

男女共同参画及び女性活躍推進に関する  
事業所及び従業員アンケート調査 結果報告書

令和3年11月

鹿児島県鹿屋市



## ～ 目 次 ～

第1章 調査の概要	1
第2章 事業所アンケート調査結果	3
○ 調査結果の概要	3
○ 事業所の概要	4
(1) 事業所の主な業種区分と事業所区分 (問1、問2)	
(2) 事業所の従業者数 (問3)	
○ 女性の活躍推進について	9
(3) 係長以上の管理職数 (問4)	
(4) 女性管理職が少ない理由、今後の登用についての考え (問5、問5-1)	
(5) 退職者(正社員・正職員)の勤続年数、女性の退職理由 (問6、問6-1)	
(6) 女性の活躍推進のための積極的取組(ポジティブ・アクション) (問7)	
(7) ポジティブ・アクションによる効果 (問8)	
○ 従業員の育児・介護との両立支援について	15
(8) 育児休業制度の有無と休業期間 (問9)	
(9) 育児休業対象者数と取得状況 (問10)	
(10) 介護休業制度の有無と休業期間 (問11)	
(11) 介護休業取得者数と平均取得日数 (問12)	
○ 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて	19
(12) 従業員(正社員・正職員)の1日の平均総労働時間 (問13)	
(13) ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組 (問14)	
(14) セクハラ防止のための取組 (問15)	
(15) セクハラに関する相談の有無と相談件数 (問16)	
(16) 市や関係機関への施策等要望 (問17)	
第3章 従業員アンケート調査結果	25
○ 調査結果の概要	25
○ 基本項目	27
○ 退職経験について	31
(1) 退職経験の有無 (問1)	
(2) 退職経験がある人の退職のきっかけ (問1-1)	
(3) 退職経験がある人の今の事業所に就職したきっかけ (問1-2)	

○ 女性の管理職登用について	34
(4) 管理職登用への意向と理由 (問2、問2-1)	
(5) 女性の管理職登用を増やすための効果的な取組 (問3)	
(6) 女性が管理職に就く際に壁となるもの (問4)	
(7) 一般的に女性が管理職に就くことについての印象 (問5)	
○ キャリアアップについて	37
(8) キャリアアップについての考え (問6)	
(9) キャリアアップを実現できる環境が整っているか (問7)	
自身のキャリアアップの実現に必要なもの (問7-1)	
○ ワーク・ライフ・バランスについて	40
(10) 現在の勤務先で、利用できる制度等、利用した経験がある制度 (問8)	
(11) 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」について、望む生き方と実際の生き方 (問9)	
○ 事業所での女性活躍推進の取組について	43
(12) 事業所における女性活躍推進の取組の進捗 (問10)	
(13) 取組が進んでいると感じる理由と進んでいないと感じる理由 (問10-1、2)	
○ その他	44
(14) 男女の地位の平等感 (問11)	
(15) 行政の支援・施策について望むこと (問12)	
(16) 新型コロナウイルスの影響での働き方の変化 (問13)	
(17) 自由意見	
第4章 総括	47

## 第1章 調査の概要

### 1 調査の目的

女性の活躍推進に関する現状及び取組実態、男女がともに働きやすい職場環境づくりへの取組の現状などを把握し、女性活躍推進や男女共同参画社会の実現に向けた今後の施策検討の基礎資料とするため、調査を実施した。

### 2 調査の方法

(1) 調査の基準日 令和3年4月1日

(2) 調査期間 令和3年6月30日～7月30日

#### (3) 調査内容

調査の種類	事業所アンケート	従業員アンケート
対象数	180 事業所 回答 68 社 (回答率 : 37.8%)	540 人 (1 社 3 人) 回答 161 人 (回答率 : 29.8%)
主な調査項目	①事業所の概要 ②女性の登用、活躍推進への取組状況 ③従業員の育児・介護との両立支援 ④男女がともに働きやすい職場環境づくりへの取組状況 ⑤市や関係機関への施策等要望	①基本項目 ②退職経験 ③女性の管理職登用 ④キャリアアップ ⑤ワーク・ライフ・バランス ⑥事業所での女性活躍推進の取組 ⑦行政の支援・施策について望むこと

### 3 報告書を見る際の注意事項

回答率等については、小数点第2位を四捨五入して小数点以下第1位まで表記している。また、複数回答については、回答者数を基数として百分率で示している。したがって、合計値は100%にならない場合もある。

## 4 調査対象の決定方法について

### (1) 調査対象産業

日本標準産業分類に基づく次の産業とした。

- A 農業、林業
- B 漁業
- C 鉱業、採石業等
- D 建設業
- E 製造業
- F 電気・ガス・熱供給・水道業
- G 情報通信業
- H 運輸業、郵便業
- I 卸売業、小売業
- J 金融業、保険業
- K 不動産業、物品賃貸業
- L 学術研究、専門・技術サービス業
- M 宿泊業、飲食サービス業
- N 生活関連サービス業、娯楽業
- O 教育、学習支援業
- P 医療・福祉
- Q 複合サービス業（協同組合等）
- R その他サービス業 [他に分類されないもの]

### (2) 調査対象事業所

総務省統計局の「事業所母集団データベース（令和元年経済センサス活動調査）」の事業所リストの中から、次の①及び②に該当する事業所を母集団として、産業分類別、規模別の構成割合を踏まえて調査対象事業所数を算出し、産業分類別・規模別に抽出した180事業所を調査対象事業所とした。

- ① 上記（1）の産業分類別の事業所
- ② 常用労働者数が11人以上の事業所

なお、調査対象は事業所単位であり、本社だけでなく支店の事業所も調査対象である。

### (3) 調査対象従業員

従業員の調査対象者については、調査対象事業所の従業員3名（性別・年齢・配属に偏りが無いことを基本として）を対象とした。

## 第2章 事業所アンケート調査結果

### 調査結果の概要

#### 〔調査結果から見る主な現状・課題のまとめ〕

- ・従業者のうち3割（30.7%）が非正規雇用で、女性に限ると約4割（38.5%）が非正規雇用である。
- ・係長相当職以上に占める女性の割合は24.7%。女性の退職者のうち勤続10年未満での退職は8割（79.6%）で、勤続年数が短い。そのことが管理職等への登用が進まない一要因でもある。
- ・男性の長時間労働が常態化している事業所が7.3%。仕事と家庭生活等の両立支援のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現に向け9割の事業所が取り組んでいるが、法律において制度化されているもの（育児休業や介護休業制度、産前・産後休暇制度、短時間勤務制度など）を制度化していない事業所があり、制度が十分に周知・活用されていない。
- ・出産した女性のうち育児休業を取得しているのは9割（91.4%）、配偶者が出産した男性の取得は2割（22.2%）。また、介護休業の取得者は非常に少ない。
- ・市等への施策要望については、「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会」が最も多く、次いで「支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供」、「子育てインフラの整備」などの順になっている。

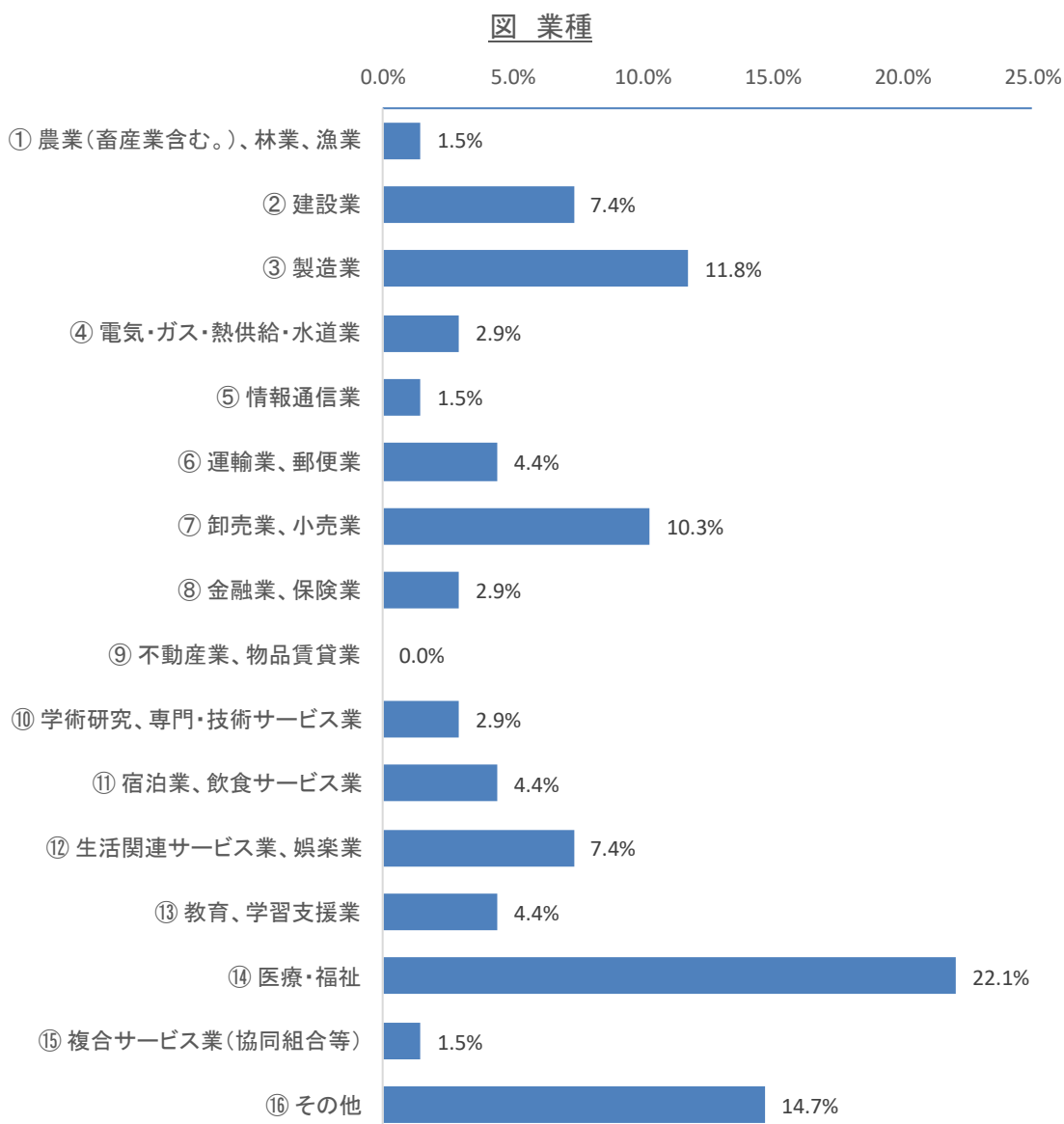
## 事業所の概要

### (1) 業種区分別回答事業所数及び事業所区分

問1 貴事業所の主な業種区分をお選びください。

- ・回答事業所の業種については、「医療・福祉」が22.1%で最も高く、次いで「その他（労働者派遣業、建物サービス業（ビルメンテナンス）、管理・警備業など）」が14.7%、「製造業」が11.8%、「卸売業、小売業」が10.3%の順になっている。

N = 68





〔業種区別の調査対象事業所及び回答事業所数〕

業種区分	調査対象 事業所数	回答事業所 数	回答率	割合
① 農業(畜産業含む。)、林業、漁業	8	1	12.5%	1.5%
② 建設業	14	5	35.7%	7.4%
③ 製造業	16	8	50.0%	11.8%
④ 電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0%	2.9%
⑤ 情報通信業	1	1	100.0%	1.5%
⑥ 運輸業、郵便業	4	3	75.0%	4.4%
⑦ 卸売業、小売業	38	7	18.4%	10.3%
⑧ 金融業、保険業	3	2	66.7%	2.9%
⑨ 不動産業、物品賃貸業	6	0	0.0%	0.0%
⑩ 学術研究、専門・技術サービス業	8	2	25.0%	2.9%
⑪ 宿泊業、飲食サービス業	21	3	14.3%	4.4%
⑫ 生活関連サービス業、娯楽業	17	5	29.4%	7.4%
⑬ 教育、学習支援業	5	3	60.0%	4.4%
⑭ 医療・福祉	23	15	65.2%	22.1%
⑮ 複合サービス業(協同組合等)	3	1	33.3%	1.5%
⑯ その他	11	10	90.9%	14.7%
合 計	180	68	37.8%	100.0%

※ 「⑯その他」は、労働者派遣業、建物サービス業(ビルメンテナンス)、管理・警備業など

※ 調査対象事業所数が0の業種は記載していない

問2 事業所区分をお選びください。

ア. 単独事業所      イ. 本社・本店      ウ. 支社・支店・営業所等

- ・事業所の形態については、「単独事業所」と「支社・支店・営業所等」がそれぞれ41.2%、「本店・支店」が17.6%となっている。
- ・従業員規模別の事業所数については、「21人～50人」が39.7%と最も多く、「101～300人」「51人～100人」がそれぞれ20.6%となっている。

N = 68

図 事業所の形態

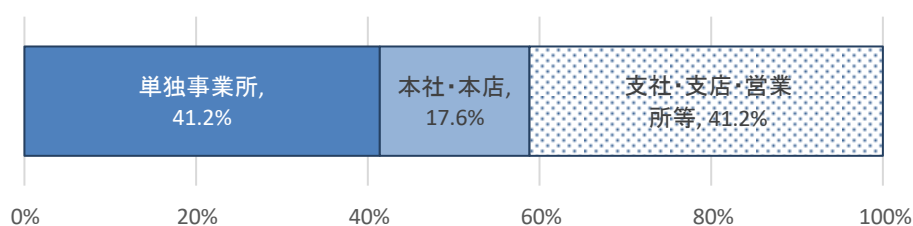
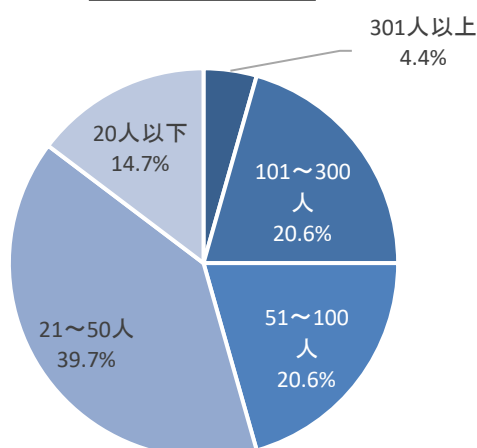


図 従業員規模別



〔従業員数規模及び事業所区分別 事業所数〕

従業員数の規模	単独事業所	本社・本店	支社・支店・営業所等	合計	割合
301人以上	0	3	0	3	4.4%
101～300人	4	4	6	14	20.6%
51～100人	6	1	7	14	20.6%
21～50人	12	3	12	27	39.7%
20人以下	6	1	3	10	14.7%
合計	28	12	28	68	100.0%

## (2) 従業者数

問3 貴事業所の従業者数についてお答えください。

- ・全従業者数のうち約3割が正社員・正職員以外（この(2)において「非正社員」という。）であり、女性に限ると約4割が非正社員である。
- ・男女比は、従業者数全体ではほぼ半々となっているが、非正社員に限ると約65%が女性である。

図 従業員の雇用形態

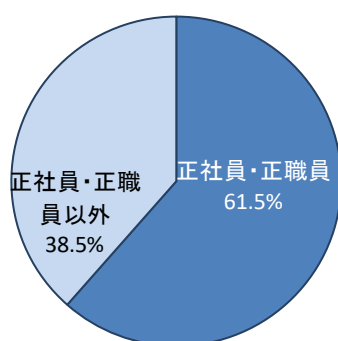
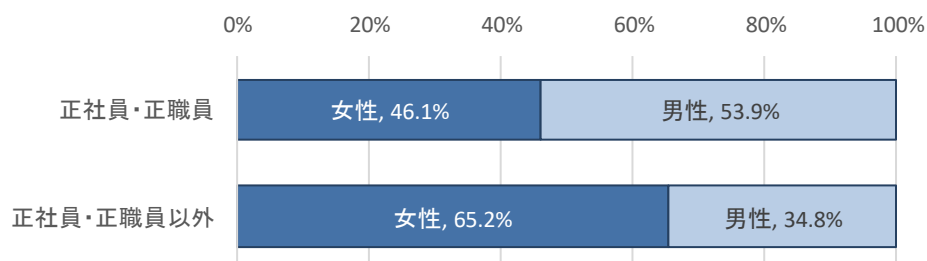


図 従業員の男女比(雇用形態別)



〔正社員・非正社員の割合等〕

区 分	計 (A)	割合	うち女性 (C)	比率 (C)/(A)	うち男性 (B)	比率 (B)/(A)	女性における区別の比率 (C)/(D)
正社員・正職員	4,177 人	69.3%	1,925 人	46.1%	2,252 人	53.9%	61.5%
正社員・正職員以外	1,847 人	30.7%	1,205 人	65.2%	642 人	34.8%	38.5%
合 計(D)	6,024 人	100.0%	3,130 人	52.0%	2,894 人	48.0%	100.0%

※ 「正社員・正職員」には事業主等含む。

「正社員・正職員以外」は契約社員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等

〔業種区分別の正社員・非正社員割合等(参考)〕

- ・正社員・正職員に占める女性比率は、建設業（6.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（4.1%）、情報通信業（0%）、運輸業・郵便業（5.5%）では10%未満と低い。
- ・従業者数に占める非正社員の割合は、宿泊・飲食サービス業（90.3%）が最も高く、次いで情報通信業（71.0%）、生活関連サービス業、娯楽業（70.4%）の順になっている。

業種区分	正社員・正職員				正社員・正職員以外				合計 (人)
	全体 (A)	割合	うち女性 (B)	比率 (B)/(A)	全体 (C)	割合	うち女性 (D)	比率 (D)/(C)	
① 農業(畜産業含む。)、林業、漁業	14人	73.7%	4人	28.6%	5人	26.3%	3人	60.0%	19
② 建設業	204人	90.7%	14人	6.9%	21人	9.3%	1人	4.8%	225
③ 製造業	721人	71.0%	356人	49.4%	295人	29.0%	161人	54.6%	1016
④ 電気・ガス・熱供給・水道業	49人	89.1%	2人	4.1%	6人	10.9%	3人	50.0%	55
⑤ 情報通信業	9人	29.0%	0人	0.0%	22人	71.0%	13人	59.1%	31
⑥ 運輸業、郵便業	381人	73.0%	21人	5.5%	141人	27.0%	49人	34.8%	522
⑦ 卸売業、小売業	240人	43.8%	86人	35.8%	308人	56.2%	262人	85.1%	548
⑧ 金融業、保険業	77人	81.9%	20人	26.0%	17人	18.1%	16人	94.1%	94
⑨ 不動産業、物品賃貸業	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0
⑩ 学術研究、専門・技術サービス業	30人	88.2%	6人	20.0%	4人	11.8%	2人	50.0%	34
⑪ 宿泊業、飲食サービス業	15人	9.7%	10人	66.7%	140人	90.3%	82人	58.6%	155
⑫ 生活関連サービス業、娯楽業	42人	29.6%	7人	16.7%	100人	70.4%	67人	67.0%	142
⑬ 教育、学習支援業	80人	53.3%	35人	43.8%	70人	46.7%	44人	62.9%	150
⑭ 医療・福祉	1,782人	80.5%	1,185人	66.5%	432人	19.5%	326人	75.5%	2214
⑮ 複合サービス業(協同組合等)	327人	64.2%	107人	32.7%	182人	35.8%	128人	70.3%	509
⑯ その他	206人	66.5%	72人	35.0%	104人	33.5%	48人	46.2%	310
合計	4,177人	69.3%	1,925人	46.1%	1,847人	30.7%	1,205人	65.2%	6,024

