

職場における女性の活躍に関するアンケート調査

素案（分析中）

1. アンケート実施要領および回収状況

島根県では、平成 27 年 8 月に成立した「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「女性の職場生活における活躍についての推進計画」（以下、「島根県推進計画」）を策定する予定となっている。

この島根県推進計画策定に先立ち、県内の企業における女性の活躍に関する状況等を把握するため、経営者向けと従業員向けの 2 種類のアンケート調査を実施した。実施要領は下表の通りである。

アンケート調査実施要領

調査対象	・島根県内の事業所 1,000 社に対し、経営者向け 1 通、社員向け 2 通（男性社員向け、女性社員向け各 1 通）を送付
調査方法	・郵送にて送付・回収
実施時期	・平成 27 年 9 月 9 日発送 ・平成 27 年 9 月 28 日締切
回収状況	・経営者向け 367 件（回収率 36.7%） ・社員向け 690 件（回収率 34.5%） うち、男性社員 320 件（回収率 32.0%） 女性社員 370 件（回収率 37.0%）

2. 経営者向けアンケート

2. 1. 回答企業の概要

(1) 所在地および業種

- ・回答企業は、松江市、出雲市、浜田市、益田市の順に多い。
- ・業種は、建設業、製造業、卸売業・小売業が多い。
- ・こうした結果は、概ね実際の企業立地、産業構造を反映している。

所在地

項目	件数	構成比
松江市	119	32.4%
浜田市	34	9.3%
出雲市	77	21.0%
益田市	32	8.7%
大田市	15	4.1%
安来市	20	5.4%
江津市	8	2.2%
雲南市	19	5.2%
奥出雲町	6	1.6%
飯南町	2	0.5%
川本町	3	0.8%
美郷町	1	0.3%
邑南町	7	1.9%
津和野町	5	1.4%
吉賀町	0	0.0%
海士町	4	1.1%
西ノ島町	1	0.3%
知夫町	0	0.0%
隠岐の島町	11	3.0%
その他	3	0.8%
計	367	100.0%

業種

項目	件数	構成比
農業	3	0.8%
林業	0	0.0%
漁業	5	1.4%
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.5%
建設業	103	28.1%
製造業	49	13.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.6%
情報通信業	12	3.3%
運輸業、郵便業	17	4.6%
卸売業、小売業	47	12.8%
金融業、保険業	1	0.3%
不動産業、物品賃貸業	2	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	17	4.6%
宿泊業	10	2.7%
飲食サービス業	24	6.5%
生活関連サービス業、娯楽業	9	2.5%
教育、学習支援業	0	0.0%
医療、福祉	22	6.0%
その他	21	5.7%
無効（複数回答または無記入）	17	4.6%
計	367	100.0%

(2) 従業員数、管理職員数等

- ・回答企業の正規・非正規を合わせた平均従業員数は30.2人で、内訳は男性正規社員が16.2人、男性非正規社員が3.4人、女性正規社員が5.4人、女性非正規社員が5.2人となっている。
- ・正規社員の平均勤続年数は、男性が9.8年、女性が7.3年で、男性の方が約2.5年長くとなっている。
- ・正規・非正規を合わせた従業員数の規模別でみると、10～29人規模の企業が43.0%で最も多く、次いで9人以下が35.6%、30～49人が7.9%となっている。
- ・役員数の平均は男性2.5人、女性0.6人、管理職員数の平均は男性3.0人、女性0.3人で、いずれも男性の方が多い。
- ・平成24年～26年の直近3年間の正規社員の採用者数は、いずれも男性が多く、概ね女性の2倍になっている。

回答企業の社員数の平均と正規社員の平均勤続年数

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	16.2人	3.4人	9.8年
女性	5.4人	5.2人	7.3年

回答企業の従業員規模

項目	件数	構成比
9人以下	130	35.6%
10～29人	157	43.0%
30～49人	29	7.9%
50～99人	28	7.7%
100～299人	17	4.7%
300人以上	4	1.1%
計	365	100%

回答企業の役員・管理職員数の平均

	役員数	管理職員数	総数
男性	2.5人	3.0人	5.4人
女性	0.6人	0.3人	0.9人

回答企業の正規社員の採用者数の平均

	H24	H25	H26
男性	1.2人	1.5人	1.6人
女性	0.6人	0.7人	0.7人

2. 2. 女性従業員の实態

(1) 職種別の实態

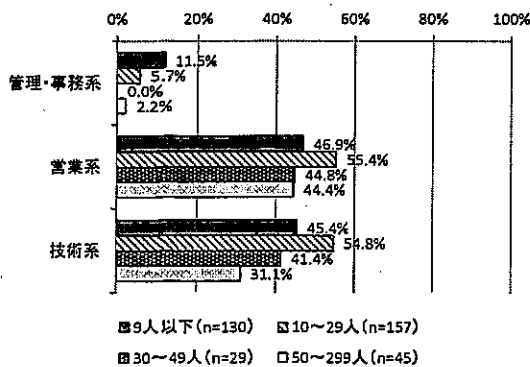
- ・女性のいない職種について聞いたところ、「営業系」、「技術系」では約半数の企業で女性従業員がいないと回答した。
- ・また、今後増やそうと思っているか聞いたところ、いずれの業種でも増やそうと思っている企業が10~20%程度に留まっており、大多数は現状維持を希望している。
- ・従業員規模別にみると、50~299人の企業はすべての職種で女性のいない割合が低い。
- ・また、営業系、技術系をみると、規模が大きくなるにつれて、増やそうと思っている割合が高くなっている。

職種別の女性従業員の实態

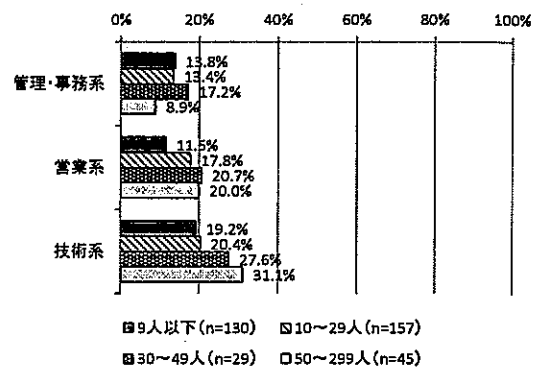
項目	女性のいない職種		女性を増やそうと思っている職種	
	件数	対全数	件数	対全数
管理・事務系	27	7.4%	49	13.4%
営業系	183	49.9%	60	16.3%
技術系	175	47.7%	79	21.5%

※対全数は、有効回答数 367 件に占める割合

<従業員規模別> 女性のいない職種



女性を増やそうと思っている職種



¹ 従業員 300 人以上の企業は、回答が 4 件であったため、規模別の集計では記載しない。

(2) 部門別の実態

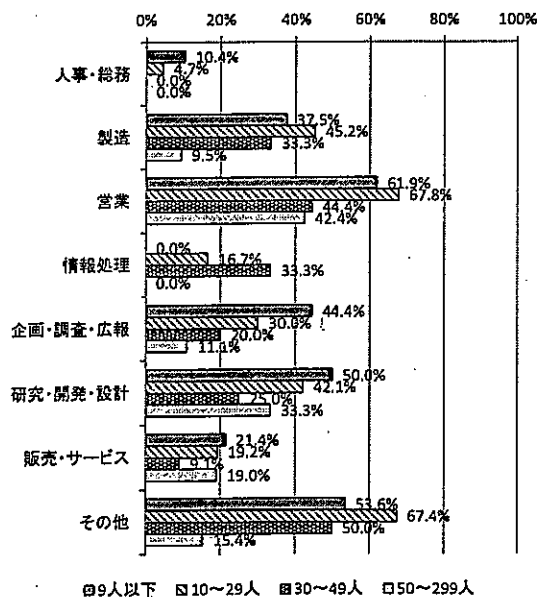
- ・回答企業にある部門のうち、「営業」で5割以上、「研究・開発・設計」で4割以上が女性がいらないとの回答となった。逆に、「人事・総務」は女性のいない割合が5.0%となっており、女性がいる割合が高い。
- ・今後女性を増やそうと思っている割合は、もともと女性のいる割合が高い「人事・総務」を除いてどの部門でも2~3割となっている。
- ・規模別で見ると、規模が大きくなると概ね各部門で女性のいない割合が低くなっている。また女性を増やそうと思っている割合は、10~49人規模の企業が高くなっている部門が多い。

部門別の女性従業員の实態

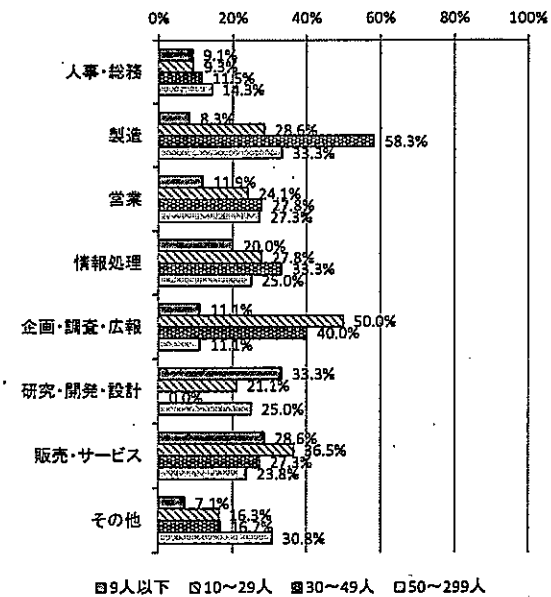
項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと思っている部門	
	件数	対全数	件数	割合	件数	割合
人事・総務	279	76.0%	14	5.0%	28	10.0%
製造	102	27.8%	34	33.3%	29	28.4%
営業	182	49.6%	107	58.8%	41	22.5%
情報処理	36	9.8%	4	11.1%	9	25.0%
企画・調査・広報	35	9.5%	9	25.7%	10	28.6%
研究・開発・設計	49	13.4%	20	40.8%	11	22.4%
販売・サービス	128	34.9%	24	18.8%	40	31.3%
その他	91	24.8%	49	53.8%	14	15.4%

※割合は、各部門の回答件数に占める割合(例:人事・総務では、女性のいない部門への回答が14であり、これは人事・総務部門があるとの回答279の5.0%にあたるという意味)

<従業員規模別> 女性のいない部門



女性を増やそうと思っている部門



(3) 女性を増やすための取組

- ・女性を増やそうと思っている職種・部門がある回答企業に、実際に行っている女性の就職希望者を増やす取組を聞いたところ、「会社案内、HP 等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している」が 28.0%で最も多くなった。
- ・同様に、実際に行っている職域拡大の取組を聞いたところ、「配置する女性の教育訓練を行っている」が 32.1%で最も多く、以下、「同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している」(23.8%)、「男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った」(21.4%) と続いた。

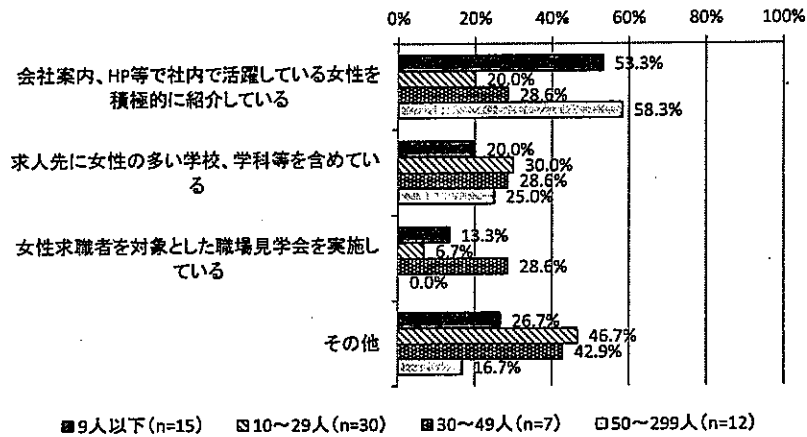
女性の就職希望者を増やす取組内容

項目	件数	構成比
会社案内、HP 等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している	23	28.0%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	18	22.0%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	6	7.3%
その他	41	50.0%
計	82	100.0%

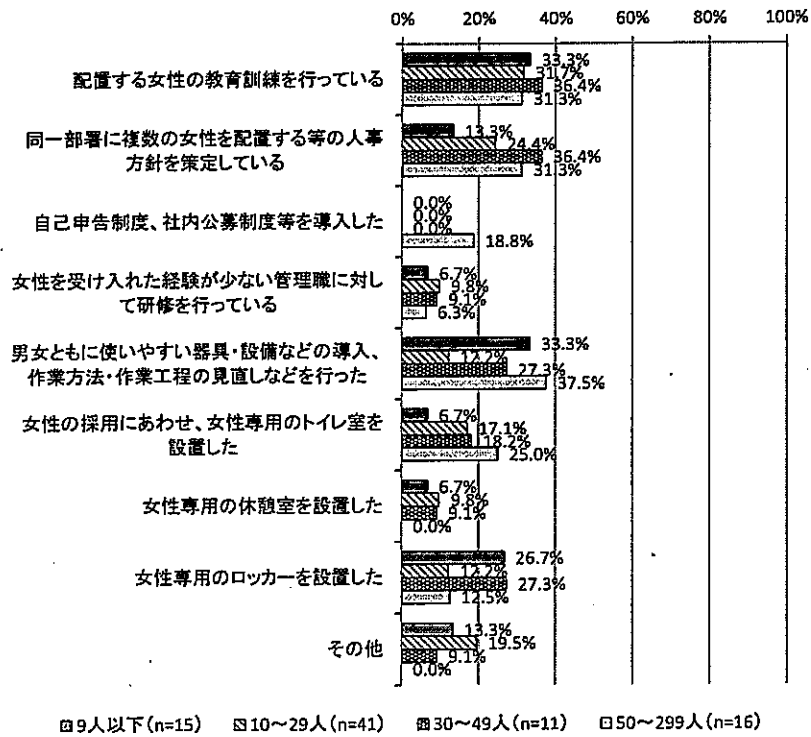
女性の職域拡大の取組内容

項目	件数	構成比
配置する女性の教育訓練を行っている	27	32.1%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	20	23.8%
自己申告制度、社内公募制度等を導入した	4	4.8%
女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行っている	6	7.1%
男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った	18	21.4%
女性の採用にあわせ、女性専用のトイレ室を設置した	15	17.9%
女性専用の休憩室を設置した	6	7.1%
女性専用のロッカーを設置した	14	16.7%
その他	12	14.3%
計	84	100.0%

