



福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査 報告書

令和元年度
福岡市

目次

I. 調査概要	1
II. 調査結果	3
§ 1. 調査結果の総括	3
1. 本調査の目的と女性労働をめぐる法的整備	3
2. 総括分析	4
(1) 調査対象者について	4
(2) 非正規雇用労働者について	4
(3) ハラスメント対策について	6
(4) ワーク・ライフ・バランスについて	6
(5) 女性の活躍推進について	9
(6) 行政への要望について	11
§ 2. 事業所調査	13
1. 事業所の概要	13
(1) 事業所の区分	13
(2) 業種	13
(3) 常時雇用する労働者数	14
2. 常用労働者数	15
(1) 労働者数	15
3. 平均勤続年数	17
(1) 労働者の平均勤続年数	17
4. 残業時間と年次有給休暇取得率	18
(1) 残業時間	18
(2) 年次有給休暇取得率	19
5. 管理職人数	20
(1) 役職別の総数と女性管理職の割合	20
(2) 女性管理職が少ない（全くいない）理由	22
6. 非正規雇用労働者	23
(1) 非正規雇用労働者の職務と責任	23
(2) 待遇差をなくすための規定の整備に向けての対応状況	25
(3) 非正規雇用労働者の活用方法	26
7. ハラスメント対策	27
(1) ハラスメント対策への取組み	27
(2) セクシュアル・ハラスメント防止への取組み	29

8. 育児休業制度	30
(1) 出産者数と育児休業取得者数	30
(2) 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況	31
(3) 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること	32
(4) 男性が育児に参加すること	33
(5) 男性の育児休業の取得を促進しているか	34
(6) 男性の育児休業の取得促進のために行っている取組み	35
(7) 男性の育児休業取得における課題	36
9. 介護休業制度	37
(1) 介護休業の取得状況	37
(2) 復職状況	37
(3) 仕事と介護の両立支援としての取組み	38
10. ワーク・ライフ・バランス	40
(1) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知	40
(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性	42
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由	45
(4) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度	47
(5) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取組み	49
(6) 年次有給休暇取得を促進するための取組み	51
(7) 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取組み	53
11. 女性の活躍推進	55
(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況	55
(2) 行動計画を策定する予定がない理由	56
(3) 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めているか	57
(4) 女性活躍推進への取組みを進めている理由	59
(5) 女性活躍推進のための具体的な取組み	61
(6) 女性活躍推進のための具体的な環境整備	62
(7) 取組みを実施しての効果と事例	63
(8) 女性の活躍を進める上での課題	65
(9) 女性の管理職登用促進にあたり重要なことと事例	67
12. 行政への要望	69
(1) 行政への要望	69
(2) 自由意見	71

§ 3. 正社員調査	73
1. 回答者の属性	73
(1) 回答者の属性	73
2. 勤務先の事業所	75
(1) 業種	75
(2) 従業員数	76
3. 勤務状況	77
(1) 職務上の地位	77
(2) 職種	78
(3) 勤続年数	79
(4) 職業経験	80
4. 働いている理由など	81
(1) 働いている理由	81
(2) 仕事について感じていること	82
(3) 働きやすさや評価	83
5. 昇進	84
(1) 最近3年間の職務上の地位の変化	84
(2) 今後の昇進意向	85
(3) 目指している最も高い役職	86
(4) 昇進したい理由	87
(5) 昇進したいと思わない理由	88
(6) 職場における男女の取扱いに対する意識	89
6. ワーク・ライフ・バランス	96
(1) ひと月あたりの平均残業時間	96
(2) 生活の中での時間の使い方	97
(3) 最近3年程度の働きやすさについての変化	100
(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	101
(5) 女性が職業を持つことに対する考え方	103
(6) 男女の役割分担	104
7. 育児・介護休業制度	106
(1) 育児休業制度の利用についての認知	106
(2) 育児休業制度の利用状況	108
(3) 育児休業制度を利用しない理由	110
(4) 育児と仕事の両立のために会社であればよいサポート制度	111
(5) 介護休業制度の利用状況	112
(6) 介護休業制度を利用しない理由	113
(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	114

6. 賃金と年収	151
(1) 1時間当たりの賃金	151
(2) 正社員と比べた賃金の意識	152
(3) 年収	153
7. 勤務先や行政への要望	154
(1) 働きやすさについての変化	154
(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況	155
(3) 勤務先への希望	156
(4) 行政への要望	157
(5) 自由意見	159
§ 5. 事業所ヒアリング調査	161
1. 調査の概要	161
(1) 実施概要	161
(2) 質問項目	161
2. 調査結果	162
参考資料（調査票）	171

<<調査概要>>

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、「福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）」の策定に向けて、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進のための施策を実施する上での基礎資料とするものである。

2. 調査地域

福岡市全域

3. 抽出方法

(1) 事業所調査

総務省「事業所母集団データベース（平成29年次フレーム）」を基に、従業員5名以上の福岡市内民間事業所を対象に、業種別構成比に従い無作為に抽出した2,000事業所

(2) 正社員調査

調査対象事業所に勤務する正社員 男女別、管理職非管理職別 各2,000人(合計8,000人)

(3) 非正規雇用労働者調査

調査対象事業所に勤務する非正規雇用労働者 2,000人

(4) 事業所ヒアリング調査

福岡市に所在のある女性活躍推進に関する取組みを進めている事業所

4. 調査方法

事業所調査、正社員調査、非正規雇用労働者調査は郵送配布－郵送回収
事業所ヒアリング調査は、調査員の訪問による聞き取り調査

5. 調査期間（郵送調査分）

令和元年11月8日～11月30日（基準日：令和元年10月1日）

6. 調査票配布・回収状況（郵送調査分）

調査対象数に対する回収率は、以下のとおりである。

調査対象者	配布数	有効回収数	有効回収率
事業所	2,000事業所	375事業所	18.8%
正社員	8,000人	1,175人	14.7%
非正規雇用労働者	2,000人	252人	12.6%

7. 調査機関

調査主体：福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課

調査実施機関：株式会社サーベイリサーチセンター九州事務所

結果の記載方法および利用上の注意

- ①数表、図表、文中に示すN、nは、回答率算出上の標本数である。
N＝標本全数
n＝該当数（その質問を回答しなくてよい人を除いた数）
- ②数表、図表に示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮して表記している場合があるので詳細は巻末の調査票を参照のこと。
- ③文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものをまとめて表す場合は『 』で表記している。
- ④各選択肢の回答率（％）は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合がある。
- ⑤各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が100%を超える場合がある。
- ⑥2つ以上の選択肢を合計して表す率については、各選択肢の合計数から算出しているため、選択肢個々の回答率の合計とは同じにならない場合がある。
- ⑦項目によっては、数表、図表中で対象者を限定して表示している場合があるため、回答者数と合わない場合がある。

<<調査結果>>

II. 調査結果

§ 1. 調査結果の総括

福岡ジェンダー研究所・西南女学院大学
倉富 史枝

1. 本調査の目的と女性労働をめぐる法的整備

2015（平成 27）年に、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、2016（平成 28）年に全面施行された。

福岡市においては、「福岡市男女共同参画を推進する条例」（2004（平成 16）年に施行）で、男女共同参画推進への取組みは事業者の役割として定められている。同条例に基づき 2016（平成 28）年に策定された「福岡市男女共同参画基本計画（第 3 次）」の基本目標 3 に「仕事と生活の調和を実現できる社会」を、基本目標 4 に「働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会」を掲げている。この 2 つの目標は、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に基づいた「福岡市女性の活躍推進計画」に位置付けられている。

本調査は、「福岡市女性の活躍推進計画」策定以降の市の取り組みの成果を検証するとともに今後の課題について検討し、次期の計画を策定するための基礎データを得る目的で実施した。また、市では、2014（平成 26）年度にも今回と同様の調査を行っているため、今回の結果を 5 年前のものと比較して経年変化をみることができる。

ここで、本調査に関連した女性労働をめぐる法的整備の状況を振り返る。1985（昭和 60）年に男女雇用機会均等法が公布され、その後、2016（平成 28）年までに複数回改正が重ねられ、雇用の場での性別による差別解消を目指して法的整備がなされてきた。また、同法ではセクシュアルハラスメント防止対策の措置義務も事業主に定められており、2019（令和元）年には労働施策総合推進法が改正され、セクハラやパワーハラスメント防止に関する事業主の責務が明確化されるなど実効性の向上が図られている。

仕事と家庭の両立支援については、1991（平成 3）年に育児休業法が公布され、1995（平成 7）年に育児・介護休業法に改正された。また、2003（平成 15）年公布の次世代育成支援対策推進法では、子どもを育成する雇用者への子育て支援のための雇用環境整備が事業主に求められた。さらに、2007（平成 19）年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、性別に関わらず雇用労働者が家庭的責任を担うための環境整備に向け、国や市や事業主の取り組みが進められてきた。

女性を中心に拡大したパートタイム労働については、適切な雇用管理が行われるよう 1993（平成 5）年にパートタイム労働法が公布された。同法は、2018（平成 30）年にパートタイム・有期雇用労働法に改正され 2020（令和 2）年 4 月 1 日（中小企業は 2021（令和 3）年 4 月 1 日）から施行予定で、非正規雇用労働者と正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化される。

これらの法律も踏まえて、本調査の分析を進める。

2. 総括分析

(1) 調査対象者について

今回調査の対象者事業所の有効回収率は2割弱と低く、回答した事業所は女性活躍推進に対して関心があったり、ある程度取り組みが進んでいたり、という偏りがあることが推測される。また、正社員調査と非正規雇用労働者調査は、事業所が対象労働者に調査票を配布しており、雇い主との良好な関係にある労働者が多いというバイアスもある。したがって、分析においては、以上のようなバイアスを考慮して行う必要がある。

事業所の区分は、「支社・支店等」が4割を超えて高く、また、「単独事業所」も約4割ある。本社（本店）、支社（支店）等全体を含めた常時雇用する労働者数は、「30人以下」が4割半ばで高いのは単独事業所が多いためであろうが、『101人以上』の合計も約4割でこれは、支社・支店の場合の本社の規模が大きいためといえる。常用労働者数の女性の割合は、全体で見ると約5割だが、雇用形態別にみると、正社員では3割半ばと低く、逆に非正規雇用労働者は6割半ばと高く、男性よりも非正規雇用者が多い。平均勤続年数は、正社員では女性が男性よりも短く、非正規雇用労働者では女性が男性より長い傾向がある。

(2) 非正規雇用労働者について

事業所調査において、非正規雇用労働者の職務と責任が正社員とほとんど同じ人がいるかどうかについては、「いる」は約2割となった。いる場合に、非正規雇用者全体に占める割合がどの程度かについては、「1割未満」が4割弱で最も高く、一方、「5割以上」が約3割に上る。非正規雇用労働者の活用についての方針については、「正社員の補助として使っていきたい」が5割を超えて最も高く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が約4割で高い。

以上の事業所調査に対して、非正規雇用労働者調査の結果をみってみる。

業務内容では、女性では「正社員の補助的業務」が約半数、「比較的短期間で慣れる業務」が3割半ばで上位の2項目となった。男性では「正社員の補助的業務」と同率で「経験や技術の評価された専門的または特殊な業務」が3割で最も高く、次いで、「一定の経験年数が必要」「基幹的な重要度の高い業務」「管理的業務」が女性よりも高い。性別で業務内容は異なっており、事業所調査での活用の中心的2つの方針と照らし合わせると、正社員の補助は女性、基幹は男性と分かれている。

雇用契約書を結んだ方法については、「雇入通知書などの文書による」が約7割で高いものの、「口頭による」が2割ある。雇用期間の定めについては、「期間は定められていない」は女性の約4割に対し男性は1割半ば、「期間は定められている」は男性の8割に対し女性は5割である。女性の年収は、夫の扶養家族となる130万円未満が5割を占めている。賃金は、女性は「800円台」「900円台」を合わせると5割で、男性は「1500円以上」が3分の1を占めており、低い金額に女性が多い。

働いている理由は、男女とも「生活のための収入を得る」が9割近くに上る。女性では「生きがい・社会とのつながり」「自分自身の成長」が男性より高く、女性では自己実現のために働く場合も男性よりも多い。

職場での働きやすさについては、女性は男性よりも「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」は男性より 34.6 ポイント、「時間の融通がつきやすい」が 23.8 ポイント高くなっている。非正規雇用という働き方を選んだ理由は、女性では特に「勤務時間・日数（自由度、身近さ、残業のなさ）」が最も高く、次いで「勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさなど）」が上がっており、自分の都合にあった働き方への評価が高い。

正社員での就労経験のある人が退職した理由は、女性は「結婚のため」が 4 割弱、「出産・育児のため」が 2 割強にのぼる。男性は「定年制のため」が中心となっている。「結婚のため」「出産・育児のため」のほか「家族介護のため」「家庭との両立が困難になったため」「職場に結婚・出産退職の慣行があったため」で退職した女性では、育児や介護との両立できる環境があれば正社員で就労を「継続した」が約 4 割、特に 40 歳から 59 歳で高く、両立支援策の重要性が示唆される。

今後の希望する働き方は、女性では「非正規雇用労働者」が 5 割を超えており、特に 35 歳以上で高く、次いで「正社員」は 3 割半ばで 34 歳以下の年齢の低い層で高い。年収 130 万円以下の人では「非正規雇用労働者」が 6 割以上と現状と同じ働き方が多いが、年収 130 万円以上では「正社員」が 4 割半ばあり転換を望む人は多い。正社員を希望する理由は、「昇給、賞与、退職金がある」は女性で約 8 割と最も高く、「非正規と比較し賃金が高い」は女性で約 6 割と高く、年収 130 万円以上では 7 割弱で高い。現状、扶養家族にならない働き方の場合には収入を理由に正社員志向が高い。

この 3 年間の働きやすさについては、女性では「変わらないがもともと働きやすい」が 6 割を超えて高く、「以前より働きやすくなった」の 2 割を合わせると 8 割強の人が働きやすいと回答している。勤務先に望む制度や施設では、女性では、「賃金（時給単価等）を上げる」「賞与（ボーナス）を支給する」「退職金制度を導入・改善する」が男性より高く、正社員の希望理由と重なっている。

なお、パートタイム・有期雇用労働法について、事業所調査では、非正規雇用労働者と正規雇用との不合理な待遇差をなくすための規定について、「規定済、対応済」は約 3 割、「施行期日までの整備に向けて準備中」は 3 割強、「対応を検討中」は約 2 割で、整備は進んでいる。「義務づけられることを知らない」「未検討」を合わせて 1 割強と少ないものの従業員規模 30 人以下では 2 割強と高い。一方、非正規雇用労働者調査では、同法への認知は、「知らない」が 5 割弱で「法律の内容まで知っている」はわずかで、当事者の非正規雇用労働者では認知は低い。

以上のことより、本調査において、非正規雇用労働者は全般に働きやすい環境にあるといえるが、女性は年収を 130 万円未満に収めた扶養内の働き方が半数を占めており、短時間の、補助的な業務内容に従事する状況が定着している。年収 130 万円以上で夫の扶養家族になっていない女性では、賃金や賞与などの正社員との格差に対し、正社員への転換も含め待遇改善への希望は高い。事業所へは、改正されたパートタイム・有期雇用労働法に基づいた待遇改善の促進を働きかけ、非正規雇用労働者には法律の認知を高める必要がある。

(3) ハラスメント対策について

事業所調査において、ハラスメント対策に取り組んでいるかについては、「セクシュアルハラスメント」が6割半ばで最も高く、51人以上の従業員規模では8割前後と高くなっている。次いで「パワーハラスメント」が4割半ば、「マタニティハラスメント」が3割半ばで続き、どちらも501人以上の従業員規模で高くなっている。「取り組んでいない」は約3割あり、30人以下の従業員規模では半数を超える。セクシュアルハラスメント対策の具体的な取組みとしては、「セクハラは許さないという方針を立て周知」が7割弱と最も高い。「セクハラに関する相談窓口を設置」が約6割で従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がある。「就業規則等で、セクハラの防止対策措置を規定」が5割半ばとなった。

正社員調査で、この3年間のセクシュアルハラスメントの被害についてみると「女性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」は、男性14.0%、女性は11.9%で男性がやや上回り、女性は39歳以下で高くなっている。「男性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」は男性が2.8%、女性が2.1%であった。「自分が被害を受けたことがある」は、女性が9.5%、男性2.8%で女性が男性を上回り、女性では39歳以下の年齢の低い層で高く、男性は30～34歳の年齢層でやや高くなっている。被害を見聞きした人の対応については、「被害者の相談にのった」は女性では約4割、男性は約3割と女性の方が高い。「会社の上司、相談窓口相談した」も女性の方が高い。「加害者に注意した」は男性の方が高く、男女とも40歳以上で高くなっている。「何もしなかった」が男性では最も高く4割を超え高くなっている。また、管理職では男女とも「加害者に注意した」「被害者の相談にのった」が非管理職よりも高くなっており、管理職の役割として対応していることがわかる。自分が被害を受けた時の対応については、「無視または我慢した」が女性では6割弱で高く、男性は2割弱にとどまる。「会社の上司、相談窓口相談した」は男性では4割で最も高く、女性は2割弱にとどまる。「家族または友人・知人に相談した」「同僚に相談した」などは女性では2割を超えるが、男性は全くない。「相手に抗議した」「相手にやめるよう頼んだ」は、男性が女性を上回る。

セクハラ被害を受けながら何もしない人は多く、被害が潜在化していることが推測される。セクハラやパワハラ等ハラスメント対策は、事業主の義務が法制化されている。従業員規模の小さな事業所でも対策を進められるよう、事業所を対象にした一層の情報提供が必要である。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

事業所調査のワーク・ライフ・バランスの認知度は、「知っている」が6割強であり、従業員規模が大きくなるほど高く、501人以上では8割半ばとなっている。ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みは「取り組む必要がある」が4割強で前回調査より18ポイント高く、意欲は高くなっている。「どちらかといえば取り組む必要がある」を合わせると7割半ばが『取り組む必要がある』と回答している。『取り組む必要がある』の理由の1位は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」で7割半ばと高い。2位は「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が5割弱で、前回調査より10ポイント高くなっており、近年の労働力不足が背景にあるといえる。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の導入状況を尋ねた上で、制度がある場合の利用状況を性別でみると、女性の利用は「地域限定正社員制度」が7割で最も高く、「育児・介護のための短時間勤務制度」「自己研鑽のための短時間勤務制度」「短時間正社員制度」が男性より高く、勤務時間を調整できる制度の利用が高い。また、女性では「非正規雇用労働者のうち希望するものを正社員に登用する制度」「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」も男性より高く、非正規雇用と正規雇用との間の柔軟な移動に関する制度の利用が高い。その他の事業所の取組みとしては、「年次有給休暇取得の促進」が約8割、「残業時間の縮減」が約7割でこの2つに集中している。「年次有給休暇取得の促進」については、2019（平成31）年4月1日から、原則10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に毎年5日間の有給休暇を取得させることが使用者に義務付けられた。有給休暇取得促進のための具体的な取組みとして、「半日、時間単位での取得の制度化」が6割半ばで最も高い。「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」は100人以下の従業員規模で高く、規模の小さい事業所ではお互いにフォローしやすいことが推測される。残業時間の縮減のための具体的な取組みについては、「振替休日の徹底」「労働時間の見える化」「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」が約4割で上位の項目となった。

以上の事業所調査に対し、正社員調査のワーク・ライフ・バランスの結果をみてもみる。

生活の中での時間の使い方では、希望としては「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが男女とも高いが、男性の29歳以下、女性の25歳以上から34歳以下では「家庭生活」を優先したいが高く、年代の若い層では家庭優先の希望が高い。現実の時間の使い方をみると、「仕事」を優先しているが男女とも最も高く、希望とは異なり現実には仕事優先の生活になっていることがわかる。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、男女とも1位は「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」、2位は「経営者や管理職の意識改革」で、事業所調査結果よりも大局的な取組みが求められている。「職場風土の改革」は男性では女性より約10ポイント高くなっており、特に男性の35～39歳では「経営者や管理職の意識改革」が約7割と高いのをはじめ、ほぼすべての取組みで他の年齢層より割合が高く、子育て世代の男性では多様な要望が多いことがわかる。

育児休業の取得率について、事業所調査では、男性5.1%、女性94.9%で、女性は全国平均を上回っているが男性は下回っている（「平成30年度雇用均等事業所調査（常用労働者5人以上）」では男性6.16%、女性82.2%）。回答した事業所は比較的女性の活躍推進に関心があり女性が育児休業を取得しやすい就労環境が整っていると推測されるが、そのような就労環境は男性の育児休業取得には反映されていないようだ。女性の正社員の結婚や出産後の就業継続状況については、「正社員として働きつづける人がほとんどである（8割以上）」が4割で従業員規模が50人以下では3割に満たない。育児休業取得率と比べると就業継続する女性の割合は低く、育児よりも結婚を契機に退職する女性が多いことが推測される。女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職することについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割で高く、特に、51人以上従業員規模、正社員の女性割合が30%以上の事業所で高い。「一旦退職しても育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」は約2割で次に続く。女性の就労継続への要望は事業所では高い。

男性の育児参加については、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が半数を占めて「積極的に参加したほうがよい」を上回り、事業所の姿勢は消極的であり、特に、従業員規模が300人以下では顕著である。男性の育児休業取得については、「促進していない」が6割半ばで「促進している」を約40ポイントも上回る。従業員規模が大きくなるほど、「促進している」の割合は高まる傾向がある。促進している事業所の取組みは、「個別に対象者本人への働きかけをする」が4割半ば、「処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する」が約4割で、この2項目に集中している。男性の育児休業取得における課題としては、「代替要員の確保が困難である」が5割を超えて回答は集中している。これ以下では、「前例がない」「男性自身に育児休業を取る意識がない」が約3割で高い。

正社員調査で育児休業制度についてみると、育児休業制度利用の認知では、「会社の就業規則上利用できることを知っていた」は女性の49歳以下では7割を超えて高いが、50歳以上ではやや低くなっている。男性では女性より認知が低く、特に29歳以下では低くなっていた。育児休業について仮定も含めて利用意向を尋ねたところ、「利用しない」は女性では殆どないが、男性は35歳以上の年齢の高い各層で約4割と最も高い。男性の25歳から34歳では「利用を検討する」が4割から5割と高く、当事者世代では取得に前向きな男性は多く、事業所調査では「男性自身に育児休業を取る意識がない」が3割あったが、利用意向が潜在化している可能性はある。「利用しない」人の理由をみると、「職場に迷惑がかかる」が男性では約5割にのぼる。「収入が減る」は男女とも25歳から34歳で他の年代より高く、「育児休業をとれるような雰囲気でない」は25歳から34歳の女性で4割から5割と高くなっている。育児と仕事の両立のために会社に求めるサポート制度は短時間勤務制度が男女とも1位だが、女性は20ポイント以上男性より高い。女性は「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」「病児のための看護休暇制度」も高く、時間の調整ができる制度が求められている。また、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」も女性の34歳以下で高い。

介護休業制度の取得状況について事業所調査では、全体で「0人」が92.0%を占め、取得状況は低い。仕事と介護の両立支援としての取組みは、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の整備を整える」が4割を超えて最も高いが、2位の「制度を利用しやすい職場づくりを行う」が約2割で他の項目は低く、目立った取り組みは少ないために取得が進んでいないといえる。

介護休業制度について正社員調査をみると、「利用を検討する」が男女とも約5割で高く、利用経験率は低い、利用意向は高い。利用しない人の理由をみると「職場に迷惑がかかる」は男性では4割半ばで最も高い。

正社員調査で、男性の同僚が育児休業または介護休業を取得することについては、男女とも「職場を気にせずに育児（介護）休業を取得してほしい」が最も高く、「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」と肯定的な項目が続き、全て女性の方が高い。「残された社員の負担が増えるので困る」という否定的な項目は男性の方が女性より高く、男女とも40歳以上で高くなっている。一方、女性の同僚が育児休業または介護休業を取得することについては、男女とも「職場を気にせずに育児（介護）休業を取得してほしい」が最も高いが、男性従業員に対するよりも男女とも高くなっている。以下、男性同僚に対してと同じ順で肯定的な項目が続き、いずれも女性の方が高くなっている。「残された社員の負担が増えるので困る」という否定的な項目は、男性は、男性同僚に対して19.0%で女性同僚に対してより9ポイント高く、男性の育児休業に否定的な傾向がある。

以上から、当事者の年代が利用しやすいよう制度の周知を高めるとともに、制度利用を年代の高い層が迷惑と感じないような意識の醸成とともに就労環境整備が求められる。特に、男性の育休取得については、事業所では代替要員の確保の困難を課題としており、育児休業や介護休業取得者がいても、フォローできる体制や仕事の分担の見直しなど、多様な方策を考えられるような情報の提供が求められる。また、女性が仕事と子育ての両立ができる働き方によって昇進や昇格の機会がなくなるコースに追いやられることをマミートラックというが、このようなキャリアコースにならないよう、男性も家庭責任を担える働き方が求められる。男性の育児休業取得に向けて、経営者や管理職の積極的な姿勢をみせて、職場全体の風土改革を進める必要がある。

(5) 女性の活躍推進について

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定は従業員規模 301 人以上の企業では法律で義務化されており、2022（令和4）年4月からは101人以上の企業に策定の義務が拡大されることとなっている。事業所調査では、計画策定について、「策定済み」「策定予定」を合わせた『策定率』は約3割にとどまり、300人以下では従業員規模が小さくなるほど策定率は低くなっている。医療福祉では「策定しなくても取り組みはできる」が高く、医療福祉のような女性率が高い業種では計画を策定しなくても実態では取り組んでいることがうかがえる。計画策定と関係なく女性活躍推進の取り組みを進めている事業所は4割半ばあり、計画の策定率よりは高い。取り組む理由は「優秀な人材の確保・定着」が8割を超え、具体的な取り組み内容は「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」が8割強と高く、多くの事業所では能力主義に基づく人材確保のために女性活躍推進を位置付けているといえる。また、取り組み理由の2番目に「労働力の確保」が上がり、取り組み内容の2番目も「女性正社員の採用拡大」が上がる。リーマンショックで大幅に下がった2009（平成21）年以降有効求人倍率は増加しており、特に、中小企業においては近年人手不足が深刻になっている状況の中で、正社員の確保として女性が注目されているといえる。

女性活躍推進のための取り組みで、「女性管理職の登用目標の設定」は「取り組んでいる」は約3割にとどまるが、「今後取組予定」も3割ある。女性管理職の現状をみると、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.3%で、本調査結果は全国平均（「平成30年度雇用均等基本調査（常用労働者10人以上）」は11.8%）程度といえる。係長職は2割を超えており、今後目標を設定することで、課長職以上の管理職女性が増加することは予測される。調査結果では、女性の管理職が一人もいない事業所は3分の2にのぼっており、目標設定以外にも管理職登用に向けた対策が求められる。女性活躍推進のための環境整備における取り組みでは、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」は今後の予定を含めた『取り組んでいる』が8割半ばと高い。これらの取り組みの効果としては、「女性の労働意欲が向上した」が4割半ば、「女性の就業継続率が向上した」が約4割と高く、「優秀な人材を採用できるようになった」が約3割あり、これらが上位3項目となった。

以上の事業所調査結果に対し、正社員調査の女性活躍推進についての結果をみる。男女とも取組みが『進んでいる』（「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計）は6割に上る。進んでいると感じる理由は、男女とも「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」「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」の2項目が約4割で高いが、男性では「女性の業務範囲が広がっている」が約5割で女性と比べて17ポイント高く、「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」も4割弱で女性よりも10ポイント以上高い。一方、取組みが進んでいないと感じる理由は「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」が男女とも4割半ばで一番高いが、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4割弱で女性を約20ポイント上回り、女性では「男性優位の考え方が変わっていない」が4割弱で男性を約15ポイント上回っている。正社員が女性活躍推進を感じる物差しは女性管理職や活躍する女性の数、両立支援制度の充実であるが、男性では業務範囲の幅も指標とされている。女性では、男性優位の意識の解消の度合いも重視されている。

女性の管理職登用促進にあたり重要なことは、男女とも1位は「出産後も働き続けることができる環境の整備」だが、特に女性では年齢が低くなるほど高くなっており、29歳以下では約8割に上る。女性では2位は「家族の理解、協力」で4割弱あり、男性を10ポイント以上上回り、特に女性の25歳から39歳の年齢層、いわゆる就労におけるM字カーブの底にあたる年代で高くなっていった。「ワーク・ライフ・バランスの推進」も男性より約10ポイント高くなっている。男性では「優秀な女性人材の採用」が女性より約18ポイント高くなっている。女性では仕事と家庭の両立できる家庭環境や就労環境が女性管理職増加につながると考え、特に若い年齢層に多いが、男性は優秀さを重視しており、性別による意識の差がある。

最近3年間で昇進した割合は、女性は2割半ばで男性を10ポイント下回る。また、女性は25歳から49歳まで各年代で3割弱と殆ど変わらないが、男性は35～39歳の51.9%をピークにその前後の年代で山を描いており、女性は男性ほど年代による変化がない。また、今後の昇進意向をみると、女性の『昇進したい』は3割半ばで男性を約31ポイント下回る。女性の24歳以下では『昇進したい』は約7割にのぼるが、25歳から39歳までの各年代では4割半ばで推移し、40歳以上では年代が高くなるほど割合が低くなっている。昇進意向のある人がどこまでの役職を目指すかについては、女性は「わからない」が4割で最も高く、「主任・リーダークラス」が2割強で続くが、男性は「部長相当職」が3割、「社長、役員」が3割弱と続き、男性の方が高い地位を望んでいる。昇進したい理由は、女性は男性より「自分自身が成長できる」が高く、特に、35～39歳では約7割と高い。男性は女性より「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」と裁量権の拡大など管理職の仕事内容に結びつく項目が高くなっている。昇進したいと思わない理由は、男女とも「管理職に向いていない」が1位だが、女性では「責任が重くなる」「家庭やプライベートの両立が難しくなる」などが男性より高い。

職場での男女の均等な取扱いについて5項目で尋ねたところ、全ての項目で女性は男性より『均等感』が低く、特に女性の35歳以上は均等感が低くなっている。男女差が大きい項目を見ると、「給与・賞与」で女性は5割強にとどまり男性より17ポイント低く、「昇進・昇格」で女性は約5割で男性を12ポイント下回る。

以上より、家庭生活との両立の困難さが女性の昇進意欲の壁になっていることがわかる。年齢の低い層では昇進への意欲があり均等感もあるが、年齢が高くなるについて不均等を感じ、昇進への意向も低くなっている。女性活躍推進に向けて女性のやる気や能力などを高めるためには、両立支援のための環境整備が重要といえる。

(6) 行政への要望について

男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことでは、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」は、事業所調査、正社員調査、非正規雇用労働者調査のいずれも1位で高い。「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」は事業所、女性の正社員、女性の高齢層の非正規雇用労働者で高い。育児と介護の両立支援は今後も充実が求められる。また、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」は、すべての調査において上位に上がり、女性の職場の均等待遇を進めるには、まずは男性の家庭参画の機運を高める必要があるといえる。「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」は、女性では正社員も非正規雇用労働者も3割半ばで高く、女性が結婚や子育て等で就労を中断しても再就職できる支援も重要である。「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」は事業所では3位、男性正社員では2位に上がり高いが、女性ではあまり高くない。女性の活躍推進には、女性の能力開発や意識向上が確かに必要ではあるが、自主的な意欲を高めるためには、男女が共に家庭責任と職場の責任が両立できるような就労環境の整備を進めることがまずは重要と思われる。

<<事業所調査>>

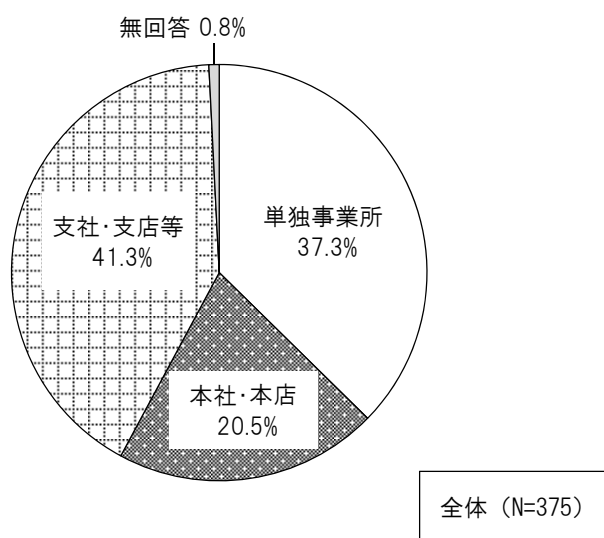
§ 2. 事業所調査

1. 事業所の概要

(1) 事業所の区分

事業所の区分は、「支社・支店等」(41.3%)の割合が最も高く、次いで「単独事業所」(37.3%)、「本社・本店」(20.5%)の順となっている。

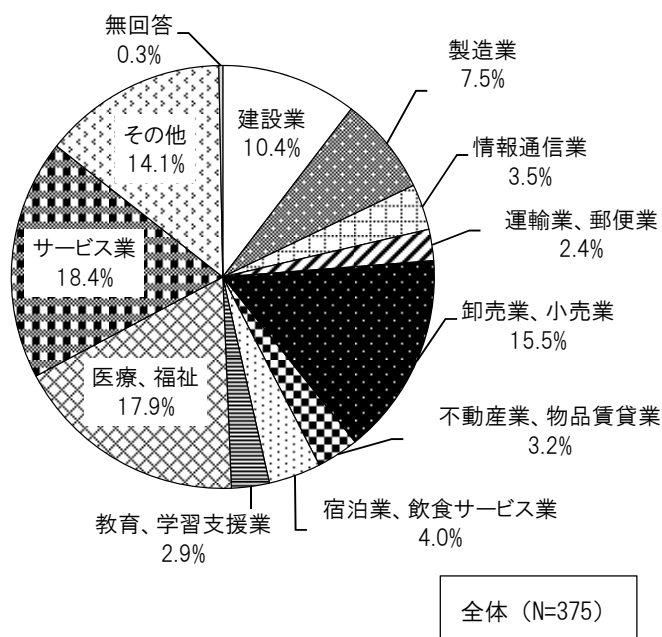
図表 I-1-1 事業所の区分



(2) 業種

業種は、「サービス業」(18.4%)が最も高く、次いで「医療、福祉」(17.9%)、「卸売業・小売業」(15.5%)の順となっている。

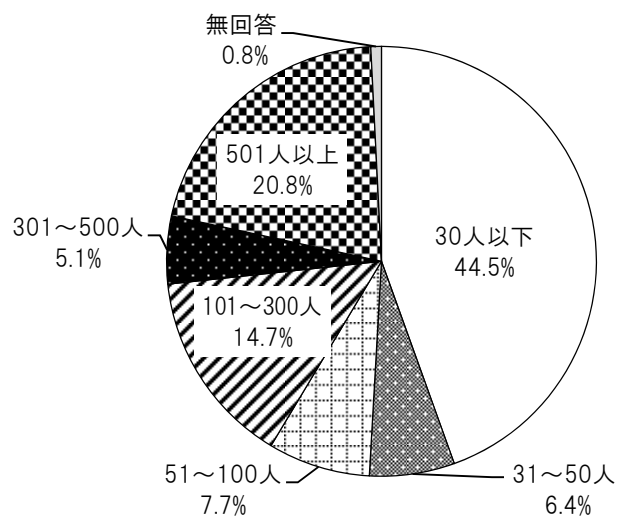
図表 I-1-2 業種



(3) 常時雇用する労働者数

本社（本店），支社（支店）等全体を含めた常時雇用する労働者は、「30人以下」（44.5%）が最も高く、次いで「501人以上」（20.8%）、「101～300人」（14.7%）の順となっている。

図表 I-1-3 常時雇用する労働者数



全体 (N=375)

2. 常用労働者数

問1. 貴事業所の常時雇用する労働者の人数を、正社員および非正規雇用労働者別、男女別にご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

(1) 労働者数

①業種別、従業員規模別の労働者数

業種別に常用労働者数の特徴をみると、宿泊業、飲食サービス業では男女いずれも正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっており、このほか卸売業、小売業、サービス業では、女性の正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっている。

従業員規模別にみると、男性ではいずれの規模別にも、正社員数が非正規雇用労働者数を上回っているが、女性では31～50人、501人以上の規模で、正社員数に比べ非正規雇用労働者数が多くなっている。

図表 I-2-1 労働者数

業種別		(人)											
		全 体	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	運 輸 業、 郵 便 業	卸 売 業、 小 売 業	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	教 育、 学 習 支 援 業	医 療、 福 祉	サ ー ビ ス 業	そ の 他
全 体		32,520	1,079	405	677	923	6,935	586	3,461	9,741	1,932	3,959	2,822
女性	正社員	6,133	128	67	129	51	635	125	64	2,719	899	540	776
	非正規雇用労働者	9,975	14	78	33	24	3,065	46	2,235	2,451	595	796	638
	女性 計	16,108	142	145	162	75	3,700	171	2,299	5,170	1,494	1,336	1,414
男性	正社員	11,535	832	221	478	702	2,198	378	191	3,322	344	1,722	1,147
	非正規雇用労働者	4,877	105	39	37	146	1,037	37	971	1,249	94	901	261
	男性 計	16,412	937	260	515	848	3,235	415	1,162	4,571	438	2,623	1,408
正社員 計		17,668	960	288	607	753	2,833	503	255	6,041	1,243	2,262	1,923
非正規雇用労働者 計		14,852	119	117	70	170	4,102	83	3,206	3,700	689	1,697	899

従業員規模別		(人)						
		全 体	3 0 人 以 下	3 1 5 0 人	5 1 5 1 0 人	1 0 1 5 0 0 人	3 0 1 5 0 0 人	5 0 1 人 以 上
全 体		32,520	1,058	838	1,314	3,227	3,898	22,185
女性	正社員	6,133	264	273	287	809	763	3,737
	非正規雇用労働者	9,975	238	298	284	721	666	7,768
	女性 計	16,108	502	571	571	1,530	1,429	11,505
男性	正社員	11,535	416	182	564	1,368	1,974	7,031
	非正規雇用労働者	4,877	140	85	179	329	495	3,649
	男性 計	16,412	556	267	743	1,697	2,469	10,680
正社員 計		17,668	680	455	851	2,177	2,737	10,768
非正規雇用労働者 計		14,852	378	383	463	1,050	1,161	11,417

②業種別、従業員規模別の労働者に占める女性割合

常用労働者における女性の割合をみると、事業所全体では49.5%となっている。業種別では、「医療、福祉」(77.3%)が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(66.4%)、「卸売業、小売業」(53.4%)、「教育、学習支援業」(53.1%)となっている。

正社員に占める女性の割合は、全体で34.7%、業種別では、「医療、福祉」(72.3%)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(45.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(25.1%)、「不動産業、物品賃貸業」(24.9%)となっている。

非正規雇用労働者に占める女性の割合は、全体で67.2%、業種別では、「医療、福祉」(86.4%)が最も高く、次いで「卸売業、小売業」(74.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(69.7%)、「製造業」(66.7%)となっている。

図表 I -2-2 労働者に占める女性割合

業種別	業種別												その他
	全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業		
常用労働者全体に占める女性の割合	49.5	13.2	35.8	23.9	8.1	53.4	29.2	66.4	53.1	77.3	33.7	50.1	
正社員に占める女性の割合	34.7	13.3	23.3	21.3	6.8	22.4	24.9	25.1	45.0	72.3	23.9	40.4	
非正規雇用労働者に占める女性の割合	67.2	11.8	66.7	47.1	14.1	74.7	55.4	69.7	66.2	86.4	46.9	71.0	

従業員規模別	従業員規模別						
	全体	30人以下	31~50人	51~100人	101~300人	301~500人	501人以上
常用労働者全体に占める女性の割合	49.5	47.4	68.1	43.5	47.4	36.7	51.9
正社員に占める女性の割合	34.7	38.8	60.0	33.7	37.2	27.9	34.7
非正規雇用労働者に占める女性の割合	67.2	63.0	77.8	61.3	68.7	57.4	68.0

3. 平均勤続年数

問2. 貴事業所の正社員および非正規雇用労働者の、男女別の大きな平均勤続年数はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(1) 労働者の平均勤続年数

労働者の平均勤続年数をみると、男性の正社員では「10～15年未満」(27.2%)、「15年以上」(26.7%)の割合が高く、女性の正社員では「5～10年未満」(28.0%)、「10～15年未満」(22.4%)と、男性の方が、勤続年数が長い傾向にある。

図表 I -3-1 平均勤続年数

上段：構成比%、下段：件数

	サンプル数	正社員							非正規雇用労働者						
		3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	該当者なし	無回答	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	該当者なし	無回答
男性	1000	6.1	8.8	17.3	27.2	26.7	4.8	9.1	4.5	12.3	11.5	9.3	8.8	21.9	31.7
	375	23	33	65	102	100	18	34	17	46	43	35	33	82	119
女性	1000	5.9	11.5	28.0	22.4	17.1	7.2	8.0	3.7	16.3	14.4	22.4	9.1	15.2	18.9
	375	22	43	105	84	64	27	30	14	61	54	84	34	57	71

業種別 (%)

業種別	性別	サンプル数	正社員							非正規雇用労働者						
			3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	該当者なし	無回答	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	該当者なし	無回答
建設業	男性	39	2.6	5.1	30.8	30.8	25.6	2.6	2.6	2.6	2.6	10.3	5.1	5.1	20.5	53.8
	女性		5.1	2.6	28.2	25.6	15.4	12.8	10.3	7.7	5.1	5.1	10.3	2.6	23.1	46.2
製造業	男性	28	-	3.6	21.4	25.0	46.4	-	3.6	7.1	7.1	3.6	14.3	14.3	17.9	35.7
	女性		3.6	3.6	21.4	7.1	39.3	10.7	14.3	3.6	10.7	7.1	7.1	3.6	25.0	42.9
情報通信業	男性	13	7.7	7.7	30.8	15.4	23.1	7.7	7.7	7.7	23.1	7.7	7.7	30.8	15.4	
	女性		-	15.4	30.8	-	38.5	7.7	7.7	15.4	23.1	-	7.7	-	38.5	15.4
運輸業、郵便業	男性	9	-	-	33.3	22.2	44.4	-	-	-	11.1	-	22.2	22.2	22.2	
	女性		-	-	33.3	22.2	33.3	11.1	-	-	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	22.2
卸売業、小売業	男性	58	5.2	10.3	6.9	36.2	29.3	6.9	5.2	5.2	12.1	8.6	6.9	20.7	15.5	31.0
	女性		1.7	8.6	22.4	24.1	19.0	12.1	12.1	1.7	15.5	13.8	25.9	13.8	10.3	19.0
不動産業、物品賃貸業	男性	12	8.3	16.7	8.3	25.0	25.0	16.7	-	8.3	8.3	25.0	-	8.3	16.7	33.3
	女性		-	-	41.7	16.7	16.7	16.7	8.3	-	8.3	16.7	8.3	-	25.0	41.7
宿泊業、飲食サービス業	男性	15	13.3	6.7	13.3	6.7	40.0	6.7	13.3	6.7	20.0	33.3	-	20.0	-	20.0
	女性		13.3	26.7	13.3	6.7	20.0	6.7	13.3	13.3	20.0	20.0	40.0	6.7	-	-
教育、学習支援業	男性	11	18.2	-	27.3	18.2	27.3	-	9.1	-	54.5	18.2	-	-	9.1	-
	女性		27.3	-	36.4	18.2	-	9.1	9.1	-	27.3	36.4	18.2	9.1	9.1	-
医療、福祉	男性	67	7.5	19.4	17.9	7.5	14.9	7.5	25.4	4.5	6.0	10.4	6.0	3.0	28.4	41.8
	女性		6.0	22.4	43.3	19.4	7.5	-	1.5	1.5	14.9	20.9	38.8	7.5	9.0	7.5
サービス業	男性	69	5.8	4.3	17.4	40.6	20.3	2.9	8.7	1.4	14.5	15.9	20.3	2.9	23.2	21.7
	女性		7.2	7.2	26.1	33.3	13.0	7.2	5.8	1.4	17.4	20.3	17.4	18.8	13.0	11.6
その他	男性	53	7.5	7.5	11.3	35.8	32.1	3.8	1.9	7.5	15.1	7.5	3.8	7.5	30.2	28.3
	女性		7.5	18.9	18.9	28.3	17.0	1.9	7.5	5.7	24.5	7.5	24.5	5.7	18.9	13.2

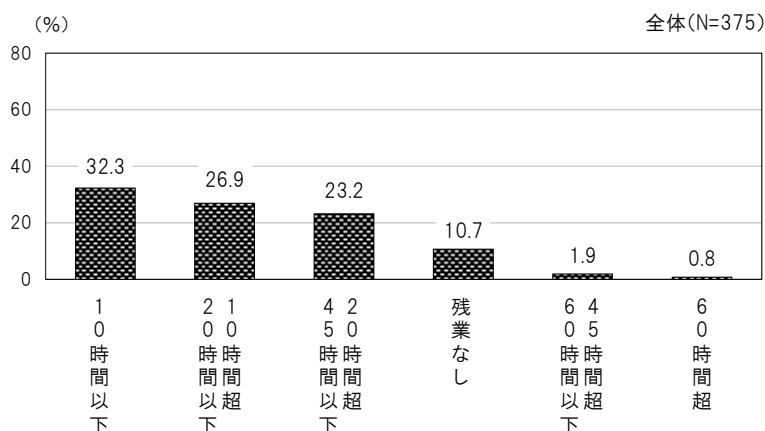
4. 残業時間と年次有給休暇取得率

問3. 貴事業所の平成30年（または30年会計年度）1年間における、正社員の1か月の平均残業時間と年次有給休暇取得率はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(1) 残業時間

1か月の平均残業時間では、「10時間以下」(32.3%)が最も高く、次いで「10時間超20時間以下」(26.9%)、「20時間超45時間以下」(23.2%)、「残業なし」(10.7%)、「45時間超60時間以下」(1.9%)、「60時間超」(0.8%)となっている。

図表 I-4-1 残業時間

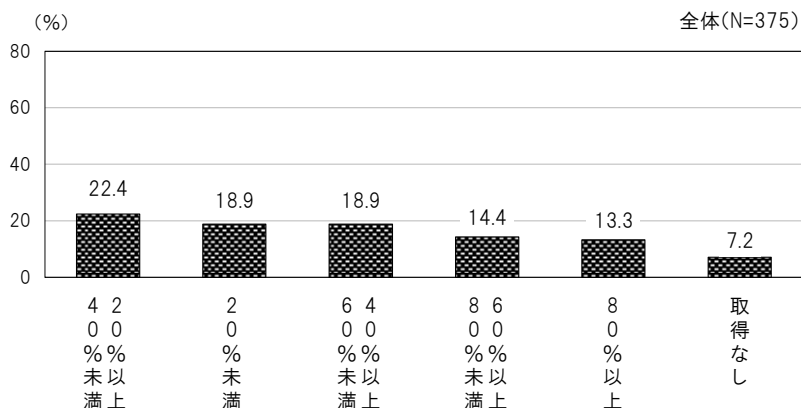


		サンプル数	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超45時間以下	残業なし	45時間超60時間以下	60時間超	無回答
全体		375	32.3	26.9	23.2	10.7	1.9	0.8	4.3
業種別	建設業	39	35.9	25.6	25.6	5.1	2.6	-	5.1
	製造業	28	28.6	42.9	17.9	3.6	-	3.6	3.6
	情報通信業	13	7.7	46.2	38.5	7.7	-	-	-
	運輸業、郵便業	9	33.3	-	66.7	-	-	-	-
	卸売業、小売業	58	29.3	22.4	27.6	12.1	1.7	1.7	5.2
	不動産業、物品賃貸業	12	8.3	33.3	-	50.0	-	-	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	20.0	26.7	33.3	-	6.7	-
	教育、学習支援業	11	36.4	18.2	18.2	27.3	-	-	-
	医療、福祉	67	55.2	22.4	10.4	6.0	-	-	6.0
	サービス業	69	27.5	30.4	21.7	10.1	5.8	-	4.3
その他	53	28.3	28.3	32.1	7.5	1.9	-	1.9	
従業員規模別	30人以下	167	40.1	18.6	12.6	19.8	2.4	1.2	5.4
	31~50人	24	29.2	37.5	12.5	12.5	4.2	-	4.2
	51~100人	29	31.0	24.1	34.5	6.9	-	-	3.4
	101~300人	55	32.7	41.8	23.6	-	1.8	-	-
	301~500人	19	15.8	52.6	26.3	-	5.3	-	-
	501人以上	78	20.5	25.6	44.9	2.6	-	1.3	5.1

(2) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率では、「20%以上 40%未満」(22.4%)が最も高く、次いで「20%未満」(18.9%)、「40%以上 60%未満」(18.9%)、「60%以上 80%未満」(14.4%)、「80%以上」(13.3%)となっている。

図表 I-4-2 年次有給休暇取得



		サンプル数	42%未満	20%未満	64%未満	86%未満	80%以上	取得なし	無回答
全 体		100.0 375	22.4 84	18.9 71	18.9 71	14.4 54	13.3 50	7.2 27	4.8 18
業 種 別	建設業	39	17.9	41.0	5.1	5.1	12.8	12.8	5.1
	製造業	28	39.3	10.7	17.9	17.9	7.1	3.6	3.6
	情報通信業	13	-	23.1	30.8	23.1	15.4	-	7.7
	運輸業、郵便業	9	11.1	11.1	-	-	77.8	-	-
	卸売業、小売業	58	29.3	22.4	22.4	5.2	3.4	10.3	6.9
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	-	8.3	33.3	8.3	25.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	13.3	20.0	13.3	-	40.0	-
	教育、学習支援業	11	18.2	18.2	27.3	18.2	-	9.1	9.1
	医療、福祉	67	23.9	7.5	20.9	19.4	20.9	1.5	6.0
	サービス業	69	15.9	26.1	24.6	10.1	14.5	4.3	4.3
その他	53	26.4	15.1	17.0	24.5	13.2	1.9	1.9	
従業員規模別	30人以下	167	15.0	22.8	18.0	12.0	13.8	13.2	5.4
	31~50人	24	16.7	25.0	25.0	12.5	16.7	-	4.2
	51~100人	29	34.5	20.7	20.7	13.8	6.9	-	3.4
	101~300人	55	34.5	20.0	18.2	14.5	7.3	1.8	3.6
	301~500人	19	26.3	5.3	36.8	21.1	10.5	-	-
	501人以上	78	26.9	10.3	15.4	19.2	17.9	5.1	5.1

5. 管理職人数

問4. 貴事業所の、以下の役職の人数は何人ですか。また、そのうち女性は何人ですか。下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

(1) 役職別の総数と女性管理職の割合

①業種別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

事業所内の各役職の女性割合をみると、係長相当職では 22.1%、課長相当職では 11.3%、部長相当職では 11.4%、役員では 17.2%となっている。女性管理職（役員を除いた課長相当職以上）の割合は 11.3%、係長相当職以上の割合は 16.9%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」の女性管理職割合が、他の業種に比べ高くなっている。

一方、管理職に女性が一人もいない事業所の割合は、全体で 64.9%となっている。

図表 I-5-1 業種別：役職別の総数と割合

		(人)												
		全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他	
総数	部長相当職	492	68	28	25	11	78	17	9	58	38	107	53	
	課長相当職	1,037	75	46	73	40	190	53	29	81	53	273	124	
	管理職 計	1,529	143	74	98	51	268	70	38	139	91	380	177	
	係長相当職	1,656	88	84	109	25	244	64	114	510	53	198	167	
	係長相当職以上 計	3,185	231	158	207	76	512	134	152	649	144	578	344	
うち女性	役員	464	66	21	15	22	63	27	6	38	40	92	74	
	部長相当職	56	3	0	5	0	4	0	1	10	18	7	8	
	課長相当職	117	4	1	4	0	17	6	10	17	19	24	15	
	管理職 計	173	7	1	9	0	21	6	11	27	37	31	23	
	係長相当職	366	15	18	10	1	44	8	20	127	31	53	39	
係長相当職以上 計	539	22	19	19	1	65	14	31	154	68	84	62		
役員	80	4	0	1	0	5	7	0	7	21	20	15		

		(%)												
		全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他	
女性	部長相当職 割合	11.4	4.4	0.0	20.0	0.0	5.1	0.0	11.1	17.2	47.4	6.5	15.1	
	課長相当職 割合	11.3	5.3	2.2	5.5	0.0	8.9	11.3	34.5	21.0	35.8	8.8	12.1	
	管理職 割合	11.3	4.9	1.4	9.2	0.0	7.8	8.6	28.9	19.4	40.7	8.2	13.0	
	係長相当職 割合	22.1	17.0	21.4	9.2	4.0	18.0	12.5	17.5	24.9	58.5	26.8	23.4	
	係長相当職以上 割合	16.9	9.5	12.0	9.2	1.3	12.7	10.4	20.4	23.7	47.2	14.5	18.0	
役員 割合	17.2	6.1	0.0	6.7	0.0	7.9	25.9	0.0	18.4	52.5	21.7	20.3		
管理職に女性が1人もいない事業所の割合		64.9	80.0	95.2	77.8	100.0	63.3	75.0	25.0	33.3	30.4	55.9	71.4	

※有効回答事業所数：242 件

②従業員規模別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

女性管理職の割合を従業員規模別にみると、従業員数 31～50 人の規模の事業所で 40.2% と、他に比べ高くなっている。

図表 I-5-2 従業員規模別：役職別の総数と割合

(人)

		全体	30人以下	31～50人	51～100人	101～200人	201～300人	301人以上
総数	部長相当職	492	55	34	65	125	91	122
	課長相当職	1,037	56	53	104	198	302	324
	管理職 計	1,529	111	87	169	323	393	446
	係長相当職	1,656	73	58	103	293	160	969
	係長相当職以上 計	3,185	184	145	272	616	553	1,415
	役員	464	139	62	47	73	68	75
うち女性	部長相当職	56	13	13	7	10	5	8
	課長相当職	117	6	22	20	20	17	32
	管理職 計	173	19	35	27	30	22	40
	係長相当職	366	19	23	35	71	39	179
	係長相当職以上 計	539	38	58	62	101	61	219
	役員	80	33	24	2	4	10	7

(%)

		全体	30人以下	31～50人	51～100人	101～200人	201～300人	301人以上
女性	部長相当職 割合	11.4	23.6	38.2	10.8	8.0	5.5	6.6
	課長相当職 割合	11.3	10.7	41.5	19.2	10.1	5.6	9.9
	管理職 割合	11.3	17.1	40.2	16.0	9.3	5.6	9.0
	係長相当職 割合	22.1	26.0	39.7	34.0	24.2	24.4	18.5
	係長相当職以上 割合	16.9	20.7	40.0	22.8	16.4	11.0	15.5
	役員 割合	17.2	23.7	38.7	4.3	5.5	14.7	9.3
管理職に女性が1人もいない事業所の割合		64.9	72.7	27.8	40.0	75.6	53.3	75.5

※有効回答事業所数：242 件

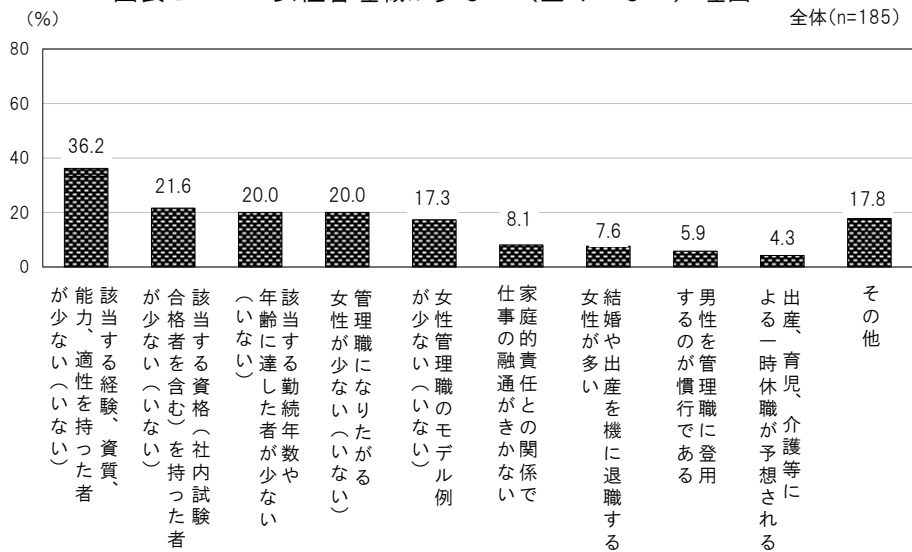
問4-1は、問4で「女性管理職の割合が10%未満」と回答した事業所がお答えください。

問4-1. 女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 女性管理職が少ない（全くいない）理由

女性管理職が少ない（全くいない）理由をみると、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）」(36.2%) が最も高く、次いで「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）」(21.6%)、「該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）」(20.0%)、「管理職になりたがる女性が少ない（いない）」(17.3%)の順となっている。

図表 I-5-3 女性管理職が少ない（全くいない）理由



※「その他」の主な意見は「事業所の規模が小さい」「事業所にそもそも女性がいない（少ない）」など

業種別	サンプル数	理由 (%)										無回答 (%)
		が能力、適性を持った者が少ない（いない）	該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）	該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）	該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）	管理職になりたがる女性が少ない（いない）	女性管理職のモデル例が少ない（いない）	家庭的責任との関係で仕事の融通がきかない	結婚や出産を機に退職する女性が多い	男性が管理職に登用されるのが慣行である	出産、育児、介護等による一時休職が予想される	
全体	185	36.2	21.6	20.0	20.0	17.3	8.1	7.6	5.9	4.3	17.8	9.7
建設業	23	30.4	34.8	30.4	21.7	21.7	8.7	4.3	17.4	-	8.7	8.7
製造業	21	33.3	23.8	19.0	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-	14.3	14.3
情報通信業	9	66.7	33.3	33.3	11.1	-	11.1	-	-	11.1	-	-
運輸業、郵便業	7	42.9	28.6	14.3	42.9	-	-	14.3	-	14.3	-	28.6
卸売業、小売業	31	35.5	16.1	9.7	22.6	22.6	12.9	12.9	3.2	6.5	22.6	9.7
不動産業、物品賃貸業	7	57.1	14.3	-	14.3	14.3	14.3	-	14.3	14.3	14.3	14.3
宿泊業、飲食サービス業	2	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	50.0
教育、学習支援業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-
医療、福祉	20	20.0	10.0	15.0	25.0	10.0	5.0	-	-	-	30.0	15.0
サービス業	35	40.0	22.9	28.6	22.9	22.9	5.7	5.7	2.9	2.9	17.1	2.9
その他	28	35.7	17.9	17.9	14.3	28.6	10.7	17.9	10.7	7.1	17.9	7.1
従業員規模別												
30人以下	70	25.7	21.4	12.9	17.1	15.7	7.1	2.9	5.7	2.9	27.1	8.6
31~50人	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-	-	-	-	16.7	-
51~100人	11	54.5	-	45.5	54.5	27.3	-	-	9.1	-	9.1	9.1
101~300人	36	36.1	16.7	22.2	22.2	16.7	16.7	8.3	11.1	8.3	13.9	11.1
301~500人	14	57.1	35.7	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	7.1	21.4	-	7.1
501人以上	48	41.7	27.1	16.7	16.7	16.7	6.3	16.7	2.1	-	14.6	12.5
女性管理職の割合別												
0%	175	34.9	22.3	17.7	18.9	16.6	8.0	7.4	5.7	4.6	18.9	9.7
10%未満	10	60.0	10.0	60.0	40.0	30.0	10.0	10.0	10.0	-	-	10.0

6. 非正規雇用労働者

※問5から問7までは、非正規雇用労働者を雇用している事業所のみ回答

問5. 非正規雇用労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

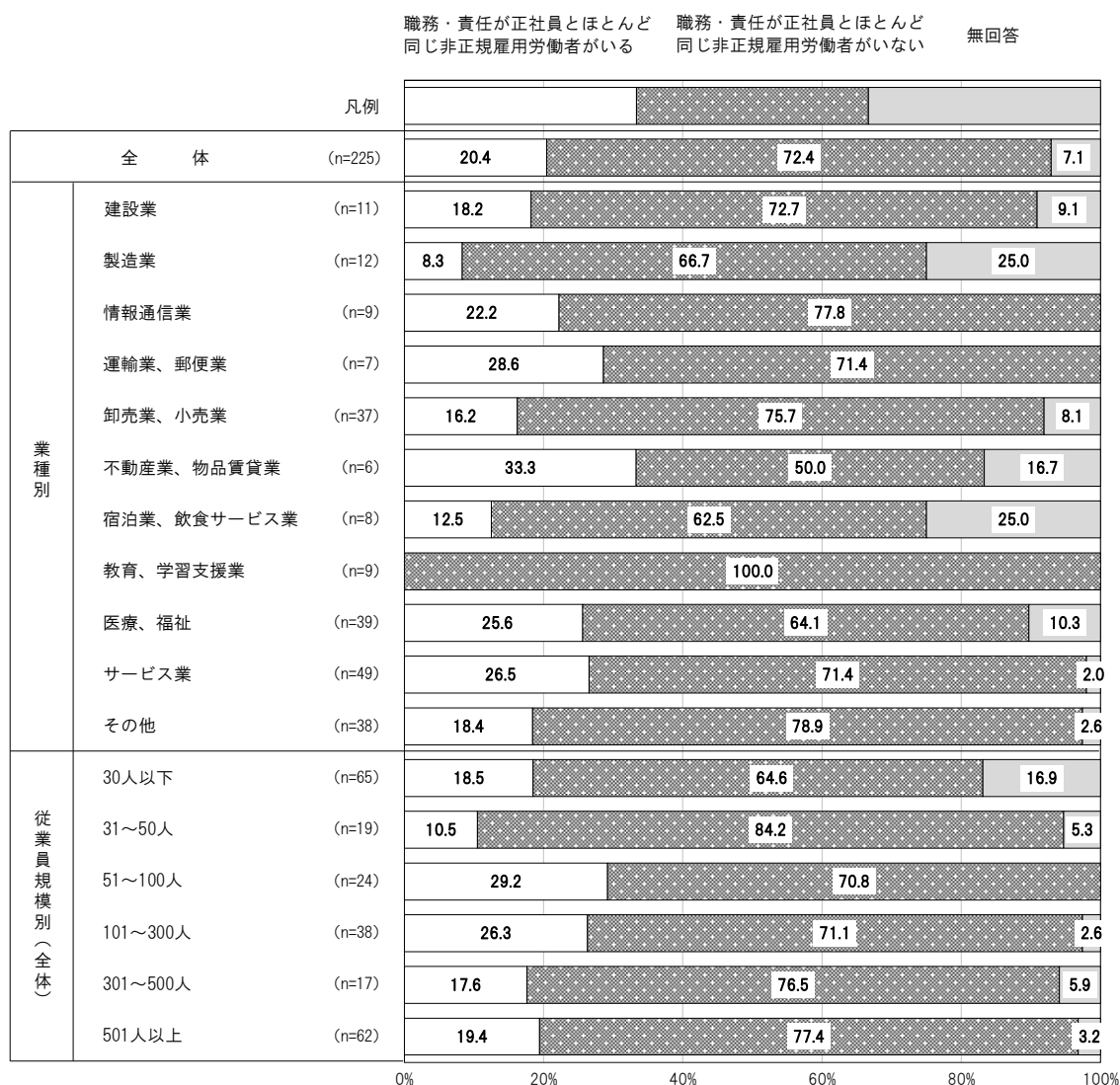
(1) 非正規雇用労働者の職務と責任

①職務・責任の有無

非正規雇用労働者の「職務」と「責任」の両方が、正社員とほとんど同じ人がいるかとの質問に対して、「いる」は20.4%となっている。

業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」(33.3%)、「運輸業、郵便業」(28.6%)、「サービス業」(26.5%)「医療、福祉」(25.6%)などで、「いる」の割合が高い。

図表 I-6-1 非正規雇用労働者の職務と責任の有無



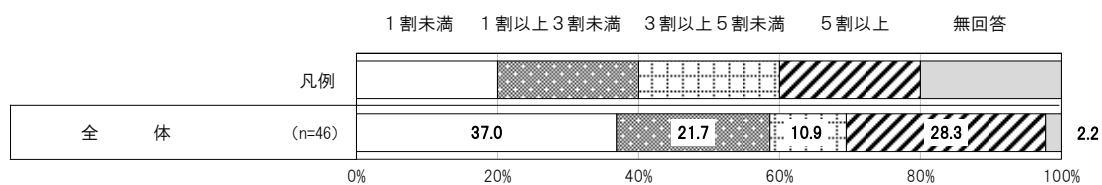
問5-1は、問5で「1」と回答した事業所がお答えください。

問5-1. 職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者が、非正規雇用労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

②職務・責任を持つ非正規雇用労働者の割合

職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者の割合は、「1割未満」(37.0%)が最も高く、次いで「5割以上」(28.3%)となっている。

図表 I -6-2 職務・責任を持つ非正規雇用労働者の割合



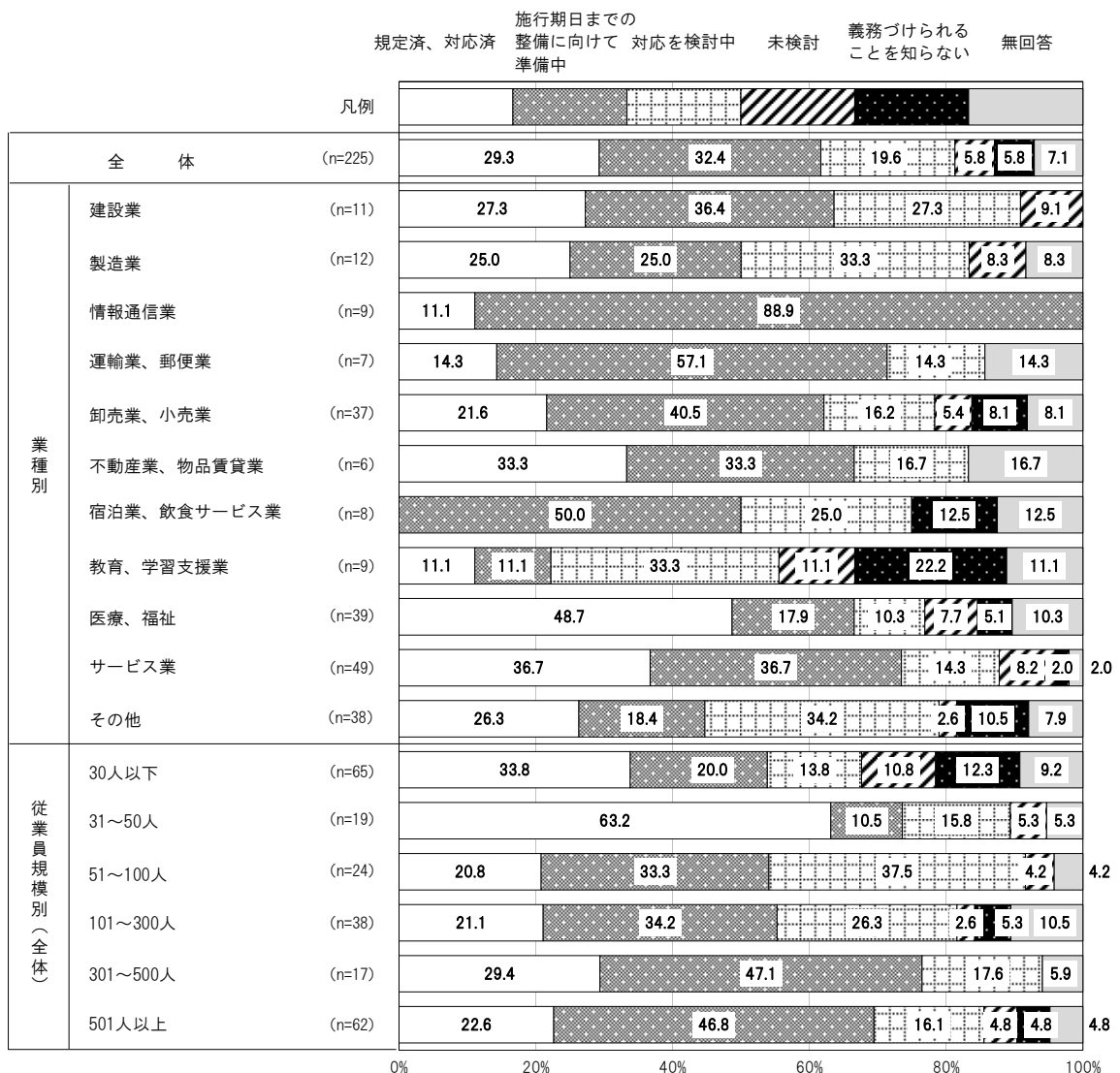
問6. パートタイム労働者・有期雇用労働者への不合理な待遇差をなくするための規定の整備が義務づけられますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
 (※施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

