

令和3年度 静岡市女性の労働実態調査

アンケート調査結果

(速報)

令和3年9月

静岡市

目 次

I. 調査概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査方法	2
3. 回収状況	2
II. 【事業所】アンケートの集計結果（速報）	3
1. 事業所の概要	3
2. 従業員の構成	5
3. 管理職の状況	8
4. ハラスメント等の防止策	13
5. 女性の活躍推進のための取組み状況	15
6. ワーク・ライフ・バランスについて	17
7. LGBTQなど性的少数者について	21
8. アンケート自由意見	23
III. 【従業員】アンケートの集計結果（速報）	24
1. 回答者の属性	24
2. 労働時間	28
3. 育児休業制度と介護休業制度	29
4. ワーク・ライフ・バランスの状況	32
5. 管理職について	35
6. ハラスメント等について	37
7. 働く理由	39
8. パートタイマー・非正規従業員の状況	44
9. アンケート自由意見	47

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、静岡市に所在する事業所およびそこで働く従業員の就労実態、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などの現状と課題を把握し、今後の施策等の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査方法

①アンケート調査

調査対象：【事業所】 静岡市内に所在する事業所
【従業員】 事業所調査の対象事業所に勤務する従業員
調査方法：自記入式アンケートによる手法
調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査期間：令和3年7月1日～7月16日

②事業所へのヒアリング調査

アンケート結果を踏まえ、現状・意向等の特徴的な結果を得た対象に対するヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない実態等を把握する。

調査対象：アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所
対象社数：5社
調査方法：対象企業へのオンライン面談および書面による聞き取り調査
調査時期：令和3年8月～9月

3. 回収状況

対象者	発送数・配布数	回収数	回収率
事業所	500	166	33.2%
従業員	2,000	512	25.6%

4. この報告書の見方

1. 調査結果の数値(%)は、小数点第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがある。
2. 当該質問に回答した人の実数(回答母数)を表記する場合は「n」と表示している。
3. 質問の回答を複数答えることができる質問の場合は、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%を超えることがある。
4. アンケートの質問に対して、無記入または1つまでの回答を求めている質問に対して2つ以上回答していた場合等は「無回答」として処理している。

Ⅱ. 【事業所】アンケートの集計結果（速報）

（１）事業所の概要

■労働組合の有無

No.	カテゴリー名	n	%
1	有	31	18.7%
2	無	131	78.9%
3	無回答	4	2.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

・労働組合の有無については、「有」（18.7%）、「無」（78.9%）である。

■業種

No.	カテゴリー名	n	%
1	農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	0.6%
2	建設業	14	8.4%
3	製造業	46	27.7%
4	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
5	情報通信業	11	6.6%
6	運輸業, 郵便業	9	5.4%
7	卸売業, 小売業	39	23.5%
8	金融業, 保険業	3	1.8%
9	不動産業, 物品賃貸業	5	3.0%
10	学術研究, 専門・技術サービス業	1	0.6%
11	宿泊業, 飲食サービス業	4	2.4%
12	生活関連サービス業, 娯楽業	2	1.2%
13	教育, 学習支援業	1	0.6%
14	医療, 福祉	10	6.0%
15	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	0	0.0%
16	サービス業（他に分類されないもの）	11	6.6%
17	その他	7	4.2%
18	無回答	2	1.2%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

・業種については、「製造業」（27.7%）が最も多く、次いで「卸売業、小売業」（23.5%）が上位を占める。

■直近3年間の業況

<売上高>

No.	カテゴリー名	n	%
1	増加傾向	23	13.9%
2	横ばい	42	25.3%
3	減少傾向	47	28.3%
4	期によって増減	47	28.3%
5	無回答	7	4.2%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・直近3年間の売上高は「減少傾向」(28.3%)、「期によって増減」(28.3%)が最も多く、「横ばい」(25.3%)も4分の1を占める。

<経常利益>

No.	カテゴリー名	n	%
1	十分な採算を確保できている	26	15.7%
2	採算は取れている	70	42.2%
3	採算が取れたり取れなかったり	43	25.9%
4	採算を取るのが難しい状況	18	10.8%
5	採算を取るのがかなり大変な状況	4	2.4%
6	無回答	5	3.0%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・経常利益については、「採算は取れている」(42.2%)と回答した事業所が約4割にのぼる。

(2) 従業員の構成

「従業員」は、本社・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所のみにも所属する従業員に限るものとします。また、社長、店主等、および派遣されている方も従業員に含むものとします。

問1. 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

■従業員規模

No.	カテゴリー名	n	%
1	0人	0	0.0%
2	1～10人	6	3.6%
3	11～30人	22	13.3%
4	31～50人	33	19.9%
5	51～100人	49	29.5%
6	101人以上	55	33.1%
7	無回答	1	0.6%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

■従業員の人数－男女別・年齢別の人数

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち外国人			合計			
	男性	女性	その他	パートタイマー			パートタイマー以外の非正規従業員			男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
				男性	女性	その他	男性	女性	その他							
19歳以下	91	127	0	51	50	0	26	27	0	3	7	0	171	211	0	382
20～29歳	2,128	1,220	0	224	316	0	90	91	0	117	181	0	2,559	1,808	0	4,367
30～39歳	2,421	931	1	84	321	1	49	112	0	69	81	0	2,623	1,445	2	4,070
40～49歳	2,953	923	1	88	516	1	46	181	0	17	24	0	3,104	1,644	2	4,750
50～59歳	2,620	565	3	73	609	2	79	156	0	13	17	0	2,785	1,347	5	4,137
60～65歳	571	79	3	276	343	18	238	76	0	0	0	0	1,085	498	21	1,604
66歳以上	329	39	12	410	336	19	204	82	0	1	0	0	944	457	31	1,432
合計	11,113	3,884	20	1,206	2,491	41	732	725	0	220	310	0	13,271	7,410	61	20,742

■従業員の人数－男女別・年齢別の全従業員数に占める割合

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち外国人			合計			
	男性	女性	その他	パートタイマー			パートタイマー以外の非正規従業員			男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
				男性	女性	その他	男性	女性	その他							
19歳以下	0.4	0.6	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0	1.8
20～29歳	10.3	5.9	0.0	1.1	1.5	0.0	0.4	0.4	0.0	0.6	0.9	0.0	12.3	8.7	0.0	21.1
30～39歳	11.7	4.5	0.0	0.4	1.5	0.0	0.2	0.5	0.0	0.3	0.4	0.0	12.6	7.0	0.0	19.6
40～49歳	14.2	4.4	0.0	0.4	2.5	0.0	0.2	0.9	0.0	0.1	0.1	0.0	15.0	7.9	0.0	22.9
50～59歳	12.6	2.7	0.0	0.4	2.9	0.0	0.4	0.8	0.0	0.1	0.1	0.0	13.4	6.5	0.0	19.9
60～65歳	2.8	0.4	0.0	1.3	1.7	0.1	1.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2	2.4	0.1	7.7
66歳以上	1.6	0.2	0.1	2.0	1.6	0.1	1.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	2.2	0.1	6.9
合計	53.6	18.7	0.1	5.8	12.0	0.2	3.5	3.5	0.0	1.1	1.5	0.0	64.0	35.7	0.3	100.0

■従業員の人数－男女別・年齢別の各年齢層に占める割合

(%)

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			合計			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員									
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	23.8	33.2	0.0	13.4	13.1	0.0	6.8	7.1	0.0	0.8	1.8	0.0	44.8	55.2	0.0	100.0
20～29歳	48.7	27.9	0.0	5.1	7.2	0.0	2.1	2.1	0.0	2.7	4.1	0.0	58.6	41.4	0.0	100.0
30～39歳	59.5	22.9	0.0	2.1	7.9	0.0	1.2	2.8	0.0	1.7	2.0	0.0	64.4	35.5	0.0	100.0
40～49歳	62.2	19.4	0.0	1.9	10.9	0.0	1.0	3.8	0.0	0.4	0.5	0.0	65.3	34.6	0.0	100.0
50～59歳	63.3	13.7	0.1	1.8	14.7	0.0	1.9	3.8	0.0	0.3	0.4	0.0	67.3	32.6	0.1	100.0
60～65歳	35.6	4.9	0.2	17.2	21.4	1.1	14.8	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	67.6	31.0	1.3	100.0
66歳以上	23.0	2.7	0.8	28.6	23.5	1.3	14.2	5.7	0.0	0.1	0.0	0.0	65.9	31.9	2.2	100.0
合計	53.6	18.7	0.1	5.8	12.0	0.2	3.5	3.5	0.0	1.1	1.5	0.0	64.0	35.7	0.3	100.0

- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」（33.1%）が最も多く、次いで「51～100人」（29.5%）となっている
- ・全従業員のうち男性・正規従業員（53.6%）が半数であり、女性・正規従業員（18.7%）は2割弱にとどまる。

問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください（ご記入が難しい場合は、概算でも構いません）。

■平均勤続年数

<正規従業員>

【男性】

No.	カテゴリー名	n	%
1	0～5年	13	7.8%
2	6～10年	35	21.1%
3	11～15年	48	28.9%
4	16～20年	44	26.5%
5	21年以上	17	10.2%
6	無回答	9	5.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

【女性】

No.	カテゴリー名	n	%
1	0～5年	33	19.9%
2	6～10年	67	40.4%
3	11～15年	33	19.9%
4	16～20年	10	6.0%
5	21年以上	13	7.8%
6	無回答	10	6.0%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

<非正規従業員>

【男性】

No.	カテゴリー名	n	%
1	0～5年	55	33.1%
2	6～10年	26	15.7%
3	11～15年	13	7.8%
4	16～20年	3	1.8%
5	21年以上	20	12.0%
6	無回答	49	29.5%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

