



みやざき女性の活躍推進会議

令和6年度 会員アンケート結果

調査実施時期	令和6年8月～10月
調査対象数	379社
調査対象	令和6年8月1日時点の「みやざき女性の活躍推進会議」会員企業
調査実施方法	電子申請
回収状況	75件（回収率19.8%）

※県外に本社がある企業については、県内の事業所のみについて回答

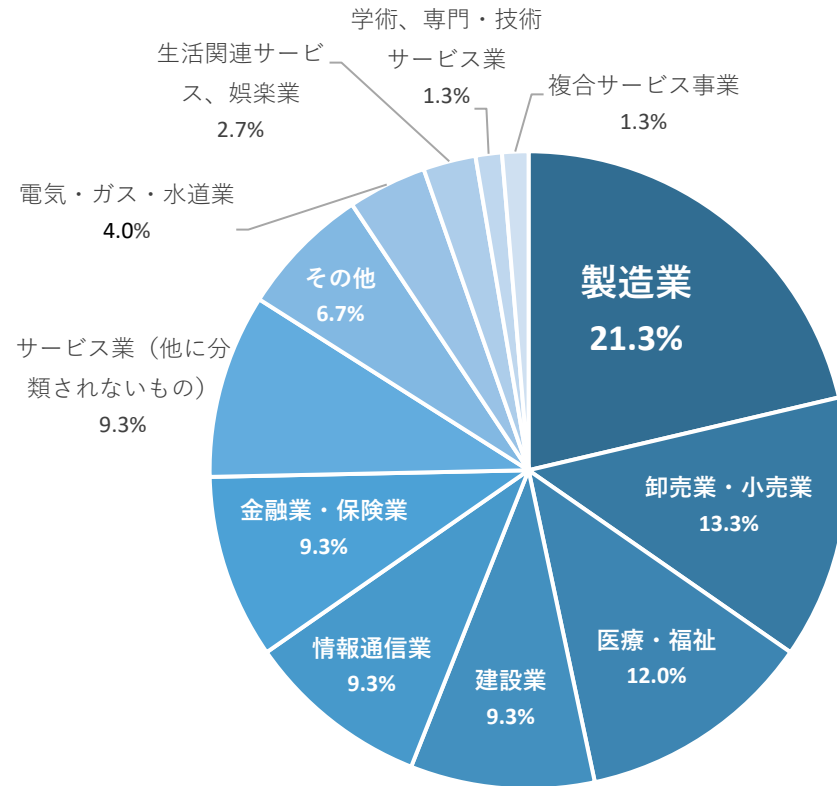


宮崎県 生活・協働・男女参画課

1-(1) 業種

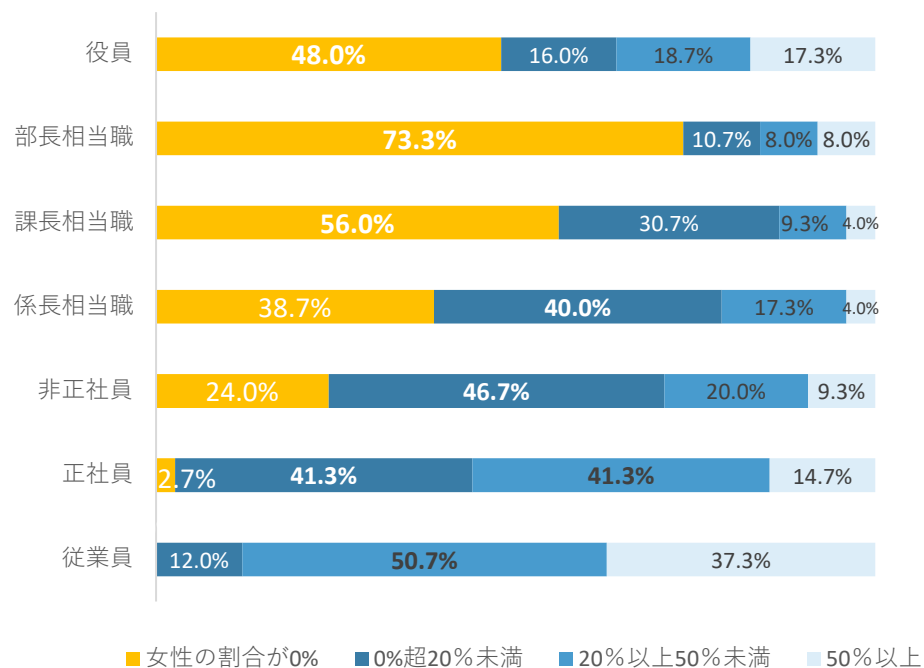
回答した企業（みやぎ女性の活躍推進会議参加企業）の属性

製造業	16社	21.3%
卸売業・小売業	10社	13.3%
医療・福祉	9社	12.0%
建設業	7社	9.3%
情報通信業	7社	9.3%
金融業・保険業	7社	9.3%
サービス業（他に分類されないもの）	7社	9.3%
その他	5社	6.7%
電気・ガス・水道業	3社	4.0%
生活関連サービス、娯楽業	2社	2.7%
学術、専門・技術サービス業	1社	1.3%
複合サービス事業	1社	1.3%