(2) 待遇差をなくするための規定の整備に向けての対応状況

待遇差をなくするための規定の整備に向けての対応状況は、全体では「施行期日までの整備に向けて準備中」(32.4%)が最も高く、次いで「規定済、対応済」(29.3%)となっている。

業種別にみると、規定済、対応済の割合は、「医療、福祉」(48.7%)、「サービス業」(36.7%)などで高くなっている。

図表 I-6-3 待遇差をなくするための規定の整備に向けての対応状況



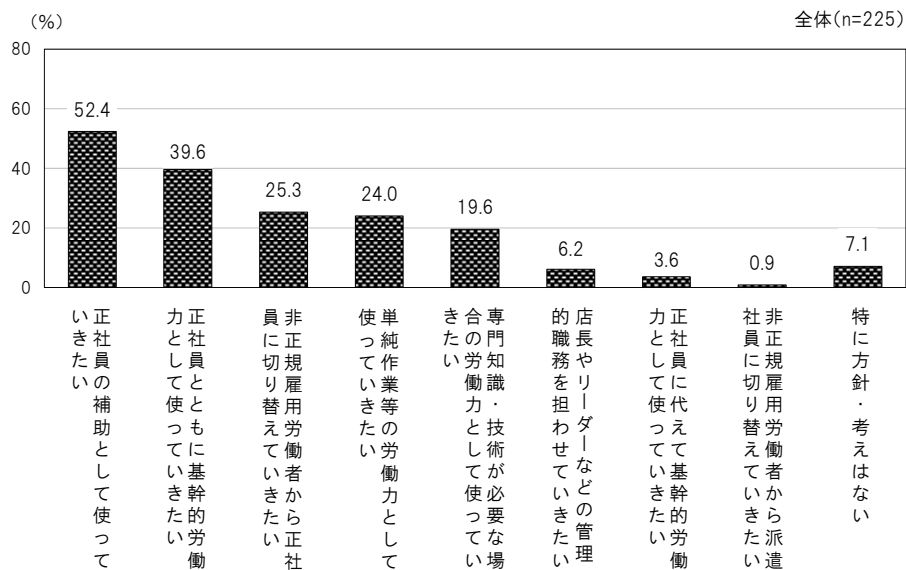
問7. 貴事業所における非正規雇用労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 非正規雇用労働者の活用方法

非正規雇用労働者の今後の活用方法では、「正社員の補助として使っていきたい」(52.4%)が最も高く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」(39.6%)、「非正規雇用労働者から正社員に切り替えていきたい」(25.3%)となっている。

業種別にみると、教育、学習支援業、サービス業では「正社員の補助として使っていきたい」の割合が高く、不動産、物品賃貸業では「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」の割合が、他に比べ高くなっている。

図表 I-6-4 非正規雇用労働者の活用方法



		サンプル数	正社員の補助として使っていきたい (%)	正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい (%)	非正規雇用労働者から正社員に切り替えていきたい (%)	単純作業等の労働力として使っていきたい (%)	専門知識・技術が必要な場 (%)	店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい (%)	正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい (%)	非正規雇用労働者から派遣社員に切り替えていきたい (%)	特に方針・考えはない (%)	無回答 (%)	
全 体		100.0 225	52.4 118	39.6 89	25.3 57	24.0 54	19.6 44	6.2 14	3.6 8	0.9 2	7.1 16	4.4 10	
業 種 別	建設業	11	36.4	45.5	63.6	9.1	36.4	9.1	-	9.1	-	9.1	
	製造業	12	25.0	50.0	8.3	8.3	8.3	-	-	-	25.0	8.3	
	情報通信業	9	33.3	55.6	11.1	11.1	55.6	-	11.1	-	-	11.1	
	運輸業、郵便業	7	57.1	14.3	14.3	-	-	-	-	-	-	14.3	
	卸売業、小売業	37	56.8	35.1	27.0	32.4	8.1	5.4	5.4	-	8.1	2.7	
	不動産業、物品賃貸業	6	33.3	83.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	8	25.0	37.5	25.0	25.0	-	37.5	-	-	-	12.5	12.5
	教育、学習支援業	9	66.7	33.3	11.1	55.6	22.2	-	11.1	-	-	22.2	-
	医療、福祉	39	51.3	46.2	25.6	10.3	35.9	10.3	-	-	-	7.7	2.6
	サービス業	49	61.2	44.9	32.7	30.6	20.4	4.1	8.2	2.0	4.1	-	
その他	38	60.5	21.1	21.1	28.9	13.2	5.3	-	-	5.3	5.3		
(従業員規模別)	30人以下	65	43.1	43.1	23.1	12.3	23.1	9.2	4.6	1.5	9.2	4.6	
	31~50人	19	47.4	42.1	26.3	21.1	21.1	10.5	5.3	-	5.3	5.3	
	51~100人	24	58.3	33.3	29.2	20.8	20.8	16.7	-	-	4.2	-	
	101~300人	38	47.4	47.4	21.1	31.6	26.3	-	5.3	-	7.9	5.3	
	301~500人	17	70.6	29.4	41.2	35.3	23.5	-	5.9	-	-	5.9	
501人以上	62	59.7	35.5	24.2	30.6	9.7	3.2	1.6	1.6	8.1	4.8		

7. ハラスメント対策

問8. 貴事業所では、職場におけるハラスメント対策に取り組んでいますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

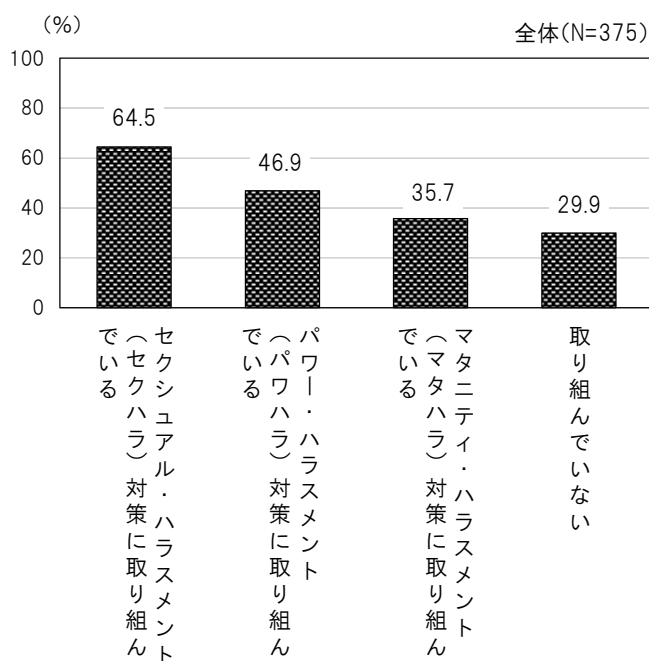
(1) ハラスメント対策への取組み

ハラスメント対策への取組みは、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」（64.5%）が最も高く、次いで「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」（46.9%）、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」（35.7%）となっており、「取り組んでいない」は29.9%であった。

業種別にみると、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」では、情報通信業、運輸業、郵便業で取り組んでいる割合が他に比べて高く、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」では製造業、情報通信業、運輸業、郵便業で取り組んでいる割合が高くなっている。

従業員規模別では、30人以下では「取り組んでいない」が54.5%を占めた。

図表 I-7-1 ハラスメント対策への取組み



§ 2. 事業所調査

			(%)				
		サ ン プ ル 数	で い る （ セ ク シ ユ ア ル ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	で い る （ パ ワ ー ハ ラ ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	で い る （ マ タ ニ テ ハ ラ ） 対 策 に 取 り 組 ん ど	取 り 組 ん で い な い	無 回 答
全 体		100.0 375	64.5 242	46.9 176	35.7 134	29.9 112	2.9 11
業 種 別	建設業	39	48.7	28.2	17.9	46.2	5.1
	製造業	28	57.1	64.3	53.6	25.0	7.1
	情報通信業	13	92.3	76.9	53.8	7.7	-
	運輸業、郵便業	9	88.9	100.0	66.7	-	-
	卸売業、小売業	58	60.3	44.8	31.0	31.0	1.7
	不動産業、物品賃貸業	12	50.0	16.7	16.7	50.0	-
	宿泊業、飲食サービス業	15	60.0	40.0	13.3	26.7	13.3
	教育、学習支援業	11	54.5	36.4	27.3	45.5	-
従 業 員 全 体 規 模 別	医療、福祉	67	58.2	37.3	29.9	38.8	4.5
	サービス業	69	71.0	43.5	33.3	24.6	1.4
	その他	53	79.2	64.2	56.6	18.9	-
	30人以下	167	38.9	25.1	13.8	54.5	4.2
31～50人	24	75.0	62.5	50.0	12.5	8.3	
51～100人	29	79.3	48.3	41.4	13.8	-	
101～300人	55	83.6	63.6	47.3	12.7	-	
301～500人	19	84.2	57.9	42.1	15.8	-	
501人以上	78	93.6	74.4	66.7	3.8	1.3	

問8-1は、問8で「1」と回答した事業所がお答えください。

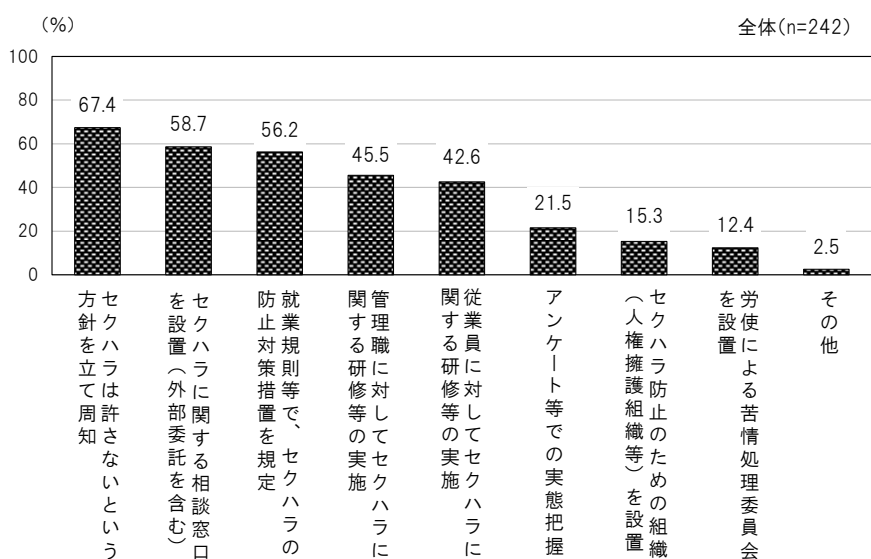
問8-1. 貴事業所では職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取組をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) セクシュアル・ハラスメント防止への取組み

セクシュアル・ハラスメント防止への取組みは、「セクハラは許さないという方針を立て周知」(67.4%)が最も高く、次いで「セクハラに関する相談窓口を設置（外部委託を含む）」(58.7%)、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定」(56.2%)となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉では、管理職または従業員に対するセクハラに関する研修の実施の割合が他に比べ低くなっている。

図表 I-7-2 セクシュアル・ハラスメントへの取組み



		サンプル数	セクハラは許さないという方針を立て周知 (%)	セクハラに関する相談窓口を設置（外部委託を含む） (%)	就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定 (%)	管理職に対してセクハラに関する研修等の実施 (%)	従業員に対してセクハラに関する研修等の実施 (%)	アンケート等での実態把握 (%)	セクハラ防止のための組織（人権擁護組織等）を設置 (%)	労使による苦情処理委員会を設置 (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全 体		100.0	67.4	58.7	56.2	45.5	42.6	21.5	15.3	12.4	2.5	0.4
		242	163	142	136	110	103	52	37	30	6	1
業 種 別	建設業	19	57.9	57.9	52.6	42.1	42.1	10.5	15.8	10.5	5.3	-
	製造業	16	68.8	62.5	62.5	56.3	56.3	37.5	25.0	18.8	-	-
	情報通信業	12	50.0	66.7	50.0	66.7	66.7	8.3	16.7	-	-	-
	運輸業、郵便業	8	75.0	100.0	37.5	75.0	87.5	37.5	25.0	12.5	12.5	-
	卸売業、小売業	35	77.1	57.1	48.6	51.4	40.0	22.9	20.0	11.4	2.9	-
	不動産業、物品賃貸業	6	66.7	66.7	50.0	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	9	77.8	44.4	66.7	33.3	22.2	22.2	22.2	22.2	-	-
	教育、学習支援業	6	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	16.7	50.0	-	-	-
	医療、福祉	39	53.8	30.8	48.7	20.5	30.8	5.1	7.7	5.1	7.7	2.6
	サービス業	49	65.3	61.2	61.2	40.8	40.8	20.4	12.2	14.3	-	-
その他	42	78.6	73.8	66.7	57.1	40.5	35.7	7.1	21.4	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全体)	30人以下	65	58.5	33.8	43.1	24.6	30.8	7.7	4.6	7.7	6.2	-
	31~50人	18	77.8	50.0	72.2	33.3	27.8	11.1	11.1	33.3	5.6	-
	51~100人	23	52.2	52.2	47.8	39.1	43.5	17.4	-	8.7	-	4.3
	101~300人	46	60.9	54.3	50.0	43.5	43.5	13.0	13.0	4.3	-	-
	301~500人	16	68.8	87.5	75.0	75.0	62.5	31.3	25.0	-	-	-
	501人以上	73	80.8	82.2	67.1	64.4	52.1	41.1	30.1	20.5	1.4	-

8. 育児休業制度

問9. 貴事業所では、平成29年4月1日から平成30年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。また、そのうち令和元年10月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(1) 出産者数と育児休業取得者数

出産者数と育児休業取得者数から育児休業取得率をみると、全体では、配偶者が出産した男性正社員で5.1%、女性正社員では94.9%を占めている。

業種別にみても、女性に比べ男性の取得率は低い状況にある。

図表 I -8-1 育児休業の取得状況

区分	項目	平成29年4月1日から平成30年3月31日までに出産した正社員(人)		令和元年10月1日までに育児休業を開始した正社員(人)		育児休業取得率(%)	
		男性(※)	女性	男性	女性	男性	女性
	計	195	253	10	240	5.1	94.9
業種別	建設業	28	3	2	3	7.1	100.0
	製造業	10	4	1	3	10.0	75.0
	情報通信業	12	3	1	1	8.3	33.3
	運輸業、郵便業	14	1	1	1	7.1	100.0
	卸売業、小売業	27	20	1	20	3.7	100.0
	不動産業、物品賃貸業	5	3	0	3	-	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	5	5	0	5	-	100.0
	教育、学習支援業	5	114	0	106	-	93.0
	医療、福祉	17	60	0	59	-	98.3
	サービス業	36	19	1	19	2.8	100.0
	その他	36	19	3	19	8.3	100.0

※ 配偶者が出産した男性正社員

問10. 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

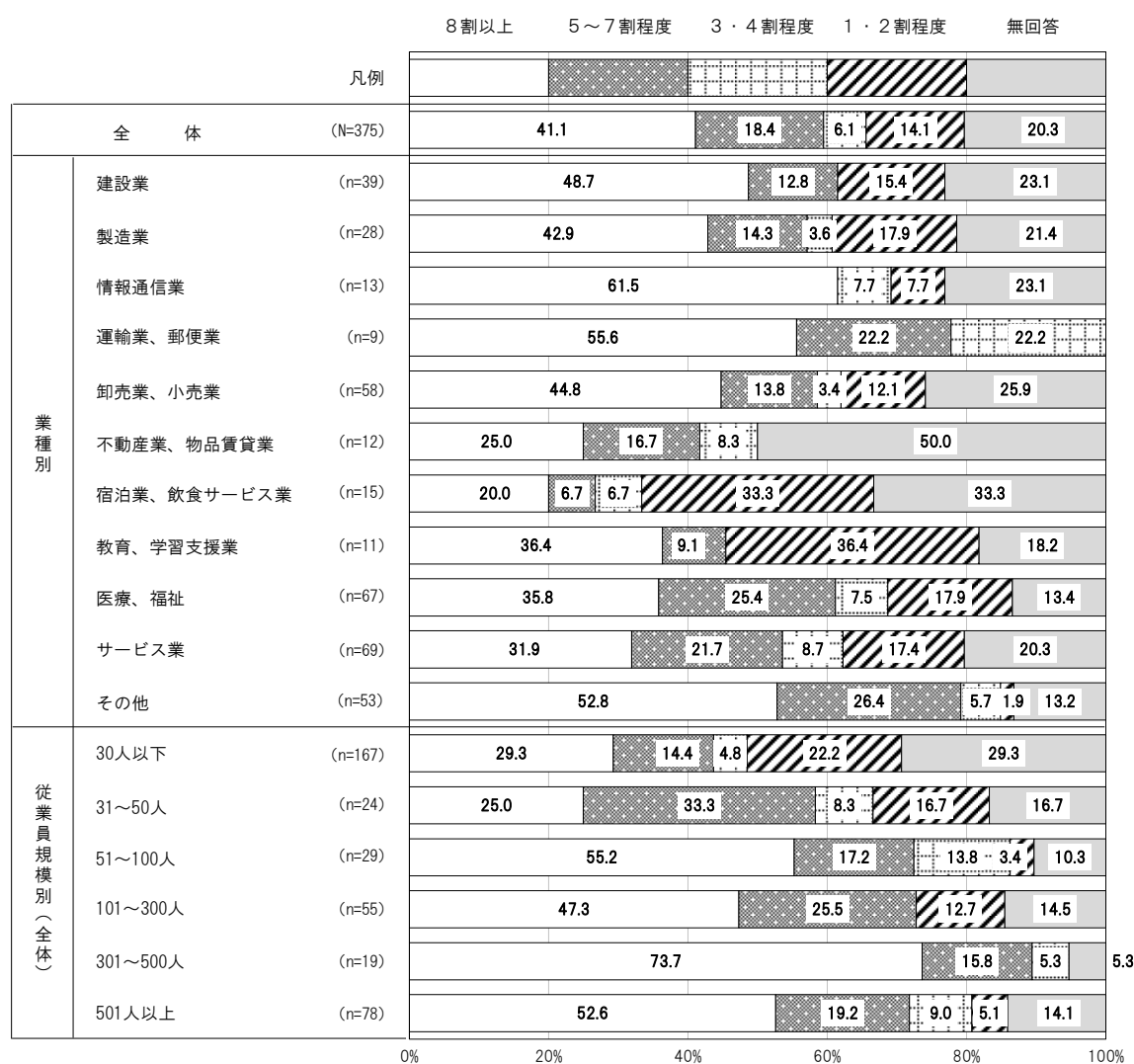
(2) 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況

女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況では、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」(41.1%) が最も高く、次いで「正社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度）」(18.4%)、「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1・2割程度）」(14.1%)、「正社員として働き続ける人の方が少ない（3・4割程度）」(6.1%) となっている。

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業では「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1・2割程度）」(教育、学習支援業は「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」と同率)の割合が最も高く、このほかでは「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」の割合が最も高い。

従業員規模別にみると、50人以下では働き続ける人が少ない状況である。

図表 I-8-2 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況



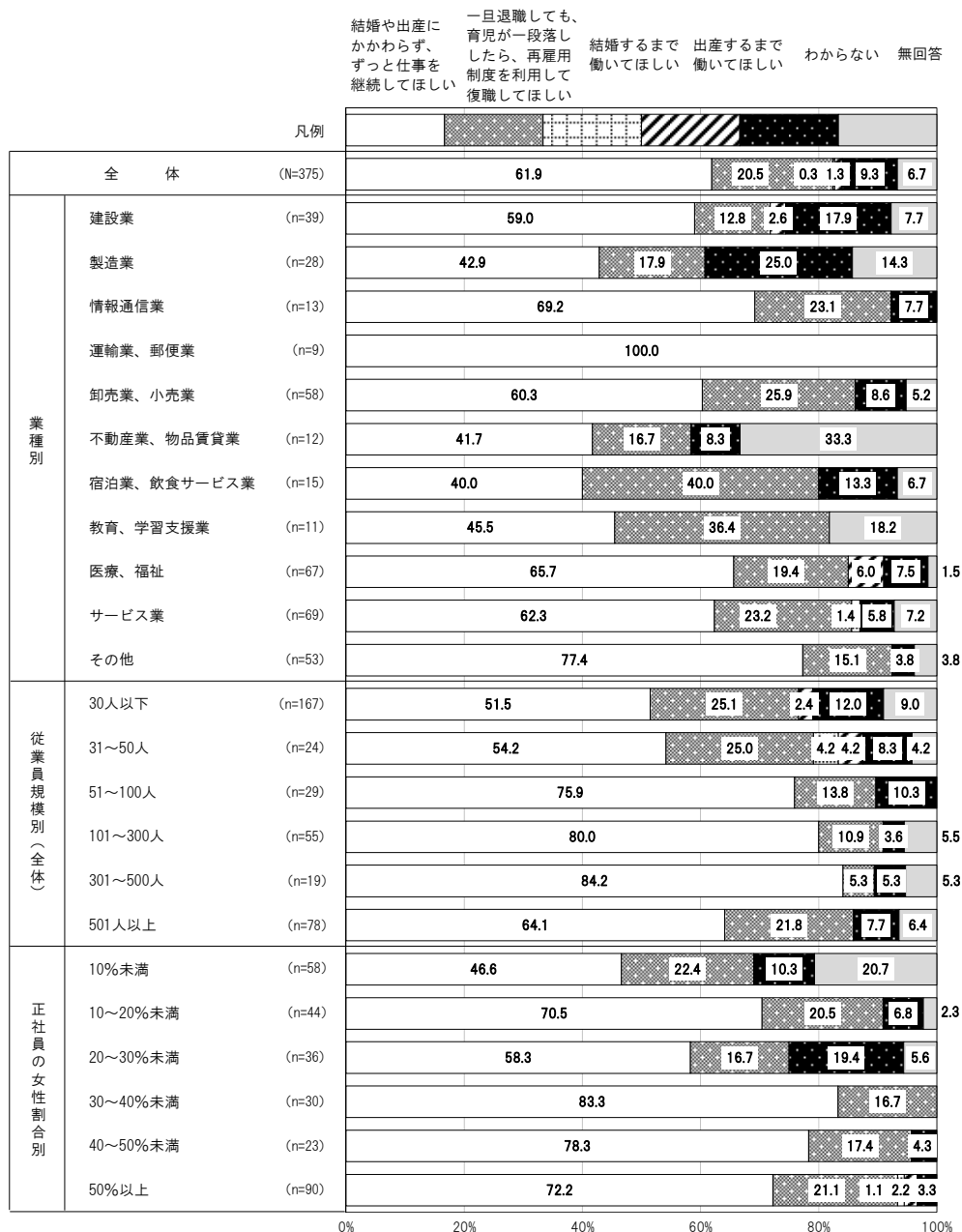
問1 1. 貴事業所では、女性正社員が結婚や出産をきっかけとして退職することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること

結婚や出産をきっかけとして退職することについての考えでは、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」(61.9%)が最も高く、次いで「一旦退職しても育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」(20.5%)、「わからない」(9.3%)、「出産するまで働いてほしい」(1.3%)、「結婚するまで働いてほしい」(0.3%)となっている。

業種別、従業員規模別、正規従業員の女性割合別のいずれも、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が最も高くなっているが、規模が50人以下及び女性割合が10%未満ではその割合が低い。

図表 I-8-3 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること



問12. 貴事業所では、男性が育児に参加することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

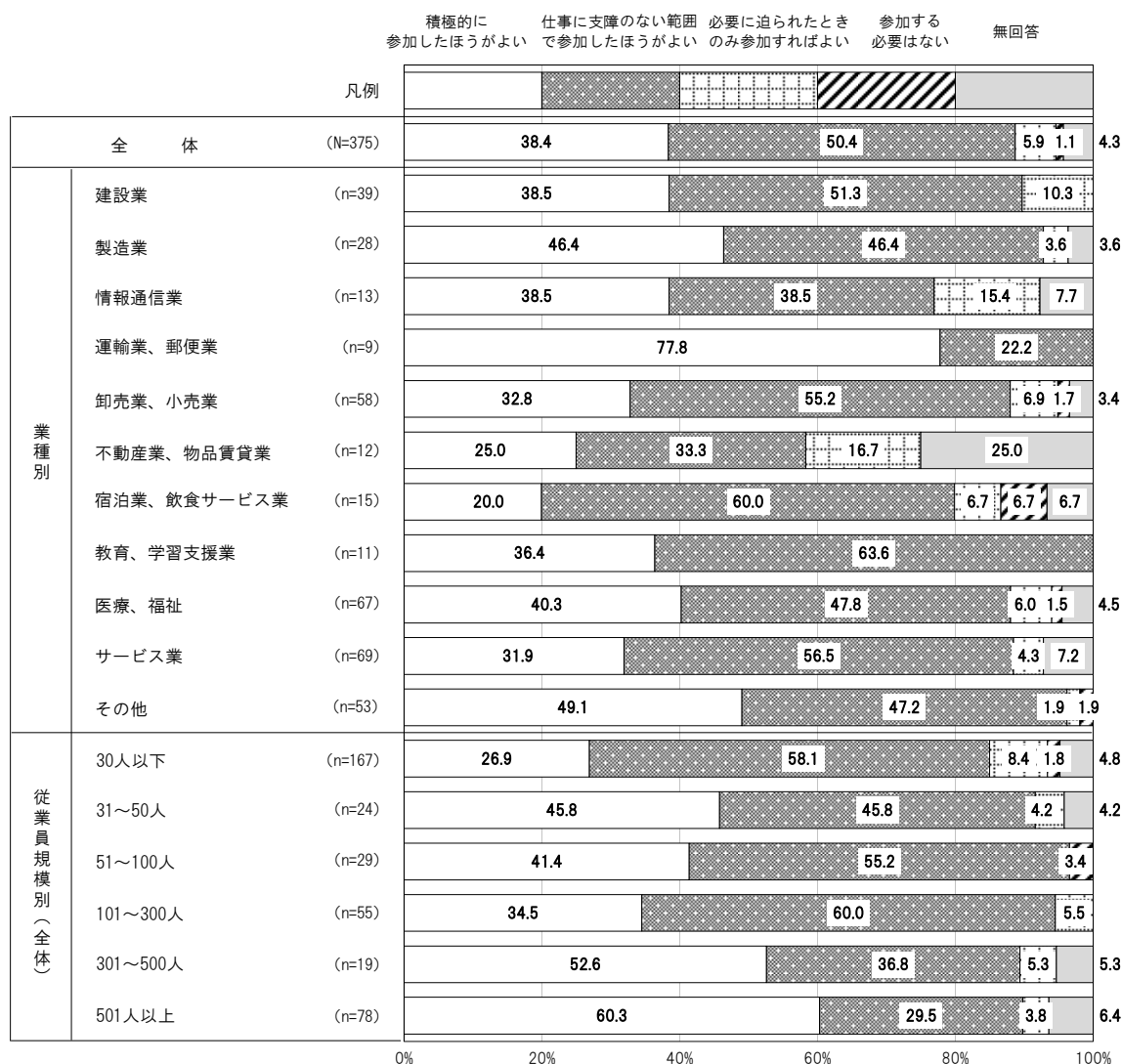
(4) 男性が育児に参加すること

男性が育児に参加することについての考えでは、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(50.4%)が最も高く、次いで「積極的に参加したほうがよい」(38.4%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.9%)、「参加する必要はない」(1.1%)となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業では「積極的に参加したほうがよい」が最も高く、製造業、情報通信業では「積極的に参加したほうがよい」「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が同率、このほかではいずれも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、300人以下の規模では「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も高く(31~50人では「積極的に参加したほうがよい」も同率)、301人以上では「積極的に参加したほうがよい」が最も高くなっている。

図表 I-8-4 男性が育児に参加すること



問13. 貴事業所では、男性の育児休業の取得を促進していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

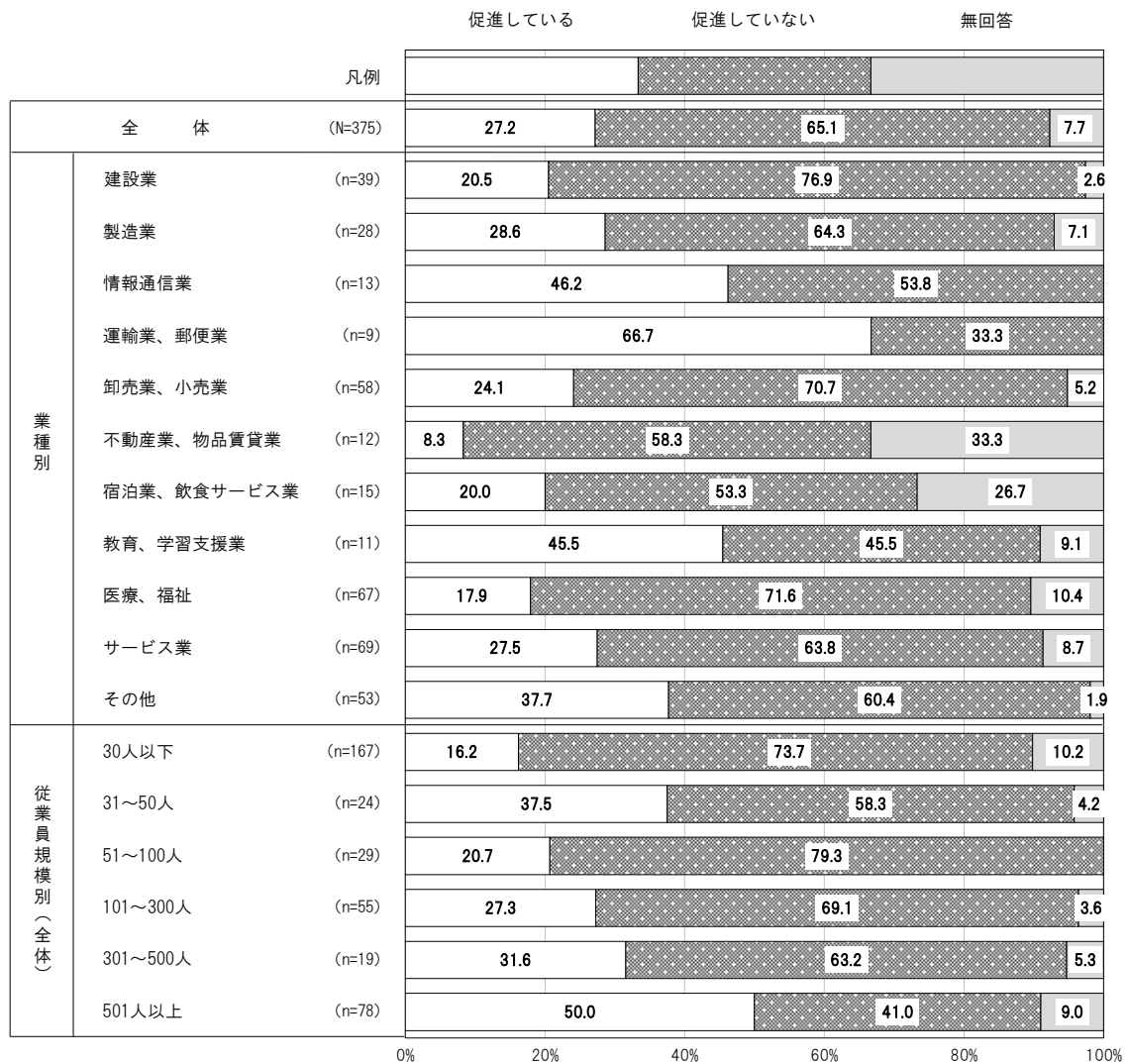
(5) 男性の育児休業の取得を促進しているか

男性の育児休業の取得を促進しているかでは、「促進している」が27.2%、「促進していない」が65.1%となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業では「促進している」の割合が高く、教育、学習支援業では「促進している」「促進していない」が同率、このほかではいずれも「促進していない」の割合が高い。

従業員規模別にみると、501人以上では「促進している」(50.0%)が半数を占め、他に比べて高い割合を占めている。

図表 I-8-5 男性の育児休業の取得を促進しているか



問13-1は、問13で「1」と回答した事業所がお答えください。

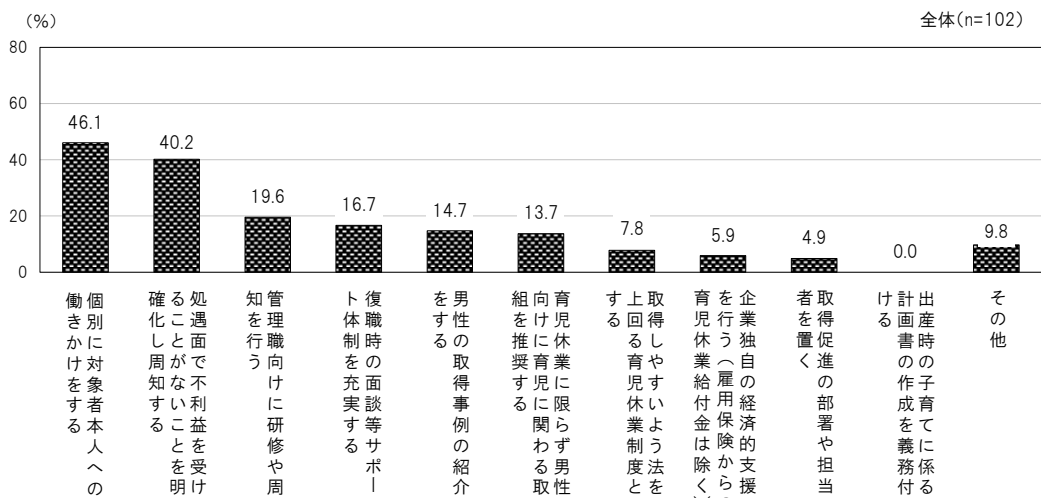
問13-1. 男性の育児休業の取得促進のためにどのような取組を行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(6) 男性の育児休業の取得促進のためにしている取組み

男性の育児休業の取得推進のための取り組みでは、「個別に対象者本人への働きかけをする」(46.1%)が最も高く、次いで「処遇面で不利益を受けないことを明確化し周知する」(40.2%)、「管理職向けに研修や周知を行う」(19.6%)となっている。

男性の育児休業の取得別にみると、取得したでは全般に取組みの実施割合が高く、「男性の取得事例の紹介をする」や「管理職向けに研修や周知を行う」の割合が5割となっている。

図表 I-8-6 男性の育児休業の取得促進のためにしている取組み



		サンプル数	働きかけをする	明確化し周知する	管理職向けに研修や周知を行う	復職時の面談等サポート体制を充実する	男性の取得事例の紹介をする	育児休業に限らず男性向けに育児に関する取組を推奨する	取得しやすい方法と制度とを向上させる	企業独自の経済的支援を行う(雇用保険からの育児休業給付金は除く)	取得促進の部署や担当者置く	計画書の作成を義務付ける	その他	無回答
全体		100.0 102	46.1 47	40.2 41	19.6 20	16.7 17	14.7 15	13.7 14	7.8 8	5.9 6	4.9 5	-	9.8 10	1.0 1
業種別	建設業	8	37.5	50.0	12.5	12.5	25.0	25.0	12.5	-	12.5	-	-	12.5
	製造業	8	25.0	62.5	25.0	37.5	25.0	-	-	12.5	12.5	-	12.5	-
	情報通信業	6	16.7	100.0	16.7	33.3	50.0	16.7	-	-	-	-	-	16.7
	運輸業、郵便業	6	16.7	50.0	50.0	33.3	16.7	33.3	-	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	14	57.1	42.9	42.9	14.3	14.3	7.1	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	3	100.0	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	5	60.0	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0
	医療、福祉	12	50.0	16.7	-	16.7	-	-	8.3	-	-	-	-	25.0
	サービス業	19	47.4	47.4	10.5	15.8	21.1	26.3	10.5	5.3	10.5	-	5.3	-
その他	20	55.0	25.0	25.0	10.0	-	-	15.0	20.0	20.0	-	-	15.0	
(従業員規模別)	30人以下	27	59.3	22.2	3.7	14.8	18.5	14.8	3.7	-	3.7	-	7.4	3.7
	31~50人	9	22.2	33.3	11.1	-	22.2	22.2	-	-	-	-	22.2	-
	51~100人	6	66.7	33.3	-	33.3	16.7	-	-	-	-	-	-	-
	101~300人	15	46.7	60.0	6.7	20.0	6.7	6.7	6.7	-	-	-	20.0	-
	301~500人	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-	16.7	33.3	16.7	-	-	-	-
	501人以上	39	38.5	51.3	41.0	17.9	15.4	15.4	10.3	12.8	10.3	-	7.7	-
(※業種の取得)	取得した	8	37.5	50.0	50.0	37.5	50.0	37.5	25.0	25.0	12.5	-	-	-
	取得していない	60	45.0	41.7	18.3	13.3	11.7	13.3	10.0	5.0	6.7	-	6.7	1.7

※平成29年4月1日から平成30年3月31日までに配偶者が出産し、令和元年10月1日までに育児休業を取得した男性正社員

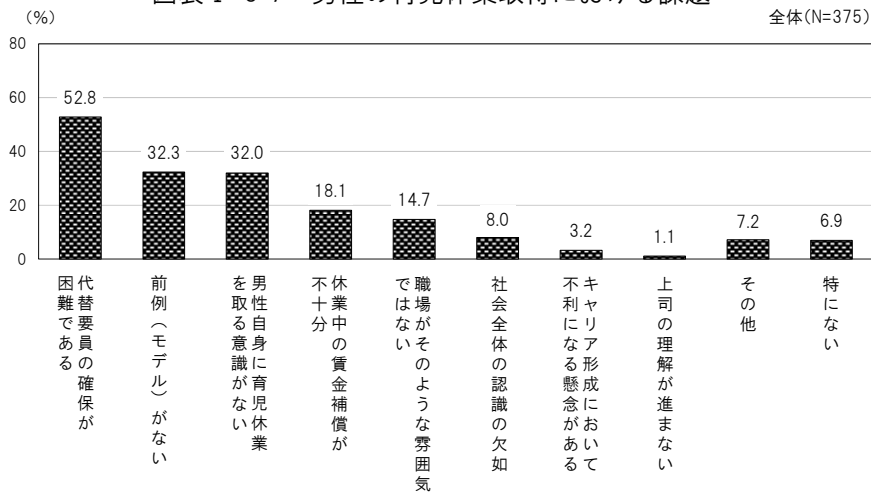
問14. 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(7) 男性の育児休業取得における課題

男性が育児休業を取得するにあたっての課題では、「代替要員の確保が困難である」(52.8%)が最も高く、次いで「前例(モデル)がない」(32.3%)、「男性自身に育児休業を取る意識がない」(32.0%)、「休業中の賃金補償が不十分」(18.1%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(14.7%)となっている。

業種別にみると、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業では「前例(モデル)がない」の割合が高く、情報通信業、教育、学習支援業では「男性自身に育児休業を取る意識がない」、このほかでは「代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっている。

図表 I-8-7 男性の育児休業取得における課題



		サンプル数	代替要員の確保が困難である (%)	前例(モデル)がない (%)	男性自身に育児休業を取る意識がない (%)	休業中の賃金補償が不十分 (%)	職場がそのような雰囲気ではない (%)	社会全体の認識の欠如 (%)	キャリア形成における懸念がある (%)	上司の理解が進まない (%)	その他 (%)	特にない (%)	無回答 (%)	
全 体		100.0 375	52.8 198	32.3 121	32.0 120	18.1 68	14.7 55	8.0 30	3.2 12	1.1 4	7.2 27	6.9 26	12.5 47	
業 種 別	建設業	39	71.8	15.4	33.3	15.4	15.4	7.7	5.1	-	10.3	2.6	2.6	
	製造業	28	64.3	35.7	46.4	10.7	14.3	10.7	7.1	3.6	7.1	7.1	7.1	
	情報通信業	13	30.8	30.8	38.5	15.4	-	-	-	-	15.4	7.7	7.7	
	運輸業、郵便業	9	33.3	22.2	33.3	-	11.1	33.3	-	-	-	11.1	33.3	
	卸売業、小売業	58	65.5	50.0	29.3	27.6	25.9	6.9	3.4	1.7	-	5.2	8.6	
	不動産業、物品賃貸業	12	33.3	41.7	25.0	8.3	-	8.3	-	-	-	16.7	-	41.7
	宿泊業、飲食サービス業	15	33.3	40.0	6.7	20.0	6.7	6.7	-	-	-	6.7	26.7	
	教育、学習支援業	11	27.3	9.1	36.4	18.2	27.3	-	9.1	-	-	27.3	9.1	
	医療、福祉	67	43.3	25.4	31.3	17.9	7.5	9.0	3.0	-	13.4	9.0	14.9	
	サービス業	69	53.6	39.1	34.8	23.2	17.4	8.7	4.3	1.4	4.3	7.2	10.1	
その他	53	52.8	26.4	30.2	11.3	15.1	5.7	-	1.9	9.4	5.7	15.1		
従業員規模別	30人以下	167	52.1	27.5	24.0	17.4	9.6	5.4	3.0	-	9.0	10.2	12.0	
	31~50人	24	37.5	33.3	37.5	8.3	12.5	12.5	4.2	-	16.7	-	12.5	
	51~100人	29	48.3	37.9	31.0	13.8	17.2	6.9	-	3.4	10.3	13.8	6.9	
	101~300人	55	69.1	40.0	40.0	20.0	10.9	10.9	5.5	-	-	1.8	5.5	
	301~500人	19	31.6	42.1	31.6	26.3	15.8	5.3	-	5.3	15.8	10.5	10.5	
501人以上	78	55.1	32.1	43.6	20.5	28.2	11.5	3.8	2.6	2.6	2.6	20.5		
男性の育児休業取得	取得した	9	66.7	-	44.4	22.2	33.3	11.1	-	-	-	-	22.2	
	取得していない	232	54.7	36.2	33.2	17.7	17.2	9.1	3.9	1.3	6.0	6.5	10.3	

※平成29年4月1日から平成30年3月31日までに配偶者が出産し、令和元年10月1日までに育児休業を取得した男性正社員

9. 介護休業制度

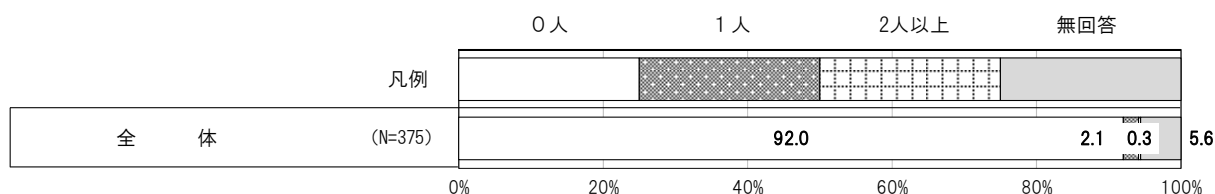
問15. 貴事業所で平成30年（または30年会計年度）1年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(1) 介護休業の取得状況

平成30年1年間に介護休業を開始した人がいる事業所の割合（「1人」「2人以上」の合計）は、女性が取得した場合で2.4%、男性の場合で1.9%と、いずれも低い割合となっている。

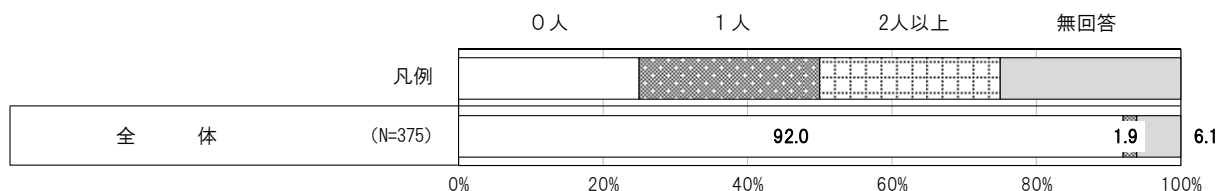
①女性

図表 I-9-1 女性の介護休業の取得状況



②男性

図表 I-9-2 男性の介護休業の取得状況



(2) 復職状況

復職状況をみると、男女ともに復職した割合は高くなっている。

図表 I-9-3 復職状況

	女性	男性
介護休業を開始した人数	10人	7人
うち、復職した人数	9人 (90.0%)	7人 (100.0%)
うち、復職予定であったが退職した人数	1人 (10.0%)	0人 (0.0%)

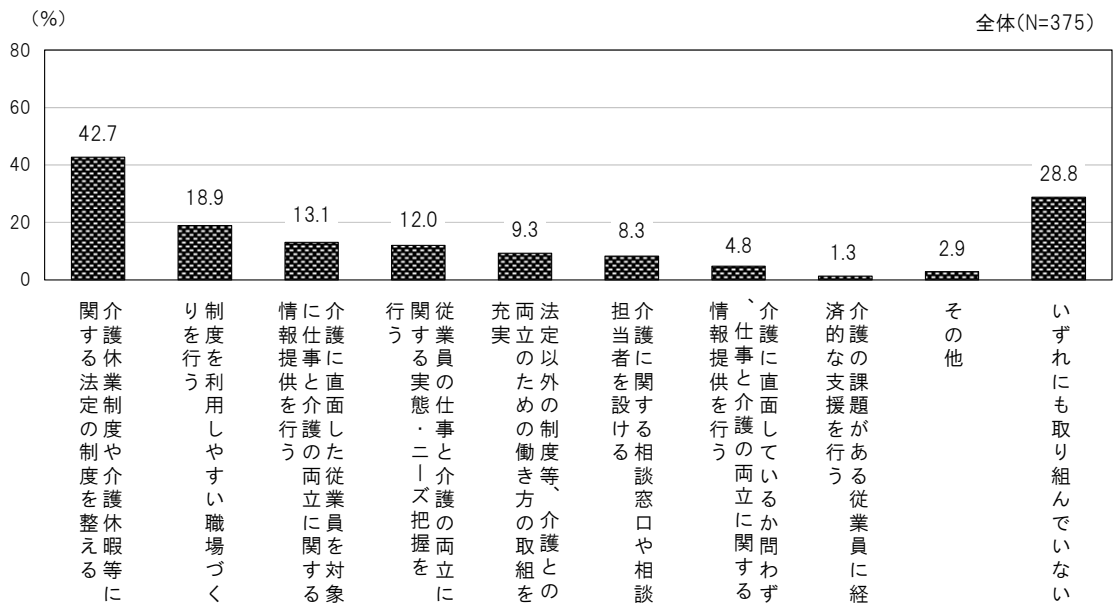
問16. 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 仕事と介護の両立支援としての取り組み

仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることでは、「いずれにも取り組んでいない」との回答が28.8%を占めるが、取り組みとしては「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」(42.7%)が最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行う」(18.9%)、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」(13.1%)、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う」(12.0%)となっている。

業種別にみると、卸売業、小売業、建設業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業では「いずれにも取り組んでいない」の割合が高く、他の業種では「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」の割合が高くなっている。

図表 I-9-4 仕事と介護の両立支援としての取り組み



(%)

	サンプル数	介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える	制度を利用しやすい職場づくりを行う	介護に直面した従業員を対象に情報提供を行う	介護に関する実態・ニーズ把握を行う	従業員の仕事と介護の両立に関する	両立のための働き方の取組を	法定以外の制度等、介護との	担当者を設ける	介護に関する相談窓口や相談	情報提供を行う	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答	
全体	100.0 375	42.7 160	18.9 71	13.1 49	12.0 45	9.3 35	8.3 31	4.8 18	1.3 5	2.9 11	28.8 108	6.9 26					
業種別	建設業	39	28.2	17.9	7.7	7.7	12.8	7.7	5.1	2.6	7.7	35.9	5.1				
	製造業	28	50.0	14.3	7.1	7.1	14.3	3.6	10.7	3.6	7.1	25.0	3.6				
	情報通信業	13	53.8	15.4	23.1	-	23.1	7.7	15.4	-	-	15.4	-				
	運輸業、郵便業	9	66.7	33.3	33.3	22.2	-	11.1	11.1	-	-	-	-				
	卸売業、小売業	58	34.5	10.3	8.6	15.5	12.1	12.1	6.9	-	3.4	41.4	10.3				
	不動産業、物品賃貸業	12	16.7	16.7	16.7	8.3	-	-	-	8.3	-	-	33.3	16.7			
	宿泊業、飲食サービス業	15	13.3	20.0	13.3	13.3	6.7	6.7	-	-	-	-	33.3	26.7			
	教育、学習支援業	11	54.5	36.4	9.1	-	-	-	-	-	-	-	27.3	9.1			
	医療、福祉	67	40.3	20.9	20.9	14.9	4.5	9.0	1.5	-	3.0	28.4	4.5				
	サービス業	69	44.9	18.8	10.1	13.0	7.2	7.2	4.3	4.3	2.9	26.1	7.2				
その他	53	62.3	22.6	13.2	13.2	13.2	9.4	1.9	-	-	22.6	3.8					
従業員規模別	30人以下	167	19.8	16.2	8.4	10.2	5.4	4.2	2.4	1.8	3.6	43.7	9.0				
	31~50人	24	66.7	25.0	16.7	8.3	4.2	12.5	4.2	4.2	-	20.8	-				
	51~100人	29	62.1	13.8	6.9	6.9	3.4	3.4	3.4	3.4	-	24.1	-				
	101~300人	55	49.1	21.8	14.5	12.7	5.5	9.1	1.8	-	3.6	23.6	7.3				
	301~500人	19	73.7	15.8	15.8	15.8	10.5	5.3	15.8	-	10.5	10.5	-				
	501人以上	78	65.4	23.1	23.1	17.9	24.4	16.7	10.3	-	1.3	9.0	7.7				

10. ワーク・ライフ・バランス

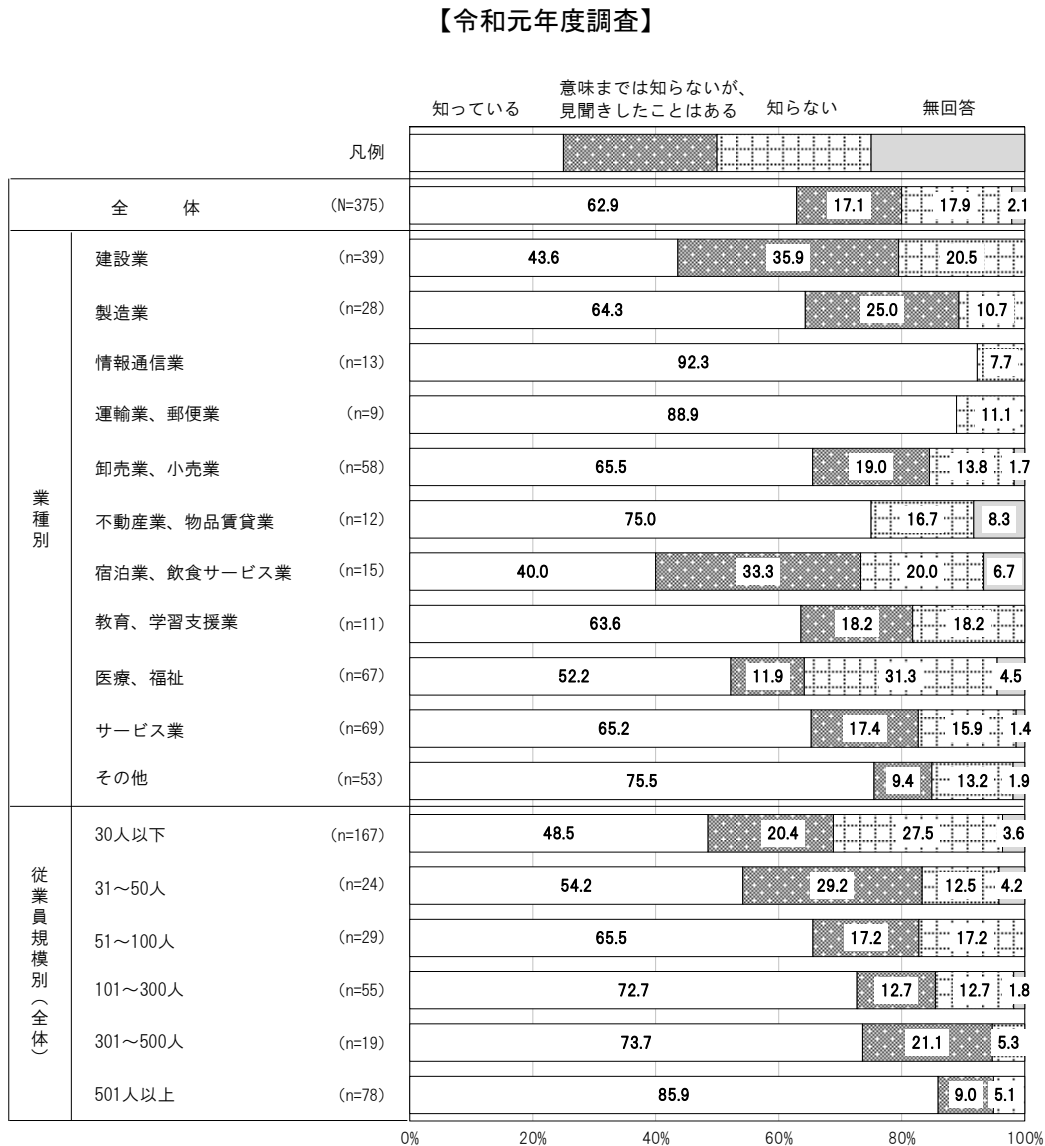
問17. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知

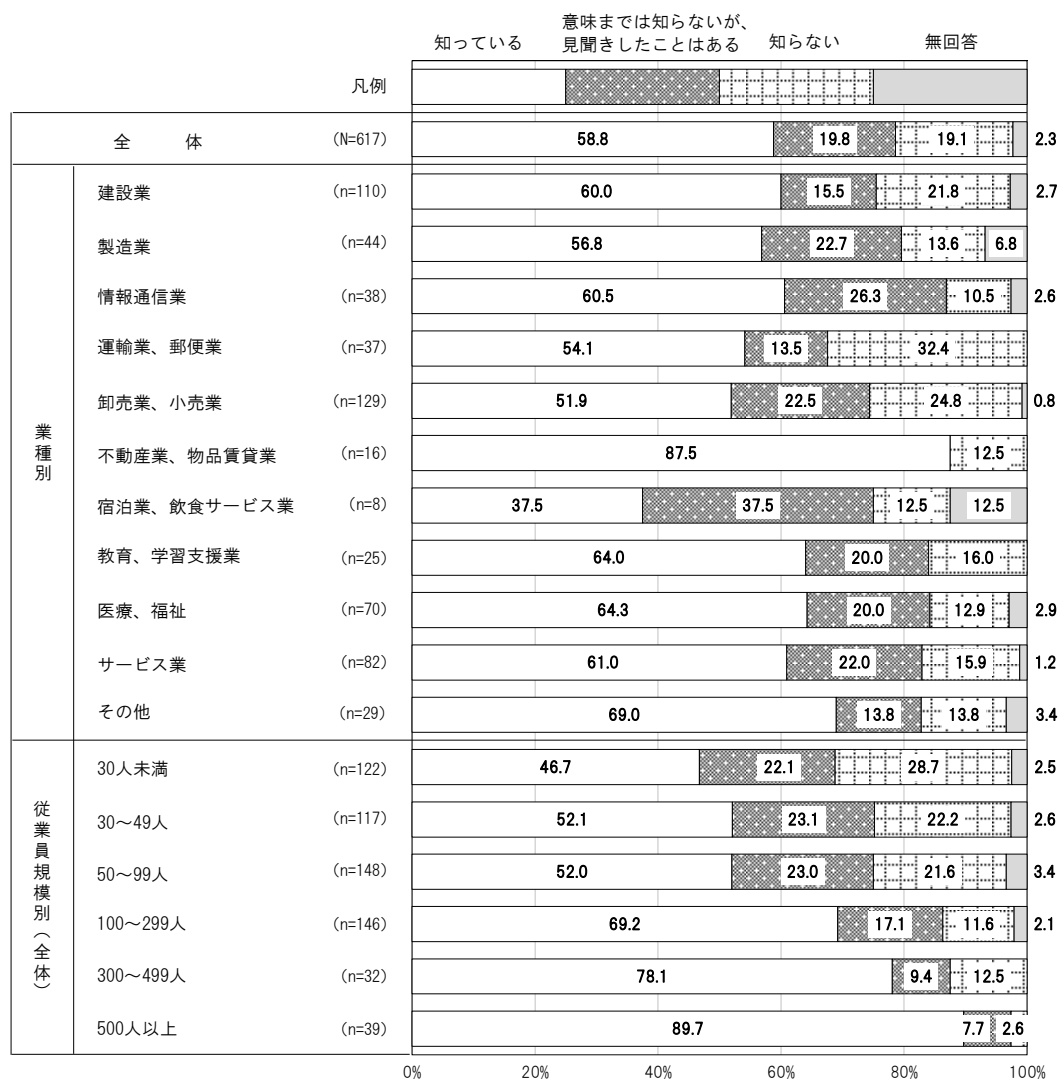
「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っているかでは、「知っている」(62.9%)が最も高く、次いで「知らない」(17.9%)、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」(17.1%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど、認知度が高くなる傾向にある。平成26年度調査と比較すると、全体で「知っている」の割合が4.1ポイント増加している。

図表 I-10-1 「ワーク・ライフ・バランス」の認知



【平成 26 年度調査】



問18. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みでは、『取り組む必要がある（肯定的）』（「取り組む必要がある」（43.2%）と「どちらかといえば取り組む必要がある」（31.5%）の合計）は74.7%、否定的な考え（「どちらかといえば取り組む必要はない」（6.9%）、「取り組む必要はない」（1.9%）の合計）は8.8%となっている。

業種別にみると、情報通信業や運輸業、郵便業で特に「取り組む必要がある」の割合が高くなっている。

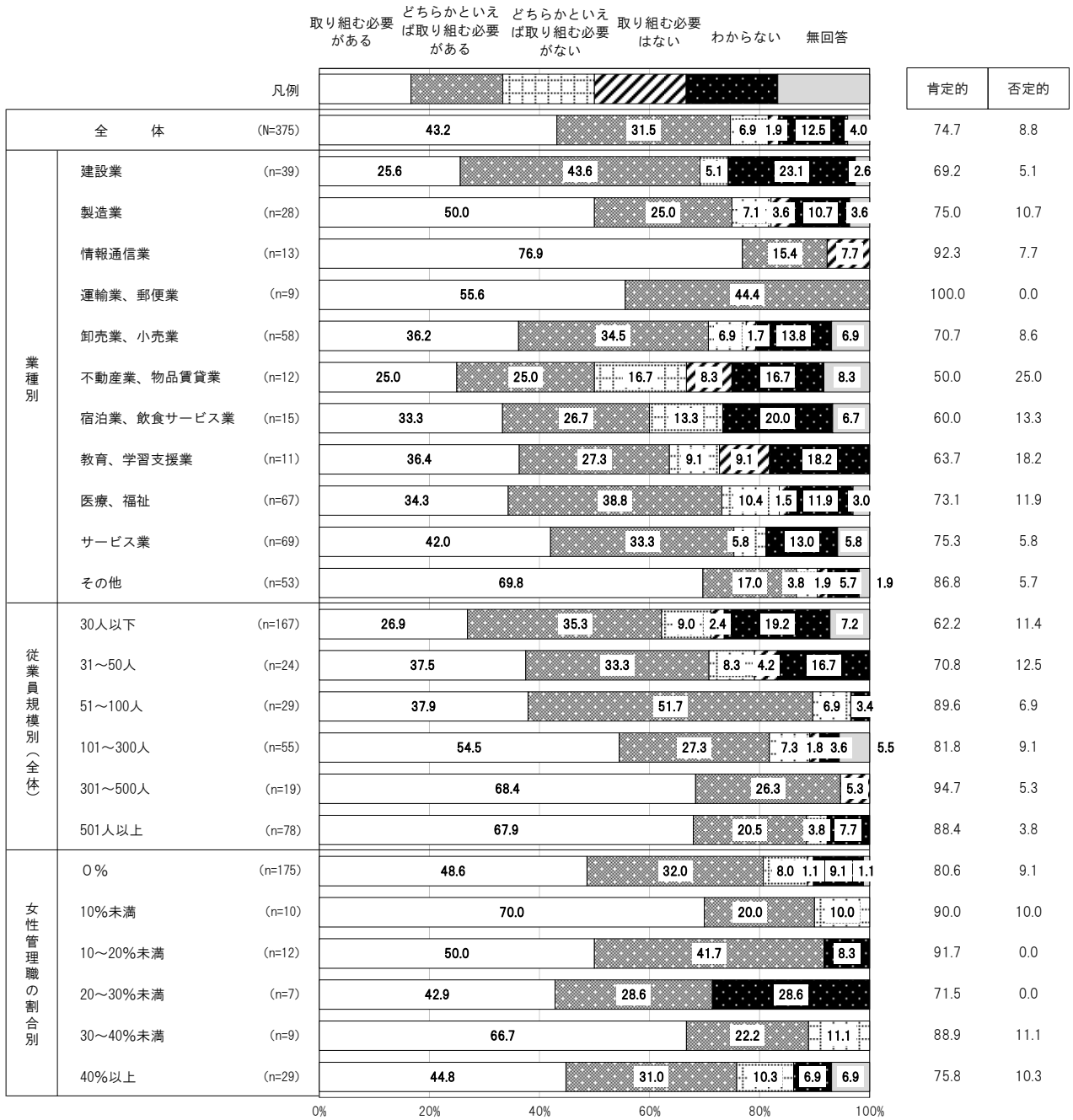
従業員規模別では、規模が大きい事業所ほど「取り組む必要がある」の割合が高くなる傾向にある。

女性管理職の割合別にみると、特に10%未満の事業所で「取り組む必要がある」の割合が高くなっている。

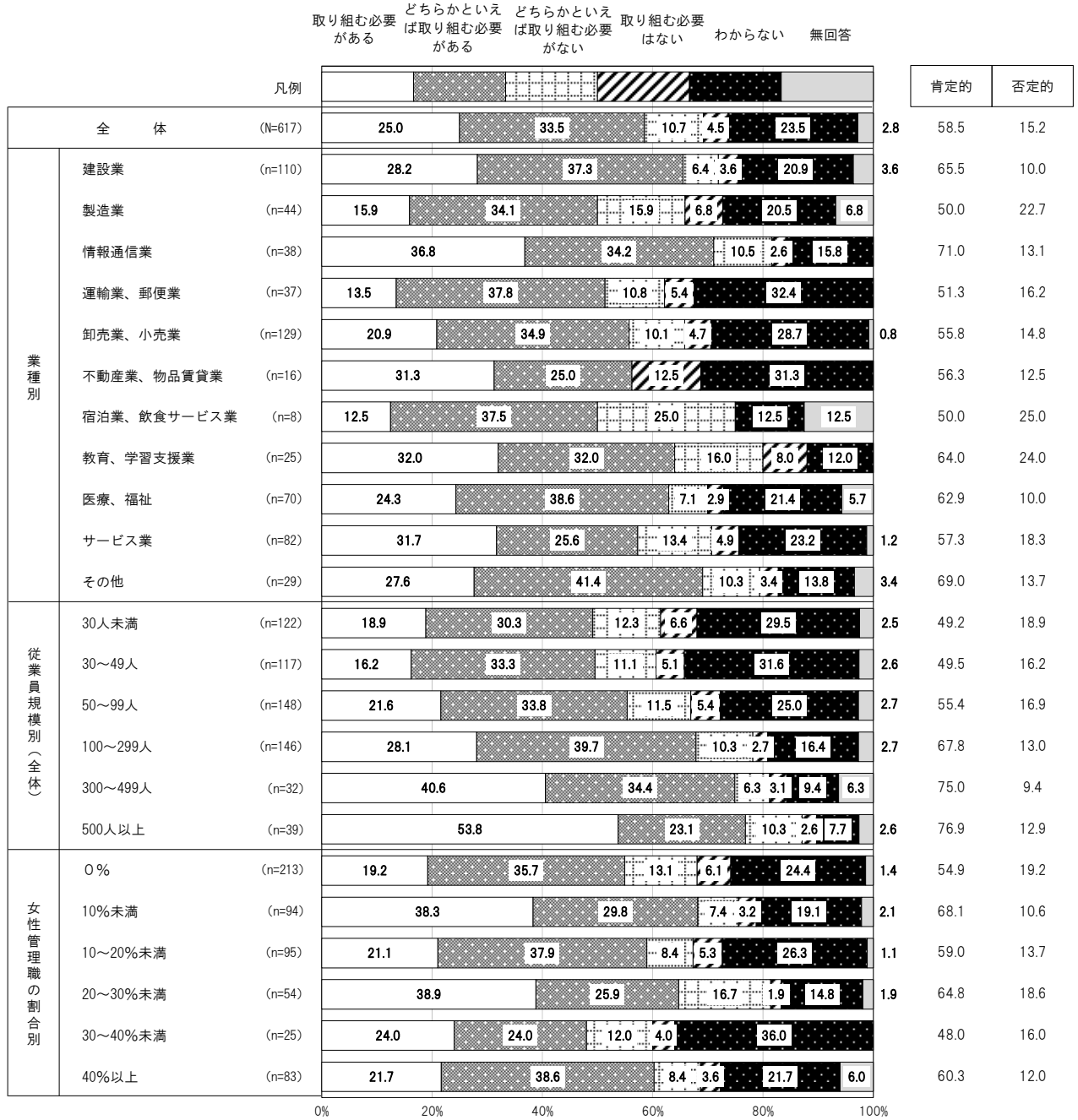
平成26年度調査と比較すると、全体で「取り組む必要がある」の割合が18.2ポイント増加している。

図表 I-10-2 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性

【令和元年度調査】



【平成 26 年度調査】



問18-1は、問18で「1」または「2」と回答した事業所がお答えください。

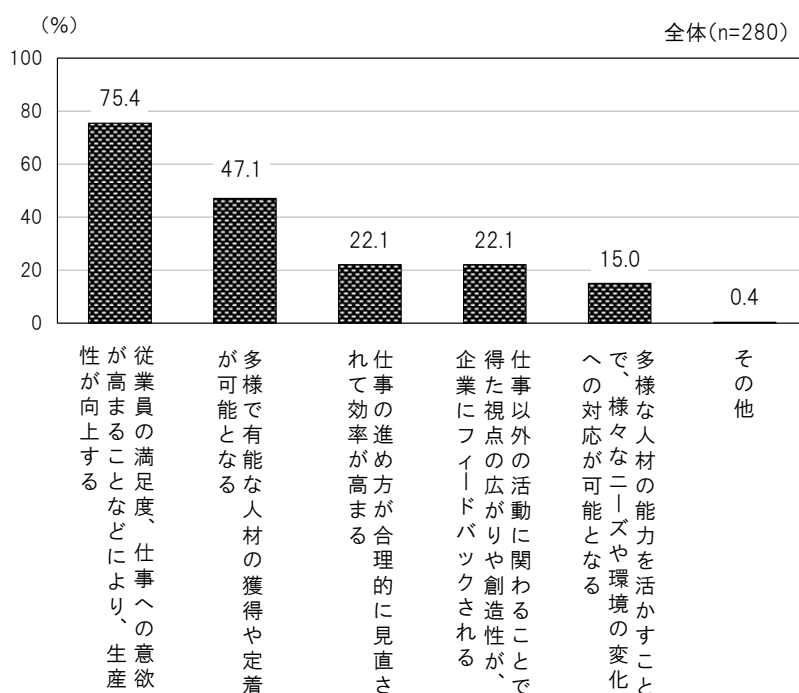
問18-1. 取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由

推進に取り組む必要がある理由では、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」(75.4%)が最も高く、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」(47.1%)、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」(22.1%)、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」(22.1%)、「多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる」(15.0%)となっている。

従業員規模別にみると、規模の大きい事業所ほど「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」の割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-3 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由



