男性の家事参加

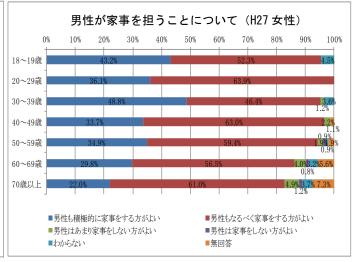
- 「男性も積極的に家事をする方がよい」と考える男性は30.3%。なかでも20代男性は54.3% と他の年代より多く、次いで10代男性は46.2%となっている。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、男性は 23.9%から 30.3%へ 6.4 ポイント増加。 20 代男性は 41.2%から 54.3%へ 13.1 ポイント増加し、10 代男性は 25.0%から 46.2%へ 21.2 ポイント増加している。
- ・特に男性の若い世代において、男性も家事に積極的に参加すべきという意識が広まってき ている





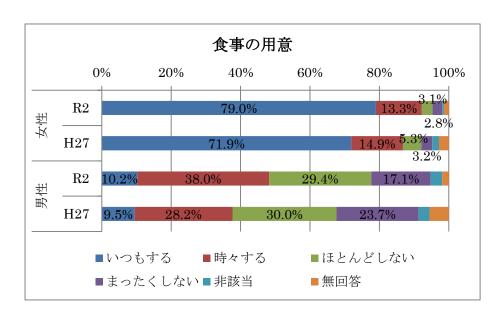


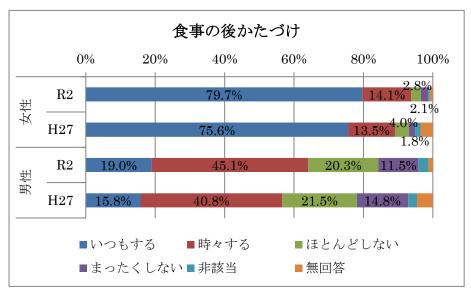


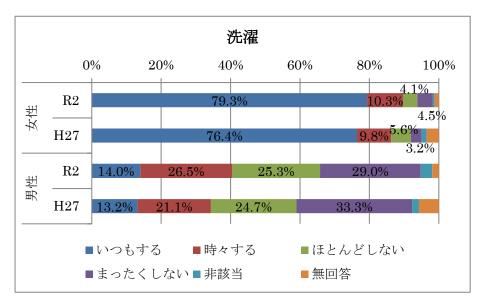


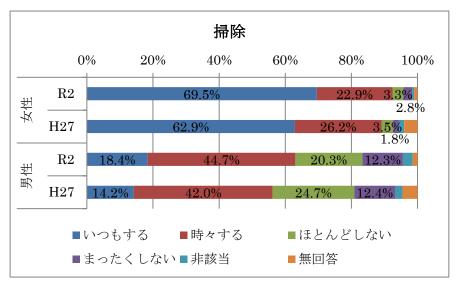
○家事のシェア

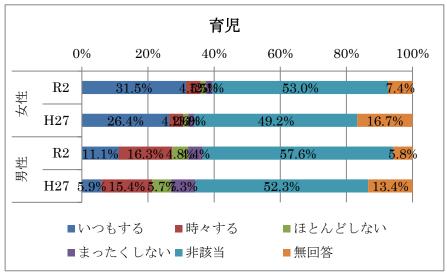
- ・<u>家事を「いつもする」人の割合</u>については、「食事の用意」は女性 79.0%、男性 10.2%、「食事の後かたづけ」は女性 79.7%、男性 19.0%、「洗濯」は女性 79.3%、男性 14.0%、「掃除」女性 69.5%、男性 18.4%とそれぞれ女性が多い。「育児」は女性 31.5%、男性 11.1%となっている。
- ・年代別にみると、30代は「食事の用意」女性 79.3%、男性 10.8%、「食事の後かたづけ」 女性 77.0%、男性 21.5%、「洗濯」女性 80.5%、男性 26.2%、「掃除」女性 69.0%、男性 21.5%、「育児」女性 78.2%、男性 30.8%。40代は「食事の用意」女性 84.5%、男性 8.2%、 「食事の後かたづけ」女性 86.6%、男性 17.8%、「洗濯」女性 81.4%、男性 16.4%、「掃除」女性 75.3%、男性 21.9%、「育児」女性 72.2%、男性 27.4%となっている。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、30 代男性は「食事の用意」1.6%から10.8%へ9.2 ポイント増加、「食事の後かたづけ」14.1%から21.5%へ7.4 ポイント増加、「洗濯」9.4%から26.2%へ16.8 ポイント増加、「掃除」10.9%から21.5%へ10.6 ポイント増加、「育児」25.0%から30.8%へ5.8 ポイント増加。40 代男性は、「食事の用意」5.6%から8.2%へ2.6 ポイント増加、「食事の後かたづけ」12.7%から17.8%へ5.1 ポイント増加、「洗濯」11.3%から16.4%へ5.1 ポイント増加、「掃除」11.3%から21.9%へ10.6 ポイント増加、「育児」15.5%から27.4%へ11.9 ポイント増加している。

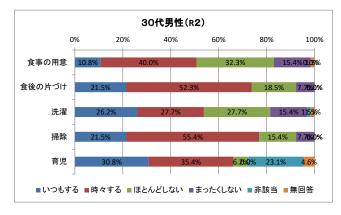


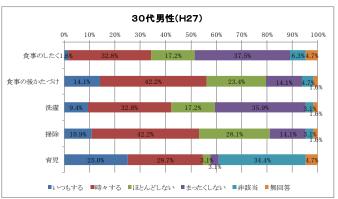


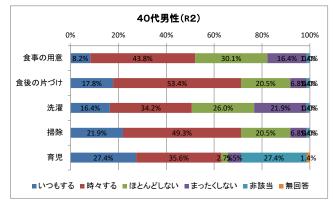


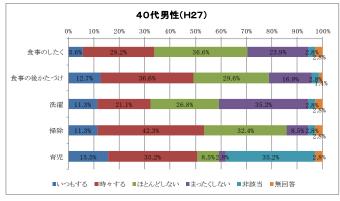






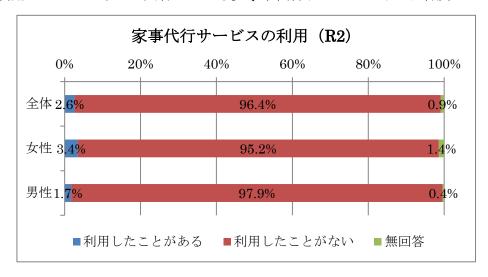




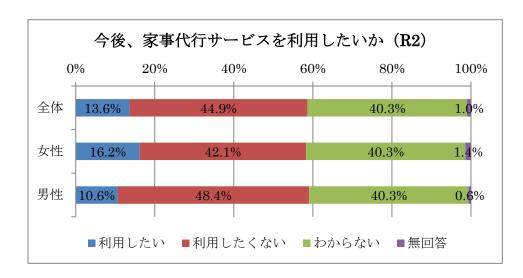


〇家事代行サービスの利用

・「利用したことがある」と回答した割合は、男性は1.7%、女性は3.4%とほとんどの回答者が利用したことがないと回答している。家事代行サービスはあまり普及していない。



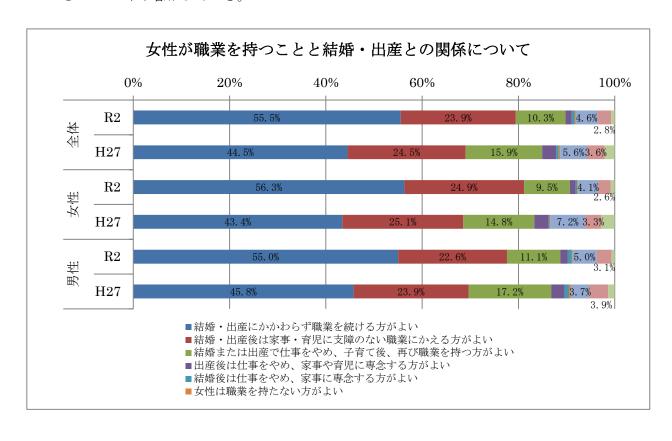
- ・家事代行サービスを「利用したい」と回答した割合は13.9%、「利用したいと思わない」と回答した割合は44.9%となった。
- ・男女別に見ると、女性は「利用したいと思う」と回答した割合が 16.2%と男性より高かったのに対し(男性は 10.6%)、「利用したいと思わない」と回答した割合は男性が 48.4%と女性よりも高かった(女性は 42.1%)。
- ・女性は男性と比べると家事代行サービスの利用に積極的(家事の負担軽減を希望)である のに対し、男性は消極的(家事は家庭内で完結するもの)と捉えている。