＜従業員規模別＞ 女性の就職希望者を増やす取組内容



＜従業員規模別＞ 女性の職域拡大の取組内容



2. 3. 女性の管理職への登用

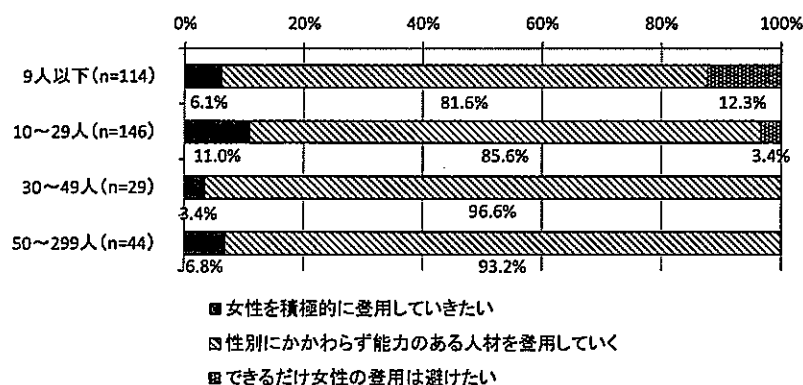
(1) 女性の管理職への登用意向と取組

- ・女性を積極的に登用しようと考えているか聞いたところ、「性別にかかわらず能力のある人材を登用していく」が 86.1%で、「女性を積極的に登用していきたい」は 8.3%に留まった。
- ・「女性を積極的に登用していきたい」と回答した先に女性の登用を増やす取組内容を聞いたところ、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している」が 87.5%で最も多く、以下、「人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している」が 29.2%、「公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している」が 20.8%と続いている。

女性の登用意向

項目	件数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	28	8.3%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していく	290	86.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	19	5.6%
計	337	100.0%

<従業員規模別>



女性登用を増やす取組内容

項目	件数	構成比
各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している	21	87.5%
モデル（模範）となる女性の育成や紹介を行っている	2	8.3%
メンター制度を導入している	1	4.2%
人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している	7	29.2%
公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	5	20.8%
その他	1	4.2%
計	24	100.0%

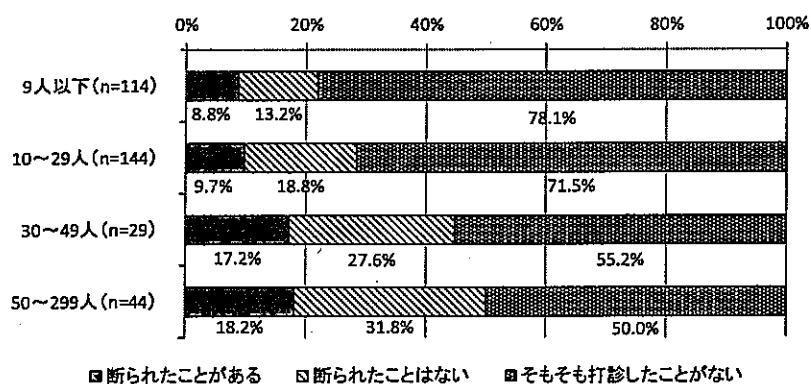
(2) 女性の管理職への登用打診の拒否の有無と拒否理由

- ・女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがあるかどうか聞いたところ、「断られたことがある」が11.6%となった。
- ・「断られたことがある」と回答した先に、断られた理由を聞いたところ、「責任が重くなり、能力的に自信がない」が44.7%、「そこまでの働き方を望んでいない」が28.9%で多く、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」は15.8%に留まった。

女性の管理職への登用打診の拒否の有無

項目	件数	構成比
断られたことがある	39	11.6%
断られたことはない	65	19.3%
そもそも打診したことがない	232	69.0%
計	336	100.0%

<従業員規模別>



拒否の理由

項目	件数	構成比
責任が重くなり、能力的に自信がない	17	44.7%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	6	15.8%
そこまでの働き方を望んでいない	11	28.9%
自分だけが目立つことは嫌だ	3	7.9%
その他	1	2.6%
計	38	100.0%

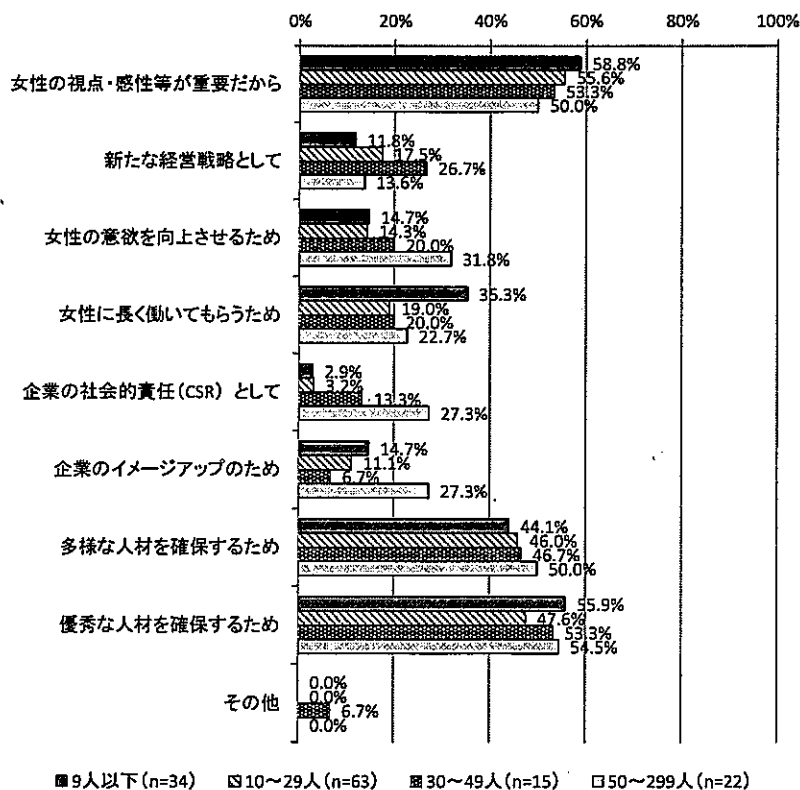
(3) 女性の増員・登用理由

- ・女性を増やそうと思っている職種・部門がある先および女性を積極的に登用していきたいと回答した先に、その理由を聞いたところ、「女性の視点・感性等が重要だから」が54.5%で最も多く、「優秀な人材を確保するため」が50.8%、「多様な人材を確保するため」が44.7%と続いた。

女性の増員・登用理由

項目	件数	構成比
女性の視点・感性等が重要だから	72	54.5%
新たな経営戦略として	21	15.9%
女性の意欲を向上させるため	25	18.9%
女性に長く働いてもらうため	33	25.0%
企業の社会的責任（CSR）として	11	8.3%
企業のイメージアップのため	19	14.4%
多様な人材を確保するため	59	44.7%
優秀な人材を確保するため	67	50.8%
その他	1	0.8%
計	132	100.0%

<従業員規模別>



2. 4. 育児・介護休業等の制度

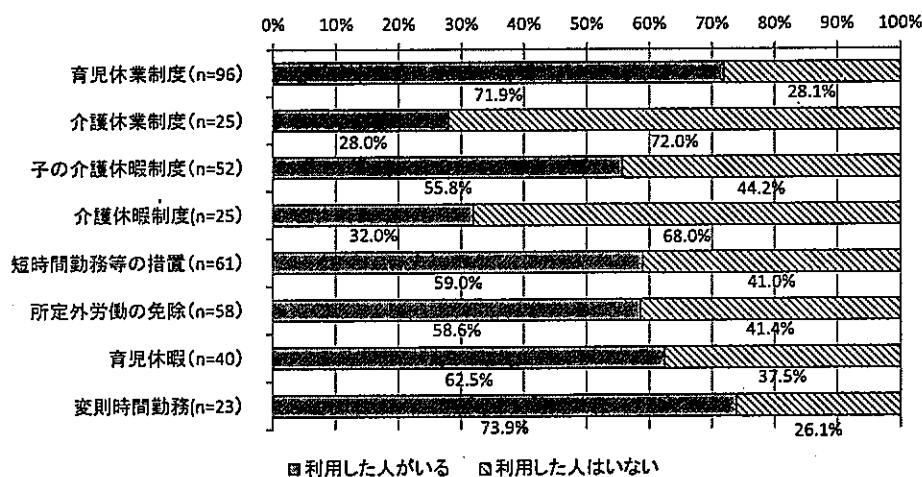
(1) 諸制度の利用状況

- ・平成26年4月から平成27年3月の1年間における育児・介護休業等の諸制度の対象者の有無および利用の有無について聞いたところ、育児休業制度が対象者、利用者ともに最も多くなった。
- ・利用者を男女別にみると、介護休業、介護休暇を除き、女性の利用者の方が多くなっている。

制度の対象者の有無と利用状況

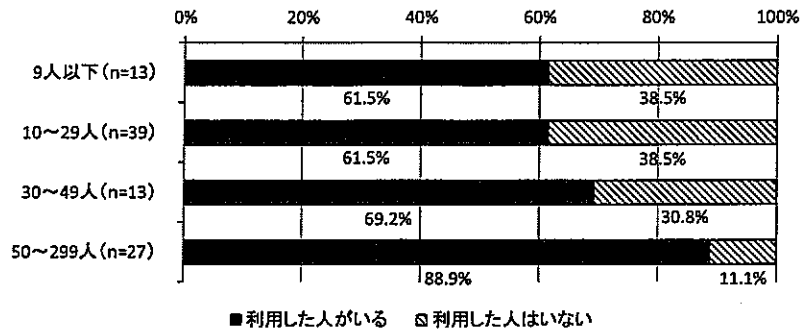
項目	対象者がいた	対象者がいなかった	そもそも制度がない	利用状況		
				利用した人はいない	男性が利用した	女性が利用した
A. 育児休業制度	96	214	0	27	5	65
B. 介護休業制度	25	279	0	18	4	3
C. 子の介護休暇制度	52	253	0	23	7	25
D. 介護休暇制度	25	278	0	17	4	4
E. 短時間勤務等の措置	61	244	0	25	5	33
F. 所定外労働（残業）の免除	58	246	0	24	2	32
G. 育児休暇	40	190	40	15	4	22
H. 変則時間勤務（フレックスタイム制）	23	167	72	6	5	15

