

Ⅲ 理工系企業における女性活躍推進 実態調査

Ⅲ 理工系企業における女性活躍推進実態調査

1 調査対象

調査対象は、栃木県内に立地する製造業またはソフトウェア業を営む 222 社であり、業種分類は下表のとおりである。

業 種	調査対象企業数 (社)	構成割合 (%)
食料品	22	9.9
飲料・たばこ・飼料	5	2.3
繊維	13	5.9
木材・木製品(家具を除く)	1	0.5
家具・装備品	2	0.9
印刷	3	1.4
化学	6	2.7
石油・石炭	1	0.5
プラスチック	19	8.6
ゴム	1	0.5
窯業・土石	7	3.2
鉄鋼	3	1.4
非鉄金属	5	2.3
金属	32	14.4
はん用機械	4	1.8
生産用機械	14	6.3
業務用機械	8	3.6
電子部品・デバイス	4	1.8
電気機械	10	4.5
情報通信機械	2	0.9
輸送用機械	23	10.4
その他製造業	15	6.8
ソフトウェア業	19	8.6
その他	3	1.4
計	222	100.0

2 調査方法

調査を受託した(株)あしぎん総合研究所からアンケート調査票を郵送により各企業へ送付し記入を求め、郵送により同社が回収した。

調査期間は令和 3 (2021) 年 8 月 4 日～8 月 20 日である。

3 回答企業属性

有効回答企業数は 101 社 (有効回答率 45.5%) であった。回答企業の業種別、規模別構成比は下表のとおりである。

なお、企業規模の区分の定義について、中小企業及び小規模企業は「中小企業基本法」(昭和 38 年法律第 154 号) 第 2 条第 1 項の定めに従い、大企業は中小企業の基準を上回る企業とした。

(参考) 中小企業基本法第2条第1項(中小企業者の範囲及び用語の定義)抜粋

第2条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。

一 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種(次号から第4号までに掲げる業種を除く。)に属する事業を主たる事業として営むもの
(中略)

5 この法律において「小規模企業者」とは、おおむね常時使用する従業員の数が20人(商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人)以下の事業者をいう。

【業種別・規模別の回答数・構成割合】

業種	回答 企業数 (社)	構成割合 (%)	規模別回答数(社)			規模別構成割合(%)		
			大企業	中小企業	小規模 企業	大企業	中小企業	小規模 企業
全体	101	100	8	65	28	7.9	64.4	27.7
食料品	14	13.9	1	10	3	7.1	71.4	21.4
繊維	7	6.9	0	2	5	0.0	28.6	71.4
木材・木製品(家具 を除く)	1	1.0	0	1	0	0.0	100.0	0.0
印刷	2	2.0	0	1	1	0.0	50.0	50.0
化学	2	2.0	1	1	0	50.0	50.0	0.0
石油・石炭	1	1.0	0	0	1	0.0	0.0	100.0
プラスチック	8	7.9	0	8	0	0.0	100.0	0.0
ゴム	1	1.0	0	1	0	0.0	100.0	0.0
窯業・土石	3	3.0	0	2	1	0.0	66.7	33.3
鉄鋼	2	2.0	0	2	0	0.0	100.0	0.0
非鉄金属	3	3.0	0	3	0	0.0	100.0	0.0
金属	11	10.9	0	8	3	0.0	72.7	27.3
はん用機械	2	2.0	0	2	0	0.0	100.0	0.0
生産用機械	5	5.0	1	3	1	20.0	60.0	20.0
電子部品・デバイス	2	2.0	0	1	1	0.0	50.0	50.0
電気機械	8	7.9	1	5	2	12.5	62.5	25.0
情報通信機械	2	2.0	0	0	2	0.0	0.0	100.0
輸送用機械	8	7.9	2	6	0	25.0	75.0	0.0
その他製造業	13	12.9	2	6	5	15.4	46.2	38.5
ソフトウェア業	3	3.0	0	2	1	0.0	66.7	33.3
その他	3	3.0	0	1	2	0.0	33.3	66.7

【設問 1 において回答のあった企業の県内事業所に勤務する従業員数（1 社あたり平均）】

企業規模	回答 企業 数 (社)	合計(人)			正社員(人)			非正規社員(人)		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全体	97	136.2	104.9	31.4	115.0	96.8	18.2	21.2	8.0	13.2
大企業	8	933.9	808.9	125.0	858.0	769.5	88.5	75.9	39.4	36.5
中小企業	63	76.2	49.9	26.3	57.7	43.7	14.0	18.5	6.2	12.4
小規模企業	26	17.7	9.5	8.2	10.3	7.9	2.4	7.5	1.6	5.9

4 報告書を見る際の注意事項

企業規模ごとに企業数に差があるため、図表の全体割合等を見る際、規模別の構成割合に留意をする必要がある。また、特に大規模企業及び小規模企業は企業数が少ないことから、割合に変動が表れやすいことに留意されたい。

5 調査結果

設問2 採用活動について

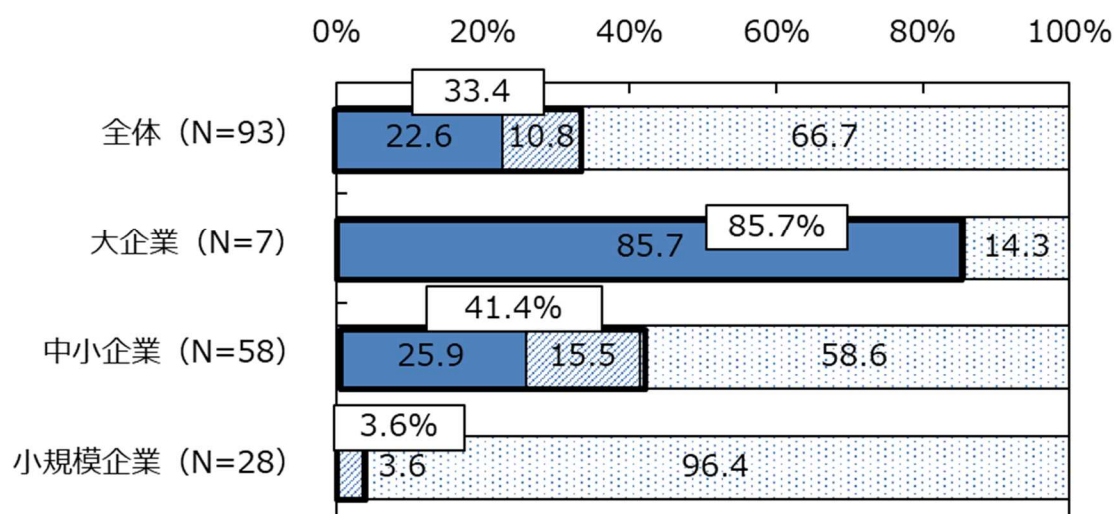
(1) 大学等への新卒採用募集活動(単一回答)

図表1-(1)-1は、新卒採用にあたっての大学への募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は22.6%となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は33.4%となっている。

規模別に見ると、大企業では「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合が85.7%となっているのに対し、中小企業では25.9%と大きく差が開いている。さらに、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が96.4%となっている。

図表1-(1)-1 “大学” への新卒採用の募集状況(規模別)



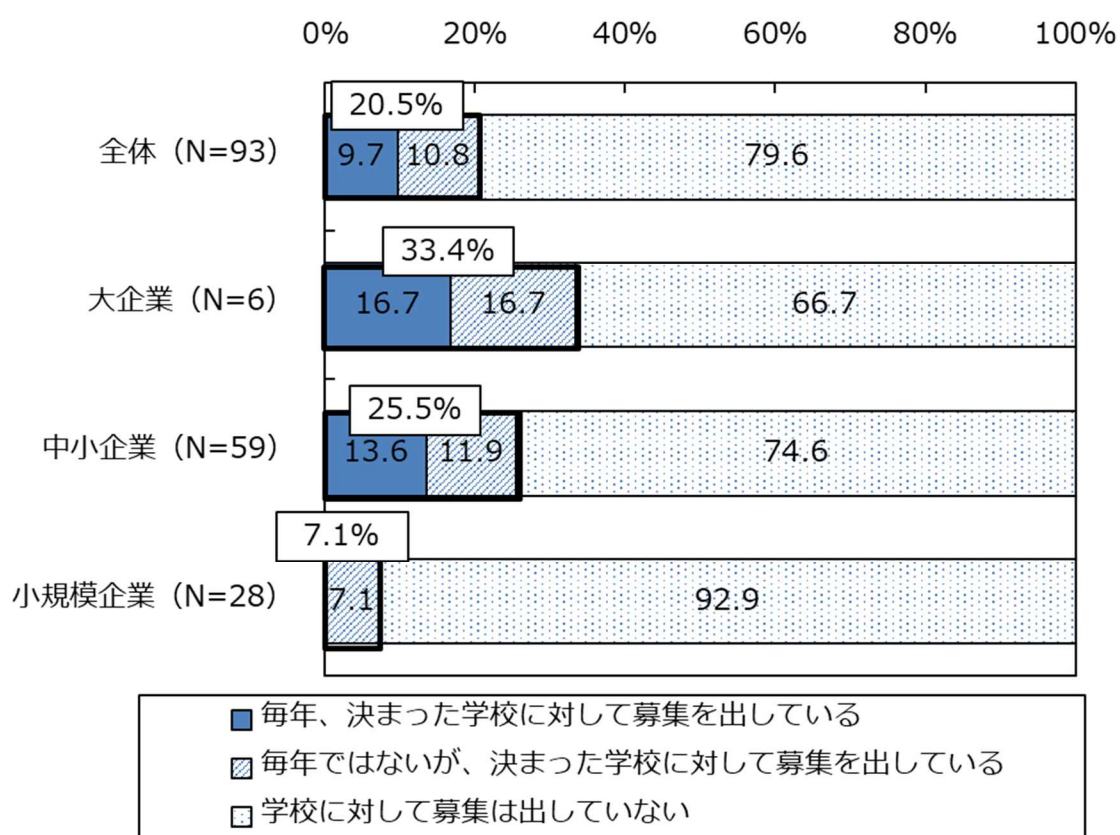
- 毎年、決まった学校に対して募集を出している
- ▨ 毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している
- 学校に対して募集は出していない

図表 1-(1)-2 は、高等専門学校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 9.7% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 20.5%となっている。

規模別に見ると、大企業では「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合が 16.7%、中小企業では 13.6%となっている。さらに、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 92.9%となっている。

図表 1-(1)-2 “高等専門学校” への新卒採用の募集状況（規模別）

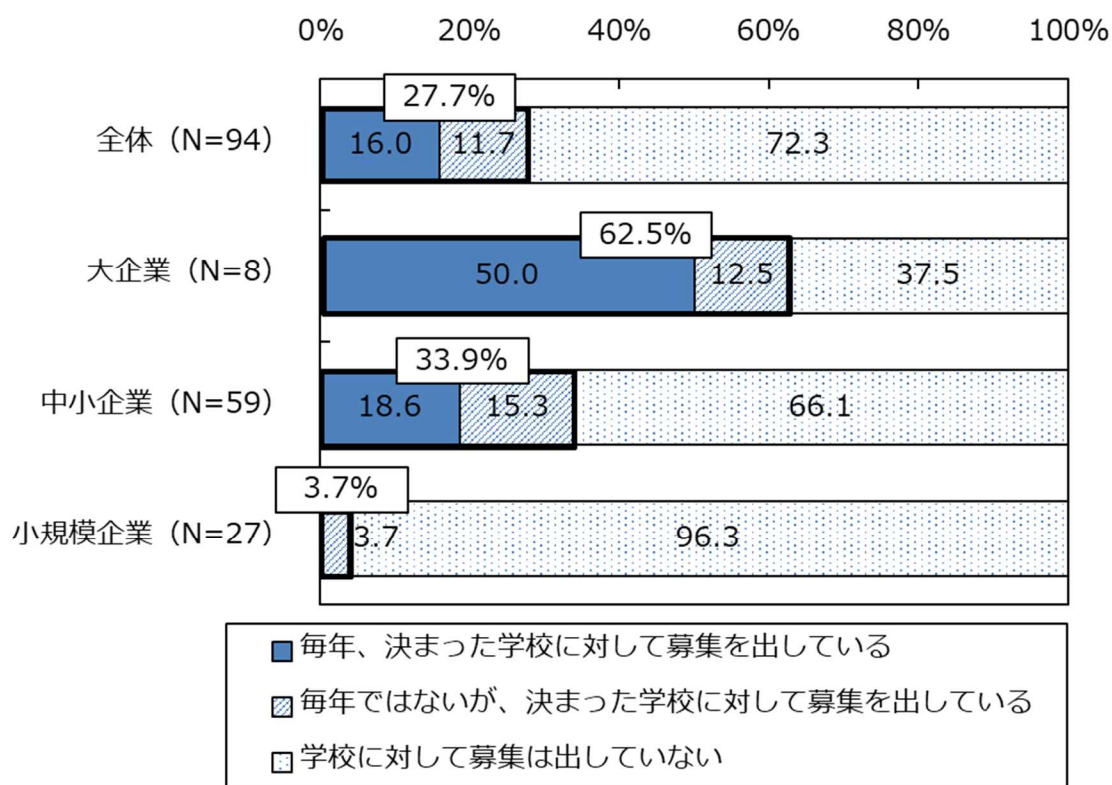


図表 1-(1)-3 は、短大・専門学校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 16.0% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 27.7% となっている。

規模別に見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は大企業で 50.0%、中小企業で 18.6% となっている。「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合を見ると、大企業が 62.5%、中小企業が 33.9% と大きく差が開いている。なお、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 96.3% となっている。

