

# 令和7年度女性活躍に関する経営者アンケート 結 果

## I 調査の概要

### (1) 調査の目的

働く場において、女性が更に意欲を高め、持てる力を存分に発揮できるようにするためには、経営者自身の意識改革と行動が必要であることから、県では、産学公の団体の代表者とともに「やまぐち女性活躍応援団」を結成し、この度、応援団の取組として、構成団体の協力を得て、「女性活躍に関する経営者アンケート」を行いました。

本アンケートを通じ、県内の女性活躍の現状を把握し今後の施策の参考にするとともに、経営者自身に女性活躍の必要性についての理解を深めていただくことで、女性活躍の取組の更なる拡大を期待しています。

### (2) 調査実施期間

令和8年2月1日（土）から2月27日（金）

### (3) 調査時点

令和8年2月1日現在

### (4) 調査対象

県内事業所の経営者等（県内経済団体・大学リーグやまぐち等を通じて依頼）

### (5) 回答状況

回答数 136 事業所

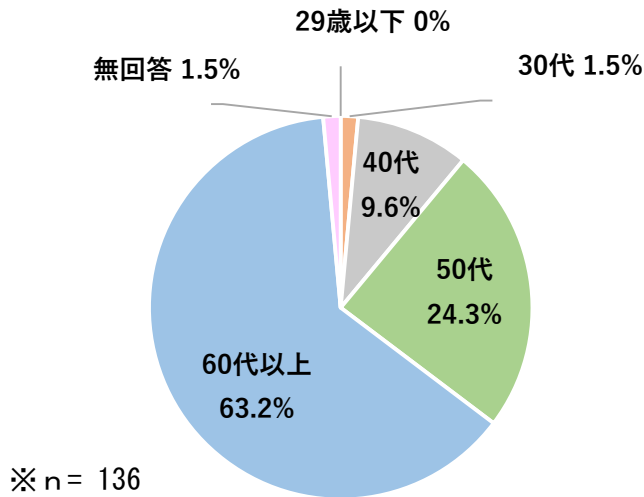
### (6) 調査実施

やまぐち女性活躍応援団（事務局：山口県環境生活部男女共同参画課）

## II 回答者の属性

### 【問1】 代表者の年齢

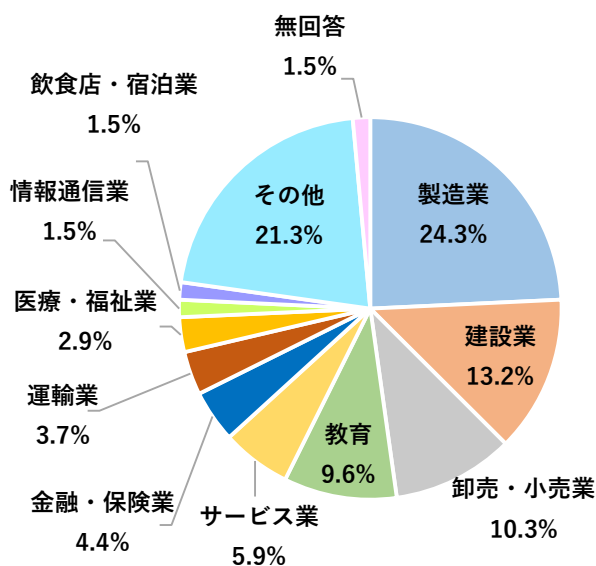
回答事業所の経営者の年代は、60歳以上が86社で、過半数を占めている。



選択肢	回答数
29歳以下	0
30代	2
40代	13
50代	33
60代以上	86
無回答	2
総計	136

### 【問2】 業種(主要なもの)

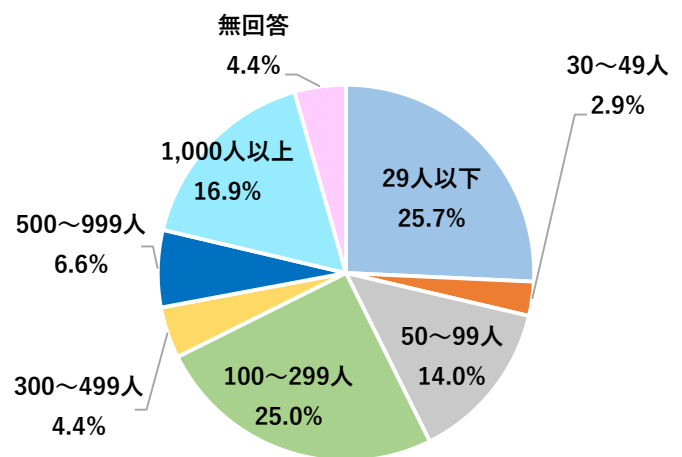
業種別では、製造業の事業所が最も多く、次いで建設業、卸売・小売業となっている。



※ n=136