利用者の有無

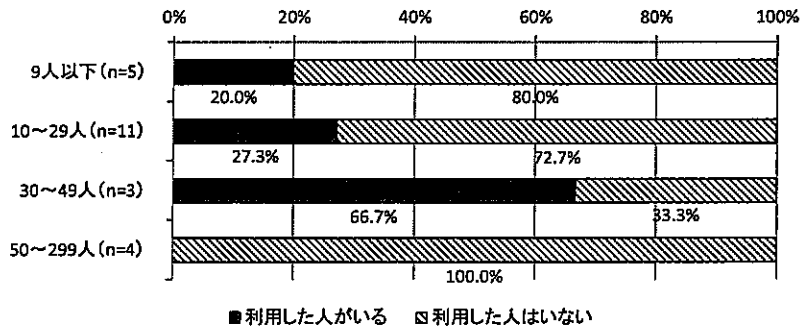


注) 数値は「対象者がいた」と回答した企業の中での利用者の有無の割合

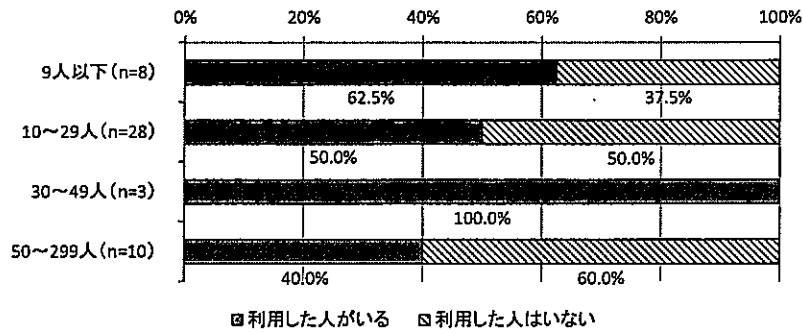
＜従業員規模別＞ 育児休業制度の利用者の有無



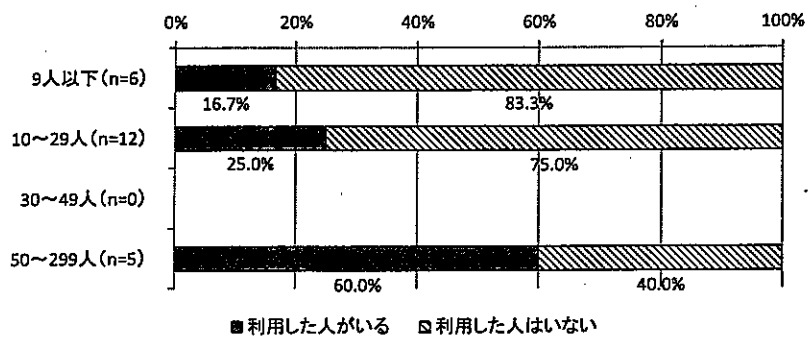
＜従業員規模別＞ 介護休業制度の利用者の有無



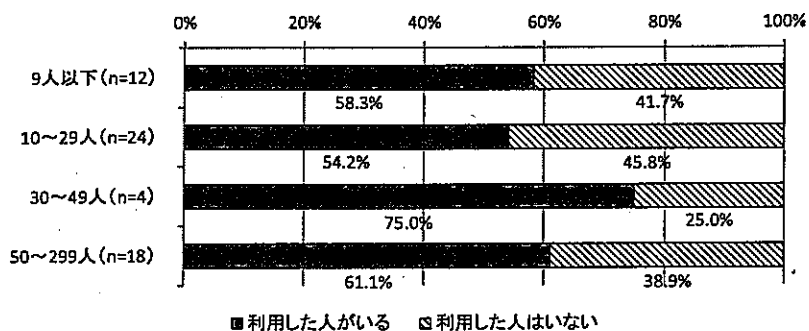
＜従業員規模別＞ 子の介護休暇制度の利用者の有無



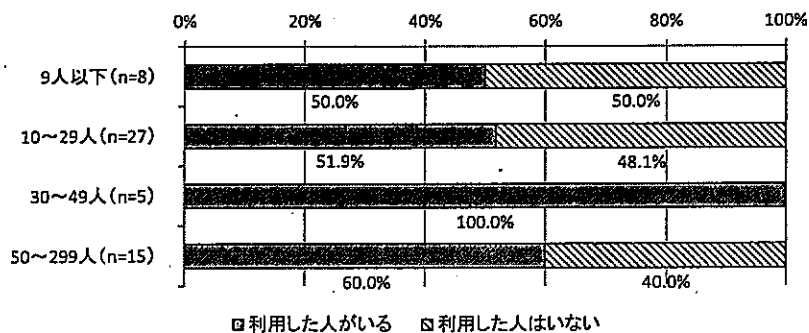
＜従業員規模別＞ 介護休暇制度の利用者の有無



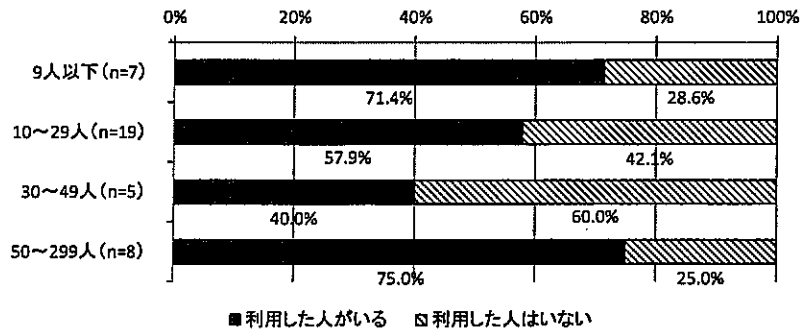
＜従業員規模別＞ 短時間勤務等の措置の利用者の有無



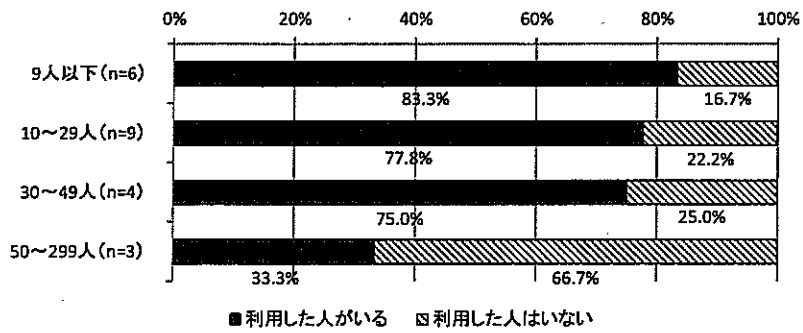
＜従業員規模別＞ 所定外労働の免除の利用者の有無



＜従業員規模別＞ 育児休暇の利用者の有無



＜従業員規模別＞ 変則時間勤務の利用者の有無



(2) 独自の制度

- ・(1) の制度以外の独自制度について、自由回答で聞いたところ、以下のような意見があった。

各社独自の制度

- 子の急病等には都合を図っております
- 職場に子供同伴で勤務してもよい
- 子供の学校 病気等は断れない 有給へ
- 制度にかかわらず、臨機応変に対応している
- 急な休みにでも対応できるようにしている
- 妻の出産時慶弔相談 ノー残業デー
- 進路選択制度（一定の昇格基準を満たした時点で勤務地、業務範囲が選択できる制度）
- 半日単位または時間単位での有給休暇取得
- 独自の制度というよりも申し出に対し全て希望に添えるよう対応している
- 有給等の休みを取りやすくしている
- 時間年休の取得
- 従業員同士で話し合い 勤務時間をお互いに変更調整している
- 育児休業補助金支給制度
- 勤務時間調整を行っている
- 育児中の方を同じような仕事にして、お互いフォローしあうようにしてもらっている。（気持ちかわかるので、理解しあえて支えるため）
- 準社員への対応

2. 5. 女性活躍の実態

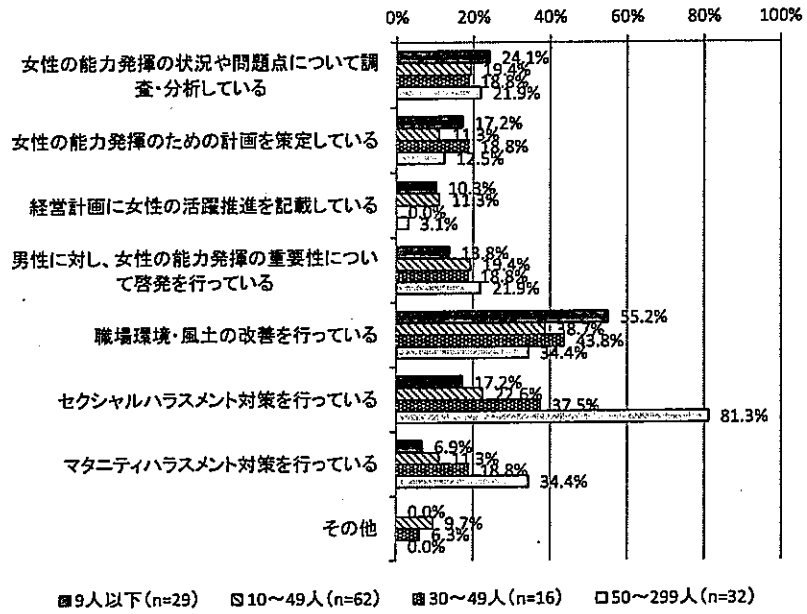
(1) 女性の活躍推進の取組内容

- ・女性の活躍推進のために取り組んでいることを聞いたところ、「職場環境・風土の改善を行っている」が41.8%、「セクシャルハラスメント対策を行っている」が37.6%の順となった。
- ・なお、回答件数の合計が141で、有効回答全体の367の4割程度に留まっていることから、こうした取組を行っていない企業が相当数あることが読み取れる。

女性の活躍推進のため取組

項目	件数	構成比
女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	31	22.0%
女性の能力発揮のための計画を策定している	20	14.2%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	12	8.5%
男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	27	19.1%
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている	59	41.8%
セクシャルハラスメント（セクハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	53	37.6%
マタニティハラスメント（マタハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	24	17.0%
その他	7	5.0%
計	141	100.0%

＜従業員規模別＞



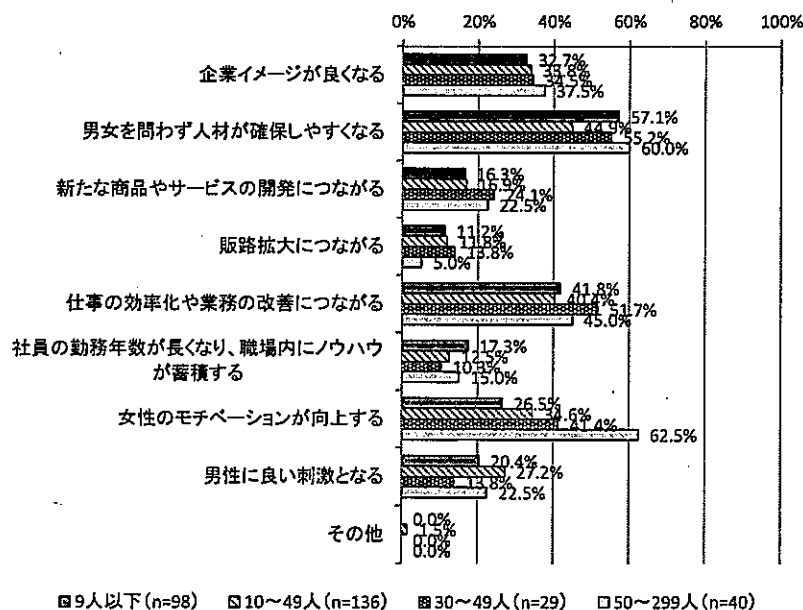
(2) 女性の活躍推進のメリット

- ・女性の活躍を推進するメリットについて聞いたところ、「男女を問わず人材が確保しやすくなる」が 51.9%で最も多く、以下、「仕事の効率化や業務の改善につながる」(42.9%)、「女性のモチベーションが向上する」(36.7%)と続いた。

女性の活躍推進のメリット

項目	件数	構成比
企業イメージが良くなる	103	33.4%
男女を問わず人材が確保しやすくなる	160	51.9%
新たな商品やサービスの開発につながる	56	18.2%
販路拡大につながる	35	11.4%
仕事の効率化や業務の改善につながる	132	42.9%
社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する	45	14.6%
女性のモチベーションが向上する	113	36.7%
男性に良い刺激となる	70	22.7%
その他	2	0.6%
計	308	100.0%

<従業員規模別>



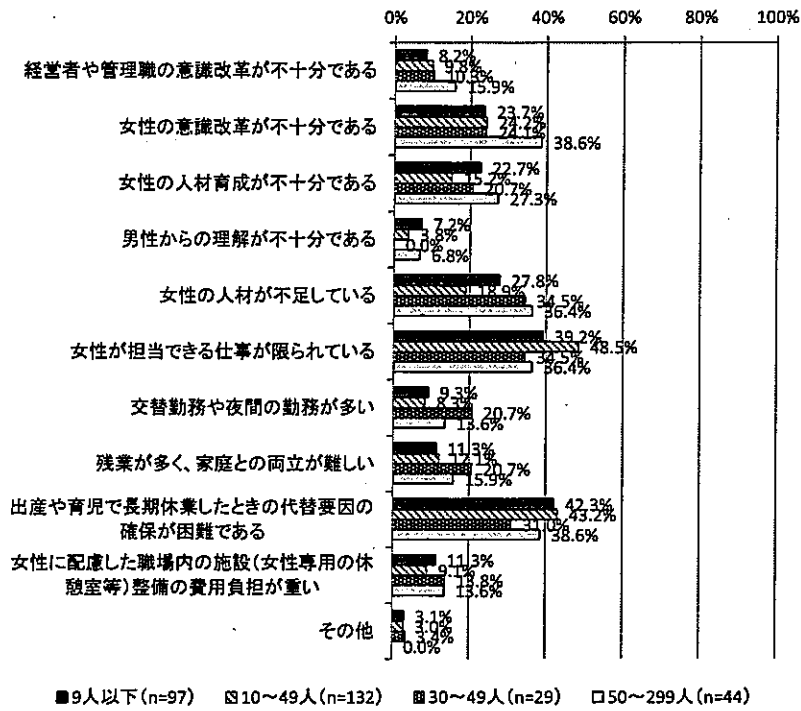
(3) 女性の活躍推進の課題

- ・女性の活躍を推進する場合の課題を聞いたところ、「女性が担当できる仕事に限られている」(42.0%)、「出産や育児で長期休業したときの代替要因の確保が困難である」(41.0%)の2つが多くなった。
- ・規模別にみると、50～299人規模の企業で「女性の意識改革が不十分である」が「出産や育児で長期休業したときの代替要因の確保が困難である」と並んで最も多くなっている。

女性の活躍推進の課題

項目	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	34	11.1%
女性の意識改革が不十分である	83	27.0%
女性の人材育成が不十分である	61	19.9%
男性からの理解が不十分である	16	5.2%
女性の人材が不足している	79	25.7%
女性が担当できる仕事に限られている	129	42.0%
交替勤務や夜間の勤務が多い	32	10.4%
残業が多く、家庭との両立が難しい	41	13.4%
出産や育児で長期休業したときの代替要因の確保が困難である	126	41.0%
女性に配慮した職場内の施設(女性専用の休憩室等)整備の費用負担が重い	33	10.7%
その他	8	2.6%
計	307	100.0%

<従業員規模別>



2. 6. 行政への期待

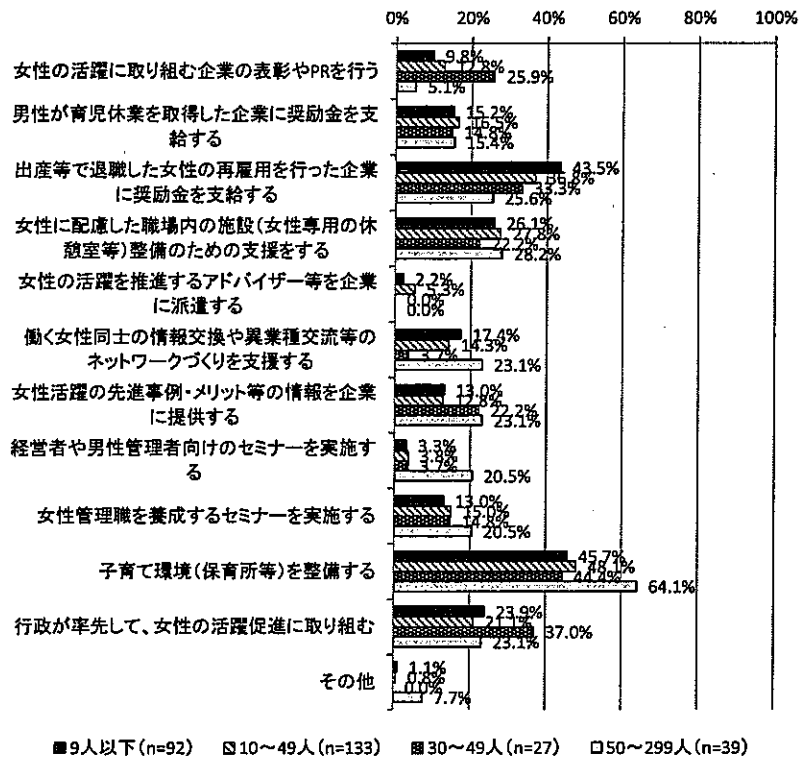
(1) 期待される施策

- ・女性の活躍を推進するために期待される行政施策を聞いたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」が49.3%で最も多く、以下、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」（36.8%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（27.4%）、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（23.6%）と続いた。

期待される行政施策

項目	件数	構成比
女性の活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う	36	12.2%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	46	15.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	109	36.8%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	81	27.4%
女性の活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	10	3.4%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	46	15.5%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	46	15.5%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	17	5.7%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	15.2%
子育て環境（保育所等）を整備する	146	49.3%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	70	23.6%
その他	5	1.7%
計	296	100.0%

〈従業員規模別〉



(2) 女性活躍推進セミナー

- ・女性活躍推進のセミナーを実施した場合の参加意向を聞いたところ、半数以上の 58.4% が社員を参加させる意向があると答えた。
- ・希望するセミナーの内容を自由記載方式で聞いたところ、女性の働き方や業務遂行に関わることなど、下表のような意見が出された。