図表 1-(1)-3 “短大・専門学校” への新卒採用の募集状況（規模別）

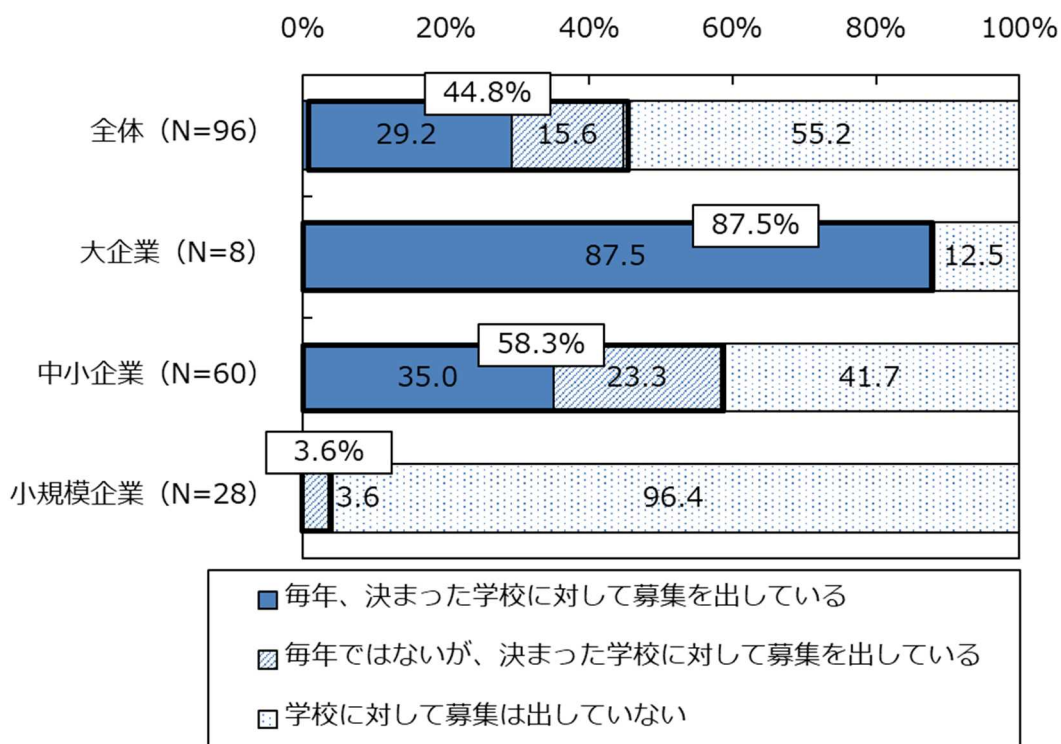


図表 1-(1)-4 は、高校への新卒採用の募集状況を見たものである。

全体で見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は 29.2% となっており、「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合は 44.8% となっている。

規模別に見ると、「毎年、決まった学校に対して募集を出している」と回答した割合は大企業で 87.5%、中小企業で 35.0% となっている。「毎年ではないが、決まった学校に対して募集を出している」と合わせた割合を見ると、大企業が 87.5%、中小企業が 58.3% と大きく差が開いている。なお、小規模企業においては「学校に対して募集は出していない」と回答した割合が 96.4% となっている。

図表 1-(1)-4 “高校” への新卒採用の募集状況（規模別）



設問2(2) 令和2(2020)年度の採用人数(大学等に新卒採用の募集を出している
と回答した企業、最終卒業学校別)

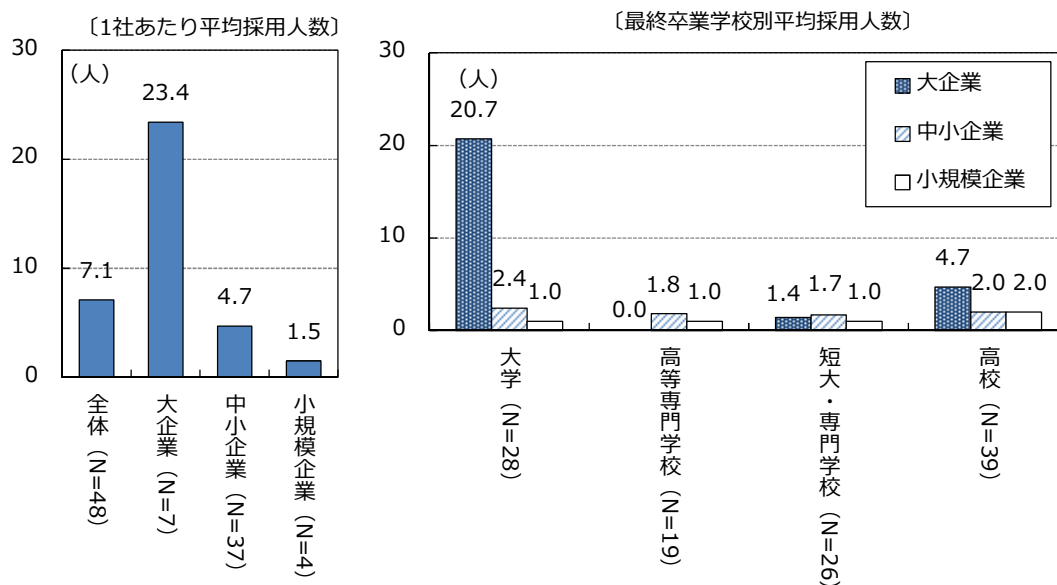
図表1-(2)は、大学等に新卒採用の募集を出している企業における、令和2(2020)年度の1社あたりの平均採用人数を見たものである。

全体で見ると平均7.1人の学生・生徒を採用している。

規模別に見ると、平均採用人数は大企業で23.4人、中小企業で4.7人、小規模企業で1.5人となっている。(図表1-(2)左)

平均採用人数を最終卒業学校別に見ると、大企業で最も採用人数が多いのは「大学」で20.7人、次いで「高校」で4.7人を採用している。また、中小企業でも最も採用人数が多いのは「大学」で2.4人、次いで「高校」で2.0人を採用している。小規模企業では「高校」が最多で2.0人、次いで「大学」「高等専門学校」「短大・専門学校」が各1.0人となっている。

図表1-(2) 大学等に新卒採用の募集を出している企業における学生・生徒の平均採用人数(令和2(2020)年度実績)(規模別、最終卒業学校別)



設問2(3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつき(単一回答)

図表1-(3)は、大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつきについて見たものである。

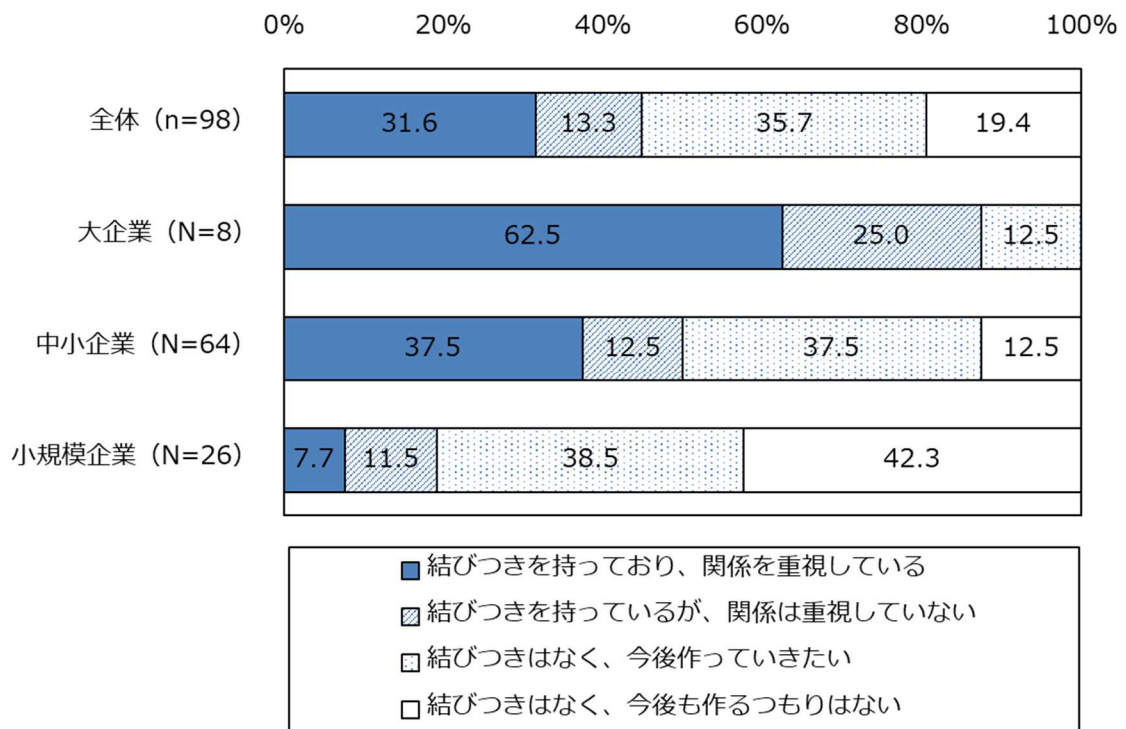
全体では、「結びつきを持っており、関係を重視している」と回答した割合が31.6%となっている。

規模別に見ると、「結びつきを持っており、関係を重視している」と回答した割合は大企業で62.5%、中小企業で37.5%、小規模企業で7.7%となっている。

一方、「結びつきはなく、今後作っていきたい」とする割合は、大企業で12.5%、中小企業で37.5%、小規模企業で38.5%となっている。

なお、「結びつきはなく、今後も作るつもりはない」と回答した企業は、中小企業で12.5%、小規模企業で42.3%となっている。

図表1-(3) 大学のキャリアセンターや高校の就職指導担当者との結びつき(規模別)



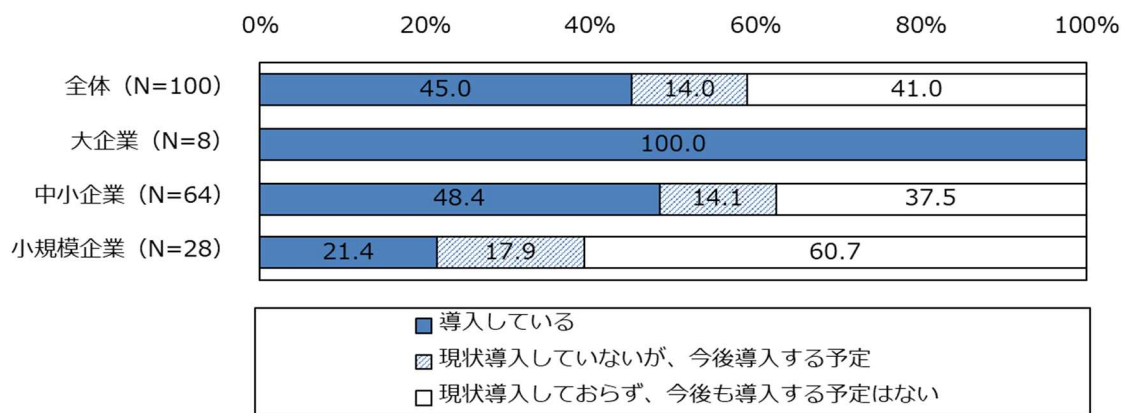
設問2(4) インターンシップ制度の導入状況・導入時期(単一回答)

図表1-(4)-1は、インターンシップ制度の導入状況を見たものである。

全体で、インターンシップ制度を「導入している」と回答した割合は45.0%となっている。

規模別に見ると、大企業では回答企業全社でインターンシップ制度を導入している。また、中小企業では48.4%、小規模企業では21.4%の企業がインターンシップ制度を導入している。

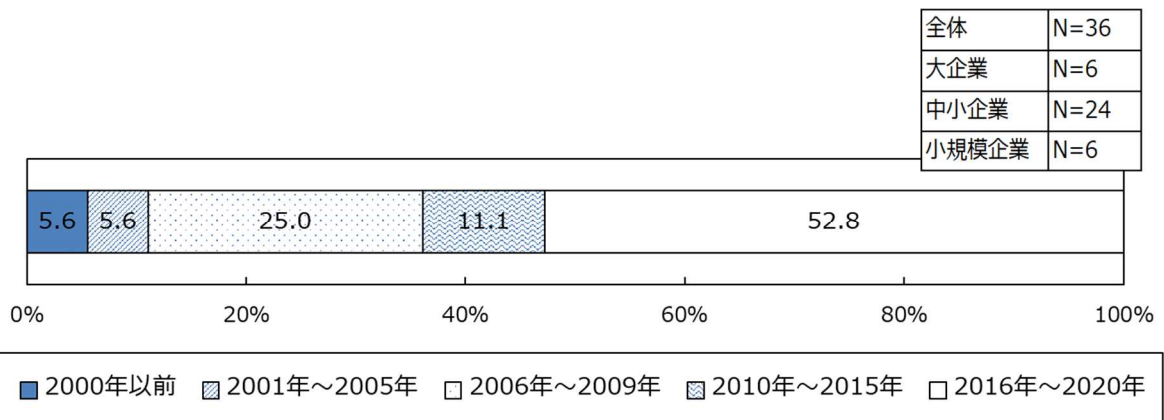
図表1-(4)-1 インターンシップ制度の導入状況(規模別)



インターンシップ制度を「導入している」と回答した企業について、制度の導入時期を見たのが図表1-(4)-2である。

最も割合が高いのは「2016年～2020年」で52.8%、次いで「2006年～2009年」25.0%、「2010年～2015年」11.1%となっている。

図表1-(4)-2 インターンシップ制度の導入時期(全体)



設問2(5) インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況(単一回答)

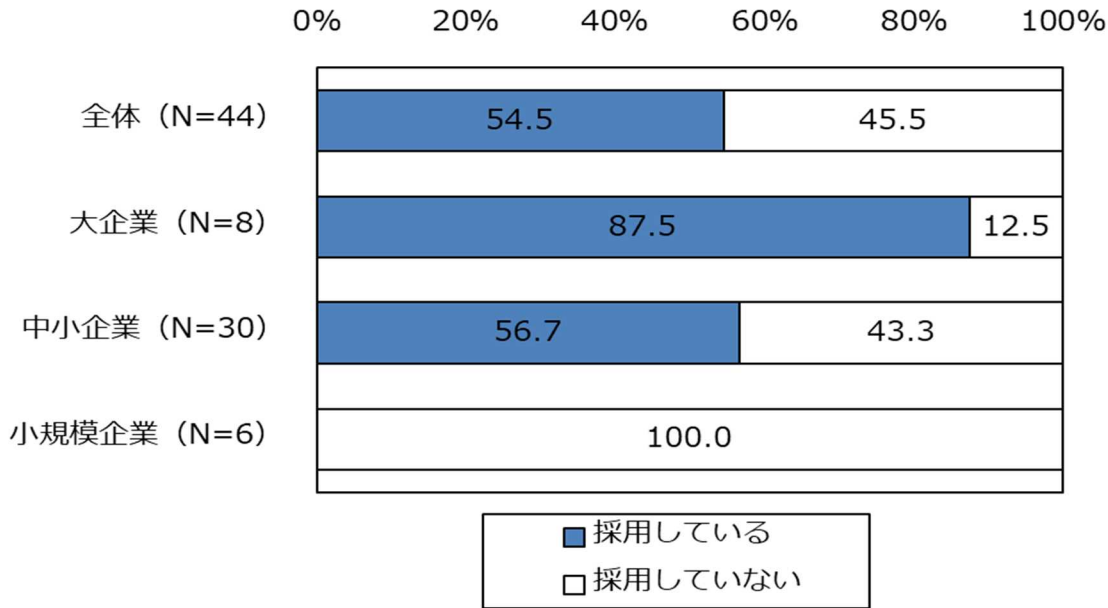
図表1-(5)は、インターンシップ制度を導入している企業※について、インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用の有無について見たものである。

全体で見ると、インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒をその後「採用している」と回答した企業は54.5%となっている。

