

令和3年度
秋田市女性活躍推進企業実態調査
報告書

令和4年2月
秋 田 市

目 次

第1章 調査概要	1
第2章 調査結果概要	5
第3章 企業調査の結果	13
1 回答企業の属性	15
2 女性管理職の割合	16
3 女性が活躍できる職場づくり	
問 1 女性活躍の職場づくりに取り組んでいるか	18
問 2 女性活躍の職場づくりの取り組み	20
問 3 女性活躍の職場づくりに取り組んでいない理由	22
4 女性活躍推進の課題	
問 4 女性活躍の必要性	24
問 5 女性活躍を進める上での課題	26
問 6 女性活躍のために必要な取り組み	28
5 女性管理職の登用	
問 7 女性管理職の登用状況	30
問 8 女性管理職の登用推進の取り組み	32
問 9 女性管理職登用の課題	34
問 10 女性管理職が増えることの効果	36
6 仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの推進	
問 11 仕事と子育ての両立支援	38
問 12 仕事と介護の両立支援	40
問 13 ワーク・ライフ・バランスの取り組み	42
問 14 多様な働き方の推進（自由記述）	44
7 行政への要望	
問 15 女性活躍推進に必要な行政の取り組み	46
問 16 女性従業員の活躍や就業状況について感じていること（自由記述）	48

第 1 章 調査概要

第1章 調査概要

1 調査目的

この調査は、秋田市内で働く女性一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できるように、職場環境づくりにおける課題や女性の活躍に関する意識と実態を把握し、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

秋田市全域

3 調査内容

- (1) 事業所における女性活躍の状況や課題
- (2) 事業所における女性管理職の登用状況
- (3) 女性活躍に必要とされる支援
- (4) 仕事と家庭の両立に対する事業所の支援状況

4 調査方法

- (1) 企業調査
 - a 調査対象：秋田市内企業 1,000 社
 - b 調査方法：郵送による調査票の送付および回収
 - c 調査期間：令和3年7月1日から7月31日まで
- (2) 女性従業員調査
 - a 調査対象：秋田市内企業で働く女性従業員 1,000 人
 - b 調査方法：郵送による調査票の送付および回収
 - c 調査期間：令和3年7月1日から7月31日まで

5 回収結果

調査対象	配布数	有効回収数	有効回収率
企 業	1,000 通	490 通	49.0%
女性従業員	1,000 通	469 通	46.9%

6 報告書の見方

- (1) 調査結果の数値は原則として回答率(%)で表記している。回答率の母数は、その設問に関する回答者の数である。
- (2) 回答率は、小数点以下第2位を四捨五入し小数点以下第1位まで表記している。このため、各選択肢の回答率を合計しても100.0%とならない場合がある。
- (3) 産業分類は、日本標準産業分類(第13回改定)による。

7 調査機関

調査主体：秋田市市民生活部生活総務課女性活躍推進担当

調査実施機関：株式会社あきぎんリサーチ&コンサルティング

第 2 章 調査結果概要

第2章 調査結果概要

1 企業調査結果概要

(1) 女性が活躍できる職場づくり

女性が活躍できる職場づくりについては(問1)、「取り組んでいる」(61.2%)という回答が多いものの、業種間で取り組みにばらつきがみられ、金融・保険、医療・福祉は8割以上が取り組んでいるが、運輸・郵便では約4割という状況である。

職場づくりとして実施している取り組みの内容は(問2)、「休暇制度の整備」(81.3%)、「就業環境の整備」(58.7%)、「女性従業員の管理職への積極的登用」(41.3%)、「教育機会の拡充」(40.3%)、「勤務形態の多様化」(40.0%)などであり、制度面の基本的な取り組みは既に行われていることがわかる。

一方、取り組んでいない理由としては(問3)、「女性従業員の割合が低い」(53.5%)、「必要性を感じない」(27.9%)などであり、企業側の意識に課題があるようにも感じられる。

(2) 女性活躍推進の課題

女性活躍の必要性については(問4)、「優秀な人材の確保」(72.2%)、「女性従業員の職場定着」(65.1%)と、人材の確保・定着を意図した回答が中心となっている。

その課題としては(問5)、「配置や就労時間に制約がある」(57.8%)ことがあげられており、女性従業員への配慮は企業にとって人事面での制約と捉えられている点が特筆される。加えて「ライフイベントによる早期退職」(32.7%)、「ロールモデルがない(少ない)」(32.4%)など、企業側が行う制度面の取り組みだけでは対処できない要素があることが示されている。

そうした課題の対策としては(問6)、「理解の促進」(48.0%)、「教育・研修制度の充実」(41.2%)と企業での啓発の重要性に関する回答が多いほか、「福利厚生制度の充実」(41.2%)や、「パートナーの家事・育児等の参加」(43.1%)のように仕事と家庭の両立に関する内容も多かった。

(3) 女性管理職の登用

女性従業員の管理職への登用については(問7)、「取り組んでいる」(43.3%)とする積極的な回答に対して、「どちらでもない」(40.8%)、「取り組んでいない」(15.1%)とする消極的な企業の割合が過半を占める結果となった。

女性管理職登用に向けた取り組み内容としては(問8)、「継続就業の支援」(64.2%)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(48.6%)などが高く、企業が女性従業員の継続就業が可能となるような環境づくりをしていることが伺われる。

また、課題としては(問9)、「女性自身が管理職を希望しない」(40.2%)が最も高く、管理職の置かれている現状が女性従業員にとって望ましい姿と感じられるものではないことが読み取れる。

さらに、「女性が担当できる仕事に限られる」(26.5%)、「人材が不足」(24.9%)、「育成できていない」(24.5%)とする回答も一定程度あり、企業の人事や研修の面では改善の余地があると考えられる。

女性管理職が増えることによる効果としては（問 10）、「組織活性化」（58.6%）、「女性の就業意欲の向上」（56.3%）など、組織全体や女性従業員への効果を期待する企業が多い。

（４）仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と子育ての両立を支援する取り組みとしては（問 11）、「短時間勤務」（53.9%）、「転勤や配置換え」（27.6%）、「フレックスタイム」（16.1%）と柔軟な勤務形態をあげる企業が多いものの、「特に取り組んでいない」（30.8%）とする企業もあり、特に企業規模の小さな企業で取り組まれていない実情が垣間見える結果となった。

仕事と介護の両立を支援する取り組みとしては（問 12）、「短時間勤務」（46.1%）、「転勤や配置換え」（22.4%）、「フレックスタイム」（14.1%）と、子育ての場合と同様に柔軟な勤務形態をあげる企業が多かった。

ワーク・ライフ・バランスの定着に向けた取り組みとしては（問 13）、「有給休暇の取得推進」（73.6%）、「時間外勤務の削減」（53.6%）、「業務の改善・見直し」（42.7%）など、休暇取得の推進と所定労働時間内の業務効率の向上をあげる企業が多数を占める結果となった。

（５）行政への要望

女性活躍を推進するための行政への要望としては（問 15）、「女性従業員の雇用に対する補助制度」（48.4%）、「職場環境整備（設備面）への補助制度」（41.6%）、「女性の再就職支援への補助制度」（40.4%）など、補助制度を希望する回答が多い。

（６）企業調査結果のまとめ

女性が活躍できる職場づくりは、業種間でのばらつきはみられるものの、多くの市内企業が取り組んでいる状況にあり、その内容は休暇制度や就業環境整備の拡充や勤務形態の多様化など制度面における基本的な取り組みが中心となっている。

一方、4割弱の企業は取り組みに消極的という結果が出ているが、人口減少社会における将来の人材確保という観点から、女性従業員がその能力を十分に発揮できるようにすることは、企業存続の上での重要課題であり、市内企業には長期的な視点での取り組みが求められている。

そのために必要な対策として、啓発の重要性や福利厚生制度の充実などをあげる回答が多く、人材の確保・定着を意図した企業側の取り組みが進んでいるものの、ライフイベントによる休職・退職など企業側の取り組みだけでは対処できない要素もある。

また、女性従業員の管理職登用は、4割の企業が積極的と回答し、継続就業に対する支援やワーク・ライフ・バランスの取り組みを行っているものの、女性従業員が管理職を希望しない割合が高いことが、登用が進まない要因の一つという結果となっている。その他の課題として、女性従業員に任せられることができる仕事限定されることや、候補となる人材の不足などがあげられているが、これらは性別にかかわらずなく人材育成に関する方針や計画を用意することで対処可能なことであり、企業側にも取り組みを見直す余地があると考えられる。

今後、若年労働力人口の減少が予想される中で、業種や企業規模によっては新卒者の確保が困難になると見込まれることから、従業員の定着率向上による継続就業を図ることが必須の取り組みとなると考えられる。

そうした観点からは、女性を含めた従業員のライフイベントに応じた柔軟な勤務形態や休暇制度等の福利厚生制度の充実はもちろん、育児や介護等による休職者の復職支援も必要と思われる。

ワーク・ライフ・バランスの定着に向けた取り組みとしては、所定労働時間内での業務効率の向上と休暇取得の促進をあげる企業が多かったが、今後はテレワークやDX（※デジタルトランスフォーメーション）の推進など、時間や場所の制約の無い新しい働き方の導入を検討することも求められる。

行政への要望としては、雇用への直接的な補助制度を希望する企業が多くを占めたが、女性活躍の推進について政策効果を高めるためにも、女性の復職率や女性管理職比率、DXやテレワークの導入状況など、明確な数値目標を補助要件とすることで、女性の就業環境の改善に効果的な支援策になると考えられる。

また、一部の企業では女性活躍推進の取り組みに消極的な傾向が見受けられるが、多様な側面から女性の活躍推進に取り組むことは、優秀な人材の確保や組織の活性化等につながることを認識する必要性があると思われる。

※DX（デジタルトランスフォーメーション）

進化したITを普及させることで人々の生活をより良いものにしていく変革のこと（経済産業省の定義）

2 女性従業員調査結果概要

(1) 女性従業員の属性

調査に回答した女性従業員の雇用形態としては（問 4）、「正規職員」（役員・管理職・正社員を合わせて 91.1%）がその大半である。

また、勤続年数は（問 5）、勤続 10 年以下が 47.8%であるが、11～20 年が 28.8%、21 年以上は 22.6% となっており、女性の継続的就業が可能である職場が多い。

子どもの有無については（問 7）、「子どもなし」は 20 代で 84.3%と多いが、「子どもあり」は 30 代で 50.8%、40 代で 62.8%となり、30・40 代がいわゆる「子育て世代」とみることができる。

これは、「子どもの年齢」から（問 7）、「未就学児」は 20 代が 100%、30 代が 66.7%と高い割合を示しているが、「小学生」は 30 代が 53.3%、40 代が 33.7%、「中学生以上」は 40 代が 74.5%となっており、上記の考察を裏付けている。

非正規社員の回答では（問 7）、「子どもあり」が 81.6%と他の役職と比べ突出しており、「子どもの年齢」においても「中学生以上」（87.1%）の割合が高い。

(2) 「女性活躍」の現状に対する評価

市内企業における「女性の活躍」の状況については（問 8）、活躍している（65.9%）と年代・従業員規模に関係なく肯定的な評価をしているものの、役職別では役員が 71.4%、管理職が 81.6%と、一般職員の 62.0%と比べて高い割合となっており、役職者と一般職員の評価に差異がみられる結果となった。

また、「女性が活躍する」イメージについては（問 9）、「責任のある仕事を任せられること」（62.0%）、「結婚・出産後も長く働くことができる」（61.4%）が上位を占めており、女性が活躍する土壌としては「仕事のやりがい」と「継続的な就業」が重要であることが確認された。

女性が活躍できる職場での就業希望については（問 10）、「はい」が 65.0%と、全体的に肯定的な意見が示された。

さらに、女性の活躍に必要と感じていることとしては（問 15）、「福利厚生制度の充実」（60.6%）、「企業全体の理解の促進」（60.3%）、「パートナーの家事・育児等への参加」（56.3%）などが上位を占めている。

女性活躍の阻害要因として選択した割合が高いのは（問 16）、「家事・育児の負担」（48.0%）、「男性中心の企業風土」（47.3%）、「経営者等の理解不足」（32.6%）、「柔軟な働き方ができない」（32.2%）となっており、（問 15）の回答と照らし合わせると表裏をなす回答であることが読み取れる。

女性従業員から企業に対する要望としても（問 17）、「福利厚生制度の充実」（50.5%）、「勤務形態の多様化」（40.9%）、「全従業員への啓発」（27.1%）などが上位となっており、女性活躍の阻害要因を取り除く取り組みを要望する回答が上位を占めている。

(3) 職場環境の満足度

現在就業している職場を選んだ理由については（問 11）、「自宅から通いやすい、交通の便が良い」（39.7%）、「自分の経験やスキルを活かせる」（38.4%）が上位となっており、「賃金が良い」（10.7%）、「福利厚生制度の充実」（18.6%）が下位という結果で、必ずしも給与や休暇制度といった観点で職場を選択していない。

職場の満足度については(問12)、「満足している」(50.7%)が過半となっているが、「どちらでもない」(39.4%)も約4割を占め、全体では職場に不満を抱いていない状況にあるが、「満足している」のは役員(71.4%)、管理職(57.9%)と、役職が高いほど満足度が高い傾向にある。

一方、少数ながら(問12)、「不満である」(9.4%)とした回答者に理由を尋ねたところ(問13)、「賃金が安い」(50.0%)、「上司や同僚、部下に恵まれない」(47.7%)が上位となっており、一般的な就業上の不満と捉えることもできるが、「賃金」は職場選択の上で優先順位は高くないものの、「低さ」が不満につながる場所は興味深い。

また、「仕事でのやりがい」については(問14)、「自分の能力や職務について高い評価を得られたとき」(51.4%)、「自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき」(48.6%)、「顧客に喜んでもらえたとき」(44.3%)、「チームで協力しながら業務をするとき」(42.4%)などが上位を占めており、業務への評価や職場への貢献度とやりがいに相関関係があることが示されている。

(4) 女性管理職の登用

女性従業員にとって自分自身が管理職へ登用されることについては(問18)、「就きたくない」(42.0%)との意見が多いものの、「悩んでいる、迷っている」(22.4%)とする回答も一定程度存在している。

その理由としては(問19)、「能力に自信がない」(45.7%)、「仕事の責任が重くなる」(39.4%)、「家庭やプライベートが犠牲になる」(37.4%)とする回答が多くなっており、女性従業員の職場や生活において求められている姿を反映した結果となっているものと推察される。

女性従業員からみた女性管理職登用の推進策として行ってほしい取り組みは(問20)、「ワーク・ライフ・バランスの推進」(55.9%)、「女性の継続就業支援」(43.7%)、「キャリア研修」(28.1%)などが上位を占めており、企業調査の回答とほぼ合致している。管理職を含めた企業としてのワーク・ライフ・バランスの推進や女性の就業環境の改善に向けた具体的な取り組みを行うことで、女性が管理職へ就くことを前向きにとらえる可能性があるものと期待される。

(5) 行政への要望

女性活躍の推進に向けた行政への要望としては(問23)、「福利厚生制度の充実や就業規則などの作成支援」(44.3%)、「女性従業員の雇用に対する補助制度」(40.7%)、「女性従業員が働きやすい職場環境整備に対する補助制度(設備面)」(35.0%)などが高く、女性の就業環境を改善するために行政による直接的な指導・支援などを望む割合が高い結果となった。

特筆すべきは、「男性従業員向けの意識改革」(45.6%)が最も多く選択されていることで、女性従業員の働き方に対する男性従業員の意識の低さの払拭を望む割合が高かった点は、企業調査での結果(問1)、「女性が活躍できる職場づくり」に「取り組んでいる」とする企業(61.2%)の取り組みに改善の余地があることを示している。

この点について(問21)、「女性が管理職に就く際の課題」(自由記述)をみると、「男性中心の企業風土をなかなか変えられない」、「まだまだ女性が下にみられる」、「仕事と家庭との両立が困難というイメージがある」など、より具体的なコメントが記載されており、女性より男性の立場が優位である職場が少ないという事実も浮き彫りとなった。

一方、(問 23)、「女性管理職や女性従業員を対象とした講座や研修の実施」(22.0%) や、「女性管理職や女性従業員を対象とした市内企業の異業種交流会」(13.9%) など、意識改革や啓蒙・啓発事業を要望する割合も一定数見受けられた。

(6) 女性従業員調査のまとめ

調査結果からは、女性活躍の更なる推進に向けて、女性が安心して就業を継続することができる仕組み・制度作りが基本であることがうかがえる。

具体的には、職場全体でのワーク・ライフ・バランスの推進や女性従業員のライフステージに応じた休業・復職・休暇・就業制度に加えて、周囲のなかでも、とりわけ男性の理解の促進、やりがいを感じられる業務体制・評価制度の構築が求められている。

また、企業では福利厚生制度など女性従業員の就業環境の改善に向けた取り組みは進んでいるが、それでも女性従業員からは福利厚生制度などの充実を希望する割合が高いことから、制度はあるものの実際は利用しづらい環境や代替要員がいない状況が背景にあると思われる。

さらに、こうした環境整備に対する行政が行う補助制度の要望も少なくないことから、市内企業においては企業努力に任せずに、行政と一体となった女性従業員が働きやすい職場環境の整備が求められていることが推測される。

なお、前記したが、行政の補助制度については、女性活躍推進の政策効果を高めるために、女性管理職比率など明確な数値目標を掲げたうえで、経済団体等とともに女性の就業環境の改善に取り組むことが必要である。

本調査では、女性従業員が管理職就任に消極的という結果であり、あわせて女性従業員の管理職への登用が低い現状については、企業側にライフイベントへの対応や家事・育児・介護などは女性の役割という固定的な考えがあること、さらには女性従業員が自らの能力を低く評価していることが背景にあるように思われる。

従って、管理職として活躍する女性の「ロールモデル」の提示や女性従業員を対象とした異業種交流会の開催など、啓発事業を実施する意義は大きいと考えられる。

今後、少子・高齢化の進行により、生産年齢人口の急減が予想されていることから、地域の産業経済の発展のためには、女性活躍の推進は必須の取り組みである。そのため、企業経営者(経済団体等)と女性管理職や女性従業員との率直な意見交換の場や、女性目線での職場環境の改善の必要性を訴求する機会を設けるなどの取り組みが必要である。

女性の活躍推進には、女性従業員のスキルアップや意識改革と同時に、企業側にも女性の職域拡大や性別にかかわらず個人の能力等によって役割分担を決めることが求められる。何よりも、誰もが仕事と生活の両立ができるような就労環境の整備を推進することが、女性が活躍できる社会のためには重要である。

※ 調査結果概要は、市が秋田大学の臼木智昭准教授の分析した結果を基に作成しているものです。

第3章 企業調査の結果

第3章 企業調査の結果

【回答企業の属性】

図表1 回答企業の事業所規模（常用労働者数）および産業分類

区 分		抽出		回収		回収率(%)
		事業所数	構成比(%)	事業所数	構成比(%)	
調 査 計		1,000	100.0	490	100.0	49.0
事業所規模	29人以下	502	50.2	187	38.2	
	30～99人	305	30.5	167	34.1	
	100～299人	148	14.8	72	14.7	
	300～499人	22	2.2	15	3.1	
	500人以上	23	2.3	33	6.7	
	無回答	—	—	16	3.3	
産業分類	農林漁業	5	0.5	5	1.0	100.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.3	0	0.0	0.0
	建設業	134	13.4	72	14.7	53.7
	製造業	126	12.6	56	11.4	44.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.4	3	0.6	75.0
	情報通信業	44	4.4	16	3.3	36.4
	運輸業、郵便業	64	6.4	25	5.1	39.1
	卸売業、小売業	224	22.4	83	16.9	37.1
	金融業、保険業	32	3.2	23	4.7	71.9
	不動産業、物品賃貸業	23	2.3	9	1.8	39.1
	学術研究、専門・技術サービス業	48	4.8	27	5.5	56.3
	宿泊業、飲食サービス業	49	4.9	15	3.1	30.6
	生活関連サービス業、娯楽業	42	4.2	15	3.1	35.7
	教育、学習支援業	11	1.1	7	1.4	63.6
	医療、福祉	84	8.4	44	9.0	52.4
	複合サービス事業	11	1.1	8	1.6	72.7
サービス業(他に分類されないもの)	96	9.6	57	11.6	59.4	
無回答	—	—	25	5.1	—	

【女性管理職の割合】

図表2 女性管理職の割合(労働者数の割合)

(%)

区 分	全労働者数	管理職計		役 員		部長担当職		課長担当職		係長担当職		
		男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	男女計	うち女性	
調 査 計	100.0	23.9 (100.0)	5.0 (20.8)	4.4 (100.0)	0.9 (20.7)	3.4 (100.0)	0.3 (9.1)	7.2 (100.0)	1.1 (15.7)	8.8 (100.0)	2.6 (29.6)	
事業所規模	29人以下	100.0	33.8 (100.0)	7.5 (22.2)	13.1 (100.0)	3.2 (24.5)	5.2 (100.0)	0.9 (17.0)	7.7 (100.0)	1.5 (18.8)	7.8 (100.0)	2.0 (25.2)
	30～99人	100.0	25.8 (100.0)	4.9 (19.1)	6.4 (100.0)	1.1 (16.6)	5.1 (100.0)	0.6 (11.3)	7.2 (100.0)	1.4 (18.9)	7.1 (100.0)	1.9 (27.3)
	100～299人	100.0	22.3 (100.0)	3.8 (17.1)	4.4 (100.0)	1.1 (24.0)	3.6 (100.0)	0.2 (5.3)	6.6 (100.0)	0.7 (11.3)	7.7 (100.0)	1.8 (23.9)
	300～499人	100.0	18.5 (100.0)	4.7 (25.2)	1.8 (100.0)	0.3 (17.1)	2.8 (100.0)	0.2 (6.3)	4.6 (100.0)	1.2 (25.7)	9.2 (100.0)	3.0 (32.4)
	500人以上	100.0	21.5 (100.0)	5.2 (24.3)	0.6 (100.0)	0.0 (4.2)	1.5 (100.0)	0.1 (3.5)	7.9 (100.0)	1.2 (14.8)	11.4 (100.0)	4.0 (34.7)
産 業 分 類	農林漁業	100.0	45.7 (100.0)	2.4 (5.2)	26.8 (100.0)	0.8 (2.9)	0.8 (100.0)	0.0 (0.0)	9.4 (100.0)	0.8 (8.3)	8.7 (100.0)	0.8 (9.1)
	建設業	100.0	38.7 (100.0)	3.1 (8.0)	9.5 (100.0)	1.2 (13.0)	6.3 (100.0)	0.2 (3.4)	10.9 (100.0)	0.2 (2.3)	11.9 (100.0)	1.4 (11.8)
	製造業	100.0	20.2 (100.0)	2.5 (12.2)	3.2 (100.0)	0.5 (16.1)	3.4 (100.0)	0.2 (5.3)	6.4 (100.0)	0.4 (6.7)	7.3 (100.0)	1.3 (18.4)
	電気・ガス・熱供給・水道事業	100.0	26.9 (100.0)	2.1 (7.8)	0.4 (100.0)	0.0 (0.0)	4.2 (100.0)	0.0 (0.0)	8.4 (100.0)	0.0 (0.0)	13.9 (100.0)	2.1 (15.2)
	情報通信業	100.0	38.9 (100.0)	4.4 (11.4)	4.7 (100.0)	0.3 (6.2)	12.0 (100.0)	0.7 (6.0)	11.8 (100.0)	1.2 (9.8)	10.4 (100.0)	2.2 (21.7)
	運輸業、郵便業	100.0	15.0 (100.0)	2.1 (13.9)	4.0 (100.0)	1.1 (28.1)	1.3 (100.0)	0.1 (6.9)	4.5 (100.0)	0.2 (5.1)	5.2 (100.0)	0.6 (12.2)
	卸売業、小売業	100.0	21.0 (100.0)	3.3 (15.9)	4.9 (100.0)	0.9 (18.8)	3.0 (100.0)	0.2 (7.6)	6.4 (100.0)	0.7 (11.0)	6.7 (100.0)	1.5 (22.1)
	金融業、保険業	100.0	33.2 (100.0)	7.9 (23.8)	2.0 (100.0)	0.0 (2.0)	3.0 (100.0)	0.2 (5.6)	12.3 (100.0)	1.9 (15.3)	15.8 (100.0)	5.8 (36.7)
	不動産業、物品賃貸業	100.0	24.9 (100.0)	6.6 (26.5)	8.7 (100.0)	1.2 (13.8)	4.5 (100.0)	0.6 (13.3)	6.3 (100.0)	2.7 (42.9)	5.4 (100.0)	2.1 (38.9)
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	39.3 (100.0)	5.2 (13.2)	9.5 (100.0)	1.4 (15.1)	10.0 (100.0)	0.2 (2.2)	10.5 (100.0)	1.2 (11.6)	9.3 (100.0)	2.3 (25.0)
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	16.7 (100.0)	3.2 (19.2)	4.0 (100.0)	0.6 (13.9)	2.8 (100.0)	0.1 (4.0)	5.0 (100.0)	0.9 (17.8)	5.0 (100.0)	1.7 (33.3)
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	16.4 (100.0)	4.9 (30.1)	3.1 (100.0)	0.6 (20.5)	1.9 (100.0)	0.6 (33.3)	3.8 (100.0)	1.6 (42.9)	7.6 (100.0)	2.0 (26.8)
	教育、学習支援業	100.0	14.8 (100.0)	4.4 (29.8)	1.8 (100.0)	0.3 (19.2)	1.2 (100.0)	0.4 (35.3)	6.4 (100.0)	1.9 (29.0)	5.4 (100.0)	1.8 (32.9)
	医療、福祉	100.0	17.7 (100.0)	9.4 (53.3)	6.1 (100.0)	3.1 (50.8)	2.8 (100.0)	0.8 (29.4)	3.5 (100.0)	1.9 (55.1)	5.3 (100.0)	3.6 (67.3)
	複合サービス事業	100.0	31.7 (100.0)	5.8 (18.2)	2.1 (100.0)	0.0 (0.0)	2.3 (100.0)	0.1 (5.3)	8.6 (100.0)	1.1 (12.9)	18.7 (100.0)	4.6 (24.3)
	サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	18.4 (100.0)	5.9 (32.2)	3.1 (100.0)	0.7 (21.8)	1.7 (100.0)	0.3 (16.5)	4.9 (100.0)	1.5 (30.2)	8.6 (100.0)	3.5 (40.3)

(注1)「全労働者数」は、役員を含む。

(注2)「管理職計」は、係長担当職、課長担当職、部長担当職、役員の合計。

(注3) 産業分類のうち「鉱業、採石業、砂利採取業」は、回答がないため記載していない。

全管理職を合計すると、女性の割合は20.8%である。

各管理職について女性の割合をみると、役員が20.7%、部長担当職が9.1%、課長担当職が15.7%、係長担当職が29.6%であり、役員を除くと、役職が高くなるほど女性割合が低くなる傾向がある。

事業所規模別にみると、係長担当職の女性割合は「300～499人」と「500人以上」の規模の大きい企業が30%台で、「100～299人」以下の企業の20%台を上回っている。一方、部長担当職の女性割合は、「29人以下」と「30～99人」の規模の小さい企業が10%台で、「100～299人」以上の企業を上回っている。

産業分類別にみると、管理職計の女性割合は医療・福祉が53.3%で最も高い。続いて、サービス業（他に分類されないもの）が32.2%、生活関連サービス業・娯楽業が30.1%、教育・学習支援業が29.8%、不動産業・物品賃貸業が26.5%、金融業・保険業が23.8%である。

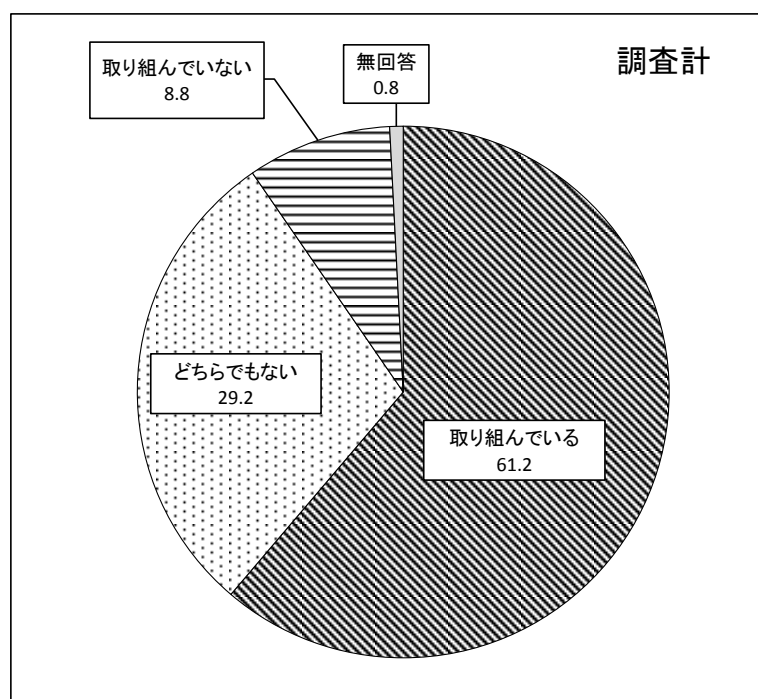
◆◆◆ 女性従業員の職場での活躍状況について ◆◆◆

【問1】 貴事業所では、女性従業員が活躍できる職場づくりに取り組んでいますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

女性従業員が活躍できる職場づくりに取り組んでいる事業所割合 61.2%
従業員規模が大きな企業ほど取り組んでいる傾向

全体では、「取り組んでいる」の割合が61.2%と6割を超える。一方、「取り組んでいない」は8.8%と1割を下回る。「どちらでもない」が29.2%である。

図表3 女性活躍の職場づくりに取り組んでいる割合



企業規模別にみると、「取り組んでいる」の割合は規模が大きい企業ほど高い傾向にあり、300～499人および500人以上の企業では80%を超える。一方、「取り組んでいない」の割合は29人以下の企業が最も高く11.2%である。

産業分類別にみると、「取り組んでいる」の割合は、金融業・保険業が82.6%で最も高く、次に医療・福祉が81.8%である。「取り組んでいない」の割合は、製造業、運輸業・郵便業、建設業が10%台で他の業種より高い。

図表4 女性活躍の職場づくりに取り組んでいる割合（属性別）

		合計 (%)	取り組んでいる	どちらでもない	取り組んでいない	無回答
調査計		100.0	61.2	29.2	8.8	0.8
企業規模	29人以下	100.0	50.8	36.9	11.2	1.1
	30～99人	100.0	60.5	28.7	10.8	0.0
	100～299人	100.0	72.2	22.2	4.2	1.4
	300～499人	100.0	93.3	6.7	0.0	0.0
	500人以上	100.0	87.9	12.1	0.0	0.0
産業分類	建設業	100.0	51.4	30.6	15.3	2.8
	製造業	100.0	53.6	26.8	17.9	1.8
	情報通信業	100.0	56.3	37.5	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	100.0	44.0	40.0	16.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	55.4	36.1	8.4	0.0
	金融業、保険業	100.0	82.6	17.4	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	53.3	46.7	0.0	0.0
	医療、福祉	100.0	81.8	18.2	0.0	0.0
	サービス業	100.0	68.2	25.2	5.6	0.9
	その他の業種	100.0	66.7	20.8	12.5	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

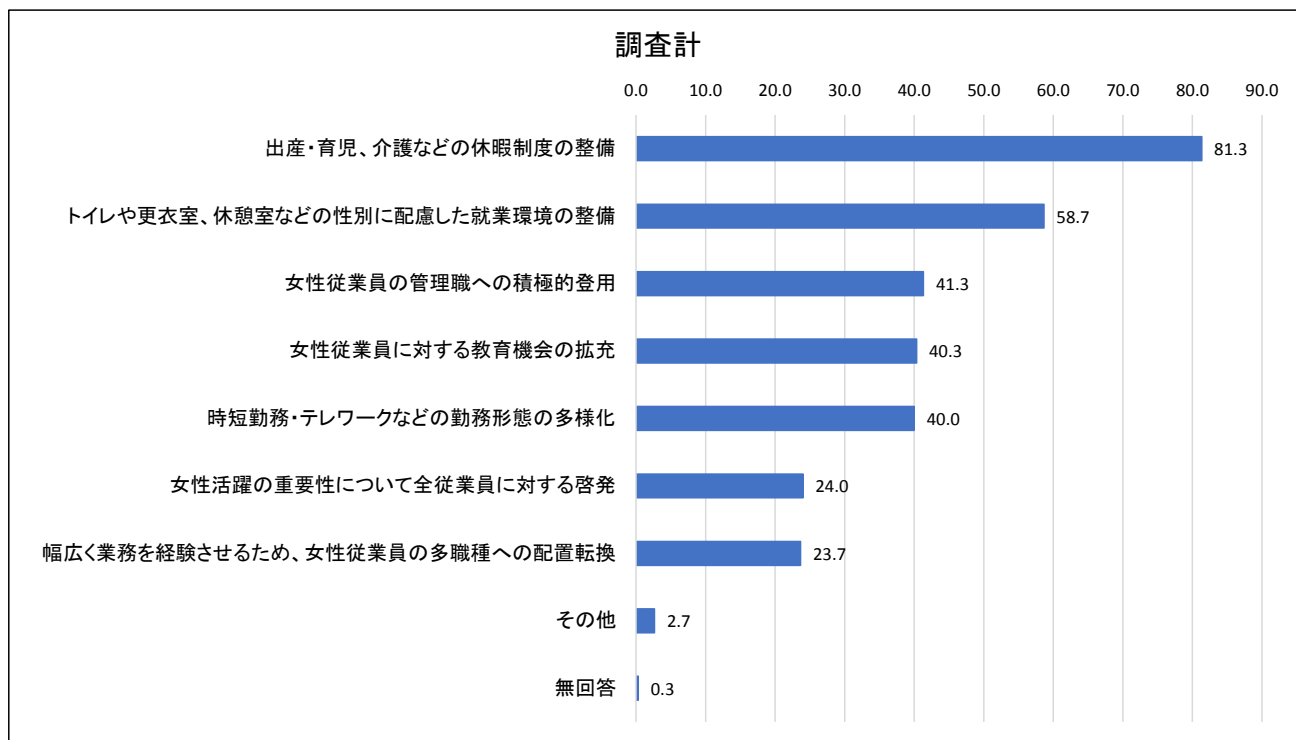
【問2】問1において「1 取り組んでいる」と回答した事業所に伺います。

具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性が活躍できる職場づくりの取り組み内容「休暇制度の整備」が81.3%

