

## <<正社員調査>>

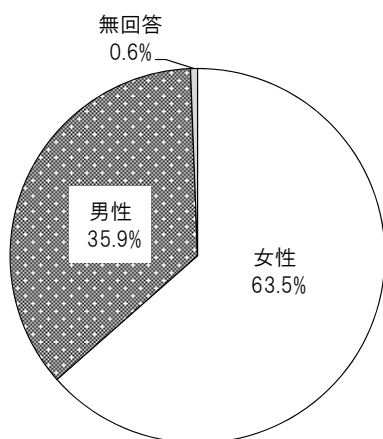


## § 3. 正社員調査

### 1. 回答者の属性

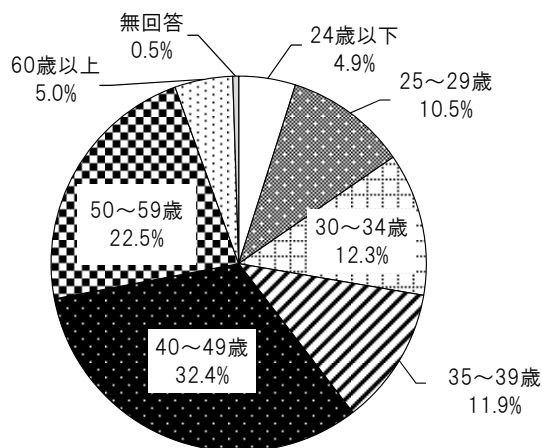
#### (1) 回答者の属性

図表Ⅱ-1-1 性別



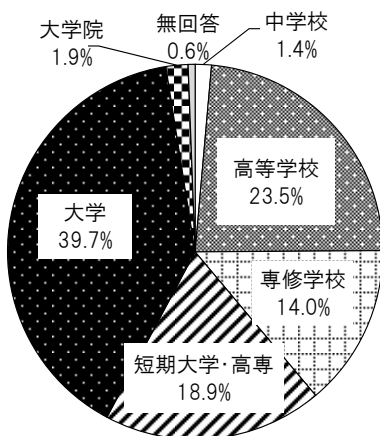
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-2 年齢



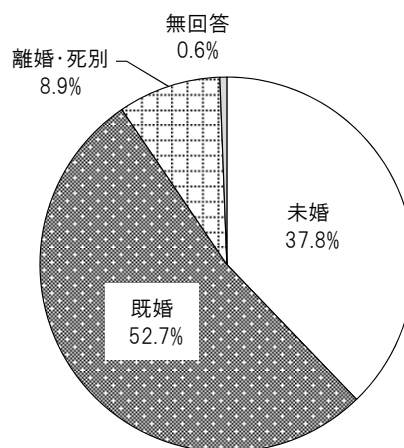
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-3 最終学歴



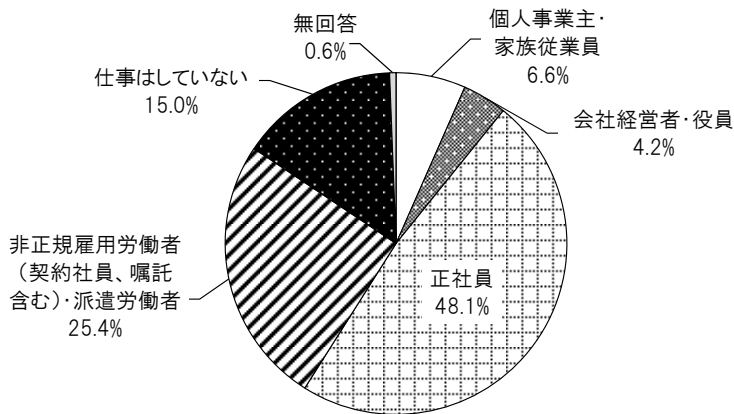
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-4 未・既婚



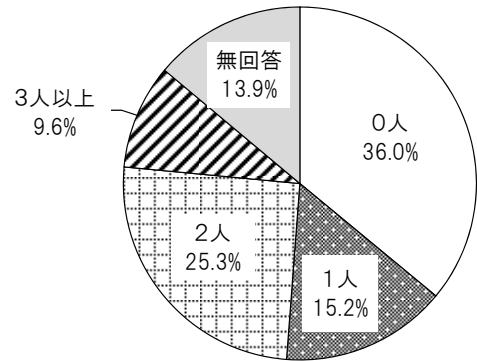
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-5 配偶者の職業



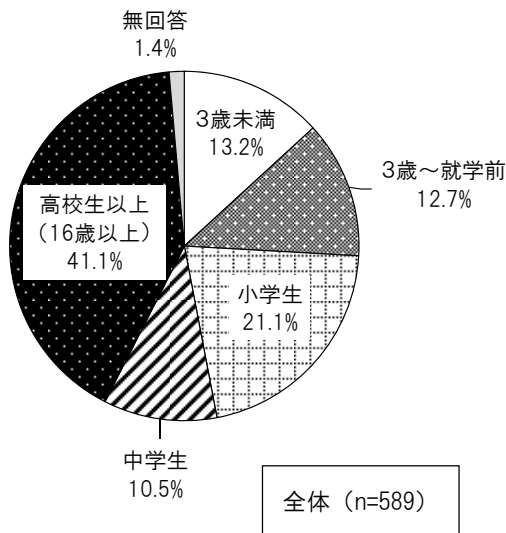
全体 (n=619)

図表Ⅱ-1-6 子どもの人数



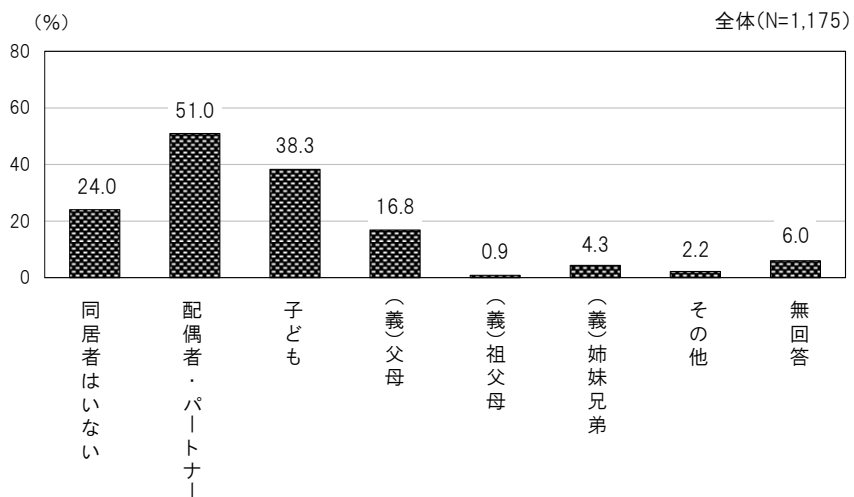
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-7 末子の年齢



全体 (n=589)

図表Ⅱ-1-8 同居家族

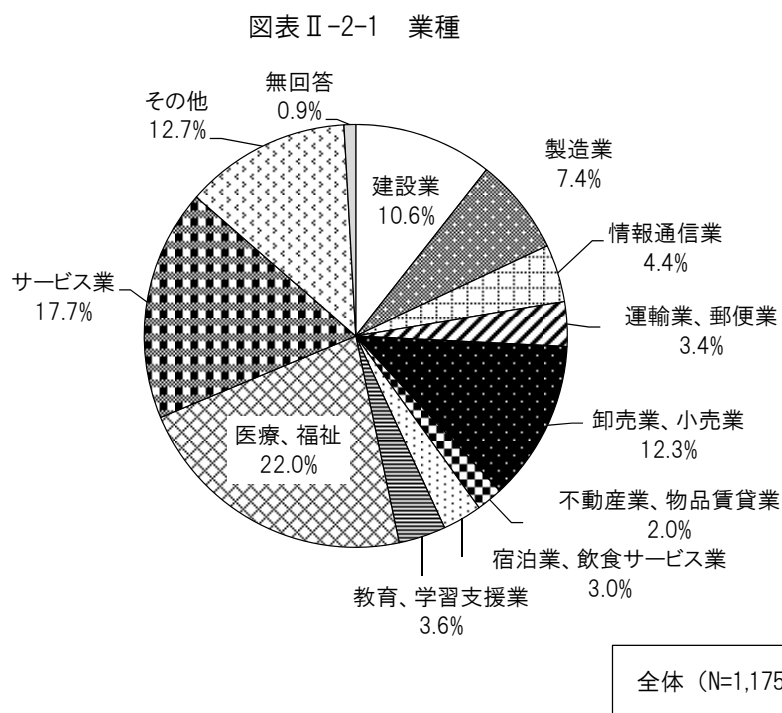


## 2. 勤務先の事業所

問1. あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

## (1) 業種

勤務先の業種をみると、「医療、福祉」(22.0%)が最も高く、次いで「サービス業」(17.7%)、「その他」(12.7%)、「卸売業、小売業」(12.3%)、「建設業」(10.6%)となっている。

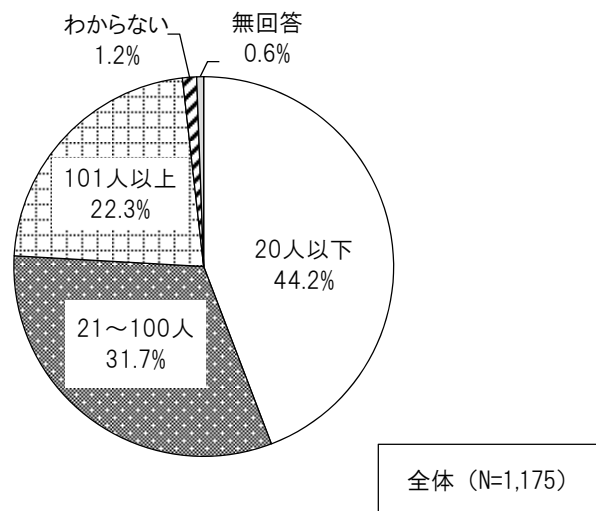


問2. あなたが現在お勤めの事業所の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。  
あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 従業員数

勤務先の従業員数をみると、「20人以下」(44.2%)が最も高く、次いで「21～100人」(31.7%)、「101人以上」(22.3%)となっている。

図表Ⅱ-2-2 従業員数



### 3. 勤務状況

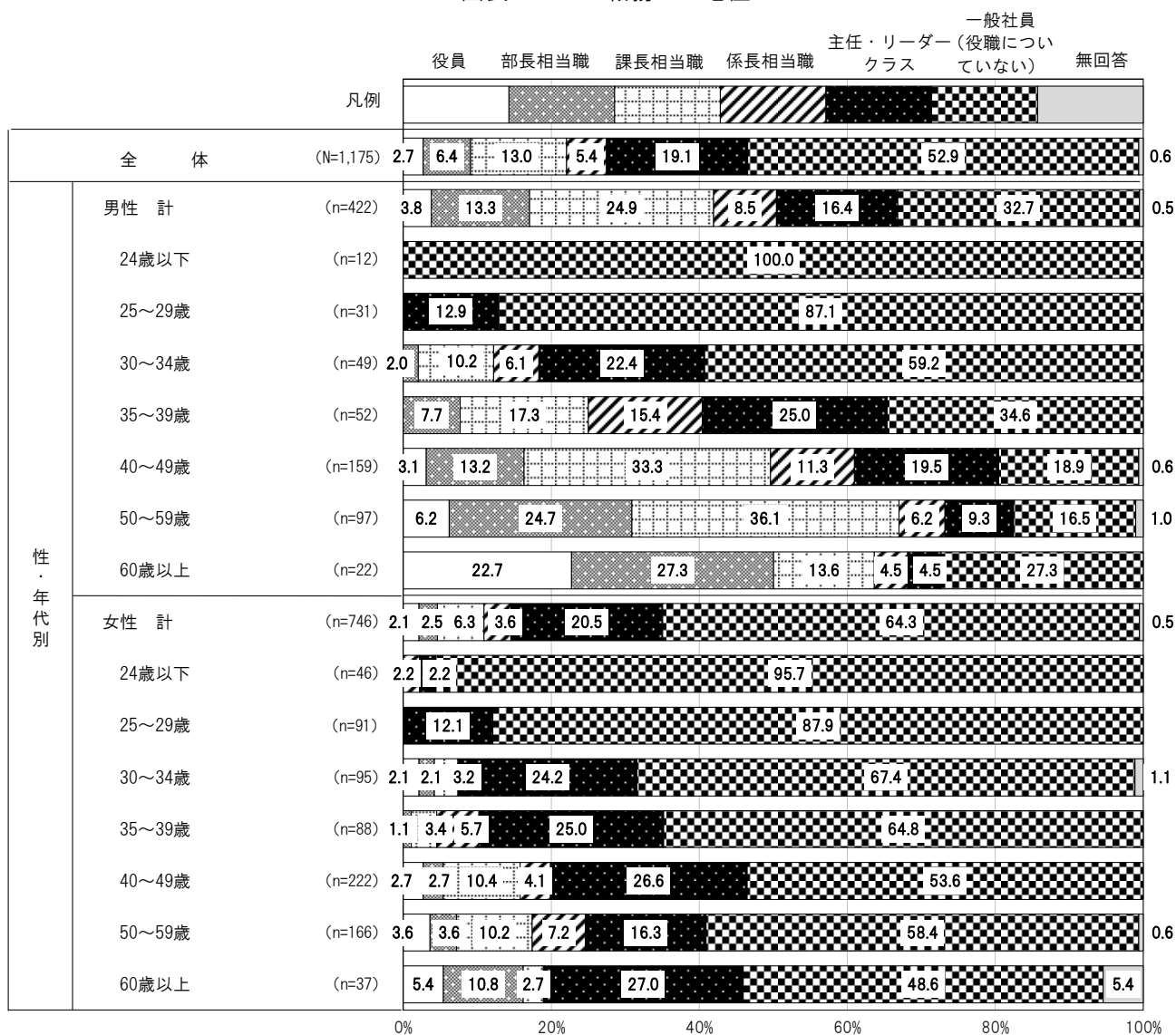
問3. あなたの職務上の地位はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 職務上の地位

職務上の地位をみると、「一般社員（役職についていない）」(52.9%) が最も高く、次いで「主任・リーダークラス」(19.1%)、「課長相当職」(13.0%)、「部長相当職」(6.4%)、「係長相当職」(5.4%) となっている。

性別にみると、「一般社員（役職についていない）」の割合は、女性が64.3%と男性(32.7%)に比べて高く、年代が高くなるにつれ、役職についている割合の男女の差が大きくなる傾向にある。

図表Ⅱ-3-1 職務上の地位



問3-1は、問3で「4」～「6」と回答した方がお答えください。

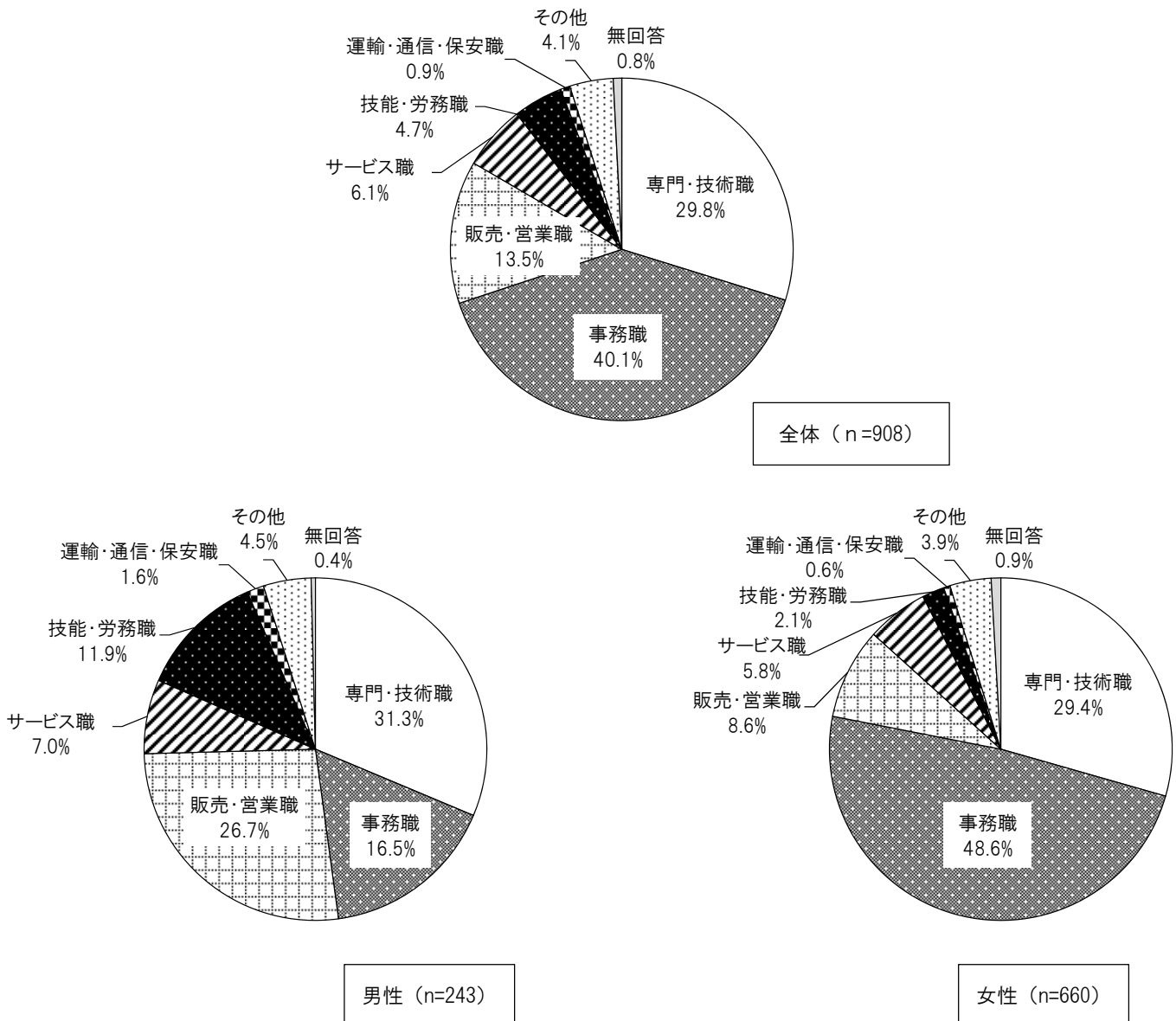
問3-1. あなたの勤務先での職種は何ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 職種

職種をみると、「事務職（受付、秘書、一般事務員、経理事務員、医療事務員、OA機器のオペレータ等）」(40.1%)が最も高く、次いで「専門・技術職（看護師、介護士、保育士、教員、SE、技術者等）」(29.8%)、「販売・営業職（レジ、販売店員、外交販売員、保険外交員等）」(13.5%)、「サービス職（ホールスタッフ、調理人、理・美容師、タクシー運転手等）」(6.1%)、「技能・労務職（作業員、製造・組立工、縫製工、包装工、トレース、清掃員等）」(4.7%)となっている。

性別にみると、男性では「専門・技術職」(31.3%)、女性では「事務職」(48.6%)が最も高くなっている。

図表Ⅱ-3-2 職種



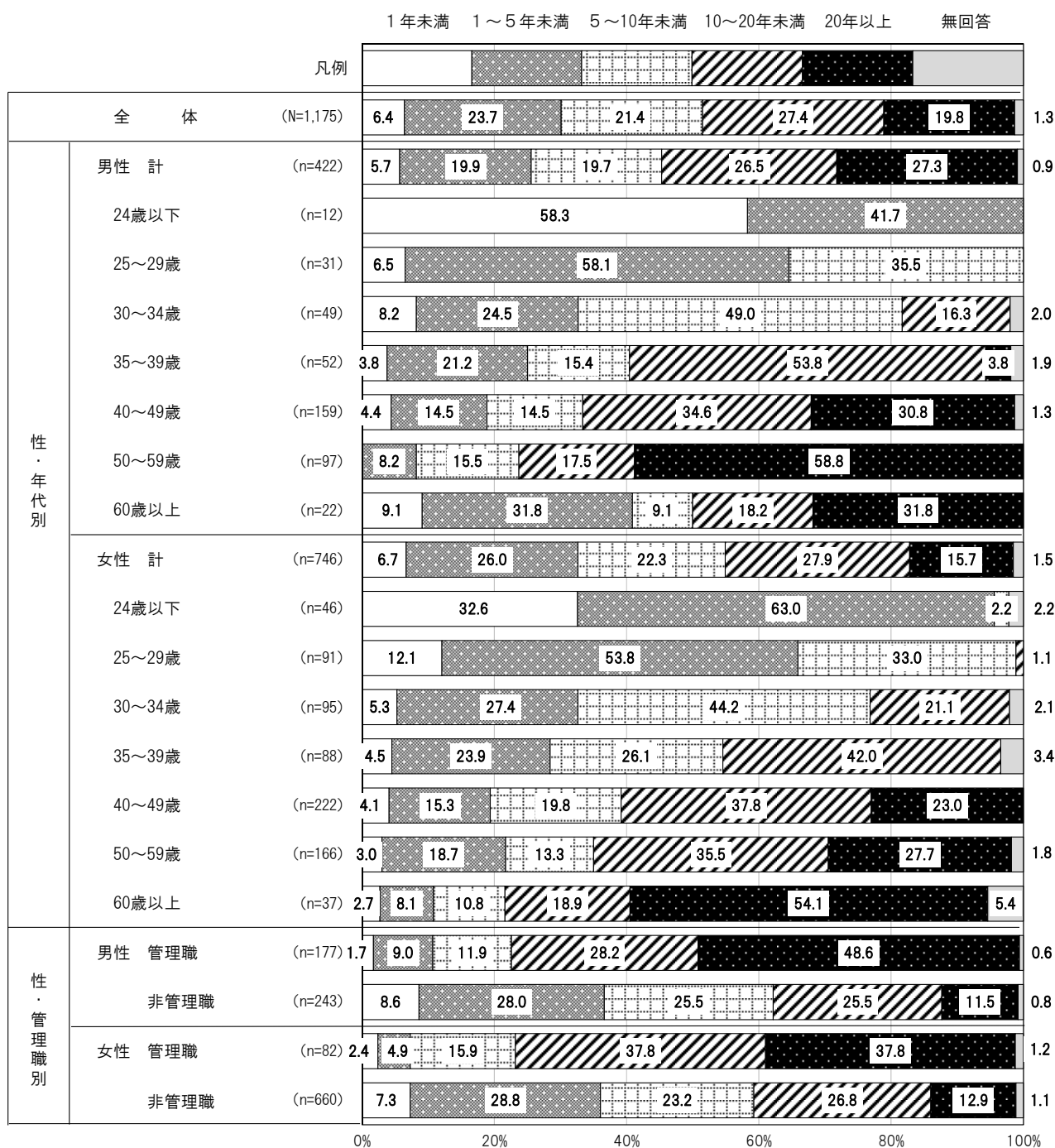


問4. あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 勤続年数

勤続年数をみると、「10～20年未満」(27.4%)が最も高く、次いで「1～5年未満」(23.7%)、「5～10年未満」(21.4%)、「20年以上」(19.8%)、「1年未満」(6.4%)となっている。  
性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で長期の勤続年数の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-3-3 勤続年数



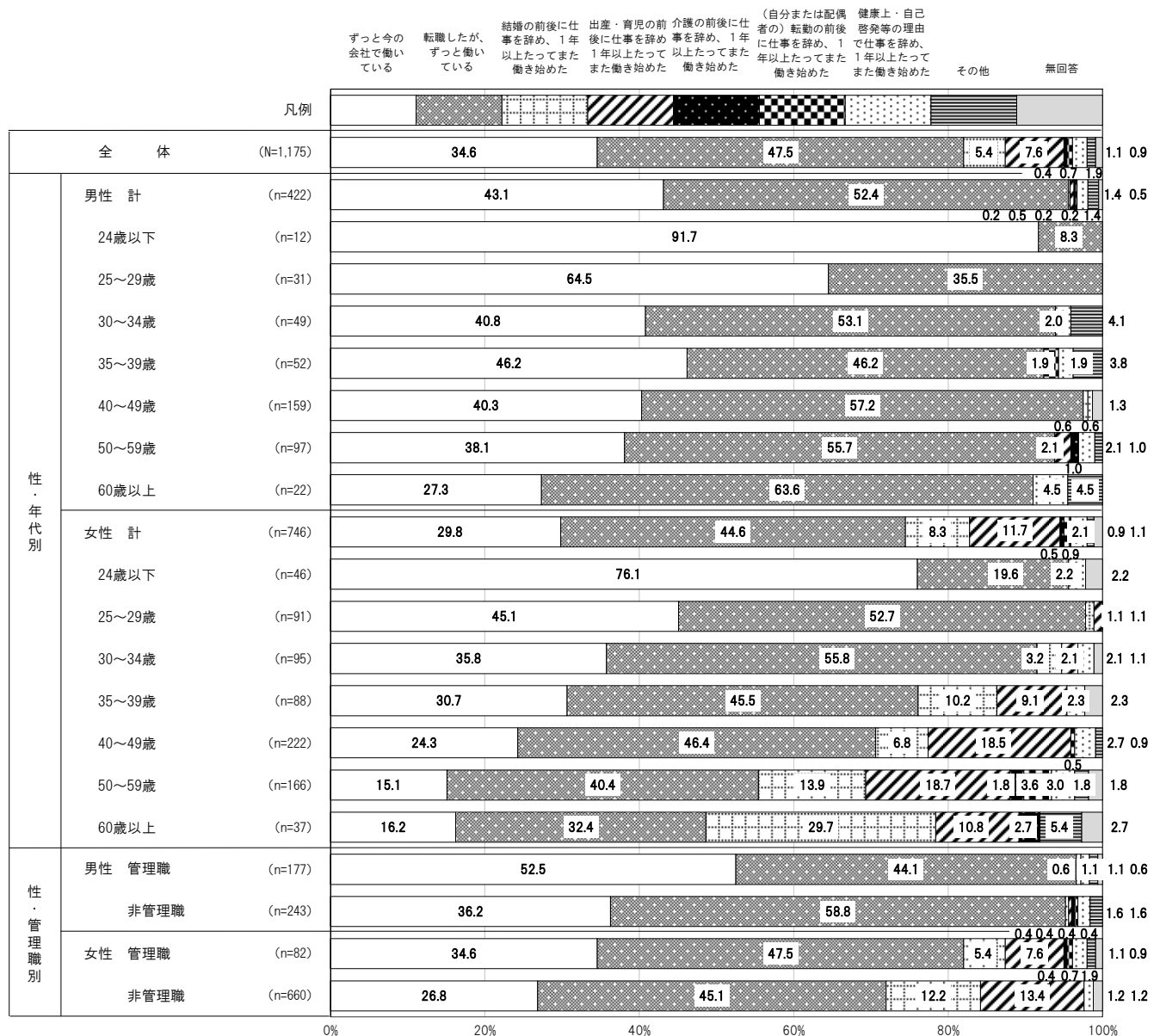
問5. 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものは次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(4) 職業経験

学校卒業後の職業経験をみると、「転職したが、ずっと働いている」(47.5%)が最も高く、次いで「ずっと今の会社で働いている」(34.6%)、「出産・育児の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた」(7.6%)、「結婚の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた」(5.4%)、「健康上・自己啓発理由で仕事を辞め1年以上たってまた働き始めた」(1.9%)となっている。

性別にみると、男女いずれも「ずっと今の会社で働いている」「転職したが、ずっと働いている」といった継続して就労している割合が高いが、女性では「結婚の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた」「出産・育児の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた」の割合が男性に比べ高くなっており、特に女性の35歳以上では、年代が高くなるとともにこの割合が高くなっている。

図表Ⅱ-3-4 職業経験



## 4. 働いている理由など

問6. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

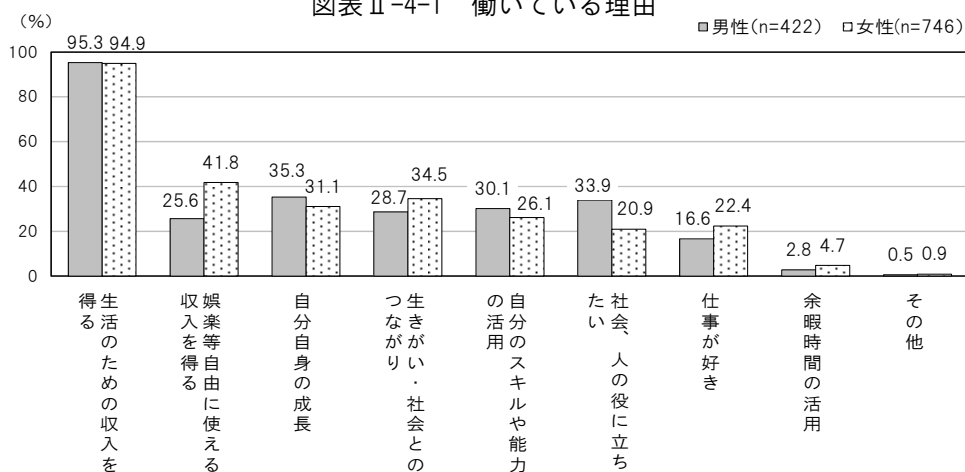
### (1) 働いている理由

働いている理由をみると、「生活のための収入を得る」(95.1%)が最も高く、次いで「娯楽等自由に使える収入を得る」(35.8%)、「自分自身の成長」(32.5%)、「生きがい・社会とのつながり」(32.3%)、「自分のスキルや能力の活用」(27.5%)となっている。

