

令和2年度

「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」

「高度女性人材」の採用・活用に関する 調査結果の集計・分析に関する報告

令和3年 3月

株式会社学情
株式会社クオリティ・オブ・ライフ

調査概要

▶ 調査目的

- 「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」推進のため、関東経済産業局管内における中小企業・小規模事業者の高度女性人材のニーズ等を把握する。
※「地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」では、高度外国人材、高度女性人材、就職氷河期世代などの確保に向け、セミナーやマッチングイベント等の支援を実施します。
 - 高度女性人材：年齢や新卒・中途問わず、正社員、正職員として中小企業等の更なる成長等に寄与する女性

▶ 調査方法 : 郵送調査とインターネット調査の併用法

- 郵送調査 : 回答用紙を企業宛に郵送、回答結果を返信用封筒またはFAXで回収
- インターネット調査 : 上記郵送調査に、回答用URLを記載、回答を回収。
別途Emailアドレスを把握している企業に、Emailで回答用URLを通知、回答を回収。

▶ 調査期間

- 発送開始 令和2年9月12日（土）
- 投函締切 令和2年10月2日（金）
 - 10月8日（木）到着分までを入力対象とした。

▶ 調査対象企業 : 経済産業省 関東経済産業局管内の中小企業・小規模事業者

▶ 有効回答数 : 7,456件／35,000件

- 郵送調査 : 6,531件（返送総数 6,564件、うち33件は集計対象外）
- インターネット調査 : 925件（回答総数 928件、うち3件は集計対象外）

調査結果概要 高度女性人材の採用実態・ニーズ

【採用実績】

- ▶ 採用実績がある企業は28%。5%は「採用したいと思っているが、採用できていない」。
 - 63%が「採用したことはない」と回答。
- ▶ 高度女性人材活用の効果は、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」（33%）、「業務が円滑に進むようになった」（29%）。

【採用意向】

- ▶ 「積極的に採用したい」は7%。「いい人がいれば採用したい」（51%）まであわせた「採用意向あり・計」は58%。
 - 「採用するつもりはない」が37%。
- ▶ 採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」が81%と突出。
 - ついで「高度女性人材が活躍している実績があるため」が17%。
- ▶ 採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」（71%）が最も高く、「人柄・性格」（55%）「協調性」（53%）と続く。
 - 以下、「誠実性」「専門知識・技術」「経験・スキル」「チャレンジ精神」「課題解決能力」が3割台。

【採用の阻害要因】

- ▶ 高度女性人材を採用できていない理由や課題は、「応募者が集まらない」（45%）が最も高い。
 - 「高度女性人材の情報がない」（40%）、「求める能力を有する人材が少ない」（34%）と続く。
- ▶ 高度女性人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」（59%）が突出。
- ▶ 採用後の課題は、「仕事と子育ての両立支援」（46%）が最も高く、ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）。

【業種別】

▶ 高度女性人材の採用意向が高い業種：メーカー、情報通信・メディア、金融・保険、飲食・フード、運輸・倉庫

- メーカーは、採用で重視する点において「課題解決能力」が高め。採用の目的においては大きな特徴はみられないが、課題解決力がある優秀な人材として採用意向が高い。
- 情報通信・メディアは、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が若干高く、採用で重視する点において「専門知識・技術」「経験・スキル」が高い。また、これまでの採用実績がある割合が高い。プログラミングなどの専門知識や技術を持った人材を採用するにあたって、高度女性人材は採用実績があり、今後の採用意欲も高い。
- 金融・保険は、採用の目的において「高度女性人材が活躍している実績があるため」が若干高く、採用で重視する点において「コミュニケーション能力」「誠実性」「経験・スキル」「主体性」が高い。高度女性人材の活躍はすでに実績として感じており、経験・スキルや主体性、コミュニケーション能力などの能力がある女性人材の採用意向が高い。
- 飲食・フードは、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点においては「誠実性」が高いものの、全体のスコアを下回る項目が多い。誠実で優秀な人材確保のため高度女性人材の採用意向が高い。
- 運輸・倉庫は、採用の目的においては大きな特徴はみられないが、採用で重視する点において「協調性」が高く、採用意向が高い。

▶ 高度女性人材の採用意向が中程度の業種：商社、サービス、教育・研究、建設・不動産、宿泊・ホテル

- 商社は、採用の目的においては大きな特徴はみられない。採用で重視する点においては、「課題解決能力」「主体性」「ビジネスマナー」などが高く、これらの能力を有する女性人材がいれば採用したいと評価している。
- サービスは、採用の目的、採用で重視する点において大きな特徴はみられないが、採用したいと評価している。
- 教育・研究は、採用の目的において「高度女性人材が活躍している実績があるため」が高く、採用で重視する点において「誠実性」「課題解決能力」「ビジネスマナー」が高い。高度女性人材の活躍はすでに実績として感じており、誠実性、課題解決能力、ビジネスマナーなどの能力がある高度女性人材を採用したいと評価している。
- 建設・不動産は、採用の目的において「他の人材の採用が困難なため」が若干高く、採用で重視する点において「保有資格」が若干高い。他の人材も含めて人材不足感があり、人材確保のためにも女性人材の採用意向があり、資格を保有していればよりよい、という評価の様だ。

※宿泊・ホテルは、採用の目的・採用で重視する点については、調査数が少ないため参考値。

▶ 高度外国人材の採用意向が低い業種：小売・卸売

- 小売・卸売りは、採用しない理由について、全体と同様に「他の人材で人員を確保できている」が1位であり、高度女性人材を採用する必要性を感じていないようだ。

【従業員規模別】

▶ 従業員規模が大きいほど、採用意向が高い。

- 従業員101人以上では、採用の目的において「優秀な人材を確保するため」が若干高く、優秀な人材の候補として、高度女性人材の採用意向があるようだ。
- 従業員101人以上であっても、採用意向を示さない企業は「社内にロールモデルがない」を理由として挙げる割合が高く、よい前例がないことが阻害要因になっているようだ。

調査結果

高度女性人材 ①これまでの採用実績

▶ 高度女性人材の採用実績がある企業は28%。5%が「採用したいと思っているが、採用できていない」。

- これまでの高度女性人材の活用実績についてたずねたところ、28%が「採用したことがある」と回答。「採用したいと思っているが、採用できていない」が5%、「採用したことはない」が63%。
- 業種別にみると、「採用したことがある」は、情報通信・メディアが41%と全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用したことがある」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用したことがある」が他層に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、予定なし層は「採用したことがある」が他層に比べて低い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「採用したことがある」が全体に比べて高い。