全体では、「出産・育児、介護などの休暇制度の整備」の割合が81.3%と最も高い。続いて「トイレや更衣室、休憩室などの性別に配慮した就業環境の整備」が58.7%、「女性従業員の管理職への積極的登用」、「女性従業員に対する教育機会の拡充」、「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」は40%台である。

図表5 女性活躍の職場づくりの取り組み内容



企業規模別にみると、「出産・育児、介護などの休暇制度の整備」の割合は全企業規模別で70%を超え、「トイレや更衣室、休憩室などの性別に配慮した就業環境の整備」の割合は全企業規模別で50%を超える。

図表6 女性活躍の職場づくりの取り組み内容（属性別）

(%)

		合計 (n=)	出産・育児、 介護などの 休暇制度の 整備	トイレや 更衣室、 休憩室 などの 性別に 配慮した 就業環 境の整 備	女性従 業員の 管理職 への積 極的登 用	女性従 業員に 対する 教育機 会の拡 充	時短勤 務・テレ ワークな どの勤 務形態 の多様 化	女性活 躍の重 要性に ついて 全従業 員に対 する啓 発	幅広く業 務を経 験させる ため、女 性従業 員の多 職種へ の配置 転換	その他	無回答
調査計		300	81.3	58.7	41.3	40.3	40.0	24.0	23.7	2.7	0.3
企業規模	29人以下	95	75.8	50.5	37.9	35.8	33.7	18.9	15.8	2.1	1.1
	30～99人	101	79.2	62.4	45.5	42.6	34.7	27.7	25.7	3.0	0.0
	100～299人	52	92.3	55.8	34.6	38.5	46.2	15.4	23.1	0.0	0.0
	300～499人	14	85.7	64.3	42.9	21.4	50.0	35.7	14.3	7.1	0.0
	500人以上	29	93.1	75.9	48.3	55.2	75.9	34.5	48.3	6.9	0.0
産業分類	建設業	37	75.7	62.2	37.8	51.4	32.4	37.8	21.6	0.0	0.0
	製造業	30	86.7	80.0	33.3	40.0	23.3	26.7	16.7	6.7	0.0
	情報通信業	9	88.9	33.3	33.3	44.4	44.4	22.2	44.4	11.1	0.0
	運輸業、郵便業	11	45.5	63.6	45.5	45.5	45.5	18.2	18.2	0.0	0.0
	卸売業、小売業	46	80.4	71.7	23.9	28.3	30.4	21.7	26.1	0.0	0.0
	金融業、保険業	19	89.5	73.7	47.4	73.7	57.9	36.8	47.4	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	8	87.5	25.0	37.5	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	医療、福祉	36	91.7	41.7	58.3	52.8	52.8	19.4	19.4	2.8	0.0
	サービス業	73	78.1	52.1	45.2	38.4	41.1	16.4	23.3	4.1	0.0
その他の業種	16	87.5	75.0	43.8	25.0	43.8	25.0	12.5	6.3	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

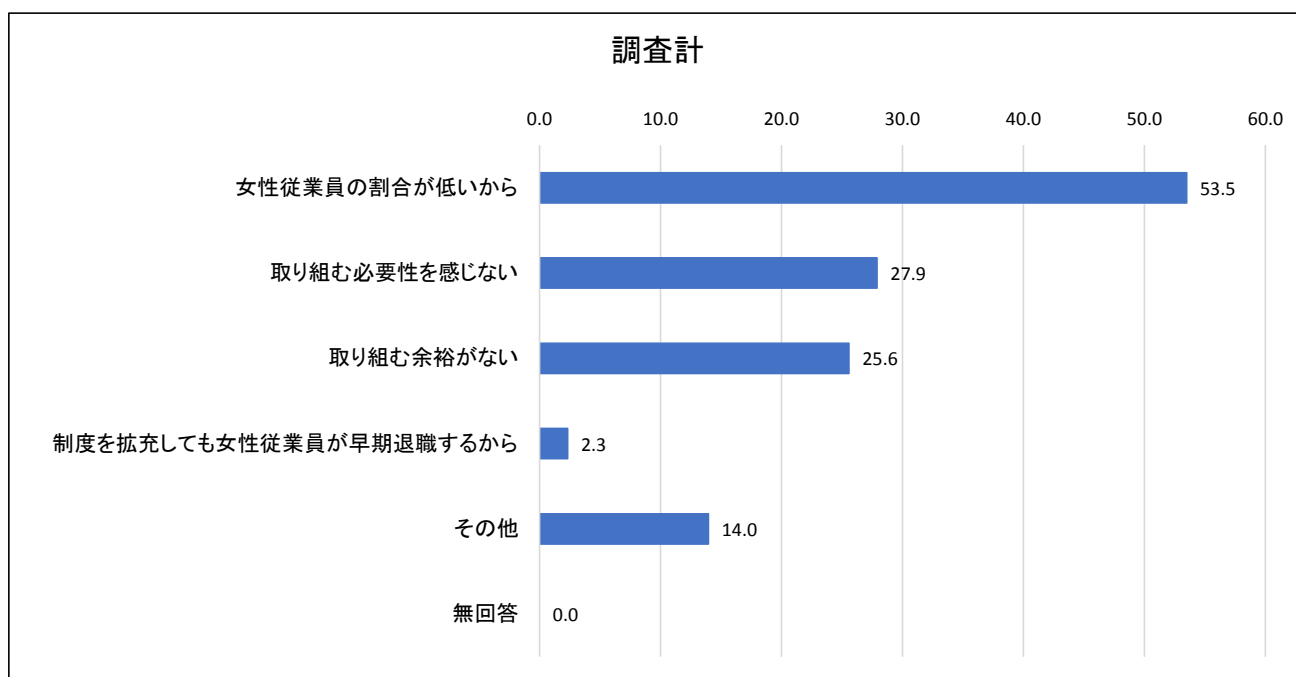
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問3】問1において「3 取り組んでいない」と回答した事業所に伺います。
その理由はなぜですか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性従業員の活躍に取り組んでいない理由「女性従業員の割合が低いから」が53.5%

全体では、「女性従業員の割合が低いから」の割合が53.5%で最も高い。続いて「取り組む必要性を感じない」と「取り組む余裕がない」が20%台である。

図表7 女性活躍の職場づくりに取り組んでいない理由



企業規模別にみると、「女性従業員の割合が低いから」の割合は299人以下の企業で50%を超える。「取り組む必要性を感じない」の割合は29人以下の企業が42.9%で最も高く、「取り組む余裕がない」の割合は30～99人の企業が50.0%で最も高い。

産業分類別にみると、「女性従業員の割合が低いから」の割合は、運輸業・郵便業、建設業、製造業が70%超と高い。「取り組む余裕がない」の割合は、卸売業・小売業が71.4%で最も高く、次に製造業が40.0%である。

図表8 女性活躍の職場づくりに取り組んでいない理由（属性別）

		(%)						
		合計 (n=)	女性従業員 の割合が低 いから	取り組む必 要性を感じ ない	取り組む余 裕がない	制度を拡充 しても女性 従業員が早 期退職する から	その他	無回答
調 査 計		43	53.5	27.9	25.6	2.3	14.0	0.0
企業規模	29人以下	21	52.4	42.9	4.8	4.8	14.3	0.0
	30～99人	18	55.6	11.1	50.0	0.0	11.1	0.0
	100～299人	3	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	300～499人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	500人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
産業分類	建設業	11	72.7	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0
	製造業	10	70.0	30.0	40.0	0.0	10.0	0.0
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	7	0.0	28.6	71.4	0.0	14.3	0.0
	金融業、保険業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	6	50.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
その他の業種	3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

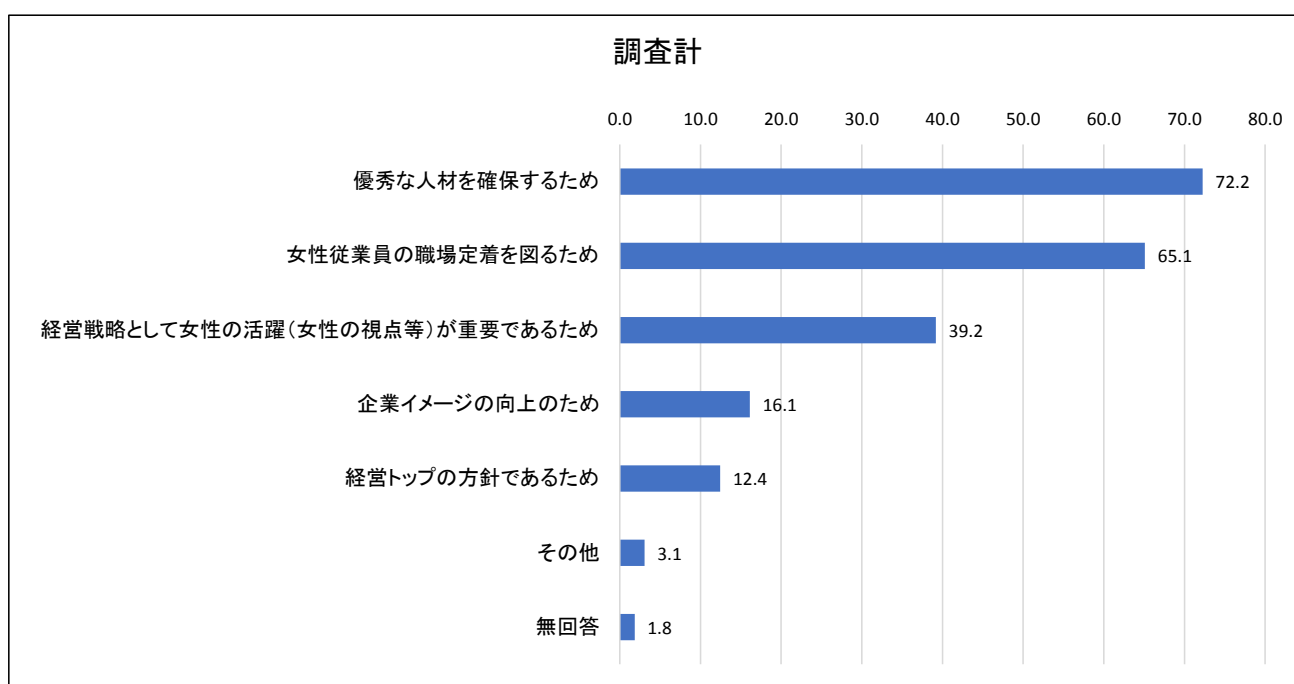
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問4】女性従業員の活躍について、必要性を感じるのとはどのようなことですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性従業員活躍の必要性を感じる理由「優秀な人材を確保するため」が72.2%

全体では、「優秀な人材を確保するため」の割合が72.2%で最も高く、次に「女性従業員の職場定着を図るため」が65.1%である。

図表9 女性活躍の必要性を感じる理由



企業規模別にみると、「優秀な人材を確保するため」の割合は規模が大きい企業ほど高い傾向があり、500人以上の企業は93.9%である。「女性従業員の職場定着を図るため」の割合は、300～499人の企業が93.3%で最も高い。

産業分類別にみると、「優秀な人材を確保するため」の割合は金融業・保険業が82.6%で最も高い。「女性従業員の職場定着を図るため」の割合は医療・福祉が86.4%で最も高い。

図表10 女性活躍の必要性を感じる理由（属性別）

(%)

		合計 (n=)	優秀な人材を確保 するため	女性従業員の職場 定着を図るため	経営戦略として女性 の活躍(女性の視点 等)が重要であるため	企業イメージの向上 のため	経営トップの方針で あるため	その他	無回答
調査計		490	72.2	65.1	39.2	16.1	12.4	3.1	1.8
企業規模	29人以下	187	68.4	60.4	34.8	16.0	8.6	3.2	2.1
	30～99人	167	72.5	65.3	40.7	16.2	10.8	4.2	0.6
	100～299人	72	70.8	66.7	36.1	15.3	11.1	2.8	2.8
	300～499人	15	86.7	93.3	53.3	20.0	33.3	0.0	0.0
	500人以上	33	93.9	72.7	60.6	15.2	33.3	0.0	0.0
産業分類	建設業	72	69.4	55.6	26.4	25.0	18.1	1.4	1.4
	製造業	56	69.6	55.4	44.6	19.6	21.4	3.6	1.8
	情報通信業	16	56.3	75.0	50.0	12.5	6.3	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	25	68.0	60.0	36.0	20.0	16.0	0.0	4.0
	卸売業、小売業	83	75.9	60.2	44.6	8.4	4.8	2.4	1.2
	金融業、保険業	23	82.6	69.6	60.9	17.4	30.4	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	66.7	73.3	66.7	6.7	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	44	72.7	86.4	43.2	13.6	13.6	4.5	2.3
	サービス業	107	72.0	67.3	31.8	16.8	6.5	5.6	2.8
その他の業種	24	83.3	79.2	37.5	8.3	16.7	0.0	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

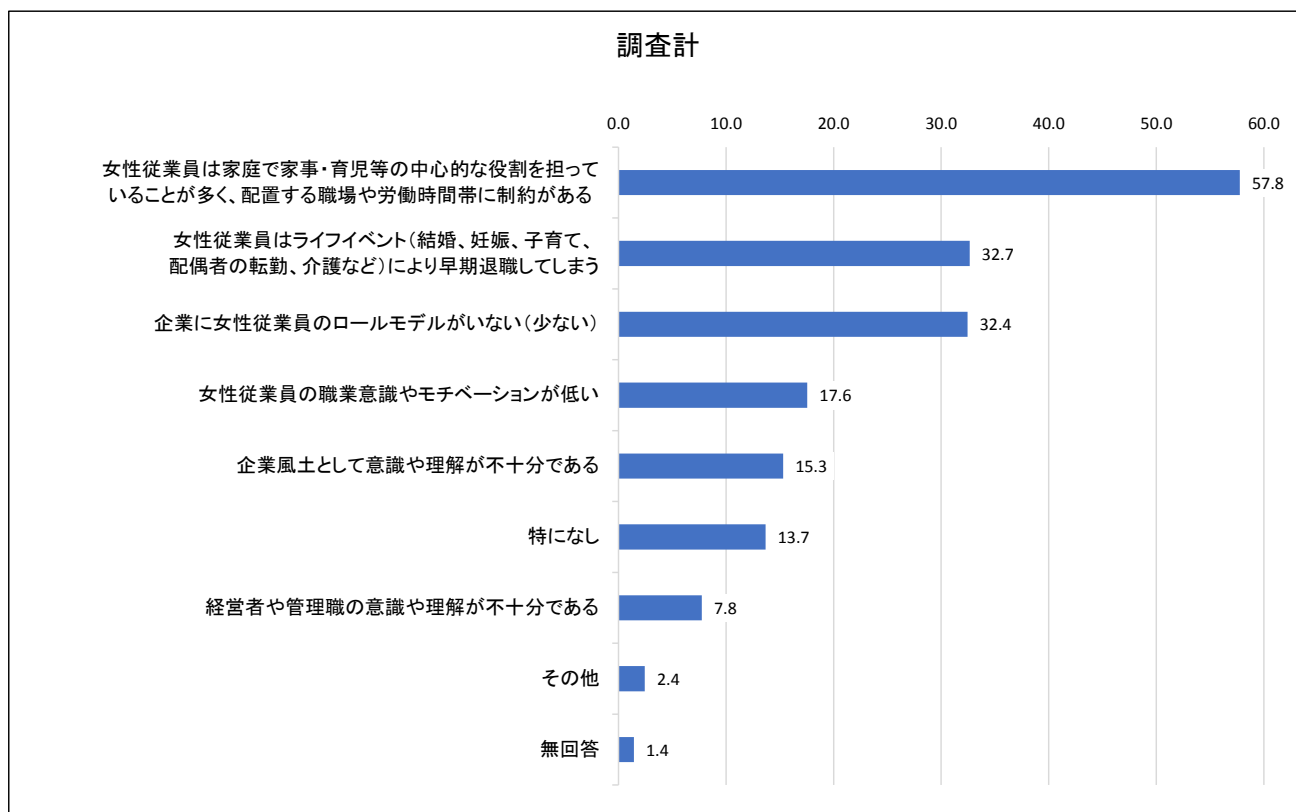
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問5】女性従業員の活躍を進める上でどのような課題がありますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍推進の課題「配置する職場や労働時間帯に制約がある」が57.8%

全体では、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」の割合が57.8%で最も高い。続いて「女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう」が32.7%、「企業に女性従業員のロールモデルがない（少ない）」が32.4%である。

図表 11 女性活躍を進める上での課題



企業規模別にみると、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」の割合は、29人以下の企業で46.5%、それ以上の規模の企業では60%台であり、各企業規模で割合が高い。

産業分類別にみると、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」の割合は、運輸業・郵便業が76.0%で最も高く、次に宿泊業・飲食サービス業が73.3%である。「女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう」の割合は宿泊業・飲食サービス業が53.3%で最も高い。

図表12 女性活躍を進める上での課題（属性別）

(%)

		合計 (n=)	女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある	女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう	企業に女性従業員のロールモデルがない（少ない）	女性従業員の職業意識やモチベーションが低い	企業風土として意識や理解が不十分である	特になし	経営者や管理職の意識や理解が不十分である	その他	無回答
調査計		490	57.8	32.7	32.4	17.6	15.3	13.7	7.8	2.4	1.4
企業規模	29人以下	187	46.5	32.1	28.3	15.0	12.8	19.8	7.5	2.1	1.6
	30～99人	167	64.7	41.3	31.7	17.4	13.8	11.4	6.6	2.4	0.0
	100～299人	72	63.9	25.0	43.1	22.2	23.6	6.9	11.1	5.6	2.8
	300～499人	15	60.0	20.0	26.7	46.7	13.3	6.7	26.7	0.0	0.0
	500人以上	33	69.7	18.2	42.4	3.0	21.2	9.1	3.0	0.0	3.0
産業分類	建設業	72	48.6	40.3	37.5	23.6	30.6	9.7	16.7	1.4	2.8
	製造業	56	60.7	25.0	35.7	25.0	23.2	12.5	10.7	1.8	3.6
	情報通信業	16	56.3	31.3	37.5	12.5	18.8	25.0	18.8	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	25	76.0	24.0	32.0	4.0	8.0	16.0	4.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	83	57.8	32.5	27.7	21.7	15.7	14.5	6.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	23	52.2	21.7	43.5	13.0	26.1	8.7	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	73.3	53.3	40.0	33.3	20.0	6.7	0.0	6.7	0.0
	医療、福祉	44	59.1	38.6	11.4	11.4	0.0	13.6	2.3	4.5	0.0
	サービス業	107	57.9	27.1	36.4	15.0	10.3	15.0	8.4	2.8	1.9
その他の業種	24	50.0	41.7	33.3	8.3	4.2	20.8	4.2	4.2	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

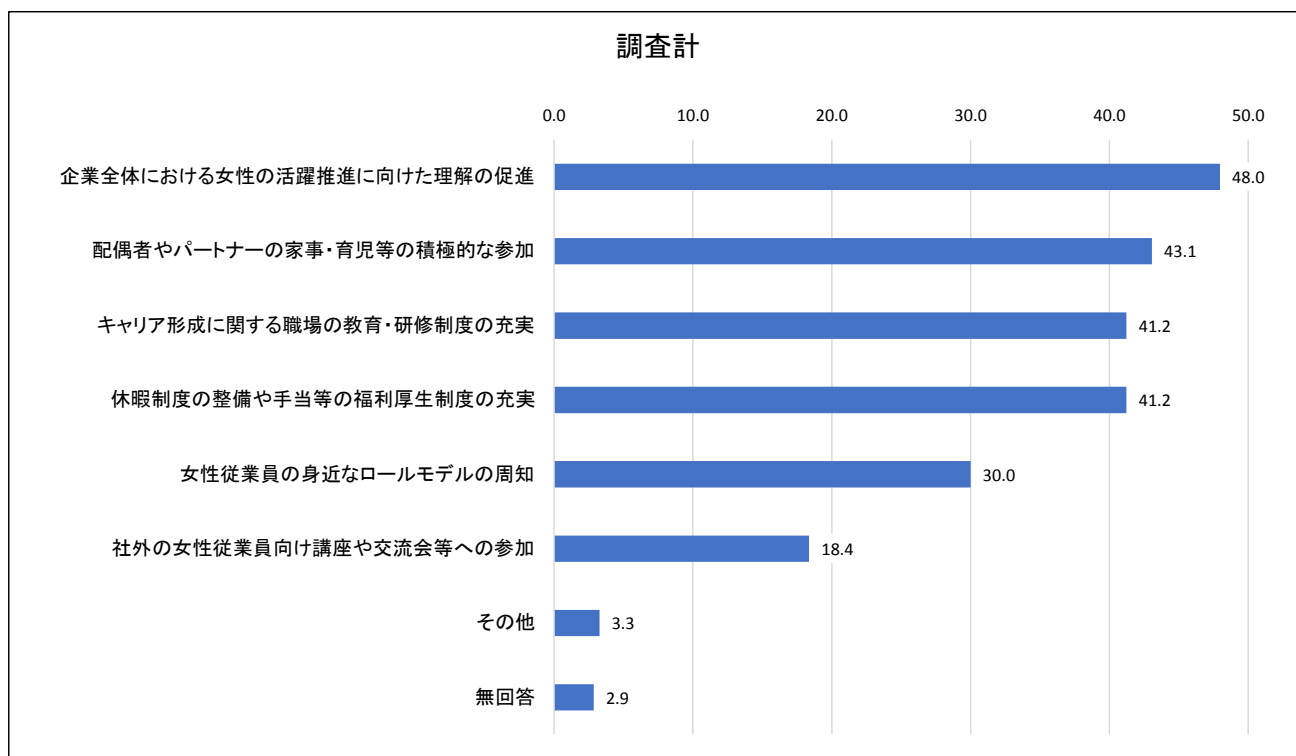
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問6】女性従業員の活躍のためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍に必要な取り組み「企業全体における理解の促進」が48.0%

全体では、「企業全体における女性の活躍推進に向けた理解の促進」の割合が48.0%で最も高く、続いて「配偶者やパートナーの家事・育児等の積極的な参加」が43.1%、「キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実」と「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」が41.2%である。

図表13 女性活躍のために必要な取り組み



企業規模別にみると、「企業全体における女性の活躍推進に向けた理解の促進」の割合は100～299人の企業が65.3%で最も高い。「配偶者やパートナーの家事・育児等の積極的な参加」と「キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実」の割合は、500人以上の企業が最も高い。

産業分類別にみると、「企業全体における女性の活躍推進に向けた理解の促進」の割合は、金融業・保険業が73.9%で最も高く、次に宿泊業・飲食サービス業が60.0%である。「配偶者やパートナーの家事・育児等の積極的な参加」の割合は製造業が58.9%で最も高く、「キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実」の割合は医療・福祉が59.1%で最も高い。

図表14 女性活躍のために必要な取り組み（属性別）

		合計 (n=)	企業全体 における 女性の活 躍推進に 向けた理 解の促進	配偶者や パート ナーの家 事・育児 等の積極 的な参加	キャリア 形成に関 する職場 の教育・ 研修制度 の充実	休暇制度 の整備や 手当等の 福利厚生 制度の充 実	女性従業 員の身近 なロール モデルの 周知	社外の女 性従業員 向け講座 や交流会 等への参 加	その他	無回答
調査計		490	48.0	43.1	41.2	41.2	30.0	18.4	3.3	2.9
企業規模	29人以下	187	42.2	41.7	36.4	48.1	22.5	16.0	3.2	4.8
	30～99人	167	45.5	43.7	38.3	37.7	35.9	17.4	4.8	0.6
	100～299人	72	65.3	40.3	50.0	40.3	29.2	19.4	2.8	2.8
	300～499人	15	46.7	53.3	46.7	33.3	40.0	20.0	0.0	0.0
	500人以上	33	54.5	60.6	57.6	30.3	42.4	27.3	0.0	3.0
産業分類	建設業	72	54.2	36.1	38.9	40.3	26.4	23.6	2.8	2.8
	製造業	56	50.0	58.9	33.9	41.1	32.1	23.2	1.8	1.8
	情報通信業	16	50.0	31.3	56.3	43.8	43.8	18.8	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	25	44.0	28.0	28.0	36.0	36.0	24.0	4.0	4.0
	卸売業、小売業	83	38.6	34.9	36.1	37.3	28.9	14.5	3.6	3.6
	金融業、保険業	23	73.9	56.5	56.5	39.1	39.1	34.8	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	60.0	40.0	46.7	33.3	26.7	13.3	0.0	0.0
	医療、福祉	44	45.5	54.5	59.1	43.2	27.3	9.1	4.5	0.0
	サービス業	107	43.9	42.1	41.1	48.6	29.9	19.6	4.7	4.7
	その他の業種	24	45.8	37.5	37.5	41.7	29.2	8.3	0.0	4.2

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

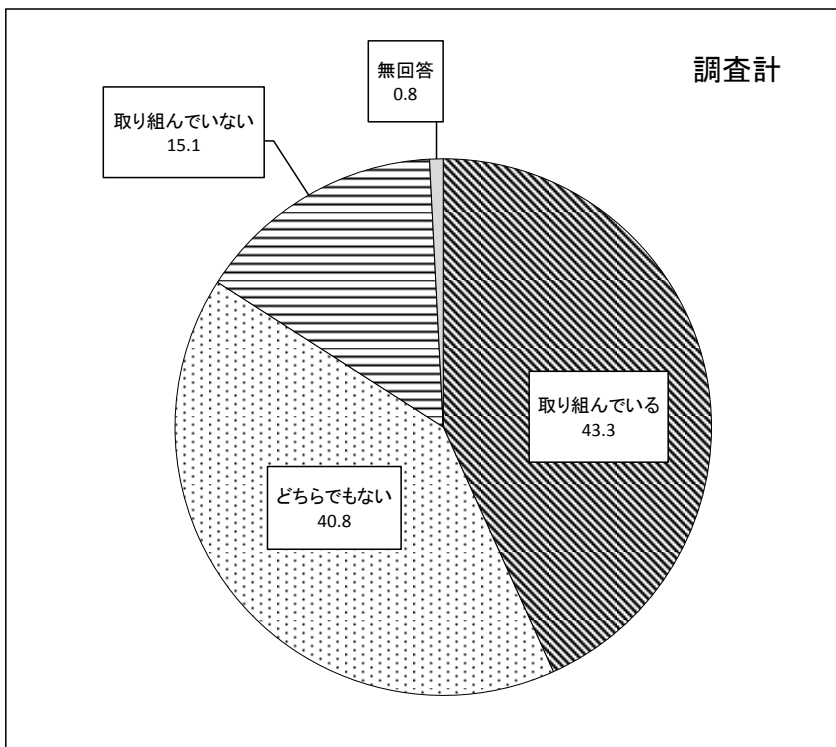
◆◆◆ 女性管理職の登用状況について ◆◆◆

【問7】 貴事業所では女性の管理職への登用に取り組んでいますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

女性管理職登用に取り組んでいる事業所割合 43.3%
従業員規模の大きな企業ほど取り組んでいる傾向

全体では、「取り組んでいる」の割合が43.3%で最も高く、「取り組んでいない」は15.1%である。「どちらでもない」の割合は40.8%である。

図表 15 女性管理職の登用の取り組み



企業規模別にみると、「取り組んでいる」の割合は規模が大きい企業で高い傾向があり、300～499人の企業が73.3%、500人以上の企業が69.7%である。

産業分類別にみると、「取り組んでいる」の割合は医療・福祉が75.0%で最も高く、続いて、金融業・保険業が56.5%、情報通信業が50.0%である。

図表16 女性管理職の登用の取り組み（属性別）

(%)

		合計 (%)	取り組んでいる	どちらでもない	取り組んでいない	無回答
調査計		100.0	43.3	40.8	15.1	0.8
企業規模	29人以下	100.0	35.8	42.2	21.9	0.0
	30～99人	100.0	38.3	43.7	16.2	1.8
	100～299人	100.0	55.6	38.9	5.6	0.0
	300～499人	100.0	73.3	20.0	6.7	0.0
	500人以上	100.0	69.7	30.3	0.0	0.0
産業分類	建設業	100.0	34.7	41.7	23.6	0.0
	製造業	100.0	41.1	30.4	26.8	1.8
	情報通信業	100.0	50.0	43.8	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	100.0	36.0	36.0	24.0	4.0
	卸売業、小売業	100.0	31.3	51.8	16.9	0.0
	金融業、保険業	100.0	56.5	43.5	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	33.3	60.0	6.7	0.0
	医療、福祉	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	サービス業	100.0	47.7	41.1	10.3	0.9
	その他の業種	100.0	45.8	41.7	8.3	4.2

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

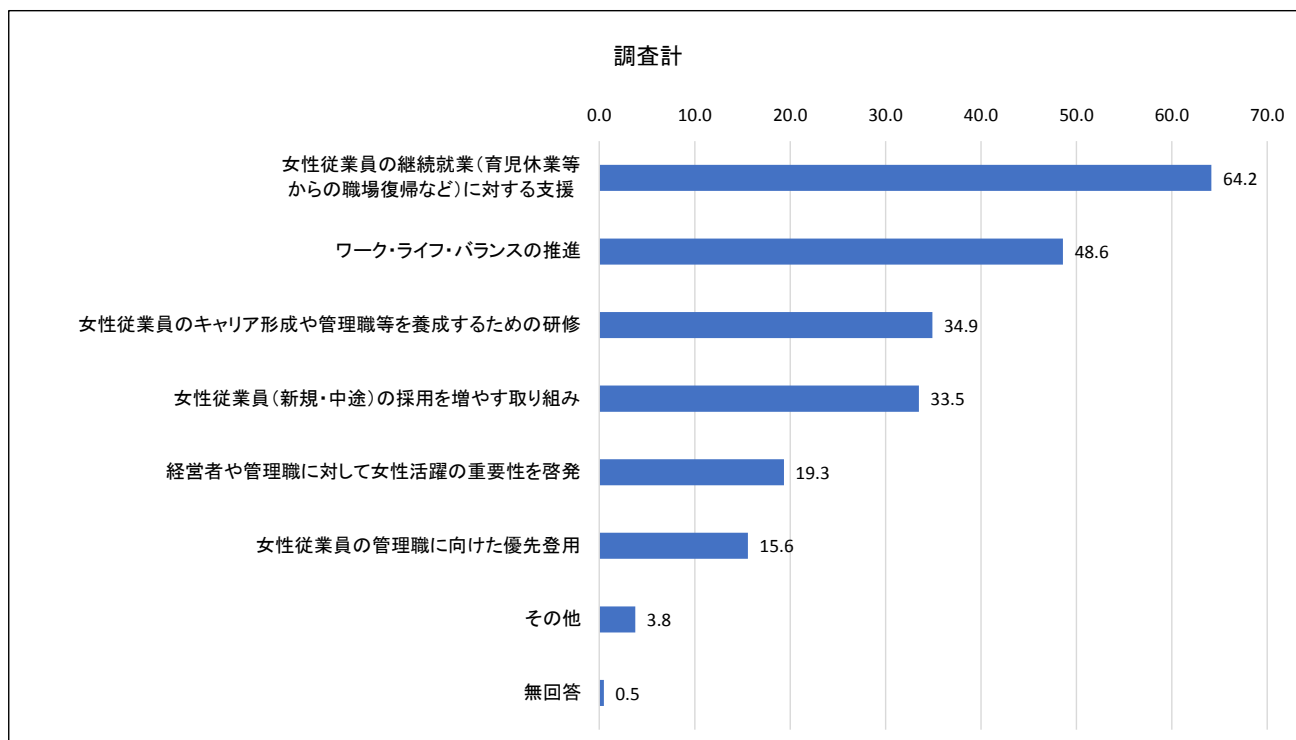
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問8】 問7において「1 取り組んでいる」と回答した事業所に伺います。
 女性の管理職への登用を推進するためにどのような取り組みを行っていますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性管理職登用推進の取り組み内容「女性の継続就業に対する支援」が64.2%

全体では、「女性従業員の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」の割合が64.2%で最も高く、次に「ワーク・ライフ・バランスの推進」が48.6%である。

図表 17 女性管理職への登用推進の取り組み内容



企業規模別にみると、「女性従業員の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」の割合は、規模が大きい企業ほど高い傾向があり、300～499人の企業が81.8%、500人以上の企業が78.3%である。「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合は、500人以上の企業が82.6%で最も高い。

産業分類別にみると、「女性従業員の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」の割合は医療・福祉が81.8%で最も高く、次に金融業・保険業が76.9%である。

図表18 女性管理職への登用推進の取り組み内容（属性別）

(%)

		合計 (n=)	女性従業員の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)に対する支援	ワーク・ライフ・バランスの推進	女性従業員のキャリア形成や管理職等を養成するための研修	女性従業員(新規・中途)の採用を増やす取り組み	経営者や管理職に対して女性活躍の重要性を啓発	女性従業員の管理職に向けた優先登用	その他	無回答
調査計		212	64.2	48.6	34.9	33.5	19.3	15.6	3.8	0.5
企業規模	29人以下	67	56.7	32.8	26.9	32.8	20.9	17.9	7.5	1.5
	30～99人	64	62.5	53.1	35.9	42.2	14.1	20.3	3.1	0.0
	100～299人	40	67.5	47.5	40.0	15.0	17.5	10.0	0.0	0.0
	300～499人	11	81.8	54.5	27.3	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0
	500人以上	23	78.3	82.6	52.2	43.5	26.1	4.3	4.3	0.0
産業分類	建設業	25	68.0	44.0	36.0	48.0	40.0	24.0	0.0	0.0
	製造業	23	69.6	56.5	43.5	30.4	21.7	0.0	4.3	0.0
	情報通信業	8	62.5	62.5	25.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	9	44.4	77.8	11.1	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0
	卸売業、小売業	26	34.6	30.8	19.2	23.1	15.4	19.2	3.8	3.8
	金融業、保険業	13	76.9	53.8	69.2	15.4	30.8	15.4	7.7	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	5	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	医療、福祉	33	81.8	48.5	48.5	42.4	12.1	15.2	6.1	0.0
	サービス業	51	62.7	47.1	21.6	33.3	7.8	9.8	5.9	0.0
その他の業種	11	72.7	63.6	54.5	54.5	27.3	18.2	0.0	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