## 女性の活躍推進について

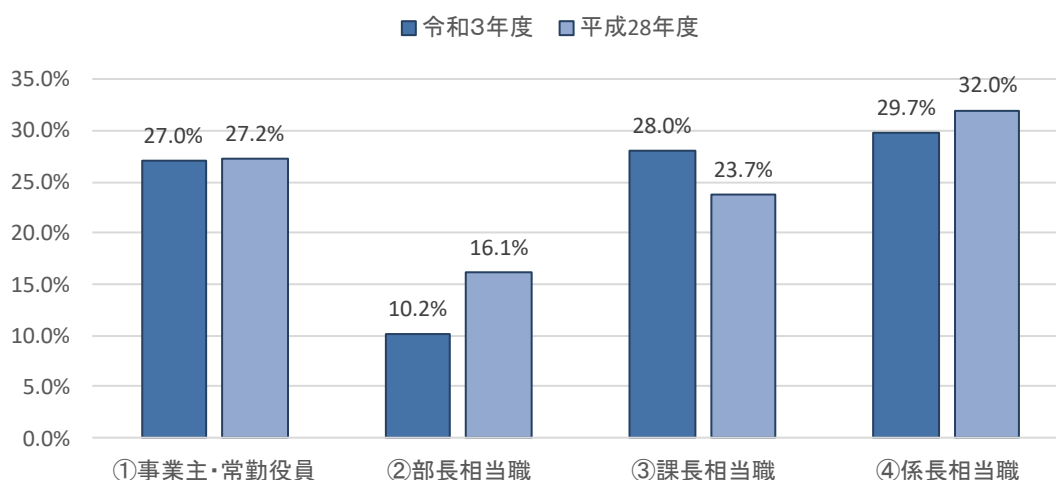
### (3) 係長以上の管理職数

問4 係長以上の管理職は何人いますか。

(事業主・常勤役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職ごとの、男性・女性ごと)

- ・女性の管理職（部長相当職＋課長相当職）の登用率は21.2%（前回21.0%）、係長相当職以上に占める女性の比率は24.7%（前回25.9%）。職別に見ると、部長相当職が前回調査時より減少しているが、全体では、前回調査時からほぼ変化していない。

図 係長以上の女性管理職等の割合

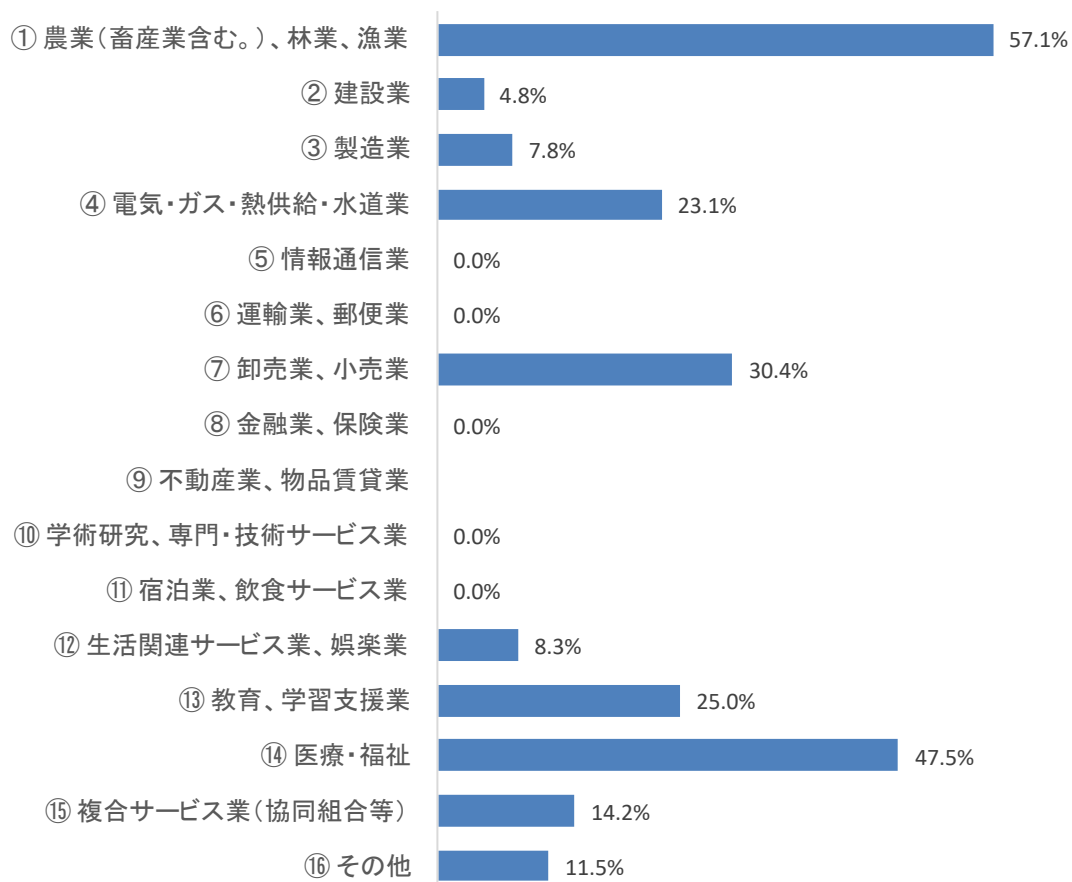


〔係長以上の管理職等の割合〕

区 分	数(人)	うち女性 (人)	比率	
			令和3年度	平成 28 年度
①事業主・常勤役員	126	34	27.0%	27.2%
②部長相当職	177	18	10.2%	16.1%
③課長相当職	286	80	28.0%	23.7%
④係長相当職	269	80	29.7%	32.0%
合 計	858	212	24.7%	25.9%
管理職計(②+③)	463	98	21.2%	21.0%

〔業種区分別の割合等(参考)〕

図 業種区分別の係長相当職以上に占める女性比率



#### (4) 女性管理職が少ない理由、今後の登用についての考え

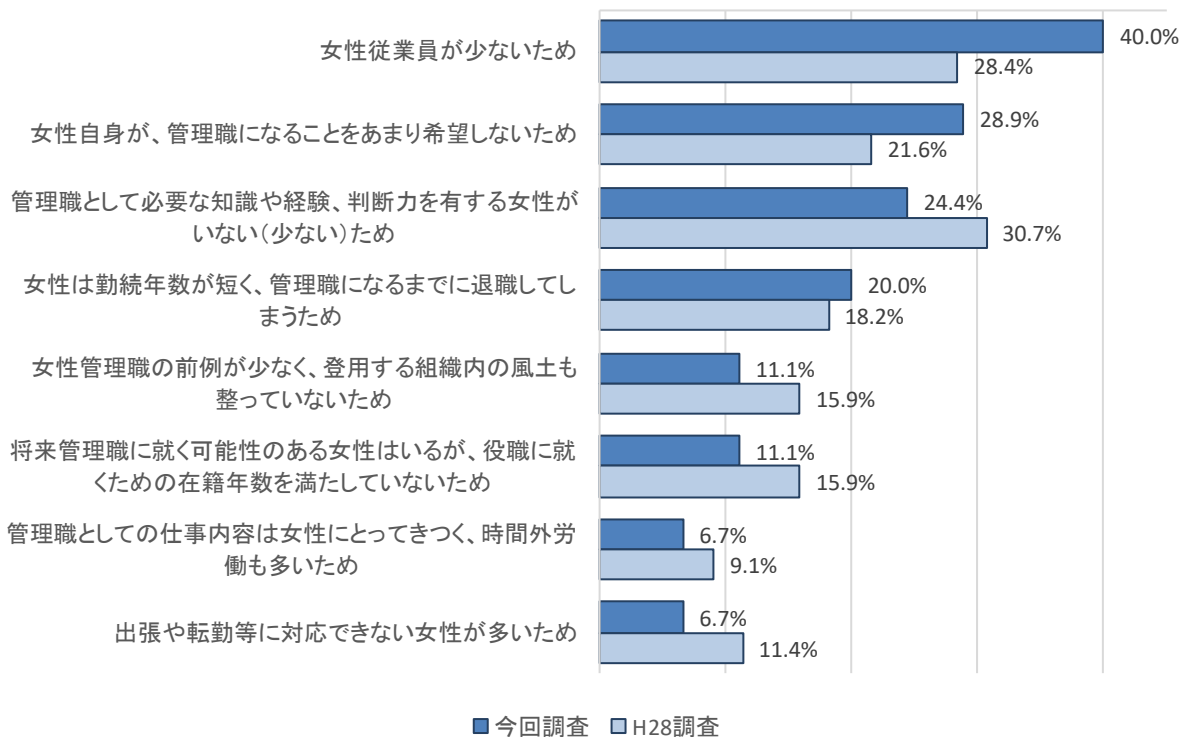
問5 問4で女性管理職の合計が管理職全体の1割未満である場合、それはどのような理由からですか。

問5-1 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。

- 女性管理職が少ない理由としては、「女性従業員が少ないため」(40.0%)が最も多く、続いて「女性自身が、管理職になることをあまり希望しないため」(28.9%)、「管理職として必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため」(24.4%)の順になっている。
- その他の理由として、「人事異動により現在はいない」、「管理職がない」、「女性社員の配属がない」などの回答があった。
- 今後の女性管理職の登用については「積極的に登用しようと考えている」が6割、「特に考えていない」が2割、その他として「できる人間を登用するのであり、性別は関係ない」「女性だから管理職にする、しないということではない」、「管理職がない」、「男性だけの業務である」などの回答があった。

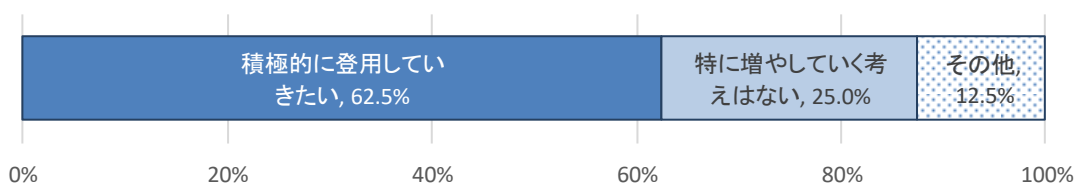
N = 45

図 女性管理職が少ない理由(複数回答)



N = 64

図 女性管理職の登用に対する考え方



(5) 退職者（正社員・正職員）の勤続年数、女性の退職理由

問6 貴事業所のここ3年間(平成31年4月1日～令和3年3月31日)の退職者(正社員・正職員)の勤続年数は何年でしたか。勤続年数の区分毎に人数をお答えください。

問6-1 女性が退職する理由で最も多いものは何ですか。

- ・ここ3年間における従業員（正社員・正職員）の退職者は、勤続10年未満が全退職者の7割強（73.4%）を占めており、女性に限ると約8割が勤続10年未満で退職している。
- ・女性が退職する理由についてみると、「結婚」（19.7%）と回答した割合が最も高く、次に「出産・子育て」（14.8%）となっており、この2つの理由で3割を超えている。

N = 64

図 退職者(正社員・正職員)の勤続年数

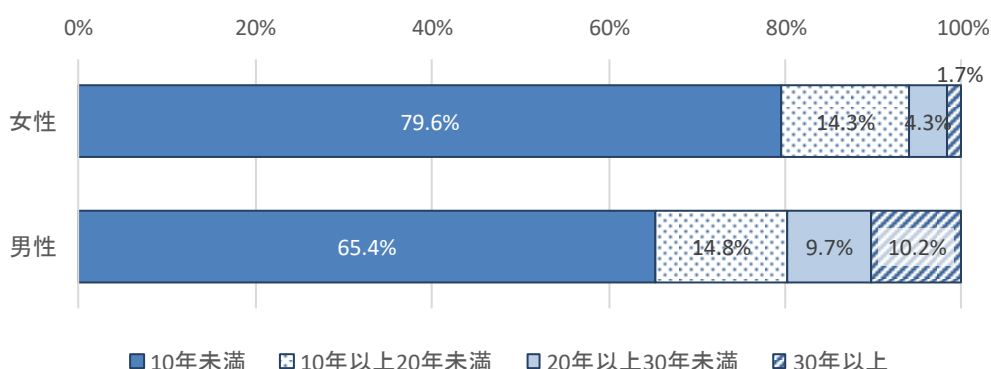
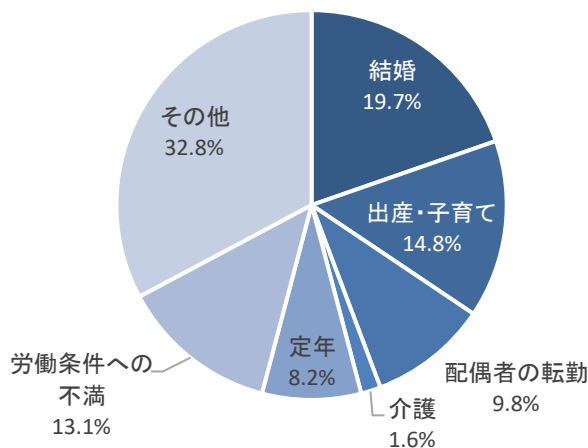


図 女性の退職理由



区分	女性		男性		合計	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合
10年未満	555	79.6%	359	65.4%	914	73.4%
10年以上20年未満	100	14.3%	81	14.8%	181	14.5%
20年以上30年未満	30	4.3%	53	9.7%	83	6.7%
30年以上	12	1.7%	56	10.2%	68	5.5%
合計	697	100.0%	549	100.0%	1,246	100.0%



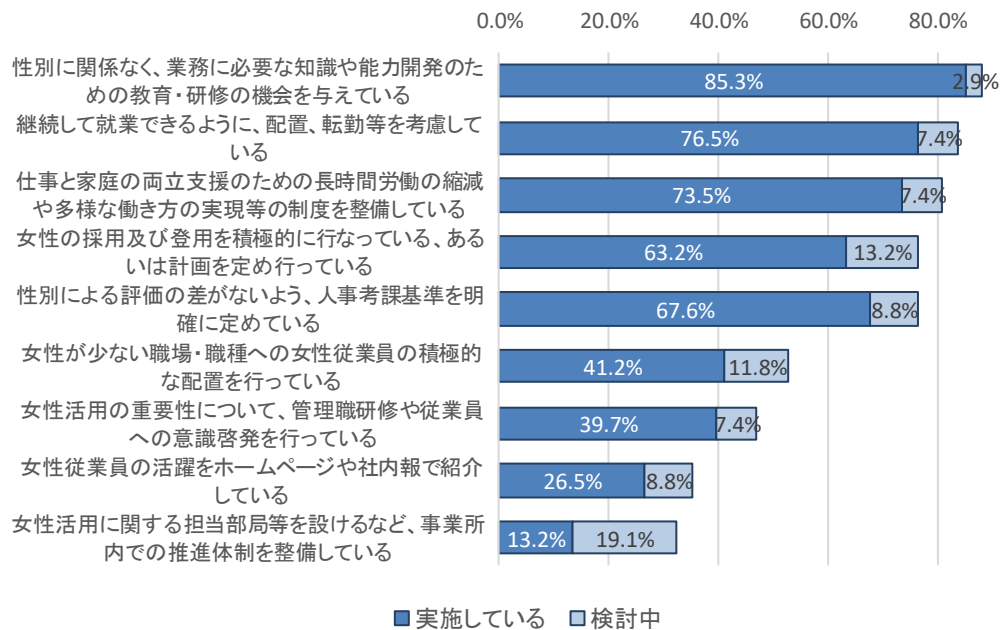
(6) 女性の活躍推進のための積極的取組（ポジティブ・アクション）

問7 貴事業所では、男女共同参画や女性の活躍を推進するために、どのような積極的取組（ポジティブ・アクション）を行っていますか。

- ・女性の活躍推進のための積極的取組（ポジティブ・アクション）は9割強（92.6%）の事業所が実施しており、「性別に関係なく、業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修の機会を与えている」（85.3%）が最も多く、続いて「継続して就業できるように、配置、転勤等を考慮している」（76.5%）、「仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している」（73.5%）、「仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している」（73.5%）の順になっている。

N = 68

図 「実施している」「検討中」と回答した事業所の割合（複数回答）



取組内容	実施している		検討中		事業所計	実施していない又は回答未記入	
	事業所数	割合	事業所数	割合		事業所数	割合
① 女性の採用及び登用を積極的に行なっている、あるいは計画を定め行っている	43	63.2%	9	13.2%	52	16	23.5%
② 性別による評価の差がないよう、人事考課基準を明確に定めている	46	67.6%	6	8.8%	52	17	25.0%
③ 仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している	50	73.5%	5	7.4%	55	13	19.1%
④ 女性が少ない職場・職種への女性従業員の積極的な配置を行っている	28	41.2%	8	11.8%	36	32	47.1%
⑤ 性別に関係なく、業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修の機会を与えている	58	85.3%	2	2.9%	60	8	11.8%
⑥ 女性従業員の活躍をホームページや社内報で紹介している	18	26.5%	6	8.8%	24	44	64.7%
⑦ 女性活用の重要性について、管理職研修や従業員への意識啓発を行っている	27	39.7%	5	7.4%	32	36	52.9%
⑧ 女性活用に関する担当部局等を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	9	13.2%	13	19.1%	22	46	67.6%
⑨ 継続して就業できるように、配置、転勤等を考慮している	52	76.5%	5	7.4%	57	11	16.2%
いずれかで「実施している」と回答した事業所数(実数)	63	92.6%					

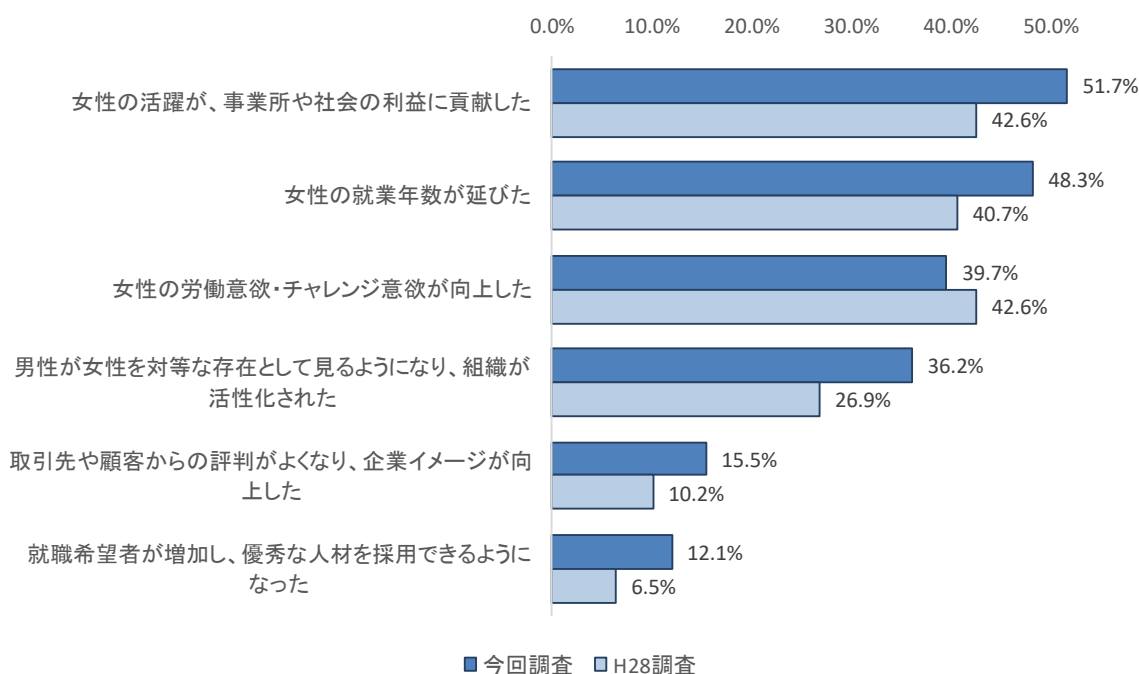
## (7) ポジティブ・アクションによる効果

問8 問7で、①～⑩のいずれかで「ア 実施している」を選択された事業所に伺います。その取組の結果、どのような効果が得られましたか。(複数選択可)