女性活躍推進セミナーへの参加意向

項目	件数	構成比
参加させる意向がある	181	58.4%
参加させる意向はない	129	41.6%
計	310	100.0%

希望するセミナーの内容

- アンガーマネジメント、コミュニケーション
- 仕事への意欲向上、職務への責任の遂行
- 本来の男女平等
- 社内メンター講座
- 仕事と家庭の両立事例の紹介など
- 勤務時間が短い子育て中の女性に対する理解
- 女性対象なら 日曜、祝日、夜間のセミナー希望
- 営業活動に関係するセミナー
- 業種別

2. 7. 女性活躍推進法への対応

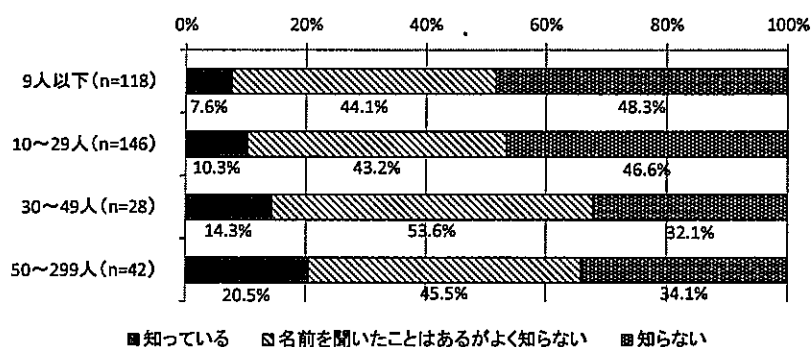
(1) 女性活躍推進法の認知度

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を知っているかどうか聞いたところ、「知っている」は11.7%にとどまり、「名前を聞いたことはあるがよく知らない」、「知らない」がともに44.2%となった。

女性活躍推進法の認知度

項目	件数	構成比
知っている	40	11.7%
名前を聞いたことはあるがよく知らない	151	44.2%
知らない	151	44.2%
計	342	100.0%

<従業員規模別>



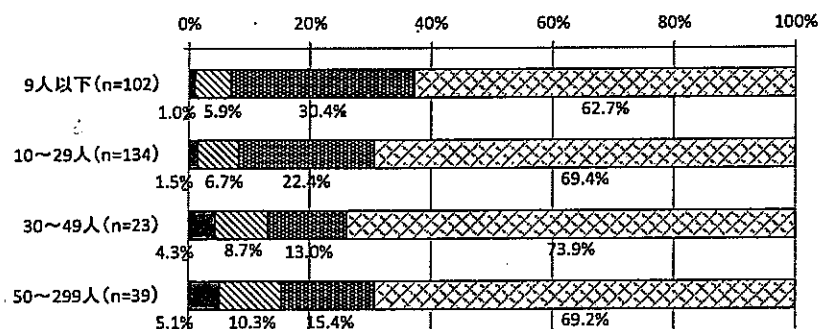
(2) 事業主行動計画の策定意向

- ・労働者が300人以下の企業に対し、努力義務である事業主行動計画の策定について聞いたところ、「策定する予定である」と答えた先は2.0%しかなかった。
- ・他方、「現時点では情報がなく、判断が付かない」が66.6%を占めていることから、今後の情報提供が重要であることが確認できる。

事業主行動計画の策定意向

項目	件数	構成比
現時点では情報がなく、判断が付かない	201	66.6%
事業主行動計画を策定する予定である	6	2.0%
事業主行動計画を策定する予定はない	73	24.2%
事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい	22	7.3%
計	302	100.0%

<従業員規模別>



- 事業主行動計画を策定する予定である
- ▨ 事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい
- ▧ 事業主行動計画を策定する予定はない
- ▬ 現時点では情報がなく、判断が付かない

3. 社員向けアンケート

3. 1. 回答者の概要

(1) 回答者の属性

- ・回答者数は、男性 320 人、女性 370 人であった。
- ・男女別の年齢構成、配偶者の有無や就業状況、子供の有無等は以下の通り。

回答者の性別

項目	件数	構成比
男性	320	46.4%
女性	370	53.6%
計	690	100%

回答者の年齢構成

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
19歳以下	2	0.6%	3	0.8%
20歳代	32	10.0%	46	12.4%
30歳代	76	23.8%	83	22.4%
40歳代	105	32.8%	114	30.8%
50歳代	71	22.2%	95	25.7%
60歳以上	34	10.6%	29	7.8%
計	320	100%	370	100%

配偶者の有無

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
配偶者がいる	227	70.9%	236	64.0%
配偶者がいない	93	29.1%	133	36.0%
計	320	100%	369	100%

配偶者の就業状況

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
働いていない	42	18.6%	13	5.6%
正規社員として働いている	93	41.2%	175	74.8%
非正規社員として働いている	76	33.6%	15	6.4%
自営業等のため自宅で働いている	11	4.9%	24	10.3%
その他	4	1.8%	7	3.0%
計	226	100%	234	100%

注) 「配偶者がいる」と回答した方のみ

高校生以下の子どもの有無

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
子どもがいる	143	48.8%	151	43.9%
子どもはいない	150	51.2%	193	56.1%
計	293	100%	344	100%

子どもの合計人数

項目	件数	構成比
1人	109	38.0%
2人	132	46.0%
3人	40	13.9%
4人	4	1.4%
5人	2	0.7%
計	287	100%

平均人数	1.8人
------	------

注) 平均人数は子どもの数を記入した方の平均

(2) 世帯構成と子育てへの協力態勢

- ・世帯構成を聞いたところ、男性・女性ともに「二世帯世帯（親と子ども）」が約半数を占めた。
- ・「子どもがいる」と回答した方に、仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力の可否について聞いたところ、男性・女性とも8割以上が協力が得られると答えた。
- ・「親の協力を得られる」と回答した方に、親との同居・近居の状況を聞いたところ、「同居している」が、男性・女性とも最も多く、「同居」、「徒歩10分以内」、「車で30分以内」のいずれにも該当しないは、男性・女性とも4%台に留まった。

世帯構成

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
単身世帯（一人住まい）	30	9.8%	38	10.8%
一世帯世帯（夫婦のみ）	63	20.5%	44	12.5%
二世帯世帯（親と子ども）	159	51.8%	174	49.4%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	47	15.3%	72	20.5%
その他	8	2.6%	24	6.8%
計	307	100%	352	100%

仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力の可否

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
得られる	115	82.1%	122	82.4%
得られない	25	17.9%	26	17.6%
計	140	100%	148	100%

注) 「子どもがいる」と回答した方のみ

親との同居・近居の状況

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
自分または配偶者親と同居している	42	36.5%	60	49.2%
同居はしていないが、いずれかの親が徒歩で10分以内の所に住んでいる	28	24.3%	23	18.9%
同居はしていないが、いずれかの親が車で30分以内の所に住んでいる	40	34.8%	34	27.9%
上記いずれにも該当しない	5	4.3%	5	4.1%
計	115	100%	122	100%

注) 仕事と育児の両立のために、親（義親を含む）の協力を得られると回答した方のみ

(3) 回答者の従業状況

- ・回答者の雇用形態、役職、勤務先の業種を聞いたところ、以下の通り。

雇用形態

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
正規社員	304	95.9%	309	85.6%
非正規社員	13	4.1%	52	14.4%
計	317	100%	361	100%

役職

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
管理職	126	41.3%	27	8.2%
管理職以外	179	58.7%	301	91.8%
計	305	100%	328	100%

勤務先の業種

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
農業	3	0.9%	3	0.8%
林業	0	0.0%	0	0.0%
漁業	3	0.9%	5	1.4%
鉱業、採石業、砂利採取業	4	1.3%	4	1.1%
建設業	101	31.7%	113	31.4%
製造業	51	16.0%	54	15.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.1%	7	1.9%
情報通信業	9	2.8%	10	2.8%
運輸業、郵便業	16	5.0%	15	4.2%
卸売業、小売業	46	14.4%	58	16.1%
金融業、保険業	1	0.3%	1	0.3%
不動産業、物品賃貸業	2	0.6%	3	0.8%
学術研究、専門・技術サービス業	14	4.4%	17	4.7%
宿泊業	7	2.2%	10	2.8%
飲食サービス業	14	4.4%	14	3.9%
生活関連サービス業、娯楽業	10	3.1%	10	2.8%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	16	5.0%	23	6.4%
その他	12	3.8%	13	3.6%
計	319	100%	360	100%

3. 2. 回答者の職場環境

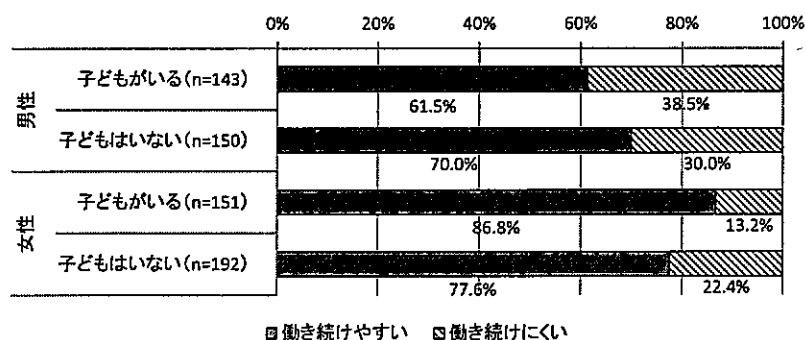
(1) 女性にとっての職場環境

- ・回答者の職場が、女性にとって働き続けやすい職場だと思うかと聞いたところ、男性の66.9%、女性の82.3%が「働き続けやすい」と答えたとおり、女性の方が「働き続けやすい」と答えた割合が高くなった。
- ・働き続けやすいと回答した方に、その理由を聞いたところ、男女ともに、「定時退社が可能である」、「休暇が取りやすい」の順で多くなった。
- ・女性にとって働き続けやすい職場にするためには何が必要か聞いたところ、男女ともに、「育児のための休暇制度を充実させる」、「定時退社を推進する」、「職場復帰支援を充実させる」が上位を占めた。

女性にとって働き続けやすい職場か

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
働き続けやすい	212	66.9%	303	82.3%
働き続けにくい	105	33.1%	65	17.7%
計	317	100%	368	100%

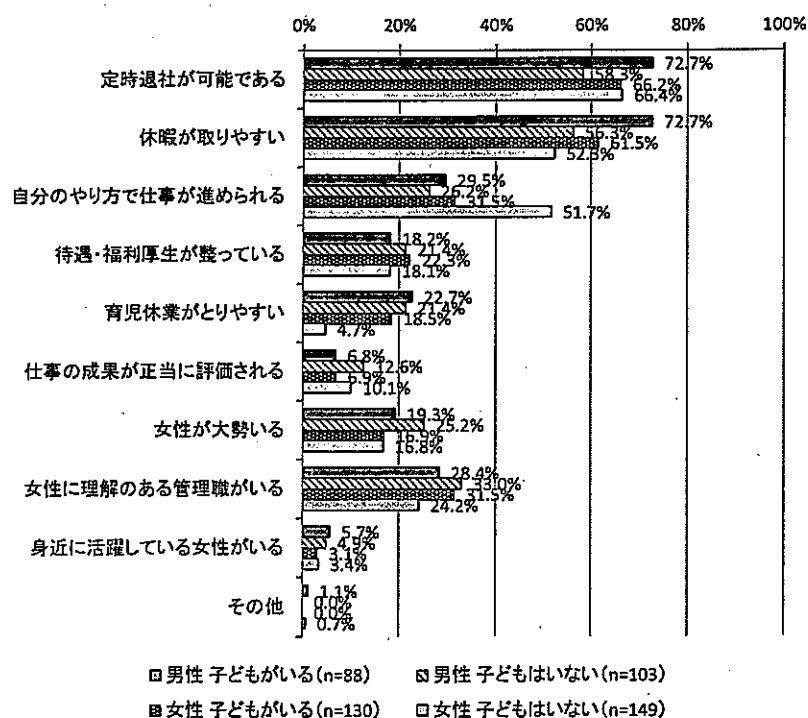
<高校生以下の子どもの有無別>



働き続けやすい理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
定時退社が可能である	137	65.2%	200	66.2%
休暇が取りやすい	135	64.3%	167	55.3%
自分のやり方で仕事が進められる	58	27.6%	126	41.7%
待遇・福利厚生が整っている	42	20.0%	57	18.9%
育児休業がとりやすい	49	23.3%	36	11.9%
仕事の成果が正当に評価される	22	10.5%	25	8.3%
女性が大勢いる	48	22.9%	53	17.5%
女性に理解のある管理職（上司）がいる	62	29.5%	83	27.5%
身近に活躍している女性（ロールモデル）がいる	10	4.8%	10	3.3%
その他	1	0.5%	2	0.7%
計	210	100%	302	100%

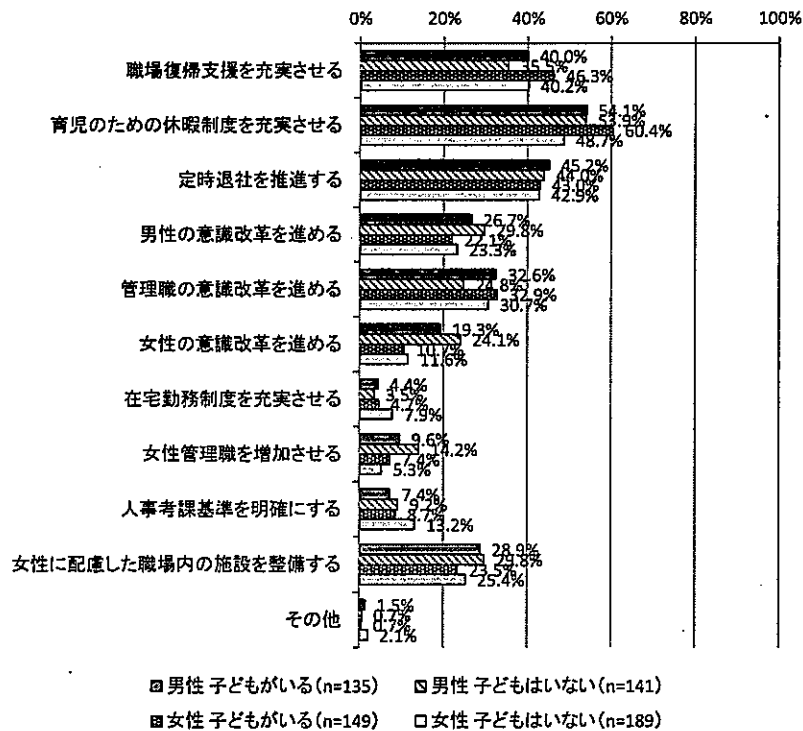
<高校生以下の子どもの有無別>



働き続けやすい職場に必要な事項

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
職場復帰支援を充実させる	117	39.3%	155	42.6%
育児のための休暇制度を充実させる	163	54.7%	196	53.8%
定時退社を推進する	137	46.0%	150	41.2%
男性の意識改革を進める	82	27.5%	85	23.4%
管理職（上司）の意識改革を進める	80	26.8%	114	31.3%
女性の意識改革を進める	63	21.1%	43	11.8%
在宅勤務制度を充実させる	11	3.7%	25	6.9%
女性管理職を増加させる	33	11.1%	22	6.0%
人事考課基準を明確にする	25	8.4%	42	11.5%
女性に配慮した職場内の施設を整備する (例：女性専用の休憩室の設置)	87	29.2%	87	23.9%
その他	3	1.0%	6	1.6%
計	298	100%	364	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



