

令和3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	10
(1) 事業所の概要	10
(2) 従業員の構成	14
(3) 管理職の状況	21
(4) ハラスメント等の防止策	34
(5) 女性の活躍促進のための取組み状況	39
(6) ワーク・ライフ・バランスについて	44
(7) L G B T Qなど性的少数者について	49
III. 【従業員】アンケート調査結果	52
1. 考察	53
2. 調査結果	58
(1) 回答者の属性	58
(2) 労働時間	67
(3) 育児休業制度と介護休業制度	72
(4) ワーク・ライフ・バランスの状況	80
(5) 管理職について	90
(6) ハラスメント等について	99
(7) 働く理由等について	103
(8) 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	142
1. 働き続けやすい就業環境づくり	144
2. 女性のキャリアアップ支援の取組み	146
VI. 考察（まとめ）	148
附表 アンケート調査票	150

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】「2021年版静岡県会社要覧4,332社掲載」（一般財団法人静岡経済研究所発行）をもとに静岡市内に所在する事業所を抽出し、業種や従業員規模等のバランスを考慮した上で500事業所を選定

【従業員】事業所調査の対象事業所に勤務する従業員2,000人（500事業所×4人）

調査方法：自記入式アンケートによる手法

調査票を郵送し、返信用封筒にて回収

調査期間：令和3年7月1日～7月16日

②事業所へのヒアリング調査<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事業所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

対象事業所数：5事業所

調査方法：対象事業所へのオンライン面談および書面による聞き取り調査

調査時期：令和3年8月～9月

3. 回収状況

対象者	発送数・配布数	回収数	回収率
事業所	500	167	33.4%
従業員	2,000	514	25.7%

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 (P10～P13)

今回のアンケート調査による回答事業所は、167事業所、業種は「製造業」(28.1%)、「卸売業、小売業」(23.4%)などが多い。事業所のうち19.2%は労働組合があり、従業員規模別にみると、51～100人(18.4%)、101人以上(35.7%)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「期によって増減」(28.7%)、「減少傾向」(28.1%)が各3割弱、「横ばい」(25.1%)も4分の1を占める。「期によって増減」が3割を超えているのは、業種別では「建設業」、「情報通信・運輸業」、従業員規模別では「31～50人」の規模の事業所である。

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」(16.2%)、「採算は取れている」(41.9%)が合わせて6割弱にのぼる。ただし、業種別にみると「製造業」で「採算が取れたり取れなかったり」(34.0%)が3割を超えており、従業員規模別にみると「30人以下」、「51～100人」の事業所で「採算が取れたり取れなかったり」が3割を超えているなど、ばらつきがみられる。

(2) 従業員の構成 (P14～P20)

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」(33.5%)が最も多く、次いで「51～100人」(29.3%)となっている。

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2割弱にとどまる。性別ごとの勤務形態をみると、男性は正規従業員が多いのに対し、女性はパートタイマーが多く、差がみられる。

正規従業員の平均勤続年数は、男性14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概ね横ばいである。また、勤続年数10年以下の割合は、男性の正規従業員が28.8%に対し、女性の正規従業員は59.9%にのぼるなど大きな差がみられる。

非正規従業員の平均勤続年数は、男性10年、女性8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3.9ポイント、女性が1.9ポイント減少した一方、「6～10年」は、男性が6.1ポイント、女性が6.2ポイント増加している。

(3) 管理職の状況 (P21～P33)

全事業所のうち、女性の役員は平均0.5人(全体4.2人)、女性の部長相当職は平均0.3人(全体6.4人)、女性の課長相当職は平均1.4人(全体14.5人)、女性の係長相当職は平均2.6人(全体12.8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32.9%、女性の部長相当職がいる事業所は15.6%、女性の課長相当職がいる事業所は37.1%、女性の係長相当職がいる事業所は46.7%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」(40.7%)や「社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった」(25.4%)、「職場の雰囲気よくなった」(19.5%)などの効果があると感じている事業所が多い。

一方、女性管理職がない理由としては、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(51.1%)が最も多く、前回調査と比較すると5.5ポイント増加しており、この3年間で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。一方、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」は7.5ポイント減少している。

今後、女性管理職を増やすための取組みとしては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.5%)を挙げる事業所が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(38.7%)などである。働き方改革や時間外労働の削減、柔軟な働き方の推進といったワーク・ライフ・バランス施策に加え、育児や介護による休業取得者へのキャリアサポートを行っていくことが重要であると認識している事業所が多い。

(4) ハラスメント等の防止策 (P34~P38)

事業所の約8割が「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」としている。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」、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」については約6割の事業所が実施している。

仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の取扱いの不平等に関する相談については、「上司が相談を受ける」(69.6%)、「人事労務担当部署が相談を受ける」(67.7%)事業所が7割弱にのぼる。また、ハラスメント等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」(71.2%)や「上司が相談を受ける」(69.9%)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、「企業内に設置した苦情全般の窓口委ねる」と回答する事業所が大幅に増加している。

(5) 女性の活躍促進のための取組み状況 (P39~P43)

事業所における女性活躍促進の問題点としては、「家庭責任(女性が家庭において担うべき役割)を考慮する必要がある」(46.0%)が最も多く、次いで「男性の方が適している業務が多い」(30.7%)、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」(22.7%)などである。前回調査と比較すると、「一般的に女性は就業意識が低い」(20.2%)が増加傾向にあり、

事業所が女性活躍を進める上で女性自身の就業意識を高めていくことが課題の1つとなっている。

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」(59.4%)、「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」(50.5%)、「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」(40.6%)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」(44.8%)、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」(40.6%)ことに取り組む予定である。

前回調査と比較すると、「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」、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」が増加しており、制度の活用を促したり、中間管理職などに女性活躍の重要性の啓発を積極的に取り組もうとする姿勢がみられる。

(6) ワーク・ライフ・バランスについて (P44~P48)

育児休業制度を導入している事業所は167事業所中、125事業所(74.9%)である。前回調査では同制度の導入率が77.6%だったことから導入は伸び悩んでいるとみられる。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」が依然として約8割で推移している一方、女性は、「0人」が5割前後、1人以上、育児休業制度を利用した事業所が半数にのぼり、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167事業所中、99事業所(59.3%)である。前回調査では同制度の導入率が61.2%だったことから導入は伸び悩んでいるとみられる。一方、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167事業所中、136事業所(81.4%)である。前回調査では「ある」とする事業所は77.6%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

介護休業制度を導入している事業所は167事業所中、118事業所(70.7%)である。前回調査では同制度の導入率が70.1%だったので、導入はわずかながら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」が男女ともに約7割で推移しており、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167事業所中、127事業所(76.0%)である。前回調査では「ある」とする事業所は66.7%だったので、導入は着実に広がっているとみられる。

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」(59.8%)や「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(29.9%)などを挙げる事業所が多く、業務遂行上の人員確保は大きな課題となっている。

(7) L G B T Qなど性的少数者について (P49~P51)

事業所内におけるL G B T Qなど性的少数者の従業員の認識については、「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%と多数を占めた。ただし、「“いない”と認識している事業所にもL G B T Qなど性的少数者がいる可能性があることから、何らかの対応が必要だと思われる。

L G B T Q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」(82.4%)が大多数を占めるが、H30年度調査と比べると「取り組んでいることはない」(91.1%)の割合は10ポイント近く減少しており、取り組んでいる事業所が増えている。また、「“いる”と認識している」(4.2%)事業所については、「社員向け相談窓口の設置(性自認・性的志向に関するハラスメント相談を含む)」に取り組んでいるほか、「“いない”と認識している」(45.5%)事業所も、少数ではあるが、「採用活動における取組み(公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など)や「方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化」などに取り組んでいる。

(8) まとめ

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6割超に対して女性は4割に満たず、さらに女性従業員のうち正規従業員は約2割にとどまる。また、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、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推察される。

事業所として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り、そのためにはワーク・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、家事や育児への男性の参画促進による女性の負担軽減も有効であり、事業所もこれを推進していくことが求められる。

一方、管理職についてみると、女性の管理職がい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く、幅広い仕事上の経験を付与するなど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ことが課題といえる。

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」を挙げる企業が4割にのぼり、経営面で効果が出ていると感じている事業所が多い。ダイバーシティ(多様性)が求められる時代にあつて、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。

こうした中、事業所における女性活躍促進の取組み状況をみると、女性活躍促進が進まない問題点として、女性は「家庭責任(女性が家庭において担うべき役割)を考慮する必要がある」を挙げる事業所が最も多く、依然として性別役割分担意識が根深い障害になっていることがうかがわれる。男性の育児休業取得を促進する流れが高まる中、“夫にも妻に

も家庭責任がある”という意識を皆が持つことで、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。

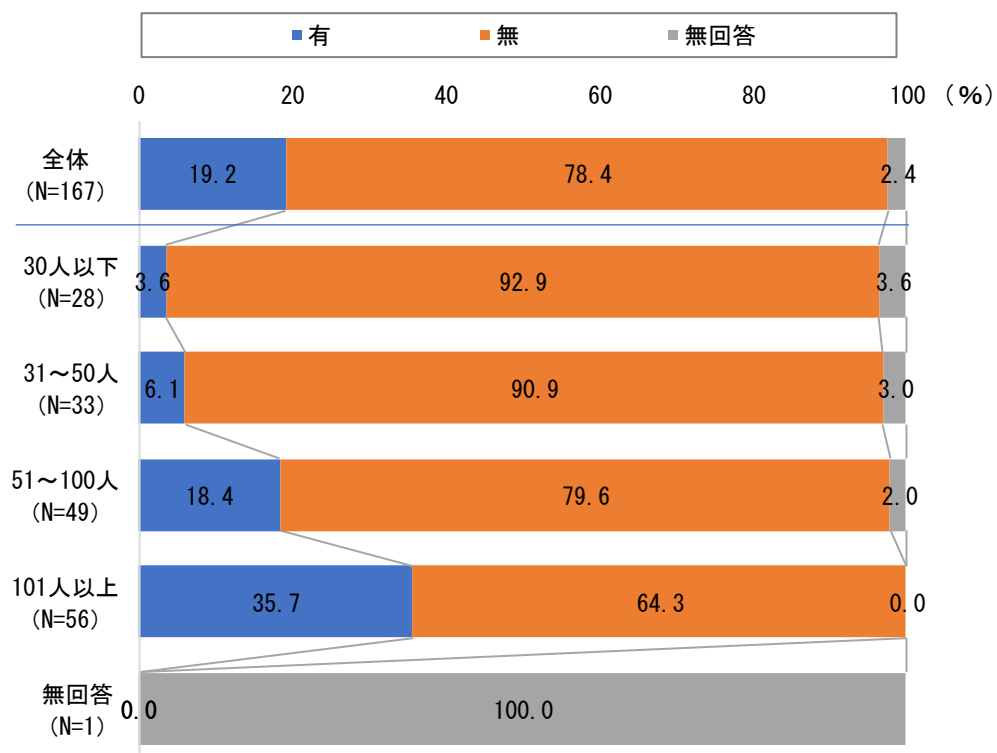
一方、女性活躍推進のための企業の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）については、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定めている」のは6割、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」は半数にとどまる。また、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行っている」事業所は2割と少ないことから、まずは自社の現状を分析し、今後の取組み内容を検討することが重要である。

ハラスメント等の防止策については、8割前後の事業所は、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、従業員規模別で見ると取組み状況に差があり、とくに「30人以下」の小規模事業所では取組みが遅れている傾向にある。2020年に改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワー・ハラスメント対策については、大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から義務化されることから、小規模事業所は早急な対応が求められる。

2. 調査結果

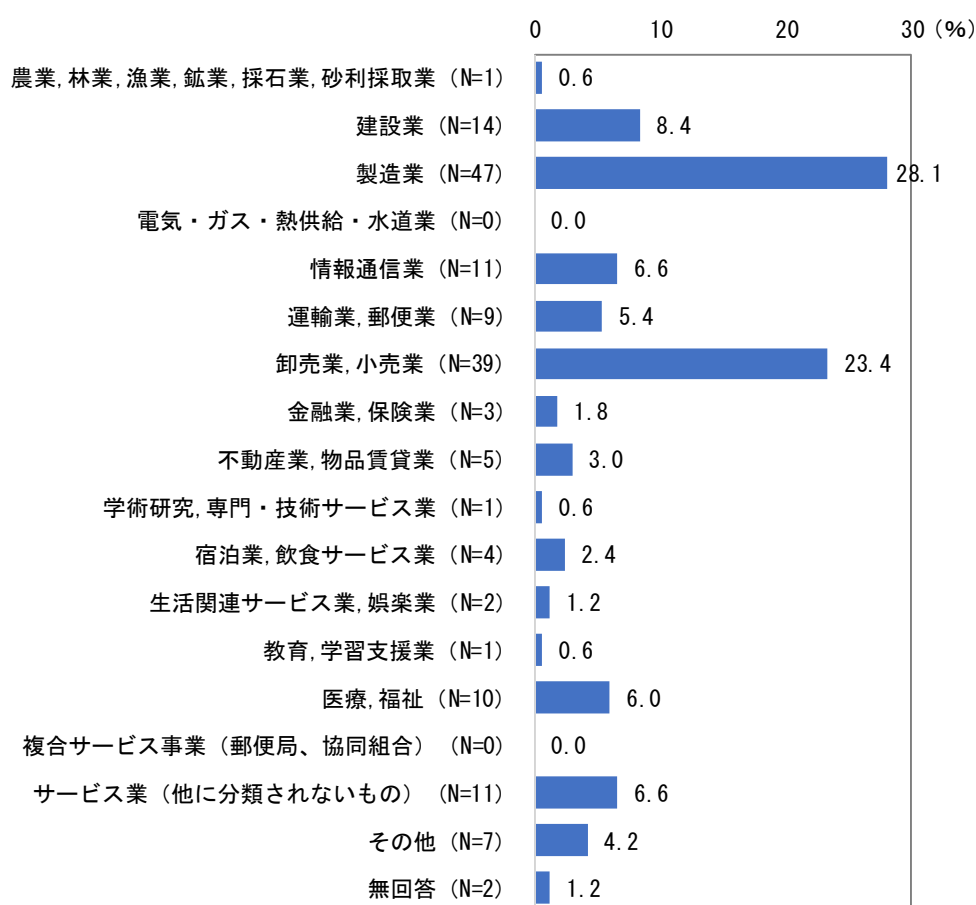
(1) 事業所の概要

■労働組合の有無



- 労働組合の有無については、「有」(19.2%)、「無」(78.4%)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(18.4%)、101人以上(35.7%)で「有」とする事業所が多い。

■業種 (N=167)



- ・業種については、「製造業」(28.1%)が最も多く、次いで「卸売業, 小売業」(23.4%)が上位を占める。
- ・このほか、「建設業」(8.4%)、「情報通信業」(6.6%)、「サービス業 (他に分類されないもの)」(6.6%)が、それぞれ全体の1割弱を占めている。

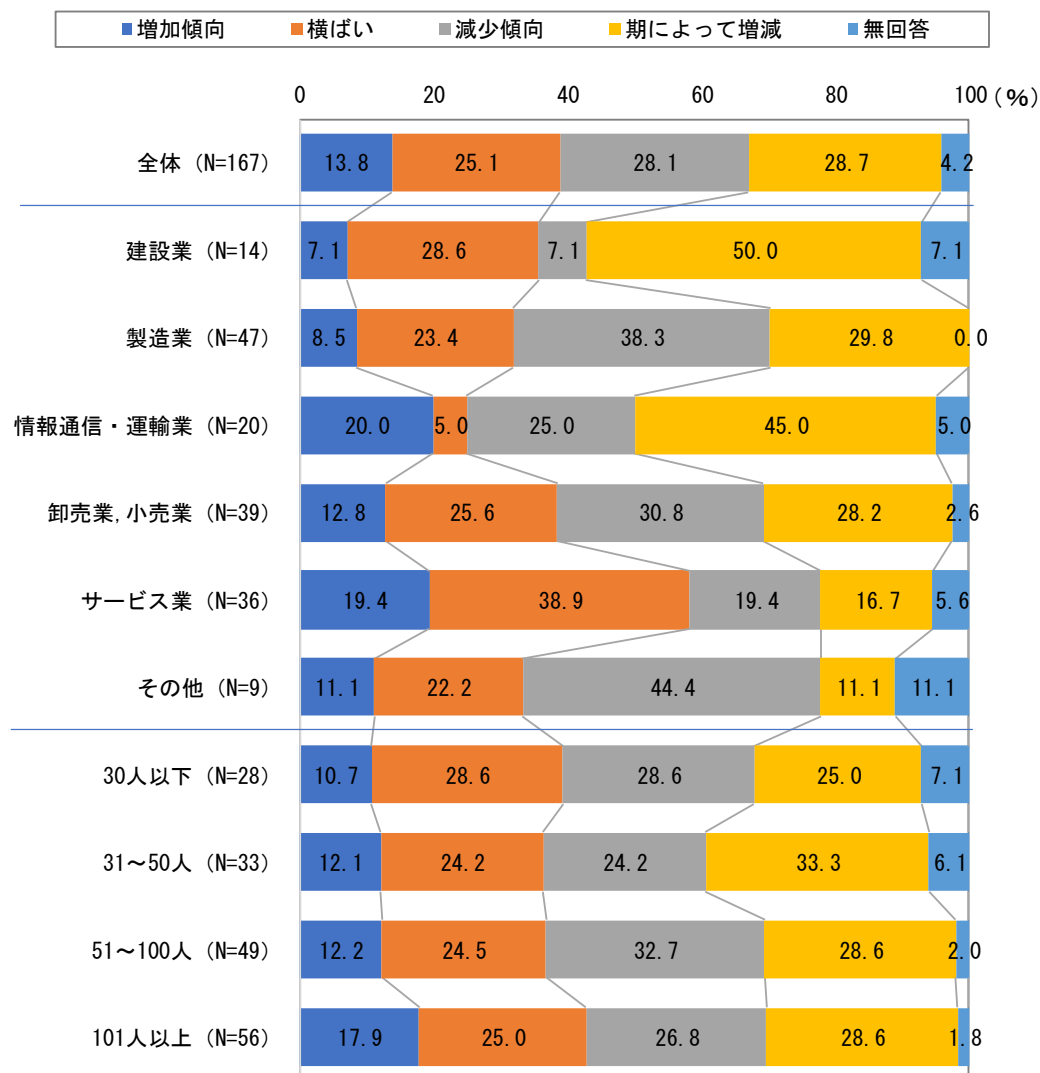
※調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、以下、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用する。

(統合内容)

- ◆ 「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」
- ◆ 「農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業」「学術研究, 専門・技術サービス業」 → 「その他」

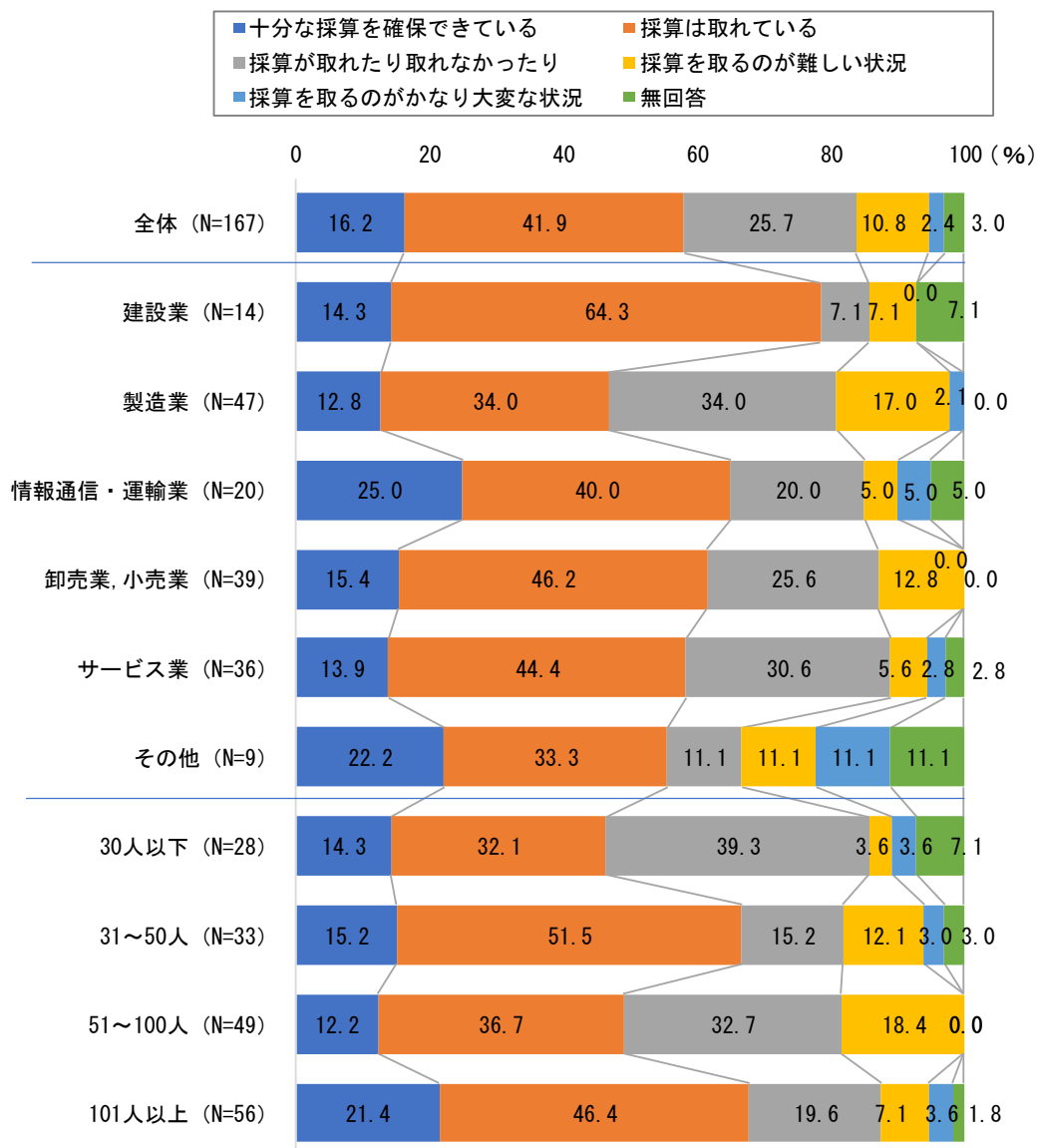
■直近3年間の業況

〈直近3年間の売上高の傾向（業種別、従業員規模別）〉



- ・直近3年間の売上高は「期によって増減」(28.7%)が最も多く、「減少傾向」(28.1%)、「横ばい」(25.1%)も4分の1を占める。
- ・業種別では、「情報通信業・運輸業」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17.9%と最も多い。

〈直近3年間の経常利益の傾向（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」（41.9%）と回答した事業所が約4割にのぼる。
- ・ 業種別にみると、「十分な採算を確保できている」のは「情報通信業・運輸業」（25.0%）が多い。
- ・ 従業員規模別にみると、51~100人の事業所では、「採算を採るのが難しい状況」（18.4%）が約2割にのぼる。

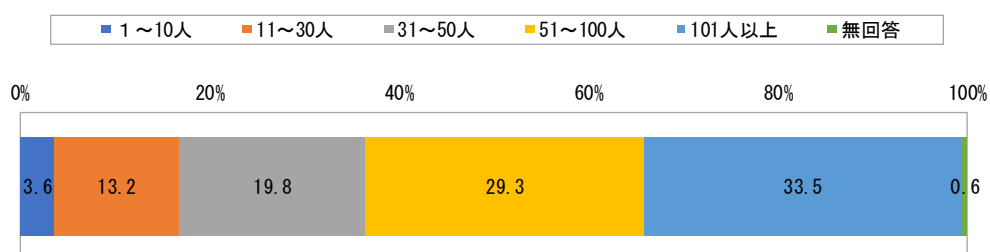
(2) 従業員の構成

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

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

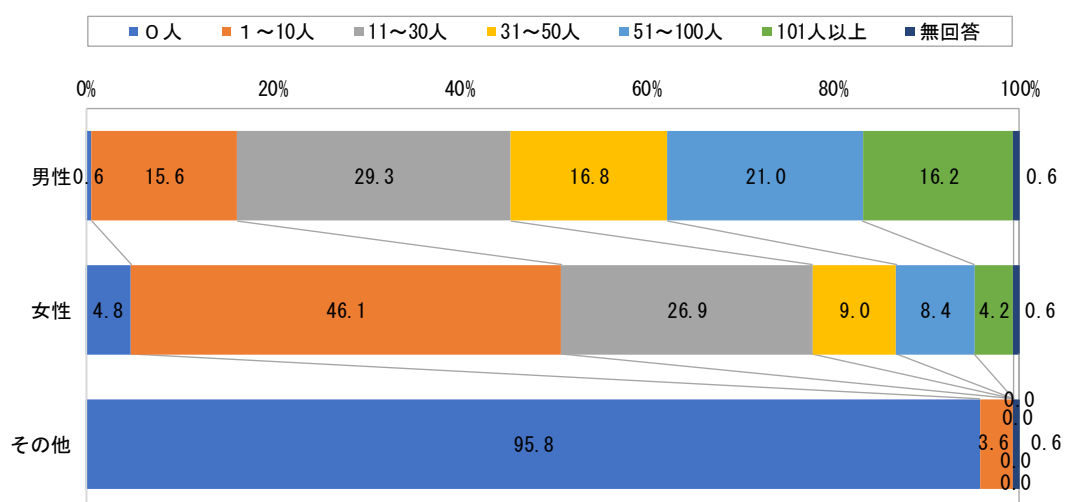
■従業員規模 (N=167)

〈従業員全体〉



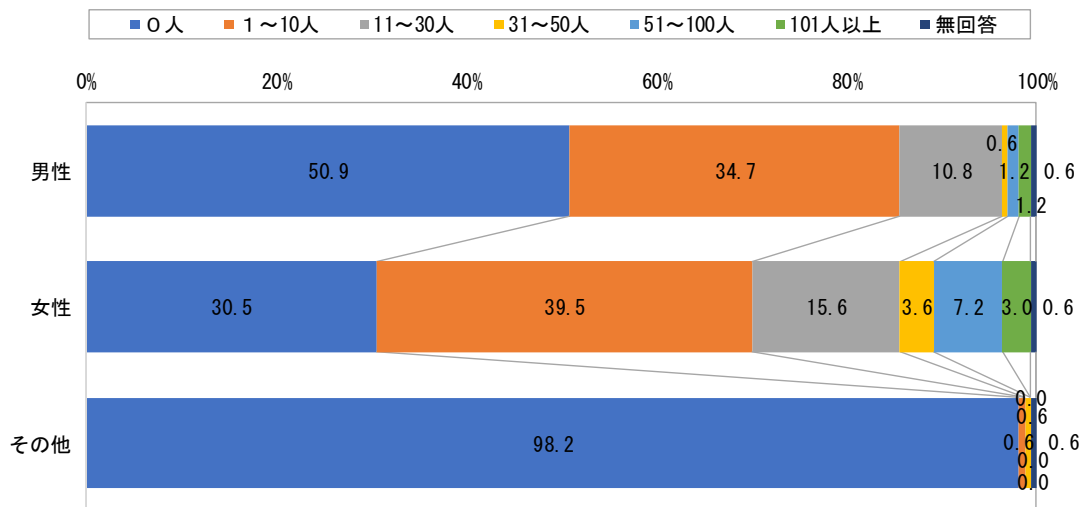
- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」(33.5%)が最も多く、次いで「51～100人」(29.3%)となっている。

〈正規従業員〉



	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	0.6	15.6	29.3	16.8	21.0	16.2	0.6
女性	4.8	46.1	26.9	9.0	8.4	4.2	0.6
その他	95.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

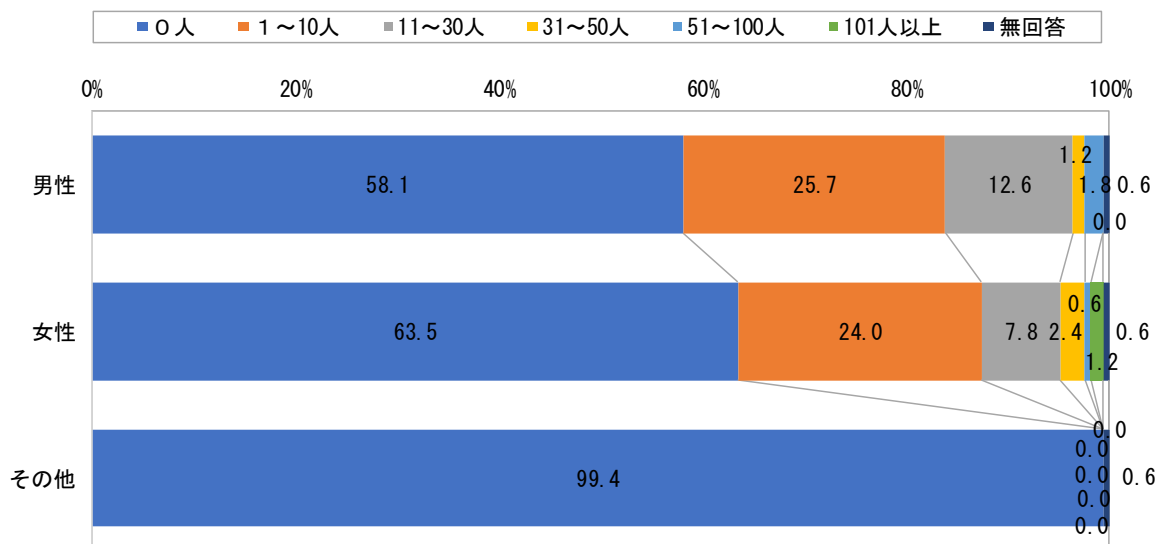
〈パートタイマー〉



(%)

	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	50.9	34.7	10.8	0.6	1.2	1.2	0.6
女性	30.5	39.5	15.6	3.6	7.2	3.0	0.6
その他	98.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



(%)

	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	58.1	25.7	12.6	1.2	1.8	0.0	0.6
女性	63.5	24.0	7.8	2.4	0.6	1.2	0.6
その他	99.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

■従業員の人数－男女別・年齢別の人数

(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	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	92	131	0	51	50	0	26	27	0	3	7	0	172	215	0	387
20～29歳	2,162	1,232	0	224	317	0	90	91	0	117	181	0	2,593	1,821	0	4,414
30～39歳	2,457	935	1	84	335	1	49	112	0	69	81	0	2,659	1,463	2	4,124
40～49歳	3,006	936	1	90	535	1	46	181	0	17	24	0	3,159	1,676	2	4,837
50～59歳	2,668	584	3	74	641	2	79	156	0	13	17	0	2,834	1,398	5	4,237
60～65歳	589	81	3	276	346	18	238	76	0	0	0	0	1,103	503	21	1,627
66歳以上	329	39	12	410	336	19	204	82	0	1	0	0	944	457	31	1,432
合計	11,303	3,938	20	1,209	2,560	41	732	725	0	220	310	0	13,464	7,533	61	21,058

■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	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	0.4	0.6	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0	1.8
20～29歳	10.3	5.9	0.0	1.1	1.5	0.0	0.4	0.4	0.0	0.6	0.9	0.0	12.3	8.6	0.0	21.0
30～39歳	11.7	4.4	0.0	0.4	1.6	0.0	0.2	0.5	0.0	0.3	0.4	0.0	12.6	6.9	0.0	19.6
40～49歳	14.3	4.4	0.0	0.4	2.5	0.0	0.2	0.9	0.0	0.1	0.1	0.0	15.0	8.0	0.0	23.0
50～59歳	12.7	2.8	0.0	0.4	3.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.1	0.1	0.0	13.5	6.6	0.0	20.1
60～65歳	2.8	0.4	0.0	1.3	1.6	0.1	1.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2	2.4	0.1	7.7
66歳以上	1.6	0.2	0.1	1.9	1.6	0.1	1.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	2.2	0.1	6.8
合計	53.7	18.7	0.1	5.7	12.2	0.2	3.5	3.4	0.0	1.0	1.5	0.0	63.9	35.8	0.3	100.0

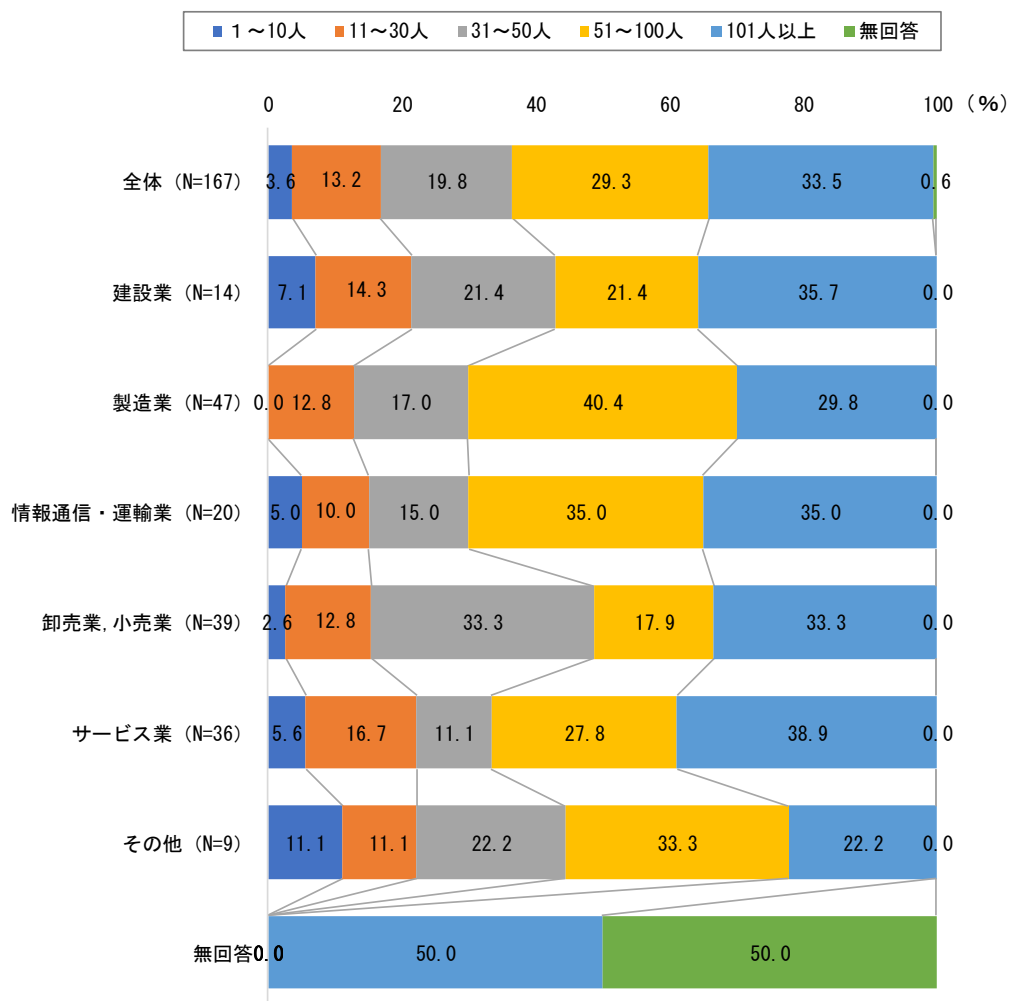
■従業員の人数－男女別・年齢別の各年齢層に占める割合

(%)

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			合計			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員									
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	23.8	33.9	0.0	13.2	12.9	0.0	6.7	7.0	0.0	0.8	1.8	0.0	44.4	55.6	0.0	100.0
20～29歳	49.0	27.9	0.0	5.1	7.2	0.0	2.0	2.1	0.0	2.7	4.1	0.0	58.7	41.3	0.0	100.0
30～39歳	59.6	22.7	0.0	2.0	8.1	0.0	1.2	2.7	0.0	1.7	2.0	0.0	64.5	35.5	0.0	100.0
40～49歳	62.1	19.4	0.0	1.9	11.1	0.0	1.0	3.7	0.0	0.4	0.5	0.0	65.3	34.6	0.0	100.0
50～59歳	63.0	13.8	0.1	1.7	15.1	0.0	1.9	3.7	0.0	0.3	0.4	0.0	66.9	33.0	0.1	100.0
60～65歳	36.2	5.0	0.2	17.0	21.3	1.1	14.6	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	67.8	30.9	1.3	100.0
66歳以上	23.0	2.7	0.8	28.6	23.5	1.3	14.2	5.7	0.0	0.1	0.0	0.0	65.9	31.9	2.2	100.0
合計	53.7	18.7	0.1	5.7	12.2	0.2	3.5	3.4	0.0	1.0	1.5	0.0	63.9	35.8	0.3	100.0

- ・全従業員の半数は男性・正規従業員（53.7%）であり、女性・正規従業員（18.7%）は2割弱にとどまる。
- ・各年齢層に占める割合は、正規従業員は、30代は男性が59.6%、女性が22.7%、40代は男性が62.1%、女性が19.4%、50代は男性が63.0%、女性が13.8%。一方、パートタイマーは、30代は男性が2.0%、女性が8.1%、40代は男性が1.9%、女性が11.1%、50代は男性が1.7%、女性が15.1%と、雇用形態に差がみられる。

【参考】〈業種別・従業員規模の割合〉



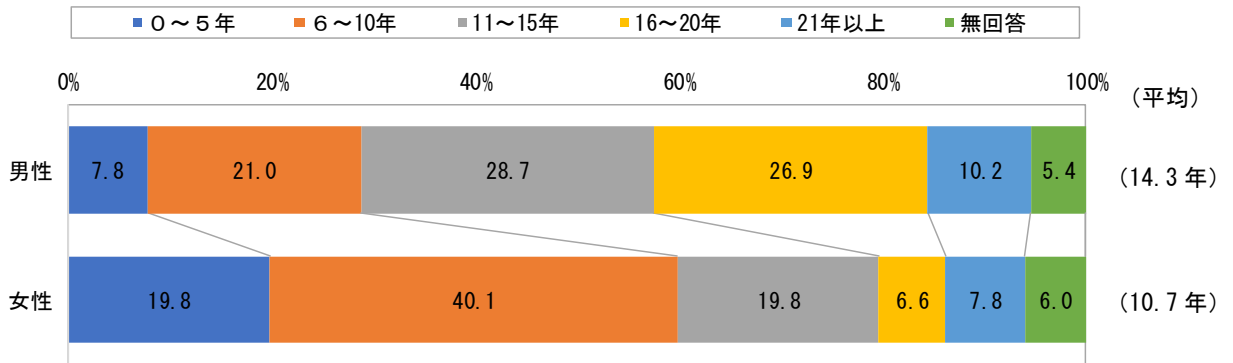
(%)

	合計	1~10人	11~30人	31~50人	51~100人	101人以上	無回答
全体	167	6	22	33	49	56	1
	100.0	3.6	13.2	19.8	29.3	33.5	0.6
建設業	14	1	2	3	3	5	0
	100.0	7.1	14.3	21.4	21.4	35.7	0.0
製造業	47	0	6	8	19	14	0
	100.0	0.0	12.8	17.0	40.4	29.8	0.0
情報通信・運輸業	20	1	2	3	7	7	0
	100.0	5.0	10.0	15.0	35.0	35.0	0.0
卸売業, 小売業	39	1	5	13	7	13	0
	100.0	2.6	12.8	33.3	17.9	33.3	0.0
サービス業	36	2	6	4	10	14	0
	100.0	5.6	16.7	11.1	27.8	38.9	0.0
その他	9	1	1	2	3	2	0
	100.0	11.1	11.1	22.2	33.3	22.2	0.0
無回答	2	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0

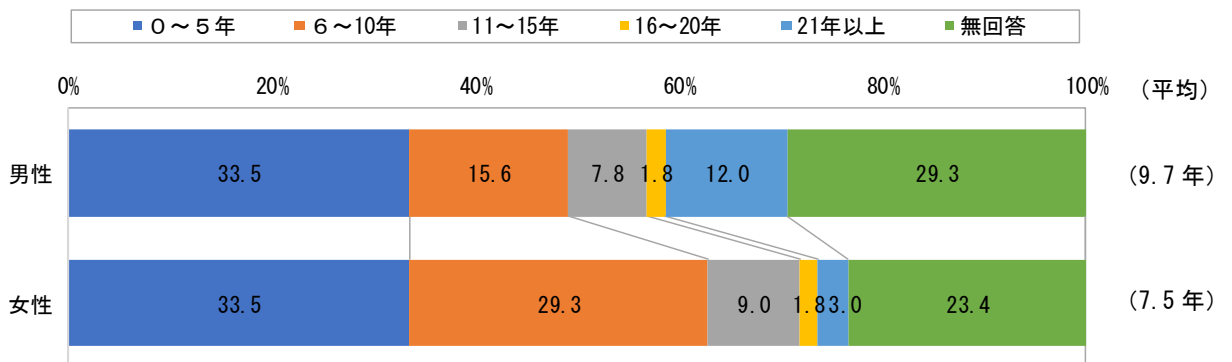
問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください（ご記入が難しい場合は、概算でも構いません）。

■平均勤続年数

〈正規従業員〉



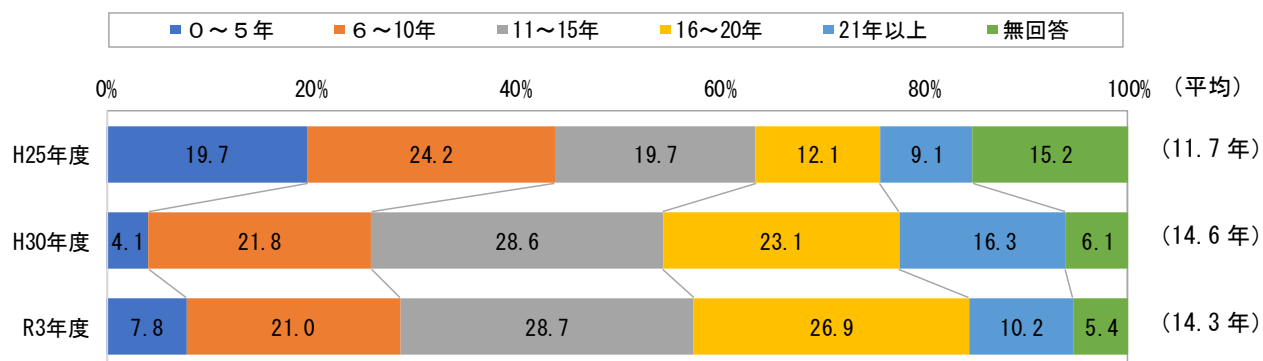
〈非正規従業員〉



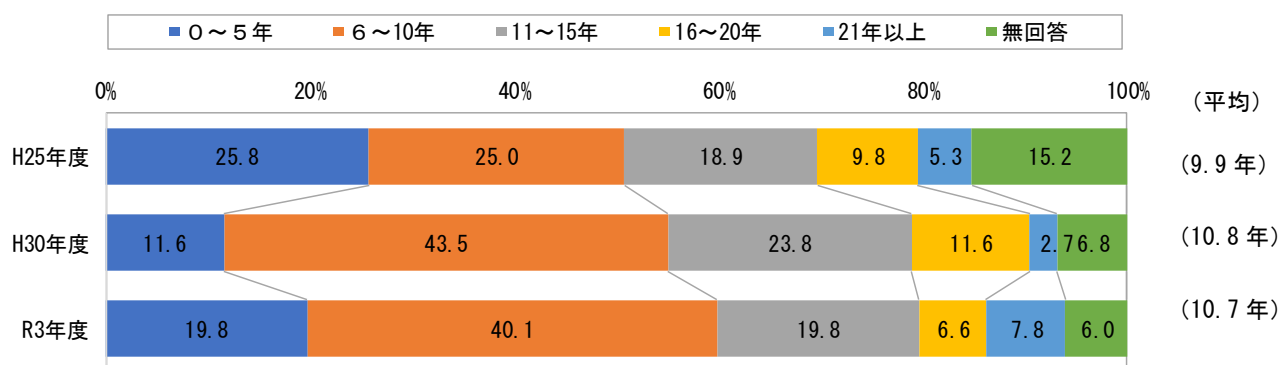
- 正規従業員の平均勤続年数については、男性は「11～15年」（28.7%）、「16～20年」（26.9%）が多い一方、女性は「6～10年」（40.1%）が約4割を占めており、「0～5年」（19.8%）も合わせると10年以下が半数以上にのぼる。
- 非正規従業員の平均勤続年数については、「0～5年」が男性（33.5%）、女性（33.5%）ともに多いが、女性は「6～10年」（29.3%）も3割弱を占めている。

〈時系列比較〉

①正社員・男性



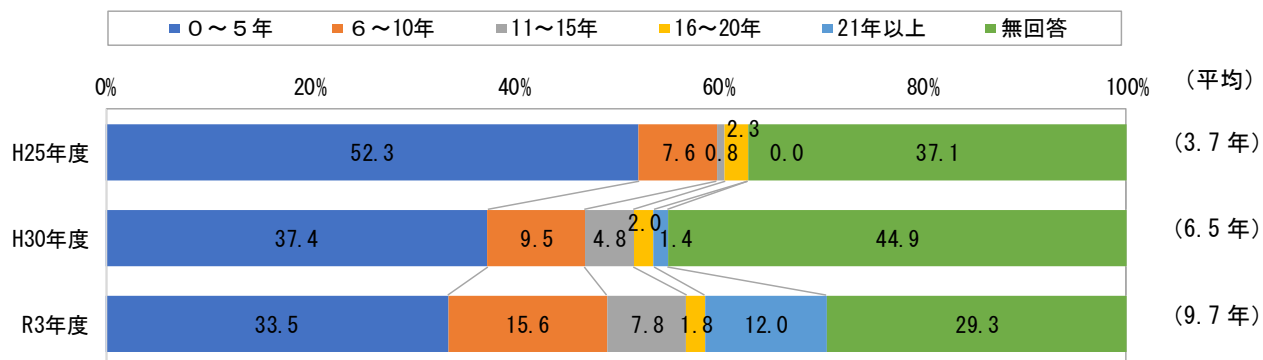
②正社員・女性



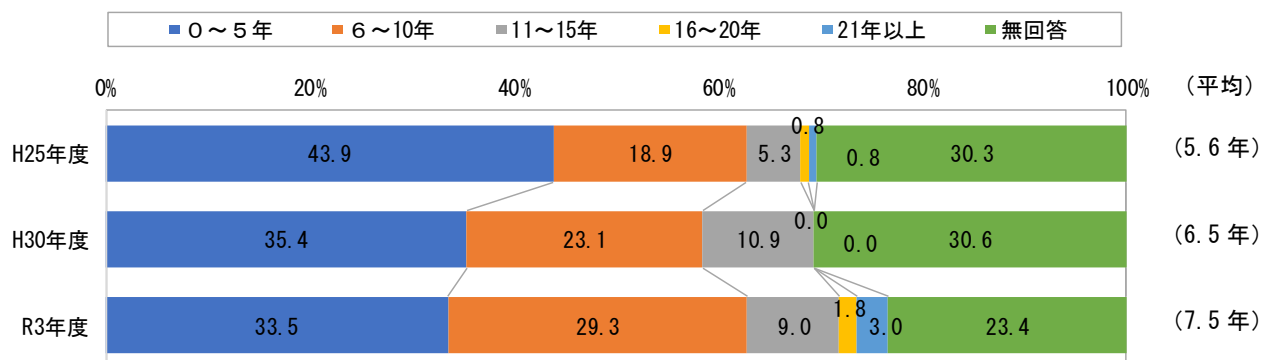
- ・時系列にみた正社員・男性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(7.8%)、「11～15年」(28.7%)、「16～20年」(26.9%)がそれぞれ増加している。
- ・時系列にみた正社員・女性の平均勤続年数については、「0～5年」(19.8%)、「21年以上」(7.8%)が増加し、「6～10年」(40.1%)、「11～15年」(19.8%)が減少している。

〈時系列比較〉

①非正規従業員・男性



②非正規従業員・女性



- ・時系列にみた非正規従業員・男性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(33.5%)が減少し、「6～10年」(15.6%)、「11～15年」(7.8%)が増加している。
- ・時系列にみた非正規従業員・女性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(33.5%)が減少し、「6～10年」(29.3%)が増加している。