規模別に見ると、「採用している」と回答した企業は、大企業で87.5%、中小企業で56.7%となっている。小規模企業はなかった。

※ インターンシップ制度を導入している企業：設問2(4)でインターンシップ制度を「導入している」と回答した企業

図表1-(5) インターンシップ制度で受け入れた学生・生徒の採用状況(規模別)



設問2(6) インターンシップ制度を導入していない理由(複数回答)

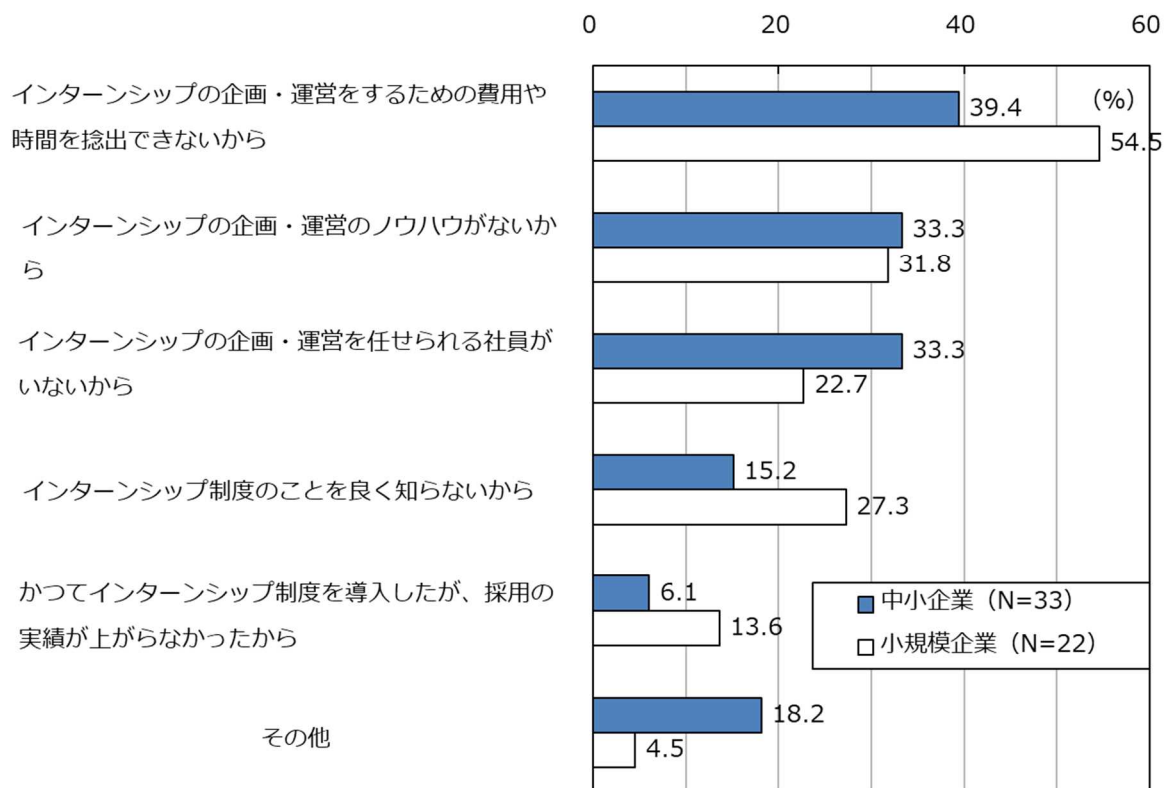
図表1-(6)は、インターンシップ制度を導入していない企業[※]について、その理由を見たものである。

規模別に見ると、中小企業・小規模企業ともに「インターンシップの企画・運営をするための費用や時間を捻出できないから」の割合が最も高くなっている（中小企業 39.4%、小規模企業 54.5%）。以下、中小企業では「インターンシップの企画・運営のノウハウがないから」（33.3%）、「インターンシップの企画・運営を任せられる社員がいないから」（33.3%）の割合が高くなっている。

小規模企業では、「インターンシップの企画・運営のノウハウがないから」（31.8%）、「インターンシップ制度のことを良く知らないから」（27.3%）の割合が高くなっている。

※ インターンシップ制度を導入していない企業：設問2（4）でインターンシップ制度を「現状導入していないが、今後導入する予定」または「現状導入しておらず、今後も導入する予定はない」と回答した企業

図表1-(6) インターンシップ制度を導入していない理由(規模別)



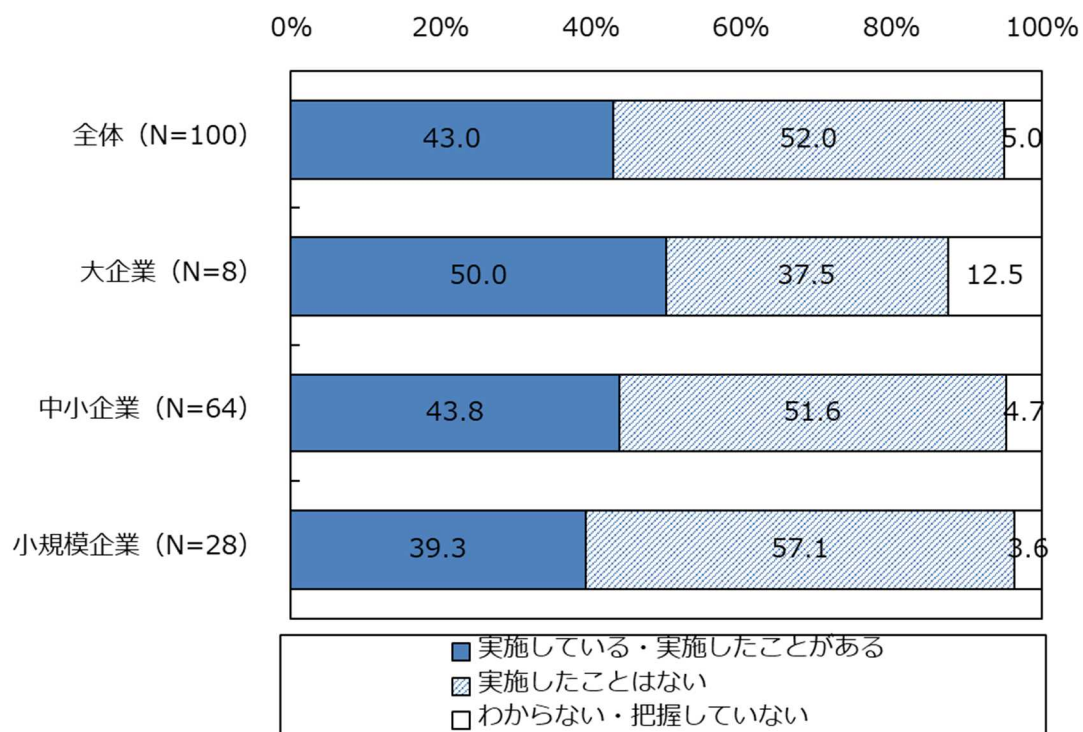
設問3 大学等との共同研究の実施状況(単一回答)

図表2は、大学や高校等との新技術の開発や新商品・サービス開発に関する共同研究の実施状況を見たものである*。

全体で見ると、大学や高校等との共同研究を「実施している」と回答した企業は43.0%となっている。

規模別に見ると、「実施している」と回答した企業は、大企業で50.0%、中小企業で43.8%、小規模企業で39.3%となっている。

図表2 大学等との共同研究の実施状況(規模別)



※ アンケート調査の実施にあたり、調査対象として研究・技術開発に積極的に取り組んでいると推定される企業を選定したため、共同研究を行っている割合が高くなっている可能性がある。

設問4 各企業の「研究・技術開発部門」に従事する社員の現状

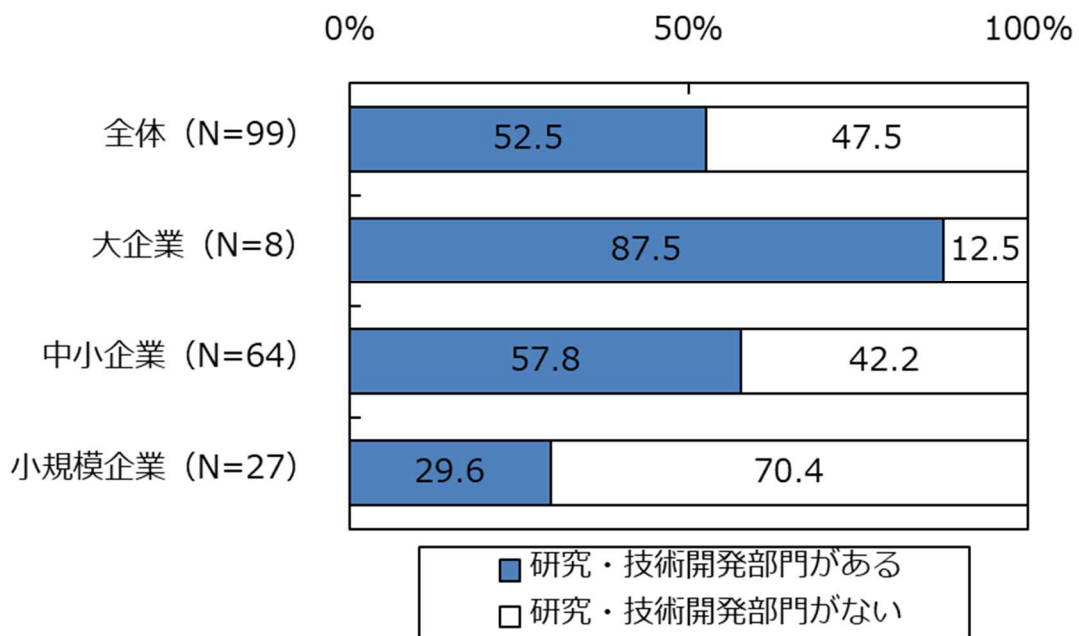
(1) 研究・技術開発部門の有無(単一回答)

図表3-(1)は、研究・技術開発部門の有無を見たものである。

全体で見ると、「研究・技術開発部門がある」企業は52.5%となっている。

規模別に見ると、「研究・技術開発部門がある」企業は、大企業で87.5%、中小企業で57.8%、小規模企業で29.6%となっている。

図表3-(1) 研究・技術開発部門の有無(規模別)



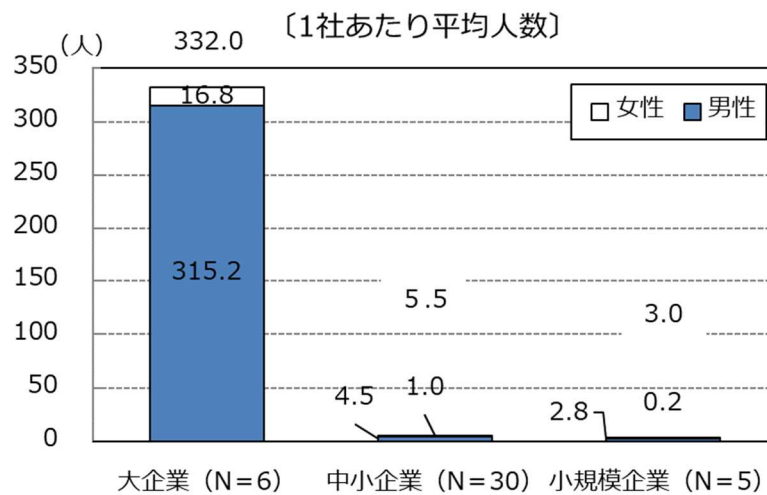
設問4(2) 研究・技術開発部門で技術者として従事する従業員の雇用形態別人数及び年齢構成

図表3-(2)-1は、研究・技術開発部門に従事する技術者人数（1社あたり平均）を見たものである*。

研究・技術開発部門の技術者として従事する正社員は、大企業で332.0人、中小企業で5.5人、小規模企業で3.0人となっている。

* 設問4(1)で「研究・開発部門がある」と回答した企業を集計

図表3-(2)-1 研究・技術開発部門の正社員数（規模・男女別）

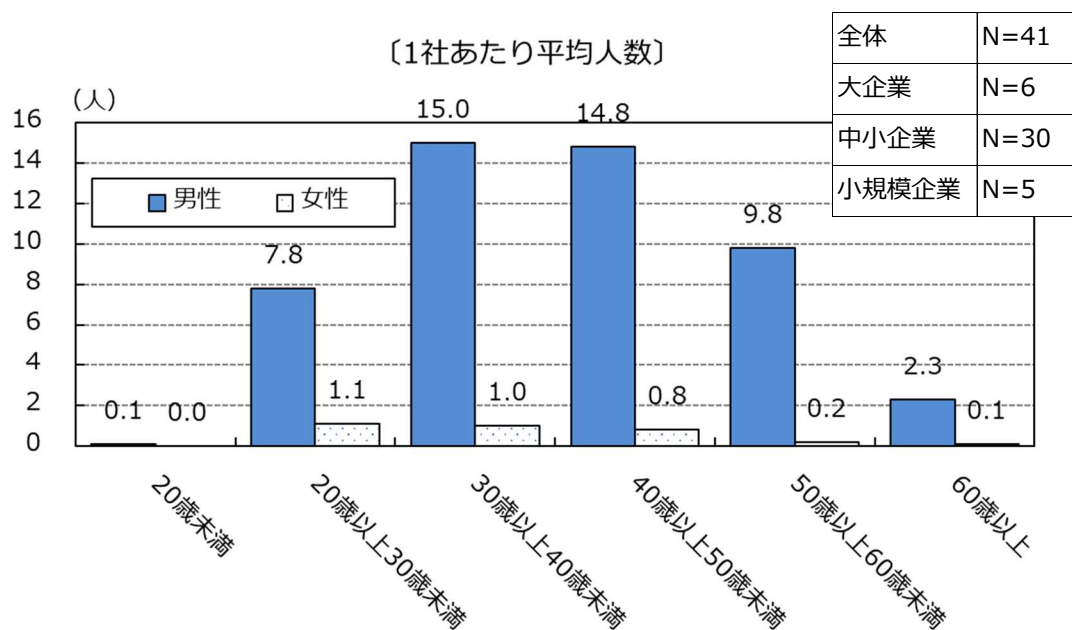


なお、非正規社員として従事する技術者人数（男女合計・1社あたり平均）は、大企業で4.0人、中小企業で0.8人、小規模企業で0.2人となっている。

図表3-(2)-2は、研究・技術開発部門に従事する技術者（正社員）（1社あたり平均）の年齢別人数を男女別に見たものである。

男性技術者では「30歳以上40歳未満」が15.0人で最も多く、次いで「40歳以上50歳未満」14.8人となっている。女性技術者では、「20歳以上30歳未満」が1.1人、「30歳以上40歳未満」が1.0人となっている。

