

平成30年度
静岡市女性の労働実態調査
報 告 書
(事業所／従業員)

静 岡 市

目次

I. 調査概要	2
1. 調査目的	3
2. 調査方法	3
3. 回収状況	3
4. この報告書の見方	3
II. 【事業所】アンケート調査結果	4
1. 考察	5
2. 調査結果	11
(1) 事業所の概要	11
(2) 従業員の構成	15
(3) 管理職の状況	22
(4) 教育訓練の実施状況	36
(5) ハラスメント等の防止策	39
(6) 女性活躍推進のための取組み状況	42
(7) ワーク・ライフ・バランスについて	47
(8) L G B Tなど性的少数者について	51
III. 【従業員】アンケート調査結果	54
1. 考察	55
2. 調査結果	61
(1) 回答者の属性	61
(2) 労働時間	68
(3) 有給休暇	72
(4) 育児休業制度と介護休業制度	74
(5) ワーク・ライフ・バランスの状況	80
(6) 管理職について	86
(7) ハラスメント等について	96
(8) 働く理由等について	103
(9) パートタイマー・非正規従業員の状況	127
IV. アンケート自由意見	134
1. 事業所自由意見	135
2. 従業員自由意見	136
V. 事業所ヒアリング調査の結果	140
VI. 考察（まとめ）	147
附表 アンケート調査票	149

I . 調查概要

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 <Ⅱ.【事業所】アンケート調査結果、Ⅲ.【従業員】アンケート調査結果>

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：平成30年5月25日～6月8日

②事業所へのヒアリング調査 <Ⅴ. 事業所ヒアリング調査の結果>

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：対象企業への訪問・面談による聞き取り調査
調査時期：平成30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	147	29.4%
従業員	2,000	501	25.1%

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】アンケート調査結果

Ⅱ. 【事業所】 アンケート調査結果

1. 考察

(1) 事業所の概要 (P11～P14)

今回のアンケート調査による回答事業所は、147事業所、業種は「卸売業、小売業」(25.2%)、「製造業」(23.8%)、などが多い。事業所のうち29.3%は労働組合があり、従業員規模別にみると、51～100人(29.8%)、101人以上(41.1%)と比較的規模の大きな事業所で労働組合を有する。

また、直近3年間の売上高の傾向をみると、全体では「増加傾向」(31.3%)、「横ばい」(36.7%)がそれぞれ3割超を占め、「減少傾向」(13.6%)は1割程度にとどまる。「増加傾向」が3割を超えているのは、業種別では「サービス業」、「製造業」、「情報通信・運輸業」、従業員規模別では「101人以上」と規模の大きな事業所である。

直近3年間の経常利益の傾向をみると、全体では「十分な採算を確保できている」(10.9%)、「採算は取れている」(55.8%)が合わせ7割弱にのぼる。ただし、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所では「採算が取れたり取れなかったり」(25.0%)、「採算を取るのが難しい状況」(15.0%)、「採算を取るのがかなり大変な状況」(10.0%)が多く、規模の小さな事業所では採算を取るのが難しいことがうかがわれる。

(2) 従業員の構成 (P15～P21)

今回のアンケート調査で回答を得た事業所の従業員規模は、「101人以上」(38.1%)が最も多く、次いで「51～100人」(32.0%)となっている。一方、30人以下は1割程度にとどまる。

全従業員のうち、半数は男性の正規従業員で、女性の正規従業員は1割超となっている。性別ごとの勤務形態をみると、男性は、正規従業員が8割、非正規従業員が2割に対し、女性は、正規従業員が3割、非正規従業員が7割で、性別により勤務形態に差がみられる。

正規従業員の平均勤続年数は、男性15年、女性11年である。前回調査と比較して、男女ともに勤続年数は伸びているが、男女の差は拡大している。また、勤続年数10年以下の割合は、男性の正規従業員が25.9%に対し、女性の正規従業員は55.1%にのぼるなど大きな差がみられる。

パートタイマーの平均勤続年数は、男性、女性ともに7年である。前回調査と比較して、男性は3年、女性は1年、伸びている。勤続年数の変化を具体的にみると、「0～5年」は、男性が▲14.9ポイント、女性が▲8.5ポイント減少した一方、「6～10年」は、男性が+1.9ポイント、女性が+4.2ポイント増加している。

(3) 管理職の状況 (P22～P35)

全事業所のうち、女性の役員は平均0.6人(全体4.4人)、女性の部長相当職は平均0.5人(全体9.7人)、女性の課長相当職は平均3.0人(全体22.3人)、女性の係長相当職は平均2.3人

(全体13.9人)で、性別により大きな差がある。

また、全事業所のうち、女性の役員がいる事業所は26.6%、女性の部長相当職がいる事業所は12.3%、女性の課長相当職がいる事業所は30.7%、女性の係長相当職がいる事業所は43.5%である。役員を除けば、下位の管理職ほど、女性管理職のいる事業所比率が高い傾向にある。

女性管理職がいることによる経営効果については、「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」(31.6%)や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」(25.5%)、「人事評価において性別による差別が減少した」(22.4%)などで効果があると感じている事業所が多い。「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」は、従業員規模に関わらず、すべての事業所で効果があると感じている。

一方、女性管理職が少ない理由としては、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(45.6%)が最も多い。前年調査と比較すると、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」(9.6%)は▲5.7ポイント、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(5.3%)は▲3.1ポイント、「出張、全国転勤がある」(0.9%)は▲4.4ポイント減少している。この5年間で勤続年数や時間外労働、出張や転勤の有無といった制度面よりも、管理職に見合う能力を有するかどうかといった面を重視する事業所が増えていることがみてとれる。

今後、女性管理職を増やすための取組みとしては、「女性従業員自身の意識改革」(54.2%)を挙げる事業所が最も多く、次に「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(45.1%)や「幅広い仕事上の経験の付与」(40.3%)などである。事業所の環境整備に加え、女性自身がキャリアアップに対する意識を変えていくことがより重要であると考える事業所が多い。

(4) 教育訓練の実施状況 (P36~P38)

過去1年間における教育訓練の実施状況をみると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」していると回答した事業所は、「新入社員研修」が72.1%、「管理職研修」が45.6%、「業務遂行に必要な研修」が66.7%、「その他の研修」が48.3%であった。

前回調査と比較すると、「管理職研修」は「いずれの教育訓練も男女とも実施」が+8.5ポイント増加しており、まだ少数ではあるが女性管理職を養成しようとする事業所が着実に増えていることがわかる。また、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」も「いずれの教育訓練も男女とも実施」が+10.6ポイント増加し、男女差が縮まっていることがうかがわれる。

(5) ハラスメント等の防止策 (P39~P41)

事業所の93.7%が「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」、73.8%が「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」、66.7%が「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」などの対策を実施している。

ただし、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」は、「30人以下」では60.0%、「101人以上」では82.4%と差がみられる。同様に「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」についても、「30人以下」では53.3%、「101人以上」では72.5%と従業員規模により、取組みの差がみられる。

女性が仕事をする上での苦情や不満のうち、男女均等取扱いに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」(68.8%)や「上司が相談を受ける」(60.4%)事業所が6割超にのぼる。また、ハラスメント等に関する相談についても「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.3%)や「上司が相談を受ける」(65.7%)事業所が約7割にのぼる。一方、「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」事業所は2割程度あり、第三者の専門家を設置することで解決を図ろうとする取組みもみられる。

前回調査と比較すると、男女均等取扱いに関する相談もハラスメント等に関する相談も、「人事労務担当部署が相談を受ける」とともに「専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所が増加している。

(6) 女性活躍推進のための取組み状況 (P42~P46)

事業所における女性活躍推進の問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%)が最も多く、次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」(30.3%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(22.8%)などである。前回調査と比較すると、「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」(15.2%)や「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)を挙げる事業所が増加しており、「経営者・経営層の認識、理解が不十分である」(11.0%)も一定割合あることから、女性活躍推進に対する認識や理解を幅広い分野で深めていくことが課題の1つである。業種別にみると、建設業では「時間外労働、深夜業をさせにくい」(57.1%)、情報通信・運輸業では「女性のための就業環境の整備コストがかかる」(17.4%)を挙げる事業所が多い。

また、事業所における女性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)をみると、現在、「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」(64.4%)、「女性がい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」(51.1%)、「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」(46.7%)などを実施している。また、今後、「女性がい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」(50.0%)、「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」(47.0%)、「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」(42.4%)ことに取り組む予定である。

前回調査と比較すると、「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」、「女性がい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」は+30ポイント以上、増加しており、採用や評価において積極的に取り組もうとする姿勢がみられる。

(7) ワーク・ライフ・バランスについて (P47~P50)

育児休業制度を導入している事業所は147事業所中、114事業所(77.6%)である。前回調査では同制度の導入率が67.0%だったので、導入は着実に進んでいる。また、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男性は、「0人」が依然として8割前後で推移している一

方、女性は、「0人」が4割前後、「1～5人」利用している事業所は3割超あり、性別により大きな差がある。

子の看護休暇制度を導入している事業所は147事業所中、90事業所（61.2%）である。前回調査では同制度の導入率が53.8%だったので、導入は着実に進んでいる。ただし、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男女ともに「0人」が8割前後で推移しており、利用実績は低い。この要因としては、子どもの病気やけがの看病で休暇を利用する場合、看護休暇ではなく有給休暇で代用する従業員が一定割合いることが考えられる。

また、子育てを行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は147事業所中、114事業所（77.6%）である。前回調査では「ある」とする事業所は73.4%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

育児休業制度の有無、子の看護休暇制度の有無、勤務時間の短縮措置の有無について、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所ではすべての制度の導入状況が全体平均を下回っており、小規模事業所における制度導入の後押しが必要となる。

介護休業制度を導入している事業所は147事業所中、103事業所（70.1%）である。前回調査では同制度の導入率が61.4%だったので、導入は着実に進んでいるとみられる。ただし、同制度の直近3年間の利用実績をみると、「0人」が男女ともに8割以上で推移しており、現状、実際に利用している人は少ない。

介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は147事業所中、98事業所（66.7%）である。前回調査では「ある」とする事業所は61.4%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

介護休業制度の有無、勤務時間の短縮措置の有無について、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所では制度の導入状況が全体平均を下回っており、小規模事業所における制度導入の後押しが必要となる。

こうした中、育児・介護休業制度の定着のための課題としては、「休業中の代替要員の確保」（77.5%）や「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」（32.5%）などを挙げる事業所が多く、従業員規模に関わらず、業務遂行上の人員確保は大きな課題となっている。

（8）LGBTなど性的少数者について（P51～P53）

事業所内におけるLGBTなど性的少数者の従業員の認識については、「把握していない」（57.8%）事業所が半数以上にのぼるが、“いる”か“いない”かを「認識している」事業所は4割あり、今後、LGBT自体の認知度が広まるにつれて企業の把握状況もさらに高まると考えられる。

LGBTなど性的少数者に対する取組みとしては、事業所として「取り組んでいることはない」（91.1%）が大多数を占めるが、「いる」と認識している」（3.4%）事業所については、「更衣室やトイレなど施設利用に関する配慮」や「性自認の性別での制服の着用（制服がない場合も含む）」などに取り組んでいるほか、「いない」と認識している」（37.4%）事業所も、少数ではあるが、「採用活動における配慮」や「性的少数者の社員向け相談窓口の設置」に取り組んでいる。

(9) まとめ

前回調査から5年を経ているが、この間、女性の労働に最も大きな影響を与えたのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成28年施行）である。これは、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性や能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業所に対して「自社の女性活躍に関わる状況を把握し、行動計画を策定すること」を義務付けたもので（従業員300人以下の事業主については努力義務）、具体的には、女性従業員の割合、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性の割合などについて自社の現状を把握し、そこから女性活躍を図る上での課題を分析し、その課題を解決していくための数値目標や行動計画を策定するというものである。

今回の調査結果をみると、事業所全体における従業員数の割合は男性が約6割に対して女性は4割に満たない。また、女性従業員のうち正規従業員は3割しかおらず、非正規従業員は7割にのぼる。正規従業員の平均勤続年数をみると、女性は11年であり、こうした背景には、もともと採用段階で女性比率が低いという事業所もあるかもしれないが、依然として女性は結婚や出産を機に一度仕事を辞め、育児が落ち着いたところで非正規従業員として再就職するケースが多いことがある。

事業所としてまず取り組むべきことは、女性が結婚や出産を経ても仕事を続けられる環境を整えることである。そのためには、企業風土の構築、女性従業員だけでなく男性従業員や管理職を含めた意識改革、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりの推進が重要となる。また、長時間労働の見直しや、育児休業制度や勤務時間の短縮措置、子の看護休暇制度など仕事と育児が両立できる制度を整えるとともに、それらの制度が必要とする従業員に実際に利用されることが重要となる。

管理職についてみると、女性の管理職がない企業の割合は役員7割、部長8割と高く、女性が重要なポストについている事業所は極めて少ない。課長や係長についても半数以上は女性管理職が「0人」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。女性管理職が少ない理由として「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」を挙げる事業所が最も多いが、今後は、幅広い仕事上の経験を付与するなど男女隔たりなく人材育成に取り組み、意欲や能力のある女性を積極的に登用していくべきである。また、結婚や出産を理由に退職した従業員を正規従業員として再雇用する制度を設け、管理職に育てていくことも有効だろう。

今回の調査結果をみると、女性管理職がいることで「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」や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」など経営面で効果が出ていると感じている事業所が多く、“多様化”が求められる時代にあって、女性管理職の存在は一層重要性を増していくものと思われる。また、女性管理職がいる事業所は、いない事業所よりも、売上高は「増加傾向」にあるとの回答が多く、顧客ニーズへの対応や企業イメージの向上、従業員のモチベーション向上といった効果が業績向上に結びついているものと推察される。女性管理職は、まだ少数ではあるが、組織にとってさまざまな効果をもたらすと期待され、今後、事業所がさらに成長し、活性化していくための重要なカギとなろう。

こうした中、事業所における女性活躍推進の取組み状況をみると、女性活躍推進が進まない問題点として、女性は「家庭責任を考慮する必要がある」を挙げる事業所が最も多く、いまだに“夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである”という性別役割分担意識が根深い障害になっている。今後は“夫にも妻にも家庭責任がある”という意識を事業所、当事者、社会全体が持つことで、男女ともに仕事と家庭を両立していくという姿勢が求められよう。また、このほかの問題点として、女性は時間外労働をさせにくい、勤続年数が短い、女性活躍推進に対する周囲の認識や理解が不十分であるなどが挙げられ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、意識改革などを一層進めていくことが望まれる。

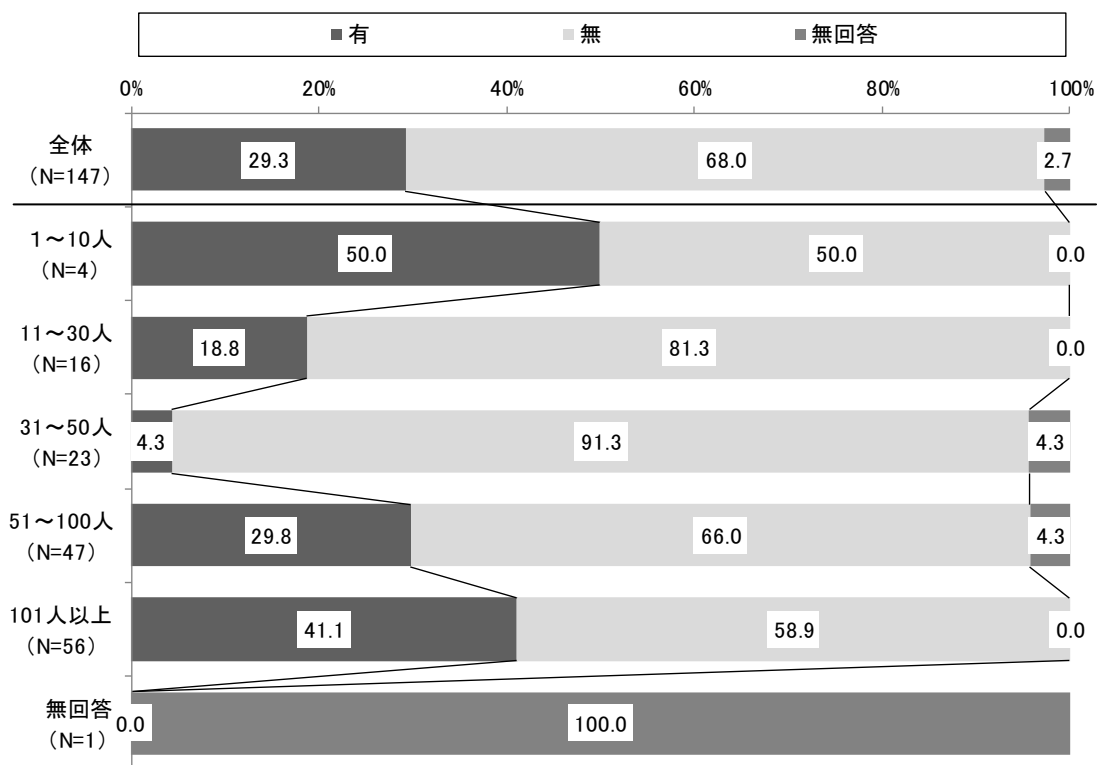
一方、女性活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）について、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定めている」のは6割、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」は半数に満たない。性別により人事評価をかえることはあってはならず、両立支援の制度整備については、導入促進に向けた行政等のさらなる意識付けや後押しが必要だと考えられる。また、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行っている」事業所は3割弱にとどまっていることから、まずは自社の現状を分析し、今後の取組み内容を検討することも有効だろう。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの防止策については、9割以上の事業所は、苦情や相談があった場合には真摯かつ迅速に対応するとしている。ただし、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」や「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」については、従業員「101人以上」の事業所では7割以上が取り組んでいるのに対し、「30人以下」の小規模事業所では6割以下にとどまるなど差がある。ハラスメントの防止は、従業員の定着率や満足度の向上にもつながることから、小規模事業所においても何らかの防止策がとられることが望まれる。

2. 調査結果

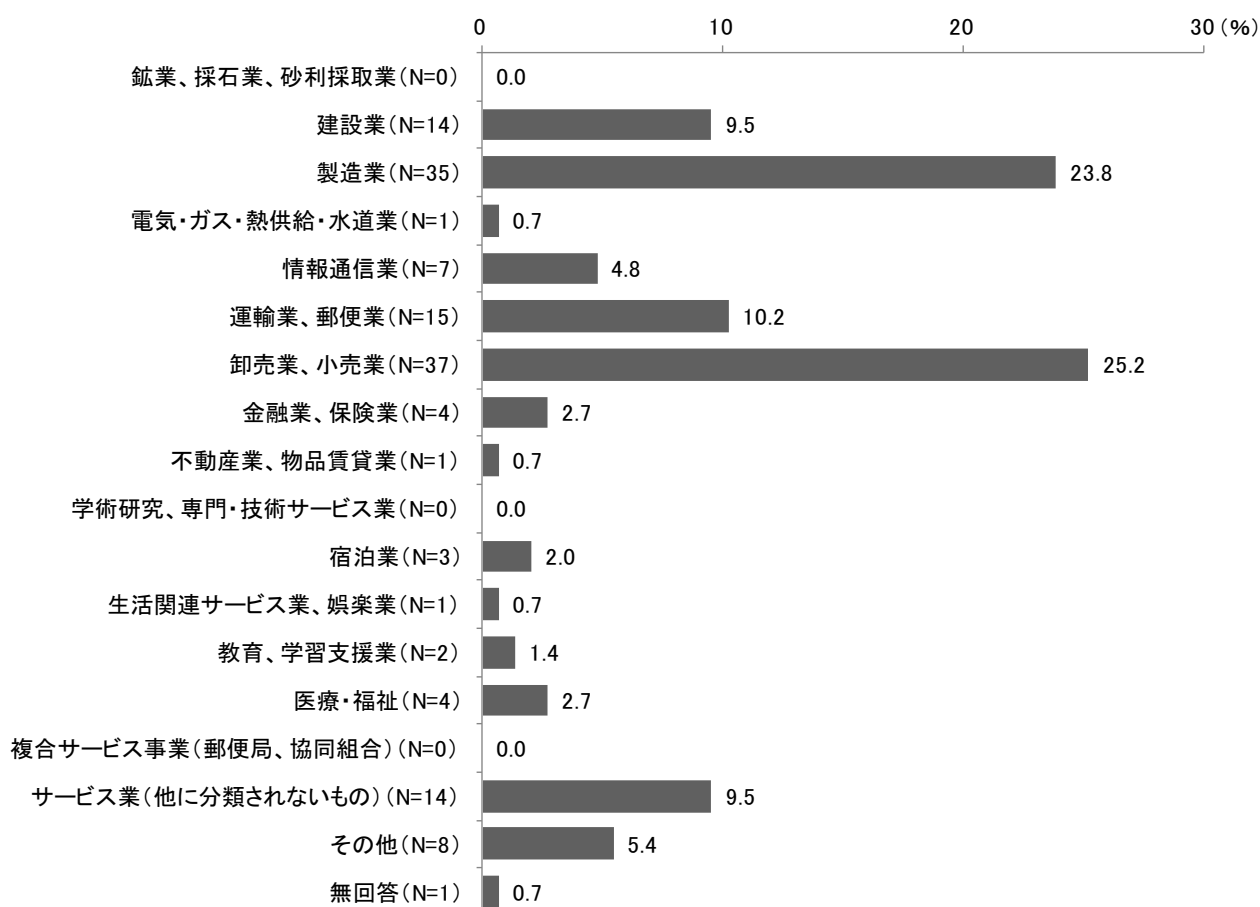
(1) 事業所の概要

■労働組合の有無



- ・労働組合の有無については、「有」(29.3%)、「無」(68.0%)である。
- ・従業員規模別にみた労働組合の有無については、51~100人(29.8%)、101人以上(41.1%)で「有」とする事業所が多い。

■業種 (N=147)



- ・業種については、「卸売業、小売業」(25.2%)が最も多く、次いで「製造業」(23.8%)が上位を占める。
- ・このほか、「運輸業、郵便業」(10.2%)、「建設業」(9.5%)、「サービス業 (他に分類されないもの)」(9.5%)は、それぞれ全体の1割程度を占めている。

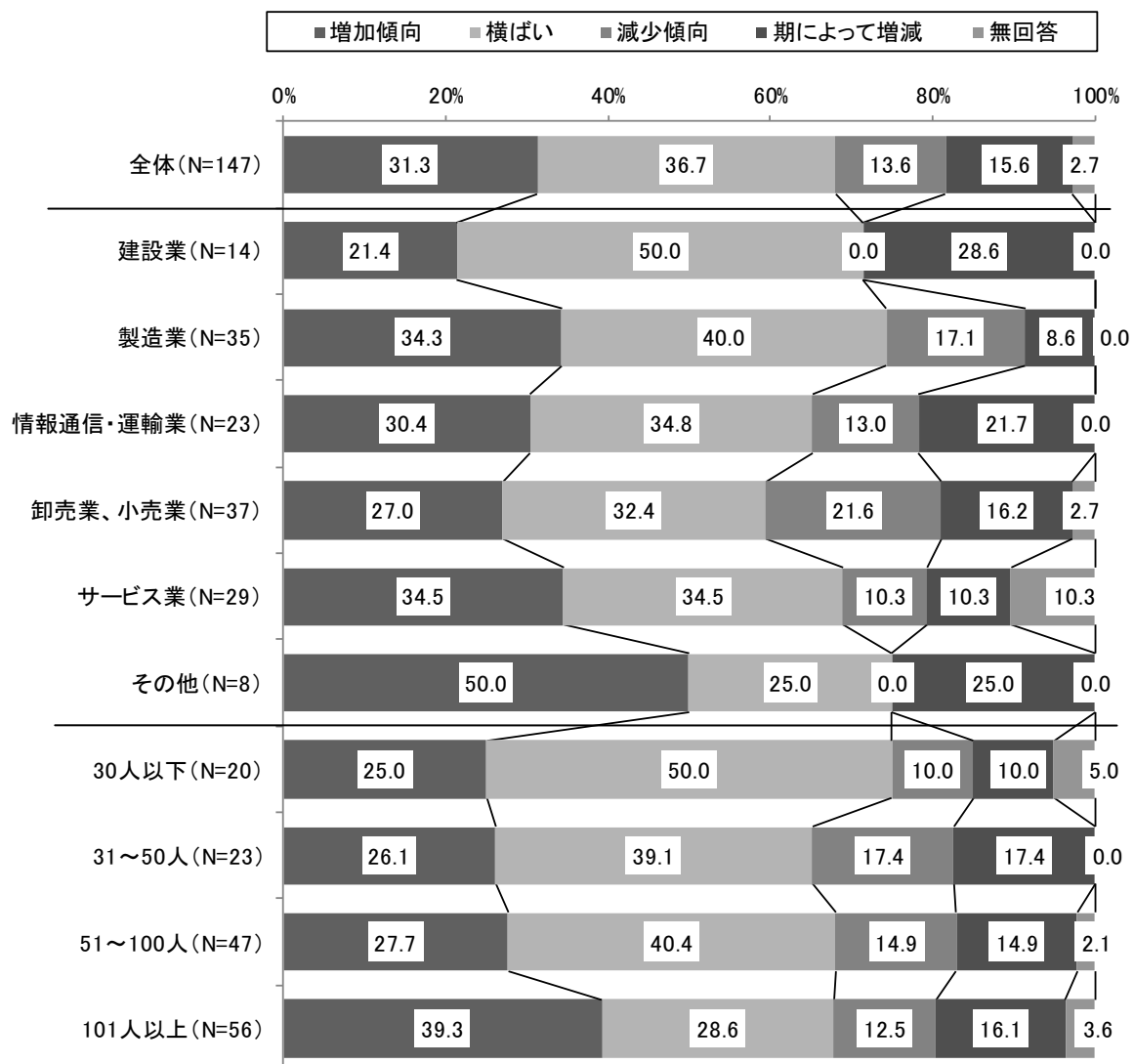
※調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、以下、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用する。

(統合内容)

- ◆ 「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」→「情報通信・運輸業」
- ◆ 「金融業・保険業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療・福祉」「サービス業 (他に分類されないもの)」→「サービス業」

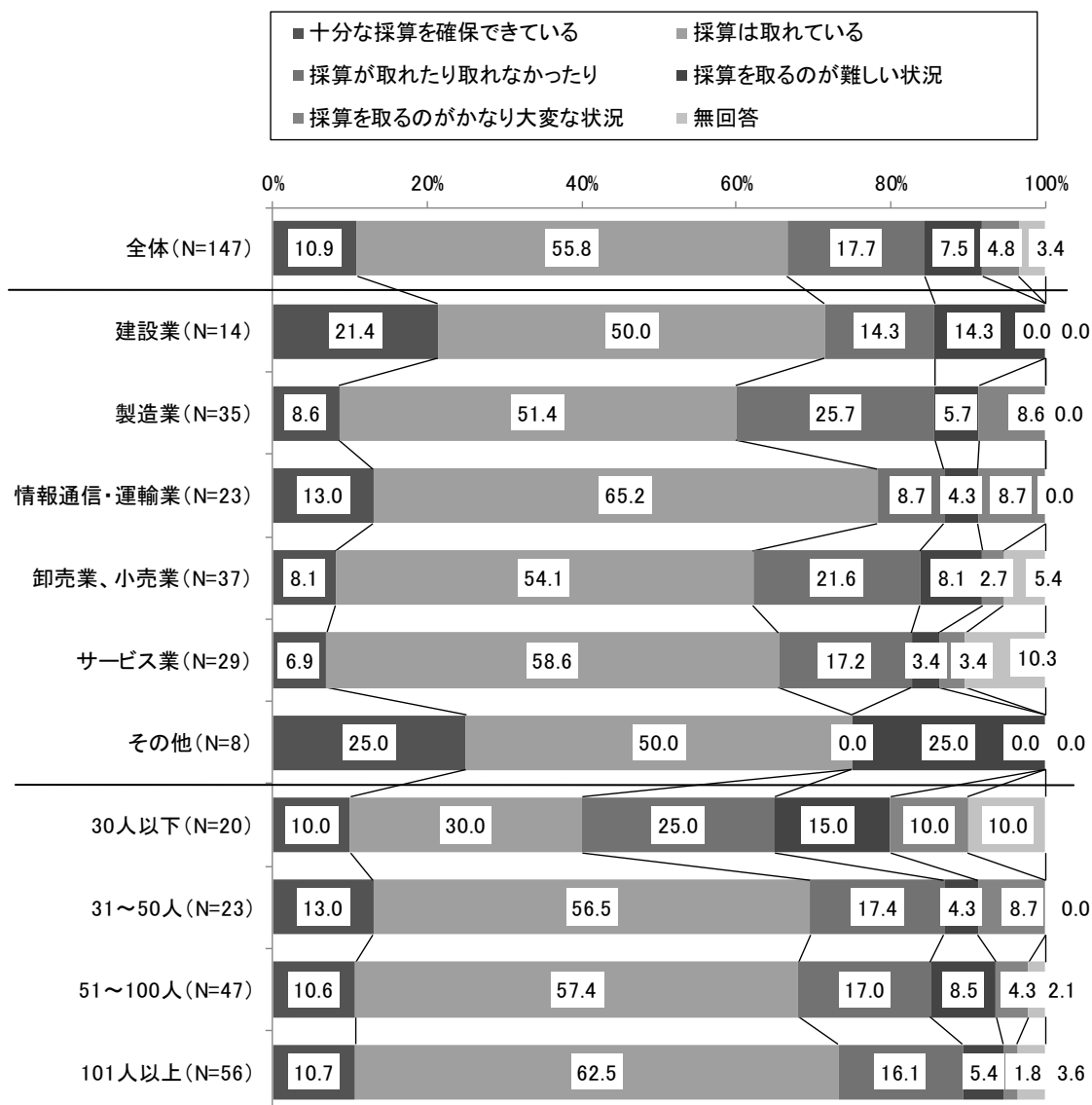
■直近3年間の業況

〈直近3年間の売上高の傾向（主要業種別、従業員規模別）〉



- ・直近3年間の売上高は「横ばい」が36.7%と最も多い。
- ・業種別では、「製造業」や「サービス業」において、「増加傾向」がやや多い。
- ・従業員規模別では、「101人以上」で「増加傾向」が39.3%と最も多い。

〈直近3年間の経常利益の傾向（主要業種別、従業員規模別）〉



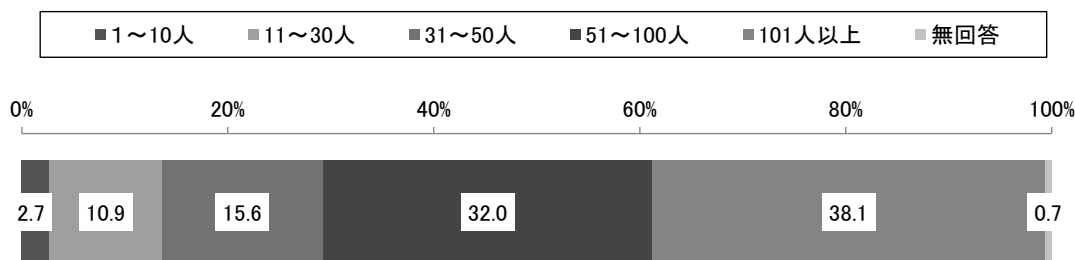
- ・ 経常利益については、「採算は取れている」と回答した事業所が55.8%と半数以上にのぼる。
- ・ 業種別にみると、「十分な採算を確保できている」のは「建設業」（21.4%）が多い。
- ・ 従業員規模別にみると、30人以下の事業所では、「採算を採るのが難しい状況」（15.0%）と「採算を採るのがかなり大変な状況」（10.0%）を合わせると25.0%にのぼり、採算が採れている事業所は少ない。

(2) 従業員の構成

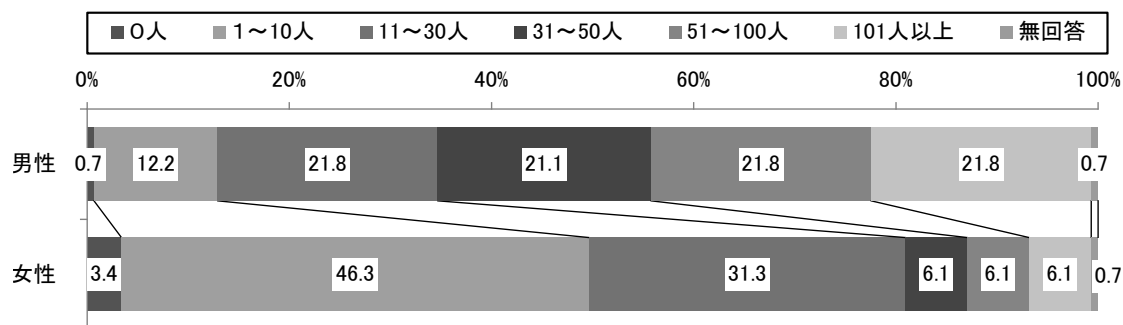
問1. 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

■従業員規模 (N=147)

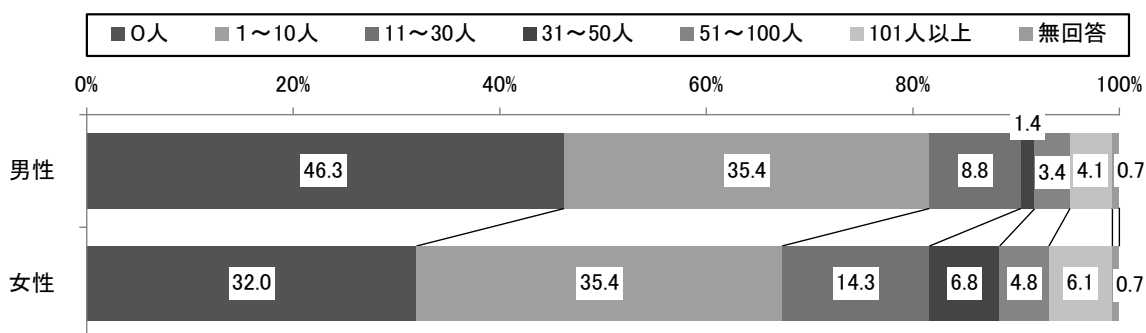
〈従業員全体〉



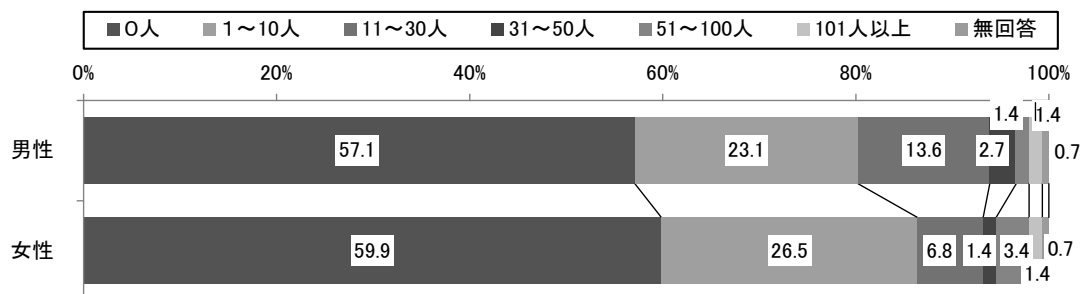
〈正規従業員〉



〈パートタイマー〉



〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



■従業員の人数－男女別・年齢別の人数

(人)

(人)	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	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	121	83	100	113	34	47	10	3	255	243	498
20～29歳	2,344	160	502	493	82	118	115	114	2,928	771	3,699
30～39歳	2,698	985	210	713	72	179	61	48	2,980	1,877	4,857
40～49歳	3,883	973	221	1,489	66	175	16	39	4,170	2,637	6,807
50～59歳	2,894	641	227	1,957	95	111	13	20	3,216	2,709	5,925
60～65歳	529	73	446	718	320	40	6	2	1,295	831	2,126
66歳以上	270	22	602	508	111	11	0	2	983	541	1,524
合計	12,739	2,937	2,308	5,991	780	681	221	228	15,827	9,609	25,436

■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		
			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	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	0.5	0.3	0.4	0.4	0.1	0.2	0.0	0.0	1.0	1.0	2.0
20～29歳	9.2	0.6	2.0	1.9	0.3	0.5	0.5	0.4	11.5	3.0	14.5
30～39歳	10.6	3.9	0.8	2.8	0.3	0.7	0.2	0.2	11.7	7.4	19.1
40～49歳	15.3	3.8	0.9	5.9	0.3	0.7	0.1	0.2	16.4	10.4	26.8
50～59歳	11.4	2.5	0.9	7.7	0.4	0.4	0.1	0.1	12.6	10.7	23.3
60～65歳	2.1	0.3	1.8	2.8	1.3	0.2	0.0	0.0	5.1	3.3	8.4
66歳以上	1.1	0.1	2.4	2.0	0.4	0.0	0.0	0.0	3.9	2.1	6.0
合計	50.1	11.5	9.1	23.6	3.1	2.7	0.9	0.9	62.2	37.8	100.0

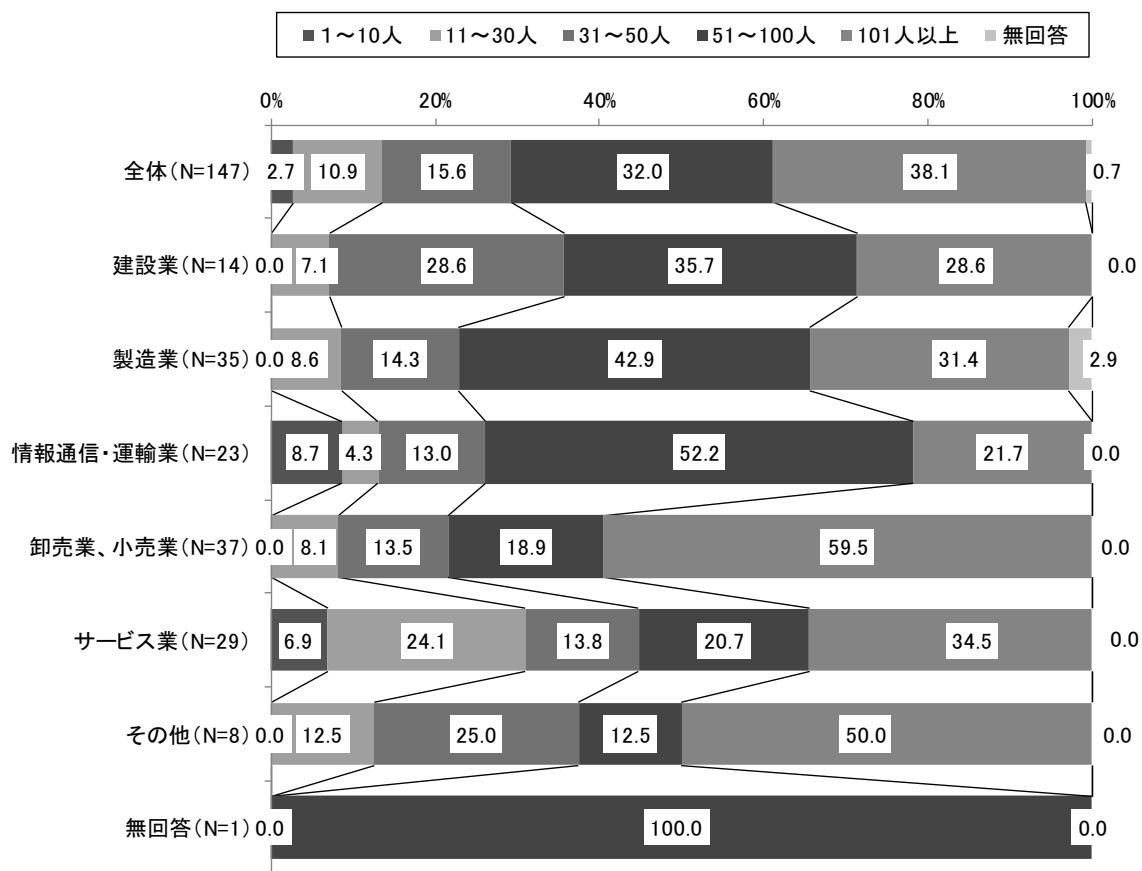
■従業員の人数－男女別・年齢別の各年齢層に占める割合

(%)

(%)	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	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	24.3	16.7	20.1	22.7	6.8	9.4	2.0	0.6	51.2	48.8	100.0
20～29歳	63.4	4.3	13.6	13.3	2.2	3.2	3.1	3.1	79.2	20.8	100.0
30～39歳	55.5	20.3	4.3	14.7	1.5	3.7	1.3	1.0	61.4	38.6	100.0
40～49歳	57.0	14.3	3.2	21.9	1.0	2.6	0.2	0.6	61.3	38.7	100.0
50～59歳	48.8	10.8	3.8	33.0	1.6	1.9	0.2	0.3	54.3	45.7	100.0
60～65歳	24.9	3.4	21.0	33.8	15.1	1.9	0.3	0.1	60.9	39.1	100.0
66歳以上	17.7	1.4	39.5	33.3	7.3	0.7	0.0	0.1	64.5	35.5	100.0
合計	50.1	11.5	9.1	23.6	3.1	2.7	0.9	0.9	62.2	37.8	100.0

- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」(38.1%)が最も多く、次いで「51～100人」(32.0%)となっている。一方、30人以下は13.6%にとどまる。
- ・全従業員の半数は男性・正規従業員であり、女性・正規従業員は1割超にとどまる。
- ・男性・正規従業員は80.5%、男性・非正規従業員は19.5%。一方、女性・正規従業員は30.6%、女性・非正規従業員は69.4%。男性は正規従業員が8割、女性は非正規従業員が7割と、性別により雇用形態に差がみられる。

【参考】〈業種別・従業員規模の割合〉

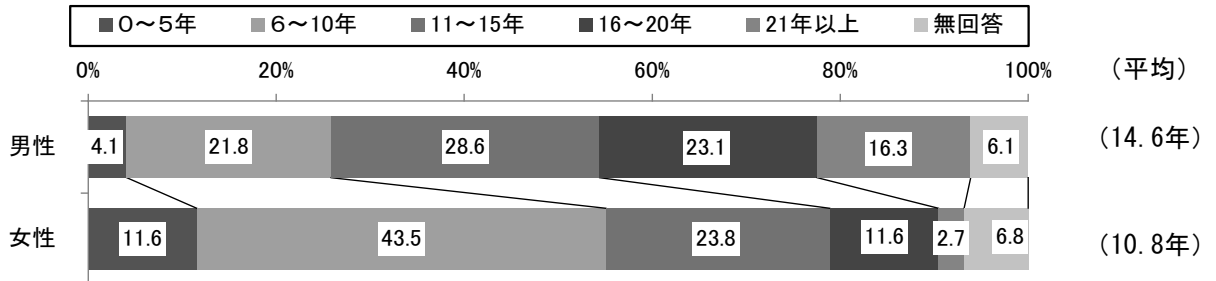


	合計	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
全体	147	4	16	23	47	56	1
	100.0%	2.7%	10.9%	15.6%	32.0%	38.1%	0.7%
建設業	14	0	1	4	5	4	0
	100.0%	0.0%	7.1%	28.6%	35.7%	28.6%	0.0%
製造業	35	0	3	5	15	11	1
	100.0%	0.0%	8.6%	14.3%	42.9%	31.4%	2.9%
情報通信・運輸業	23	2	1	3	12	5	0
	100.0%	8.7%	4.3%	13.0%	52.2%	21.7%	0.0%
卸売業、小売業	37	0	3	5	7	22	0
	100.0%	0.0%	8.1%	13.5%	18.9%	59.5%	0.0%
サービス業	29	2	7	4	6	10	0
	100.0%	6.9%	24.1%	13.8%	20.7%	34.5%	0.0%
その他	8	0	1	2	1	4	0
	100.0%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	50.0%	0.0%
無回答	1	0	0	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

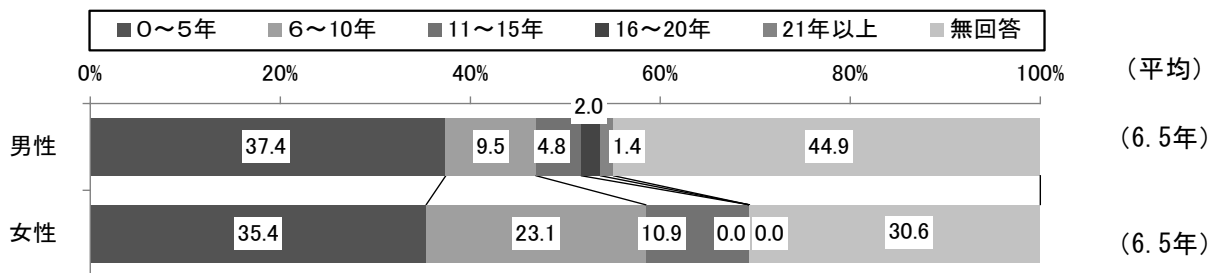
問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください。(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。

■平均勤続年数

〈正社員〉



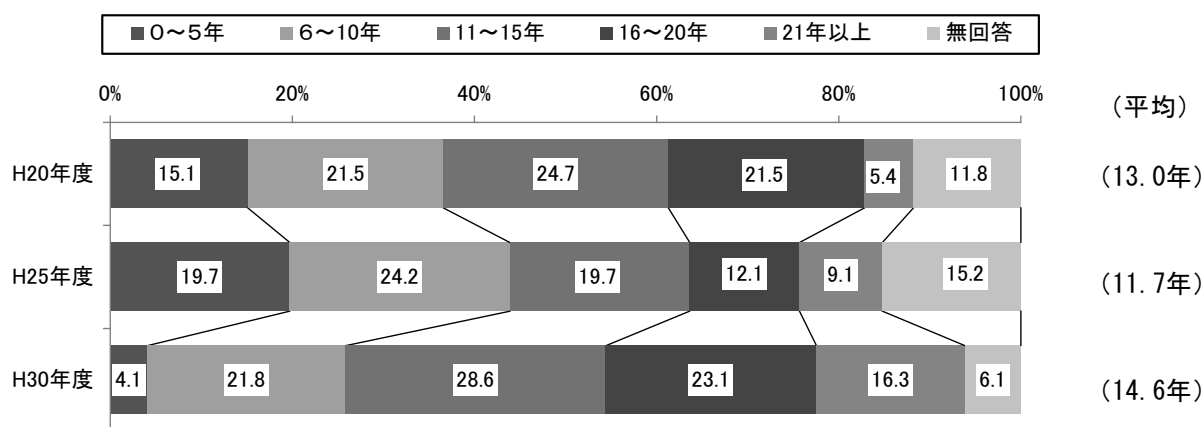
〈パートタイマー〉



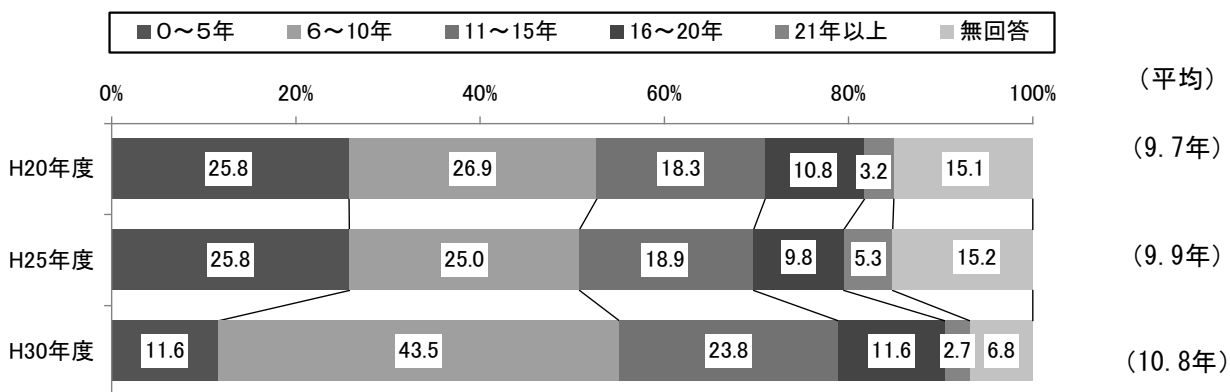
- ・ 正社員の平均勤続年数については、男性は「11～15年」(28.6%)、「16～20年」(23.1%)が多い一方、女性は「6～10年」(43.5%)が4割超を占めており、「0～5年」(11.6%)も合わせると10年以下が半数以上にのぼる。
- ・ パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」が男性(37.4%)、女性(35.4%)ともに多いが、女性は「6～10年」(23.1%)も2割超を占めている。

〈時系列比較〉

①正社員・男性



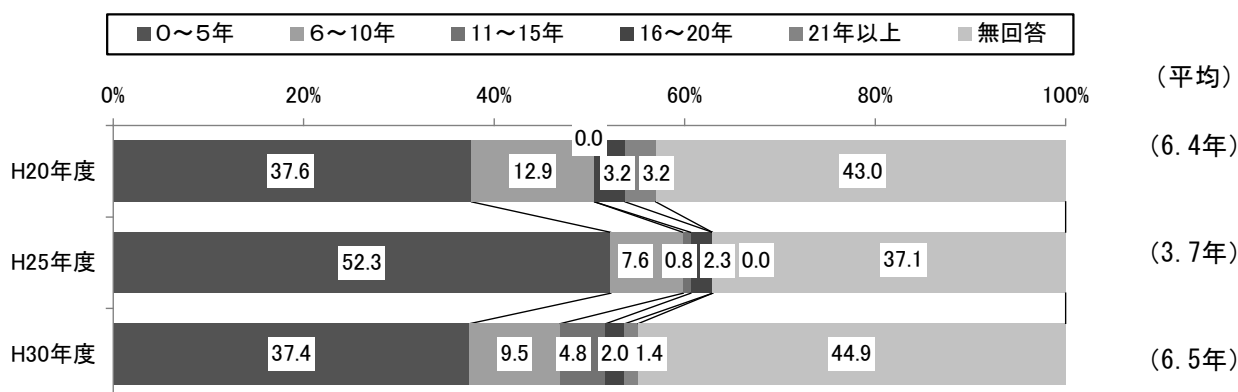
②正社員・女性



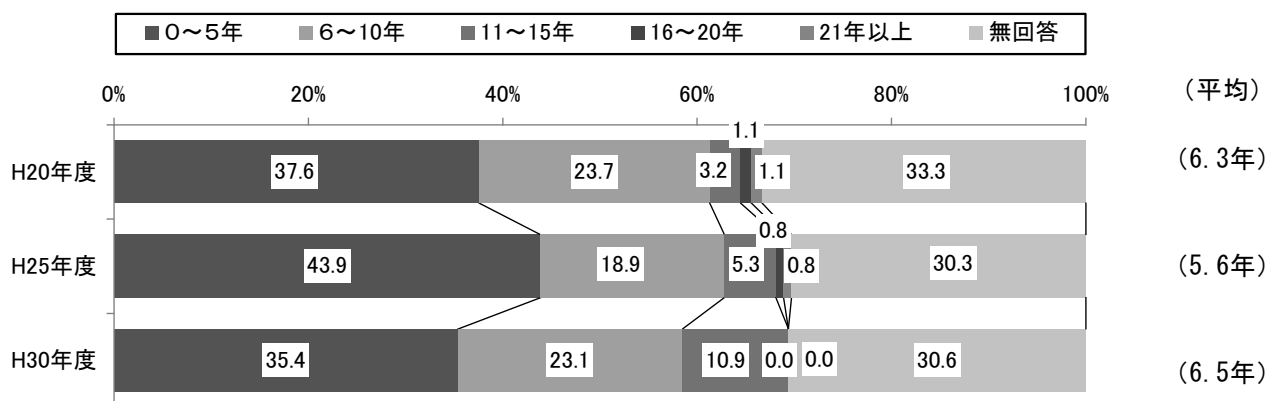
- ・時系列にみた正社員・男性の平均勤続年数については、H25年度調査と比較すると「11～15年」(28.6%)、「16～20年」(23.1%)、「21年以上」(16.3%)がそれぞれ増加している。
- ・時系列にみた正社員・女性の平均勤続年数については、「0～5年」(11.6%)は減少し、「6～10年」(43.5%)、「11～15年」(23.8%)が増加している。

〈時系列比較〉

①パートタイマー・男性



②パートタイマー・女性



- ・時系列にみたパートタイマー・男性の平均勤続年数については、H25年度調査と比べて「0～5年」(37.4%)が減少し、「6～10年」(9.5%)、「11～15年」(4.8%)がやや増加した。
- ・時系列にみたパートタイマー・女性の平均勤続年数についても、H25年度調査と比べて「0～5年」(35.4%)が減少し、「6～10年」(23.1%)、「11～15年」(10.9%)が増加した。

【参考】〈従業員規模別〉

(正社員)

従業員規模	N	性別	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
1～10人	4	男性	0	0	0	1	3	0	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
		女性	1	1	1	1	0	0	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
11～30人	16	男性	2	5	3	1	4	1	12.5%	31.3%	18.8%	6.3%	25.0%	6.3%
		女性	3	3	3	3	2	2	18.8%	18.8%	18.8%	18.8%	12.5%	12.5%
31～50人	23	男性	1	5	8	3	5	1	4.3%	21.7%	34.8%	13.0%	21.7%	4.3%
		女性	3	11	6	1	1	1	13.0%	47.8%	26.1%	4.3%	4.3%	4.3%
51～100人	47	男性	0	11	16	12	7	1	0.0%	23.4%	34.0%	25.5%	14.9%	2.1%
		女性	5	19	15	7	0	1	10.6%	40.4%	31.9%	14.9%	0.0%	2.1%
101人以上	56	男性	3	11	15	17	5	5	5.4%	19.6%	26.8%	30.4%	8.9%	8.9%
		女性	5	30	10	5	1	5	8.9%	53.6%	17.9%	8.9%	1.8%	8.9%