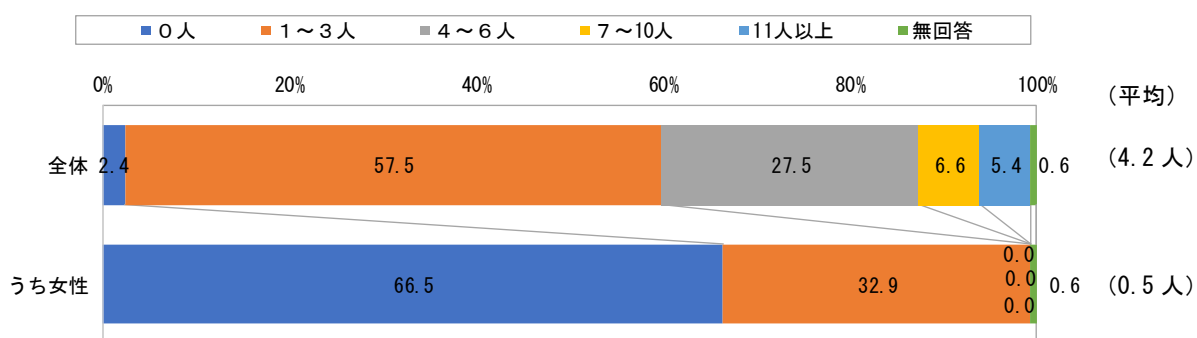
(3) 管理職の状況

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

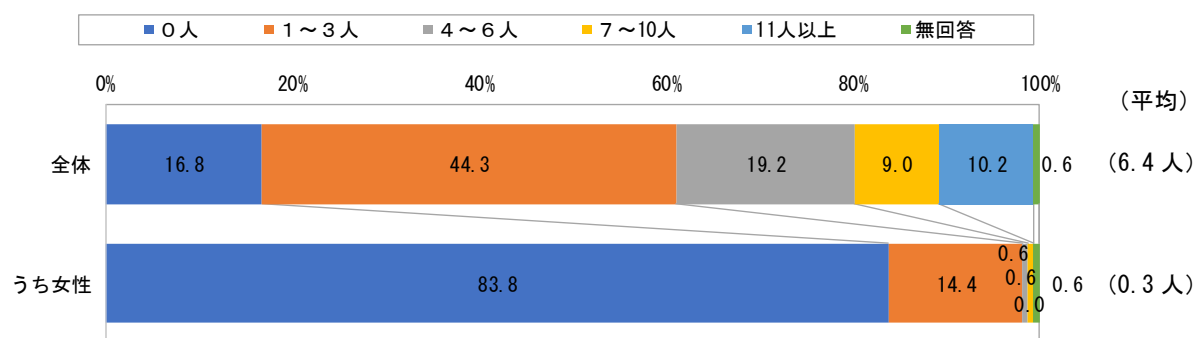
※管理職について

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

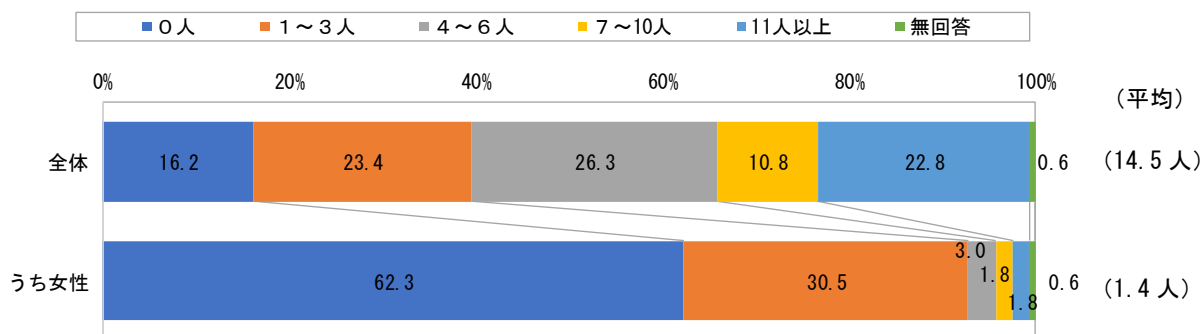
■役員



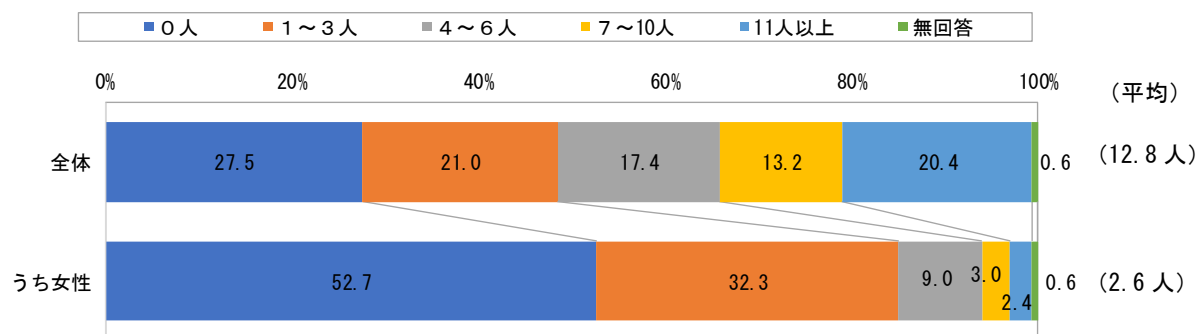
■部長相当職



■課長相当職



■係長相当職

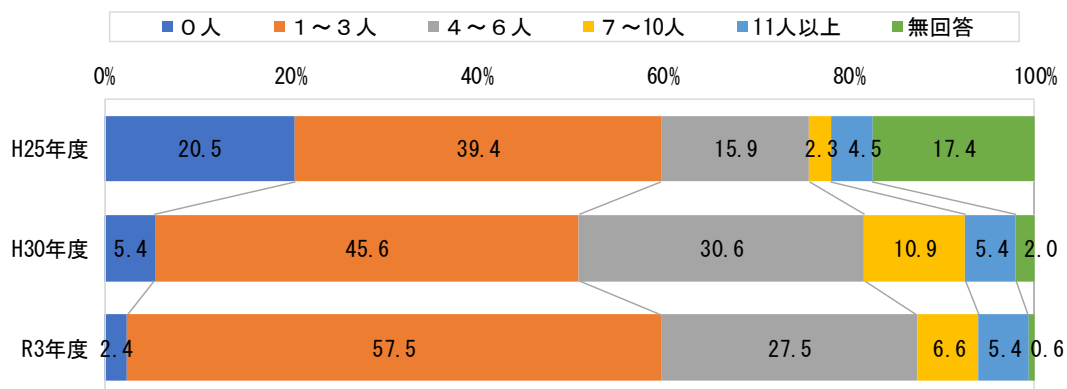


- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員（66.5%）、部長相当職（83.8%）、課長相当職（62.3%）、係長相当職（52.7%）と、半数以上の事業所で女性がない状況であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

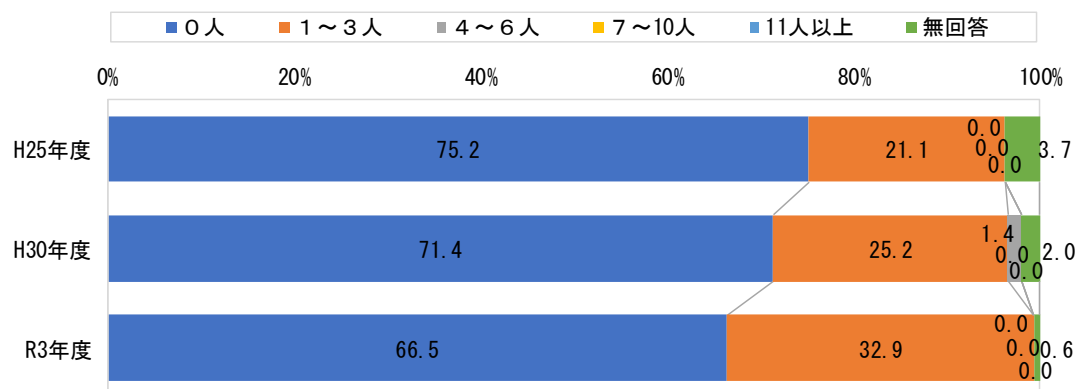
〈時系列比較〉

①役員

(全体)



(うち女性)

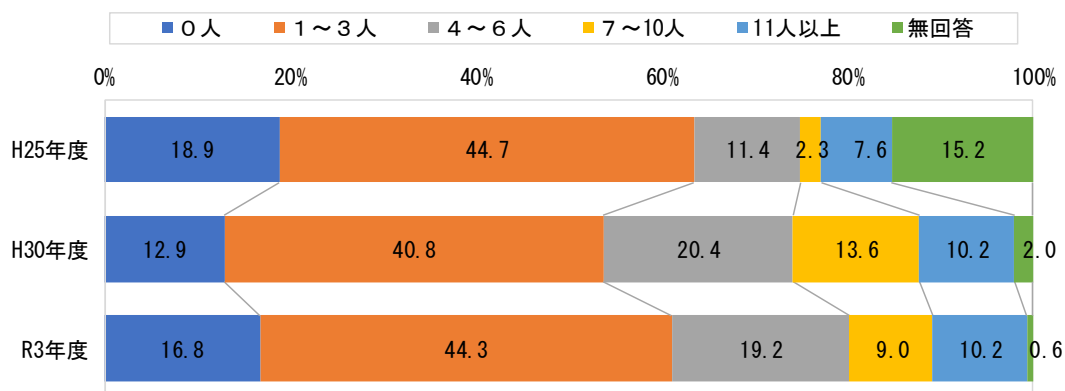


- ・時系列でみた役員数（全体）については、H30年度調査と比べると「1～3人」(57.5%)が増加している。
- ・女性の役員数については、H30年度調査と比べると「0人」(66.5%)がやや減少し、「1～3人」(32.9%)が増加している。

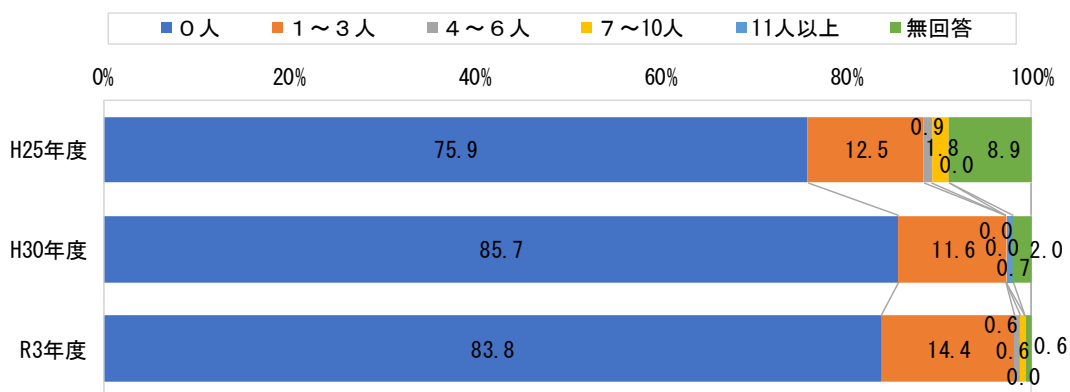
〈時系列比較〉

②部長相当職

(全体)



(うち女性)

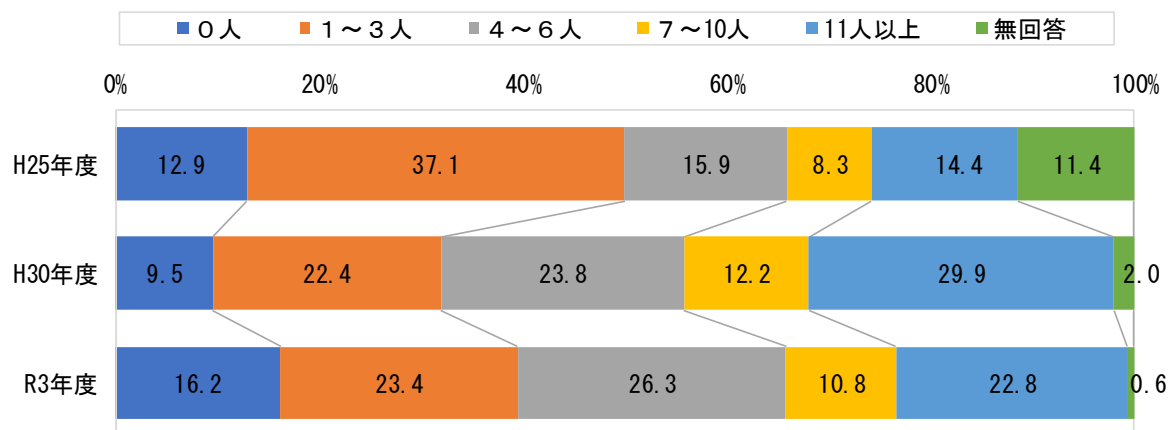


- ・時系列でみた部長相当職数（全体）については、H30年度調査と比べると「0人」（16.8%）、「1～3人」（44.3%）で増加している。
- ・女性の部長相当職数については、「0人」（83.8%）が8割を超えている。一方、H30年度調査と比べると「1～3人」（14.4%）がやや増えている。

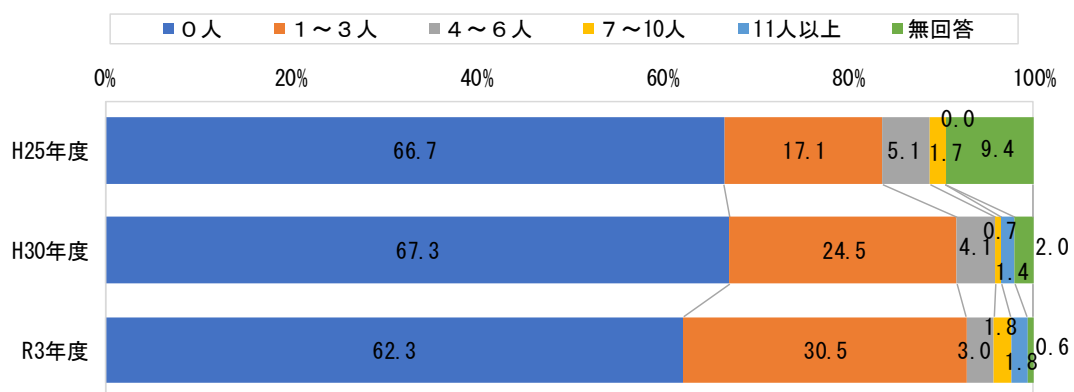
〈時系列比較〉

③課長相当職

(全体)



(うち女性)

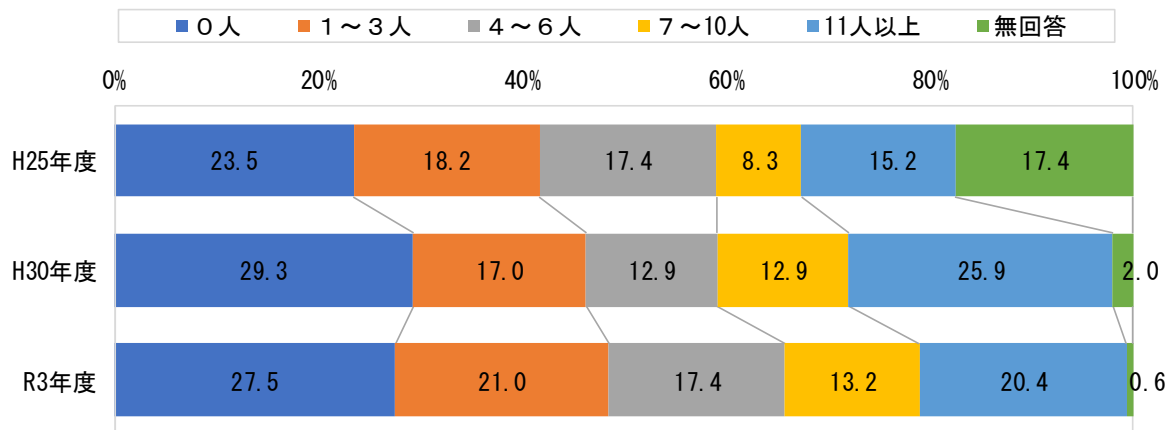


- ・時系列でみた課長相当職数(全体)については、H30年度調査と比べると「0人以上」(16.2%)、「1~3人」(23.4%)、「4~6人」(26.3%)が増加している。
- ・女性の課長相当職数については、「0人」(62.3%)が約6割を占めている。一方、「1~3人」(30.5%)については増加している。

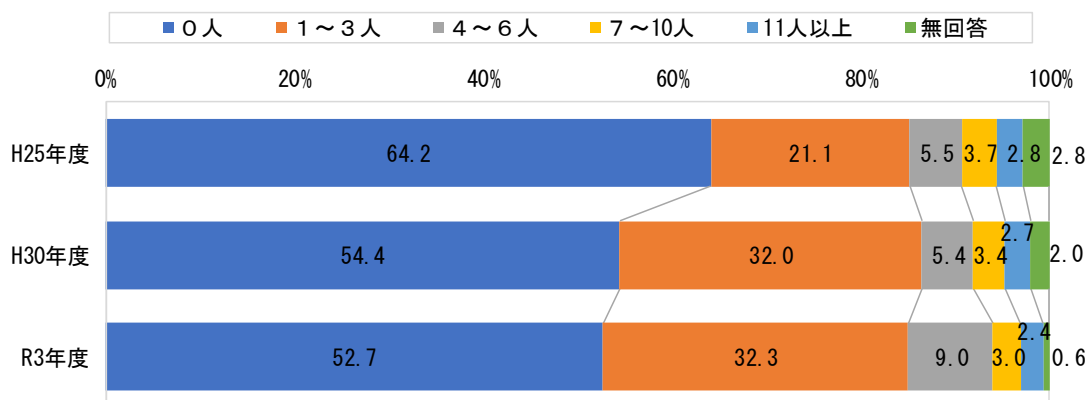
〈時系列比較〉

④係長相当職

(全体)



(うち女性)

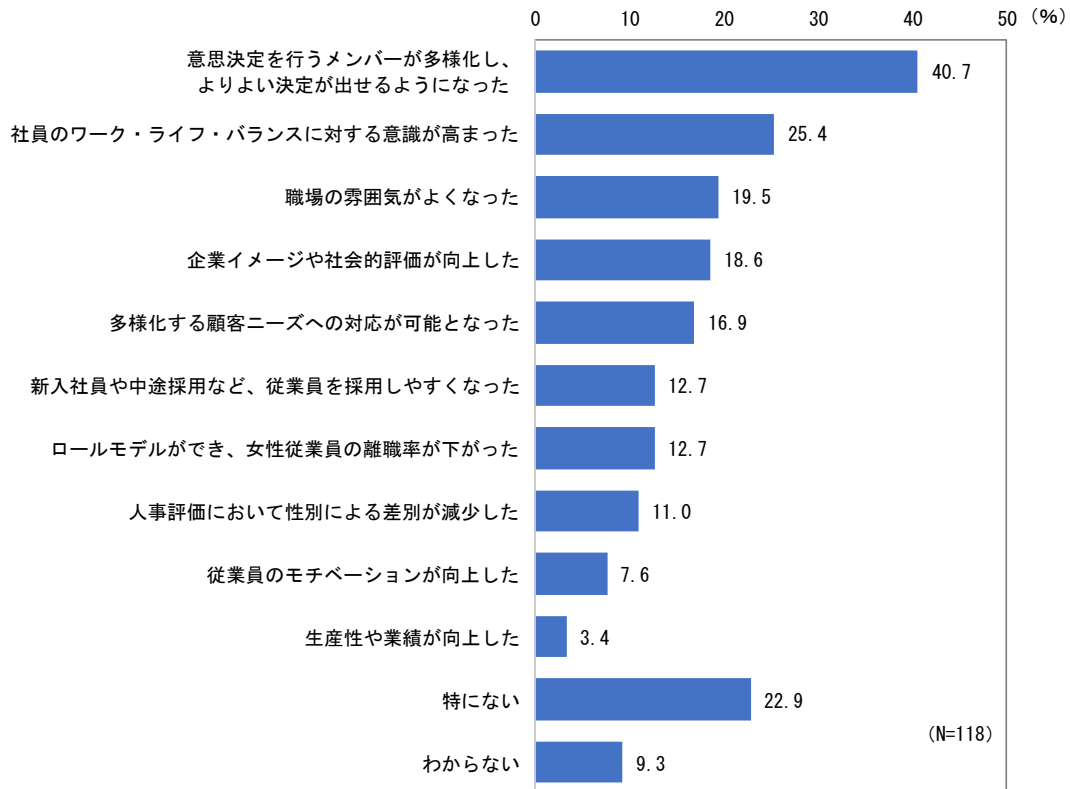


- ・時系列でみた係長相当職数(全体)については、H30年度調査と比べると「1~3人」(21.0%)、「4~6人」(17.4%)が増加している。
- ・女性の係長相当職数については、「0人」(52.7%)は減少し、「1~3人」(32.3%)は増加傾向にある。

(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)



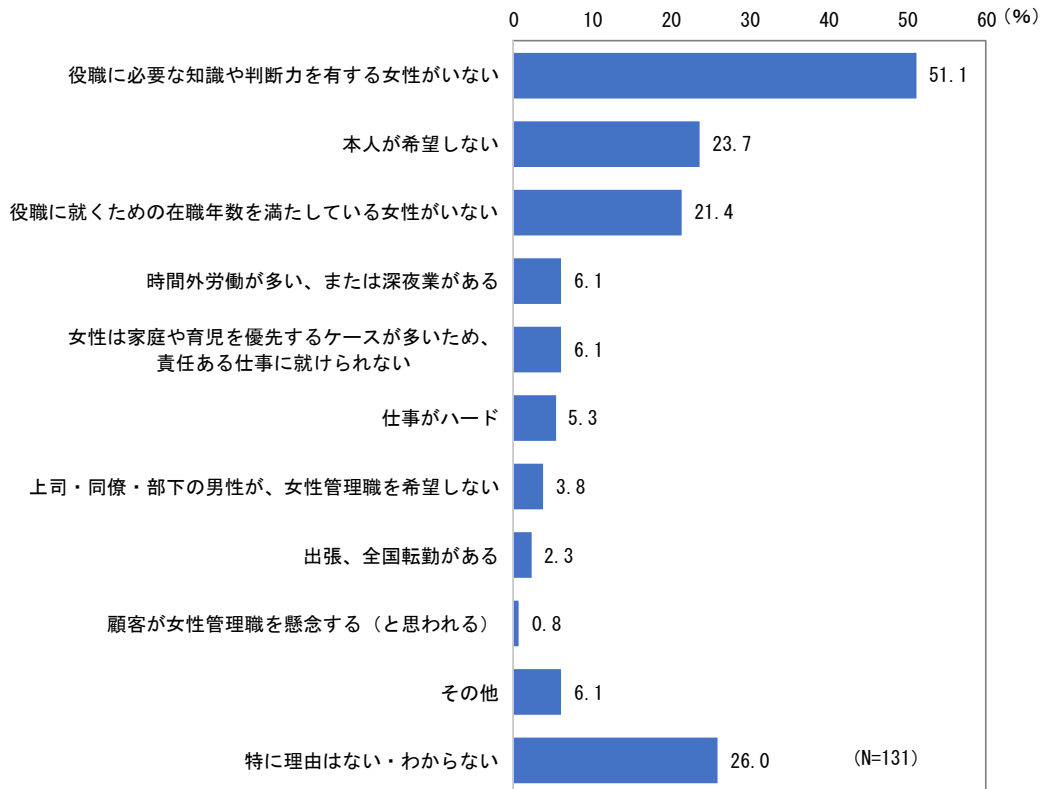
- ・「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(40.7%)や「社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった」(25.4%)などの効果があるとする事業所が多い。
- ・一方、「特にない」(22.9%)、「わからない」(9.3%)との回答が一定数あるほか、「生産性や業績が向上した」(3.4%)も限定的となっている。

【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、より決定が出せるようになった	社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった	職場の雰囲気がよくなった	企業イメージや社会的評価が向上した	多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった	新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった	ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった	人事評価において性別による差別が減少した	従業員のモチベーションが向上した	生産性や業績が向上した	特にな	わから	
		ない	ない									ない	ない	
建設業	7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	0 0.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	
製造業	35 100.0	17 48.6	4 11.4	8 22.9	5 14.3	3 8.6	1 2.9	4 11.4	6 17.1	2 5.7	1 2.9	11 31.4	2 5.7	
情報通信・運輸業	11 100.0	3 27.3	6 54.5	2 18.2	2 18.2	1 9.1	3 27.3	3 27.3	0 0.0	2 18.2	1 9.1	2 18.2	0 0.0	
卸売業, 小売業	26 100.0	9 34.6	5 19.2	3 11.5	4 15.4	4 15.4	3 11.5	3 11.5	1 3.8	1 3.8	1 3.8	8 30.8	4 15.4	
サービス業	30 100.0	14 46.7	9 30.0	6 20.0	7 23.3	10 33.3	5 16.7	2 6.7	4 13.3	3 10.0	0 0.0	4 13.3	3 10.0	
その他	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	
無回答	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	
30人以下	16 100.0	5 31.3	4 25.0	2 12.5	1 6.3	2 12.5	0 0.0	1 6.3	0 0.0	1 6.3	1 6.3	6 37.5	1 6.3	
31~50人	24 100.0	11 45.8	5 20.8	5 20.8	3 12.5	6 25.0	5 20.8	6 25.0	1 4.2	3 12.5	2 8.3	5 20.8	2 8.3	
51~100人	33 100.0	14 42.4	11 33.3	9 27.3	8 24.2	4 12.1	5 15.2	3 9.1	6 18.2	1 3.0	1 3.0	4 12.1	5 15.2	
101人以上	44 100.0	18 40.9	10 22.7	7 15.9	10 22.7	8 18.2	5 11.4	5 11.4	6 13.6	4 9.1	0 0.0	11 25.0	3 6.8	
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	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	

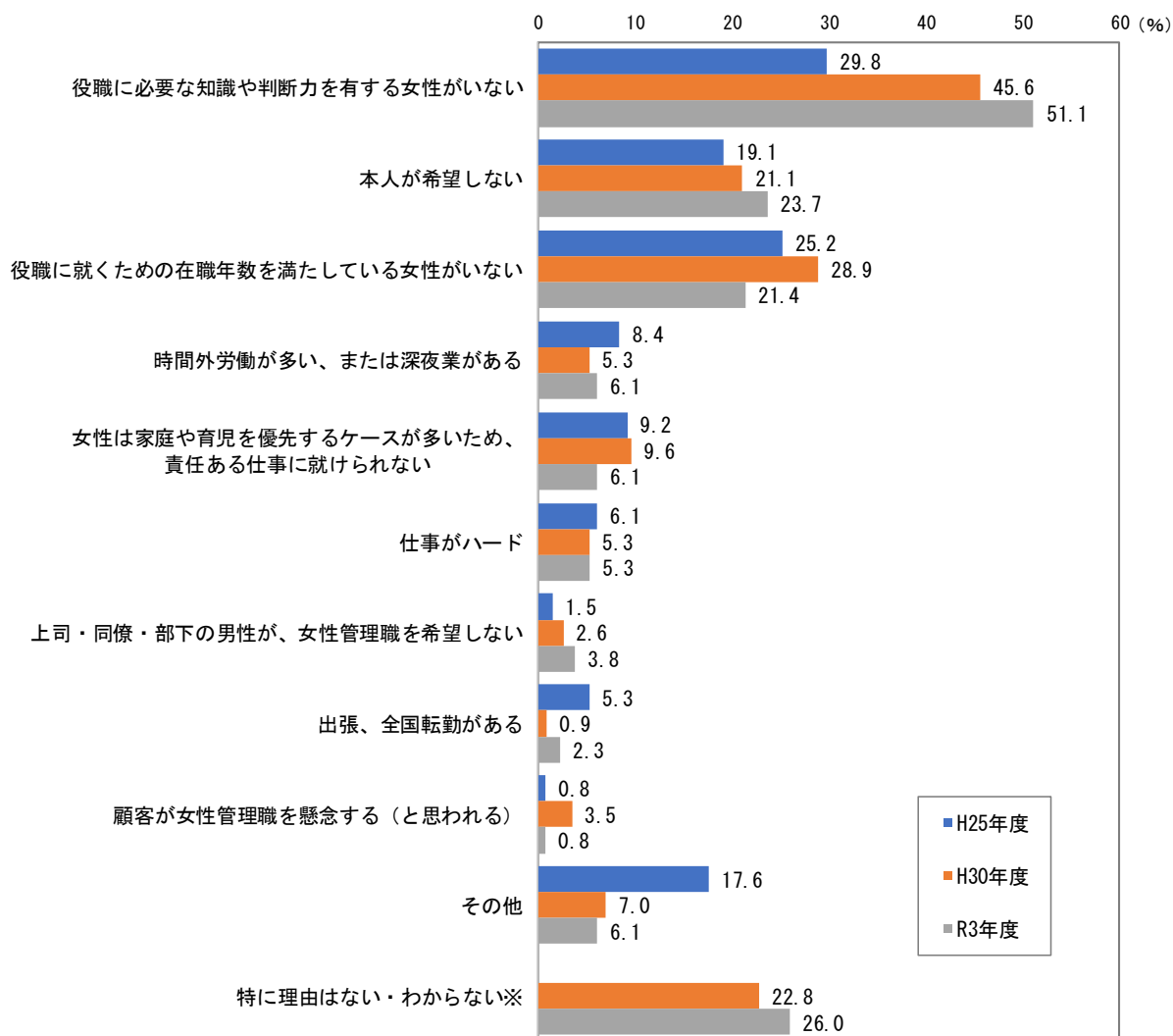
(問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください)
 問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。(✓は3つまで)

■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」(51.1%)が最も多く、次いで「本人が希望しない」(23.7%)、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」(21.4%)も2割ある。
- 一方、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(6.1%)、「仕事がハード」(5.3%)、「出張、全国転勤がある」(2.3%)など、労働条件に関する理由は少ない。

〈時系列比較〉

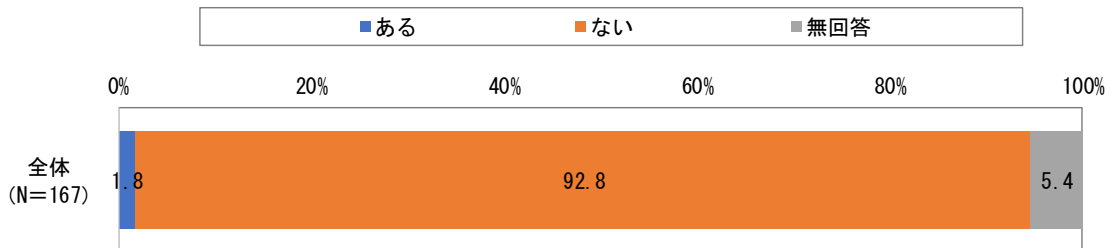


※「特に理由はない・わからない」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- ・時系列にみた女性管理職が少ない理由については、H25年度調査、H30年度調査と比べ「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」（51.1%）が増加している。また、「本人が希望しない」（23.7%）も増加傾向にある。
- ・一方、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」（21.4%）は減少している。

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

■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかったケース



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

(問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします)

問7. 具体的な人数(昨年1年間)をご記入してください。

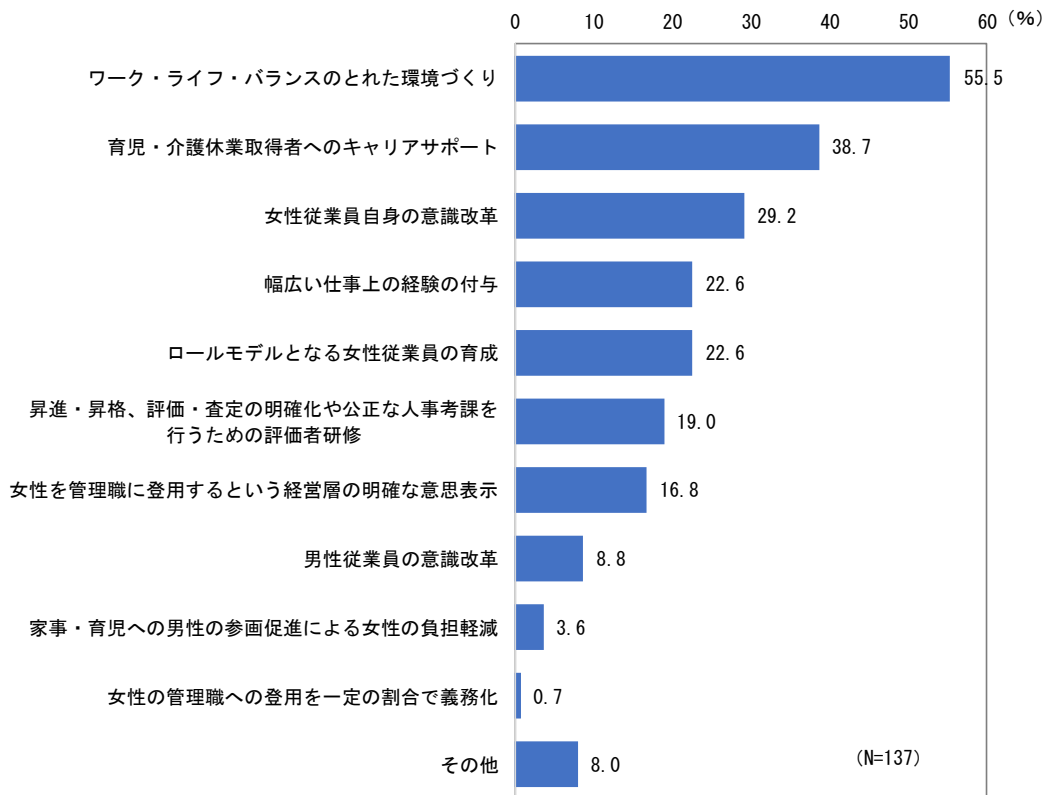
■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかった具体的な人数

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

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

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

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



- 女性の管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.5%) 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」(38.7%) となっている。
- このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」(22.6%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(22.6%) など人材育成に関する項目も多く挙がった。

〈業種別、従業員規模別・女性管理職を増やすための取組み〉

	合計	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	育児・介護休業取得者へのキャリアサポート	女性従業員自身の意識改革	幅広い仕事上の経験の付与	ロールモデルとなる女性従業員の育成	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	女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示	男性従業員の意識改革	家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減	女性の管理職への登用を一定の割合で義務化	その他
建設業	13 100.0	5 38.5	3 23.1	6 46.2	3 23.1	1 7.7	2 15.4	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	2 15.4
製造業	37 100.0	17 45.9	14 37.8	11 29.7	8 21.6	6 16.2	2 5.4	6 16.2	5 13.5	1 2.7	0 0.0	4 10.8
情報通信・運輸業	16 100.0	11 68.8	10 62.5	3 18.8	6 37.5	2 12.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
卸売業、小売業	32 100.0	17 53.1	11 34.4	11 34.4	6 18.8	11 34.4	3 9.4	7 21.9	5 15.6	0 0.0	0 0.0	4 12.5
サービス業	31 100.0	20 64.5	9 29.0	7 22.6	6 19.4	10 32.3	10 32.3	8 25.8	1 3.2	1 3.2	1 3.2	1 3.2
その他	7 100.0	5 71.4	5 71.4	1 14.3	1 14.3	0 0.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	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	22 100.0	11 50.0	7 31.8	6 27.3	3 13.6	3 13.6	0 0.0	2 9.1	1 4.5	1 4.5	0 0.0	2 9.1
31～50人	30 100.0	19 63.3	13 43.3	11 36.7	7 23.3	6 20.0	2 6.7	6 20.0	3 10.0	2 6.7	0 0.0	2 6.7
51～100人	40 100.0	22 55.0	15 37.5	13 32.5	11 27.5	6 15.0	9 22.5	6 15.0	4 10.0	0 0.0	0 0.0	5 12.5
101人以上	45 100.0	24 53.3	18 40.0	10 22.2	10 22.2	16 35.6	15 33.3	9 20.0	4 8.9	2 4.4	1 2.2	2 4.4
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	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」では「女性従業員自身の意識改革」を挙げる事業所が多い一方、「製造業」や「情報通信業・運輸業」、「卸売業、小売業」や「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」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、規模に関わらず「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」が最も多い。一方、「31～50人」、「101人以上」では、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が約4割にのぼる。

(4) ハラスメント等の防止策

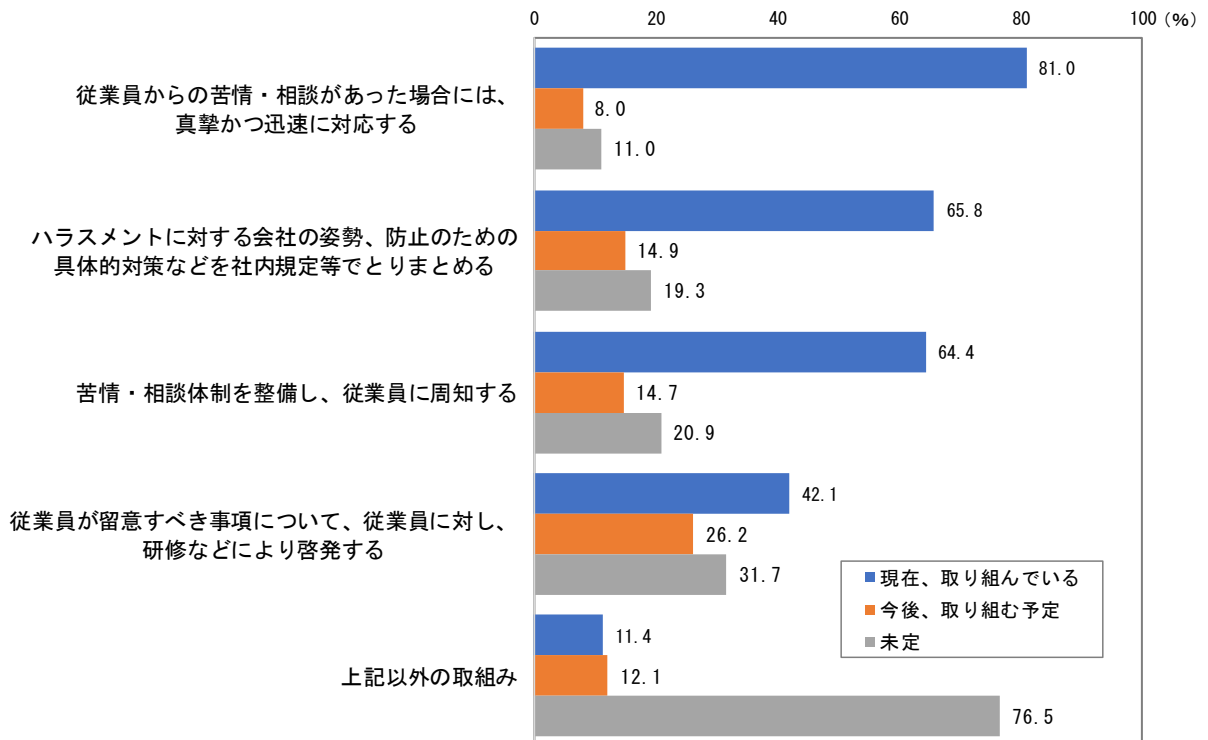
問9. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴事業所では、現在、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。(それぞれ✓は1つ)

※セクシュアル・ハラスメント…職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること

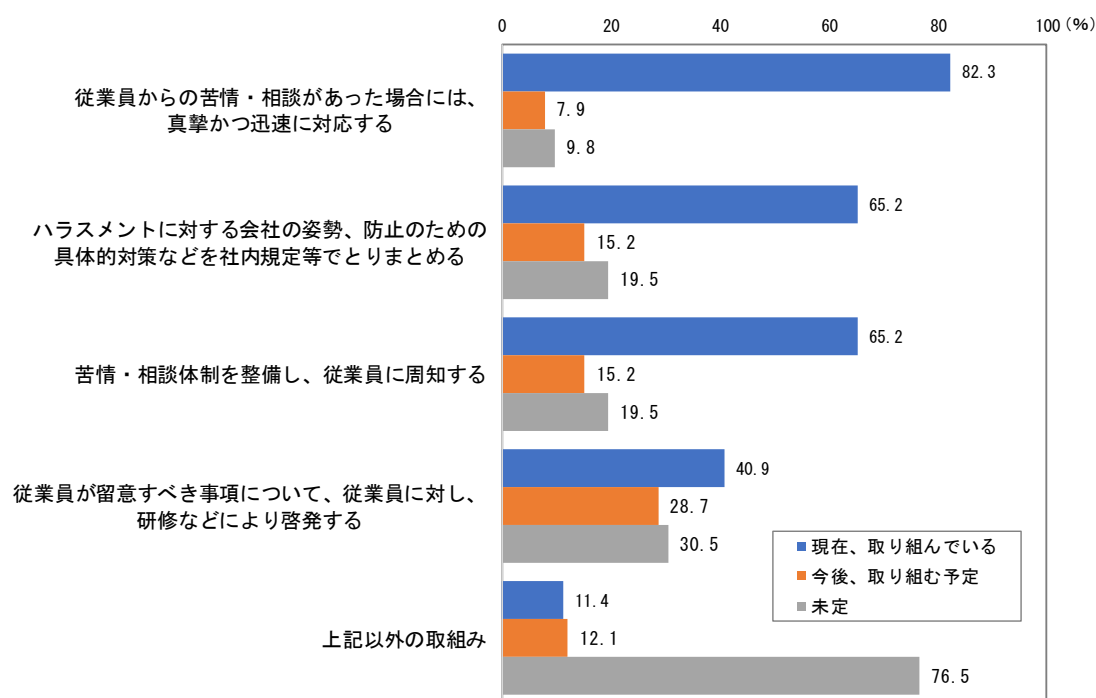
※パワー・ハラスメント……職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること

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

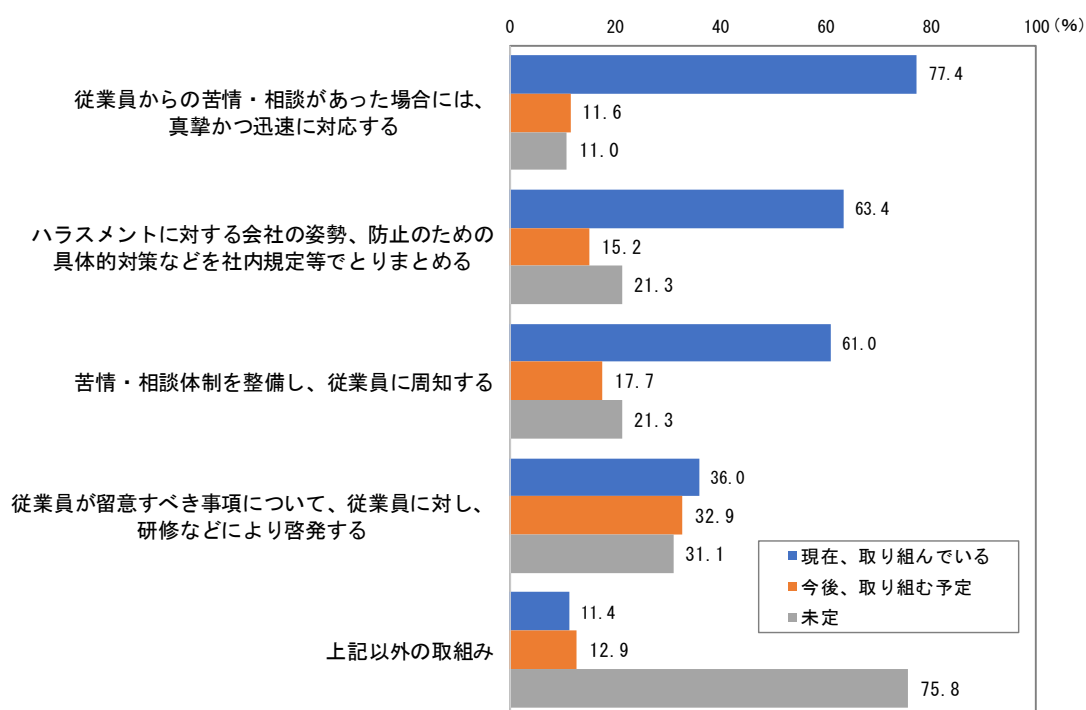
■セクシュアル・ハラスメント



■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



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

【参考】〈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)

■セクシュアル・ハラスメント

	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	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	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	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	上記以外の取組み
					(%)
全体	81.0	65.8	64.4	42.1	11.4
30人以下	61.5	30.8	42.3	19.2	4.2
31～50人	75.0	68.8	59.4	37.5	8.0
51～100人	77.6	63.8	59.2	38.8	11.9
101人以上	96.4	81.8	81.8	58.9	17.1

■パワー・ハラスメント

	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	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	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	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	上記以外の取組み
					(%)
全体	82.3	65.2	65.2	40.9	11.4
30人以下	65.4	34.6	46.2	15.4	4.2
31～50人	75.0	65.6	59.4	37.5	8.0
51～100人	81.6	63.3	59.2	38.8	11.9
101人以上	94.6	80.4	82.1	57.1	17.1

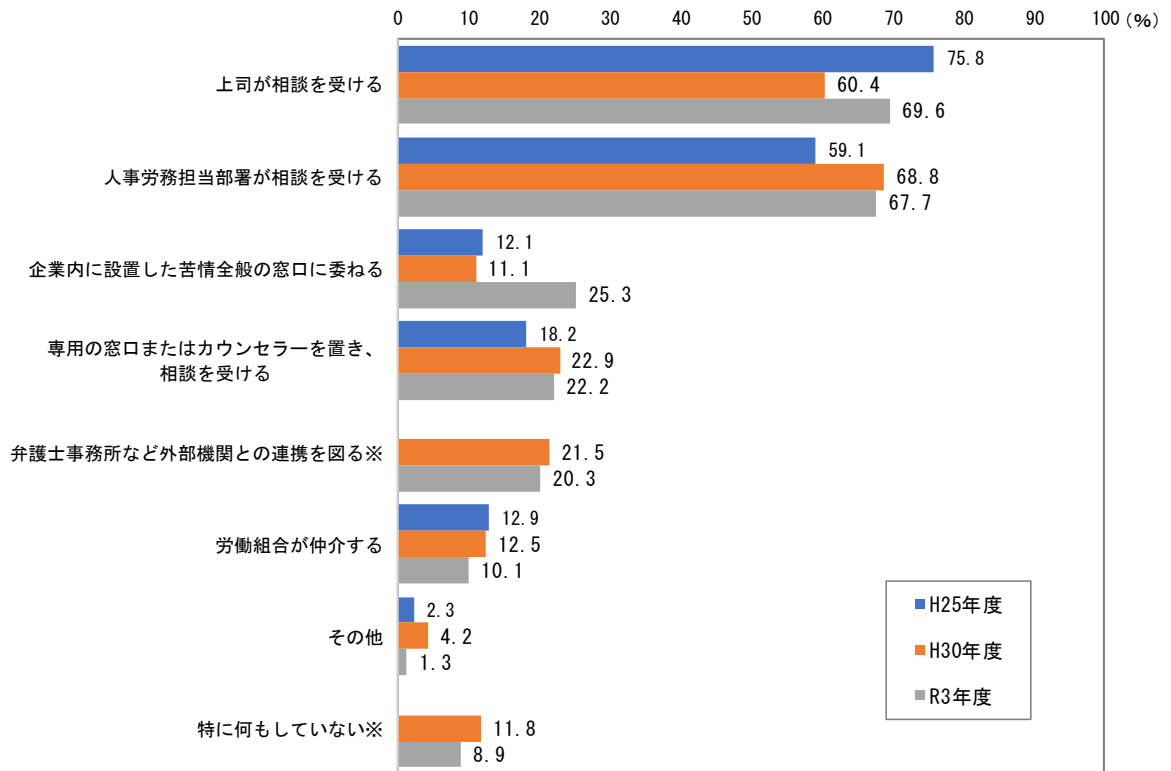
■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

	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	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	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	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	上記以外の取組み
					(%)
全体	77.4	63.4	61.0	36.0	11.4
30人以下	57.7	37.0	50.0	15.4	4.2
31～50人	71.9	59.4	50.0	31.3	8.0
51～100人	77.6	62.5	57.1	32.7	11.9
101人以上	91.1	80.4	76.8	51.8	17.1

