

第2次かがわ働く女性活躍推進計画

令和3年11月

香 川 県

目 次

I	計画の基本的な考え方	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の基本方針	1
3	計画の期間	1
II	計画の内容	
	女性の活躍を取り巻く本県の現状	2
	基本方針1 女性、男性、経営者の意識改革	5
	(1)現状と課題	
	(2)施策の内容	
	(3)目標とする指標	
	基本方針2 誰もが働きやすい職場環境づくり	7
	(1)現状と課題	
	(2)施策の内容	
	(3)目標とする指標	
	基本方針3 女性が輝く職場づくり	10
	(1)現状と課題	
	(2)施策の内容	
	(3)目標とする指標	
III	点検・評価	12
IV	参考	
1	統計・データ	13
2	「かがわ働く女性応援会議」構成員名簿	27

I 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

現在、我が国は、人口減少社会を迎え、少子高齢化の急速な進行による市場規模の縮小、労働力の減少などが、経済成長の大きな抑制要因となることが懸念されています。このような中、柔軟で持続可能な社会を築くためには、女性の力が働く場面において十分に発揮でき、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組む必要があります。

国は、平成 25 年 6 月に策定した「日本再興戦略」や、引き続く「『日本再興戦略』改訂 2014」において、「女性の活躍推進」を中核に位置付け、さらに女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるべく、平成 27 年 9 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）を施行しました。

女性活躍推進法は、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義し、民間事業者、国、地方公共団体が一体となって取組みを進めていくためにそれぞれが女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めています。

本県では、平成 29 年 1 月に女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく都道府県推進計画として「かがわ働く女性活躍推進計画」を策定しました。本計画の計画期間が令和 2 年度末で終了したことに伴い、上位計画である「第 4 次かがわ男女共同参画プラン」及び、これまでの取組みの検証や、社会情勢や財政状況の変化等の新たな課題を踏まえ、働く場における女性活躍をより一層推進するため、「第 2 次かがわ働く女性活躍推進計画」を策定するものです。

2 計画の基本方針

- 基本方針 1 女性、男性、経営者の意識改革
- 基本方針 2 誰もが働きやすい職場環境づくり
- 基本方針 3 女性が輝く職場づくり

3 計画の期間

この計画の期間は、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間としますが、社会情勢や財政状況の変化などを踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

II 計画の内容

女性の活躍を取り巻く本県の現状

■社会の状況

本県の人口は急速な減少局面を迎えており、現状のまま何ら対策を講じなければ、今後、人口減少は加速度的に進み、令和 22 年の総人口は 81 万人程度にまで減少すると見込まれています。年少人口(0～14 歳)と生産年齢人口(15～64 歳)は今後も減少し、令和 22 年に年少人口は 9 万人を割り込み、生産年齢人口は 42 万人程度にまで減少すると予測されており、県では、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、令和 2 年 3 月に「かがわ人口ビジョン」を改訂し、令和 42 年に人口約 77 万人を維持するよう人口の社会増と自然減の抑制に努め、長期的には人口増への転換を目指すこととしています。(P13 図 1, 図 2)。

こうした中、本県の有効求人倍率は、平成 23 年 8 月以降、1 倍を超える状況が続いており、新型コロナウイルス感染症の影響があるものの、人材不足となっている県内企業は多く、人材の安定的な確保が必要であり、また、感染症拡大防止の観点から、テレワーク等の新しい働き方も求められています。

加えて、近年の消費者ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性の確保と尊重が不可欠であり、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが必要です。

■働く女性をめぐる状況

本県の 25 歳から 44 歳までの女性の有業率は 77.9%(平成 29 年)ですが、出産・育児等を理由に離職する女性は多く、20 代後半の女性の有業率は 78.9%であるのに対し、多くの人が出産・子育て期を迎える 30 代、特に 30 代前半の女性の有業率は 72.4%と 6 ポイント以上低くなっています(P15 図 4)。

育児休業の利用状況は、女性の取得率が 93.1%(令和 2 年度)であるのに対し、男性は 9.3%と、平成 28 年度の 2.7%から 6.6 ポイント増加したものの、まだまだ低い水準となっています(P20 表 5)。

雇用形態を見ると、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が 18.6%(平成 29 年)であるのに対し、女性雇用者における割合は 52.7%となっています(P16 図 5)。こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成を通じた女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

県内企業において、女性の活躍推進のための具体的な取組みはあまり進んでおらず、平成 28 年度と令和 2 年度の調査結果を比較してみると、実施中、実施

予定の企業が大幅には増加していない状況です（P21 図 11）。

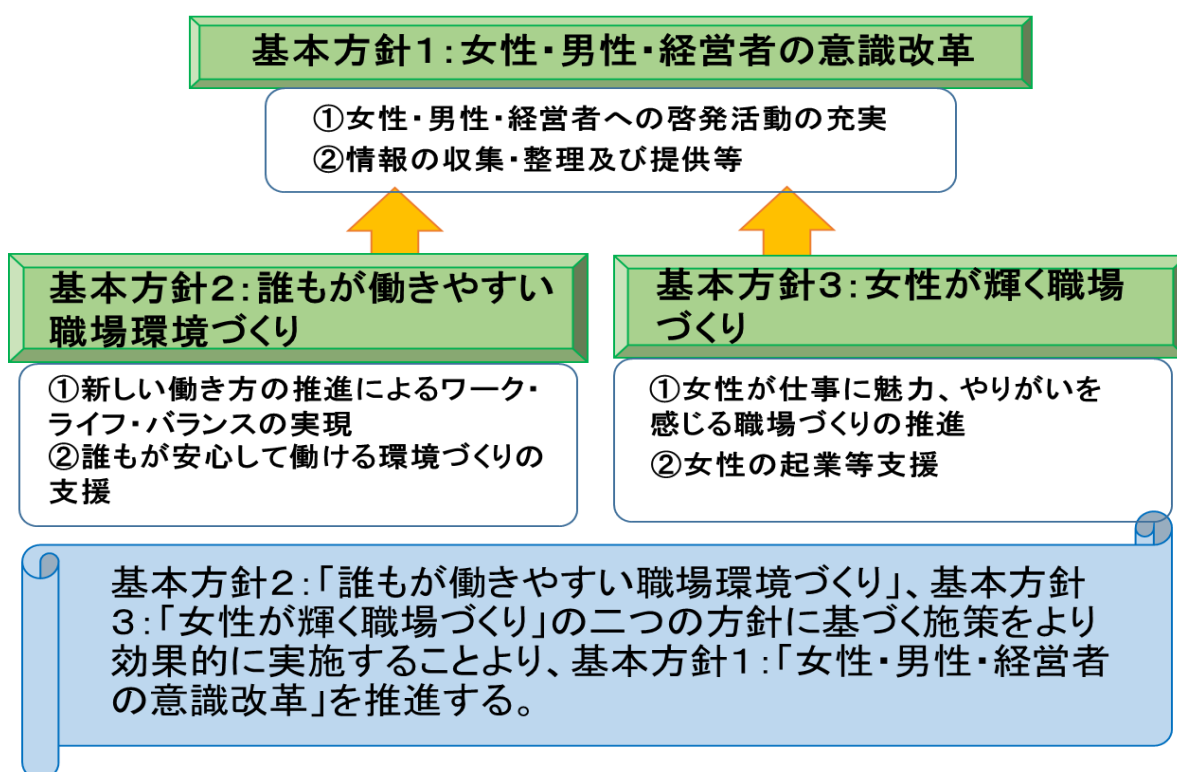
上述のような女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行を背景として、管理的職業従事者に占める女性の割合は 15.4%（平成 29 年）と全国平均は上回っているものの、低い水準に留まっています（P17 表 2）。

