

男女共同参画に関する企業実態調査  
報告書

令和4年3月  
鹿児島県



# 目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象等	1
3. 本報告書の見方	1
4. 調査対象の決定方法について	2
(1) 調査対象産業	2
(2) 調査対象事業所	2
5. 回答者の属性	3
(1) 企業	3
(2) 従業員	4
第2章 調査結果の概要	5
1. 女性活躍に関する取組について	5
2. 女性の採用について	5
3. 女性の配置・育成・登用について	5
4. 女性の継続就業・両立支援について	6
5. 退職・雇用形態について	6
6. 仕事のやりがいについて	7
7. その他	7
第3章 「企業」からみた職場の実態	8
(1) 女性活躍に関する取組について	8
問1 貴社において、女性活躍に関する取組を行っていますか。	8
問1-1 女性活躍に取り組む理由は何ですか。	9
問1-2 貴社では、女性活躍に取り組むことにより、どのようなメリットがありましたか。	11
問2 女性活躍に取り組んでいない理由は何ですか。	13
問3 女性活躍に取り組む上で、どのような課題があると考えますか。	15
(2) 女性の採用について	17
問4 新型コロナウイルス感染症拡大前の5年間における採用数の変化	17
問5 昨年度（2020年度）における採用数の変化	19
問6 実施している正規社員の女性を増やすための取組	21
問7 各部門における男女の配置状況	23
問7-1 最近5年間に女性の配置が拡大（増加）している部門	27
(3) 女性の配置・育成・登用について	28
問8 実施している女性の配置・育成・登用に関する取組について	28
問9 管理職等への女性の登用状況	29
問10 貴社は女性の管理職が多い方だと思いますか。	30
問10-1 女性の管理職を登用していない、又は女性の管理職が少ない理由	31
問10-2 管理職登用の打診を断られた理由	33
問11 女性の管理職を増やすために実施している取組	34
問12 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。	35
(4) 女性の継続就業・両立支援について	36
問13 貴社における2020年度の平均勤続年数（正規社員のみ）	36
問14 女性が中途退職する理由で最も多いもの	38
問15 貴社における2020年度の育児休業の取得状況	39
問16 貴社における2020年度の介護休業の取得状況	39
問17 貴社で実施している仕事と出産・育児等の両立支援に関する取組について	40
問18 貴社で実施しているワーク・ライフ・バランスを可能にする働き方の見直しについて	41

(5) その他	43
問 19 貴社において、働き方改革に取り組んでいますか。	43
問 20 「職業生活における女性の活躍に関する法律」における事業主行動計画の策定について	44
問 21 貴社の職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。	45
問 22 女性活躍を進めるためには、どのような行政の支援・施策が必要と考えますか。	46
その他の回答（記述）	47
第4章 「従業員」からみた職場の実態	49
問 1 あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。	49
問 1-1 退職した理由について	50
問 1-2 退職したきっかけについて	51
問 2 現在の雇用形態についてどう感じていますか。	55
問 2-1 どのような雇用形態を希望しますか。	56
問 3 あなたが働いている理由について	57
問 3-1 現在、非正規社員として働いている理由について	59
問 4 現在の会社での就業について	61
問 4-1 長く働きたい理由は何ですか。	62
問 4-2 労働環境がどのように変われば働きたいと思いますか。	64
問 4-3 何をきっかけにやめようと思っていますか。	66
問 5 現在の仕事にやりがいを感じていますか。	68
問 5-1 あなたの職場の環境についてお伺いします。	70
問 6 あなたは、知識や技術の向上のための職場での研修を受けていますか。	78
問 6-1 あなたの職場では、研修を受ける機会や内容に男女で差があると思いますか。	80
問 7 あなたは、職場での管理職育成研修等を受けたことがありますか。	82
問 8 管理職に就きたいと思いますか。	83
問 8-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。	85
問 9 女性が管理職に就くことについてどう思いますか。	88
問 10 あなたの職場において、管理職への女性の登用を進めるために必要な取組	89
問 11 あなたの職場では、女性が能力を發揮し活躍していますか。	91
問 12 女性が能力を發揮し、活躍する上での阻害要因は何だと思えますか。	92
問 13 子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話をする（した）のは誰ですか。	94
問 14 家事、育児は主に誰が行っていますか。	95
問 15 職場で育児休業を取得したことがありますか。	96
問 15-1 取得しなかった理由は何ですか。	97
問 16 これまでに職場でハラスメントを受けたことがありますか。	99
問 16-1 ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。	100
問 17 新型コロナウイルス感染症による、あなた自身の雇用や収入への影響について	102
問 17-1 どのような影響がありましたか。	103
問 18 あなたの職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。	105
問 19 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について	106
問 20 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策について	107
問 21 女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組について	109
その他の回答（記述）	111
資料（調査票等）	117

# 第1章 調査の概要

## 1. 調査の目的

男女共同参画社会の形成に向けて、雇用における課題を明らかにするため、県内事業所を対象に、採用、配置、育成、登用、両立支援等の女性活躍に関する取組状況を調査し、女性はその個性と能力を十分に発揮できる職場環境整備の一層の推進を図るための基礎資料とする。

## 2. 調査対象等

(1) 調査地域	鹿児島県下全域	
(2) 調査対象	従業員5名以上の企業及び従業員	
(3) 対象者数	従業員5名以上の企業	1,500社
	従業員5名以上の企業の従業員(1社3名)	4,500名
(4) 調査方法	調査票による無記名アンケート調査(郵送法)	
(5) 調査期間	令和3年10月18日(月)～11月5日(金)	
(6) 回収状況	有効回収数 企業：634通	回収率：42.0%
	社員：1,533通	回収率：34.0%

## 3. 本報告書の見方

- ① 図表中「n」とは、回答総数(あるいは、分類別の回答者数)を表している。
- ② 集計結果は百分率で算出し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合がある。
- ③ 回答にあたって、2つ以上の回答(複数回答)を認めている場合は、合計が100%を超える場合がある。
- ④ 本調査の結果分析にあたり、次の調査結果と参考比較を行っている。  
なお、調査結果の比較については、下記調査と設問および選択肢が一致するものを比較の対象としている。
  - 平成28年度 女性活躍推進に関する企業実態調査(鹿児島県)  
(従業員5名以上の企業及び従業員、有効回収数 経営者：531通、従業員：1,364通)  
※本文中では、「前回調査」と表記している。
  - 令和3年度 男女共同参画に関する県民意識調査(鹿児島県)  
(18歳以上の男女5,000人、有効回収数2,094人)  
※本文中では、「県民意識調査」と表記している。
  - 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」  
(企業調査：有効回答数3,326企業 有効回答率55.4%、事業所調査：有効回答数3,591事業所 有効回答率57.1%)
  - 厚生労働省「令和2年度賃金構造基本統計調査」  
有効回答数：54,874事業所(有効回答率：70.2%)のうち、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(48,007事業所)について集計
  - 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」  
(個人調査：有効回答数9,911人、有効回答率58.8%)
  - 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度女性活躍推進に関する調査報告書」【厚生労働省委託】  
(有効回収数：970件、有効回収率：9.7%)
  - 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」【厚生労働省委託】(労働者調査：回収数：2,877人)
  - 独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果(2015年)」(有効回収数：1,528社、回収率：25.5%)
  - 独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査(2021年)」(有効回答数 全体4,307人、女性1,996人、男性2,311人)
- クロス表上の「 **. %**」は、各属性で最も高い割合のものを示している。

## 4. 調査対象の決定方法について

### (1) 調査対象産業

日本標準産業分類に基づく次の産業とした。

- A 農林業
- B 漁業
- C 鉱業，採石業，砂利採取業
- D 建設業
- E 製造業
- F 電気・ガス・熱供給・水道業
- G 情報通信業
- H 運輸業・郵便業
- I 卸売業，小売業
- J 金融業，保険業
- K 不動産業，物品賃貸業
- L 学術研究，専門・技術サービス業
- M 宿泊業，飲食サービス業
- N 生活関連サービス業，娯楽業
- O 教育，学習支援業
- P 医療，福祉
- Q 複合サービス業
- R サービス業（他に分類されないもの）

### (2) 調査対象事業所

総務省統計局の「令和元年度経済センサス-基礎調査」の事業所リストを基に，次の①から④に該当する企業を母集団として，産業分類別，規模別の構成割合を踏まえて調査対象企業を算出し，産業分類別・規模別・地域別に無作為に1,500の企業を調査対象とした。

- ①鹿児島県内の単独企業
- ②鹿児島県内に本所・本社・本店を持つ企業
- ③日本標準産業分類別に基づく分類別の民営企業
- ④常用労働者数が5人以上の企業

調査結果の企業の規模別は，企業全体の常用従業員数で区分している。

産業分類	規模					サンプル数	総事務所数に対する産業分類別事務所数の割合	産業分類別 女性従業員の割合
	5~9人	10~29人	30~99人	100~299人	300人以上			
A 農林業	17	27	10	3	0	57	3.8%	35.0%
B 漁業	4	4	6	1	0	15	1.0%	29.1%
C 鉱業，採石業，砂利採取業	1	2	0	0	0	3	0.2%	12.1%
D 建設業	164	154	62	10	0	390	26.0%	13.7%
E 製造業	36	69	68	23	1	197	13.1%	37.1%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1	3	4	1	0	9	0.6%	18.0%
G 情報通信業	0	1	1	0	0	2	0.1%	28.6%
H 運輸業，郵便業	5	30	20	10	0	65	4.3%	11.8%
I 卸売業，小売業	111	78	44	28	1	262	17.5%	48.9%
J 金融業，保険業	0	3	1	1	1	6	0.4%	48.2%
K 不動産業，物品賃貸業	5	4	3	2	0	14	0.9%	54.6%
L 学術研究，専門・技術サービス業	8	13	2	2	0	25	1.7%	23.4%
M 宿泊業，飲食サービス業	6	11	4	2	0	23	1.5%	57.3%
N 生活関連サービス業，娯楽業	5	6	11	4	0	26	1.7%	49.5%
O 教育，学習支援業	3	11	2	6	0	22	1.5%	47.9%
P 医療，福祉	22	116	72	70	0	280	18.7%	69.6%
Q 複合サービス事業	2	5	7	7	0	21	1.4%	49.9%
R サービス業(他に分類されないもの)	31	35	11	5	1	83	5.5%	33.2%
合計	421	572	328	175	4	1,500	100.0%	—

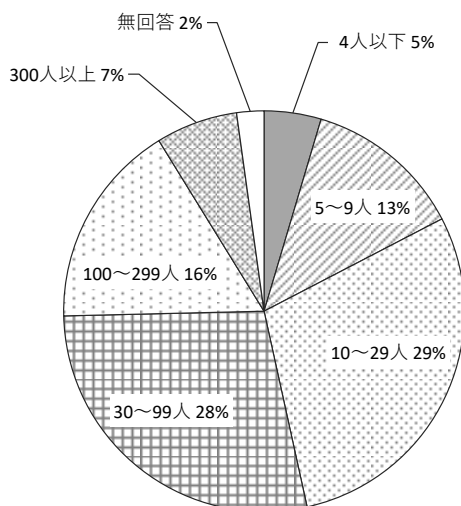
## 5. 回答者の属性

### (1) 企業

#### 業種別

業種	調査対象 企業数	回 答 企業数	回答割合 (%)	構成比 (%)
農林業	39	20	51.3	3.2
漁業	34	12	35.3	1.9
鉱業，採石業，砂利採取業	13	4	30.8	0.6
建設業	146	82	56.2	12.9
製造業	99	65	65.7	10.3
電気・ガス・熱供給・水道業	18	18	100.0	2.8
情報通信業	36	14	38.9	2.2
運輸業，郵便業	40	25	62.5	3.9
卸売業，小売業	339	97	28.6	15.3
金融業，保険業	37	10	27.0	1.6
不動産業，物品賃貸業	61	10	16.4	1.6
学術研究，専門・技術サービス業	59	14	23.7	2.2
宿泊業，飲食サービス業	181	47	26.0	7.4
生活関連サービス業，娯楽業	141	29	20.6	4.6
教育，学習支援業	37	19	51.4	3.0
医療，福祉	110	75	68.2	11.8
複合サービス事業	31	11	35.5	1.7
サービス業(他に分類されないもの)	79	65	82.3	10.3
分類不能の産業	0	17	—	2.7
合 計	1,500	634	—	100.0

#### 従業員数による規模別

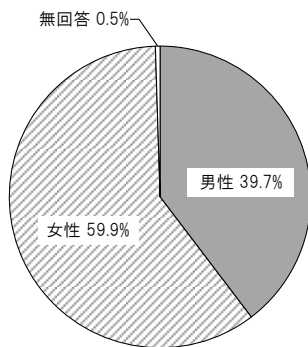


## (2) 従業員

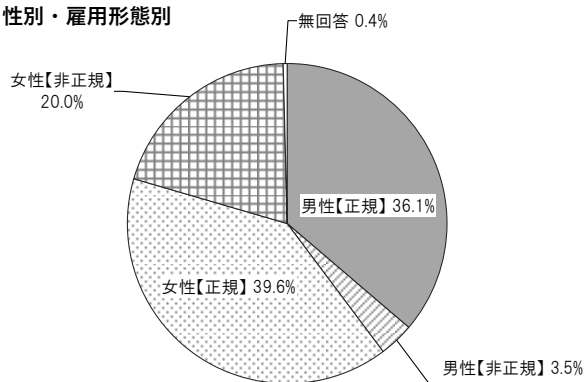
区分		実数	構成比 (%)	
全体		1,533	100.0%	
性別	男性	608	39.7%	
	女性	918	59.9%	
	無回答	7	0.5%	
年代別	29歳以下	186	12.1%	
	30歳代	402	26.2%	
	40歳代	466	30.4%	
	50歳代	300	19.6%	
	60歳以上	177	11.5%	
	無回答	2	0.1%	
性・年代別	男性 × 年代別	29歳以下	69	4.5%
		30歳代	166	10.8%
		40歳代	182	11.9%
		50歳代	104	6.8%
	女性 × 年代別	29歳以下	118	7.7%
		30歳代	236	15.4%
		40歳代	284	18.5%
		50歳代	194	12.7%
		60歳以上	86	5.6%
		無回答	2	0.1%
性別 × 雇用形態別	男性【正規】	553	36.1%	
	男性【非正規】	54	3.5%	
	無回答	1	0.1%	
	女性【正規】	607	39.6%	
	女性【非正規】	306	20.0%	
	無回答	5	0.3%	
	無回答	5	0.3%	

区分		実数	構成比 (%)	
性別 × 雇用形態別 × 年代別	男性【正規】	29歳以下	63	4.1%
		30歳代	161	10.5%
		40歳代	178	11.6%
		50歳代	100	6.5%
		60歳以上	51	3.3%
		無回答	0	0.0%
	男性【非正規】	29歳以下	6	0.4%
		30歳代	4	0.3%
		40歳代	4	0.3%
		50歳代	4	0.3%
		60歳以上	36	2.3%
		無回答	0	0.0%
	女性【正規】	29歳以下	90	5.9%
		30歳代	149	9.7%
		40歳代	195	12.7%
		50歳代	125	8.2%
		60歳以上	47	3.1%
		無回答	1	0.1%
女性【非正規】	29歳以下	27	1.8%	
	30歳代	86	5.6%	
	40歳代	87	5.7%	
	50歳代	69	4.5%	
	60歳以上	37	2.4%	
	無回答	0	0.0%	

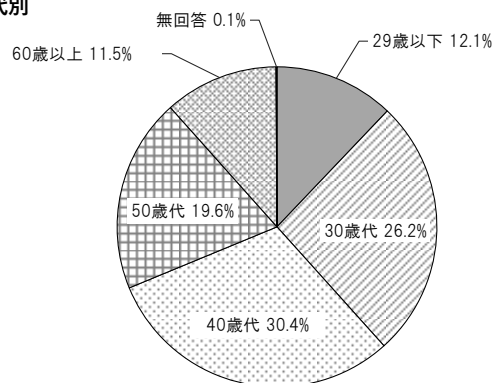
性別



性別・雇用形態別



年代別





## 第2章 調査結果の概要

### 1. 女性活躍に関する取組について

女性活躍の取組については、企業の52.5%が「取り組んでいる」と回答しており、その理由として、「人材の確保・定着」75.2%、「職場の活性化による労働意欲の向上」54.5%、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」52.0%などを挙げている。また、取り組むことによるメリットとして、企業は「女性の勤続年数が長くなった」45.2%、「女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した」43.6%、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」38.5%などと回答している。

「取り組んでいない」28.7%と回答した企業では、「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」48.9%が最も高くなっている。その他に、「女性が少数である」34.6%、「具体的な取組方法がわからない」9.3%、「必要性を感じない」9.3%が挙げられている。

女性活躍に取り組む上での課題として、企業は、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」42.9%、「女性からの応募が少ない」29.5%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」25.4%などと回答している。

職場において女性が能力を発揮し活躍しているかについて、従業員は、「肯定（そう思う＋どちらかという＋そう思う）」が72.6%、「否定（どちらかという＋そう思わない＋そう思わない）」が23.4%と回答しており、女性が能力を発揮し活躍する上での阻害要因として、従業員は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」51.0%、「結婚・出産等で退職する女性が多い」28.2%、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」9.8%などと回答している。

### 2. 女性の採用について

正規社員の女性を増やすための取組について、企業は、「中途採用の積極的な実施」37.1%、「非正規社員から正規社員への転換」25.7%を挙げており、「金融業、保険業」など、13の業種では「中途採用の積極的な実施」、「複合サービス業」では「非正規社員から正規社員への転換」の回答が多くなっている。「取り組んでいない」27.6%と回答した企業は、「電気・ガス・熱供給・水道」など6業種で多くなっている。

各部門における男女の配置状況について、「人事・総務・経理」と「調査・公報」で「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」と回答した企業が多く、「営業」と「生産・輸送・建設・現業」では「男性が9割以上の職場がある」の回答が多くなっている。

最近5年間に女性の配置が拡大している部門については、「人事・総務・経理」15.8%、「販売・サービス」10.4%が挙げられているが、「女性の配置が拡大している部門はない」と回答した企業が多かった。

### 3. 女性の配置・育成・登用について

女性の配置・育成・登用に関する取組については、30.1%の企業が「取り組んでいない」と回答している。取組を行っている企業では、「性別にかかわらず活躍できるような配置基準への見直し」27.0%、「採用時の雇用管理区分にとらわれない配置」19.2%、「研修情報の提供、研修参加への働きかけ」17.4%が挙げられている。

管理職等への女性の登用状況について、「管理職（部長相当職・課長相当職）」の女性の割合は11.4%、「役員」19.3%、「部長相当職」9.2%、「課長相当職」12.5%、「係長相当職」22.8%となっており、前回調査に比べて「管理職」、「課長相当職」、「係長相当職」の割合は減少しており、「役員」、「部長相当職」の女性の割合は増加している。

自社の女性の管理職については、「少ない方である」48.3%と回答した企業が多く、その理由として「女性が少数だから」48.0%、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」23.8%、「本人（女性）が登用を希望しない傾向がある」22.2%を挙げている。前回調査との比較では、「女性は勤続年数が短いから」、「女性が少数だから」、「女性がつける適当なポストがないから」、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」が6ポイント以上減少している。管理職登用の打診を断られた理由として、企業の回答としては「責任が重くなるから」80.0%、「仕事と家庭生活の両立が困難になるから」45.0%、「今の働き方に満足しているから」45.0%、「自分の能力に自信がないから」30.0%等が挙げており、前回調査との比較では、「責任が重くなるから」と「所定外労働時間が増えるから」が減少し、「仕事と家庭生活の両立が困難になるから」、「今の働き方に満足しているから」が増加している。

女性の管理職を増やすために実施している取組については、「実施していない」61.8%と回答した企業が多くなっている。取組を実施している企業では、「積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ」

16.9%、「評価基準・運用等の見直し（時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等）」8.5%等を挙げている。

一方、従業員に対して女性の管理職登用を進めるために必要な取組を聞いたところ、「子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実」33.7%、「経営層・管理職層の意識改革」31.4%、「男女で差がない個人の適性・能力に応じた評価基準・運用等の見直し」27.5%などを挙げている。

積極的な女性管理職の登用について、企業は、「特に増やしていく考えはない」41.2%、「積極的に登用していきたい」38.0%となっている。「積極的に登用していきたい」と回答した企業を、業種別でみると「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」が多く、規模別でみると「300人以上」が多くなっている。

従業員の管理職への昇進希望の有無では、「就きたい」が10.0%、「就きたくない」が44.1%となっており、性別でみると「就きたくない」と回答した割合は、女性が48.5%、男性が33.4%となっており、その理由として、女性は「自分の能力に自信がないから」47.3%、男性は「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%がそれぞれ最も高くなっている。

また、女性が管理職に就くことについて従業員に聞いたところ、「本人が望むなら就いてもよい」が65.1%、「積極的に登用すべきである」30.7%、「できれば就いてほしくない」0.5%となっている。

知識や技術の向上のための職場研修の受講について、女性の従業員は「受けている」24.6%、「十分ではないが受けている」23.4%との回答に対して、男性は「受けている」39.1%、「十分ではないが受けている」26.0%と回答しており、女性は男性に比べて職場研修の機会が少ないことがうかがえる。

現在管理職である従業員に、管理職の育成研修の受講有無について聞いたところ、5割の人が「職場に管理職育成のための研修がない」と回答している。また、「受けたことがある」と回答した割合については、女性33.3%、男性40.3%となっている。

#### 4. 女性の継続就業・両立支援について

---

平均勤続年数について、女性は10.40年、男性は12.50年となっている。

子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話をするのは誰か、子どもがいる従業員に聞いたところ、女性は「自分」75.3%と回答した割合が最も高く、次いで「自分の親または配偶者の親」10.6%となっている。一方、男性は「配偶者」77.9%と回答した割合が最も高く、次いで「自分」4.9%となっている。

また、家事、育児の主な担い手について、配偶者がいる従業員に聞いたところ、女性は多い順に「自分」63.0%、「自分と配偶者が分担」28.5%となっている。一方、男性は多い順に「配偶者」58.3%、「自分と配偶者が分担」34.9%となっている。

育児休業の取得状況について企業に聞いたところ、女性の取得率が95.4%で平均取得期間が220日、男性の取得率が16.9%で平均取得期間が21日となっている。

育児休業の取得の有無について、子どもがいる男性従業員に聞いたところ、「ない」が59.6%、「ある」が3.1%となっており、「ない」と回答した方の取得しなかった理由として、「業務が忙しいから」38.4%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」24.9%、「収入が下がるから」20.8%などが挙げられている。

また、介護休業の取得状況について、企業に聞いたところ、男性・女性ともに平均取得期間は約34日となっている。

企業が実施している仕事と出産・育児等の両立支援に関する取組については、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供」41.0%、「妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰した社員が相談できる窓口の設置」32.8%、「社員に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発」20.3%、「妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰した社員が相談できる窓口の設置」20.3%などを挙げている。

企業が実施しているワーク・ライフ・バランスを可能にする働き方の見直しについては、「有給休暇取得を推進する取組」64.8%、「長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」45.4%、「長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」32.5%などを挙げている。

#### 5. 退職・雇用形態について

---

退職経験の有無については、女性は「就職先を退職したことがある」78.1%、「就職先を退職したことはない」15.7%となっており、男性は「就職先を退職したことがある」68.8%、「就職先を退職したことはない」24.0%となっている。

また、企業に聞いた女性の退職理由と女性従業員に聞いた退職理由は、どちらも「結婚」（企業：16.1%、女性従業員：29.7%）、「出産・子育て」（企業：15.1%、女性従業員：40.7%）が上位に挙げられている。男性従業員を含めた全体の退職理由では、「給与等労働条件への不満」22.1%や「長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満」19.1%が挙げられている。

出産・子育てが退職理由と回答した女性従業員に対して、退職したきっかけについて聞いたところ、「出産・育児に関する職場の制度や環境が十分でなかったから」34.5%、「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」29.3%となっている。

非正規従業員に対して働いている理由を聞いたところ、女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」46.1%が最も高く、次いで「家計の足しにするため」25.5%となっており、男性は「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」55.6%が最も高く、次いで「生きがい・社会参加のため」37.0%となっている。

非正規社員として働いている理由については、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」（女性：42.8%、男性：33.3%）となっている。

現在の会社での就業について「長く働きたい」と回答した割合は、女性64.4%、男性78.9%であり、それぞれ最も高くなっているが、その差は14.5ポイントとなっている。

## 6. 仕事のやりがいについて

従業員に対して現在の仕事のやりがいについて聞いたところ、男女ともに、「やりがいを感じている」と「どちらかといえばやりがいを感じている」を合わせた「肯定」（女性：84.7%、男性87.5%）が最も高くなっている。

雇用形態別でみると、「女性【正規】」で、「やりがいを感じていない」と「どちらかといえばやりがいを感じていない」を合わせた「否定」が16.0%、「男性【正規】」が10.7%となっており、「女性【正規】」が5.7ポイント高くなっている。

職場環境について従業員に聞いたところ、「①残業は多い方だ」については、「否定（あまりそう思わない＋そう思わない）」の回答が、女性79.7%、男性67.8%となっており、その差は11.9ポイントとなっている。

また、「⑤男女の差なく適性や能力が評価される配置・昇進を行っている」については、「肯定（ややそう思う＋そう思う）」の回答は、女性で61.4%、男性で68.6%となっており、女性が7.2ポイント低くなっている。

## 7. その他

働き方改革への取組については、66.1%の企業が「取り組んでいる」と回答しており、業種別では「情報通信業」の92.9%が最も高く、「漁業」と「鉱業、採石業、砂利採取業」が、それぞれ25.0%で最も低くなっている。また企業の規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」の回答が高くなっている。

「職業生活における女性の活躍に関する法律（女性活躍推進法）」において事業主行動計画の策定が努力義務となっている常時雇用労働者100人以下の企業に対して、行動計画の策定について聞いたところ「策定している」と回答した企業は、8.0%で1割に満たない。また、業種別では、「建設業」の17.4%が最も高く、「漁業」と「鉱業、採石業、砂利採取業」など7業種では「策定している」企業はなかった。

女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策について、企業は「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」39.4%、「女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」24.8%、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」21.6%を挙げており、従業員は、「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」58.4%、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」35.7%、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」27.4%を挙げている。

職場でのハラスメントについて、受けたことが「ない」72.9%で、「ある」25.2%となっており、受けた際の対応として、「我慢した、誰にもどこにも相談しなかった」43.5%、「同僚に相談した」30.1%、「配偶者に相談した」19.9%などが挙げられている。

新型コロナウイルス感染症による影響について、「影響はなかった」が80.3%、「影響があった」が16.3%となっている。「影響があった」人の影響の内容は、「収入が減った」59.6%、「勤務日数や労働時間が減った」47.2%、「業務内容が変更された」14.4%などが挙げられている。

職場の男女の地位の平等感について「平等である」と回答した企業の割合は59.3%となっており、従業員の「平等である」と回答した割合43.9%と比べて15.4ポイント高くなっている。また、従業員の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、「肯定」が28.1%で、「否定」が68.7%となっている。性別でみると、男性の「肯定」が34.7%、「否定」が61.8%、女性の「肯定」が23.8%、「否定」が73.1%であり、男女の差は10ポイント以上となっている。

女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組について従業員に聞いたところ、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」52.1%、「短時間勤務制度」27.2%、「ハラスメント対策の実施」26.7%などを挙げている。

### 第3章 「企業」からみた職場の実態

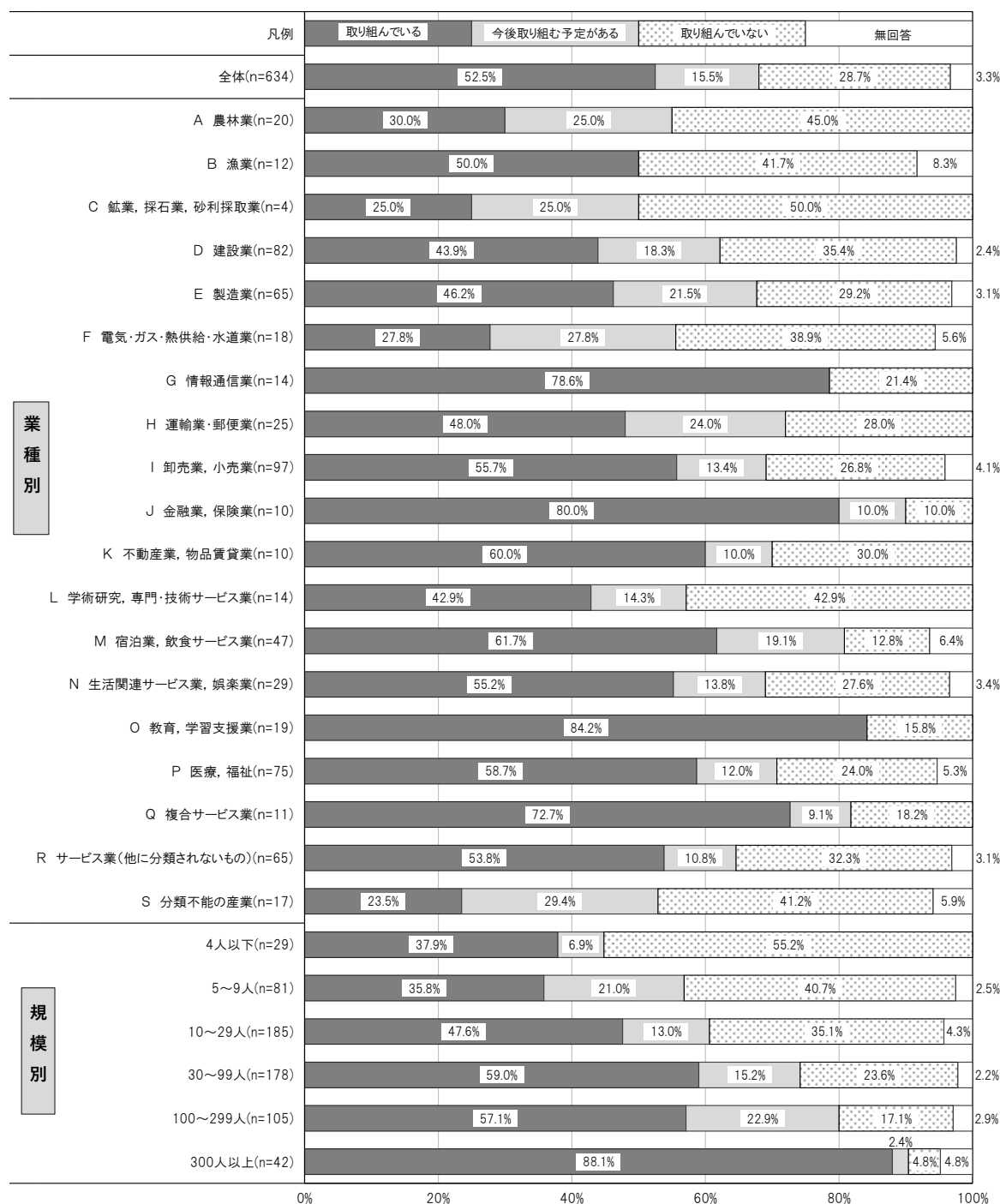
#### (1) 女性活躍に関する取組について

問1 貴社において、女性活躍に関する取組を行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

女性活躍の取組について、全体では「取り組んでいる」が52.5% (333社) で最も高く、次いで「取り組んでいない」28.7% (182社)、「今後取り組む予定がある」15.5% (98社) の順となっており、「取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」をあわせると68.0%で、「取り組んでいない」の2倍以上となっている。

業種別でみると、「取り組んでいる」の回答は、「教育、学習支援業」84.2%が最も高く、次いで「金融業、保険業」80.0%、「情報通信業」78.6%の順となっている。最も低いのは「鉱業、採石業、砂利採取業」の25.0%で、「教育、学習支援業」とは、59.2ポイントの差となっている。

規模別では、「300人以上」の88.1%が最も高く、次いで高い「30~99人」59.0%とは29.1ポイントの差となっている。

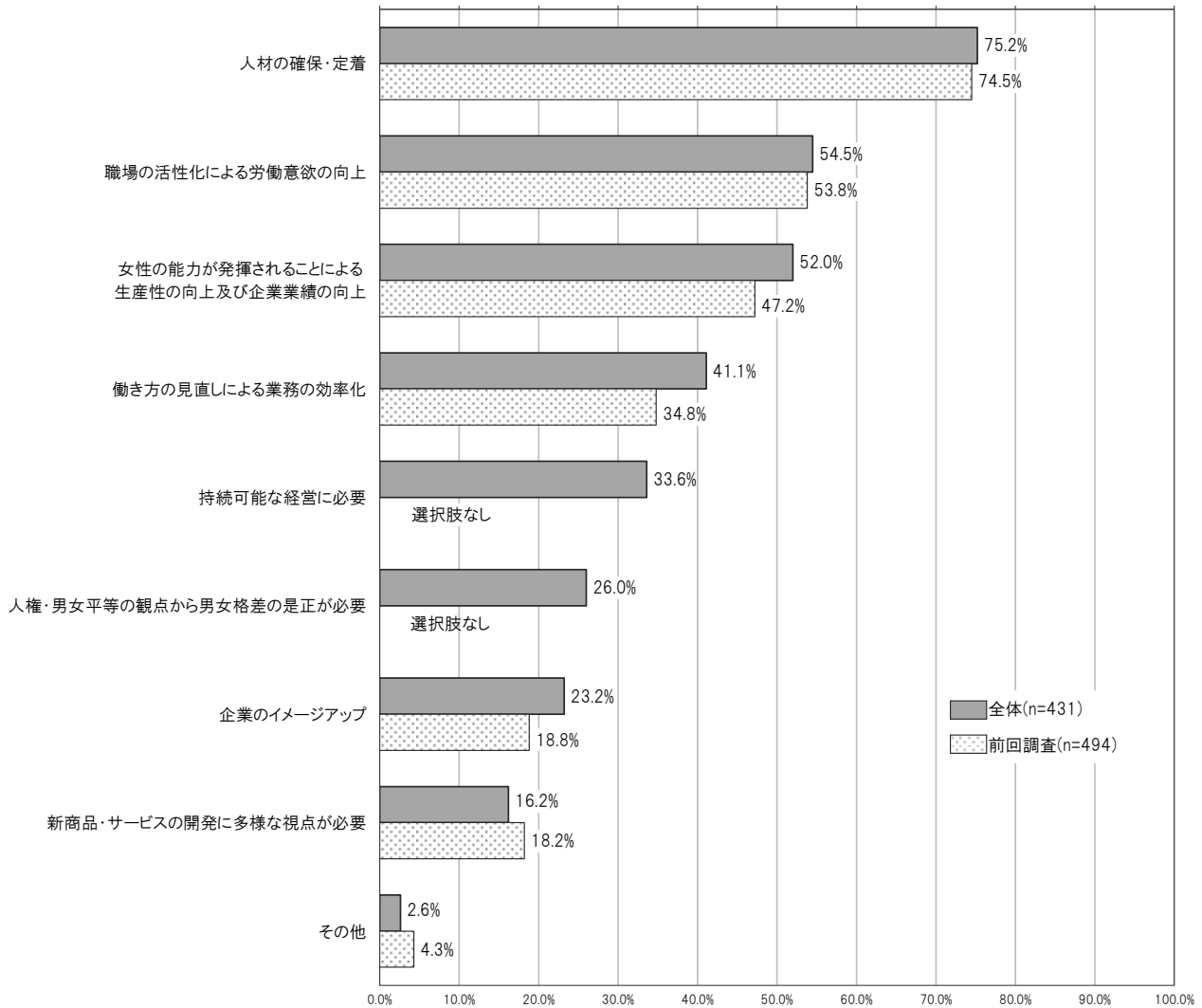


問 1-1 と問 1-2 は、問 1 で 1 「取り組んでいる」または 2 「今後取り組む予定がある」を選んだ方にお伺いします。

問 1-1 女性活躍に取り組む理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「人材の確保・定着」が 75.2% で最も高く、次いで、「職場の活性化による労働意欲の向上」54.5%、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」52.0% の順となっている。

前回調査と比較すると、各項目とも大きな差はないが、「働き方の見直しによる業務の効率化」で 6.3 ポイント、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」4.8 ポイント増加しており、「新商品・サービスの開発に多様な視点が必要」で、2.0 ポイント減少している。



	問1-1 女性活躍に取り組む理由											
	サンプル数	人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	企業のイメージアップ	持続可能な経営に必要	人権男女平等の観点から男女格差の是正が必要	その他	無回答	
上段:度数 下段:%												
全体	431	324 75.2%	235 54.5%	177 41.1%	70 16.2%	224 52.0%	100 23.2%	145 33.6%	112 26.0%	11 2.6%	0 0.0%	
業種	A 農林業	11 5 45.5%	6 6 54.5%	4 4 36.4%	1 1 9.1%	7 7 63.6%	2 2 18.2%	4 4 36.4%	3 3 27.3%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	B 漁業	6 4 66.7%	3 3 50.0%	3 3 50.0%	1 1 16.7%	3 3 50.0%	1 1 16.7%	1 1 16.7%	2 2 33.3%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	2 2 100.0%	1 1 50.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	2 2 100.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	1 1 50.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	D 建設業	51 33 64.7%	24 24 47.1%	22 22 43.1%	6 6 11.8%	24 24 47.1%	26 26 51.0%	18 18 35.3%	13 13 25.5%	1 1 2.0%	0 0 0.0%	
	E 製造業	44 29 65.9%	24 24 54.5%	16 16 36.4%	5 5 11.4%	28 28 63.6%	4 4 9.1%	11 11 25.0%	12 12 27.3%	1 1 2.3%	0 0 0.0%	
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	10 4 40.0%	5 5 50.0%	4 4 40.0%	1 1 10.0%	4 4 40.0%	2 2 20.0%	2 2 20.0%	2 2 20.0%	2 2 10.0%	0 0 0.0%	
	G 情報通信業	11 9 81.8%	8 8 72.7%	4 4 36.4%	3 3 27.3%	6 6 54.5%	5 5 45.5%	5 5 45.5%	4 4 36.4%	1 1 9.1%	0 0 0.0%	
	H 運輸業・郵便業	18 13 72.2%	7 7 38.9%	9 9 50.0%	1 1 5.6%	10 10 55.6%	3 3 16.7%	7 7 38.9%	22.2%	4 4 22.2%	0 0 0.0%	0 0 0.0%
	I 卸売業、小売業	67 52 77.6%	38 38 56.7%	28 28 41.8%	14 14 20.9%	38 38 56.7%	15 15 22.4%	21 21 31.3%	18 18 26.9%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	J 金融業、保険業	9 9 100.0%	3 3 33.3%	5 5 55.6%	1 1 11.1%	5 5 55.6%	3 3 33.3%	4 4 44.4%	4 4 44.4%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	K 不動産業、物品賃貸業	7 4 57.1%	4 4 57.1%	3 3 42.9%	0 0 0.0%	4 4 57.1%	2 2 28.6%	3 3 42.9%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	L 学術研究、専門・技術サービス業	8 6 75.0%	3 3 37.5%	5 5 62.5%	1 1 12.5%	6 6 75.0%	1 1 12.5%	1 1 12.5%	4 4 50.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	M 宿泊業、飲食サービス業	38 34 89.5%	24 24 63.2%	15 15 39.5%	17 17 44.7%	21 21 55.3%	8 8 21.1%	16 16 42.1%	8 8 21.1%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	N 生活関連サービス業、娯楽業	20 12 60.0%	11 11 55.0%	9 9 45.0%	6 6 30.0%	13 13 65.0%	7 7 35.0%	6 6 30.0%	3 3 15.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	O 教育、学習支援業	16 13 81.3%	12 12 75.0%	7 7 43.8%	2 2 12.5%	5 5 31.3%	3 3 18.8%	5 5 31.3%	3 3 18.8%	2 2 12.5%	0 0 0.0%	
	P 医療、福祉	53 48 90.6%	33 33 62.3%	20 20 37.7%	2 2 3.8%	17 17 32.1%	11 11 20.8%	21 21 39.6%	14 14 26.4%	4 4 7.5%	0 0 0.0%	
	Q 複合サービス業	9 8 88.9%	7 7 77.8%	5 5 55.6%	3 3 33.3%	5 5 55.6%	1 1 11.1%	4 4 44.4%	4 4 44.4%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	R サービス業 (他に分類されないもの)	42 32 76.2%	18 18 42.9%	14 14 33.3%	5 5 11.9%	22 22 52.4%	6 6 14.3%	16 16 38.1%	9 9 21.4%	1 1 2.4%	0 0 0.0%	
	S 分類不能の産業	9 7 77.8%	4 4 44.4%	4 4 44.4%	1 1 11.1%	4 4 44.4%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	4 4 44.4%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	無回答	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
企業の規模 全社員数	4人以下	13 7 53.8%	5 5 38.5%	5 5 38.5%	2 2 15.4%	8 8 61.5%	3 3 23.1%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	5~9人	46 30 65.2%	21 21 45.7%	16 16 34.8%	7 7 15.2%	25 25 54.3%	5 5 10.9%	15 15 32.6%	8 8 17.4%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
	10~29人	112 83 74.1%	53 53 47.3%	43 43 38.4%	20 20 17.9%	53 53 47.3%	26 26 23.2%	41 41 36.6%	27 27 24.1%	3 3 2.7%	0 0 0.0%	
	30~99人	132 100 75.8%	73 73 55.3%	58 58 43.9%	19 19 14.4%	70 70 53.0%	36 36 27.3%	47 47 35.6%	39 39 29.5%	3 3 2.3%	0 0 0.0%	
	100~299人	84 67 79.8%	49 49 58.3%	36 36 42.9%	8 8 9.5%	40 40 47.6%	18 18 21.4%	26 26 31.0%	22 22 26.2%	4 4 4.8%	0 0 0.0%	
	300人以上	38 32 84.2%	29 29 76.3%	17 17 44.7%	13 13 34.2%	24 24 63.2%	9 9 23.7%	15 15 39.5%	14 14 36.8%	1 1 2.6%	0 0 0.0%	
	無回答	6 5 83.3%	5 5 83.3%	2 2 33.3%	1 1 16.7%	4 4 66.7%	3 3 50.0%	1 1 16.7%	2 2 33.3%	0 0 0.0%	0 0 0.0%	
前回調査	494 368 74.5%	266 266 53.8%	172 172 34.8%	90 90 18.2%	233 233 47.2%	93 93 18.8%	— — —	— — —	21 21 4.3%	0 0 0.0%		

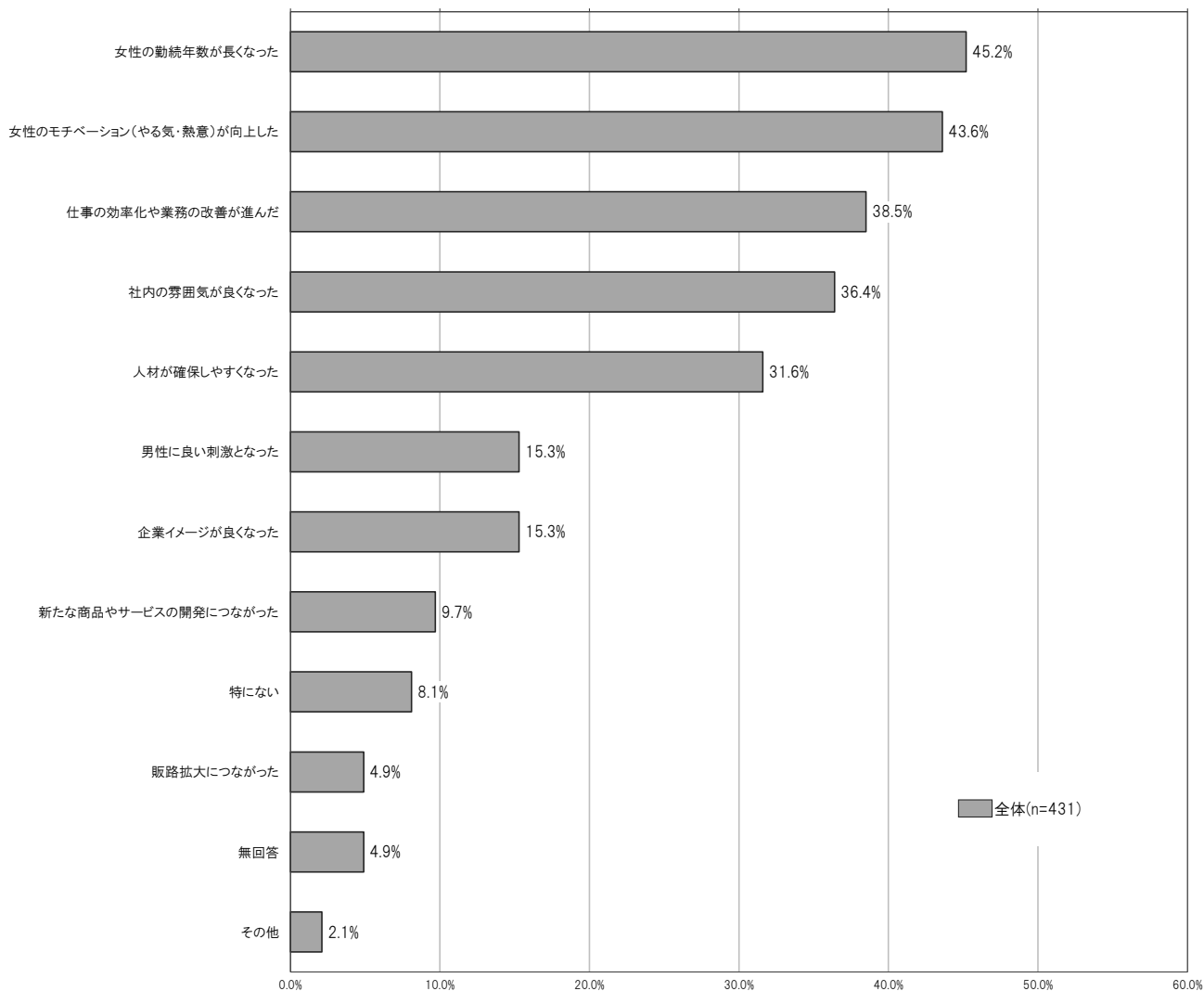
※ 表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

また、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」は、前回調査では「従業員の能力」となっている。

問1-2 貴社では、女性活躍に取り組むことにより、どのようなメリットがありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「女性の勤続年数が長くなった」が45.2%で最も高く、次いで「女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した」43.6%、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」38.5%の順となっている。

業種別では、「社内の雰囲気良くなった」の回答が、「運輸業・郵便業」で61.1%、「鉱業、採石業、砂利採取業」で50.0%、「建設業」が45.1%で、それぞれ最も高くなっており、「教育、学習支援業」では「人材が確保しやすくなった」50.0%が最も高くなっている。



上段：度数 下段：%	問1-2 女性活躍に取り組むことによるメリット													
	サンプル数	人材が確保しやすくなった	新たな商品やサービスの開発につながった	販路拡大につながった	仕事の効率化や業務の改善が進んだ	女性の勤続年数が長くなった	女性のモチベーションや気・熱意が向上した	男性に良い刺激となった	企業イメージが良くなった	社内の雰囲気良くなった	その他	特にな	無回答	
全体	431	136	42	21	166	195	188	66	66	157	9	35	21	
	—	31.6%	9.7%	4.9%	38.5%	<b>45.2%</b>	43.6%	15.3%	15.3%	36.4%	2.1%	8.1%	4.9%	
業種	A 農林業	11	4	1	1	5	7	5	3	3	3	0	1	0
		—	36.4%	9.1%	9.1%	45.5%	<b>63.6%</b>	45.5%	27.3%	27.3%	27.3%	0.0%	9.1%	0.0%
	B 漁業	6	3	1	1	4	4	2	2	0	2	0	0	0
		—	50.0%	16.7%	16.7%	<b>66.7%</b>	<b>66.7%</b>	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
		—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%
	D 建設業	51	15	2	2	18	19	19	12	17	23	2	4	4
		—	29.4%	3.9%	3.9%	35.3%	37.3%	37.3%	23.5%	33.3%	<b>45.1%</b>	3.9%	7.8%	7.8%
	E 製造業	44	13	4	0	13	14	18	7	2	11	2	5	2
		—	29.5%	9.1%	0.0%	29.5%	31.8%	<b>40.9%</b>	15.9%	4.5%	25.0%	4.5%	11.4%	4.5%
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	10	0	0	0	2	0	4	1	1	3	0	2	3
		—	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	<b>40.0%</b>	10.0%	10.0%	30.0%	0.0%	20.0%	30.0%
	G 情報通信業	11	5	2	0	6	6	6	1	3	5	0	0	0
		—	45.5%	18.2%	0.0%	<b>54.5%</b>	<b>54.5%</b>	<b>54.5%</b>	9.1%	27.3%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	H 運輸業・郵便業	18	4	2	1	7	7	7	3	3	11	1	1	0
		—	22.2%	11.1%	5.6%	38.9%	38.9%	38.9%	16.7%	16.7%	<b>61.1%</b>	5.6%	5.6%	0.0%
	I 卸売業、小売業	67	18	8	9	31	33	30	12	12	28	1	4	0
		—	26.9%	11.9%	13.4%	46.3%	<b>49.3%</b>	44.8%	17.9%	17.9%	41.8%	1.5%	6.0%	0.0%
	J 金融業、保険業	9	2	0	0	6	6	6	2	2	4	0	0	1
		—	22.2%	0.0%	0.0%	<b>66.7%</b>	<b>66.7%</b>	<b>66.7%</b>	22.2%	22.2%	44.4%	0.0%	0.0%	11.1%
K 不動産業、物品賃貸業	7	1	0	0	4	4	3	0	2	1	0	0	0	
	—	14.3%	0.0%	0.0%	<b>57.1%</b>	<b>57.1%</b>	42.9%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
L 学術研究、専門・技術サービス業	8	3	0	0	4	3	4	2	2	3	0	1	0	
	—	37.5%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	37.5%	<b>50.0%</b>	25.0%	25.0%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	
M 宿泊業、飲食サービス業	38	15	10	3	10	17	20	6	4	19	0	3	1	
	—	39.5%	26.3%	7.9%	26.3%	44.7%	<b>52.6%</b>	15.8%	10.5%	50.0%	0.0%	7.9%	2.6%	
N 生活関連サービス業、娯楽業	20	4	4	1	4	5	9	5	5	8	0	2	1	
	—	20.0%	20.0%	5.0%	20.0%	25.0%	<b>45.0%</b>	25.0%	25.0%	40.0%	0.0%	10.0%	5.0%	
O 教育、学習支援業	16	8	0	0	5	8	6	0	3	4	1	1	0	
	—	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	31.3%	<b>50.0%</b>	37.5%	0.0%	18.8%	25.0%	6.3%	6.3%	0.0%	
P 医療、福祉	53	25	3	1	24	32	27	6	5	14	1	4	3	
	—	47.2%	5.7%	1.9%	45.3%	<b>60.4%</b>	50.9%	11.3%	9.4%	26.4%	1.9%	7.5%	5.7%	
Q 複合サービス業	9	4	1	0	3	5	3	0	0	1	0	2	1	
	—	44.4%	11.1%	0.0%	33.3%	<b>55.6%</b>	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	
R サービス業（他に分類されないもの）	42	10	4	2	17	20	14	2	2	14	1	4	4	
	—	23.8%	9.5%	4.8%	40.5%	<b>47.6%</b>	33.3%	4.8%	4.8%	33.3%	2.4%	9.5%	9.5%	
S 分類不能の産業	9	2	0	0	3	5	4	2	0	2	0	1	1	
	—	22.2%	0.0%	0.0%	33.3%	<b>55.6%</b>	44.4%	22.2%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	11.1%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
企業の規模 全社員数	4人以下	13	2	2	2	6	7	4	0	3	4	1	0	1
		—	15.4%	15.4%	15.4%	46.2%	<b>53.8%</b>	30.8%	0.0%	23.1%	30.8%	7.7%	0.0%	7.7%
	5～9人	46	9	4	3	24	15	14	2	6	15	1	3	3
		—	19.6%	8.7%	6.5%	<b>52.2%</b>	32.6%	30.4%	4.3%	13.0%	32.6%	2.2%	6.5%	6.5%
	10～29人	112	37	9	6	45	54	46	13	12	46	1	11	3
		—	33.0%	8.0%	5.4%	40.2%	<b>48.2%</b>	41.1%	11.6%	10.7%	41.1%	0.9%	9.8%	2.7%
	30～99人	132	42	15	7	43	63	66	28	22	50	4	9	5
	—	31.8%	11.4%	5.3%	32.6%	47.7%	<b>50.0%</b>	21.2%	16.7%	37.9%	3.0%	6.8%	3.8%	
100～299人	84	29	3	0	33	33	33	17	14	31	1	10	7	
	—	34.5%	3.6%	0.0%	<b>39.3%</b>	<b>39.3%</b>	<b>39.3%</b>	20.2%	16.7%	36.9%	1.2%	11.9%	8.3%	
300人以上	38	13	8	2	13	21	21	3	5	8	1	1	2	
	—	34.2%	21.1%	5.3%	34.2%	<b>55.3%</b>	<b>55.3%</b>	7.9%	13.2%	21.1%	2.6%	2.6%	5.3%	
無回答	6	4	1	1	2	2	4	3	4	3	0	1	0	
	—	66.7%	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%	66.7%	50.0%	66.7%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	

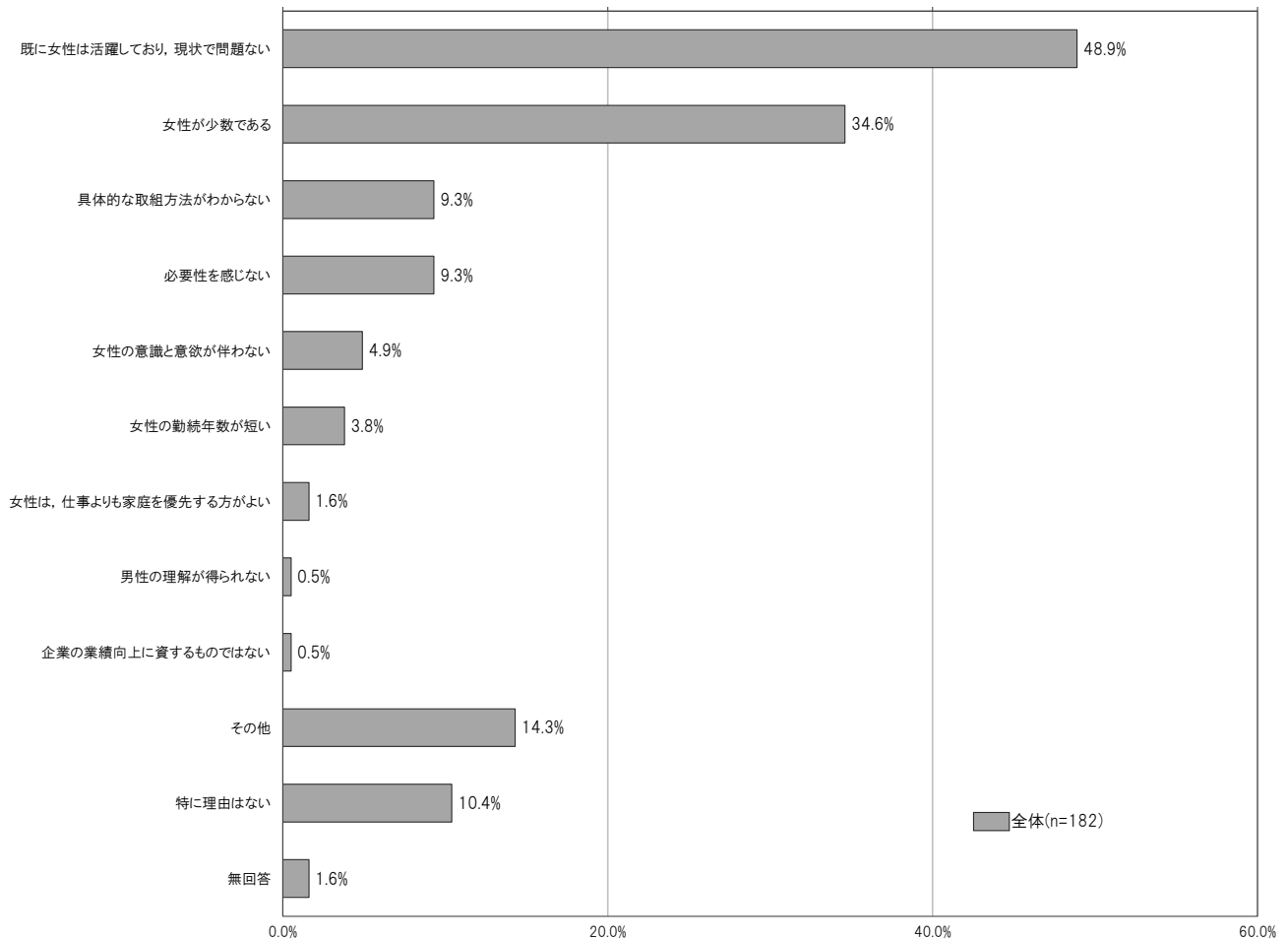


問2は、問1で3「取り組んでいない」を選んだ方にお伺いします。

問2 女性活躍に取り組んでいない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」が48.9%で最も高く、次いで「女性が少数である」34.6%、「具体的な取組方法がわからない」「必要性を感じない」が、それぞれ9.3%の順となっている。

規模別では、「4人以下」で「女性が少数である」の回答が多くなっており、「5～299人」では「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」の回答が多くなっている。

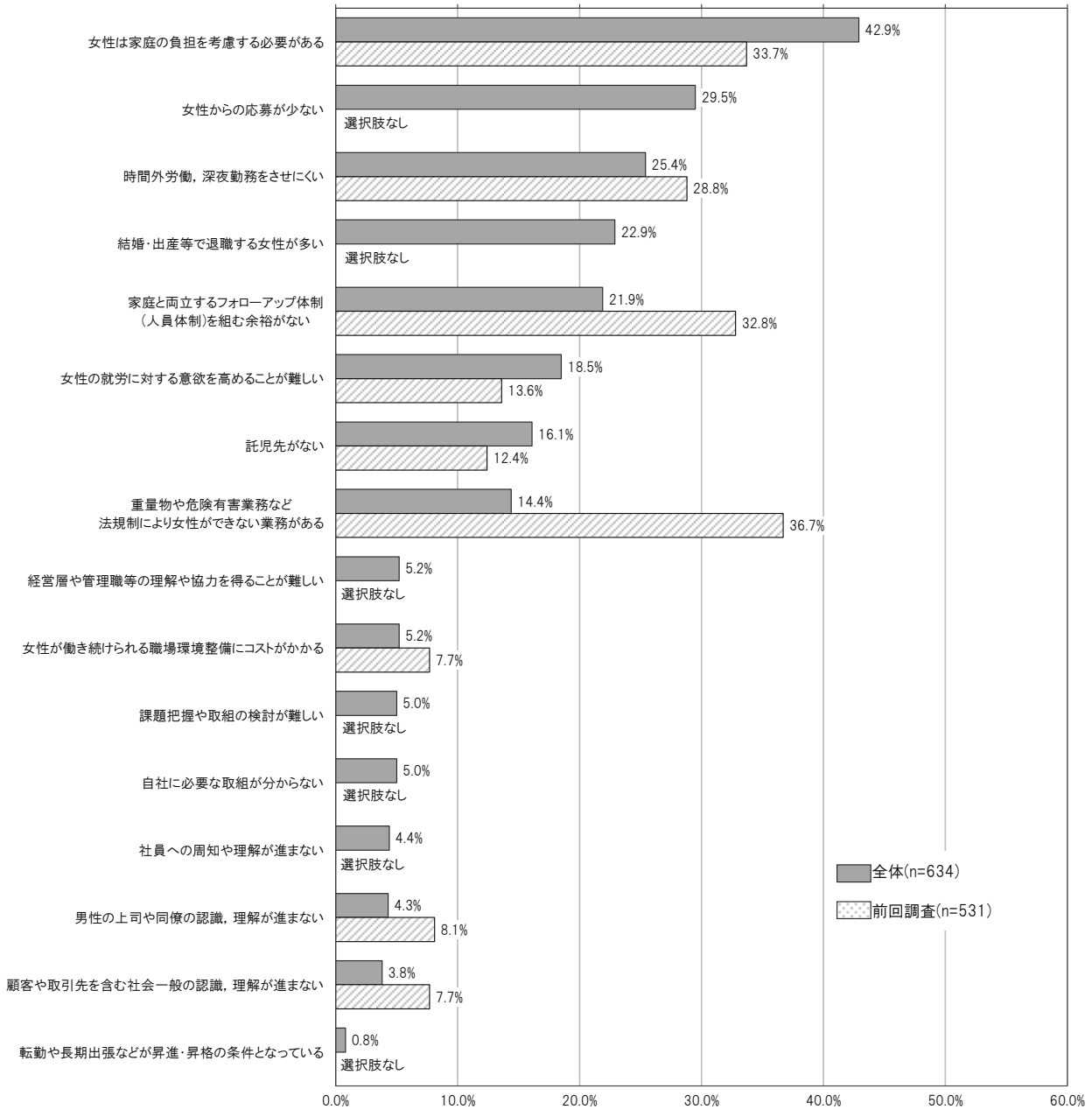


	問2 女性活躍に取り組んでいない理由													
	サンプル数	既に女性 は活躍して おり、現状で 問題ない	女性が少数 である	女性の勤続 年数が短い	女性の意識 と意欲が伴 わない	男性の理解 が得られない	具体的な取 組方法がわ からない	企業の業績 向上に資す るものでは ない	女性は、仕 事よりも家 庭を優先す る方がよい	必要性を感 じない	その他	特に理由は ない	無回答	
上段:度数 下段:%														
全体	182 —	89 <b>48.9%</b>	63 34.6%	7 3.8%	9 4.9%	1 0.5%	17 9.3%	1 0.5%	3 1.6%	17 9.3%	26 14.3%	19 10.4%	3 1.6%	
業種	A 農林業	9 —	3 33.3%	5 <b>55.6%</b>	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%
	B 漁業	5 —	2 <b>40.0%</b>	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 <b>40.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	2 —	1 <b>50.0%</b>	1 <b>50.0%</b>	1 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	D 建設業	29 —	5 17.2%	19 <b>65.5%</b>	0 0.0%	1 3.4%	1 3.4%	2 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	4 13.8%	4 13.8%	5 17.2%	1 3.4%
	E 製造業	19 —	9 <b>47.4%</b>	3 15.8%	2 10.5%	2 10.5%	0 0.0%	4 21.1%	1 5.3%	1 5.3%	2 10.5%	0 0.0%	3 15.8%	0 0.0%
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	7 —	2 28.6%	4 <b>57.1%</b>	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
	G 情報通信業	3 —	2 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
	H 運輸業・郵便業	7 —	1 14.3%	4 <b>57.1%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	2 28.6%	0 0.0%
	I 卸売業、小売業	26 —	15 <b>57.7%</b>	6 23.1%	1 3.8%	1 3.8%	0 0.0%	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.7%	6 23.1%	3 11.5%	0 0.0%
	J 金融業、保険業	1 —	1 <b>100.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 <b>100.0%</b>	1 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	K 不動産業、物品賃貸業	3 —	1 33.3%	2 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	L 学術研究、専門・技術サービス業	6 —	2 33.3%	4 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	4 <b>66.7%</b>	0 0.0%	0 0.0%
	M 宿泊業、飲食サービス業	6 —	4 <b>66.7%</b>	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
	N 生活関連サービス業、娯楽業	8 —	6 <b>75.0%</b>	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	O 教育、学習支援業	3 —	3 <b>100.0%</b>	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	P 医療、福祉	18 —	16 <b>88.9%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 22.2%	1 5.6%	0 0.0%
	Q 複合サービス業	2 —	1 <b>50.0%</b>	1 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%
	R サービス業 (他に分類されないもの)	21 —	12 <b>57.1%</b>	9 42.9%	2 9.5%	1 4.8%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.5%	2 9.5%	0 0.0%
	S 分類不能の産業	7 —	3 <b>42.9%</b>	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%
	無回答	0 —	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
企業規模 全社員数	4人以下	16 —	4 25.0%	8 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%	3 18.8%	3 18.8%	0 0.0%	
	5~9人	33 —	16 <b>48.5%</b>	13 39.4%	1 3.0%	2 6.1%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	4 12.1%	7 21.2%	5 15.2%	1 3.0%	
	10~29人	65 —	30 <b>46.2%</b>	26 40.0%	2 3.1%	4 6.2%	1 1.5%	7 10.8%	1 1.5%	0 0.0%	5 7.7%	4 6.2%	7 10.8%	1 1.5%
	30~99人	42 —	27 <b>64.3%</b>	10 23.8%	2 4.8%	3 7.1%	0 0.0%	6 14.3%	0 0.0%	2 4.8%	4 9.5%	3 7.1%	3 7.1%	1 2.4%
	100~299人	18 —	9 <b>50.0%</b>	5 27.8%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%
	300人以上	2 —	1 <b>50.0%</b>	1 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 <b>50.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	6 —	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%

問3 女性活躍に取り組む上で、どのような課題があると考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」が42.9%で最も高く、次いで「女性からの応募が少ない」29.5%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」25.4%の順となっている。

前回調査と比較すると、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」で9.2ポイント高くなっているが、「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」では22.3ポイント、「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」では10.9ポイントと大きく減少している。



	問3 女性活躍に取り組み上での課題																		
	サンプル数	女性が就労に対する意欲を高めることが難しい	経営層や管理職等の理解や協力を得ることが難しい	社員への周知や理解が進まない	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が進まない	男性の上司や同僚の認識、理解が進まない	女性からの応募が少ない	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	女性は家庭の負担を考慮する必要がある	結婚、出産等で退職する女性が多い	転勤や長期出張などが昇進昇格の条件となっている	課題把握や取組の検討が難しい	女性が働き続けられる職場環境整備にコストがかかる	家庭と両立するフレックスタイプ体制(人員体制)を組む余裕がない	託児先がない	重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある	自社に必要な取組が分らない	その他	無回答
上段：度数 下段：%	634	117	33	28	24	27	187	161	272	145	5	32	33	139	102	91	32	32	39
全体	—	18.5%	5.2%	4.4%	3.8%	4.3%	29.5%	25.4%	<b>42.9%</b>	22.9%	0.8%	5.0%	5.2%	21.9%	16.1%	14.4%	5.0%	5.0%	6.2%
A 農林業	20	2	0	0	1	0	11	1	4	2	0	1	1	4	2	3	2	3	0
B 漁業	12	2	0	0	1	0	5	1	2	1	0	1	0	1	0	1	1	2	1
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	2	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
D 建設業	82	12	10	5	1	6	36	15	31	19	0	5	5	6	5	14	2	3	5
E 製造業	65	14	3	5	4	4	18	23	28	9	1	6	6	10	12	18	6	3	3
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	4	0	1	0	0	8	4	11	2	0	1	2	5	4	4	0	1	0
G 情報通信業	14	2	0	0	0	0	3	4	5	3	0	0	0	5	1	0	2	0	2
H 運輸業・郵便業	25	5	3	0	2	1	12	9	7	0	0	1	2	2	3	3	0	1	2
I 卸売業、小売業	97	20	5	7	1	4	21	26	42	21	2	3	3	27	21	21	5	3	5
J 金融業、保険業	10	2	2	1	3	0	0	2	5	3	0	1	1	2	0	0	1	1	1
K 不動産業、物品賃貸業	10	3	1	1	0	1	3	1	3	2	0	1	0	2	0	2	2	0	0
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	5	1	1	1	2	6	4	7	2	0	1	0	4	1	1	0	0	0
M 宿泊業、飲食サービス業	47	8	1	1	2	2	12	15	25	18	0	1	0	18	15	2	0	1	4
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	6	3	1	2	0	10	7	14	7	1	0	2	12	9	6	0	1	0
O 教育、学習支援業	19	6	0	2	0	0	3	3	8	8	0	2	1	3	2	2	1	2	1
P 医療、福祉	75	7	1	2	1	3	9	18	44	25	1	5	5	16	9	4	3	7	7
Q 複合サービス業	11	1	0	0	0	0	2	3	4	3	0	1	0	3	1	0	0	0	1
R サービス業(他に分類されないもの)	65	12	3	0	3	2	21	19	25	18	0	2	4	15	13	6	5	4	5
S 分類不能の産業	17	4	0	1	2	2	5	5	6	2	0	0	1	3	3	4	2	0	2
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4人以下	29	2	3	0	1	1	6	5	8	4	0	0	0	4	3	5	7	3	1
5~9人	81	15	4	2	1	1	21	15	38	13	0	2	6	19	8	14	4	4	7
10~29人	185	30	7	7	10	5	61	42	72	37	2	8	6	37	20	29	9	8	14
30~99人	178	30	8	6	3	7	50	48	85	47	0	6	11	40	35	24	6	9	11
100~299人	105	30	8	13	6	9	32	30	44	28	1	13	7	22	18	13	6	5	5
300人以上	42	8	2	0	2	4	11	17	21	14	2	3	2	13	15	3	0	2	0
無回答	14	2	1	0	1	0	6	4	4	2	0	0	1	4	3	3	0	1	1
前回調査	531	72	—	—	41	43	—	153	179	—	—	—	41	174	66	195	—	23	—
	—	13.6%	—	—	7.7%	8.1%	—	28.8%	33.7%	—	—	—	7.7%	32.8%	12.4%	<b>36.7%</b>	—	4.3%	—

※ 表の“—”は、前回調査では選択肢がない。  
「女性の就労に対する意欲を高めることが難しい」は前回調査では「一般的に女性の就業意識が低い」となっている。

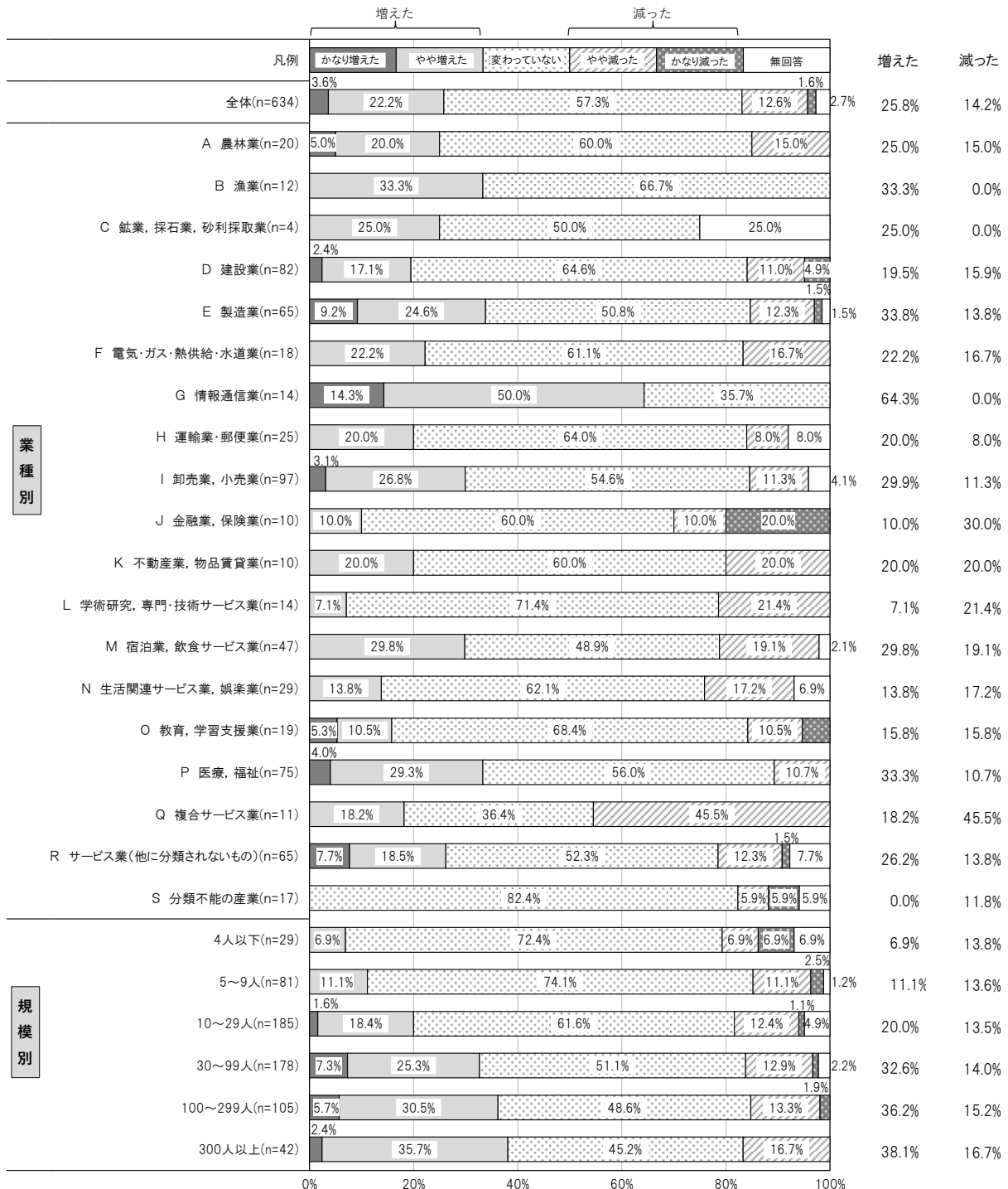
(2) 女性の採用について

問4 新型コロナウイルス感染症拡大前の5年間（2015～2019年度）における、貴社の採用数について「正規社員の総数」と「女性の正規社員の数」の変化をお伺いします。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