- ・ポジティブ・アクションによる効果としては、「女性の活躍が、事業所や社会の利益に貢献した」(51.7%)、「女性の就業年数が延びた」(48.3%)、「女性の労働意欲・チャレンジ意欲が向上した」(39.7%)の順になっている。
- ・前回と比較すると、上位2項目に加え、「男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された」、「取引先や顧客からの評判が良くなり、企業イメージが向上した」、「就業希望者が増加し、優秀な人材を採用できるようになった」と回答した事業所も増加している。

N = 58

図 積極的取組で得られた効果(複数回答)



取組効果	回答事業所数	(A)に対する比率	H28調査
ア 女性の労働意欲・チャレンジ意欲が向上した	23	39.7%	42.6%
イ 男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された	21	36.2%	26.9%
ウ 女性の活躍が、事業所や社会の利益に貢献した	30	51.7%	42.6%
エ 就職希望者が増加し、優秀な人材を採用できるようになった	7	12.1%	6.5%
オ 取引先や顧客からの評判がよくなり、企業イメージが向上した	9	15.5%	10.2%
カ 女性の就業年数が延びた	28	48.3%	40.7%
回答事業所数の実数 (A)	58		

## 従業員の育児・介護との両立支援について

### (8) 育児休業制度の有無と休業期間

問9 貴事業所では、育児休業制度がありますか。制度がある場合、その期間は最大でいつまでですか。

- 育児休業制度がある事業所は8割強で、そのうち正社員・正職員以外も含めて対象とする制度がある事業所は5割強となっている。
- 期間については、「1歳まで」(37.5%)が最も多く、次いで「1歳6月まで」(26.8%)、「2歳まで」(17.9%)の順になっている。

図 育児休業制度の整備状況

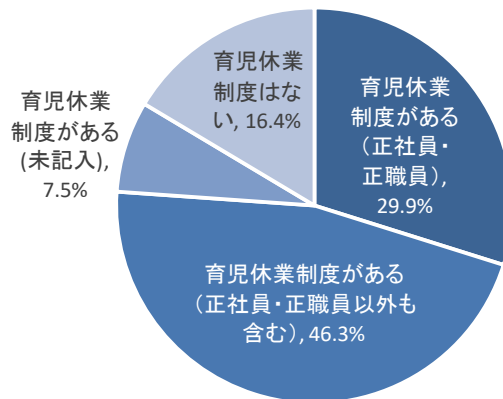
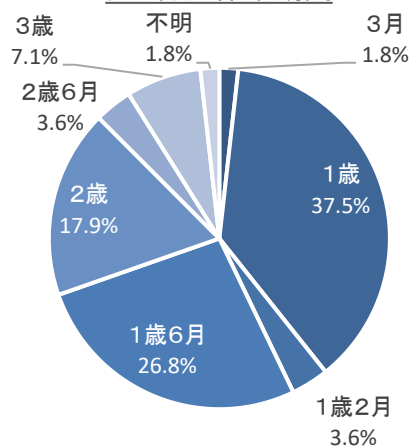


図 育児休業期間



N = 67

区分	事業所数	割合	育児休業期間(出産後の子の年齢・月数)							
			3月	1歳	1歳2月	1歳6月	2歳	2歳6月	3歳	不明
育児休業制度がある(正社員・正職員)	20	29.9%	1	9	0	5	1	0	3	1
育児休業制度がある(正社員・正職員以外も含む)	31	46.3%	0	9	0	10	9	2	1	0
育児休業制度がある(未記入)	5	7.5%	0	3	2	0	0	0	0	0
育児休業制度はない	11	16.4%	/	/	/	/	/	/	/	/

(9) 育児休業の取得状況

問10 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、従業員又はその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況をお答えください。

- 直近の事業年度における育児休業の取得状況については、出産した女性のうち9割(91.4%)が、配偶者が出産した男性では2割(22.2%)が取得している。
- 育児休業の期間については、女性では「6か月～1年未満」(61.3%)が最も多く、次いで「1年～1年6か月未満」(27.4%)となっており、この2つを理由とした割合が9割を占めている。男性については、「1か月未満」(58.3%)が最も多く、次いで「1か月～6か月未満」(33.3%)となっており、この2つを理由とした割合が9割を占めている。

N = 33

図 育児休業取得状況

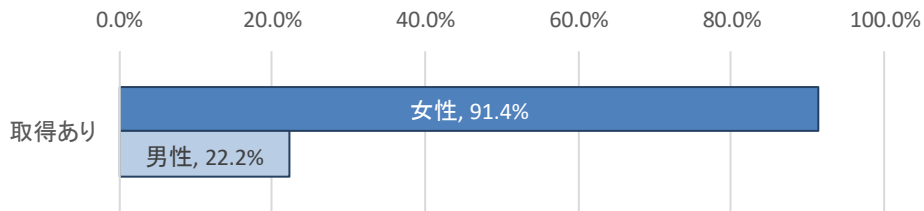
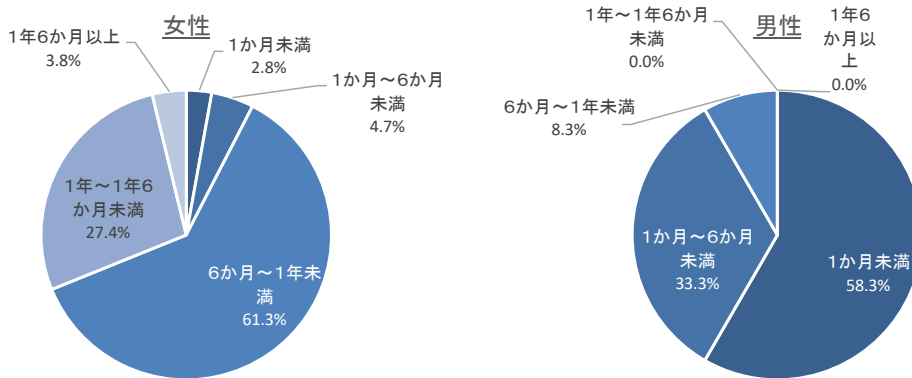


図 育児休業の取得期間



区分	対象及び育児休業取得者数	(B)に対する比率	区分	対象及び育児休業取得者数	(D)に対する比率		
出産した女性従業員 (A)	116 人	/	配偶者が出産した男性従業員 (C)	54 人	/		
うち育児休業取得者 (B)	106 人		うち育児休業取得者 (D)	12 人			
割合 (B)/(A)	91.4%		割合 (D)/(C)	22.2%			
育児休業取得期間	1か月未満	3 人	2.8%	育児休業取得期間	1か月未満	7 人	58.3%
	1か月～6か月未満	5 人	4.7%		1か月～6か月未満	4 人	33.3%
	6か月～1年未満	65 人	61.3%		6か月～1年未満	1 人	8.3%
	1年～1年6か月未満	29 人	27.4%		1年～1年6か月未満	0 人	0.0%
	1年6か月以上	4 人	3.8%		1年6か月以上	0 人	0.0%

※男性の育児休業取得者は、製造業:1人、卸売業・小売業:1人、金融業、保険業:2人、医療・福祉:3人、運輸業、郵便業:5人

(10) 介護休業制度の有無と休業期間

問11 貴事業所では、介護休業制度がありますか。制度がある場合、その期間は何日以内ですか。

- ・介護休業制度がある事業所は8割強（50社、81.9%）で、期間については通算して「90日又93日」（84.0%）が最も多い。

図 介護休業制度の整備状況

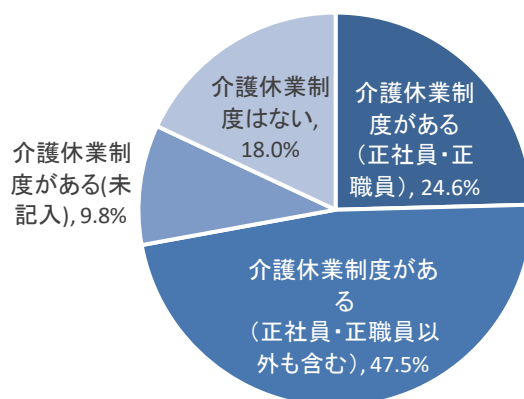
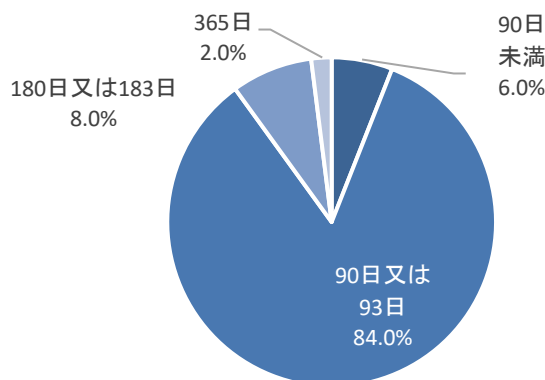


図 介護休業期間(通算期間)



N = 61

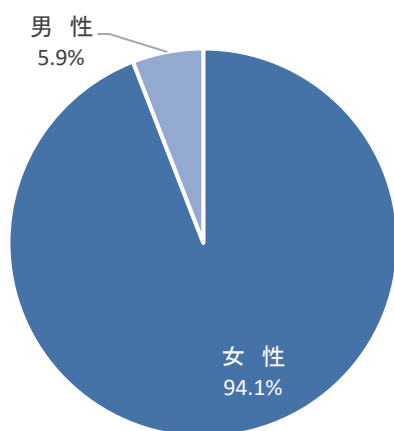
区分	事業所数	割合	介護休業期間(通算期間)			
			90日未満	90日又は93日	180日又は183日	365日
介護休業制度がある(正社員・正職員)	15	24.6%	2	11	1	1
介護休業制度がある(正社員・正職員以外も含む)	29	47.5%	1	26	2	0
介護休業制度がある(未記入)	6	9.8%	0	5	1	0
介護休業制度はない	11	18.0%				

### (11) 介護休業取得者数と平均取得日数

問12 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、介護休業を取得した従業員数及び平均取得日数をお答えください。

- ・介護休業制度がある事業所50社のうち取得者がいた事業所の割合は22.0%、また全体の取得人数における女性の割合は94.1%となっている。
- ・介護休業の取得者は非常に少なく、取得期間は1～93日、平均取得日数は男性57.0日、女性17.9日となっている。
- ・介護休業の平均取得期間については、「90日未満」(63.6%)が最も多く、次いで「91日以上93日以下」(27.3%)となっている。

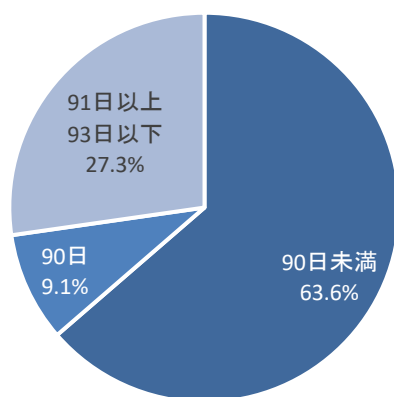
図 介護休業取得の割合(性別)



N = 17

区分	女性	男性	女性の割合
取得者数(人)	16	1	94.1%
平均取得日数(日)	17.9	57.0	
平均取得日数(最長)	93	57	
平均取得日数(最短)	1	57	

図 介護休業平均取得日数



N = 11

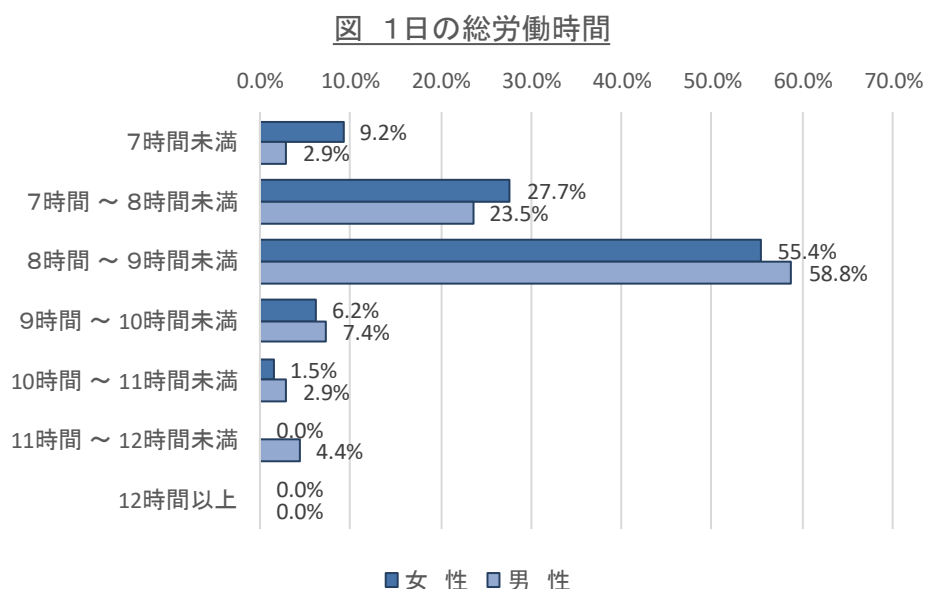
介護休業平均取得日数	女性(社)	男性(社)	全体(社)	全体
90日未満	6	1	7	63.6%
90日	1	0	1	9.1%
91日以上93日以下	3	0	3	27.3%
合計	10	1	11	100.0%

## 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

### (12) 従業員（正社員・正職員）の1日の平均総労働時間

問13 貴事業所の従業員（正社員・正職員）の昨年1年間の1日の総労働時間（時間外労働も含めた平均）についてお答えください。

- ・従業員（正社員・正職員）の1日の平均総労働時間は、男女ともに「8時間から9時間未満」（女性55.4%、男性58.8%）が最も多く、次いで「7時間から8時間未満」（女性27.7%、男性23.5%）となっている。
- ・「7時間未満」は女性が多く、「11時間から12時間未満」は男性のみである。
- ・平均総労働時間が9時間（1時間程度の時間外労働有）未満の事業所の割合は、男性は85.2%、女性は92.3%となっている。



従業員の1日の平均総労働時間	女性		男性	
	事業所数	割合	事業所数	割合
7時間未満	6	9.2%	2	2.9%
7時間～8時間未満	18	27.7%	16	23.5%
8時間～9時間未満	36	55.4%	40	58.8%
9時間～10時間未満	4	6.2%	5	7.4%
10時間～11時間未満	1	1.5%	2	2.9%
11時間～12時間未満	0	0.0%	3	4.4%
12時間以上	0	0.0%	0	0.0%
回答事業所数	65		68	

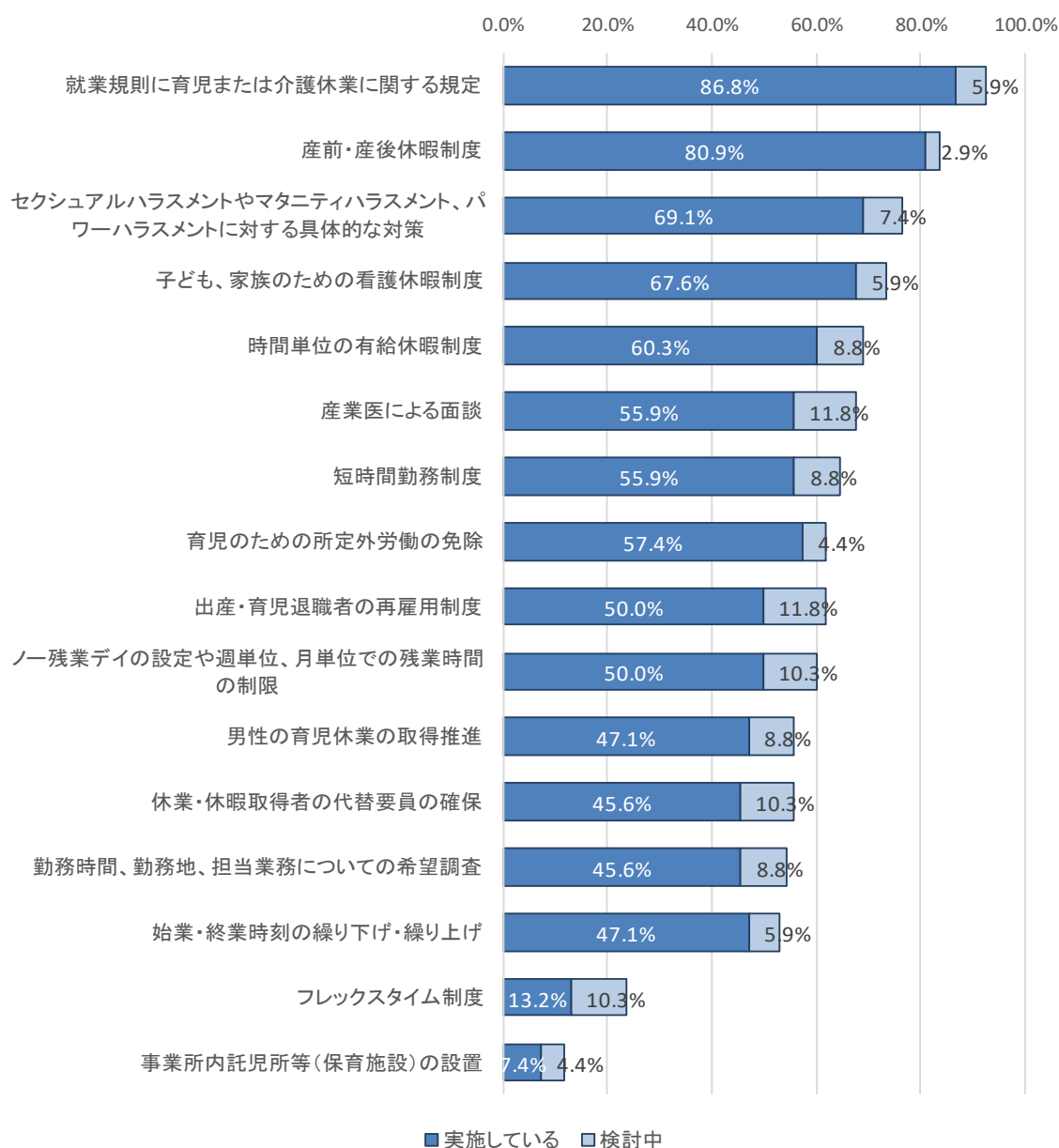
### (13) ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組

問14 貴事業所では、従業員が働きやすく、就労継続しやすい職場環境の整備(ワーク・ライフ・バランスの推進)のために、どのような取組を行っていますか。

- ・ワーク・ライフ・バランスのための取組としては、「就業規則に育児または介護休業に関する規定」、「産前・産後休暇制度」が8割以上、次いで「ハラスメントに対する具体的な対策」、「子ども、家族のための看護休暇制度」、「時間単位の有給休暇制度」となっている。
- ・子どもを養育する従業員に対する制度である「短時間勤務制度」、「育児のための所定外労働の免除」、「子どもの看護休暇制度」は5割以上の事業所での実施されている。
- ・一方「フレックスタイム制度」、「事業所内の託児所等（保育施設）の設置」を実施しているのは1割程度で、取組が進んでいない。