(2) 職業

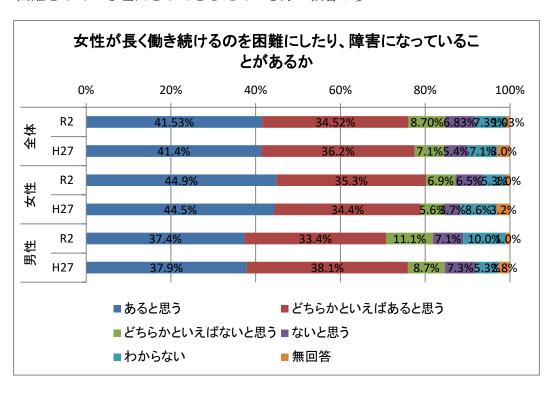
〇女性の職業と結婚・出産との関係

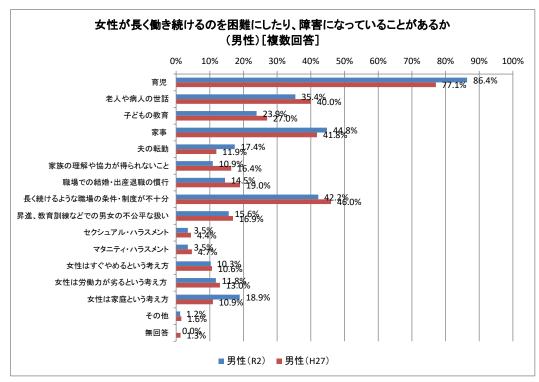
・女性が「結婚・出産にかかわらず職業を続ける方がよい」と考える人は55.5%(男性55.0%、女性56.3%)となり、男性・女性ともに、過半数を超えた。前回調査(H27)の44.5%から11.0ポイン増加している。

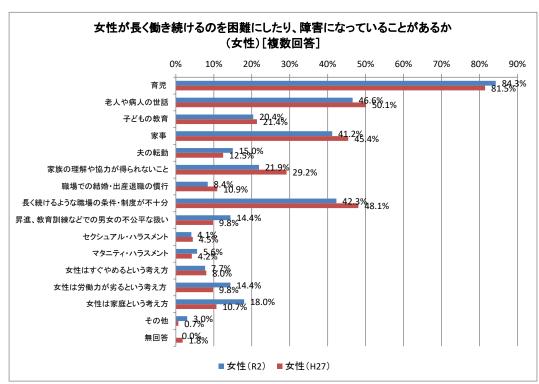


〇女性の継続就業を妨げる障害

- <u>「女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になっていることがある」</u>と考える人は 76.1% (男性は 70.8%、女性は 80.2%)。
- ・<u>女性の継続就業を困難にしていること</u>は、<u>男女ともに「育児・子育て」</u>(男性 86.4%、女性 84.3%)、「老人や病人の世話」(男性 35.4%、女性 46.6%)、「長く続けるような職場の条件・制度が不十分」(男性 42.2%、女性 42.3%)、「家事」(男性 44.8%、女性 41.2%) が多い。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、男女ともに「職場の条件・制度が不十分」(男性:46.0%→42.2% (3.8 ポイント減少)、女性:48.1%→42.3% (5.8 ポイント減少))、「老人や病人の世話」(男性:40.0%→35.4% (4.6 ポイント減少)、女性:50.1%→46.6% (3.5 ポイント減少))は減少し、「育児」(男性:77.1%→86.4% (9.3 ポイント増加)、女性:81.5%→84.3% (2.8 ポイント増加))は増加した。「家事」(男性:41.8%→44.8% (3.0 ポイント増加)、女性:45.4%→41.2% (4.2 ポイント減少))は男性が増加、女性は減少となっている。
- ・女性の継続就業を困難としている理由のうち、「職場の条件・制度」や「家庭における老人 や病人の世話」は、企業における環境の改善や、家族間の協力・他のサービスを利用する ことによって改善の兆しがみられるが、「育児」については、男女問わず女性の継続就業を 困難としている理由としてとらえている方の割合が多い

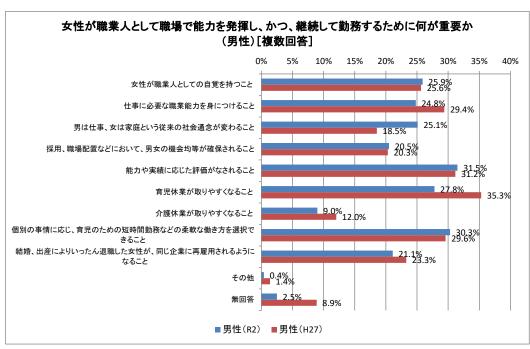


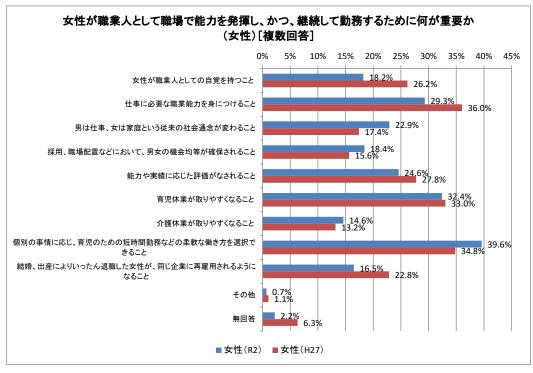




○女性の継続就業に重要なこと

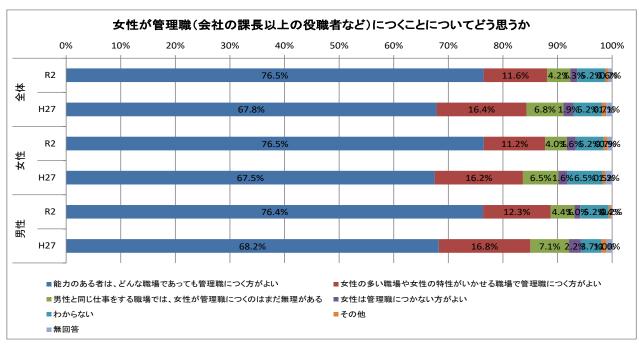
- ・女性が職場で能力を発揮し、継続就業するために重要なことについては、女性は、「短時間 勤務などの柔軟な働き方」(39.6%)が最も多い。男性は「能力や実績に応じた評価がなさ れること」(31.5%)が最も多い。
- ・前回調査(H27)と比較すると、女性は「短時間勤務などの柔軟な働き方」が 36.0%から 39.6%へ 3.6 ポイント増加、男性は「能力や実績に応じた評価がなされること」が 31.2%から 31.5%へ 0.3 ポイント増加している。

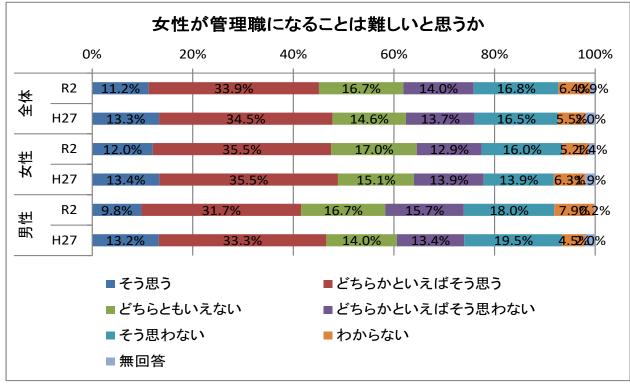


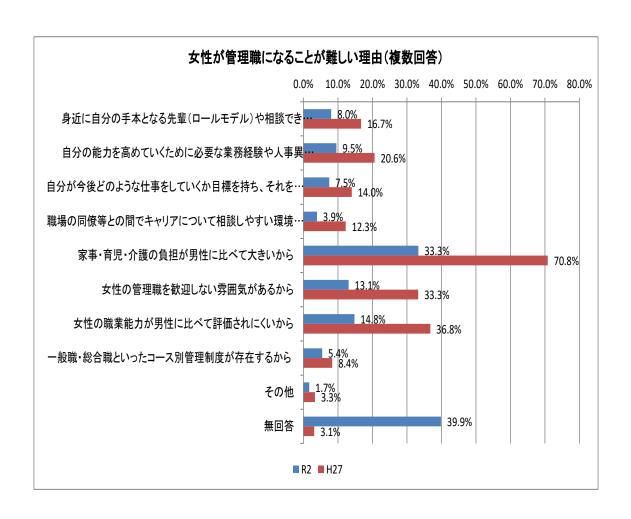


〇女性の管理職

- ・<u>女性が管理職につく方がよい</u>と考える人は88.1% (男性88.7%、女性87.7%)。
- ・<u>女性が管理職になることは難しいと思う</u>人(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)
 は 45.1% (男性 41.5%、女性 47.5%)。
- ・<u>女性が管理職になることは難しいと思う人にその理由</u>を尋ねると、「家事、育児、介護の負担が男性に比べて大きいから」33.3% (男性 28.8%、女性 36.5%)、「女性の職業能力が男性に比べて評価されにくいから」14.8% (男性 11.9%、女性 17.2%)の順となっている。
- ・<u>前回調査(H27)と比較</u>すると、<u>女性が管理職につく方がよい</u>と考える人は <u>84.2%から</u> 88.1%へ3.9 ポイント増加しており、<u>女性が管理職になることは難しいと思う</u>人は <u>47.8%から45.1%へ2.7 ポイント減少している。</u>