■【高度女性人材】これまでの活用実績（全体／単一回答）

Q11 高度女性人材について貴社のこれまでの高度女性人材の活用実績をお選びください。（ひとつ）

| | | 採用したことがある | 採用したことはない | 採用したいと思っているが、採用できていない | 無回答 |
|---------------------|------------------------|-----------------|-----------|-----------------------|-----|
| ●凡例 | | | | | |
| 全体 | (n=7,456) | 28.1 | 63.4 | 4.5 | 4.0 |
| 業種別 | メーカー (n=1,180) | 26.4 | 66.4 | 5.2 | 2.1 |
| | 商社 (n= 331) | 27.8 | 64.4 | 3.3 | 4.5 |
| | サービス (n= 913) | 35.4 | 56.7 | 4.4 | 3.5 |
| | 教育・研究 (n= 61) | 37.7 | 54.1 | 3.3 | 4.9 |
| | 小売・卸売 (n=1,609) | 22.7 | 68.9 | 2.7 | 5.6 |
| | 情報通信・メディア (n= 601) | 40.9 | 50.1 | 7.2 | 1.8 |
| | 建設・不動産 (n=1,065) | 25.0 | 64.0 | 6.5 | 4.5 |
| | 金融・保険 (n= 48) | 37.5 | 56.3 | 2.1 | 4.2 |
| | 宿泊・ホテル (n= 41) | 29.3 | 61.0 | 7.3 | 2.4 |
| | 飲食・フード (n= 133) | 25.6 | 61.7 | 6.8 | 6.0 |
| | 運輸・倉庫 (n= 253) | 31.6 | 60.9 | 4.3 | 3.2 |
| | 従業員規模別 | 30人以下 (n=4,542) | 25.1 | 65.7 | 4.1 |
| 31~100人 (n=1,818) | | 31.2 | 61.5 | 5.0 | 2.3 |
| 101人以上 (n=1,082) | | 35.0 | 57.0 | 5.6 | 2.3 |
| 人材充足状況別 | 不足 (n=3,775) | 31.0 | 59.1 | 6.3 | 3.6 |
| | 過不足なし (n=3,138) | 25.0 | 68.1 | 2.4 | 4.5 |
| | 過剰 (n= 494) | 24.7 | 67.2 | 4.0 | 4.0 |
| 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 | 採用数増加 (n= 277) | 33.9 | 52.0 | 9.0 | 5.1 |
| | 予定通り (n=2,526) | 34.0 | 57.9 | 5.6 | 2.5 |
| | 縮小・継続するか検討 (n= 788) | 33.5 | 56.7 | 5.2 | 4.6 |
| | 一時的に見合わせ・中止 (n=1,251) | 29.5 | 61.3 | 5.0 | 4.2 |
| 予定なし (n=2,590) | 19.3 | 73.1 | 2.5 | 5.0 | |
| 採用したい人材の職種別 | 営業職 (n=2,381) | 30.9 | 62.3 | 5.6 | 1.2 |
| | 経理・人事・総務職 (n= 938) | 32.8 | 60.2 | 6.4 | 0.5 |
| | 製造 (n=1,033) | 25.4 | 68.5 | 5.3 | 0.8 |
| | 企画・管理職 (n= 588) | 35.7 | 56.1 | 7.3 | 0.9 |
| | 技術職(IT・IT関連) (n=2,517) | 32.7 | 59.2 | 7.5 | 0.6 |
| | 販売・サービス職 (n= 644) | 32.5 | 59.9 | 6.5 | 1.1 |
| | 広報・マーケティング (n= 244) | 40.6 | 50.8 | 7.0 | 1.6 |
| | 採用予定なし (n=1,402) | 21.3 | 76.4 | 0.9 | 1.4 |

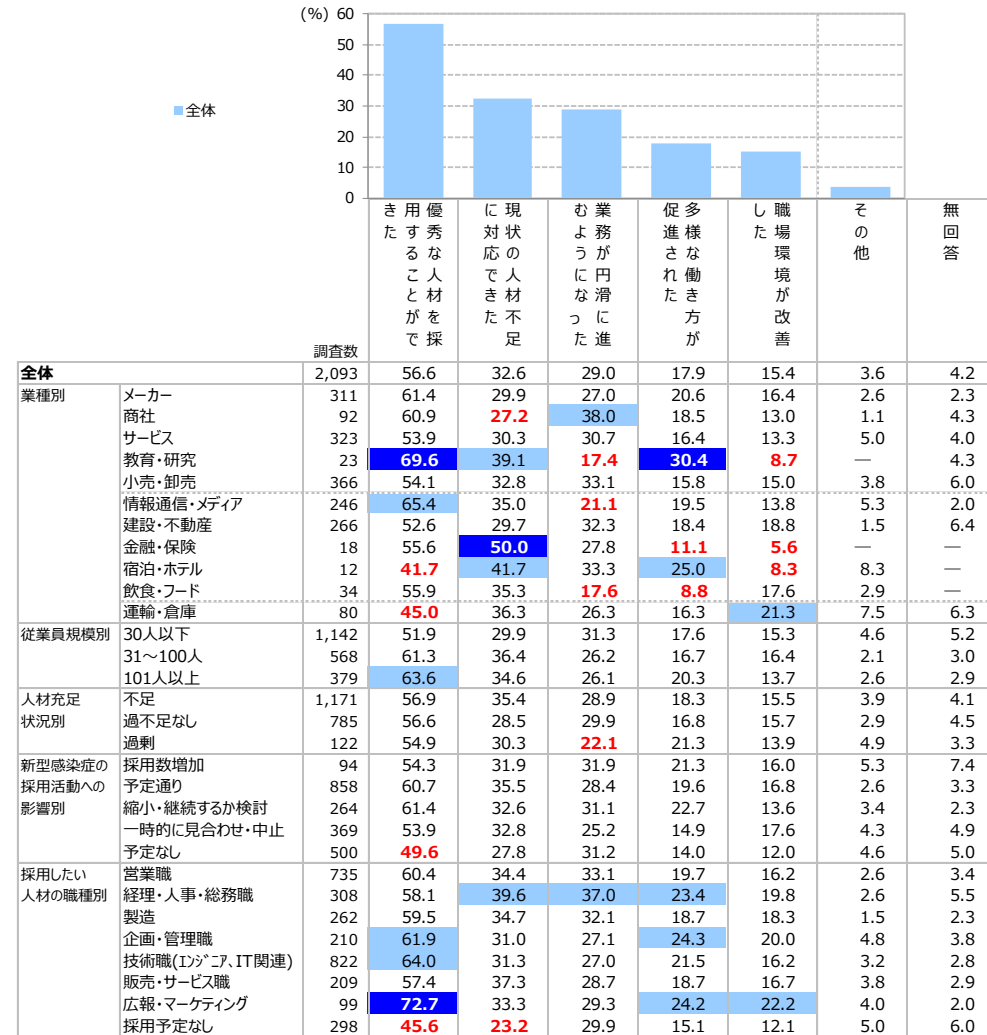
高度女性人材 ②活用の効果

▶ 高度女性人材活用の効果について、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」「業務が円滑に進むようになった」。