【女性】

No.	カテゴリー名	n	%
1	0～5年	56	33.7%
2	6～10年	48	28.9%
3	11～15年	15	9.0%
4	16～20年	3	1.8%
5	21年以上	5	3.0%
6	無回答	39	23.5%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・正規従業員の平均勤続年数については、男性は「11～15年」（28.9%）、「16～20年」（26.5%）が多い一方、女性は「6～10年」（40.4%）が4割超を占めており、「0～5年」（19.9%）も合わせると10年以下が半数以上にのぼる。
- ・非正規従業員の平均勤続年数については、「0～5年」が男性（33.1%）、女性（33.7%）ともに多いが、女性は「6～10年」（28.9%）も3割弱を占めている。

(3) 管理職の状況

問3. 係長以上の管理職※および役員は何人いますか(該当者がいない場合は空欄で結構です)。

※管理職について

- ・管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

■役員

No.	カテゴリー名	役員全体		うち女性	
		n	%	n	%
1	0人	4	2.4%	110	66.3%
2	1～3人	95	57.2%	55	33.1%
3	4～6人	46	27.7%	0	0.0%
4	7～10人	11	6.6%	0	0.0%
5	11人以上	9	5.4%	0	0.0%
6	無回答	1	0.6%	1	0.6%
	不明	0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%

■部長相当職

No.	カテゴリー名	部長全体		うち女性	
		n	%	n	%
1	0人	28	16.9%	139	83.7%
2	1～3人	74	44.6%	24	14.5%
3	4～6人	31	18.7%	1	0.6%
4	7～10人	15	9.0%	1	0.6%
5	11人以上	17	10.2%	0	0.0%
6	無回答	1	0.6%	1	0.6%
	不明	0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%

■課長相当職

No.	カテゴリー名	課長全体		うち女性	
		n	%	n	%
1	0人	27	16.3%	104	62.7%
2	1～3人	39	23.5%	50	30.1%
3	4～6人	44	26.5%	5	3.0%
4	7～10人	18	10.8%	3	1.8%
5	11人以上	37	22.3%	3	1.8%
6	無回答	1	0.6%	1	0.6%
	不明	0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%

■係長相当職

No.	カテゴリー名	係長全体		うち女性	
		n	%	n	%
1	0人	46	27.7%	87	52.4%
2	1～3人	35	21.1%	54	32.5%
3	4～6人	29	17.5%	15	9.0%
4	7～10人	22	13.3%	5	3.0%
5	11人以上	33	19.9%	4	2.4%
6	無回答	1	0.6%	1	0.6%
	不明	0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%

- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員（66.3%）、部長相当職（83.7%）、課長相当職（62.7%）、係長相当職（52.4%）と、半数以上の事業所で女性がない状況であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

(問4は、問3で「女性の役員、管理職が1人でもいる」場合にお答えください)

問4. 女性管理職がいることにより、どのような効果が出ていると感じていますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職がいることによる効果（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった	48	41.0%
2	多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった	20	17.1%
3	企業イメージや社会的評価が向上した	22	18.8%
4	生産性や業績が向上した	4	3.4%
5	新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった	15	12.8%
6	人事評価において性別による差別が減少した	13	11.1%
7	ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった	15	12.8%
8	社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった	30	25.6%
9	従業員のモチベーションが向上した	9	7.7%
10	職場の雰囲気よくなった	23	19.7%
11	特にない	26	22.2%
12	わからない	11	9.4%
	不明	49	
	全体	117	100.0%

- ・「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(41.0%)や「社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった(25.6%)」などの効果があるとする事業所が多い。
- ・一方、「特にない」(22.2%)、「わからない」(9.4%)との回答が一定数あるほか、「生産性や業績が向上した」(3.4%)も限定的となっている。

(問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください)
 問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。(✓は3つまで)

■女性管理職がない理由 (3つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	役職に必要な知識や判断力を有する女性がない	66	50.8%
2	役職に就くための在職年数を満たしている女性がない	28	21.5%
3	時間外労働が多い、または深夜業がある	8	6.2%
4	出張、全国転勤がある	3	2.3%
5	仕事がハード	7	5.4%
6	本人が希望しない	30	23.1%
7	顧客が女性管理職を懸念する(と思われる)	1	0.8%
8	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため、責任ある仕事に就けられない	8	6.2%
9	上司・同僚・部下の男性が、女性管理職を希望しない	5	3.8%
10	特に理由はない・わからない	34	26.2%
11	その他	8	6.2%
	不明	36	
	全体	130	100.0%

- 女性管理職が少ない理由については、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(50.8%)が最も多く、次いで「本人が希望しない」(23.1%)、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」(21.5%)も2割ある。
- 一方、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(6.2%)、「仕事がハード」(5.4%)、「出張、全国転勤がある」(2.3%)など、労働条件に関する理由は少ない。

問6. 昨年1年間で、役員または管理職に就くことを打診したが、本人が希望しなかったケースはありましたか。(✓は1つ)

■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかったケース

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	3	1.8%
2	ない	154	92.8%
3	無回答	9	5.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・「ない」(92.8%)が9割以上にのぼり、「ある」(1.8%)と回答したのはごく少数である。

(問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします)

問7. 具体的な人数(昨年1年間)をご記入してください。

■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかった具体的な人数

	(男性) 合計	(女性) 合計
(1) 役員または管理職に就くことを打診した人数 (n=3)	1名	2名
(2) うち本人が希望しなかった人数 (n=3)	0名	2名
(3) 無回答 (n=166)	-	-

- ・管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかった具体的な人数については、男性は打診1名に対して希望しなかったのは0名、女性は打診2名に対して希望しなかったのは2名だった。

問8. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みを実施していますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	76	55.9%
2	育児・介護休業取得者へのキャリアサポート	52	38.2%
3	昇進・昇格、評価・査定の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修	26	19.1%
4	幅広い仕事上の経験の付与	31	22.8%
5	ロールモデルとなる女性従業員の育成	31	22.8%
6	女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示	23	16.9%
7	男性従業員の意識改革	12	8.8%
8	女性従業員自身の意識改革	39	28.7%
9	家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減	5	3.7%
10	女性の管理職への登用を一定の割合で義務化	1	0.7%
11	その他	11	8.1%
	不明	30	
	全体	136	100.0%

- ・女性の管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.9%) が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(38.2%) となっている。
- ・このほか、「女性従業員自身の意識改革」(28.7%) や、「幅広い仕事上の経験の付与」(22.8%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(22.8%) など人材育成に関する項目も多く挙げた。

(4) ハラスメント等の防止策

問9. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴事業所では、現在、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。(それぞれ✓は1つ)

※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反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること

※パワー・ハラスメント……職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント…妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する行動をすること。いわゆるマタニティ・ハラスメントなど

(1) ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる

No.	カテゴリー名	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント		妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
		n	%	n	%	n	%
1	現在、取り組んでいる	105	65.6%	106	65.0%	103	63.2%
2	今後、取り組む予定	24	15.0%	25	15.3%	25	15.3%
3	未定	31	19.4%	32	19.6%	35	21.5%
	不明	6		3		3	
	全体	160	100.0%	163	100.0%	163	100.0%

(2) 従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する

No.	カテゴリー名	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント		妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
		n	%	n	%	n	%
1	現在、取り組んでいる	69	42.3%	67	41.1%	59	36.2%
2	今後、取り組む予定	42	25.8%	46	28.2%	53	32.5%
3	未定	52	31.9%	50	30.7%	51	31.3%
	不明	3		3		3	
	全体	163	100.0%	163	100.0%	163	100.0%

(3) 苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する

No.	カテゴリー名	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント		妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
		n	%	n	%	n	%
1	現在、取り組んでいる	104	64.2%	106	65.0%	99	60.7%
2	今後、取り組む予定	24	14.8%	25	15.3%	29	17.8%
3	未定	34	21.0%	32	19.6%	35	21.5%
	不明	4		3		3	
	全体	162	100.0%	163	100.0%	163	100.0%

(4) 従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する

No.	カテゴリー名	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント		妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
		n	%	n	%	n	%
1	現在、取り組んでいる	131	80.9%	134	82.2%	126	77.3%
2	今後、取り組む予定	13	8.0%	13	8.0%	19	11.7%
3	未定	18	11.1%	16	9.8%	18	11.0%
	不明	4		3		3	
	全体	162	100.0%	163	100.0%	163	100.0%

(5) 上記以外の取組み

No.	カテゴリー名	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント		妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
		n	%	n	%	n	%
1	現在、取り組んでいる	15	11.5%	15	11.5%	15	11.5%
2	今後、取り組む予定	15	11.5%	15	11.5%	16	12.2%
3	未定	101	77.1%	101	77.1%	100	76.3%
	不明	35		35		35	
	全体	131	100.0%	131	100.0%	131	100.0%

- ・「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」については、8割前後の企業が、現在、取り組んでいる一方、「従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する」については、現在、取り組んでいるのは4割前後と差がみられる。

問10. 仕事をする上での男女の取扱いの不平等やハラスメント等に関する相談や苦情、不満について、事業所内でどのように取り扱っていますか。(それぞれ✓はいくつでも)

■仕事をする上での相談や苦情、不満における事業所内での取扱い（複数回答）

No.	カテゴリー名	男女の取扱いの不平等について		ハラスメント等について	
		n	%	n	%
1	(1) 人事労務担当部署が相談を受ける	106	67.5%	115	71.0%
2	(2) 専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける	35	22.3%	40	24.7%
3	(3) 企業内に設置した苦情全般の窓口委ねる	40	25.5%	44	27.2%
4	(4) 上司が相談を受ける	109	69.4%	113	69.8%
5	(5) 労働組合が仲介する	15	9.6%	16	9.9%
6	(6) 弁護士事務所など外部機関との連携を図る	32	20.4%	36	22.2%
7	(7) その他	2	1.3%	3	1.9%
8	(8) 特に何もしていない	14	8.9%	13	8.0%
	不明	9		4	
	全体	157	100.0%	162	100.0%