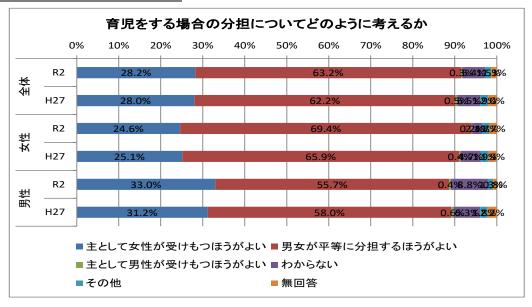


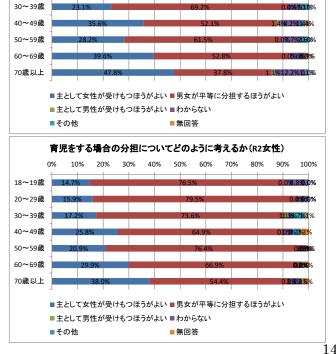
(3) 育児

18~19歳 20~29歳

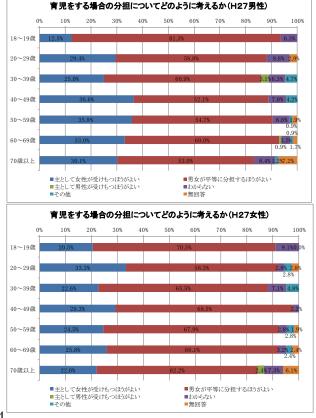
○育児のシェア

- ・育児をする場合のシェアについて、<u>「主として女性が受けもつほうがよい」</u>と考える人は、28.2%。男性は33.0%、女性は24.6%で男性の方が多い。
- ・年代別では、30 代男性 23.1%、40 代男性 35.6%、30 代女性 17.2%、40 代女性 25.8% となっており、男女ともに 30 代は他の世代より少ない。
- ・<u>前回調査 (H27) と比較</u>すると、「主として女性が受けもつほうがよい」と考える人は 28.0% から 28.2% へ 0.2 ポイント増加している。 <u>男性は 31.2% から 33.0% へ 2.8 ポイント増加</u>、女性は 25.1 % から 24.6 % へ 0.4 ポイント減少している。
- ・年代別では、30 代男性は 33.8%から 25.0%へ 8.8 ポイント減少、40 代男性は 42.2%から 36.6%へ 5.6 ポイント減少、30 代女性は 20.7%から 22.6%へ 1.9 ポイント増加、40 代は 23.1% から 29.3%へ 6.2 ポイント増加している。



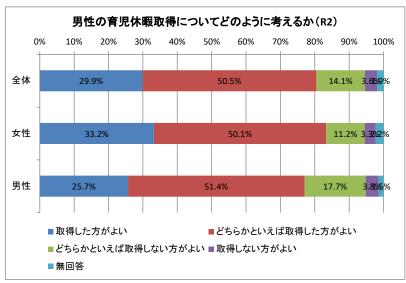


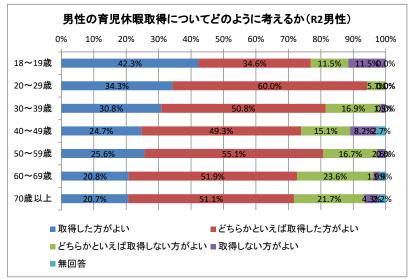
育児をする場合の分担についてどのように考えるか(R2男性)

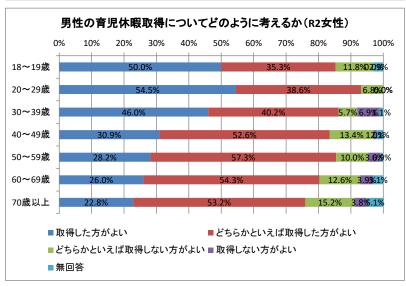


〇男性の育児休業取得

- ・「<u>男性も育児休業を取得すべきである」</u>と考える人(「取得したほうがいい」+「どちらかといえば取得したほうがいい」)は 80.4%(男性は 77.0%、女性は 83.3%)
- ・年代別では、<u>男性は20代94.3%</u>、30代81.5%、40代74.0%、50代80.8%と20代が多く、 <u>女性は20代93.2%</u>、30代86.2%、40代83.5%、50代85.5%と20代が多い。若い世代 には徐々に男性が育児休業を「取得したほうがよい」という考え方が広まってきている。

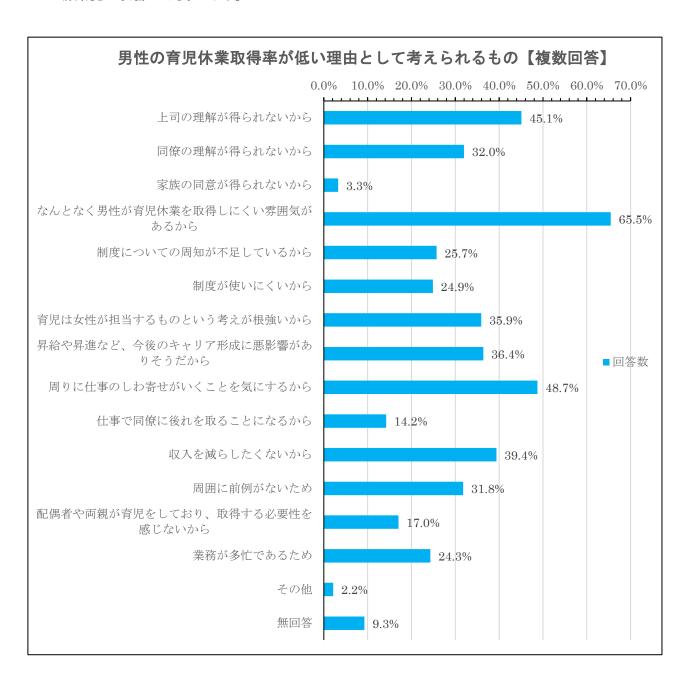






〇男性の育児休業取得率が低い理由

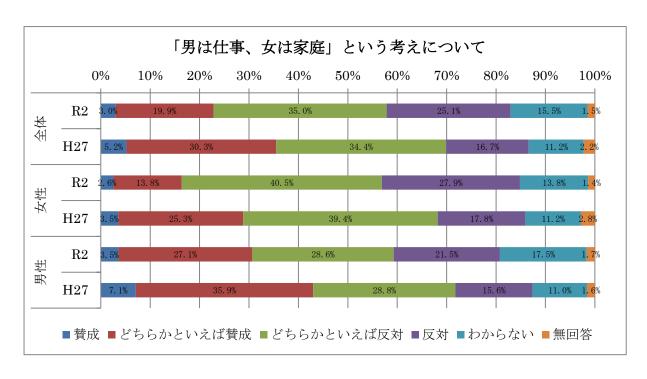
・なんとなく男性が育児休業を取得しにくい雰囲気があるから」が65.5%と最も高く、次いで「周りに仕事のしわ寄せがいくことを気にするから」が48.7%、「上司の理解が得られないから」が45.1%と上位3つが職場関係となっており、男性の育児休業取得促進には職場環境の改善が必要である。

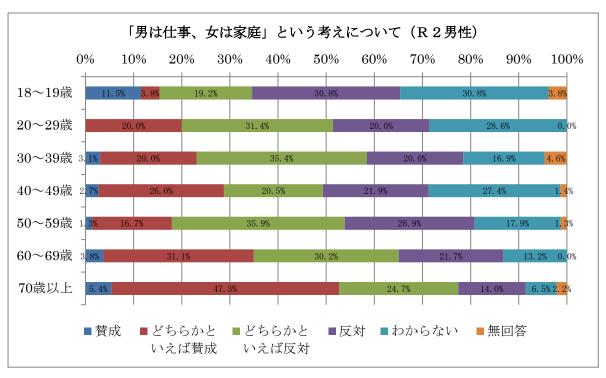


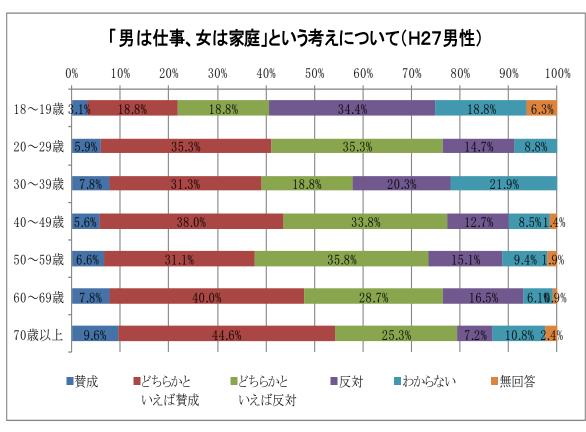
(4) 地域活動

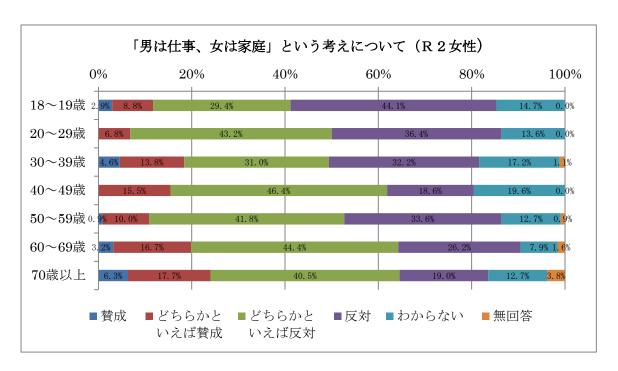
〇固定的な役割分担意識

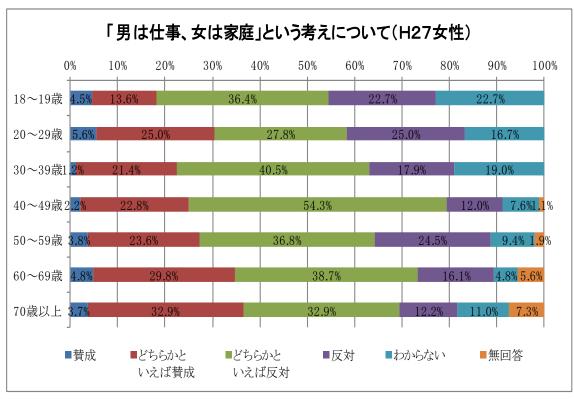
- 「男は仕事、女は家庭」という考え方を持つ人の割合は 22.9% (「賛成」+「どちらかといえば賛成」)。 男性は 30.6%、女性は 16.4% と男性の方が多い。
- ・年代別にみると、<u>男性は 10 代(18, 19歳) 15.3%</u>、20 代 20.0%、30 代 23.1%、40 代 28.7%、50 代 18.0%、60 代 34.9%、70 代以上 52.7%と 10 代が最も少ない。<u>女性は</u> 10 代(18, 19歳) 11.7%、20 代 6.8%、30 代 18.4%、40 代 15.5%、50 代 10.9%、60 代 19.9%、70 代以上 24.0%と20 代が最も少ない。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、男性は 43.0%から 30.6%へ 12.4 ポイント減少、女性は 28.8% から 16.4%へ 12.4 ポイント減少し、男女ともに大きく減少している。
- ・年代別にみると、男女ともにすべての年代で減少している中で、男女ともに 20 代が最も大きく減少(20 代男性は 41.2%から 20.0%へ 21.2 ポイント減少、20 代女性は 30.6%から 6.8%へ 23.8 ポイント減少) している。