「正規社員の総数」については、「変わっていない」が57.3%で最も高く、次いで「やや増えた」22.2%、「やや減った」12.6%の順となっている。

業種別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」は、「情報通信業」の64.3%が最も高くなっており、「かなり減った」と「やや減った」を合わせた「減った」は、「複合サービス業」の45.5%が、最も高くなっている。

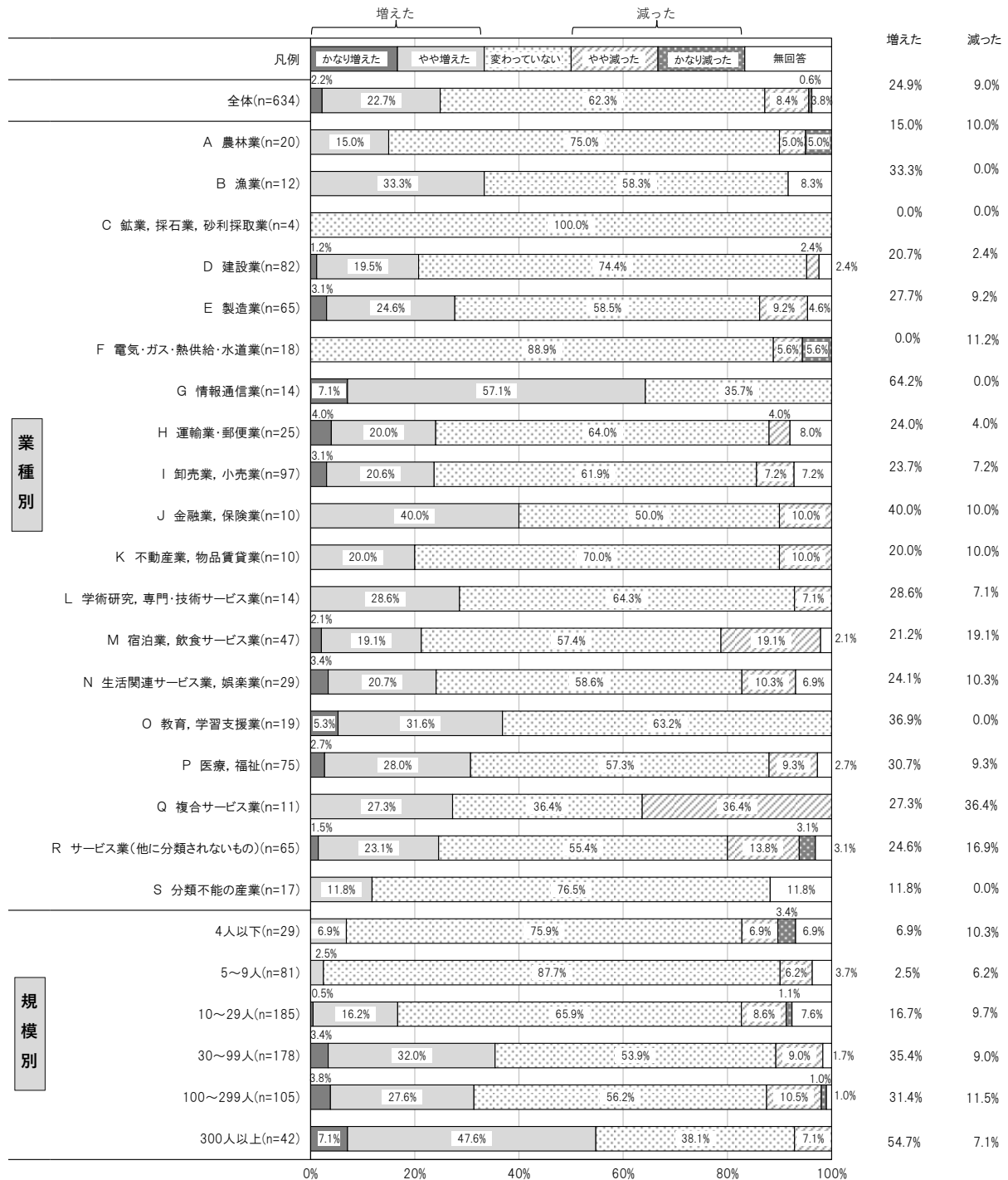
規模別では、「増えた」が「5～9人」で11.1%、「300人以上」で38.1%と、その差は27ポイントとなっている。



「正規社員の女性」については、「変わっていない」が62.3%で最も高く、次いで「やや増えた」22.7%、「やや減った」8.4%の順となっている。

業種別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」は、「情報通信業」の64.2%が最も高くなっており、「かなり減った」と「やや減った」を合わせた「減った」は、「複合サービス業」の36.4%が、最も高くなっている。

規模別では、規模が大きくなるにつれ「増えた」が高くなっており、「5～9人」と「300人以上」では、その差が52.2ポイントとなっている。

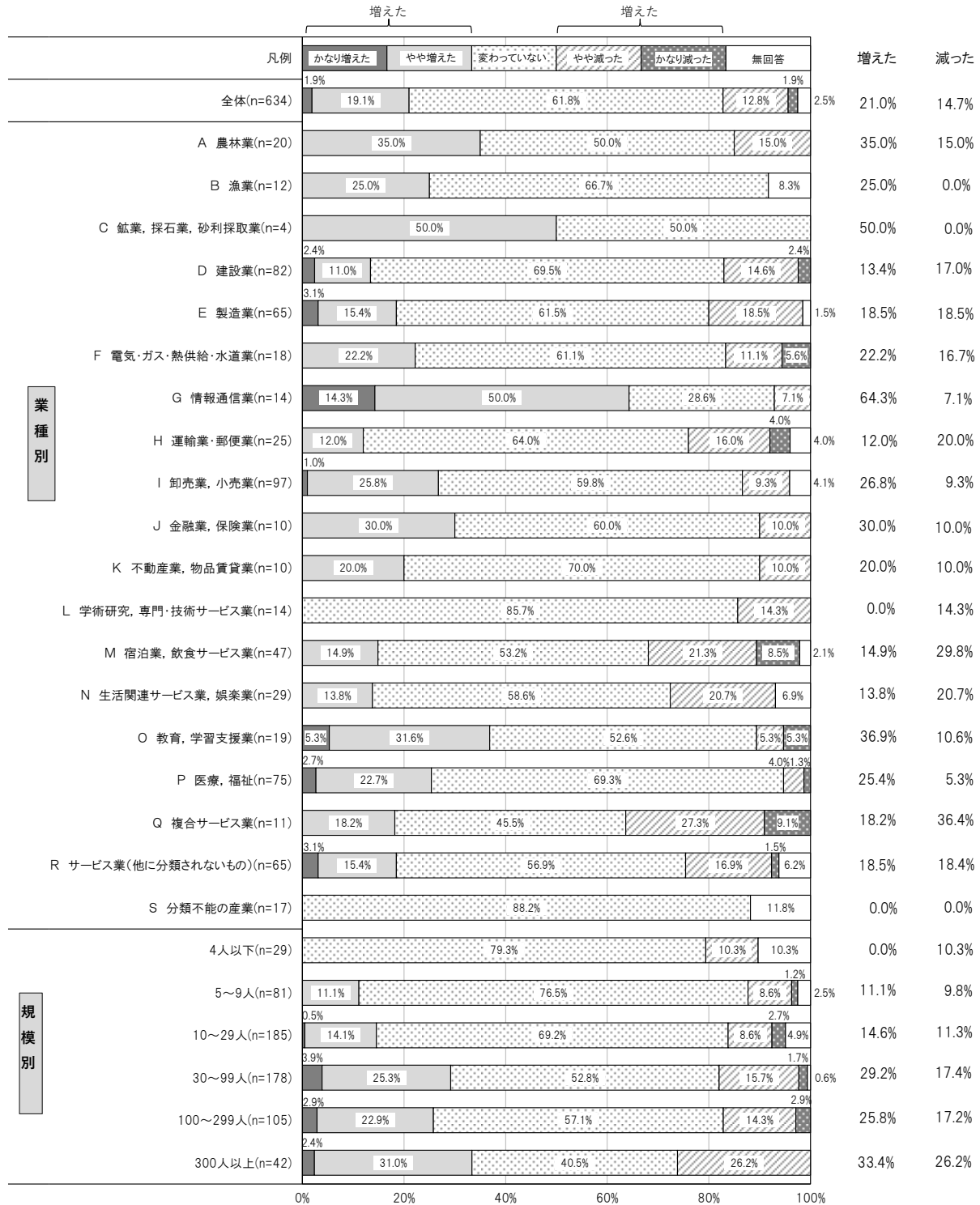


問5 昨年度(2020年度)における、貴社の採用数について「正規社員の総数」と「女性の正規社員の数」の変化をお伺いします。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

「正規社員の総数」については、「変わっていない」が61.8%で最も高く、次いで「やや増えた」19.1%、「やや減った」12.8%の順となっている。

業種別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」は、「情報通信業」の64.3%が最も高くなっており、「かなり減った」と「やや減った」を合わせた「減った」は、「複合サービス業」の36.4%が、最も高くなっている。

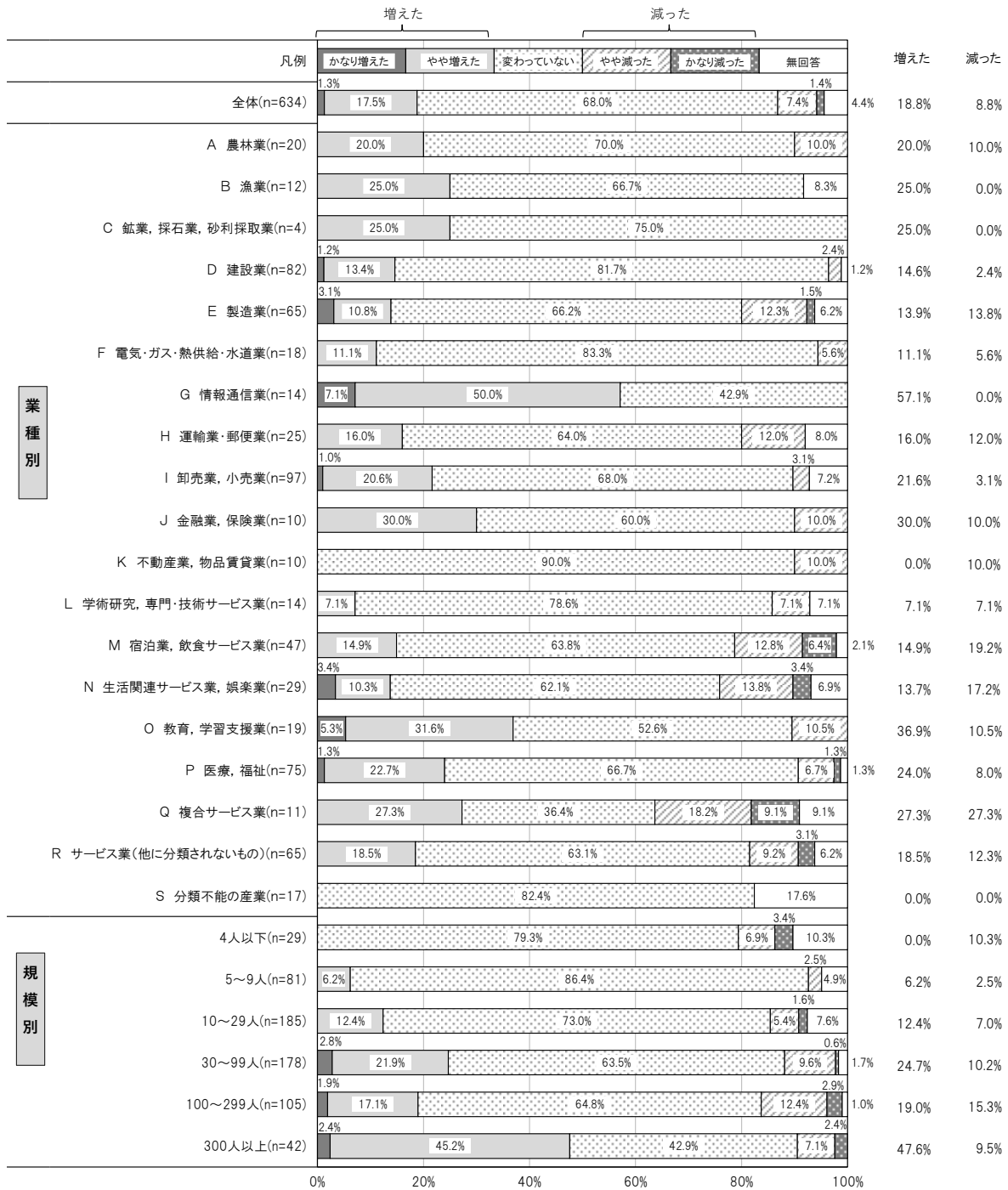
規模別では、「増えた」で「5~9人」が11.1%、「300人以上」33.4%で、その差が22.3ポイントとなっている。



「正規社員の女性」については、「変わっていない」が68.0%で最も高く、次いで「やや増えた」17.5%、「やや減った」7.4%の順となっている。

業種別でみると、「かなり増えた」と「やや増えた」を合わせた「増えた」は、「情報通信業」の57.1%が最も高くなっており、「かなり減った」と「やや減った」を合わせた「減った」は、「複合サービス業」の27.3%が、最も高くなっている。

規模別では、「増えた」で「5～9人」が6.2%、「300人以上」47.6%で、その差が41.4ポイントとなっている。



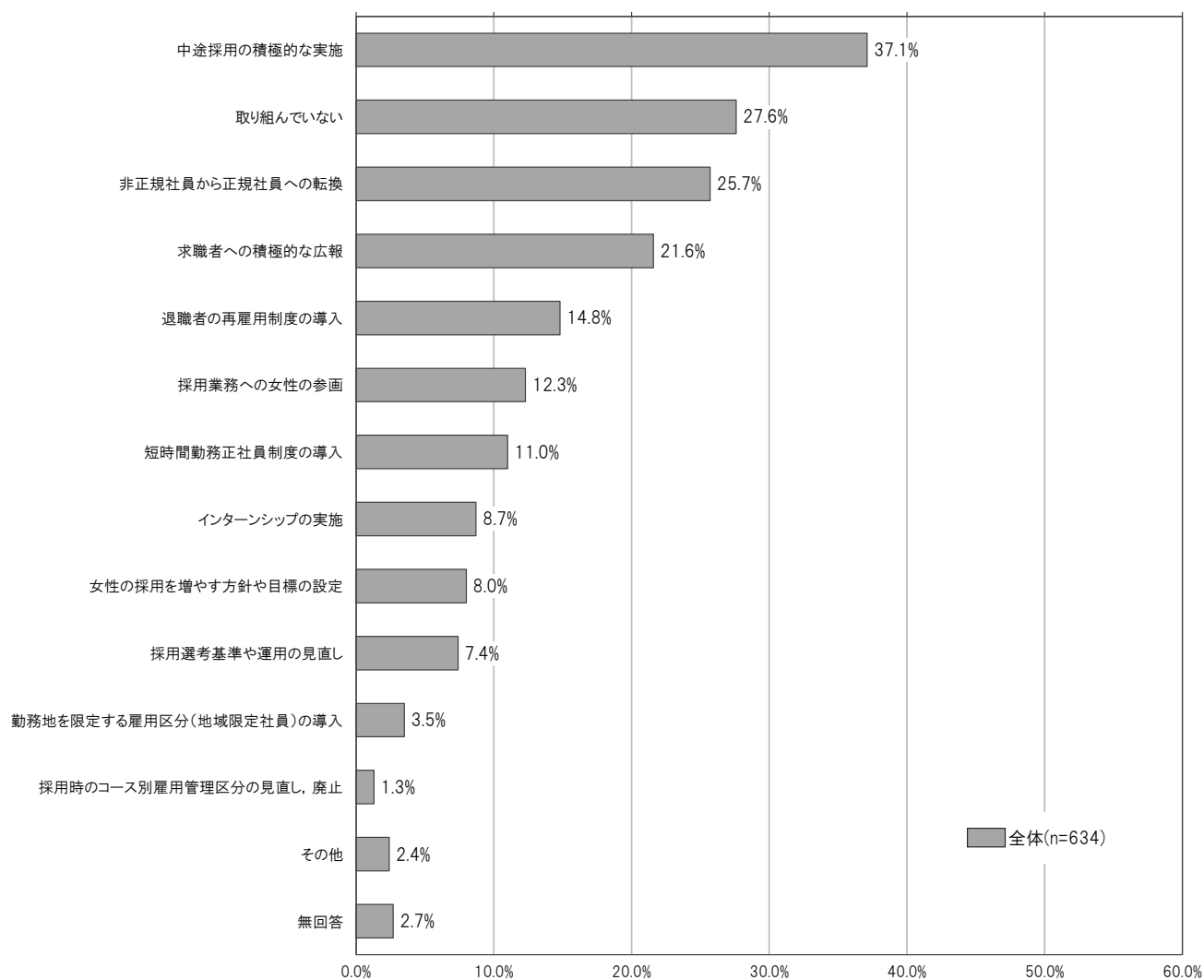


問6 貴社で実施している正規社員の女性を増やすための取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「中途採用の積極的な実施」が37.1%で最も高く、次いで「取り組んでいない」27.6%、「非正規社員から正規社員への転換」25.7%の順となっている。

業種別では、「金融業、保険業」や「教育、学習支援業」など13の業種で「中途採用の積極的な実施」の回答が、「複合サービス業」では「非正規社員から正規社員への転換」が最も高くなっており、「電気・ガス・熱供給・水道」や「鉱業、採石業、砂利採取業」など6業種では「取り組んでいない」が最も高くなっている。

規模別では、9人以下の企業で「取り組んでいない」が、10人から299人以下の企業で「中途採用の積極的な実施」が、300人以下の企業で「非正規社員から正規社員への転換」が高くなっている。



		問6 正規社員の女性を増やすための取組														
		サンプル数	求職者への積極的な広報	インタビューの実施	採用業務への女性の参画	女性の採用を増やす方針や目標の設定	採用選考基準や運用の見直し	採用時のコース別雇用管理区分の見直し・廃止	中途採用の積極的な実施	退職者の再雇用制度の導入	非正規社員から正規社員への転換	勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の導入	短時間勤務正社員制度の導入	その他	取り組んでいない	無回答
上段:度数 下段:%																
全体		634	137	55	78	51	47	8	235	94	163	22	70	15	175	17
		—	21.6%	8.7%	12.3%	8.0%	7.4%	1.3%	<b>37.1%</b>	14.8%	25.7%	3.5%	11.0%	2.4%	27.6%	2.7%
業種	A 農林業	20	6	1	2	1	1	0	3	3	1	2	2	0	7	0
		—	30.0%	5.0%	10.0%	5.0%	5.0%	0.0%	15.0%	15.0%	5.0%	10.0%	10.0%	0.0%	<b>35.0%</b>	0.0%
	B 漁業	12	2	2	3	0	0	0	4	1	0	0	1	0	4	0
		—	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>33.3%</b>	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0
		—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%
	D 建設業	82	19	8	10	7	8	2	25	4	8	1	8	2	31	2
		—	23.2%	9.8%	12.2%	8.5%	9.8%	2.4%	30.5%	4.9%	9.8%	1.2%	9.8%	2.4%	<b>37.8%</b>	2.4%
	E 製造業	65	13	6	8	7	1	2	22	9	19	3	5	1	20	3
		—	20.0%	9.2%	12.3%	10.8%	1.5%	3.1%	<b>33.8%</b>	13.8%	29.2%	4.6%	7.7%	1.5%	30.8%	4.6%
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	1	1	1	2	2	0	1	1	0	0	2	1	10	1
		—	5.6%	5.6%	5.6%	11.1%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%	5.6%	<b>55.6%</b>	5.6%
	G 情報通信業	14	4	4	3	1	0	0	6	0	5	0	4	0	4	0
		—	28.6%	28.6%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%	<b>42.9%</b>	0.0%	35.7%	0.0%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%
	H 運輸業・郵便業	25	5	2	2	1	3	0	4	3	3	2	4	1	9	1
		—	20.0%	8.0%	8.0%	4.0%	12.0%	0.0%	16.0%	12.0%	12.0%	8.0%	16.0%	4.0%	<b>36.0%</b>	4.0%
	I 卸売業、小売業	97	15	5	13	10	6	1	39	10	25	4	10	2	26	3
		—	15.5%	5.2%	13.4%	10.3%	6.2%	1.0%	<b>40.2%</b>	10.3%	25.8%	4.1%	10.3%	2.1%	26.8%	3.1%
	J 金融業、保険業	10	3	1	3	0	1	0	6	2	3	0	0	0	2	0
		—	30.0%	10.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	<b>60.0%</b>	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
K 不動産業、物品賃貸業	10	1	1	2	0	2	0	4	0	2	0	1	0	3	0	
	—	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	<b>40.0%</b>	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	30.0%	0.0%	
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	3	3	0	2	2	1	7	0	4	0	2	0	2	0	
	—	21.4%	21.4%	0.0%	14.3%	14.3%	7.1%	<b>50.0%</b>	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	
M 宿泊業、飲食サービス業	47	16	7	6	0	4	2	23	7	15	4	7	1	7	1	
	—	34.0%	14.9%	12.8%	0.0%	8.5%	4.3%	<b>48.9%</b>	14.9%	31.9%	8.5%	14.9%	2.1%	14.9%	2.1%	
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	4	2	3	4	2	0	9	4	8	2	2	0	7	2	
	—	13.8%	6.9%	10.3%	13.8%	6.9%	0.0%	<b>31.0%</b>	13.8%	27.6%	6.9%	6.9%	0.0%	24.1%	6.9%	
O 教育、学習支援業	19	7	1	2	2	4	0	11	8	10	0	4	0	3	0	
	—	36.8%	5.3%	10.5%	10.5%	21.1%	0.0%	<b>57.9%</b>	42.1%	52.6%	0.0%	21.1%	0.0%	15.8%	0.0%	
P 医療、福祉	75	20	5	7	7	8	0	42	26	39	2	14	2	8	1	
	—	26.7%	6.7%	9.3%	9.3%	10.7%	0.0%	<b>56.0%</b>	34.7%	52.0%	2.7%	18.7%	2.7%	10.7%	1.3%	
Q 複合サービス業	11	4	1	1	0	0	0	3	3	5	0	1	0	1	0	
	—	36.4%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	27.3%	<b>45.5%</b>	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	
R サービス業 (他に分類されないもの)	65	13	3	11	5	3	0	21	10	14	2	3	4	19	3	
	—	20.0%	4.6%	16.9%	7.7%	4.6%	0.0%	<b>32.3%</b>	15.4%	21.5%	3.1%	4.6%	6.2%	29.2%	4.6%	
S 分類不能の産業	17	1	2	1	2	0	0	3	2	2	0	0	1	10	0	
	—	5.9%	11.8%	5.9%	11.8%	0.0%	0.0%	17.6%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%	<b>58.8%</b>	0.0%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
企業の規模 全社員数	4人以下	29	2	1	3	2	1	0	5	1	1	0	2	1	17	1
		—	6.9%	3.4%	10.3%	6.9%	3.4%	0.0%	17.2%	3.4%	3.4%	0.0%	6.9%	3.4%	<b>58.6%</b>	3.4%
	5~9人	81	7	1	3	3	7	0	19	6	4	0	8	3	41	4
		—	8.6%	1.2%	3.7%	3.7%	8.6%	0.0%	23.5%	7.4%	4.9%	0.0%	9.9%	3.7%	<b>50.6%</b>	4.9%
	10~29人	185	30	9	14	15	17	2	60	26	37	3	16	7	58	7
		—	16.2%	4.9%	7.6%	8.1%	9.2%	1.1%	<b>32.4%</b>	14.1%	20.0%	1.6%	8.6%	3.8%	31.4%	3.8%
	30~99人	178	51	17	22	9	14	2	75	22	50	7	20	2	39	3
		—	28.7%	9.6%	12.4%	5.1%	7.9%	1.1%	<b>42.1%</b>	12.4%	28.1%	3.9%	11.2%	1.1%	21.9%	1.7%
100~299人	105	31	16	20	14	6	2	49	28	46	7	19	1	14	1	
	—	29.5%	15.2%	19.0%	13.3%	5.7%	1.9%	<b>46.7%</b>	26.7%	43.8%	6.7%	18.1%	1.0%	13.3%	1.0%	
300人以上	42	13	9	13	7	1	1	22	11	23	5	4	1	2	0	
	—	31.0%	21.4%	31.0%	16.7%	2.4%	2.4%	52.4%	26.2%	<b>54.8%</b>	11.9%	9.5%	2.4%	4.8%	0.0%	
無回答	14	3	2	3	1	1	1	5	0	2	0	1	0	4	1	
	—	21.4%	14.3%	21.4%	7.1%	7.1%	7.1%	35.7%	0.0%	14.3%	0.0%	7.1%	0.0%	28.6%	7.1%	

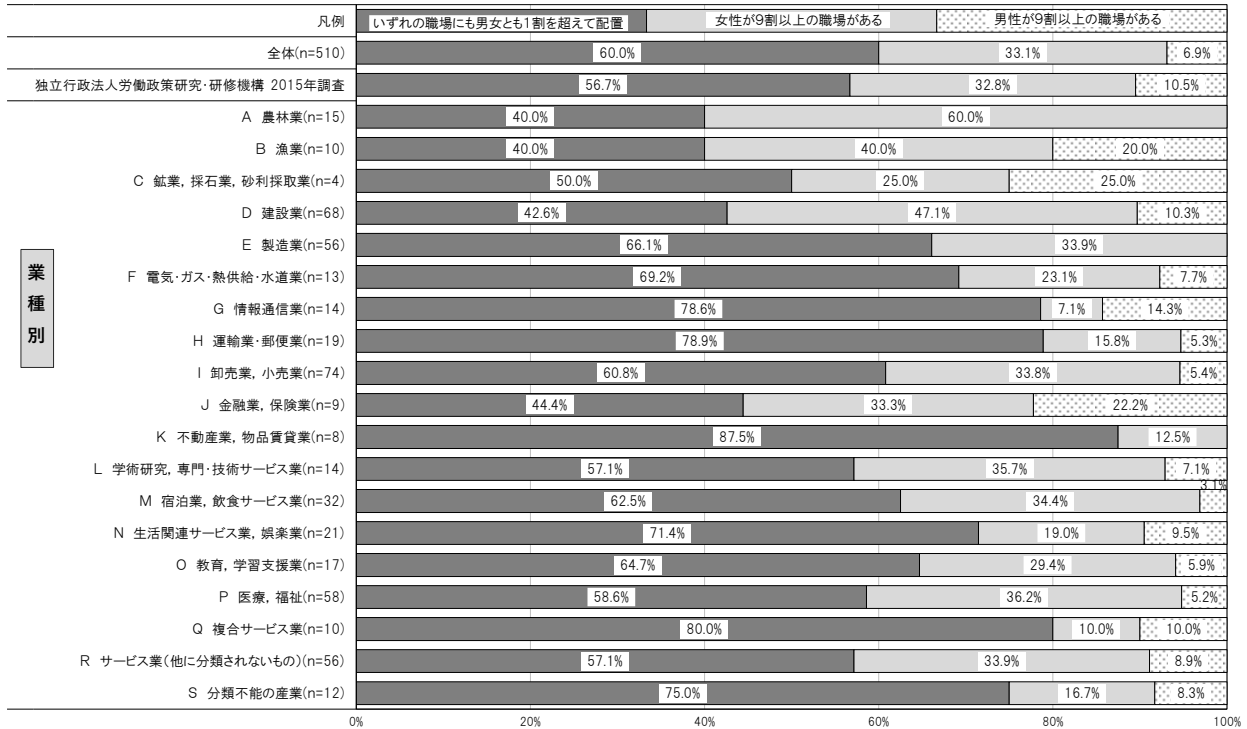
問7 現在、次の部門における男女の配置状況はどのようになっていますか。部門ごとにそれぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

【人事・総務・経理】

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が60.0%で最も高く、次いで「女性が9割以上の職場がある」33.1%となっている。

業種別で見ると、「女性が9割以上の職場がある」と回答した割合は、多い順に「農林業」が60.0%、「建設業」が47.1%となっている。

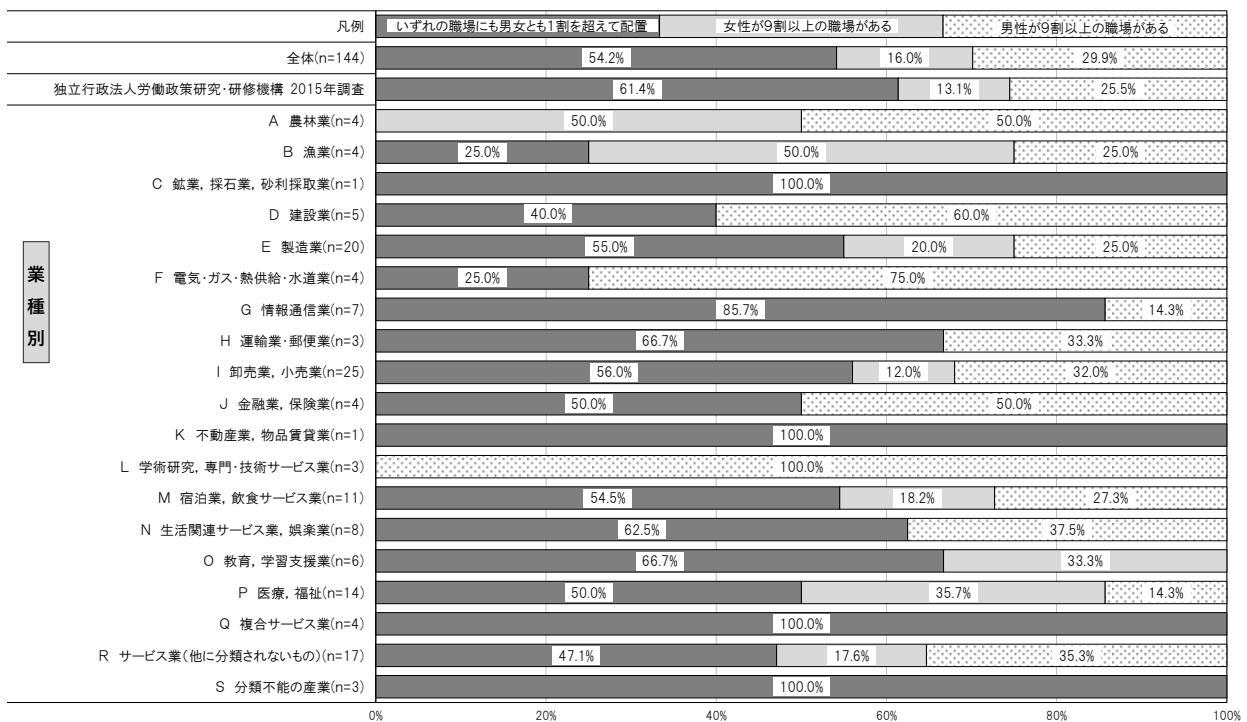
独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果（2015年）」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が、3.3ポイント高くなっている。



【企画】

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が54.2%で最も高くなっている。

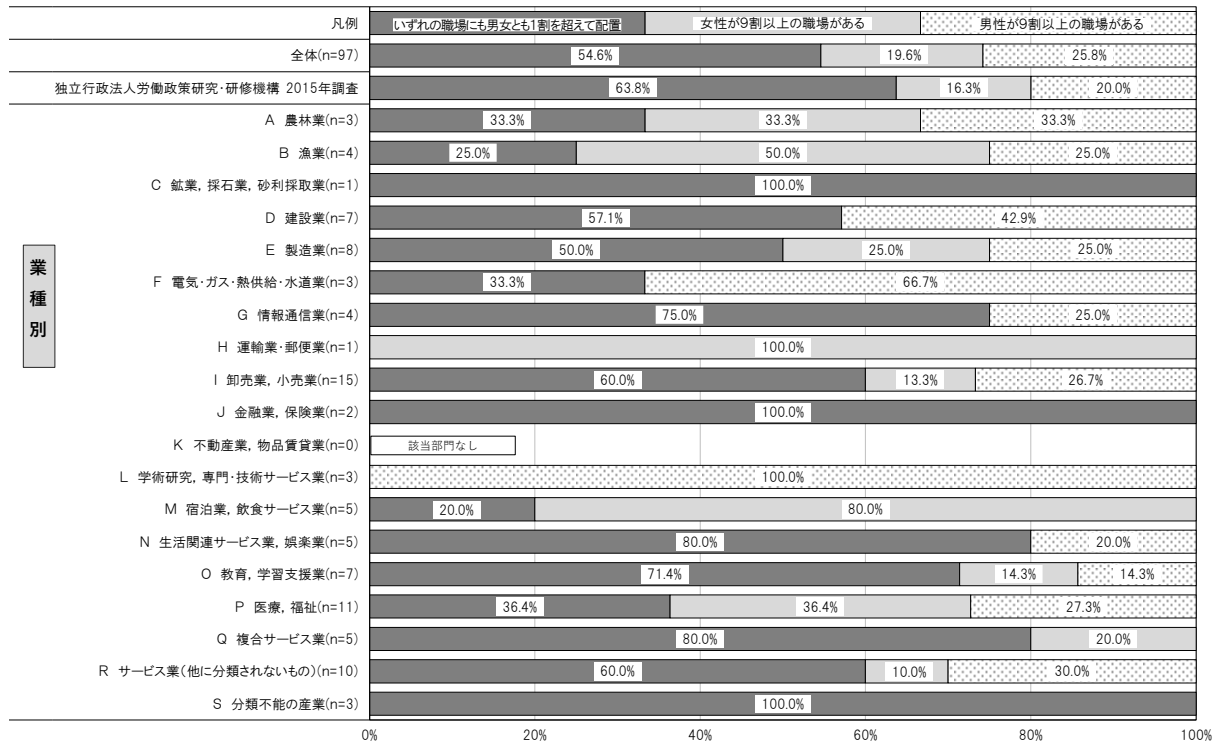
独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果（2015年）」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」で、7.2ポイント低くなっている。



**【調査・広報】**

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が54.6%で最も高く、次いで「男性が9割以上の職場がある」25.8%となっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果（2015年）」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」で、9.2ポイント低くなっている。

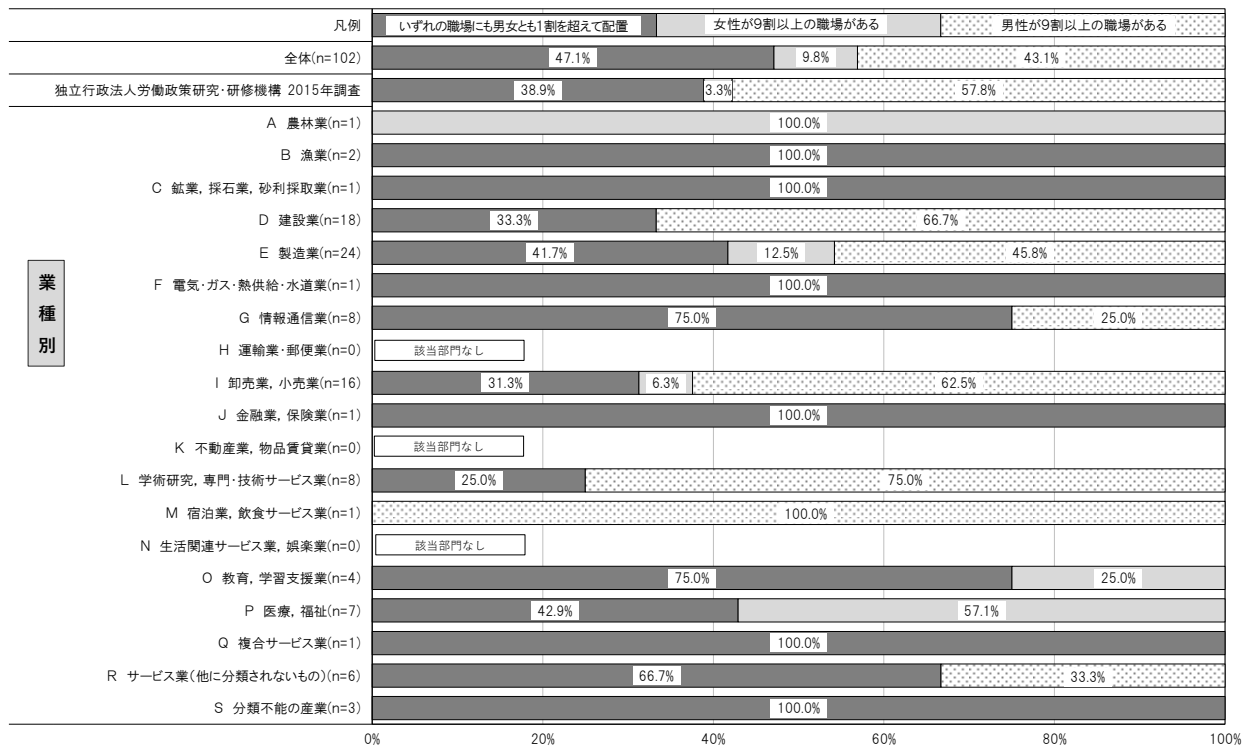


**【研究・開発・設計】**

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が47.1%で最も高く、次いで「男性が9割以上の職場がある」43.1%となっている。

業種別でみると、サンプル数が最も多い「製造業」(n=24)では「男性が9割以上の職場がある」45.8%が最も高く、次いで多い「建設業」(n=18)でも同じく「男性が9割以上の職場がある」66.7%が最も高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果（2015年）」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」で、8.2ポイント高く、「男性が9割以上の職場がある」で、14.7ポイント低くなっている。

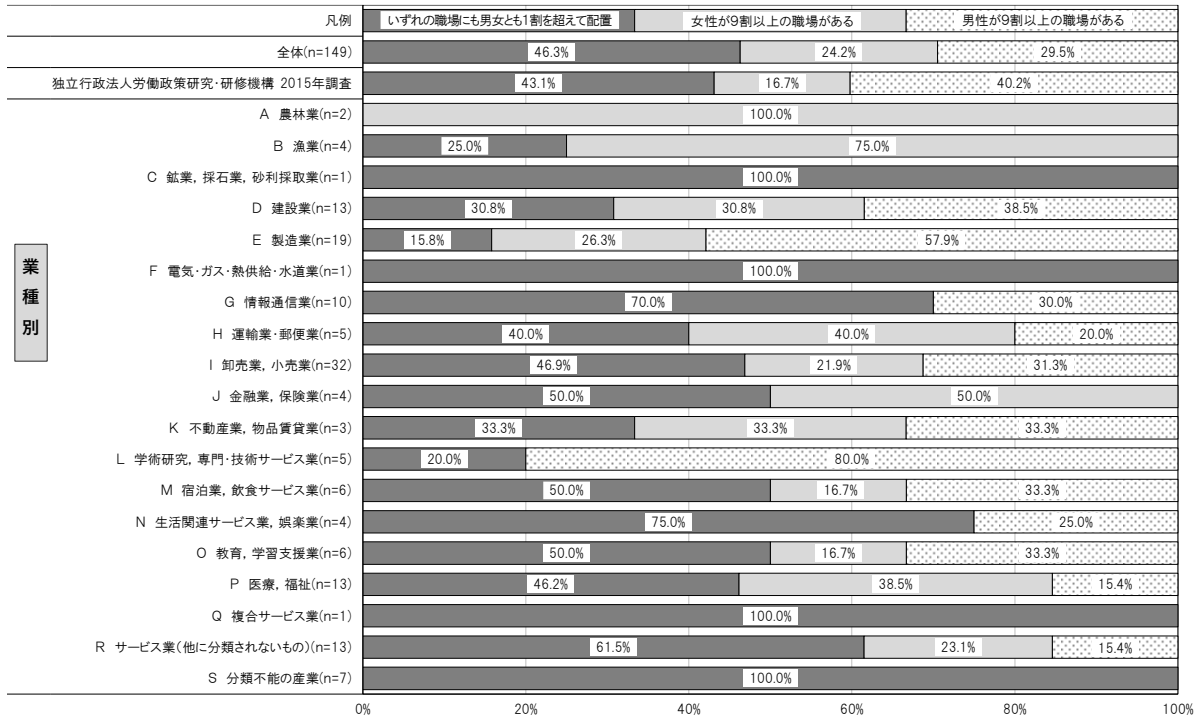


**【情報処理】**

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が46.3%で最も高く、次いで「男性が9割以上の職場がある」29.5%となっている。

業種別でみると、サンプル数が最も多い「卸売業、小売業」(n=32)では「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」46.9%が最も高く、次いで多い「製造業」(n=19)では「男性が9割以上の職場がある」57.9%が最も高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果(2015年)」との比較では、「女性が9割以上の職場がある」で、7.5ポイント高くなっており、「男性が9割以上の職場がある」で10.7ポイント低くなっている。

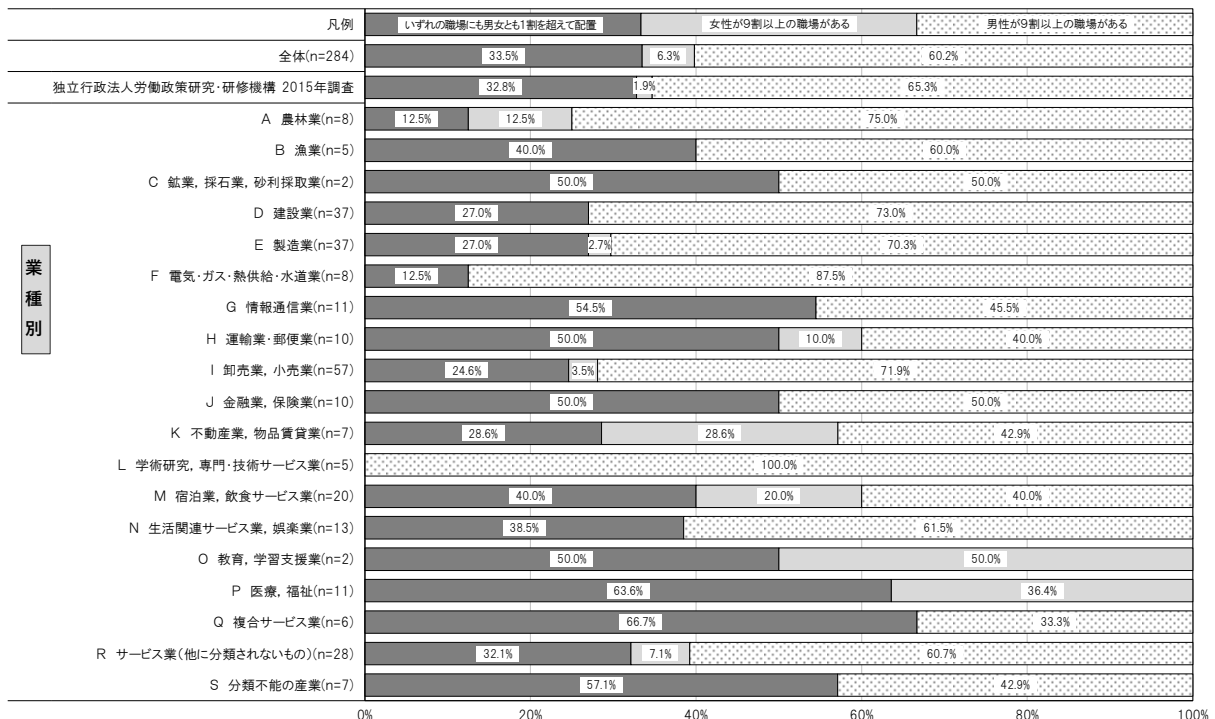


**【営業】**

「男性が9割以上の職場がある」が60.2%で最も高く、次いで「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が33.5%となっている。

業種別でみると、サンプル数が最も多い「卸売・小売業」(n=57)では、「男性が9割以上の職場がある」71.9%が最も高く、次いで多い「建設業」(n=37)と「製造業」(n=37)でも同じく「男性が9割以上の職場がある」が最も高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果(2015年)」との比較では、「女性が9割以上の職場がある」で、4.4ポイント高くなっており、「男性が9割以上の職場がある」で5.1ポイント低くなっている。

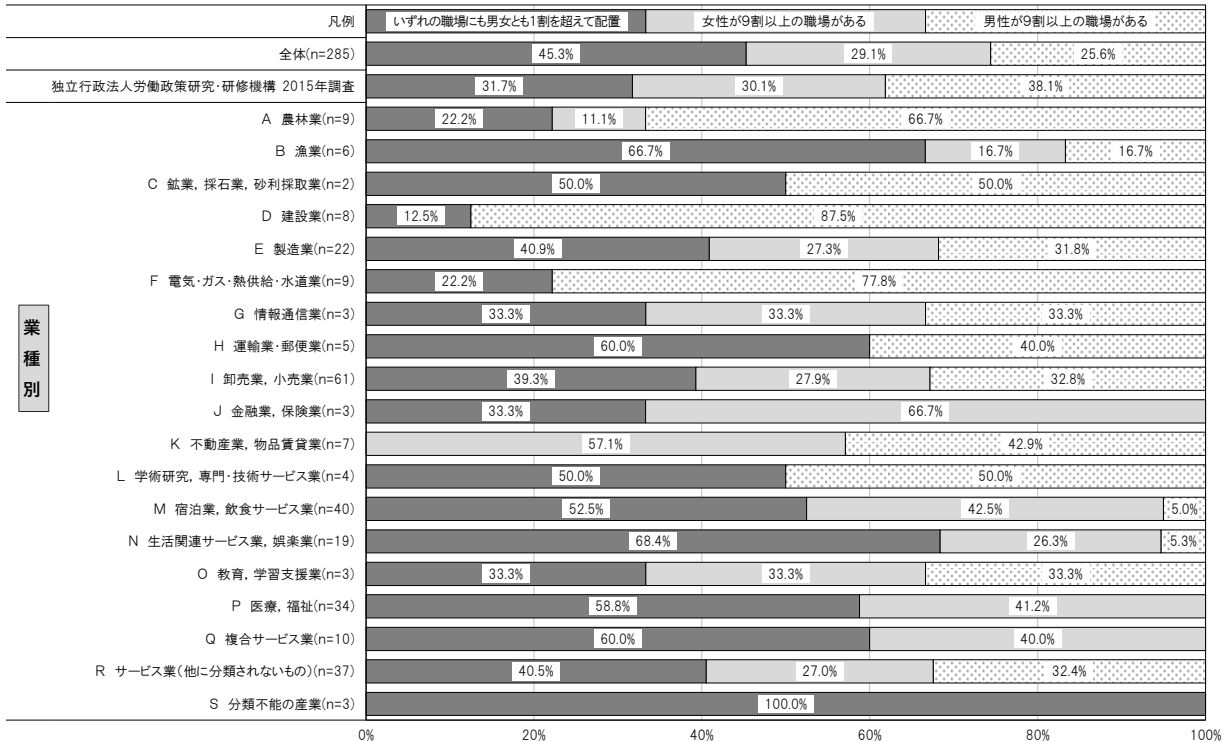


## 【販売・サービス】

「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が45.3%で最も高く、次いで「女性が9割以上の職場がある」が29.1%となっている。

業種別でみると、サンプル数が最も多い「卸売業、小売業」(n=61)では「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」39.3%が最も高く、次いで多い「宿泊業、飲食サービス業」(n=40)でも同じく「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」52.5%が最も高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果(2015年)」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」で、13.6ポイント高くなっており、「男性が9割以上の職場がある」で12.5ポイント低くなっている。

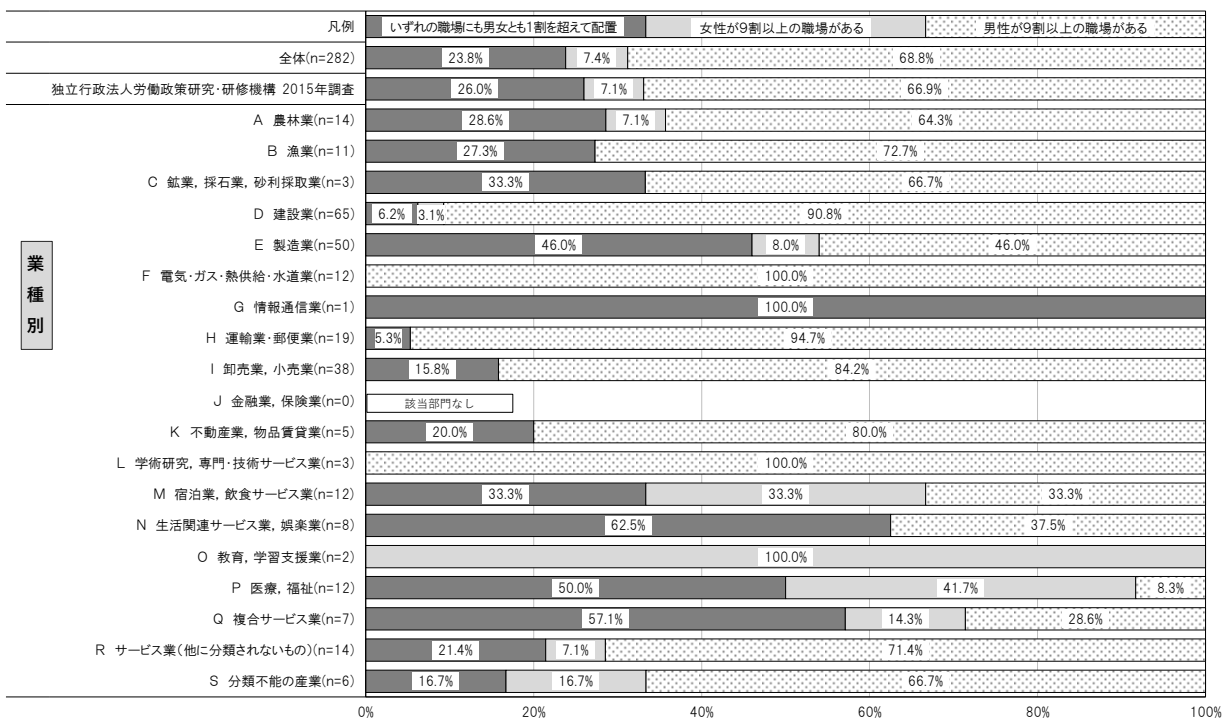


## 【生産・輸送・建設・現業】

「男性が9割以上の職場がある」が68.8%で最も高く、次いで「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」が23.8%となっている。

業種別でみると、サンプル数が最も多い「建設業」(n=65)では「男性が9割以上の職場がある」90.8%が最も高く、次いで多い「卸売業、小売業」(n=38)でも同じく「男性が9割以上の職場がある」84.2%が最も高くなっている。

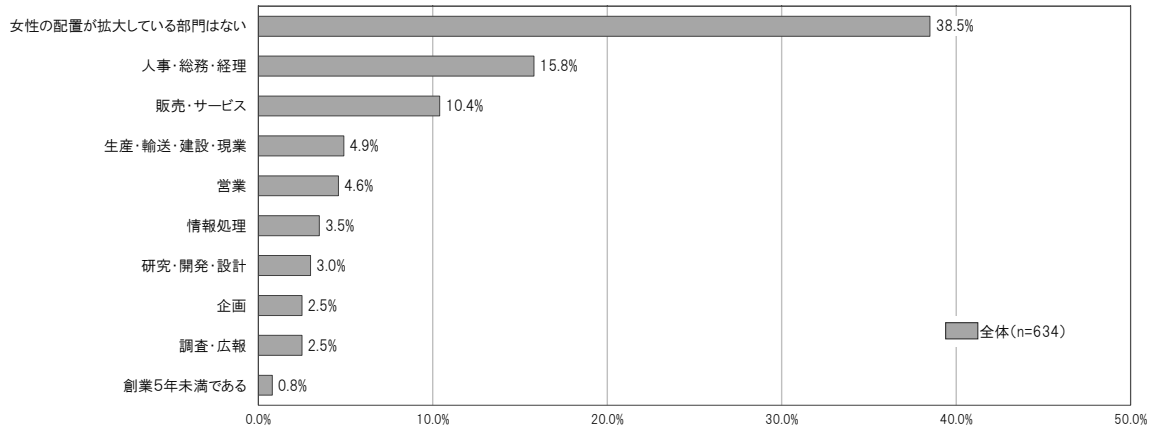
独立行政法人労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果(2015年)」との比較では、「いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置」で、2.2ポイント低くなっており、「男性が9割以上の職場がある」で1.9ポイント高くなっている。



問7-1 最近5年間に女性の配置が拡大(増加)している部門があれば、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「女性の配置が拡大している部門はない」が、38.5%で最も高く、次いで「人事・総務・経理」15.8%、「販売・サービス」10.4%の順となっている。

業種別にみると、「情報通信業」で「情報処理」,「宿泊業, 飲食サービス業」で「販売・サービス」が最も高い回答割合となっており、他の業種では、「女性の配置が拡大している部門はない」の回答が高くなっている。



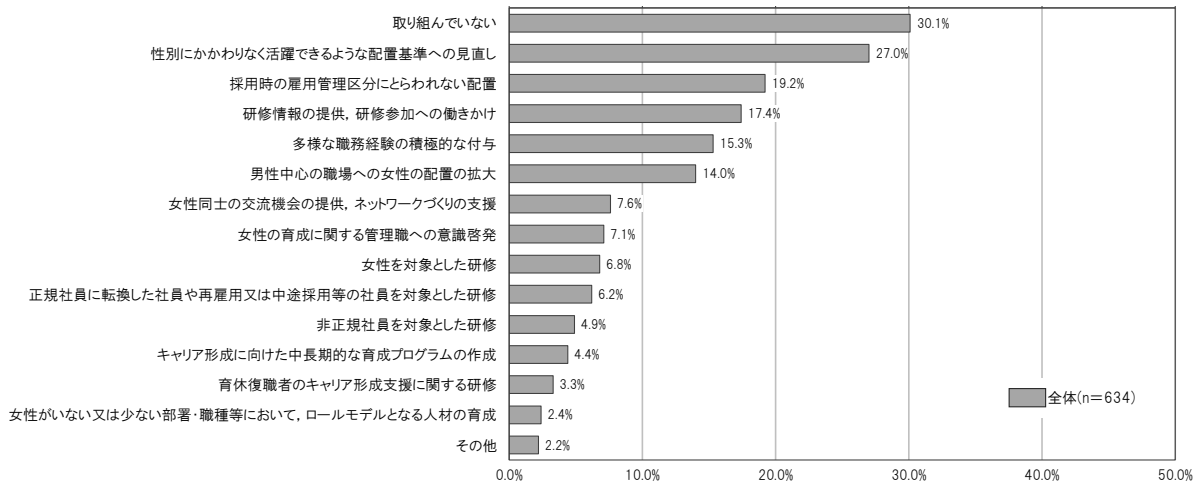
	問7-1 最近5年間に女性の配置が拡大(増加)している部門											
	サンプル数	人事・総務・経理	企画	調査・広報	研究・開発・設計	情報処理	営業	販売・サービス	生産・輸送・建設・現業	女性の配置が拡大している部門はない	創業5年未満である	無回答
全体	634	100	16	16	19	22	29	66	31	244	5	158
	—	15.8%	2.5%	2.5%	3.0%	3.5%	4.6%	10.4%	4.9%	38.5%	0.8%	24.9%
A 農林業	20	2	0	2	0	0	0	0	2	11	0	3
	—	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	55.0%	0.0%	15.0%
B 漁業	12	1	0	0	0	0	0	1	1	6	0	3
	—	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	50.0%	0.0%	25.0%
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	4	1	0	0	0	0	1	1	0	2	0	1
	—	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%
D 建設業	82	18	1	1	5	5	2	1	11	31	0	22
	—	22.0%	1.2%	1.2%	6.1%	6.1%	2.4%	1.2%	13.4%	37.8%	0.0%	26.8%
E 製造業	65	10	2	1	3	1	5	2	8	28	0	15
	—	15.4%	3.1%	1.5%	4.6%	1.5%	7.7%	3.1%	12.3%	43.1%	0.0%	23.1%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	4	0	0	0	0	0	1	0	8	1	5
	—	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	44.4%	5.6%	27.8%
G 情報通信業	14	4	0	2	3	7	2	0	0	2	0	0
	—	28.6%	0.0%	14.3%	21.4%	50.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
H 運輸業・郵便業	25	3	0	0	0	1	2	0	3	10	0	6
	—	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	8.0%	0.0%	12.0%	40.0%	0.0%	24.0%
I 卸売業, 小売業	97	18	5	3	2	5	6	17	0	34	1	21
	—	18.6%	5.2%	3.1%	2.1%	5.2%	6.2%	17.5%	0.0%	35.1%	1.0%	21.6%
J 金融業, 保険業	10	0	0	0	0	0	2	3	0	5	0	1
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%	50.0%	0.0%	10.0%
K 不動産業, 物品賃貸業	10	2	0	0	0	0	3	0	0	4	0	1
	—	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%
L 学術研究, 専門・技術サービス業	14	2	0	0	3	0	0	2	0	4	1	4
	—	14.3%	0.0%	0.0%	21.4%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	7.1%	28.6%
M 宿泊業, 飲食サービス業	47	5	2	1	0	0	0	19	2	14	0	9
	—	10.6%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	40.4%	4.3%	29.8%	0.0%	19.1%
N 生活関連サービス業, 娯楽業	29	3	3	2	0	1	3	5	1	10	0	7
	—	10.3%	10.3%	6.9%	0.0%	3.4%	10.3%	17.2%	3.4%	34.5%	0.0%	24.1%
O 教育, 学習支援業	19	5	1	2	1	0	1	0	0	5	0	7
	—	26.3%	5.3%	10.5%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	26.3%	0.0%	36.8%
P 医療, 福祉	75	8	0	0	0	1	1	8	2	25	1	31
	—	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	10.7%	2.7%	33.3%	1.3%	41.3%
Q 複合サービス業	11	2	0	0	0	0	0	1	0	5	0	3
	—	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	45.5%	0.0%	27.3%
R サービス業(他に分類されないもの)	65	10	1	2	1	1	1	5	1	31	1	15
	—	15.4%	1.5%	3.1%	1.5%	1.5%	1.5%	7.7%	1.5%	47.7%	1.5%	23.1%
S 分類不能の産業	17	2	1	0	1	0	0	0	0	9	0	4
	—	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52.9%	0.0%	23.5%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業規模	29	1	0	0	1	0	0	0	0	18	1	8
	—	3.4%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	62.1%	3.4%	27.6%
5~9人	81	9	1	0	0	3	3	3	2	40	1	26
	—	11.1%	1.2%	0.0%	0.0%	3.7%	3.7%	3.7%	2.5%	49.4%	1.2%	32.1%
10~29人	185	20	0	2	4	3	3	21	3	79	2	57
	—	10.8%	0.0%	1.1%	2.2%	1.6%	1.6%	11.4%	1.6%	42.7%	1.1%	30.8%
30~99人	178	38	6	7	8	10	14	23	14	55	0	36
	—	21.3%	3.4%	3.9%	4.5%	5.6%	7.9%	12.9%	7.9%	30.9%	0.0%	20.2%
100~299人	105	19	3	1	2	6	3	12	9	38	0	23
	—	18.1%	2.9%	1.0%	1.9%	5.7%	2.9%	11.4%	8.6%	36.2%	0.0%	21.9%
300人以上	42	11	6	5	3	0	6	5	1	11	0	4
	—	26.2%	14.3%	11.9%	7.1%	0.0%	14.3%	11.9%	2.4%	26.2%	0.0%	9.5%
無回答	14	2	0	1	1	0	0	2	2	3	1	4
	—	14.3%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	21.4%	7.1%	28.6%

(3) 女性の配置・育成・登用について

問8 貴社で実施している女性の配置・育成・登用に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「取り組んでいない」が、30.1%で最も高く、次いで「性別にかかわらず活躍できるような配置基準への見直し」27.0%、「採用時の雇用管理区分にとられない配置」19.2%の順となっている。

業種別では、「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」など7業種で「性別にかかわらず活躍できるような配置基準への見直し」が、それぞれ最も高く、「金融業、保険業」など3業種で「研修情報の提供、研修参加への働きかけ」が、最も高くなっている。



業種	問8 女性の配置・育成・登用に関する取組																
	サンプル数	性の配置の拡大	採用時の雇用管理区分にとられない配置	多様な職務経験の積極的な付与	性別にかかわらず活躍できるような配置基準への見直し	研修情報の提供、研修参加への働きかけ	女性を対象とした研修	育休復職者のキャリア形成支援に関する研修	再雇用又は中途採用等の社員を対象とした研修	非正規社員を対象とした研修	中長期的な育成プログラムの作成	キャリア形成に向けた中長期的な育成プログラムの提供、ネットワークづくりの支援	女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくりの支援	女性の育成に関する管理職への意識啓発	女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材の育成	その他	取り組んでいない
全体	634	89	122	97	171	110	43	21	39	31	28	48	45	15	14	191	37
A 農林業	20	3	1	1	4	2	2	0	0	1	1	2	1	0	0	11	1
B 漁業	12	0	3	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	7	1
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0
D 建設業	82	15	13	12	17	11	4	4	2	0	4	5	4	3	0	34	2
E 製造業	65	11	14	15	21	9	4	1	3	2	0	7	7	4	1	14	4
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	2	1	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0
G 情報通信業	14	2	4	2	7	5	0	1	1	2	4	2	0	0	0	2	0
H 運輸業・郵便業	25	6	4	3	7	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	10	1
I 卸売業、小売業	97	12	20	11	28	10	7	2	6	2	2	14	11	3	0	27	11
J 金融業、保険業	10	3	1	5	1	5	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
K 不動産業、物品賃貸業	10	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	4	4	3	4	3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0
M 宿泊業、飲食サービス業	47	6	14	10	18	4	3	1	5	3	0	1	4	0	3	13	1
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	6	4	3	10	3	3	1	1	2	1	1	1	0	0	8	1
O 教育、学習支援業	19	2	3	2	2	8	3	1	2	4	1	3	1	0	1	3	3
P 医療、福祉	75	3	18	14	21	25	5	6	9	5	8	4	7	0	5	18	3
Q 複合サービス業	11	1	4	3	1	2	0	0	1	3	2	0	0	0	0	3	1
R サービス業（他に分類されないもの）	65	8	13	8	19	13	5	3	5	3	3	6	7	3	1	17	6
S 分類不能の産業	17	2	0	1	5	3	1	1	1	2	0	1	0	1	0	7	1
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
企業規模	29	1	1	2	4	3	0	1	0	0	2	4	1	0	0	18	2
4人以下	81	8	9	4	16	10	1	1	3	2	3	4	2	4	1	38	9
5～9人	185	21	21	22	41	25	10	5	8	11	4	9	7	3	7	70	13
10～29人	178	31	47	35	62	32	11	5	8	5	10	11	16	5	2	38	4
30～99人	105	16	31	21	31	23	8	5	9	5	5	14	13	1	1	19	5
100～299人	42	8	9	9	14	16	13	4	10	8	4	6	6	1	3	4	1
300人以上	14	4	4	4	3	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4	3
無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—



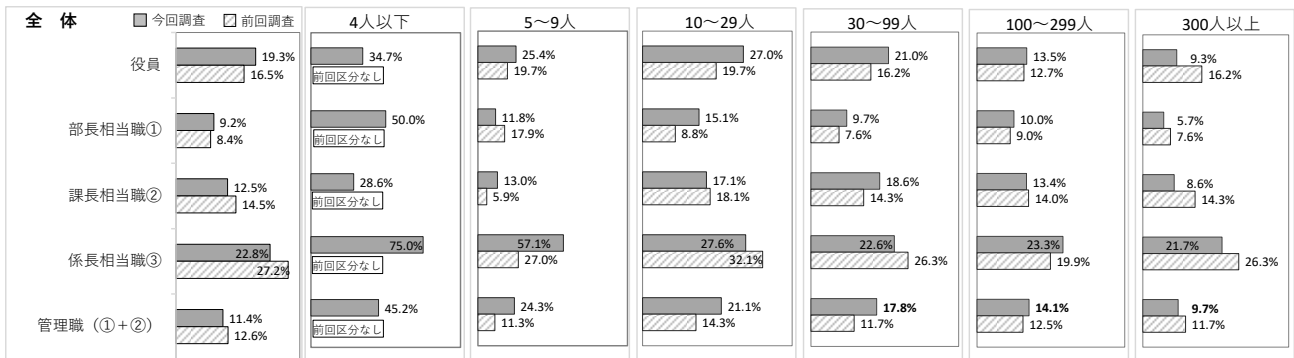
問9 管理職等への女性の登用状況についてお伺いします。貴社の管理職等の状況について記入してください。

「管理職（部長相当職・課長相当職）」の女性の割合は11.4%となっており、役職別では、「役員」19.3%、「部長相当職」9.2%、「課長相当職」12.5%、「係長相当職」22.8%となっている。

前回調査との比較では、「管理職」と「課長相当職」、「係長相当職」の割合が減少しており、「役員」と「部長相当職」の割合は増加している。

厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」との比較では、役員が0.6ポイント低く、部長相当職が0.8ポイント、課長相当職が1.7ポイント、係長相当職が4.1ポイント高くなっている。

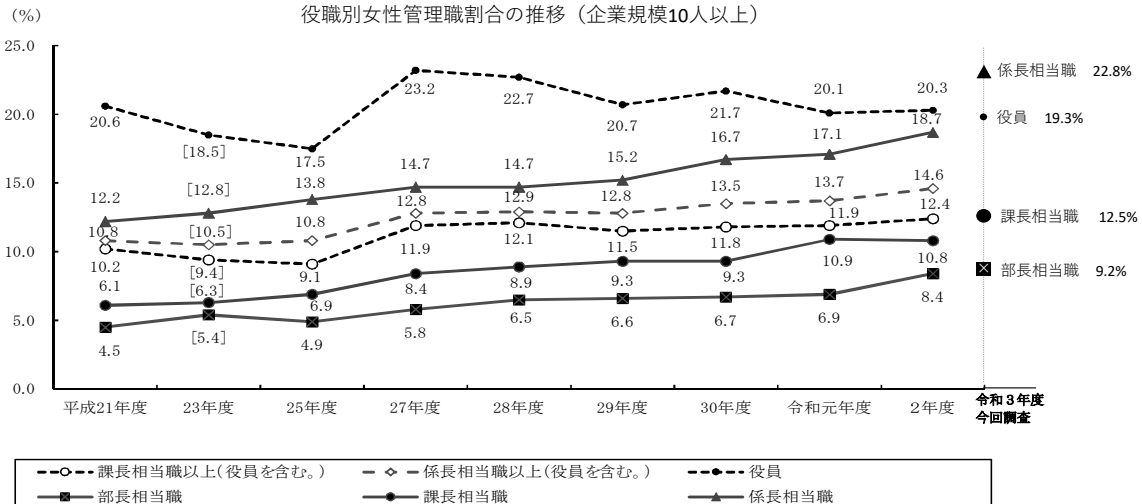
管理職等の人数			
女性管理職を有する企業全体	管理職総数 (A)	うち女性 (B)	女性の割合 (B/A)
		10,305	1,737
役員	2,310	445	19.3%
部長相当職①	1,526	140	9.2%
課長相当職②	3,119	389	12.5%
係長相当職③	3,350	763	22.8%
管理職 (①+②)	4,645	529	11.4%



	全体		4人以下				5~9人				10~29人			
	今回調査	前回調査	総数	うち女性	割合		総数	うち女性	割合		総数	うち女性	割合	
					今回調査	前回調査			今回調査	前回調査			今回調査	前回調査
役員	19.3%	16.5%	49	17	34.7%	-	181	46	25.4%	19.7%	485	131	27.0%	19.7%
部長相当職①	9.2%	8.4%	6	3	50.0%	-	17	2	11.8%	17.9%	126	19	15.1%	8.8%
課長相当職②	12.5%	14.5%	7	2	28.6%	-	23	3	13.0%	5.9%	164	28	17.1%	18.1%
係長相当職③	22.8%	27.2%	4	3	75.0%	-	14	8	57.1%	27.0%	105	29	27.6%	32.1%
管理職 (①+②)	11.4%	12.6%	31	14	45.2%	-	103	25	24.3%	11.3%	494	104	21.1%	14.3%

	30~99人				100~299人				300人以上			
	総数	うち女性	割合		総数	うち女性	割合		総数	うち女性	割合	
			今回調査	前回調査			今回調査	前回調査			今回調査	前回調査
役員	625	131	21.0%	16.2%	614	83	13.5%	12.7%	313	29	9.3%	16.2%
部長相当職①	382	37	9.7%	7.6%	538	54	10.0%	9.0%	437	25	5.7%	7.6%
課長相当職②	558	104	18.6%	14.3%	967	130	13.4%	14.0%	1320	114	8.6%	14.3%
係長相当職③	521	118	22.6%	26.3%	1012	236	23.3%	19.9%	1653	358	21.7%	26.3%
管理職 (①+②)	1274	227	17.8%	11.7%	1939	274	14.1%	12.5%	2103	204	9.7%	11.7%

厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」  
役職別女性管理職割合の推移（企業規模10人以上）

