

**令和元年度島根県企業向けアンケート調査業務
報告書**

**令和2年3月31日
株式会社 山陰合同銀行**

<目次>

1. アンケート実施要領および回収状況	1
2. 経営者向けアンケート	2
2.1. 回答企業の概要	2
2.2. 女性社員の実態	5
2.3. 女性の管理職への登用	9
2.4. 育児・介護休業等の制度	14
2.5. 女性活躍の実態	17
2.6. 行政への期待	22
2.7. 女性活躍推進法への対応	25
3. 社員向けアンケート	27
3.1. 回答者の概要	27
3.2. 回答者の職場環境	31
3.3. 管理職への昇進意向	38
3.4. 職場でのハラスメント	42
3.5. 育児休業の取得意向	44
3.6. 育児・介護休業の実績	46
3.7. 子どもが急に病気になった時の状況	49
3.8. 女性活躍推進の課題と行政施策	51
4. 経営者と社員の比較	56
4.1. 女性活躍推進の課題	56
4.2. 期待される行政施策	57
【資料編 1】アンケート調査票	58
経営者向けアンケート調査票	58
社員向けアンケート調査票	66
【資料編 2】経営者向けアンケート集計結果	74
【資料編 3】社員向けアンケート集計結果	80

1. アンケート実施要領および回収状況

島根県では、今後の女性活躍に向けた施策をより一層充実させるため、企業における女性活躍の現状を把握することを目的とする経営者向けと社員向けの 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	・島根県内の企業 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	・令和 2 年 1 月 22 日発送 ・令和 2 年 2 月 7 日締切
回収状況	・経営者向け 364 件（回収率 36.4%） ・社員向け 733 件（回収率 36.7%） うち、男性社員 332 件（回収率 33.2%） 女性社員 401 件（回収率 40.1%）

【調査結果の見方】

- アンケート調査結果は、度数（回答数）と構成比（%）で表記している。
- 設問ごとに「無回答」や「不明・無効」を除いた有効回答数をもとに集計している。このため、設問によって度数の合計が異なることがある。
- 構成比（%）は、小数第二位を四捨五入により端数処理しているため、構成比の合計が 100%にならない場合がある。
- 複数回答の設問については、集計表の一番下の列の“計”の度数は有効回答数の合計を表しているで、各項目の度数の合計とは一致しない。また、構成比の合計は 100%を超えることがある。
- 平均値は、小数第二位を四捨五入により端数処理しているため、合計が合わない場合がある。
- 前回調査との比較では、一部の選択肢を外して再集計しているものもある。このため、表とグラフで数値が異なる場合がある。

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」、「益田市」、「浜田市」の順に多い。
- ・業種は、「建設業」、「医療、福祉」、「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	度数	構成比
松江市	107	29.4%
浜田市	30	8.2%
出雲市	89	24.5%
益田市	38	10.4%
大田市	21	5.8%
安来市	10	2.7%
江津市	7	1.9%
雲南市	22	6.0%
奥出雲町	8	2.2%
飯南町	4	1.1%
川本町	1	0.3%
美郷町	0	0.0%
邑南町	8	2.2%
津和野町	2	0.5%
吉賀町	6	1.6%
海士町	3	0.8%
西ノ島町	0	0.0%
知夫町	0	0.0%
隠岐の島町	8	2.2%
計	364	100.0%

業種

項目	度数	構成比
農業	4	1.1%
林業	8	2.3%
漁業	3	0.9%
鉱業，採石業，砂利採取業	3	0.9%
建設業	78	22.3%
製造業	41	11.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
情報通信業	5	1.4%
運輸業，郵便業	12	3.4%
卸売業，小売業	39	11.1%
金融業，保険業	4	1.1%
不動産業，物品賃貸業	1	0.3%
学術研究，専門・技術サービス業	16	4.6%
宿泊業	3	0.9%
飲食サービス業	11	3.1%
生活関連サービス業，娯楽業	19	5.4%
教育，学習支援業	3	0.9%
医療，福祉	77	22.0%
その他	23	6.6%
計	350	100.0%

(2) 社員数、管理職員数等

- ・回答企業の正規・非正規を合わせた平均社員数は 37.6 人で、内訳は、男性正規社員が 15.4 人、男性非正規社員が 5.8 人、女性正規社員が 8.0 人、女性非正規社員が 8.5 人となっている。
- ・正規社員の平均勤続年数は、男性が 12.6 年、女性が 12.2 年となっている。
- ・正規・非正規を合わせた社員数の規模別で見ると、10～29 人規模の企業が 45.9%で最も多く、次いで 9 人以下が 31.0%、50～99 人が 13.5%となっている。
- ・役員数の平均は男性 2.5 人、女性 0.7 人、管理職員数の平均は男性 2.9 人、女性 0.6 人で、いずれも男性の方が多い。
- ・平成 30 年の正規社員の採用者数の平均は男性が 1.1 人、女性が 0.8 人で、平成 28 年～30 年の直近 3 年間はほぼ横ばい傾向となっている。

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	15.4 人	5.8 人	12.6 年
女性	8.0 人	8.5 人	12.2 年

回答企業の社員規模

項目	度数	構成比
9 人以下	113	31.0%
10～29 人	167	45.9%
30～49 人	31	8.5%
50～299 人	49	13.5%
300 以上	4	1.1%
計	364	100.0%

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	2.9 人	5.4 人
女性	0.7 人	0.6 人	1.3 人

回答企業の正規社員の採用者数の平均

	H28	H29	H30
男性	0.9 人	1.1 人	1.1 人
女性	0.7 人	0.8 人	0.8 人

2.2. 女性社員の実態

(1) 職種別の実態

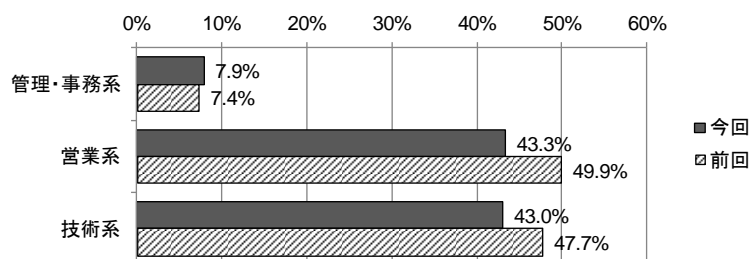
- ・女性のいない職種について聞いたところ、「営業系」、「技術系」では約4割の企業で女性社員がいないと回答した。
- ・また、今後増やそうと思っているか聞いたところ、いずれの業種でも増やそうと思っている企業が20%前後となっている。
- ・前回の調査¹と比較すると、女性のいない職種は、「管理・事務系」ではやや増加したが、「営業系」、「技術系」では減少しており、女性のいる割合が増えていることがわかる。また、女性を増やそうと思っている職種では、全ての職種で増やそうと思っている割合が増加している。

職種別の女性社員の实態

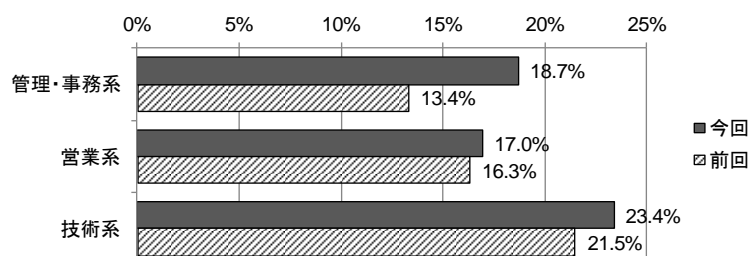
項目	女性のいない職種		女性を増やそうと思っている職種	
	度数	対全数 [※]	度数	対全数 [※]
管理・事務系	27	7.9%	64	18.7%
営業系	148	43.3%	58	17.0%
技術系	147	43.0%	80	23.4%

※対全数は、有効回答数 342 件に占める割合

<前回との比較> 女性のいない職種



<前回との比較> 女性を増やそうと思っている職種



¹ 平成 27 年 9 月に、今回の調査とほぼ同じ設問、同じ配布数（県内 1,000 社、経営者向け各 1 通、社員向け各 2 通）でアンケート調査を実施している。本調査では、適宜、この前回調査との比較を行う。

(2) 部門別の実態

- ・回答企業にある部門のうち、「営業」は 61.5%、「研究・開発・設計」は 47.6%が、女性がいないとの回答となった。逆に、「人事・総務・経理」は女性のいない割合が 4.9%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・経理」を除いてどの部門でも概ね 2 割以上となっており、「研究・開発・設計」では 4 割を超えている。
- ・前回の調査と比較すると、「人事・総務・経理」と「その他」を除き、全ての部門で女性のいない割合が高くなっている。また、「製造」、「営業」、「研究・開発・設計」部門では、女性を増やそうと思っている割合が、前回よりも高くなっている。

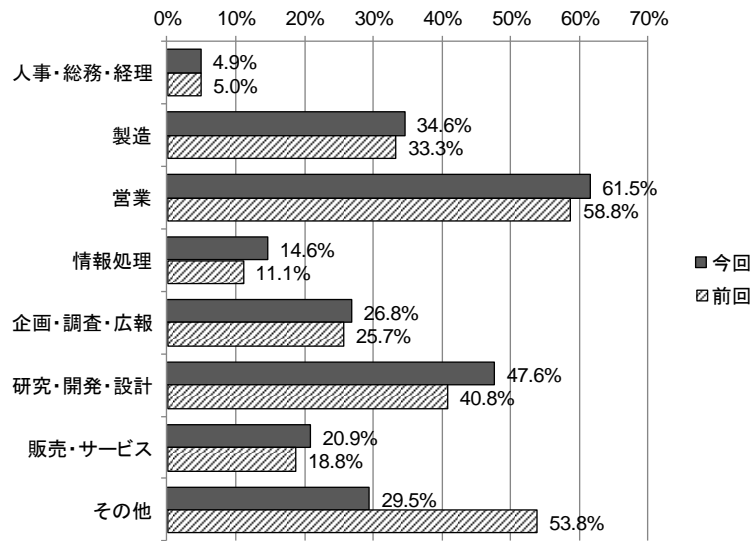
部門別の女性社員の实態

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	
	度数	対全数 ^{※1}	度数	割合 ^{※2}	度数	割合 [*]
人事・総務・経理	264	76.5%	13	4.9%	39	14.8%
製造	81	23.5%	28	34.6%	27	33.3%
営業	143	41.4%	88	61.5%	43	30.1%
情報処理	41	11.9%	6	14.6%	8	19.5%
企画・調査・広報	41	11.9%	11	26.8%	9	22.0%
研究・開発・設計	42	12.2%	20	47.6%	17	40.5%
販売・サービス	110	31.9%	23	20.9%	30	27.3%
その他	112	32.5%	33	29.5%	26	23.2%