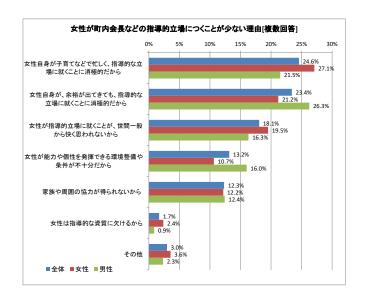






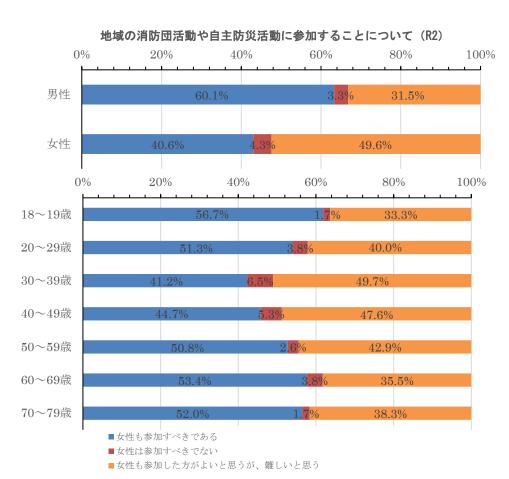
〇女性の町内会長が少ない理由

・女性が町内会長などの指導的立場につくことが少ない理由については、女性は「女性自身が子育てなどで忙しく、指導的な立場に就くことに消極的だから」(27.1%)が最も多い。一方、男性は「女性自身が、余裕が出てきても、指導的な立場に就くことに消極的だから」(26.3%)が最も多い。

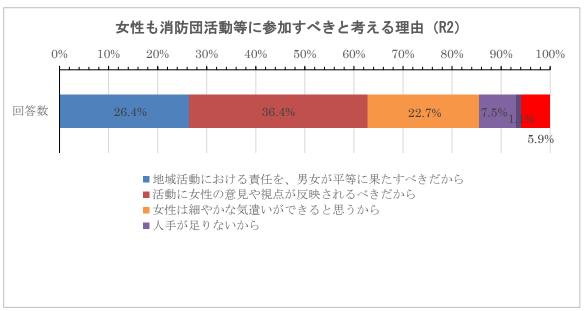


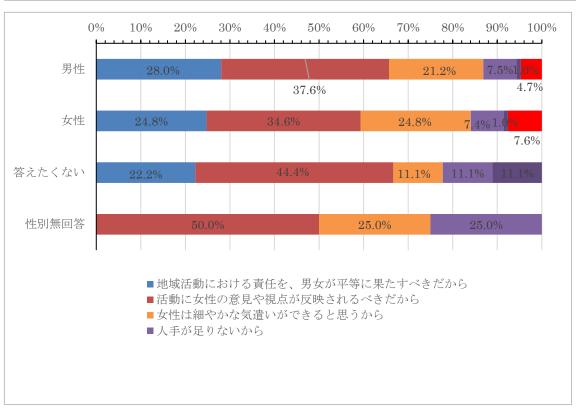
〇女性の消防団活動や自主防災活動への参加

・男性は「女性も参加するべきだ」と考えている割合が高い(60.1%)ことに対し、女性は「女性も参加したほうが良いと思うが、難しいと思う」割合が高い(40.6%)。年齢別に見ると、特に30代で「女性も参加したほうが良いと思うが、難しいと思う」割合が高い(49.7%)。



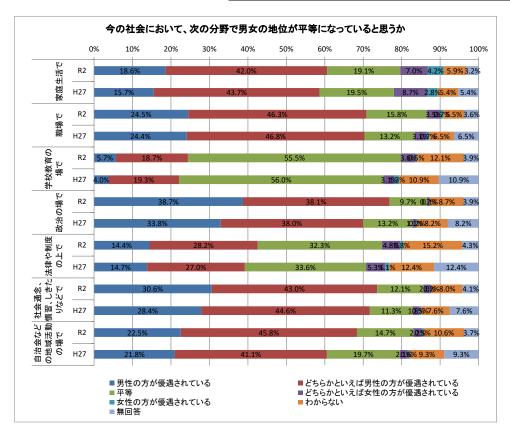
・女性も参加すべきであると考える理由「活動に女性の意見や視点が反映されるべきだから」が全体(36.4%)で一番多く、また、性別(男性(37.6%)、女性(34.6%))においても一番多かった。





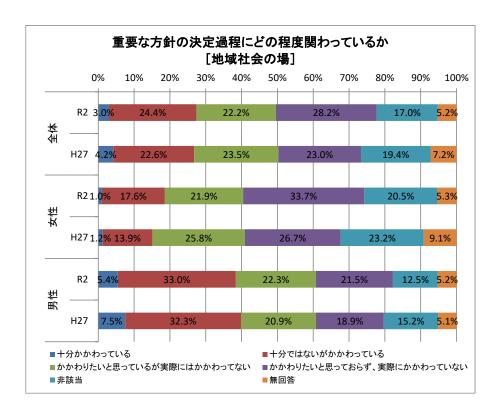
〇男女の地位平等

- ・各分野において<u>男性の方が優遇されている</u>と思う人(「男性の方が優遇されている」+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」)は、「政治の場」76.8%、「社会通念、慣習、しきたりなど」73.6%、「職場」70.8%が多く、一方、「学校教育の場」24.4%と少ない。
- ・前回調査(H27)と比較すると、多くの項目において<u>男性の方が優遇されている</u>と思う人は増加し、なかでも「政治の場」が 71.8%から 76.8% へ 5.0 ポイント増加している。



○重要な方針の決定過程への関わり

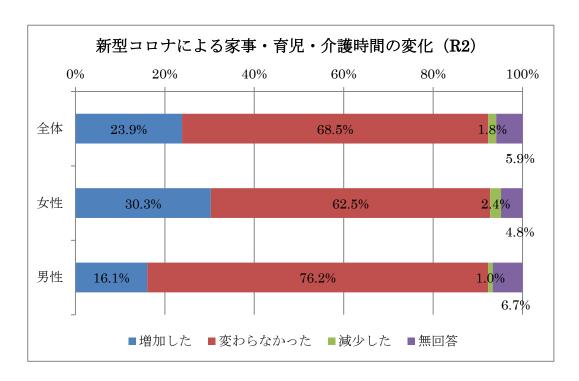
- ・<u>地域社会の場で重要な方針の決定過程に関わっている</u>人(「十分かかわっている」+「十分ではないがかかわっている」)は、男性が38.4%、女性は18.6%と女性の方が少ない。
- ・前回調査(H27)と比較すると、男性は39.8%から38.4%へ1.4 ポイント減少、女性は15.1%から18.6%へ3.5 ポイント増加している。