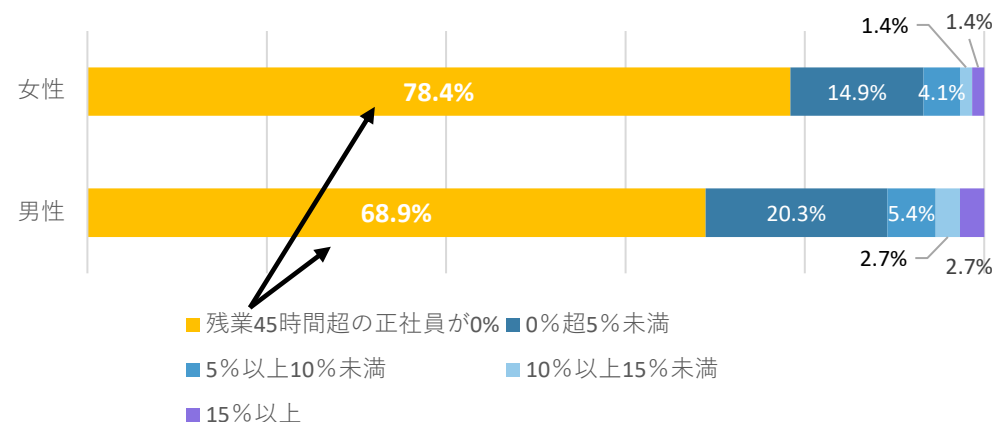
1-(2) 従業員・役員における女性割合

	雇用形態別		役職別			
	正社員	非正社員	係長相当職	課長相当職	部長相当職	役員
女性の割合が0%	2社	18社	29社	42社	55社	36社
女性の割合が0%超20%未満	31社	35社	30社	23社	8社	12社
女性の割合が20%以上50%未満	31社	15社	13社	7社	6社	14社
女性の割合が50%以上	11社	7社	3社	3社	6社	13社



2 ひと月の残業時間が45時間を超える正社員割合

	残業45時間超の正社員が0%	0%超~5%未満	5%以上~10%未満	10%以上~15%未満	15%以上
女性	58社	11社	3社	1社	1社
男性	51社	15社	4社	2社	2社



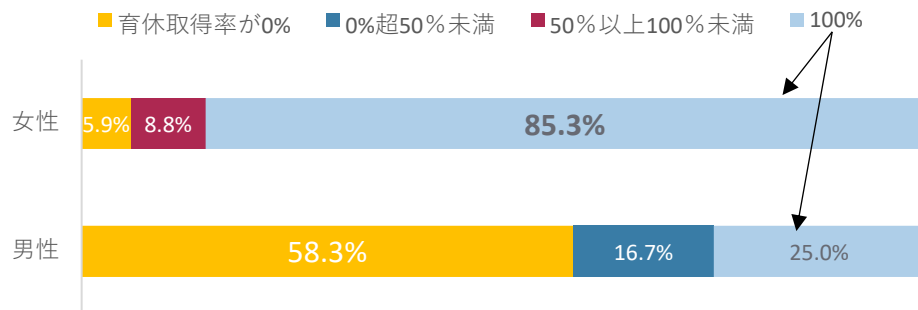
役員に女性がいない（0%）と回答した事業所が半数に近い結果となっています。

（係長相当職38.7%、課長相当職56.0%、部長相当職73.3%、役員48.0%）

3 育児休業制度利用状況

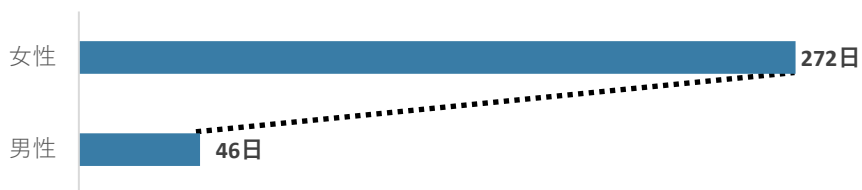
● 企業別

	育児対象者が いる企業数	育児取得 率が0%	0%超50% 未満	50%以上 100%未満	100%
女性	34社	2社	0社	3社	29社
男性	36社	21社	6社	0社	9社