- 高度女性人材活用を採用した経験のある企業に、その効果をたずねたところ、57%が「優秀な人材を採用することができた」と回答。ついで「現状の人材不足に対応できた」「業務が円滑に進むようになった」。
- 職種別にみると、商社は「業務が円滑に進むようになった」、情報通信・メディアは「優秀な人材を採用することができた」、運輸・倉庫は「職場環境が改善した」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「優秀な人材を採用することができた」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別には大きな差異はみられない。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「優秀な人材を採用することができた」が全体に比べて高い。

■【高度女性人材】活用の効果（高度女性人材の採用経験あり／複数回答）

Q12 貴社の高度女性人材活用の効果をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q12

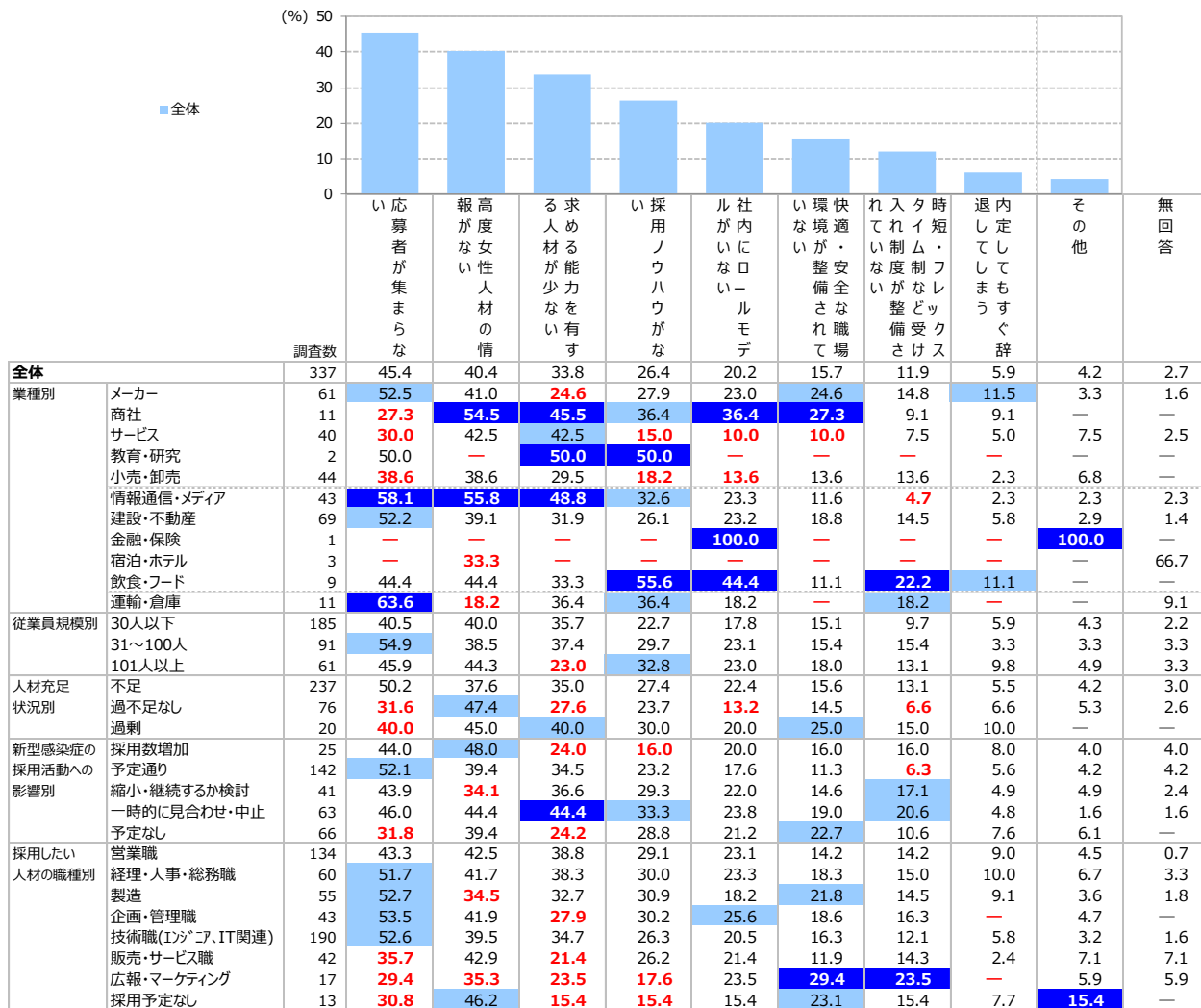
高度女性人材 ③採用できていない理由や課題

▶ 高度女性人材を採用できていない理由や課題は、「応募者が集まらない」（45%）が最も高く、「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」と続く。

- 高度女性人材を採用できていない企業に、採用できていない理由や課題をたずねたところ、45%が「応募者が集まらない」と回答。以下、「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」があげられた。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは全体でTop3の項目（「応募者が集まらない」「高度女性人材の情報がない」「求める能力を有する人材が少ない」）が特に高く、課題感を感じているようだ。
- 従業員規模別にみると、31人～100人は「応募者が集まらない」、101人以上は「採用ノウハウがない」が全体に比べて若干高い。
- 人材充足状況別にみると、過不足なし層は「高度女性人材の情報がない」が全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、一時的に見合わせ・中止層は「求める能力を有する人材が少ない」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、製造、企画・管理職、技術職(エンジニア、IT関連)は「応募者が集まらない」が全体に比べて若干高い。