(パートタイマー)

従業員規模	N	性別	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
1～10人	4	男性	0	0	1	0	0	3	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%
		女性	0	0	0	0	0	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
11～30人	16	男性	3	2	1	1	0	9	18.8%	12.5%	6.3%	6.3%	0.0%	56.3%
		女性	6	6	1	0	0	3	37.5%	37.5%	6.3%	0.0%	0.0%	18.8%
31～50人	23	男性	5	1	1	1	0	15	21.7%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	65.2%
		女性	7	4	6	0	0	6	30.4%	17.4%	26.1%	0.0%	0.0%	26.1%
51～100人	47	男性	23	5	3	0	0	16	48.9%	10.6%	6.4%	0.0%	0.0%	34.0%
		女性	18	10	5	0	0	14	38.3%	21.3%	10.6%	0.0%	0.0%	29.8%
101人以上	56	男性	24	6	1	1	2	22	42.9%	10.7%	1.8%	1.8%	3.6%	39.3%
		女性	21	14	4	0	0	17	37.5%	25.0%	7.1%	0.0%	0.0%	30.4%

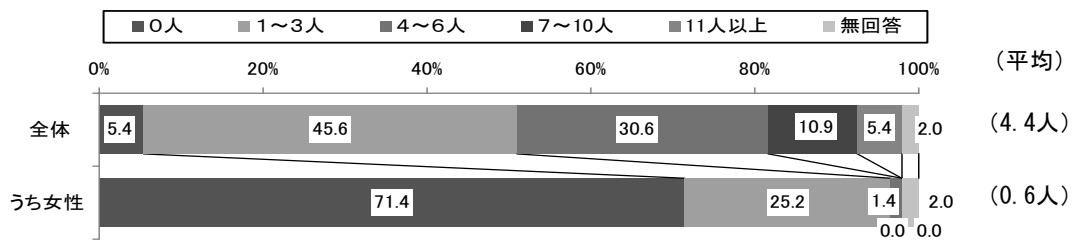
(3) 管理職の状況

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)。

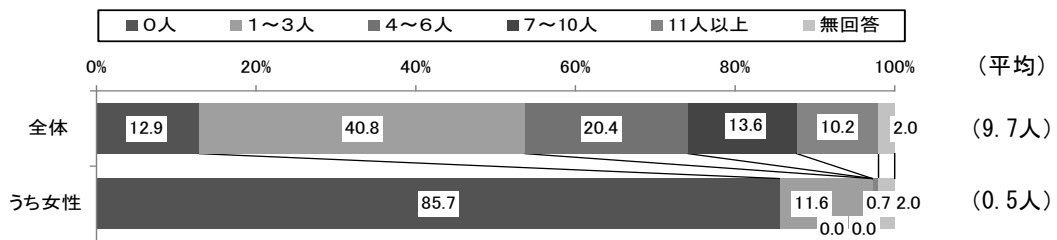
※管理職について

- ・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。

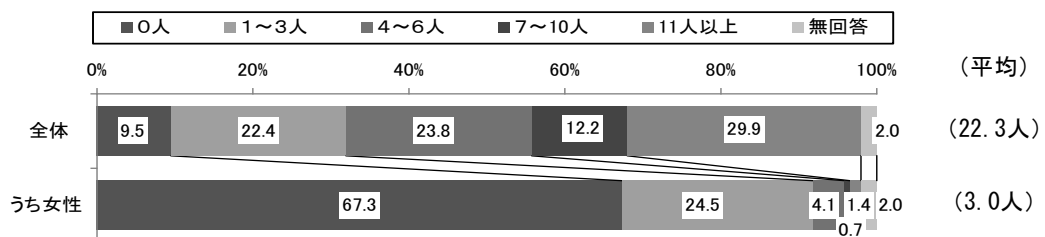
■役員



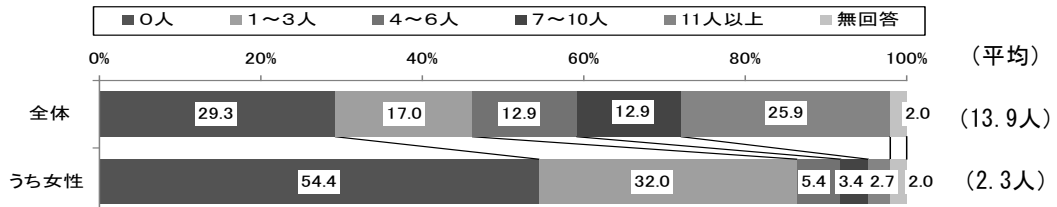
■部長相当職



■課長相当職



■係長相当職

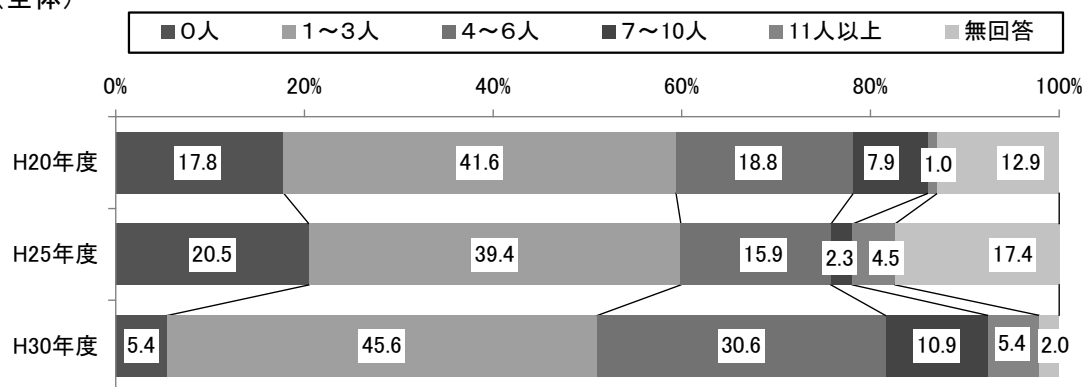


- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員71.4%、部長相当職85.7%と高く、女性が重要な役職についている事業所が極めて少数。
- ・同様に課長相当職(67.3%)、係長相当職(54.4%)も半数以上の事業所で女性がいない状況で、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

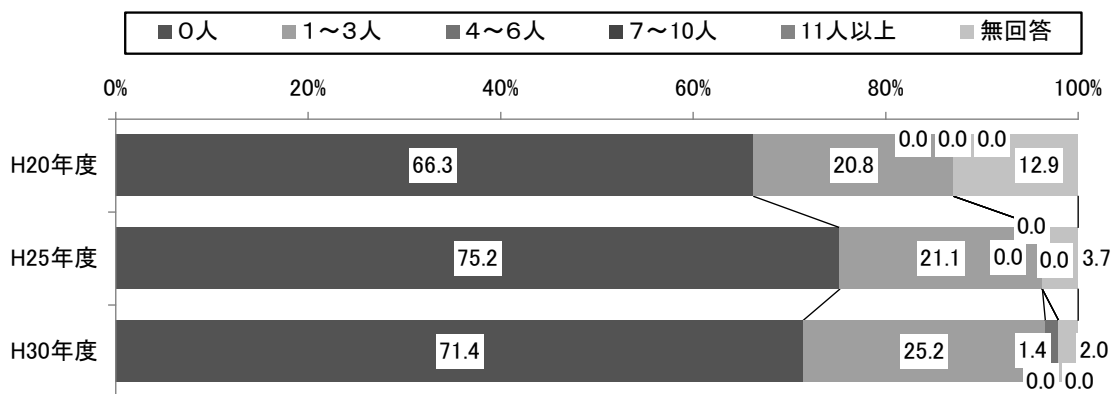
〈時系列比較〉

①役員

(全体)



(うち女性)

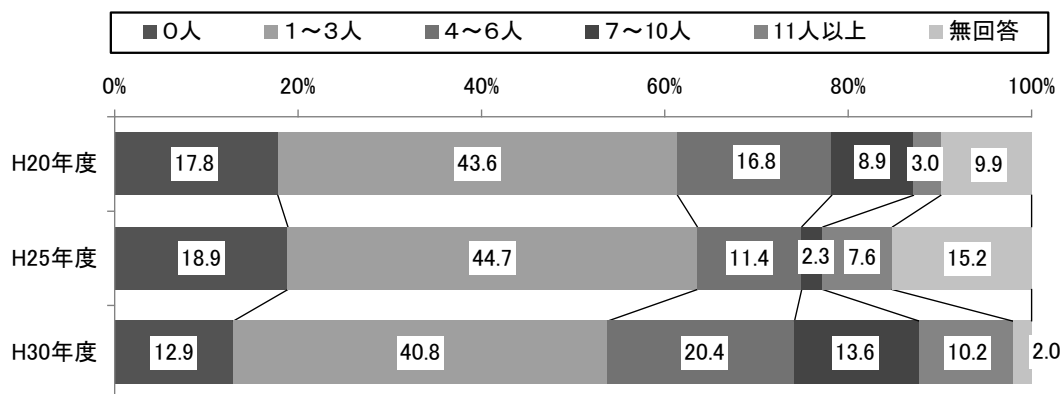


- ・時系列でみた役員数（全体）については、H25年度調査と比べると「4～6人」（30.6％）が大幅に増加しているほか、「7～10人」（10.9％）も増えている。
- ・女性の役員数については、「0人」（71.4％）はやや減少したものの、依然として7割超の事業所で女性役員がいない状況が続いている。一方、「1～3人」（25.2％）は、H25年度調査と比べると若干増加している。

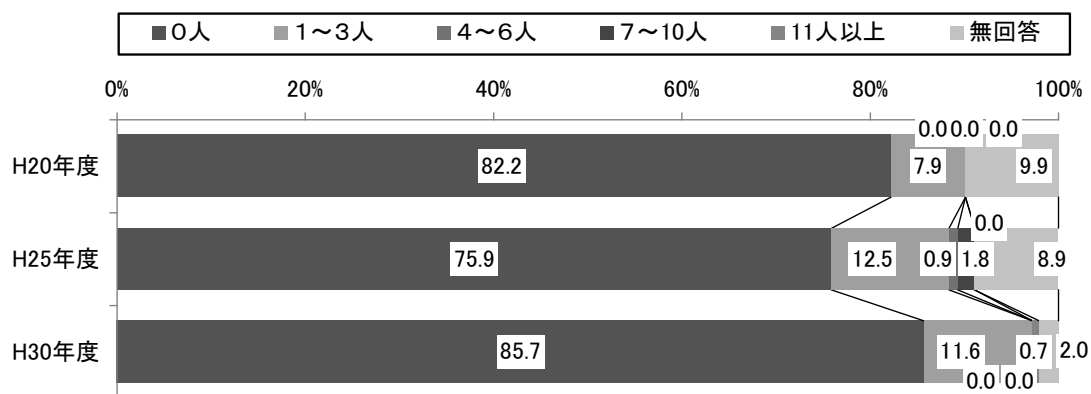
〈時系列比較〉

②部長相当職

(全体)



(うち女性)

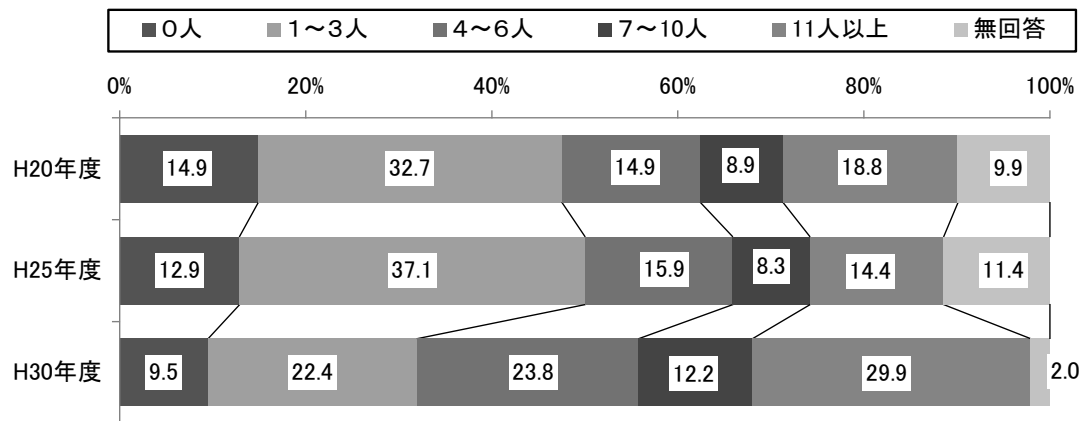


- ・時系列でみた部長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「4～6人」(20.4%)、「7～10人」(13.6%)などで増加している。
- ・一方、女性の部長相当職数については、「0人」(85.7%)と8割を超え、H25年度調査(75.9%)から1割程度増えている。

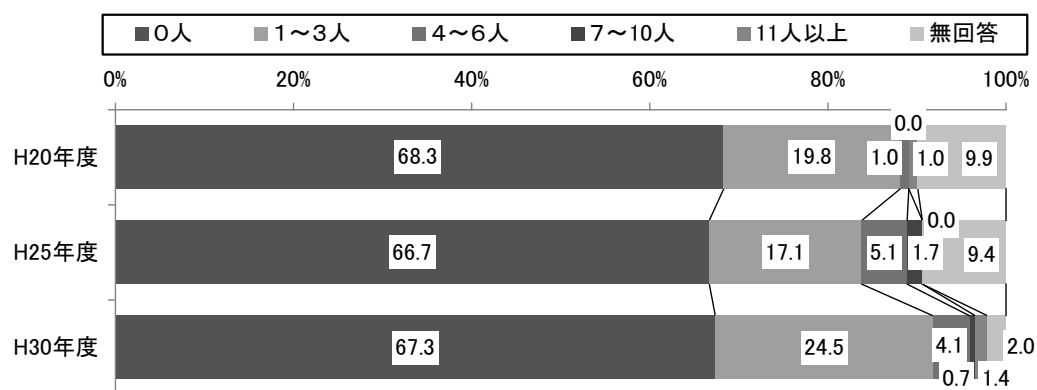
〈時系列比較〉

③課長相当職

(全体)



(うち女性)

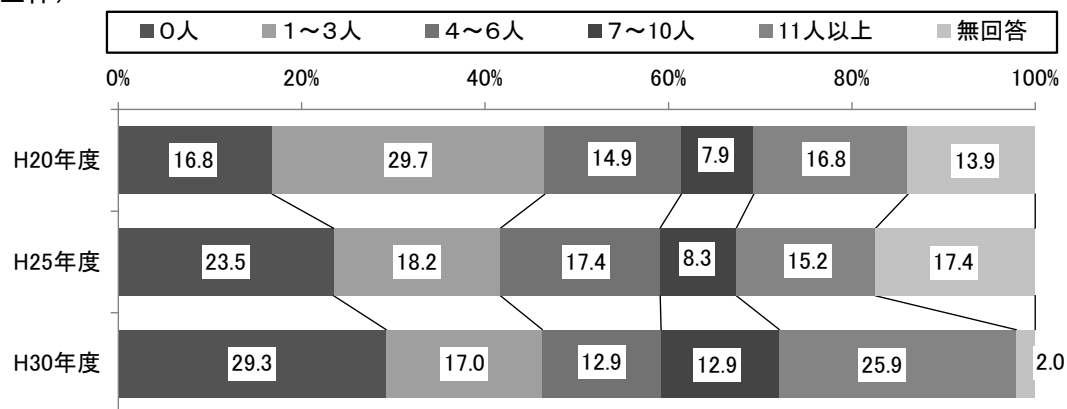


- ・時系列でみた課長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「11人以上」(29.9%)や「4~6人」(23.8%)が増加傾向にある。
- ・一方、女性の課長相当職数については、「0人」(67.3%)が7割近くを占めており、その傾向は変わっていない。ただし、「1~3人」(24.5%)については+7.4ポイント増加している。

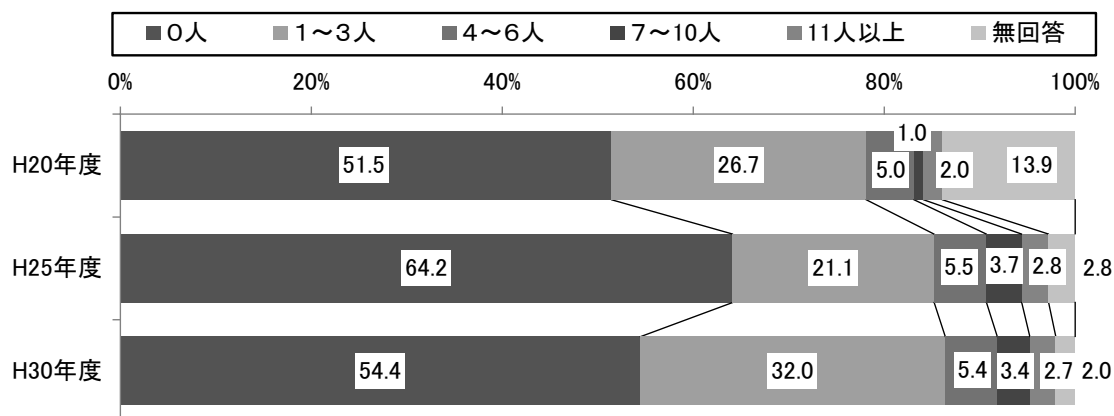
〈時系列比較〉

④係長相当職

(全体)



(うち女性)



- ・時系列でみた係長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「11人以上」(25.9%)が+10ポイント以上増加している。
- ・一方、女性の係長相当職数については、「0人」(54.4%)は減少し、「1~3人」(32.0%)が増加している。

【参考】〈女性管理職の有無・直近3年間の売上高の傾向〉

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体	147 100.0%	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・役員	0人 105 100.0%	31 29.5%	43 41.0%	9 8.6%	20 19.0%	2 1.9%
1～3人	37 100.0%	13 35.1%	9 24.3%	10 27.0%	3 8.1%	2 5.4%
4～6人	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
7～10人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
11人以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
1人以上 いる	39 100%	14 35.9%	10 25.6%	10 25.6%	3 7.7%	2 5.1%
無回答	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体	147 100.0%	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・部長	0人 126 100.0%	40 31.7%	46 36.5%	16 12.7%	22 17.5%	2 1.6%
1～3人	17 100.0%	5 29.4%	7 41.2%	3 17.6%	1 5.9%	1 5.9%
4～6人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
7～10人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
11人以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
1人以上 いる	18 100%	5 27.8%	7 38.9%	3 16.7%	1 5.6%	2 11.1%
無回答	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体	147 100.0%	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・課長	0人 99 100.0%	29 29.3%	38 38.4%	16 16.2%	15 15.2%	1 1.0%
1～3人	36 100.0%	12 33.3%	13 36.1%	3 8.3%	7 19.4%	1 2.8%
4～6人	6 100.0%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%
7～10人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
11人以上	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
1人以上 いる	45 100%	16 35.6%	15 33.3%	3 6.7%	8 17.8%	3 6.7%
無回答	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体	147 100.0%	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・係長	0人 80 100.0%	22 27.5%	31 38.8%	11 13.8%	15 18.8%	1 1.3%
1～3人	47 100.0%	16 34.0%	14 29.8%	8 17.0%	7 14.9%	2 4.3%
4～6人	8 100.0%	2 25.0%	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%
7～10人	5 100.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
11人以上	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
1人以上 いる	64 100%	23 35.9%	22 34.4%	8 12.5%	8 12.5%	3 4.7%
無回答	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈女性管理職の有無・直近3年間の経常利益の傾向〉

	N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れたり取れなかったり	採算を取るの が難しい状況	採算を取るの がかなり大変な状況	無回答
全体	147	16 100.0%	82 10.9%	26 55.8%	11 17.7%	7 7.5%	5 4.8%
女性・役員	0人	105 100.0%	12 11.4%	63 60.0%	17 16.2%	6 5.7%	3 2.9%
	1～3人	37 100.0%	4 10.8%	16 43.2%	9 24.3%	3 8.1%	2 5.4%
	4～6人	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 50.0%	0 0.0%
	7～10人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

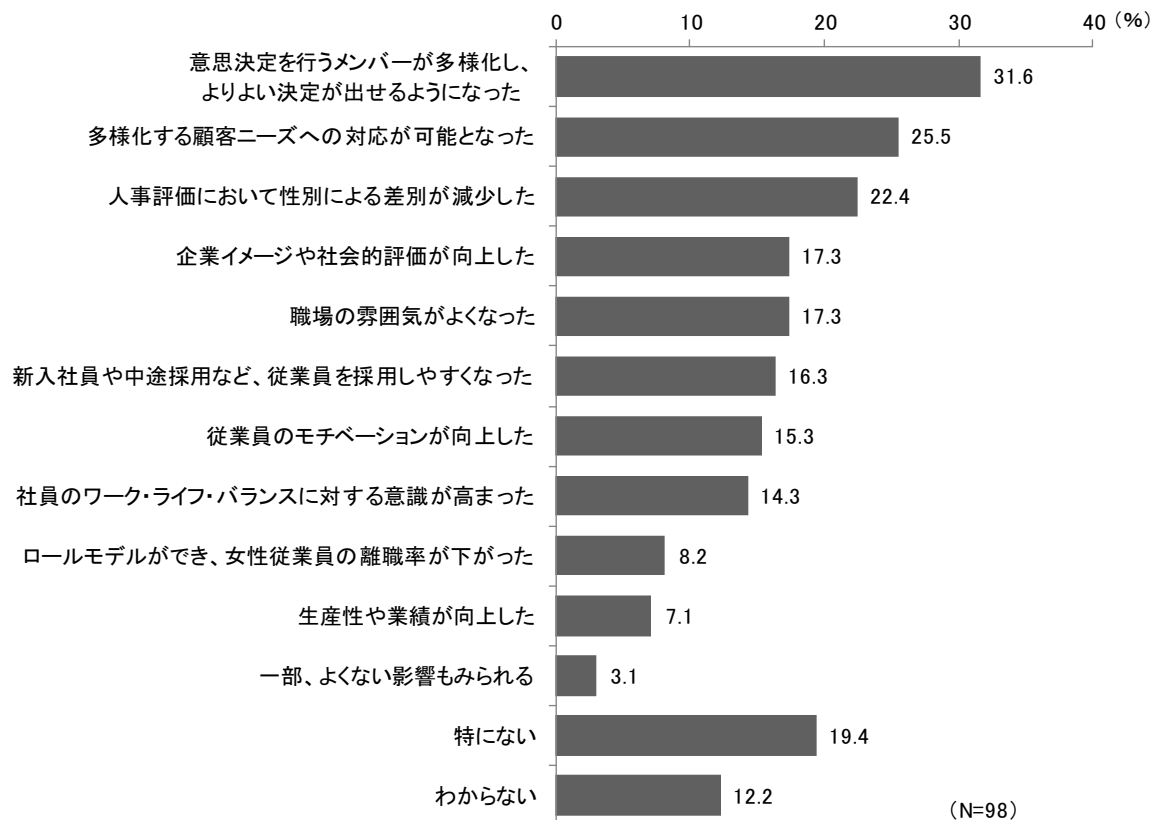
	N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れたり取れなかったり	採算を取るの が難しい状況	採算を取るの がかなり大変な状況	無回答
全体	147	16 100.0%	82 10.9%	26 55.8%	11 17.7%	7 7.5%	5 4.8%
女性・部長	0人	126 100.0%	15 11.9%	72 57.1%	23 18.3%	8 6.3%	3 2.4%
	1～3人	17 100.0%	1 5.9%	8 47.1%	3 17.6%	2 11.8%	1 5.9%
	4～6人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	7～10人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

	N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れたり取れなかったり	採算を取るの が難しい状況	採算を取るの がかなり大変な状況	無回答
全体	147	16 100.0%	82 10.9%	26 55.8%	11 17.7%	7 7.5%	5 4.8%
女性・課長	0人	99 100.0%	8 8.1%	58 58.6%	20 20.2%	7 7.1%	1 5.1%
	1～3人	36 100.0%	7 19.4%	16 44.4%	6 16.7%	3 8.3%	2 5.6%
	4～6人	6 100.0%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
	7～10人	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

	N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れたり取れなかったり	採算を取るの が難しい状況	採算を取るの がかなり大変な状況	無回答
全体	147	16 100.0%	82 10.9%	26 55.8%	11 17.7%	7 7.5%	5 4.8%
女性・係長	0人	80 100.0%	8 10.0%	47 58.8%	16 20.0%	4 5.0%	2 3.8%
	1～3人	47 100.0%	6 12.8%	20 42.6%	10 21.3%	5 10.6%	2 4.3%
	4～6人	8 100.0%	1 12.5%	6 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%
	7～10人	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

(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）



- ・男性とは違う視点で女性が能力発揮することで、「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」(31.6%)や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」(25.5%)などの効果があるとする事業所が多い。
- ・一方、「特にない」(19.4%)、「わからない」(12.2%)との回答が一部にあるほか、「生産性や業績が向上した」(7.1%)も限定的となっている。

【参考】〈業種別、従業員規模別・女性管理職がいることによる効果〉

	合計	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	多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった	人事評価において性別による差別が減少した	企業イメージや社会的評価が向上した	職場の雰囲気がよくなった	新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった
全体	98 100.0	31 31.6	25 25.5	22 22.4	17 17.3	17 17.3	16 16.3
建設業	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0
製造業	21 100.0	8 38.1	3 14.3	6 28.6	3 14.3	3 14.3	2 9.5
情報通信・運輸業	14 100.0	3 21.4	2 14.3	6 42.9	2 14.3	2 14.3	4 28.6
卸売業、小売業	22 100.0	8 36.4	7 31.8	4 18.2	3 13.6	5 22.7	4 18.2
サービス業	25 100.0	6 24.0	9 36.0	4 16.0	5 20.0	4 16.0	3 12.0
その他	7 100.0	4 57.1	3 42.9	1 14.3	3 42.9	2 28.6	2 28.6
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0
30人以下	12 100.0	4 33.3	3 25.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0	2 16.7
31～50人	16 100.0	5 31.3	4 25.0	2 12.5	2 12.5	5 31.3	0 0.0
51～100人	28 100.0	8 28.6	3 10.7	8 28.6	0 0.0	4 14.3	2 7.1
101人以上	41 100.0	14 34.1	15 36.6	10 24.4	15 36.6	5 12.2	12 29.3
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

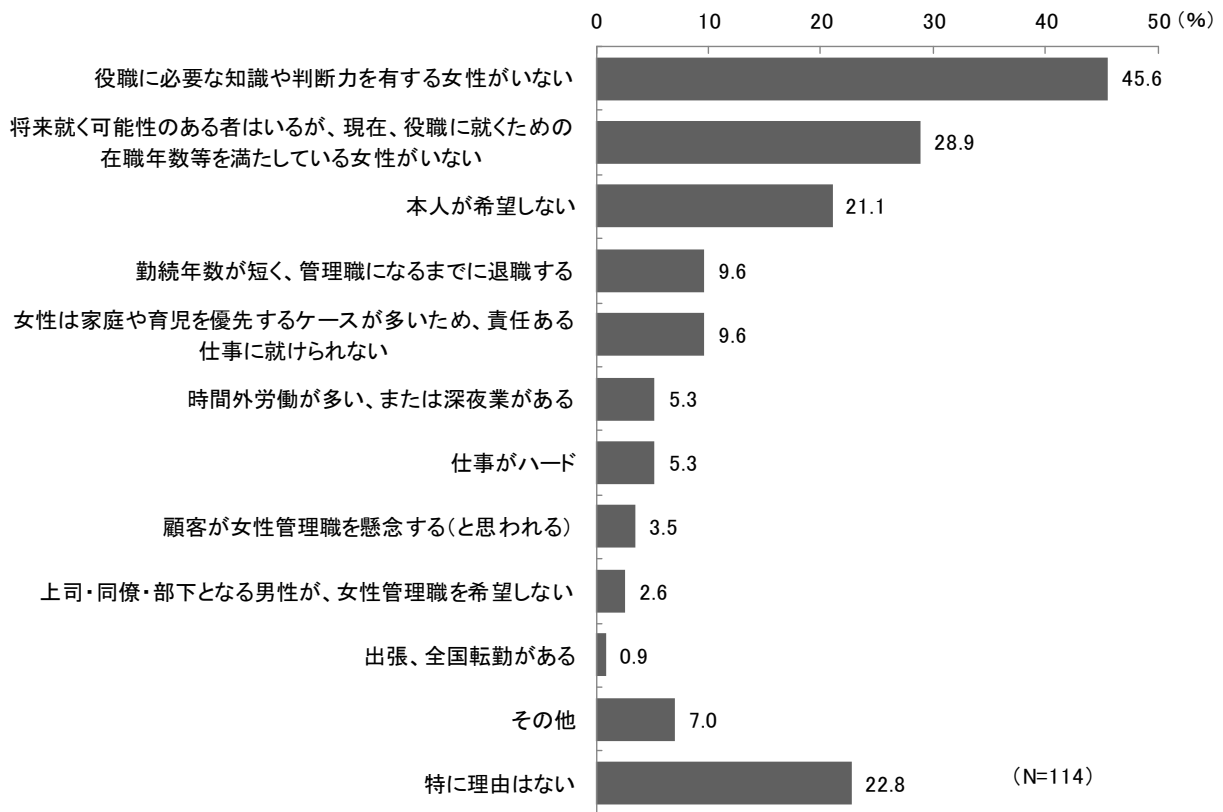
	従業員のモチベーションが向上した	社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった	ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった	生産性や業績が向上した	一部、よくない影響もみられる	特にない	わからない
全体	15 15.3	14 14.3	8 8.2	7 7.1	3 3.1	19 19.4	12 12.2
建設業	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5	1 12.5
製造業	4 19.0	5 23.8	0 0.0	2 9.5	1 4.8	4 19.0	2 9.5
情報通信・運輸業	1 7.1	1 7.1	3 21.4	1 7.1	0 0.0	3 21.4	1 7.1
卸売業、小売業	2 9.1	4 18.2	0 0.0	0 0.0	2 9.1	3 13.6	4 18.2
サービス業	5 20.0	3 12.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	4 16.0	4 16.0
その他	1 14.3	0 0.0	0 0.0	3 42.9	0 0.0	2 28.6	0 0.0
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30人以下	2 16.7	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0	2 16.7
31～50人	2 12.5	2 12.5	0 0.0	2 12.5	0 0.0	4 25.0	2 12.5
51～100人	6 21.4	3 10.7	2 7.1	1 3.6	1 3.6	9 32.1	2 7.1
101人以上	5 12.2	7 17.1	6 14.6	3 7.3	2 4.9	3 7.3	6 14.6
無回答	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【参考】〈女性管理職がいることによる効果別・売上高〉

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって 増減	無回答
全体	98 100.0%	33 33.7%	33 33.7%	14 14.3%	14 14.3%	4 4.1%
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	31 100.0%	11 35.5%	10 32.3%	5 16.1%	5 16.1%	0 0.0%
多様化する顧客ニーズへの対応が可能と なった	25 100.0%	14 56.0%	6 24.0%	2 8.0%	2 8.0%	1 4.0%
人事評価において性別による差別が減少し た	22 100.0%	7 31.8%	8 36.4%	1 4.5%	4 18.2%	2 9.1%
企業イメージや社会的評価が向上した	17 100.0%	8 47.1%	6 35.3%	1 5.9%	1 5.9%	1 5.9%
職場の雰囲気がよくなった	17 100.0%	4 23.5%	9 52.9%	1 5.9%	2 11.8%	1 5.9%
新入社員や中途採用など、従業員を採用し	16 100.0%	6 37.5%	6 37.5%	2 12.5%	2 12.5%	0 0.0%
従業員のモチベーションが向上した	15 100.0%	8 53.3%	6 40.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
社員のワーク・ライフ・バランスに対する	14 100.0%	3 21.4%	5 35.7%	2 14.3%	2 14.3%	2 14.3%
ロールモデルができ、女性従業員の離職率 が下がった	8 100.0%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%
生産性や業績が向上した	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
一部、よくない影響もみられる	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
特にない	19 100.0%	6 31.6%	6 31.6%	5 26.3%	2 10.5%	0 0.0%
わからない	12 100.0%	3 25.0%	3 25.0%	3 25.0%	2 16.7%	1 8.3%

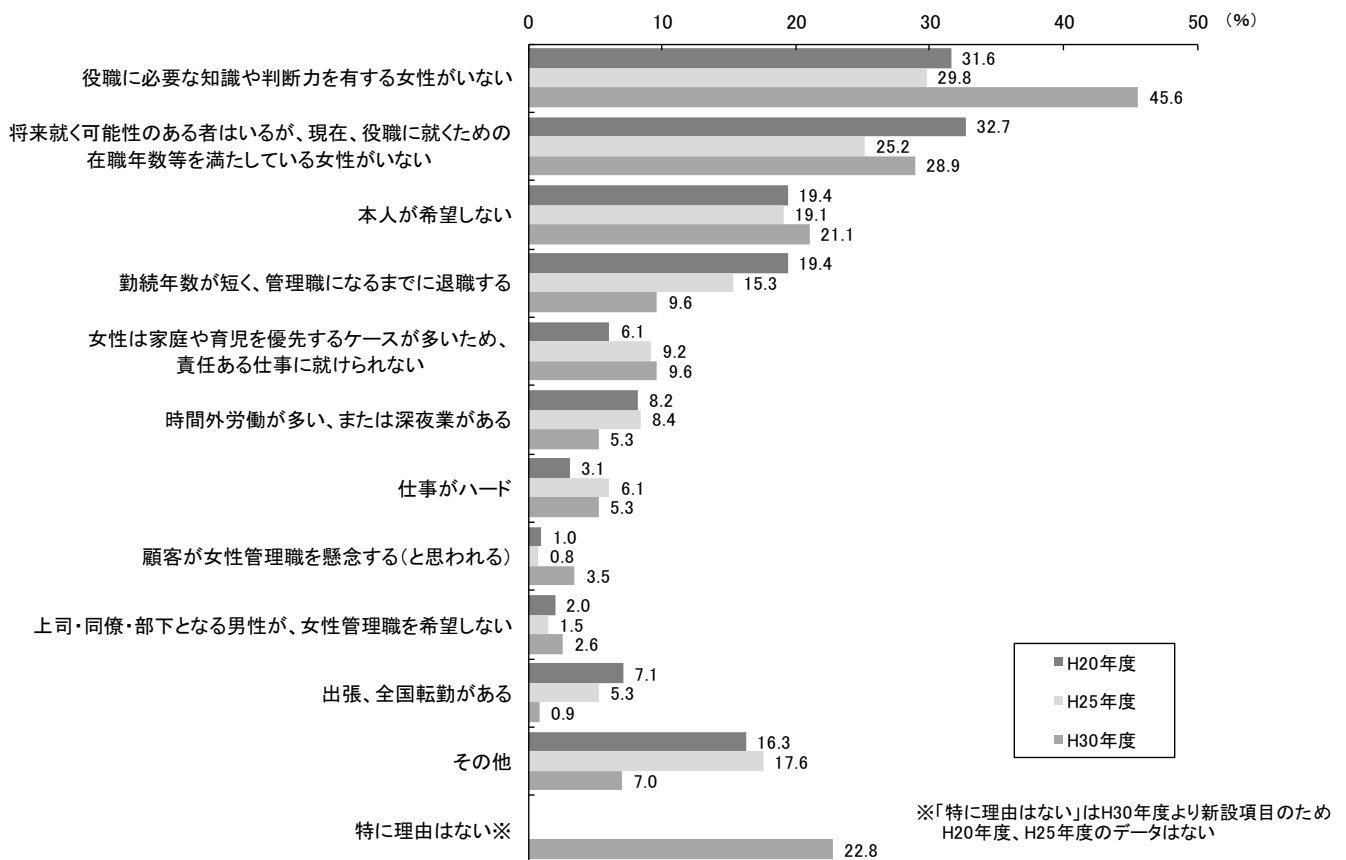
(問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください)
 問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。(✓は3つまで)

■女性管理職がない理由 (3つまで)



- 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」(45.6%)が最も多く、次いで「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女性がない」(28.9%)が多い。また、「本人が希望しない」(21.1%)も2割ある。
- 一方、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(5.3%)、「仕事がハード」(5.3%)、「出張、全国転勤がある」(0.9%)など、労働条件に関する理由は少ない。

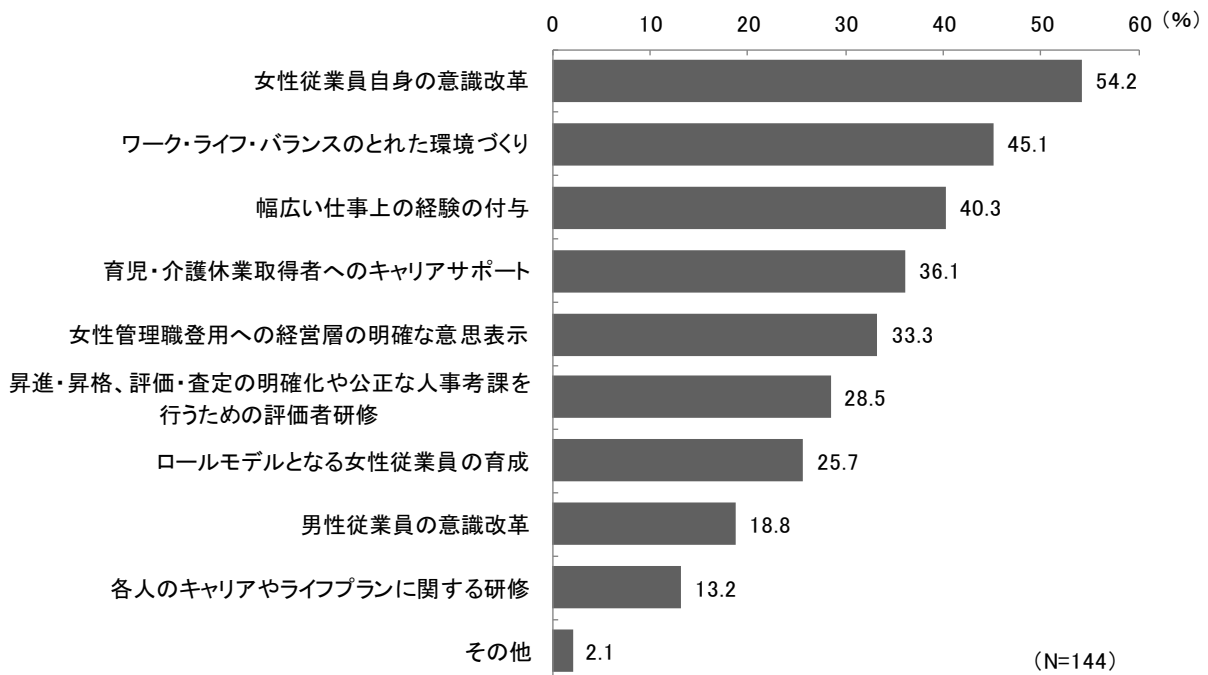
〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性管理職が少ない理由については、H20年度調査、H25年度調査と比べ「役に必要な知識や判断力を有する女性がいらない」（45.6%）が突出している。
- ・一方、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」（9.6%）、「出張、全国転勤がある」（0.9%）は減少傾向にある。

問6. 女性管理職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)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



- ・女性管理職を増やすための取組みについては、「女性従業員自身の意識改革」（54.2%）を挙げる事業所が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（45.1%）も多い。
- ・このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」（40.3%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（36.1%）、「昇進・昇格、評価・査定 of 明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」（28.5%）など人材育成に関する項目も多く挙げられた。

〈業種別、従業員規模別・女性管理職を増やすための取組み〉

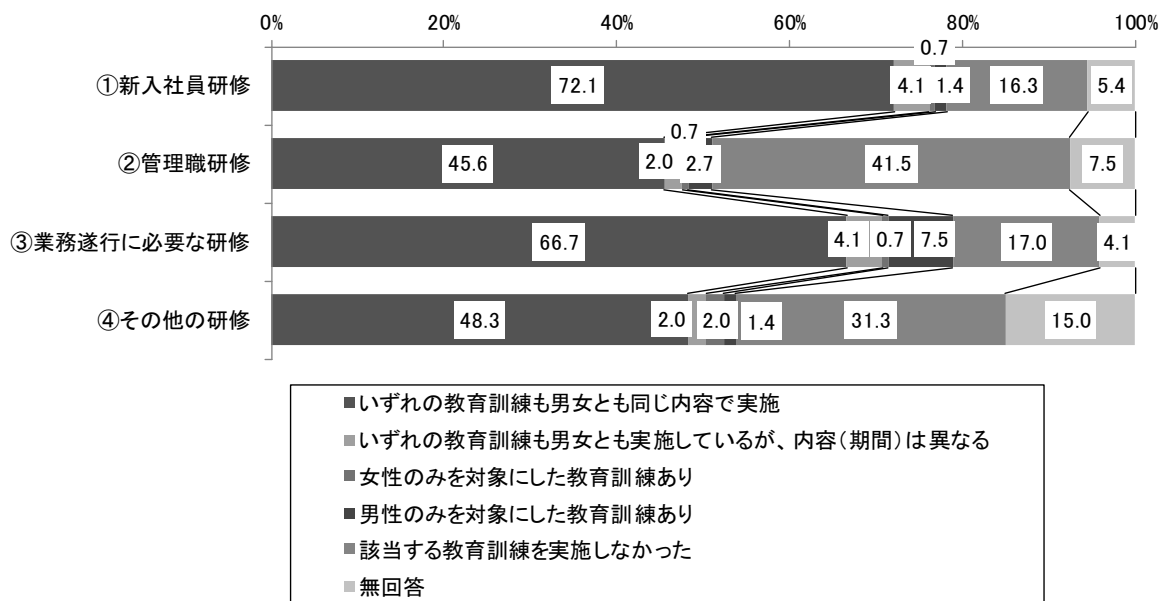
	N	女性従業員自身の意識改革	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	幅広い仕事上の経験の付与	育児・介護休業取得者へのキャリアサポート	女性管理職登用への経営層の明確な意思表示	昇進・昇格、評価・査定、明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修	ロールモデルとなる女性従業員の育成	男性従業員の意識改革	各人のキャリアやライフプランに関する研修	その他
全体	144	78 54.2%	65 45.1%	58 40.3%	52 36.1%	48 33.3%	41 28.5%	37 25.7%	27 18.8%	19 13.2%	3 2.1%
建設業	14	10 71.4%	8 57.1%	5 35.7%	4 28.6%	6 42.9%	4 28.6%	0 0.0%	3 21.4%	2 14.3%	0 0.0%
製造業	35	21 60.0%	16 45.7%	15 42.9%	14 40.0%	8 22.9%	8 22.9%	6 17.1%	5 14.3%	8 22.9%	1 2.9%
情報通信・運輸業	23	9 39.1%	4 17.4%	10 43.5%	6 26.1%	9 39.1%	6 26.1%	9 39.1%	5 21.7%	1 4.3%	0 0.0%
卸売業、小売業	36	24 66.7%	17 47.2%	16 44.4%	9 25.0%	12 33.3%	10 27.8%	10 27.8%	8 22.2%	2 5.6%	2 5.6%
サービス業	28	11 39.3%	16 57.1%	7 25.0%	15 53.6%	9 32.1%	11 39.3%	10 35.7%	5 17.9%	4 14.3%	0 0.0%
その他	7	3 42.9%	4 57.1%	4 57.1%	4 57.1%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
30人以下	18	7 38.9%	9 50.0%	5 27.8%	7 38.9%	5 27.8%	6 33.3%	1 5.6%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%
31～50人	23	14 60.9%	5 21.7%	6 26.1%	5 21.7%	7 30.4%	7 30.4%	6 26.1%	5 21.7%	2 8.7%	1 4.3%
51～100人	46	22 47.8%	15 32.6%	20 43.5%	11 23.9%	17 37.0%	12 26.1%	9 19.6%	7 15.2%	6 13.0%	1 2.2%
101人以上	56	34 60.7%	36 64.3%	26 46.4%	28 50.0%	19 33.9%	15 26.8%	21 37.5%	14 25.0%	8 14.3%	0 0.0%
無回答	1	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

- ・業種別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、「建設業」、「製造業」、「卸売業・小売業」では「女性従業員自身の意識改革」を挙げる事業所が多い。また、「建設業」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「情報通信・運輸業」では「幅広い仕事上の経験の付与」、「サービス業」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「育児・介護休業者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が多い。
- ・従業員規模別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、「30人以下」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「101人以上」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」のほかに「女性従業員自身の意識改革」、「育児・介護休業者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が多い。
- ・一方、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」については、「情報通信・運輸業」、「サービス業」、また「101人以上」で必要と考える事業所が多い。

(4) 教育訓練の実施状況

問7. 下欄の教育訓練について、過去1年間の実施状況はどうでしたか。社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。(それぞれ✓は1つ)

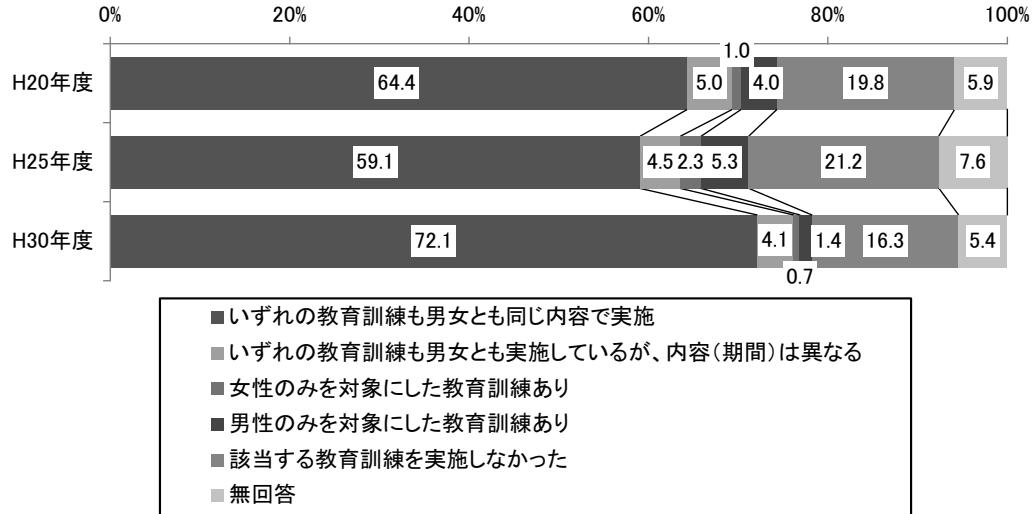
■過去1年間における教育訓練の実施状況



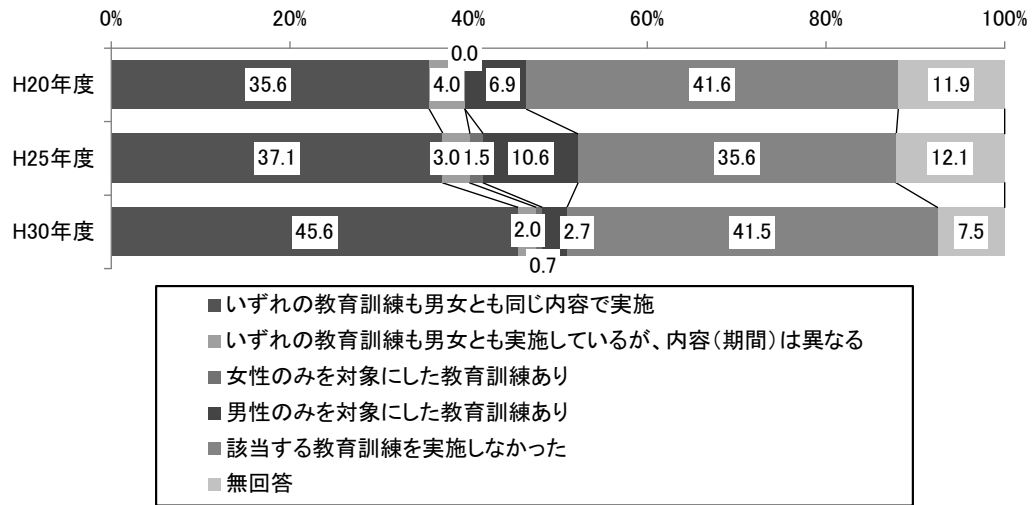
- ・新入社員研修や業務遂行に必要な研修においては、7割前後の事業所で研修内容に男女差はみられない。一方、管理職研修では、半数近い事業所が「該当する教育訓練を実施しなかった」状況にある。

〈時系列比較〉

①新入社員研修



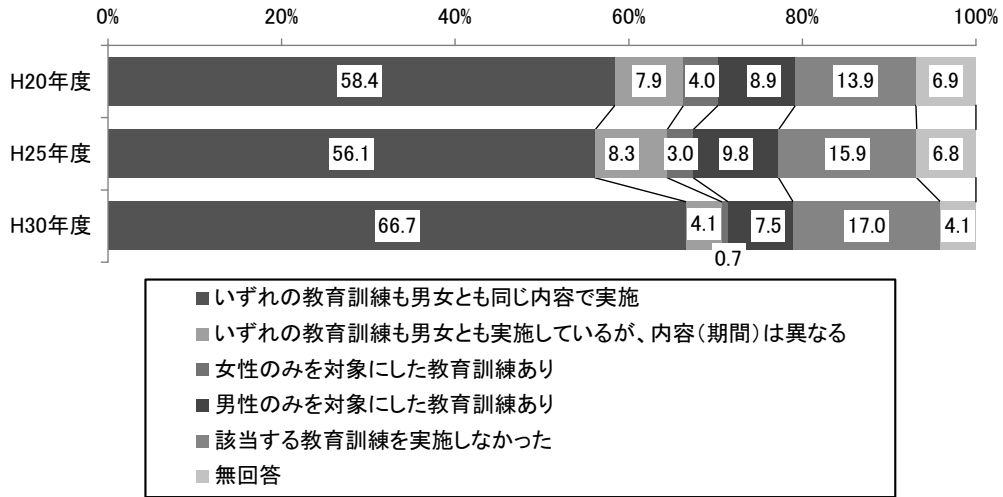
②管理職（予定者を含む）研修



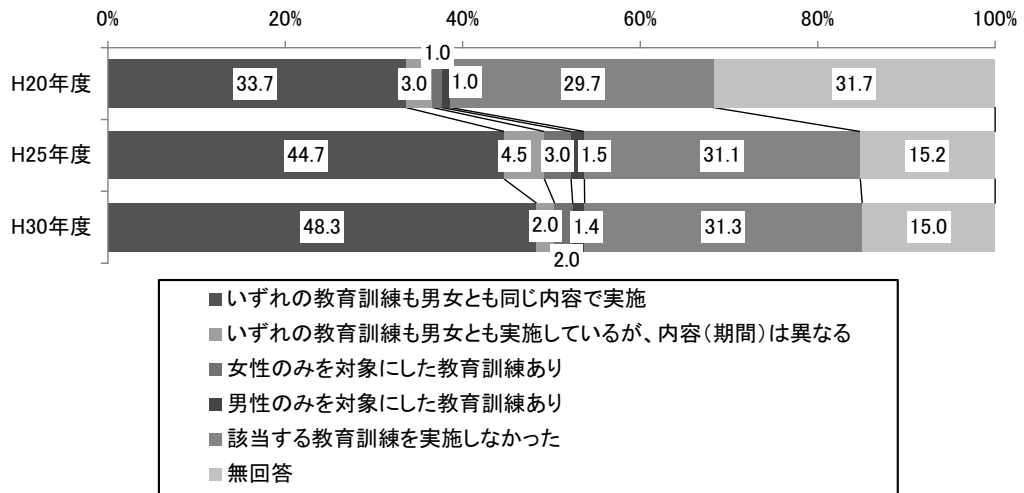
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、新入社員研修では、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(72.1%)がH20年度調査、H25年度調査と比べ高くなっている。
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、管理職（予定者を含む）研修では、H25年度調査と比べると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(45.6%)と「該当する教育訓練を実施しなかった」(41.5%)のいずれも増加している。また、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」は3期間続けて増加しており、まだ少数ではあるが女性管理職を養成しようとする事業所が着実に増えていることがうかがわれる。

〈時系列比較〉

③業務の遂行に必要な能力を付与する研修



④その他の研修



- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、業務の遂行に必要な能力を付与する研修では、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(66.7%)がH20年度調査、H25年度調査と比べ伸長している。
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、その他の研修では、H25年度調査と比べると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(48.3%)の割合がやや増えている一方、「該当する教育訓練を実施しなかった」(31.3%)では差がみられなかった。

(5) ハラスメント等の防止策

問8. 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社では、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✓はいくつでも)

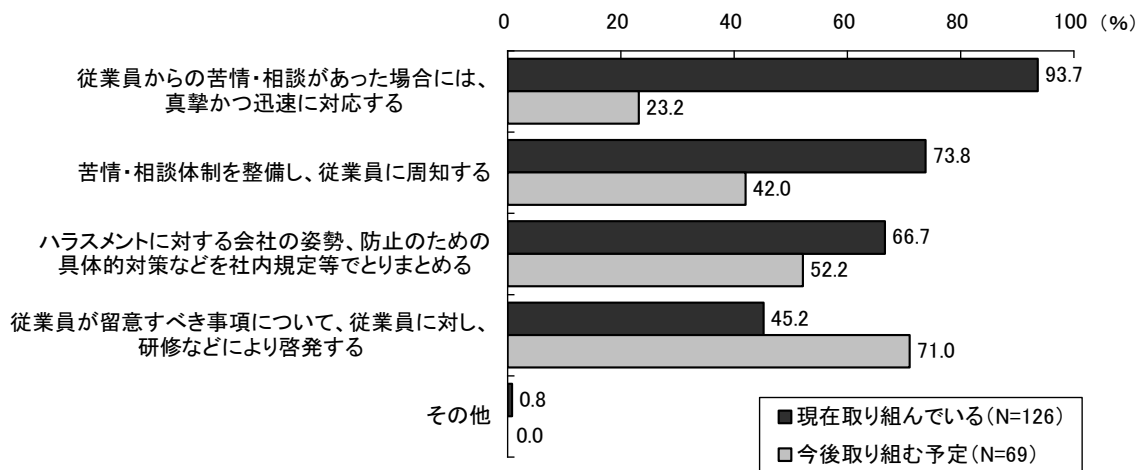
*「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