● 育児休業取得日数（平均）

女性	272日	9ヶ月
男性	46日	約1.5ヶ月



● 人数別

	育児対象者	育児取得者	取得率
女性	149人	137人	91.9%
男性	144人	46人	31.9%

□ 育児休業取得率（前回調査との比較）

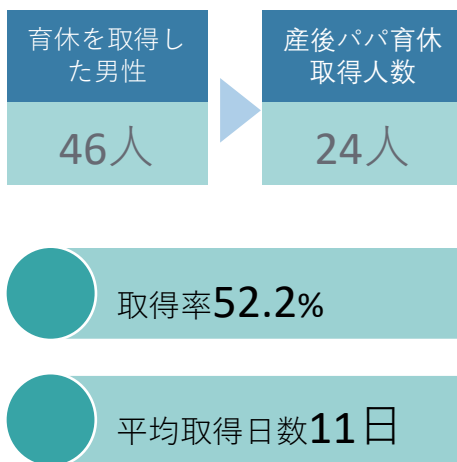
令和2年 女性93.0% 男性8.0%

令和6年 女性91.9% 男性31.9%

前回調査時より男性が大幅なアップになりました。

3 育児休業制度利用状況

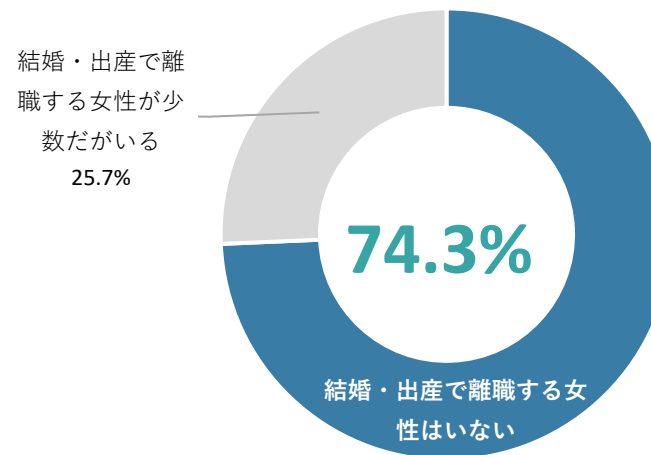
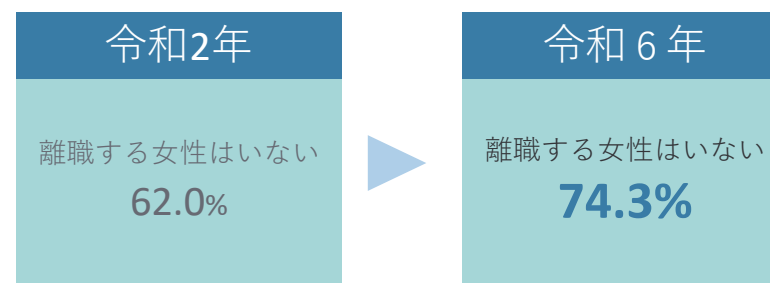
□ 産後パパ育児休業制度



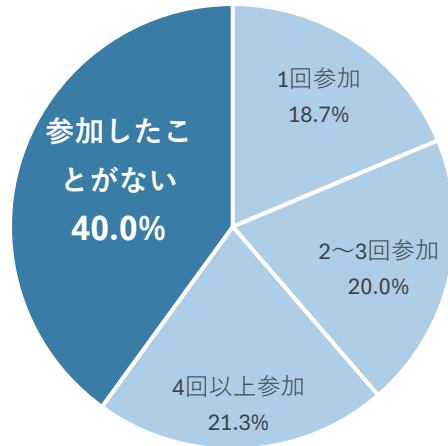
※産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)とは、子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて取得することが出来る制度です。(2024年10月施行されました)



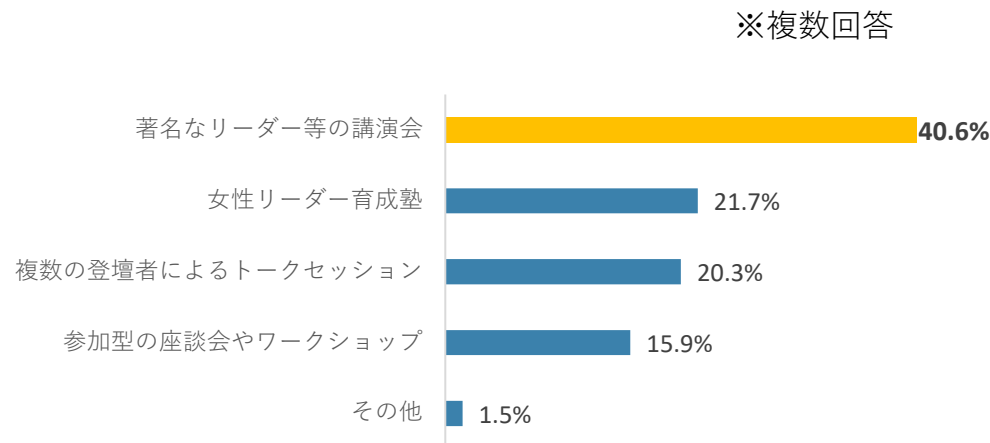
4 結婚・出産による離職状況



1-(1) 講演会・研修会への参加状況



1-(2) 研修会 よかったもの



1-(3) これまでの研修会で不満だったもの（主な内容）

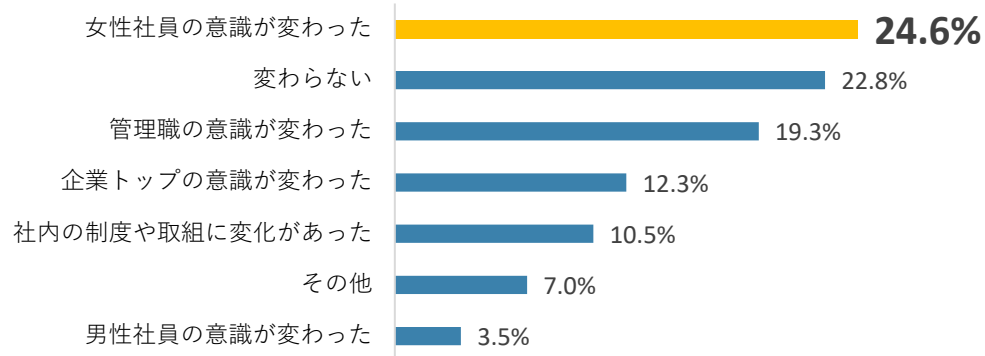
- 宮崎市内が多いのは仕方がないが、ネット参加型でも時間帯に考慮してほしい。
- リモートでの参加でも事前に資料が欲しかった。
- できれば他のメンバーにも共有したい。
- 情報交換が出来るようなサイトなどあるとよい。
- どうしても宮崎市内での研修となるので、その他地域での細かい研修があっても良いのではと思う。