性別にみると、女性では「娯楽等自由に使える収入を得る」で男性に比べ割合が高く、年齢別20歳代で特にその傾向が強くなっている。

性・管理職別にみると、男性管理職では非管理職に比べ「自分自身の成長」「生きがい・社会とのつながり」「社会、人の役に立ちたい」「仕事が好き」などの割合が高く、女性管理職では、「社会、人の役に立ちたい」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-4-1 働いている理由



		サンプル数	生活のための収入を得る	娯楽等自由に使える収入を得る	自分自身の成長	つながり・生きがい・社会との	自分のスキルや能力の活用	社会、人の役に立ちたい	仕事が好き	余暇時間の活用	その他	無回答
全 体		1,175	95.1	35.8	32.5	32.3	27.5	25.5	20.2	4.0	0.8	0.3
性・年代別	男性 計	422	95.3	25.6	35.3	28.7	30.1	33.9	16.6	2.8	0.5	0.5
	24歳以下	12	100.0	50.0	41.7	-	41.7	33.3	-	-	-	-
	25~29歳	31	93.5	25.8	25.8	19.4	22.6	16.1	3.2	-	-	-
	30~34歳	49	91.8	36.7	42.9	18.4	30.6	26.5	20.4	2.0	-	-
	35~39歳	52	96.2	38.5	46.2	34.6	36.5	40.4	15.4	5.8	3.8	-
	40~49歳	159	95.0	20.8	35.8	28.3	27.0	36.5	18.2	2.5	-	1.3
	50~59歳	97	99.0	21.6	27.8	36.1	30.9	37.1	17.5	3.1	-	-
	60歳以上	22	86.4	9.1	31.8	36.4	36.4	27.3	22.7	4.5	-	-
	女性 計	746	94.9	41.8	31.1	34.5	26.1	20.9	22.4	4.7	0.9	0.3
	24歳以下	46	93.5	60.9	28.3	19.6	21.7	13.0	15.2	8.7	-	-
25~29歳	91	100.0	63.7	34.1	30.8	24.2	16.5	18.7	5.5	-	-	
30~34歳	95	96.8	43.2	36.8	40.0	26.3	18.9	18.9	7.4	2.1	-	
35~39歳	88	92.0	38.6	29.5	26.1	22.7	13.6	22.7	1.1	1.1	-	
40~49歳	222	96.4	37.8	28.8	36.9	25.7	22.1	20.7	5.0	0.5	-	
50~59歳	166	93.4	37.3	32.5	36.7	31.9	29.5	27.1	3.6	1.2	0.6	
60歳以上	37	83.8	13.5	24.3	43.2	21.6	18.9	37.8	2.7	2.7	2.7	
管理職・性別	男性 管理職	177	96.6	19.2	42.9	37.9	35.0	44.1	24.9	4.5	0.6	0.6
	非管理職	243	94.7	30.5	30.0	22.2	26.7	26.7	10.7	1.6	0.4	-
	女性 管理職	82	90.2	29.3	31.7	37.8	31.7	31.7	28.0	6.1	2.4	-
	非管理職	660	95.9	43.6	31.2	34.1	25.6	19.7	21.7	4.5	0.6	-

問7. あなたは、現在の仕事について、どのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

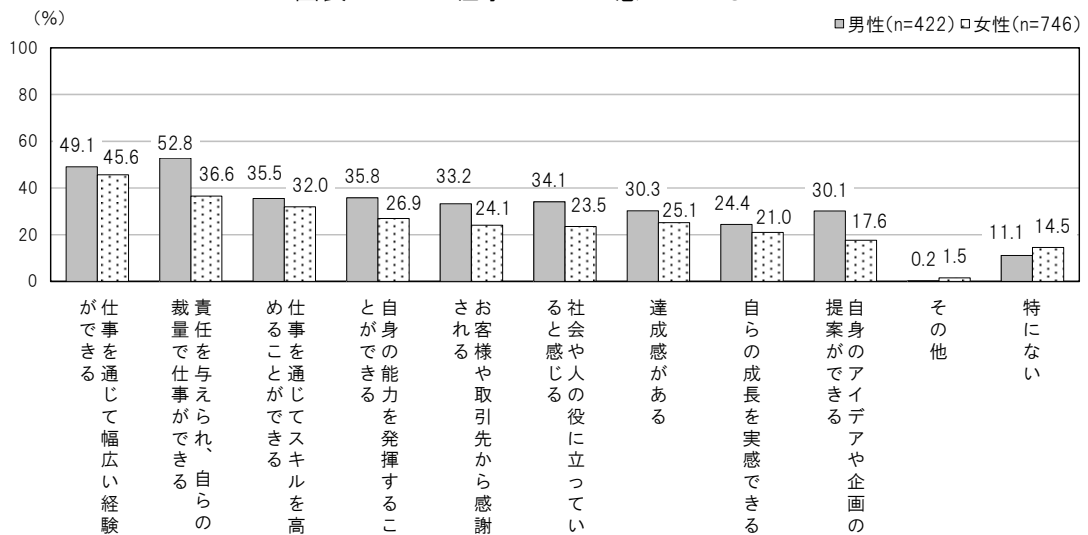
(2) 仕事について感じていること

現在の仕事についてどのように感じているかでは、「仕事を通じて幅広い経験ができる」(46.8%)が最も高く、次いで「責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる」(42.3%)、「仕事を通じてスキルを高めることができる」(33.2%)、「自身の能力を発揮することができる」(30.0%)となっている。

性別にみると、「責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる」「社会や人の役に立っていると感じる」「自身のアイデアや企画の提案ができる」の割合は、女性に比べ男性で高い。

性・管理職別では、多くの項目で非管理職に比べ管理職で割合が高くなっている。

図表Ⅱ-4-2 仕事について感じていること



		サンプル数	仕事を通じて幅広い経験 ができる	責任を与えられ、自らの 裁量で仕事ができる	仕事を通じてスキルを 高めることができる	自身の能力を発揮するこ とができる	お客様や取引先から感謝 される	社会や人の役に立っ ていると感じる	達成感がある	自らの成長を実感できる	自身のアイデアや企画の 提案ができる	その他	特にない	無回答
全 体		1000 1,175	46.8 550	42.3 497	33.2 390	30.0 353	27.4 322	27.2 320	26.8 315	22.2 261	22.0 258	1.1 13	13.4 157	0.9 10
性・年代別	男性 計	422	49.1	52.8	35.5	35.8	33.2	34.1	30.3	24.4	30.1	0.2	11.1	0.2
	24歳以下	12	41.7	16.7	33.3	25.0	8.3	8.3	25.0	-	8.3	-	33.3	-
	25~29歳	31	45.2	35.5	41.9	29.0	25.8	35.5	32.3	29.0	29.0	-	16.1	-
	30~34歳	49	36.7	44.9	36.7	30.6	36.7	26.5	34.7	36.7	26.5	2.0	16.3	-
	35~39歳	52	50.0	42.3	42.3	42.3	50.0	30.8	32.7	36.5	36.5	-	17.3	-
	40~49歳	159	49.1	59.1	33.3	34.6	34.6	34.6	30.2	18.9	30.8	-	8.2	0.6
	50~59歳	97	57.7	63.9	30.9	36.1	27.8	39.2	26.8	21.6	30.9	-	8.2	-
	60歳以上	22	45.5	45.5	45.5	54.5	22.7	45.5	31.8	27.3	27.3	-	-	-
	女性 計	746	45.6	36.6	32.0	26.9	24.1	23.5	25.1	21.0	17.6	1.5	14.5	1.2
	24歳以下	46	50.0	26.1	34.8	17.4	32.6	10.9	30.4	15.2	17.4	-	21.7	-
25~29歳	91	47.3	25.3	40.7	19.8	24.2	23.1	27.5	25.3	14.3	-	14.3	-	
30~34歳	95	46.3	37.9	33.7	26.3	27.4	21.1	24.2	26.3	20.0	-	10.5	2.1	
35~39歳	88	42.0	39.8	39.8	22.7	22.7	23.9	29.5	27.3	19.3	5.7	13.6	3.4	
40~49歳	222	43.2	35.6	29.3	24.3	20.7	20.3	18.5	17.6	15.8	0.5	17.6	0.5	
50~59歳	166	49.4	41.0	28.9	35.5	23.5	30.7	27.1	17.5	19.3	2.4	12.7	1.2	
60歳以上	37	40.5	54.1	16.2	45.9	32.4	32.4	35.1	27.0	18.9	2.7	5.4	2.7	
管理職・別	男性 管理職	177	60.5	66.1	40.1	40.7	40.7	44.1	32.8	27.7	39.5	0.6	4.5	-
	非管理職	243	41.2	43.2	32.5	32.5	28.0	27.2	28.8	22.2	23.5	-	16.0	-
	女性 管理職	82	52.4	52.4	35.4	31.7	31.7	28.0	31.7	24.4	29.3	2.4	6.1	1.2
	非管理職	660	45.0	34.8	31.7	26.4	23.2	23.0	24.2	20.8	16.2	1.2	15.6	0.9

問8. あなたは現在の職場での働きやすさや評価などについて、どのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 働きやすさや評価

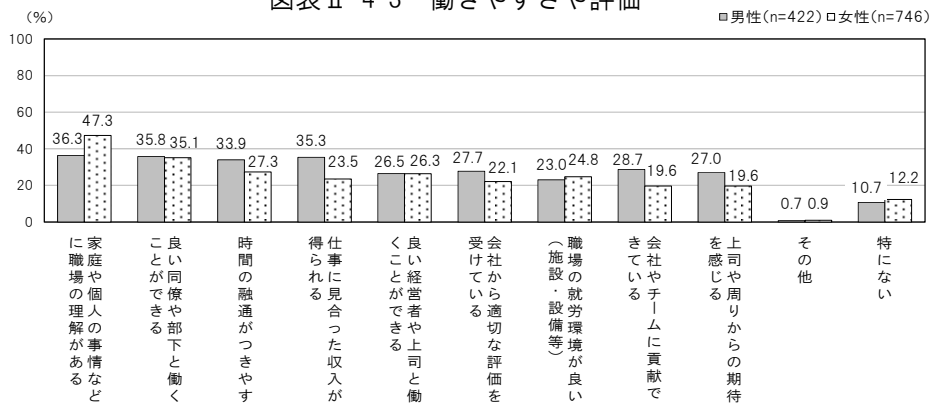
現在の職場での働きやすさや評価についてみると、「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」(43.4%)が最も高く、次いで「良い同僚や部下と働くことができる」(35.2%)、「時間の融通が付きやすい」(29.7%)、「仕事に見合った収入が得られる」(27.7%)となっている。

性別にみると、女性では男性に比べ「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」の割合が高く、男性では女性に比べ「仕事に見合った収入が得られる」の割合が特になくなってきている。

性・管理職別にみると、男女いずれも多く項目で非管理職より管理職の割合が高く、特に「仕事に見合った収入が得られる」「会社から適切な評価を受けている」「上司や周りからの期待を感じる」では差が大きい。

性・昇進意向別にみると、男女いずれも多く項目で『昇進したい』人の評価が高い傾向にあるが、「時間の融通が付きやすい」では『昇進したくない』人の割合が高くなっている。また、「職場の就労環境が良い(施設・設備等)」、「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」、「良い同僚や部下と働くことができる」などでは『昇進したい』男性に比べ女性の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-4-3 働きやすさや評価



		サンプル数	家庭や個人の事情などに職場の理解がある	良い同僚や部下と働くことができる	時間の融通が付きやすい	仕事に見合った収入が得られる	良い経営者や上司と働くことができる	会社から適切な評価を受けている	職場の就労環境が良い(施設・設備等)	会社やチームに貢献できている	上司や周りからの期待を感じる	その他	特にない	無回答
全体		1,175	43.4	35.2	29.7	27.7	26.3	24.2	24.1	22.7	22.2	0.9	11.7	1.3
性・年代別	男性 計	422	36.3	35.8	33.9	35.3	26.5	27.7	23.0	28.7	27.0	0.7	10.7	0.5
	24歳以下	12	16.7	8.3	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	-	25.0	-	33.3	-
	25~29歳	31	29.0	25.8	45.2	9.7	29.0	19.4	29.0	25.8	29.0	-	16.1	-
	30~34歳	49	36.7	40.8	36.7	26.5	42.9	32.7	18.4	32.7	26.5	-	10.2	-
	35~39歳	52	38.5	38.5	38.5	34.6	30.8	25.0	19.2	26.9	40.4	-	7.7	-
	40~49歳	159	37.1	35.2	29.6	38.4	23.9	27.0	17.6	29.6	23.3	-	11.9	0.6
	50~59歳	97	41.2	41.2	33.0	44.3	24.7	33.0	32.0	29.9	27.8	2.1	5.2	1.0
	60歳以上	22	22.7	27.3	45.5	40.9	13.6	27.3	40.9	31.8	18.2	4.5	13.6	-
	女性 計	746	47.3	35.1	27.3	23.5	26.3	22.1	24.8	19.6	19.6	0.9	12.2	1.7
	24歳以下	46	30.4	28.3	21.7	10.9	41.3	17.4	26.1	10.9	30.4	-	15.2	-
25~29歳	91	31.9	36.3	26.4	14.3	31.9	18.7	22.0	15.4	15.4	1.1	18.7	-	
30~34歳	95	60.0	42.1	26.3	23.2	27.4	22.1	32.6	16.8	18.9	2.1	9.5	2.1	
35~39歳	88	50.0	33.0	30.7	23.9	25.0	23.9	25.0	13.6	20.5	2.3	11.4	-	
40~49歳	222	51.4	37.8	27.5	27.9	26.1	20.3	27.0	19.8	16.7	0.5	10.8	2.3	
50~59歳	166	47.6	29.5	25.9	25.3	19.3	26.5	21.1	25.9	19.3	0.6	13.3	3.0	
60歳以上	37	43.2	37.8	37.8	24.3	27.0	21.6	16.2	32.4	35.1	-	5.4	2.7	
管理職別	男性 管理職	177	37.9	44.6	33.9	46.9	26.0	36.7	30.5	35.0	35.0	0.6	4.5	1.1
	男性 非管理職	243	35.0	29.2	34.2	27.2	20.6	16.9	23.9	21.0	0.8	15.2	-	-
	女性 管理職	82	46.3	40.2	22.0	37.8	20.7	37.8	26.8	26.8	34.1	-	9.8	2.4
	女性 非管理職	660	47.1	34.4	27.9	21.7	26.8	20.2	24.5	18.5	17.9	1.1	12.6	1.7
性・昇進意向別	男性 『昇進したい』	282	39.4	37.6	31.9	35.8	31.6	31.6	22.7	33.7	31.6	0.4	8.2	0.4
	男性 『昇進したくない』	135	30.4	33.3	37.0	34.1	16.3	20.0	24.4	18.5	17.8	0.7	16.3	-
	女性 『昇進したい』	270	45.9	42.2	26.3	27.4	35.2	29.3	33.3	24.8	26.3	0.4	7.8	0.4
	女性 『昇進したくない』	446	48.9	31.2	28.3	22.0	20.6	18.8	20.4	17.5	16.6	1.3	15.2	0.7

## 5. 昇進

問9. 最近3年間にあなたの職務上の地位はかわりましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

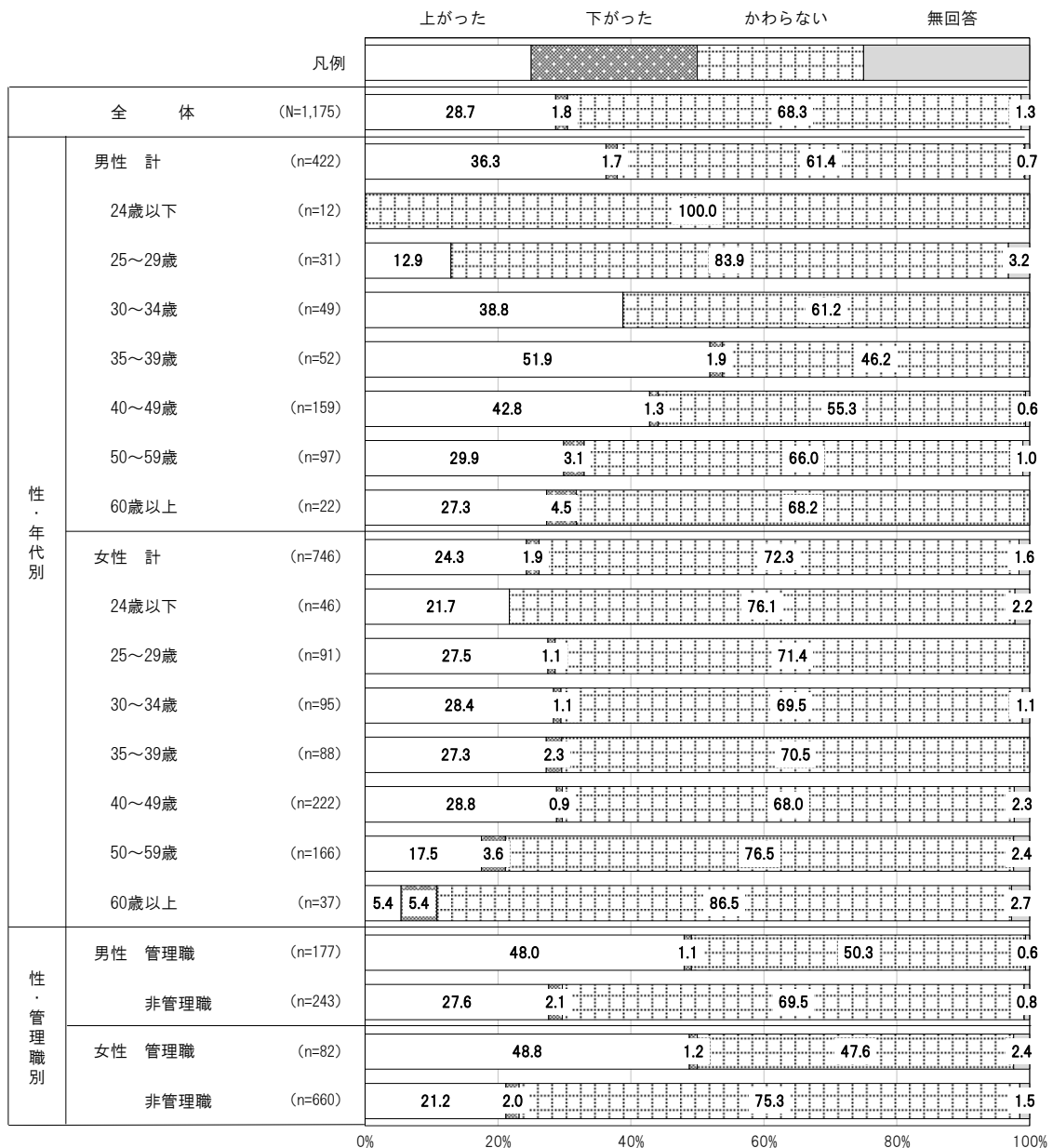
### (1) 最近3年間の職務上の地位の変化

最近3年間の職務上の地位の変化についてみると、「かわらない」(68.3%)が最も高く、次いで「上がった」(28.7%)、「下がった」(1.8%)となっている。

性別にみると、女性では「かわらない」の割合が男性より10.9ポイント高く、男性では「上がった」の割合が、女性に比べ12ポイント高くなっている。

性・年代別にみると、男性では25歳～29歳代から年代とともに「上がった」の割合が高くなっており、35～39歳で51.9%と最も高く、その後年代とともに割合が低くなっている。一方女性では、49歳以下の年代において「上がった」の割合は、いずれも20%台であり、年代による変化はほとんどない。

図表Ⅱ-5-1 最近3年間の職務上の地位の変化



問10. あなたは今後昇進したいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 今後の昇進意向

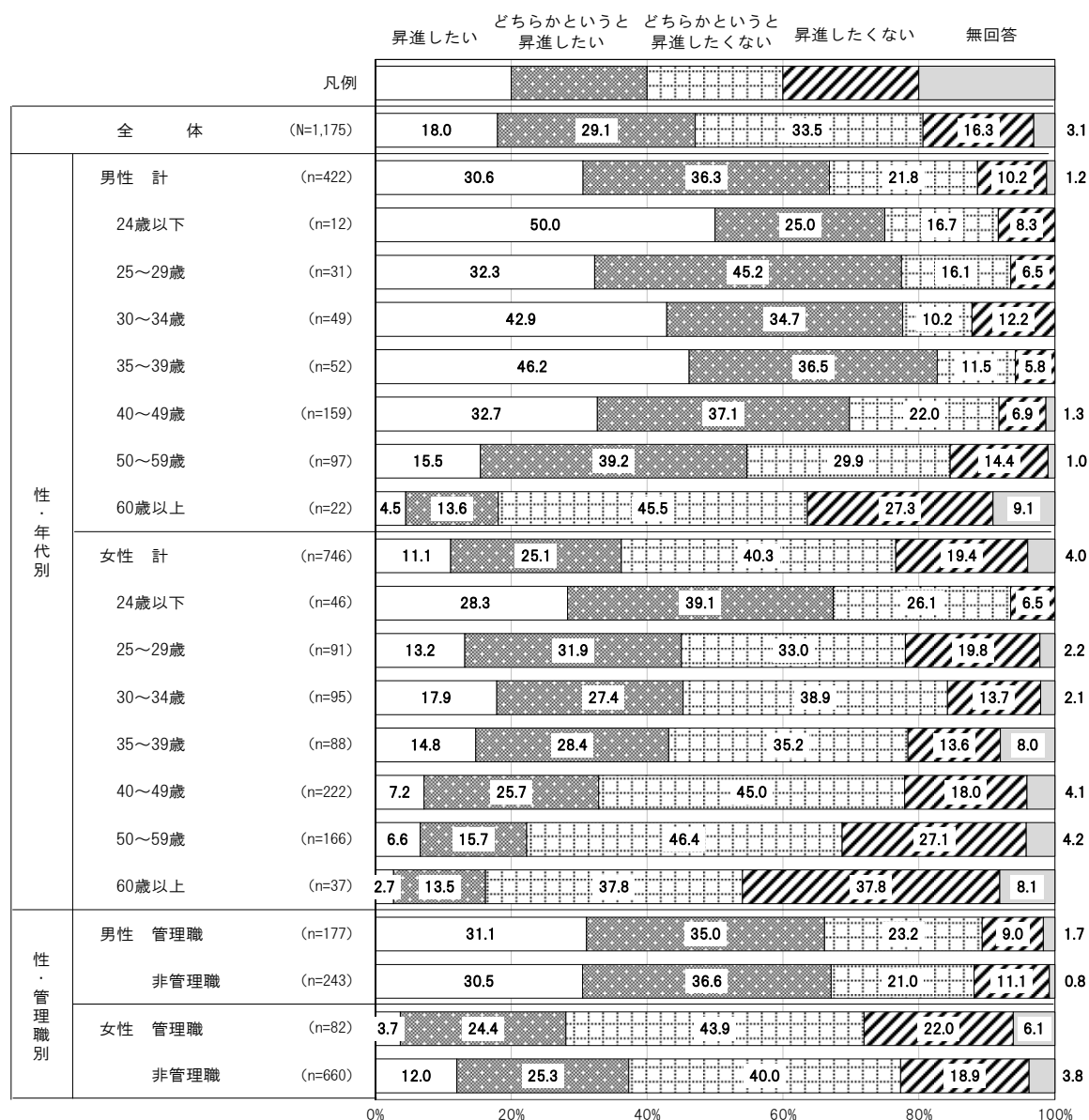
今後の昇進意向をみると、『昇進したい』(「昇進したい」(18.0%) + 「どちらかというと昇進したい」(29.1%))は47.1%、『昇進したくない』(「昇進したくない」(16.3%) + 「どちらかというと昇進したくない」(33.5%))は49.8%となっている。

性別でみると、男性は『昇進したい』が66.9%、『昇進したくない』が32.0%であることに對し、女性は『昇進したい』が36.2%、『昇進したくない』が59.7%とほぼ逆転している。特に「昇進したい」の割合は、男性(30.6%)が女性(11.1%)の約3倍となっている。

性・年代別にみると、男性では60歳以上の除くいずれの年代でも、『昇進したい』の割合が高くなっているが、女性では年代が高いほどこの割合が低くなり、『昇進したくない』の割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、男性は管理職か非管理職かによる差はほぼないが、女性では「昇進したい」と回答した管理職の割合が非管理職と比較し低くなっている。

図表Ⅱ-5-2 今後の昇進意向



問10-1は、問10で「1」または「2」と回答した方がお答えください。

問10-1. あなたご自身はこれから先、どの役職まで目指したいと考えていますか。あなたが目指したい最も高い役職1つに○をつけてください。

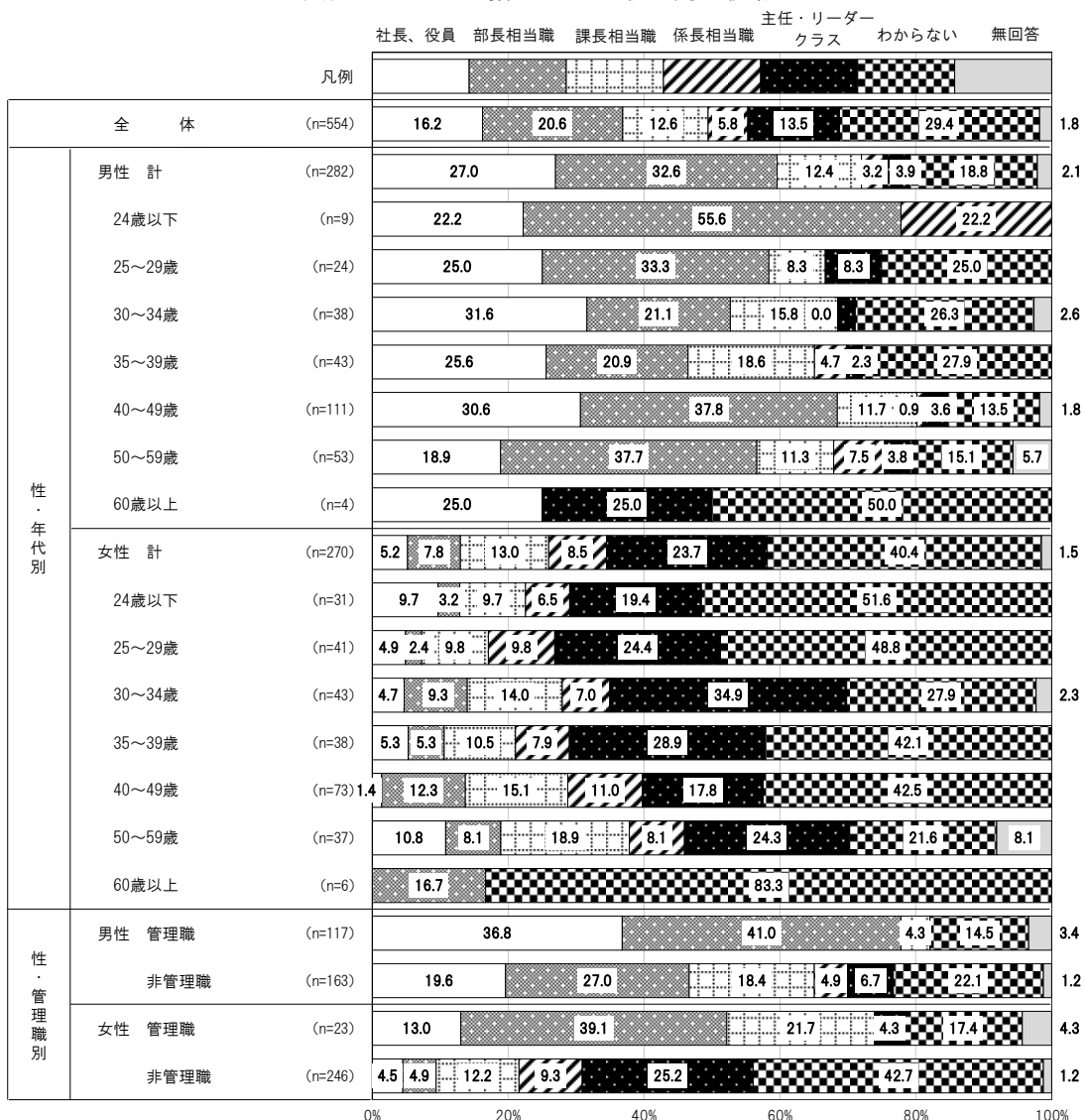
(3) 目指している最も高い役職

性別で見ると、管理職以上となる職を目指している割合が、男性は72.0%（「社長・役員」(27.0%)、「部長相当職」(32.6%)、「課長相当職」(12.4%)の合計）であり、女性は26.0%（「社長・役員」(5.2%)、「部長相当職」(7.8%)、「課長相当職」(13.0%)の合計）である。