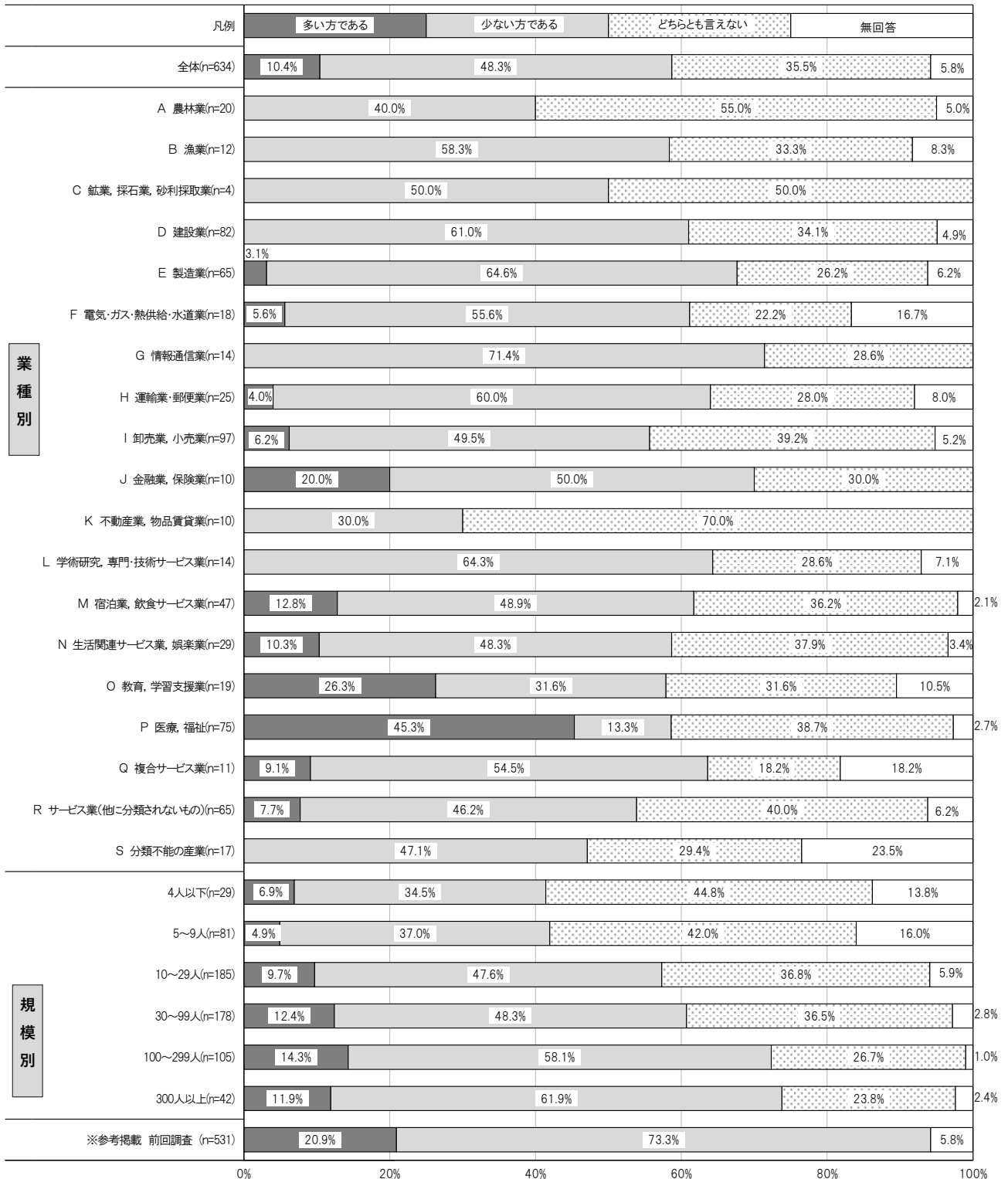


問 10 貴社は女性の管理職が多い方だと思いますか。

全体では、「少ない方である」が、48.3%で最も高く、次いで「どちらとも言えない」35.5%、「多い方である」10.4%の順となっている。

業種別でみると、「多い方である」の回答は、「医療、福祉」の45.3%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」26.3%、「金融業、保険業」20.0%の順となっている。「農林業」など8業種では「多い方である」の回答はなかった。

規模別では、「多い方である」の回答は、「100～299人」の14.3%が最も高く、次いで「30～99人」が12.4%、「300人以上」が11.9%となっており、全ての規模で「少ない方である」または「どちらとも言えない」の回答が多くなっている。

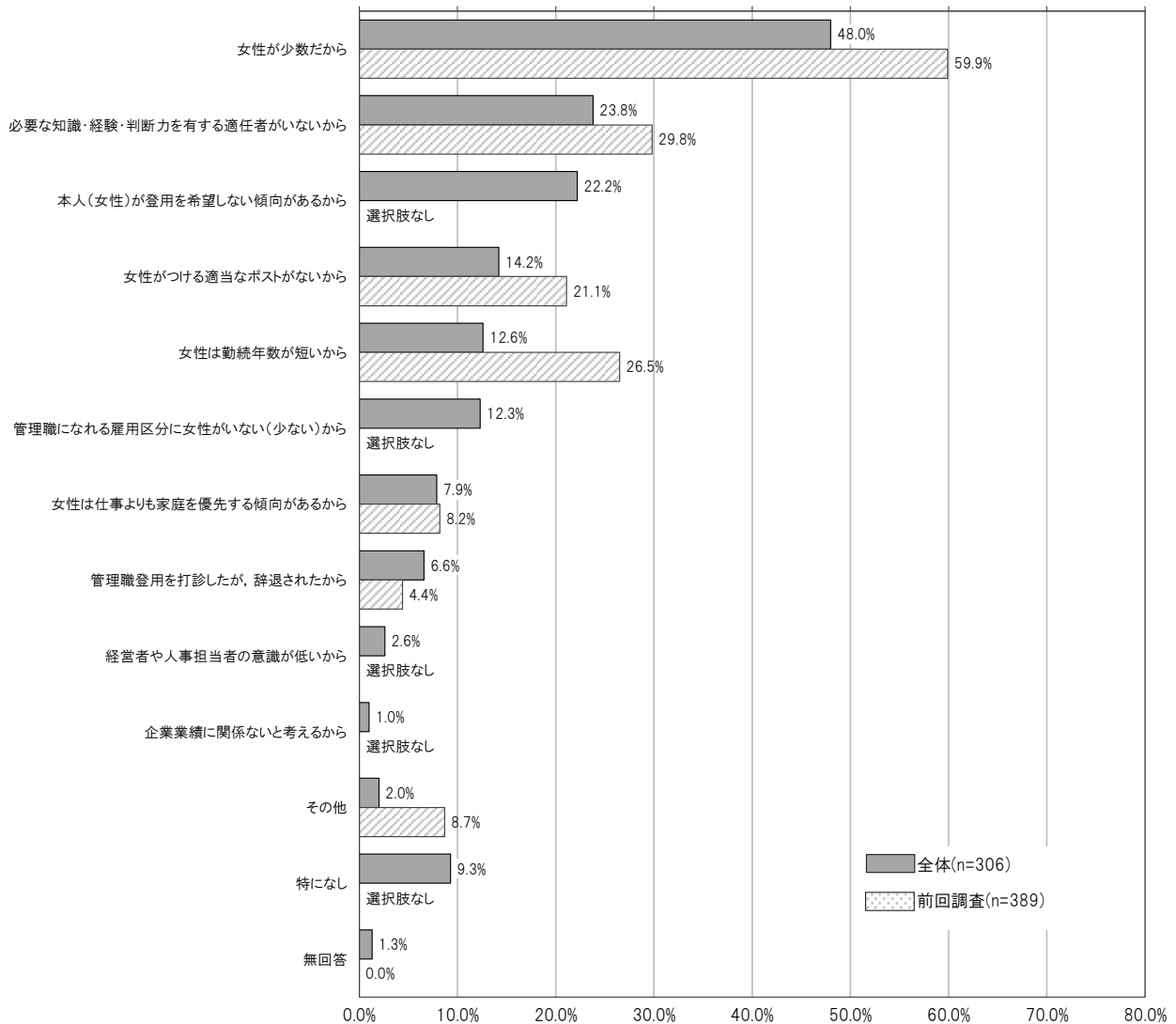


※前回調査では、「どちらとも言えない」の選択肢はない。

問10-1は、問10で2「少ない方である」を選んだ方にお伺いします。

問10-1 女性の管理職を登用していない、又は女性の管理職が少ない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「女性が少数だから」の回答が、48.0%で最も高く、次いで「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」23.8%、「本人（女性）が登用を希望しない傾向がある」22.2%の順となっている。前回調査と比較すると、「女性は勤続年数が短いから」が13.9ポイント、「女性が少数だから」が11.9ポイント減少している。



	問10-1 女性の管理職を登用していない、又は女性の管理職が少ない理由														
	サンプル数	女性が少数だから	女性は勤続年数が短いから	女性がつける適当なポストがないから	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから	女性は仕事よりも家庭を優先する傾向があるから	本人(女性)が登用を希望しない傾向があるから	経営者や人事担当者の意識が低いから	管理職登用を打診したが、辞退されたから	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)から	企業業績に関係ないと考えるから	その他	特になし	無回答	
上段:度数 下段:%															
全体	306	145 48.0%	38 12.6%	43 14.2%	72 23.8%	24 7.9%	67 22.2%	8 2.6%	20 6.6%	37 12.3%	3 1.0%	6 2.0%	28 9.3%	4 1.3%	
前回調査	389	233 59.9%	103 26.5%	82 21.1%	116 29.8%	32 8.2%	—	—	17 4.4%	—	—	34 8.7%	—	0 0.0%	
業種	A 農林業	8 —	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	B 漁業	7 —	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	2 —	1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	D 建設業	50 —	34 68.0%	6 12.0%	12 24.0%	4 8.0%	2 4.0%	5 10.0%	1 2.0%	1 2.0%	7 14.0%	1 2.0%	0 0.0%	5 10.0%	0 0.0%
	E 製造業	42 —	22 52.4%	4 9.5%	5 11.9%	16 38.1%	7 16.7%	17 40.5%	1 2.4%	4 9.5%	5 11.9%	0 0.0%	1 2.4%	1 2.4%	0 0.0%
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	10 —	5 50.0%	1 10.0%	1 10.0%	5 50.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	G 情報通信業	10 —	7 70.0%	2 20.0%	0 0.0%	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	H 運輸業・郵便業	15 —	8 57.1%	2 14.3%	1 7.1%	5 35.7%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	1 6.7%
	I 卸売業、小売業	48 —	22 46.8%	10 21.3%	5 10.6%	8 17.0%	5 10.6%	11 23.4%	1 2.1%	3 6.4%	7 14.9%	0 0.0%	3 6.4%	6 12.8%	1 2.1%
	J 金融業、保険業	5 —	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	K 不動産業、物品賃貸業	3 —	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
	L 学術研究、専門・技術サービス業	9 —	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	0 0.0%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	M 宿泊業、飲食サービス業	23 —	6 27.3%	2 9.1%	3 13.6%	5 22.7%	5 22.7%	8 36.4%	0 0.0%	2 9.1%	3 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	1 4.3%
	N 生活関連サービス業、娯楽業	14 —	6 42.9%	1 7.1%	2 14.3%	4 28.6%	2 14.3%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	3 21.4%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	0 0.0%
	O 教育、学習支援業	6 —	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
	P 医療、福祉	10 —	1 10.0%	0 0.0%	2 20.0%	3 30.0%	0 0.0%	6 60.0%	0 0.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	Q 複合サービス業	6 —	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	R サービス業 (他に分類されないもの)	30 —	12 40.0%	3 10.0%	4 13.3%	2 6.7%	3 10.0%	5 16.7%	2 6.7%	3 10.0%	1 3.3%	0 0.0%	2 6.7%	6 20.0%	0 0.0%
	S 分類不能の産業	8 —	2 25.0%	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%
	無回答	0 —	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
企業の規模 全社員数	4人以下	10 —	6 60.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	0 0.0%	
	5~9人	30 —	13 44.8%	4 13.8%	5 17.2%	3 10.3%	2 6.9%	3 10.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 13.8%	1 3.4%	0 0.0%	6 20.7%	1 3.3%
	10~29人	88 —	43 49.4%	11 12.6%	15 17.2%	12 13.8%	7 8.0%	10 11.5%	1 1.1%	3 3.4%	10 11.5%	2 2.3%	3 3.4%	10 11.5%	1 1.1%
	30~99人	86 —	36 42.9%	11 13.1%	14 16.7%	25 29.8%	8 9.5%	15 17.9%	2 2.4%	7 8.3%	11 13.1%	0 0.0%	1 1.2%	6 7.1%	2 2.3%
	100~299人	61 —	33 54.1%	10 16.4%	6 9.8%	23 37.7%	6 9.8%	22 36.1%	3 4.9%	5 8.2%	8 13.1%	0 0.0%	2 3.3%	2 3.3%	0 0.0%
	300人以上	26 —	13 50.0%	2 7.7%	2 7.7%	9 34.6%	1 3.8%	14 53.8%	2 7.7%	4 15.4%	4 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	5 —	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%

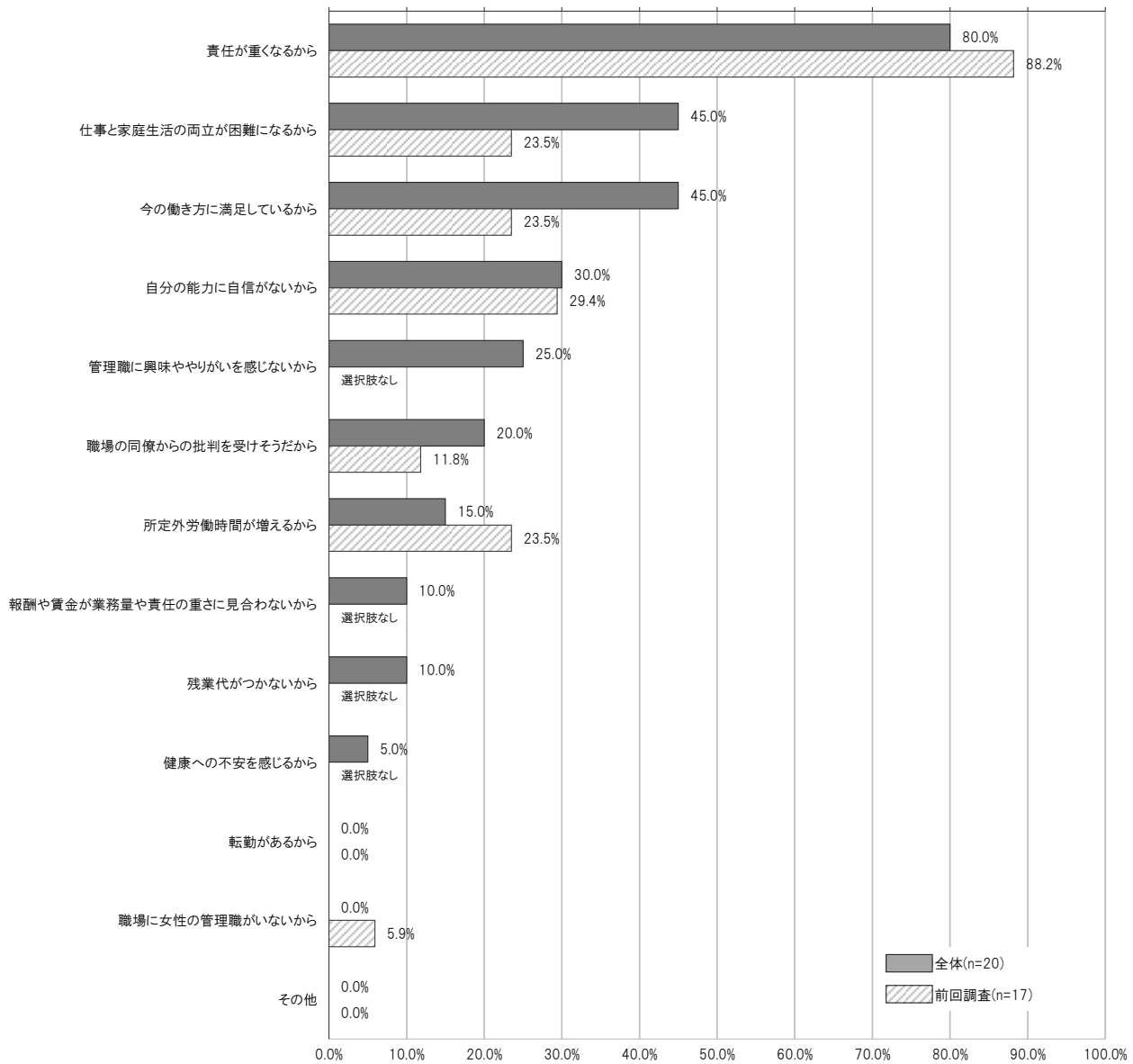
※ 表の“—”は、前回調査では選択肢がない。  
 ※ 「女性の就労に対する意欲を高めることが難しい」は前回調査では「一般的に女性の就業意識が低い」となっている。

問10-2は、問10-1で8「管理職登用を打診したが、辞退されたから」を選んだ方にお伺いします。

問10-2 管理職登用の打診を断られた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

「責任が重くなるから」が80.0%で最も高く、次いで「仕事と家庭生活の両立が困難になるから」と「今の働き方に満足しているから」がそれぞれ45.0%、「自分の能力に自信がないから」30.0%の順となっている。

前回調査と比較すると、「所定外労働時間が増えるから」が8.5ポイント、「責任が重くなるから」が8.2ポイント減少しており、「仕事と家庭生活の両立が困難になるから」と「今の働き方に満足しているから」がそれぞれ21.5ポイント増加している。

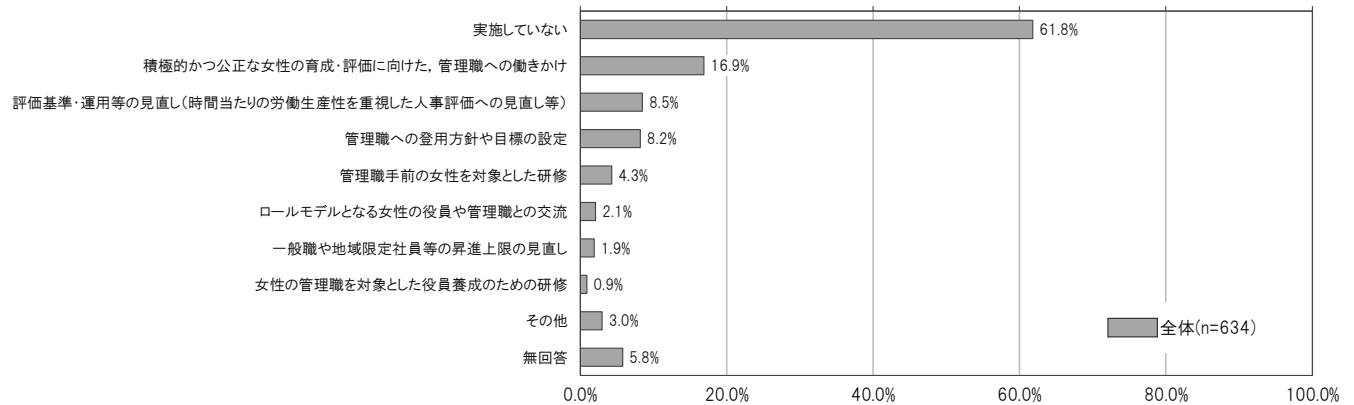


上段:度数 下段:%	問10-2 管理職登用の打診を断られた理由														
	サンプル数	責任が重くなるから	自分の能力に自信がないから	仕事と家庭生活の両立が困難になるから	所定外労働時間が増えるから	転職があるから	職場に女性の管理職がいないから	職場の同僚からの批判を受けそうだから	今の働き方に満足しているから	報酬や賃金が業務量や責任の重さに見合わないから	残業代がつかないから	管理職に興味ややりがいを感じないから	健康への不安を感じるから	その他	無回答
全体	20	16 80.0%	6 30.0%	9 45.0%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%	9 45.0%	2 10.0%	2 10.0%	5 25.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%
前回調査	17	15 88.2%	5 29.4%	4 23.5%	4 23.5%	0 0.0%	1 5.9%	2 11.8%	4 23.5%	—	—	—	—	0 0.0%	—

※ 表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

問11 女性の管理職を増やすために実施している取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「実施していない」が、61.8%で最も高く、次いで「積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ」16.9%、「評価基準・運用等の見直し（時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等）」8.5%の順となっている。



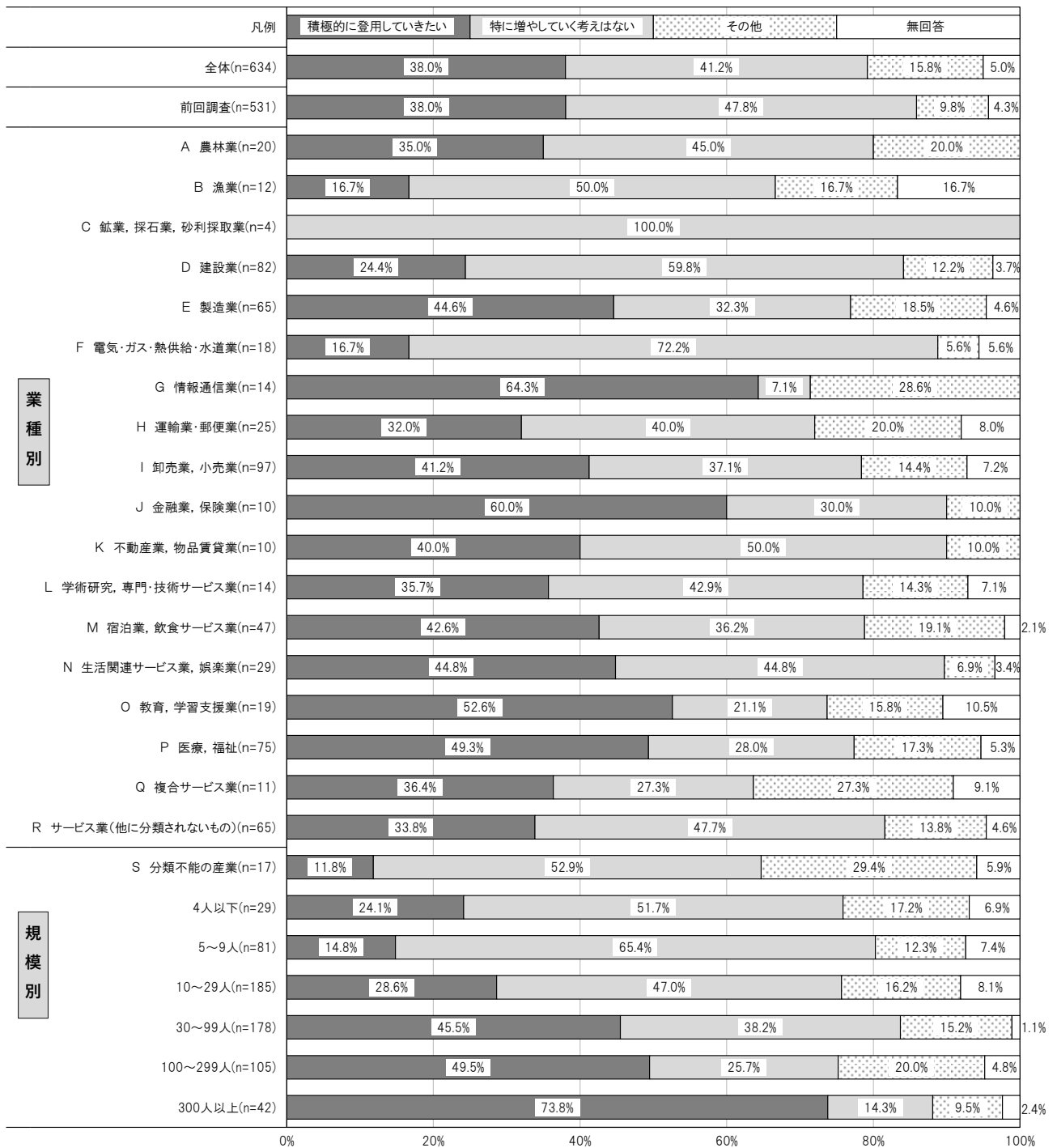
	問11 女性の管理職を増やすために実施している取組										
	サンプル数	管理職への登用方針や目標の設定	評価基準・運用等の見直し(時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等)	積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ	一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し	ロールモデルとなる女性の役員や管理職との交流	管理職手前の女性を対象とした研修	女性の管理職を対象とした役員養成のための研修	実施していない	その他	無回答
全体	634	52 8.2%	54 8.5%	107 16.9%	12 1.9%	13 2.1%	27 4.3%	6 0.9%	392 61.8%	19 3.0%	37 5.8%
A 農林業	20	1 5.0%	1 5.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	16 80.0%	1 5.0%	1 5.0%
B 漁業	12	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	9 75.0%	0 0.0%	2 16.7%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%
D 建設業	82	3 3.7%	6 7.3%	8 9.8%	1 1.2%	1 1.2%	3 3.7%	2 2.4%	62 75.6%	3 3.7%	3 3.7%
E 製造業	65	7 10.8%	3 4.6%	12 18.5%	1 1.5%	4 6.2%	4 6.2%	1 1.5%	35 53.8%	2 3.1%	3 4.6%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	0 0.0%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 77.8%	1 5.6%	1 5.6%
G 情報通信業	14	1 7.1%	2 14.3%	4 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	9 64.3%	0 0.0%	0 0.0%
H 運輸業・郵便業	25	1 4.0%	0 0.0%	6 24.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 72.0%	1 4.0%	1 4.0%
I 卸売業、小売業	97	6 6.2%	10 10.3%	19 19.6%	4 4.1%	2 2.1%	8 8.2%	0 0.0%	58 59.8%	0 0.0%	9 9.3%
J 金融業、保険業	10	3 30.0%	2 20.0%	3 30.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%
K 不動産業、物品賃貸業	10	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 70.0%	0 0.0%	2 20.0%
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 71.4%	1 7.1%	0 0.0%
M 宿泊業、飲食サービス業	47	5 10.6%	7 14.9%	8 17.0%	1 2.1%	0 0.0%	1 2.1%	0 0.0%	28 59.6%	2 4.3%	3 6.4%
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	2 6.9%	5 17.2%	9 31.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	14 48.3%	0 0.0%	0 0.0%
O 教育、学習支援業	19	4 21.1%	2 10.5%	6 31.6%	0 0.0%	2 10.5%	2 10.5%	1 5.3%	8 42.1%	0 0.0%	1 5.3%
P 医療、福祉	75	10 13.3%	6 8.0%	14 18.7%	1 1.3%	1 1.3%	4 5.3%	1 1.3%	41 54.7%	4 5.3%	5 6.7%
Q 複合サービス業	11	0 0.0%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	6 54.5%	1 9.1%	1 9.1%
R サービス業(他に分類されないもの)	65	6 9.2%	7 10.8%	9 13.8%	1 1.5%	2 3.1%	1 1.5%	0 0.0%	39 60.0%	2 3.1%	4 6.2%
S 分類不能の産業	17	2 11.8%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 70.6%	1 5.9%	1 5.9%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
企業規模											
4人以下	29	0 0.0%	0 0.0%	2 6.9%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	22 75.9%	2 6.9%	2 6.9%
5~9人	81	2 2.5%	0 0.0%	3 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.5%	1 1.2%	65 80.2%	2 2.5%	9 11.1%
10~29人	185	11 5.9%	12 6.5%	16 8.6%	1 0.5%	1 0.5%	4 2.2%	0 0.0%	133 71.9%	6 3.2%	12 6.5%
30~99人	178	16 9.0%	26 14.6%	41 23.0%	5 2.8%	3 1.7%	7 3.9%	3 1.7%	100 56.2%	4 2.2%	5 2.8%
100~299人	105	11 10.5%	9 8.6%	28 26.7%	3 2.9%	4 3.8%	4 3.8%	2 1.9%	55 52.4%	4 3.8%	4 3.8%
300人以上	42	10 23.8%	6 14.3%	15 35.7%	2 4.8%	4 9.5%	10 23.8%	0 0.0%	11 26.2%	0 0.0%	1 2.4%
無回答	14	2 14.3%	1 7.1%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 42.9%	1 7.1%	4 28.6%

問 12 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「特に増やしていく考えはない」が、41.2%で最も高く、次いで「積極的に登用していきたい」38.0%、「その他」15.8%の順となっている。

業種別では、「積極的に登用していきたい」の回答は、「情報通信業」の64.3%が最も高く、次いで「金融業、保険業」の60.0%、「教育、学習支援業」の52.6%の順となっている。

規模別では、「積極的に登用していきたい」の回答は、[300人以上]の73.8%が最も高く、次いで「100～299人」の49.5%の順となっている。



#### (4) 女性の継続就業・両立支援について

##### 問 13 貴社における 2020 年度の平均勤続年数（正規社員のみ）をご記入ください

全体での平均勤続年数は 12.80 年で、女性が 10.40 年、男性が 12.50 年となっている。

厚生労働省「令和 2 年度賃金構造基本統計調査」との比較では、本県の平均勤続年数が、女性で 1.1 年長く、男性が 0.9 年短くなっている。

業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」が 18.42 年で最も長く、「生活関連サービス業、娯楽業」が 9.38 年で最も短くなっている。

性別でみると、女性は「宿泊業、飲食サービス業」の 15.40 年が最も長く、次いで「金融業、保険業」の 13.00 年となっており、男性は「学術研究、専門・技術サービス業」の 17.81 年が最も長くなっている。

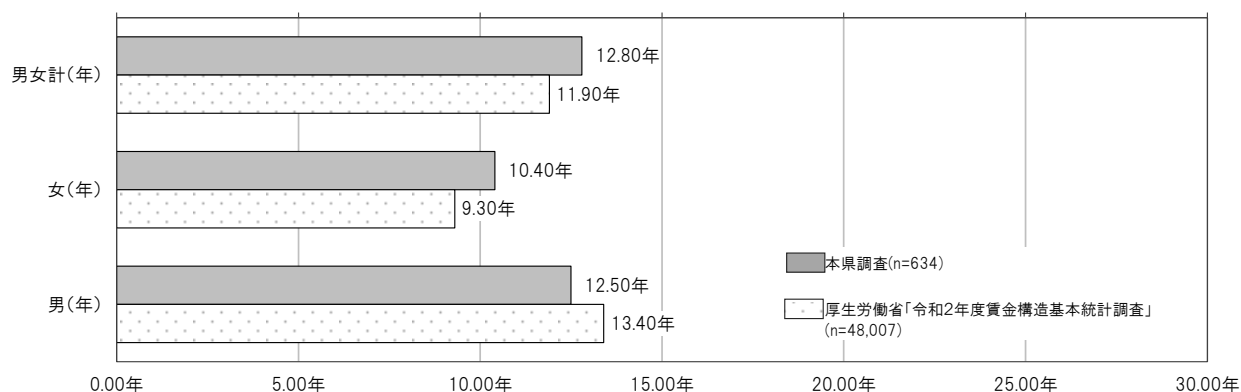
また、全体では女性の平均勤続年数が男性より短い傾向にあるが、「宿泊業、飲食サービス業」では 1.90 年、「医療、福祉」で 2.60 年女性が長くなっている。最も男女差のある業種は「建設業」で、女性が 6.31 年短くなっている。

##### ●平均勤続年数(全体)

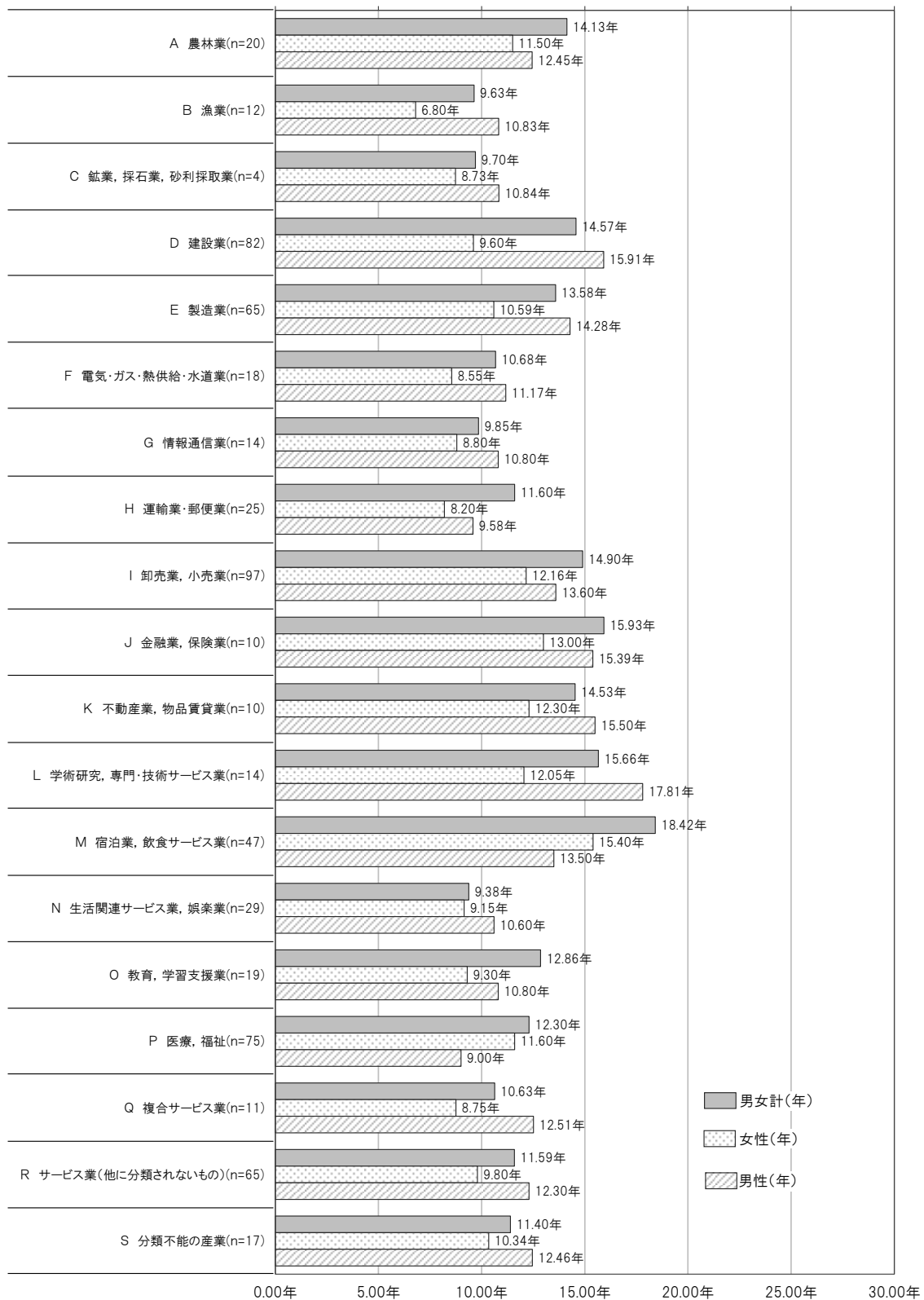
	男女計(年)	女(年)	男(年)	男女差
本県調査(n=634)	12.80	10.40	12.50	▲ 2.10
厚生労働省「令和2年度賃金構造基本統計調査」(n=48,007)	11.90	9.30	13.40	▲ 4.10

##### ●平均勤続年数(本県調査 業種別)

	男女計(年)	女(年)	男(年)	男女差
農林業	14.13	11.50	12.45	▲ 0.95
漁業	9.63	6.80	10.83	▲ 4.03
鉱業、採石業、砂利採取業	9.70	8.73	10.84	▲ 2.11
建設業	14.57	9.60	15.91	▲ 6.31
製造業	13.58	10.59	14.28	▲ 3.69
電気・ガス・熱供給・水道業	10.68	8.55	11.17	▲ 2.62
情報通信業	9.85	8.80	10.80	▲ 2.00
運輸業・郵便業	11.60	8.20	9.58	▲ 1.38
卸売業、小売業	14.90	12.16	13.60	▲ 1.44
金融業、保険業	15.93	13.00	15.39	▲ 2.39
不動産業、物品賃貸業	14.53	12.30	15.50	▲ 3.20
学術研究、専門・技術サービス業	15.66	12.05	17.81	▲ 5.76
宿泊業、飲食サービス業	18.42	15.40	13.50	1.90
生活関連サービス業、娯楽業	9.38	9.15	10.60	▲ 1.45
教育、学習支援業	12.86	9.30	10.80	▲ 1.50
医療、福祉	12.30	11.60	9.00	2.60
複合サービス業	10.63	8.75	12.51	▲ 3.76
サービス業(他に分類されないもの)	11.59	9.80	12.30	▲ 2.50
分類不能の産業	11.40	10.34	12.46	▲ 2.12







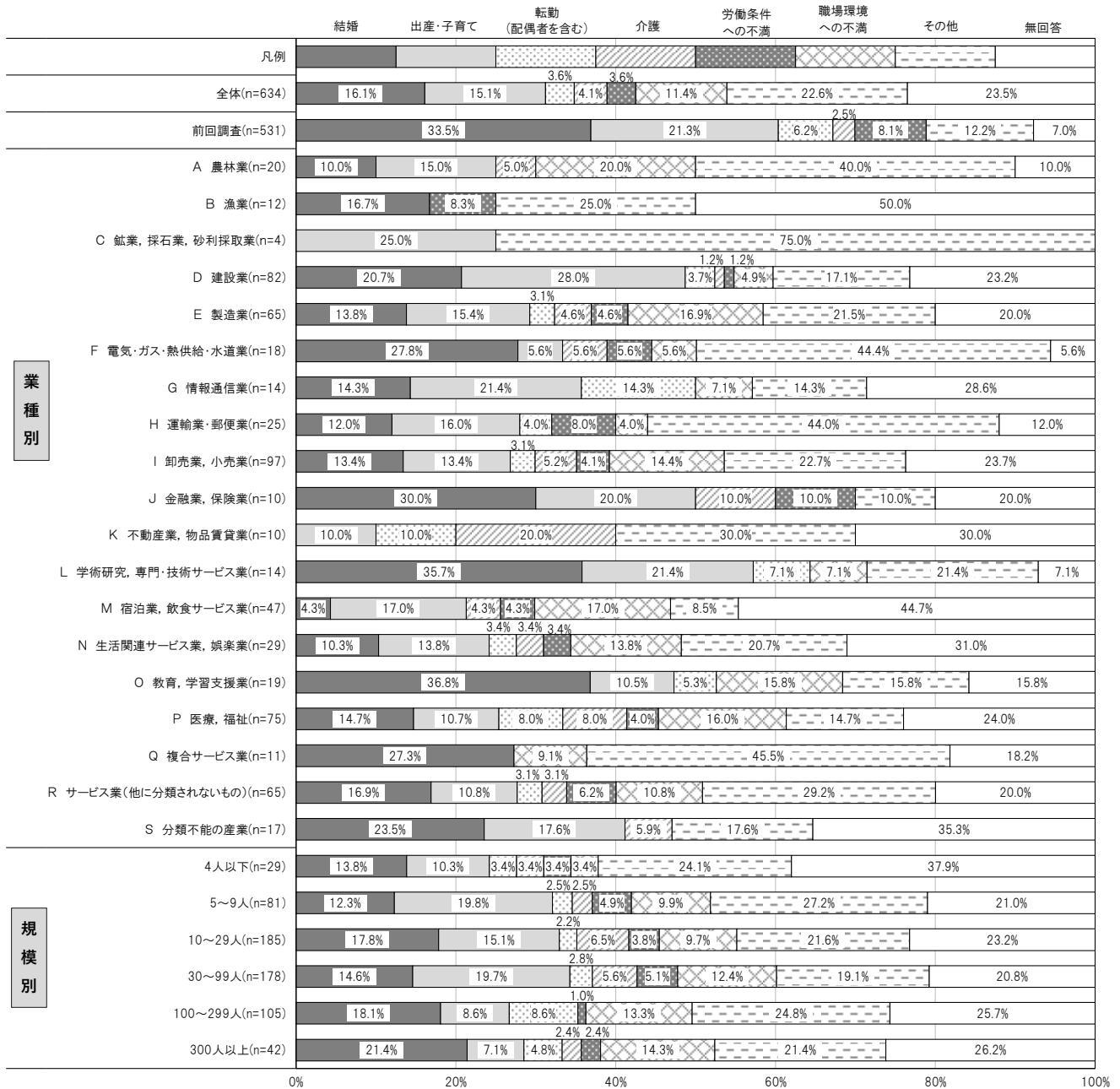
問 14 女性が中途退職する理由で最も多いものは何ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「その他（本書47ページ参照）」の22.6%を除くと、「結婚」16.1%、「出産・子育て」15.1%の順となっている。

前回調査と比較すると、「結婚」が17.4ポイント、「出産・子育て」が6.2ポイント減少している。

業種別で見ると、「建設業」と「情報通信業」では「出産・子育て」が、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」では「結婚」が、「宿泊業、飲食サービス業」では「出産・子育て」と「職場環境への不満」が、「医療、福祉」では「職場環境への不満」が、それぞれ最も高くなっている。

規模別では、「30～99人」で「出産・子育て」が、「300人以上」では「結婚」が高くなっている。



問 15 貴社における 2020 年度の育児休業の取得状況をご記入ください。

全体の取得者数は、女性は 461 人で取得率が 95.4%、平均取得期間は 220 日で、男性は 100 人で取得率が 16.9%、平均取得期間は 21 日となっている。

業種別で男性の取得率が高かったのは「漁業」の 100%で平均取得期間は 30 日、次いで「金融業、保険業」の 82.6%で平均取得期間は 2 日、「学術研究、専門・技術サービス業」50.0%で平均取得期間は 2 日の順となっている。平均取得期間が長かったのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 253 日と「サービス業（他に分類されないもの）」の 182 日となっている。

育児休業取得率について、厚生労働省「令和 2 年度雇用均等基本調査」との比較では、女性が 13.8 ポイント、男性が 4.25 ポイント、本県の取得率が高くなっている。

	出産した (配偶者が出産した)社員数 (a)		育児休業取得者数 (b)		育児休業の 取得期間の合計 (c)		育児休業取得率 (b/a)				育児休業の 平均取得期間 (c/b)	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	今回調査 女性	R2:厚労省※ 女性	今回調査 男性	R2:厚労省※ 男性	女性	男性
全体	483	592	461	100	101,518	2,117	95.4%	81.6%	16.9%	12.65%	220	21
A 農林業	12	7	12	1	4,015	60	100.0%	—	14.3%	—	335	60
B 漁業	1	2	1	2	420	60	100.0%	—	100.0%	—	420	30
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0	5	0	0	0	0	0.0%	51.7%	0.0%	7.96%	0	0
D 建設業	11	65	11	11	4,172	79	100.0%	80.7%	16.9%	6.80%	379	7
E 製造業	47	113	46	24	12,144	357	97.9%	84.7%	21.2%	14.14%	264	15
F 電気・ガス・熱供給・水道業	2	25	2	5	92	33	100.0%	92.6%	20.0%	2.95%	46	7
G 情報通信業	12	18	12	1	1,674	3	100.0%	98.9%	5.6%	14.84%	140	3
H 運輸業・郵便業	9	15	7	1	708	2	77.8%	90.7%	6.7%	12.74%	101	2
I 卸売業、小売業	72	126	67	10	17,990	126	93.1%	77.5%	7.9%	8.98%	269	13
J 金融業、保険業	17	23	19	19	6,545	35	111.8%	84.4%	82.6%	31.04%	344	2
K 不動産業、物品賃貸業	7	12	7	0	1,930	0	100.0%	54.8%	0.0%	6.85%	276	0
L 学術研究、専門・技術サービス業	2	4	1	2	308	4	50.0%	81.7%	50.0%	13.62%	308	2
M 宿泊業、飲食サービス業	28	25	30	7	3,622	22	107.1%	58.7%	28.0%	13.59%	121	3
N 生活関連サービス業、娯楽業	27	13	27	1	3,812	253	100.0%	86.5%	7.7%	5.88%	141	253
O 教育、学習支援業	26	24	24	1	5,874	24	92.3%	89.5%	4.2%	12.83%	245	24
P 医療、福祉	148	52	134	9	25,709	690	90.5%	89.4%	17.3%	12.37%	192	77
Q 複合サービス業	16	20	16	1	4,121	5	100.0%	93.2%	5.0%	12.71%	258	5
R サービス業（他に分類されないもの）	41	37	40	2	8,311	364	97.6%	84.4%	5.4%	18.02%	208	182
S 分類不能の産業	5	6	5	0	584	0	100.0%	—	0.0%	—	117	0
規模別												
4人以下	3	1	3	1	1,057	6	100.0%	—	100.0%	—	352	6
5～9人	7	9	6	4	785	65	85.7%	78.0%	44.4%	9.68%	131	16
10～29人	41	21	41	4	6,011	407	100.0%	—	19.0%	—	147	102
30～99人	92	108	91	23	15,084	384	98.9%	84.3%	21.3%	14.55%	166	17
100～299人	155	197	149	32	31,196	242	96.1%	—	16.2%	—	209	8
300人以上	184	256	179	33	47,898	695	97.3%	—	12.9%	—	268	21

※「R2：厚労省」：厚生労働省「令和2年雇用均等基本調査」

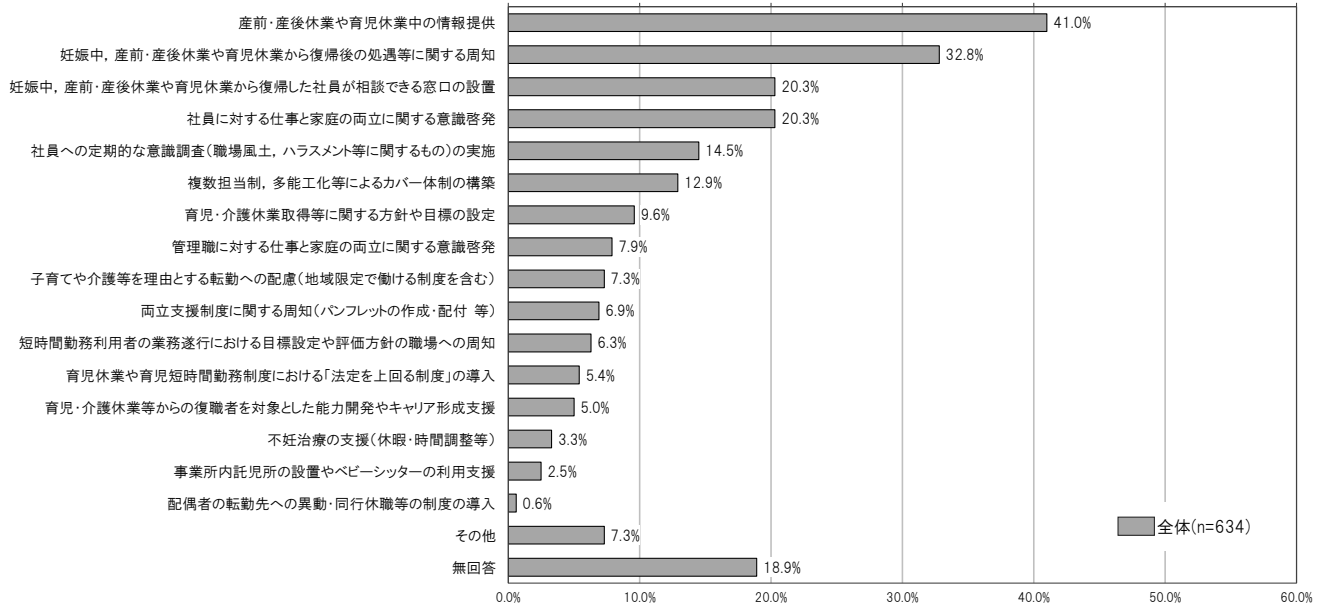
問 16 貴社における 2020 年度の介護休業の取得状況をご記入ください。

介護休業の利用者は、女性が 28 人で平均取得期間は 34.4 日、男性が 11 人で平均取得期間は 33.9 日となっている。

	介護休業取得者数			(参考)
	介護休業 の利用者数	介護休業利用者 の合計取得期間	介護休業利用者 の平均取得期間	
女性	28	963	34.4	19
男性	11	373	33.9	16

問17 貴社で実施している仕事と出産・育児等の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

全体では、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供」が41.0%で最も高く、次いで「妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰後の処遇等に関する周知」32.8%、「妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰した社員が相談できる窓口の設置」と「社員に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発」が、それぞれ20.3%の順となっている。



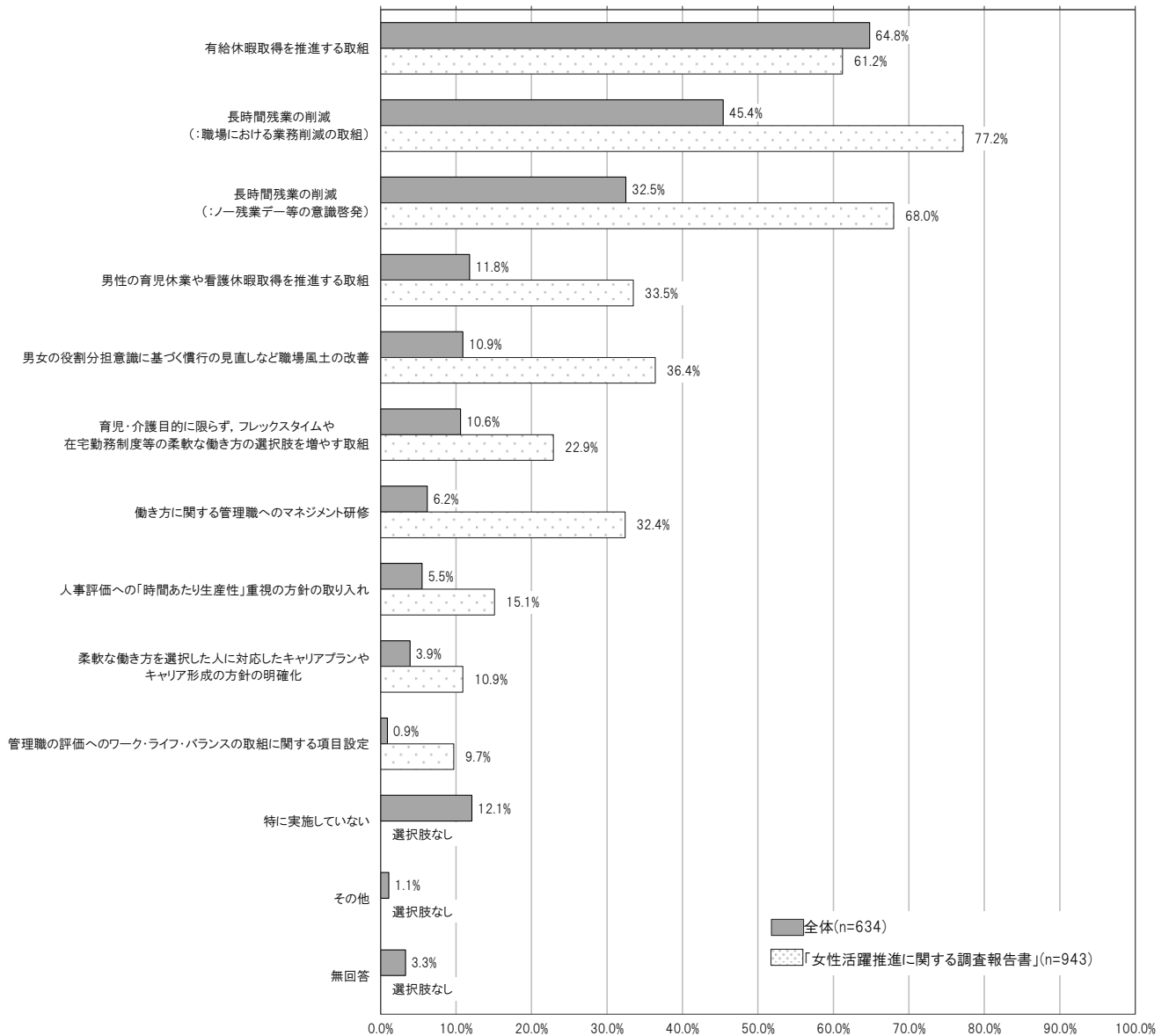
業種	サンプル数	問22 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策																		
		産前・産後休業や育児休業中の情報提供	妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰後の処遇等に関する周知	妊娠中、産前・産後休業や育児休業から復帰した社員が相談できる窓口の設置	社員に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発	社員への定期的な意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	育児・介護休業取得等に関する方針や目標の設定	管理職に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発	子育てや介護等を理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)	両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付等)	短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を上回る制度」の導入	育児・介護休業等からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援	不妊治療の支援(休暇・時間調整等)	事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	その他	無回答	
全体	634	41.0%	32.8%	20.3%	20.3%	14.5%	12.9%	9.6%	7.9%	7.3%	6.9%	6.3%	5.4%	5.0%	3.3%	2.5%	0.6%	7.3%	18.9%	
A 農林業	20	15.0%	15.0%	30.0%	5.0%	15.0%	5.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
B 漁業	12	25.0%	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D 建設業	82	17.0%	9.8%	17.1%	8.5%	18.3%	8.5%	4.9%	2.4%	12.2%	6.1%	18.3%	6.1%	12.2%	3.3%	2.5%	0.6%	7.3%	18.9%	
E 製造業	65	11.0%	7.7%	20.0%	18.5%	10.8%	9.2%	6.2%	9.2%	4.6%	9.2%	18.5%	10.8%	7.7%	4.0%	2.5%	0.6%	7.3%	18.9%	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	6.0%	22.2%	33.3%	5.6%	16.7%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%	22.2%	5.6%	0.0%	38.9%	11.1%	0.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
G 情報通信業	14	2.0%	14.3%	14.3%	50.0%	35.7%	7.1%	7.1%	14.3%	21.4%	7.1%	21.4%	7.1%	14.3%	42.9%	14.3%	7.1%	7.3%	18.9%	
H 運輸業・郵便業	25	4.0%	8.0%	16.0%	4.0%	20.0%	4.0%	0.0%	0.0%	12.0%	8.0%	16.0%	0.0%	36.0%	8.0%	20.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
I 卸売業、小売業	97	22.0%	14.4%	26.8%	13.4%	19.6%	7.2%	8.2%	4.1%	10.3%	5.2%	19.6%	5.2%	33.0%	4.3%	1.0%	10.3%	7.3%	18.9%	
J 金融業、保険業	10	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
K 不動産業、物品賃貸業	10	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	21.4%	21.4%	35.7%	7.1%	21.4%	21.4%	14.3%	14.3%	7.1%	14.3%	7.1%	14.3%	57.1%	7.1%	7.1%	0.0%	7.3%	18.9%	
M 宿泊業、飲食サービス業	47	19.1%	14.9%	21.3%	21.3%	25.5%	10.6%	0.0%	21.1%	12.8%	2.1%	14.9%	8.5%	34.0%	8.5%	12.8%	0.0%	7.3%	18.9%	
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	7.0%	17.2%	37.9%	17.2%	20.7%	17.2%	3.4%	20.7%	13.8%	3.4%	13.8%	10.3%	44.8%	10.3%	0.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
O 教育、学習支援業	19	47.4%	26.3%	47.4%	15.8%	36.8%	26.3%	21.1%	5.3%	5.3%	21.1%	21.1%	5.3%	52.6%	5.3%	0.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
P 医療、福祉	75	25.3%	10.7%	22.7%	28.0%	22.7%	9.3%	6.7%	13.3%	10.7%	5.3%	18.7%	12.0%	45.3%	5.3%	10.7%	0.0%	7.3%	18.9%	
Q 複合サービス業	11	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	18.2%	18.2%	27.3%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%	7.3%	18.9%	
R サービス業(他に分類されないもの)	65	18.5%	13.8%	27.7%	18.5%	13.8%	12.3%	6.2%	6.2%	12.3%	7.7%	18.5%	9.2%	41.5%	4.6%	21.5%	0.0%	7.3%	18.9%	
S 分類不能の産業	17	5.9%	17.6%	35.3%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	17.6%	11.8%	11.8%	37.1%	0.0%	29.4%	0.0%	7.3%	18.9%	
無回答	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
企業規模	4人以下	24.1%	3.4%	20.7%	17.2%	10.3%	10.3%	0.0%	6.9%	3.4%	3.4%	17.2%	3.4%	37.9%	3.4%	27.6%	0.0%	7.3%	18.9%	
5~9人	13	16.0%	8.6%	21.0%	9.9%	18.5%	2.5%	2.5%	9.9%	3.7%	25.9%	2.5%	6.2%	39.5%	4.9%	17.3%	0.0%	7.3%	18.9%	
10~29人	185	18.9%	13.0%	17.3%	11.4%	20.0%	10.8%	5.9%	4.3%	8.1%	17.8%	8.6%	5.4%	40.0%	4.9%	13.5%	0.0%	7.3%	18.9%	
30~99人	178	21.9%	15.7%	26.4%	14.6%	20.8%	12.4%	6.7%	5.6%	15.2%	6.7%	14.6%	10.7%	37.1%	3.9%	12.9%	0.0%	7.3%	18.9%	
100~299人	105	22.9%	16.2%	39.0%	25.7%	21.0%	9.5%	8.6%	17.1%	16.2%	6.7%	17.1%	12.4%	38.1%	2.9%	9.5%	0.0%	7.3%	18.9%	
300人以上	42	35.7%	16.7%	28.6%	28.6%	11.9%	9.5%	7.1%	11.9%	0.0%	4.8%	14.3%	4.8%	61.9%	0.0%	9.5%	0.0%	7.3%	18.9%	
無回答	14	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	14.3%	35.7%	0.0%	7.3%	18.9%	

問 18 貴社で実施しているワーク・ライフ・バランスを可能にする働き方の見直しについて、あてはまるものすべて○をつけてください。

「有給休暇取得を推進する取組」が64.8%で最も高く、次いで「長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」が45.4%、「長時間残業の削減（：ノー残業デー等の意識啓発）」が32.5%の順となっている。

業種別では、「漁業」と「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」で「長時間残業の削減（：職場における業務削減の取組）」が最も高くなっている。

「平成27年度女性活躍推進に関する調査報告書」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）との比較では、「有給休暇取得を推進する取組」では大きな差はないが、「長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」と「長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」などで、30ポイント以上低くなっている。



		問18 ワーク・ライフ・バランスを可能にする働き方の見直し														
		サンプル数	長時間残業の削減(ノー残業デー等の意識啓発)	長時間残業の削減(職場における業務削減の取組)	育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択を増やす取組	男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組	形成の方針の明確化	柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	管理職の評価へのワークライフバランスの取組に関する項目設定	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	有給休暇取得を推進する取組	特に実施していない	その他	無回答
上段:度数 下段:%																
全体		634	206 32.5%	288 45.4%	67 10.6%	69 10.9%	75 11.8%	25 3.9%	6 0.9%	35 5.5%	39 6.2%	411 <b>64.8%</b>	77 12.1%	7 1.1%	21 3.3%	
業種	A 農林業	20	7 35.0%	8 40.0%	4 20.0%	2 10.0%	3 15.0%	2 10.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	13 <b>65.0%</b>	1 5.0%	1 5.0%	2 10.0%	
	B 漁業	12	3 25.0%	7 <b>58.3%</b>	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 8.3%	0 0.0%	6 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	
	C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 <b>50.0%</b>	2 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	D 建設業	82	24 29.3%	30 36.6%	6 7.3%	8 9.8%	8 9.8%	2 2.4%	1 1.2%	3 3.7%	3 3.7%	60 <b>73.2%</b>	14 17.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.4%
	E 製造業	65	22 33.8%	25 38.5%	4 6.2%	8 12.3%	10 15.4%	1 1.5%	0 0.0%	7 10.8%	5 7.7%	45 <b>69.2%</b>	8 12.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	6 33.3%	7 38.9%	1 5.6%	2 11.1%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	2 11.1%	11 <b>61.1%</b>	4 22.2%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%
	G 情報通信業	14	7 50.0%	7 50.0%	8 57.1%	1 7.1%	4 28.6%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	3 21.4%	14 <b>100.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	H 運輸業・郵便業	25	6 24.0%	6 24.0%	3 12.0%	2 8.0%	1 4.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.0%	0 0.0%	15 <b>60.0%</b>	4 16.0%	1 4.0%	2 8.0%	0 0.0%
	I 卸売業、小売業	97	37 38.1%	56 <b>57.7%</b>	8 8.2%	9 9.3%	8 8.2%	5 5.2%	1 1.0%	6 6.2%	7 7.2%	53 54.6%	10 10.3%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%
	J 金融業、保険業	10	7 70.0%	3 30.0%	3 30.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 <b>90.0%</b>	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	K 不動産業、物品賃貸業	10	2 20.0%	4 40.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 <b>60.0%</b>	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	L 学術研究、専門・技術サービス業	14	4 28.6%	9 <b>64.3%</b>	4 28.6%	3 21.4%	3 21.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	1 7.1%	9 <b>64.3%</b>	3 21.4%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%
	M 宿泊業、飲食サービス業	47	11 23.4%	23 48.9%	4 8.5%	7 14.9%	3 6.4%	1 2.1%	0 0.0%	5 10.6%	3 6.4%	24 <b>51.1%</b>	7 14.9%	1 2.1%	2 4.3%	0 0.0%
	N 生活関連サービス業、娯楽業	29	10 34.5%	11 37.9%	1 3.4%	5 17.2%	6 20.7%	2 6.9%	0 0.0%	2 6.9%	0 0.0%	21 <b>72.4%</b>	3 10.3%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%
	O 教育、学習支援業	19	10 52.6%	12 63.2%	1 5.3%	2 10.5%	1 5.3%	2 10.5%	2 10.5%	0 0.0%	7 36.8%	16 <b>84.2%</b>	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%
	P 医療、福祉	75	24 32.0%	45 60.0%	7 9.3%	8 10.7%	13 17.3%	5 6.7%	1 1.3%	2 2.7%	5 6.7%	48 <b>64.0%</b>	4 5.3%	1 1.3%	1 1.3%	0 0.0%
	Q 複合サービス業	11	3 27.3%	5 45.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	9 <b>81.8%</b>	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	R サービス業 (他に分類されないもの)	65	15 23.1%	22 33.8%	10 15.4%	9 13.8%	8 12.3%	3 4.6%	1 1.5%	3 4.6%	1 1.5%	43 <b>66.2%</b>	8 12.3%	0 0.0%	4 6.2%	0 0.0%
	S 分類不能の産業	17	8 47.1%	7 41.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	9 <b>52.9%</b>	4 23.5%	0 0.0%	2 11.8%	0 0.0%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
企業の規模	4人以下	29	8 27.6%	8 27.6%	3 10.3%	2 6.9%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	1 3.4%	1 3.4%	8 27.6%	12 <b>41.4%</b>	0 0.0%	2 6.9%	
	5~9人	81	24 29.6%	28 34.6%	9 11.1%	7 8.6%	4 4.9%	3 3.7%	0 0.0%	3 3.7%	4 4.9%	49 <b>60.5%</b>	12 14.8%	3 3.7%	3 3.7%	
	10~29人	185	55 29.7%	82 44.3%	21 11.4%	17 9.2%	11 5.9%	10 5.4%	2 1.1%	8 4.3%	4 2.2%	106 <b>57.3%</b>	29 15.7%	3 1.6%	6 3.2%	
	30~99人	178	54 30.3%	90 50.6%	19 10.7%	22 12.4%	20 11.2%	6 3.4%	3 1.7%	11 6.2%	16 9.0%	125 <b>70.2%</b>	20 11.2%	1 0.6%	6 3.4%	
	100~299人	105	39 37.1%	51 48.6%	11 10.5%	14 13.3%	22 21.0%	5 4.8%	1 1.0%	8 7.6%	8 7.6%	78 <b>74.3%</b>	3 2.9%	0 0.0%	2 1.9%	
	300人以上	42	23 54.8%	22 52.4%	4 9.5%	5 11.9%	16 38.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%	6 14.3%	34 <b>81.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%	
	無回答	14	3 21.4%	7 50.0%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	0 0.0%	11 <b>78.6%</b>	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	
「女性活躍推進に関する調査報告書」 三菱UFJリサーチ&コンサルティング		943	— 68.0%	— <b>77.2%</b>	— 22.9%	— 36.4%	— 33.5%	— 10.9%	— 9.7%	— 15.1%	— 32.4%	— 61.2%	—	—	—	—

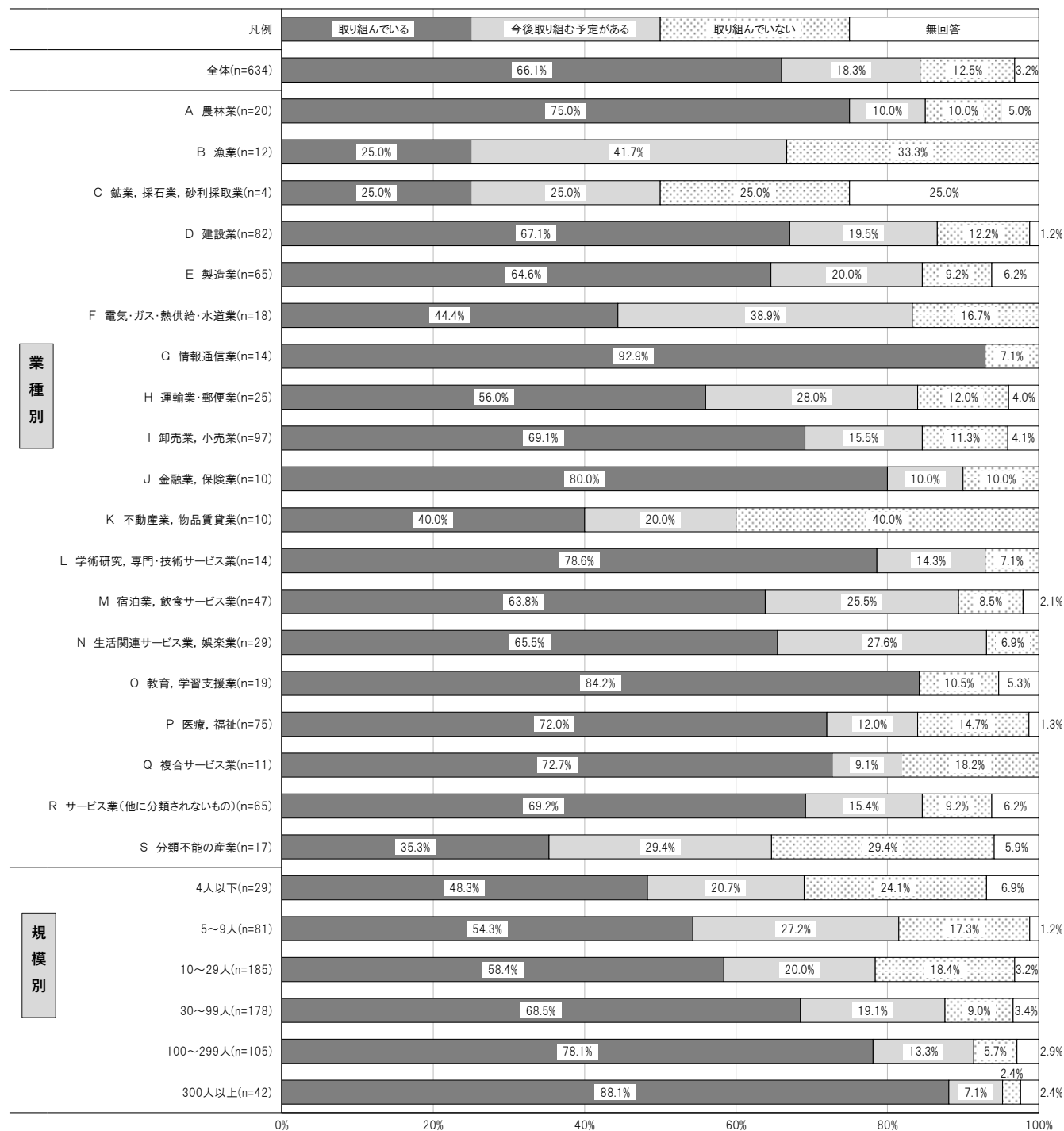
(5) その他

問 19 貴社において、働き方改革に取り組んでいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「取り組んでいる」が66.1% (419社) で最も高く、次いで「今後取り組む予定がある」18.3% (116社)、「取り組んでいない」12.5% (79社) の順となっている。

業種別では、「取り組んでいる」の回答割合は、「情報通信業」の92.9%が最も高く、「漁業」と「鉱業、採石業、砂利採取業」の25.0%が最も低くなっている。

規模別では、規模が大きくなるにつれ、「取り組んでいる」の回答割合が高くなっている。



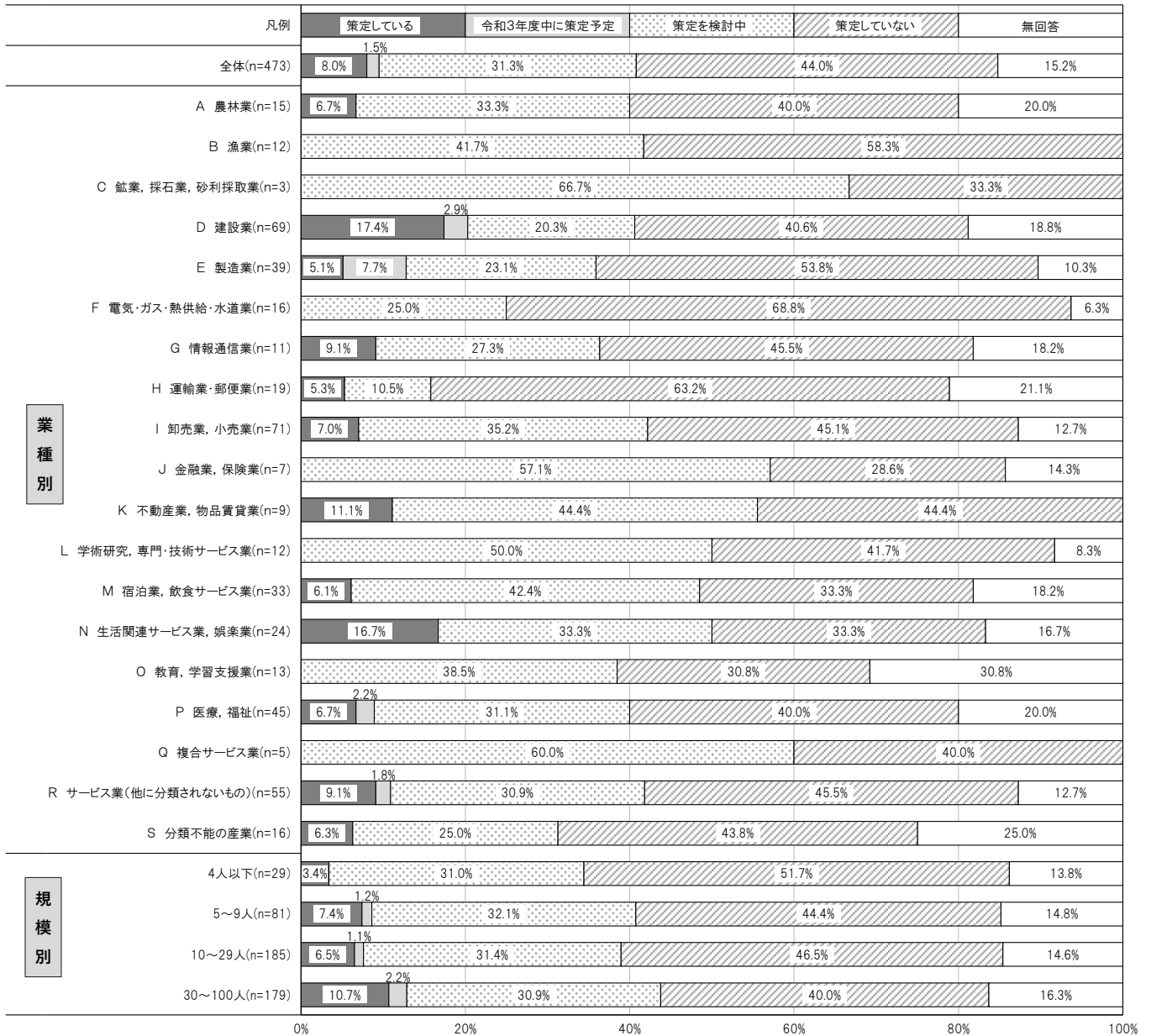
常時雇用する労働者が100人以下の企業にお伺いします。

問 20 平成 28 年 4 月から「職業生活における女性の活躍に関する法律(女性活躍推進法)」において、事業主行動計画の策定が努力義務になりましたが、策定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「策定していない」が44.0%で最も高く、次いで「策定を検討中」31.3%、「策定している」8.0%の順となっている。

業種別でみると、「策定している」の回答は、「建設業」17.4%が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」の16.7%で、「漁業」や「鉱業、採石業、砂利採取業」など7業種では、「策定している」の回答はない。