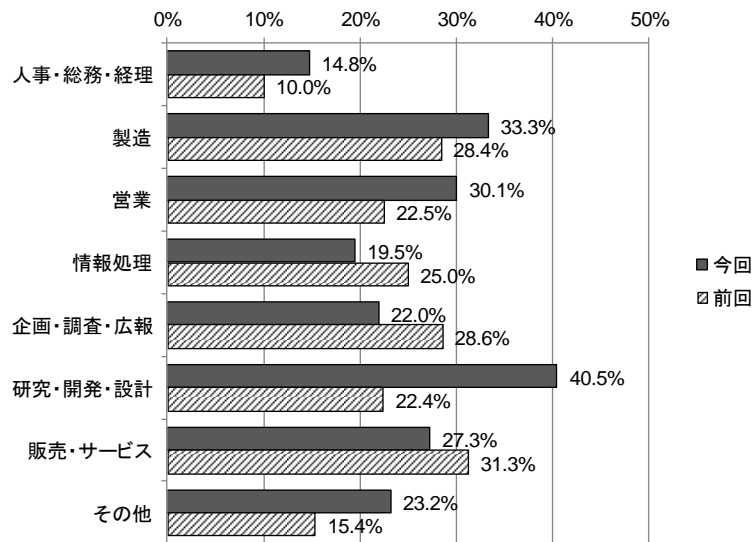
※1 対全数は、有効回答数 345 件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門への回答が 13 であり、これは人事・総務・経理部門があるとの回答 264 の 4.9%にあたるという意味）

<前回との比較> 女性のいない部門



<前回との比較> 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（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が78.7%で最も多く、取組を行っているなかでは「会社案内、HP等で社内でも活躍している女性を積極的に紹介している」が9.8%で多くなっている²。
- ・同様に、実際に行っている職域拡大の取組（全て）を聞いたところ、「女性も男性も同様に教育訓練を行っている」が42.3%で最も多く、以下、「特に行っていない」（37.4%）、「女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている」（35.6%）と続いた。

女性の就職希望者を増やす取組内容（複数回答）

項目	度数	構成比
会社案内、HP等で社内でも活躍している女性を積極的に紹介している	16	9.8%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	13	7.9%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	4	2.4%
レディース仕事センターを活用している	6	3.7%
特に行っていない	129	78.7%
その他	10	6.1%
計	164	100.0%

女性の職域拡大の取組内容（複数回答）

項目	度数	構成比
女性も男性も同様に教育訓練を行っている	69	42.3%
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	9	5.5%
自己申告制度、社内公募制度等を導入している	6	3.7%
女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行っている	1	0.6%
男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている	21	12.9%
女性が働きやすいように職場の環境整備（休憩室や専用ロッカーの整備など）を行っている	48	29.4%
女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている	58	35.6%
特に行っていない	61	37.4%
その他	0	0.0%
計	163	100.0%

² なお、本設問については、前回と選択肢が異なるため、比較を行わない。

2.3. 女性の管理職への登用

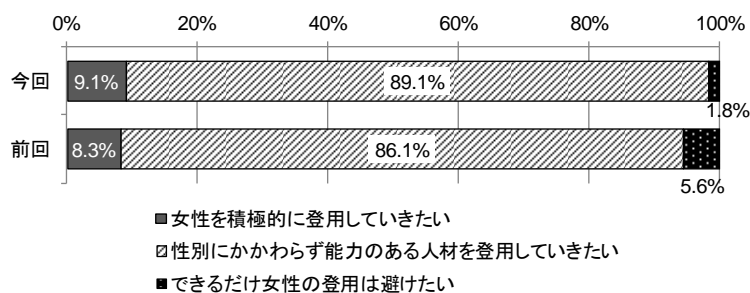
(1) 女性の管理職への登用意向と取組

- ・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きたい」が 89.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は 1.8%に留まった。
- ・前回調査と比較すると、回答傾向は同様であるものの、「できるだけ女性の登用は避けたい」が 5.6%から 1.8%へと減少している。
- ・「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（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が 50.0%、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している」が 40.0%などとなった。
- ・実際に行っている取組内容を前回の調査と比較すると、両者ともに「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している」割合が非常に高くなっており、傾向は変わらないことが確認できる。

女性の登用意向

項目	度数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	30	9.1%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	295	89.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	6	1.8%
計	331	100.0%

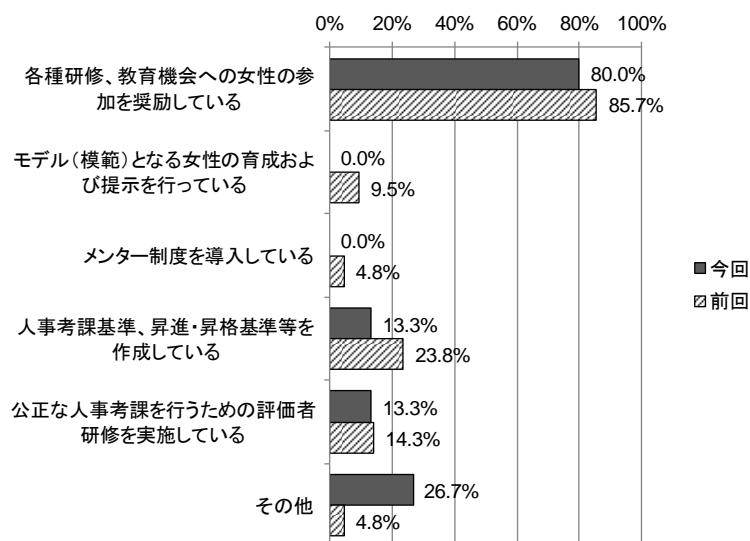
<前回との比較> 女性の登用意向



女性登用を増やす取組内容（複数回答）

項目	度数	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	12	40.0%
モデル（模範）となる女性の育成および提示を行っている	0	0.0%
メンター制度を導入している	0	0.0%
人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している	2	6.7%
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	2	6.7%
特に行っていない	15	50.0%
その他	4	13.3%
計	30	100.0%

<前回との比較> 女性登用を増やす取組内容（複数回答）



注) 前回調査では、選択肢「特に行っていない」がなかったため、今回調査からこの選択肢を外して再集計した。

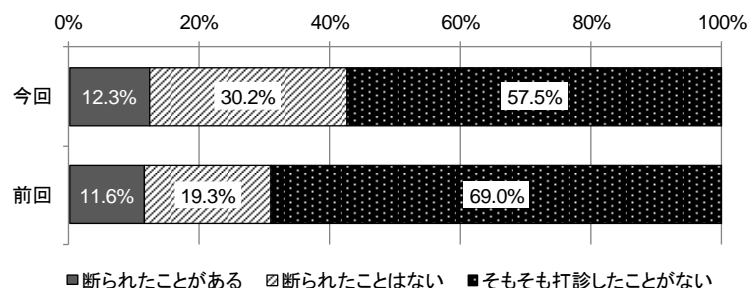
(2) 女性の管理職への登用打診の拒否の有無と拒否理由

- ・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12.3%となった。
- ・前回調査と比較すると、「そもそも打診したことがない」が69.0%から57.5%へと10ポイント以上減少しており、「断られたことはない」は19.3%から30.2%へと10ポイント以上増加している。
- ・「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52.6%で最も多く、以下、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」(21.1%)、「そこまでの働き方を望んでいない」(18.4%)の順となった。
- ・前回調査と比較すると、「責任が重くなり、能力的に自信がない」、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が増加している一方で、「そこまでの働き方を望んでいない」、「自分だけが目立つことは嫌だ」は減少している。

女性の管理職への登用打診の拒否の有無

項目	度数	構成比
断られたことがある	42	12.3%
断られたことはない	103	30.2%
そもそも打診したことがない	196	57.5%
計	341	100.0%

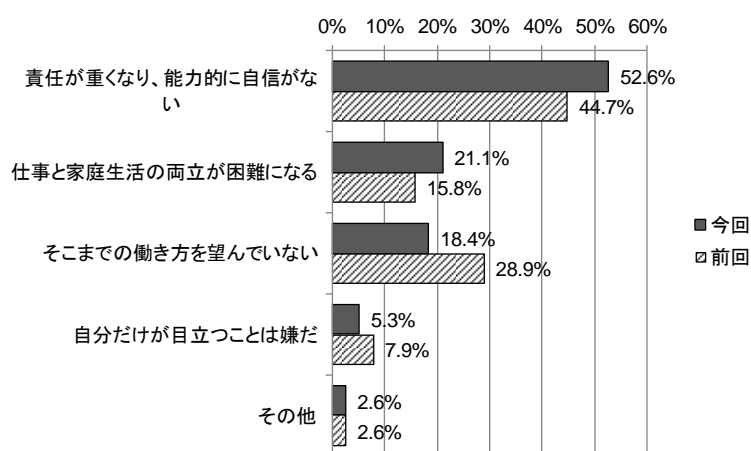
<前回との比較> 女性の管理職への登用打診の拒否の有無



拒否の理由

項目	度数	構成比
責任が重くなり、能力的に自信がない	20	52.6%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	8	21.1%
そこまでの働き方を望んでいない	7	18.4%
自分だけが目立つことは嫌だ	2	5.3%
その他	1	2.6%
計	38	100.0%