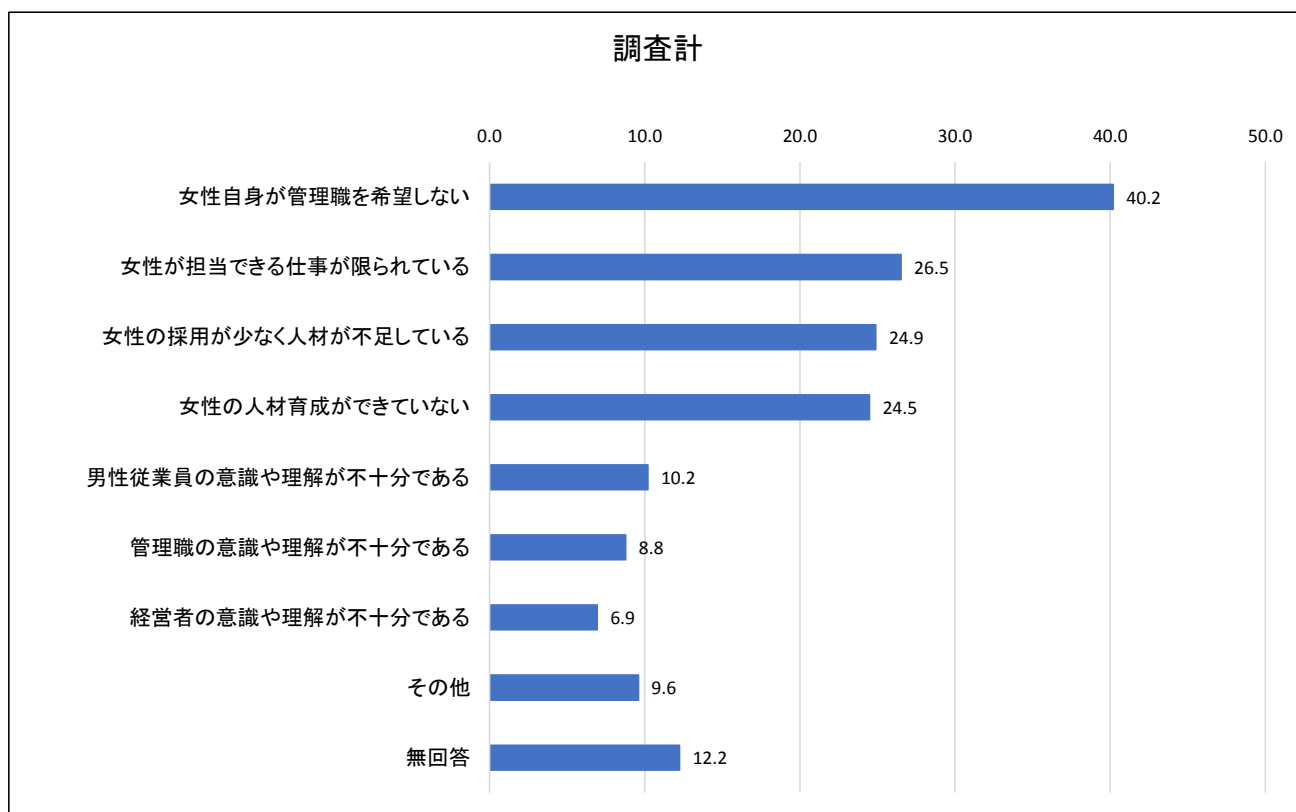
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問9】女性の管理職への登用を進める上でどのような課題がありますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性管理職登用の課題「女性自身が管理職を希望しない」が40.2%

全体では、「女性自身が管理職を希望しない」の割合が40.2%で最も高い。続いて「女性が担当できる仕事に限られている」、「女性の採用が少なく人材が不足している」、「女性の人材育成ができていない」の割合が20%台である。

図表 19 女性管理職への登用を進める上での課題



企業規模別にみると、「女性自身が管理職を希望しない」の割合は500人以上の企業が66.7%で最も高い。反対に「女性が担当できる仕事に限られている」の割合は、規模の小さな29人以下の企業が32.1%で最も高い。

産業分類別にみると、「女性自身が管理職を希望しない」の割合は宿泊業・飲食サービス業が53.3%で最も高く、次に卸売業・小売業が50.6%である。「女性が担当できる仕事に限られている」と「女性の採用が少なく人材が不足している」の割合はともに建設業が最も高い。「女性の人材育成ができていない」の割合は宿泊業・飲食サービス業が46.7%で最も高い。

図表20 女性管理職への登用を進める上での課題（属性別）

(%)

		合計 (n=)	女性自身が管理職を希望しない	女性が担当できる仕事に限られている	女性の採用が少なく人材が不足している	女性の人材育成ができていない	男性従業員の意識や理解が不十分である	管理職の意識や理解が不十分である	経営者の意識や理解が不十分である	その他	無回答
調査計		490	40.2	26.5	24.9	24.5	10.2	8.8	6.9	9.6	12.2
企業規模	29人以下	187	27.3	32.1	22.5	24.6	13.4	7.5	7.5	12.3	11.8
	30～99人	167	44.3	24.0	25.1	21.0	7.2	8.4	6.0	7.8	10.2
	100～299人	72	50.0	26.4	27.8	34.7	9.7	13.9	6.9	5.6	13.9
	300～499人	15	46.7	26.7	26.7	33.3	6.7	13.3	13.3	6.7	13.3
	500人以上	33	66.7	9.1	21.2	21.2	6.1	3.0	9.1	12.1	15.2
産業分類	建設業	72	34.7	50.0	41.7	23.6	22.2	9.7	8.3	2.8	6.9
	製造業	56	48.2	32.1	28.6	32.1	8.9	10.7	3.6	10.7	12.5
	情報通信業	16	31.3	6.3	31.3	25.0	6.3	12.5	18.8	6.3	18.8
	運輸業、郵便業	25	40.0	40.0	36.0	24.0	4.0	4.0	8.0	4.0	16.0
	卸売業、小売業	83	50.6	31.3	21.7	26.5	8.4	7.2	4.8	4.8	9.6
	金融業、保険業	23	43.5	8.7	21.7	30.4	4.3	4.3	8.7	8.7	8.7
	宿泊業、飲食サービス業	15	53.3	20.0	20.0	46.7	6.7	13.3	0.0	0.0	6.7
	医療、福祉	44	36.4	2.3	2.3	15.9	2.3	13.6	11.4	22.7	22.7
	サービス業	107	34.6	18.7	23.4	23.4	14.0	9.3	8.4	11.2	11.2
	その他の業種	24	41.7	25.0	20.8	12.5	4.2	8.3	4.2	29.2	12.5

(注1) 「サービス業」には、「学術研究・専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

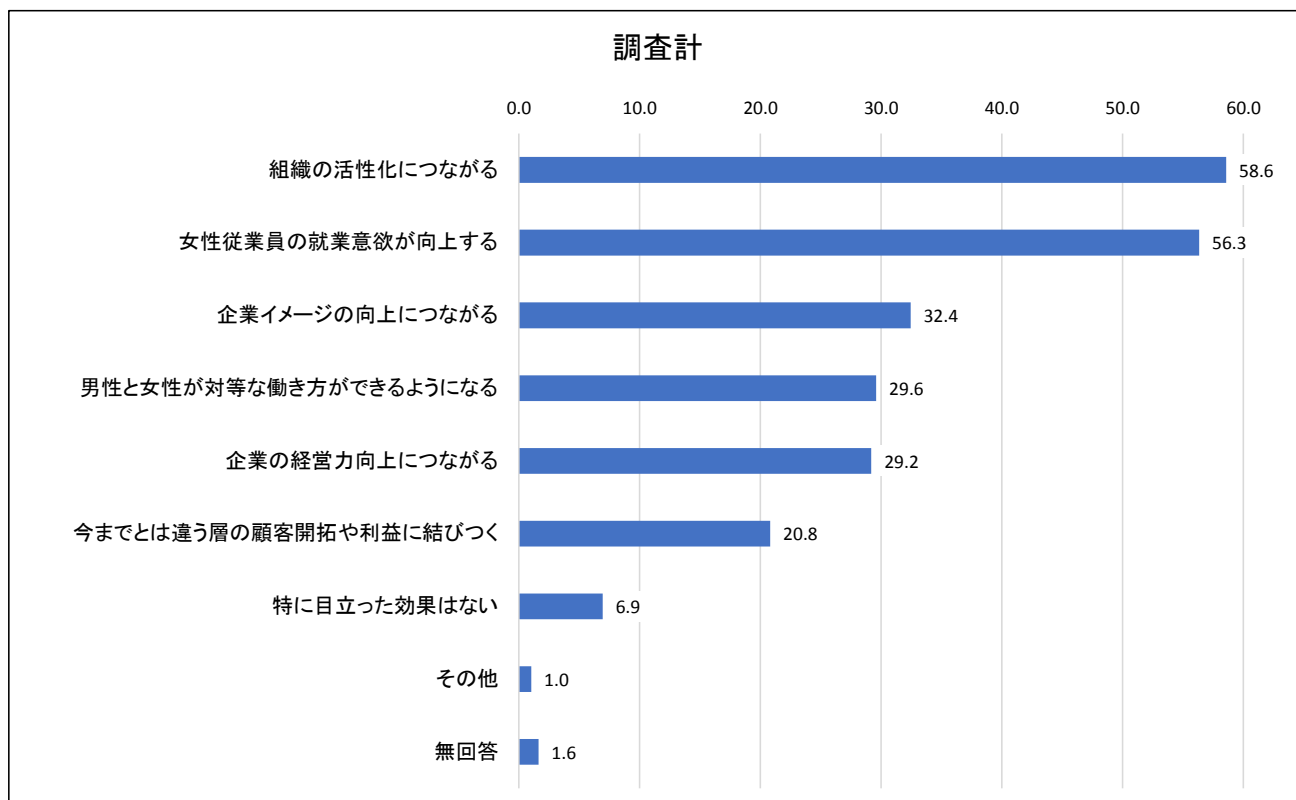
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問 10】 女性の管理職が増えることでどのような効果があると思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性管理職が増える効果「組織の活性化につながる」が 58.6%、
「女性従業員の就業意欲が向上する」が 56.3%

全体では、「組織の活性化につながる」の割合が 58.6%で最も高く、次に「女性従業員の就業意欲が向上する」が 56.3%である。

図表 21 女性管理職が増えることによる効果



企業規模別にみると、「組織の活性化につながる」の割合は規模が大きい企業ほど高い傾向があり、500人以上の企業が75.8%で最も高い。「女性従業員の就業意欲が向上する」の割合は100～299人の企業が76.4%で最も高い。

産業分類別にみると、「組織の活性化につながる」の割合は宿泊業・飲食サービス業が86.7%で最も高く、次に金融業・保険業が78.3%である。「女性従業員の就業意欲が向上する」の割合は、宿泊業・飲食サービス業が86.7%で最も高く、次に情報通信業が81.3%である。

図表22 女性管理職が増えることによる効果（属性別）

(%)

		合計 (n=)	組織の 活性化に つながる	女性従 業員の 就業意 欲が向 上する	企業イ メージの 向上に つながる	男性と 女性が 対等な 働き方 ができる ようになる	企業の 経営力 向上に つながる	今までと は違う層 の顧客 開拓や 利益に 結びつく	特に目 立った効 果はな い	その他	無回答
調査計		490	58.6	56.3	32.4	29.6	29.2	20.8	6.9	1.0	1.6
企業規模	29人以下	187	51.3	47.6	31.0	31.6	30.5	20.9	8.0	1.1	2.7
	30～99人	167	59.3	55.7	31.7	24.6	28.7	22.8	9.0	1.8	0.6
	100～299人	72	66.7	76.4	34.7	26.4	19.4	12.5	4.2	0.0	0.0
	300～499人	15	66.7	53.3	40.0	53.3	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	500人以上	33	75.8	63.6	30.3	36.4	48.5	30.3	3.0	0.0	0.0
産業分類	建設業	72	58.3	44.4	48.6	20.8	23.6	19.4	11.1	0.0	0.0
	製造業	56	64.3	58.9	32.1	32.1	33.9	14.3	5.4	1.8	0.0
	情報通信業	16	68.8	81.3	25.0	18.8	25.0	18.8	6.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	52.0	56.0	36.0	32.0	28.0	32.0	4.0	4.0	4.0
	卸売業、小売業	83	45.8	54.2	22.9	22.9	33.7	24.1	8.4	0.0	2.4
	金融業、保険業	23	78.3	65.2	30.4	47.8	56.5	39.1	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	86.7	86.7	40.0	26.7	13.3	40.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	44	63.6	65.9	29.5	29.5	15.9	11.4	6.8	0.0	0.0
	サービス業	107	57.0	53.3	30.8	32.7	32.7	14.0	6.5	2.8	3.7
	その他の業種	24	62.5	58.3	33.3	25.0	25.0	29.2	4.2	0.0	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

◆◆◆ 仕事と家庭の両立支援について ◆◆◆

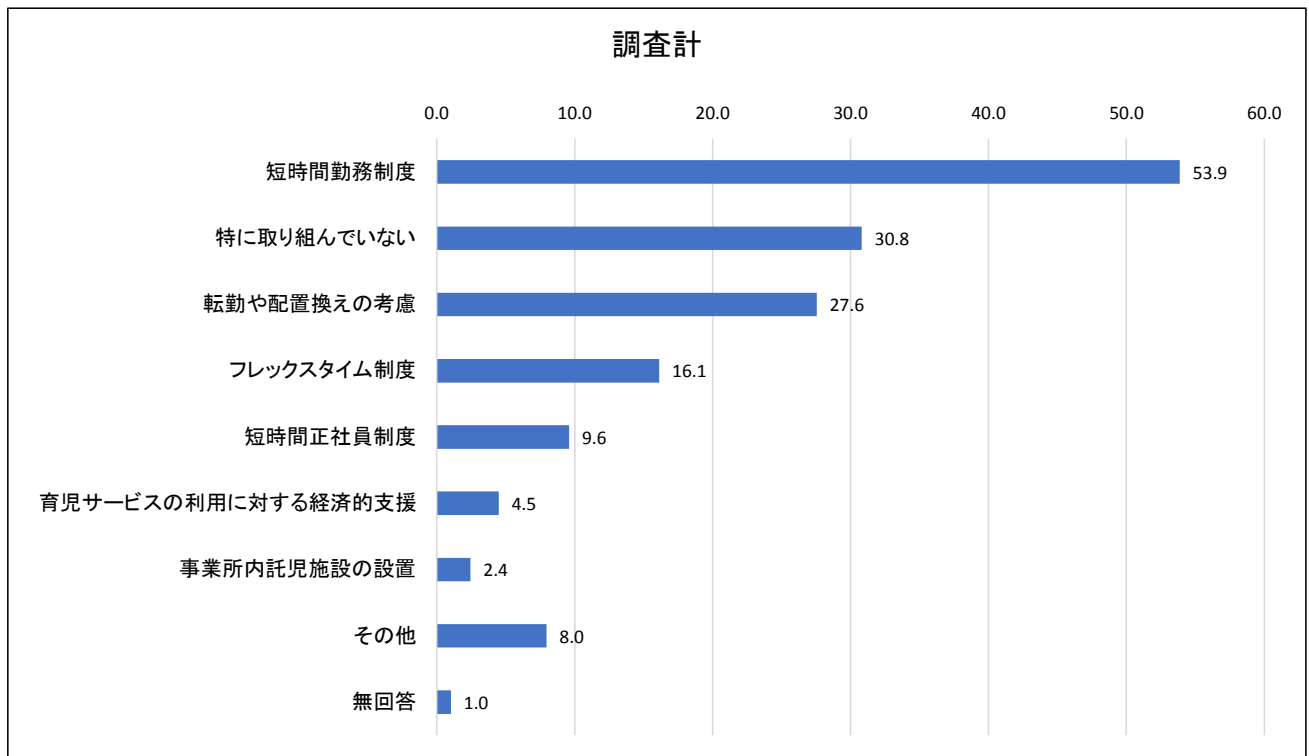
【問 11】仕事と子育ての両立支援として、育児休業制度以外にどのような取り組みを行っていますか。

あてはまるもの全てに○を付けてください。

仕事と子育ての両立支援の取り組み内容「短時間勤務制度」が 53.9%

全体では、「短時間勤務制度」の割合が 53.9%で最も高い。続いて、「特に取り組んでいない」が 30.8%、「転勤や配置換えの考慮」が 27.6%である。

図表 23 仕事と子育ての両立支援の取り組み内容



企業規模別にみると、「短時間勤務制度」の割合、「転勤や配置換えの考慮」の割合は規模が大きい企業の割合が高い傾向があり、どちらも500人以上の企業が最も割合が高い。

産業分類別にみると、「短時間勤務制度」の割合は金融業・保険業が91.3%で最も高い。続いて、情報通信業が75.0%、医療・福祉が70.5%である。「転勤や配置換えの考慮」の割合は、医療・福祉が45.5%で最も高く、次に情報通信業が43.8%である。

図表24 仕事と子育ての両立支援の取り組み内容（属性別）

(%)

		合計 (n=)	短時間 勤務制 度	特に取り 組んで いない	転勤や 配置換 えの考 慮	フレック スタイ ム制 度	短時間 正社員 制度	育児 サービス の利用 に対す る経済 的支援	事業所 内託児 施設の 設置	その他	無回答
調査計		490	53.9	30.8	27.6	16.1	9.6	4.5	2.4	8.0	1.0
企業規模	29人以下	187	41.2	42.2	17.6	15.5	8.0	3.2	0.5	9.1	1.6
	30～99人	167	51.5	31.1	24.6	14.4	11.4	3.6	1.8	7.8	0.6
	100～299人	72	73.6	12.5	43.1	9.7	8.3	0.0	1.4	6.9	0.0
	300～499人	15	66.7	20.0	46.7	20.0	0.0	20.0	6.7	6.7	0.0
	500人以上	33	90.9	3.0	63.6	48.5	15.2	21.2	18.2	9.1	0.0
産業分類	建設業	72	34.7	40.3	11.1	11.1	5.6	6.9	0.0	11.1	2.8
	製造業	56	53.6	39.3	26.8	21.4	3.6	5.4	1.8	7.1	0.0
	情報通信業	16	75.0	12.5	43.8	31.3	12.5	6.3	6.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	40.0	44.0	32.0	8.0	8.0	0.0	4.0	0.0	4.0
	卸売業、小売業	83	47.0	39.8	27.7	12.0	8.4	0.0	0.0	6.0	0.0
	金融業、保険業	23	91.3	4.3	39.1	30.4	8.7	26.1	4.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	46.7	40.0	33.3	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	44	70.5	6.8	45.5	11.4	15.9	4.5	9.1	18.2	0.0
	サービス業	107	57.9	27.1	26.2	17.8	12.1	2.8	0.9	9.3	0.9
その他の業種	24	50.0	29.2	33.3	16.7	8.3	8.3	8.3	16.7	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

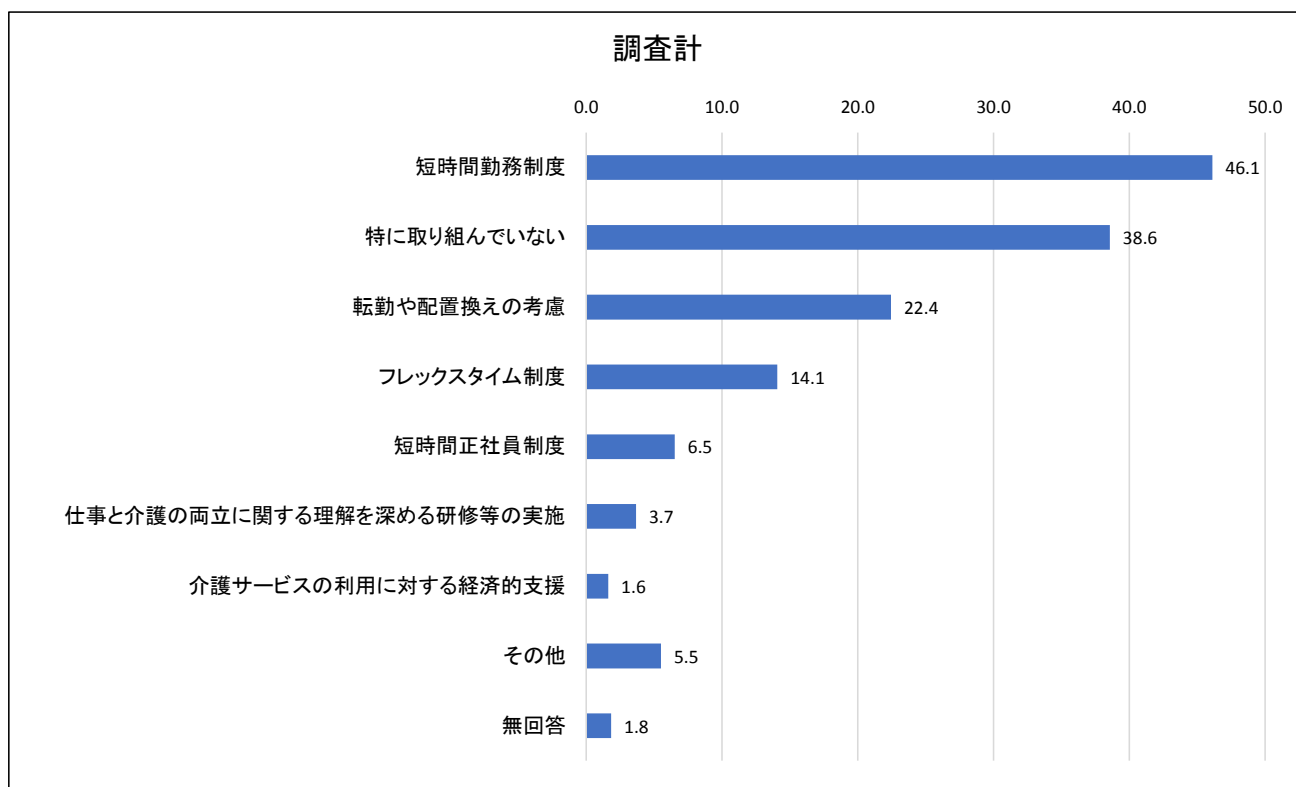
【問 12】仕事と介護の両立支援として、介護休業制度以外にどのような取り組みを行っていますか。

あてはまるもの全てに○を付けてください。

仕事と介護の両立支援の取り組み内容「短時間勤務制度」が46.1%

全体では、「短時間勤務制度」の割合が46.1%で最も高い。続いて「特に取り組んでいない」が38.6%、「転勤や配置換えの考慮」が22.4%である。

図表 25 仕事と介護の両立支援の取り組み内容



企業規模別にみると、「短時間勤務制度」の割合は規模が大きい企業ほど高い傾向があり、500人以上の企業が84.8%で最も高い。「転勤や配置換えの考慮」の割合も500人以上の企業が66.7%で最も高い。

産業分類別にみると、「短時間勤務制度」の割合は金融業・保険業が78.3%で最も高く、次に医療・福祉が63.6%である。「転勤や配置換えの考慮」の割合は情報通信業が43.8%で最も高く、次に金融業・保険業が39.1%である。

図表26 仕事と介護の両立支援の取り組み内容（属性別）

		合計 (n=)	短時間 勤務制 度	特に取り 組んで いない	転勤や 配置換 えの考 慮	フレック スタイム 制度	短時間 正社員 制度	仕事と 介護の 両立に 関する 理解を 深める 研修等 の実施	介護 サービス の利用 に対す る経済 的支援	その他	無回答
調査計		490	46.1	38.6	22.4	14.1	6.5	3.7	1.6	5.5	1.8
企業規模	29人以下	187	32.1	51.3	11.8	11.8	5.3	3.2	1.6	7.0	2.1
	30～99人	167	46.7	38.3	20.4	13.2	8.4	2.4	1.8	4.2	2.4
	100～299人	72	56.9	23.6	36.1	8.3	5.6	2.8	0.0	5.6	0.0
	300～499人	15	73.3	20.0	26.7	20.0	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0
	500人以上	33	84.8	6.1	66.7	48.5	9.1	12.1	6.1	9.1	0.0
産業分類	建設業	72	37.5	40.3	11.1	9.7	4.2	5.6	4.2	6.9	2.8
	製造業	56	46.4	46.4	21.4	19.6	1.8	3.6	0.0	3.6	0.0
	情報通信業	16	56.3	18.8	43.8	31.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	25	36.0	40.0	28.0	8.0	4.0	8.0	0.0	0.0	4.0
	卸売業、小売業	83	44.6	42.2	21.7	10.8	9.6	0.0	0.0	3.6	0.0
	金融業、保険業	23	78.3	17.4	39.1	30.4	4.3	13.0	13.0	4.3	4.3
	宿泊業、飲食サービス業	15	33.3	53.3	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0
	医療、福祉	44	63.6	15.9	31.8	6.8	6.8	9.1	0.0	6.8	4.5
	サービス業	107	43.9	41.1	21.5	14.0	9.3	2.8	0.9	9.3	0.9
その他の業種	24	45.8	41.7	29.2	16.7	8.3	0.0	4.2	8.3	4.2	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

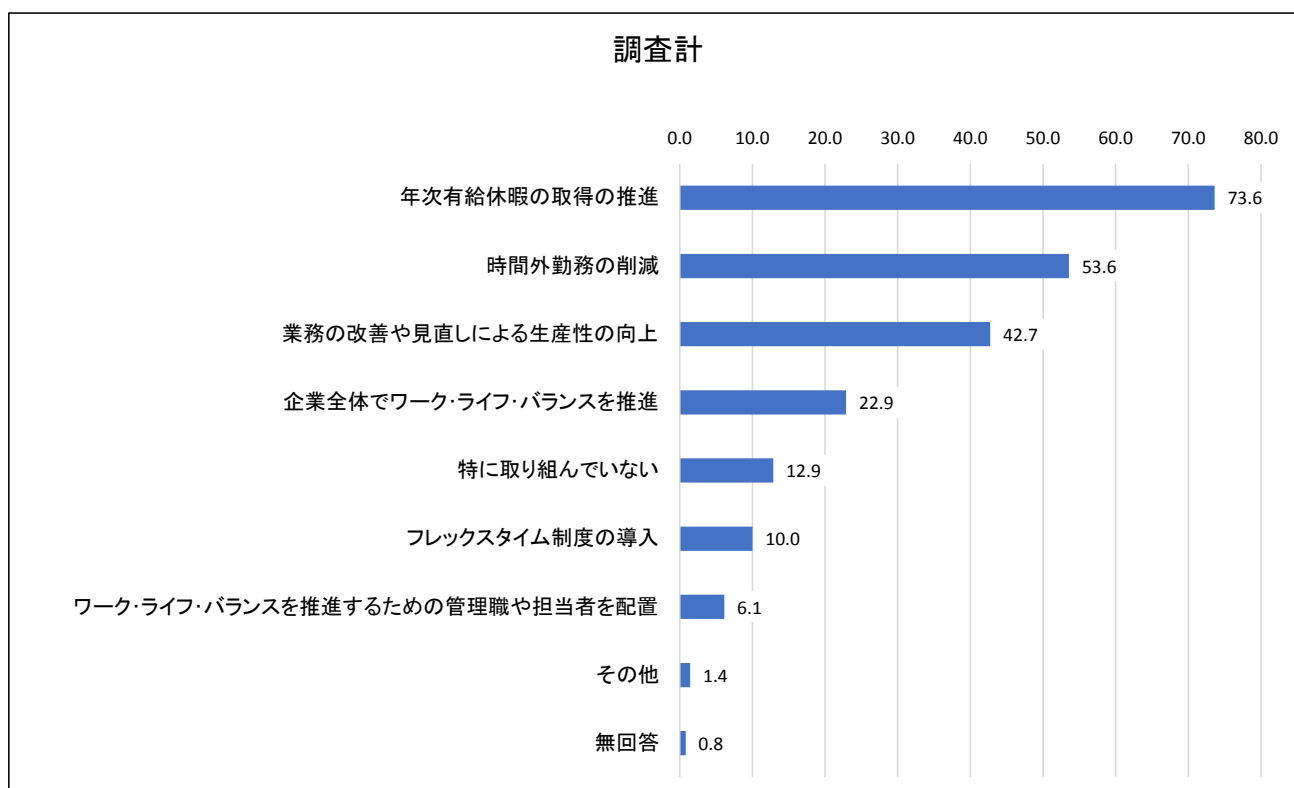
(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問 13】ワーク・ライフ・バランスの定着に向けてどのような取り組みを行っていますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

ワーク・ライフ・バランスの取り組み内容「年次有給休暇取得の促進」が 73.6%

全体では、「年次有給休暇の取得の推進」の割合が 73.6%で最も高い。続いて、「時間外勤務の削減」が 53.6%、「業務の改善や見直しによる生産性の向上」が 42.7%である。

図表 27 ワーク・ライフ・バランス定着に向けた取り組みの内容



企業規模別にみると、「年次有給休暇の取得の推進」と「業務の改善や見直しによる生産性の向上」の割合は規模が大きい企業ほど高い傾向があり、500人以上の企業の割合が最も高い。「時間外勤務の削減」の割合は、300～499人の企業が80.0%で最も高い。

産業分類別にみると、「年次有給休暇の取得の推進」の割合は金融業・保険業が95.7%で最も高く、次に医療・福祉が90.9%である。「時間外勤務の削減」の割合は、金融業・保険業が69.6%で最も高く、続いて情報通信業が68.8%、医療・福祉が68.2%である。

図表28 ワーク・ライフ・バランス定着に向けた取り組みの内容（属性別）

(%)

		合計 (n=)	年次有 給休暇 の取得 の推進	時間外 勤務の 削減	業務の 改善や 見直しに よる生産 性の向上	企業全 体で ワーク・ ライフ・ バランス を推進	特に取り 組んで いない	フレック スタイム 制度の 導入	ワーク・ ライフ・ バランス を推進 するた めの管理 職や担 当者を 配置	その他	無回答
調査計		489	73.6	53.6	42.7	22.9	12.9	10.0	6.1	1.4	0.8
企業規模	29人以下	187	67.4	45.5	39.6	20.9	14.4	8.6	4.8	0.0	1.1
	30～99人	166	72.9	52.4	41.6	18.7	16.9	6.6	4.2	1.8	0.6
	100～299人	72	80.6	62.5	44.4	20.8	5.6	8.3	2.8	0.0	0.0
	300～499人	15	86.7	80.0	53.3	26.7	6.7	13.3	6.7	13.3	0.0
	500人以上	33	93.9	72.7	63.6	63.6	3.0	42.4	33.3	6.1	0.0
産業分類	建設業	72	76.4	55.6	41.7	20.8	8.3	5.6	4.2	2.8	0.0
	製造業	56	71.4	57.1	53.6	17.9	19.6	14.3	7.1	3.6	0.0
	情報通信業	16	75.0	68.8	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	24	62.5	50.0	41.7	29.2	12.5	8.3	8.3	4.2	0.0
	卸売業、小売業	83	72.3	48.2	36.1	14.5	16.9	3.6	1.2	0.0	0.0
	金融業、保険業	23	95.7	69.6	47.8	47.8	0.0	26.1	26.1	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	53.3	53.3	33.3	13.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	44	90.9	68.2	40.9	15.9	2.3	4.5	6.8	4.5	0.0
	サービス業	107	70.1	47.7	42.1	31.8	13.1	13.1	7.5	0.0	0.9
その他の業種	24	79.2	50.0	45.8	25.0	12.5	8.3	8.3	0.0	4.2	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問 14】新型コロナウイルス感染症の影響などもあり、今後、多様な働き方が推進されていく中で、どのような取り組みが必要だと思いますか。（自由記述）

①就業時の服装の多様化など組織内での配置転換。②法制度、社会的ニーズに合致した社内規定の改正。
在宅勤務等のテレワークや一部時差出勤の実施が必要。外部来店者との面談時はもちろん、社内でも常時マスク着用を励行する。
当業界ではそれほど大きな変化とは思っていません。人員不足の会社は大変かもしれないが、常に迷惑がかからないよう配置している。女性が多い職種なので、かなり配慮しているつもりです。
ICT化。ペーパーレス化。
子供の祝日、日曜の預け方。育児休暇の充実。未成年までの子供に対する制度が充実してほしい。
勤務時間を多様化する。
基本的にオーナー企業のため、親族社員と一般社員の役員への登用バランス。従業員満足度の向上。国家資格取得奨励。女性陣の育児休暇、まだ取得該当者が不在のため、イメージできていない(今後の課題)。男性陣を含めた介護休暇の積極的活用ができていない。
新型コロナウイルスの影響はほぼ受けていませんが、育児や介護と両立しながら、時間や場所を選んで働くことのできる従業員がメリットを感じて働くことができるような職場づくりへの取り組みが必要だと思う。
当社としては、今後テレワークを積極的に進めていく予定です。
コロナ、育児、介護等、様々な状況に対応できるような柔軟な働き方ができるように環境を整備していくこと。
①産育休取得前後のテレワーク。②会議、打合せ等へのリモート参加。③非対面での営業(自宅とお客さま宅をリモートで)④コロナ禍の制約があるなかでの精神的なケア(面談等)
全社集まって何かをやるのが、制限されている現在、今まで以上にコミュニケーションを取ることが重要になっている。そのためのIT化や新しいツールの導入は積極的に行わないといけないと考えている。また、労働人口が減少している中で、会社の都合に社員全員一律で合わせるのではなく、各社員の都合に会社が合わせて働いてもらうことが、働き手の確保の上で重要になっている。
今回の新型コロナウイルス感染症対策として、テレワーク設備の導入及びテレワーク実施に関する就業規則を改正したが、社員への周知が不足していると思われる。そして、コロナウイルス感染症対策としての別途社内ルールを設けているが、明確な成文化が必要。
ITの活用による業務の効率化と生産性の向上。
小規模他(多)拠点化。裁量性導入。副業制度。
テレワークを段階的に行う。
会議の削減
場所にとらわれない“リモートワーク”、“在宅勤務”を選択できる環境づくりと、リモートだけでなく、社内で顔を合わせてコミュニケーションを図る機会の創出。
従来通り、テレワークができない職種なのでコロナ対策を万全に行い、従来通り働くしかない。
時短や週3休、休職や復職など、働く時間や日数を柔軟にしていこう。
コロナ感染症、働き方改革などで個人の能力や仕事に対する取り組み方が顕著になってきたので、それに見合う報酬を男女問わず上げ下げ出来たら良いと思います。