規模別で、最も高いのは、「30～100人」の10.7%となっている。





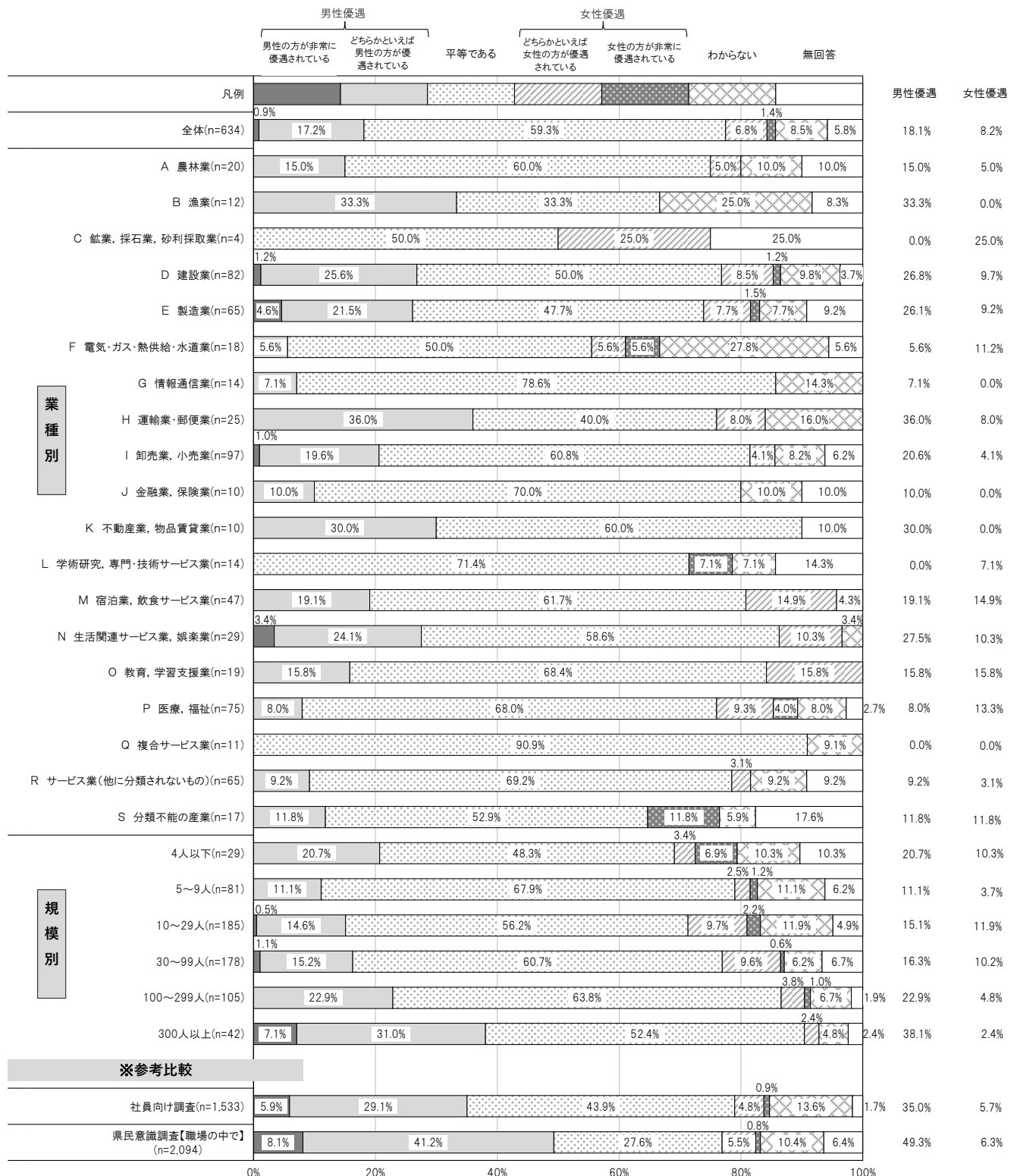
問 21 貴社の職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「平等である」が59.3%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」17.2%、「わからない」8.5%の順となっている。

業種別でみると、いずれの業種でも「平等である」が最も高く、「鉱業、採石業、砂利採取業」と「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス業」では、「男性優遇」の回答はなかった。

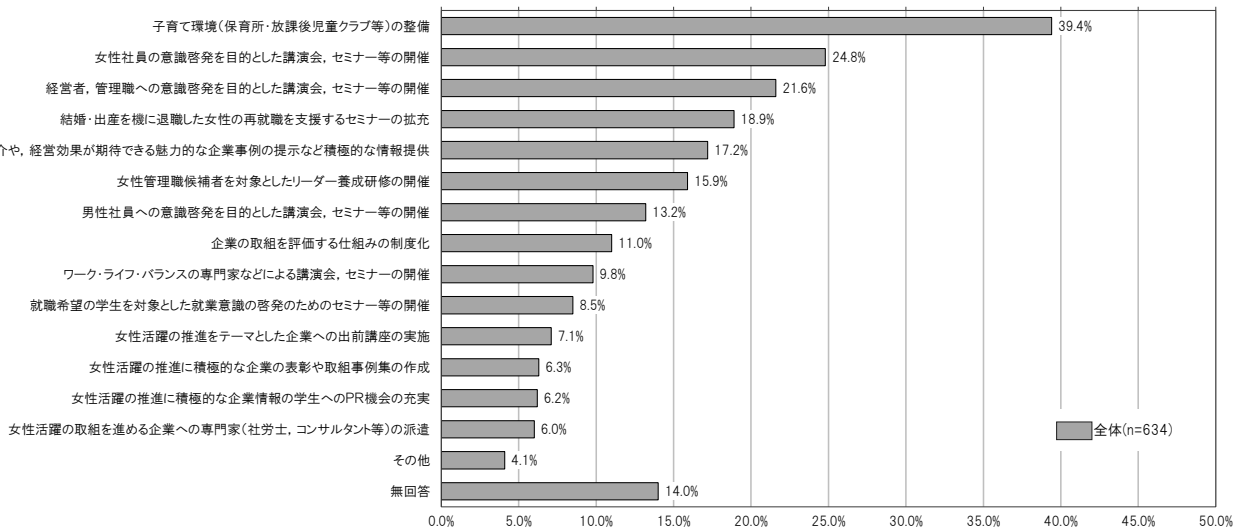
規模別では、「300人以上」の「男性優遇」が38.1%で最も高く、規模が大きくなるにつれ「男性優遇」が高くなっている。

「男性優遇」の割合について、社員向け調査（問18）は35.0%、「県民意識調査【職場の中で】」は49.3%となっており、それぞれ企業向け調査より16.9ポイントと31.2ポイント高くなっている。



問22 女性活躍を進めるためには、どのような行政の支援・施策が必要と考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」が39.4%で最も高く、次いで「女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」24.8%、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」21.6%の順となっている。



業種	問22 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策																		
	サンプル数	子育て環境(保育所・放課後児童クラブ等)の整備	女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など積極的な情報提供	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	男性社員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	企業の取組を評価する仕組みの制度化	ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	女性活躍の取組を進める企業への専門家(社労士、コンサルタント等)の派遣	その他	無回答		
全体	634	39.4%	24.8%	21.6%	18.9%	17.2%	15.9%	13.2%	11.0%	9.8%	8.5%	7.1%	6.3%	6.2%	6.0%	4.1%	14.0%		
A 農林業	20	15.0%	15.0%	30.0%	5.0%	15.0%	5.0%	15.0%	10.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.0%	5.0%	10.0%
B 漁業	12	25.0%	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%
D 建設業	82	17.3%	9.8%	17.1%	8.5%	18.3%	8.5%	4.9%	2.4%	12.2%	6.1%	18.3%	6.1%	12.2%	32.9%	1.2%	20.7%		
E 製造業	65	16.9%	7.7%	20.0%	18.5%	10.8%	9.2%	6.2%	9.2%	4.6%	9.2%	18.5%	10.8%	7.7%	40.0%	3.1%	16.9%		
F 電気・ガス・熱供給・水道業	18	33.3%	22.2%	33.3%	5.6%	16.7%	5.6%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	22.2%	5.6%	0.0%	38.9%	11.1%	0.0%		
G 情報通信業	14	14.3%	14.3%	14.3%	50.0%	35.7%	7.1%	7.1%	14.3%	21.4%	7.1%	21.4%	7.1%	14.3%	42.9%	14.3%	7.1%		
H 運輸業・郵便業	25	16.0%	8.0%	16.0%	4.0%	20.0%	4.0%	0.0%	0.0%	12.0%	8.0%	16.0%	0.0%	0.0%	36.0%	8.0%	20.0%		
I 卸売業、小売業	97	22.7%	14.4%	26.8%	13.4%	19.6%	7.2%	8.2%	4.1%	10.3%	5.2%	19.6%	5.2%	3.1%	44.3%	1.0%	10.3%		
J 金融業、保険業	10	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%	40.0%	10.0%	10.0%		
K 不動産業、物品賃貸業	10	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	10.0%	10.0%		
L 学術研究、専門・技術サービス業	14	21.4%	21.4%	35.7%	7.1%	21.4%	21.4%	14.3%	14.3%	14.3%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	57.1%	7.1%	7.1%		
M 宿泊業、飲食サービス業	47	19.1%	14.9%	21.3%	21.3%	25.5%	10.6%	0.0%	2.1%	12.8%	2.1%	14.9%	12.8%	3.4%	34.0%	8.5%	12.8%		
N 生活関連サービス業、娯楽業	29	24.1%	17.2%	37.9%	17.2%	20.7%	17.2%	3.4%	20.7%	13.8%	3.4%	13.8%	10.3%	3.4%	44.8%	0.0%	0.0%		
O 教育、学習支援業	19	47.4%	26.3%	47.4%	15.8%	36.8%	26.3%	21.1%	5.3%	5.3%	5.3%	21.1%	21.1%	5.3%	52.6%	5.3%	0.0%		
P 医療、福祉	75	25.3%	10.7%	22.7%	28.0%	22.7%	9.3%	6.7%	13.3%	10.7%	5.3%	18.7%	12.0%	9.3%	45.3%	5.3%	10.7%		
Q 複合サービス業	11	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	18.2%	18.2%	27.3%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%	36.4%	9.1%	0.0%		
R サービス業（他に分類されないもの）	65	18.5%	13.8%	27.7%	18.5%	13.8%	12.3%	6.2%	6.2%	12.3%	7.7%	18.5%	9.2%	1.5%	41.5%	4.6%	21.5%		
S 分類不能の産業	17	5.9%	17.6%	35.3%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	17.6%	11.8%	11.8%	0.0%	11.8%	0.0%	29.4%		
無回答	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
企業規模	29	24.1%	3.4%	20.7%	17.2%	10.3%	10.3%	0.0%	6.9%	3.4%	3.4%	17.2%	3.4%	3.4%	37.9%	3.4%	27.6%		
4人以下	81	16.0%	8.6%	21.0%	9.9%	18.5%	2.5%	2.5%	2.5%	9.9%	3.7%	25.9%	2.5%	6.2%	39.5%	4.9%	17.3%		
5~9人	185	18.9%	13.0%	17.3%	11.4%	20.0%	10.8%	5.9%	4.3%	8.1%	8.1%	17.8%	8.6%	5.4%	40.0%	4.9%	13.5%		
10~29人	178	21.9%	15.7%	26.4%	14.6%	20.8%	12.4%	6.7%	5.6%	15.2%	6.7%	14.6%	10.7%	5.6%	37.1%	3.9%	12.9%		
30~99人	105	22.9%	16.2%	39.0%	25.7%	21.0%	9.5%	8.6%	17.1%	16.2%	6.7%	17.1%	12.4%	9.5%	38.1%	2.9%	9.5%		
100~299人	42	35.7%	16.7%	28.6%	28.6%	11.9%	9.5%	7.1%	11.9%	0.0%	4.8%	14.3%	4.8%	7.1%	61.9%	0.0%	9.5%		
300人以上	14	28.6%	0.0%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	14.3%	35.7%			
無回答	14	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			

**問10-1 女性の管理職を登用していない、又は女性の管理職が少ない理由**

- ・実力主義，女性が少ないのはたまたまである
- ・管理職の総人数自体が少ないため
- ・請負職員として，病院の事務や調理員として勤務しているため
- ・各組合員会社社長が管理職のため
- ・家族でしているので，管理職の肩書は考えていない

**問11 女性の管理職を増やすために実施している取組**

- ・幹部候補生の採用
- ・性別に関係なく業務に必要な知識能力開発のための教育・研修の機会の提供
- ・徐々に認識を持ってもらうような周知
- ・出産，子育てを経てもしっかり復帰できる仕組み作り
- ・母数を増やす
- ・ほとんどがバイトのため，正規社員雇用を促進している
- ・そもそも建設業に従事する女性が少ないため難しい
- ・保育所内で管理職に相当する役割が少ない
- ・男女の区別はしていない。能力次第である（2）
- ・弊社の規模的に役職区分の必要性がない

**問12 女性管理職の積極的な登用について**

- ・女性の正規社員がいないため，正規社員雇用を優先したい（5）
- ・責任の度合いに合わせる
- ・性別に関わりなく適性に応じて登用する（46）
- ・職種が限定されているので登用しづらい
- ・農家の仕事は若い人は中々難しい
- ・パート，アルバイトがほとんどです。管理職登用の予定はありません
- ・絶対的に女性職員の少ない職員構成があり，急激に女性管理職を配置する状態にない
- ・保育主任，保育副主任しか管理職のポジションがない
- ・制度をもたない
- ・社員の人数的に難しい（4）
- ・現場に女性の応募がない
- ・女性が少ない状況の中での管理職への登用は厳しい
- ・そもそも小さな会社なので社員を増やそうと思わない
- ・女性はいない（3）
- ・考えていない（2）

**問14 女性が中途退職する理由**

- ・人間関係（3）
- ・転職（22）
- ・理由はさまざま
- ・他にやりたい仕事が見つかった。思っていたような仕事ではなかった
- ・家庭の事情（3）
- ・自己都合，一身上の都合（17）
- ・体調を崩す，他にやりたいことができたなど
- ・定年（4）
- ・直近10年中途退職の女性はいません。退職者はいない（28）
- ・女性社員はいない（3）

#### 問17 仕事と出産・育児等の両立支援に関する取組

- ・休業取得者に対する人の補充
- ・男性職員の配偶者の出産・育児都合による休日の増加など
- ・就業規則の見直し
- ・社員と話し合いをして調整している
- ・子育て、介護等による労働、勤務時間の配慮
- ・手当
- ・希望休を取りやすくする（2）
- ・本人の希望に沿うようにしている
- ・前例がないため、制度を説明
- ・子の看護休暇、介護休暇の実績はあるが休業の実績はない
- ・支援が必要な社員がいない。必要があれば適宜対応する
- ・出産・育児等の実績なし（12）
- ・取り組んでいない（12）

#### 問18 ワーク・ライフ・バランスを可能にする働き方の見直し

- ・週 35 時間勤務。年間残業ゼロ
- ・定年後継続雇用職員、臨時職員に対する多様な勤務時間、事務内容の設定
- ・家族で仕事の段取りなどを話し合い休み等を交替でとっている
- ・自分の休みたい日に休みをとっている
- ・朝礼等で話をしている

#### 問22 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策

- ・男性の育児への積極的参加を推進する
- ・休職中の金銭的支援と復帰時の一時金（企業側と本人）支給
- ・女性の管理職、役員との最低比率の導入
- ・年功序列としがらみの排除
- ・活躍とは、性別ではなく個別の能力によるものとの意識を持たせる
- ・女性活躍の推進に関わる補助金、助成金制度の構築
- ・派遣制度の廃止・見直し（非正規雇用対策）
- ・女性パート（被扶養者）の 135 時間上限の撤廃
- ・女性活躍の推進をテーマとした企業へのオンライン講座の実施
- ・女性の活躍したいと思える意識を醸成する必要がある。小中高を通して教育する必要がある
- ・高齢者施設、障がい者施設、児童施設の充実と送迎サービスや預かり時間の延長
- ・会社設立 4 年目に入った段階であるため、どんな支援、施策が必要であるか分からない
- ・部活動（子供）に関して親の同行が義務化されているために、日祭日に働きたくても働けない
- ・家庭での協力も大切な要素と考える。また、育児などで人が抜けた場合には会社側も支援されなければいけないと思う

#### 問23 女性活躍の推進に効果的な取組の事例やアイデア

- ・当社は建築設計事務所です。1つの業務の大小にかかわらず、必ず数人でかかわって進める。リーダー育成、カバー体制、休暇の取りやすさ、フレックスタイム、リモート勤務がしやすい業務であり、実際行っている。ただし、地方での現場監理業務を複数人で監理することは難しく、帰社が遅くなるケースもあり、家庭との両立に無理が生じることもある。業種によって複数人で進める事ができない仕事もあるが、数人で携わることが活躍できることと思う
- ・勤務時間の柔軟な対応について取り組んでおり、保育園や病院等への送迎以外にも活用できるようになってきている。長時間労働の是正や、業務効率の向上にもつながっている
- ・企業の取組や行政の支援は大切なことだが、男の役割・女の役割といった固定的な意識が根強く残っている影響は大きいので、男性が積極的に家事・育児にかかわるために家庭内で話し合い、お互いに理解し合うことが基本だと思う。企業や行政だけが成果を求められても難しい現実はある。我々は、職場において男性が家事や育児にかかわりやすい社内の雰囲気をつくりだす活動を進めたいと思う

## 第4章 「従業員」からみた職場の実態

問1 あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「就職先を退職したことがある」が74.2%で最も高く、次いで「就職先を退職したことはない」19.0%、「就職先を定年退職後、再就職した」1.4%の順となっている。

性別では、「就職先を退職したことがある」の回答は、「女性」78.1%、「男性」68.8%で、女性が9.3ポイント高くなっている。雇用形態別では、女性【非正規】の90.6%が「就職先を退職したことがある」と回答している。

上段:度数 下段:%		問1 あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。					
		サンプル数	就職先を退職したことがある	就職先を退職したことはない	就職先を定年退職後、再就職した	現在の会社を定年退職後、再雇用された	無回答
全体		1,533 100.0%	1,138 <b>74.2%</b>	291 19.0%	21 1.4%	17 1.1%	66 4.3%
性別・雇用形態別	女性【全体】	918 100.0%	717 <b>78.1%</b>	144 15.7%	5 0.5%	5 0.5%	47 5.1%
	女性【正規】	607 100.0%	435 <b>71.8%</b>	132 21.8%	2 0.3%	2 0.3%	36 5.8%
	女性【非正規】	311 100.0%	282 <b>90.6%</b>	12 3.9%	3 1.0%	3 1.0%	11 3.6%
	男性【全体】	608 100.0%	418 <b>68.8%</b>	146 24.0%	15 2.5%	10 1.6%	19 3.1%
	男性【正規】	553 100.0%	386 <b>69.8%</b>	143 25.9%	5 0.9%	3 0.5%	16 2.9%
	男性【非正規】	55 100.0%	32 <b>57.4%</b>	3 5.6%	10 18.5%	7 13.0%	3 5.6%

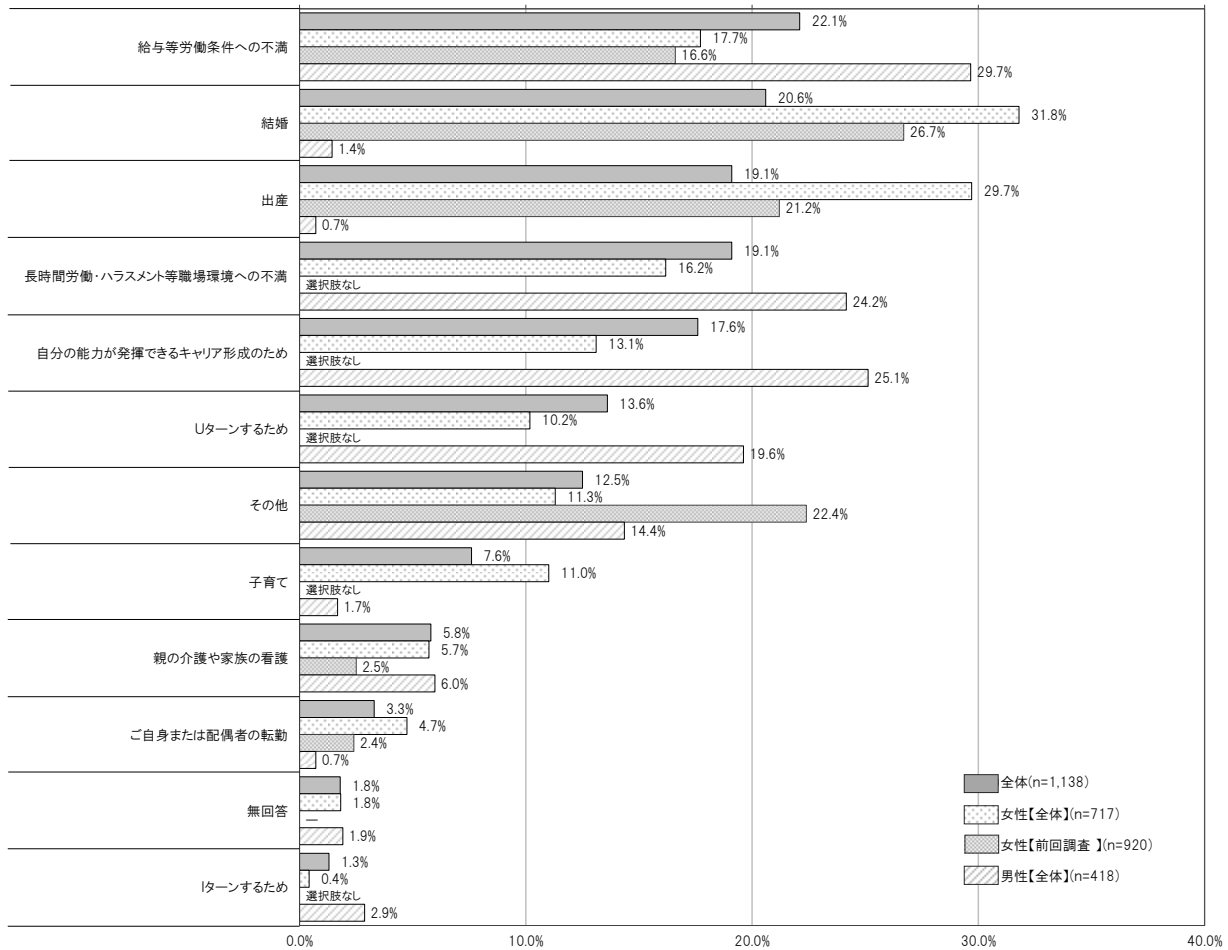
問1で1を選んだ方にお伺いします。

問1-1 退職した理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「給与等労働条件への不満」が22.1%で最も高く、次いで「結婚」20.6%、「出産」と「長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満」が、それぞれ19.1%の順となっている。

性別では、女性の「結婚」31.8%、男性の「給与等労働条件への不満」29.7%が、それぞれ最も高くなっている。雇用形態別でみると、「女性【正規】」の「結婚」が26.0%と「女性【非正規】」の41.1%と比べて、15.1ポイントの差となっている。

前回調査との比較では、「女性」の「結婚」が5.1ポイント、「出産」が8.6ポイント高くなっている。



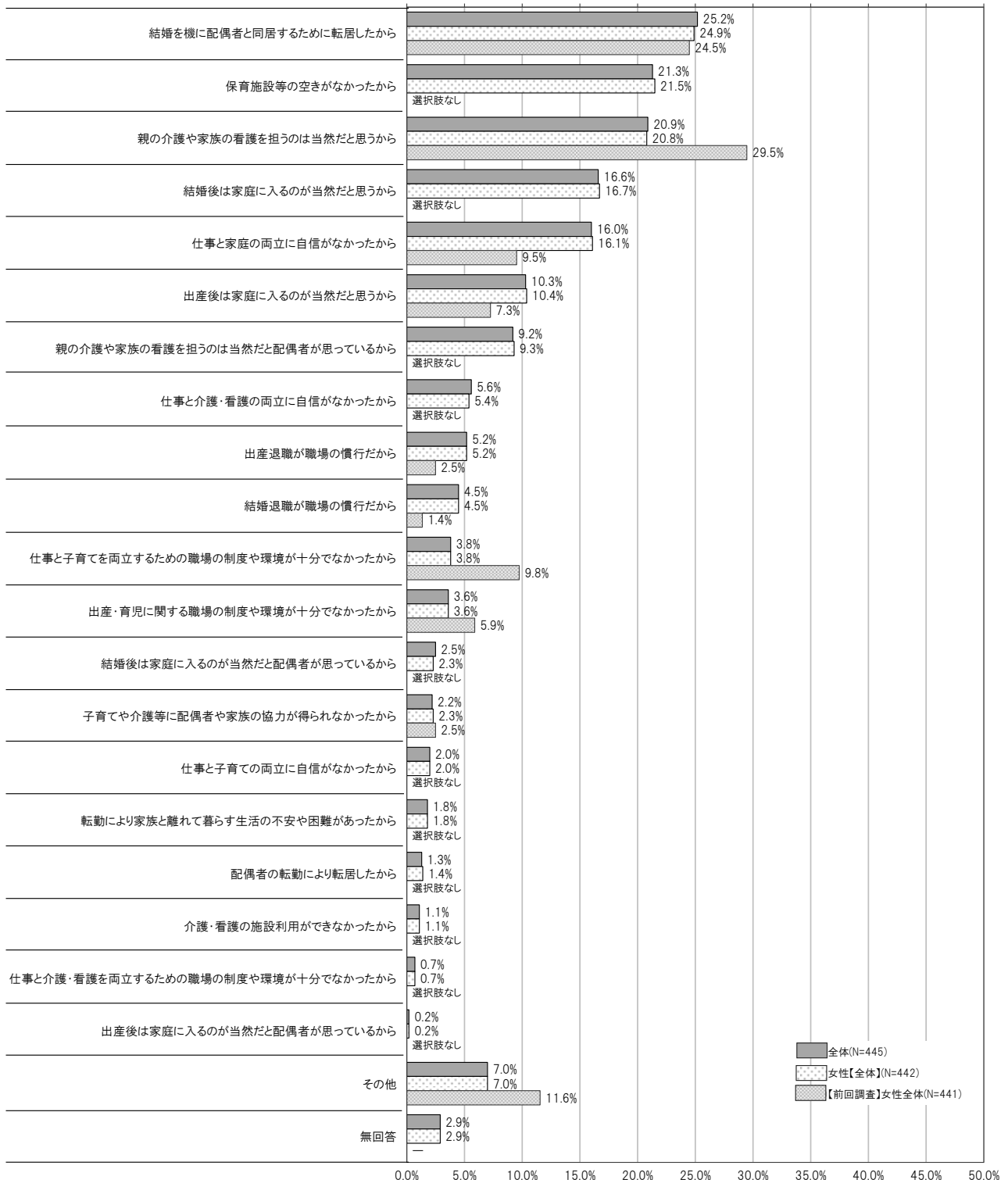
性別・雇用形態別	問1-1 退職した理由について												
	サンプル数	結婚	出産	子育て	親の介護や家族の看護	ご自身または配偶者の転勤	給与等労働条件への不満	長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満	自分の能力が発揮できるキャリア形成のため	Uターンするため	Uターンするため	その他	無回答
全体	1,138	234	217	87	66	37	251	217	200	155	15	142	21
女性【全体】	717	228	213	79	41	34	127	116	94	73	3	81	13
【前回調査】女性 全体	920	246	195	—	23	22	153	—	—	—	—	206	—
女性【正規】	435	113	107	35	22	12	90	81	70	54	3	58	12
【前回調査】女性 正規	610	112	92	—	15	13	110	—	—	—	—	156	—
女性【非正規】	280	115	104	44	19	22	37	35	24	18	0	23	1
【前回調査】女性 非正規	304	133	103	—	8	9	42	—	—	—	—	49	—
男性【全体】	418	6	3	7	25	3	124	101	105	82	12	60	8
男性【正規】	386	6	3	7	21	1	118	97	101	77	11	51	6
男性【非正規】	31	0	0	0	4	1	6	4	4	5	1	9	2

※表の"—"は、前回調査では選択肢がない。

問1-1で1~5を選んだ方にお伺いします

問1-2 退職したきっかけについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「結婚を機に配偶者と同居するために転居したから」が25.2%で最も高く、次いで「保育施設等の空きがなかったから」21.3%、「親の介護や家族の看護を担うのは当然だと思うから」20.9%の順となっている。退職した理由を「結婚」と回答した女性の「退職したきっかけ」は、「結婚を機に配偶者と同居するために転居したから」44.3%が最も高く、次いで「仕事と家庭の両立に自信がなかったから」21.5%となっている。また、退職した理由を「出産・子育て」と回答した女性の「退職したきっかけ」は、「出産・育児に関する職場の制度や環境が十分ではなかったから」34.5%が最も高く、次いで「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」29.3%となっている。

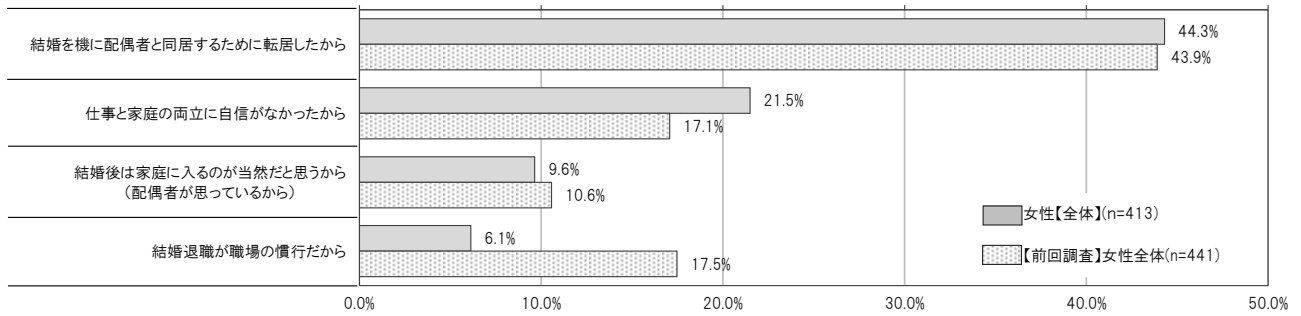


上段：度数 下段：%	問1-2 退職したきっかけについて																						
	サンプル数	結婚を機に配偶者と同居するために転居したから	結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから	結婚後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから	結婚退職が職場の慣行だから	仕事と家庭の両立に自信がなかったから	出産後は家庭に入るのが当然だと思うから	出産後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから	仕事と子育ての両立に自信がなかったから	出産退職が職場の慣行だから	出産育児に関する職場の制度や環境が十分でなかったから	仕事と子育てを両立するための職場の制度や環境が十分でなかったから	保育施設等の空きがなかったから	親の介護や家族の看護を担うのは当然だと 思っているから	親の介護や家族の看護を担うのは当然だと 配偶者が思っているから	仕事と介護・看護の両立に自信がなかったから	子育てや介護等に配偶者や家族の協力が得られなかったから	仕事と介護・看護を両立するための職場の制度や環境が十分でなかったから	介護・看護の施設利用ができなかったから	配偶者の転勤により転居したから	転勤により家族と離れて暮らす生活の不安や困難があったから	その他	無回答
全体	445	112	16	9	17	71	23	6	93	46	95	74	20	25	3	11	10	8	1	41	5	31	13
	100.0%	<b>25.2%</b>	3.6%	2.0%	3.8%	16.0%	5.2%	1.3%	20.9%	10.3%	21.3%	16.6%	4.5%	5.6%	0.7%	2.5%	2.2%	1.8%	0.2%	9.2%	1.1%	7.0%	2.9%
女性【全体】	442	110	16	9	17	71	23	6	92	46	95	74	20	24	3	10	10	8	1	41	5	31	13
女性【前回調査】	—	24.5%	3.6%	2.0%	3.8%	16.1%	5.2%	1.4%	20.8%	10.4%	21.5%	16.7%	4.5%	5.4%	0.7%	2.3%	2.3%	1.8%	0.2%	9.3%	1.1%	7.0%	2.9%
女性【正規】	219	57	9	4	11	24	6	3	35	27	50	33	15	12	0	3	6	5	1	13	2	19	9
女性【非正規】	221	53	7	5	6	47	16	3	57	19	45	41	5	12	3	7	4	3	0	28	3	12	3
男性【全体】	3	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
男性【正規】	—	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性【非正規】	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

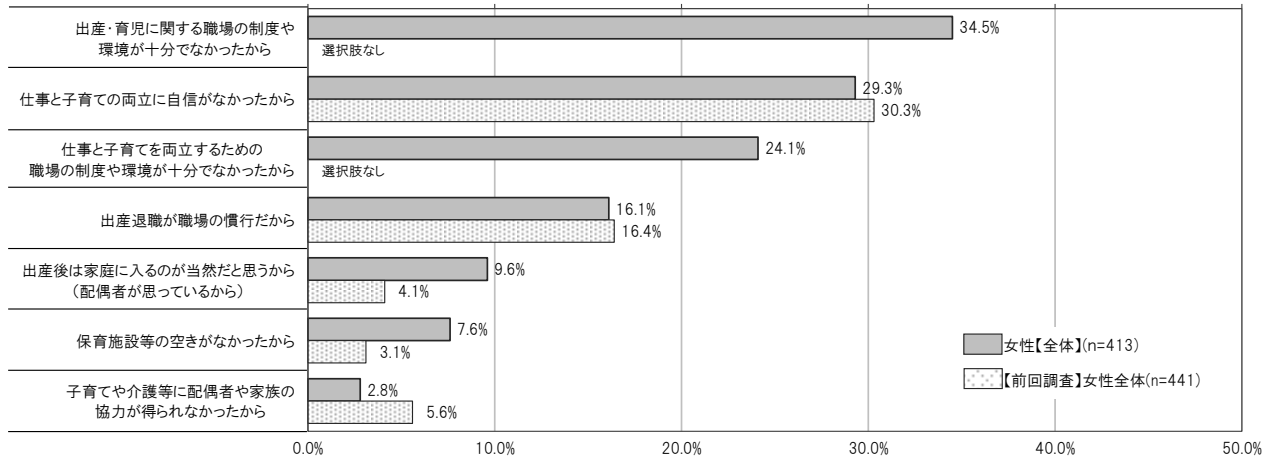


# 女性の「退職した理由」が【結婚】



上段: 度数 下段: %	問1-2 退職したきっかけについて【結婚】						
	サンプル数	結婚を機に配偶者と同居するために転居したから	結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから(配偶者が思っているから)	結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから	結婚後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから	結婚退職が職場の慣行だから	仕事と家庭の両立に自信がなかったから
女性【全体】	228	101 44.3%	22 9.6%	15 6.6%	7 3.1%	14 6.1%	49 21.5%
【前回調査】女性全体	246	108 43.9%	26 10.6%	26 10.6%	—	43 17.5%	42 17.1%
29歳以下	9	5 55.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
30歳代	49	27 55.1%	6 12.2%	4 8.2%	2 4.1%	1 2.0%	10 20.4%
40歳代	77	32 41.6%	2 2.6%	2 2.6%	0 0.0%	8 10.4%	21 27.3%
50歳代	71	29 40.8%	10 14.1%	7 9.9%	3 4.2%	5 7.0%	15 21.1%
60歳以上	22	8 36.4%	4 18.2%	2 9.1%	2 9.1%	0 0.0%	2 9.1%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	113	51 45.1%	12 10.6%	8 7.1%	4 3.5%	10 8.9%	17 15.0%
【前回調査】女性正規	112	47 42.0%	8 7.1%	8 7.1%	—	22 19.6%	18 16.1%
29歳以下	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	12	7 58.3%	2 16.7%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	41	16 39.0%	2 4.9%	2 4.9%	0 0.0%	5 12.2%	5 12.2%
50歳代	47	21 44.7%	7 14.9%	4 8.5%	3 6.4%	5 10.6%	10 21.3%
60歳以上	13	7 53.8%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%
女性【非正規】	115	50 43.5%	10 8.7%	7 6.1%	3 2.6%	4 3.5%	32 27.8%
【前回調査】女性非正規	133	61 45.9%	18 13.5%	18 13.5%	—	20 15.0%	24 18.0%
29歳以下	9	5 55.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
30歳代	36	19 52.8%	4 11.1%	3 8.3%	1 2.8%	1 2.8%	10 27.8%
40歳代	35	16 45.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.6%	15 42.9%
50歳代	25	9 36.0%	3 12.0%	3 12.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 20.0%
60歳以上	10	1 10.0%	3 30.0%	1 10.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%

# 女性の「退職した理由」が【出産・子育て】

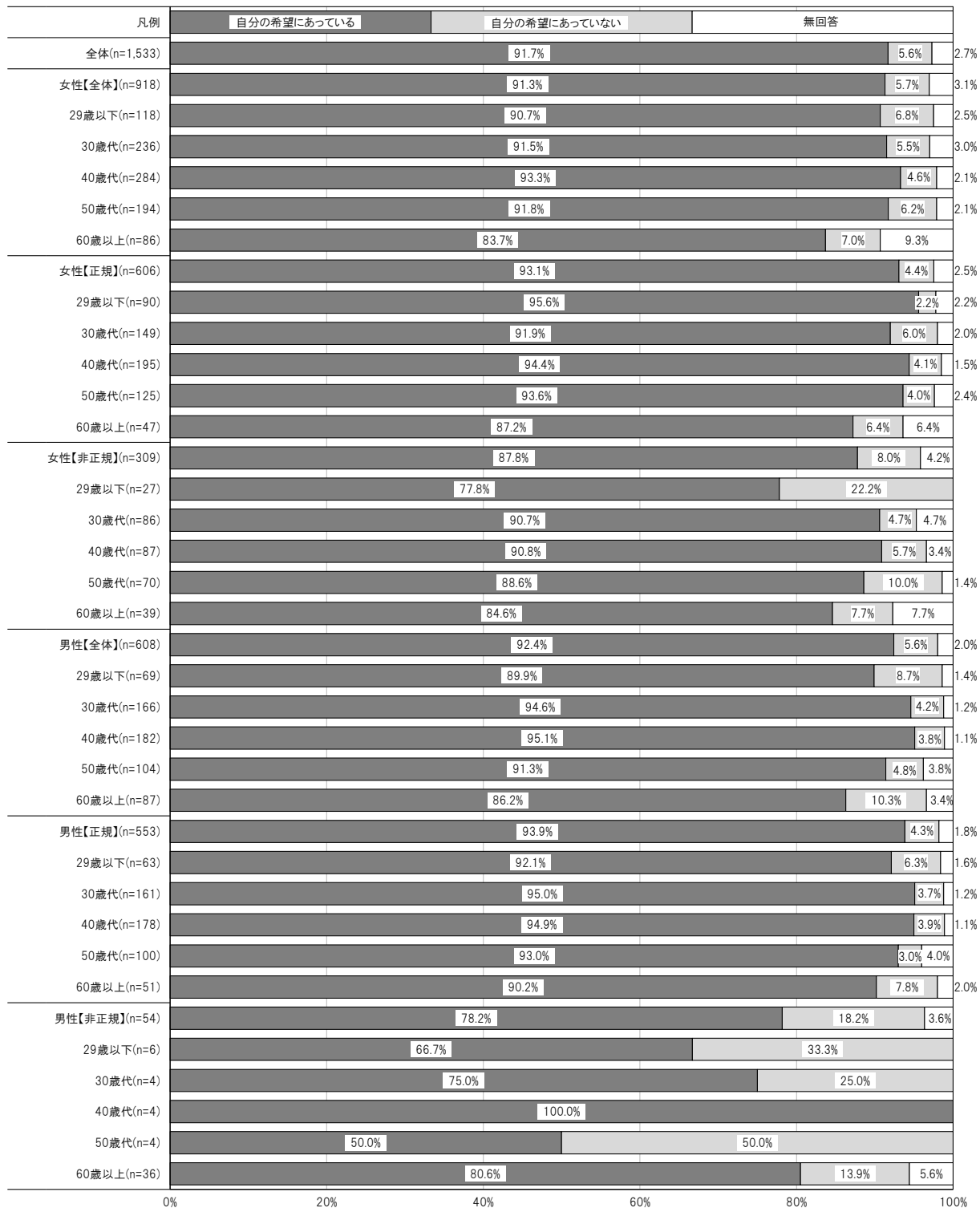


	問1-2 退職したきっかけについて【出産・子育て】										参考: 前回のみ選択肢	
	サンプル数	出産後は家庭に入るのが当然だと思うから(配偶者が思っているから)	出産後は家庭に入るのが当然だと思うから	出産後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから	仕事と子育ての両立に自信がなかったから	出産退職が職場の慣行だから	出産・育児に関する職場の制度や環境が十分でなかったから	仕事と子育てを両立するための職場の制度や環境が十分でなかったから	保育施設等の空きがなかったから	子育てや介護等に配偶者や家族の協力が得られなかったから	子育てに専念したいから	子育ては母親がすべきものだから
上段: 度数 下段: %												
女性【全体】	249	24 9.6%	19 7.6%	5 2.0%	73 29.3%	40 16.1%	86 34.5%	60 24.1%	19 7.6%	7 2.8%	—	—
【前回調査】女性全体	195	8 4.1%	—	—	59 30.3%	32 16.4%	—	—	6 3.1%	11 5.6%	71 36.4%	3 1.5%
29歳以下	7	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	2 28.6%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	—	—
30歳代	63	5 7.9%	4 6.3%	1 1.6%	22 34.9%	8 12.7%	28 44.4%	21 33.3%	8 12.7%	2 3.2%	—	—
40歳代	107	7 6.5%	4 3.7%	3 2.8%	32 29.9%	18 16.8%	40 37.4%	25 23.4%	10 9.3%	3 2.8%	—	—
50歳代	55	9 16.4%	8 14.5%	1 1.8%	15 27.3%	9 16.4%	12 28.1%	11 20.0%	0 0.0%	2 3.6%	—	—
60歳以上	17	3 17.6%	3 17.6%	0 0.0%	3 17.6%	3 17.6%	4 23.5%	2 11.8%	1 5.9%	0 0.0%	—	—
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	—	—
女性【正規】	125	7 5.6%	4 3.2%	3 2.4%	26 20.8%	24 19.2%	49 39.2%	30 24.0%	15 12.0%	5 4.0%	—	—
【前回調査】女性正規	92	5 5.4%	—	—	29 31.5%	19 20.7%	—	—	4 4.3%	5 5.4%	24 26.1%	1 1.1%
29歳以下	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	—	—
30歳代	24	8 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 25.0%	3 12.5%	8 33.3%	4 16.7%	6 25.0%	2 8.3%	—	—
40歳代	61	8 0.1%	2 3.3%	2 3.3%	11 18.0%	13 21.3%	28 45.9%	16 26.2%	8 13.1%	2 3.3%	—	—
50歳代	30	8 0.3%	1 3.3%	1 3.3%	7 23.3%	7 23.3%	9 30.0%	8 26.7%	0 0.0%	1 3.3%	—	—
60歳以上	9	8 0.9%	1 11.1%	0 0.0%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	—	—
女性【非正規】	124	8 6.5%	15 12.1%	2 1.6%	47 37.9%	16 12.9%	37 29.8%	30 24.2%	4 3.2%	2 1.6%	—	—
【前回調査】女性非正規	236	3 1.3%	—	—	30 29.1%	13 12.6%	—	—	2 1.9%	6 5.8%	47 45.6%	2 1.9%
29歳以下	6	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	—	—
30歳代	39	5 12.8%	4 10.3%	1 2.6%	16 41.0%	5 12.8%	20 51.3%	17 43.6%	2 5.1%	0 0.0%	—	—
40歳代	44	2 4.5%	1 2.3%	1 2.3%	19 43.2%	5 11.4%	12 27.3%	9 20.5%	2 4.5%	1 2.3%	—	—
50歳代	25	7 28.0%	7 28.0%	0 0.0%	8 32.0%	2 8.0%	3 12.0%	3 12.0%	0 0.0%	1 4.0%	—	—
60歳以上	8	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	3 37.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	—	—
無回答	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	—	—

現在のあなたの雇用形態（正規または非正規）についてお伺いします。

問2 現在の雇用形態についてどう感じていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「自分の希望にあっている」が91.7%で最も高くなっている。  
 性別では、「女性」、「男性」とともに9割以上が「自分の希望にあっている」と回答している。  
 雇用形態別でみると、「自分の希望にあっている」は「女性【非正規】」87.8%、「男性【非正規】」78.2%となっており、【正規】と比較して低くなっている。特に「女性【非正規】」の29歳以下、「男性【非正規】」の29歳以下と50歳代で低くなっている。

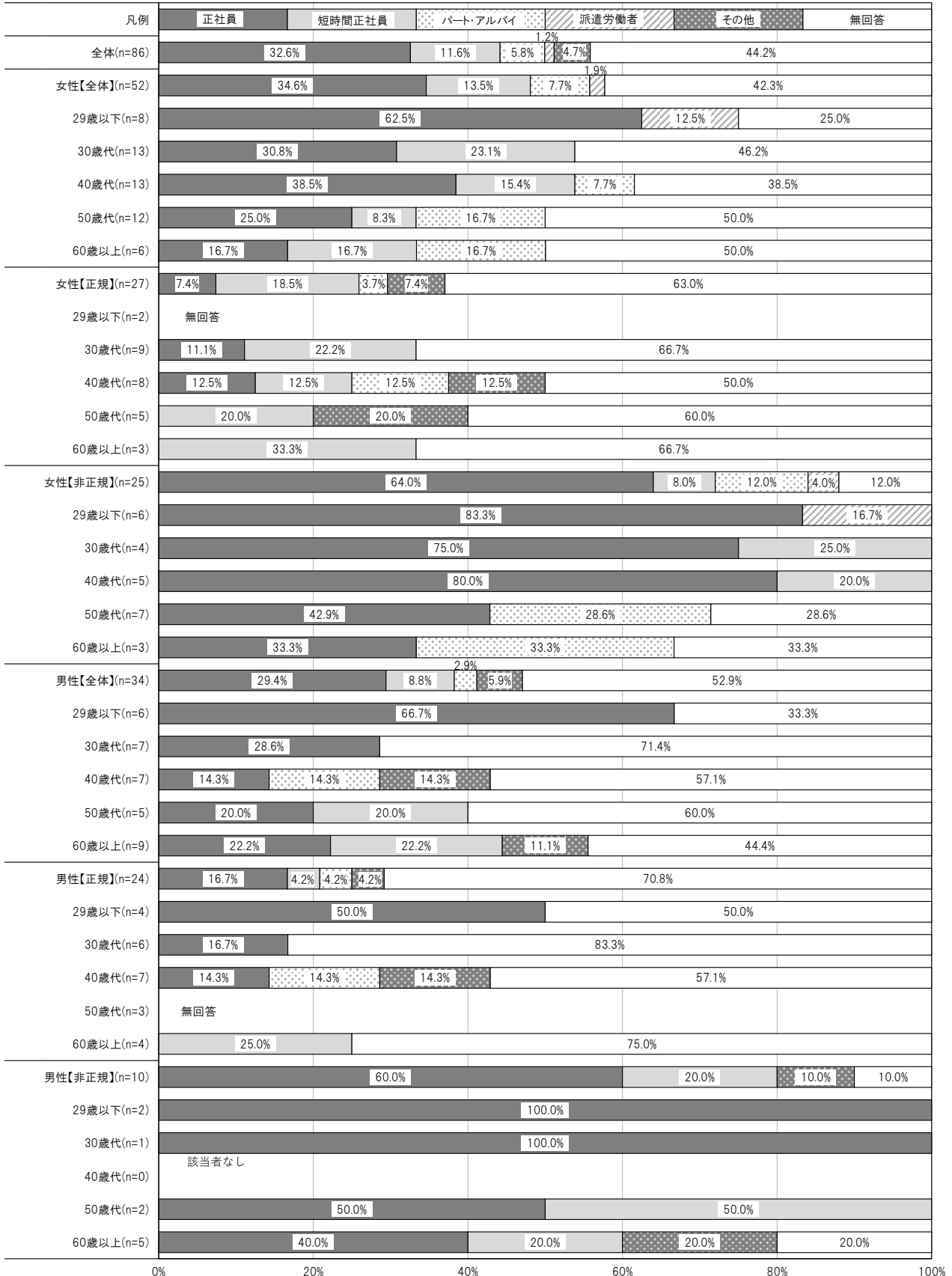


問2で2を選んだ方にお伺いします。

問2-1 どのような雇用形態を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「正社員」が32.6%で最も高く、次いで「短時間正社員」11.6%、「パート・アルバイト」5.8%の順となっている。

雇用形態別では、「女性【非正規】」で64.0%、「男性【非正規】」で60.0%が「正社員」と回答している。



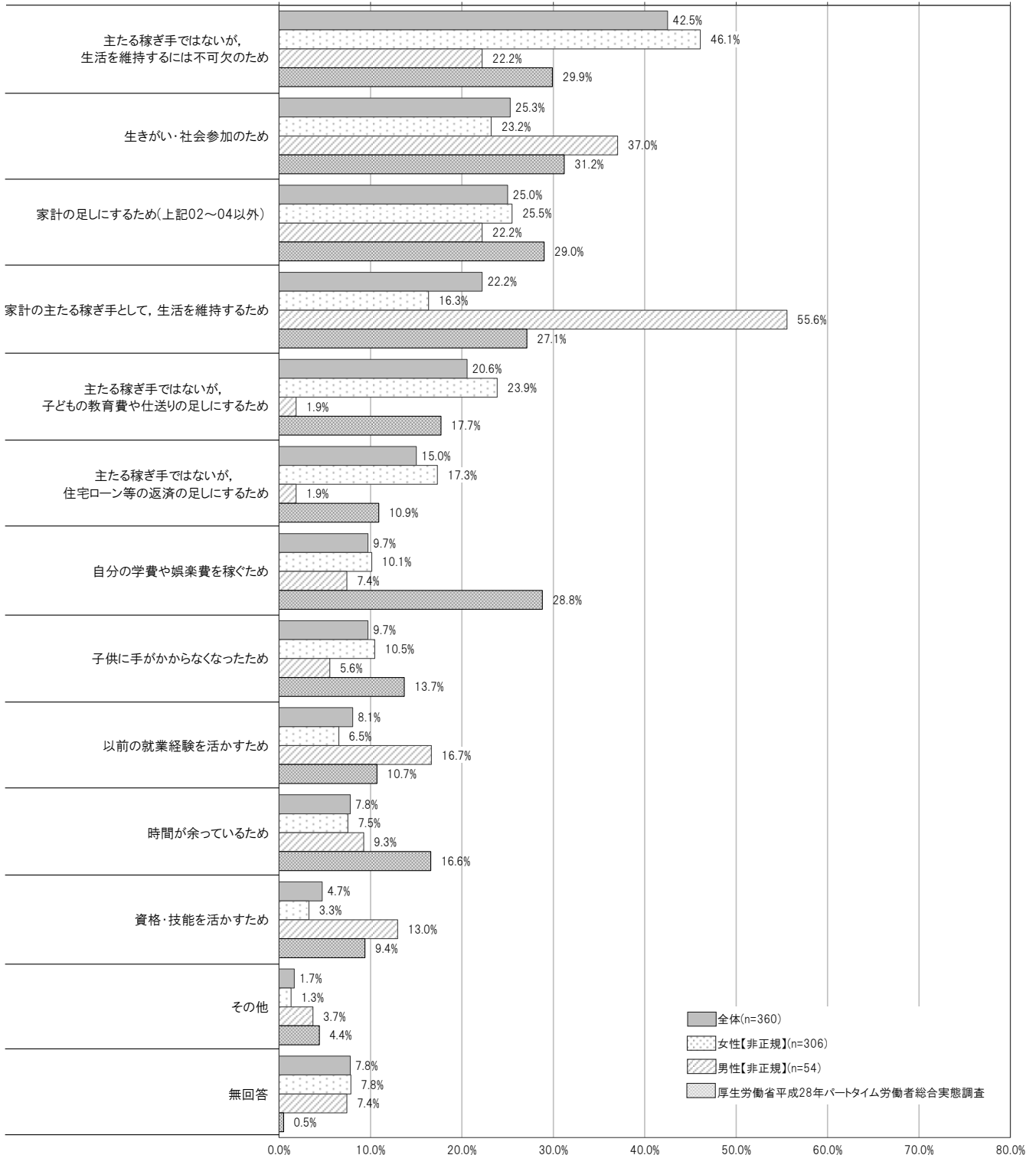
問3と問3-1は、非正規社員の方にお伺いします。

問3 あなたが働いている理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」42.5%が最も高く、次いで「生きがい・社会参加のため」25.3%、「家計の足しにするため(上記02~04以外)」25.0%の順となっている。

性別では、女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」46.1%が、男性は「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」55.6%が、それぞれ最も高くなっている。

厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」との比較では、全体では「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」が12.6ポイント高く、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が19.1ポイント低くなっている。女性では「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」が9.7ポイント高くなっている。



		問3 働いている理由について【非正規社員】													
		サンプル数	家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため	主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため	主たる稼ぎ手ではないが、住宅ローン等の返済の足しにするため	家計の足しにするため (上記02、04以外)	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	時間が余っているため	子供に手がからなくなったため	その他	無回答
上段：度数	下段：%														
全体	360	80	153	74	54	90	35	17	29	91	28	35	6	28	
	—	22.2%	<b>42.5%</b>	20.6%	15.0%	25.0%	9.7%	4.7%	8.1%	25.3%	7.8%	9.7%	1.7%	7.8%	
女性【非正規】	306	50	141	73	53	78	31	10	20	71	23	32	4	24	
	—	16.3%	<b>46.1%</b>	23.9%	17.3%	25.5%	10.1%	3.3%	6.5%	23.2%	7.5%	10.5%	1.3%	7.8%	
29歳以下	27	5	10	1	3	6	11	0	0	11	1	1	1	2	
	—	18.5%	37.0%	3.7%	11.1%	22.2%	<b>40.7%</b>	0.0%	0.0%	<b>40.7%</b>	3.7%	3.7%	3.7%	7.4%	
30歳代	86	12	50	29	18	25	6	4	6	14	3	4	2	6	
	—	14.0%	<b>58.1%</b>	33.7%	20.9%	29.1%	7.0%	4.7%	7.0%	16.3%	3.5%	4.7%	2.3%	7.0%	
40歳代	87	16	36	30	20	14	9	2	5	18	6	5	1	8	
	—	18.4%	<b>41.4%</b>	34.5%	23.0%	16.1%	10.3%	2.3%	5.7%	20.7%	6.9%	5.7%	1.1%	9.2%	
50歳代	69	11	32	12	10	19	4	2	5	14	8	18	0	3	
	—	15.9%	<b>46.4%</b>	17.4%	14.5%	27.5%	5.8%	2.9%	7.2%	20.3%	11.6%	26.1%	0.0%	4.3%	
60歳以上	37	6	13	1	2	14	1	2	4	14	5	4	0	5	
	—	16.2%	35.1%	2.7%	5.4%	<b>37.8%</b>	2.7%	5.4%	10.8%	<b>37.8%</b>	13.5%	10.8%	0.0%	13.5%	
男性【非正規】	54	30	12	1	1	12	4	7	9	20	5	3	2	4	
	—	<b>55.6%</b>	22.2%	1.9%	1.9%	22.2%	7.4%	13.0%	16.7%	37.0%	9.3%	5.6%	3.7%	7.4%	
29歳以下	6	1	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
	—	16.7%	<b>66.7%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
30歳代	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	—	25.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	
40歳代	4	2	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	
	—	<b>50.0%</b>	25.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	
50歳代	4	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	
	—	<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
60歳以上	36	24	3	0	1	10	3	6	8	19	5	2	0	2	
	—	<b>66.7%</b>	8.3%	0.0%	2.8%	27.8%	8.3%	16.7%	22.2%	52.8%	13.9%	5.6%	0.0%	5.6%	
厚生労働省平成28年 パートタイム労働者総合 実態調査	全体	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		—	27.1%	29.9%	17.7%	10.9%	29.0%	28.8%	9.4%	10.7%	<b>31.2%</b>	16.6%	13.7%	4.4%	0.5%
	女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	—	17.5%	36.4%	23.6%	14.4%	<b>37.0%</b>	24.2%	9.5%	10.4%	31.0%	16.3%	17.9%	3.7%	0.4%	
男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	—	<b>55.0%</b>	11.1%	0.9%	0.9%	5.9%	41.9%	9.2%	11.8%	31.8%	17.8%	1.7%	6.3%	0.9%	

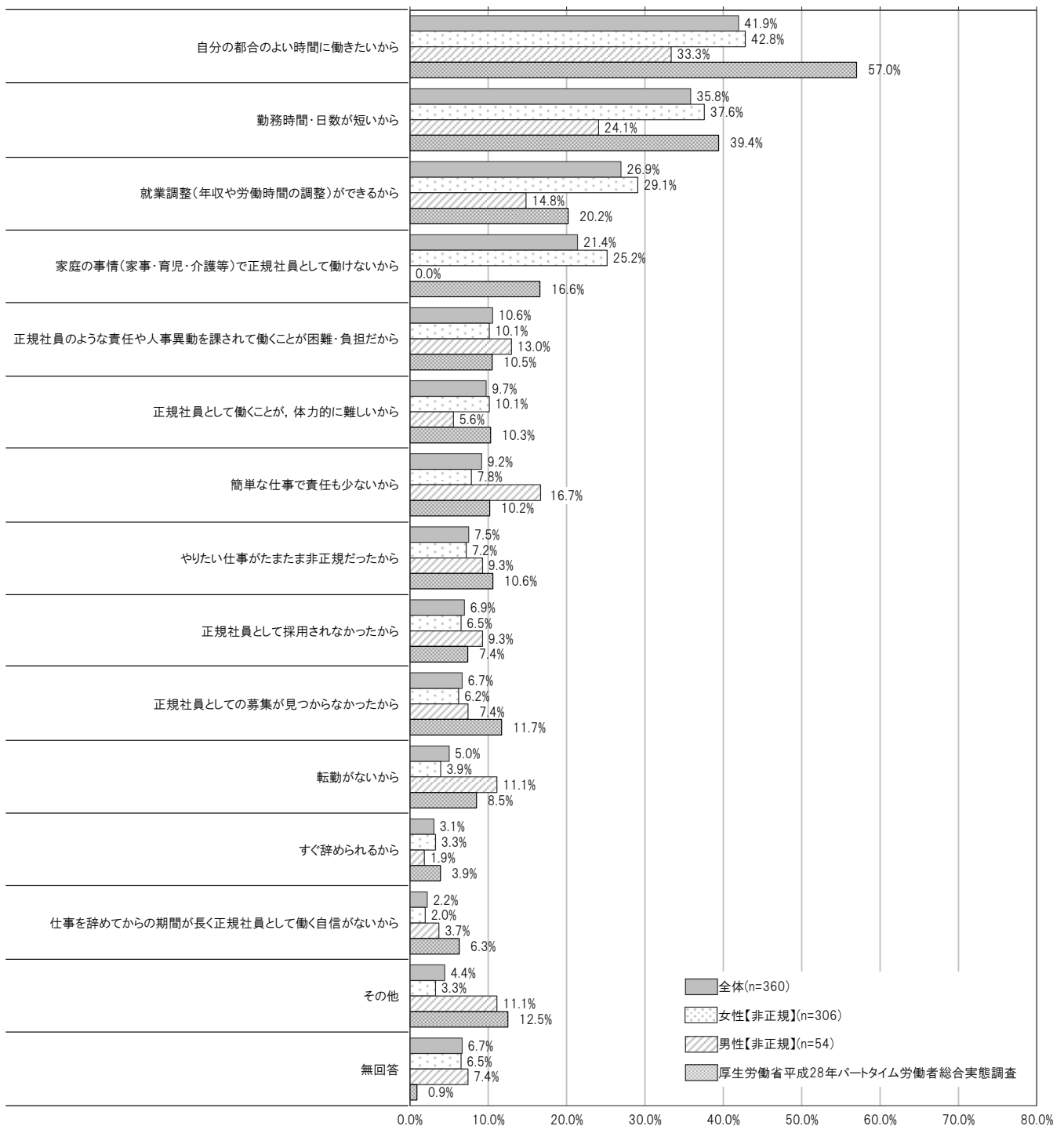
問3-1 現在、非正規社員として働いている理由について、あてはまるものを3つまで選んでください。

全体では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が41.9%で最も高く、次いで「勤務時間・日数が短いから」35.8%、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」26.9%の順となっている。

性別では、女性・男性ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も高くなっている。

また、女性の「29歳以下」で「やりたい仕事があたまたま非正規だったから」が、女性の「60歳以上」と男性の「40歳代」で「勤務時間・日数が短いから」が、男性の「30歳代」で「正規社員として採用されなかったから」、「50歳代」で「正規社員としての募集が見つからなかったから」が、それぞれ最も高くなっている。

厚労省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」との比較では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が15.1ポイント低くなっており、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」が6.7ポイント高くなっている。また、性別では「自分の都合のよい時間に働きたいから」が、女性で17.4ポイント、男性で14.6ポイント低くなっている。



		問3-1 現在、非正規社員として働いている理由について【非正規社員】 3つまで																	
		サンプル数	自分の都合のよい時間に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整（年収や労働時間の調整）がで きるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正規社員として採用されなかったから	正規社員としての募集が見つからなかつ たから	家庭の事情（家事・育児・介護等）で正規 社員として働けないから	仕事を辞めてからの期間が長く正規社 員として働く自信がないから	難しいから	正規社員として働くことが、体力的に 難しいから	正規社員のような責任や人事異動を 課されて働くことが困難・負担だから	やりたい仕事があったまま非正規だったか ら	転動がないから	その他	無回答	
上段：度数	下段：%																		
全体	360	151	129	97	33	11	25	24	77	8	35	38	27	18	16	24			
	100.0%	<b>41.9%</b>	35.8%	26.9%	9.2%	3.1%	6.9%	6.7%	21.4%	2.2%	9.7%	10.6%	7.5%	5.0%	4.4%	6.7%			
女性【非正規】	306	131	115	89	24	10	20	19	77	6	31	31	22	12	10	20			
	—	<b>42.8%</b>	37.6%	29.1%	7.8%	3.3%	6.5%	6.2%	25.2%	2.0%	10.1%	10.1%	7.2%	3.9%	3.3%	6.5%			
29歳以下	27	5	5	4	3	2	2	3	6	0	2	2	7	3	1	2			
	100.0%	18.5%	18.5%	14.8%	11.1%	7.4%	7.4%	11.1%	22.2%	0.0%	7.4%	7.4%	<b>25.9%</b>	11.1%	3.7%	7.4%			
30歳代	86	42	39	27	6	4	7	2	35	1	8	7	4	2	1	4			
	100.0%	<b>48.8%</b>	45.3%	31.4%	7.0%	4.7%	8.1%	2.3%	40.7%	1.2%	9.3%	8.1%	4.7%	2.3%	1.2%	4.7%			
40歳代	87	45	32	25	5	0	5	6	27	2	7	11	4	2	3	7			
	100.0%	<b>51.7%</b>	36.8%	28.7%	5.7%	0.0%	5.7%	6.9%	31.0%	2.3%	8.0%	12.6%	4.6%	2.3%	3.4%	8.0%			
50歳代	69	25	24	23	7	1	5	7	8	2	7	9	4	4	2	2			
	100.0%	<b>36.2%</b>	34.8%	33.3%	10.1%	1.4%	7.2%	10.1%	11.6%	2.9%	10.1%	13.0%	5.8%	5.8%	2.9%	2.9%			
60歳以上	37	14	15	10	3	3	1	1	1	1	7	2	3	1	3	5			
	100.0%	37.8%	<b>40.5%</b>	27.0%	8.1%	8.1%	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%	18.9%	5.4%	8.1%	2.7%	8.1%	13.5%			
男性【非正規】	54	18	13	8	9	1	5	4	0	2	3	7	5	6	6	4			
	—	<b>33.3%</b>	24.1%	14.8%	16.7%	1.9%	9.3%	7.4%	0.0%	3.7%	5.6%	13.0%	9.3%	11.1%	11.1%	7.4%			
29歳以下	6	4	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0			
	—	<b>66.7%</b>	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%			
30歳代	4	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
	—	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%			
40歳代	4	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0			
	—	25.0%	<b>75.0%</b>	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%			
50歳代	4	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1	0	1	0	0			
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%			
60歳以上	36	12	10	6	5	1	2	1	0	1	3	3	5	3	5	3			
	—	<b>33.3%</b>	27.8%	16.7%	13.9%	2.8%	5.6%	2.8%	0.0%	2.8%	8.3%	8.3%	13.9%	8.3%	13.9%	8.3%			
厚生労働省平成28年 パートタイム労働者総合 実態調査	全体	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
		—	<b>57.0%</b>	39.4%	20.2%	10.2%	3.9%	7.4%	11.7%	16.6%	6.3%	10.3%	10.5%	10.6%	8.5%	12.5%	0.9%		
	女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
	—	<b>60.2%</b>	43.3%	22.8%	9.3%	3.3%	5.7%	11.2%	21.7%	7.6%	11.5%	12.2%	11.1%	9.5%	8.7%	1.5%			
男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
	—	<b>47.9%</b>	28.0%	12.6%	12.8%	5.7%	12.3%	13.1%	1.9%	2.4%	6.9%	5.7%	9.5%	5.7%	23.4%	1.5%			

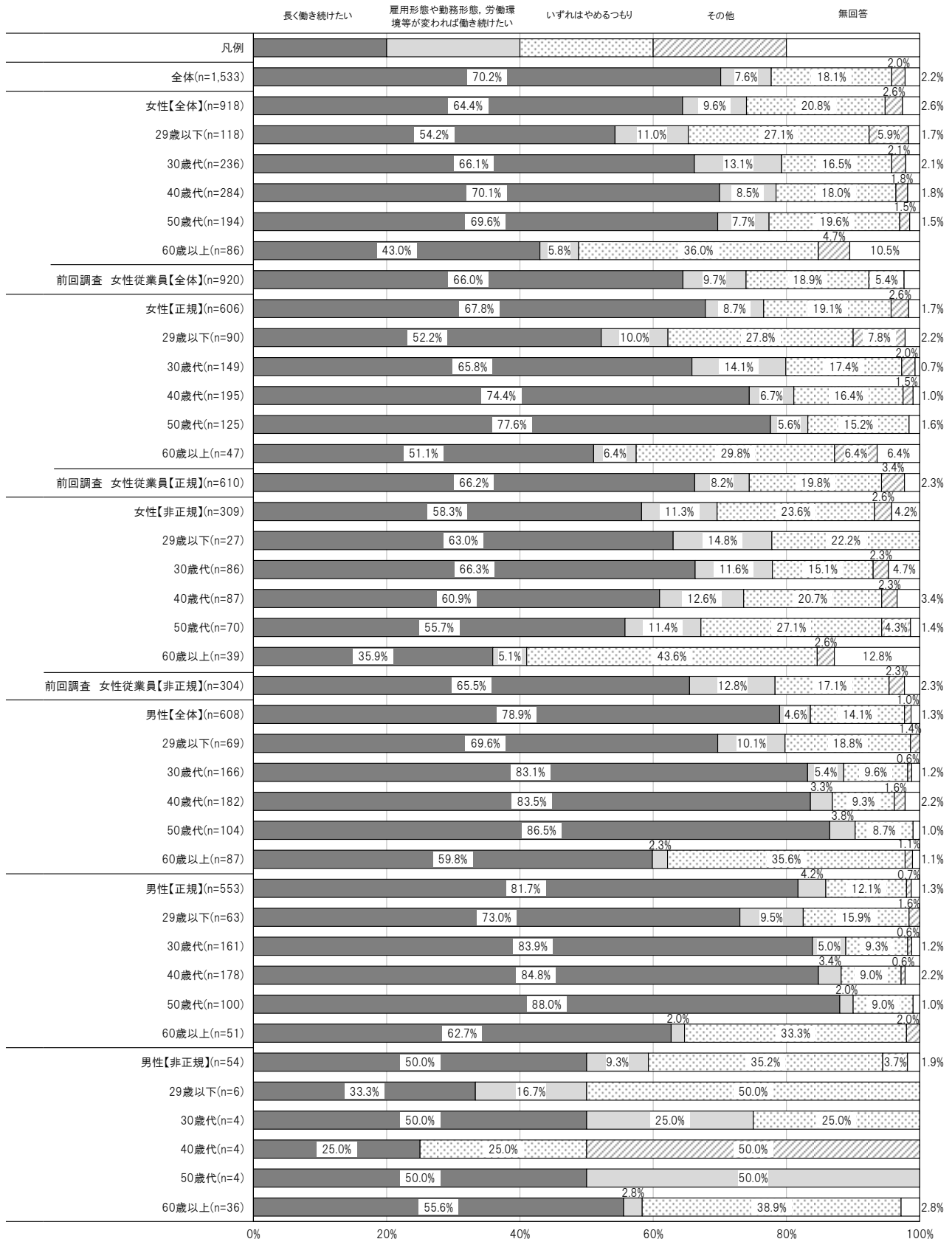


問4 現在の会社での就業についてお伺いします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「長く働きたい」が70.2%で最も高く、次いで「いずれはやめるつもり」18.1%、「雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働きたい」7.6%の順になっている。

性別では、「長く働きたい」が、女性で64.4%、男性で78.9%とそれぞれ最も高くなっているが、その差が14.5ポイントとなっている。

前回調査との比較では、女性の「長く働きたい」が、1.6ポイント低くなっている。



問4で1を選んだ方にお伺いします。

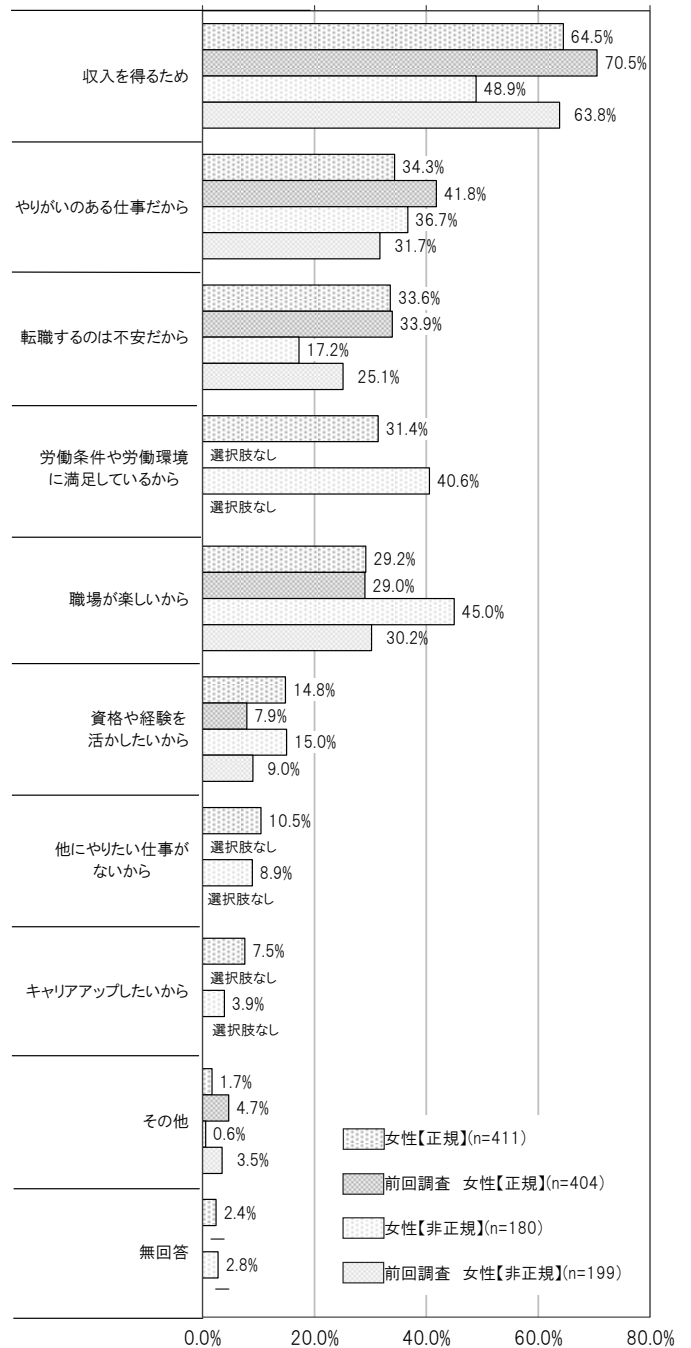
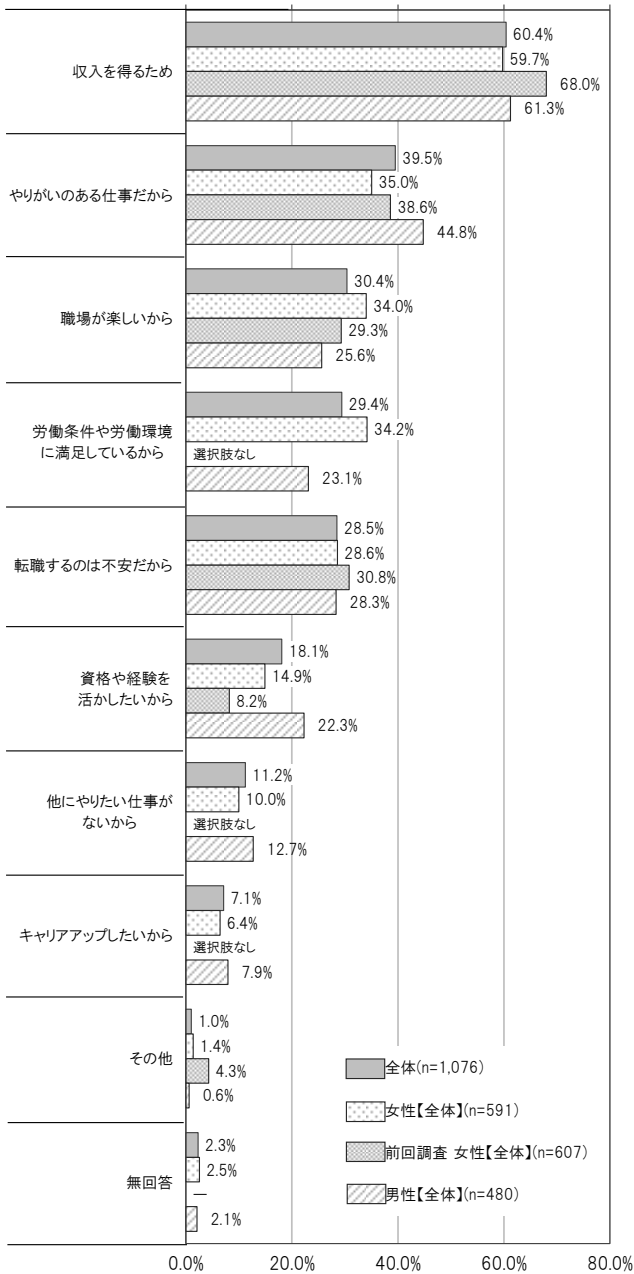
問4-1 長く働き続けたい理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「収入を得るため」が60.4%で最も高く、次いで「やりがいのある仕事だから」39.5%、「職場が楽しいから」30.4%の順となっている。