<前回との比較> 拒否の理由



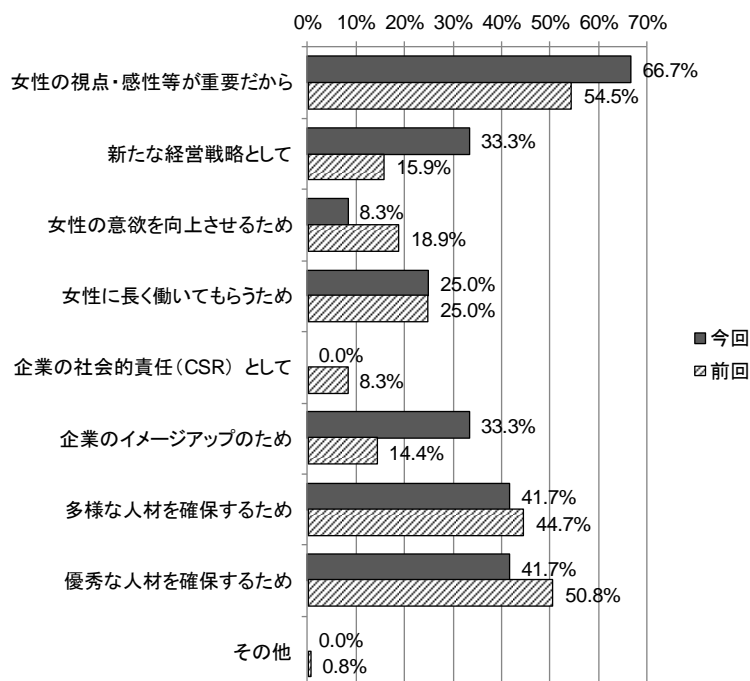
(3) 女性の増員・登用理由

- ・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（3 つまで）を聞いたところ、「女性の視点・感性等が重要だから」が 66.7%で最も多く、「多様な人材を確保するため」、「優秀な人材を確保するため」がともに 41.7%で続いている。
- ・前回調査と比較しても、上位 3 項目に変化はなく、概ね前回と同様の傾向を示している。

女性の増員・登用理由（複数回答）

項目	度数	構成比
女性の視点・感性等が重要だから	8	66.7%
経営戦略として	4	33.3%
女性の意欲を向上させるため	1	8.3%
女性に長く働いてもらうため	3	25.0%
企業の社会的責任（CSR）として	0	0.0%
企業のイメージアップのため	4	33.3%
多様な人材を確保するため	5	41.7%
優秀な人材を確保するため	5	41.7%
その他	0	0.0%
計	12	100.0%

<前回との比較> 女性の増員・登用理由（複数回答）



2.4. 育児・介護休業等の制度

(1) 諸制度の利用状況

- ・平成30年4月から平成31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、介護休暇が男女同率である以外は、全て女性の利用者の方が多くなっている。
- ・利用者の有無について前回調査と比較すると、「所定外労働（残業）の免除」以外の項目で利用した人がいる割合が高くなっている。

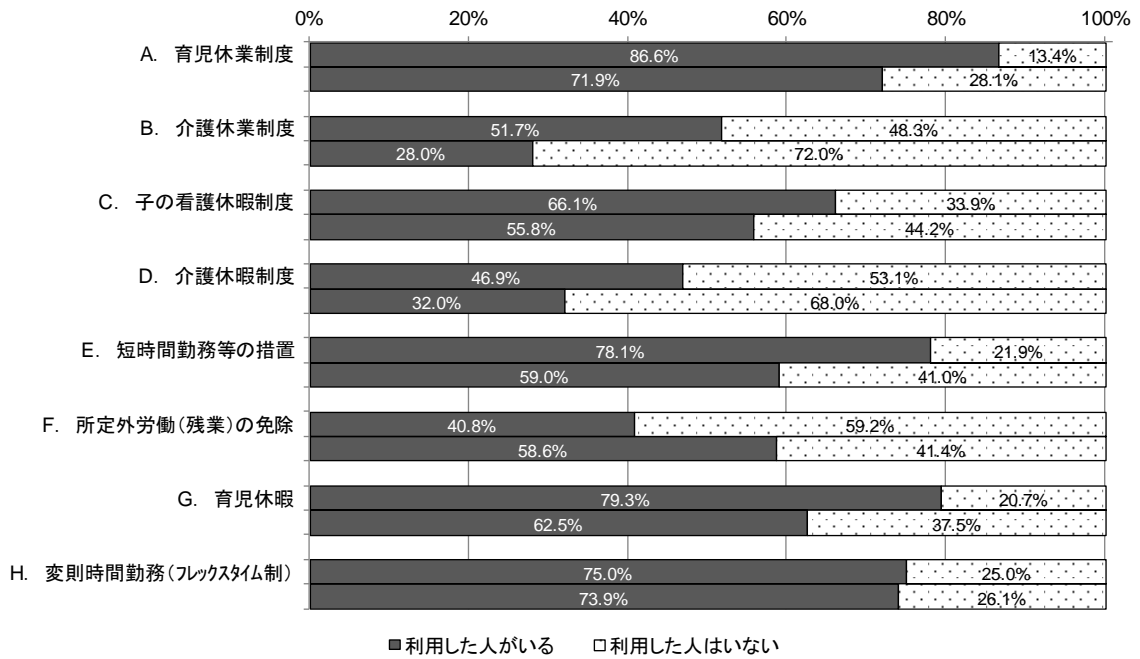
制度の対象者の有無と利用状況

項目	対象者の有無			利用者の有無		
	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	115 36.2%	203 63.8%		15 13.4%	5 4.5%	96 85.7%
B. 介護休業制度	32 11.3%	252 88.7%		14 48.3%	7 24.1%	11 37.9%
C. 子の看護休暇制度	68 23.6%	220 76.4%		21 33.9%	14 22.6%	38 61.3%
D. 介護休暇制度	35 12.3%	249 87.7%		17 53.1%	10 31.3%	10 31.3%
E. 短時間勤務等の措置	76 25.6%	221 74.4%		16 21.9%	6 8.2%	57 78.1%
F. 所定外労働（残業）の免除	51 17.9%	234 82.1%		29 59.2%	2 4.1%	19 38.8%
G. 育児休暇	33 12.0%	183 66.3%	60 21.7%	6 20.7%	9 31.0%	17 58.6%
H. 変則時間勤務（フレックスタイム制）	19 6.9%	158 57.5%	98 35.6%	4 25.0%	4 25.0%	11 68.8%

対象者がいた場合の
利用者の有無

注) 上段は度数、下段は構成比（利用者の有無については、各項目の「対象者がいた」と回答した度数に対する割合）
利用者の有無は複数回答のため、合計が100%を超える場合もある。

＜前回との比較＞ 利用者の有無



注) 上段が今回、下段が前回
 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

(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

- 1日有給休暇に加え、半日、時間単位と全てこれらでまかない、年間平均取得は8.5日。
- 時間単位の有給所得（子の育児休暇、看護休暇含）
- 有給休暇の時間取得をしやすくしている。
- 有給休暇の時間単位の取得。子の看護休暇、介護休暇の有給化と付与日数増加。
- 育児介護等で申し出があった場合は、有給休暇として必ず受け入れている。
- 失効積立年次有給休暇制度（介護、私傷病で利用可）
- 誕生日休暇を取ってもらっている
- 積立年休制度
- 申し出があれば、休暇を与えるようにしている。
- 学校・地域等の行事参加を積極的に行えるよう休みを推進。制度化はしていないが、PTAを中心に社員も参加できて喜んでいる。
- 子連れ出勤可能、短時間勤務
- 状況に応じて、休暇を取らせている。
- 職員の都合でいい時間に早退、休みを取ることを許可。
- 育児の都合で休みを取りたい時は、男女とも気兼ねなく取れるようにしています。
- 年中無休で営業しているが、「子育て枠」で採用されているパートさんは、土日祝日等は、優先してお休みが取れるようにしている。または完全に休みとする。
- 現時点では対象者がいないため、職場独自の制度等を持っていないが、対象者が出た場合には、両立を支援するための制度開始を考える。
- 在宅勤務制度
- 社内規定による
- 病児保育に預けた場合の費用を出している
- 保育園の延長保育料の会社負担制度
- 子の発熱、送り迎え等、その都度対応。
- 市内保育所施設は日曜日が休業のため、母子、父子での出勤を可としている。
- 出勤時間遅らす、早退OK
- 特別な制度はないが、人数の少ない会社なので、子育て世代の職員イコール将来会社を担って行く世代なので、都度最大限の便宜を図っている。（保育所送迎のための遅出勤務、子どもの病気等々、介護も同様）
- 話し合いにより、問題を解決するようにしている。
- 訪問先を工夫している。
- 人を増やすこと