(5) 新型コロナウィルス感染症による影響

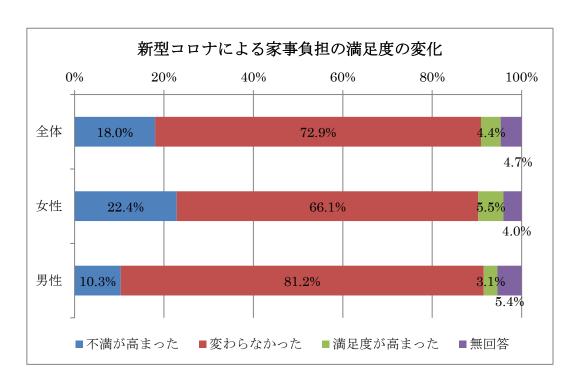
○家事・育児・介護等の時間の変化

・男性と女性を比較すると、女性のほうが「増加した」と回答した割合が多い(男性 16.1%、女性 30.3%)。



○家事負担の満足度の変化

・男性 10.3%、女性 24.4%が不満と回答した。一方、満足度が高まったと回答したのは、女性の方(5.5%)が男性(3.1%)よりも高い結果となった。

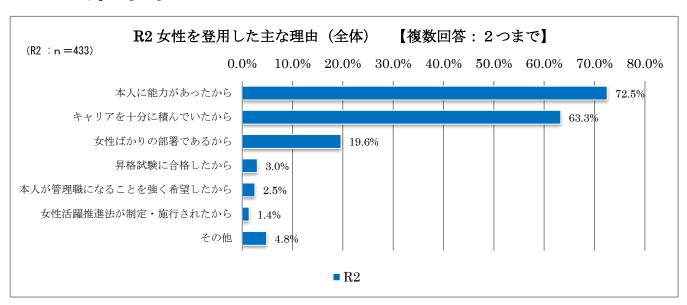


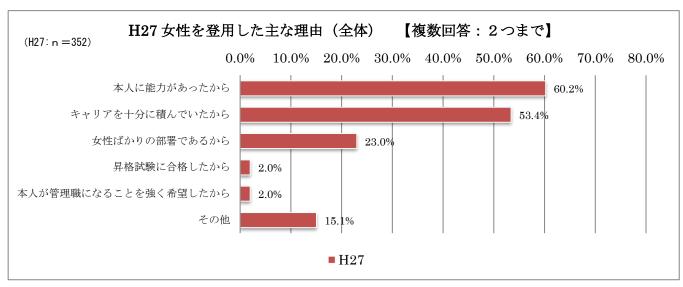
3.2 企業における女性活躍に関する調査

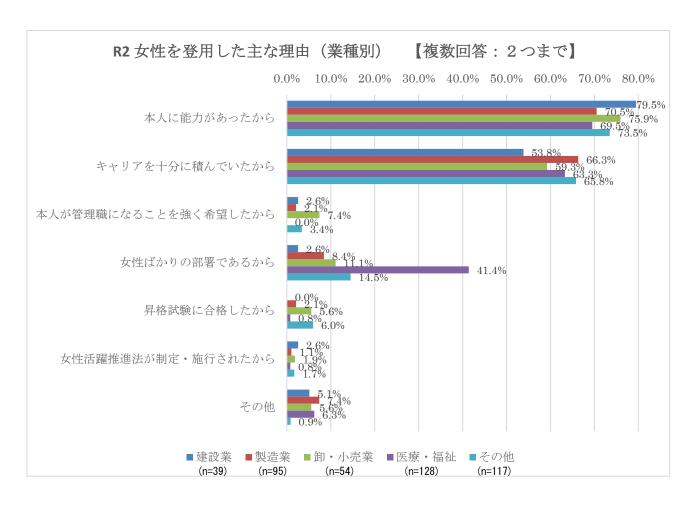
(1) 女性活躍の現状

〇女性登用の理由

- ・女性で管理的立場にある従業員のいる企業に女性を登用した主な理由を尋ねると、「本人に能力があったから」(72.5%)が最も多く、次いで「キャリアを十分に積んでいたから」(63.3%)となっている。
- ・前回調査(H27)と比較すると、上記企業の割合はそれぞれ約10ポイント前後増えている。
- ・業種別にみても、全業種とも「本人に能力があったから」、「キャリアを十分に積んでいた から」が多い。

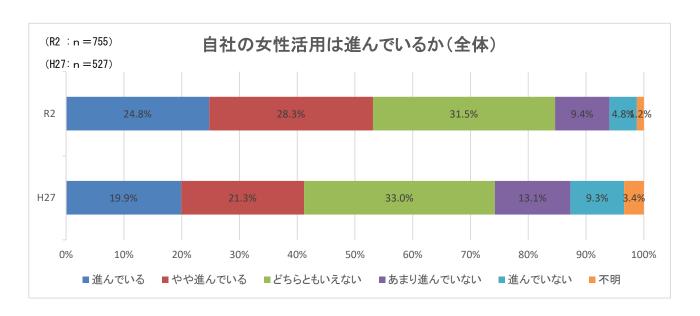


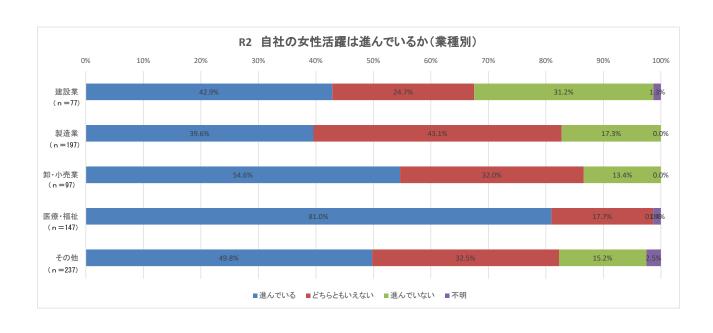




○自社の女性活躍について

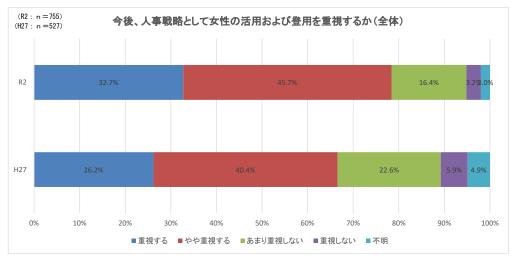
- ・自社の女性活躍が進んでいると考えている企業は 53.1% (「進んでいる」+「やや進んでいる」)
- ・前回調査(H27)と比較すると、上記企業の割合は11.9ポイント増加している。
- ・業種別にみると、医療・福祉が81.0%と最も多く、卸・小売業54.6%、建設業42.9%、 製造業39.6%となっている。

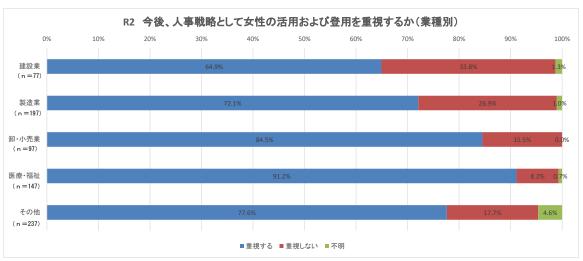




〇人事戦略としての女性活躍

- ・今後、人事戦略として女性の活躍および登用を重視する企業は78.4%(「重視する」+「や や重視する」)。
- ・前回調査(H27)と比較すると、上記企業の割合は11.8ポイント増加している。
- ・業種別にみると、医療・福祉が 91.2%と最も多く、卸・小売業 84.5%、製造業 72.1%、 建設業は 64.9%と最も少ない。

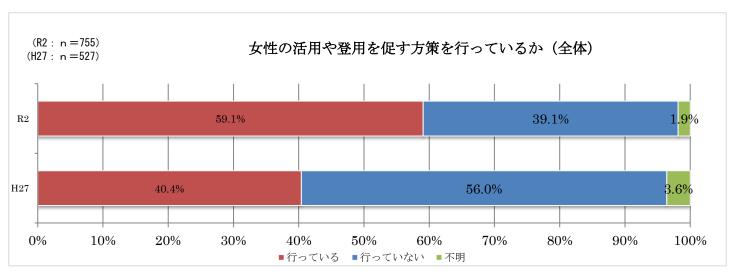


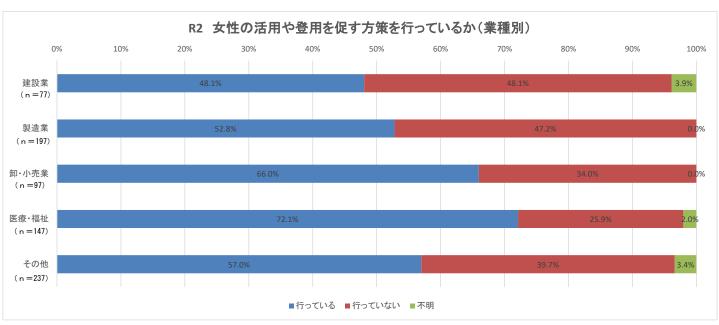


(2) 女性活躍のための方策と効果

〇女性活躍のための方策の実施状況

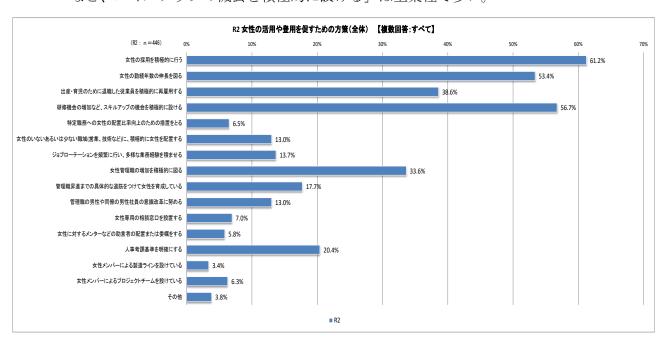
- ・女性の活躍や登用を促すための方策を行っている企業は59.1%。
- ・前回調査(H27)と比較すると、これらの企業は18.7 ポイント増加している。
- ・業種別にみると、医療・福祉が 72.1%と最も多く、卸・小売業 66.0%、製造業 52.8%、 建設業 48.1%となっている。