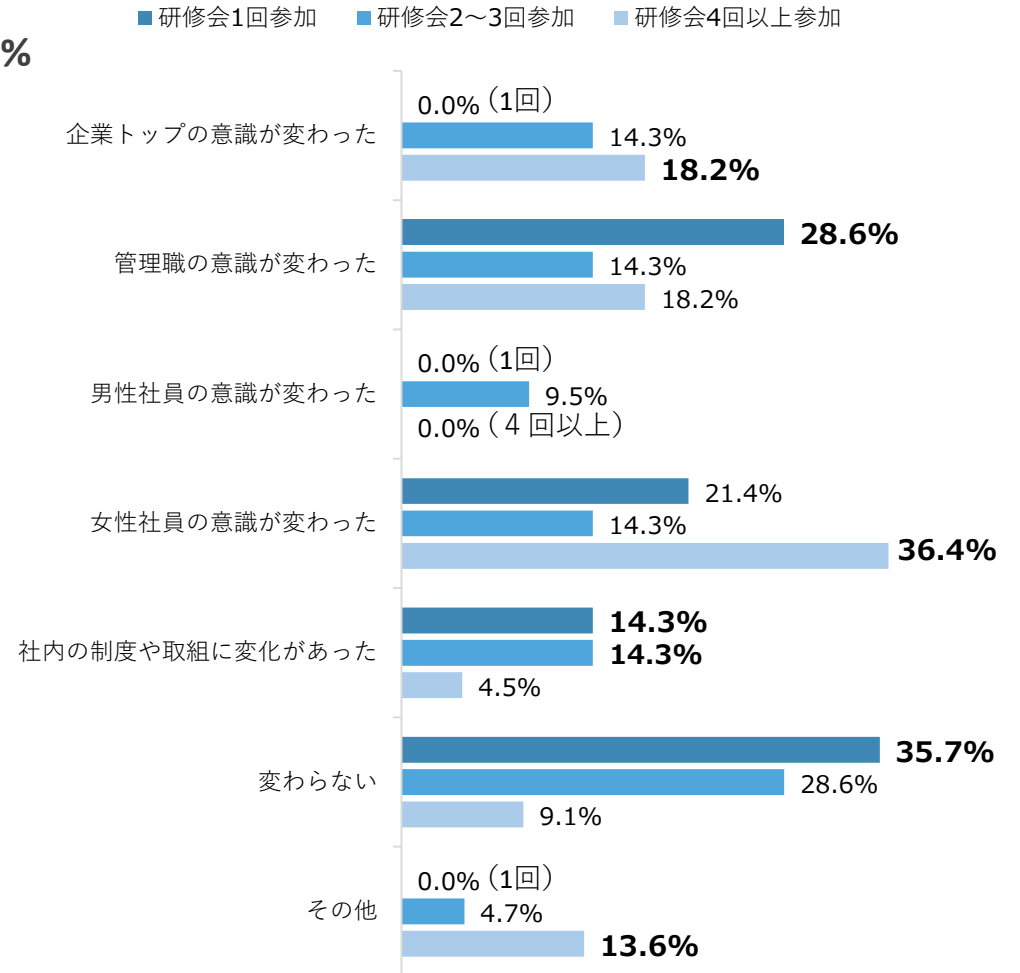
1-(4) 研修会等参加後の変化 (参加回数は企業単位)