■【高度女性人材】採用できていない理由や課題（高度女性人材を採用できていない／複数回答）

Q13 高度女性人材を採用できていない理由や課題をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q13

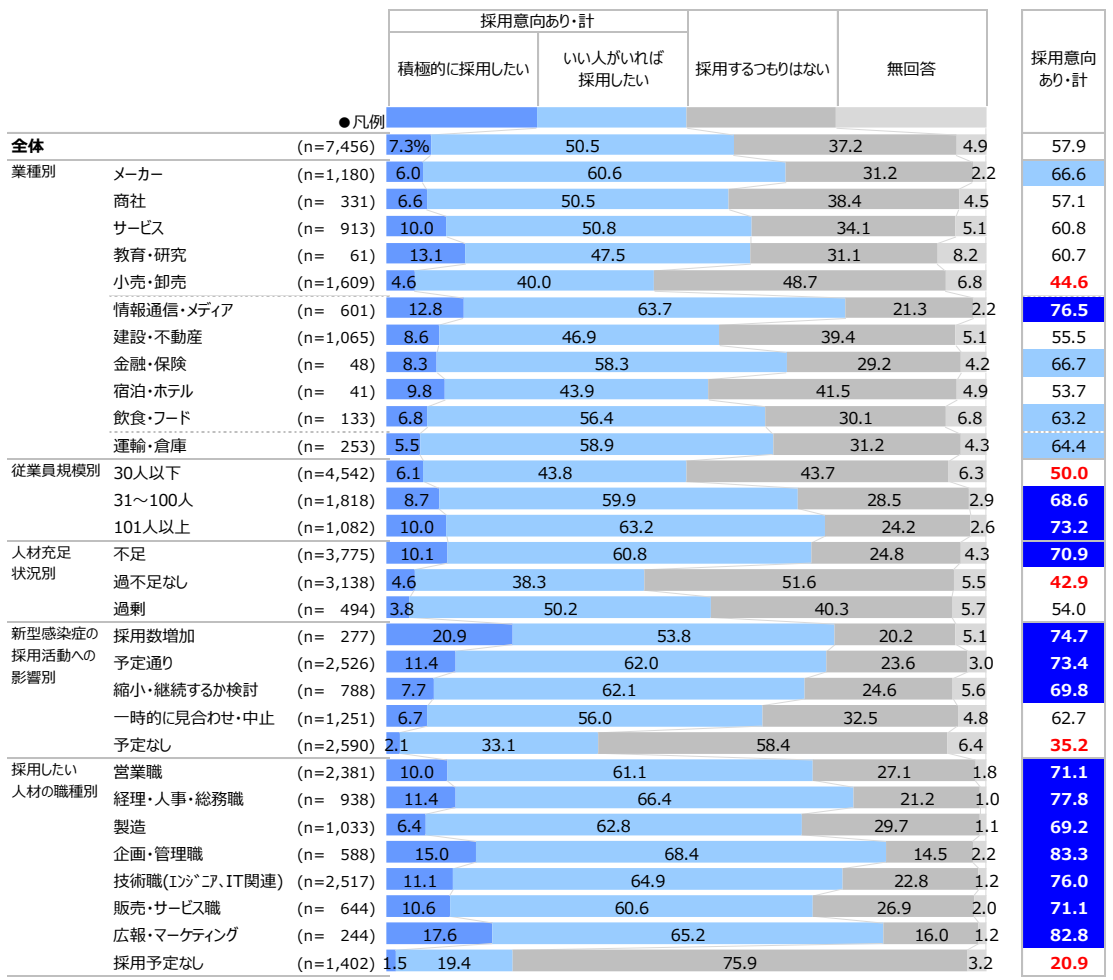
高度女性人材 ④採用意向

▶ 高度女性人材について、「積極的に採用したい」は7%。
「いい人がいれば採用したい」(51%)まであわせた「採用意向あり・計」は58%。

- 今後の高度女性人材の採用意向をたずねたところ、7%が「積極的に採用したい」と回答。「いい人がいれば採用したい」(51%)まであわせた「採用意向あり・計」は58%。
- 業種別にみると、情報通信・メディアは「採用意向あり・計」が全体に比べて高く、メーカー、金融・保険、飲食・フード、運輸・倉庫も高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用意向あり・計」が高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層、予定通り層、縮小・継続するか検討層は「採用意向あり・計」が全体に比べて高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、いずれの職種も採用意向は全体に比べて高いが、企画・管理職、広報・マーケティングは「採用意向あり・計」が80%超と特に高い。

■【高度女性人材】採用意向 (全体/単一回答)

Q14 貴社の今後の高度女性人材の採用意向をお選びください。(ひとつ)



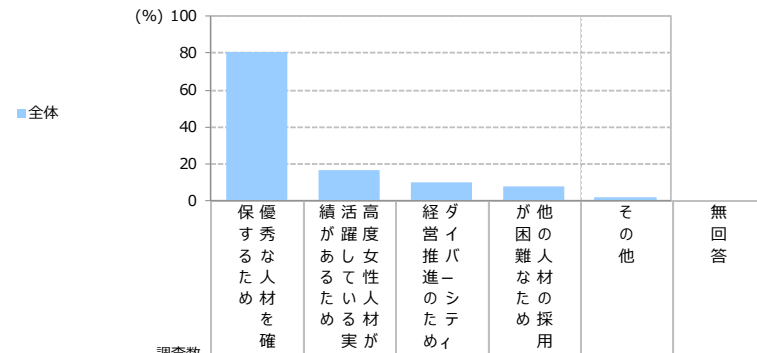
高度女性人材 ⑤採用の目的

▶ 高度女性人材採用の目的は、「優秀な人材を確保するため」が81%と突出。

- 高度女性人材を採用する意向がある企業に採用の目的をたずねたところ、81%が「優秀な人材を確保するため」と回答。
- 業種別にみると、教育・研究は「高度女性人材が活躍している実績があるため」が全体に比べて高く、実績を評価している。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「優秀な人材を確保するため」が高い。
- 人材充足状況別には大きな差異はみられない。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「他の人材の採用が困難なため」が全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、広報・マーケティングは「ダイバーシティ経営推進のため」が全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用の目的（高度女性人材の採用意向あり／複数回答）