また、労働者の 1 人平均年間総実労働時間（男女計）は、1,726 時間（令和元年）であり、全国平均を上回っています（P19 図 9）。このような長時間労働を前提とした労働慣行も、女性の出産後の就業継続やキャリア形成を困難としています。

さらに、女性が、自ら事業を起こし経営者となる起業は、女性の活躍の場を広げることにつながりますが、本県の起業者に占める女性の割合は 16.2%（平成 29 年）とまだまだ低い状況にあります（P19 図 10）。

こうした状況を踏まえ、3 つの基本方針について、それぞれ課題と方向性、施策の内容及び目標を示すものです。

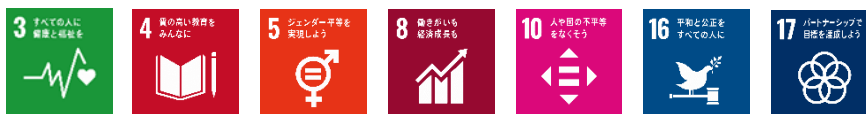
■ 第 2 次かがわ働く女性活躍推進計画 体系図



■ 持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現

働く場における女性の活躍推進に向けて取組みを進めることは、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認に関することなども含め、多様な人々を包摂する社会の実現につながるものであり、平成27年9月に、国連サミットにおいて採択された国際社会全体の開発目標であるSDGsの理念である「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現と方向を同じくするものです。

方向性を同じくするSDGsのゴール



基本方針 1 女性、男性、経営者の意識改革

(1) 現状と課題

- 本県経済の持続可能な発展のためには、まずは女性自身が、働く場においてその能力を十分に発揮することに対する意識改革を、また、経営者は、単に不足する労働力確保の一方策としてではなく、生産性の向上につながることで捉え、積極的に取り組むことが重要です。
- 家事や育児などが依然として女性に偏っている現状がある一方、男性は仕事中心の生活となっている現状があります。男性が家事や育児に係わる時間が長いほど第2子以降の出生が多い傾向(P14 図3)にあることから、少子高齢化対策の観点からも、男女がともに家庭生活に関われるよう、職場や家庭内での役割分担などを見直すとともに、男女のいずれもが多様なライフスタイルを選択できることが重要です。
- 女性活躍推進の取組みに対する意識は、依然としてあまり高くないことから、行政が、本県の産業を支える中小企業の経営者を中心に、意識改革を推進するための情報提供や働きかけを行うとともに、労働者に対する相談窓口を充実させることが重要です。
- 企業においては、女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合は増加傾向にありますが、まだまだ低い状況にあることや、男性のうち約半数(令和2年度)が管理職以上の役職に就きたいとしているのに対し、女性は60.4%が就きたくないとしているが、これは、今の管理職の状況では、責任が重く、まだまだ仕事と家庭等の両立が難しいと考えていることが要因となっています(P18 図8, 表3)。そのため、管理職のあり方を見直すと共に、女性が管理職に対する理解を深めるよう、行政等はキャリアアップのためのセミナーや勉強会を開催するとともに、経営者は社員教育を充実させることが重要です。

(2) 施策の内容

① 女性・男性・経営者への啓発活動の充実

- ・働く場における女性活躍に対する女性自身の意識改革に加え、男性や企業経営者の意識改革を図るとともに、家庭内における互いの仕事に対する尊重と理解を促進することにより、働くことを希望する女性の意欲や能力の向上などに努めます。
- ・職場風土の改善、仕事と生活の両立支援、女性の職域拡大など女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の表彰や事例の情報発信など、女性の職業能力が一層発揮できる環境づくりに向けた支援を行います。

取 組 内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・働く女性の活躍推進に関する広報・啓発 ・かがわ女性キラサポ宣言登録促進とかがわ女性キラサポ大賞の表彰等 ・働く女性の活躍を推進するイベント（セミナーなど）の開催 ・父親の子育て意識の醸成と両親学級などの開催の促進 ・家事・育児や介護への男性の参画に対する周囲の意識の変革のための啓発及び情報提供 ・男女を問わず労働者の相談窓口の充実

②情報の収集・整理及び提供等

- ・女性活躍推進法の趣旨の周知を図り、法がより確実に遵守され定着するよう努めます。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている、常勤雇用者数 100 人以下の企業の自主的な行動計画の策定を促進するため、アドバイザーの派遣等の支援を行います。

取 組 内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・経営者や労働者に対する情報の提供 ・「女性活躍推進法」やその指針等の周知のための広報・啓発 ・女性活躍推進のためのアドバイザーの派遣 ・女性活躍推進先進事例の収集・情報提供

(3)目標とする指標

項 目	現 状	目 標
女性活躍推進の自主宣言「かがわ女性キラサポ宣言」登録企業数	175 社 (H28 年度～ R 2 年度)	180 社 (R 3 年度～ R 7 年度)
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出数(常勤雇用者数 100 人以下の企業)	134 社 (令和 2 年度)	現状を上回る (令和 7 年度)

基本方針 2 誰もが働きやすい職場環境づくり

(1) 現状と課題

- 6歳未満の子どもを持つ夫婦の労働時間は、夫8時間12分、妻2時間13分、家事・育児等の時間は夫1時間5分、妻6時間2分(平成28年)と、夫は仕事に妻は家庭に費やす時間が多くなっています(P20表4)。こうした男性中心の長時間労働を前提とした働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境の整備や家庭での環境を整備することが必要であり、子育て家庭が安心して子育てができ、介護を担う家族が安心して働き続けられるよう、それぞれのライフスタイルにあったワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。
- 女性が働きやすく勤務を続けやすい職場環境について、55.3%(令和2年度)の従業員が「短時間勤務等の仕事と生活の両立支援のための制度の充実、利用しやすさ」を求めているのに対し、実際に制度が整っていると思う従業員の割合は依然として5割程度となっていること(P24,25図15,16)などから、必要とされる職場環境を整備することが重要です。
- 正規雇用、非正規雇用、自営業等、求める雇用・就業形態は人により様々です。また、男女ともにそれぞれの希望・目標に向かうためには、互いの多様な働き方・生き方を認めることが必要です。
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、テレワークなどの新しい働き方の推進が求められています。
- 性別を理由とする差別的取扱いや、職場におけるハラスメントの防止など、労働者が安心して働くことのできる雇用環境を整備することが必要です。

(2) 施策の内容

① 新しい働き方の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現

- ・男女が共に、その個性と能力を十分に発揮して活躍するためには、長時間労働などを前提とした従来の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要です。経済団体、労働団体、行政等が連携しながら、働き方改革の気運の醸成を図ります。
- ・働き方改革に関する制度や事例の紹介等を行う「働き方改革推進アドバイザー」の企業等への派遣や、働き方改革に積極的に取り組む企業等の優良事例の発信等を通じて、テレワークなどの新しい働き方を含め、それぞれの状況に応じた企業等における取組みを支援します。
- ・自らの意思により多様でかつ柔軟な働き方を選択できることの重要性と、そのために必要な労働環境の整備を促進するために、啓発及び情報提供を行い

ます。

- ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の趣旨の周知を図り、法がより確実に遵守されるよう努めます。
- ・男性の育児・介護休業の取得及び家庭や地域活動への参画について、男性の意識改革とともに、周囲の意識改革のための啓発及び情報提供を行います。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている、常勤雇用者数 100 人以下の企業の自主的な行動計画の策定を促進するため、アドバイザーの派遣等の支援を行います。