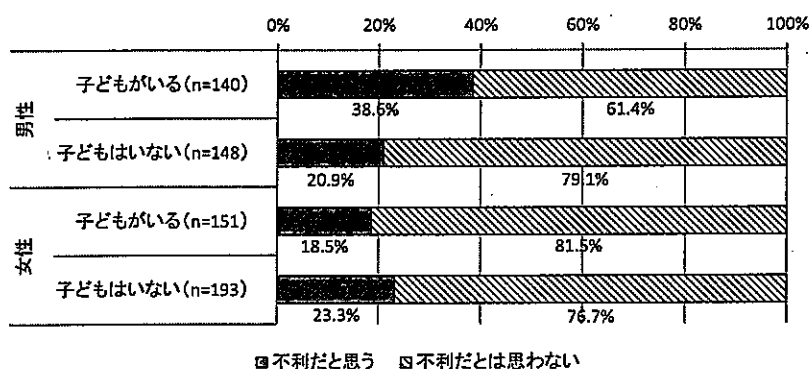
(2) 女性に不利な職場環境

- ・回答者の職場で働く上で、女性であることは不利だと思うか聞いたところ、「不利だと思う」との回答は、男性で 28.8%、女性で 20.8%となり、男女とも「不利だと思わない」が多くなった。
- ・不利だと思うと回答した方にその理由を聞いたところ、男性では、「任される仕事に男女差を感じる」が 57.8%で最も多く、次いで「家事・育児の負担があるため、仕事を続けにくい」が 56.7%となった。他方、女性では、「給与・待遇に男女差を感じる」が 62.2%で最も多く、「家事・育児の負担があるため、仕事を続けにくい」が 45.9%で続いた。

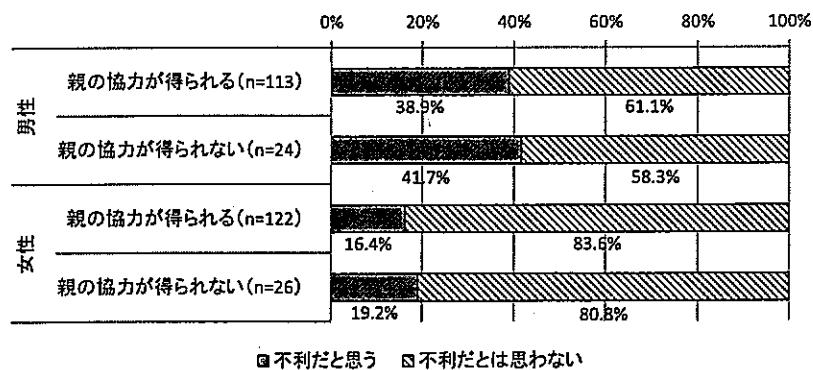
働く上で女性は不利か

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
不利だと思う	90	28.8%	77	20.8%
不利だとは思わない	223	71.2%	293	79.2%
計	313	100%	370	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



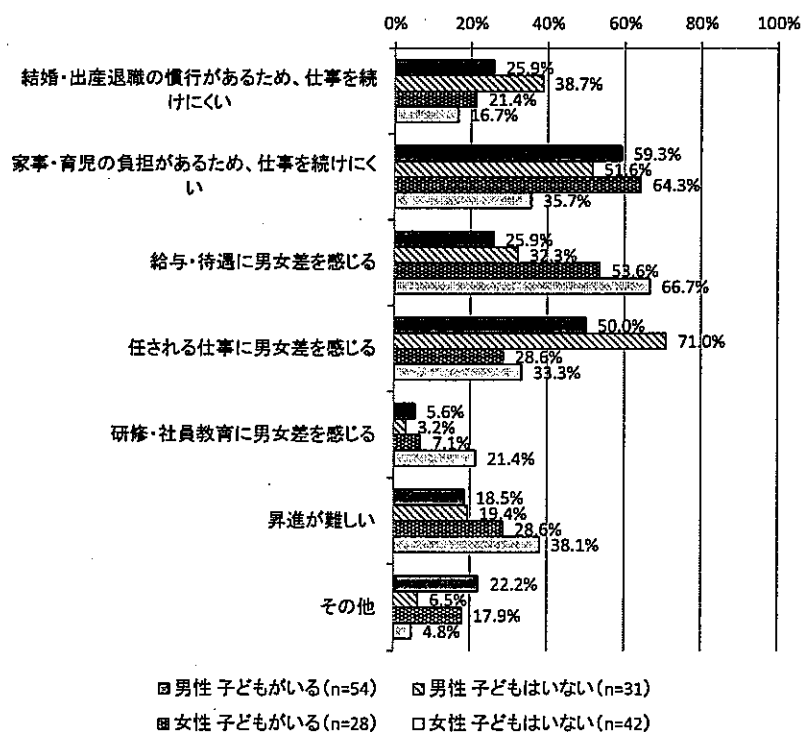
<仕事と育児の両立のための親の協力の有無別>



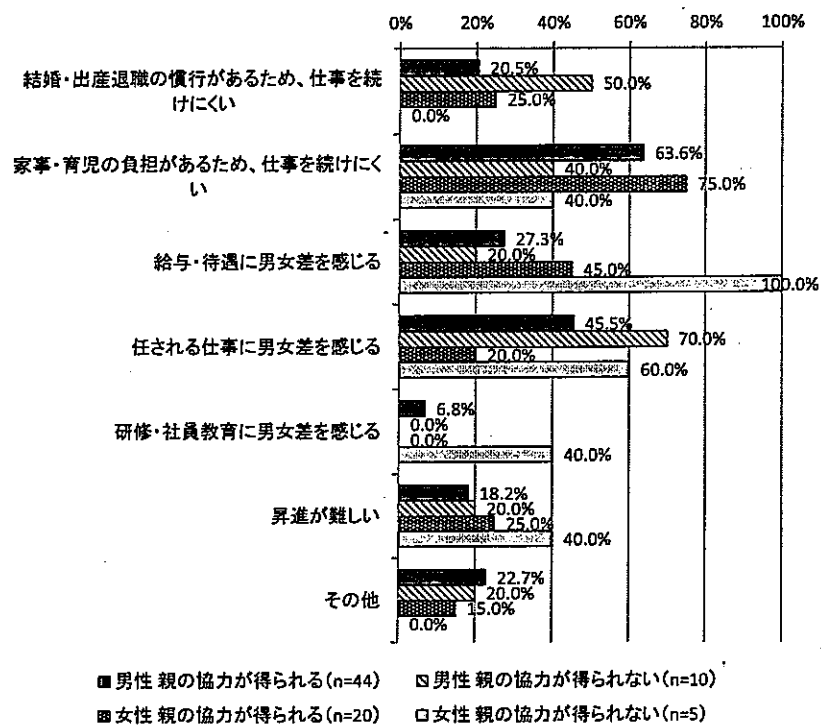
不利だと思う理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
結婚・出産退職の慣行があるため、仕事を続けにくい	29	32.2%	14	18.9%
家事・育児の負担があるため、仕事を続けにくい	51	56.7%	34	45.9%
給与・待遇に男女差を感じる	24	26.7%	46	62.2%
任される仕事に男女差を感じる	52	57.8%	23	31.1%
研修・社員教育に男女差を感じる	5	5.6%	11	14.9%
昇進が難しい	16	17.8%	25	33.8%
その他	14	15.6%	7	9.5%
計	90	100%	74	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



＜仕事と育児の両立のための親の協力の有無別＞



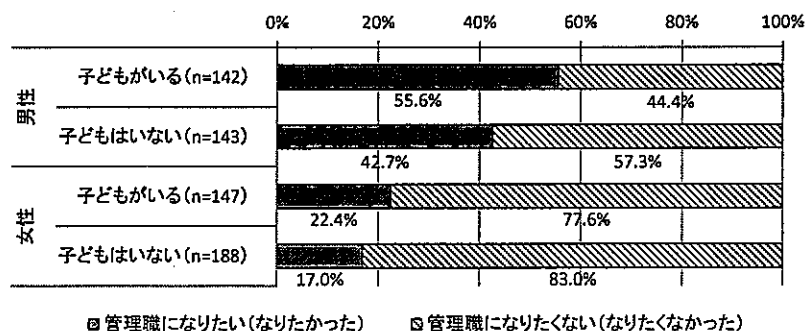
3. 3. 管理職への昇進意向

- ・管理職になりたいかと聞いたところ、なりたいとの回答は、男性では48.1%あったが、女性は18.9%しかなかった。
- ・管理職になりたいと回答した方にその理由を聞いたところ、男性は、「やりがいや責任のある仕事ができるから」が最も多く、女性は「給与が上がるから」が最も多くなった。また、女性に限って聞いた「同世代の男性と同程度には昇任したいから」は9.8%に留まった。
- ・管理職になりたくないと回答した方にその理由を聞いたところ、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多くなった。2以下は、男性が、「今のままで不満はないから」、「自分の能力に自信がないから」と続き、女性は、「仕事と家庭の両立が困難だから」、「今のままで不満はないから」と続いた。

管理職への昇進意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
管理職になりたい (なりたかった)	150	48.1%	68	18.9%
管理職になりたくない (なりたくなかった)	162	51.9%	291	81.1%
計	312	100%	359	100%

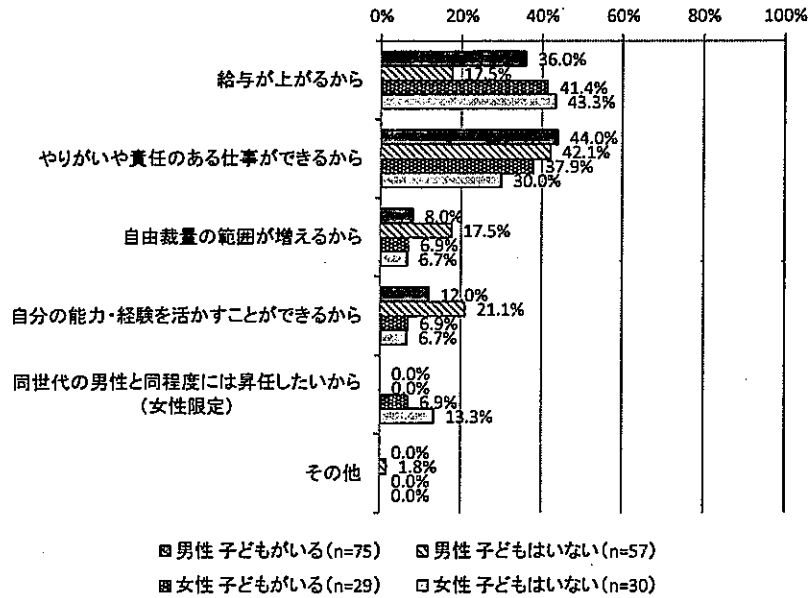
<高校生以下の子どもの有無別>



管理職になりたい理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
給与が上がるから	40	28.0%	25	41.0%
やりがいや責任のある仕事ができるから	60	42.0%	21	34.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	11.2%	5	8.2%
自分の能力・経験を活かすことができるから	24	16.8%	4	6.6%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			6	9.8%
その他	2	1.4%	0	0.0%
計	143	100%	61	100%

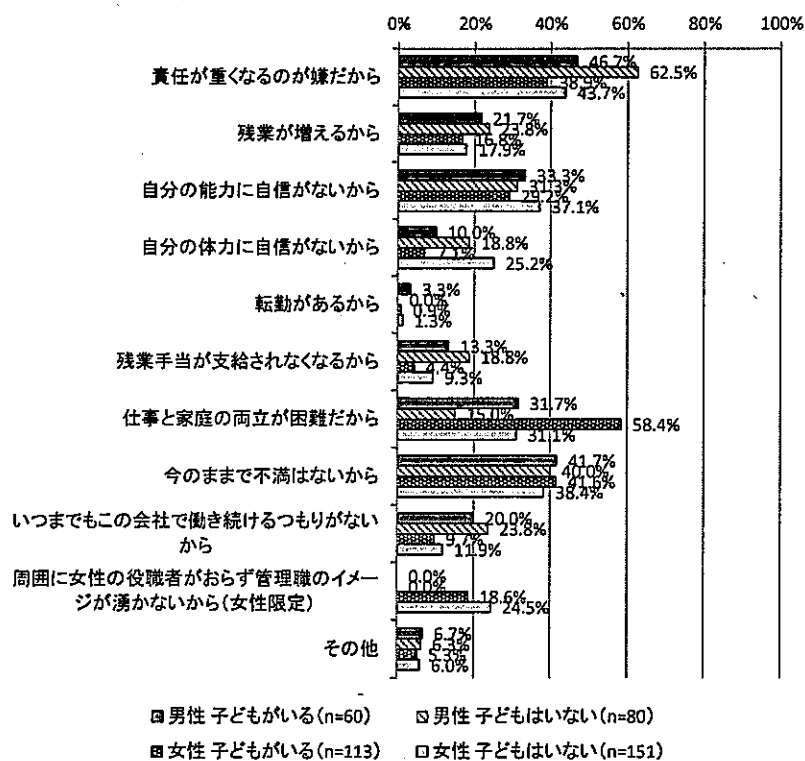
<高校生以下の子どもの有無別>



管理職になりたくない理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	89	56.7%	116	40.7%
残業が増えるから	39	24.8%	48	16.8%
自分の能力に自信がないから	49	31.2%	100	35.1%
自分の体力に自信がないから	23	14.6%	53	18.6%
転勤があるから	2	1.3%	3	1.1%
残業手当が支給されなくなるから	25	15.9%	20	7.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	34	21.7%	114	40.0%
今のままで不満はないから	65	41.4%	111	38.9%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	35	22.3%	31	10.9%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから(女性限定)			63	22.1%
その他	9	5.7%	16	5.6%
計	157	100%	285	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