2.5. 女性活躍の実態

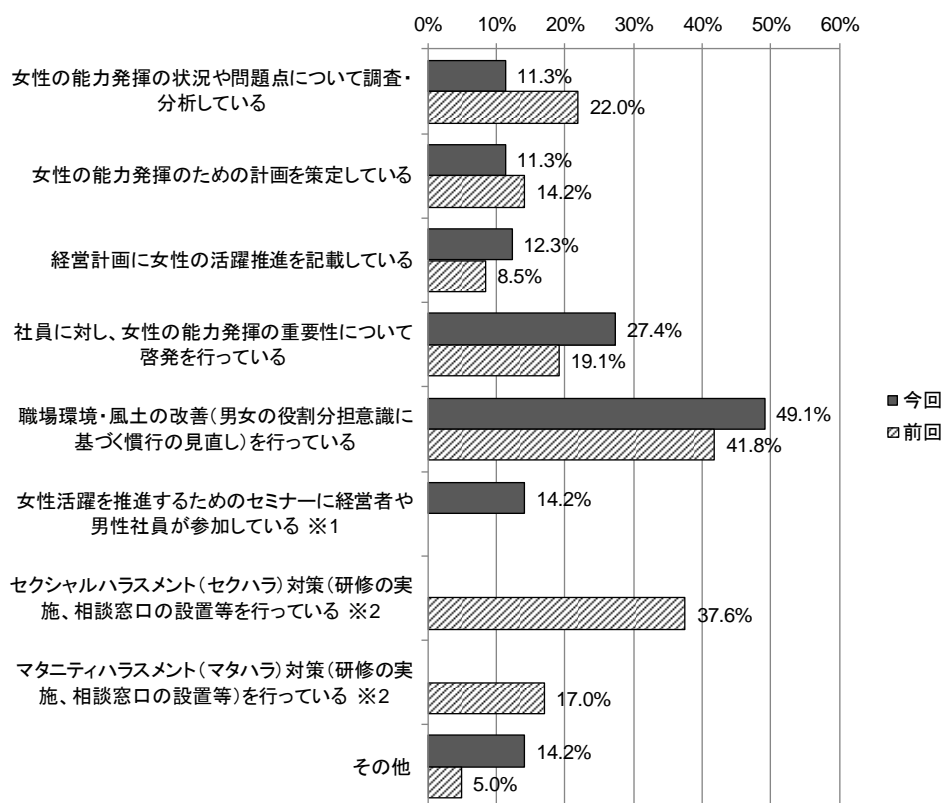
(1) 女性の活躍推進の取組内容

- ・女性の活躍推進のために取り組んでいること（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が67.9%で、全体の3分の2以上を占めている。
- ・何らかの取組を行っているなかでは、「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」が最も多く、次いで「社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている」、「女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している」の順となっている。
- ・実際に行っている取組内容を前回の調査と比較すると、両者ともに「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」割合が非常に高くなっており、傾向は変わらないことが確認できる。

女性の活躍推進のため取組（複数回答）

項目	度数	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	12	3.6%
女性の能力発揮のための計画を策定している	12	3.6%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	13	3.9%
社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	29	8.8%
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	52	15.8%
女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している	15	4.5%
特に行っていない	224	67.9%
その他	15	4.5%
計	330	100.0%

＜前回との比較＞ 女性の活躍推進のため取組（複数回答）



注) 前回調査では、選択肢「特に行っていない」がなかったため、今回調査の結果からこの選択肢を外して再集計したものと比較した。

※1 今回の調査のみの選択肢

※2 前回の調査のみの選択肢

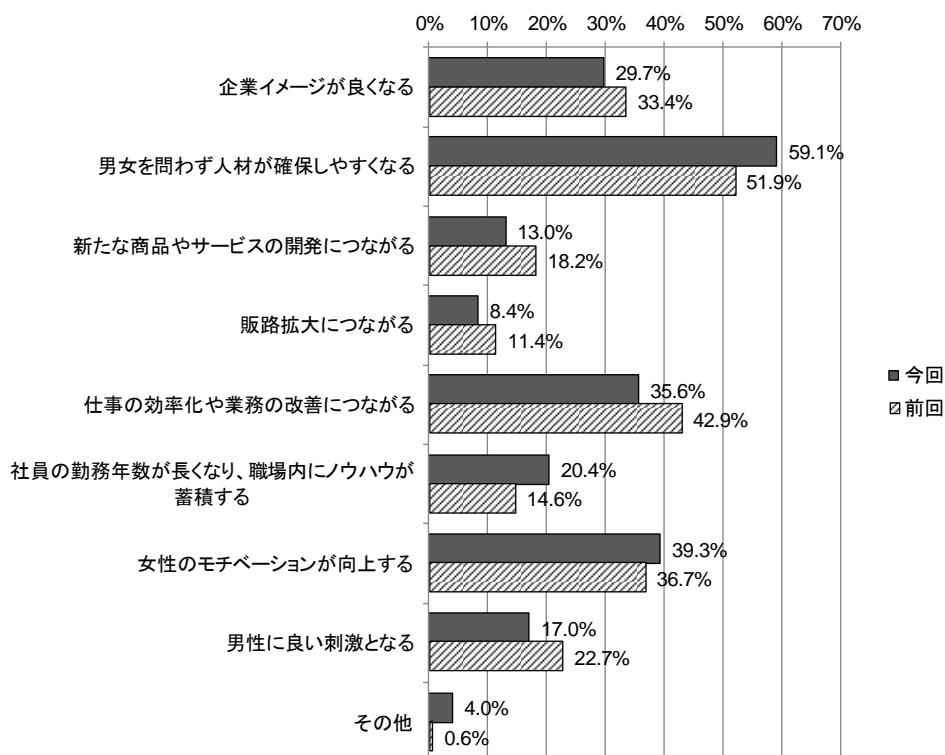
(2) 女性の活躍推進のメリット

- ・女性の活躍を推進するメリット（3 つまで）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 59.1%で最も多く、以下、「女性のモチベーションが向上する」（39.3%）、「仕事の効率化や業務の改善につながる」（35.6%）と続いた。
- ・前回調査と比較しても、上位 3 項目に変化はなく、概ね前回と同様の傾向を示している。

女性の活躍推進のメリット（複数回答）

項目	度数	構成比
企業イメージが良くなる	96	29.7%
男女を問わず人材が確保しやすくなる	191	59.1%
新たな商品やサービスの開発につながる	42	13.0%
販路拡大につながる	27	8.4%
仕事の効率化や業務の改善につながる	115	35.6%
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	66	20.4%
女性のモチベーションが向上する	127	39.3%
男性に良い刺激となる	55	17.0%
その他	13	4.0%
計	323	100.0%

<前回との比較> 女性の活躍推進のメリット（複数回答）



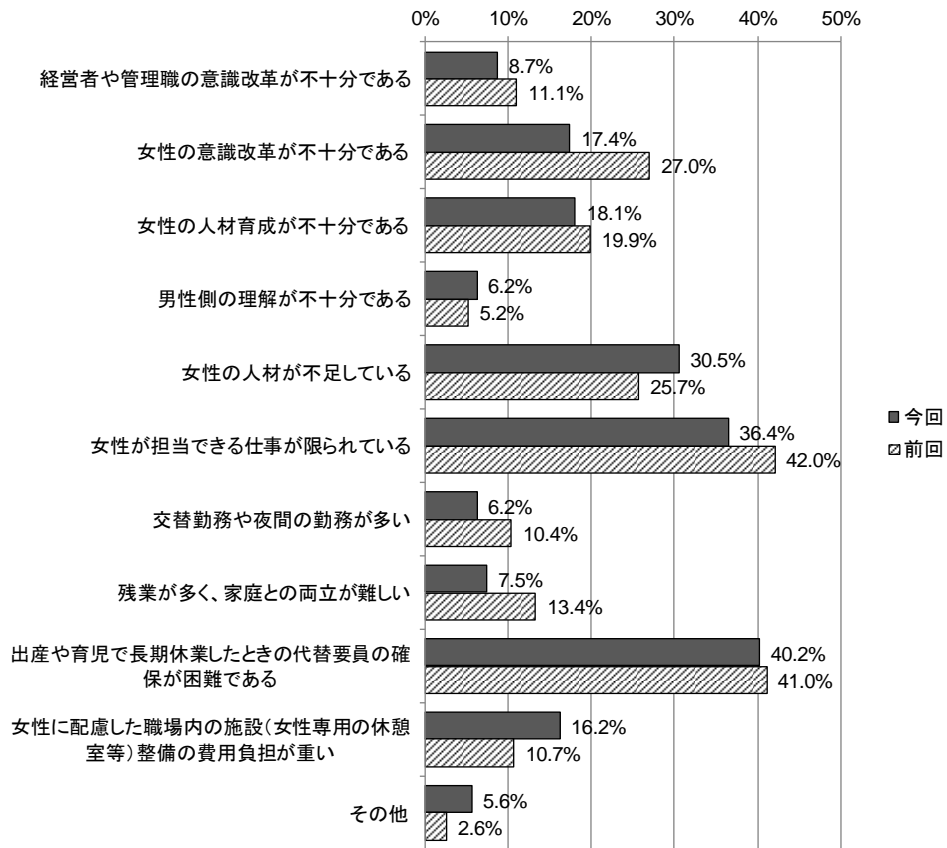
(3) 女性の活躍推進の課題

- ・女性の活躍を推進する上での課題（3 つまで）を聞いたところ、「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」（40.2%）、「女性が担当できる仕事に限られている」（36.4%）の2つが多くなった。
- ・前回調査と比較すると、上位2項目に変化はないが、順位が逆転している。また、3番目に前回4位の「女性の人材が不足している」が上がってきており、昨今の人手不足の影響が感じられる。

女性の活躍推進の課題（複数回答）

項目	度数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	28	8.7%
女性の意識改革が不十分である	56	17.4%
女性の人材育成が不十分である	58	18.1%
男性側の理解が不十分である	20	6.2%
女性の人材が不足している	98	30.5%
女性が担当できる仕事に限られている	117	36.4%
交替勤務や夜間の勤務が多い	20	6.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	24	7.5%
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	129	40.2%
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	52	16.2%
その他	18	5.6%
計	321	100.0%