今は、コロナウイルスに感染しない、させない事だけ考えてコロナ収束後には以前の様にいろいろなセミナー講習会へ参加させてあげたいです。
場所、環境にとらわれないテレワークの確立。オフィスにいなくても効率的に仕事に取り組めるような仕組みをつくる必要がある。また、コロナにより学校、保育園が休校となった場合、どれだけ親(社員)をサポートできる体制をつくれるかも課題としている。
勤務時間にはとらわれない成果主義の視点。1日に求められる業務量を消化したら早めに帰られる仕組み
リモートワークの推進。行政DXの推進。
現場作業においては無理だが事務仕事においては、IT化の推進が必要と感じる。
事業所が休業した場合の休業期間中に、他の会社や短期アルバイト等を許可する。
テレワーク等が必要かと思うが実態はなかなか難しい職種ではあると思う。
個人個人に合わせた働き方ができる様に従業員とのコミュニケーションが必要と思う。
飲食店等を含めた各企業の一斉休業日など
当社は製造業なので、リモートワーク等による取り組みは現実的でない。男性、女性の区別なく能力のある者を管理的立場に着けて、働き方を考えていく。
女性が活躍出来る場をどう拡大していくかを早急に行っていかなければならない。
製造及び卸売小売の会社なので、飲食店が時短によりお酒類の提供が出来なくなったとしてもスーパーや商店等に向けての小売も出来るので、お客さまのニーズに答えていける様な取り組みが必要だと思っています。
建設業はこれまで女性社員を事務的な部門への登用が主とされてきたが、当社は古くから技術部門の女性採用を行ってきました。(現場部門)これがロールモデルとなり、新卒者(女性)採用にも良い影響を与えていると思っております。少子化により、建設業を担う人材確保は更に厳しくなる事から、女性の活躍は企業存続、発展に必要な不可欠な事項と考えております。
運送業ではテレワーク等が出来ないのが現状。「人」を動かさずに「物流」をこなすには機械化(フルオートメーション化)が必要だと考えます。
保育業界でもリモートワークを取り入れることが出来るか検討したい。
テレワークが出来るときはテレワークで。しかし医療福祉は対人職なので、テレワークが難しい。
衛生管理の強化が必要になるため、女性の活躍は企業にとってますます重要となる。
テレワークが理想であるが、情報漏えいやセキュリティーに関することもあり、現実的に難しい。紙媒体での業務が主の場合も同様(経理など)
感染予防に一層取り組む。イベント時不特定多数の方と接することのないよう対策が必要。
事務作業の簡素化。特に請求金額の統一化。
どんな働き方にしても不公平にならないようにすること。
オンライン診療に対する服薬指導や、業者を使用した配送もあるが、エッセンシャルワーカーなので他職種とは異なり、多様な働き方には合わない部分がある。
職務に対する責任意識の向上
在宅勤務制度の制定

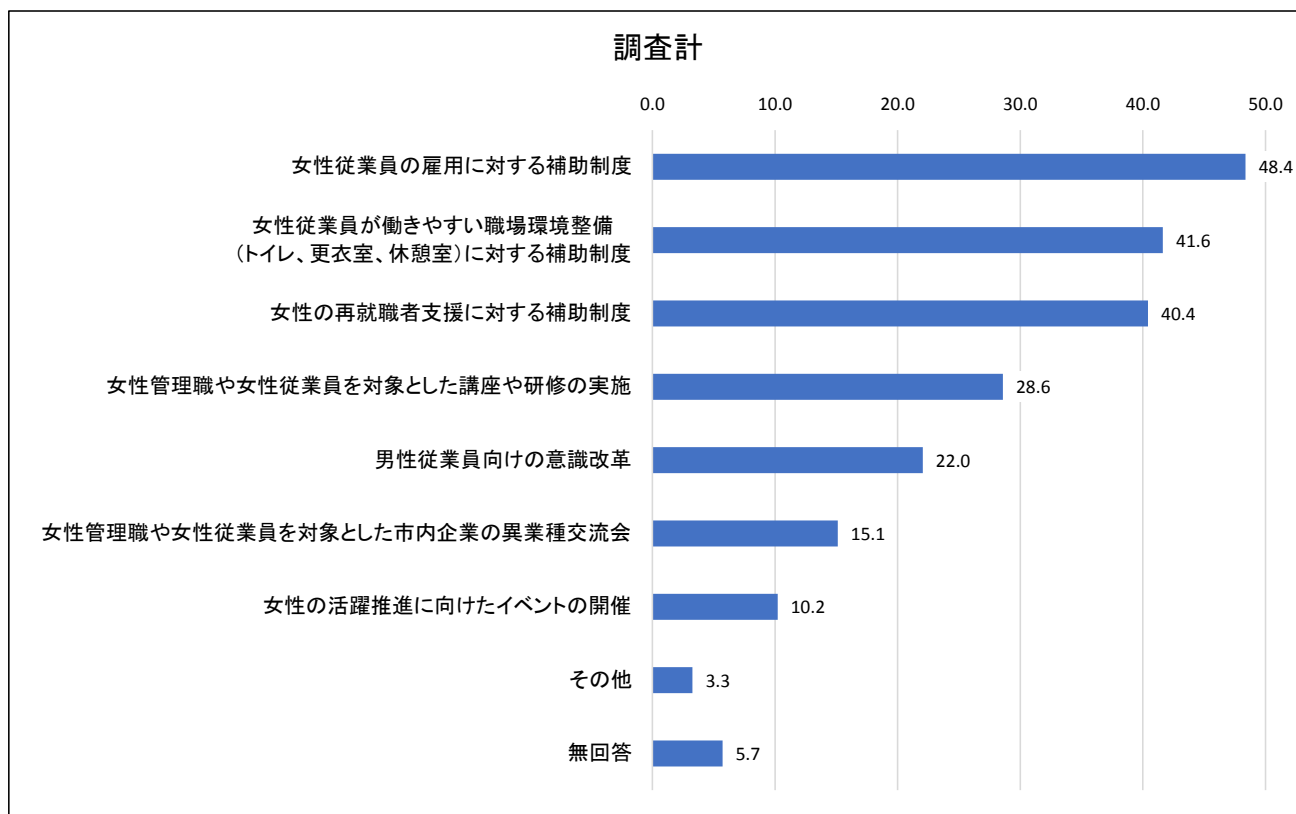
【問 15】女性従業員の活躍推進のために、行政ではどのような取り組みが必要だと思いますか。

あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍に必要な行政の取り組み「女性従業員の雇用に対する補助」が48.4%

全体では、「女性従業員の雇用に対する補助制度」の割合が48.4%で最も高い。続いて「女性従業員が働きやすい職場環境整備（トイレ、更衣室、休憩室）に対する補助制度」が41.6%、「女性の再就職者支援に対する補助制度」が40.4%である。

図表 29 女性活躍推進のために必要な行政の取り組み



企業規模別にみると、「女性従業員の雇用に対する補助制度」の割合は29人以下の企業が52.4%で最も高い。「女性従業員が働きやすい職場環境整備（トイレ、更衣室、休憩室）に対する補助制度」の割合は100～299人の企業が52.8%で最も高く、「女性の再就職者支援に対する補助制度」の割合は300～499人の企業が60.0%で最も高い。

産業分類別にみると、「女性従業員の雇用に対する補助制度」の割合は医療・福祉が68.2%で最も高く、続いて建設業とその他の業種が54.2%である。「女性従業員が働きやすい職場環境整備（トイレ、更衣室、休憩室）に対する補助制度」の割合は製造業が57.1%で最も高く、続いて運輸業・郵便業が56.0%、建設業が51.4%である。「女性の再就職者支援に対する補助制度」の割合は医療・福祉が72.7%で最も高い。

図表30 女性活躍推進のために必要な行政の取り組み（属性別）

		合計 (n=)	女性従業員の雇用に対する補助制度	女性従業員が働きやすい職場環境整備(トイレ、更衣室、休憩室)に対する補助制度	女性の再就職者支援に対する補助制度	女性管理職や女性従業員を対象とした講座や研修の実施	男性従業員向けの意識改革	女性管理職や女性従業員を対象とした市内企業の異業種交流会	女性の活躍推進に向けたイベントの開催	その他	無回答
調査計		490	48.4	41.6	40.4	28.6	22.0	15.1	10.2	3.3	5.7
企業規模	29人以下	187	52.4	40.6	40.6	23.5	21.9	13.9	10.2	3.7	5.3
	30～99人	167	46.7	40.1	38.9	26.3	16.8	12.6	11.4	3.0	6.6
	100～299人	72	43.1	52.8	47.2	44.4	34.7	22.2	8.3	2.8	2.8
	300～499人	15	40.0	46.7	60.0	26.7	26.7	20.0	13.3	0.0	0.0
	500人以上	33	42.4	30.3	27.3	39.4	18.2	24.2	12.1	6.1	6.1
産業分類	建設業	72	54.2	51.4	37.5	19.4	29.2	9.7	9.7	1.4	4.2
	製造業	56	51.8	57.1	35.7	26.8	21.4	19.6	8.9	3.6	1.8
	情報通信業	16	25.0	43.8	43.8	25.0	31.3	12.5	12.5	6.3	6.3
	運輸業、郵便業	25	44.0	56.0	28.0	20.0	12.0	8.0	4.0	0.0	20.0
	卸売業、小売業	83	49.4	36.1	31.3	36.1	20.5	10.8	7.2	3.6	7.2
	金融業、保険業	23	34.8	39.1	30.4	39.1	17.4	39.1	21.7	4.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15	33.3	46.7	46.7	26.7	20.0	13.3	13.3	0.0	0.0
	医療、福祉	44	68.2	38.6	72.7	34.1	13.6	15.9	11.4	0.0	4.5
	サービス業	107	43.9	32.7	41.1	29.9	25.2	15.0	12.1	5.6	2.8
その他の業種	24	54.2	37.5	41.7	25.0	20.8	12.5	12.5	8.3	0.0	

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「企業規模」または「産業分類」を回答しなかった企業の回答を含まない。

【問 16】女性従業員の活躍や就業状況について感じていることがありましたらご記入ください。（自由記述）

首都圏に比べ、モチベーションの低さや向上心の無さが目立つ。コロナが収束したら活躍している女性を招き、研修等を積極的に行って頂きたい。その為のアナウンスも積極的に行って頂きたい。終了してから気付く事が多かったので・・・。
当社では該当しませんが、女性の活躍推進でネックになるのは、ライフイベント(特に出産、子育て)と転居を伴う転勤だと思っております。行政に対しては、「出産、育児の際の支援」施策を期待致します。女性の活躍のみならず、秋田県の課題である人口減少問題に対しても有効な施策であると考えます。
女性従業員それぞれ仕事に対するモチベーションが異なる。
高齢である家族、親類のサポートに時間を取られる事例が多く、就業に支障を来たす場合の何らかのサポート体制があれば良い。
行政から女性を管理職につける様、取り組んでほしいと思います。
現場職において女性の登用を念頭においているが、応募そのものがない状況。(改善したい)
男女を問わず就業場所でそれぞれ生きがいや目的をもって働いてくれることがすべてにつながって行くと思います。
我が社の事業は美容業が主であり、約8割が女性従業員である。美容師としての仕事を全うしたい人が多く、マネージメントや店舗管理等の管理職を目指す人が少ない。しかしながら、女性中心の職場であるが故、一定割合を女性が管理職になる事で高めていかない限り、発展は厳しいと考える事が増えてきている。
保育士確保が緊急の課題となっています。産休、育休明けで年度途中に入所決定してくるのに、年度途中で保育士を募集しても反応がありません。もっと専門職として魅力ある保育職となるように職員配置基準の改善とか、賃金を含めた処遇を大幅に改善してほしいです。
今年3月に女性の現場技術者見習いとして1名採用した。男性技術者の補助として、現場の施工管理をしてもらっている。技術的には未熟であるが、作業員との対人関係、発注先との対応等では男性にはない特殊能力を感じる。女性が現場に入ってもらうことによって、当社の新しい企業文化が形成されていくのが楽しみである。
弊社は元々全社員の半数が女性ということもあり、割と男女差がなく優秀な方は管理職や役員になる社内風土は出来ていた。仕事内容も割と男女差がなく運営されているが、中小企業ゆえにギリギリの人数でまわしているため女性の出産等で長期休暇となった際の人手不足に陥った際の対策に不足が感じられ、不安を覚える。
保育士の県外流出が多く、保育士不足の為、保育環境が整っていないので、子育て中の女性の高度な業務の対応に限界があるように感じる。出生率も下降の一途である。女性に優秀な人材は多いが、県外へ出てしまうのは受け入れ側の意識を変えないと変わらないかもしれない。
女性の昇進、パートから正社員登用。入社以降の職務と職位の変更に対しては、男性側の差別よりも女性側の差別が大きい。性差別なく、良い人材には良い投資を続けることを女性従業員に納得してもらいたい。
現在、弊社は女性社員はおりませんが、男性だから女性だから、と差別することなく一個人として、その人に合った働き方をしてもらっています。男性社員で奥さんの介護をしている社員は、現場の中から本人の希望に合う配置にし、場所、時間、時短など可能な限り希望に合うよう考慮しています。ですから、女性だからと特別に取り組んでいることは1つもなく、むしろ、男性でも女性でもその人の家庭環境により働き方を変えていくという体制づくりをしています。

<p>当社は若いスタッフがほとんどで、今後結婚、出産で離職につながる事を心配している。働きやすい制度を整えたいが、外圧がないとなかなか会社の考えは変わりにくいとを感じる。そこで、こういった事に対してわかりやすく、金額的にも大きめの補助があれば、会社としてもアクションするきっかけになると思う。(例)時短勤務を積極的に取り入れた方が会社とスタッフのメリットが大きくなる様な補助制度を作ってもら、など。</p>
<p>まだまだ「女性ですから」などの差別用語が存在する。日本は右に習えで自己主張が薄い。女性の発言権も冷たい眼で見られ、「女性がでしゃばるな」とストレートに言われる。親会社の歴史を何とか変化させ、今懸命に行動し具体的に成果を出しているので、きっと誰かに理解され、広がっていく日を1日でも早くできる様、がんばってみたいと思ってやっております。私は元々が秋田ではないので、もっともっと発信する県。勇気を持ってNOや個人的意見を言える民族になって欲しいなと思います。教育の世界にいましたが、教育現場からして信じられない古さです…。この様な機会をご準備下さった事に変感謝いたします。ありがとうございました！！</p>
<p>扶養制度がある限り、いつまでも主婦意識がぬけないのではと思っています。但し、ワーク・ライフ・バランスとは相反するものと感じます。</p>
<p>当職場は女性がほとんどなので、それぞれ課題に取り組んでいます。自由にいろんな事に取り組める様応援しています。</p>
<p>当法人における女性従業員の登用は、「女性だから」という視点ではなく、あくまでも本人の能力を男女関係なく評価した結果です。この様な形のアンケートが、男女は別の扱いをうけているといったイメージを助長させ、女性は働きにくい環境に置かれていると、事実を客観的に見ない、間違った社会認識が広がると考えられます。当法人は理事長が女性であり、管理職全5名の内、3名が女性のため、男性の方が働きにくい事業所かもしれません。</p>
<p>①問 15 の補助制度があるとすれば、おそらく他の助成金同様、申請のハードルが高く、煩雑で挫折する。出たくないのではと感じる程。②同部署で男性がいる場合、その人を追越して女性が管理職になった場合、その男性のモチベーションが気になる。</p>
<p>①多様な働き方が優先・尊重される時代にあって「女性従業員が活躍できる職場づくり」と、一括りにすること自体、素朴な疑問を持つ。そんなに「女性」をクローズアップしなければならないのか。困っている男性もいるのではないか。②パワハラ・セクハラ等の問題が大きく取り上げられるようになり、社員に対する「教育・指導方法」が様変わりになったと認識している。かつてのような指導者・教育者が「情熱」をもって指導に当たる事が、リスク懸念となりうる今日である。こうした時代背景を考えると、「自ら学びとる力」がない者は、結果、社会においていかれ、社会はそれを「格差拡大」と単に評するだけで終わるのではないかと、危惧する。③当然、女性が活躍するための環境整備を否定するわけではない。しかしながら、大切なことは、男女問わず「自ら学びとる力」を一人ひとりが自覚し鍛え、社会がそれを醸成することではないかと思う。</p>
<p>女性従業員の活躍や就業には、会社側の理解や協力はもちろんですが、家族の理解と協力なくては出来ないことです。特にパートナーとなる方の協力は絶対条件です。子育てを女性にまかせっきりにするのではなく、看護、学校行事への参加などもっと男性に参加してもらわなければならないと思います。社会全体がまだまだそのような体制にはなっていないと感じます。</p>
<p>女性の働きやすい職場環境は整備している。当社は製造業であるが、女性でも希望すれば生産現場(工場)でも、技術的職務(設計・製図)でも配置している。男性女性を問わず、やる気と能力があれば管理的職務を与えている。</p>
<p>女性は家庭の仕事を担っている所も多く、働きながら子を育て家庭の事も行い、負担が大きいので少しでも負担が減ると良い。例えばPTAを減らす、子ども会を見直すなど</p>

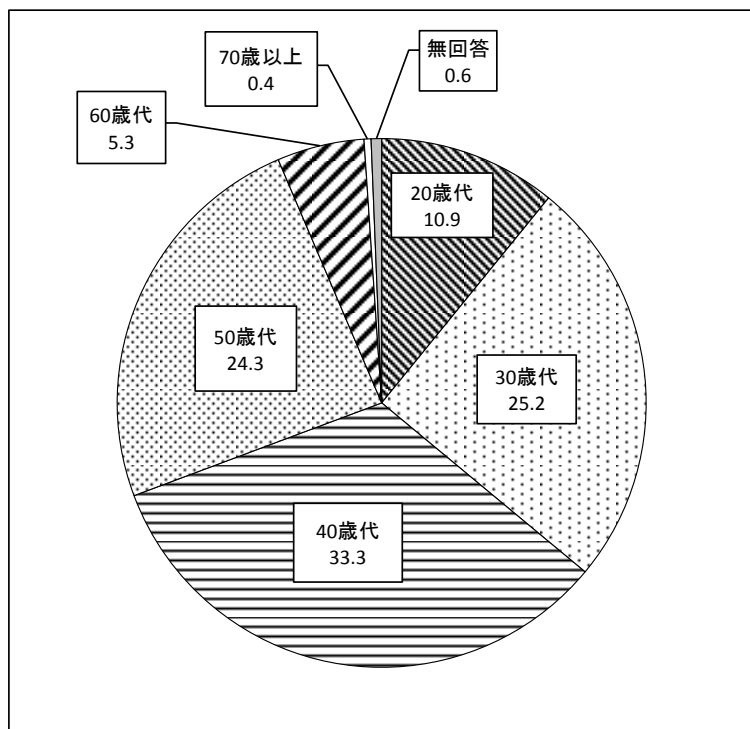
(以上)

第4章 女性従業員調査の結果

第4章 女性従業員調査の結果

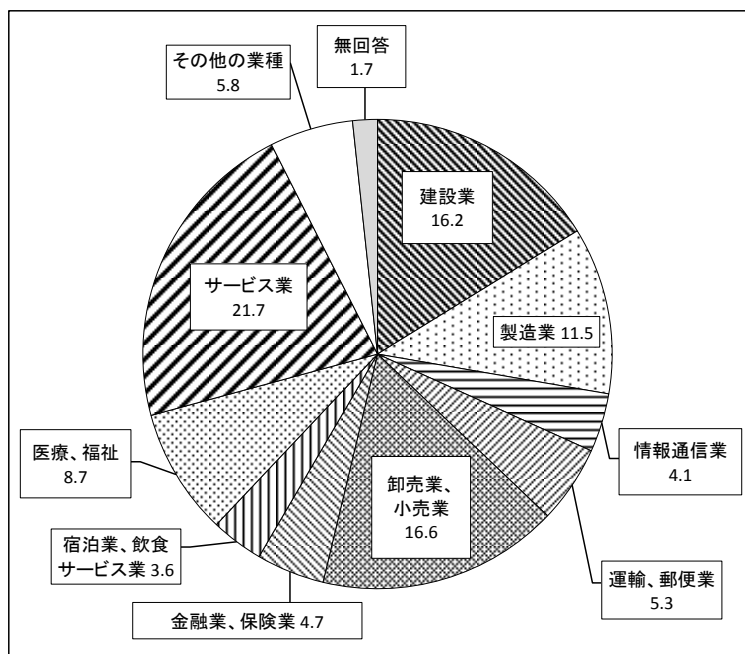
【問1】 あなたの年代について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

図表 31 回答者の年代



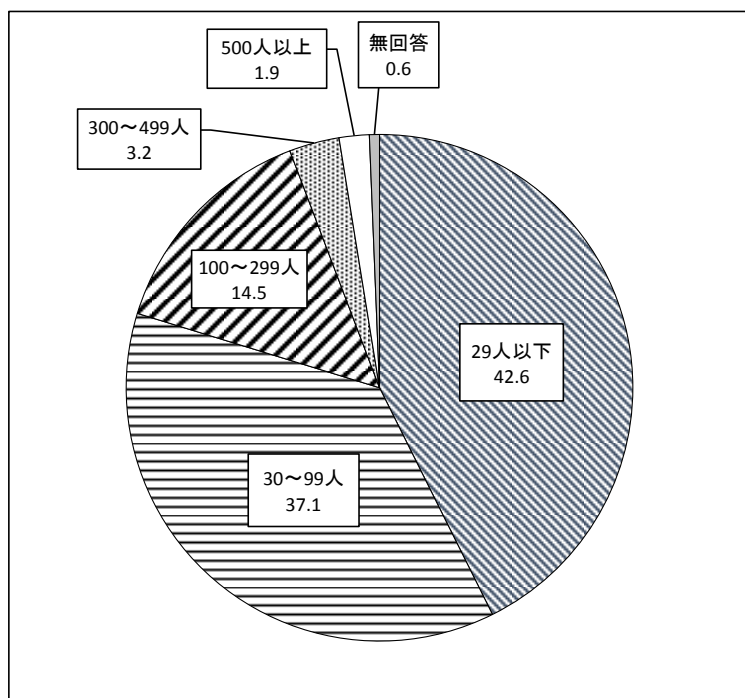
【問2】あなたの勤務先事業所の業種について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

図表 32 回答者の勤務先事業所の業種



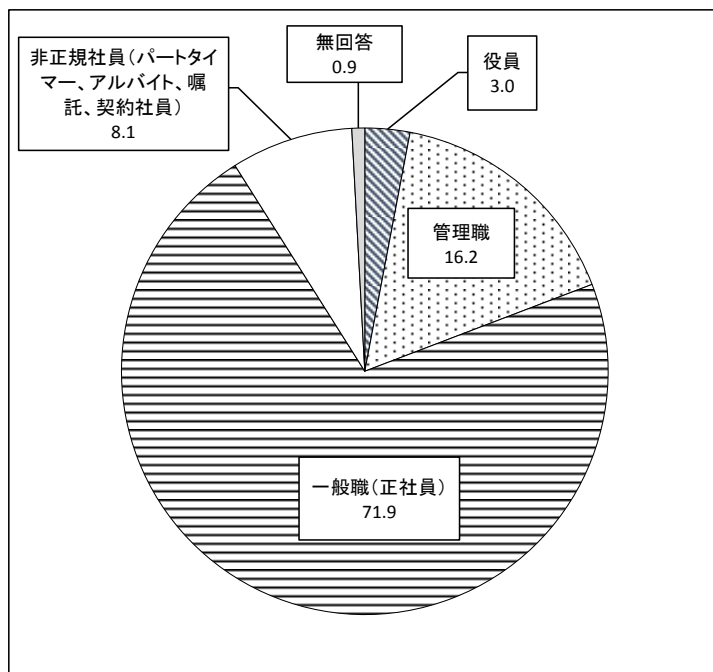
【問3】あなたの勤務先事業所の従業員数について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

図表 33 回答者の勤務先事業所の従業員数



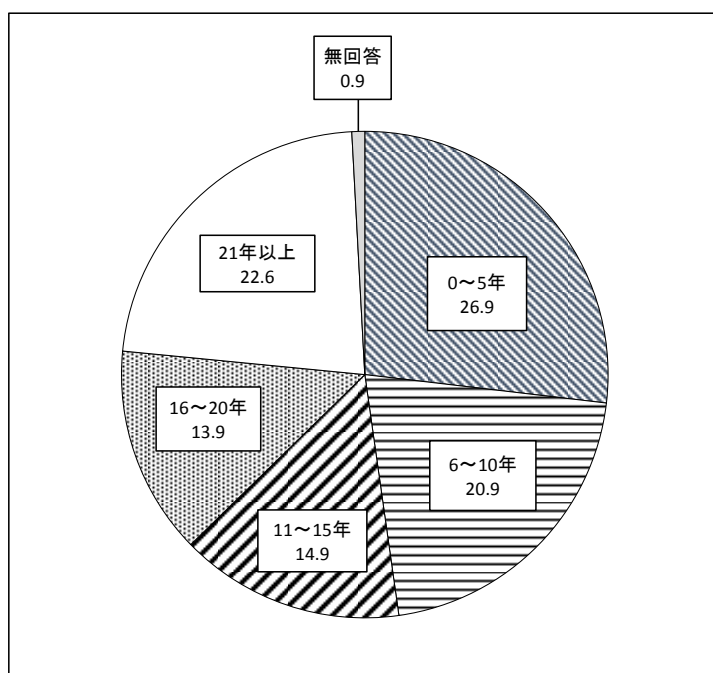
【問4】あなたが現在勤務している事業所での役職について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

図表 34 回答者の勤務先事業所での役職



【問5】あなたが現在勤務している事業所での勤続年数は何年ですか。
(令和3年4月1日時点)

図表 35 回答者の勤務先事業所での勤続年数

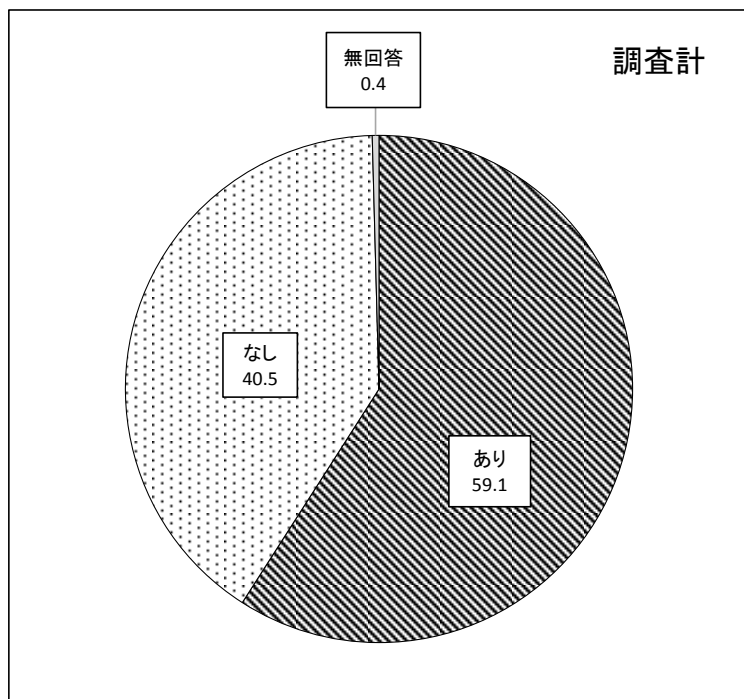


【問6】あなたの配偶者・パートナーについて、あてはまるもの一つに○を付けてください。

配偶者・パートナーが「あり」の割合 59.1%
年代が高いほど「あり」が高い傾向

全体では、「あり」の割合が 59.1%と約6割、「なし」が 40.5%と約4割である。

図表 36 配偶者・パートナーの有無



年代別にみると、「あり」の割合は年代が高いほど高い傾向があり、40歳代以上では60%を超え、70歳以上では100%である。20歳代は29.4%と約3割である。

勤務先の業種別にみると、「あり」の割合は製造業が74.1%で最も高く、次にその他の業種が70.4%である。他の業種は50～60%台である。

勤務先での役職別にみると、「あり」の割合は、役員が78.6%で最も高く、次に非正規職員が73.7%である。他の役職は50～60%である。

図表37 配偶者・パートナーの有無（属性別）

		合計 (%)	あり	なし	無回答 (%)
調査計		100.0	59.1	40.5	0.4
年代	20歳代	100.0	29.4	70.6	0.0
	30歳代	100.0	57.6	42.4	0.0
	40歳代	100.0	65.4	34.6	0.0
	50歳代	100.0	62.3	37.7	0.0
	60歳代	100.0	72.0	28.0	0.0
	70歳以上	100.0	100.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	100.0	55.3	44.7	0.0
	製造業	100.0	74.1	25.9	0.0
	情報通信業	100.0	63.2	36.8	0.0
	運輸、郵便業	100.0	52.0	48.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	53.8	46.2	0.0
	金融業、保険業	100.0	63.6	36.4	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.9	47.1	0.0
	医療、福祉	100.0	63.4	36.6	0.0
	サービス業	100.0	53.9	45.1	1.0
その他の業種	100.0	70.4	29.6	0.0	
従勤務員数の	29人以下	100.0	57.0	42.5	0.5
	30～99人	100.0	61.5	38.5	0.0
	100～299人	100.0	60.3	39.7	0.0
	300～499人	100.0	53.3	46.7	0.0
	500人以上	100.0	66.7	33.3	0.0
で勤務先の役職	役員	100.0	78.6	21.4	0.0
	管理職	100.0	63.2	36.8	0.0
	一般職(正社員)	100.0	55.8	44.2	0.0
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	73.7	26.3	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従勤務員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問7】あなたのお子様の有無について、あてはまるもの一つに○を付けてください。
また、「1.あり」を選択された方はお子様の人数を教えてください。

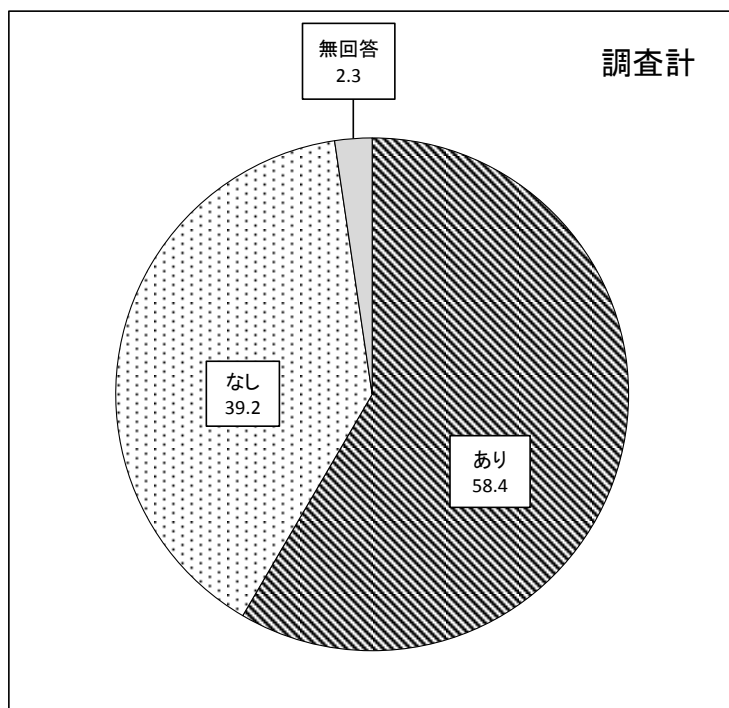
子どもが「あり」の割合 58.4%

年代が高いほど「あり」が高い傾向、50代以上では70%を超える

【子どもの有無】

全体では、「あり」の割合は58.4%、「なし」が39.2%である。

図表 38 子どもの有無



年代別にみると、「あり」の割合は年代が高いほど高い傾向があり、60歳代以上では90%を超える。一方、20歳代は15.7%と2割を下回る。

勤務先の業種別にみると、「あり」の割合は、製造業が68.5%で最も高く、続いて、その他の業種が66.7%、医療・福祉が65.9%である。

勤務先での役職別にみると、「あり」の割合は、非正規社員が最も高く81.6%であり、その他の役職は50～60%台である。

図表39 子どもの有無（属性別）

(%)

		合計 (%)	あり	なし	無回答
調査計		100.0	58.4	39.2	2.3
年代	20歳代	100.0	15.7	84.3	0.0
	30歳代	100.0	50.8	46.6	2.5
	40歳代	100.0	62.8	35.9	1.3
	50歳代	100.0	71.1	25.4	3.5
	60歳代	100.0	96.0	4.0	0.0
	70歳以上	100.0	100.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	100.0	60.5	35.5	3.9
	製造業	100.0	68.5	31.5	0.0
	情報通信業	100.0	47.4	52.6	0.0
	運輸、郵便業	100.0	64.0	32.0	4.0
	卸売業、小売業	100.0	57.7	42.3	0.0
	金融業、保険業	100.0	54.5	45.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	41.2	52.9	5.9
	医療、福祉	100.0	65.9	29.3	4.9
	サービス業	100.0	51.0	46.1	2.9
その他の業種	100.0	66.7	33.3	0.0	
従勤務員数の	29人以下	100.0	57.5	39.5	3.0
	30～99人	100.0	63.2	36.2	0.6
	100～299人	100.0	48.5	47.1	4.4
	300～499人	100.0	60.0	40.0	0.0
	500人以上	100.0	66.7	33.3	0.0
で勤務先の役職	役員	100.0	57.1	42.9	0.0
	管理職	100.0	60.5	35.5	3.9
	一般職(正社員)	100.0	55.8	42.4	1.8
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	81.6	18.4	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問7】（続き）