※複数回答

全体



回数別意見

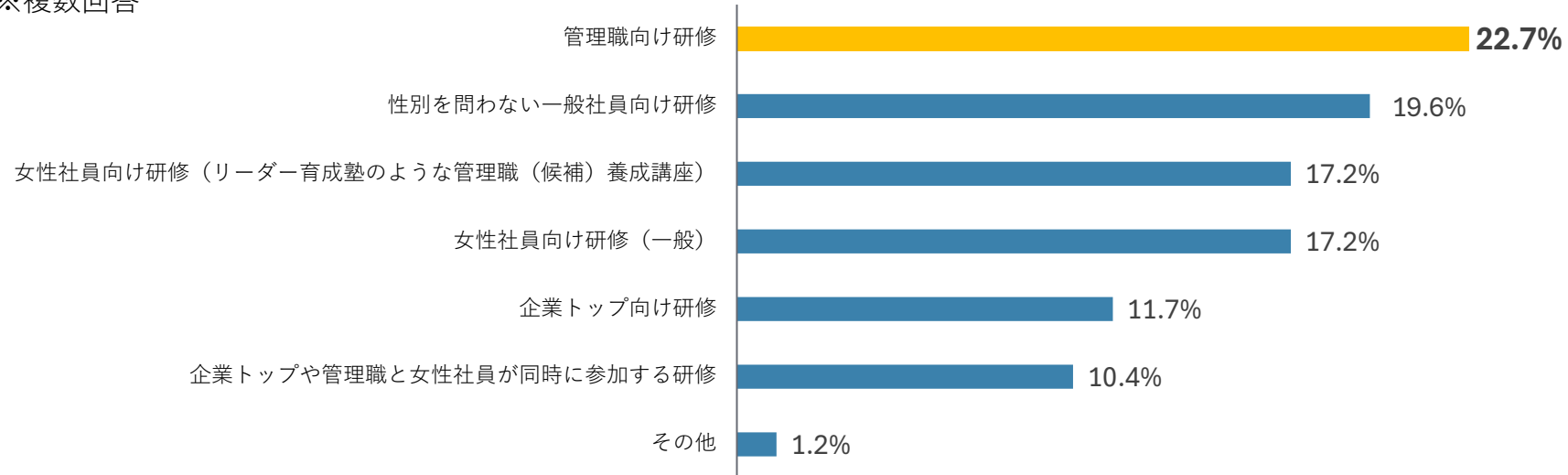


□ その他意見

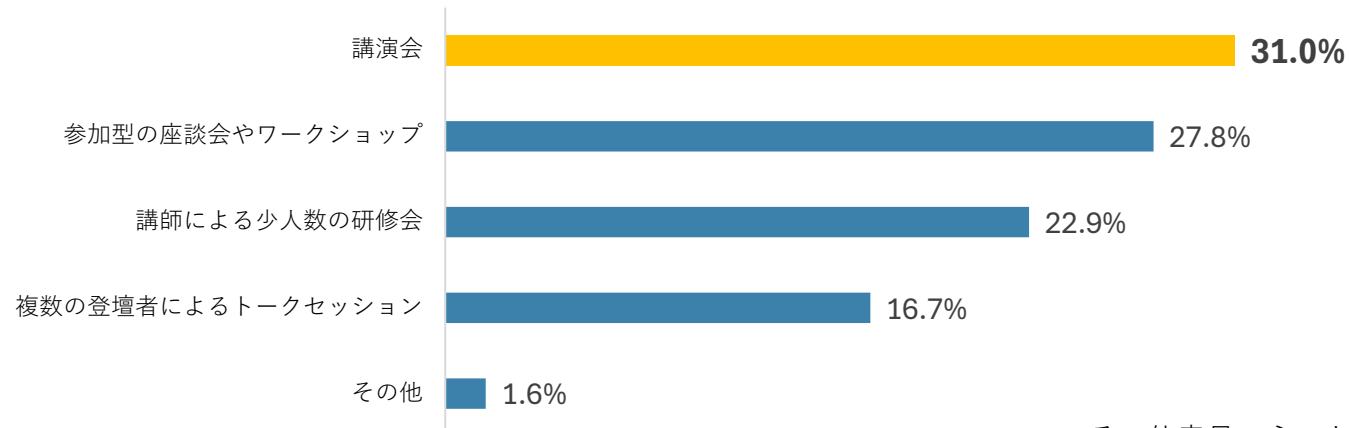
- 社外のリーダー研修にも参加を促すような、意識醸成の機会となった。
- 女性活躍推進を進めようとするようになった。
- 仕事と育児の両立への取り組み