§ 2. 事業所調査

		(%)														
		サンプル数	性が高まることなどにより、生産欲	が従業員の満足度、仕事への意欲	が多様な人材の獲得や定着	が可能な人材の獲得や定着	多様な人材の能力を活かすこと	への対応が可能となる	得た視点の広がりに関わることで	仕事を効率的に進め方が合理的に見直さ	企業にフィードバックされる	仕事的な活動に創造性が、	で、様々なニーズや環境の変化	多様な人材の能力を活かすこと	その他	無回答
全 体		100.0 280	75.4 211	47.1 132	22.1 62	22.1 62	15.0 42	0.4 1	0.4 1							
業 種 別	建設業	27	55.6	48.1	22.2	25.9	22.2	-	-							
	製造業	21	90.5	38.1	14.3	19.0	19.0	-	-							
	情報通信業	12	100.0	66.7	25.0	-	8.3	-	-							
	運輸業、郵便業	9	100.0	44.4	33.3	22.2	-	-	-							
	卸売業、小売業	41	78.0	53.7	19.5	22.0	14.6	-	-							
	不動産業、物品賃貸業	6	66.7	16.7	33.3	50.0	16.7	-	-							
	宿泊業、飲食サービス業	9	55.6	33.3	33.3	11.1	22.2	-	-							
	教育、学習支援業	7	85.7	57.1	-	14.3	-	-	-							
	医療、福祉	49	67.3	46.9	12.2	28.6	20.4	-	-							
サービス業	52	71.2	50.0	26.9	15.4	17.3	1.9	1.9								
その他	46	82.6	43.5	30.4	26.1	6.5	-	-								
従 業 員 規 模 別 (全 員)	30人以下	104	66.3	37.5	17.3	28.8	19.2	1.0	1.0							
	31～50人	17	64.7	47.1	41.2	23.5	11.8	-	-							
	51～100人	26	65.4	50.0	38.5	15.4	19.2	-	-							
	101～300人	45	73.3	62.2	13.3	22.2	15.6	-	-							
	301～500人	18	88.9	66.7	27.8	-	5.6	-	-							
	501人以上	69	92.8	46.4	23.2	18.8	10.1	-	-							

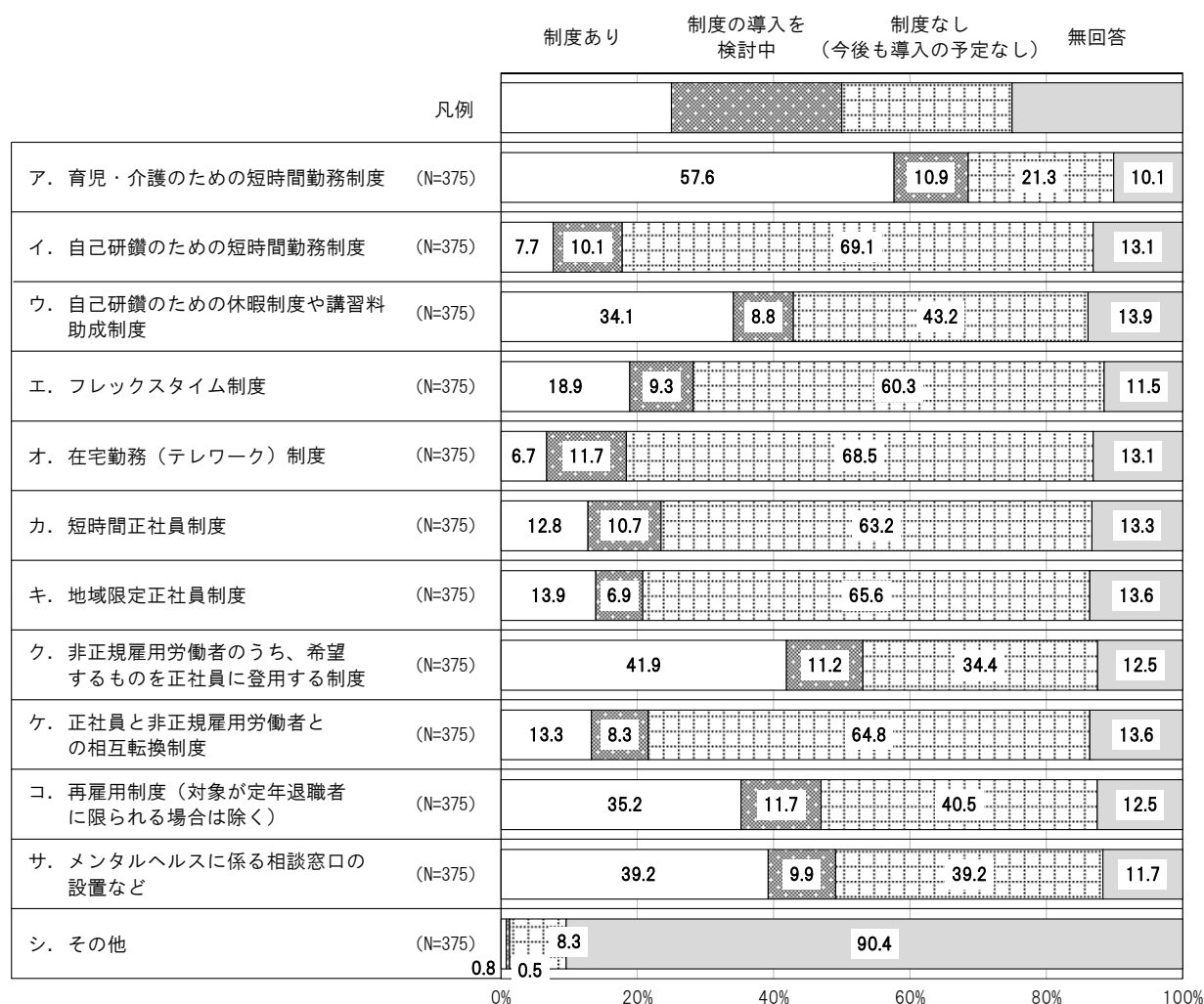
問19. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、次のような制度を設けていますか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。また、「制度あり」と回答した事業所は、その制度のこれまでの利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

(4) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度

①制度の有無

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために設けている制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」(57.6%)、「非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度」(41.9%)、「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」(39.2%)、「再雇用制度（対象が定年退職者に限られる場合は除く）」(35.2%)などが上位にあげられる。

図表 I-10-4 制度の有無

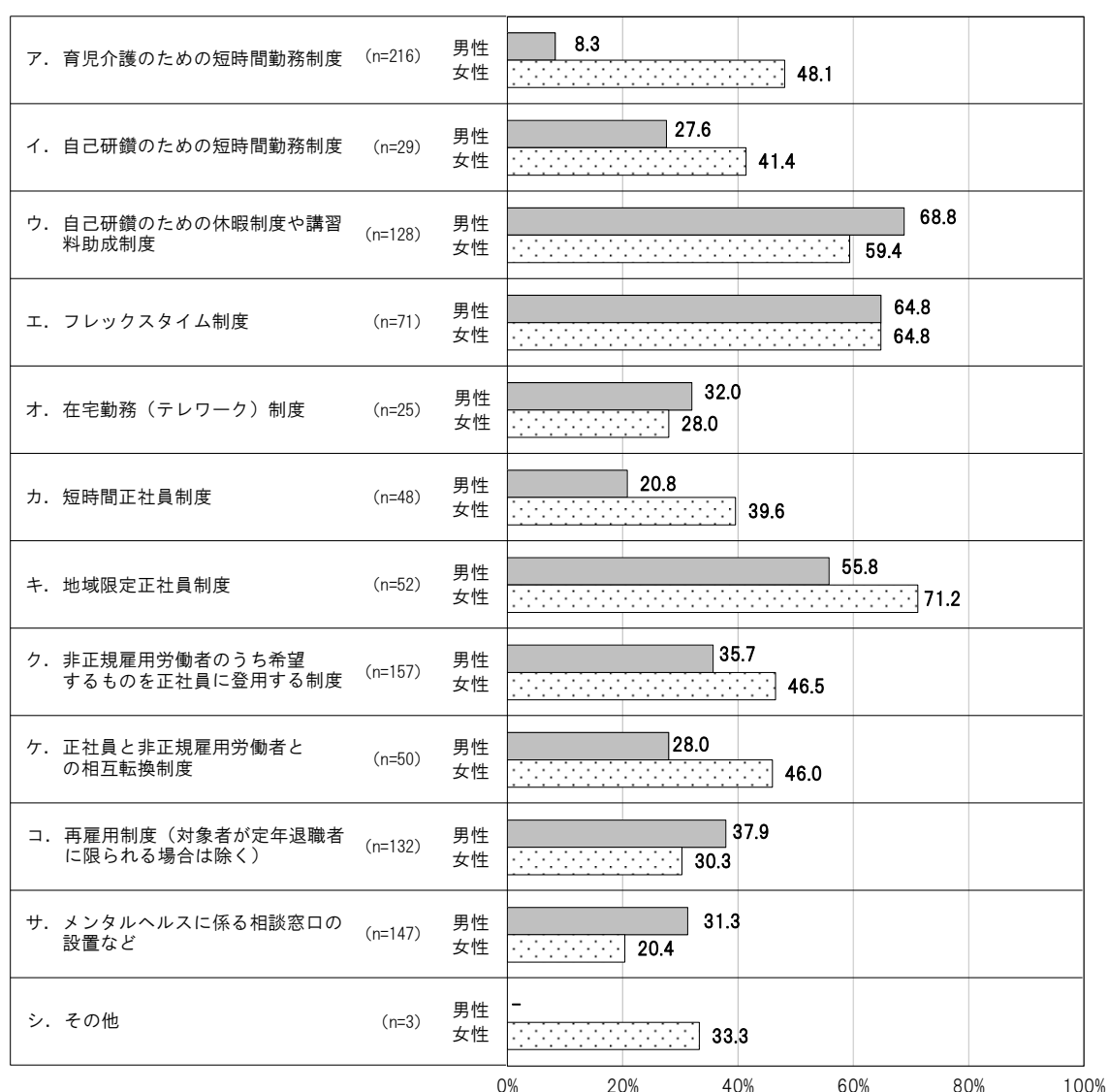


②利用者の有無

制度の利用状況をみると、「地域限定正社員制度」（男性：55.8% 女性：71.2%）、「フレックスタイム制度」（男性女性いずれも64.8%）、「自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」（男性：68.8% 女性：59.4%）などが他の項目に比べて高くなっている。

女性の利用が男性と比較して割合が特に高いものは、「育児介護のための短時間勤務制度」（男女差：39.8%）「短時間正社員制度」（男女差：18.8%）、「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」（男女差：18.0%）である。

図表 I-10-5 利用者の有無



問20. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、問19での制度の導入のほか、どのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(5) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取り組み

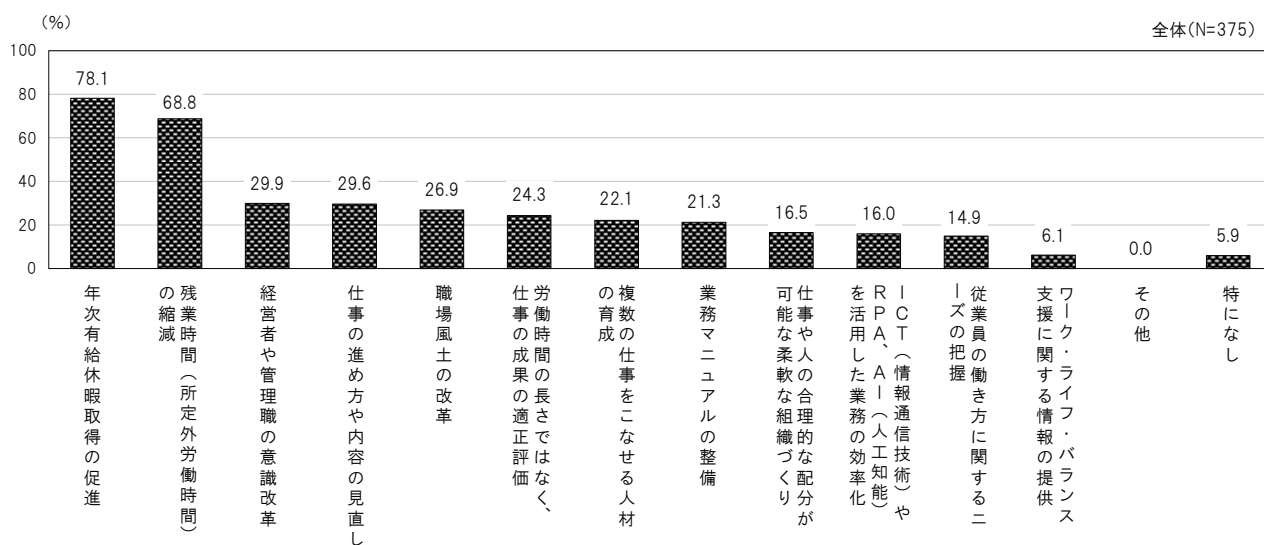
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組みでは、「年次有給休暇取得の促進」(78.1%)が最も高く、次いで「残業時間(所定外労働時間)の縮減」(68.8%)、「経営者や管理職の意識改革」(29.9%)、「仕事の進め方や内容の見直し」(29.6%)、「職場風土の改革」(26.9%)となっている。

従業員規模別にみると、30人以下では1割の事業所が「特になし」と回答している。

平均残業時間別にみると、「年次有給休暇取得の促進」、「残業時間(所定外労働時間)の縮減」では、60時間超を除き、いずれも高い割合を占めている。また、「労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価」は、平均残業時間が長い層ほど割合が高くなっている。

年次有給休暇取得率別にみると、取得なしの場合「特になし」(29.6%)の割合が高い。また取得なし以外の各層では、「年次有給休暇取得の促進」、「残業時間(所定外労働時間)の縮減」の割合が高くなっている。

図表 I-10-6 ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取り組み



§ 2. 事業所調査

		(%)															
		サンプル数	年次有給休暇取得の促進	残業時間の縮減（所定外労働時間）	経営者や管理職の意識改革	仕事の進め方や内容の見直し	職場風土の改革	労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	複数の仕事をこなせる人材の育成	業務マニュアルの整備	仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり	ICT（情報通信技術）やRPA、AI（人工知能）を活用した業務の効率化	従業員の働き方に関するニーズの把握	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		100.0 375	78.1 293	68.8 258	29.9 112	29.6 111	26.9 101	24.3 91	22.1 83	21.3 80	16.5 62	16.0 60	14.9 56	6.1 23	-	5.9 22	4.5 17
業 種 別	建設業	39	51.3	53.8	30.8	30.8	12.8	23.1	15.4	15.4	7.7	10.3	12.8	2.6	-	12.8	7.7
	製造業	28	89.3	78.6	35.7	39.3	28.6	32.1	21.4	28.6	14.3	10.7	14.3	10.7	-	3.6	-
	情報通信業	13	100.0	92.3	46.2	38.5	46.2	30.8	23.1	23.1	23.1	38.5	15.4	-	-	7.7	-
	運輸業、郵便業	9	100.0	88.9	44.4	55.6	33.3	22.2	-	11.1	22.2	44.4	11.1	11.1	-	-	-
	卸売業、小売業	58	79.3	67.2	31.0	29.3	34.5	32.8	20.7	17.2	20.7	15.5	19.0	8.6	-	3.4	5.2
	不動産業、物品賃貸業	12	58.3	58.3	16.7	8.3	16.7	25.0	8.3	16.7	8.3	-	-	-	-	16.7	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	40.0	33.3	20.0	33.3	13.3	13.3	26.7	13.3	33.3	6.7	6.7	6.7	-	20.0	20.0
	教育、学習支援業	11	63.6	54.5	9.1	9.1	18.2	9.1	27.3	18.2	-	18.2	9.1	-	-	9.1	9.1
	医療、福祉	67	85.1	68.7	17.9	20.9	23.9	10.4	20.9	25.4	14.9	14.9	13.4	1.5	-	3.0	4.5
	サービス業	69	82.6	73.9	33.3	30.4	31.9	30.4	29.0	24.6	20.3	17.4	17.4	11.6	-	1.4	2.9
その他	53	84.9	77.4	39.6	35.8	28.3	24.5	26.4	20.8	15.1	18.9	17.0	5.7	-	7.5	1.9	
従 業 員 規 模 別 (全体)	30人以下	167	62.3	55.1	23.4	25.1	19.2	22.2	24.0	12.0	16.8	6.6	10.2	2.4	-	10.2	7.8
	31～50人	24	87.5	79.2	29.2	29.2	33.3	12.5	25.0	37.5	12.5	16.7	16.7	-	-	-	4.2
	51～100人	29	86.2	72.4	37.9	31.0	24.1	20.7	20.7	37.9	31.0	20.7	24.1	10.3	-	3.4	-
	101～300人	55	94.5	80.0	30.9	21.8	30.9	21.8	23.6	27.3	14.5	25.5	9.1	5.5	-	-	1.8
	301～500人	19	100.0	89.5	36.8	26.3	26.3	21.1	21.1	36.8	15.8	21.1	21.1	5.3	-	-	-
	501人以上	78	91.0	83.3	39.7	46.2	39.7	34.6	16.7	21.8	12.8	26.9	23.1	15.4	-	5.1	1.3
平 均 残 業 時 間 別	残業なし	40	50.0	42.5	12.5	22.5	12.5	17.5	17.5	17.5	20.0	2.5	5.0	-	-	22.5	10.0
	10時間以下	121	84.3	69.4	29.8	22.3	22.3	21.5	24.8	20.7	18.2	13.2	6.6	5.0	-	3.3	4.1
	10時間超20時間以下	101	82.2	75.2	31.7	32.7	29.7	25.7	21.8	25.7	11.9	18.8	20.8	8.9	-	5.0	3.0
	20時間超45時間以下	87	86.2	75.9	42.5	43.7	37.9	27.6	21.8	20.7	19.5	25.3	25.3	9.2	-	3.4	3.4
	45時間超60時間以下	7	71.4	71.4	28.6	14.3	28.6	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	-	-
60時間超	3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	
年 次 有 給 休 暇 取 得 率 別	取得なし	27	22.2	29.6	-	7.4	-	11.1	7.4	11.1	7.4	-	14.8	3.7	-	29.6	14.8
	20%未満	71	66.2	59.2	28.2	26.8	21.1	28.2	19.7	19.7	15.5	14.1	8.5	1.4	-	9.9	5.6
	20%以上40%未満	84	85.7	78.6	33.3	41.7	28.6	19.0	26.2	22.6	14.3	15.5	20.2	13.1	-	3.6	3.6
	40%以上60%未満	71	93.0	69.0	33.8	22.5	31.0	28.2	28.2	18.3	16.9	18.3	14.1	7.0	-	1.4	2.8
	60%以上80%未満	54	85.2	83.3	40.7	35.2	37.0	29.6	20.4	29.6	20.4	25.9	22.2	5.6	-	3.7	1.9
80%以上	50	92.0	76.0	32.0	34.0	28.0	24.0	20.0	22.0	20.0	18.0	10.0	2.0	-	-	6.0	

問20-1は、問20で「1」と回答した事業所がお答えください。

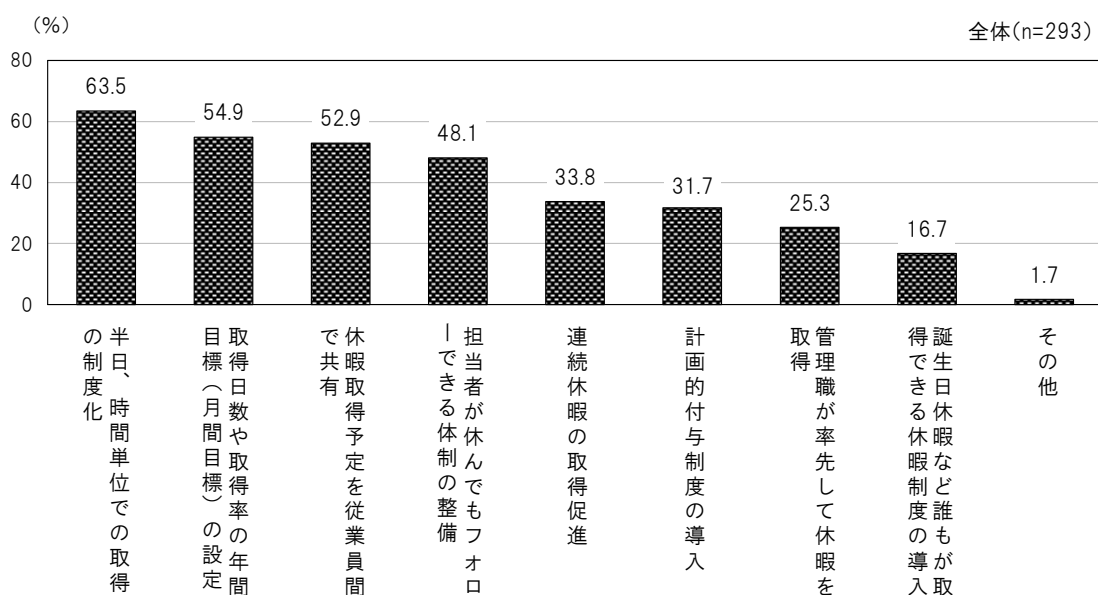
問20-1. 年次有給休暇取得の促進のために具体的にどのような取組を行っていますか。あてはまるものをすべて選び○をつけてください。

(6) 年次有給休暇取得を促進するための取組み

年次有給休暇取得促進のための取組みでは、「半日、時間単位での取得の制度化」(63.5%)が最も高く、次いで「取得日数や取得率の年間目標(月間目標)の設定」(54.9%)、「休暇取得予定を従業員間で共有」(52.9%)、「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」(48.1%)、「連続休暇の取得推進」(33.8%)となっている。

年次有給休暇取得率別にみると、取得なしを除く各層では、「半日、時間単位での取得の制度化」、「取得日数や取得率の年間目標(月間目標)の設定」の割合が高く、また「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」でも、全体に割合が高くなっている。このほか「休暇取得予定を従業員間で共有」では、年次有給休暇取得率とともに割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-7 年次有給休暇取得を促進するための取組み



§ 2. 事業所調査

												(%)
		サンプル数	の半日、時間単位での取得	取得日数や取得率の年間	休暇取得予定を従業員間で共有	担当者ができる体制の整備	連続休暇の取得促進	計画的付与制度の導入	管理職が率先して休暇を取	誕生日休暇など誰が取得できる休暇制度の導入	その他	無回答
全 体		100.0 293	63.5 186	54.9 161	52.9 155	48.1 141	33.8 99	31.7 93	25.3 74	16.7 49	1.7 5	0.7 2
業 種 別	建設業	20	75.0	60.0	45.0	40.0	35.0	35.0	40.0	10.0	-	-
	製造業	25	72.0	60.0	48.0	56.0	36.0	48.0	32.0	20.0	-	-
	情報通信業	13	69.2	61.5	53.8	30.8	30.8	23.1	46.2	-	-	7.7
	運輸業、郵便業	9	44.4	88.9	44.4	22.2	33.3	44.4	55.6	11.1	-	-
	卸売業、小売業	46	58.7	71.7	56.5	47.8	28.3	28.3	23.9	15.2	2.2	-
	不動産業、物品賃貸業	7	57.1	57.1	57.1	14.3	28.6	28.6	-	42.9	14.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	6	33.3	33.3	66.7	50.0	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-
	教育、学習支援業	7	71.4	28.6	42.9	28.6	14.3	28.6	-	-	14.3	-
	医療、福祉	57	66.7	38.6	61.4	57.9	29.8	22.8	15.8	12.3	1.8	1.8
	サービス業	57	59.6	61.4	45.6	47.4	40.4	31.6	29.8	21.1	1.8	-
その他	45	64.4	44.4	53.3	53.3	40.0	37.8	17.8	24.4	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	104	57.7	39.4	54.8	56.7	26.9	25.0	20.2	15.4	1.9	1.0
	31~50人	21	71.4	71.4	57.1	57.1	47.6	38.1	14.3	19.0	-	-
	51~100人	25	48.0	56.0	52.0	52.0	28.0	28.0	28.0	12.0	4.0	-
	101~300人	52	78.8	57.7	42.3	30.8	30.8	36.5	19.2	9.6	1.9	-
	301~500人	19	52.6	57.9	47.4	42.1	42.1	31.6	15.8	21.1	-	5.3
	501人以上	71	66.2	70.4	57.7	45.1	42.3	38.0	40.8	23.9	1.4	-
年 次 取 得 率 別	取得なし	6	33.3	50.0	16.7	50.0	-	-	16.7	16.7	-	-
	20%未満	47	57.4	57.4	38.3	44.7	12.8	29.8	19.1	14.9	-	-
	20%以上40%未満	72	58.3	58.3	58.3	45.8	37.5	34.7	20.8	15.3	2.8	-
	40%以上60%未満	66	63.6	53.0	48.5	50.0	30.3	25.8	28.8	15.2	1.5	1.5
	60%以上80%未満	46	78.3	56.5	60.9	52.2	52.2	32.6	30.4	23.9	2.2	-
	80%以上	46	63.0	50.0	60.9	50.0	43.5	43.5	28.3	15.2	2.2	2.2

問20-2は、問20で「2」と回答した事業所がお答えください。

問20-2. 残業時間（所定外労働時間）の縮減のために具体的にどのような取組を行っていますか。
 あてはまるものをすべて選び○をつけてください。

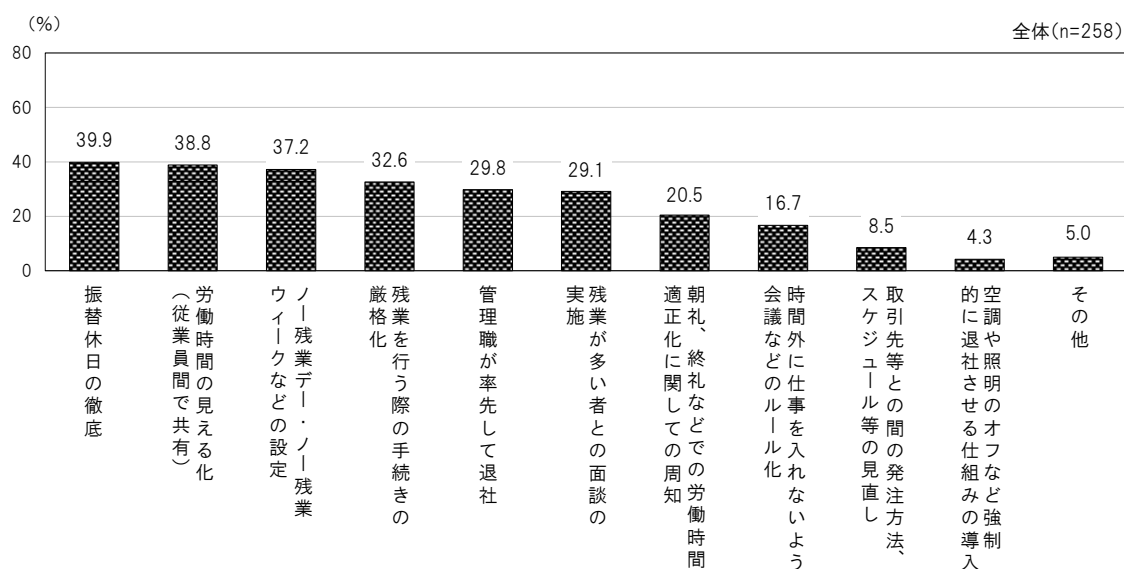
(7) 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取組み

残業時間（所定外労働時間）の縮減のための取組みでは、「振替休日の徹底」（39.9%）が最も高く、次いで「労働時間の見える化（従業員間で共有）」（38.8%）、「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」（37.2%）、「残業を行う際の手続きの厳格化」（32.6%）、「管理職が率先して退社」（29.8%）となっている。

業種別にみると、製造業での「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」（63.6%）、情報通信業での「残業が多い者との面談の実施」（75.0%）が、項目内で高い割合となっている。

平均残業時間別にみると、「振替休日の徹底」では10時間超60時間以下の各層で、いずれも4割台を占めている。また、「労働時間の見える化（従業員間で共有）」では、10時間以下から残業時間が長い層ほど、割合が高くなる傾向にある。

図表 I-10-8 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取組み



§ 2. 事業所調査

(%)

	サンプル数	振替 休日 の徹底	労働 時間 の見 える 化 (従 業 員 間 で 共 有)	ノー 残業 デー ・ノー 残業 の 設定	残 業 を 行 う 際 の 手 続 き の 厳 格 化	管 理 職 が 率 先 し て 退 社	残 業 が 多 い 者 と の 面 談 の 実 施	適 朝 礼 、 終 礼 な ど の 周 知	時 間 外 に 仕 事 を 入 れ な い よ う の ル ー ル 化	取 引 先 等 と の 間 の 発 注 方 法 、 ス ケ ジ ユ ー ル 等 の 見 直 し	的 に 退 社 さ せ る 仕 組 み の 強 制 入	空 調 や 照 明 の オ フ な ど の 導 入	そ の 他	無 回 答
全 体	100.0 258	39.9 103	38.8 100	37.2 96	32.6 84	29.8 77	29.1 75	20.5 53	16.7 43	8.5 22	4.3 11	5.0 13	2.7 7	
業 種 別	建設業	21	47.6	28.6	42.9	33.3	23.8	38.1	28.6	14.3	14.3	4.8	-	-
	製造業	22	40.9	40.9	63.6	36.4	18.2	31.8	18.2	22.7	-	4.5	-	-
	情報通信業	12	58.3	41.7	50.0	16.7	41.7	75.0	8.3	16.7	33.3	-	-	-
	運輸業、郵便業	8	37.5	62.5	37.5	12.5	50.0	25.0	37.5	12.5	-	-	-	-
	卸売業、小売業	39	41.0	38.5	35.9	33.3	33.3	38.5	17.9	17.9	10.3	5.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	7	28.6	57.1	28.6	28.6	14.3	28.6	-	14.3	-	-	14.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	5	-	80.0	-	-	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	-	20.0
	教育、学習支援業	6	83.3	16.7	16.7	50.0	16.7	-	-	-	-	-	33.3	-
	医療、福祉	46	15.2	39.1	15.2	28.3	32.6	19.6	17.4	19.6	-	2.2	10.9	6.5
	サービス業	51	47.1	41.2	37.3	39.2	31.4	25.5	19.6	13.7	13.7	5.9	5.9	3.9
その他	41	48.8	29.3	51.2	36.6	29.3	22.0	34.1	17.1	7.3	7.3	4.9	2.4	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	92	26.1	39.1	20.7	25.0	28.3	15.2	15.2	7.6	9.8	3.3	8.7	6.5
	31~50人	19	47.4	31.6	31.6	15.8	36.8	26.3	5.3	42.1	5.3	-	5.3	-
	51~100人	21	38.1	23.8	28.6	38.1	33.3	33.3	33.3	28.6	14.3	-	-	-
	101~300人	44	50.0	40.9	36.4	43.2	36.4	40.9	18.2	18.2	6.8	6.8	4.5	-
	301~500人	17	58.8	41.2	47.1	47.1	11.8	41.2	23.5	5.9	11.8	-	-	-
	501人以上	65	46.2	43.1	63.1	35.4	29.2	36.9	29.2	20.0	6.2	7.7	3.1	1.5
平 均 残 業 時 間 別	残業なし	17	29.4	35.3	17.6	17.6	29.4	-	5.9	17.6	5.9	-	11.8	5.9
	10時間以下	84	33.3	31.0	27.4	27.4	28.6	26.2	17.9	17.9	4.8	1.2	7.1	6.0
	10時間超20時間以下	76	47.4	39.5	43.4	42.1	36.8	26.3	18.4	17.1	7.9	6.6	3.9	-
	20時間超45時間以下	66	45.5	47.0	45.5	30.3	25.8	45.5	31.8	15.2	12.1	7.6	3.0	1.5
	45時間超60時間以下	5	40.0	60.0	40.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	20.0	-	-	-
	60時間超	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1 1. 女性の活躍推進

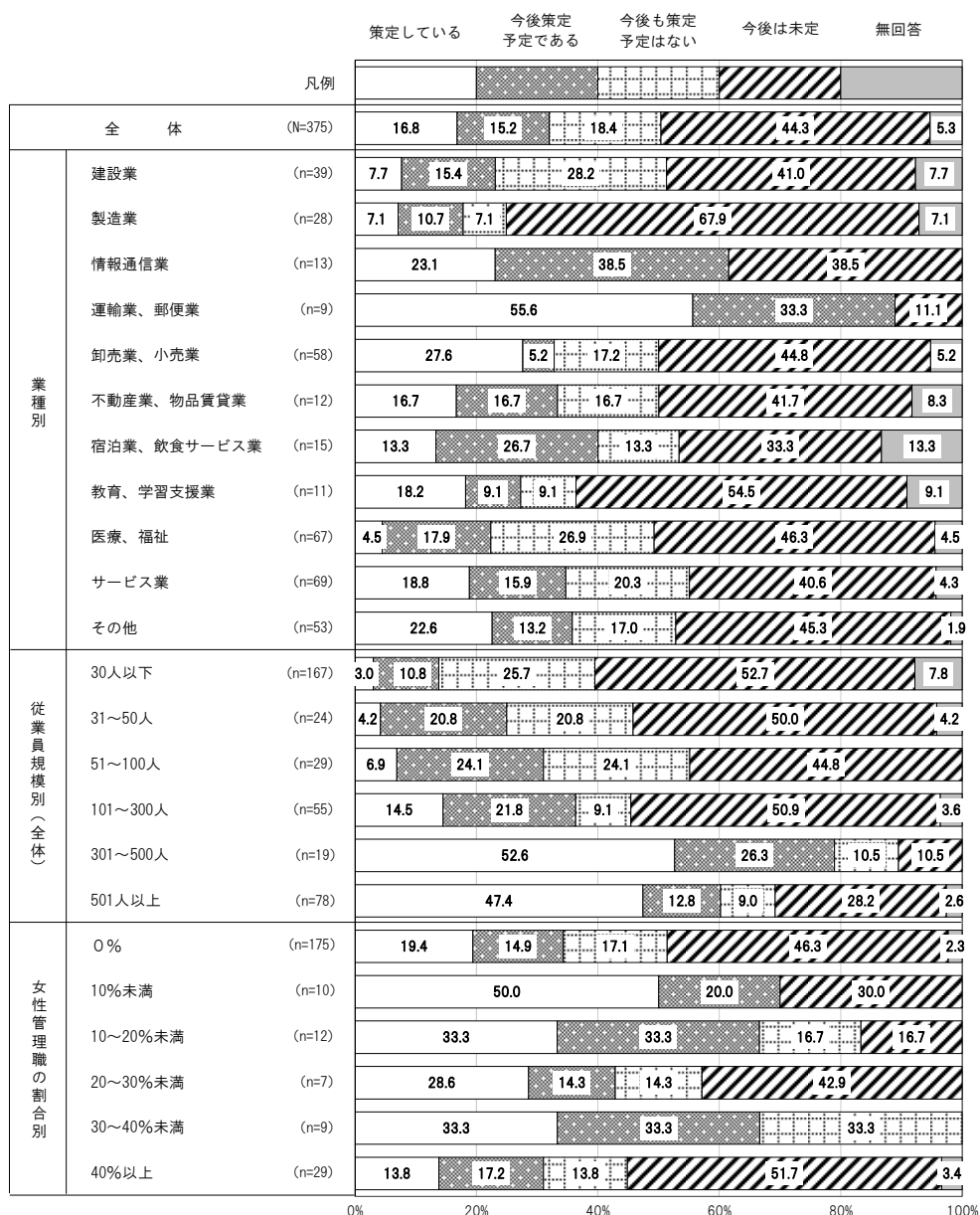
問2 1. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定では、「策定している」(16.8%)、「今後策定予定である」(15.2%)は合わせて3割強であり、「今後は未定」(44.3%)、「今後も策定の予定はない」(18.4%)で6割強を占めている。

従業員規模別にみると、現在策定が義務付けられている301人以上では「策定している」が最も高く、これ以下では「今後は未定」の割合が最も高い。令和4年4月から義務付けが拡大される101人~300人では「今後は未定」(50.9%)、「今後も策定の予定はない」(9.1%)が6割を占めている。

図表 I-11-1 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定



問21-1は、問21で「3」または「4」と回答した事業所がお答えください。

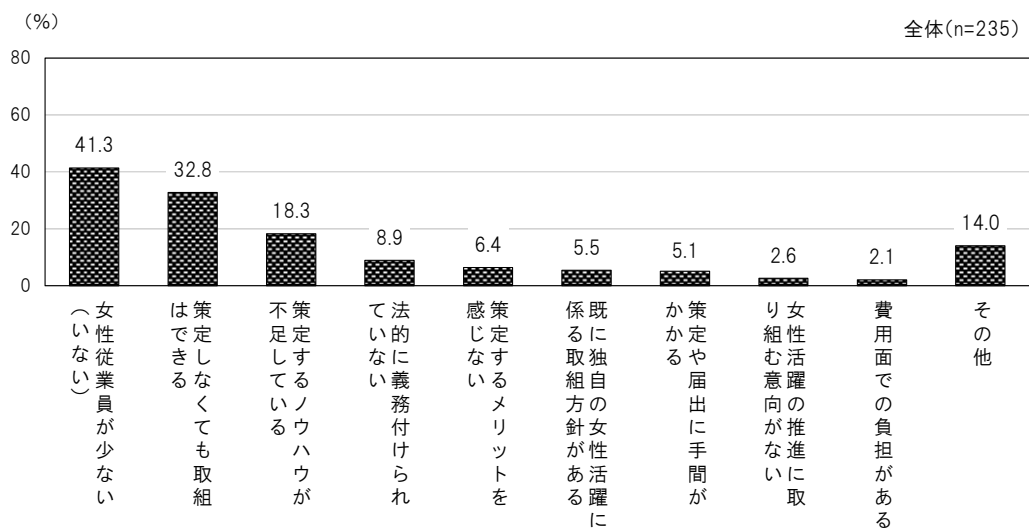
問21-1. 貴事業所が行動計画を今後も策定する予定はない、または未定の理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 行動計画を策定する予定がない理由

行動計画を今後策定する予定はない、未定の理由では、「女性従業員が少ない(いない)」(41.3%)が最も高く、次いで「策定しなくても取組はできる」(32.8%)、「策定するノウハウが不足している」(18.3%)、「その他」(14.0%)が続いている。

業種別にみると、医療、福祉では「策定しなくても取組はできる」の割合が高い。

図表 I-11-2 行動計画を策定する予定がない理由



※「その他」の主な意見は「本社が方針を決定するため」「すでに女性が活躍している」など

		サンプル数	(女性従業員が少ない)	策定しなくても取組はできる	策定するノウハウが不足している	法的に義務付けられない	策定するメリットを感じない	既に独自の針女性活躍に	策定や届出に手間がかかる	女性活躍の推進に取組む意向がない	費用面での負担がある	その他	無回答
全体		100.0 235	41.3 97	32.8 77	18.3 43	8.9 21	6.4 15	5.5 13	5.1 12	2.6 6	2.1 5	14.0 33	2.6 6
業種別	建設業	27	70.4	14.8	3.7	14.8	3.7	7.4	-	-	3.7	-	-
	製造業	21	57.1	23.8	19.0	-	4.8	9.5	-	-	-	19.0	4.8
	情報通信業	5	80.0	60.0	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-
	運輸業、郵便業	1	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	36	58.3	27.8	22.2	13.9	8.3	-	8.3	-	2.8	11.1	-
	不動産業、物品賃貸業	7	42.9	14.3	-	-	-	14.3	-	14.3	-	14.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	7	57.1	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	-	14.3	14.3
	教育、学習支援業	7	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	-	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3
	医療、福祉	49	4.1	53.1	20.4	6.1	8.2	6.1	2.0	-	2.0	30.6	-
	サービス業	42	38.1	38.1	23.8	7.1	7.1	7.1	9.5	7.1	2.4	4.8	4.8
その他	33	45.5	30.3	21.2	12.1	3.0	3.0	6.1	-	-	-	12.1	3.0
従業員規模別	30人以下	131	45.8	33.6	12.2	5.3	6.1	7.6	4.6	0.8	3.1	11.5	1.5
	31~50人	17	5.9	35.3	35.3	11.8	5.9	-	5.9	5.9	5.9	29.4	5.9
	51~100人	20	35.0	20.0	25.0	25.0	15.0	-	5.0	5.0	-	15.0	-
	101~300人	33	48.5	45.5	24.2	21.2	6.1	3.0	6.1	3.0	-	9.1	3.0
	301~500人	4	50.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-
	501人以上	29	34.5	17.2	24.1	-	-	6.9	6.9	6.9	-	24.1	6.9

問22. 貴事業所では、行動計画の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めているか

行動計画策定とは関係なく女性活躍の取組みを進めているかでは、「進めている」が45.6%、「進めていない」が45.3%となっており、ほぼ同率である。

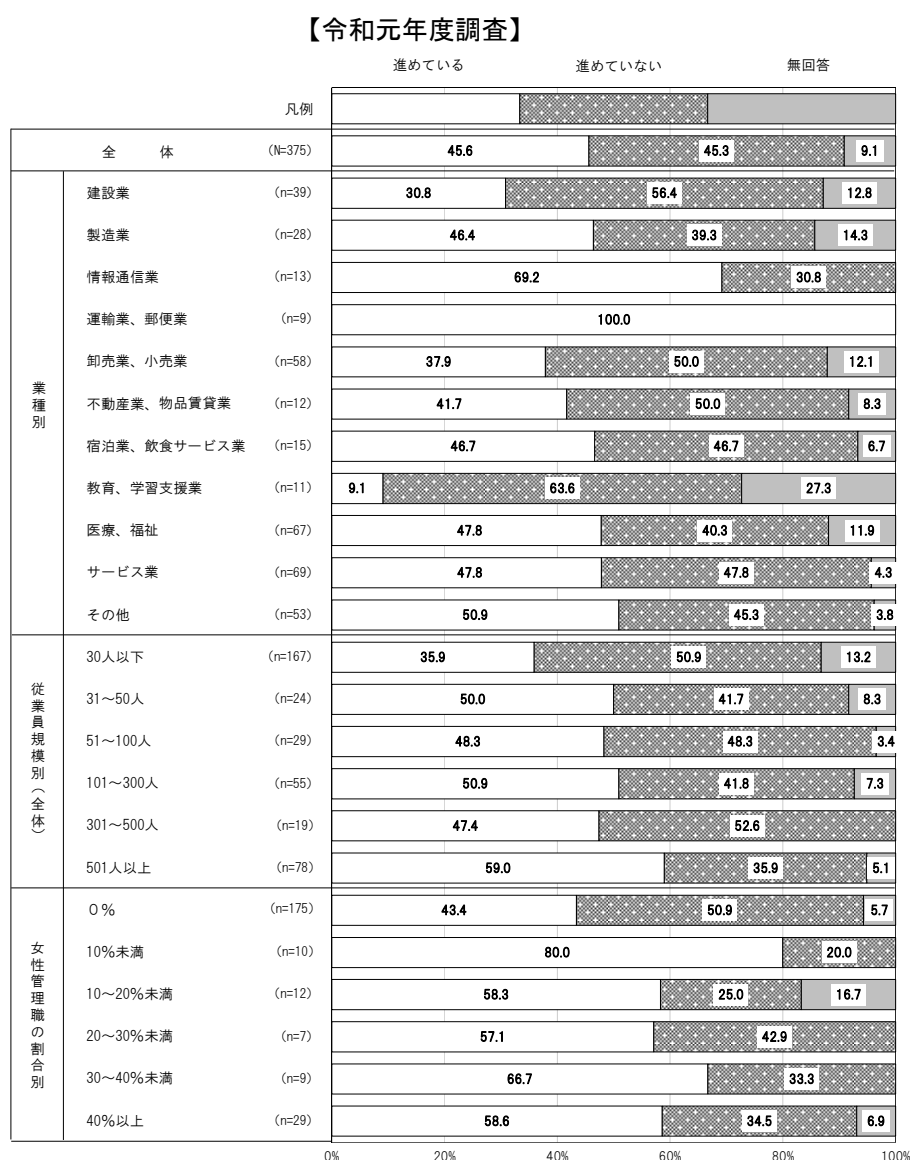
業種別にみると、教育、学習支援業では「進めている」の割合が低くなっている。

従業員規模別でみると、「進めている」は30人以下では35.0%と低く、一方501人以上では59.0%と他に比べ高い割合を占めている。

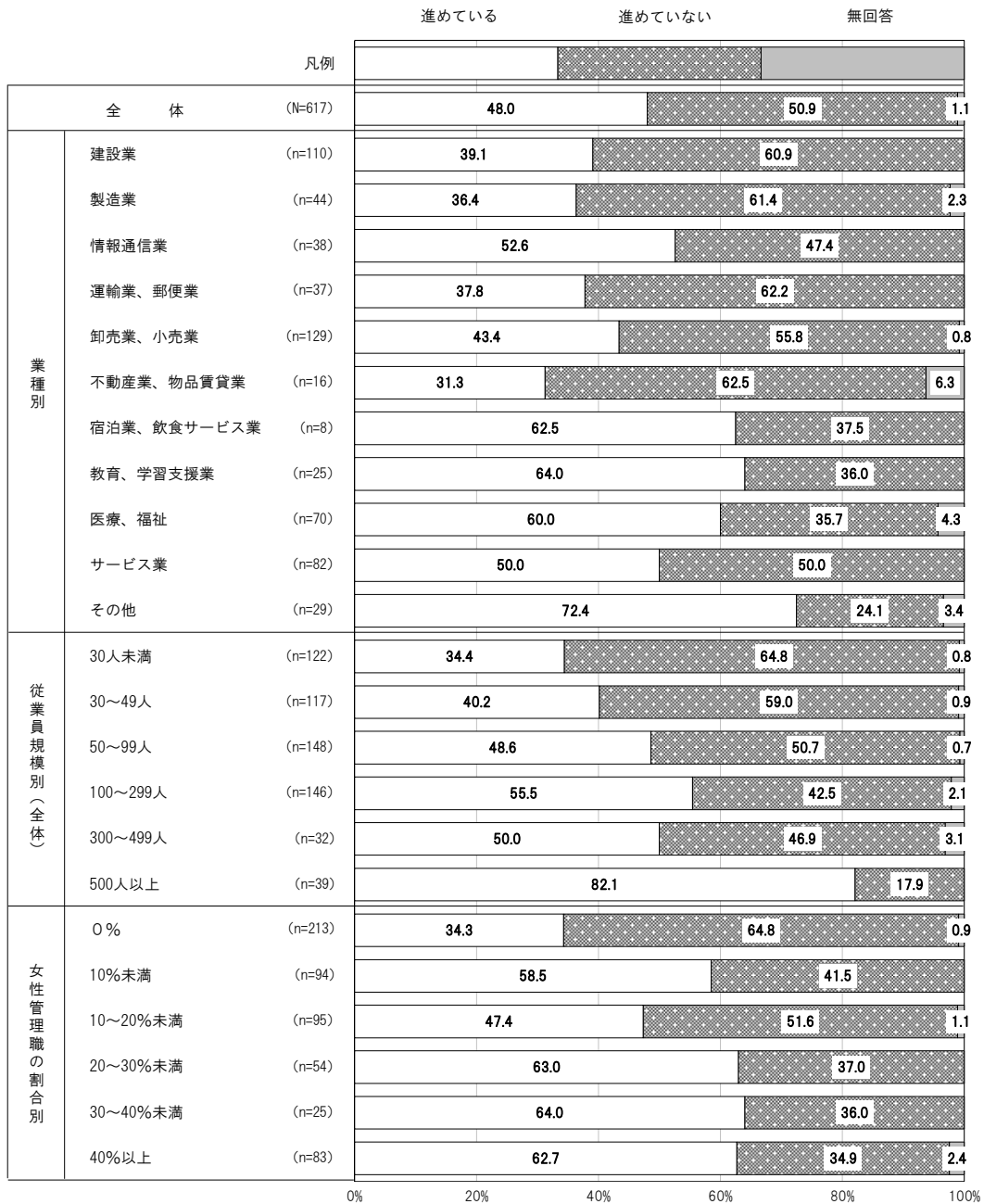
女性管理職の割合別では、10%未満で「進めている」(80.0%)の割合が最も高い。

平成26年度調査と比較すると、「無回答」の割合が増えたため一概にはいえないが、「進めていない」の割合が5.6ポイント、「進めている」の割合が2.4ポイントそれぞれ下がっており、「進めている」が「進めていない」の割合を逆転している。

図表 I-11-3 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めているか



【平成 26 年度調査】



問22-1は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

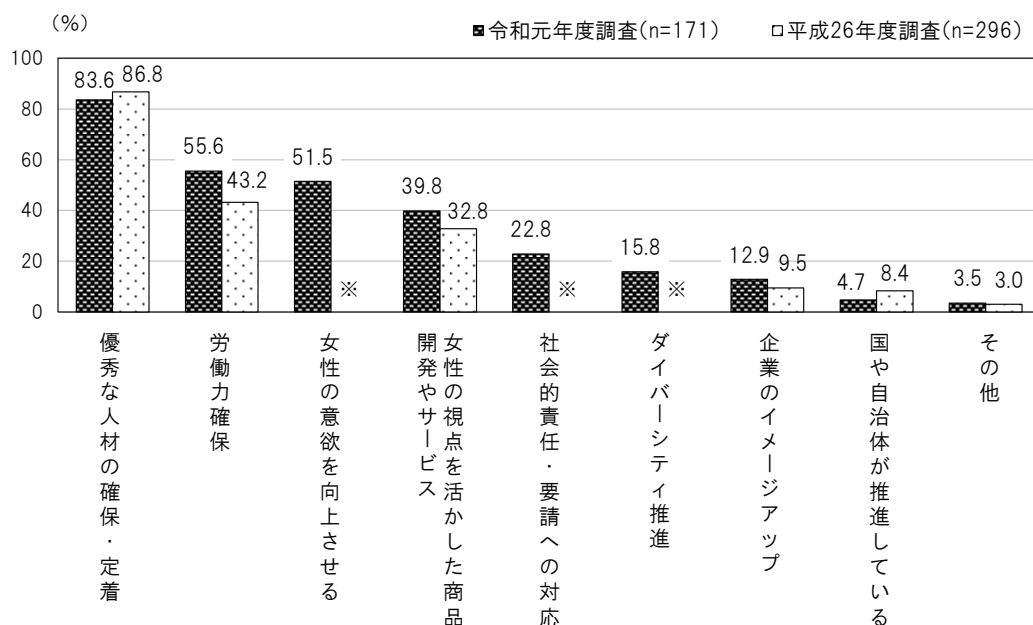
問22-1. 女性活躍推進への取組みを進めている理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) 女性活躍推進への取組みを進めている理由

女性活躍への取組みを進めている理由では、「優秀な人材の確保・定着」(83.6%)が最も高く、次いで「労働力確保」(55.6%)、「女性の意欲を向上させる」(51.5%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービス」(39.8%)、「社会的責任・要請への対応」(22.8%)となっている。

平成26年度調査と比較すると、今回選択肢が異なっているため単純に比較はできないが、「労働力確保」では、前回に比べ今回の割合が高くなっている。

図表 I-11-4 女性活躍推進への取組みを進めている理由



※ 令和元年度調査の新規選択肢

【令和元年度調査】

		サンプル数	優秀な人材の確保・定着	労働力確保	女性の意欲を向上させる	開女性の視点を活かした商品 発やサービ	社会的責任・要請への対応	ダイバーシティ推進	企業のイメージアップ	国や自治体が推進している	その他	無回答
全 体		100.0 171	83.6 143	55.6 95	51.5 88	39.8 68	22.8 39	15.8 27	12.9 22	4.7 8	3.5 6	0.6 1
業 種 別	建設業	12	83.3	41.7	58.3	41.7	25.0	16.7	8.3	-	-	-
	製造業	13	76.9	38.5	38.5	61.5	38.5	23.1	23.1	15.4	15.4	-
	情報通信業	9	88.9	66.7	-	-	22.2	44.4	11.1	-	11.1	-
	運輸業、郵便業	9	66.7	55.6	44.4	44.4	33.3	33.3	22.2	-	-	-
	卸売業、小売業	22	90.9	45.5	63.6	50.0	13.6	22.7	-	-	4.5	-
	不動産業、物品賃貸業	5	100.0	60.0	60.0	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	7	85.7	14.3	57.1	57.1	14.3	14.3	14.3	-	-	-
	教育、学習支援業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	32	87.5	75.0	62.5	34.4	28.1	-	3.1	-	6.3	3.1
	サービス業	33	78.8	66.7	57.6	39.4	33.3	18.2	18.2	9.1	-	-
その他	27	81.5	48.1	40.7	33.3	3.7	7.4	18.5	7.4	-	-	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	60	80.0	56.7	53.3	40.0	20.0	3.3	10.0	1.7	-	1.7
	31~50人	12	91.7	58.3	58.3	41.7	33.3	8.3	-	8.3	8.3	-
	51~100人	14	85.7	57.1	64.3	35.7	14.3	14.3	-	7.1	-	-
	101~300人	28	89.3	53.6	39.3	32.1	21.4	17.9	7.1	3.6	3.6	-
	301~500人	9	88.9	88.9	55.6	33.3	55.6	22.2	44.4	11.1	11.1	-
	501人以上	46	80.4	47.8	52.2	45.7	21.7	30.4	21.7	6.5	6.5	-

【平成26年度調査】

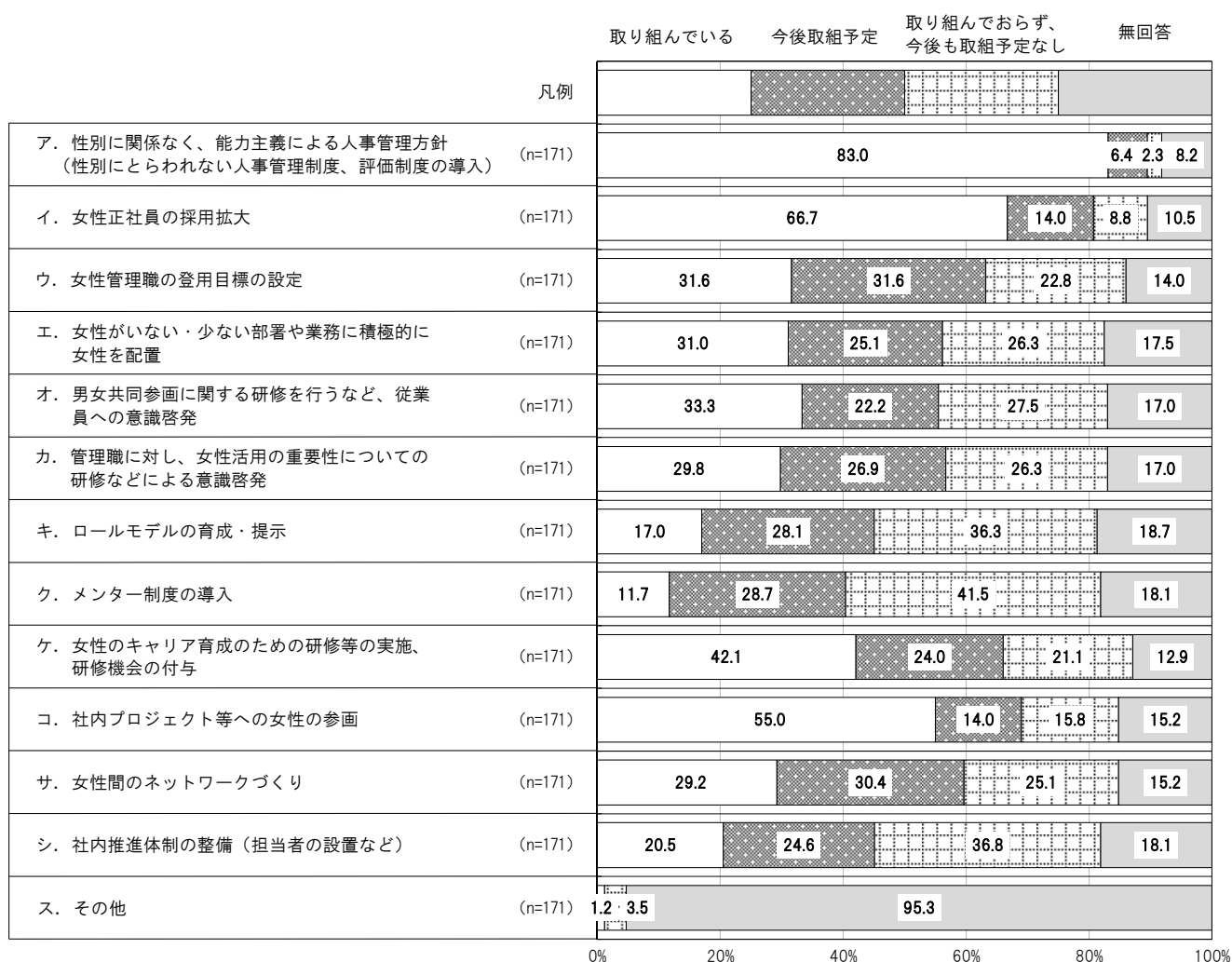
		サンプル数	優秀な人材の確保・定着	労働力確保	開女性の視点を活かした商品 発やサービ	女性従業員の望んでいるから	国や自治体が推進している	企業のイメージアップ	その他	無回答
全 体		100.0 296	86.8 257	43.2 128	32.8 97	10.1 30	9.5 28	8.4 25	3.0 9	4.1 12
業 種 別	建設業	43	83.7	34.9	32.6	7.0	23.3	11.6	-	2.3
	製造業	16	81.3	50.0	6.3	-	12.5	6.3	6.3	12.5
	情報通信業	20	85.0	30.0	30.0	-	5.0	-	-	15.0
	運輸業、郵便業	14	78.6	42.9	28.6	14.3	-	21.4	7.1	7.1
	卸売業、小売業	56	80.4	39.3	53.6	14.3	8.9	12.5	1.8	-
	不動産業、物品賃貸業	5	80.0	20.0	60.0	-	40.0	-	-	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	5	100.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	16	100.0	31.3	12.5	6.3	6.3	-	-	-
	医療、福祉	42	88.1	64.3	21.4	21.4	2.4	-	11.9	4.8
	サービス業	41	95.1	41.5	31.7	7.3	7.3	7.3	2.4	-
その他	21	90.5	47.6	33.3	14.3	4.8	19.0	-	4.8	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人未満	42	83.3	33.3	35.7	7.1	11.9	4.8	2.4	4.8
	30~49人	47	85.1	38.3	23.4	6.4	10.6	8.5	8.5	4.3
	50~99人	72	83.3	38.9	33.3	8.3	5.6	12.5	2.8	5.6
	100~299人	81	90.1	59.3	29.6	11.1	7.4	6.2	2.5	3.7
	300~499人	16	81.3	31.3	50.0	12.5	12.5	-	-	6.3
	500人以上	32	96.9	40.6	40.6	21.9	18.8	15.6	-	-

問22-2は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。
 問22-2. 貴事業所で取り組んでいる、女性活躍推進のための具体的な取組みは何ですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ〇をつけてください。

(5) 女性活躍推進のための具体的な取組み

女性活躍推進のための具体的な取組みをみると、「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」「女性正社員の採用拡大」「社内プロジェクト等への女性の参画」「女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与」などでは「取り組んでいる」の割合が他に比べて高く、一方で「メンター制度の導入」「社内推進体制の整備」「ロールモデルの育成・提示」では、「取り組んでおらず、今後も取組予定なし」が高くなっている。

図表 I-11-5 女性活躍推進のための具体的な取組み



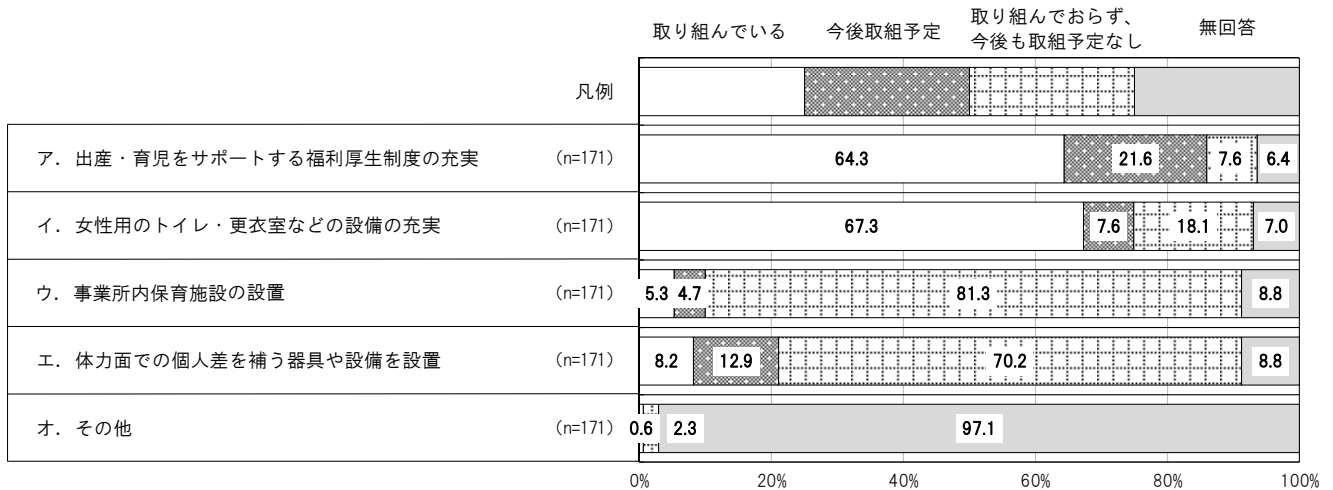
問22-3は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

問22-3. 貴事業所で進めている、女性活躍推進のための具体的な環境整備として、あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(6) 女性活躍推進のための具体的な環境整備

女性活躍推進のための具体的な環境整備についてみると、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」「出産・育児をサポートする福祉厚生制度の充実」では「取り組んでいる」の割合が高く、「事業所内保育施設の設置」「体力面での個人差を補う器具や設備を設置」では「取り組んでおらず、今後取組予定なし」の割合が高い。

図表 I-11-6 女性活躍推進のための具体的な環境整備



問22-4は、問22で「1」と回答した事業所がお答えください。

問22-4. 取組を実施し、どのような効果がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

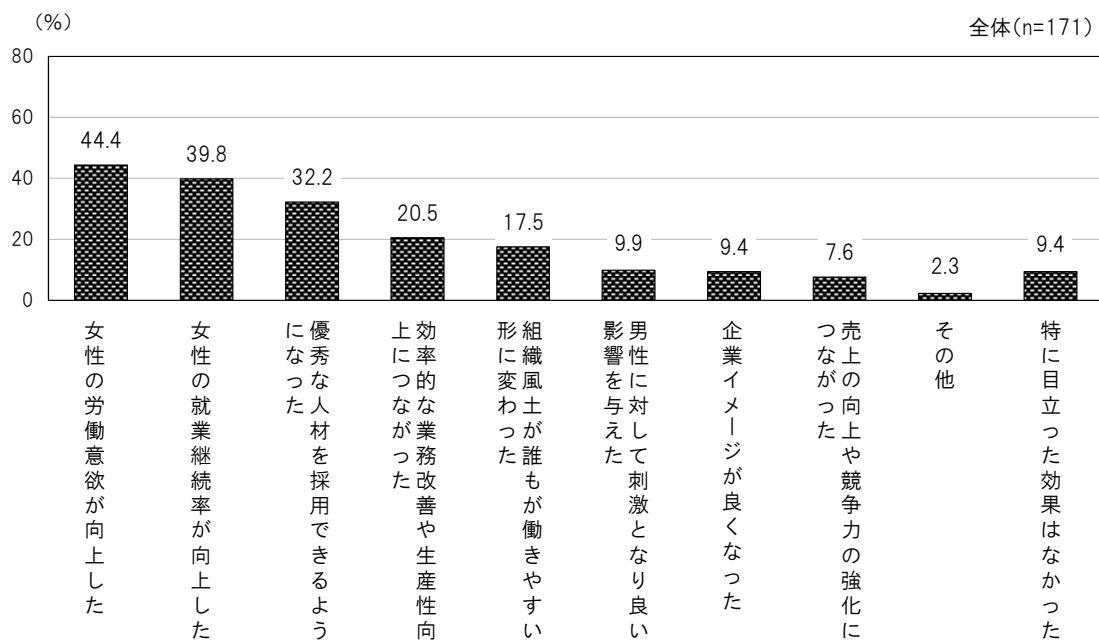
(7) 取組を実施しての効果と事例

①効果

取組を実施してどのような効果があったかでは、「女性の労働意欲が向上した」(44.4%)が最も高く、次いで「女性の就業継続率が向上した」(39.8%)、「優秀な人材を採用できるようになった」(32.2%)、「効率的な業務改善や生産性向上につながった」(20.5%)、「組織風土が誰もが働きやすい形に変わった」(17.5%)となっている。

業種別にみると、情報通信業、サービス業では「女性の就業継続率が向上した」の割合が高く、製造業、宿泊業、飲食サービス業では「優秀な人材を採用できるようになった」、そのほかでは「女性の労働意欲が向上した」の割合が最も高くなっている。

図表 I-11-7 取組を実施しての効果



§ 2. 事業所調査

		(%)											
		サンプル数	女性の労働意欲が向上した	女性の就業継続率が向上した	優秀な人材を採用できるようになった	効率的な業務改善や生産性向上につながった	組織風土が誰もが働きやすい形に変わった	男性に対して刺激となり良い影響を与えた	企業イメージが良くなった	売上の向上や競争力の強化につながった	その他	特に目立った効果はなかった	無回答
全 体		100.0 171	44.4 76	39.8 68	32.2 55	20.5 35	17.5 30	9.9 17	9.4 16	7.6 13	2.3 4	9.4 16	8.8 15
業 種 別	建設業	12	58.3	33.3	16.7	16.7	-	-	8.3	-	-	8.3	16.7
	製造業	13	46.2	38.5	53.8	38.5	23.1	15.4	15.4	7.7	-	15.4	7.7
	情報通信業	9	11.1	55.6	44.4	11.1	11.1	-	33.3	11.1	-	-	11.1
	運輸業、郵便業	9	77.8	22.2	11.1	22.2	22.2	11.1	22.2	-	-	11.1	-
	卸売業、小売業	22	45.5	31.8	31.8	18.2	22.7	13.6	-	18.2	-	9.1	-
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	40.0	40.0	-	20.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	7	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	-	14.3	14.3	-	28.6
	教育、学習支援業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	医療、福祉	32	50.0	40.6	43.8	9.4	9.4	6.3	3.1	-	6.3	6.3	9.4
サービス業	33	45.5	48.5	27.3	42.4	24.2	12.1	6.1	15.2	3.0	12.1	12.1	
その他	27	37.0	44.4	22.2	11.1	25.9	11.1	14.8	-	-	7.4	3.7	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	60	43.3	38.3	33.3	21.7	10.0	11.7	8.3	5.0	1.7	6.7	15.0
	31～50人	12	25.0	50.0	33.3	33.3	25.0	-	-	16.7	16.7	8.3	16.7
	51～100人	14	57.1	64.3	28.6	14.3	21.4	7.1	14.3	-	7.1	7.1	-
	101～300人	28	42.9	42.9	35.7	17.9	14.3	14.3	7.1	10.7	-	10.7	-
	301～500人	9	44.4	55.6	11.1	22.2	33.3	-	11.1	-	-	22.2	-
	501人以上	46	47.8	26.1	34.8	17.4	23.9	10.9	13.0	10.9	-	10.9	8.7

②具体的な事例

(一部を抽出)

- ・ IT 技術をうまく活かし、男性職員、職場全体の仕事の効率が向上した。
- ・ 女性が働いていることで、募集採用時に女性の問い合わせが増え、3年前女性0人だったが、現在5人となった。
- ・ 出産育児や介護に伴う諸制度を周知するハンドブックを作成し配布したところ種々の休暇・休業制度の存在が理解され男性改革にもつながった。

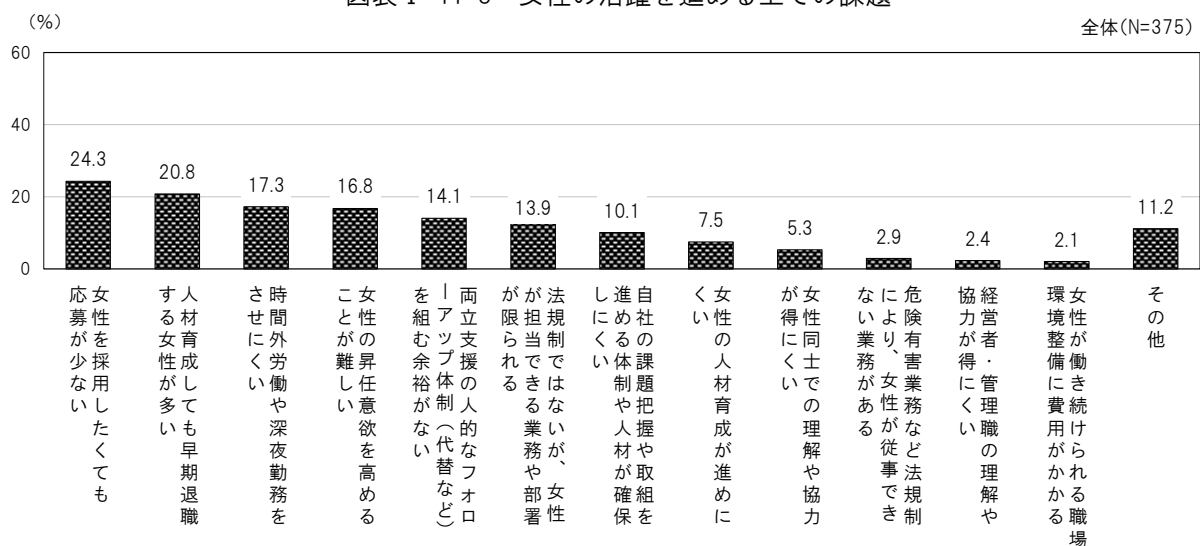
問23. 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(8) 女性の活躍を進める上での課題