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

■仕事をする上での相談や苦情、不満における事業所内での取扱い（複数回答）

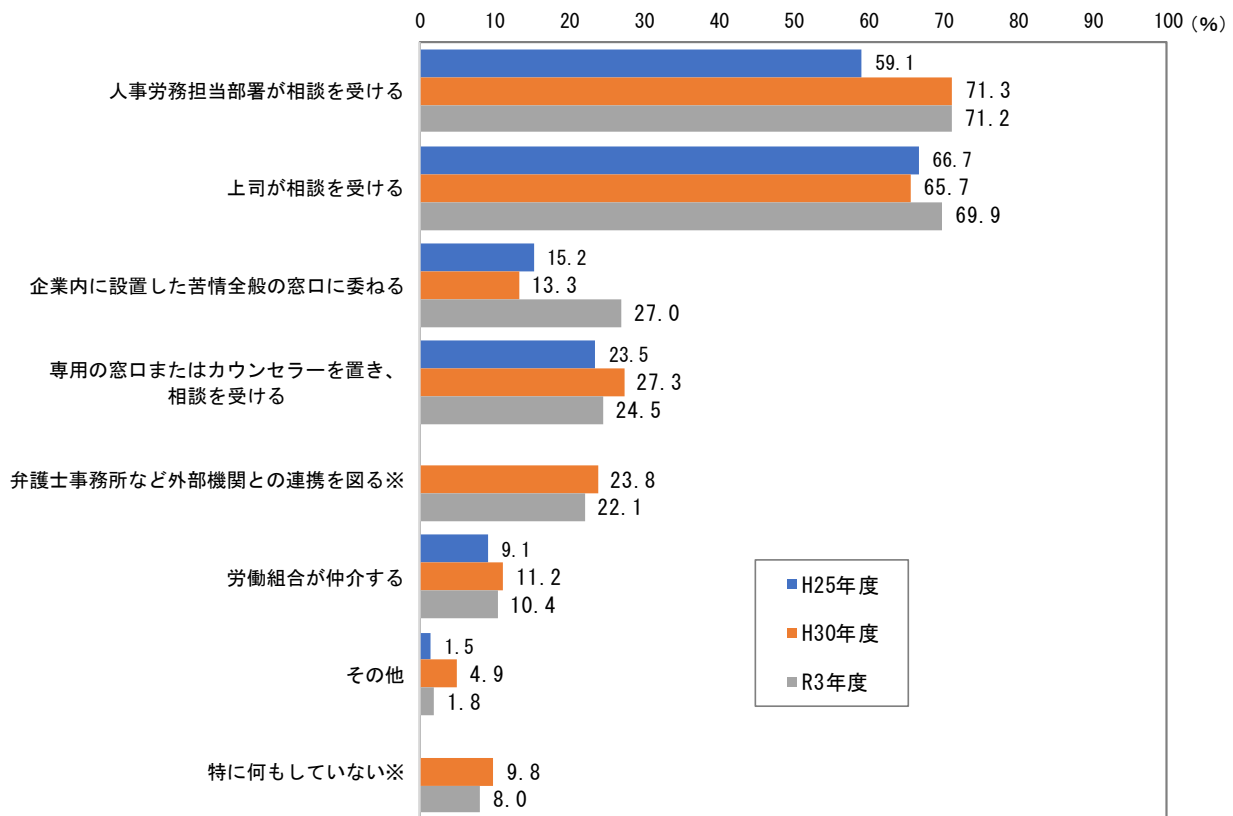
〈男女の取扱いの不平等について〉



※「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」「特に何もしていない」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- ・仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の取扱いの不平等については、「上司が相談を受ける」(69.6%)、「人事労務担当部署が相談を受ける」(67.7%)が多い。

〈ハラスメント等について〉



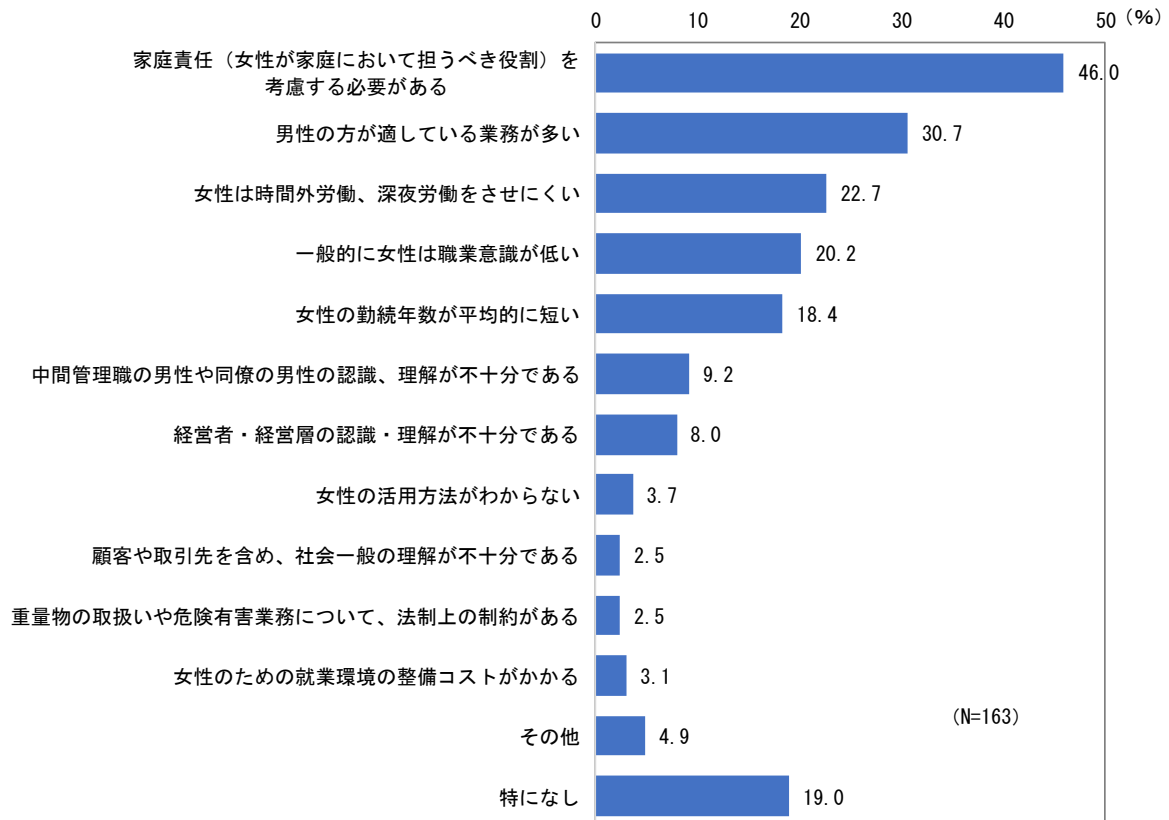
※「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」「特に何もしていない」は H30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- ・ハラスメント等については、「人事労務担当部署が相談を受ける」（71.2%）、「上司が相談を受ける」（69.9%）が多い。

(5) 女性の活躍促進のための取組み状況

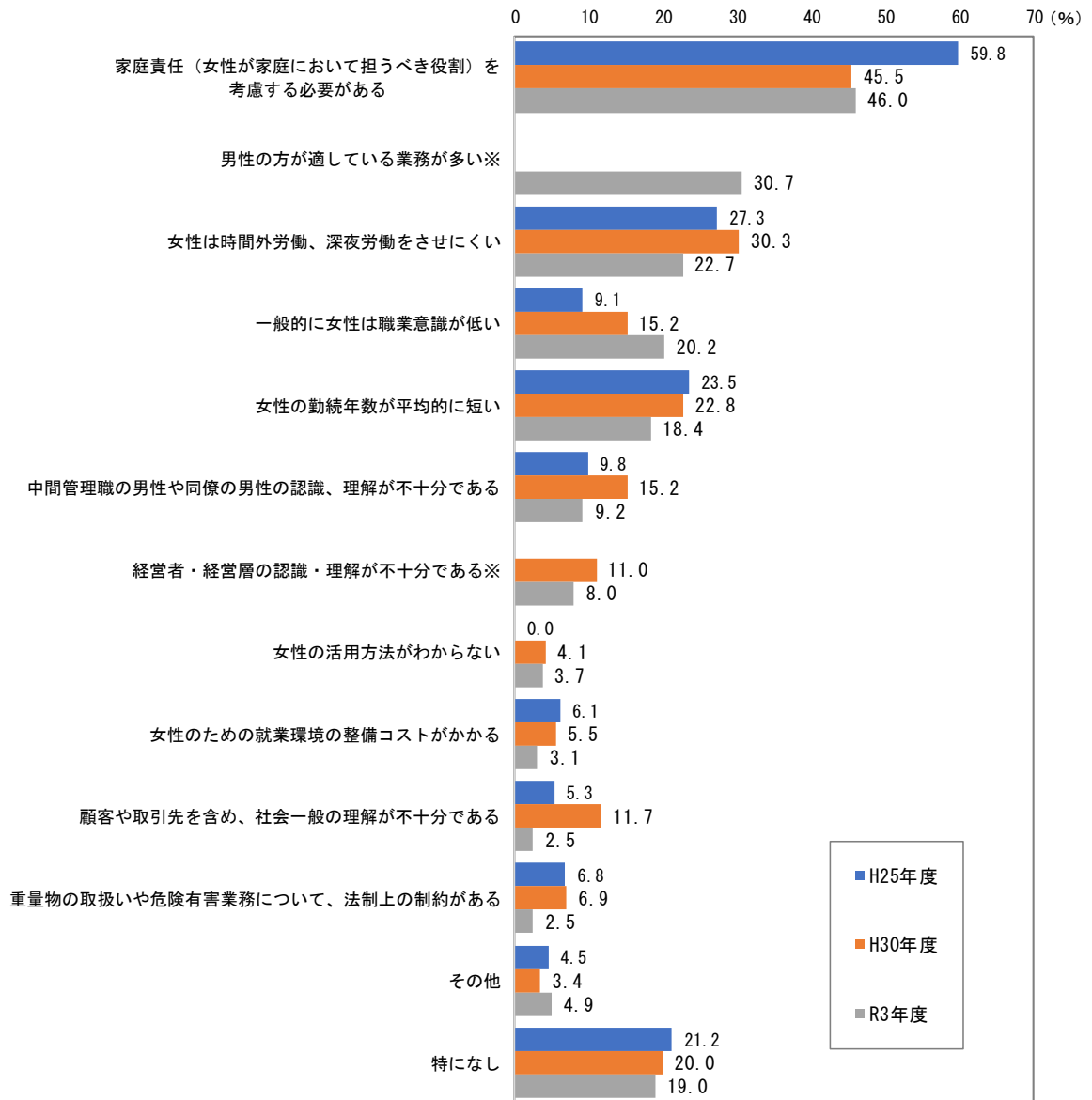
問11. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような課題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍促進における問題点（複数回答）



- ・女性の活躍促進においては、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」（46.0%）ことを問題とする企業が多い。次いで、「男性の方が適している業務が多い」（30.7%）、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.7%）を挙げる企業も多い。

〈時系列比較〉



※「男性の方が適している業務が多い」はR3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない。「経営者・経営層の認識・理解が不十分である」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない。

- ・時系列にみた女性の活躍促進においては、H30年度調査と比較すると「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.7%）や「女性の勤続年数が平均的に低い」（18.4%）が減少した一方、「一般的に女性は職業意識が低い」（20.2%）が増加している。

〈業種別・女性の活躍促進における問題点〉

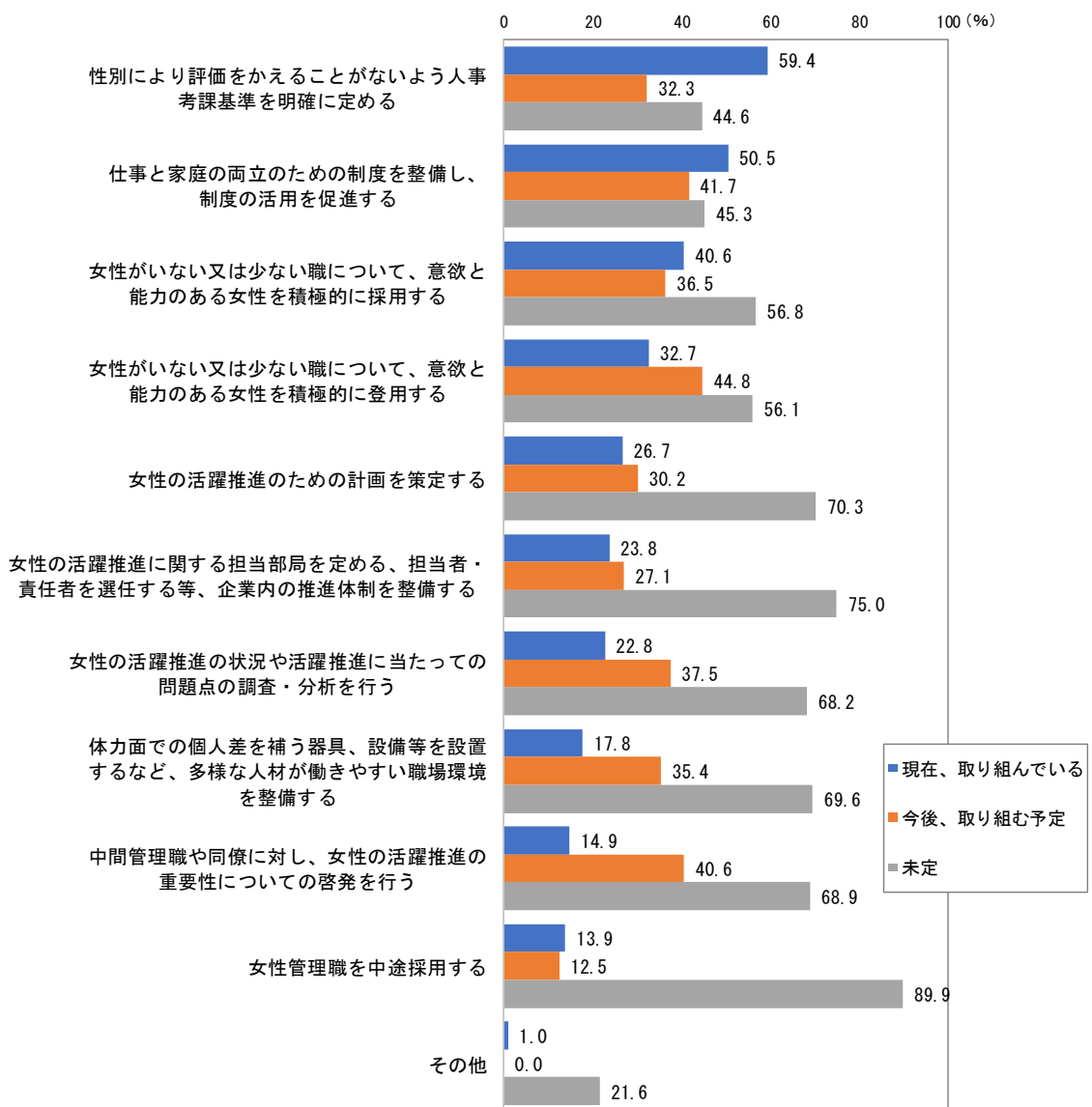
	合計	家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある	男性の方が適している業務が多い	女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい	一般的に女性は職業意識が低い	女性の勤続年数が平均的に短い	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	経営者・経営層の認識・理解が不十分である	女性の活用方法がわからない	女性のための就業環境整備コストがかかる	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	その他	特になし
建設業	14 100.0	8 57.1	4 28.6	5 35.7	3 21.4	1 7.1	1 7.1	2 14.3	1 7.1	0 0.0	1 7.1	0 0.0	2 14.3	1 7.1
製造業	46 100.0	20 43.5	13 28.3	8 17.4	7 15.2	6 13.0	4 8.7	3 6.5	2 4.3	2 4.3	2 4.3	0 0.0	1 2.2	8 17.4
情報通信・運輸業	20 100.0	9 45.0	8 40.0	6 30.0	4 20.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	1 5.0	3 15.0
卸売業、小売業	39 100.0	23 59.0	15 38.5	9 23.1	10 25.6	8 20.5	6 15.4	2 5.1	2 5.1	1 2.6	0 0.0	1 2.6	2 5.1	7 17.9
サービス業	34 100.0	13 38.2	5 14.7	7 20.6	6 17.6	6 17.6	1 2.9	3 8.8	1 2.9	2 5.9	1 2.9	1 2.9	1 2.9	10 29.4
その他	8 100.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0
無回答	2 100.0	0 0.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0

- ・業種別にみた女性の活躍促進における問題点については、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」を挙げる業種が多く、「建設業」（57.1%）、「卸売業、小売業」（59.0%）では約6割にのぼる。また、「男性の方が適している業務が多い」は「情報通信・運輸業」（40.0%）で4割、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」は「建設業」（35.7%）で3割超と多い。

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

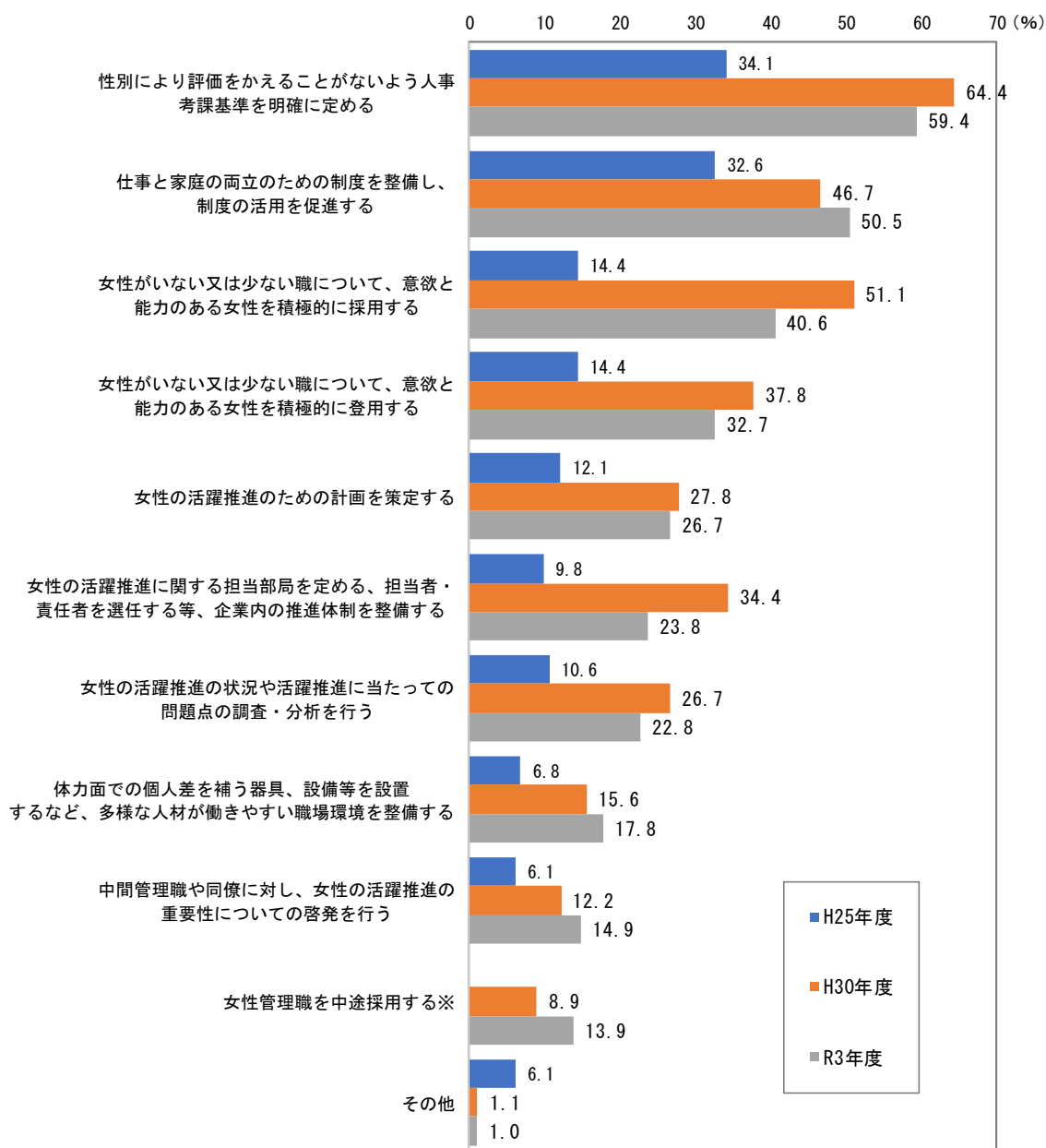
※ポジティブ・アクション…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者の間の差を解消するため、女性の採用や登用、職場環境の整備など個々の企業が行う自主的かつ積極的な改善措置のこと

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



・現在、取り組んでいる項目としては、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」（59.4%）の回答率が高く、今後、取り組む予定の項目としては、「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」（44.8%）、未定の項目としては、「女性管理職を中途採用する」（89.9%）を挙げる企業が多い。

〈時系列比較〉



※「女性管理職を中途採用する」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない。

- ・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、「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」(50.5%)のほか、「体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する」(17.8%)、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」(14.9%)などが増加傾向にある。

(6) ワーク・ライフ・バランスについて

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所で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13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

■育児休業制度について

		(実数)						(%)					
(1) 育児休業制度の有無 (N=167)	ある（全従業員適用）	125						74.9					
	ある（非正規従業員除く）	33						19.8					
	ない	5						3.0					
	無回答	4						2.4					
(2) 育児休業制度の取得可能期間 (N=167)	1年未満	0						0.0					
	1年～2年未満	125						74.9					
	2年～3年未満	25						15.0					
	3年以上	8						4.8					
	無回答	9						5.4					
(3) 育児休業制度の利用実績 (N=167)		H30年度		R元年度		R2年度		H30年度		R元年度		R2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	145	92	142	95	134	73	86.8	55.1	85.0	56.9	80.2	43.7
	1～5人	4	51	4	42	15	69	2.4	30.5	2.4	25.1	9.0	41.3
	6～10人	0	4	3	10	0	4	0.0	2.4	1.8	6.0	0.0	2.4
	11～15人	0	1	0	1	0	0	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0
	16～20人	0	1	0	1	0	3	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	1.8
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	18	18	18	18	18	18	10.8	10.8	10.8	10.8	10.8	10.8
(4) 子の看護休暇制度の有無 (N=167)	ある（全従業員適用）	99						59.3					
	ある（非正規従業員除く）	17						10.2					
	ない	39						23.4					
	無回答	12						7.2					
(5) 子の看護休暇制度の利用実績 (N=167)		H30年度		R元年度		R2年度		H30年度		R元年度		R2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	97	94	98	85	98	87	58.1	56.3	58.7	50.9	58.7	52.1
	1～5人	4	8	4	17	5	14	2.4	4.8	2.4	10.2	3.0	8.4
	6～10人	0	1	1	2	1	3	0.0	0.6	0.6	1.2	0.6	1.8
	11～15人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16～20人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	66	64	64	63	63	63	39.5	38.3	38.3	37.7	37.7	37.7
(6) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=167)	ある	136						81.4					
	ない	17						10.2					
	無回答	14						8.4					

- ・育児休業制度は、「ある（全従業員適用）」（74.9%）事業所が7割以上にのぼる。
- ・直近3年間の育児休業制度の利用実績は、男性は「0人」とする企業が約8割。一方、女性は、「0人」とする企業は5割前後、1人以上、育児休業制度を利用した事業所が半数にのぼる。

【参考】〈従業員規模別・育児休業制度の有無〉

(%)

	合計	ある (全従業員適用)	ある (非正規従業員を除く)	ない	無回答
30人以下	28 100.0	19 67.9	6 21.4	2 7.1	1 3.6
31～50人	33 100.0	25 75.8	7 21.2	1 3.0	0 0.0
51～100人	49 100.0	34 69.4	12 24.5	2 4.1	1 2.0
101人以上	56 100.0	46 82.1	8 14.3	0 0.0	2 3.6
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〉

(%)

	合計	ある (全従業員適用)	ある (非正規従業員を除く)	ない	無回答
30人以下	28 100.0	17 60.7	1 3.6	9 32.1	1 3.6
31～50人	33 100.0	17 51.5	4 12.1	11 33.3	1 3.0
51～100人	49 100.0	26 53.1	7 14.3	11 22.4	5 10.2
101人以上	56 100.0	38 67.9	5 8.9	8 14.3	5 8.9
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・勤務時間の短縮措置（育児支援）の有無〉

(%)

	合計	ある	ない	無回答
30人以下	28 100.0	22 78.6	4 14.3	2 7.1
31～50人	33 100.0	26 78.8	2 6.1	5 15.2
51～100人	49 100.0	39 79.6	8 16.3	2 4.1
101人以上	56 100.0	48 85.7	3 5.4	5 8.9
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

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

■介護休業制度について

		(実数)						(%)					
(1) 介護休業制度の有無 (N=167)	ある (全従業員適用)	118						70.7					
	ある(非正規従業員除く)	24						14.4					
	ない	21						12.6					
	無回答	4						2.4					
(2) 介護休業制度の取得可能期間 (N=167)	～3カ月	113						67.7					
	～6カ月	9						5.4					
	～1年	4						2.4					
	1年以上	2						1.2					
	無回答	39						23.4					
(3) 介護休業制度の利用実績 (N=167)		H30年度		R元年度		R2年度		H30年度		R元年度		R2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	117	114	117	116	118	114	70.1	68.3	70.1	69.5	70.7	68.3
	1～5人	4	7	4	5	3	7	2.4	4.2	2.4	3.0	1.8	4.2
	6～10人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	11～15人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16～20人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	46	46	46	46	46	46	27.5	27.5	27.5	27.5	27.5	27.5	
(4) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=167)	ある	127						76.0					
	ない	30						18.0					
	無回答	10						6.0					

- ・「介護休業制度」は、「ある (全従業員適用)」(70.7%) 事業所が7割にのぼる。
- ・直近3年間の介護休業制度の利用実績は、男女ともに「0人」とする企業が約7割。

【参考】〈従業員規模別・介護休業制度の有無〉

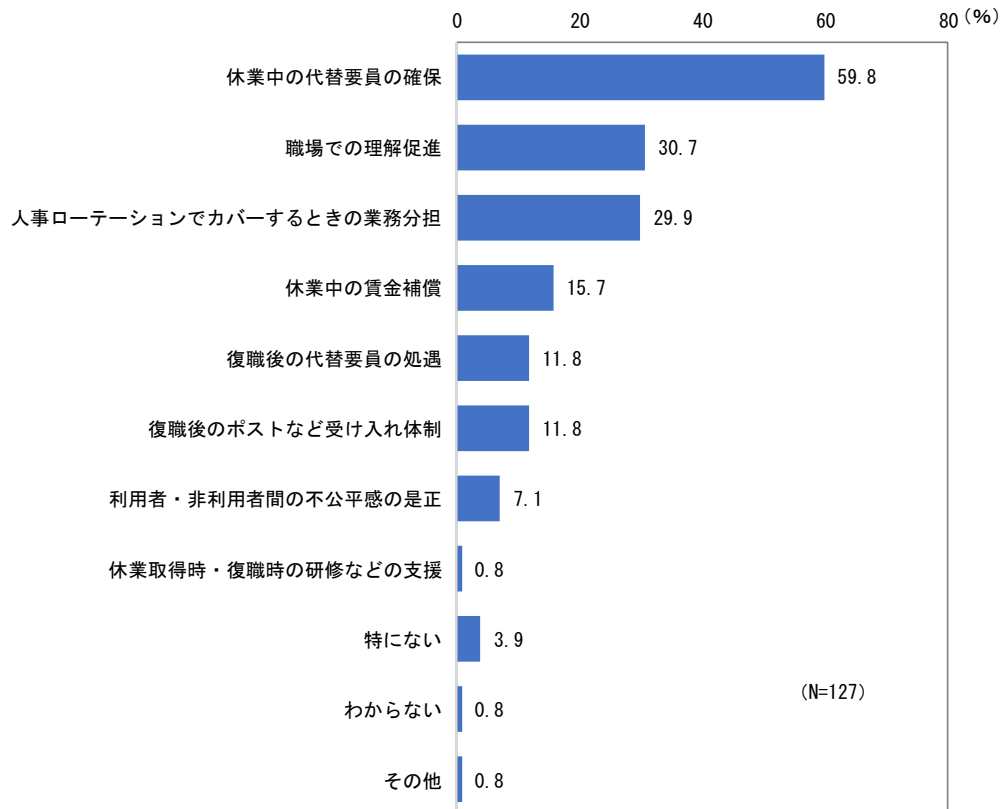
	合計	ある (全従業員適用)	ある (非正規従業員を除く)	ない	無回答
30人以下	28 100.0	21 75.0	4 14.3	3 10.7	0 0.0
31～50人	33 100.0	22 66.7	2 6.1	9 27.3	0 0.0
51～100人	49 100.0	32 65.3	10 20.4	6 12.2	1 2.0
101人以上	56 100.0	42 75.0	8 14.3	3 5.4	3 5.4
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置 (介護支援) の有無〉

	合計	ある	ない	無回答
30人以下	28 100.0	21 75.0	5 17.9	2 7.1
31～50人	33 100.0	23 69.7	8 24.2	2 6.1
51～100人	49 100.0	40 81.6	6 12.2	3 6.1
101人以上	56 100.0	42 75.0	11 19.6	3 5.4
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

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

■ 育児・介護休業制度の定着のための課題（2つまで）



- ・ 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」(59.8%)、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(29.9%) などの回答率が高く、業務遂行上の人員確保の問題が挙げられる。また、3割を超える事業所が「職場での理解促進」(30.7%) が課題と答えている。

〈従業員規模別・育児・介護休業制度の定着のための課題〉

	(%)											
	合計	休業中の代替要員の確保	職場での理解促進	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	休業中の賃金補償	復職後の代替要員の処遇	復職後のポストなど受け入れ体制	利用者・非利用者の不公平感の是正	休業取得時・復職時の研修などの支援	特にな	わから	その他
										い	ない	
30人以下	24 100.0	14 58.3	6 25.0	6 25.0	4 16.7	1 4.2	3 12.5	0 0.0	0 0.0	4 16.7	0 0.0	0 0.0
31～50人	24 100.0	19 79.2	4 16.7	5 20.8	2 8.3	7 29.2	3 12.5	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2
51～100人	34 100.0	18 52.9	12 35.3	12 35.3	6 17.6	3 8.8	4 11.8	4 11.8	1 2.9	0 0.0	1 2.9	0 0.0
101人以上	44 100.0	25 56.8	17 38.6	14 31.8	8 18.2	4 9.1	4 9.1	3 6.8	0 0.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	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。

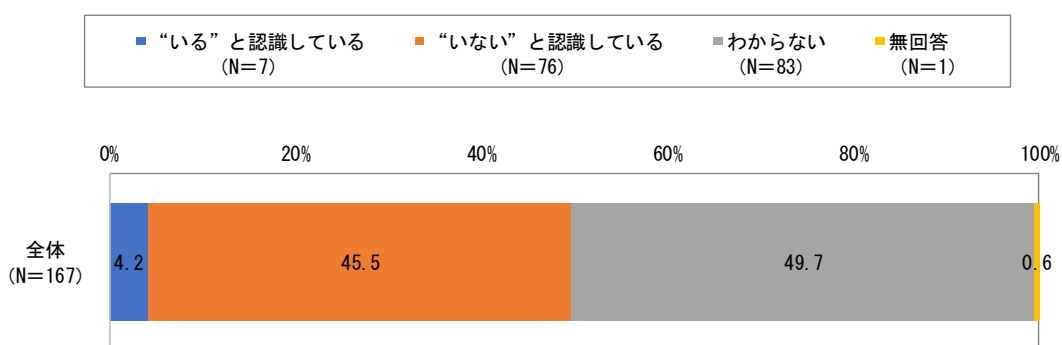
(7) L G B T Q※など性的少数者について

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

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

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

■事業所内におけるL G B T Qなど性的少数者の従業員の認識



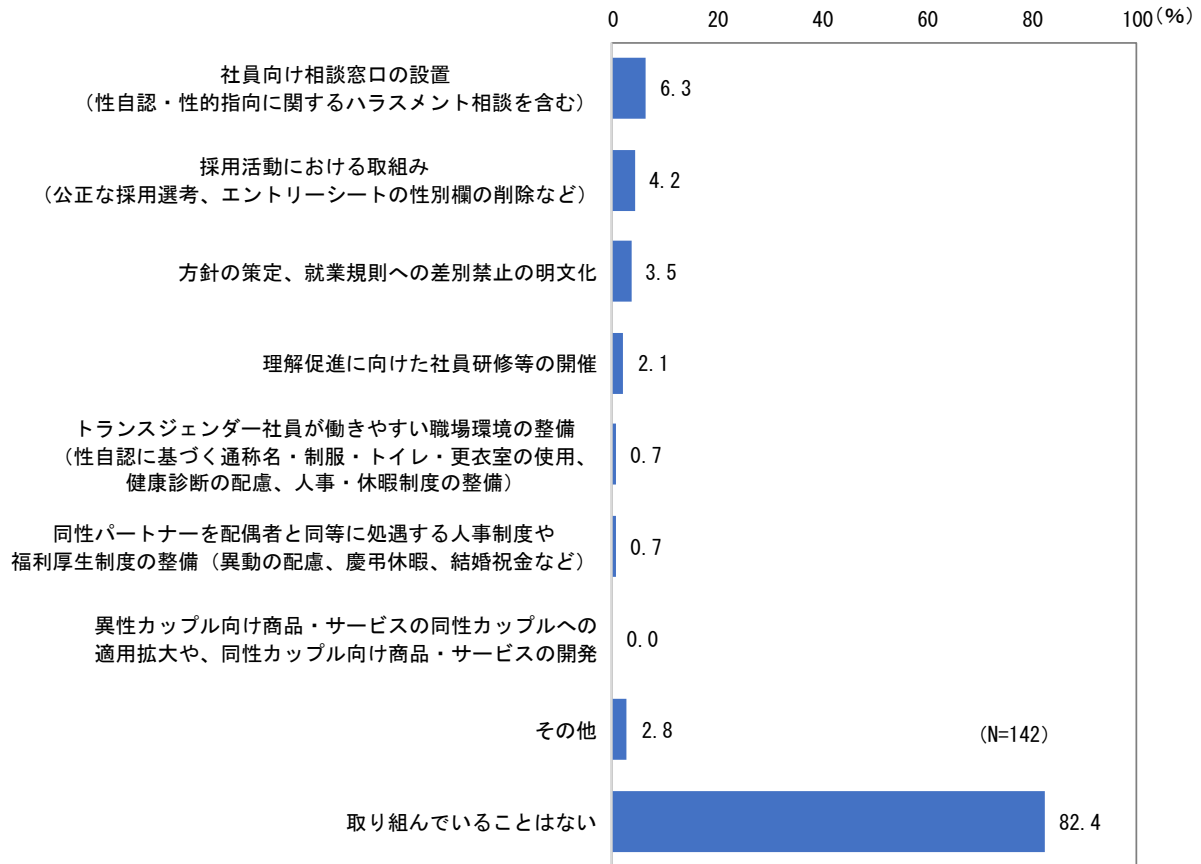
・性的少数者の従業員が「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%となっている。

【参考】〈従業員規模別・L G B T Qなど性的少数者の従業員の認識〉

	合計	“いる” と認識している	“いない” と認識している	わからない	無回答
30人以下	28	1	16	11	0
	100.0	3.6	57.1	39.3	0.0
31～50人	33	0	20	12	1
	100.0	0.0	60.6	36.4	3.0
51～100人	49	1	21	27	0
	100.0	2.0	42.9	55.1	0.0
101人以上	56	5	18	33	0
	100.0	8.9	32.1	58.9	0.0
無回答	1	0	1	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0

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

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



- ・ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として「取り組んでいることはない」(82.4%)が8割超にのぼり、取り組んでいることがある企業は少数にとどまる。
- ・ ただし、H30年度調査と比べると「取り組んでいることはない」(91.1%)の割合は10ポイント近く減少しており、取り組んでいる事業所が増えている。

【参考】〈従業員規模別・LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること〉

	合計	社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）	採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）	方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化	理解促進に向けた社員研修等の開催	トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）	異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発	その他	取り組んでいることはない	(%)
30人以下	22 100.0	0 0.0	1 4.5	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.5	19 86.4
31～50人	27 100.0	1 3.7	2 7.4	2 7.4	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 81.5
51～100人	41 100.0	3 7.3	2 4.9	2 4.9	2 4.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.4	33 80.5
101人以上	51 100.0	5 9.8	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	2 3.9	42 82.4
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	0 0.0	1 100.0

【参考】〈LGBTQなど性的少数者の従業員の認識・LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること〉

	合計	社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）	採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）	方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化	理解促進に向けた社員研修等の開催	トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）	異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発	その他	取り組んでいることはない	(%)
“いる”と認識している	7 100.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	4 57.1
“いない”と認識している	67 100.0	4 6.0	5 7.5	3 4.5	2 3.0	1 1.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.0	54 80.6
わからない	68 100.0	3 4.4	1 1.5	2 2.9	1 1.5	0 0.0	0 0.0	1 1.5	0 0.0	1 1.5	59 86.8
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

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 (P58～P66)

今回のアンケート調査の回答者は514人、そのうち男性は31.9%、女性は66.3%である。年齢構成は20代が17.0%、30代が23.9%、40代が35.8%と50歳未満が約8割を占める。最終学歴は、男性は「大学・大学院」(57.9%)、女性は「高等学校」(40.7%)が多くなっている。

勤務先の業種については、全体では「製造業」(31.3%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(19.1%)である。性別にみても男女ともに「製造業」が約3割と多い。勤務先の従業員数については、男女ともに「200人以上」(男性24.8%、女性23.0%)が最も多い。

勤務形態については、男性の9割以上、女性の約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高くなっている。

職種については、男性は「事務」が3割強を占め、そのほか「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」、「管理職」などである。女性は、「事務」が7割弱を占める。

勤続年数については、男女ともに「10年以上」が最も多く、約半数を占める。一方、女性は「5～10年未満」が2割超となっている。

令和2年の年収(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52.8%、女性50.4%)している。次に多いのは、男性は「500～750万円未満」(28.8%)、女性は「150～250万円未満」(29.0%)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64.6%、女性が51.9%である。

配偶者の雇用形態については、男性の配偶者は正社員が37.5%、パートタイマーが38.5%、無職が18.3%である。一方、女性の配偶者は正社員が80.3%と8割を占め、大きな差がみられる。

同居家族については、男女ともに約半数が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34.1%、女性は25.5%である。また、自分自身の親と同居している男性は29.4%、女性は32.0%で、同居率は女性の方がやや高い。

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 (P67～P71)

週の労働日数は、男女ともに「5日」が最も多い(男性87.7%、女性84.4%)。

1日の労働時間は、全体では「8時間くらい」が約半数を占める。ただし、男女別にみると、男性は「9時間くらい」が32.5%、「10時間以上」が19.0%と多く、男性の長時間労働がうかがわれる。男性の中でも、とくに50代の長時間労働が顕著である。業種別では、「サービス業」、「情報通信・運輸業」で働く従業員の約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15.0%に対し、「150～199人」が38.1%で、規模の違いにより差がみられる。

(3) 育児休業制度と介護休業制度 (P72~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63.2%と6割超にのぼる。ただし、勤務先の従業員規模別にみると、「150~199人」は85.7%に対して、「10~29人」は40.3%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「感じない・感じたことがない」(64.4%)が「感じる・感じたことがある」(35.6%)を上回った。ただし、30代の男性では、利用しにくいと「感じる・感じたことがある」人が約半数にのぼり、男性の育児休業取得を阻む要因の1つになっていると考えられる。

「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」(44.8%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(32.8%)となっている。一方、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)といった経済的な理由を挙げた人も多い。

「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17.9%であるが、男性は1.0%、女性は26.2%と、性別により大きな差がある。また、育児休業制度の利用期間は、1年未満が約2割、1年以上~2年未満が約6割を占める。介護休業制度の利用期間は、無回答が9割にのぼるが、6カ月未満が6.2%とわずかにいる。

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況 (P80~P89)

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た」(43.0%)は半数以下であり、「言葉だけ知っていた」(24.1%)、「知らなかった」(32.5%)を合わせると約半数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51.2%、減らしたいと「思わない」が47.7%あり、「所定外労働時間(時間外労働)」を減らしたいと思わない理由としては、「そもそも所定外労働時間はほとんどないため」(70.6%)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」と感じる人は約3割、「多少は取り組んでいる」と感じる人は約5割おり、多く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。

(5) 管理職について (P90~P98)

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26.3%、「思わない」が73.7%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83.5%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については、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(31.3%)が最も多く、次いで「管理職としての能力に不安があるため」(31.0%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.0%)などである。性別にみると、男性は「管理職の仕事に魅力を感じないため」(41.3%)、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(39.1%)を挙げる人が多い一方、女性は「管理職としての能力に不安があるため」(32.4%)や「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.4%)を挙げる人が比較的多い。

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ふかについては、全体では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(56.9%)や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(52.9%)などが上位に挙げられる。ただし、性別にみると、「女性従業員自身の意識改革」や「女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示」などでは男性の回答割合が女性と比べて10ポイント以上高く、差がみられた。

(6) ハラスメント等について (P99~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」のは1割超で、性別にみると、女性が約2割にのぼる。

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」のは約2割で、性別にみると、男性が2割超とやや多くなっている。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、9割超の人は経験がないと回答している。

ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、どのような行動をとったかについては、「特に行動はしなかった」と回答した人の割合は約半数を占めるが、同僚や上司に相談したと回答した人は3割超にのぼり、とくに女性の割合が高い。

(7) 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80.5%、女性69.2%)、「将来に備えて、貯蓄するため」(男性26.6%、女性44.3%)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」(56.7%)や「給与・賃金」(47.3%)などの項目が上位となっている。性別にみると、女性は「職場の人間関係」(46.9%)、「労働時間」(31.7%)、「通勤時間」(25.8%)の割合が男性よりも高い。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」が約4割にとどまる。性別にみると、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、男性が42.6%、女性が39.9%とわずかながら女性よりも男性の方が高く、やや差がみられた。

今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思ふかについては、「(できれば)働き続けたい」のは59.6%と約6割。業種別にみると「建設業」(73.4%)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」(68.2%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.5%)と考える人が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、全体では「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)が最も多いが、性別にみると男性は44.8%、女性は60.7%と大きな差がみられる。また、「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(49.4%)は次いで多いが、男性は42.9%、女性は52.1%と10ポイント近い差が開いた。一方、「女性自身の意識改革」(26.7%)は、男性は33.7%、女性は23.1%と男性の割合が高く、男女によって感じ方が異なる。

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43.8%、女性48.0%)が最も多く、次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」(男性27.1%、女性26.7%)などである。前回調査と比べると、「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」や「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」などが増加傾向にある。

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、「待遇の差はない」(41.6%)との回答が最も多いが、性別にみると、男性47.8%、女性38.8%と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21.7%に対して女性は36.1%、「賃金」について差があると感じている人は男性16.1%に対して女性は35.2%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」(29.7%)が最も多い。性別にみると、男性は「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(26.3%)、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(25.0%)を挙げる人が多い一方、女性は「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(30.8%)に次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(25.3%)を挙げる人が多い。

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、「仕事の内容は性別で区別しない」(48.7%)が最も多く、男性については63.9%、女性については41.2%がそのように感じている。

(8) 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、「正規従業員になりたい」(36.8%)が3割超にのぼり、前回調査と比較すると7.8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、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(32.3%)が最も多く、性別にみると、男性は60.0%、女性は30.5%と、大きな差がみられる。

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」(78.3%)、「賃金」(73.9%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(59.4%)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、「1～6カ月」(50.0%)が最も多く、次いで「7～12カ月」(35.7%)である。

パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「特にない」(50.7%)が約半数を占めるが、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)が4割弱にのぼる。また、「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(10.4%)も1割程度いる。

(9) まとめ

前回調査から3年を経て、この間、新型コロナウイルス感染拡大により、人々の働き方や意識は変化した。1日の労働時間をみると、性別や業種によってばらつきはあるものの全体では「9時間以上」が前回調査から10ポイント減少している。

一方、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」人の割合は、前回調査からほとんど変わっておらず、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8割にのぼるが、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。

管理職への意向については、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」、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」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、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。

一方、ハラスメント等に対して、経験がある、あるいは見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」人が半数にのぼる。行政は、上司や同僚に相談しやすい職場風土や相談窓口の設置を促すことが求められる。

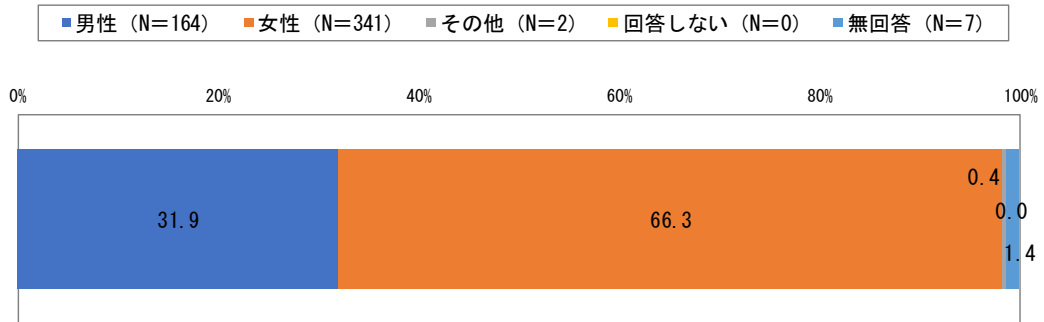
こうした中、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは、「配偶者やパートナーなどの家事・育児参加」だと考える人が最も多く、とくに女性の回答者は6割にのぼる。近年、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているが、実際は妻がパートタイマーなどの非正規従業員で働き、仕事と家事、育児、介護の全般を負担しているケースが多く、男性も積極的に家事や育児に関わっていくことが望まれる。

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」が最も多く、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。次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」が多く挙げられ、時系列比較でみると増加傾向にあることから、行政には、経営者や管理職の理解促進や意識改革を促す取組みが求められる。

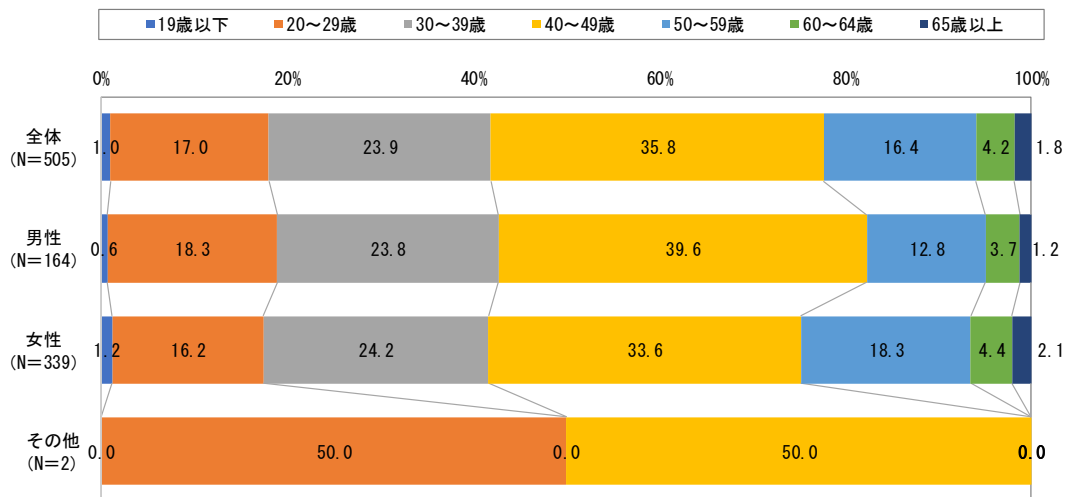
2. 調査結果

(1) 回答者の属性

■性別 (N=514)