2-(1) 今後希望する研修（対象）

※複数回答



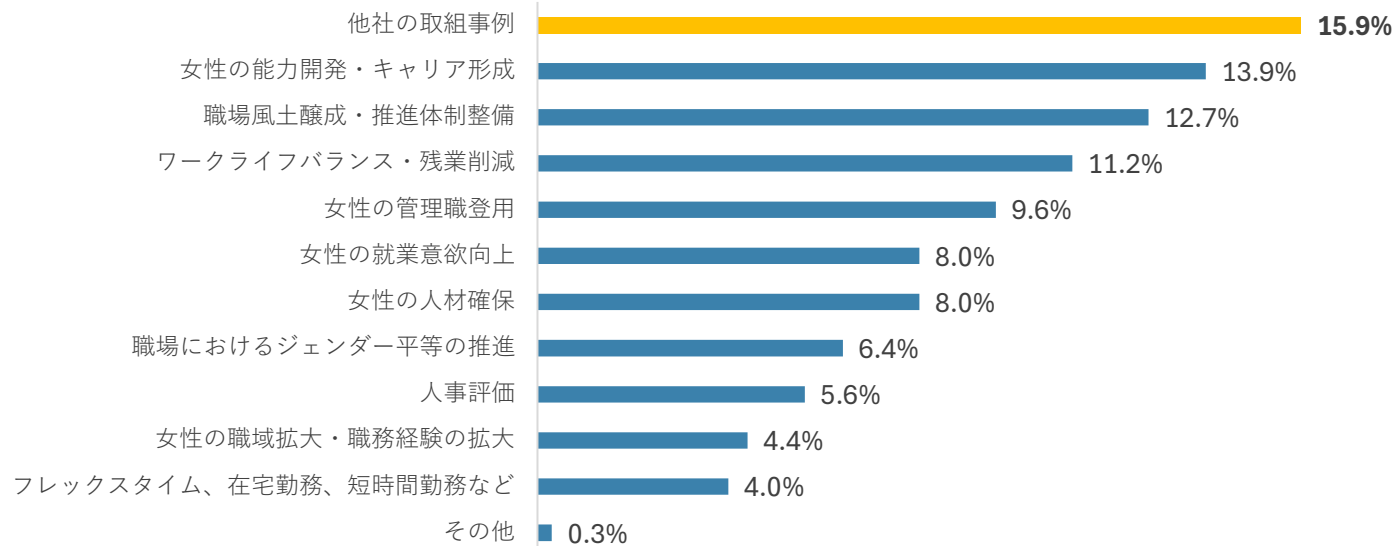
2-(2) 今後希望する研修（形式）



その他意見：ネット参加型研修

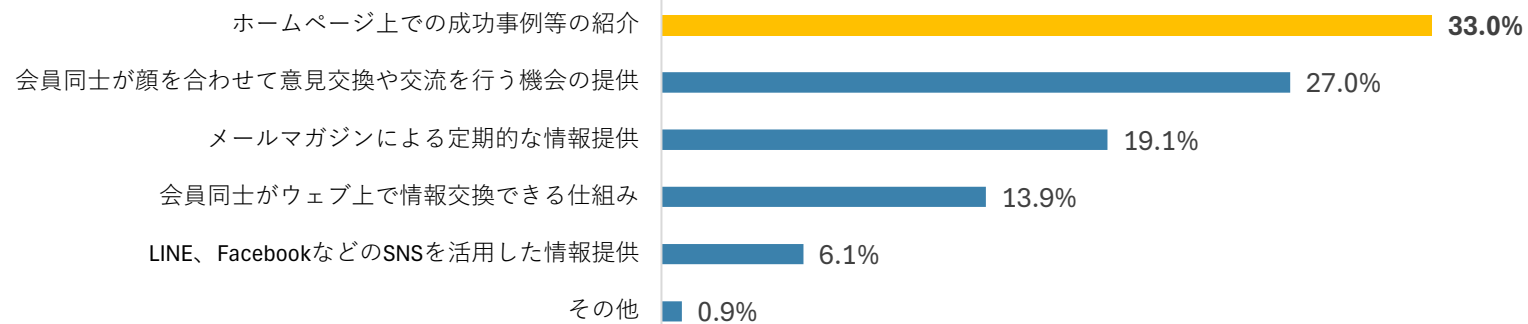
2-(3) 今後希望する研修（テーマ）

※複数回答



2-(4) 研修会以外で今後希望する活動内容

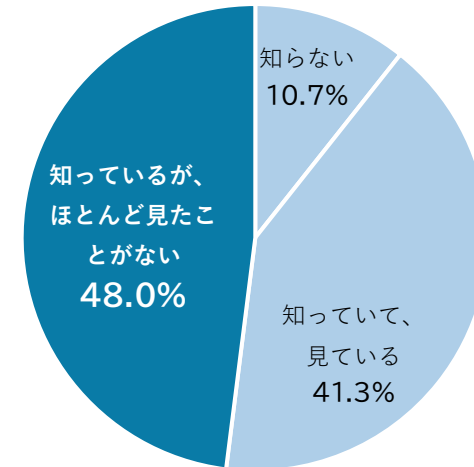
※複数回答



3 「みやぎ女性の活躍推進会議」のホームページ認知度



<https://mjks.jp>

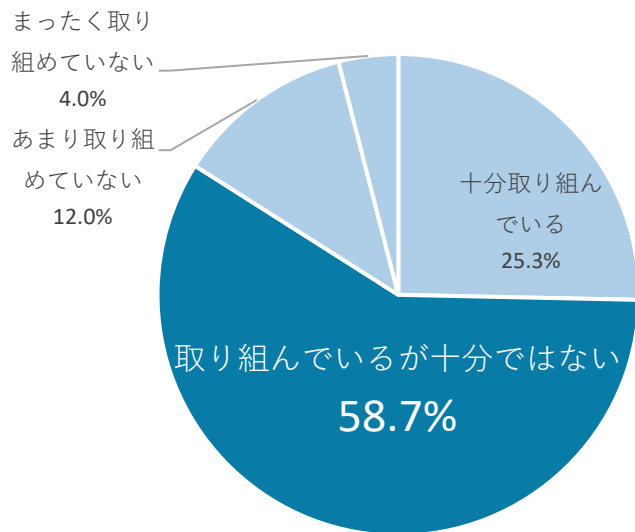


ホームページへのご意見・ご感想

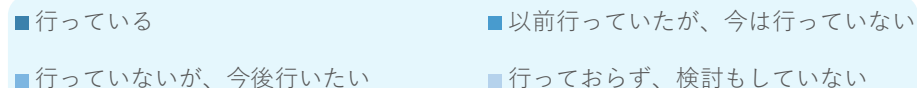
- 「子育てをしながら働く方へ」と「学生・若手社員の方へ」のニュースが古いものしかない。
- 一度見て終わってしまうのではなく、何度も繰り返し見てもらうために情報更新を随時していくことが大切だと思う。
- 取組事例をもっと増やしてほしい。

1-(1) 取組状況

● 女性の活躍推進の取組



1-(2) 取組状況



● 仕事と生活の両立支援策

・ 募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件や、勤務地要件など）の見直し



・ 産休・育休をとる社員の職務をカバーするための体制の整備

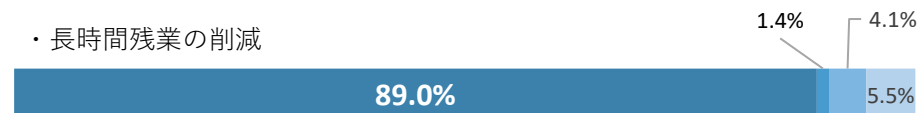


・ 育休から復帰した社員を対象とした能力開発やキャリア形成支援

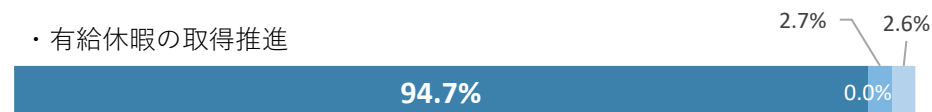


● ワークライフバランスの推進、働き方の見直し

・ 長時間残業の削減



・ 有給休暇の取得推進



・ 男性の育児休業や看護休暇取得の推進



・ フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務などの多様な働き方の推進



1-(2) 取組状況

● 女性を積極的に登用するための取組、女性が不利益を被りやすい環境の是正

- ・女性を対象とした能力開発や管理職養成のための研修や教育訓練の実施



- ・管理職への女性の積極的な登用



- ・女性の能力発揮の必要性に関する社員への意識啓発



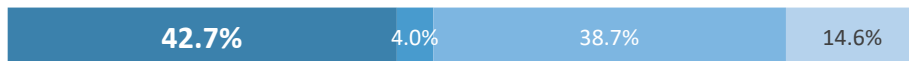
- ・性別による偏った人員配置の見直し（男性は営業、女性は事務等）、女性がいない又は少ない職場への女性の登用