- ・仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の取扱いの不平等については、「上司が相談を受ける」(69.4%)、「人事労務担当部署が相談を受ける」(67.5%)が多い。
- ・ハラスメント等についても、「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.0%)、「上司が相談を受ける」(69.8%)が多い。

(5) 女性の活躍推進のための取組み状況

問11. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような課題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍推進における問題点（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	女性の勤続年数が平均的に短い	30	18.5%
2	家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある	74	45.7%
3	一般的に女性は職業意識が低い	33	20.4%
4	女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい	36	22.2%
5	女性のための就業環境の整備コストがかかる	5	3.1%
6	男性の方が適している業務が多い	50	30.9%
7	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	4	2.5%
8	経営者・経営層の認識・理解が不十分である	13	8.0%
9	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	15	9.3%
10	女性の活用方法がわからない	6	3.7%
11	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	4	2.5%
12	その他	8	4.9%
13	特になし	31	19.1%
	不明	4	
	全体	162	100.0%

- ・女性の活躍推進においては、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」（45.7%）ことを問題とする企業が多い。
- ・次いで、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.2%）、「一般的に女性は職業意識が低い」（20.4%）を挙げる企業も2割程度いる。

問12. 女性の活躍推進のための企業の積極的改善措置（ポジティブ・アクション※）について、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定はありますか。（それぞれ✓はいくつでも）

※ポジティブ・アクション…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者の間の差を解消するため、女性の採用や登用、職場環境の整備など個々の企業が行う自主的かつ積極的な改善措置のこと

■女性の活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）の取組み（複数回答）

No.	カテゴリー名	現在、取り組んでいる		今後、取り組む予定		未定	
		n	%	n	%	n	%
1	(1) 女性の活躍推進に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する	23	23.0%	26	27.4%	111	75.5%
2	(2) 女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う	23	23.0%	35	36.8%	101	68.7%
3	(3) 女性の活躍推進のための計画を策定する	27	27.0%	28	29.5%	104	70.7%
4	(4) 女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	41	41.0%	34	35.8%	84	57.1%
5	(5) 女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する	32	32.0%	43	45.3%	83	56.5%
6	(6) 中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う	15	15.0%	38	40.0%	102	69.4%
7	(7) 性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める	59	59.0%	31	32.6%	66	44.9%
8	(8) 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する	18	18.0%	33	34.7%	103	70.1%
9	(9) 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する	51	51.0%	39	41.1%	67	45.6%
10	(10) 女性管理職を中途採用する	14	14.0%	12	12.6%	132	89.8%
11	(11) その他	1	1.0%	0	0.0%	32	21.8%
	不明	66		71		19	
	全体	100	100.0%	95	100.0%	147	100.0%

- ・現在、取り組んでいる項目としては、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」（59.0%）、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」（51.0%）の回答率が高く、人事制度や労働条件など制度整備に取り組んでいる企業が多い。
- ・今後、取り組む予定の項目としては、「女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」（45.3%）の回答率が高く、「女性管理職を中途採用する」（24.2%）を挙げる企業が多い。
- ・未定の項目としては、「女性管理職を中途採用する」（89.8%）、「女性の活躍推進に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する」（75.5%）を挙げる企業が多い。

(6) ワーク・ライフ・バランスについて

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所で行っていることについてお聞きします。

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

問13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

■ 育児休業制度について

< 育児休業制度の有無 >

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある（全従業員適用）	124	74.7%
2	ある（非正規従業員を除く）	33	19.9%
3	ない	5	3.0%
4	無回答	4	2.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

< 育児休業の取得可能な期間 >

No.	カテゴリー名	n	%
1	1年未満	0	0.0%
2	1年～2年未満	124	74.7%
3	2年～3年未満	25	15.1%
4	3年以上	8	4.8%
5	無回答	9	5.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

< 育児休業制度の利用実績 >

No.	カテゴリー名	平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		（男性）		（女性）		（男性）		（女性）		（男性）		（女性）	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	0人	144	86.7%	91	54.8%	141	84.9%	94	56.6%	133	80.1%	72	43.4%
2	1～5人	4	2.4%	51	30.7%	4	2.4%	42	25.3%	15	9.0%	69	41.6%
3	6～10人	0	0.0%	4	2.4%	3	1.8%	10	6.0%	0	0.0%	4	2.4%
4	11～15人	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
5	16～20人	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	3	1.8%
6	21人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
7	無回答	18	10.8%	18	10.8%	18	10.8%	18	10.8%	18	10.8%	18	10.8%
	不明	0		0		0		0		0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%

■看護休暇制度について

<子の看護休暇制度の有無>

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある（全従業員適用）	98	59.0%
2	ある（非正規従業員を除く）	17	10.2%
3	ない	39	23.5%
4	無回答	12	7.2%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

<子の看護休暇制度の利用実績>

No.	カテゴリー名	平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		(男性)		(女性)		(男性)		(女性)		(男性)		(女性)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	0人	96	57.8%	93	56.0%	97	58.4%	84	50.6%	97	58.4%	86	51.8%
2	1～5人	4	2.4%	8	4.8%	4	2.4%	17	10.2%	5	3.0%	14	8.4%
3	6～10人	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%	2	1.2%	1	0.6%	3	1.8%
4	11～15人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5	16～20人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	21人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
7	無回答	66	39.8%	64	38.6%	64	38.6%	63	38.0%	63	38.0%	63	38.0%
	不明	0		0		0		0		0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%

■子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	135	81.3%
2	ない	17	10.2%
3	無回答	14	8.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・育児休業制度（全従業員適用）は、「ある（全従業員適用）」（74.7%）事業所が7割以上にのぼる。
- ・直近3年間の育児休業制度の利用実績は、男性は「0人」とする企業が約8割。一方、女性は、「0人」とする企業は5割前後、1人以上、育児休業制度を利用した人が半数にのぼる。

問14. 介護のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

■介護休業制度について

<介護休業制度の有無>

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある（全従業員適用）	117	70.5%
2	ある（非正規従業員を除く）	24	14.5%
3	ない	21	12.7%
4	無回答	4	2.4%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

<介護休業制度の取得可能な期間>

No.	カテゴリー名	n	%
1	～3カ月	113	68.1%
2	～6カ月	9	5.4%
3	～1年	4	2.4%
4	1年以上	1	0.6%
5	無回答	39	23.5%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

<介護休業制度の利用実績>

No.	カテゴリー名	平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		(男性)		(女性)		(男性)		(女性)		(男性)		(女性)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	0人	116	69.9%	113	68.1%	116	69.9%	116	69.9%	117	70.5%	113	68.1%
2	1～5人	4	2.4%	7	4.2%	4	2.4%	4	2.4%	3	1.8%	7	4.2%
3	6～10人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
4	11～15人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5	16～20人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	21人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
7	無回答	46	27.7%	46	27.7%	46	27.7%	46	27.7%	46	27.7%	46	27.7%
	不明	0		0		0		0		0		0	
	全体	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%	166	100.0%

<介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置>

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	126	75.9%
2	ない	30	18.1%
3	無回答	10	6.0%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

- ・「介護休業制度」（全従業員適用）は、「ある（全従業員適用）」（70.5%）事業所が7割にのぼる。
- ・直近3年間の介護休業制度の利用実績は、男女ともに「0人」とする企業が約7割。

問15. 育児・介護休業制度が定着するためには、どのような課題が考えられますか。(✓は2つまで)

■育児・介護休業制度の定着のための課題（2つまで）

No.	カテゴリー名	n	%
1	休業中の代替要員の確保	76	60.3%
2	復職後の代替要員の処遇	15	11.9%
3	休業中の賃金補償	19	15.1%
4	復職後のポストなど受け入れ体制	15	11.9%
5	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	38	30.2%
6	利用者・非利用者間の不公平感の是正	9	7.1%
7	休業取得時・復職時の研修などの支援	1	0.8%
8	職場での理解促進	39	31.0%
9	その他	1	0.8%
10	わからない	1	0.8%
11	特にない	5	4.0%
	不明	40	
	全体	126	100.0%

- ・育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」(60.3%)が最も多く、次いで「職場での理解促進」(31.0%)、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(30.2%)の回答率が高く、業務遂行上の人員確保の問題が挙げられる。

(7) L G B T Q※など性的少数者について

※L G B T Q…性的少数者の一部である「レズビアン（女性同性愛者）」「ゲイ（男性同性愛者）」「バイセクシュアル（両性愛者）」「トランスジェンダー（性別違和）」「クエスチョニング（性自認や性的指向が固定的ではない人、固定化したくない人）」の頭文字を並べた略称

※性的少数者…性的指向（どの性別を恋愛・性愛の対象とするか）あるいは性自認（自己をどの性別と認識するか）など性のあり方に関して多数派とは異なる人々のことを指す(11人に1人程度いるとする民間の調査もある)。

問16. 貴事業所にL G B T Qなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。(✓は1つ)

■事業所内におけるL G B T Qなど性的少数者の従業員の認識

No.	カテゴリー名	n	%
1	“いる”と認識している	7	4.2%
2	“いない”と認識している	75	45.2%
3	わからない	83	50.0%
4	無回答	1	0.6%
	不明	0	
	全体	166	100.0%

・性的少数者の従業員が“いる”と認識している(4.2%)、“いない”と認識している(45.2%)であり、認識している事業所は合わせて49.4%と半数にのぼる。

問17. 現在、LGBTQなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。(✓はいくつでも)

■ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	採用活動における取組み(公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など)	6	4.3%
2	方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化	5	3.5%
3	トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備(性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備)	1	0.7%
4	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備(異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など)	1	0.7%
5	社員向け相談窓口の設置(性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む)	9	6.4%
6	理解促進に向けた社員研修等の開催	3	2.1%
7	取り組んでいることはない	116	82.3%
8	異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発	0	0.0%
9	その他	4	2.8%
	不明	25	
	全体	141	100.0%