### 【問3】 企業全体(本店・支店・営業所等すべて合わせた)の従業員の規模

従業員 29 人以下の事業所が最も多く、次いで、100 人～299 人の事業所が多くなっている。



※ n=136

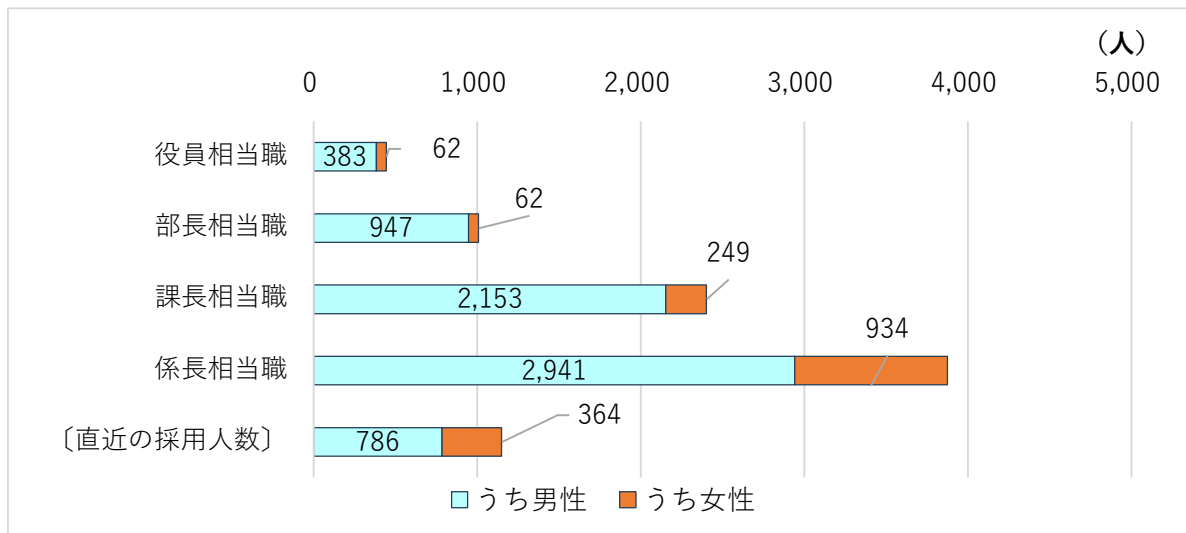
### Ⅲ 女性の登用について

【問4】 係長以上の役職及び採用した従業員の人数について、お答えください。

係長以上の役職の人数について、男女別で見ると、どの階層でも女性は3割に満たない。ただし、直近の採用人数は、女性の割合が31.7%と3割を超えている。

区分	男女計	うち女性	うち女性の割合
役員相当職	445	62	13.9%
部長相当職	1,009	62	6.1%
課長相当職	2,402	249	10.4%
係長相当職	3,875	934	24.1%
[直近の採用人数]	1,150	364	31.7%

※n = 111  
(市町を除いた有効回答数)



【問4-1】 【問4】で、係長以上の女性が0人と回答した経営者にお伺いします。女性を役職に登用できない理由は何ですか。(複数回答可)

「係長以上の女性が0人」と回答した事業者に、その理由を尋ねたところ、「管理職に必要な能力を有する女性がいらない」や「女性自身が役職に就くことを希望していない」、「在籍年数の基準を満たす女性がいらない」などが挙げられた。

選択肢	回答数
女性自身が役職に就くことを希望していない	9
在籍年数を満たす女性がいらない	6
勤務時間の制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない	5
管理職に必要な能力を有する女性がいらない	4
上司・同僚・部下・顧客等の理解が不十分	1
その他 「管理職に空きがない」、「女性社員がいらない」、「登用していたが退職した」、「近く登用予定」等	7

※n = 21  
(係長以上の女性が0人と回答した事業者)