3. 4. 職場でのハラスメント

(1) セクハラ体験と対応

- ・過去3年間にセクシャルハラスメント（セクハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるか聞いたところ、男性の1.0%、女性の11.0%が直接受けたことがあると回答した。
- ・セクハラを直接受けたことがあると回答した方に、セクハラを受けた際どのように対応したかを聞いたところ、女性では、「我慢した・誰にも相談しなかった」が37.5%で最も多く、次いで、「同僚に相談した」が35.0%、「友人・知人に相談した」が20.0%と続いた。

セクハラ体験

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	3	1.0%	40	11.0%
セクハラを見聞きしたことがある	60	19.2%	58	15.9%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	254	81.2%	279	76.6%
計	313	100%	364	100%

セクハラへの対応

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	1	33.3%	15	37.5%
配偶者に相談した	0	0.0%	3	7.5%
配偶者以外の家族に相談した	2	66.7%	2	5.0%
会社の相談窓口で相談した	0	0.0%	1	2.5%
上司に相談した	1	33.3%	5	12.5%
同僚に相談した	1	33.3%	14	35.0%
友人・知人に相談した	2	66.7%	8	20.0%
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	0.0%	1	2.5%
その他	0	0.0%	6	15.0%
計	3	100%	40	100%

(2) マタハラ・パタハラの体験と対応

- ・過去3年間にマタニティハラスメント（マタハラ）またはパタニティハラスメント（パタハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるか聞いたところ、男性の0.3%、女性の2.0%が直接受けたことがあると回答した。
- ・マタハラ・パタハラを直接受けたことがあると回答した方に、どのように対応したかを聞いたところ、女性では、「我慢した・誰にも相談しなかった」、「配偶者に相談した」がともに42.9%で最も多くなった。

マタハラ・パタハラの体験

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	1	0.3%	7	2.0%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	12	3.9%	29	8.3%
マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない	291	95.7%	319	90.9%
計	304	100%	351	100%

マタハラ・パタハラへの対応

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	1	100%	3	42.9%
配偶者に相談した	0	0.0%	3	42.9%
配偶者以外の家族に相談した	0	0.0%	0	0.0%
会社の相談窓口で相談した	0	0.0%	0	0.0%
上司に相談した	0	0.0%	0	0.0%
同僚に相談した	0	0.0%	2	28.6%
友人・知人に相談した	0	0.0%	1	14.3%
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	2	28.6%
計	1	100%	7	100%

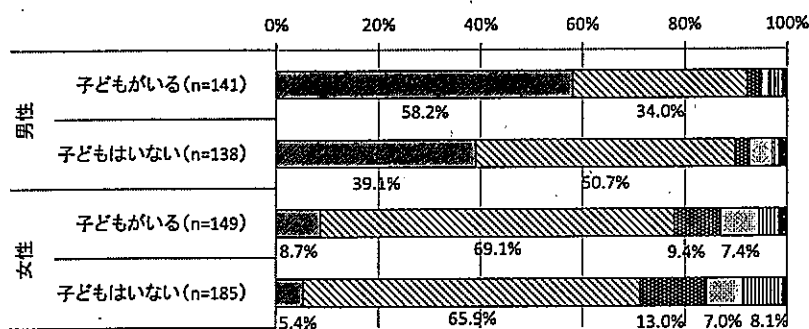
3. 5. 育児休業取得意向

- ・今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合どうしたいか聞いたところ、男性では「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が48.3%で最も多く、次いで、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が42.7%となった。他方、女性では、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が65.9%で最も多くなった。
- ・男女とも、子育てのため離職は少なく、男性の7.9%、女性の25.7%に留まっており、育児休業の取得の有無にかかわらず、現在の職場で働き続けるを選んだ割合が多かった。

育児休業の取得意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	146	48.3%	25	7.0%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	129	42.7%	236	65.9%
子育てのため離職し、当面働きたくない	9	3.0%	43	12.0%
子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい	9	3.0%	24	6.7%
子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	6	2.0%	25	7.0%
その他	3	1.0%	5	1.4%
計	302	100%	358	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



3. 6. 育児・介護休業の実績

(1) 育児・介護休業の取得の有無

- ・過去5年間に育児・介護休業を取得したことがあるか聞いたところ、「取得したことがある」と答えたのは、男性の0.3%、女性の12.5%に留まった。

育児・介護休業の取得の有無

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
取得したことがある	1	0.3%	45	12.5%
取得したことがない	208	68.9%	202	56.0%
対象となる子または介護を必要とする家族がいない	93	30.8%	114	31.6%
計	302	100%	361	100%

(2) 育児・介護休業取得者の実態

- ・育児・介護休業を取得したことがあると回答した方に、取得した制度や取得した際の対応等を聞いた。
- ・取得した制度は、男性の取得者1人は介護休業で、女性は育児休業が90.5%、介護休業が9.5%であった。(なお、男性の取得者は1名のため、以下の分析は女性のみとする)
- ・代替要員については、女性の44.2%があったと回答した。また、職場からの業務に関する情報提供については、女性の55.8%があったと回答した。
- ・復職時の職場は、女性の85.7%が休業前と同じ部署であった。
- ・仕事と育児・介護の両立のために役に立ったもの、必要だと思うものについて聞いたところ、いずれも、「配偶者の協力」、「親の協力」が上位2位となり、以下、「育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度」、「保育所（介護施設）等の利用」といった制度、施設が続いた。

取得した制度

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
育児休業	0	0.0%	38	90.5%
介護休業	1	100%	4	9.5%
計	1	100%	42	100%

代替要員の有無

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
あった	0	0.0%	19	44.2%
なかった	0	0.0%	22	51.2%
わからない	1	100%	2	4.7%
計	1	100%	43	100%

職場からの業務に関する情報提供

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
あった	0	0.0%	24	55.8%
なかった	1	100%	15	34.9%
わからない	0	0.0%	4	9.3%
計	1	100%	43	100%

復職時の配置先

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
休業前と同じ部署	1	100%	36	85.7%
自分の希望で休業前とは別の部署	0	0.0%	0	0.0%
会社の指示で休業前とは別の部署	0	0.0%	6	14.3%
計	1	100%	42	100%

仕事と育児・介護の両立のために役に立ったもの

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
配偶者の協力	0	0.0%	37	86.0%
親の協力	1	100%	38	88.4%
兄弟・親戚・友人等の協力	0	0.0%	23	53.5%
育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度	1	100%	36	83.7%
保育所（介護施設）等の利用	0	0.0%	34	79.1%
その他	0	0.0%	2	4.7%
計	1	100%	43	100%

仕事と育児介護の両立のために必要だと思うもの

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
配偶者の協力	0	0.0%	26	83.9%
親の協力	1	100%	23	74.2%
兄弟・親戚・友人等の協力	0	0.0%	13	41.9%
育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度	1	100%	23	74.2%
保育所（介護施設）等の利用	0	0.0%	22	71.0%
その他	0	0.0%	4	12.9%
計	1	100%	31	100%

3. 7. 子どもが病気の時の状況

- ・子どもが急に病気になった時に休みが取りやすいか聞いたところ、「男性は仕事が忙しくない場合、あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる」が最も多く、女性は「容易に休みが取れる」が最も多くなった。
- ・子どもが急に病気になった時に家族・地域からの支援はあるか聞いたところ、男女とも9割以上が親が助けると答えた。

子どもが急病の際の休みの取りやすさ

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
容易に休みが取れる	35	39.8%	53	58.2%
仕事が忙しくない場合、あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる	37	42.0%	29	31.9%
休みは取りづらい	13	14.8%	6	6.6%
ほとんど休みは取れない	3	3.4%	3	3.3%
計	88	100%	91	100%

子どもが急病の際の家族・地域からの支援

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
親が助けてくれる	76	90.5%	77	95.1%
兄弟・親戚・友人等が助けてくれる	23	27.4%	29	35.8%
地域に行政・公的機関の支援サービスがある	7	8.3%	8	9.9%
地域に民間の支援サービスがある	3	3.6%	4	4.9%
配偶者が対応するので支援は不要である	27	32.1%	13	16.0%
計	84	100%	81	100%

3. 8. 女性活躍推進の課題と行政施策

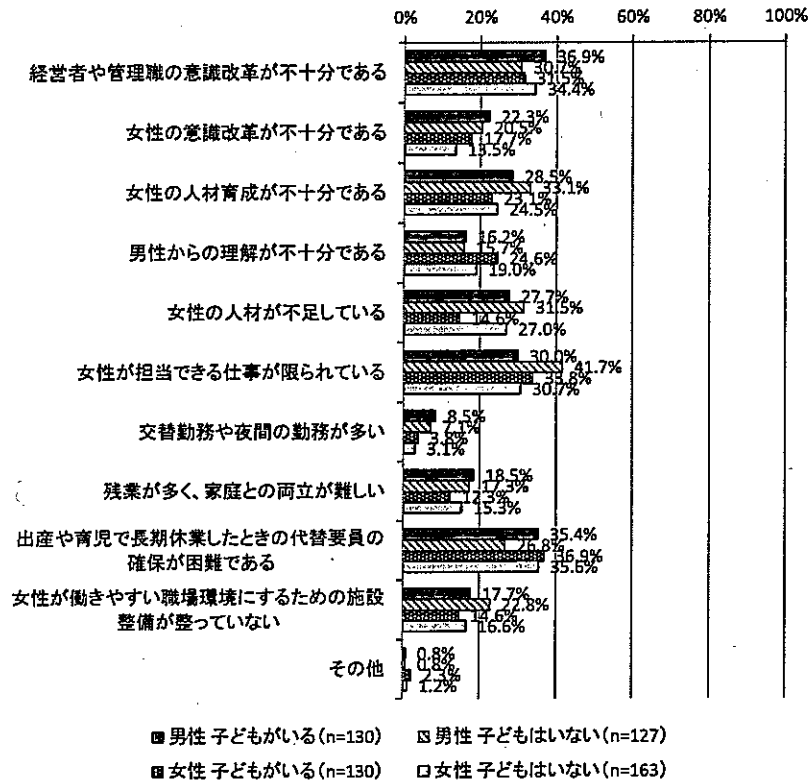
(1) 女性活躍推進の課題

- ・回答者の職場で女性の活躍を推進する場合の課題について聞いたところ、「女性が担当できる仕事に限られている」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」の3つが、順位は異なるものの、男女ともに上位3位を占めた。
- ・働く上で女性であることは不利だと思うか否かで区別して集計すると、男女とも、不利だと思うと答えた人ほど、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「残業が多く、家庭との両立が難しい」、「女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない」の割合が相対的に高く、職場環境に課題があると考えている。逆に不利だと思わないと答えた人ほど、「女性の人材育成が不十分である」、「女性の人材が不足している」の割合が相対的に高く、女性自身に課題があると考えている傾向にあることが読み取れる。

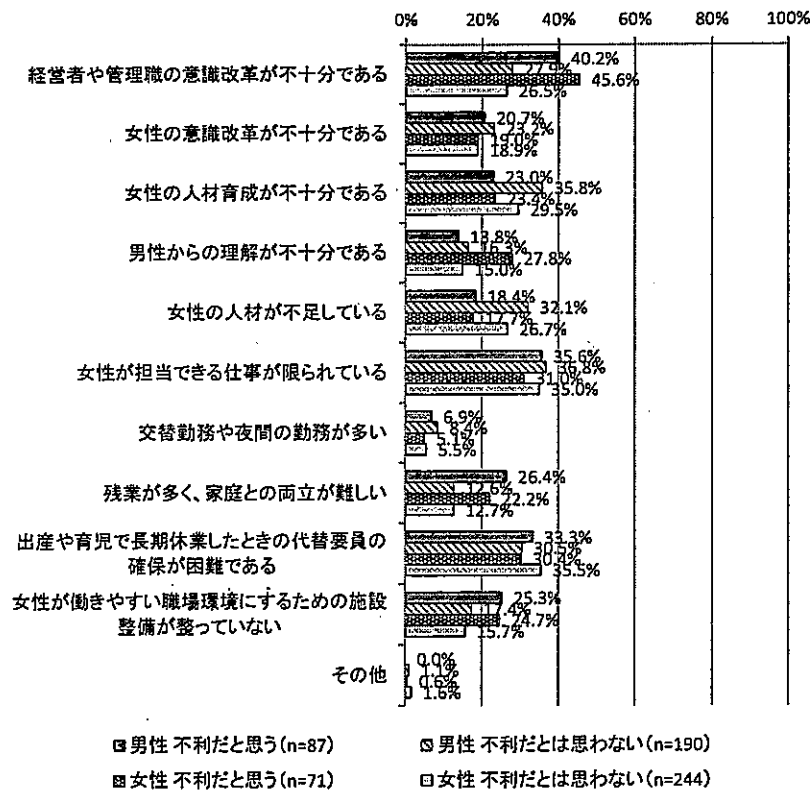
女性活躍推進の課題

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	89	31.7%	99	31.4%
女性の意識改革が不十分である	62	22.1%	50	15.9%
女性の人材育成が不十分である	88	31.3%	77	24.4%
男性からの理解が不十分である	43	15.3%	66	21.0%
女性の人材が不足している	78	27.8%	67	21.3%
女性が担当できる仕事に限られている	102	36.3%	100	31.7%
交替勤務や夜間の勤務が多い	22	7.8%	10	3.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	48	17.1%	43	13.7%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	89	31.7%	115	36.5%
女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない	56	19.9%	52	16.5%
その他	3	1.1%	6	1.9%
計	281	100%	315	100%