図表3-(2)-2 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の年齢別人数
(男女別)

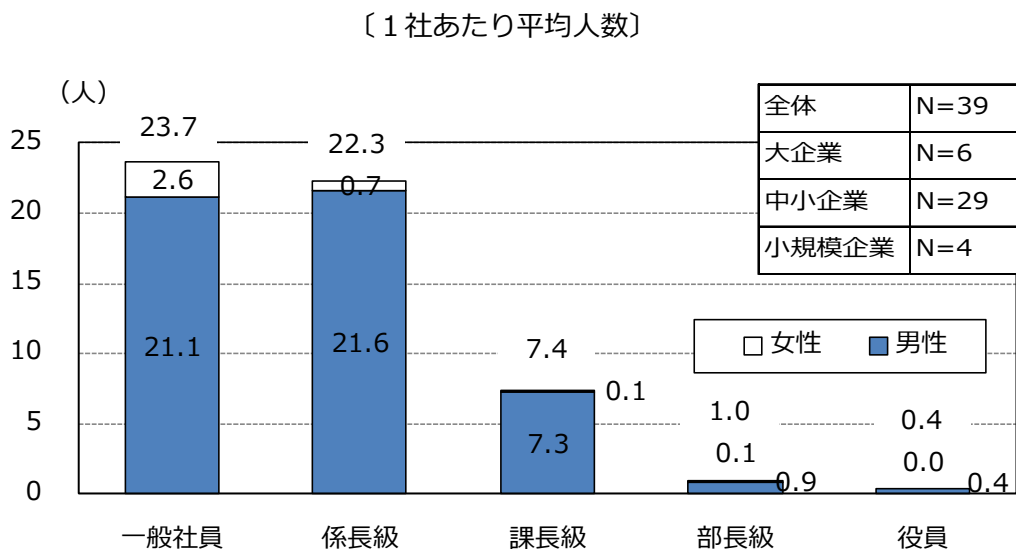


設問4(3) 研究・技術開発部門で技術者として従事する正社員の平均役職別人数、平均年齢、平均勤続年数

図表3-(3)-1は、研究・技術開発部門に従事する技術者人数(正社員)(1社あたり平均)を役職別に見たものである。

男性技術者は、「一般社員」21.1人、「係長級」21.6人、「課長級」7.3人、「部長級」0.9人、「役員」0.4人となっている。一方、女性技術者は、「一般社員」2.6人、「係長級」0.7人、「課長級」0.1人、「部長級」1.0人となっているが、「役員」はいない。

図表3-(3)-1 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の役職別人数(男女別)

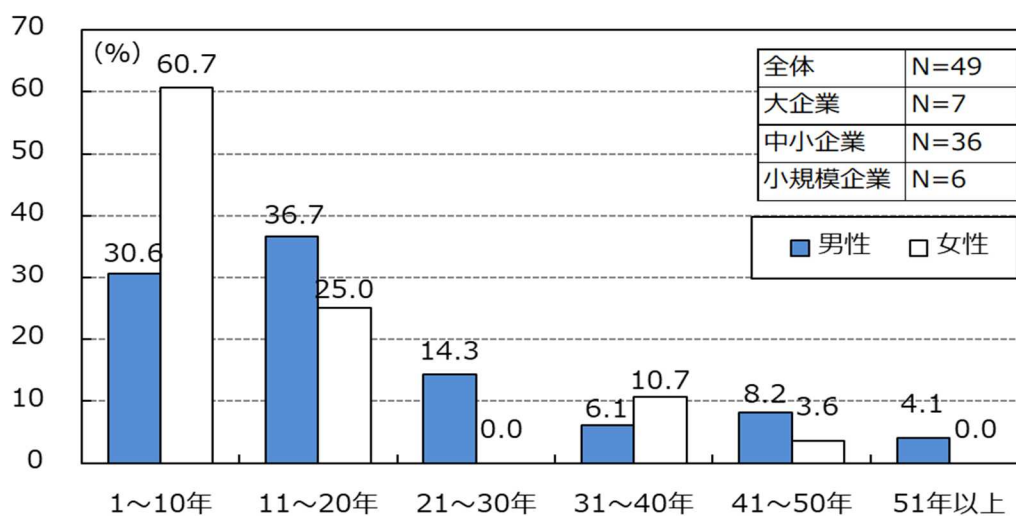


なお、役職ごとの平均年齢については、男性技術者は「一般社員」で32.3歳、「係長級」で45.9歳、「課長級」で50.5歳、「部長級」で54.1歳、「役員」で「56.4歳」となっている。女性技術者は、「一般社員」で33.2歳、「係長級」で41.4歳となっているが、それ以外の役職については人数が少ないため、有効な数値が得られなかった。

図表3-(3)-2は、研究・技術開発部門に従事する技術者（正社員）の平均勤続年数を見たものである。

男性技術者の平均勤続年数は、「11～20年」の割合が最も高く36.7%、次いで「1～10年」30.6%となっており、それ以外にも広く分布している。一方、女性技術者の平均勤続年数は、「1～10年」に60.7%が集中しており、次いで「11～20年」25.0%となっている。

図表3-(3)-2 研究・技術開発部門に技術者として従事する正社員の平均勤続年数(男女別)



設問5(1) 研究・技術開発部門の技術者の採用方法(単一回答)

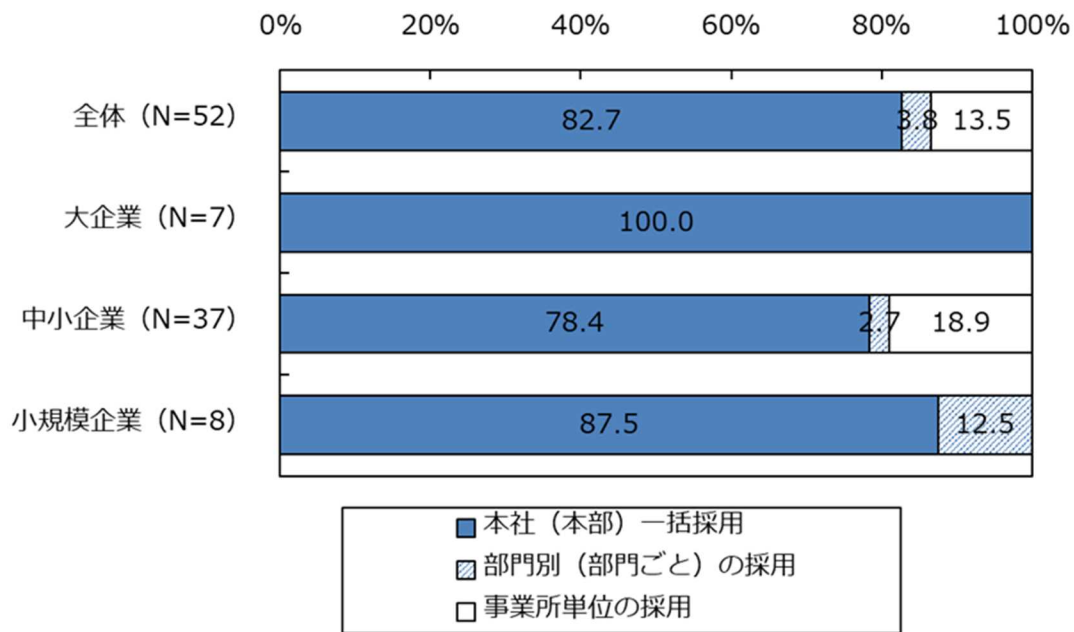
図表4-(1)は、研究・技術開発部門の技術者の採用方法*を見たものである。
 全体で見ると、「本社(本部)一括採用」の企業が82.7%で最も割合が高くなっている。
 規模別に見ると、「本社(本部)一括採用」の企業は、大企業で100.0%、中小企業で78.4%、
 小規模企業で87.5%となっている。

※ 本アンケート調査における分類

部門別(部門ごと)の採用：部門・職種ごとに専門性を持った人材を採用する方法

事業所単位の採用：工場などの拠点ごとに専門性を持った人材を採用する方法

図表4-(1) 研究・技術開発部門の技術者の採用方法(規模別)



設問5(2) 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限(複数回答)

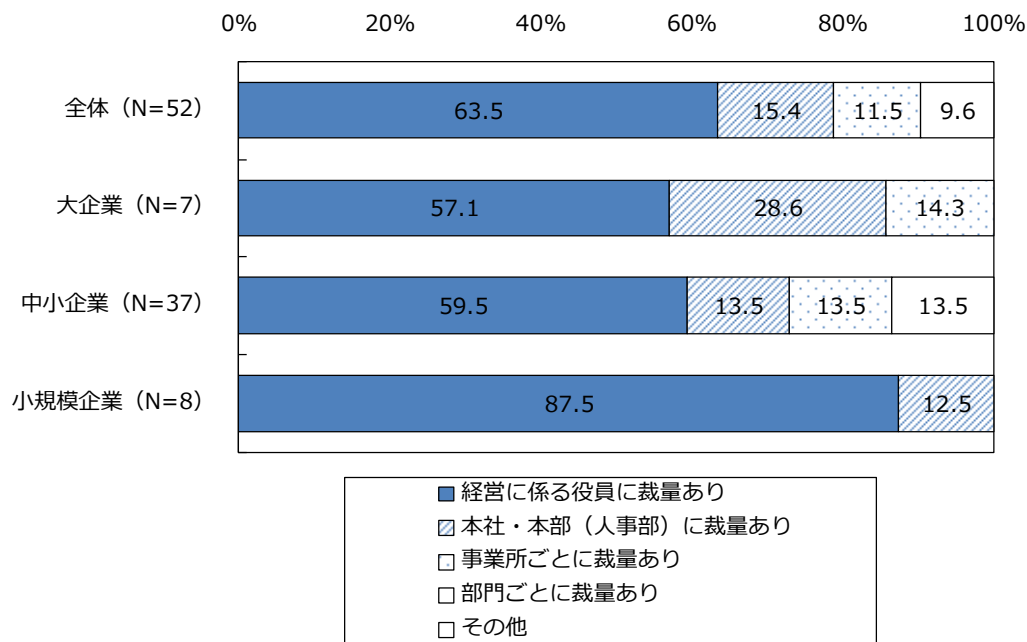
図表4-(2)は、採用に関する裁量権限*が誰・どこにあるのかを見たものである。

全体で見ると、「経営に係る役員に裁量あり」の企業が63.5%で最も割合が高くなっている。

規模別に見ると、「経営に係る役員に裁量あり」の企業は、大企業で57.1%、中小企業で59.5%、小規模企業で87.5%となっている。

※ 採用に関する裁量：採用に関する予算や採用人数等の計画策定、実際の採用活動、最終的な採用者の決定等の権限

図表4-(2) 研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限(規模別)



設問5(3) 採用に関する裁量の内容(複数回答)

研究・技術開発部門の技術者の採用に関する裁量権限のうち、「事業所ごとに裁量あり」または「部門ごとに裁量あり」と回答した11社(大企業1社、中小企業10社)にどのような裁量権限があるかを質問したところ、「採用人数に関する計画を決められる」が4社(いずれも中小企業)、「採用活動を自由に行える」が4社(大企業1社、中小企業3社)、「採用者を定めることができる」が6社(いずれも中小企業)となっている。

設問5(4) 研究・技術開発部門における女性の採用・登用に関する数値目標の有無(単一回答)

研究・技術開発部門における女性の採用や登用に関する数値目標の有無については、回答した企業全社で「数値目標はない」との回答だった。

設問5(5) 研究・技術開発部門に従事する女性の採用拡大予定(単一回答)

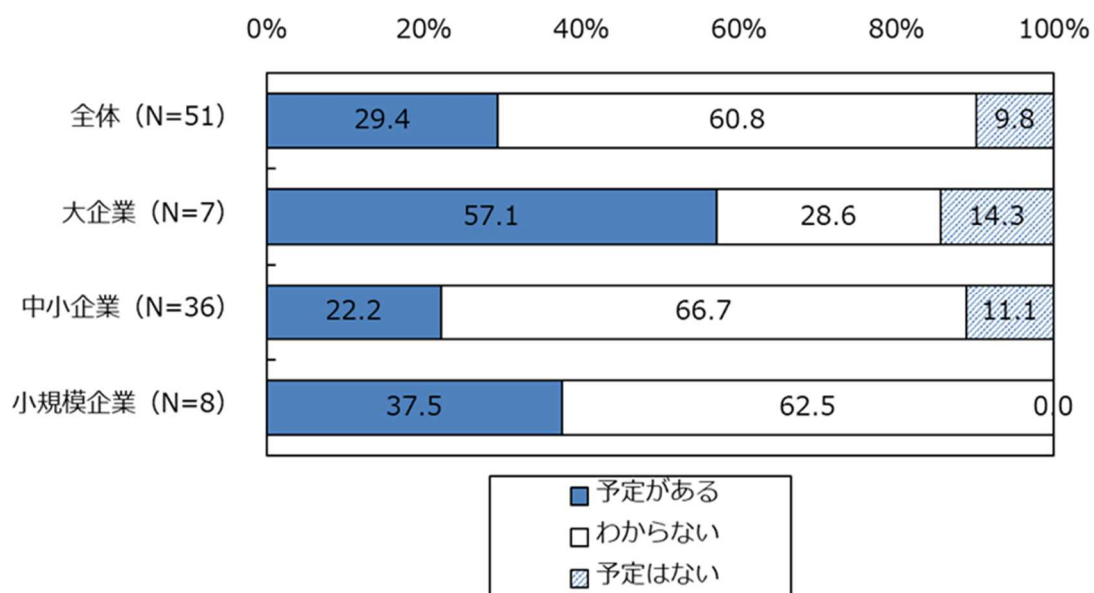
図表4-(3)は、研究・技術開発部門に従事する女性の採用を拡大する予定があるかを見たものである。

全体で見ると、「わからない」が60.8%と最も割合が高くなっており、「(採用拡大の) 予定がある」と回答する企業は29.4%となっている。

規模別に見ると、大企業では「(採用拡大の) 予定がある」が57.1%と最も割合が高くなっており、「わからない」が28.6%、「(採用拡大の) 予定はない」が14.3%となっている。

一方、中小企業と小規模企業では、「わからない」と回答する企業の割合が最も高くなっており(中小企業66.7%、小規模企業62.5%)、「(採用拡大の) 予定がある」と回答する企業は中小企業で22.2%、小規模企業で37.5%となっている。

図表4-(3) 研究・技術開発部門の女性技術者採用の拡大予定(規模別)