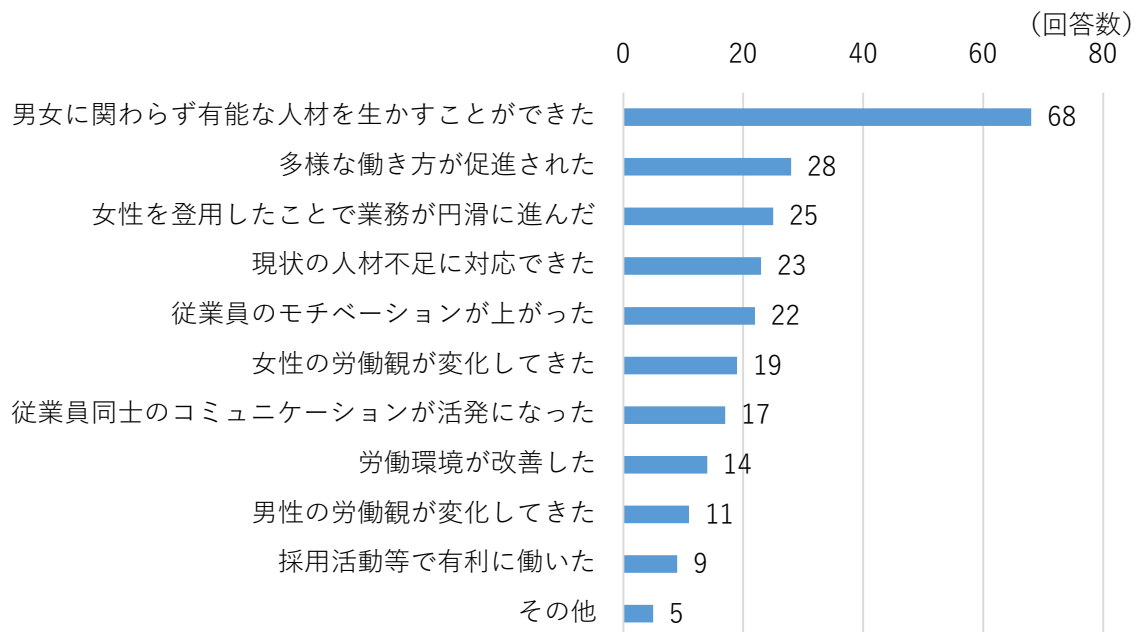
**【問4-2】【問4】で、女性を登用している経営者にお聞きします。**

**女性登用を進めた結果、どのような効果がありましたか。(複数回答可)**

女性登用を進めた効果について尋ねたところ、「男女に関わらず有能な人材を活かすことができた」が7割を超え、その他にも、様々な効果があったことがわかる。

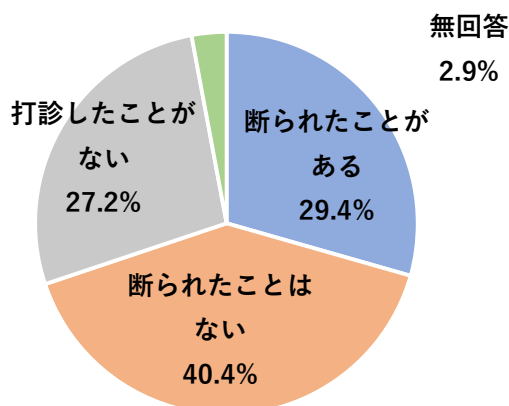
選択肢 (上位5項目)	割合 (回答数/n)*100
男女に関わらず有能な人材を活かすことができた	73.1%
多様な働き方が促進された	30.1%
女性を登用したことで業務が円滑に進んだ	26.9%
現状の人材不足に対応できた	24.7%
従業員のモチベーションが上がった	23.7%

※ n = 93  
(女性を登用している事業者)



**【問5】 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。**

管理職の登用について、女性従業員に打診して「断られたことがある」との回答が概ね3割に上る一方、4割程度は「断られたことはない」と回答。



※ n = 136

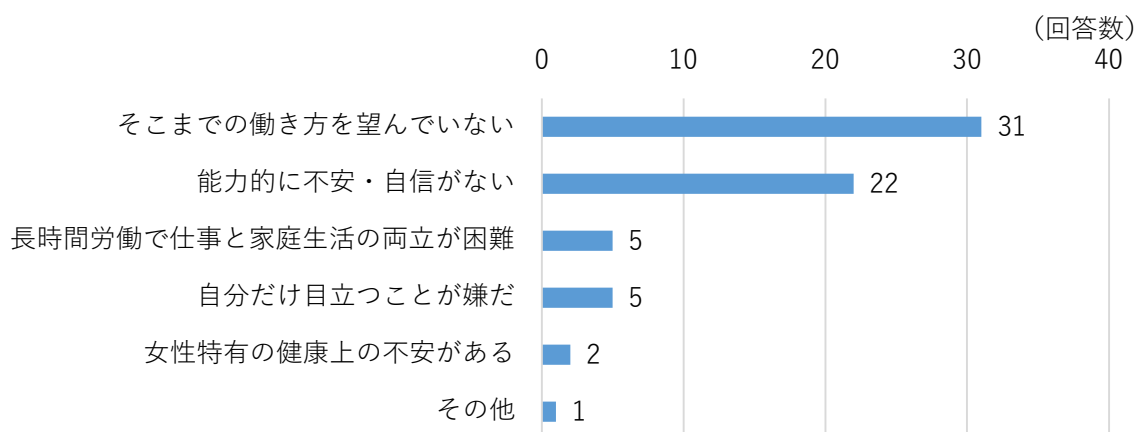
選択肢	回答数
断られたことがある	40
断られたことはない	55
打診したことがない	37
無回答	4