■年齢

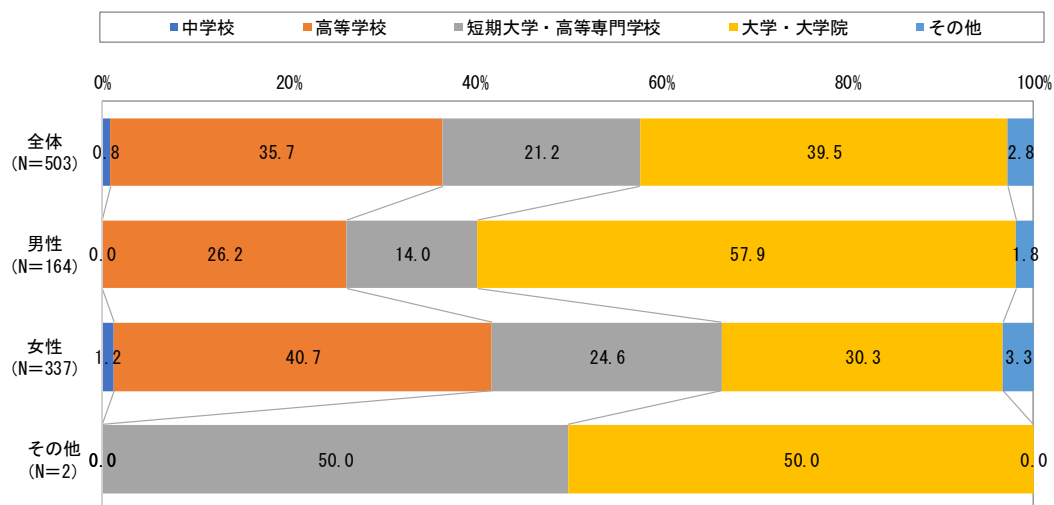


(%)

	19歳以下	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~64歳	65歳以上
全体	1.0	17.0	23.9	35.8	16.4	4.2	1.8
男性	0.6	18.3	23.8	39.6	12.8	3.7	1.2
女性	1.2	16.2	24.2	33.6	18.3	4.4	2.1
その他	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

- ・回答者の性別は、「男性」(31.9%) が約3割、「女性」(66.3%) が約7割となっている。
- ・回答者の年齢は、「40~49歳」(35.8%) が最も多く、次いで「30~39歳」(23.9%)、「20~29歳」(17.0%) となっている。

■最終学歴

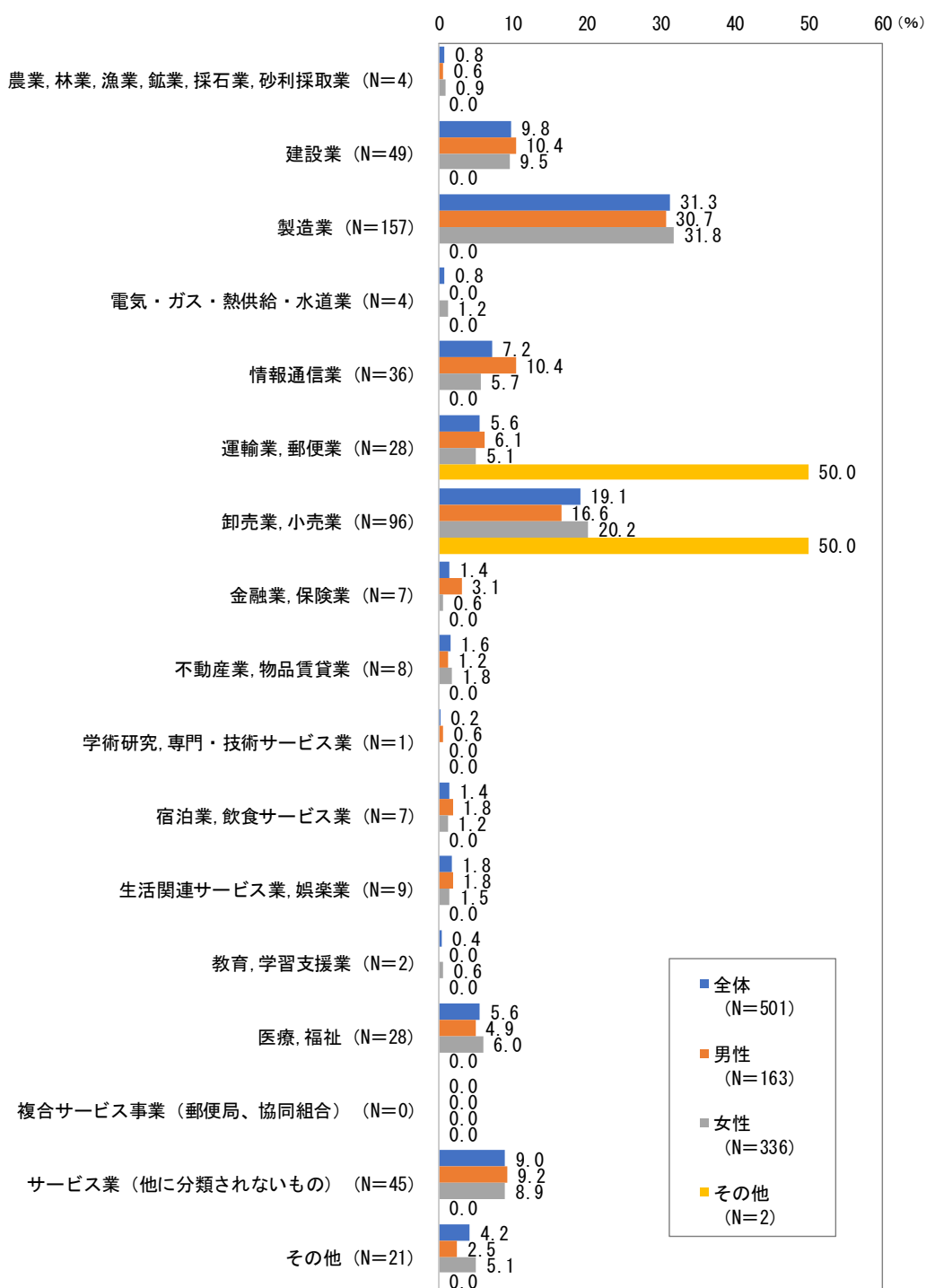


(%)

	中学校	高等学校	短期大学・高等専門学校	大学・大学院	その他
全体	0.8	35.7	21.2	39.5	2.8
男性	0.0	26.2	14.0	57.9	1.8
女性	1.2	40.7	24.6	30.3	3.3
その他	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0

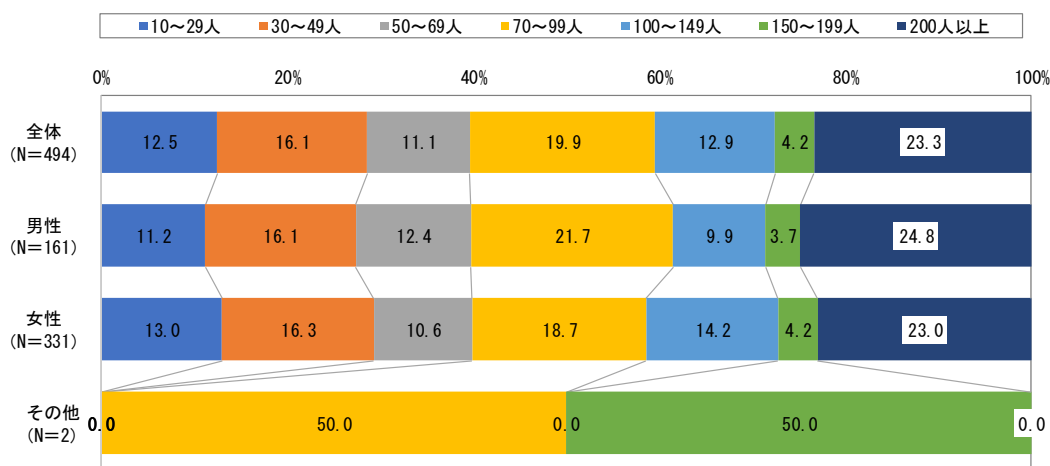
- ・回答者の最終学歴は、「大学・大学院」(39.5%)が最も多く、次いで「高等学校」(35.7%)となっている。男性については「大学・大学院」(57.9%)が多く、女性については「高等学校」(40.7%)が多くなっている。

■勤務先の業種



- 回答者の勤務先の業種は、「製造業」(31.3%)が約3割、「卸売業, 小売業」(19.1%)が約2割を占める。
- 性別にみた勤務先の業種でも、男性、女性ともに「製造業」で約3割と多い。

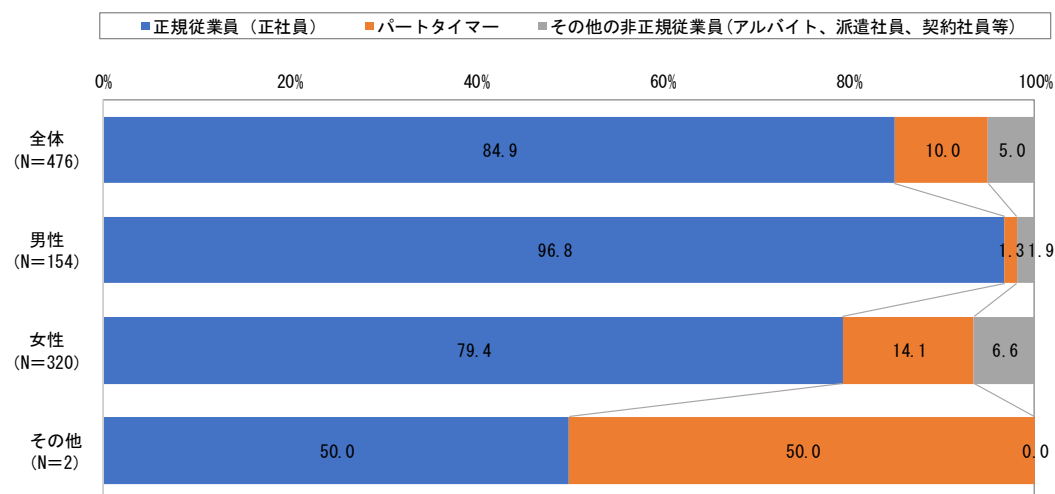
■勤務先の従業員数



(%)

	10~29人	30~49人	50~69人	70~99人	100~149人	150~199人	200人以上
全体	12.5	16.1	11.1	19.9	12.9	4.2	23.3
男性	11.2	16.1	12.4	21.7	9.9	3.7	24.8
女性	13.0	16.3	10.6	18.7	14.2	4.2	23.0
その他	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0

■勤務形態

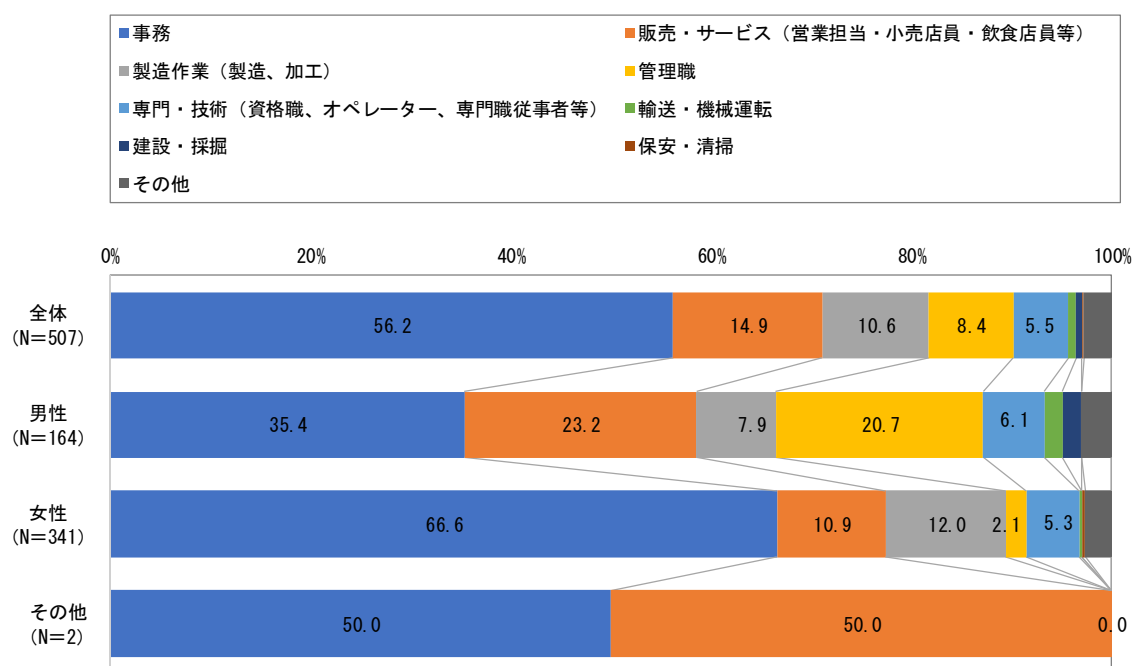


(%)

	正規従業員（正社員）	パートタイマー	その他の非正規従業員（アルバイト、派遣社員、契約社員等）
全体	84.9	10.0	5.0
男性	96.8	1.3	1.9
女性	79.4	14.1	6.6
その他	50.0	50.0	0.0

- ・勤務先の従業員規模は、「200人以上」（23.3%）が最も多く、30人未満は1割超。
- ・勤務形態は、「正規従業員（正社員）」（84.9%）が8割超、「パートタイマー」（10.0%）は1割にとどまる。

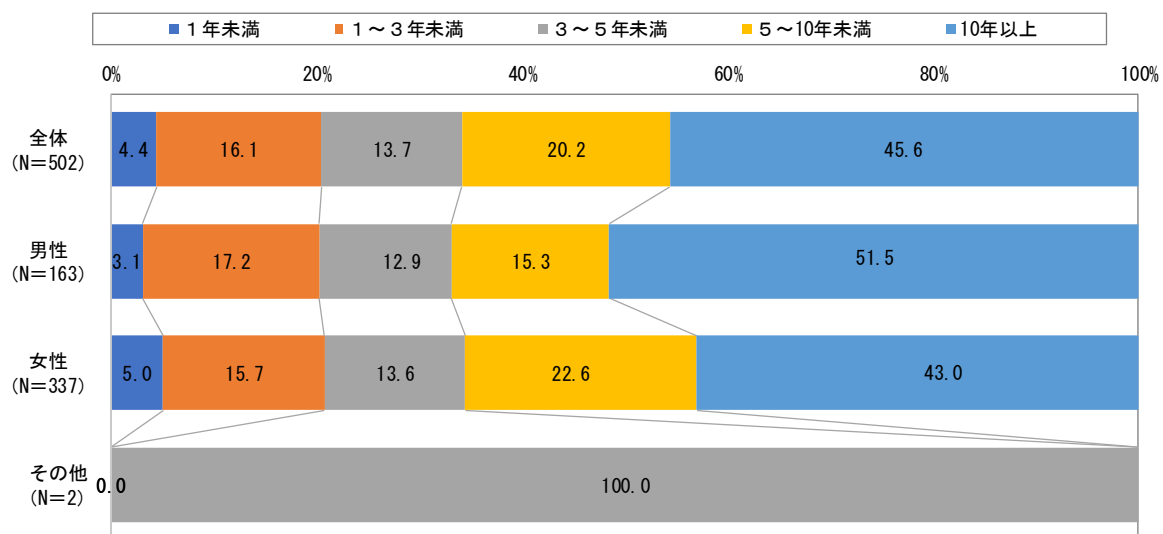
■職種



	事務	販売・サービス (営業担当・小売店員・飲食店員等)	製造作業 (製造、加工)	管理職	専門・技術 (資格職、オペレーター、専門職従事者等)	輸送・機械運転	建設・採掘	保安・清掃	その他
全体	56.2	14.9	10.6	8.4	5.5	0.8	0.6	0.2	2.8
男性	35.4	23.2	7.9	20.7	6.1	1.8	1.8	0.0	3.0
女性	66.6	10.9	12.0	2.1	5.3	0.3	0.0	0.3	2.6
その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・職種については、「事務」(56.2%)が最も多い。性別にみた職種については、「事務」は男性(35.4%)より女性(66.6%)が多く、「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」は男性(23.2%)が女性(10.9%)より多い。

■勤続年数

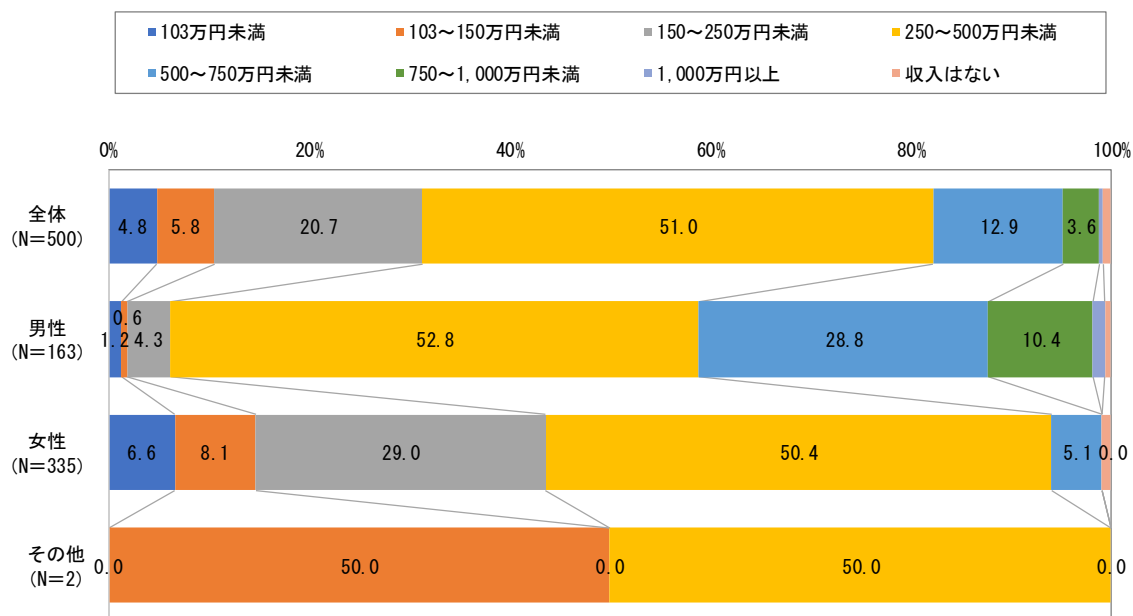


(%)

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
全体	4.4	16.1	13.7	20.2	45.6
男性	3.1	17.2	12.9	15.3	51.5
女性	5.0	15.7	13.6	22.6	43.0
その他	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

- 勤続年数については、「10年以上」(45.6%)が約半数にのぼる。性別にみた勤続年数については、「5～10年未満」などで女性(22.6%)が男性(15.3%)より多い。

■令和2年の年間収入（税込）

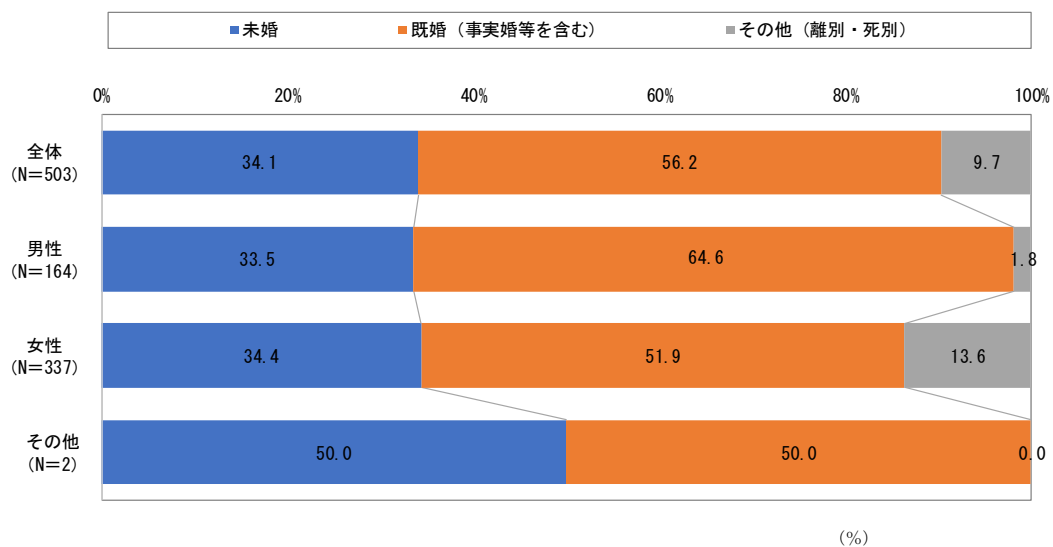


(%)

	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	収入はない
全体	4.8	5.8	20.7	51.0	12.9	3.6	0.4	0.8
男性	1.2	0.6	4.3	52.8	28.8	10.4	1.2	0.6
女性	6.6	8.1	29.0	50.4	5.1	0.0	0.0	0.9
その他	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

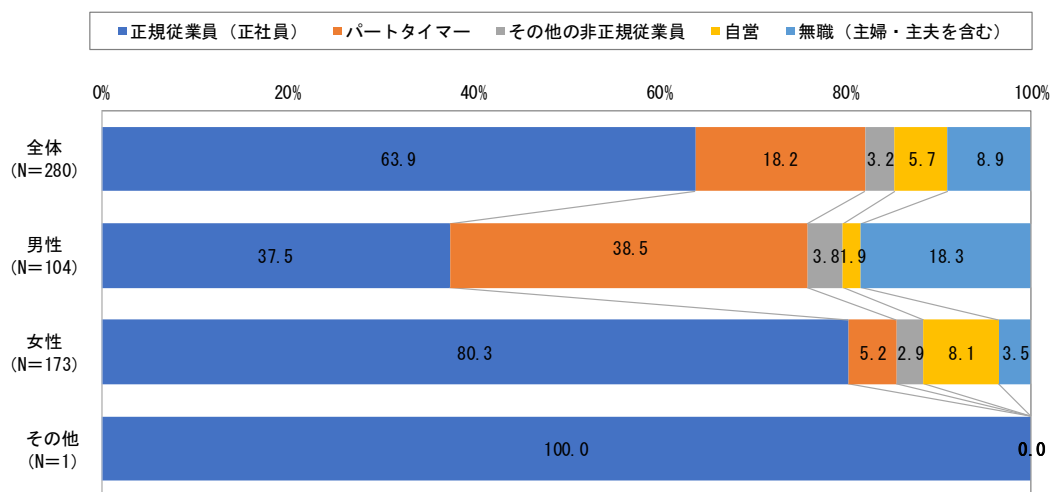
- 令和2年の年間収入については、「250~500万円未満」（51.0%）が最も多く、次いで「150~250万円未満」（20.7%）などである。性別にみた令和2年の年間年収については、「500~750万円未満」は男性（28.8%）が女性（5.1%）より多く、「150~250万円未満」は女性（29.0%）が男性（4.3%）より多く、差がみられた。

■未婚・既婚別



	未婚	既婚 (事実婚等を含む)	その他 (離別・死別)
全体	34.1	56.2	9.7
男性	33.5	64.6	1.8
女性	34.4	51.9	13.6
その他	50.0	50.0	0.0

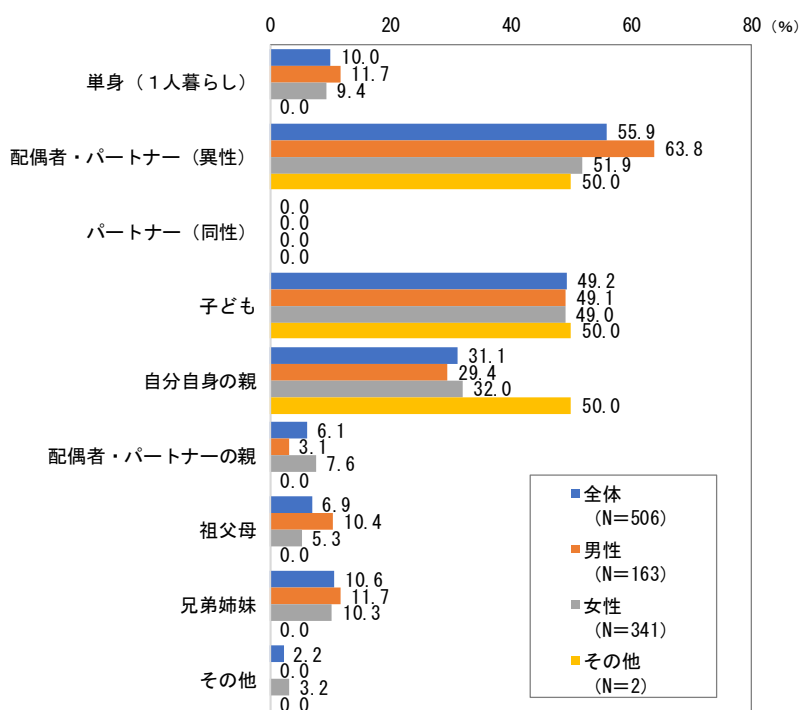
■配偶者の職業（既婚の場合）



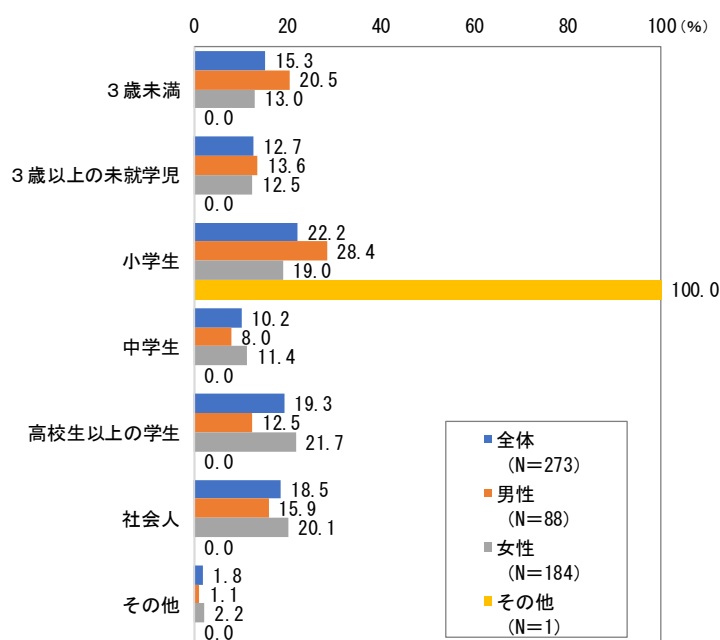
	正規従業員 (正社員)	パートタイマー	その他の 非正規従業員	自営	無職 (主婦・主夫を含む)
全体	63.9	18.2	3.2	5.7	8.9
男性	37.5	38.5	3.8	1.9	18.3
女性	80.3	5.2	2.9	8.1	3.5
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚等を含む）」（56.2%）が半数超を占める。
- ・配偶者の雇用形態については、「正規従業員（正社員）」（63.9%）が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、男性の配偶者は「パートタイマー」（38.5%）が多い一方、女性の配偶者は「正規従業員（正社員）」（80.3%）と、差がみられる。

■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）

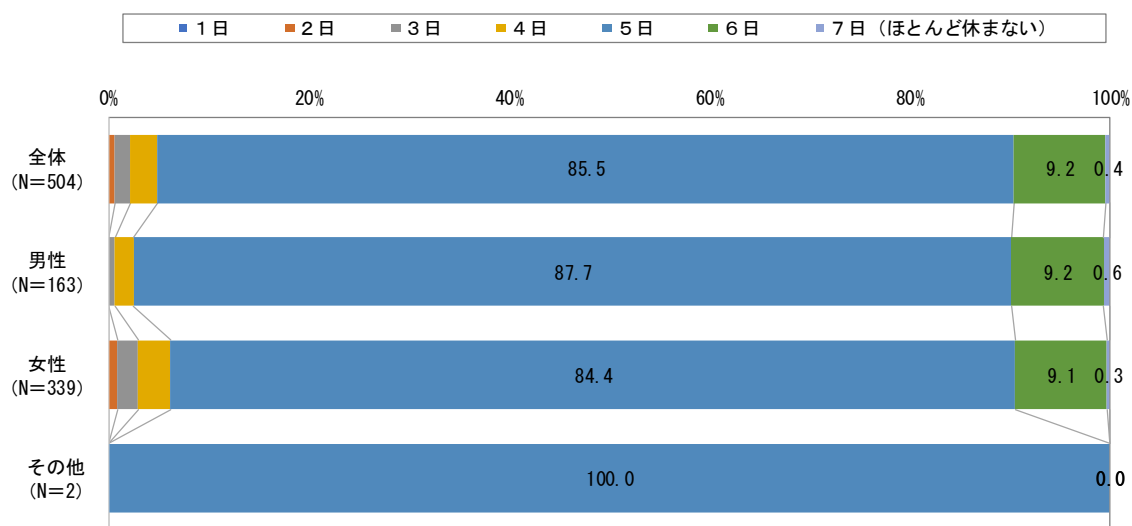


- 同居家族については、「配偶者・パートナー（異性）」（55.9%）が最も多く、次いで「子ども」（49.2%）、「自分自身の親」（31.1%）などである。
- 一番下の子どもの成長段階については、「小学生」（22.2%）が最も多く、次いで「高校生以上の学生」（19.3%）などである。

(2) 労働時間

問1. あなたは、勤務先で週に何日働きますか。(✓は1つ)

■週に何日働くか



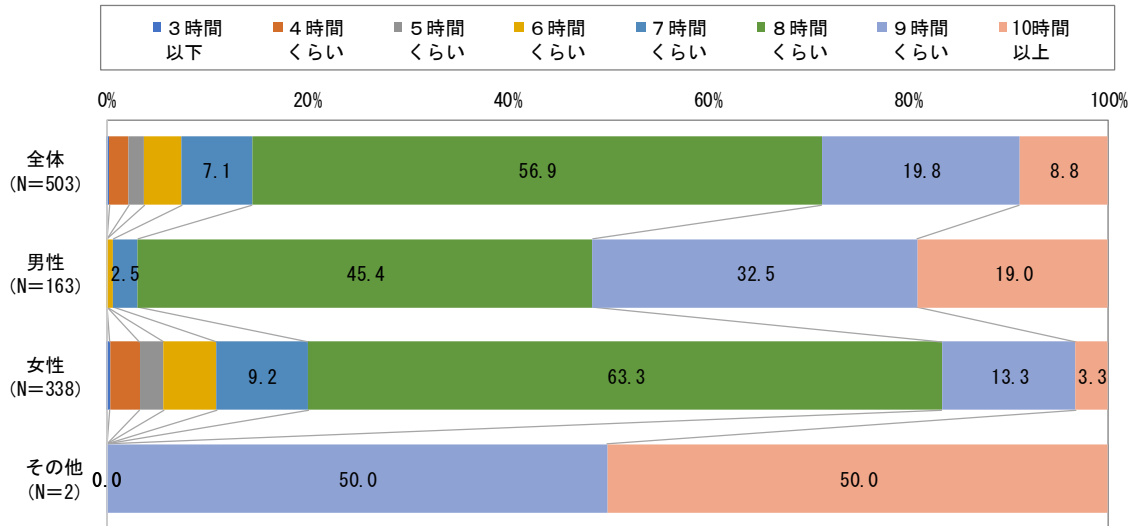
(%)

	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	504	0	3	8	14	431	46	2
	100.0	0.0	0.6	1.6	2.7	85.5	9.2	0.4
男性	163	0	0	1	3	143	15	1
	100.0	0.0	0.0	0.6	1.8	87.7	9.2	0.6
女性	339	0	3	7	11	286	31	1
	100.0	0.0	0.9	2.1	3.2	84.4	9.1	0.3
その他	2	0	0	0	0	2	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

- ・週の労働日数については、「5日」(85.5%)が最も多い。

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

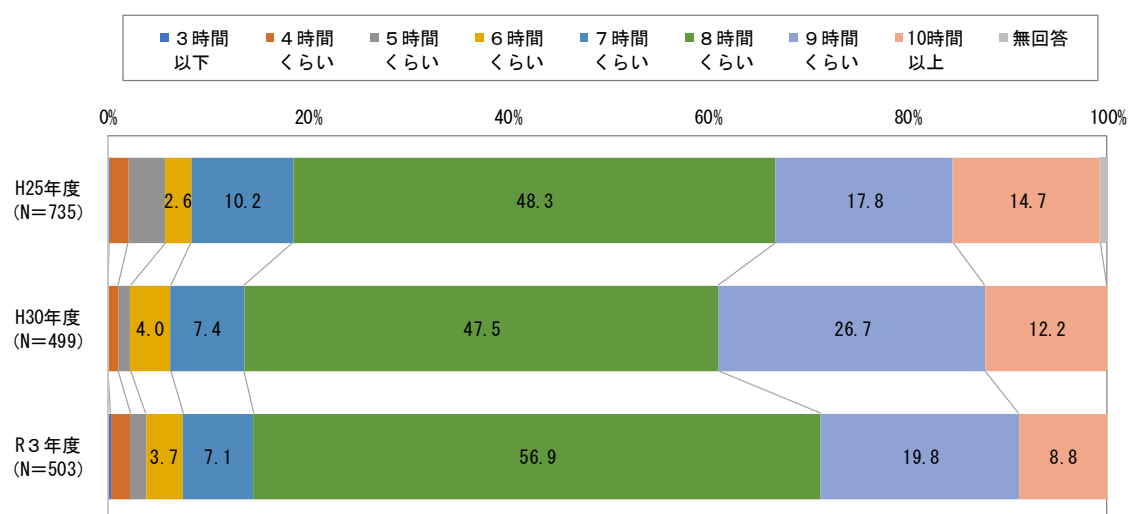
■1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）



	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	503	1	10	8	19	35	288	99	43
	100.0	0.2	2.0	1.6	3.7	7.1	56.9	19.8	8.8
男性	163	0	0	0	1	4	74	53	31
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.6	2.5	45.4	32.5	19.0
女性	338	1	10	8	18	31	214	45	11
	100.0	0.3	3.0	2.4	5.3	9.2	63.3	13.3	3.3
その他	2	0	0	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0

- ・1日の労働時間については、全体では「8時間くらい」(56.9%)が約半数を占める。一方、男性は「9時間くらい」(32.5%)、「10時間以上」(19.0%)を合わせると約5割にのぼり、長時間労働となっている様子が見られる。

〈時系列比較〉



	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	無回答
H25年度 (N=735)	0.1	1.9	3.7	2.6	10.2	48.3	17.8	14.7	0.7
H30年度 (N=499)	0.0	1.0	1.2	4.0	7.4	47.5	26.7	12.2	0.0
R3年度 (N=503)	0.2	2.0	1.6	3.7	7.1	56.9	19.8	8.8	0.0

- 時系列にみた1日の労働時間については、H30年度調査と同様に「8時間くらい」(56.9%)が最も多く、増加している。一方、「9時間くらい」(19.8%)、「10時間以上」(8.8%)は減少している。

【参考】〈性別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）

(%)

		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
男性	19歳以下	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	20～29歳	30 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.7	17 56.7	8 26.7	3 10.0
	30～39歳	38 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 57.9	14 36.8	2 5.3
	40～49歳	65 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.5	2 3.1	24 36.9	19 29.2	19 29.2
	50～59歳	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 19.0	11 52.4	6 28.6
	60～64歳	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7
	65歳以上	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	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
女性	19歳以下	4 100.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0
	20～29歳	55 100.0	0 0.0	1 1.8	2 3.6	4 7.3	1 1.8	35 63.6	11 20.0	1 1.8
	30～39歳	80 100.0	0 0.0	1 1.3	3 3.8	8 10.0	8 10.0	49 61.3	9 11.3	2 2.5
	40～49歳	113 100.0	0 0.0	4 3.5	1 0.9	3 2.7	9 8.0	77 68.1	15 13.3	4 3.5
	50～59歳	62 100.0	0 0.0	3 4.8	2 3.2	3 4.8	7 11.3	36 58.1	7 11.3	4 6.5
	60～64歳	15 100.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 26.7	9 60.0	1 6.7	0 0.0
	65歳以上	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	4 57.1	1 14.3	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
その他	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	0 0.0
	20～29歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	30～39歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	40～49歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
	50～59歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	60～64歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	65歳以上	0 0.0	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】〈業種別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

	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
建設業	49 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.1	39 79.6	6 12.2	2 4.1
製造業	156 100.0	0 0.0	5 3.2	3 1.9	9 5.8	13 8.3	95 60.9	21 13.5	10 6.4
情報通信・運輸業	67 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.5	1 1.5	7 10.4	32 47.8	21 31.3	5 7.5
卸売業, 小売業	95 100.0	0 0.0	3 3.2	3 3.2	4 4.2	5 5.3	52 54.7	14 14.7	14 14.7
サービス業	105 100.0	1 1.0	1 1.0	1 1.0	4 3.8	7 6.7	50 47.6	31 29.5	10 9.5
その他	26 100.0	0 0.0	1 3.8	0 0.0	1 3.8	1 3.8	15 57.7	6 23.1	2 7.7
無回答	12 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3	7 58.3	2 16.7	2 16.7

【参考】〈勤務先の従業員規模別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

	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
10～29人	60 100.0	1 1.7	3 5.0	5 8.3	2 3.3	9 15.0	31 51.7	6 10.0	3 5.0
30～49人	80 100.0	0 0.0	2 2.5	1 1.3	4 5.0	7 8.8	49 61.3	14 17.5	3 3.8
50～69人	55 100.0	0 0.0	2 3.6	0 0.0	2 3.6	3 5.5	31 56.4	14 25.5	3 5.5
70～99人	98 100.0	0 0.0	1 1.0	1 1.0	4 4.1	3 3.1	57 58.2	24 24.5	8 8.2
100～149人	64 100.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	3 4.7	4 6.3	37 57.8	15 23.4	4 6.3
150～199人	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	12 57.1	2 9.5	6 28.6
200人以上	116 100.0	0 0.0	1 0.9	1 0.9	3 2.6	8 6.9	66 56.9	23 19.8	14 12.1

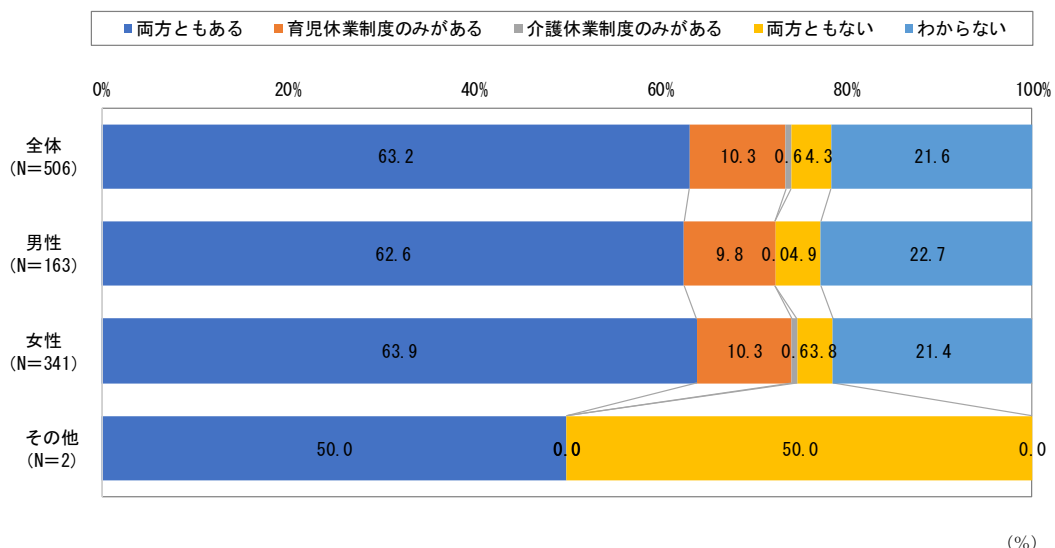
【参考】〈勤務形態別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

	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
正規従業員（正社員）	402 100.0	0 0.0	0 0.0	2 0.5	10 2.5	18 4.5	243 60.4	89 22.1	40 10.0
パートタイマー	48 100.0	1 2.1	7 14.6	5 10.4	8 16.7	13 27.1	12 25.0	1 2.1	1 2.1
その他の非正規従業員（アルバイト、派遣社員、契約社員等）	24 100.0	0 0.0	2 8.3	0 0.0	0 0.0	4 16.7	14 58.3	3 12.5	1 4.2

(3) 育児休業制度と介護休業制度

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

■「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無



	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
全体	63.2	10.3	0.6	4.3	21.6
男性	62.6	9.8	0.0	4.9	22.7
女性	63.9	10.3	0.6	3.8	21.4
その他	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

〈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〉

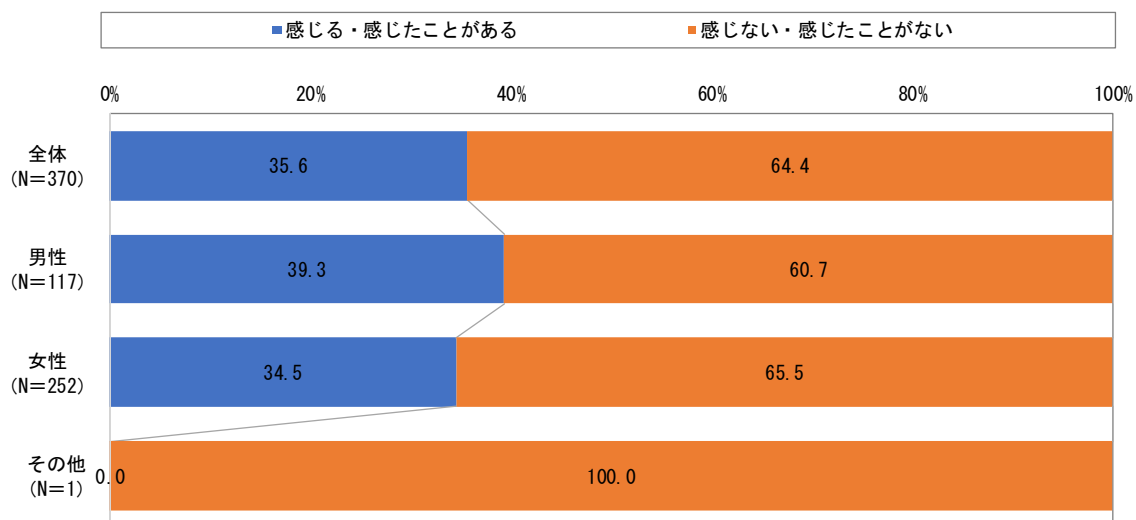
	合計	両方ともある	育児休業制度のみがある	介護休業制度のみがある	両方ともない	わからない
10～29人	62	25	7	0	5	25
	100.0	40.3	11.3	0.0	8.1	40.3
30～49人	79	46	9	2	6	16
	100.0	58.2	11.4	2.5	7.6	20.3
50～69人	55	25	7	0	2	21
	100.0	45.5	12.7	0.0	3.6	38.2
70～99人	99	65	10	0	4	20
	100.0	65.7	10.1	0.0	4.0	20.2
100～149人	64	46	5	0	2	11
	100.0	71.9	7.8	0.0	3.1	17.2
150～199人	21	18	0	0	1	2
	100.0	85.7	0.0	0.0	4.8	9.5
200人以上	116	92	10	0	2	12
	100.0	79.3	8.6	0.0	1.7	10.3

- ・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(63.2%)が6割超を占める。勤務先の従業員規模別にみると、「両方ともある」は100人以上の企業で7割以上にのぼる。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

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

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか



(%)

	感じる・感じたことがある	感じない・感じたことがない
全体	35.6	64.4
男性	39.3	60.7
女性	34.5	65.5
その他	0.0	100.0

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、「感じない・感じたことがない」(64.4%)が6割超にのぼり、「感じる・感じたことがある」(35.6%)は3分の1程度にとどまる。

〈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・ 感じたことがある	感じない・ 感じたことがない
男性	19歳以下	1 100.0	0 0.0	1 100.0
	20～29歳	17 100.0	5 29.4	12 70.6
	30～39歳	29 100.0	14 48.3	15 51.7
	40～49歳	48 100.0	19 39.6	29 60.4
	50～59歳	18 100.0	7 38.9	11 61.1
	60～64歳	3 100.0	0 0.0	3 100.0
	65歳以上	1 100.0	1 100.0	0 0.0

(%)

		合計	感じる・ 感じたことがある	感じない・ 感じたことがない
女性	19歳以下	2 100.0	0 0.0	2 100.0
	20～29歳	42 100.0	10 23.8	32 76.2
	30～39歳	64 100.0	21 32.8	43 67.2
	40～49歳	86 100.0	29 33.7	57 66.3
	50～59歳	45 100.0	21 46.7	24 53.3
	60～64歳	9 100.0	5 55.6	4 44.4
	65歳以上	4 100.0	1 25.0	3 75.0

(%)

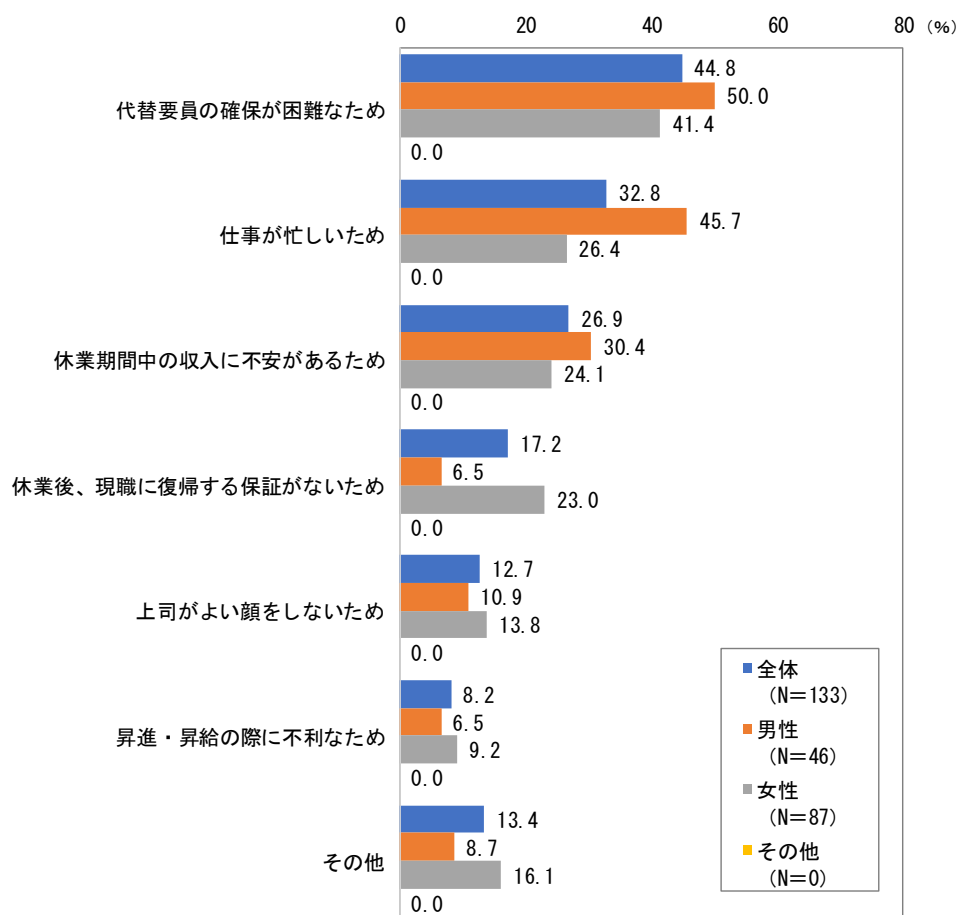
		合計	感じる・ 感じたことがある	感じない・ 感じたことがない
その他	19歳以下	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	20～29歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～39歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	40～49歳	1 100.0	0 0.0	1 100.0
	50～59歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	60～64歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	65歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0

・性別、年齢別にみると、男性は30代、女性は50～60代で約半数が利用しにくいと感じている。

(問4で「1」と回答した方にお聞きします)