Q15 高度女性人材の採用の目的をお選びください。（いくつでも）



| | 調査数 | 80.8 | 16.7 | 10.0 | 7.5 | 2.0 | 5.5 |
|---------------------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|-----|
| 全体 | 4,316 | 80.8 | 16.7 | 10.0 | 7.5 | 2.0 | 5.5 |
| 業種別 | | | | | | | |
| メーカー | 786 | 85.8 | 13.4 | 10.4 | 6.9 | 1.4 | 3.8 |
| 商社 | 189 | 79.9 | 16.9 | 12.7 | 4.8 | 3.2 | 5.8 |
| サービス | 555 | 76.9 | 20.7 | 9.9 | 7.2 | 1.4 | 6.8 |
| 教育・研究 | 37 | 78.4 | 27.0 | 8.1 | — | — | 8.1 |
| 小売・卸売 | 717 | 79.2 | 15.6 | 8.4 | 5.6 | 2.8 | 6.7 |
| 情報通信・メディア | 460 | 86.7 | 16.3 | 12.2 | 5.0 | 2.0 | 2.2 |
| 建設・不動産 | 591 | 76.8 | 16.6 | 9.5 | 13.0 | 1.9 | 7.6 |
| 金融・保険 | 32 | 78.1 | 21.9 | 9.4 | — | — | 6.3 |
| 宿泊・ホテル | 22 | 81.8 | 18.2 | 22.7 | 4.5 | — | — |
| 飲食・フード | 84 | 83.3 | 11.9 | 10.7 | 8.3 | 1.2 | 8.3 |
| 運輸・倉庫 | 163 | 78.5 | 20.2 | 8.0 | 11.0 | 1.2 | 4.3 |
| 従業員規模別 | | | | | | | |
| 30人以下 | 2,270 | 77.1 | 18.1 | 7.8 | 8.2 | 1.9 | 7.3 |
| 31～100人 | 1,248 | 83.4 | 16.1 | 11.6 | 6.8 | 2.2 | 3.9 |
| 101人以上 | 792 | 87.5 | 13.6 | 13.6 | 6.3 | 2.0 | 2.9 |
| 人材充足状況別 | | | | | | | |
| 不足 | 2,677 | 80.5 | 17.3 | 9.7 | 9.7 | 2.2 | 5.6 |
| 過不足なし | 1,346 | 81.5 | 15.7 | 10.2 | 3.4 | 1.7 | 5.6 |
| 過剰 | 267 | 81.3 | 16.9 | 11.6 | 6.4 | 1.1 | 3.7 |
| 新型コロナウイルスの採用活動への影響別 | | | | | | | |
| 採用数増加 | 207 | 78.7 | 19.3 | 12.1 | 15.5 | 2.4 | 4.8 |
| 予定通り | 1,855 | 83.5 | 16.6 | 10.5 | 8.0 | 2.0 | 5.1 |
| 縮小・継続するか検討 | 550 | 80.4 | 19.1 | 11.3 | 7.3 | 0.5 | 4.4 |
| 一時的に見合わせ・中止 | 784 | 79.5 | 16.8 | 10.2 | 7.1 | 2.6 | 5.1 |
| 予定なし | 912 | 77.7 | 14.6 | 7.6 | 5.2 | 2.1 | 7.2 |
| 採用したい人材の職種別 | | | | | | | |
| 営業職 | 1,692 | 82.6 | 16.8 | 12.2 | 5.8 | 2.2 | 5.9 |
| 経理・人事・総務職 | 730 | 84.2 | 19.3 | 12.7 | 7.0 | 2.2 | 4.4 |
| 製造 | 715 | 84.3 | 13.6 | 9.4 | 9.5 | 1.0 | 3.9 |
| 企画・管理職 | 490 | 84.1 | 18.0 | 19.0 | 6.3 | 1.8 | 4.7 |
| 技術職(IT/ITコア、IT関連) | 1,913 | 84.6 | 15.8 | 10.9 | 7.8 | 2.1 | 4.4 |
| 販売・サービス職 | 458 | 79.0 | 19.0 | 12.0 | 8.3 | 1.3 | 6.1 |
| 広報・マーケティング | 202 | 86.1 | 19.3 | 21.3 | 2.5 | 1.5 | 5.0 |
| 採用予定なし | 293 | 71.0 | 17.7 | 6.5 | 5.8 | 2.0 | 8.2 |

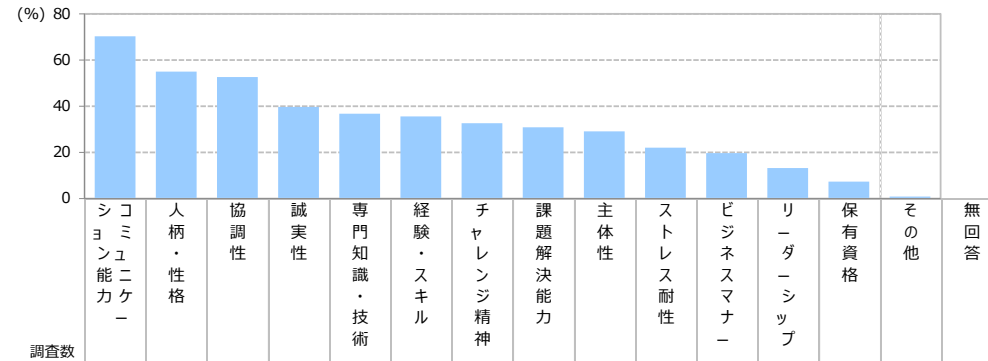
※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

高度女性人材 ⑥採用で重視する点

▶ 高度女性人材の採用で重視する点は、「コミュニケーション能力」が最も高く、「人柄・性格」「協調性」と続く。

- 高度女性人材の採用意向がある企業に、採用で重視する点をたずねたところ、71%が「コミュニケーション能力」と回答。以下「人柄・性格」「協調性」があげられた。
- 業種別にみると、教育・研究は「誠実性」「課題解決能力」「ビジネスマナー」、情報通信・メディアは「専門知識・技術」「経験・スキル」、金融・保険は「コミュニケーション能力」「誠実性」「経験・スキル」「主体性」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「コミュニケーション能力」「チャレンジ精神」「課題解決能力」「主体性」「ストレス耐性」「リーダーシップ」の6項目が全体に比べて高め。
- 採用したい人材の職種別にみると、企画・管理職は「課題解決能力」「リーダーシップ」、技術職(エンジニア、IT関連)は「専門知識・技術」、広報・マーケティングは「チャレンジ精神」「課題解決能力」「主体性」「ストレス耐性」「リーダーシップ」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用で重視する点（高度女性人材の採用意向あり／複数回答）
Q16 高度女性人材の採用で重視する点をお選びください。（いくつでも）