**【問5-1】 【問5】で断られたことがあると回答した経営者にお伺いします。  
断られた理由は何ですか。(複数回答可)**

「断られたことがある」と回答した事業者に、断られた理由を尋ねたところ、「そこまでの働き方を望んでいない」が7割を超え、「能力的に不安・自信がない」も5割を超える結果となった。

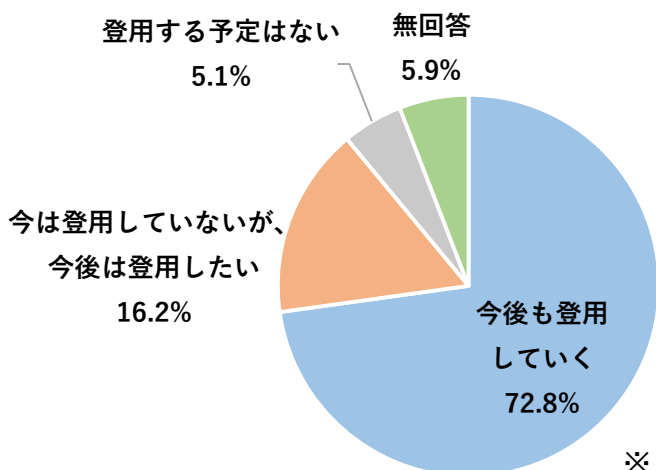
選択肢	割合 (回答数/n)*100
そこまでの働き方を望んでいない	77.5%
能力的に不安・自信がない	55.0%
長時間労働で仕事と家庭生活の両立が困難	12.5%
自分だけ目立つことが嫌だ	12.5%
女性特有の健康上の不安がある	5.0%
その他	2.5%

※ n = 40 (管理職への登用を断られたことがあると回答した事業者)



**【問6】 今後、経営者として女性を管理職に登用していく考えはありますか。**

今後の女性管理職の登用について尋ねたところ、「今後も登用していく」、「今は登用していないが今後は登用したい」を合わせて、9割近い事業者が「女性を管理職に登用したい」と考えていることがわかる。



選択肢	回答数
今後も登用していく	99
今は登用していないが、今後は登用したい	22
登用する予定はない	7
無回答	8

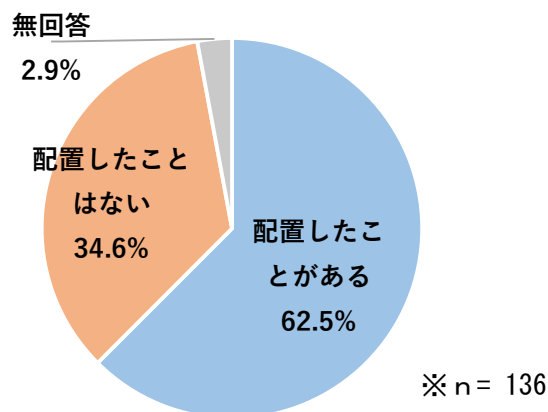
※ n = 136

#### IV 女性の活躍のために

##### 【問7】 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。

「今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか」と尋ねたところ、「ある」との回答が6割を超えた。