性・年代別にみると、男性では30～34歳で「社長・役員」、35～39歳と60歳以上で「わからない」の割合が高く、このほかの年代では「部長相当職」の割合が最も高い。女性では、30～34歳、50～59歳で「主任・リーダークラス」の割合が最も高く、このほかの年代では「わからない」の割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、管理職では、男性が「社長・役員」を36.8%が目指しているが、女性は13.0%となっている。非管理職では、管理職以上となる職を目指している男性は65.0%、女性は21.6%であり、女性では、「わからない」の割合が最も高く、次いで「主任・リーダークラス」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-5-3 目指している最も高い役職





問10-2は、問10で「1」または「2」と回答した方がお答えください。

問10-2. あなたが昇進したいと思う理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

(4) 昇進したい理由

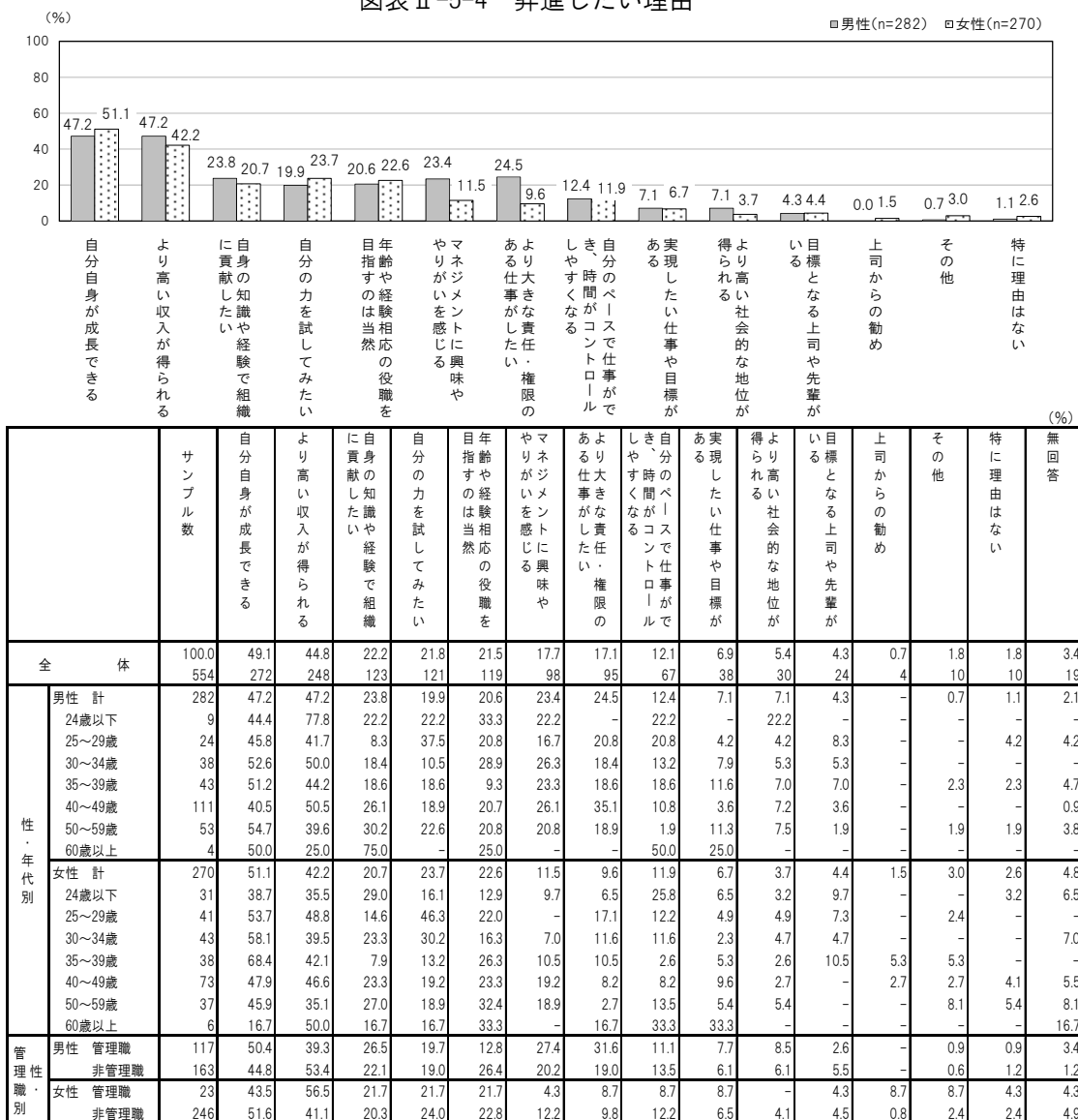
昇進したい理由をみると、「自分自身が成長できる」(49.1%)が最も高く、次に「より高い収入が得られる」(44.8%)、「自身の知識や経験で組織に貢献したい」(22.2%)、「自分の力を試してみたい」(21.8%)、「年齢や経験相応の役職を目指すのは当然」(21.5%)となっている。

性別でみると、男性では女性に比べ「マネジメントに興味ややりがいを感じる」「より大きな責任・権限のある仕事がしたい」の割合が高くなっている。

性・年代別でみると、他の年代と比較し「自分の力を試してみたい」の割合が、男性の25～29歳、女性の25～29歳、30～34歳で高くなっている。

性・管理職別にみると、男性管理職では「自分自身が成長できる」「より大きな責任・権限のある仕事がしたい」の割合が非管理職に比べ高く、女性管理職では「より高い収入が得られる」の割合が非管理職に比べ高くなっている。

図表Ⅱ-5-4 昇進したい理由



問10-3は、問10で「3」または「4」と回答した方がお答えください。

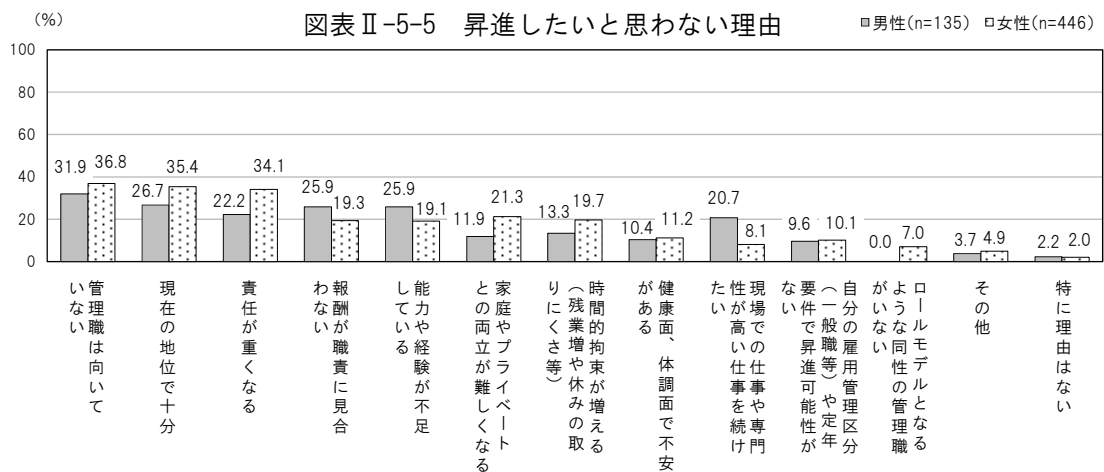
問10-3. あなたが昇進したいと思わない理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

(5) 昇進したいと思わない理由

昇進したいと思わない理由をみると、「管理職は向いていない」(35.7%)が最も高く、次いで「現在の地位で十分」(33.5%)、「責任が重くなる」(31.5%)となっている。

性別にみると、女性では「責任が重くなる」「家庭やプライベートとの両立が難しくなる」などで男性に比べ割合が高く、男性では「現場での仕事や専門性が高い仕事を続けたい」の割合が女性に比べ高くなっている。

性・管理職別にみると、管理職では男女いずれも「現在の地位で十分」の割合が高くなっており、次いで男性管理職では「管理職は向いていない」が、女性管理職では「責任が重くなる」の割合が高い。非管理職では男女いずれも、「管理職は向いていない」の割合が高くなっており、そのほか男性では「能力や経験が不足している」「報酬が職責に見合わない」の割合が高く、女性では「責任が重くなる」「現在の地位で十分」の割合が高い。



		サンプル数	管理職は向いていない	現在の地位で十分	責任が重くなる	報酬が職責に見合わない	能力や経験が不足している	家庭やプライベートとの両立が難しくなる	時間的拘束が増える(残業増や休みの取りにくさ等)	健康面、体調面で不安がある	現場での仕事や専門性が高い仕事を続けたい	要件で昇進可能性がない(一般職等)や定年(一般職等)や区分	自分の雇用管理区分が異なる	ロールモデルとなるような同僚の管理職	その他	特に理由はない	無回答
全体		1000	35.7	33.5	31.5	21.2	20.7	19.0	18.1	11.1	10.9	9.9	5.3	4.6	2.1	1.7	
男性計		585	209	196	184	124	121	111	106	65	64	58	31	27	12	10	
性・年代別	24歳以下	135	31.9	26.7	22.2	25.9	25.9	11.9	13.3	10.4	20.7	9.6	-	-	3.7	2.2	1.5
	25~29歳	3	-	-	66.7	-	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30~34歳	7	-	28.6	42.9	14.3	57.1	-	-	14.3	28.6	14.3	-	-	-	-	-
	35~39歳	11	27.3	36.4	36.4	45.5	45.5	-	27.3	-	-	-	-	-	9.1	9.1	-
	40~49歳	9	66.7	11.1	33.3	11.1	44.4	11.1	11.1	11.1	-	11.1	-	22.2	-	-	-
	50~59歳	46	39.1	26.1	28.3	37.0	26.1	19.6	17.4	4.3	26.1	4.3	-	-	-	2.2	-
	60歳以上	43	30.2	27.9	11.6	20.9	14.0	14.0	14.0	14.0	23.3	14.0	-	2.3	2.3	2.3	2.3
	女性計	16	18.8	31.3	-	12.5	12.5	-	-	25.0	25.0	18.8	-	6.3	6.3	-	6.3
	24歳以下	446	36.8	35.4	34.1	19.3	19.1	21.3	19.7	11.2	8.1	10.1	-	7.0	4.9	2.0	1.8
	25~29歳	15	13.3	33.3	60.0	6.7	33.3	20.0	33.3	13.3	6.7	-	6.7	-	6.7	-	6.7
30~34歳	48	54.2	37.5	39.6	27.1	37.5	16.7	18.8	4.2	8.3	4.2	8.3	-	2.1	-	-	
35~39歳	50	54.0	24.0	36.0	18.0	26.0	26.0	20.0	12.0	6.0	6.0	6.0	2.0	2.0	2.0	-	
40~49歳	43	37.2	34.9	34.9	18.6	11.6	32.6	32.6	7.0	7.0	4.7	9.3	9.3	-	-	-	
50~59歳	140	35.0	37.1	29.3	16.4	19.3	27.9	24.3	11.4	10.0	7.1	8.6	5.0	0.7	1.4	1.4	
60歳以上	122	31.1	38.5	36.1	20.5	13.1	13.1	11.5	13.1	7.4	18.0	5.7	6.6	3.3	3.3	1.6	
管理職別	28	21.4	32.1	21.4	25.0	3.6	7.1	7.1	17.9	7.1	21.4	-	7.1	3.6	3.6	14.3	
男性 管理職	57	28.1	36.8	19.3	26.3	17.5	10.5	10.5	17.5	26.3	12.3	-	3.5	1.8	1.8	1.8	
男性 非管理職	78	34.6	19.2	24.4	25.6	32.1	12.8	15.4	5.1	16.7	7.7	-	3.8	2.6	1.3	1.3	
女性 管理職	54	20.4	55.6	35.2	11.1	16.7	22.2	13.0	22.2	9.3	9.3	11.1	5.6	-	-	-	
女性 非管理職	389	39.1	32.9	34.2	20.3	19.5	21.3	20.6	9.8	7.7	10.3	6.4	4.9	2.3	1.8	1.8	

問1 1. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。  
ア～オの項目ごとに、それぞれあてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。

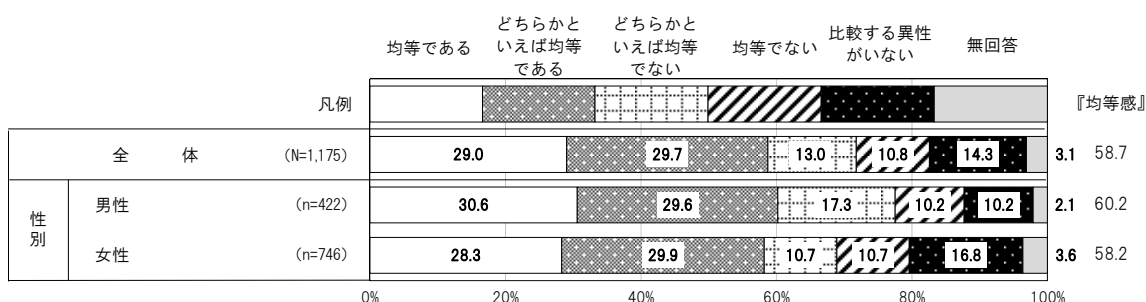
(6) 職場における男女の取扱いに対する意識

①男女の取扱いに対する意識

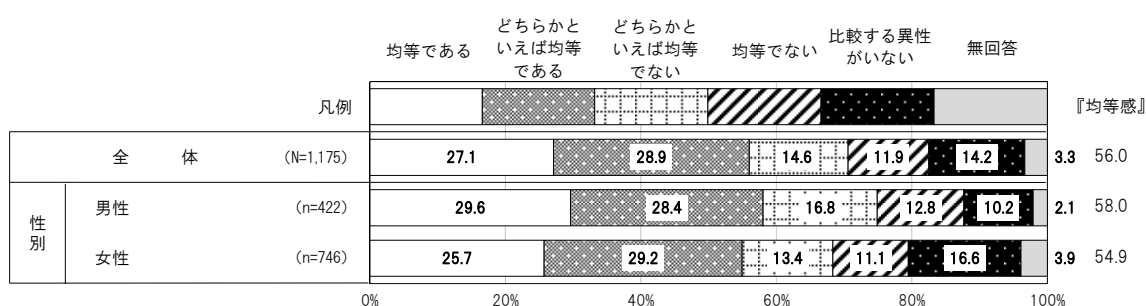
下記に示す(ア)～(オ)の5項目をあげて男女の取扱いが均等であるかをたずねたところ、「均等である」と受け止めている項目で最も高いのは(ウ)教育訓練及び研修の機会(42.0%)、次いで(オ)給与・賞与(33.7%)、(ア)仕事の内容・分担(29.0%)、(エ)昇進・昇格(28.9%)、(イ)配置・人事異動(27.1%)となっている。

性別にみると、(ア)～(オ)のすべての項目で「均等である」は、男性が女性を上回っている。

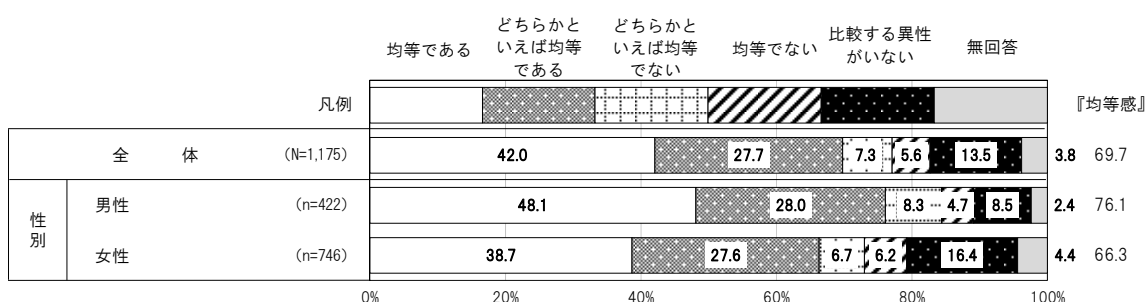
図表Ⅱ-5-6 (ア) 仕事の内容・分担



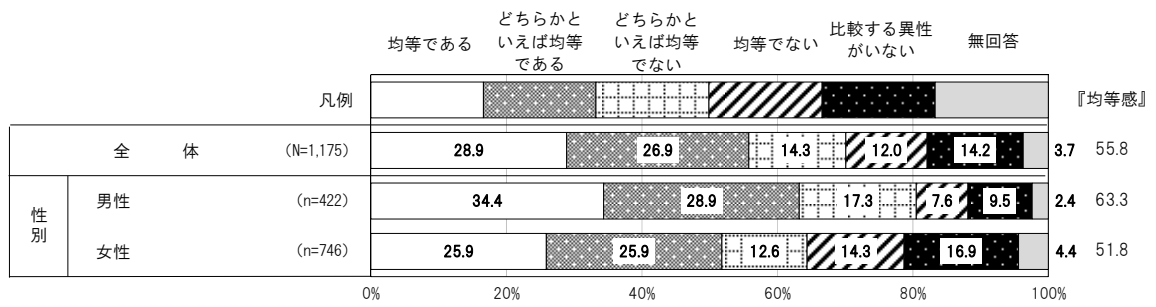
(イ) 配置・人事異動



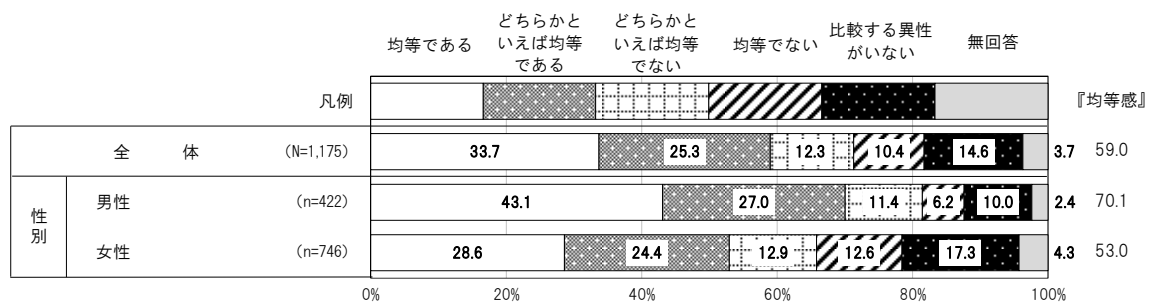
(ウ) 教育訓練及び研修の機会



(工) 昇進・昇格



(才) 給与・賞与



②各項目の評価

(ア) 仕事の内容・分担

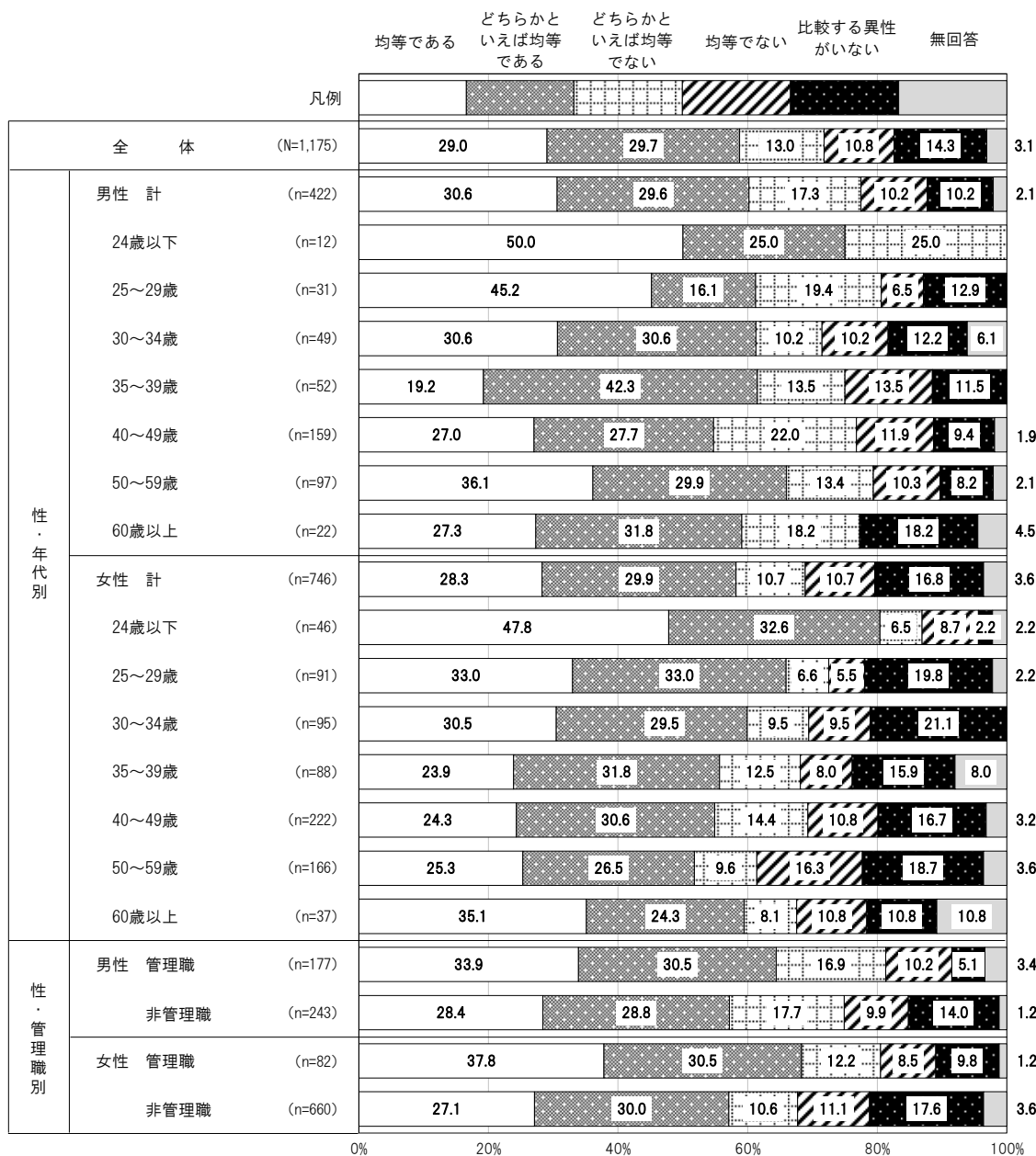
仕事の内容・分担についての評価をたずねたところ、「均等である」(29.0%)と「どちらかといえば均等である」(29.7%)を合わせた『均等感』は58.7%である。

性別にみると、『均等感』は女性の58.2%に対して男性は60.2%とほぼ同じであるが、「どちらかといえば均等でない」は女性の10.7%に対して男性は17.3%であり、男性の方が6.6ポイント高い。

年代別にみると、男女いずれも49歳以下では、若い年代ほど『均等感』の割合が高い傾向にある。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で『均等感』の割合が非管理職より高く、特に女性管理職は68.3%で最も高い。非管理職では「比較する異性がない」の割合が管理職と比べ高くなっている。

図表Ⅱ-5-7 仕事の内容・分担に関する均等評価



(イ) 配置・人事異動

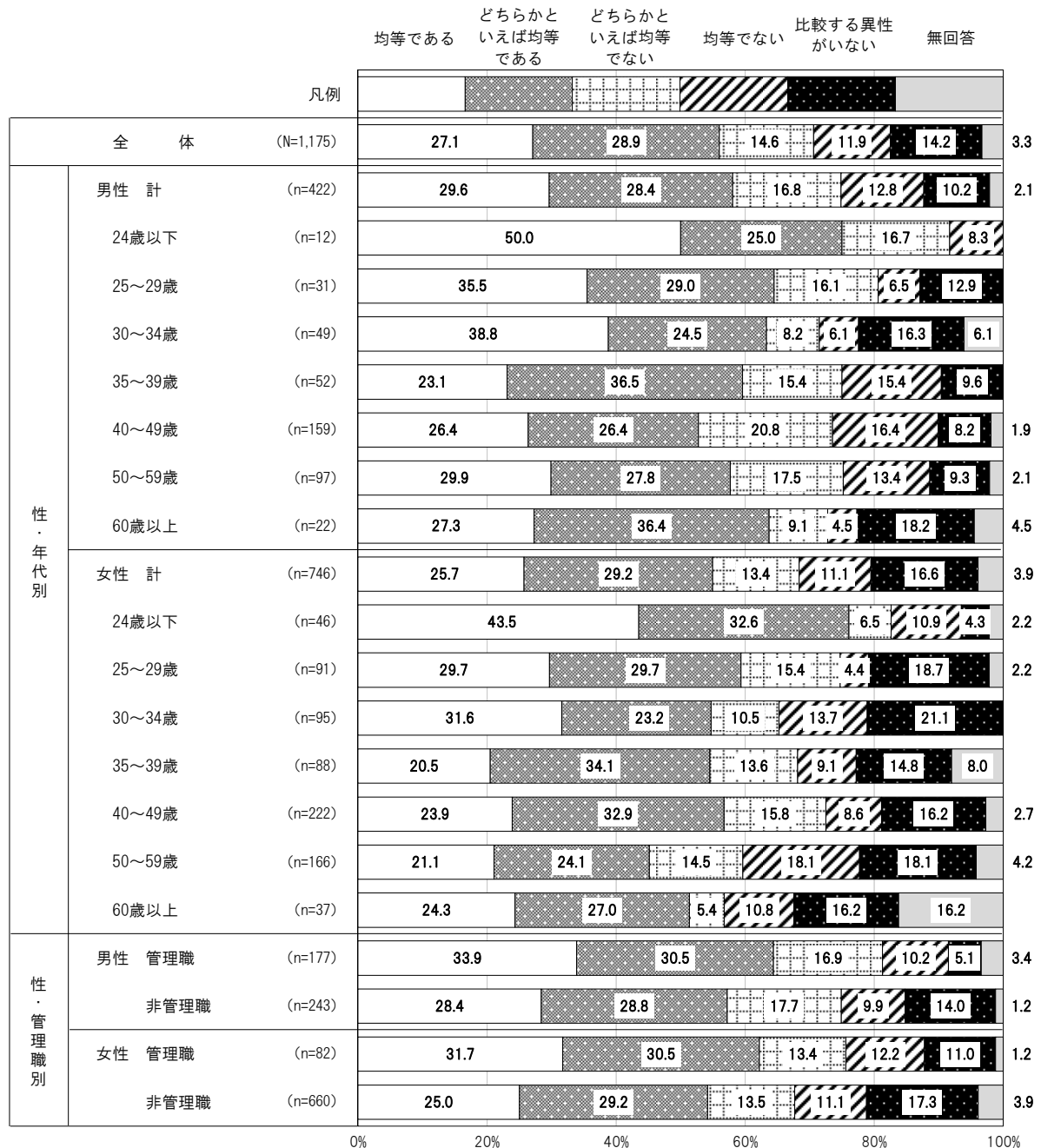
配置・人事異動についての評価をたずねたところ、「均等である」(27.1%)と「どちらかといえば均等である」(28.9%)を合わせた『均等感』は56.0%である。

性別にみると、『均等感』は女性の54.9%に対して男性は58.0%であり、男性の方が約3ポイント高い。

年代別にみると、男性では49歳以下で若い年代ほど『均等感』が高い傾向にある。一方女性では、59歳以下で概ね若い年代ほど『均等感』が高くなっている。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で『均等感』の割合が非管理職より高く、特に女性管理職は62.2%で最も高い。非管理職では「比較する異性がない」の割合が管理職と比べ高くなっている。