| | | 調査数 | シ コ ム ニ カ ケ ー | 人 柄 ・ 性 格 | 協 調 性 | 誠 実 性 | 専 門 知 識 ・ 技 術 | 経 験 ・ ス キ ル | チ ャ レ ン ジ 精 神 | 課 題 解 決 能 力 | 主 体 性 | ス ト レ ス 耐 性 | ビ ジ ネ ス マ ナー | リ ー ダ ー シ ッ プ | 保 有 資 格 | そ の 他 | 無 回 答 | |
|-----------------------------|-----------|-------|---------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------|-------------|-------------|-----|
| 全体 | | 4,316 | 70.6 | 55.0 | 52.6 | 39.7 | 36.8 | 35.4 | 32.7 | 30.7 | 29.1 | 22.1 | 19.8 | 13.1 | 7.6 | 1.0 | 5.1 | |
| 業種別 | メーカー | 786 | 70.5 | 53.2 | 51.5 | 37.0 | 39.4 | 31.3 | 35.4 | 37.3 | 33.2 | 20.4 | 14.4 | 13.9 | 3.1 | 1.0 | 3.8 | |
| | 商社 | 189 | 72.0 | 56.1 | 52.4 | 39.7 | 23.3 | 31.2 | 33.9 | 38.6 | 29.6 | 28.6 | 24.9 | 11.6 | 6.9 | 3.2 | 6.3 | |
| | サービス | 555 | 71.5 | 52.4 | 50.1 | 38.4 | 40.5 | 39.1 | 29.5 | 30.3 | 30.1 | 22.5 | 21.4 | 13.5 | 10.5 | 1.1 | 6.5 | |
| | 教育・研究 | 37 | 78.4 | 62.2 | 56.8 | 56.8 | 35.1 | 37.8 | 32.4 | 45.9 | 24.3 | 24.3 | 32.4 | 18.9 | 13.5 | — | 5.4 | |
| | 小売・卸売 | 717 | 71.5 | 55.0 | 53.1 | 44.1 | 28.5 | 33.2 | 31.0 | 28.2 | 24.0 | 20.1 | 21.6 | 12.0 | 3.2 | 0.6 | 6.4 | |
| | 情報通信・メディア | 460 | 75.4 | 55.7 | 54.1 | 35.0 | 57.0 | 47.2 | 34.3 | 34.1 | 37.6 | 30.2 | 22.2 | 17.4 | 4.1 | 1.5 | 2.4 | |
| | 建設・不動産 | 591 | 68.0 | 54.3 | 50.6 | 40.3 | 34.2 | 36.7 | 32.5 | 22.7 | 26.9 | 21.8 | 19.5 | 9.0 | 16.1 | 0.8 | 6.6 | |
| | 金融・保険 | 32 | 84.4 | 40.6 | 50.0 | 50.0 | 34.4 | 56.3 | 34.4 | 31.3 | 40.6 | 21.9 | 21.9 | 12.5 | 15.6 | 6.3 | 6.3 | |
| | 宿泊・ホテル | 22 | 77.3 | 54.5 | 59.1 | 40.9 | 31.8 | 36.4 | 31.8 | 31.8 | 36.4 | 18.2 | 27.3 | 18.2 | 9.1 | — | — | |
| | 飲食・フード | 84 | 72.6 | 53.6 | 57.1 | 45.2 | 15.5 | 21.4 | 27.4 | 22.6 | 22.6 | 16.7 | 15.5 | 14.3 | 2.4 | 1.2 | 7.1 | |
| | 運輸・倉庫 | 163 | 71.8 | 58.9 | 60.1 | 41.1 | 22.1 | 32.5 | 32.5 | 25.2 | 23.9 | 26.4 | 19.0 | 11.7 | 11.0 | 1.8 | 4.3 | |
| | 従業員規模別 | 30人以下 | 2,270 | 65.6 | 54.1 | 48.0 | 41.4 | 33.8 | 32.9 | 30.2 | 26.1 | 25.7 | 18.2 | 20.2 | 9.1 | 7.7 | 1.1 | 6.4 |
| | 31～100人 | 1,248 | 74.6 | 57.2 | 57.9 | 40.2 | 39.7 | 38.8 | 33.2 | 34.9 | 31.7 | 25.2 | 19.7 | 15.5 | 7.7 | 1.1 | 3.4 | |
| 101人以上 | 792 | 78.3 | 54.2 | 57.4 | 34.0 | 40.7 | 37.6 | 38.6 | 36.9 | 34.5 | 28.5 | 18.8 | 21.0 | 7.2 | 0.8 | 3.9 | | |
| 人材充足 状況別 | 不足 | 2,677 | 71.1 | 56.0 | 53.6 | 39.6 | 38.9 | 37.1 | 33.0 | 30.3 | 28.5 | 23.1 | 20.8 | 13.7 | 8.2 | 1.2 | 5.3 | |
| 過不足なし | 1,346 | 69.0 | 53.1 | 50.4 | 40.8 | 32.2 | 32.5 | 32.2 | 29.6 | 29.6 | 20.7 | 18.2 | 11.1 | 6.8 | 0.8 | 4.9 | | |
| 過剰 | 267 | 73.4 | 54.3 | 55.4 | 35.6 | 37.5 | 33.3 | 32.2 | 40.1 | 33.0 | 19.5 | 18.0 | 17.2 | 6.0 | 0.7 | 3.7 | | |
| 新型コロナウイルスの 採用活動への 影響別 | 採用数増加 | 207 | 66.7 | 57.0 | 53.1 | 47.8 | 31.9 | 30.9 | 36.2 | 27.1 | 22.2 | 21.7 | 19.8 | 16.9 | 10.6 | 3.9 | 4.3 | |
| 予定通り | 1,855 | 72.6 | 56.5 | 55.9 | 39.0 | 39.0 | 38.0 | 35.5 | 31.1 | 31.6 | 26.3 | 19.8 | 14.7 | 9.0 | 1.2 | 5.0 | | |
| 縮小・継続するか検討 | 550 | 75.5 | 54.2 | 51.6 | 40.2 | 40.7 | 38.2 | 30.2 | 32.0 | 30.7 | 21.6 | 20.7 | 15.8 | 5.8 | 0.2 | 4.0 | | |
| 一時的に見合わせ・中止 | 784 | 70.4 | 52.7 | 53.3 | 38.8 | 35.2 | 33.0 | 30.7 | 30.6 | 27.6 | 19.3 | 18.8 | 10.5 | 5.4 | 0.8 | 4.5 | | |
| 予定なし | 912 | 64.7 | 53.9 | 45.8 | 39.9 | 32.8 | 31.9 | 29.4 | 29.8 | 25.9 | 16.3 | 20.2 | 9.6 | 6.9 | 0.8 | 6.5 | | |
| 採用したい 人材の職種別 | 営業職 | 1,692 | 75.7 | 57.0 | 55.7 | 43.3 | 31.9 | 35.8 | 36.2 | 33.8 | 30.7 | 23.8 | 22.0 | 14.0 | 5.3 | 1.1 | 5.3 | |
| 経理・人事・総務職 | 730 | 78.4 | 63.0 | 62.1 | 48.8 | 36.0 | 41.8 | 36.8 | 40.0 | 36.6 | 29.5 | 27.9 | 17.7 | 8.2 | 1.1 | 4.2 | | |
| 製造 | 715 | 71.5 | 60.0 | 59.2 | 41.3 | 33.4 | 32.4 | 34.5 | 33.8 | 29.1 | 21.8 | 16.2 | 13.6 | 4.2 | 1.5 | 4.2 | | |
| 企画・管理職 | 490 | 76.9 | 62.0 | 57.6 | 46.7 | 37.6 | 37.3 | 41.4 | 43.3 | 38.6 | 27.3 | 23.7 | 24.1 | 6.5 | 2.4 | 4.5 | | |
| 技術職(エンジニア、IT関連) | 1,913 | 70.9 | 55.8 | 52.1 | 38.3 | 48.8 | 37.4 | 34.2 | 32.5 | 31.4 | 23.8 | 19.6 | 13.7 | 8.5 | 1.0 | 4.1 | | |
| 販売・サービス職 | 458 | 77.5 | 58.1 | 57.4 | 45.9 | 30.1 | 36.2 | 34.3 | 31.0 | 27.5 | 23.1 | 25.8 | 17.9 | 6.1 | 0.9 | 6.1 | | |
| 広報・マーケティング | 202 | 74.8 | 62.4 | 53.0 | 48.5 | 44.1 | 45.0 | 46.5 | 41.1 | 33.2 | 24.3 | 25.2 | 8.4 | 2.0 | 5.4 | | | |
| 採用予定なし | 293 | 61.4 | 48.8 | 43.7 | 33.8 | 24.2 | 29.4 | 28.0 | 21.5 | 21.2 | 14.0 | 16.7 | 8.5 | 8.5 | 1.4 | 7.5 | | |