※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

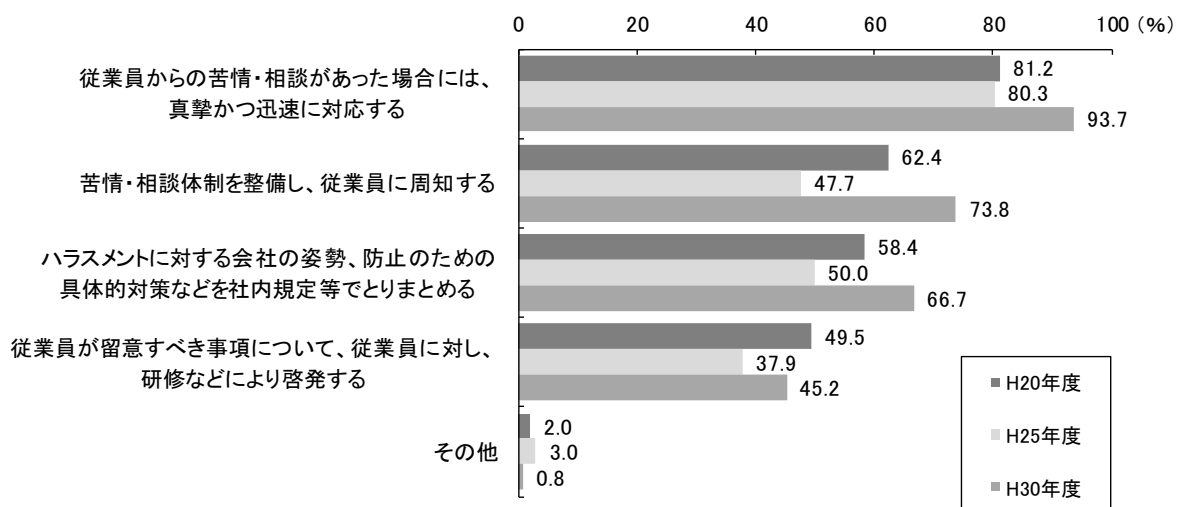
■職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止についての取組み（複数回答）



- ・現在、取り組んでいる項目として、「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」（93.7%）、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」（73.8%）の回答率が高く、多くの事業所でハラスメント防止に対応している。
- ・今後、取り組む予定の項目として、「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」（71.0%）、「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」（52.2%）の回答率が高くなっている。

〈時系列比較〉

(現在の取組み)



- ・時系列にみたハラスメント等防止のための取組みについては、H25年度調査と比べると「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」(73.8%)で大きな差がみられた。
- ・このほか、「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」(93.7%)、「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」(66.7%)も増加しており、ハラスメント等防止に対応する事業所が増えている。

〈従業員規模別・ハラスメント防止についての取組み〉

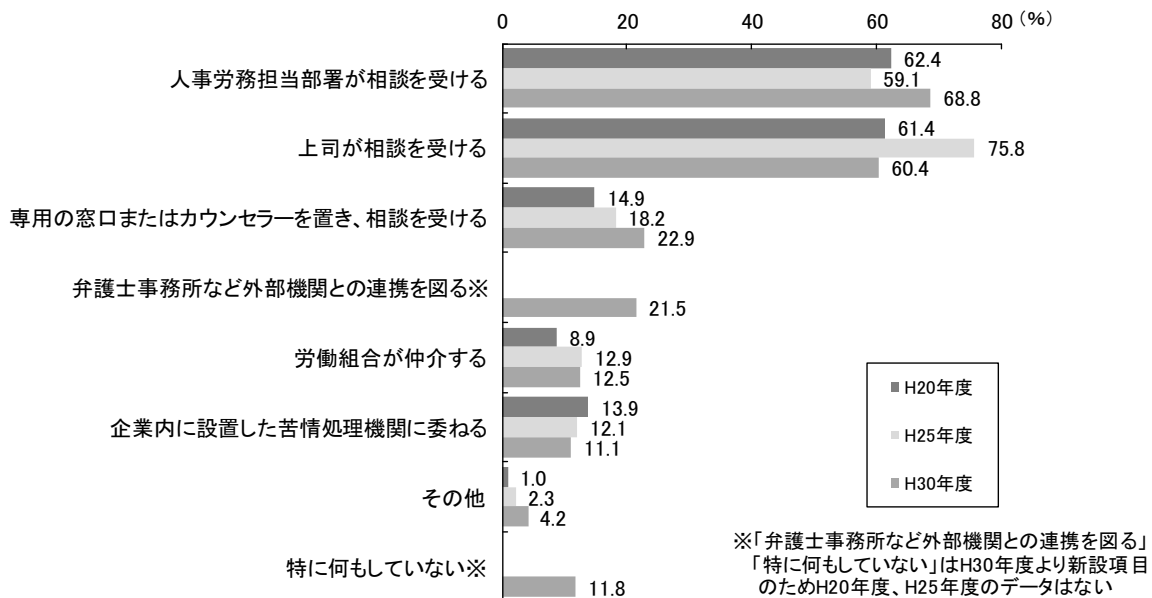
(現在の取組み)

	N	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	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	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	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	その他	(%)
全体	126	93.7	73.8	66.7	45.2	0.8	
30人以下	15	100.0	60.0	53.3	40.0	0.0	
31～50人	19	100.0	68.4	68.4	47.4	5.3	
51～100人	40	85.0	72.5	65.0	35.0	0.0	
101人以上	51	96.1	82.4	72.5	54.9	0.0	

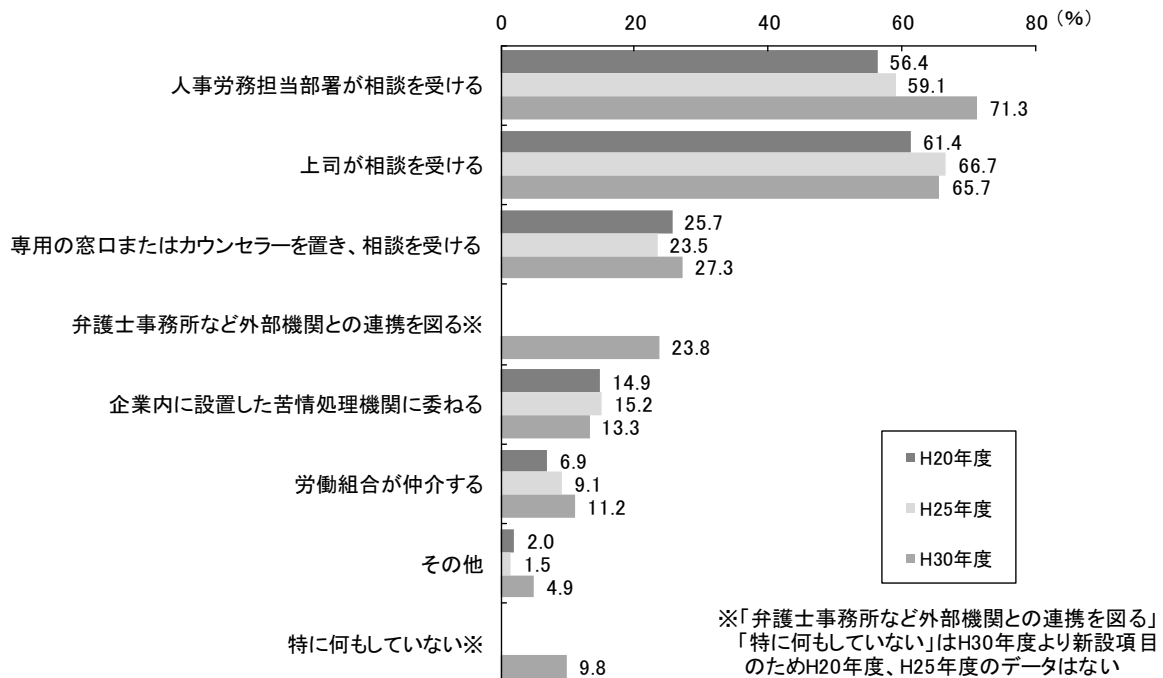
- ・従業員規模別にみたハラスメント等防止のための取組みについては、「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」は従業員規模に関わらず、どの事業所でも最も多い。
- ・「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」については、従業員規模が大きいほど取組みが進んでおり、規模による差がみられた。
- ・また、「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」は、30人以下では53.3%にとどまるが、101人以上では72.5%が取り組んでおり、差がみられた。

問9. 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について、企業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)

■女性が仕事をする上での相談や苦情、不満における企業内での取扱い（複数回答）
〈男女均等取扱いについて〉



〈ハラスメント等について〉

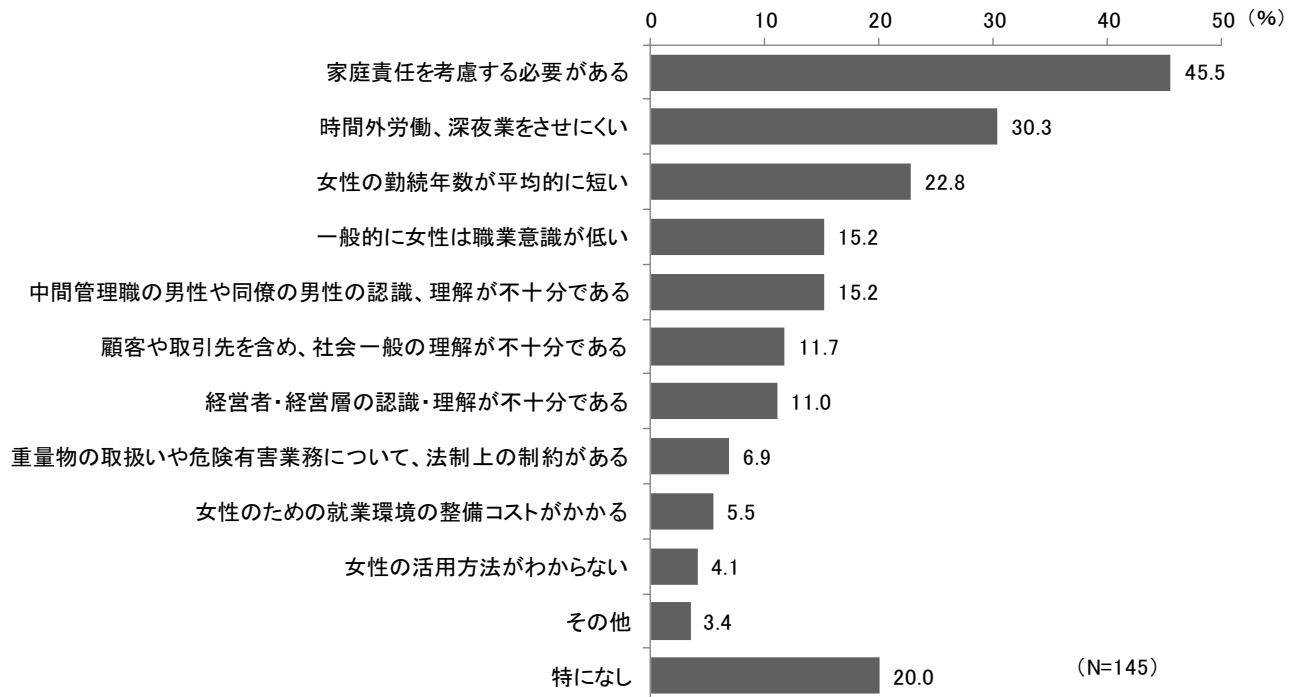


- ・女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」(68.8%)、「上司が相談を受ける」(60.4%)が多い。
- ・ハラスメント等に関する相談についても、「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.3%)、「上司が相談を受ける」(65.7%)が多い。

(6) 女性活躍推進のための取組み状況

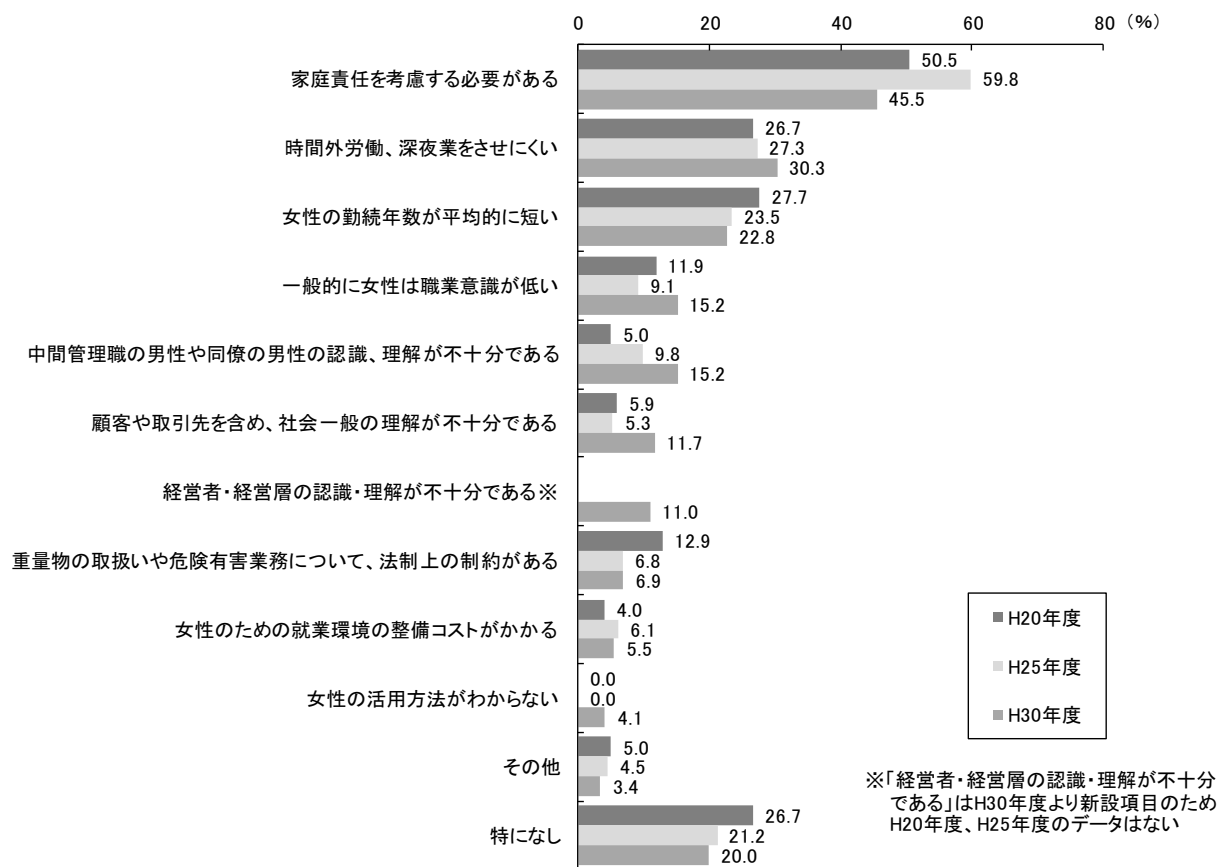
問10. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような問題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍推進における問題点（複数回答）



- 女性の活躍推進においては、「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%) ことを問題とする企業が多い。現実的に家事や育児は女性が担うケースが多く、女性には家庭責任があると意識している企業が多いことは、女性の活躍推進が難しいことを示している。
- また、「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」(15.2%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)、「経営者・経営層の認識・理解が不十分である」(11.0%) など、周囲の理解が不十分であることを挙げる企業も一定数いる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性の活躍推進においては、H25年度調査と比較すると「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%)が減少した一方、「一般的に女性は職業意識が低い」(15.2%)、「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」(15.2%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)は増加している。

〈業種別・女性の活躍推進における問題点〉

	N	家庭責任を考慮する必要がある	時間外労働、深夜業をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	一般的に女性は職業意識が低い	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	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
全体	145 100.0%	66 45.5%	44 30.3%	33 22.8%	22 15.2%	22 15.2%	17 11.7%
建設業	14 100.0%	6 42.9%	8 57.1%	2 14.3%	4 28.6%	2 14.3%	2 14.3%
製造業	35 100.0%	14 40.0%	9 25.7%	8 22.9%	7 20.0%	5 14.3%	7 20.0%
情報通信・運輸業	23 100.0%	8 34.8%	8 34.8%	4 17.4%	2 8.7%	2 8.7%	3 13.0%
卸売業、小売業	36 100.0%	22 61.1%	13 36.1%	9 25.0%	6 16.7%	7 19.4%	2 5.6%
サービス業	28 100.0%	13 46.4%	3 10.7%	7 25.0%	3 10.7%	4 14.3%	2 7.1%
その他	8 100.0%	3 37.5%	3 37.5%	3 37.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

	経営者・経営層の認識・理解が不十分である	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	女性のための就業環境の整備コストがかかる	女性の活用方法がわからない	その他	特になし
全体	16 11.0%	10 6.9%	8 5.5%	6 4.1%	5 3.4%	29 20.0%
建設業	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%
製造業	7 20.0%	2 5.7%	0 0.0%	1 2.9%	2 5.7%	9 25.7%
情報通信・運輸業	1 4.3%	1 4.3%	4 17.4%	1 4.3%	0 0.0%	7 30.4%
卸売業、小売業	0 0.0%	4 11.1%	3 8.3%	3 8.3%	3 8.3%	2 5.6%
サービス業	4 14.3%	0 0.0%	1 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	6 21.4%
その他	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

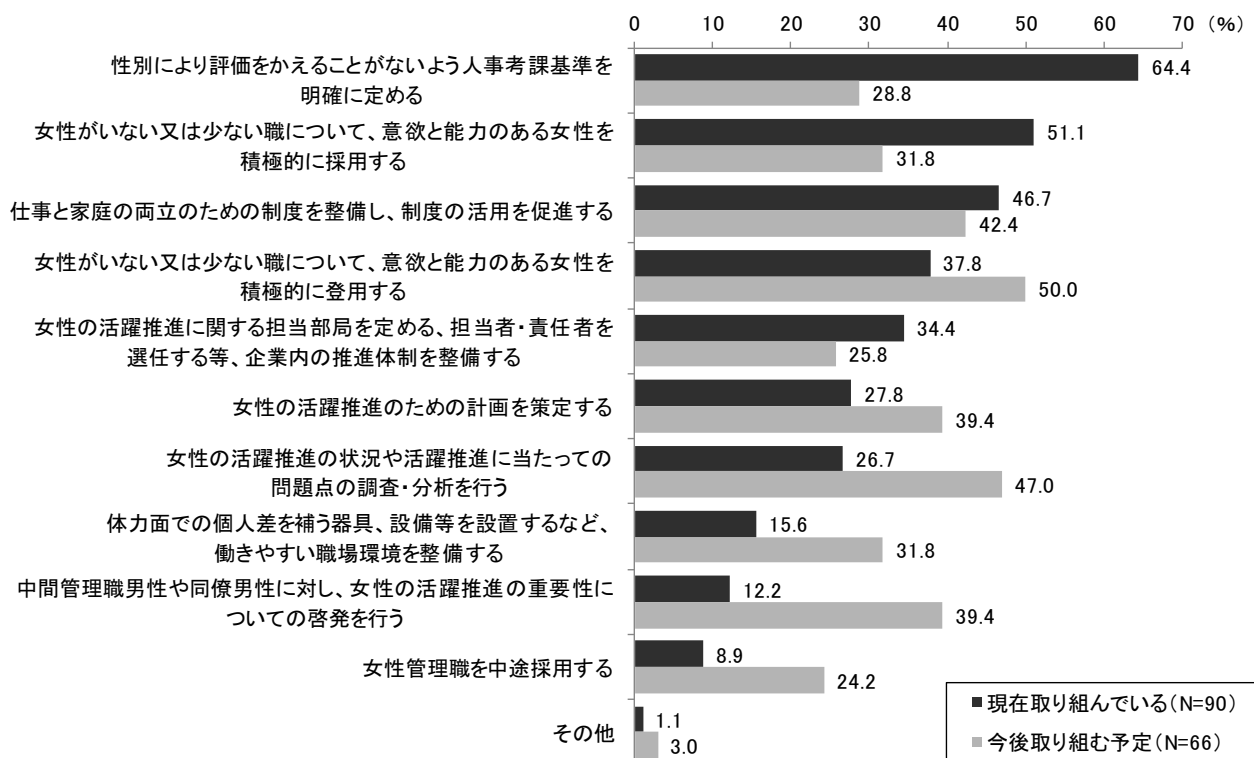
- ・業種別にみた女性の活躍推進における問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」を挙げる業種が多く、「卸売業、小売業」(61.1%)では6割超にのぼる。一方、建設業では「時間外労働、深夜業をさせにくい」(57.1%)が上位に挙げられたほか、「製造業」では「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(20.0%)、「情報通信・運輸業」では「女性のための就業環境の整備コストがかかる」(17.4%)などが比較的多い。

問11. 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）について、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。（それぞれ✓はいくつでも）

* 「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

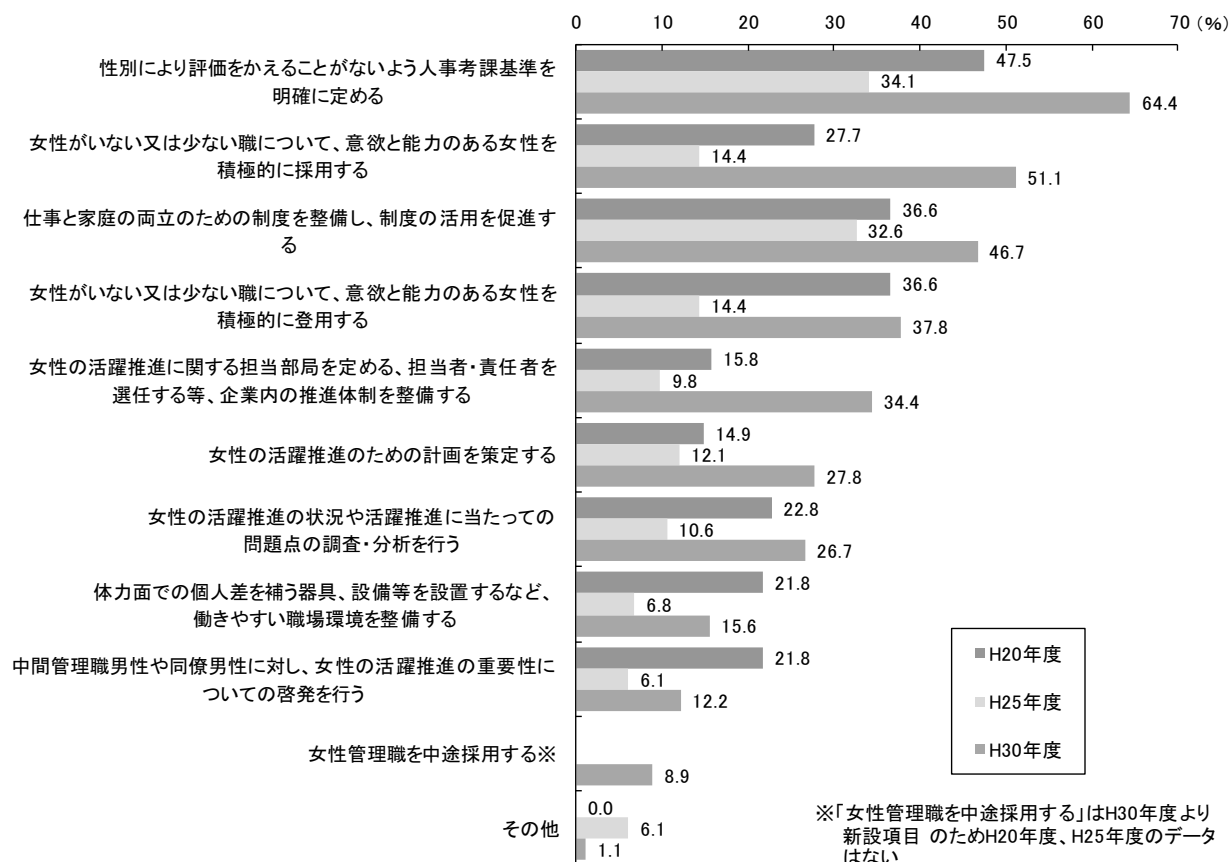
ポジティブ・アクション…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと

■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）



- ・ 現在、取り組んでいる項目として、「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」（64.4%）、「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」（46.7%）の回答率が高く、人事制度や労働条件など女性が働きやすい制度整備に取り組んでいる企業が多い。また、「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」（51.1%）、「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」（37.8%）の回答も多く、意欲のある女性を採用・登用する意向がある企業が多い。
- ・ 今後、取り組む予定の項目として、「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」（50.0%）、「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」（47.0%）の回答率が高く、「女性管理職を中途採用する」（24.2%）を挙げる企業も多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性の活躍推進のために企業が積極的に取り組んでいるものについては、すべての項目でH25年度調査を上回っている。とくに「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」(51.1%)については大幅に増加している。

(7) 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、貴社で取り組んで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12. 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、必要な個所には実績等を記入してください。

■育児休業制度等について

		(実数)						(%)					
		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
(1) 育児休業制度の有無 (N=147)	ある (全社員適用)	114						77.6					
	ある (非正規社員除く)	25						17.0					
	ない	5						3.4					
	無回答	3						2.0					
(2) 育児休業制度の取得可能期間 (N=147)	1年未満	1						0.7					
	1年～2年未満	103						70.1					
	2年～3年未満	15						10.2					
	3年以上	10						6.8					
	無回答	18						12.2					
(3) 育児休業制度の利用実績 (N=147)		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	122	65	119	60	117	65	83.0	44.2	81.0	40.8	79.6	44.2
	1～5人	5	53	8	58	10	53	3.4	36.1	5.4	39.5	6.8	36.1
	6～10人	0	6	0	6	0	5	0.0	4.1	0.0	4.1	0.0	3.4
	11～15人	0	2	0	1	0	2	0.0	1.4	0.0	0.7	0.0	1.4
	16～20人	0	2	0	2	0	2	0.0	1.4	0.0	1.4	0.0	1.4
	21人以上	1	0	1	1	1	1	0.7	0.0	0.7	0.7	0.7	0.7
無回答	19	19	19	19	19	19	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9	
(4) 子の看護休暇制度の有無 (N=147)	ある (全社員適用)	90						61.2					
	ある (非正規社員除く)	18						12.2					
	ない	32						21.8					
	無回答	7						4.8					
(5) 子の看護休暇制度の利用実績 (N=147)		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	123	114	122	113	121	112	83.7	77.6	83	76.9	82.3	76.2
	1～5人	2	9	4	10	5	10	1.4	6.1	2.7	6.8	3.4	6.8
	6～10人	1	2	0	2	0	2	0.7	1.4	0	1.4	0	1.4
	11～15人	0	1	0	1	0	1	0	0.7	0	0.7	0	0.7
	16～20人	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.7
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答	21	21	21	21	21	21	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	
(6) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=147)	ある	114						77.6					
	ない	20						13.6					
	無回答	13						8.8					

- ・「育児休業制度」（全社員適用）は77.6%の企業が導入している。育児に伴う「勤務時間の短縮措置」の導入についても同様。
- ・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4割前後、1人以上、育児休業制度を利用した人が4割超にのぼる。

【参考】〈従業員規模別・育児休業制度の有無〉

	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147 100.0%	114 77.6%	25 17.0%	5 3.4%	3 2.0%
30人以下	20 100.0%	12 60.0%	6 30.0%	2 10.0%	0 0.0%
31～50人	23 100.0%	20 87.0%	2 8.7%	0 0.0%	1 4.3%
51～100人	47 100.0%	33 70.2%	10 21.3%	3 6.4%	1 2.1%
101人以上	56 100.0%	48 85.7%	7 12.5%	0 0.0%	1 1.8%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈従業員規模別・子の看護休暇制度の有無〉

	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147 100.0%	90 61.2%	18 12.2%	32 21.8%	7 4.8%
30人以下	20 100.0%	9 45.0%	3 15.0%	6 30.0%	2 10.0%
31～50人	23 100.0%	15 65.2%	1 4.3%	6 26.1%	1 4.3%
51～100人	47 100.0%	27 57.4%	8 17.0%	10 21.3%	2 4.3%
101人以上	56 100.0%	39 69.6%	6 10.7%	9 16.1%	2 3.6%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置（育児支援）の有無〉

	N	ある	ない	無回答
全体	147 100.0%	114 77.6%	20 13.6%	13 8.8%
30人以下	20 100.0%	14 70.0%	3 15.0%	3 15.0%
31～50人	23 100.0%	16 69.6%	5 21.7%	2 8.7%
51～100人	47 100.0%	36 76.6%	7 14.9%	4 8.5%
101人以上	56 100.0%	47 83.9%	5 8.9%	4 7.1%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

問13. 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、必要な個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

		(実数)						(%)							
				平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
(1) 介護休業制度の有無 (N=147)	ある (全社員適用)	103												70.1	
	ある (非正規社員除く)	22												15.0	
	ない	17												11.6	
	無回答	5												3.4	
(2) 介護休業制度の取得可能期間 (N=147)	～3カ月	84												57.1	
	～6カ月	10												6.8	
	～1年	12												8.2	
	1年以上	1												0.7	
	無回答	40												27.2	
(3) 介護休業制度の利用実績 (N=147)		0人		1～5人		6～10人		11～15人		16～20人		21人以上		無回答	
		124	121	1	4	0	0	0	0	0	0	22	22	22	22
		84.4	82.3	0.7	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		84.4	82.3	0.7	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		81.0	82.3	4.1	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		81.0	82.3	4.1	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		81.0	82.3	4.1	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
		81.0	82.3	4.1	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	15.0	15.0	15.0
(4) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=147)	ある	98						66.7							
	ない	33						22.4							
	無回答	16						10.9							

- ・「介護休業制度」(全社員適用)は70.1%の企業が導入している。介護に伴う「勤務時間の短縮措置」の導入については66.7%の企業が導入している。
- ・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8割。

【参考】〈従業員規模別・介護休業制度の有無〉

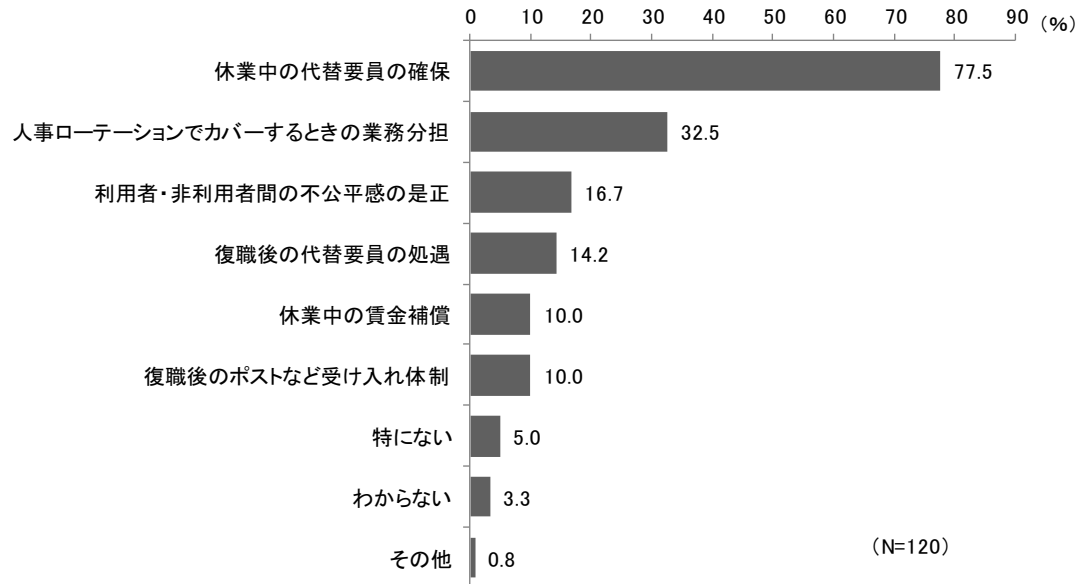
	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147	103	22	17	5
	100.0%	70.1%	15.0%	11.6%	3.4%
30人以下	20	10	4	6	0
	100.0%	50.0%	20.0%	30.0%	0.0%
31～50人	23	18	1	2	2
	100.0%	78.3%	4.3%	8.7%	8.7%
51～100人	47	29	9	7	2
	100.0%	61.7%	19.1%	14.9%	4.3%
101人以上	56	46	8	1	1
	100.0%	82.1%	14.3%	1.8%	1.8%
無回答	1	0	0	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置(介護支援)の有無〉

	N	ある	ない	無回答
全体	147	98	33	16
	100.0%	66.7%	22.4%	10.9%
30人以下	20	10	6	4
	100.0%	50.0%	30.0%	20.0%
31～50人	23	14	6	3
	100.0%	60.9%	26.1%	13.0%
51～100人	47	30	10	7
	100.0%	63.8%	21.3%	14.9%
101人以上	56	44	10	2
	100.0%	78.6%	17.9%	3.6%
無回答	1	0	1	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

問14. 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）



・ 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」(77.5%)、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(32.5%)の回答率が高く、いずれも業務遂行上の人員確保の問題であり、特に従業員数が限られている中小企業では大きな課題になっていると考えられる。

〈従業員規模別・育児・介護休業制度の定着のための課題〉

	N	休業中の代替要員の確保	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	利用者・非利用者間の不公平感の是正	復職後の代替要員の処遇	休業中の賃金補償	復職後のポストなど受け入れ体制	その他	特にない	わからない
全体	120	93 77.5%	39 32.5%	20 16.7%	17 14.2%	12 10.0%	12 10.0%	1 0.8%	6 5.0%	4 3.3%
30人以下	15	12 80.0%	4 26.7%	4 26.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 13.3%
31～50人	19	13 68.4%	4 21.1%	3 15.8%	6 31.6%	2 10.5%	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%
51～100人	40	26 65.0%	19 47.5%	5 12.5%	5 12.5%	6 15.0%	3 7.5%	0 0.0%	4 10.0%	1 2.5%
101人以上	46	42 91.3%	12 26.1%	8 17.4%	5 10.9%	3 6.5%	8 17.4%	0 0.0%	1 2.2%	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%

・ 従業員規模別にみた育児・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」がいずれの規模でも多くみられる。

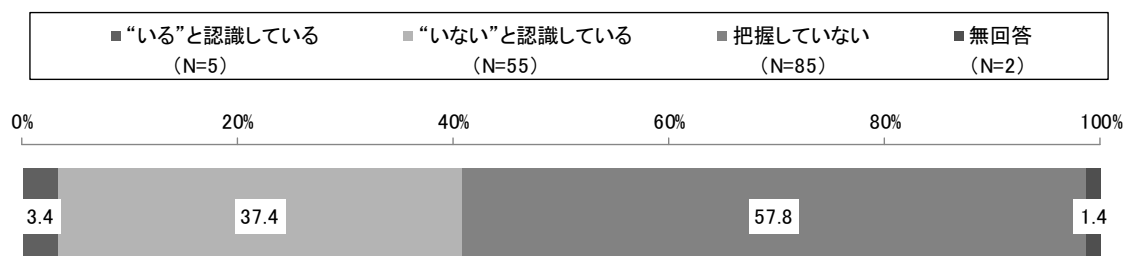
(8) L G B T など性的少数者について

L G B T…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）」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）に関するマイノリティのことを指す

問15. 貴事業所にL G B T 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 など性的少数者の従業員の認識



- ・性的少数者の従業員が“いる”か“いない”かを「認識している」企業は合わせて40.8%で、今後、L G B T 自体の認知度が広まるにつれて企業の把握状況もさらに高まると考えられる。
- ・一方、「把握していない」企業は57.8%にのぼる。

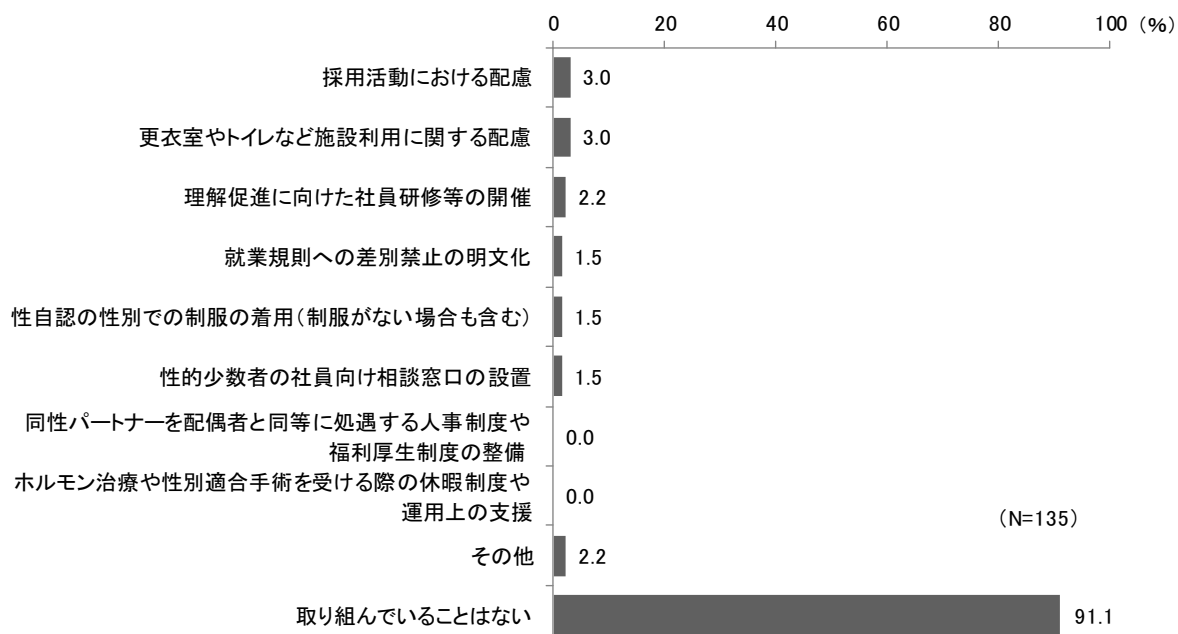
【参考】〈従業員規模別・L G B T など性的少数者の従業員の認識〉

	N	“いる” と認識している	“いない” と認識している	把握していない	無回答
全体	147	5 3.4%	55 37.4%	85 57.8%	2 1.4%
30人以下	20	1 5.0%	11 55.0%	7 35.0%	1 5.0%
31～50人	23	0 0.0%	7 30.4%	16 69.6%	0 0.0%
51～100人	47	0 0.0%	22 46.8%	24 51.1%	1 2.1%
101人以上	56	4 7.1%	14 25.0%	38 67.9%	0 0.0%
無回答	1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

(問15の回答に関わらず、皆さんにお聞きします)

問16. 現在、LGBT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)

■ LGBT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)



・LGBTなど性的少数者に対して企業として「取り組んでいることはない」が91.1%にのぼり、取り組んでいることがある企業は極めて少数にとどまる。

【参考】〈従業員規模別・LGBT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〉

	N	採用活動における配慮	更衣室やトイレなど施設利用に関する配慮	理解促進に向けた社員研修等の開催	就業規則への差別禁止の明文化	性自認の性別での制服の着用 (制服がない場合も含む)	性的少数者の社員向け相談窓口の設置	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	ホルモン治療や性別適合手術を受ける際の休暇制度や運用上の支援	その他	取り組んでいることはない
全体	135	4 3.0%	4 3.0%	3 2.2%	2 1.5%	2 1.5%	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.2%	123 91.1%
30人以下	20	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	18 90.0%
31~50人	22	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	19 86.4%
51~100人	41	1 2.4%	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 97.6%
101人以上	52	3 5.8%	2 3.8%	2 3.8%	2 3.8%	1 1.9%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	46 88.5%
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%

【参考】〈LGBTなど性的少数者の従業員の認識・LGBT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〉

	N	採用活動における配慮	就業規則への差別禁止の文化	性自認の性での制服の着用（制服がない場合も含む）	更衣室やトイレなど施設に関する配慮	同性パートナーを配偶者と同等に扱う人事制度や福利厚生制度の整備
全体	135 100.0%	4 3.0%	2 1.5%	2 1.5%	4 3.0%	0 0.0%
“いる”と認識している	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
“いない”と認識している	53 100.0%	3 5.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
把握していない	76 100.0%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

	ホルモン治療や性別適合手術を受ける際の休暇制度や運用上の支援	性的少数者の社員向け相談窓口の設置	理解促進に向けた社員研修等の開催	取り組んでいることはない	その他
全体	0 0.0%	2 1.5%	3 2.2%	123 91.1%	3 2.2%
“いる”と認識している	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
“いない”と認識している	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	49 92.5%	1 1.9%
把握していない	0 0.0%	0 0.0%	3 3.9%	72 94.7%	2 2.6%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果

1. 考察

(1) 回答者の属性 (P61～P67)

今回のアンケート調査の回答者は501人、そのうち男性は31.3%、女性は68.5%である。年齢構成は20代が20.0%、30代が24.4%、40代が34.2%と50歳未満が8割を占める。

最終学歴は、男性は「大学・大学院」(59.1%)、女性は「高等学校」(41.2%)が最も多い。

勤務先の業種については、全体では「製造業」(25.9%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(22.7%)である。男女別にみると、男性は「製造業」(25.8%)が多いのに対し、女性は「卸売業、小売業」(26.6%)が多い。

勤務先の従業員数については、男女ともに「200人以上」(男性28.7%、女性26.4%)が最も多い。

勤務形態については、男性の9割、女性の8割が正社員である。女性は男性と比べるとパートタイマーの割合がやや高くなっている。

職種については、男性は「事務」が4割を占め、そのほか「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」、「専門・技術(資格職、オペレーター、専門職従事者等)」、「管理職」などである。女性は、「事務」が8割を占めている。

勤続年数については、男女ともに「10年以上」が約半数を占める。一方、女性は3年未満が24.5%にのぼる。

昨年1年間の年収(税込)については、男女ともに「250～500万円未満」の階層に最も多く分布(男性46.5%、女性51.2%)している。次に多いのは、男性は「500～750万円未満」(35.0%)、女性は「150～250万円未満」(28.5%)で、年収に差がみられる。

未婚・既婚別については、男女ともに既婚率が高い。その割合は男性が69.4%、女性が47.5%である。

配偶者の雇用形態については、男性の配偶者(妻)は正社員が35.8%、パートタイマーが29.4%、無職が22.0%である。一方、女性の配偶者(夫)は正社員が83.4%と8割を占め、大きな差がみられる。

同居家族については、男性の49.4%、女性の39.9%に同居する子どもがいる。末子の子どもが未就学(小学校入学前)の男性は32.5%、女性は31.6%である。また、親と同居している男性は39.7%、女性は49.0%で、親との同居率は女性の方が高い。

回答者のこれらの特徴を考慮し、以下、調査結果を分析する。

(2) 労働時間 (P68～P71)

週の労働日数は、男女ともに「5日」が最も多い(男性82.2%、女性88.9%)。男性は「6日」も15.3%いる。

1日の労働時間は、全体では「8時間くらい」が半数を占める。ただし、男女別にみると、8時間以下は男性35.7%、女性73.0%、9時間以上は男性64.4%、女性27.2%と、男性の長時間労働がうかがわれる。男性の中でも、とくに40代の長時間労働が顕著である。

業種別では、「製造業」、「情報通信・運輸業」、「卸売業、小売業」でそれぞれ働く従業員の約4割が9時間以上と、長時間労働になっている。また、勤務先の従業員規模別では、9時間以上は「10～29人」が18.3%に対し、「200人以上」が47.0%で、規模の大きい事業所の方が長時間労働になっている。

(3) 有給休暇 (P72～P73)

有給休暇を取得することに対して、全体では「(やや)ためらいを感じる」人は62.9%、「(あまり、まったく)ためらいを感じない」人は37.1%で、ためらいを感じている人の方が多い。勤務先の従業員規模別にみると、「(やや)ためらいを感じる」人の割合が高いのは「100～149人」(74.2%)、「70～99人」(71.4%)の規模である。一方、「10～29人」(50.0%)、「200人以上」(54.8%)の規模では「(やや)ためらいを感じる」人は半数程度にとどまる。

有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由は、男女ともに「周囲に迷惑がかかると感じるため」が最も多い(男性42.4%、女性53.2%)。また、女性は「職場の雰囲気取得しづらいため」(18.2%)と感じる人も2割近くいる。

(4) 育児休業制度と介護休業制度 (P74～P79)

「育児休業制度」と「介護休業制度」について、全体では「両方ともある」が56.0%と半数にのぼる。ただし、勤務先の従業員規模別にみると、「200人以上」は72.6%に対して、「10～29人」は28.6%、「30～49人」36.5%と、規模の小さい事業所では制度の整備が思うように進んでいない様子が見られる。

また、「育児休業制度」と「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、全体では「感じる」(53.4%)が「感じない」(46.6%)をやや上回った。このうち女性は、20代、30代では、利用しにくいと感じている人が約4割、40代では約5割、50代では8割超にのぼる。

「育児休業制度」と「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」(45.6%)が最も多い。このほか「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)といった経済的な理由や「仕事が忙しいため」(26.9%)と考える人が多い。

「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「利用したことがある」のは全体で16.5%であるが、男性は1.0%、女性は22.6%と、性別により大きな差がある。また、利用期間は、1年未満が3割、1年以上～2年未満が5割を占める。

(5) ワーク・ライフ・バランスの状況 (P80～P85)

ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)については、「言葉と意味の両方を知っている」(40.0%)は半数以下であり、「言葉だけ知っている」(29.2%)、「知らない」(29.4%)を合わせると約6割の人が内容を正確に理解していない状況にある。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。

WLBの実現のために、「所定外労働時間(時間外労働)」を減らしたいと思うかど

うかについては、「減らしたいと思う」が6割、「減らしたいと思わない」が4割あり、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしない理由としては、「そもそも時間外労働はほとんどないため」（68.6%）が7割を占める。

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るかについては、「積極的に取り組んでいる」と感じる人は20.4%、「多少は取り組んでいる」と感じる人は46.4%で、約7割の人は何らかの取組みが行われていると感じている。また、“従業員の意見等を取り入れながら”働き方の見直しに取り組んでいると感じている人は、働き続けたいという意欲（定着率）が高い傾向にあることから、事業所は、働き方の見直しを進める際、従業員の意見等を取り入れながら推進していくことが重要となる。

（6）管理職について（P86～P95）

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、現在管理職である人を除くと、「思う」が24.3%、「思わない」が75.7%と4人に3人は管理職になりたいと思っていない。とくに女性は「思わない」が84.2%と大多数が管理職になることを希望していない。

管理職になりたいと思わない理由としては、全体では「管理職としての能力に不安があるため」（32.8%）が最も多い。ただし、性別で見ると、男性は「心理的・肉体的ストレスが増えるため」（42.1%）や「管理職の仕事に魅力を感じないため」（36.8%）を挙げる人が多い一方、女性は「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」（30.8%）や「管理職になると責任が重い」（24.8%）を挙げる人が多く、差がみられる。

また、上司の性別についてきいたところ、「男女どちらでもかまわない」（76.6%）が最も多いが、「（どちらかといえば）男性がよい」は17.8%、「（どちらかといえば）女性がよい」は2.8%で15ポイントの差がある。女性においても「男性」の上司がよいとする回答は18.7%と高くなっている。

女性管理職を増やすためには、どのような取組みが必要だと思うかについては、全体では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（54.5%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（46.2%）などが上位に挙げられる。ただし、男性が必要だと思う取組みは「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」（36.7%）が高いのに対し、女性が必要だと思う取組みは「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（59.8%）、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（49.5%）など働き方や人材育成に関する項目が上位に挙がるなど、差がみられる。

（7）ハラスメント等について（P96～P102）

セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、「経験がある」項目は、「差別的な言い方をされた」（17.4%）が2割近くにのぼり、「宴会でお酌やデュエットを強要された」（11.0%）や「仕事に異性に身体をさわられた」（10.3%）も約1割を占める。また、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」、「差別的な言い方をされた」については、

「話に聞いたことがある」という人が1割程度いる。

パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について、「経験がある」項目は、「先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた」（11.6%）、「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」（10.5%）などである。「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」は「見たことがある」、「話に聞いたことがある」という人も1割超える。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）については、9割の人は経験がないと回答している。ただし、「減給、または賞与等において不利益な算定が行われた」、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた」、「不利益な配置転換を受けた」という人も数パーセントいる。

セクシャル・ハラスメントとパワー・ハラスメントについては、「経験がある」、「見たことがある」、「話に聞いたことがある」など職場で何らかの経験をした従業員は、ほとんどの項目において、経験のない従業員と比べると事業所に対して「（できれば）やめたい」と思っている人の割合が高い。すなわちハラスメントは、従業員の定着意欲を低下させていると推察される。

（8）働く理由等について（P103～P126）

働く理由は、「働かないと、生活が成り立たないため」（男性83.7%、女性65.7%）、「将来に備えて、貯蓄するため」（男性30.7%、女性44.4%）、「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」（男性23.5%、女性26.9%）などである。

仕事を選ぶ際に重視することは、全体では「仕事の内容」（60.2%）や「給与・賃金」（51.7%）などの項目が上位となっている。性別で見ると、男性は「企業の安定性」（44.7%）や「自分の能力が生かせる仕事」（34.2%）が高い一方、女性は「職場の人間関係」（50.6%）、「労働時間」（33.8%）、「通勤時間」（28.0%）の割合が高い。女性は男性に比べると、職場の雰囲気や仲間との関係、働く時間や通勤の時間などを重視する人が多いことがうかがわれる。

現在の働き方や労働環境に対する満足度について聞いたところ、全体では「（やや）満足」が39.2%と4割にとどまる。女性についてみると、「（やや）満足」は41.3%、一方「（やや）不満」は25.7%で4人に1人は現在の労働環境に不満を感じている。

今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うかについては、「（できれば）働きたい」のは58.9%と約6割。業種別にみると「建設業」（71.4%）や「製造業」（65.6%）でその割合が高い。

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」（67.2%）が大半を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」と考える人は男女ともに3割程度いる。

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、男女ともに「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」（男性46.5%、女性61.4%）が最も多い。性別で見ると、男性は「能力や実績の正当な評価」（43.9%）や「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」（40.0%）を挙げる人が多い一方、女性は「育児・介護休業制度の整備や

利用促進」(48.4%)や「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」(44.8%)、「出産・育児・介護による退職者の再雇用制度」(35.4%)を挙げる人が多く、差がみられる。

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、男女ともに「育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実」(男性40.1%、女性51.9%)が最も多く、次いで「働く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」(23.6%)などである。一方、前回調査と比べると、「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」(17.7%)は▲8.7ポイント減少している。

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どうかを聞いたところ、男女ともに「待遇の差はない」(41.2%)との回答が最も多いが、性別では、男性49.4%、女性37.5%と11.9ポイントの差がある。また、「昇進・昇給」について差があると感じている人は男性23.4%に対して女性は34.2%、「賃金」について差があると感じている人は男性16.9%に対して女性は32.1%にのぼるなど、男女間で感じ方の差は大きい。

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について聞いたところ、全体では「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(35.6%)が最も多い。性別でみると、男性は「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」(29.9%)、「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(27.3%)を挙げる人が多い一方、女性は「経営者や管理職の差別意識があるため」(28.9%)を挙げる人が多く、男女間で差がみられる。

自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事内容についてどうあるべきだと思うかについては、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)が最も多く、男性については64.6%、女性については42.9%がそのように感じている。

(9) パートタイマー・非正規従業員の状況 (P127~P133)

パートタイマー・非正規従業員に、正規従業員になりたいと思うかを聞いたところ、「今のままでいい」(71.0%)が7割にのぼり、前回調査と比較すると+10.4ポイント増加している。

パートタイマー・非正規従業員として働いている理由としては、男性は「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」(41.7%)が最も多く、女性は「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」(42.6%)が最も多く、差がみられる。

現在の勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(85.9%)、「賃金」(79.7%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(67.2%)などである。また、現在の勤め先と取り決めた雇用期間については、「7~12カ月」(66.7%)が最も多い。

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、「賃金が安い、退職金がもらえない」(51.6%)が最も多い一方、「特にない」(32.3%)も3割程度いる。性別にみると、男性は「いつ辞めさせられるか不安」(25.0%)や「正規の

社員・職員との人間関係が難しい」(25.0%)を挙げる人が多く、女性は「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(24.0%)を挙げる人が多いなど、差がみられる。

(10) まとめ

前回調査から5年を経て、この間、政府主導による「働き方改革」や「女性活躍推進」の取組みが広がり、従業員の就労を取り巻く環境は少しずつ変わってきた。とはいえ、1日の労働時間をみると、「9時間以上」が4割近くを占め、とくに「200人以上」の事業所では5割弱にのぼるなど、規模の大きい事業所で長時間労働が思うように改善されていない様子が見られる。

また、ワーク・ライフ・バランスについては、「言葉と意味の両方を知っている」人は、前回調査と比べると増加しているが、約6割の人が内容を正確に理解していない状況にある。自身の働く事業所が「働き方の見直し」に取り組んでいると感じる人は約7割にのぼる中、事業所が取組みを推進するだけでなく、従業員自身もワーク・ライフ・バランスに対する知識や意識を高めていく必要がある。