選択肢	回答数
配置したことがある	85
配置したことはない	47
無回答	4

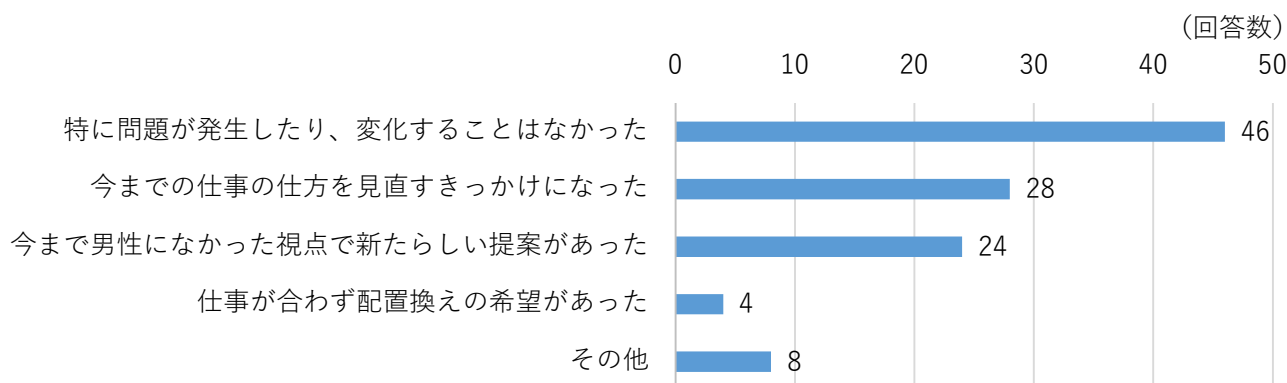


##### 【問7-1】 【問7】で配置したことがあると回答した経営者にお伺いします。配置してどうでしたか。(複数回答可)

配置した結果について尋ねたところ、「特に変化なし」との回答が5割を超え、「仕事を見直すきっかけになった」「新しい提案があった」等の回答が続いた。

選択肢	割合 (回答数/n)*100
特に問題が発生したり、変化することはなかった	54.1%
今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった	32.9%
今まで男性になかった視点で新たな提案があった	28.2%
仕事が合わず配置換えの希望があった	4.7%
その他 「コミュニケーションが活発になった」、「定着に労力を要した」、「男性従業員のバックアップが必要な作業がある」等	9.4%

※ n = 85 (今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがあると回答した事業者)



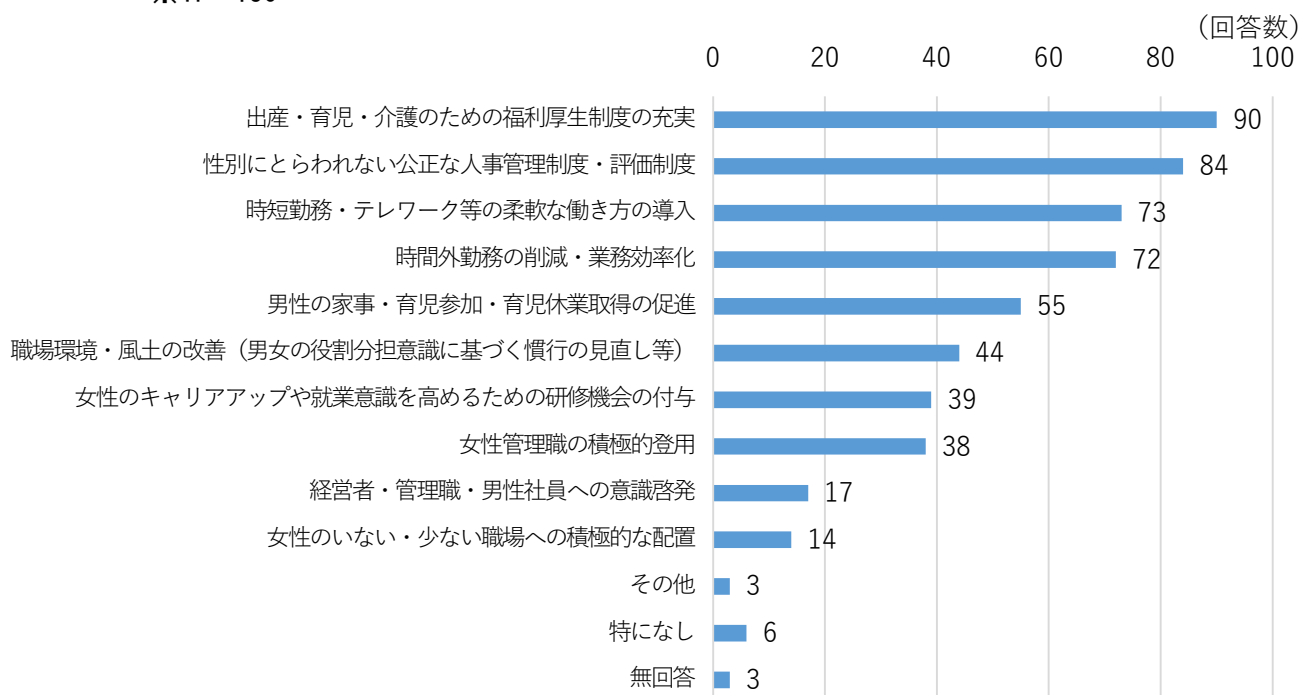
【問8】 女性の活躍促進のために取組んでいることがありますか。(複数回答可)