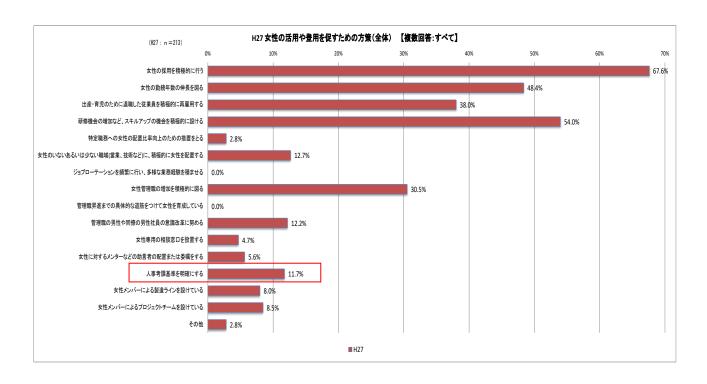


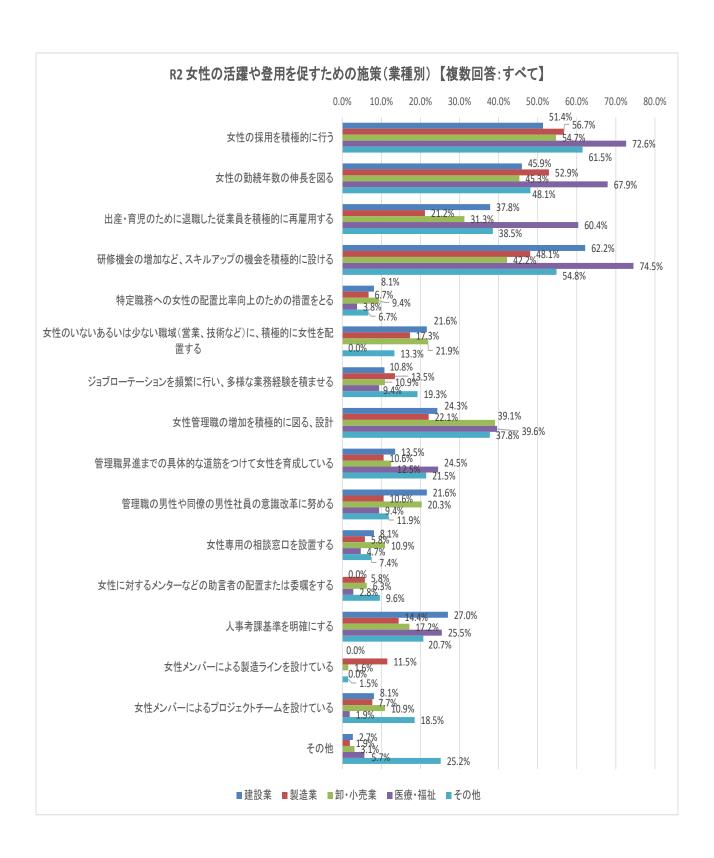


〇女性活躍のための具体的な方策

- ・女性の活躍や登用を促すための方策については、「女性の採用を積極的に行う」(61.2%) が最も多く、次いで「研修機会などの増加など、スキルアップの機会を積極的に設ける」 (56.7%)、「女性の勤続年数の伸長を図る」(53.4%) の順となっている。
- ・「女性のいないあるいは少ない職域に、積極的に女性を配置する」(13.0%)、「管理職の男性や同僚の男性社員の意識改革に努める」(13.0%)などは少ない。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、「人事考査基準を明確にする」が 11.7% (H27) から 20.4% (R2) と 8.7 ポイント増加している。
- ・業種別にみると、「女性の採用を積極的に行う」、「勤続年数の伸長」、「研修機会などの増加 など、スキルアップの機会を積極的に設ける」は全業種で多い。

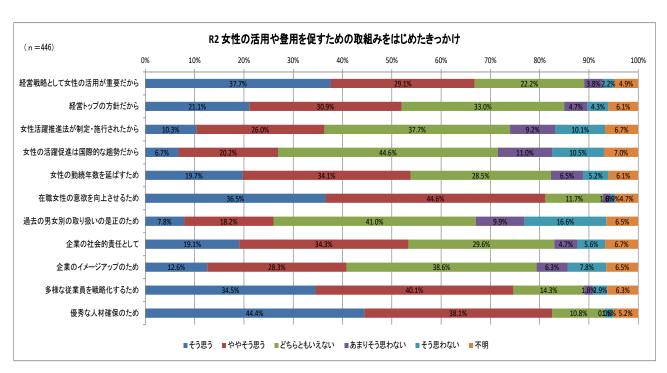


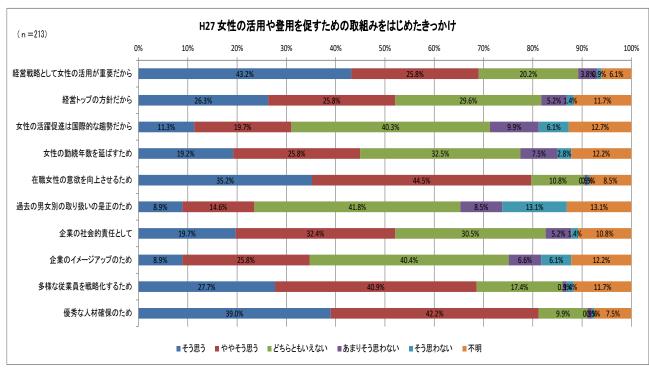




〇女性活躍のための取組みをはじめたきっかけ

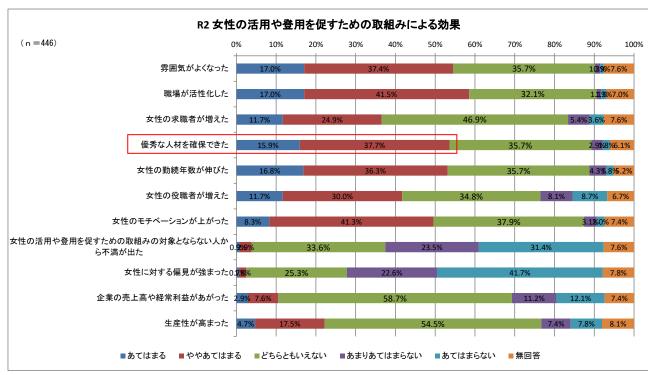
- ・女性の活躍や登用を促すための取組みをはじめたきっかけについては、「優秀な人材確保のため」(82.5%)が最も多く(「そう思う」+「ややそう思う」)、次いで「在職女性の意欲を向上させるため」(81.1%)、「多様な従業員を戦略化するため」(74.6%)、「経営戦略として女性の活躍が重要だから」(66.8%)の順となっている。
- ・前回調査(H27)と比較すると、取り組みを始めたきっかけとしては前回とほぼ同様の傾向がみられた。

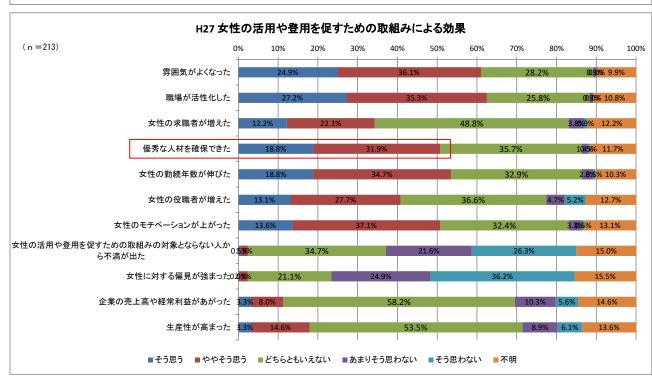




〇女性活躍推進の効果

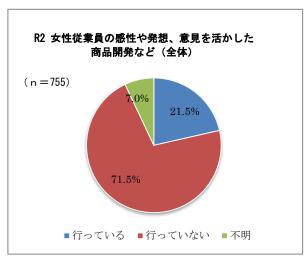
- ・女性の活躍や登用を促すための取組みによる成果については、「職場が活性化した」(58.5%) が最も多く(「そう思う」+「ややそう思う」)、次いで「雰囲気がよくなった」(54.4%)、「優秀な人材を確保できた」(53.6%)、「女性の勤続年数が伸びた」(53.1%)、「女性のモチベーションが上がった」(49.6%)の順となっている。
- ・「生産性が高まった」は 22.2%、「企業の売上高や経常利益があがった」は 10.5%に留まっている。
- ・前回調査(H27)と比較すると、前回同様「職場が活性化した」、「雰囲気がよくなった」の 割合が高いものの、「優秀な人材を確保できた」の割合が50.7%(H27)から53.6%(R2) と2.9ポイント増加し、企業が女性活躍推進の効果を、より具体的な効果として実感でき てきているのではと推測される。

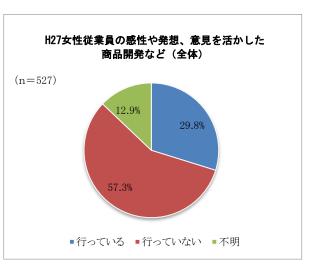


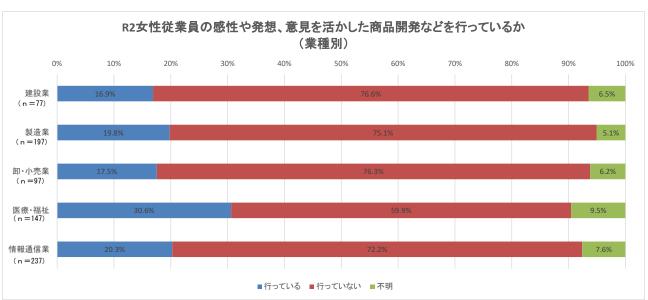


○女性従業員の感性や発想等を活かした商品開発など

- ・女性従業員の感性や発想、意見を活かした商品開発などを行っている企業は 21.5%。
- ・業種別にみると、医療・福祉が 30.6%と最も多く、製造業 19.8%、卸・小売業 17.5%、 建設業 16.9%となっている。
- ・前回調査 (H27) と比較すると、女性従業員の感性や発想、意見を活かした商品開発などを 行っている企業は 29.8% (H27) から 21.5% (R2) と 8.3 ポイント減少した。