性別では、女性の59.7%、男性の61.3%が「収入を得るため」と回答している。

雇用形態別では、「女性【正規】」、「男性【正規】」ともに「収入を得るため」が最も高くなっている。

女性の前回調査との比較では、「収入を得るため」で8.3ポイント低くなっており、「資格や経験を活かしたいから」で6.7ポイント、「職場が楽しいから」で4.7ポイント高くなっている。



上段：度数 下段：%	問4-1 長く働き続けたい理由										
	サンプル数	やりがいのある仕事だから	資格や経験を活かしたいから	職場が楽しいから	収入を得るため	転職するのは不安だから	労働条件や労働環境に満足しているから	他にやりたい仕事がないから	キャリアアップしたいから	その他	無回答
全体	1,076	425 39.5%	195 18.1%	327 30.4%	650 60.4%	307 28.5%	316 29.4%	120 11.2%	76 7.1%	11 1.0%	25 2.3%
女性【全体】	591	207 35.0%	88 14.9%	201 34.0%	353 59.7%	169 28.6%	202 34.2%	59 10.0%	38 6.4%	8 1.4%	15 2.5%
29歳以下	64	30 46.9%	16 25.0%	25 39.1%	34 53.1%	22 34.4%	23 35.9%	8 12.5%	6 9.4%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	156	64 41.0%	23 14.7%	58 37.2%	94 60.3%	41 26.3%	59 37.8%	12 7.7%	17 10.9%	3 1.9%	4 2.6%
40歳代	199	66 33.2%	21 10.6%	63 31.7%	124 62.3%	58 29.1%	77 38.7%	22 11.1%	10 5.0%	4 2.0%	6 3.0%
50歳代	135	38 28.1%	24 17.8%	42 31.1%	85 63.0%	41 30.4%	34 25.2%	14 10.4%	5 3.7%	1 0.7%	1 0.7%
60歳以上	37	9 24.3%	4 10.8%	13 35.1%	16 43.2%	7 18.9%	9 24.3%	3 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 10.8%
前回調査女性【全体】	607	234 38.6%	50 8.2%	178 29.3%	413 68.0%	187 30.8%	—	—	—	26 4.3%	—
女性【正規】	411	141 34.3%	61 14.8%	120 29.2%	265 64.5%	138 33.6%	129 31.4%	43 10.5%	31 7.5%	7 1.7%	10 2.4%
29歳以下	47	22 46.8%	13 27.7%	16 34.0%	29 61.7%	18 38.3%	17 36.2%	7 14.9%	3 6.4%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	98	38 38.8%	13 13.3%	32 32.7%	61 62.2%	32 32.7%	31 31.6%	8 8.2%	14 14.3%	3 3.1%	2 2.0%
40歳代	145	48 33.1%	16 11.0%	41 28.3%	98 67.6%	51 35.2%	50 34.5%	18 12.4%	9 6.2%	4 2.8%	5 3.4%
50歳代	97	29 29.9%	17 17.5%	25 25.8%	67 69.1%	34 35.1%	24 24.7%	8 8.2%	5 5.2%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	24	4 16.7%	2 8.3%	6 25.0%	10 41.7%	3 12.5%	7 29.2%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 12.5%
前回調査女性【正規】	404	169 41.8%	32 7.9%	117 29.0%	285 70.5%	137 33.9%	—	—	—	19 4.7%	—
女性【非正規】	180	66 36.7%	27 15.0%	81 45.0%	88 48.9%	31 17.2%	73 40.6%	16 8.9%	7 3.9%	1 0.6%	5 2.8%
29歳以下	17	8 47.1%	3 17.6%	9 52.9%	5 29.4%	4 23.5%	6 35.3%	1 5.9%	3 17.6%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	57	26 45.6%	10 17.5%	25 43.9%	33 57.9%	9 15.8%	28 49.1%	4 7.0%	3 5.3%	0 0.0%	2 3.5%
40歳代	53	17 32.1%	4 7.5%	21 39.6%	25 47.2%	7 13.2%	27 50.9%	4 7.5%	1 1.9%	0 0.0%	1 1.9%
50歳代	39	9 23.1%	7 17.9%	18 46.2%	18 46.2%	7 17.9%	10 25.6%	6 15.4%	0 0.0%	1 2.6%	1 2.6%
60歳以上	14	6 42.9%	3 21.4%	8 57.1%	7 50.0%	4 28.6%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%
前回調査女性【非正規】	199	63 31.7%	18 9.0%	60 30.2%	127 63.8%	50 25.1%	—	—	—	7 3.5%	—
男性【全体】	480	215 44.8%	107 22.3%	123 25.6%	294 61.3%	136 28.3%	111 23.1%	61 12.7%	38 7.9%	3 0.6%	10 2.1%
29歳以下	48	17 35.4%	7 14.6%	15 31.3%	28 58.3%	11 22.9%	11 22.9%	11 22.9%	5 10.4%	0 0.0%	1 2.1%
30歳代	138	63 45.7%	22 15.9%	36 26.1%	88 63.8%	44 31.9%	33 23.9%	19 13.8%	19 13.8%	0 0.0%	2 1.4%
40歳代	152	75 49.3%	35 23.0%	37 24.3%	85 55.9%	51 33.6%	34 22.4%	16 10.5%	10 6.6%	1 0.7%	5 3.3%
50歳代	90	37 41.1%	26 28.9%	21 23.3%	57 63.3%	22 24.4%	24 26.7%	11 12.2%	4 4.4%	2 2.2%	1 1.1%
60歳以上	52	23 44.2%	17 32.7%	14 26.9%	36 69.2%	8 15.4%	9 17.3%	4 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%
男性【正規】	452	208 46.0%	101 22.3%	117 25.9%	274 60.6%	128 28.3%	104 23.0%	57 12.6%	38 8.4%	3 0.7%	10 2.2%
29歳以下	46	17 37.0%	7 15.2%	14 30.4%	28 60.9%	11 23.9%	10 21.7%	11 23.9%	5 10.9%	0 0.0%	1 2.2%
30歳代	135	62 45.9%	22 16.3%	35 25.9%	86 63.7%	43 31.9%	32 23.7%	18 13.3%	19 14.1%	0 0.0%	2 1.5%
40歳代	151	75 49.7%	35 23.2%	37 24.5%	84 55.6%	51 33.8%	34 22.5%	15 9.9%	10 6.6%	1 0.7%	5 3.3%
50歳代	88	37 42.0%	26 29.5%	21 23.9%	55 62.5%	21 23.9%	24 27.3%	10 11.4%	4 4.5%	2 2.3%	1 1.1%
60歳以上	32	17 53.1%	11 34.4%	10 31.3%	21 65.6%	2 6.3%	4 12.5%	3 9.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.1%
男性【非正規】	27	7 25.9%	6 22.2%	6 22.2%	19 70.4%	7 25.9%	7 25.9%	4 14.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
29歳以下	2	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	2	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
50歳代	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	20	6 30.0%	6 30.0%	4 20.0%	15 75.0%	6 30.0%	5 25.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

※表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

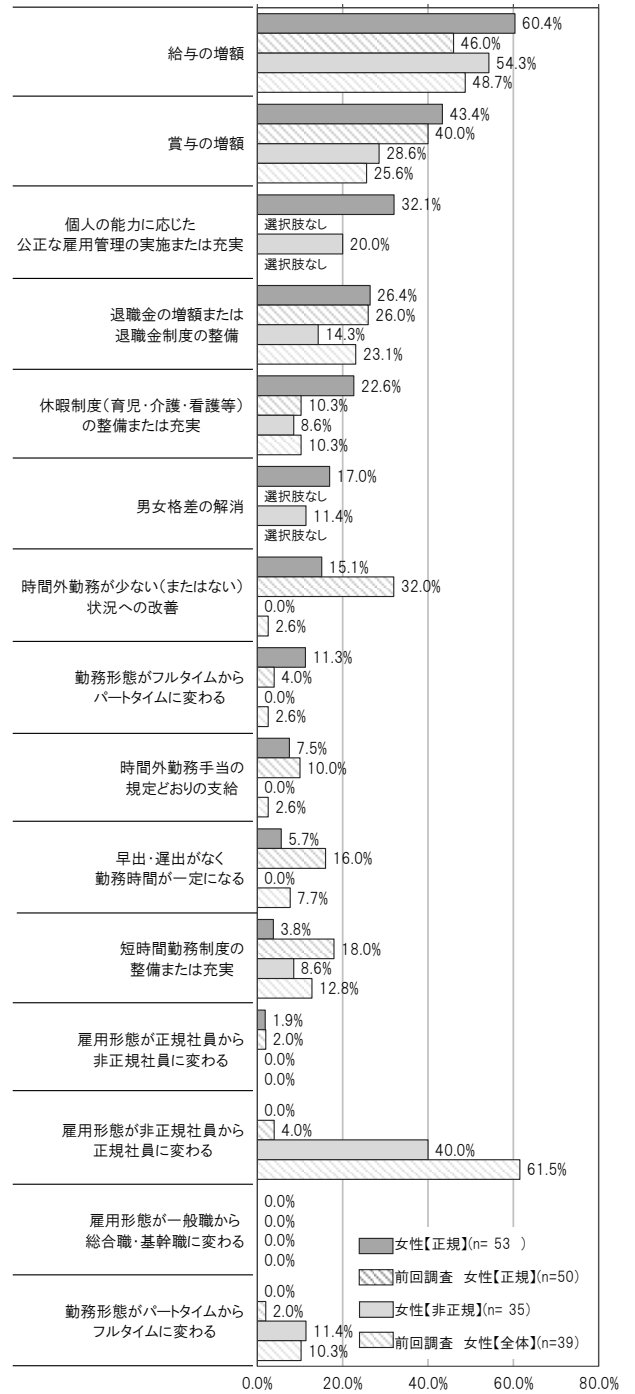
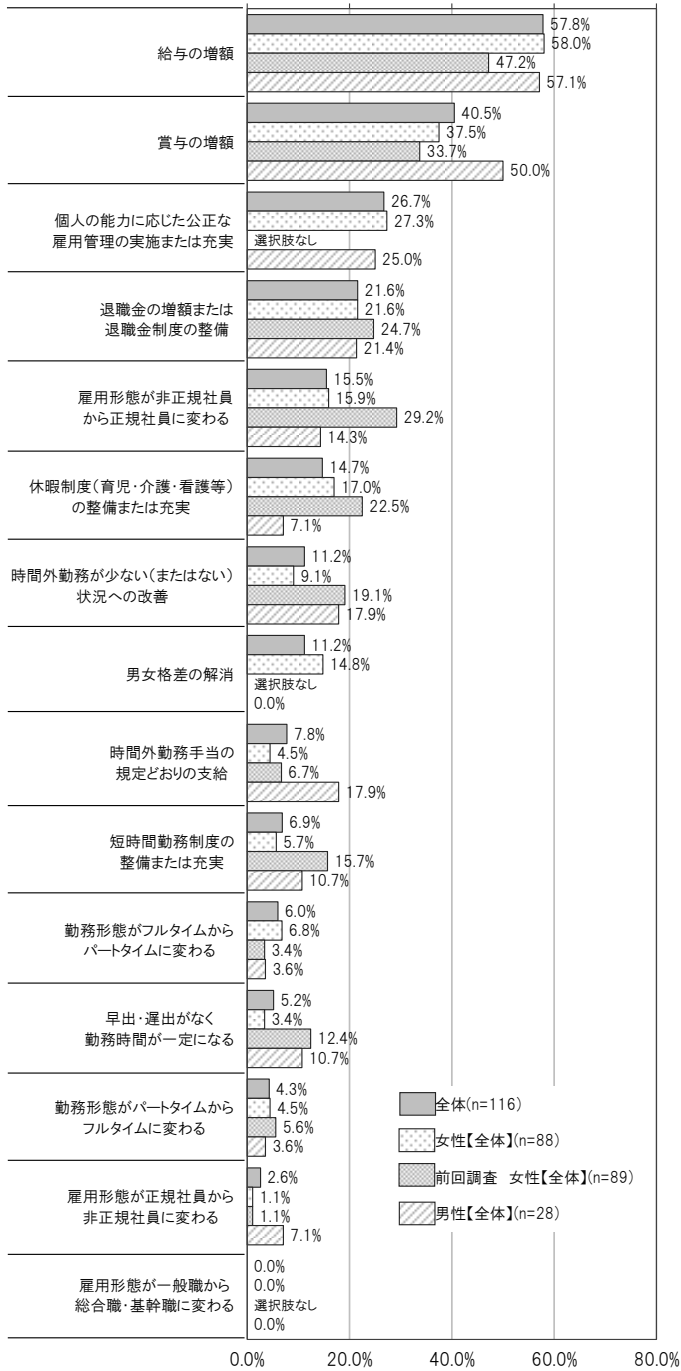
問4で2を選んだ方にお伺いします。

問4-2 労働環境がどのように変われば働きたいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「給与の増額」が57.8%で最も高く、次いで「賞与の増額」40.5%、「個人の能力に応じた公正な雇用管理の実施または充実」26.7%の順となっている。

性別では、女性の58.0%、男性の57.1%が「給与の増額」と回答している。

女性の前回調査との比較では、「給与の増額」で10.8ポイント高くなっており、「雇用形態が非正規社員から正規社員に変わる」13.3ポイント、「時間外勤務が少ない(またはない)状況への改善」で10.0ポイント低くなっている。



上段:度数 下段:%		問4-2 労働環境がどのように変われば働き続けたいと思いますか。																	
		サンプル数	雇用形態が非正規社員から正規社員に変わる	雇用形態が正規社員から非正規社員に変わる	雇用形態が一般職から総合職・基幹職に変わる	勤務形態がフルタイムからパートタイムに変わる	勤務形態がパートタイムからフルタイムに変わる	給与の増額	賞与の増額	退職金の増額または退職金制度の整備	時間外勤務手当の規定とおりの支給	時間外勤務が少ない(またはない)状況への改善	早出・遅出がなく勤務時間が一定になる	実短時間勤務制度の整備または充実	休暇制度(育児・介護・看護等)の整備または充実	個人の能力に応じた公正な雇用の実施または充実	男女格差の解消	無回答	
全体	116	18	3	0	7	5	67	47	25	9	13	6	8	17	31	13	9		
女性【全体】	88	14	1	0	6	4	57.8%	40.5%	21.6%	7.8%	11.2%	5.2%	6.9%	14.7%	26.7%	11.2%	7.8%		
29歳以下	13	2	0	0	0	1	6	3	2	0	2	0	0	3	4	0	3		
30歳代	31	4	0	0	1	0	22	14	7	3	5	1	3	6	7	5	0		
40歳代	24	4	0	0	2	1	13	9	6	1	0	2	2	3	8	5	4		
50歳代	15	3	0	0	1	2	9	6	3	0	1	0	0	3	4	3	0		
60歳以上	5	1	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1		
前回調査女性従業員【全体】	89	24	1	6	3	5	42	30	22	6	17	11	14	20	-	-	-		
女性【正規】	53	0	1	0	6	0	32	23	14	4	8	3	2	12	17	9	2		
29歳以下	9	0	0	0	0	0	5	3	2	0	2	0	0	3	4	0	1		
30歳代	21	0	0	0	1	0	14	10	5	3	5	1	1	3	5	5	0		
40歳代	13	0	0	0	2	0	8	6	5	1	0	2	1	3	5	3	1		
50歳代	7	0	0	0	1	0	4	3	2	0	1	0	0	3	2	1	0		
60歳以上	3	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
前回調査女性従業員【正規】	50	0	1	2	2	1	23	20	13	5	16	8	9	16	-	-	-		
女性【非正規】	35	14	0	0	0	4	19	10	5	0	0	0	3	3	7	4	6		
29歳以下	4	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
30歳代	10	4	0	0	0	0	8	4	2	0	0	0	2	3	2	0	0		
40歳代	11	4	0	0	0	1	5	3	1	0	0	0	1	0	3	2	3		
50歳代	8	3	0	0	0	2	5	3	1	0	0	0	0	0	2	2	0		
60歳以上	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1		
前回調査女性従業員【非正規】	39	24	0	4	1	4	19	10	9	1	1	3	5	4	6	-	-		
男性【全体】	28	4	2	0	1	1	16	14	6	5	5	3	3	2	7	0	1		
29歳以下	7	1	0	0	0	0	4	3	0	1	0	1	1	1	1	0	1		
30歳代	9	1	1	0	0	0	6	6	3	2	5	1	1	0	3	0	0		
40歳代	6	1	0	0	0	0	3	3	1	1	0	1	1	0	1	0	0		
50歳代	4	0	1	0	0	1	3	2	2	1	0	0	0	1	2	0	0		
60歳以上	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
前回調査男性従業員【全体】	23	1	2	0	1	0	13	12	4	5	5	1	2	7	0	1	1		
男性【正規】	23	1	2	0	1	0	13	12	4	5	5	1	2	7	0	1	1		
29歳以下	6	0	0	0	0	0	4	3	0	1	0	0	0	1	1	0	1		
30歳代	8	0	1	0	0	0	5	5	2	2	5	0	1	0	3	0	0		
40歳代	6	1	0	0	0	0	3	3	1	1	0	1	1	0	1	0	0		
50歳代	2	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	2	0	0		
60歳以上	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
前回調査男性従業員【正規】	5	3	0	0	0	1	3	2	2	0	0	2	1	0	0	0	0		
男性【非正規】	5	3	0	0	0	1	3	2	2	0	0	2	1	0	0	0	0		
29歳以下	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0		
30歳代	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0		
40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
50歳代	2	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
60歳以上	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
前回調査男性従業員【非正規】	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

※表の“-”は、前回調査では選択肢がない。

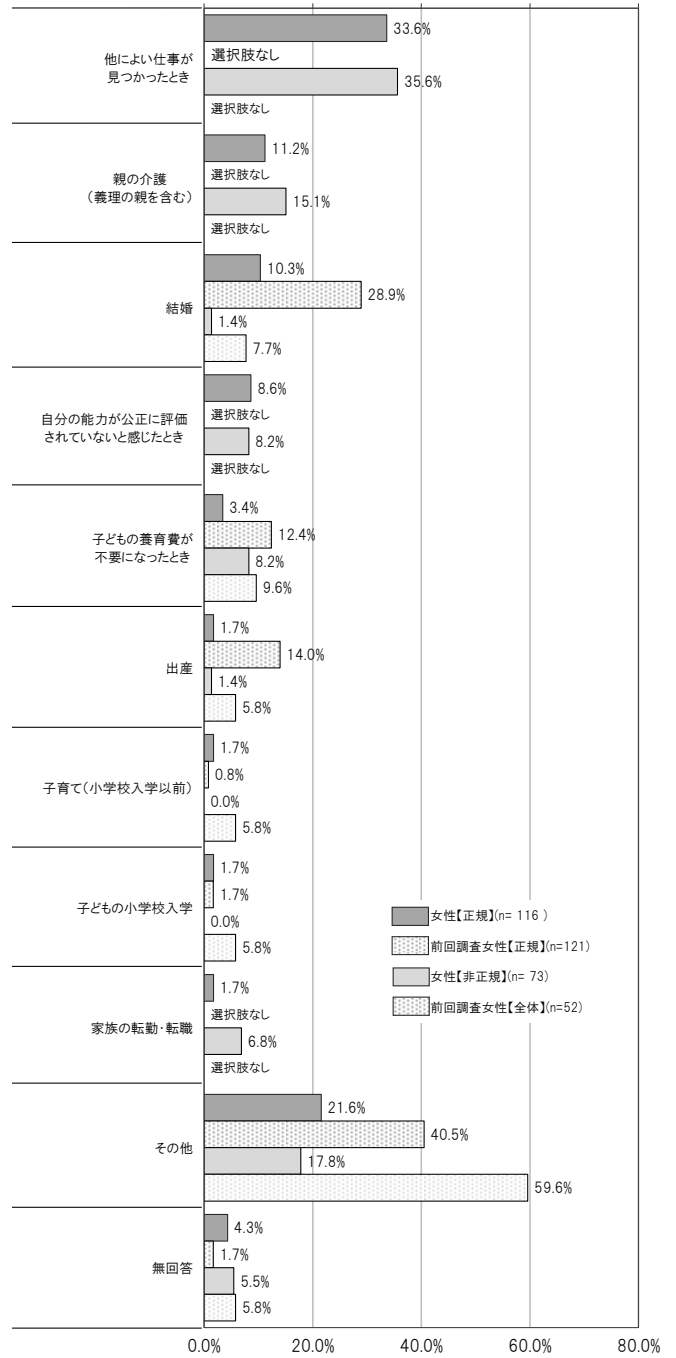
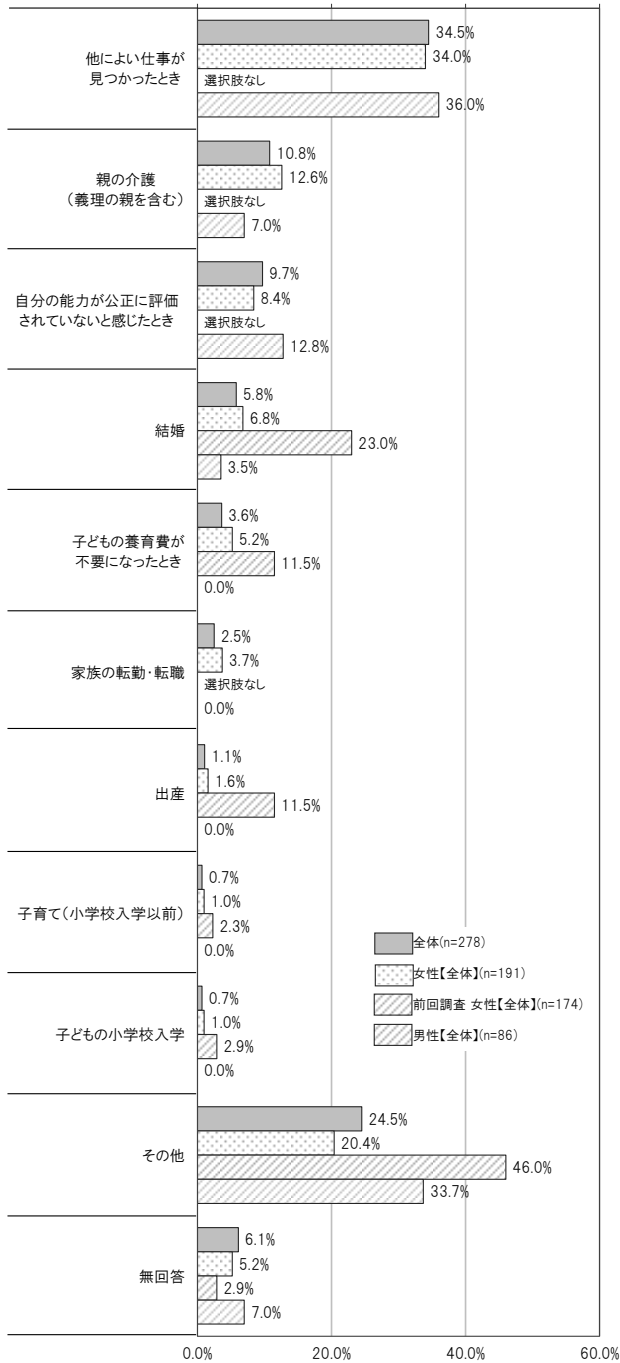
問4で3を選んだ方にお伺いします。

問4-3 何をきっかけにやめようと思っっていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「他によい仕事が見つかったとき」が34.5%で最も高く、次いで「その他」24.5%、「親の介護（義理の親を含む）」10.8%、「自分の能力が公正に評価されていないと感じたとき」9.7%の順となっている。性別では、女性の34.0%、男性の36.0%が「他によい仕事が見つかったとき」と回答しており、女性・男性ともに「40歳代」以下で、「他によい仕事が見つかったとき」の回答が、高くなっている。

また、「その他」では、「年齢、気力・体力の衰え」、「人間関係によるストレスの限界、パワハラに耐えられなくなったとき」、「やりたい事ができたから、自身の勉学のため」などといった回答があった。（本書111ページ参照）

女性の前回調査との比較では、「結婚」が16.2ポイント低くなっている。



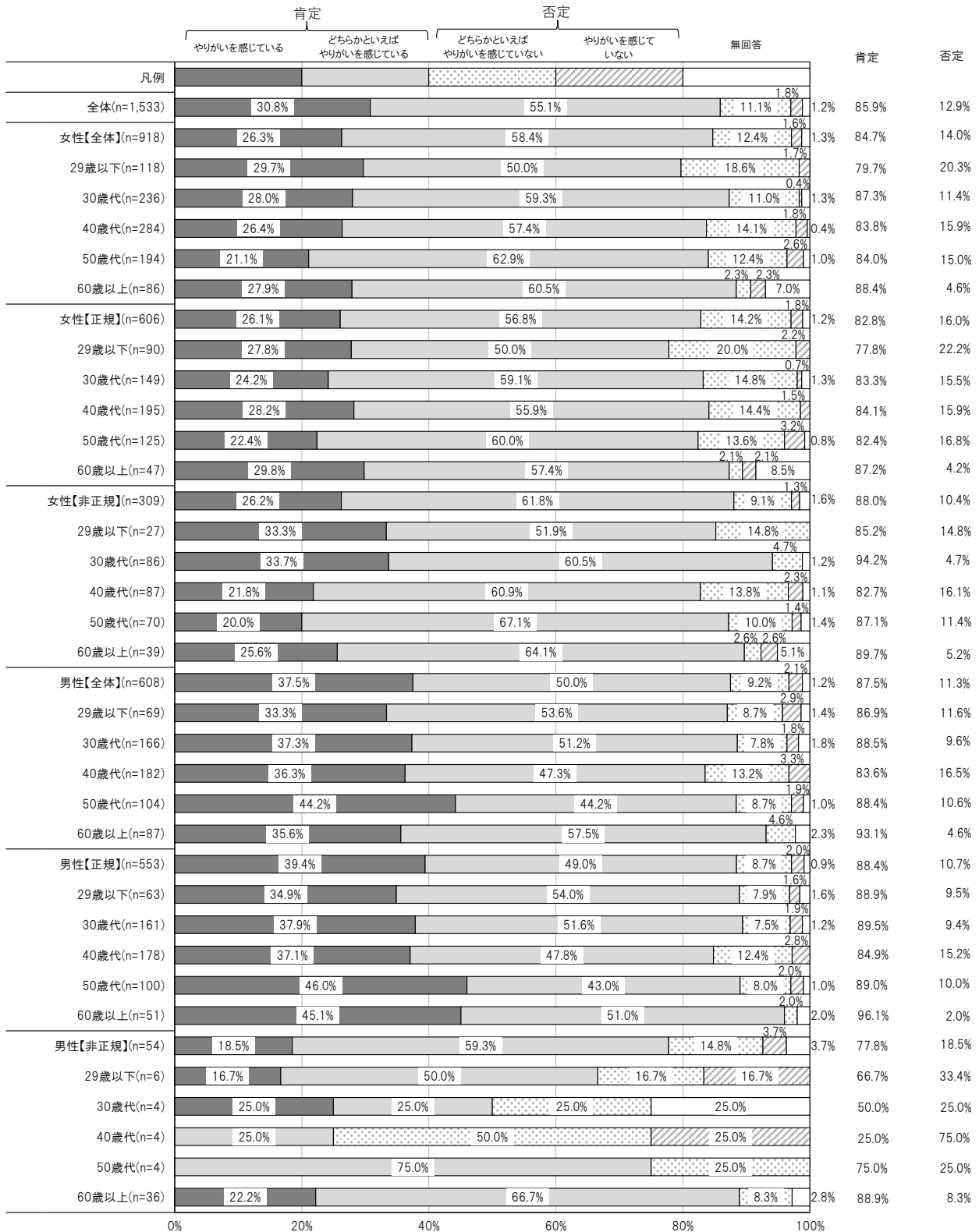
上段：度数 下段：%	問4-3 何を問きっかけにやめようと思っていますか。											
	サンプル数	結婚	出産	子育て小学校入学(以前)	子どもの小学校入学	子どもの養育費が不要になったとき	親の介護(養育の親を含む)	他によい仕事が見つかったとき	家族の転勤・転職	それ以外の理由	自分の能力が正しく評価されていないと感じたとき	その他
全体	278	16	3	2	2	10	30	96	7	27	68	17
	—	5.8%	1.1%	0.7%	0.7%	3.6%	10.8%	<b>34.5%</b>	2.5%	9.7%	24.5%	6.1%
女性【全体】	191	13	3	2	2	10	24	65	7	16	39	10
	—	6.8%	1.6%	1.0%	1.0%	5.2%	12.6%	<b>34.0%</b>	3.7%	8.4%	20.4%	5.2%
29歳以下	32	6	3	1	0	1	0	14	1	0	5	1
	—	18.8%	9.4%	3.1%	0.0%	3.1%	0.0%	<b>43.8%</b>	3.1%	0.0%	15.6%	3.1%
30歳代	39	4	0	1	1	3	2	20	1	4	3	0
	—	10.3%	0.0%	2.6%	2.6%	7.7%	5.1%	<b>51.3%</b>	2.6%	10.3%	7.7%	0.0%
40歳代	51	3	0	0	1	6	3	20	4	5	6	3
	—	5.9%	0.0%	0.0%	2.0%	11.8%	5.9%	<b>39.2%</b>	7.8%	9.8%	11.8%	5.9%
50歳代	38	0	0	0	0	0	12	10	1	4	9	2
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>31.6%</b>	26.3%	2.6%	10.5%	23.7%	5.3%
60歳以上	31	0	0	0	0	0	7	1	0	3	16	4
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.6%	3.2%	0.0%	9.7%	<b>51.6%</b>	12.9%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
前回調査	174	40	20	4	5	20	—	—	—	—	80	5
女性【全体】	—	23.0%	11.5%	2.3%	2.9%	11.5%	—	—	—	—	<b>46.0%</b>	2.9%
女性【正規】	116	12	2	2	2	4	13	39	2	10	25	5
	—	10.3%	1.7%	1.7%	1.7%	3.4%	11.2%	<b>33.6%</b>	1.7%	8.6%	21.6%	4.3%
29歳以下	25	5	2	1	0	1	0	11	0	0	5	0
	—	20.0%	8.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%	<b>44.0%</b>	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
30歳代	26	4	0	1	1	1	2	10	1	3	3	0
	—	15.4%	0.0%	3.8%	3.8%	3.8%	7.7%	<b>38.5%</b>	3.8%	11.5%	11.5%	0.0%
40歳代	32	3	0	0	1	2	2	13	0	3	6	2
	—	9.4%	0.0%	0.0%	3.1%	6.3%	6.3%	<b>40.6%</b>	0.0%	9.4%	18.8%	6.3%
50歳代	19	0	0	0	0	0	7	5	1	3	3	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>36.8%</b>	26.3%	5.3%	15.8%	15.8%	0.0%
60歳以上	14	0	0	0	0	0	2	0	0	1	8	3
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	7.1%	<b>57.1%</b>	21.4%
前回調査	121	35	17	1	2	15	—	—	—	—	49	2
女性【正規】	—	28.9%	14.0%	0.8%	1.7%	12.4%	—	—	—	—	<b>40.5%</b>	1.7%
女性【非正規】	73	1	1	0	0	6	11	26	5	6	13	4
	—	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	8.2%	15.1%	<b>35.6%</b>	6.8%	8.2%	17.8%	5.5%
29歳以下	6	1	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0
	—	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
30歳代	13	0	0	0	0	2	0	10	0	1	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	<b>76.9%</b>	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
40歳代	18	0	0	0	0	3	1	7	4	2	0	1
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	5.6%	<b>38.9%</b>	22.2%	11.1%	0.0%	5.6%
50歳代	19	0	0	0	0	0	5	5	0	1	6	2
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.3%	26.3%	0.0%	5.3%	<b>31.6%</b>	10.5%
60歳以上	17	0	0	0	0	1	5	1	0	2	7	1
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	29.4%	5.9%	0.0%	11.8%	<b>41.2%</b>	5.9%
前回調査	52	4	3	3	3	5	—	—	—	—	31	3
女性【非正規】	—	7.7%	5.8%	5.8%	5.8%	9.6%	—	—	—	—	<b>59.6%</b>	5.8%
男性【全体】	86	3	0	0	0	0	6	31	0	11	29	6
	—	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%	<b>36.0%</b>	0.0%	12.8%	33.7%	7.0%
29歳以下	13	1	0	0	0	0	0	7	0	1	4	0
	—	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>53.8%</b>	0.0%	7.7%	30.8%	0.0%
30歳代	16	1	0	0	0	0	1	8	0	3	2	1
	—	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	<b>50.0%</b>	0.0%	18.8%	12.5%	6.3%
40歳代	17	1	0	0	0	0	0	10	0	4	2	0
	—	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>58.8%</b>	0.0%	23.5%	11.8%	0.0%
50歳代	9	0	0	0	0	0	2	1	0	2	3	1
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%	22.2%	<b>33.3%</b>	11.1%
60歳以上	31	0	0	0	0	0	3	5	0	1	18	4
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%	16.1%	0.0%	3.2%	<b>58.1%</b>	12.9%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性【正規】	67	2	0	0	0	0	4	26	0	10	21	4
	—	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	<b>38.8%</b>	0.0%	14.9%	31.3%	6.0%
29歳以下	10	0	0	0	0	0	0	6	0	1	3	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>60.0%</b>	0.0%	10.0%	30.0%	0.0%
30歳代	15	1	0	0	0	0	1	8	0	2	2	1
	—	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	<b>53.3%</b>	0.0%	13.3%	13.3%	6.7%
40歳代	16	1	0	0	0	0	0	9	0	4	2	0
	—	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>56.3%</b>	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%
50歳代	9	0	0	0	0	0	2	1	0	2	3	1
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%	22.2%	<b>33.3%</b>	11.1%
60歳以上	17	0	0	0	0	0	1	2	0	1	11	2
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	11.8%	0.0%	5.9%	<b>64.7%</b>	11.8%
男性【非正規】	19	1	0	0	0	0	2	5	0	1	8	2
	—	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	26.3%	0.0%	5.3%	<b>42.1%</b>	10.5%
29歳以下	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	—	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%
30歳代	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
40歳代	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>100.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	14	0	0	0	0	0	2	3	0	0	7	2
	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	14.3%

問5 現在の仕事にやりがいを感じていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「どちらかといえばやりがいを感じている」が55.1%で最も高く、「やりがいを感じている」と「どちらかといえばやりがいを感じている」を合わせた「肯定」が85.9%となっている。

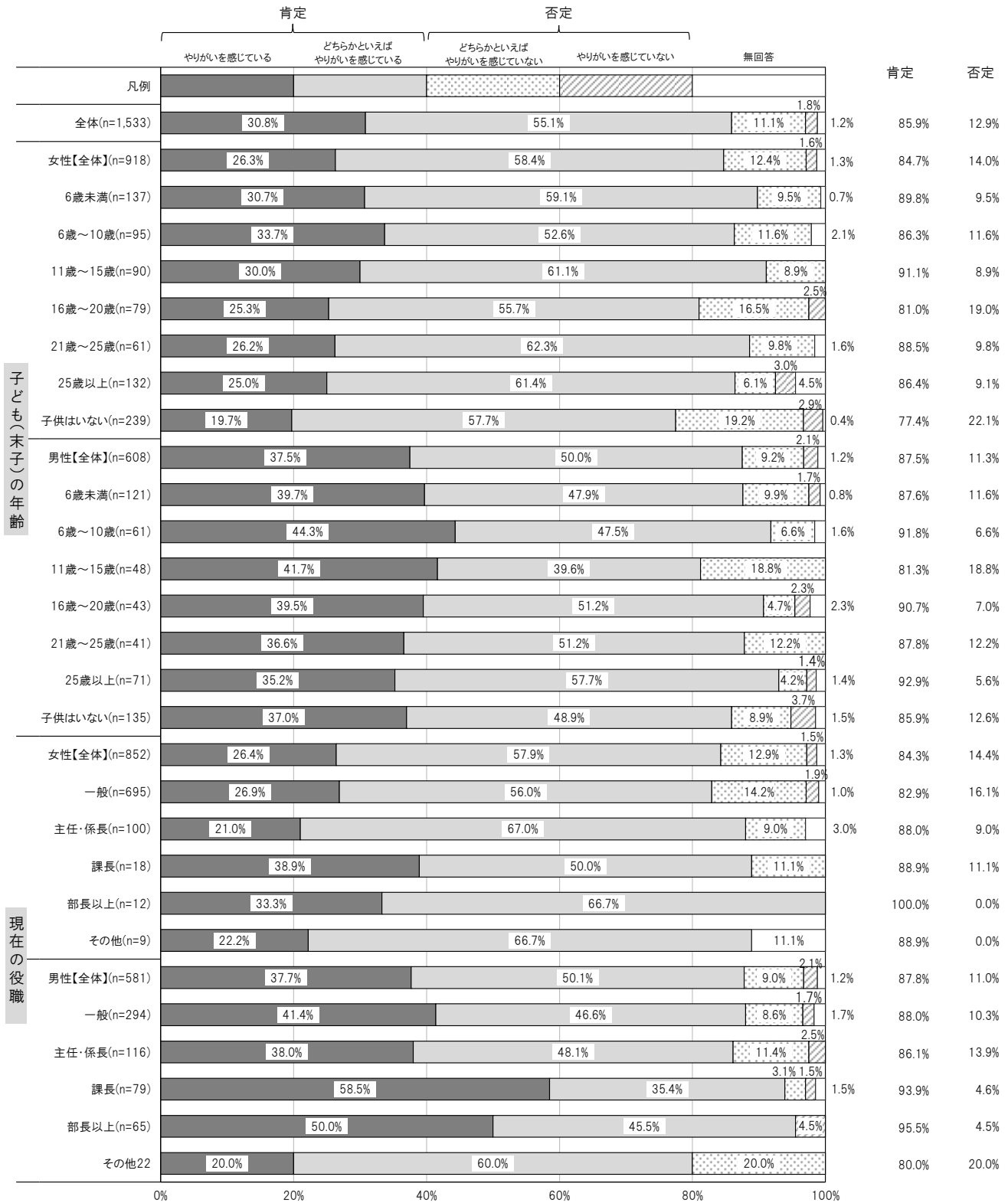
性別では、男性の87.5%、女性の84.7%が「肯定」となっている。

雇用形態別でみると、「女性【正規】」の「やりがいを感じていない」と「どちらかといえばやりがいを感じていない」を合わせた「否定」が16.0%、「男性【正規】」の「否定」が10.7%となっており、「女性【正規】」が5.7ポイント高くなっている。また、「男性【非正規】」の「40歳代」では、「否定」が75.0%で最も高くなっている。





# 仕事のやりがい × 性別 × 末子の年齢



問5-1 あなたの職場の環境についてお伺いします。あてはまるものそれぞれ1つに○をつけてください。

#### ①残業は多い方だ

全体では、「肯定」が24.3%、「否定」が75.0%となっている。

性別でみると、「否定」は、女性79.7%、男性67.8%で、その差が11.9ポイントとなっている。

雇用形態別でみると、【非正規】の男性・女性ともに85%以上が「否定」となっている。

子どもの年齢別にみると、「肯定」の割合について、女性は「子どもはいない」23.9%が最も高くなっている。男性は「6歳～10歳」42.6%が最も高く、次いで「6歳未満」42.1%となっている。

役職別にみると、全ての役職で、男性の方が「肯定」の割合が高くなっている。

また、男女ともに「主任・係長」が「否定」の割合が最も高くなっている。

#### ②必要な時には休暇を取得できている

全体では、「肯定」が90.9%、「否定」が8.8%となっている。

性別でも雇用形態別でも「肯定」が9割を超えている。また、子供の年齢別にみると、「否定」の割合について、女性は「21歳～25歳」18.0%が最も高く、次いで「16歳～20歳」11.4%となっている。男性は「11歳～15歳」18.7%が最も高く、次いで「6歳～10歳」13.1%となっている。

現在の役職別でみると、「否定」の割合は、「その他」を除いて、男性の「課長職」が15.4%と最も高くなっており、女性の「課長職」5.6%に比べて9.8ポイント高くなっている。また、女性の「部長以上」で100.0%が「そう思う」と回答している。

#### ③出産後の女性が働き続けやすい職場環境が整っている

全体では、「肯定」が69.3%、「否定」が26.7%となっている。

性別でみると、「肯定」は、女性70.2%、男性67.7%となっており、女性が2.5ポイント高くなっている。

雇用形態別では、「女性【正規】」68.0%、「女性【非正規】」74.4%が「肯定」であり、6.4ポイントの差となっている。

子どもの年齢別でみると、「肯定」は、女性「11歳～15歳」の81.1%が最も高くなっている。

また、女性は「6歳未満」79.6%、「6歳～10歳」77.9%、「11歳～15歳」81.1%となっており、15歳以下の子どもがいる場合は「肯定」の割合が高いのに対して、「16歳～20歳」63.3%、「21歳～25歳」60.7%、「25歳以上」66.7%と、16歳以上の子どもがいる場合は「肯定」の割合が低くなっている。

現在の役職別では、「肯定」が、女性の「一般」で69.9%であるのに対して、男性の「一般」で75.9%と、男性の方が、6.0ポイント高くなっている。

#### ④育児や介護をしながら仕事を続けられる職場環境が整っている

全体では、「肯定」が68.6%、「否定」が28.2%となっている。

性別でみると、「肯定」は、女性70.2%、男性66.1%となっており、女性が4.1ポイント高くなっている。

雇用形態別でみると、「女性【正規】」67.3%、「女性【非正規】」75.4%が「肯定」であり、8.1ポイントの差となっている。

子どもの年齢別でみると、「肯定」は、女性「11歳～15歳」の81.2%が最も高くなっている。

また、女性は「6歳未満」77.4%、「6歳～10歳」81.0%、「11歳～15歳」81.2%となっており、15歳以下の子どもがいる場合は「肯定」の割合が高いのに対して、「16歳～20歳」65.8%、「21歳～25歳」68.9%、「25歳以上」62.9%と、16歳以上の子どもがいる場合は「肯定」の割合が低くなっている。

現在の役職別では、「肯定」が、女性の「一般」が70.1%、男性の「一般」が68.9%で、女性の方が1.2ポイント高くなっている。

#### ⑤男女の差なく適性や能力が評価される配置・昇進を行っている

全体では、「肯定」が64.3%、「否定」が33.2%となっている。

性別でみると、「肯定」は、女性61.4%、男性68.6%となっており、女性が7.2ポイント低くなっている。

雇用形態別でみると、「肯定」は、「女性【正規】」59.6%、「男性【正規】」69.4%であり、9.8ポイントの差となっている。

子どもの年齢別でみると、「否定」は、女性の「25歳以上」43.2%（男性：26.7%）が最も高く、次いで女性の「子どもはいない」41.0%（男性：21.4%）となっている。

現在の役職別でみると、「肯定」は、女性の「部長以上」83.4%、女性の「一般」60.3%であり、23.1ポイントの差となっている。また、男性の「一般」が70.7%であり、女性と比べて10.4ポイント高くなっている。

#### ⑥男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる職場の雰囲気がある

全体では、「肯定」が63.8%、「否定」が34.0%となっている。

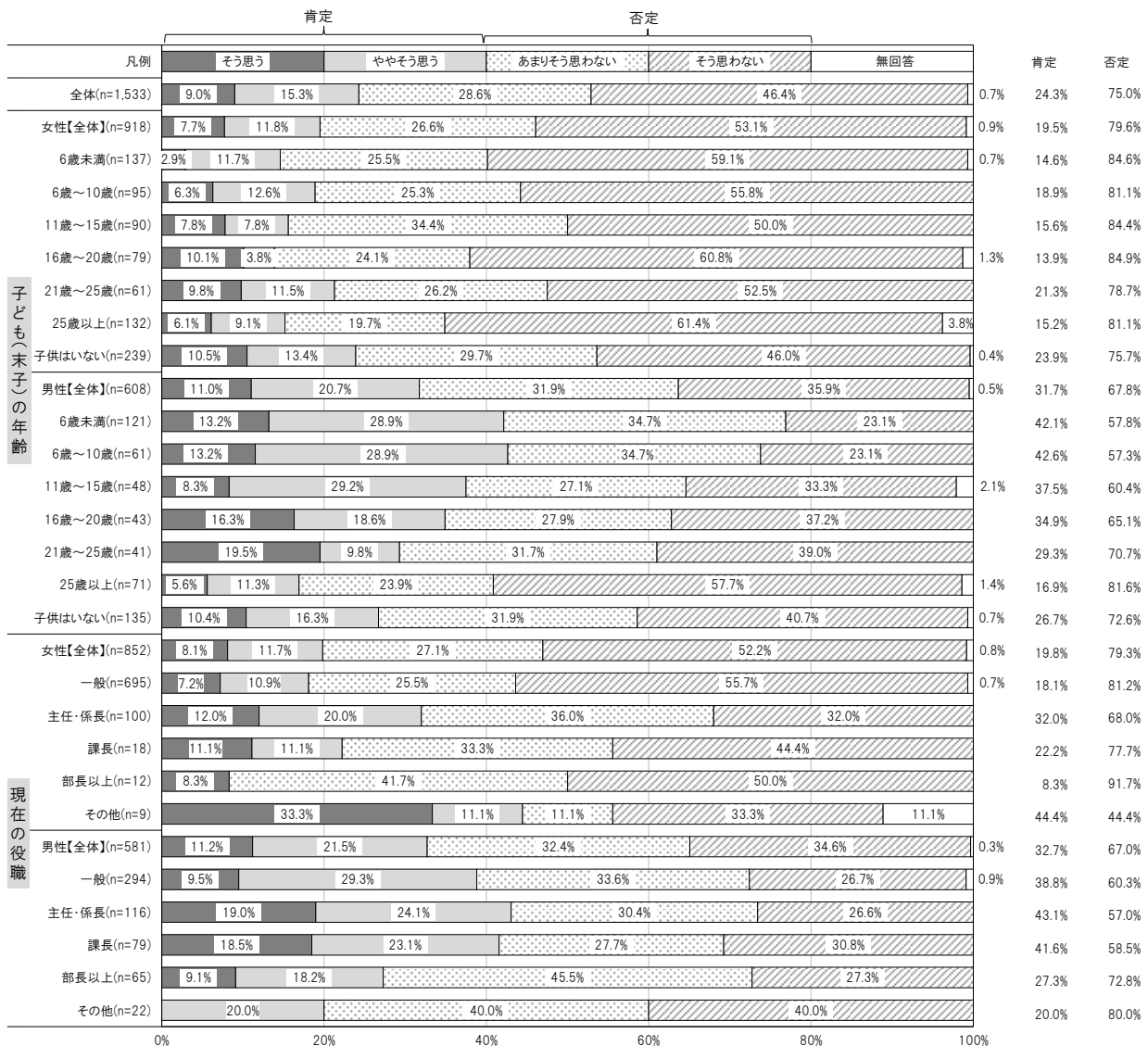
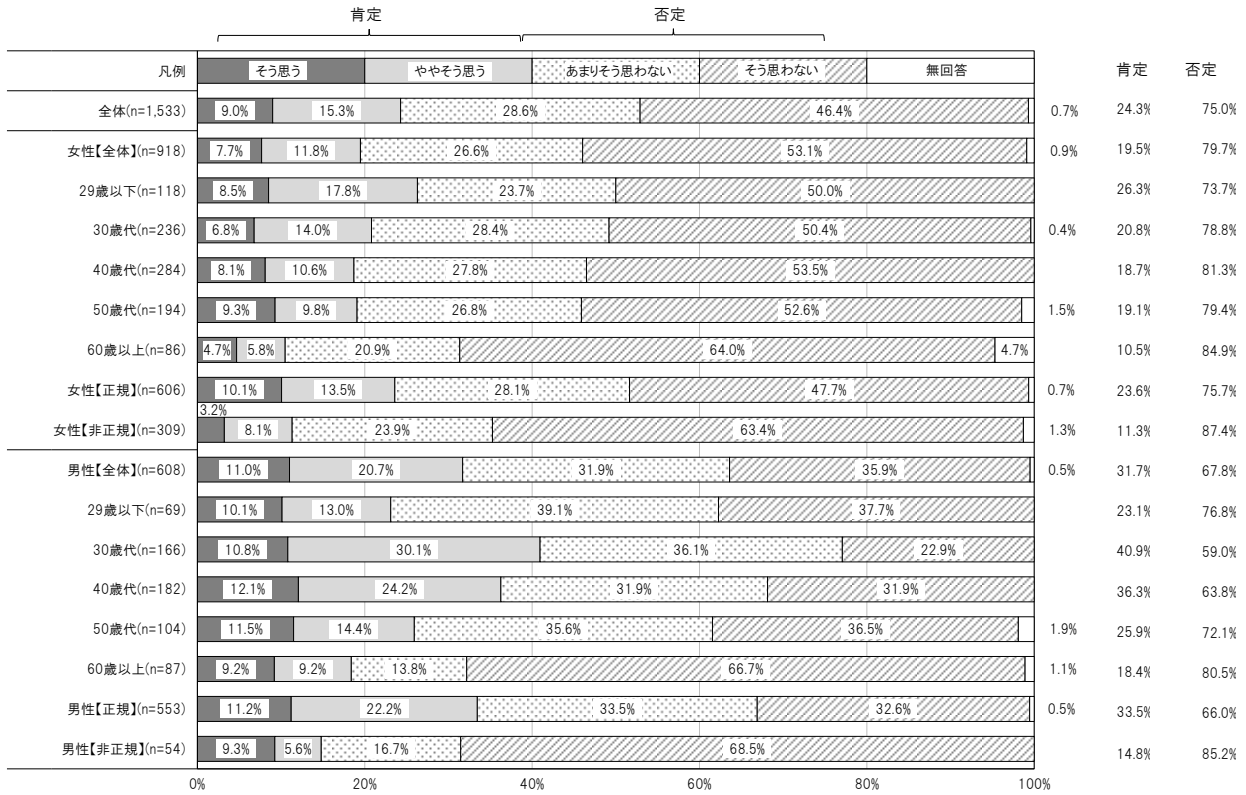
性別でみると、「肯定」は、女性63.6%、男性64.3%となっている。

雇用形態別でみると、「肯定」は、「女性【正規】」の61.6%、「男性【正規】」の64.7%が「肯定」となっている。

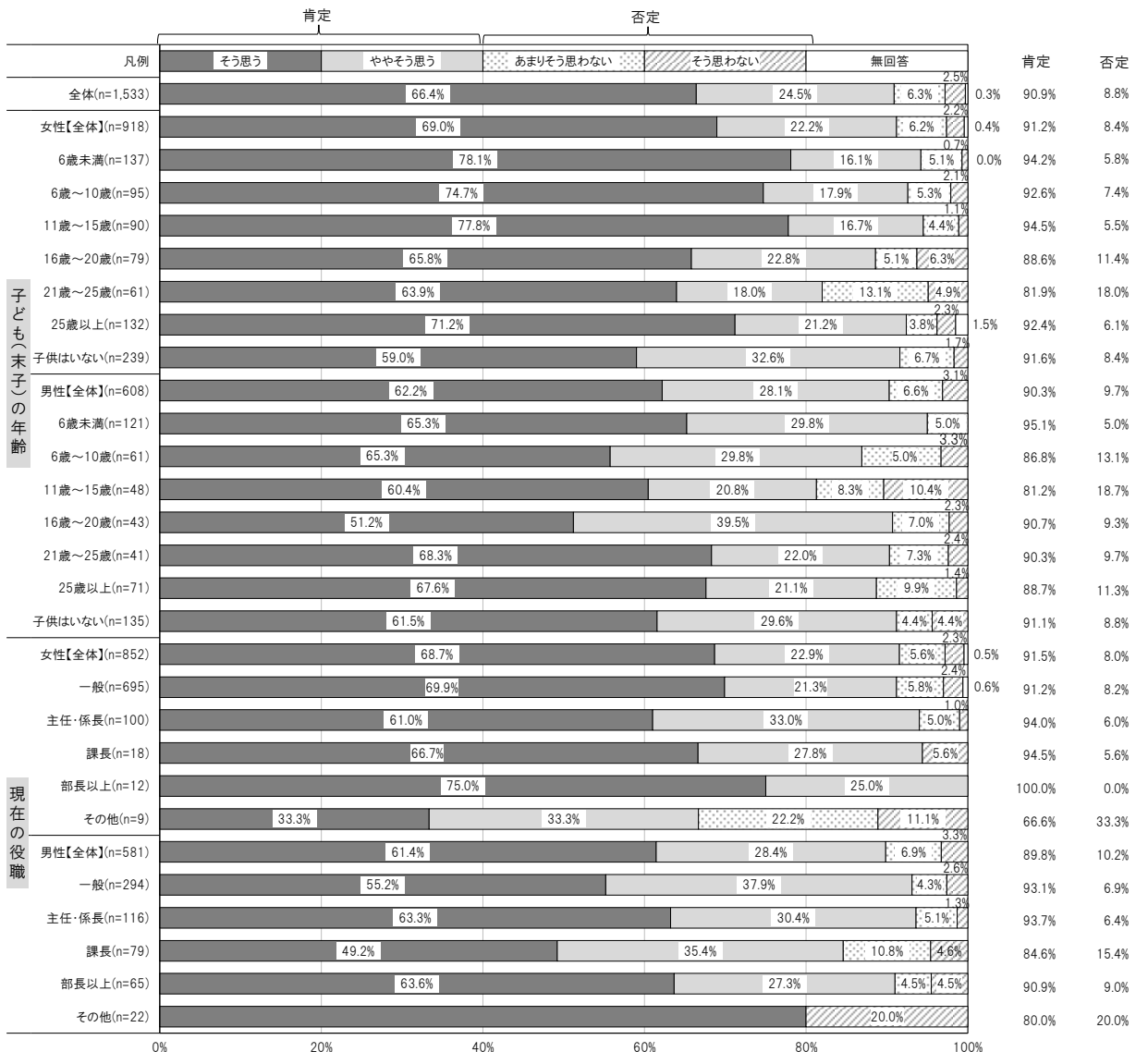
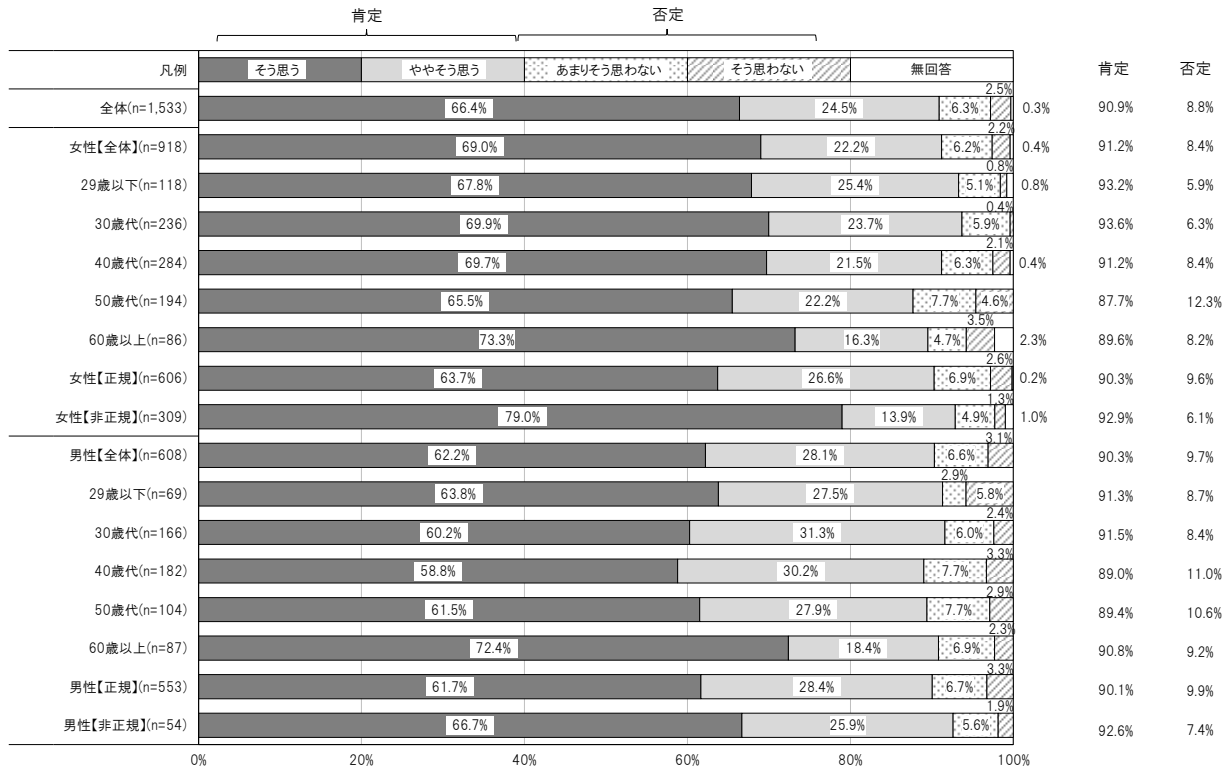
子どもの年齢別でみると、「肯定」は、女性の「11歳～15歳」81.1%が最も高くなっている一方で、男性の「11歳～15歳」52.1%で最も低くなっている。

現在の役職別でみると、「肯定」は、女性の「部長以上」91.7%、女性の「一般」61.9%であり、29.8ポイントの差となっている。また、男性の「部長以上」77.3%となっており、女性の「部長以上」に比べて14.3ポイント低くなっている。

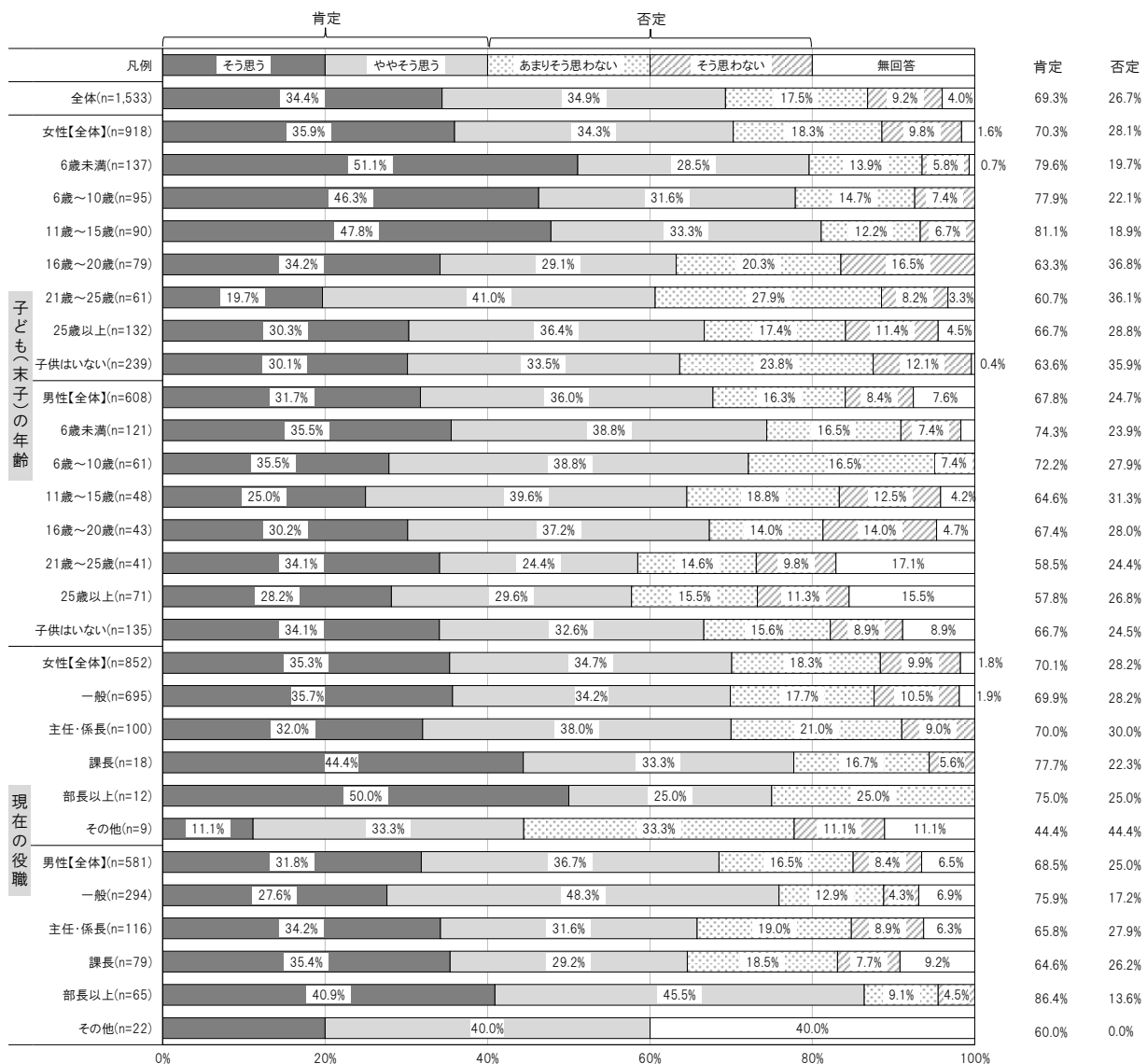
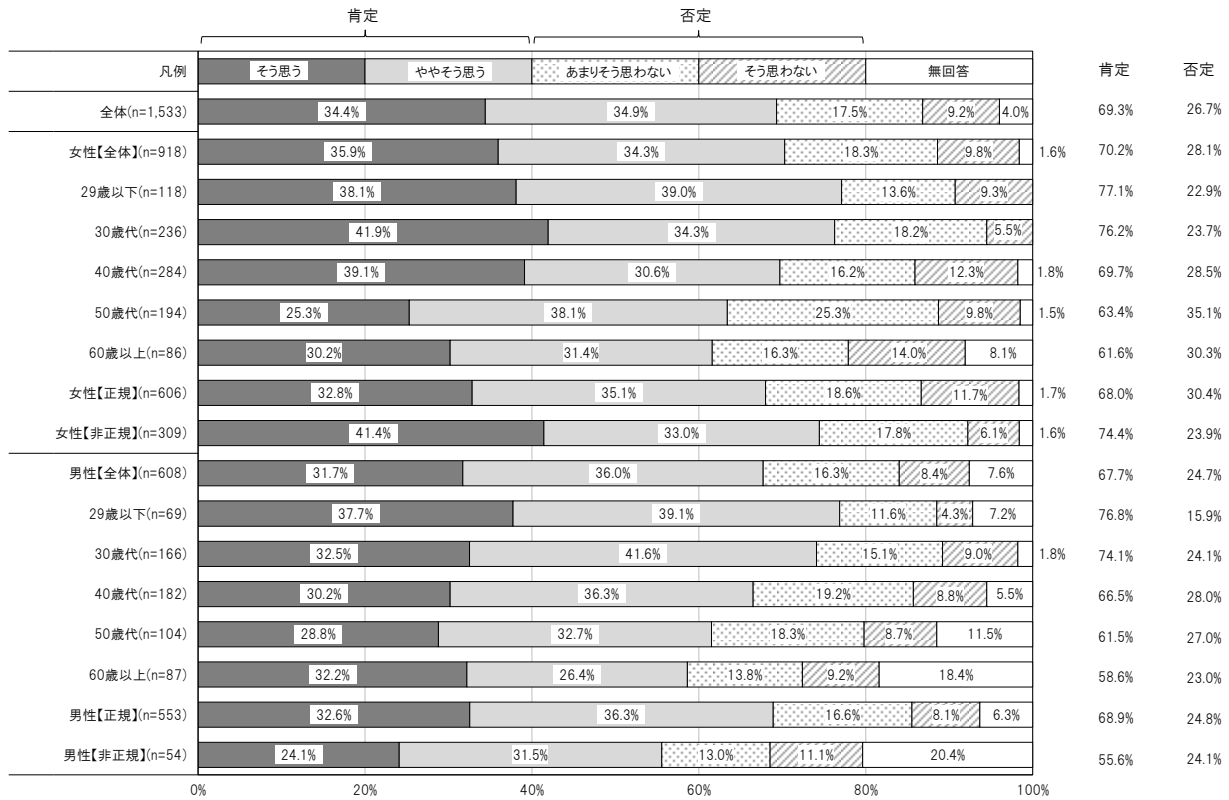
①残業は多い方だ



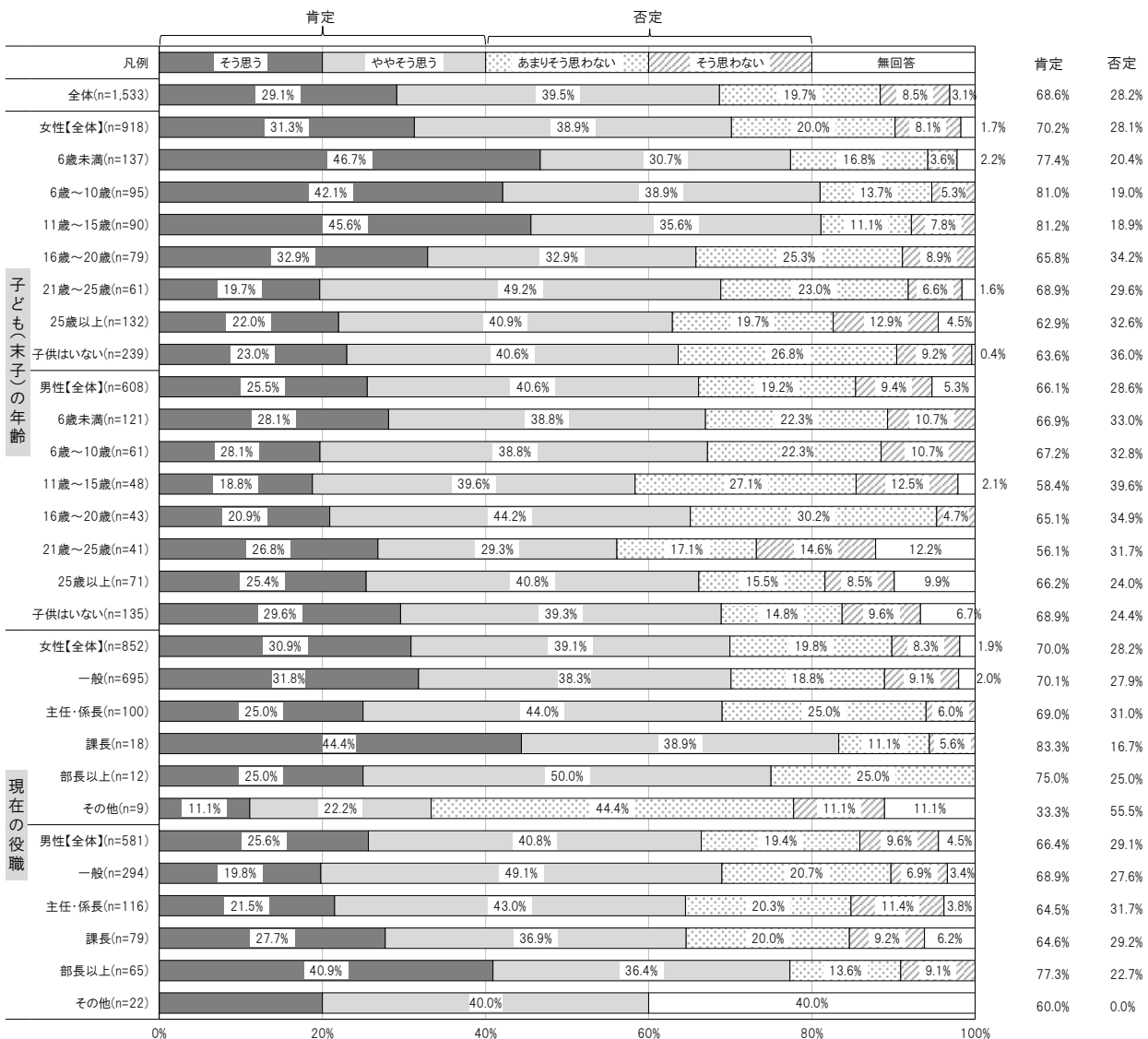
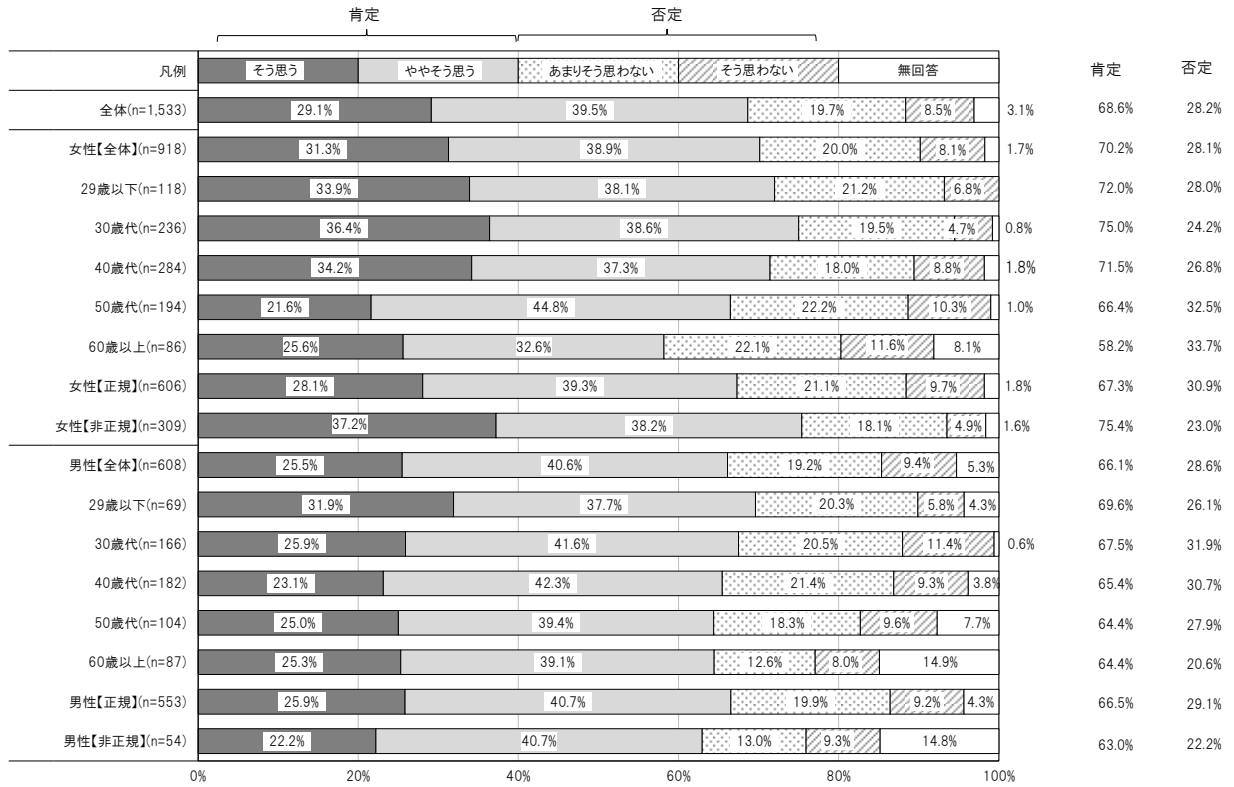
②必要な時には休暇を取得できている