- ・LGBTQなど性的少数者に対して事業所として「取り組んでいることはない」(82.3%)が8割超にのぼり、取り組んでいることがある企業は少数にとどまる。

(8) アンケート自由意見

【自由記述欄】

問18. 最後に、女性の雇用管理や活躍推進などについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由に記入してください。

- ・男女を問わず、本人の希望する職種への配属を実施している。残念ながら中小（小規模）企業の場合、管理職になると業務が増える等に対する対価が不十分になりがちである。そのような事情も管理職希望者が少ない下人なのでは。また、昨今の若い世代の特色なのか、部下のことまで責任を負いたくない、面倒を見るのが煩わしいとの声も聞かれる。中小企業にとっては困難な課題が多い時代になったのでは。残業、休日出勤を望む社員も多くいるのも事実で、法的根拠から制限してもアルバイト等のダブルワークをしてまでも収入を得たい人が多いはず。（サービス業）
- ・人的余裕のない中小企業で積極的に推進するのは難しい。補助金が出る等、企業のメリットがあると違うと思う。また、育休を取る者も現在の賃金同額以上が補償されれば「取りたい」と思う人が出てくるのでは。（卸売業, 小売業）
- ・まだまだ男性社会の中で、こうしたことを進めていくためには、女性の意見を多く反映させてほしいと思う。男性だけで話し合いを持つ場を目にすることも多く、事態に合っていないと感じる。（卸売業, 小売業）
- ・育児に関してはグループ内に夫婦がいてもどうしても女性に負担が偏ってしまうのが見受けられる。その意識改革は必要と感じる。（情報通信業）
- ・弊社のような人材派遣を主とする企業では、社内認識を変えることはもちろんだが、出向先企業の派遣労働者取り扱いの認識を変えていただくのは、一企業のみでは厳しい環境である。（サービス業）
- ・国や行政も一体となって女性の活躍推進をしないとなかなか進まないと感じる。たとえば、女性の活躍そのものを謳うのではなく、在宅勤務の制度化、促進だけでも多様な働き方ができ、さまざまなバックグラウンドを持った人が働きやすくなり、結果的に女性も活躍できる場が生まれてくると思う。社会全体が変わっていかねばいけない。（その他）

Ⅲ.【従業員】アンケートの集計結果（速報）

（１）回答者の属性

■性別

No.	カテゴリー名	n	%
1	男性	164	32.0%
2	女性	339	66.2%
3	その他	2	0.4%
4	回答しない	0	0.0%
5	無回答	7	1.4%
	不明	0	
	全体	512	100.0%

■年齢

No.	カテゴリー名	n	%
1	19歳以下	5	1.0%
2	20～29歳	86	17.1%
3	30～39歳	121	24.0%
4	40～49歳	181	35.9%
5	50～59歳	81	16.1%
6	60～64歳	21	4.2%
7	65歳以上	9	1.8%
	不明	8	
	全体	504	100.0%

■最終学歴

No.	カテゴリー名	n	%
1	中学校	4	0.8%
2	高等学校	178	35.5%
3	短期大学・高等専門学校	107	21.3%
4	大学・大学院	199	39.6%
5	その他	14	2.8%
	不明	10	
	全体	502	100.0%

- 回答者の性別は、「男性」（32.0％）が約3割、「女性」（66.2％）が約7割となっている。
- 回答者の年齢は、「40～49歳」（35.9％）が最も多く、次いで「30～39歳」（24.0％）、「20～29歳」（17.1％）となっている。
- 回答者の最終学歴は、「大学・大学院」（39.6％）が最も多く、次いで「高等学校」（35.5％）となっている。

■勤務先の業種

No.	カテゴリー名	n	%
1	農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業	4	0.8%
2	建設業	49	9.8%
3	製造業	155	31.0%
4	電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.8%
5	情報通信業	36	7.2%
6	運輸業, 郵便業	28	5.6%
7	卸売業, 小売業	96	19.2%
8	金融業, 保険業	7	1.4%
9	不動産業, 物品賃貸業	8	1.6%
10	学術研究, 専門・技術サービス業	1	0.2%
11	宿泊業, 飲食サービス業	7	1.4%
12	生活関連サービス業, 娯楽業	9	1.8%
13	教育, 学習支援業	2	0.4%
14	医療, 福祉	28	5.6%
15	複合サービス事業 (郵便局, 協同組合)	0	0.0%
16	サービス業 (他に分類されないもの)	45	9.0%
17	その他	21	4.2%
	不明	12	
	全体	500	100.0%

■勤務先の従業員

No.	カテゴリー名	n	%
1	10～29人	62	12.5%
2	30～49人	80	16.2%
3	50～69人	55	11.1%
4	70～99人	99	20.0%
5	100～149人	64	12.9%
6	150～199人	21	4.2%
7	200人以上	114	23.0%
	不明	17	
	全体	495	100.0%

■勤務形態

No.	カテゴリー名	n	%
1	正規従業員 (正社員)	405	85.1%
2	パートタイマー	47	9.9%
3	その他の非正規従業員 (アルバイト, 派遣社員, 契約社員等)	24	5.0%
	不明	36	
	全体	476	100.0%

- ・回答者の勤務先の業種は、「製造業」(31.0%) が約3割、「卸売業, 小売業」(19.2%) が約2割を占める。
- ・勤務先の従業員規模は、「200人以上」(23.0%) が最も多く、30人未満は1割超。
- ・勤務形態は、「正規従業員 (正社員)」(85.1%) が8割超、「パートタイマー」(9.9%) および「その他の非正規従業員 (アルバイト, 派遣社員, 契約社員等)」(5.0%) は1割超にとどまる。

■職種

No.	カテゴリー名	n	%
1	事務	286	56.4%
2	販売・サービス（営業担当・小売店員・飲食店員等）	76	15.0%
3	製造作業（製造、加工）	53	10.5%
4	専門・技術（資格職、オペレーター、専門職従事者等）	27	5.3%
5	輸送・機械運転	4	0.8%
6	建設・採掘	3	0.6%
7	保安・清掃	1	0.2%
8	管理職	43	8.5%
9	その他	14	2.8%
	不明	5	
	全体	507	100.0%

■勤続年数

No.	カテゴリー名	n	%
1	1年未満	22	4.4%
2	1～3年未満	81	16.1%
3	3～5年未満	69	13.7%
4	5～10年未満	102	20.3%
5	10年以上	228	45.4%
	不明	10	
	全体	502	100.0%

■令和2年の年間収入（税込）

No.	カテゴリー名	n	%
1	103万円未満	24	4.8%
2	103～150万円未満	29	5.8%
3	150～250万円未満	103	20.6%
4	250～500万円未満	256	51.1%
5	500～750万円未満	65	13.0%
6	750～1,000万円未満	18	3.6%
7	1,000万円以上	2	0.4%
8	収入はない	4	0.8%
	不明	11	
	全体	501	100.0%

- ・職種については、「事務」（56.4%）が最も多い。
- ・勤続年数については、「10年以上」（45.4%）が約半数にのぼる。
- ・令和2年の年間収入については、「250～500万円未満」（51.1%）が最も多く、次いで「150～250万円未満」（20.6%）などである。

■未婚・既婚別

No.	カテゴリー名	n	%
1	未婚	171	34.0%
2	既婚（事実婚等を含む）	284	56.5%
3	その他（離別・死別）	48	9.5%
	不明	9	
	全体	503	100.0%

■配偶者の職業（既婚の場合）

No.	カテゴリー名	n	%
1	正規従業員（正社員）	179	63.9%
2	パートタイマー	51	18.2%
3	その他の非正規従業員	9	3.2%
4	自営	16	5.7%
5	無職（主婦・主夫を含む）	25	8.9%
	不明	232	
	全体	280	100.0%

■同居家族（同居している人すべて）

No.	カテゴリー名	n	%
1	単身（1人暮らし）	51	10.1%
2	配偶者・パートナー（異性）	284	56.1%
3	パートナー（同性）	0	0.0%
4	子ども	249	49.2%
5	自分自身の親	157	31.0%
6	配偶者・パートナーの親	31	6.1%
7	祖父母	35	6.9%
8	兄弟姉妹	54	10.7%
9	その他	11	2.2%
	不明	6	
	全体	506	100.0%

■一番下の子どもの成長段階（子どもと同居の場合）

No.	カテゴリー名	n	%
1	3歳未満	42	15.3%
2	3歳以上の未就学児	35	12.8%
3	小学生	61	22.3%
4	中学生	28	10.2%
5	高校生以上の学生	53	19.3%
6	社会人	50	18.2%
7	その他	5	1.8%
	不明	238	
	全体	274	100.0%

(2) 労働時間

問1. あなたは、勤務先で週に何日働きますか。(✓は1つ)

■週に何日働くか

No.	カテゴリー名	n	%
1	1日	0	0.0%
2	2日	3	0.6%
3	3日	8	1.6%
4	4日	14	2.8%
5	5日	435	85.5%
6	6日	47	9.2%
7	7日 (ほとんど休まない)	2	0.4%
	不明	3	
	全体	509	100.0%

- ・週の労働日数については、「5日」(85.5%)が最も多い。

問2. あなたの勤務先での普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか(所定外労働時間(残業・休日出勤等)を含む、休憩時間を除く)。(✓は1つ)

■1日の労働時間(所定外労働時間(残業・休日出勤等)を含む、休憩時間を除く)

No.	カテゴリー名	n	%
1	3時間以下	1	0.2%
2	4時間くらい	10	2.0%
3	5時間くらい	8	1.6%
4	6時間くらい	19	3.7%
5	7時間くらい	36	7.1%
6	8時間くらい	288	56.7%
7	9時間くらい	101	19.9%
8	10時間以上	45	8.9%
	不明	4	
	全体	508	100.0%