N = 68

図 ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組状況





取組内容	実施している		検討中		事業所計
	事業所数	割合	事業所数	割合	
① 短時間勤務制度	38	55.9%	6	8.8%	44
② 育児のための所定外労働の免除	39	57.4%	3	4.4%	42
③ 始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げ	32	47.1%	4	5.9%	36
④ フレックスタイム制度	9	13.2%	7	10.3%	16
⑤ ノー残業デイの設定や週単位、月単位での残業時間の制限	34	50.0%	7	10.3%	41
⑥ 時間単位の有給休暇制度	41	60.3%	6	8.8%	47
⑦ 産前・産後休暇制度	55	80.9%	2	2.9%	57
⑧ 男性の育児休業の取得推進	32	47.1%	6	8.8%	38
⑨ 休業・休暇取得者の代替要員の確保	31	45.6%	7	10.3%	38
⑩ 出産・育児退職者の再雇用制度	34	50.0%	8	11.8%	42
⑪ 子ども、家族のための看護休暇制度	46	67.6%	4	5.9%	50
⑫ 事業所内託児所等(保育施設)の設置	5	7.4%	3	4.4%	8
⑬ 勤務時間、勤務地、担当業務についての希望調査	31	45.6%	6	8.8%	37
⑭ セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントに対する具体的な対策	47	69.1%	5	7.4%	52
⑮ 産業医による面談	38	55.9%	8	11.8%	46
⑯ 就業規則に育児または介護休業に関する規定	59	86.8%	4	5.9%	63
いずれかで「実施している」と回答した事業所数(実数)	67	98.5%			

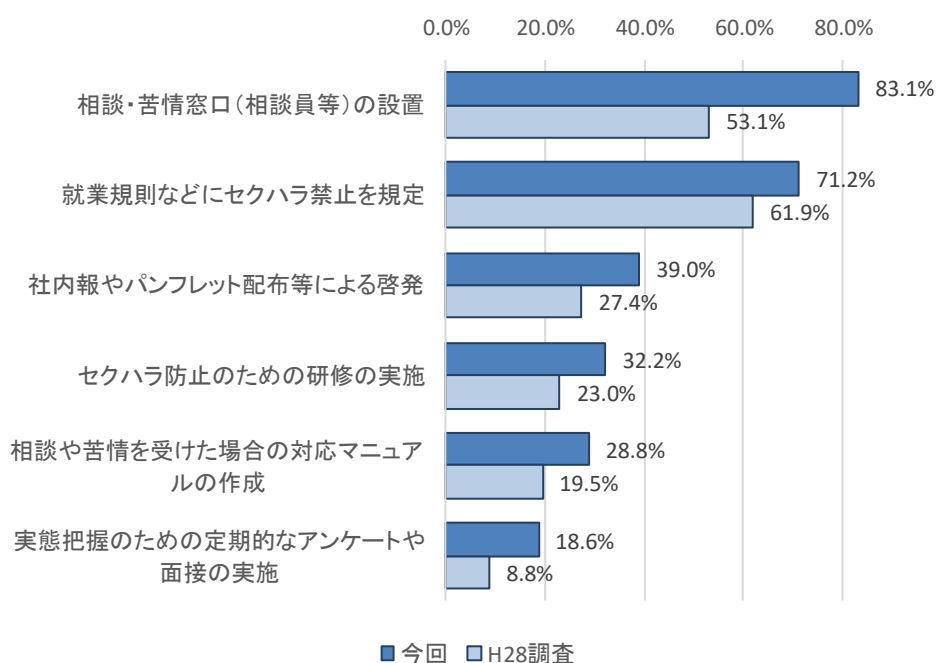
#### (14) セクハラ防止のための取組

問15 貴事業所では、セクシュアルハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。

- ・セクハラ防止のための取組としては、「相談・苦情窓口（相談員等）の設置」（83.1%）が最も多く、次いで「就業規則への規定」（71.2%）、「社内報やパンフレット配布等による啓発」、「セクハラ防止のための研修の実施」、「定期的なアンケートや面接の実施」については3割となっている。
- ・前回調査と比較すると、全体的に取組が進んでいる。

N = 59

図 セクハラ防止のための取組



取組内容	回答事業所数	(A)に対する比率	H28調査
ア 社内報やパンフレット配布等による啓発	23	39.0%	27.4%
イ 相談・苦情窓口(相談員等)の設置	49	83.1%	53.1%
ウ 実態把握のための定期的なアンケートや面接の実施	11	18.6%	8.8%
エ セクハラ防止のための研修の実施	19	32.2%	23.0%
オ 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	17	28.8%	19.5%
カ 就業規則などにセクハラ禁止を規定	42	71.2%	61.9%
回答事業所数の実数 (A)	59		

### (15) セクハラに関する相談の有無と相談件数

問16 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間に)、セクシュアルハラスメントに関する相談がありましたか。

- ・セクハラに関する相談のあった事業所数及び相談件数ともに少ない。 N = 66

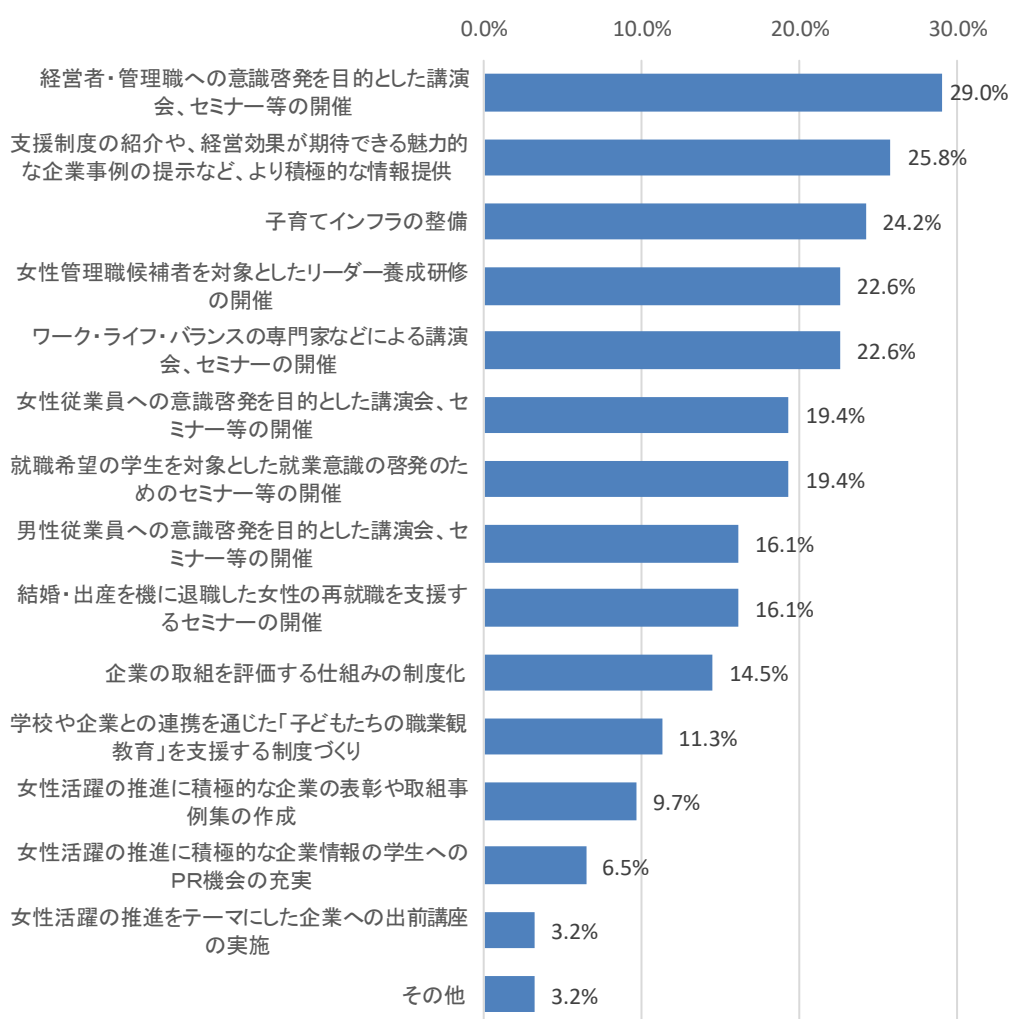
区分		事業所数	割合	延べ件数 (全体計)	延べ件数 (平均)
セクハラ相談	あり	6	9.1%	11件	1.8件
	なし	60	90.9%		

### (16) 市や関係機関への施策等要望

問17 貴事業所が男女共同参画や女性の活躍を推進するにあたり、市や関係機関に対しどのような事業や施策を望まれますか。(優先度の高い方から3つまで選択)

- ・市等への施策要望については、「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(29.0%)が最も多く、次いで「支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供」(25.8%)、「子育てインフラの整備」(24.2%)の順となっている。

図 市や関係機関への施策等要望



※上記以外の要望・自由意見

- ・研修やセミナーについては業務の都合上、同日・同時間に対象者全員に受講していただくことが難しいため、動画をアップしていただく、もしくはDVD貸出等でいつでも受講できるようにしていただきたい。
- ・男女問わず常日頃の近所の付き合い解消の為、作業中や作業が終わってからの30分くらいコミュニケーションの場を作っている。作業を通じて近所の方々同士で会話があり、年齢、男女問わず楽しい作業時間である。

施策等要望事項	回答事業所数	(A)に対する比率
ア 経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	18	29.0%
イ 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	10	16.1%
ウ 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	12	19.4%
エ 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	14	22.6%
オ 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催	10	16.1%
カ ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	14	22.6%
キ 女性活躍の推進をテーマにした企業への出前講座の実施	2	3.2%
ク 企業の取組を評価する仕組みの制度化	9	14.5%
ケ 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	6	9.7%
コ 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供	16	25.8%
サ 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	12	19.4%
シ 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	4	6.5%
ス 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	7	11.3%
セ 子育てインフラの整備	15	24.2%
ソ その他	2	3.2%
回答事業所数の実数 (A)	62	100.0%

### 第3章 従業員アンケート調査結果

#### 調査結果の概要

##### 〔調査結果から見る主な現状・課題のまとめ〕

- ・従業員における男女の地位の平等感は、「平等である」と回答した割合が全体の4割強（45.6%）。男女別に見ると、「平等である」と回答した女性が40.6%、男性は55.6%であり、「男性の方が優遇されている」と回答した女性が28.3%、男性が11.1%で開きがある。
- ・退職経験がある女性の割合は76.6%。うち結婚や出産を機に退職した割合は、それぞれ約3割。結婚を機に退職した理由は「配偶者と同居するため」が6割（59.3%）で、「結婚退職が職場の慣行である」も1割（11.1%）ある。出産を機に退職した理由は「子育てに専念したいから」と「仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから」がそれぞれ3割（32.0%）。
- ・今の事業所に就職したきっかけは、「収入が必要となったから」と回答した女性が5割（51.9%、男性25.0%）。一方、男性は「仕事内容に魅力があったから」が4割（40.6%、女性17.3%）。
- ・管理職を希望する女性の割合は1割（10.4%、男性24.1%）で男性と比べて低い。希望しない理由としては「自分の能力に自信がないから」が約7割（73.9%、男性55.6%）、「責任が重くなるのが嫌だから」が5割（50.0%、男性33.3%）、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」が4割（39.1%、男性11.1%）である。このことから、「能力に自信がないこと」、「長時間労働になること」が女性管理職への希望が進まない一要因であると言える。
- ・女性管理職を増やすために効果的な取組については、女性の5割（52.9%）、男性の4割（42.3%）が「経営層・管理職層の意識改革」と回答しており最も多い。
- ・女性が管理職に就く際の壁となるものは、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」、「育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分でない」と回答した女性が4割を越えており、「長時間労働の改善が十分でない」（女性35.9%、男性24.5%）は、女性のほうが多く回答していることから、「育児・介護・家事」に関するなんらかの支援があること、長時間労働を改善することで、女性管理職増加に繋がる可能性がある。
- ・「キャリアアップを目指している」と回答した女性は35.0%、男性は63.0%。キャリアアップを目指している人が、キャリアアップの実現に必要なものは、女性の7割（69.4%）が「信頼できるメンターの存在」、男性の6割（60.9%）が「多様な業務の経験」と回答している。

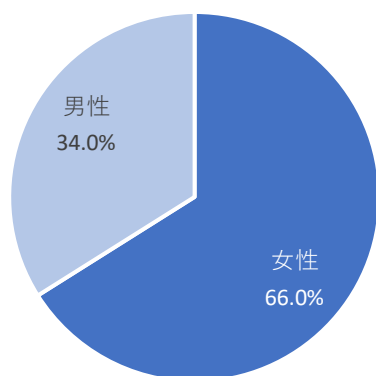
- ・勤務先で利用できる制度としては、法律において制度化されているものの認知度（産前・産後休暇制度、育児休業制度、短時間勤務制度、介護休業制度など）が高く、利用した経験がある制度は「時間単位の有給休暇制度」と回答した割合が3割（31.3%）で最も高い。女性に限ると、「時間単位の有給休暇制度」が5割（51.7%）で最も高く、「産前・産後休暇制度」、「育児休業制度」が3割を超えている。
- ・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」についての優先度の希望と現実については、全体で見ると、希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（希望32.5%、現実11.5%）と回答した割合が最も高く、次に『「仕事」と「家庭生活」を優先』（希望29.3%、現実25.5%）、『「家庭生活」を優先』（希望22.9%、現実7.6%）の順となっているが、現実には『「仕事」を優先』（現実31.2%、希望0.6%）と回答した割合が最も高い。女性も同様の傾向にある。
- ・事業所での女性活躍推進の取組については、「そう思う」（24.1%）、「どちらかというと思う」（36.1%）と、肯定的な回答をした割合が6割となっており、男女とも同様の傾向が見られる。女性活躍推進の取組が進んでいると感じる理由としては、女性は「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者も減っている」と回答した割合が5割を超え（57.8%）最も多く、男性は「周囲で活躍する女性が増えている」と回答した割合が5割を超え（53.1%）最も多い。その他、男性の3割（31.3%）が「長時間労働の慣習が改善されてきている」と感じており、女性の活躍が、男性の働き方にも影響を与えていることがわかる。
- ・市等への施策要望について、「子育てインフラの整備」が4割（女性44.0%、男性42.0%）で最も高く、次いで「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が3割（女性30.0%、男性30.0%）。「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催」（36.0%）、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」（26.0%）については、女性のニーズが高い。
- ・新型コロナウイルスの影響での働き方の変化については、「特に変わりはない」が約9割（女性94.3%、男性85.2%）。

## 基本項目

本調査における回答者の基本属性を以下にまとめる。

- ・従業員アンケート回答者のうち女性が占める割合は66.0%。
- ・年代は40歳代が最も多く（29.0%）、次いで50歳代（28.4%）、以下30歳代、20歳代の順になっている。性別で大きな差異はない。
- ・配偶者の有無については、全体では有が63.6%（男性が72.2%、女性が58.9%）。
- ・子ども（末子）の年齢は、15歳以下が34%を占めている。
- ・雇用形態について、女性は正規が74.8%を占めている。（男性は98.2%）
- ・現在の役職について、女性は一般が79.4%（男性45.5%）、次いで主任・係長が10.3%（男性23.6%）を占めている。
- ・職種は、女性は一般事務が62.2%（男性40.0%）、専門技術職が10.0%（男性20.0%）、販売・サービスが9.3%（男性18.2%）となっている。
- ・勤続年数は、女性は11～20年が33.6%で最も多く、次いで3～5年が16.4%、6～10年が17.8%の順になっているのに対し、男性は21年以上が29.1%で最も多い。
- ・回答者が属する事業所の規模は、30～99人が43.8%で最も多く、次いで100～299人が19.8%、10～29人が18.9%の順になっている。

### (1) 性別



	人数		
	女性	男性	合計
全体	107	55	162

### (2) 年代

図 年代別（全体）

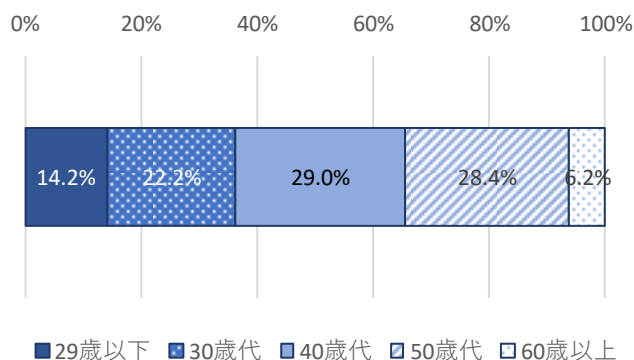
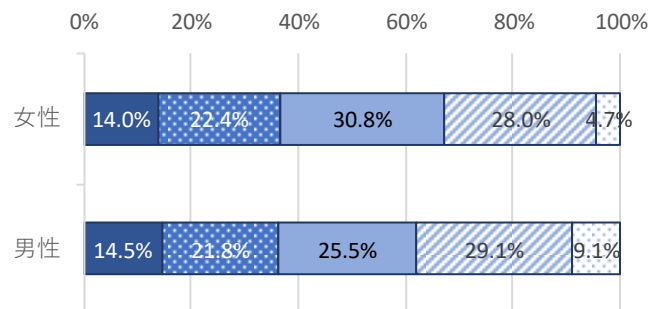
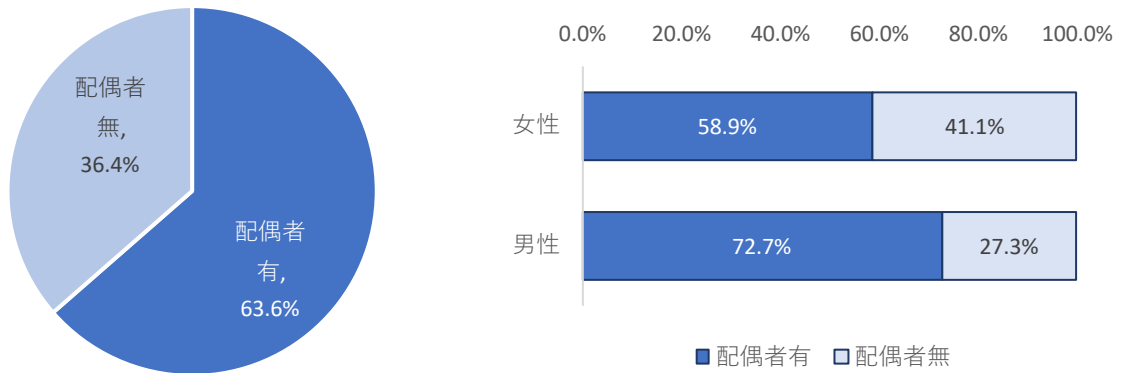