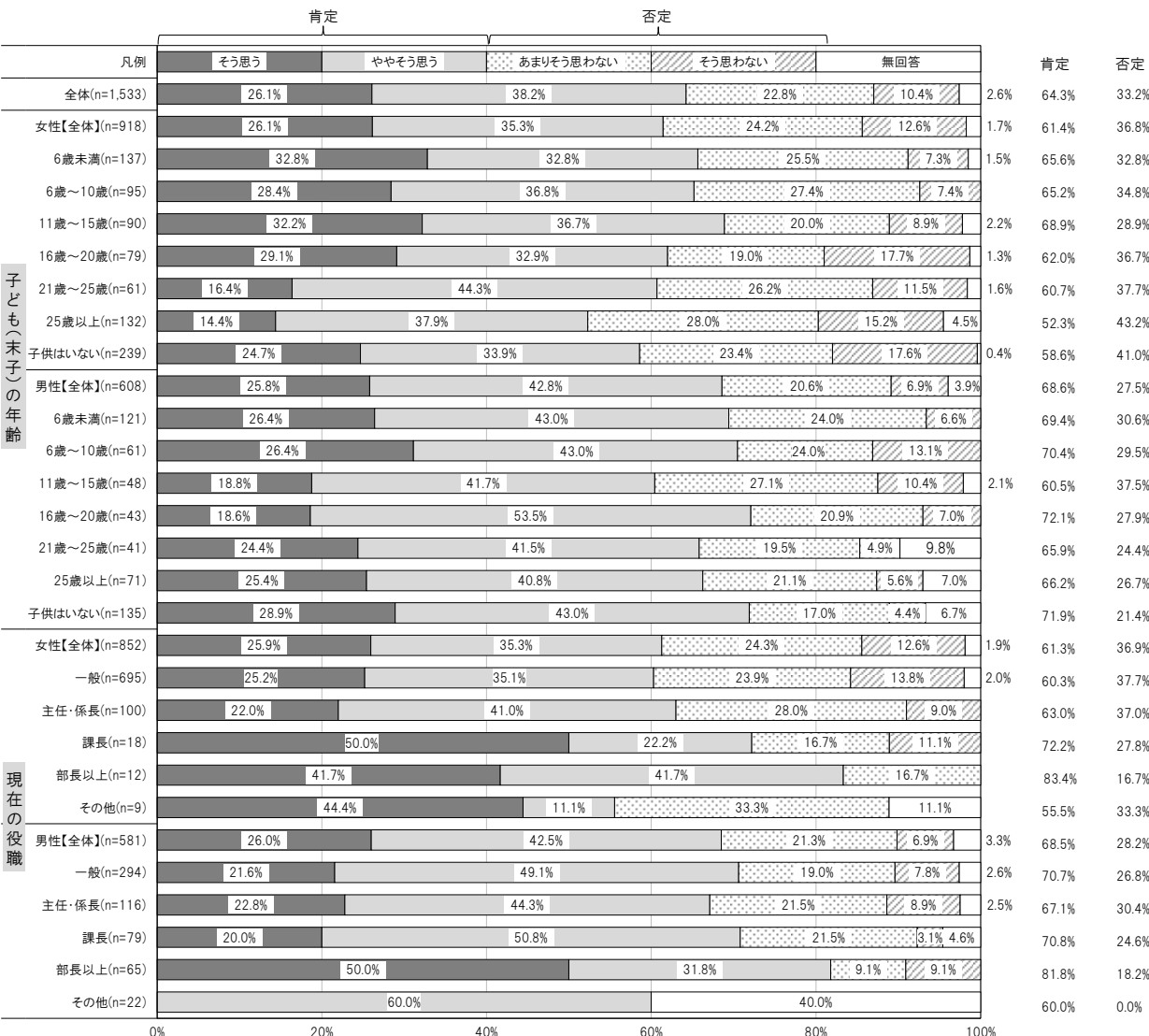
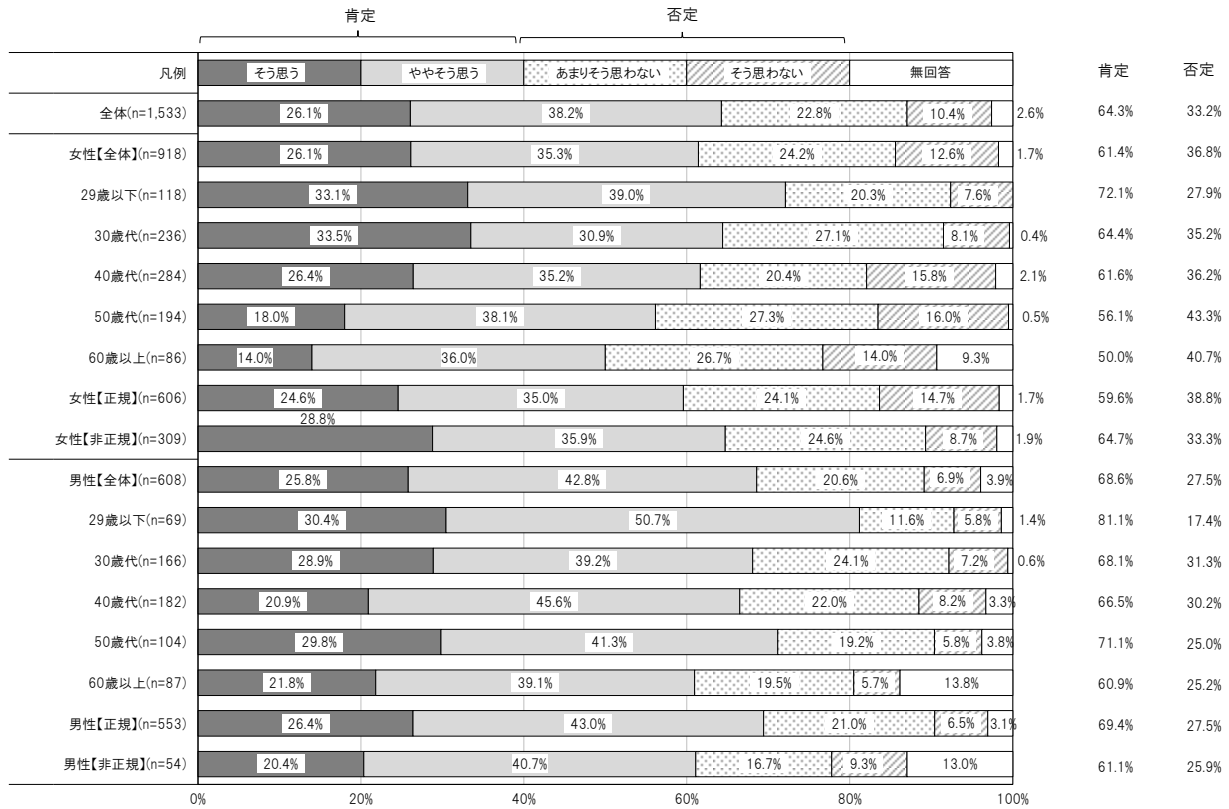
### ③出産後の女性が働き続けやすい職場環境が整っている



④育児や介護をしながら仕事を続けられる職場環境が整っている

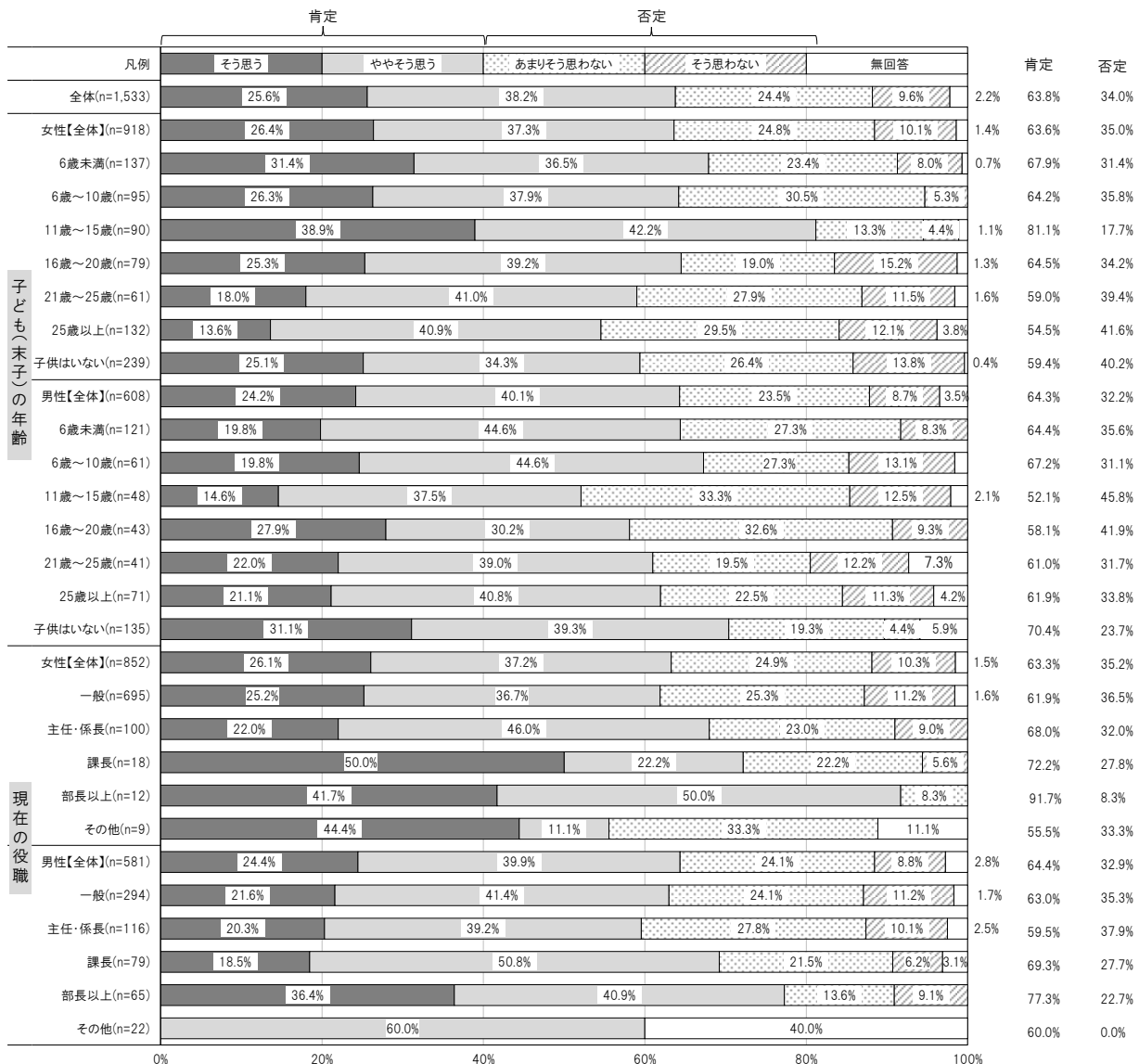
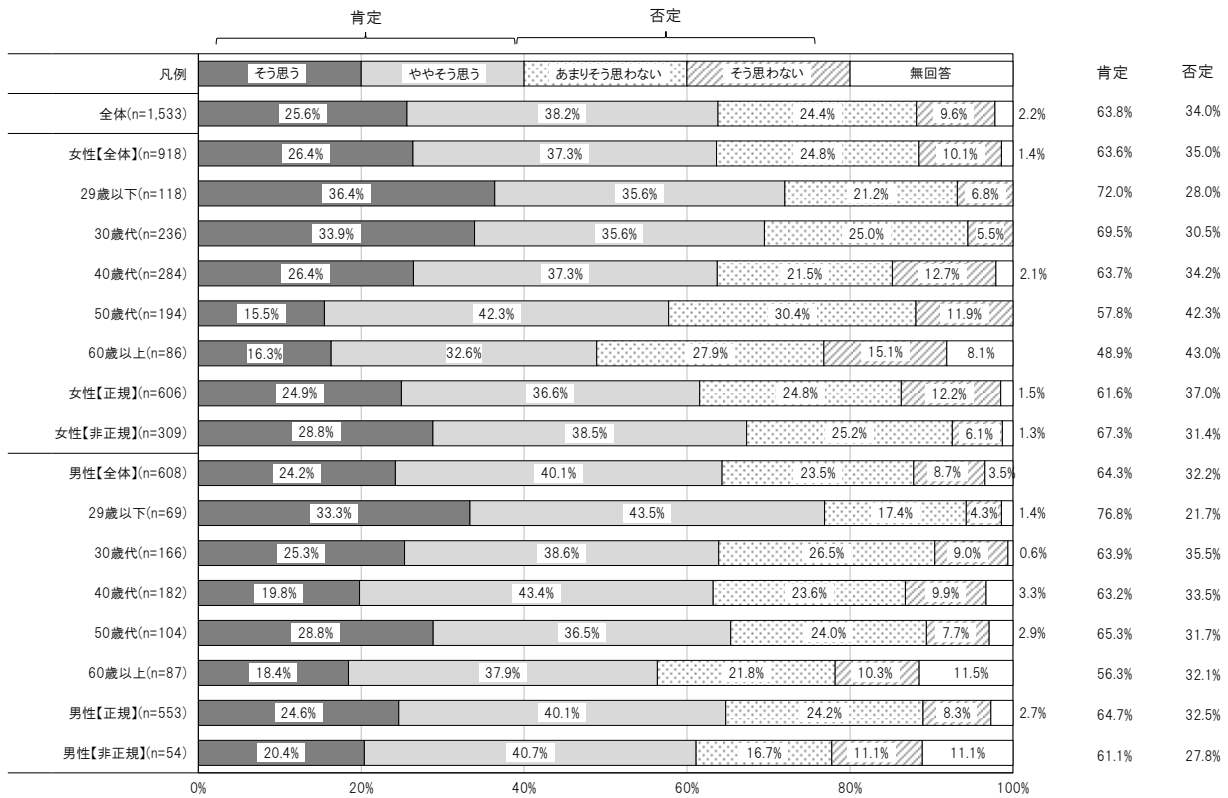


⑤男女の差なく適性や能力が評価される配置・昇進を行っている





⑥男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる職場の雰囲気がある

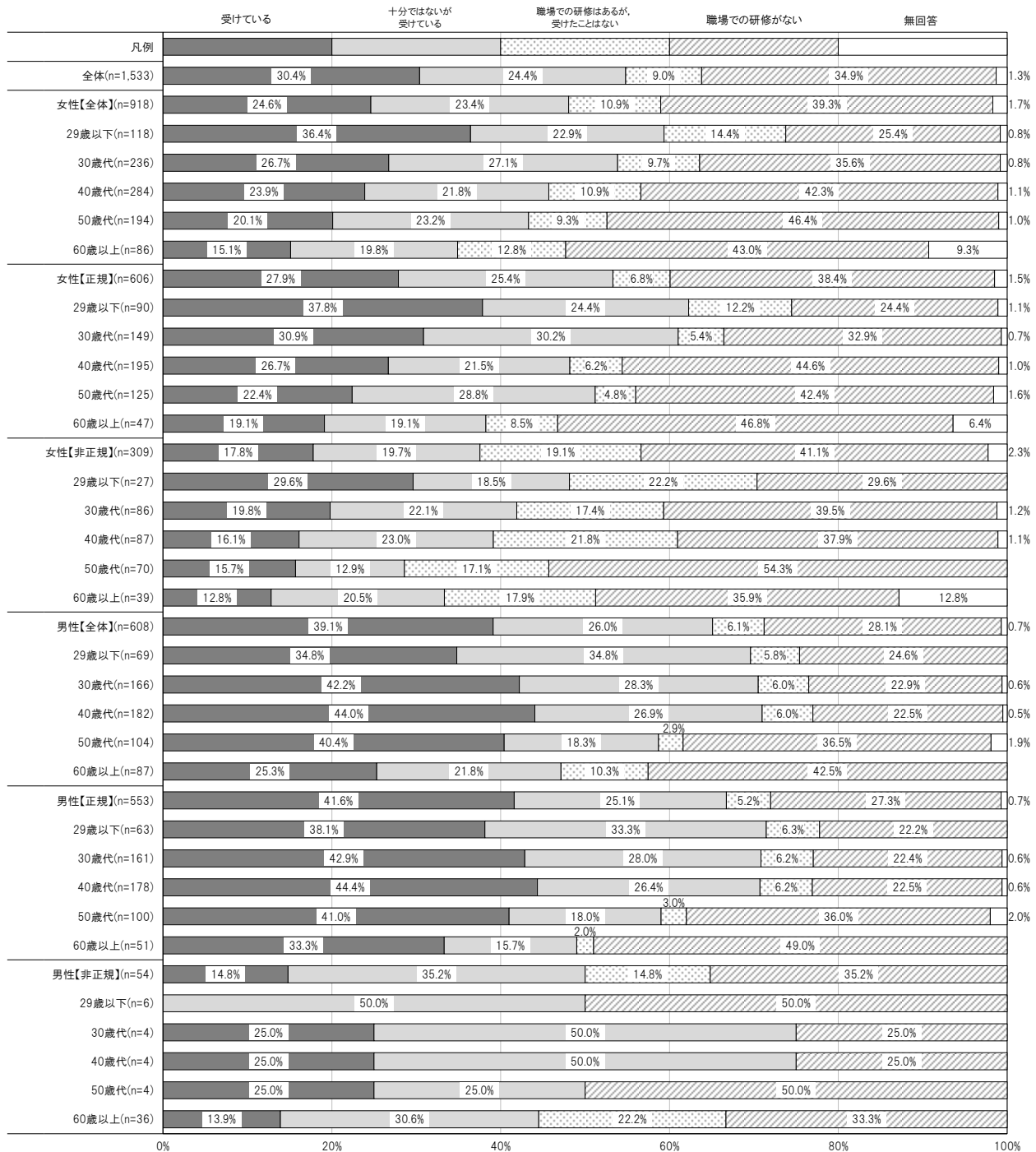


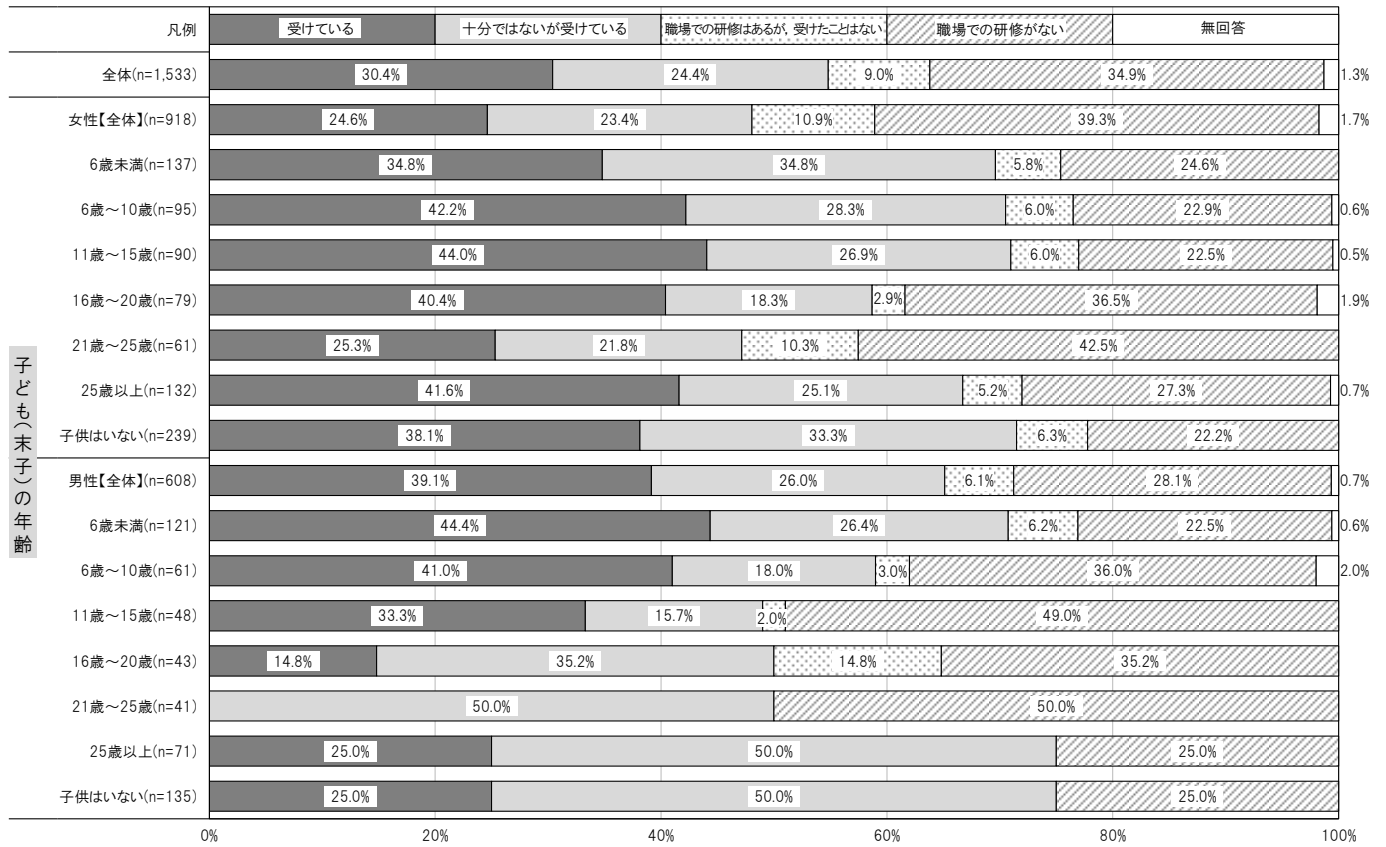
問6 あなたは、知識や技術の向上のための職場での研修を受けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「職場での研修がない」が34.9%で最も高く、次いで「受けている」30.4%、「十分ではないが受けている」24.4%の順となっている。

性別では、女性の「職場での研修がない」39.3%、男性の「受けている」39.1%が、それぞれ最も高くなっている。雇用形態別では、「男性【正規】」の「受けている」41.6%に対し、「女性【正規】」が27.9%、「男性【非正規】」が14.8%、「女性【非正規】」が17.8%となっており、その差が大きくなっている。

子どもの年齢別では、「受けている」は、女性の「11歳～15歳」44.0%、男性の「6歳未満」44.4%が、それぞれ最も高くなっている。また、「職場での研修がない」は、女性の「21歳～25歳」42.5%、男性の「21歳～25歳」50.0%が、それぞれ最も高くなっている。





子ども(末子)の年齢

問6で1または2を選んだ方にお伺いします。

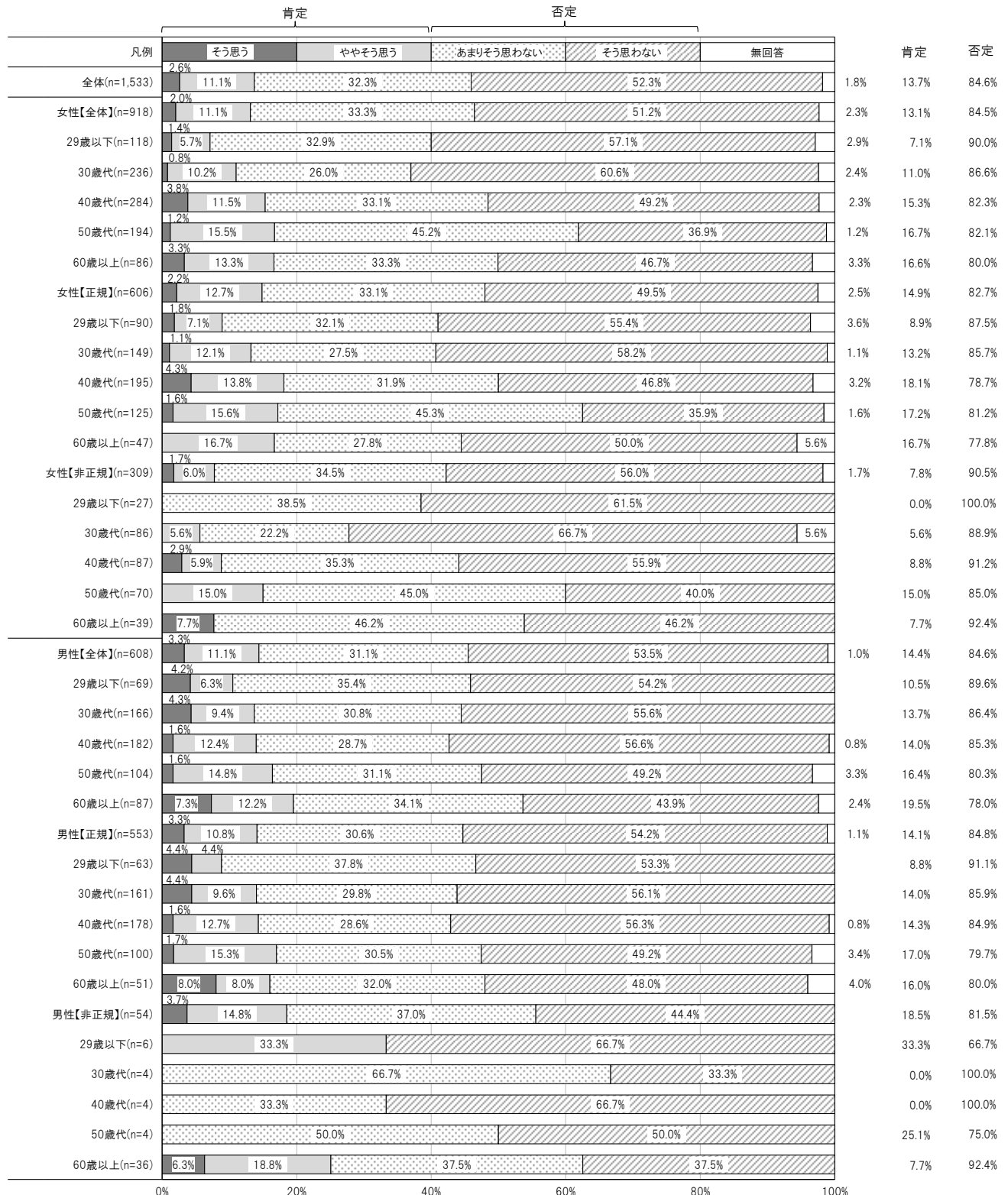
問6-1 あなたの職場では、研修を受ける機会や内容に男女で差があると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

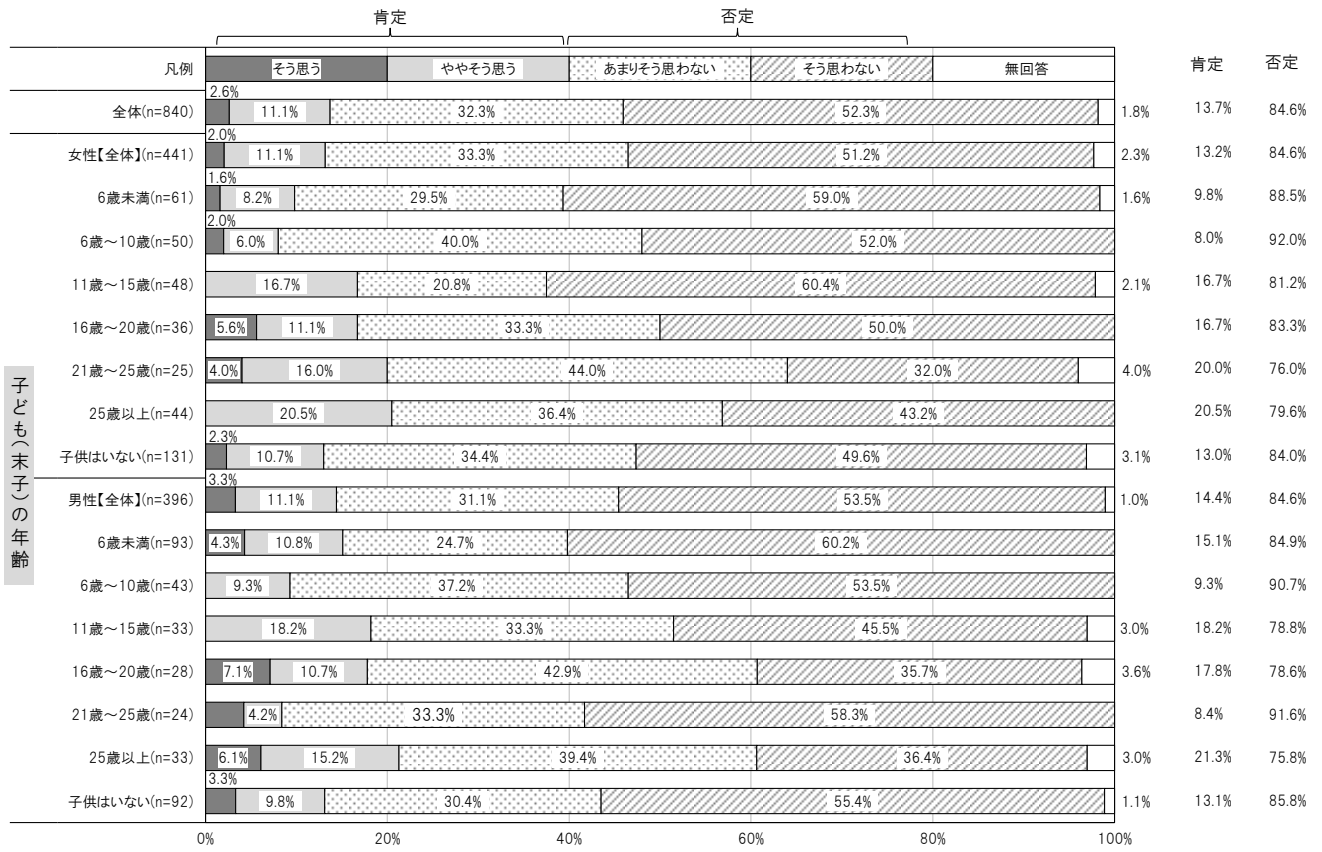
全体では、「そう思わない」が52.3%で最も高く、「あまりそう思わない」32.3%と合わせて、84.6%が「否定」と回答している。

性別では、「否定」が、女性84.5%、男性84.6%となっており、大きな差はない。

雇用形態別でみると、いずれの雇用形態でも「否定」の回答が高くなっている。

子どもの年齢別でみると、「否定」は、女性の「6歳～10歳」92.0%が最も高く、最も低い女性の「21歳～25歳」76.0%とは16.0ポイントの差となっている。





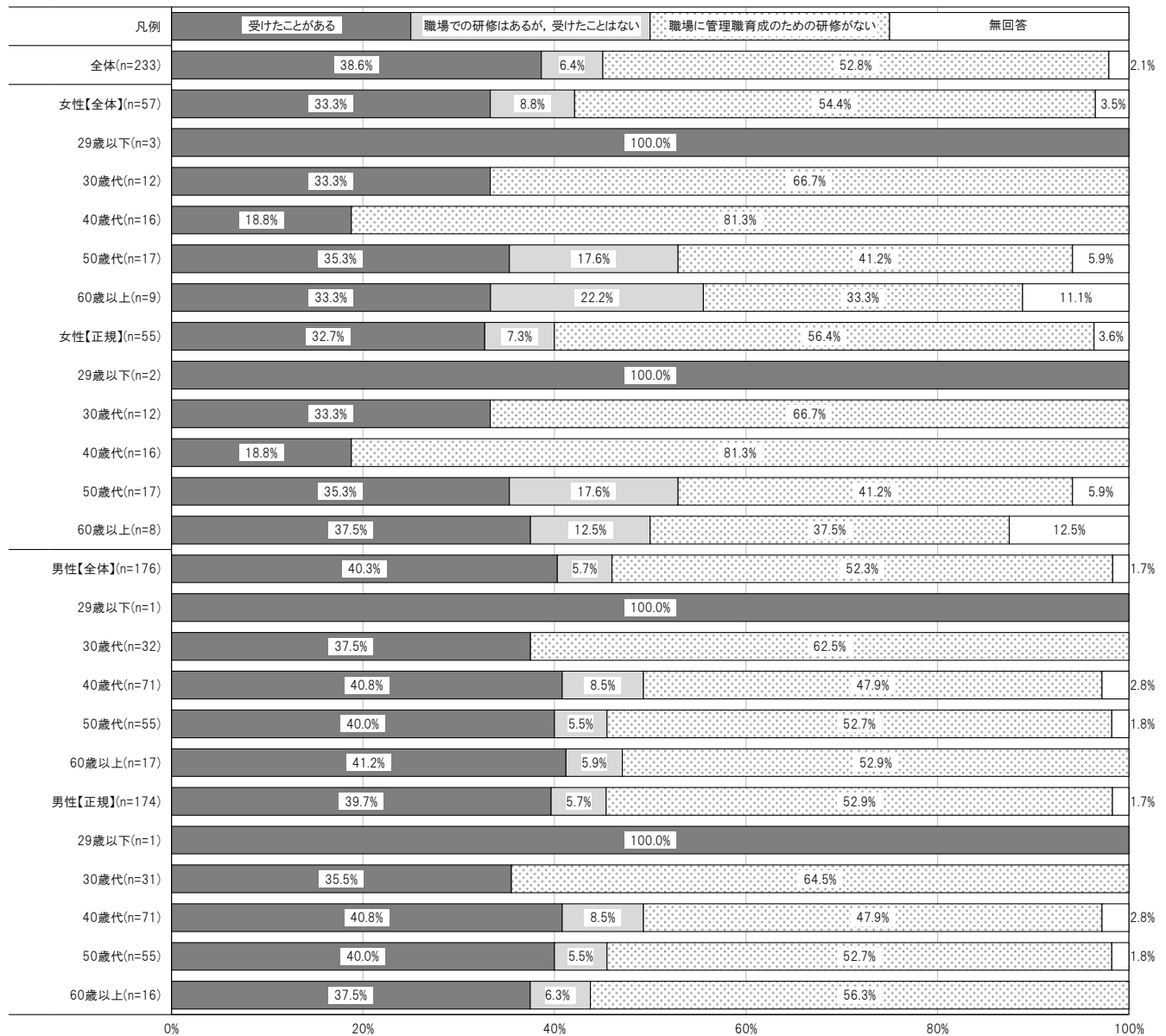
子ども(末子)の年齢

現在、管理職に就いている方にお伺いします。

問7 あなたは、職場での管理職育成研修等を受けたことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「職場に管理職育成のための研修がない」が52.8%で最も高く、次いで「受けたことがある」38.6%、「職場での研修はあるが、受けたことはない」6.4%の順となっている。

性別では、「職場に管理職育成のための研修がない」で、女性54.4%、男性52.3%がそれぞれ最も高くなっており、「受けたことがある」は、女性33.3%、男性40.3%と、7ポイントの差になっている。



問8 管理職に就きたいと思いませんか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

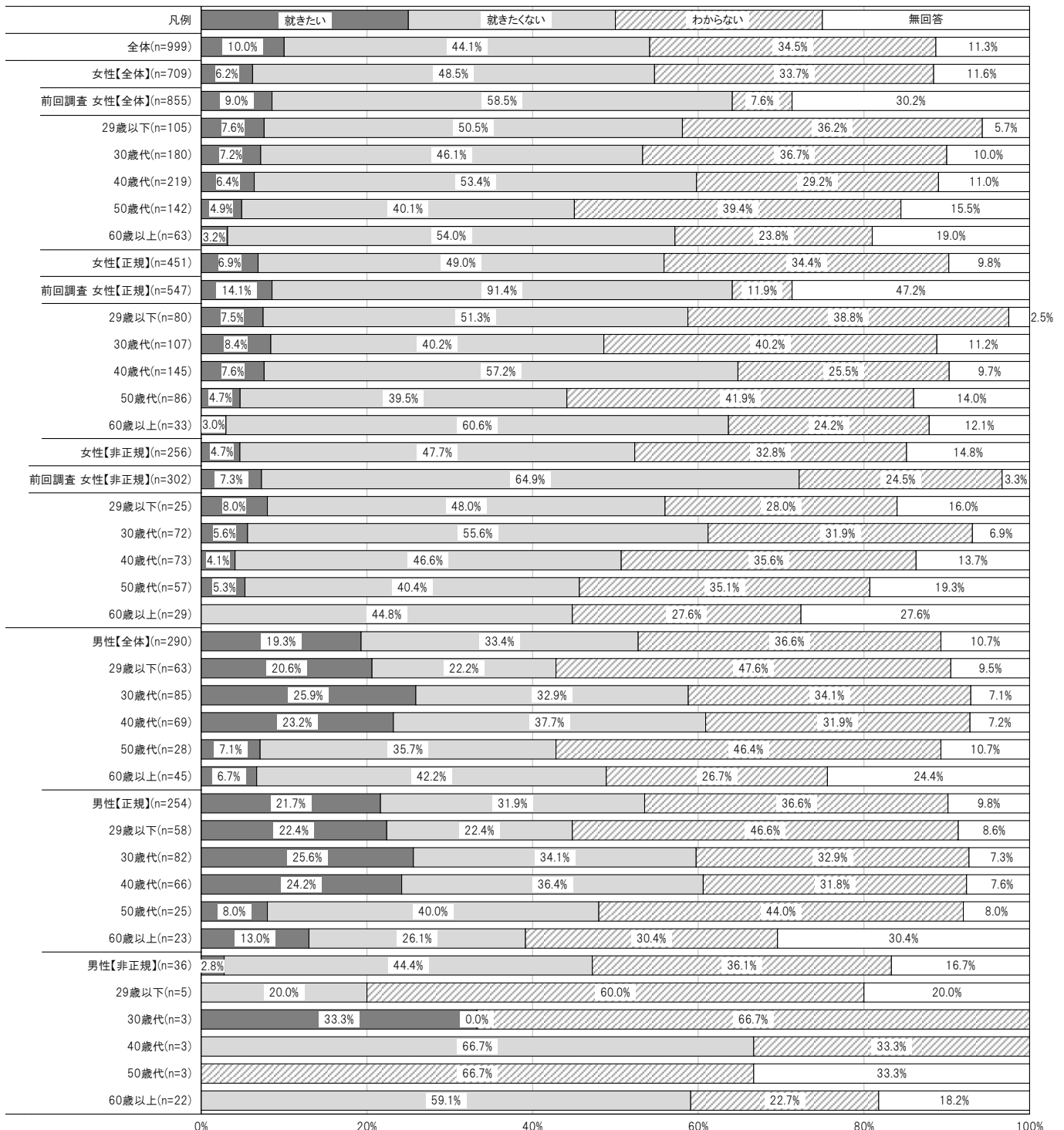
全体では、「就きたくない」が、44.1%で最も高く、次いで「わからない」34.5%、「就きたい」10.0%の順となっている。

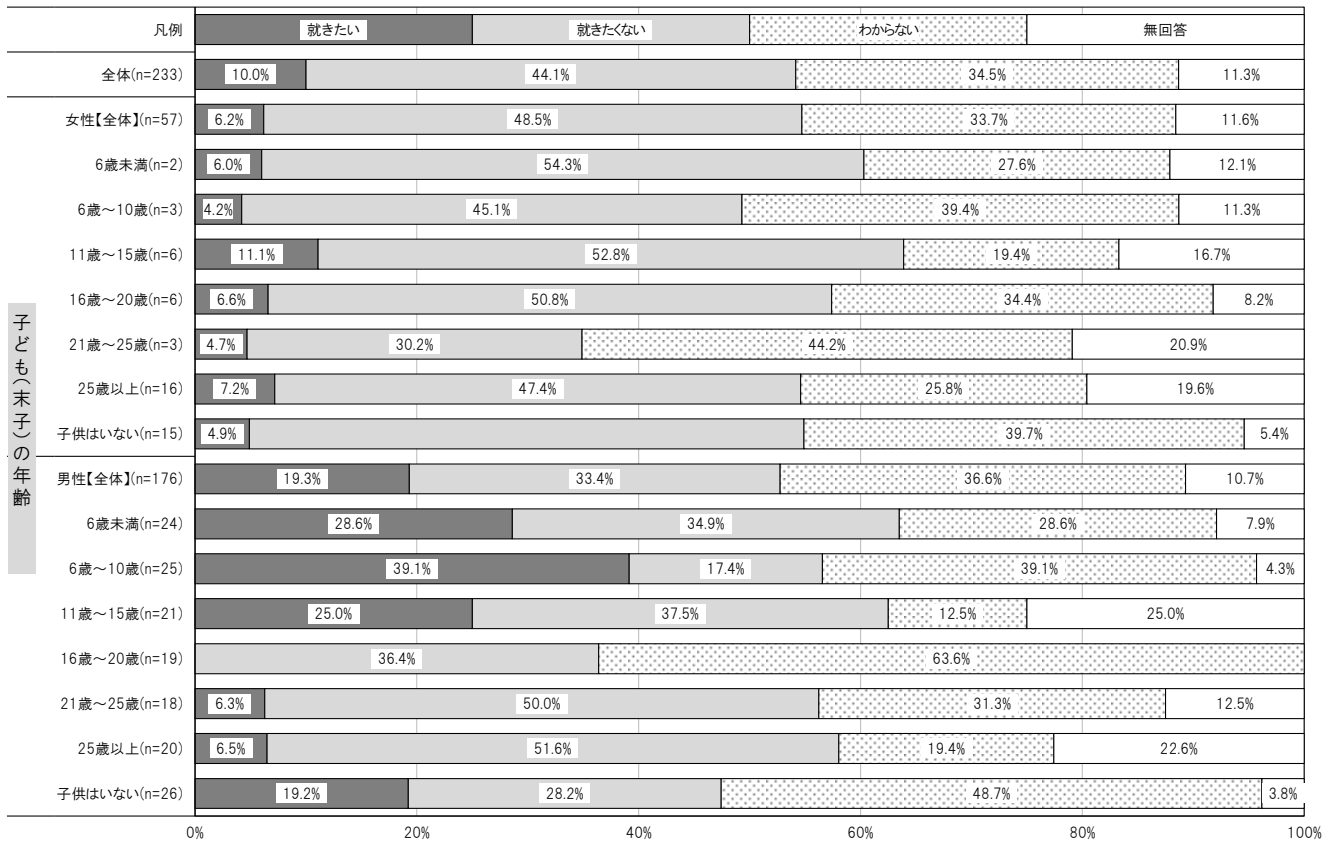
性別では、「就きたい」が、女性6.2%、男性19.3%、「就きたくない」が、女性48.5%、男性33.4%となっている。女性で「就きたい」の回答は、全ての年代で1割に満たない。

雇用形態別でみると、「就きたい」は、「女性【正規】」で6.9%、男性【正規】」で21.7%と14.8ポイントの差になっている。

女性の前回調査との比較では、「就きたい」で2.8ポイント、「就きたくない」で10.0ポイント低くなっており、「女性【正規】」では7.2ポイント低くなっている。

子ども(末子)の年齢別でみると、「就きたい」は、女性の「11歳～15歳」11.1%、男性の「6歳～10歳」39.1%が、それぞれ最も高くなっている。





子ども(末子)の年齢



問8で2「就きたくない」を選んだ方にお伺いします。

問8-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

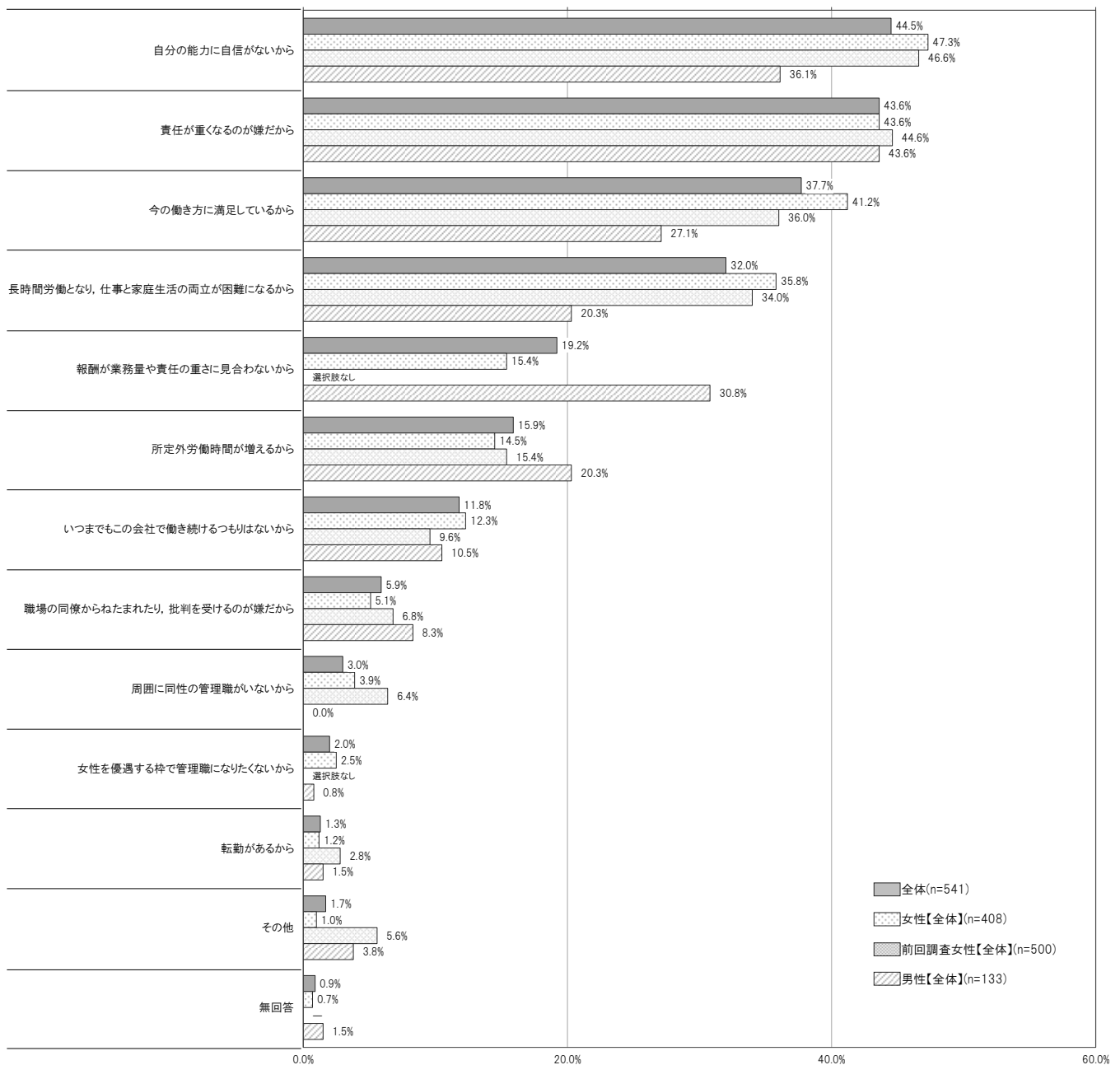
全体では、「自分の能力に自信がないから」が44.5%で最も高く、次いで「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%、「今の働き方に満足しているから」37.7%の順となっている。

性別では、女性は「自分の能力に自信がないから」47.3%が、男性は「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%が、それぞれ最も高くなっている。

雇用形態別では、「女性【正規】」は「自分の能力に自信がないから」が49.4%と最も高くなっており、「女性【非正規】」は「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」が52.8%と最も高くなっている。「男性【正規】」では「30歳代」の「報酬が業務量や責任の重さに見合わないから」が最も高くなっている。

女性の前回調査との比較では、「今の働き方に満足しているから」が5.2ポイント高く、「周囲に同性の管理職がいないから」が、2.5ポイント低くなっている。

子どもの年齢別では、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」が、女性の「6歳未満」69.0%と「6歳～10歳」65.9%で最も高くなっているのに対して、男性の「6歳未満」は「報酬が業務量や責任の重さに見合わないから」55.6%、「6歳～10歳」は自分の能力に自信がないから」44.4%となっている。



上段：度数 下段：%	問8-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。													
	サンプル数	嫌だから責任が重くなるのが	自分の能力に自信がないから	長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから	所定外労働時間が増えるから	転動があるから	周囲に同性的管理職がないから	職場の同僚からねたまされたり、批判を受けるのが嫌だから	今の働き方に満足しているから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	報酬が業務量や責任の重さに見合わないから	女性を優遇する中で管理職になりにくいから	その他	無回答
全体	541	236 43.6%	241 44.5%	173 32.0%	86 15.9%	7 1.3%	16 3.0%	32 5.9%	204 37.7%	64 11.8%	104 19.2%	11 2.0%	9 1.7%	5 0.9%
女性【全体】	408	178 43.6%	193 47.3%	146 35.8%	59 14.5%	5 1.2%	16 3.9%	21 5.1%	168 41.2%	50 12.3%	63 15.4%	10 2.5%	4 1.0%	3 0.7%
前回調査 女性【全体】	500	223 44.6%	233 46.6%	170 34.0%	77 15.4%	14 2.8%	32 6.4%	34 6.8%	180 36.0%	48 9.6%	—	—	28 5.6%	—
29歳以下	55	26 47.3%	30 54.5%	10 18.2%	4 7.3%	1 1.8%	0 0.0%	1 1.8%	17 30.9%	14 25.5%	6 10.9%	2 3.6%	2 3.6%	0 0.0%
30歳代	101	48 47.5%	51 50.5%	55 54.5%	19 18.8%	2 2.0%	10 9.9%	7 6.9%	38 37.6%	13 12.9%	20 19.8%	3 3.0%	0 0.0%	1 1.0%
40歳代	138	55 39.9%	62 44.9%	54 39.1%	18 13.0%	1 0.7%	2 1.4%	8 5.8%	54 39.1%	16 11.6%	28 20.3%	3 2.2%	0 0.0%	1 0.7%
50歳代	72	35 48.6%	33 45.8%	17 23.6%	13 18.1%	0 0.0%	2 2.8%	5 6.9%	36 50.0%	5 6.9%	8 11.1%	1 1.4%	2 2.8%	0 0.0%
60歳以上	42	14 33.3%	17 40.5%	10 23.8%	5 11.9%	1 2.4%	2 4.8%	0 0.0%	23 54.8%	2 4.8%	1 2.4%	1 2.4%	0 0.0%	1 2.4%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性【正規】	263	115 43.7%	130 49.4%	70 26.6%	32 12.2%	2 0.8%	15 5.7%	15 5.7%	97 36.9%	36 13.7%	50 19.0%	9 3.4%	2 0.8%	3 1.1%
前回調査 女性【正規】	304	143 47.0%	152 50.0%	82 27.0%	48 15.8%	8 2.6%	27 8.9%	25 8.2%	104 34.2%	39 12.8%	—	—	4 12.8%	—
29歳以下	43	20 46.5%	23 53.5%	6 14.0%	4 9.3%	1 2.3%	0 0.0%	1 2.3%	15 34.9%	13 30.2%	5 11.6%	1 2.3%	2 4.7%	0 0.0%
30歳代	58	27 46.6%	30 51.7%	27 46.6%	12 20.7%	1 1.7%	9 15.5%	6 10.3%	16 27.6%	8 13.8%	18 31.0%	3 5.2%	0 0.0%	1 1.7%
40歳代	97	41 42.3%	48 49.5%	27 27.8%	9 9.3%	0 0.0%	2 2.1%	6 6.2%	33 34.0%	11 11.3%	22 22.7%	3 3.1%	0 0.0%	1 1.0%
50歳代	42	21 50.0%	19 45.2%	8 19.0%	7 16.7%	0 0.0%	2 4.8%	2 4.8%	20 47.6%	4 9.5%	4 9.5%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	23	6 26.1%	10 43.5%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.7%	0 0.0%	13 56.5%	0 0.0%	1 4.3%	1 4.3%	0 0.0%	1 4.3%
女性【非正規】	144	63 43.8%	63 43.8%	76 52.8%	27 18.8%	3 2.1%	1 0.7%	6 4.2%	71 49.3%	13 9.0%	13 9.0%	1 0.7%	2 1.4%	0 0.0%
前回調査 女性【非正規】	408	178 43.6%	193 47.3%	146 35.8%	59 14.5%	5 1.2%	16 3.9%	21 5.1%	168 41.2%	50 12.3%	—	—	4 1.0%	3 0.7%
29歳以下	12	6 50.0%	7 58.3%	4 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	43	21 48.8%	21 48.8%	28 65.1%	7 16.3%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%	22 51.2%	5 11.6%	2 4.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	41	14 34.1%	14 34.1%	27 65.9%	9 22.0%	1 2.4%	0 0.0%	2 4.9%	21 51.2%	5 12.2%	6 14.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
50歳代	30	14 46.7%	14 46.7%	9 30.0%	6 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 10.0%	16 53.3%	1 3.3%	4 13.3%	0 0.0%	2 6.7%	0 0.0%
60歳以上	18	8 44.4%	7 38.9%	8 44.4%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	10 55.6%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
男性【全体】	133	58 43.6%	48 36.1%	27 20.3%	27 20.3%	2 1.5%	0 0.0%	11 8.3%	36 27.1%	14 10.5%	41 30.8%	1 0.8%	5 3.8%	2 1.5%
29歳以下	16	10 62.5%	8 50.0%	5 31.3%	8 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	5 31.3%	4 25.0%	6 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	40	17 42.5%	14 35.0%	11 27.5%	11 27.5%	1 2.5%	0 0.0%	2 5.0%	5 12.5%	3 7.5%	18 45.0%	1 2.5%	1 2.5%	0 0.0%
40歳代	40	17 42.5%	17 42.5%	8 20.0%	6 15.0%	1 2.5%	0 0.0%	6 15.0%	11 27.5%	6 15.0%	14 35.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.5%
50歳代	13	5 38.5%	6 46.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	5 38.5%	1 7.7%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	24	9 37.5%	3 12.5%	3 12.5%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	10 41.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 16.7%	1 4.2%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
男性【正規】	113	54 47.8%	44 38.9%	25 22.1%	26 23.0%	2 1.8%	0 0.0%	10 8.9%	25 22.1%	12 10.6%	39 34.5%	1 0.9%	2 1.8%	1 0.9%
29歳以下	14	9 64.3%	8 57.1%	5 35.7%	8 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	4 28.6%	3 21.4%	5 35.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	39	17 43.6%	14 35.9%	11 28.2%	11 28.2%	1 2.6%	0 0.0%	2 5.1%	4 10.3%	3 7.7%	18 46.2%	1 2.6%	1 2.6%	0 0.0%
40歳代	38	17 44.7%	16 42.1%	8 21.1%	6 15.8%	1 2.6%	0 0.0%	6 15.8%	10 26.3%	5 13.2%	13 34.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%
50歳代	13	5 38.5%	6 46.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	5 38.5%	1 7.7%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	9	6 66.7%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%
男性【非正規】	20	4 20.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	11 55.0%	2 10.0%	2 10.0%	0 0.0%	3 15.0%	1 5.0%
29歳以下	2	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	2	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
50歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60歳以上	15	3 20.0%	3 20.0%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	8 53.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	1 6.7%

※表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

性別×末子の年齢×就きたくない理由

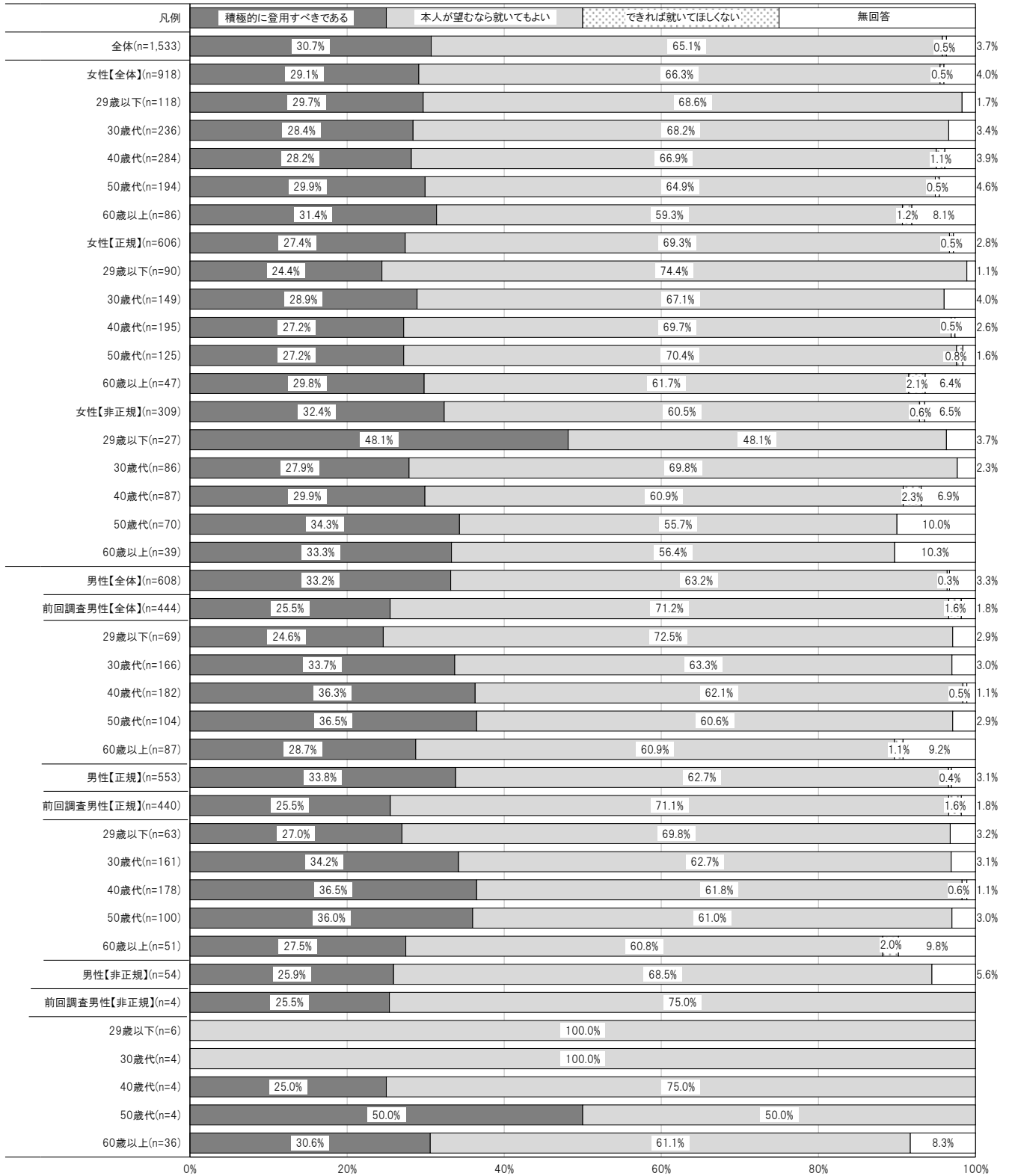
問8-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。		理由																
		サンプル数	嫌だから	責任が重くなるのがないから	自分の能力に自信がないから	立が困難になるから	長時間労働となり、仕事と家庭生活の両方が困難になるから	所定外労働時間が増えるから	転勤があるから	周囲に同性の管理職がないから	職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから	今の働き方に満足しているから	働き続けるつもりはないから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	報酬が業務量や責任の重さに見合わないから	女性を優遇する枠で管理職になりたくないから	その他	無回答
上段：度数	下段：%																	
全体	541 100.0%	236 43.6%	241 <b>44.5%</b>	173 32.0%	86 15.9%	7 1.3%	16 3.0%	32 5.9%	204 37.7%	64 11.8%	104 19.2%	11 2.0%	9 1.7%	5 0.9%				
女性【全体】	408 —	178 43.6%	193 <b>47.3%</b>	146 35.8%	59 14.5%	5 1.2%	16 3.9%	21 5.1%	168 41.2%	50 12.3%	63 15.4%	10 2.5%	4 1.0%	3 0.7%				
6歳未満	71 100.0%	34 47.9%	31 43.7%	49 <b>69.0%</b>	12 16.9%	3 4.2%	3 4.2%	5 7.0%	28 39.4%	8 11.3%	7 9.9%	1 1.4%	1 1.4%	0 0.0%				
6歳～10歳	41 100.0%	16 39.0%	17 41.5%	27 <b>65.9%</b>	8 19.5%	0 0.0%	2 4.9%	2 4.9%	20 48.8%	5 12.2%	6 14.6%	2 4.9%	0 0.0%	0 0.0%				
11歳～15歳	41 100.0%	18 43.9%	18 43.9%	14 34.1%	6 14.6%	0 0.0%	1 2.4%	0 0.0%	22 <b>53.7%</b>	1 2.4%	10 24.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
16歳～20歳	35 100.0%	10 28.6%	21 <b>60.0%</b>	8 22.9%	2 5.7%	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%	11 31.4%	5 14.3%	4 11.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
21歳～25歳	20 100.0%	10 <b>50.0%</b>	8 40.0%	3 15.0%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	9 45.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
25歳以上	53 100.0%	14 26.4%	21 39.6%	16 30.2%	10 18.9%	1 1.9%	3 5.7%	3 5.7%	26 49.1%	5 9.4%	4 7.5%	2 3.8%	1 1.9%	0 0.0%				
子供はいない	114 100.0%	61 <b>53.5%</b>	61 <b>53.5%</b>	22 19.3%	14 12.3%	1 0.9%	5 4.4%	6 5.3%	38 33.3%	21 18.4%	26 22.8%	5 4.4%	1 0.9%	1 0.9%				
無回答	33 100.0%	15 45.5%	16 48.5%	7 21.2%	4 12.1%	0 0.0%	1 3.0%	1 3.0%	14 42.4%	5 15.2%	4 12.1%	0 0.0%	1 3.0%	2 6.1%				
男性【全体】	133 —	58 <b>43.6%</b>	48 36.1%	27 20.3%	27 20.3%	2 1.5%	0 0.0%	11 8.3%	36 27.1%	14 10.5%	41 30.8%	1 0.8%	5 3.8%	2 1.5%				
6歳未満	27 100.0%	13 48.1%	11 40.7%	12 44.4%	8 29.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.4%	5 18.5%	2 7.4%	15 <b>55.6%</b>	1 3.7%	1 3.7%	0 0.0%				
6歳～10歳	9 100.0%	3 33.3%	4 <b>44.4%</b>	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
11歳～15歳	12 100.0%	5 41.7%	5 <b>41.7%</b>	2 16.7%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	3 25.0%	1 8.3%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%				
16歳～20歳	4 100.0%	1 25.0%	1 <b>25.0%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
21歳～25歳	9 100.0%	4 44.4%	4 <b>44.4%</b>	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	4 44.4%	0 0.0%	3 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
25歳以上	20 100.0%	8 40.0%	2 10.0%	3 15.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 45.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%	1 5.0%				
子供はいない	32 100.0%	14 <b>43.8%</b>	9 28.1%	4 12.5%	8 25.0%	1 3.1%	0 0.0%	1 3.1%	7 21.9%	7 21.9%	12 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				
無回答	20 100.0%	10 50.0%	12 60.0%	3 15.0%	6 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	5 25.0%	4 20.0%	5 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%				

**問9 女性が管理職に就くことについてどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。**

全体では、「本人が望むなら就いてもよい」が、65.1%で最も高く、次いで「積極的に登用すべきである」30.7%、「できれば就いてほしくない」0.5%の順となっている。

性別では、男性も女性も「本人が望むなら就いてもよい」の回答割合が、最も高くなっている。

男性の前回調査との比較では、「積極的に登用すべきである」が、7.7ポイント高くなっている。

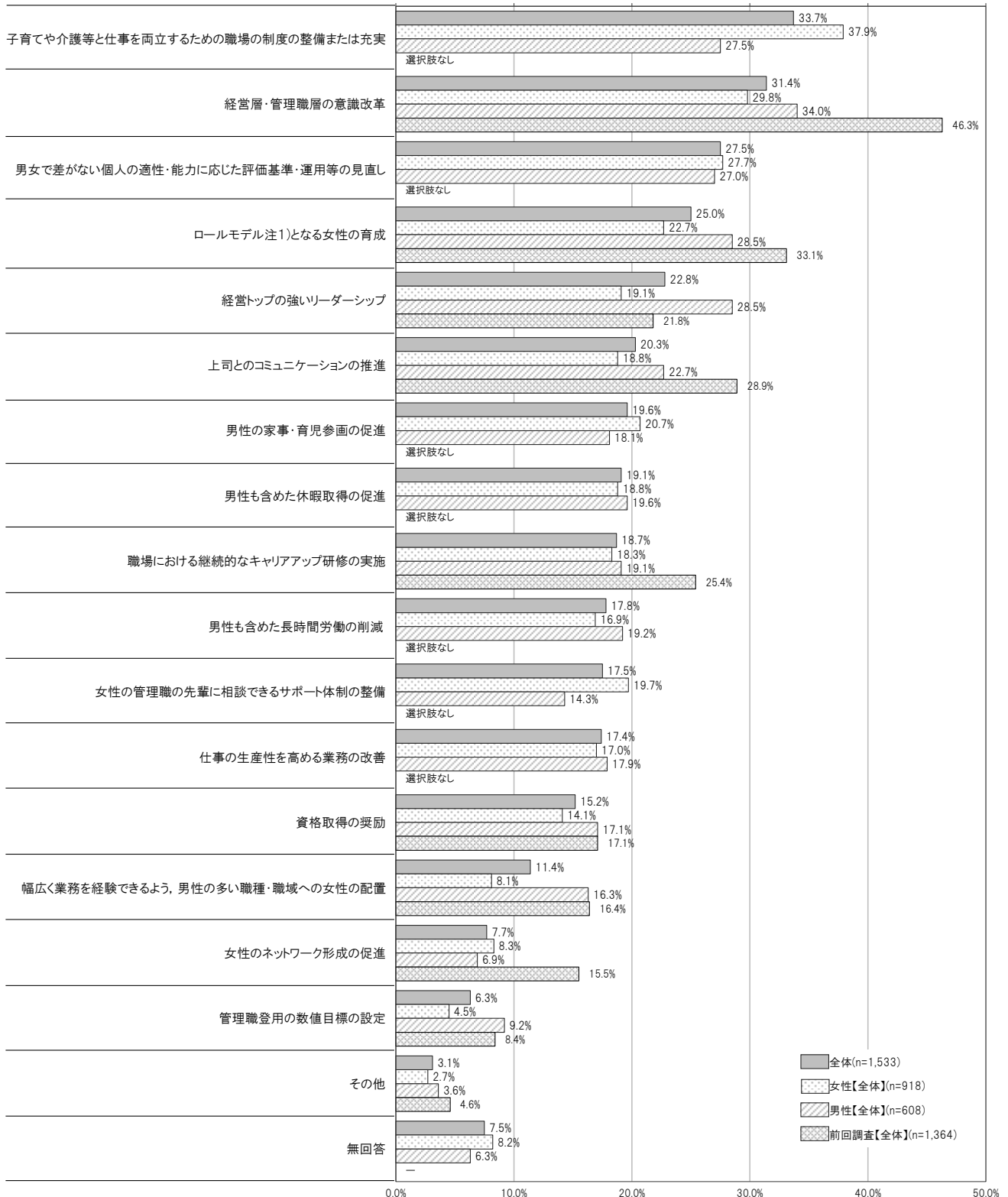


問 10 あなたの職場において、管理職への女性の登用を進めるためにどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実」が33.7%で最も高く、次いで「経営層・管理職層の意識改革」31.4%、「男女で差がない個人の適性・能力に応じた評価基準・運用等の見直し」27.5%の順となっている。

性別で見ると、女性では「子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実」37.9%が最も高く、男性より10.4ポイント高くなっている。男性では「経営層・管理職層の意識改革」34.0%が最も高くなっている。