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

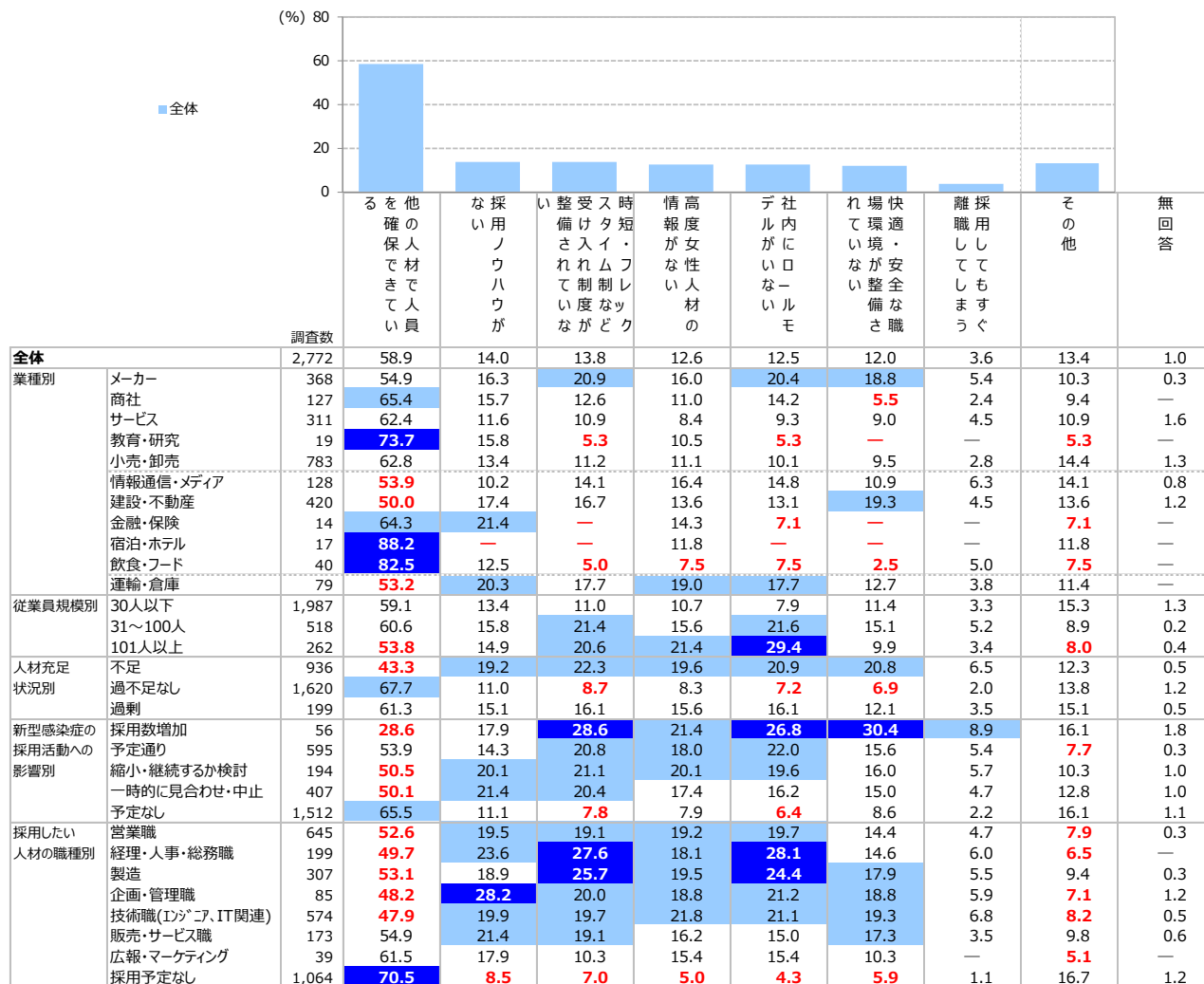
高度女性人材 ⑦採用しない理由

▶ 高度女性人材を採用しない理由は、「他の人材で人員を確保できている」が突出。

- 高度女性人材を採用する意向がない企業に、採用しない理由をたずねたところ、59%が「他の人材で人員を確保できている」と回答。
- 従業員規模別にみると、101人以上は「社内にロールモデルがない」が全体に比べて高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「採用ノウハウがない」「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」「高度女性人材の情報がない」「社内にロールモデルがない」「快適・安全な職場環境が整備されていない」の5項目が全体に比べて高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」「社内にロールモデルがない」「快適・安全な職場環境が整備されていない」が全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、製造は「時短・フレックスタイム制など受け入れ制度が整備されていない」と「社内にロールモデルがない」、企画・管理職は「採用ノウハウがない」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用しない理由（高度女性人材の採用意向なし／複数回答）

Q17 高度女性人材を採用しない理由をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q17