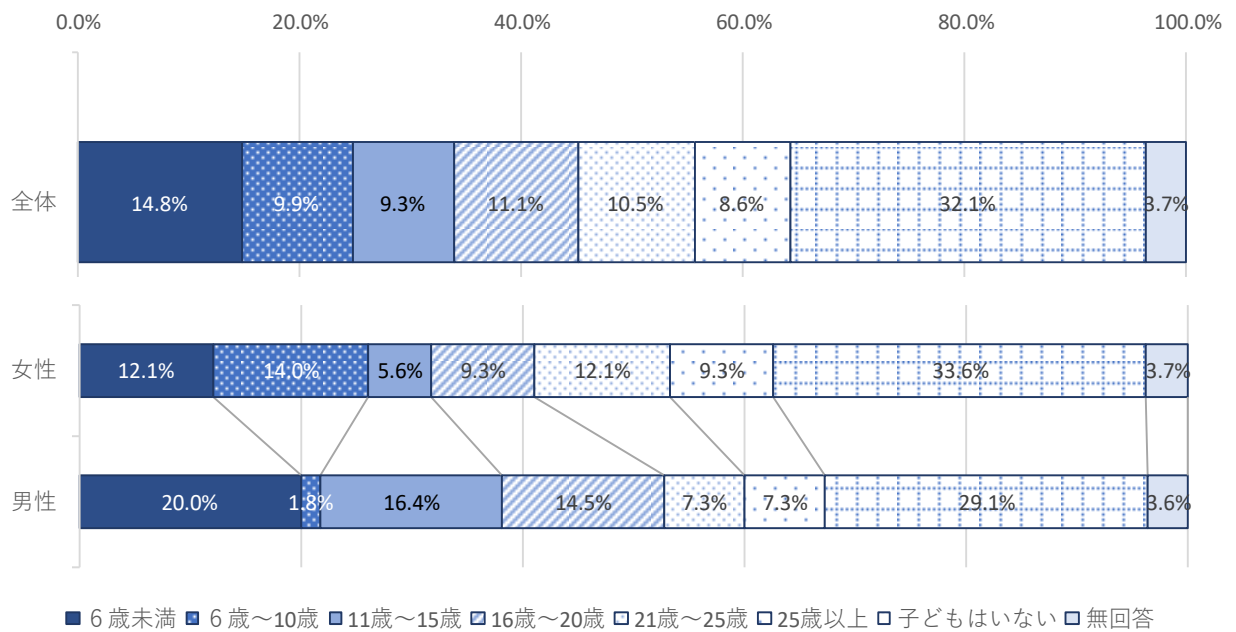
図 年代別（性別）



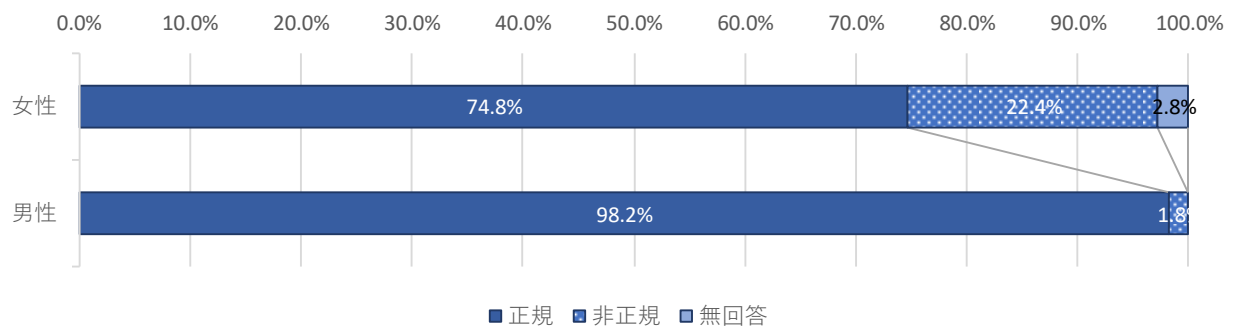
(3) 配偶者の有無



(4) 子ども（末子）の年齢

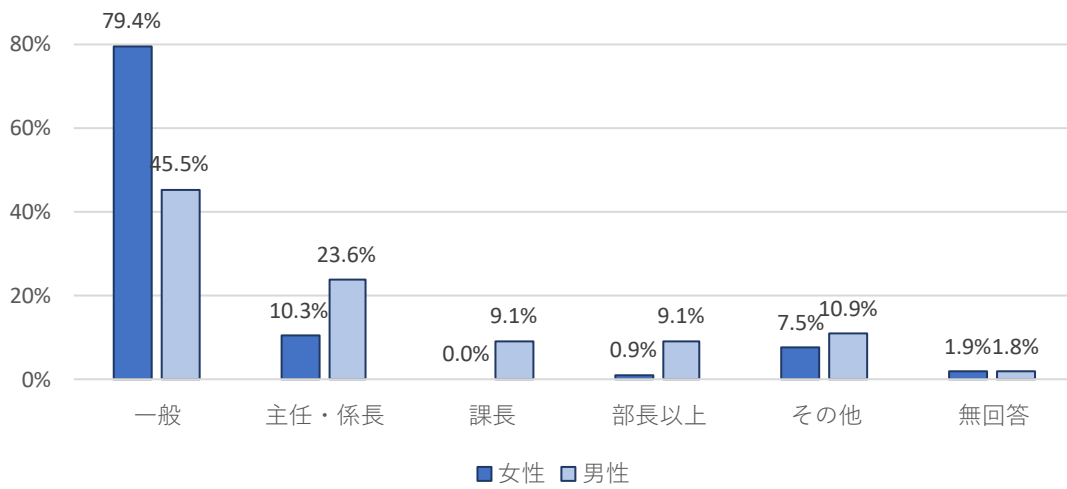


(5) 雇用形態

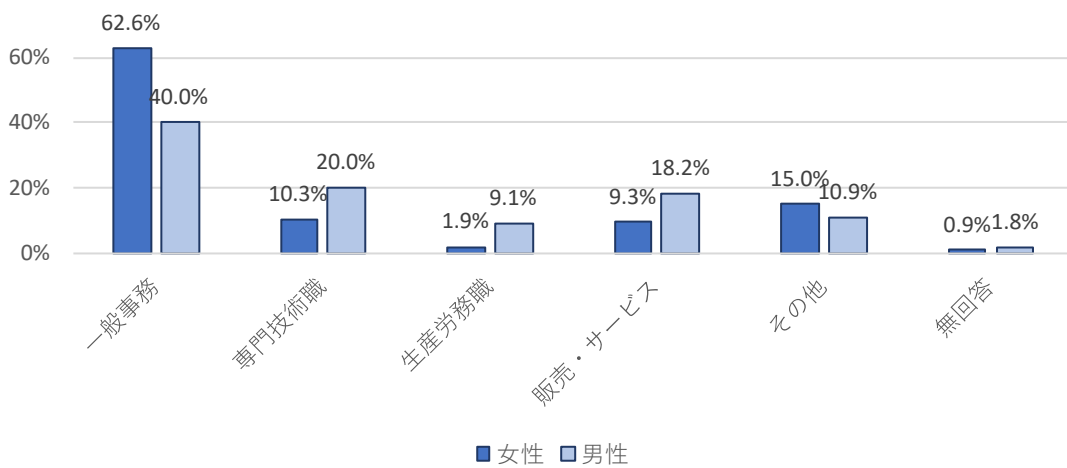




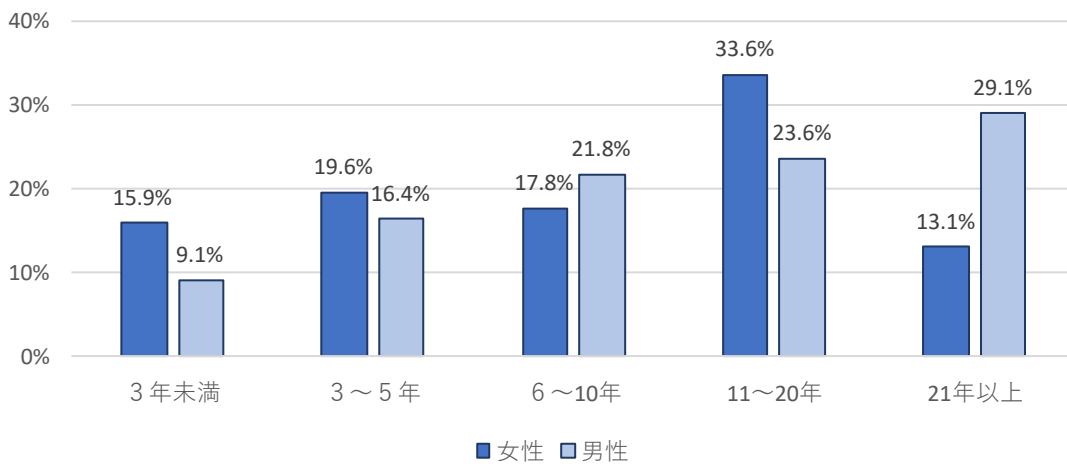
(6) 現在の役職



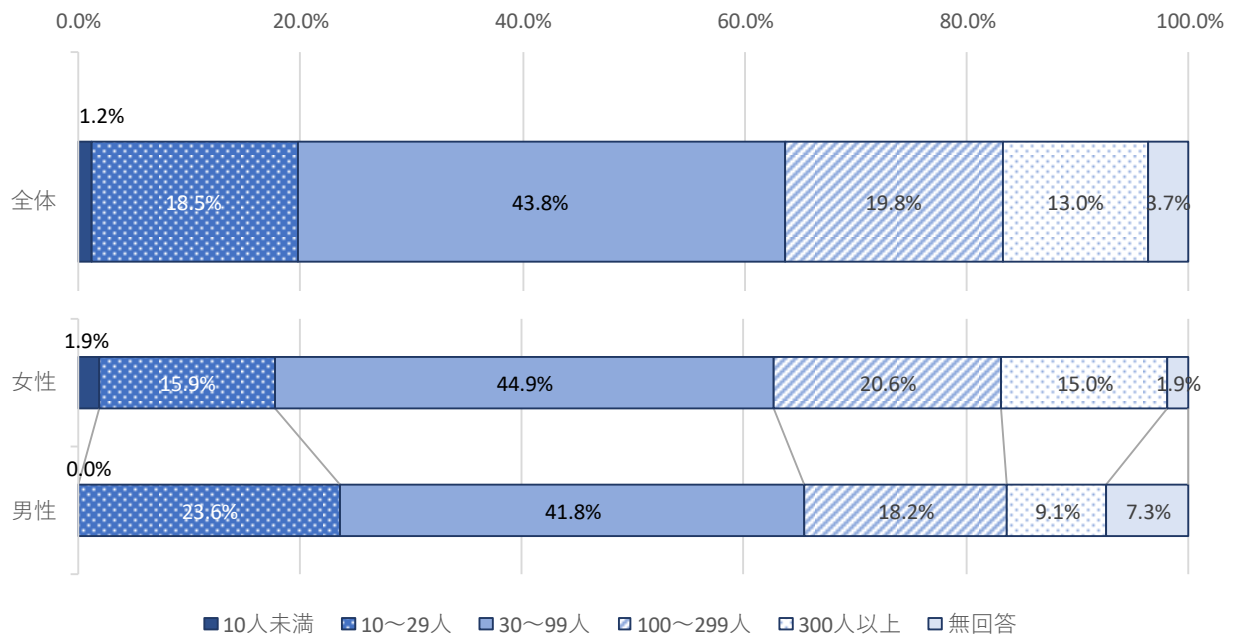
(7) 職種



(8) 勤続年数



(9) 事業所の規模



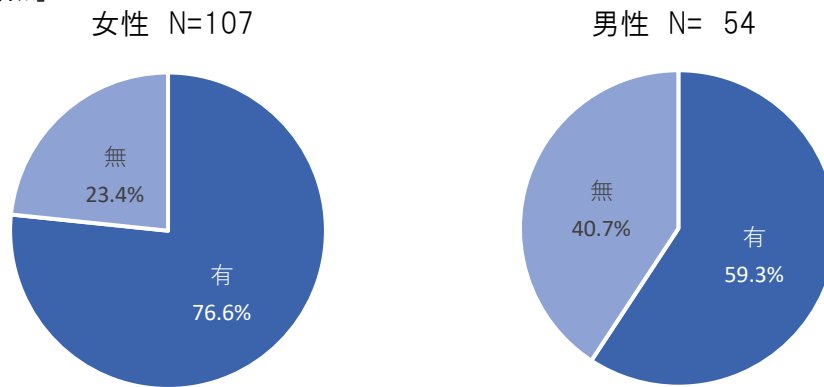
## 退職について

### (1) 退職経験の有無

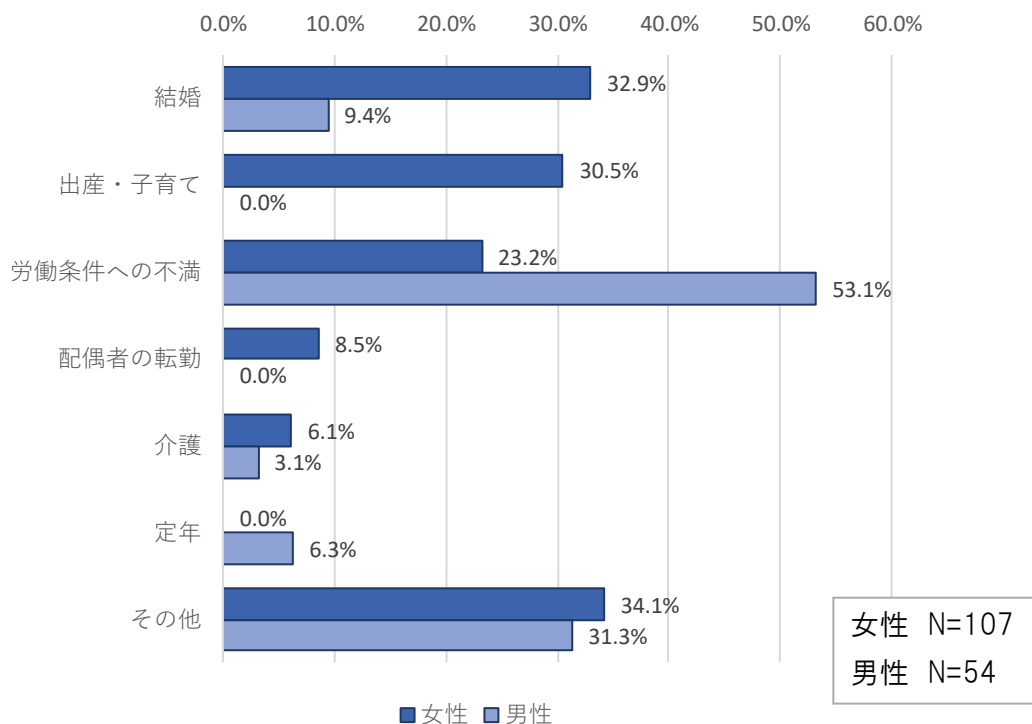
問1 あなたは、これまでに就職先を退職したことがありますか。(複数選択可)

- これまでに就職先を退職したことがあるかたずねたところ、女性は「有り」が76.6%に対し、男性は59.3%である。
- 退職した理由をたずねたところ、女性は「結婚」(32.9%)と回答した割合が最も高く、次に「出産・子育て」(30.5%)、「労働条件への不満」(23.2%)の順になっているのに対し、男性は「労働条件への不満」(53.1%)の割合が突出して高い。「結婚」「出産・子育て」が女性特有の理由であることがわかる。
- 「その他の理由」については、「人間関係」、「故郷へのUターン」、「転職」、「会社の都合」などの意見が挙げられている。

#### [退職経験の有無]



#### [退職した理由]

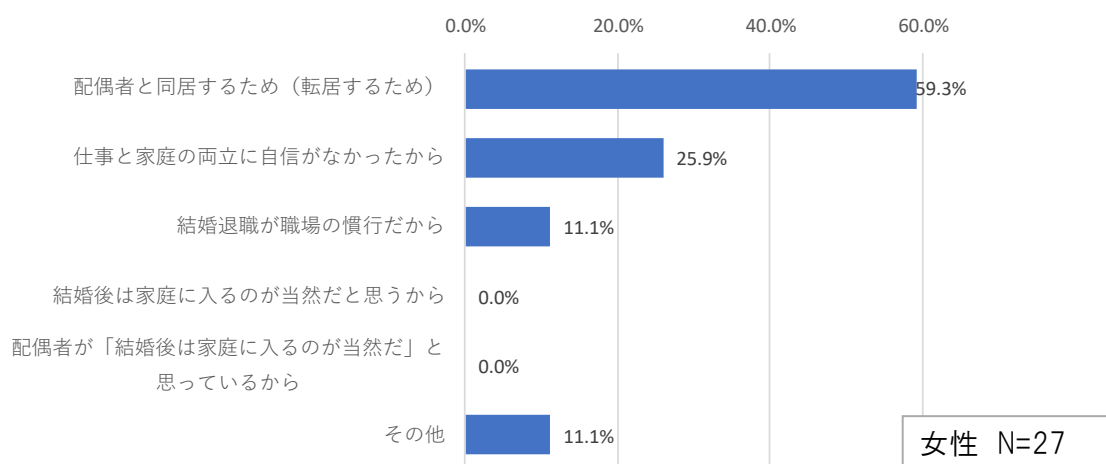


## (2) 退職経験がある人の退職のきっかけ

### 問1-1 【問1で結婚を理由に退職と回答した従業員】

退職したきっかけは何ですか。(複数回答)

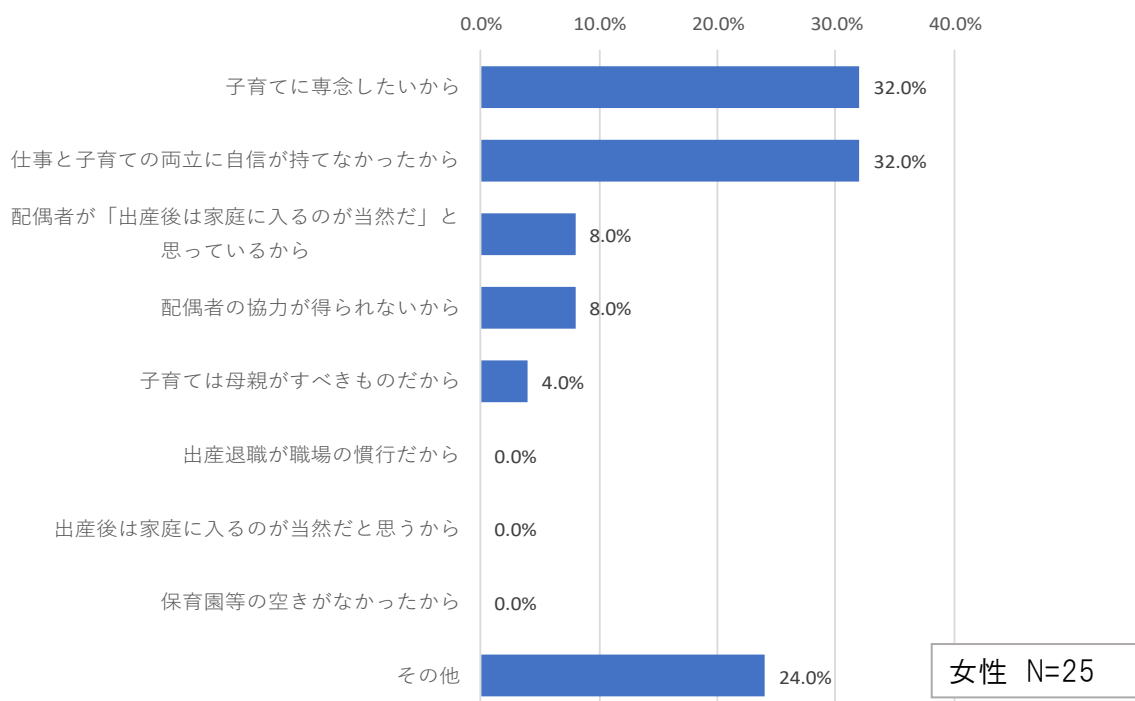
- ・「結婚」を理由に退職したことがある女性従業員に対して、退職したきっかけをたずねたところ、「配偶者と同居するため」(59.3%)との回答が最も高く約6割となっている。「その他の理由」としては、「夫の仕事を手伝うため」、「結婚を機に地元へ戻ってきた」などの意見が挙げられている。



### 問1-1 【問1で出産を理由に退職と回答した従業員】

退職したきっかけは何ですか。(複数回答)