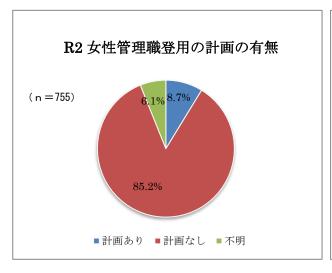


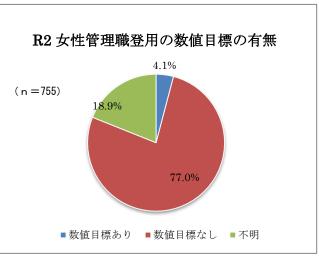


(3) 女性活躍のための方策と効果

〇女性の管理職登用の計画や数値目標

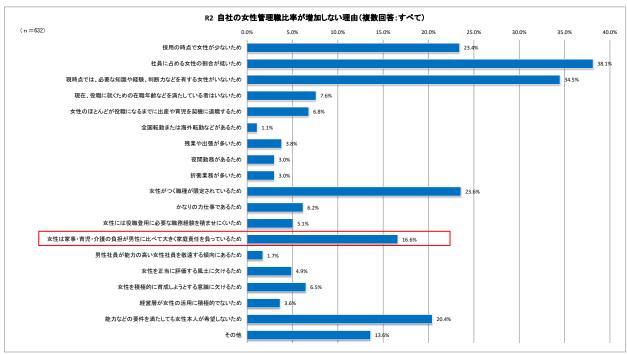
・女性の管理職登用についての「計画」を設定している企業は8.7%、「数値目標」を策定している企業は4.1%と、両者ともに少ない結果となった。

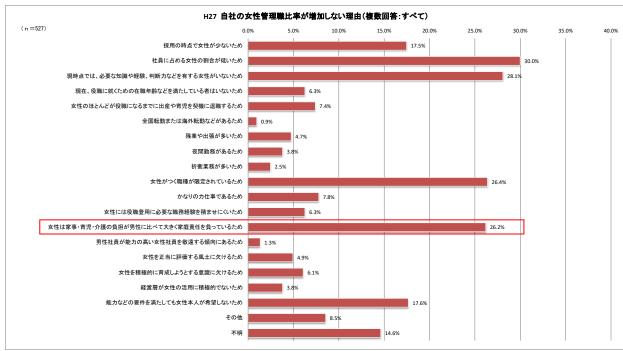


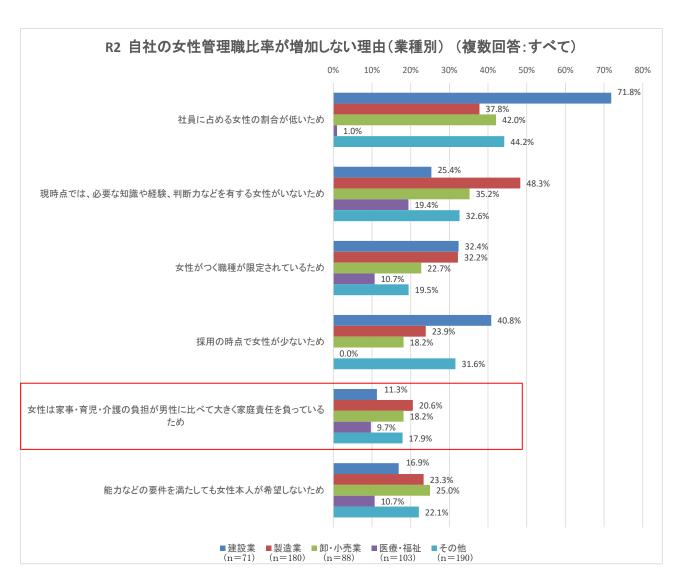


〇女性管理職比率が増加しない理由

- ・自社の女性管理職比率が増加しない理由については、「社員に占める女性の割合が低いため」(38.1%)が最も多く、次いで「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないため」(34.5%)、「女性がつく職種が限定されているため」(23.6%)、「採用の時点で女性が少ないため」(23.4%)の順となっている。
- ・前回調査(H27)と比較すると、「女性は家事・育児・介護の負担が男性に比べて大きく家庭責任を負っているため」が26.2%(H27)から16.6%(R2)と9.6ポイント減となっており、家族間の家事・育児・介護のシェアが多少なりとも進んでいると考えられる。
- ・業種別でみると、建設業では「社員に占める女性の割合が低いため」(71.8%)、「採用の時点で女性が少ないため」(40.8%)、「女性がつく職種が限定されているため」(32.4%)が多い。製造業では、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないため」(48.3%)が多い。
- ・「女性は家事・育児・介護の負担が男性に比べて大きく家庭責任を負っているため」は、製造業 (20.6%)、卸・小売業 (18.2%) に対し、建設業 (11.3%)、医療・福祉 (9.7%) と、業種によって差が生じている。



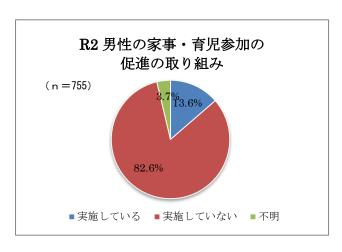




(4) 男性の家事・育児参加の促進

〇男性の家事・育児参加の促進など

・男性の家事・育児参加の推進など取組みを実施している企業は13.6%と、少ない結果となった。



3.3 企業で働く男女の活躍に関する調査

(1) 働く男性・女性社員の昇任意欲

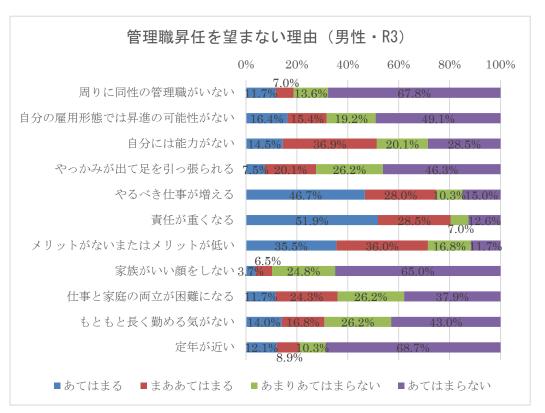
○管理職への昇任意欲

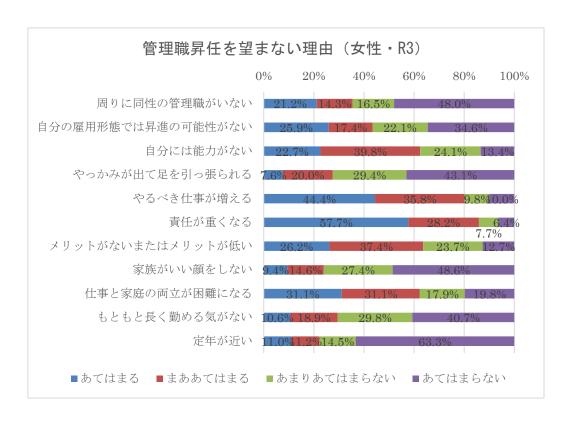
・今働いている会社において、管理職(役員・部長・課長相当)になりたいと考える社員は、 男性 47.2%に対し、女性 12.5%であった。女性の割合について前回調査(H27)と比較すると、女性の管理職への昇任意欲は前回 11.8%から 0.7 ポイント微増となった。県内における女性の管理職への昇任意欲は未だ低い。



○管理職昇任を望まない理由

・管理職昇任を望まない理由としては、男性・女性ともに「責任が重くなる」(男性80.0%、女性85.8%)、「やるべき仕事が増える」(男性74.8%、女性80.2%)、「メリットがないまたはメリットが低い」(男性71.5%、女性63.6%)、「自分には能力がない」(男性51.4%、女性62.4%)、「仕事と家庭の両立が困難になる」(男性36.0%、女性62.3%)の順となっている。(それぞれ「あてはまる」+「ややあてはまる」の割合)

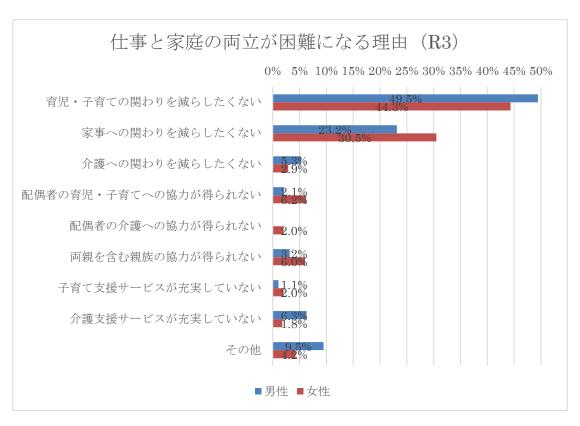




・管理職昇任を望まない理由として、「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した女性が 62.3%であったが、これは前回調査 (H27) 54.0%から 8.3 ポイント増加しており、 仕事と家庭の両立が未だ女性の管理職昇任の足かせとなっていると考えられる。

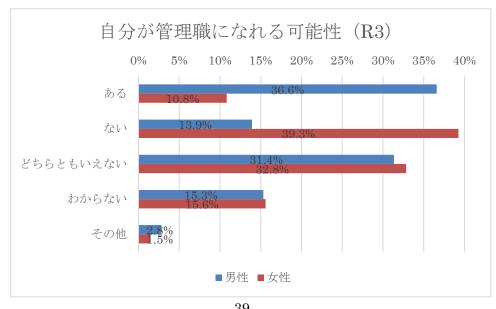
〇仕事と家庭の両立が困難なると考える理由

・「仕事と家庭の両立が困難になる」理由については、男性・女性ともに「育児・子育て の関わりを減らしたくない」(男性 49.5%、女性 44.3%)、「家事への関わりを減らした くない」(男性 23.2%、女性 30.5%) の順となっている。女性の割合について前回調査 (H27) と比較すると、「育児・子育ての関わりを減らしたくない」(女性 30.4%)、「家 事への関わりを減らしたくない」(女性28.2%)からいずれも割合が増加している。