女性の活躍促進のために取組んでいることを尋ねたところ、「出産・育児・介護のための福利厚生制度の充実」が最も多く、「性別にとらわれない公正な人事管理制度・評価制度」と共に6割を超えている。また、「時短勤務・テレワーク等の柔軟な働き方の導入」や「時間外勤務の削減・業務効率化」との回答が5割を超えている。

アンケートを回答した136事業所のうち、約93%に上る127事業所が、何らかの取組を行っているとは回答しており、多くの事業所で女性活躍のための取組が進められていることが分かった。

選択肢(取組んでいること)	割合 (回答数/n)*100
出産・育児・介護のための福利厚生制度の充実	66.2%
性別にとらわれない公正な人事管理制度・評価制度	61.8%
時短勤務・テレワーク等の柔軟な働き方の導入	53.7%
時間外勤務の削減・業務効率化	52.9%
男性の家事・育児参加・育児休業取得の促進	40.4%
職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)	32.4%
女性のキャリアアップや就業意識を高めるための研修機会の付与	28.7%
女性管理職の積極的登用	27.9%
経営者・管理職・男性社員への意識啓発	12.5%
女性のいない・少ない職場への積極的な配置	10.3%
その他(内容を記入) 「女性職員専用居室の設置」など	2.2%

※ n = 136

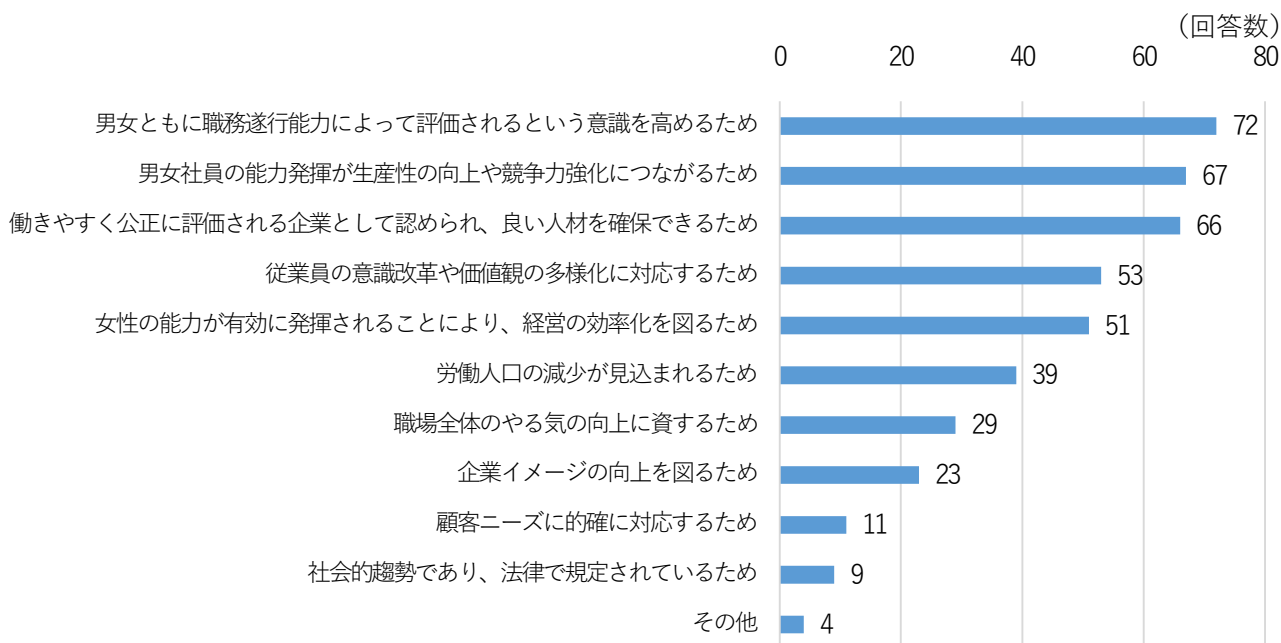


**【問8-1】 【問8】で女性の活躍促進のために取組を行っている経営者にお伺いします。  
女性の活躍を促進することが必要だと考える理由は何ですか。(複数回答可)**

女性の活躍促進のために取組を行っていると回答した 127 事業者に、女性の活躍を促進することが必要だと考える理由を尋ねたところ、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」との回答が最も多く、次に「男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため」「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」との回答が続いた。