図表Ⅱ-5-8 配置・人事異動に関する均等評価



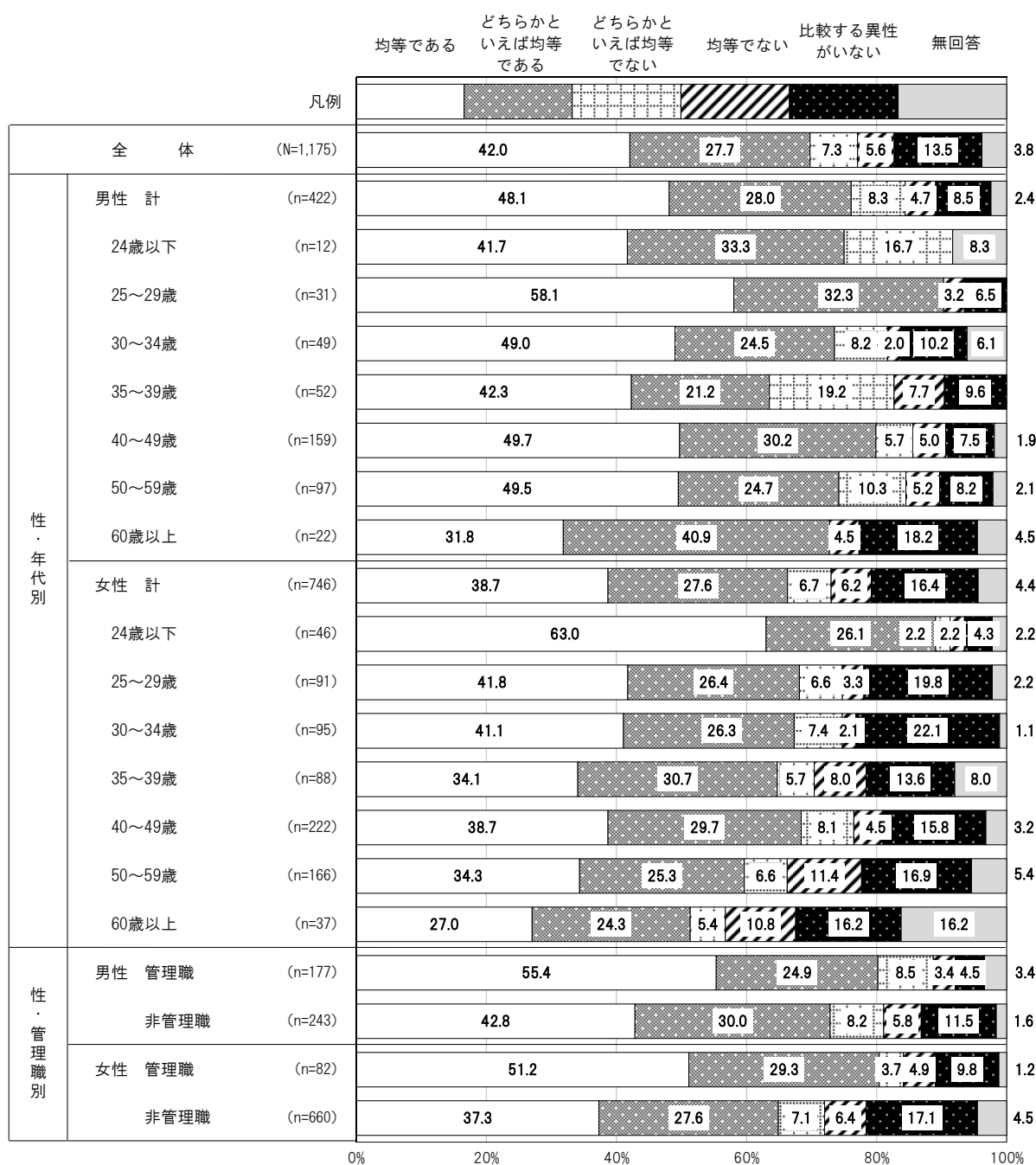
(ウ) 教育訓練及び研修の機会

教育訓練及び研修の機会についての評価をたずねたところ、「均等である」(42.0%)と「どちらかといえば均等である」(27.7%)を合わせた『均等感』は69.7%である。

性別にみると、『均等感』は女性の66.3%に対して男性は76.1%であり、男性の方が約10ポイント高い。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で『均等感』の割合が非管理職より高く、非管理職では「比較する異性がない」の割合が管理職と比べ高くなっている。

図表Ⅱ-5-9 教育訓練及び研修の機会に関する均等評価



(エ) 昇進・昇格

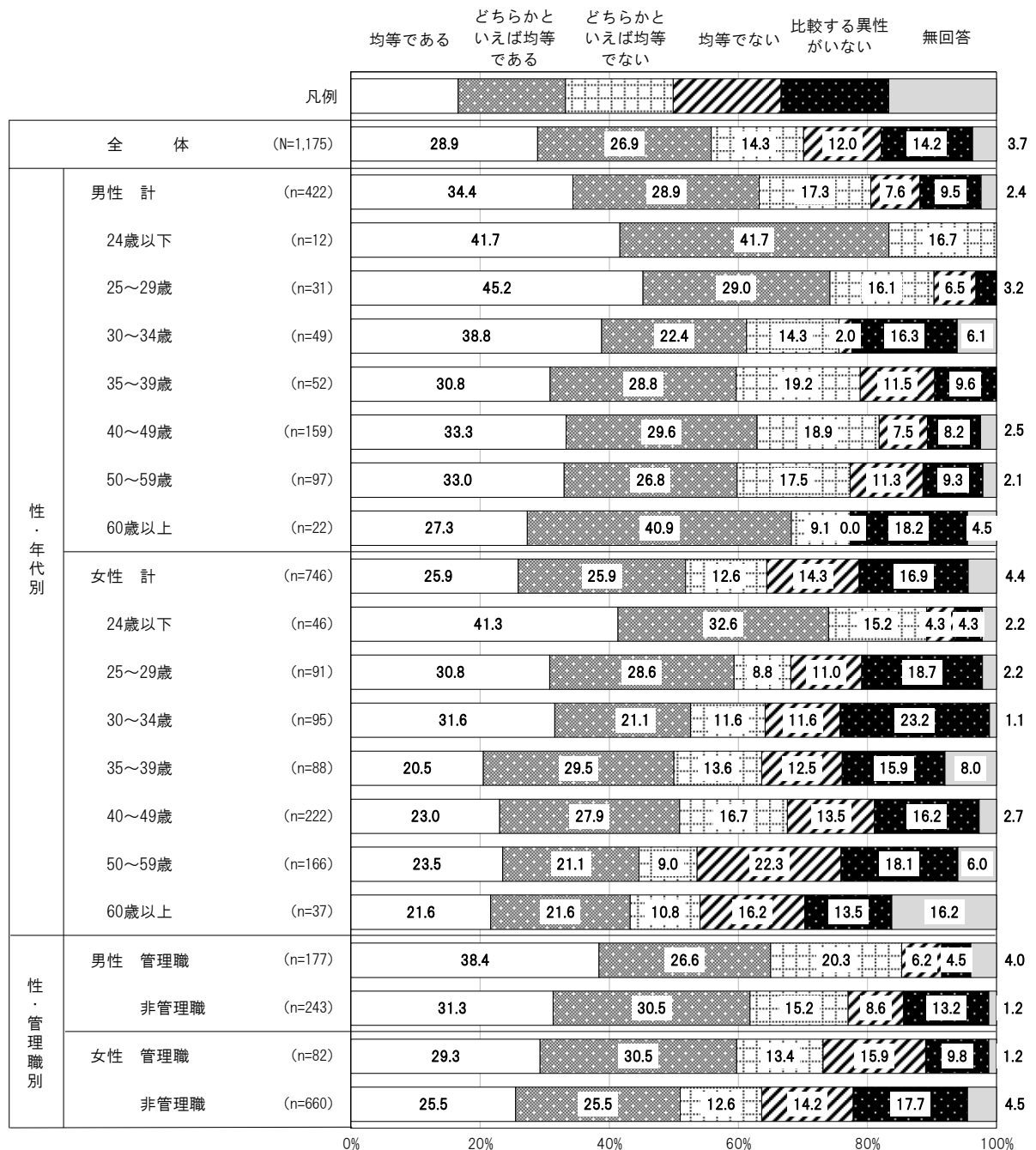
昇進・昇格についての評価をたずねたところ、「均等である」(28.9%)と「どちらかといえば均等である」(26.9%)を合わせた『均等感』は55.8%である。

性別にみると、『均等感』は女性の51.8%に対して男性は63.3%であり、男性の方が約12ポイント高い。

年代別にみると、女性では高い年代ほど『均等感』の割合が低い傾向にある。

性・管理職別にみると、管理職、非管理職とも男性で『均等感』の割合が女性より高く、女性管理職では「均等でない」「どちらかといえば均等でない」の合計割合が3割となっている。

図表Ⅱ-5-10 昇進・昇格に関する均等評価





(オ) 給与・賞与

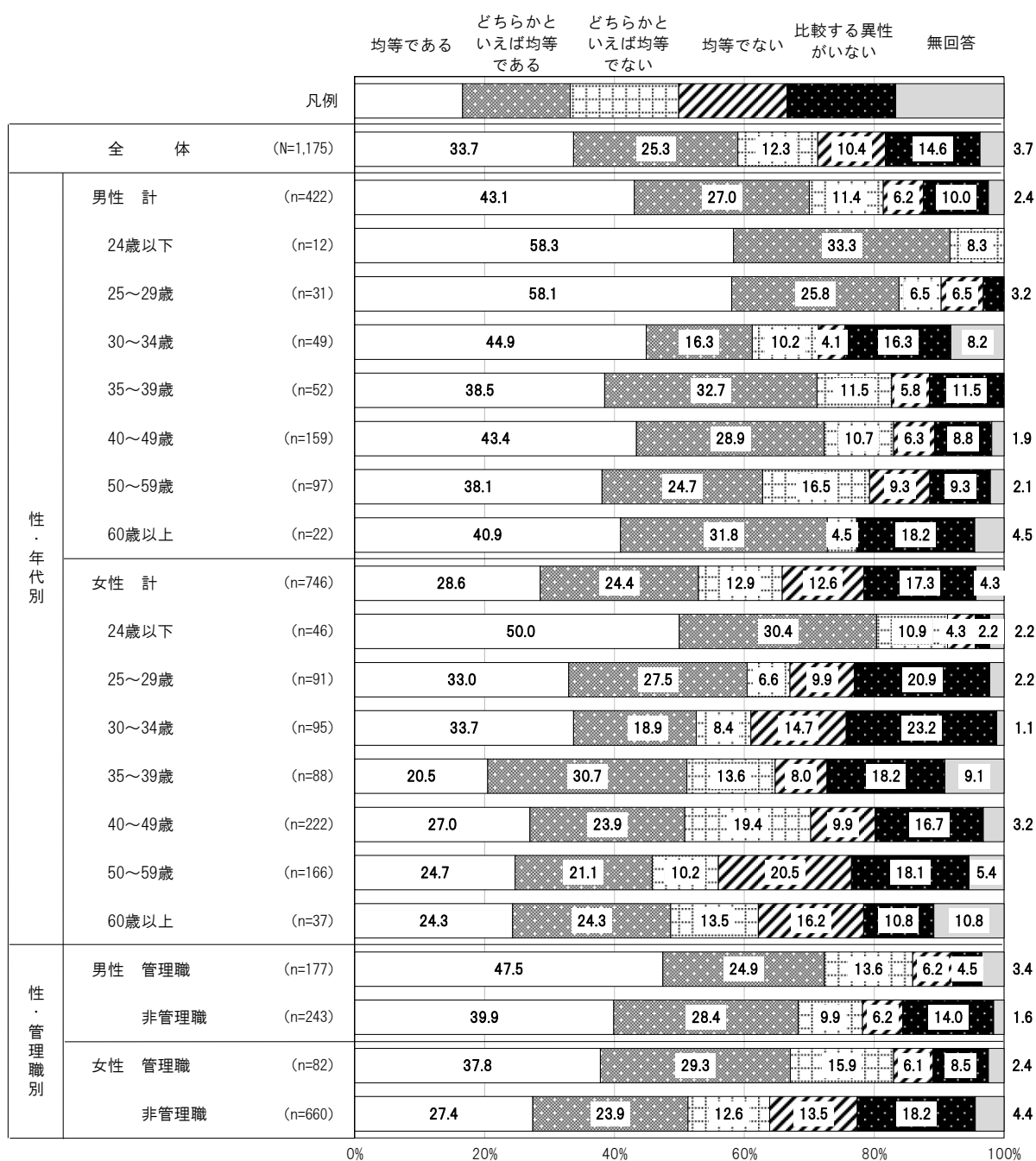
給与・賞与についての評価をたずねたところ、「均等である」(33.7%)と「どちらかといえば均等である」(25.3%)を合わせた『均等感』は59.0%である。

性別にみると、『均等感』は女性の53.0%に対して男性は70.1%であり、男性の方が約17ポイント高い。

年代別にみると、女性では高い年代ほど『均等感』が低くなる傾向にある。

性・管理職別にみると、管理職、非管理職とも男性で『均等感』の割合が女性より高い。また、女性の非管理職では「均等でない」の割合も、他に比べ高くなっている。

図表Ⅱ-5-11 給与・賞与に関する均等評価



## 6. ワーク・ライフ・バランス

問12. あなたのひと月あたりの平均的な残業時間は、どのくらいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

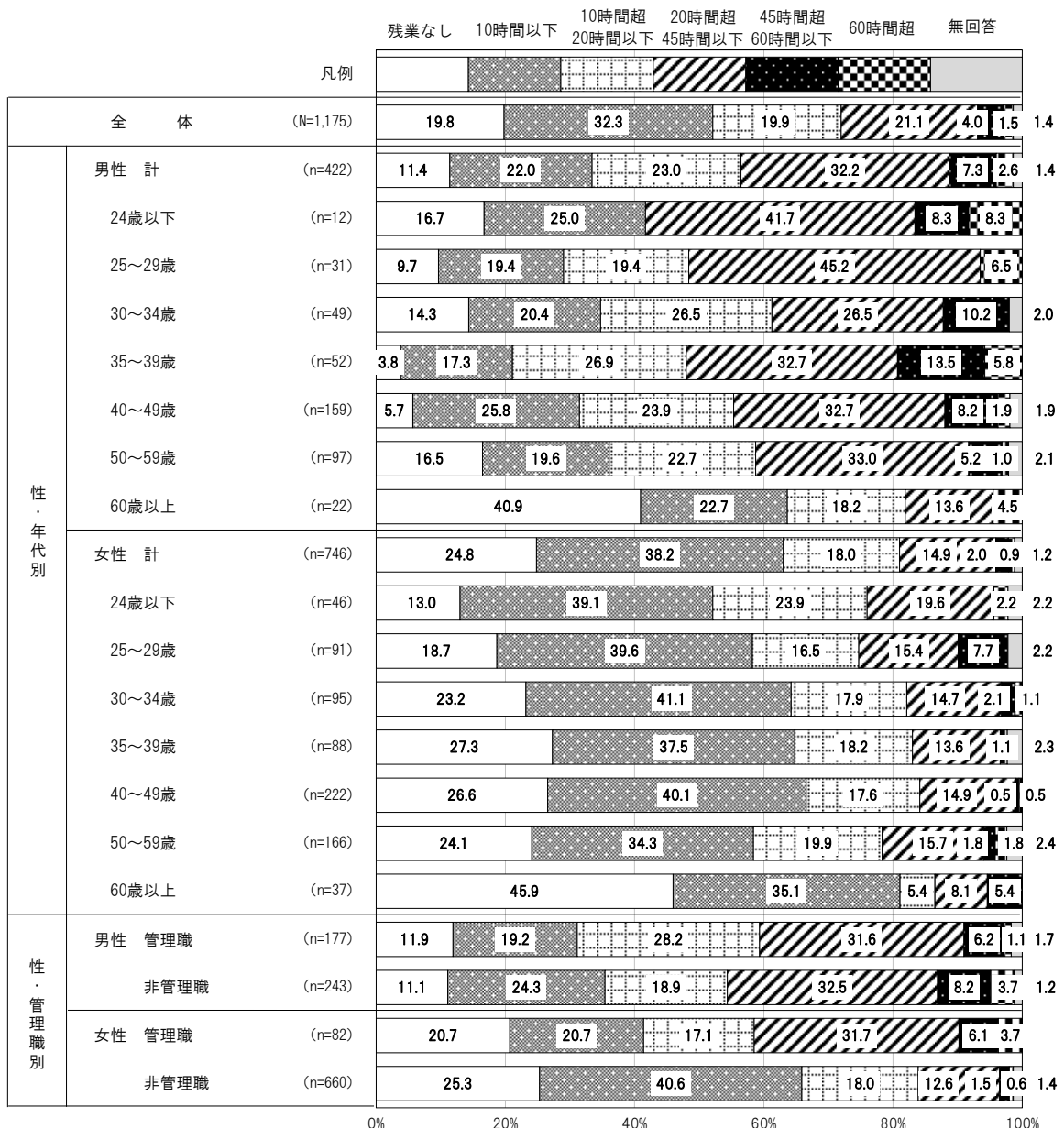
### (1) ひと月あたりの平均残業時間

ひと月あたりの平均残業時間をみると、「10時間以下」(32.3%)が最も高く、次いで「20時間超 45時間以下」(21.1%)、「10時間超 20時間以下」(19.9%)、「残業なし」(19.8%)、「45時間超 60時間以下」(4.0%)となっている。

性別にみると男性は「20時間超 45時間以下」、女性では「10時間以下」の割合が最も高く、年代別にみると、男女いずれの年代においても男性の残業時間が女性を上回っている。

性・管理職別にみると、20時間を超える残業時間の割合が高いのは、男性非管理職(44.4%)、女性管理職(41.5%)、男性管理職(38.9%)の順番となっている。女性非管理職では「残業なし」「10時間以下」の割合が他に比べて高くなっている。

図表Ⅱ-6-1 ひと月あたりの平均残業時間



問13. あなたの生活の中で、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」のうち優先度はどのようになっていきますか。（1）希望（2）現実のそれぞれについて、最も近いものを1つ選び○をつけてください。

（2）生活の中での時間の使い方

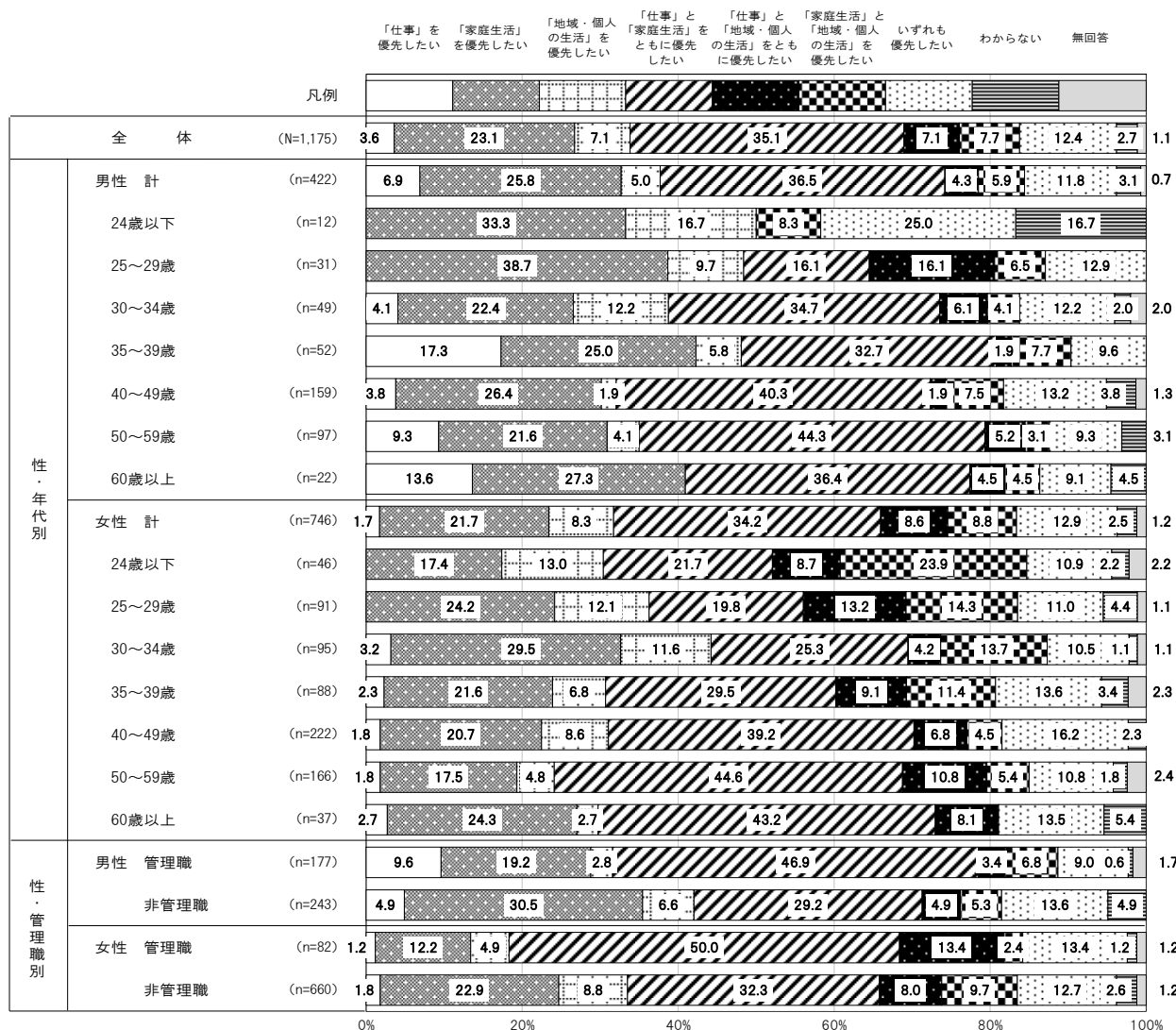
①生活の中での時間の使い方（希望）

生活の中での仕事・家事・プライベートな時間の希望優先度をみると、「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」（35.1%）が最も高く、次いで「家庭生活」を優先したい」（23.1%）、「いずれも優先したい」（12.4%）となっている。

性別にみると、男女いずれも「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」の割合が最も高いが、年代別にみると、女性の24歳以下では「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したい」が最も高く、男性の29歳以下、女性の25歳以上から34歳以下の各層では「家庭生活」を優先したい」が高くなっており、このほかの年代では、いずれも「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」の割合が高くなってきている。

性・管理職別では、男女いずれも管理職では「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」の割合が高く、非管理職では管理職と比べ「家庭生活」を優先したい」の割合が高い。

図表Ⅱ-6-2 生活の中での時間の使い方（希望）



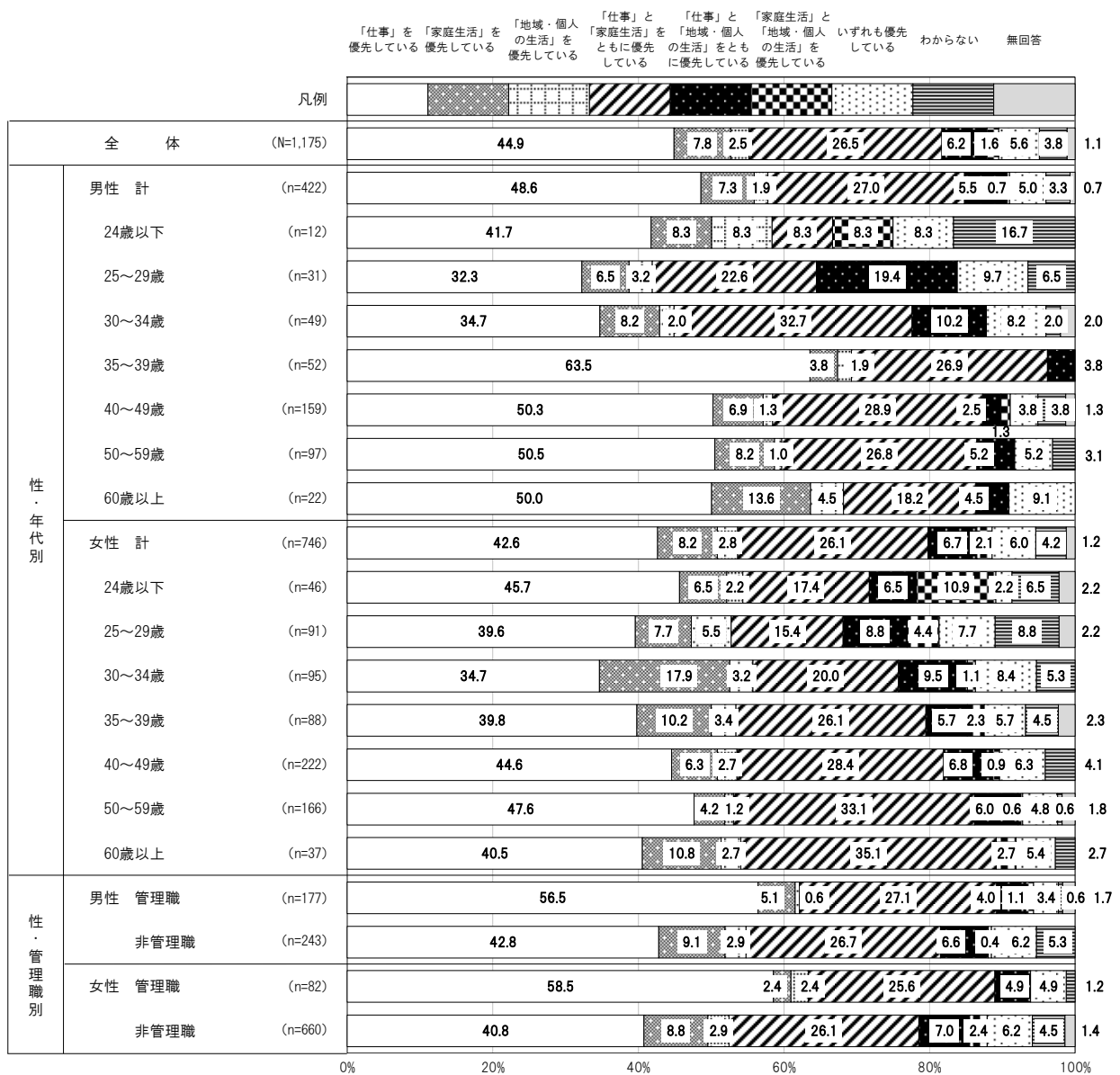
②生活の中での時間の使い方（現実）

生活の中での時間の使い方について現実をみると、「仕事」を優先している（44.9%）が最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（26.5%）、「家庭生活」を優先している（7.8%）、「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している（6.2%）、「いずれも優先している」（5.6%）となっている。

性・年代別にみても、いずれも「仕事」を優先しているが最も高い。

性・管理職別では、いずれも「仕事」を優先しているでの回答が最も多いが、非管理職に比べ管理職でその割合が高くなっている。

図表Ⅱ-6-3 生活の中での時間の使い方（現実）



図表Ⅱ-6-4 生活の中での時間の使い方（現実）

上段：構成比%、下段：件数

		性・優先度（現実）別															無回答			
		男性							女性											
		「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	いずれも優先している	わからない	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	いずれも優先している		わからない		
全体	100.0 1,175	17.4 205	2.6 31	0.7 8	9.7 114	2.0 23	0.3 3	1.8 21	1.2 14	27.1 318	5.2 61	1.8 21	16.6 195	4.3 50	1.4 16	3.8 45	2.6 31	1.6 19		
性・優先度（希望）別	男性	「仕事」を優先したい	100.0 29	89.7 26	6.9 2	-	-	-	-	3.4 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		「家庭生活」を優先したい	100.0 109	48.6 53	20.2 22	-	24.8 27	2.8 3	-	1.8 2	1.8 2	-	-	-	-	-	-	-	-	
		「地域・個人の生活」を優先したい	100.0 21	38.1 8	4.8 1	23.8 5	-	19.0 4	-	9.5 2	4.8 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	100.0 154	46.1 71	2.6 4	1.3 2	47.4 73	0.6 1	-	1.3 2	0.6 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	100.0 18	44.4 8	-	-	-	55.6 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	100.0 25	44.0 11	4.0 1	-	20.0 5	12.0 3	12.0 3	4.0 1	4.0 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		いずれも優先したい	100.0 50	46.0 23	2.0 1	2.0 1	16.0 8	4.0 2	-	26.0 13	4.0 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		わからない	100.0 13	38.5 5	-	-	7.7 1	-	-	7.7 1	46.2 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		女性	「仕事」を優先したい	100.0 13	-	-	-	-	-	-	-	92.3 12	-	-	-	-	-	-	7.7 1	-
			「家庭生活」を優先したい	100.0 162	-	-	-	-	-	-	-	40.1 65	25.3 41	0.6 1	24.7 40	0.6 1	0.6 1	2.5 4	4.9 8	0.6 1
「地域・個人の生活」を優先したい	100.0 62		-	-	-	-	-	-	-	37.1 23	-	22.6 14	4.8 3	27.4 17	-	3.2 2	3.2 2	1.6 1		
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	100.0 255		-	-	-	-	-	-	-	42.7 109	5.5 14	0.4 1	47.8 122	0.8 2	-	0.8 2	2.0 5	-		
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	100.0 64		-	-	-	-	-	-	-	53.1 34	-	3.1 2	6.3 4	28.1 18	1.6 1	4.7 3	3.1 2	-		
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	100.0 66		-	-	-	-	-	-	-	37.9 25	1.5 1	3.0 2	13.6 9	4.5 3	21.2 14	12.1 8	6.1 4	-		
いずれも優先したい	100.0 96		-	-	-	-	-	-	-	45.8 44	3.1 3	1.0 1	12.5 12	9.4 9	-	26.0 25	2.1 2	-		
わからない	100.0 19		-	-	-	-	-	-	-	26.3 5	5.3 1	-	26.3 5	-	-	-	42.1 8	-		