女性の活躍を進める上での課題では、「女性を採用したくても応募が少ない」(24.3%)が最も高く、次いで「人材育成しても早期退職する女性が多い」(20.8%)、「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」(17.3%)、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」(16.8%)、「両立支援の人的なフォローアップ体制(代替など)を組む余裕がない」(14.1%)となっている。

業種別にみると、運輸業、郵便業、医療、福祉では「人材育成しても早期退職する女性が多い」が最も高く、製造業では「法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署に限られる」、教育、学習支援業では「自社の課題把握や取組みを進める体制や人材が確保しにくい」、不動産業、物品賃貸業では「女性の人材育成が進めにくい」、このほかでは「女性を採用したくても応募が少ない」の割合が高くなっている。

図表 I-11-8 女性の活躍を進める上での課題



※「その他」の主な意見は「転勤ができないと総合職・管理職になれない」「本人が希望しない」など

§ 2. 事業所調査

(%)

	サンプル数	女性が採用したくても応募が少ない	人材育成しても早期退職する女性が多い	時間外労働や深夜勤務をさせにくい	女性の昇任意欲を高めることが難しい	両立支援の人的なフオリアツプ体制(代替など)を組む余裕がない	が法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署に限られる	社内の課題把握や取組を進める体制や人材が確保しにくい	女性の人材育成が進めにくい	女性が同士の理解や協力が得にくい	危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある	経営者・管理職の理解や協力が得にくい	女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる	その他	無回答	
全 体	100.0 375	24.3 91	20.8 78	17.3 65	16.8 63	14.1 53	13.9 52	10.1 38	7.5 28	5.3 20	2.9 11	2.4 9	2.1 8	11.2 42	15.5 58	
業 種 別	建設業	39	25.6	15.4	23.1	10.3	23.1	10.3	10.3	2.6	7.7	2.6	7.7	5.1	23.1	
	製造業	28	21.4	21.4	21.4	21.4	17.9	25.0	10.7	7.1	7.1	-	-	10.7	10.7	
	情報通信業	13	53.8	23.1	38.5	38.5	7.7	7.7	7.7	-	-	7.7	-	7.7	-	
	運輸業、郵便業	9	22.2	33.3	22.2	22.2	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	22.2	
	卸売業、小売業	58	27.6	20.7	15.5	15.5	15.5	24.1	12.1	10.3	8.6	-	3.4	1.7	5.2	
	不動産業、物品賃貸業	12	-	16.7	-	25.0	8.3	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	-	8.3	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	20.0	13.3	13.3	-	6.7	-	6.7	-	-	-	-	-	6.7	40.0
	教育、学習支援業	11	9.1	18.2	27.3	18.2	27.3	9.1	36.4	-	-	-	9.1	-	36.4	18.2
	医療、福祉	67	16.4	22.4	14.9	14.9	17.9	4.5	6.0	7.5	4.5	-	1.5	-	19.4	16.4
	サービス業	69	33.3	21.7	15.9	20.3	10.1	11.6	8.7	4.3	8.7	4.3	4.3	4.3	14.5	10.1
その他	53	20.8	20.8	13.2	15.1	15.1	13.2	15.1	1.9	-	1.9	-	1.9	7.5	15.1	
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	167	24.6	15.0	17.4	10.8	13.8	14.4	5.4	9.0	6.0	3.0	1.8	2.4	12.6	
	31~50人	24	25.0	20.8	4.2	16.7	12.5	12.5	16.7	12.5	4.2	4.2	-	4.2	8.3	
	51~100人	29	27.6	17.2	24.1	24.1	17.2	24.1	13.8	3.4	3.4	-	-	-	3.4	
	101~300人	55	27.3	23.6	20.0	12.7	9.1	20.0	7.3	3.6	3.6	5.5	3.6	1.8	9.1	
	301~500人	19	31.6	31.6	10.5	10.5	5.3	5.3	10.5	5.3	10.5	-	5.3	-	10.5	
	501人以上	78	17.9	29.5	17.9	32.1	20.5	6.4	19.2	7.7	5.1	2.6	3.8	2.6	10.3	

問24. 貴事業所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。

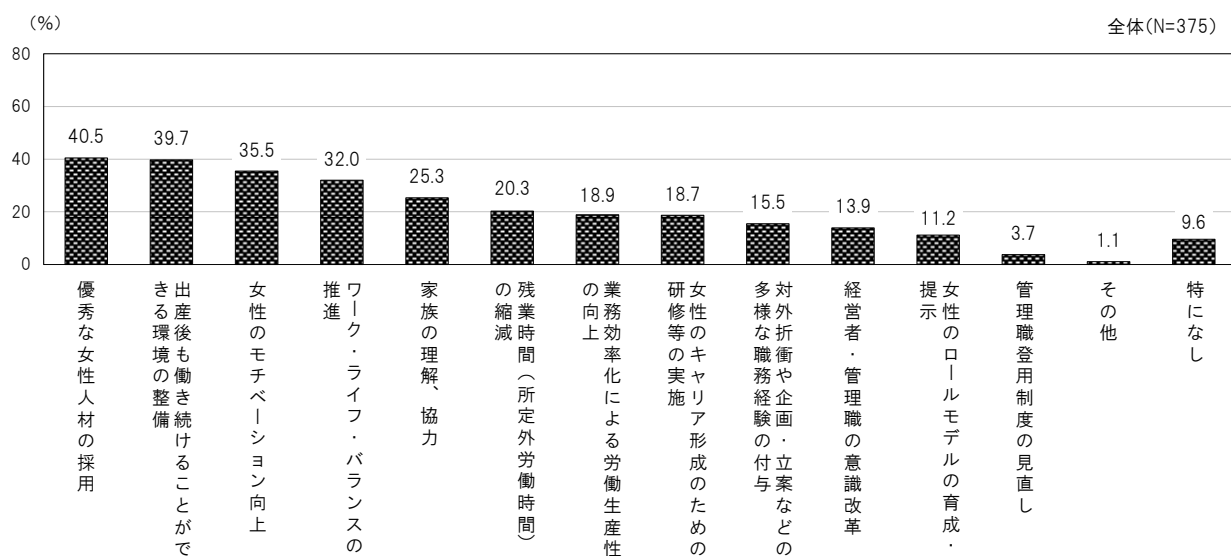
(9) 女性の管理職登用促進にあたり重要なことと事例

①女性の管理職登用促進にあたり重要なこと

女性の管理職登用促進にあたって重要なことでは、「優秀な女性人材の採用」(40.5%)が最も高く、次いで「出産後も働き続けることができる環境の整備」(39.7%)、「女性のモチベーション向上」(35.5%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(32.0%)、「家族の理解、協力」(25.3%)となっている。

業種別にみると、建設業、製造業、情報通信業、教育、学習支援業では「優秀な女性人材の採用」の割合が最も高く、卸売業、小売業、医療、福祉、その他では「出産後も働き続けることができる環境の整備」、不動産業、物品賃貸業、サービス業では「女性のモチベーション向上」、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業では「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合が高い。

図表 I-11-9 女性の管理職登用促進にあたり重要なこと



§ 2. 事業所調査

		(%)																
		サンプル数	優秀な女性人材の採用	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	家族の理解、協力	残業時間（所定外労働時間）の縮減	業務効率化による労働生産性の向上	女性のキャリア形成のための研修等の実施	多様な職務経験の付与	経営者・管理職の意識改革	女性のロールモデルの育成・提示	管理職登用制度の見直し	その他	特になし	無回答	
全 体		100.0 375	40.5 152	39.7 149	35.5 133	32.0 120	25.3 95	20.3 76	18.9 71	18.7 70	15.5 58	13.9 52	11.2 42	3.7 14	1.1 4	9.6 36	9.1 34	
業 種 別	建設業	39	33.3	28.2	30.8	25.6	23.1	15.4	17.9	12.8	15.4	15.4	12.8	5.1	2.6	17.9	12.8	
	製造業	28	53.6	32.1	35.7	35.7	32.1	14.3	17.9	21.4	28.6	14.3	21.4	-	-	10.7	10.7	
	情報通信業	13	69.2	46.2	46.2	30.8	38.5	-	30.8	15.4	23.1	23.1	15.4	-	-	-	-	
	運輸業、郵便業	9	44.4	44.4	33.3	55.6	11.1	22.2	-	-	-	33.3	11.1	-	-	-	-	
	卸売業、小売業	58	41.4	48.3	37.9	31.0	22.4	19.0	25.9	24.1	19.0	19.0	10.3	5.2	1.7	1.7	10.3	
	不動産業、物品賃貸業	12	25.0	16.7	58.3	33.3	16.7	25.0	8.3	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	-	-	16.7	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	15	20.0	26.7	20.0	40.0	26.7	20.0	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	-	6.7	20.0	20.0	
	教育、学習支援業	11	45.5	27.3	27.3	36.4	27.3	9.1	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	9.1	-	27.3	9.1	
	医療、福祉	67	44.8	49.3	35.8	35.8	35.8	29.9	11.9	14.9	9.0	9.0	7.5	-	-	9.0	11.9	
	サービス業	69	37.7	36.2	42.0	31.9	30.4	23.2	23.2	29.0	11.6	13.0	13.0	5.8	1.4	5.8	5.8	
その他	53	35.8	43.4	26.4	24.5	7.5	18.9	18.9	13.2	22.6	11.3	7.5	5.7	-	13.2	3.8		
従 業 員 規 模 別 (全 体)	30人以下	167	30.5	35.3	29.3	28.7	24.0	18.6	16.2	9.0	7.2	11.4	6.0	1.8	1.2	13.8	13.2	
	31～50人	24	45.8	20.8	37.5	12.5	29.2	25.0	16.7	16.7	16.7	4.2	8.3	8.3	-	16.7	8.3	
	51～100人	29	51.7	51.7	41.4	24.1	27.6	17.2	24.1	27.6	20.7	20.7	13.8	-	3.4	6.9	-	
	101～300人	55	54.5	49.1	43.6	36.4	27.3	21.8	20.0	29.1	16.4	12.7	9.1	-	-	3.6	3.6	
	301～500人	19	47.4	31.6	36.8	36.8	10.5	21.1	26.3	21.1	36.8	10.5	21.1	-	-	10.5	-	
	501人以上	78	43.6	46.2	41.0	43.6	29.5	23.1	20.5	29.5	24.4	21.8	21.8	11.5	1.3	3.8	9.0	

②具体的な考え・取組み

(一部を抽出)

- ・女性労働者の望ましいキャリアプランについて、本人及び上司等から意見を聴取する。
- ・幹部育成・登用に向けた、ジョブローテーションによる人材育成。
- ・女性管理職とスタッフの交流など、情報交換や意識啓発に向けた場づくり。
- ・女性の平均勤続年数を伸ばすこと。そのために、育児・介護に関する制度を積極的に周知する。また、育児休業者の復職時の不安を解消するため、職場に関する情報提供を定期的に行う。

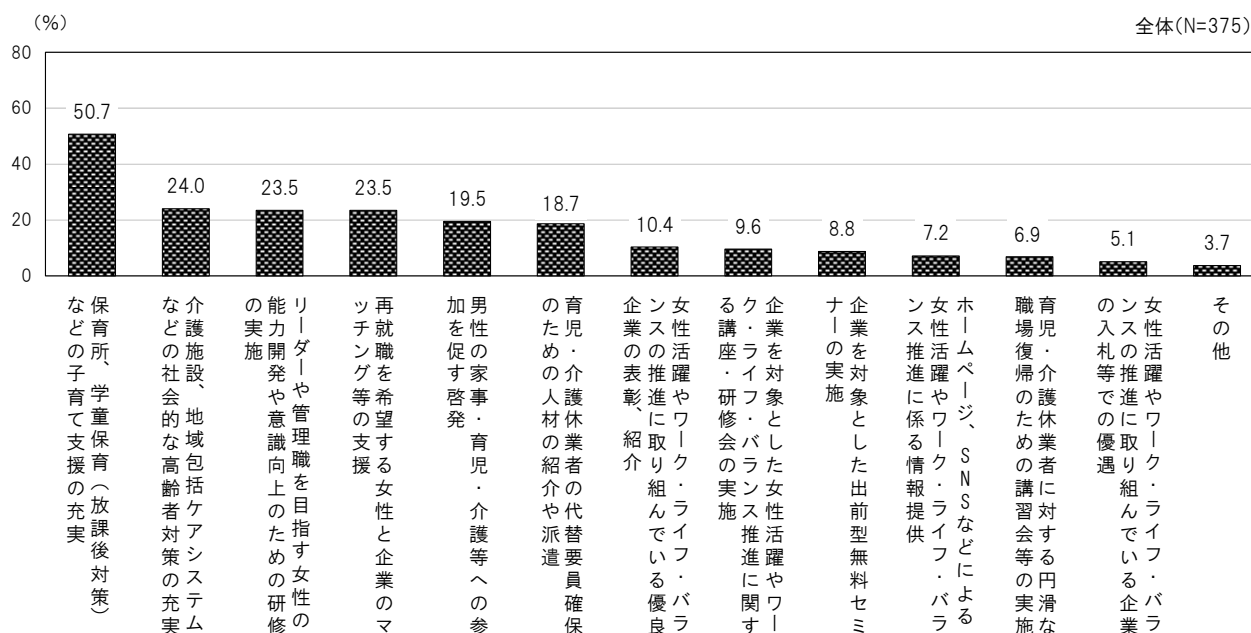
1 2. 行政への要望

問25. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、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) 行政への要望

男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことでは、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（50.7%）が最も高く、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」（24.0%）、「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」（23.5%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（23.5%）、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」（19.5%）となっている。

図表 I-12-1 行政への要望



§ 2. 事業所調査

																(%)					
		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	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	能力開発や意識向上のための女性の研修の実施	リーダーや管理職を目指す女性の研修の実施	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	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	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講座・研修会の実施	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講座・研修会の実施	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	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・バランス推進に係る情報提供	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入札等での優遇	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の優遇	その他	無回答
全 体		1000 375	50.7 190	24.0 90	23.5 88	23.5 88	19.5 73	18.7 70	10.4 39	9.6 36	8.8 33	7.2 27	6.9 26	5.1 19	3.7 14	12.0 45					
業 種 別	建設業	39	61.5	28.2	10.3	28.2	23.1	12.8	7.7	5.1	2.6	5.1	5.1	5.1	-	20.5					
	製造業	28	42.9	17.9	17.9	32.1	14.3	10.7	14.3	17.9	14.3	3.6	14.3	14.3	-	14.3					
	情報通信業	13	46.2	46.2	46.2	23.1	7.7	7.7	-	23.1	15.4	7.7	7.7	23.1	7.7	-					
	運輸業、郵便業	9	44.4	22.2	55.6	-	11.1	11.1	33.3	33.3	-	11.1	22.2	-	-	-					
	卸売業、小売業	58	62.1	24.1	17.2	32.8	22.4	27.6	6.9	6.9	8.6	6.9	5.2	1.7	3.4	5.2					
	不動産業、物品賃貸業	12	33.3	16.7	33.3	8.3	25.0	25.0	-	25.0	8.3	8.3	-	-	-	16.7					
	宿泊業、飲食サービス業	15	26.7	20.0	13.3	13.3	-	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	-	6.7	6.7	33.3					
	教育、学習支援業	11	36.4	36.4	9.1	-	27.3	9.1	9.1	18.2	9.1	-	-	-	9.1	27.3					
	医療、福祉	67	43.3	22.4	29.9	22.4	19.4	26.9	10.4	4.5	4.5	4.5	9.0	-	3.0	14.9					
	サービス業	69	53.6	21.7	26.1	26.1	17.4	20.3	13.0	8.7	7.2	5.8	7.2	4.3	5.8	7.2					
その他	53	56.6	24.5	22.6	18.9	26.4	13.2	13.2	7.5	17.0	17.0	5.7	7.5	5.7	9.4						
従業員規模別 (全体)	30人以下	167	44.9	19.2	13.8	29.3	19.2	19.8	8.4	7.8	5.4	7.2	5.4	4.8	3.6	19.2					
	31~50人	24	45.8	12.5	25.0	33.3	8.3	37.5	8.3	-	4.2	-	4.2	-	12.5	4.2					
	51~100人	29	65.5	37.9	31.0	24.1	20.7	20.7	13.8	6.9	10.3	10.3	3.4	6.9	3.4	-					
	101~300人	55	54.5	34.5	29.1	27.3	20.0	18.2	5.5	7.3	12.7	5.5	9.1	3.6	-	9.1					
	301~500人	19	63.2	21.1	52.6	10.5	21.1	10.5	-	21.1	15.8	-	21.1	5.3	-	-					
	501人以上	78	53.8	26.9	29.5	7.7	23.1	11.5	20.5	16.7	11.5	11.5	7.7	7.7	5.1	7.7					
女性管理職の割合別	0%	175	48.6	25.1	20.6	21.7	21.1	17.1	12.0	12.6	10.9	11.4	9.7	6.3	4.0	8.0					
	10%未満	10	90.0	30.0	60.0	20.0	30.0	10.0	-	30.0	-	-	10.0	10.0	-	-					
	10~20%未満	12	66.7	25.0	33.3	8.3	25.0	-	16.7	8.3	8.3	-	-	16.7	-	-					
	20~30%未満	7	42.9	14.3	28.6	14.3	-	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3	-	28.6	14.3					
	30~40%未満	9	88.9	22.2	44.4	22.2	22.2	44.4	-	11.1	-	22.2	22.2	-	-	-					
	40%以上	29	62.1	20.7	41.4	41.4	17.2	24.1	10.3	3.4	10.3	3.4	3.4	6.9	-	6.9					

問26. 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にご記入ください。

(2) 自由意見

(一部抜粋)

No	内容
1	制度を皆が知ること。その取り組みを皆が共有して全体で進めていくことが望ましい。
2	保育環境の整備・充実が若年女性のやる気を起こし、女性の持つ能力を発揮、持続可能にしていくと考える。
3	社会全体で、出産、育児、教育を支える思考と実践が重要である。 自治体では限界があり、国策の重要課題のひとつとして取り組むべきである。
4	女性が活躍できる社会にする為には、会社の制度だけではなく、地域全体で支援を行う体制が必要。
5	特殊な分野の職種だと、産休・育休による女性管理職の代替要員確保が難しく、経営自体に影響がでる可能性がある。制度化に踏み切る前に、いろいろな分野の職種に対して、十分なヒアリングを行って慎重に進めてもらいたい。
6	少人数の企業では出来る範囲のことは行っているが、具体的に内容をあげるの難しいと思う。
7	ワーク・ライフ・バランスについて、仕事に支障をきたさずに推進していくためには、会社として柔軟な対応が必要になると思う。
8	業務内容上、男・女の区別は無い。出産しても正社員として業務にあたってもらっており、個人の能力を1番に考えている。
9	女性の社会進出や活躍推進が叫ばれて久しいが、未だ女性が働きづらい環境であることは間違いない。就業規則や人事考課等、既存のシステムで女性が働くことは難しいのではないか。
10	女性の活躍を推進する取り組みはとてもいい事だと思うが、女性管理職への登用目標を設定するなど、女性を優遇する制度のようにとらわれがちだと思う。本来の主旨をしっかり前に出して、行政からも周知して欲しい。

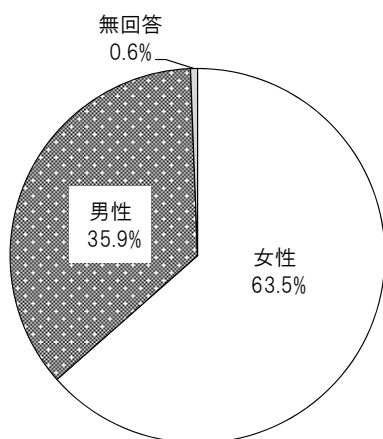
<<正社員調査>>

§ 3. 正社員調査

1. 回答者の属性

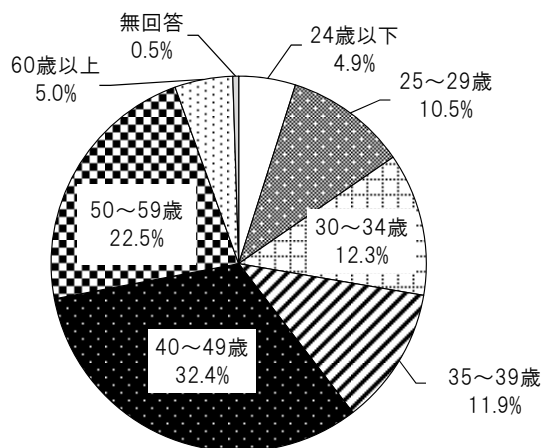
(1) 回答者の属性

図表Ⅱ-1-1 性別



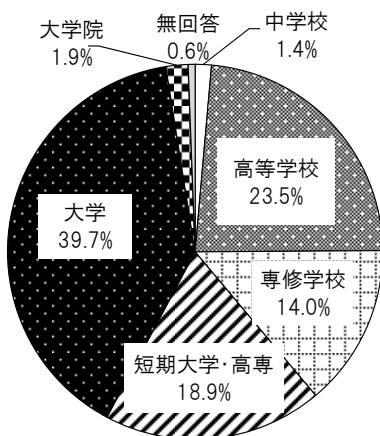
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-2 年齢



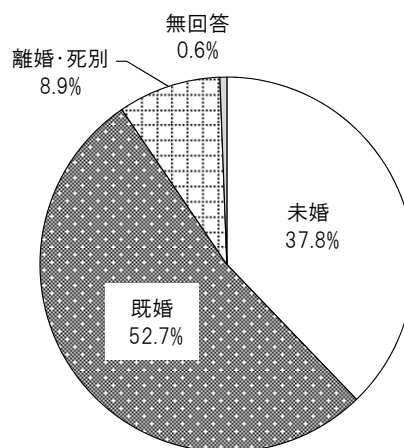
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-3 最終学歴



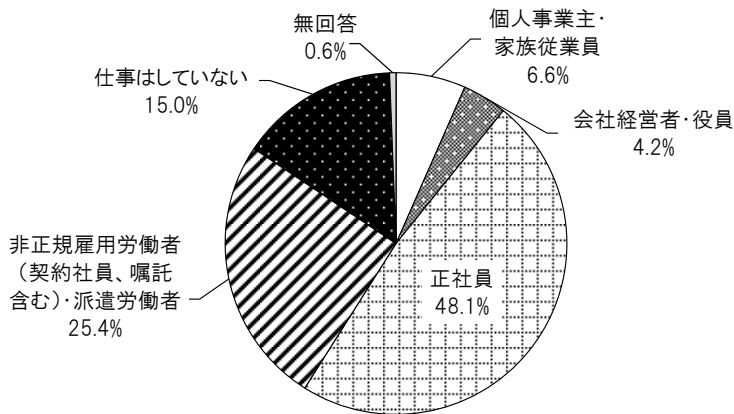
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-4 未・既婚



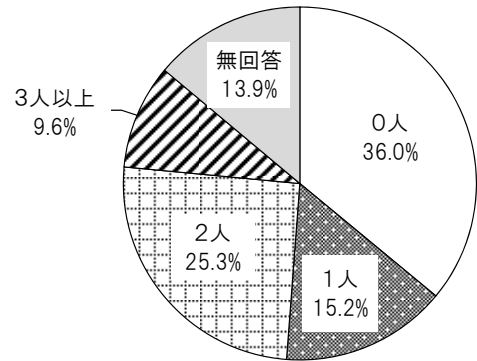
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-5 配偶者の職業



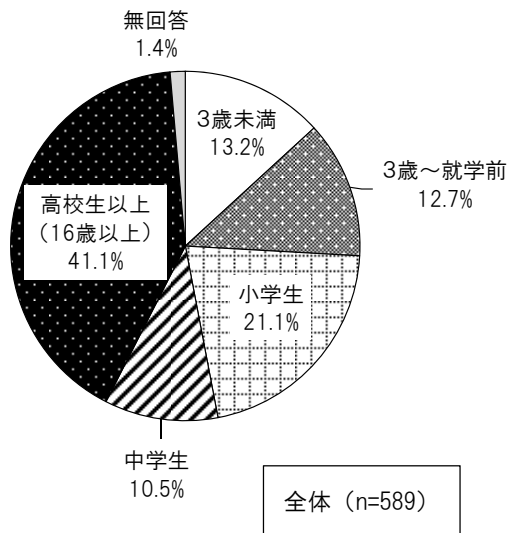
全体 (n=619)

図表Ⅱ-1-6 子どもの人数



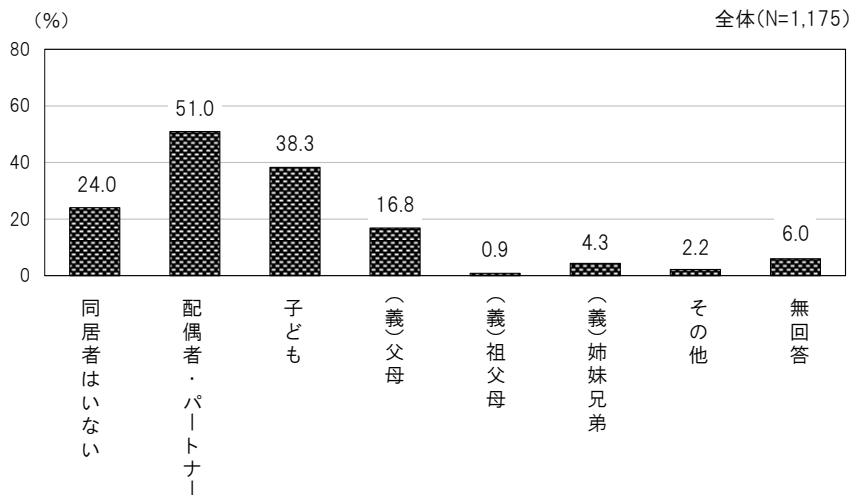
全体 (N=1,175)

図表Ⅱ-1-7 末子の年齢



全体 (n=589)

図表Ⅱ-1-8 同居家族

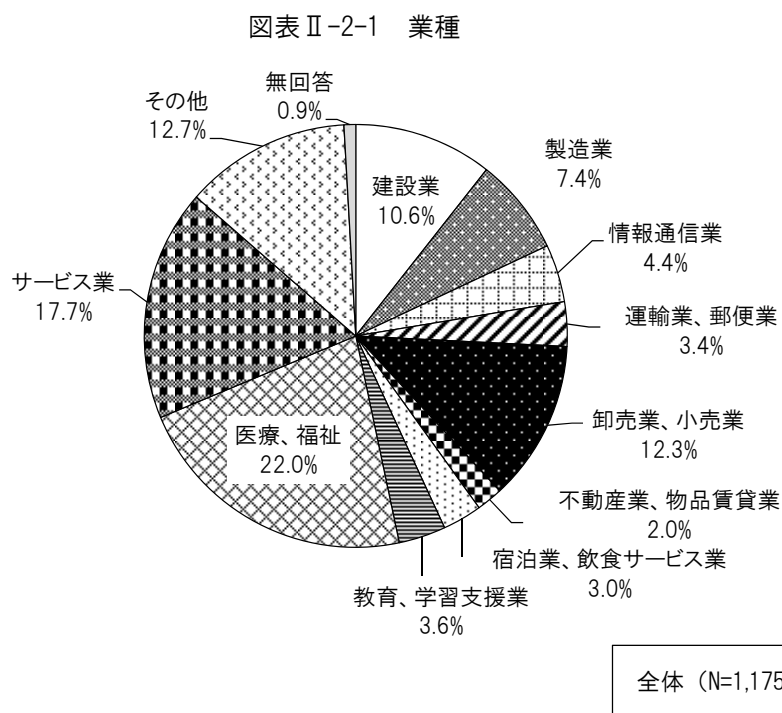


2. 勤務先の事業所

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。

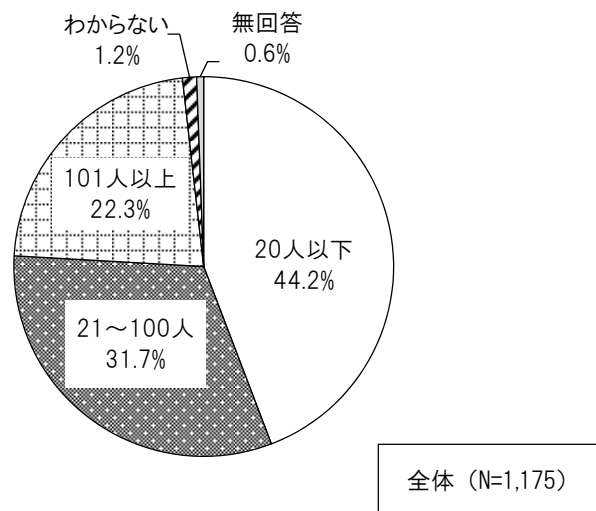


問2. あなたが現在お勤めの事業所の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

(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

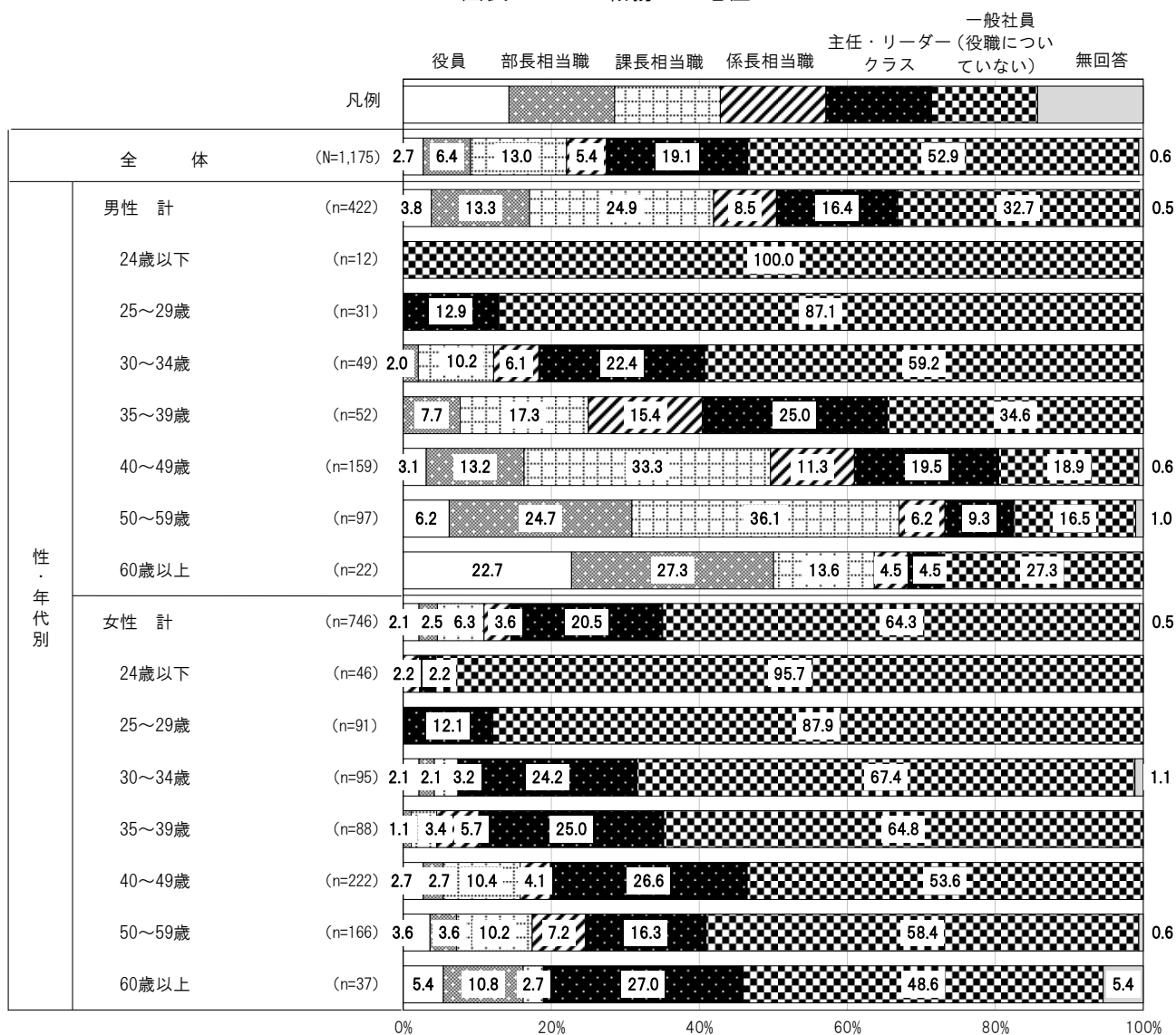
問3. あなたの職務上の地位はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(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。

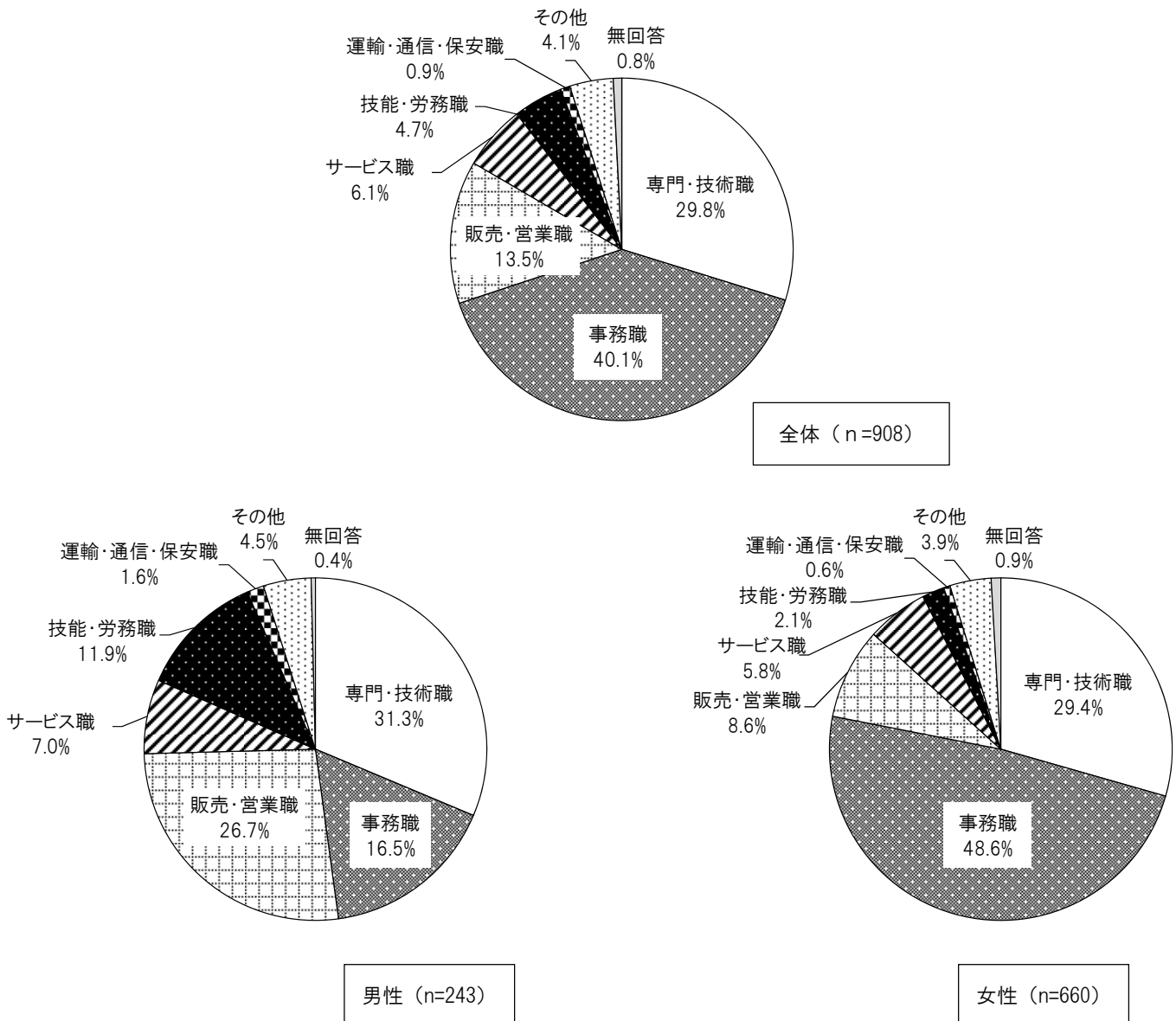
問3-1. あなたの勤務先での職種は何ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(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

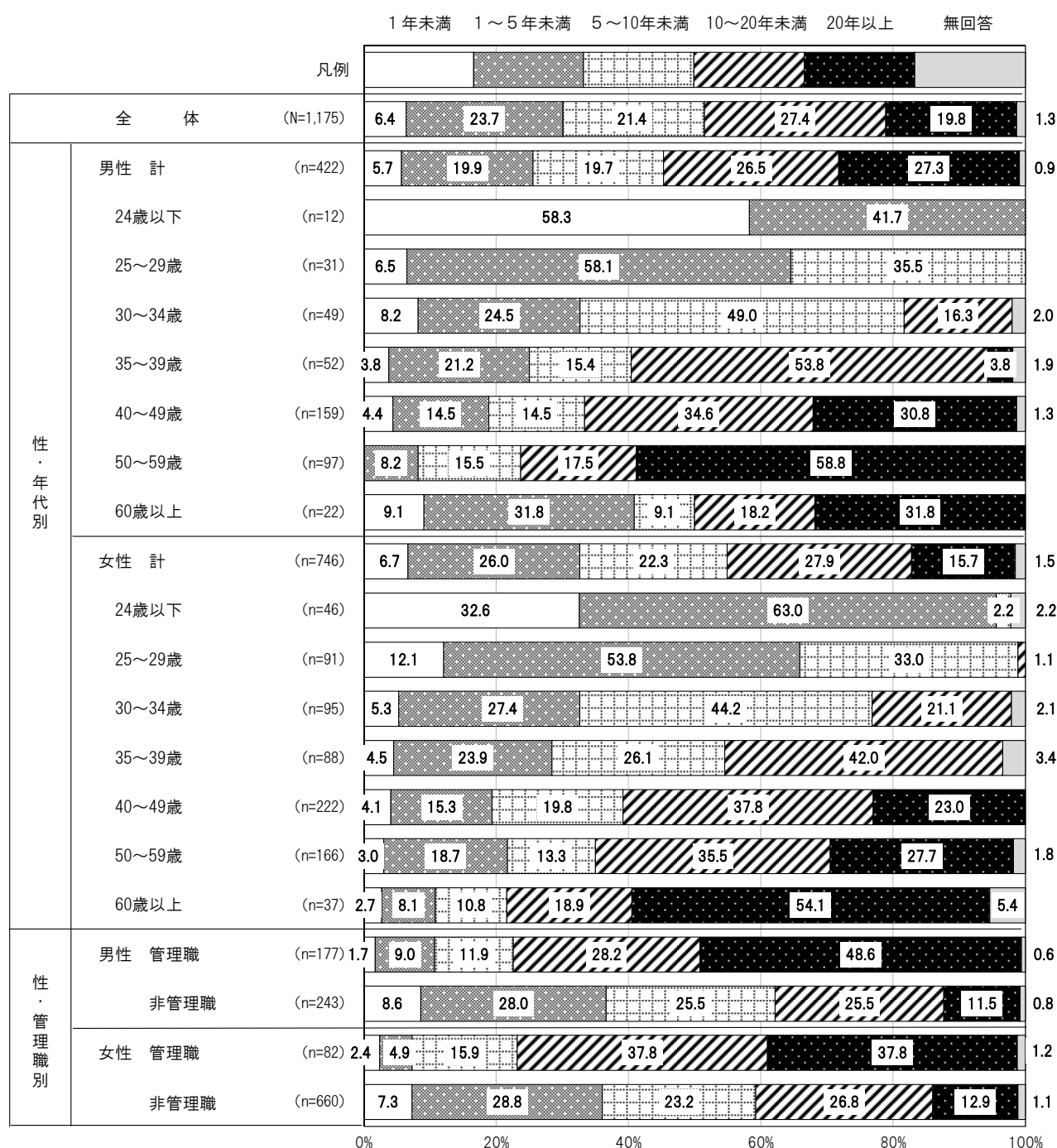


問4. あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(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



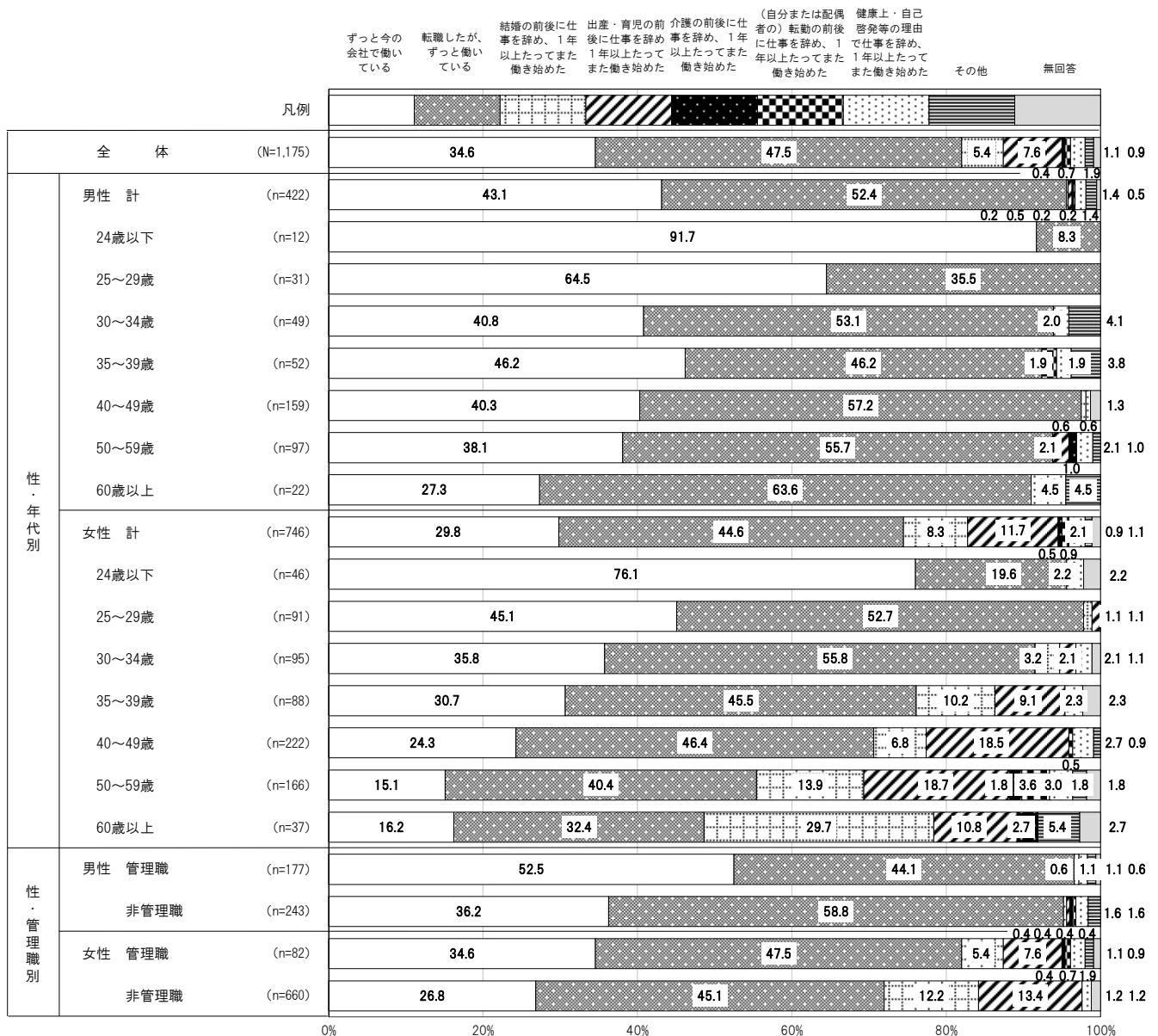
問5. 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものは次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(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。

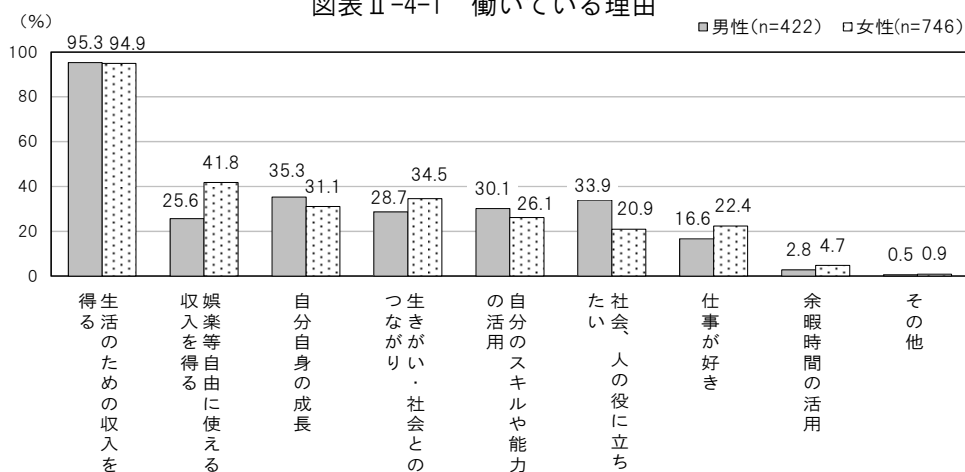
(1) 働いている理由

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 (%)	生きがい・社会とのつながり (%)	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・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	-

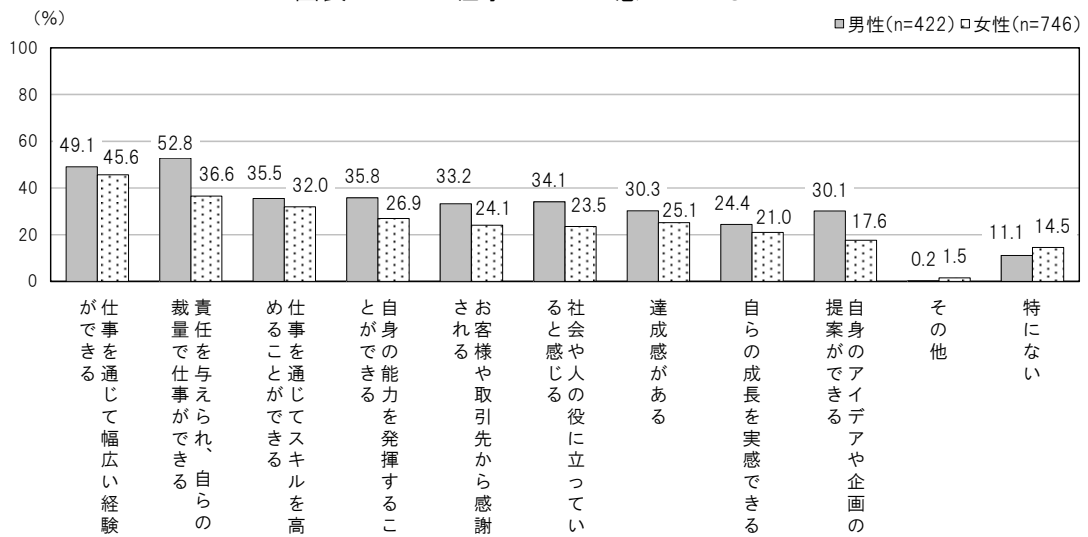
問7. あなたは、現在の仕事について、どのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(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

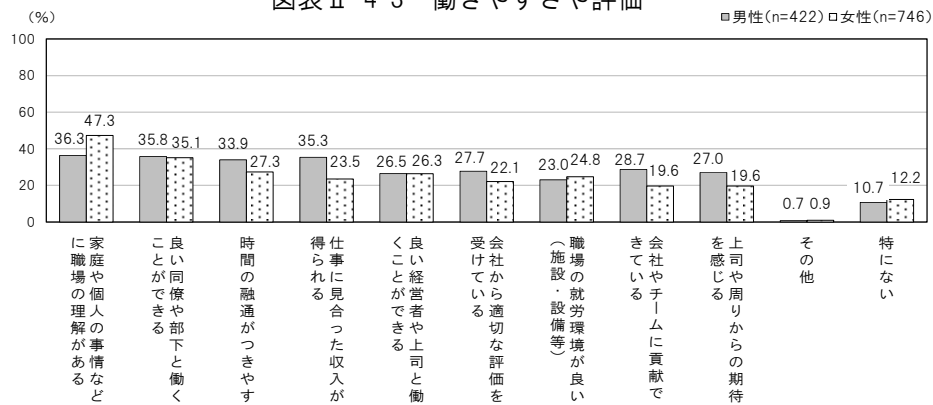
現在の職場での働きやすさや評価についてみると、「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」(43.4%)が最も高く、次いで「良い同僚や部下と働くことができる」(35.2%)、「時間の融通がつきやすい」(29.7%)、「仕事に見合った収入が得られる」(27.7%)となっている。

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、男女いずれも多く多くの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、男女いずれも多く多くの項目で『昇進したい』人の評価が高い傾向にあるが、「時間の融通がつきやすい」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	時間の融通がつきやすい	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。

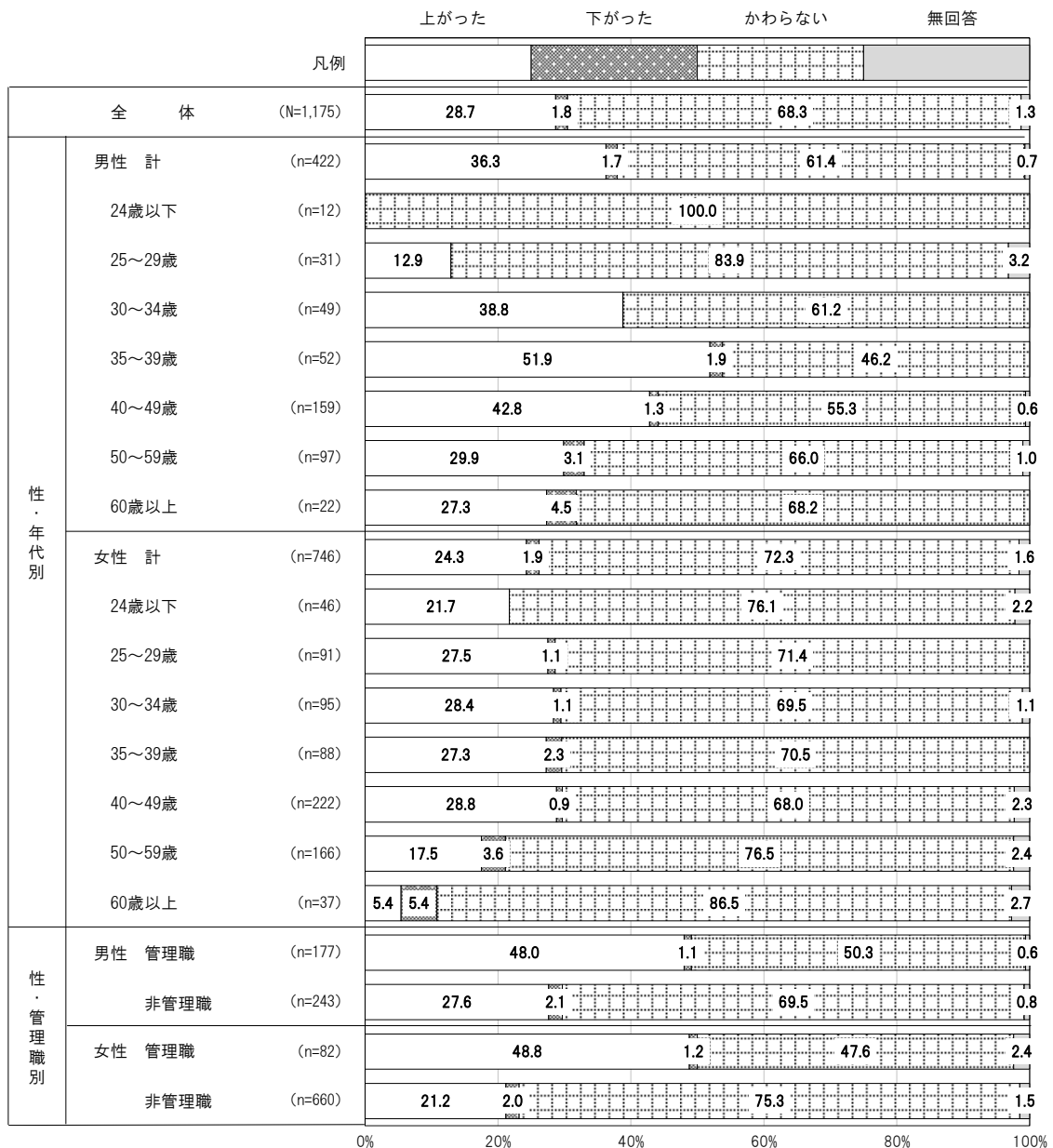
(1) 最近3年間の職務上の地位の変化

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

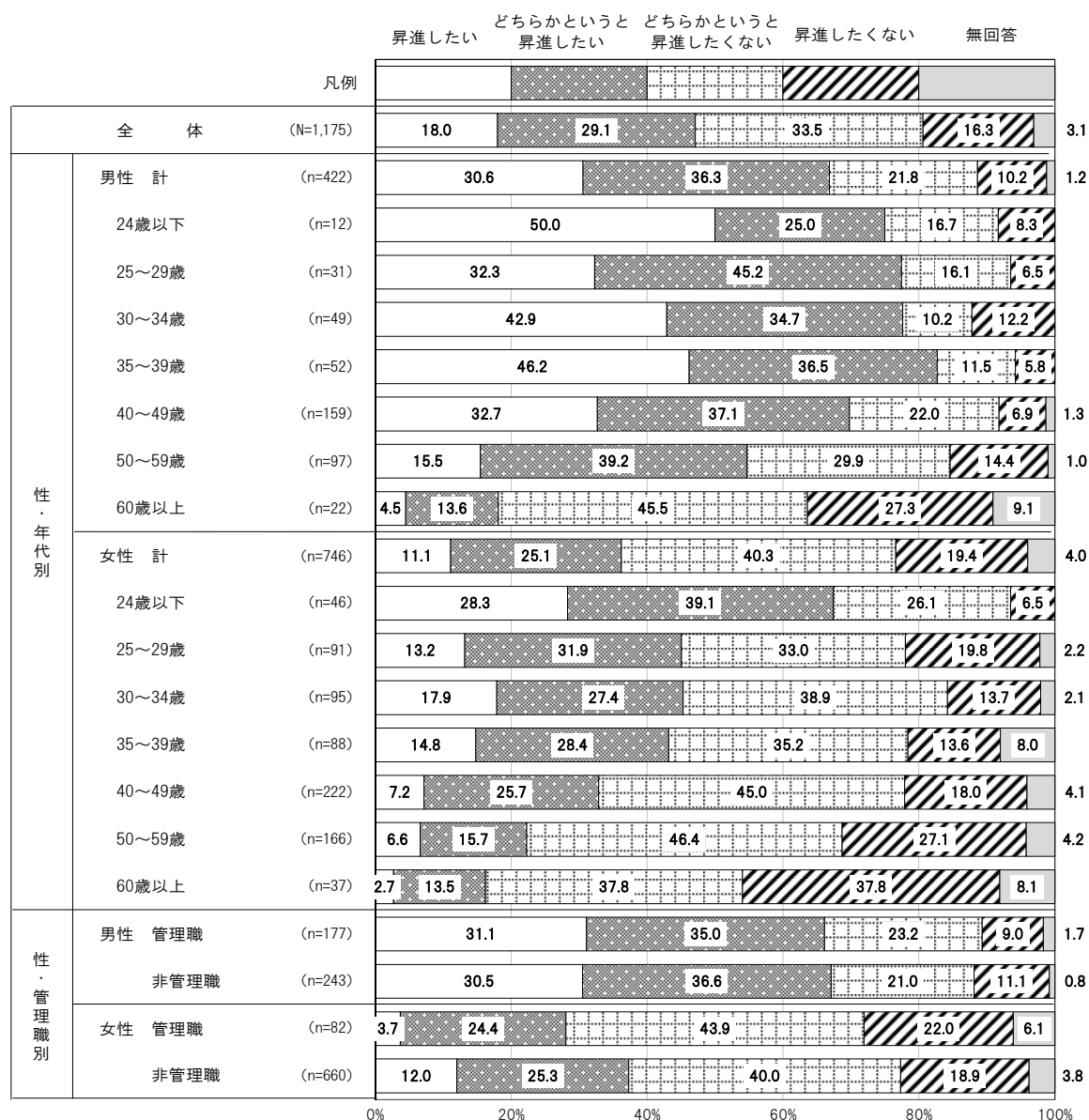
今後の昇進意向をみると、『昇進したい』(「昇進したい」(18.0%) + 「どちらかというと昇進したい」(29.1%))は47.1%、『昇進したくない』(「昇進したくない」(16.3%) + 「どちらかというと昇進したくない」(33.5%))は49.8%となっている。

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。

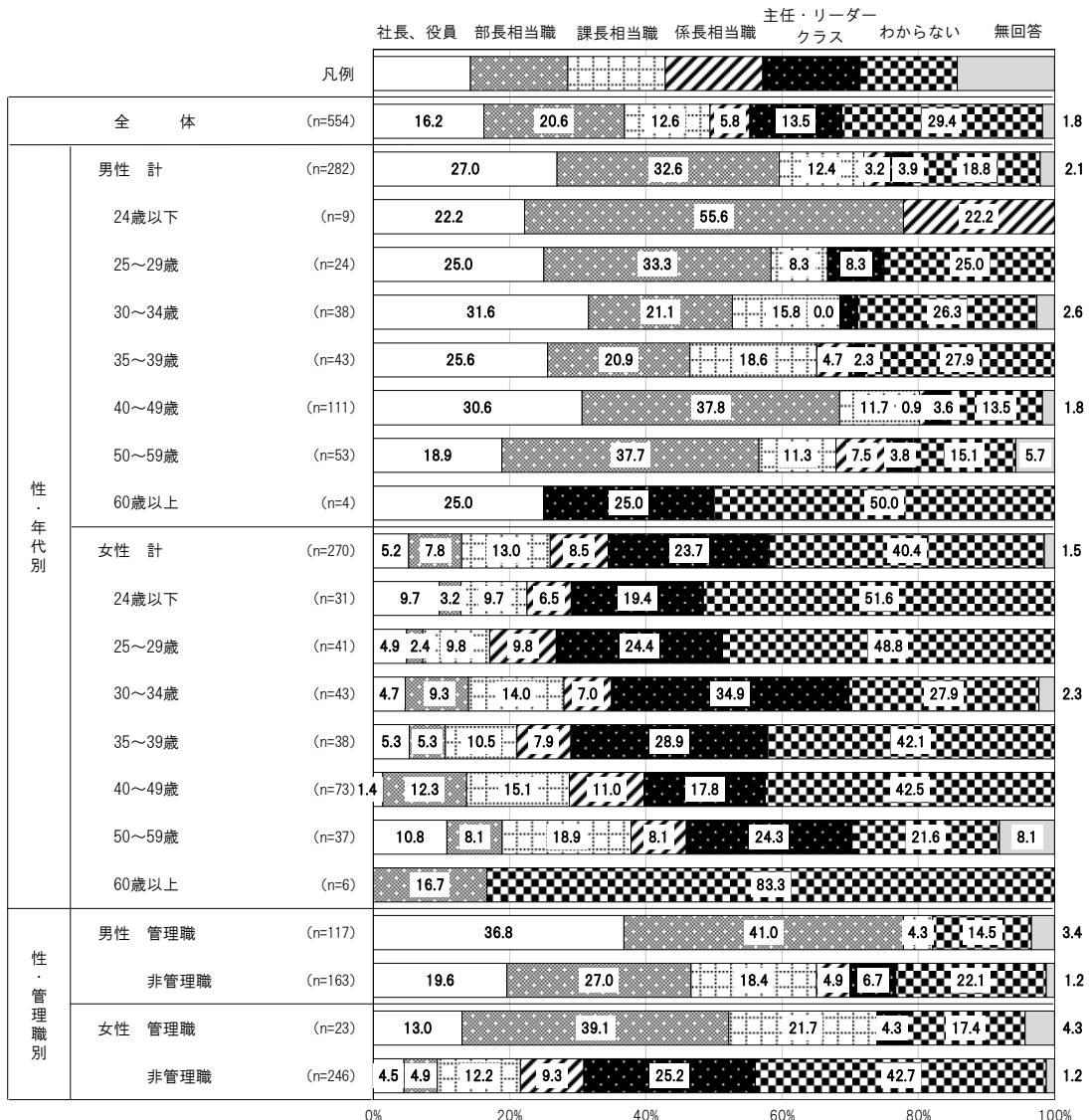
(3) 目指している最も高い役職

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

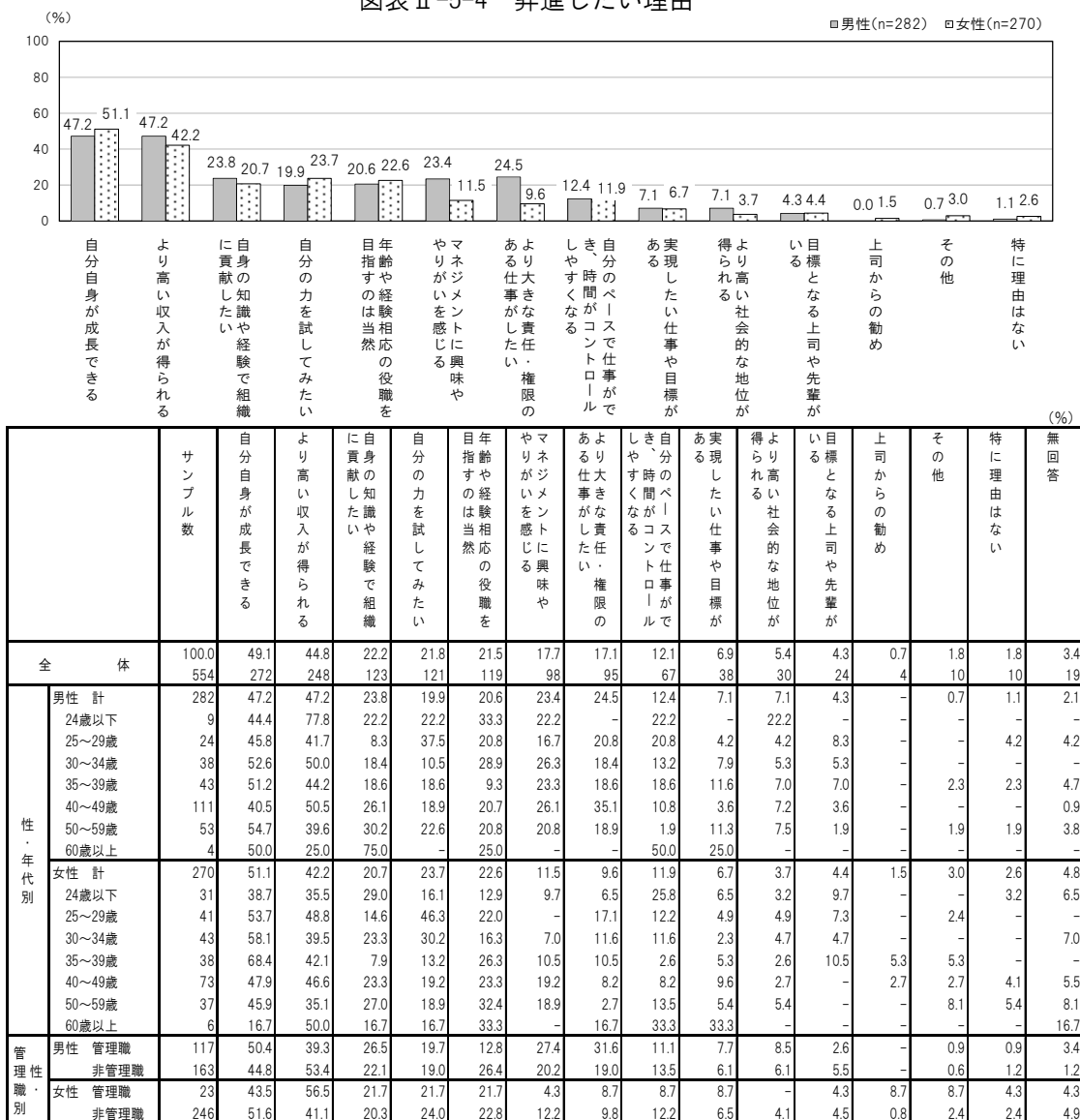
昇進したい理由をみると、「自分自身が成長できる」(49.1%)が最も高く、次に「より高い収入が得られる」(44.8%)、「自身の知識や経験で組織に貢献したい」(22.2%)、「自分の力を試してみたい」(21.8%)、「年齢や経験相応の役職を目指すのは当然」(21.5%)となっている。

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。

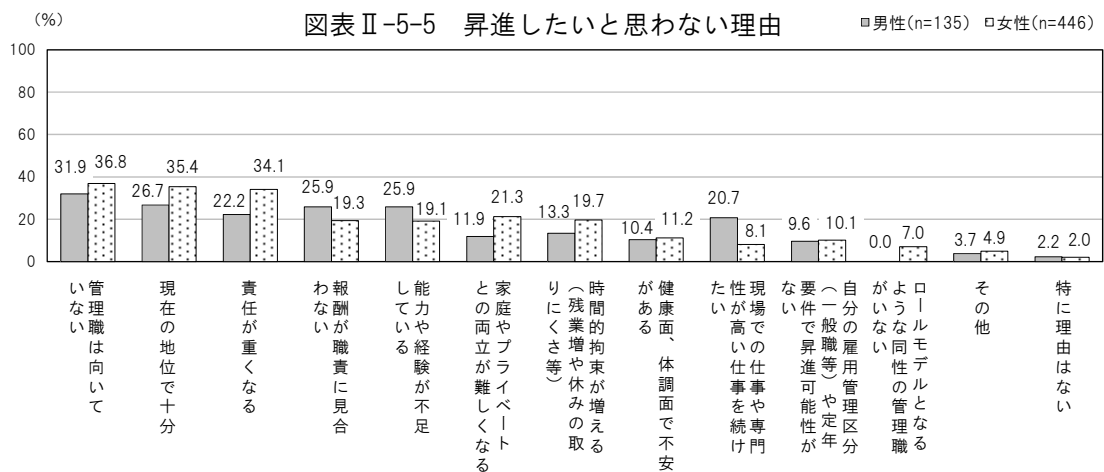
問10-3. あなたが昇進したいと思わない理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

(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。



性・年代別	管理職別	サンプル数	理由 (%)													
			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
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		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
24歳以下		3	-	-	66.7	-	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25~29歳		7	-	28.6	42.9	14.3	57.1	-	-	14.3	28.6	14.3	-	-	-	-
30~34歳		11	27.3	36.4	36.4	45.5	45.5	-	27.3	-	-	-	-	9.1	9.1	-
35~39歳		9	66.7	11.1	33.3	11.1	44.4	11.1	11.1	11.1	-	11.1	-	22.2	-	-
40~49歳		46	39.1	26.1	28.3	37.0	26.1	19.6	17.4	4.3	26.1	4.3	-	-	2.2	-
50~59歳		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
60歳以上		16	18.8	31.3	-	12.5	12.5	-	25.0	25.0	25.0	18.8	-	6.3	-	6.3
女性計		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
24歳以下		15	13.3	33.3	60.0	6.7	33.3	20.0	33.3	13.3	6.7	-	6.7	-	6.7	-
25~29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	-
30~34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	-
35~39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	-	-
40~49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
50~59歳		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	1.6
60歳以上		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	14.3
管理職別	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
	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
	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