取 組 内 容

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発
- ・所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進など、働き方改革に向けた広報・啓発
- ・育児・介護休業など仕事と子育て・介護の両立を支援する諸制度の広報・啓発
- ・働き方改革推進アドバイザーの派遣
- ・かがわ働き方改革推進宣言企業の登録促進、かがわ働き方改革推進大賞の表彰
- ・働き方改革に取り組む企業等の優良事例等の情報発信
- ・多様な働き方に関する啓発
- ・男性が育児休業を取得し、子育てしやすい環境整備を推進するための経営者等を含めた職場の意識改革の促進
- ・子育て行動計画策定企業認証マークの交付
- ・子育てや介護を行う労働者に対する相談窓口・情報の提供
- ・テレワークなどの新しい働き方の推進に取り組む企業等への支援

②誰もが安心して働ける環境づくりの支援

- ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の趣旨の周知を図り、法がより確実に遵守され定着するよう努めます。
- ・企業等と子育て支援NPOや子育てサークルとの連携・協働を図り、地域における子育て支援のネットワークづくりを推進するほか、官民一体となって社会全体で子どもと子育て家庭を応援していく活動の取組みを進めます。
- ・地域の実情に応じた多様かつ総合的な子育て支援を量・質両面にわたり充実させるとともに、就労形態の多様化に応じた保育の充実に努めます。
- ・誰もが安心して働ける環境づくりに向け、職場におけるハラスメントの防止のための関係法令等の広報・啓発や、ハラスメントに対する相談への助言、情報提供を行います。

取 組 内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女雇用機会均等の確保の促進 ・ 社会全体での子育て支援のネットワークづくりや情報提供 ・ 保育の実施主体である市町が計画的に量・質両面にわたり就学前の教育・保育を充実させるよう提供体制の確保を支援 ・ 延長・休日保育、一時預かり、病児・病後児保育などの保育の充実 ・ 保育所・認定こども園・幼稚園等における地域子育て支援の充実 ・ 職場におけるハラスメントの防止のための関係法令等の広報・啓発 ・ 職場におけるハラスメントの相談に対する労働相談員の助言、情報提供

(3) 目標とする指標

項 目	現 状	目 標
「かがわ働き方改革推進宣言」登録企業数	191 社 (H30 年度～ R 2 年度)	300 社 (R 3 年度～ R 7 年度)
子育て行動計画策定企業認証マーク取得企業数	116 社 (H28 年度～ R 2 年度)	120 社 (R 3 年度～ R 7 年度)
労働者 1 人平均年間総実労働時間	1672.8 時間 (令和 2 年)	現状を下回る (令和 7 年)
男性の育児休業取得率	9.3% (令和 2 年度)	30.0% (令和 7 年度)

基本方針 3 女性が輝く職場づくり

(1) 現状と課題

- 雇用の分野においては、男女の均等な機会と待遇の確保を図るための法律や制度の整備が行われ、女性の職域が拡大し、管理的職業従事者に占める女性の割合が増加傾向にあるなど、女性の活躍は進んできているようにみえます。しかし、女性の管理職登用について、今後進める予定はないとする事業所が43.2%（令和2年度）と依然として多いこと（P17 図7）や、会社の待遇などで性別による違いを感じている女性が37.1%（令和2年度）とかなりの割合を占める（P22, 図12）など、いまだ採用や配置、昇進等における男女間の格差や給与額の男女格差などが見られ、働く女性の意欲を低下させる要因となっています。（P23, 表6）
- 経営者は、組織の運営、管理に従事する職への女性の育成や登用に取り組むとともに、女性がやりがいをもって働き続けられるよう、自己啓発セミナーや勉強会等の研修の機会を充実させることが重要です。
- 労働力の確保という側面だけでなく、多様な視点による経営戦略の構築など個々の女性の能力を生かすという側面から、商工業などの自営業や起業などの分野においても、男女が均等な機会の下でその能力を発揮できるための支援が重要です。

(2) 施策の内容

① 女性が仕事に魅力、やりがいを感じる職場づくりの推進

- ・雇用の分野での男女の均等な機会が確保され、その能力を十分に発揮できる環境づくりや女性の能力発揮のための積極的取組み（ポジティブ・アクション）についての気運の醸成を図ります。
- ・組織の運営、管理に従事する職への女性の育成や登用に向け、女性がやりがいをもって働き続けられるよう、セミナー等を開催します。
- ・「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）の周知を図り、法がより確実に遵守され定着するよう努めます。
- ・非正規雇用から正規雇用への転換を促進するため、制度などの普及啓発に努めます。
- ・子育てや介護をしながら働くことを希望する人が、安心して継続就業できるよう、育児・介護休業を取得しやすい雇用環境の整備を促進します。

- ・働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、職業生涯を通じたキャリア形成を支援するため、研修機会の充実と相談支援を行う制度の普及促進に努めます。
- ・かがわ女性・高齢者等就職支援センターにおいて、現在職についていない女性等への就職相談やキャリアカウンセリング、短期の職場実習等を実施し、新規就業につながるよう支援します。
- ・県立高等技術学校に、再就職を希望する女性のニーズに対応した訓練科目を設置するなどの支援を行います。

取 組 内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクションに対する気運の醸成 ・女性活躍のためのメンターの拡充支援 ・「パートタイム・有期雇用労働法」および「労働者派遣法」の周知のための広報・啓発 ・非正規雇用から正規雇用への転換の促進 ・継続就業がしやすい雇用環境整備のための諸制度の広報・啓発 ・事業主に対する再雇用制度の普及促進 ・再就職希望者への支援制度の周知 ・かがわ女性・高齢者等就職支援センターにおける現在職についていない女性等への就労支援 ・県立高等技術学校における職業訓練の実施 ・休職中の一時預かり事業についての周知

②女性の起業等支援

- ・商工団体が取り組む研修会の開催などへの支援を行い、商工業に従事する女性のネットワークの構築や経営能力の向上を図ります。
- ・県内で新たに事業を開始する際に、必要な設備・運転資金を融資します。

取 組 内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・商工業に従事する女性のネットワークの構築や、経営能力の向上を図るため、商工団体が取り組む研修会、講習会の開催などへの支援 ・創業のための資金融資、経営相談対応 ・労働関係法規などの周知や、情報提供の推進

(3) 目標とする指標

項目	現状	目標
管理的職業従事者に占める女性の割合	15.4% (平成 29 年)	現状を上回る (令和 4 年)
育児をしている女性 (25～44 歳) の有業率	68.2% (平成 29 年)	現状を上回る (令和 4 年)