(注)表側の性・優先度（希望）別は、無回答を表記から削除している。

問14. 最近3年程度で、あなたの職場は、残業が減るなど働きやすさについての変化はありましたか。  
あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 最近3年程度の働きやすさについての変化

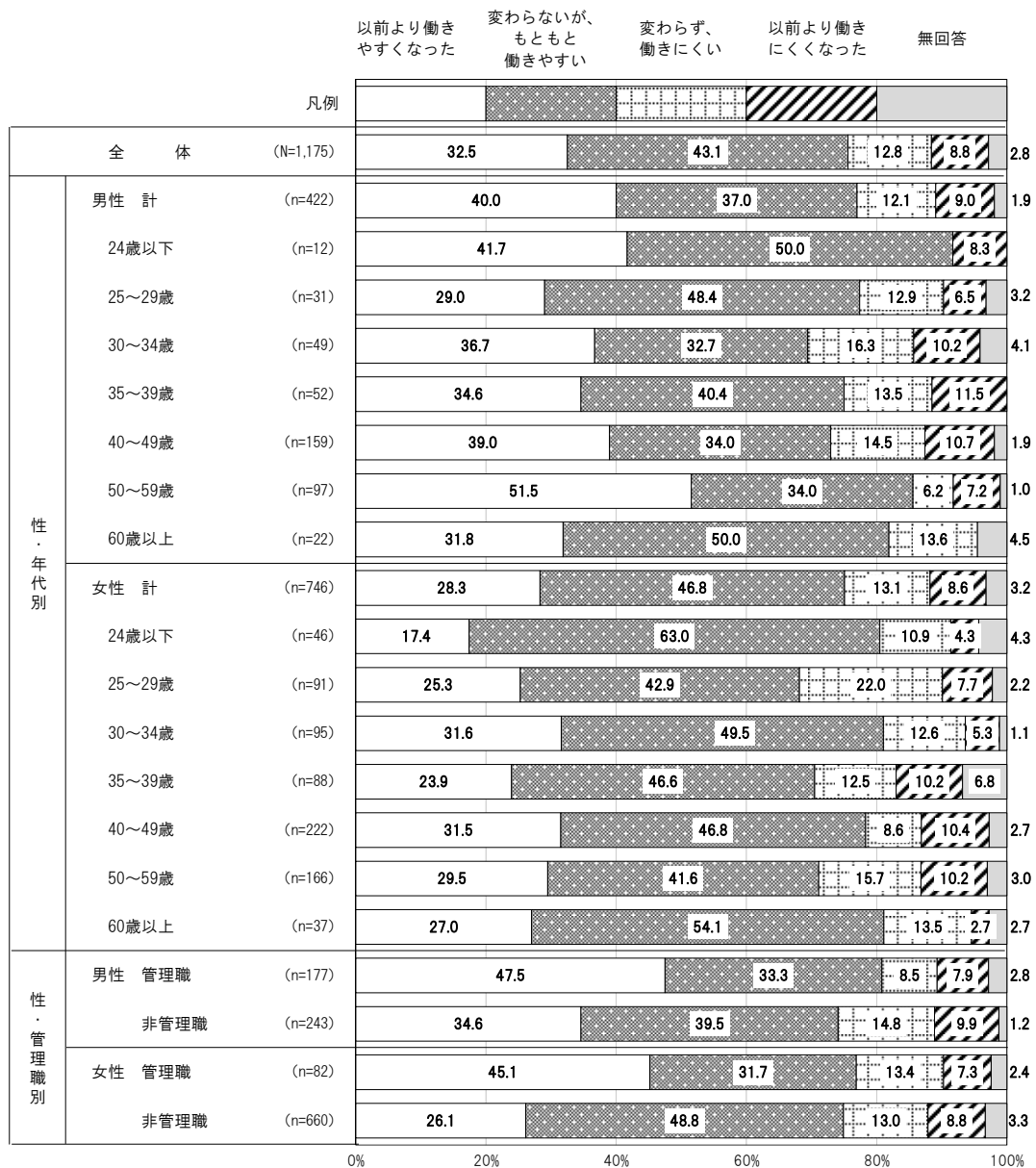
最近3年程度の働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」(43.1%)が最も高く、次いで「以前より働きやすくなった」(32.5%)、「変わらず、働きにくい」(12.8%)、「以前より働きにくくなった」(8.8%)となっている。

性別にみると、男性では「以前より働きやすくなった」、女性では「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高くなっている。

年代別では、男性の30～34歳及び40歳代、50歳代では「以前より働きやすくなった」、このほかでは「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高く、女性ではいずれの年代でも「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高い。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で「以前より働きやすくなった」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-6-5 最近3年程度の働きやすさについての変化



問15. ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社にどのような取組みを望みますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

#### (4) ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組み

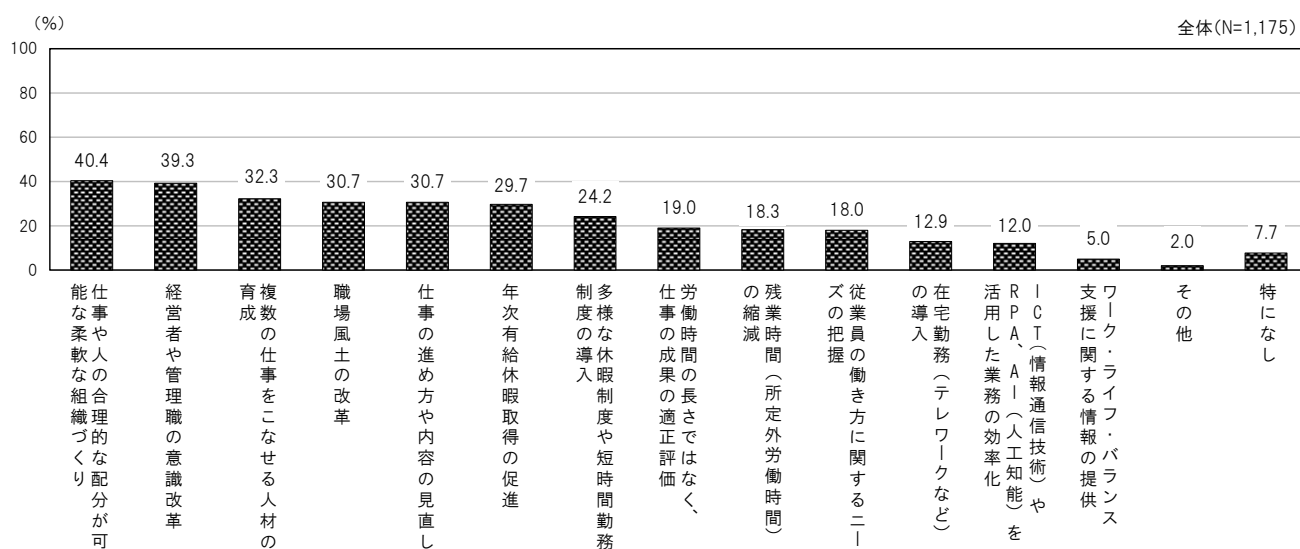
ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組みは、「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」(40.4%)が最も高く、次いで「経営者や管理職の意識改革」(39.3%)、「複数の仕事をこなせる人材の育成」(32.3%)、「職場風土の改革」「仕事の進め方や内容の見直し」(いずれも30.7%)となっている。

性・年代別にみると、男性では24歳以下で「職場風土の改革」、25～29歳、35～39歳では「経営者や管理職の意識改革」、60歳以上では「複数の仕事をこなせる人材の育成」、このほかの年代では、いずれも「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」が最も高い。

女性では、24歳以下で「年次有給休暇の取得の推進」、50歳代以上では「経営者や管理職の意識改革」、このほかでは「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」が最も高い。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職では非管理職に比べ「複数の仕事をこなせる人材の育成」「職場風土の改革」の割合が高い。このほか女性管理職では、「仕事の進め方や内容の見直し」「残業時間(所定外労働時間)の縮減」で、女性非管理職に比べ割合が高くなっている。

図表Ⅱ-6-6 ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組み



§ 3. 正社員調査

			仕事や人の合理的な組織づくり	経営者や管理職の意識改革	複数の仕事をこなせる人材の育成	職場風土の改革	仕事の進め方や内容の見直し	年次有給休暇取得の促進	多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入	労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	残業時間（所定外労働時間）の縮減	従業員の働き方に関する二つの把握	在宅勤務（テレワークなど）の導入	RPA、AI（人工知能）を活用した業務の効率化	ICT（情報通信技術）やワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供	その他	特になし	無回答
全体		100.0 1,175	40.4 475	39.3 462	32.3 379	30.7 361	30.7 361	29.7 349	24.2 284	19.0 223	18.3 215	18.0 212	12.9 152	12.0 141	5.0 59	2.0 23	7.7 91	2.0 24
性・年代別	男性 計	422	44.1	42.4	35.1	37.0	31.0	27.5	15.4	17.8	23.0	14.5	13.5	18.0	4.7	1.4	7.8	0.9
	24歳以下	12	33.3	16.7	-	50.0	25.0	8.3	16.7	8.3	8.3	16.7	16.7	8.3	8.3	-	25.0	-
	25～29歳	31	29.0	41.9	41.9	35.5	32.3	16.1	19.4	19.4	32.3	22.6	16.1	25.8	9.7	-	12.9	-
	30～34歳	49	53.1	34.7	28.6	34.7	28.6	30.6	18.4	14.3	24.5	12.2	16.3	20.4	8.2	-	6.1	2.0
	35～39歳	52	55.8	69.2	44.2	48.1	42.3	30.8	21.2	23.1	28.8	23.1	15.4	26.9	9.6	-	3.8	-
	40～49歳	159	40.3	39.6	34.0	35.8	32.1	29.6	13.2	15.7	23.3	15.1	11.3	15.7	2.5	1.9	5.7	1.3
	50～59歳	97	48.5	45.4	35.1	37.1	24.7	26.8	13.4	21.6	20.6	8.2	15.5	15.5	1.0	3.1	7.2	1.0
	60歳以上	22	31.8	18.2	45.5	18.2	31.8	27.3	13.6	13.6	9.1	9.1	4.5	13.6	9.1	-	22.7	-
	女性 計	746	38.3	37.5	30.8	27.3	30.6	30.8	29.2	19.7	15.5	20.1	12.7	8.7	5.2	2.3	7.8	2.4
	24歳以下	46	32.6	28.3	26.1	23.9	26.1	41.3	37.0	17.4	37.0	21.7	10.9	4.3	2.2	-	10.9	2.2
	25～29歳	91	41.8	36.3	29.7	33.0	39.6	29.7	36.3	17.6	27.5	23.1	14.3	13.2	9.9	3.3	13.2	1.1
	30～34歳	95	40.0	34.7	26.3	25.3	26.3	34.7	30.5	26.3	14.7	17.9	16.8	11.6	7.4	4.2	7.4	-
35～39歳	88	40.9	36.4	29.5	31.8	33.0	35.2	33.0	17.0	11.4	21.6	13.6	10.2	5.7	5.7	4.5	4.5	
40～49歳	222	41.0	38.3	34.7	24.8	31.5	28.4	30.6	19.8	11.3	22.5	11.3	7.7	3.6	0.5	7.2	0.9	
50～59歳	166	36.1	41.6	32.5	29.5	29.5	28.9	21.7	21.1	11.4	19.3	12.7	7.2	4.2	1.2	6.6	4.2	
60歳以上	37	21.6	40.5	24.3	18.9	18.9	24.3	16.2	16.2	10.8	16.2	2.7	8.1	5.4	5.4	8.1	5.4	
管理職・別	男性 管理職	177	44.6	45.2	40.1	42.4	33.3	27.1	13.0	17.5	24.9	13.0	15.3	19.2	3.4	2.3	4.0	1.7
	非管理職	243	43.6	40.3	30.9	33.3	29.2	27.6	17.3	18.1	21.8	15.6	12.3	17.3	5.8	0.8	10.7	0.4
	女性 管理職	82	36.6	35.4	42.7	35.4	37.8	28.0	30.5	15.9	22.0	17.1	19.5	13.4	4.9	1.2	-	-
	非管理職	660	38.5	37.9	29.4	26.2	29.5	31.4	29.2	20.2	14.8	20.6	12.0	8.2	5.0	2.4	8.6	2.7



問16. 女性が職業を持つことについてどのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

(5) 女性が職業を持つことに対する考え方

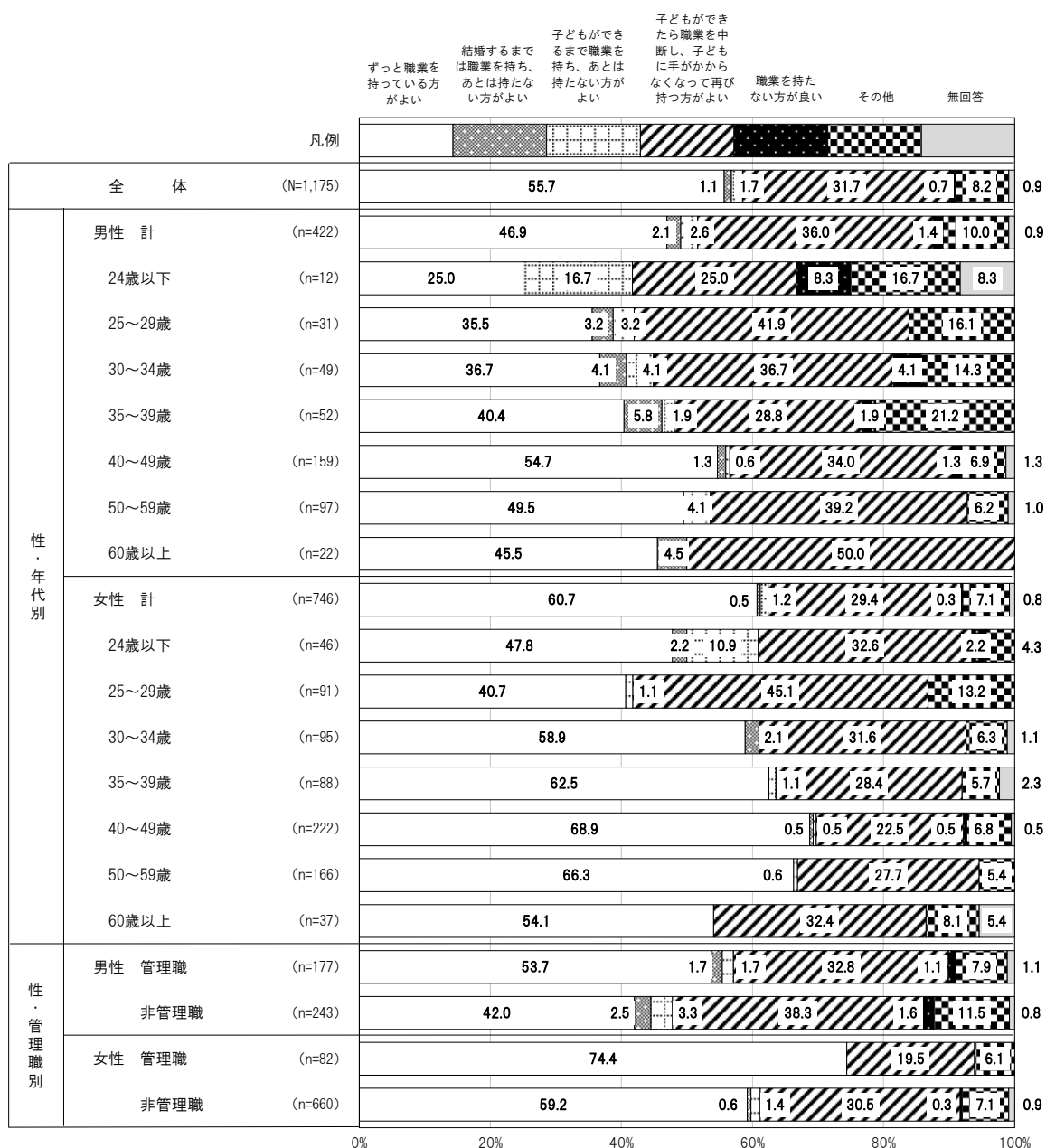
女性が職業を持つことに対する考え方をみると、「ずっと職業を持っている方がよい」(55.7%)が最も高く、次いで「子どもができたなら中断し、手がかからなくなって再び持つ方がよい」(31.7%)、となっている。

性・年代別にみると、男女とも「ずっと職業を持っている方がよい」が40～49歳を頂点とした山形となっている。

性・管理職別にみると、女性管理職で、「ずっと職業を持っている方がよい」の割合が他に比べ高くなっている。

※「その他」の主な意見は、「性別に関係なく、個人の考えや状況に沿うのがよい」 など

図表Ⅱ-6-7 女性が職業を持つことに対する考え方



問17. 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。次のア～カの項目ごとに、それぞれあてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。

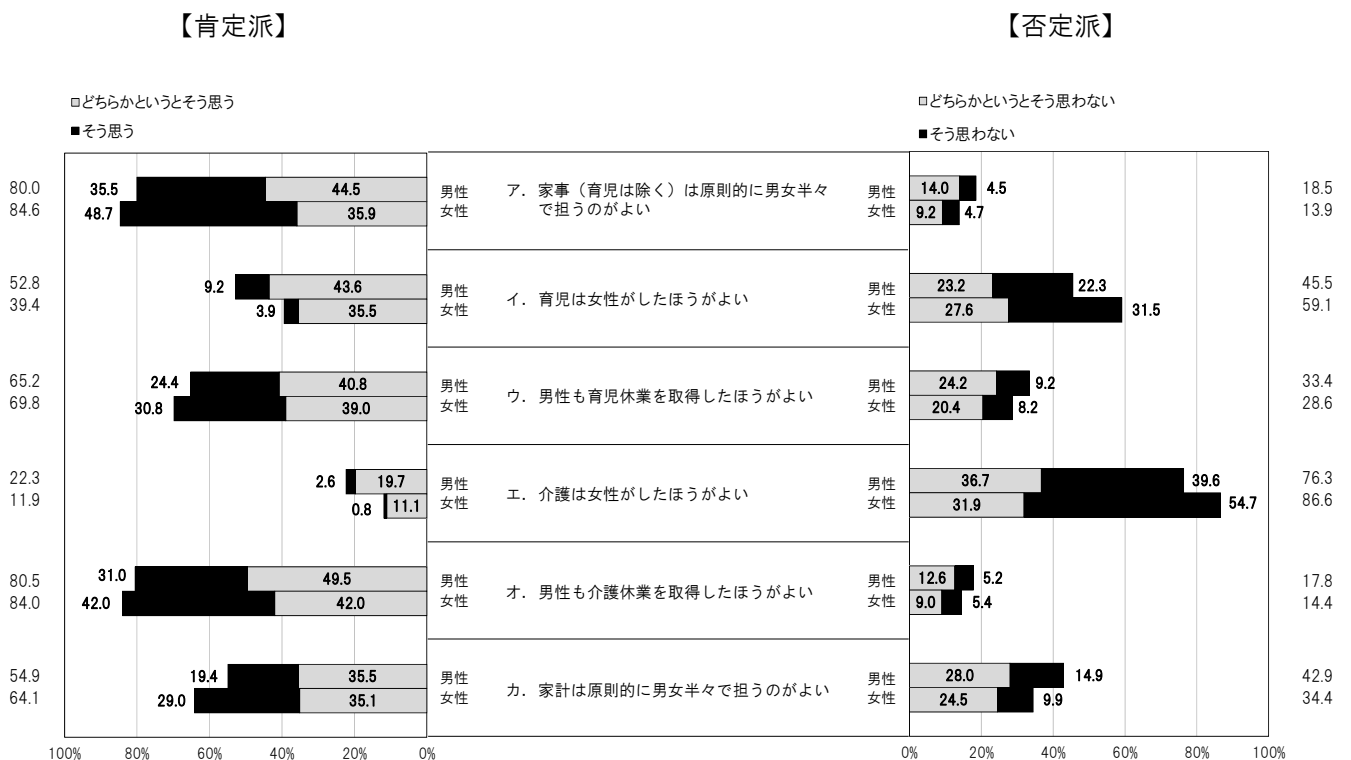
(6) 男女の役割分担

ア～カまでの6項目について『肯定派』の割合を比較すると、最も高いのは「ア. 家事（育児は除く）は原則的に男女半々で担うのがよい」（83.1%）、次いで「オ. 男性も介護休業を取得したほうがよい」（82.8%）、「ウ. 男性も育児休業を取得したほうがよい」（68.2%）、「カ. 家計は原則的に男女半々で担うのがよい」（60.7%）となっている。また、『否定派』の割合で高いは、「エ. 介護は女性がしたほうがよい」（82.9%）、「イ. 育児は女性がしたほうがよい」（54.5%）である。

性別にみると、ア、ウ、オ、カの設定問の男女が共に役割を担った方が良いとする考え方に対する肯定派及び、イ、エの設定問の女性が役割を担った方が良いとする考え方に対する否定派は、女性が男性より高い。

性・管理職別にみると、「カ. 家計は原則的に男女半々で担うのがよい」では、男性管理職のみ『否定派』の割合が高い。

図表Ⅱ-6-8 男女の役割分担



\* 『肯定派』 = 「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の計  
『否定派』 = 「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の計

図表Ⅱ-6-9 男女の役割分担

(%)

		ア. 家事(育児は除く)は原則的に男女半々で担うのがよい						イ. 育児は女性がしたほうがよい						ウ. 男性も育児休業を取得したほうがよい					
		サンプル数	そう思う	どちらかといえば	どちらかといえ	そう思わない	無回答	サンプル数	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	そう思わない	無回答	サンプル数	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	そう思わない	無回答
全体		100.0 1,175	44.0 517	39.1 459	10.9 128	4.6 54	1.4 17	100.0 1,175	5.8 68	38.2 449	26.0 305	28.5 335	1.5 18	100.0 1,175	28.5 335	39.7 466	21.8 256	8.5 100	1.5 18
性・年代別	男性 計	422	35.5	44.5	14.0	4.5	1.4	422	9.2	43.6	23.2	22.3	1.7	422	24.4	40.8	24.2	9.2	1.4
	24歳以下	12	25.0	58.3	8.3	-	8.3	12	8.3	33.3	25.0	25.0	8.3	12	16.7	50.0	16.7	8.3	8.3
	25~29歳	31	61.3	32.3	3.2	3.2	-	31	6.5	25.8	35.5	32.3	-	31	25.8	38.7	29.0	6.5	-
	30~34歳	49	59.2	26.5	6.1	8.2	-	49	12.2	32.7	26.5	26.5	2.0	49	36.7	36.7	18.4	6.1	2.0
	35~39歳	52	34.6	42.3	11.5	9.6	1.9	52	9.6	38.5	19.2	30.8	1.9	52	21.2	42.3	21.2	13.5	1.9
	40~49歳	159	33.3	43.4	17.0	4.4	1.9	159	8.2	44.7	22.6	22.6	1.9	159	25.2	39.6	23.9	10.1	1.3
	50~59歳	97	24.7	54.6	17.5	2.1	1.0	97	9.3	57.7	19.6	12.4	1.0	97	21.6	42.3	25.8	9.3	1.0
	60歳以上	22	18.2	63.6	18.2	-	-	22	13.6	40.9	27.3	18.2	-	22	13.6	45.5	36.4	4.5	-
	女性 計	746	48.7	35.9	9.2	4.7	1.5	746	3.9	35.5	27.6	31.5	1.5	746	30.8	39.0	20.4	8.2	1.6
	24歳以下	46	63.0	34.8	-	2.2	-	46	6.5	37.0	28.3	28.3	-	46	37.0	50.0	8.7	4.3	-
25~29歳	91	56.0	29.7	12.1	2.2	-	91	6.6	25.3	29.7	38.5	-	91	38.5	28.6	22.0	9.9	1.1	
30~34歳	95	52.6	33.7	6.3	5.3	2.1	95	4.2	27.4	29.5	36.8	2.1	95	37.9	35.8	15.8	7.4	3.2	
35~39歳	88	47.7	31.8	13.6	5.7	1.1	88	3.4	38.6	20.5	36.4	1.1	88	27.3	37.5	28.4	5.7	1.1	
40~49歳	222	46.4	37.4	9.9	5.4	0.9	222	2.3	39.2	29.7	27.9	0.9	222	27.5	40.5	22.1	9.0	0.9	
50~59歳	166	47.0	38.6	7.8	4.8	1.8	166	4.2	36.1	28.3	29.5	1.8	166	26.5	45.2	18.1	9.0	1.2	
60歳以上	37	27.0	45.9	13.5	5.4	8.1	37	2.7	45.9	18.9	24.3	8.1	37	35.1	24.3	24.3	8.1	8.1	
管理職・別	男性 管理職	177	28.8	46.9	18.1	4.5	1.7	177	9.6	46.9	20.9	20.9	1.7	177	20.9	39.5	26.6	11.9	1.1
	非管理職	243	40.3	42.8	11.1	4.5	1.2	243	9.1	41.2	25.1	23.0	1.6	243	26.7	42.0	22.2	7.4	1.6
	女性 管理職	82	50.0	43.9	6.1	-	-	82	3.7	45.1	23.2	28.0	-	82	30.5	43.9	15.9	8.5	1.2
	非管理職	660	48.6	35.0	9.5	5.2	1.7	660	3.9	34.2	28.3	31.8	1.7	660	30.9	38.3	21.1	8.0	1.7

		エ. 介護は女性がしたほうがよい						オ. 男性も介護休業を取得したほうがよい						カ. 家計は原則的に男女半々で担うのがよい					
		サンプル数	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	そう思わない	無回答	サンプル数	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	そう思わない	無回答	サンプル数	そう思う	どちらかといえ	どちらかといえ	そう思わない	無回答
全体		100.0 1,175	1.4 17	14.1 166	33.5 394	49.4 581	1.4 17	100.0 1,175	38.0 446	44.8 526	10.3 121	5.3 62	1.7 20	100.0 1,175	25.5 300	35.2 414	25.9 304	11.7 137	1.7 20
性・年代別	男性 計	422	2.6	19.7	36.7	39.6	1.4	422	31.0	49.5	12.6	5.2	1.7	422	19.4	35.5	28.0	14.9	2.1
	24歳以下	12	-	25.0	50.0	16.7	8.3	12	25.0	33.3	25.0	8.3	8.3	12	16.7	50.0	16.7	8.3	8.3
	25~29歳	31	3.2	12.9	41.9	41.9	-	31	29.0	54.8	12.9	3.2	-	31	22.6	41.9	16.1	19.4	-
	30~34歳	49	4.1	12.2	44.9	36.7	2.0	49	40.8	46.9	6.1	4.1	2.0	49	32.7	38.8	16.3	10.2	2.0
	35~39歳	52	1.9	19.2	36.5	40.4	1.9	52	25.0	50.0	13.5	7.7	3.8	52	23.1	28.8	23.1	19.2	5.8
	40~49歳	159	1.3	18.2	34.0	45.3	1.3	159	30.8	51.6	10.7	5.7	1.3	159	20.8	34.0	28.9	15.1	1.3
	50~59歳	97	3.1	27.8	32.0	36.1	1.0	97	33.0	46.4	14.4	5.2	1.0	97	11.3	34.0	39.2	13.4	2.1
	60歳以上	22	9.1	18.2	45.5	27.3	-	22	22.7	54.5	22.7	-	-	22	4.5	45.5	31.8	18.2	-
	女性 計	746	0.8	11.1	31.9	54.7	1.5	746	42.0	42.0	9.0	5.4	1.7	746	29.0	35.1	24.5	9.9	1.5
	24歳以下	46	-	6.5	45.7	47.8	-	46	34.8	58.7	4.3	2.2	-	46	39.1	37.0	15.2	8.7	-
25~29歳	91	-	6.6	31.9	61.5	-	91	36.3	48.4	8.8	6.6	-	91	36.3	23.1	33.0	7.7	-	
30~34歳	95	-	3.2	27.4	66.3	3.2	95	46.3	31.6	11.6	7.4	3.2	95	23.2	43.2	23.2	8.4	2.1	
35~39歳	88	1.1	17.0	25.0	55.7	1.1	88	42.0	33.0	13.6	9.1	2.3	88	26.1	33.0	27.3	12.5	1.1	
40~49歳	222	1.4	11.7	36.0	50.0	0.9	222	44.1	42.8	8.6	3.2	1.4	222	25.7	34.2	26.1	12.2	1.8	
50~59歳	166	0.6	15.1	29.5	53.6	1.2	166	41.6	44.6	7.8	4.8	1.2	166	32.5	36.7	21.1	8.4	1.2	
60歳以上	37	2.7	10.8	29.7	48.6	8.1	37	43.2	35.1	5.4	8.1	8.1	37	24.3	43.2	18.9	8.1	5.4	
管理職・別	男性 管理職	177	1.1	20.9	34.5	42.4	1.1	177	30.5	45.8	16.4	6.2	1.1	177	16.4	31.6	33.9	16.4	1.7
	非管理職	243	3.7	18.5	38.7	37.4	1.6	243	31.3	52.3	9.9	4.5	2.1	243	21.4	38.3	23.9	14.0	2.5
	女性 管理職	82	1.2	12.2	28.0	57.3	1.2	82	50.0	42.7	2.4	3.7	1.2	82	31.7	36.6	28.0	2.4	1.2
	非管理職	660	0.8	10.8	32.6	54.4	1.5	660	41.2	41.7	9.8	5.5	1.8	660	28.6	35.0	24.1	10.8	1.5