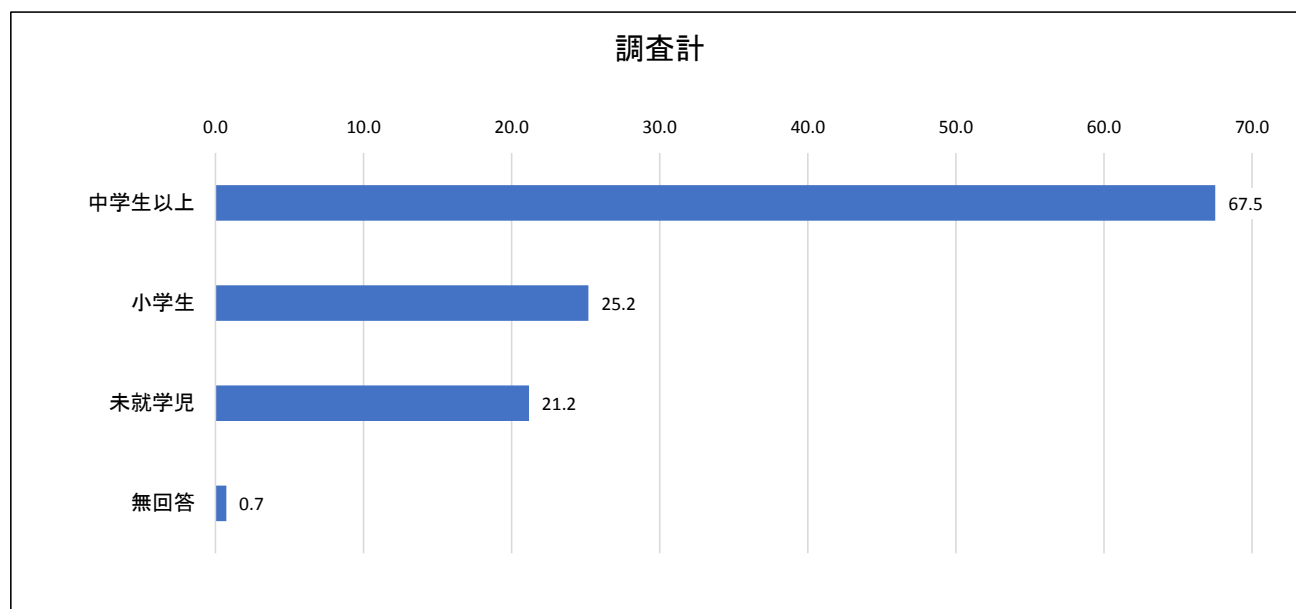
あなたのお子様の有無について、あてはまるもの一つに○を付けてください。
また、「1.あり」を選択された方はお子様の人数を教えてください。

就学状況別の子どもの有無の割合「中学生以上」が67.5%

【就学状況別の子ども的人数】

全体では、「中学生以上」の割合が67.5%、「未就学児」と「小学生」が20%台である。

図表 40 就学状況別子どもの有無



年代別にみると、「未就学児」の割合は20歳代と30歳代で60%以上、「小学生」は30歳代と40歳代で30%以上である。「中学生以上」の割合は、40歳代以上の年代で70%を超える。

図表41 就学状況別子どもの有無（属性別）

		合計 (n=)	中学生以上	小学生	未就学児	無回答
調査計		274	67.5	25.2	21.2	0.7
年代	20歳代	8	0.0	12.5	100.0	0.0
	30歳代	60	13.3	53.3	66.7	0.0
	40歳代	98	74.5	33.7	10.2	0.0
	50歳代	81	97.5	2.5	0.0	1.2
	60歳代	24	91.7	4.2	0.0	4.2
	70歳以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	46	78.3	23.9	13.0	2.2
	製造業	37	56.8	27.0	27.0	0.0
	情報通信業	9	44.4	33.3	33.3	0.0
	運輸、郵便業	16	75.0	25.0	12.5	0.0
	卸売業、小売業	45	80.0	20.0	11.1	2.2
	金融業、保険業	12	50.0	25.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	7	85.7	14.3	0.0	0.0
	医療、福祉	27	85.2	25.9	14.8	0.0
	サービス業	52	57.7	30.8	25.0	0.0
その他の業種	18	38.9	27.8	44.4	0.0	
従勤務員数の	29人以下	115	73.9	19.1	17.4	0.9
	30～99人	110	66.4	31.8	19.1	0.9
	100～299人	33	66.7	21.2	24.2	0.0
	300～499人	9	33.3	22.2	55.6	0.0
	500人以上	6	16.7	50.0	66.7	0.0
で勤務先の役職	役員	8	87.5	12.5	12.5	0.0
	管理職	46	71.7	17.4	19.6	0.0
	一般職(正社員)	188	62.2	29.8	23.9	1.1
	非正規社員(パートタイマー等)	31	87.1	12.9	9.7	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従勤務員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

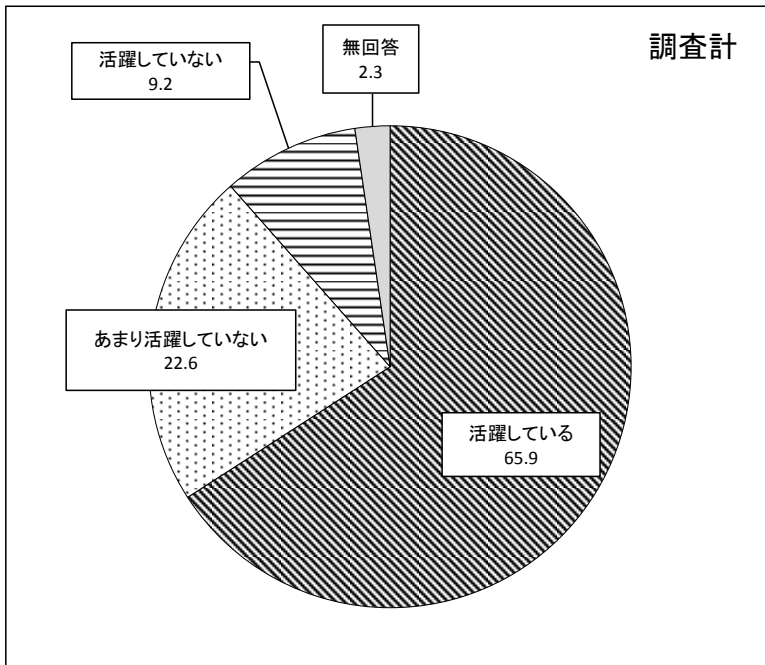
◆◆◆ 女性の活躍推進について ◆◆◆

【問8】 あなたの事業所で女性は活躍していると思いますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

自分の事業所で女性が活躍していると思う割合 65.9%

全体では、「活躍している」の割合が 65.9%、「あまり活躍していない」と「活躍していない」の割合の合計が 31.8%である。

図表 42 事業所での女性の活躍



年代別にみると、「活躍している」の割合は60歳代が最も高く72.0%、次に30歳代が69.5%である。

勤務先の業種別にみると、「活躍している」の割合は医療・福祉が最も高く92.7%、続いて宿泊業・飲食サービス業が76.5%、サービス業が72.5%である。

勤務先の従業員数別にみると、「活躍している」の割合は500人以上が最も高く88.9%、次に100～299人が75.0%である。

勤務先での役職別にみると、「活躍している」の割合は管理職が最も高く81.6%、次に役員が71.4%である。

図表43 事業所での女性の活躍（属性別）

(%)

		合計 (%)	活躍している	あまり活躍していない	活躍していない	無回答
調査計		100.0	65.9	22.6	9.2	2.3
年代	20歳代	100.0	58.8	29.4	9.8	2.0
	30歳代	100.0	69.5	20.3	7.6	2.5
	40歳代	100.0	66.7	24.4	7.1	1.9
	50歳代	100.0	64.0	21.9	14.0	0.0
	60歳代	100.0	72.0	12.0	4.0	12.0
	70歳以上	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	勤務先の業種	建設業	100.0	52.6	32.9	11.8
製造業		100.0	61.1	20.4	16.7	1.9
情報通信業		100.0	63.2	36.8	0.0	0.0
運輸、郵便業		100.0	56.0	24.0	20.0	0.0
卸売業、小売業		100.0	64.1	21.8	12.8	1.3
金融業、保険業		100.0	68.2	22.7	4.5	4.5
宿泊業、飲食サービス業		100.0	76.5	11.8	5.9	5.9
医療、福祉		100.0	92.7	7.3	0.0	0.0
サービス業		100.0	72.5	22.5	2.9	2.0
その他の業種	100.0	59.3	22.2	14.8	3.7	
従勤務先数の	29人以下	100.0	67.0	19.5	10.5	3.0
	30～99人	100.0	60.3	28.2	10.3	1.1
	100～299人	100.0	75.0	20.6	2.9	1.5
	300～499人	100.0	60.0	20.0	13.3	6.7
	500人以上	100.0	88.9	11.1	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	100.0	71.4	14.3	7.1	7.1
	管理職	100.0	81.6	13.2	5.3	0.0
	一般職(正社員)	100.0	62.0	26.1	9.2	2.7
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	65.8	15.8	18.4	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

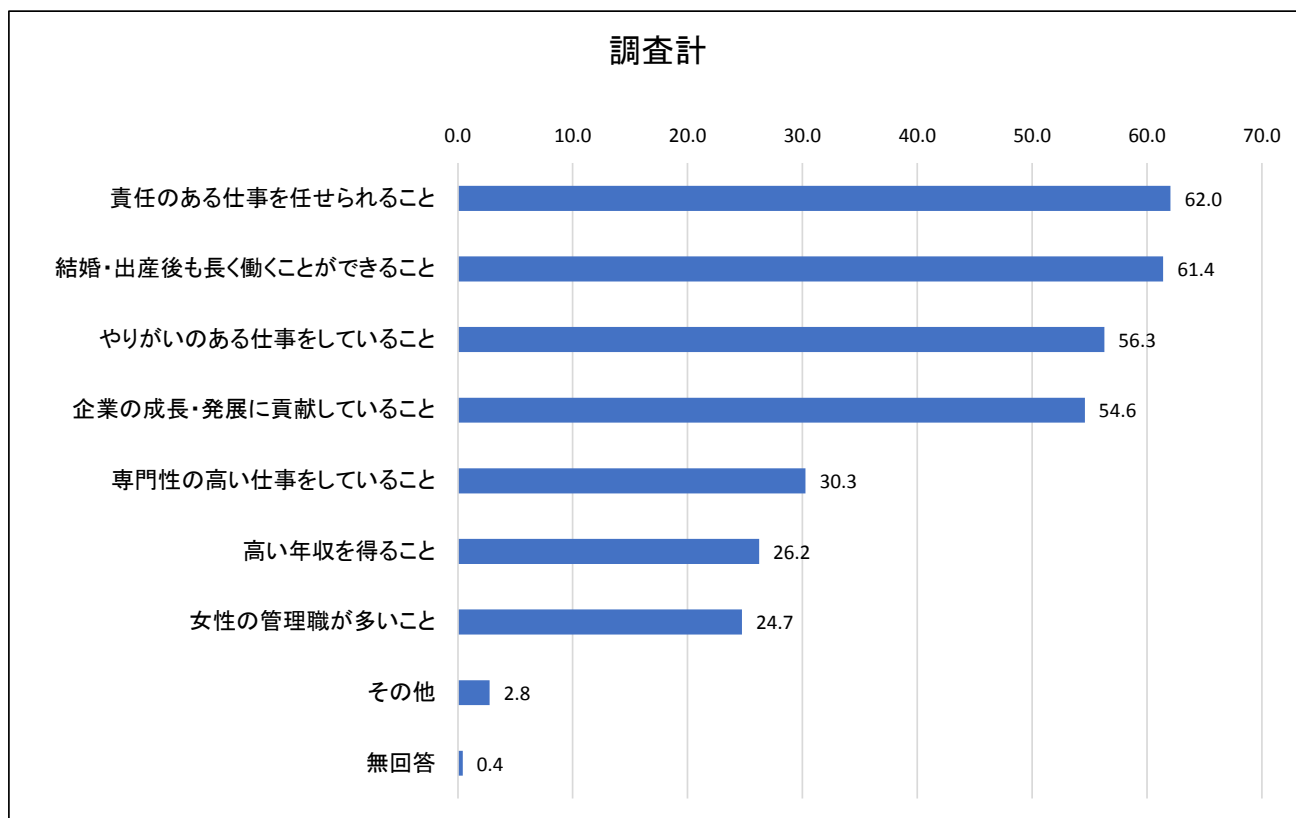
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問9】あなたは「女性が活躍する」とはどういうことだと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性が活躍するとは「責任ある仕事を任せられること」が62.0%、
「結婚・出産後も長く働くことができること」が61.4%

全体では、「責任のある仕事を任せられること」の割合が62.0%で最も高く、次に「結婚・出産後も長く働くことができること」の割合も60%を超える。続いて、「やりがいのある仕事をしていること」、「企業の成長・発展に貢献していること」の割合も50%を超える。

図表 44 「女性が活躍する」とは



勤務先の従業員数別にみると、「責任のある仕事を任せられること」の割合はどの従業員数区分でも60%を超えているのに対し、「企業の成長・発展に貢献していること」の割合は、300人以上の区分において60%超の高い割合である。

勤務先での役職別にみると、「責任のある仕事を任せられること」の割合は、役員が71.4%と他の役職に比べて高い。これとは対照的に「結婚・出産後も長く働くことができること」と「やりがいのある仕事をしていること」の割合は、役員だけが50%を下回り、他の役職に比べて低い。

図表45 「女性が活躍する」とは（属性別）

		合計 (n=)	責任のある仕事を任せられること	結婚・出産後も長く働くことができること	やりがいのある仕事をしていること	企業の成長・発展に貢献していること	専門性の高い仕事をしていること	高い年収を得ること	女性の管理職が多いこと	その他	無回答
調査計		469	62.0	61.4	56.3	54.6	30.3	26.2	24.7	2.8	0.4
年代	20歳代	51	47.1	74.5	54.9	47.1	13.7	21.6	33.3	2.0	0.0
	30歳代	118	66.9	64.4	52.5	55.1	26.3	24.6	29.7	1.7	0.0
	40歳代	156	62.8	65.4	57.1	57.7	33.3	28.8	23.1	3.2	0.0
	50歳代	114	67.5	50.9	60.5	56.1	36.0	26.3	21.9	3.5	0.0
	60歳代	25	44.0	56.0	60.0	40.0	32.0	28.0	8.0	4.0	4.0
	70歳以上	2	0.0	0.0	50.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	53.9	59.2	48.7	43.4	40.8	27.6	22.4	3.9	0.0
	製造業	54	61.1	53.7	68.5	48.1	35.2	25.9	29.6	7.4	0.0
	情報通信業	19	52.6	73.7	57.9	78.9	15.8	10.5	26.3	0.0	0.0
	運輸、郵便業	25	56.0	60.0	56.0	48.0	24.0	28.0	24.0	4.0	0.0
	卸売業、小売業	78	66.7	60.3	53.8	57.7	23.1	26.9	25.6	1.3	1.3
	金融業、保険業	22	63.6	81.8	63.6	77.3	31.8	31.8	31.8	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	70.6	58.8	70.6	58.8	5.9	17.6	11.8	5.9	0.0
	医療、福祉	41	70.7	68.3	61.0	41.5	43.9	26.8	14.6	0.0	0.0
	サービス業	102	64.7	58.8	48.0	62.7	26.5	29.4	26.5	2.0	0.0
その他の業種	27	51.9	66.7	70.4	44.4	25.9	14.8	29.6	0.0	0.0	
従業員数の	29人以下	200	60.5	57.5	58.5	52.0	29.5	27.0	21.0	4.0	0.5
	30～99人	174	62.1	61.5	52.9	56.9	30.5	26.4	26.4	1.7	0.0
	100～299人	68	66.2	69.1	54.4	52.9	32.4	22.1	27.9	2.9	0.0
	300～499人	15	60.0	60.0	73.3	66.7	26.7	33.3	53.3	0.0	0.0
	500人以上	9	66.7	100.0	55.6	66.7	44.4	33.3	11.1	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	14	71.4	35.7	42.9	64.3	42.9	35.7	14.3	0.0	0.0
	管理職	76	63.2	68.4	64.5	68.4	38.2	22.4	13.2	2.6	0.0
	一般職(正社員)	337	62.6	62.3	54.9	51.0	27.9	26.4	28.8	2.7	0.0
	非正規社員(パートタイマー等)	38	52.6	52.6	60.5	55.3	31.6	28.9	15.8	2.6	2.6

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

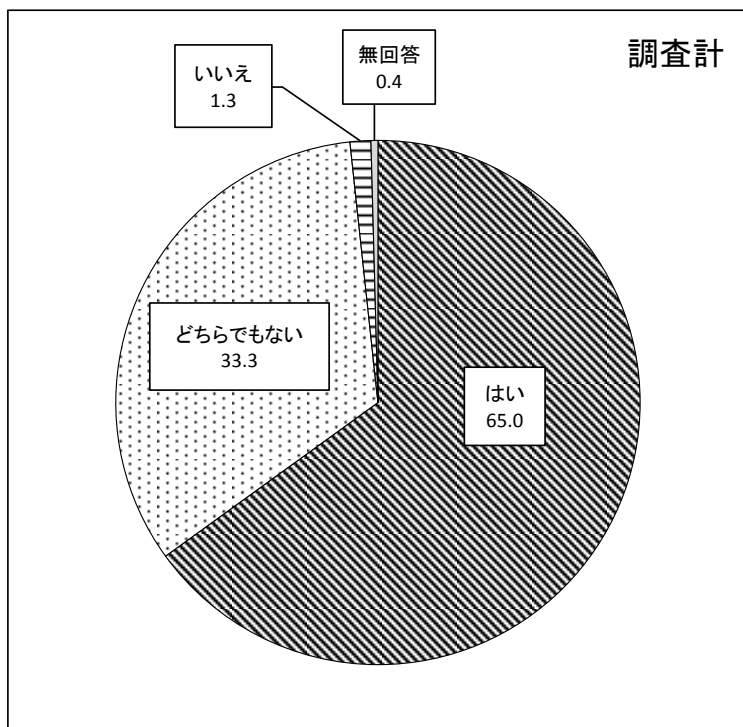
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 10】あなたは女性が活躍できる職場で働きたいですか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

女性が活躍できる職場で働きたい割合 65.0%
年代別では 20 歳代が 74.5%で最も高い

全体では、「はい」の割合が 65.0%であり「いいえ」は 1.3%にとどまる。「どちらでもない」は 33.3%である。

図表 46 女性が活躍できる職場で働きたいか



年代別にみると、「はい」の割合は20歳代が最も高く74.5%、次に40歳代が70.5%である。

勤務先の業種別にみると、「はい」の割合は宿泊業・飲食サービス業が最も高く76.5%、続いて情報通信業が73.7%、卸売業・小売業が71.8%である。

勤務先の従業員数別にみると、「はい」の割合は500人以上が最も高く88.9%、次に300～499人が86.7%であり、従業員規模が大きな事業所が高い傾向がある。

勤務先での役職別にみると、「はい」の割合は管理職が最も高く76.3%、次に一般職(正社員)が64.4%である。

図表47 女性が活躍できる職場で働きたいか(属性別)

(%)

		合計 (%)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
調査計		100.0	65.0	33.3	1.3	0.4
年代	20歳代	100.0	74.5	19.6	5.9	0.0
	30歳代	100.0	60.2	39.0	0.8	0.0
	40歳代	100.0	70.5	28.2	1.3	0.0
	50歳代	100.0	58.8	41.2	0.0	0.0
	60歳代	100.0	68.0	32.0	0.0	0.0
	70歳以上	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	100.0	63.2	36.8	0.0	0.0
	製造業	100.0	63.0	33.3	3.7	0.0
	情報通信業	100.0	73.7	21.1	5.3	0.0
	運輸、郵便業	100.0	48.0	52.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	71.8	28.2	0.0	0.0
	金融業、保険業	100.0	68.2	27.3	4.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	76.5	23.5	0.0	0.0
	医療、福祉	100.0	61.0	39.0	0.0	0.0
	サービス業	100.0	66.7	31.4	1.0	1.0
	その他の業種	100.0	55.6	44.4	0.0	0.0
勤務先 の従業員数	29人以下	100.0	67.0	31.0	1.5	0.5
	30～99人	100.0	59.2	39.1	1.7	0.0
	100～299人	100.0	67.6	32.4	0.0	0.0
	300～499人	100.0	86.7	13.3	0.0	0.0
	500人以上	100.0	88.9	11.1	0.0	0.0
勤務先 での役職	役員	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	管理職	100.0	76.3	23.7	0.0	0.0
	一般職(正社員)	100.0	64.4	34.1	1.5	0.0
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	55.3	42.1	2.6	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 11】あなたは現在の職場をどのような理由で選びましたか。

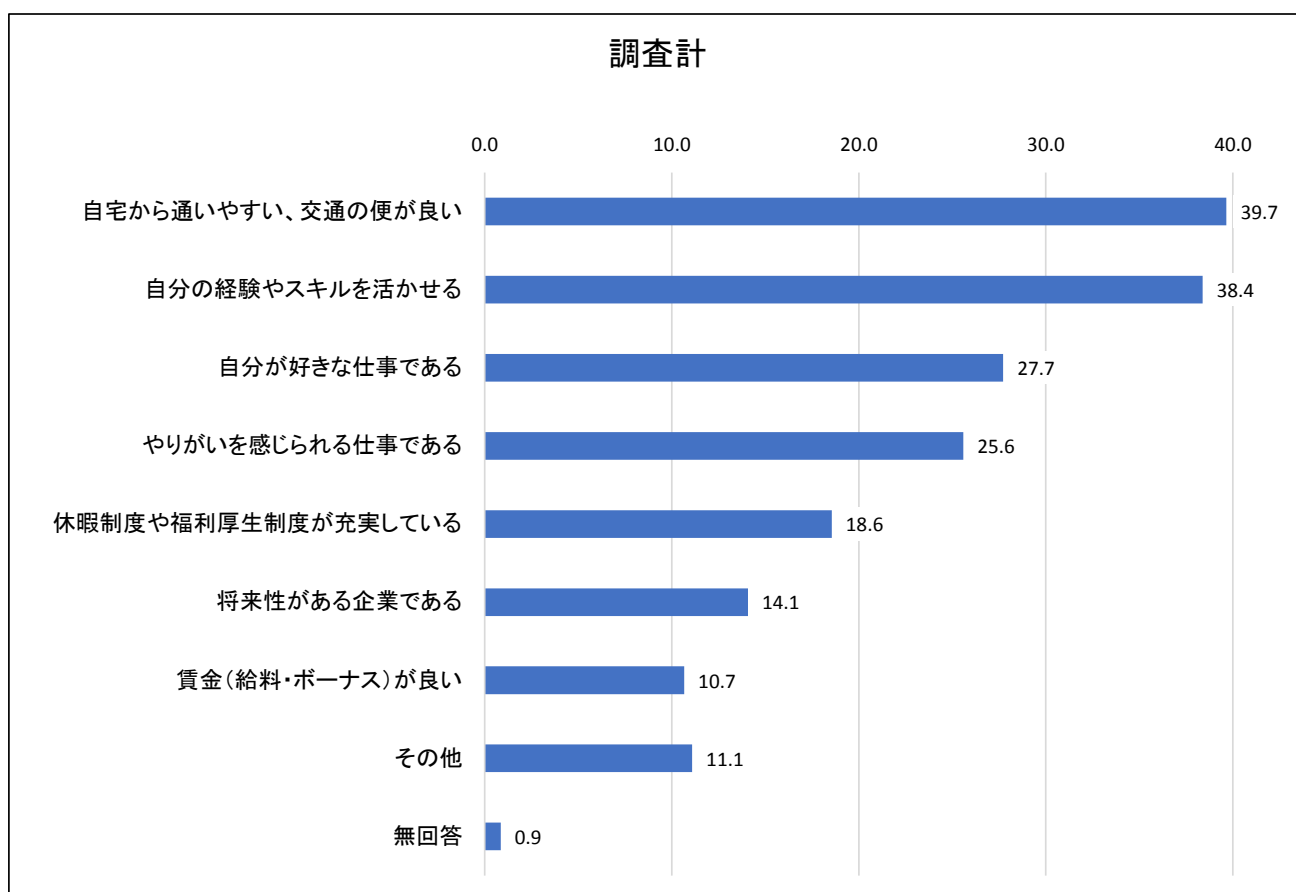
あてはまるもの全てに○を付けてください。

職場を選んだ理由「自宅から通いやすい、交通の便が良い」が 39.7%

「自分の経験やスキルを活かせる」が 38.4%

全体では、「自宅から通いやすい、交通の便が良い」の割合が 39.7%で最も高く、次に「自分の経験やスキルを活かせる」が 38.4%である。続いて、「自分が好きな仕事である」と「やりがいを感じられる仕事である」が 20%台である。

図表 48 現在の職場を選んだ理由



年代別にみると、「自宅から通いやすい、交通の便が良い」の割合は40歳代以上の年代が40%以上であり、30歳代以下よりも高い。「自分の経験やスキルを活かせる」の割合は、50歳代以上の年代が40%以上であり、40歳代以下よりも高い。

勤務先の業種別にみると、「自宅から通いやすい、交通の便が良い」の割合は運輸・郵便業と製造業が50%を超える。「自分の経験やスキルを活かせる」の割合は情報通信業が63.2%と業種中で唯一50%を超える。

勤務先での役職別にみると、「自宅から通いやすい、交通の便が良い」の割合は非正規社員（パートタイマー等）が最も高い。

図表49 現在の職場を選んだ理由（属性別）

		合計 (n=)	自宅から通いやすい、交通の便が良い	自分の経験やスキルを活かせる	自分が好きな仕事である	やりがいを感じられる仕事である	休暇制度や福利厚生制度が充実している	将来性がある企業である	賃金(給料・ボーナス)が良い	その他	無回答
調査計		469	39.7	38.4	27.7	25.6	18.6	14.1	10.7	11.1	0.9
年代	20歳代	51	35.3	25.5	27.5	29.4	27.5	15.7	23.5	3.9	0.0
	30歳代	118	37.3	34.7	23.7	22.9	17.8	12.7	11.9	12.7	0.8
	40歳代	156	40.4	39.1	30.1	31.4	17.3	15.4	5.8	14.1	0.6
	50歳代	114	43.0	43.0	31.6	20.2	17.5	12.3	10.5	10.5	0.0
	60歳代	25	40.0	56.0	20.0	24.0	20.0	20.0	12.0	4.0	0.0
	70歳以上	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	42.1	42.1	27.6	18.4	18.4	10.5	15.8	10.5	1.3
	製造業	54	50.0	37.0	24.1	13.0	20.4	3.7	13.0	18.5	0.0
	情報通信業	19	21.1	63.2	42.1	52.6	15.8	15.8	5.3	15.8	0.0
	運輸、郵便業	25	52.0	36.0	16.0	28.0	20.0	8.0	8.0	12.0	0.0
	卸売業、小売業	78	48.7	35.9	33.3	21.8	15.4	17.9	9.0	14.1	0.0
	金融業、保険業	22	18.2	18.2	13.6	31.8	36.4	22.7	22.7	9.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	29.4	41.2	35.3	23.5	5.9	5.9	11.8	11.8	0.0
	医療、福祉	41	26.8	46.3	17.1	46.3	29.3	17.1	4.9	4.9	0.0
	サービス業	102	39.2	39.2	29.4	24.5	15.7	17.6	9.8	5.9	1.0
その他の業種	27	33.3	22.2	29.6	22.2	18.5	18.5	7.4	14.8	3.7	
従業者数の	29人以下	200	43.5	44.0	28.5	25.5	15.5	9.5	10.5	12.0	1.0
	30～99人	174	38.5	36.2	27.6	25.3	19.0	13.8	9.2	12.1	0.6
	100～299人	68	33.8	32.4	30.9	22.1	20.6	23.5	13.2	8.8	0.0
	300～499人	15	40.0	20.0	26.7	33.3	33.3	20.0	13.3	6.7	0.0
	500人以上	9	22.2	33.3	0.0	55.6	33.3	33.3	11.1	0.0	0.0
での勤務先	役員	14	14.3	7.1	0.0	35.7	7.1	21.4	0.0	50.0	0.0
	管理職	76	28.9	44.7	32.9	36.8	19.7	17.1	10.5	5.3	0.0
	一般職(正社員)	337	40.9	37.1	25.2	23.1	20.2	13.6	10.7	11.9	0.6
	非正規社員(パートタイマー等)	38	63.2	47.4	47.4	18.4	5.3	7.9	13.2	2.6	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

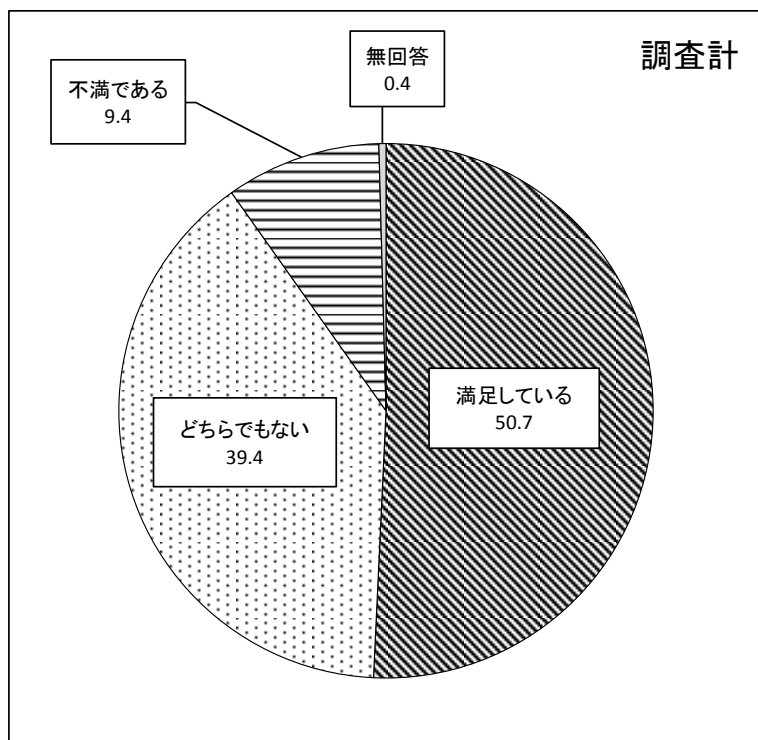
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業者数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 12】あなたは今の職場での働き方に満足していますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

職場の働き方に満足している割合 50.7%
年代別では 60 歳代が 56.0%、次に 30 歳代の 55.1%が高い

全体では、「満足している」の割合が 50.7%であり、「不満である」が 9.4%である。「どちらでもない」は 39.4%である。

図表 50 現在の職場での働き方に満足しているか



年代別にみると、「満足している」の割合は60歳代が56.0%で最も高く、次に30歳代が55.1%である。「不満である」の割合は、50歳代と20歳代が10%を超え、他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「満足している」の割合は金融業・保険業が72.7%で最も高く、他の業種は40～50%台である。

勤務先の従業員数別にみると、「満足している」の割合は300～499人が60.0%で最も高い。

勤務先での役職別にみると、「満足している」の割合は役員が71.4%で最も高く、次に管理職が57.9%である。

図表51 現在の職場での働き方に満足しているか（属性別）

(%)

		合計 (%)	満足している	どちらでもない	不満である	無回答
調査計		100.0	50.7	39.4	9.4	0.4
年代	20歳代	100.0	45.1	43.1	11.8	0.0
	30歳代	100.0	55.1	36.4	8.5	0.0
	40歳代	100.0	48.7	41.7	9.0	0.6
	50歳代	100.0	50.9	36.8	12.3	0.0
	60歳代	100.0	56.0	44.0	0.0	0.0
	70歳以上	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	100.0	57.9	34.2	6.6	1.3
	製造業	100.0	42.6	48.1	9.3	0.0
	情報通信業	100.0	57.9	42.1	0.0	0.0
	運輸、郵便業	100.0	44.0	52.0	4.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	46.2	44.9	9.0	0.0
	金融業、保険業	100.0	72.7	18.2	9.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	47.1	47.1	5.9	0.0
	医療、福祉	100.0	53.7	36.6	9.8	0.0
	サービス業	100.0	52.9	36.3	10.8	0.0
	その他の業種	100.0	44.4	25.9	29.6	0.0
勤務先の従業員数	29人以下	100.0	52.5	37.5	10.0	0.0
	30～99人	100.0	47.1	44.8	7.5	0.6
	100～299人	100.0	52.9	38.2	8.8	0.0
	300～499人	100.0	60.0	20.0	20.0	0.0
	500人以上	100.0	55.6	33.3	11.1	0.0
勤務先での役職	役員	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0
	管理職	100.0	57.9	32.9	9.2	0.0
	一般職(正社員)	100.0	49.0	40.4	10.4	0.3
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	44.7	50.0	5.3	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