選択肢（上位5項目）	割合 (回答数/n)*100
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	56.7%
男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため	52.8%
働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため	52.0%
従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため	41.7%
女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	40.2%

※ n = 127（女性の活躍促進のために取組を行っていると回答した事業者）



**【問9】 女性の活躍を促進するうえで、どのような課題があると思いますか。（複数回答可）**

女性の活躍促進における課題を尋ねたところ、「女性の意識・意欲が不十分」が最も多く、次いで「出産や育児により長期休業した時の代替要員の確保が困難」や「長時間労働により、仕事と家庭の両立が困難」、「女性の人材育成が不十分」が多かった。

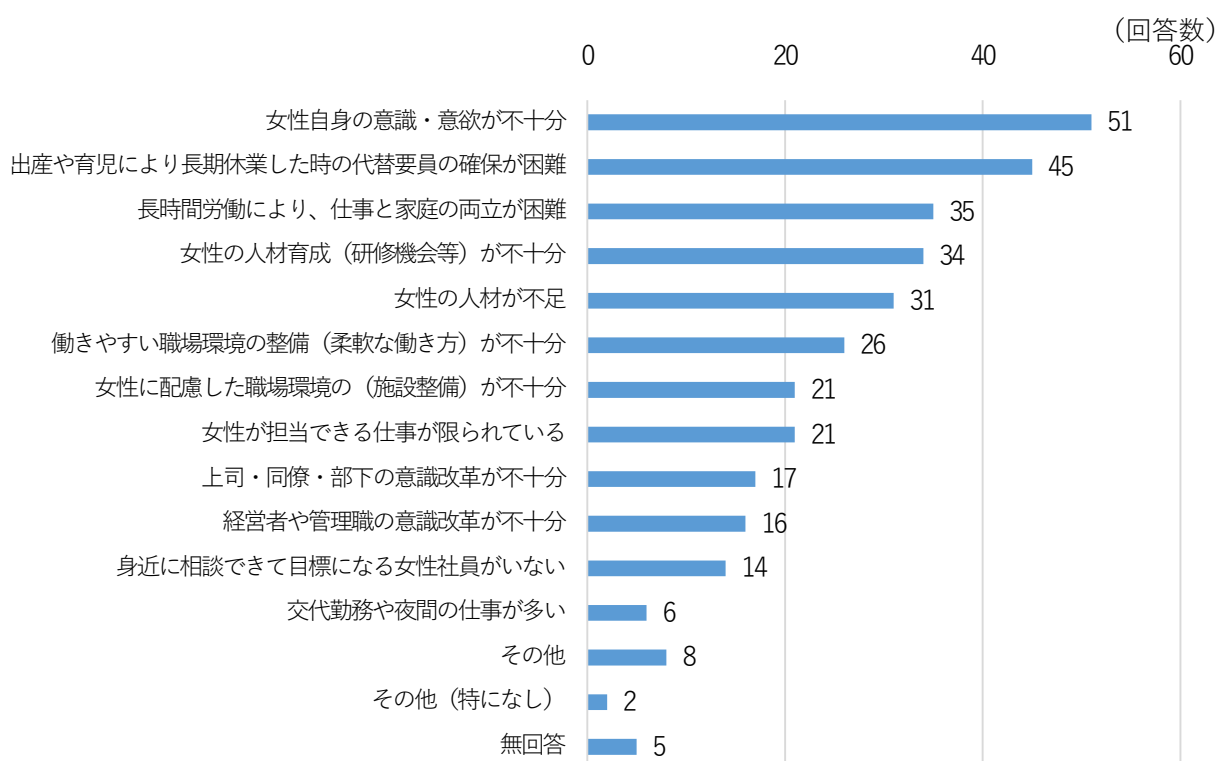
また、その他（自由記載）では以下のとおりの回答が挙げられた。

《その他の回答※抜粋》

- ・管理職の魅力付けや環境改善（女性のみならず管理職に対するイメージの向上）
- ・体調不良により急な休みが多い。
- ・業務の偏りから上位職登用に必要な経験値が不足しているため、育成に時間がかかる。
- ・実態に即した女性活躍の定義及び女性活躍を適切に評価するための定量的な指標が必要。など

選択肢（上位5項目）	割合 (回答数/n)*100
女性自身の意識・意欲が不十分	37.5%
出産や育児により長期休業した時の代替要員の確保が困難	33.1%
長時間労働により、仕事と家庭の両立が困難	25.7%
女性の人材育成(研修機会等)が不十分	25.0%
女性の人材が不足	22.8%