<高校生以下の子どもの有無別>



<働く上で女性であることは不利だと思うか否か別>



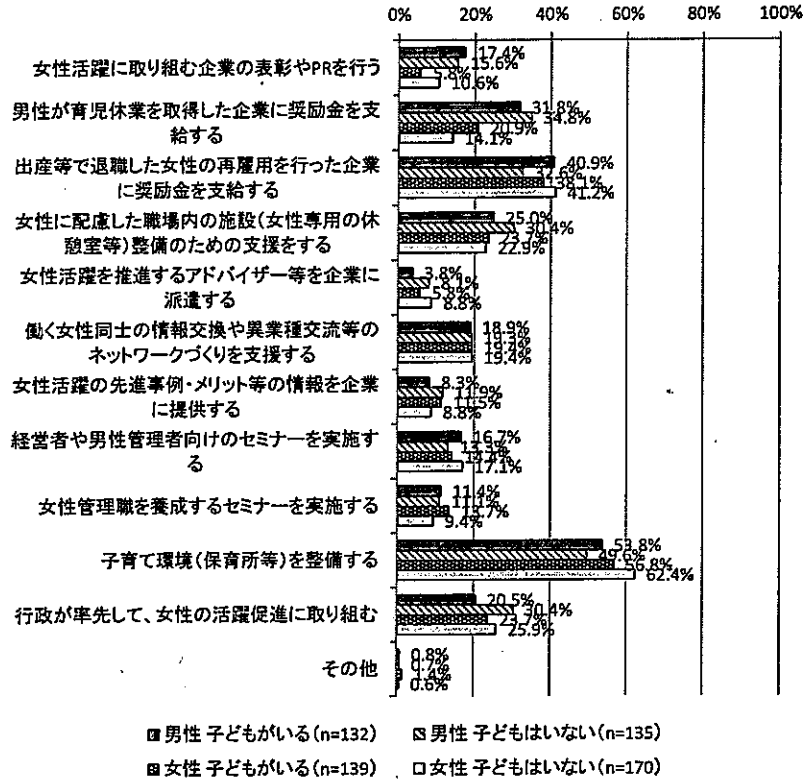
(2) 期待される行政施策

- ・女性の活躍を推進するために期待される行政施策を聞いたところ、男女とも「子育て環境（保育所等）を整備する」が最も多く、男性で50.7%、女性で59.8%とどちらも5割以上となった。2位は、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」で、男性36.9%、女性39.6%となった。
- ・3位以降は男女でやや異なっており、男性の3位、4位は「男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する」（33.8%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（27.6%）で、女性の3位、4位は「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（23.9%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（23.0%）となった。
- ・1位の「子育て環境（保育所等）を整備する」は、子どもの有無に関わらず、最上位となっている。

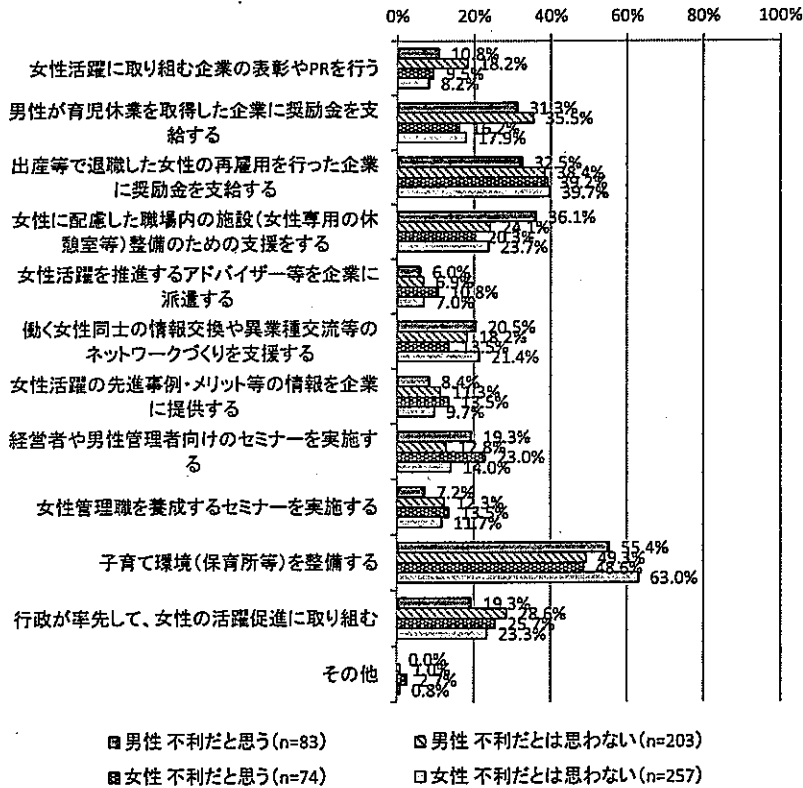
期待される行政施策

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う	47	16.2%	28	8.5%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	98	33.8%	58	17.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	107	36.9%	131	39.6%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	80	27.6%	76	23.0%
女性活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	19	6.6%	26	7.9%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	55	19.0%	65	19.6%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	30	10.3%	35	10.6%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	14.8%	53	16.0%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	32	11.0%	40	12.1%
子育て環境（保育所等）を整備する	147	50.7%	198	59.8%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	75	25.9%	79	23.9%
その他	2	0.7%	4	1.2%
計	290	100%	331	100%

＜高校生以下の子どもの有無別＞



＜働く上で女性であることは不利だと思うか否か別＞



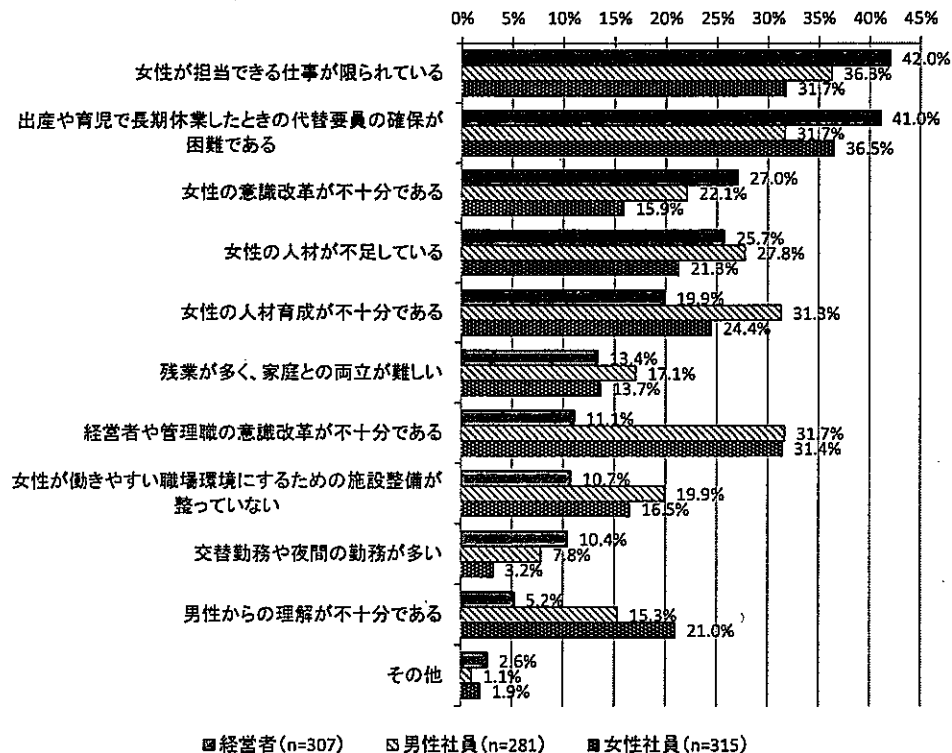
4. 経営者と社員の比較

女性活躍推進の課題と期待される行政施策については、経営者向け、社員向けともほぼ同じ設問とした。そこで両者を比較する。

4. 1. 女性活躍推進の課題

- ・「女性が担当できる仕事に限られている」、「代替要員の確保が困難である」は、3者ともに多くなっている。
- ・「女性の意識改革が不十分である」、「女性の人材が不足している」は、女性社員に比べ経営者、男性社員が多い。
- ・「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「男性からの理解が不十分である」は、男性・女性社員に比べ、経営者が少なく、3分の1程度である。
- ・上位2項目は、3者ともに共通しているが、それ以降を比較すると、経営者からみると女性の意識改革が、社員からみると経営者の意識改革が不十分であるとの割合が高くなっており、双方の意識のズレが読み取れる。

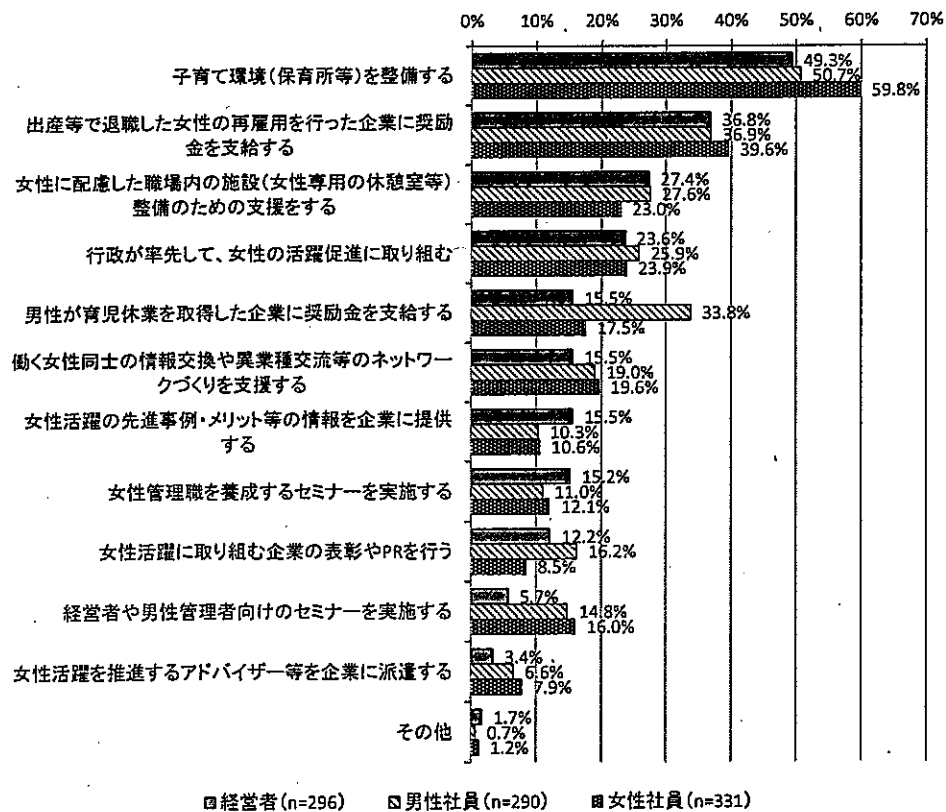
経営者、男性・女性社員が考える女性活躍推進の課題



4. 2. 期待される行政施策

- ・「子育て環境（保育所等）を整備する」、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」が、3者とも上位2位となった。特に、「子育て環境（保育所等）を整備する」は、女性社員の6割近く、経営者、男性社員の約5割が選択しており、期待度が高い。
- ・「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」が、3者ともに20%台半ばとなっており、上位2つに次いでいずれの層でもニーズが高い。
- ・「男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する」は、男性社員のみ3割を超えており、他の2者は10%台半ばであった。
- ・「経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する」は、経営者が低く、男性・女性社員の3分の1程度であった。
- ・セミナーや情報提供は概ね10%台かそれ以下であり、相対的に期待度が低い。

経営者、男性・女性社員が期待する行政施策



(3) 貴社の直近3年間の正規社員の採用者数をお書き下さい。(中途採用者を含む)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	総数
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問3 貴社では、女性のいない職種がありますか。また、今後、女性を増やそうと思っている職種がありますか。当てはまるものに○を付けて下さい。

	女性のいない職種	女性を増やそうと思っている職種
管理・事務系		
営業系		
技術系		

問4 貴社にある部門はどれですか。また、女性のいない部門、今後、女性を増やそうと思っている部門がありますか。当てはまるものに○を付けて下さい。

	貴社にある部門	女性のいない部門	女性を増やそうと思っている部門
人事・総務・経理			
製造			
営業			
情報処理			
企画・調査・広報			
研究・開発・設計			
販売・サービス			
その他			

問5 問3、問4で「女性を増やそうと思っている職種・部門」の欄に○を付けた方にお伺いします。貴社で行っている女性の就職希望者を増やす取組の内容として当てはまるものを全てお選び下さい。

1. 会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している
2. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている
3. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している
4. その他 ()

問 6 問 3、問 4 で「女性を増やそうと思っている職種・部門」の欄に○を付けた方にお伺いします。貴社で行っている職域拡大*の取組の内容について、当てはまるものを全てお選び下さい。
※「職域拡大」とは、これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置することを言います。

1. 配置する女性の教育訓練を行っている
2. 同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している
3. 自己申告制度、社内公募制度等を導入した
4. 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行っている
5. 男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った
6. 女性の採用にあわせ、女性専用のトイレ室を設置した
7. 女性専用の休憩室を設置した
8. 女性専用のロッカーを設置した
9. その他 ()

問 7 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 女性を積極的に登用していきたい
2. 性別にかかわらず能力のある人材を登用していく
3. できるだけ女性の登用は避けたい

問 8 問 7 で「1. 女性を積極的に登用していきたい」と回答した方にお伺いします。貴社で行っている女性の登用を増やす取組の内容として当てはまるものを全てお選び下さい。

1. 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している
2. モデル（模範）となる女性の育成や紹介を行っている
3. メンター制度*を導入している
4. 人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している
5. 公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している
6. その他 ()

※「メンター制度」とは、先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安等について相談にのる制度のことを言います。

問 9 これまでに、女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがありますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 断られたことがある
2. 断られたことはない
3. そもそも打診したことがない

問 10 問 9 で「1. 断られたことがある」と回答した方にお伺いします。断られた理由は何ですか、最も当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 責任が重くなり、能力的に自信がない
2. 仕事と家庭生活の両立が困難になる
3. そこまでの働き方を望んでいない
4. 自分だけが目立つことは嫌だ
5. その他 ()

問 11 問 3、問 4 で「女性を増やそうと思っている職種・部門」の欄に○を付けた方あるいは、問 7 で「1. 女性を積極的に登用していきたい」と回答した方にお伺いします。その理由として当てはまるものを 3 つまでお選び下さい。

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. 女性の視点・感性等が重要だから | 2. 新たな経営戦略として |
| 3. 女性の意欲を向上させるため | 4. 女性に長く働いてもらうため |
| 5. 企業の社会的責任（CSR）として | 6. 企業のイメージアップのため |
| 7. 多様な人材を確保するため | 8. 優秀な人材を確保するため |
| 9. その他（ | ） |

※育児・介護休業法で定められている下記の諸制度の概要を参考の上、次ページの **問 12** に
お答え下さい。

育児休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が 1 歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間に 1 年間）の間、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること
- ② 子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても育児休業制度と同様の考え方で有期契約労働者も対象

子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで、病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができる。

介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

短時間勤務等の措置

事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置を講じなければならない。（短時間勤務とは 1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものをいう。）