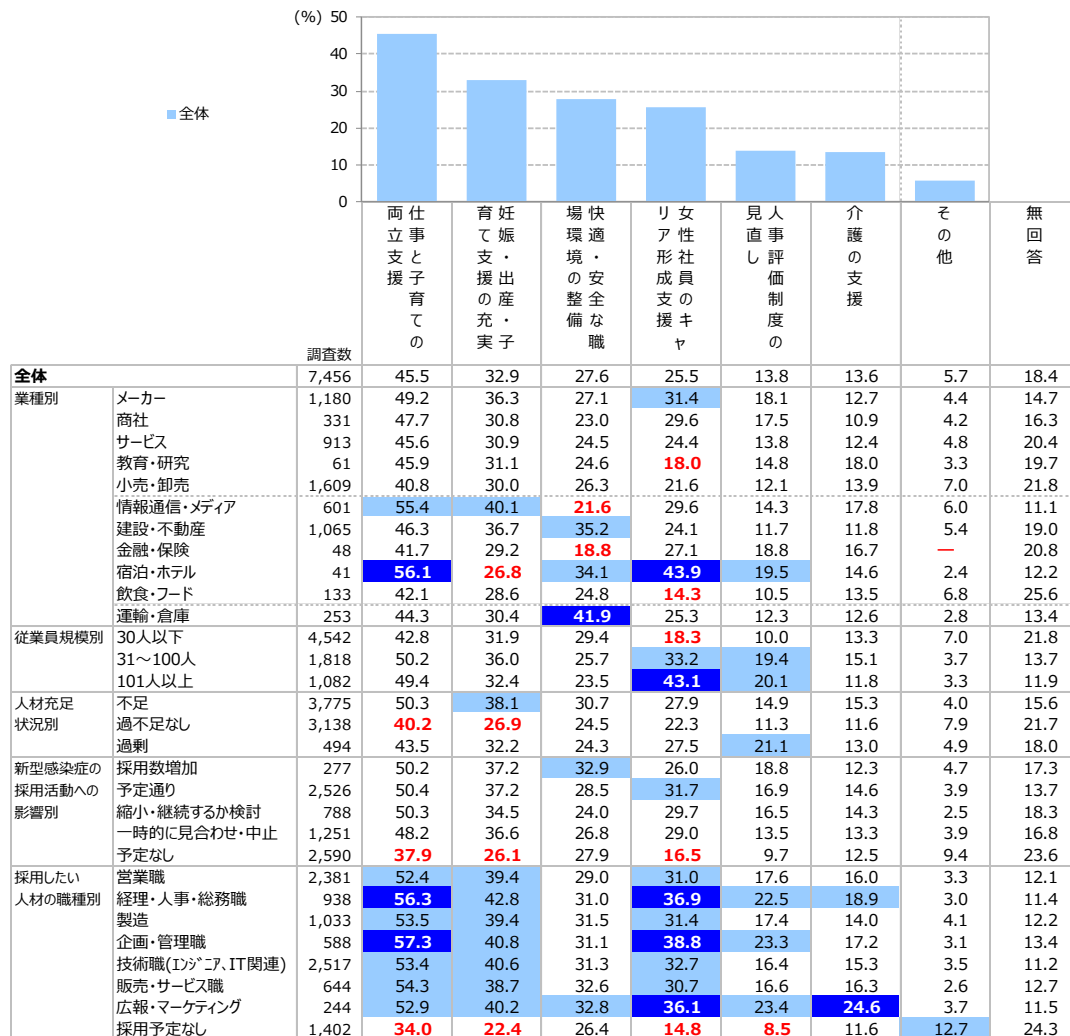
高度女性人材 ⑧採用後の課題

▶ 高度女性人材活用における採用後の課題は、「仕事と子育ての両立支援」（46%）が最も高く、 ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）

- 高度女性人材活用における採用後の課題をたずねたところ、46%が「仕事と子育ての両立支援」と回答。ついで「妊娠・出産・子育て支援の充実」（33%）。
- 業種別にみると、宿泊・ホテルは「仕事と子育ての両立支援」「女性社員のキャリア形成支援」、運輸・倉庫は「快適・安全な職場環境の整備」がそれぞれ全体に比べて高い。
- 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「女性社員のキャリア形成支援」が高い。
- 人材充足状況別にみると、不足層は「妊娠・出産・子育て支援の充実」、過剰層は「人事評価制度の見直し」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 新型コロナウイルスの採用活動への影響別にみると、採用数増加層は「快適・安全な職場環境の整備」、予定通り層は「女性社員のキャリア形成支援」がそれぞれ全体に比べて若干高い。
- 採用したい人材の職種別にみると、経理・人事・総務職、企画・管理職は「仕事と子育ての両立支援」「女性社員のキャリア形成支援」、広報・マーケティングは「女性社員のキャリア形成支援」「介護の支援」がそれぞれ全体に比べて高い。

■【高度女性人材】採用後の課題（全体／複数回答）

Q18 貴社の高度女性人材活用における採用後の課題（想定含む）をお選びください。（いくつでも）



※全体値の降順ソート

※全体と比較して ■10pt以上高い ■5pt以上高い ■-5pt以上低い

Q18