＜前回との比較＞ 女性の活躍推進の課題（複数回答）



2.6. 行政への期待

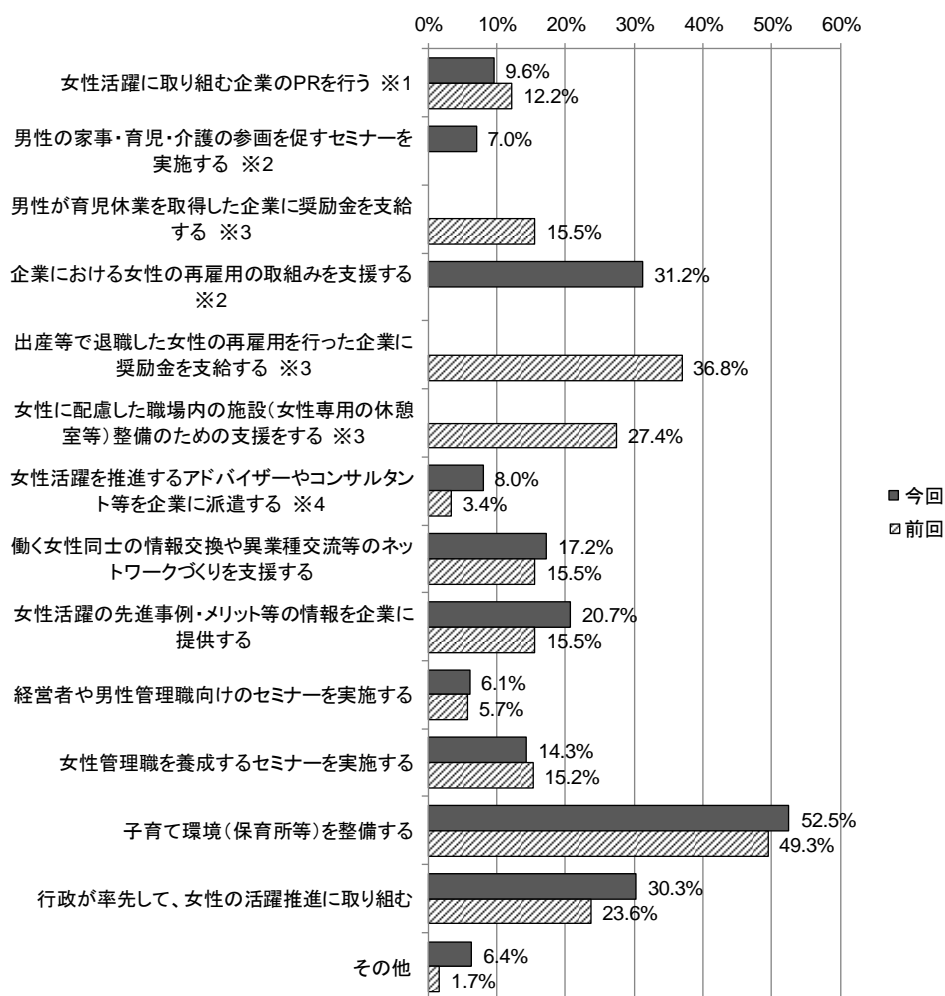
(1) 期待される施策

- ・女性の活躍を推進するために期待される行政施策（3 つまで）を聞いたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」が 52.5%で最も多く、以下、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」（31.2%）、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（30.3%）と続いた。
- ・前回調査と比較すると、両者とも 1 位は「子育て環境（保育所等）を整備する」であり、2 位は「女性の再雇用」に対する支援策となっている。

期待される行政施策（複数回答）

項目	度数	構成比
女性活躍に取り組む企業の PR を行う	30	9.6%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	22	7.0%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	98	31.2%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	25	8.0%
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	54	17.2%
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	65	20.7%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	19	6.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	14.3%
子育て環境（保育所等）を整備する	165	52.5%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	95	30.3%
その他	20	6.4%
計	314	100.0%

＜前回との比較＞ 期待される行政施策（複数回答）



※1 前回の選択肢は「女性の活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う」

※2 今回の調査のみの選択肢

※3 前回の調査のみの選択肢

※4 前回の選択肢は「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」

(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、61.2%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、成功事例・先進事例や意欲・スキル向上に関わることなど、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	度数	構成比
参加させる意向がある	197	61.2%
参加させる意向はない	125	38.8%
計	322	100.0%

希望するセミナーの内容

- 女性活躍の先進事例など
- 成功事例に基づく生の声による講演会
- 同業界の取組み事例、問題等の紹介
- 建設業における女性の活躍の実態と展望。
- どこを直したら、働きやすくなるか、具体的に
- 母子家庭が、仕事と子育てをしながら女性が活躍する方法
- 意欲向上できるような
- 意欲と能力の向上に資するもの
- 向上心
- リーダー研修
- 人材育成、リーダーシップ
- 接客
- 保育士のスキルアップ
- 異業種交流
- 女性の作業安全確保の考え方
- 働き方
- リスクアセスメント
- 再雇用・復帰に対する女性社員が社長になったらどうしたいか？経営視点→計画性を養うセミナー

2.7. 女性活躍推進法への対応

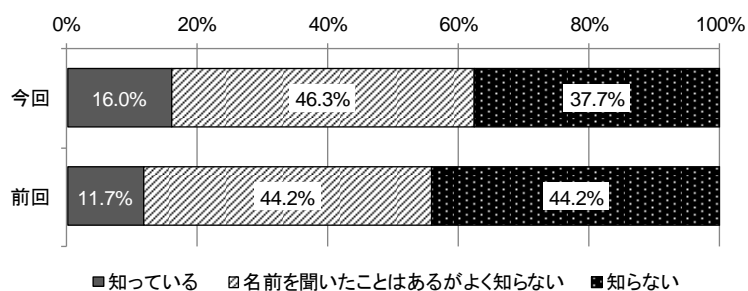
(1) 女性活躍推進法の認知度

- ・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」が16.0%、「名前を聞いたことはあるがよく知らない」が46.3%、「知らない」が37.7%となった。
- ・前回調査と比較すると、「知っている」、「名前を聞いたことはあるがよく知らない」ともに増加しており、法律の認知度は高くなっている。

女性活躍推進法の認知度

項目	度数	構成比
知っている	56	16.0%
名前を聞いたことはあるがよく知らない	162	46.3%
知らない	132	37.7%
計	350	100.0%

<前回との比較> 女性活躍推進法の認知度



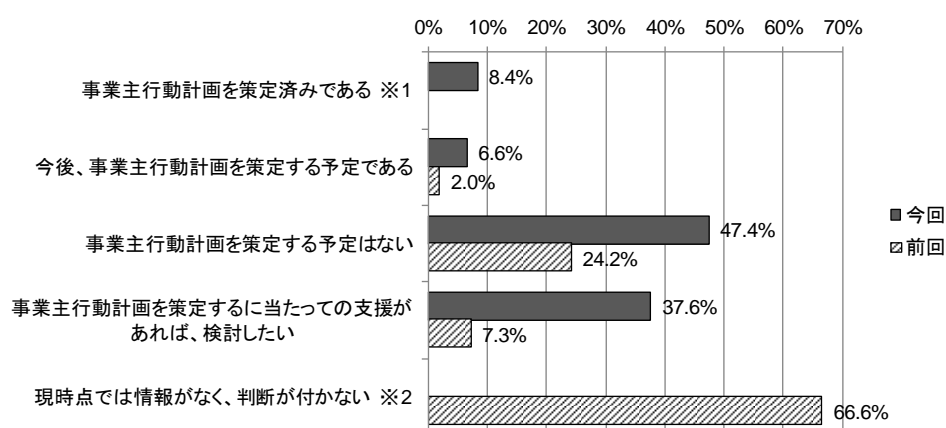
(2) 事業主行動計画の策定意向

- ・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、「事業主行動計画を策定済みである」は 8.4%、「今後、事業主行動計画を策定する予定である」は 6.6%となった。
- ・他方、「事業主行動計画を策定する予定はない」が 47.4%で最も多くなっている。
- ・前回調査と比較すると、「事業主行動計画を策定済みである」、「今後、事業主行動計画を策定する予定である」がともに増加している。

事業主行動計画の策定意向

項目	度数	構成比
事業主行動計画を策定済みである	24	8.4%
今後、事業主行動計画を策定する予定である	19	6.6%
事業主行動計画を策定する予定はない	136	47.4%
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	108	37.6%
計	287	100.0%

<前回との比較> 事業主行動計画の策定意向



※1 今回の調査のみの選択肢

※2 前回の調査のみの選択肢

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 332 人、女性 401 人であった。
- ・男女別の年齢構成、配偶者の有無や就業状況、子どもの有無等は以下の通り。

回答者の性別

項目	度数	構成比
男性	332	45.3%
女性	401	54.7%
計	733	100.0%

回答者の年齢構成

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
19 歳以下	0	0.0%	1	0.2%
20 歳代	26	7.8%	32	8.0%
30 歳代	77	23.2%	86	21.4%
40 歳代	105	31.6%	125	31.2%
50 歳代	69	20.8%	97	24.2%
60 歳以上	55	16.6%	60	15.0%
計	332	100.0%	401	100.0%

配偶者の有無

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
配偶者がいる	224	67.5%	279	69.8%
配偶者はいない	108	32.5%	121	30.3%
計	332	100.0%	400	100.0%

配偶者の就業状況

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
働いていない	38	17.0%	18	6.5%
正規社員として働いている	88	39.5%	215	77.1%
非正規社員として働いている	85	38.1%	12	4.3%
自営業等のため自宅で働いている	6	2.7%	24	8.6%
その他	6	2.7%	10	3.6%
計	223	100.0%	279	100.0%

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	
	度数	構成比	度数	構成比
子どもがいる	113	34.1%	161	40.4%
子どもはいない	218	65.9%	238	59.6%
計	331	100.0%	399	100.0%

子どもの合計人数

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
1人	35	30.4%	48	30.4%
2人	53	46.1%	70	44.3%
3人	21	18.3%	34	21.5%
4人	6	5.2%	4	2.5%
5人以上	0	0.0%	2	1.3%
計	115	100.0%	158	100.0%

平均人数	2.0人	2.0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に親（義親を含む）の協力を得られるか聞いたところ、男性・女性とも8割以上が「得られる」と答えた。
- ・「（協力が）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・女性とも約4%に留まった。

世帯構成

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
単身世帯（一人住まい）	39	12.0%	36	9.1%
一世帯世帯（夫婦のみ）	66	20.3%	87	21.9%
二世帯世帯（親と子ども）	173	53.2%	189	47.6%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	33	10.2%	65	16.4%
その他	14	4.3%	20	5.0%
計	325	100.0%	397	100.0%

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	
	度数	構成比	度数	構成比
得られる	96	85.7%	128	81.0%
得られない	16	14.3%	30	19.0%
計	112	100.0%	158	100.0%

注) 「高校生以下の子どもがいる」と回答した方のみ

親との同居・近居の状況

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
自分または配偶者の親と同居している	38	39.6%	48	37.8%
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	25	26.0%	29	22.8%
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	29	30.2%	45	35.4%
上記いずれにも該当しない	4	4.2%	5	3.9%
計	96	100.0%	127	100.0%