Ⅲ 点検・評価

この計画に基づく、女性の職業生活における活躍の推進に係る施策の実施状況を「かがわ働く女性応援会議」に報告し、点検・評価します。

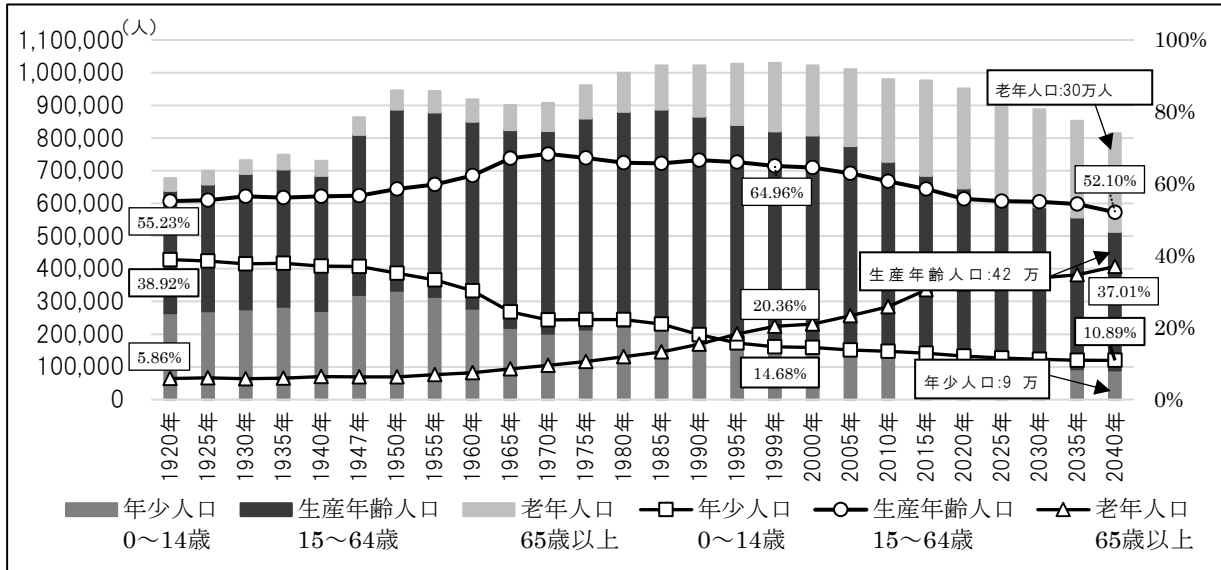
IV 参考

1 統計・データ

1 社会の状況

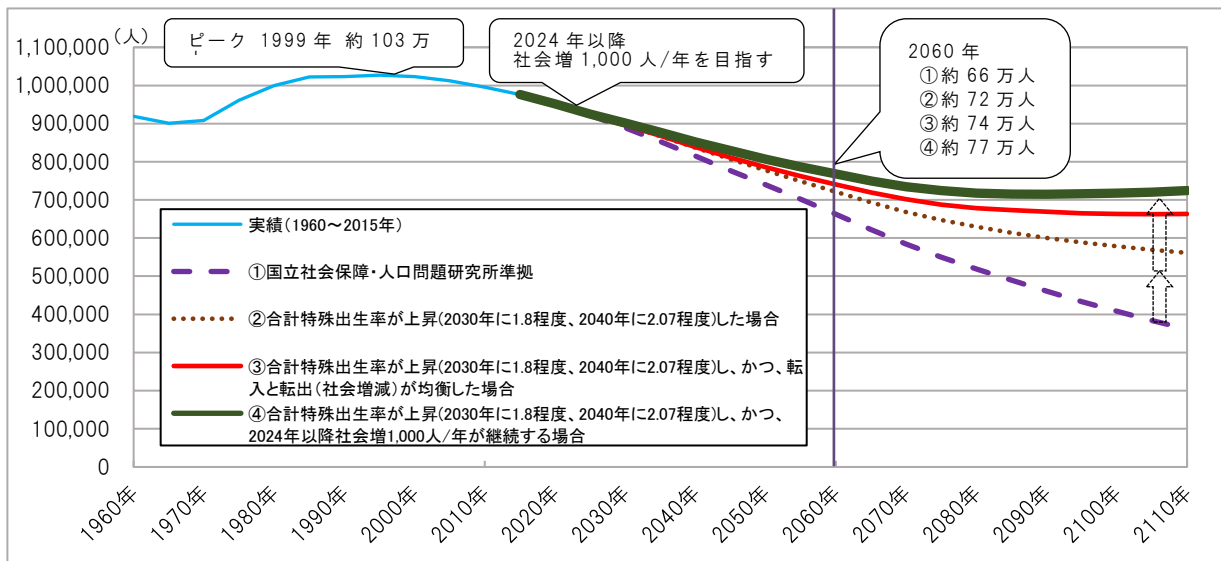
人口減少と少子高齢化の進展

◇【図1】 将来推計人口（香川県）



資料：総務省統計局「国勢調査」、
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30年3月推計）

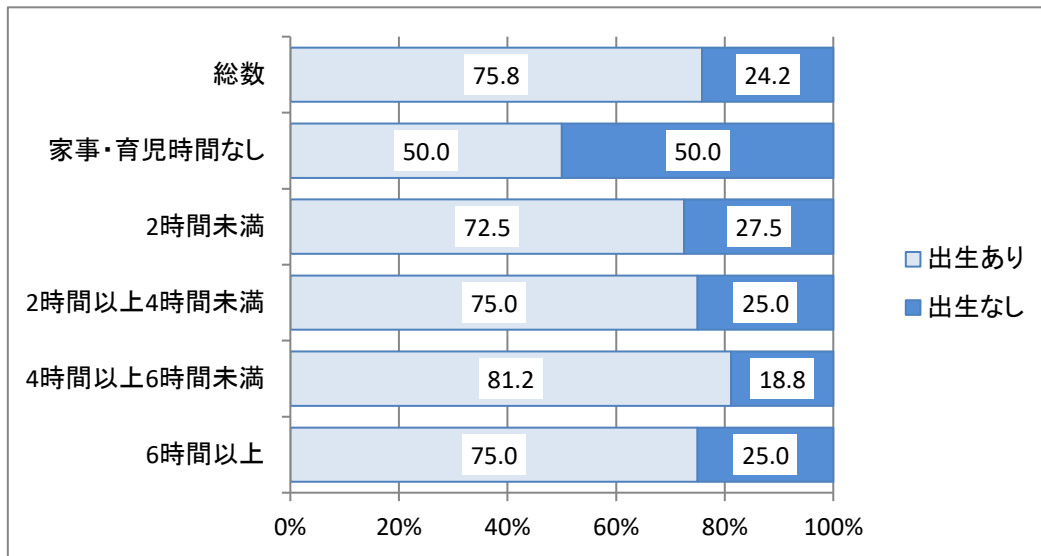
◇【図2】 本県の人口の長期的見通し（香川県）



資料：香川県「かがわ人口ビジョン」（令和2年3月改訂版）

- ・本県の人口は、平成11（1999）年の約103万人をピークとして減少に転じ、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、現状のままで何ら対策を講じなければ、今後、人口減少は加速的に進み、令和22（2040）年の本県の総人口は81万人程度にまで減少すると見込まれている。
- ・こうした現状を踏まえ、県では、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、令和2年3月に「かがわ人口ビジョン」を改訂し、令和42（2060）年に人口約77万人を維持するよう人口の社会増と自然減の抑制に努め、長期的には人口増への転換を目指すこととしている。

◇【図3】 夫の休日の家事・育児時間別にみた7年間(平成25年～令和元年)の第2子以降の出生の状況(全国)



資料：厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」(平成24年成年者)