女性活躍推進法の施行に伴い、事業所は、管理職に占める女性の割合などの数値目標を設定することが求められた。しかし、今回の調査では、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と回答した人は2割未満であり、大多数は管理職になることを希望していない。その理由として、「管理職としての能力に不安があるため」、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」、「管理職になると責任が重い」といった理由を上げる女性が多い。事業所は、業務遂行に必要な知識や経験などを与え人材育成を図っていくとともに、長時間労働を見直し、仕事と家庭が両立できるような環境を整えていくことが望まれる。

こうした中、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うと回答した人が、女性管理職を増やすための取組みとして必要だと思うことは、「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」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」、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」などである。評価基準を明確化することで性別による評価の不公平をなくしていくことはもちろん、育休や介護休業取得者へのキャリアサポートを施すことで仕事を続けていく上でのモチベーションにつなげていくことが重要となる。

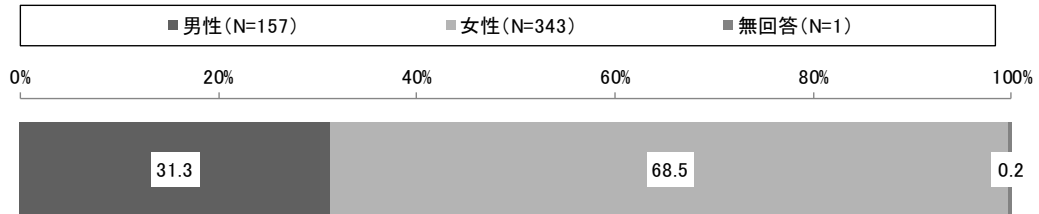
一方、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは、男女ともに「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」だと考える人が多い。日本は世界でみると、男性が家事や育児に費やす時間が極めて短い。また、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているものの、実際は妻がパートタイマーなどの非正規従業員で働き、仕事と家事、育児、介護の全般を妻が負担しているケースが少なくない。男性は“妻もフルタイムで正規従業員として働き、家事や育児は平等に折半する”という意識を持ち、積極的に家事や育児に関わっていくことが望まれる。

また、女性が職場で一層活躍するために行政に期待することは、「育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実」であり、ハード面の整備とともに、保育士や介護士の人材育成や賃金水準の向上などにも注力していくことが期待される。

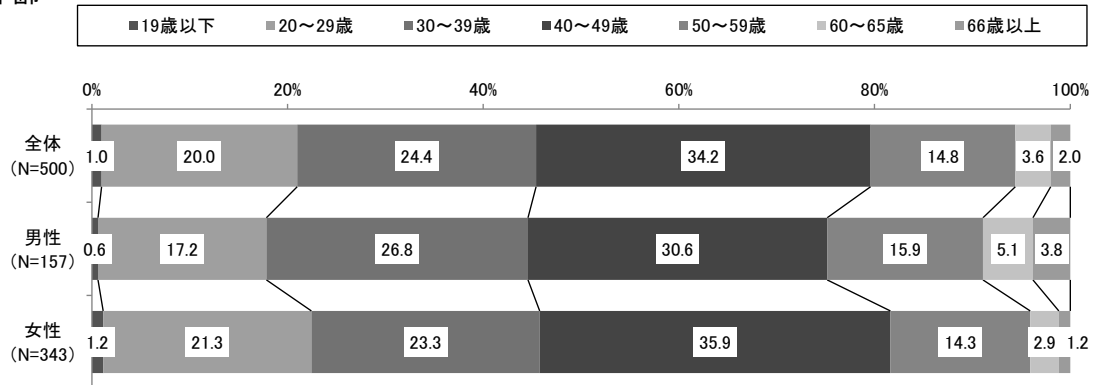
2. 調査結果

(1) 回答者の属性

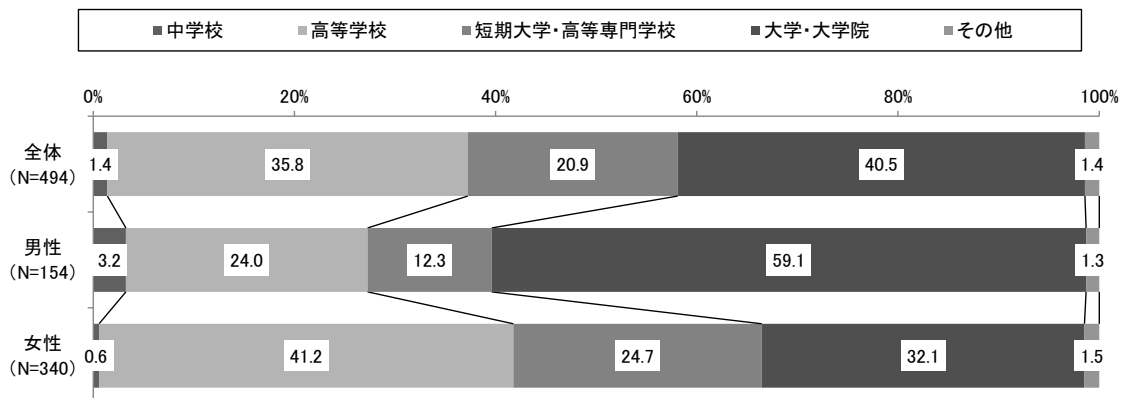
■性別 (N=501)



■年齢

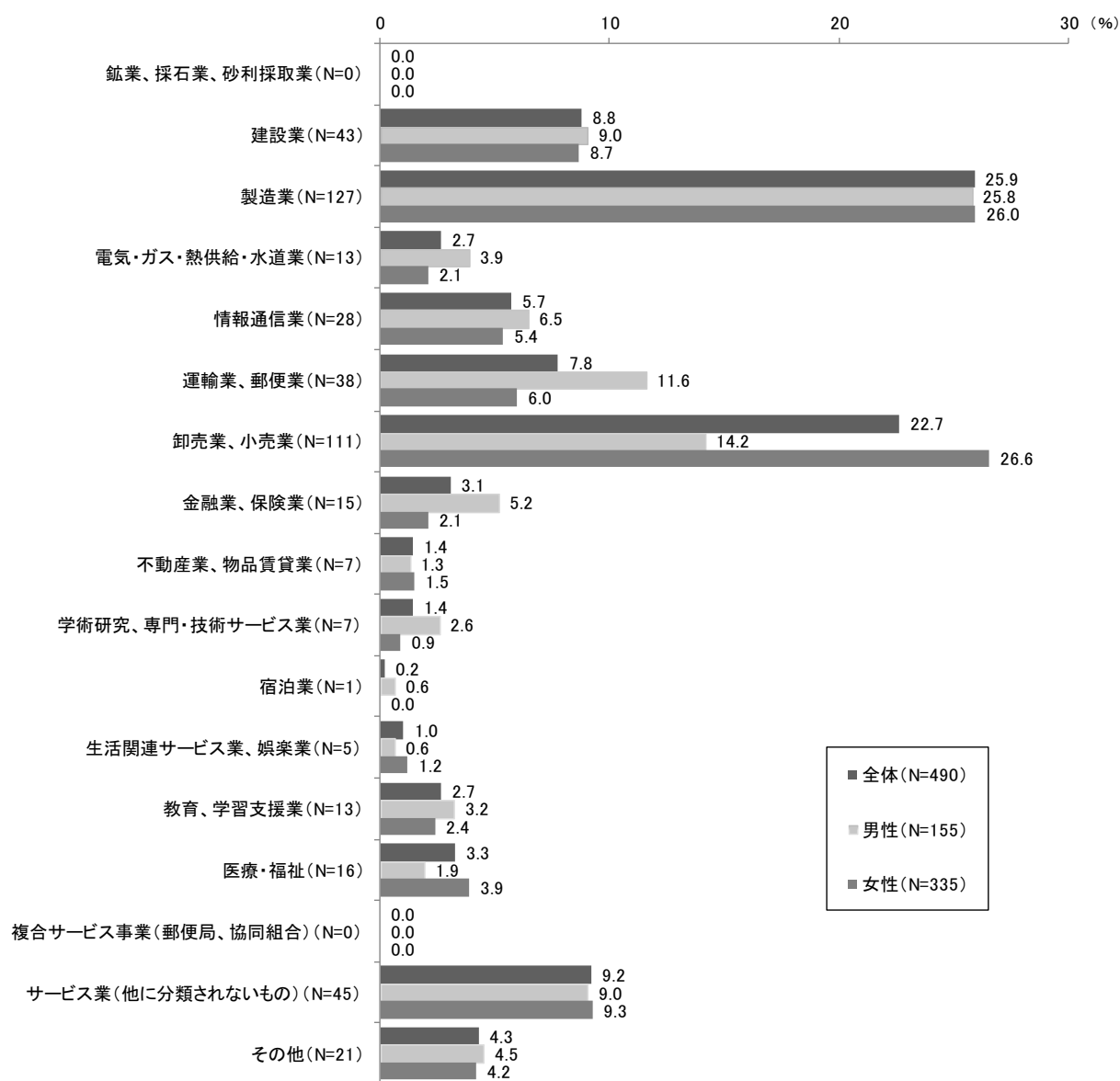


■最終学歴



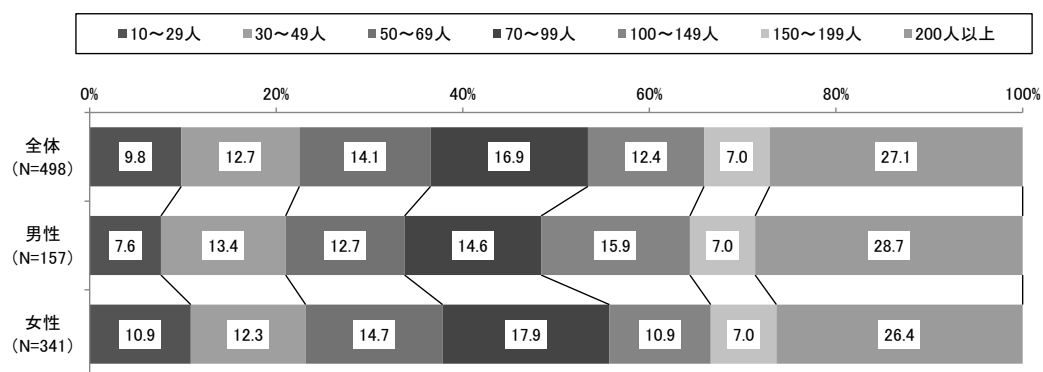
- 回答者の性別は、「男性」が31.3%、「女性」が68.5%である。
- 回答者の年齢は、40代が34.2%、30代が24.4%と多くなっている。
- 回答者の最終学歴は、「大学・大学院」(40.5%)が最も多く、次いで「高等学校」(35.8%)となっている。男性については「大学・大学院」(59.1%)が多く、女性については「高等学校」(41.2%)が多くなっている。

■勤務先の業種

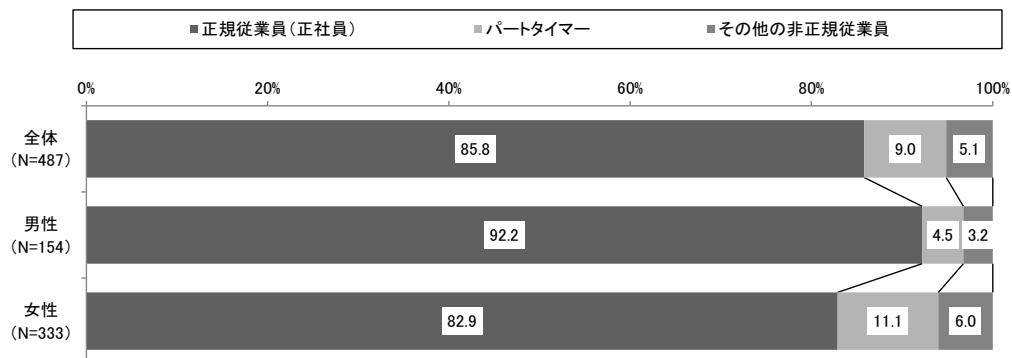


- ・回答者の勤務先の業種は、「製造業」(25.9%)、「卸売業、小売業」(22.7%)がそれぞれ全体の2割超を占める。
- ・性別でみた勤務先の業種は、女性は「卸売業、小売業」(26.6%)が多く、男性は「運輸業、郵便業」(11.6%)などで比較的多い。

■勤務先の従業員数

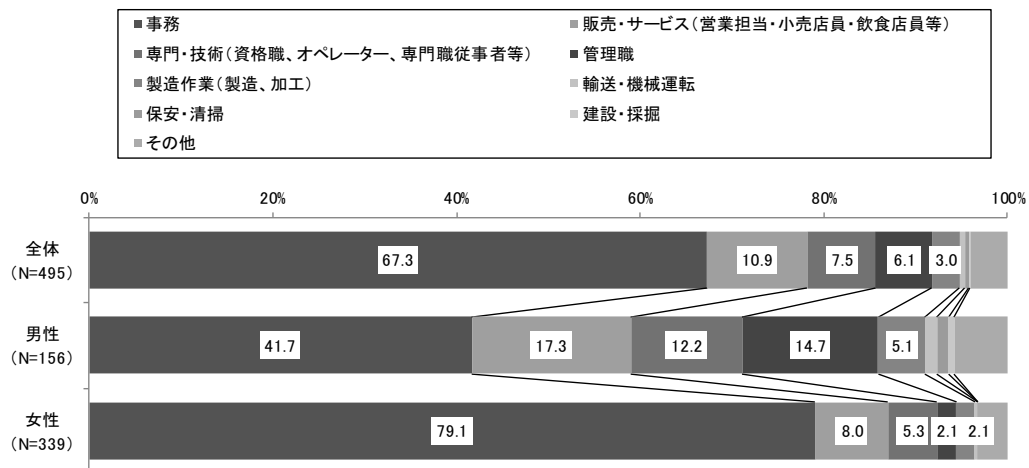


■勤務形態



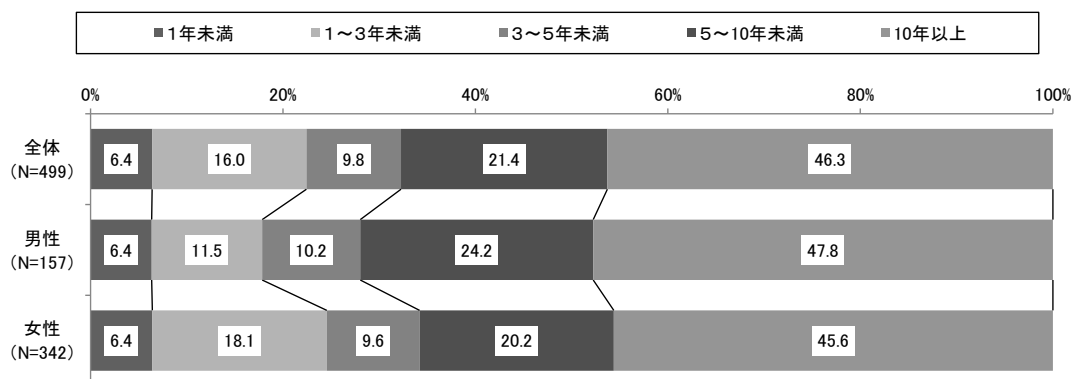
- ・勤務先の従業員規模は、「200人以上」（27.1％）が最も多く、30人未満は1割程度。
- ・勤務形態は、正社員が85.8％、パートタイマーおよびその他の非正規社員は14.1％にとどまる。性別にみた勤務形態は、「正社員」は男性（92.2％）が女性（82.9％）より多く、「パートタイマー」は男性（4.5％）より女性（11.1％）が多く、差がみられた。

■職種



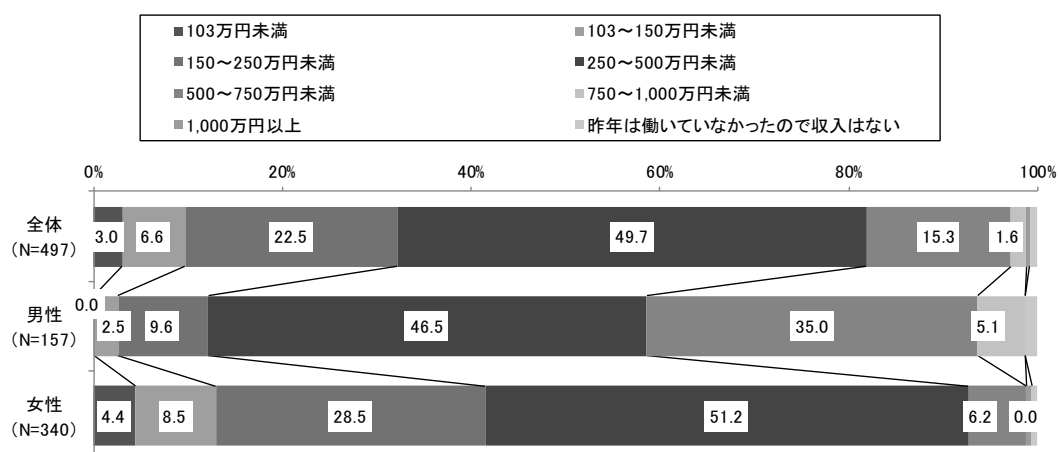
	合計	事務	販売・サービス (営業担当・小売店員・飲食店員等)	専門・技術 (資格職、オペレーター、専門職従事者等)	管理職	製造作業 (製造、加工)	輸送・機械運転	保安・清掃	建設・採掘	その他
全体	495	333	54	37	30	15	3	2	1	20
	100.0%	67.3%	10.9%	7.5%	6.1%	3.0%	0.6%	0.4%	0.2%	4.0%
男性	156	65	27	19	23	8	2	2	1	9
	100.0%	41.7%	17.3%	12.2%	14.7%	5.1%	1.3%	1.3%	0.6%	5.8%
女性	339	268	27	18	7	7	1	0	0	11
	100.0%	79.1%	8.0%	5.3%	2.1%	2.1%	0.3%	0.0%	0.0%	3.2%

■勤続年数



- ・職種については、「事務」が67.3%と多い。性別にみた職種については、「事務」は男性 (41.7%) より女性 (79.1%) が多く、「販売・サービス (営業担当・小売店員・飲食店等)」は男性 (17.3%) が女性 (8.0%) より多い。
- ・勤続年数については、「10年以上」が46.3%と約半数にのぼる。性別にみた勤続年数については、「1～3年未満」で女性 (18.1%) が男性 (11.5%) より多い。

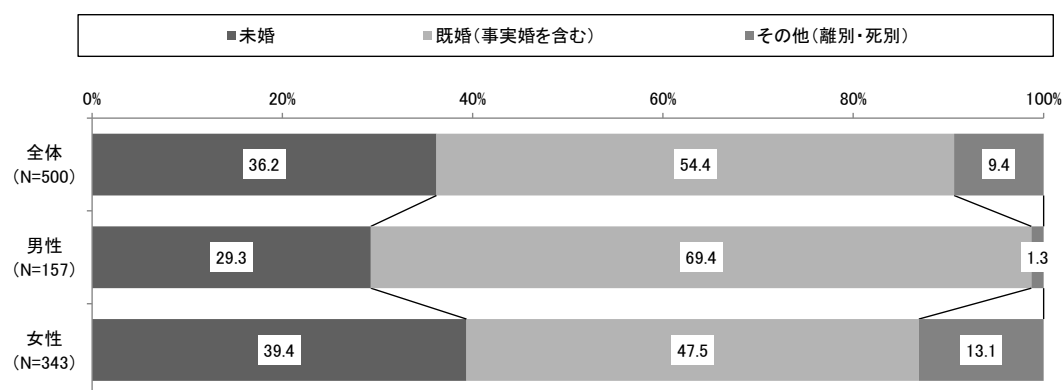
■昨年1年間の年収（税込）



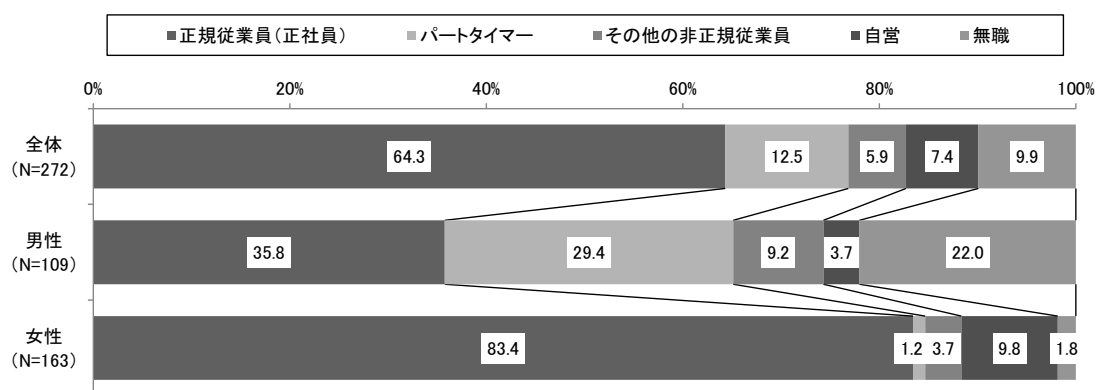
	合計	103万円未満	103~150万円未満	150~250万円未満	250~500万円未満	500~750万円未満	750~1,000万円未満	1,000万円以上	昨年は働いていなかったため収入はない
全体	497 100.0%	15 3.0%	33 6.6%	112 22.5%	247 49.7%	76 15.3%	8 1.6%	2 0.4%	4 0.8%
男性	157 100.0%	0 0.0%	4 2.5%	15 9.6%	73 46.5%	55 35.0%	8 5.1%	0 0.0%	2 1.3%
女性	340 100.0%	15 4.4%	29 8.5%	97 28.5%	174 51.2%	21 6.2%	0 0.0%	2 0.6%	2 0.6%

- ・昨年1年間の年収については、「250~500万円未満」（49.7%）が最も多く、次いで「150~250万円未満」（22.5%）などである。性別にみた昨年1年間の年収については、「500~750万円未満」は男性（35.0%）が女性（6.2%）より多く、「150~250万円未満」は女性（28.5%）が男性（9.6%）より多く、差がみられた。

■未婚・既婚別

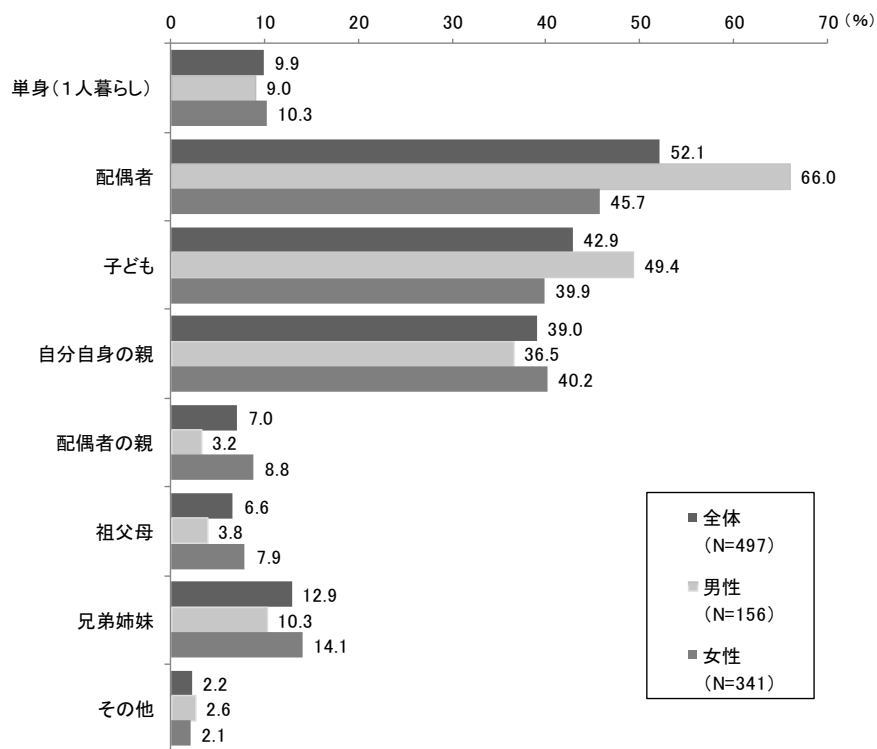


■配偶者の雇用形態（既婚の場合）

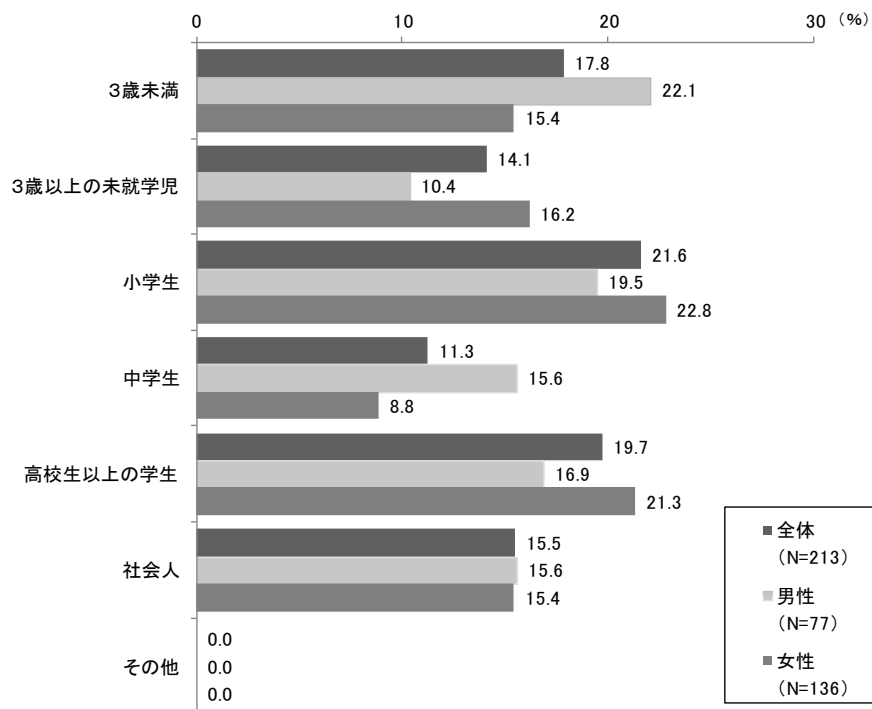


- 回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚を含む）」（54.4%）が半数超を占める。性別にみた回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚を含む）」は男性（69.4%）が女性（47.5%）より多く、「未婚」は女性（39.4%）が男性（29.3%）より多く、差がみられた。
- 配偶者の雇用形態については、「正社員」（64.3%）と6割超を占める。性別にみた配偶者の雇用形態については、男性の配偶者（妻）は正社員（35.8%）、パートタイマー（29.4%）、無職（22.0%）の順で多く、女性の配偶者（夫）は正社員（83.4%）が8割超を占めるなど、と大きな差がみられた。

■同居家族（同居している人すべて）



■一番下の子どもの成長段階（子どもと同居の場合）

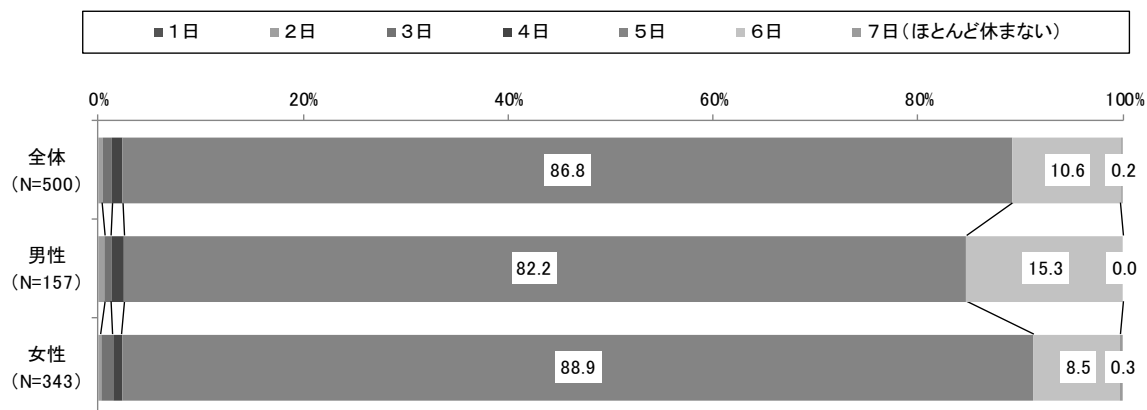


- 同居家族については、「配偶者」(52.1%)が最も多く、次いで「子ども」(42.9%)、「自分自身の親」(39.0%)などである。
- 一番下の子どもの成長段階については、「小学生」(21.6%)が最も多く、次いで「高校生以上の学生」(19.7%)、「3歳未満」(17.8%)などである。

(2) 労働時間

問1. あなたは、週に何日働きますか。(✓は1つ)

■週に何日働くか

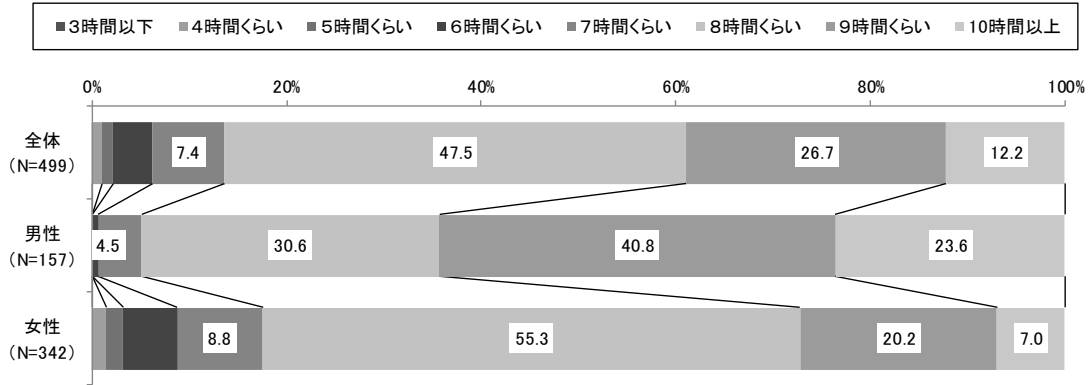


	合計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日 (ほとんど 休まない)
全体	500	0	2	5	5	434	53	1
	100.0%	0.0%	0.4%	1.0%	1.0%	86.8%	10.6%	0.2%
男性	157	0	1	1	2	129	24	0
	100.0%	0.0%	0.6%	0.6%	1.3%	82.2%	15.3%	0.0%
女性	343	0	1	4	3	305	29	1
	100.0%	0.0%	0.3%	1.2%	0.9%	88.9%	8.5%	0.3%

- ・週の労働日数については、「5日」(86.8%)が最も多い。男性では「6日」も15.3%いる。

問2. あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）。（✓は1つ）

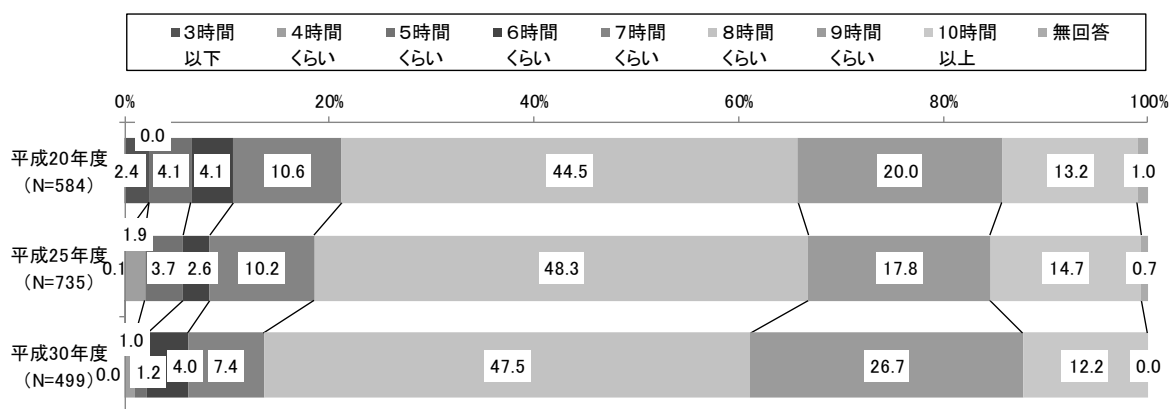
■ 1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）



	合計	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上
全体	499	0	5	6	20	37	237	133	61
	100.0%	0.0%	1.0%	1.2%	4.0%	7.4%	47.5%	26.7%	12.2%
男性	157	0	0	0	1	7	48	64	37
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	4.5%	30.6%	40.8%	23.6%
女性	342	0	5	6	19	30	189	69	24
	100.0%	0.0%	1.5%	1.8%	5.6%	8.8%	55.3%	20.2%	7.0%

- ・ 普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」（47.5%）が約半数を占める。一方、男性は「9時間くらい」（40.8%）、「10時間以上」（23.6%）を合わせると6割超にのぼり、長時間労働となっている様子が見られる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた普段の1日の労働時間については、H25年度調査と同様に「8時間くらい」(47.5%)が最も多い。また、「9時間くらい」(26.7%)がやや増加している。

【参考】〈性別、年齢別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

		合計	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上
全体		157	0	0	0	1	7	48	64	37
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	4.5%	30.6%	40.8%	23.6%
男性 (N=157)	19歳以下	1	0	0	0	0	0	0	1	0
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	27	0	0	0	0	0	8	13	6
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	29.6%	48.1%	22.2%
	30～39歳	42	0	0	0	0	2	13	14	13
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	31.0%	33.3%	31.0%
	40～49歳	48	0	0	0	0	1	11	23	13
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	22.9%	47.9%	27.1%
50～59歳	25	0	0	0	1	2	7	11	4	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	8.0%	28.0%	44.0%	16.0%	
60～65歳	8	0	0	0	0	0	4	3	1	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	37.5%	12.5%	
66歳以上	6	0	0	0	0	2	4	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	

		合計	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上
全体		342	0	5	6	19	30	189	69	24
		100.0%	0.0%	1.5%	1.8%	5.6%	8.8%	55.3%	20.2%	7.0%
女性 (N=342)	19歳以下	4	0	0	0	0	0	4	0	0
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	73	0	0	0	1	4	40	19	9
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	5.5%	54.8%	26.0%	12.3%
	30～39歳	79	0	0	2	10	7	39	12	9
		100.0%	0.0%	0.0%	2.5%	12.7%	8.9%	49.4%	15.2%	11.4%
	40～49歳	123	0	3	0	5	7	74	30	4
		100.0%	0.0%	2.4%	0.0%	4.1%	5.7%	60.2%	24.4%	3.3%
50～59歳	49	0	1	2	3	9	25	7	2	
	100.0%	0.0%	2.0%	4.1%	6.1%	18.4%	51.0%	14.3%	4.1%	
60～65歳	10	0	0	1	0	3	5	1	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	30.0%	50.0%	10.0%	0.0%	
66歳以上	4	0	1	1	0	0	2	0	0	
	100.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	

【参考】〈業種別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
建設業	43 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.0%	1 2.3%	23 53.5%	13 30.2%	3 7.0%
製造業	127 100.0%	0 0.0%	2 1.6%	3 2.4%	6 4.7%	6 4.7%	57 44.9%	38 29.9%	15 11.8%
情報通信・運輸業	78 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.3%	3 3.8%	4 5.1%	38 48.7%	21 26.9%	11 14.1%
卸売業、小売業	111 100.0%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.8%	5 4.5%	12 10.8%	45 40.5%	30 27.0%	16 14.4%
サービス業	109 100.0%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	3 2.8%	12 11.0%	58 53.2%	23 21.1%	12 11.0%
その他	21 100.0%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	11 52.4%	6 28.6%	2 9.5%
無回答	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	6 54.5%	2 18.2%	2 18.2%

【参考】〈勤務先の従業員規模別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
10～29人	49 100.0%	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	5 10.2%	6 12.2%	28 57.1%	6 12.2%	3 6.1%
30～49人	63 100.0%	0 0.0%	2 3.2%	1 1.6%	1 1.6%	7 11.1%	34 54.0%	13 20.6%	5 7.9%
50～69人	70 100.0%	0 0.0%	1 1.4%	3 4.3%	4 5.7%	3 4.3%	30 42.9%	22 31.4%	7 10.0%
70～99人	84 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	1 1.2%	7 8.3%	39 46.4%	22 26.2%	14 16.7%
100～149人	62 100.0%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%	37 59.7%	13 21.0%	10 16.1%
150～199人	35 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.6%	0 0.0%	16 45.7%	13 37.1%	3 8.6%
200人以上	134 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	6 4.5%	13 9.7%	51 38.1%	44 32.8%	19 14.2%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

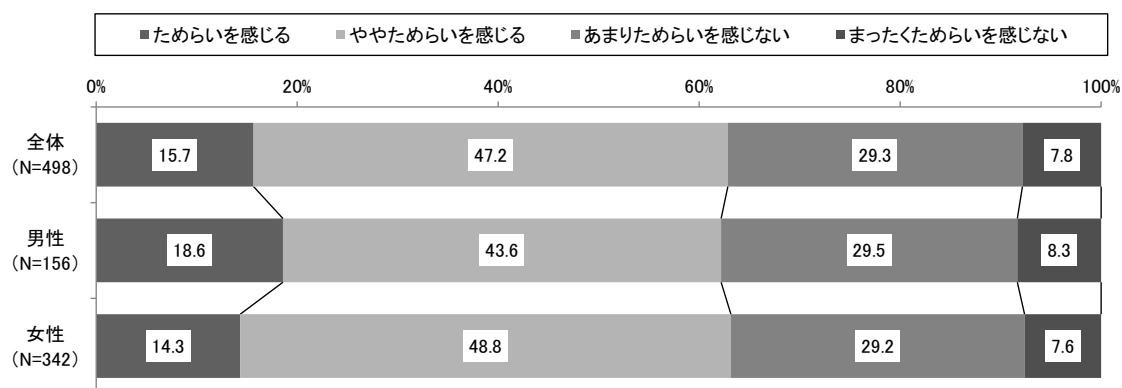
【参考】〈勤務形態別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
正規従業員（正社員）	417 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	10 2.4%	22 5.3%	198 47.5%	130 31.2%	55 13.2%
パートタイマー	44 100.0%	0 0.0%	2 4.5%	4 9.1%	9 20.5%	10 22.7%	18 40.9%	1 2.3%	0 0.0%
その他の非正規従業員	25 100.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	1 4.0%	5 20.0%	13 52.0%	2 8.0%	2 8.0%
無回答	14 100.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 64.3%	0 0.0%	4 28.6%

(3) 有給休暇

問3. あなたは、有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じますか。(✓は1つ)

■有給休暇を取得することについてためらいを感じるか



〈勤務先の従業員規模別・有給休暇を取得することについてためらいを感じるか〉

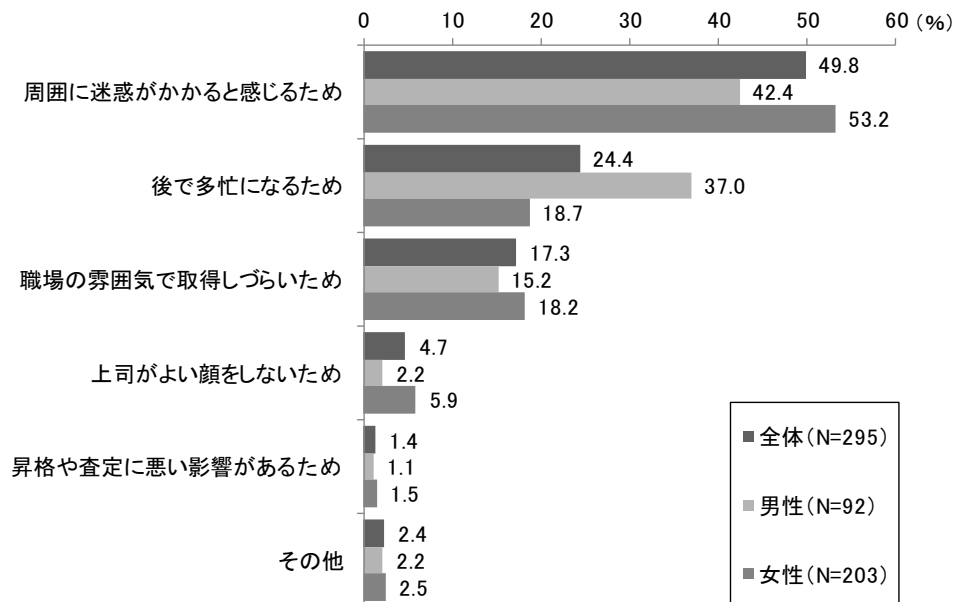
	合計	①	②	③	④	①+②	③+④
		ためらいを感じる	ややためらいを感じる	あまりためらいを感じない	まったくためらいを感じない	(やや)ためらいを感じる	(あまり、まったく)ためらいを感じない
10~29人	48 100.0%	7 14.6%	17 35.4%	19 39.6%	5 10.4%	24 50.0%	24 50.0%
30~49人	63 100.0%	10 15.9%	34 54.0%	14 22.2%	5 7.9%	44 69.8%	19 30.2%
50~69人	70 100.0%	10 14.3%	32 45.7%	22 31.4%	6 8.6%	42 60.0%	28 40.0%
70~99人	84 100.0%	22 26.2%	38 45.2%	21 25.0%	3 3.6%	60 71.4%	24 28.6%
100~149人	62 100.0%	8 12.9%	38 61.3%	12 19.4%	4 6.5%	46 74.2%	16 25.8%
150~199人	34 100.0%	8 23.5%	14 41.2%	8 23.5%	4 11.8%	22 64.7%	12 35.3%
200人以上	135 100.0%	13 9.6%	61 45.2%	49 36.3%	12 8.9%	74 54.8%	61 45.2%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%

- ・有給休暇を取得することに対して「(やや) ためらいを感じる」人が62.9%にのぼる。
- ・勤務先の従業員規模でみると、「(やや)ためらいを感じる」人が多いのは、「70~99人」(71.4%)、「100~149人」(74.2%)となっている。

(問3で「1」または「2」と回答した方にお聞きします)

問4. 年次有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じるのはどのような理由ですか。(✓は1つ)

■有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由(1つ)

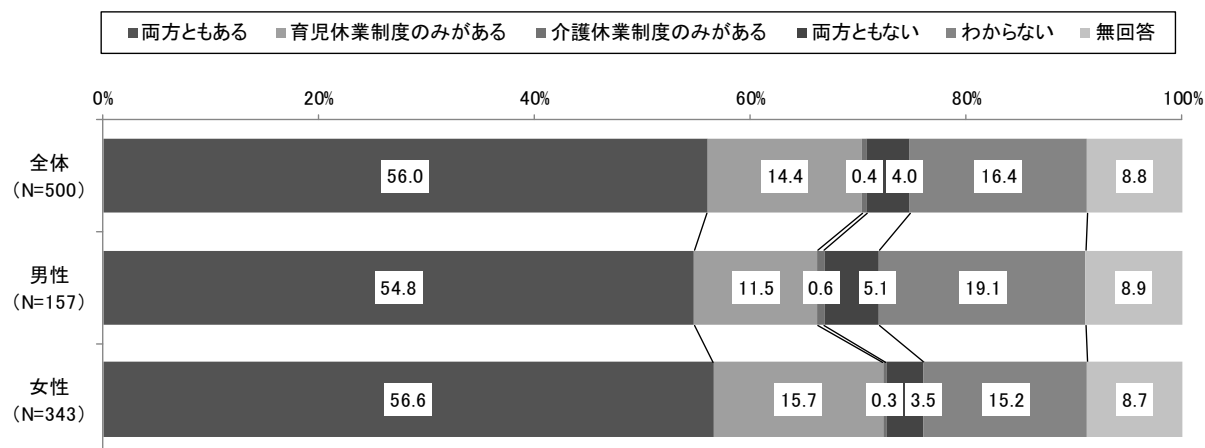


- ・有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由は、「周囲に迷惑がかかると感じるため」(49.8%)が最も多い。性別で見ると、男性は「後で多忙になるため」(37.0%)が高いのに対し、女性は「周囲に迷惑がかかると感じるため」(53.2%)が最も高くなっている。

(4) 育児休業制度と介護休業制度

問5. あなたの勤務先には「育児休業制度」と「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



〈勤務先の従業員規模別・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無〉

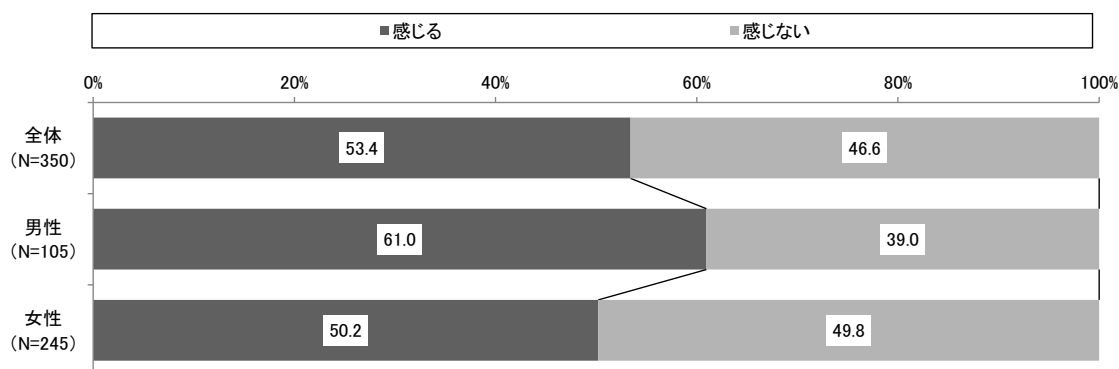
	合計	両方ともある	育児休業制度のみがある	介護休業制度のみがある	両方ともない	わからない	無回答
全体	498 100.0%	280 56.2%	71 14.3%	2 0.4%	20 4.0%	82 16.5%	43 8.6%
10～29人	49 100.0%	14 28.6%	7 14.3%	0 0.0%	7 14.3%	12 24.5%	9 18.4%
30～49人	63 100.0%	23 36.5%	16 25.4%	0 0.0%	6 9.5%	16 25.4%	2 3.2%
50～69人	70 100.0%	41 58.6%	7 10.0%	1 1.4%	1 1.4%	14 20.0%	6 8.6%
70～99人	84 100.0%	48 57.1%	15 17.9%	1 1.2%	4 4.8%	12 14.3%	4 4.8%
100～149人	62 100.0%	34 54.8%	11 17.7%	0 0.0%	1 1.6%	13 21.0%	3 4.8%
150～199人	35 100.0%	22 62.9%	5 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 14.3%	3 8.6%
200人以上	135 100.0%	98 72.6%	10 7.4%	0 0.0%	1 0.7%	10 7.4%	16 11.9%

- ・「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」(56.0%)が半数超を占める。勤務先の従業員規模別にみると、「両方ともある」は50人以上の企業で半数にのぼり、200人以上の企業では7割を超える。

(問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問6. 「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。出産・育児・介護に直面した状況を想定してお答えください。(✓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



〈性別、年齢別・「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〉

		合計	感じる	感じない
全体		105	64	41
		100.0%	61.0%	39.0%
男性 (N=105)	19歳以下	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	18	11	7
		100.0%	61.1%	38.9%
	30～39歳	26	15	11
		100.0%	57.7%	42.3%
	40～49歳	37	23	14
		100.0%	62.2%	37.8%
50～59歳	18	12	6	
	100.0%	66.7%	33.3%	
60～65歳	2	1	1	
	100.0%	50.0%	50.0%	
66歳以上	4	2	2	
	100.0%	50.0%	50.0%	

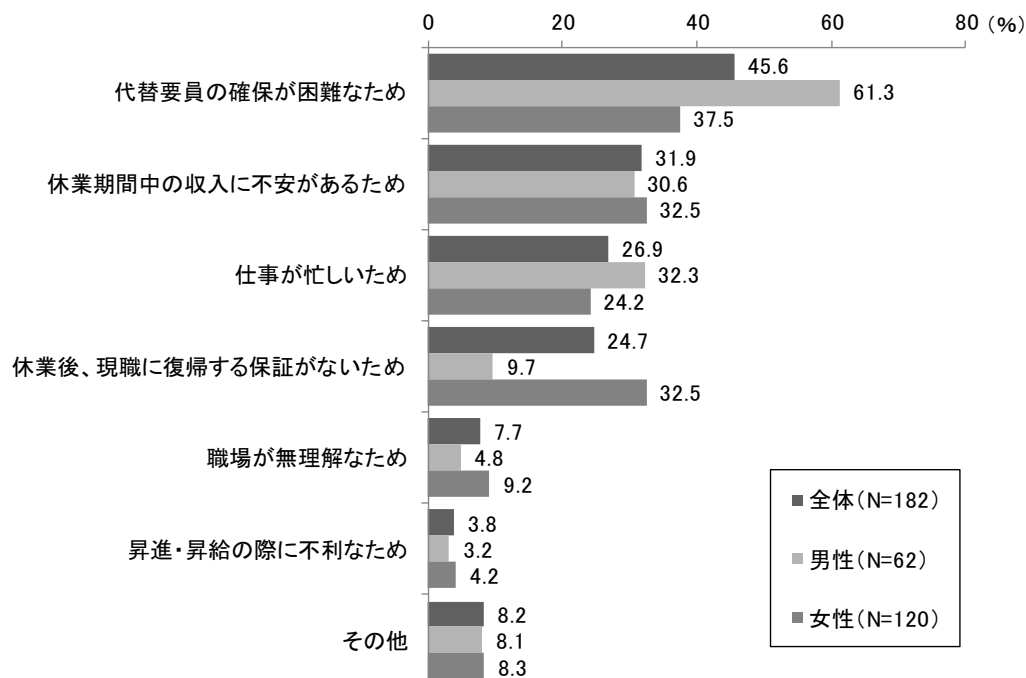
		合計	感じる	感じない
全体		245	123	122
		100.0%	50.2%	49.8%
女性 (N=245)	19歳以下	2	0	2
		100.0%	0.0%	100.0%
	20～29歳	51	22	29
		100.0%	43.1%	56.9%
	30～39歳	64	25	39
		100.0%	39.1%	60.9%
	40～49歳	91	48	43
		100.0%	52.7%	47.3%
50～59歳	29	25	4	
	100.0%	86.2%	13.8%	
60～65歳	5	2	3	
	100.0%	40.0%	60.0%	
66歳以上	3	1	2	
	100.0%	33.3%	66.7%	

- ・「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、「感じる」(53.4%)が「感じない」(46.6%)をやや上回った。性別にみると、女性(50.2%)よりも男性(61.0%)の方が利用しにくいと感じている。
- ・性別、年齢別にみると、男性は20～50代でそれぞれ6割前後が利用しにくいと感じている一方、女性は50代で利用しにくいと感じている人が8割超にのぼる。

(問6で「1」と回答した方にお聞きします)

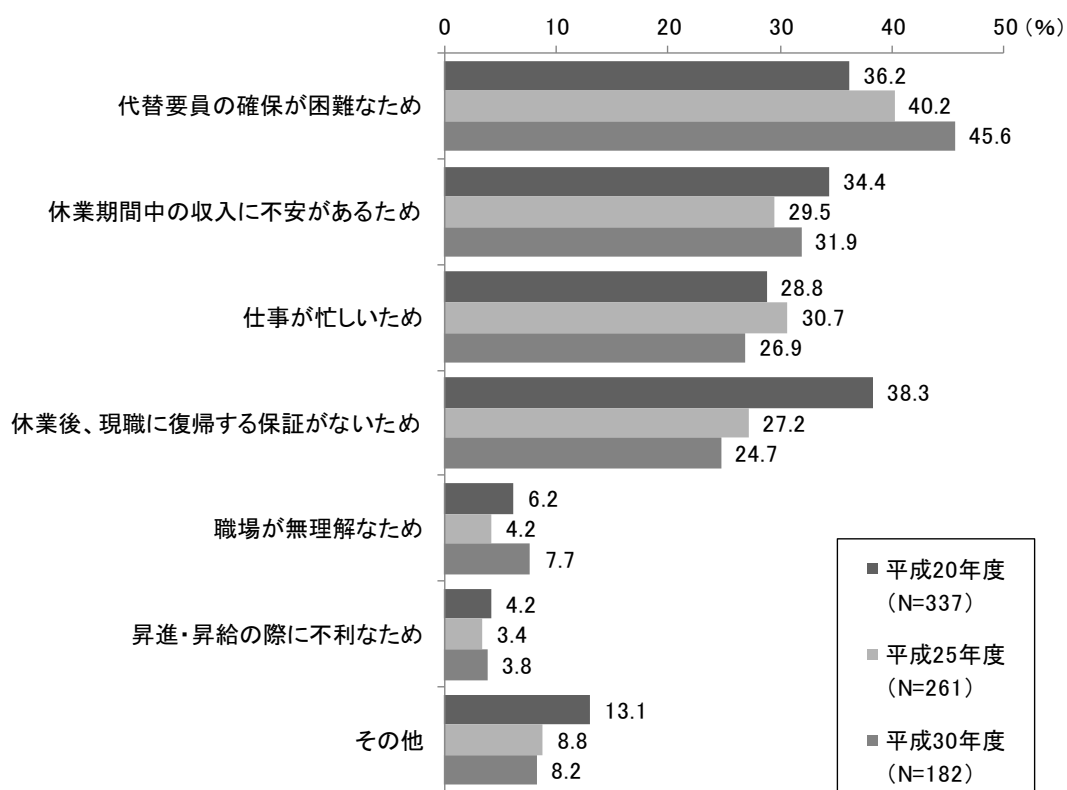
問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由は何ですか。(✓は2つまで)

■ 「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)