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

(3) 回答者の就業状況

- ・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	
	度数	構成比	度数	構成比
正規社員	309	95.1%	343	86.8%
非正規社員	16	4.9%	52	13.2%
計	325	100.0%	395	100.0%

役職

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
管理職	100	32.2%	28	8.0%
管理職以外	211	67.8%	323	92.0%
計	311	100.0%	351	100.0%

勤務先の業種

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
農業	5	1.6%	4	1.0%
林業	6	1.9%	7	1.8%
漁業	3	0.9%	3	0.8%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.9%	3	0.8%
建設業	75	23.4%	78	20.4%
製造業	46	14.4%	45	11.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.6%	7	1.8%
情報通信業	6	1.9%	6	1.6%
運輸業、郵便業	9	2.8%	8	2.1%
卸売業、小売業	33	10.3%	44	11.5%
金融業、保険業	4	1.3%	3	0.8%
不動産業、物品賃貸業	1	0.3%	2	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	11	3.4%	8	2.1%
宿泊業	3	0.9%	4	1.0%
飲食サービス業	12	3.8%	19	5.0%
生活関連サービス業、娯楽業	15	4.7%	28	7.3%
教育、学習支援業	3	0.9%	4	1.0%
医療、福祉	52	16.3%	82	21.5%
その他	28	8.8%	27	7.1%
計	320	100.0%	382	100.0%

3.2. 回答者の職場環境

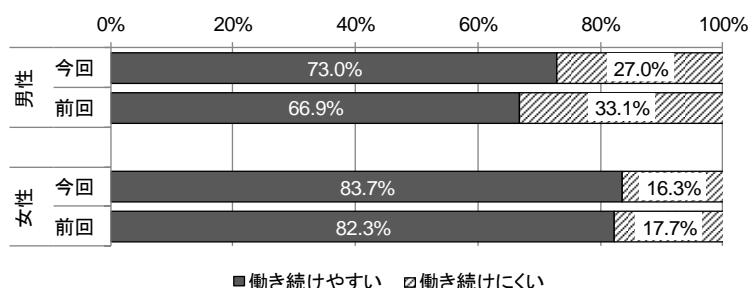
(1) 女性にとっての職場環境

- ・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 73.0%、女性の 83.7%が「働き続けやすい」と答えており、女性の方が「働き続けやすい」と答えた割合が高くなった。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに「働き続けやすい」の割合が増加している。
- ・働き続けやすいと回答した方に、その理由（3 つまで）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」が上位 2 項目であった。
- ・働き続けやすい理由について前回調査と比較すると、回答の傾向に大きな変化はみられない。
- ・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うか（3 つまで）聞いたところ、男女ともに、「育児や介護のための休暇制度を充実させる」、「休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる」、「出産や介護による離職後の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にするため必要なものについて前回調査と比較すると、上位の傾向に大きな変化はみられないものの、男性・管理職・女性等の「意識改革を進める」については、男女ともに、前回よりも割合が減少している。

女性にとって働き続けやすい職場か

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
働き続けやすい	241	73.0%	328	83.7%
働き続けにくい	89	27.0%	64	16.3%
計	330	100.0%	392	100.0%

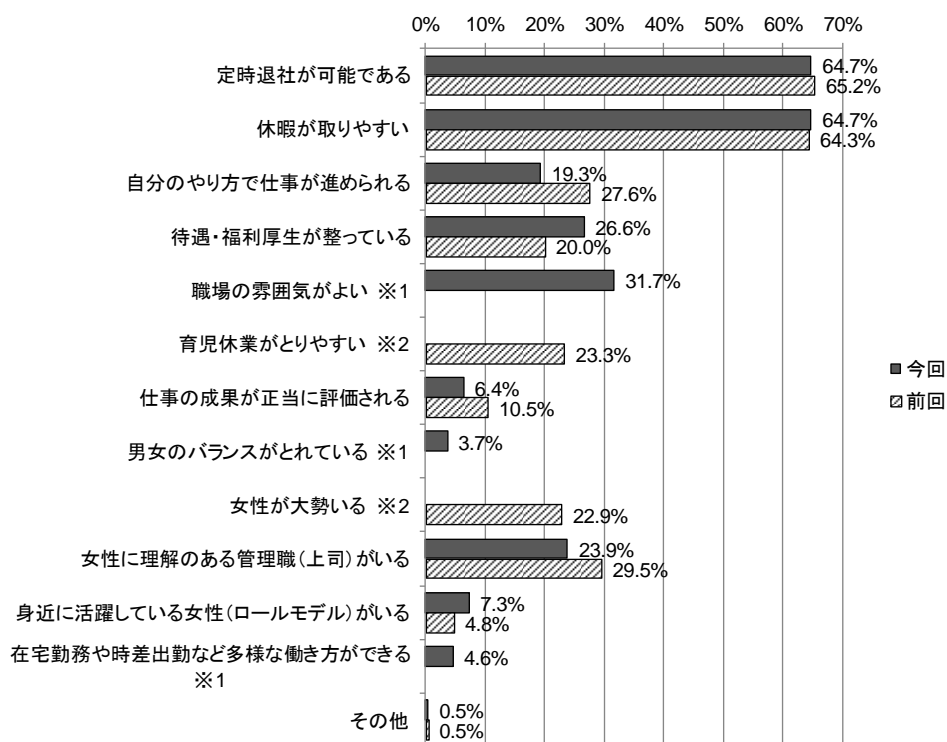
<前回との比較> 女性にとって働き続けやすい職場か



働き続けやすい理由（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
定時退社が可能である	141	64.7%	206	65.6%
休暇が取りやすい	141	64.7%	185	58.9%
自分のやり方で仕事が進められる	42	19.3%	101	32.2%
待遇・福利厚生が整っている	58	26.6%	43	13.7%
職場の雰囲気が良い	69	31.7%	101	32.2%
仕事の成果が正当に評価される	14	6.4%	21	6.7%
男女のバランスがとれている	8	3.7%	6	1.9%
女性に理解のある管理職（上司）がいる	52	23.9%	76	24.2%
身近に活躍している女性（ロールモデル）がいる	16	7.3%	13	4.1%
在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる	10	4.6%	15	4.8%
その他	1	0.5%	4	1.3%
計	218	100.0%	314	100.0%