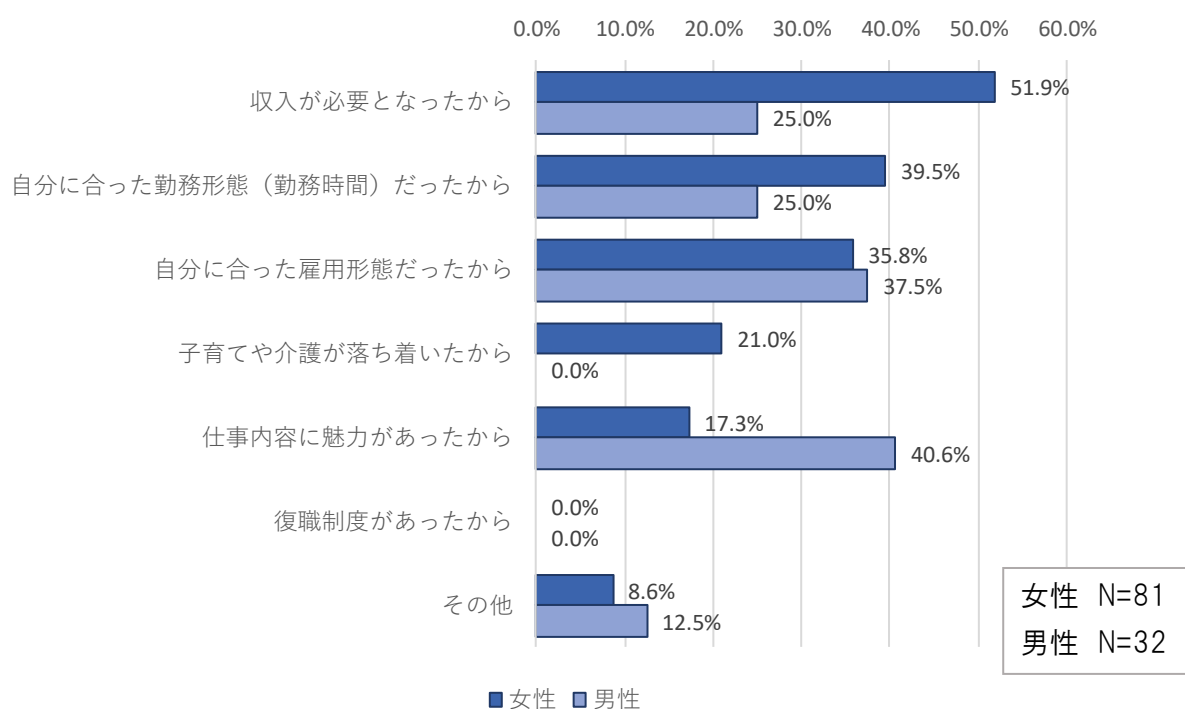
- ・「出産」を理由に退職したことがある女性従業員に対して、退職したきっかけをたずねたところ、「子育てに専念したいから」(32.0%)と「仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから」(32.0%)が同率になっている。「その他の理由」については、「妊娠中の体調不良による」という意見が複数挙げられている。



### (3) 退職経験がある人の今の事業所に就職したきっかけ

問1-2 【問1で何らかの理由で退職したことがあると回答した従業員のうち転職・復職した方】  
今の事業所に就職したきっかけは何ですか。(複数回答)

- ・何らかの理由で退職し、転職・復職した従業員に対して、就職したきっかけをたずねたところ、女性は「収入が必要となったから」(51.9%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った勤務形態だったから」(39.5%)、「自分に合った雇用形態だったから」(35.8%)の順になっている。
- ・一方、男性は「仕事内容に魅力があったから」(40.6%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った雇用形態だったから」(37.5%)の順になっている。
- ・「その他の理由」については、「勧誘されたため」、「知人の紹介」、「特にこだわりはなかったから」、「前職を活かせると思ったから」などの意見が挙げられている。

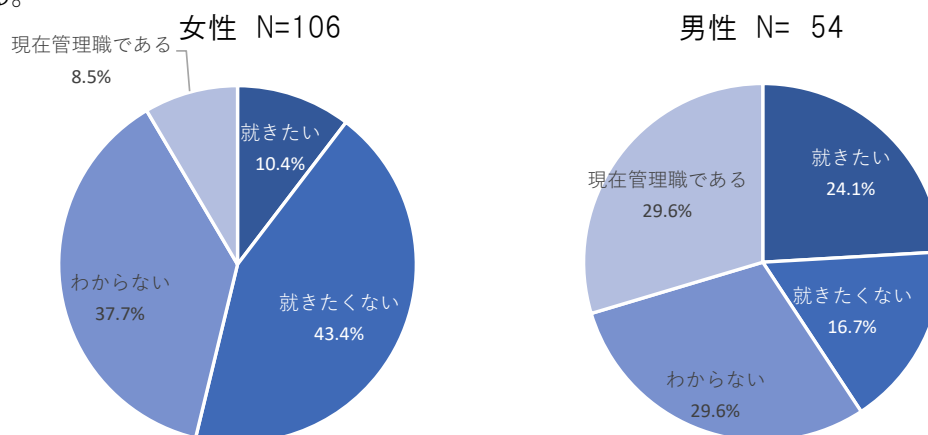


## 女性の管理職登用について

### (4) 管理職登用への意向と理由

問2 管理職に就きたいと思いませんか。

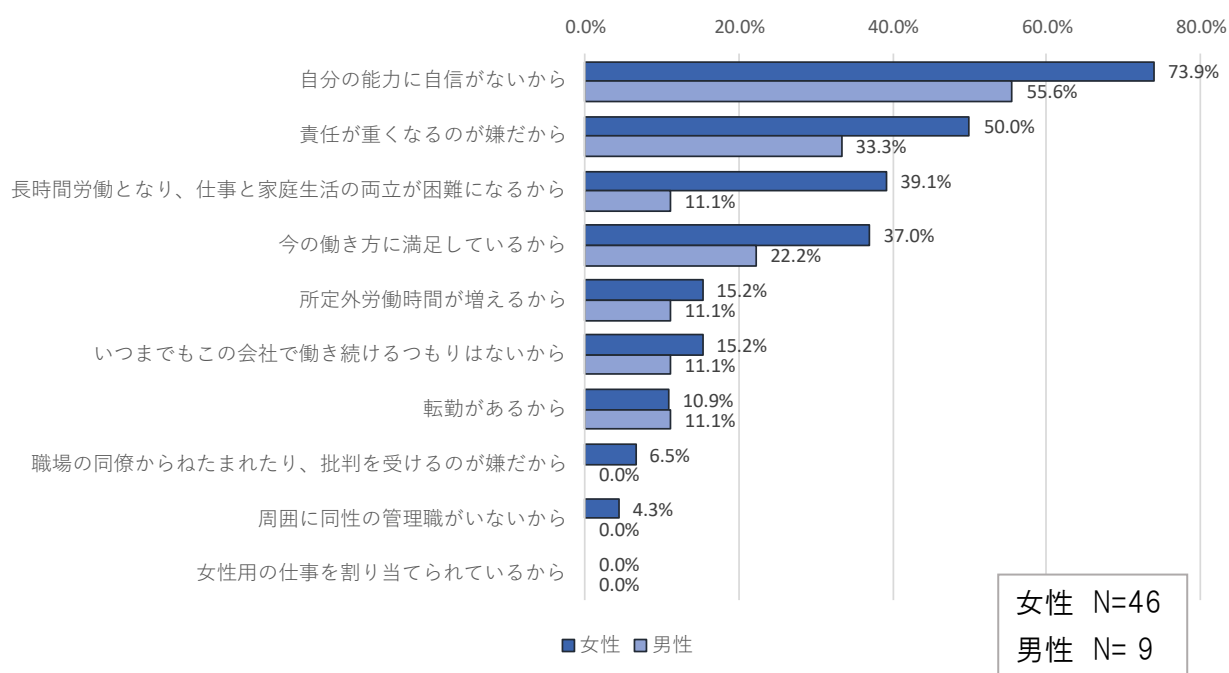
- 管理職に就きたいかについてたずねたところ、「就きたい」と回答した女性が10.4%に対し、男性は24.1%である。一方「就きたくない」と回答した女性は43.4%、男性は16.7%となっている。



問2-1 【問2で「就きたくない」と回答した従業員】

管理職に就きたくない理由は何ですか。(複数回答)

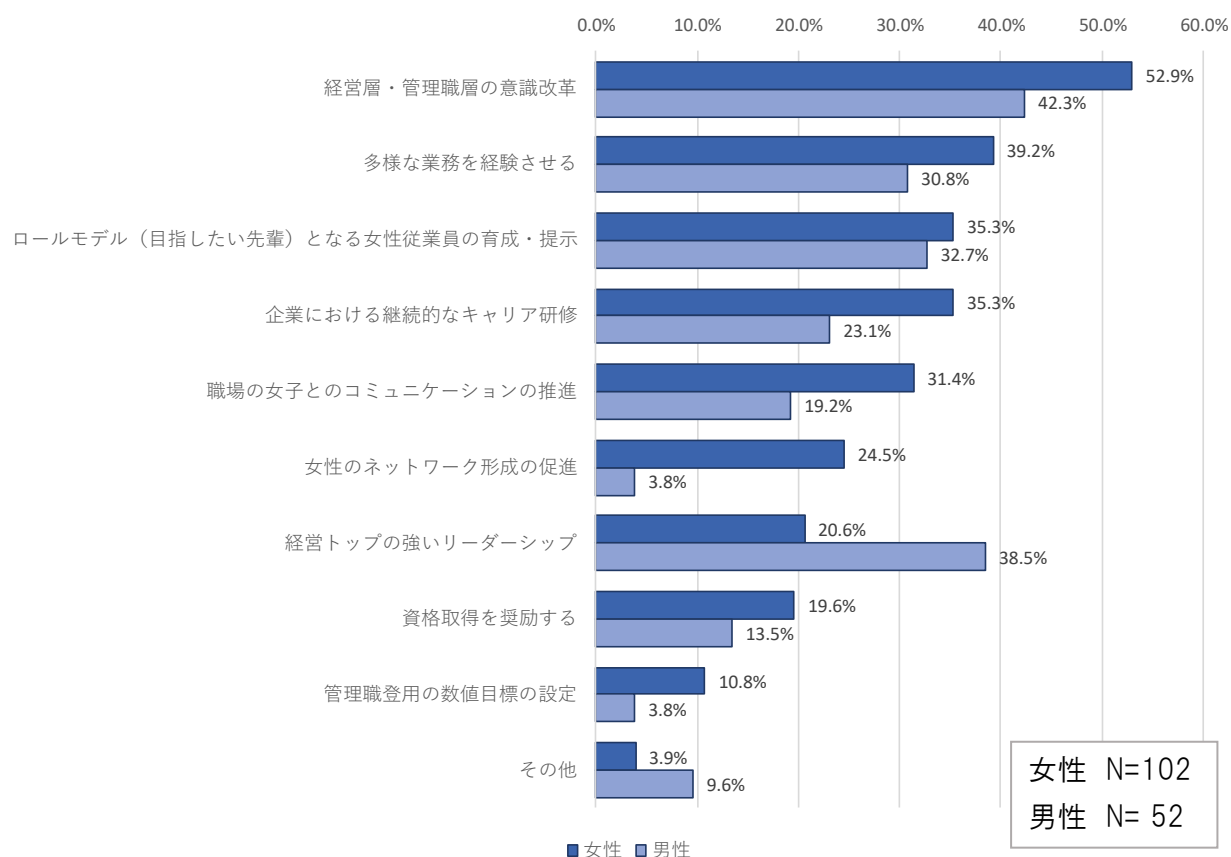
- 管理職に「就きたくない」と回答した従業員にその理由をたずねたところ、男女ともに「自分の能力に自信がないから」(女性73.9%、男性55.6%)と回答した割合が最も高く、次に「責任が重くなるのが嫌だから」(女性50.0%、男性33.3%)となっている。
- 「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」については、女性は39.1%に対し、男性は11.1%で、男女で差が開いている。



## (5) 女性の管理職登用を増やすための効果的な取組

問3 女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。(複数回答)

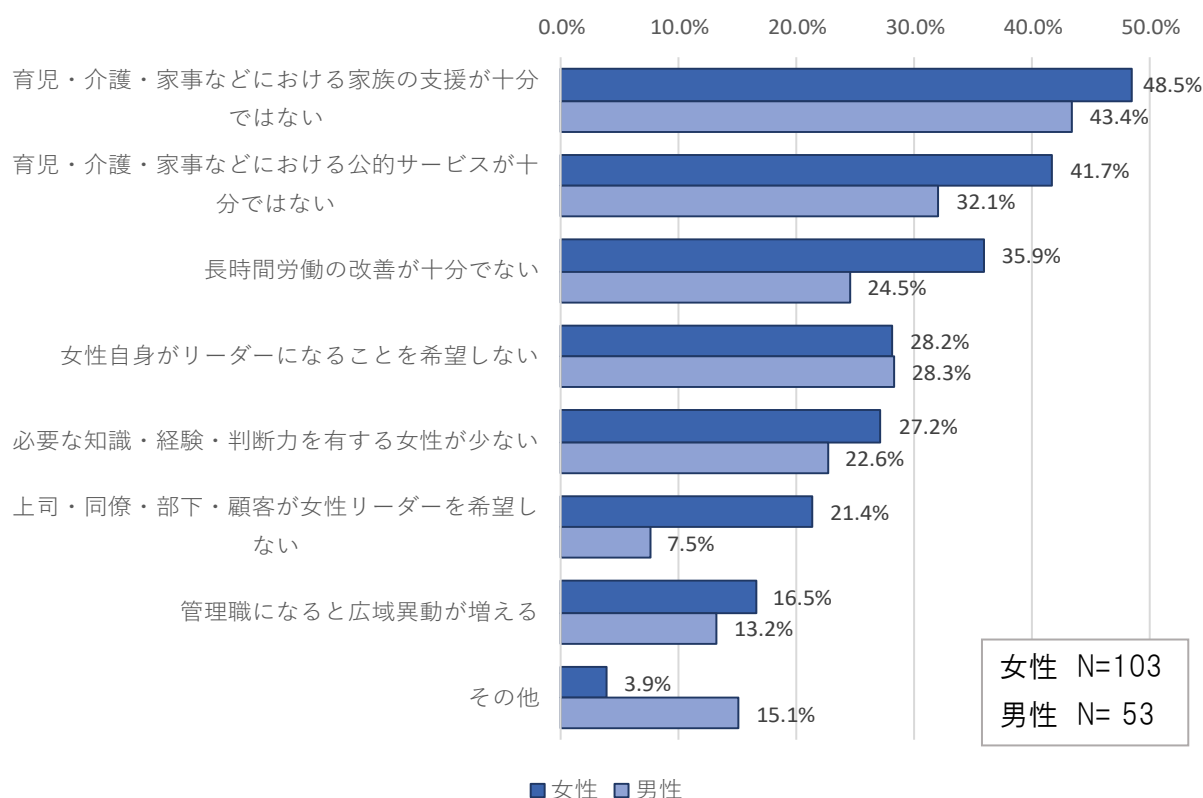
- ・女性の管理職登用を増やすために効果的な取組についてたずねたところ、女性は「経営層・管理職層の意識改革」(52.9%)と回答した割合が最も高く、次に「多様な業務を経験させる」(39.2%)、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(35.3%)の順となっている。
- ・一方、男性は「経営層・管理職層の意識改革」(42.3%)、「経営トップの強いリーダーシップ」(38.5%)の順となっており、差異がみられる。
- ・「その他の理由」としては、「男女関係なく仕事、人間力を見られる環境を作る」、「離職率を減らすこと。育児のしやすい市にする。」、「よく分からない」、「男女に差があるとは思わない」、「能力があれば性別にこだわる必要はない」、「子育てや介護で休みやすい環境作り」、「女性には女性として行いたいことやできることがあると思うので社会や会社の都合で取組などして欲しくない。本人が希望している人は自然と管理者になっている」、「感情的な女性の教育。女性の平等じゃないと勘違いしている意識の改革」などの意見が挙げられている。



## (6) 女性が管理職に就く際に壁となるもの

問4 女性が管理職に就く際に壁となるものは何だと思いますか。(複数回答)

- ・女性が管理職に就く際に壁となるものは何だと思うかについては、女性は「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」(48.5%)と回答した割合が最も高く、次に「育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない」(41.7%)、「長時間労働の改善が十分でない」(35.9%)の順となっている。
- ・「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」については、女性が21.4%、男性が7.5%でその差が最も大きい。
- ・「その他の理由」については、「壁は特にない」などの意見が挙げられている。

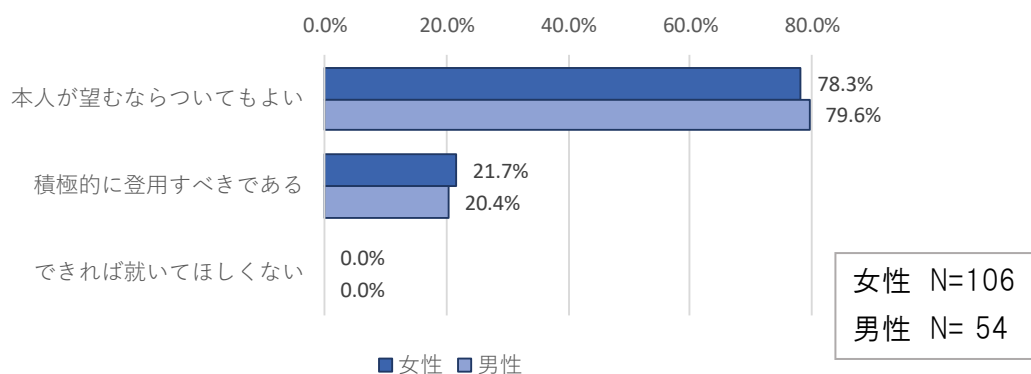




## (7) 一般的に女性が管理職に就くことについての印象

問5 一般的に女性が管理職に就くことについてどう思いますか。

- 一般的に女性が管理職に就くことについてどう思うかについては、「本人がのぞむならついてもよい」と回答した割合が男女とも8割弱を占め、「積極的に登用すべきである」は2割。性別による差はみられない。

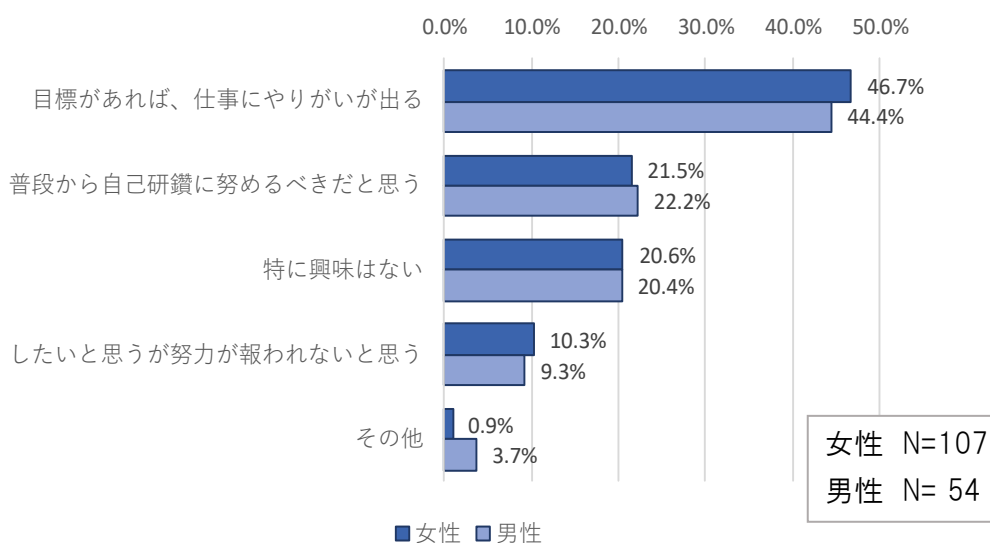


## キャリアアップについて

### (8) キャリアアップについての考え

問6 キャリアアップについてどう考えていますか。

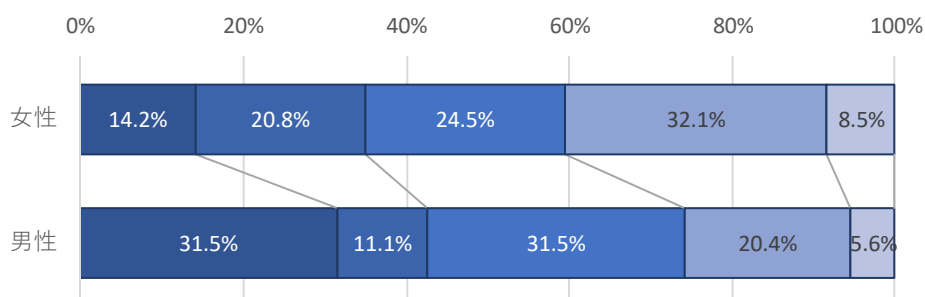
- キャリアアップについてたずねたところ、女性は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」(46.7%)と回答した割合が最も高く、次に「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」(21.5%)、「特に興味はない」(20.6%)の順となっており、男女とも同様の傾向が見られる。
- その他、「会社や他人が決める事なので考える事はない」、「男女の差はなく行うことの重要性」などの意見が挙げられている。