注：1) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第7回調査時の状況である。

2) 7年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

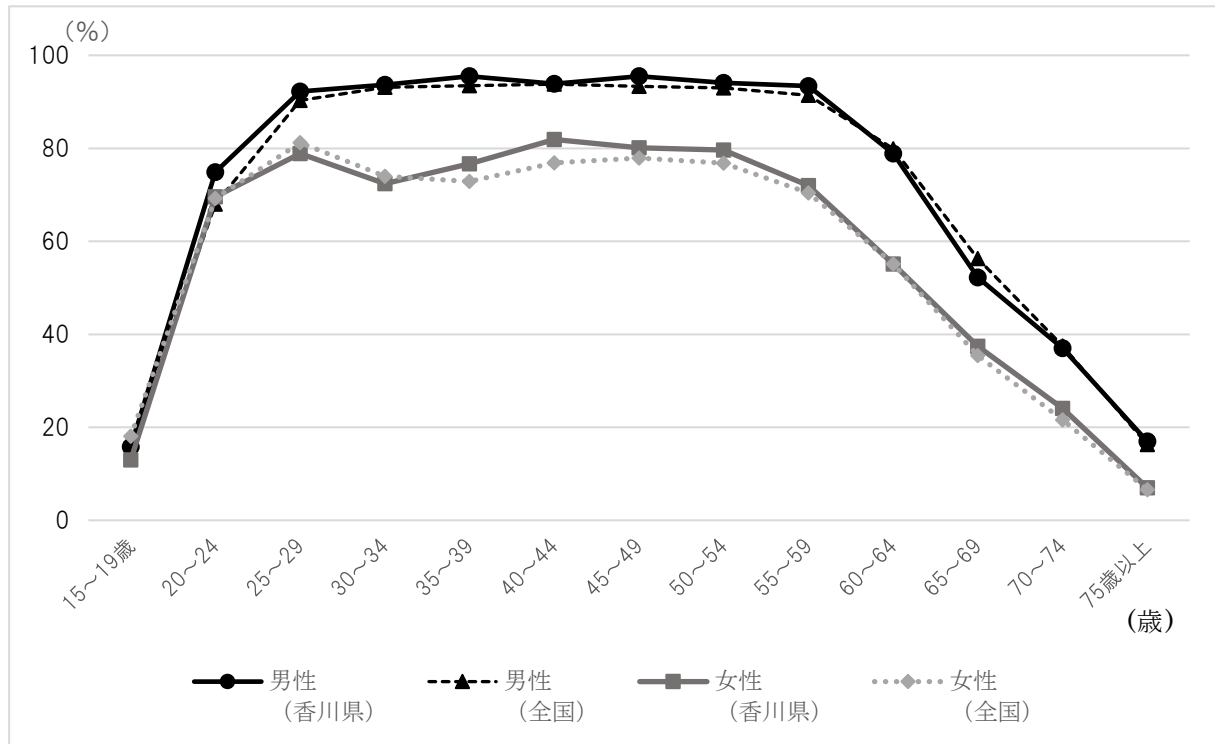
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

・家事・育児時間ありでは、7割以上で第2子が生まれており、家事・育児時間が長いほど子どもが生まれる割合が高くなる傾向がある。

2 働く女性をめぐる状況

〔女性の就業継続状況〕

◇【図4】年齢階級別有業率



資料:総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

- ・平成29年の香川県の女性の有業率を年齢階級別にみると、「25~29歳」(78.9%)と「40~44歳」(81.9%)を左右のピークとし、「30~34歳」(72.4%)を底とするM字型カーブを描いている。
- ・25~44歳の香川県の女性の有業率は、77.9%である。

◇【表1】育児をしている女性(25~44歳)の有業率(全国比較)

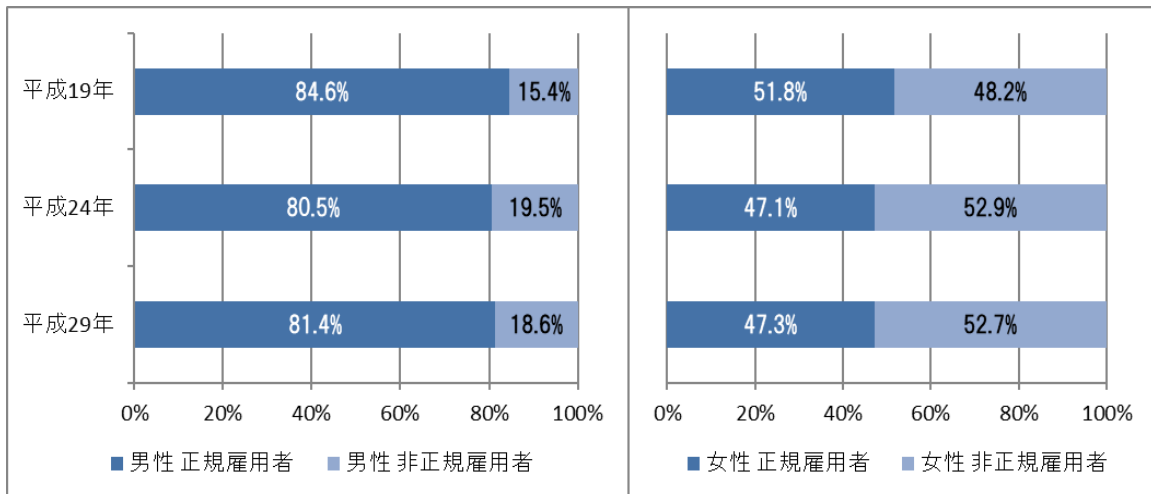
区分	第1位	第2位	第3位	第24位	全国
都道府県	高知県	島根県	福井県	香川県	
育児をしている女性の有業率	81.2%	80.7%	80.5%	68.2%	64.4%

資料:総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

- ・育児をしている女性(25~44歳)の有業率は、全国平均の数値を上回るが、上位県の8割越えには届いておらず、68.2%にとどまる。

〔雇用形態〕

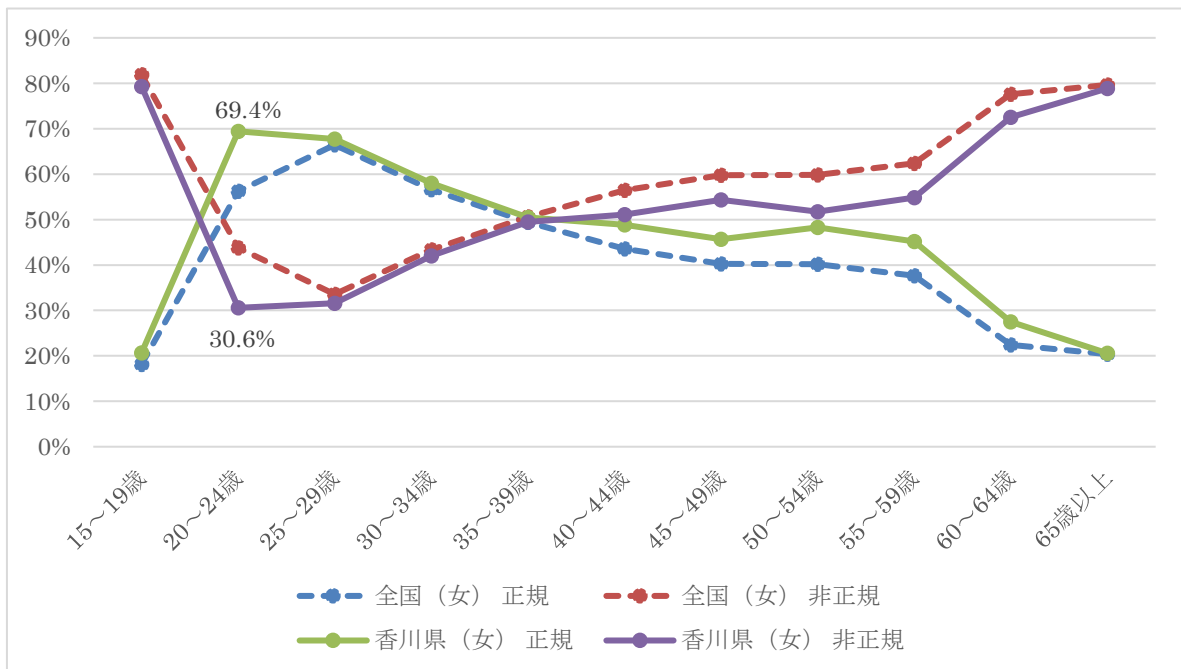
◇ 【図5】雇用形態割合（香川県）



資料：総務省「就業構造基本調査」

・雇用形態は、平成29年と平成24年を比較すると、男女とも非正規雇用者の割合が若干減少しているものの、平成19年と比較すると、男女ともに非正規雇用者の割合は増加している。特に女性では平成24年には正規雇用者の割合を超え、平成29年においても同様の結果となっている。