## 7. 育児・介護休業制度

問18. あなたは、勤務先において、対象であれば育児休業制度を利用できることを知っていましたか。  
あてはまるもの1つに○をつけてください。

### (1) 育児休業制度の利用についての認知

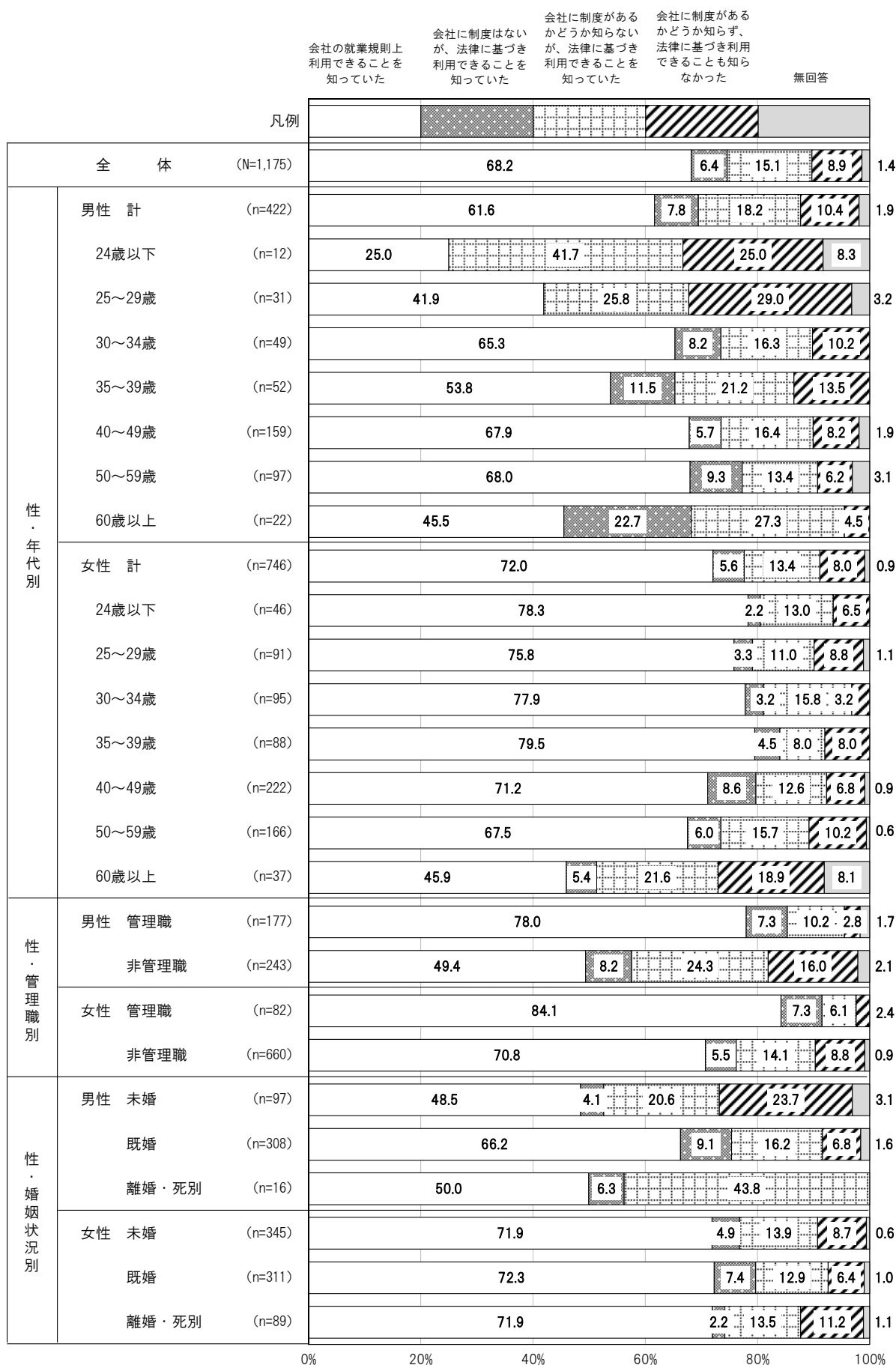
育児休業制度の利用についての認知については、「会社の就業規則上利用できることを知っていた」(68.2%)が最も高く、次いで「会社に制度があるかどうか知らないが、法律に基づき利用できることを知っていた」(15.1%)、「会社に制度があるかどうか知らず、法律に基づき利用できることも知らなかった」(8.9%)となっている。

性・年代別にみると、女性は60歳以上を除き各年代で「会社の就業規則上利用できることを知っていた」が約7割を占めたが、男性は29歳以下では会社の制度の認知が低かった。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職で「会社の就業規則上利用できることを知っていた」の割合が高い。また、男性非管理職では、この割合が特に低くなっている。

性・婚姻状況別にみると、女性はいずれも「会社の就業規則上利用できることを知っていた」の割合が高く7割を占めており、男性では女性に比べこの割合が低く、特に未婚の場合に顕著である。

図表Ⅱ-7-1 育児休業制度の利用についての認知



問19. あなたは、育児が必要になった場合に、育児休業制度を利用したことがありますか。あるいは、その立場になったと仮定したとき、あなたは利用しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 育児休業制度の利用状況

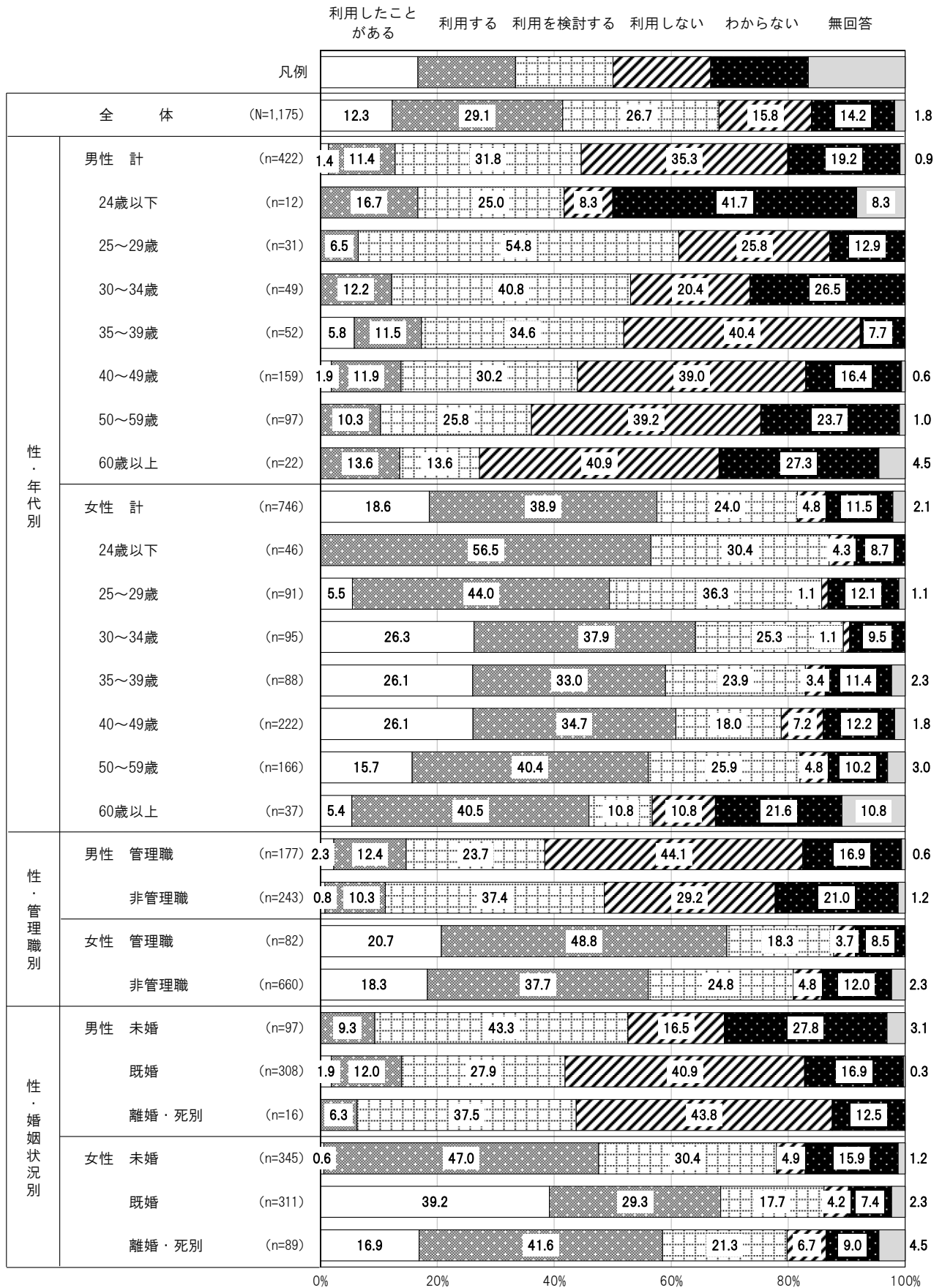
育児休業制度の利用状況を性別にみると、男性では「利用しない」(35.3%)、「利用を検討する」(31.8%)の割合が高く、女性では「利用する」(38.9%)、「利用を検討する」(24.0%)の割合が高くなっている。

年代別にみると、男性では24歳以下で「わからない」、25歳以上34歳以下の各層では「利用を検討する」、35歳以上の各層では、いずれも「利用しない」が最も高くなっている。一方女性では、いずれの年代でも「利用する」が最も高い。

性・管理職別にみると、男性管理職では「利用しない」の割合が、他に比べ高くなっている。

性・婚姻状況別にみると、男性では、未婚の場合「利用を検討する」、既婚、離婚・死別では「利用しない」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-7-2 育児休業制度の利用状況



問19-1は、問19で「4」または「5」と回答した方がお答えください。

問19-1. あなたは育児休業制度を利用しない、またはわからないのはどのような理由からですか。主な理由を3つまで選び○をつけてください。

(3) 育児休業制度を利用しない理由

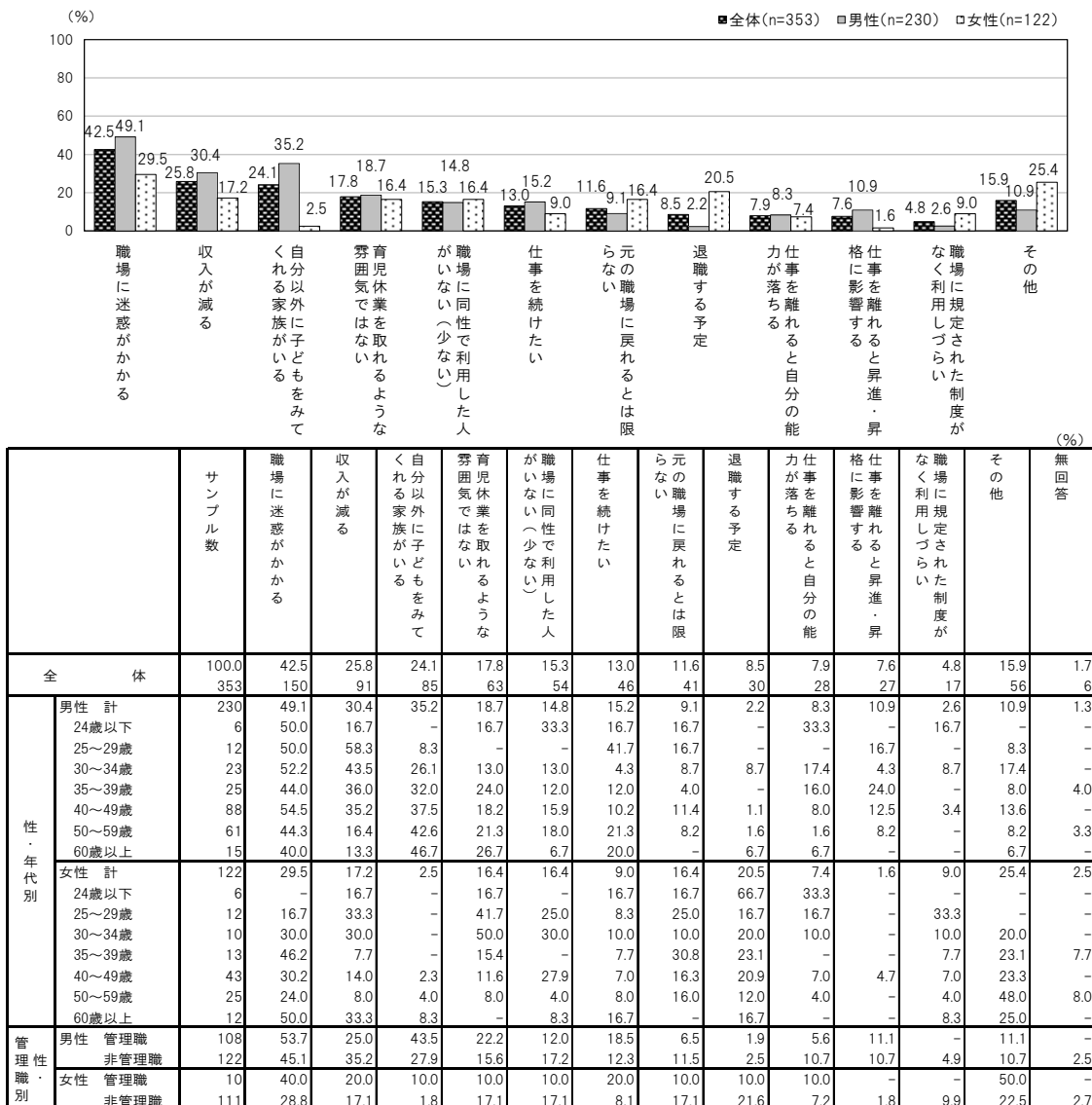
育児休業制度を利用しない理由を性別にみると、男性では「職場に迷惑がかかる」(49.1%)、「自分以外に子どもをみてくれる家族がいる」(35.2%)、「収入が減る」(30.4%)が、女性では「職場に迷惑がかかる」(29.5%)、「その他」(25.4%)、「退職する予定」(20.5%)の割合が高くなっている。

※「その他」の主な意見は、「現在子どもがいない」「出産の予定がない」など

性・年代別にみると、男性では「自分以外に子どもをみてくれる家族がいる」の割合は年代の上昇に応じ増加している。女性では、25～34歳の年代では「育児休業を取れるような雰囲気ではない」が最も高くなっている。

性・管理職別にみると、男性の非管理職は管理職に比べ、特に「収入が減る」「職場に同性で利用した人がいない(少ない)」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-7-3 育児休業制度を利用しない理由





問20. あなたが育児をしながら働くと仮定した場合、会社にどのようなサポート制度があればよいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

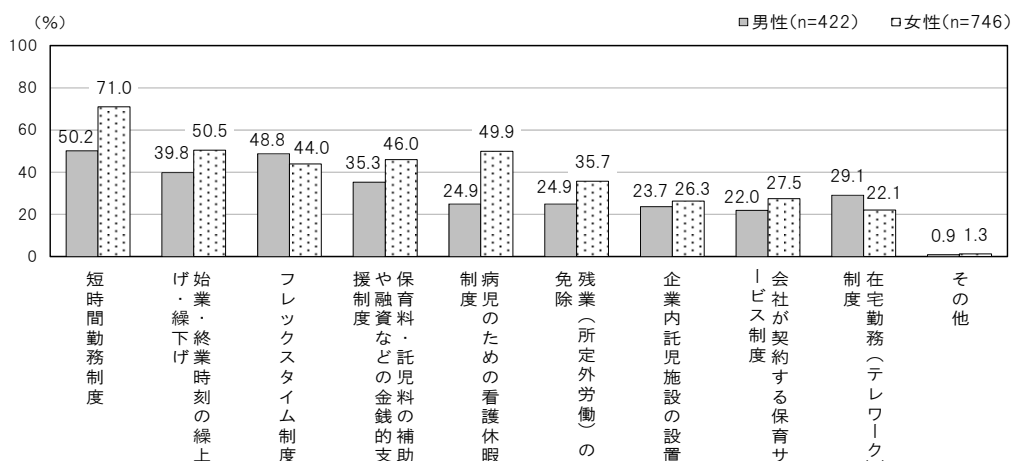
(4) 育児と仕事の両立のために会社があればよいサポート制度

育児と仕事の両立のために会社があればよいサポート制度をみると、「短時間勤務制度」(63.5%)が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(46.8%)、「フレックスタイム制度」(45.4%)となっている。

性別にみると、女性では「短時間勤務制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」「病児のための看護休暇制度」などで、男性に比べ割合が高い。

性・年代別にみると、男性では25～29歳で「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、30～34歳、50～59歳では「フレックスタイム制度」、40～49歳及び60歳以上では「短時間勤務制度」が最も高い。一方女性では、いずれの年代でも「短時間勤務制度」が最も高くなっている。

図表Ⅱ-7-4 育児と仕事の両立のために会社があればよいサポート制度



		サンプル数	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げ	フレックスタイム制度	保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援	病児のための看護休暇	所定外労働の免除	企業内託児施設の設置	会社が契約する保育サービス制度	在宅勤務(テレワーク)制度	その他	無回答
全体		1,175	63.5	46.8	45.4	42.0	40.7	31.7	25.4	25.4	24.5	1.2	3.7
性・年代別	男性計	422	50.2	39.8	48.8	35.3	24.9	24.9	23.7	22.0	29.1	0.9	5.5
	24歳以下	12	41.7	41.7	41.7	33.3	16.7	25.0	16.7	-	33.3	-	8.3
	25～29歳	31	41.9	48.4	38.7	45.2	19.4	25.8	25.8	25.8	32.3	-	9.7
	30～34歳	49	44.9	36.7	53.1	40.8	30.6	16.3	14.3	32.7	24.5	-	2.0
	35～39歳	52	50.0	50.0	48.1	38.5	28.8	28.8	25.0	25.0	19.2	-	3.8
	40～49歳	159	50.9	37.7	46.5	35.8	24.5	27.7	27.7	21.4	31.4	1.3	5.7
	50～59歳	97	54.6	40.2	55.7	32.0	24.7	21.6	24.7	18.6	33.0	1.0	3.1
	60歳以上	22	54.5	22.7	45.5	13.6	18.2	27.3	9.1	18.2	22.7	4.5	18.2
	女性計	746	71.0	50.5	44.0	46.0	49.9	35.7	26.3	27.5	22.1	1.3	2.7
24歳以下	46	82.6	60.9	30.4	50.0	54.3	45.7	19.6	34.8	8.7	-	-	
25～29歳	91	81.3	56.0	45.1	58.2	48.4	38.5	27.5	24.2	25.3	-	2.2	
30～34歳	95	82.1	51.6	38.9	57.9	49.5	34.7	21.1	24.2	23.2	3.2	2.1	
35～39歳	88	65.9	50.0	40.9	45.5	51.1	30.7	29.5	34.1	25.0	3.4	2.3	
40～49歳	222	67.6	53.6	50.9	37.8	50.5	33.3	24.8	23.0	24.3	-	2.3	
50～59歳	166	66.9	44.0	46.4	45.2	50.6	35.5	34.3	33.7	21.1	1.8	3.0	
60歳以上	37	56.8	35.1	27.0	32.4	40.5	45.9	8.1	18.9	13.5	2.7	10.8	
管理職・別	男性 管理職	177	51.4	36.2	48.6	35.0	23.7	24.9	27.7	24.9	33.9	1.1	5.1
	男性 非管理職	243	49.4	42.8	49.0	35.4	25.9	25.1	21.0	20.2	25.9	0.8	5.8
	女性 管理職	82	64.6	41.5	43.9	42.7	45.1	24.4	31.7	29.3	25.6	-	3.7
	女性 非管理職	660	72.1	51.8	44.1	46.5	50.6	37.1	25.6	27.1	21.8	1.4	2.6

問21. あなたは、ご家族に介護が必要になった際に、介護休業制度を利用したことがありますか。あるいは、その立場になったと仮定したとき、あなたは利用しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

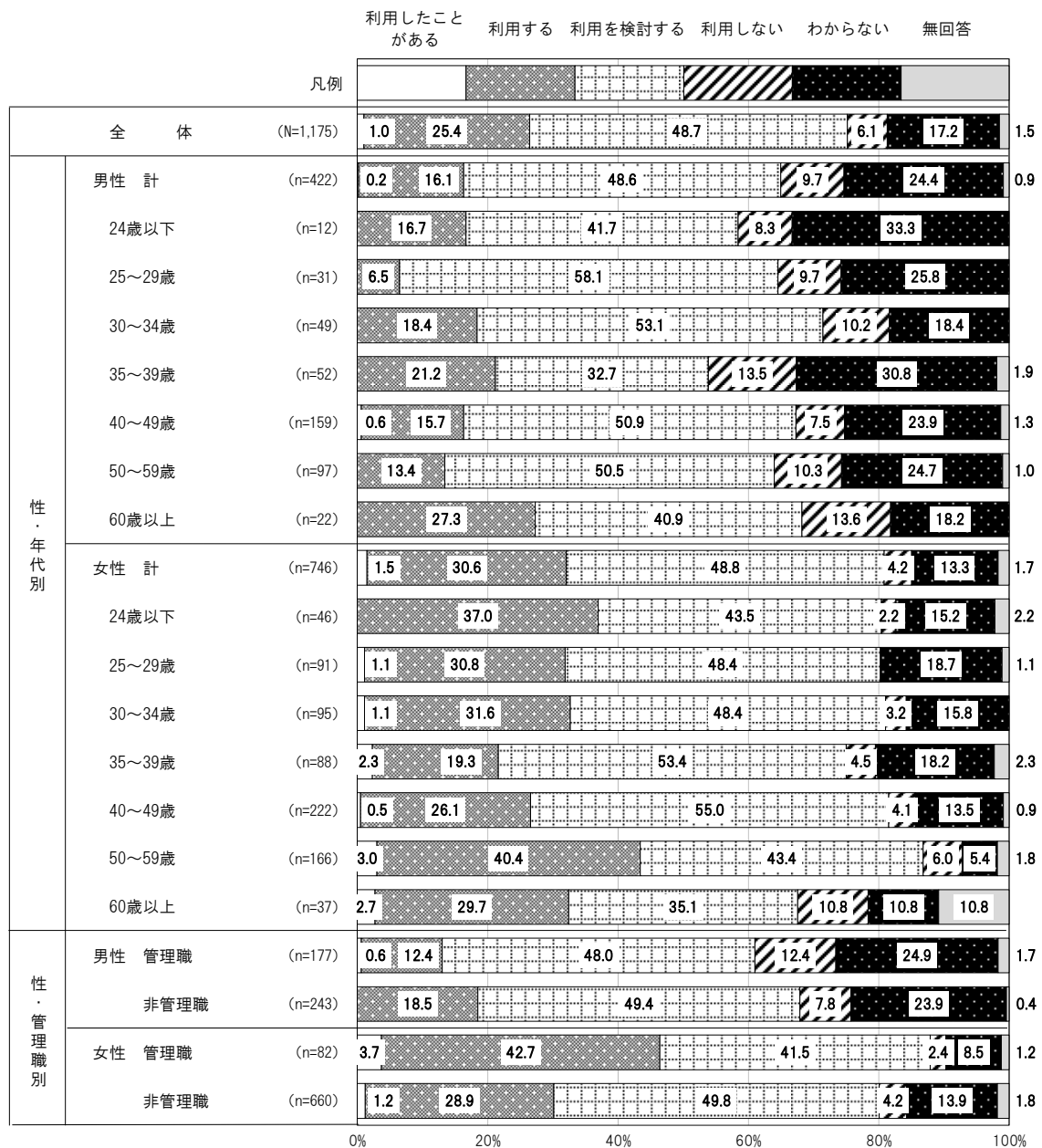
(5) 介護休業制度の利用状況

介護休業制度の利用をみると、「利用を検討する」(48.7%)が最も高く、次いで「利用する」(25.4%)、「わからない」(17.2%)、「利用しない」(6.1%)、「利用したことがある」(1.0%)となっている。

性・年代別にみると、男性に比べ女性で「利用する」「利用したことがある」を合わせた割合は高く、すべての年代の中で男性の25～29歳の割合が一番低くなっている。

性・管理職別にみると、女性の管理職は非管理職に比べ「利用する」の割合が高い。

図表Ⅱ-7-5 介護休業制度の利用状況



問21-1は、問21で「4」または「5」と回答した方がお答えください。

問21-1. あなたが介護休業制度を利用しない、またはわからないのはどのような理由からですか。  
 主な理由を3つまで選び○をつけてください。

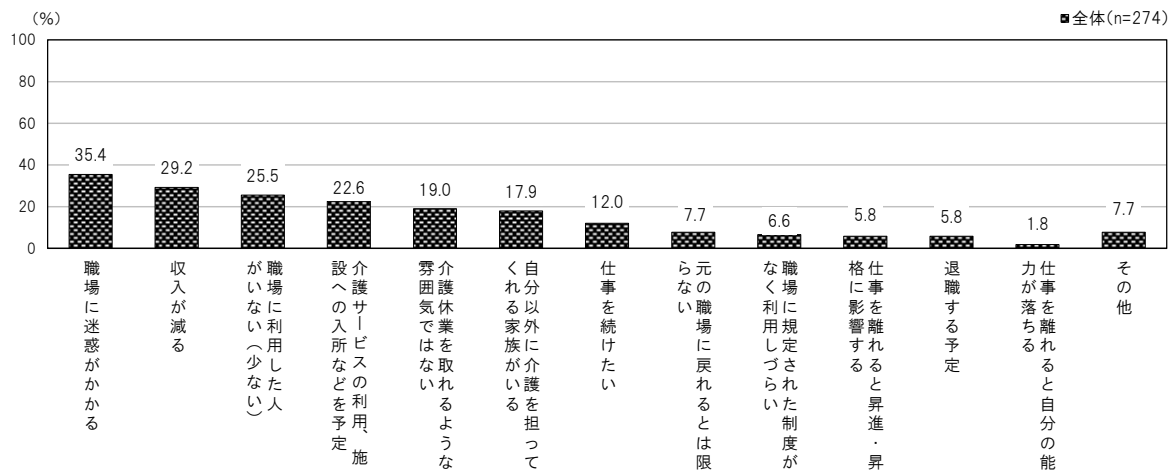
(6) 介護休業制度を利用しない理由

介護休業制度を利用しない理由をみると、「職場に迷惑がかかる」(35.4%)が最も高く、次いで「収入が減る」(29.2%)、「職場に利用した人がいない(少ない)」(25.5%)、「介護サービスの利用、施設への入所などを予定」(22.6%)となっている。

性別にみると、男性では「職場に迷惑がかかる」、女性では「職場に利用した人がいない(少ない)」が最も高い。

年代別にみると、29歳以下の年代では「収入が減る」、30~34歳、60歳以上では「介護サービスの利用、施設への入所などを予定」、ほかの年代では「職場に迷惑がかかる」が最も高い。