- ・「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」(45.6%)が最も多く、次いで「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)などである。性別にみると、男性は「代替要員の確保が困難なため」(61.3%)を挙げる人が最も多い一方、女性は「休業後、現職に復帰する保証がないため」(32.5%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉

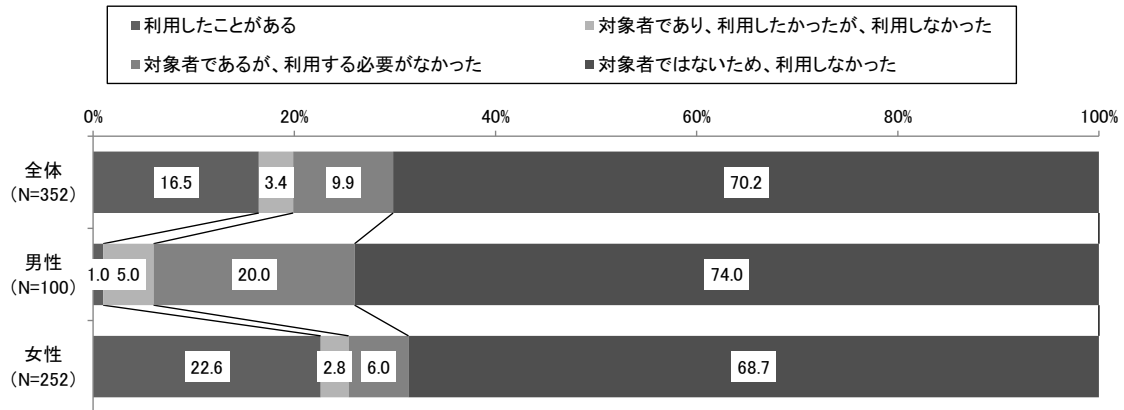


- ・時系列にみた「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由について、「代替要員の確保が困難なため」(45.6%)は増加傾向にある一方、「休業後、現職に復帰する保証がないため」(24.7%)は減少傾向にある。
- ・また、「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)や「仕事が忙しいため」(26.9%)は、いずれの調査年度も3割程度となっている。

(問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問8. 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



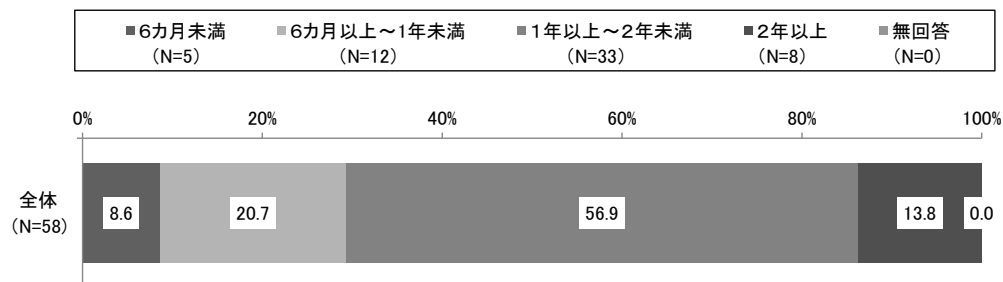
- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「対象者ではないため、利用しなかった」(70.2%)が7割にのぼるが、「利用したことがある」(16.5%)は「対象者であり、利用したかったが、利用しなかった」(9.9%)を上回った。性別でみると、「利用したことがある」は、女性(22.6%)が男性(1.0%)より多く、差がみられた。

(問8で「1」と回答した方にお聞きます)

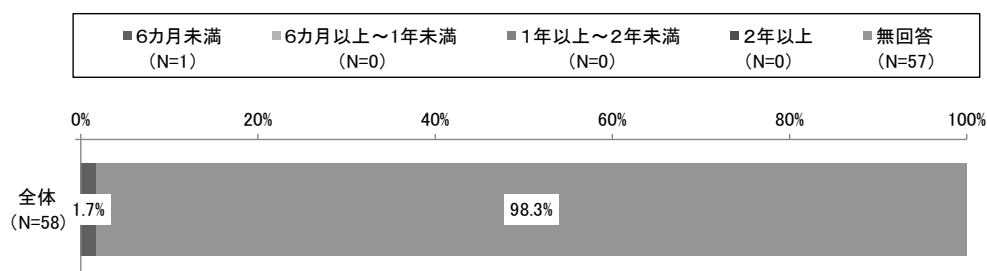
問9. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。

■「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用期間

〈育児休業制度〉



〈介護休業制度〉



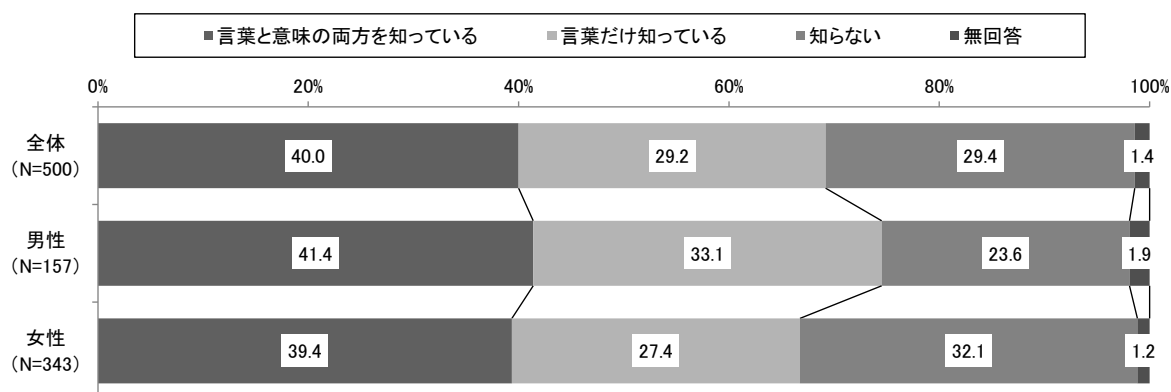
- ・ 育児休業制度の利用期間については、「1年以上～2年未満」(56.9%)が最も多く、次いで「6カ月以上～1年未満」(20.7%)、「2年以上」(13.8%)である。
- ・ 介護休業制度の利用期間については、「6カ月未満」が1.7%で「無回答」が大半を占める。

(5) ワーク・ライフ・バランスの状況

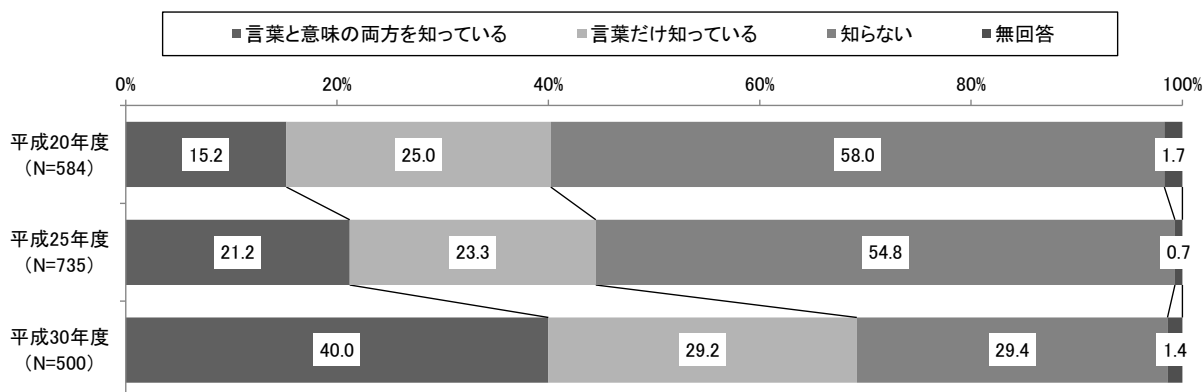
問10. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（✓は1つ）

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

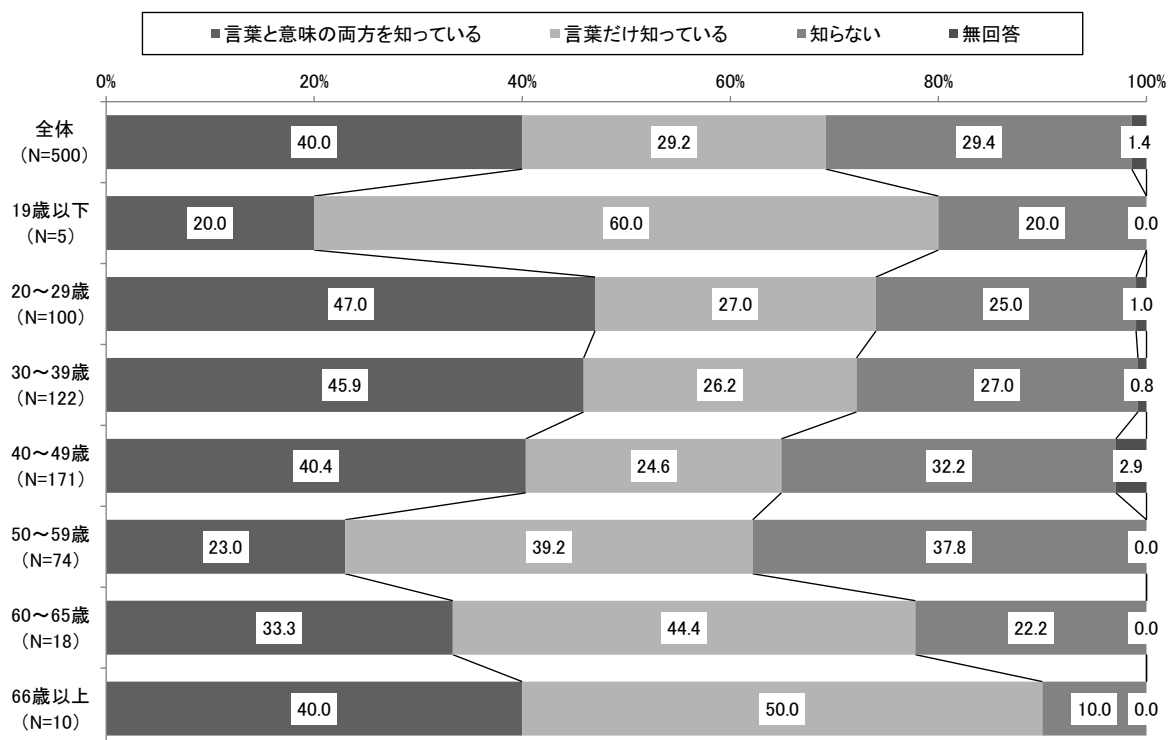


〈時系列比較〉

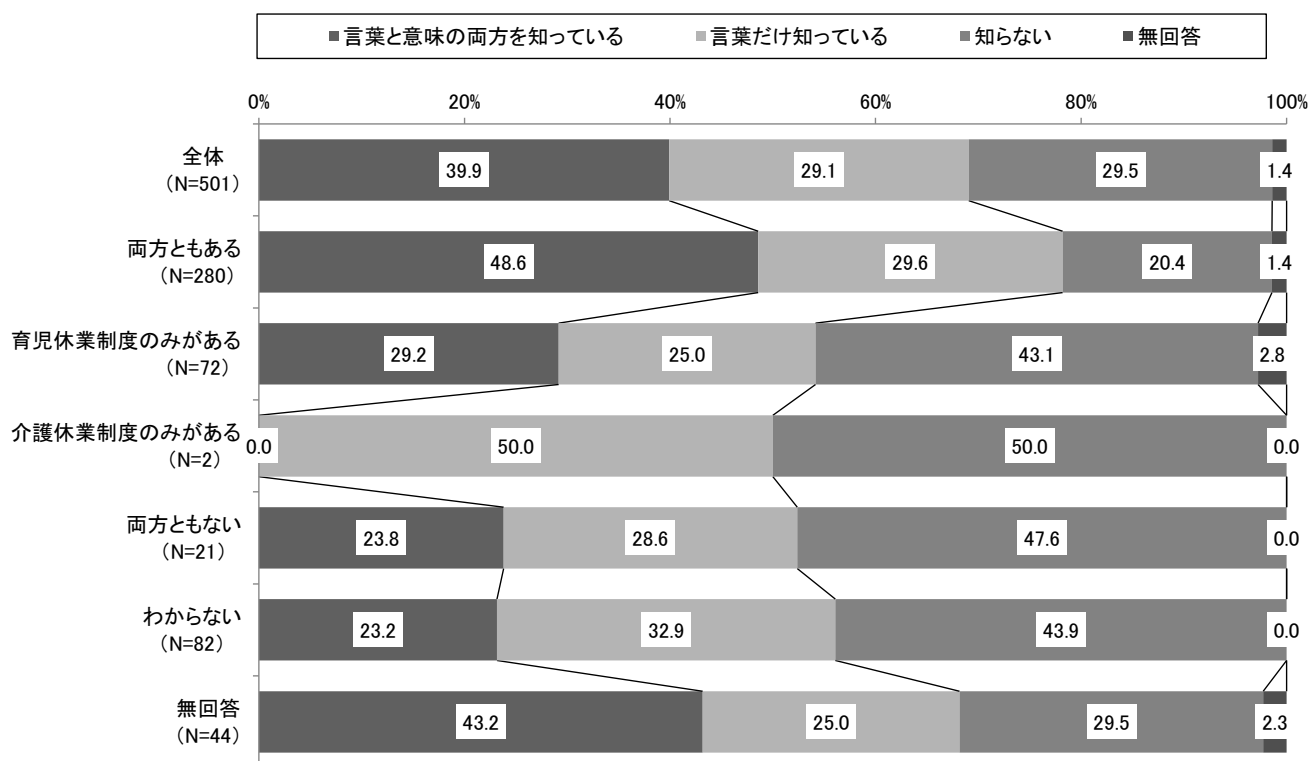


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っている」（40.0%）のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「知らない」（29.4%）が大幅に減少し、認知度は着実に向上しており、「言葉と意味の両方を知っている」（40.0%）と「言葉だけ知っている」（29.2%）を合わせると7割にのぼる。

【参考】〈年齢別・「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〉

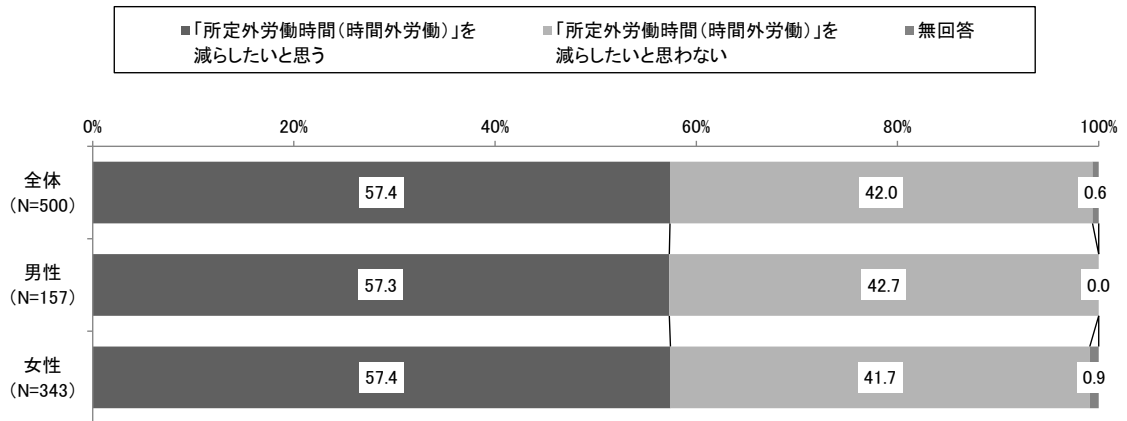


【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉



問11. ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思いますか。（✓は1つ）

■ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現のために、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思うか

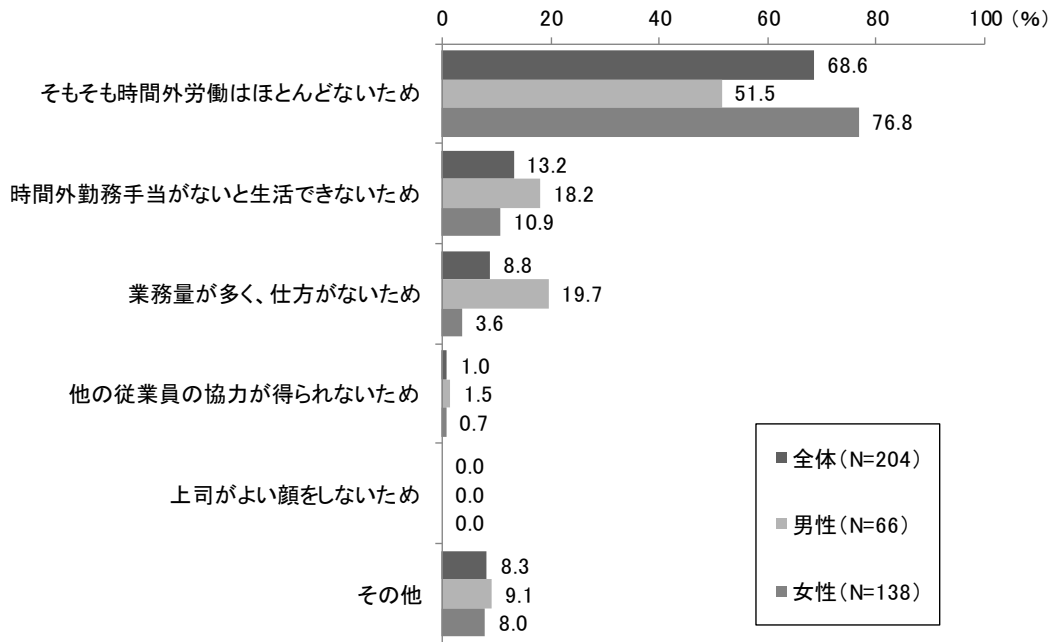


- ・「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思うかについては、「減らしたいと思う」（57.4%）が「減らしたいと思わない」（42.0%）を上回った。

(問11で「2」と回答した方にお聞きます)

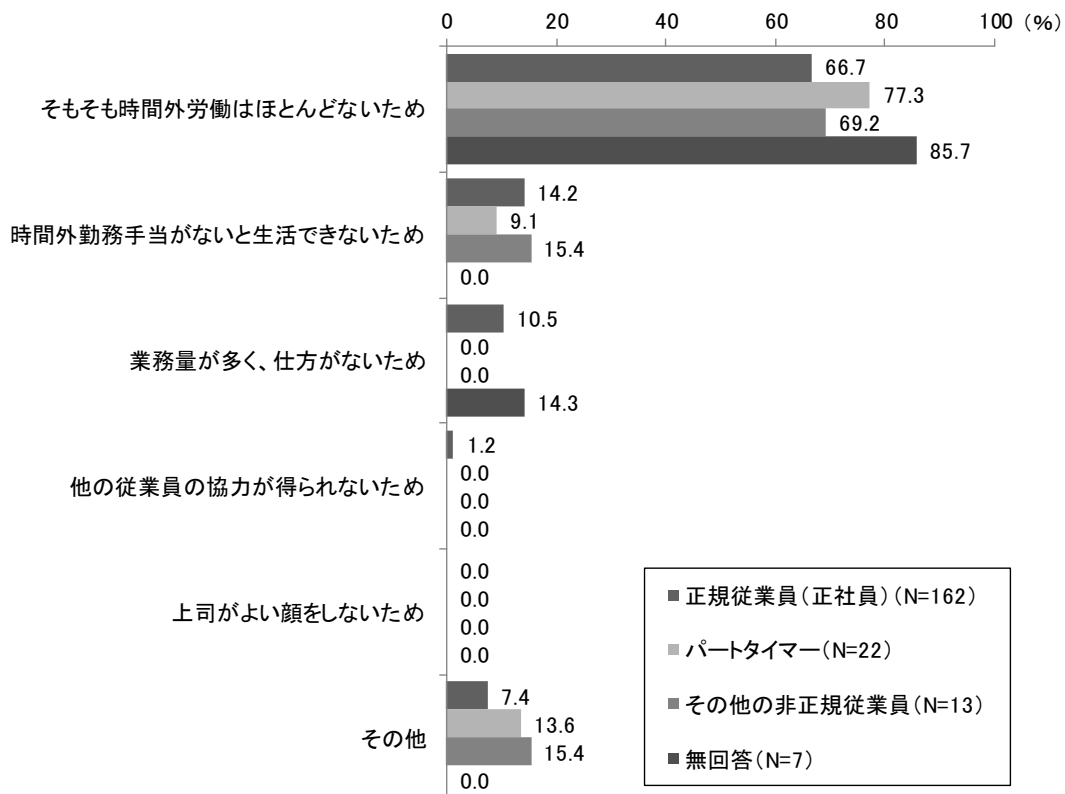
問12. 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由は何ですか。(✓は1つ)

■ 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由 (1つ)



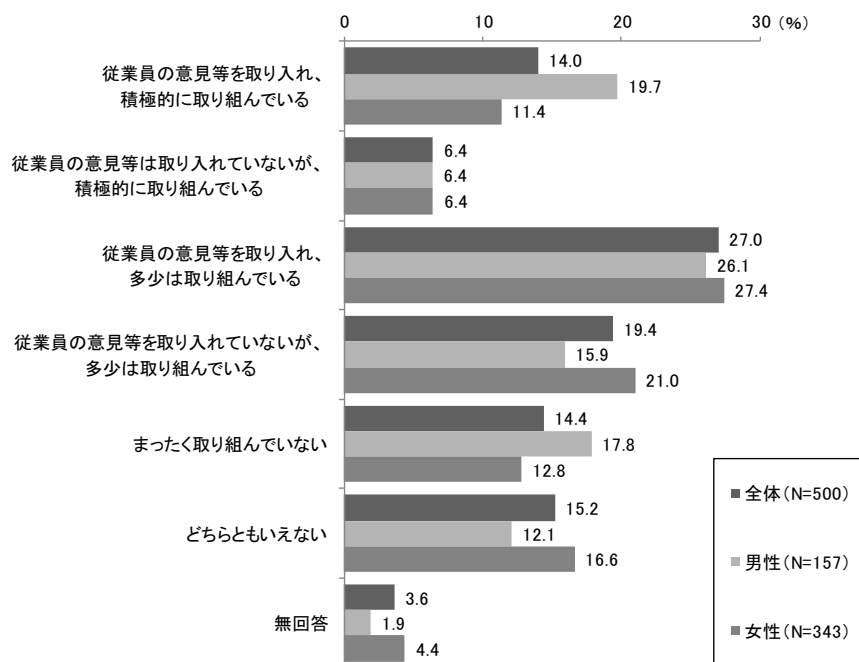
- ・「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由については、「そもそも時間外労働はほとんどないため」(68.6%)を挙げる人が最も多い。

【参考】〈勤務形態別・「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由〉



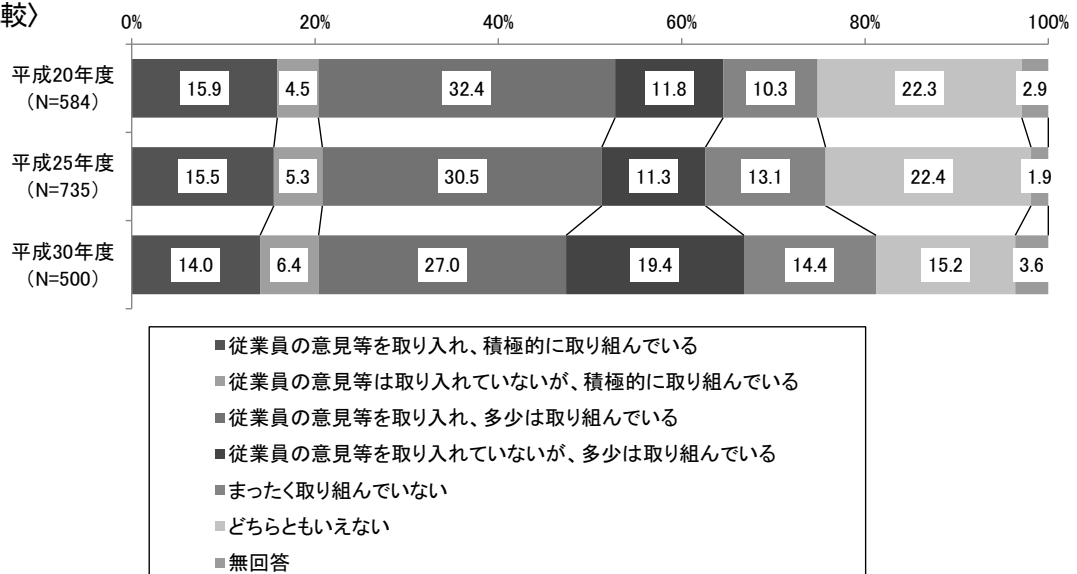
問13. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」（時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など）について、どの程度取り組んでいると感じていますか。（✓は1つ）

■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）



- ・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」と感じる人は20.4%と5社に1社にとどまる。「多少は取り組んでいる」（46.4%）と合わせれば66.8%と多くの企業で何らかの取組みは行われているといえる。
- ・働き方の見直しに「従業員の意見を取り入れている」と感じる人は41.0%。従業員の状況を確認しながら働き方の見直しを進めている企業が一定数ある。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取組状況は、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」が最も多く、3割程度を占めている。

【参考】〈勤務先の従業員規模別・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〉

	合計	従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	従業員の意見等を取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	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	まったく取り組んでいない	どちらともいえない	無回答
全体	501 100.0%	70 14.0%	32 6.4%	135 26.9%	97 19.4%	72 14.4%	77 15.4%	18 3.6%
10～29人	49 100.0%	6 12.2%	4 8.2%	11 22.4%	11 22.4%	7 14.3%	8 16.3%	2 4.1%
30～49人	63 100.0%	7 11.1%	1 1.6%	14 22.2%	11 17.5%	12 19.0%	16 25.4%	2 3.2%
50～69人	70 100.0%	8 11.4%	5 7.1%	13 18.6%	16 22.9%	9 12.9%	12 17.1%	7 10.0%
70～99人	84 100.0%	10 11.9%	5 6.0%	24 28.6%	14 16.7%	14 16.7%	16 19.0%	1 1.2%
100～149人	62 100.0%	9 14.5%	4 6.5%	18 29.0%	14 22.6%	11 17.7%	5 8.1%	1 1.6%
150～199人	35 100.0%	6 17.1%	2 5.7%	12 34.3%	7 20.0%	4 11.4%	4 11.4%	0 0.0%
200人以上	135 100.0%	24 17.8%	11 8.1%	43 31.9%	23 17.0%	14 10.4%	15 11.1%	5 3.7%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%

【参考】〈定着別・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〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体	501 100.0%	115 23.0%	176 35.1%	137 27.3%	53 10.6%	14 2.8%	6 1.2%
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	70 100.0%	33 47.1%	25 35.7%	10 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.9%
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	32 100.0%	9 28.1%	7 21.9%	12 37.5%	4 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	135 100.0%	30 22.2%	64 47.4%	28 20.7%	10 7.4%	2 1.5%	1 0.7%
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	97 100.0%	15 15.5%	33 34.0%	31 32.0%	14 14.4%	3 3.1%	1 1.0%
まったく取り組んでいない	72 100.0%	7 9.7%	16 22.2%	27 37.5%	16 22.2%	6 8.3%	0 0.0%
どちらともいえない	77 100.0%	15 19.5%	26 33.8%	24 31.2%	8 10.4%	3 3.9%	1 1.3%
無回答	18 100.0%	6 33.3%	5 27.8%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%

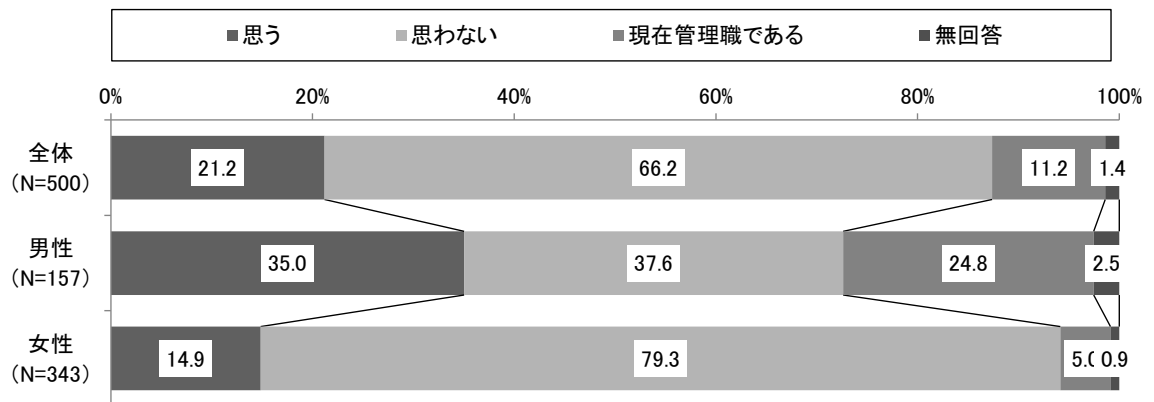
【参考】〈満足度別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満	無回答
全体	501 100.0%	64 12.8%	130 25.9%	166 33.1%	97 19.4%	39 7.8%	5 1.0%
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	70 100.0%	22 31.4%	24 34.3%	19 27.1%	3 4.3%	0 0.0%	2 2.9%
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	32 100.0%	4 12.5%	10 31.3%	12 37.5%	4 12.5%	2 6.3%	0 0.0%
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	135 100.0%	16 11.9%	42 31.1%	53 39.3%	18 13.3%	5 3.7%	1 0.7%
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	97 100.0%	8 8.2%	19 19.6%	33 34.0%	27 27.8%	10 10.3%	0 0.0%
まったく取り組んでいない	72 100.0%	3 4.2%	9 12.5%	17 23.6%	28 38.9%	15 20.8%	0 0.0%
どちらともいえない	77 100.0%	5 6.5%	19 24.7%	29 37.7%	16 20.8%	7 9.1%	1 1.3%
無回答	18 100.0%	6 33.3%	7 38.9%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%

(6) 管理職について

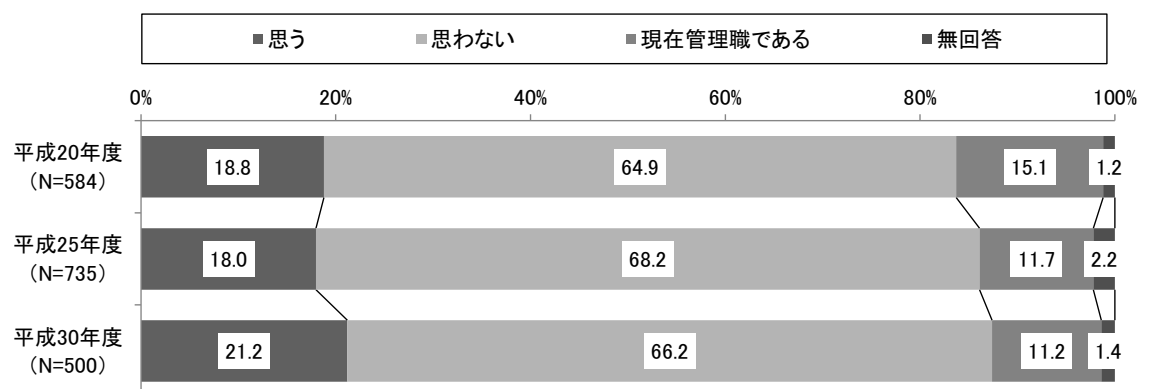
問14. あなたは、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(✓は1つ)

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか



- ・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」(66.2%)が6割超を占める。性別では、「思わない」のは男性(37.6%)よりも女性(79.3%)の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う(21.2%)はやや増えているが、依然として「思わない」が6割超を占めている。

【参考】〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		157 100.0%	55 35.0%	59 37.6%	39 24.8%	4 2.5%
男性 (N=157)	19歳以下	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	27 100.0%	16 59.3%	9 33.3%	0 0.0%	2 7.4%
	30～39歳	42 100.0%	22 52.4%	13 31.0%	7 16.7%	0 0.0%
	40～49歳	48 100.0%	9 18.8%	19 39.6%	19 39.6%	1 2.1%
	50～59歳	25 100.0%	5 20.0%	8 32.0%	12 48.0%	0 0.0%
	60～65歳	8 100.0%	1 12.5%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%
	66歳以上	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

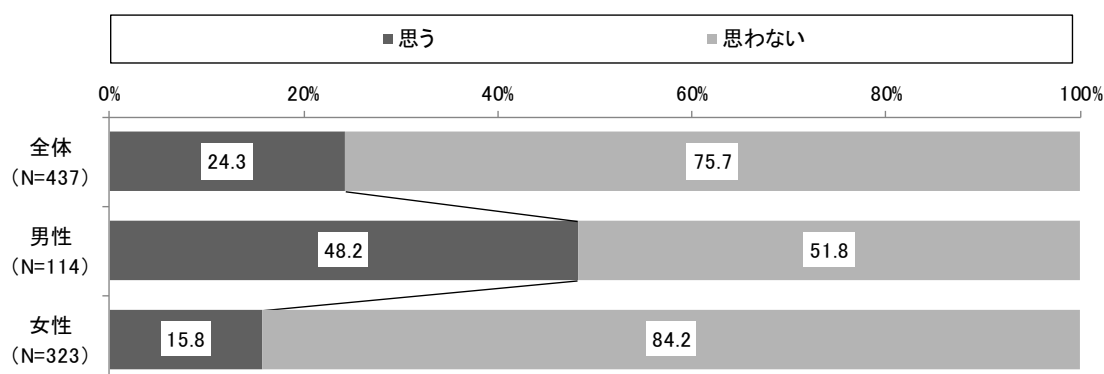
		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		343 100.0%	51 14.9%	272 79.3%	17 5.0%	3 0.9%
女性 (N=343)	19歳以下	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	73 100.0%	11 15.1%	60 82.2%	1 1.4%	1 1.4%
	30～39歳	80 100.0%	21 26.3%	58 72.5%	1 1.3%	0 0.0%
	40～49歳	123 100.0%	17 13.8%	93 75.6%	11 8.9%	2 1.6%
	50～59歳	49 100.0%	1 2.0%	47 95.9%	1 2.0%	0 0.0%
	60～65歳	10 100.0%	0 0.0%	8 80.0%	2 20.0%	0 0.0%
	66歳以上	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		157 100.0%	55 35.0%	59 37.6%	39 24.8%	4 2.5%
男性 (N=157)	正規従業員（正社員）	142 100.0%	54 38.0%	47 33.1%	38 26.8%	3 2.1%
	パートタイマー	7 100.0%	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の非正規従業員	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		343 100.0%	51 14.9%	272 79.3%	17 5.0%	3 0.9%
女性 (N=343)	正規従業員（正社員）	276 100.0%	45 16.3%	212 76.8%	16 5.8%	3 1.1%
	パートタイマー	37 100.0%	5 13.5%	32 86.5%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の非正規従業員	20 100.0%	1 5.0%	19 95.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	10 100.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%

【参考】問14の『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか』という問に対して、「現在管理職である」「無回答」を除いた場合



〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない
全体		114	55	59
		100.0%	48.2%	51.8%
男性 (N=114)	19歳以下	1	1	0
		100.0%	100.0%	0.0%
	20～29歳	25	16	9
		100.0%	64.0%	36.0%
	30～39歳	35	22	13
		100.0%	62.9%	37.1%
	40～49歳	28	9	19
		100.0%	32.1%	67.9%
50～59歳	13	5	8	
	100.0%	38.5%	61.5%	
60～65歳	6	1	5	
	100.0%	16.7%	83.3%	
66歳以上	6	1	5	
	100.0%	16.7%	83.3%	

		合計	思う	思わない
全体		323	51	272
		100.0%	15.8%	84.2%
女性 (N=323)	19歳以下	4	1	3
		100.0%	25.0%	75.0%
	20～29歳	71	11	60
		100.0%	15.5%	84.5%
	30～39歳	79	21	58
		100.0%	26.6%	73.4%
	40～49歳	110	17	93
		100.0%	15.5%	84.5%
50～59歳	48	1	47	
	100.0%	2.1%	97.9%	
60～65歳	8	0	8	
	100.0%	0.0%	100.0%	
66歳以上	3	0	3	
	100.0%	0.0%	100.0%	

〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない
全体		114	55	59
		100.0%	48.2%	51.8%
男性 (N=114)	正規従業員 (正社員)	101	54	47
		100.0%	53.5%	46.5%
	パートタイ マー	7	0	7
		100.0%	0.0%	100.0%
	その他の非正 規従業員	4	1	3
	100.0%	25.0%	75.0%	
無回答	2	0	2	
	100.0%	0.0%	100.0%	

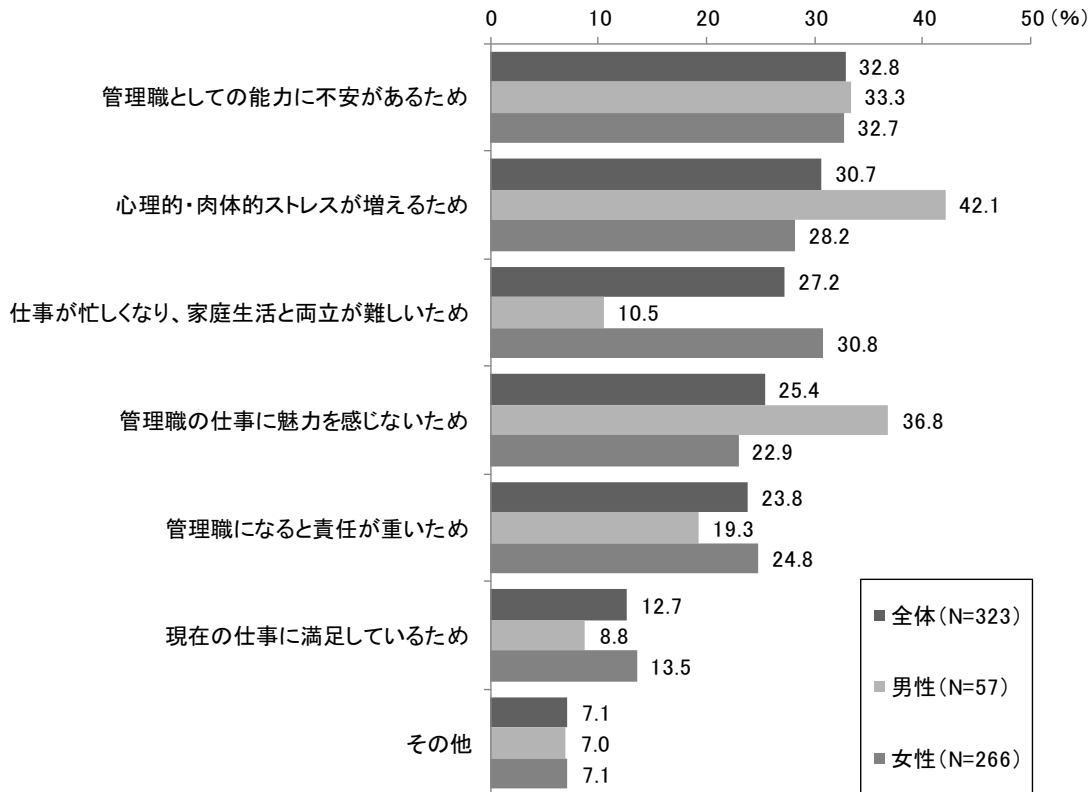
		合計	思う	思わない
全体		323	51	272
		100.0%	15.8%	84.2%
女性 (N=323)	正規従業員 (正社員)	257	45	212
		100.0%	17.5%	82.5%
	パートタイ マー	37	5	32
		100.0%	13.5%	86.5%
	その他の非正 規従業員	20	1	19
	100.0%	5.0%	95.0%	
無回答	9	0	9	
	100.0%	0.0%	100.0%	

- ・「現在管理職である」と「無回答」を除くと、全体では75.7%と大多数が管理職になりたいとは思っていない。とくに女性は84.2%が管理職になりたいとは思っていない。
- ・年齢別にみると、20代、30代において、男性は約6割が管理職になりたいと思うのに対して、女性は2割前後にとどまる。
- ・勤務形態別にみると、男性の正社員は管理職になりたいと思う、思わないが概ね半々だが、女性の正社員は8割以上が管理職になりたいとは思っていない。

(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)



・管理職になりたいと思わない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」(32.8%)が最も多く、次いで「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.7%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(27.2%)などである。性別にみると、男性は「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(42.1%)、「管理職の仕事に魅力を感じないため」(36.8%)を挙げる人が多い一方、女性は「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(30.8%)や「管理職になると責任が重い」(24.8%)を挙げる人が比較的多い。

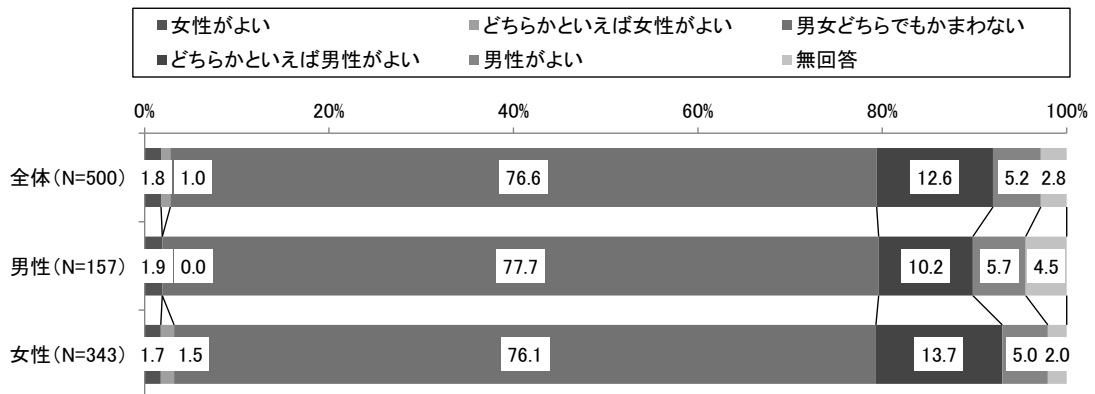
【参考】〈性別、勤務形態別・管理職になりたいと思わない理由〉

		合計	管理職になると責任が重いため	管理職としての能力に不安があるため	管理職の仕事に魅力を感じないため	現在の仕事に満足しているため	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため	心理的・肉体的ストレスが増えるため	その他
全体		57 100.0%	11 19.3%	19 33.3%	21 36.8%	5 8.8%	6 10.5%	24 42.1%	4 7.0%
男性 (N=57)	正規従業員（正社員）	45 100.0%	9 20.0%	16 35.6%	19 42.2%	4 8.9%	5 11.1%	15 33.3%	4 8.9%
	パートタイマー	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	6 85.7%	0 0.0%
	その他の非正規従業員	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	管理職になると責任が重いため	管理職としての能力に不安があるため	管理職の仕事に魅力を感じないため	現在の仕事に満足しているため	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため	心理的・肉体的ストレスが増えるため	その他
全体		266 100.0%	66 24.8%	87 32.7%	61 22.9%	36 13.5%	82 30.8%	75 28.2%	19 7.1%
女性 (N=266)	正規従業員（正社員）	207 100.0%	51 24.6%	76 36.7%	55 26.6%	26 12.6%	60 29.0%	56 27.1%	11 5.3%
	パートタイマー	31 100.0%	10 32.3%	5 16.1%	1 3.2%	4 12.9%	13 41.9%	9 29.0%	5 16.1%
	その他の非正規従業員	19 100.0%	3 15.8%	4 21.1%	2 10.5%	4 21.1%	6 31.6%	9 47.4%	3 15.8%
	無回答	9 100.0%	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	2 22.2%	3 33.3%	1 11.1%	0 0.0%

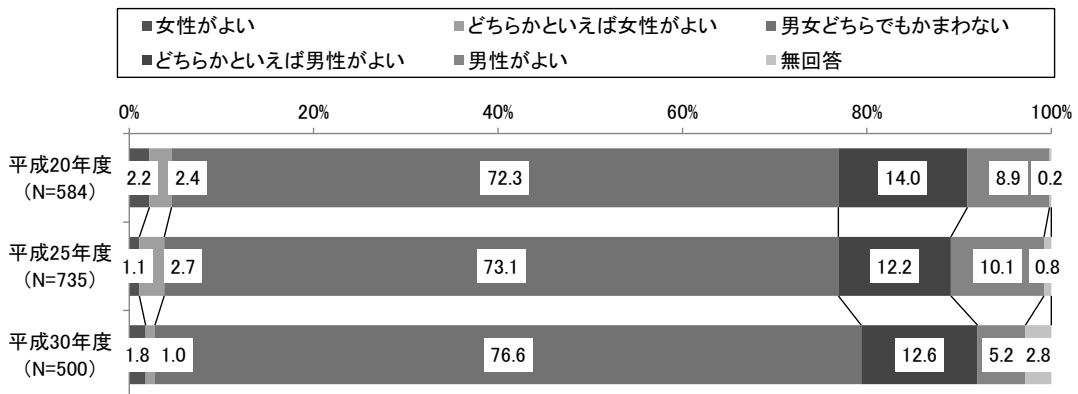
問16. あなたは、上司の性別についてどう思いますか。(✓は1つ)

■上司の性別



- ・上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(76.6%)が最も多い。
- ・一方、「(どちらかといえば)女性」がよいか「(どちらかといえば)男性」がよいかを比較すると、「女性」がよいは2.8%に対して、「男性」がよいは17.8%にのぼる。女性においても「男性」がよいとする回答は18.7%にのぼる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」が7割超を占めており、その傾向はほとんど変わっていない。

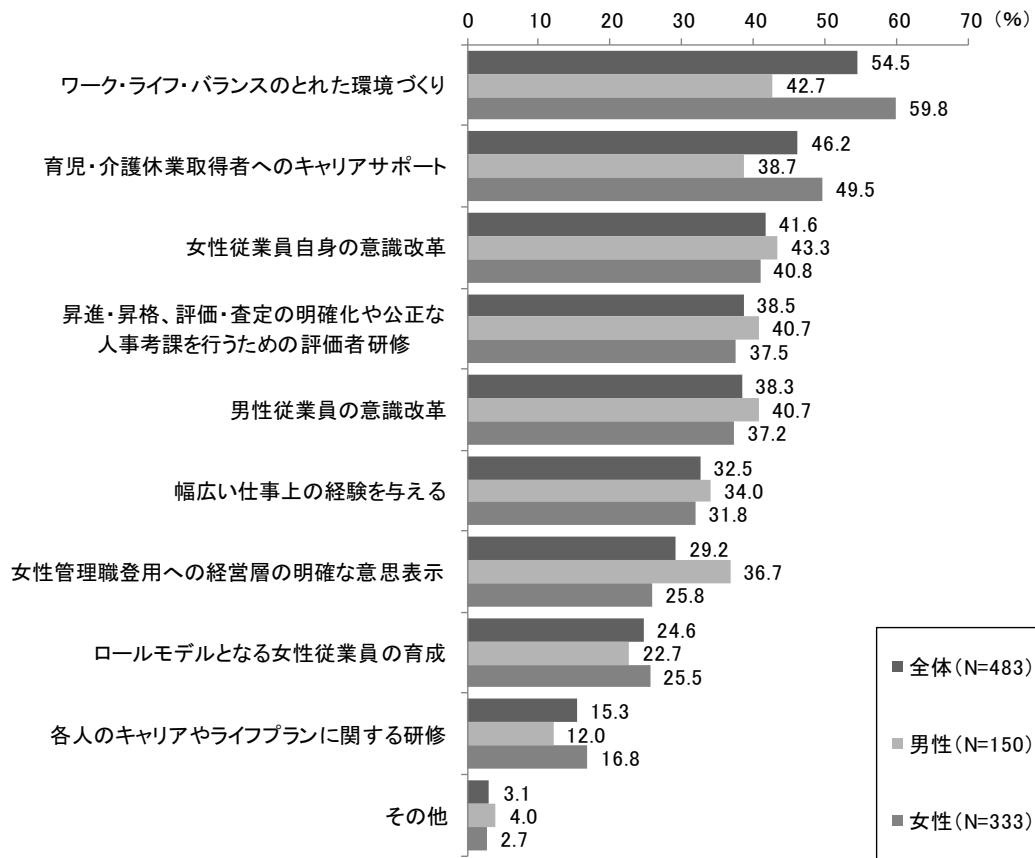
【参考】〈性別・上司の性別〉

		合計	女性がよい	どちらかといえ ば女性 がよい	男女どちら でもかまわ ない	どちらかといえ ば男性 がよい	男性がよい	無回答
全体		157 100.0%	3 1.9%	0 0.0%	122 77.7%	16 10.2%	9 5.7%	7 4.5%
男性 (N=157)	19歳以下	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	27 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 81.5%	2 7.4%	1 3.7%	2 7.4%
	30～39歳	42 100.0%	1 2.4%	0 0.0%	34 81.0%	5 11.9%	0 0.0%	2 4.8%
	40～49歳	48 100.0%	1 2.1%	0 0.0%	36 75.0%	5 10.4%	4 8.3%	2 4.2%
	50～59歳	25 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 68.0%	4 16.0%	3 12.0%	1 4.0%
	60～65歳	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 87.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%
	66歳以上	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	女性がよい	どちらかといえ ば女性 がよい	男女どちら でもかまわ ない	どちらかといえ ば男性 がよい	男性がよい	無回答
全体		343 100.0%	6 1.7%	5 1.5%	261 76.1%	47 13.7%	17 5.0%	7 2.0%
女性 (N=343)	19歳以下	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	73 100.0%	3 4.1%	2 2.7%	56 76.7%	9 12.3%	2 2.7%	1 1.4%
	30～39歳	80 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	61 76.3%	12 15.0%	5 6.3%	1 1.3%
	40～49歳	123 100.0%	1 0.8%	3 2.4%	88 71.5%	20 16.3%	7 5.7%	4 3.3%
	50～59歳	49 100.0%	1 2.0%	0 0.0%	43 87.8%	3 6.1%	1 2.0%	1 2.0%
	60～65歳	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 60.0%	2 20.0%	2 20.0%	0 0.0%
	66歳以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

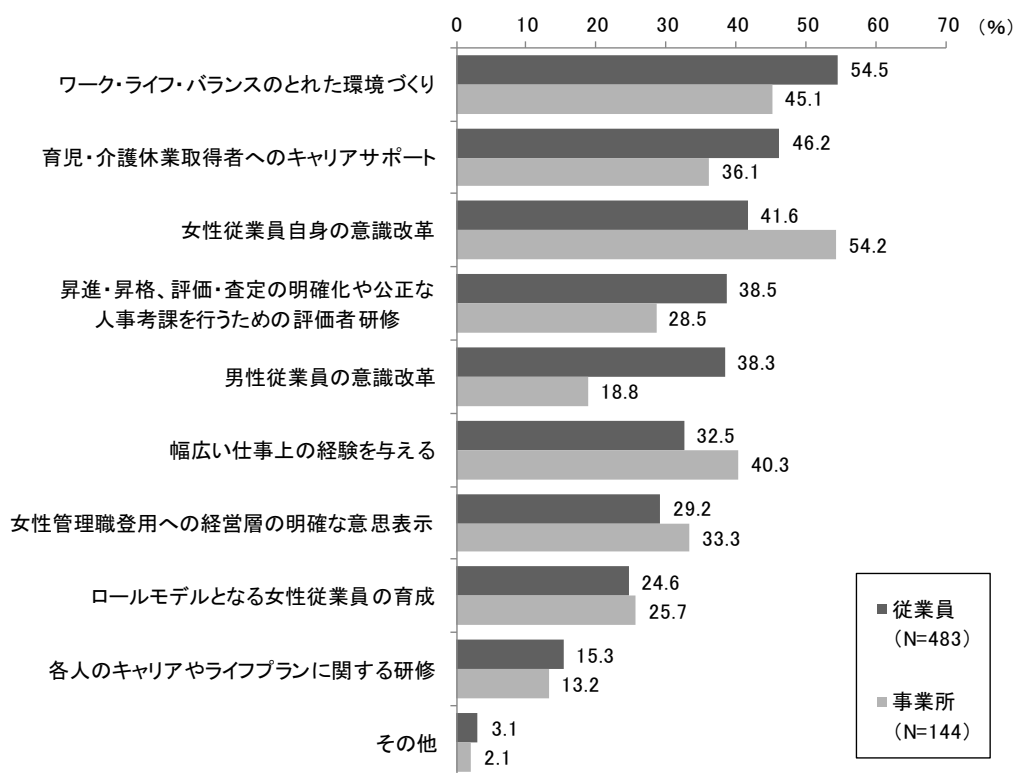
問17. 女性管理職を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