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

所定外労働の免除

事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

問 15 貴社で女性の活躍を推進する場合、どのようなメリットがあると思いますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. 企業イメージが良くなる | 2. 男女を問わず人材が確保しやすくなる |
| 3. 新たな商品やサービスの開発につながる | 4. 販路拡大につながる |
| 5. 仕事の効率化や業務の改善につながる | |
| 6. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する | |
| 7. 女性のモチベーションが向上する | 8. 男性に良い刺激となる |
| 9. その他 () | |

問 16 貴社で女性の活躍を推進する場合、どのような課題があると思いますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

- | | |
|--|----------------------|
| 1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である | 2. 女性の意識改革が不十分である |
| 3. 女性の人材育成が不十分である | 4. 男性からの理解が不十分である |
| 5. 女性の人材が不足している | 6. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 7. 交替勤務や夜間の勤務が多い | 8. 残業が多く、家庭との両立が難しい |
| 9. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である | |
| 10. 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い | |
| 11. その他 () | |

問 17 今後、職場における女性の活躍を推進するため、行政にどのような施策を期待しますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

- | |
|--|
| 1. 女性活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う |
| 2. 男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する |
| 3. 出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する |
| 4. 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする |
| 5. 女性活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する |
| 6. 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する |
| 7. 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する |
| 8. 経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する |
| 9. 女性管理職を養成するセミナーを実施する |
| 10. 子育て環境（保育所等）を整備する |
| 11. 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む |
| 12. その他 () |

問 18 行政が、職場における女性の活躍を推進するためのセミナーを実施した場合、社員を参加させる意向がありますか。当てはまるものを1つお選び下さい。また、セミナーの内容について希望がありましたら（ ）内にお書き下さい。

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. 参加させる意向がある | 2. 参加させる意向はない |
| ■ 希望するセミナーの内容 () | |

問 19 平成 27 年 8 月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」をご存じますか。当てはまるものを 1 つお選び下さい。

- | | |
|----------|-----------------------|
| 1. 知っている | 2. 名前を聞いたことはあるがよく知らない |
| 3. 知らない | |

問 20 労働者が 300 人以下の企業にお伺います。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(裏面参照)では、労働者が 301 人以上の企業は女性の活躍を推進するための「事業主行動計画」の策定が義務づけられており、300 人以下の企業は努力義務となっています。しかし、全ての企業において女性の活躍推進は重要であることから、島根県では、300 人以下の企業においても、可能であれば事業主行動計画を策定していただけるよう推進していきたいと考えています。貴社では、策定について、今のところどのようにお考えですか。最も当てはまるものを 1 つお選び下さい。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 現時点では情報がなく、判断が付かない |
| 2. 事業主行動計画を策定する予定である |
| 3. 事業主行動計画を策定する予定はない |
| 4. 事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい |

問 21 職場における女性の活躍推進についてご意見がありましたらご自由にお書き下さい。

最後に、本アンケートのご回答を踏まえ、より詳細な取組内容等をうかがわせて頂くことも考えています。そこで、今後実施する予定の個別ヒアリングへのご協力の意向をお答え下さい。

- | | |
|------------|-----------------|
| 1. 協力しても良い | ⇒ 下の連絡先をお書き下さい |
| 2. 協力したくない | ⇒ 以上でアンケートは終了です |



上記で「1. 協力しても良い」と回答された方につきましては、連絡先のご記入をお願いいたします。なお、ご記入いただいた内容は、本調査の目的以外には利用いたしません。

貴社名			
ご記入者名		所属・役職	
電話番号		FAX 番号	

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

職場における女性の活躍に関するアンケート調査 《社員向け》

【記入にあたってのお願い】



- 回答は、別紙回答用紙にご記入の上、大変恐縮ではございますが、

平成27年9月28日(月)までにご返送下さい。

- 本調査のご回答内容を統計上の目的以外に使用することはありません。

※男女ともに全ての設問が対象です

問1 あなた自身についてお書き下さい。

(1) あなたの年齢について、お選び下さい。

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

(2) あなたの性別について、お選び下さい。

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

(3) 配偶者の有無について、お選び下さい。

- | |
|------------|
| 1. 配偶者がいる |
| 2. 配偶者がいない |

(4) (3)で「1. 配偶者がいる」と回答した方にお伺いします。配偶者の就業状況について、当てはまるものを1つお選び下さい。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 働いていない | 2. 正規社員として働いている |
| 3. 非正規社員として働いている | 4. 自営業等のため自宅で働いている |
| 5. その他 () | |

(5) 高校生以下の子どもの有無について、お選び下さい

- | |
|------------|
| 1. 子どもがいる |
| 2. 子どもはいない |

(6) (5) で「1. 子どもがいる」と回答した方にお伺いします。次の区分ごとに子どもの人数を書き下さい。

3歳未満	人	3歳以上小学生未満	人
小学生	人	中学生	人
高校生	人		

(7) あなたの現在の世帯構成について、当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 単身世帯（一人住まい）	2. 一世代世帯（夫婦のみ）
3. 二世帯世帯（親と子ども）	4. 三世帯世帯（親と子どもと孫）
5. その他（	）

(8) (5) で「1. 子どもがいる」と回答した方にお伺いします。仕事と育児の両立のために、親（義親を含む）の協力を得られますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 得られる	2. 得られない
---------	----------

(9) (8) で「1. 得られる」と回答した方にお伺いします。親（義親を含む）との同居・近居の状況について、当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 自分または配偶者の親と同居している
2. 同居はしていないが、いずれかの親が徒歩で10分以内の所に住んでいる
3. 同居はしていないが、いずれかの親が車で30分以内の所に住んでいる
4. 上記いずれにも該当しない

問2 あなたの就業状態についてお答え下さい。

雇用形態	1. 正規社員 ⇒正規社員の方は下の勤続年数・役職もお答え下さい。 2. 非正規社員		
勤続年数	年	役職	1. 管理職* 2. 管理職以外
勤務先の業種	1. 農業 2. 林業 3. 漁業 4. 鉱業、採石業、砂利採取業 5. 建設業 6. 製造業 7. 電気・ガス・熱供給・水道業 8. 情報通信業 9. 運輸業、郵便業 10. 卸売業、小売業 11. 金融業、保険業 12. 不動産業、物品賃貸業 13. 学術研究、専門・技術サービス業 14. 宿泊業 15. 飲食サービス業 16. 生活関連サービス業、娯楽業 17. 教育、学習支援業 18. 医療、福祉 19. その他（）		

*管理職は課長・課長相当職以上（課長、部長等）を指します。

問3 あなたの職場は、女性にとって働き続けやすい職場だと思いますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 働き続けやすい
2. 働き続けにくい

問4 問3で「1. 働き続けやすい」と回答した方にお伺いします。働き続けやすいと思う理由について、当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 定時退社が可能である
2. 休暇が取りやすい
3. 自分のやり方で仕事が進められる
4. 待遇・福利厚生が整っている
5. 育児休業がとりやすい
6. 仕事の成果が正当に評価される
7. 女性が大勢いる
8. 女性に理解のある管理職（上司）がいる
9. 身近に活躍している女性（ロールモデル）がいる
10. その他（ ）

問5 女性にとって働き続けやすい職場にするためには何が必要だと思いますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 職場復帰支援を充実させる
2. 育児のための休暇制度を充実させる
3. 定時退社を推進する
4. 男性の意識改革を進める
5. 管理職（上司）の意識改革を進める
6. 女性の意識改革を進める
7. 在宅勤務制度を充実させる
8. 女性管理職を増加させる
9. 人事考課基準を明確にする
10. 女性に配慮した職場内の施設を整備する（例：女性専用の休憩室の設置）
11. その他（ ）

問6 あなたの職場で働く上で、女性であることは不利だと思いますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 不利だと思う
2. 不利だとは思わない

問7 問6で「1. 不利だと思う」と回答した方にお伺いします。不利だと思う理由について、当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 結婚・出産退職の慣行があるため、仕事を続けにくい
2. 家事・育児の負担があるため、仕事を続けにくい
3. 給与・待遇に男女差を感じる
4. 任される仕事に男女差を感じる
5. 研修・社員教育に男女差を感じる
6. 昇進が難しい
7. その他（ ）

問 8 あなたは、今の職場で、課長相当職以上の管理職になりたいと思いますか。また、現在、管理職の方はなりたいと思いましたが、当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 管理職になりたい (なりたかった)
2. 管理職になりたくない (なりたくなかった)

問 9 問 8 で「1. 管理職になりたい (なりたかった)」と回答した方にお伺いします。管理職になりたいと思う理由について、最も当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 給与が上がるから
2. やりがいや責任のある仕事ができるから
3. 自由裁量の範囲が増えるから
4. 自分の能力・経験を活かすことができるから
5. 同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)
6. その他 ()

問 10 問 8 「2. 管理職になりたくない (なりたくなかった)」と回答した方にお伺いします。管理職になりたくないと思う理由について、当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 責任が重くなるのが嫌だから
2. 残業が増えるから
3. 自分の能力に自信がないから
4. 自分の体力に自信がないから
5. 転勤があるから
6. 残業手当が支給されなくなるから
7. 仕事と家庭の両立が困難だから
- 8.今のままで不満はないから
9. いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから
10. 周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから (女性限定)
11. その他 ()

問 11 過去3年間にセクシャルハラスメント (セクハラ) を受けたり、見聞きしたことがありますか。当てはまるものを全てお選び下さい。

1. セクハラを直接受けたことがある
2. セクハラを見聞きしたことがある
3. セクハラを受けたり、見聞きしたことはない

問 12 問 11 で「1. セクハラを直接受けたことがある」と回答した方にお伺いします。セクハラを受けた際、どのように対応しましたか。当てはまるものを全てお選び下さい。

1. 我慢した・誰にも相談しなかった
2. 配偶者に相談した
3. 配偶者以外の家族に相談した
4. 会社の相談窓口で相談した
5. 上司に相談した
6. 同僚に相談した
7. 友人・知人に相談した
8. 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した
9. その他 ()

問 13 過去 3 年間にマタニティハラスメント（マタハラ）※¹またはパタニティハラスメント（パタハラ）※²を受けたり、見聞きしたことがありますか。当てはまるものを全てお選び下さい。

1. マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある
2. マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある
3. マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない

※1「マタニティハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことを言います。

※2「パタニティハラスメント」とは、働く男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務制度等を活用して育児参画することを職場の上司や同僚が妨げたり、嫌がらせをしたりすることを言います。

問 14 問 13 で「1. マタハラ、パタハラを直接受けたことがある」と回答した方にお伺いします。マタハラ、パタハラを受けた際、どのように対応しましたか。当てはまるものを全てお選び下さい。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. 我慢した・誰にも相談しなかった | 2. 配偶者に相談した |
| 3. 配偶者以外の家族に相談した | 4. 会社の相談窓口で相談した |
| 5. 上司に相談した | 6. 同僚に相談した |
| 7. 友人・知人に相談した | 8. 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した |
| 9. その他（ | ） |

問 15 今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合、あなたはどうしたいですか。当てはまるものを 1 つお選び下さい。

（仮定の質問ですので、未婚の方を含め全ての方がお答え下さい）

1. 育児休業※は取得せず、仕事を続けたい
2. 育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい
3. 子育てのため離職し、当面働きたくない
4. 子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい
5. 子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい
6. その他（

※「育児休業」は、法の定めにより、原則として 1 歳未満の子を養育する全ての男女労働者が取得可能です。また、配偶者が無職であっても取得は可能です。

問 16 あなたは過去5年間に育児休業または介護休業を取得したことがありますか。当てはまるものを1つお選び下さい。

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. 取得したことがある | 2. 取得したことがない |
| 3. 対象となる子または介護を必要とする家族がいない | |

問 17 問 16で「1. 取得したことがある」と回答した方にお伺いします。

(1) 取得した制度をお選び下さい。また、取得した期間をお書き下さい。(複数の場合は最も近い時期に取得したものをお書き下さい。)

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. 育児休業 | 2. 介護休業 |
| ■ 取得期間 () 年 () ヶ月 | |

(2) あなたの育児(介護)休業中に代替要員の配置はありましたか。当てはまるものを1つお選び下さい。

- | | |
|----------|---------|
| 1. あった | 2. なかった |
| 3. わからない | |

(3) 育児(介護)休業中に職場からの業務に関する情報提供はありましたか。当てはまるものを1つお選び下さい。

- | | |
|----------|---------|
| 1. あった | 2. なかった |
| 3. わからない | |

(4) 育児(介護)休業からの復職時の配置先はどこでしたか。当てはまるものを1つお選び下さい。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 休業前と同じ部署 | 2. 自分の希望で休業前とは別の部署 |
| 3. 会社の指示で休業前とは別の部署 | |

(5) 仕事と育児(介護)の両立のために、何が役に立ちましたか。また、実際に利用したかどうかにかかわらず、何が必要だと思いましたか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

	役に立ったもの	必要だったもの
配偶者の協力		
親の協力		
兄弟・親戚・友人等の協力		
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度		
保育所(介護施設)等の利用		
その他 ()		

問 18 小学生以下の子どもがいる方にお伺いします。

(1) 子どもが急に病気になった時、あなたの職場では休みが取りやすいですか。当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 容易に休みが取れる
2. 仕事が忙しくない場合、あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる
3. 休みは取りづらい
4. ほとんど休みは取れない

(2) 子どもが急に病気になった時、家族・地域からの支援はありますか。当てはまるものを全てお選び下さい。

1. 親が助けてくれる
2. 兄弟・親戚・友人等が助けてくれる
3. 地域に行政・公的機関の支援サービスがある
4. 地域に民間の支援サービスがある
5. 配偶者が対応するので支援は不要である

問 19 あなたの職場で「女性の活躍」を推進する場合、どのような課題があると思いますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である
2. 女性の意識改革が不十分である
3. 女性の人材育成が不十分である
4. 男性からの理解が不十分である
5. 女性の人材が不足している
6. 女性が担当できる仕事に限られている
7. 交替勤務や夜間の勤務が多い
8. 残業が多く、家庭との両立が難しい
9. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である
10. 女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない
11. その他 ()

問 20 今後、職場における女性の活躍を推進するため、行政にどのような施策を期待しますか。当てはまるものを3つまでお選び下さい。

1. 女性活躍に取り組む企業の表彰や PR を行う
2. 男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する
3. 出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する
4. 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする
5. 女性活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する
6. 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する
7. 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する
8. 経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する
9. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
10. 子育て環境（保育所等）を整備する
11. 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む
12. その他（）

問 21 職場における女性の活躍推進についてご意見がありましたらご自由にお書き下さい。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。