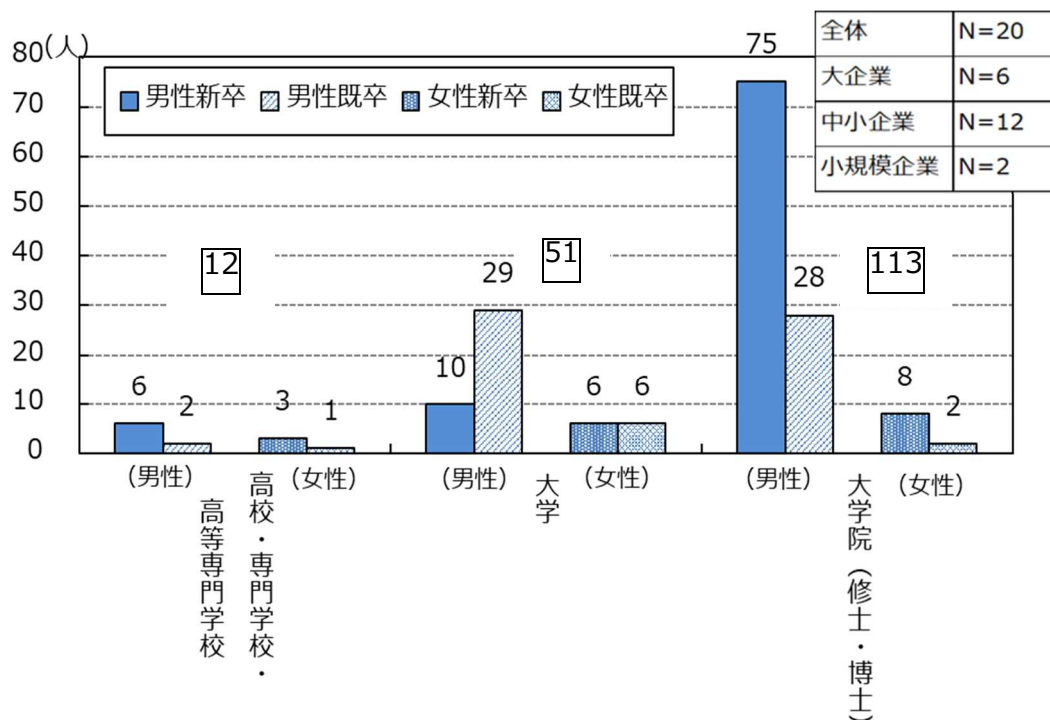
設問6 令和2(2020)年度の研究・技術開発部門の採用実績

図表5は、令和2(2020)年度の研究・技術開発部門の採用実績を、最終卒業学校・男女別に見たものである。

最終卒業学校別に見ると、全体では、大学院(修士・博士)卒の採用が最も多く113人となっている(男性新卒75人、男性既卒28人、女性新卒8人、女性既卒2人)。次いで、大学卒が51人(男性新卒10人、男性既卒29人、女性新卒6人、女性既卒6人)となっており、男性既卒が男性新卒を上回っている。

男女別に見ると、男性は高校卒業から大学院(修士・博士)卒業まで、合計で150人が採用されていることにに対し、女性は26人となっている。

図表5 研究・技術開発部門の最終卒業学校別令和2(2020)年度採用実績(全体)



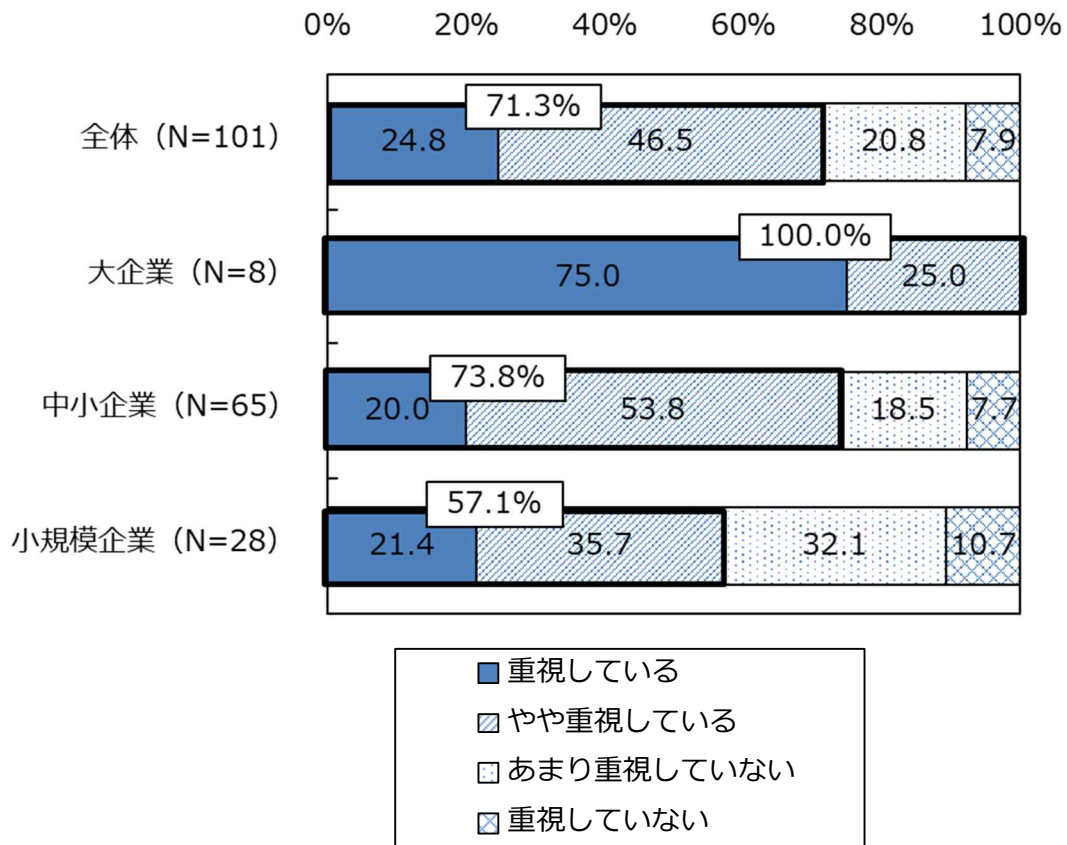
設問7 経営課題としての女性活躍推進に対する認識(単一回答)

図表6は、企業が経営課題として女性活躍推進をどの程度重視しているかを見たものである。

女性活躍推進を「重視している」または「やや重視している」と回答した企業の合計は、全体で見ると71.3%となっている。

規模別に見ると、大企業ではすべての企業が女性活躍推進を重視しており、中小企業では73.8%、小規模企業で57.1%が重視している。

図表6 経営課題としての女性活躍推進の重視度(規模別)



設問8 女性活躍推進に向けた取組の状況(単一回答)

図表7は、各企業の女性活躍推進への取組状況を見たものである。

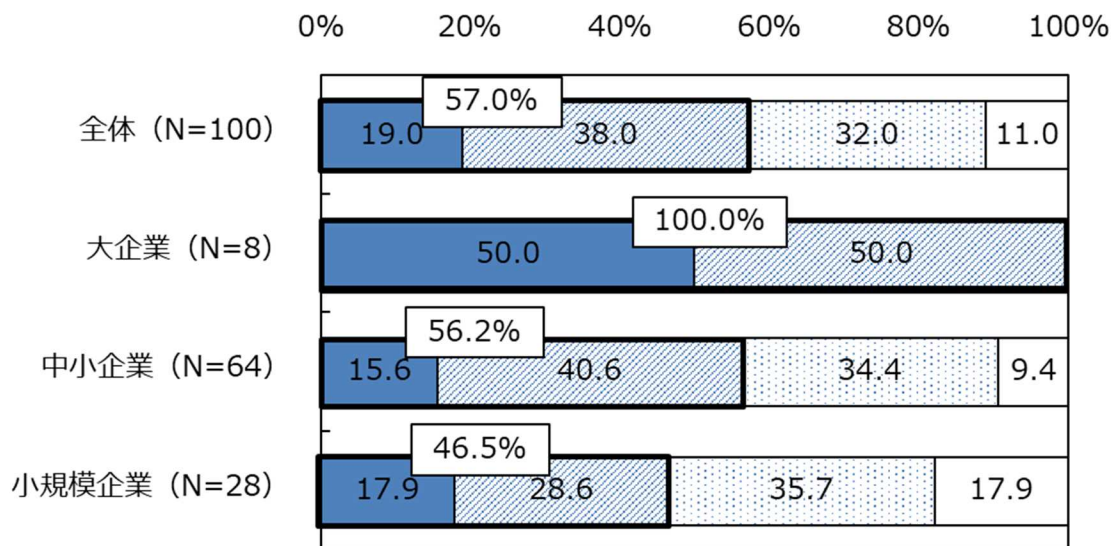
全体で、「積極的に取り組んでいる」または「どちらかというに取り組んでいる」と回答した企業の合計は57.0%となっている。

規模別に見ると、大企業ではすべての企業が女性活躍推進に取り組んでおり*、中小企業では56.2%、小規模企業では46.5%が取り組んでいる。

また、「現状取り組んでいないが、今後は取り組む予定（または取り組みたい）」と回答した企業が中小企業では34.4%、小規模企業では35.7%となっている。

※ 女性活躍推進に取り組んでいる：「積極的に取り組んでいる」と「どちらかというに取り組んでいる」と回答した企業の合計

図表7 女性活躍推進に向けた取組の状況(規模別)



- 積極的に取り組んでいる
- ▨ どちらかというに取り組んでいる
- ▤ 現状取り組んでいないが、今後は取り組む予定（または取り組みたい）
- 取り組んでいない、今後も取り組む予定はない

設問9 女性社員の動向・意識等

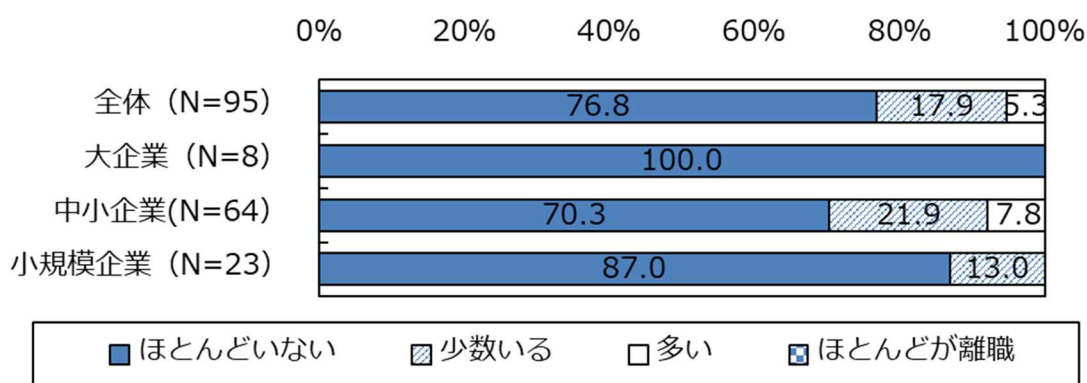
(1) 結婚・出産に伴う女性社員の離職状況(単一回答)

図表8-(1)-1は、結婚に伴う女性社員の離職の状況を見たものである。

全体で見ると、「(結婚に伴い離職する女性社員は) ほとんどいない」と回答した企業が76.8%となっている。

規模別に見ると、「ほとんどいない」と回答した企業は、大企業ですべて、中小企業で70.3%、小規模企業で87.0%となっている。

図表8-(1)-1 結婚に伴う女性社員の離職状況(規模別)

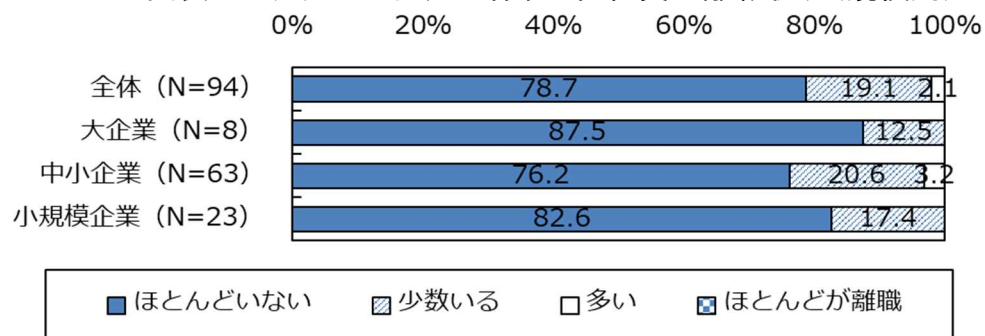


図表8-(1)-2は、出産に伴う女性社員の離職の状況を見たものである。

全体で見ると、「(出産に伴い離職する女性社員は) ほとんどいない」と回答した企業が78.7%となっている。

規模別に見ると、「ほとんどいない」と回答した企業は、大企業で87.5%、中小企業で76.2%、小規模企業で82.6%となっている。

図表8-(1)-2 出産に伴う女性社員の離職状況(規模別)



設問9(2) 産後休暇や育児休業からの復帰した社員の勤務環境に関する希望(複数回答)

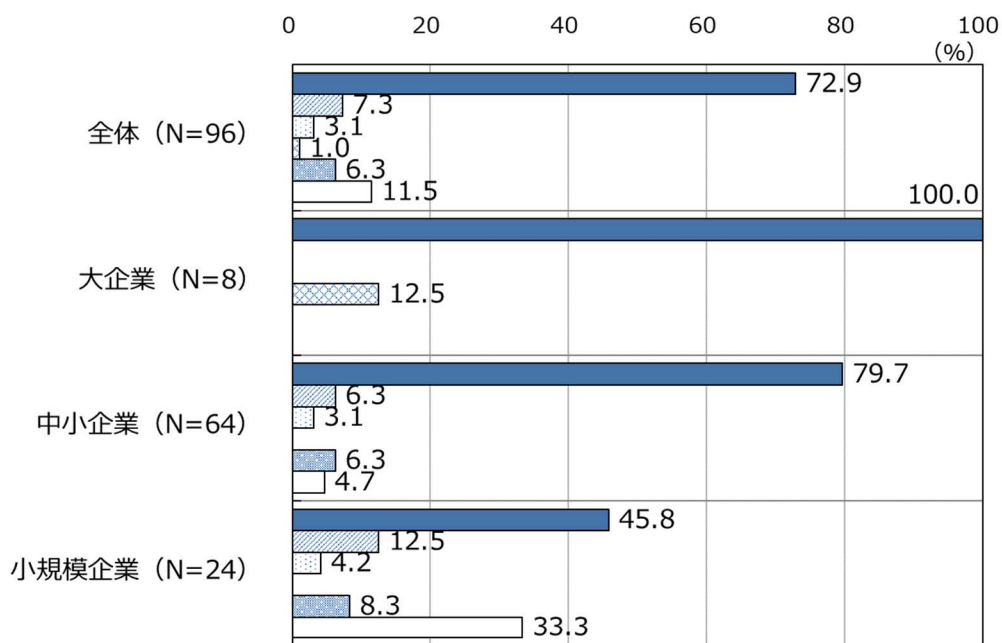
図表8-(2)は、産後休暇や育児休業から復帰した社員が一定期間経過後にどのような勤務環境を希望しているか、全体的な傾向を見たものである。