◇ 【図6】女性、年齢階級別、雇用形態別雇用者（役員を除く）割合



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

・女性の雇用形態は、20～29歳までの年齢階級の約7割をピークに、正規雇用者の割合が低下し、非正規雇用者の割合が上昇傾向にある。

〔役職に占める女性割合〕

◇【表2】 管理的職業従事者に占める女性の割合

区 分	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 18 位	全国
都道府県	山口県	長崎県	岡山県	香川県	—
女性の割合	21.4%	20.7%	20.6%	15.4%	14.8%

資料：総務省「就業構造基本調査」（平成 29 年）

- ・ 管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国平均を上回るが、上位県の 20%以上には、届いておらず、15.4%にとどまる。

◇【図7】 企業における女性の管理職登用状況

(単位：%)

凡 例		積極的に進めている	今後進める予定である	進める予定はない
全体	H28 (N=467)	21.4	32.1	46.5
	R2 (N=266)	20.7	36.1	43.2
5～9人以下	H28 (N=108)	10.2	25.0	64.8
	R2 (N=51)	17.6	27.5	54.9
10～29人以下	H28 (N=167)	20.4	32.9	46.7
	R2 (N=149)	21.5	34.2	44.3
30～99人以下	H28 (N=85)	30.6	42.4	27.1
	R2 (N=55)	20.0	50.9	29.1
100～299人以下	H28 (N=34)	23.5	41.2	35.3
	R2 (N=9)	22.2	22.2	55.6
300人以上	H28 (N=6)	33.3	50.0	16.7
	R2 (N=2)	50.0	50.0	

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（令和 2 年度）

- ・ 全体では、「進める予定はない」が 43.2%と最も高く、次いで「今後進める予定である」が 36.1%、「積極的に進めている」が 20.7%となっている。
- ・ 従業員数別で見ると、30～99人以下と300人以上を除く規模では「進める予定はない」が4割以上と最も高く、30～99人以下では「今後進める予定である」が50.9%で最も高く、300人以上では「積極的に進めている」「今後進める予定である」が50.0%となっている。
- ・ 前回調査（H28）の結果と比較すると、「積極的に進めている」は前回（21.4%）とほぼ同じ割合で、「今後進める予定である」は前回（32.1%）から約4ポイント増加しているものの、大幅に増加はしていない。

◇【図8】管理職以上の役職に就きたいと思う従業員の割合

(単位:%)

凡例		絶対に就きたい	ある程度は就きたい	あまり就きたくない	絶対就きたくない	分からない
男性	H28 (n=254)	11.4	52.4	16.9	3.1	16.1
	R2 (n=262)	9.9	40.1	31.3	10.7	8.0
女性	H28 (n=753) ^{0.9}	20.7	41.4	19.8	17.1	
	R2 (n=533) ^{1.1}	20.8	42.8	17.6	17.6	

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」(令和2年度)

- ・男性では「ある程度は就きたい」が40.1%、女性では「あまり就きたくない」が42.8%でそれぞれ最も高くなっている。
- ・前回調査(H28)の結果と比較すると、「絶対に就きたい」「ある程度は就きたい」の合計は男性では前回(63.8%)から約14ポイント減少し、女性では前回(21.6%)とほぼ同じ割合となっている。

◇【表3】役職に就きたくない理由

【表の見方】 全体=回答数(人) 各項目=比率(%)			全体	(1) メリットが感じられない	(2) 責任が重い	(3) 仕事と家庭等の両立が難しい	(4) 上司を見てみると大変そう	(5) 現場で働きたい	(6) 転勤・長時間労働がある	(7) 仕事量が多い	(8) その他
性別	男性	H28	44	29.5	27.3	25.0	4.5	4.5	-	6.8	2.3
		R2	109	54.1	17.4	10.1	9.2	3.7	1.8	2.8	0.9
	女性	H28	393	21.9	27.2	36.4	6.6	2.8	1.8	1.8	1.5
		R2	320	28.8	28.8	27.2	7.2	1.6	2.2	1.9	2.5

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」(令和2年度)

- ・男性では「メリットが感じられない」が54.1%で最も高く、女性では「メリットが感じられない」「責任が重い」がともに28.8%で最も高くなっている。
- ・前回調査(H28)の結果と比較すると、男性では「メリットが感じられない」が前回(29.5%)から約25ポイント増加し、女性では「メリットが感じられない」が前回(21.9%)から約7ポイント増加し、「責任が重い」が前回(27.2%)から約1ポイント増加している。

〔妊娠・出産、育児、介護〕

◇【表4】6歳未満の子どもを持つ夫婦の労働時間、家事・育児時間

区 分	香川県	全国
6歳未満の子どもを持つ夫の労働時間	8時間12分	7時間42分
” 妻の労働時間	2時間13分	2時間2分
” 夫の家事・育児・介護・看護時間	1時間5分	1時間7分
” 妻の家事・育児・介護・看護時間	6時間2分	6時間58分

資料：総務省「社会生活基本調査」（平成28年）

・香川県の6歳未満の子どもを持つ夫婦の労働時間は、夫が全国平均よりも30分長く、妻は11分長くなっている。家事・育児・介護・看護時間は、夫が全国平均よりも2分短く、妻は56分短くなっている。

◇【表5】育児休業取得率

調査年度	男性			女性		
	出産者数	育児休業開始者数	取得率	出産者数	育児休業開始者数	取得率
平成21年度	366人	4人	1.1%	163人	150人	92.0%
平成28年度	112人	3人	2.7%	154人	147人	95.5%
令和2年度	182人	17人	9.3%	145人	135人	93.1%

資料：香川県「企業等実態調査」

・育児休業の取得率は、男女ともに増加傾向にあるが、令和元年度の出産に係る育児休業取得率は、女性の93.1%に対し、男性9.3%と、男性の取得率は依然として低い水準となっている。

〔女性活躍の職場環境〕

◇【図 11】女性の活躍推進のための県内企業の取組み実施状況

(単位：%)

凡 例			実施中	実施予定	予定なし
1.女性の活躍推進に取り組む意思・方針の社内外への明示	H28 (N=353)		16.1	12.7	71.1
	R2 (N=266)		21.1	15.0	63.9
2.ポジティブアクションに関する専任の部署や担当者の配置	H28 (N=353)		11.6	10.8	77.6
	R2 (N=268)		11.6	11.6	76.9
3.女性の活躍の阻害要因・問題点の調査、分析の実施	H28 (N=349)		7.2	12.9	79.9
	R2 (N=268)		11.9	16.4	71.6
4.管理職や女性の少ない職種・職務への積極的な女性の配置・登用	H28 (N=360)		21.4	19.7	58.9
	R2 (N=268)		28.7	18.7	52.6
5.性別による評価の差をなくすための人事評価基準の明確化	H28 (N=355)		29.6	13.0	57.5
	R2 (N=268)		33.2	16.4	50.4
6.従業員や管理職に対する女性の活躍推進や能力発揮のための研修	H28 (N=353)		19.0	17.0	64.0
	R2 (N=270)		15.2	18.5	66.3
7.女性に対する結婚・出産後の就業継続のための働きかけや研修	H28 (N=354)		19.2	19.5	61.3
	R2 (N=270)		21.5	17.4	61.1
8.モデルとなる女性社員の育成、キャリアプランの策定	H28 (N=351)		8.8	14.0	77.2
	R2 (N=269)		8.6	12.6	78.8
9.メンター制度の導入(先輩社員による後輩社員への相談・指導)	H28 (N=350)		16.3	12.0	71.7
	R2 (N=269)		17.5	11.2	71.4
10.女性が悩みを相談しやすい窓口の設置	H28 (N=350)		15.7	13.7	70.6
	R2 (N=270)		23.0	17.8	59.3
11.セクハラやいじめなどを受けた場合の対応策の策定・周知	H28 (N=354)		26.6	16.7	56.8
	R2 (N=269)		40.9	16.0	43.1
12.短時間勤務やテレワーク等の仕事と生活の両立支援制度の整備・周知	H28 (N=355)		12.7	15.5	71.8
	R2 (N=268)		16.8	16.8	66.4
13.男性が家事・育児・介護・地域活動に参加しやすい職場環境づくり	H28 (N=352)		7.1	16.2	76.7
	R2 (N=268)		16.4	15.7	67.9
14.資格取得について、費用助成などの支援	H28 (N=-)				
	R2 (N=268)		45.5	10.1	44.4
15.その他の取り組み	H28 (N=-)				
	R2 (N=13)		69.2		30.8