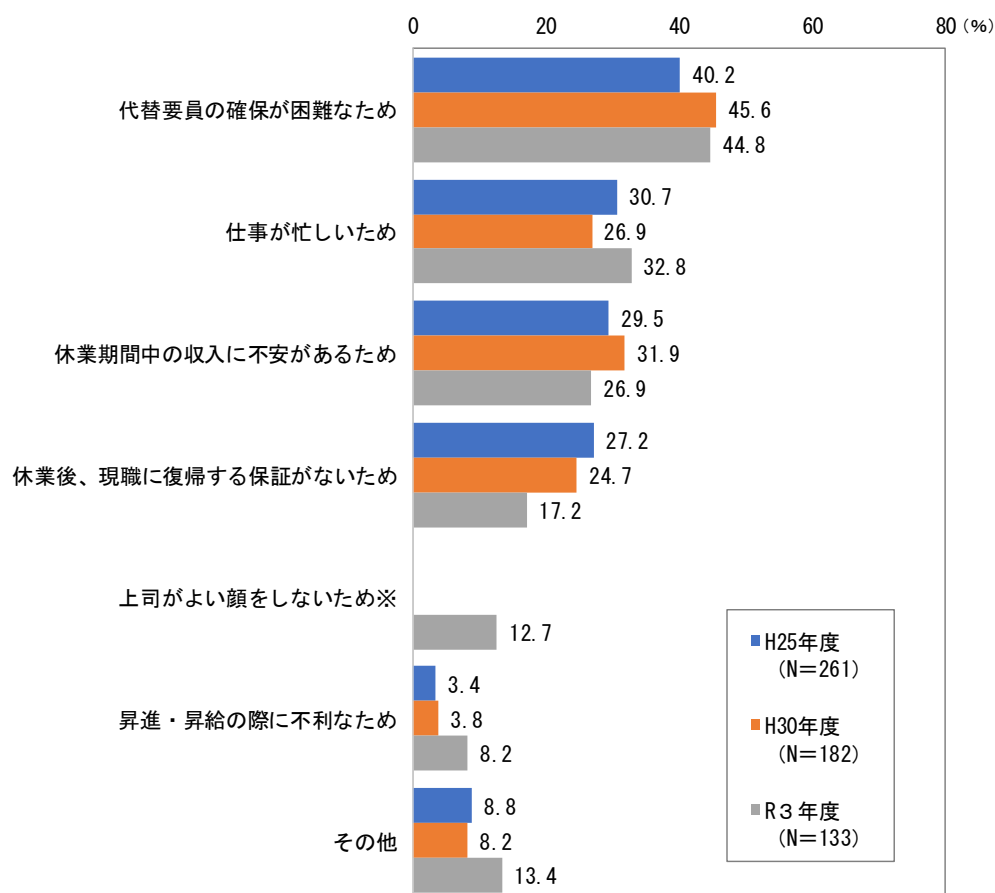
問5. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる・感じた理由は何ですか。
(✓は2つまで)

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



- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(44.8%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(32.8%)、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)などである。性別にみると、「休業後、現職に復帰する保証がないため」は、女性(23.0%)と男性(6.5%)で大きな差がみられる。

〈時系列比較〉

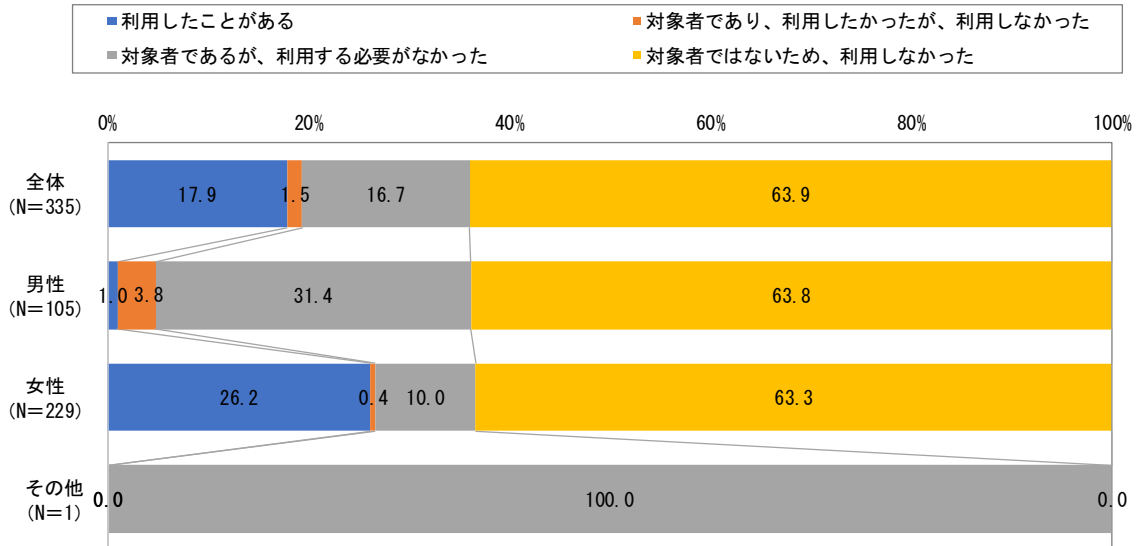


※「上司がよい顔をしないため」はR3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない

- ・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、H30年度調査と比べて「仕事が忙しいため」(32.8%)は増加している一方、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)や「休業後、現職に復帰する保証がないため」(17.2%)は減少している。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方、および問4で「2」と回答した方にお聞きします)
 問6. あなたは、「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用したことがありますか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況



(%)

	利用したことがある	対象者であり、利用したが、利用しなかった	対象者であるが、利用する必要がなかった	対象者ではないため、利用しなかった
全体	17.9	1.5	16.7	63.9
男性	1.0	3.8	31.4	63.8
女性	26.2	0.4	10.0	63.3
その他	0.0	0.0	100.0	0.0

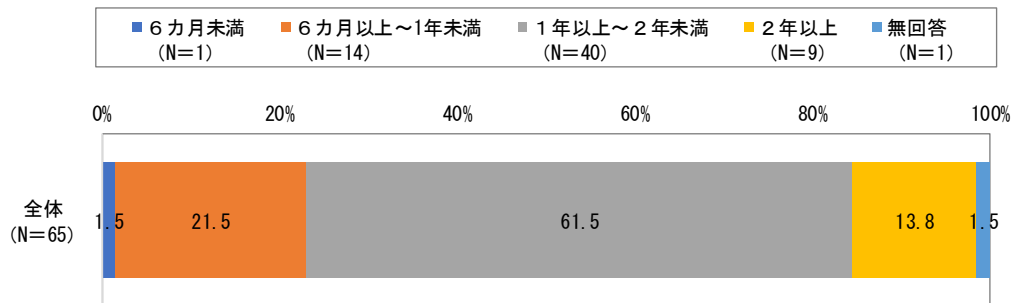
- 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「対象者ではないため、利用しなかった」(63.9%)が6割超にのぼるが、「利用したことがある」(17.9%)は、「対象者であり、利用したが、利用しなかった」(1.5%)を上回った。性別にみると「利用したことがある」は、女性(26.2%)が男性(1.0%)より多く、差がみられた。

(問6で「1」と回答した方にお聞きします)

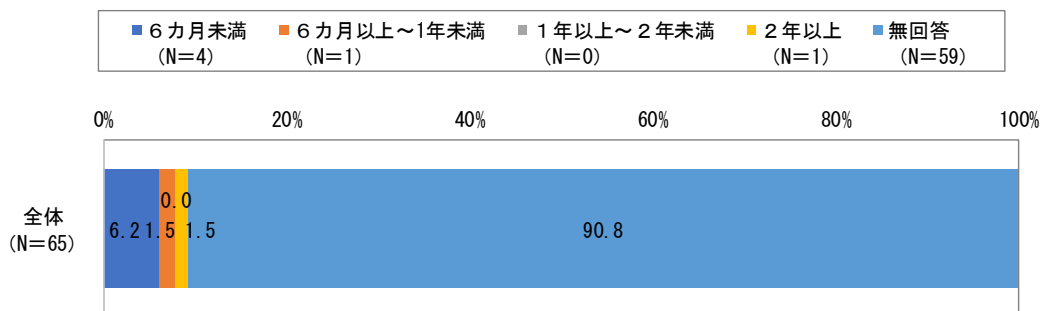
問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。また、これまでの利用回数は何回ですか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用期間

〈育児休業制度〉



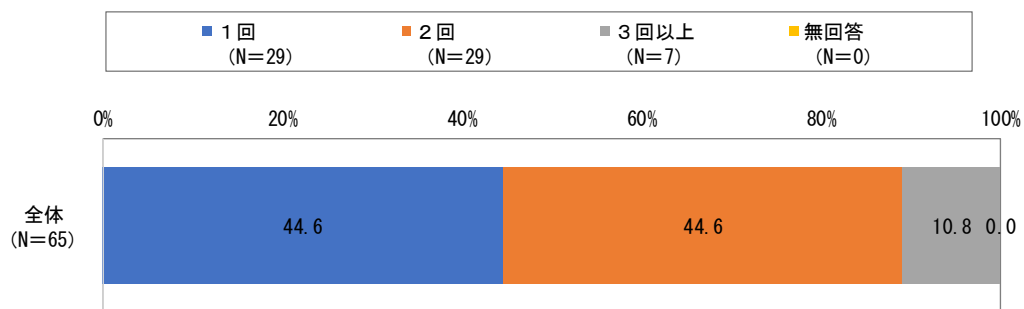
〈介護休業制度〉



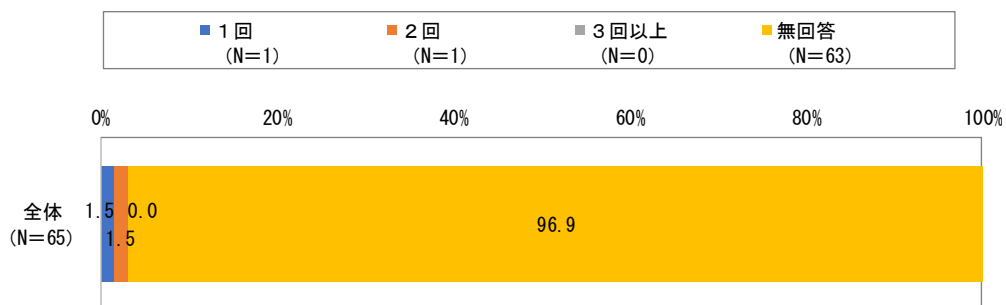
- ・ 育児休業制度の取得期間については、「1年以上～2年未満」(61.5%)が最も多く、次いで「6カ月以上～1年未満」(21.5%)、「2年以上」(13.8%)である。
- ・ 介護休業制度の取得期間については、「6カ月未満」(6.2%)が一定数いるものの、「無回答」(90.8%)が大半を占める。

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用回数

〈育児休業制度〉



〈介護休業制度〉



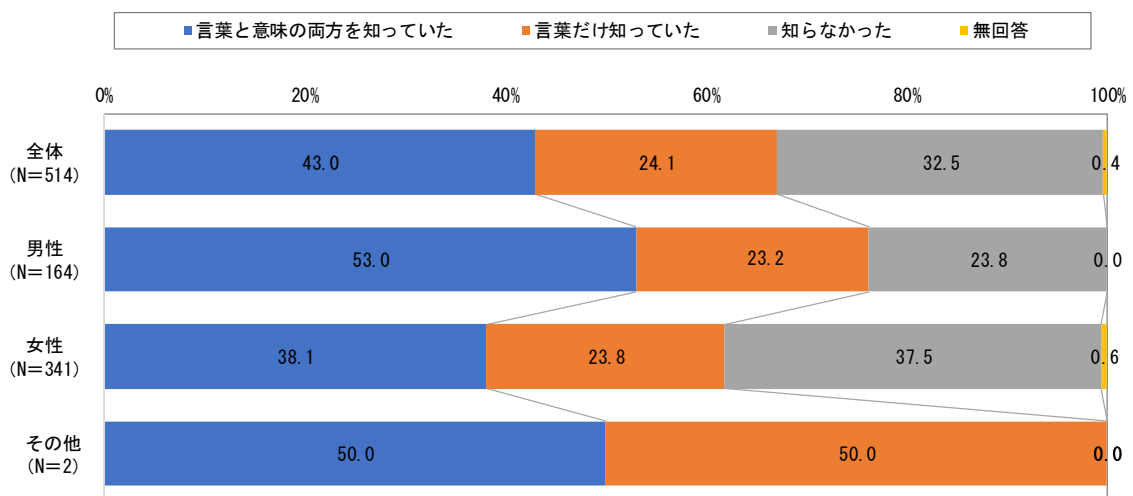
- 育児休業制度の利用回数については、「1回」(44.6%)、「2回」(44.6%)がそれぞれ4割超にのぼり、「3回以上」(10.8%)も1割程度いる。
- 介護休業制度の利用回数については、「1回」(1.5%)、「2回」(1.5%)がわずかにいるものの「無回答」(96.9%)が大半を占める。

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況

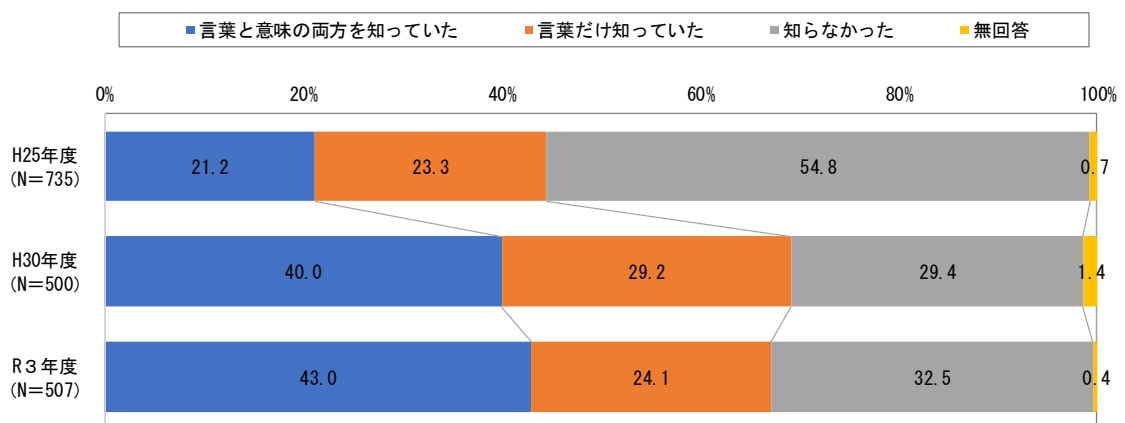
問8. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※」という言葉を知っていましたか。
 (✓は1つ)

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

■ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度

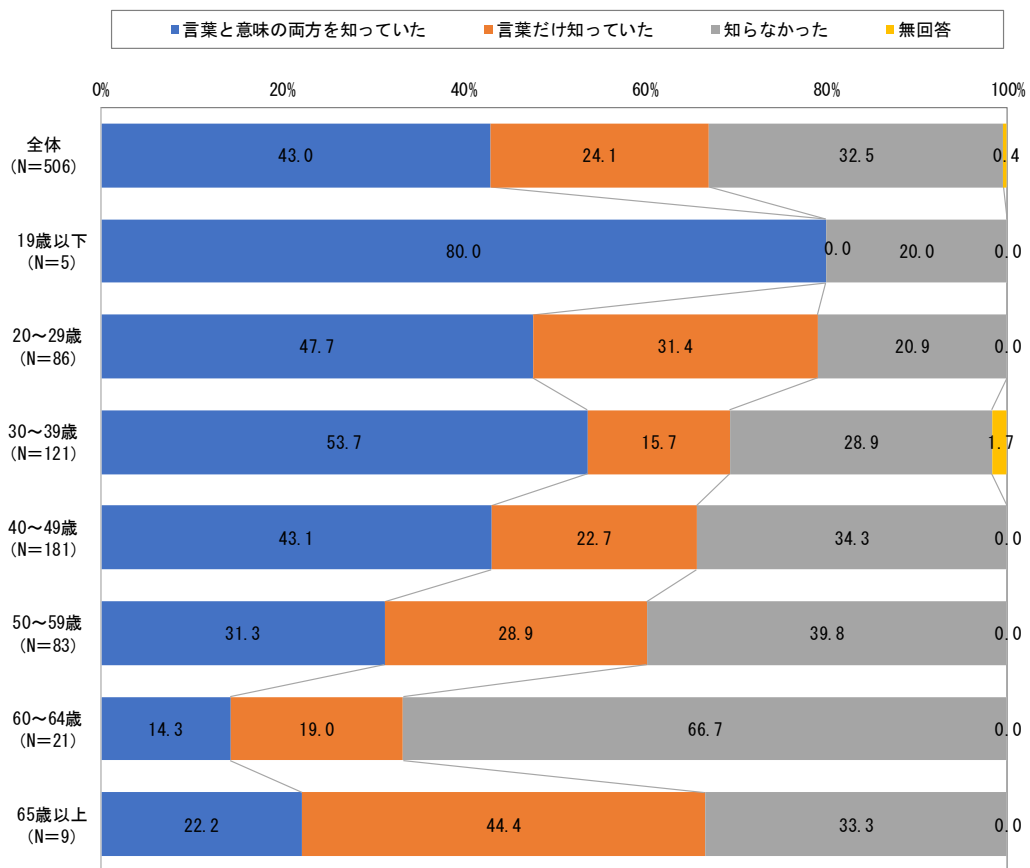


〈時系列比較〉

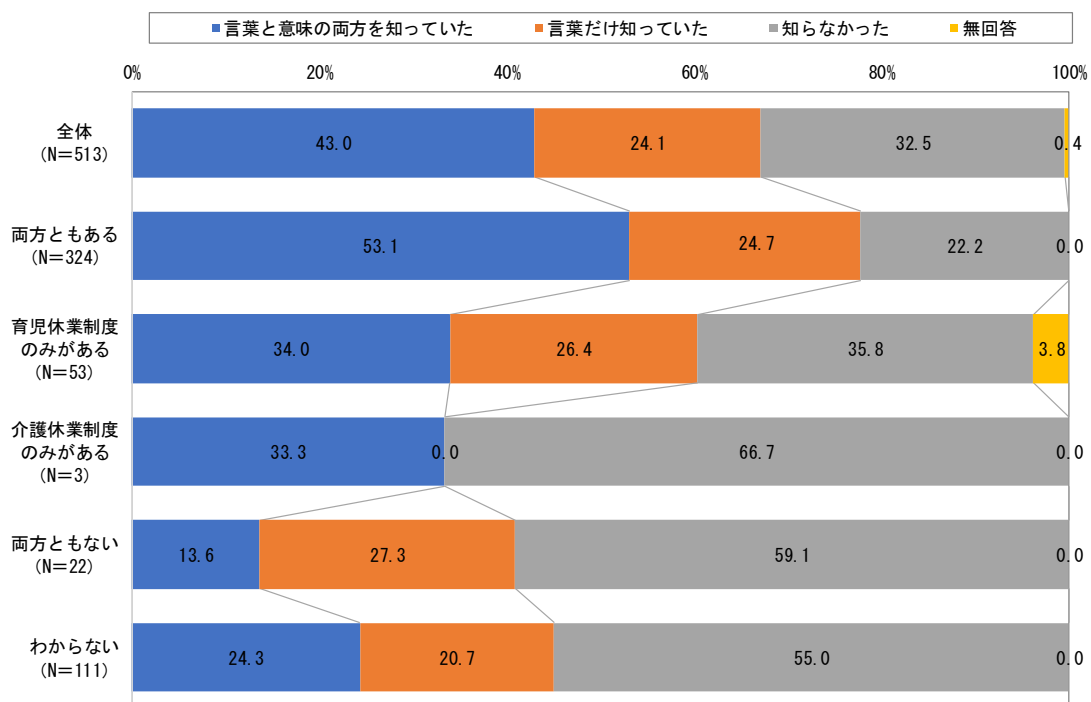


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っていた」(43.0%)のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・ただし、時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「言葉と意味の両方を知っていた」(43.0%)の割合は増加傾向にある。

【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〉

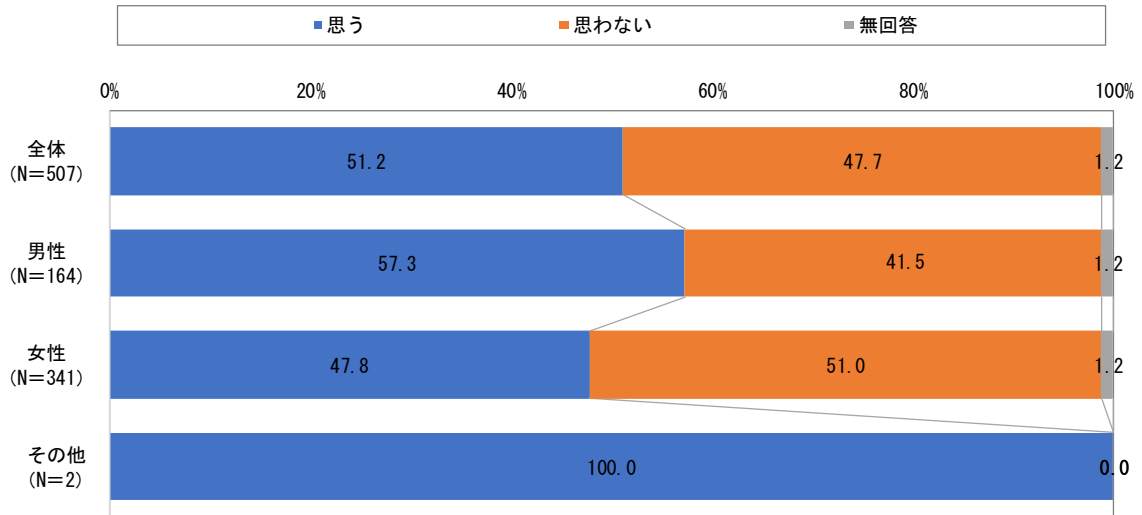


【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉



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

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



(%)

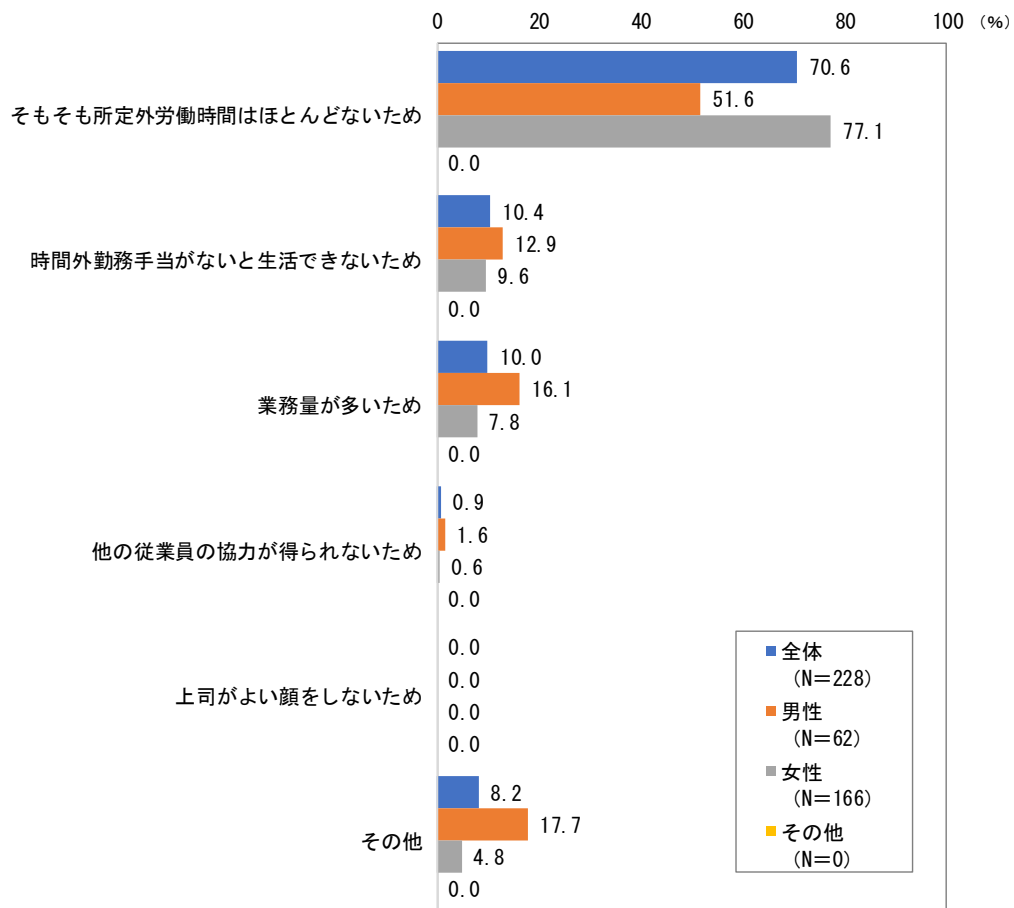
	思う	思わない	無回答
全体	51.2	47.7	1.2
男性	57.3	41.5	1.2
女性	47.8	51.0	1.2
その他	100.0	0.0	0.0

- ・「所定外労働時間」を減らしたいと思うかについては、「思う」(51.2%)が「思わない」(47.7%)を上回った。性別にみると「思う」は男性(57.3%)が女性(47.8%)より多く、差がみられた。

(問9で「2」と回答した方にお聞きします)

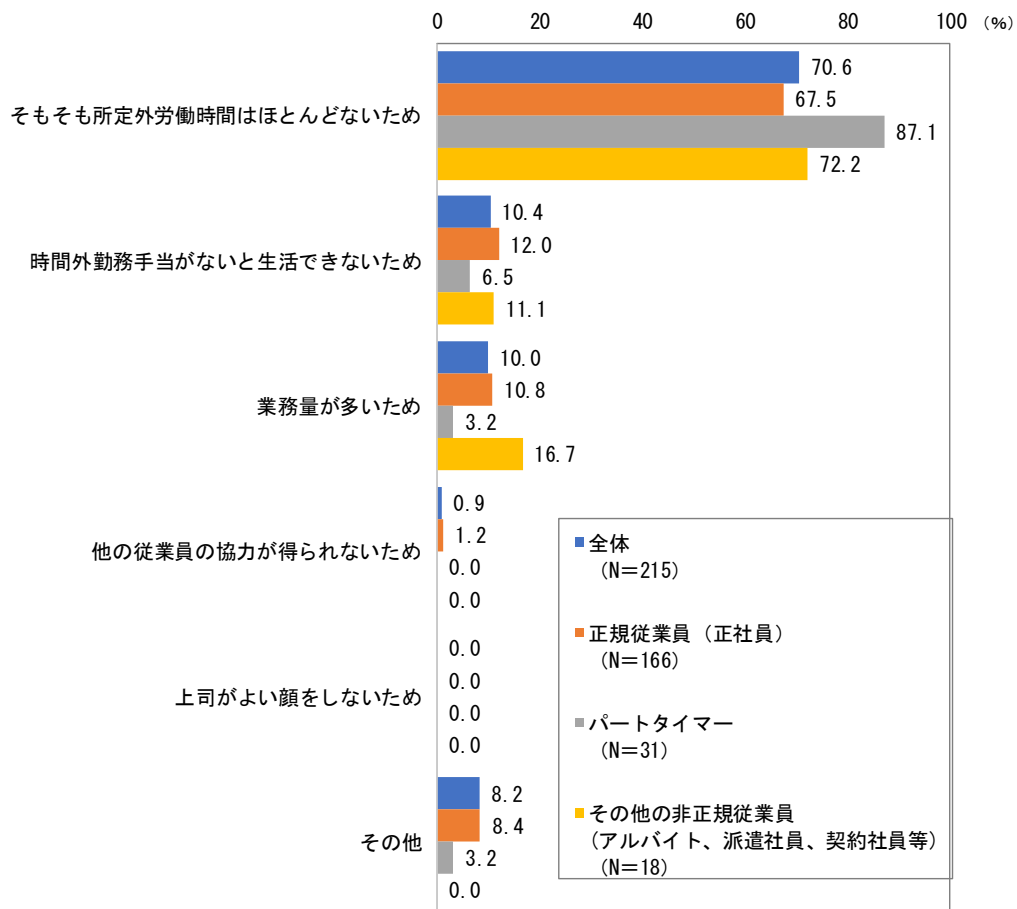
問10. 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由は何ですか。(✓は1つ)

■ 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由 (1つ)



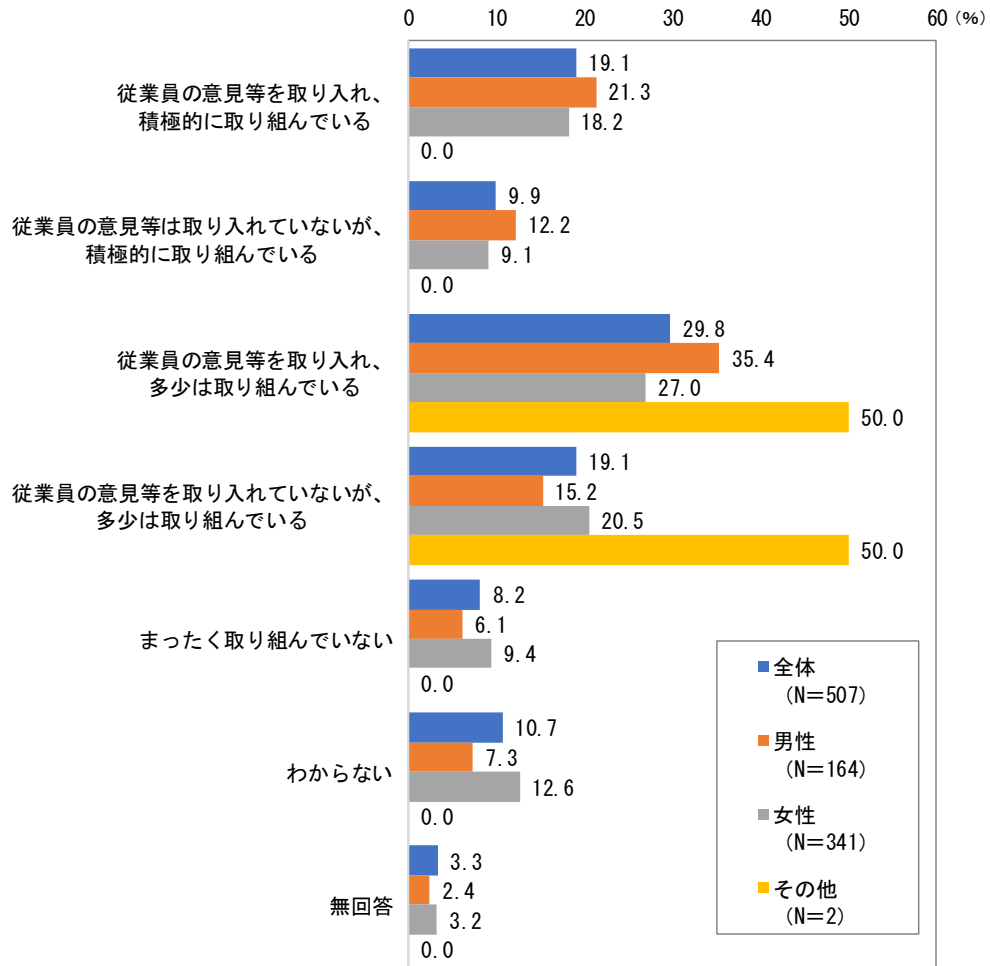
- ・「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由については、「そもそも時間外労働はほとんどないため」(70.6%)を挙げる人が最も多く、性別にみると女性(77.1%)が男性(51.6%)を大きく上回っている。

【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〉



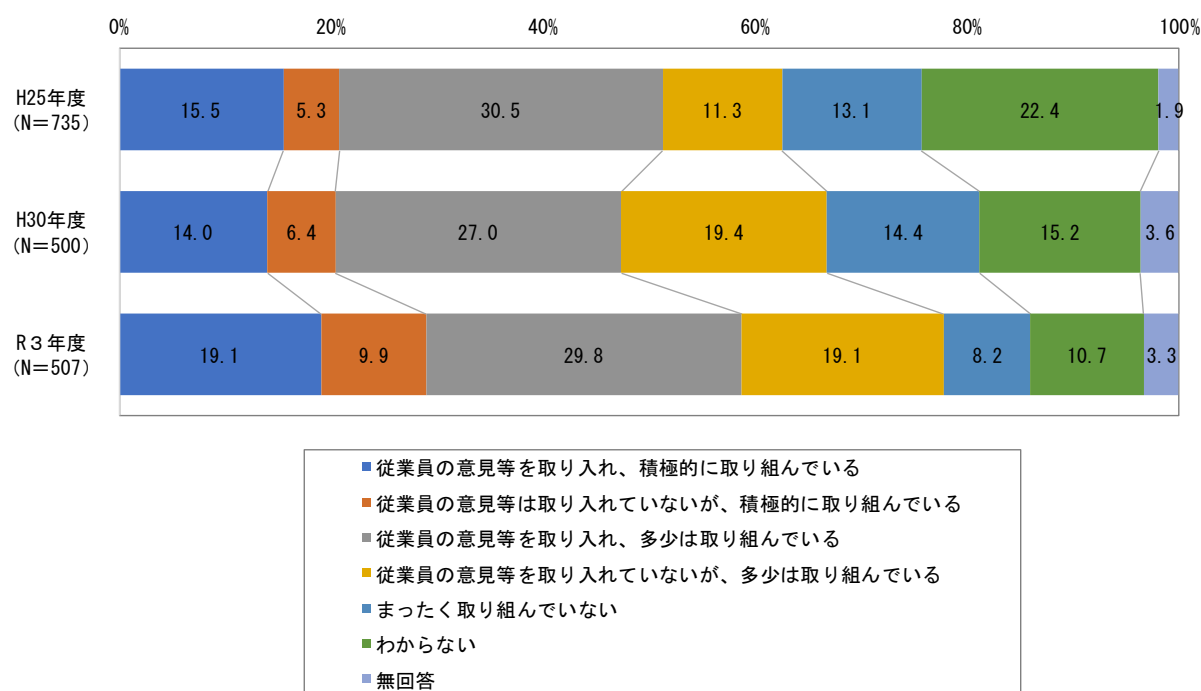
問11. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」（所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進など）について、どの程度取り組んでいると感じていますか。（✓は1つ）

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



- ・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、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」（19.1%）、「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」（9.9%）を合わせると“積極的に取り組んでいる”と感じている人は約3割にのぼる。また、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」（29.8%）、「従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる」（19.1%）を合わせると“多少は取り組んでいる”と感じている人は約5割おり、多くの企業で何らかの取組みは行われているといえる。

〈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み状況は、H30年度調査と比べて「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(19.1%)、「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」(9.9%)、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」(29.8%) がやや増加している。

【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	わからない	無回答	(%)
10～29人	62 100.0	10 16.1	4 6.5	12 19.4	9 14.5	10 16.1	13 21.0	4 6.5	
30～49人	80 100.0	18 22.5	14 17.5	26 32.5	9 11.3	5 6.3	6 7.5	2 2.5	
50～69人	55 100.0	7 12.7	1 1.8	19 34.5	11 20.0	7 12.7	7 12.7	3 5.5	
70～99人	99 100.0	21 21.2	7 7.1	30 30.3	22 22.2	6 6.1	10 10.1	3 3.0	
100～149人	64 100.0	9 14.1	8 12.5	12 18.8	24 37.5	5 7.8	5 7.8	1 1.6	
150～199人	21 100.0	5 23.8	0 0.0	9 42.9	4 19.0	1 4.8	1 4.8	1 4.8	
200人以上	116 100.0	26 22.4	14 12.1	40 34.5	17 14.7	6 5.2	11 9.5	2 1.7	

【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
従業員の意見等を取り入れ、 積極的に取り組んでいる	97 100.0	46 47.4	30 30.9	19 19.6	1 1.0	1 1.0
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	51 100.0	13 25.5	20 39.2	13 25.5	4 7.8	1 2.0
従業員の意見等を取り入れ、 多少は取り組んでいる	151 100.0	34 22.5	66 43.7	39 25.8	12 7.9	0 0.0
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	14 14.4	31 32.0	26 26.8	19 19.6	7 7.2
まったく取り組んでいない	42 100.0	1 2.4	11 26.2	16 38.1	10 23.8	4 9.5
わからない	55 100.0	9 16.4	21 38.2	18 32.7	5 9.1	2 3.6
無回答	17 100.0	2 11.8	6 35.3	7 41.2	1 5.9	1 5.9

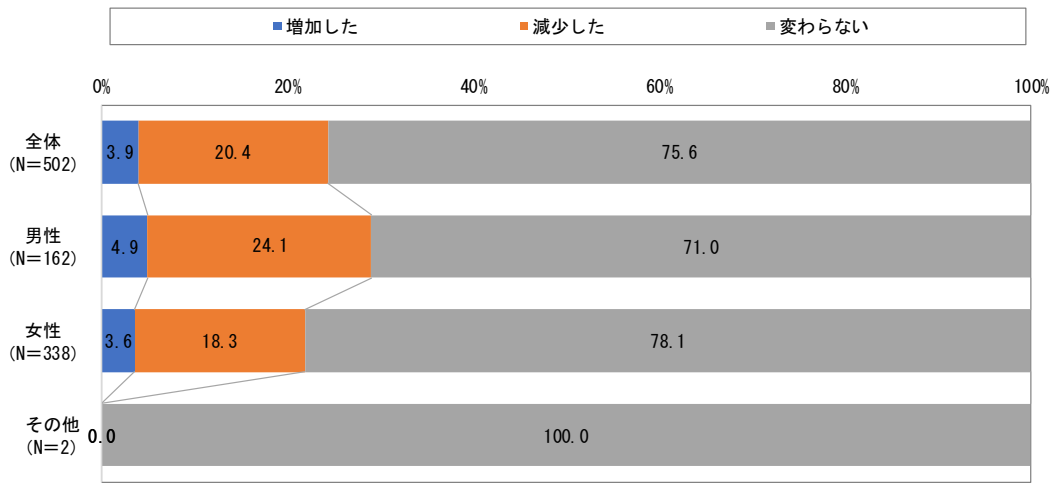
【参考】〈満足度別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると
感じているか〉

(%)

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
従業員の意見等を取り入れ、 積極的に取り組んでいる	97 100.0	32 33.0	31 32.0	26 26.8	7 7.2	1 1.0
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	50 100.0	7 14.0	21 42.0	14 28.0	5 10.0	3 6.0
従業員の意見等を取り入れ、 多少は取り組んでいる	149 100.0	16 10.7	48 32.2	49 32.9	28 18.8	8 5.4
従業員の意見等を取り入れていないが、 多少は取り組んでいる	97 100.0	3 3.1	21 21.6	36 37.1	24 24.7	13 13.4
まったく取り組んでいない	42 100.0	1 2.4	4 9.5	11 26.2	13 31.0	13 31.0
わからない	55 100.0	7 12.7	10 18.2	27 49.1	5 9.1	6 10.9
無回答	17 100.0	1 5.9	3 17.6	8 47.1	2 11.8	3 17.6

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

■コロナ禍における収入の変化

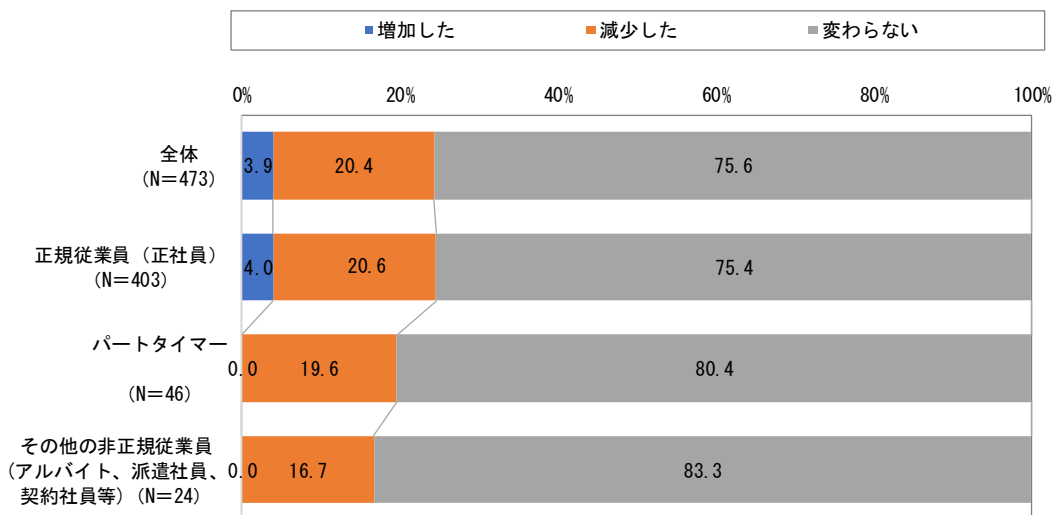


(%)

	増加した	減少した	変わらない
全体	3.9	20.4	75.6
男性	4.9	24.1	71.0
女性	3.6	18.3	78.1
その他	0.0	0.0	100.0

・コロナ禍における収入の変化について、「変わらない」(75.6%)が7割超を占め、「減少した」(20.4%)は2割にとどまる。性別にみると「減少した」は、男性(24.1%)が女性(18.3%)を上回り、差がみられた。

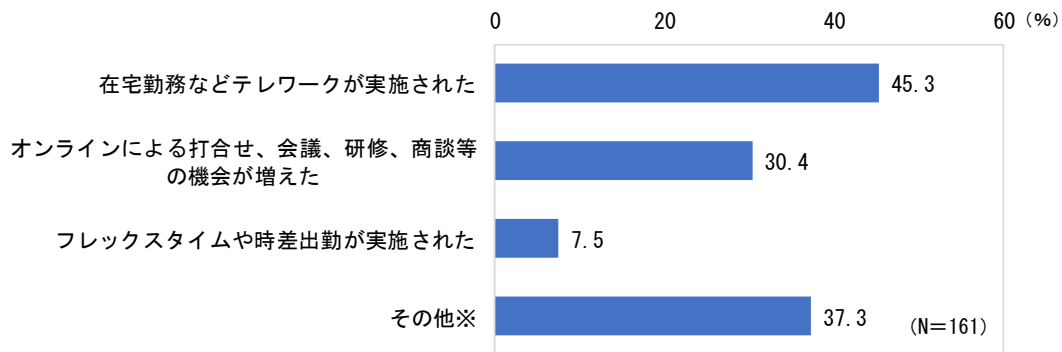
【参考】〈勤務形態別・コロナ禍における収入の変化〉



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

■コロナ禍における働き方の変化（自由記述）

〈主な意見〉



※「その他」の主な意見

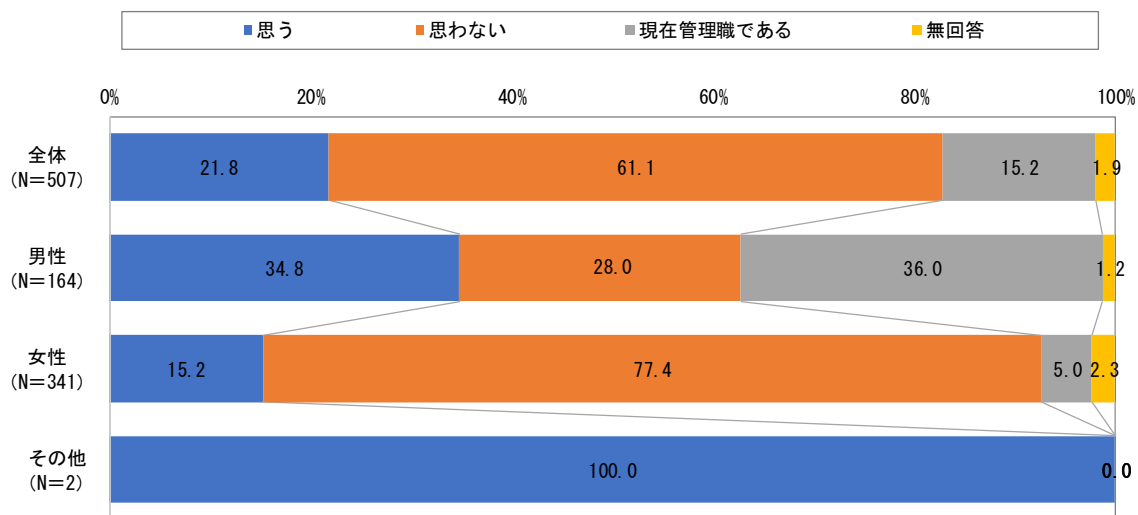
- ・出張が減った
- ・会社の方針で休業が行われた
- ・コロナ対策で週4勤務の時期が2カ月程あった
- ・早く帰るように心掛けるようになった
- ・電車通勤から自動車通勤に変わった
- ・社内をレイアウト変更し、フリーアドレスとなった
- ・学校が休校のため仕事を休んだ
- ・休校になった時、途中で子どもの様子を見に行くため時間単位休暇をとった
- ・新卒で入社した東京の会社を辞め、実家に戻った

など

(5) 管理職について

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

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか

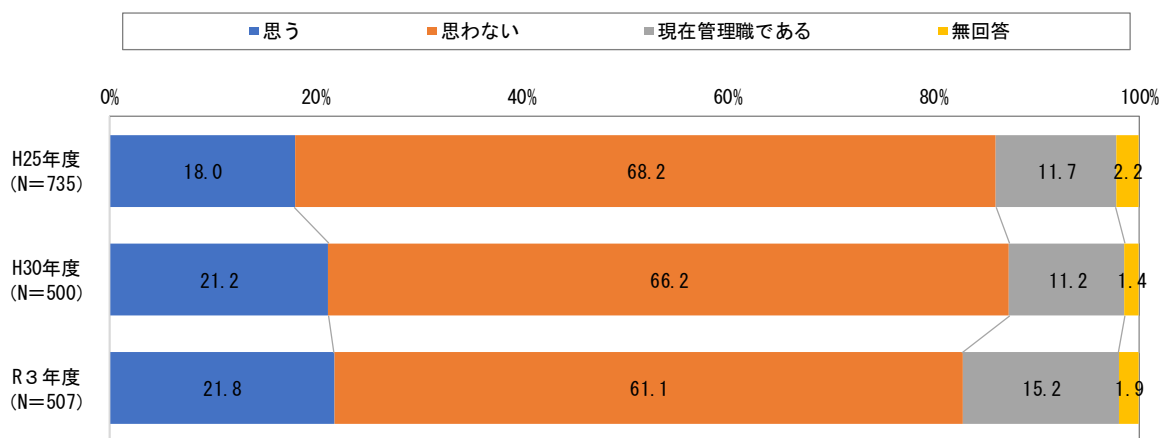


(%)

	思う	思わない	現在管理職である	無回答
全体	21.8	61.1	15.2	1.9
男性	34.8	28.0	36.0	1.2
女性	15.2	77.4	5.0	2.3
その他	100.0	0.0	0.0	0.0

- ・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、「思わない」(61.1%)が6割を占める。性別にみると「思わない」のは男性(28.0%)よりも女性(77.4%)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」(21.8%)はやや増加しているが、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
男性	19歳以下	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	20～29歳	30 100.0	15 50.0	14 46.7	1 3.3	0 0.0
	30～39歳	39 100.0	22 56.4	11 28.2	4 10.3	2 5.1
	40～49歳	65 100.0	18 27.7	12 18.5	35 53.8	0 0.0
	50～59歳	21 100.0	1 4.8	7 33.3	13 61.9	0 0.0
	60～64歳	6 100.0	0 0.0	2 33.3	4 66.7	0 0.0
	65歳以上	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0

(%)

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
女性	19歳以下	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
	20～29歳	55 100.0	10 18.2	44 80.0	1 1.8	0 0.0
	30～39歳	82 100.0	11 13.4	68 82.9	1 1.2	2 2.4
	40～49歳	114 100.0	23 20.2	79 69.3	8 7.0	4 3.5
	50～59歳	62 100.0	7 11.3	49 79.0	5 8.1	1 1.6
	60～64歳	15 100.0	0 0.0	15 100.0	0 0.0	0 0.0
	65歳以上	7 100.0	1 14.3	3 42.9	2 28.6	1 14.3

(%)

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
その他	19歳以下	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	20～29歳	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～39歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	40～49歳	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	50～59歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	60～64歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	65歳以上	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
男性	正規従業員 (正社員)	149 100.0	53 35.6	40 26.8	54 36.2	2 1.3
	パートタイマー	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0

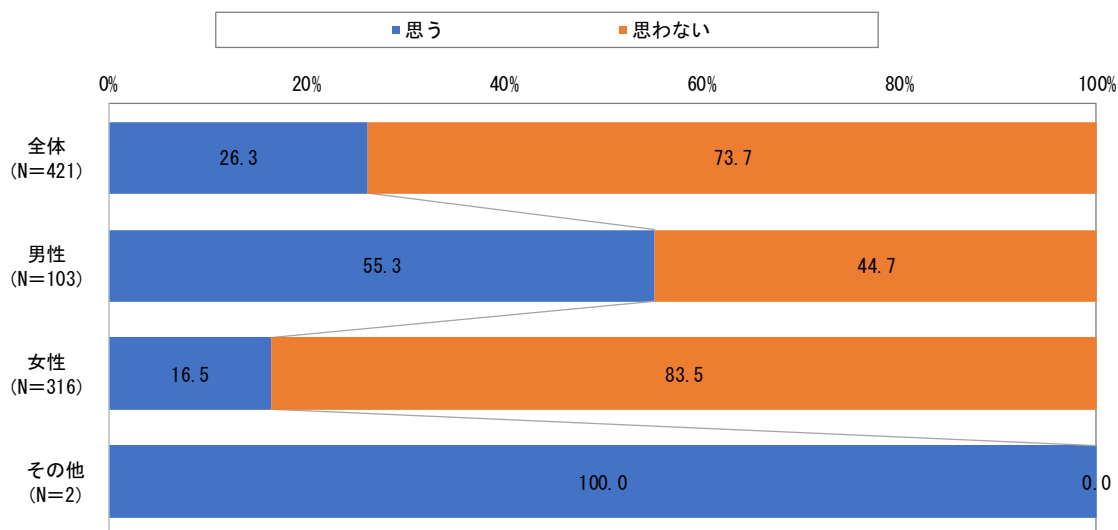
(%)