※ n = 136



## V 山口県の取組について

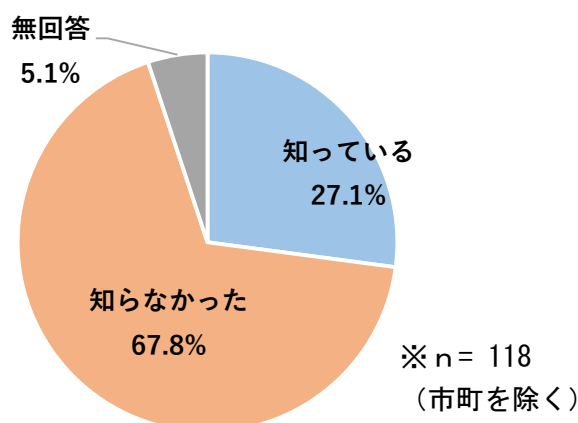
【問 10】 山口県が実施する、山口県女性管理職アドバイザー制度について  
知っていますか。

### ○山口県女性管理職アドバイザー制度「輝き女性サポーター」とは

女性管理職や中堅女性職員等への、職業生活上の課題解決に向けた助言を行う山口県女性管理職アドバイザー制度では、県がアドバイザーとして認定した女性管理職のロールモデル「輝き女性サポーター」が、事業所の枠を超えて、社内研修等への講師派遣や、女性社員向け面談等、他社の社員への支援を行っています。

山口県女性管理職アドバイザー制度について、「知らなかった」が6割を超え、「知っている」を大幅に上回った。

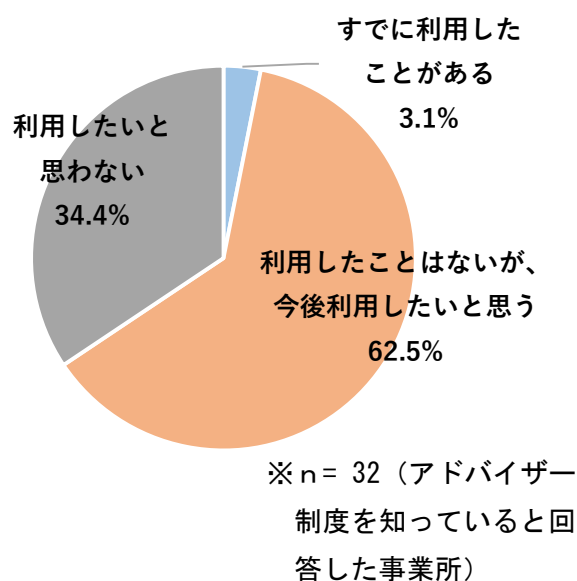
選択肢	回答数
知っている	32
知らなかった	80
無回答	6



【問 10-1】 【問 10】で、知っていると回答した経営者にお伺いします。  
今後、アドバイザー制度を利用したいと思いますか。

アドバイザー制度について「知っている」と回答した事業者に、利用の意向を尋ねたところ、「今後利用したい」が6割を超え、「利用したいと思わない」が3割を超えた。

選択肢	回答数
すでに利用したことがある	1
利用したことはないが、今後利用したいと思う	20
利用したいと思わない	11



### 《利用したいと思わない理由》

- ・社内でロールモデルが育ちつつあり、女性社員との交流機会を設定しているため。
- ・まずは自社で検討する必要がある。 など

【問 11】 女性の活躍促進について、県では様々な事業を進めています。県に実施してほしい取組、その他全体を通して、ご意見など自由に記入してください。

◆回答のうち、主なもの◆

(1) セミナー、講習、交流機会の充実

- ・女性を対象としたセミナーや講習の充実
- ・他社との交流機会の提供

(2) 意識啓発

- ・中高生向けキャリア支援、女性活躍マインドの醸成
- ・女性が少ない業種への啓発、取組支援

(3) 環境整備

- ・職場環境整備への支援
- ・ライフプランに応じた環境整備、支援の充実（産休、育休、保育所、学童保育、介護）
- ・若者世代の働きやすい環境作り
- ・男性の育児・介護を理由とした休暇が取りやすい風土づくり

(4) その他の取組・課題など

- ・中小企業の女性経営者の増加促進
- ・女性のキャリア形成支援
- ・独自の認定制度による優遇施策
- ・子育て世代向け支援の充実
- ・人材の定着につながる、魅力ある地域づくり
- ・昇進意欲は個人差があり、女性は責任ある立場を希望しない傾向があるとの意見
- ・部門によっては、女性の登用は困難であるとの意見
- ・女性活躍という名目での登用は、逆に女性の反感を招くことにつながるとの意見