図表Ⅱ-7-6 介護休業制度を利用しない理由



	サンプル数	職場に迷惑がかかる	収入が減る	職場に利用した人がいない(少ない)	介護サービスの利用、施設への入所などを予定	介護休業では取れない	自分以外に介護を担ってくれる家族がいる	仕事を続けたい	元の職場に戻れるとは限らない	職場に規定された制度がなく利用しづらい	格に影響すると昇進・昇格に影響する	退職する予定	力が落ちると自分の能力が落ちる	その他	無回答
全体	100.0 274	35.4 97	29.2 80	25.5 70	22.6 62	19.0 52	17.9 49	12.0 33	7.7 21	6.6 18	5.8 16	5.8 16	1.8 5	7.7 21	0.7 2
性別															
男性	144	45.1	31.3	18.8	25.0	16.7	22.9	11.1	6.9	5.6	8.3	0.7	-	5.6	-
女性	130	24.6	26.9	33.1	20.0	21.5	12.3	13.1	8.5	7.7	3.1	11.5	3.8	10.0	1.5
年代別															
24歳以下	13	38.5	46.2	23.1	23.1	7.7	7.7	-	7.7	7.7	-	7.7	15.4	7.7	-
25~29歳	28	21.4	35.7	28.6	32.1	14.3	14.3	10.7	10.7	7.1	7.1	10.7	3.6	3.6	-
30~34歳	32	28.1	25.0	28.1	40.6	15.6	9.4	12.5	3.1	3.1	3.1	12.5	-	9.4	-
35~39歳	43	34.9	25.6	18.6	20.9	27.9	9.3	9.3	9.3	4.7	9.3	2.3	-	9.3	4.7
40~49歳	89	41.6	30.3	28.1	13.5	21.3	22.5	11.2	7.9	9.0	5.6	3.4	2.2	7.9	-
50~59歳	53	45.3	30.2	28.3	20.8	18.9	26.4	20.8	9.4	5.7	7.5	3.8	-	1.9	-
60歳以上	15	6.7	13.3	6.7	33.3	6.7	20.0	6.7	-	6.7	-	13.3	-	26.7	-
業種別															
建設業	36	33.3	25.0	16.7	22.2	22.2	33.3	11.1	8.3	2.8	2.8	2.8	-	11.1	-
製造業	20	40.0	15.0	20.0	25.0	50.0	10.0	5.0	5.0	10.0	5.0	-	5.0	10.0	-
情報通信業	13	38.5	15.4	23.1	38.5	7.7	15.4	-	15.4	7.7	-	7.7	-	7.7	7.7
運輸業、郵便業	6	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	16.7	-	16.7	-
卸売業、小売業	34	29.4	41.2	20.6	32.4	17.6	23.5	8.8	5.9	5.9	8.8	8.8	-	2.9	2.9
不動産業、物品賃貸業	6	33.3	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	-	16.7	-	-
宿泊業、飲食サービス業	13	23.1	38.5	15.4	15.4	7.7	23.1	7.7	7.7	7.7	-	7.7	-	-	-
教育、学習支援業	11	9.1	18.2	18.2	72.7	-	36.4	18.2	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉	40	45.0	30.0	37.5	5.0	10.0	15.0	20.0	2.5	12.5	5.0	5.0	-	10.0	-
サービス業	57	43.9	28.1	24.6	19.3	19.3	14.0	14.0	10.5	3.5	10.5	10.5	1.8	7.0	-
その他	37	35.1	32.4	35.1	16.2	24.3	8.1	13.5	10.8	10.8	5.4	5.4	5.4	10.8	-
管理職・別															
男性 管理職	66	47.0	27.3	16.7	27.3	10.6	30.3	13.6	3.0	3.0	6.1	1.5	-	7.6	-
男性 非管理職	77	44.2	35.1	20.8	22.1	22.1	16.9	9.1	10.4	7.8	10.4	-	-	3.9	-
女性 管理職	9	44.4	44.4	33.3	33.3	33.3	-	22.2	-	-	-	-	11.1	11.1	-
女性 非管理職	120	23.3	25.8	33.3	19.2	20.8	13.3	12.5	9.2	8.3	3.3	12.5	3.3	9.2	1.7

問22. あなたの職場で男性従業員が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたは  
どう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(7) 育児休業または介護休業を取得する同僚に対する意識

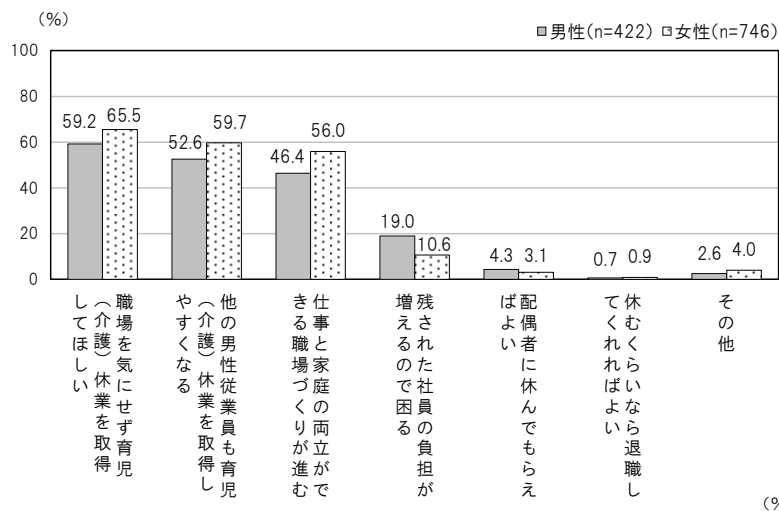
①男性従業員の場合

男性従業員が育児休業または介護休業を取得することについては、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」（63.1%）が最も高く、次いで「他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」（57.0%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む」（52.5%）、「残された社員の負担が増えるので困る」（13.6%）となっている。

性・年代別にみると、女性で男性より肯定的な意見の割合が高いが、男性の40歳以上の各年代では、「残された社員の負担が増えるので困る」の割合が、男女すべての各年代と比べ高い。

性・管理職別にみると、男女いずれも「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」「他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」の割合は、管理職で低くなっている。

図表Ⅱ-7-7 育児休業または介護休業を取得する男性同僚に対する意識



		サンプル数	職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい (%)	他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる (%)	仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む (%)	残された社員の負担が増えるので困る (%)	配偶者に休んでもらえばよい (%)	休むくらいなら退職し (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全体		1,175	63.1	57.0	52.5	13.6	3.6	0.9	3.5	2.0
性・年代別	男性 計	422	59.2	52.6	46.4	19.0	4.3	0.7	2.6	1.4
	24歳以下	12	75.0	50.0	16.7	8.3	8.3	-	-	-
	25～29歳	31	67.7	74.2	48.4	6.5	-	-	-	-
	30～34歳	49	67.3	63.3	44.9	14.3	10.2	-	2.0	-
	35～39歳	52	69.2	51.9	42.3	7.7	3.8	1.9	-	1.9
	40～49歳	159	56.6	50.3	49.7	22.0	2.5	1.3	4.4	2.5
	50～59歳	97	53.6	50.5	47.4	25.8	6.2	-	2.1	1.0
	60歳以上	22	40.9	27.3	45.5	27.3	-	-	4.5	-
	女性 計	746	65.5	59.7	56.0	10.6	3.1	0.9	4.0	2.1
	24歳以下	46	91.3	54.3	52.2	-	2.2	-	-	-
25～29歳	91	68.1	75.8	64.8	7.7	3.3	1.1	1.1	3.3	
30～34歳	95	64.2	65.3	56.8	7.4	2.1	-	3.2	3.2	
35～39歳	88	63.6	62.5	60.2	10.2	4.5	1.1	8.0	1.1	
40～49歳	222	63.5	57.7	51.4	13.1	3.2	0.9	3.6	1.4	
50～59歳	166	63.3	56.0	60.2	12.7	3.0	1.8	4.2	1.8	
60歳以上	37	56.8	35.1	37.8	16.2	2.7	-	10.8	8.1	
管理職・別	男性 管理職	177	52.0	45.8	51.4	23.7	5.1	1.1	4.5	1.1
	男性 非管理職	243	65.0	58.0	43.2	15.2	3.7	0.4	0.8	1.6
	女性 管理職	82	62.2	48.8	58.5	17.1	-	1.2	8.5	1.2
	女性 非管理職	660	66.1	61.2	55.8	9.8	3.5	0.9	3.3	2.3

問23. あなたの職場で女性従業員が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたは  
どう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

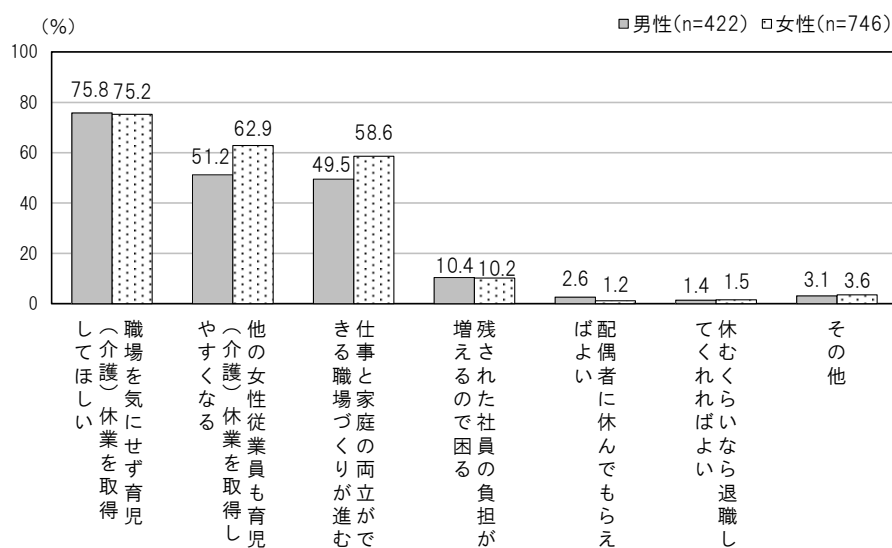
## ②女性従業員の場合

女性従業員が育児休業または介護休業を取得することについては、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」（75.3%）が最も高く、次いで「他の女性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」（58.6%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む」（55.3%）、「残された社員の負担が増えるので困る」（10.3%）となっている。

性・年代別にみると、いずれも肯定的な意見の割合が高く、「他の女性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」の割合は、各年代とも男性に比べ女性の割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、男女いずれも「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」「他の女性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」の割合は、非管理職に比べ管理職で低くなっている。

図表Ⅱ-7-8 育児休業または介護休業を取得する女性同僚に対する意識



§ 3. 正社員調査

										(%)	
		サンプル数	職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい	やすくなる（介護）従業員も育児	他の女性従業員も育児	仕事と家庭の両立が進む	残された社員の負担が増えるので困る	配偶者に休んでもらえばよい	休むくらいなら退職してくれればよい	その他	無回答
全 体		1000 1,175	75.3 885	58.6 689	55.3 650	10.3 121	1.7 20	1.4 17	3.4 40	1.0 12	
性・年代別	男性 計	422	75.8	51.2	49.5	10.4	2.6	1.4	3.1	0.7	
	24歳以下	12	75.0	41.7	33.3	8.3	16.7	-	-	-	
	25～29歳	31	90.3	64.5	48.4	3.2	-	-	-	-	
	30～34歳	49	87.8	55.1	40.8	16.3	2.0	-	4.1	-	
	35～39歳	52	84.6	46.2	44.2	5.8	5.8	3.8	1.9	1.9	
	40～49歳	159	73.0	54.7	50.9	11.9	0.6	1.3	4.4	0.6	
	50～59歳	97	70.1	50.5	53.6	10.3	3.1	1.0	2.1	1.0	
	60歳以上	22	54.5	18.2	63.6	9.1	4.5	4.5	4.5	-	
	女性 計	746	75.2	62.9	58.6	10.2	1.2	1.5	3.6	1.1	
	24歳以下	46	93.5	67.4	58.7	2.2	-	-	-	-	
	25～29歳	91	84.6	75.8	67.0	7.7	1.1	2.2	2.2	1.1	
	30～34歳	95	84.2	68.4	53.7	6.3	1.1	1.1	3.2	-	
	35～39歳	88	76.1	61.4	54.5	11.4	2.3	2.3	8.0	1.1	
	40～49歳	222	71.6	60.4	58.1	12.6	0.5	1.4	3.2	0.5	
50～59歳	166	67.5	59.6	62.0	12.0	1.8	1.8	3.0	1.8		
60歳以上	37	62.2	45.9	45.9	10.8	2.7	-	8.1	5.4		
管理性 職・別	男性 管理職	177	68.9	50.3	60.5	9.0	1.7	1.1	5.6	0.6	
	非管理職	243	81.5	51.9	42.0	11.5	3.3	1.6	0.8	0.8	
	女性 管理職	82	70.7	53.7	59.8	13.4	-	1.2	9.8	1.2	
	非管理職	660	75.9	64.2	58.5	9.8	1.4	1.5	2.7	1.1	
業 性 取 得 に 同 僚 の 考 え に つ い て の 休 業	職場を気にせず、育児（介護）休業を取得してほしい	742	96.9	65.8	58.0	7.4	1.5	0.5	2.2	0.1	
	他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる	670	84.2	89.4	69.0	8.4	2.4	0.6	1.5	-	
	仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む	617	76.8	73.9	89.8	8.4	2.3	1.0	1.6	-	
	配偶者に休んでもらえばよい	42	52.4	42.9	42.9	38.1	23.8	9.5	7.1	-	
	残された社員の負担が増えるので困る	160	55.6	50.0	50.0	65.0	2.5	5.6	3.8	0.6	
	休むくらいなら退職してくれればよい	10	40.0	10.0	30.0	40.0	10.0	70.0	20.0	-	
	その他	41	36.6	26.8	29.3	7.3	-	2.4	73.2	-	

## 8. セクシュアル・ハラスメント

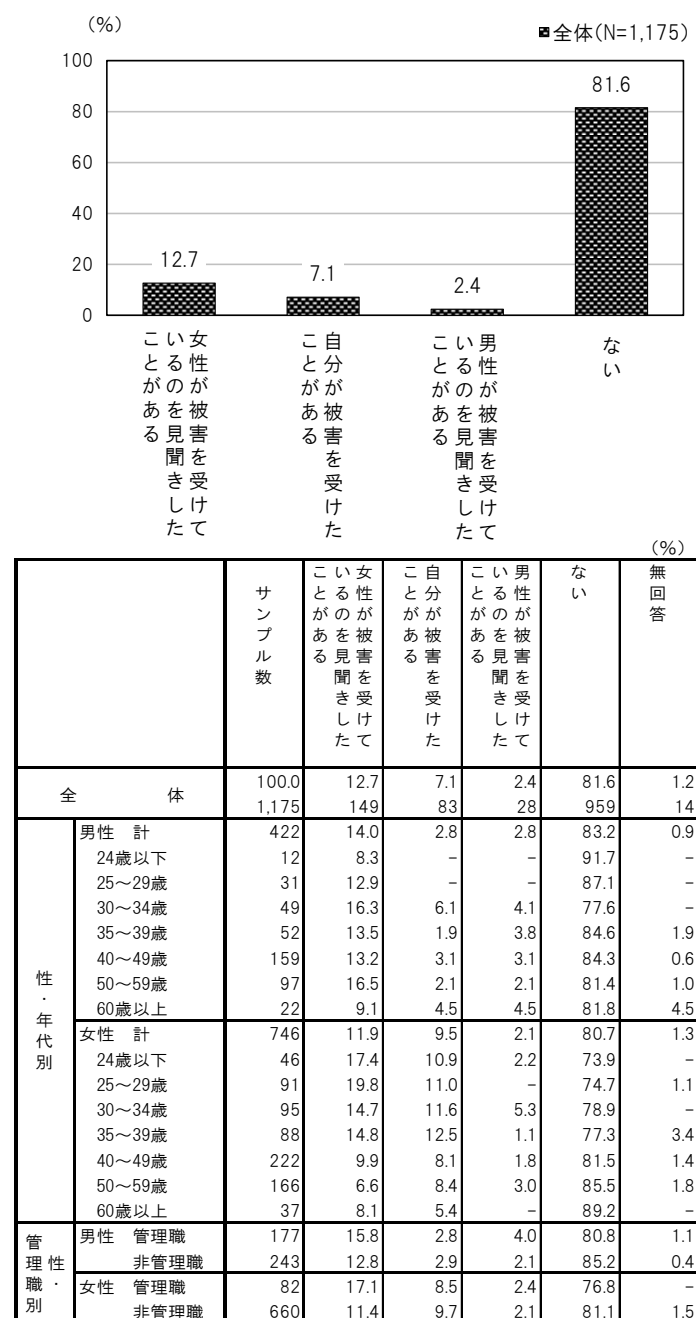
問24. 最近3年間に、職場でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

### (1) 最近3年間のセクシュアル・ハラスメントの有無

最近3年間のセクシュアル・ハラスメントの有無は、「ない」(81.6%)が最も高く、次いで「女性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」(12.7%)、「自分が被害を受けたことがある」(7.1%)、「男性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」(2.4%)となっている。

性・年代別にみると、「自分が被害を受けたことがある」の割合は、いずれの年代でも、男性に比べ女性の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-8-1 最近3年間のセクシュアル・ハラスメントの有無



問24-1は、問24で「1」または「2」と回答した方がお答えください。

問24-1. その時あなたはどのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

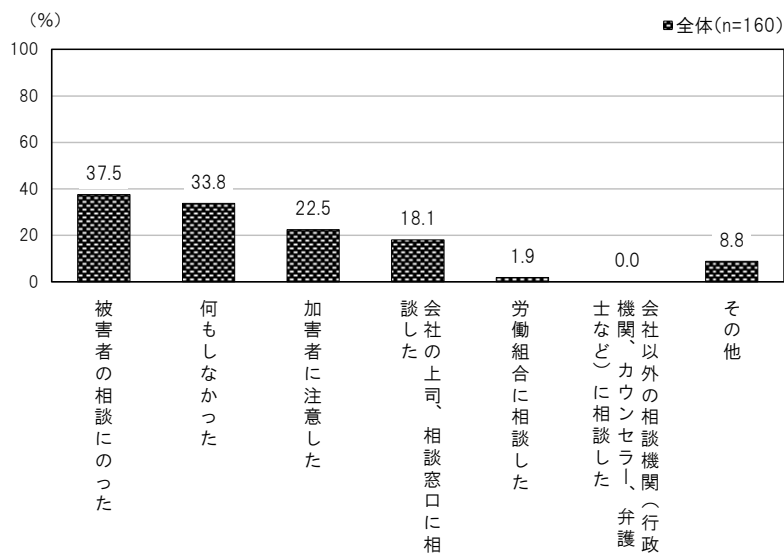
(2) セクシュアル・ハラスメントの被害を見聞きしたときの対応

セクシュアル・ハラスメントの被害を見聞きしたときの対応をみると、「被害者の相談にのった」(37.5%)が最も高く、次いで「何もしなかった」(33.8%)、「加害者に注意した」(22.5%)、「会社の上司、相談窓口」(18.1%)となっている。

性別にみると、男性では「何もしなかった」、女性では「被害者の相談にのった」が最も高い。また「加害者に注意した」では女性に比べ男性の割合が高く、「会社の上司、相談窓口」では女性の割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、男女いずれも管理職では「何もしなかった」の割合が低く、何らかの対応を行った割合が高くなっている。

図表Ⅱ-8-2 セクシュアル・ハラスメントの被害を見聞きしたときの対応



		サンプル数	被害者の相談にのった	何もしなかった	加害者に注意した	会社の上司、相談窓口	労働組合に相談した	会社以外の相談機関(行政機関、カウンセラー、弁護士などに相談した)	その他	無回答
全体		100.0	37.5	33.8	22.5	18.1	1.9	-	8.8	1.9
		160	60	54	36	29	3	-	14	3
性・年代別	男性 計	65	29.2	40.0	26.2	12.3	4.6	-	12.3	3.1
	24歳以下	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	25~29歳	4	25.0	75.0	-	-	-	-	-	-
	30~34歳	10	30.0	50.0	20.0	-	-	-	-	10.0
	35~39歳	7	28.6	57.1	14.3	14.3	14.3	-	14.3	-
	40~49歳	24	37.5	37.5	29.2	4.2	8.3	-	8.3	4.2
	50~59歳	17	23.5	17.6	35.3	35.3	-	-	23.5	-
	60歳以上	2	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-
	女性 計	94	42.6	29.8	19.1	22.3	-	-	6.4	1.1
	24歳以下	8	62.5	12.5	-	37.5	-	-	-	-
25~29歳	18	38.9	44.4	11.1	5.6	-	-	-	-	
30~34歳	15	20.0	66.7	6.7	6.7	-	-	6.7	-	
35~39歳	13	38.5	23.1	7.7	30.8	-	-	15.4	-	
40~49歳	25	52.0	12.0	36.0	24.0	-	-	8.0	-	
50~59歳	12	50.0	16.7	33.3	41.7	-	-	8.3	-	
60歳以上	3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	
管理職・別	男性 管理職	32	43.8	18.8	43.8	18.8	9.4	-	12.5	3.1
	非管理職	33	15.2	60.6	9.1	6.1	-	-	12.1	3.0
	女性 管理職	15	60.0	13.3	53.3	26.7	-	-	-	6.7
	非管理職	79	39.2	32.9	12.7	21.5	-	-	7.6	-



問24-2は、問24で「3」と回答した方がお答えください。  
 問24-2. その時あなたはどのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

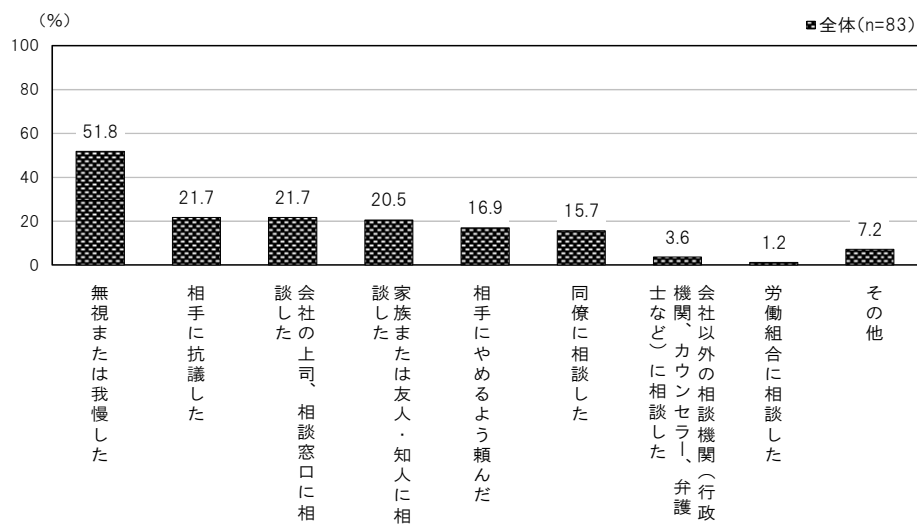
(3) セクシュアル・ハラスメントの被害を自分が受けたときの対応

セクシュアル・ハラスメントの被害を自分が受けたときの対応をみると、「無視または我慢した」(51.8%) が最も高く、次いで「相手に抗議した」、「会社の上司、相談窓口相談した」(いずれも 21.7%)、「家族または友人・知人に相談した」(20.5%) となっている。

性別にみると、男性では「会社の上司、相談窓口相談した」の割合が高く、女性では「無視または我慢した」が過半数を占めている。

性・管理職別にみると、女性では非管理職は管理職に比べ「無視または我慢した」の割合が高く、「相手に抗議した」「会社の上司、相談窓口相談した」の割合が低い。

図表Ⅱ-8-3 セクシュアル・ハラスメントの被害を自分が受けたときの対応



		サンプル数	無視または我慢した	相手に抗議した	会社の上司、相談窓口相談した	家族または友人・知人に相談した	相手にやめるよう頼んだ	同僚に相談した	士(など)に相談した	会社以外の相談機関(行政機関、カウンセラー、弁護士など)に相談した	労働組合に相談した	その他	無回答
全 体		1000	51.8	21.7	21.7	20.5	16.9	15.7	3.6	1.2	7.2	8.4	
性・年代別	男性 計	12	16.7	25.0	41.7	-	33.3	8.3	-	-	8.3	-	8.3
	24歳以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	25~29歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30~34歳	3	33.3	33.3	-	-	66.7	-	-	-	-	-	-
	35~39歳	1	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	40~49歳	5	20.0	40.0	40.0	-	40.0	-	-	-	20.0	-	-
	50~59歳	2	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	60歳以上	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	女性 計	71	57.7	21.1	18.3	23.9	14.1	16.9	4.2	-	-	8.5	8.5
	24歳以下	5	80.0	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-
25~29歳	10	60.0	20.0	30.0	40.0	20.0	40.0	-	-	-	10.0	-	
30~34歳	11	54.5	27.3	27.3	36.4	18.2	18.2	-	-	-	9.1	9.1	
35~39歳	11	81.8	36.4	-	18.2	18.2	-	-	-	-	9.1	-	
40~49歳	18	38.9	5.6	22.2	27.8	11.1	27.8	16.7	-	-	11.1	22.2	
50~59歳	14	50.0	35.7	21.4	7.1	14.3	7.1	-	-	-	-	7.1	
60歳以上	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
管理職別	男性 管理職	5	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-	-	-	20.0	-	-
	非管理職	7	14.3	28.6	42.9	-	42.9	14.3	-	-	-	-	14.3
	女性 管理職	7	42.9	42.9	28.6	14.3	14.3	-	14.3	-	-	14.3	14.3
	非管理職	64	59.4	18.8	17.2	25.0	14.1	18.8	3.1	-	-	7.8	7.8

## 9. 女性の活躍推進

問25. あなたの会社では女性活躍推進への取組みが進んでいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

### (1) 女性活躍推進への取組み状況

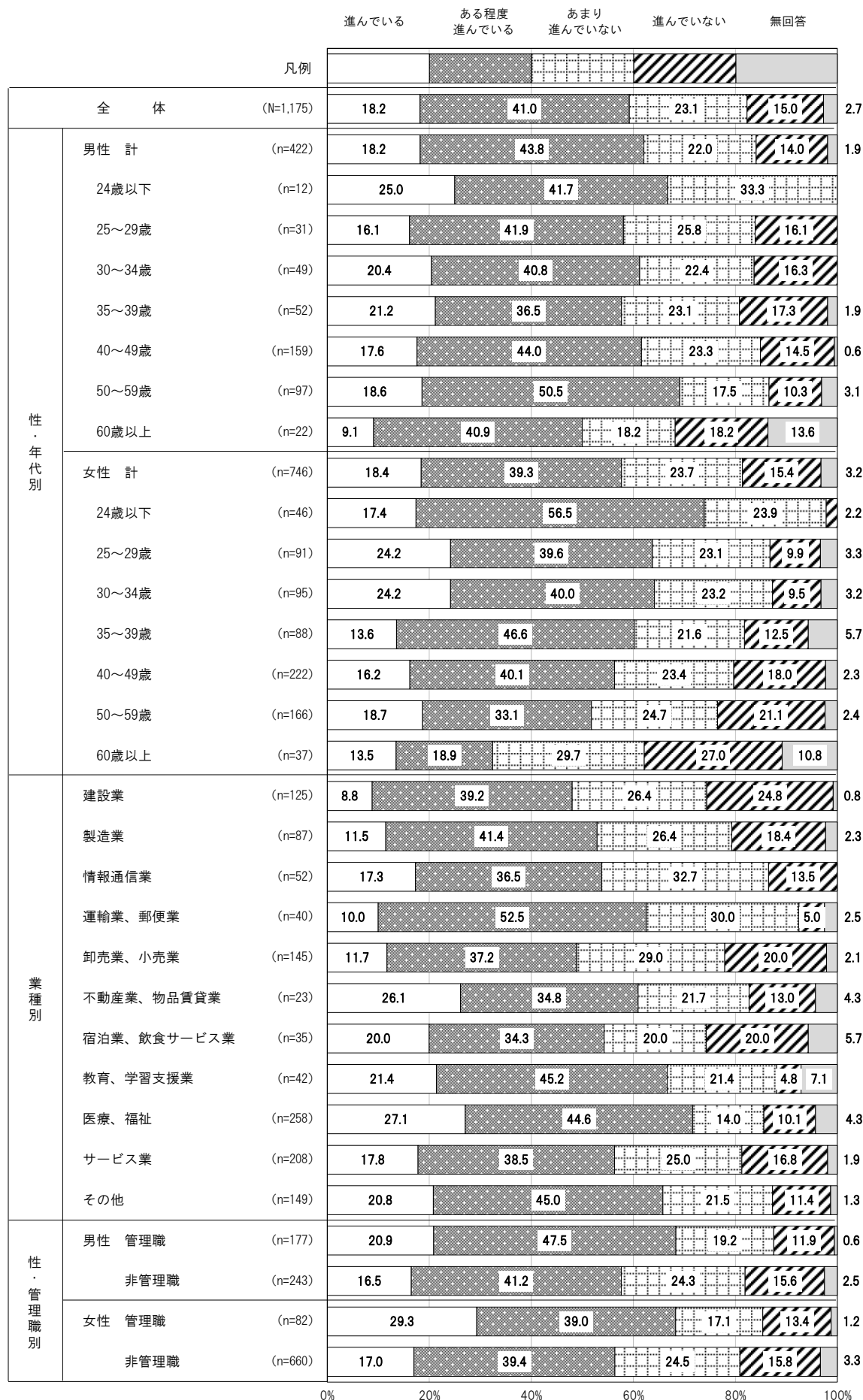
女性活躍推進への取組み状況をみると、『進んでいる』（「進んでいる」（18.2%）＋「ある程度進んでいる」（41.0%））の割合は6割であり、『進んでいない』（「あまり進んでいない」（23.1%）＋「進んでいない」（15.0%））は4割弱となっている。