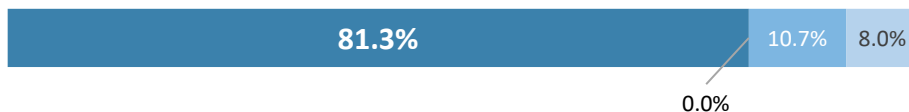
- ・男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し（掃除やお茶出し、電話受付を女性のみが行うなど）



- ・メンター（指導者・助言者）制度の導入や、ロールモデル（手本となる先輩社員の情報提供）



- ・同一労働における男女間の賃金格差の見直しを行っていますか



● 社内の推進体制の整備

- ・女性の活躍推進に関する役員・管理職等への意識啓発



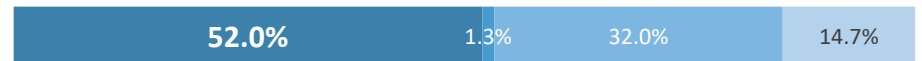
- ・出産や育児等による休業が不利にならないような人事管理制度の導入



- ・女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析



- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定



- 行っている
- 以前行っていたが、今は行っていない
- 行っていないが、今後行いたい
- 行っておらず、検討もしていない

1-(2) 取組状況まとめ

取組が多い

有給休暇の取得推進

94.7%

同一労働における男女間の賃金格差の見直し

81.3%

募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件や、勤務地要件など）の見直し

68.1%

取組が少ない

女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析

32.4%

育休から復帰した社員を対象とした能力開発やキャリア形成支援

34.7%

女性の能力発揮の必要性に関する社員への意識啓発

37.3%

今後取組みたい

女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析

51.4%

女性を対象とした能力開発や管理職養成のための研修や教育訓練の実施

47.3%

育休から復帰した社員を対象とした能力開発やキャリア形成支援

46.7%

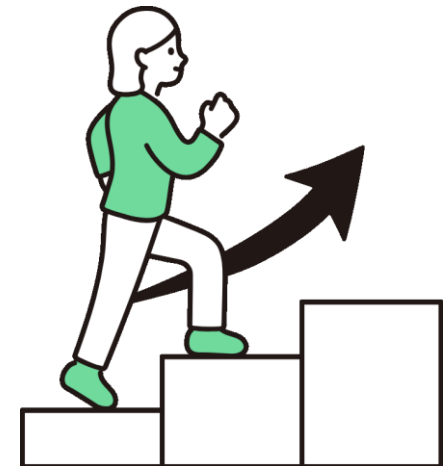


女性活躍推進の取組で特に力を入れている具体的な事例

- 性別による偏った人員配置の見直し
- 女性管理職を今期、来期と継続的に1名程度ずつ増やす取組を実施、予定としている。働く意欲の向上や女性の意見を取り入れることで問題解決力の高まりにつながっている。
- 正社員とパートの自由な身分変更とパートの退職金制度により、誰でも柔軟にライフステージに合わせて働き方を選べる事で、キャリアを伸ばせる働き方を実現している。
- 女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げ、女性従業員が働きやすい職場づくり、就業への意識改革を進めている。
- 部長や営業店長に向けて、部あるいは営業店に所属している職員に子供が産まれる際には、分娩休暇（特別休暇）や育児休業を取得するよう働きかけを依頼。また、人事部からも対象となる職員へ直接働きかけている。
- 残業時間削減のため、部署の分割や、繁忙期に短期・短期間労働制度の導入を行ったことで、多様な働き方の推進が可能になり、大幅な残業時間削減につながった。

女性活躍推進の取組以外で特に力を入れていること

- 女性からの意見を集約するために「意見箱」を導入
- 不妊治療への支援（休暇制度、再入社パスポート制度）
- パートナー産後レスキュー制度



今後、必要だと思う取組の具体的な事例（抜粋）

特に必要だと思う取組

育児休業取得

- 男性の育児休業取得推進
- 性別に関係なく育児休業制度を利用できる風土・環境作り

女性の管理職登用

- 女性職員の能力開発や管理職へ登用していくにあたって、女性職員の能力が十分に発揮できているのかいないのか、そういう環境にあるのか等、問題点の把握、改善点があれば改善していく必要がある。
- 女性管理職登用に向けたキャリアパスの構築。
- 女性は事務職がほとんどなので、現業業務に従事できる環境の整備が必要だと感じる。また、女性管理職の割合も増やしたい。
- 女性の管理職登用に向けた男性、女性どちらにも意識改革、意識醸成の取組が必要。
- 個人面談の中で役職者を目指す女性希望者の発掘と動機付け。

その他

- 全てにおいて必要と考えている。一步ずつ前に確実に進む事が大事。
- 今後、仕事と育児の両立を目指す女性社員が増えていくと思われるのでフレックス制や在宅勤務等の柔軟な働き方。
- 職種を女性だから、男性だからで選ばない役割分担意識の改革。
- 建設業界然り、男性職員が多い現場では、どうしても女性の立場が弱く感じられる。人数的にもそうであり、どこかで昔ならではの感覚が抜けておらず、簡易作業や低スキル業務を安易に任せてしまう傾向がある。また女性社員の中にも、私はそれでいいというマインドの方もいる。色んな考え方はあって構わないが、もっと活躍して、重責を担う役職に立ちたい人も必ずいるので、そういう方々を大事に育てていければと思う。