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。

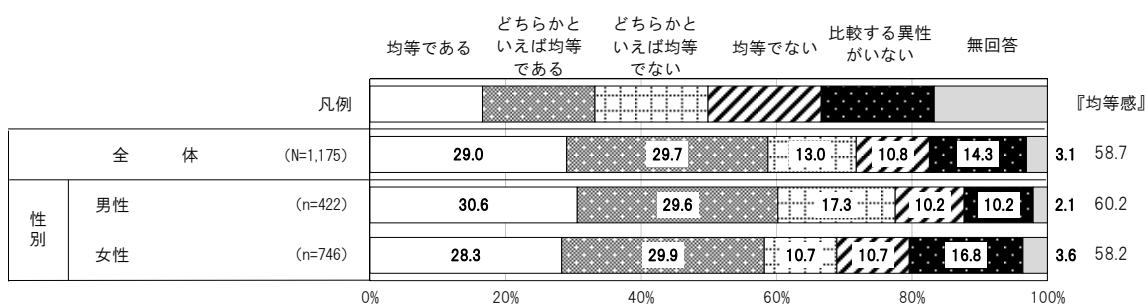
(6) 職場における男女の取扱いに対する意識

①男女の取扱いに対する意識

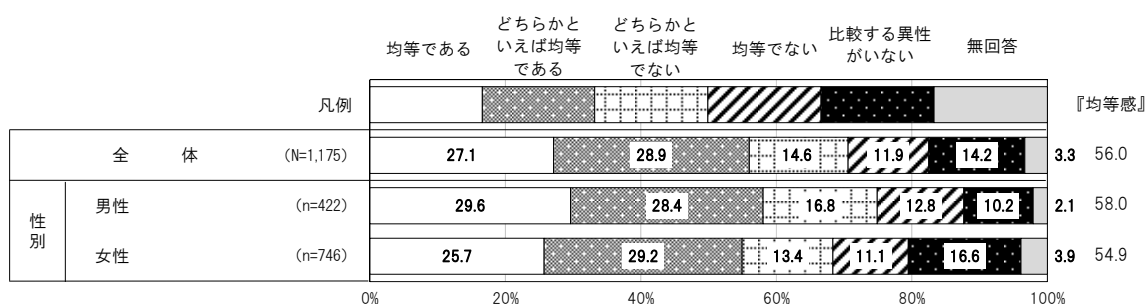
下記に示す(ア)～(オ)の5項目をあげて男女の取扱いが均等であるかをたずねたところ、「均等である」と受け止めている項目で最も高いのは(ウ)教育訓練及び研修の機会(42.0%)、次いで(オ)給与・賞与(33.7%)、(ア)仕事の内容・分担(29.0%)、(エ)昇進・昇格(28.9%)、(イ)配置・人事異動(27.1%)となっている。

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。

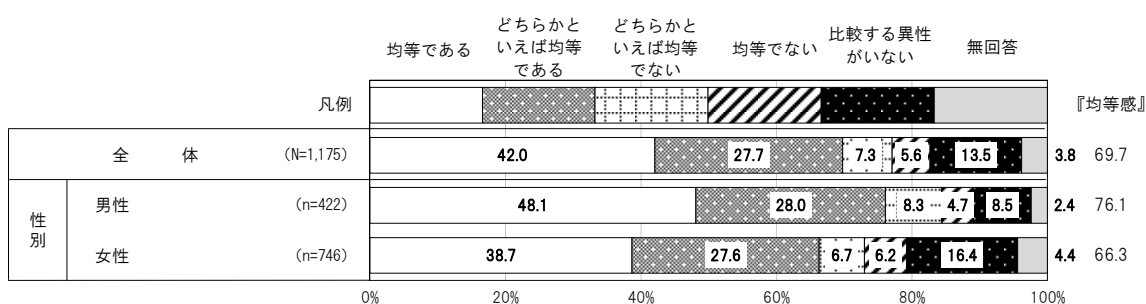
図表Ⅱ-5-6 (ア) 仕事の内容・分担



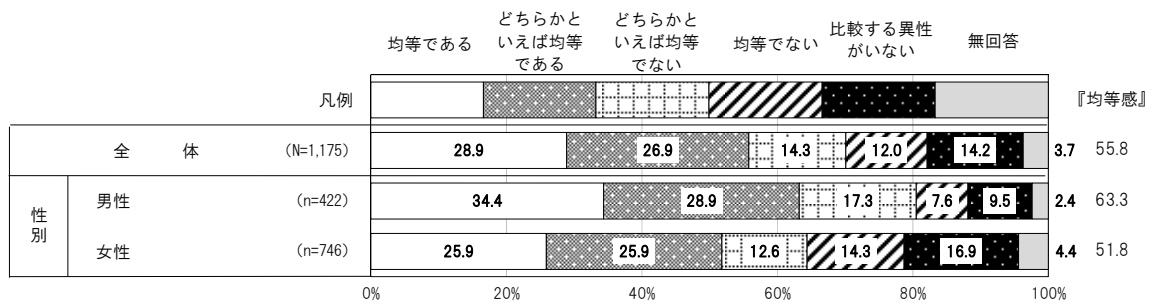
(イ) 配置・人事異動



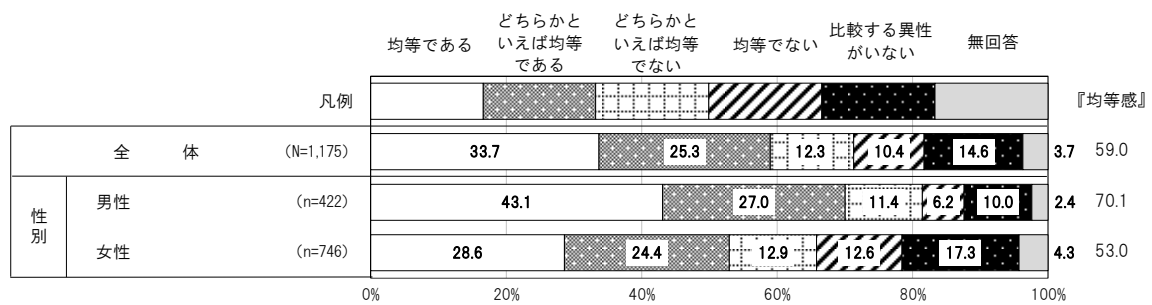
(ウ) 教育訓練及び研修の機会



(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

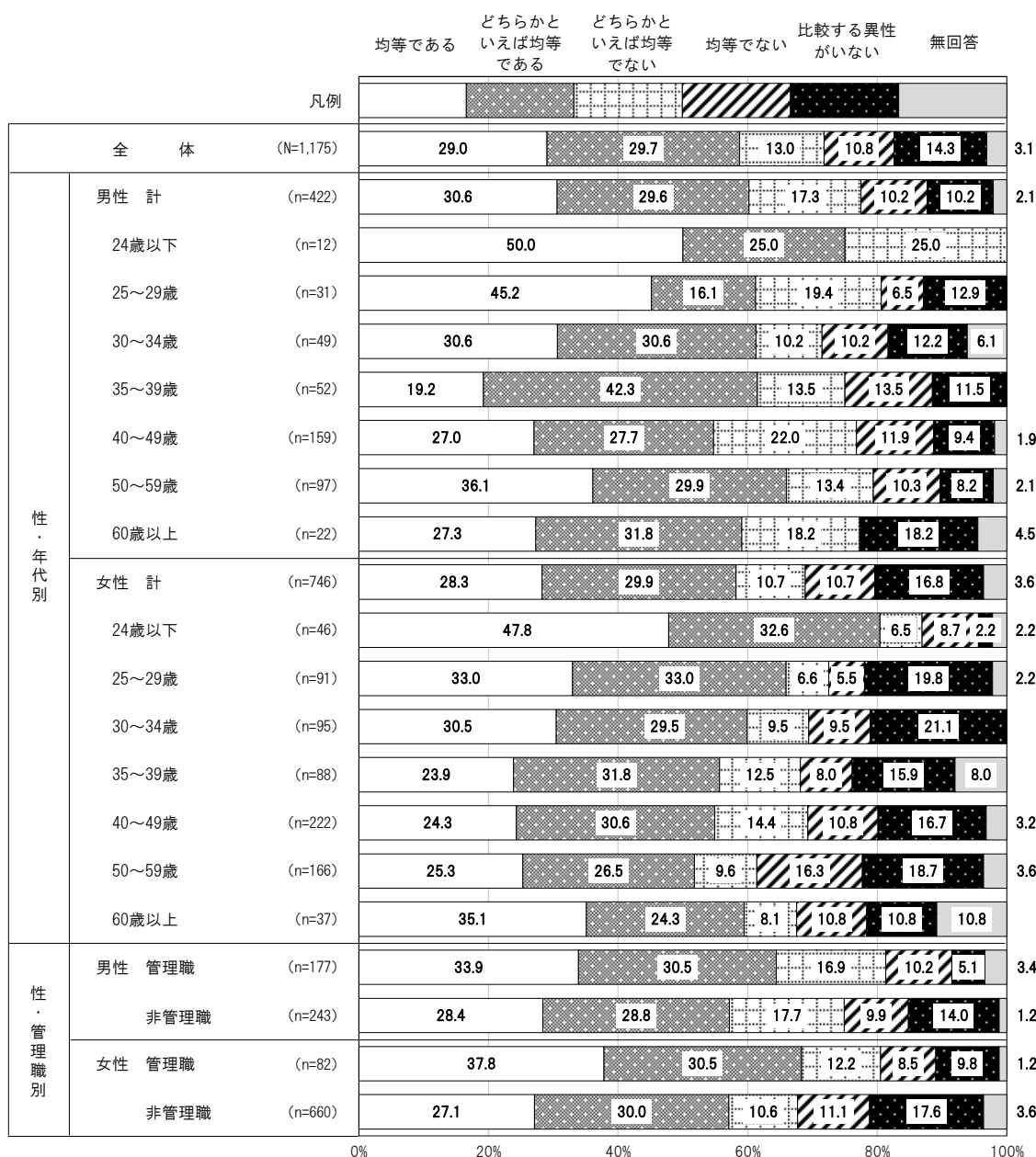
仕事の内容・分担についての評価をたずねたところ、「均等である」(29.0%)と「どちらかといえば均等である」(29.7%)を合わせた『均等感』は58.7%である。

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

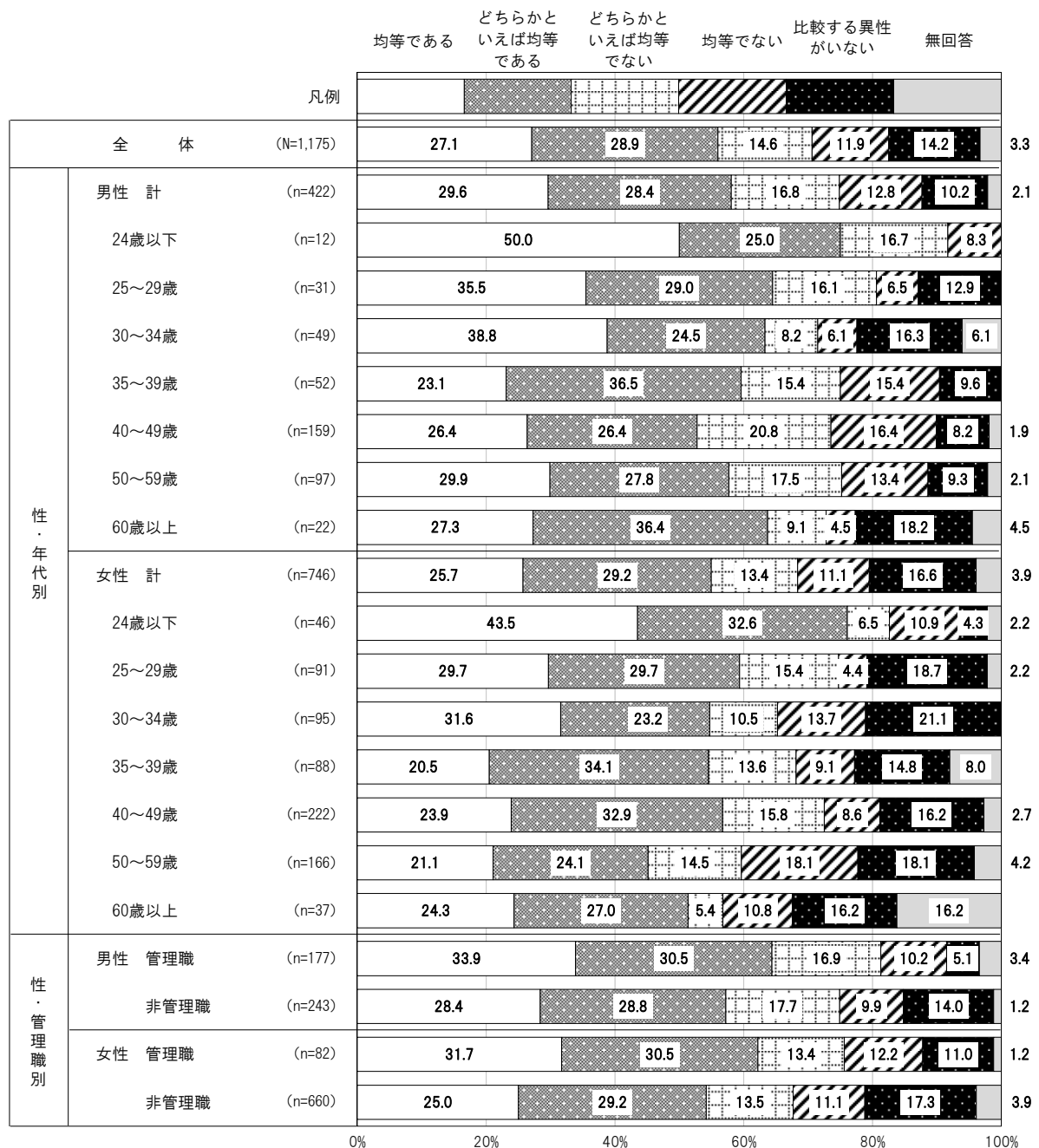
配置・人事異動についての評価をたずねたところ、「均等である」(27.1%)と「どちらかといえば均等である」(28.9%)を合わせた『均等感』は56.0%である。

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



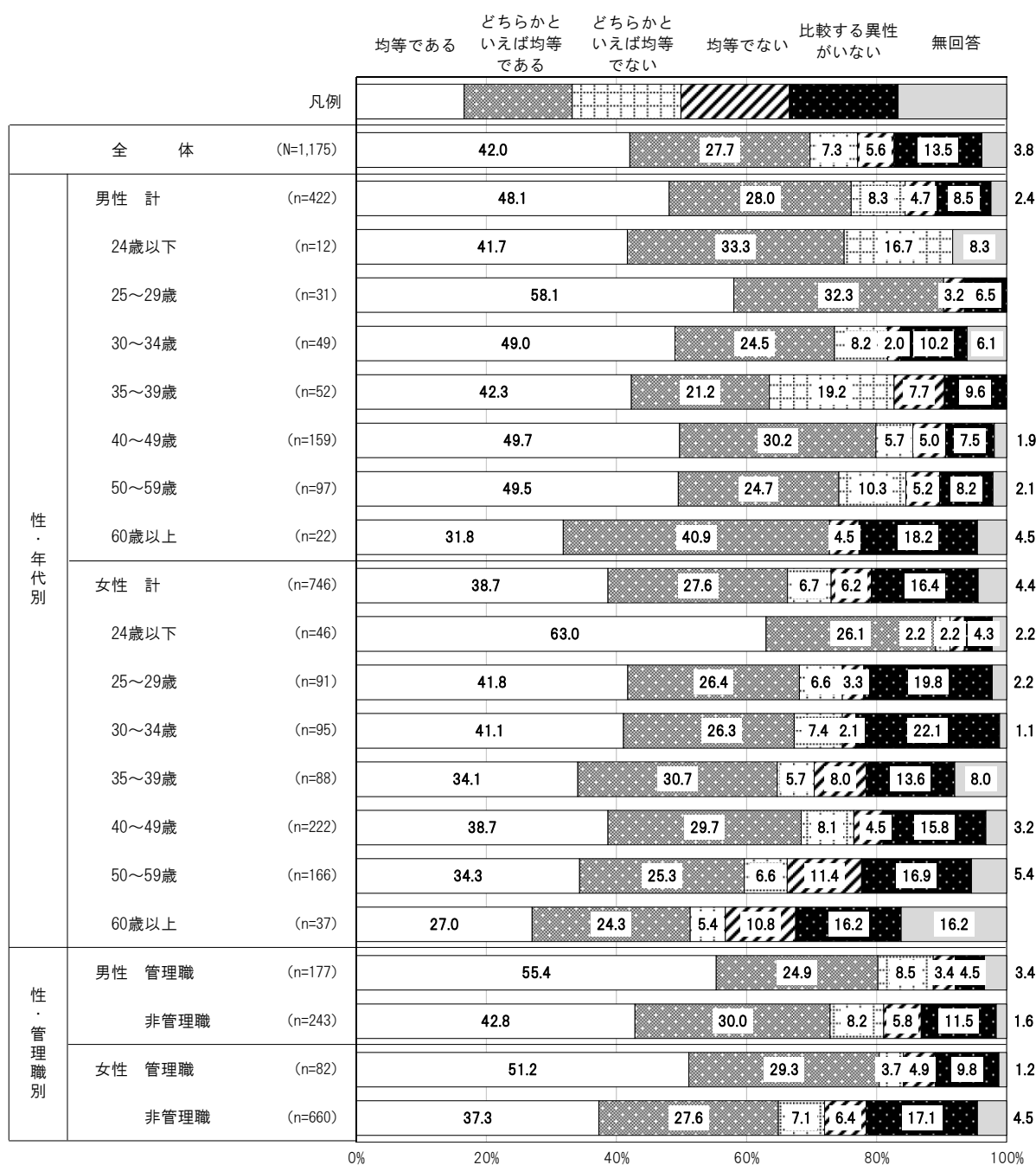
(ウ) 教育訓練及び研修の機会

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

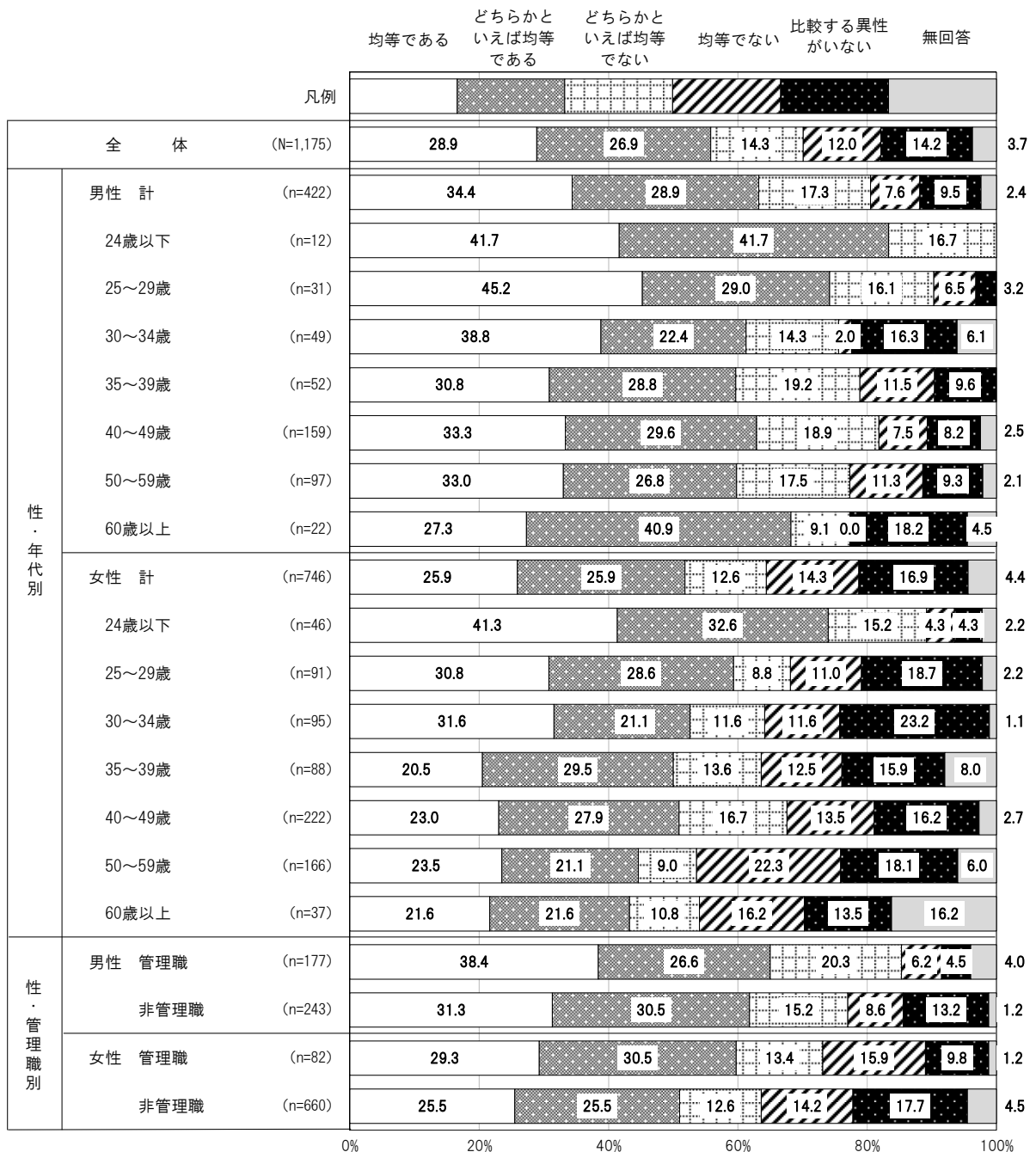
昇進・昇格についての評価をたずねたところ、「均等である」(28.9%)と「どちらかといえば均等である」(26.9%)を合わせた『均等感』は55.8%である。

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

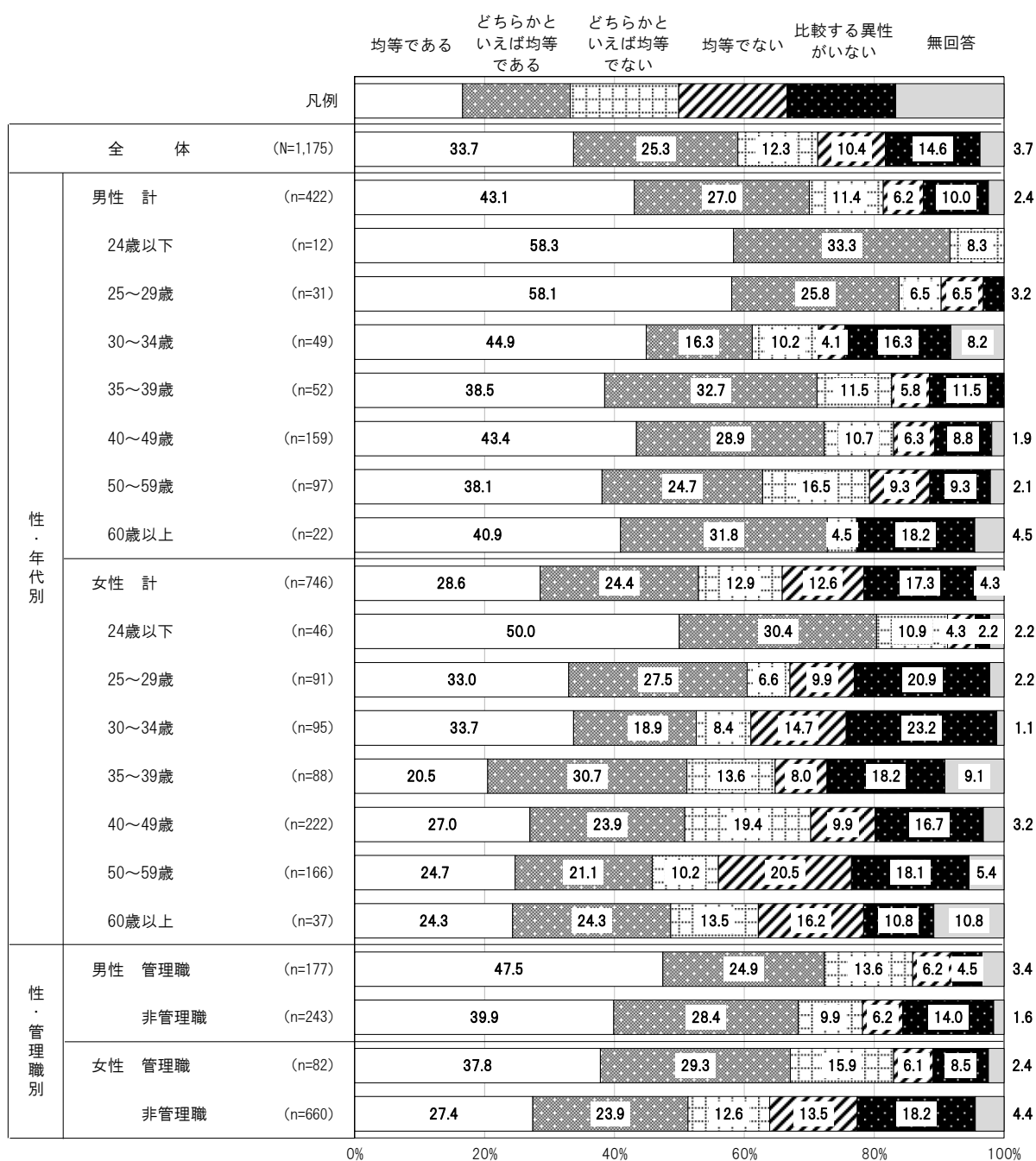
給与・賞与についての評価をたずねたところ、「均等である」(33.7%)と「どちらかといえば均等である」(25.3%)を合わせた『均等感』は59.0%である。

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。

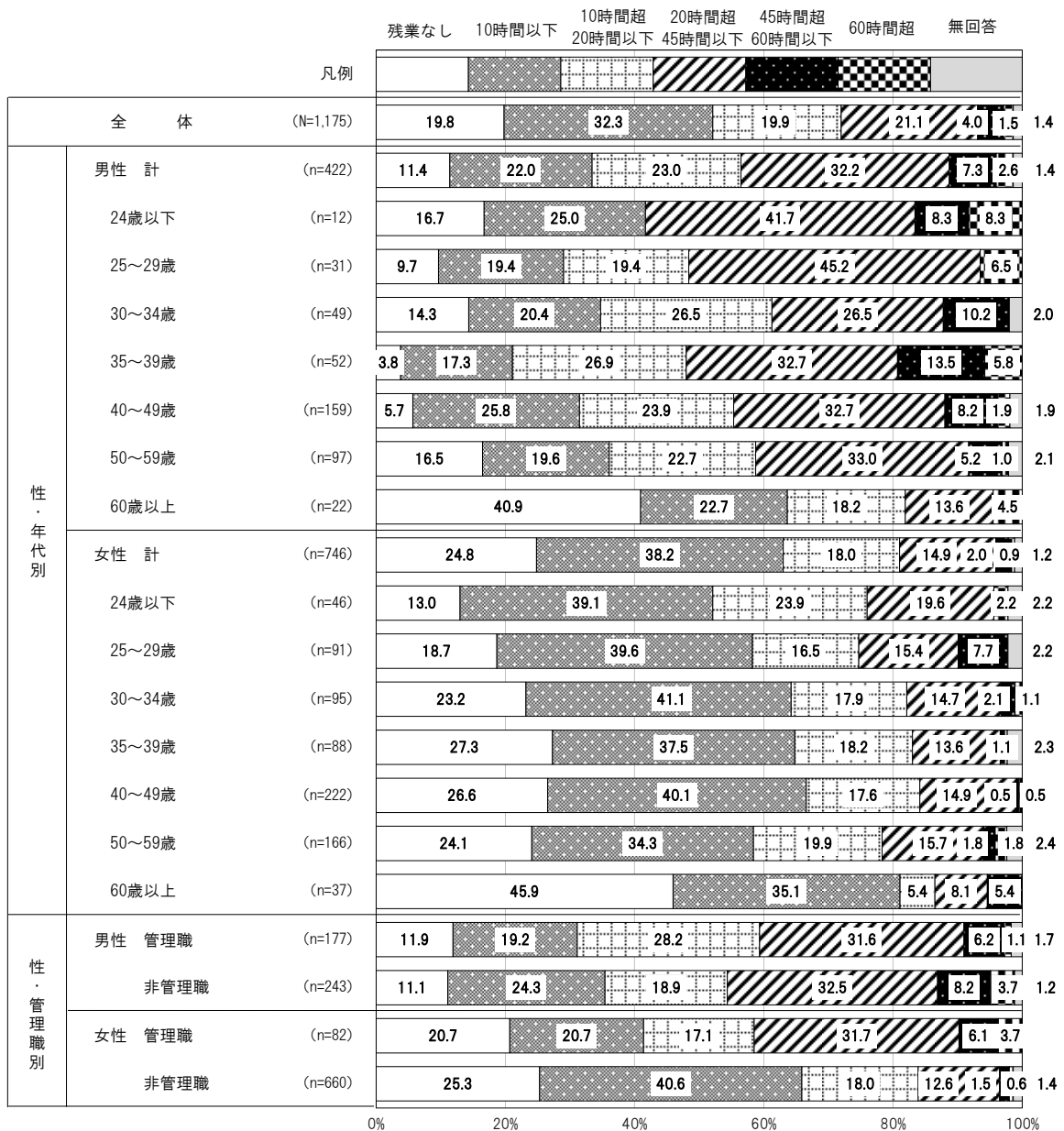
(1) ひと月あたりの平均残業時間

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

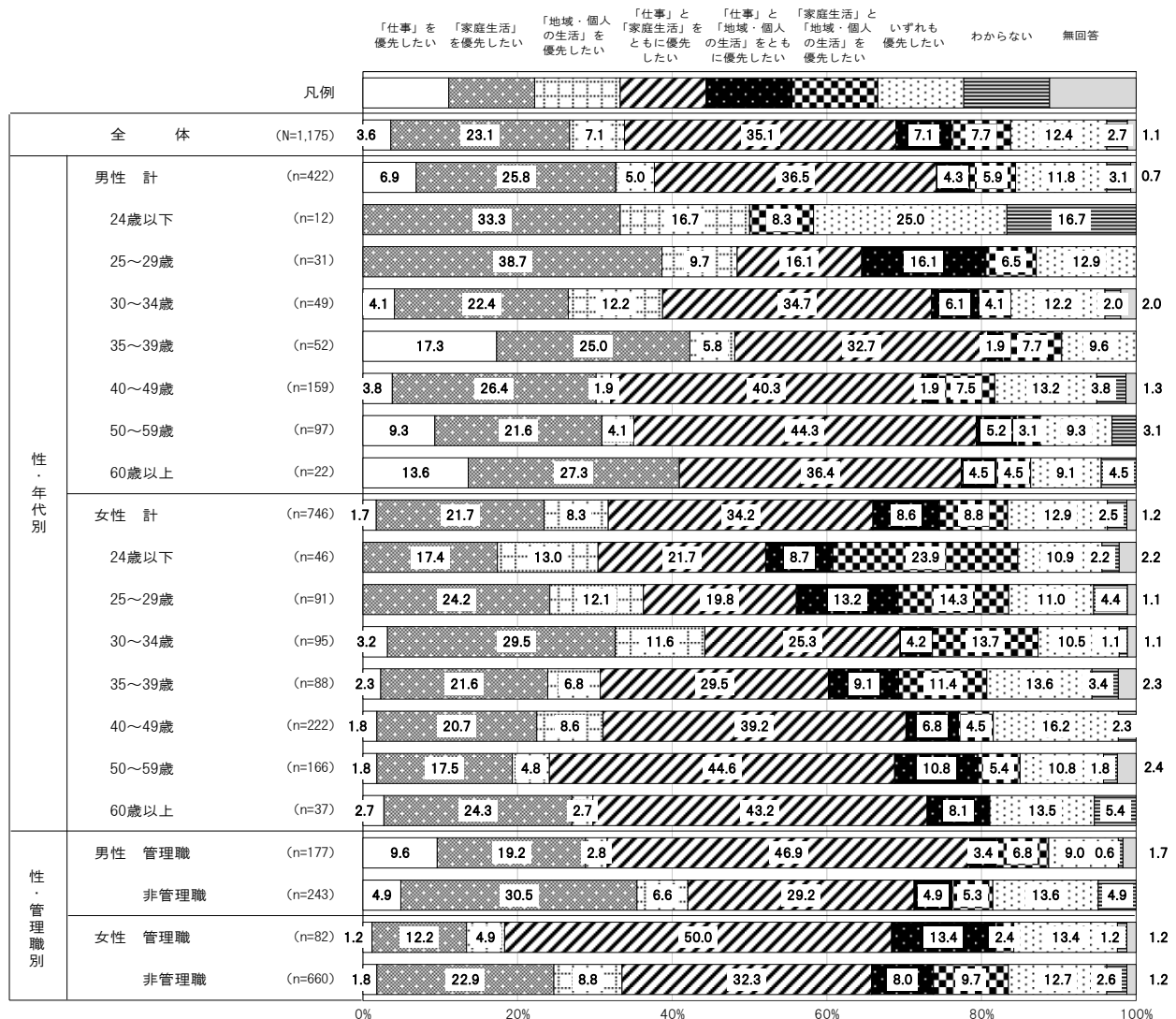
①生活の中での時間の使い方（希望）

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）



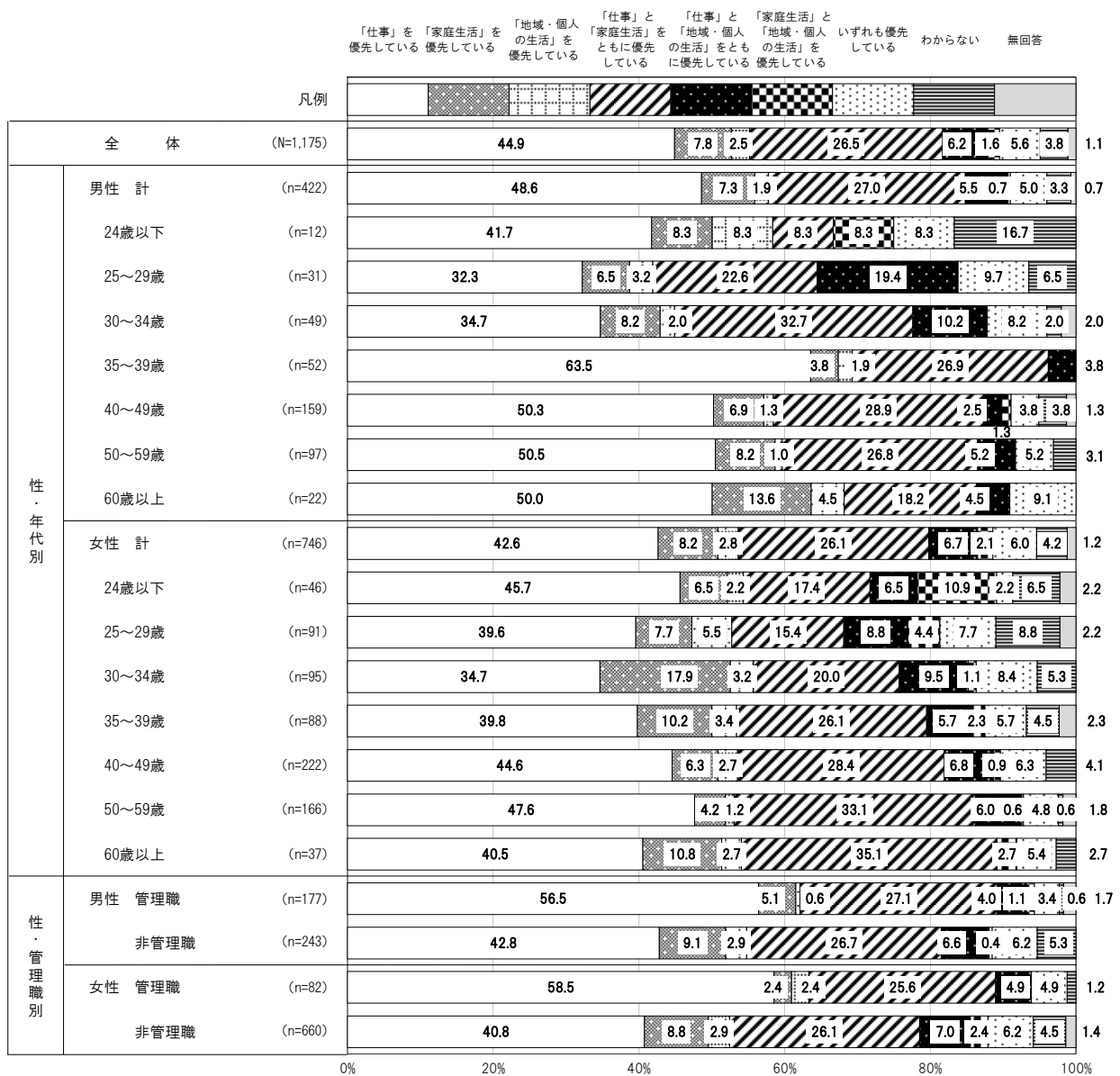
②生活の中での時間の使い方（現実）

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

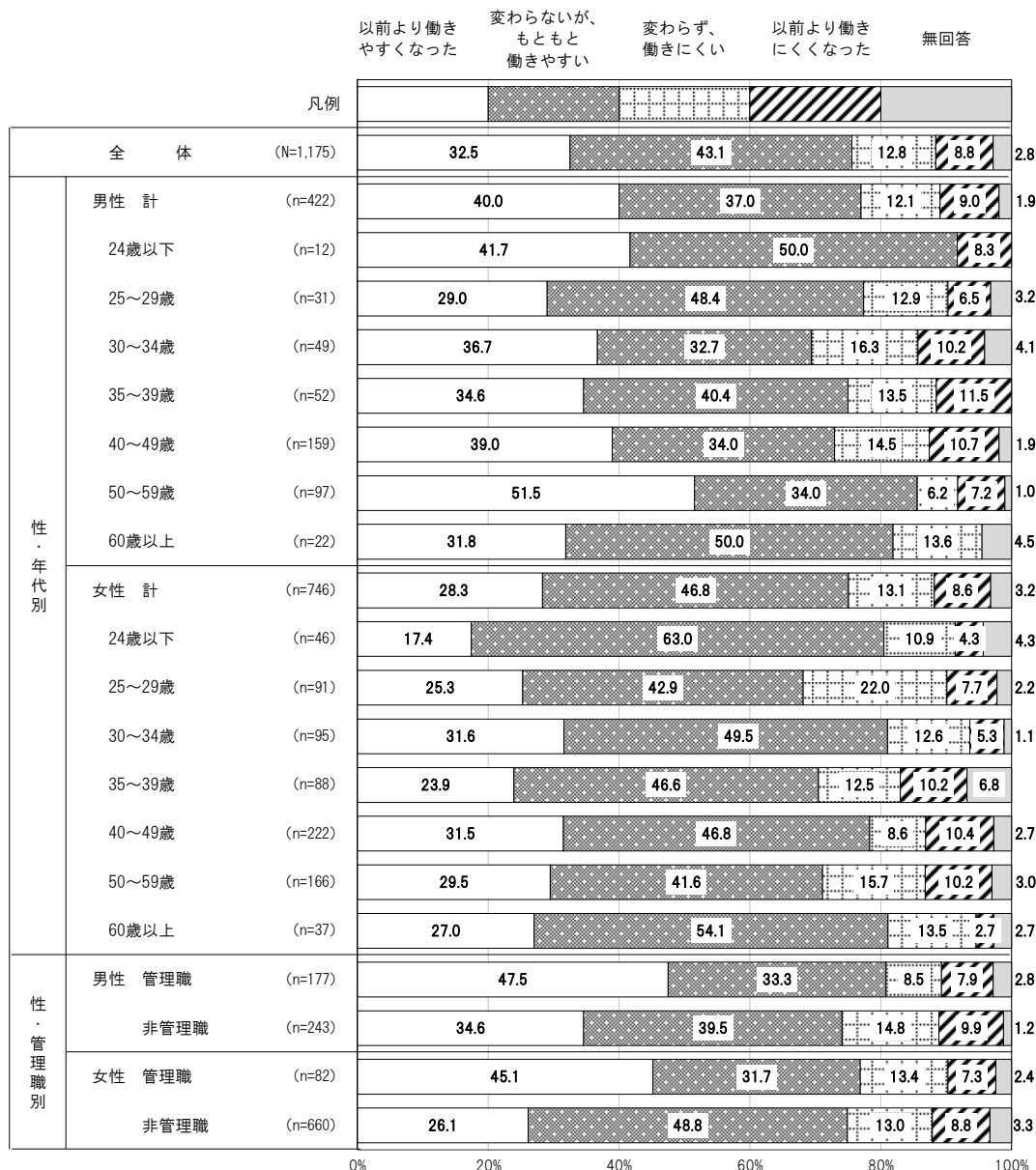
最近3年程度の働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」(43.1%)が最も高く、次いで「以前より働きやすくなった」(32.5%)、「変わらず、働きにくい」(12.8%)、「以前より働きにくくなった」(8.8%)となっている。

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

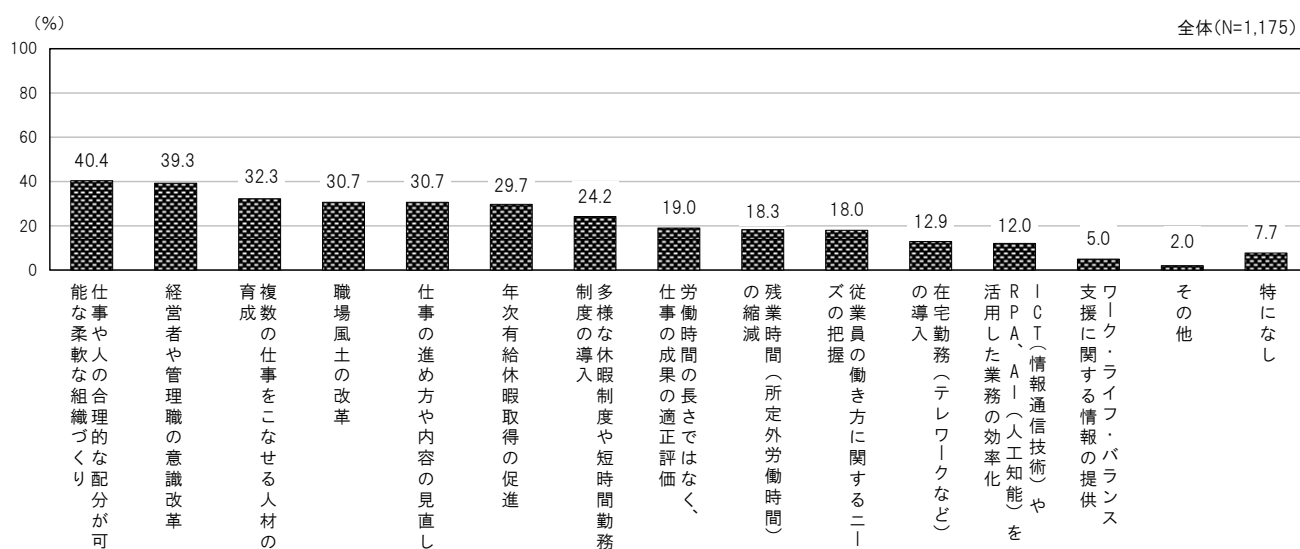
ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組みは、「仕事や人の合理的な配分が可能で柔軟な組織づくり」(40.4%)が最も高く、次いで「経営者や管理職の意識改革」(39.3%)、「複数の仕事をこなせる人材の育成」(32.3%)、「職場風土の改革」「仕事の進め方や内容の見直し」(いずれも30.7%)となっている。

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で柔軟な組織づくり」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で柔軟な組織づくり」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

		(%)																
		サンプル数	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	10.8	16.2	2.7	8.1	5.4	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
	男性 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	-	-
	女性 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

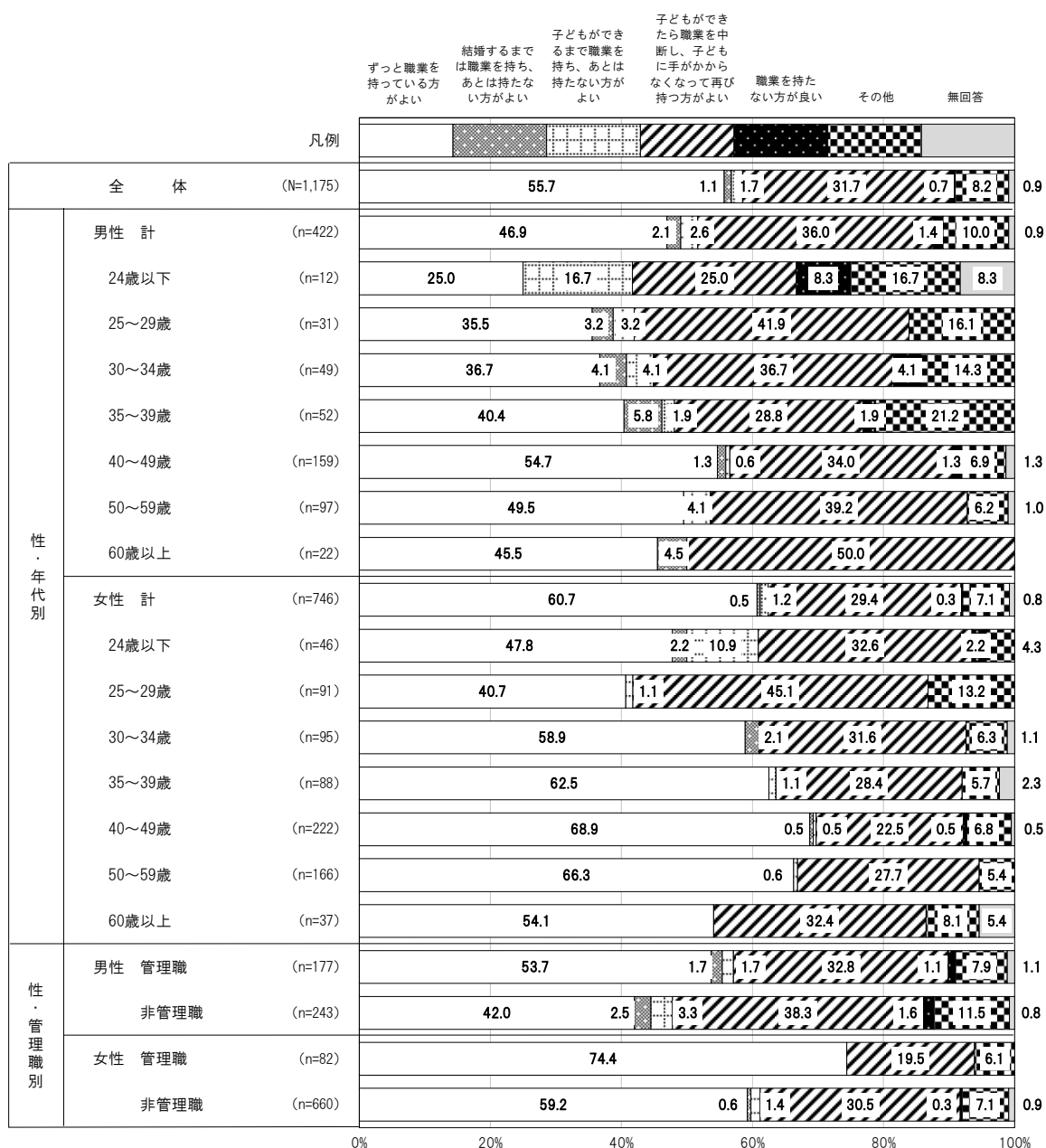
女性が職業を持つことに対する考え方をみると、「ずっと職業を持っている方がよい」(55.7%)が最も高く、次いで「子どもができたなら中断し、手がかからなくなって再び持つ方がよい」(31.7%)、となっている。

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、あなたはごどう思いますか。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。

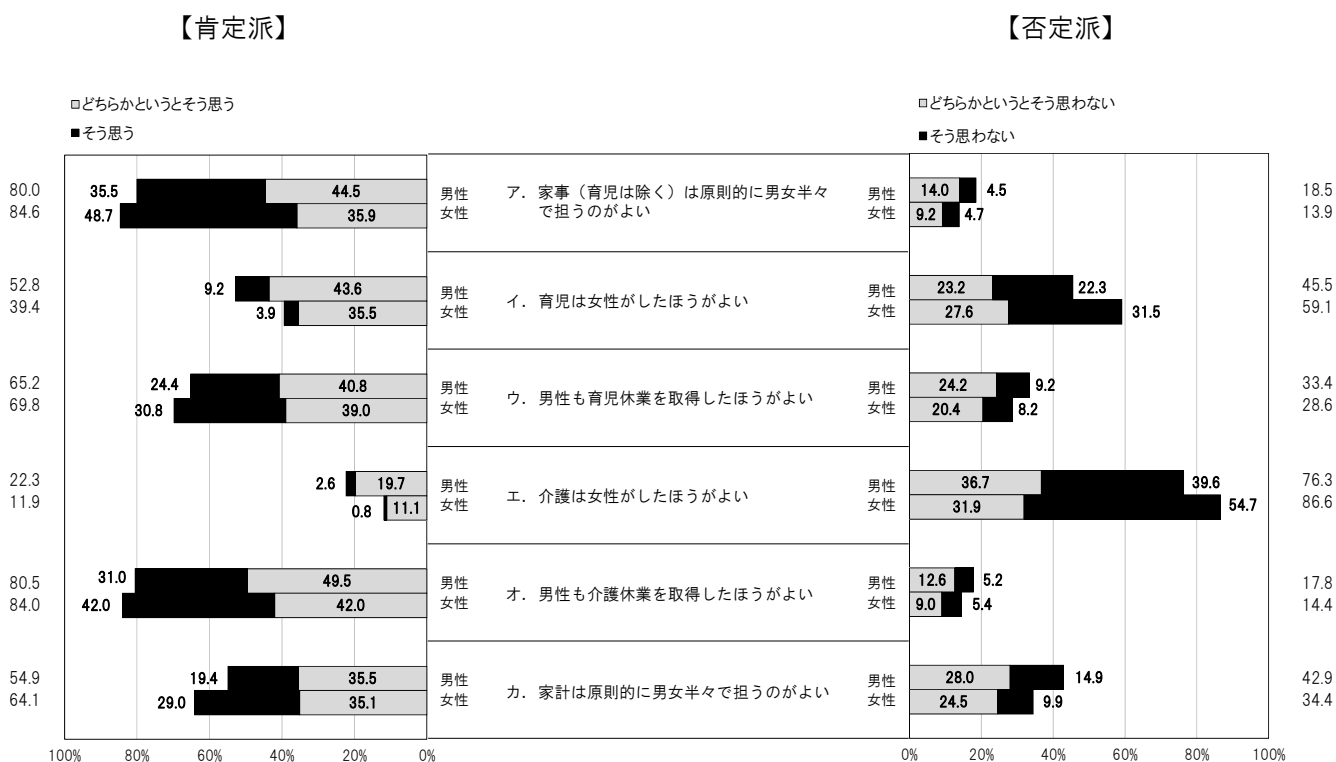
(6) 男女の役割分担

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よ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よ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	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	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

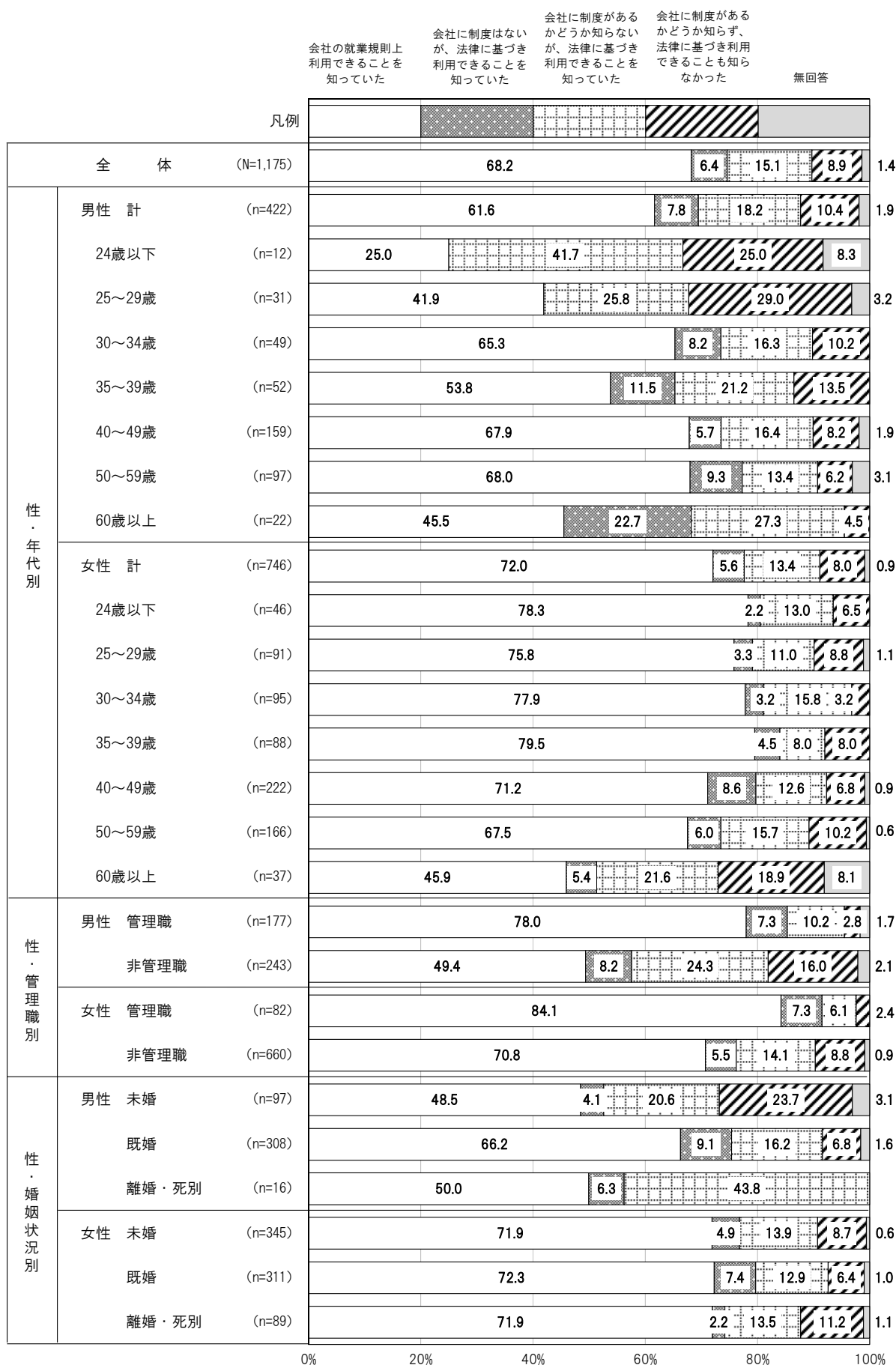
育児休業制度の利用についての認知については、「会社の就業規則上利用できることを知っていた」(68.2%)が最も高く、次いで「会社に制度があるかどうか知らないが、法律に基づき利用できることを知っていた」(15.1%)、「会社に制度があるかどうか知らず、法律に基づき利用できることも知らなかった」(8.9%)となっている。

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

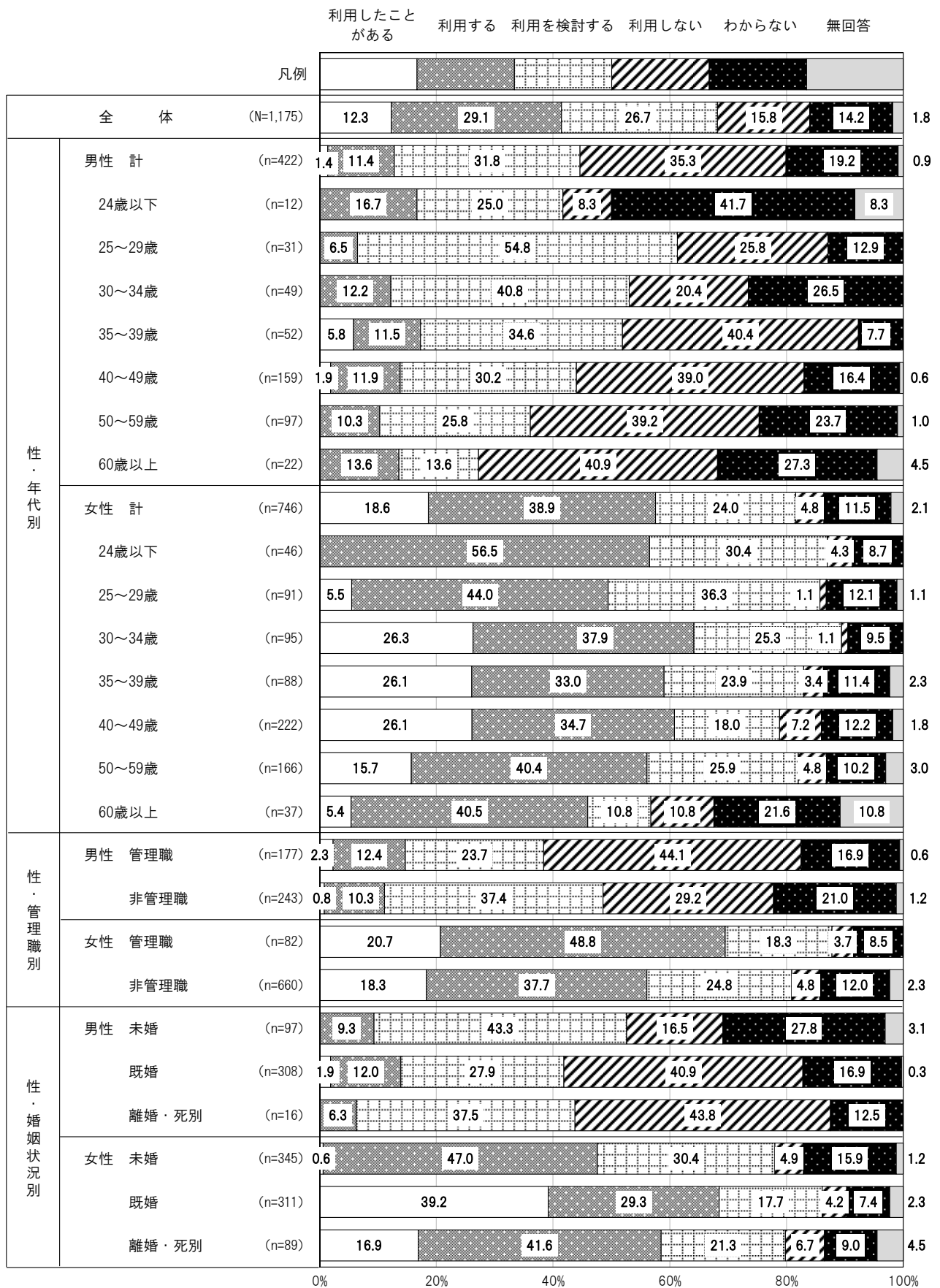
育児休業制度の利用状況を性別にみると、男性では「利用しない」(35.3%)、「利用を検討する」(31.8%)の割合が高く、女性では「利用する」(38.9%)、「利用を検討する」(24.0%)の割合が高くなっている。

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

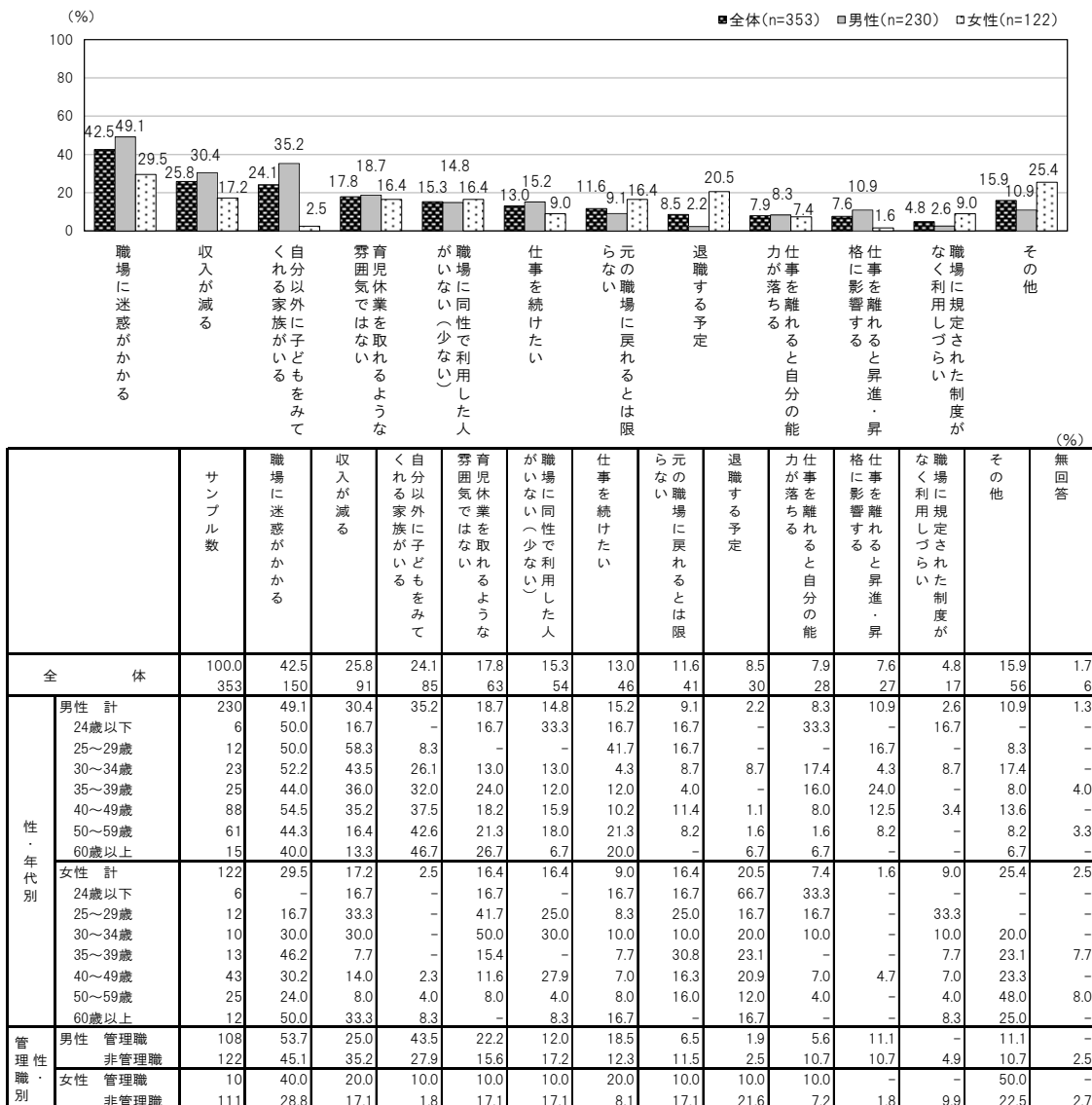
育児休業制度を利用しない理由を性別にみると、男性では「職場に迷惑がかかる」(49.1%)、「自分以外に子どもをみてくれる家族がいる」(35.2%)、「収入が減る」(30.4%)が、女性では「職場に迷惑がかかる」(29.5%)、「その他」(25.4%)、「退職する予定」(20.5%)の割合が高くなっている。

※「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。

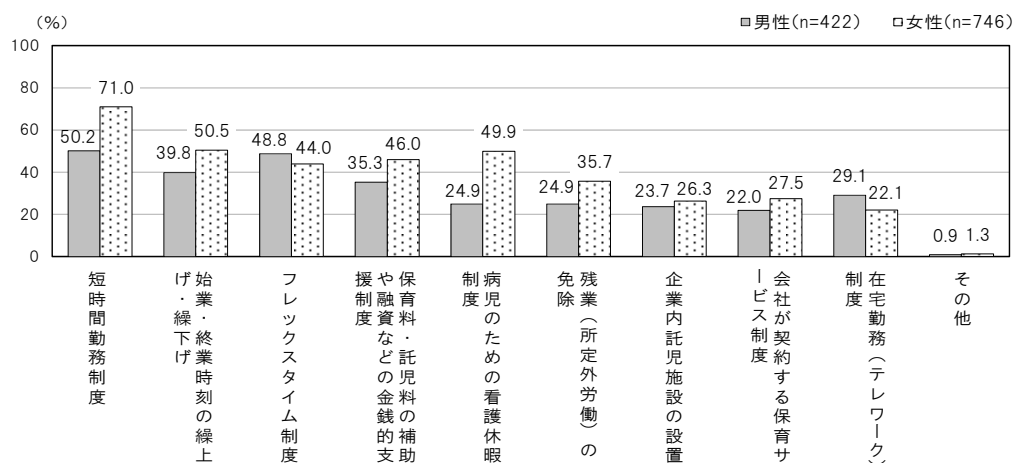
(4) 育児と仕事の両立のために会社があればよいサポート制度

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制度	病児のための看護休暇制度	残業(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。

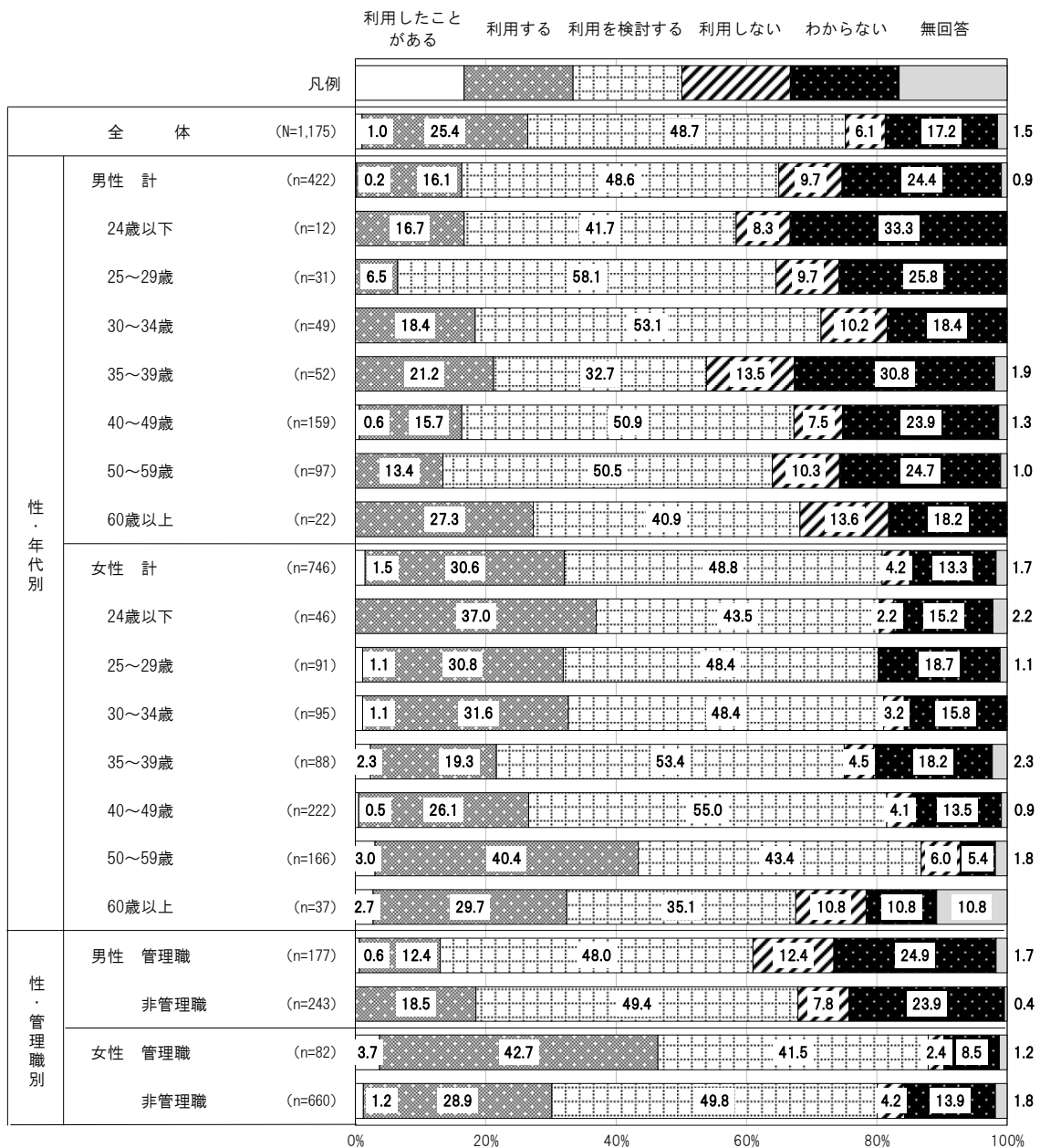
(5) 介護休業制度の利用状況

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。

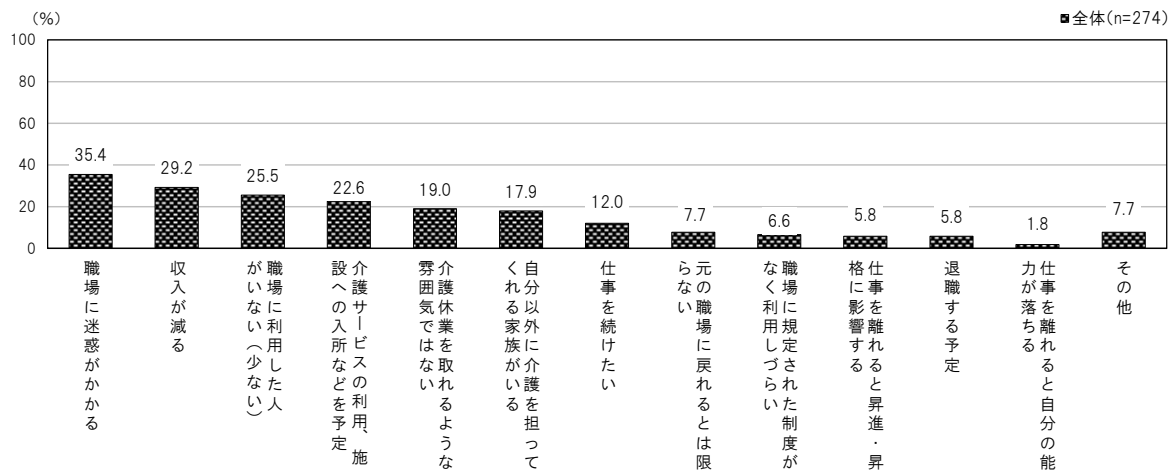
(6) 介護休業制度を利用しない理由

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	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	退職する予定	力が落ちると自分の能	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