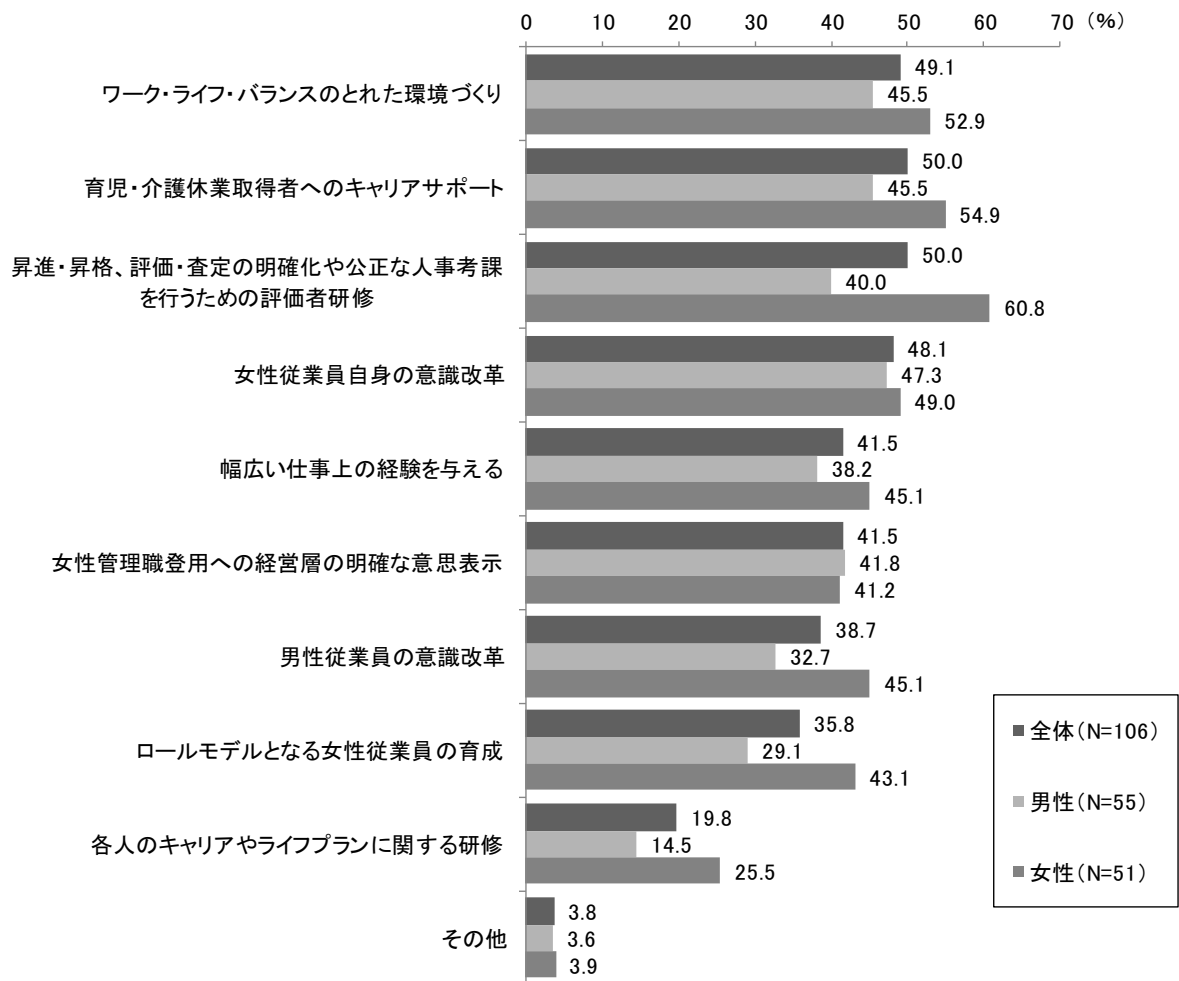
- 女性管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(54.5%) が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(46.2%)、「女性従業員自身の意識改革」(41.6%)などで、職場環境の整備や意識改革が必要だとする人が多い。性別にみると、男性は「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」(36.7%)を挙げる人が多い一方、女性は「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(59.8%)を挙げる人が多く、差がみられた。

【参考】事業所アンケート調査との比較



- ・「事業所アンケート調査」において、女性管理職を増やすためにどのような取り組みが必要だと思うか同様の質問をしたところ、従業員アンケートでは「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(54.5%)、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(46.2%)、「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」(38.5%)、「男性従業員の意識改革」(38.3%)の割合が高かった一方、事業所アンケートでは「女性従業員自身の意識改革」(54.2%)、「幅広い仕事上の経験を与える」(40.3%)を挙げる企業が多く、経営側と労働者側では、必要だと思う取り組みに差がみられた。

【参考】問14において『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う』と回答した人と、女性管理職を増やすための取組みとのクロス集計



- 女性で『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う』と回答した人が、女性管理職を増やすための取組みとして必要だと思うことは、「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」(60.8%)が最も多かった。このほか、すべての女性を含めた回答と比べると、「幅広い仕事上の経験を与える」(45.1%)や「男性従業員の意識改革」(45.1%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(43.1%)、「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」(41.2%)などで大きな差がみられた。

(7) 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。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つ選び、口に✓をつけてください。

問18. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。（それぞれ✓は1つ）

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について

カテゴリー名	経験がある		見たことがある		話に聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	34	6.9	24	4.8	67	13.5	370	74.7	6	—
(2) 差別的な言い方をされた	86	17.4	20	4.0	66	13.4	322	65.2	7	—
(3) 仕事中に異性に身体をさわられた	51	10.3	22	4.5	37	7.5	383	77.7	8	—
(4) 宴会でお酌やデュエットを強要された	54	11.0	26	5.3	28	5.7	385	78.1	8	—
(5) 上司から地位を利用した性的誘いを受けた	11	2.2	2	0.4	21	4.3	460	93.1	7	—
(6) 性的な噂話を流された	21	4.3	3	0.6	40	8.1	430	87.0	7	—
(7) ヌード写真を見せられた	4	0.8	8	1.6	5	1.0	477	96.6	7	—
(8) 不愉快な視線を送られた	25	5.1	8	1.6	25	5.1	434	88.2	9	—
(9) その他	3	2.2	0	0.0	0	0.0	132	97.8	366	—

・セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）については、「差別的な言い方をされた」（17.4%）で、経験した人の割合が比較的高い。

【参考】〈セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）別・現在の会社で働きたいと思うか〉

		合計	働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	経験がある	34	3	10	7	11	3	0
		100.0%	8.8%	29.4%	20.6%	32.4%	8.8%	
	見たことがある	24	3	8	9	3	1	0
		100.0%	12.5%	33.3%	37.5%	12.5%	4.2%	
	話に聞いたことがある	66	14	26	16	9	1	1
	100.0%	21.2%	39.4%	24.2%	13.6%	1.5%		
そうしたことはない	366	93	131	104	30	8	4	
	100.0%	25.4%	35.8%	28.4%	8.2%	2.2%		
無回答	5	2	1	1	0	1	1	
	100.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%		

		合計	働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(2) 差別的な言い方をされた	経験がある	85	13	27	17	22	6	1
		100.0%	15.3%	31.8%	20.0%	25.9%	7.1%	
	見たことがある	20	1	9	7	3	0	0
		100.0%	5.0%	45.0%	35.0%	15.0%	0.0%	
	話に聞いたことがある	65	11	23	18	12	1	1
	100.0%	16.9%	35.4%	27.7%	18.5%	1.5%		
そうしたことはない	319	87	116	94	16	6	3	
	100.0%	27.3%	36.4%	29.5%	5.0%	1.9%		
無回答	6	3	1	1	0	1	1	
	100.0%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%		

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(3) 工作中 に異性に身 体をさわら れた	経験がある	51 100.0%	10 19.6%	17 33.3%	16 31.4%	6 11.8%	2 3.9%	0
	見たことがある	22 100.0%	2 9.1%	9 40.9%	6 27.3%	4 18.2%	1 4.5%	0
	話に聞いたことがあ る	37 100.0%	4 10.8%	16 43.2%	11 29.7%	5 13.5%	1 2.7%	0
	そうしたことはない	378 100.0%	97 25.7%	133 35.2%	102 27.0%	37 9.8%	9 2.4%	5
	無回答	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(4) 宴会で お酌やデュ エットを強 要された	経験がある	53 100.0%	6 11.3%	18 34.0%	15 28.3%	12 22.6%	2 3.8%	1
	見たことがある	26 100.0%	3 11.5%	8 30.8%	10 38.5%	4 15.4%	1 3.8%	0
	話に聞いたことがあ る	28 100.0%	4 14.3%	11 39.3%	11 39.3%	1 3.6%	1 3.6%	0
	そうしたことはない	381 100.0%	100 26.2%	138 36.2%	99 26.0%	35 9.2%	9 2.4%	4
	無回答	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(5) 上司か ら地位を利用 した性的誘 いを受けた	経験がある	11 100.0%	6 54.5%	3 27.3%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	0
	見たことがある	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがあ る	21 100.0%	2 9.5%	6 28.6%	9 42.9%	3 14.3%	1 4.8%	0
	そうしたことはない	455 100.0%	105 23.1%	166 36.5%	126 27.7%	47 10.3%	11 2.4%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(6) 性的な 噂話を流さ れた	経験がある	21 100.0%	2 9.5%	5 23.8%	8 38.1%	5 23.8%	1 4.8%	0
	見たことがある	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがあ る	40 100.0%	5 12.5%	18 45.0%	10 25.0%	3 7.5%	4 10.0%	0
	そうしたことはない	425 100.0%	105 24.7%	151 35.5%	116 27.3%	45 10.6%	8 1.9%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(7) ヌード 写真を見せ られた	経験がある	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	8 100.0%	1 12.5%	1 12.5%	3 37.5%	3 37.5%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがあ る	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	0
	そうしたことはない	472 100.0%	112 23.7%	172 36.4%	127 26.9%	49 10.4%	12 2.5%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(8) 不愉快な視線を送られた	経験がある	25	3	6	8	7	1	0
		100.0%	12.0%	24.0%	32.0%	28.0%	4.0%	
	見たことがある	8	0	2	2	4	0	0
		100.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	
	話に聞いたことがある	25	3	10	7	3	2	0
	100.0%	12.0%	40.0%	28.0%	12.0%	8.0%		
そうしたことはない	429	107	156	117	39	10	5	
	100.0%	24.9%	36.4%	27.3%	9.1%	2.3%		
無回答	8	2	2	3	0	1	1	
	100.0%	25.0%	25.0%	37.5%	0.0%	12.5%		

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(9) その他	経験がある	3	0	2	1	0	0	0
		100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	
	見たことがある	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	話に聞いたことがある	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
そうしたことはない	130	33	41	39	12	5	2	
	100.0%	25.4%	31.5%	30.0%	9.2%	3.8%		
無回答	362	82	133	97	41	9	4	
	100.0%	22.7%	36.7%	26.8%	11.3%	2.5%		

問19. パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について。（それぞれ✓は1つ）

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について

カテゴリー名	経験がある		見たことがある		話に聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) 蹴る、叩くなど身体的な攻撃を受けた	16	3.2	18	3.6	30	6.1	430	87.0	7	—
(2) 長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた	52	10.5	61	12.3	70	14.2	311	63.0	7	—
(3) 先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた	57	11.6	27	5.5	48	9.7	361	73.2	8	—
(4) 業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことなど過大な要求をされた	49	9.9	25	5.0	46	9.3	376	75.8	5	—
(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど過少な要求をされた	19	3.8	29	5.9	34	6.9	413	83.4	6	—
(6) プライベートについて執拗に問われるなど個を侵害された	39	7.9	15	3.0	30	6.1	409	83.0	8	—
(7) その他	7	5.3	1	0.8	2	1.5	122	92.4	369	—

・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、「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」（10.5%）や「先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた」（11.6%）で、経験した人の割合が比較的高い。

【参考】〈パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）別・現在の会社で働き続けたいと思うか〉

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(1) 蹴る、叩くなど身体的な攻撃を受けた	経験がある	16	1	5	3	5	2	0
		100.0%	6.3%	31.3%	18.8%	31.3%	12.5%	
	見たことがある	18	2	6	6	3	1	0
		100.0%	11.1%	33.3%	33.3%	16.7%	5.6%	
	話に聞いたことがある	30	5	11	6	3	5	0
	100.0%	16.7%	36.7%	20.0%	10.0%	16.7%		
そうしたことはない	425	106	152	121	41	5	5	
	100.0%	24.9%	35.8%	28.5%	9.6%	1.2%		
無回答	6	1	2	1	1	1	1	
	100.0%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%		

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(2) 長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた	経験がある	52 100.0%	6 11.5%	16 30.8%	15 28.8%	10 19.2%	5 9.6%	0
	見たことがある	61 100.0%	8 13.1%	13 21.3%	26 42.6%	11 18.0%	3 4.9%	0
	話に聞いたことがある	70 100.0%	15 21.4%	22 31.4%	20 28.6%	11 15.7%	2 2.9%	0
	そうしたことはない	306 100.0%	85 27.8%	123 40.2%	75 24.5%	20 6.5%	3 1.0%	5
	無回答	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(3) 先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた	経験がある	57 100.0%	6 10.5%	16 28.1%	17 29.8%	13 22.8%	5 8.8%	0
	見たことがある	27 100.0%	4 14.8%	9 33.3%	7 25.9%	4 14.8%	3 11.1%	0
	話に聞いたことがある	48 100.0%	9 18.8%	12 25.0%	18 37.5%	9 18.8%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	357 100.0%	95 26.6%	137 38.4%	94 26.3%	26 7.3%	5 1.4%	4
	無回答	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(4) 業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことなど過大な要求をされた	経験がある	48 100.0%	5 10.4%	8 16.7%	16 33.3%	13 27.1%	6 12.5%	1
	見たことがある	25 100.0%	2 8.0%	5 20.0%	7 28.0%	8 32.0%	3 12.0%	0
	話に聞いたことがある	46 100.0%	6 13.0%	16 34.8%	17 37.0%	7 15.2%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	372 100.0%	101 27.2%	147 39.5%	96 25.8%	24 6.5%	4 1.1%	4
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(5) 能力や経験とかげ離れた程度の低い仕事を命じるなど過少な要求をされた	経験がある	19 100.0%	3 15.8%	6 31.6%	4 21.1%	5 26.3%	1 5.3%	0
	見たことがある	29 100.0%	6 20.7%	7 24.1%	6 20.7%	5 17.2%	5 17.2%	0
	話に聞いたことがある	34 100.0%	7 20.6%	7 20.6%	14 41.2%	6 17.6%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	408 100.0%	98 24.0%	155 38.0%	112 27.5%	36 8.8%	7 1.7%	5
	無回答	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(6) プライベートについて執拗に問われるなど個を侵害された	経験がある	39 100.0%	3 7.7%	8 20.5%	14 35.9%	11 28.2%	3 7.7%	0
	見たことがある	15 100.0%	1 6.7%	4 26.7%	3 20.0%	3 20.0%	4 26.7%	0
	話に聞いたことがある	30 100.0%	3 10.0%	10 33.3%	10 33.3%	6 20.0%	1 3.3%	0
	そうしたことはない	404 100.0%	107 26.5%	152 37.6%	109 27.0%	31 7.7%	5 1.2%	5
	無回答	7 100.0%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体	495	115	176	137	53	14	6
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(7) その他	7	0	1	4	2	0	0
経験がある	100.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0
見たことがある	1	0	1	0	0	0	0
100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
話聞いたことがある	2	0	2	0	0	0	0
100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
そうしたことはない	121	31	40	37	9	4	1
100.0%	25.6%	33.1%	30.6%	7.4%	3.3%		
無回答	364	84	132	96	42	10	5
100.0%	23.1%	36.3%	26.4%	11.5%	2.7%		

問20. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）について。（それぞれ✓は1つ）

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）について

カテゴリー名	経験がある		見たことがある		話聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) 妊娠や出産等を理由に解雇された	2	0.4	4	0.8	27	5.6	446	93.1	22	—
(2) 労働契約内容の変更を強要された	3	0.6	12	2.5	26	5.5	436	91.4	24	—
(3) 降格させられた	3	0.6	1	0.2	15	3.1	458	96.0	24	—
(4) 就業環境を害された	7	1.5	3	0.6	23	4.8	442	93.1	26	—
(5) 減給、または賞与等において不利益な算定が行われた	12	2.5	5	1.1	26	5.5	432	90.9	26	—
(6) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた	9	1.9	8	1.7	31	6.5	429	89.9	24	—
(7) 不利益な配置転換を受けた	8	1.7	10	2.1	25	5.3	432	90.9	26	—
(8) その他	4	3.0	0	0.0	1	0.8	127	96.2	369	—

・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）については、いずれの項目も「そうしたことはない」人の割合が9割程度を占めている。

【参考】〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）別・現在の会社で働き続けたいと思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体	495	115	176	137	53	14	6
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	
(1) 妊娠や 出産等を理 由に解雇さ れた	2	0	1	1	0	0	0
経験がある	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0
見たことがある	4	0	2	0	2	0	0
100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0
話聞いたことがある	27	3	7	8	7	2	0
100.0%	11.1%	25.9%	29.6%	25.9%	7.4%		
そうしたことはない	444	106	160	125	41	12	2
100.0%	23.9%	36.0%	28.2%	9.2%	2.7%		
無回答	18	6	6	3	3	0	4
100.0%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%		

		合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(2) 労働契約内容の変更を強要された	経験がある	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	12 100.0%	0 0.0%	3 25.0%	6 50.0%	3 25.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがある	26 100.0%	2 7.7%	7 26.9%	5 19.2%	9 34.6%	3 11.5%	0
	そうしたことはない	434 100.0%	106 24.4%	158 36.4%	122 28.1%	37 8.5%	11 2.5%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

		合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(3) 降格させられた	経験がある	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがある	15 100.0%	1 6.7%	3 20.0%	6 40.0%	2 13.3%	3 20.0%	0
	そうしたことはない	456 100.0%	107 23.5%	165 36.2%	126 27.6%	47 10.3%	11 2.4%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

		合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(4) 就業環境を害された	経験がある	7 100.0%	0 0.0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0
	見たことがある	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0
	話に聞いたことがある	23 100.0%	2 8.7%	5 21.7%	6 26.1%	9 39.1%	1 4.3%	0
	そうしたことはない	440 100.0%	106 24.1%	159 36.1%	125 28.4%	38 8.6%	12 2.7%	2
	無回答	22 100.0%	7 31.8%	7 31.8%	3 13.6%	5 22.7%	0 0.0%	4

		合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(5) 減給、または賞与等において不利益な算定が行われた	経験がある	12 100.0%	3 25.0%	3 25.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	0
	見たことがある	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	0
	話に聞いたことがある	26 100.0%	1 3.8%	9 34.6%	8 30.8%	5 19.2%	3 11.5%	0
	そうしたことはない	430 100.0%	105 24.4%	155 36.0%	120 27.9%	40 9.3%	10 2.3%	2
	無回答	22 100.0%	6 27.3%	7 31.8%	4 18.2%	5 22.7%	0 0.0%	4

		合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(6) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた	経験がある	9 100.0%	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	2 22.2%	0 0.0%	0
	見たことがある	8 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0
	話に聞いたことがある	31 100.0%	2 6.5%	8 25.8%	9 29.0%	8 25.8%	4 12.9%	0
	そうしたことはない	427 100.0%	105 24.6%	154 36.1%	121 28.3%	38 8.9%	9 2.1%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

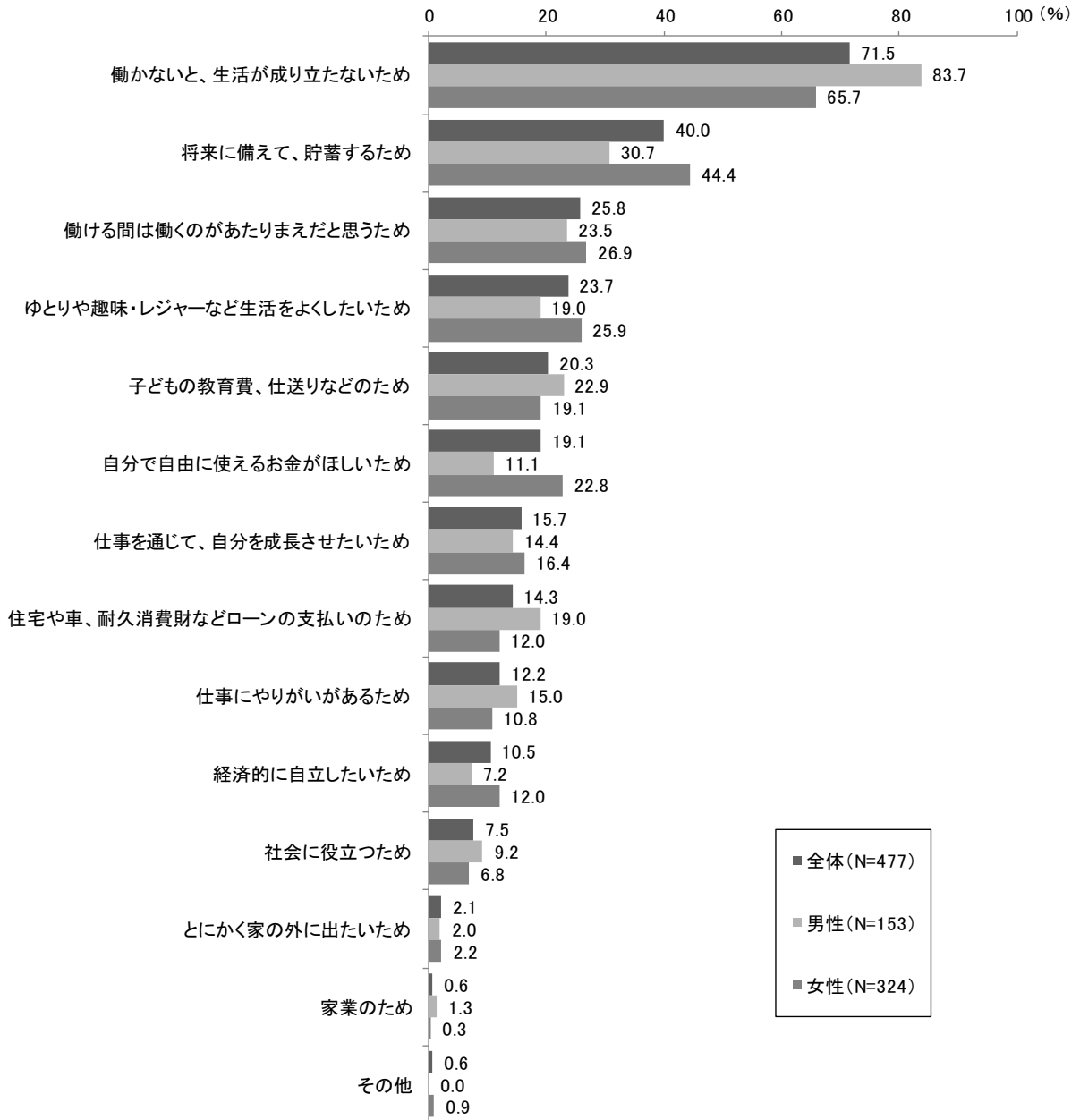
	合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(7) 不利益 な配置転換 を受けた	経験がある	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%	0
	見たことがある	10 100.0%	0 0.0%	4 40.0%	4 40.0%	1 10.0%	1 10.0%	0
	話聞いたことがある	25 100.0%	3 12.0%	7 28.0%	7 28.0%	5 20.0%	3 12.0%	0
	そうしたことはない	430 100.0%	103 24.0%	156 36.3%	120 27.9%	42 9.8%	9 2.1%	2
	無回答	22 100.0%	7 31.8%	7 31.8%	4 18.2%	4 18.2%	0 0.0%	4

	合計	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(8) その他	経験がある	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話聞いたことがある	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	125 100.0%	31 24.8%	37 29.6%	42 33.6%	10 8.0%	5 4.0%	2
	無回答	365 100.0%	83 22.7%	138 37.8%	92 25.2%	43 11.8%	9 2.5%	4

(8) 働く理由等について

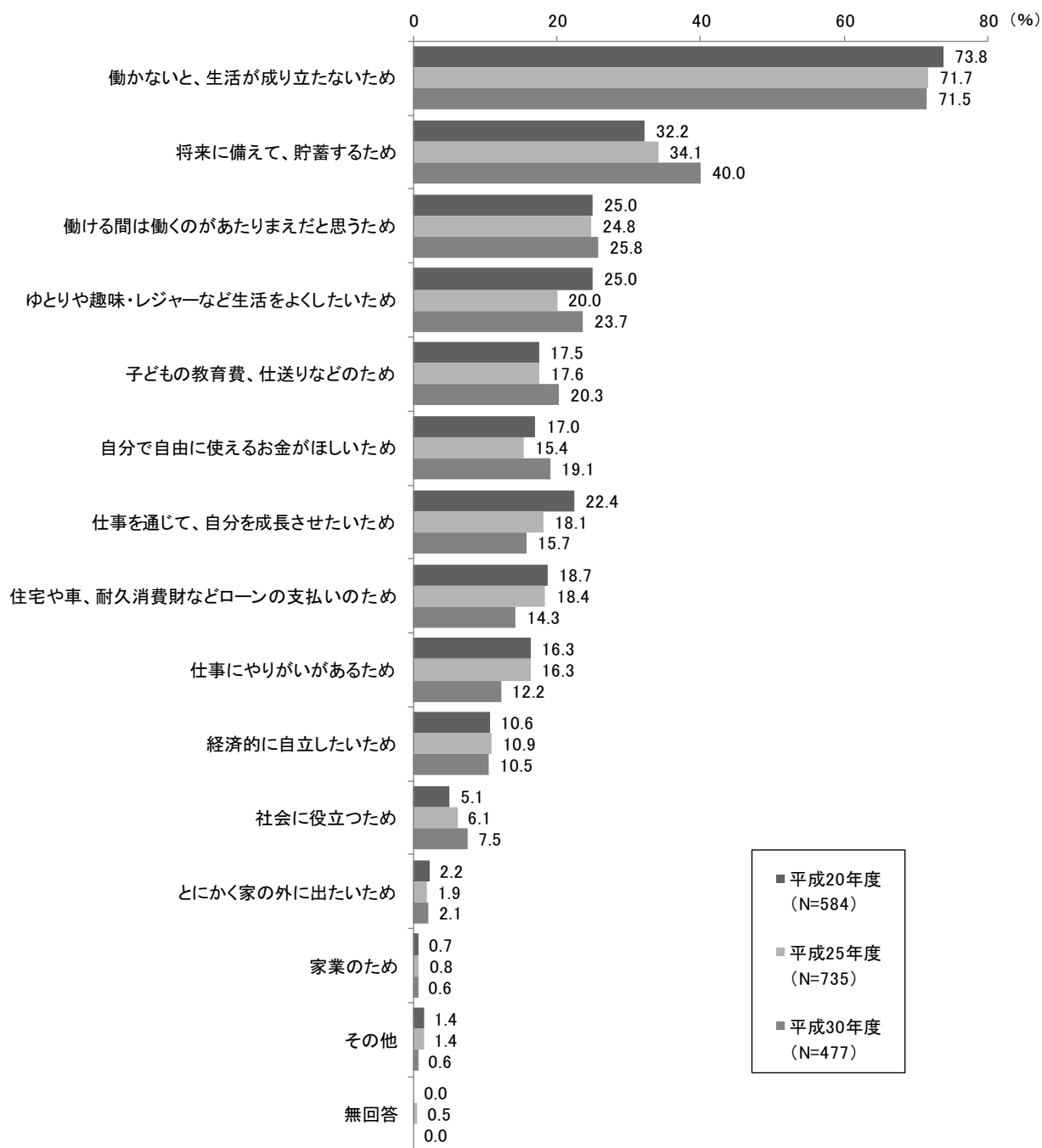
問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

■働く理由（3つまで）



- ・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」(71.5%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(40.0%)、「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」(25.8%)などである。
- ・性別にみると、男性は「働かないと、生活が成り立たないため」(83.7%)を挙げる人が多く、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.4%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた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」(71.5%)が最も多く、約7割にのぼる。一方、「将来に備えて、貯蓄するため」(40.0%)は増加傾向にあるが、「仕事を通じて、自分を成長させたいため」(15.7%)は減少傾向にある。

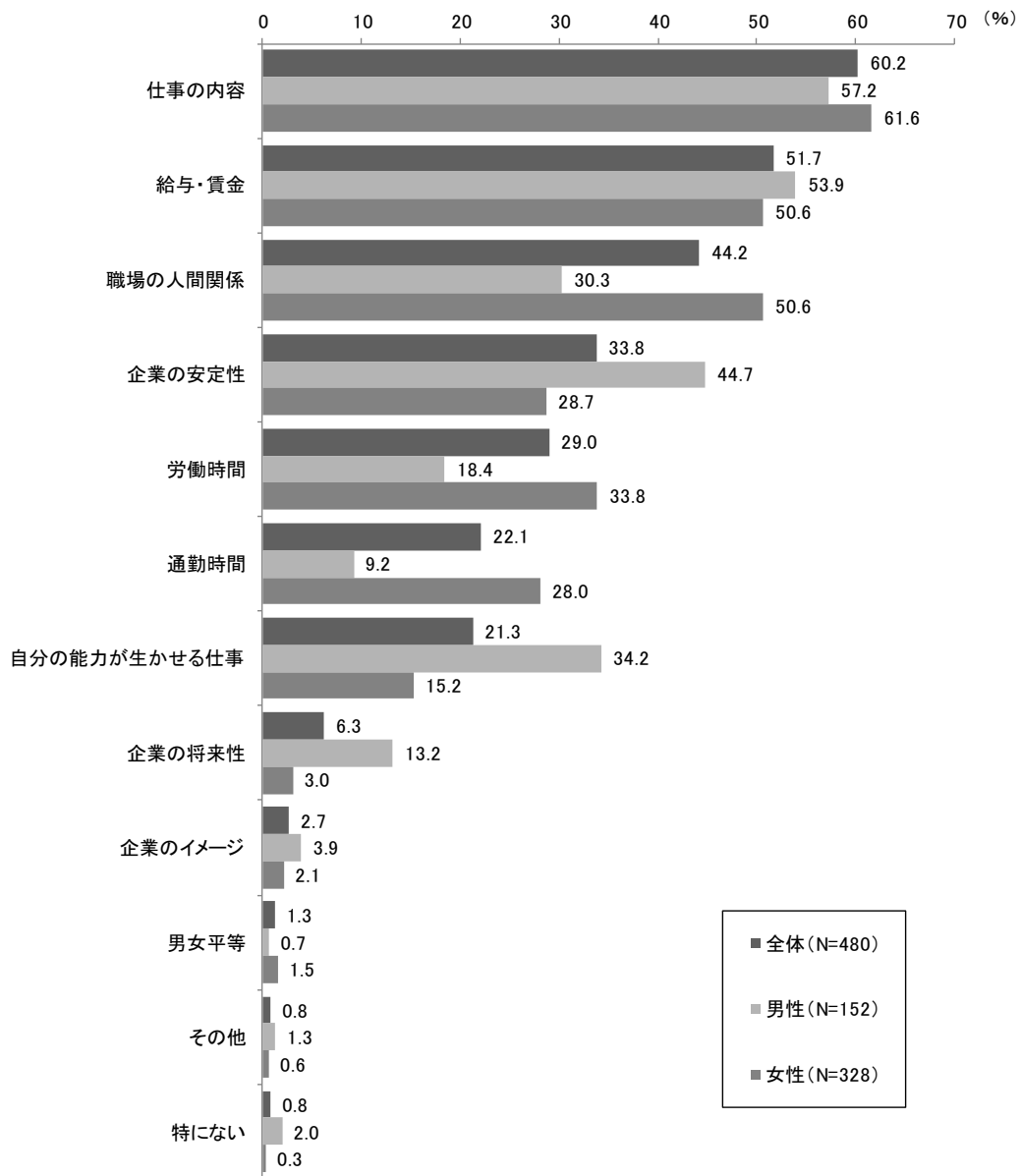
【参考】〈年齢別・働く理由〉

	合計	働かないと、生活が成り立たないため	将来に備えて、貯蓄するため	働ける間は働くのがあたりまえだと思うため	ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいため	子どもの教育費、仕送りなどのため	自分で自由に使えるお金がほしいため
全体	477 100.0%	341 71.5%	191 40.0%	123 25.8%	113 23.7%	97 20.3%	91 19.1%
19歳以下	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	3 75.0%
20～29歳	96 100.0%	62 64.6%	44 45.8%	27 28.1%	28 29.2%	4 4.2%	34 35.4%
30～39歳	117 100.0%	87 74.4%	52 44.4%	20 17.1%	31 26.5%	25 21.4%	17 14.5%
40～49歳	163 100.0%	120 73.6%	63 38.7%	41 25.2%	31 19.0%	52 31.9%	23 14.1%
50～59歳	71 100.0%	61 85.9%	24 33.8%	22 31.0%	14 19.7%	16 22.5%	7 9.9%
60～65歳	18 100.0%	7 38.9%	5 27.8%	8 44.4%	3 16.7%	0 0.0%	6 33.3%
66歳以上	8 100.0%	3 37.5%	1 12.5%	4 50.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%

	仕事を通じて、自分を成長させたため	住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため	仕事にやりがいがあるため	経済的に自立したいため	社会に役立つため	とにかく家の外に出たいため	家業のため	その他
全体	75 15.7%	68 14.3%	58 12.2%	50 10.5%	36 7.5%	10 2.1%	3 0.6%	3 0.6%
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	16 16.7%	6 6.3%	12 12.5%	19 19.8%	11 11.5%	1 1.0%	0 0.0%	2 2.1%
30～39歳	22 18.8%	22 18.8%	9 7.7%	14 12.0%	12 10.3%	3 2.6%	1 0.9%	1 0.9%
40～49歳	23 14.1%	26 16.0%	21 12.9%	12 7.4%	7 4.3%	1 0.6%	1 0.6%	0 0.0%
50～59歳	9 12.7%	13 18.3%	8 11.3%	3 4.2%	2 2.8%	2 2.8%	0 0.0%	0 0.0%
60～65歳	4 22.2%	1 5.6%	6 33.3%	1 5.6%	4 22.2%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%
66歳以上	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

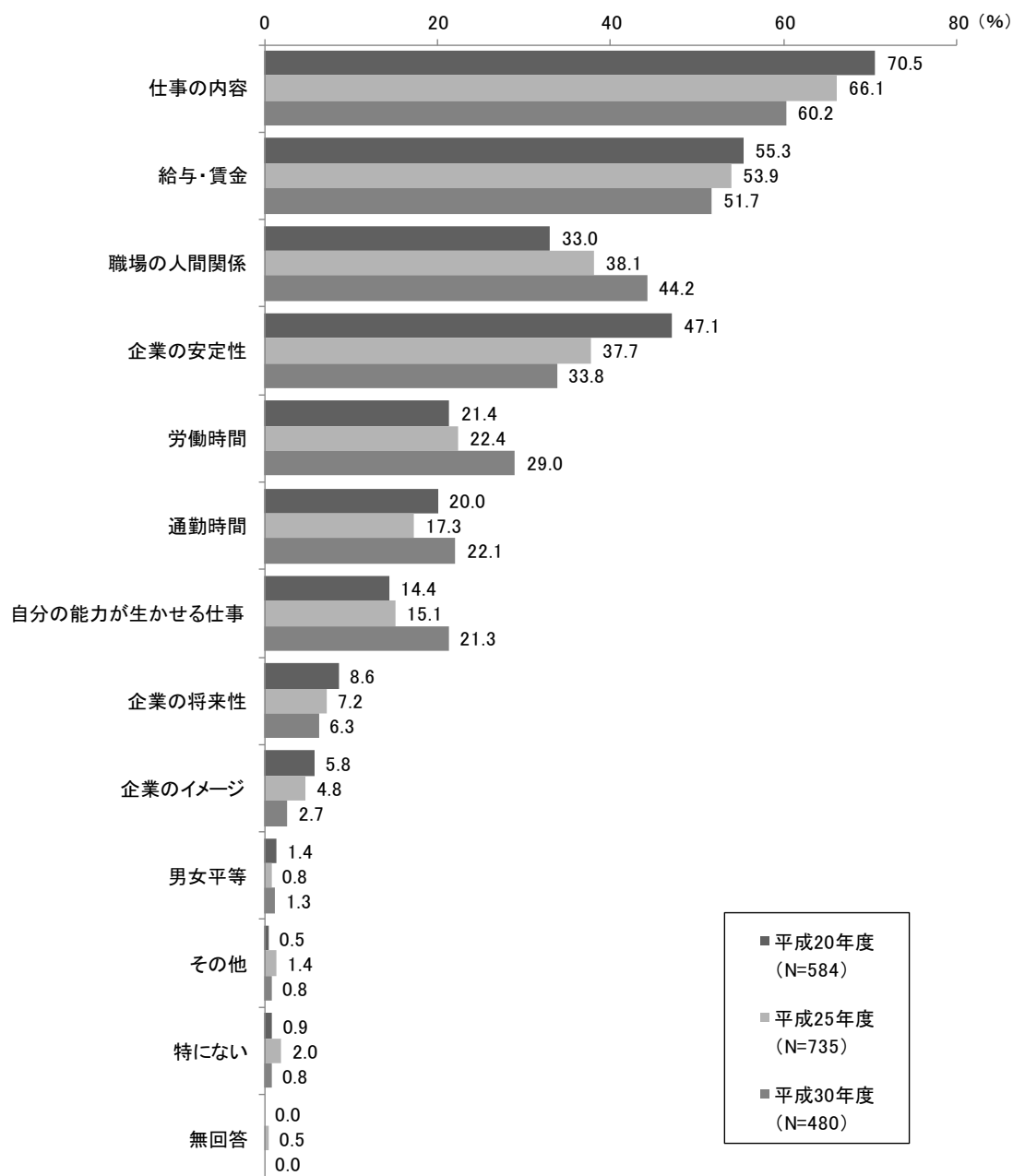
問22. あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(✓は3つまで)

■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）



- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(60.2%)、「給与・賃金」(51.7%)、「職場の人間関係」(44.2%)の回答率が高く、仕事を選ぶポイントは労働条件と人間関係の問題のウェイトが大きい。
- 男性は「企業の安定性」(44.7%)や「自分の能力が生かせる仕事」(34.2%)が高い一方、女性は「職場の人間関係」(50.6%)、「労働時間」(33.8%)、「通勤時間」(28.0%)の割合が高い。

〈時系列比較〉



・時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(60.2%)や「給与・賃金」(51.7%)、「企業の安定性」(33.8%)は減少傾向にある一方、「職場の人間関係」(44.2%)や「労働時間」(29.0%)、「自分の能力が生かせる仕事」(21.3%)は増加傾向にあり、働きやすい環境を重視する傾向が強まっていることがうかがわれる。

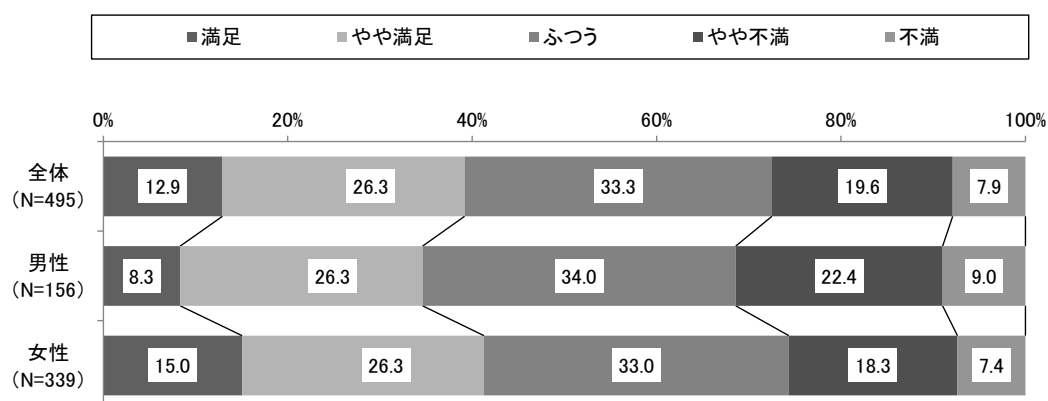
【参考】〈年齢別・仕事を選ぶ際に重視すること〉

	合計	仕事の内容	給与・賃金	職場の人間関係	企業の安定性	労働時間
全体	480 100.0%	289 60.2%	248 51.7%	212 44.2%	162 33.8%	139 29.0%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	3 60.0%	2 40.0%	2 40.0%	2 40.0%
20～29歳	97 100.0%	54 55.7%	50 51.5%	55 56.7%	31 32.0%	32 33.0%
30～39歳	114 100.0%	64 56.1%	66 57.9%	55 48.2%	39 34.2%	35 30.7%
40～49歳	164 100.0%	101 61.6%	74 45.1%	63 38.4%	60 36.6%	45 27.4%
50～59歳	73 100.0%	49 67.1%	44 60.3%	26 35.6%	24 32.9%	20 27.4%
60～65歳	18 100.0%	12 66.7%	9 50.0%	9 50.0%	3 16.7%	3 16.7%
66歳以上	9 100.0%	6 66.7%	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	2 22.2%

	通勤時間	自分の能力が生かせる仕事	企業の将来性	企業のイメージ	男女平等	その他	特にない
全体	106 22.1%	102 21.3%	30 6.3%	13 2.7%	6 1.3%	4 0.8%	4 0.8%
19歳以下	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	20 20.6%	18 18.6%	4 4.1%	2 2.1%	2 2.1%	1 1.0%	0 0.0%
30～39歳	18 15.8%	23 20.2%	11 9.6%	5 4.4%	1 0.9%	1 0.9%	1 0.9%
40～49歳	39 23.8%	36 22.0%	10 6.1%	5 3.0%	2 1.2%	2 1.2%	3 1.8%
50～59歳	23 31.5%	13 17.8%	3 4.1%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60～65歳	4 22.2%	7 38.9%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	2 22.2%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

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



・現在の働き方や労働環境に対する満足度については、「(やや) 満足」が39.2%と約4割にとどまる。性別にみると、「(やや) 満足」の割合は、男性 (34.6%) よりも女性 (41.3%) の方が高く、差がみられた。

【参考】〈年齢別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

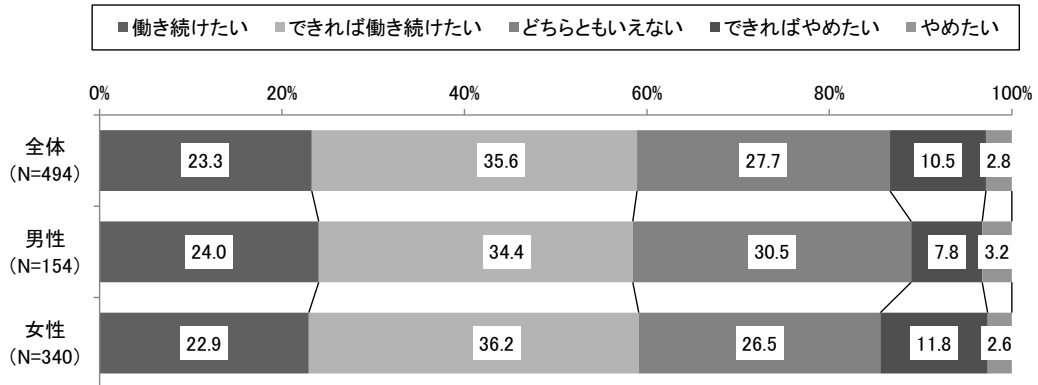
	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
全体	496	64	130	166	97	39
	100.0%	12.9%	26.2%	33.5%	19.6%	7.9%
19歳以下	5	2	2	1	0	0
	100.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
20～29歳	100	15	28	36	13	8
	100.0%	15.0%	28.0%	36.0%	13.0%	8.0%
30～39歳	119	14	36	42	12	15
	100.0%	11.8%	30.3%	35.3%	10.1%	12.6%
40～49歳	170	23	38	54	42	13
	100.0%	13.5%	22.4%	31.8%	24.7%	7.6%
50～59歳	74	4	17	26	25	2
	100.0%	5.4%	23.0%	35.1%	33.8%	2.7%
60～65歳	18	5	5	3	4	1
	100.0%	27.8%	27.8%	16.7%	22.2%	5.6%
66歳以上	9	1	4	3	1	0
	100.0%	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	0.0%
無回答	1	0	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

【参考】〈勤務形態別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
全体	496	64	130	166	97	39
	100.0%	12.9%	26.2%	33.5%	19.6%	7.9%
正規従業員 (正社員)	413	51	110	136	81	35
	100.0%	12.3%	26.6%	32.9%	19.6%	8.5%
パートタイマー	44	8	11	15	9	1
	100.0%	18.2%	25.0%	34.1%	20.5%	2.3%
その他の非正規従業員	25	4	5	9	5	2
	100.0%	16.0%	20.0%	36.0%	20.0%	8.0%
無回答	14	1	4	6	2	1
	100.0%	7.1%	28.6%	42.9%	14.3%	7.1%

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



・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思う割合は58.9%と約6割にのぼる。

【参考】〈業種別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	N	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
建設業	42	9	21	10	2	0
	100.0%	21.4%	50.0%	23.8%	4.8%	0.0%
製造業	125	32	50	33	7	3
	100.0%	25.6%	40.0%	26.4%	5.6%	2.4%
情報通信・運輸業	79	15	29	19	12	4
	100.0%	19.0%	36.7%	24.1%	15.2%	5.1%
卸売業、小売業	110	26	33	31	18	2
	100.0%	23.6%	30.0%	28.2%	16.4%	1.8%
サービス業	108	28	32	31	12	5
	100.0%	25.9%	29.6%	28.7%	11.1%	4.6%
その他	20	4	7	8	1	0
	100.0%	20.0%	35.0%	40.0%	5.0%	0.0%
無回答	11	1	4	5	1	0
	100.0%	9.1%	36.4%	45.5%	9.1%	0.0%

【参考】〈勤務先の従業員規模別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
10～29人	46	13	12	14	5	2
	100.0%	28.3%	26.1%	30.4%	10.9%	4.3%
30～49人	62	19	17	21	3	2
	100.0%	30.6%	27.4%	33.9%	4.8%	3.2%
50～69人	70	14	21	24	8	3
	100.0%	20.0%	30.0%	34.3%	11.4%	4.3%
70～99人	84	19	28	22	10	5
	100.0%	22.6%	33.3%	26.2%	11.9%	6.0%
100～149人	60	15	23	18	3	1
	100.0%	25.0%	38.3%	30.0%	5.0%	1.7%
150～199人	35	6	18	7	4	0
	100.0%	17.1%	51.4%	20.0%	11.4%	0.0%
200人以上	135	29	57	30	18	1
	100.0%	21.5%	42.2%	22.2%	13.3%	0.7%
無回答	3	0	0	1	2	0
	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%

【参考】〈勤務形態別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	N	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いけない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
正規従業員（正社員）	413	93	142	119	46	13
	100.0%	22.5%	34.4%	28.8%	11.1%	3.1%
パートタイマー	44	14	17	8	5	0
	100.0%	31.8%	38.6%	18.2%	11.4%	0.0%
その他の非正規従業員	25	4	10	9	1	1
	100.0%	16.0%	40.0%	36.0%	4.0%	4.0%
無回答	13	4	7	1	1	0
	100.0%	30.8%	53.8%	7.7%	7.7%	0.0%

【参考】〈職種別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	N	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いけない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
事務	330	76	118	87	40	9
	100.0%	23.0%	35.8%	26.4%	12.1%	2.7%
販売・サービス（営業担当・小売店員・飲食店員）	54	7	19	19	5	4
	100.0%	13.0%	35.2%	35.2%	9.3%	7.4%
製造作業（製造、加工）	15	6	7	1	1	0
	100.0%	40.0%	46.7%	6.7%	6.7%	0.0%
専門・技術（資格職、オペレーター、専門職従事者）	35	10	15	9	1	0
	100.0%	28.6%	42.9%	25.7%	2.9%	0.0%
輸送・機械運転	3	0	1	1	1	0
	100.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
建設・採掘	1	0	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
保安・清掃	2	1	1	0	0	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
管理職	30	9	11	8	1	1
	100.0%	30.0%	36.7%	26.7%	3.3%	3.3%
その他	19	6	2	8	3	0
	100.0%	31.6%	10.5%	42.1%	15.8%	0.0%
無回答	6	0	2	3	1	0
	100.0%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%

【参考】〈有休を取得することについてためらいを感じるか別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	N	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いけない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
ためらいを感じる	75	11	19	25	15	5
	100.0%	14.7%	25.3%	33.3%	20.0%	6.7%
ややためらいを感じる	234	55	88	61	25	5
	100.0%	23.5%	37.6%	26.1%	10.7%	2.1%
あまりためらいを感じない	145	37	52	46	9	1
	100.0%	25.5%	35.9%	31.7%	6.2%	0.7%
まったくためらいを感じない	39	11	16	5	4	3
	100.0%	28.2%	41.0%	12.8%	10.3%	7.7%
無回答	2	1	1	0	0	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

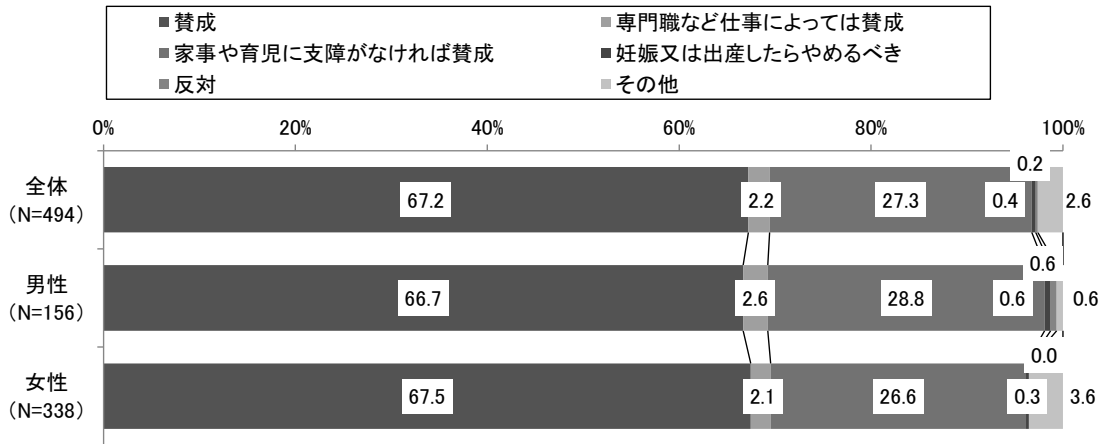
	N	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
両方ともある	277 100.0%	60 21.7%	109 39.4%	76 27.4%	27 9.7%	5 1.8%
育児休業制度のみがある	71 100.0%	17 23.9%	24 33.8%	16 22.5%	9 12.7%	5 7.0%
介護休業制度のみがある	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
両方ともない	21 100.0%	3 14.3%	6 28.6%	4 19.0%	6 28.6%	2 9.5%
わからない	81 100.0%	19 23.5%	23 28.4%	29 35.8%	8 9.9%	2 2.5%
無回答	43 100.0%	16 37.2%	14 32.6%	10 23.3%	3 7.0%	0 0.0%

【参考】〈満足度別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
満足	62 100.0%	53 85.5%	6 9.7%	1 1.6%	2 3.2%	0 0.0%
やや満足	130 100.0%	35 26.9%	73 56.2%	20 15.4%	2 1.5%	0 0.0%
ふつう	166 100.0%	16 9.6%	69 41.6%	67 40.4%	13 7.8%	1 0.6%
やや不満	97 100.0%	8 8.2%	22 22.7%	41 42.3%	24 24.7%	2 2.1%
不満	39 100.0%	3 7.7%	5 12.8%	8 20.5%	12 30.8%	11 28.2%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

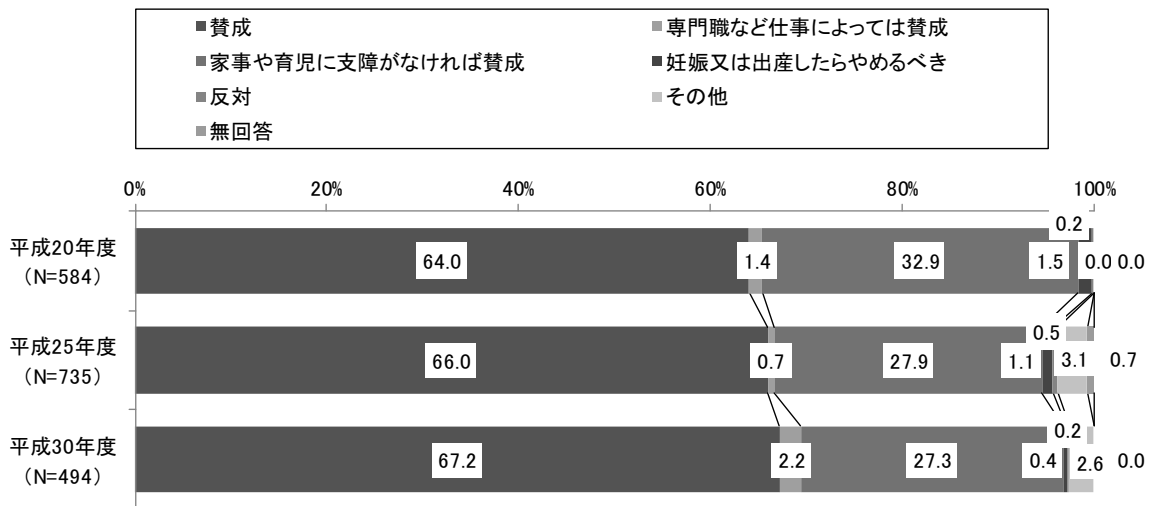
問25. あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか



- ・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」(67.2%)が大半を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」と考える人も3割程度おり、男女で大きな差はない。