性・年代別にみると、全体としては男性が女性より『進んでいる』の割合が高いが、39歳以下の各年代では女性の割合が高く、40歳以上の各年代では男性の割合が高くなっている。

業種別にみると、建設業、卸売業、小売業では『進んでいない』の割合が高い。

性・管理職別にみると、男女いずれも『進んでいない』が管理職では3割だが、非管理職では4割を占める。

図表Ⅱ-9-1 女性活躍推進への取組み状況



問25-1は、問25で「1」または「2」と回答した方がお答えください。

問25-1. あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由

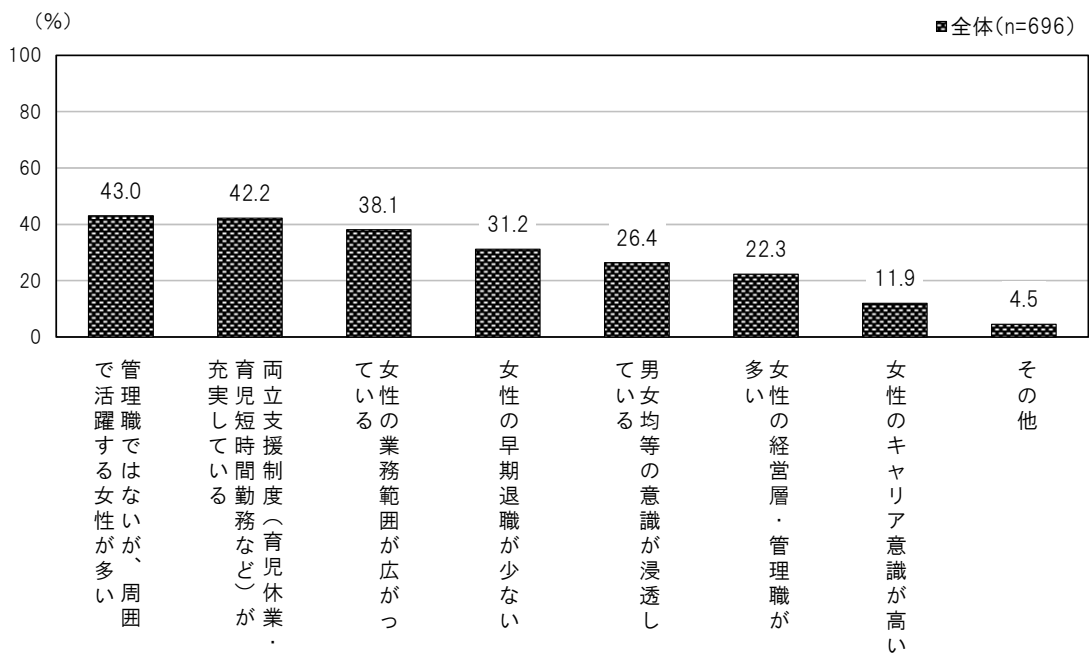
女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由をみると、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」(43.0%)が最も高く、次いで「両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が充実している」(42.2%)、「女性の業務範囲が広がっている」(38.1%)、「女性の早期退職が少ない」(31.2%)、「男女均等の意識が浸透している」(26.4%)となっている。

性別にみると、男女で割合に差があるものは、男性では「女性の業務範囲が広がっている」「男女均等の意識が浸透している」「女性の早期退職者が少ない」は女性に比べ高く、一方女性では「女性の経営層・管理職が多い」で男性に比べ割合が高くなっている。

業種別にみると、割合が高いものは、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」では教育、学習支援業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業、「両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が充実している」では情報通信業、卸売業、小売業、教育、学習支援業、「女性の早期退職が少ない」では建設業、卸売業、小売業、「女性の経営層・管理職が多い」では教育、学習支援業、医療、福祉となっている。

性・管理職別では、差が大きいものは、「女性の業務範囲が広がっている」では男性管理職は52.9%、女性非管理職は30.6%、また「男女均等の意識が浸透している」では男性管理職は38.8%、女性非管理職は19.4%となっている。

図表Ⅱ-9-2 女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由



(%)

		サンプル数	管理職ではないが、周りで活躍する女性が多い	育児短時間勤務（育児休業・両立支援制度など）が充実している	女性の業務範囲が広がっている	女性の早期退職が少ない	男女均等の意識が浸透している	女性の経営層・管理職が多い	女性のキャリア意識が高い	その他	無回答
全体		100.0 696	43.0 299	42.2 294	38.1 265	31.2 217	26.4 184	22.3 155	11.9 83	4.5 31	0.4 3
性別	男性	262	42.0	41.6	48.9	37.8	36.6	16.0	10.3	3.4	-
	女性	430	43.5	42.6	31.9	27.4	20.5	26.3	13.0	5.1	0.7
業種別	建設業	18	36.7	26.7	43.3	41.7	21.7	5.0	8.3	6.7	-
	製造業	30	34.8	41.3	43.5	39.1	15.2	8.7	2.2	6.5	-
	情報通信業	30	50.0	50.0	39.3	25.0	39.3	7.1	32.1	10.7	-
	運輸業、郵便業	98	48.0	40.0	44.0	24.0	32.0	8.0	8.0	4.0	-
	卸売業、小売業	67	45.1	56.3	40.8	40.8	38.0	23.9	11.3	1.4	-
	不動産業、物品賃貸業	11	50.0	28.6	21.4	28.6	21.4	7.1	28.6	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	430	36.8	31.6	26.3	15.8	36.8	21.1	5.3	10.5	-
	教育、学習支援業	34	60.7	50.0	35.7	28.6	28.6	35.7	17.9	-	-
	医療、福祉	58	39.5	41.1	29.7	27.0	22.7	31.4	13.5	5.4	1.1
	サービス業	61	48.7	37.6	43.6	29.9	24.8	24.8	14.5	3.4	0.9
	その他	53	39.8	49.0	41.8	32.7	27.6	23.5	5.1	3.1	-
管理性職別	男性 管理職	121	47.1	51.2	52.9	43.8	38.8	16.5	10.7	5.0	-
	非管理職	140	37.9	33.6	45.7	32.9	34.3	15.7	10.0	2.1	-
	女性 管理職	56	44.6	51.8	37.5	26.8	26.8	37.5	14.3	7.1	-
	非管理職	372	43.3	41.4	30.6	27.7	19.4	24.2	12.6	4.8	0.8

問25-2は、問25で「3」または「4」と回答した方がお答えください。

問25-2. あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由

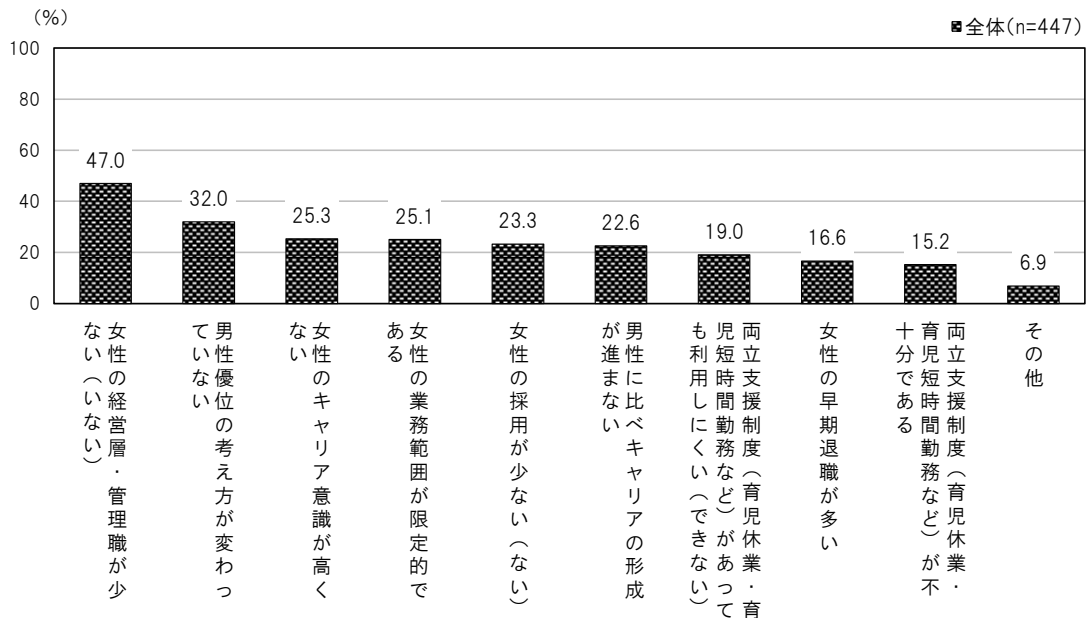
女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由をみると、「女性の経営層・管理職が少ない(いない)」(47.0%)が最も高く、次いで「男性優位の考え方が変わっていない」(32.0%)、「女性のキャリア意識が高くない」(25.3%)、「女性の業務範囲が限定的である」(25.1%)、「女性の採用が少ない(ない)」(23.3%)となっている。

性別でみると、男女で割合に開きがあるものは、男性では「女性の業務範囲が限定的である」「女性の採用が少ない(ない)」が高く、女性では「男性優位の考え方が変わっていない」が高くなっている。

業種別にみると、「女性の経営層・管理職が少ない(いない)」では運輸業、郵便業で割合が高く、「男性優位の考え方が変わっていない」「女性のキャリア意識が高くない」では製造業、情報通信業、「両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)があっても利用しにくい(できない)」では、教育、学習支援業、医療、福祉で割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、男性では「女性のキャリア意識が高くない」で、非管理職に比べ管理職の割合が高くなっている。一方女性では、「女性の経営層・管理職が少ない(いない)」「男性優位の考え方が変わっていない」「女性のキャリア意識が高くない」など多くの項目で、非管理職に比べ管理職の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-9-3 女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由



(%)

		サンプル数	女性の経営層・管理職が少ない(いない)	男性優位の考え方が変わっていない	女性のキャリア意識が高く	女性の業務範囲が限定的である	女性の採用が少ない(ない)	男性に比べキャリアの形成が進まない	両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)があっても利用しにくい(できない)	女性の早期退職が多い	両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が不十分である	その他	無回答
全 体		100.0 447	47.0 210	32.0 143	25.3 113	25.1 112	23.3 104	22.6 101	19.0 85	16.6 74	15.2 68	6.9 31	2.2 10
性別	男性	152	45.4	22.4	28.3	39.5	37.5	20.4	13.2	19.1	13.8	3.3	3.3
	女性	292	47.9	37.3	23.6	17.8	16.1	24.0	21.9	15.1	15.8	8.6	1.7
業種別	建設業	64	45.3	34.4	28.1	31.3	39.1	18.8	15.6	1.6	14.1	4.7	3.1
	製造業	39	53.8	41.0	38.5	41.0	43.6	38.5	17.9	20.5	20.5	-	-
	情報通信業	24	54.2	41.7	41.7	33.3	20.8	37.5	8.3	20.8	8.3	20.8	-
	運輸業、郵便業	14	64.3	21.4	35.7	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	14.3
	卸売業、小売業	71	54.9	35.2	23.9	33.8	28.2	21.1	12.7	19.7	12.7	2.8	1.4
	不動産業、物品賃貸業	8	50.0	37.5	25.0	37.5	12.5	37.5	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	14	14.3	14.3	14.3	7.1	14.3	7.1	14.3	21.4	7.1	7.1	7.1
	教育、学習支援業	11	45.5	36.4	18.2	36.4	9.1	45.5	36.4	18.2	9.1	-	-
	医療、福祉	62	27.4	24.2	21.0	11.3	-	19.4	41.9	24.2	29.0	4.8	3.2
	サービス業	87	52.9	29.9	19.5	17.2	24.1	23.0	17.2	23.0	17.2	13.8	1.1
	その他	49	49.0	34.7	22.4	18.4	14.3	14.3	14.3	8.2	10.2	8.2	2.0
管理性職・別	男性 管理職	55	41.8	20.0	34.5	38.2	30.9	18.2	10.9	21.8	16.4	3.6	-
	非管理職	97	47.4	23.7	24.7	40.2	41.2	21.6	14.4	17.5	12.4	3.1	5.2
	女性 管理職	25	60.0	44.0	32.0	28.0	24.0	16.0	8.0	16.0	12.0	4.0	-
	非管理職	266	47.0	36.8	22.9	16.9	15.0	24.8	23.3	15.0	16.2	9.0	1.9

問26. あなたの会社における女性の管理職登用促進にあたって、重要なことは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

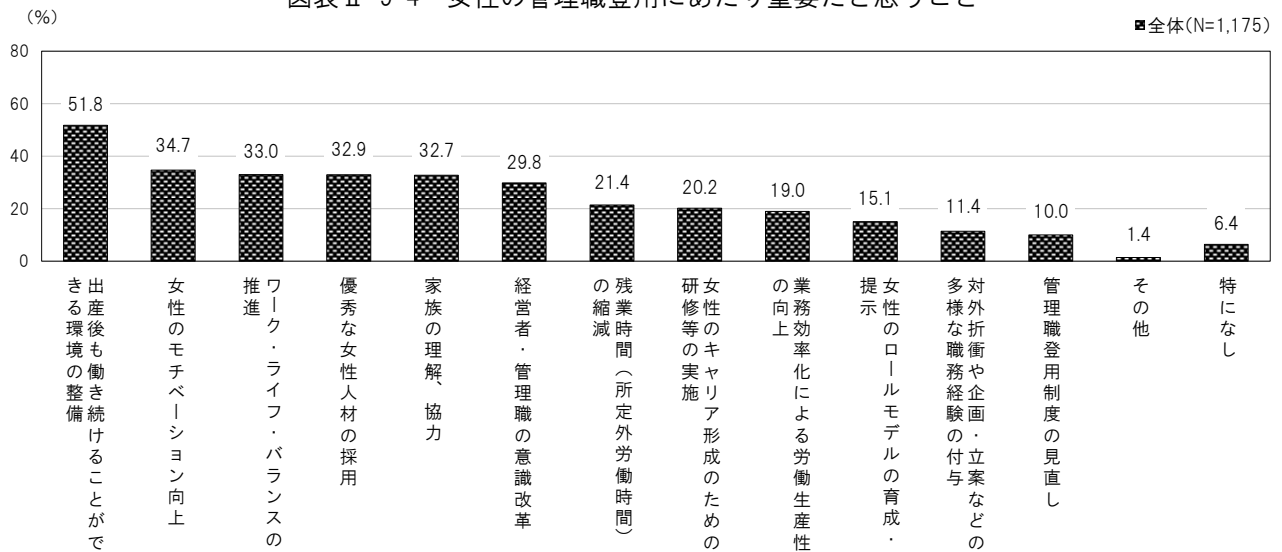
(4) 女性の管理職登用促進にあたり重要だと思うこと

女性の管理職登用促進にあたり重要だと思うことをみると、「出産後も働き続けることができる環境の整備」(51.8%)が最も高く、次いで「女性のモチベーション向上」(34.7%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(33.0%)、「優秀な女性人材の採用」(32.9%)、「家族の理解、協力」(32.7%)となっている。

性別にみると、男性では「優秀な女性人材の採用」の割合が女性に比べ高くなっており、女性では「家族の理解、協力」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「経営者・管理者の意識改革」、「残業時間(所定外労働時間)の縮減」、「出産後も働き続けることができる環境の整備」などの割合が男性に比べ高くなっている。

性・管理職別にみると、男性管理職では「優秀な女性人材の採用」、女性管理職では「家族の理解、協力」の割合が最も高くなっている。また、男女いずれも非管理職では「出産後も働き続けることができる環境の整備」の割合が最も高くなっている。

図表Ⅱ-9-4 女性の管理職登用にあたり重要だと思うこと





§ 3. 正社員調査

		(%)															
		サンプル数	出産後も働き続けることができる環境の整備	女性のモチベーション向上	ワーク・ライフ・バランスの推進	優秀な女性人材の採用	家族の理解、協力	経営者・管理職の意識改革	残業時間（所定外労働時間）の縮減	研修等の実施	女性のキャリア形成のための業務効率化による労働生産性の向上	女性のロールモデルの育成・提示	対外折衝や企画・立案などの多様な職務経験の付与	管理職登用制度の見直し	その他	特になし	無回答
全 体		100.0 1,175	51.8 609	34.7 408	33.0 388	32.9 387	32.7 384	29.8 350	21.4 252	20.2 237	19.0 223	15.1 177	11.4 134	10.0 118	1.4 16	6.4 75	2.4 28
性・年代別	男性 計	422	48.3	33.4	27.5	44.3	25.1	24.6	16.6	19.0	17.3	15.9	13.3	10.2	2.1	5.5	1.2
	24歳以下	12	58.3	25.0	25.0	50.0	33.3	33.3	-	25.0	8.3	8.3	-	8.3	-	8.3	-
	25～29歳	31	41.9	12.9	22.6	32.3	16.1	25.8	19.4	19.4	29.0	9.7	3.2	19.4	-	12.9	-
	30～34歳	49	57.1	34.7	38.8	44.9	30.6	14.3	26.5	26.5	12.2	20.4	12.2	8.2	4.1	2.0	-
	35～39歳	52	55.8	28.8	26.9	38.5	28.8	36.5	21.2	17.3	23.1	25.0	21.2	9.6	1.9	5.8	-
	40～49歳	159	51.6	38.4	28.3	42.1	27.7	23.3	15.1	16.4	18.9	16.4	13.2	10.1	2.5	3.1	1.9
	50～59歳	97	40.2	37.1	25.8	51.5	20.6	24.7	14.4	18.6	13.4	10.3	12.4	9.3	2.1	7.2	1.0
	60歳以上	22	27.3	22.7	13.6	54.5	13.6	22.7	9.1	22.7	9.1	18.2	22.7	9.1	-	9.1	4.5
	女性 計	746	54.0	35.7	36.3	26.8	37.0	32.8	24.1	21.0	20.1	14.7	10.5	9.9	0.9	7.0	2.5
	24歳以下	46	78.3	41.3	34.8	17.4	34.8	17.4	39.1	23.9	19.6	17.4	4.3	6.5	-	4.3	-
	25～29歳	91	78.0	44.0	44.0	26.4	40.7	24.2	36.3	22.0	25.3	13.2	9.9	8.8	-	2.2	2.2
	30～34歳	95	72.6	37.9	48.4	23.2	40.0	25.3	28.4	20.0	23.2	20.0	8.4	6.3	-	7.4	2.1
35～39歳	88	59.1	30.7	38.6	19.3	40.9	34.1	22.7	14.8	22.7	13.6	8.0	14.8	1.1	4.5	3.4	
40～49歳	222	45.0	36.9	35.1	26.6	34.2	37.8	24.3	22.5	21.6	15.8	13.1	8.6	1.8	10.4	1.8	
50～59歳	166	41.6	31.9	30.7	36.1	38.6	41.0	13.9	24.1	15.1	13.9	13.3	14.5	-	4.8	1.8	
60歳以上	37	16.2	24.3	16.2	27.0	21.6	24.3	13.5	8.1	8.1	2.7	2.7	2.7	5.4	16.2	13.5	
管理職・別	男性 管理職	177	42.9	37.3	30.5	52.0	26.6	22.6	18.1	19.8	20.9	14.7	19.2	10.2	2.8	3.4	1.1
	非管理職	243	52.3	30.9	25.5	38.7	24.3	26.3	15.6	18.5	14.8	16.9	9.1	10.3	1.2	7.0	1.2
	女性 管理職	82	41.5	35.4	31.7	28.0	51.2	35.4	29.3	18.3	20.7	15.9	9.8	12.2	3.7	3.7	2.4
	非管理職	660	55.6	35.8	37.0	26.5	35.0	32.6	23.3	21.5	20.0	14.7	10.6	9.7	0.6	7.3	2.6

## 10. 行政への要望

問27. あなたは今後一層、男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

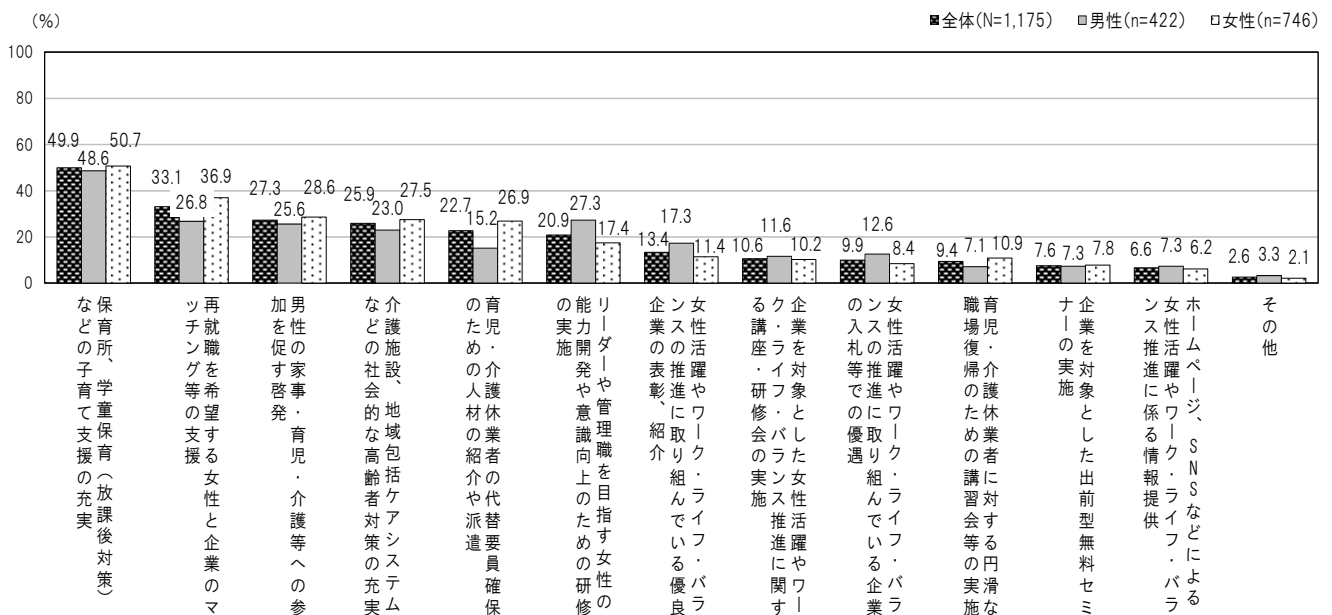
### (1) 男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために行政に望むこと

男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために行政に望むことをみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（49.9%）が最も高く、次いで「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（33.1%）、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」（27.3%）、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」（25.9%）、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」（22.7%）となっている。

性別にみると、男性では女性に比べ「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」の割合が高く、女性では男性に比べ「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」などの割合が高くなっている。

性・管理職別にみると、いずれも「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が最も高く、女性管理職ではこれに次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」の割合が、男性管理職では「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」の割合が高くなっており、非管理職では男女いずれも「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-10-1 男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために行政に望むこと



(%)

		サンプル数	保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実	再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実	育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣	リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施	企業の表彰・紹介	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組みの優良企業への表彰・紹介	企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー・研修会の実施	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する優遇	職場復帰のための講習会等の実施	育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供	ホームページ、SNSなどによる女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進	その他	無回答
全体		100.0 1,175	49.9 586	33.1 389	27.3 321	25.9 304	22.7 267	20.9 245	13.4 158	10.6 125	9.9 116	9.4 111	7.6 89	6.6 77	2.6 30	3.6 42			
性・年代別	男性計	422	48.6	26.8	25.6	23.0	15.2	27.3	17.3	11.6	12.6	7.1	7.3	7.3	3.3	2.6			
	24歳以下	12	25.0	33.3	66.7	8.3	8.3	25.0	8.3	33.3	8.3	-	8.3	8.3	-	8.3			
	25～29歳	31	29.0	19.4	25.8	12.9	12.9	29.0	19.4	16.1	6.5	12.9	9.7	19.4	6.5	3.2			
	30～34歳	49	44.9	24.5	26.5	18.4	12.2	24.5	18.4	16.3	26.5	8.2	-	4.1	4.1	2.0			
	35～39歳	52	55.8	19.2	23.1	15.4	17.3	28.8	25.0	5.8	13.5	9.6	5.8	11.5	1.9	1.9			
	40～49歳	159	50.3	30.8	27.7	20.8	18.2	25.8	19.5	8.2	11.9	6.3	8.2	5.0	5.0	2.5			
	50～59歳	97	54.6	27.8	15.5	37.1	12.4	27.8	13.4	9.3	11.3	6.2	9.3	8.2	1.0	1.0			
	60歳以上	22	40.9	22.7	36.4	27.3	13.6	36.4	-	31.8	-	4.5	9.1	-	-	9.1			
	女性計	746	50.7	36.9	28.6	27.5	26.9	17.4	11.4	10.2	8.4	10.9	7.8	6.2	2.1	3.6			
	24歳以下	46	50.0	34.8	26.1	6.5	10.9	19.6	26.1	6.5	21.7	13.0	8.7	19.6	-	2.2			
25～29歳	91	49.5	37.4	35.2	16.5	33.0	12.1	9.9	8.8	13.2	15.4	7.7	8.8	2.2	2.2				
30～34歳	95	61.1	34.7	36.8	10.5	34.7	16.8	14.7	7.4	9.5	9.5	7.4	8.4	1.1	3.2				
35～39歳	88	56.8	39.8	29.5	18.2	23.9	11.4	9.1	15.9	12.5	14.8	5.7	2.3	4.5	4.5				
40～49歳	222	48.6	39.6	23.0	39.6	28.8	19.4	9.9	10.8	6.3	9.0	8.6	4.1	2.3	2.3				
50～59歳	166	45.8	36.1	28.3	36.7	24.1	21.1	12.0	10.8	4.2	9.6	8.4	4.8	1.8	4.2				
60歳以上	37	45.9	24.3	24.3	29.7	21.6	16.2	-	5.4	-	8.1	5.4	5.4	2.7	13.5				
管理性・職別	男性 管理職	177	53.7	26.6	19.2	24.3	15.8	33.3	18.6	10.2	11.3	6.2	8.5	4.0	3.4	2.8			
	男性 非管理職	243	44.9	26.7	30.5	21.8	14.8	23.0	16.5	12.8	13.6	7.8	6.6	9.9	2.9	2.5			
	女性 管理職	82	51.2	28.0	18.3	40.2	23.2	24.4	14.6	12.2	7.3	9.8	7.3	4.9	-	4.9			
	女性 非管理職	660	50.8	38.0	29.7	25.9	27.6	16.7	10.9	10.0	8.6	11.1	7.9	6.4	2.4	3.2			

問28. 職場における女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関して、日頃感じていることやご提案など自由にご記入ください。

(2) 自由意見

(一部抜粋)

No	内容
1	子育て、介護については、まだまだ女性の負担比率が大きい。
2	フルタイムで仕事をする女性が増える中、男性が家事・育児を手伝うのではなく、自分の仕事として意識できる社会になるといいと思う。
3	保育、学童保育等の施設増。
4	職場に固定的な役割分担意識が残っている。
5	結婚・出産後も女性が働きやすい職場づくりができれば、女性の社会進出も見込めると思う。
6	昇給・昇格について男女格差が大きい。
7	管理職の意識改革が必要。
8	育児・介護休業の取得により、周囲の負担が増えている。取得者だけではなく、それを支えている人も、きちんとケアされる職場であってほしい。
9	男性の意識向上のための研修が必要。
10	多様な休暇制度の充実が必要。
11	育児・介護に関する施設利用に対する金銭的な支援・補助が必要。
12	小さい事業所では産休や育休の実績もなく、周囲の負担も考えると大変だと思う。
13	シフト制で勤務時間や休みもバラバラ。仕事と家庭の両立のために全員の意見を聞いていたら仕事になりたない。
14	業種によってかなり温度差が感じられる。また地域によっても考え方に隔たりがある。
15	業種によっては人手不足で、有休も満足に取れない会社も多い。休む場合も周りに迷惑をかけてしまうので、人材確保に対する支援を行ってほしい。
16	育休や産休中の代替要員の確保のための補助があれば。
17	年休の取得、残業時間削減の推進が必要。
18	男性が子育てのために休むことを、会社は理解してほしい。
19	子どもが病気の時には休める職場環境。
20	性別に応じた特性を生かせる取り組みが必要。
21	家事育児に関する制度の充実。
22	女性も長く働くことのできる環境の整備。
23	最低賃金の底上げ。
24	休みを取りやすい職場の環境や、職員の理解、日ごろのコミュニケーションが大切。
25	リーダーであるがゆえに、残業や持ち帰りが多い。
26	女性の活躍は昇進・昇格で測られるものでなく、適材適所で職責を果たされるべきではないか。
27	女性活躍推進には、家族、パートナーの協力が不可欠。
28	セクハラ・パワハラ対策が必要だと思う。