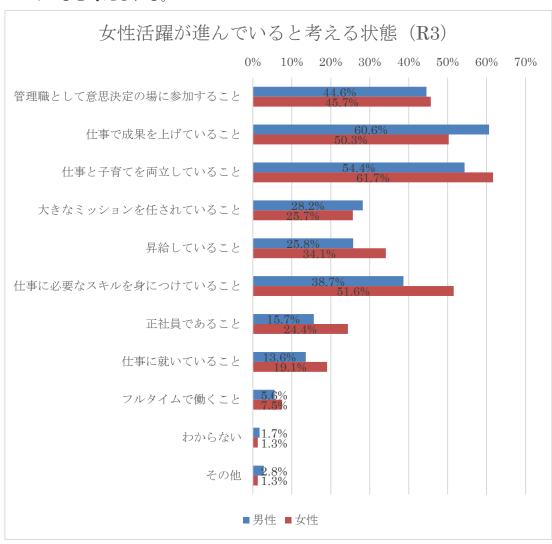
〇自分が管理職になる可能性

・「管理職になれる可能性があるか」については、男性は「ある」(36.6%)、「どちらとも いえない」(31.4%)、「わからない」(15.3%) の順だったのに対し、女性は「ない」 (39.3%)、「どちらともいえない」(32.8%)、「わからない」(15.6%) の順であり、 男性に比べ女性は自分が管理職になれる可能性は低いと考えている。

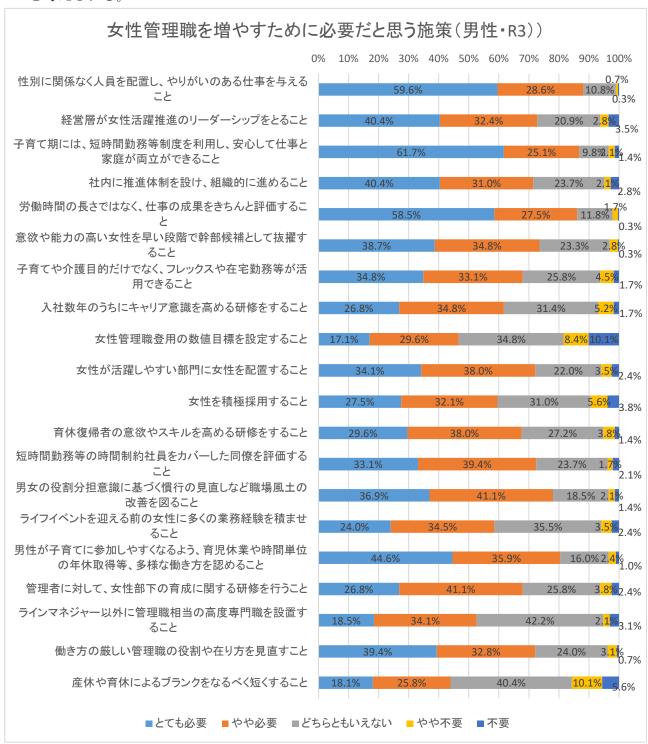


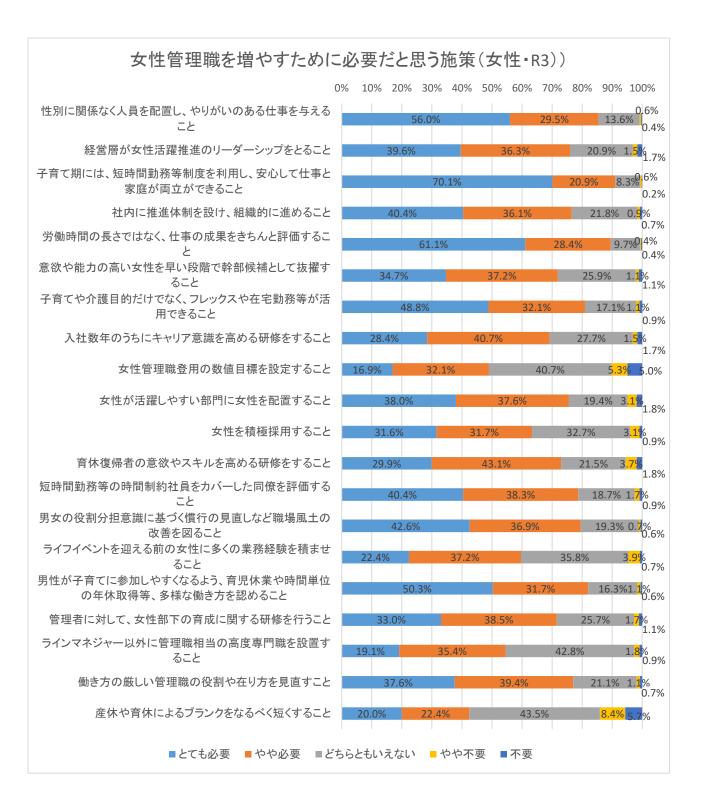
(2) 女性管理職を増やすために必要な施策

- ・「女性活躍が進んでいると考える状態」については、男性は「仕事で成果を上げていること」(60.6%)、「仕事と子育てを両立していること」(54.4%)、「管理職として意思決定の場に参加すること」(44.6%)の順だったのに対し、女性は「仕事と子育てを両立していること」(61.7%)、「仕事に必要なスキルを身につけていること」(51.6%)、「仕事で成果を上げていること」(50.3%)であった。
- ・女性は男性に比べ、管理職として活躍する場合においても仕事と家庭の両立に重きを置いていると考えられる。



- ・「女性管理職を増やすために必要だと思う施策」については、男性は「性別に関係なく人員を配置し、やりがいのある仕事を与えること」(88.2%)、「子育て期には、短時間勤務等制度を利用し、安心して仕事と家庭が両立できること」(86.8%)、「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」(86.1%)の順だったのに対し、女性は「子育て期には、短時間勤務等制度を利用し、安心して仕事と家庭が両立できること」(91.0%)、「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」(89.5%)、「性別に関係なく人員を配置し、やりがいのある仕事を与えること」(85.5%)であった。(それぞれ「あてはまる」+「ややあてはまる」の割合)
- ・女性は男性に比べ、会社に求める施策においても仕事と家庭の両立に重きを置いている と考えられる。





4 その他の統計データ

4. 1 女性の就業率および管理職比率 〇国勢調査(H27)

・女性の就業率

順位	都	道府	県	割合
1位	福	井	県	52.6%
2位	石	Ш	県	51.8%
3位	東	京	都	51.6%
	<u> </u>	全国	E	48.3%

・女性の雇用者に占める正社員の割合

順位	都道府県	割合
1位	山 形 県	55.9%
2位	福井県	53.9%
3位	富山県	53.7%
	全 国	45.5%

・夫婦世帯における共働き割合

順位	都道府県	割合
1位	福井県	58.6%
2位	山 形 県	57. 9%
3位	島根県	56. 5%
	全 国	47.6%

女性の管理職割合

順位	都道府県	割合
45 位	千 葉 県	13.9%
46 位	福井県	13.6%
47 位	長 野 県	13.5%
	全 国	16. 4%

〇福井県勤労者就業環境基礎調査

・企業における女性の管理職割合

H28	H29	Н30	R1	R2
12.5	12. 1	15. 4	15. 3	17. 0

4. 2 家事・育児時間およびゆとり時間

〇社会生活基本調査 (H28)

・女性の家事・育児時間(長い順)

	110 110 (XX 100)			
順位	都道府県	時間		
1位	静岡県	2 時間 47 分		
2位	山梨県	2 時間 45 分		
3位	福井県	2 時間 44 分		
	全 国	2 時間 27 分		

- 男性の家事・育児時間(長い順)

٠.	1	1370 3113 (20	• / / / /
	順位	都道府県	時間
	1位	沖縄県	27 分
	2位	東京都	25 分
	3位	山 形 県	24 分
	2 <u>/ir</u>	宮崎県	24 /)
	20位	福 井 県	20 分
		全 国	20 分

・女性と男性の家事・育児時間の差(大きい順)

順位	都道府県	時間
1位	静岡県	2 時間 12 分
2位	山 梨 県	2 時間 25 分
3位	福 井 県	2 時間 24 分
	全 国	2 時間 7 分

・女性のゆとり時間(休養・趣味等、長い順)

順位	都道府県	時間
45位	福井県	4 時間 28 分
46位	青 森 県	4 時間 26 分
47位	岩 手 県	4 時間 25 分
	全 国	4 時間 56 分

・男性のゆとり時間(休養・趣味等、長い順)

順位	都道府県	時間
1位	高知県	5 時間 42 分
2位	山 口 県 愛 媛 県	5 時間 41 分
3 1位	福井県	5 時間 20 分
	全 国	5 時間 20 分

・女性と男性のゆとり時間の差(休養・趣味等、大きい順)

順位	都道府県	時間
1位	島根県	1時間4分
2位	青 森 県	1時間1分
3位	山 形 県	59分
6位	福 井 県	52分
	全 国	24 分