全体で見ると、「復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い」と回答した企業が72.9%となっている。

規模別に見ると、「復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い」と回答した企業は、大企業ですべて、中小企業で79.7%、小規模企業で45.8%となっている。

なお、小規模企業では、「わからない・把握していない」と回答した企業が33.3%となっている。

図表8-(2) 職場復帰から一定期間経過後の状況(規模別)



- 復帰前と同じ業務・職場で継続して従事することを希望する女性社員が多い
- ▨ 家庭との両立を理由に業務内容の変更を希望する女性社員が多い
- ▤ 育児を理由に離職を選択する女性社員が多い
- ▧ 家庭との両立を理由に勤務地の変更を希望する女性社員が多い
- その他
- わからない・把握していない

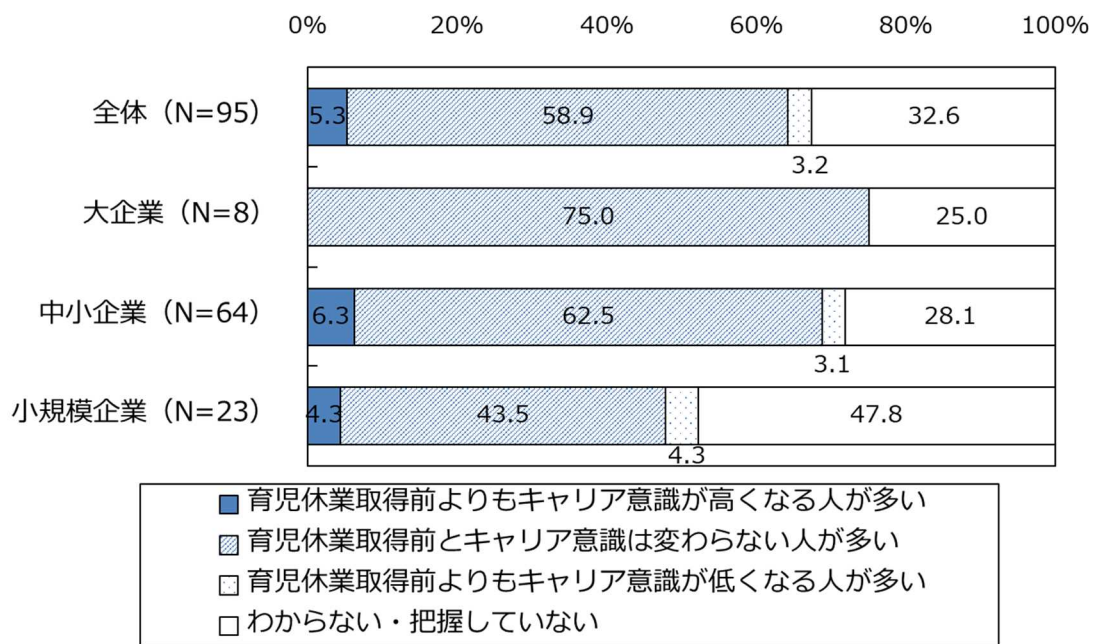
設問9(3) 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識(単一回答)

図表8-(3)は、育児休業から復帰した女性正社員のキャリア意識の変化を見たものである。

全体で見ると、「育児休業取得前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向」と回答した企業が58.9%で最も割合が高くなっている。次いで、「わからない・把握していない」で32.6%となっている。

規模別に見ると、「育児休業取得前とキャリア意識は変わらない人が多い傾向」と「回答した企業は、大企業で75.0%、中小企業で62.5%、小規模企業で43.5%となっている。また、「わからない・把握していない」は、大企業で25.0%、中小企業で28.1%、小規模企業で47.8%となっている。

図表8-(3) 育児休業から復帰した女性社員のキャリア意識の変化(規模別)

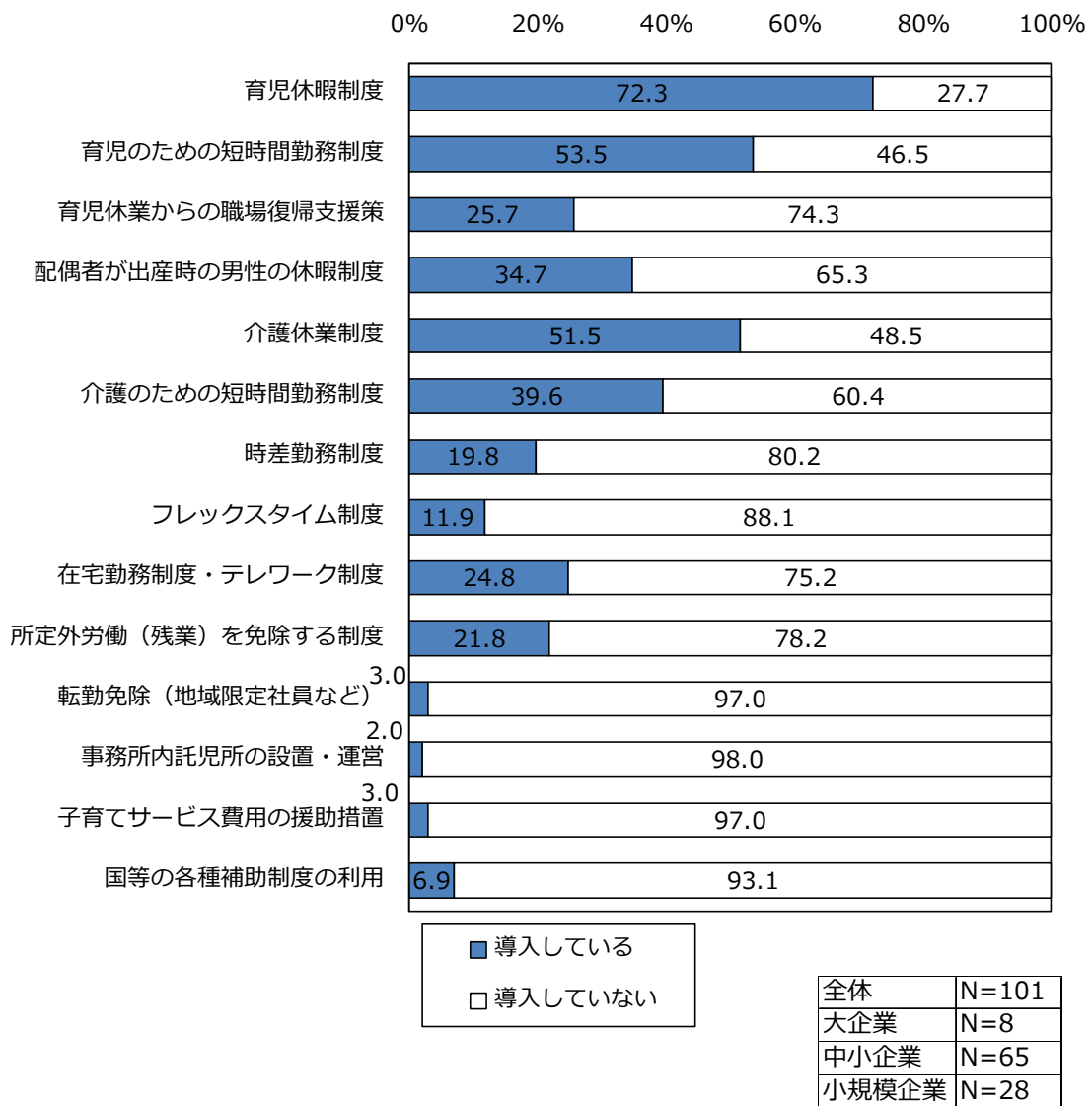


設問9(4) 女性活躍推進に資する制度の導入年・利用状況

図表8-(4)-1は、女性活躍推進に資する各種制度の導入状況を見たものである。

全体で見ると、最も導入率の高い制度は「育児休暇制度」で72.3%となっている。次いで、「育児のための短時間勤務制度」53.5%、「介護休業制度」51.5%の順となっている。

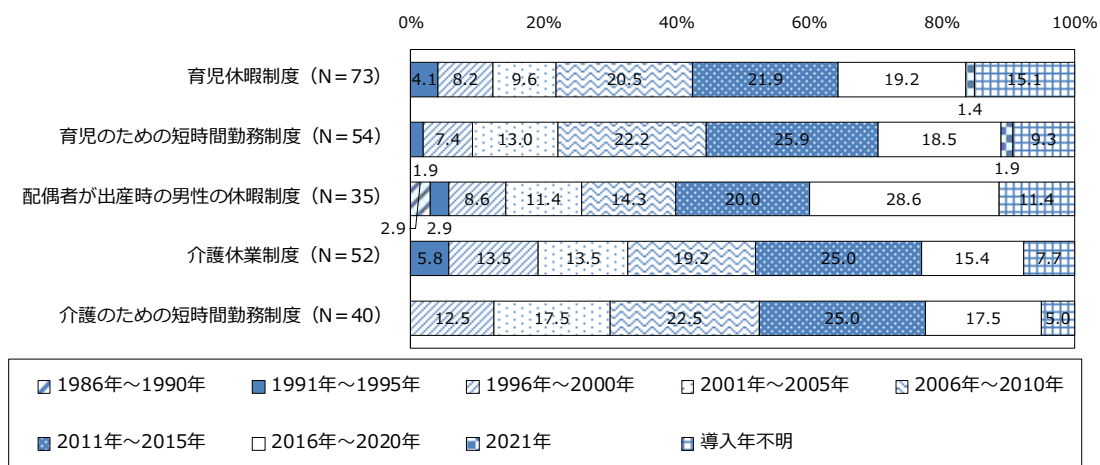
図表8-(4)-1 女性活躍推進に資する各種制度の導入率（全体）



図表 8-(4)-2 は、図表 8-(4)-1 のうち、導入率が 30%以上の制度の各社の導入時期を見たものである。

各制度とも、昭和 61 (1986) 年から平成 17 (2005) 年までの約 20 年間と平成 18 (2006) 年から令和 3 (2021) 年までの 15 年間を比べると、平成 18 (2006) 年以降に特に導入が進んでいる。

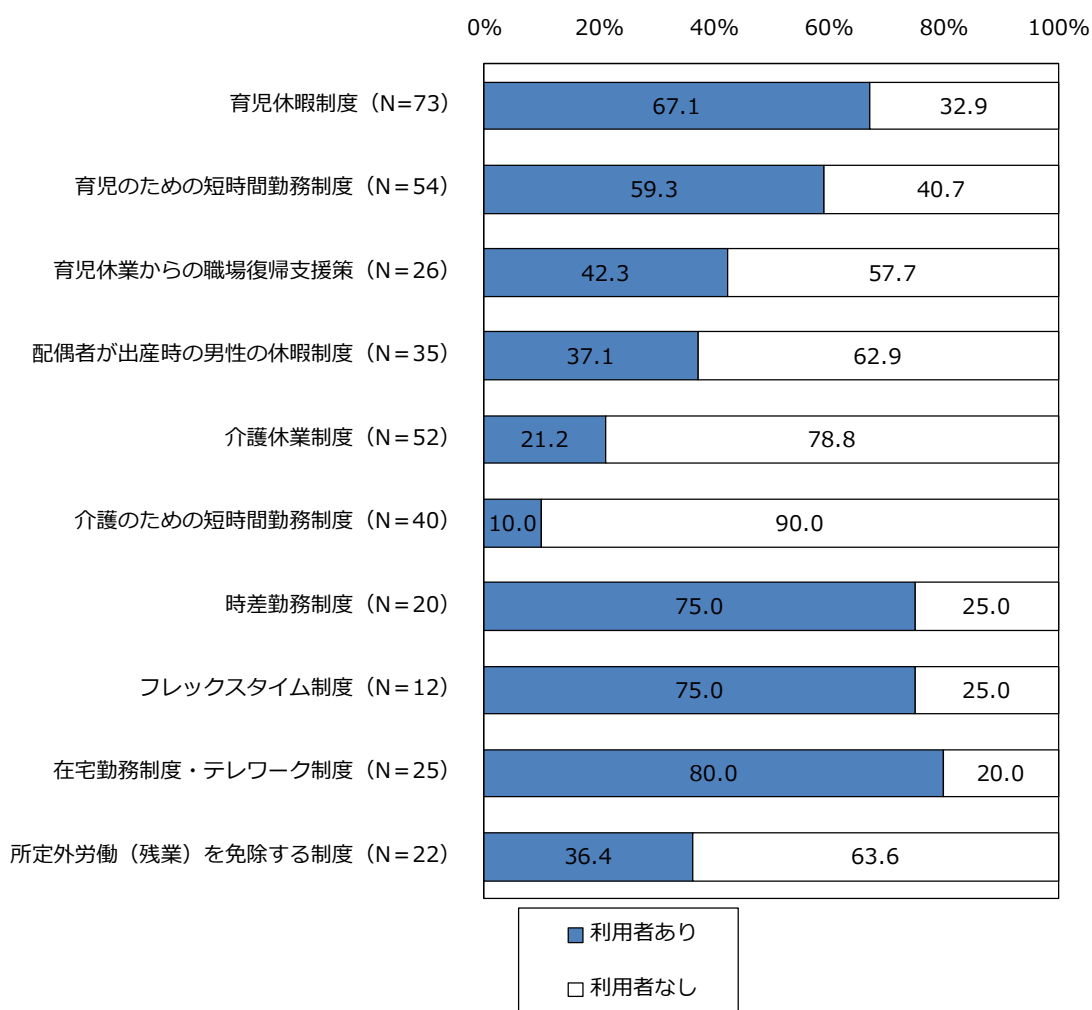
図表 8-(4)-2 女性活躍推進に資する各種制度の導入時期 (全体)



図表8-(4)-3は、女性活躍推進に資する各種制度について、図表8-(4)-1で「導入している」と10社以上が回答した制度について、その利用状況（令和3（2021）年4月1日時点）を見たものである。

制度利用率が高いのは「在宅勤務制度・テレワーク制度」で80.0%となっている。次いで、「時差勤務制度」・「フレックスタイム制度」が各75.0%、「育児休暇制度」67.1%の順となっている。

図表8-(4)-3 女性活躍推進に資する各種制度の利用率(全体)



【参考】令和3（2021）年4月1日現在の新型コロナウイルス感染症に対する栃木県の対応
「県版ステージ2.5（厳重警戒）」

1都3県（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県）への不要不急の移動を避けることなどを要請

設問 10 研究・技術開発部門に従事する女性社員の状況

(1) 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮について(単一回答)