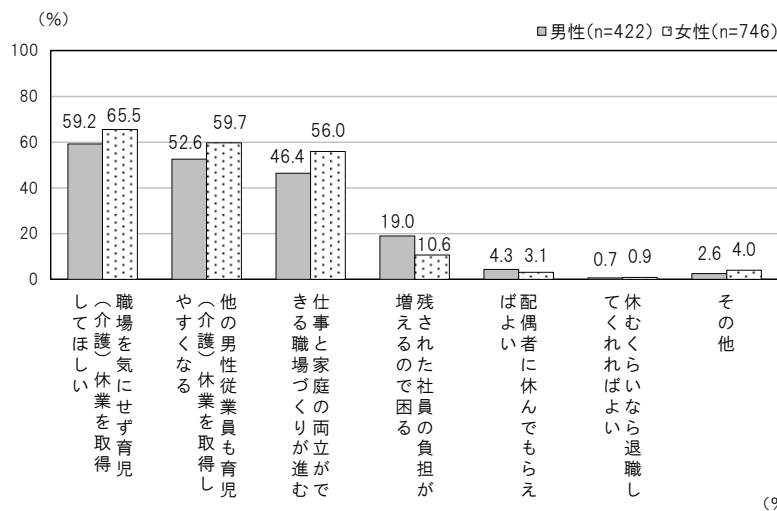
①男性従業員の場合

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。

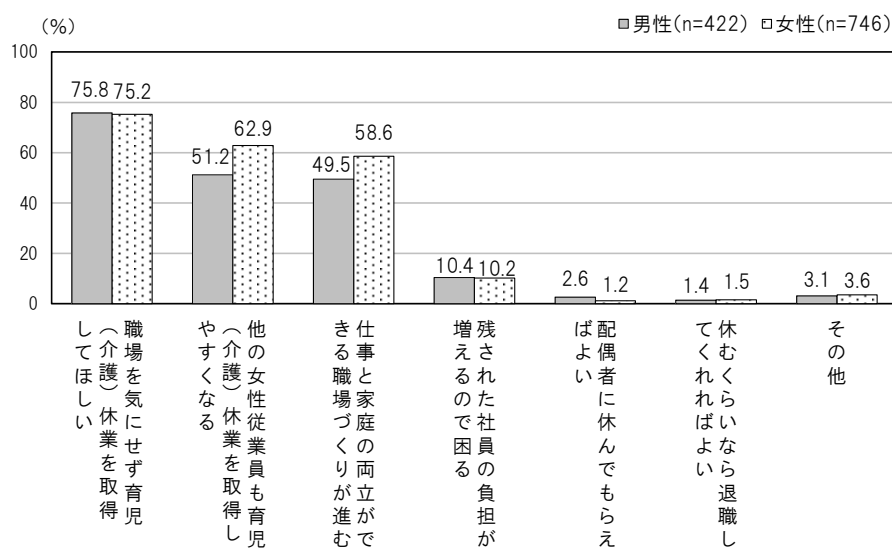
②女性従業員の場合

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	
業男性取得に同僚の考えについて介護の休	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

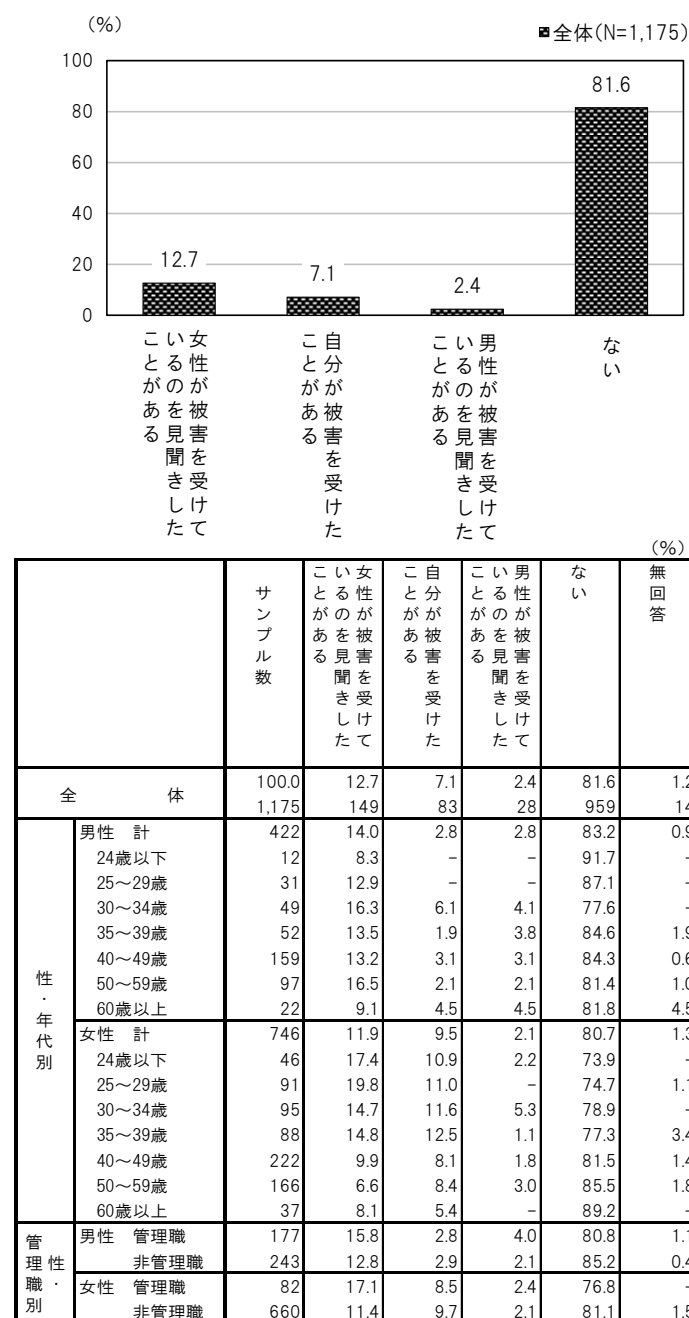
問24. 最近3年間に、職場でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(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。

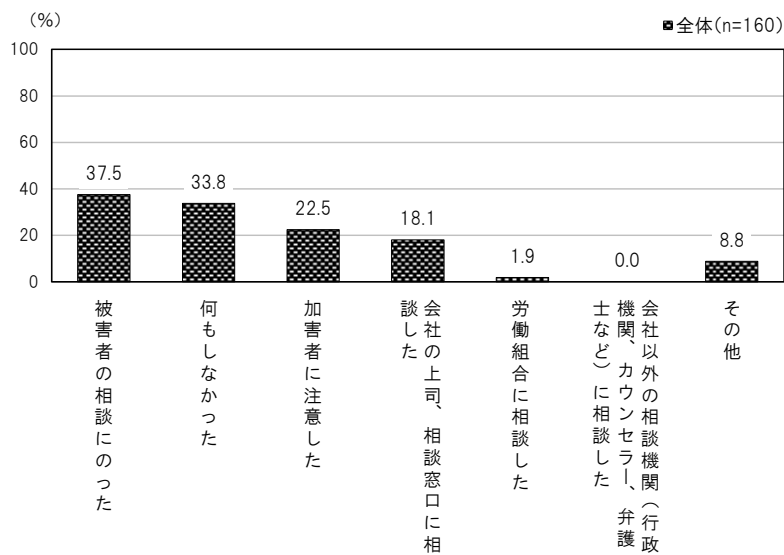
(2) セクシュアル・ハラスメントの被害を見聞きしたときの対応

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
	男性 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
	女性 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。

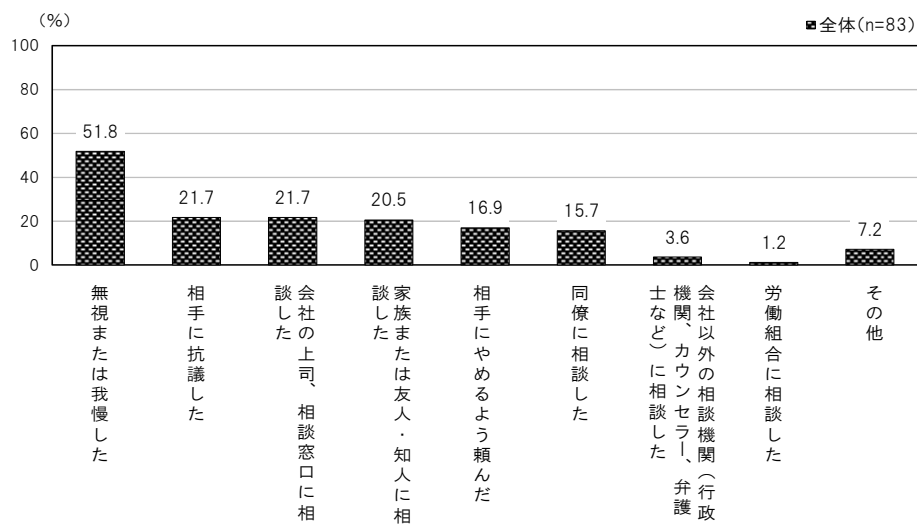
(3) セクシュアル・ハラスメントの被害を自分が受けたときの対応

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

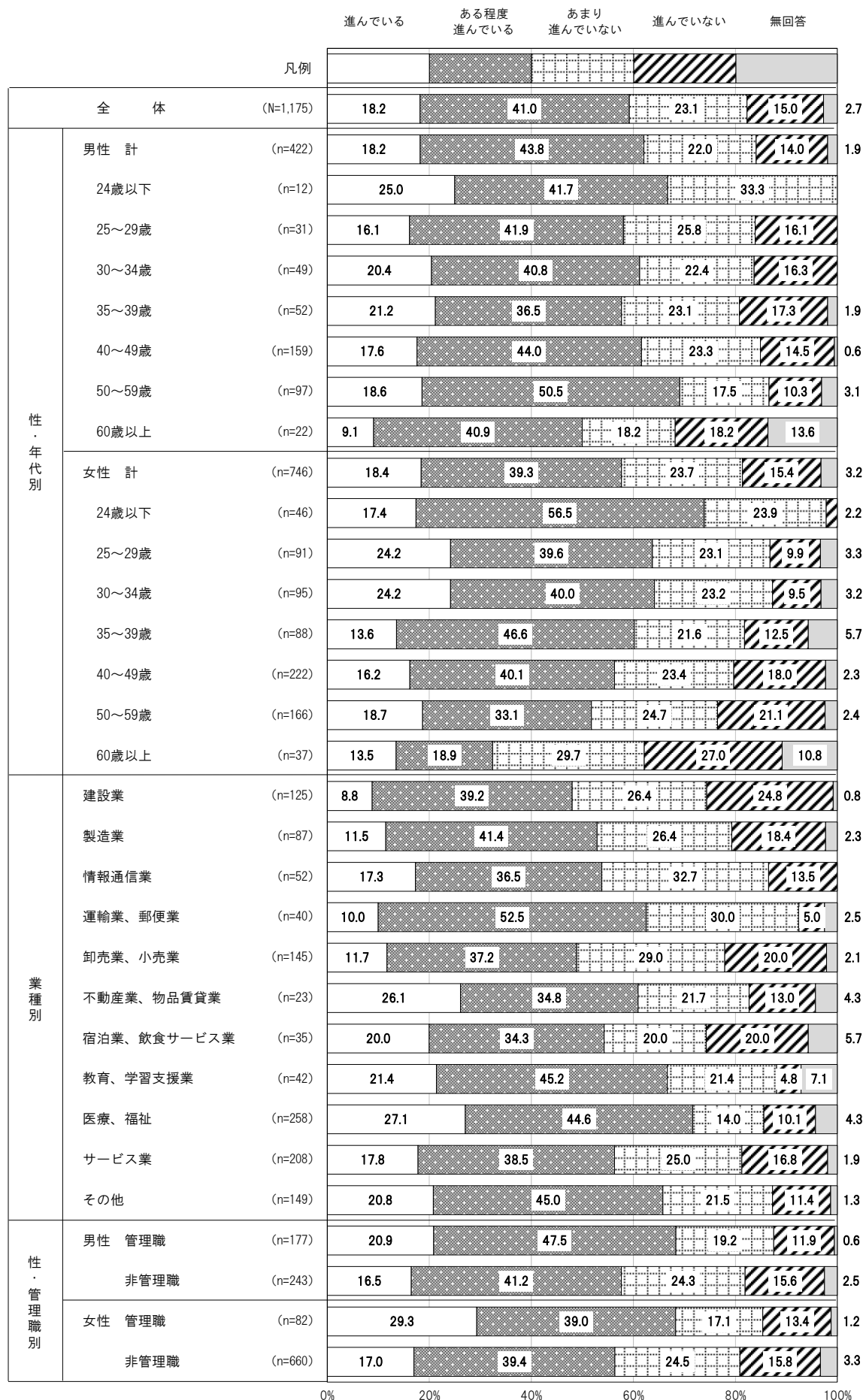
女性活躍推進への取組み状況をみると、『進んでいる』（「進んでいる」（18.2%）＋「ある程度進んでいる」（41.0%））の割合は6割であり、『進んでいない』（「あまり進んでいない」（23.1%）＋「進んでいない」（15.0%））は4割弱となっている。

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

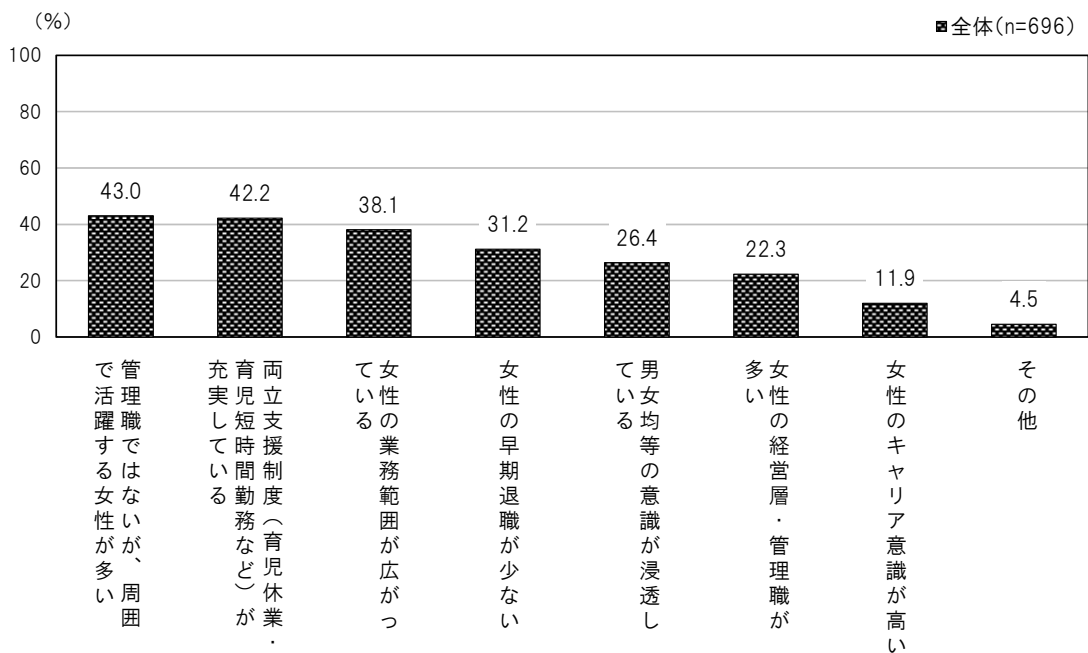
女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由をみると、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」(43.0%)が最も高く、次いで「両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が充実している」(42.2%)、「女性の業務範囲が広がっている」(38.1%)、「女性の早期退職が少ない」(31.2%)、「男女均等の意識が浸透している」(26.4%)となっている。

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

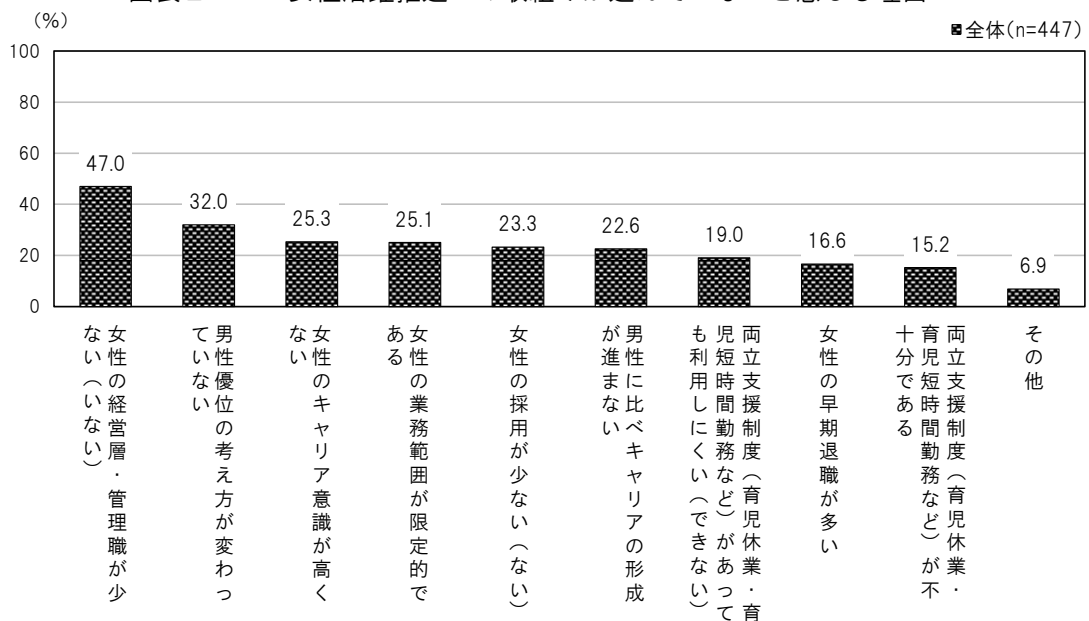
女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由をみると、「女性の経営層・管理職が少ない(いない)」(47.0%)が最も高く、次いで「男性優位の考え方が変わっていない」(32.0%)、「女性のキャリア意識が高くない」(25.3%)、「女性の業務範囲が限定的である」(25.1%)、「女性の採用が少ない(ない)」(23.3%)となっている。

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。

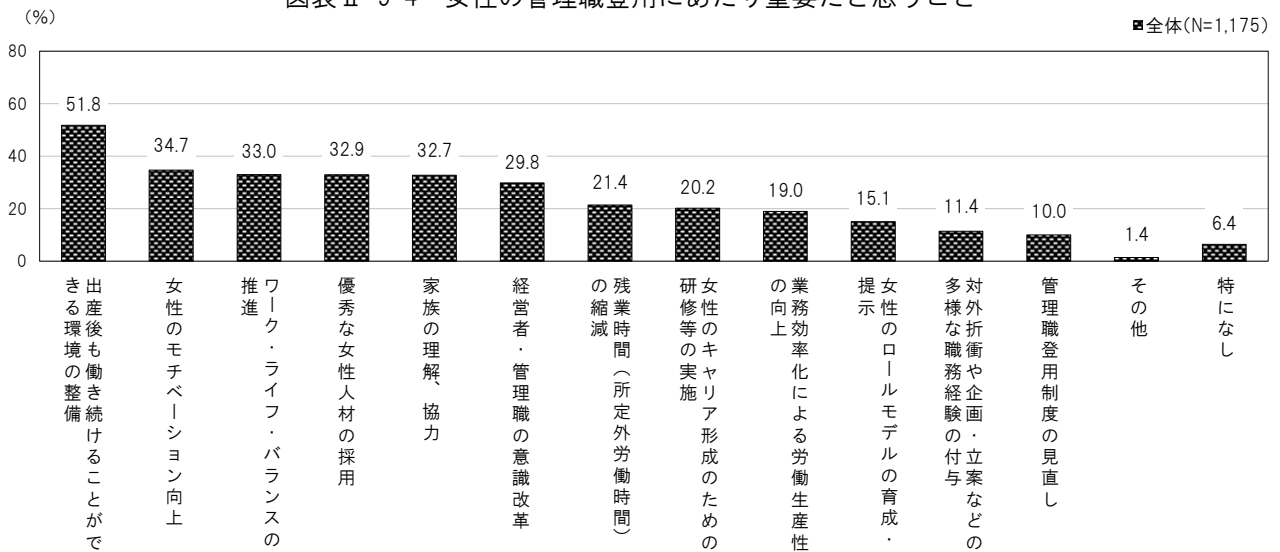
(4) 女性の管理職登用促進にあたり重要だと思うこと

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	残業時間の縮減（所定外労働時間）	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。

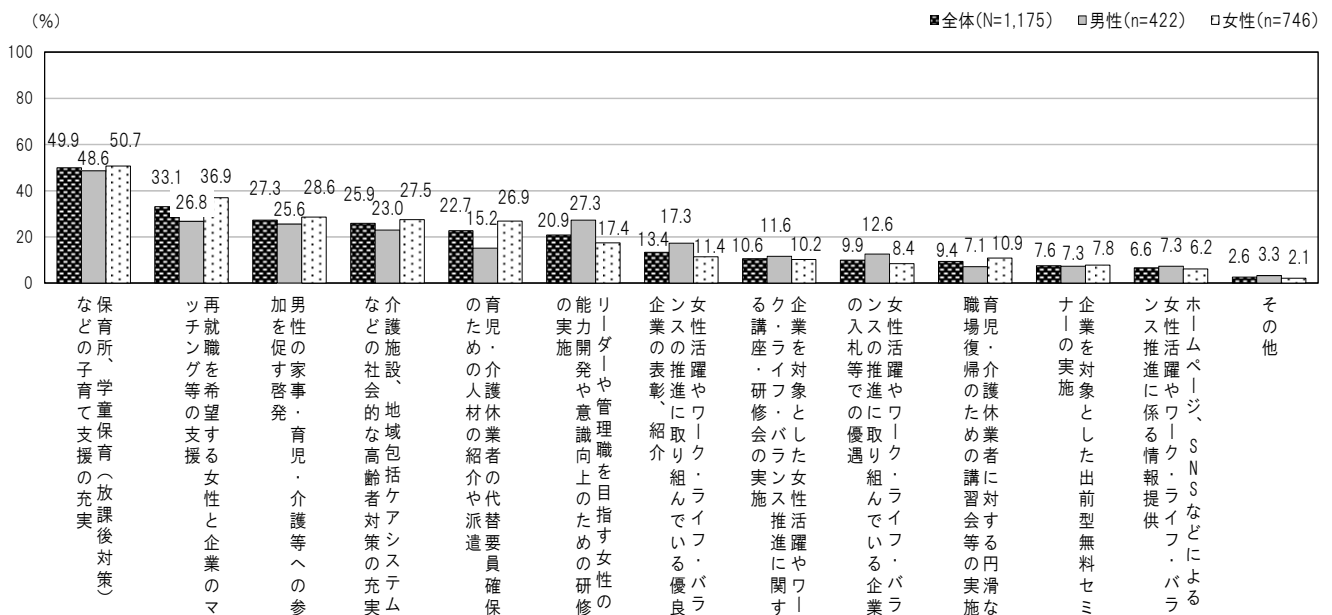
(1) 男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために行政に望むこと

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。

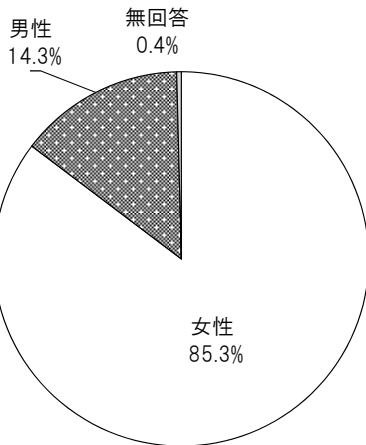
<<非正規雇用労働者調査>>

§ 4. 非正規雇用労働者調査

1. 回答者の属性

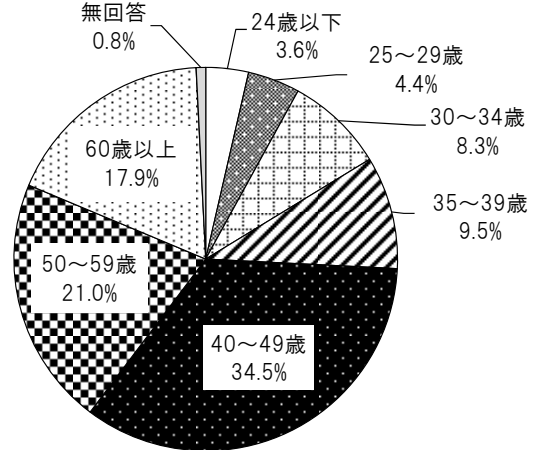
(1) 回答者の属性

図表Ⅲ-1-1 性別



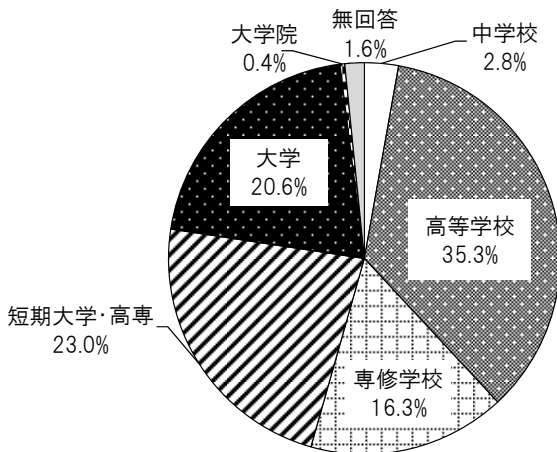
全体 (N=252)

図表Ⅲ-1-2 年齢



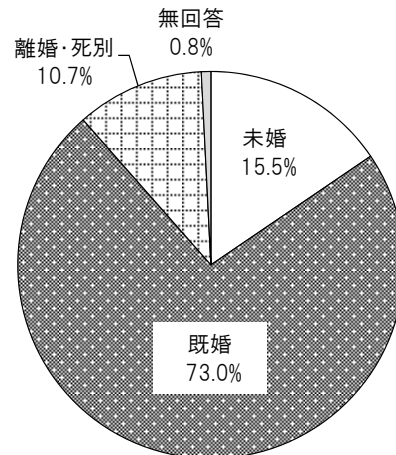
全体 (N=252)

図表Ⅲ-1-3 最終学歴



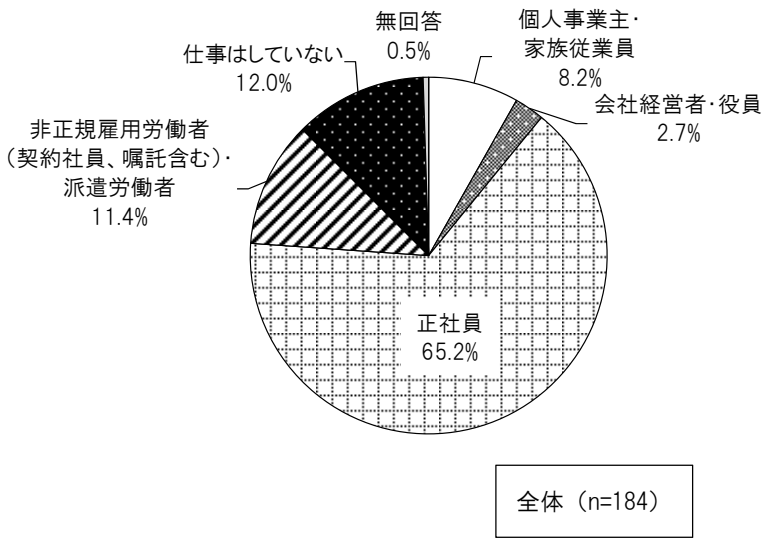
全体 (N=252)

図表Ⅲ-1-4 未・既婚

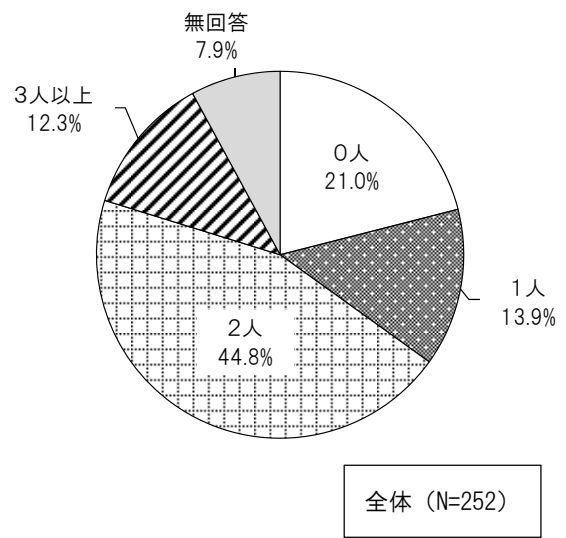


全体 (N=252)

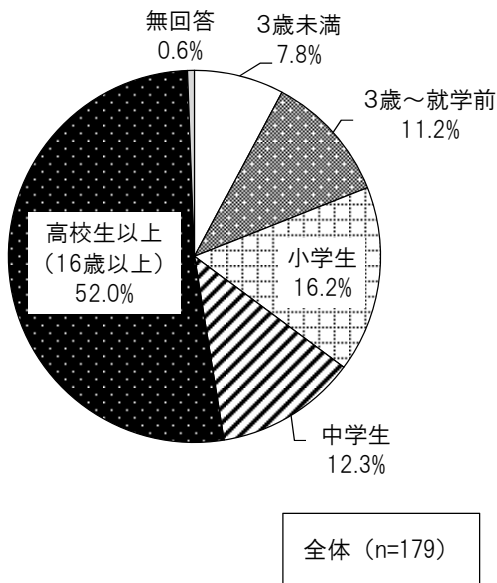
図表Ⅲ-1-5 配偶者の職業



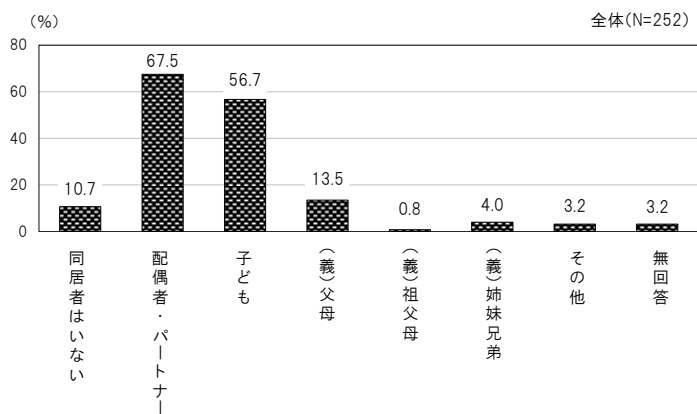
図表Ⅲ-1-6 子どもの人数



図表Ⅲ-1-7 末子の年齢



図表Ⅲ-1-8 同居家族



2. 勤務先の事業所

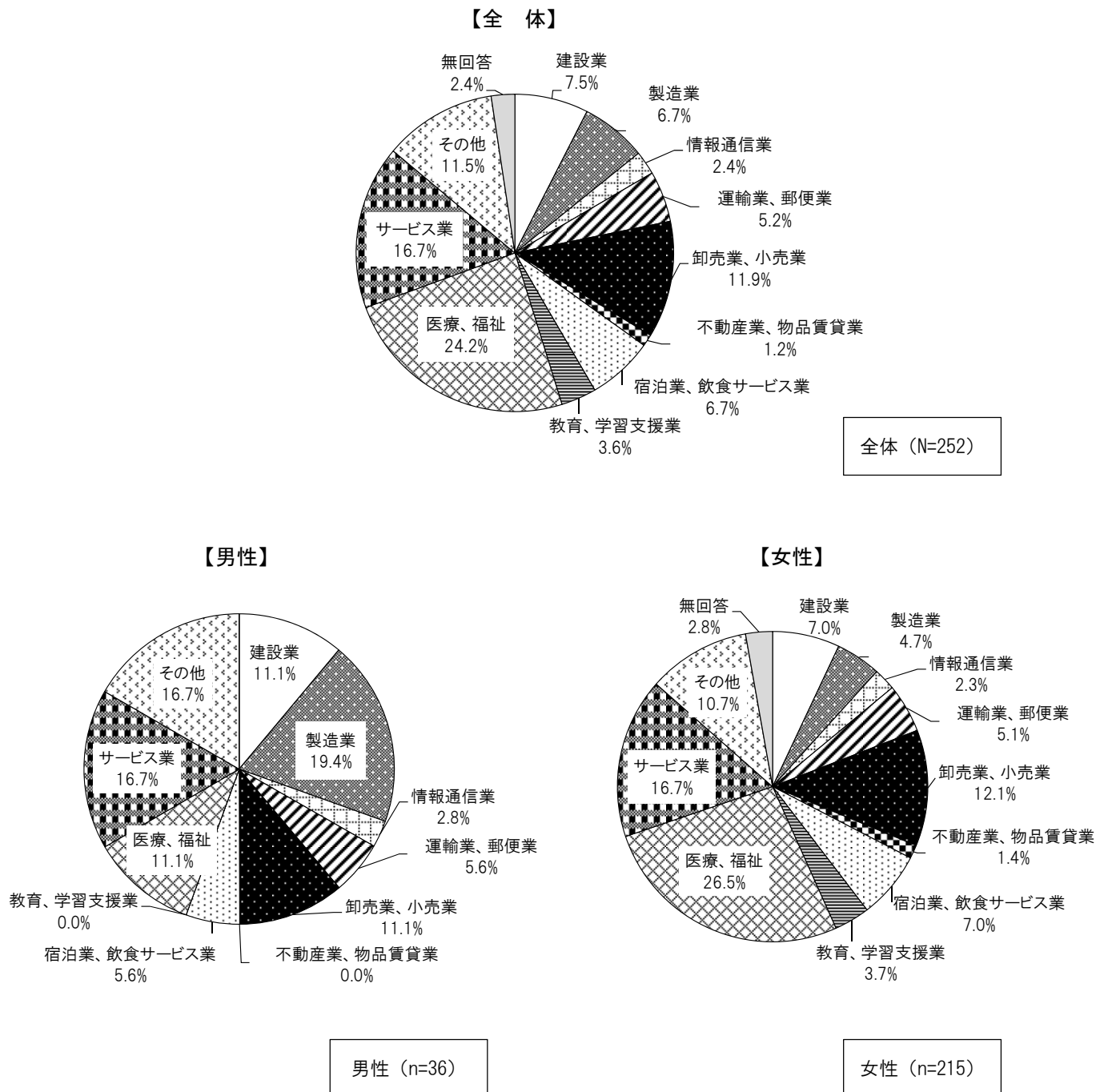
問1. あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 業種

業種は、全体では「医療、福祉」(24.2%)が最も高く、次いで「サービス業」(16.7%)、「卸売業、小売業」(11.9%)となっている。

性別にみると、男性では「製造業」(19.4%)、女性では「医療、福祉」(26.5%)が最も高くなっている。

図表Ⅲ-2-1 業種

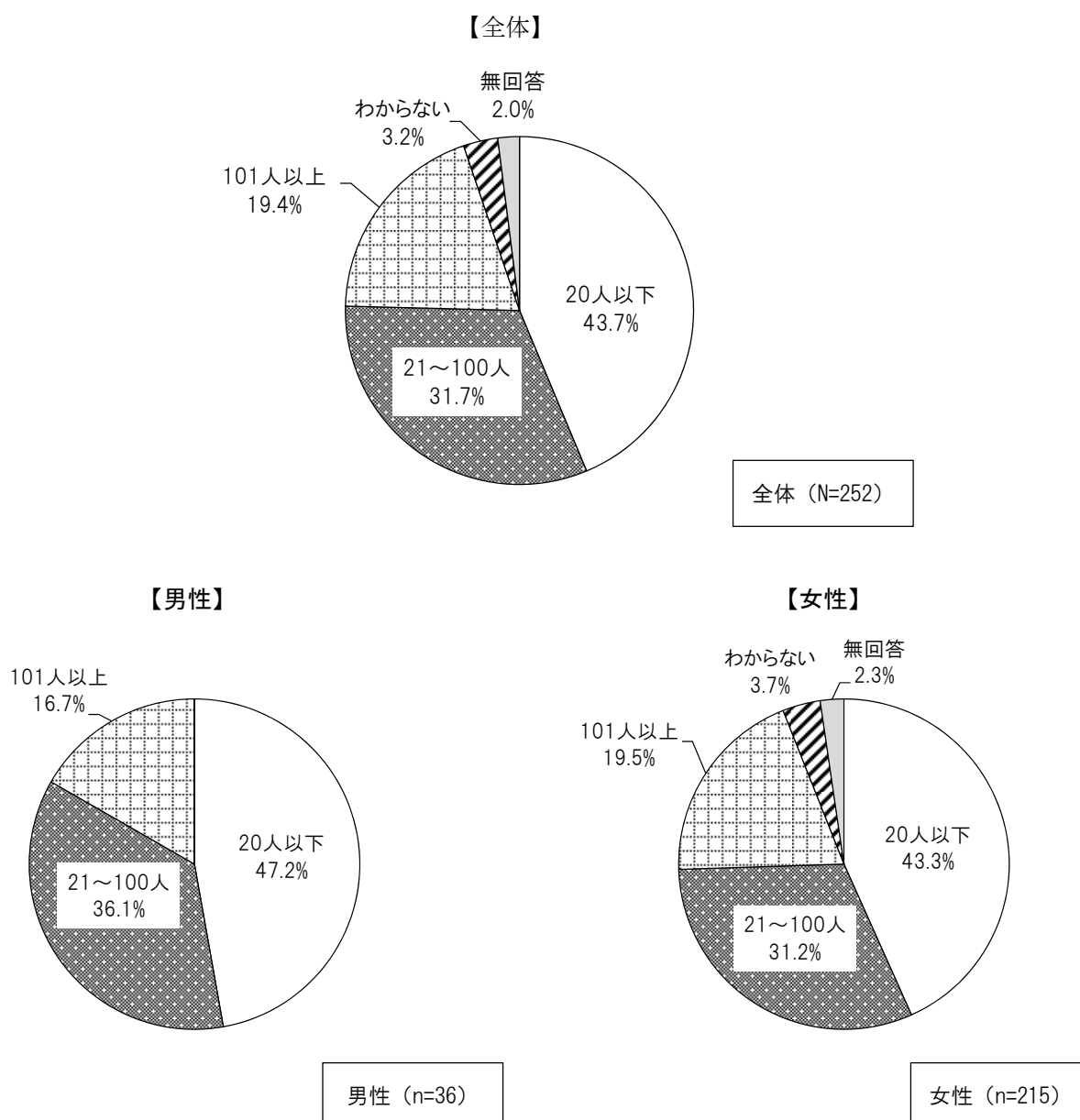


問2. あなたが現在お勤めの事業所の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 従業員数

従業員数は、全体では「20人以下」(43.7%)が最も高く、次いで「21~100人」(31.7%)、「101人以上」(19.4%)となっている。

図表Ⅲ-2-2 従業員数



3. 勤務状況

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

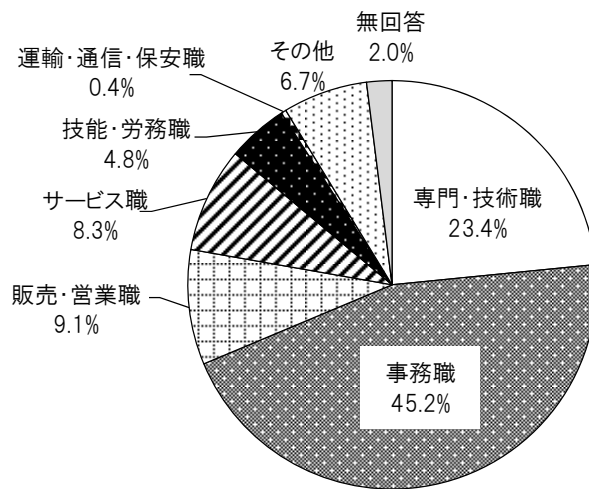
(1) 職種

職種は、全体では「事務職」(45.2%)が最も高く、次いで「専門・技術職」(23.4%)、「販売・営業職」(9.1%)となっている。

性別にみると、男性では「専門・技術職」(30.6%)、女性では「事務職」(50.7%)が最も高くなっている。

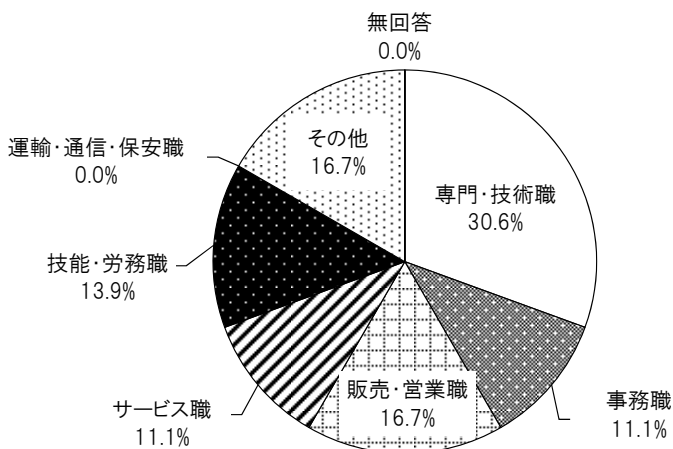
図表Ⅲ-3-1 職種

【全体】



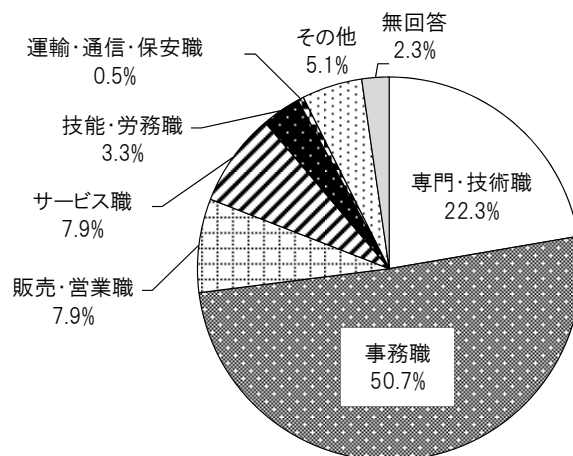
全体 (N=252)

【男性】



男性 (n=36)

【女性】



女性 (n=215)

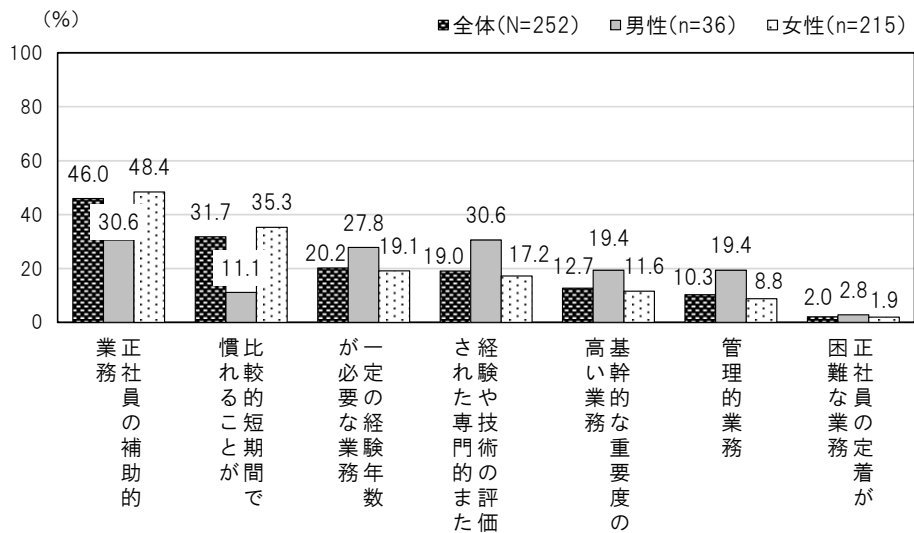
問4. あなたの勤務先での業務は次のどれにあたりますか。あてはまる主なものを2つまで選び○をつけてください。

(2) 業務内容

勤務先での業務では、「正社員の補助的業務」(46.0%)が最も高く、次いで「比較的短時間で慣れることができる業務」(31.7%)、「一定の経験年数が必要な業務」(20.2%)、「経験や技術の評価された専門的または特殊な業務」(19.0%)、「基幹的な重要度の高い業務」(12.7%)となっている。

性別にみると、「正社員の補助的業務」、「比較的短時間で慣れることができる業務」などでは、男性に比べ女性の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-3-2 業務内容



		サンプル数	正社員の補助的業務	比較的短時間で慣れることができる業務	一定の経験年数が必要な業務	経験や技術の評価された専門的または特殊な業務	基幹的な重要度の高い業務	管理的業務	正社員の定着が困難な業務	無回答
全体		100.0 252	46.0 116	31.7 80	20.2 51	19.0 48	12.7 32	10.3 26	2.0 5	2.8 7
性・婚姻状況別	男性 計	36	30.6	11.1	27.8	30.6	19.4	19.4	2.8	-
	未婚	9	33.3	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	-
	既婚	25	28.0	-	28.0	36.0	24.0	24.0	-	-
	離婚・死別	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	女性 計	215	48.4	35.3	19.1	17.2	11.6	8.8	1.9	3.3
未婚	30	46.7	43.3	13.3	13.3	10.0	16.7	6.7	-	
既婚	159	49.7	34.6	20.8	15.1	11.3	8.8	1.3	3.8	
離婚・死別	25	44.0	32.0	12.0	32.0	16.0	-	-	4.0	

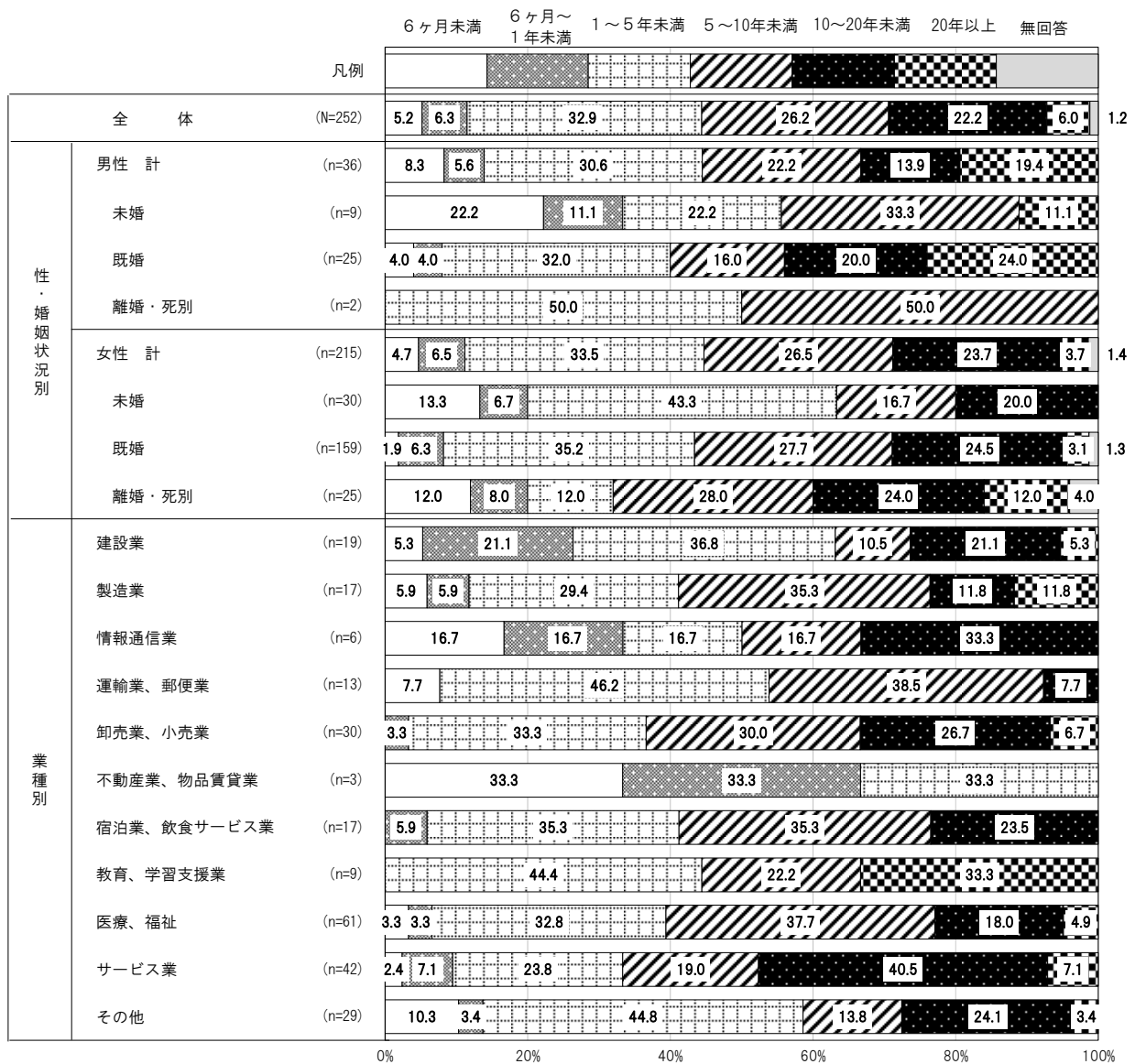
問5. あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 勤続年数

勤続年数については、「1～5年未満」(32.9%)が最も高く、次いで「5～10年未満」(26.2%)、「10～20年未満」(22.2%)、「6ヶ月～1年未満」(6.3%)、「20年以上」(6.0%)となっている。

性別にみると、男性では20年以上勤続している人の割合が、女性に比べ高くなっている。

図表Ⅲ-3-3 勤続年数



問6. あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、残業時間を含めて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。

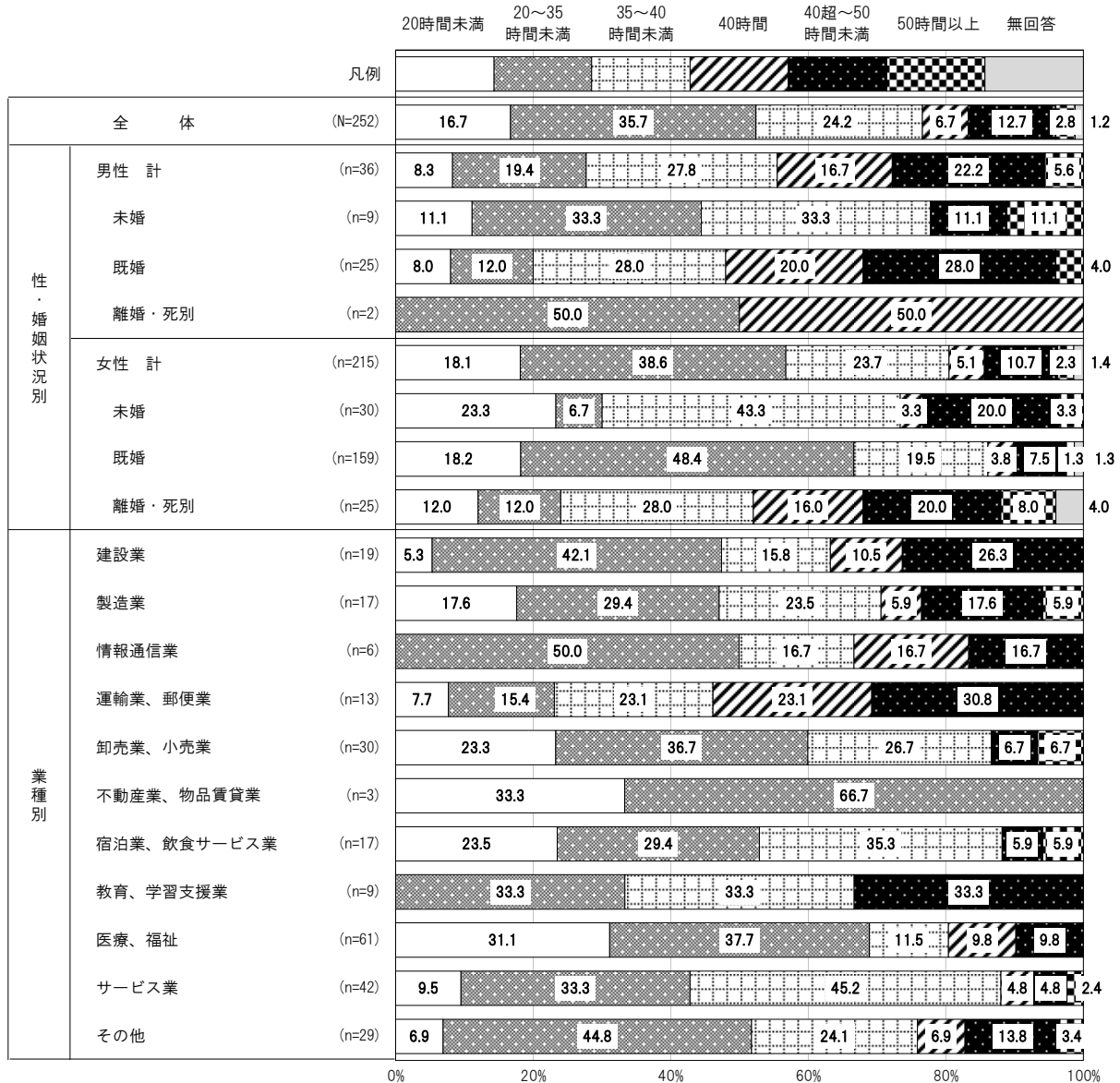
(4) 労働時間

1週間の平均的な合計労働時間（残業時間を含む）では、「20～35 時間未満」（35.7%）が最も高く、次いで「35～40 時間未満」（24.2%）、「20 時間未満」（16.7%）、「40 超～50 時間未満」（12.7%）、「40 時間」（6.7%）となっている。

性別にみると、女性は「20 時間未満」（18.1%）、「20～35 時間未満」（38.6%）で6割弱を占めるのに対し、男性は3割弱であり、女性に比べ男性の労働時間が長くなっている。

性・婚姻状況別にみると、既婚女性では 35 時間未満の短時間での勤務が6割半ばを占める。

図表Ⅲ-3-4 労働時間

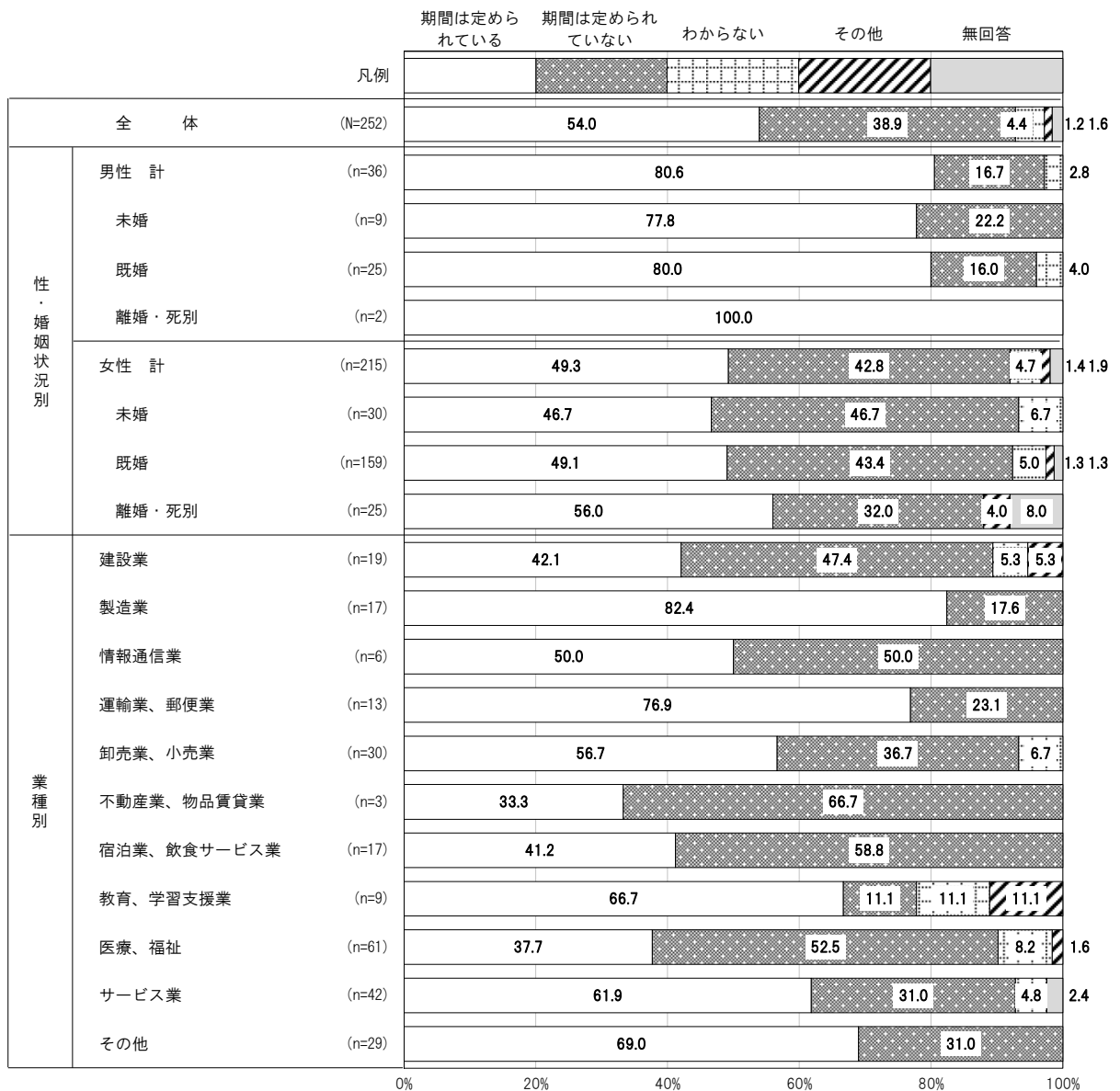


問7. 現在の会社（事業所）に雇用されたとき、雇用契約期間は定められていましたか。あてはまるものの1つに○をつけてください。

(5) 契約期間

雇用契約期間の設定をみると、「期間は定められている」(54.0%)が最も高く、次いで「期間は定められていない」(38.9%)、「わからない」(4.4%)、「その他」(1.2%)となっている。性別にみると、女性の4割が雇用されたときに、雇用契約期間を定められていない。

図表Ⅲ-3-5 契約期間

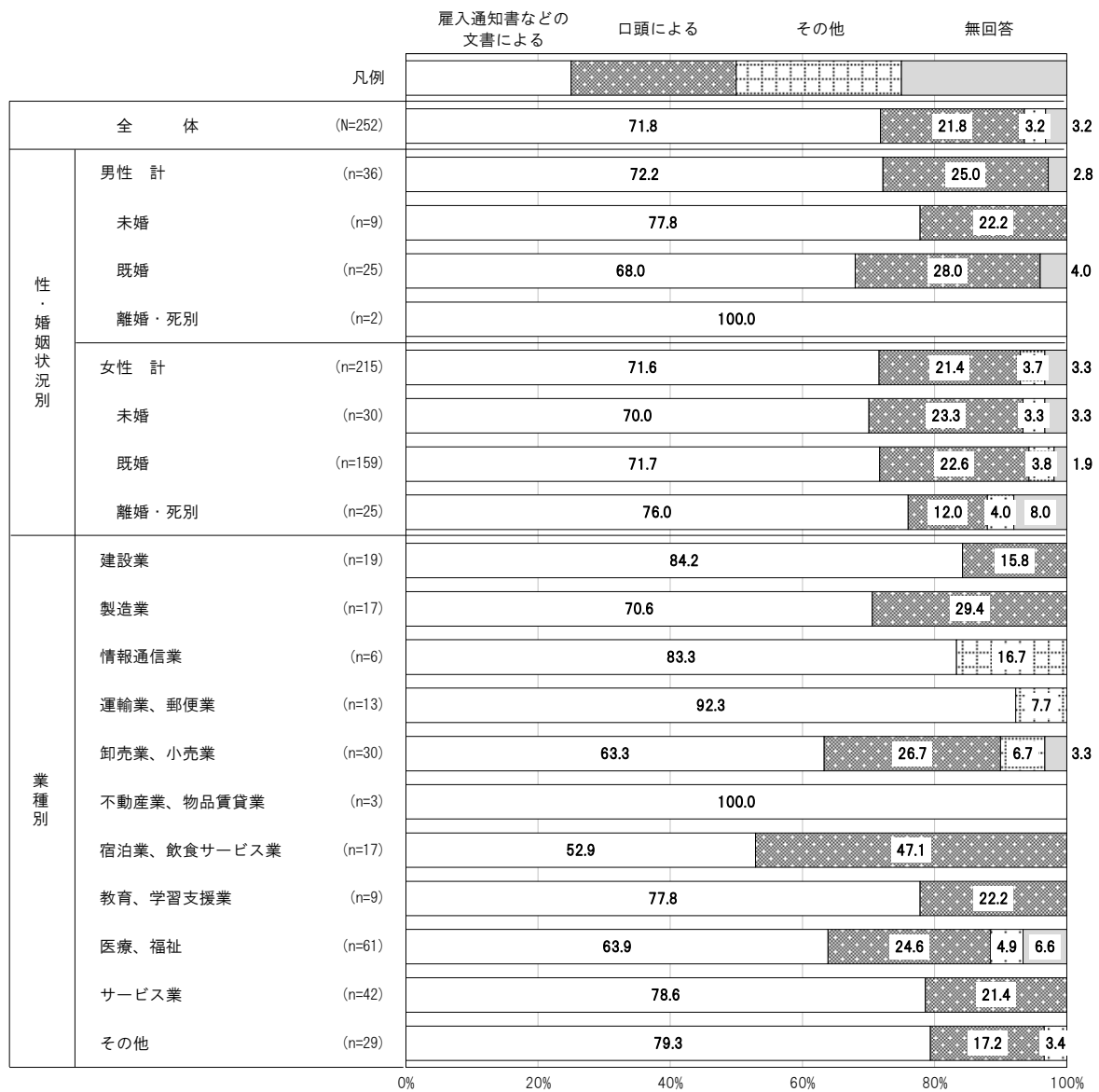


問8. あなたは、現在の会社（事業所）での直近の契約（新規または更新）のとき、どのような方法で雇用契約を結びましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(6) 雇用契約の方法

雇用契約を結んだ方法では、「雇入通知書などの文書による」(71.8%)が最も高く、次いで「口頭による」(21.8%)、「その他」(3.2%)となっている。

図表Ⅲ-3-6 雇用契約の方法



4. 働いている理由と過去の勤務経験

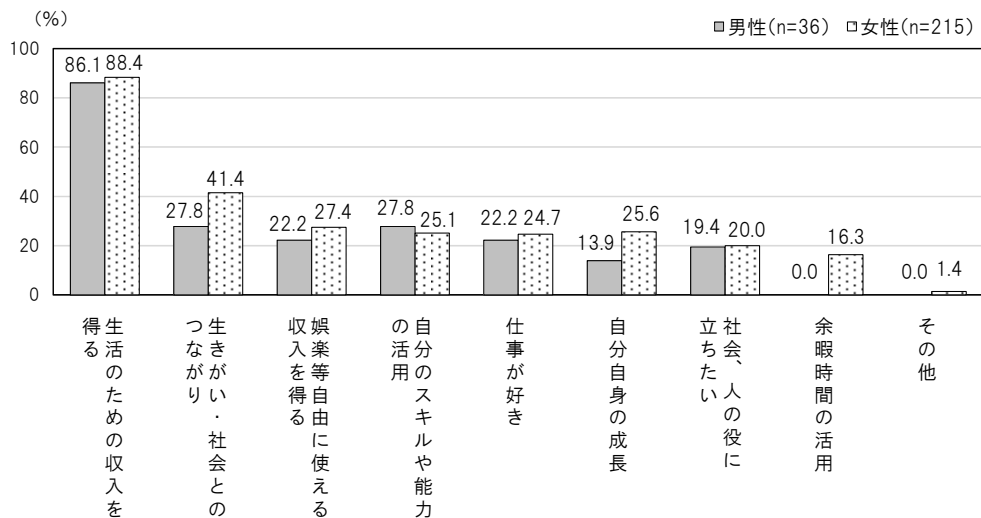
問9. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(1) 働いている理由

働いている理由では、「生活のための収入を得る」(88.1%)が最も高く、次いで「生きがい・社会とのつながり」(39.3%)、「娯楽等自由に使える収入を得る」(27.0%)、「自分のスキルや能力の活用」(25.4%)、「仕事が好き」(24.2%)となっている。

性別にみると、女性では男性に比べ、「生きがい・社会とのつながり」、「自分自身の成長」などの割合が高くなっている。

図表Ⅲ-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	つながり・社会との	娯楽等自由に使える収入を得る	自分のスキルや能力の活用	仕事が好き	自分自身の成長	社会、人の役に立ちたい	余暇時間の活用	その他	無回答
全 体		100.0 252	88.1 222	39.3 99	27.0 68	25.4 64	24.2 61	23.8 60	19.8 50	13.9 35	1.2 3	1.6 4
性・婚姻状況別	男性 計	36	86.1	27.8	22.2	27.8	22.2	13.9	19.4	-	-	-
	未婚	9	88.9	22.2	33.3	33.3	44.4	33.3	11.1	-	-	-
	既婚	25	88.0	28.0	16.0	20.0	16.0	8.0	20.0	-	-	-
	離婚・死別	2	50.0	50.0	50.0	100.0	-	-	50.0	-	-	-
女性 年代別	女性 計	215	88.4	41.4	27.4	25.1	24.7	25.6	20.0	16.3	1.4	1.9
	24歳以下	5	80.0	-	40.0	20.0	-	80.0	-	20.0	-	-
	25~29歳	10	90.0	50.0	30.0	30.0	20.0	30.0	-	-	-	10.0
	30~34歳	16	93.8	50.0	31.3	31.3	18.8	56.3	18.8	12.5	-	-
35~39歳	24	91.7	16.7	20.8	29.2	25.0	29.2	25.0	20.8	-	-	
40~49歳	84	91.7	36.9	31.0	26.2	25.0	23.8	16.7	14.3	3.6	1.2	
50~59歳	51	84.3	51.0	27.5	21.6	29.4	13.7	25.5	15.7	-	2.0	
60歳以上	24	79.2	58.3	16.7	16.7	20.8	16.7	25.0	29.2	-	4.2	