- ・1日の労働時間については、「8時間くらい」(56.7%)が約半数を占める。

(3) 育児休業制度と介護休業制度

問3. あなたの勤務先には「育児休業制度」や「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無

No.	カテゴリー名	n	%
1	両方ともある	322	63.0%
2	育児休業制度のみがある	53	10.4%
3	介護休業制度のみがある	3	0.6%
4	両方ともない	22	4.3%
5	わからない	111	21.7%
	不明	1	
	全体	511	100.0%

- ・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(63.0%)が6割超を占める。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問4. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。また、利用しにくいと感じたことはありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか

No.	カテゴリー名	n	%
1	感じる・感じたことがある	134	35.8%
2	感じない・感じたことがない	240	64.2%
	不明	138	
	全体	374	100.0%

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、「感じない・感じたことがない」(64.2%)が6割超にのぼり、「感じる・感じたことがある」(35.6%)は3分の1程度にとどまる。

(問4で「1」と回答した方にお聞きします)

問5. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる・感じた理由は何ですか。
(✓は2つまで)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由 (2つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	休業後、現職に復帰する保証がないため	23	17.2%
2	休業期間中の収入に不安があるため	36	26.9%
3	昇進・昇給の際に不利なため	11	8.2%
4	代替要員の確保が困難なため	60	44.8%
5	仕事が忙しいため	44	32.8%
6	上司がよい顔をしないため	17	12.7%
7	その他	18	13.4%
	不明	378	
	全体	134	100.0%

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(44.8%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(32.8%)、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)などである。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方、および問4で「2」と回答した方にお聞きします)

問6. あなたは、「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用したことがありますか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況

No.	カテゴリー名	n	%
1	利用したことがある	61	18.0%
2	対象者であり、利用したかったが、利用しなかった	5	1.5%
3	対象者であるが、利用する必要がなかった	56	16.5%
4	対象者ではないため、利用しなかった	217	64.0%
	不明	173	
	全体	339	100.0%

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「対象者ではないため、利用しなかった」(64.0%)が6割超にのぼる。
- ・一方、「利用したことがある」(18.0%)は、「対象者であり、利用したかったが、利用しなかった」(1.5%)を上回った。

(問6で「1」と回答した方にお聞きします)

問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。また、これまでの利用回数は何回ですか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用期間と利用回数

<利用期間>

No.	カテゴリー名	育児休業制度 取得期間		介護休業制度 取得期間	
		n	%	n	%
1	6カ月未満	1	1.5%	4	6.2%
2	6カ月以上～1年未満	14	21.5%	1	1.5%
3	1年以上～2年未満	40	61.5%	0	0.0%
4	2年以上	9	13.8%	1	1.5%
5	無回答	1	1.5%	59	90.8%
	不明	447		447	
	全体	65	100.0%	65	100.0%

- ・育児休業制度の取得期間については、「1年以上～2年未満」(61.5%)が最も多く、次いで「6カ月以上～1年未満」(21.5%)、「2年以上」(13.8%)である。
- ・介護休業制度の取得期間については、「6カ月未満」(6.2%)が一定数いるものの、「無回答」が大半を占める。

<利用回数>

No.	カテゴリー名	育児休業制度 利用回数		介護休業制度 利用回数	
		n	%	n	%
1	1回	29	44.6%	1	50.0%
2	2回	29	44.6%	1	50.0%
3	3回以上	7	10.8%	0	0.0%
	不明	447		510	
	全体	65	100.0%	2	100.0%

- ・育児休業制度の利用回数については、「1回」(44.6%)、「2回」(44.6%)がそれぞれ4割超にのぼり、「3回以上」(10.8%)も1割程度いる。
- ・介護休業制度の利用回数については、「1回」(50.0%)、「2回」(50.0%)が半数ずつとなっている。

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況

問8. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※」という言葉を知っていましたか。
(✓は1つ)

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

■「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度

No.	カテゴリー名	n	%
1	言葉と意味の両方を知っていた	221	43.2%
2	言葉だけ知っていた	123	24.0%
3	知らなかった	166	32.4%
4	無回答	2	0.4%
	不明	0	
	全体	512	100.0%

- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っていた」(43.2%)のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。

問9. ワーク・ライフ・バランスの実現のために、あなたはご自身の「所定外労働時間」を減らしたいと思いませんか。(✓は1つ)

■「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、「所定外労働時間」を減らしたいと思うか

No.	カテゴリー名	n	%
1	思う	263	51.4%
2	思わない	243	47.5%
3	無回答	6	1.2%
	不明	0	
	全体	512	100.0%

- ・「所定外労働時間」を減らしたいと思うかについては、「思う」(51.4%)が「思わない」(47.5%)を上回った。

(問9で「2」と回答した方にお聞きします)

問10. 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由は何ですか。(✓は1つ)

■「所定外労働時間」を減らせない理由(1つ)

No.	カテゴリー名	n	%
1	他の従業員の協力が得られないため	2	0.9%
2	上司がよい顔をしないため	0	0.0%
3	業務量が多いため	23	10.0%
4	時間外勤務手当がないと生活できないため	24	10.5%
5	そもそも所定外労働時間はほとんどないため	161	70.3%
6	その他	19	8.3%
	不明	283	
	全体	229	100.0%

- ・「所定外労働時間」を減らせない理由については、「そもそも時間外労働はほとんどないため」(70.3%)を挙げる人が最も多い。

問11. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」(所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進など)について、どの程度取り組んでいると感じていますか。(✓は1つ)

■自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか(1つ)

No.	カテゴリー名	n	%
1	従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	97	18.9%
2	従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	51	10.0%
3	従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	153	29.9%
4	従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる	98	19.1%
5	まったく取り組んでいない	42	8.2%
6	わからない	54	10.5%
7	無回答	17	3.3%
	不明	0	
	全体	512	100.0%

- ・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているかについては、“積極的に取り組んでいる”と感じている人は約3割、“多少は取り組んでいる”と感じている人は約5割おり、多くの企業で何らかの取組みは行われているといえる。

問12. コロナ禍によって、あなたの令和2年中の収入に変化はありましたか。(✓は1つ)

■コロナ禍における収入の変化

No.	カテゴリー名	n	%
1	増加した	20	3.9%
2	減少した	104	20.5%
3	変わらない	384	75.6%
	不明	4	
	全体	508	100.0%

- ・コロナ禍における収入の変化について、「変わらない」(75.6%)が7割超を占め、「減少した」(20.5%)は2割にとどまる。

問13. コロナ禍によって、あなたの働き方に変化はありましたか。あった場合は具体的に記入してください。

【自由記述】

回答者数：161名

主な内容：在宅勤務などテレワークが実施された…73件 (45.3%)

オンラインによる打合せ、会議、研修、商談等の機会が増えた…49件 (30.4%)

フレックスタイムや時差出勤が実施された…12件 (7.5%)

その他…60件 (37.3%)

【その他の主な意見】

- ・出張が減った。
- ・会社の方針で休業が行われた。
- ・コロナ対策で週4勤務の時期が2カ月程あった。
- ・早く帰るように心掛けるようになった。
- ・電車通勤から自動車通勤に変わった。
- ・社内をレイアウト変更し、フリーアドレスとなった。
- ・学校が休校のため仕事を休んだ。
- ・休校になった時、途中で子どもの様子を見に行くため時間単位休暇をとった。
- ・新卒で入社した東京の会社を辞め、実家に戻った。

など

(5) 管理職について

問14. あなたは、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(✓は1つ)

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか

No.	カテゴリー名	n	%
1	思う	112	21.9%
2	思わない	312	60.9%
3	現在管理職である	78	15.2%
4	無回答	10	2.0%
	不明	0	
	全体	512	100.0%

- ・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、「思わない」(60.9%)が6割を占める。

(問14で「2」と回答した方にお聞きします)

問15. 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(✓は2つまで)

■管理職になりたいと思わないのはなぜか(2つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	管理職になると責任が重い	74	24.8%
2	管理職としての能力に不安がある	92	30.9%
3	管理職の仕事に魅力を感じない	64	21.5%
4	現在の仕事に満足している	67	22.5%
5	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しい	78	26.2%
6	心理的・肉体的ストレスが増える	93	31.2%
7	その他	14	4.7%
	不明	214	
	全体	298	100.0%

- ・管理職になりたいと思わない理由については、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(31.2%)が最も多く、次いで「管理職としての能力に不安があるため」(30.9%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.2%)などである。

問16. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■管理職の女性を増やすための取組み（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	271	56.7%
2	育児・介護休業取得者へのキャリアサポート	252	52.7%
3	昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修	230	48.1%
4	幅広い仕事上の経験の付与	107	22.4%
5	ロールモデルとなる女性従業員の育成	130	27.2%
6	女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示	189	39.5%
7	男性従業員の意識改革	176	36.8%
8	女性従業員自身の意識改革	196	41.0%
9	家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減	174	36.4%
10	女性の管理職への登用を一定の割合で義務化	53	11.1%
11	その他	16	3.3%
	不明	34	
	全体	478	100.0%

- ・管理職の女性を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(56.7%) が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(52.7%)、「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(48.1%) などが上位に挙げられた。

(6) ハラスメント等について

あなたは、これまで職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり、聞いたりしたことがありますか。

問17. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。（✓は1つ）

（いやがっているのに性に関する話を聞かされた、宴会でお酌やデュエットを強要された、上司から地位を利用した性的誘いを受けたなど）

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について

No.	カテゴリー名	n	%
1	経験がある	70	13.8%
2	見たことがある	31	6.1%
3	話に聞いたことがある	103	20.3%
4	そうしたことはない	303	59.8%
	不明	5	
	全体	507	100.0%

- ・「経験がある」（13.8%）と回答した人は1割超える。また、「見たことがある」（6.1%）、「話に聞いたことがある」（20.3%）を合わせると3割弱にのぼる。