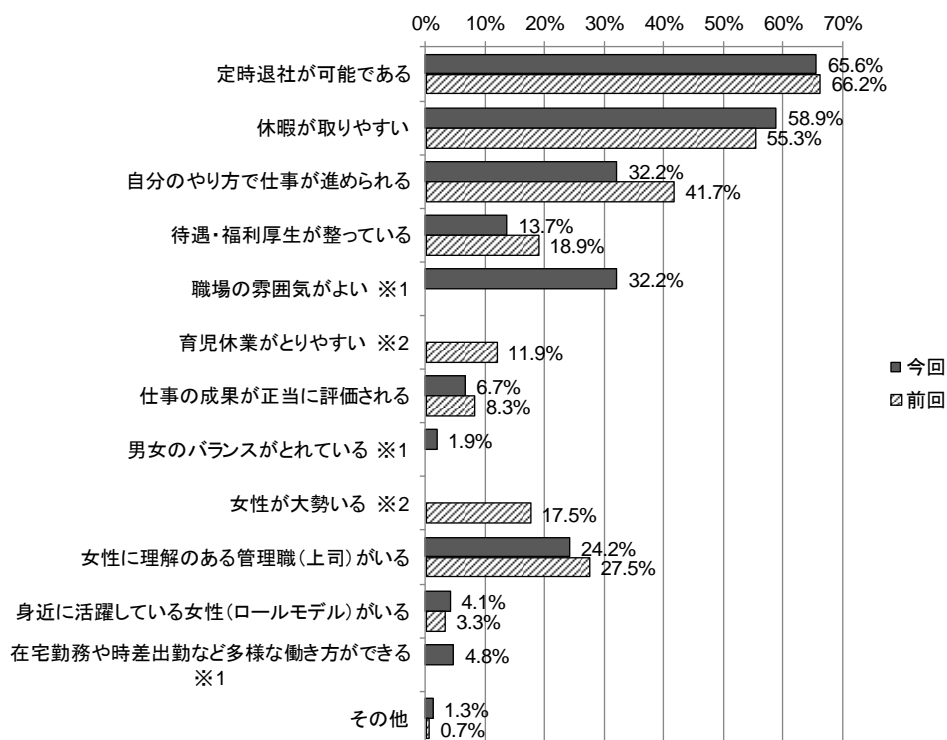
<前回との比較> 働き続けやすい理由（複数回答） 【男性】



※1 今回の調査のみの選択肢

※2 前回の調査のみの選択肢

＜前回との比較＞ 働き続けやすい理由（複数回答） 【女性】



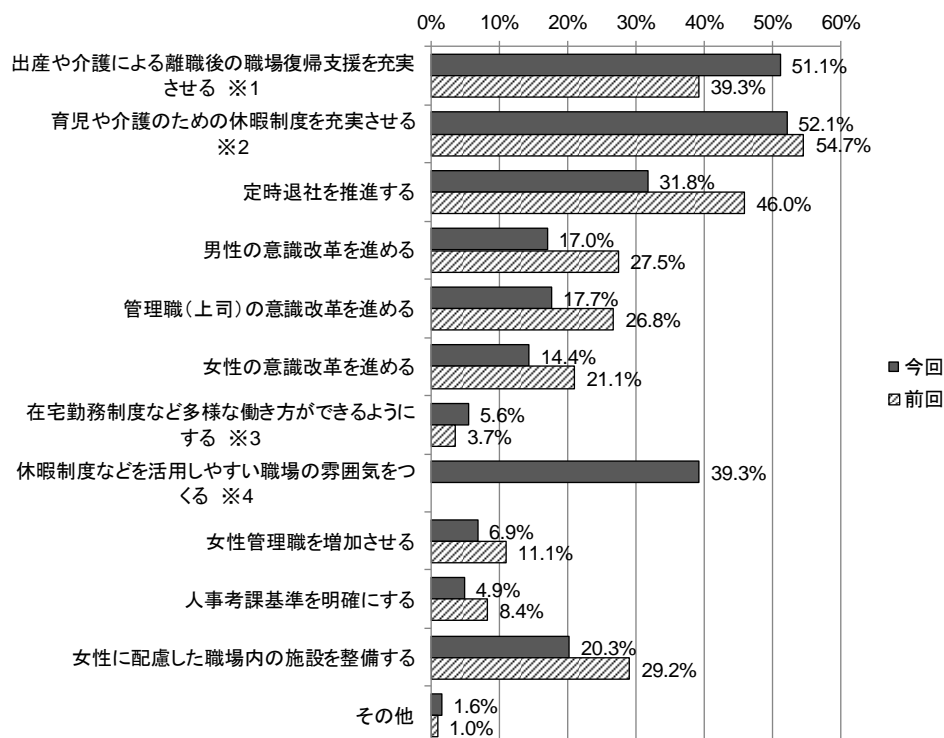
※1 今回の調査のみの選択肢

※2 前回の調査のみの選択肢

働き続けやすい職場に必要な事項（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	156	51.1%	162	42.4%
育児や介護のための休暇制度を充実させる	159	52.1%	216	56.5%
定時退社を推進する	97	31.8%	141	36.9%
男性の意識改革を進める	52	17.0%	53	13.9%
管理職（上司）の意識改革を進める	54	17.7%	70	18.3%
女性の意識改革を進める	44	14.4%	23	6.0%
在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	17	5.6%	47	12.3%
休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	120	39.3%	171	44.8%
女性管理職を増加させる	21	6.9%	17	4.5%
人事考課基準を明確にする	15	4.9%	25	6.5%
女性に配慮した職場内の施設を整備する	62	20.3%	56	14.7%
その他	5	1.6%	14	3.7%
計	305	100.0%	382	100.0%

<前回との比較> 働き続けやすい職場に必要な事項（複数回答） 【男性】



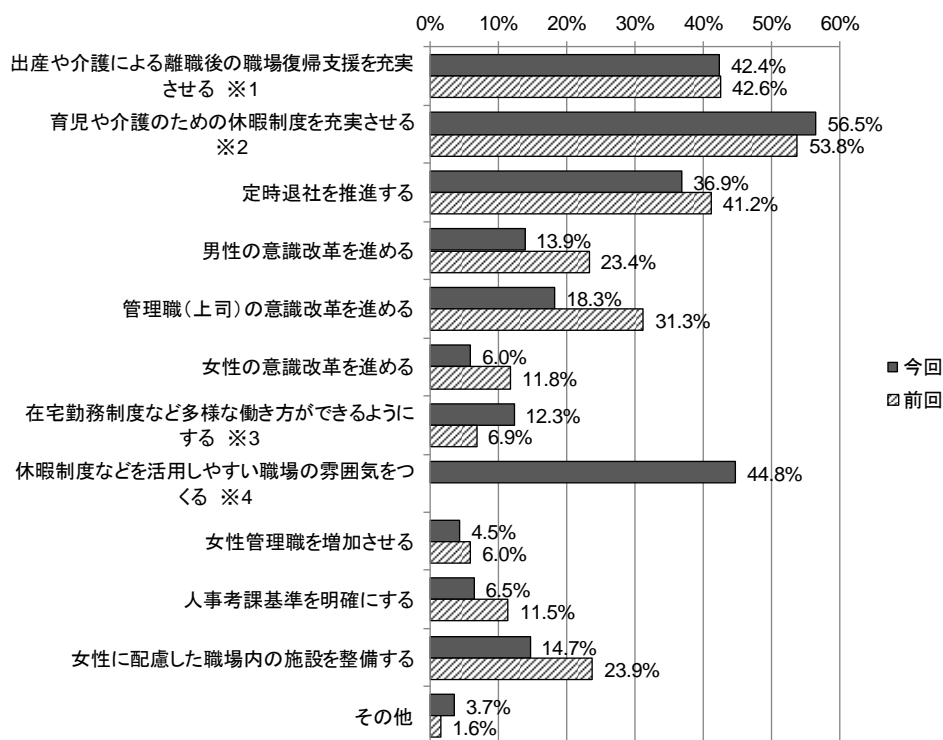
※1 前回の選択肢は「職場復帰支援を充実させる」

※2 前回の選択肢は「育児のための休暇制度を充実させる」

※3 前回の選択肢は「在宅勤務制度を充実させる」

※4 今回の調査のみの選択肢

<前回との比較> 働き続けやすい職場に必要な事項（複数回答） 【女性】



※1 前回の選択肢は「職場復帰支援を充実させる」

※2 前回の選択肢は「育児のための休暇制度を充実させる」

※3 前回の選択肢は「在宅勤務制度を充実させる」

※4 今回の調査のみの選択肢

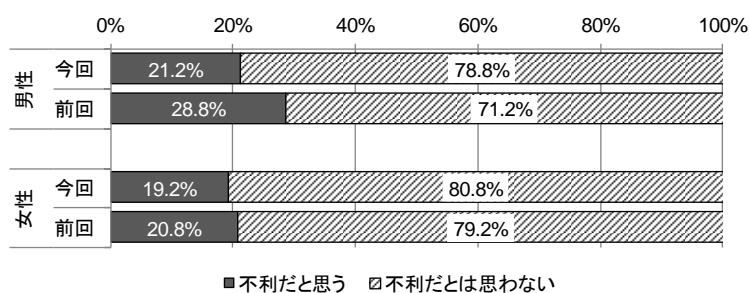
(2) 女性に不利な職場環境

- ・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 21.1%、女性で 19.2%となり、男女とも「不利だとは思わない」が多くなった。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに「不利だと思う」の割合が減少している。
- ・「不利だと思う」と回答した方にその理由（3つまで）を聞いたところ、男性では、「従来女性がない、少ない業種・職種である」が 59.2%で最も多く、次いで「任される仕事に男女差を感じる」が 40.8%となった。他方、女性では、「給与・待遇に男女差を感じる」が 64.0%で最も多く、「家事・育児の負担があるため、仕事を続けるににくい」が 41.3%で続いた。
- ・不利だと思う理由について前回調査と比較すると、男性では、今回の新たな選択肢以外は全て割合が減少しているが、女性では、最も回答の多い「給与・待遇に男女差を感じる」で割合が増加しているほか、割合が減少している選択肢でも、減少幅が男性よりも少ない項目が多い。

働く上で女性は不利か

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
不利だと思う	70	21.2%	77	19.2%
不利だとは思わない	260	78.8%	324	80.8%
計	330	100.0%	401	100.0%

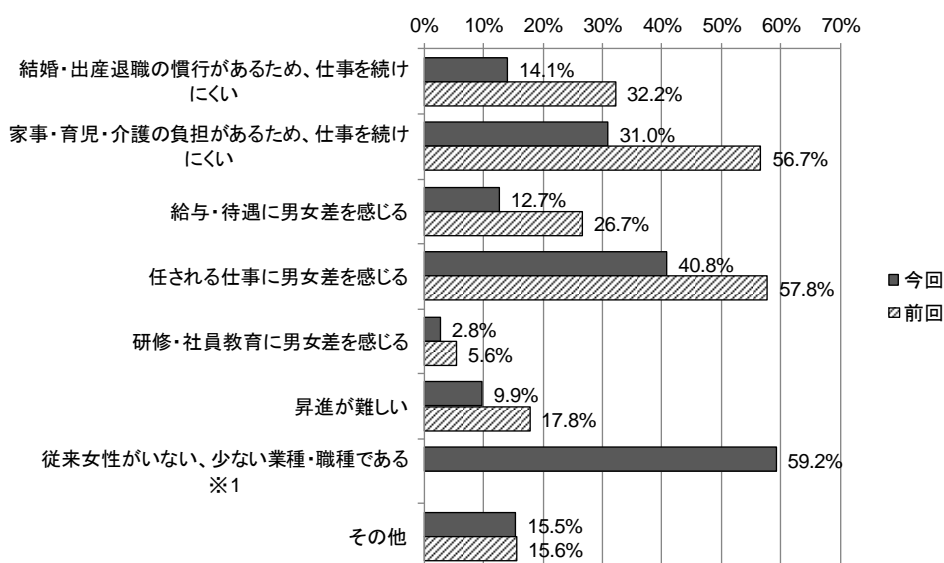
<前回との比較> 働く上で女性は不利か



不利だと思う理由（複数回答）

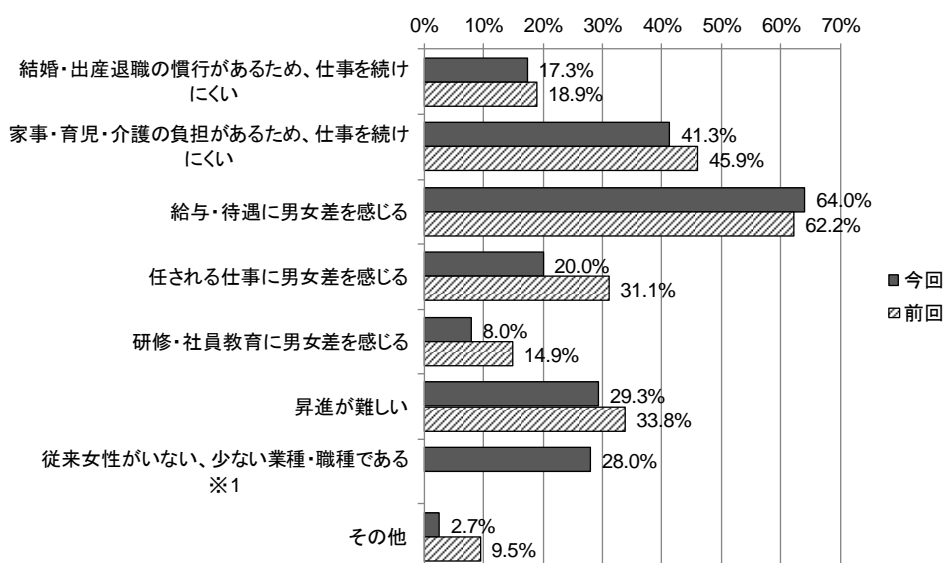
項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
結婚・出産退職の慣行があるため、仕事を続けにくい	10	14.1%	13	17.3%
家事・育児・介護の負担があるため、仕事を続けにくい	22	31.0%	31	41.3%
給与・待遇に男女差を感じる	9	12.7%	48	64.0%
任される仕事に男女差を感じる	29	40.8%	15	20.0%
研修・社員教育に男女差を感じる	2	2.8%	6	8.0%
昇進が難しい	7	9.9%	22	29.3%
従来女性がいない、少ない業種・職種である	42	59.2%	21	28.0%
その他	11	15.5%	2	2.7%
計	71	100.0%	75	100.0%