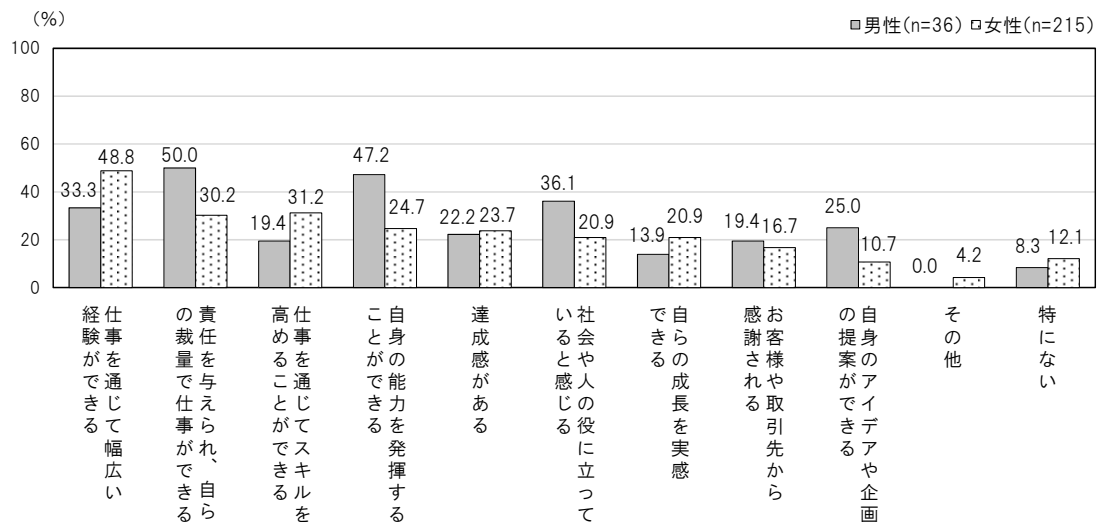
問10. あなたは現在の仕事について、どのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 仕事について感じていること

現在の仕事について感じていることでは、「仕事を通じて幅広い経験ができる」(46.4%)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」(32.9%)、「仕事を通じてスキルを高めることができる」(29.4%)、「自身の能力を発揮することができる」(27.8%)、「達成感がある」(23.4%)となっている。

性別にみると、男性では女性に比べ、「責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる」、「自身の能力を発揮することができる」、「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」などの割合が高く、女性では「仕事を通じて幅広い経験ができる」、「仕事を通じてスキルを高めることができる」などの割合が高い。

図表Ⅲ-4-2 仕事について感じていること



		サンプル数	経験が通じて幅広い	責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる	高めの仕事を通じてスキルを	自身の能力を発揮することができる	達成感がある	社会や人の役に立っていると	自らの成長を実感	お客様や取引先から感謝される	自身のアイデアや企画の提案ができる	その他	特にな	無回答
全体		100.0	46.4	32.9	29.4	27.8	23.4	23.0	19.8	17.1	12.7	3.6	11.9	2.0
性・婚姻状況別	男性 計	36	33.3	50.0	19.4	47.2	22.2	36.1	13.9	19.4	25.0	-	8.3	-
	未婚	9	22.2	33.3	22.2	55.6	33.3	22.2	33.3	22.2	22.2	-	11.1	-
	既婚	25	36.0	56.0	16.0	44.0	20.0	40.0	8.0	20.0	28.0	-	8.0	-
	離婚・死別	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-
女性 年代別	女性 計	215	48.8	30.2	31.2	24.7	23.7	20.9	20.9	16.7	10.7	4.2	12.1	2.3
	未婚	30	40.0	33.3	43.3	26.7	20.0	23.3	23.3	20.0	10.0	3.3	23.3	3.3
	既婚	159	49.7	27.0	27.7	23.9	23.9	19.5	20.1	15.7	9.4	4.4	10.7	2.5
	離婚・死別	25	52.0	44.0	36.0	28.0	24.0	24.0	20.0	20.0	20.0	4.0	8.0	-
女性 年代別	24歳以下	5	80.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	40.0	60.0	-	-	-	-
	25～29歳	10	50.0	30.0	20.0	20.0	-	10.0	20.0	20.0	-	-	20.0	-
	30～34歳	16	43.8	37.5	62.5	43.8	18.8	43.8	31.3	25.0	25.0	-	6.3	-
	35～39歳	24	41.7	12.5	37.5	25.0	29.2	12.5	20.8	12.5	8.3	4.2	16.7	-
	40～49歳	84	51.2	29.8	29.8	25.0	23.8	16.7	22.6	14.3	9.5	4.8	15.5	1.2
	50～59歳	51	51.0	31.4	27.5	21.6	25.5	19.6	15.7	21.6	17.6	3.9	11.8	3.9
60歳以上	24	37.5	41.7	16.7	20.8	20.8	33.3	12.5	4.2	-	8.3	-	8.3	

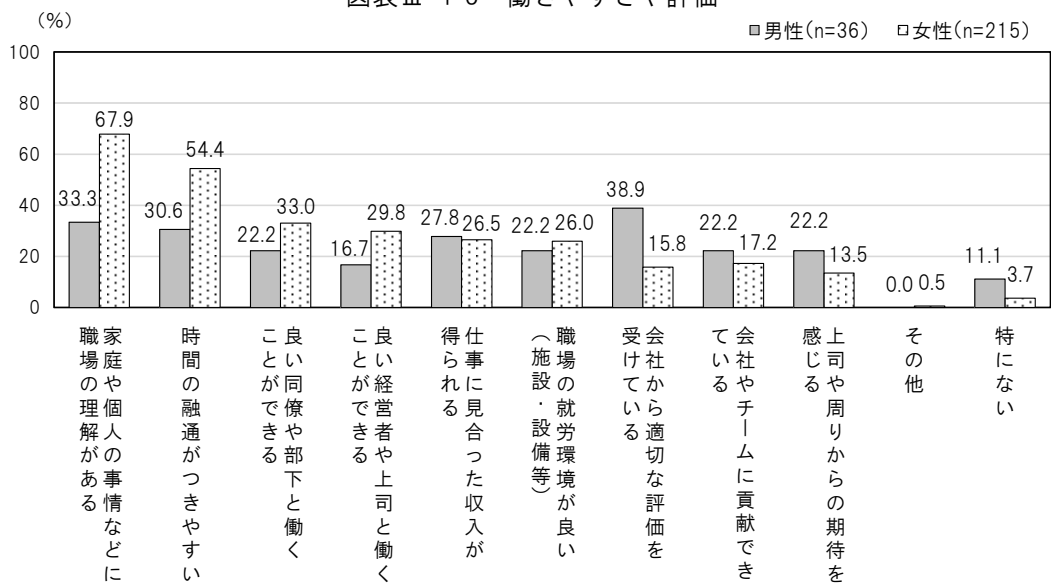
問1 1. あなたは現在の職場での働きやすさや評価などについて、どのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 働きやすさや評価

職場での働きやすさや評価などについて感じていることでは、性別にみると、女性では「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」、「時間の融通がつきやすい」、「良い同僚や部下と働くことができる」、「良い経営者や上司と働くことができる」などで、男性に比べ割合が高くなっている。

性・婚姻状況別でみると、既婚女性では「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」、「時間の融通がつきやすい」で特に割合が高い。

図表Ⅲ-4-3 働きやすさや評価



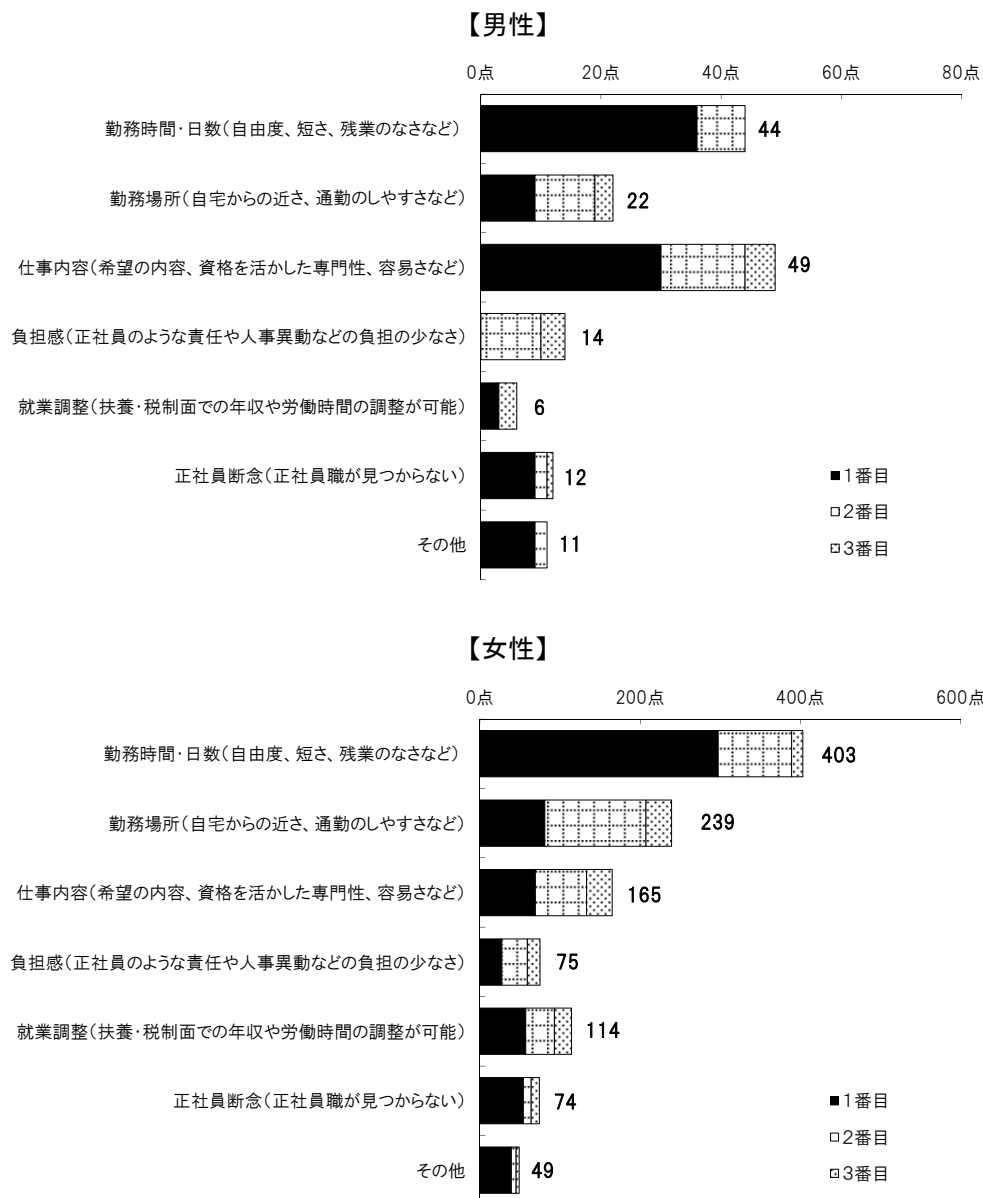
		サンプル数	家庭や個人の事情などに職場の理解がある	時間の融通がつきやすい	良い同僚や部下と働くことができる	良い経営者や上司と働くことができる	仕事に見合った収入が得られる	職場の就労環境が良い(施設・設備等)	会社から適切な評価を受けている	会社やチームに貢献できている	上司や周りからの期待を感じている	その他	特にない	無回答
全体		100.0 252	63.1 159	50.8 128	31.3 79	27.8 70	26.6 67	25.4 64	19.0 48	17.9 45	14.7 37	0.4 1	4.8 12	1.6 4
性・婚姻状況別	男性計	36	33.3	30.6	22.2	16.7	27.8	22.2	38.9	22.2	22.2	-	11.1	-
	未婚	9	44.4	44.4	11.1	22.2	33.3	11.1	44.4	33.3	22.2	-	11.1	-
	既婚	25	32.0	24.0	28.0	16.0	28.0	24.0	32.0	16.0	20.0	-	12.0	-
	離婚・死別	2	-	50.0	-	-	-	-	50.0	100.0	50.0	-	-	-
女性年代別	女性計	215	67.9	54.4	33.0	29.8	26.5	26.0	15.8	17.2	13.5	0.5	3.7	1.9
	24歳以下	5	60.0	80.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	-	-	-
	25~29歳	10	70.0	50.0	10.0	20.0	10.0	40.0	-	10.0	10.0	10.0	-	-
	30~34歳	16	68.8	56.3	43.8	50.0	43.8	25.0	6.3	18.8	6.3	-	-	-
	35~39歳	24	70.8	58.3	41.7	33.3	16.7	16.7	16.7	12.5	8.3	-	8.3	-
	40~49歳	84	72.6	56.0	32.1	26.2	16.7	23.8	19.0	20.2	11.9	-	4.8	2.4
50~59歳	51	64.7	49.0	33.3	25.5	31.4	25.5	13.7	13.7	15.7	-	3.9	2.0	
60歳以上	24	54.2	50.0	25.0	33.3	50.0	37.5	20.8	20.8	20.8	-	-	4.2	

問12. あなたが現在の会社（事業所）で働くにあたって、非正規雇用という働き方を選んだ理由は何ですか。1番目から3番目までの理由順に、あてはまるものの番号を記入してください。なお、該当するものが3つに達しない場合は、3番目まで回答する必要はありません。

(4) 非正規雇用を選んだ理由

非正規雇用という働き方を選んだ理由を性別にみると、男性では「仕事内容（希望の内容、資格を活かした専門性、容易さなど）」(49点)、次いで「勤務時間・日数（自由度、短さ、残業のなさなど）」(44点)が多く、女性では「勤務時間・日数（自由度、短さ、残業のなさなど）」(403点)が最も多く、次いで「勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさなど）」(239点)が続いている。

図表Ⅲ-4-4 非正規雇用を選んだ理由



※1番目=3点、2番目=2点、3番目=1点として加点し、点数を算出

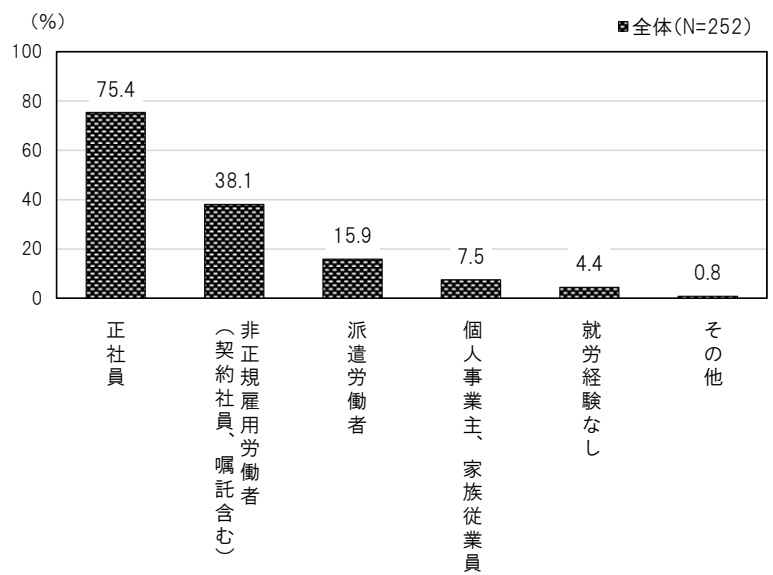
問13. 現在の会社（事業所）での就労を除き、あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(5) 就労経験

過去の就労経験では、「正社員」(75.4%)が最も高く、次いで「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」(38.1%)、「派遣労働者」(15.9%)、「個人事業主、家族従業員」(7.5%)、「就労経験なし」(4.4%)となっている。

性別にみると、いずれも「正社員」の割合が最も高いが、女性では男性に比べ「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-4-5 就労経験



		サンプル数	正社員	非正規雇用労働者 (契約社員、嘱託含む)	派遣労働者	個人事業主、 家族従業員	就労経験なし	その他	無回答
全 体		100.0 252	75.4 190	38.1 96	15.9 40	7.5 19	4.4 11	0.8 2	2.8 7
性・ 婚 姻 状 況 別	男性 計	36	75.0	16.7	-	2.8	11.1	-	5.6
	未婚	9	33.3	44.4	-	-	44.4	-	-
	既婚	25	88.0	8.0	-	4.0	-	-	8.0
	離婚・死別	2	100.0	-	-	-	-	-	-
	女性 計	215	75.8	41.9	18.6	8.4	2.8	0.9	2.3
	未婚	30	46.7	50.0	10.0	6.7	10.0	3.3	3.3
既婚	159	81.8	40.9	21.4	8.8	1.9	0.6	1.3	
離婚・死別	25	72.0	40.0	12.0	8.0	-	-	8.0	

問13-1は、問13で「1」と回答した方がお答えください。

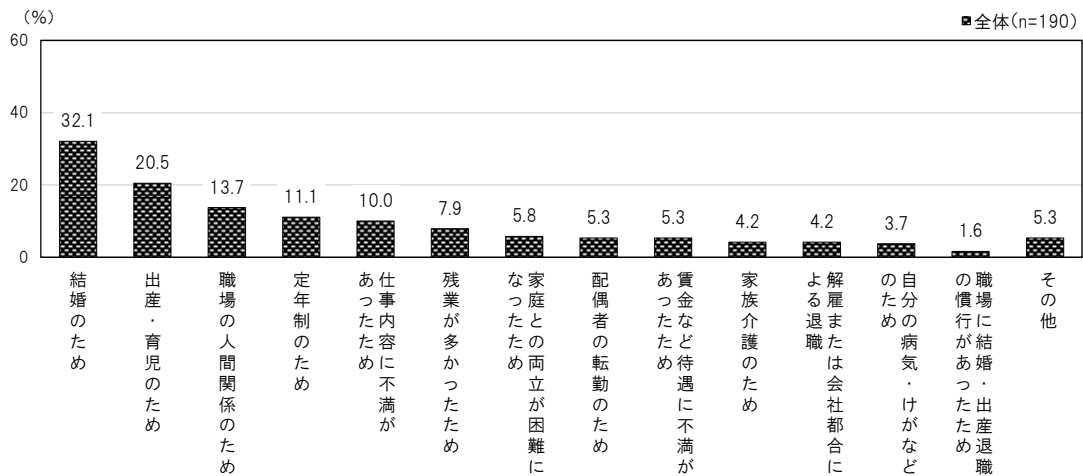
問13-1. 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は、次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(6) 正社員として勤めた事業所を退職した理由

最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由では、「結婚のため」(32.1%)が最も高く、次いで「出産・育児のため」(20.5%)、「職場の人間関係のため」(13.7%)、「定年制のため」(11.1%)、「仕事内容に不満があったため」(10.0%)となっている。

性別にみると、男性では「定年制のため」が過半数を占めており、女性では「結婚のため」、「出産・育児のため」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-4-6 正社員として勤めた事業所を退職した理由



		サンプル数	結婚のため	出産・育児のため	職場の人間関係のため	定年制のため	仕事内容に不満があったため	残業が多かったため	家庭との両立が困難になったため	配偶者の転勤のため	賃金など待遇に不満があったため	家族介護のため	解雇または会社都合による退職	自分の病気・けがなど	職場に結婚・出産退職の慣行があったため	その他	無回答	
全体		100.0 190	32.1 61	20.5 39	13.7 26	11.1 21	10.0 19	7.9 15	5.8 11	5.3 10	5.3 10	4.2 8	4.2 8	3.7 7	1.6 3	5.3 10	1.1 2	
性・婚姻状況別	男性計	27	-	-	18.5	51.9	14.8	14.8	-	-	11.1	7.4	-	3.7	-	7.4	7.4	
	未婚	3	-	-	66.7	-	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-
	既婚	22	-	-	13.6	59.1	13.6	13.6	-	-	9.1	-	-	-	-	9.1	9.1	
	離婚・死別	2	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	
女性計	女性計	163	37.4	23.9	12.9	4.3	9.2	6.7	6.7	6.1	4.3	3.7	4.9	3.7	1.8	4.9	-	
	未婚	14	7.1	7.1	35.7	-	35.7	7.1	-	-	-	-	14.3	14.3	-	7.1	-	
	既婚	130	43.1	28.5	10.8	1.5	6.2	6.9	6.9	7.7	4.6	3.1	3.1	3.1	2.3	5.4	-	
	離婚・死別	18	22.2	5.6	11.1	27.8	11.1	5.6	5.6	-	5.6	11.1	11.1	-	-	-	-	

問13-2は、問13-1で「1」～「5」と回答した方がお答えください。

問13-2. 育児・介護休業をはじめとした両立しながら継続して働くことができる環境が整っていれば、正社員としての勤務を継続しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

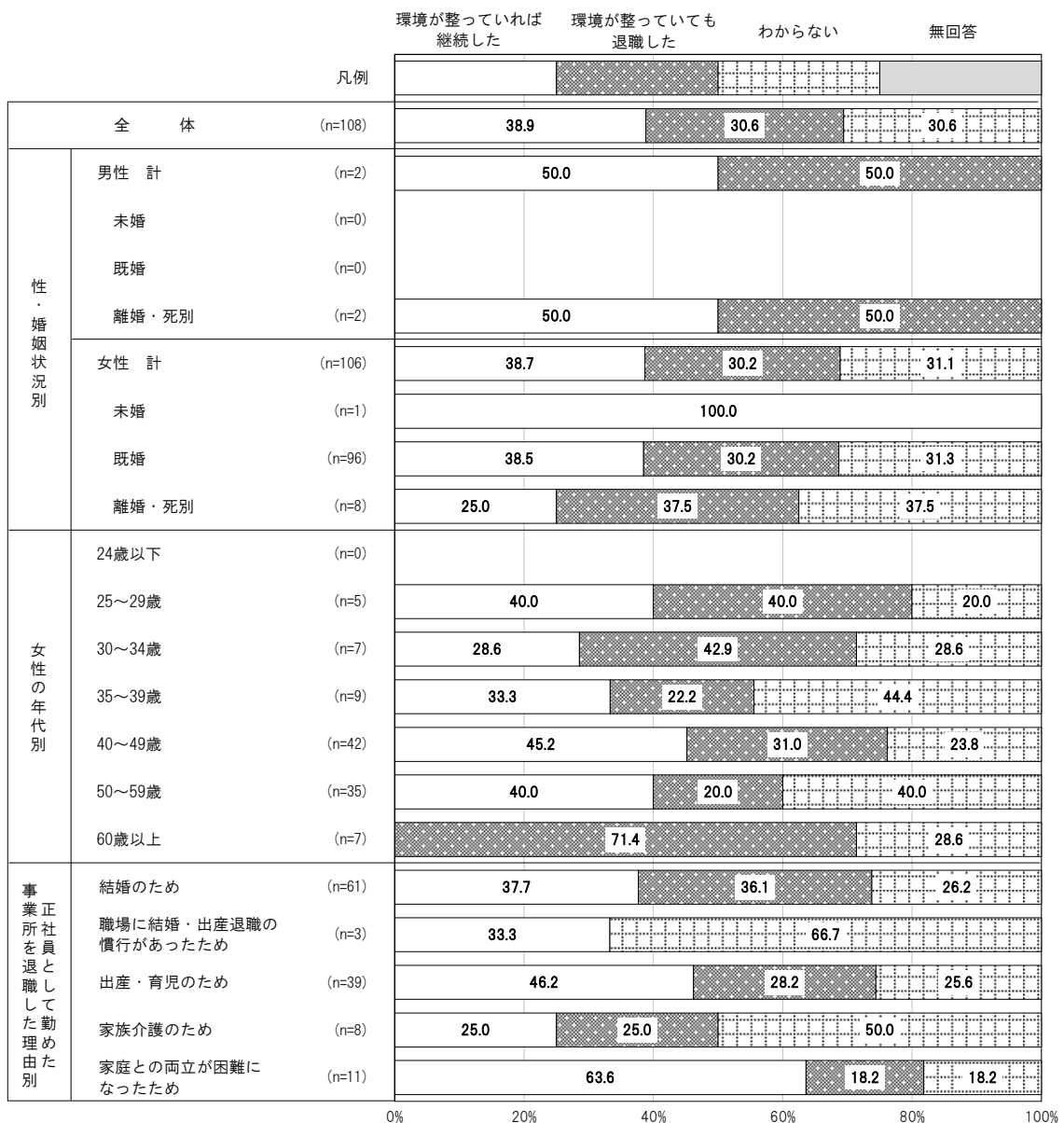
(7) 育児や介護との両立ができれば正社員としての勤務を継続したか

継続して働くことができる環境が整っていた場合の就労継続意向では、男性の対象者が少数であるため女性のみで見ると、「環境が整っていれば継続した」(38.7%)が最も高く、次いで「わからない」(31.1%)、「環境が整っていても退職した」(30.2%)となっている。

女性の年代別にみると、34歳より下の年代では「環境が整っていても退職した」、35歳から上の世代では「環境が整っていれば継続した」の割合が高いが、60歳以上では「環境が整っていれば継続した」との回答はなく、「環境が整っていても退職した」が7割を超えている。

正社員として勤めた事業所を退職した理由別にみると、家庭との両立が困難になった場合や、出産・育児のための場合、「環境が整っていれば継続した」の割合が、他に比べ高くなっている。

図表Ⅲ-4-7 育児や介護との両立ができれば正社員としての勤務を継続したか



5. 今後の働き方

問14. 今後は、どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 今後希望する働き方

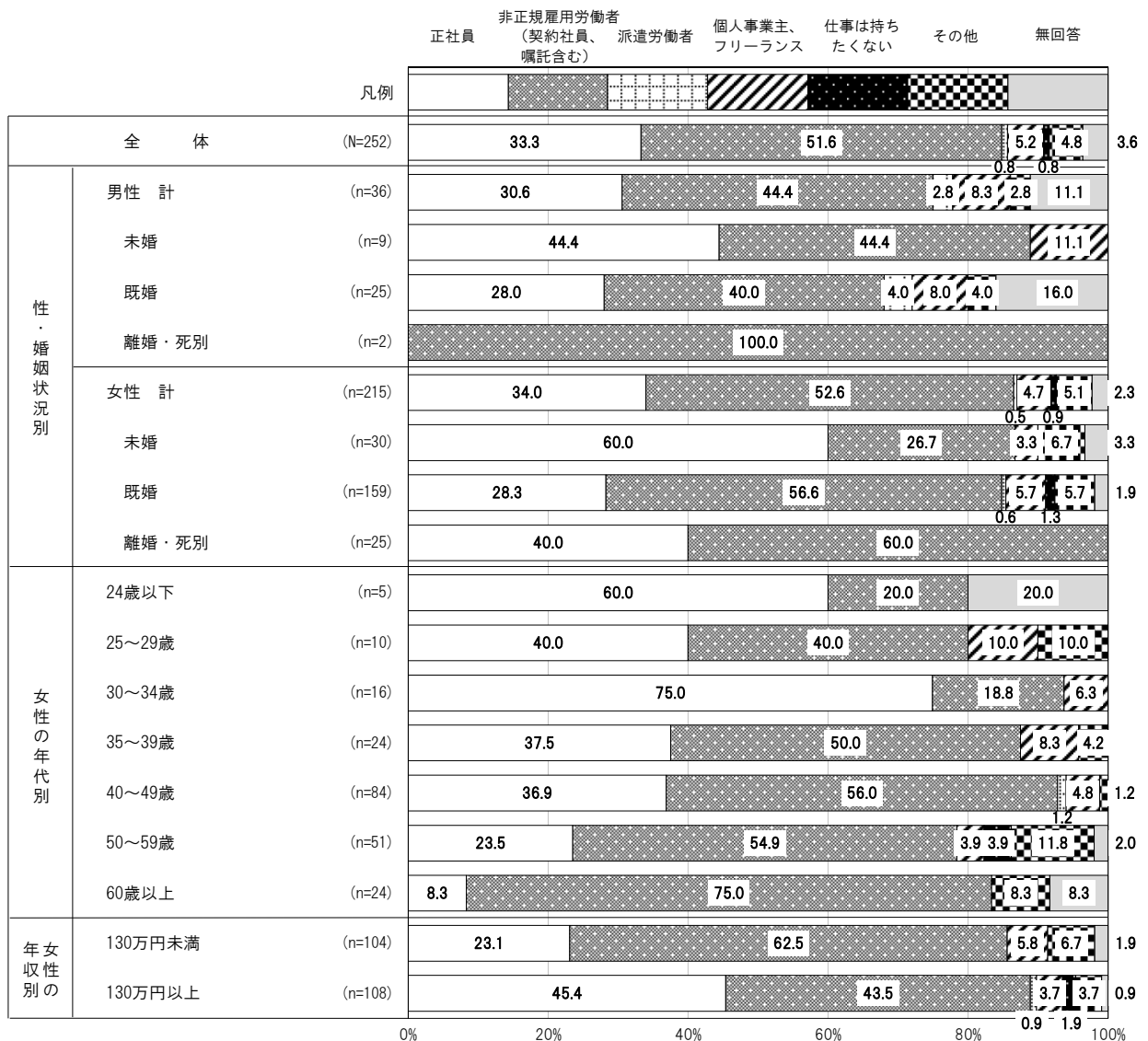
今後の働き方の希望では、「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」(51.6%) が最も高く、次いで「正社員」(33.3%)、「個人事業主、フリーランス」(5.2%)、「その他」(4.8%)、「派遣労働者」(0.8%)、「仕事は持ちたくない」(0.8%) となっている。

女性の年代別にみると、24歳以下及び30～34歳では「正社員」の割合が高いが、35歳以上の各年齢層では、「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」が高くなっている。

女性の年収別では、130万円未満の場合「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」の割合が高く、130万円以上の場合「正社員」の割合が高くなっている。

※「その他」の主な意見は、「特に希望はない」「職場の環境による」など

図表Ⅲ-5-1 今後希望する働き方



問14-1は、問14で「1」と回答した方がお答えください。

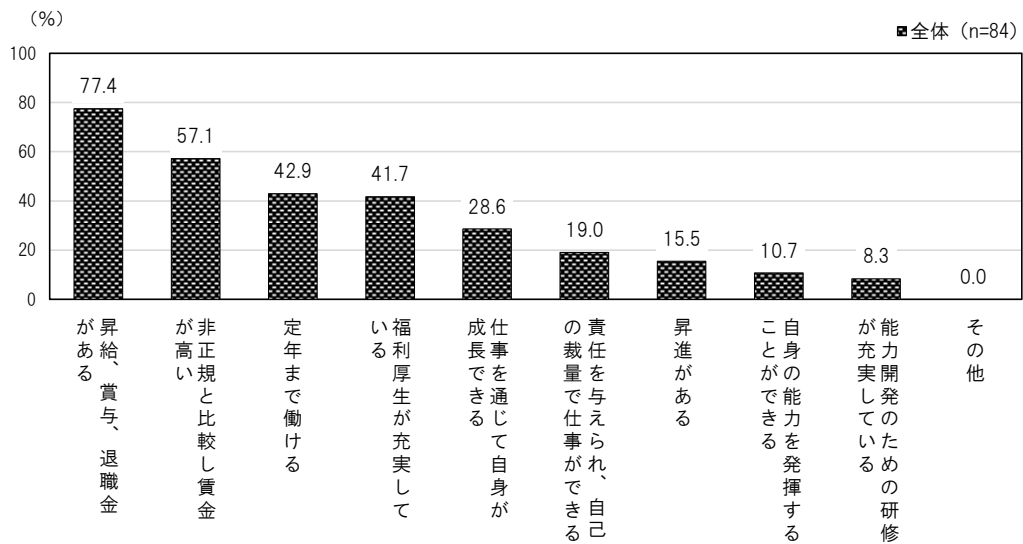
問14-1. 正社員を希望する理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 正社員を希望する理由

正社員を希望する理由では、「昇給、賞与、退職金がある」(77.4%)が最も高く、次いで「非正規と比較し賃金が高い」(57.1%)、「定年まで働ける」(42.9%)、「福利厚生が充実している」(41.7%)、「仕事を通じて自身が成長できる」(28.6%)となっている。

性別にみると、男性では「仕事を通じて自身が成長できる」、「責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる」の割合が女性に比べて高く、女性では「非正規と比較し賃金が高い」、「昇給、賞与、退職金がある」の割合が、男性に比べ高くなっている。

図表Ⅲ-5-2 正社員を希望する理由



		サンプル数	昇給、賞与、退職金がある	非正規と比較し賃金が高い	定年まで働ける	福利厚生が充実している	仕事を通じて自身が成長できる	責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる	昇進がある	自身の能力を発揮することができる	能力開発のための研修が充実している	その他	無回答
全体		100.0 84	77.4 65	57.1 48	42.9 36	41.7 35	28.6 24	19.0 16	15.5 13	10.7 9	8.3 7	-	-
性・婚姻状況別	男性計	11	63.6	36.4	36.4	45.5	36.4	36.4	18.2	18.2	18.2	-	-
	未婚	4	50.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	50.0	-	-
	既婚	7	71.4	42.9	42.9	57.1	28.6	28.6	14.3	14.3	-	-	-
	離婚・死別	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性計	女性計	73	79.5	60.3	43.8	41.1	27.4	16.4	15.1	9.6	6.8	-	-
	未婚	18	77.8	66.7	33.3	50.0	44.4	22.2	22.2	11.1	11.1	-	-
	既婚	45	77.8	60.0	42.2	37.8	22.2	13.3	13.3	11.1	6.7	-	-
	離婚・死別	10	90.0	50.0	70.0	40.0	20.0	20.0	10.0	-	-	-	-
年収性別の	130万円未満	24	75.0	45.8	45.8	41.7	33.3	12.5	16.7	12.5	8.3	-	-
	130万円以上	49	81.6	67.3	42.9	40.8	24.5	18.4	14.3	8.2	6.1	-	-

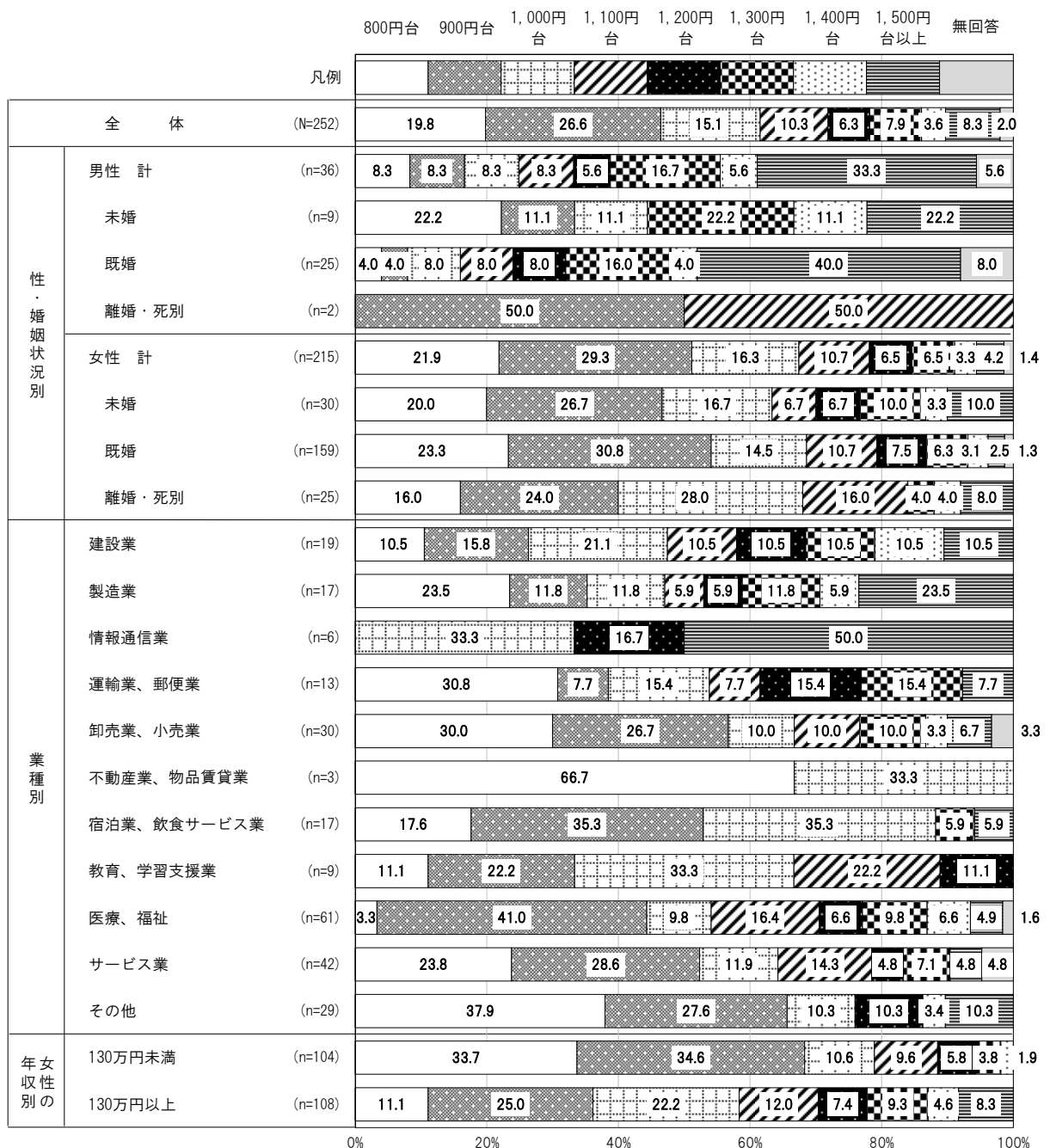
6. 賃金と年収

問15. あなたの現在の1時間当たりの賃金は、次のどれに該当しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 1時間当たりの賃金

1時間あたりの賃金では、「900円台」(26.6%)が最も高く、次いで「800円台」(19.8%)、「1,000円台」(15.1%)、「1,100円台」(10.3%)、「1,500円台」(8.3%)となっている。性別にみると、女性では男性に比べ、低い金額の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-3-7 1時間当たりの賃金



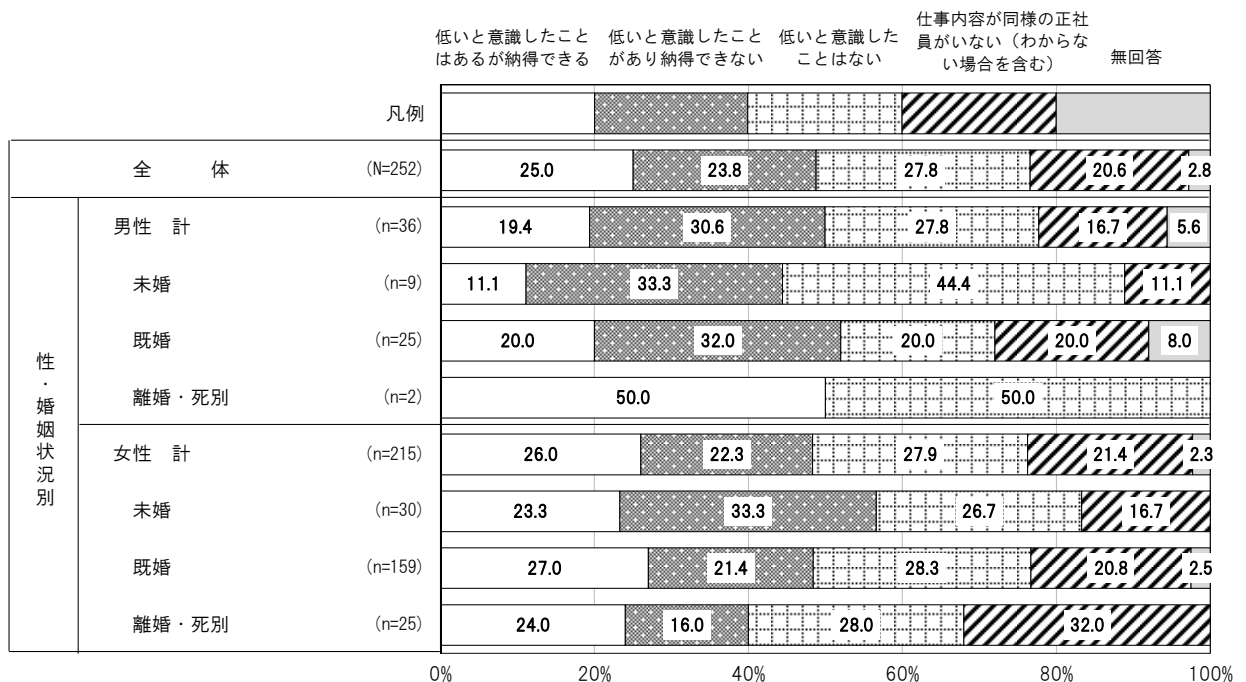
問16. あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 正社員と比べた賃金の意識

正社員と比べた賃金の意識については、「低いと意識したことはない」(27.8%)が最も高く、次いで「低いと意識したことはあるが納得できる」(25.0%)、「低いと意識したことがあり納得できない」(23.8%)、「仕事内容が同様の正社員がいない(わからない場合を含む)」(20.6%)となっている。

性別にみると、男性では女性に比べ「低いと意識したことがあり納得できない」の割合が高く、女性では男性に比べ「低いと意識したことはあるが納得できる」の割合が高い。

図表Ⅲ-3-8 正社員と比べた賃金の意識



問17. あなたご自身の昨年（平成30年）の年収はどのくらいでしたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

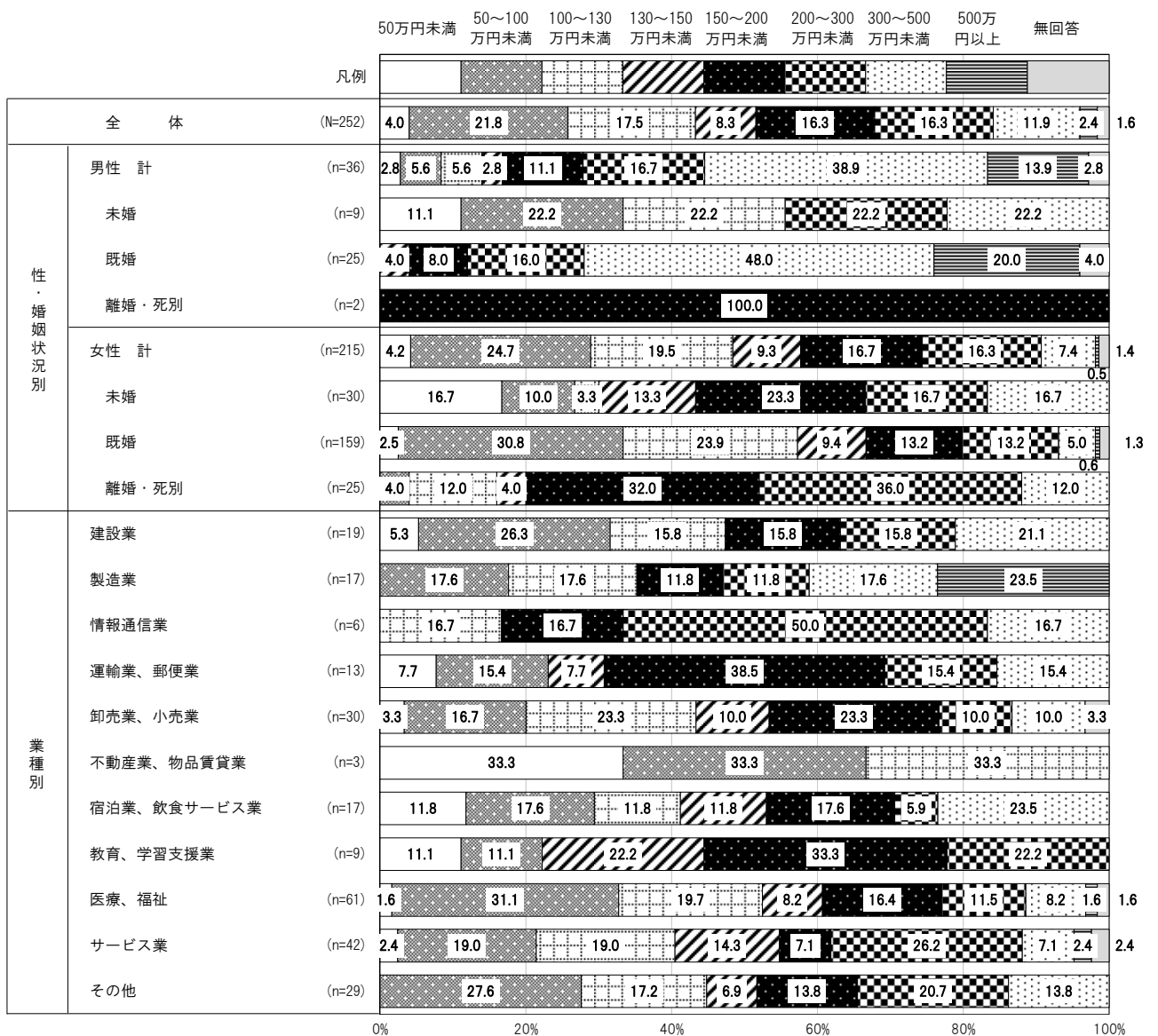
(3) 年収

平成30年の年収では、「50～100万円未満」(21.8%)が最も高く、次いで「100～130万円未満」(17.5%)、「150～200万円未満」(16.3%)、「200～300万円未満」(16.3%)、「300～500万円未満」(11.9%)となっている。

性別にみると、男性では「300～500万円未満」の割合が最も高く、女性では「50～100万円未満」の割合が最も高い。

性・婚姻状況別にみると、既婚女性のうち130万円未満は6割弱を占める。

図表Ⅲ-3-9 年収



7. 勤務先や行政への要望

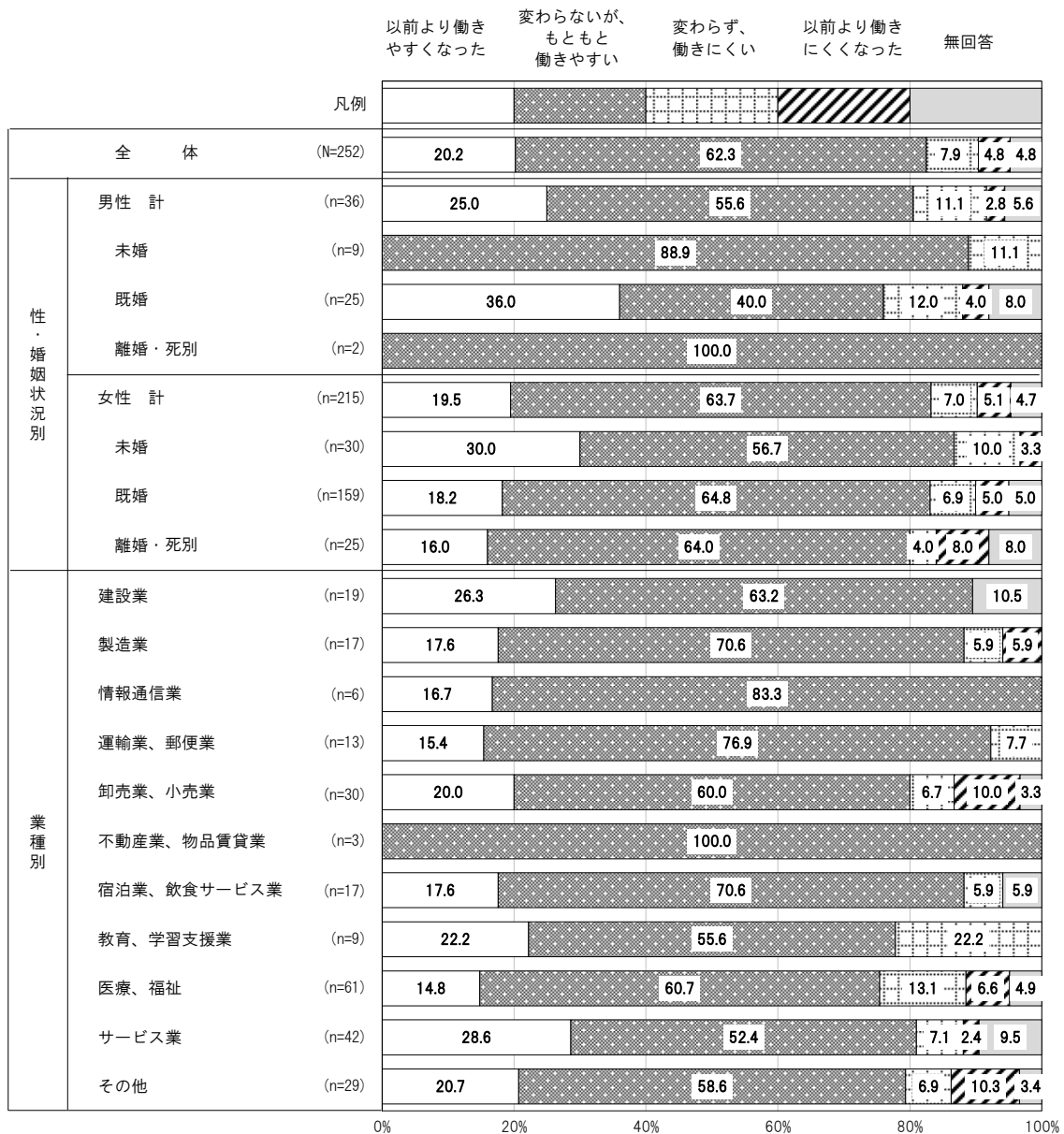
問18. 最近3年程度で、あなたの職場は、残業が減るなど働きやすさについての変化はありましたか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 働きやすさについての変化

最近3年程度での働きやすさについての変化については、「変わらないが、もともと働きやすい」(62.3%)が最も高く、次いで「以前より働きやすくなった」(20.2%)、「変わらず、働きにくい」(7.9%)、「以前より働きにくくなった」(4.8%)となっている。

業種別にみると、全体に「変わらないが、もともと働きやすい」との回答が多いが、建設業、サービス業などでは、他に比べ「以前より働きやすくなった」の割合が高く、卸売業、小売業、その他では「以前より働きにくくなった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-6-1 働きやすさについての変化

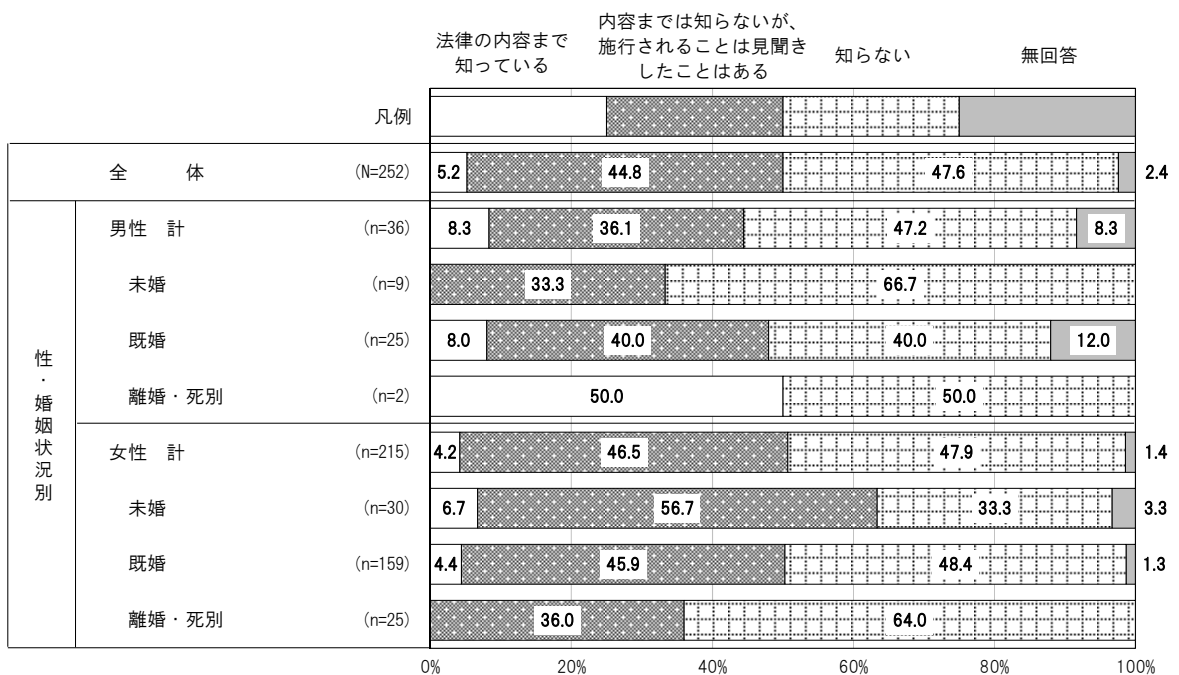


問19. 正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム労働者・有期雇用労働法」が令和2年4月に施行（中小企業における適用は令和3年4月）されますが、あなたはそのことをご存じですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況

「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知度では、「知らない」(47.6%)が最も高く、次いで「内容までは知らないが、施行されることは見聞きしたことはある」(44.8%)、「法律の内容まで知っている」(5.2%)となっている。

図表Ⅲ-6-2 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況



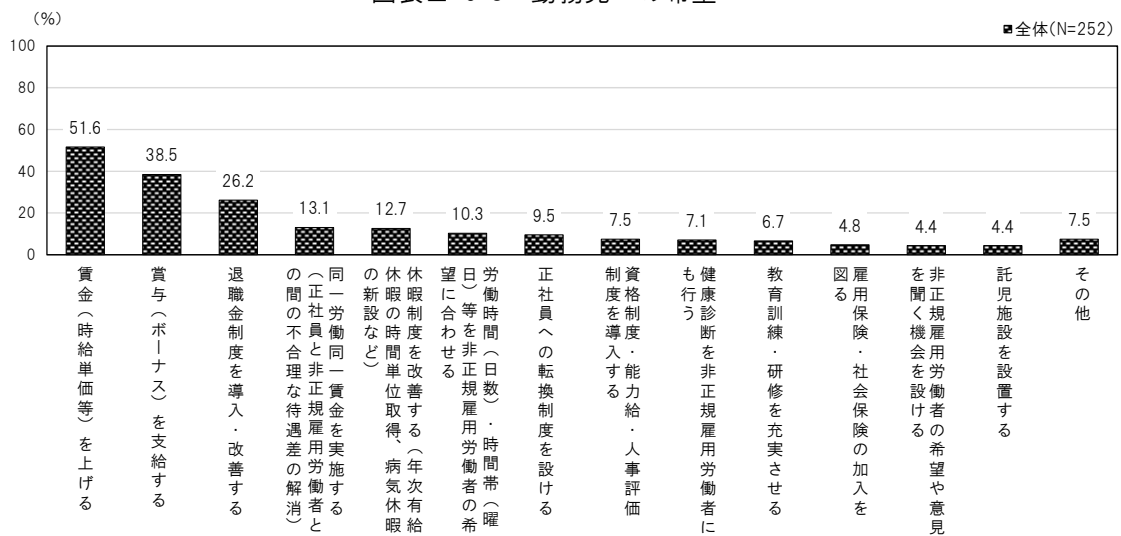
問20. あなたは、現在の勤務先にどのような制度や施設を望みますか。あてはまるものを3つまで選
び○をつけてください。

(3) 勤務先への希望

勤務先に望む制度や施設では、「賃金（時給単価等）を上げる」（51.6%）が最も高く、次いで「賞与（ボーナス）を支給する」（38.5%）、「退職金制度を導入・改善する」（26.2%）、「同一労働同一賃金を実施する」（13.1%）、「休暇制度を改善する」（12.7%）となっている。

性別にみると、「賃金（時給単価等）を上げる」、「賞与（ボーナス）を支給する」、「退職金制度を導入・改善する」では、男性に比べ女性の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-6-3 勤務先への希望



性別・婚姻状況別	業種別	サンプル数	希望する制度・施設 (%)														無回答 (%)
			賃金（時給単価等）を上げる	賞与（ボーナス）を支給する	退職金制度を導入・改善する	同一労働同一賃金を実施する（正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消）	休暇制度を改善する（年次有給の時間単位取得、病気休暇の新設など）	労働時間（日数）・時間帯（曜日）等を非正規雇用労働者の希望に合わせる	正社員への転換制度を設ける	資格制度・能力給・人事評価制度を導入する	健康診断を非正規雇用労働者にも行う	教育訓練・研修を充実させる	雇用保険・社会保険の加入を図る	非正規雇用労働者の希望や意見を聞く機会を設ける	託児施設を設置する	その他	
全体		100.0	51.6	38.5	26.2	13.1	12.7	10.3	9.5	7.5	7.1	6.7	4.8	4.4	4.4	7.5	9.1
男性 計		252	130	97	66	33	32	26	24	19	18	17	12	11	11	19	23
未婚		36	36.1	22.2	19.4	11.1	16.7	8.3	11.1	13.9	8.3	11.1	2.8	-	-	8.3	13.9
既婚		9	55.6	22.2	11.1	-	22.2	11.1	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	22.2
離婚・死別		25	28.0	24.0	24.0	12.0	16.0	8.0	12.0	20.0	12.0	12.0	4.0	-	-	8.0	12.0
女性 計		2	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
未婚		215	54.0	40.9	27.0	13.5	12.1	10.7	9.3	6.5	7.0	6.0	5.1	5.1	5.1	7.4	8.4
既婚		30	66.7	50.0	20.0	6.7	6.7	6.7	10.0	3.3	6.7	3.3	6.7	6.7	3.3	13.3	6.7
離婚・死別		159	50.3	38.4	30.2	15.1	13.2	10.7	9.4	7.5	6.3	7.5	5.0	4.4	5.7	6.9	9.4
業種別		25	64.0	48.0	16.0	12.0	8.0	16.0	8.0	4.0	12.0	-	4.0	8.0	4.0	4.0	4.0
建設業		19	47.4	15.8	31.6	21.1	10.5	5.3	21.1	10.5	15.8	5.3	5.3	-	-	10.5	15.8
製造業		17	41.2	35.3	17.6	11.8	11.8	11.8	11.8	11.8	23.5	11.8	5.9	5.9	-	11.8	5.9
情報通信業		6	50.0	50.0	66.7	-	16.7	-	-	16.7	-	16.7	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業		13	30.8	23.1	38.5	38.5	23.1	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	-	7.7	23.1	7.7	
卸売業、小売業		30	50.0	33.3	13.3	3.3	20.0	10.0	16.7	-	3.3	6.7	6.7	6.7	6.7	13.3	16.7
不動産業、物品賃貸業		3	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	66.7
宿泊業、飲食サービス業		17	58.8	35.3	23.5	5.9	17.6	17.6	-	5.9	5.9	-	11.8	11.8	5.9	-	5.9
教育、学習支援業		9	88.9	55.6	44.4	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	11.1	-
医療、福祉		61	50.8	45.9	23.0	11.5	16.4	9.8	6.6	16.4	4.9	6.6	3.3	4.9	4.9	6.6	4.9
サービス業		42	57.1	47.6	28.6	11.9	7.1	19.0	4.8	-	9.5	7.1	9.5	-	2.4	4.8	9.5
その他		29	44.8	34.5	27.6	20.7	6.9	3.4	13.8	6.9	-	10.3	-	3.4	3.4	10.3	6.9

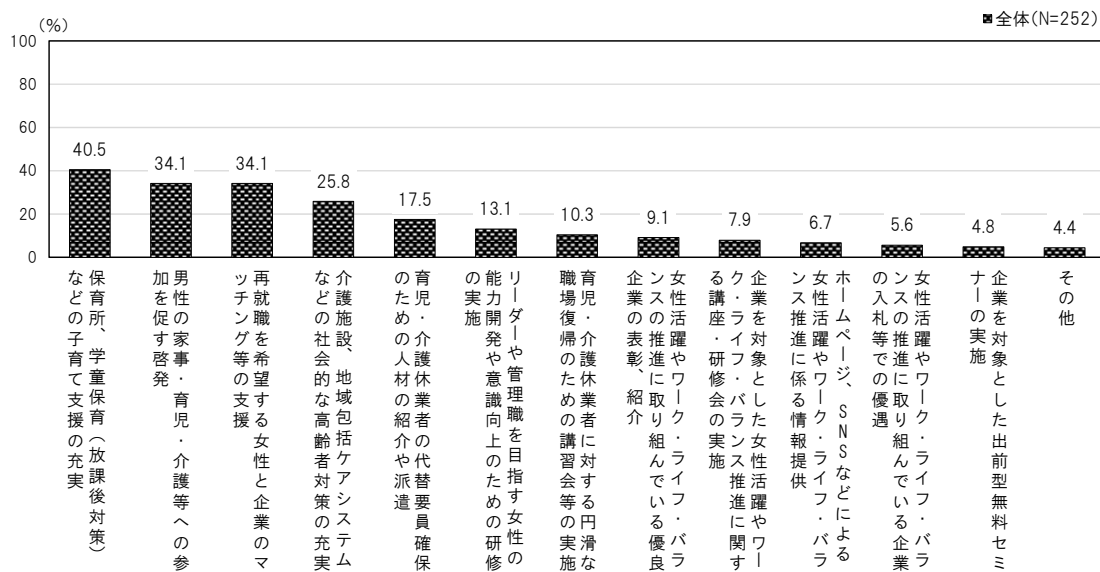
問21. あなたは今後一層、男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

(4) 行政への要望

男女共に活躍し仕事と家庭の両立のために行政に望むことでは、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（40.5%）が最も高く、次いで「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」（34.1%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（34.1%）、「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」（25.8%）、「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」（17.5%）となっている。

女性の年代別にみると、30歳代より下の年齢層では「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」の割合が高く、40歳代では多くの項目で回答されているが、全体にその割合は低くなっており、50歳代では「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」、60歳以上では「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」の割合が最も高い。

図表Ⅲ-6-4 行政への要望



§ 4. 非正規雇用労働者調査

																(%)			
		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	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	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	リーダークラスや管理職をを目指す女性の実施	能力開発や意識向上のための研修	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組	企業を対象とした女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報提供	ホームページ、SNSなどによる女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報提供	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	その他	無回答
全 体		100.0 252	40.5 102	34.1 86	34.1 86	25.8 65	17.5 44	13.1 33	10.3 26	9.1 23	7.9 20.0	6.7 17	5.6 14	4.8 12	4.4 11	8.7 22			
性・婚姻状況別	男性 計	36	36.1	41.7	19.4	27.8	22.2	22.2	5.6	19.4	8.3	2.8	-	11.1	2.8	5.6			
	未婚	9	22.2	33.3	33.3	22.2	11.1	-	-	11.1	-	11.1	-	11.1	11.1	11.1			
	既婚	25	44.0	48.0	12.0	28.0	28.0	28.0	8.0	24.0	12.0	-	-	-	8.0	-	4.0		
	離婚・死別	2	-	-	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-		
女性年代別	女性 計	215	41.4	33.0	36.3	25.6	16.3	11.6	11.2	7.4	7.9	7.4	6.0	3.7	4.7	9.3			
	未婚	30	20.0	23.3	33.3	26.7	20.0	23.3	13.3	10.0	6.7	6.7	6.7	-	-	13.3			
	既婚	159	46.5	37.1	37.1	25.2	16.4	9.4	11.3	7.5	7.5	6.9	6.9	3.1	5.0	6.9			
	離婚・死別	25	36.0	20.0	36.0	28.0	12.0	12.0	8.0	4.0	12.0	12.0	-	12.0	8.0	16.0			
女性年代別	24歳以下	5	40.0	20.0	40.0	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-	20.0			
	25～29歳	10	60.0	50.0	60.0	10.0	10.0	10.0	20.0	10.0	-	10.0	10.0	-	-	-			
	30～34歳	16	62.5	37.5	18.8	25.0	31.3	-	12.5	6.3	-	-	6.3	-	6.3	6.3			
	35～39歳	24	54.2	37.5	37.5	20.8	12.5	8.3	4.2	12.5	12.5	8.3	-	-	-	4.2			
	40～49歳	84	36.9	29.8	32.1	14.3	15.5	9.5	10.7	10.7	8.3	6.0	9.5	3.6	4.8	14.3			
	50～59歳	51	37.3	35.3	49.0	41.2	19.6	9.8	15.7	3.9	3.9	13.7	5.9	5.9	3.9	5.9			
60歳以上	24	33.3	29.2	25.0	50.0	8.3	33.3	4.2	-	16.7	-	-	-	8.3	12.5	4.2			

問22. 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。

(5) 自由意見

(一部抜粋)

No	内容
1	育児をする方も大変だが、職場でその方たちを支える女性がいることも、忘れないでほしい。
2	子育て中の女性は時間に追われているので、時給単価を見直してほしい。長く働けば給与は上がるが、子育てのための時間が短くなる。
3	女性は結婚すれば家に入るものだという考えが、会社にある。
4	産休を取ったら復帰後の給与が下がったり、昇給が遅くなるようなことがあるので、女性が結婚、出産し育児をしながらでも働こうと思える待遇にしてほしい。
5	扶養内、103万円の壁があるから働きにくい。この金額を150万円くらいまで増やしてほしい。
6	有期雇用やパートの人でも、正社員登用の道があり、本人が選択できる雇用形態にしてほしい。
7	非正規雇用でも、必要性や本人の希望があれば、セミナーや研修に参加できる制度を設けてほしい。
8	保育園の充実が必要。特に病児保育の施設が増えると助かる。
9	在宅ワークができたり、勤務時間を選べると、仕事と家庭の両立が少し楽になると思う。
10	男性の育児・家事参加は必須。
11	休む人の代替要員や、日頃から人を多めに雇用できるための支援が必要。
12	女性が職場で活躍できるのはいいことだが、子どもがいる方が全員フルに働くと、学校のPTA活動に参加できないなどの支障も出てくる。色々な機関との連携の必要を感じる。
13	育児休業手当が、産後半年以降減額になることがつらい。そのため職場への復帰を急ぎ、認可外保育所に預けるなどして保育料が高かつき、お金が手元に残らない。子育てと仕事が多忙で第2子、第3子を産むことをためらい、少子化が進行するという悪循環になる。
14	男性が、もっと育児や介護休暇を取りやすい環境が必要。
15	企業への正しい情報提供、研修を行ってほしい、また企業への金銭面、人事面、システム面での助成を、行政が行ってほしい。
16	業種にもよると思うが、正社員だと20時くらいまでは仕事をする状況にある。子どもとの時間を大切にしたいので、16時から17時には退社できるような社員制度がほしい。
17	もう少し、子どもの病気などによる早退、欠勤が取りやすかったり、短時間でも働ける働き方があるとよいと思う。

<<事業所ヒアリング調査>>

§ 5. 事業所ヒアリング調査

1. 調査の概要

(1) 実施概要

①対象事業所の選定・調査方法

福岡市に所在のある、女性活躍推進に関する取組みを進めている事業所の中から調査承諾を得た8事業所に対し、調査員の訪問によりヒアリング調査を実施した。

②選定条件

女性活躍推進に関する具体的な取組みを進めている事業所

- 厚生労働省女性の活躍推進企業データベース
- 福岡市ふくおか女性活躍NEXT企業

等参照

【対象事業所】

- ・一般財団法人九州環境管理協会
- ・医療法人輝栄会福岡輝栄会病院
- ・スタイルクリエイト株式会社
- ・スリー・アールシステム株式会社
- ・株式会社太平環境科学センター
- ・株式会社ダスキンスーヴ九州
- ・株式会社ビジネスリファイン
- ・りらいあコミュニケーションズ株式会社

③調査期間

令和2年2月5日～令和2年3月5日

(2) 質問項目

- ・女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ
- ・特に工夫したこと、ポイントなど
- ・女性活躍に係る取組みを進めるメリット
- ・今後の取組み

2. 調査結果

(1) 一般財団法人九州環境管理協会

業種	学術研究、専門・技術サービス業
所在地	福岡市東区松香台1丁目10-1
従業員規模	172人 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 正職員 85人 (男性 61人、女性 24人) 非正規 87人 (男性 22人、女性 65人) </div>
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	もともと大学の先生方が人を集めてつくった協会、社風というか体質が大学の研究室のようなイメージで、男女平等の意識が背景にあるような気がします。職員の応募にしても、結構女性がいらっしやいます。部署によって差はありますが、分析の仕事には、わりと女性が多くいます。トータルではパートさんまで含めて男女が半々ぐらい。職員に限るともう少し男性比率が高いかと思えます。そうした中、女性の活躍を推進するための特別の取組みを行ってきたわけではなく、少しずついろいろな取組みを進める中で、厚生労働省の認定基準に達したというところです。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>ノー残業デー、フレックスタイム制を導入しています。あと、育児短時間勤務制度の利用期間延長です。小学校就学前までに延長しています。これは、一度にやったわけではなく、徐々に導入しています。あとは、有給を時間単位で取得できる制度を取り入れています。また、子どもの看護休暇を有給休暇扱いにしました。</p> <p>(Q こうした取組は、現場の働く人の声を取り入れたのか)</p> <p>国の制度を取り入れたり、ノー残業デーについては、残業時間が多いセクションもあったので、それに対応するよう取り組んできました。有給の時間単位取得制度は、職員の方から声が上がって作りました。半日単位の有給制度は元々あったのですが、半日まで休まなくても、1～2時間休みが欲しい場合、使い勝手がいいので、時間単位取得制度を作ってほしいという声がありました。</p> <p>(Q 働いている方々の意見を受け付けるセクションなど)</p> <p>セクションではありませんが、協議会といって職員が意見を出す場が2か月に1回あります。各課、男女ばらばらですけど、各課代表の職員です。管理職ではなく一般職員が集まって、総務部長そのほかと意見交換、要望を出す場があります。時間有給の制度が欲しいという意見は、そこで出てきました。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	制度を導入したことが直接の原因ではないでしょうが、結婚、出産、子育てを理由に仕事を辞められる方は、最近ではいません。女性の方は、皆さん育児休暇をとって、また戻ってきています。業務内容が特殊というか、専門的な分野でもありますので、経験、技術、知識等のある方に長く勤めてもらうというのはメリットですね。管理職やリーダー的な役割の女性も、比率としては12%ほどいます。それでも業界平均にしたら、少しいい方だと思います。
今後の取組み	<p>国も働き方改革ということに取り組んでいますので、まだ始めている訳ではありませんが、残業とか休日出勤を減らしていかないといけないという考えはあります。労働時間を減らすというのが大きい流れでしょうけど、そのためにも生産性を上げないといけない。組織として存続していかなければいけないので、そのあたりが課題ですね。ICT関係の投資があまり進んでいないので、その方面、また分析の装置の自動化など、職場環境の整備を進めていきたい。</p> <p>あとは、今は在宅勤務という話が出ていますが、そこはまだ準備が整っていません。</p>
認定等	えるぼし認定 (3段階目)