## (9) キャリアアップを実現できる環境とキャリアアップの実現に必要なもの

問7 あなたの事業所ではキャリアアップを実現できる環境が整っていますか。

- ・事業所でキャリアアップを実現できる環境とキャリアアップへの意向について、女性は「環境が整っていないし、キャリアアップは目指していない」(32.1%)と回答した割合が最も高く、次に「環境が整っているが、キャリアアップは目指していない」(24.5%)の順となっているが、男性は「環境が整っているが、キャリアアップは目指していない」「環境が整っており、キャリアアップを目指している」(いずれも31.5%)になっている。
- ・事業所でキャリアアップを実現できる環境が整っているかについては、「整っている」と回答した割合は、女性38.7%、男性63.0%。
- ・環境によらず「キャリアアップを目指している」と回答した割合は女性35.0%、男性は42.6%。
- ・その他としては、「環境が整っていないが、会社や他人が決める事なので考えた事はない」、「どのようにすれば昇進出来るか分からない」、「キャリアアップを目指していないので、分からない」、「業種1人配置のためキャリアアップへの対象にならない」、「自分次第」などの意見が挙げられている。



- 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 環境が整っているが、キャリアアップは目指していない
- 環境が整っていないが、キャリアアップを目指している
- 環境が整っていないし、キャリアアップは目指していない
- その他

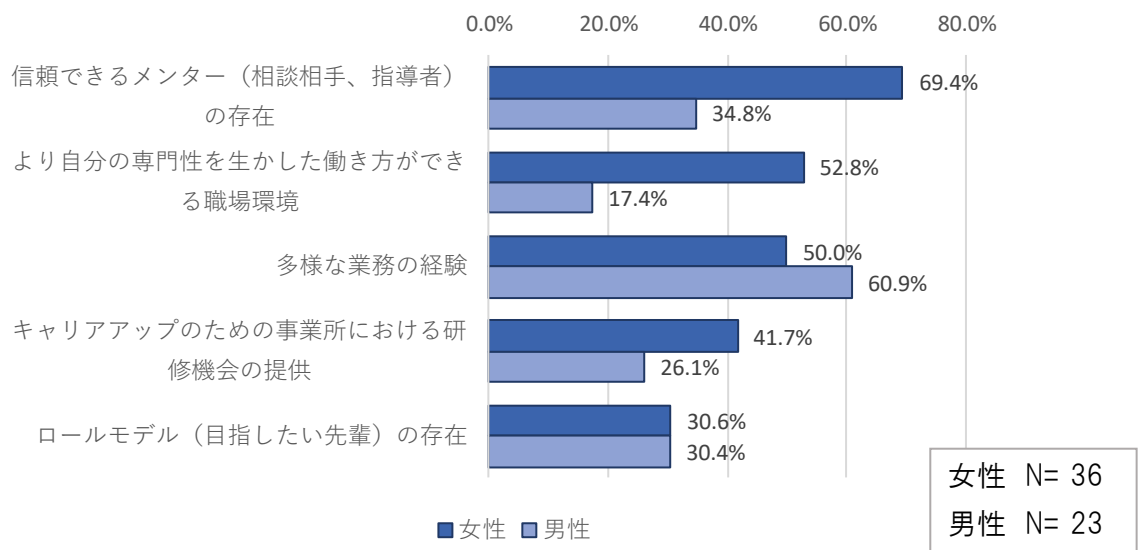
女性 N=106

男性 N= 54

問7-1 【問7で「キャリアアップを目指している」と回答した従業員】

キャリアアップを目指している場合、自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いますか。(複数回答)

- ・(「キャリアアップを目指している」と回答した人に対して、) キャリアアップの実現に必要なものは何だと思うかについては、女性は「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」(69.4%)と回答した割合が最も高く、次に「より自分の専門性を生かした働き方ができる職場環境」(52.8%)、「多様な業務の経験」(50.0%)の順となっている。
- ・一方、男性は「多様な業務の経験」(60.9%)と回答した割合が最も高く、次に、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」(34.8%)、「ロールモデル(目指したい先輩)の存在」(30.4%)の順となっている。

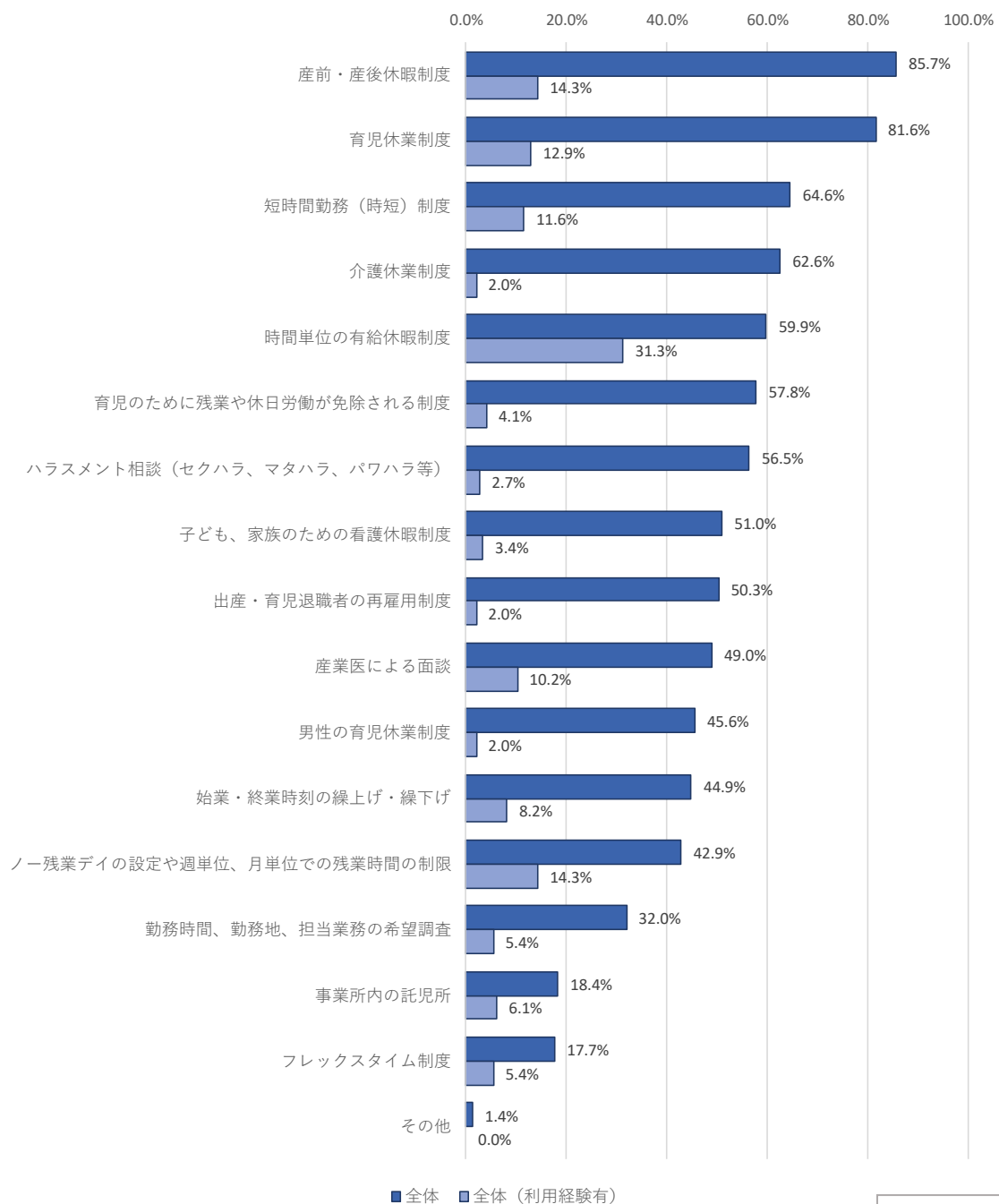


## ワーク・ライフ・バランスについて

### (10) 現在の勤務先で、利用できる制度等、利用した経験がある制度

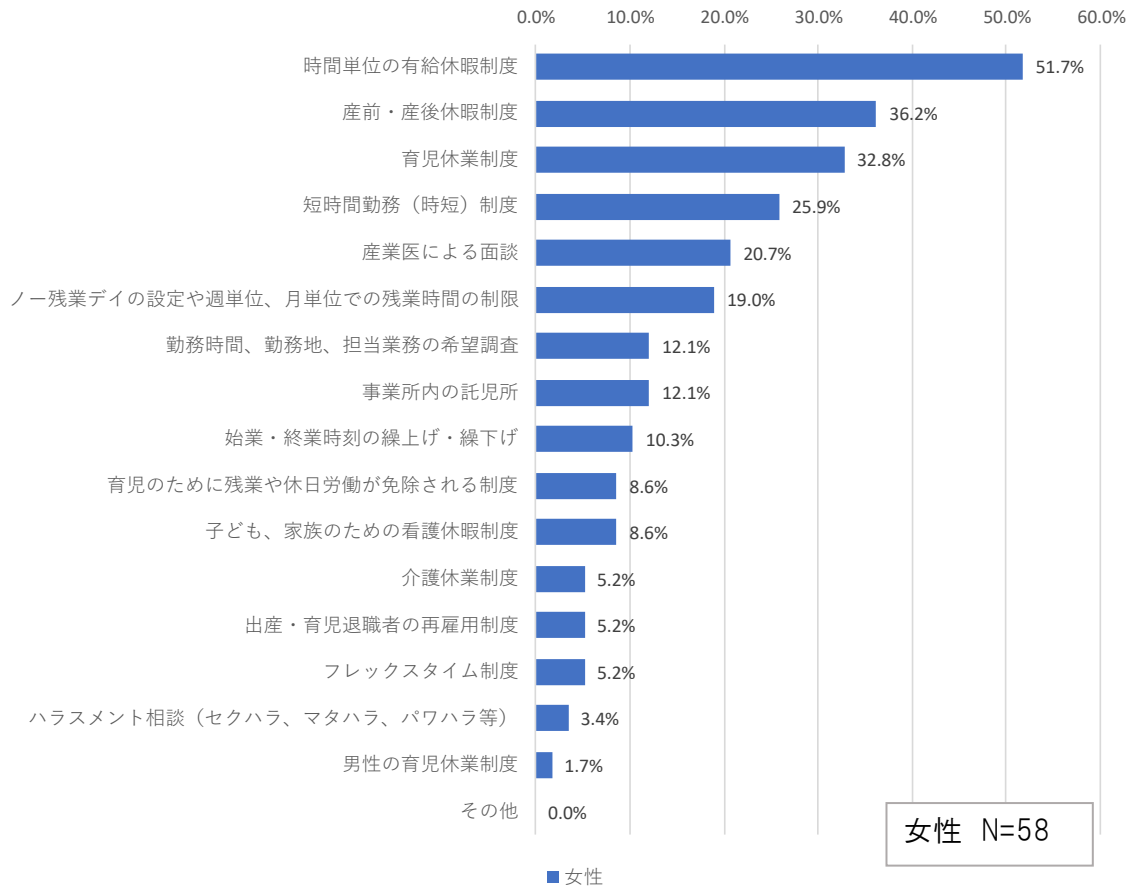
問8 現在の勤務先で、実際の利用の有無にかかわらず利用できる制度等がありますか。  
また利用した経験がある制度についても、当てはまるものをすべて選んでください。

- ・現在の勤務先で利用できる制度については、「産前産後休暇制度」(85.7%)と回答した割合が最も高く、次いで「育児休業制度」(81.6%)、「短時間勤務制度」(64.6%)の順になっている。
- ・現在の勤務先で利用した経験がある制度については、「時間単位の有給休暇制度」(31.3%)と回答した割合が最も高く、次いで「産前・産後休暇制度」「ノー残業デイの設定や週単位、月単位での残業時間の制限」(いずれも14.3%)の順になっている。



全体 N= 147

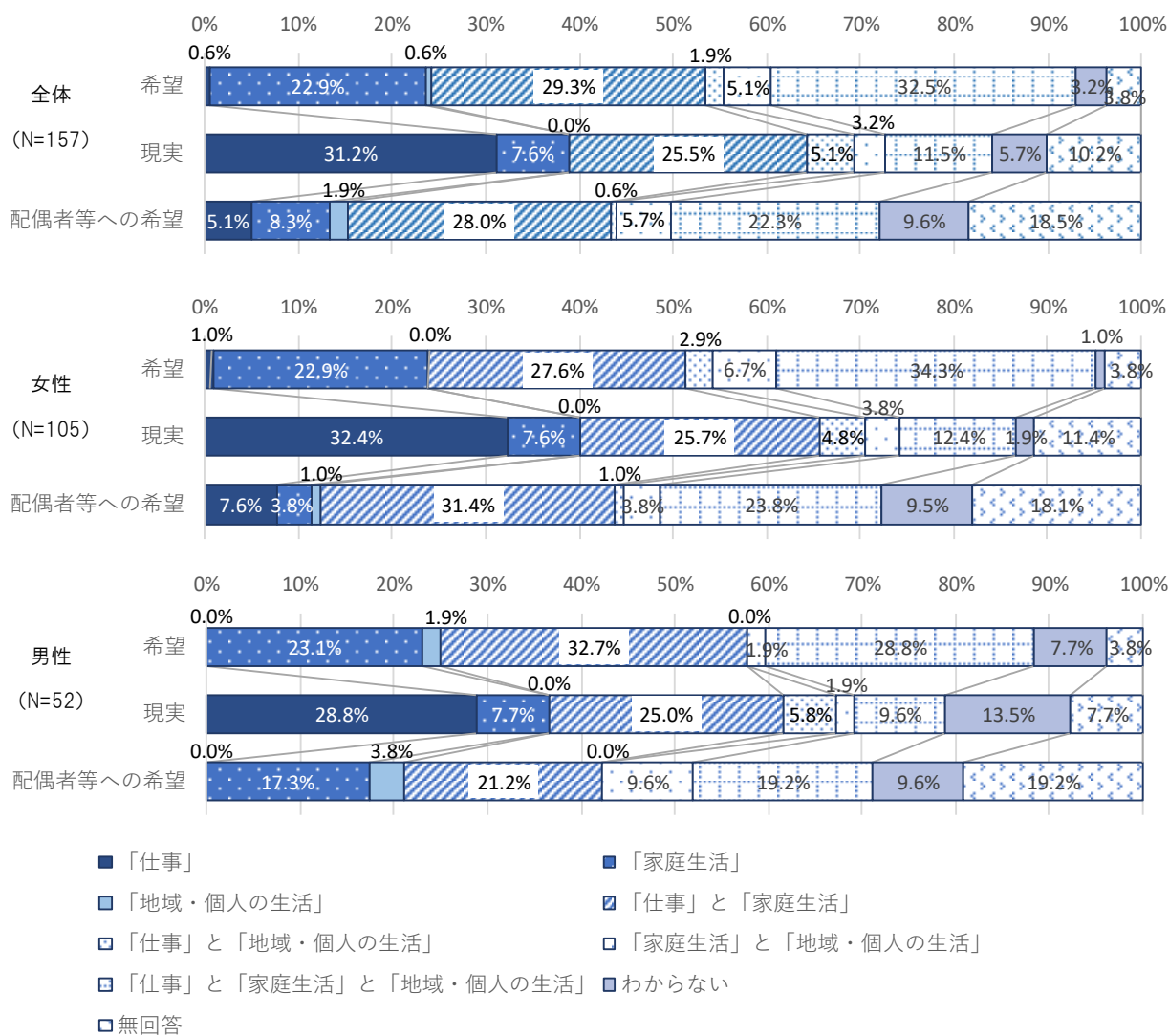
- ・利用した経験があると回答した女性従業員については、「時間単位の有給休暇制度」(51.7%)と回答した割合が最も高く、次いで「産前・産後休暇制度」(36.2%)、「育児休業制度」(32.8%)、「短時間勤務(時短)制度」(25.9%)の順になっている。



(11) 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」について、望む生き方と実際の生き方

問9 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」について、①あなたが望む生き方と②あなたの実際の生き方③あなたが配偶者やパートナーに望む生き方について、当てはまるものを選んでください。

- ・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」についての優先度の希望と現実については、全体で見ると、希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（希望32.5%、現実11.5%）と回答した割合が最も高く、次に『「仕事」と「家庭生活」を優先』（希望29.3%、現実25.5%）、『「家庭生活」を優先』（希望22.9%、現実7.6%）の順となっているが、現実には『「仕事」を優先』（現実31.2%、希望0.6%）と回答した割合が最も高い。
- ・女性では、希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（希望34.3%、現実12.4%）と回答した割合が最も高く、次に『「仕事」と「家庭生活」を優先』（希望27.6%、現実25.7%）、『「家庭生活」を優先』（希望22.9%、現実7.6%）の順となっているが、現実には『「仕事」を優先』（現実32.4%、希望1.0%）と回答した割合が最も高い。

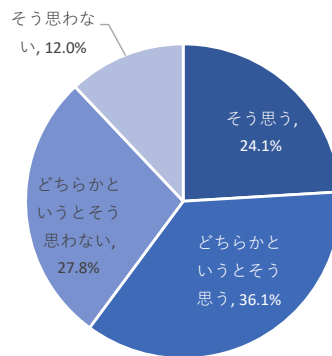


## 事業所での女性活躍推進の取組について

### (12) 事業所における女性活躍推進の取組の進捗

問 10 あなたの事業所では、女性活躍推進の取組が進んでいますか。

- 女性活躍推進の取組が進んでいるかについてたずねたところ、「そう思う」(24.1%)、「どちらかというと思う」(36.1%)と、肯定的な回答をした割合が6割となっており、男女とも同様の傾向が見られる。