問18. パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について。（✓は1つ）

（蹴る・叩くなど身体的な攻撃を受けた、長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた、先輩・上司・後輩に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされたなど）

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について

No.	カテゴリー名	n	%
1	経験がある	101	20.0%
2	見たことがある	85	16.8%
3	話に聞いたことがある	111	22.0%
4	そうしたことはない	208	41.2%
	不明	7	
	全体	505	100.0%

- ・「経験がある」（20.0%）と回答した人は2割いる。また、「見たことがある」（16.8%）、「話に聞いたことがある」（22.0%）を合わせると4割弱にのぼる。

問19. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせなどについて。(✓は1つ)
 (妊娠や出産等を理由に解雇された、労働契約内容の変更を強要された、降格させられたなど)

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせについて

No.	カテゴリー名	n	%
1	経験がある	14	2.8%
2	見たことがある	17	3.4%
3	話に聞いたことがある	70	13.9%
4	そうしたことはない	402	79.9%
	不明	9	
	全体	503	100.0%

- ・「経験がある」(2.8%)と回答した人はごく少数であるが、「見たことがある」(3.4%)、「話に聞いたことがある」(13.9%)を合わせると2割弱にのぼる。

(問17、問18、問19でそれぞれ「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問20. あなたがハラスメント等を経験した、あるいはそうしたことを職場で、見たり、聞いたりした際、あなたはどのような行動をとりましたか。(✓はいくつでも)

■ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、どのような行動をとったか(複数回答)

No.	カテゴリー名	n	%
1	やめるように加害者に言った	26	7.8%
2	同僚や上司に相談した	119	35.8%
3	会社の相談窓口や人事担当者に相談した	44	13.3%
4	弁護士や外部の相談窓口に相談した	11	3.3%
5	特に行動はしなかった	177	53.3%
6	その他	31	9.3%
	不明	180	
	全体	332	100.0%

- ・ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」(53.3%)が半数を占める。一方、「同僚や上司に相談した」(35.8%)、「会社の相談窓口や人事担当者に相談した」(13.3%)、「弁護士や外部の相談窓口に相談した」(3.3%)など“相談した”人も半数いる。

(7) 働く理由

問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

■働く理由 (3つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	働かないと、生活が成り立たないため	354	72.8%
2	仕事にやりがいがあるため	62	12.8%
3	将来に備えて、貯蓄するため	191	39.3%
4	住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため	93	19.1%
5	子どもの教育費、仕送りなどのため	106	21.8%
6	ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいため	110	22.6%
7	仕事を通じて、自分を成長させたいため	72	14.8%
8	経済的に自立したいため	63	13.0%
9	働ける間は働くのがあたりまえだと思うため	104	21.4%
10	家業のため	5	1.0%
11	とにかく家の外に出たいため	15	3.1%
12	自分で自由に使えるお金がほしいため	83	17.1%
13	社会に役立つため	36	7.4%
14	その他	5	1.0%
	不明	26	
	全体	486	100.0%

- 働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(72.8%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(39.3%)、「子どもの教育費、仕送りなどのため」(21.8%)などである。

問22. あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(✓は3つまで)

■仕事を選ぶ際に重視すること (3つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	企業の安定性	150	30.7%
2	企業の将来性	40	8.2%
3	企業のイメージ	10	2.0%
4	仕事の内容	277	56.8%
5	通勤時間	102	20.9%
6	給与・賃金	232	47.5%
7	自分の能力が活かせる仕事	100	20.5%
8	労働時間	129	26.4%
9	職場の人間関係	193	39.5%
10	男女平等	5	1.0%
11	ダイバーシティ&インクルージョン※	8	1.6%
12	自分の都合で仕事の調整が可能	67	13.7%
13	その他	7	1.4%
14	特にない	5	1.0%
	不明	24	
	全体	488	100.0%

※ダイバーシティ&インクルージョン…人材の多様性を認め、受け入れて活かすこと

- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(56.8%)、「給与・賃金」(47.5%)、「職場の人間関係」(39.5%)が高く、仕事を選ぶポイントは労働条件と人間関係の問題のウエイトが大きい。

問23. あなたは、全体として、現在の働き方や労働環境にどの程度満足していますか。(✓は1つ)

■現在の働き方や労働環境に対する満足度

No.	カテゴリー名	n	%
1	満足	67	13.3%
2	やや満足	138	27.3%
3	ふつう	169	33.5%
4	やや不満	84	16.6%
5	不満	47	9.3%
	不明	7	
	全体	505	100.0%

- ・現在の働き方や労働環境に対する満足度については、「満足」(13.3%)、「やや満足」(27.3%)を合わせると約4割にとどまる。

問24. あなたは、今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思いますか。(✓は1つ)

■今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか

No.	カテゴリー名	n	%
1	働き続けたい	119	23.4%
2	できれば働き続けたい	184	36.2%
3	どちらともいえない	137	27.0%
4	できればやめたい	52	10.2%
5	やめたい	16	3.1%
	不明	4	
	全体	508	100.0%

- ・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」(23.4%)、「できれば働き続けたい」(36.2%)を合わせると約6割にのぼる。

問25. あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか

No.	カテゴリー名	n	%
1	賛成	345	68.0%
2	家事や育児に支障がなければ賛成	145	28.6%
3	妊娠又は出産したらやめるべき	2	0.4%
4	反対	1	0.2%
5	その他	14	2.8%
	不明	5	
	全体	507	100.0%

- ・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(68.0%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.6%)と考える人も3割程度いる。

問26. あなたは、女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性が仕事を続けていく上で必要だと思うこと(複数回答)

No.	カテゴリー名	n	%
1	男女の待遇の差の改善	222	43.7%
2	能力や実績の正当な評価	235	46.3%
3	女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解	237	46.7%
4	やりがいを感じられる仕事の設定	131	25.8%
5	更衣室・休憩室・トイレなど施設の整備	119	23.4%
6	育児・介護休業制度の整備や利用促進	251	49.4%
7	育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限	224	44.1%
8	フレックスタイムや在宅勤務制度などの整備や利用促進	192	37.8%
9	従業員が子育てサービスを利用する際に要する費用の全部(一部)援助・貸付制度	123	24.2%
10	事業所内託児施設の設置	71	14.0%
11	出産・育児・介護による退職者の再雇用制度	188	37.0%
12	配偶者やパートナーの家事・育児参加	282	55.5%
13	女性自身の意識改革	135	26.6%
14	その他	15	3.0%
15	特になし	6	1.2%
	不明	4	
	全体	508	100.0%

- ・女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)が最も多く、次いで「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(49.4%)が上位に挙げられた。

問27. あなたは、女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(✓は2つまで)

■女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと（2つまで）

No.	カテゴリー名	n	%
1	女性のための相談体制の充実	58	12.9%
2	女性のための職業指導・訓練・講習会の開催	38	8.4%
3	女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催	123	27.3%
4	育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実	209	46.4%
5	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	86	19.1%
6	企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ	87	19.3%
7	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	94	20.9%
8	女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援	16	3.6%
9	その他	8	1.8%
10	特になし	38	8.4%
	不明	62	
	全体	450	100.0%

- ・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」（46.4%）が最も多く、次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」（27.3%）などである。

問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間には、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

■自身が働く事業所において、待遇面で性別による差があるか（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	募集・採用	75	15.1%
2	配置転換	69	13.9%
3	人事評価	103	20.7%
4	昇進・昇給	155	31.1%
5	教育訓練	28	5.6%
6	福利厚生	9	1.8%
7	賃金	146	29.3%
8	退職	9	1.8%
9	その他	26	5.2%
10	待遇の差はない	208	41.8%
	不明	14	
	全体	498	100.0%

- ・待遇面での性別による差別については、「昇進・昇給」（31.1%）、「賃金」（29.3%）、「人事評価」（20.7%）などの回答率が高い一方、「待遇の差はない」（41.8%）が最も高い。

(問28で「1」～「9」と回答した方にお聞きします)

問29. 現在、あなたの働く事業所で、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか。(✓は2つまで)

■自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか(2つまで)

No.	カテゴリー名	n	%
1	女性は体力的に劣るため	50	17.7%
2	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため	51	18.1%
3	女性は法律上の制限が男性より多いため	7	2.5%
4	女性への社会一般の理解が足りないため	47	16.7%
5	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	83	29.4%
6	経営者や管理職の差別意識があるため	67	23.8%
7	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多いため	23	8.2%
8	管理職になることを望まない女性が多いため	48	17.0%
9	結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため	55	19.5%
10	その他	27	9.6%
	不明	230	
	全体	282	100.0%

- ・待遇の面で性別による差がある理由については、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(29.4%)が最も多く、次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(23.8%)、「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(19.5%)などである。

問30. あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

■男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか(複数回答)

No.	カテゴリー名	n	%
1	仕事の内容は性別で区別しない	236	48.7%
2	男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける	151	31.1%
3	女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい	35	7.2%
4	その他	30	6.2%
5	わからない	79	16.3%
	不明	27	
	全体	485	100.0%

- ・男女の働く環境のあり方については、「仕事の内容は性別で区別しない」(48.7%)が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」(31.1%)と考える人も3割程度を占める。

(8) パートタイマー・非正規従業員の状況 (パートタイマー・非正規従業員のみ回答)

(問31から問35まではパートタイマー・非正規従業員の方がお答えください (正規従業員の方は問36へお進みください))

問31. あなたは、正規従業員になりたいと思いますか。(✓は1つ)

■正規従業員になりたいと思うか

No.	カテゴリー名	n	%
1	正規従業員になりたい	24	35.8%
2	今のままでいい	43	64.2%
	不明	445	
	全体	67	100.0%

- ・「正規従業員になりたい」(35.8%)は3割超にとどまり、「今のままでいい」(64.2%)が6割超にのぼる。

問32. あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている主な理由は何ですか。(✓は1つ)