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
女性	正規従業員 (正社員)	254 100.0	45 17.7	188 74.0	14 5.5	7 2.8
	パートタイマー	45 100.0	3 6.7	42 93.3	0 0.0	0 0.0
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	21 100.0	2 9.5	18 85.7	0 0.0	1 4.8

(%)

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
その他	正規従業員 (正社員)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	パートタイマー	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	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



	(%)	
	思う	思わない
全体	26.3	73.7
男性	55.3	44.7
女性	16.5	83.5
その他	100.0	0.0

- ・「現在管理職である」と「無回答」を除くと、全体では73.7%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83.5%が管理職になりたいとは思っていない。

〈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			合計	思う	思わない			合計	思う	思わない
男性	19歳以下	1	1	0	女性	19歳以下	4	0	4	その他	19歳以下	0	0	0
		100.0	100.0	0.0			100.0	0.0	100.0			0.0	0.0	0.0
	20～29歳	29	15	14		20～29歳	54	10	44		20～29歳	1	1	0
		100.0	51.7	48.3			100.0	18.5	81.5			100.0	100.0	0.0
	30～39歳	33	22	11		30～39歳	79	11	68		30～39歳	0	0	0
		100.0	66.7	33.3			100.0	13.9	86.1			0.0	0.0	0.0
	40～49歳	30	18	12		40～49歳	102	23	79		40～49歳	1	1	0
		100.0	60.0	40.0			100.0	22.5	77.5			100.0	100.0	0.0
50～59歳	8	1	7	50～59歳	56	7	49	50～59歳	0	0	0			
	100.0	12.5	87.5		100.0	12.5	87.5		0.0	0.0	0.0			
60～64歳	2	0	2	60～64歳	15	0	15	60～64歳	0	0	0			
	100.0	0.0	100.0		100.0	0.0	100.0		0.0	0.0	0.0			
65歳以上	0	0	0	65歳以上	4	1	3	65歳以上	0	0	0			
	0.0	0.0	0.0		100.0	25.0	75.0		0.0	0.0	0.0			

- ・年齢別にみると、30代、40代において、男性は6割以上が管理職になりたいと思うのに対して、女性は1～2割にとどまる。

〈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
男性	正規従業員 (正社員)	93 100.0	53 57.0	40 43.0
	パートタイマー	2 100.0	0 0.0	2 100.0
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	2 100.0	0 0.0	2 100.0

(%)

		合計	思う	思わない
女性	正規従業員 (正社員)	233 100.0	45 19.3	188 80.7
	パートタイマー	45 100.0	3 6.7	42 93.3
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	20 100.0	2 10.0	18 90.0

(%)

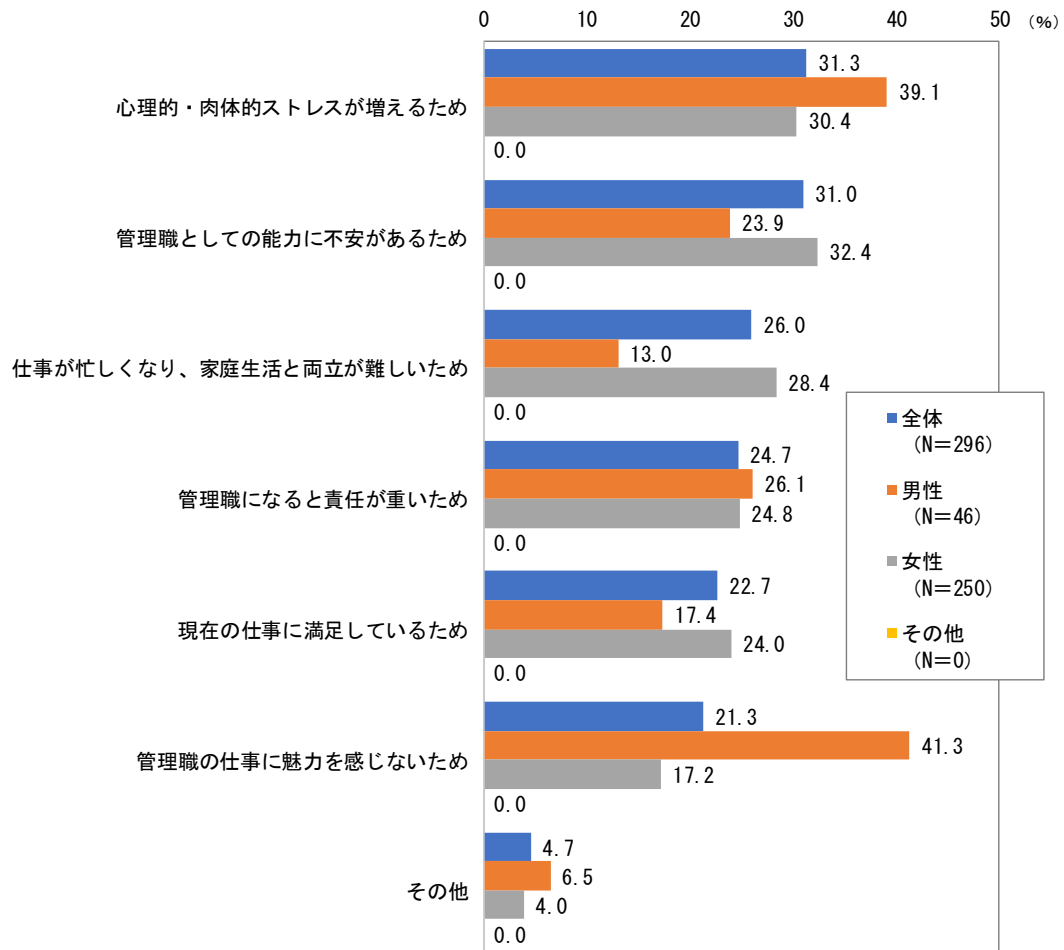
		合計	思う	思わない
その他	正規従業員 (正社員)	1 100.0	1 100.0	0 0.0
	パートタイマー	1 100.0	1 100.0	0 0.0
	その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・勤務形態別にみると、管理職になりたいと思う割合は、男性の正社員は約6割にのぼるが、女性の正社員は2割程度にとどまる。

(問14で「2」と回答した方にお聞きします)

問15. 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(✓は2つまで)

■管理職になりたいと思わないのはなぜか(2つまで)



- ・管理職になりたいと思わない理由については、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(31.3%)が最も多く、次いで「管理職としての能力に不安があるため」(31.0%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.0%)などである。性別にみると、男性は「管理職の仕事に魅力を感じないため」(41.3%)、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(39.1%)を挙げる人が多い一方、女性は「管理職としての能力に不安があるため」(32.4%)や「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.4%)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	心理的・肉体的ストレスが増えるため	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ため	現在の仕事に満足しているため	管理職の仕事に魅力を感じないため	その他
男性	正規従業員(正社員)	40 100.0	15 37.5	11 27.5	4 10.0	11 27.5	6 15.0	17 42.5	2 5.0
	パートタイマー	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等)	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0	0 0.0

(%)

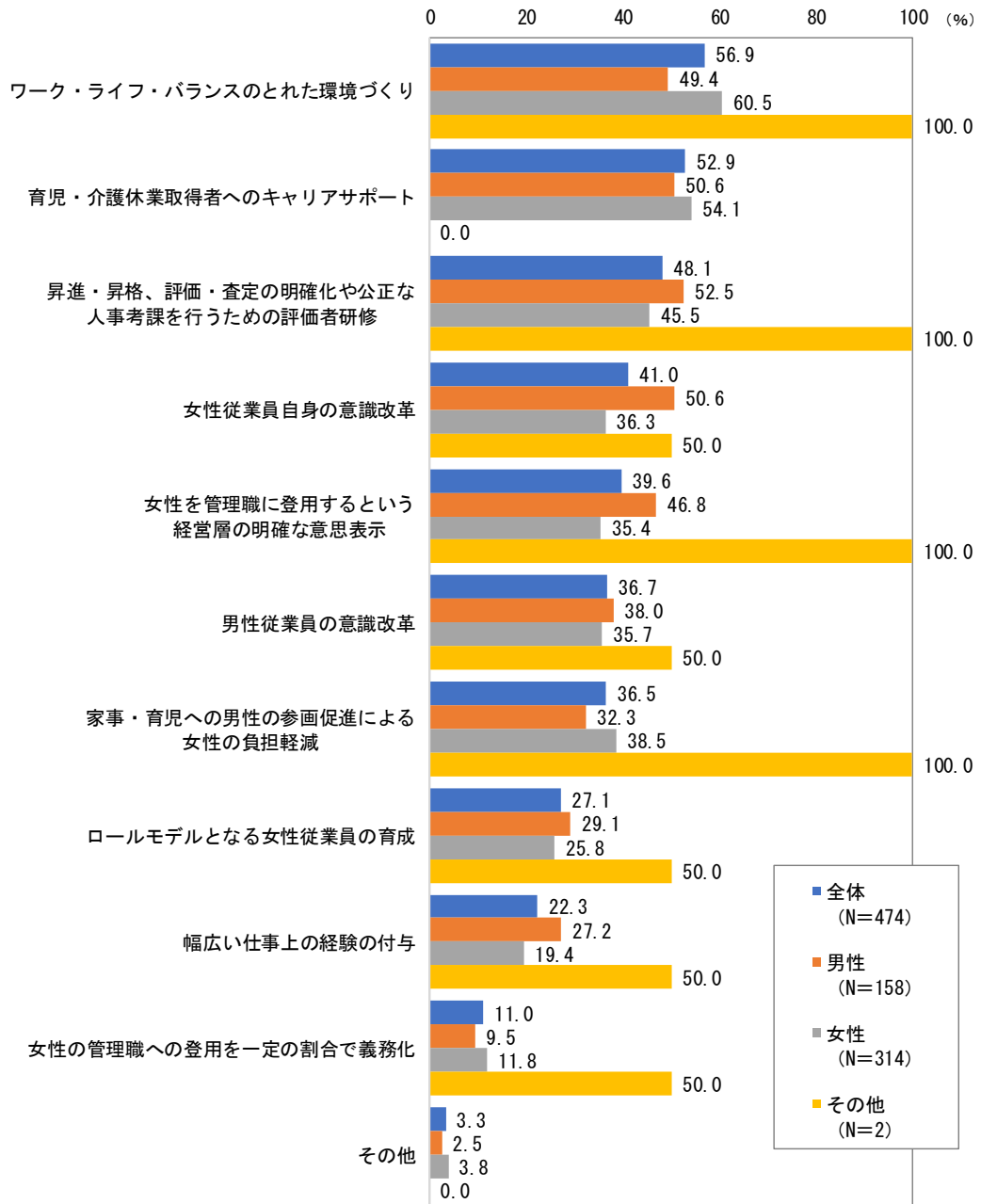
		合計	心理的・肉体的ストレスが増えるため	管理職としての能力に不安があるため	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため	管理職になると責任が重いため	現在の仕事に満足しているため	管理職の仕事に魅力を感じないため	その他
女性	正規従業員(正社員)	177 100.0	58 32.8	63 35.6	52 29.4	47 26.6	33 18.6	35 19.8	4 2.3
	パートタイマー	41 100.0	8 19.5	12 29.3	13 31.7	7 17.1	20 48.8	0 0.0	1 2.4
	その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等)	18 100.0	7 38.9	4 22.2	2 11.1	4 22.2	4 22.2	3 16.7	3 16.7

(%)

		合計	心理的・肉体的ストレスが増えるため	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ため	現在の仕事に満足しているため	管理職の仕事に魅力を感じないため	その他
その他	正規従業員(正社員)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	パートタイマー	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

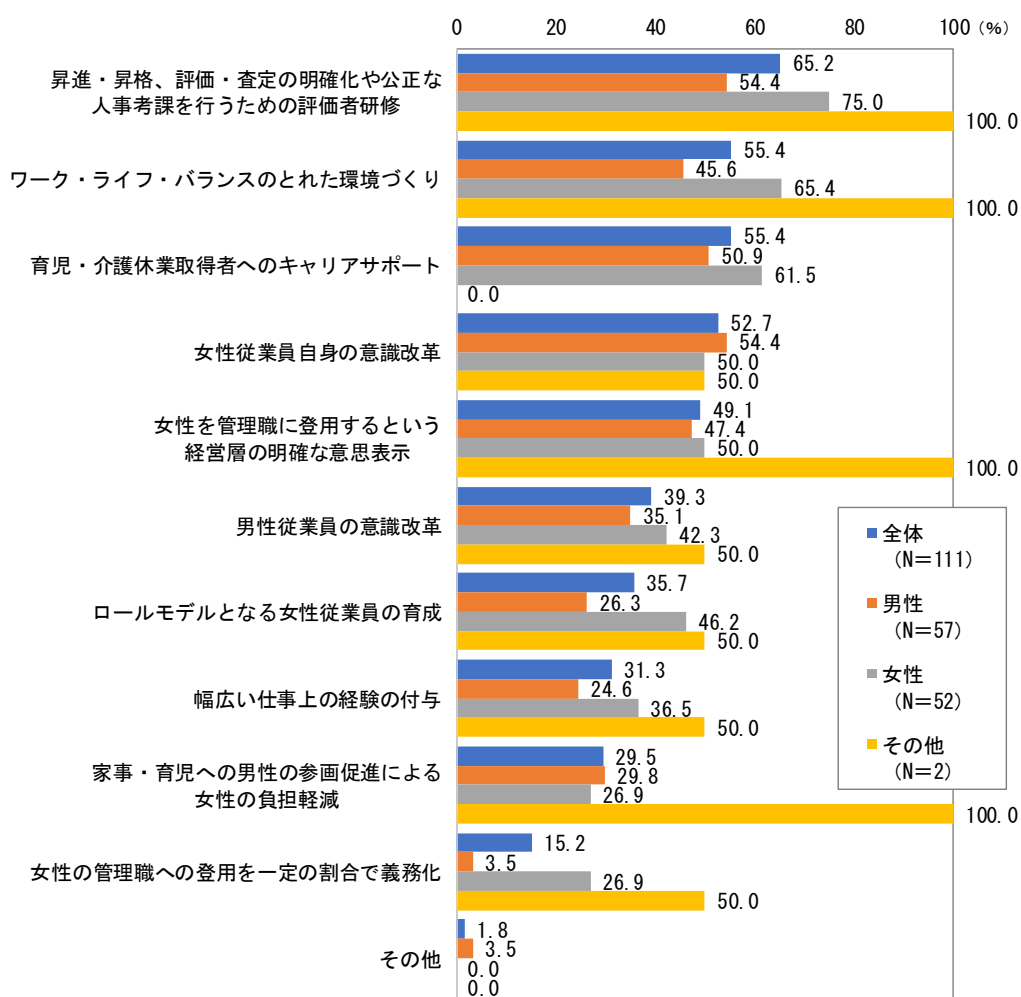
問16. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■管理職の女性を増やすための取組み（複数回答）



・管理職の女性を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(56.9%)が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(52.9%)、「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」(48.1%)などが上位に挙げられた。性別にみると、「女性従業員自身の意識改革」や「女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示」などでは男性の回答割合が女性と比べて10ポイント以上高く、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



- 「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」(65.2%) 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」(55.4%) や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(55.4%) などが上位に挙げられた。性別にみると「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」や「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」では、男性と女性でそれぞれ20ポイント前後の差がみられる。

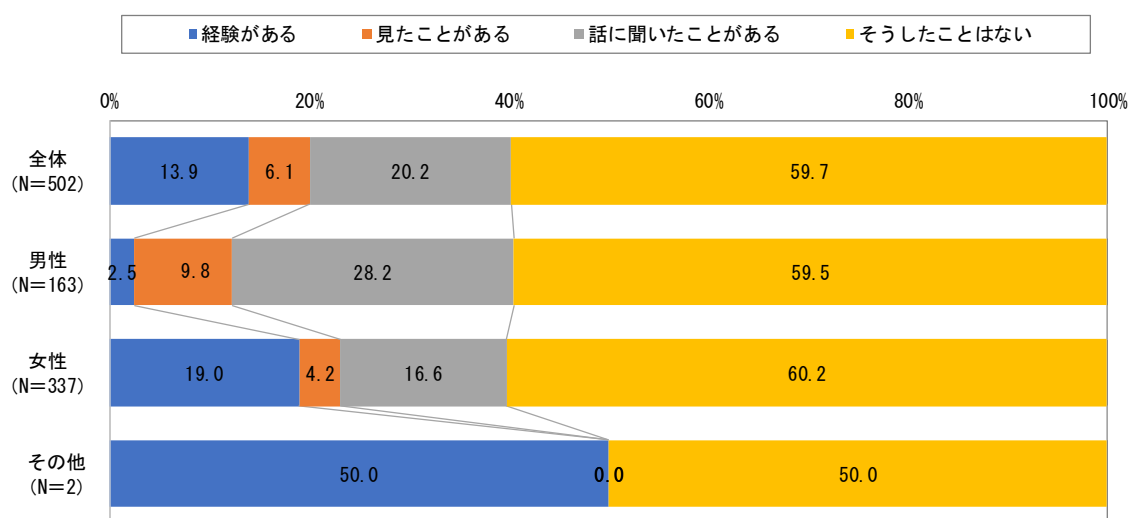
(6) ハラスメント等について

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

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

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

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について



(%)

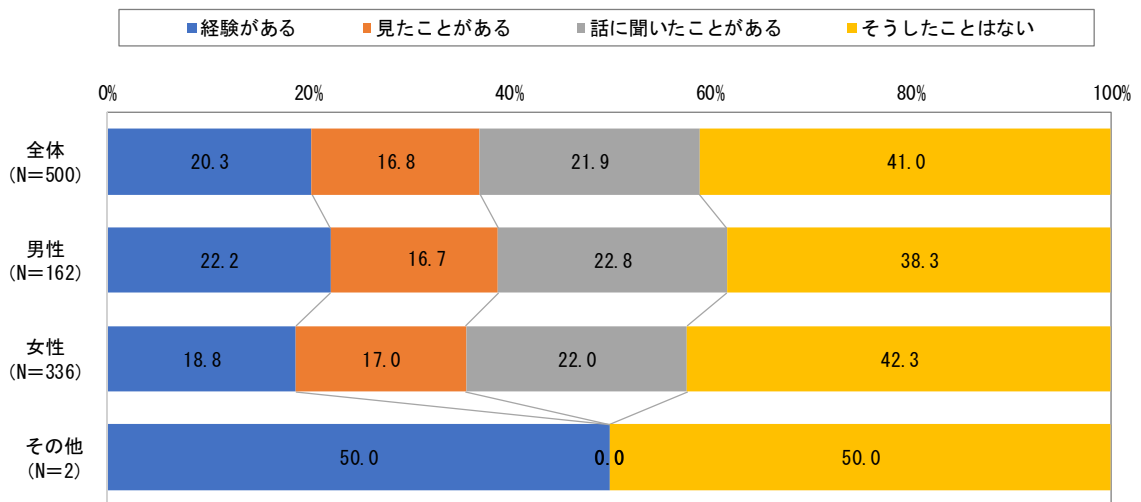
	経験がある	見たことがある	話に聞いたことがある	そうしたことはない
全体	13.9	6.1	20.2	59.7
男性	2.5	9.8	28.2	59.5
女性	19.0	4.2	16.6	60.2
その他	50.0	0.0	0.0	50.0

- ・「経験がある」(13.9%)と回答した人は1割超える。また、「見たことがある」(6.1%)、「話に聞いたことがある」(20.2%)と回答した人は3割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(19.0%)が約2割にのぼり、男性と大きな差がある。

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

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

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について



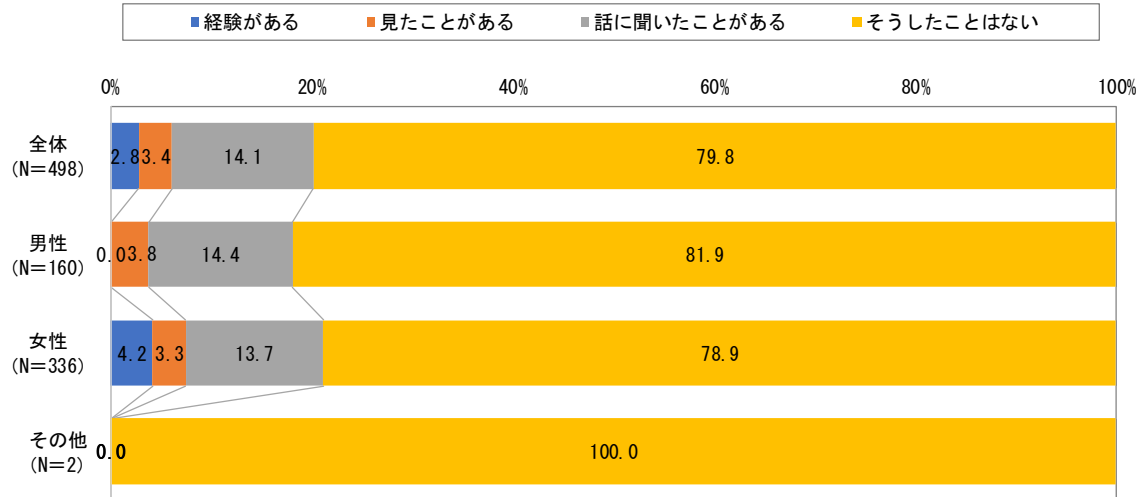
(%)

	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
全体	20.3	16.8	21.9	41.0
男性	22.2	16.7	22.8	38.3
女性	18.8	17.0	22.0	42.3
その他	50.0	0.0	0.0	50.0

- ・「経験がある」(20.3%)と回答した人は約2割いる。また、「見たことがある」(16.8%)、「話聞いたことがある」(21.9%)と回答した人は4割弱にのぼる。性別にみても、「経験がある」のは男性(22.2%)、女性(18.8%)で大きな差はみられない。

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

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせについて



(%)

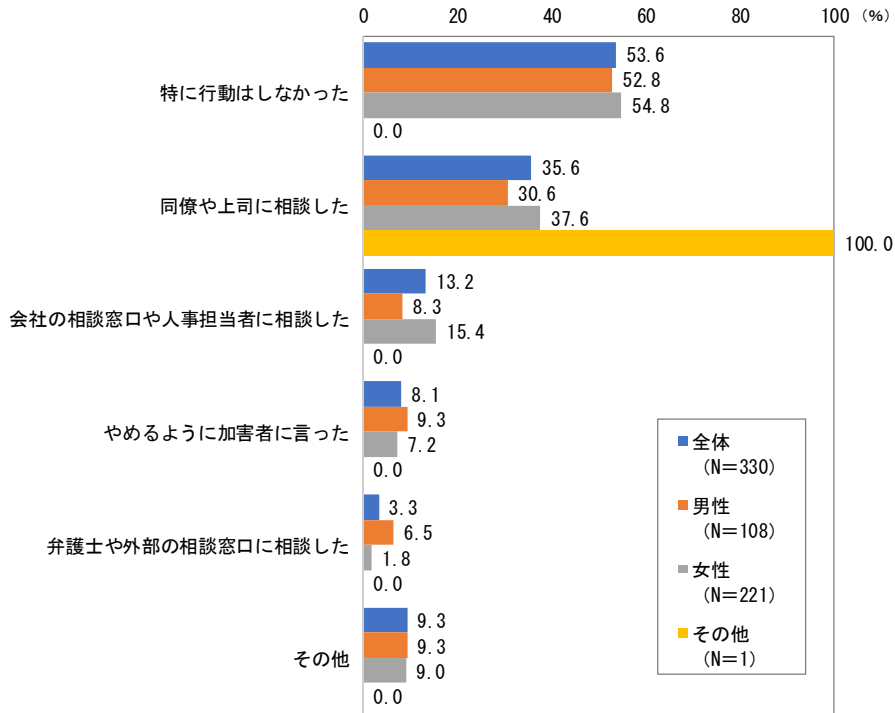
	経験がある	見たことがある	話聞いたことがある	そうしたことはない
全体	2.8	3.4	14.1	79.8
男性	0.0	3.8	14.4	81.9
女性	4.2	3.3	13.7	78.9
その他	0.0	0.0	0.0	100.0

- ・「経験がある」(2.8%)と回答した人はごく少数であるが、「見たことがある」(3.4%)、「話聞いたことがある」(14.1%)と回答した人は2割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(4.2%)に少数いる。

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

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

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

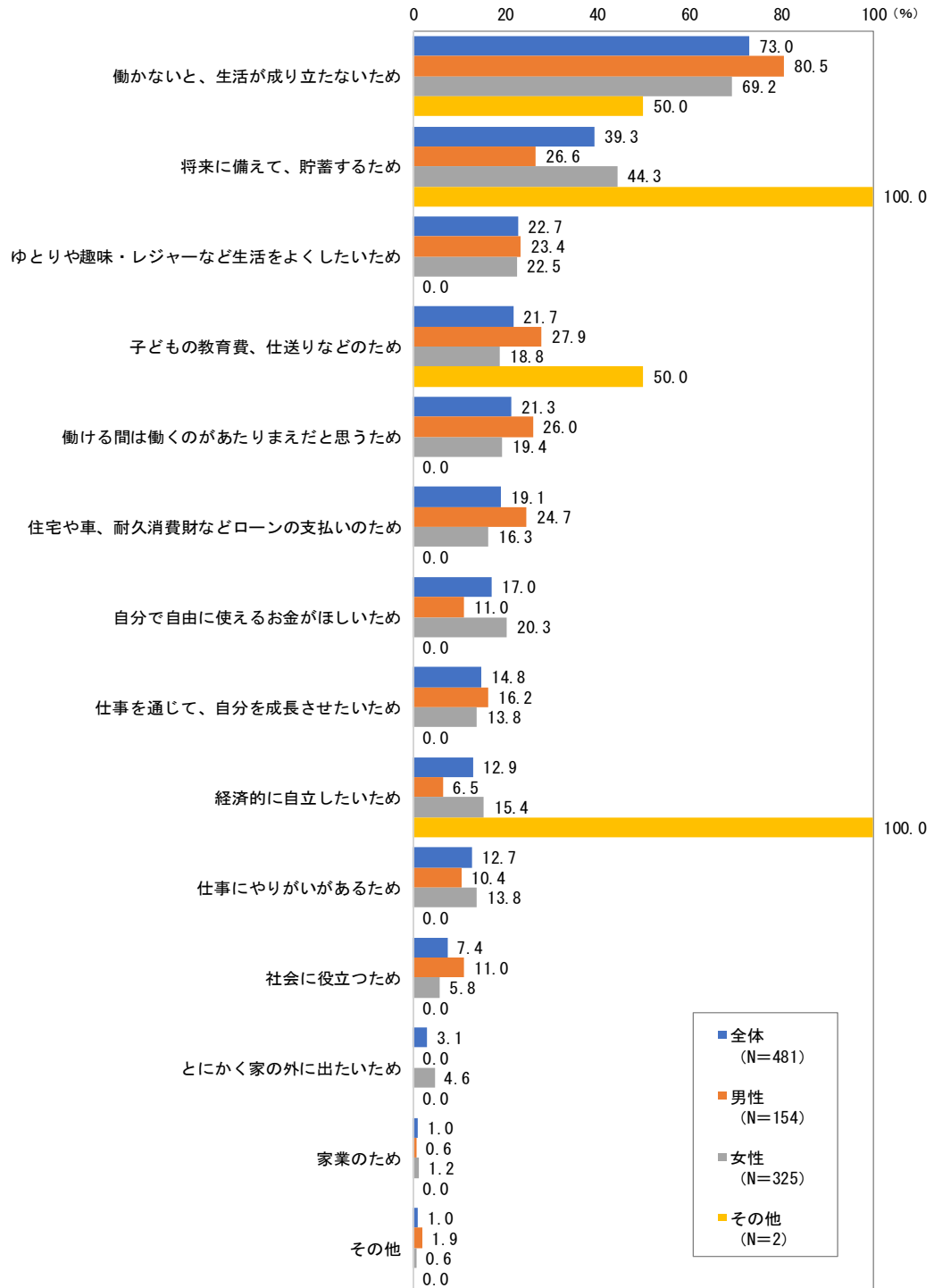


- ・ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」(53.6%)が半数を占める。一方、「同僚や上司に相談した」(35.6%)は3割超に上った。性別にみると、女性は「同僚や上司に相談した」(37.6%)や「会社の相談窓口や人事担当者に相談した」(15.4%)の割合が男性よりも高い。

(7) 働く理由等について

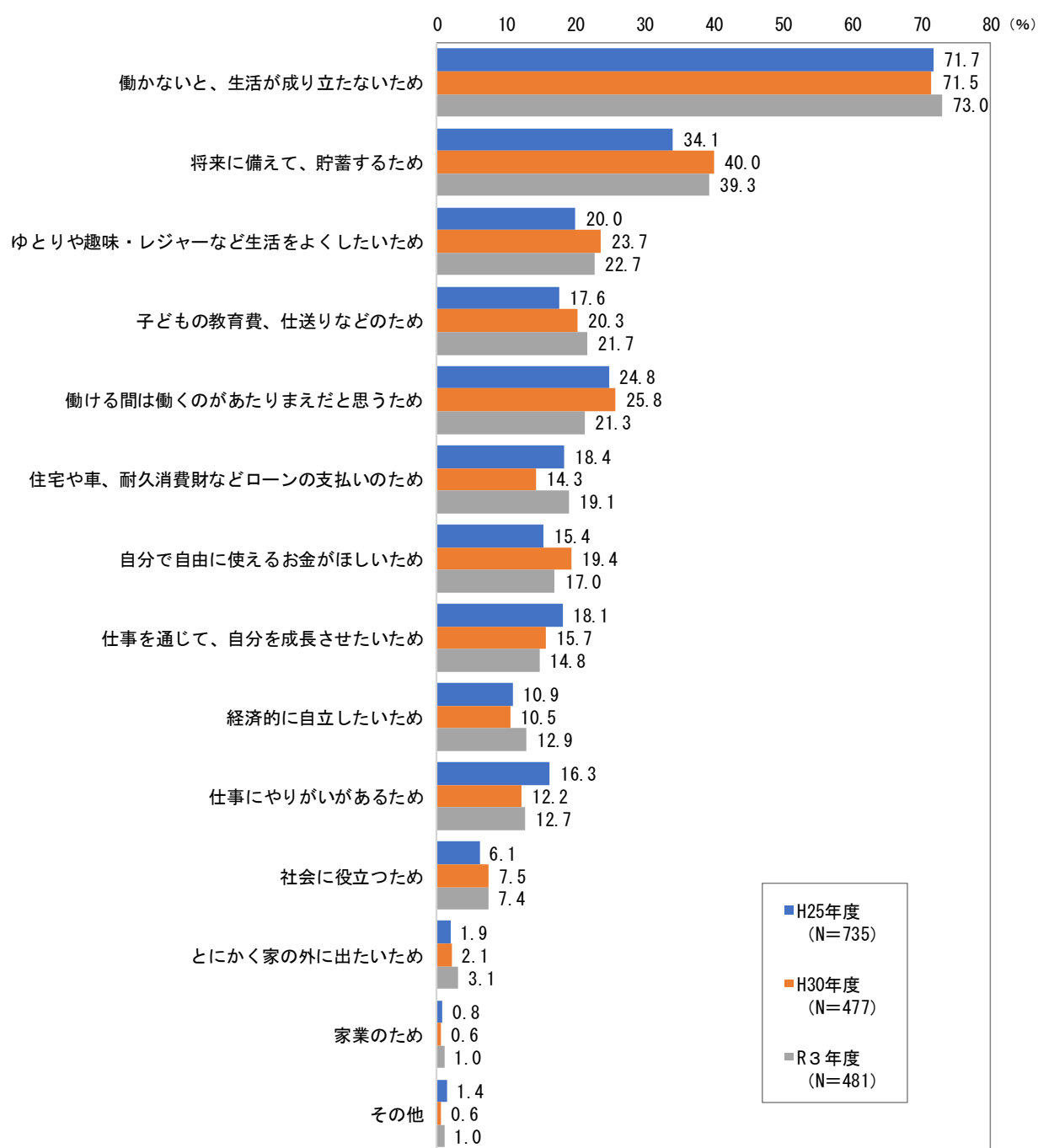
問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

■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」(73.0%)が最も多い。性別にみると、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.3%)の割合が男性よりも高い。

〈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」(73.0%)が最も多く、約7割にのぼる。一方、H30年度調査と比べると「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」(21.3%)や「自分で自由に使えるお金がほしいため」(17.0%)などは減少しているが、「子どもの教育費、仕送りなどのため」(21.7%)は増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・働く理由〉

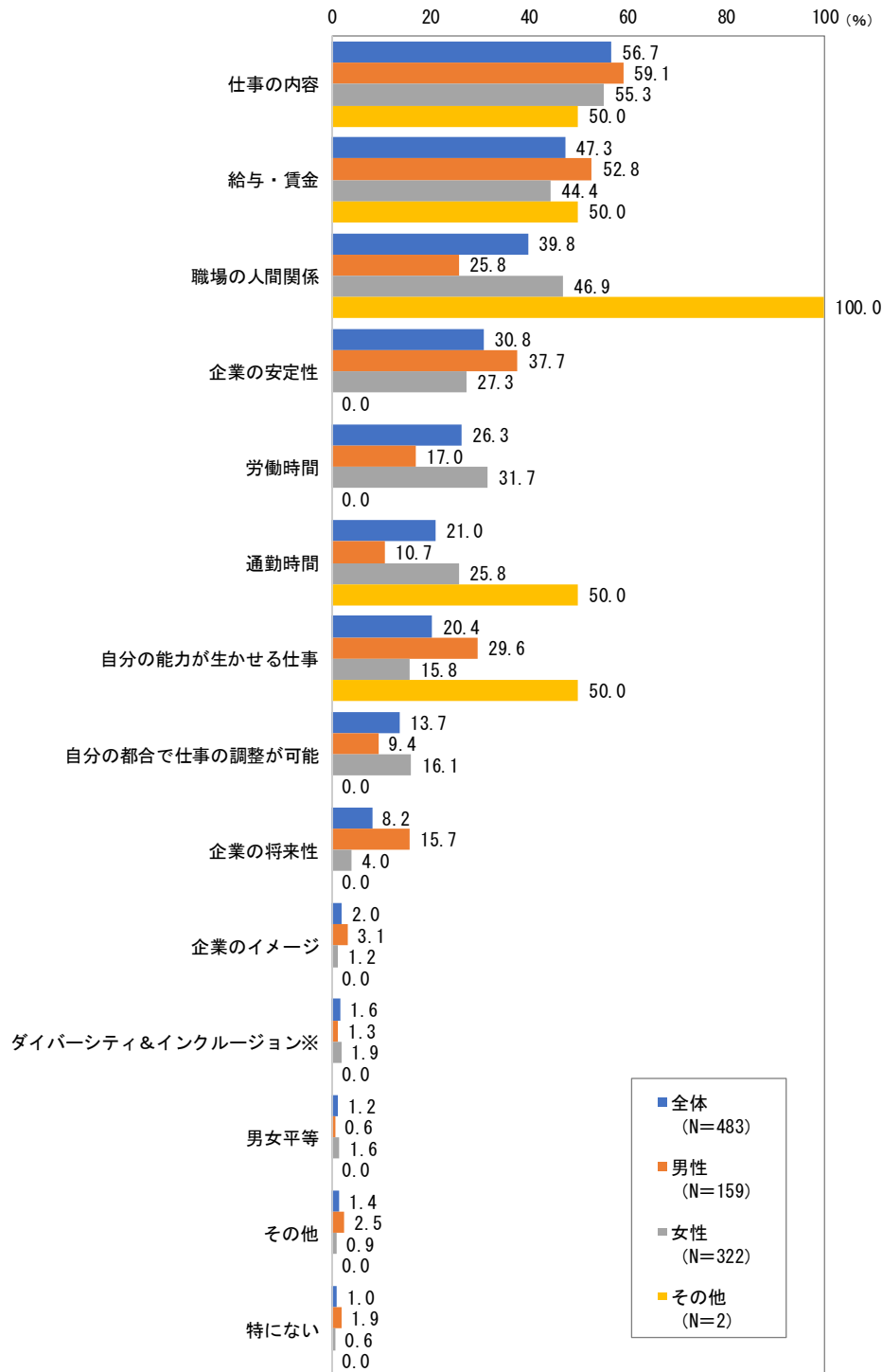
(%)

	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	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	働ける間は働くのがあたりまえだと思うため	住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため	自分で自由に使えるお金がほしいため
19歳以下	5 100.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	4 80.0
20～29歳	82 100.0	52 63.4	33 40.2	32 39.0	2 2.4	13 15.9	10 12.2	29 35.4
30～39歳	115 100.0	79 68.7	48 41.7	24 20.9	29 25.2	19 16.5	21 18.3	17 14.8
40～49歳	173 100.0	142 82.1	62 35.8	28 16.2	60 34.7	44 25.4	41 23.7	18 10.4
50～59歳	77 100.0	62 80.5	29 37.7	16 20.8	14 18.2	15 19.5	15 19.5	11 14.3
60～64歳	19 100.0	10 52.6	9 47.4	7 36.8	0 0.0	7 36.8	2 10.5	4 21.1
65歳以上	9 100.0	4 44.4	2 22.2	2 22.2	0 0.0	4 44.4	0 0.0	0 0.0

	仕事を通じて、自分を成長させたいため	経済的に自立したいため	仕事にやりがいがあるため	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
19歳以下	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	14 17.1	18 22.0	6 7.3	5 6.1	4 4.9	2 2.4	0 0.0
30～39歳	14 12.2	19 16.5	15 13.0	13 11.3	3 2.6	0 0.0	3 2.6
40～49歳	21 12.1	15 8.7	19 11.0	8 4.6	4 2.3	0 0.0	1 0.6
50～59歳	18 23.4	9 11.7	9 11.7	8 10.4	2 2.6	3 3.9	0 0.0
60～64歳	2 10.5	0 0.0	6 31.6	1 5.3	2 10.5	0 0.0	1 5.3
65歳以上	1 11.1	0 0.0	4 44.4	1 11.1	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)

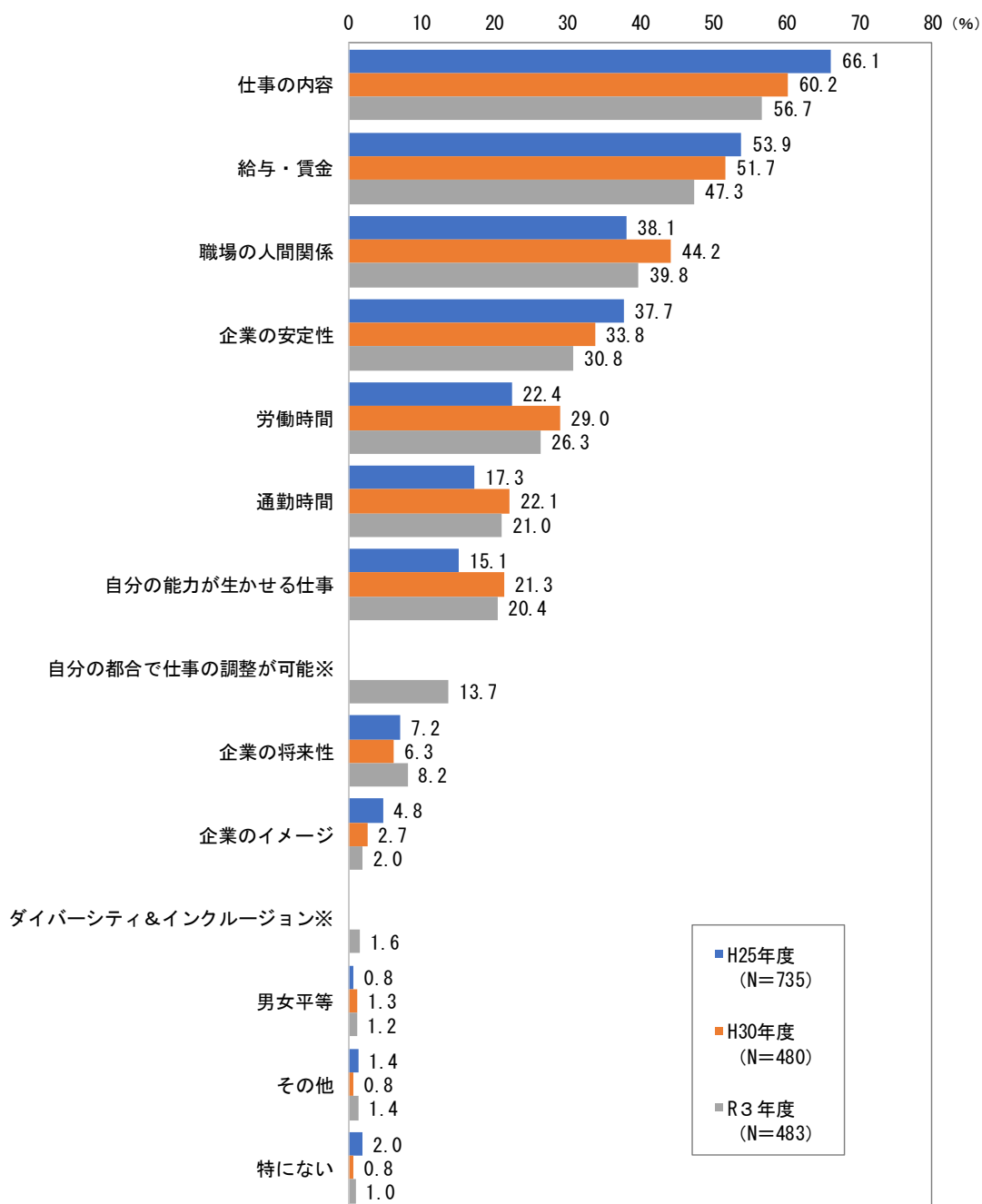
■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）



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

- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(56.7%)、「給与・賃金」(47.3%)、「職場の人間関係」(39.8%)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エイトが大きい。性別にみると、女性は「職場の人間関係」(46.9%)や「労働時間」(31.7)、「通勤時間」(25.8%)の割合が男性よりも高い。

〈時系列比較〉



※「自分の都合で仕事の調整が可能」「ダイバーシティ&インクルージョン」は R3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない

・時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することは、H30年度調査と比べて「企業の将来性」(8.2%)を除き、概ねすべての項目で減少している。

【参考】〈年齢別・仕事を選ぶ際に重視すること〉

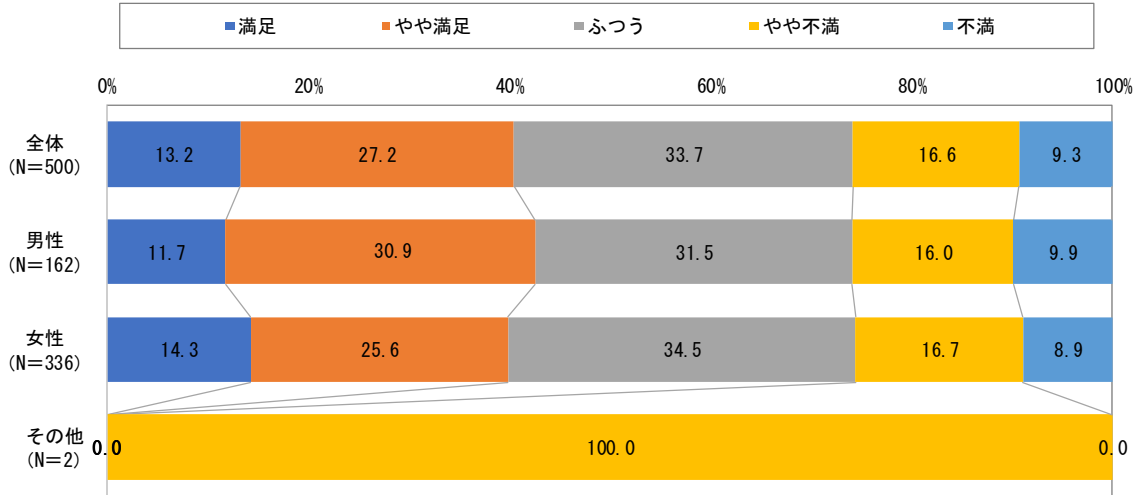
(%)

	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	通勤時間	自分の能力が 生かせる仕事
19歳以下	5 100.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
20～29歳	79 100.0	40 50.6	37 46.8	38 48.1	23 29.1	26 32.9	13 16.5	7 8.9
30～39歳	117 100.0	65 55.6	55 47.0	55 47.0	36 30.8	31 26.5	17 14.5	30 25.6
40～49歳	173 100.0	103 59.5	96 55.5	56 32.4	58 33.5	39 22.5	41 23.7	40 23.1
50～59歳	79 100.0	51 64.6	30 38.0	35 44.3	22 27.8	23 29.1	20 25.3	15 19.0
60～64歳	21 100.0	11 52.4	6 28.6	5 23.8	5 23.8	6 28.6	8 38.1	5 23.8
65歳以上	8 100.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	2 25.0

	自分の都合 で仕事の 調整が可能	企業の 将来性	企業の イメージ	ダイバーシティ &インクルー ジョン	男女平等	その他	特にない
19歳以下	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	10 12.7	5 6.3	3 3.8	3 3.8	3 3.8	4 5.1	1 1.3
30～39歳	19 16.2	11 9.4	1 0.9	2 1.7	1 0.9	1 0.9	2 1.7
40～49歳	24 13.9	12 6.9	3 1.7	2 1.2	1 0.6	0 0.0	1 0.6
50～59歳	8 10.1	5 6.3	1 1.3	1 1.3	1 1.3	0 0.0	1 1.3
60～64歳	3 14.3	4 19.0	1 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
65歳以上	2 25.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	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



(%)

	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
全体	13.2	27.2	33.7	16.6	9.3
男性	11.7	30.9	31.5	16.0	9.9
女性	14.3	25.6	34.5	16.7	8.9
その他	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

- ・現在の働き方や労働環境に対する満足度については、「満足」(13.2%)、「やや満足」(27.2%)を合わせても約4割にとどまる。性別にみると、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、男性が42.6%、女性が39.9%とわずかながら女性よりも男性の方が高く、やや差がみられた。

【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
19歳以下	5	2	0	3	0	0
	100.0	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0
20～29歳	86	9	28	29	17	3
	100.0	10.5	32.6	33.7	19.8	3.5
30～39歳	121	13	37	43	17	11
	100.0	10.7	30.6	35.5	14.0	9.1
40～49歳	177	24	47	56	31	19
	100.0	13.6	26.6	31.6	17.5	10.7
50～59歳	80	13	14	25	17	11
	100.0	16.3	17.5	31.3	21.3	13.8
60～64歳	21	4	7	7	2	1
	100.0	19.0	33.3	33.3	9.5	4.8
65歳以上	9	2	2	4	0	1
	100.0	22.2	22.2	44.4	0.0	11.1