前回調査との比較では、「経営層・管理職層の意識改革」が14.9ポイント、「上司とのコミュニケーションの推進」が8.6ポイント低くなっている。



		問10 管理職への女性の登用を進めるためにどのような取組が必要だと思いますか。																				
		サンプル数	経営トップの強いリーダーシップ	経営層・管理職層の意識改革	管理職登用の数値目標の設定	上司とのコミュニケーションの推進	ロールモデル(注)となる女性の育成	ポット体制の整備	女性の管理職の先登に相談できるサポート体制の整備	職種における継続的なキャリアアップ研修の実施	幅広い業務を経験できるような多職種の女性の配置	資格取得の奨励	女性のネットワーク形成の促進	男性も含めた長時間労働の削減	男性も含めた休暇取得の促進	仕事の生産性を高める業務の改善	男性の家事・育児見参面の促進	ための職場の制度の整備が充実	子育てや介護等、仕事を両立する	男女で差がない個人の適性・能力に 応じた評価基準・運用等の見直し	その他	無回答
		上段:度数	下段:%																			
全体		1,533	350	482	97	311	383	268	286	174	233	118	273	293	266	300	517	421	47	115		
前回調査【全体】		1,364	298	631	115	394	451	—	346	224	233	211	—	—	—	—	—	—	—	63	—	
女性【全体】		918	175	274	41	173	208	181	168	74	129	76	155	173	156	190	348	254	25	75		
前回調査【女性】		920	186	404	63	257	306	—	234	97	155	162	—	—	—	—	—	—	—	45	—	
29歳以下		118	16	36	4	23	29	26	22	17	18	12	27	35	18	35	53	40	1	8		
30歳代		236	50	77	16	47	66	66	47	23	42	25	54	62	44	60	115	68	2	13		
40歳代		284	52	73	12	50	61	46	52	15	38	25	42	45	58	49	107	79	7	23		
50歳代		194	39	70	6	36	36	33	36	14	22	11	26	28	29	33	56	54	9	15		
60歳以上		86	18	18	3	17	16	10	11	5	9	3	6	3	7	13	17	13	6	16		
女性【正規】		606	124	198	27	117	132	126	118	48	86	51	104	112	110	122	248	181	16	38		
前回調査【女性【正規】】		610	132	284	40	175	203	—	156	64	109	117	—	—	—	—	—	—	—	28	—	
29歳以下		90	14	30	2	17	25	23	18	11	14	11	20	23	13	26	42	29	1	5		
30歳代		149	35	55	8	32	44	46	30	16	27	15	38	40	25	42	78	49	1	7		
40歳代		195	36	53	10	34	35	31	41	9	25	19	25	28	47	27	76	56	3	14		
50歳代		125	28	53	5	25	21	22	24	9	16	6	17	20	20	20	41	41	6	4		
60歳以上		47	11	7	2	9	7	4	5	3	4	0	4	1	5	7	11	6	5	8		
女性【非正規】		309	50	76	14	54	74	54	50	26	43	25	51	61	45	68	100	73	9	37		
前回調査【女性【非正規】】		304	52	119	23	81	102	—	77	32	46	45	—	—	—	—	—	—	—	17	—	
29歳以下		27	2	6	2	5	4	3	4	6	4	1	7	12	4	9	11	11	0	3		
30歳代		86	15	22	8	15	22	20	17	7	15	10	16	22	19	18	37	19	1	5		
40歳代		87	15	20	2	14	25	15	11	6	13	6	17	17	11	21	30	23	4	9		
50歳代		70	11	17	1	11	15	11	12	5	6	5	9	8	9	13	15	13	3	12		
60歳以上		39	7	11	1	9	8	5	6	2	5	3	2	2	2	7	7	7	1	8		
男性【全体】		608	173	207	56	138	173	87	116	99	104	42	117	119	109	110	167	164	22	38		
前回調査【男性【全体】】		444	112	227	52	137	145	—	112	127	78	49	—	—	—	—	—	—	—	18	—	
29歳以下		69	10	18	7	23	24	13	13	11	8	4	16	16	13	14	16	13	3	3		
30歳代		166	51	63	18	34	58	26	30	21	25	15	44	44	35	40	58	52	7	8		
40歳代		182	58	61	17	39	54	24	36	32	37	15	31	32	31	37	51	48	5	8		
50歳代		104	32	42	8	25	28	16	21	24	20	7	15	16	16	12	27	32	2	6		
60歳以上		87	22	23	6	17	9	8	16	11	14	1	11	11	14	7	15	19	5	13		
無回答		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
男性【正規】		553	163	190	53	128	165	83	103	90	95	42	110	113	98	101	153	147	20	30		
前回調査【男性【正規】】		440	110	225	52	136	145	—	111	126	78	48	—	—	—	—	—	—	—	18	—	
29歳以下		63	10	17	7	21	23	13	12	9	7	4	14	15	13	14	16	11	3	2		
30歳代		161	50	61	18	33	58	25	28	21	24	15	41	42	35	37	55	49	7	8		
40歳代		178	57	60	17	39	54	24	36	32	36	15	31	32	30	35	49	46	4	8		
50歳代		100	31	41	8	24	26	14	19	22	19	7	14	16	14	12	25	30	2	6		
60歳以上		51	15	11	3	11	4	7	8	6	9	1	10	8	6	3	8	11	4	6		
男性【非正規】		54	9	16	3	9	8	3	12	9	8	0	6	5	11	8	13	16	2	8		
前回調査【男性【非正規】】		4	2	2	0	1	0	—	1	1	0	1	—	—	—	—	—	—	—	0	—	
29歳以下		6	0	1	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	0	0	2	0	1		
30歳代		4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	2	2	2	0	0		
40歳代		4	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	2	1	0		
50歳代		4	1	1	0	1	2	2	2	2	1	0	1	0	2	0	2	2	0	0		
60歳以上		36	7	12	3	6	5	1	8	5	5	0	1	3	8	4	7	8	1	7		
無回答		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		

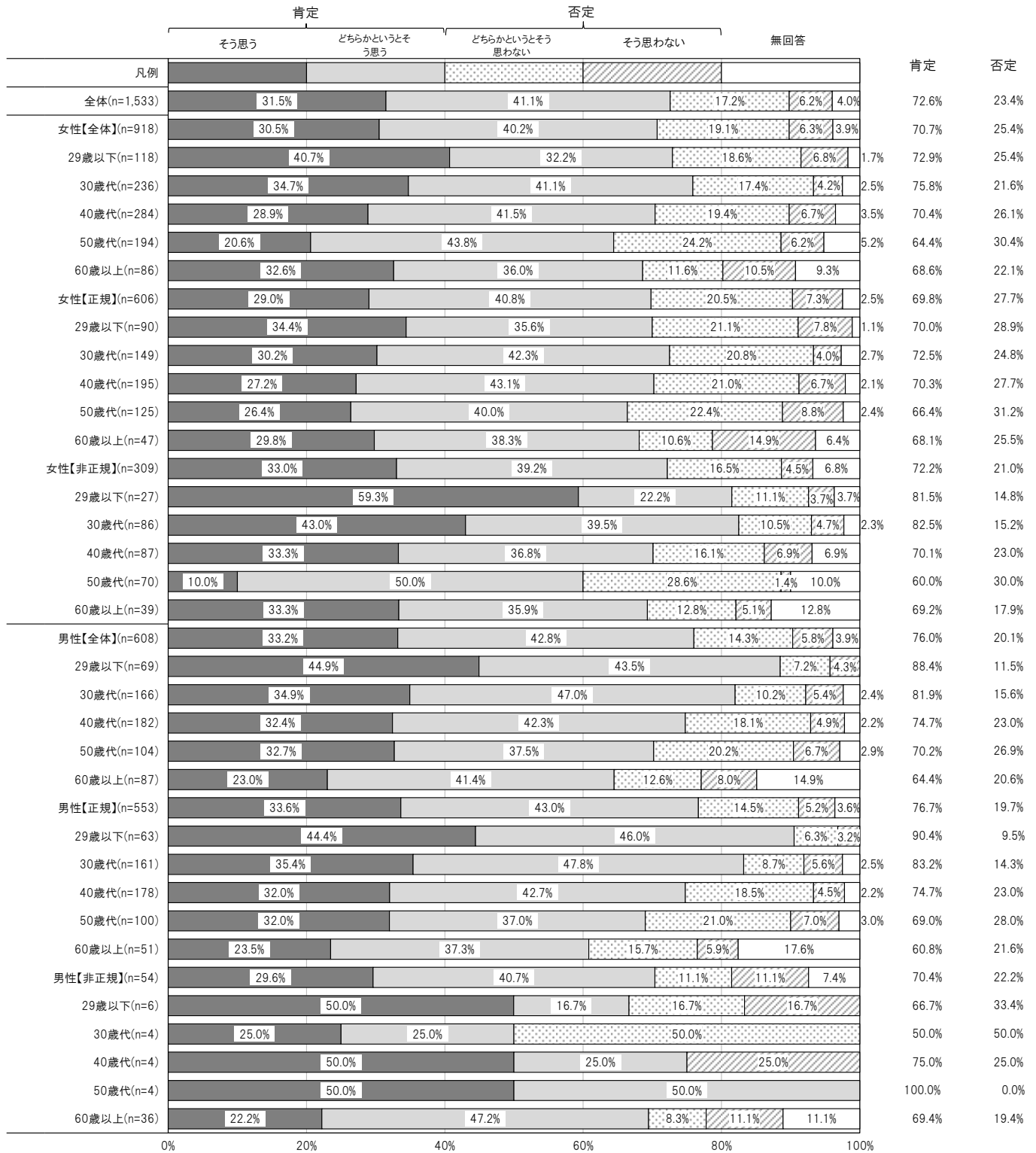
※表の“—”は、前回調査では選択肢がない。

問 11 あなたの職場では、女性が能力を発揮し活躍していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「どちらかというと思う」41.1%が最も高く、「そう思う」と「どちらかというと思う」を合わせた「肯定」が72.6%となっている。

性別では、女性の70.7%、男性の76.0%が「肯定」で、その差は5.3ポイントとなっている。

雇用形態別では、「男性【正規】」の「29歳以下」と「男性【非正規】」の「50歳代」で「肯定」が9割を超えている。

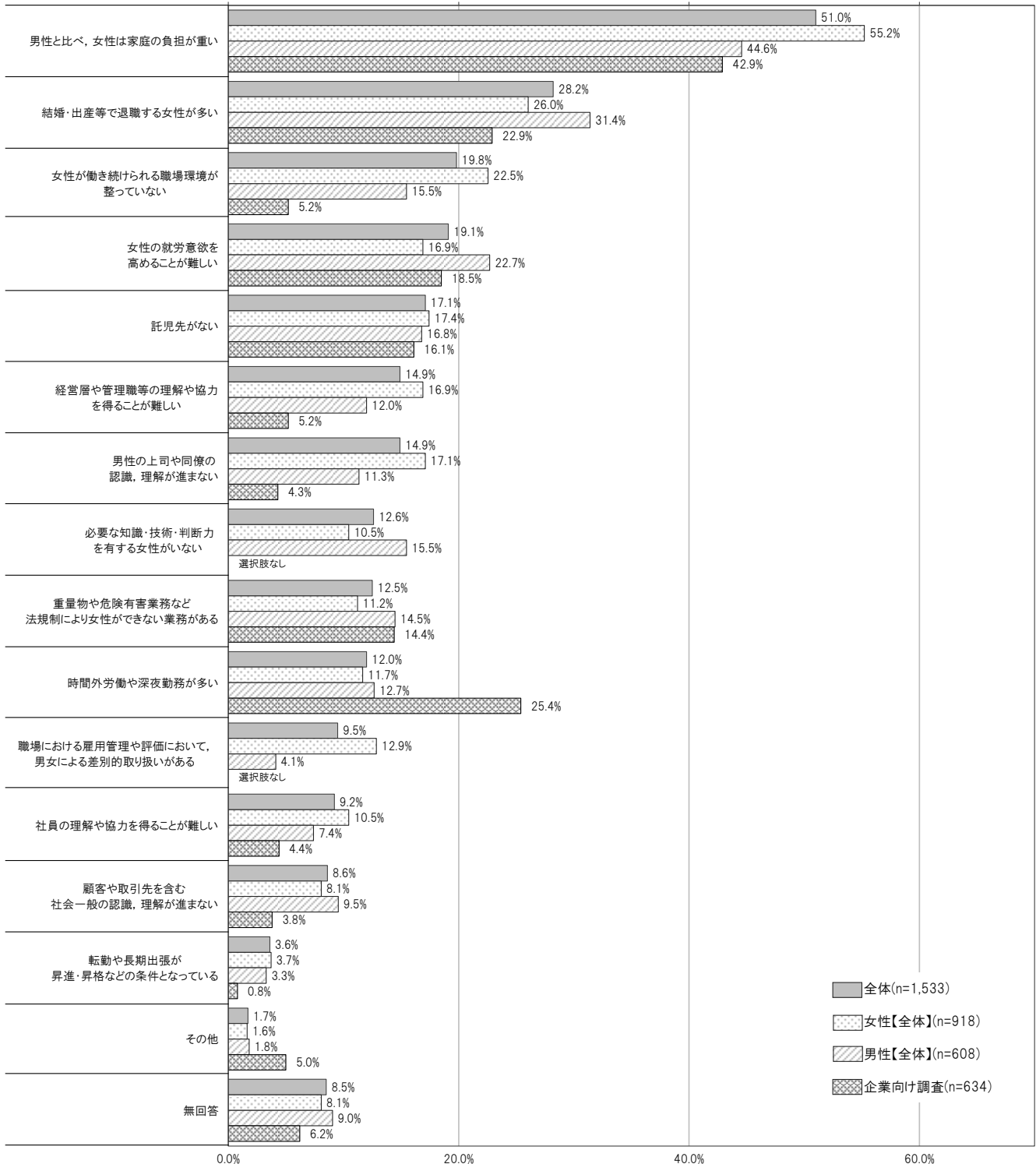


問 12 女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因は何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が51.0%で最も高く、次いで「結婚・出産等で退職する女性が多い」28.2%、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」19.8%の順となっている。

性別では、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が、女性が55.2%、男性44.6%でそれぞれ最も高く、その差は10.6ポイントとなっている。

企業向け調査（問3）との比較では、企業の「時間外労働や深夜勤務が多い」と回答した割合は25.4%と従業員に比べて13.4ポイント高くなっている。また、従業員に比べて、企業の「男性の上司や同僚の認識、理解が進まない」は10.6ポイント、「経営層や管理職等の理解や協力を得ることが難しい」は9.7ポイント低くなっている。





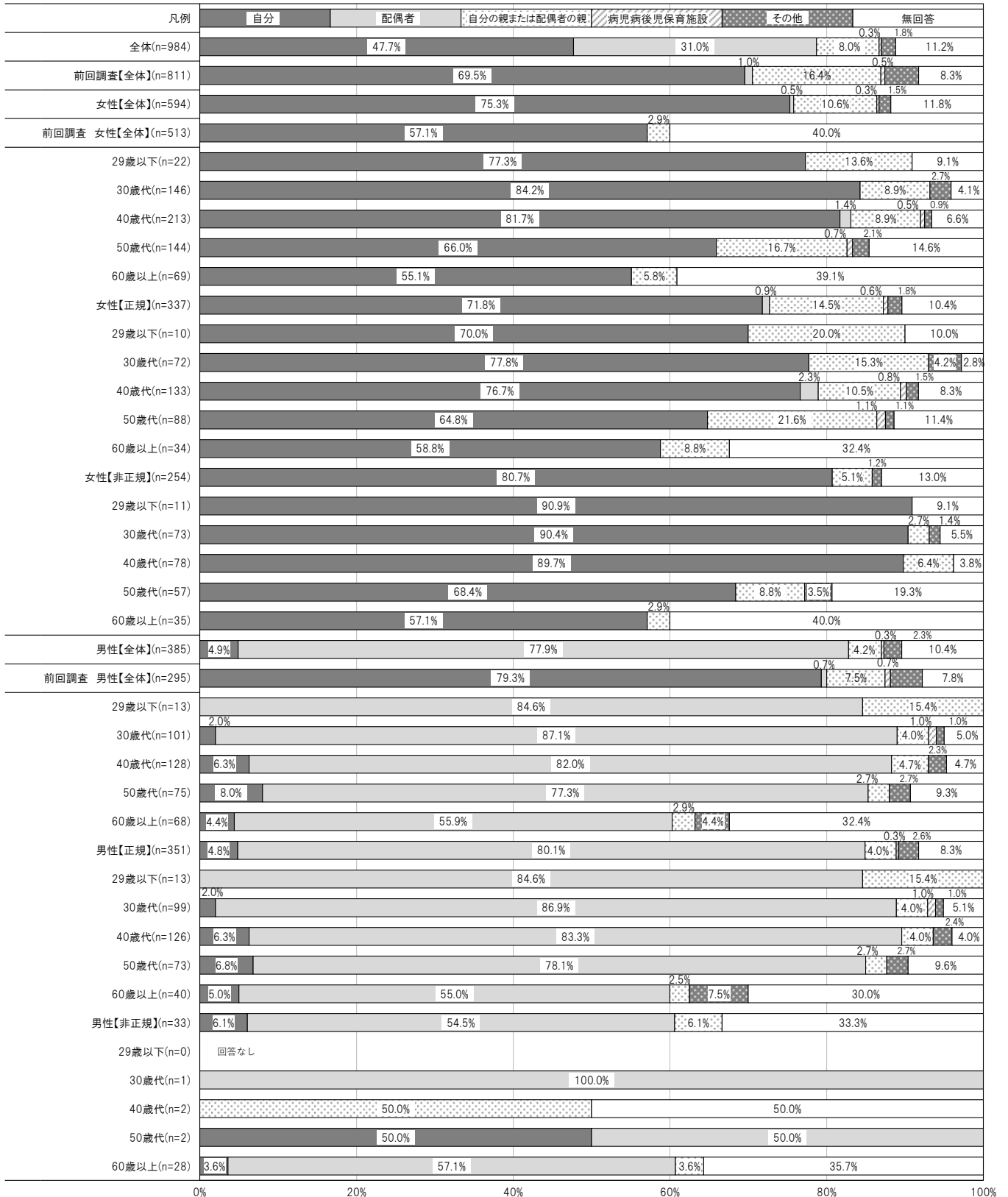
		問12 女性が能力を發揮し、活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。																
		サンプル数	女性の就業意欲を高めることが難しい	経営層や管理職等の理解や協力を得ることが難しい	社員の理解や協力を得ることが難しい	男性の上司や同僚の認識が理解が進まない	顧客や取引先を含む会社一般の認識が理解が進まない	時間外労働や深夜勤務が多い	転勤や長期出張が昇進資格などの条件となっている	女性が働き続けられる職場環境が整っていない	必要な知識・技術判断力を有する女性が少ない	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	結婚・出産等で退職する女性が多い	託児先がない	差別的取り扱いがある	職場における雇用管理や評価において、男女による差別的取り扱いがある	重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある	その他
上段：度数 下段：%		1,533	293	229	141	228	132	184	55	303	193	782	432	262	145	192	26	131
全体		—	19.1%	14.9%	9.2%	14.9%	8.6%	12.0%	3.6%	19.8%	12.6%	51.0%	28.2%	17.1%	9.5%	12.5%	1.7%	8.5%
性別・年代別	女性【全体】	918	155	155	96	157	74	107	34	207	96	507	239	160	118	103	15	74
	—	—	16.9%	16.9%	10.5%	17.1%	8.1%	11.7%	3.7%	22.5%	10.5%	55.2%	26.0%	17.4%	12.9%	11.2%	1.6%	8.1%
	29歳以下	118	23	18	10	13	15	15	8	29	12	61	53	26	13	14	0	3
	—	—	19.5%	15.3%	8.5%	11.0%	12.7%	12.7%	6.8%	24.6%	10.2%	51.7%	44.9%	22.0%	11.0%	11.9%	0.0%	2.5%
	30歳代	236	43	43	31	44	17	42	10	59	21	159	67	51	28	28	1	9
	—	—	18.2%	18.2%	13.1%	18.6%	7.2%	17.8%	4.2%	25.0%	8.9%	67.4%	28.4%	21.6%	11.9%	11.9%	0.4%	3.8%
	40歳代	284	40	43	19	50	21	35	10	75	27	162	71	50	42	30	5	26
	—	—	14.1%	15.1%	6.7%	17.6%	7.4%	12.3%	3.5%	26.4%	9.5%	57.0%	25.0%	17.6%	14.8%	10.6%	1.8%	9.2%
	50歳代	194	33	41	27	36	16	12	4	34	27	88	34	24	24	24	7	18
	—	—	17.0%	21.1%	13.9%	18.6%	8.2%	6.2%	2.1%	17.5%	13.9%	45.4%	17.5%	12.4%	12.4%	12.4%	3.6%	9.3%
	60歳以上	86	16	10	9	14	5	3	2	10	9	37	14	9	11	7	2	18
	—	—	18.6%	11.6%	10.5%	16.3%	5.8%	3.5%	2.3%	11.6%	10.5%	43.0%	16.3%	10.5%	12.8%	8.1%	2.3%	20.9%
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性【正規】	606	111	116	66	109	45	67	19	138	70	332	160	106	96	78	10	39
	—	—	18.3%	19.1%	10.9%	18.0%	7.4%	11.1%	3.1%	22.8%	11.6%	54.8%	26.4%	17.5%	15.8%	12.9%	1.7%	6.4%
	29歳以下	90	19	16	7	11	11	9	4	20	9	48	43	17	10	10	0	1
	—	—	21.1%	17.8%	7.8%	12.2%	12.2%	10.0%	4.4%	22.2%	10.0%	53.3%	47.8%	18.9%	11.1%	11.1%	0.0%	1.1%
	30歳代	149	27	34	22	30	8	23	5	36	16	97	41	29	24	21	0	5
	—	—	18.1%	22.8%	14.8%	20.1%	5.4%	15.4%	3.4%	24.2%	10.7%	65.1%	27.5%	19.5%	16.1%	14.1%	0.0%	3.4%
	40歳代	195	34	32	14	35	13	25	6	52	23	106	47	37	34	24	4	17
	—	—	17.4%	16.4%	7.2%	17.9%	6.7%	12.8%	3.1%	26.7%	11.8%	54.4%	24.1%	19.0%	17.4%	12.3%	2.1%	8.7%
	50歳代	125	23	28	18	24	10	9	3	23	19	61	22	18	19	19	4	6
—	—	18.4%	22.4%	14.4%	19.2%	8.0%	7.2%	2.4%	18.4%	15.2%	48.8%	17.6%	14.4%	15.2%	15.2%	3.2%	4.8%	
60歳以上	47	8	6	5	9	3	1	1	7	3	20	7	5	9	4	2	10	
—	—	17.0%	12.8%	10.6%	19.1%	6.4%	2.1%	2.1%	14.9%	6.4%	42.6%	14.9%	10.6%	19.1%	8.5%	4.3%	21.3%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
女性【非正規】	311	44	39	30	48	29	40	15	69	26	174	79	54	22	25	5	35	
—	—	14.1%	12.5%	9.6%	15.4%	9.3%	12.9%	4.8%	22.2%	8.4%	55.9%	25.4%	17.4%	7.1%	8.0%	1.6%	11.3%	
29歳以下	27	4	2	3	2	4	6	4	9	3	12	10	9	3	4	0	2	
—	—	14.8%	7.4%	11.1%	7.4%	14.8%	22.2%	14.8%	33.3%	11.1%	44.4%	37.0%	33.3%	11.1%	14.8%	0.0%	7.4%	
30歳代	86	16	9	9	14	9	19	5	23	5	61	25	22	4	7	1	4	
—	—	18.6%	10.5%	10.5%	16.3%	10.5%	22.1%	5.8%	26.7%	5.8%	70.9%	29.1%	25.6%	4.7%	8.1%	1.2%	4.7%	
40歳代	87	6	11	5	15	8	10	4	22	4	54	22	13	8	6	1	9	
—	—	6.9%	12.6%	5.7%	17.2%	9.2%	11.5%	4.6%	25.3%	4.6%	62.1%	25.3%	14.9%	9.2%	6.9%	1.1%	10.3%	
50歳代	70	10	13	9	12	6	3	1	11	8	28	13	6	5	5	3	12	
—	—	14.3%	18.6%	12.9%	17.1%	8.6%	4.3%	1.4%	15.7%	11.4%	40.0%	18.6%	8.6%	7.1%	7.1%	4.3%	17.1%	
60歳以上	39	8	4	4	5	2	2	1	4	6	18	9	4	2	3	0	7	
—	—	20.5%	10.3%	10.3%	12.8%	5.1%	5.1%	2.6%	10.3%	15.4%	46.2%	23.1%	10.3%	5.1%	7.7%	0.0%	17.9%	
無回答	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	
男性【全体】	608	138	73	45	69	58	77	20	94	94	271	191	102	25	88	11	55	
—	—	22.7%	12.0%	7.4%	11.3%	9.5%	12.7%	3.3%	15.5%	15.5%	44.6%	31.4%	16.8%	4.1%	14.5%	1.8%	9.0%	
29歳以下	69	8	7	10	9	9	8	2	9	4	27	27	13	3	12	2	7	
—	—	11.6%	10.1%	14.5%	13.0%	13.0%	11.6%	2.9%	13.0%	5.8%	39.1%	39.1%	18.8%	4.3%	17.4%	2.9%	10.1%	
30歳代	166	42	25	13	23	16	26	6	25	33	74	62	29	7	27	3	7	
—	—	25.3%	15.1%	7.8%	13.9%	9.6%	15.7%	3.6%	15.1%	19.9%	44.6%	37.3%	17.5%	4.2%	16.3%	1.8%	4.2%	
40歳代	182	46	23	13	15	16	28	9	30	28	92	56	34	9	21	6	13	
—	—	25.3%	12.6%	7.1%	8.2%	8.8%	15.4%	4.9%	16.5%	15.4%	50.5%	30.8%	18.7%	4.9%	11.5%	3.3%	7.1%	
50歳代	104	26	11	5	15	10	10	3	20	17	47	31	19	4	16	0	9	
—	—	25.0%	10.6%	4.8%	14.4%	9.6%	9.6%	2.9%	19.2%	16.3%	45.2%	29.8%	18.3%	3.8%	15.4%	0.0%	8.7%	
60歳以上	87	16	7	4	7	7	5	0	10	12	31	15	7	2	12	0	19	
—	—	18.4%	8.0%	4.6%	8.0%	8.0%	5.7%	0.0%	11.5%	13.8%	35.6%	17.2%	8.0%	2.3%	13.8%	0.0%	21.8%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性【正規】	553	126	66	43	62	52	72	19	82	87	247	176	95	23	84	10	43	
—	—	22.8%	11.9%	7.8%	11.2%	9.4%	13.0%	3.4%	14.8%	15.7%	44.7%	31.8%	17.2%	4.2%	15.2%	1.8%	7.8%	
29歳以下	63	7	6	10	9	8	7	2	7	4	24	23	12	3	12	2	6	
—	—	11.1%	9.5%	15.9%	14.3%	12.7%	11.1%	3.2%	11.1%	6.3%	38.1%	36.5%	19.0%	4.8%	19.0%	3.2%	9.5%	
30歳代	161	40	24	13	23	16	25	6	25	33	72	60	29	7	27	3	6	
—	—	24.8%	14.9%	8.1%	14.3%	9.9%	15.5%	3.7%	15.5%	20.5%	44.7%	37.3%	18.0%	4.3%	16.8%	1.9%	3.7%	
40歳代	178	45	23	12	14	15	27	9	28	27	90	55	33	8	20	5	13	
—	—	25.3%	12.9%	6.7%	7.9%	8.4%	15.2%	5.1%	15.7%	15.2%	50.6%	30.9%	18.5%	4.5%	11.2%	2.8%	7.3%	
50歳代	100	26	11	4	13	9	9	2	17	17	44	29	17	4	16	0	9	
—	—	26.0%	11.0%	4.0%	13.0%	9.0%	9.0%	2.0%	17.0%	17.0%	44.0%	29.0%	17.0%	4.0%	16.0%	0.0%	9.0%	
60歳以上	51	8	2	4	3	4	4	0	5	6	17	9	4	1	9	0	9	
—	—	15.7%	3.9%	7.8%	5.9%	7.8%	7.8%	0.0%	9.8%	11.8%	33.3%	17.6%	7.8%	2.0%	17.6%	0.0%	17.6%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性【非正規】	54	11	7	2	7	6	4	1	12	7	24	15	7	2	4	1	12	
—	—	20.4%	13.0%	3.7%	13.0%	11.1%	7.4%	1.9%	22.2%	13.0%	44.4%	27.8%	13.0%	3.7%	7.4%	1.9%	22.2%	
29歳以下	6	1	1	0	0	1	1	0	2	0	3	4	1	0	0	0		

子どもがいる方にお伺いします。

問 13 子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話をする(した)のは誰ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

性別では、女性が「自分」75.3%、男性が「配偶者」77.9%で、それぞれ最も高くなっている。

雇用形態別では、「女性【正規】」、「女性【非正規】」ともに「自分」の回答が高いが、「女性【正規】」71.8%と「女性【非正規】」80.7%では、8.9ポイントの差となっている。男性では、「男性【正規】」、「男性【非正規】」ともに「配偶者」の回答が高くなっている。

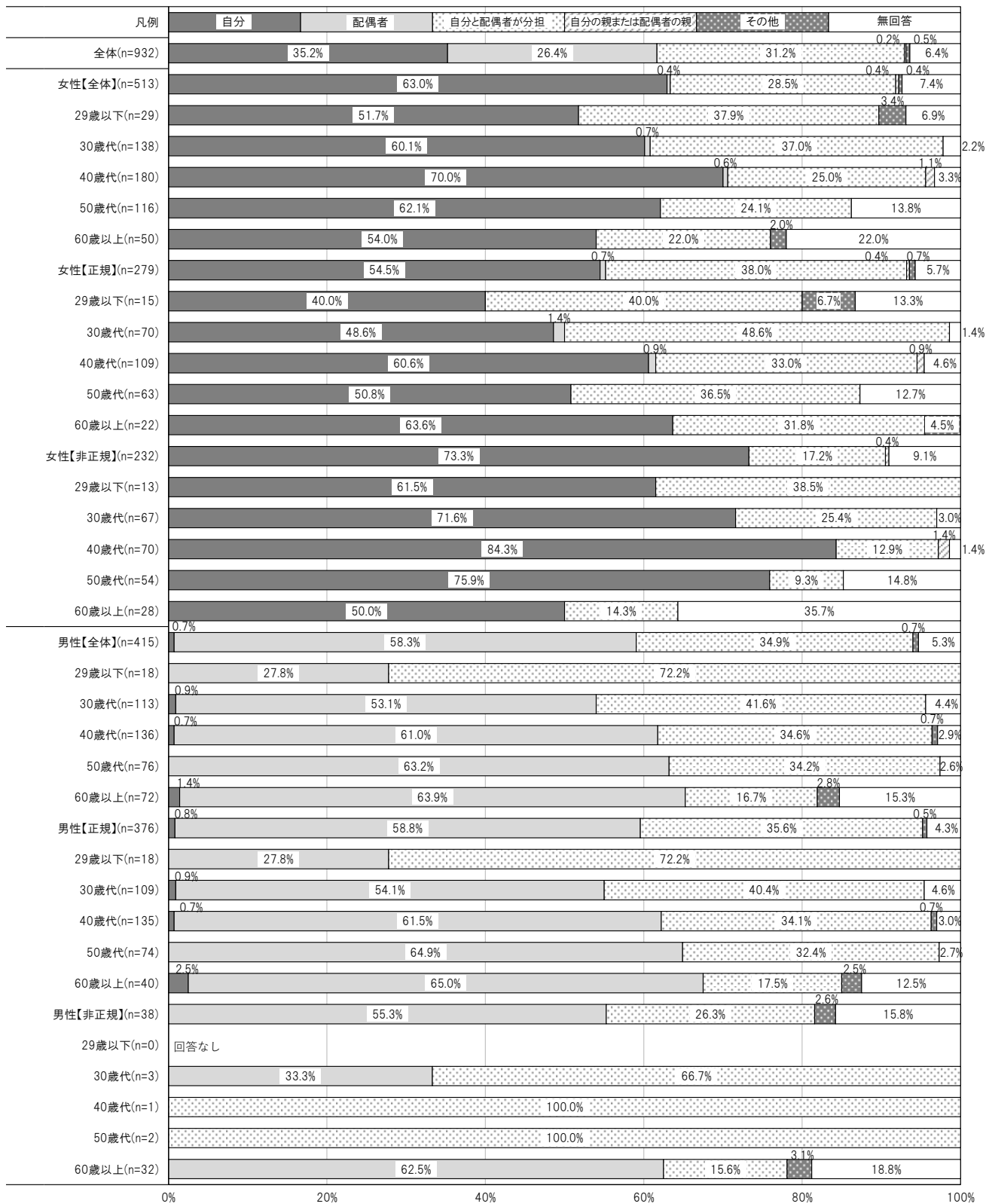


結婚（事実婚を含む）している方にお伺いします。

問 14 家事，育児は主に誰が行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

性別では，女性が「自分」63.0%，男性が「配偶者」58.3%で，それぞれ最も高くなっている。

雇用形態別でみると，「自分と配偶者が分担」の回答は，「女性【正規】」の「30歳代以下」，「男性【正規】」の「29歳以下」と「男性【非正規】」の「30歳代」から「50歳代」で高くなっている。



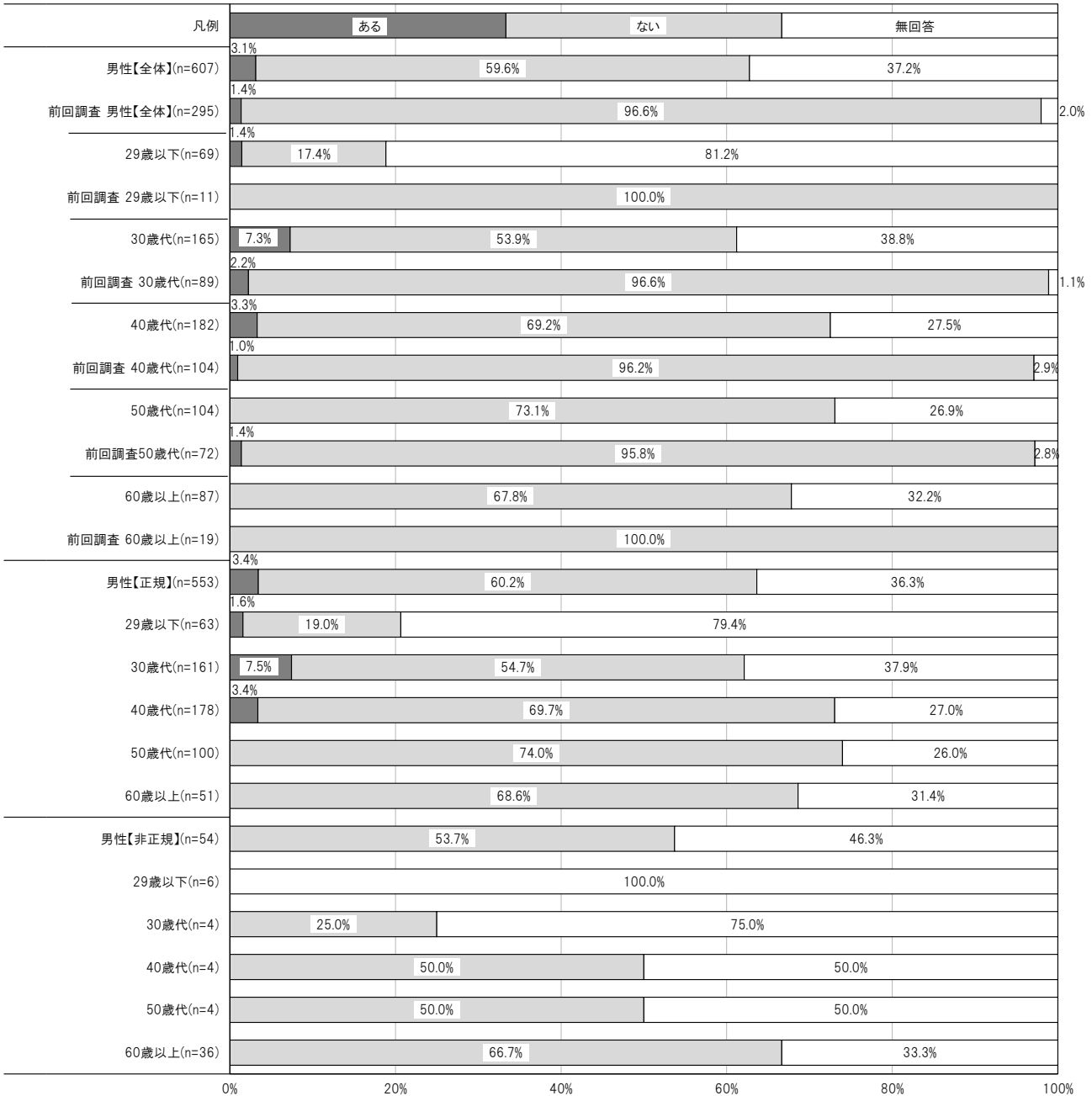
子どもがいる男性の方にお伺いします。

問 15 職場で育児休業を取得したことがありますか。

全体では、「ない」が59.6%で、「ある」が3.1%となっている。

「ある」の回答は、「30歳代」の7.3%が最も高く、次いで「40歳代」の3.3%の順となっており、「50歳代」以上と雇用形態別の【非正規】では、「ある」の回答はなかった。

前回調査との比較では、「ある」が1.7ポイント高くなっている。



問 15 で 2 を選んだ方にお伺いします。

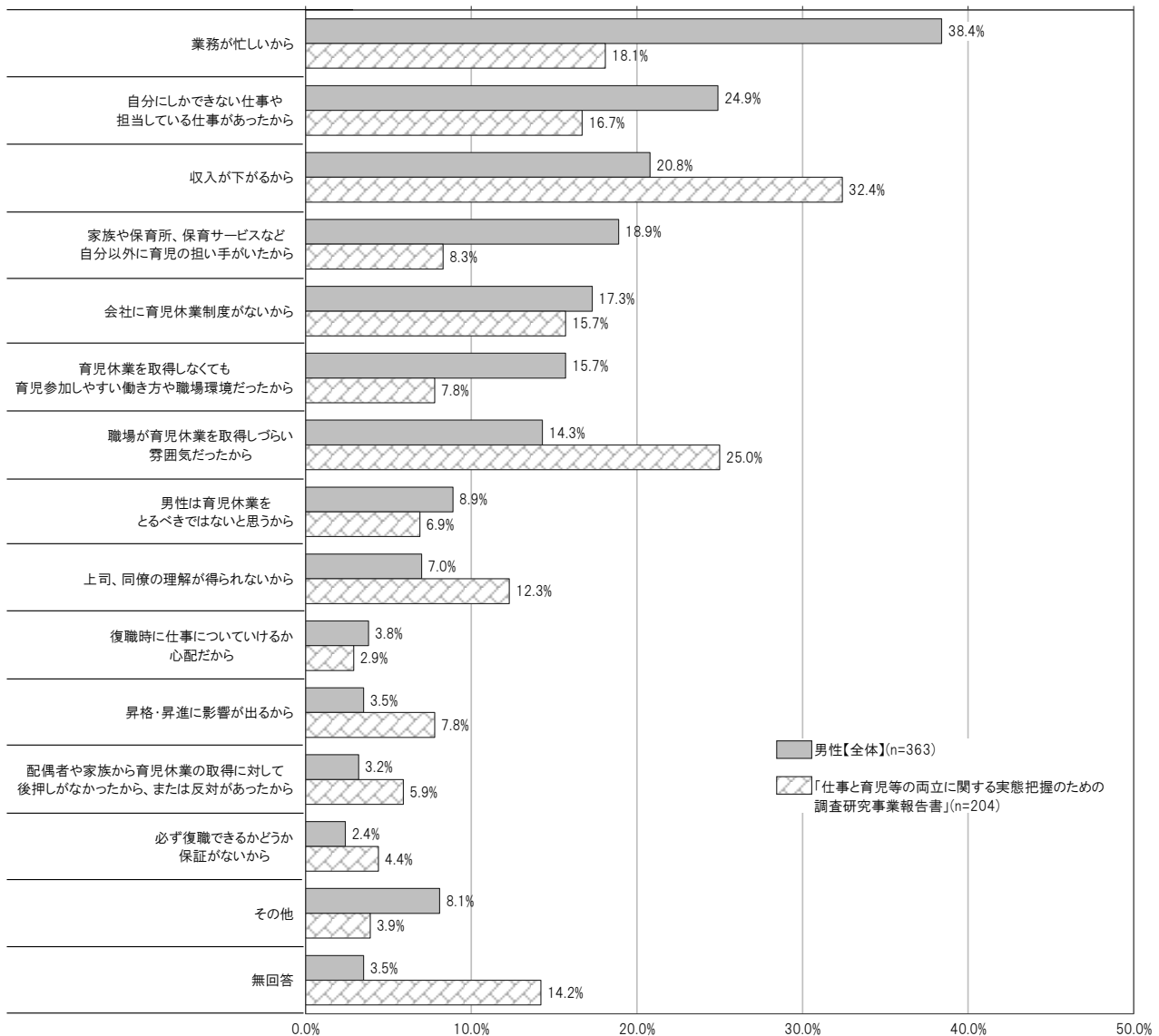
問 15-1 取得しなかった理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「業務が忙しいから」が 38.4%で最も高く、次いで「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」24.9%、「収入が下がるから」20.8%の順となっている。

年代別でも、「29 歳以下」を除いて、「業務が忙しいから」33.3%が最も高くなっている。

また、「その他」の意見では、「当時は男性の育児休業制度はなかった」と「その時、配偶者が就労していなかったため、妻が育児休業を取得したため」などの理由が多くなっている。(本書 112 ページ参照)

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングが実施した「平成 30 年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」との比較では、本県調査の「業務が忙しいから」が 20.3 ポイント高く、その他に「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」、「家族や保育所、保育サービスなど自分以外に育児の担い手がいたから」などで本県調査の方が高くなっている。また、「収入が下がるから」、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」などで本県調査の方が低くなっている。



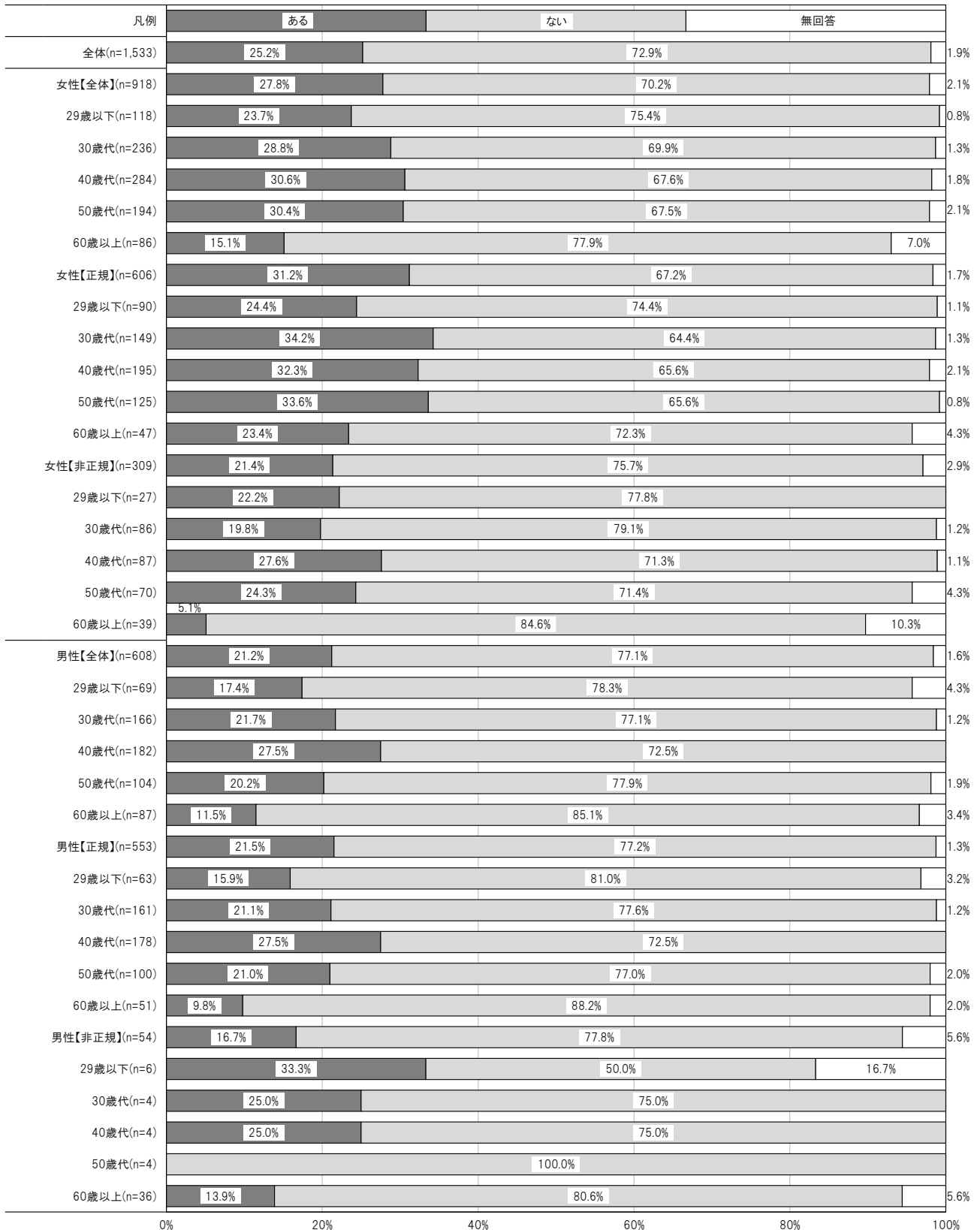
問15-1 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。		理由														その他	無回答
		サンプル数	業務が忙しいから	上司・同僚の理解が得られないから	男性は育児休業をとるべきではないと思っただけ	復職時に仕事についていけない心配だから	必ず復職できるかどうか保証がないから	収入が下がるから	昇格・昇進に影響が出るから	会社に育児休業制度がないから	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから	自分しにできない仕事や担当している仕事があったから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	家族や保育所・保育サービスなど自分以外に育児の担い手がいたから	育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから		
男性・雇用形態別・年代別	上段：度数 下段：%	370	142	26	33	14	9	77	13	64	53	92	12	70	58	30	13
	男性【全体】	—	38.4%	7.0%	8.9%	3.8%	2.4%	20.8%	3.5%	17.3%	14.3%	24.9%	3.2%	18.9%	15.7%	8.1%	3.5%
	29歳以下	12	4	2	0	0	0	2	0	1	2	2	1	4	4	1	0
	30歳代	90	38	9	16	6	1	29	4	15	15	23	4	16	18	2	0
	40歳代	126	47	9	7	5	6	29	6	21	20	34	2	25	19	7	6
	50歳代	76	30	4	6	3	1	8	2	18	10	15	4	9	9	12	2
	60歳以上	59	22	2	4	0	1	9	1	8	6	17	1	14	8	6	4
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男性【正規】	333	128	24	33	13	8	72	12	59	48	81	10	63	57	24	9
	29歳以下	12	4	2	0	0	0	2	0	1	2	2	1	4	4	1	0
	30歳代	88	37	9	16	6	1	28	4	14	14	22	4	16	18	2	0
	40歳代	124	46	9	7	5	6	29	6	21	20	33	2	25	19	7	5
	50歳代	74	30	4	6	2	1	8	2	18	10	15	3	9	9	11	2
	60歳以上	35	11	0	4	0	0	5	0	5	2	9	0	9	7	3	2
	男性【非正規】	29	13	2	0	1	1	5	1	4	4	10	2	5	1	4	3
	29歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30歳代	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
	40歳代	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	50歳代	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	60歳以上	24	11	2	0	0	1	4	1	3	4	8	1	5	1	3	2
		—	45.8%	8.3%	0.0%	0.0%	4.2%	16.7%	4.2%	12.5%	16.7%	33.3%	4.2%	20.8%	4.2%	12.5%	8.3%
	「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」 育児休業制度を利用しなかった理由	204	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		—	18.1%	12.3%	6.9%	2.9%	4.4%	32.4%	7.8%	15.7%	25.0%	16.7%	5.9%	8.3%	7.8%	3.9%	14.2%

問 16 これまでに職場でハラスメントを受けたことがありますか。

全体では、「ない」が72.9%で、「ある」が25.2%となっている。

性別では、女性が27.8%、男性が21.2%「ある」と回答しており、女性では、「40歳代」の30.6%が、男性では「40歳代」の27.5%がそれぞれ最も高くなっている。

雇用形態別では、「女性【正規】」の「30歳代」34.2%、「男性【非正規】」の「29歳以下」33.3%が、それぞれ最も高くなっている。

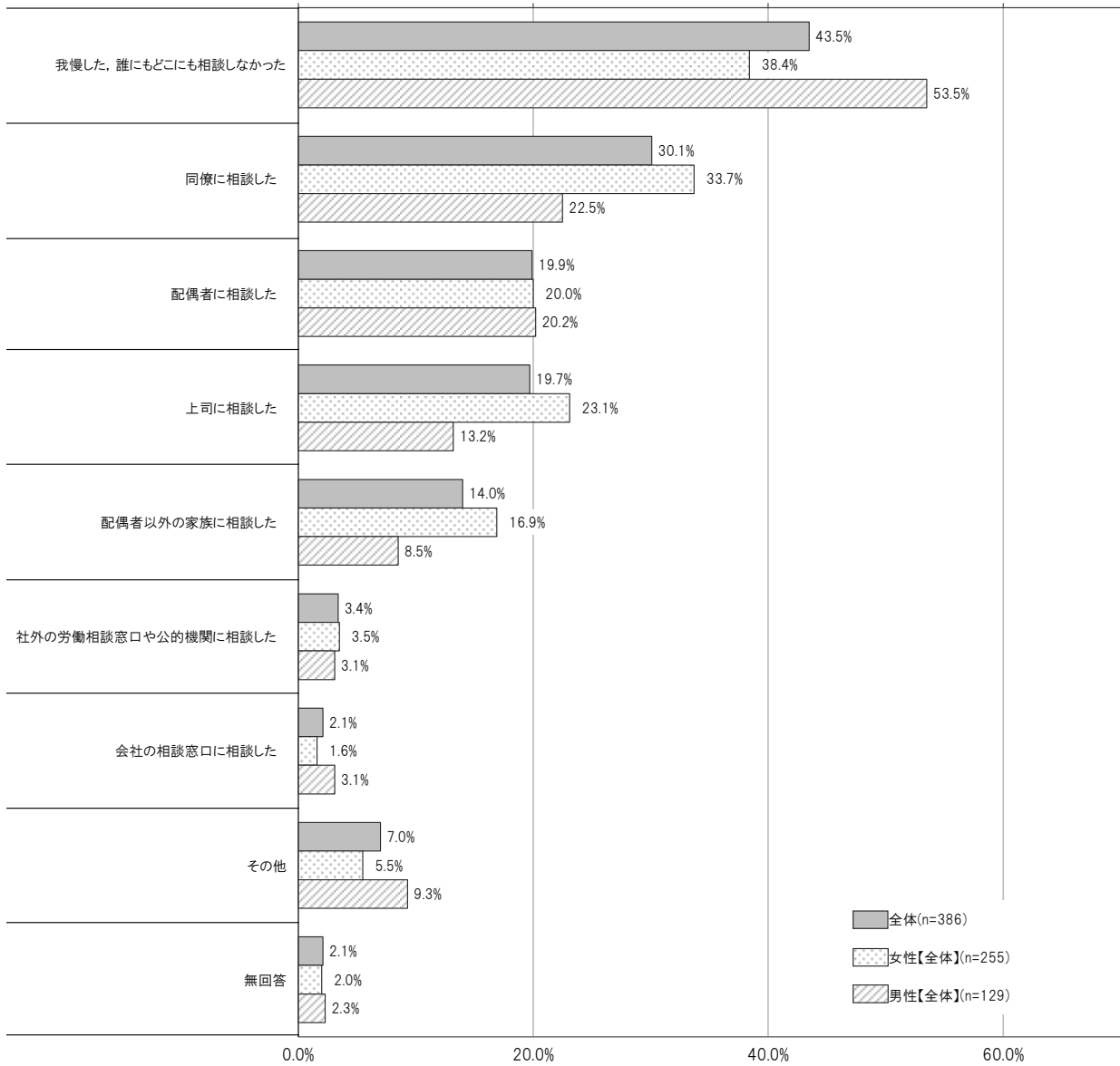


問 16 で 1 を選んだ方にお伺いします。

問 16-1 ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「我慢した、誰にもどこにも相談しなかった」が43.5%で最も高く、次いで「同僚に相談した」30.1%、「配偶者に相談した」19.9%の順となっている。

性別では、「我慢した、誰にもどこにも相談しなかった」で、女性の38.4%、男性の53.5%が、それぞれ最も高くなっている。





		問16-1 ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。									
上段：度数 下段：%		サンプル数	我慢した、誰にもどこにも相談しなかった	配偶者に相談した	配偶者以外の家族に相談した	会社の相談窓口にご相談した	上司に相談した	同僚に相談した	社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	その他	無回答
全体		386	168 43.5%	77 19.9%	54 14.0%	8 2.1%	76 19.7%	116 30.1%	13 3.4%	27 7.0%	8 2.1%
性別・年代別	女性【全体】	255	98 38.4%	51 20.0%	43 16.9%	4 1.6%	59 23.1%	86 33.7%	9 3.5%	14 5.5%	5 2.0%
	29歳以下	28	12 42.9%	3 10.7%	14 50.0%	1 3.6%	8 28.6%	7 25.0%	1 3.6%	3 10.7%	0 0.0%
	30歳代	68	23 33.8%	15 22.1%	7 10.3%	0 0.0%	22 32.4%	23 33.8%	1 1.5%	2 2.9%	2 2.9%
	40歳代	87	32 36.8%	20 23.0%	15 17.2%	2 2.3%	18 20.7%	28 32.2%	5 5.7%	6 6.9%	2 2.3%
	50歳代	59	26 44.1%	12 20.3%	5 8.5%	1 1.7%	9 15.3%	23 39.0%	1 1.7%	3 5.1%	0 0.0%
	60歳以上	13	5 38.5%	1 7.7%	2 15.4%	0 0.0%	2 15.4%	5 38.5%	1 7.7%	1 0.0%	1 7.7%
	無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	女性【正規】	189	74 39.2%	39 20.6%	36 19.0%	2 1.1%	41 21.7%	61 32.3%	9 4.8%	9 4.8%	3 1.6%
	29歳以下	22	10 45.5%	2 9.1%	10 45.5%	1 4.5%	5 22.7%	5 22.7%	1 4.5%	2 9.1%	0 0.0%
	30歳代	51	16 31.4%	11 21.6%	6 11.8%	0 0.0%	15 29.4%	17 33.3%	1 2.0%	2 3.9%	1 2.0%
	40歳代	63	23 36.5%	17 27.0%	14 22.2%	1 1.6%	14 22.2%	20 31.7%	5 7.9%	4 6.3%	1 1.6%
	50歳代	42	20 47.6%	8 19.0%	4 9.5%	0 0.0%	5 11.9%	16 38.1%	1 2.4%	1 2.4%	0 0.0%
	60歳以上	11	5 45.5%	1 9.1%	2 18.2%	0 0.0%	2 18.2%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%
	女性【非正規】	66	24 36.4%	12 18.2%	7 10.6%	2 3.0%	18 27.3%	25 37.9%	0 0.0%	5 7.6%	2 3.0%
	29歳以下	6	2 33.3%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
	30歳代	17	7 41.2%	4 23.5%	1 5.9%	0 0.0%	7 41.2%	6 35.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%
	40歳代	24	9 37.5%	3 12.5%	1 4.2%	1 4.2%	4 16.7%	8 33.3%	0 0.0%	2 8.3%	1 4.2%
	50歳代	17	6 35.3%	4 23.5%	1 5.9%	1 5.9%	4 23.5%	7 41.2%	0 0.0%	2 11.8%	0 0.0%
	60歳以上	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	男性【全体】	129	69 53.5%	26 20.2%	11 8.5%	4 3.1%	17 13.2%	29 22.5%	4 3.1%	12 9.3%	3 2.3%
	29歳以下	12	6 50.0%	2 16.7%	3 25.0%	1 8.3%	1 8.3%	5 41.7%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
	30歳代	36	15 41.7%	8 22.2%	6 16.7%	2 5.6%	6 16.7%	11 30.6%	1 2.8%	5 13.9%	1 2.8%
	40歳代	50	26 52.0%	11 22.0%	1 2.0%	0 0.0%	8 16.0%	10 20.0%	2 4.0%	5 10.0%	2 4.0%
	50歳代	21	14 66.7%	3 14.3%	1 4.8%	0 0.0%	2 9.5%	2 9.5%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%
	60歳以上	10	8 80.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	男性【正規】	119	64 53.8%	24 20.2%	10 8.4%	3 2.5%	16 13.4%	25 21.0%	3 2.5%	11 9.2%	3 2.5%
	29歳以下	10	6 60.0%	2 20.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	3 30.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%
30歳代	34	14 41.2%	7 20.6%	6 17.6%	2 5.9%	5 14.7%	10 29.4%	1 2.9%	5 14.7%	1 2.9%	
40歳代	49	26 53.1%	11 22.4%	1 2.0%	0 0.0%	8 16.3%	10 20.4%	1 2.0%	4 8.2%	2 4.1%	
50歳代	21	14 66.7%	3 14.3%	1 4.8%	0 0.0%	2 9.5%	2 9.5%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	
60歳以上	5	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	
男性【非正規】	9	5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	3 33.3%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	
29歳以下	2	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
30歳代	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
40歳代	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	
50歳代	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
60歳以上	5	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	

問 17 新型コロナウイルス感染症による、あなた自身の雇用や収入への影響についてお伺いします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「あまり影響はなかった」40.2%と「全く影響なかった」40.1%を合わせた、「影響はなかった」が80.3%で、「ある程度影響があった」12.1%と「大いに影響があった」4.2%と合わせた、「影響があった」が16.3%となっている。

性別で見ると、「影響があった」は、女性全体では15.5%で、「30歳代」の18.6%が、最も高くなっており、男性全体では17.8%で、「40歳代」の23.6%が最も高くなっている。

雇用形態別では、「影響があった」の回答は、「女性【非正規】」18.4%、「男性【非正規】」18.5%で、女性、男性ともに【正規】より高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査(2021年)」※10月調査との比較では、「影響があった」が18.8ポイント低く、「影響はなかった」が18.9ポイント高くなっている。



問 17 で 1 または 2 を選んだ方にお伺いしますにお伺いします。

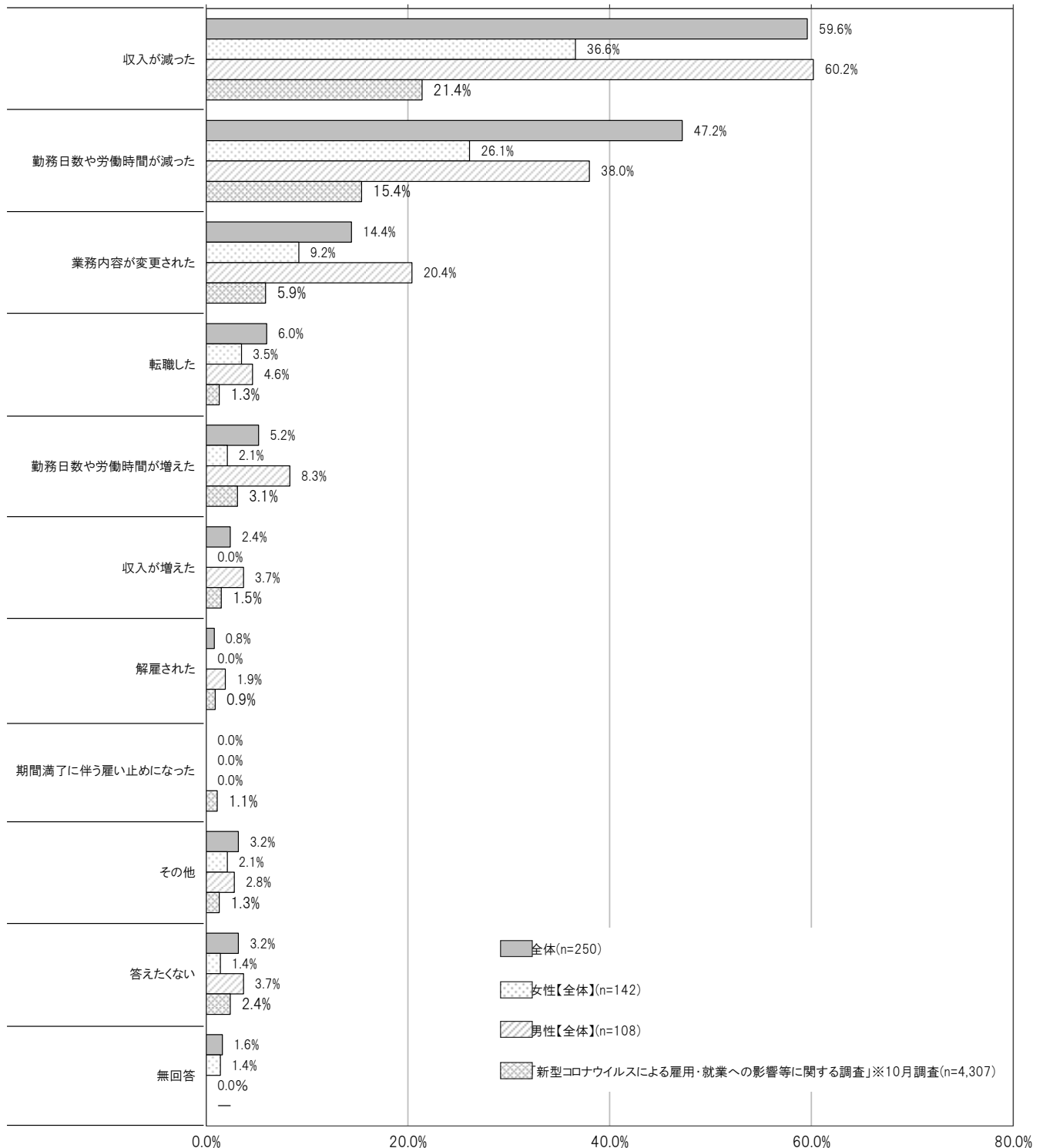
問 17-1 どのような影響がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「収入が減った」が 59.6%で最も高く、次いで「勤務日数や労働時間が減った」47.2%、「業務内容が変更された」14.4%の順となっている。

性別では、「収入が減った」で、女性が 36.6%、男性が 60.2%で、女性が 23.6 ポイント高くなっている。

雇用形態別では、「勤務日数や労働時間が減った」で「女性【非正規】」の 70.2%が、最も高くなっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査(2021年)」※10月調査との比較では、「収入が減った」が 38.2 ポイント、「勤務日数や労働時間が減った」が 31.8 ポイント高くなっている。



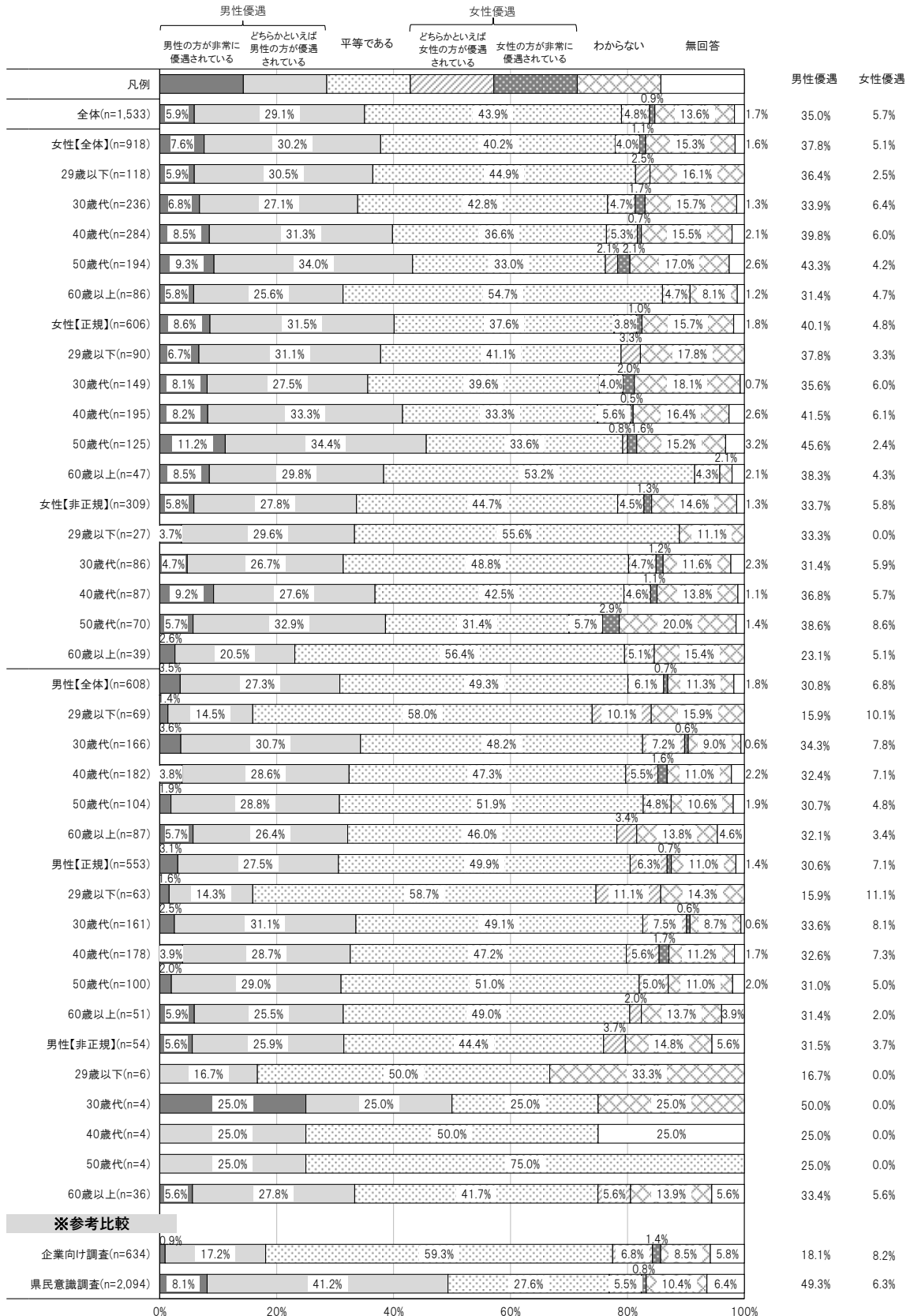
	問17-1 どのような影響がありましたか。												
	サンプル数	間が減った	収入が減った	業務内容が変更された	間が増えた	収入が増えた	期間満了に伴って止めた	転職した	解雇された	その他	答えたくない	無回答	
上段：度数 下段：%	250	118	149	36	13	6	0	15	2	8	8	4	
全体		47.2%	<b>59.6%</b>	14.4%	5.2%	2.4%	0.0%	6.0%	0.8%	3.2%	3.2%	1.6%	
女性【全体】	142	37	52	13	3	0	0	5	0	3	2	2	
		26.1%	<b>36.6%</b>	9.2%	2.1%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	2.1%	1.4%	1.4%	
29歳以下	17	5	10	2	0	0	0	1	0	0	1	0	
		29.4%	<b>58.8%</b>	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	
30歳代	44	13	15	6	0	0	0	2	0	1	0	1	
		29.5%	<b>34.1%</b>	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	2.3%	0.0%	2.3%	
40歳代	47	11	15	4	1	0	0	2	0	2	1	1	
		23.4%	<b>31.9%</b>	8.5%	2.1%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	2.1%	2.1%	
50歳代	25	6	10	1	2	0	0	0	0	0	0	0	
		24.0%	<b>40.0%</b>	4.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
60歳以上	9	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		<b>22.2%</b>	<b>22.2%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
女性【正規】	85	37	49	13	3	0	0	5	0	5	2	3	
		43.5%	<b>57.6%</b>	15.3%	3.5%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	2.4%	3.5%	
29歳以下	11	5	8	2	0	0	0	1	0	2	1	0	
		45.5%	<b>72.7%</b>	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%	9.1%	0.0%	
30歳代	27	13	15	6	0	0	0	2	0	1	0	1	
		48.1%	<b>55.6%</b>	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	3.7%	0.0%	3.7%	
40歳代	28	11	15	4	1	0	0	2	0	2	1	1	
		39.3%	<b>53.6%</b>	14.3%	3.6%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%	3.6%	3.6%	
50歳代	15	6	10	1	2	0	0	0	0	0	0	0	
		40.0%	<b>66.7%</b>	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
60歳以上	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		<b>50.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
女性【非正規】	57	40	32	1	1	2	0	5	0	2	2	2	
		<b>70.2%</b>	<b>56.1%</b>	1.8%	1.8%	3.5%	0.0%	8.8%	0.0%	3.5%	3.5%	3.5%	
29歳以下	6	3	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
		<b>50.0%</b>	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
30歳代	17	13	9	0	1	1	0	3	0	1	0	0	
		<b>76.5%</b>	<b>52.9%</b>	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	17.6%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	
40歳代	19	13	12	1	0	0	0	1	0	0	1	0	
		<b>68.4%</b>	<b>63.2%</b>	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	
50歳代	10	6	5	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
		<b>60.0%</b>	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	
60歳以上	5	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		<b>100.0%</b>	<b>80.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性【全体】	108	41	65	22	9	4	0	5	2	3	4	0	
		38.0%	<b>60.2%</b>	20.4%	8.3%	3.7%	0.0%	4.6%	1.9%	2.8%	3.7%	0.0%	
29歳以下	9	4	5	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
		44.4%	<b>55.6%</b>	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
30歳代	25	11	13	4	0	1	0	2	0	1	1	0	
		44.0%	<b>52.0%</b>	16.0%	0.0%	4.0%	0.0%	8.0%	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	
40歳代	43	11	24	7	8	3	0	1	1	2	2	0	
		25.6%	<b>55.8%</b>	16.3%	18.6%	7.0%	0.0%	2.3%	2.3%	4.7%	4.7%	0.0%	
50歳代	19	9	14	6	0	0	0	0	0	0	1	0	
		47.4%	<b>73.7%</b>	31.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	
60歳以上	12	6	9	3	0	0	0	2	1	0	0	0	
		50.0%	<b>75.0%</b>	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性【正規】	97	34	56	19	9	4	0	3	1	3	4	0	
		35.1%	<b>57.7%</b>	19.6%	9.3%	4.1%	0.0%	3.1%	1.0%	3.1%	4.1%	0.0%	
29歳以下	8	4	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
		<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
30歳代	24	11	12	4	0	1	0	2	0	1	1	0	
		45.8%	<b>50.0%</b>	16.7%	0.0%	4.2%	0.0%	8.3%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	
40歳代	41	10	23	7	8	3	0	0	1	2	2	0	
		24.4%	<b>56.1%</b>	17.1%	19.5%	7.3%	0.0%	0.0%	2.4%	4.9%	4.9%	0.0%	
50歳代	18	8	13	5	0	0	0	0	0	0	1	0	
		44.4%	<b>72.2%</b>	27.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	
60歳以上	6	1	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
		16.7%	<b>66.7%</b>	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
男性【非正規】	10	7	8	3	0	0	0	2	1	0	0	0	
		70.0%	<b>80.0%</b>	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
29歳以下	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	<b>100.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
30歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
40歳代	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
		<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
50歳代	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
		<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
60歳以上	6	5	5	2	0	0	0	1	1	0	0	0	
		<b>83.3%</b>	<b>83.3%</b>	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
「新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査」	全体	4,307											
			18.1%	<b>22.6%</b>	7.1%	3.4%	1.2%	1.1%	0.9%	1.1%	0.7%	1.4%	
女性	1,996												
			20.3%	<b>21.3%</b>	6.9%	3.4%	1.1%	1.1%	0.9%	0.7%	1.3%		
男性	2,311												
			16.2%	<b>23.7%</b>	7.4%	3.4%	1.3%	1.2%	0.6%	1.3%	0.8%	1.6%	

問 18 あなたの職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「平等である」が 43.9%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」29.1%、「わからない」13.6%の順となっている。

性別では、「男性優遇」が、女性 37.8%、男性 30.8%で女性が 7.0 ポイント高くなっている。また、男性の「29歳以下」で「男性優遇」が他の年代より低くなっている。

企業向け調査（問 21）との比較では、「企業」の「男性優遇」は 18.1%で、従業員と比べて 16.9 ポイント高くなっている。また、「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」の全体の「男性優遇」は 49.3%で、従業員と比べて 14.3 ポイント低くなっている。