■パートタイマー・非正規従業員として働いている理由 (1つ)

No.	カテゴリー名	n	%
1	正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため	10	15.6%
2	正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため	15	23.4%
3	勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため	21	32.8%
4	正規従業員だと税や社会保障等で被扶養者の適用が受けられなくなるため	4	6.3%
5	家計を補助するため	6	9.4%
6	その他	8	12.5%
	不明	448	
	全体	64	100.0%

- ・パートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(32.8%)が最も多く、次いで「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(23.4%)などである。

問33. あなたが現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(✓はいくつでも)

■現在の勤め先との間で取り決めたこと（複数回答）

No.	カテゴリー名	n	%
1	賃金	50	73.5%
2	昇給	12	17.6%
3	賞与	12	17.6%
4	有給休暇	35	51.5%
5	勤務時間	53	77.9%
6	雇用期間	14	20.6%
7	通勤手当	33	48.5%
8	皆勤手当	3	4.4%
9	社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）	40	58.8%
10	退職金	4	5.9%
11	その他	3	4.4%
	不明	444	
	全体	68	100.0%

- ・「勤務時間」（77.9%）や「賃金」（73.5%）が7割超にのぼるほか、「社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）」（58.8%）、「有給休暇」（51.5%）も半数を占める。

（問33で「6」と回答した方にお聞きします）

問34. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。

■現在の勤め先と取り決めた雇用期間

No.	カテゴリー名	n	%
1	1～6カ月	7	53.8%
2	7～12カ月	5	38.5%
3	13～18カ月	0	0.0%
4	19～24カ月	0	0.0%
5	25カ月以上	1	7.7%
6	無回答	0	0.0%
	不明	499	
	全体	13	100.0%

- ・雇用期間の取り決めについては、「1～6カ月」（53.8%）が最も多く、次いで「7～12カ月」（38.5%）である。

問35. あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不満を感じていることはありますか。(✓は2つまで)

■パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満（2つまで）

No.	カテゴリー名	n	%
1	賃金が安い、退職金がもらえない	25	37.9%
2	仕事の内容が単純・物足りない	0	0.0%
3	経験や技術が生かせない・評価されない	3	4.5%
4	労働条件が不明確	3	4.5%
5	いつ辞めさせられるか不安	5	7.6%
6	社会保険や年金に加入できない	2	3.0%
7	正規の社員・職員との人間関係が難しい	0	0.0%
8	昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない	6	9.1%
9	その他	0	0.0%
10	特にない	34	51.5%
	不明	446	
	全体	66	100.0%

- ・パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「特にない」(51.5%)が半数を占める一方、「賃金が安い、退職金がもらえない」(37.9%)は4割弱にのぼる。

(9) アンケート自由意見

【自由記述欄】

問36. 最後に、女性が働くことに関して、ご意見や日頃感じていること、企業や行政に求めることなど、何でも結構ですのでご自由に記入してください。

<主な意見の項目>

男女平等	育児・介護休業等	性別役割分担意識の払拭	意識改革
26	11	14	20
行政に望むこと	雇用環境や社会に対する要望	その他	合計
29	25	54	179件

<ご意見・ご要望の一部>

(1) 男女平等に関すること

- ・女性だけがお茶汲み、掃除をしなければいけないのはなぜか。お茶を淹れるのが嫌なわけではないが、仕事とは別なことをしているので、手当を支給する等考えていただきたい。(女性/50代/建設業)
- ・ほぼ同じ仕事をしているのに、いまだに女だからと「お茶当番」がある(事務員でもないのに)。(女性/40代/製造業)
- ・私は男女差別があることで女性は守られていると思うので、男女差別はあっていいと思う。男にしかできないこと、女にしかできないことがあると思う。お茶出しにしても、男性より女性が出した方が良く思っている。それよりも、女性から女性への差別の方が世の中多いと思う。(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・会社の経営陣だけではなく、社員や自分自身の中にも、男性の仕事・女性の仕事という性別に捉われているところがある。本当に性別に捉われない社会になるためには、今の20代くらいが社会の中心となる頃でないが無理なような気がする。(女性/40代/サービス業)
- ・女だからという不平等がまだまだ多い。とはいえ結局、男と女で体力の差といったものはどうしてもあると思う。子育てについても、どうしても男性では産めないということもある。100%平等は無理なので、権利を主張させすぎなくても良いと思う。(女性/40代/サービス業)
- ・男性と女性の仕事の能力の違いはないと思う。ただ、女性にだけ許容されている部分の仕事はあると思うので、本来同等であるとするならば、全ての業務を男性と同じようにすべきであるとする。(男性/40代/情報通信業)
- ・性別で待遇に差があるのは良くないと思うが、仕事の内容は違ってくることはあると思っている(例えば、力仕事は男性の方が向いているし、女性もやりたがらない方が多い)。管理職についても希望しない女性を男女比に合わせるために無理に増やすのもいかがと

思うが、意見は聴くべきだと思う。(男性/40代/製造業)

- ・「女性だから賃金を上げなくても文句を言われたい」という経営者の言葉を聞いた時、非常に不快だった。女性だから男性よりも優れている面や、企業に貢献できていることなど、もっと多角的に捉えてほしいと思っている。(女性/40代/情報通信業)
- ・男尊女卑の歴史から、海外のような同等の扱いになるまでにはかなり時間がかかるのではないかと。幼少期から家庭で男女平等の考えのもと育たなければ難しい。(男性/40代/製造業)
- ・男性と女性で何でも同じにする(仕事内容等)のは違うと思う。得意・不得意・能力の違いは人それぞれなので、その上で適切に配置し、評価することが平等かと思う。(男性/30代/医療, 福祉)

(2) 育児・介護制度等に関すること

- ・高齢化社会になり、働き世代が介護等で離職しなければならない時に、サポートしてくれる支援があるといい。(女性/40代/その他)
- ・今後、母の介護が必要になる。育児休暇も介護休暇も男性だって取るべき。もっと休暇を取得しやすい環境を政府がアピールすべき。公務員は平気でとっている。介護離職しなくてもいいように行政がサポートしてほしい。(女性/50代/その他)
- ・男性の育休取得を義務化するくらいにしてほしい。子育てと家事と仕事を両立している女性の負担はかなり大きい。少しでも理解してもらえよう、最低1カ月以上育休を取って経験いただきたい。(女性/30代/情報通信業)
- ・女性が育休を取得するのが当たり前のように、男性が育休を取得することも当たり前になったら良いと思う。また、子どもが熱を出したら母親が休むのではなく、率先して父親が休んでも白い目で見られない世の中にしてほしい。それが当たり前になれば、男性の意識改革にもつながると思う。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・男性の育児休業が当たり前の社会になると、女性が働ける環境になる。共働きが当たり前の時代なので、子どもを預ける場所の確保は絶対に必要。社内に児童託児所があると助かる。(男性/30代/その他)

(3) 性別役割分担意識の払拭に関すること

- ・仕事上では性差なく働くべきだと思う(肉体労働を除き)。一方、家事・育児においては、男女の役割が固定化していることが阻害要因になっていると感じている。社会全体が家事・育児において性差ないようにしていく働きかけを続けていただければ、何年後には変わってくると思う。(子どもの小学校入学前の説明会で、女性教師から「子どもの生活規則を作るのはお母さんの仕事です」と言われたことは残念だった。先生がこれでは変わらない)(男性/30代/運輸業, 郵便業)
- ・男性が家事をもっと手伝う文化ができるといい。(男性/30代/情報通信業)
- ・共働きが一般的になりつつあるのに、男性の家事・育児への意識が低すぎる(いつまでもサポートや手伝いという感覚でいる)。(女性/40代/建設業)
- ・女性は家に帰れば子育てや家事がある。子育てや家事は女性の仕事という感覚が男性だけでなく女性にもある。仕事も頑張り、家に帰れば家の仕事をする。これでは大変すぎ

るので、家族の協力なくして社会では活躍できない。(女性/40代/製造業)

- ・家事・育児(学校関係)は女性担当という風潮があるので、仕事をセーブして家のことをせざるを得ない状況が多々ある。パートナーも世間も“家事・育児は男女平等に負担すべき”という考え方になれば女性が働きやすくなると思う。(男性/30代/情報通信業)
- ・家事・子育て・地域行事等、女性中心でありながら、外で仕事を増やす事は難しい。賃金も見合っていない。男性の仕事中心の考え方も、女性の負担になっている。男女ともに家庭が中心で、そのための労働であるべきだと思う。(女性/40代/業種無回答)
- ・保育園の送り迎えや、呼び出し、病気で看病は、仕事を休んで女性がやらなくてはいけない。休みづらいのは女性も同じ。(女性/20代/製造業)

(4) 意識改革に関すること

- ・女性が働ければ良い、管理職が増えたら良い、そのようなことではなく、男でも女でもそれ以外でも、皆が平等に働ければ良いと思う。ステレオタイプを外して互いが理解し合えたらいい。女性的立場からしても、自分たちのことをやれ理解しろと一方的に言うのは何か違う気がする。女性も男性のことを理解すべき。それでも少なからず行政がこのようなことに取り組んで下さっているのはありがたいと思う。(女性/20代/情報通信業)
- ・仕事ができる人材がいても、女性は男性より下だと見られている感じがある今の会社は完全に男女差別があり、時代の変化についていけない。性別、年齢だけで賃金カットなどがあるが、仕事内容は変わらず、仕事に対するやる気を日々失っている。(女性/60代/製造業)
- ・管理職は育児・介護に理解が少ないため、未婚同僚にも理解がない。休み自体を迷惑行為と捉えている。介護は全員が関係する可能性があるため、当事者意識があれば少しは変わると思う。子育て・介護中に負担軽減をすることは必要だと思う。残業するから偉いという考えは改めてほしい。(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・第一に法整備、次に企業(中小)の意識改革が必要かと思う。(男性/40代/サービス業)
- ・正社員として働き続けたかったのに、出産時にパートに切替わり、それが当たり前のように思われていた。それは20年前のことだが、今でも出産後、パートになるという流れは変わっていない。(女性/50代/サービス業)