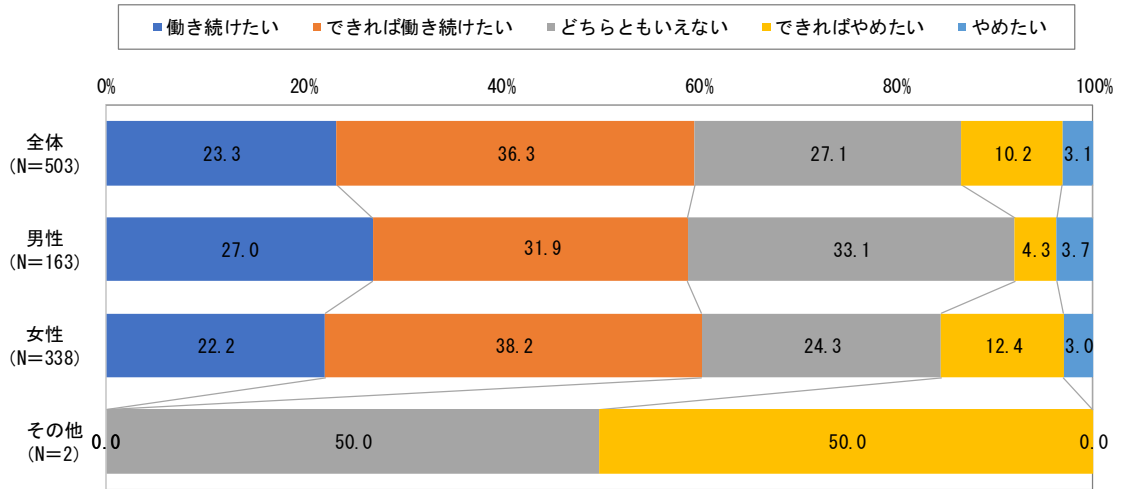
【参考】〈勤務形態別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

(%)

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
正規従業員 (正社員)	400	44	114	133	71	38
	100.0	11.0	28.5	33.3	17.8	9.5
パートタイマー	48	13	12	16	5	2
	100.0	27.1	25.0	33.3	10.4	4.2
その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	23	6	3	11	1	2
	100.0	26.1	13.0	47.8	4.3	8.7

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



(%)

	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	23.3	36.3	27.1	10.2	3.1
男性	27.0	31.9	33.1	4.3	3.7
女性	22.2	38.2	24.3	12.4	3.0
その他	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0

・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」(23.3%)、「できれば働き続けたい」(36.3%)を合わせると約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〉

(%)

	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
建設業	49	18	18	7	4	2
	100.0	36.7	36.7	14.3	8.2	4.1
製造業	156	42	54	40	18	2
	100.0	26.9	34.6	25.6	11.5	1.3
情報通信・運輸業	68	18	24	17	6	3
	100.0	26.5	35.3	25.0	8.8	4.4
卸売業、小売業	95	18	39	26	8	4
	100.0	18.9	41.1	27.4	8.4	4.2
サービス業	105	18	37	37	10	3
	100.0	17.1	35.2	35.2	9.5	2.9
その他	26	4	7	9	4	2
	100.0	15.4	26.9	34.6	15.4	7.7

【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
10～29人	62 100.0	10 16.1	24 38.7	22 35.5	4 6.5	2 3.2
30～49人	79 100.0	26 32.9	28 35.4	19 24.1	4 5.1	2 2.5
50～69人	55 100.0	15 27.3	23 41.8	12 21.8	3 5.5	2 3.6
70～99人	99 100.0	24 24.2	32 32.3	27 27.3	13 13.1	3 3.0
100～149人	62 100.0	8 12.9	21 33.9	17 27.4	12 19.4	4 6.5
150～199人	21 100.0	6 28.6	5 23.8	7 33.3	2 9.5	1 4.8
200人以上	116 100.0	27 23.3	46 39.7	31 26.7	10 8.6	2 1.7

【参考】〈勤務形態別・今後も現在の会社・職場で「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
正規従業員 (正社員)	403 100.0	90 22.3	145 36.0	116 28.8	39 9.7	13 3.2
パートタイマー	48 100.0	13 27.1	19 39.6	9 18.8	6 12.5	1 2.1
その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	23 100.0	6 26.1	9 39.1	8 34.8	0 0.0	0 0.0

【参考】〈職種別・今後も現在の会社・職場で「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
事務	283 100.0	66 23.3	101 35.7	71 25.1	35 12.4	10 3.5
販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)	76 100.0	21 27.6	25 32.9	21 27.6	6 7.9	3 3.9
製造作業 (製造、加工)	53 100.0	13 24.5	19 35.8	17 32.1	3 5.7	1 1.9
専門・技術(資格職、オペレーター、専門職従事者等)	28 100.0	5 17.9	14 50.0	7 25.0	1 3.6	1 3.6
輸送・機械運転	4 100.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
建設・採掘	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3
保安・清掃	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
管理職	43 100.0	11 25.6	11 25.6	17 39.5	4 9.3	0 0.0
その他	14 100.0	2 14.3	8 57.1	4 28.6	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〉

(%)

	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
両方ともある	321 100.0	85 26.5	116 36.1	86 26.8	28 8.7	6 1.9
育児休業制度のみがある	53 100.0	4 7.5	23 43.4	13 24.5	10 18.9	3 5.7
介護休業制度のみがある	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0
両方ともない	22 100.0	3 13.6	7 31.8	8 36.4	2 9.1	2 9.1
わからない	110 100.0	26 23.6	37 33.6	31 28.2	11 10.0	5 4.5

【参考】〈「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
感じる・感じたことがある	133 100.0	27 20.3	43 32.3	39 29.3	21 15.8	3 2.3
感じない・感じたことがない	240 100.0	63 26.3	95 39.6	58 24.2	18 7.5	6 2.5

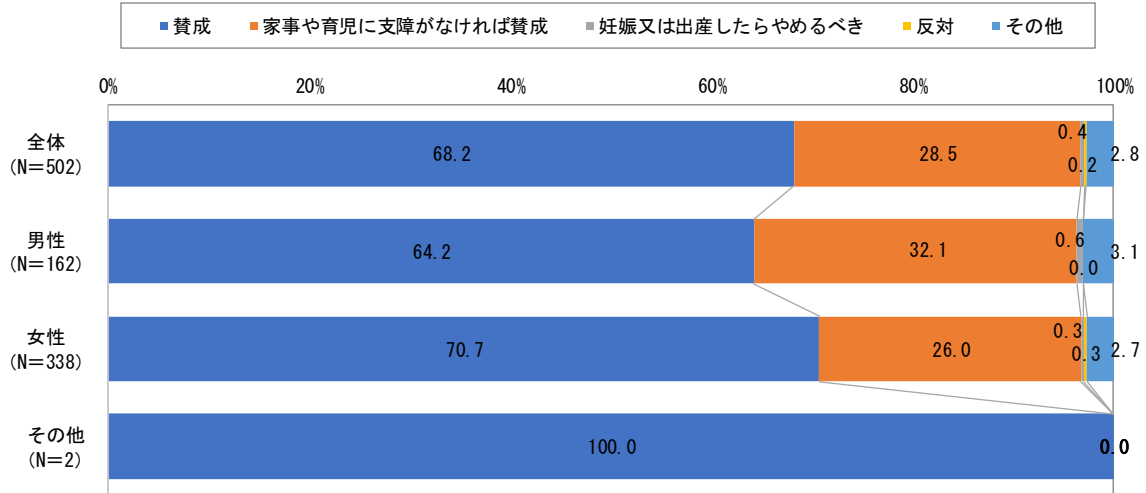
【参考】〈満足度別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

(%)

	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
満足	67 100.0	54 80.6	12 17.9	1 1.5	0 0.0	0 0.0
やや満足	138 100.0	39 28.3	80 58.0	15 10.9	3 2.2	1 0.7
ふつう	171 100.0	17 9.9	70 40.9	70 40.9	12 7.0	2 1.2
やや不満	84 100.0	7 8.3	17 20.2	39 46.4	19 22.6	2 2.4
不満	47 100.0	2 4.3	5 10.6	11 23.4	18 38.3	11 23.4

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



(%)

	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	68.2	28.5	0.4	0.2	2.8
男性	64.2	32.1	0.6	0.0	3.1
女性	70.7	26.0	0.3	0.3	2.7
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(68.2%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.5%)と考える人も3割程度いる。性別にみると「家事や育児に支障がなければ賛成」は男性(32.1%)が女性(26.0%)を上回っている。

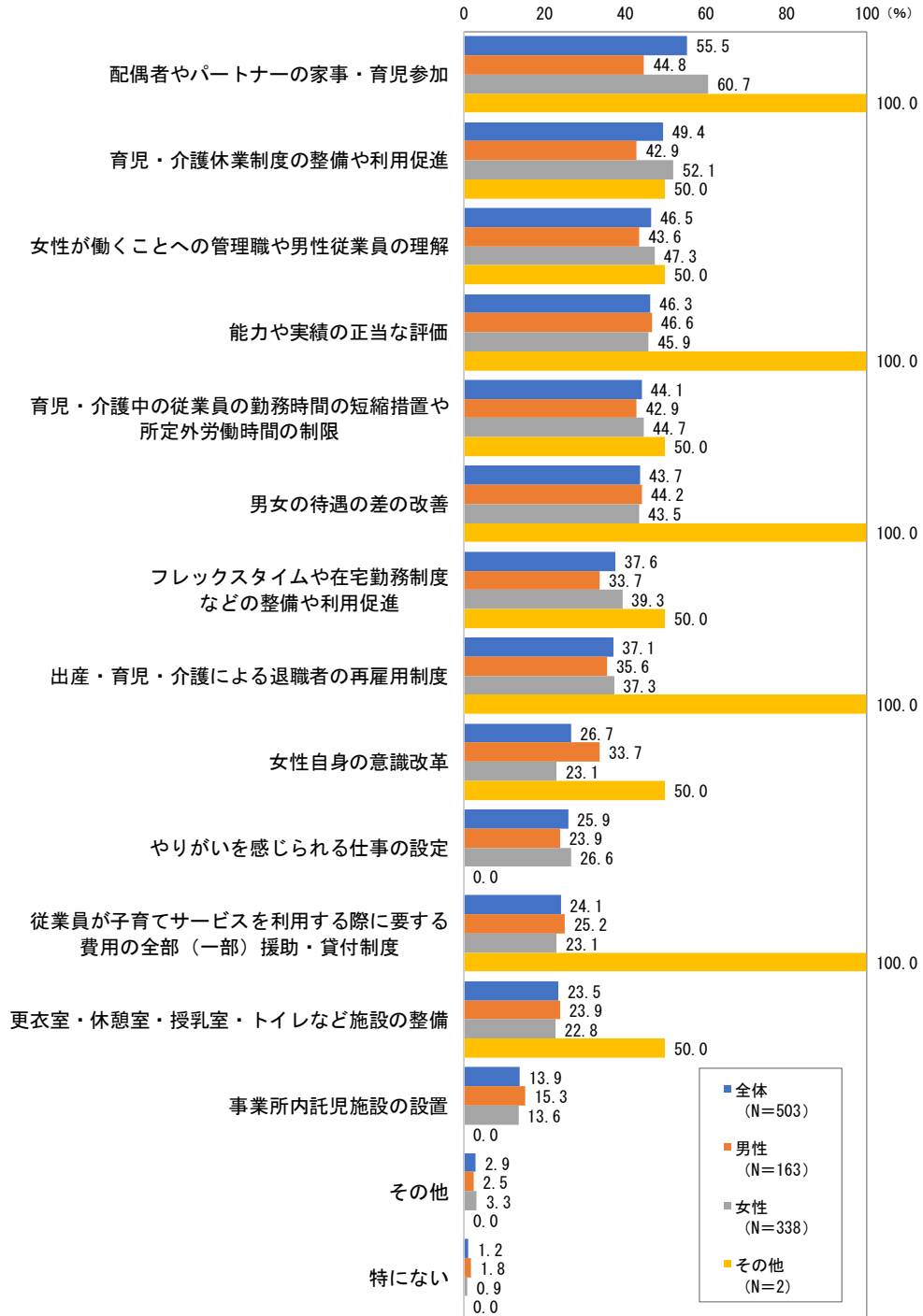
【参考】〈年齢別・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか〉

(%)

	合計	賛成	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
19歳以下	5	3	1	0	0	1
	100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0
20～29歳	85	49	30	0	0	6
	100.0	57.6	35.3	0.0	0.0	7.1
30～39歳	121	90	28	1	0	2
	100.0	74.4	23.1	0.8	0.0	1.7
40～49歳	179	131	44	0	0	4
	100.0	73.2	24.6	0.0	0.0	2.2
50～59歳	81	51	29	1	0	0
	100.0	63.0	35.8	1.2	0.0	0.0
60～64歳	21	13	6	0	1	1
	100.0	61.9	28.6	0.0	4.8	4.8
65歳以上	9	8	1	0	0	0
	100.0	88.9	11.1	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)

■女性が仕事を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、「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)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」(49.4%)、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(46.5%)が上位に挙げられた。性別でみると、女性の方がその割合は高い。

【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〉

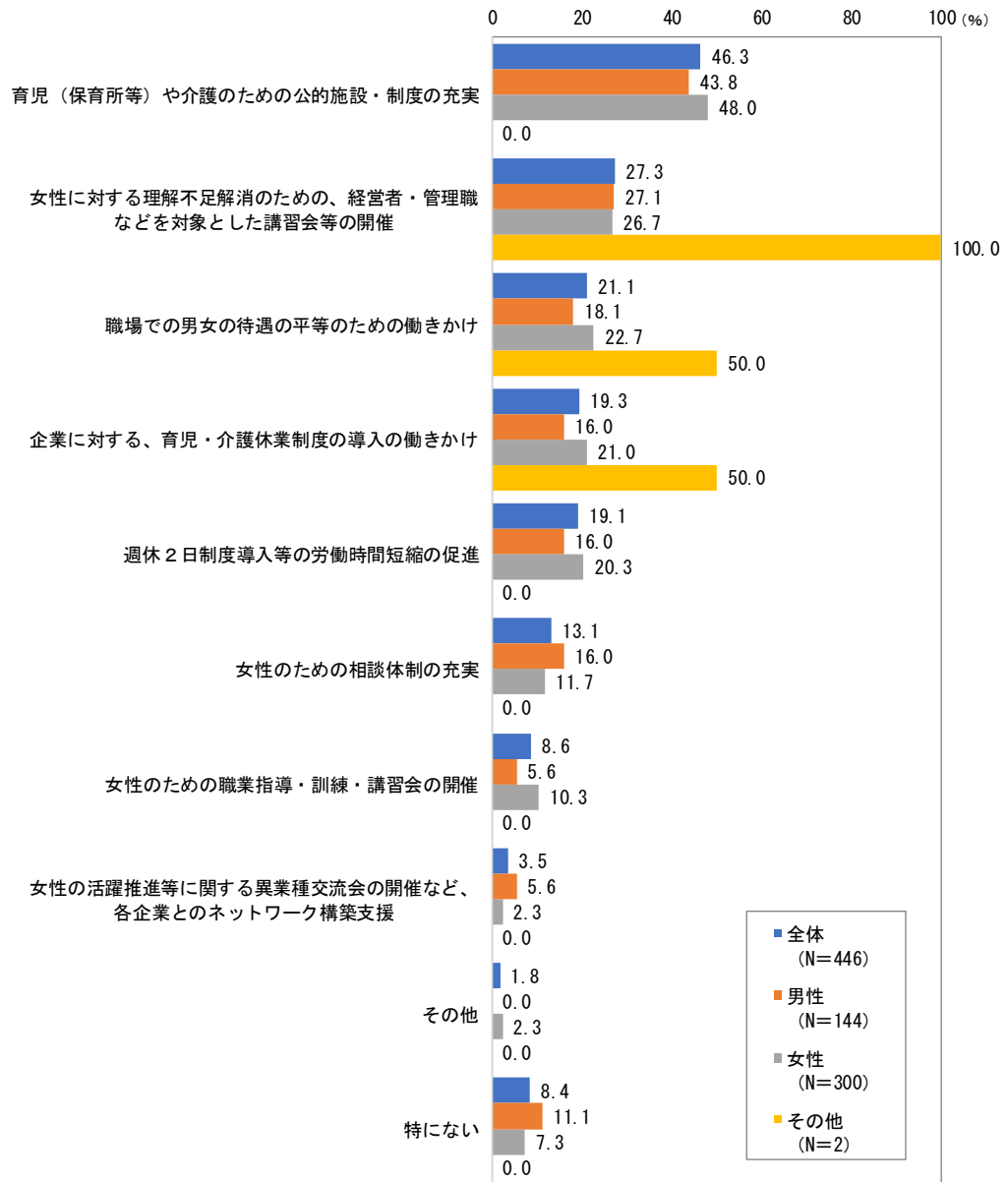
(%)

	合計	配偶者やパートナーの家事・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	能力や実績の正当な評価	育児・介護中の従業員中の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限	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
19歳以下	5 100.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0
20～29歳	86 100.0	47 54.7	49 57.0	39 45.3	36 41.9	44 51.2	37 43.0	38 44.2
30～39歳	121 100.0	64 52.9	67 55.4	58 47.9	57 47.1	48 39.7	56 46.3	49 40.5
40～49歳	179 100.0	109 60.9	86 48.0	87 48.6	87 48.6	80 44.7	82 45.8	69 38.5
50～59歳	81 100.0	47 58.0	34 42.0	38 46.9	39 48.1	38 46.9	32 39.5	26 32.1
60～64歳	21 100.0	8 38.1	9 42.9	7 33.3	8 38.1	8 38.1	8 38.1	4 19.0
65歳以上	9 100.0	3 33.3	1 11.1	1 11.1	5 55.6	3 33.3	4 44.4	2 22.2

	出産・育児・介護による退職者の再雇用制度	女性自身の意識改革	やりがいを感じられる仕事の設定	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	更衣室・休憩室・授乳室・トイレなど施設の整備	事業所内託児施設の設置	その他	特になし
19歳以下	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
20～29歳	36 41.9	9 10.5	20 23.3	31 36.0	14 16.3	13 15.1	3 3.5	1 1.2
30～39歳	50 41.3	26 21.5	43 35.5	39 32.2	30 24.8	27 22.3	4 3.3	3 2.5
40～49歳	63 35.2	65 36.3	32 17.9	35 19.6	42 23.5	19 10.6	6 3.4	0 0.0
50～59歳	26 32.1	26 32.1	27 33.3	12 14.8	27 33.3	8 9.9	0 0.0	0 0.0
60～64歳	7 33.3	4 19.0	5 23.8	4 19.0	3 14.3	3 14.3	1 4.8	0 0.0
65歳以上	2 22.2	3 33.3	2 22.2	0 0.0	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1

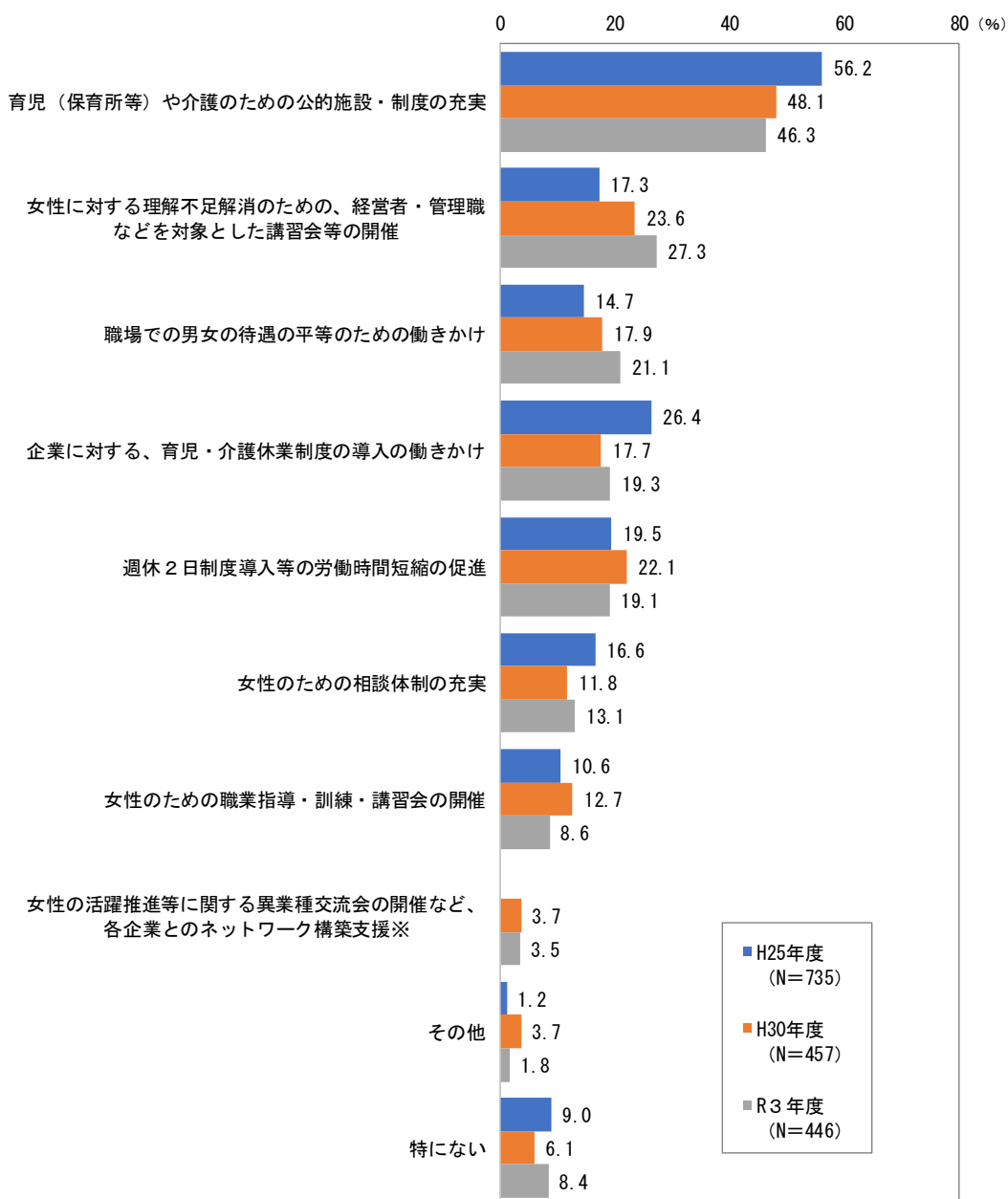
問27. あなたは、女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(✓は2つまで)

■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」（46.3%）が最も多く、次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」（27.3%）などである。性別にみると、「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」や「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」などは、男性よりも女性の方が割合が高い。

〈時系列比較〉



※「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」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

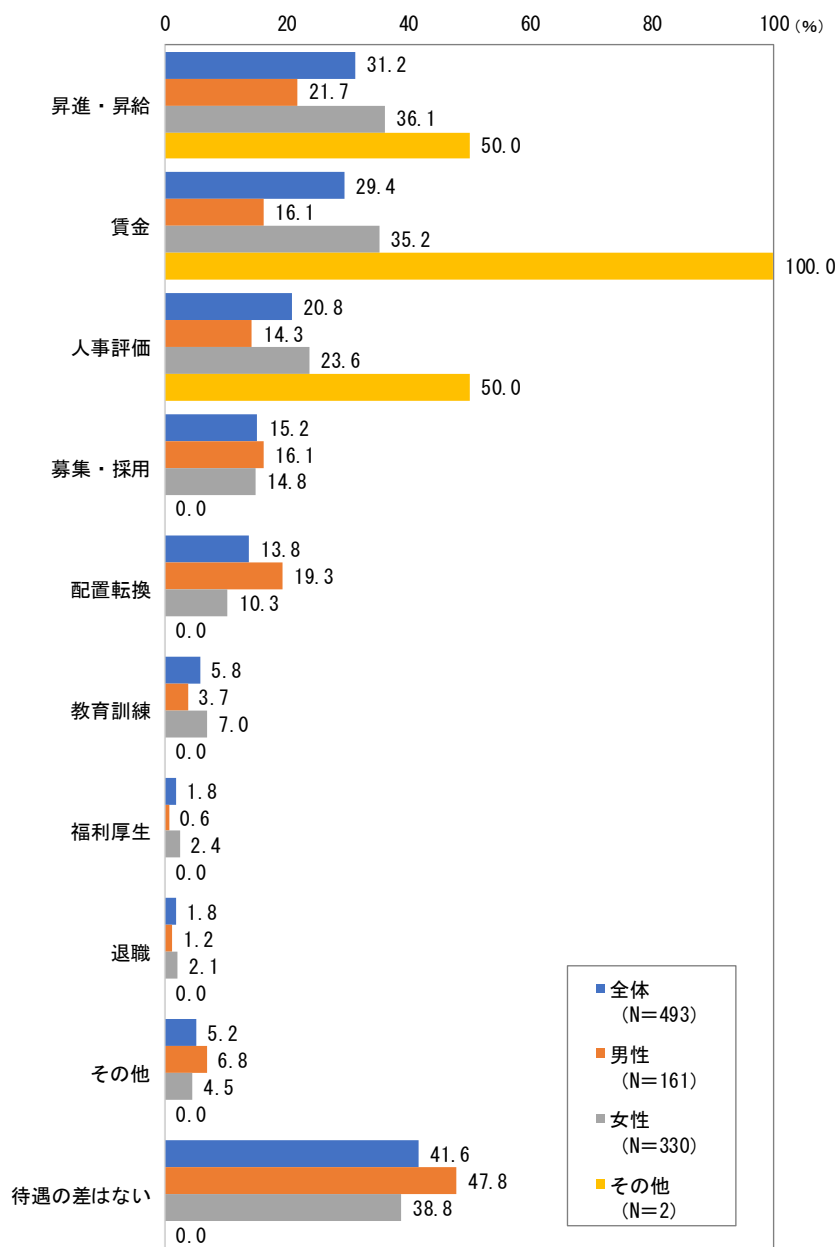
・時系列にみた女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」（27.3%）や「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」（21.1%）などが増加傾向にある。

【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	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	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	週休2日制導入等の労働時間短縮の促進	女性のための相談体制の充実	女性のための職業指導・訓練・講習会の開催	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	特にない
19歳以下	5 100.0	2 40.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
20～29歳	75 100.0	34 45.3	11 14.7	19 25.3	23 30.7	21 28.0	8 10.7	1 1.3	1 1.3	2 2.7	7 9.3
30～39歳	111 100.0	63 56.8	28 25.2	21 18.9	23 20.7	20 18.0	14 12.6	12 10.8	4 3.6	2 1.8	6 5.4
40～49歳	159 100.0	67 42.1	58 36.5	31 19.5	25 15.7	23 14.5	19 11.9	14 8.8	8 5.0	2 1.3	14 8.8
50～59歳	69 100.0	30 43.5	21 30.4	15 21.7	9 13.0	17 24.6	11 15.9	9 13.0	2 2.9	0 0.0	7 10.1
60～64歳	19 100.0	8 42.1	3 15.8	5 26.3	7 36.8	1 5.3	2 10.5	3 15.8	0 0.0	0 0.0	2 10.5
65歳以上	7 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	0 0.0	1 14.3	3 42.9	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0

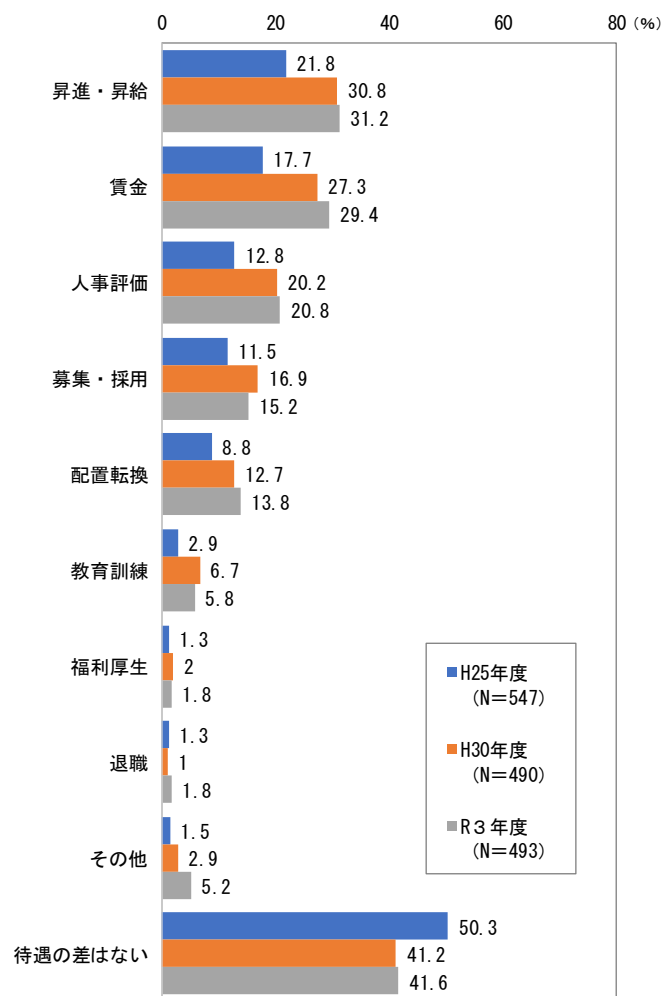
問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間には、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

■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」(31.2%)、「賃金」(29.4%)、「人事評価」(20.8%)などの回答率が高い一方、「待遇の差はない」(41.6%)が最も高い。性別による違いがみられた回答では、「募集・採用」(16.1%)や「配置転換」(19.3%)で差別があると感じているのは男性の方が多く、「昇進・昇給」(36.1%)、「賃金」(35.2%)、「人事評価」(23.6%)で差別があると感じているのは女性の方が多い。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、H30年度調査と比べると「昇進・昇給」(31.2%)、「賃金」(29.4%)、「人事評価」(20.8%)、「配置転換」(13.8%)などでやや増加している。

【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に、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	募集・採用	配置転換	人事評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない
19歳以下	5	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0
20～29歳	86	12	9	14	18	2	3	16	2	3	50
	100.0	14.0	10.5	16.3	20.9	2.3	3.5	18.6	2.3	3.5	58.1
30～39歳	120	25	22	24	41	6	4	26	2	5	48
	100.0	20.8	18.3	20.0	34.2	5.0	3.3	21.7	1.7	4.2	40.0
40～49歳	172	23	25	38	63	15	2	59	3	11	68
	100.0	13.4	14.5	22.1	36.6	8.7	1.2	34.3	1.7	6.4	39.5
50～59歳	81	11	8	18	25	5	0	34	2	4	27
	100.0	13.6	9.9	22.2	30.9	6.2	0.0	42.0	2.5	4.9	33.3
60～64歳	20	4	1	5	6	1	0	4	0	1	9
	100.0	20.0	5.0	25.0	30.0	5.0	0.0	20.0	0.0	5.0	45.0
65歳以上	8	0	1	1	0	0	0	3	0	2	1
	100.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0	25.0	12.5

【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に、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〉

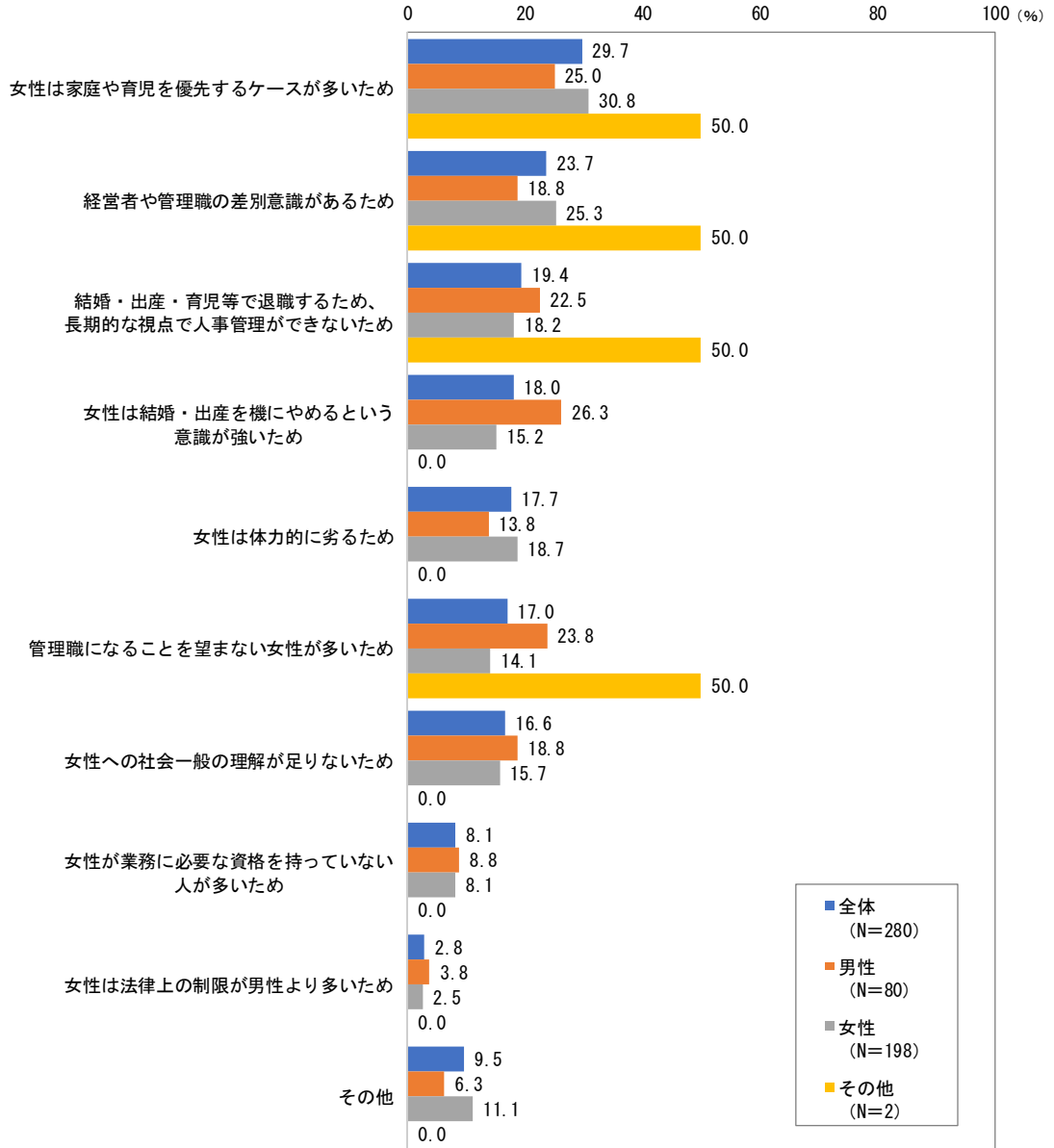
(%)

	合計	募集・採用	配置転換	人事評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない
正規従業員 (正社員)	398	62	57	83	129	25	8	114	8	20	165
	100.0	15.6	14.3	20.9	32.4	6.3	2.0	28.6	2.0	5.0	41.5
パートタイマー	46	4	3	6	6	1	0	11	0	2	27
	100.0	8.7	6.5	13.0	13.0	2.2	0.0	23.9	0.0	4.3	58.7
その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	21	3	3	3	6	0	0	5	0	1	10
	100.0	14.3	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	23.8	0.0	4.8	47.6

(問28で「1」～「9」と回答した方にお聞きします)

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

■自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか(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」(29.7%)が最も多く、次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(23.7%)、「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(19.4%)などである。性別にみると、男性は「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(26.3%)、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(25.0%)を挙げる人が多い一方、女性は「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(30.8%)に次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(25.3%)を挙げる人が多い。

【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〉

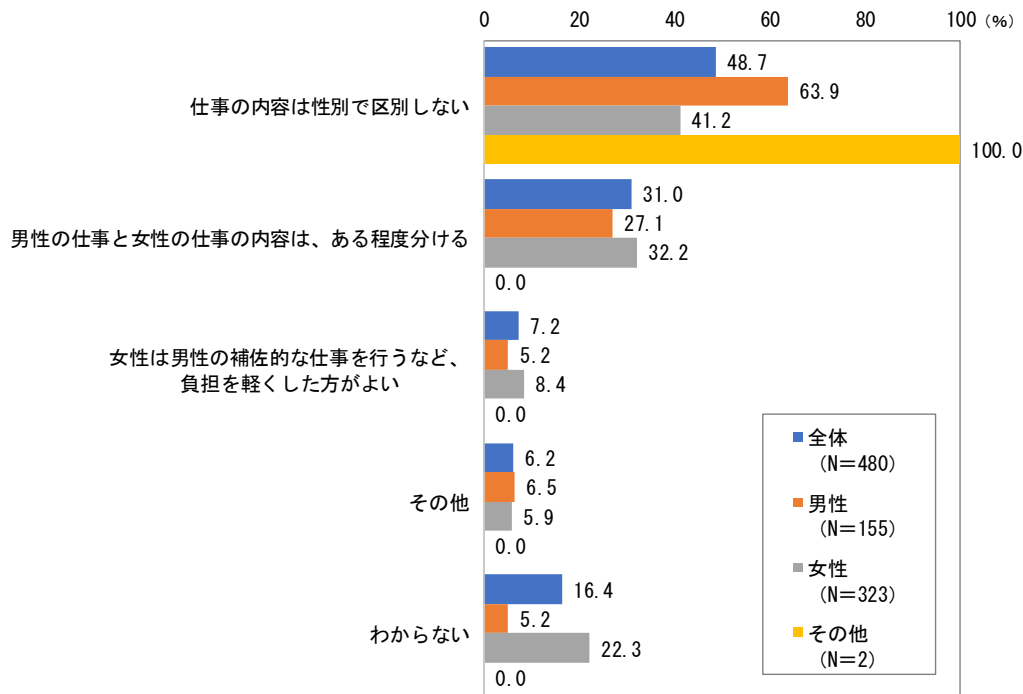
	合計	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	経営者や管理職の差別意識があるため	結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性は体力的に劣るため	管理職になることを望まない女性が多い	女性への社会一般の理解が足りないため	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い	女性は法律上の制限が男性より多い	その他
19歳以下	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	34 100.0	14 41.2	6 17.6	10 29.4	9 26.5	4 11.8	2 5.9	6 17.6	2 5.9	1 2.9	3 8.8
30～39歳	65 100.0	23 35.4	13 20.0	18 27.7	18 27.7	9 13.8	12 18.5	9 13.8	3 4.6	2 3.1	3 4.6
40～49歳	105 100.0	22 21.0	27 25.7	10 9.5	15 14.3	21 20.0	22 21.0	17 16.2	11 10.5	2 1.9	11 10.5
50～59歳	55 100.0	14 25.5	15 27.3	13 23.6	7 12.7	11 20.0	8 14.5	11 20.0	5 9.1	1 1.8	9 16.4
60～64歳	11 100.0	4 36.4	4 36.4	3 27.3	0 0.0	1 9.1	3 27.3	2 18.2	1 9.1	1 9.1	1 9.1
65歳以上	6 100.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	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	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性は体力的に劣るため	管理職になることを望まない女性が多い	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
正規従業員 (正社員)	226 100.0	69 30.5	57 25.2	45 19.9	40 17.7	40 17.7	42 18.6	36 15.9	20 8.8	6 2.7	17 7.5
パートタイマー	18 100.0	8 44.4	2 11.1	5 27.8	3 16.7	3 16.7	2 11.1	3 16.7	1 5.6	0 0.0	2 11.1
その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	9 100.0	2 22.2	1 11.1	3 33.3	2 22.2	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0	2 22.2	2 22.2

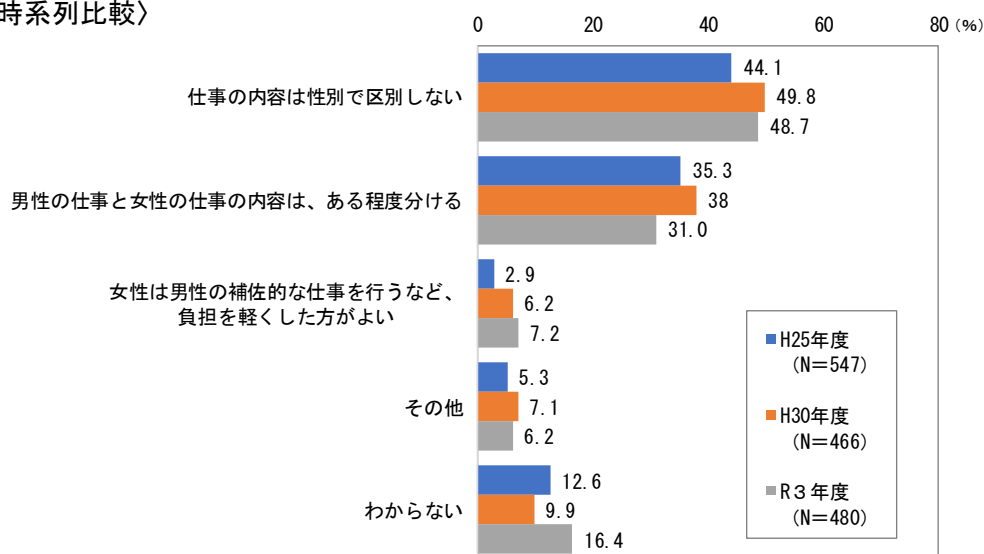
問30. あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

■男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか（複数回答）



- ・男女の働く環境のあり方については、「仕事の内容は性別で区別しない」（48.7%）が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」（31.0%）と考える人も3割程度を占める。性別にみると、「仕事の内容は性別で区別しない」は男性（63.9%）が女性（41.2%）よりも多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、「仕事の内容は性別で区別しない」（48.7%）、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」（31.0%）とも前回調査と比べて減少傾向にある。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事内容についてどうあるべきだと思うか〉

(%)

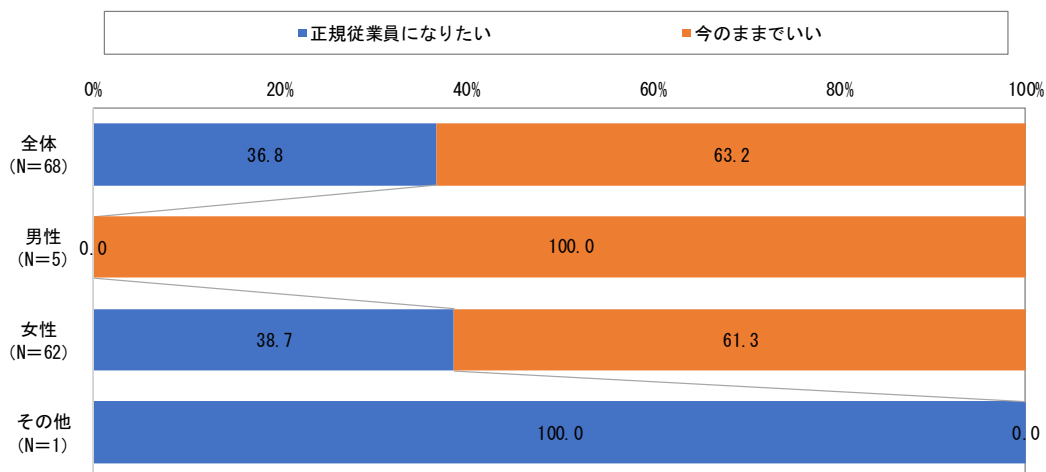
	合計	仕事の内容は性別で区別しない	男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける	女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい	その他	わからない
19歳以下	5 100.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0
20～29歳	83 100.0	45 54.2	22 26.5	7 8.4	1 1.2	12 14.5
30～39歳	116 100.0	60 51.7	26 22.4	6 5.2	8 6.9	28 24.1
40～49歳	170 100.0	85 50.0	58 34.1	16 9.4	14 8.2	17 10.0
50～59歳	78 100.0	34 43.6	29 37.2	4 5.1	5 6.4	12 15.4
60～64歳	21 100.0	7 33.3	7 33.3	0 0.0	1 4.8	6 28.6
65歳以上	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	2 33.3

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

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

問31. あなたは、正規従業員になりたいと思いますか。(✓は1つ)

■正規従業員になりたいと思うか

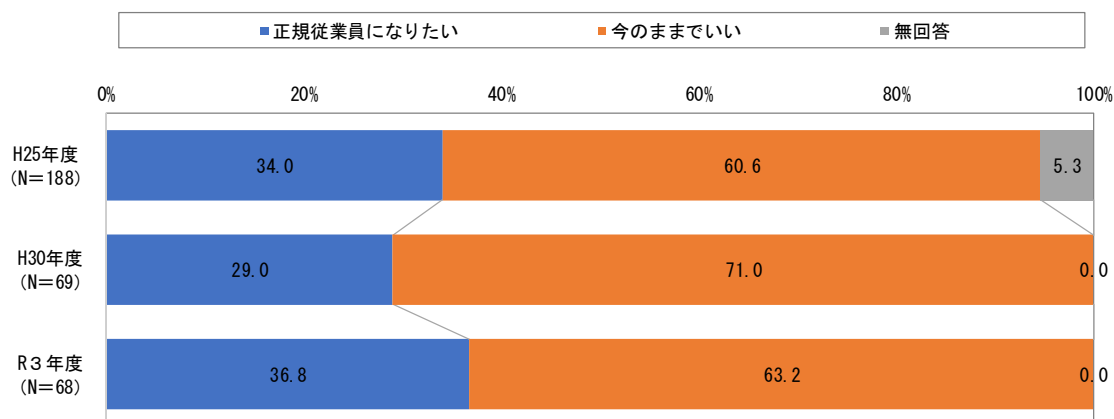


(%)

	正規従業員になりたい	今のままでいい
全体	36.8	63.2
男性	0.0	100.0
女性	38.7	61.3
その他	100.0	0.0

- ・「正規従業員になりたい」(36.8%)は3割超にとどまり、「今のままでいい」(63.2%)が6割超にのぼる。

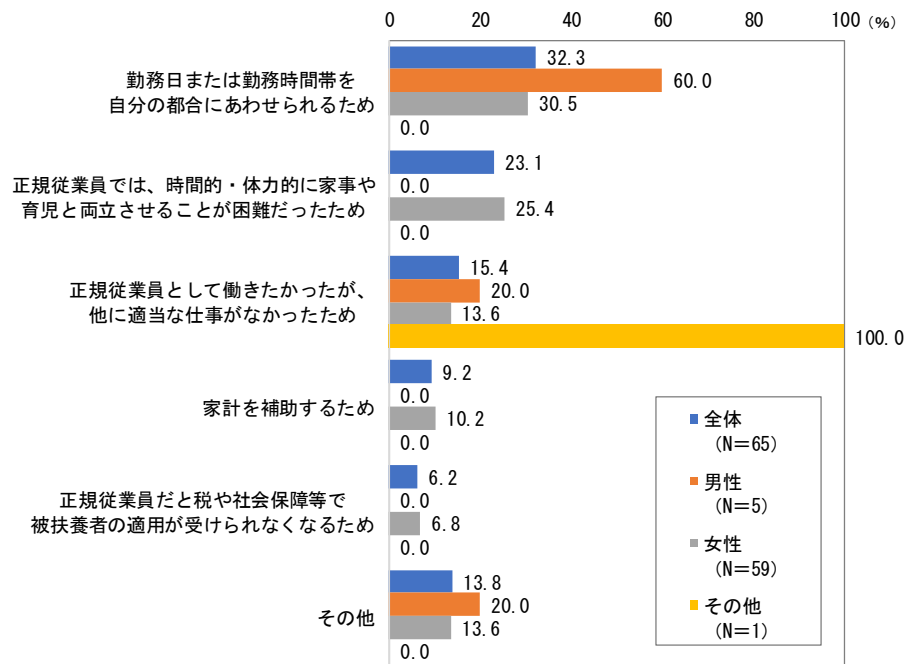
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「正規従業員になりたい」(36.8%)は前回調査と比べて増加し、「今のままでいい」(63.2%)は減少している。

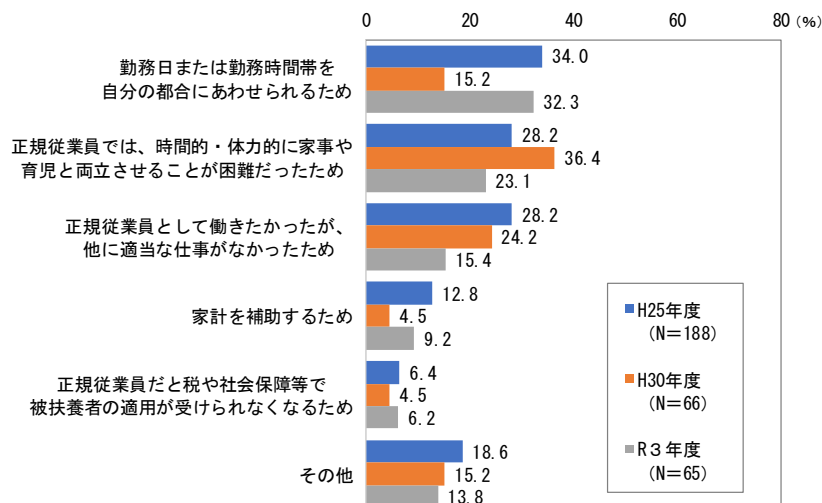
問32. あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている主な理由は何ですか。(✓は1つ)