取組以外で今後必要だと思う取組

- 「選択的夫婦別姓」など女性への不条理に対する、女性による抗議の声（平和的なデモなど）。
- 管理職の年齢の女性が限られるため、ロールモデルが少ないという課題はある。出産して子育てをしながら仕事を続ける女性も増えており、約10年後には管理職における女性の割合も高くなっていくと思う。今後は管理職を控えた女性社員たち向けの研修なども必要になってくるだろう。
- 男性の持つ本質的な性格として権威欲などがあると思う。役職やリーダーは権威と捉えられている現状が女性の役職希望者が増えない原因の1つにあると思う。
会社や組織の中で役職・リーダー的ポジションが権威や力ではなく、目的達成を推進するための立場であるなどと意識が変わることで、女性の社会的進出を後押しするかもしれないなどと考える。
- 保育園や小学校など児童クラブが預かってくれる時間以外に仕事が入った時に、一旦お迎えに行き、子供同伴で働くことが可能なスペースの確保。特別扱いをするのではなく、必要であれば会社に連れてきて大丈夫だという社内の雰囲気作り。
- イベント（PTA、自治会、祭り等）における地域貢献活動。地域社会のデジタル化に向けて弊社のノウハウの積極的な提供、関与、整備は進んでいるが、今後、総務部門も含めた全部門テレワーク対応にし、災害時や、子供の体調不良時も働ける環境づくり、スライド勤務等が必要。

2 女性活躍推進のメリット

※複数回答

女性社員の勤続年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
17.5%

女性社員のモチベーション(やる気・熱意)が向上した
16.9%

特にない
13.0%

企業のイメージアップにつながった
13.0%

仕事の効率化や業務の改善が進んだ
11.7%

人材が確保しやすくなった
10.4%

男性社員に良い刺激となった
5.8%

女性活躍推進企業としてイメージアップにつながった
5.8%

販路拡大につながった
2.6%

その他
2.0% ※その他意見：具体的な事例が出来る程、まだ取り組めていません

新たな商品やサービスの開発につながった
1.3%

メリット具体例（抜粋）

- 「ひなたの極」認定
- まだまだ、取り組むことで、メリットがあると思う。
先ず働きやすい職場作りで、幸せな生活が送れるように。
- 宮崎県初の女性活躍推進優良企業の認定、「プラチナえるぼし」を獲得。
パートから正社員へとキャリアアップを選ぶ人が増えた。
- 求人の申し込みが多くなった。
- トイレの改修、制服廃止、スライド勤務、テレワーク導入、リワークの導入など。
- 面接時の説明肢が広がった。
- 女性だから、男性だからという線引きは感じられませんでした。



3 女性活躍を推進する上での課題

女性社員の人材育成ができていない

17.5%

女性社員自身の就業継続や能力向上に対する意識が伴わない

16.7%

出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない

15.1%

メンターやロールモデルとなる女性社員が社内にはいない

14.3%

採用時に女性の応募が少ない

9.5%

管理職の理解や協力を得ることが難しい

7.1%

トップの理解や協力を得ることが難しい

6.3%

男性社員の理解や協力を得ることが難しい

5.6%

結婚・出産等による退職などで女性の勤続年数が短い

3.2%

その他（例：予算的側面など）

3.1%

※その他意見：女性社員自身の管理職に対する意識が伴わない

長時間労働や交替勤務、夜勤が多く、仕事と家庭との両立が難しい

1.6%

課題の具体例（抜粋）

- 新規学生も含め、県外就職、進学が多い！
県内企業の悩むところだと思う。
- 女性工場長までは、まだいない。
- 女性に管理職への登用を促したが、意識が伴わなかった。
- 交替勤務は男性が多いため、交替手当により男女賃金差が生じる一因になっている。
- 以前は、結婚や育児での離職が多かったので社内にメンターやロールモデルとなる女性社員が少ない。
- 企業トップや管理職の理解や協力を得ることが難しいというよりは、管理職を選抜する際の視点が男性に向いている状況なので、企業トップや管理職の意識改革が必要である。男女格差というよりは、ある意味、女性が優遇されていることが多く、その優遇がキャリアという部分で「ここは大変だから男性に」という感じで守られていることが多く、女性の能力向上に対する意識が生まれにくい環境にある。

4 女性活躍推進についての意見（抜粋）

- 今後、仕事と子育ての両立を目指す女性が増えていくと思うので、女性が活躍している企業で成功している事例などを紹介して欲しい。
- 活躍している女性管理職の話を弊社女性社員におこなってほしい。
- 女性男性関係無く働きやすい環境を整備したい。

調査結果まとめ（アンケート回答の結果から）

- 男性の育児休業割合は前回（令和2年度）の調査時より大幅なアップとなった。また、昨年、産後パパ育児休業制度が施行されたことにより、職場風土の改善につながり、育休割合の増加が見込まれる。
- 一方で女性の管理職登用はあまり進んでいない。今後必要な取組として女性の意識醸成のための研修や、男性の意識啓発のための研修等が必要と考える事業所が多くあった。
- 女性活躍推進を行うことのメリットは、認証制度等の取得にもつながり、求人にも有利に働くと回答した事業所もあることから、今後も取組が広がることを期待したい。
- 「みやざき女性の活躍推進会議」の研修会では、宮崎市以外での開催を望む意見もあり、宮崎県全域の企業に対してアプローチする必要があることが分かった。