〈時系列比較〉



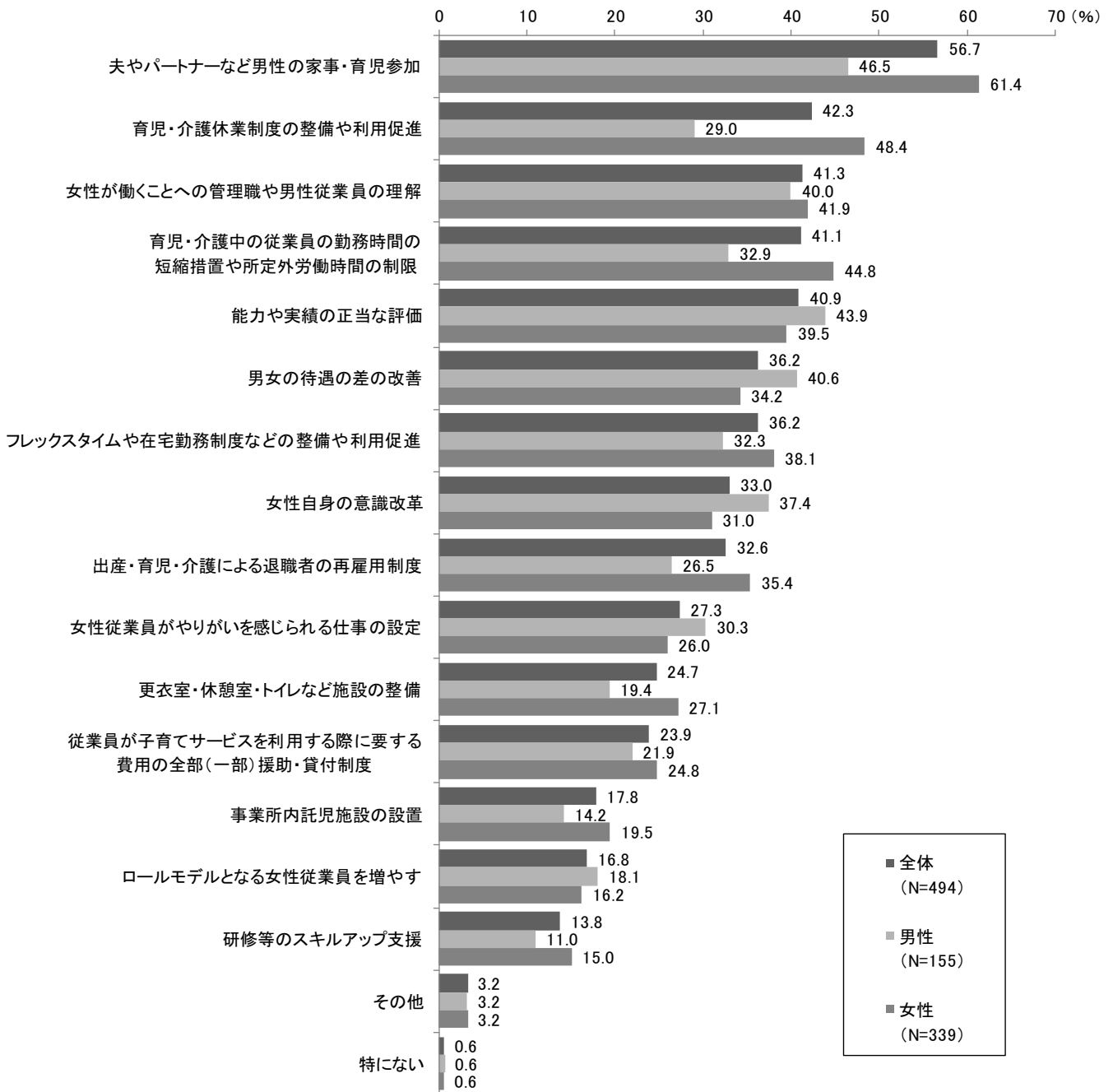
- ・時系列でみると、「賛成」(67.2%)はわずかだが増加傾向にあり、「家事や育児に支障がなければ賛成」(27.3%)は減少傾向にある。

【参考】〈年齢別・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか〉

	合計	賛成	専門職など仕事によっては賛成	家事や育児に支障がなければ賛成	妊娠又は出産したらやめるべき	反対	その他
全体	495 100.0%	332 67.1%	12 2.4%	135 27.3%	2 0.4%	1 0.2%	13 2.6%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	100 100.0%	50 50.0%	3 3.0%	46 46.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%
30～39歳	120 100.0%	94 78.3%	3 2.5%	18 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 4.2%
40～49歳	169 100.0%	116 68.6%	2 1.2%	43 25.4%	2 1.2%	0 0.0%	6 3.6%
50～59歳	73 100.0%	50 68.5%	0 0.0%	22 30.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%
60～65歳	18 100.0%	14 77.8%	1 5.6%	3 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	9 100.0%	5 55.6%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

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)

■女性が働き続けていく上で必要だと思うこと（複数回答）



・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、「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」(56.7%)など家庭での支援が最も多い。次いで「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(42.3%)、「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」(41.1%)などの制度充実と、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(41.3%)、「能力や実績の正当な評価」(40.9%)など、女性の働きが組織・職場で評価・理解されることとする人が多い。

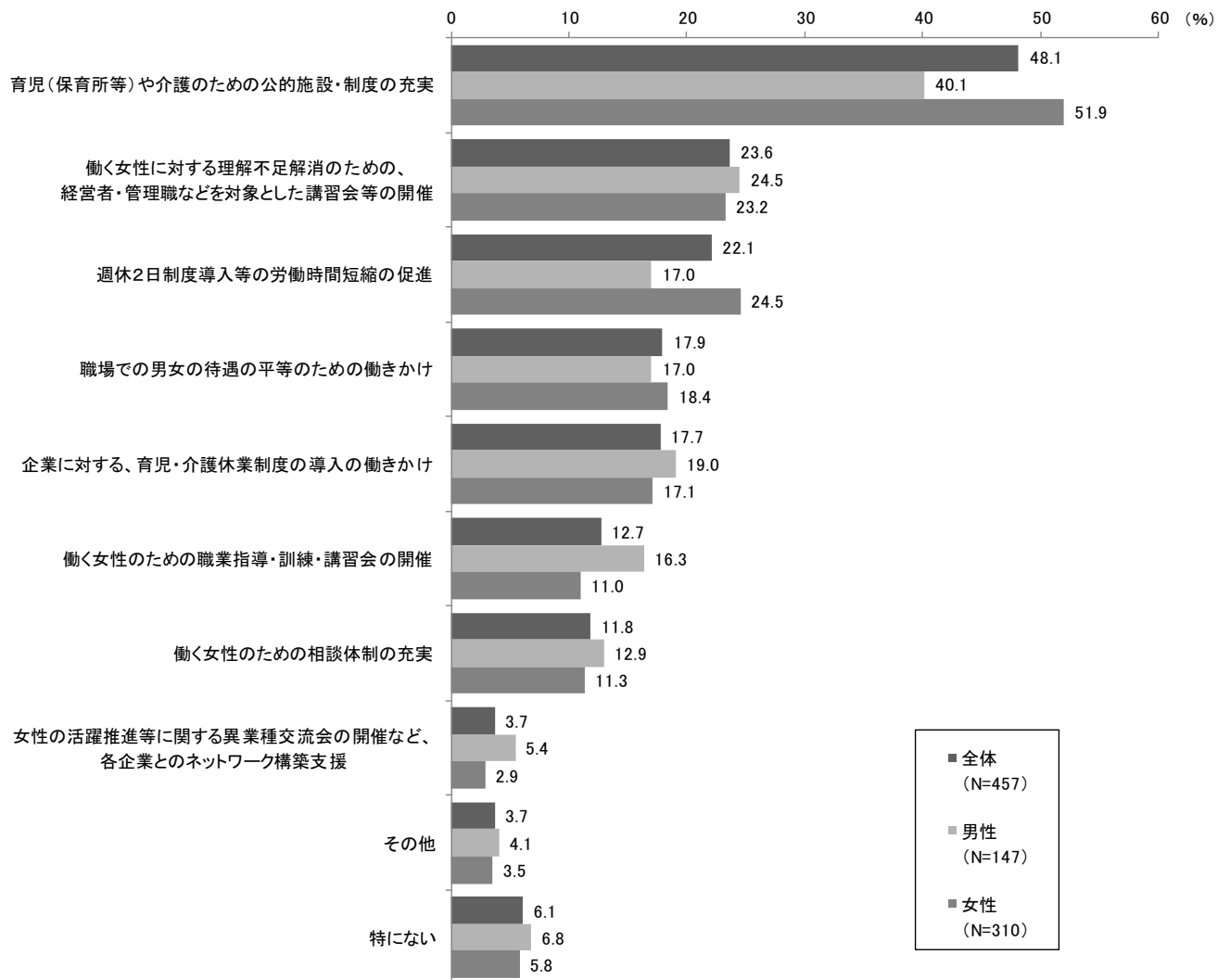
【参考】〈年齢別・女性が働き続けていく上で必要だと思うこと〉

	合計	夫やパートナーなど男性の家事・育児参加	育児・介護休業制度の整備や利用促進	女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解	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	能力や実績の正当な評価	男女の待遇の差の改善	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	女性自身の意識改革
全体	495 100.0%	280 56.6%	209 42.2%	204 41.2%	203 41.0%	202 40.8%	179 36.2%	179 36.2%	163 32.9%
19歳以下	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	2 40.0%	2 40.0%	2 40.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%
20～29歳	100 100.0%	53 53.0%	48 48.0%	41 41.0%	43 43.0%	32 32.0%	34 34.0%	45 45.0%	30 30.0%
30～39歳	120 100.0%	78 65.0%	65 54.2%	55 45.8%	65 54.2%	59 49.2%	45 37.5%	51 42.5%	41 34.2%
40～49歳	169 100.0%	99 58.6%	55 32.5%	69 40.8%	56 33.1%	69 40.8%	62 36.7%	62 36.7%	59 34.9%
50～59歳	73 100.0%	35 47.9%	29 39.7%	27 37.0%	29 39.7%	29 39.7%	24 32.9%	14 19.2%	24 32.9%
60～65歳	18 100.0%	9 50.0%	7 38.9%	6 33.3%	5 27.8%	8 44.4%	8 44.4%	4 22.2%	8 44.4%
66歳以上	9 100.0%	4 44.4%	2 22.2%	4 44.4%	3 33.3%	3 33.3%	3 33.3%	2 22.2%	1 11.1%
無回答	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%

	出産・育児・介護による退職者の再雇用制度	更衣室・休憩室・トイレなど施設の整備	女性従業員がやりがいを感じる仕事の設定	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	事業所内託児施設の設置	ロールモデルとなる女性従業員を増やす	研修等のスキルアップ支援	その他	特にない
全体	161 32.5%	122 24.6%	135 27.3%	118 23.8%	88 17.8%	83 16.8%	69 13.9%	16 3.2%	3 0.6%
19歳以下	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	37 37.0%	26 26.0%	32 32.0%	26 26.0%	18 18.0%	19 19.0%	7 7.0%	3 3.0%	1 1.0%
30～39歳	46 38.3%	35 29.2%	34 28.3%	45 37.5%	30 25.0%	31 25.8%	18 15.0%	5 4.2%	0 0.0%
40～49歳	46 27.2%	39 23.1%	50 29.6%	35 20.7%	26 15.4%	26 15.4%	27 16.0%	5 3.0%	0 0.0%
50～59歳	25 34.2%	18 24.7%	12 16.4%	8 11.0%	9 12.3%	6 8.2%	11 15.1%	3 4.1%	1 1.4%
60～65歳	4 22.2%	2 11.1%	4 22.2%	4 22.2%	4 22.2%	1 5.6%	4 22.2%	0 0.0%	1 5.6%
66歳以上	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	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%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

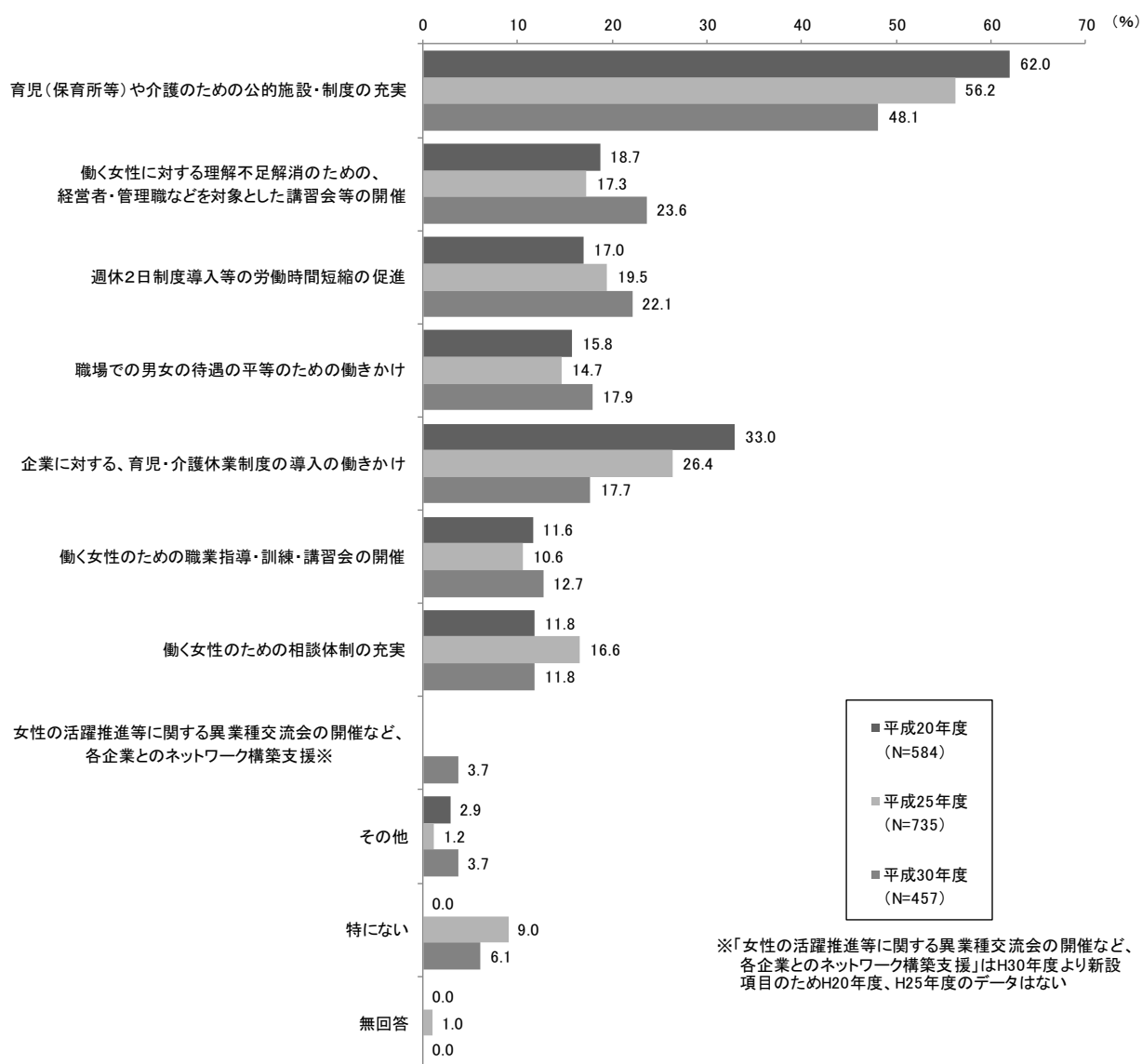
問27. あなたは、女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(✓は2つまで)

■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）



- 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」（48.1%）が最も多く、次いで「働く女性に対する理解不足解消のための、管理職を対象とした講習会等の開催」（23.6%）、「週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進」（22.1%）などである。性別でみると、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」は女性（51.9%）が男性（40.1%）より多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた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」（48.1%）や「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」（17.7%）は減少傾向にある一方、「週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進」（22.1%）は増加傾向にある。

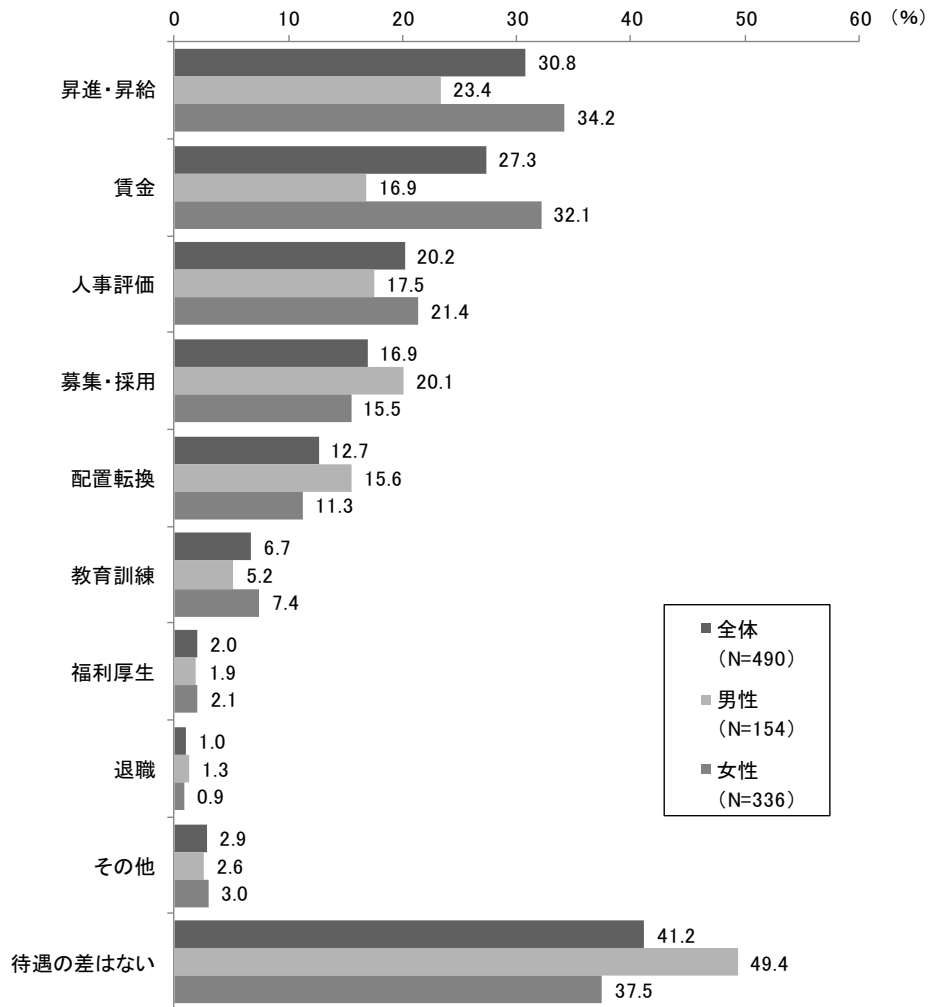
【参考】〈年齢別・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと〉

	合計	育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実	働く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	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ
全体	458 100.0%	220 48.0%	108 23.6%	102 22.3%	82 17.9%	81 17.7%
19歳以下	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%
20～29歳	94 100.0%	48 51.1%	18 19.1%	28 29.8%	19 20.2%	25 26.6%
30～39歳	109 100.0%	55 50.5%	31 28.4%	29 26.6%	17 15.6%	17 15.6%
40～49歳	155 100.0%	63 40.6%	40 25.8%	32 20.6%	28 18.1%	23 14.8%
50～59歳	68 100.0%	37 54.4%	16 23.5%	9 13.2%	13 19.1%	9 13.2%
60～65歳	18 100.0%	11 61.1%	3 16.7%	1 5.6%	3 16.7%	5 27.8%
66歳以上	8 100.0%	4 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

	働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催	働く女性のための相談体制の充実	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	その他	特になし
全体	58 12.7%	55 12.0%	17 3.7%	17 3.7%	28 6.1%
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	4 4.3%	11 11.7%	2 2.1%	1 1.1%	5 5.3%
30～39歳	6 5.5%	18 16.5%	3 2.8%	6 5.5%	7 6.4%
40～49歳	22 14.2%	13 8.4%	9 5.8%	10 6.5%	8 5.2%
50～59歳	17 25.0%	9 13.2%	2 2.9%	0 0.0%	5 7.4%
60～65歳	5 27.8%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%
66歳以上	4 50.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%
無回答	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

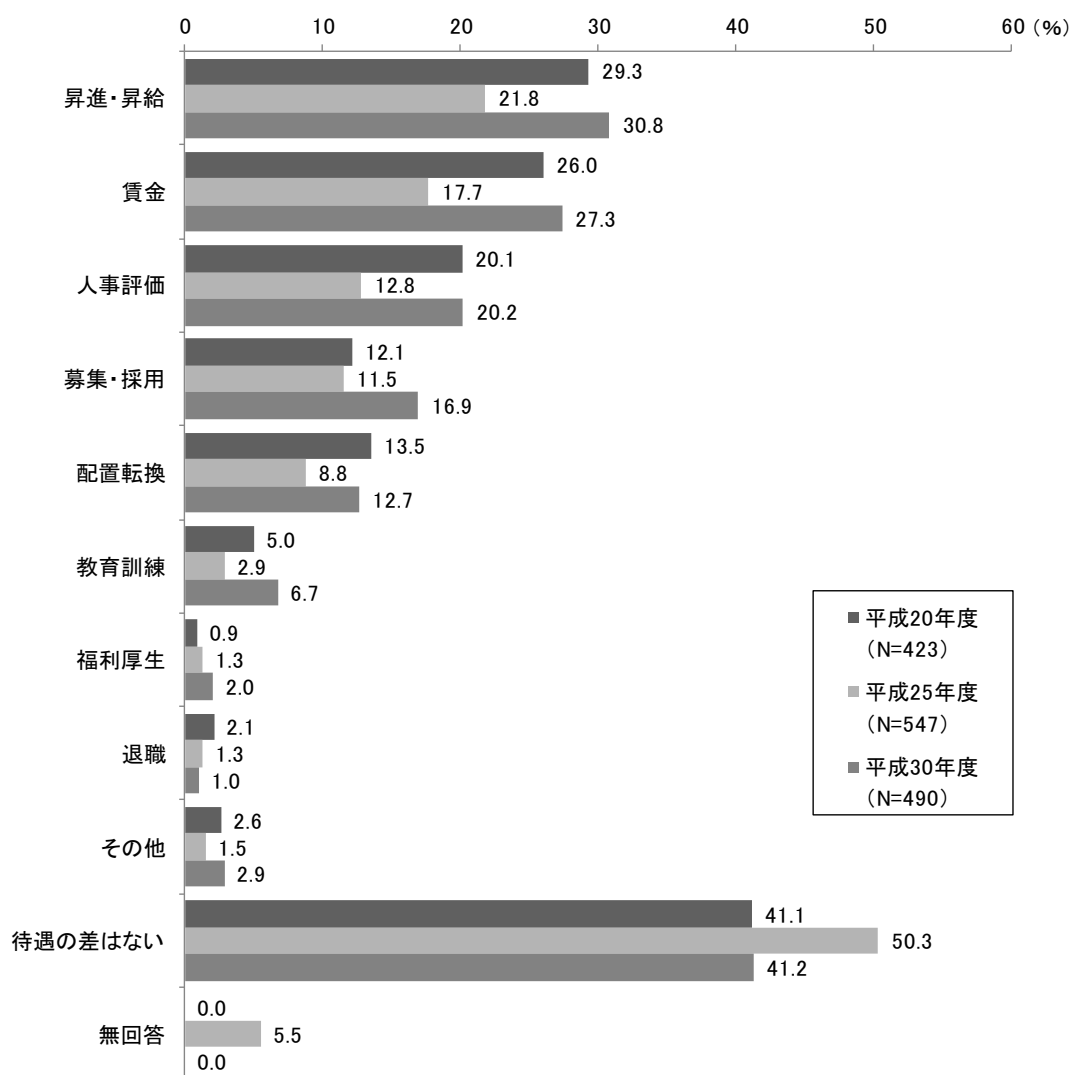
問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間には、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

■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）



- ・待遇面での性別による差別については、「昇進・昇給」(30.8%)、「賃金」(27.3%)、「人事評価」(20.2%)などの回答率が高いが、「待遇の差はない」(41.2%)が最も多い。性別にみると、男性は「募集・採用」(20.1%)や「配置転換」(15.6%)で差別があると感じている一方、女性は「昇進・昇給」(34.2%)、「賃金」(32.1%)、「人事評価」(21.4%)で差別があると感じている。また、「待遇の差はない」と感じているのは男性の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた待遇面での性別による差別については、H25年度調査と比べると「待遇の差はない」(41.2%)が大きく減少した一方、ほとんどの項目で増加。とくに「昇進・昇給」(30.8%)、「賃金」(27.3%)、「人事評価」(20.2%)が大きく増加している。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

	合計	昇進・昇給	賃金	人事評価	募集・採用	配置転換	教育訓練	福利厚生	退職	その他	待遇の差はない
全体	491 100.0%	151 30.8%	134 27.3%	100 20.4%	83 16.9%	62 12.6%	33 6.7%	10 2.0%	5 1.0%	14 2.9%	202 41.1%
19歳以下	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%
20～29歳	100 100.0%	19 19.0%	12 12.0%	14 14.0%	22 22.0%	10 10.0%	4 4.0%	3 3.0%	1 1.0%	3 3.0%	55 55.0%
30～39歳	118 100.0%	39 33.1%	29 24.6%	29 24.6%	22 18.6%	23 19.5%	7 5.9%	4 3.4%	1 0.8%	3 2.5%	47 39.8%
40～49歳	168 100.0%	66 39.3%	54 32.1%	44 26.2%	26 15.5%	21 12.5%	17 10.1%	2 1.2%	3 1.8%	5 3.0%	60 35.7%
50～59歳	72 100.0%	22 30.6%	33 45.8%	11 15.3%	8 11.1%	7 9.7%	4 5.6%	1 1.4%	0 0.0%	2 2.8%	23 31.9%
60～65歳	18 100.0%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	11 61.1%
66歳以上	9 100.0%	1 11.1%	4 44.4%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

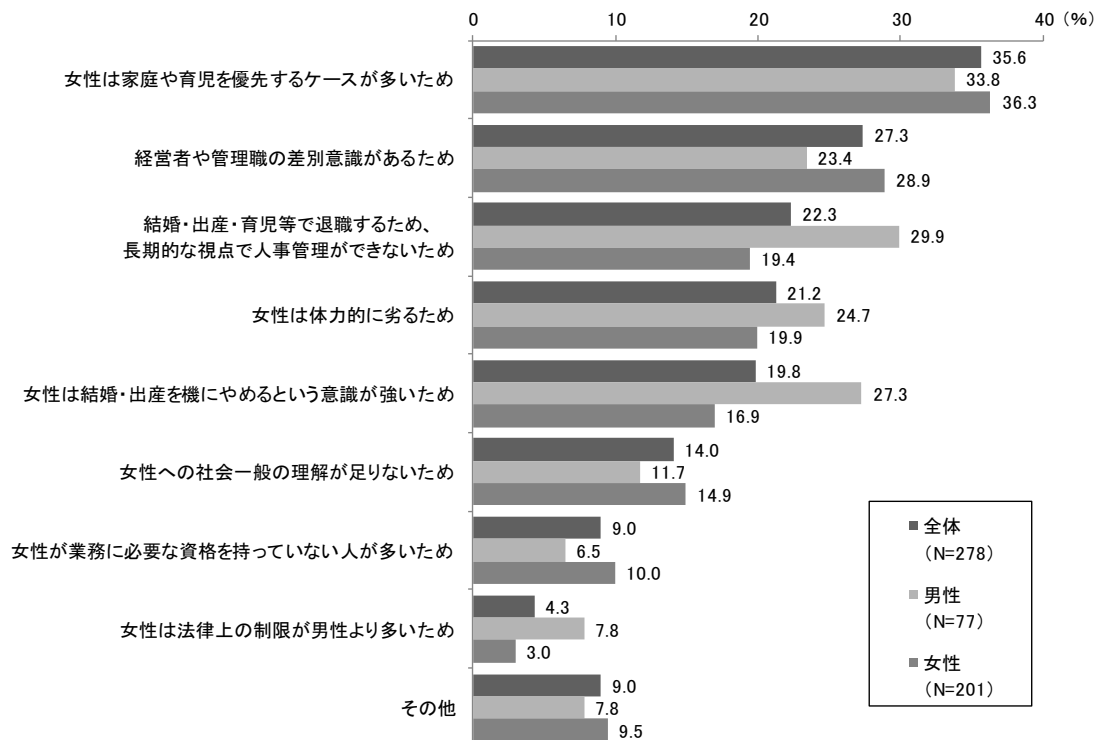
【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

	合計	昇進・昇給	賃金	人事評価	募集・採用	配置転換	教育訓練	福利厚生	退職	その他	待遇の差はない
全体	491 100.0%	151 30.8%	134 27.3%	100 20.4%	83 16.9%	62 12.6%	33 6.7%	10 2.0%	5 1.0%	14 2.9%	202 41.1%
正規従業員（正社員）	410 100.0%	130 31.7%	116 28.3%	88 21.5%	70 17.1%	53 12.9%	28 6.8%	8 2.0%	2 0.5%	13 3.2%	165 40.2%
パートタイマー	43 100.0%	10 23.3%	10 23.3%	5 11.6%	6 14.0%	5 11.6%	4 9.3%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%	21 48.8%
その他の非正規従業員	24 100.0%	8 33.3%	4 16.7%	1 4.2%	4 16.7%	4 16.7%	1 4.2%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	10 41.7%
無回答	14 100.0%	3 21.4%	4 28.6%	6 42.9%	3 21.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	6 42.9%

(問28で「1」～「9」を選んだ方にお聞きします)

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)



- ・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」(35.6%)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」(27.3%)、「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」(22.3%)などである。性別にみると、男性は「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」(29.9%)、「女性は体力的に劣るため」(24.7%)、「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(27.3%)を挙げる人が多い。一方、女性は「経営者や管理職の差別意識があるため」(28.9%)、「女性への社会一般の理解が足りないため」(14.9%)を挙げる人が多く、差がみられた。

【参考】〈年齢別・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〉

	合計	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	経営者や管理職の差別意識があるため	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	女性は体力的に劣るため	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性への社会一般の理解が足りないため	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い	女性は法律上の制限が男性より多い	その他
全体	279 100.0%	100 35.8%	76 27.2%	63 22.6%	59 21.1%	55 19.7%	39 14.0%	25 9.0%	12 4.3%	25 9.0%
19歳以下	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	44 100.0%	17 38.6%	7 15.9%	12 27.3%	6 13.6%	17 38.6%	4 9.1%	1 2.3%	2 4.5%	3 6.8%
30～39歳	68 100.0%	21 30.9%	16 23.5%	21 30.9%	15 22.1%	19 27.9%	14 20.6%	7 10.3%	1 1.5%	4 5.9%
40～49歳	106 100.0%	35 33.0%	36 34.0%	21 19.8%	24 22.6%	15 14.2%	11 10.4%	13 12.3%	7 6.6%	10 9.4%
50～59歳	46 100.0%	19 41.3%	12 26.1%	4 8.7%	10 21.7%	3 6.5%	9 19.6%	4 8.7%	2 4.3%	8 17.4%
60～65歳	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

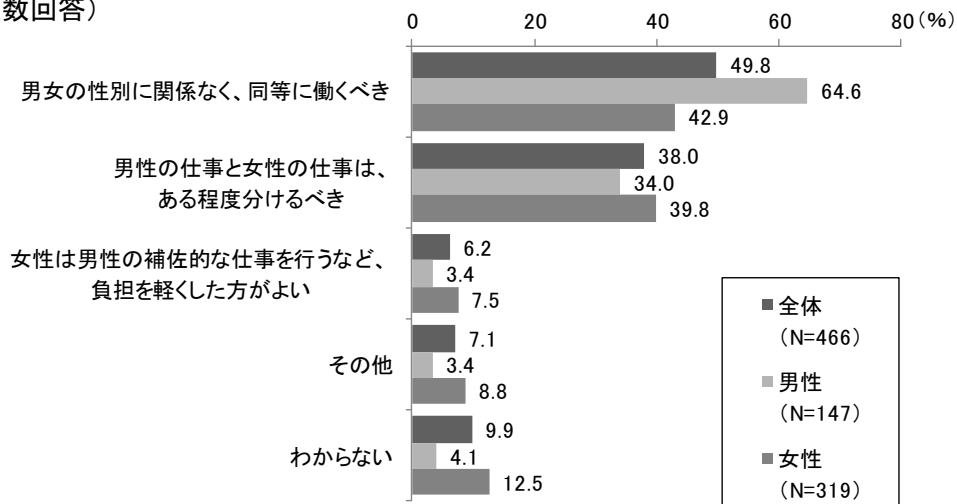
【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか〉

	合計	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	経営者や管理職の差別意識があるため	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	女性は体力的に劣るため	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性への社会一般の理解が足りないため	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い	女性は法律上の制限が男性より多い	その他
全体	279 100.0%	100 35.8%	76 27.2%	63 22.6%	59 21.1%	55 19.7%	39 14.0%	25 9.0%	12 4.3%	25 9.0%
正規従業員（正社員）	238 100.0%	80 33.6%	66 27.7%	55 23.1%	53 22.3%	50 21.0%	31 13.0%	19 8.0%	10 4.2%	24 10.1%
パートタイマー	20 100.0%	10 50.0%	6 30.0%	5 25.0%	2 10.0%	2 10.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%
その他の非正規従業員	13 100.0%	5 38.5%	3 23.1%	1 7.7%	3 23.1%	3 23.1%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	8 100.0%	5 62.5%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%

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るべきだと思いますか。(✓はいくつでも)

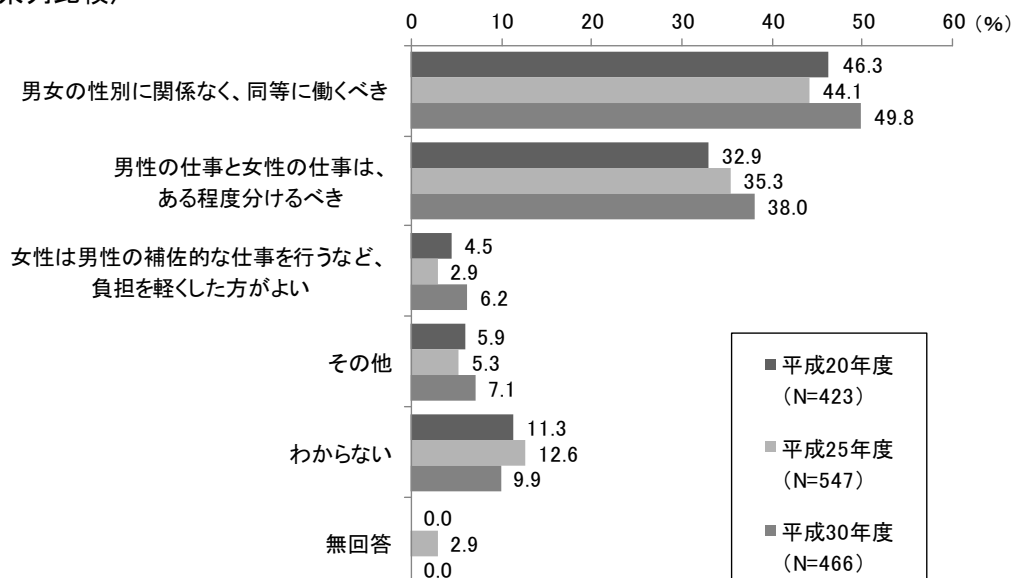
■自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか

(複数回答)



- ・男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(38.0%)と考える人も4割弱を占める。性別にみると、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は男性(64.6%)が女性(42.9%)よりも多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(38.0%)ともに前回調査と比べて増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、今後、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〉

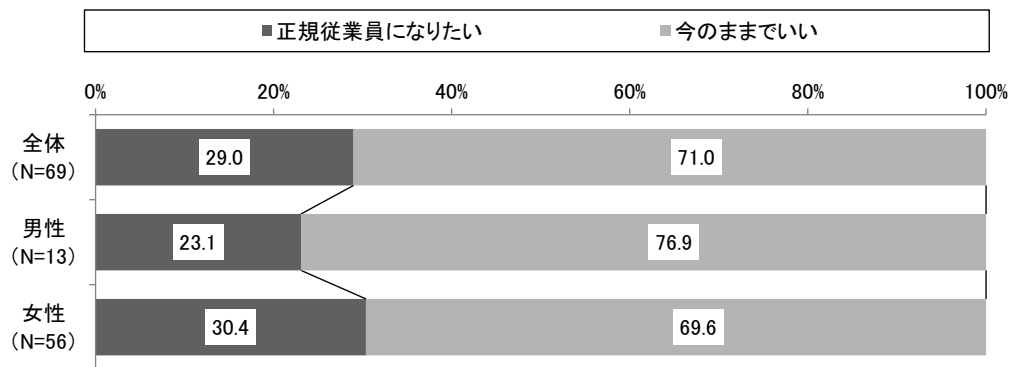
	合計	男女の性別に関係なく、同等に働くべき	男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき	女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい	その他	わからない
全体	467 100.0%	232 49.7%	178 38.1%	29 6.2%	33 7.1%	46 9.9%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%
20～29歳	95 100.0%	48 50.5%	40 42.1%	8 8.4%	2 2.1%	8 8.4%
30～39歳	115 100.0%	65 56.5%	36 31.3%	7 6.1%	11 9.6%	10 8.7%
40～49歳	160 100.0%	76 47.5%	62 38.8%	10 6.3%	16 10.0%	15 9.4%
50～59歳	68 100.0%	28 41.2%	30 44.1%	3 4.4%	4 5.9%	9 13.2%
60～65歳	16 100.0%	10 62.5%	5 31.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%
66歳以上	7 100.0%	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(9) 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))

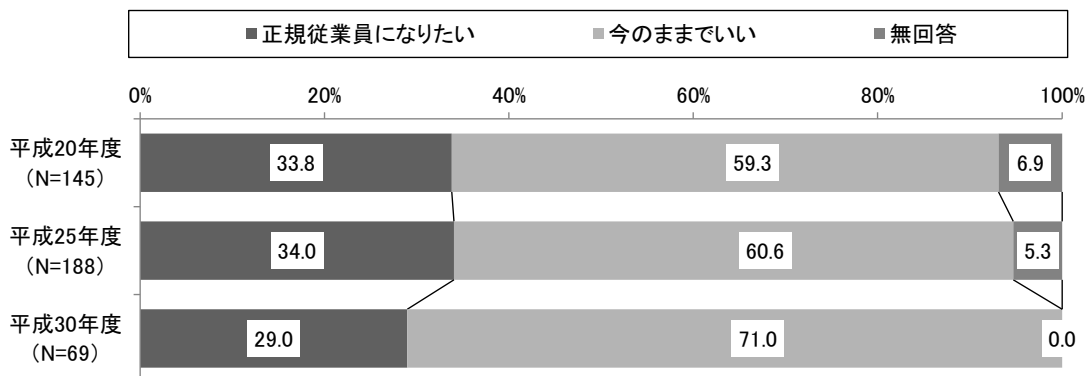
問31. あなたは、正規従業員になりたいと思いますか。(✓は1つ)

■正規従業員になりたいと思うか



- ・正社員になりたいかについては、「正社員になりたい」(29.0%)は3割程度にとどまり、「今のままでいい」(71.0%)が7割にのぼる。

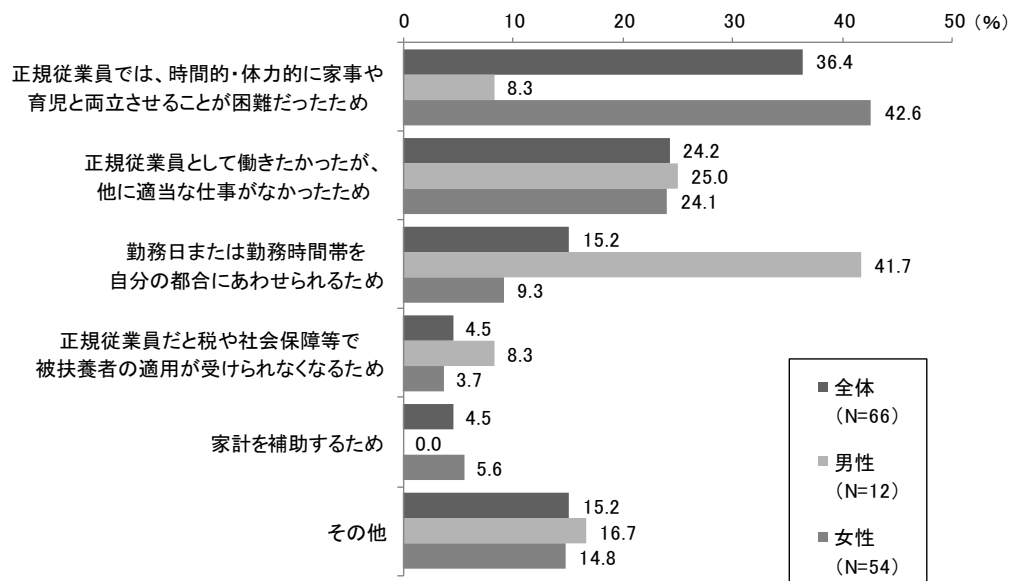
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「正社員になりたい」(29.0%)は減少し、「今のままでいい」(71.0%)は増加傾向にある。

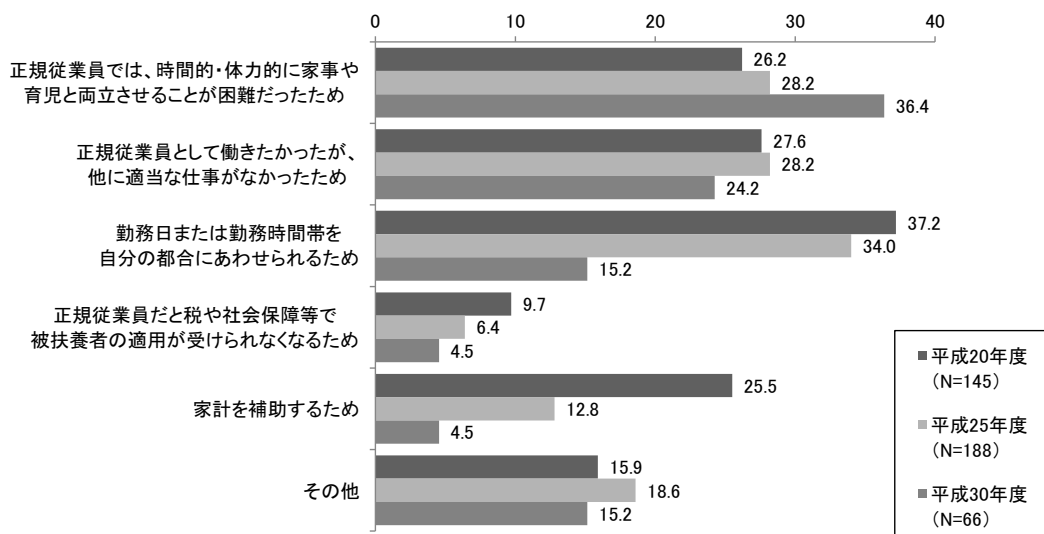
問32. あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている主な理由は何ですか。
(✓は1つ)

■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）



・パートタイマー・非正規社員として働いている理由については、「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」(36.4%)が最も多く、次いで「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」(24.2%)などである。性別にみると、男性は「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」(41.7%)を挙げる人が多く、女性は「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」(42.6%)を上げる人が多く、差がみられた。

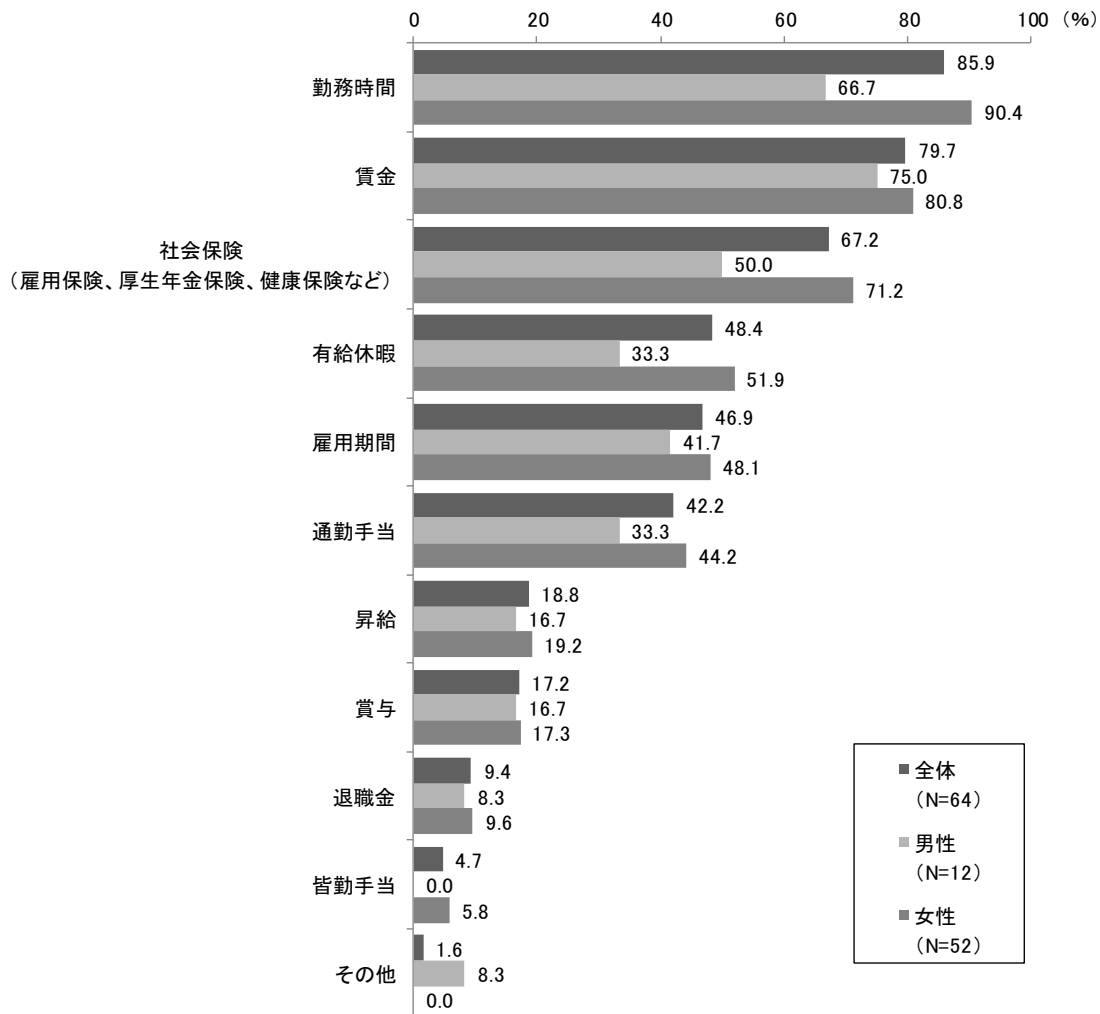
〈時系列比較〉



・時系列でみると、「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」は増加傾向にある一方、「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」や「家計を補助するため」を挙げる人は減少傾向にある。

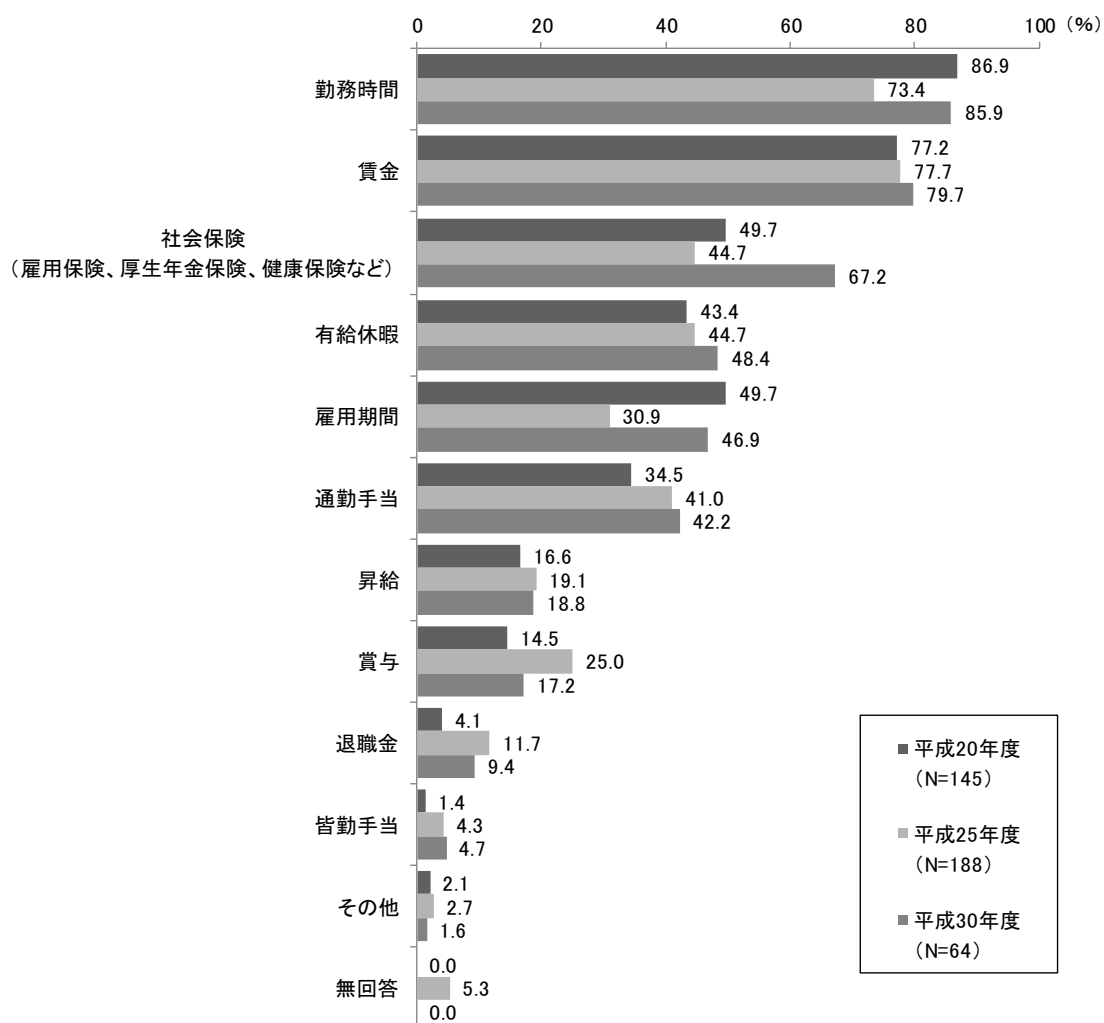
問33. あなたが現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。
(✓はいくつでも)

■現在の勤め先との間で取り決めたこと（複数回答）



- 勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(85.9%)、「賃金」(79.7%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(67.2%)の回答率が高い。性別にみると、すべての項目において女性が男性よりも高くなっている。

〈時系列比較〉

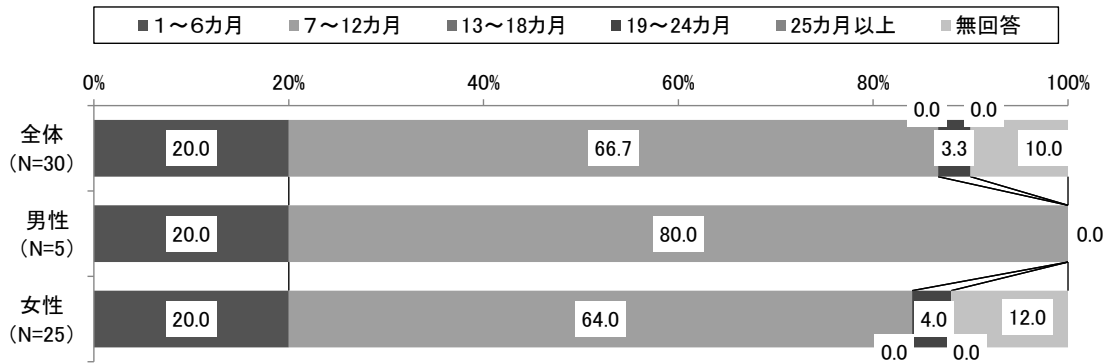


- 時系列でみると、H25年度調査と比べると「勤務時間」、「社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）」、「雇用期間」などは増加している一方、「賞与」は減少している。また、「賃金」については、過去2回の調査とも8割弱を占めている。

(問33で「6」と回答した方にお聞きします)

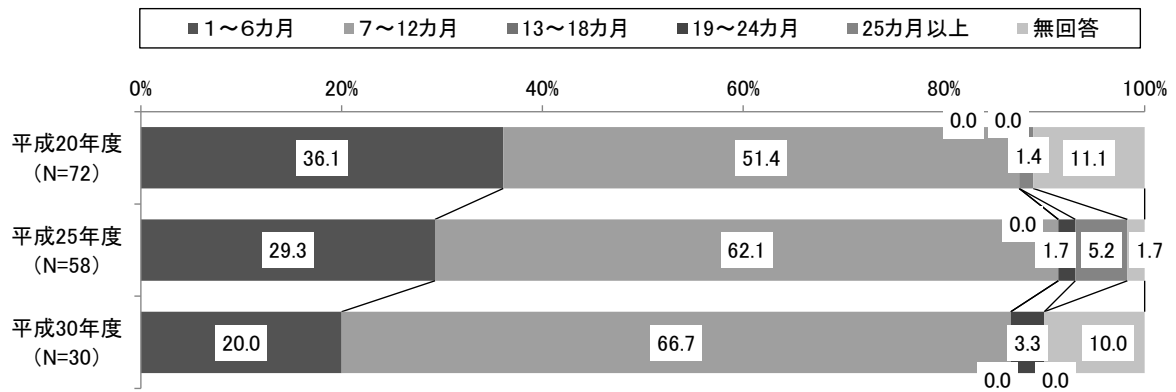
問34. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。