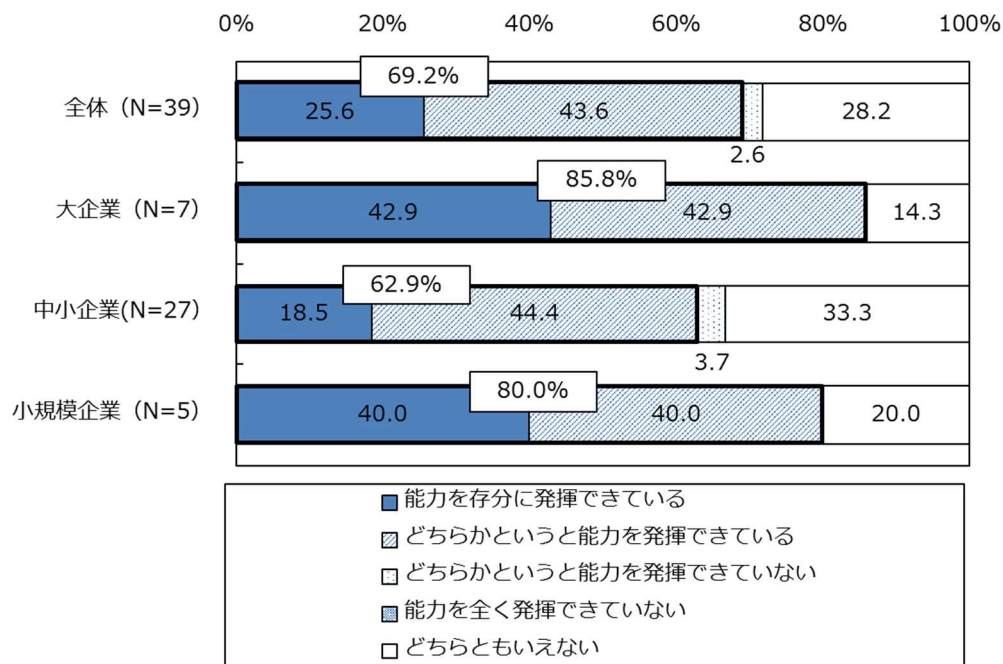
図表 9-(1)は、研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮について、企業がどのように評価しているかを見たものである。

全体で見ると、「どちらかといえば能力を発揮できている」が 43.6%と最も割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 28.2%となっている。

規模別に見ると、大企業では「能力を存分に発揮できている」と「どちらかといえば能力を発揮できている」を合計した“能力を発揮しているとする企業”は 85.8%となっている。

一方、中小企業と小規模企業では、“能力を発揮しているとする企業”は、中小企業で 62.9%、小規模企業で 80.0%となっている。

図表 9 - (1) 研究・技術開発部門に従事する女性社員の能力発揮に関する企業の評価 (規模別)



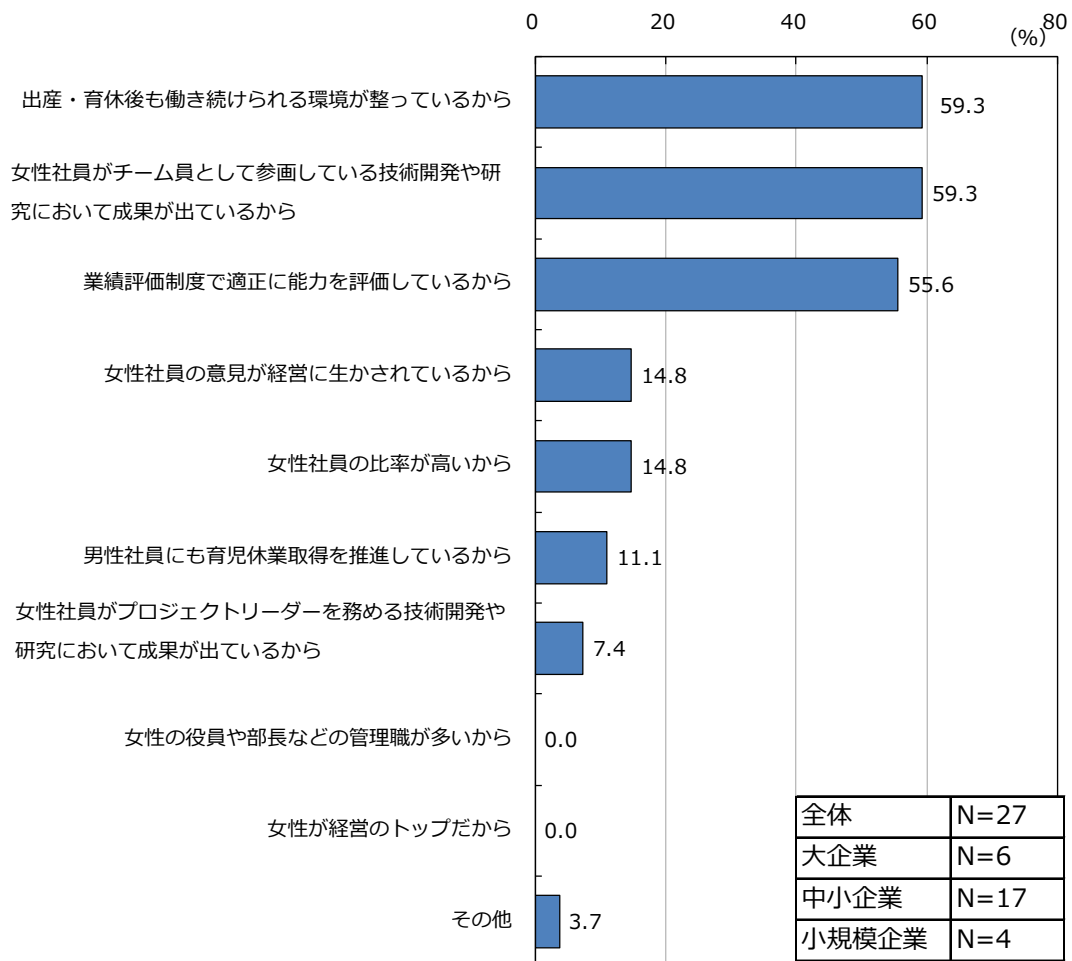
設問 10(2) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると回答した判断理由(複数回答)

図表 9-(2)は、研究・開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると回答した企業※について、その判断理由を見たものである。

最も割合が高いのは、「出産・育休後も働き続けられる環境が整っているから」及び「女性社員がチーム員として参画している技術開発や研究において成果が出ているから」でそれぞれ 59.3%となっている。次いで「業績評価制度で適正に能力を評価しているから」が 55.6%となっている。

※ 能力を発揮していると回答した企業：設問 10(1)で「能力を存分に発揮できている」または「どちらかという能力を発揮できている」と回答した企業

図表9-(2) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していると判断した理由(全体)

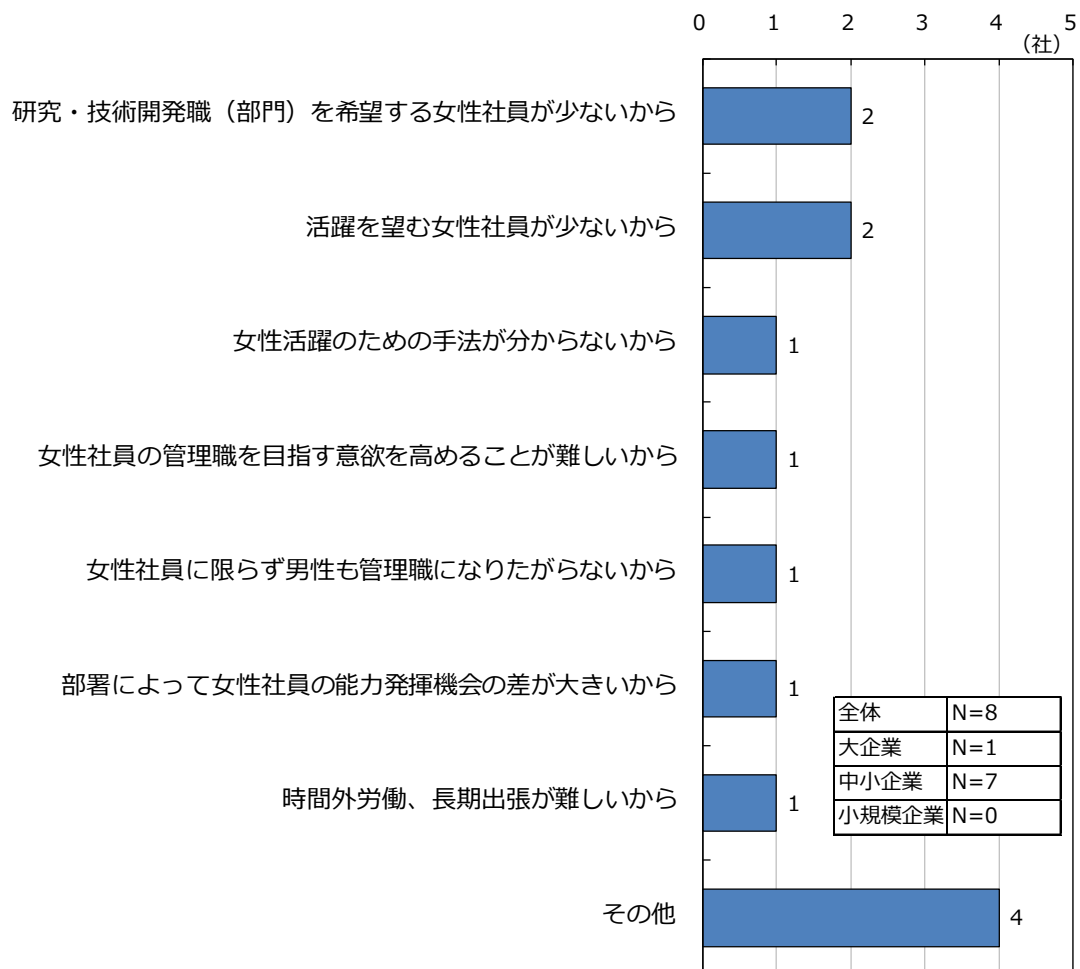


設問 10(3) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮していないと回答した判断理由(複数回答)

図表9-(3)は、設問10(1)で研究・開発部門に従事する女性社員が「どちらかという能力を発揮できていない」または「わからない」と回答した企業のうち、その判断理由について8社(大企業1社、中小企業7社)から回答を得たものである。

それを見ると、「研究・技術開発職(部門)を希望する女性社員が少ないから」、「活躍を望む女性社員が少ないから」がそれぞれ2社となっており、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しいから」、「女性社員に限らず男性も管理職になりたがらないから」(各1社)も含めると、社員の“意欲”に関することが理由として大きくなっている。

図表9-(3) 研究・技術開発部門に従事する女性社員が能力を発揮できていないと判断した理由(全体)



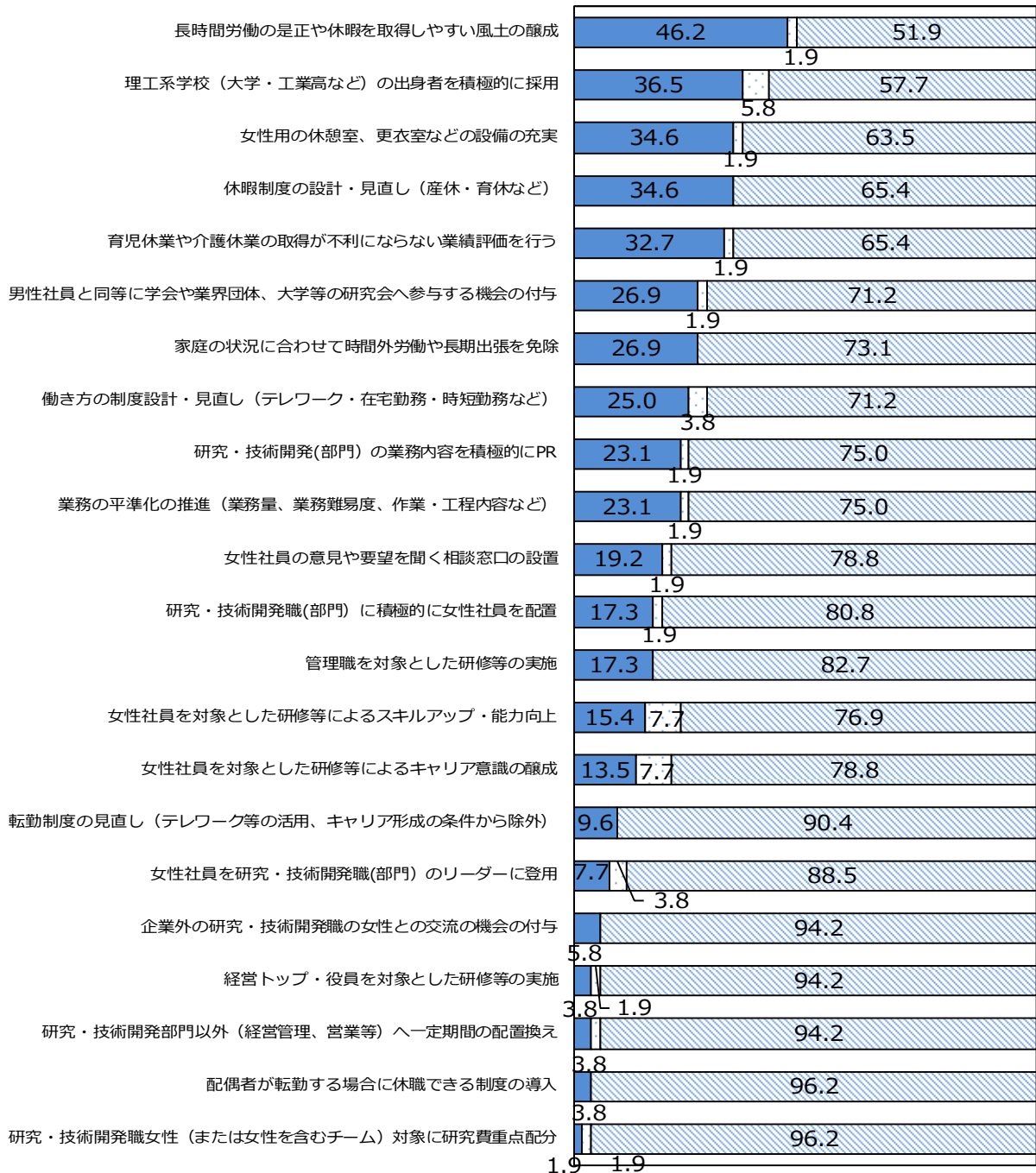
設問 10(4) 研究・技術開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組(複数回答)

図表9-(4)は、研究・開発部門に従事する女性社員のキャリア形成を支援するための取組の実施率を見たものである。

現在実施中の取組としては、「長時間労働の是正や休暇を取得しやすい風土の醸成」と回答した企業が46.2%で最も割合が高くなっている。次いで、「理工系学校(大学・工業高など)の出身者を積極的に採用」が36.5%、「女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実」及び「休暇制度の設計・見直し(産休・育休など)」が34.6%となっている。