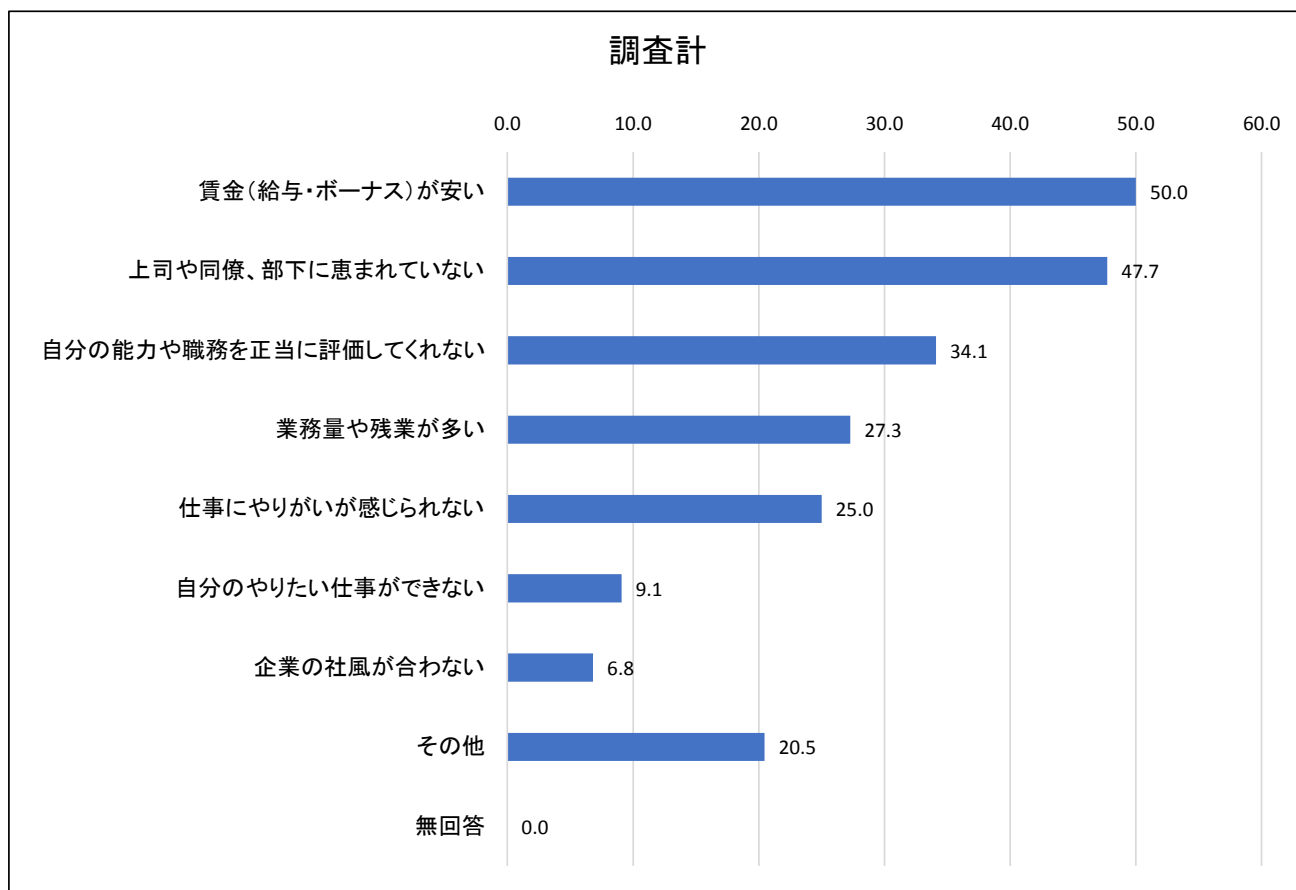
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 13】 問 12 において「3. 不満である」と回答した方に伺います。
あなたが不満に思う理由は、具体的にどのようなことですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

職場の働き方に不満な理由「賃金が安い」が 50.0%

全体では、「賃金（給与・ボーナス）が安い」の割合が 50.0%で最も高く、続いて「上司や同僚、部下に恵まれていない」が 47.7%、「自分の能力や職務を正當に評価してくれない」が 34.1%である。

図表 52 働き方に不満を感じる理由



年代別にみると、「賃金（給与・ボーナス）が安い」の割合は30歳代が80.0%で最も高い。「上司や同僚、部下に恵まれていない」の割合は、20歳代が66.7%で最も高い。「自分の能力や職務を正当に評価してくれない」の割合は、50歳代が57.1%で最も高い。

勤務先の役職別にみると、「賃金（給与・ボーナス）が安い」の割合は一般職（正社員）が60.0%で最も高い。「自分の能力や職務を正当に評価してくれない」の割合は、建設業と製造業が60.0%で他の業種より高い。

図表53 働き方に不満を感じる理由（属性別）

		(%)									
		合計 (n=)	賃金(給与・ボーナス)が安い	上司や同僚、部下に恵まれていない	自分の能力や職務を正当に評価してくれない	業務量や残業が多い	仕事にやりがいを感じられない	自分のやりたい仕事ができない	企業の社風が合わない	その他	無回答
調査計		44	50.0	47.7	34.1	27.3	25.0	9.1	6.8	20.5	0.0
年代	20歳代	6	16.7	66.7	16.7	50.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	30歳代	10	80.0	50.0	10.0	20.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0
	40歳代	14	50.0	57.1	35.7	14.3	14.3	7.1	7.1	35.7	0.0
	50歳代	14	42.9	28.6	57.1	35.7	21.4	7.1	7.1	21.4	0.0
	60歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	5	60.0	60.0	60.0	0.0	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0
	製造業	5	40.0	20.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	40.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸、郵便業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	7	85.7	42.9	14.3	14.3	28.6	0.0	14.3	14.3	0.0
	金融業、保険業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	4	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	11	54.5	45.5	45.5	27.3	18.2	9.1	0.0	18.2	0.0
その他の業種	8	37.5	75.0	12.5	50.0	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	
従業者数の	29人以下	20	50.0	50.0	35.0	15.0	25.0	10.0	10.0	25.0	0.0
	30～99人	13	61.5	53.8	46.2	38.5	23.1	7.7	7.7	15.4	0.0
	100～299人	6	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
	300～499人	3	66.7	66.7	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	500人以上	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	管理職	7	14.3	42.9	14.3	42.9	28.6	14.3	0.0	28.6	0.0
	一般職(正社員)	35	60.0	48.6	40.0	22.9	22.9	5.7	8.6	17.1	0.0
	非正規社員(パートタイマー等)	2	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業者数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

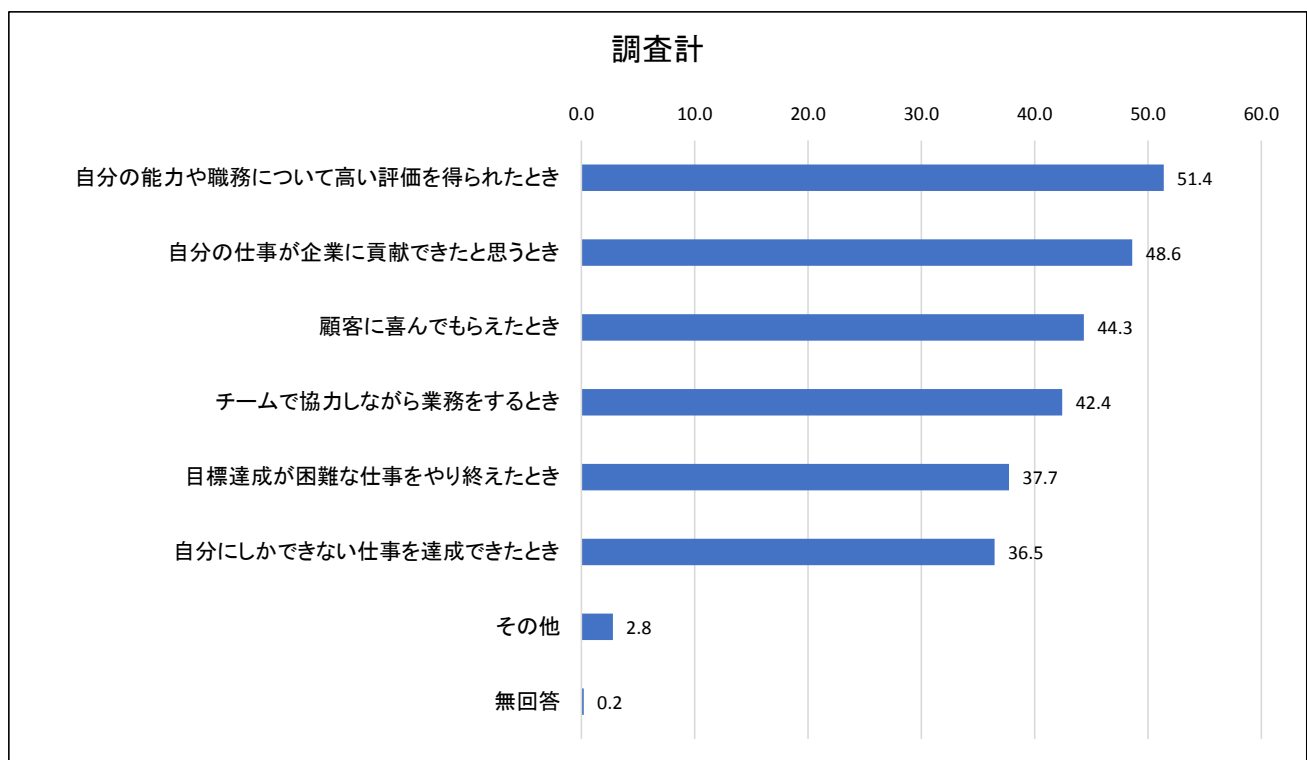
【問 14】あなたが職場において、仕事のやりがいを感じるのはどのようなときですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

仕事にやりがいを感じる時

「能力や職務について高い評価を得られたとき」が 51.4%

全体では、「自分の能力や職務について高い評価を得られたとき」の割合が 51.4%で最も高く、次に「自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき」が 48.6%である。

図表 54 仕事にやりがいを感じる時



年代別にみると、「自分の能力や職務について高い評価を得られたとき」の割合は、20歳代～40歳代が50%台で他の年代より高く、「自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき」の割合は、40歳代と50歳代が50%台で他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「自分の能力や職務について高い評価を得られたとき」の割合は情報通信業が63.2%で最も高く、「自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき」の割合は金融業・保険業が59.1%で最も高い。

勤務先の従業員数別にみると、「自分の能力や職務について高い評価を得られたとき」の割合は30～99人が54.0%で最も高く、「自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき」の割合は500人以上が77.8%で最も高い。

図表55 仕事にやりがいを感じる時（属性別）

		合計 (n=)	自分の能力や職務について高い評価を得られたとき	自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき	顧客に喜んでくれたとき	チームで協力しながら業務をするとき	目標達成が困難な仕事をやり終えたとき	自分にしかなできない仕事を達成できたとき	その他	無回答
調査計		469	51.4	48.6	44.3	42.4	37.7	36.5	2.8	0.2
年代	20歳代	51	54.9	41.2	37.3	35.3	37.3	41.2	2.0	0.0
	30歳代	118	57.6	48.3	44.9	41.5	33.1	33.1	2.5	0.0
	40歳代	156	52.6	50.6	49.4	48.7	39.7	34.6	4.5	0.0
	50歳代	114	45.6	50.9	41.2	39.5	37.7	40.4	1.8	0.0
	60歳代	25	40.0	44.0	48.0	40.0	52.0	36.0	0.0	0.0
	70歳以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	52.6	55.3	27.6	35.5	31.6	44.7	2.6	0.0
	製造業	54	51.9	42.6	35.2	37.0	37.0	50.0	3.7	0.0
	情報通信業	19	63.2	52.6	63.2	57.9	47.4	36.8	0.0	0.0
	運輸、郵便業	25	48.0	40.0	40.0	32.0	44.0	36.0	4.0	0.0
	卸売業、小売業	78	55.1	42.3	60.3	35.9	33.3	28.2	2.6	0.0
	金融業、保険業	22	54.5	59.1	72.7	54.5	59.1	40.9	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	41.2	41.2	47.1	47.1	41.2	35.3	11.8	0.0
	医療、福祉	41	58.5	43.9	31.7	61.0	34.1	29.3	0.0	0.0
	サービス業	102	50.0	53.9	47.1	42.2	39.2	30.4	2.0	0.0
	その他の業種	27	29.6	44.4	37.0	44.4	33.3	29.6	3.7	0.0
勤務先数の	29人以下	200	50.5	52.0	47.0	37.5	36.5	42.0	3.0	0.0
	30～99人	174	54.0	44.8	42.0	41.4	34.5	33.9	1.7	0.0
	100～299人	68	51.5	48.5	44.1	55.9	45.6	27.9	4.4	0.0
	300～499人	15	46.7	40.0	33.3	53.3	53.3	26.7	6.7	0.0
	500人以上	9	44.4	77.8	55.6	66.7	55.6	33.3	0.0	0.0
勤務先での役職	役員	14	28.6	64.3	64.3	28.6	35.7	50.0	7.1	0.0
	管理職	76	55.3	59.2	55.3	63.2	51.3	31.6	1.3	0.0
	一般職(正社員)	337	51.9	45.4	40.9	38.6	33.8	37.1	3.0	0.0
	非正規社員(パートタイマー等)	38	47.4	47.4	44.7	39.5	44.7	34.2	0.0	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

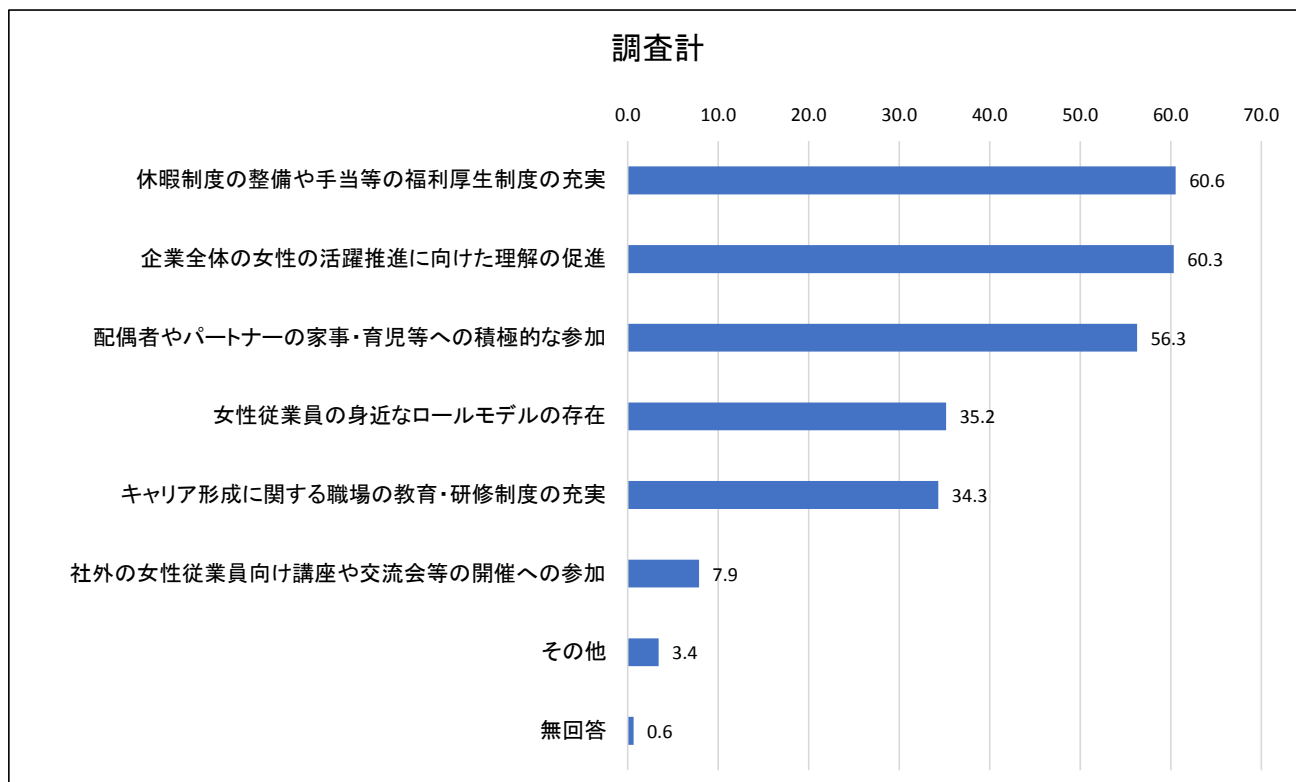
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 15】あなたは女性の活躍のためには、どのようなことが必要だと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍に必要なこと「福利厚生制度の充実」と「企業全体の理解」が60%台

全体では、「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」の割合が60.6%で最も高く、続いて「企業全体の女性の活躍推進に向けた理解の促進」が60.3%、「配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加」が56.3%である。

図表 56 女性活躍のために必要なこと



年代別にみると、「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」の割合は30歳代が69.5%で最も高く、全年代で50%以上である。「配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加」の割合は、30歳代と40歳代が60%台で他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実」の割合は、医療・福祉と金融業・保険業が70%台で他の業種より高い。「企業全体の女性の活躍推進に向けた理解の促進」の割合は金融業・保険業が90.9%と特に高い。「配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加」の割合は情報通信業が78.9%で最も高い。

図表57 女性活躍のために必要なこと（属性別）

		合計 (n=)	休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実	企業全体の女性の活躍推進に向けた理解の促進	配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加	女性従業員の身近なロールモデルの存在	キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実	社外の女性従業員向け講座や交流会等の開催への参加	その他	無回答
調査計		469	60.6	60.3	56.3	35.2	34.3	7.9	3.4	0.6
年代	20歳代	51	62.7	58.8	54.9	45.1	25.5	3.9	2.0	0.0
	30歳代	118	69.5	51.7	63.6	36.4	31.4	6.8	3.4	0.0
	40歳代	156	59.0	67.9	60.3	35.3	35.3	8.3	5.1	0.0
	50歳代	114	52.6	61.4	48.2	33.3	45.6	11.4	1.8	0.9
	60歳代	25	64.0	60.0	44.0	20.0	16.0	0.0	4.0	0.0
	70歳以上	2	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	56.6	57.9	53.9	23.7	28.9	10.5	3.9	0.0
	製造業	54	68.5	68.5	61.1	44.4	35.2	1.9	5.6	0.0
	情報通信業	19	42.1	63.2	78.9	63.2	47.4	15.8	0.0	0.0
	運輸、郵便業	25	56.0	68.0	56.0	40.0	44.0	16.0	4.0	0.0
	卸売業、小売業	78	60.3	62.8	46.2	33.3	33.3	5.1	2.6	0.0
	金融業、保険業	22	72.7	90.9	63.6	45.5	59.1	9.1	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	64.7	29.4	41.2	29.4	41.2	0.0	5.9	0.0
	医療、福祉	41	75.6	46.3	63.4	26.8	31.7	4.9	0.0	0.0
	サービス業	102	54.9	62.7	55.9	36.3	30.4	9.8	2.9	2.0
	その他の業種	27	66.7	37.0	59.3	29.6	29.6	3.7	7.4	0.0
従勤務員数の	29人以下	200	59.0	58.5	54.0	32.5	31.5	9.0	3.0	1.0
	30～99人	174	66.7	59.2	59.2	34.5	33.3	5.7	2.9	0.0
	100～299人	68	48.5	70.6	55.9	42.6	44.1	7.4	4.4	0.0
	300～499人	15	66.7	53.3	60.0	33.3	20.0	6.7	13.3	0.0
	500人以上	9	55.6	77.8	55.6	55.6	66.7	33.3	0.0	0.0
での役職	役員	14	42.9	35.7	28.6	35.7	21.4	14.3	0.0	0.0
	管理職	76	60.5	61.8	64.5	47.4	42.1	9.2	3.9	0.0
	一般職(正社員)	337	62.3	62.3	56.1	34.4	33.2	7.4	3.9	0.3
	非正規社員(パートタイマー等)	38	55.3	52.6	52.6	15.8	31.6	5.3	0.0	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

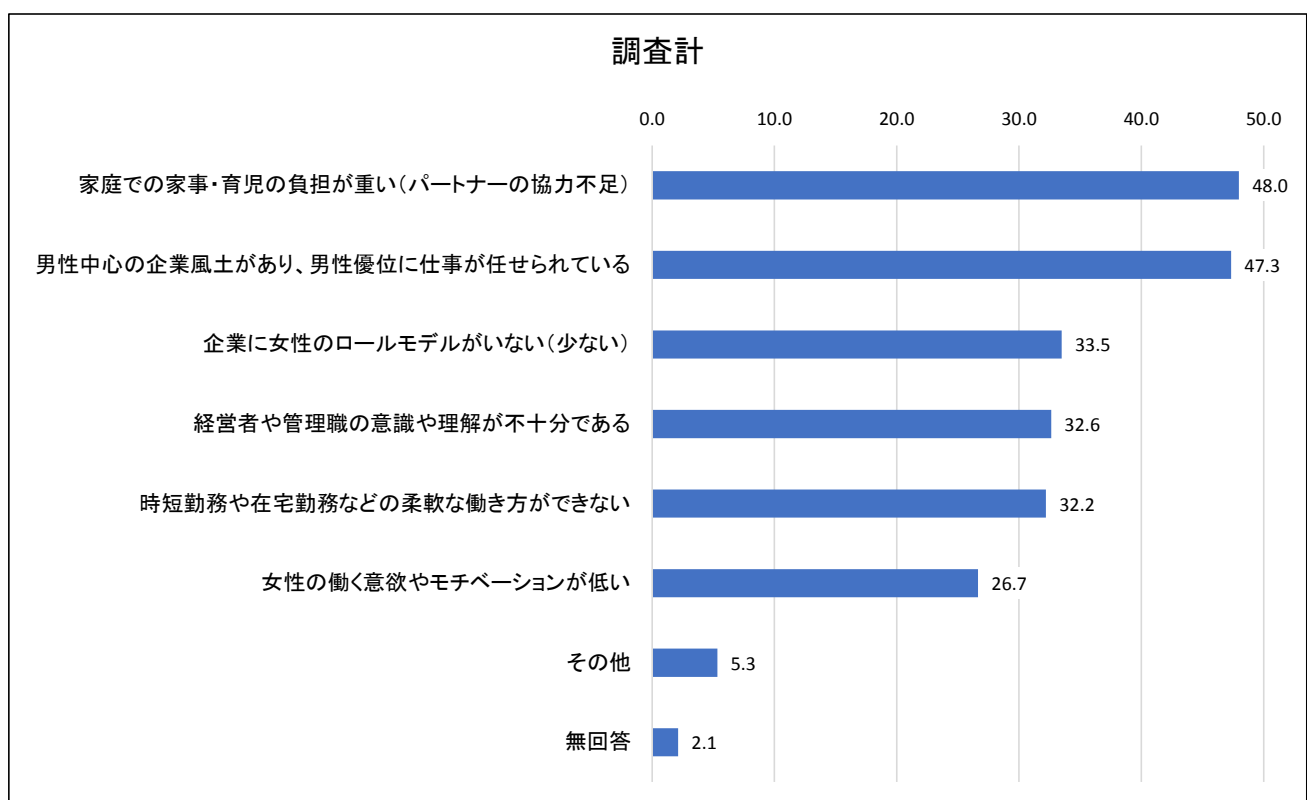
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 16】あなたは女性の活躍を阻害している要因は、どのようなことだと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍の阻害要因「家庭での家事・育児の負担が重い」が48.0%

全体では、「家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）」の割合が48.0%で最も高く、次に「男性中心の企業風土があり、男性優位に仕事が任せられている」が47.3%である。

図表 58 女性活躍を阻害する要因



年代別にみると、「家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）」の割合は、20歳代、30歳代、60歳代が50%を超える。

勤務先の業種別にみると、「家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）」の割合は医療・福祉が61.0%で最も高く、「男性中心の企業風土があり、男性優位に仕事が任せられている」の割合は製造業が61.1%で最も高い。

勤務先の従業員数別にみると、「家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）」の割合は従業員規模が大きい事業所ほど高い傾向があり、500人以上では66.7%である。

図表59 女性活躍を阻害する要因（属性別）

(%)

		合計 (n=)	家庭での 家事・育 児の負担 が重い (パート ナーの協 力不足)	男性中心 の企業風 土があ り、男性 優位に仕 事が任せ られてい る	企業に女 性のロー ルモデル が少ない	経営者や 管理職の 意識や理 解が不十 分である	時短勤務 や在宅勤 務などの 柔軟な働 き方がで きない	女性の働 く意欲や モチベー ションが 低い	その他	無回答
調査計		469	48.0	47.3	33.5	32.6	32.2	26.7	5.3	2.1
年代	20歳代	51	51.0	54.9	39.2	29.4	45.1	15.7	0.0	0.0
	30歳代	118	59.3	44.1	33.9	29.7	44.9	22.0	5.1	3.4
	40歳代	156	47.4	46.8	32.7	35.9	32.1	30.1	6.4	0.6
	50歳代	114	36.0	49.1	34.2	30.7	17.5	30.7	7.9	2.6
	60歳代	25	52.0	40.0	24.0	40.0	20.0	28.0	0.0	4.0
	70歳以上	2	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
勤務先 の業種	建設業	76	52.6	53.9	34.2	30.3	27.6	23.7	2.6	0.0
	製造業	54	38.9	61.1	42.6	37.0	37.0	22.2	5.6	1.9
	情報通信業	19	57.9	36.8	52.6	36.8	47.4	36.8	10.5	0.0
	運輸、郵便業	25	48.0	52.0	52.0	44.0	44.0	32.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	78	42.3	53.8	29.5	32.1	29.5	32.1	3.8	5.1
	金融業、保険業	22	31.8	45.5	31.8	22.7	45.5	22.7	4.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	58.8	29.4	17.6	23.5	23.5	23.5	11.8	0.0
	医療、福祉	41	61.0	29.3	12.2	26.8	26.8	22.0	9.8	2.4
	サービス業	102	49.0	44.1	35.3	33.3	27.5	31.4	3.9	1.0
その他の業種	27	44.4	37.0	33.3	33.3	48.1	11.1	7.4	3.7	
勤務先 の従業員 数の	29人以下	200	47.0	49.0	31.0	36.0	32.0	22.0	5.0	3.5
	30～99人	174	47.7	45.4	35.1	28.2	31.0	30.5	3.4	1.1
	100～299人	68	50.0	48.5	39.7	30.9	33.8	32.4	10.3	0.0
	300～499人	15	53.3	60.0	6.7	46.7	46.7	20.0	6.7	0.0
	500人以上	9	66.7	22.2	44.4	33.3	33.3	22.2	11.1	0.0
勤務先 での役職	役員	14	35.7	28.6	28.6	14.3	14.3	28.6	0.0	7.1
	管理職	76	53.9	32.9	27.6	27.6	27.6	35.5	6.6	3.9
	一般職(正社員)	337	47.2	52.5	36.8	34.1	35.0	24.3	5.0	1.5
	非正規社員(パートタイマー等)	38	47.4	36.8	18.4	36.8	23.7	28.9	7.9	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

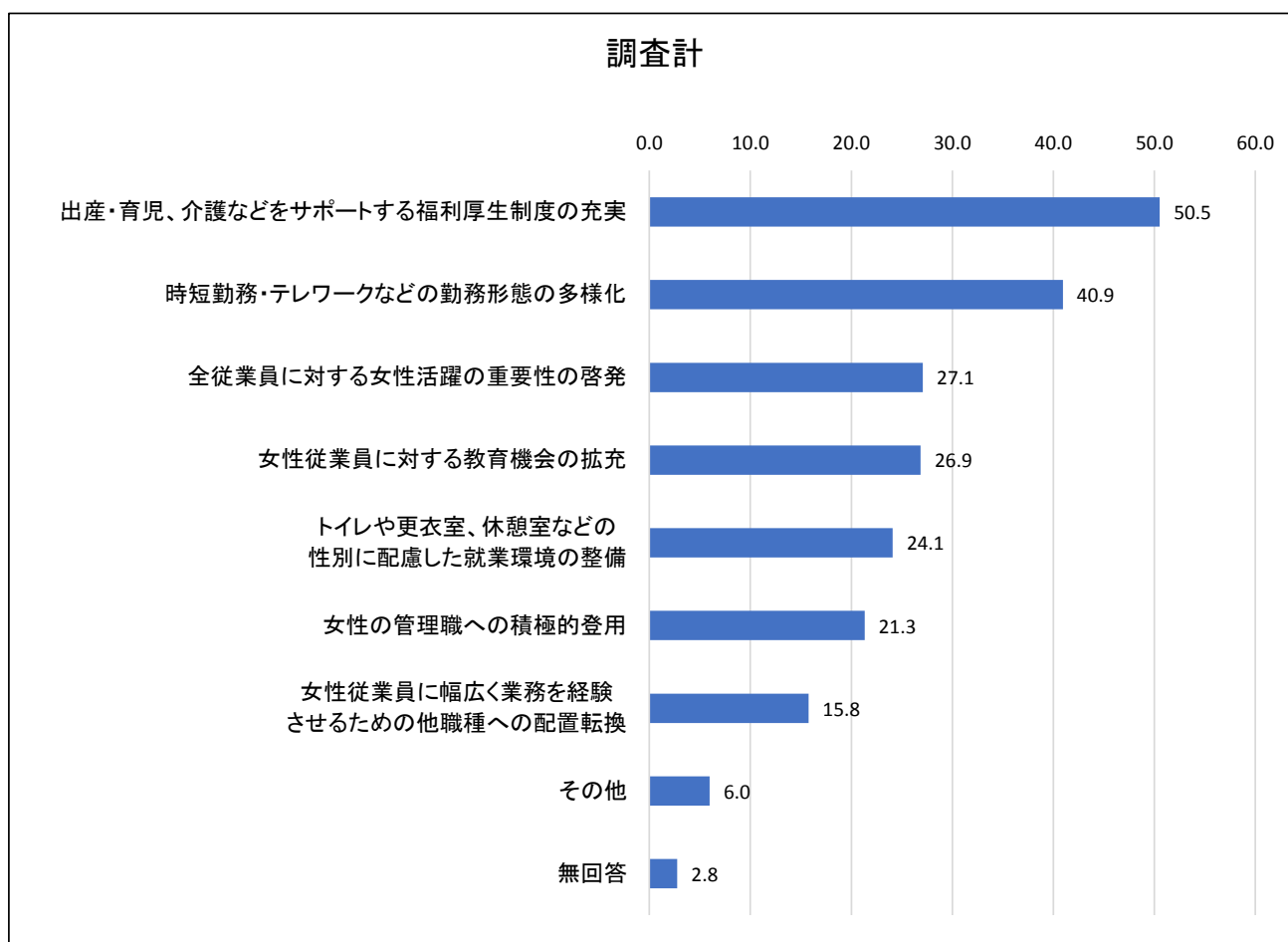
【問 17】あなたは女性が活躍するために、事業所にどのような取り組みを行ってほしいですか。

あてはまるもの全てに○を付けてください。

事業所に希望する女性活躍の取り組み「福利厚生制度の充実」が 50.5%

全体では、「出産・育児、介護などをサポートする福利厚生制度の充実」の割合が 50.5%で最も高く、次に「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」が 40.9%である。

図表 60 女性活躍のために事業所に望む取り組み



年代別にみると、「出産・育児、介護などをサポートする福利厚生制度の充実」の割合は、20歳代～40歳代、70歳以上が50%を超え、「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」の割合は、20歳代と30歳代が50%台で他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「出産・育児、介護などをサポートする福利厚生制度の充実」の割合は金融業・保険業、サービス業、運輸・郵便業が50%を超える。「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」の割合は情報通信業が63.2%で最も高く、次に金融業・保険業が59.1%である。

図表61 女性活躍のために事業所に望む取り組み（属性別）

		合計 (n=)	出産・育児、 介護などをサ ポートする福 利厚生制度の充 実	時短勤 務・テレ ワークな どの勤 務形態 の多様 化	全従業 員に対 する女 性活躍 の重要 性の啓 発	女性従 業員に 対する 教育機 会の拡 充	トイレや 更衣室、 休憩室 などの 性別に 配慮した 就業環 境の整 備	女性の 管理職 への積 極的登 用	女性従 業員に 幅広く業 務を経 験させる ための 他職種 への配 置転換	その他	無回答
調査計		469	50.5	40.9	27.1	26.9	24.1	21.3	15.8	6.0	2.8
年代	20歳代	51	56.9	54.9	15.7	15.7	27.5	17.6	15.7	3.9	0.0
	30歳代	118	58.5	53.4	23.7	22.9	22.0	17.8	12.7	5.1	3.4
	40歳代	156	51.9	41.7	32.1	28.8	28.2	25.6	16.7	7.1	0.6
	50歳代	114	41.2	27.2	26.3	36.0	18.4	22.8	16.7	7.0	4.4
	60歳代	25	40.0	20.0	40.0	20.0	32.0	8.0	16.0	4.0	4.0
	70歳以上	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0
勤務先 の業種	建設業	76	48.7	39.5	31.6	21.1	30.3	10.5	11.8	7.9	0.0
	製造業	54	48.1	40.7	31.5	25.9	35.2	18.5	22.2	3.7	1.9
	情報通信業	19	42.1	63.2	36.8	42.1	15.8	31.6	15.8	0.0	0.0
	運輸、郵便業	25	52.0	44.0	32.0	24.0	24.0	36.0	12.0	8.0	0.0
	卸売業、小売業	78	48.7	26.9	24.4	29.5	21.8	30.8	25.6	6.4	3.8
	金融業、保険業	22	59.1	59.1	22.7	40.9	13.6	27.3	22.7	0.0	4.5
	宿泊業、飲食サービス業	17	41.2	29.4	11.8	23.5	29.4	11.8	23.5	5.9	0.0
	医療、福祉	41	48.8	36.6	14.6	26.8	24.4	14.6	4.9	4.9	4.9
	サービス業	102	56.9	44.1	27.5	25.5	19.6	21.6	14.7	6.9	3.9
その他の業種	27	48.1	55.6	33.3	25.9	14.8	22.2	3.7	3.7	0.0	
従 勤 務 先 数 の	29人以下	200	53.5	39.5	27.0	28.0	26.0	17.5	12.5	7.5	4.0
	30～99人	174	50.0	40.2	27.6	25.3	23.6	27.6	15.5	4.6	1.1
	100～299人	68	45.6	39.7	30.9	26.5	22.1	20.6	20.6	4.4	2.9
	300～499人	15	46.7	53.3	13.3	20.0	20.0	20.0	26.7	13.3	0.0
	500人以上	9	44.4	77.8	22.2	44.4	22.2	0.0	33.3	0.0	0.0
で 勤 務 先 の 役 職	役員	14	7.1	35.7	42.9	21.4	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3
	管理職	76	53.9	36.8	26.3	28.9	22.4	15.8	19.7	3.9	5.3
	一般職(正社員)	337	53.1	44.2	25.8	26.4	24.0	23.4	14.8	6.2	1.2
	非正規社員(パートタイマー等)	38	39.5	23.7	31.6	26.3	26.3	21.1	21.1	10.5	2.6