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（令和2年度）

- ・女性活躍のための取組みについては、実施中と回答した取組みでは、「資格取得について、費用助成などの支援」が45.5%、「セクハラやいじめなどを受けた場合の対応策の策定・周知」が40.9%と多くなっているが、その他の項目では「予定なし」が半数以上を占めており、取組みはあまり進んでいない状況である。
- ・前回調査（H28）の結果と比較すると、「セクハラやいじめなどを受けた場合の対応策の策定・周知」では実施中と回答した割合が前回（26.6%）から約14ポイント増加している。

◇【図 12】 会社の待遇などで性別による違いがあると思う従業員の割合

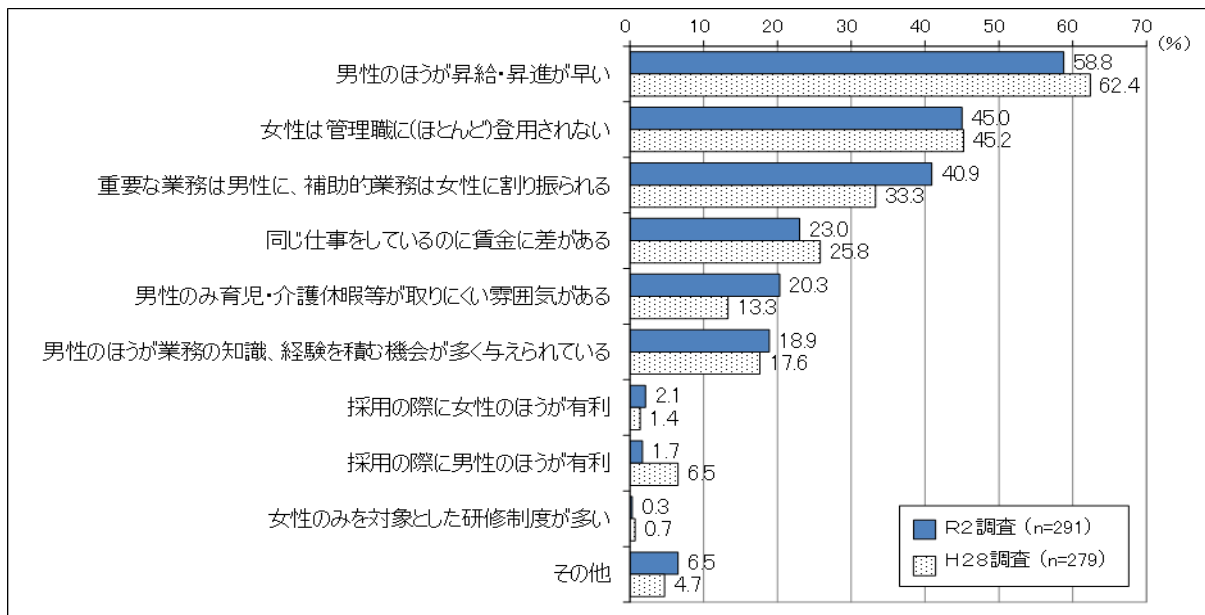
(単位：%)

凡 例		ある	ややある	あまりない	ない	分からない
男性	H28 (n=260)	6.2	16.9	31.9	27.3	17.7
	R2 (n=263)	8.4	26.6	32.3	19.8	12.9
女性	H28 (n=762)	11.2	19.4	32.2	22.4	14.8
	R2 (n=541)	13.1	24.0	29.4	19.8	13.7

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」(令和2年度)

- ・性別で見ると、男女いずれも「あまりない」が約3割で最も高くなっている。「ある」「ややある」を合わせた割合は男性では35.0%、女性では37.1%と、男女間の差は約2ポイントとなっている。
- ・前回調査(H28)の結果と比較すると、「ある」「ややある」の合計は男性では前回(23.1%)から約12ポイント増加し、女性では前回(30.6%)から約7ポイント増加している。

◇【図 13】 性別による違いがあると思う事柄



資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」(令和2年度)

- ・性別による違いがあると思う事柄の傾向は同様だが、前回調査(H28)の結果と比較すると、「男性のほうが昇給・昇格が早い」「同じ仕事をしているのに賃金に差がある」「採用の際に男性の方が有利」の項目が減少している。
- ・最も割合が高かった「男性のほうが昇給・昇進が早い」は前回(62.4%)から約4ポイント減少している。

◇【表6】性別による違いがあると思う事柄（男女別）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
		男性のほうが昇給・昇進が早い	女性は管理職に（ほとんど）登用されない	重要な業務は男性に、補助的業務は女性に割り振られる	男性のほうが業務の知識、経験を積む機会が多く与えられている	女性のみを対象とした研修制度が多い	同じ仕事をしているのに賃金に差がある	男性のみ育児・介護休暇等が取りにくい雰囲気がある	採用の際に女性のほうが有利	採用の際に男性のほうが有利	その他	
【表の見方】 全体＝回答数(人) 各項目＝比率(%)												
性別	男性	90	45.6	42.2	44.4	30.0	1.1	12.2	30.0	1.1	1.1	5.6
	女性	199	65.3	46.7	39.7	14.1	-	28.1	15.6	2.5	2.0	6.5

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（令和2年度）

・男女いずれも「男性のほうが昇給・昇進が早い」が最も高く、次いで男性では「重要な業務は男性に、補助的業務は女性に割り振られる」が44.4%、女性では「女性は管理職に（ほとんど）登用されない」が46.7%となっている。