図表9－(4) 研究・技術開発部門に従事する女性のキャリア形成を支援するための取組の実施率(全体)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 実施中	全体	N=52
□ 実施検討中	大企業	N=7
▨ 実施なし	中小企業	N=37
	小規模企業	N=8

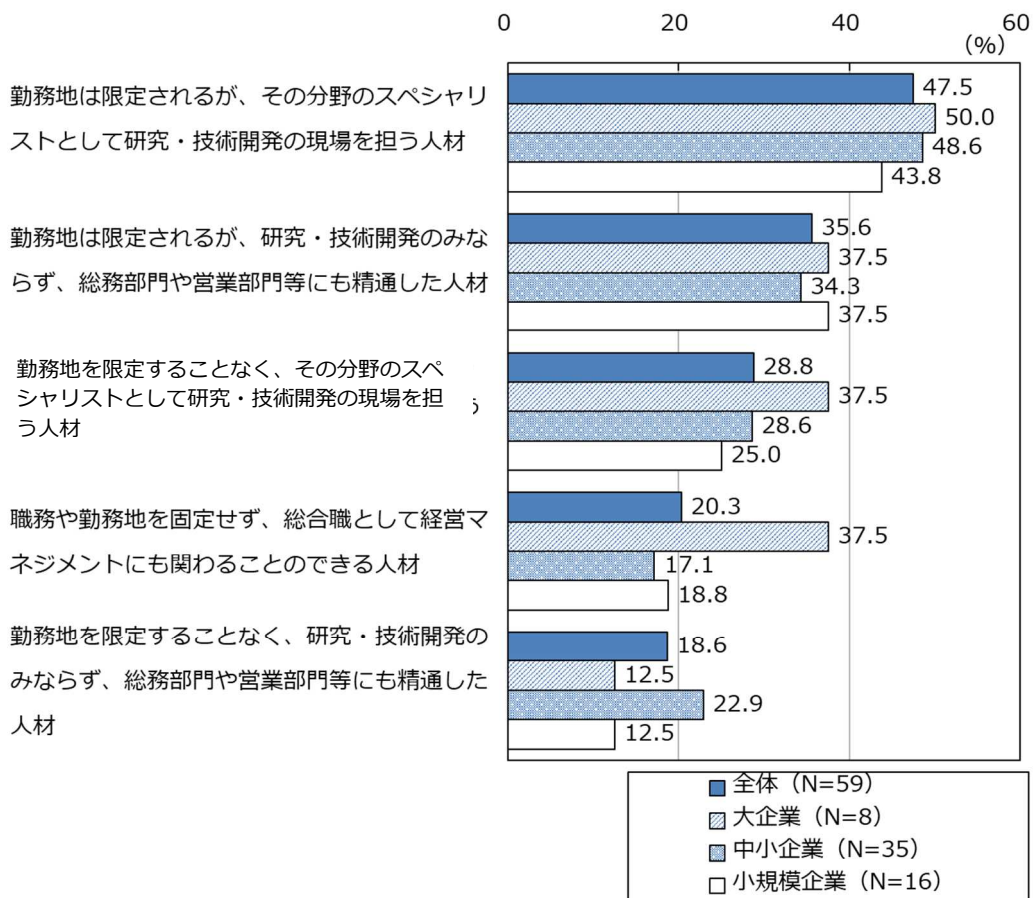
設問 10(5) 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材(上位2つまで)

図表9-(5)は、研究・技術開発職の女性について、特に育成したい人材を見たものである。

全体で見ると、「勤務地は限定されるが、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」が47.5%で最も割合が高くなっている。次いで、「勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材」(35.6%)、「勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」(28.8%)となっている。

規模別に見ると、大企業では「勤務地は限定されるが、研究・技術開発のみならず、総務部門や営業部門等にも精通した人材」、「勤務地を限定することなく、その分野のスペシャリストとして研究・技術開発の現場を担う人材」、「職務や勤務地を固定せず、総合職として経営マネジメントにも関わることのできる人材」が各37.5%となっている。

図表9-(5) 特に育成したい研究・技術開発職の女性人材(規模別)



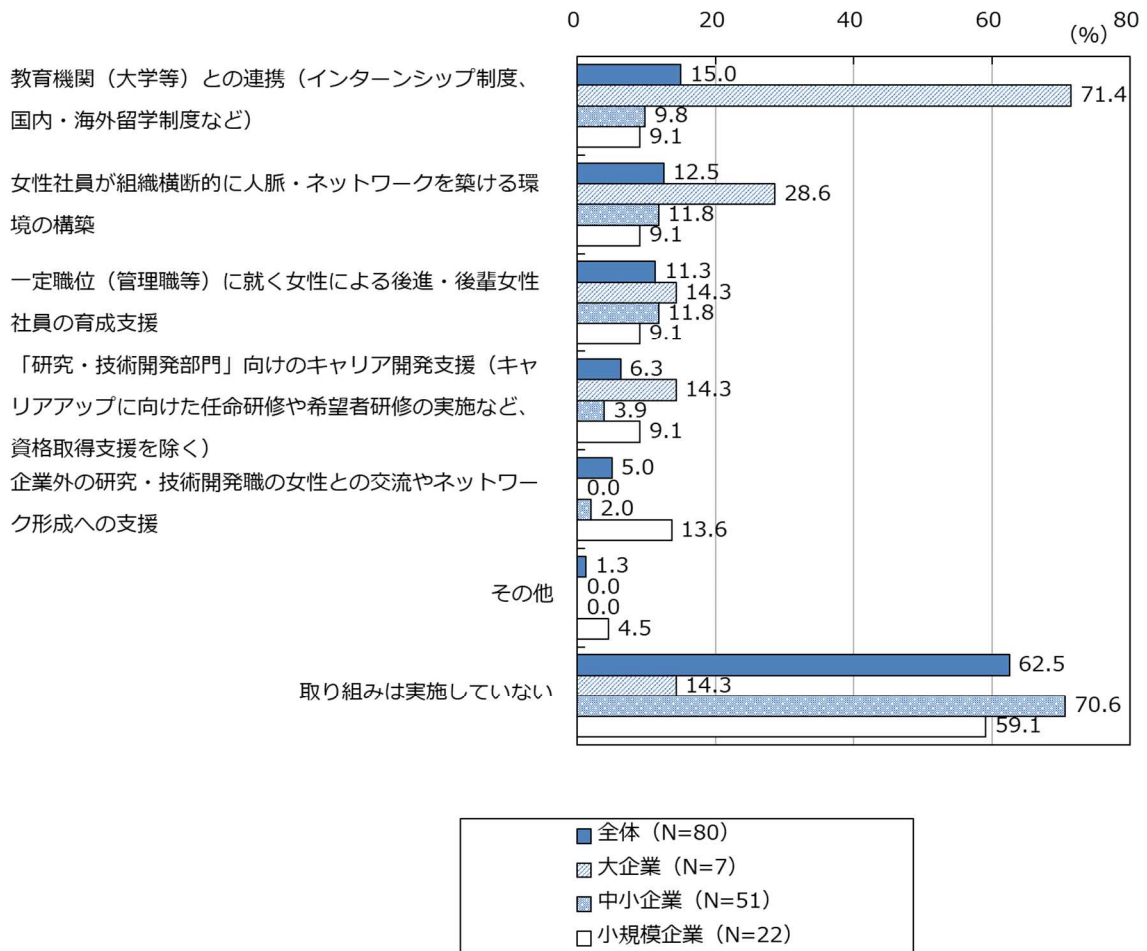
設問 11 ロールモデルの育成に向けた取組(複数回答)

図表 10 は、ロールモデルの育成に向けた取組を見たものである。

全体で見ると、「取組は実施していない」が 62.5%で最も割合が高くなっている。その内訳を見ると、大企業ではほとんどの企業で取組が進んでいる一方、中小企業及び小規模企業の取組が進んでいない（大企業 14.3%、中小企業 70.6%、小規模企業 59.1%）。

大企業の取組で割合が高いのは、「教育機関（大学等）との連携（インターンシップ制度、国内・海外留学制度など）」が 71.4%と特に高くなっている。次いで、「女性社員が組織横断的に人脈・ネットワークを築ける環境の構築」（28.6%）となっている。

図表 10 ロールモデルの育成に向けた取組(規模別)



設問 12 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う中学・高校・大学生への取組(複数回答)

図表 11 は、理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う生徒や学生を対象とした取組を見たものである。

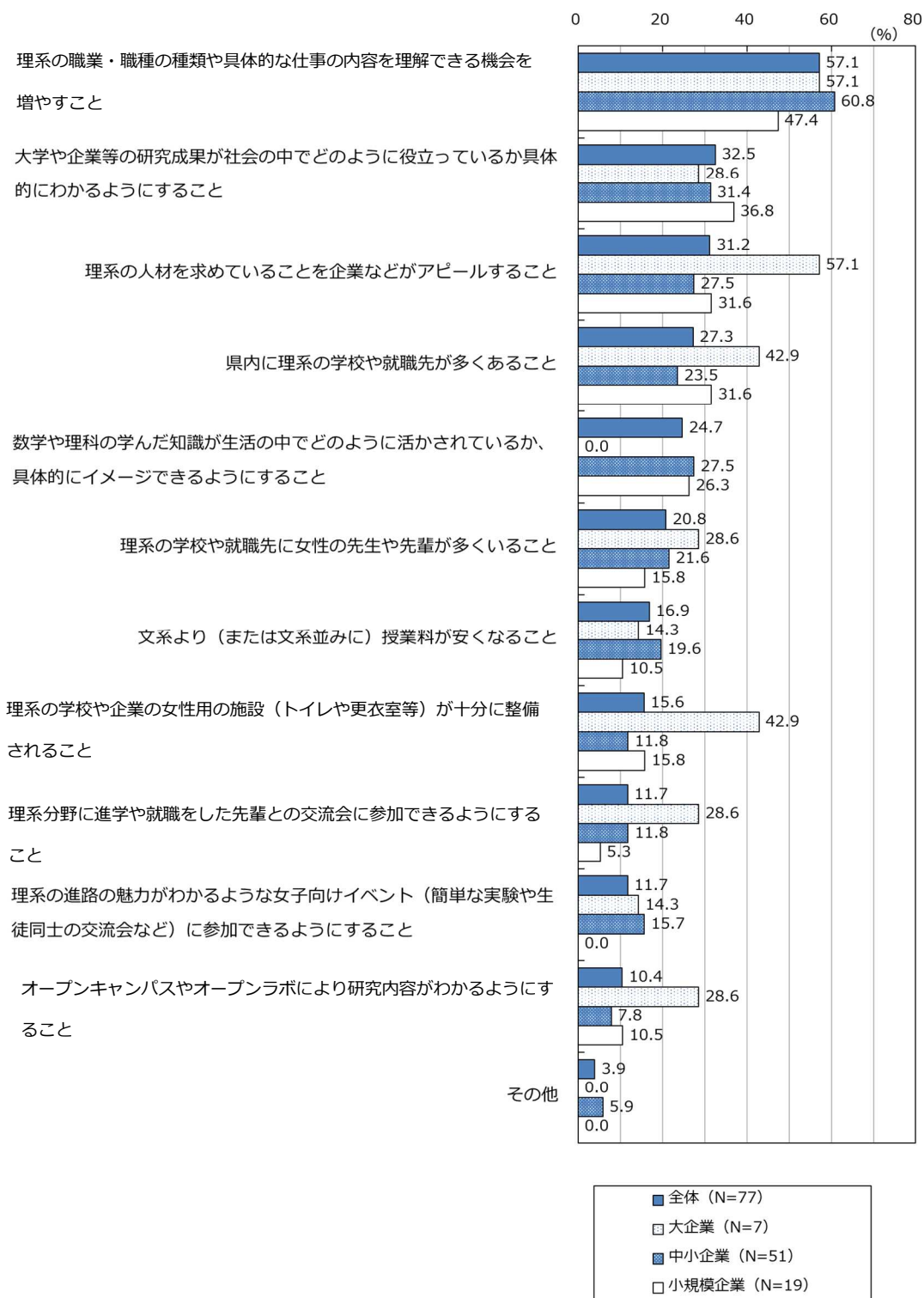
全体で見ると、「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」が 57.1%で最も割合が高く、企業規模別に見ても最も割合が高くなっている（大企業 57.1%、中小企業 60.8%、小規模企業 47.4%）。

企業規模別に見ると、大企業では「理系の職業・職種の種類や具体的な仕事の内容を理解できる機会を増やすこと」と並んで「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」が 57.1%となっており、次いで「県内に理系の学校や就職先が多くあること」及び「理系の学校や企業の女性用施設（トイレや更衣室等）が十分に整備されること」が 42.9%となっている。

中小企業では、「大学や企業の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」が 31.4%、「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」及び「数学や理科の学んだ知識が生活の中でどのように活かされているか、具体的にイメージできるようにすること」が 27.5%となっている。

小規模企業では、「大学や企業の研究成果が社会の中でどのように役立っているか具体的にわかるようにすること」が 36.8%、「理系の人材を求めていることを企業などがアピールすること」及び「県内に理系の学校や就職先が多くあること」が 31.6%となっている。

図表 11 理工系分野で活躍する女性を増やすために効果があると思う
 中学・高校・大学生への取組(規模別)



**設問 13 研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために
県に要望する施策（自由回答）**

研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県に要望する施策について、次の回答があった。

**図表 12 研究・技術開発職の女性人材活用や女性の能力発揮を促進するために県
に要望する施策**

	回答内容	業 種
1	県内企業で活躍している女性の話を定期的に紹介する情報誌等の発行	食料品
2	当社のように未実施の会社に初期費用の補助をいただければ助かります。	食料品
3	女性限定のセミナー実施 女性チームまたは女性リーダーによる、研究、事前発表会 同じテーマで、男性チームと女性チームの発表会 など	石油・石炭
4	世の中が多様性を重視する時代に変化する中、企業経営者の女性蔑視が根強く残る企業もある。同じ作業をしているにもかかわらず賃金にも男女間で差があるのが現状。上に立つ者の意識が変わらない限り、女性が能力を発揮できる会社にはなれない。	プラスチック
5	女性人材と企業のマッチング企画	はん用機械
6	性別・国籍に関係なく、能力ややる気があり、結果の出せる人材であれば採用する。栃木県が主導し、研究・技術開発に関する女性の意識改革と能力を高める活動をしてもらいたい。該当する人材がいなければ採用も叶わない。	電気機械
7	男性の女性に対する意識改革が一番必要と思う。どんな施策を打ち出しても、そこが変わらなければ何も変わらない。	輸送用機械