■現在の勤め先と取り決めた雇用期間



- ・雇用期間の取り決めについては、「7～12カ月」(66.7%)が最も多く、次いで「1～6カ月」(20.0%)である。

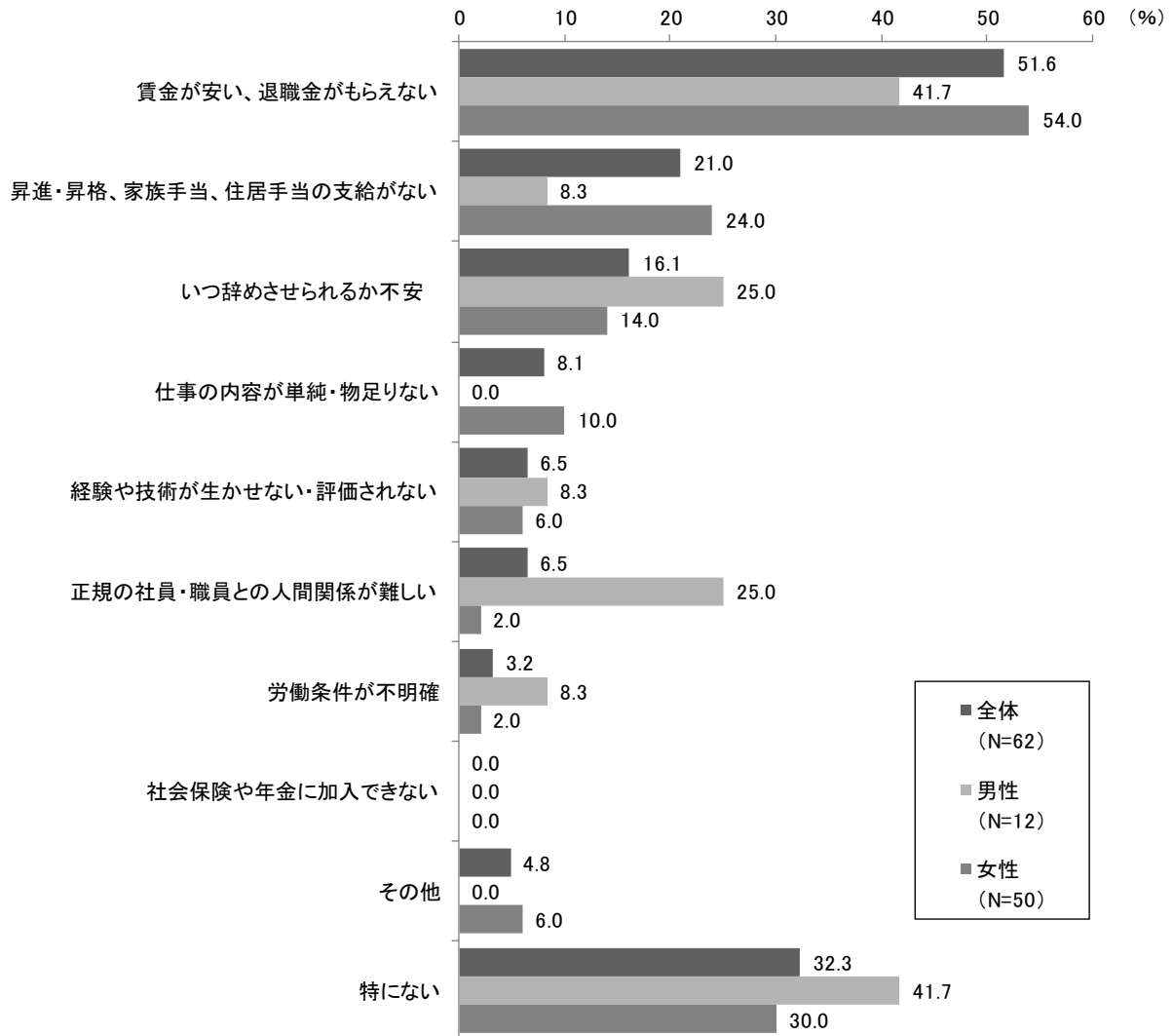
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「1～6カ月」は減少傾向にある一方、「7～12カ月」は増加傾向にある。

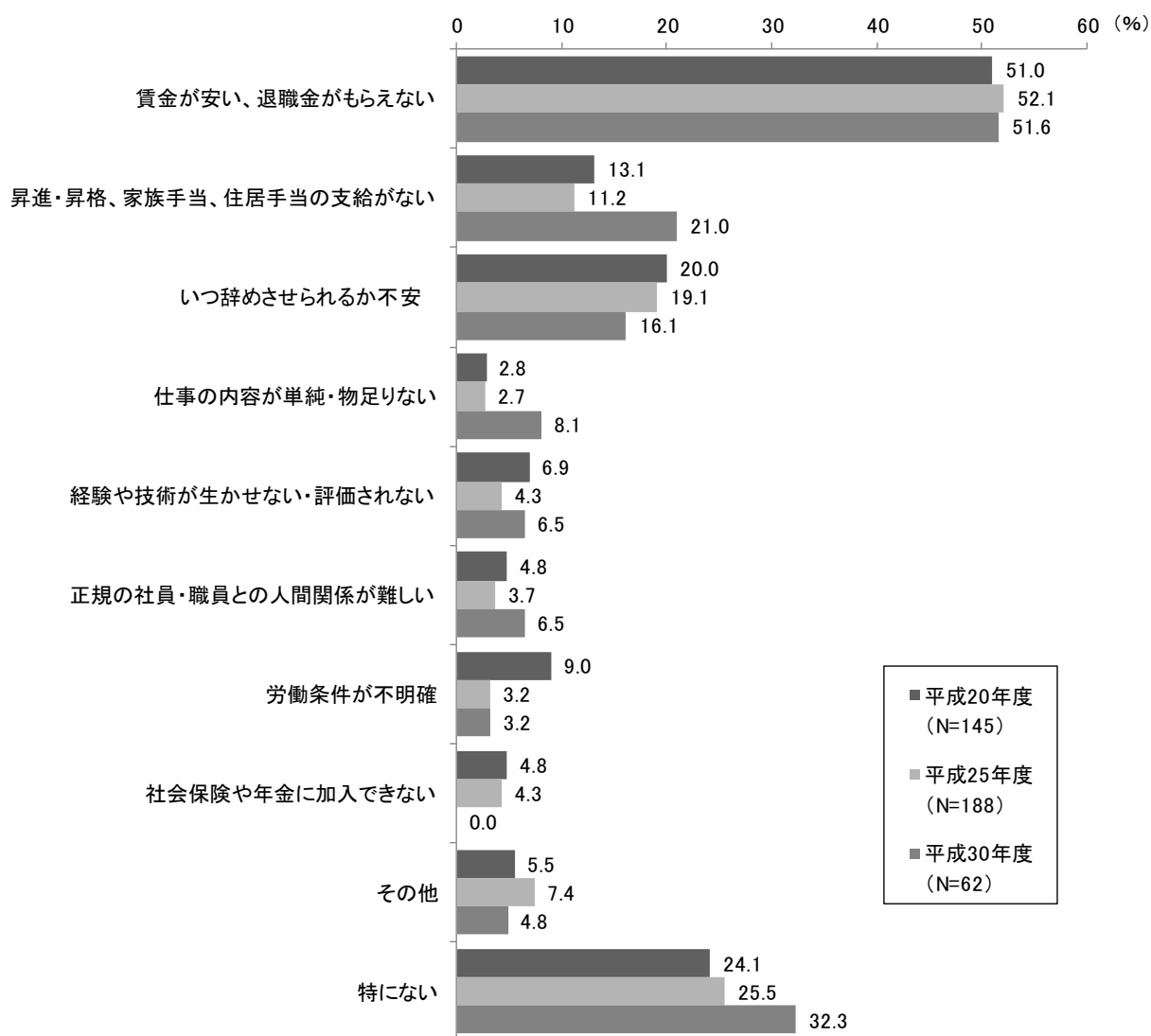
問35. あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(✓は2つまで)

■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）



・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、「賃金が安い、退職金がもらえない」(51.6%)が最も多く、次いで「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(21.0%)、「いつ辞めさせられるか不安」(16.1%)などである。また、「特にない」(32.3%)との回答も3割近くにのぼった。性別では、男性は「いつ辞めさせられるか不安」(25.0%)や「正規の社員・職員との人間関係が難しい」(25.0%)を挙げる人が多く、女性は「賃金が安い、退職金がもらえない」(54.0%)や「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(24.0%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列で見ると、「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」の割合は増加傾向にある。一方、「いつ辞めさせられるか不安」はやや減少傾向にある。また、「特になし」の割合が増加傾向にある。

IV. アンケート自由意見

IV. アンケート自由意見

1. 事業所自由意見

◆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。

- ・子育てと仕事の配分が難しくなっている。親が子どもに関わる負担が増えており、学校で子どもの自主性に任せていたことも親のサポートが必要になっている。中学校の対外試合など子どもたちが調べて自分で行けば良いと思うが、親が車を出す、そのための集まりなどがある。子育て中のPTA役員が大変で管理職どころではないという女性社員もいる。仕事に集中できる学校教育も必要と感じている。(製造業)
- ・パワハラ対策に悩みがある(上位者によるもの)。(製造業)
- ・力仕事に関しては男性が活躍するが、それ以外は能力で判断するものと認識している。(製造業)
- ・女性活躍には心掛けるが、それなりの能力や資質が必要。(卸売業、小売業)
- ・パワハラやセクハラについて意識が低い事業所向けに「こんなことしていませんか?」というような告知物があれば配布してほしい。(卸売業、小売業)
- ・女性、女性と声を大にしていく必要はない。優秀な人が管理職になれば良い。(卸売業、小売業)
- ・女性の雇用に関しては積極的に採用していきたいと考えているが、経験値の必要な仕事が多く、重い荷物の運搬作業もあるなど戸惑っている。(卸売業、小売業)
- ・本校は女性職員が多数を占めており、管理職も女性が多い。社会一般の女性管理職に対する意識が改善されると良い。(教育、学習支援業)
- ・大企業や一部の企業だけが実施可能な政策ではなく、すべての企業が取り組める、導入しやすい仕組み等を期待している。少子化や待機児童等も現実に沿ったものを望む。この点が上手く連動しないと、男女共同参画社会の実現はないものと思っている。大勢の人が転入してくる、そんな市にしてもらえたら嬉しい。(サービス業)

2. 従業員自由意見

◆女性が働くことに関して、ご意見や日ごろ感じていることなど、何でも結構ですのでご自由に記入してください。

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
27	24	23	17
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
7	39	12	149

自由回答欄にお寄せいただいたご意見・ご要望の一部を紹介します。

意見が多岐の分野にわたっているものについては、主な分野に掲載をしています。

(1) 男女平等に関すること

- ・女性は出産できるが男性はできない等、どうしても性差はある。差別はなくしてほしいが、何でも平等にしてはお互い首を絞めることになる。性差を考慮した上でのシステム作りが必要。(女性/30代/70～99人/卸売業、小売業)
- ・採用面接の際に「彼氏はいるか」等問われた。女性というだけで「いつか辞める」と最初から期待されていない。なぜ女性だけが結婚や出産をしたら環境が変わり、仕事を休まなくてはならないのか。男性も結婚や育児で環境は変わる。当事者であり、責任も一緒だと思う。(女性/30代/70～99人/卸売業、小売業)
- ・働く場所にもよるが女性と男性では腕力や体力が違うため、差別ではなく区別が生じることは仕方ない。女性の労働というより、男性を含めた全体的な改革が必要。(男性/40代/70～99人/学術研究、専門・技術サービス業)
- ・男女雇用機会均等法であって男女の仕事を同じにすることは違うと思っている。性別による違いは当然あるので、できること、できないことがあるのは当然。今の時代、「性別差」というより「個人差」の部分が大きいと思う。(女性/40代/200人以上/製造業)
- ・正社員の中途採用で就職活動をしているとき、面接で「将来、結婚する予定はあるか」「出産する予定はあるか」「結婚したら仕事はどうしたいか」という質問が多々あった。その質問の答えで合否が決まるのかと思うと男女差別を感じる。(女性/50代/200人以上/卸売業、小売業)
- ・体力的に重労働でなければ、男女の仕事は区別しないで同等に働くべきである。(男性/66歳以上/30～49人/製造業)

(2) 育児・介護制度等に関すること

- ・女性が働きやすい環境になってきていると思うが、会社に託児施設などがあれば時間のロスがなくなりストレスや肉体的疲労も減ると思う。男性の育休制度がもっと広がると良い。(女性/30代/100～149人/医療・福祉)
- ・現在、管理職だが独身。自分がもし家庭があり、子育てをしていたら両立はとても無理だったと思う。両立が可能になるよう制度の充実を図ってほしい。(女性/40代/10～29人/不動産業、物品賃貸業)

- ・子どもの行事や急な体調不良で休みや早退が多く、他の人に迷惑をかけて申し訳なく思い、肩身が狭い。子どもがいる、いないに関わらず平等に休めると良いと思うが現状難しい。制度というより気持ちの問題かもしれない。(女性/40代/70~99人/製造業)
- ・女性が外に出て働くことは良いことだと思うが、やはり子育てや介護等、女性に多くの負担がかかるため、保育や介護制度の促進が不可欠。(女性/50代/150~199人/運輸業、郵便業)

(3) 性別役割分担意識の払拭に関すること

- ・電話をとる、お茶出しをする、出張のお土産を配るなどなぜ女性社員がしなければならないのか疑問。そうした風潮がなくなってほしい。ささいなことかもしれないが日々積み重なっていくと結構なストレスになる。(女性/20代/200人以上/卸売業、小売業)
- ・「子育てや家事は女性がやること」という考え方が根強く残っていると感じる。残業や祝日出勤すると「母親が…」「そこまでは？」という声も届く。自分の実家が遠いと頼れる人も少ないのでいろいろ抱え込んでしまう。(30代/女性/50~69人/製造業)
- ・子どもを産むときに仕事を続けるべきか、辞めるべきか悩む女性が多い。自分が働いている職場は男性主体であり、女性が活躍しづらい。「女性はやる気がない」等の発言を聞くことがあり嫌な気持ちになる。コピー取りやお茶出し等女性にやらせることがまだまだ多い。(女性/30代/200人以上/製造業)
- ・他の仕事内容は同等なのに、女性だけにお茶出し、電話対応、台所(給湯室)の掃除を任せられることが不満を感じる。男性はなぜやらないのか。(女性/30代/200人以上/卸売業、小売業)
- ・「雑用は女性の仕事」と思っている男性管理職が多い。コピーやFAX送信など単純な事務作業は各自が行えば良いと思う。(女性/50代/30~49人/製造業)
- ・仕事の時間はほとんど同じなのに、家事や育児はほぼ女性の役目のような現実を改善できれば良い。(女性/50代/50~69人/電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・女性も社会の一員として働きたいと思っている人が多い。育児や家事は女の人がやるという考えがなくなってくれば、女性は働きやすい社会になる。(女性/50代/50~69人/建設業)
- ・家事・育児等、男性ももっと協力すべき。(男性/66歳以上/10~29人/宿泊業)

(4) 意識改革に関すること

- ・女性が働くことに関して会社の制度に不足を感じたことはあまりない。どちらかという、女性たち本人が働くことに対して意欲的ではないこと、夫となる男性側に「女性にも正規雇用のフルタイムで働いてもらい、家事・育児の負担は平等に折半」という意識を持つ人が少ないことが問題の本質のように思う。(女性/20代/200人以上/製造業)
- ・男性の意識改革が必要。そこが変わらなければ女性がいくら頑張っても変わらない。(女性/30代/70~99人/製造業)
- ・男性が仕事に逃げることをやめるべき。女性が仕事に対してプロ意識を持つべき。子育て未経験の男性や子育てに無関心に過ごしてきた男性が管理職になっていることが問題。家事、育児、介護、仕事と何でも女性に押しつけすぎ。(女性/30代/200人以上/電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・女性自身も仕事に対する責任感、学ぶ姿勢、もし家庭の事情で休む場合、共に働く他の従業員への配慮があれば、今以上に社会で輝いていけるのではないか。男女共に活躍するためには環境はもちろんだが、1人ひとりの心の変革、日々の努力が必要だと思う。(女性/40代/10~29人/製造業)

- ・会社は性差なく評価しているが、女性がチャレンジングな仕事を敬遠している。(女性/40代/200人以上/製造業)
- ・男性・女性を区別しているのは、むしろ女性の方だと感じる。行政・社会サイドの変革よりも、女性の意識を変える方が良い。(男性/50代/50~69人/電気・ガス・熱供給・水道業)

(5) 行政に望むこと

- ・女性の働き方よりも中小企業に対する行政からのバックアップの改善が必要だと思う。セクハラ、パワハラ、マタハラなどは本人の受け取り方なので、行政がなくそうと動いても難しい。(女性/20代/70~99人/卸売業、小売業)
- ・会社のトップに対する行政の強い発言が必要と感じる。(男性/40代/30~49人/製造業)
- ・0~6歳までの支援はあるものの、7~12歳の支援は児童クラブ以外ほとんどなく、「18時まで」や「支援員不足」により入所の条件が狭い。子どもの能力によって塾や習い事に行かせるだけでも「就業時間」のしめつけがあり自由がきかない。行政の放課後支援がほしい。(女性/40代/100~149人/電気・ガス・熱供給・水道業)
- ・賃金、昇給、昇格の男女差をなくすためには、行政の立ち入りなどある程度の強制力がなければ何も変わらないと感じる。(女性/40代/200人以上/製造業)
- ・子育てや引っ越しを繰り返しているうちに年齢が30代を超えると再就職先を探すのが難しい。雇用創生(再就職や移住者等を主対象とし、最初は試験的に役所と企業が組んで在宅勤務もできる仕事を企画する等)があれば良いと思う。(女性/40代/200人以上/運輸業、郵便業)

(6) 雇用環境や社会に対する要望

- ・男性も子どもの病気や行事など育児のための休暇を当たり前を取得できるようになり、子どもを育てることの大変さや役割を共有していかないと社会全体の理解は得られない。子育てや介護は男女・社会すべての人に責任があるという意識を持てるような世の中になってほしい。(女性/30代/50~69人/卸売業、小売業)
- ・正当な評価を受けて仕事にやりがいを感じられれば、家事・育児の両立は大変だが、仕事を続けるモチベーションにつながる。仕事の評価基準があいまいで、家庭の事情で休まなければならない人よりも、毎日出社できる独身・単身の人が評価されやすいことに不公平を感じる。(女性/30代/50~69人/製造業)
- ・子育てをしながら働いているので、残業もほとんどせず、定時帰宅が多いが、周りの目は気になる。育休復帰者に対して「働けるかわからない」という視点ではなく「どのようにサポートすれば働けるのか」という視点で考えてほしい(介護も含め)。(女性/30代/70~99人/その他)
- ・子育てが終わった人が社会復帰しやすい制度をもっと整えていくべきだと思う。(女性/30代/100~149人/製造業)
- ・女性でも全員が管理職にならなくてはいけないことはない。いろいろな価値観があってよく、それが実現しやすい社会になってほしい。ただ、会社がより良くなっていくためには女性の管理職も必要。自信がなくて管理職になることに躊躇してしまわない環境づくりが必要。(女性/30代/200人以上/運輸業、郵便業)
- ・働き方改革で労働時間は短くされるが、仕事量は減らないためストレスが多い。根本的な改革が必要だと感じる。(女性/50代/10~29人/生活関連サービス業、娯楽業)

- ・定年後の再雇用について、女性社員は今の状況では考えられない。65歳まで働くことが当然のようになっている男性社員とは同じ会社なのにまったく違っている。(女性/50代/70~99人/建設業)

(7) その他

- ・子どもの都合で早退や遅刻、休みが多くなりがちだが周囲の理解を得て、あまり気兼ねせずに休暇を取れる環境であってほしい。女性も権利ばかり主張しないで周りと同調していったら良い。(女性/40代/50~69人/卸売業、小売業)
- ・権利も主張も大切だが、義務を果たさずに意見を言う人が多い。(男性/40代/70~99人/建設業)
- ・家族はもちろん、職場内でも協力や理解があって働いている。そのことを当たり前だと思わないで努力することが大切。(女性/40代/100~149人/製造業)
- ・女性はこうあるべきという固定概念をなくすためには、幼いころからの教育が大切。就職後に考えを改めることは難しいので学生時代の教育から改革する必要がある。(女性/40代/150~199人/卸売業、小売業)
- ・能力が役職に見合わないのに、他へのアピールのために女性を登用したり、無理に女性を昇進させている企業や役所が多いと感じる。(女性/40代/200人以上/卸売業、小売業)

V. 事業所ヒアリング調査の結果

V. 事業所ヒアリング調査の結果

【調査概要】

調査目的：アンケート結果を踏まえ、現状・移行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：対象企業への訪問・面談による聞き取り調査

調査時期：平成30年8月～9月

【調査対象企業】

No.	社名	本社所在地	業種	従業員数※	正社員における 女性比率
1	A社	静岡市駿河区	製造業	3,423人	7.9%
2	B社	静岡市葵区	製造業	1,100人	15.8%
3	C社	静岡市駿河区	電気・ガス・熱供給・水道業	805人	21.3%
4	D社	静岡市駿河区	広告業	386人	22.0%
5	E社	静岡市葵区	情報通信業	157人	29.3%

※従業員数…正規従業員と非正規従業員の合計

1. 女性が働き続けやすい就業環境づくり

(1) ワーク・ライフ・バランスについて

①働き方の見直しに対する取組み

在宅勤務やフレックス勤務の導入により働き方の選択肢を増やすことで、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を推進しようという取組みがみられた。

【ヒアリング内容】

(在宅勤務、フレックス勤務の導入)

- ・仕事柄、デザイナーなど一部の職種については在宅勤務を認めている。(D社)
- ・来年1月をめどに「働き方改革」の見直しを進めており、フレックス勤務や在宅勤務の導入のほか、所定内勤務時間の削減を目指している。(C社)

②時間外の削減や有給休暇取得促進について

残業時間帯の朝方シフトやノー残業デーの徹底のほか、業務を標準化し仕事の効率化を図ることで有給休暇取得促進につなげている企業があった。また、有給休暇の取得率をグラフで示し、取得促進につなげる取組みもみられた。

【ヒアリング内容】

(残業削減の推進)

- ・月1回の有給休暇取得を推進しているほか、夜ではなく朝の時間外を推進。(B社)
- ・水曜日は「ノー残業デー」としており、徹底されている。(B社)
- ・業務を標準化し「誰でもできる仕事」にシフトさせた結果、仕事の効率化が図られ、残業が減り、有給休暇の時間も捻出できるようになった。(E社)

(取得の啓発)

- ・社内で有給休暇の取得率をグラフにして貼っている。(E社)
- ・社内会議や管理職研修で有給休暇を取得するよう何度も繰り返し話している。(E社)

(2) 仕事と育児・介護の両立支援について

①育児休業制度定着のための取組みについて

制度を整備してから数年がたち、社会の流れが変わったことも追い風となり、実際に育児休業を利用する社員が増えたという企業が多くみられた。また、両立支援のためのガイドブックを作成し、制度定着につなげている企業もあった。

【ヒアリング内容】

(制度整備による定着)

- ・2010年頃から育児・介護休業制度の充実を図るための制度を整備し始めたが、ここ数年で制度を利用する社員が増えた。(E社)
- ・『キャリアと育児の両立支援のガイドブック』を「育児休業者向け」と「管理職向け」に作成・配布しており、育児休業制度の定着につなげている。(C社)
- ・この5年間で社会の流れも変わり、育児休業制度が定着。ほとんどの女性社員が育児休業を取り時短勤務で復帰している。(D社)

(有給休暇で対応)

- ・もともと有給休暇が多く、休暇の繰り越しが可能で年間最大70日ほど付与されており、これを育児や子どもの看護のための休暇として利用している社員が多い。(A社)

②短時間勤務制度について

短時間勤務制度を利用できるのは「子どもが3歳になるまで」を目安とする企業が多いが、中には小学校入学前まで利用可能とする企業もあるなど、利用期間の幅を広げることで両立支援の充実につなげている企業もみられる。

【ヒアリング内容】

（夜勤免除、小学校入学前まで取得可能）

- ・工場で夜勤があるが、短時間勤務の社員は、子どもが3歳になるまで夜勤が免除されている。（B社）
- ・従来は3歳までだったが、小学校入学前まで取得できるように制度を変更した。（C社、E社）

③出産や育児による離職防止について

事業所内保育所の整備や一度退職しても復職できる再雇用制度を設けることで離職防止につなげている企業がみられた。また、転勤がない、復帰後は本人の希望により業務を選べるなど柔軟な働き方を推進し、離職防止につなげる取組みがみられた。

【ヒアリング内容】

（施設や制度の整備）

- ・2010年に事業所内保育所を設置したことで流れが変わり、育児休業を取得して復帰する女性社員が増え、離職率低下につながった。（C社）
- ・配偶者の都合などでどうしても辞めなくてはいけない場合は、再雇用制度があり、5年間まで休職が可能。その間に復帰を希望すれば、正社員として会社に復職できる。（A社）

（配置や働き方の見直し）

- ・全国に支社が10拠点あるが、基本的に現地採用し、転勤はない。育児休業から復帰後は本人の希望を聞きながら業務を柔軟に与えているため、離職率は低い。（D社）
- ・子育て支援制度の推進や長時間労働の見直しなどにより、男性も働きやすい環境になったことで男女ともに離職率が下がった。出産や育児による女性の離職率を下げるためには、男性の働き方も大きく影響すると感じる（E社）
- ・富士市や掛川市など遠方から通勤している社員には新幹線通勤を認めている。通勤時間を短縮することで育児の時間を捻出でき、保育サービスの一貫につながっている。（E社）

④育児・介護休業制度の定着のための課題

事務などの一般職については非正規社員による代替が可能だが、総合職については正社員で補うため急な代替要員の確保は難しいと考える企業が多くみられた。

【ヒアリング内容】

（男性の育児休業取得について）

- ・男性の育児休業取得率が低く、定着が難しい状況。（A社、E社）
- ・男性の育児休業を広げるため、育児休業を取得した男性社員を社内報で紹介し、男女ともに育児休業を取れる社内風土を啓発している。（C社）

（代替要員の確保について）

- ・育休取得者の代替要員確保については、事務などの一般職はアルバイトや派遣社員で対応できるが、総合職は新人社員か正社員をローテーションで充てており、すぐに確保できない場合がある。（A社）

⑤セクハラ、パワハラ、マタハラなどハラスメントへの対応について

相談窓口の設置や人事部による個別対応のほか、外部講師によるハラスメント防止のための研修を実施する企業がみられた。また、社内規定でハラスメントに対する処分を明確にしている企業やトップダウンによるハラスメント予防・防止啓発の取組みもみられた。

【ヒアリング内容】

(相談窓口を設置)

- ・組合で窓口を設置し、相談を受け付けている。本人の話聞き、明らかにハラスメントと思われるものについては人事部が個別に対応。(A社、C社)
- ・電話など24時間対応の窓口を設置している。(E社)

(研修等の実施による予防・防止の啓発)

- ・管理職研修で外部講師によるハラスメント防止のための研修を実施。(E社)
- ・社内研修で社会保険労務士の講師によるハラスメント防止のための研修を実施。(C社)

(ハラスメント防止の啓発)

- ・社内規定でハラスメントに対する処分を明確にしている。(E社)
- ・ハラスメント防止のメッセージを社長が社内に発信し、社員の意識を深めている。(C社)

2. 女性のキャリアアップ支援の取組み

(1) 人材育成について

①採用、研修・セミナーについて

女性だけを対象にした研修を実施している企業がある一方、女性だけを対象にした研修は実施せずプロジェクトチームや会議などの場に女性メンバーを平等に入れ、機会を付与することで育成につなげていくという企業もみられた。

【ヒアリング内容】

(女性を対象にした研修を実施)

- ・社内で「女性活躍推進チャレンジ研修」を実施。対象は選抜メンバーとその上司で、女性にはワンランク上の業務を付与し、上司は女性特性の理解と育成方法を考える研修。(B社)
- ・女性だけの食事会・懇親会を実施。また、入社5年目の女性総合職を集めた研修も実施した。(A社)

(女性を対象にした研修は実施していない)

- ・女性だけを集めた研修を実施するよりも、社内のプロジェクトチームや会議などのメンバーに女性を入れる方が効果的。その方が女性社員も「認められている」「男女差別がない」と感じる。(C社)

(短時間勤務を教育の一環と捉える)

- ・短時間勤務の社員は残業ができず、限られた時間内で仕事をするため、効率的で仕事に対する姿勢が変わる。本人のレベルアップにつながっている側面があり、ある意味、社員教育の一貫と捉えている。(B社)

②人事異動・配置について

女性に特化した業務がある一方、営業職や現場監督など従来は男性主体だった業務に積極的に女性を充てている企業がみられた。

【ヒアリング内容】

(女性に特化した業務がある)

- ・ 広告業だが化粧品やファッション系などクライアントによって女性の営業担当のニーズが高い業界があるため、女性に特化した業務が一部ある。(D社)

(仕事内容の男女差は縮まっている)

- ・ 10年前まで女性営業職はなかったが、最近は積極的に採用している。現場監督や設計担当の女性社員もおり。採用・配置において男女差は縮まっている。(C社)

(休業期間の調整について)

- ・ 産休・育休を取得した社員について、休業を取得した期間、昇進・昇格が遅れても仕方ないと捉えるか、何かしらの対応により同期の社員と差をつけないようにするか悩む。20代で出産をすると給料が低いまま子育てにお金がかかり、昇進・昇格も遅れるとモチベーションが下がる。(E社)

(2) 女性の活躍推進、女性管理職について

①女性管理職がない(少ない)理由

40代以上では仕事を辞めずに続けている女性社員が少ないため、女性の管理職が少ないという企業が多くみられた。また、仕事が大変になるため本人が管理職になることを希望しないという声も多く聞かれた。

【ヒアリング内容】

(女性社員が少ない)

- ・ 40代以上の女性は結婚・出産などで辞めた世代であり、総合職の採用も少なかった。今の20代、30代は結婚・出産を理由に退職する人はほとんどいないため、10年後、20年後に女性管理職が増えることに期待している。(A社、D社)
- ・ 今まで女性社員が少なかったため、女性の管理職も少ない。今の20代、30代から意識が変わっている。人材育成に注力し、能力や資質があれば管理職に登用していく方針。若いころから男女平等にチャンスを与え、その上で平等に評価し、認められれば昇進させる。(C社)

(本人が希望しない)

- ・ 組織のマネジメントではなく、現場の仕事をやりたいので管理職にはなりたくないという人が多い。(E社)
- ・ 仕事が大変になるので本人が希望しない。(E社)

(勤続年数が短い)

- ・ 将来、管理職になりそうな見込みのある人は何人かいるが、年数がまだ浅い。(E社)

②女性管理職がいることによる効果

周囲の社員の手本になっている、モチベーション向上につながっている、男性管理職に対して刺激になっているなど他の社員に良い影響をもたらしているとみられる。また、女性の部長がいることで社内の風通しが良くなっているなど組織においても良い影響があるとみられる。

【ヒアリング内容】

(ロールモデル、モチベーション向上につながっている)

- ・ 女性管理職の働き方や行動の仕方などが社員の手本になっている。(B社)
- ・ 若手社員にとって、女性でも頑張れば管理職になれるなどモチベーション向上につながっている。(B社)

(職場の雰囲気良くなった)

- ・男性の管理職に対して良い刺激になっている。(B社)
- ・女性の部長がいることで、社内の風通しが良くなっている側面がある。(E社)

③女性管理職を増やすための取組み

出産や育児で仕事を辞めずにすむよう両立支援が必要との意見が多く聞かれた。また、トップダウンによる意思表示や幅広い仕事の付与、女性自身の意識改革も必要と考える企業がみられた。

【ヒアリング内容】

(両立支援)

- ・制度や保育所の整備など仕事と育児を両立できる環境が必要。(C社、E社)

(トップダウンによる意思表示)

- ・トップダウンで意思表示し、ぶれずに推進していくことが重要。(E社)

(仕事の幅を広げる)

- ・女性にも営業職や専門職を付与するなど、仕事の幅を広げる。(C社)

(女性管理職の中途採用)

- ・現在、女性管理職が3名いるが、全員中途採用。社内で登用できる人材がいなければ、社外から採用するのも1つの手段。(B社)

(女性自身の意識改革)

- ・キャリア形成を明確にし、自分自身がどのような立ち位置で働きたいのか考えていく必要がある。(E社)
- ・目標とする先輩社員が身近にいると良い。(E社)

3. 行政に期待する支援

企業が期待している公的支援で最も多かったのは、公的な保育所や託児所などの充実だった。とくに市外や遠方からJRを利用して静岡市の中心部に通勤している人にとってはJR静岡駅周辺に公的な託児所があると助かるのではないかと、という声が企業からあがった。

【ヒアリング内容】

- ・新幹線通勤者が優先的に使えるような保育所をJR静岡駅の中に設置してほしい。(E社)
- ・年度途中であっても保育所に入所できるよう整備を進めてほしい。(B社)
- ・社内で託児所を設置したい場合、整備のための支援や補助があると良い。(A社)

VI. 考察（まとめ）

VI. 考察（まとめ）

事業所調査と従業員調査から、以下のようなことが明らかになった。

事業所調査によると、女性のうち正規従業員は3割、非正規従業員は7割であり、管理職に占める女性の割合も依然として水準は低いままである。内閣府は2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を掲げているが、民間企業においては非常にハードルが高いのが現状である。

とはいえ、現在、女性管理職がない理由は、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」、「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている女性がない」と答えている事業所が多く、今後は人材育成や教育訓練などを実施していくことで女性管理職の割合を高めていくことが期待される。

しかし、従業員調査によると、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」という人は2割に満たず、女性自身の意識改革が喫緊の課題である。また、“女性には家庭責任がある”といった性別役割分担意識も根強くあることから、こうした意識を少しずつ変えていくことも重要となる。

こうした中、女性管理職を増やすためには、どのような取組みが必要か、同じ質問を「事業所アンケート」と「従業員アンケート」でそれぞれ聞いたところ、必要だと思う取組みに違いがみられた。「事業所」が必要だと感じている取組みは、「女性従業員自身の意識改革」（事業所54.2%、従業員41.6%）や「幅広い仕事上の経験を与える」（同40.3%、同32.5%）などである。一方、「従業員」が必要だと感じている取組みは、「男性従業員の意識改革」（事業所18.8%、従業員38.3%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（同36.1%、同46.2%）、「昇進・昇格、評価・査定・明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」（同28.5%、同38.5%）、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（同45.1%、同54.5%）などである。

事業所は女性従業員の意識改革が必要だとしている一方、従業員は男性従業員の意識を変えることが重要であると考えており、このように事業所の提供する取組みと従業員の求めている取組みにミスマッチが起きている結果となった。こうした乖離を縮めていくことも女性活躍のさらなる前進のためには必要であろう。また、女性従業員は「昇進・昇給」、「賃金」、「人事評価」において、待遇面で性別による差があると感じている人が多く、こうした不公平をなくすためにも評価者研修が一層重要となってくる。さらに、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりにおいては、女性は「周囲に迷惑がかかる」、「職場の雰囲気取得しづらい」といった理由から6割以上が有給休暇を取得することにためらいを感じており、育児休業制度や介護休業制度についても概ね半数が利用しにくいと感じていることから、休暇や制度を利用しやすい環境づくりにも注力していく必要がある。

以上、事業所調査と従業員調査から、人材育成や男女ともに家庭責任を持つことの重要性、また事業所と従業員の双方が歩み寄り、お互いの意見に耳を傾けながら取組みを推進していくことが女性活躍推進のカギとなることが推測される。

前回調査から5年を経て、日本経済は回復基調にあるものの、労働市場はひっ迫した状態が続いている。人口減少も相まって女性の労働参加は今後も期待が高まっていくものと見込まれることから、今回の調査で浮き彫りになった課題を解決していくことで、女性の労働環境のさらなる改善が望まれる。

附表 アンケート調査票

静岡市

平成30年度 女性の労働実態調査票

事業所用

《調査ご協力のお願い》

日ごろより市政に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。
さて、本市では、将来にわたって経済活力に富んだ持続可能な社会を形成するため、1人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる社会、「男女共同参画社会」の実現を目指しております。

このたび市内事業所や従業員の就労実態、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、今後の施策等の参考とさせていただきたく、アンケート調査を実施することとなり、市内の事業所から無作為で500社を抽出させていただきました。

回答内容につきましては、統計以外の目的に使用したり、秘密を漏らしたり、また、回答内容により行政指導が行われることは絶対にありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃることについて、率直なお考えをお聞かせください。

平成30年 5月 静岡市長 田辺 信宏

《ご回答にあたってのお願い》

1. この調査票は特に指定のない限り、平成30年4月1日現在で記入してください。
2. できるだけ貴事業所の人事、総務、経営企画等を全般的に把握されている方がお答えください。
3. 各調査項目では、質問事項に応じて選択肢の口には✓をつけるか、() または口内に具体的な説明や数字を記入してください。
4. この調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、6月8日（金）までにご投函ください。

- 問い合わせ・連絡先 -

◆調査全般について

（調査実施者）静岡市 市民局 男女参画・多文化共生課（担当：近藤、片野）電話 054-221-1349

◆調査票の内容について

（業務受託者）一般財団法人静岡経済研究所（担当：山田、岩間）電話 054-250-8750

I. 事業所の概要等についてお答えください（すべての事業所がお答えください）

労働組合の有無、業種については該当する□に✓をつけてください

事業所名							
回答者 ご芳名				所属部署			
連絡先	TEL：（ ）						
所在地	〒 —						
労働組合の有無	<input type="checkbox"/> 有		<input type="checkbox"/> 無				
業種 (✓は1つ)	<input type="checkbox"/> 鉱業、採石業、砂利採取業		<input type="checkbox"/> 建設業		<input type="checkbox"/> 製造業		
	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業		<input type="checkbox"/> 情報通信業		<input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業		
	<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業		<input type="checkbox"/> 金融業、保険業		<input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業		
	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業		<input type="checkbox"/> 宿泊業				
	<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業		<input type="checkbox"/> 教育、学習支援業				
	<input type="checkbox"/> 医療・福祉		<input type="checkbox"/> 複合サービス事業（郵便局、協同組合）				
	<input type="checkbox"/> サービス業（他に分類されないもの）		<input type="checkbox"/> その他（ ）				
直近3年間の 業況について (✓は各1つ)	<売上高>	<input type="checkbox"/> 増加傾向 <input type="checkbox"/> 横ばい		<input type="checkbox"/> 減少傾向		<input type="checkbox"/> 期によって増減	
	<経常利益>	<input type="checkbox"/> 十分な採算を確保できている		<input type="checkbox"/> 採算は取れている			
		<input type="checkbox"/> 採算が取れたり取れなかったり		<input type="checkbox"/> 採算を取るのが難しい状況			
		<input type="checkbox"/> 採算を取るのがかなり大変な状況					

II. 従業員・雇用管理等についてお聞きします

「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が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）。

	正規従業員		非正規従業員				全従業員のうち 外国人	
			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	男性	女性	男性	女性	男性	女性
19歳以下	人	人	人	人	人	人	人	人
20～29歳	人	人	人	人	人	人	人	人
30～39歳	人	人	人	人	人	人	人	人
40～49歳	人	人	人	人	人	人	人	人
50～59歳	人	人	人	人	人	人	人	人
60～65歳	人	人	人	人	人	人	人	人
66歳以上	人	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人	人	人

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）。

記入例 年

<正規従業員>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年
<パートタイマー>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年

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）。

	人数	うち女性
(1) 役員	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 部長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 課長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(4) 係長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

記入例 人

※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。

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）

- 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
- 2 多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった
- 3 企業イメージや社会的評価が向上した
- 4 生産性や業績が向上した
- 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
- 6 人事評価において性別による差別が減少した
- 7 ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった
- 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
- 9 従業員のモチベーションが向上した
- 10 職場の雰囲気よくなった
- 11 特にない
- 12 一部、よくない影響もみられる（具体的に：_____）
- 13 わからない

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）

- 1 役職に必要な知識や判断力を有する女性がいらない
- 2 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 3 時間外労働が多い、または深夜業がある
- 4 出張、全国転勤がある
- 5 仕事がハード
- 6 本人が希望しない
- 7 顧客が女性管理職を懸念する（と思われる）
- 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
- 9 将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいらない
- 10 上司・同僚・部下となる男性が、女性管理職を希望しない
- 11 特に理由はない
- 12 その他（_____）

問6へ

問6. 女性管理職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)

- 1 ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり
- 2 育児・介護休業取得者へのキャリアサポート
- 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
- 4 幅広い仕事上の経験の付与
- 5 ロールモデルとなる女性従業員の育成
- 6 各人のキャリアやライフプランに関する研修
- 7 女性管理職登用への経営層の明確な意思表示
- 8 男性従業員の意識改革
- 9 女性従業員自身の意識改革
- 10 その他 ()

問7. 下欄の教育訓練について、過去1年間の実施状況はどうでしたか。社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。(それぞれ✓は1つ)

	女 い と ず も れ の 同 じ 教 育 訓 練 内 容 で 実 施 男	女 い と ず も れ の 内 容 実 施 し て い る も 男	女 性 の み を 対 象 に し た 教 育 訓 練 あ り	男 性 の み を 対 象 に し た 教 育 訓 練 あ り	該 当 す る 教 育 訓 練 を 実 施 し な か つ た
(1) 新入社員研修	➡ 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(2) 管理職(予定者を含む)研修	➡ 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修	➡ 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(4) 上記以外の研修	➡ 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

問7-1へ
問7-2へ

問7で「女性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお聞きます

問7-1. 女性のみを実施した教育訓練の具体例をご記入ください。

(例：接遇訓練など)

問7で「男性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお聞きます

問7-2. 男性のみを実施した教育訓練の具体例をご記入ください。

(例：入社時の工場実習など)

Ⅲ. ハラスメント等の防止対策などについてお聞きします

問 8. 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社では、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✓はいくつでも）

*「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

	現在、 取り組んでいる	今後、 取り組む予定
(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	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(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	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(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	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) その他（ ）	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

※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

問 9. 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について、企業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）

	男女均等取扱い について	ハラスメント等 について
(1) 人事労務担当部署が相談を受ける	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 企業内に設置した苦情処理機関※に委ねる	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 上司が相談を受ける	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 労働組合が仲介する	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 弁護士事務所など外部機関との連携を図る	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) その他（ ）	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 特に何もしていない	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

※苦情処理機関…事業主および労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦情を処理することを目的とする企業内の機関のこと

V. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きます

従業員のワーク・ライフ・バランス実現のため、貴社で取り組んでいることについてお聞きます。

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12. 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□に✓をつけてください。
また、必要な個所には実績等を記入してください。

(1) 育児休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全社員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規社員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます (1)－1. 育児休業の取得可能な期間	子の年齢が <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> カ月まで その他特記事項がある場合は記載してください ()
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます (1)－2. 育児休業制度の利用実績	平成27年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成28年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成29年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 子の看護休暇制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全社員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規社員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(2)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます (2)－1. 子の看護休暇制度の利用実績	平成27年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成28年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成29年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある 2 <input type="checkbox"/> ない

問13. 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□に✓をつけてください。
また、必要な個所には実績等を記入してください。

(1) 介護休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全社員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規社員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます (1)－1. 介護休業の取得可能な期間	<input type="text"/> <input type="text"/> カ月 その他特記事項がある場合は記載してください ()
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます (1)－2. 介護休業制度の利用実績	平成27年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成28年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 平成29年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある 2 <input type="checkbox"/> ない

静岡市

平成30年度 女性の労働実態調査票

従業員用

《調査ご協力をお願い》

日ごろより市政に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、将来にわたって経済活力に富んだ持続可能な社会を形成するため、1人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる社会、「男女共同参画社会」の実現を目指しております。

このたび市内事業所や従業員の就労実態、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、今後の施策等の参考とさせていただきたく、アンケート調査を実施することとなりました。

回答内容につきましては、統計以外の目的に使用したり、秘密を漏らしたりすることは絶対にありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃるることについて、率直なお考えをお聞かせください。

平成30年5月 静岡市長 田辺 信宏

《ご回答にあたってのお願い》

1. この調査票は特に指定のない限り、平成30年4月1日現在で記入してください。
2. この調査票は無記名です。回答内容は、統計以外の目的に使用したり秘密を漏らすことは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
3. 各調査項目では質問事項に応じて選択肢の口には✓をつけるか、() または口内に具体的な説明や数字を記入してください。
4. この調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、6月8日(金)までにご投函ください。

- 問い合わせ・連絡先 -

◆調査全般について

(調査実施者) 静岡市 市民局 男女参画・多文化共生課 (担当: 近藤、片野) 電話 054-221-1349

◆調査票の内容について

(業務受託者) 一般財団法人静岡経済研究所 (担当: 山田、岩間) 電話 054-250-8750

Ⅱ. 労働時間や有給休暇についてお聞きします

問1. あなたは、週に何日働きますか。(✓は1つ)

- 1 1日 2 2日 3 3日 4 4日
5 5日 6 6日 7 7日 (ほとんど休まない)

問2. あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか(時間外労働時間を含む、休憩時間を除く)。(✓は1つ)

- 1 3時間以下 2 4時間くらい 3 5時間くらい 4 6時間くらい
5 7時間くらい 6 8時間くらい 7 9時間くらい 8 10時間以上

問3. あなたは、有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じますか。(✓は1つ)

- 1 ためらいを感じる 2 ややためらいを感じる 3 あまりためらいを感じない →問5へ
4 まったくためらいを感じない →問5へ

問3で「1」または「2」と回答した方にお聞きします

問4. 年次有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じるのとはどのような理由ですか。(✓は1つ)

- 1 周囲に迷惑がかかると感じるため 2 後で多忙になるため
3 職場の雰囲気取得しづらいため 4 上司がよい顔をしないため
5 昇格や査定に悪い影響があるため 6 その他 ()

問5. あなたの勤務先には「育児休業制度」と「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

- 1 両方ともある 2 育児休業制度のみがある 3 介護休業制度のみがある
4 両方ともない →問10へ 5 わからない →問10へ

問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします

問6. 「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。出産・育児・介護に直面した状況を想定してお答えください。(✓は1つ)

- 1 感じる 2 感じない →問8へ

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」を利用しにくいと感じる理由は何ですか。(✓は2つまで)

- 1 休業後、現職に復帰する保証がないため 2 休業期間中の収入に不安があるため
3 昇進・昇給の際に不利なため 4 代替要員の確保が困難なため
5 仕事が忙しいため 6 職場が無理解なため
7 その他 ()

問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします

問8. 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)

- 1 利用したことがある
2 対象者であり、利用したかったが、利用しなかった →問10へ
3 対象者であるが、利用する必要がなかった →問10へ
4 対象者ではないため、利用しなかった →問10へ

問17. 女性管理職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)

- 1 ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり
- 2 育児・介護休業取得者へのキャリアサポート
- 3 昇進・昇格、評価・査定明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修
- 4 幅広い仕事上の経験を与える
- 5 ロールモデルとなる女性従業員の育成
- 6 各人のキャリアやライフプランに関する研修
- 7 女性管理職登用への経営層の明確な意思表示
- 8 男性従業員の意識改革
- 9 女性従業員自身の意識改革
- 10 その他 ()

V. ハラスメント等についてお聞きます

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。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つ選び、□に✓をつけてください。

問18. セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)について。(それぞれ✓は1つ)

	経験がある	見たことがある	話にきいたことがある	そうしたことはない
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(2) 差別的な言い方をされた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(3) 仕事に異性に身体をさわられた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(4) 宴会でお酌やデュエットを強要された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 上司から地位を利用した性的誘いを受けた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(6) 性的な噂話を流された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(7) スード写真を見せられた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(8) 不愉快な視線を送られた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(9) その他 ()	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

問19. パワー・ハラスメント(職場のいじめ、いやがらせ)について。(それぞれ✓は1つ)

	経験がある	見たことがある	話にきいたことがある	そうしたことはない
(1) 蹴る、叩くなど身体的な攻撃を受けた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(2) 長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(3) 先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(4) 業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことなど過大な要求をされた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど過少な要求をされた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(6) プライベートについて執拗に問われるなど個を侵害された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(7) その他 ()	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

問20. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）について。（それぞれ✓は1つ）

	経験がある	見たことがある	話にきいたことがある	そうしたことはない
(1) 妊娠や出産等を理由に解雇された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(2) 労働契約内容の変更を強要された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(3) 降格させられた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(4) 就業環境を害された	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 減給、または賞与等において不利益な算定が行われた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(6) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(7) 不利益な配置転換を受けた	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(8) その他（ ）	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

VI. 働く理由についてお聞きします

問21. あなたが働く理由は何ですか。（✓は3つまで）

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 働かないと、生活が成り立たないため | 2 <input type="checkbox"/> 仕事にやりがいがあるため |
| 3 <input type="checkbox"/> 将来に備えて、貯蓄するため | 4 <input type="checkbox"/> 住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため |
| 5 <input type="checkbox"/> 子どもの教育費、仕送りなどのため | 6 <input type="checkbox"/> ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいため |
| 7 <input type="checkbox"/> 仕事を通じて、自分を成長させたいため | 8 <input type="checkbox"/> 経済的に自立したいため |
| 9 <input type="checkbox"/> 働ける間は働くのがあたりまえだと思うため | 10 <input type="checkbox"/> 家業のため |
| 11 <input type="checkbox"/> とにかく家の外に出たいため | 12 <input type="checkbox"/> 自分で自由に使えるお金がほしいため |
| 13 <input type="checkbox"/> 社会に役立つため | 14 <input type="checkbox"/> その他（ ） |

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）

- | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 企業の安定性 | 2 <input type="checkbox"/> 企業の将来性 | 3 <input type="checkbox"/> 企業のイメージ |
| 4 <input type="checkbox"/> 仕事の内容 | 5 <input type="checkbox"/> 通勤時間 | 6 <input type="checkbox"/> 給与・賃金 |
| 7 <input type="checkbox"/> 自分の能力が活かせる仕事 | 8 <input type="checkbox"/> 労働時間 | 9 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係 |
| 10 <input type="checkbox"/> 男女平等 | 11 <input type="checkbox"/> その他（ ） | 12 <input type="checkbox"/> 特になし |

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）

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 満足 | 2 <input type="checkbox"/> やや満足 | 3 <input type="checkbox"/> ふつう |
| 4 <input type="checkbox"/> やや不満 | 5 <input type="checkbox"/> 不満 | |

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）

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 働き続けたい | 2 <input type="checkbox"/> できれば働き続けたい | 3 <input type="checkbox"/> どちらともいえない |
| 4 <input type="checkbox"/> できればやめたい | 5 <input type="checkbox"/> やめたい | |

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）

- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> 賛成 | 2 <input type="checkbox"/> 専門職など仕事によっては賛成 |
| 3 <input type="checkbox"/> 家事や育児に支障がなければ賛成 | 4 <input type="checkbox"/> 妊娠又は出産したらやめるべき |
| 5 <input type="checkbox"/> 反対 | 6 <input type="checkbox"/> その他（ ） |

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)

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 男女の待遇の差の改善 | 2 <input type="checkbox"/> 能力や実績の正当な評価 |
| 3 <input type="checkbox"/> 女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解 | 4 <input type="checkbox"/> 女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定 |
| 5 <input type="checkbox"/> 研修等のスキルアップ支援 | 6 <input type="checkbox"/> ロールモデルとなる女性従業員を増やす |
| 7 <input type="checkbox"/> 更衣室・休憩室・トイレなど施設の整備 | 8 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業制度の整備や利用促進 |
| 9 <input type="checkbox"/> 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 | |
| 10 <input type="checkbox"/> 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 | |
| 11 <input type="checkbox"/> 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 | |
| 12 <input type="checkbox"/> 事業所内託児施設の設置 | 13 <input type="checkbox"/> 出産・育児・介護による退職者の再雇用制度 |
| 14 <input type="checkbox"/> 夫やパートナーなど男性の家事・育児参加 | 15 <input type="checkbox"/> 女性自身の意識改革 |
| 16 <input type="checkbox"/> その他() | 17 <input type="checkbox"/> 特にない |

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)

- | |
|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 働く女性のための相談体制の充実 |
| 2 <input type="checkbox"/> 働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催 |
| 3 <input type="checkbox"/> 働く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 |
| 4 <input type="checkbox"/> 育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実 |
| 5 <input type="checkbox"/> 週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進 |
| 6 <input type="checkbox"/> 企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ |
| 7 <input type="checkbox"/> 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ |
| 8 <input type="checkbox"/> 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 |
| 9 <input type="checkbox"/> その他() |
| 10 <input type="checkbox"/> 特にない |

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、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)

- | | | |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 募集・採用 | 2 <input type="checkbox"/> 配置転換 | 3 <input type="checkbox"/> 人事評価 |
| 4 <input type="checkbox"/> 昇進・昇給 | 5 <input type="checkbox"/> 教育訓練 | 6 <input type="checkbox"/> 福利厚生 |
| 7 <input type="checkbox"/> 賃金 | 8 <input type="checkbox"/> 退職 | 9 <input type="checkbox"/> その他() |
| 10 <input type="checkbox"/> 待遇の差はない →問30へ | | |

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)

- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> 女性は体力的に劣るため | 2 <input type="checkbox"/> 女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い |
| 3 <input type="checkbox"/> 女性は法律上の制限が男性より多い | 4 <input type="checkbox"/> 女性への社会一般の理解が足りない |
| 5 <input type="checkbox"/> 女性は家庭や育児を優先するケースが多い | 6 <input type="checkbox"/> 経営者や管理職の差別意識がある |
| 7 <input type="checkbox"/> 女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い | |
| 8 <input type="checkbox"/> 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 | |
| 9 <input type="checkbox"/> その他() | |

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るべきだと思いますか。(✓はいくつでも)

- | |
|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 男女の性別に関係なく、同等に働くべき |
| 2 <input type="checkbox"/> 男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき |
| 3 <input type="checkbox"/> 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 |
| 4 <input type="checkbox"/> その他() |
| 5 <input type="checkbox"/> わからない |

事務局使用欄