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

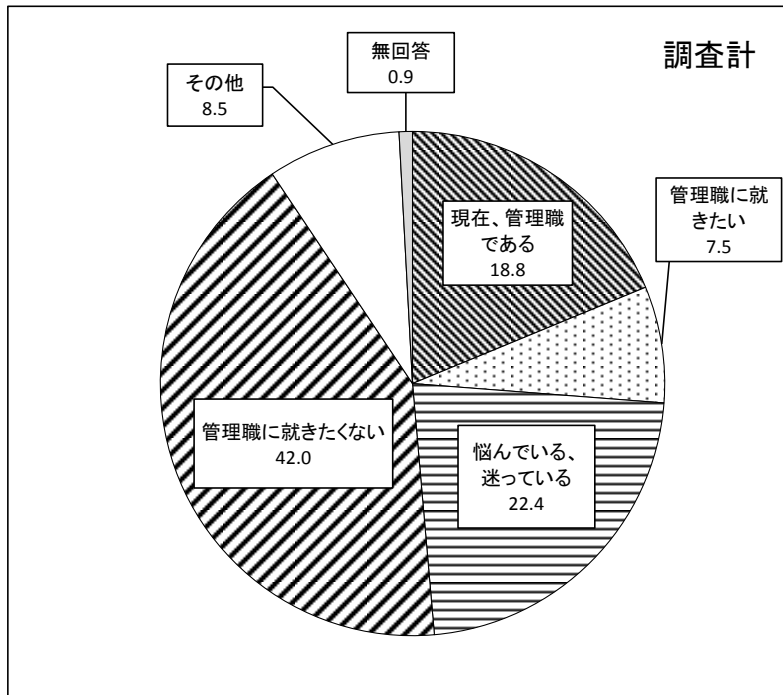
◆◆◆ 女性の管理職への登用について ◆◆◆

【問 18】あなたは管理職に就くことについて、どのように思いますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

管理職就任への女性の意識「就きたくない」が42.0%
「管理職に就きたい」は7.5%にとどまる

全体では、「管理職に就きたくない」の割合が42.0%で最も高く、反対に「管理職に就きたい」の割合は7.5%にとどまる。「悩んでいる、迷っている」が22.4%、「現在、管理職である」は18.8%である。

図表 62 自分が管理職に就くことへの意識



年代別にみると、「現在、管理職である」の割合は、40歳代～60歳代が20%台である。「悩んでいる、迷っている」の割合は、年代が低いほど高い傾向があり、20歳代は35.3%である。

勤務先の業種別にみると、「現在、管理職である」の割合は、医療・福祉が29.3%で最も高く、「管理職に就きたい」の割合は情報通信業が21.1%で最も高い。「管理職に就きたくない」の割合は、宿泊業・飲食サービス業が52.9%で最も高い。

勤務先の従業員数別にみると、「現在、管理職である」の割合は300～499人が33.3%で最も高い。

図表63 自分が管理職に就くことへの意識（属性別）

(%)

		合計 (%)	現在、管理職である	管理職に就きたい	悩んでいる、迷っている	管理職に就きたくない	その他	無回答
調査計		100.0	18.8	7.5	22.4	42.0	8.5	0.9
年代	20歳代	100.0	2.0	11.8	35.3	51.0	0.0	0.0
	30歳代	100.0	11.0	6.8	29.7	46.6	5.1	0.8
	40歳代	100.0	23.1	10.9	20.5	35.3	9.6	0.6
	50歳代	100.0	28.9	2.6	16.7	42.1	9.6	0.0
	60歳代	100.0	20.0	0.0	4.0	44.0	32.0	0.0
	70歳以上	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	100.0	17.1	7.9	18.4	46.1	10.5	0.0
	製造業	100.0	11.1	7.4	22.2	46.3	13.0	0.0
	情報通信業	100.0	21.1	21.1	26.3	26.3	5.3	0.0
	運輸、郵便業	100.0	12.0	16.0	20.0	40.0	12.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	19.2	9.0	24.4	38.5	9.0	0.0
	金融業、保険業	100.0	18.2	18.2	31.8	27.3	4.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	23.5	0.0	17.6	52.9	0.0	5.9
	医療、福祉	100.0	29.3	0.0	24.4	39.0	4.9	2.4
	サービス業	100.0	21.6	3.9	18.6	46.1	8.8	1.0
	その他の業種	100.0	14.8	7.4	33.3	44.4	0.0	0.0
従勤 業務 先 数の	29人以下	100.0	21.0	7.5	20.5	39.0	10.5	1.5
	30～99人	100.0	14.9	6.3	24.1	47.7	6.9	0.0
	100～299人	100.0	20.6	11.8	22.1	39.7	5.9	0.0
	300～499人	100.0	33.3	6.7	20.0	26.7	13.3	0.0
	500人以上	100.0	11.1	0.0	44.4	33.3	11.1	0.0
で 勤 務 先 の 役 職	役員	100.0	64.3	0.0	0.0	21.4	7.1	7.1
	管理職	100.0	94.7	1.3	0.0	2.6	1.3	0.0
	一般職(正社員)	100.0	0.9	9.8	30.6	49.6	8.9	0.3
	非正規社員(パートタイマー等)	100.0	5.3	2.6	5.3	65.8	21.1	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

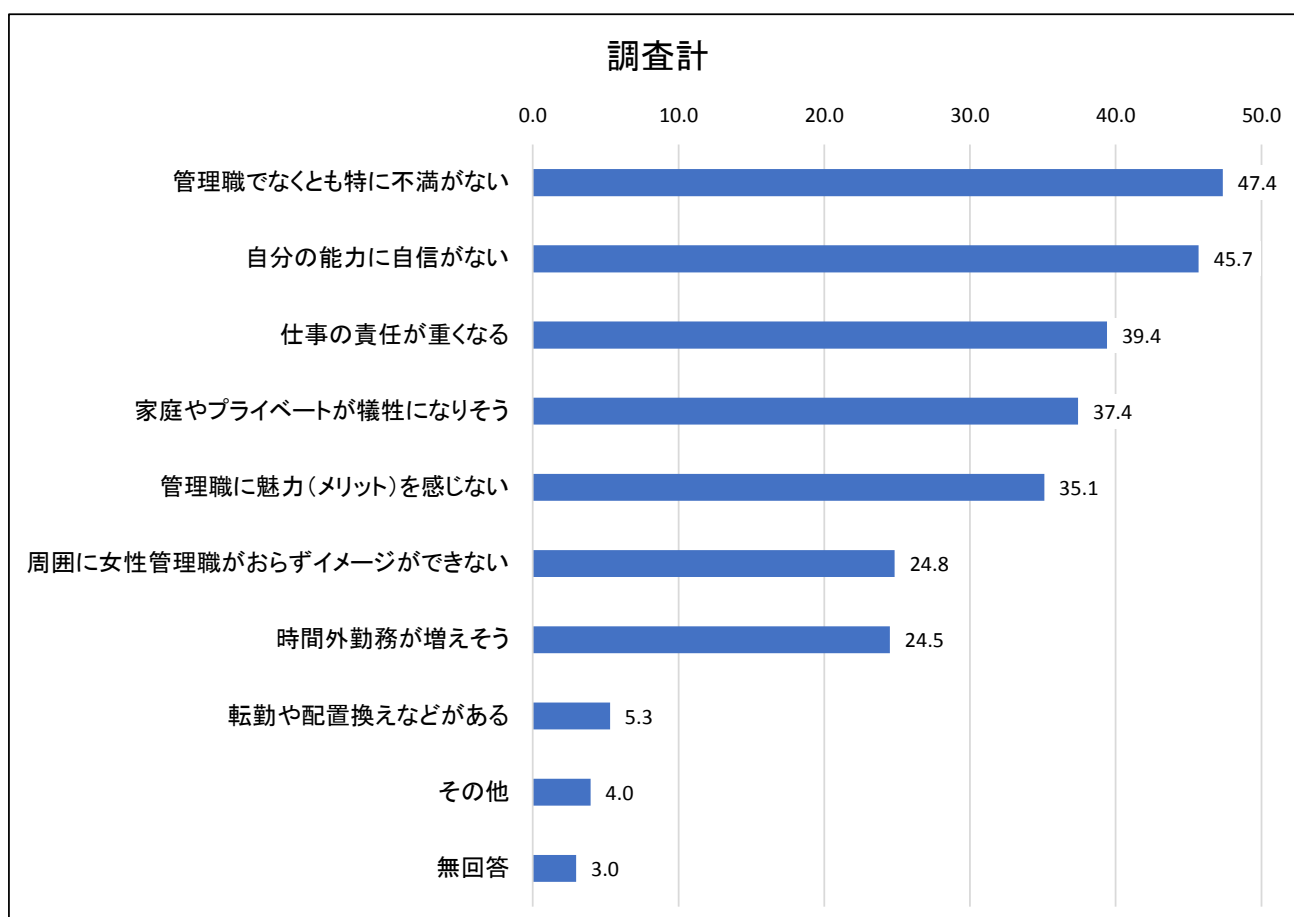
【問 19】 問 18 において「3. 悩んでいる、迷っている、4. 管理職に就きたくない」と回答した方に伺います。

あなたがそのように思った理由について、あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性が管理職に就きたくない理由「管理職でなくとも特に不満がない」が 47.4%

全体では、「管理職でなくとも特に不満がない」の割合が 47.4%で最も高い。続いて、「自分の能力に自信がない」が 45.7%、「仕事の責任が重くなる」が 39.4%である。

図表 64 管理職に就くことを悩む・迷う等の理由



年代別にみると、「管理職でなくとも特に不満がない」の割合は50歳以上の年代が50%以上であり、「自分の能力に自信がない」の割合は、20歳代、60歳代、70歳以上が50%以上である。

勤務先の業種別にみると、「管理職でなくとも特に不満がない」の割合は、医療・福祉、サービス業、建設業、宿泊業・飲食サービス業が50%以上である。「自分の能力に自信がない」の割合は金融業・保険業が61.5%で最も高く、次に製造業が59.5%である。

図表65 管理職に就くことを悩む・迷う等の理由（属性別）

		合計 (n=)	管理職 でなくとも 特に不満が ない	自分の 能力に 自信が ない	仕事の 責任が 重くなる	家庭や プライ ベート が犠牲 になり そう	管理職 に魅力 (メリッ ト)を感 じない	周囲に 女性管 理職が おらず イメージ がない	時間外 勤務が 増えそ う	転勤や 配置換 えなど がある	その他	無回答
調査計		302	47.4	45.7	39.4	37.4	35.1	24.8	24.5	5.3	4.0	3.0
年代	20歳代	44	43.2	56.8	29.5	36.4	34.1	27.3	27.3	0.0	4.5	4.5
	30歳代	90	47.8	47.8	48.9	41.1	37.8	22.2	31.1	6.7	3.3	3.3
	40歳代	87	43.7	40.2	37.9	44.8	35.6	26.4	25.3	5.7	4.6	1.1
	50歳代	67	53.7	40.3	35.8	25.4	31.3	26.9	14.9	7.5	4.5	4.5
	60歳代	12	50.0	58.3	33.3	25.0	41.7	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	2	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	49	53.1	32.7	38.8	32.7	44.9	34.7	26.5	12.2	6.1	4.1
	製造業	37	35.1	59.5	32.4	32.4	32.4	35.1	13.5	5.4	0.0	2.7
	情報通信業	10	40.0	50.0	30.0	80.0	50.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	運輸、郵便業	15	40.0	46.7	60.0	40.0	20.0	33.3	26.7	6.7	6.7	0.0
	卸売業、小売業	49	49.0	51.0	36.7	36.7	24.5	30.6	14.3	0.0	0.0	6.1
	金融業、保険業	13	30.8	61.5	46.2	38.5	15.4	23.1	46.2	7.7	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	12	50.0	50.0	58.3	8.3	41.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	26	57.7	42.3	46.2	50.0	38.5	3.8	34.6	3.8	3.8	3.8
	サービス業	66	54.5	37.9	40.9	34.8	40.9	21.2	21.2	6.1	1.5	1.5
その他の業種	21	42.9	57.1	28.6	47.6	28.6	14.3	52.4	4.8	19.0	0.0	
従業者数の	29人以下	119	50.4	42.0	37.0	37.8	34.5	21.8	22.7	2.5	4.2	5.0
	30～99人	125	43.2	44.8	43.2	38.4	33.6	28.8	22.4	6.4	4.0	0.8
	100～299人	42	61.9	54.8	38.1	31.0	40.5	26.2	26.2	11.9	2.4	2.4
	300～499人	7	14.3	42.9	42.9	42.9	28.6	28.6	57.1	0.0	14.3	0.0
	500人以上	7	28.6	85.7	28.6	42.9	42.9	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	管理職	2	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一般職(正社員)	270	48.1	45.6	38.1	37.8	36.3	26.3	25.6	5.6	4.4	2.2
	非正規社員(パートタイマー等)	27	37.0	48.1	51.9	40.7	25.9	14.8	18.5	3.7	0.0	11.1

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

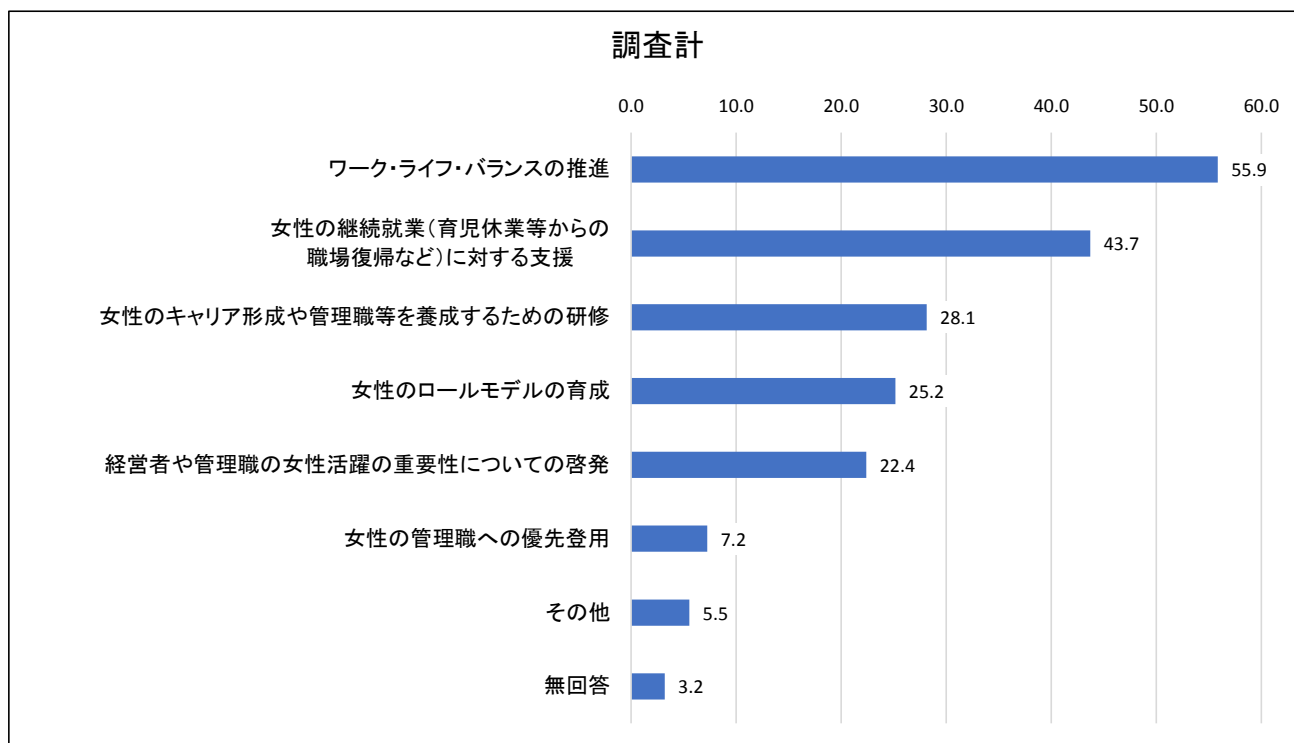
(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業者数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 20】あなたは女性の管理職への登用を推進するために、事業所にどのような取り組みを行ってほしいですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

事業所に行ってほしい女性管理職登用推進の取り組み
 「ワーク・ライフ・バランスの推進」が 55.9%

全体では、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合が 55.9%で最も高く、続いて、「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」が 43.7%、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修」が 28.1%である。

図表 66 女性の管理職登用推進のために事業所に望む取り組み



年代別にみると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合は20歳代～40歳代が50%を超える。「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」の割合は、20歳代と30歳代が50%を超え、他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の割合は金融業・保険業が72.7%で最も高く、次に情報通信業が68.4%である。「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援」は情報通信業が52.6%と最も高く、次に金融業・保険業の50.0%である。

図表67 女性の管理職登用推進のために事業所に望む取り組み（属性別）

(%)

		合計 (n=)	ワーク・ライフ・バランスの推進	女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援	女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修	女性のロールモデルの育成	経営者や管理職の女性活躍の重要性についての啓発	女性の管理職への優先登用	その他	無回答
調査計		469	55.9	43.7	28.1	25.2	22.4	7.2	5.5	3.2
年代	20歳代	51	64.7	60.8	17.6	29.4	15.7	9.8	0.0	0.0
	30歳代	118	64.4	50.8	20.3	22.9	18.6	5.9	4.2	4.2
	40歳代	156	57.1	42.9	34.0	25.0	25.6	9.6	6.4	1.9
	50歳代	114	47.4	35.1	35.1	27.2	25.4	5.3	7.0	3.5
	60歳代	25	36.0	28.0	20.0	16.0	20.0	0.0	8.0	8.0
	70歳以上	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	55.3	43.4	21.1	15.8	19.7	3.9	9.2	0.0
	製造業	54	50.0	46.3	29.6	29.6	24.1	7.4	5.6	5.6
	情報通信業	19	68.4	52.6	15.8	42.1	42.1	0.0	5.3	0.0
	運輸、郵便業	25	56.0	48.0	40.0	32.0	24.0	8.0	8.0	0.0
	卸売業、小売業	78	50.0	44.9	29.5	29.5	20.5	16.7	2.6	1.3
	金融業、保険業	22	72.7	50.0	36.4	31.8	22.7	4.5	4.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	58.8	47.1	17.6	29.4	17.6	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	41	51.2	39.0	36.6	17.1	2.4	0.0	2.4	7.3
	サービス業	102	60.8	42.2	25.5	23.5	27.5	7.8	4.9	5.9
その他の業種	27	59.3	37.0	33.3	22.2	25.9	11.1	11.1	3.7	
従業者数の	29人以下	200	53.0	43.5	25.0	24.5	22.5	6.0	7.5	4.0
	30～99人	174	60.3	44.8	25.3	25.9	23.6	9.8	2.9	0.6
	100～299人	68	57.4	41.2	39.7	29.4	23.5	4.4	5.9	4.4
	300～499人	15	46.7	40.0	33.3	6.7	6.7	13.3	6.7	13.3
	500人以上	9	44.4	55.6	66.7	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0
勤務先での役職	役員	14	50.0	7.1	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0	7.1
	管理職	76	59.2	51.3	38.2	21.1	30.3	5.3	2.6	6.6
	一般職(正社員)	337	58.2	43.9	25.5	27.6	20.5	7.4	5.9	2.1
	非正規社員(パートタイマー等)	38	31.6	42.1	31.6	15.8	23.7	10.5	7.9	2.6

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業者数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 21】あなたは女性が管理職に就くには、どのような課題があると思いますか。（自由記述）

出産や育児をしながらでも働ける環境が少ない。性別で評価が違う。
管理職に就くと家庭(出産などのライフイベント)と仕事の両立ができるのか不安。管理職に就くと、経営者的な発想になるので、自分が休むことで、会社にこんな負担があるかなというのを第一に考えてしまい、自分を犠牲にしてしまう女性は多いと思う。
仕事と家庭の両立ができるような環境であること。社員同士(男性・女性)が尊重しあえること。
男性中心の企業風土がなかなか変えられないこと(特に秋田を含めた地方)
男性側に女性の管理職は無理、管理職ではなく一般社員でもまだまだ『下』に見られる事が多いので、男性側の意識を変えていく必要があると思います。
就業時間外のトラブル対応は、子供がいると難しい。
まだまだ女性だからと見下す男性が多いこと
仕事と家庭との両立が困難であるというイメージの払拭
管理職であっても、家族のことで休暇や時短勤務が必要なことは多々あると思うので、そういったことへの理解や制度が必要と思います。また、女性を優先して管理職にするよりは、男性・女性含めて真にふさわしい方を管理職にするようにしないと、周囲からの不満等で仕事がやりづらくなりそうです。
女性のほうも意識改革しなければならない。どうせ女だからこの先は変わらないと思ってしまうので、向上心をなくしてしまう。
そもそも社畜にならないと会社の経営幹部や管理職になれないという風土が、売上重視する会社では強い。資本主義の中では、家事や子育て、子を産む性は、不利である。
養成するための研修やロールモデルの育成。介護職は転職する人が多いため、キャリア形成が困難に感じる。
家庭と仕事の両立は必要だと思いますし、まわりからのストレスがないようなことが必要だと思います。
それぞれの業種によって違うと思います。
女性自身の意識の低さと甘え。
女性全員が管理職になりたいわけではない。本人の意思をきちんと確認し、意欲のある者に就かせるべき。(ただ単に女性の管理職の実績が欲しくて、会社の都合で出世させられている人がいると聞いている。)
ただ「女性」を管理職に就け「なければならない」という理由だけで能力に見合わない人が任用されることが考えられること。男女差別はダメだけれど、男女区別は必要と考えるが、それらが混同されること。
子育てで時短になるなどの柔軟性
知識をもっと身につけなければいけないと思う。
弊社は代表取締役が女性なので、特に課題があるとは思いませんが、世間的にはロールモデルが少なかったり、男女平等の評価制度がない等が課題に当たるのではないかと思います。
子育て、介護、家事全般が女性の仕事という根強い風潮がある限り何も変わらないと思います。そういう環境で育ってきた人の意識を変えるのは難しいので、お互い協力し合うのは男女に関わらず大切なことだという事を子供の頃から教育するべきだと思います。今はまだ女性の管理職は同じ女性からも反発を買ってしまう状況です。
実力があれば性別に関係なく管理職になれると思います。もし性別によって職の格差があるのならば、その固定観念を払拭するようなモデルが必要なのかなと思います。

男性優先の日本の考えをまずはリセットすべきかと感じます。
会社の従業員に染みつく男尊女卑の観点を取り除くことがなかなかできない。
男性と同じく働けるかどうか。
女性活躍推進化を改革に取り組が行われても、現在の男性中心の風土による無意識的にある男女の区別は、現在中心となっている男性経営・管理職の意識や理解が進まない限り改善されてはいかないと思う。
管理職というキャリアに自信が持てるような経験の積み重ねや良質な仕事を任せるなどの責任感も必要だと思います。見えづらい男女格差も課題のひとつだと思います。
賃金面で女性に高い賃金を支払うことは難しいと思う。(会社として)
周囲の理解不足。女性が活躍することへの偏見がまだまだ社会全体に根強くあると思う。
育児休暇からのスムーズな復帰。男性が「上司」という古い考えの改善
周囲の人達の理解
男女共管理職に就きたい人、そうでない人もいます。向き不向きもあると思います。(教育だけでは難しい人もいます。)適性を判断し、ロールモデルを示してくれる方が必要だと思います。
特に役職制度がないので、課題はありません。
男性従業員、管理者の理解と尊敬が無ければ提案しづらいと思います。
管理業務についての理解を得る機会が少ない。ステップアップはフローが示されているが業務内容の違いや責任など社員全体で理解することで男女問わず管理職への昇進がされやすくなると思う。
家庭での理解
男性従業員や上司、経営者の意識。
家族の理解が必要。(家事・育児がおろそかになるため)
男性中心の企業であり、スキルが低い男性職員が優位な役職に着く人事制度、女性スタッフはフォロー側になる事が多々ある。
未だに管理職は男性という考え方が根強い風潮があるので、管理職を勧められても、喜べず、迷ったり悩んだりしてしまう。
自分の経験、スキルの向上と、全体でものを見る能力の訓練
男性の理解不足と女性の意欲不足
ここ秋田では、キャリア思考とそうでない女性の2つに分かれると思う。エリートで将来はキャリア官僚系の中にいれば、当然そうなるだろうが、私の周りの女性は能力のある人は何人もいるが、そもそも管理職＝成功というのはそもそも違うのでは？会社側、そして女性側にも課題があるのに無理に管理職に就かなくてもいいと思う。そして女性管理職で、この人はと思える人には今まで会ったことがない。大体、性格悪いし考え偏っているし。
管理職は会社にとってとても重要な役割があると思います。仕事面だけでなく、職員(部下)の教育や働き方など様々な方面から考え、見てリーダーシップをとれるような人がなるべきだと思います。子育て中の女性には家庭でやるべきことがたくさんあり、管理職の重責を引き受けるには荷が重いです。

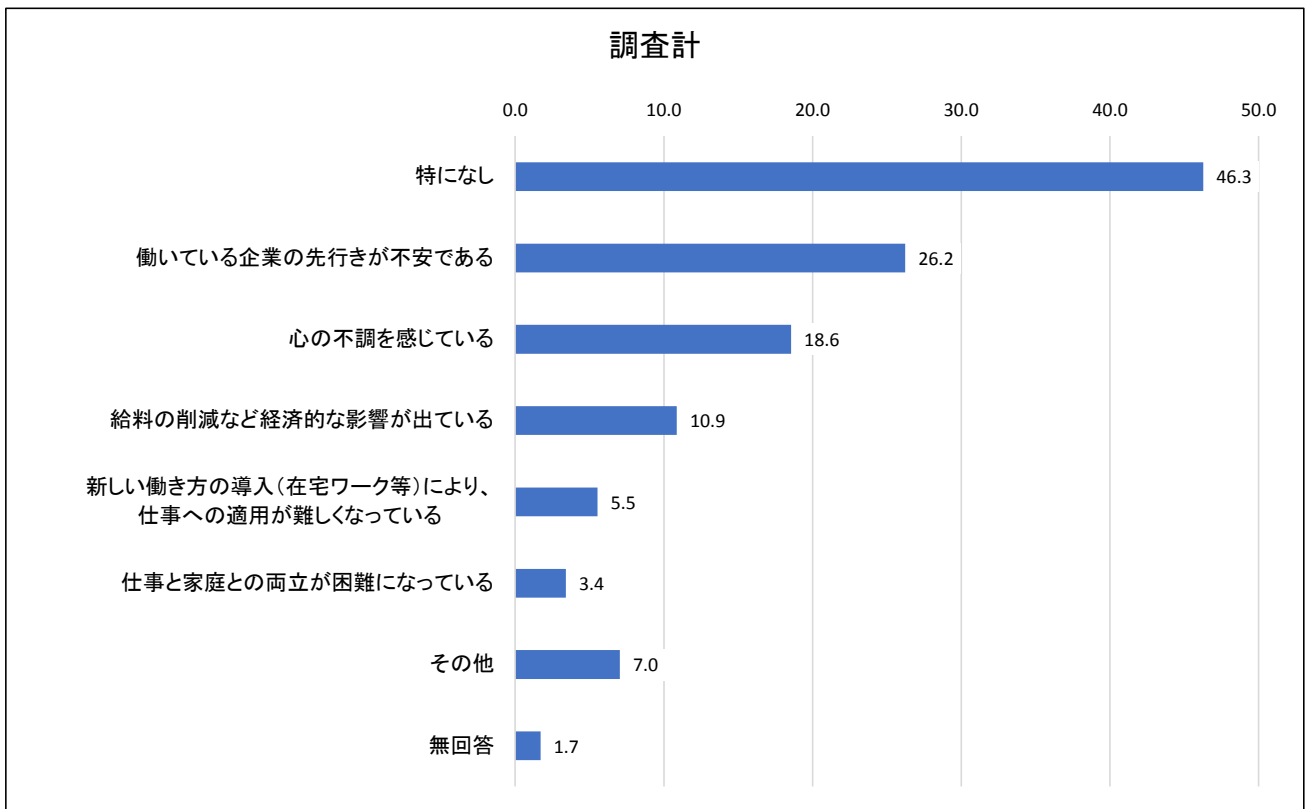
◆◆◆ 女性の活躍に関する支援について ◆◆◆

【問 22】あなたは新型コロナウイルス感染症が働き方に与える影響について、どのように感じていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

新型コロナウイルス感染症の働き方への影響「特になし」が46.3%、
「働いている企業の先行きが不安である」が26.2%

全体では、「特になし」の割合が46.3%で最も高い。続いて、「働いている企業の先行きが不安である」が26.2%、「心の不調を感じている」が18.6%である。

図表 68 新型コロナ感染症が働き方に与える影響



勤務先の業種別にみると、「働いている企業の先行きが不安である」の割合は宿泊業・飲食サービス業が70.6%と最も高く、続いて、その他の業種、運輸・郵便業、製造業が40%台である。

図表69 新型コロナウイルス感染症が働き方に与える影響（属性別）

(%)

		合計 (n=)	特になし	働いている企業の先行きが不安である	心の不調を感じている	給料の削減など経済的な影響が出ている	新しい働き方の導入(在宅ワーク等)により、仕事への適用が難しくなっている	仕事と家庭との両立が困難になっている	その他	無回答
調査計		469	46.3	26.2	18.6	10.9	5.5	3.4	7.0	1.7
年代	20歳代	51	52.9	25.5	21.6	2.0	7.8	2.0	5.9	0.0
	30歳代	118	45.8	29.7	14.4	9.3	1.7	5.1	6.8	0.8
	40歳代	156	44.2	22.4	16.7	14.7	5.8	3.8	9.0	2.6
	50歳代	114	43.0	30.7	23.7	14.0	8.8	2.6	5.3	1.8
	60歳代	25	68.0	16.0	20.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0
	70歳以上	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	59.2	9.2	18.4	5.3	5.3	1.3	7.9	1.3
	製造業	54	40.7	42.6	13.0	11.1	3.7	1.9	9.3	0.0
	情報通信業	19	31.6	21.1	26.3	5.3	10.5	0.0	15.8	0.0
	運輸、郵便業	25	36.0	44.0	20.0	20.0	12.0	8.0	8.0	0.0
	卸売業、小売業	78	46.2	24.4	20.5	10.3	3.8	2.6	6.4	2.6
	金融業、保険業	22	54.5	9.1	18.2	9.1	0.0	4.5	4.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	23.5	70.6	29.4	41.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	41	48.8	17.1	29.3	9.8	2.4	12.2	9.8	4.9
	サービス業	102	48.0	23.5	14.7	12.7	9.8	2.9	5.9	0.0
その他の業種	27	37.0	44.4	14.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	
従業者数の	29人以下	200	53.0	24.0	13.0	10.5	4.5	2.5	6.0	2.0
	30～99人	174	48.9	25.9	22.4	12.1	5.7	2.3	4.6	1.1
	100～299人	68	26.5	33.8	23.5	10.3	10.3	5.9	13.2	1.5
	300～499人	15	33.3	40.0	20.0	6.7	0.0	6.7	13.3	0.0
	500人以上	9	22.2	11.1	22.2	11.1	0.0	22.2	22.2	0.0
で勤務先の役職	役員	14	42.9	28.6	14.3	0.0	7.1	7.1	14.3	0.0
	管理職	76	46.1	27.6	18.4	6.6	9.2	6.6	9.2	0.0
	一般職(正社員)	337	46.3	25.5	17.5	11.3	5.0	3.0	6.8	1.8
	非正規社員(パートタイマー等)	38	47.4	31.6	31.6	21.1	0.0	0.0	2.6	2.6

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業者数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

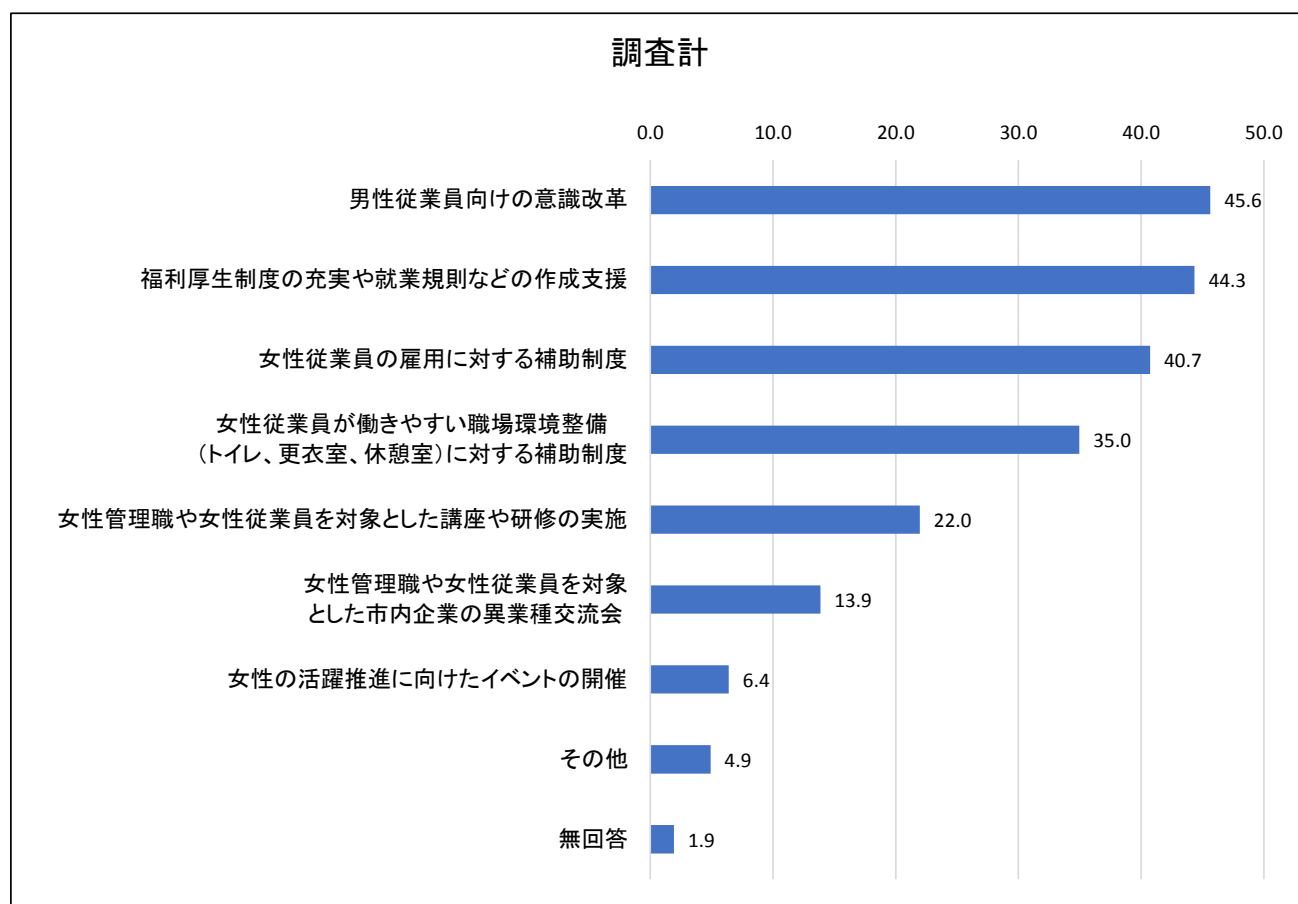
【問 23】あなたは女性の活躍推進のために、行政ではどのような取り組みが必要だと思いますか。