■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・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(32.3%)が最も多く、次いで「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(23.1%)などである。性別にみると「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」は男性(60.0%)と女性(30.5%)で大きな差がみられる。

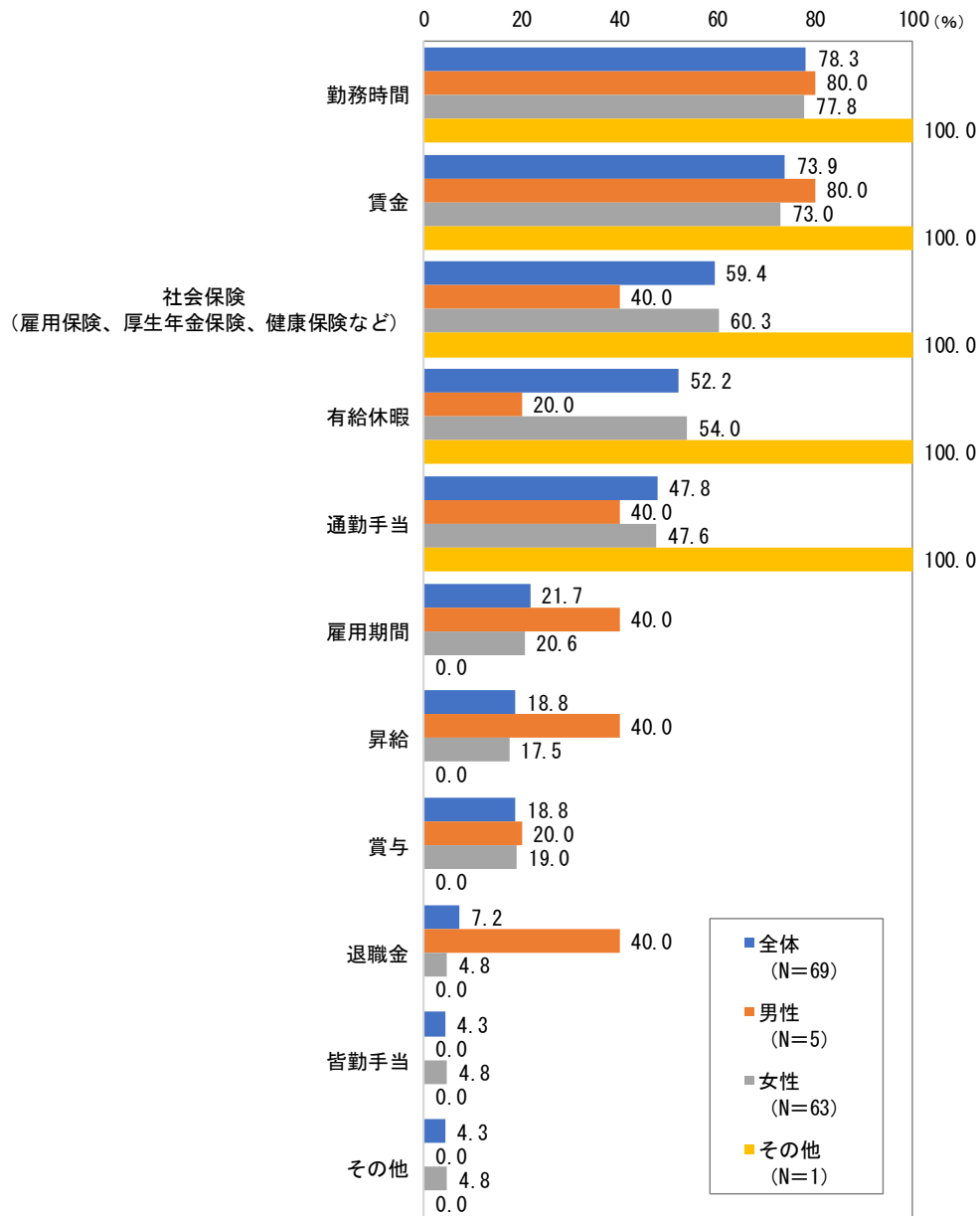
〈時系列比較〉



・時系列でみると、「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」は前回調査と比べて増加しているが、「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」や「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」は減少している。

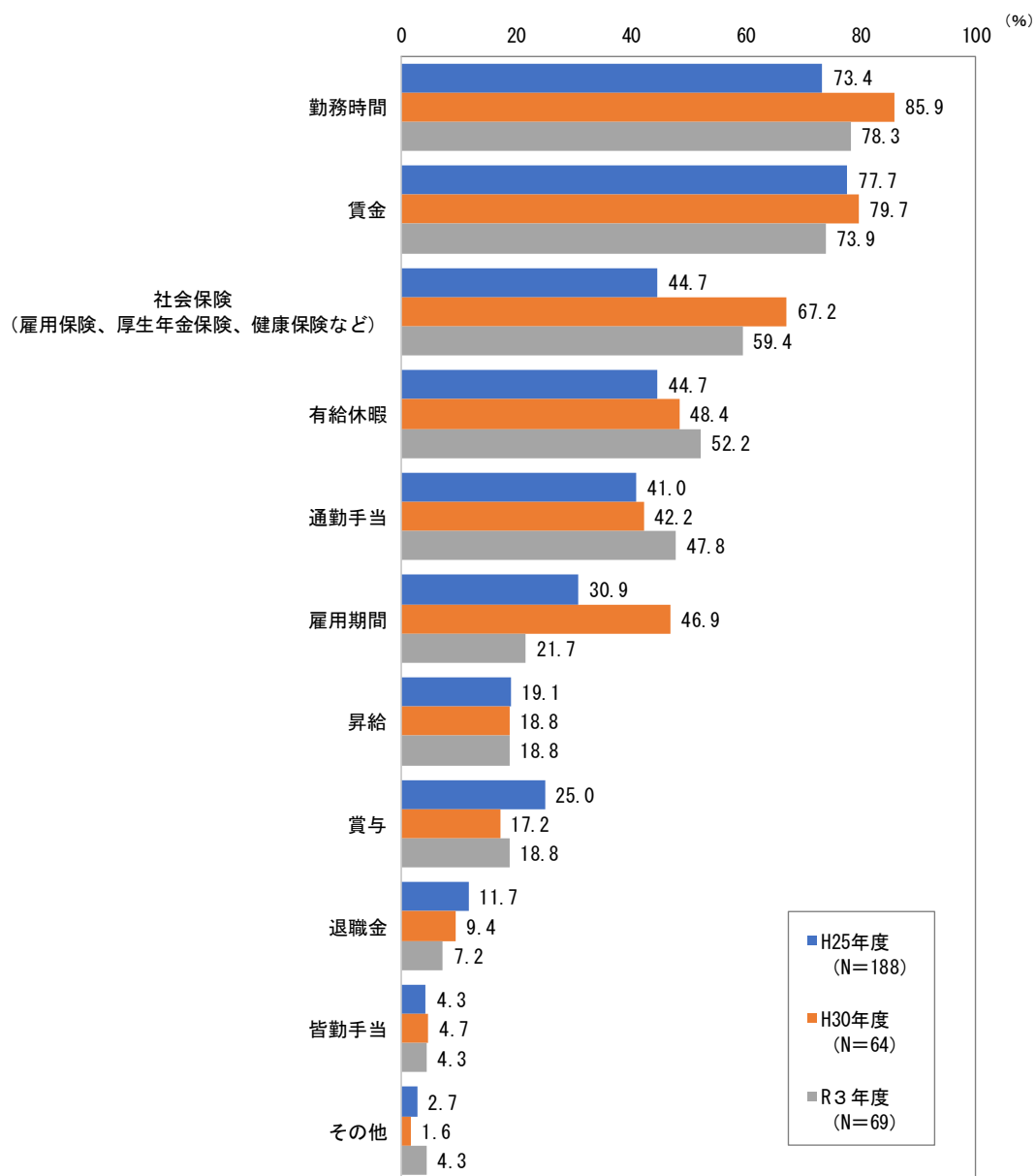
問33. あなたが現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(✓はいくつでも)

■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」(78.3%)や「賃金」(73.9%)が7割超にのぼるほか、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(59.4%)、「有給休暇」(52.2%)も半数を占める。性別にみると、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」や「有給休暇」など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〉

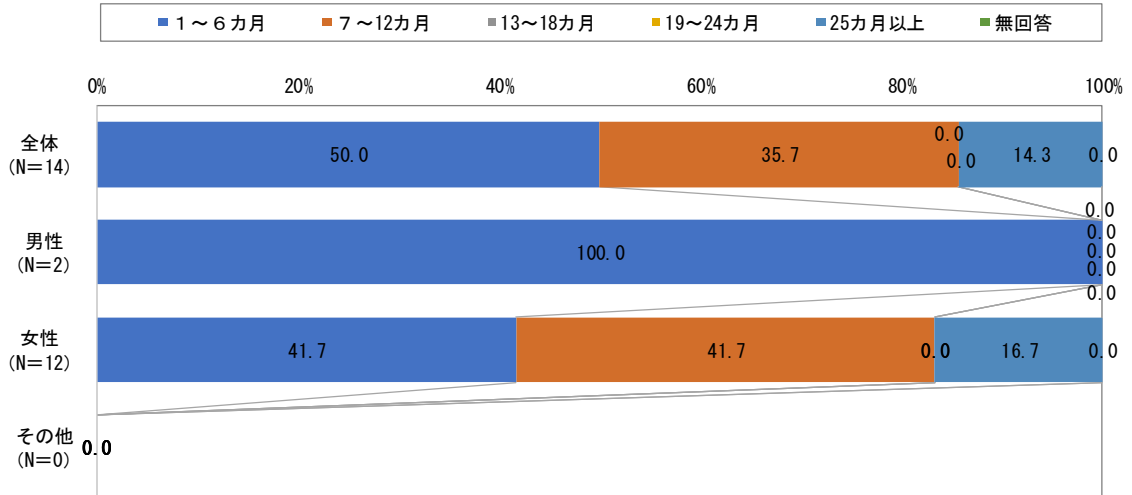


- ・時系列でみると、H30年度調査と比べると「有給休暇」や「通勤手当」などは増加している一方、「勤務時間」や「賃金」、「社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）」などは減少している。

(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。

■現在の勤め先と取り決めた雇用期間

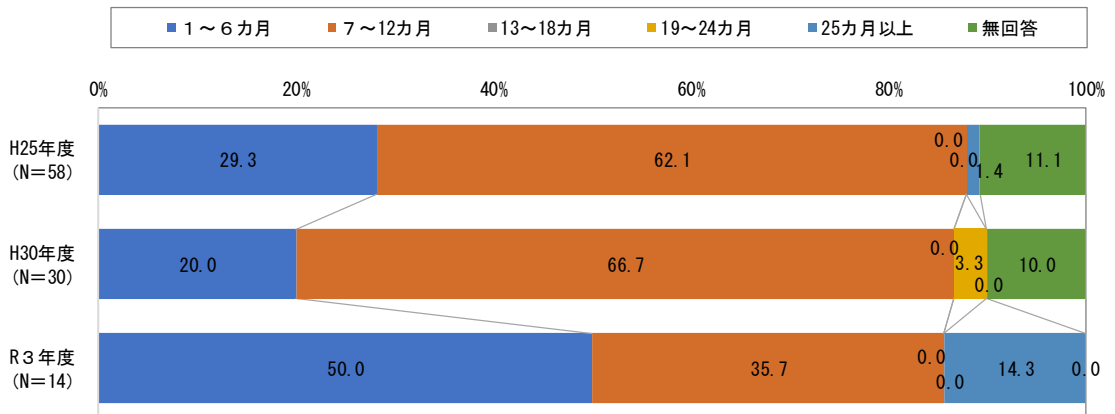


(%)

	1~6ヶ月	7~12ヶ月	13~18ヶ月	19~24ヶ月	25ヶ月以上	無回答
全体	50.0	35.7	0.0	0.0	14.3	0.0
男性	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	41.7	41.7	0.0	0.0	16.7	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・雇用期間の取り決めについては、「1~6ヶ月」(50.0%)が最も多く、次いで「7~12ヶ月」(35.7%)である。

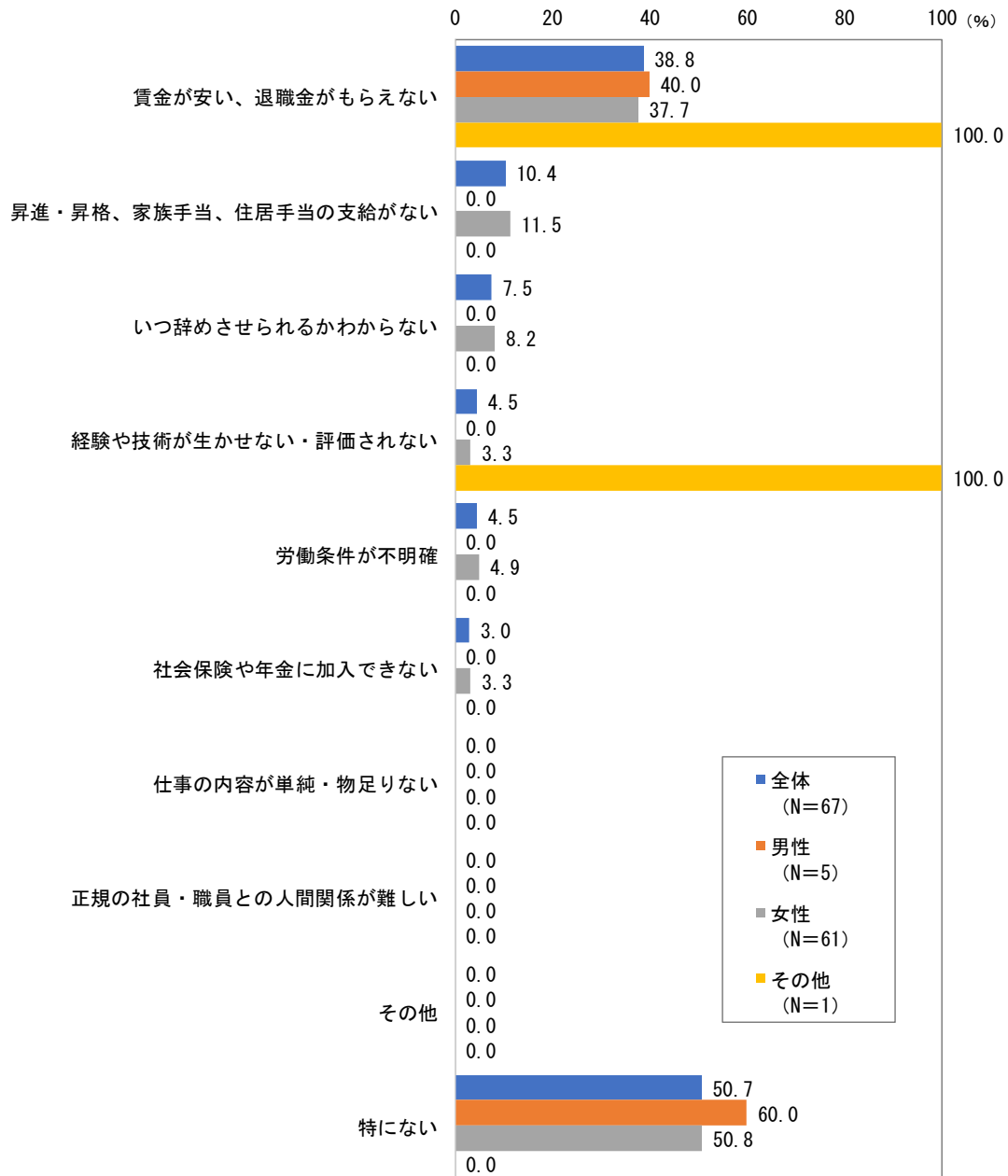
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「1~6ヶ月」が前回調査と比べて大幅に増加している一方、「7~12ヶ月」は減少している。

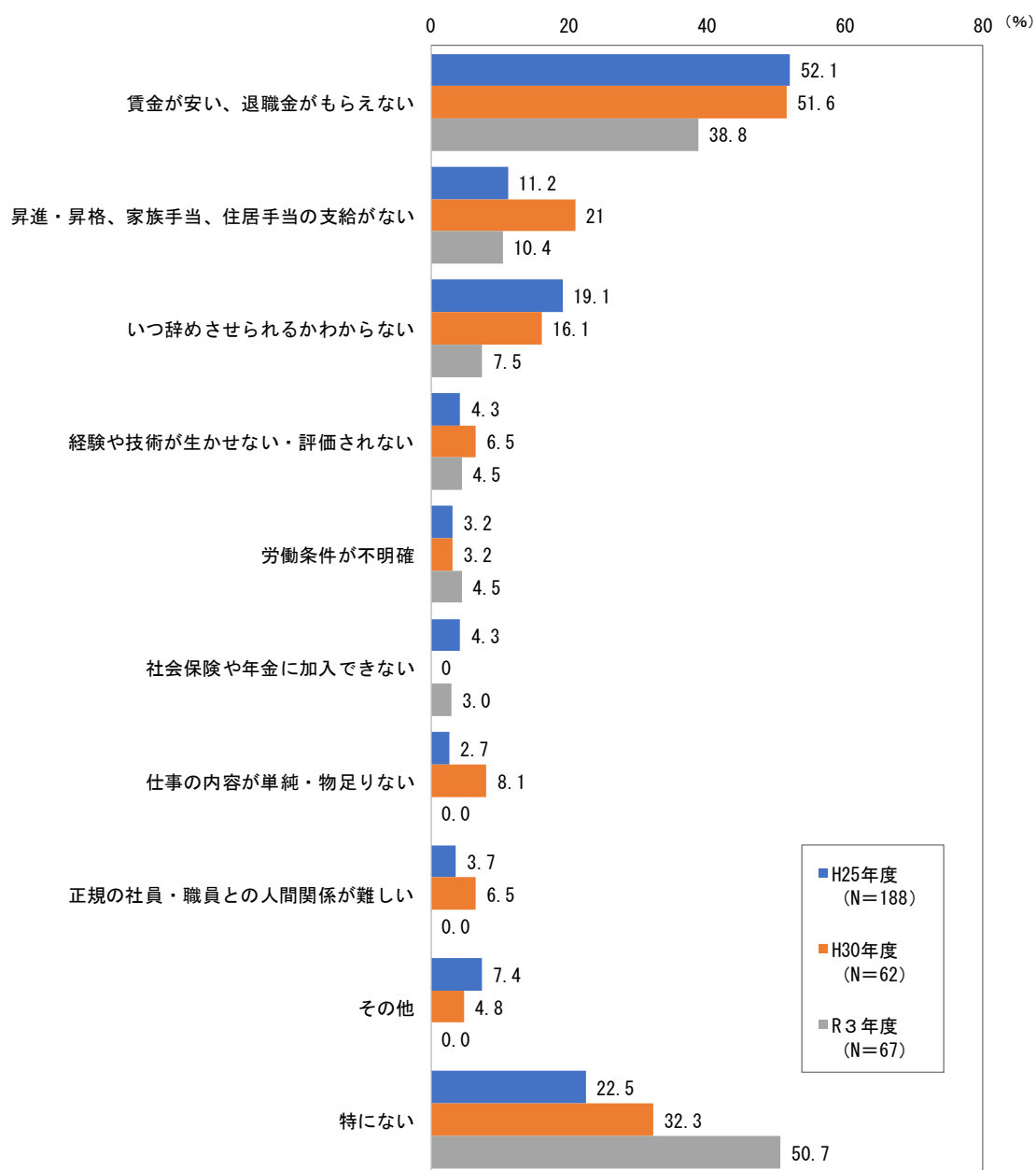
問35. あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不満を感じていることはありますか。(✓は2つまで)

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



・パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「特にない」(50.7%)が半数を占める一方、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)が4割弱にのぼる。

〈時系列比較〉



- ・時系列で見ると、「特にない」(50.7%)が増加傾向にある一方、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)や「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(10.4%)、「いつ辞めさせられるかわからない」(7.5%)などは前回調査と比べると減少している。

IV. アンケート自由意見

Ⅳ. アンケート自由意見

【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。

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

【従業員自由意見】

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

<主な意見の項目>

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

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

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

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

2. 育児・介護休業等に関すること

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

3. 性別役割分担意識の払拭に関すること

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

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

4. 意識改革に関すること

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

5. 行政に望むこと

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

それを問題としてあげるには退職に迫いやられる覚悟も必要なほど、親族の上層部の力が強い。このような歪みを解消していくには行政の力が必要かと思っている。法改正やセミナー等で是正を促してほしい。(男性/60代/製造業)

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

6. 雇用環境や社会に対する要望

- ・社会や会社が設備・制度を整えるのは必須だと思うが、社会人ひとり一人が理解をしなければ意味がないこと。同じ女性とくくられても、子育てで働く曜日や時間に制限がある人は存在する。それを分かっているけど喜ばしく思えない女性もいる。その人が悪いわけではないのに、互いにスッキリしないのはなぜなのか。どうしたら良いのか日々思う。
(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・女性だからとか男性だからとか言っているうちは、この問題の解決になるとは思わない。経済上、共働きが普通の今、ワーク・ライフ・バランス、定時帰社を前提とした能力主義を考えてほしい。(女性/50代/業種無回答)
- ・社会全体で女性の社会進出に対するサポートがまだまだ足りていないと感じる。特に弊社のような昔の体質の企業に対して、役所においては、今後は男性社員に対する考え方を柔軟にする等の働きがけを進め、より良い職場づくりをして頂きたい。賃金面での男女の差を多く感じているので、同じ立場であれば、同じ賃金を頂ける社会に早くなってもらえたらと思う。(女性/40代/建設業)
- ・高齢者の雇用が伸びるのはいいが、残るのは男性が多い。頭の固いまま残られると女性に対する扱いを変えられない。(女性/40代/製造業)
- ・性別以前に、個の多様性を尊重して受け入れる社会になれば、この様な議論も不要になると感じている。(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・雇用形態の多様化。フルタイムは難しくとも、退職者のキャリアを活かせる環境（テレワークの拡充など）が整えば、女性の働き方はもっと広がり、それが企業の戦力になると思う。(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・業種、仕事内容にもよるが、古い会社、古い体制、古い考え方、現在の世間の流れ、意見を受け入れられない会社には指導を入れる必要がある。下から言っても、組合から伝えても改善されないの、上からの動きで少しでも変わることができればありがたい。
(性別無回答/年齢無回答/業種無回答)
- ・私は子育てのため、15年間、非正規雇用となり、40歳から正規雇用を再開し、61歳の時に遠距離介護のため非正規に戻った。看護職は需要が多いので、状況に応じて正規と非正規を使い分けすることができる。全ての職種がこのようになれるわけではないが、年齢を重ねても正規で雇用できる職場が増えることを祈っている。(女性/60代/医療, 福祉)
- ・もともと首都圏で20年近く勤務し、Uターンで静岡に転職したが、企業の働き方に対するスタンスは大きく違うと感じている。首都圏の会社は、第3者からの目線が強く、必然的に従業員の働き方に対する目線が強くなり、ハラスメントやダイバーシティ等への意識も高くなる。一方、一般的に地方はオーナー色が強く、一部の経営者の色がそのまま反映され、良くも悪くも会社の対応が分かれる。上場企業は社外取締役が入り、外部の目線からチェックし、働き方等にも意見を言いやすい環境があるが、地方の中小企業はそのような機会がない。経営層に対し意見を反映できる環境を作ることが必要だと思う。(性別無回答/40代/生活関連サービス業, 娯楽業)

7. その他

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

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・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

対象事業所数：5事業所

調査方法：対象企業への聞き取り調査

調査時期：令和3年8月～9月

【調査対象事業所】

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	静岡市清水区	人材サービス業	63人	50.0%
2	B社	静岡市葵区	医療, 福祉	60人	56.3%
3	C社	静岡市駿河区	製造業	98人	46.8%
4	D社	静岡市葵区	卸売業, 小売業	788人	21.2%
5	E社	静岡市清水区	製造業	415人	20.6%

※従業員数…正規従業員と非正規従業員の合計

1. 働き続けやすい就業環境づくり

(1) 柔軟な働き方の促進

コロナ禍において在宅勤務やフレックスタイム制度を導入する動きが加速したものの、業種や業務内容によって運用が難しい事業所も多く、あまり浸透していないのが実情である。とはいえ、事務系の部署では導入が進むなど、一部では促進されている。

【ヒアリング内容】

(在宅勤務、フレックスタイム制度の導入)

- ・コロナを機に在宅勤務を導入したが、勤怠管理など運用面で苦慮する部分があり、現在は、管理者がテレワークの日を指定して実施している。(A社)
- ・主業務が訪問系の福祉サービスのため、在宅勤務や短時間勤務の導入が難しい。ただし、事務系の部署に関しては、在宅勤務を導入。(B社)
- ・製造業のため工場勤務者が大半を占めており、在宅勤務はマッチしない。また、フレックスタイム制度についても、生産スケジュールに則して業務が進むので導入が難しい。一部の間接部門で、少ない人数で業務をこなす必要があるため、業務の効率化を日々検討し、実施している。(C社)
- ・スーパーマーケット業務のため、在宅勤務やテレワークは実施が困難。(D社)

(2) 仕事と育児・介護の両立支援

育児休業制度が浸透し、取得することが当たり前の風土になっているという企業もあるなど、近年は結婚・出産による退職は少なくなっている傾向にある。また、最近では、妊活への支援について、働き方や費用面などについて検討する企業があり、さまざまな両立支援が広がっている。

【ヒアリング内容】

(育児休業制度・介護休業制度について)

- ・育児を取得することは当たり前の風土になっている。最近では、妊活への支援についても、企業がどのようにサポートできるのか、働き方や費用面などについて検討している。(A社)
- ・会社オリジナルの産休・育休に関する冊子を作成し、従業員全員に配布して理解促進を図っている。(B社)
- ・近年は結婚・出産による退職はほとんどいない状況である。また、育休からの復職者についても、本人の希望があれば短時間勤務が可能となっており、実際に取得している従業員がいる。(C社)
- ・育休については、対象者が少ないため離職者も少ない。対象の従業員に対しては、制度の周知により、とくに女性従業員は育休を取得するようになってきている。(D社)
- ・社長の理解があり、トップダウンで進めている。出産後も育休を取得して仕事を続ける従業員が多く、離職者はほとんどいない。(E社)

(3) 男性の育児休業取得促進に対する取組み

男性の育児休業については、研修時に制度の説明を行ったり、社内報を活用して周知を図っている企業が多い。一方、一般的に少ない人数で業務をこなしている中小企業にとって、休業中の代替要員の確保は難しいという声もあり、定着には時間がかかるとみられる。

【ヒアリング内容】

(男性の育児休業取得について)

- ・男性従業員が育休を取得したいと申し出やすい雰囲気をつくるよう心掛けている。中小企業は、一般的に少ない人数で業務をこなしているため、代替要員を充てるのは難しいが、その都度、対応をしている。(A社)
- ・研修時に制度の説明などを行っており、社内報などを活用し周知して意識改革を図っている。(B社)
- ・育休に対する考え方の変革が求められるため、まずは制度の周知および理解の促進を図っている。(D社)
- ・「育休を取得することが特別なことではない」ということを周りが理解することが大事であり、そうした雰囲気をつくっている。また、育休中の従業員の代替要員は、派遣スタッフやジョブローテーションなどで対応している。(E社)

(4) ハラスメント対策

ハラスメントに関する研修や社内相談窓口の設置のほか、外部専門業者による内部通報窓口を設置している企業がみられた。また、社内の掲示板に注意喚起文を掲示してハラスメントに対する意識を高めたり、カウンセラーを雇い、面談の機会を設けている企業もある。

【ヒアリング内容】

(ハラスメント対策について)

- ・ハラスメントに関する勉強会や研修などを開催し、従業員の意識を高めている。(A社)
- ・ハラスメントに関する研修や社内相談窓口の設置のほか、外部専門業者による内部通報窓口を設置している。(B社)
- ・社内で従業員の目につきやすい掲示板等にハラスメントに対する注意喚起文を掲示し、意識を高めている。(C社)
- ・相手の受け取り方によってハラスメントにつながるかどうか異なる。時代の変化なども影響するため、そうしたことを社内できちんと説明している。(D社)
- ・カウンセラーを雇い、従業員とカウンセラーが定期的に面接できる機会を設けている。とくにメンタル面での相談が多い。(E社)

2. 女性のキャリアアップ支援の取組み

(1) 人材育成

育児を理由に仕事を中断することがないよう勤務地や勤務時間帯、出勤シフトなどを配慮し、キャリア継続を意識した人材育成をしている企業があるほか、短時間勤務でも仕事の内容は変えずに仕事のボリュームで調整するなど、マミートラックを回避してキャリアアップにつなげるよう配慮している。

【ヒアリング内容】

(人材育成について)

- ・ 育休明けや子育て期の従業員においては、仕事と育児の両立ができるよう、勤務地、勤務時間帯、出勤シフトへの配慮を行い、キャリアが継続できるよう意識した人材育成をしている。(D社)
- ・ 階層別や昇格時の研修は男女の区別なく平等に実施している。また、短時間勤務の総合職の従業員については、仕事の内容は変えず、仕事のボリュームで調整している (E社)

(2) 女性管理職の登用

①女性管理職が少ない(少ない)理由

「もともと従業員に女性が少ない」など構造的な問題があるといった意見や、女性自身が管理職に魅力を感じていない、身近にロールモデルとなる女性がいなかったため管理職になることへのイメージができないといった声が聞かれた。

【ヒアリング内容】

(少ない理由)

- ・ 管理職を打診されて断る女性は少ない。そのため、「もともと従業員に女性が少ない」「女性従業員の多くが非正規従業員であるため管理職候補の中に女性が少ない」といった構造的な問題が大きい。(A社)
- ・ バイアスにより最初から女性が管理職候補に入っていないことや、女性自身が管理職に魅力を感じていない、あるいはプライベートに支障がでるようなら管理職を望まない。また、身近にロールモデルとなる女性がいなかったため管理職になることへのイメージができない。(B社)
- ・ 本人の意向や意識(責任能力、責任範囲等)による。(D社)

②女性管理職を増やすための取組み

男性管理職の意識改革や女性自身の向上心の育成が必要といった意見のほか、結婚・出産による退職を減らし、長く勤めてもらうことにより、経験とより高度な知識を習得してもらえるよう取り組む必要があるといった声が聞かれた。

【ヒアリング内容】

(女性管理職を増やすための取組みについて)

- ・男性管理職が「女性が働くこと」をきちんと理解することが重要。一方、女性自身の向上心の育成も必要であり、「女性活躍推進」についての研修や女性が意見を言いやすい環境作りが欠かせない。(B社)
- ・結婚・出産による退職を減らし、長く勤めてもらうことにより、経験とより高度な知識を習得してもらえるよう取り組む必要がある。女性管理職が増えてきたことによる職場の変化としては、男性とは違った視点で物事をとらえることができるため、女性ならではの新たな発見や細やかな物の見方が増えたと認識している。(C社)
- ・個人能力のスキルアップのための教育。(D社)

(3) ポジティブ・アクション

特別な取組みは行っていないといった意見が多い中、女性活躍推進室の設置や女性管理職比率の数値目標を設定する企業もみられた。

【ヒアリング内容】

(ポジティブ・アクションについて)

- ・女性活躍推進室の設置、社内報を通じ女性活躍についての情報提供、女性管理職限定の研修開催、女性管理職比率目標25%などに取り組んでいる。(B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は、保育時間延長料金への援助のほか、男性の育児休業取得義務化や男性の家庭と仕事の両立促進の周知などが挙げられた。また、保育園や幼稚園、小学校に通う幼児や児童を夕方以降に預かってもらえる施設の充実なども聞かれた。

【ヒアリング内容】

- ・就労環境を改善した企業への助成金などの援助のほか、保育時間延長料金などに援助があれば時間の縛りなく女性も働ける。また、男性の育休取得義務化、男性の家庭と仕事の両立促進の周知など。(B社)
- ・女性の就労環境に限ったことではないが、保育園・幼稚園・小学校に通う児童を時間外(夕方以降)に預かってもらえる施設の充実。(C社)

VI. 考察（まとめ）

VI. 考察（まとめ）

今回の事業所調査によると、女性のうち正規従業員は約2割で管理職に占める女性の割合も依然として低水準にあることから、民間企業において女性管理職の割合を高めていくことは、現状、非常にハードルが高いと推察される。とはいえ、現在、女性管理職がいない理由は、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がいらない」と答えている事業所が多く、今後、人材育成等に注力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。

また、女性管理職がいる効果については、「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る」と考えている事業所が多く、女性管理職の存在は一層重要性を増していくと思われる。とくに近年、企業経営において「ダイバーシティ経営」（多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営〔経済産業省による〕）が注目されているが、“女性”は多様性の1つとして重視されており、さらなる活躍が期待されている。

一方、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ためには、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりが欠かせず、そのためには、長時間労働の見直しだけでなく、テレワークやフレックスなどの柔軟な働き方の推進に加え、家事や育児への男性の参画促進が求められる。今回の従業員調査によると、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは「配偶者やパートナーの家事・育児参加」だと考える人が最も多く、行政にはこれを後押しする施策が求められる。こうした中、国では「男性の育休」を後押しするため、令和3年9月、出産直後の時期に男性が柔軟に育児休業を取得できるようになる改正育児・介護休業法を閣議決定し、令和4年4月から段階的に施行する。行政においては、事業所が男性の育休取得を推進しやすいような支援が求められる。

前回調査から3年を経たが、この間、新型コロナウイルスが猛威をふるい、人々の価値観や生活様式は一変した。今回の従業員調査によると、コロナ禍における働き方の変化として、在宅勤務などテレワークのほか、オンラインによる打合せや会議、研修や商談の機会が増えた、フレックスタイムや時差出勤が実施されたとの回答が多く挙げた。コロナにより、柔軟な働き方が前進し、働き方の選択肢が広がったことから、こうした流れを追い風に女性の労働環境がさらに改善されていくことが期待される。

新型コロナウイルスの収束は見通しがたいが、アフターコロナを見据えると、労働力人口の減少も相まって女性の労働参加は今まで以上に期待が高まっていくと予想される。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

令和3年度 女性の労働実態調査票

事業所用

《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、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会」を目指し、様々な事業を実施しているところです。特に、労働の場における状況は変化し続けており、これにあわせて女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、環境を整えていく必要があると考えております。

このたび、女性の労働実態を把握するとともに、働き方などについてご意見を伺い、性別等に関わりなく自身が望む働き方を選択できる社会の実現に向け、市内の事業所のうち500社を抽出し、調査を実施いたします。

回答内容につきましては、統計処理を行い集計しますので、事業所名が特定されることはありません。日頃皆様が感じていることなどについて、率直なお考えをお聞かせください。いただいた御意見は、市の事業の見直しや、施策の立案等に活用させていただきます。

令和3年7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、**令和3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. この調査における従業員の性別は、事業所が認識している従業員の性別とします。
(戸籍上の性別と同じである必要はありません)
5. この調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、**7月16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 男女共同参画課 (担当: 杉山、中村) 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: 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

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"/> 農業、林業、漁業、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、飲食サービス業				
	<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にも所属する従業員に限るものとします。また、社長、店主等、および派遣されている方も従業員に含むものとします。

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

	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	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	
19歳以下	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20～29歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
30～39歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
40～49歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
50～59歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
60～64歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
65歳以上	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	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
<非正規従業員>	●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

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 特になし
- 12 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ない
- 2 役職に就くための在職年数を満たしている女性がない
- 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 上司・同僚・部下の男性が、女性管理職を希望しない
- 10 特に理由はない・わからない
- 11 その他（ ）

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

1 ある

2 ない

→問8へ

問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします

問7. 具体的な人数(昨年1年間)をご記入ください。

	男性	女性
(1) 役員または管理職に就くことを打診した人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) うち本人が希望しなかった人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

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

- 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 女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示
- 7 男性従業員の意識改革
- 8 女性従業員自身の意識改革
- 9 家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減
- 10 女性の管理職への登用を一定の割合で義務化
- 11 その他 ()

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

※セクシュアル・ハラスメント…職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること

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

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

	現在、取り組んでいる	今後、取り組む予定	未定	
(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	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

IV. 女性の活躍促進のための取組みについてお聞きます

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

- 1 女性の勤続年数が平均的に短い
- 2 家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある
- 3 一般的に女性は職業意識が低い
- 4 女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 5 女性のための就業環境の整備コストがかかる
- 6 男性の方が適している業務が多い
- 7 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
- 8 経営者・経営層の認識・理解が不十分である
- 9 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- 10 女性の活用方法がわからない
- 11 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
- 12 その他（ ）
- 13 特になし

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

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

	現在、 取り組んでいる	今後、 取り組む 予定	未定
(1) 女性の活躍推進に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 女性の活躍推進のための計画を策定する	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(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	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 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	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) 性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
(9) 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
(10) 女性管理職を中途採用する	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
(11) その他（ ）	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>

V. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所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13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。
また、必要な箇所には実績等を記入してください。

(1) 育児休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (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します (1)－2. 育児休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2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（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(2)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (2)－1. 子の看護休暇制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2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14. 介護のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。
また、必要な箇所には実績等を記入してください。

(1) 介護休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (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します (1)－2. 介護休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2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

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

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 休業中の代替要員の確保 | 2 <input type="checkbox"/> 復職後の代替要員の処遇 |
| 3 <input type="checkbox"/> 休業中の賃金補償 | 4 <input type="checkbox"/> 復職後のポストなど受け入れ体制 |
| 5 <input type="checkbox"/> 人事ローテーションでカバーするときの業務分担 | 6 <input type="checkbox"/> 利用者・非利用者間の不公平感の是正 |
| 7 <input type="checkbox"/> 休業取得時・復職時の研修などの支援 | 8 <input type="checkbox"/> 職場での理解促進 |
| 9 <input type="checkbox"/> その他 () | 10 <input type="checkbox"/> わからない |
| 11 <input type="checkbox"/> 特になし | |

VI. LGBTQ※など性的少数者※についてお聞きします

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

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

問16. 貴事業所にLGBTQ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)

- 1 “いる”と認識している 2 “いない”と認識している 3 わからない

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

- 1 採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）
- 2 方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化
- 3 トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）
- 4 同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）
- 5 社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）
- 6 理解促進に向けた社員研修等の開催
- 7 取り組んでいることはない
- 8 異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発
- 9 その他 ()

【自由記述欄】

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

ご協力ありがとうございました

静岡市

令和3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、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会」を目指し、様々な事業を実施しているところです。特に、労働の場における状況は変化し続けており、これにあわせて女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、環境を整えていく必要があると考えております。

このたび、女性をはじめとする多様な人材が、自分の望む働き方を選択できる社会にしていくため、市内500事業所2,000人に対し調査を実施いたします。回答内容につきましては、統計処理を行い集計しますので、個人が特定されることはありません。日頃あなたが感じていることなどについて、率直なお考えをお聞かせください。いただいた御意見は、市の事業の見直しや、施策の立案等に活用させていただきます。

令和3年7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、**令和3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. この調査における性別は、自認している性を指します。
(戸籍上の性別と同じである必要はありません)
5. この調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、**7月16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 男女共同参画課 (担当: 杉山、中村) 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: 岩間) 電話 054-250-8750

I. あなた自身のことについてお答えください（あてはまる口に✓をつけてください）

性別	<input type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 女性	<input type="checkbox"/> その他（ ）	<input type="checkbox"/> 回答しない
年齢	<input type="checkbox"/> 19歳以下	<input type="checkbox"/> 20～29歳	<input type="checkbox"/> 30～39歳	<input type="checkbox"/> 65歳以上
	<input type="checkbox"/> 40～49歳	<input type="checkbox"/> 50～59歳	<input type="checkbox"/> 60～64歳	
最終学歴	<input type="checkbox"/> 中学校	<input type="checkbox"/> 高等学校	<input type="checkbox"/> 短期大学・高等専門学校	
	<input type="checkbox"/> 大学・大学院	<input type="checkbox"/> その他（ ）		
勤務先の業種 (✓は1つ)	<input type="checkbox"/> 農業、林業、漁業、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、飲食サービス業		
	<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（ ）		
勤務先の従業員数	<input type="checkbox"/> 10～29人	<input type="checkbox"/> 30～49人	<input type="checkbox"/> 50～69人	<input type="checkbox"/> 70～99人
	<input type="checkbox"/> 100～149人	<input type="checkbox"/> 150～199人	<input type="checkbox"/> 200人以上	
勤務形態	<input type="checkbox"/> 正規従業員（正社員）	<input type="checkbox"/> パートタイマー	<input type="checkbox"/> その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等)	
職種	<input type="checkbox"/> 事務	<input type="checkbox"/> 販売・サービス（営業担当・小売店員・飲食店員等）		
	<input type="checkbox"/> 製造作業（製造、加工）	<input type="checkbox"/> 専門・技術（資格職、オペレーター、専門職従事者等）		
	<input type="checkbox"/> 輸送・機械運転	<input type="checkbox"/> 建設・採掘		
	<input type="checkbox"/> 保安・清掃	<input type="checkbox"/> 管理職		
	<input type="checkbox"/> その他（ ）			
勤続年数	<input type="checkbox"/> 1年未満	<input type="checkbox"/> 1～3年未満	<input type="checkbox"/> 3～5年未満	
	<input type="checkbox"/> 5～10年未満	<input type="checkbox"/> 10年以上		
令和2年の年間収入 (税込)	<input type="checkbox"/> 103万円未満	<input type="checkbox"/> 103～150万円未満	<input type="checkbox"/> 150～250万円未満	
	<input type="checkbox"/> 250～500万円未満	<input type="checkbox"/> 500～750万円未満	<input type="checkbox"/> 750～1,000万円未満	
	<input type="checkbox"/> 1,000万円以上	<input type="checkbox"/> 収入はない		
未婚・既婚別	<input type="checkbox"/> 未婚	<input type="checkbox"/> 既婚（事実婚等を含む）	<input type="checkbox"/> その他（離別・死別）	
配偶者の職業 (既婚の場合)	<input type="checkbox"/> 正規従業員（正社員）	<input type="checkbox"/> パートタイマー	<input type="checkbox"/> その他の非正規従業員	
	<input type="checkbox"/> 自営	<input type="checkbox"/> 無職（主婦・主夫を含む）		
同居家族 (同居している人すべてに✓)	<input type="checkbox"/> 単身（1人暮らし）	<input type="checkbox"/> 配偶者・パートナー（異性）	<input type="checkbox"/> パートナー（同性）	
	<input type="checkbox"/> 子ども	<input type="checkbox"/> 自分自身の親	<input type="checkbox"/> 配偶者・パートナーの親	
	<input type="checkbox"/> 祖父母	<input type="checkbox"/> 兄弟姉妹	<input type="checkbox"/> その他（ ）	
一番下のお子さんの成長段階 (子どもと同居の場合)	<input type="checkbox"/> 3歳未満	<input type="checkbox"/> 3歳以上の未就学児	<input type="checkbox"/> 小学生	
	<input type="checkbox"/> 中学生	<input type="checkbox"/> 高校生以上の学生	<input type="checkbox"/> 社会人	
	<input type="checkbox"/> その他（ ）			

Ⅱ. 労働時間や休業制度についてお聞きします

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

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

- 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8へ 5 わからない →問8へ

問3で「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします

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

- 1 感じる・感じたことがある 2 感じない・感じたことがない →問6へ

問4で「1」と回答した方にお聞きします

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

- 1 休業後、現職に復帰できる保証がないため 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 上司がよい顔をしないため
 7 その他 ()

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

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

- 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8へ
 3 対象者であるが、利用する必要がなかった →問8へ
 4 対象者ではないため、利用しなかった →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」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。また、これまでの利用回数は何回ですか。(✓は1つ)

記入例 年 カ月

<利用期間>

●育児休業制度 年 カ月

●介護休業制度 年 カ月

<利用回数>

	1回	2回	3回以上
●育児休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
●介護休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

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)

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 管理職になると責任が重い | 2 <input type="checkbox"/> 管理職としての能力に不安がある |
| 3 <input type="checkbox"/> 管理職の仕事に魅力を感じない | 4 <input type="checkbox"/> 現在の仕事に満足している |
| 5 <input type="checkbox"/> 仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しい | 6 <input type="checkbox"/> 心理的・肉体的ストレスが増える |
| 7 <input type="checkbox"/> その他 () | |

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

- 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 女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示
- 7 男性従業員の意識改革
- 8 女性従業員自身の意識改革
- 9 家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減
- 10 女性の管理職への登用を一定の割合で義務化
- 11 その他 ()

V. ハラスメント等についてお聞きします

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。

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

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

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

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

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

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

問19. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせなどについて。(✓は1つ)

(妊娠や出産等を理由に解雇された、労働契約内容の変更を強要された、降格させられたなど)

- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 経験がある | 2 <input type="checkbox"/> 見たことがある | 3 <input type="checkbox"/> 話聞いたことがある | 4 <input type="checkbox"/> そうしたことはない |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

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

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

- | | |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> やめるように加害者に言った | 2 <input type="checkbox"/> 同僚や上司に相談した |
| 3 <input type="checkbox"/> 会社の相談窓口や人事担当者に相談した | 4 <input type="checkbox"/> 弁護士や外部の相談窓口に相談した |
| 5 <input type="checkbox"/> 特に行動はしなかった | 6 <input type="checkbox"/> その他 () |

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"/> ダイバーシティ&インクルージョン※ | |
| 12 <input type="checkbox"/> 自分の都合で仕事の調整が可能 | 13 <input type="checkbox"/> その他 () | |
| 14 <input type="checkbox"/> 特になし | | |

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

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"/> 家事や育児に支障がなければ賛成 |
| 3 <input type="checkbox"/> 妊娠又は出産したらやめるべき | 4 <input type="checkbox"/> 反対 |
| 5 <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"/> やりがいを感じられる仕事の設定 |
| 5 <input type="checkbox"/> 更衣室・休憩室・授乳室・トイレなど施設の整備 | 6 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業制度の整備や利用促進 |
| 7 <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 | |
| 8 <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 | |
| 9 <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 | |
| 10 <input type="checkbox"/> 事業所内託児施設の設置 | 11 <input type="checkbox"/> 出産・育児・介護による退職者の再雇用制度 |
| 12 <input type="checkbox"/> 配偶者やパートナーの家事・育児参加 | 13 <input type="checkbox"/> 女性自身の意識改革 |
| 14 <input type="checkbox"/> その他 () | 15 <input type="checkbox"/> 特になし |

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 女性のための相談体制の充実
- 2 女性のための職業指導・訓練・講習会の開催
- 3 女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催
- 4 育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実
- 5 週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進
- 6 企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ
- 7 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ
- 8 女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援
- 9 その他（ ）
- 10 特になし

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 募集・採用
- 2 配置転換
- 3 人事評価
- 4 昇進・昇給
- 5 教育訓練
- 6 福利厚生
- 7 賃金
- 8 退職
- 9 その他（ ）
- 10 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 女性は体力的に劣るため
- 2 女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い
- 3 女性は法律上の制限が男性より多い
- 4 女性への社会一般の理解が足りない
- 5 女性は家庭や育児を優先するケースが多い
- 6 経営者や管理職の差別意識がある
- 7 女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い
- 8 管理職になることを望まない女性が多い
- 9 結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができない
- 10 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ったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

- 1 仕事の内容は性別で区別しない
- 2 男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける
- 3 女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい
- 4 その他（ ）
- 5 わからない

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)

- 1 正規従業員になりたい
- 2 今のままでいい

事務局使用欄

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)

- 1 正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため
- 2 正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため
- 3 勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため
- 4 正規従業員だと税や社会保障等で被扶養者の適用が受けられなくなるため
- 5 家計を補助するため
- 6 その他 ()

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)

- 1 賃金
- 2 昇給
- 3 賞与
- 4 有給休暇
- 5 勤務時間
- 6 雇用期間 **→問34へ**
- 7 通勤手当
- 8 皆勤手当
- 9 社会保険 (雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)
- 10 退職金
- 11 その他 ()

問33で「6」と回答した方にお聞きます

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。

●雇用期間 カ月間

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

- 1 賃金が安い、退職金がもらえない
- 2 仕事の内容が単純・物足りない
- 3 経験や技術が生かせない・評価されない
- 4 労働条件が不明確
- 5 いつ辞めさせられるかわからない
- 6 社会保険や年金に加入できない
- 7 正規の社員・職員との人間関係が難しい
- 8 昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない
- 9 その他 ()
- 10 特になし

【自由記述欄】

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

ご協力ありがとうございました