◇【図14】女性が働きやすく勤務を続けやすい職場環境が整っていると思う従業員の割合

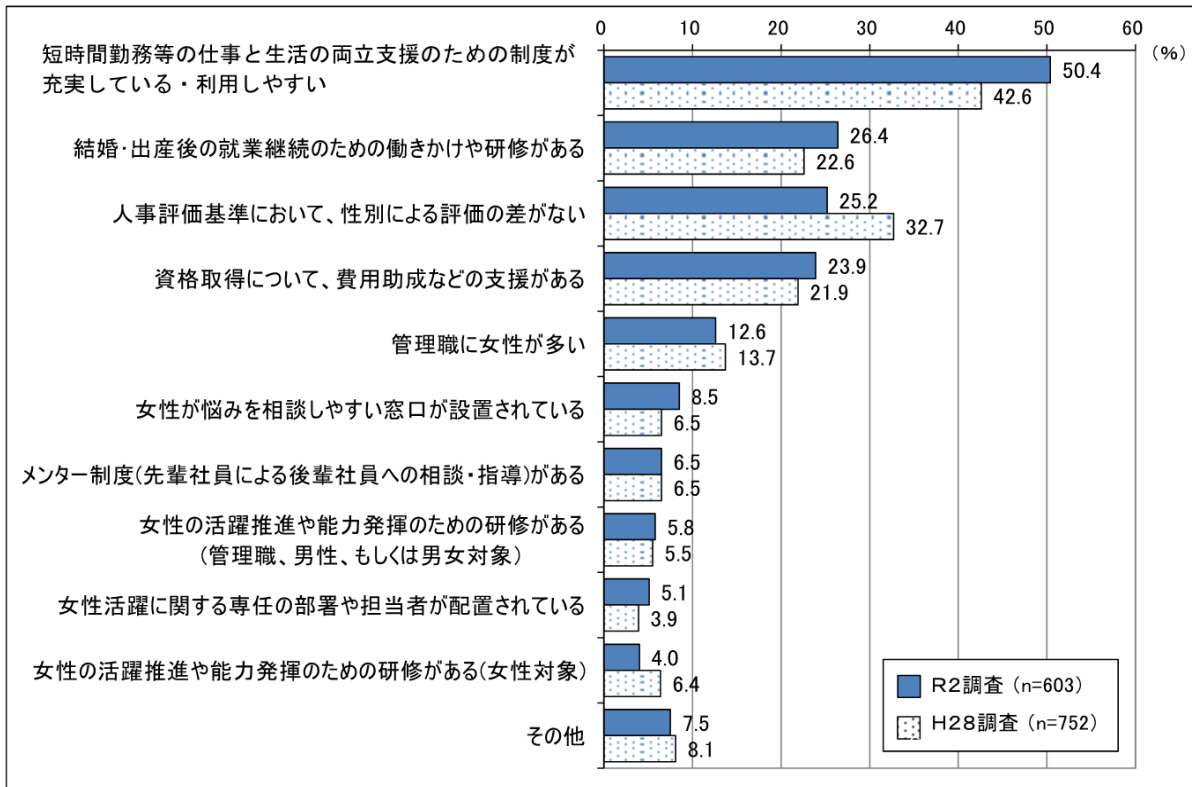
（単位：％）

			整っている	やや整っている	あまり整っていない	整っていない	分からない
凡例							
男性	H28 (n=256)		19.1	40.2	13.7	8.6	18.4
	R2 (n=265)		18.5	41.1	13.6	10.9	15.8
女性	H28 (n=764)		22.6	41.8	15.8	9.4	10.3
	R2 (n=543)		20.3	44.2	17.5	11.4	6.6

資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（令和2年度）

・「あまり整っていない」と「整っていない」を合計すると男性が24.5%、女性が28.9%と前回調査（H28）より増加している。

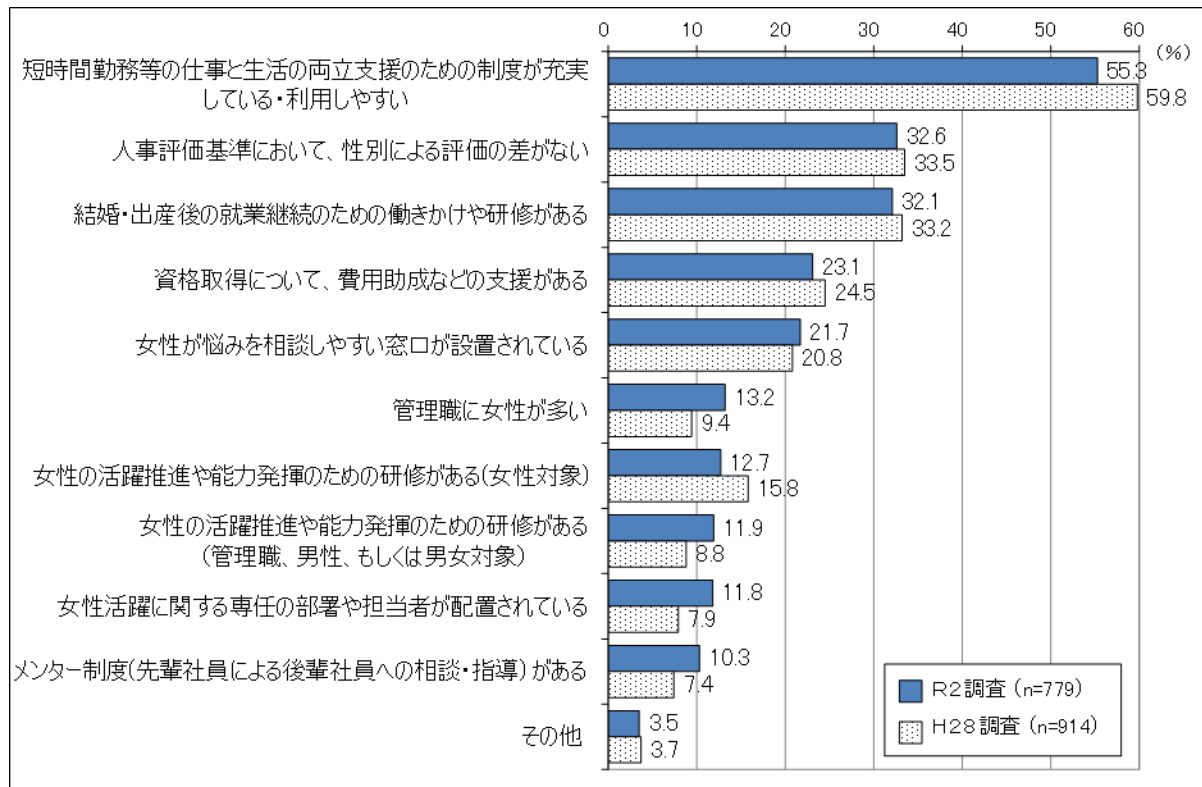
◇【図 15】整っていると思う環境



資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」(令和2年度)

- ・「短時間勤務等の仕事と生活の両立支援のための制度が充実している・利用しやすい」が50.4%と最も高く、次いで「結婚・出産後の就業継続のための働きかけや研修がある」が26.4%、「人事評価基準において、性別による評価の差がない」が25.2%となっている。
- ・前回調査(H28)の結果と比較すると、最も割合が高かった「短時間勤務等の仕事と生活の両立支援のための制度が充実している・利用しやすい」は前回(42.6%)から約8ポイント増加している。

◇【図 16】整ってればよいと思う環境



資料：香川県「女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（令和2年度）

- ・「短時間勤務等の仕事と生活の両立支援のための制度が充実している・利用しやすい」が55.3%と最も高く、次いで「人事評価基準において、性別による評価の差がない」が32.6%、「結婚・出産後の就業継続のための働きかけや研修がある」が32.1%となっている。
- ・最も割合が高かった「短時間勤務等の仕事と生活の両立支援のための制度が充実している・利用しやすい」は前回（59.8%）から約4ポイント減少している。

2 「かがわ働く女性応援会議」構成員名簿

令和3年4月1日現在

(50音順、敬称略)

< 委員 >

役職	氏名	団体名
会長	柴田 潤子	国立大学法人香川大学
委員	川畑 里佳	香川県商工会議所連合会
〃	窪田 伸一	香川県経営者協会
〃	近藤 圭	四国生産性本部
〃	竹内 麗子	香川県各種女性団体協議会
〃	寺田 いずみ	香川県中小企業団体中央会
〃	中西 利枝	香川県中小企業家同友会
〃	中野 圭司	日本労働組合総連合会香川県連合会
〃	藤田 絢子	一般社団法人香川県労働者福祉協議会
〃	真鍋 有紀子	一般社団法人香川経済同友会
〃	吉田 雄介	香川県商工会連合会
〃	米津 朋子	かがわ女性・高齢者等就職支援センター

< アドバイザー >

佐藤 真理子	香川労働局 雇用環境・均等室長
--------	-----------------

< 香川県 >

近藤 清志	香川県商工労働部長
-------	-----------

第2次かがわ働く女性活躍推進計画

令和3年11月

発行 香川県商工労働部労働政策課

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1-10

TEL 087-832-3366/ FAX 087-806-0211

<https://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>