(5) 行政に望むこと

- ・「女性活躍」をアピールしている会社に勤めている。急なお休みにも理解があり、子どもが熱を出した時にも助かっているが、経営者(男性)が男性の育児取得に反対だとはっきり言っているのを聞いて残念だった。女性が活躍するためには、男性(父親)の家事・育児への参加は絶対。「女性活躍」「ママが働きやすい職場」を売りにして採用活動をしているが、結局はただのパフォーマンスなのと思った。行政は経営者に対して本当に女性が仕事で活躍するにはどうすべきか講習会を開いて教えてほしい。(女性/30代/製造業)
- ・親族経営ということもあり、社内のヒエラルキーは、親族(男性)、親族(女性)、男性、女性の順となっており、親族以外の女性は何年働こうが役職に就くことはない。元々が

家族経営からスタートしているの、女性はサポート・補佐という意識が強く、社内でそれを問題としてあげるには退職に迫いやられる覚悟も必要なほど、親族の上層部の力が強い。このような歪みを解消していくには行政の力が必要かと思っている。法改正やセミナー等で是正を促してほしい。(男性/60代/製造業)

- ・私は結婚してからも共働きでいるが、給料の面で夫とあまり差がなく、自分が働かないとヤバイと思う。働きたくないわけでもないが、男性側の給料が昔に比べると低くなっているような気がする。女性が働くことには賛成だが、妊娠・育児・家事をしながら働くのはとても大変だと思う。女性が働かないと生活ができないような状況にならないよう制度を見直してほしい。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・出産後も働く人が増えているので、託児施設、幼稚園、保育園が充実すればいいと思う。高齢化社会になり、働き世代が介護等で離職しなければならない時にサポートしてくれる支援があるといい。(女性/40代/その他)
- ・育児・介護休業や時短制度があっても、時間や期間の制限があり、使いやすい制度ではないように思う。非正規ではなく、正社員としても定時勤務や月給に縛られず、柔軟な働き方が出来たら長続きすると思う。“育児・介護の忙しさから解放されたら復職できる”という約束があると、思い切って退職し、それらに専念できるので、試験的に導入する会社があれば新しいモデルになるのではと思う。行政がそれを推進すれば、子育て世代へのアピールになると思う。(女性/50代/卸売業, 小売業)
 - ・一般的に男性よりも女性の方が劣っている体力面や、女性特有の生理現象については考慮される必要があると思うが、性別に限らず、各個人が各々の状況と考えの中で、なるべく希望に沿った働き方ができることが理想だと思う。そのためのサポートを行政にはお願いしたい。(女性/30代/その他)
- ・不妊治療に対する理解を深めてほしい。育休明けの人へは仕事内容を考慮して少なくとももらえるのに対し、不妊治療中の人へは何もない。大量の仕事を持ちながら、自分だけでやりくりし、仕事を抜けたら抜けた分だけ負担になる。同じ女性でも子どもがいる人だけ得な気がする。(女性/30代/卸売業, 小売業)
- ・会社の制度や理解も必要だが、こども園の数や保育士の待遇改善も必要だと考える。(男性/40代/製造業)
- ・行政に求めること、①時短勤務の最低賃金保証の義務化、②女性管理職を設けるための政策の推進、③土曜、日曜預りの保育園を増やしてほしい、④ゴールデンウィーク、お盆の預り保育をする場所を増やしてほしい、⑤土曜、日曜、祝日、時間外保育を仕事のために依頼した場合、費用を会社負担にする等、個人が負担しないようにする政策を作してほしい。(女性/30代/サービス業)
- ・行政による育児・介護のサービス施設の拡充。育児・介護取得者への賃金補償。(男性/40代/卸売業, 小売業)
- ・企業間で女性管理職の方々との交流会（キャリア希望者含む）の場など主催いただけたら嬉しい。(女性/40代/サービス業)
- ・我々のような中小企業においては、会社のトップの意見、考え方が働く者に対する評価であったりするので、企業のトップの考えを行政が指導する方針を考えてもらいたい。(男性/50代/製造業)

(6) 雇用環境や社会に対する要望

- ・社会や会社が設備・制度を整えるのは必須だと思うが、社会人ひとり一人が理解をしなければ意味がないこと。同じ女性とくくられても、子育てで働く曜日や時間に制限がある人は存在する。それを分かっているけど喜ばしく思えない女性もいる。その人が悪いわけではないのに、互いにスッキリしないのはなぜなのか。どうしたら良いのか日々思う。
(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・女性だからとか男性だからとか言っているうちは、この問題の解決になるとは思わない。経済上、共働きが普通の今、ワーク・ライフ・バランス、定時帰社を前提とした能力主義を考えてほしい。
(女性/50代/業種無回答)
- ・社会全体で女性の社会進出に対してのサポートがまだまだ足りていないと感じる。特に弊社のような昔の体質の企業に対して、役所においては、今後は男性社員に対しての考え方を柔軟にする等の働きがけを進め、より良い職場づくりをして頂きたい。賃金面での男女の差を多く感じているので、同じ立場であれば、同じ賃金を頂ける社会に早くなってもらえたらと思う。
(女性/40代/建設業)
- ・高齢者の雇用が伸びるのはいいが、残るのは男性が多い。頭の固いまま残られると女性に対する扱いを変えられない。
(女性/40代/製造業)
- ・性別以前に、個の多様性を尊重して受け入れる社会になれば、このような議論も不要になると感じている。
(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・雇用形態の多様化。フルタイムは難しくとも、退職者のキャリアを活かせる環境（テレワークの拡充など）を整えば、女性の働き方はもっと広がり、それが企業の戦力になると思う。
(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・業種、仕事内容にもよるが、古い会社、古い体制、古い考え方、現在の世間の流れ、意見を受け入れられない会社には指導を入れる必要がある。下から言っても、組合から伝えても改善されないの、上からの動きで少しでも変わることができればありがたい。
(性別無回答/年齢無回答/業種無回答)
- ・私は子育てのため、15年間、非正規雇用となり、40歳から正規雇用を再開し、61歳の時に遠距離介護のため非正規に戻った。看護職は需要が多いので、状況に応じて正規と非正規を使い分けすることができる。全ての職種がこのようになれるわけではないが、年齢を重ねても正規で雇用できる職場が増えることを祈っている。
(女性/60代/医療, 福祉)
- ・もともと首都圏で20年近く勤務し、Uターンで静岡に転職したが、企業の働き方に対するスタンスは大きく違うと感じている。首都圏の会社は、第三者からの目線が強く、必然的に従業員の働き方に対する目線が強くなり、ハラスメントやダイバーシティ等への意識も高くなる。一方、一般的に地方はオーナー色が強く、一部の経営者の色がそのまま反映され、良くも悪くも会社の対応が分かれる。上場企業は社外取締役が入り、外部の目線からチェックし、働き方等にも意見を言いやすい環境があるが、地方の中小企業はそのような機会がない。経営層に対し意見を反映できる環境を作ることが必要だと思う。
(性別無回答/40代/生活関連サービス業, 娯楽業)

(7) その他

- ・女性の管理職を何人も見てきたが、感情的で言葉が強く、その下で働く部下にとって精神的ストレスが多くなる。こういった苦しみを理解していないのが残念。(女性/50代/情報通信業)
- ・社内環境が悪すぎて日々ストレスを感じている。結婚したばかりなのに「子どもできた？」とか言われることがある。セクハラと思われる発言を無くしてほしい。また、月給なのに早退すると給料が減る。大変な仕事が増えているのに給料が上がらない。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・政治家が男尊女卑のようなことをしているので社会も変わらないと思う。(女性/40代/その他)
- ・管理職になりたくない女性まで管理職にしてはいけない。(男性/30代/製造業)
- ・結婚もしていない、子どももない立場の人達のこととも考えてほしい。好きで、望んで、未婚・子ナシの人もそうでない人もいる。あまりにもなんでも持っている人が優遇される制度ばかり。高い税金を払って仕事をしているのに、子どももおらず未婚の立場の女性達のこともしっかりと考えてほしい。(女性/40代/その他)
- ・静岡の県民性として“保守的”というキーワードを思い浮かべる。女性活躍と国は言うが、それを理解している男性が少ないと思う。また、女性においても管理職を希望する方が少ないのではないか。(女性/40代/情報通信業)
- ・女性が働くために〇〇を作るという点がすでに差別だと思う。同じ仕事をすれば、同じ権利を得るのが当然だと考える。自身の結果における対価が正当かどうかの方が重要。(男性/40代/情報通信業)
- ・女性管理職の割合を増やすということは本質ではないと思う。LGBT、若年層の活躍、定年後の人材の活用、少子高齢化、所得格差は、それぞれ独立した課題ではなく関連しているものだと思っている。私も企業・行政に期待するだけでなく、当事者意識を持って考えて取り組んでいきたい。(男性/20代/その他)
- ・女性が男性と同様に働くことは賛成であり、働きやすい環境を作ることは大切である。一番望むことは「少子化対策」である。「少子化対策」を前提に女性の労働問題があると思う。(男性/40代/卸売業, 小売業)
- ・“女活”に捉われず、男女共に能力を発揮できる職場作りを目指したい。管理者になるばかりが女性活躍ではない。それぞれの生活スタイルに合わせ、心豊かに日々過ごせることに注力していきたいと思う。“女活”という言葉がプレッシャーになる場合もある。性別の概念はこれからの社会、取り払われるべきである。(女性/30代/金融業, 保険業)