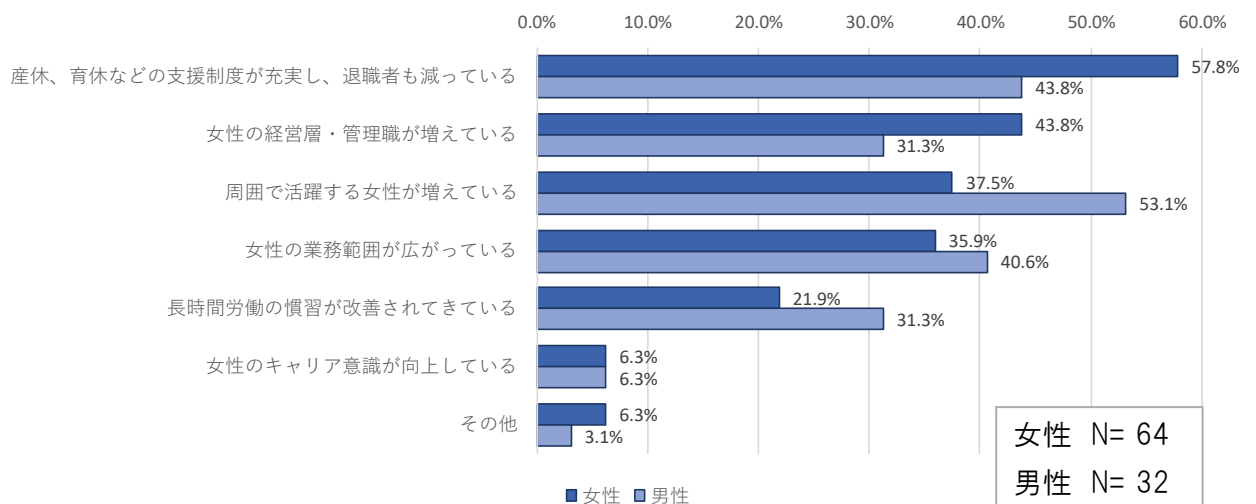


全体 N= 158

### (13) 取組が進んでいると感じる理由と進んでいないと感じる理由

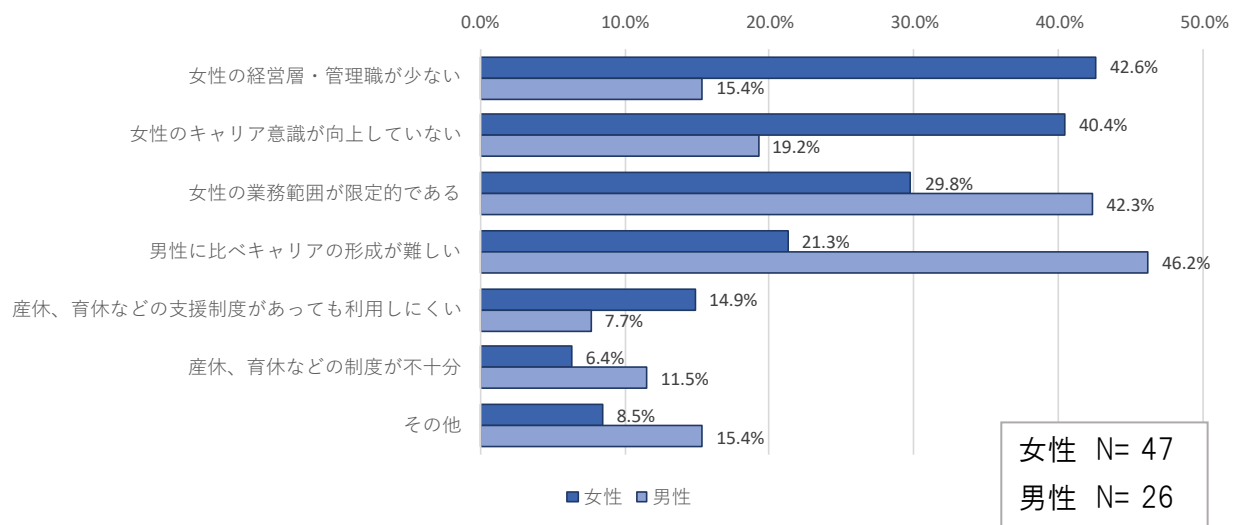
問 10-1 【問 10 で「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した従業員】  
進んでいると感じる理由は何ですか。(複数回答)

- 女性活躍推進の取組が進んでいると感じる理由については、女性は「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者も減っている」(57.8%)と回答した割合が最も高く、次いで「女性の経営層・管理職が増えている」(43.8%)、「周囲で活躍する女性が増えている」(37.5%)の順となっている。
- 一方、男性は「周囲で活躍する女性が増えている」(53.1%)と回答した割合が最も高く、次いで「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者も減っている」(43.8%)、「女性の業務範囲が広がっている」(40.6%)の順となっている。その他の理由として、「女性の多い職場のため」、「女性だから管理職につけないといった意識はない」などの意見が挙げられている。



問 10-2 【問 10 で「どちらかというと思わない」「そう思わない」と回答した従業員】  
進んでいないと感じる理由は何ですか。(複数回答)

- ・女性活躍推進の取組が進んでいないと感じる理由については、女性は「女性の経営層・管理職が少ない」(42.6%)と回答した割合が最も高く、次いで「女性のキャリア意識が向上していない」(40.4%)、「女性の業務範囲が限定的である」(29.8%)の順となっている。一方、男性は「男性に比べキャリアの形成が難しい」(46.2%)と回答した割合が最も高く、次いで「女性の業務範囲が限定的である」(42.3%)の順となっている。
- ・その他の理由としては、「女性がいない」、「分からない」、「会社の管理者としての魅力を感じないため」などの意見が挙げられている。

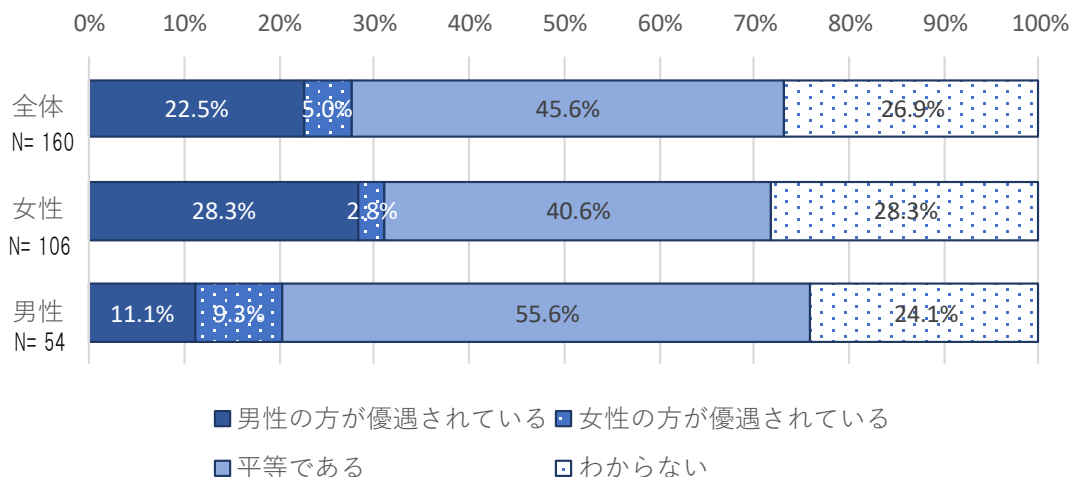


その他

(14) 男女の地位の平等感

問 11 職場の中で男女は平等だと思いますか。

- ・職場における男女の地位の平等感について、「平等である」と回答した割合が全体で45.6% (女性40.6%、男性55.6%)となっている。「男性の方が優遇されている」については、男性は11.1%、女性が28.3%となっているおり、男女間で開きがある。

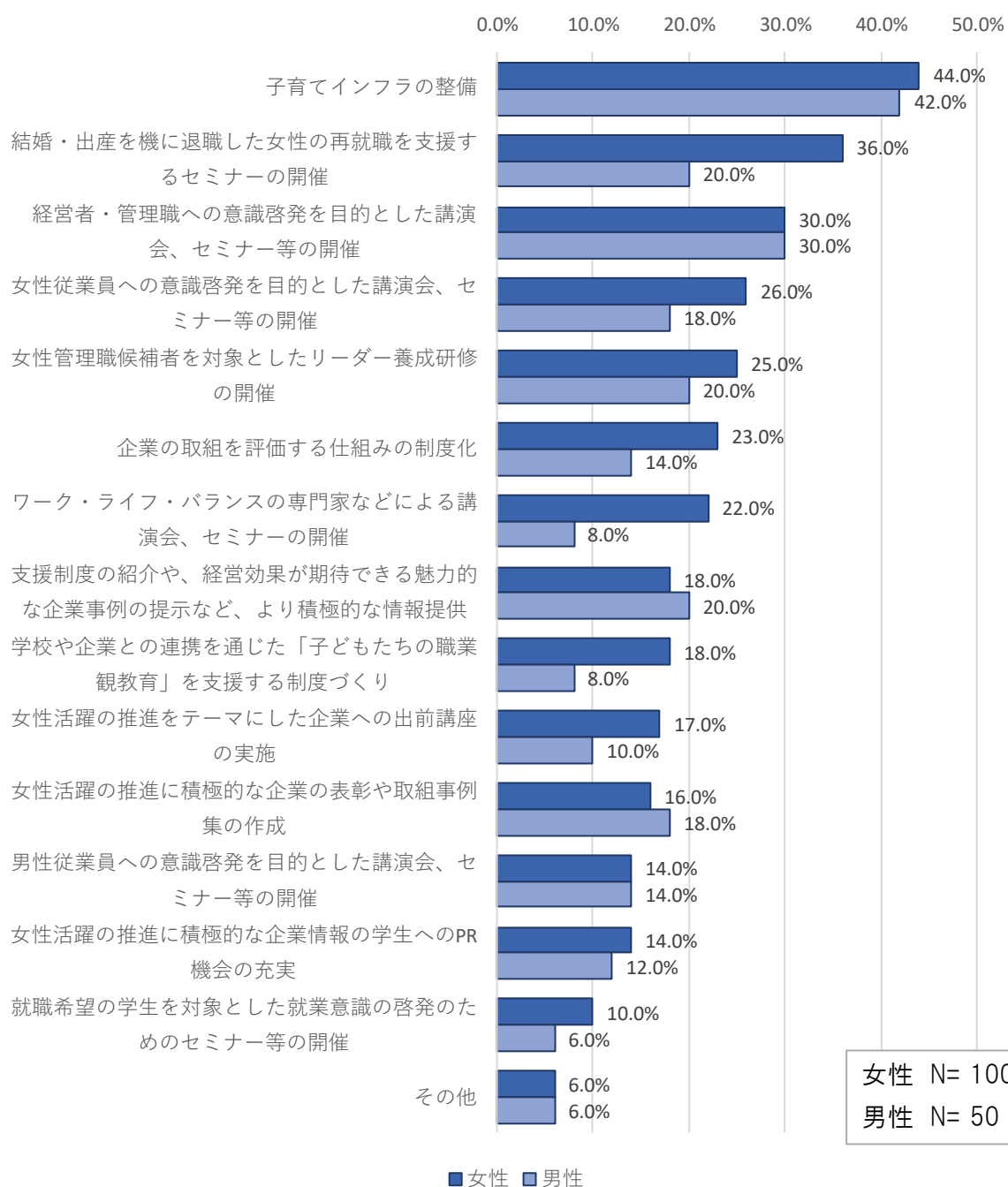




## (15) 行政の支援・施策について望むこと

問 12 あなたはどのような行政の支援・施策があれば、女性活躍が進むと思いますか。  
(複数回答)

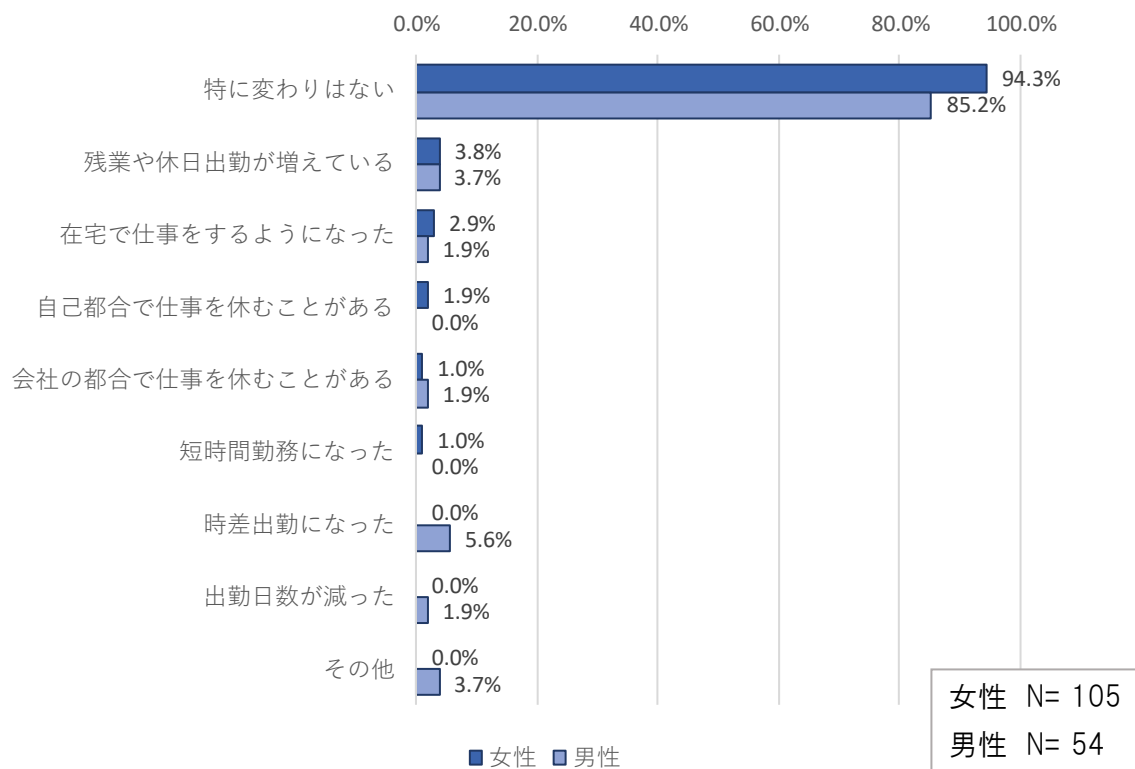
- 市等への施策要望について、「子育てインフラの整備」が4割（女性44.0%、男性42.0%）で最も高く、次いで「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が3割（女性30.0%、男性30.0%）。「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催」（36.0%）、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」（26.0%）については、女性のニーズが高い。



## (16) 新型コロナウイルスの影響での働き方の変化

問 13 新型コロナウイルスの影響で、あなたの働き方は変わりましたか。(複数回答)

- ・新型コロナウイルスの影響の働き方は変化については、男女ともに「特にかわりはない」(女性94.3%、男性85.2%)と回答した割合が多い。



## (17) 自由意見

- ・問12のように、女性だけの活躍に的をしぼるのはよくないと思う。男女、年齢関係なく、人間力を育てないと何も始まらないと思う。
- ・左寄りの女性が女性参画を叫び出して久しいですが、その方たちに気持が向かわないので、何とも言えないです。
- ・働く環境は整っていて働きやすい職場です。同じ勤続年数やそれ以上でも男性のが管理職につくことが多く違和感を感じます。試験などもなくただ気の合う職員を役職につけたり不透明な部分が多く遅れていると思う反面、女性だから…ではなく性別関係なくキャリアを積めるような制度をしっかりと作ってほしいと思います。
- ・私個人としては、現職場にて結婚・出産・育児(現在2才)を経験し、さらに病気療養の為、休職をさせていただいたりとても有難く思っています。しかし、周りの同僚や職場への負担は大きく、申し訳なく思う事もあります。休んだりする側も、それを支える(抱える?)会社や部署をもう少し負担が少なくなるような啓発や制度があるといいなと感じます

## 第4章 総括

### ● 職場での男女の地位の平等感

[従業員アンケートより]

- ・「平等である」と回答した割合は全体で 45.6%。H29 市民意識調査時 (34.1%) より増加している。
- ・男女別に見ると「平等である」(女性 40.6%、男性 55.6%)、「男性の方が優遇されている」(女性 28.3%、男性 11.1%)。

### ● 女性の活躍を推進するための取組について

[従業員アンケートより]

- ・進んできていると 60.2%の従業員が感じている。  
女性は「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者も減っている」(57.8%)、  
男性は「周囲で活躍する女性が増えている」(53.1%) ことからそう感じている。
- ・進んでいないと感じている理由は、女性では「女性の経営層・管理職が少ない」との回答が 42.6%で最も多く、男性は「男性に比べキャリアの形成が難しい」が 46.2%で最も多い。

### ● 退職について

[事業所アンケートより]

- ・女性の退職者の勤続年数<sup>\*</sup>は、10年未満が 79.6%。  
※ここ3年間 (H31.4.1~R3.31) の退職者の勤続年数

[従業員アンケートより]

- ・現在働いていて、退職経験のある女性は、76.6%。
- ・結婚や出産・子育てを理由に退職している人の割合  
事業所回答 34.5% (1つ選択のため加算 結婚 19.7%、出産・子育て 14.8%)  
従業員回答 31.7% (複数選択のため平均 結婚 32.9%、出産・子育て 30.5%)

### ● 就職について

[従業員アンケートより]

女性が退職して再就職する理由は、「収入が必要となったから」が過半数 (51.9%)。

### ● 管理職登用について

[事業所アンケートより]

- ・管理職 (部長相当職+課長相当職) における女性の割合は 21.2%で、前回 (H28) 調査時 (21.0%) と比較すると、横ばい。
- ・事業所から見た女性管理職が少ない理由で最も多かったのは、「女性従業員が少ないため」が 40.0% (H28 は 28.4%)。前回最も多かった「管理職として必要な知識や経験、判断力を有する女性がない (少ない) ため」は 24.4% (H28 は 30.7%)
- ・今後女性管理職を、「積極的に登用していきたい」と回答した事業所が 62.5%、「特に増やしていく考えはない」と回答した事業所が 25.0%。

[従業員アンケートより]

- ・一方、管理職に就きたい女性は 10.4% (男性 24.1%)、就きたくない女性は 43.4% (男性 16.7%) で、男性との差が大きい。就きたくない理由としては、「自分の能力に自

信がないから」が73.9%を占めている。男性との差が最も大きかった理由は「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」(女性39.1%、男性11.1%)。

- ・女性が管理職に就く際に壁となるものは、女性は「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」(48.5%)、「育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない」(41.7%)、「長時間労働の改善が十分でない」(35.9%)。
- ・なお、女性の管理職登用を増やすための効果的な取組としては、「経営層・管理職層の意識改革」と女性の52.9%が回答している。

## ● 女性活躍推進のための積極的取組（ポジティブ・アクション）について

[事業所アンケートより]

- ・事業所の7割以上が行っている取組は「性別に関係なく、業務に必要な知識や能力開発のための教育。研修の機会を与えている」(85.3%)、「継続して就業できるように、配置、転勤等を考慮している」(76.5%)、「仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している」(73.5%)。

## ● 家事・育児と仕事に対する考え方

[従業員アンケートより]

### (1) 女性

希望

- ・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先（希望34.3%、現実12.4%）
- ・「仕事」と「家庭生活」を優先（希望27.6%、現実25.7%）、
- ・「家庭生活」を優先（希望22.9%、現実7.6%）

現実

- ・「仕事」を優先（現実32.4%、希望1.0%）

### (2) 男性

希望

- ・「仕事」と「家庭生活」を優先（希望32.7%、現実25.0%）、
- ・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先（希望28.8%、現実9.6%）
- ・「家庭生活」を優先（希望23.1%、現実7.7%）

現実

- ・「仕事」を優先（現実28.8%、希望0.0%）

## ● 女性活躍推進に必要な行政の支援・施策について

[事業所アンケートより]

- ・「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(29.0%)
- ・「支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供」(25.8%)
- ・「子育てインフラの整備」(24.2%)

[従業員アンケートより]

- ・「子育てインフラの整備」が4割（女性44.0%、男性42.0%）
- ・「経営者・管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が3割（女性30.0%、男性30.0%）

[女性のニーズが高い要望]

- ・「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催」(36.0%)
- ・「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(26.0%)