(2) 医療法人輝栄会福岡輝栄会病院

業種	医療・福祉（病院）
所在地	福岡市東区千早4丁目14-40
従業員規模	554人 { 正社員 438人（男性 114人、女性 324人） 非正規雇用 116人（男性 16人、女性 100人） }
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	病院のスタッフは女性中心です。それで、従来よりコンプライアンス順守の上で、女性が定着しやすい職場、働きやすい職場づくりを進めてきました。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>産前産後、育休制度はしっかり取得して頂いて、あとは提携した保育所の補助、職場復帰してからの配慮として夜勤免除であったり、短時間勤務の導入などを行っています。</p> <p>看護師は、朝早くとか夜遅くの色々なシフトがありますが、子育てとの兼ね合いとなると、職場全体の協力、理解が一番大切です。あと上司の理解ですね。シフトの組みかえと、スタッフへの負担の割り当てが、現場の師長の大変なところでしょうね。</p> <p>(Q 以前から、そのような取組みは進められていたのか)</p> <p>昔から看護師は不足していましたので、そこに配慮しないと人に残って頂けないという現実がありました。医療従事者全体に言えることですが、女性で活躍している方は多いのですが、退職も多いので、入れ替わりが激しい。その中で、出産・育児を理由に退職しないで、定着してもらいたいという意向がありました。</p> <p>(Q 取組を進める上でのポイント)</p> <p>看護部長による小まめな面談ですね。面談によって悩みとか希望とかを聴取して、短時間労働だったり夜勤の免除だったり、職場復帰であったり、個々の職員に応じた働き方を提案するということです。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	技術に習熟した人に定着してもらえるといるところに、メリットを感じています。当院の特徴は、お子さんを何人も出産されて、育児されている方を応援しているということですね。出産・育児前から勤めておられて、お子さんも、二人目、三人目を出産して、また病院に復帰する、続けて働くという方が結構多いというのが自慢です。
今後の取組み	今後新たにということは、特にはありません。今あるものを、しっかりとやっていくといったところですね。やはり、お話の傾聴というところがポイントかなと思います。相談事を聞いてあげて、問題を共有するということが重要かと。制度でこうなっているんだよという説明より、個別に悩みを聞いてあげることが大切かなと思っています。それに対して、同じ女性スタッフが聞いて対応するというのがあるのかなと思います。

(3) スタイルクリエイティブ株式会社

業種	卸売業・小売業、情報通信業、サービス業、医療・福祉
所在地	福岡市中央区大手門2丁目2-8-201
従業員規模	50人（全員女性）
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	弊社は、“女性が働く”ということを前面に打ち出している企業です。スタッフ全員が女性で、現在子育て中の方が約5割を占め、あとは独身の人、最近結婚したばかりの人、子育てを卒業しつつある人たちによる構成です。女性がどうやったら活躍できるのか、輝けるのかというところを、まず理念としてスタートしています。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>仕事と、子育てや家庭との両立で皆さんすごく困っているので、会社案内のパンフレットでは、「働く女性とお母さんを応援します」と明確に打ち出しています。あとは、企業主導型保育所を展開しているので、子どもを預けて働くことができるということと、誕生日休暇があったり、結婚記念日にお休みしてよかったり、子育て応援手当といって、子育て中で高校を卒業するまでのお子さんがいる方に手当を出しています。また、独身者には家賃の補助があります。あと、育休制度もしっかり整えていて、有給もしっかり消化できる体制をつくっています。</p> <p>一番のポイントは、当社には「残業美学」がありません。主婦なので、時間の長さではなく、いかに効率よく仕事ができるのかというところで評価します。</p> <p>また、働く人に寄り添うということを大事にしています。話を聞き、寄り添い、お互い思いやりを持って取り組んでいくということです。会社としては、女性の社員、管理職のパフォーマンスが上がり、すごくいい結果が出ると思います。</p> <p>子どもを病児保育に預けるという考え方がないんです。事業として保育園を展開しているのですが、子どもが病気の時ぐらいいは一緒にいた方がいいという考え方なので、今は誰も病児に預けず、しっかり有給を消化し、その人をチームでサポートし合っています。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>会社の理念に共感して集まって頂いて、向上心のある人が多く、女性の管理職が非常に活躍してくれています。管理職は既婚者や主婦も多いです。</p> <p>社員にアンケートをとると、働きやすい、人間関係がいいと言ってくれます。あと、今から結婚する方や結婚したばかりの方が何人かいますが、離職する気はないということで、定着率がいいですね。</p>
今後の取組み	弊社はまだベンチャー企業なので先々の話ですが、女性管理職の年収を上げていきたいと思っています。女性の年収を上げるためには、やはり企業が潤わないといけない。企業が潤い、女性管理職がもっと年収を上げて、男性と同じぐらい稼げる方をまず5名育成することを目標にしています。女性しかいないのは、珍しい企業だと思うんです。女性だけで、この福岡発で、企業としてどこまで戦えるか頑張ろうと思っています。

(4) スリー・アールシステム株式会社

業種	卸売業・小売業
所在地	福岡市博多区東光2丁目8-30
従業員規模	92名（グループ全体） 正規 76 人（男性 40 人、女性 36 人） 非正規 14 人（男性 2 人、女性 12 人）
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	<p>経緯としては、単純に採用難です。特に女性の活躍を推進しようとか、会社として男女のバランスを気にしたということではなく、あくまで人材が採用できなくなったというのがきっかけです。</p> <p>あと、中核となる人材を採用するときの採用コストが跳ね上がってきたことがあります。そうすると、今福岡にいて働いていない女性で、同じ能力を持っている人を掘り起こしていった方が、採用コストは安く済むのではないかと考えたことが、取組みのきっかけです。</p>
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>一番調整で苦労したのは、子育て中の方です。法定の時短社員制度はあったんですが、なかなか、その時短の範囲で中核となる業務に就くことが難しかった。そこで、自社で、女性、男性関係なく、子どもがいる、いないに関わらず、カスタマイズ可能な時短社員制度にしました。またその際、他の人と差が生じないように、同一労働同一賃金にかなり意識した制度にしました。</p> <p>あとは、導入した後に社内の雰囲気はどうなるかですね。フルタイムの人が短く働く人に配慮するケースがあると思うんですけど、時短社員だから、女性だからといった配慮をしないスタンスに切り替えました。入ってきた人が、自分で考えて、自分の場所を作るというスタンスに決めたのが、多分一番大きなところだと思います。おかげで、時短社員制度に対するほかの社内からの反発とか、違和感の声は全く上がっていません。</p> <p>実際のところ、女性は人によって働ける時間がかなり違うんです。もちろん出勤の時間も違いますし、住んでいる場所も違うので、朝何時から出社できるか、何時まで働けるのか、何日間働けるのかといったところがかなりばらばらで、10人いたら10パターンあると思うんです。今までだったら、9時～4時みたいな時短社員制度だったと思うんですけど、それだと漏れてしまう人が結構多かった。なので、そこを変えたというところなんです。</p> <p>必ず、会社に申請が上がってから承認をするという形ですから、自由奔放ということではありません。この辺りのニュアンスがすごく難しいんですけど、人と比べるというよりも、自分の働ける時間で成果を出して報酬を得られる環境があるという形で理解してほしいというのが、弊社の考えです。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>本当にありがたいことに、今まででは出会えなかったような人たちにも出会えていますし、職種を問わず、これまでは採用できなかったような人が採用できています。</p> <p>あとは、当初考えていなかったメリットもあります。普通は、一人で1職種を担当しますよね。特に専門職になるとそれは顕著なんですけど、時短社員の方はフルタイムの人2人分の人件費で、3人ないし4人を雇用できるんです。そうすると、2人分の人件費で4職種の専門職が雇えることになります。それでちゃんと役割を果たしてくれると、当初の予想を超えて会社の力になります。</p>
今後の取組み	在宅勤務ですね。ただし、セキュリティの面やコンプライアンス、勤怠管理等の課題はあると思います。
認定等	平成30年度 新・ダイバーシティ経営企業100選

(5) 株式会社太平環境科学センター

業種	学術研究、専門・技術サービス業	
所在地	福岡市博多区金隈2丁目2-31	
従業員規模	66人 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 5px;"> 正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人) </td> </tr> </table>	正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人)
正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人)		
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	私たちの仕事は女性に向いていると思うし、優秀な人も多くいます。男性の新入社員が少ないこともあり、その女性の良さ、能力を引き出すべきだと考えました。積極的に動き出したのは、ここ何年かです。	
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>就業規則等を見直して働きやすい制度にしていますが、それに合わせて雇用形態も正社員、パート社員だけではなく、限定正社員や嘱託、契約社員など、細かく生活に応じた雇用形態を設けています。原則、残業が全くないのが限定正社員で、お子さんを送り迎えするために、時間を早めて時差出勤できるようになっています。</p> <p>勤務時間が長いと女性はなかなか定着しないので、分析を自動化して勤務時間を短くしました。実際自動化した後は、女性の割合が高くなっており、今後も、女性の比率は高くなると思っています。社員を、いかに早く家に帰すかというのが大事だと思うんですね。定時近くに帰す。課長、部長でも、いかに早く帰すかというのが非常に大事なんです。集中して仕事をして、就業時間内に成果を出しているから、認めてくれるんだろうと思います。</p>	
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	実際に女性の比率は高くなっているし、外国から来た女性の方で、努力して周りからも認められるようになって、60歳で一度定年退職したのち再雇用している方がいます。女性活躍に限らずダイバーシティの観点からは、ほかにも定年後、再雇用で働いている方がおられて、技術的にもすごく優秀で、管理職的な立場で活躍されています。雇用形態の多様化の一つとして、今、シニアスペシャリストという役職で働いています。	
今後の取組み	「えるぼし」を取得した際にも言われましたが、今回女性が活躍できる会社であることが認定された。しかし、さらに活躍できるとともに、真に活躍できる女性を育成してほしいということでしたので、それに取り組んでいきたいと思えます。今後は、女性の活躍のみならず、ダイバーシティの実現に向けた取組みが必要ですが、今始めたばかりです。本当の意味で、会社が人材と理解しあって成果を上げていく循環ができていくと、自然と女性の活躍やダイバーシティ推進の流れができてくるということでしょうね。	
認定等	えるぼし認定 (3段階目)	

(6) 株式会社ダスキンサーヴ九州

業種	卸売業・小売業、サービス業
所在地	福岡市博多区榎田2丁目2-52
従業員規模	567人 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 正社員 120人 (男性 81人、女性 39人) 非正規雇用者 447人 (男性 97人、女性 350人) </div>
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	今、お取引の最終決定者として女性が増えてきていますが、それに対して弊社の女性社員は全体の3割しかいません。管理職もわずか2名です。女性の目線が非常に重要な仕事でもあり、今後意識的に女性の管理職等への登用を進めていこうというトップの考えに基づいています。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>今、取り組んでいるのが社員教育ですが、全体的な社員教育の底上げのため、外部講師を招いて研修を行っており、特に今期からは女性管理職候補として女性総合職に対するリーダー育成にも力を入れています。</p> <p>女性が働く上で、これまでの長年の男性社会の慣習から意識改革をしてもらうため、男性の管理職に対しても研修を実施しました。女性リーダー育成研修は、来期も継続して実施します。</p> <p>独自の取組としては、制度の中に積立有給休暇があります。これは、消化できなかった有給休暇を積み立てておき、ご自身が病気になった時もしくはご家族に看護や介護が必要になったなど、長期的な休みが必要になった場合に使えるものです。また、勤続10年目、20年目、30年目に、有給休暇とは別にリフレッシュ休暇を付与する制度があり、10年目で8日間、20年目は16日間、30年目には24日間付与しています。その完全取得を目指し、期首に全社員の年間取得計画表を提出してもらい、管理をしています。他に、ボランティア休暇やドナー休暇などがあります。女性も男性も、働きやすい会社を目指しています。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>弊社と同列の関係会社で、他地域の拠点には女性の店舗責任者を配置しているところもあり、実際に売り上げなどで成果を上げています。その地域でも当初から女性管理職がいた訳ではなく、意図的に増やしていったことによって、全社的な雰囲気も変わり、活性化してきました。</p> <p>私どものお店の中には、委託まで含めると女性が9割ぐらゐを占めている事業所もあります。そういうところでは、女性の店長を置いたほうが相談事もしやすいでしょうし、従業員と同じ目線＝女性ならではの目線で運営していけるのではないかと思います。</p>
今後の取組み	<p>転勤の有無により、総合職とエリア職でコースを選択できるようにはなっていますが、エリアを選択した場合、制度上責任のある職ができないという状況にあります。今後は、新しく人事制度を変更するなどし、エリア職であっても店長ができるようにしていく必要があるという思いはあります。</p> <p>あとは、研修を継続的に実施していくことと、女性管理職の登用を進め、比率が半分になるくらいまでには増やしていきたいですね。</p> <p>まだ導入はされていない段階ですが、短時間の正社員制度を考えています。お客様訪問が主となる業態ですが、内勤者の在宅勤務という形態も、将来は視野に入れる必要があると思います。</p>
認定等	えるぼし認定（3段階目）

(7) 株式会社ビジネスリファイン

業種	サービス業（人材派遣、研修事業）
所在地	福岡市中央区大手門 1 丁目 1-12
従業員規模	186 人 { 正社員 17 人（男性 4 人、女性 13 人） 非正規雇用者 169 人（女性 169 人） }
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	会社の理念として、女性が活躍できる社会ということを第一に掲げています。設立の目的自体が女性の活躍ということでした。10 年程前まで社員は全員女性でしたが、産休、育休の取得などが重なり、女性だけだと厳しいところもあり、徐々に男性の採用を始めました。
特に工夫したこと、ポイントなど	出産、育児を経て、子育て中のお母さんたちもアルバイトや、短期間、短時間の仕事を希望されますが、そういう人たちを受け入れてくれる会社は少ないので、弊社では積極的に受け入れてきました。男性社員にも配慮しており、小さい子どもを持っている社員も多いので、子どものお遊戯会やマラソン大会などがあれば休んでもらっています。そのように、社員が助け合いながら協力しています。そうした環境をつくるためには、周りの人たちの理解が本当に必要で、日頃のコミュニケーションとか、「お互いさま」という考え方を浸透させていくことが大切だと思います。
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	弊社は人材派遣業もやっており、派遣社員はほとんどが女性です。以前から大きな事務センターに派遣をしているのですが、産休復帰の人や、小さい子どもを持つお母さん達を受け入れ、イメージとしては 3 席を 5 名で埋めるようなやり方をとっています。そうすることで、急遽子どもの病気などでその日働けない人が出た場合でも、残りの 2 人のどちらかに行ってもらおう。それも助け合いですね。そうすることで、席数を必ず埋めるという方法をとっています。依頼される企業の方にも理解して頂いて、それを経て産休からの復帰とか、ブランクがある人が復帰されて、だんだん子どもが大きくなってきて、今ではフルタイムで働いている方もいます。それは成功例の一つかもしれません。
今後の取組み	IT を活用して、効率化できるシステムをつくらうと思っています。あとはテレワークに本格的に取り組みたいと思います。 派遣社員の話が中心になりましたが、弊社は正社員やアルバイトで子育て中の人は、預け先がない時は会社に子どもを連れて出勤しています。今後もそんな会社の雰囲気を続けていきたいと思っています。
認定等	平成 17 年度 福岡県男女共同参画表彰

(8) りらいあコミュニケーションズ株式会社

業種	サービス業
所在地	福岡市中央区天神1丁目6-8 九州支店
従業員規模	全国30か所以上にオペレーションブースを配置し、グループ全体で約3万人を超えるスタッフがコンタクトセンター、バックオフィス、対面営業支援などの顧客接点周辺のBPOサービスに従事し、国内主要企業向けにサービスを展開している。
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	<p>当社はコールセンターを中心に運営しており、女性比率が高い一方で、女性管理職比率は低い状況でした。2007年度より「女性が働きやすい環境」、「育児休業から復帰しやすい環境」を目指し、活動を開始しました。まずは、産前産後休業や育児休業に関するハンドブックの配付から開始し、休職・復職前の面談を人事が行い、本人と上長に対する意識付けを行いました。</p> <p>その後、社員の要望もあり、育児による短時間勤務を小学校4年生始期までに延長するなど、制度面を見直しました。</p>
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>九州支店では、活躍しているお父さんとお母さん、子どもたちを忘年会に招いて表彰するパパママ表彰を実施しています。</p> <p>男性の育児休業取得者が増え、男性に対する面談も実施しています。女性の育児休業取得者と同様、男性が育児休業を取得する際も、人事と上長の三者面談を行っています。面談では、育児休業の目的、休業中の過ごし方、今後のキャリア形成等について話し合います。</p> <p>当社の正社員は、転勤がある総合職正社員のみでしたが、2015年度より、多様な働き方に対応すべく、転勤がなく、地域で活躍するエリア正社員制度を導入しました。エリア正社員に挑戦する女性も、増えてきています。</p> <p>社員向けの研修も豊富に用意しており、男性女性問わず自身のスキルアップにつなげていただけます。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>当社のコールセンターで働く女性の割合は7割位と高く、女性が活躍できるように、アルバイトで入社した方も、意欲があれば契約社員や正社員を目指せるよう、キャリアアップの制度が整備されています。キャリアアップにチャレンジする女性の人数も増加する傾向にあり、より長く勤めて頂く事が出来ると考えています。</p> <p>また、男性の育児参加を促進するため、2019年度に育児休業の一部有給化を開始しました。制度導入後、男性の育児休業取得率が向上しています。男性が育児休業を取得することで、女性の早期社会復帰への手助け、また仕事と家庭の両立に繋がることを期待しています。</p>
今後の取組み	<p>女性活躍の推進のため、1つ目は全社的に意識改革を図るため、管理者層を対象にしたダイバーシティ・マネジメント研修を実施予定です。</p> <p>2つ目に、男性社員の育児休業取得の推進など育児参加してもらう取組みを進める予定です。引き続き、上長から利用促進や育児休業前面談の実施、社内報等での体験談の共有を行っていきます。</p> <p>3つ目に、女性がキャリアアップしたい、スキルアップしたいという希望をより実現できるよう、就業時間内の任意参加の研修の拡充、e-learningや動画などの自己学習チャネルの拡充を予定しています。</p> <p>また、九州支店でも女性が働きやすい環境整備を行っていきたいと思います。</p>
認定等	えるぼし認定（3段階目）

参考資料（調査票）

福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査

事業所調査票

<調査協力のお願い>

福岡市では、「福岡市働く女性の活躍推進計画」を策定しており、基本目標のひとつに「働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します」を掲げ、様々な取組みを進めているところです。

このたび、次期計画（第2次）の策定に向けて、実態を踏まえた実効性の高い施策となるよう、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握するとともに、皆さまのご意見を伺おうとさせていただきます。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、この調査の実施概要につきましては、福岡市ホームページに掲載するとともに、調査結果の公表については、来年3月頃に調査結果概要の調査対象事業所への送付と同ホームページへの掲載を予定しております。



福岡市
ホームページ

令和元年11月

福岡市
(市民局女性活躍推進課)

調査票は、記入後、同封してあります返信用封筒（切手不要）に入れて、

11月30日（土）までに郵便ポストに投函してください。

【記入にあたってのお願い】

- この調査票のご記入は、経営者（代表者）または人事担当者（責任者）の方にお願いたします。
- この調査は事業所を単位として行っており、原則として貴事業所に限ったご回答をお願いします。
- 回答の記入は、各設問の指示に従って、あてはまる項目の番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指定に従ってご回答ください。
- 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や案内にそってご回答ください。
- 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を（ ）内に具体的に記入してください。
- 特に指定がない限り令和元年10月1日現在にご記入ください。
- 調査票はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。

調査票の内容や記入方法などについてのお問い合わせ先

【調査委託会社】 株式会社サーベイリサーチセンター 担当：藤高根

TEL 092-411-8816(平日:9時~17時) FAX 092-411-8851

貴事業所の概要についておたずねします。

各項目であてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業	5. 卸売業、小売業 6. 不動産業、物品賃貸業 7. 宿泊業、飲食サービス業 8. 教育、学習支援業	9. 医療、福祉 10. サービス業 11. その他
貴社の常時雇用する労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた数でお答えください。		
	1. 30人以下	3. 51~100人	5. 301~500人
	2. 31~50人	4. 101~300人	6. 501人以上

(注)「常時雇用する労働者」とは、正社員だけでなくパート、契約社員などの名称にかかわらず、次の要件に該当する労働者も含みます。
 ①期間の定めなく雇用されている者
 ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

問1. 貴事業所の常時雇用する労働者の人数を、正社員および非正規雇用労働者別、男女別にご記入ください。該当者がいない欄は、「○」を記入してください。

	正社員数	非正規雇用労働者数
女性	人	人
男性	人	人

(注)「正社員」とは、期間を定めずに雇われている者をいいます（役員は含めないでください）。「非正規雇用労働者」とは、パートタイム労働者および有期雇用労働者をいいます。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」等名称の如何を問いません（今回の調査では、派遣労働者は含みません。）。

問2. 貴事業所の正社員および非正規雇用労働者の、男女別の大きな平均勤続年数はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

	正社員	非正規雇用労働者
女性	1. 3年未満 2. 3~5年未満 3. 5~10年未満 4. 10~15年未満 5. 15年以上 6. 該当者なし	1. 1年未満 2. 1~3年未満 3. 3~5年未満 4. 5~10年未満 5. 10年以上 6. 該当者なし
男性	1. 3年未満 2. 3~5年未満 3. 5~10年未満 4. 10~15年未満 5. 15年以上 6. 該当者なし	1. 1年未満 2. 1~3年未満 3. 3~5年未満 4. 5~10年未満 5. 10年以上 6. 該当者なし

問3. 貴事業所の平成30年(または30年会計年度)1年間における、正社員の1か月の平均残業時間と年次有給休暇取得率はどのくらいですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

1か月の平均残業時間	1. 残業なし 2. 10時間以下 3. 10時間超20時間以下 4. 20時間超45時間以下 5. 45時間超60時間以下 6. 60時間超
年次有給休暇取得率	1. 取得なし 2. 20%未満 3. 20%以上40%未満 4. 40%以上60%未満 5. 60%以上80%未満 6. 80%以上

(注)「年次有給休暇取得率」とは、取得日数計(1年間に実際に取得した日数)÷付与日数計(繰越日数は除く)×100(%)をいいます。

問4. 貴事業所の、以下の役職の人数は何人ですか。また、そのうち女性は何人ですか。下表に具体的な人数を記入してください。該当がない場合は「0」を記入してください。

役職	総数	うち女性
係長相当職	人	人
管理職		
課長相当職	人	人
部長相当職	人	人
計	A	B
	人	人

◎貴事業所の女性管理職の割合
(女性計/総数計×100)
※小数第2位を四捨五入
B/A %

(注) 1. 「管理職」とは、課長相当職以上が該当し、役員は含まれません。
2. どの区分にあてはまるかは、事業所の実態により例示を参照のうえ適宜判断してください。
・課長相当職 : 課長、課長代理、課長補佐、マネージャー など
・部長相当職 : 部長、部次長、支店長、ゼネラルマネージャー など
3. 「役員」は、常勤と非常勤をあわせて人数をご記入ください。

問4-1は、問4で「女性管理職の割合が10%未満」と回答した事業所がお答えください。

問4-1. 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)
4. 管理職になりたがる女性が少ない(いない)
5. 家庭的責任との関係で仕事の継続がきかない
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想される
7. 結婚や出産を機に退職する女性が多い
8. 男性を管理職に登用するのが慣行である
9. 女性管理職のモデル例が少ない(いない)
10. その他 ()

非正規雇用労働者についておたずねします。

問5～問7は、令和元年10月1日現在、非正規雇用労働者を雇用している事業所(問1で、女性男性にかかわらず、非正規雇用労働者数を回答した事業所)のみお答えください。非正規雇用労働者を雇用していない事業所は、問8にお進みください。

問5. 非正規雇用労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ者はいいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者がいる → 問5-1へ
2. 職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者がいない → 問6へ

問5-1は、問5で「1」と回答した事業所がお答えください。

問5-1. 職務・責任が正社員とほとんど同じ非正規雇用労働者が、非正規雇用労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1割未満
2. 1割以上3割未満
3. 3割以上5割未満
4. 5割以上

問6. ハートタイプ労働者・有期雇用労働者への不合理な待遇差をなくすための規定の整備が義務づけられますが、貴事業所の対応状況はいかがでしょうか。あてはまるもの1つに○をつけてください。
(※施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

1. 規定済、対応済
2. 施行期日までの整備に向けて準備中
3. 対応を検討中
4. 未検討
5. 義務づけられることを知らない

問7. 貴事業所における非正規雇用労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 正社員の補助として使っていきたい
2. 単純作業等の労働力として使っていきたい
3. 正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい
4. 正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい
5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい
6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい
7. 非正規雇用労働者から派遣社員に切り替えていきたい
8. 非正規雇用労働者から正社員に切り替えていきたい
9. 特に方針・考えはない

ハラスメント対策についておたずねします。

問8. 貴事業所では、職場におけるハラスメント対策に取り組んでいますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------------------|---------|
| 1. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる | } 問8-1へ |
| 2. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる | |
| 3. パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる | |
| 4. 取り組んでいない | |

(注)

- | | |
|------------------|--|
| 1. セクシュアル・ハラスメント | 「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること |
| 2. マタニティ・ハラスメント | 上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や「育児休業者」や「育児休業中」の就業環境が害されること |
| 3. パワー・ハラスメント | 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと |

問8-1は、問8で「1」と回答した事業所がお答えください。

問8-1. 貴事業所では職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取組をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. セクハラは許さないという方針を立て周知 |) |
| 2. 就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定 | |
| 3. 従業員に対してセクハラに関する研修等の実施 | |
| 4. 管理職に対してセクハラに関する研修等の実施 | |
| 5. セクハラ防止のための組織（人権擁護組織等）を設置 | |
| 6. セクハラに関する相談窓口を設置（外部委託を含む） | |
| 7. 労使による苦情処理委員会を設置 | |
| 8. アンケート等での実態把握 | |
| 9. その他（ | |

育児休業制度・介護休業制度についておたずねします。

問9. 貴事業所では、平成29年4月1日から平成30年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。また、そのうち令和元年10月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

出産者数（平成29年4月1日～平成30年3月31日）	女性	男性
うち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した人数	人	人
(注) 平成30年4月1日以降に出生した子に係る育児休業については、含まないようご注意ください。	うち	うち

問10. 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上） |
| 2. 正社員として働き続ける人が多い（5～7割程度） |
| 3. 正社員として働き続ける人が少ない（3・4割程度） |
| 4. 正社員として働き続ける人はほとんどいない（1・2割程度） |

問11. 貴事業所では、女性正社員が結婚や出産をきっかけとして退職することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい |
| 2. 一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい |
| 3. 結婚するまで働いてほしい |
| 4. 出産するまで働いてほしい |
| 5. わからない |

問12. 貴事業所では、男性が育児に参加することについてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|-------------------------|
| 1. 積極的に参加したほうがよい |
| 2. 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい |
| 3. 必要に迫られたときのみ参加すればよい |
| 4. 参加する必要はない |

問 15. 貴事業所で平成 30 年（または 30 年会計年度）1 年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

		女 性	男 性
介護休業を開始した人数		人	人
うち、復職した人数		うち 人	うち 人
うち、復職予定であったが退職した人数		うち 人	うち 人

(注)・同一労働者が期間内に複数の対象家族について利用した場合、その対象家族の人数を計上してください。

問 16. 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える
2. 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実
3. 介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う
4. 介護に直面しているが関わらず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う
5. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う
6. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける
7. 介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う
8. 制度を利用しやすい職場づくりを行う
9. その他 ()
10. いずれにも取り組んでいない

問 13. 貴事業所では、男性の育児休業の取得を促進していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 促進している → 問 13-1へ 2. 促進していない → 問 14へ

問 13-1は、問 13で「1」と回答した事業所がお答えください。

問 13-1. 男性の育児休業の取得促進のためにどのような取組を行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 個別に対象者本人への働きかけをする
2. 復職時の面談等サポート体制を充実する
3. 処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する
4. 企業独自の経済的支援を行う（雇用保険からの育児休業給付金は除く）
5. 取得しやすいよう法を上回る育児休業制度とする
6. 管理職向けに研修や周知を行う
7. 出産時の子育てに係る計画書の作成を義務付ける
8. 取得促進の部署や担当者置く
9. 男性の取得事例の紹介をする
10. 育児休業に限らず男性向けに育児に関わる取組を推奨する
11. その他 ()

問 14. 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場がそのような雰囲気ではない
2. 代替要員の確保が困難である
3. キャリア形成において不利になる懸念がある
4. 上司の理解が進まない
5. 前例（モデル）がない
6. 男性自身に育児休業を取る意識がない
7. 休業中の賃金補償が不十分
8. 社会全体の認識の欠如
9. その他 ()
10. 特になし

ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 17. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている
2. 意味までは知らないが、見聞きしたことはある
3. 知らない

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで生活できることをいいます。

問 18. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. 取組む必要がある | } 問 18-1 へ |
| 2. どちらかといえば取組む必要がある | |
| 3. どちらかといえば取組む必要はない | } 問 19 へ |
| 4. 取組む必要はない | |
| 5. わからない | |

問 18-1 は、問 18 で「1」または「2」と回答した事業所がお答えください。

問 18-1. 取組む必要があるとした理由は何か。主な理由としてあてはまるものを2つまで選ぶ。○をつけてください。

1. 多様な有能な人材の獲得や定着が可能となる
2. 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
3. 仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる
4. 多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
5. 仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
6. その他 ()

問 19. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、次のような制度を設けていますか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。
また、「制度あり」と回答した事業所は、その制度のこれまでの利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

※制度ありとは：就業規則等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度の有無			【制度ありの場合】 利用者の有無			
	制度なし （導入の予定なし）	制度の導入を検討中	制度あり	性別			
				女性	男性		
ア. 育児・介護のための短時間勤務制度（注）	1	2	3	1	2	1	2
イ. 自己研鑽のための短時間勤務制度（注）	1	2	3	1	2	1	2
ウ. 自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度	1	2	3	1	2	1	2
エ. フレックスタイム制度（注）	1	2	3	1	2	1	2
オ. 在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	3	1	2	1	2
カ. 短時間正社員制度（注）	1	2	3	1	2	1	2
キ. 地域限定正社員制度	1	2	3	1	2	1	2
ク. 非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に 登用する制度	1	2	3	1	2	1	2
ケ. 正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度	1	2	3	1	2	1	2
コ. 再雇用制度 （対象が定年退職者に限られる場合は除く）（注）	1	2	3	1	2	1	2
サ. メンタルヘルズに係る相談窓口の設置など（注）	1	2	3	1	2	1	2
シ. その他 ()	1	2	3	1	2	1	2

（注）

ア. イ. 短時間勤務制度	通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定すること（原則6時間）。労働基準法に基づく「首原時間」は含まない。
エ. フレックスタイム制度	1カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を自由に選択して働くこと。
カ. 短時間正社員制度	フルタイム（1日の所定労働時間が8時間程度）で週5日勤務を基本とする（正社員と比べて、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が短い正社員のこと）。
コ. 再雇用制度	ここでは、妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度のこと。
サ. メンタルヘルズケア	事業所において事業者が講ずるよう務めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置のこと。

問 20. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、問 19 での制度の導入のほか、どのような取組みを行っていますか。あてはまるものを すべて に○をつけてください。

1. 年次有給休暇取得の促進	→選択した場合は 問20-1 へ
2. 残業時間（所定外労働時間）の縮減	→選択した場合は 問20-2 へ
3. 経営者や管理職の意識改革	} 問21 へ
4. 職場風土の改革	
5. 仕事や人の合理的な配分が可能柔軟な組織づくり	
6. 複数の仕事をこなさせる人材の育成	
7. 従業員の働き方に関するニーズの把握	
8. 仕事の進め方や内容の見直し	
9. ICT（情報通信技術）やRPA（注）、AI（人工知能）を 活用した業務の効率化	
10. 業務マニュアルの整備	
11. 労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	
12. ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供	
13. その他（	
14. 特になし	

（注）RPA：定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの

問 20-1 は、問 20 で「1」と回答した事業所がお答えください。

問 20-1. 年次有給休暇取得の促進のために具体的にどのような取組を行っていますか。あてはまるものを すべて に○をつけてください。

1. 取得日数や取得率の年間目標（月間目標）の設定
2. 休暇取得予定を従業員間で共有
3. 担当者が休んでもフォローできる体制の整備
4. 誕生日休暇など誰もが取得できる休暇制度の導入
5. 半日、時間単位での取得の制度化
6. 連続休暇の取得促進
7. 計画的付与制度の導入
8. 管理職が率先して休暇を取得
9. その他（

問 20-2 は、問 20 で「2」と回答した事業所がお答えください。

問 20-2. 残業時間（所定外労働時間）の縮減のために具体的にどのような取組を行っていますか。あてはまるものを すべて に○をつけてください。

1. ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定
2. 労働時間の見える化（従業員間で共有）
3. 残業を行う際の手続きの厳格化
4. 振替休日の徹底
5. 残業が多い者との面談の実施
6. 朝礼、終礼などでの労働時間適正化に関する周知
7. 管理職が率先して退社
8. 取引先等との間の発注方法、スケジュール等の見直し
9. 時間外に仕事を代入れないよう会議などのルール化
10. 空調や照明のオフなど強制的に退社させる仕組みの導入
11. その他（

女性の活躍推進についておたずねします。

～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～

平成28年4月から、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が施行されています。

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、次の①～④の取組みが義務付けられており、300人以下の事業主については、努力義務となっています。
令和元年6月には、101人以上の事業主に義務付けを拡大する改正法が公布されました。
(改正法の施行期日は、公布後3年以内の政令で定める日。現時点では施行期日は未定)

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公表

問 21. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 策定している } 問 2 2 へ
- 2. 今後策定予定である
- 3. 今後も策定の予定はない } 問 2 1 ー 1 へ
- 4. 今後は未定

問 21-1-1は、問 21 で「3」または「4」と回答した事業所がお答えください。

問 21-1. 貴事業所が行動計画を今後も策定する予定はない、または未定の理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 女性従業員が少ない (いない)
- 2. 女性活躍の推進に取り組む意向がない
- 3. 策定や届出に手間がかかる
- 4. 費用面での負担がある
- 5. 策定するノウハウが不足している
- 6. 策定するメリットを感じない
- 7. 既に独自の女性活躍に係る取組方針がある
- 8. 策定しなくても取組はできる
- 9. 法的に義務付けられていない
- 10. その他 ()

問 22. 貴事業所では、行動計画の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 進めている → 問 2 2 ー 1 ～ 4 へ
- 2. 進めていない → 問 2 3 へ

問 22-1-1は、問 22 で「1」と回答した事業所がお答えください。

問 22-1. 女性活躍推進への取組みを進めている理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 優秀な人材の確保・定着
- 2. 労働力確保
- 3. 女性の意欲を向上させる
- 4. 国や自治体が推進している
- 5. 企業のイメージアップ
- 6. 女性の視点を生かした商品開発やサービス
- 7. 社会的責任・要請への対応
- 8. ダイバーシティ推進
- 9. その他 ()

問 22-2-2は、問 22 で「1」と回答した事業所がお答えください。

問 22-2. 貴事業所で取り組んでいる、女性活躍推進のための具体的な取組みは何ですか。あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

取組み	取 り 組 む 人	予 定 取 組 む 人	定 後 お 取 り 組 む 予 定 人
ア. 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針 (性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入)	1	2	3
イ. 女性正社員の採用拡大	1	2	3
ウ. 女性管理職の登用目標の設定	1	2	3
エ. 女性がいや・少ない部署や業務に、積極的に女性を配置	1	2	3
オ. 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発	1	2	3
カ. 管理職に対し、女性活用の重要性についての研修などによる意識啓発	1	2	3
キ. ロールモデルの育成・提示	1	2	3
ク. メンター制度の導入	1	2	3
ケ. 女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	1	2	3
コ. 社内プロジェクト等への女性の参画	1	2	3
サ. 女性間のネットワークづくり	1	2	3
シ. 社内推進体制の整備 (担当者の設置など)	1	2	3
ス. その他 ()	1	2	3

問 22-2-3は、問 22-2で「1」と回答した事業所がお答えください。
 問 22-3は、貴事業所で進めている、女性活躍推進のための具体的な環境整備として、あてはまるもの
 それぞれ1つずつ○をつけてください。

取組内容	取組んでいる	今後取組む予定	取らず、組んでいない
ア. 出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実	1	2	3
イ. 女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実	1	2	3
ウ. 事業所内保育施設の設置	1	2	3
エ. 体方面での個人差を補う器具や設備を設置	1	2	3
オ. その他 ()	1	2	3

問 22-4は、問 22-2で「1」と回答した事業所がお答えください。
 問 22-4. 取組を実施し、どのような効果がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な人材を採用できるようになった
2. 女性の就業継続率が向上した
3. 女性の労働意欲が向上した
4. 男性に対して刺激となり良い影響を与えた
5. 組織風土が誰もが働きやすい形に変わった
6. 企業イメージが良くなった
7. 売上の向上や競争力の強化につながった
8. 効率的な業務改善や生産性向上につながった
9. 特 に目立った効果はなかった
10. その他 ()

貴事業所における具体的な事例を、ぜひお聞かせください。

問 23. 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性を採用しなくても応募が少ない
2. 人材育成しても早期退職する女性が多い
3. 危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある
4. 法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署に限られる
5. 時間外労働や深夜勤務をさせにくい
6. 女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかると
7. 両立支援的人間的なフォローアップ体制（代替など）を組む余裕がない
8. 経営者・管理職の理解や協力が得にくい
9. 女性同士での理解や協力が得にくい
10. 自社の課題把握や取組みを進める体制や人材が確保しにくい
11. 女性の昇任意欲を高めることが難しい
12. 女性の人材育成が進めにくい
13. その他 ()

問 24. 貴事業所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いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な女性人材の採用
2. 出産後も働き続けることができる環境の整備
3. 対外折衝や企画・立案などの多様な職務経験の付与
4. 女性のキャリア形成のための研修等の実施
5. 残業時間（所定外労働時間）の削減
6. ワーク・ライフ・バランスの推進
7. 業務効率化による労働生産性の向上
8. 管理職登用制度の見直し
9. 女性のロールモデルの育成・提示
10. 女性のモチベーション向上
11. 経営者・管理職の意識改革
12. 家族の理解、協力
13. その他 ()
14. 特になし

女性の管理職登用促進についてのお考え、貴事業所の取組について具体的ににお聞かせください。

福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査

正社員調査票

<調査ご協力のお願い>

福岡市では、「福岡市働く女性の活躍推進計画」を策定しており、基本目標のひとつに「働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します」を掲げ、様々な取組みを進めているところです。

このたび、次期計画（第2次）の策定に向けて、実態を踏まえた実効性の高い施策となるよう、市内事業所において働く方々の就業実態を把握するとともに、皆さまのご意見を聴きたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいようお願いいたします。

なお、この調査の実施概要につきましては、福岡市ホームページに掲載するとともに、調査結果の公表については、同ホームページへの掲載を来年3月頃に予定しております。



福岡市
ホームページ

令和元年11月
福岡市
(市民局女性活躍推進課)

調査票は、記入後、あわせてお渡してあります返信用封筒（切手不要）に入れて、**11月30日（土）**までに郵便ポストに投函してください。

【記入にあたってのお願い】

- この調査票のご記入は、**正社員の方**にお願いいたします。
- 回答の記入は、各設問の指示に従って、**あてはまる項目の番号に○印もしくは所定の記入欄に数字**をご記入ください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指定に従ってお答えください。
- 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、**矢印や案内**にそってお答えください。
- 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を（ ）の中に具体的に記入してください。
- 回答は、**令和元年10月1日現在**にてご記入ください。
- 調査票はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、**ありのまま**をご記入ください。

調査票の内容や記入方法などについてのお問い合わせ先

【調査受託会社】 株式会社サーベイサーチセンター **担当：藤・高根**
TEL 092-411-8816(平日:9時~17時) FAX 092-411-8851

あなたの勤務先での状況についておたずねします。

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. 建設業 | 5. 卸売業、小売業 | 9. 医療、福祉 |
| 2. 製造業 | 6. 不動産業、物品賃貸業 | 10. サービス業 |
| 3. 情報通信業 | 7. 宿泊業、飲食サービス業 | 11. その他（ ） |
| 4. 運輸業、郵便業 | 8. 教育、学習支援業 | |

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。

- | | |
|------------|-----------|
| 1. 20人以下 | 3. 101人以上 |
| 2. 21~100人 | 4. わからない |

(注) 「非正規雇用労働者」とは、パートタイム労働者及び有期雇用労働者をいいます。「パートタイム」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」等名称の如何を問いません(派遣労働者は含みません)。

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. 役員 | 4. 係長相当職 |
| 2. 部長相当職 | 5. 主任・リーダークラス |
| 3. 課長相当職 | 6. 一般社員 (役職についていない) |
- ⇒ 問4へ
- ⇒ 問3-1へ

(注) どの区分にあてはまるかは、勤務先の実態により次の例示を参照のうえ適宜判断してください。

部長相当職 : 部長、部次長、支店長、支隊長、ゼネラルマネージャー など
課長相当職 : 課長、課長代理、課長補佐、マネージャー など

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。

- | |
|--|
| 1. 専門・技術職 (看護師、介護士、保育士、教員、SE、技術者等) |
| 2. 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) |
| 3. 販売・営業職 (レジ、販売店員、外交販売員、保険外交員等) |
| 4. サービス職 (ホテルスタッフ、調理人、理・美容師、タクシー運転手等) |
| 5. 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) |
| 6. 運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ、警備員等) |
| 7. その他（ ） |

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1,2に○をつけてください。

- | | | |
|-----------|-------------|----------|
| 1. 1年未満 | 3. 5～10年未満 | 5. 20年以上 |
| 2. 1～5年未満 | 4. 10～20年未満 | |

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1,2に○をつけてください。

※転職や結婚等による仕事の中断期間（休職を含まない）が1年未満であれば「2」を選んでください。

- | |
|---|
| 1. ずっと今の会社で働いている |
| 2. 転職したが、ずっと働いている |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. 介護の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた |
| 6. (自分または配偶者の) 転勤の前後に仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた |
| 7. 健康上・自己啓発などの理由で仕事を辞め、1年以上たってまた働き始めた |
| 8. その他 () |

あなたが働いている理由などについておたずねします。

問6. あなたが働いている理由は何か。あてはまるもの1,2に○をつけてください。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 生活のための収入を得る | 6. 自分のスキルや能力の活用 |
| 2. 娯楽等自由に使える収入を得る | 7. 生きがい・社会とのつながり |
| 3. 自分自身の成長 | 8. 余暇時間の活用 |
| 4. 社会、人の役に立ちたい | 9. その他 () |
| 5. 仕事が好き | |

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1,2に○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 自身のアイデアや企画の提案ができる | 7. 自らの成長を実感できる |
| 2. 責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる | 8. 仕事を通じてスキルを高めることができる |
| 3. 自身の能力を発揮することができる | 9. 仕事を通じて幅広い経験ができる |
| 4. お客様や取引先から感謝される | 10. その他 () |
| 5. 社会や人の役に立っていると感じる | 11. 特になし |
| 6. 達成感がある | |

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1,2に○をつけてください。

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 仕事に見合った収入が得られる | 7. 家庭や個人の事情などに職場の理解がある |
| 2. 会社から適切な評価を受けている | 8. 時間の融通がきやすい |
| 3. 上司や同僚からの期待を感じる | 9. 職場の就業環境が良い(施設・設備等) |
| 4. 会社やチームに貢献できている | 10. その他 () |
| 5. 良い経営者や上司と働くことができる | 11. 特になし |
| 6. 良い同僚や部下と働くことができる | |

昇進についておたずねします。

問9. 最近3年間にあなたの職務上の地位はわかりましたか。あてはまるもの1,2に○をつけてください。

※ 勤続年数3年未満の人も勤続年数内でお答えください。

- | | | |
|---------|---------|----------|
| 1. 上がった | 2. 下がった | 3. かわらない |
|---------|---------|----------|

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1,2に○をつけてください。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 昇進したい | 3. どちらかというと昇進したくない |
| 2. どちらかというと昇進したい | 4. 昇進したくない |
- ⇒ 問10-1、問10-2へ

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1,2に○をつけてください。

- | | |
|----------|----------------|
| 1. 社長、役員 | 4. 係長相当職 |
| 2. 部長相当職 | 5. 主任・リーダークラス |
| 3. 課長相当職 | 6. わからず、決めていない |

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つまで並び順をつけてください。

1. 自分自身が成長できる 2. マネジメントに興味ややりがいを感じる 3. より大きな責任・権限のある仕事をしたい 4. 自分のペースで仕事ができ、時間がコントロールしやすくなる 5. 自身の知識や経験で組織に貢献したい 6. 自分の力を試してみたい 7. 実現したい仕事や目標がある 8. 年齢や経験相応の役職を目指すのは当然 9. より高い社会的な地位が得られる 10. より高い収入が得られる 11. 目標となる上司や先輩がいる 12. 上司からの勧め 13. その他 () 14. 特に理由はない

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つまで並び順をつけてください。

1. 現場での仕事や専門性が高い仕事を続けたい 2. 能力や経験が不足している 3. 管理職は向いていない 4. 現在の地位で十分 5. 報酬が職責に見合わない 6. 責任が重くなる 7. 時間的拘束が増える（残業増や休みの取りにくさ等） 8. 家庭やプライベートとの両立が難しくなる 9. 健康面、体調面で不安がある 10. ロールモデルとなるような同僚の管理職がいらない 11. 自分の雇用管理区分（例：一般職等）や定年要件で昇進可能性がない 12. その他 () 13. 特に理由はない

問11. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いが均等になってきていると思いませんか。ア～オの項目ごとに、それぞれあてはまるものを1-2並び順に○をつけてください。

※雇用管理区分（総合職、一般職など）が同じ男女を比較してお答えください。

	均等である	どちらかである	どちらかはない	均等でない	比較しない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4	5
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4	5
ウ. 教育訓練及び研修の機会	1	2	3	4	5
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4	5
オ. 給与・賞与	1	2	3	4	5

ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と家庭生活、地域生活、地域生活、自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで生活できることをいいます。

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。あてはまるものを1-2に○をつけてください。

1. 残業なし 2. 10時間以下 3. 10時間超20時間以下 4. 20時間超45時間以下 5. 45時間超60時間以下 6. 60時間超
--

(注) みなし労働時間制を適用されている方は、所定労働時間（例：40時間）を超えて実際に労働に従事した時間を回答してください。

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1-2並び順をつけてください。

(1) あなたの希望に最も近いもの

1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活」を優先したい 3. 「地域・個人の生活」を優先したい 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 7. いずれも優先したい 8. わからない
--

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

1. ずっと職業を持っている方がよい
2. 結婚するまでは職業を持ち、あとは持たない方がよい
3. 子どもができるまで職業を持ち、あとは持たない方がよい
4. 子どもができたら職業を中断し、子どもに手がつかなくなると再び持つ方がよい
5. 職業を持たない方がよい
6. その他 ()

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。

	そう思う	どちらかといへばそう思う	どちらかといへばそう思う	どちらかといへばそう思う	そう思わない
ア. 家事 (育児は除く) は原則的に男女半々で担うのがよい	1	2	3	4	4
イ. 育児は女性がしたほうがよい	1	2	3	4	4
ウ. 男性も育児休業を取得したほうがよい	1	2	3	4	4
エ. 介護は女性がしたほうがよい	1	2	3	4	4
オ. 男性も介護休業を取得したほうがよい	1	2	3	4	4
カ. 家計は原則的に男女半々で担うのがよい	1	2	3	4	4

(2) あなたの現実 (現状) に最も近いもの

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. いずれも優先している
8. わからない

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。

1. 以前より働きやすくなった
2. 変わらないが、もともと働きやすい
3. 変わらず、働きにくい
4. 以前より働きにくくなった

問 15. ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社ごと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。

1. 経営者や管理職の意識改革
2. 職場風土の改革
3. 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
4. 複数の仕事をこなせる人材の育成
5. 年次有給休暇取得の促進
6. 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
7. 残業時間 (所定外労働時間) の縮減
8. 在宅勤務 (テレワークなど) の導入
9. 従業員の働き方に関するニーズの把握
10. 仕事の進め方や内容の見直し
11. ICT (情報通信技術) やRPA (注)、AI (人工知能) を活用した業務の効率化
12. 労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価
13. ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供
14. その他 ()
15. 特になし

(注) RPA : 定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの

育児・介護休業制度についておたずねします。

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。
 ※育児休業は、育児・介護休業法に基づいて男女とも取得できる休業であり、会社の就業規則に規定されていない場合でも、請求により利用できます。なお、支那一籍にすることや期間の途中に未婚で交代してとることができます。

1. 会社の就業規則上利用できることを知っていた
2. 会社に制度はないが、法律に基づき利用できることを知っていた
3. 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
4. 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

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。

- | | | | |
|---|----------|---|------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用したことがある 2. 利用する 3. 利用を検討する 4. 利用しない 5. わからない | } 問 20 へ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用したことがある 2. 利用する 3. 利用を検討する 4. 利用しない 5. わからない | } 問 19-1 へ |
|---|----------|---|------------|

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. あなたが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。

1. 自分以外に子どもをみてくれる家族がいる
2. 収入が減る
3. 仕事を離れると昇進・昇格に影響する
4. 元の職場に戻れるとは限らない
5. 仕事を続けたい
6. 仕事を離れると自分の能力が落ちる
7. 育児休業を取れるような雰囲気ではない
8. 職場に迷惑がかかる
9. 職場に同性で利用した人がいない (少ない)
10. 職場に規定された制度がなく利用しづらい
11. 退職する予定
12. その他 ()

問 20. あなたが育児をしながら働くことと仮定した場合、会社な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。

1. 短時間勤務制度
2. フレックスタイム制度
3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4. 残業 (所定外労働) の免除
5. 企業内託児施設の設置
6. 病児のための看護休暇制度
7. 在宅勤務 (テレワーク) 制度
8. 会社が契約する保育サービス制度
9. 保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度
10. その他 ()

(注) 1. 短時間勤務制度：通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定すること
 2. フレックスタイム制度：1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がある範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自由に選択して働くこと
 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ：1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げて働くこと

問 21. あなたは、ご家族に介護が必要となった際に、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。
 ※介護休業は、育児・介護休業法に基づいて取得できる休業であり、請求により利用できます。

- | | | | |
|---|----------|---|------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用したことがある 2. 利用する 3. 利用を検討する 4. 利用しない 5. わからない | } 問 22 へ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用したことがある 2. 利用する 3. 利用を検討する 4. 利用しない 5. わからない | } 問 21-1 へ |
|---|----------|---|------------|

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。

1. 自分以外に介護を担ってくれる家族がいる
2. 介護サービスの利用、施設への入所などを予定
3. 収入が減る
4. 仕事を離れると昇進・昇格に影響する
5. 元の職場に戻れるとは限らない
6. 仕事を続けたい
7. 仕事を離れると自分の能力が落ちる
8. 介護休業を取れるような雰囲気ではない
9. 職場に迷惑がかかる
10. 職場に利用した人がいない (少ない)
11. 職場に規定された制度がなく利用しづらい
12. 退職する予定
13. その他 ()

セクシュアル・ハラスメントについておたずねします。

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。

(注) セクシュアル・ハラスメントとは：職場における相手の意に反する性的言動。従業員の就業環境を害したり、対応次第で従業員が労働条件で不利益を受けたりするものをいいます。

1. 男性が被害を受けているのを見聞きしたことがある	}	選択した場合は 問 24-1 へ
2. 女性が被害を受けているのを見聞きしたことがある		→ 選択した場合は 問 24-2 へ
3. 自分が被害を受けたことがある		→ 問 25 へ
4. ない		

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. その時あなただけのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 加害者に注意した	
2. 被害者の相談にのった	
3. 会社の上司、相談窓口にご相談した	
4. 労働組合に相談した	
5. 会社以外の相談機関（行政機関、カウンセラー、弁護士など）にご相談した	
6. その他（	
7. 何もしなかった	

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. その時あなただけのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 相手に抗議した	
2. 相手にやめるよう頼んだ	
3. 会社の上司、相談窓口にご相談した	
4. 同僚にご相談した	
5. 労働組合にご相談した	
6. 会社以外の相談機関（行政機関、カウンセラー、弁護士など）にご相談した	
7. 家族または友人・知人に相談した	
8. 無視または我慢した	
9. その他（	

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、あなたはどのように思っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい	
2. 他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる	
3. 仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む	
4. 配偶者に休んでももらえればよい	
5. 残された社員の負担が増えるので困る	
6. 休むくらいなら退職してくれればよい	
7. その他（	

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、あなたはどのように思っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい	
2. 他の女性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる	
3. 仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む	
4. 配偶者に休んでももらえればよい	
5. 残された社員の負担が増えるので困る	
6. 休むくらいなら退職してくれればよい	
7. その他（	

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。

----- 最後に、あなたご自身についておたずねします -----

F1. あなたの性別について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 女性	2. 男性
-------	-------

※戸籍上の性別についてお答えください。回答したくない方は、次へお進みください。

F2. あなたの年齢について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 24歳以下	4. 35～39歳	7. 60歳以上
2. 25～29歳	5. 40～49歳	
3. 30～34歳	6. 50～59歳	

F3. あなたの最終学歴（卒業した学校）について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 中学校	3. 専修学校	5. 大学
2. 高等学校	4. 短期大学・高専	6. 大学院

F4. あなたは現在結婚していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 未婚	2. 既婚	3. 離婚・死別
-------	-------	----------

F4-1は、F4で「2」と回答した方がお答えください。

F4-1. 配偶者の現在の職業について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 個人事業主・家族従業員	4. 非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）・派遣労働者
2. 会社経営者・役員	5. 仕事はしていない
3. 正社員	

次ページで終わります

F5. お子さんの人数について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 0人	2. 1人	3. 2人	4. 3人以上
-------	-------	-------	---------

F5-1は、F5で「2」～「4」と回答した方がお答えください。

F5-1. 末子について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 3歳未満	3. 小学生	5. 高校生以上（16歳以上）
2. 3歳～就学前	4. 中学生	

F6. 現在同居しているあなたの家族について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 同居者はいない	4. (義) 父母	7. その他 ()
2. 配偶者、パートナー	5. (義) 祖父母	
3. 子ども	6. (義) 姉妹兄弟	

これですべての質問が終わりしました。もう一度記入もれや記入誤りがないかお確かめの上、返信用封筒にて11月30日(土)までに郵便ポストへの投函をお願いします。調査にご協力いただき、誠にありがとうございます。

福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査

非正規雇用労働者調査票

<調査ご協力のお願い>

福岡市では、「福岡市働く女性の活躍推進計画」を策定しており、基本目標のひとつに「働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します」を掲げ、様々な取組みを進めているところです。

このたび、次期計画（第2次）の策定に向けて、実態を踏まえた実効性の高い施策となるよう、市内事業所において働く方々の就業実態を把握するとともに、皆さまのご意見をお聞きしたいと考えております。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、この調査の実施概要につきましては、福岡市ホームページに掲載するとともに、調査結果の公表については、同ホームページへの掲載を来年3月頃に予定しております。



福岡市
ホームページ

令和元年 11 月

福岡市
（市民局女性活躍推進課）

調査票は、記入後、あわせてお渡ししております返信用封筒（切手不要）に入れて、**11月30日（土）**までに郵便ポストに投函してください。

【記入にあたってのお願い】

1. この調査票のご記入は、非正規雇用労働者の方をお願いいたします。

※この調査における「非正規雇用労働者」とは、パートタイム労働者及び有期雇用労働者をいいます。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」等名称の如くを問いません（派遣労働者は含みません。）。

2. 回答の記入は、各設問の指示に従って、あてはまる項目の番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。質問文に「1つ」「すべて」など指定がある場合は、その指定に従ってお答えください。

3. 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や案内にそってお答えください。

4. 「その他」を選択されたときは、お手数ですがその内容を（ ）内に具体的に記入してください。

5. 回答は、令和元年10月1日現在にてご記入ください。

6. 調査票はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。

調査票の内容や記入方法などについてのお問い合わせ先

【調査受付会社】 株式会社サーベイリサーチセンター 担当：藤・高根
TEL 092-411-8816(平日:9時~17時) FAX 092-411-8851

あなたの勤務先での状況についておたずねします。

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. 建設業 | 5. 卸売業、小売業 | 9. 医療、福祉 |
| 2. 製造業 | 6. 不動産業、物品賃貸業 | 10. サービス業 |
| 3. 情報通信業 | 7. 宿泊業、飲食サービス業 | 11. その他（ ） |
| 4. 運輸業、郵便業 | 8. 教育、学習支援業 | |

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。

- | | |
|------------|-----------|
| 1. 20人以下 | 3. 101人以上 |
| 2. 21~100人 | 4. わからない |

(注) 非正規雇用労働者については、表紙の「記入にあたってのお願い」の1をご確認ください。

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

- | |
|---|
| 1. 専門・技術職（看護師、介護士、保育士、教員、SE、技術者等） |
| 2. 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） |
| 3. 販売・営業職（レジ、販売店員、外交販売員、保険外交員等） |
| 4. サービス職（ホールのスタッフ、調理人、理・美容師、タクシー運転手等） |
| 5. 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） |
| 6. 運輸・通信・保安職（トラック運転手、電話オペレータ、警備員等） |
| 7. その他（ ） |

問4. あなたの勤務先での業務は次のどれにあたりますか。あてはまる主本ものを2つまで選び○をつけてください。

- | |
|---------------------------|
| 1. 基幹的な重要度の高い業務 |
| 2. 正社員の補助的業務 |
| 3. 管理的業務 |
| 4. 比較的短期間で慣れることができる業務 |
| 5. 一定の経験年数が必要な業務 |
| 6. 正社員の定着が困難な業務 |
| 7. 経験や技術の評価された専門的または特殊な業務 |

問5. 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。

- | | | |
|-------------|------------|-------------|
| 1. 6ヶ月未満 | 3. 1～5年未満 | 5. 10～20年未満 |
| 2. 6ヶ月～1年未満 | 4. 5～10年未満 | 6. 20年以上 |

問6. あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、残業時間を含めて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。

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. 20時間未満 | 3. 35～40時間未満 | 5. 40超～50時間未満 |
| 2. 20～35時間未満 | 4. 40時間 | 6. 50時間以上 |

問7. 現在の会社（事業所）に雇用されたとき、雇用契約期間は定められていましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|----------------|-----------|
| 1. 期間が定められている | 3. わからない |
| 2. 期間が定められていない | 4. その他（ ） |

問8. あなたは、現在の会社（事業所）での直近の契約（新規または更新）のとき、どのような方法で雇用契約を結びましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|------------------|
| 1. 雇入通知書などの文書による |
| 2. 口頭による |
| 3. その他（ ） |

あなたが働いている理由などについておたずねします。

問9. 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. 生活のための収入を得る | 6. 自分のスキルや能力の活用 |
| 2. 娯楽等自由に使える収入を得る | 7. 生きがい・社会とのつながり |
| 3. 自分自身の成長 | 8. 余暇時間の活用 |
| 4. 社会、人の役に立ちたい | 9. その他（ ） |
| 5. 仕事が好き | |

問10. 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。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 自身のアイデアや企画の提案ができる | 7. 自らの成長を実感できる |
| 2. 責任を与えられ、自らの裁量で仕事ができる | 8. 仕事を通じてスキルを高めることができる |
| 3. 自身の能力を発揮することができる | 9. 仕事を通じて幅広い経験ができる |
| 4. お客様や取引先から感謝される | 10. その他（ ） |
| 5. 社会や人の役に立っていると感じる | 11. 特にない |
| 6. 達成感がある | |

問11. 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。

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 仕事に見合った収入が得られる | 7. 家庭や個人の事情などに職場の理解がある |
| 2. 会社から適切な評価を受けている | 8. 時間の融通がつきやすい |
| 3. 上司や周りからの期待を感じる | 9. 職場の就業環境が良い（施設・設備等） |
| 4. 会社やチームに貢献できている | 10. その他（ ） |
| 5. 良い経営者や上司と働くことができる | 11. 特にない |
| 6. 良い同僚や部下と働くことができる | |

問12. あなたが現在の会社（事業所）で働くにあたって、非正規雇用という働き方を選んだ理由は何か。1番から3番目までの理由順に、あてはまるものの番号を記入してください。なお、該当するものが3つに達しない場合は、3番目まで回答する必要はありません。

- | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|-----------|
| 1. 勤務時間・日数（自由度、短さ、残業のなさなど） | 2. 勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさなど） | 3. 仕事内容（希望の内容、資格を活かした専門性、容易さなど） | 4. 負担感（正社員のような責任や人事異動などの負担の少なさ） | 5. 就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能） | 6. 正社員観念（正社員職が見つからない、正社員として就職するまでのつなぎなど） | 7. その他（ ） |
| 1番目の理由 | 2番目の理由 | 3番目の理由 | | | | |

問 14. 今後は、どのような働き方を希望しますか、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 正社員	→ 問 14-1 へ } 問 15 へ
2. 非正規雇用労働者 (契約社員、嘱託含む)	
3. 派遣労働者	
4. 個人事業主、フリーランス	
5. 仕事は持ちたくない	
6. その他 ()	

問 14-1 は、問 14 で「1」と回答した方がお答えください。

問 14-1. 正社員を希望する理由は何ですか、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 定年まで働ける	6. 能力開発のための研修が充実している
2. 非正規と比較し賃金が高い	7. 自身の能力を発揮することができる
3. 昇給、賞与、退職金がある	8. 責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる
4. 昇進がある	9. 仕事を通じて自身が成長できる
5. 福利厚生が充実している	10. その他 ()

問 15. あなたの現在の1時間当たりの賃金は、次のどれに該当しますか、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 800円台	4. 1,100円台	7. 1,400円台
2. 900円台	5. 1,200円台	8. 1,500円台以上
3. 1,000円台	6. 1,300円台	

問 16. あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 低いと意識したことはあるが納得できる
2. 低いと意識したことがあり納得できない
3. 低いと意識したことはない
4. 仕事内容が同様の正社員がいらない(わからない場合を含む)

問 17. あなたご自身の昨年(平成30年)の年収はどのくらいでしたか、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 50万円未満	4. 130～150万円未満	7. 300～500万円未満
2. 50～100万円未満	5. 150～200万円未満	8. 500万円以上
3. 100～130万円未満	6. 200～300万円未満	

問 13. 現在の会社(事業所)での就労を除き、あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 正社員	→ 選択した場合は 問 13-1 へ } 問 14 へ
2. 非正規雇用労働者 (契約社員、嘱託含む)	
3. 派遣労働者	
4. 個人事業主、家族従業員	
5. 就労経験なし	
6. その他 ()	

問 13-1 は、問 13 で「1」と回答した方がお答えください。

問 13-1. 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は、次のどれですか、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 結婚のため	6. 配偶者の転勤のため
2. 職場に結婚・出産退職の慣行があったため	7. 自分の病気・けがなどのため
3. 出産、育児のため	8. 定年制のため
4. 家族介護のため	9. 解雇または会社都合による退職
5. 家庭との面立が困難になったため	10. 仕事内容に不満があったため
	11. 残業が多かったため
	12. 賃金など待遇に不満があったため
	13. 職場の人間関係のため
	14. その他 ()

⇒ 1～5に○をつけた方は 問 13-2 にも答えてください

問 13-2 は、問 13-1 で「1」～「5」と回答した方がお答えください。

問 13-2. 育児・介護休業をはじめとした働けなくなった理由が整理できれば、正社員としての勤務を継続しましたか、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 環境が整っていれば継続した
2. 環境が整っていないも退職した
3. わからない

勤務先や行政への要望などについておたずねします。

問 18. 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。

- 1. 以前より働きやすくなった
- 2. 変わらないが、もともと働きやすい
- 3. 変わらず、働きにくい
- 4. 以前より働きにくくなった

問 19. 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム労働者・有期雇用労働法」が令和2年4月に施行（中小企業における適用は令和3年4月）されますが、あなたはそのことをご存じですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 法律の内容まで知っている
- 2. 内容までは知らないが、施行されることは見聞きしたことはある
- 3. 知らない

問 20. あなたは、現在の勤務先にどのような制度や施設を望みますか。あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

- 1. 労働時間（日数）・時間帯（曜日）等を非正規雇用労働者の希望に合わせる
- 2. 賃金（時給単価等）を上げる
- 3. 賞与（ボーナス）を支給する
- 4. 退職金制度を導入・改善する
- 5. 休暇制度を改善する（例：年次有給休暇の時間単位取得、病欠（休暇）の新設など）
- 6. 雇用保険・社会保険の加入を図る
- 7. 教育訓練・研修を充実させる
- 8. 資格制度・能力給・人事評価制度を導入する
- 9. 非正規雇用労働者の希望や意見を聞く機会を設ける
- 10. 正社員への転換制度を設ける
- 11. 託児施設を設置する
- 12. 健康診断を非正規雇用労働者にも行う
- 13. 同一労働同一賃金を実施する（正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消）
- 14. その他（)

問 21. 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. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
- 2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
- 3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施
- 4. 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
- 5. 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講座・研修会の実施
- 6. ホームページ、SNSなどによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供
- 7. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
- 8. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
- 9. 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
- 10. 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
- 11. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
- 12. 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
- 13. その他（)

問 22. 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記入ください。

..... 最後に、あなたご自身についておたずねします

F 1. あなたの性別について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 女性
- 2. 男性

※戸籍上の性別についてお答えください。回答したくない方は、次へお進みください。

次ページで終わります

F 2. あなたの年齢について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 24 歳以下	4. 35～39 歳	7. 60 歳以上
2. 25～29 歳	5. 40～49 歳	
3. 30～34 歳	6. 50～59 歳	

F 3. あなたの最終学歴（卒業した学校）について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 中学校	3. 専修学校	5. 大学
2. 高等学校	4. 短期大学・高専	6. 大学院

F 4. あなたは現在結婚していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 未婚	2. 既婚	3. 離婚・死別
-------	-------	----------

F 4-1は、F 4で「2」と回答した方がお答えください。

F 4-1. 配偶者の現在の職業について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 個人事業主・家族従業員	4. 非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）・派遣労働者
2. 会社経営者・役員	5. 仕事はしていない
3. 正社員	

F 5. お子さんの人数について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 0人	2. 1人	3. 2人	4. 3人以上
-------	-------	-------	---------

F 5-1は、F 5で「2」～「4」と回答した方がお答えください。

F 5-1. 末子について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 3 歳未満	3. 小学生	5. 高校生以上（16 歳以上）
2. 3 歳～就学前	4. 中学生	

F 6. 現在同居しているあるあなたの家族について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 同居者はいない	4. (義) 父母	7. その他 ()
2. 配偶者、パートナー	5. (義) 祖父母	
3. 子ども	6. (義) 姉妹兄弟	

これですべての質問が終わりまりました。もう一度記入もれや記入誤りがないかお確かめの上、返信用封筒にて 11 月 30 日（土）までに郵便ポストへの投函をお願いします。
調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査
報 告 書

令和元年度

発行：福岡市市民局女性活躍推進課
〒810-8620 福岡市中央区天神 1-8-1
TEL 092-711-4950
FAX 092-733-5785