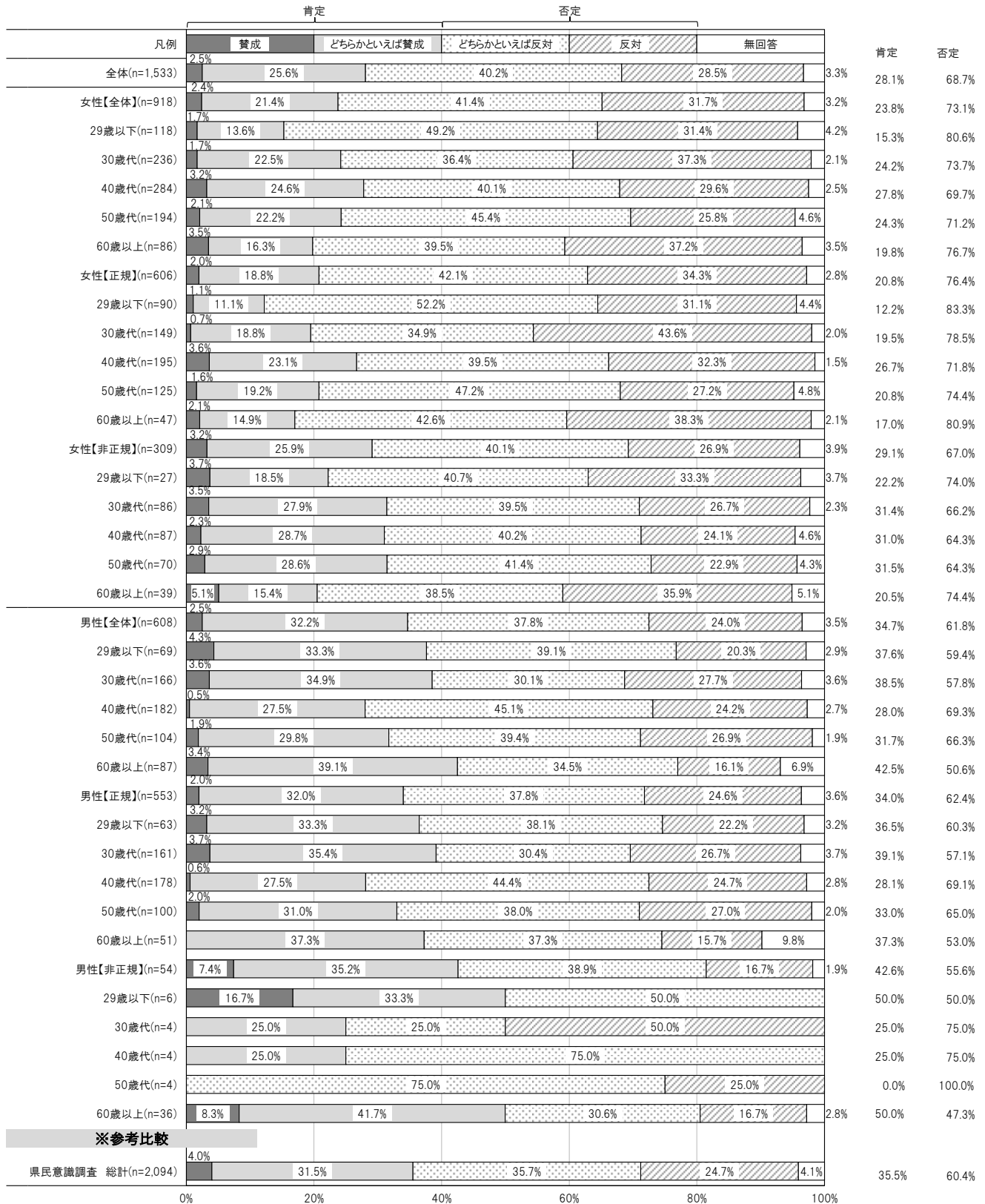
問 19 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛成ですか、反対ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

全体では、「どちらかといえば反対」の40.2%が最も高く、「反対」の28.5%と合わせた「否定」が68.7%となっている。

性別でみると、「否定」は、女性73.1%、男性61.8%で、女性が11.3ポイント高くなっている。

雇用形態別では、「女性【正規】」の「否定」が76.4%で、最も高くなっている。

「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」では、全体の「否定」が60.4%となっており、本調査の方が8.3ポイント高くなっている。

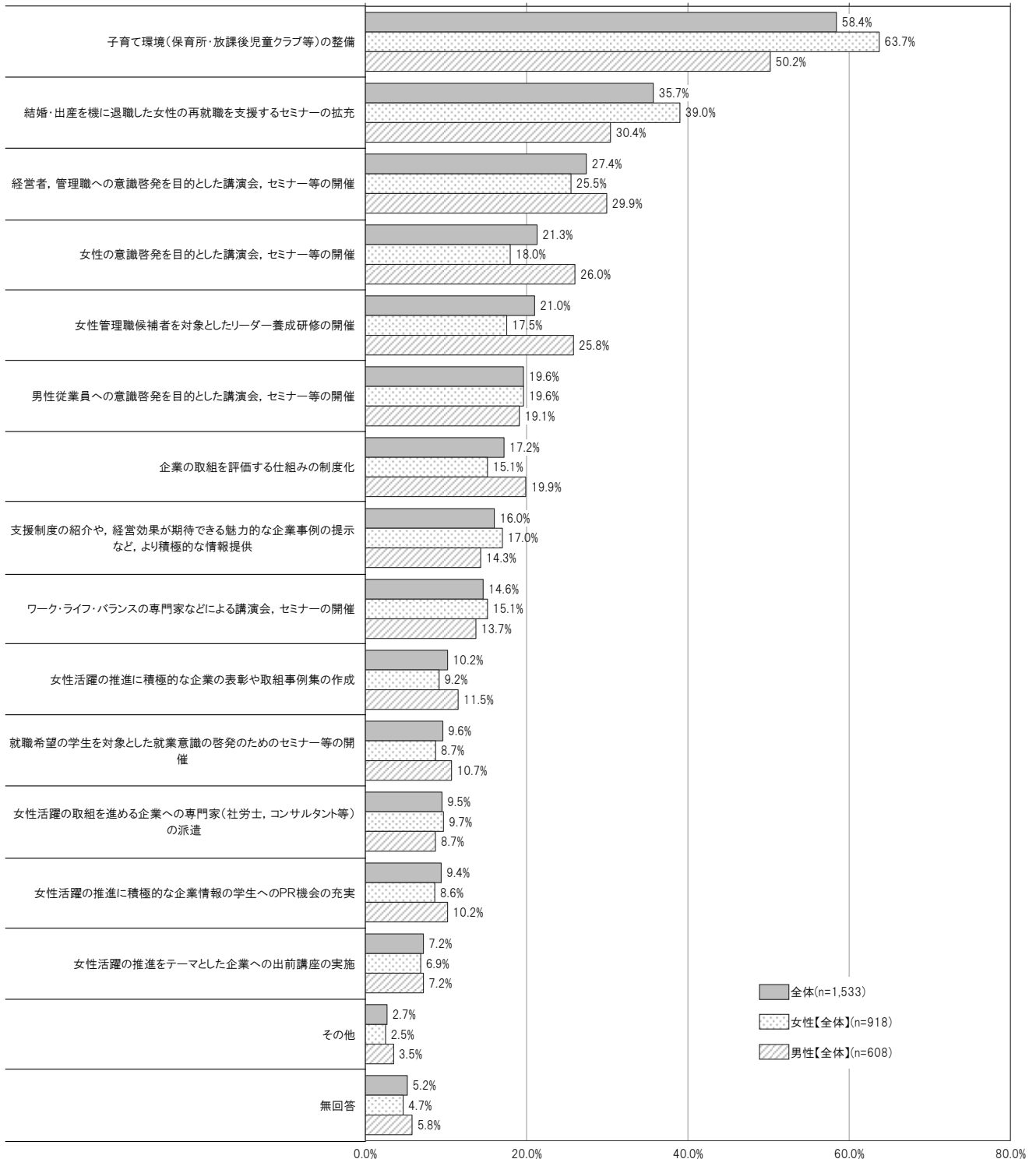


問 20 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」が58.4%で最も高く、次いで「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」35.7%、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」27.4%の順となっている。

性別では、「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」で、女性63.7%、男性50.2%がともに最も高く、その差は13.5ポイントとなっている。

雇用形態別では、「男性【正規】」の「60歳以上」で、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」37.3%が最も高くなっている。



		問20 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策について																				
		サンプル数	経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会・セミナー等の開催	男性従業員への意識啓発を目的とした講演会・セミナー等の開催	女性の意識啓発を目的とした講演会・セミナー等の開催	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	再就職を支援するセミナーの拡充	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	ワークライフバランスの専門家などの派遣	女性活躍の取組を進める企業への専門家(社労士、コンサルタント等)の派遣	女性活躍の取組を進める企業への出前講座の実施	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	企業への取組を評価する仕組みの制度化	女性の取組を評価する仕組みの制度化	女性活躍の推進に関する情報提供	期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供	支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供	就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	女性活躍の推進に積極的な企業情報(学生へのPR)機会の充実	子育て環境(保育所・放課後児童クラブ等)の整備	その他	無回答
上段:度数 下段:%																						
全体		1,533	420	301	326	322	547	224	145	110	263	156	246	147	144	895	41	79				
		—	27.4%	19.6%	21.3%	21.0%	35.7%	14.6%	9.5%	7.2%	17.2%	10.2%	16.0%	9.6%	9.4%	<b>58.4%</b>	2.7%	5.2%				
女性【全体】		918	234	180	165	161	358	139	89	63	139	84	156	80	79	585	23	43				
		—	25.5%	19.6%	18.0%	17.5%	39.0%	15.1%	9.7%	6.9%	15.1%	9.2%	17.0%	8.7%	8.6%	<b>63.7%</b>	2.5%	4.7%				
29歳以下		118	26	20	21	19	53	21	14	10	18	14	25	13	13	86	4	4				
		—	22.0%	16.9%	17.8%	16.1%	44.9%	17.8%	11.9%	8.5%	15.3%	11.9%	21.2%	11.0%	11.0%	<b>72.9%</b>	3.4%	3.4%				
30歳代		236	61	50	33	46	108	46	30	19	43	30	40	22	25	168	6	5				
		—	25.8%	21.2%	14.0%	19.5%	45.8%	19.5%	12.7%	8.1%	18.2%	12.7%	16.9%	9.3%	10.6%	<b>71.2%</b>	2.5%	2.1%				
40歳代		284	72	55	48	55	103	42	22	15	49	21	43	20	14	175	3	17				
		—	25.4%	19.4%	16.9%	19.4%	36.3%	14.8%	7.7%	5.3%	17.3%	7.4%	15.1%	7.0%	4.9%	<b>61.6%</b>	1.1%	6.0%				
50歳代		194	58	45	42	31	61	23	16	13	22	11	35	15	20	112	9	7				
		—	29.9%	23.2%	21.6%	16.0%	31.4%	11.9%	8.2%	6.7%	11.3%	5.7%	18.0%	7.7%	10.3%	<b>57.7%</b>	4.6%	3.6%				
60歳以上		86	17	10	21	10	33	7	7	6	7	8	13	10	7	44	1	10				
		—	19.8%	11.6%	24.4%	11.6%	38.4%	8.1%	8.1%	7.0%	8.1%	9.3%	15.1%	11.6%	8.1%	<b>51.2%</b>	1.2%	11.6%				
無回答		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
		—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				
女性【正規】		606	155	120	111	104	232	88	51	38	100	56	104	50	47	385	15	29				
		—	25.6%	19.8%	18.3%	17.2%	38.3%	14.5%	8.4%	6.3%	16.5%	9.2%	17.2%	8.3%	7.8%	<b>63.5%</b>	2.5%	4.8%				
29歳以下		90	22	16	19	16	39	15	9	8	13	9	20	11	9	67	3	2				
		—	24.4%	17.8%	21.1%	17.8%	43.3%	16.7%	10.0%	8.9%	14.4%	10.0%	22.2%	12.2%	10.0%	<b>74.4%</b>	3.3%	2.2%				
30歳代		149	37	32	23	29	63	29	15	11	31	21	25	12	15	103	3	3				
		—	24.8%	21.5%	15.4%	19.5%	42.3%	19.5%	10.1%	7.4%	20.8%	14.1%	16.8%	8.1%	10.1%	<b>69.1%</b>	2.0%	2.0%				
40歳代		195	51	40	37	39	71	29	13	7	34	17	28	15	8	113	2	14				
		—	26.2%	20.5%	19.0%	20.0%	36.4%	14.9%	6.7%	3.6%	17.4%	8.7%	14.4%	7.7%	4.1%	<b>57.9%</b>	1.0%	7.2%				
50歳代		125	37	27	25	15	37	13	12	11	18	6	24	9	13	76	6	4				
		—	29.6%	21.6%	20.0%	12.0%	29.6%	10.4%	9.6%	8.8%	14.4%	4.8%	19.2%	7.2%	10.4%	<b>60.8%</b>	4.8%	3.2%				
60歳以上		47	8	5	7	5	22	2	2	1	4	3	7	3	2	26	1	6				
		—	17.0%	10.6%	14.9%	10.6%	46.8%	4.3%	4.3%	2.1%	8.5%	6.4%	14.9%	6.4%	4.3%	<b>55.3%</b>	2.1%	12.8%				
女性【非正規】		309	78	60	53	57	124	50	36	25	39	27	52	30	32	198	8	14				
		—	25.2%	19.4%	17.2%	18.4%	40.1%	16.2%	11.7%	8.1%	12.6%	8.7%	16.8%	9.7%	10.4%	<b>64.1%</b>	2.6%	4.5%				
29歳以下		27	4	4	2	3	13	5	4	2	5	5	5	2	4	19	1	2				
		—	14.8%	14.8%	7.4%	11.1%	48.1%	18.5%	14.8%	7.4%	18.5%	18.5%	18.5%	7.4%	14.8%	<b>70.4%</b>	3.7%	7.4%				
30歳代		86	24	18	10	17	44	17	15	8	12	9	15	10	10	64	3	2				
		—	27.9%	20.9%	11.6%	19.8%	51.2%	19.8%	17.4%	9.3%	14.0%	10.5%	17.4%	11.6%	11.6%	<b>74.4%</b>	3.5%	2.3%				
40歳代		87	21	15	11	16	30	13	9	8	15	4	15	5	6	60	1	3				
		—	24.1%	17.2%	12.6%	18.4%	34.5%	14.9%	10.3%	9.2%	17.2%	4.6%	17.2%	5.7%	6.9%	<b>69.0%</b>	1.1%	3.4%				
50歳代		70	21	18	17	16	25	10	4	2	4	5	11	6	7	37	3	3				
		—	30.0%	25.7%	24.3%	22.9%	35.7%	14.3%	5.7%	2.9%	5.7%	7.1%	15.7%	8.6%	10.0%	<b>52.9%</b>	4.3%	4.3%				
60歳以上		39	8	5	13	5	12	5	4	5	3	4	6	7	5	18	0	4				
		—	20.5%	12.8%	33.3%	12.8%	30.8%	12.8%	10.3%	12.8%	7.7%	10.3%	15.4%	17.9%	12.8%	<b>46.2%</b>	0.0%	10.3%				
男性【全体】		608	182	116	158	157	185	83	53	44	121	70	87	65	62	305	21	35				
		—	29.9%	19.1%	26.0%	25.8%	30.4%	13.7%	8.7%	7.2%	19.9%	11.5%	14.3%	10.7%	10.2%	<b>50.2%</b>	3.5%	5.8%				
29歳以下		69	16	9	11	14	18	20	5	7	13	9	11	9	8	33	2	5				
		—	23.2%	13.0%	15.9%	20.3%	26.1%	29.0%	7.2%	10.1%	18.8%	13.0%	15.9%	13.0%	11.6%	<b>47.8%</b>	2.9%	7.2%				
30歳代		166	54	41	41	44	52	20	17	14	33	25	26	18	20	95	6	6				
		—	32.5%	24.7%	24.7%	26.5%	31.3%	12.0%	10.2%	8.4%	19.9%	15.1%	15.7%	10.8%	12.0%	<b>57.2%</b>	3.6%	3.6%				
40歳代		182	52	34	53	55	63	20	18	15	37	21	28	20	22	91	6	8				
		—	28.6%	18.7%	29.1%	30.2%	34.6%	11.0%	9.9%	8.2%	20.3%	11.5%	15.4%	11.0%	12.1%	<b>50.0%</b>	3.3%	4.4%				
50歳代		104	29	20	28	25	28	12	11	4	23	8	14	7	6	54	1	7				
		—	27.9%	19.2%	26.9%	24.0%	26.9%	11.5%	10.6%	3.8%	22.1%	7.7%	13.5%	6.7%	5.8%	<b>51.9%</b>	1.0%	6.7%				
60歳以上		87	31	12	26	20	24	11	2	4	15	7	8	11	6	32	2	10				
		—	35.6%	13.8%	29.9%	23.0%	27.6%	12.6%	2.3%	4.6%	17.2%	8.0%	9.2%	12.6%	6.9%	<b>36.8%</b>	2.3%	11.5%				
無回答		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
		—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				
男性【正規】		553	164	108	142	145	171	78	51	41	109	66	79	59	57	282	15	28				
		—	29.7%	19.5%	25.7%	26.2%	30.9%	14.1%	9.2%	7.4%	19.7%	11.9%	14.3%	10.7%	10.3%	<b>51.0%</b>	2.7%	5.1%				
29歳以下		63	14	9	9	13	18	19	5	7	11	7	10	8	7	30	2	4				
		—	22.2%	14.3%	14.3%	20.6%	28.6%	30.2%	7.9%	11.1%	17.5%	11.1%	15.9%	12.7%	11.1%	<b>47.6%</b>	3.2%	6.3%				
30歳代		161	52	41	40	43	52	20	17	14	32	25	26	17	20	93	4	5				
		—	32.3%	25.5%	24.8%	26.7%	32.3%	12.4%	10.6%	8.7%	19.9%	15.5%	16.1%	10.6%	12.4%	<b>57.8%</b>	2.5%	3.1%				
40歳代		178	51	34	52	55	61	19	18	15	36	21	27	20	22	90	6	8				
		—	28.7%	19.1%	29.2%	30.9%	34.3%	10.7%	10.1%	8.4%	20.2%	11.8%	15.2%	11.2%	12.4%	<b>50.6%</b>	3.4%	4.5%				
50歳代		100	28	19	27	24	28	11	11	4	22	8	13	7	5	51	1	7				
		—	28.0%	19.																		

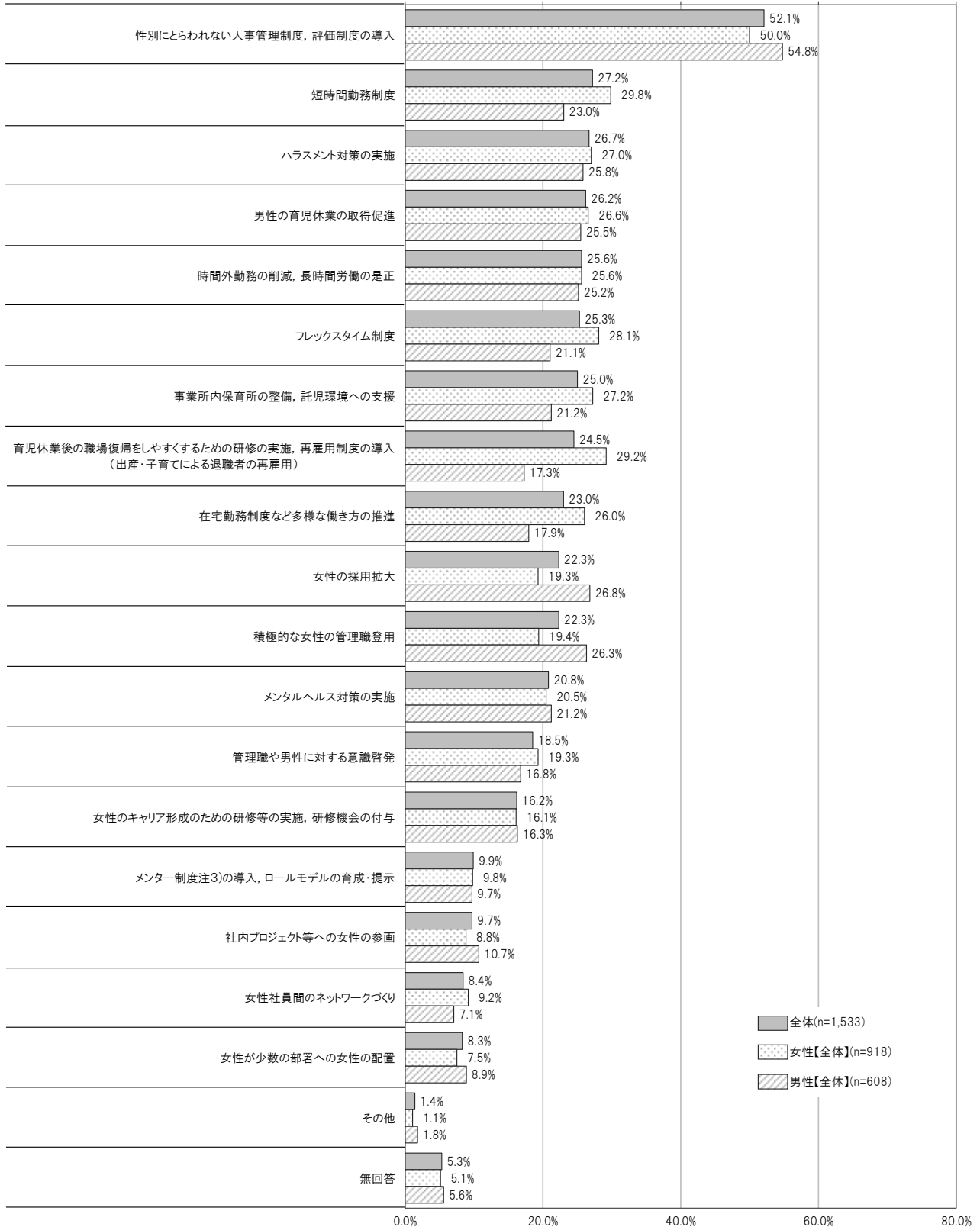


問 21 女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

全体では、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」が52.1%で最も高く、次いで「短時間勤務制度」27.2%、「ハラスメント対策の実施」26.7%の順となっている。

性別では、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」が、女性50.0%、男性54.8%でそれぞれ最も高く、次いで女性は「短時間勤務制度」29.8%、男性は「女性の採用拡大」26.8%が高くなっている。

雇用形態別では、「女性【非正規】」の「29歳以下」で「男性の育児休業の取得促進」の51.9%が最も高くなっている。



		問21 女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組について																					
		サンプル数	性別にとわれない人事管理制度の導入	女性の採用拡大	積極的な女性の管理職登用	女性が少数の部署への女性の配置	管理職や男性に対する意識啓発	メンタルヘルス対策の実施	ハラスメント対策の実施	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	時間外勤務の削減・長時間労働の是正	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	事業所内保育所の整備・託児環境の支援	男性の育児休業の取得促進	育児休業後の職場復帰をしやすいとするための研修の実施・再雇用制度の導入(出産予定日1年前からの退職者の再雇用)	育成・進修	メンター制度注3の導入・ロールモデルの育成	女性のキャリア形成のための研修等の実施・研修機会の付与	社内シニアネット等の女性の参画	女性社員間のネットワークづくり	その他	無回答
全体		1,533	798	342	342	127	284	319	409	417	388	392	352	383	401	376	152	249	149	129	22	81	
女性【全体】		918	459	177	178	69	177	188	248	274	258	235	239	250	244	268	90	148	81	84	10	47	
29歳以下		118	57	32	26	16	21	32	38	51	39	40	46	42	46	41	13	18	8	10	1	3	
30歳代		236	127	45	53	21	58	55	73	89	74	78	79	80	82	85	37	37	24	29	0	7	
40歳代		284	130	54	53	20	53	50	73	80	86	81	71	74	74	87	23	55	29	26	2	15	
50歳代		194	97	33	30	9	39	37	46	42	49	26	34	39	32	37	15	31	13	15	5	12	
60歳以上		86	48	13	16	3	6	14	18	12	10	9	15	10	18	2	7	7	4	2	2	10	
無回答		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
女性【正規】		606	305	118	113	45	121	124	169	177	172	151	156	166	152	161	54	101	51	58	6	31	
29歳以下		90	46	25	20	11	15	24	32	40	30	27	37	32	31	28	9	13	6	10	0	3	
30歳代		149	83	27	30	13	39	40	53	54	50	49	52	50	51	48	23	24	16	17	0	4	
40歳代		195	93	35	34	11	37	34	46	49	52	52	45	50	45	54	14	40	17	17	1	13	
50歳代		125	59	22	19	7	26	22	29	27	33	17	18	27	20	22	8	22	8	13	3	5	
60歳以上		47	24	9	10	3	4	4	9	7	7	6	4	7	5	9	0	2	4	1	2	6	
女性【非正規】		309	153	59	65	24	56	63	79	97	86	83	82	84	91	105	35	46	30	26	4	16	
29歳以下		27	11	7	6	5	6	7	6	11	9	12	9	10	14	12	3	4	2	0	1	0	
30歳代		86	44	17	23	8	19	15	20	34	24	29	27	30	31	37	14	13	8	12	0	3	
40歳代		87	37	18	19	9	16	16	27	29	32	29	26	23	28	31	9	15	12	9	1	2	
50歳代		70	38	12	11	2	13	15	17	16	16	9	16	12	12	15	7	9	5	2	2	7	
60歳以上		39	23	5	6	0	2	10	9	7	5	4	4	9	6	10	2	5	3	3	0	4	
男性【全体】		608	333	163	160	54	102	129	157	140	128	153	109	129	155	105	59	99	65	43	11	34	
29歳以下		69	40	17	12	6	7	17	23	14	11	15	11	12	25	13	8	10	9	2	0	4	
30歳代		166	95	40	39	22	42	41	49	48	36	50	45	42	51	34	18	31	22	15	4	7	
40歳代		182	90	58	54	13	30	39	51	49	48	52	32	44	53	34	20	30	20	16	2	8	
50歳代		104	59	21	36	9	14	22	20	16	18	25	11	19	17	15	10	13	10	6	3	8	
60歳以上		87	49	27	19	4	9	10	14	13	15	11	10	12	9	9	3	15	4	4	2	7	
無回答		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
男性【正規】		553	298	151	148	48	90	117	144	134	120	143	101	115	142	95	54	92	59	39	10	29	
29歳以下		63	37	17	11	6	6	15	20	14	11	13	11	9	22	13	8	9	7	2	0	3	
30歳代		161	91	40	38	22	40	41	49	47	34	49	44	41	49	33	17	31	22	15	4	7	
40歳代		178	88	57	54	12	29	37	49	48	48	52	32	42	52	33	20	30	20	16	2	8	
50歳代		100	56	20	35	8	13	20	19	15	16	23	11	16	16	13	9	13	10	6	3	8	
60歳以上		51	26	17	10	0	2	4	7	10	11	6	3	7	3	3	0	9	0	0	1	3	
男性【非正規】		54	34	12	12	6	11	12	13	6	8	10	8	14	13	10	5	7	6	4	1	5	
29歳以下		6	3	0	1	0	1	2	3	0	0	2	0	3	3	0	0	1	2	0	0	1	
30歳代		4	3	0	1	0	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	
40歳代		4	2	1	0	1	1	2	2	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	
50歳代		4	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	0	3	1	2	1	0	0	0	0	0	
60歳以上		36	23	10	9	4	7	6	7	3	4	5	7	5	6	3	6	6	4	4	1	4	

**問 1 - 1 退職した理由**

- ・会社の倒産・廃業・閉鎖・閉店，事業規模縮小（24）
- ・業績不振による解雇・早期退職（15）
- ・定年退職・契約終了（8）
- ・体調不良・病気治療（19）
- ・引越しや通勤距離の都合（4）
- ・家業を継ぐため（3）
- ・自分に合わなかった，向いていなかった（3）
- ・一身上の都合，長期旅行のため（3）

**問 1 - 2 退職したきっかけ**

- ・産休中に事業所が閉鎖（2）
- ・配偶者と同じ会社だったため働きにくいので退職した（2）
- ・子育てを楽しみたいと思っていたため，子どもとの暮らしを優先したかった（12）
- ・子どもにアレルギーがあり，保育園に預けられなかった（1）
- ・職場が遠方（3）
- ・妊娠・出産後の体調不良，不妊治療のため（6）
- ・婚家の仕事を手伝うため，配偶者が自営業のため（4）
- ・親の近くに住むため（4）
- ・子育てが終わったから（1）
- ・何も考えていなかった（1）

**問 2 - 1 希望する雇用形態**

- ・自分で勤務時間の調整したい，一定時間8時～17時の仕事（2）

**問 3 働いている理由**

- ・今後の生活のため（2）
- ・子供を保育園へ預けるには就労の条件があるため（1）

**問 3 - 1 非正規社員として働いている理由 働いている理由**

- ・定年退職後，再雇用で嘱託社員となったから，会社規定，再雇用制度のため（7）
- ・夜のシフトに入れないから（2）

**問 4 現在の会社での就業について**

- ・家業，親の会社を引き継ぐため（4）
- ・仕事があり続けるまで（4）
- ・子供の成長に合わせて考えていきたい（3）
- ・未定，今は何とも言えない（8）
- ・1年契約であるため
- ・もっと良い条件があれば転職する（2）

**問 4 - 1 長く働きたい理由**

- ・家業のため，後継ぎのため（4）
- ・子供を保育園へ預けるため

**問 4 - 3 やめようと思うきっかけ**

- ・年齢，気力・体力の衰え（43）
- ・年金の支給開始（2）

- ・人間関係によるストレスの限界，パワハラに耐えられなくなったとき（11）
- ・開業（2）
- ・やりたい事ができたから，自身の勉学のため（5）
- ・第2の人生の余力のため，仕事以外の自分の時間を楽しみたい，金と時間のバランスを得たとき（3）
- ・1人で仕事をまわせる実力がついた時
- ・県外への移住を計画している
- ・農業

#### 問 8－1 管理職に就きたくない理由

- ・子育ての時間が減る，子どもの病気などで休みづらいし迷惑をかけてしまうから（2）
- ・時間外労働をしても残業代が出ないから
- ・若い人に経験を積ませるため

#### 問 10 管理職への女性の登用を進めるために必要な取組

- ・女性目線の考え方の起用
- ・能力，リーダーシップ
- ・給与増，ボーナス・退職金の至急，基本給の男女平等（3）
- ・一度受けた仕事は確実に完遂する覚悟
- ・従業員も含めた意識改革
- ・女性のやる気を上げる取組（5）
- ・失敗をおそれずチャレンジさせてみる必要がある（2）
- ・しがらみ，年功序列の排除

#### 問 12 女性が能力を発揮し，活躍する上での阻害要因

- ・女性の体質の理解
- ・育休などを取得しやすい環境で優遇されているにもかかわらず，復帰してもその立場に甘んじている人が多い
- ・重量物を扱う際等に仕事の段取り（人員配置）を改めなければならなくなる（生産能力の変化）
- ・人間関係，同性からのねたみ（2）
- ・福祉サービス提供における配置要件が妊娠の足止めになっている
- ・女性が管理職に就くためには，男性以上に働く（売上達成）必要がある。ハードルが高いと感じる
- ・社会保険の130万円の壁

#### 問 13 子どもが急な発熱や病気になった時に子どもの世話をする（した）人

- ・祖母
- ・自分又は自分の親（3）
- ・自分と配偶者で分担（8）
- ・時と場合による。自分であったり，配偶者であったり祖父母であったりバラバラ

#### 問 15－1 （育児休業を）取得しなかった理由

- ・人員不足で育児休業を取れる状況でない（2）
- ・手続きが面倒
- ・有給・代休でよい
- ・取得したとしても家事，育児をうまくこなす自信がなかったから
- ・配偶者が育児休業を取得している場合，育児休業は取れない規定になっている
- ・当時は男性の育児休業制度はなかった（14）
- ・特に必要が無かった

#### 問 16－1 ハラスメントを受けた際の対応

- ・飲みに出たりして発散させた（2）
- ・カウンセラー，精神科（2）

- ・弁護士に相談し法廷で争った（２）
- ・友達に相談した（５）
- ・公的機関に相談しようとしたタイミングで加害者が会社から嚴重注意を受けた
- ・直接本人にその場で言った，人前で抗議した（５）
- ・組合に相談したが，その相談内容を暴露された
- ・我慢して精神的に病んだ時によりやく家族に話した
- ・その職場を退職した（３）
- ・昔はパワハラが，ある程度あたりまえに存在していた

#### 問 17-1 （新型コロナウイルス感染症による）影響の内容

- ・支出が増えた
- ・県外に家族がいることを社内で差別された。休みを取るよう強要された
- ・就活中だったが求人が全くなかった
- ・仕事が溜まった
- ・子供の長期休み中に，子どもの面倒を家で看るため，仕事を休んだ
- ・会社の業績が下がった
- ・在宅勤務になった（２）

#### 問 20 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策

- ・働く女性への公的補助金等の支給
- ・女性の意識改革（２）
- ・産休・育休中，給与が下がらない保障制度。フレックスタイムやリモートワークの推進
- ・扶養制度のあり方(所得制限) 103 万の壁など（２）
- ・保育園の送迎支援，学校の PTA 活動の廃止等
- ・囊中の錐，特に何かを支援しなくても良い
- ・所得の増加
- ・親の介護・看護環境の整備（３）
- ・女性活躍を推進する事には賛成だが，取り立てて女性だけを強調することはいかかなものかと思う
- ・部分的に変えてもダメだと思う。その他の部分も含めて大きく意識改革を行わないといけないと思う
- ・法改正
- ・学校段階での職種選択における製造業への就職の推進
- ・家庭での女性の負担が減るよう，男性の意識を変える働きかけ
- ・代理出席不可とする，選択肢 1~6 について経営層を対象としたセミナーの実施
- ・スタッフの増員，女性云々よりも人員不足が深刻
- ・そもそも支援，施策を知ることが少ない
- ・性別にとらわれない環境を整える。既成概念が無い国づくり
- ・性別ではなく能力に対する平等意識の啓発活動

#### 問 21 女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組

- ・経営者の意思が変わらないと何も変わらない。セミナーを開催しても経営者は行かない
- ・育児と仕事の両立
- ・クオータ制で，ある程度人為的に女性の意思決定層を作り出すとともに，ポストに就いた女性をサポートする体制
- ・女性のやる気を上げるための取組
- ・病児保育施設の拡充
- ・現場作業に対する世間一般のイメージ改変
- ・それぞれの事業所の特性があると思うので，一概にこれとは言えない

## 問 22 自由意見

・男女の地位が平等になっていないと思う。九州の男性の意識はまだまだ追いついていないと思う。男性に対する意識啓発をしてほしい。夕方からの打合せやミーティング等、当たり前に入れる男性が多い。男性時間の意識はやめてほしい。

・県主催のセミナー等（男女共同参画など）があれば企業への周知をもっとしてほしい。

・女性が働きやすい職場でありたいと言いながら、子供の病気で急に休んだ際、上司からの圧力を感じた。誰か一人が休んでも代わりの誰かが仕事を回せるような代替性のある業務分担が出来ていない。権利であるはずの有給取得に対しても休む理由を報告せねばならず、理由によっては休みがもらえないこともある。上司や経営者はもっと積極的にセミナー等に参加して意識啓発をしてほしい。

・飲食（和食店）の風習又は慣例としては済まされたいと思うが、男性職人（板前）上位は未だ根強く乱暴な言葉や姿勢が有り、女性パートや若手にとっては時代に合わない風潮になっていることに不安を感じる。このような職人たちへの時代教育も行ってほしい。

・夫の給与が高ければ特に私が働く必要はなくその分子供と過ごす時間が増える。ただ、シングルになれば女性でも高い給与が必要である。ケースバイケースではないかと思う。女性が働く、平等が全て正しいとは思わない。

・会社の取り組みと考え方でも大事だが、女性本人が管理職に就きたいかどうかという意思がまず必要だと思う。男性に並べるとその意思が低いように感じる。リモートなどで家で育児しながらできる仕事が増えると、女性の活躍の場も増えてと思う。

・業務上、全く同じ職務を行うことはできないかもしれないが「男性優位」という意識が根本的にあるように感じ、女性としては心狭く感じている。

・妊娠、出産に関するハラスメントを受けたので、年齢層が高い経営者などへ意識の啓発をしてほしい。ハラスメントをしたという意識を持っていない人が多い。誰でも平等に育児休業を取れる世の中になってほしい。仕事ができる人や地位が上の人には下の人に対して何を言っても構わないという風潮が地方の会社程強い気がする。

・家事、育児に対する男性の意識改革が大事。

・女性が積極的に活躍できる雰囲気会社や社会で広がってほしい。

・セミナー等の開催は積極的にしていただきたいが男女関係なく”平々凡々とした仕事できれば…”という人も一定数おり”活躍させないのは悪”のような風潮にはなってほしくない。高みを目指すのに性別の差はなくなるべきで、そういった意味での活躍推進は大いに期待するが、望んでもいない人にまで一律に活躍を押し付ける方向には向かわないでいただきたい。女性活躍アピールのために「女性だから」管理職に選んでしまうなど本末転倒なことをする企業も一定数出るかと思うのでそのあたりの啓蒙活動も大切だと感じます。

・結婚し子供がいる女性を優遇し働きやすい環境を作るのはとても素晴らしいと思う。しかしその分独身の人への偏りが強く、休みが取りにくく、仕事量が増えるのに給料が変わらないことが多い。結婚しているから良い、子供がいるから良いではなく、会社全体で、皆が休みを取りやすく働きやすい環境を作りたい。

・事務職は他の職種と比べ評価が低すぎる。

・女性の育児中・出産後に、仕事復帰しやすく、働きやすい環境がどこの職場でも整うことを切に願う。

・社会の成長にとっても、女性が公私ともに暮らしやすい環境づくりは、とても大事だと毎日感じている。

・積極的に能力のある女性が活躍できるようになったら良いと思う。給与や待遇、鹿児島社会全体が変わっていきやすくなったら良いと思う。主な会社の改善した項目、数値を公表していけば良い。

・仕組として女性管理職の枠を作っても、能力のない者が就くと意味がないので、公正な人事が行われてほしい。

・最近では大型トラックの運転者や土木作業の中でも女性を見かけるようになり、個々の能力に応じた仕事をチームワークとコミュニケーションを踏まえてやっていくことが出来たらと思う。

・女性が結婚しても長く働ける職場にしてほしい。会社が結婚と同時に退職という考えのため、現在、既婚女性の正社員が少ない。

・労働のプロである社労士が経営者を正しい方へ導かないといけない。

・業種によって女性が働きにくい職種が多いと思います。特に建設、土木、鉱業はまずトイレ問題と朝の出勤時間がネックである。子育て世代にとって建設関係の朝8時就業は難しいと思う。

- ・女性が社会に出て働くことが全てではなく、子育てもとても充実して楽しいことを知ってほしい。色々な選択肢があって良いと思う。
- ・そもそも男女で分けるのが変、平等な機会を。
- ・現在、契約社員として働いているが、賞与や退職金が無いので、仕事内容は正社員と同等であるにもかかわらず認められていないことに不安を感じる。このまま働いていれば正社員になれるか不明なままであるが、転職しても正社員の募集は年齢的にも厳しい面があるので悩んでいる。
- ・女性活躍イコール女性が管理職に就くことでは無いと思う。様々な理由で退職した女性が就職しやすい環境にしてほしい。例えば新卒者は未経験でも採用されやすいが、中途者はやる気があっても応募ができないというのが現状。
- ・それぞれ色々な考えがあるので柔軟に対してもらえる職場が増えることを望む。
- ・昭和思考が強い会社は公的制度がないと女性が管理職になれない。
- ・私の働いている業種は製造業であるが、製造現場に女性はいない。職業訓練の企業実習で女性が研修に来るが、就職には結びついていない。製造現場に女性が就業しても人事評価において差別はないと思うので、嫌われている職種ではないかと思う男女共同参画の実現も少しずつ進めていくうちに社会に浸透し、いつしか誰もが正解であったと感じることができる問題であると思っている。どのような手法があるのか積極的に発信してほしい。
- ・教育と幼少期からの環境が全てだと考える。鹿児島はかなり遅れている。
- ・業種により考えや意見が変わると思う。共同なのだから、女性だけでなく男性も同じだと思う。しかし結婚、出産と自身のライフステージの中で、仕事が続けられないことや復帰しても同じ条件の中では仕事ができない職種もあると思うので解決が難しい。
- ・今の職場では女性が働きやすいが、他の企業としてはまだまだ「男尊女卑」の所がある。もっと早く本土(内地)と同じ様な女性の働きやすい職場が増えて欲しいと願っている。
- ・共働きだと保育料も高くなるため、復職意欲が湧きづらい。
- ・今後、少数精鋭が求められるであろう環境下において、女性、特に専業主婦のようにマルチタスクを求められる対応力のある人材こそ、これからの世の中で必要になってくることは必至である。男性・女性問わずマルチに活躍できる環境整備と行政からのサポートが必要である。
- ・個々が、ジェンダーレスな社会のあり方について意識改革していく教育をしていくべきだと思う。「女性」だからもっと活躍できる枠を設けるのは特別視だとも受け取れるので、男女フラットな意識で社会を作れたらベストだと思う。
- ・社内で推進活動をして、社内のパワーバランスで不十分な成果が予想できるので、社外アドバイザー、監督者(コンサル)の設置および権限をつけないと鹿児島の風土的に前進は見込めないと思う。
- ・依然として企業間で意識にバラツキがあるように思います。
- ・自分の子供は保育園に入れたが、保育園に入れることができずに職場復帰できない方もいるということを知った。女性が働くことが出来るためにも保育園等を充実させて欲しい。
- ・就職氷河期より上の年代の女性自身が”共同参画”や”管理職”を理解していない。上の年代の方たちの意識改革も必要だと思う。
- ・私は事務責任者のような仕事をしておりますが役職はついておりません。上司が役職をつけるよう推薦したようですが、代表が女性には頼めない、男性じゃないとだめだといった発言をしたようでした。もっと性別関係なく女性が認められるような社会になることを切に願います。
- ・能力を発揮して活躍し管理職を目指すという人とは違う人生を送っているのでよくわからない・男性が育休を取るのには、民間は難しい、公務員から強制的にとってもらおうと民間にも流れて取りやすいと聞く。
- ・会社の方はいろいろな取組をしていると思うが、その取組を知るための情報が少ないような気がする。皆が色々な会社の取組を知ることが出来たら魅力的な会社になって、会社がもっと活気あふれる良い会社になると思う。
- ・最低賃金が上がっても扶養範囲が変わらなければ何も変わらない。103万未満を105万~106万未満に変えてほしい。その分少しはパートで働ける。
- ・男性で育児休業を取るのもとても良いことではあるが、従業員が2~3人しかいない職場はどうしたら良いのか、という具体策もあげてほしい。





# 資料 (調査票等)



## 男女共同参画に関する企業実態調査票 [企業用]

企業名 (ご記入ください)												
代表者名 (ご記入ください)												
業種 (A～Sのいずれかに○をつけてください)	A 農林業 B 漁業 C 鉱業、採石業、砂利採取業 D 建設業 E 製造業 F 電気・ガス・熱供給・水道業 G 情報通信業 H 運輸業・郵便業 I 卸売業、小売業 J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業 L 学術研究、専門・技術サービス業 M 宿泊業、飲食サービス業 N 生活関連サービス業、娯楽業 O 教育、学習支援業 P 医療、福祉 Q 複合サービス業 R サービス業 (他に分類されないもの) S 分類不能の産業										
企業の規模	<table border="1"> <tr> <td>全社員</td> <td>男性</td> <td>女性</td> </tr> <tr> <td>うち正規社員</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>うち非正規社員</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </table>	全社員	男性	女性	うち正規社員	人	人	うち非正規社員	人	人		
全社員	男性	女性										
うち正規社員	人	人										
うち非正規社員	人	人										
所在地 (ご記入ください)	〒											
電話番号 (ご記入ください)	Eメール (ご記入ください)											
代表者以外の方が記入される場合 記入者の氏名	記入者の所属・役職											

## I 女性活躍に関する取組について

問1 貴社において、女性活躍<sup>注1)</sup>に関する取組を行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1 取り組んでいる	→ [問1-1へ]
2 今後取り組み予定がある	
3 取り組んでいない	→ [問2へ]

注1) 「女性活躍」とは、女性が、「働きたい」「働き続けたい」「キャリアアップしたい」「キャリアアップしたい」などの希望に応じて、職業生活において、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できることをいいます。

問1-1と問1-2は、問1で1「取り組んでいる」または2「今後取り組み予定がある」を選んだ方にお伺いします。

問1-1 女性活躍に取り組む理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 人材の確保・定着	
2 職場の活性化による労働意欲の向上	
3 働き方の見直しによる業務の効率化	
4 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	
5 女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	
6 企業のイメージアップ	
7 持続可能な経営に必要	
8 人権・男女平等の観点から男女格差の是正が必要	
9 その他 ( )	

問1-2 貴社では、女性活躍に取り組むことにより、どのようなメリットがありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 人材が確保しやすくなった	
2 新たな商品やサービスの開発につながった	
3 販路拡大につながった	
4 仕事の効率化や業務の改善が進んだ	
5 女性の勤続年数が長くなった	
6 女性のモチベーション(やる気・熱意)が向上した	
7 男性に良い刺激となった	
8 企業イメージが良くなった	
9 社内の雰囲気良くなった	
10 その他 ( )	
11 特になし	

## Ⅱ 女性活躍に関する取組状況について

### (1) 女性の採用について

問4 新型コロナウイルス感染症拡大前の5年間(2015~2019年度)における、貴社の採用数について「正規社員の総数」と「女性の正規社員の数」の変化をお伺いします。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

正規社員の総数		正規社員の女性	
1	かなり増えた	1	かなり増えた
2	やや増えた	2	やや増えた
3	変わっていない	3	変わっていない
4	やや減った	4	やや減った
5	かなり減った	5	かなり減った

問5 昨年度(2020年度)における、貴社の採用数について「正規社員の総数」と「女性の正規社員の数」の変化をお伺いします。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

正規社員の総数		正規社員の女性	
1	かなり増えた	1	かなり増えた
2	やや増えた	2	やや増えた
3	変わっていない	3	変わっていない
4	やや減った	4	やや減った
5	かなり減った	5	かなり減った

問6 貴社で実施している正規社員の女性を増やすための取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	求職者への積極的な広報
2	インターシフトの実施
3	採用業務への女性の参画
4	女性の採用を増やす方針や目標の設定
5	採用選考基準や運用の見直し
6	採用時のコース別雇用管理区分 <sup>注2)</sup> の見直し、廃止
7	中途採用の積極的な実施
8	退職者の再雇用制度の導入
9	非正規社員から正規社員への転換
10	勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の導入
11	短時間勤務正社員制度の導入
12	その他( )
13	取り組んでいない

注2)「雇用管理区分」とは職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。  
(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

問2 問1で3「取り組んでいない」を選んだ方にお伺いします。女性活躍に取り組んでいない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	既に女性には活躍しており、現状で問題ない
2	女性が少数である
3	女性の勤続年数が短い
4	女性の意識と意欲が伴わない
5	男性の理解が得られない
6	具体的な取組方法がわからない
7	企業の業績向上に資するものではない
8	女性は、仕事よりも家庭を優先する方がよい
9	必要性を感じない
10	その他( )
11	特に理由はない

問3 女性活躍に取り組む上で、どのような課題があると考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	女性の就労に対する意欲を高めることが難しい
2	経営層や管理職等の理解や協力を得ることが難しい
3	社員への周知や理解が進まない
4	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が進まない
5	男性の上司や同僚の認識、理解が進まない
6	女性からの応募が少ない
7	時間外労働、深夜勤務をさせにくい
8	女性は家庭の負担を考慮する必要がある
9	結婚・出産等で退職する女性が多い
10	転勤や長期出張などが昇進・昇格の条件となっている
11	課題把握や取組の検討が難しい
12	女性が働き続けられる職場環境整備にコストがかかる
13	家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない
14	託児先がない
15	重労働や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある
16	自社に必要な取組が分からない
17	その他( )

問7 現在、次の部門における男女の配置状況はどのようになっていますか。部門ごとにそれぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

配置状況 部門	各部門に属する「職場」 <sup>注3)</sup> の配置状況		該当する部門なし
	いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある	
人事・総務・経理	1	2	4
企画	1	2	4
調査・広報	1	2	4
研究・開発・設計	1	2	4
情報処理	1	2	4
営業	1	2	4
販売・サービス	1	2	4
生産・輸送・建設・実業	1	2	4

注3)「職場」とは、「職又は同程度のグループ」のことをいいます。

問7-1 最近5年間に女性の配置が拡大(増加)している部門があれば、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 人事・総務・経理
2 企画
3 調査・広報
4 研究・開発・設計
5 情報処理
6 営業
7 販売・サービス
8 生産・輸送・建設・実業
9 女性の配置が拡大している部門はない
10 創業5年未満である

## (2) 女性の配置・育成・登用について

問8 貴社で実施している女性の配置・育成・登用に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 男性中心の職場への女性の配置の拡大
2 採用時の雇用管理区分にとらわれない配置
3 多様な職務経験の積極的な付与
4 性別にかかわらずなく活躍できるような配置基準への見直し
5 研修情報の提供、研修参加への働きかけ
6 女性を対象とした研修
7 有休復職者のキャリア形成支援に関する研修
8 正規社員に転換した社員や再雇用又は中途採用等の社員を対象とした研修
9 非正規社員を対象とした研修
10 キャリア形成に向けた中長期的な育成プログラムの作成
11 女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくりの支援
12 女性の育成に関する管理職への意識啓発
13 女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデル <sup>注4)</sup> となる人材の育成
14 その他( )
15 取り組んでいない

注4)「ロールモデル」とは仕事において、具体的な行動や考え方の模範となる人物をいいます。

問9 管理職等への女性の登用状況についてお伺いします。貴社の管理職等の状況について記入してください。

役員	管理職等の人数		女性の割合(B/A)
	総数(A)	うち女性(B)	
部長相当職①	人	人	%
課長相当職②	人	人	%
係長相当職③	人	人	%
管理職 <sup>注5)</sup> (①+②)	人	人	%

注5)「管理職」とは、課長相当職及び課長相当職より上位の役職にある社員とします。

問 10 貴社は女性の管理職が多い方だと思いますか。

- 1 多い方である
- 2 少ない方である → **【問 10-1 へ】**
- 3 どちらとも言えない

問 10-1 問 10-1 は、問 10 で 2 「少ない方である」を選んだ方にお伺いします。(他の方は問 11 へお進みください)

女性の管理職を登用していない、又は女性の管理職が少ない理由は何か。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性が少数だから
- 2 女性は勤続年数が短いから
- 3 女性がつける適当なポストがないから
- 4 必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから
- 5 女性は仕事よりも家庭を優先する傾向があるから
- 6 本人(女性)が登用を希望しない傾向があるから
- 7 経営者や人事担当者の意識が低いから
- 8 管理職登用を打診したが、辞退されたから → **【問 10-2 へ】**
- 9 管理職になれる雇い入れ区分に女性が少ない(少ない)から
- 10 企業業績に関係ないと考えるから
- 11 その他 ( )
- 12 特になし

問 10-2 問 10-2 は、問 10-1 で 8 「管理職登用を打診したが、辞退されたから」を選んだ方にお伺いします。(他の方は問 11 へお進みください。)

管理職登用の打診を断られた理由は何か。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 責任が重くなるから
- 2 自分の能力に自信がないから
- 3 仕事と家庭生活の両立が困難になるから
- 4 所定外労働時間が増えるから
- 5 転勤があるから
- 6 職場に女性の管理職が少ないから
- 7 職場の同僚からの批判を受けようだから
- 8 今の働き方に満足しているから
- 9 報酬や賃金が業務量や責任の重さに見合わないから
- 10 残業代がつかないから
- 11 管理職に興味ややりがいを感じないから
- 12 健康への不安を感じるから
- 13 その他 ( )

問 11 女性の管理職を増やすために実施している取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 管理職への登用方針や目標の設定
- 2 評価基準・運用等の見直し(時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等)
- 3 積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ
- 4 一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
- 5 ロールモデルとなる女性の役員や管理職との交流
- 6 管理職手前の女性を対象とした研修
- 7 女性の管理職を対象とした役員養成のための研修
- 8 実施していない
- 9 その他 ( )

問 12 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 積極的に登用していきたい
- 2 特に増やしていく考えはない
- 3 その他 ( )

### (3) 女性の継続就業・両立支援について

問 13 貴社における2020年度の平均勤続年数<sup>注6)</sup>（正規社員のみ）をご記入ください。

年度	全体	男性	女性
2020年度	年	年	年

注6)「平均勤続年数」とは、社員の勤続年数を合計した数値を、社員の頭数で割った数値とします。

問 14 女性が中途退職する理由で最も多いものは何ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1 結婚	( )
2 出産・子育て	( )
3 転勤(配偶者を含む)	( )
4 介護	( )
5 労働条件への不満	( )
6 職場環境への不満	( )
7 その他 ( )	( )

問 15 貴社における2020年度の育児休業<sup>注7)</sup>の取得状況を ご記入ください。

	出産した(配偶者が出産した)社員数(a) <sup>注8)</sup>	育児休業取得者数(b) <sup>注9)</sup>	育児休業の取得期間の合計(c) <sup>注10)</sup>	育児休業取得率(b/a)	育児休業の平均取得期間(c/b)
男性					
女性					

注7)「育児休業」とは、育児介護休業法に基づき、労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいいます。「法定を上回る制度」も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や産次有給休暇、又は事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

注8) 2020年度中に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性の数

注9) (a)の出産者及び配偶者出産者のうち、2020年度内に育児休業を開始した者(休業申出者を含む。)

問 16 貴社における2020年度の介護休業<sup>注11)</sup>の取得状況を ご記入ください。

	利用者数(a)	利用者の合計取得期間(b)	利用者の平均取得期間(b/a)
男性			
女性			

注11)「介護休業」とは、育児・介護休業法に基づき、一定要件の労働者が9.3日まで利用できる休業制度をいいます。

問 17 貴社で実施している仕事と出産・育児等の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1 産前・産後休業や育児休業中の情報提供	
2 育児・介護休業等からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援	
3 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の処遇等に関する周知	
4 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰した社員が相談できる窓口の設置	
5 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付等)	
6 管理職に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発	
7 社員に対する仕事と家庭の両立に関する意識啓発	
8 社員への定期的な意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施	
9 複数担当制、多能工化 <sup>注12)</sup> 等によるカバー体制の構築	
10 事業所内託児所の設置やベビシッターの利用支援	
11 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を上回る制度 <sup>注13)</sup> 」の導入	
12 子育てや介護等を理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)	
13 配偶者の転勤先への異動・同行休暇等の制度の導入	
14 不妊治療の支援(休暇・時間調整等)	
15 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	
16 育児・介護休業取得等に関する方針や目標の設定	
17 その他 ( )	

注12)「多能工化」とは、1人の社員が複数の技術や技能を身につけ、複数の業務に対応することです。

注13)「法定を上回る制度」とは、①育児休業について「有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている」等の制度を、②育児短時間勤務について「3歳以上の子どもを対象とする」等の制度の導入をいいます。

問 18 貴社で実施しているワーク・ライフ・バランス<sup>注14)</sup>を可能にする働き方の見直しについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発	
2 長時間残業の削減：職場における業務削減の取組	
3 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	
4 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	
5 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組	
6 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアアッププランやキャリア形成の方針の明確化	
7 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	
8 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	
9 働き方に関する管理職へのマネージメント研修	
10 有給休暇取得を推進する取組	
11 特に実施していない	
12 その他 ( )	

注14)「ワーク・ライフ・バランス」とは、誰もが、仕事・家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を、人生の段階に応じて自分の希望するバランスで実現できる状態のことをいいます。

### Ⅲ その他

問 19 貴社において、働き方改革に取り組んでいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 取り組んでいる
- 2 今後取り組み予定がある
- 3 取り組んでいない

問 20 常時雇用する労働者が100人以下の企業にお伺いします。(他の方は問 21 へお進みください。)平成28年4月から「職業生活における女性の活躍に関する法律(女性活躍推進法)」において、事業主行動計画の策定が努力義務になりましたが、策定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 策定している
- 2 令和3年度中に策定予定
- 3 策定を検討中
- 4 策定していない

問 21 貴社の職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 男性の方が非常に優遇されている
- 2 どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 3 平等である
- 4 どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 5 女性の方が非常に優遇されている
- 6 わからない

問 22 女性活躍を進めるためには、どのような行政の支援・施策が必要と考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 2 男性社員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 3 女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催
- 5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充
- 6 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催
- 7 女性活躍の取組を進める企業への専門家(社労士、コンサルタント等)の派遣
- 8 女性活躍の取組を進める企業への出前講座の実施
- 9 企業の取組を評価する仕組みの制度化
- 10 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成
- 11 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など積極的な情報提供
- 12 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催
- 13 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- 14 子育て環境(保育所・放課後児童クラブ等)の整備
- 15 その他

問 23 女性活躍の推進に効果的な取組の事例やアイデアがあれば、自由に記載してください。

～ご協力ありがとうございました～

ご記入もないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(切手は不要)にて、  
11月5日(金)までにご返送くださいますようお願いいたします。



## 男女共同参画に関する企業実態調査票【社員用】

- **お願い**  
この調査票は、社員ご自身に記入をお願いします。  
個人情報、回答内容を調査目的以外に使用することは一切ありませんので、率直なお考えをご記入ください。
- **調査基準日**  
回答は、令和3年8月1日現在の状況をご記入ください。
- **記載要領**  
選取枚の該当番号を「○」で囲んでください。  
複数回答の指定があるもの以外は、主としてそう考えるものに1つ「○」をしてください。  
「その他」を選択した場合は（ ）内にその内容を記入してください。
- **回答方法**  
別添の返信用封筒に入れ、封をした上で、**11月5日（金）まで**に投函してください。
- **問い合わせ先**  
この調査についての質問またはご不明な点は、下記までご連絡ください。  
①調査内容・記入方法  
アシスト株式会社  
【電話】099-243-6776 【FAX】099-243-6673  
②調査の趣旨  
実施機関  
鹿児島県 男女共同参画局 男女共同参画室  
【電話】099-286-2634 【FAX】099-286-5541

※あなた自身のことについて、お知らせください。  
(それぞれ項目ごとに、あてはまるもの1つに○をつけてください)

性別	1 男性	2 女性	3 ( )
年代	1 19歳以下	2 20歳代	3 30歳代 4 40歳代
	5 50歳代	6 60歳以上	
配偶者の有無	1 有	2 6歳未満	3 11歳～15歳
	2 無	4 16歳～20歳	5 21歳～25歳 6 25歳以上
		7 子供はいない	
雇用形態	1 正規(正社員, 短時間正社員)		
	2 非正規(パート・アルバイト, 派遣労働者, その他)		
現在の役職	1 一般	2 主任・係長	3 課長
	4 部長以上	5 その他	
職種	1 一般事務	2 専門技術職	3 生産業務職
	4 販売・サービス職	5 その他	
勤続年数	1 3年未満	2 3年～5年	3 6年～10年
	4 11年～20年	5 21年以上	

問1 あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 就職先を退職したことがある → 【問1-1ハ】
- 2 就職先を退職したことはない
- 3 就職先を定年退職後、再就職した → 【問2ハ】
- 4 現在の会社を定年退職後、再雇用された

問1-1 問1で1を選んだ方にお伺いします。退職した理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 結婚 → 【問1-2ハ】
- 2 出産
- 3 子育て
- 4 親の介護や家族の看護
- 5 ご自身または配偶者の転勤
- 6 給与等労働条件への不満
- 7 長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満
- 8 自分の能力が発揮できるキャリア形成のため
- 9 Uターンするため
- 10 Iターンするため
- 11 その他 ( )

問1-2 問1-1で1～5を選んだ方にお伺いします。退職したきっかけについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 結婚を機に配偶者と同居するために転居したから
- 結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから
- 結婚後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから
- 結婚退職が職場の慣行だから
- 仕事と家庭の両立に自信がなかったから
- 出産後は家庭に入るのが当然だと思うから
- 出産後は家庭に入るのが当然だと配偶者が思っているから
- 仕事と子育ての両立に自信がなかったから
- 出産退職が職場の慣行だから
- 出産・育児に関する職場の制度や環境が十分でなかったから
- 仕事と子育てを両立するための職場の制度や環境が十分でなかったから
- 保育施設等の空きがなかったから
- 親の介護や家族の看護を担うのは当然だと思うから
- 親の介護や家族の看護を担うのは当然だと配偶者が思っているから
- 仕事と介護・看護の両立に自信がなかったから
- 子育てや介護等に配偶者や家族の協力が得られなかったから
- 仕事と介護・看護を両立するための職場の制度や環境が十分でなかったから
- 介護・看護の施設利用ができなかったから
- 配偶者の転勤により転居したから
- 転勤により家族と離れて暮らす生活の不安や困難があったから

問2 現在のあなたの雇用形態（正規または非正規）についてお伺いします。

現在の雇用形態についてどう感じていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 自分の希望にあっている → [正規の方は問4へ、非正規の方は問3へ]
- 2 自分の希望にあっていない → [問2-1へ]

問2-1 問2で2を選んだ方にお伺いします。

どのような雇用形態を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 正社員
- 2 短時間正社員
- 3 パート・アルバイト
- 4 派遣労働者
- 5 その他 ( )

問3と問3-1は、非正規社員の方にお伺いします。

問3 あなたが働いている理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため
- 2 主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため
- 3 主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため
- 4 主たる稼ぎ手ではないが、住宅ローン等の返済の足しにするため
- 5 家計の足しにするため（上記02～04以外）
- 6 自分の学費や娯楽費を稼ぐため
- 7 資格・技能を活かすため
- 8 以前の就業経験を活かすため
- 9 生きがい・社会参加のため
- 10 時間が余っているため
- 11 子供に手がつかなくなってきたため
- 12 その他 ( )

問3-1 現在、非正規社員として働いている理由について、あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 自分の都合のよい時間に働きたいから
- 2 勤務時間・日数が短いから
- 3 就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから
- 4 簡単な仕事で責任も少ないから
- 5 すぐ辞められるから
- 6 正規社員として採用されなかったから
- 7 正規社員としての募集が見つからなかったから
- 8 家庭の事情（家事・育児・介護等）で正規社員として働けないから
- 9 仕事を辞めてからの期間が長く正規社員として働く自信がないから
- 10 正規社員として働くことが、体力的に難しいから
- 11 正規社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから
- 12 やりたい仕事があったまま非正規だったから
- 13 転勤がないから

問4 現在の会社での就業についてお伺いします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 長く働き続けたい → [問4-1へ]
- 2 雇用形態（正規・非正規）や勤務形態（フルタイム・パート制）、労働環境等が変われば働き続けたい → [問4-2へ]
- 3 いずれはやめようつもり → [問4-3へ]
- 4 その他 ( )

問4-1 問4で1を選んだ方にお伺いします。長く働き続けたい理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 やりがいのある仕事だから
- 2 資格や経験を活かしたいから
- 3 職場が楽しいから
- 4 収入を得るため
- 5 転職するのは不安だから
- 6 労働条件や労働環境に満足しているから
- 7 他にやりたい仕事がないから
- 8 キャリアアップしたいから
- 9 その他 ( )

問4-2 問4で2を選んだ方にお伺いします。労働環境がどのように変われば働き続けたいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 雇用形態が非正規社員から正規社員に変わる
- 2 雇用形態が正規社員から非正規社員に変わる
- 3 雇用形態が一般職から総合職・基幹職に変わる
- 4 勤務形態がフルタイムからパートタイムに変わる
- 5 勤務形態がパートタイムからフルタイムに変わる
- 6 給与の増額
- 7 賞与の増額
- 8 退職金の増額または退職金制度の整備
- 9 時間外勤務手当の規定とおりの支給
- 10 時間外勤務が少ない（またはない）状況への改善
- 11 早出・遅出がなく勤務時間が一定になる
- 12 短時間勤務制度の整備または充実
- 13 休暇制度（育児・介護・看護等）の整備または充実
- 14 個人の能力に応じた公正な雇用管理の実施または充実
- 15 男女格差の解消

問4-3 問4で3を選んだ方にお伺いします。何をきっかけにやめようと思っけていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 結婚
- 2 出産
- 3 子育て（小学校入学以前）
- 4 子どもの小学校入学
- 5 子どもの養育費が不要になったとき
- 6 親の介護（養理の親を含む）
- 7 他によい仕事が見つかったとき
- 8 家族の転勤・転職
- 9 自分の能力が公正に評価されていないと感じたとき

問5 現在の仕事にやりがいを感じていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 やりがいを感じている
- 2 どちらかといえばやりがいを感じている
- 3 どちらかといえばやりがいを感じていない
- 4 やりがいを感じていない

問5-1 あなたの職場の環境についてお伺いします。あてはまるものそれぞれ1つに○をつけてください。

	1	2	3	4
① 残業は多い方だ	1	2	3	4
② 必要な時には休暇を取得できている	1	2	3	4
③ 出産後の女性が働き続けやすい職場環境が整っている	1	2	3	4
④ 育児や介護をしながら仕事を続けられる職場環境が整っている	1	2	3	4
⑤ 男女の差なく適性や能力が評価される配置・昇進を行っている	1	2	3	4
⑥ 男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる職場の雰囲気がある	1	2	3	4

問6 あなたは、知識や技術の向上のための職場での研修を受けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 受けている
- 2 十分ではないが受けている
- 3 職場での研修はあるが、受けたことはない
- 4 職場での研修がない

問6-1 問6で1または2を選んだ方にお伺いします。あなたの職場では、研修を受けられる機会や内容に男女で差があると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 そう思う
- 2 ややそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 そう思わない

問7 現在、管理職に就いている方にお伺いします。あなたは、職場での管理職育成研修等を受けたことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 受けたことがある
- 2 職場での研修はあるが、受けたことはない
- 3 職場に管理職育成のための研修がない

問8 管理職に就きたいと思えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 就きたい
- 2 就きたくない → 【問8-1へ】
- 3 現在管理職である
- 4 わからない

問8-1 問8で2「就きたくない」を選んだ方にお伺いします。管理職に就きたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 責任が重くなるのが嫌だから
- 2 自分の能力に自信がないから
- 3 長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから
- 4 所定外労働時間が増えるから
- 5 転勤があるから
- 6 周囲に同性の管理職が少ないから
- 7 職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから
- 8 今の働き方に満足しているから
- 9 いっまでもこの会社で働き続けるつもりはないから
- 10 報酬が業務量や責任の重さに見合わないから
- 11 女性を優遇する枠で管理職になりたくないから
- 12 その他 ( )

問9 女性が管理職に就くことについてどう思えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 積極的に登用すべきである
- 2 本人が望むなら就いてもよい
- 3 できれば就いてほしくない

問 10 あなたの職場において、管理職への女性の登用を進めるためにどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営トップの強いリーダーシップ
- 2 経営層・管理職層の意識改革
- 3 管理職登用の数値目標の設定
- 4 上司とのコミュニケーションの推進
- 5 ロールモデル(注1)となる女性の育成
- 6 女性の管理職の先輩に相談できるサポート体制の整備
- 7 職場における継続的なキャリアアップ研修の実施
- 8 幅広く業務を経験できるよう、男性の多い職種・職域への女性の配置
- 9 資格取得の奨励
- 10 女性のネットワーク形成の促進
- 11 男性も含めた長時間労働の削減
- 12 男性も含めた休暇取得の促進
- 13 仕事の生産性を高める業務の改善
- 14 男性の家事・育児参画の促進
- 15 子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実
- 16 男女で差がない個人の適性・能力に応じた評価基準・運用等の見直し
- 17 その他( )

注1)「ロールモデル」とは、仕事において、具体的な行動や考え方の模範となる人物をいいます。

問 11 あなたの職場では、女性が能力を発揮し活躍していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 そう思う
- 2 どちらかというと思う
- 3 どちらかというと思うかわからない
- 4 そう思わない

問 12 女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性の就労意欲を高めることが難しい
- 2 経営層や管理職等の理解や協力を得ることが難しい
- 3 社員の理解や協力を得ることが難しい
- 4 男性の上司や同僚の認識、理解が進まない
- 5 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が進まない
- 6 時間外労働や深夜勤務が多い
- 7 転勤や長期出張が昇進・昇格などの条件となっている
- 8 女性が働き続けられる職場環境が整っていない
- 9 必要な知識・技術・判断力を有する女性がいない
- 10 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い
- 11 結婚・出産等で退職する女性が多い
- 12 託児先がない
- 13 職場における雇用管理や評価において、男女による差別的取り扱いがある
- 14 重労働や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある

問 13 子どもがいる方にお伺いします。  
子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話を(した)のは誰ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 自分
- 2 配偶者
- 3 自分の親または配偶者の親
- 4 病児病後児保育施設
- 5 その他( )

問 14 結婚(事実婚を含む)している方にお伺いします。  
家事、育児は主に誰が行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 自分
- 2 配偶者
- 3 自分と配偶者が分担
- 4 自分の親または配偶者の親
- 5 その他( )

問 15 子どもがいる男性の方にお伺いします。  
職場で育児休業を取得したことがありますか。

- 1 ある
- 2 ない →【問 15-1へ】

問 15-1 問 15 で2を選んだ方にお伺いします。取得しなかった理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 業務が忙しいから
- 2 上司、同僚の理解が得られないから
- 3 男性は育児休業をとるべきではないと思うから
- 4 復職時に仕事についていけないから配属から
- 5 必ず復職できるかどうか保証がないから
- 6 収入が下がるから
- 7 昇格・昇進に影響が出るから
- 8 会社に育児休業制度がないから
- 9 職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから
- 10 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから
- 11 配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから
- 12 家族や保育所、保育サービスなど自分以外に育児の担い手がいたから
- 13 育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから
- 14 その他( )

問 16 これまでに職場でハラスメント<sup>(注)</sup>を受けたことがありますか。

- 1 ある →【問 16-1A】  
2 ない

問 16-1 問 16 で 1 を選んだ方にお伺いします。ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 我慢した、誰にもどこにも相談しなかった  
2 配偶者に相談した  
3 配偶者以外の家族に相談した  
4 会社の相談窓口相談した  
5 上司に相談した  
6 同僚に相談した  
7 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した  
8 その他( )

注 2)「ハラスメント」とは、以下の3つのことをいいます。

- (1)「セクシュアルハラスメント」職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりする行為  
(2)「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること  
(3)「パワーハラスメント」職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たす行為

問 17 新型コロナウイルス感染症による、あなた自身の雇用や収入への影響についてお伺いします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 大いに影響があった  
2 ある程度影響があった  
3 あまり影響はなかった  
4 全く影響なかった  
5 わからない
- 【問 17-1A】

問 17-1 問 17 で 1 または 2 を選んだ方にお伺いします。どのような影響がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 勤務日数や労働時間が減った  
2 収入が減った  
3 業務内容が変更された  
4 勤務日数や労働時間が増えた  
5 収入が増えた  
6 期間満了に伴う雇い止めになった  
7 転職した  
8 解雇された  
9 その他( )  
10 答えたくない

問 18 あなたの職場では、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 男性の方が非常に優遇されている  
2 どちらかといえば男性の方が優遇されている  
3 平等である  
4 どちらかといえば女性の方が優遇されている  
5 女性の方が非常に優遇されている  
6 わからない

問 19 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛成ですか、反対ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 賛成  
2 どちらかといえば賛成  
3 どちらかといえば反対  
4 反対

問 20 女性活躍の推進に必要なと思う行政の支援・施策について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
3 女性の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催  
4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催  
5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充  
6 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催  
7 女性活躍の取組を進める企業への専門家（社労士、コンサルタント等）の派遣  
8 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施  
9 企業の取組を評価する仕組みの制度化  
10 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成  
11 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供  
12 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催  
13 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生への PPR 機会の充実  
14 子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備  
15 その他( )

問 21 女性活躍の推進に効果的と思われる事業所の取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入	
2	女性の採用拡大	
3	積極的な女性の管理職登用	
4	女性が少数の部署への女性の配置	
5	管理職や男性に対する意識啓発	
6	メンタルヘルス対策の実施	
7	ハラスメント対策の実施	
8	短時間勤務制度	
9	フレックスタイム制度	
10	時間外勤務の削減、長時間労働の是正	
11	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	
12	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	
13	男性の育児休業の取得促進	
14	育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入（出産・子育てによる退職者の再雇用）	
15	メンター制度 <sup>注3)</sup> の導入、ロールモデルの育成・提示	
16	女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	
17	社内プロジェクト等への女性の参画	
18	女性社員間のネットワークづくり	
19	その他（ ）	

注3)「メンター制度」とは、会社や配属部署における上司とは別に、先輩社員が指導・相談役としてサポートを行う制度をいいます。

問 22 その他、何かご意見がありましたらご記入ください。

～ご協力ありがとうございました～

ご記入もれがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(印手は不要)にて、  
**11月5日(金)まで**にご返送くださいますようお願いいたします。

---

## 男女共同参画に関する企業実態調査

令和4年3月

鹿児島県 男女共同参画局 男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島県鹿児島市鴨池新町10番1号  
TEL : 099-286-2634 FAX : 099-286-5541

---