あてはまるもの全てに○を付けてください。

行政におこなってほしい女性活躍推進の取り組み
「男性従業員向けの意識改革」が45.6%

全体では、「男性従業員向けの意識改革」の割合が45.6%で最も高く、続いて「福利厚生制度の充実や就業規則などの作成支援」が44.3%、「女性従業員の雇用に対する補助制度」が40.7%である。

図表 70 女性活躍推進のために必要な行政の取り組み



年代別にみると、「男性従業員向けの意識改革」の割合は30歳代、40歳代が50%を超え他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「男性従業員向けの意識改革」の割合は、その他の業種、サービス業、製造業が50%を超え他の業種より高い。「女性従業員の雇用に対する補助制度」の割合は、宿泊業・飲食サービス業と運輸・郵便業が50%を超え、他の業種より高い。

図表71 女性活躍推進のために必要な行政の取り組み（属性別）

		合計 (n=)	男性従業員向けの意識改革	福利厚生制度の充実や就業規則などの作成支援	女性従業員の雇用に対する補助制度	女性従業員が働きやすい職場環境整備(トイレ、更衣室、休憩室)に対する補助制度	女性管理職や女性従業員を対象とした講座や研修の実施	女性管理職や女性従業員を対象とした市内企業の異業種交流会	女性の活躍推進に向けたイベントの開催	その他	無回答
調査計		469	45.6	44.3	40.7	35.0	22.0	13.9	6.4	4.9	1.9
年代	20歳代	51	31.4	49.0	49.0	39.2	17.6	9.8	5.9	3.9	0.0
	30歳代	118	50.0	51.7	40.7	32.2	20.3	11.9	6.8	7.6	1.7
	40歳代	156	50.6	46.8	35.9	35.9	21.2	16.7	6.4	6.4	1.3
	50歳代	114	43.0	33.3	47.4	30.7	29.8	14.9	7.0	0.9	3.5
	60歳代	25	40.0	40.0	28.0	56.0	4.0	8.0	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	2	0.0	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	47.4	35.5	40.8	36.8	11.8	9.2	6.6	6.6	1.3
	製造業	54	51.9	38.9	35.2	42.6	29.6	11.1	7.4	11.1	1.9
	情報通信業	19	42.1	52.6	26.3	15.8	26.3	31.6	15.8	10.5	0.0
	運輸、郵便業	25	48.0	52.0	56.0	40.0	28.0	16.0	8.0	4.0	0.0
	卸売業、小売業	78	37.2	47.4	42.3	26.9	24.4	10.3	2.6	2.6	2.6
	金融業、保険業	22	45.5	59.1	22.7	50.0	18.2	18.2	13.6	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	35.3	52.9	58.8	29.4	17.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	41	31.7	46.3	43.9	41.5	17.1	9.8	4.9	2.4	2.4
	サービス業	102	52.0	45.1	38.2	35.3	22.5	20.6	6.9	5.9	2.0
その他の業種	27	63.0	44.4	44.4	22.2	25.9	18.5	3.7	0.0	0.0	
従業者数の	29人以下	200	44.5	44.5	41.5	35.0	20.5	15.0	6.0	6.5	2.5
	30～99人	174	42.0	46.6	46.0	35.1	19.0	8.6	4.6	2.3	1.1
	100～299人	68	54.4	44.1	32.4	36.8	29.4	22.1	11.8	4.4	0.0
	300～499人	15	60.0	26.7	20.0	33.3	20.0	20.0	0.0	20.0	6.7
	500人以上	9	66.7	33.3	33.3	22.2	55.6	22.2	22.2	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	14	28.6	7.1	78.6	28.6	21.4	0.0	7.1	0.0	7.1
	管理職	76	40.8	47.4	39.5	35.5	31.6	13.2	10.5	6.6	2.6
	一般職(正社員)	337	49.9	46.0	37.4	34.1	19.6	13.6	5.6	4.7	1.5
	非正規社員(パートタイマー等)	38	23.7	39.5	57.9	44.7	23.7	21.1	5.3	2.6	0.0

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 24】秋田市では、女性の活躍を応援するガイドブックを作成しています。

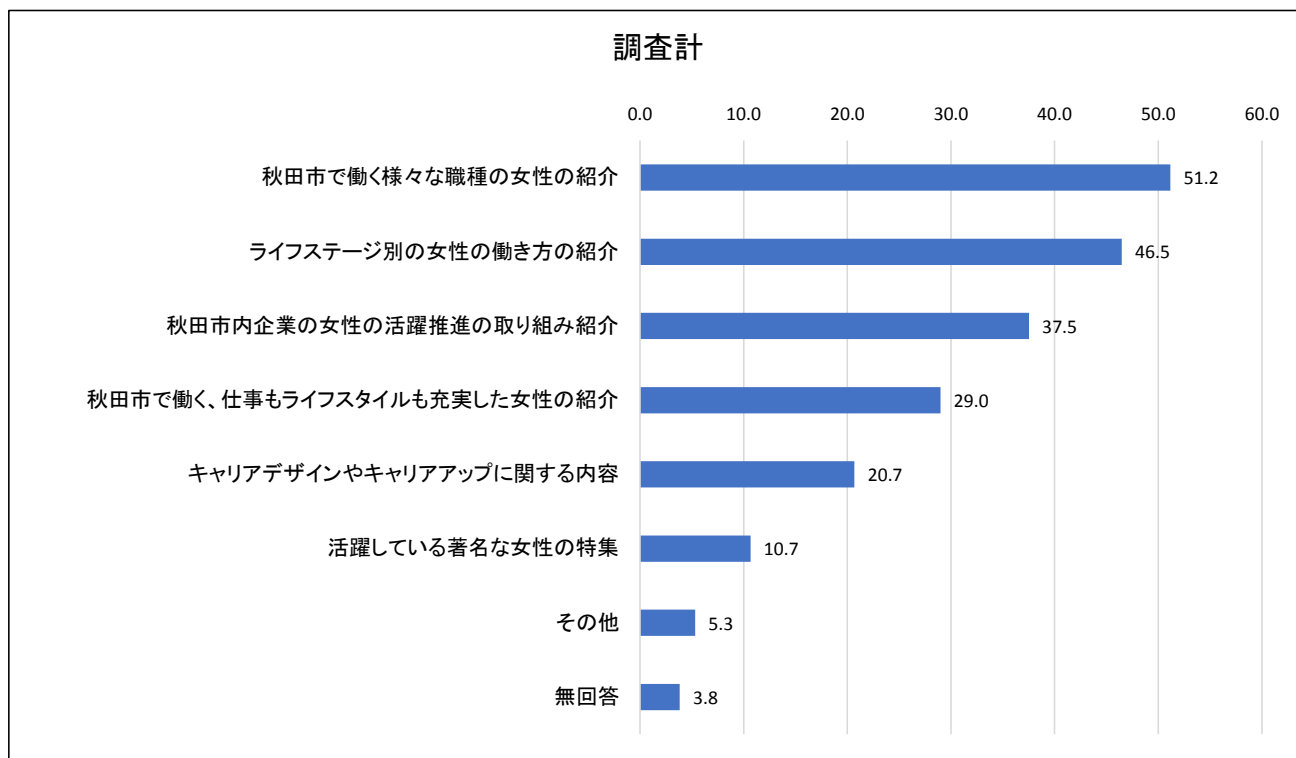
あなたはどのような内容に関心を持ちますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

女性活躍ガイドブックで関心がある内容

「秋田市で働く様々な職種の女性の紹介」が 51.2%

全体では、「秋田市で働く様々な職種の女性の紹介」の割合が 51.2%で最も高く、続いて「ライフステージ別の女性の働き方の紹介」が 46.5%、「秋田市内企業の女性の活躍推進の取り組み紹介」が 37.5%である。

図表 72 女性活躍ガイドブックで関心がある内容



年代別にみると、「秋田市で働く様々な職種の女性の紹介」の割合は40歳代以上の年代が50%以上である。「ライフステージ別の女性の働き方の紹介」の割合は、20歳代、30歳代、70歳以上が50%以上で他の年代より高い。

勤務先の業種別にみると、「秋田市で働く様々な職種の女性の紹介」の割合は卸売業・小売業が61.5%で最も高く、「ライフステージ別の女性の働き方の紹介」の割合は金融業・保険業と情報通信業が60%台で他の業種より高い。

図表73 女性活躍ガイドブックで関心がある内容（属性別）

(%)

		合計 (n=)	秋田市で働く様々な職種の女性の紹介	ライフステージ別の女性の働き方の紹介	秋田市内企業の女性の活躍の推進の取り組み紹介	秋田市で働く、仕事もライフスタイルも充実した女性の紹介	キャリアデザインやキャリアアップに関する内容	活躍している著名な女性の特集	その他	無回答
調査計		469	51.2	46.5	37.5	29.0	20.7	10.7	5.3	3.8
年代	20歳代	51	39.2	56.9	33.3	31.4	29.4	13.7	2.0	5.9
	30歳代	118	49.2	56.8	33.9	28.8	17.8	7.6	5.1	3.4
	40歳代	156	55.1	40.4	40.4	28.8	23.1	10.3	8.3	2.6
	50歳代	114	50.9	46.5	41.2	27.2	20.2	11.4	3.5	4.4
	60歳代	25	64.0	20.0	28.0	32.0	4.0	16.0	4.0	0.0
	70歳以上	2	50.0	50.0	100.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
勤務先の業種	建設業	76	50.0	44.7	39.5	25.0	21.1	13.2	5.3	1.3
	製造業	54	48.1	46.3	35.2	37.0	29.6	13.0	9.3	5.6
	情報通信業	19	57.9	63.2	42.1	42.1	15.8	10.5	0.0	0.0
	運輸、郵便業	25	44.0	36.0	52.0	20.0	28.0	4.0	8.0	0.0
	卸売業、小売業	78	61.5	46.2	30.8	25.6	23.1	7.7	5.1	5.1
	金融業、保険業	22	45.5	63.6	54.5	45.5	13.6	27.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	17	29.4	35.3	29.4	41.2	29.4	17.6	5.9	0.0
	医療、福祉	41	56.1	56.1	19.5	31.7	22.0	7.3	7.3	2.4
	サービス業	102	55.9	42.2	44.1	27.5	15.7	11.8	2.0	4.9
	その他の業種	27	29.6	55.6	33.3	18.5	7.4	0.0	11.1	3.7
従務員数の	29人以下	200	53.0	44.0	36.0	31.5	24.0	9.5	5.0	4.5
	30～99人	174	48.9	46.6	41.4	28.2	15.5	9.8	6.9	3.4
	100～299人	68	52.9	50.0	39.7	22.1	22.1	14.7	2.9	0.0
	300～499人	15	53.3	53.3	26.7	20.0	20.0	6.7	6.7	13.3
	500人以上	9	44.4	55.6	11.1	55.6	44.4	22.2	0.0	0.0
で勤務先の役職	役員	14	57.1	35.7	35.7	42.9	28.6	7.1	0.0	7.1
	管理職	76	50.0	53.9	40.8	22.4	23.7	9.2	5.3	5.3
	一般職(正社員)	337	51.0	47.2	36.2	30.9	19.9	11.3	5.9	3.0
	非正規社員(パートタイマー等)	38	55.3	31.6	42.1	21.1	18.4	10.5	2.6	2.6

(注1) 「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

(注2) 「その他の業種」には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」を含む。

(注3) 属性別の集計結果には、「年代」、「勤務先の業種」、「勤務先の従務員数」、「勤務先での役職」を回答しなかった人の回答を含まない。

【問 25】あなたが女性の活躍や就業支援について感じていることがありましたらご記入ください。（自由記述）

<p>会社内での女性活躍などの支援に関する研修会などは、大きい会社でないと難しいと思う。産休や育休も、権利があるとはいえ、現実には人数の少ない会社だと、一従業員が上司に言うのはなかなか大変です。まして、過去の実績がないとなかなか理解してもらえないところも未だに多いと思う。</p>
<p>保育園の延長料金をなくしてほしい。</p>
<p>子供が小さい頃、仕事を探するのが困難でした。母子家庭で、どうしても仕事をしなければならなかったので、小さい子供がいても安心して働ける会社にしてほしいと思います。当時は、小さい子供がいるからと、何社も面接で断られることがありました。</p>
<p>女性優先とかそういうのではなく、男性も女性も同じ人間として、同じ土俵で同じように働き、同じく評価されることが重要ではないでしょうか。</p>
<p>女性の活躍を望んでいない人も一定数いると思います。（私も含めて。）税金を使ってまで推進や施策をねらなくても良いと思います。やっている会社は既にやっていると思いますし。このアンケート用紙にもお金かかっていますよね？</p>
<p>未成年の子供を持つ女性への支援をもっと手厚くしてほしい。（助成金・政策など）未就学児の子供がいる家族への支援はよくあるが・・・。</p>
<p>女性を甘く見すぎている。なんでも仕事を押しつけてくるのはどうかと思う。</p>
<p>いまだに女性は家庭に入るべきという古い考えをする人も多い。同じように女性も仕事をしていても、常に男性の下という位置付けとなる。社員名簿にしても男性からの順番になる。そういうことも直らない会社には期待はしていない。ただ、働きやすい職場ではあるので、女性の活躍うんぬん以外は不満はないです。</p>
<p>“夫・理解と協力”と“会社の理解・協力”の2つの壁があると思います。</p>
<p>会社には女性もこの先管理職になれるということを示してほしい。会社の風潮が女性管理職なんて、ありえないという雰囲気である。</p>
<p>女性の活躍とうたって安い賃金で過大な責任を押し付けるのはいい加減にしてほしいです。女性、子供が貧しく死んでいく社会に未来はないでしょう。現実に自殺者も増えています。それでも自己責任という世論にはやはり未来はないでしょう。20年後の未来が楽しみです。</p>
<p>最近、「女性の活躍」などといった言葉をよく耳にするが、少し違和感を覚える。それ自体が男女差別のような気がする。男は活躍したらダメなのか？と思う。（私は女性だが・・・）男性も女性も平等に働ける職場が理想だが、体力的な面等どうしても差は出てくると思う。そういった“差”をバランスよく互いに埋め合うことが、よりよい職場につながるのでは？</p>
<p>出産・育休など長期職場を離れたときの手当。職場復帰後、子供の体調不良等で休んだ時の手当。入院などして有休を使い切ったら支援がない。</p>
<p>子供の学校行事などがあっても、時短や半日休みがとれる職場環境である。女性が活躍出来る様にスキルアップの研修に積極的に参加したいと思う。</p>
<p>性別や年齢、慣習などによらない柔軟な考えが必要だと思います。女性の活躍が推進される一方で、男性の活躍の場がこれまでと同じように与えられることも大事です。男性も女性もお互いで助け合い高めあえる社会になればいいと思います。</p>
<p>男女、関わらず自らの仕事に責任、目的を持って、又生きがいにつながる働き方をしていくことで活躍の場が増えていくと思う。</p>

<p>1.女性の意識の低さ 2.男性の固定概念の頑固さ</p> <p>両性共に“ビジネスパーソン”としての考え方を改めていく必要があると思う。性差で給与に差が出たり、業務内容が同じなのに昇進に差がある等、組織トップの意識改革から進めたら良いのでは？と思います。女性のみ優遇されるような制度を作れば、それはそれで軋轢が生まれます。生産性や技術等、性差関係なく評価される制度を整えたら良いのではとも思います。就業支援に関しては、現在の家庭内における女性の負担(家事、育児、介護)を考えると、安直に“正社員雇用を増やす”とは言えません。パート、アルバイトの働き方も許容しつつ、男性がハウスワークを平等に負担することが当たり前になって初めて女性も正社員として安定して働けるものと考えます。</p>
<p>「女性だからね」「お子さん小さいうちはね」「学生のお母さんだね」などといった社長クラスの年齢層の方へのハラスメント意識、差別をもっと改める様に、言う側へのメッセージ性のある何かを届けて頂きたい。同期で男性、女性がいた場合、能力ではなく性別で決めるのは罪とした認識に変わる社会を望みます。逆に、上記を逆手に取り「頑張らない女性」が増え、管理者として育成に取り組んでも中途半端な思いでいる就業者が目立つ。よって悪い歯車が変わらない。「本気で上を目指す女性もいるのだ!!」という所に視野を向け、決め付けや差別の無い社会を生きているうちに見たいものです。「女性就業支援サポート窓口」などが、逆に差別化を助長していると、私個人的には感じます。「女性でも働きやすい！」などのスローガンも一種の差別です。</p>
<p>移住者なので秋田の男尊女卑の風土がとても気になります。言葉だけで中身を伴わないダイバーシティやワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進、男女イキイキ〜に違和感があります。もっと現実的に改善しなければならないことがたくさんあると思います。</p>
<p>女性に対する制度の充実と同じように男性がもっと家庭に時間を使えるような工夫も考えていく必要があると思います。家庭と仕事の両立等は性別関係なく、働く人全員に共通することだと思います。働く女性の紹介等はTVやSNSで今まで散々やられてきていることです。ガイドブックを作成するほどではないかと。</p>
<p>女性従業員のみではなく、現在中心となっている男性経営・管理職への調査も行うべきと思う。女性の調査結果は現在中心となっている者の意識が変わらなければ、取組は形だけのもので無意味なものになるのではないのでしょうか。</p>
<p>ただ単に「女性の活躍」としただけでは、社会全体の構造を変えるのは難しいのではないかと。活躍したい人もいれば、仕事においてはそうではないという人もいますので、「女性の活躍」から多様性を認め「誰もが活躍」できる社会を目指したいと思う。</p>
<p>結婚・出産・育児のサポートを充実させてほしいです。休日を取得しやすい環境作りや、急な休みにも対応できるよう人員の配置を改善してもらいたいです。</p>
<p>現在妊娠中のため、時短勤務や復職についてもっと改善してほしいと思った。前例が少ないこともあるが企業が社員の働く環境により実績に基づいて改善してもらえると嬉しい。</p>
<p>女性の雇用を渋る会社は今の時代に合っていないので淘汰されると思いますし、管理職は性別関係なく能力がある人になってほしいです。ただ、女性は令和時代においても、家庭と仕事を両立しているのに対し、男性の家庭への参加は積極的でなく、女性に負担を強いていると感じています。共働きならば、家事は同量であるべきです。よって、女性活躍を推進するのであれば、男性の意識改革。(家事をやるのは当たり前です)子が体調不良になった際、ケアできる場所の確保。(安心して預けて働けるようにしてほしい)児童手当の充実。等があれば働きやすいと思います。</p>
<p>男性の意識改革が重要だと思います。</p>
<p>男性従業員へ向けての意識改革が進む研修をひらいて欲しい。(管理職への参加求む) 年金受給額にも影響するので正当な評価が欲しい。</p>
<p>自分は幸い理解ある職場にいるため、不満や不安を感じることは少ないですが、社会全体として「適材適所」を男女気にせず広めていけばいいと思います。キャリアでバリバリ働く男性も女性も、主婦、主夫やパートも自分に合ったものを選びやすくなるのが理想的な社会だと思います。</p>

(以上)

資料：調查票

女性活躍推進企業実態調査（企業調査票）

事業所名				
所在地	〒			
代表者職・氏名	代表者の年代 (該当番号に○印)	1 29歳以下	2 30歳代	
記入担当者 (職・氏名)		3 40歳代	4 50歳代	
		5 60歳代		
		6 70歳以上		
電話番号		F A X		
産業分類 (主な産業の該当番号に○印)	1 農林漁業 2 鉱業、採石業、砂利採取業 3 建設業 4 製造業 5 電気・ガス・熱供給・水道業 6 情報通信業 7 運輸業、郵便業 8 卸売業、小売業 9 金融業、保険業 10 不動産業、物品賃貸業 11 学術研究、専門・技術サービス業 12 宿泊業、飲食サービス業 13 生活関連サービス業、娯楽業 14 教育、学習支援業 15 医療、福祉 16 複合サービス業（協同組合） 17 サービス業（廃棄物処理や自動車整備、他に分類されないもの）			
企業の全常用労働者数※ (該当番号に○印)	1 29人以下	2 30～99人	3 100～299人	
	4 300人～499人	5 500人以上		
貴事業所の 常用労働者数 (※この調査票が 送付された事業所 の人数を記入して ください)	役職	全体人数	男性人数	女性人数
	役員 (執行役員を除く)			
	管理職：部長相当 (正社員)			
	管理職：課長相当 (正社員)			
	管理職：係長相当 (正社員)			
	一般職 (正社員)			
	正社員合計			
	非正規社員数※			

※「企業の全常用労働者数」は、貴事業所のほか、本社、支店、工場などがある場合は、その全部の常用労働者を合計した企業全体の人数の該当する番号をお答えください。

※非正規社員はパートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員を指します。派遣社員は含みません。

◆◆◆女性従業員の職場での活躍状況についてお答えください◆◆◆

【問1】貴事業所では、女性従業員が活躍できる職場づくりに取り組んでいますか。
あてはまるもの一つに○を付けてください。

- 1 取り組んでいる
- 2 どちらでもない
- 3 取り組んでいない

【問2】問1において「1 取り組んでいる」と回答した事業所に伺います。
具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性従業員に対する教育機会の拡充
- 2 女性従業員の管理職への積極的登用
- 3 女性活躍の重要性について全従業員に対する啓発
- 4 幅広く業務を経験させるため、女性従業員の多職種への配置転換
- 5 出産・育児、介護などの休暇制度の整備
- 6 トイレや更衣室、休憩室などの性別に配慮した就業環境の整備
- 7 時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化
- 8 その他 ()

【問3】問1において「3 取り組んでいない」と回答した事業所に伺います。
その理由はなぜですか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性従業員の割合が低いから
- 2 制度を拡充しても女性従業員が早期退職するから
- 3 取り組む余裕がない
- 4 取り組む必要性を感じない
- 5 その他 ()

【問4】女性従業員の活躍について、必要性を感じるのとはどのようなことですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 優秀な人材を確保するため
- 2 女性従業員の職場定着を図るため
- 3 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要であるため
- 4 経営トップの方針であるため
- 5 企業イメージの向上のため
- 6 その他（)

【問5】女性従業員の活躍を進める上でどのような課題がありますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまう
- 2 女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある
- 3 女性従業員の職業意識やモチベーションが低い
- 4 企業に女性従業員のロールモデル（※）がない（少ない）
- 5 経営者や管理職の意識や理解が不十分である
- 6 企業風土として意識や理解が不十分である
- 7 特になし
- 8 その他（)

※ロールモデル：将来の理想的な姿や、模範となる行動や考え方を示してくれる存在。

【問6】女性従業員の活躍のためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 企業全体における女性の活躍推進に向けた理解の促進
- 2 キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実
- 3 社外の女性従業員向け講座や交流会等への参加
- 4 女性従業員の身近なロールモデルの周知
- 5 休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実
- 6 配偶者やパートナーの家事・育児等の積極的な参加
- 7 その他（)

【問10】女性の管理職が増えることでどのような効果があると思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 企業の経営力向上につながる
- 2 組織の活性化につながる
- 3 企業イメージの向上につながる
- 4 女性従業員の就業意欲が向上する
- 5 男性と女性に対等な働き方ができるようになる
- 6 今までとは違う層の顧客開拓や利益に結びつく
- 7 特に目立った効果はない
- 8 その他 ()

◆◆◆仕事と家庭の両立支援についてお答えください◆◆◆

【問11】仕事と子育ての両立支援として、育児休業制度以外にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 短時間勤務制度
- 2 転勤や配置換えの考慮
- 3 フレックスタイム制度
- 4 短時間正社員制度
- 5 事業所内託児施設の設置
- 6 育児サービスの利用に対する経済的支援
- 7 特に取り組んでいない
- 8 その他 ()

【問12】仕事と介護の両立支援として、介護休業制度以外にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 短時間勤務制度
- 2 転勤や配置換えの考慮
- 3 フレックスタイム制度
- 4 短時間正社員制度
- 5 仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等の実施
- 6 介護サービスの利用に対する経済的支援
- 7 特に取り組んでいない
- 8 その他 ()

【問13】ワーク・ライフ・バランスの定着に向けてどのような取り組みを行っていますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 企業全体でワーク・ライフ・バランスを推進
- 2 ワーク・ライフ・バランスを推進するための管理職や担当者を配置
- 3 フレックスタイム制度の導入
- 4 年次有給休暇の取得の推進
- 5 業務の改善や見直しによる生産性の向上
- 6 時間外勤務の削減
- 7 特に取り組んでいない
- 8 その他 ()

【問14】新型コロナウイルス感染症の影響などもあり、今後、多様な働き方が推進されていく中で、どのような取り組みが必要だと思いますか。

【問15】女性従業員の活躍推進のために、行政ではどのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性従業員の雇用に対する補助制度
- 2 女性の再就職者支援に対する補助制度
- 3 女性従業員が働きやすい職場環境整備（トイレ、更衣室、休憩室）に対する補助制度
- 4 女性の活躍推進に向けたイベントの開催
- 5 女性管理職や女性従業員を対象とした講座や研修の実施
- 6 女性管理職や女性従業員を対象とした市内企業の異業種交流会
- 7 男性従業員向けの意識改革
- 8 その他（）

【問16】女性従業員の活躍や就業状況について感じることがありましたらご記入ください。

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

女性活躍推進企業実態調査（女性従業員調査票）

【問 1】 あなたの年代について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | | | |
|---------|--------|---------|--------|
| 1 19歳以下 | 2 20歳代 | 3 30歳代 | 4 40歳代 |
| 5 50歳代 | 6 60歳代 | 7 70歳以上 | |

【問 2】 あなたの勤務先事業所の業種について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------|
| 1 農林漁業 | 2 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 建設業 |
| 4 製造業 | 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 情報通信業 |
| 7 運輸、郵便業 | 8 卸売業、小売業 | 9 金融業、保険業 |
| 10 不動産業、物品賃貸業 | 11 学術研究、専門・技術サービス業 | |
| 12 宿泊業、飲食サービス業 | 13 生活関連サービス業、娯楽業 | |
| 14 教育、学習支援業 | 15 医療、福祉 | 16 複合サービス業（協同組合） |
| 17 サービス業（廃棄物処理や自動車整備、他に分類されないもの） | | |

【問 3】 あなたの勤務先事業所の従業員数について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | | |
|------------|----------|------------|
| 1 29人以下 | 2 30～99人 | 3 100～299人 |
| 4 300～499人 | 5 500人以上 | |

【問 4】 あなたが現在勤務している事業所での役職について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | | |
|--------------------------------|-------|------------|
| 1 役員 | 2 管理職 | 3 一般職（正社員） |
| 4 非正規社員（パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員） | | |

【問 5】 あなたが現在勤務している事業所での勤続年数は何年ですか。（令和 3 年 4 月 1 日時点）

勤続年数 _____年

【問 11】 あなたは現在の職場をどのような理由で選びましたか。あてはまるもの**全て**に○を付けてください。

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1 やりがいを感じられる仕事である | 2 自分が好きな仕事である |
| 3 自分の経験やスキルを活かせる | 4 賃金（給料・ボーナス）が良い |
| 5 休暇制度や福利厚生制度が充実している | 6 将来性がある企業である |
| 7 自宅から通いやすい、交通の便が良い | |
| 8 その他（ | ） |

【問 12】 あなたは今の職場での働き方に満足していますか。あてはまるもの**一つ**に○を付けてください。

- | | | |
|----------|-----------|---------|
| 1 満足している | 2 どちらでもない | 3 不満である |
|----------|-----------|---------|

【問 13】 問 12 において「3. 不満である」と回答した方に伺います。

あなたが不満に思う理由は、具体的にどのようなことですか。あてはまるもの**全て**に○を付けてください。

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1 仕事にやりがいを感じられない | 2 自分のやりたい仕事ができない |
| 3 自分の能力や職務を正當に評価してくれない | 4 企業の社風が合わない |
| 5 賃金（給料・ボーナス）が安い | 6 上司や同僚、部下に恵まれていない |
| 7 業務量や残業が多い | |
| 8 その他（ | ） |

【問 14】 あなたが職場において、仕事のやりがいを感じるのはどのようなときですか。

あてはまるもの**全て**に○を付けてください。

- | | |
|---------------------------|---|
| 1 目標達成が困難な仕事をやり終えたとき | |
| 2 自分にしかできない仕事を達成できたとき | |
| 3 チームで協力しながら業務をするとき | |
| 4 自分の能力や職務について高い評価を得られたとき | |
| 5 自分の仕事が企業に貢献できたと思うとき | |
| 6 顧客に喜んでもらったとき | |
| 7 その他（ | ） |

【問 15】 あなたは女性の活躍のためには、どのようなことが必要だと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 企業全体の女性の活躍推進に向けた理解の促進
 - 2 キャリア形成に関する職場の教育・研修制度の充実
 - 3 社外の女性従業員向け講座や交流会等の開催への参加
 - 4 女性従業員の身近なロールモデル（※）の存在
 - 5 休暇制度の整備や手当等の福利厚生制度の充実
 - 6 配偶者やパートナーの家事・育児等への積極的な参加
 - 7 その他（)
- ※ロールモデル：将来の理想的な姿や、模範となる行動や考え方を示してくれる存在

【問 16】 あなたは女性の活躍を阻害している要因は、どのようなことだと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 男性中心の企業風土があり、男性優位に仕事が任せられている
- 2 経営者や管理職の意識や理解が不十分である
- 3 女性の働く意欲やモチベーションが低い
- 4 家庭での家事・育児の負担が重い（パートナーの協力不足）
- 5 企業に女性のロールモデルがない（少ない）
- 6 時短勤務や在宅勤務などの柔軟な働き方ができない
- 7 その他（)

【問 17】 あなたは女性が活躍するために、事業所にどのような取り組みを行ってほしいですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性従業員に対する教育機会の拡充
- 2 女性の管理職への積極的登用
- 3 全従業員に対する女性活躍の重要性の啓発
- 4 女性従業員に幅広く業務を経験させるための他職種への配置転換
- 5 出産・育児、介護などをサポートする福利厚生制度の充実
- 6 トイレや更衣室、休憩室などの性別に配慮した就業環境の整備
- 7 時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化
- 8 その他（)

◆◆◆女性の管理職への登用についてお答えください◆◆◆

【問 18】 あなたは管理職に就くことについて、どのように思いますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

- 1 現在、管理職である
- 2 管理職に就きたい
- 3 悩んでいる、迷っている
- 4 管理職に就きたくない
- 5 その他（ ）

【問 19】 問 18 において「3.悩んでいる、迷っている、4. 管理職に就きたくない」と回答した方に伺います。
あなたがそのように思った理由について、あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 仕事の責任が重くなる
- 2 自分の能力に自信がない
- 3 時間外勤務が増えそう
- 4 家庭やプライベートが犠牲になりそう
- 5 周囲に女性管理職がおらずイメージができない
- 6 管理職に魅力（メリット）を感じない
- 7 管理職でなくとも特に不満がない
- 8 転勤や配置換えなどがある
- 9 その他（ ）

【問 20】 あなたは女性の管理職への登用を推進するために、事業所にどのような取り組みを行ってほしいですか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 女性の管理職への優先登用
- 2 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修
- 3 女性のロールモデルの育成
- 4 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に対する支援
- 5 ワーク・ライフ・バランス（※）の推進
- 6 経営者や管理職の女性活躍の重要性についての啓発
- 7 その他（ ）

※ワーク・ライフ・バランスとは誰もが仕事、家庭、地域、自己啓発等にかかる活動において健康で豊かな生活ができるように調和を図るものです。

【問 21】 あなたは女性が管理職に就くには、どのような課題があると思いますか。

◆◆◆女性の活躍に関する支援についてお答えください◆◆◆

【問 22】 あなたは新型コロナウイルス感染症が働き方に与える影響について、どのように感じていますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

1 働いている企業の先行きが不安である
2 給料の削減など経済的な影響が出ている
3 仕事と家庭との両立が困難になっている
4 心の不調を感じている
5 新しい働き方の導入（在宅ワーク等）により、仕事への適用が難しくなっている
6 特になし
7 その他（)

【問 23】 あなたは女性の活躍推進のために、行政ではどのような取り組みが必要だと思いますか。
あてはまるもの全てに○を付けてください。

1 女性従業員の雇用に対する補助制度
2 女性従業員が働きやすい職場環境整備（トイレ、更衣室、休憩室）に対する補助制度
3 福利厚生制度の充実や就業規則などの作成支援
4 女性の活躍推進に向けたイベントの開催
5 女性管理職や女性従業員を対象とした講座や研修の実施
6 女性管理職や女性従業員を対象とした市内企業の異業種交流会
7 男性従業員向けの意識改革
8 その他（)