＜前回との比較＞ 不利だと思う理由（複数回答） 【男性】



※1 今回の調査のみの選択肢

＜前回との比較＞ 不利だと思う理由（複数回答） 【女性】



※1 今回の調査のみの選択肢

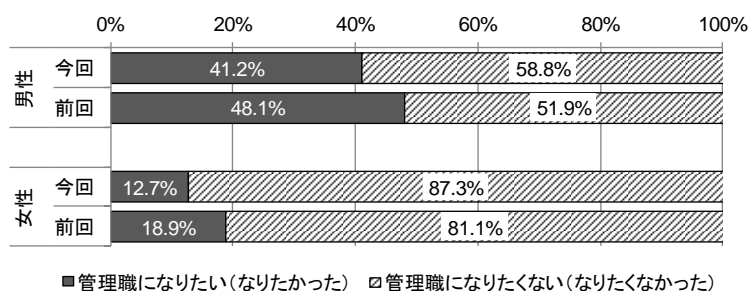
3.3. 管理職への昇進意向

- ・管理職になりたいかと聞いたところ、「管理職になりたい（なりたかった）」との回答は、男性では41.2%あったが、女性は12.7%しかなかった。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい（なりたかった）」の割合が減少している。
- ・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、「給与が上がるから」が最も多く、女性は「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11.1%であった。
- ・管理職になりたい理由について前回調査と比較すると、男女ともに上位2項目は同じであるが、その順位が入れ替わっている。すなわち、男性では、前回2位であった「給与が上がるから」が1位になっており、女性では、前回2位の「やりがいや責任のある仕事ができるから」が1位になっている。
- ・管理職になりたくないと回答した方にその理由（3つまで）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位以下は、男性が、「自分の能力に自信がないから」、「今のままで不満はないから」と続き、女性は、「自分の能力に自信がないから」、「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。
- ・管理職になりたくない理由について前回調査と比較すると、上位3～4位は、順位の変動はあるものの、同じ項目となっている。

管理職への昇進意向

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
管理職になりたい（なりたかった）	134	41.2%	50	12.7%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	191	58.8%	343	87.3%
計	325	100.0%	393	100.0%

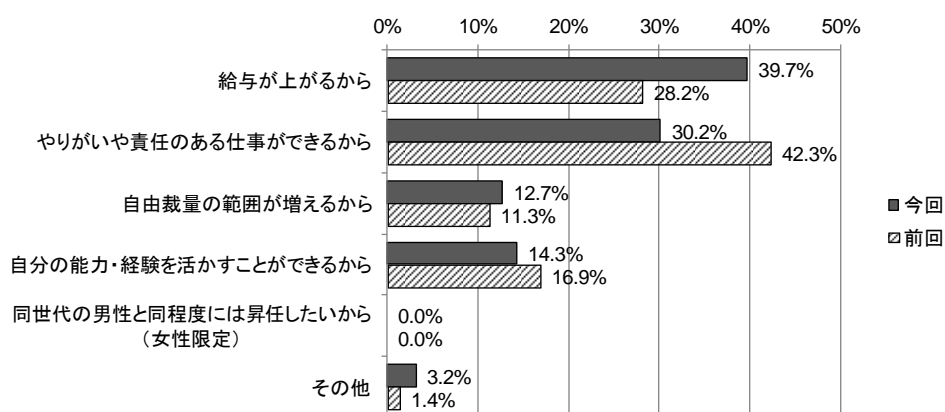
<前回との比較> 管理職への昇進意向



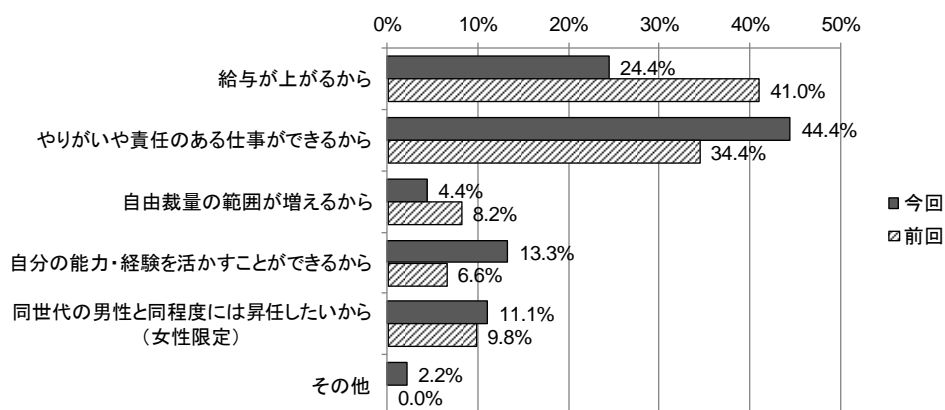
管理職になりたい理由

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
給与が上がるから	50	39.7%	11	24.4%
やりがいや責任のある仕事ができるから	38	30.2%	20	44.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	12.7%	2	4.4%
自分の能力・経験を活かすことができるから	18	14.3%	6	13.3%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			5	11.1%
その他	4	3.2%	1	2.2%
計	126	100.0%	45	100.0%

<前回との比較> 管理職になりたい理由 【男性】



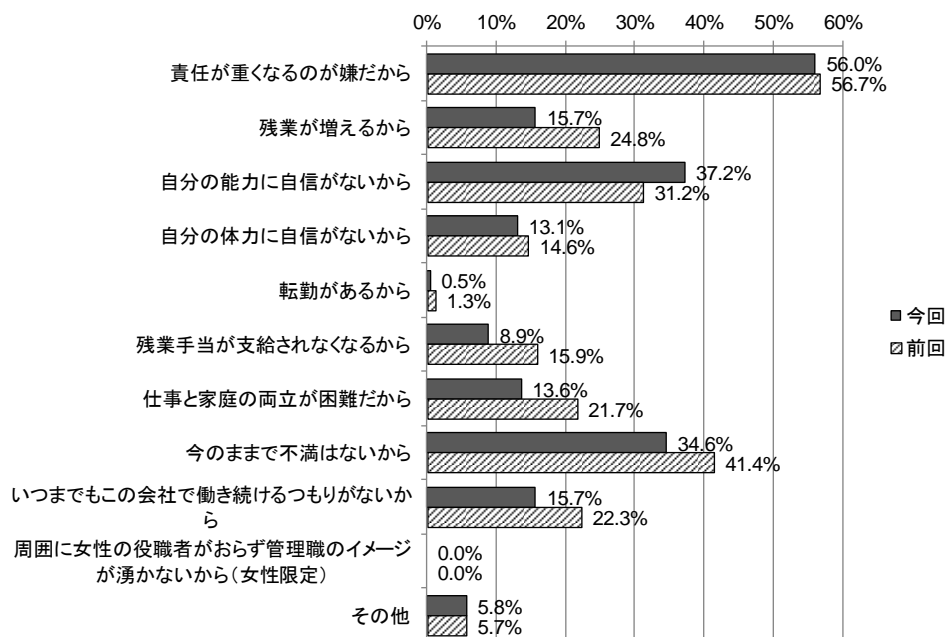
<前回との比較> 管理職になりたい理由 【女性】



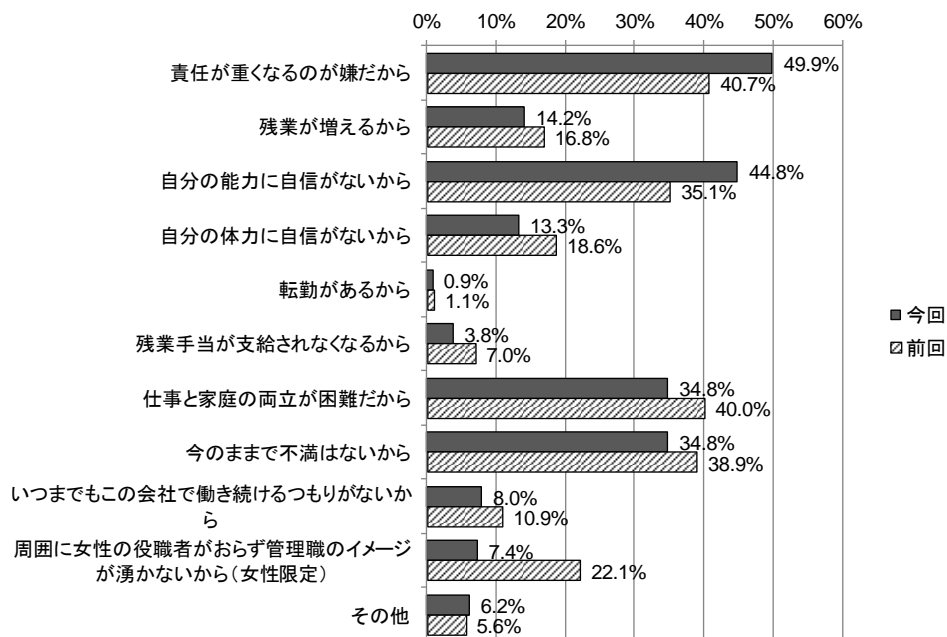
管理職になりたくない理由（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	107	56.0%	169	49.9%
残業が増えるから	30	15.7%	48	14.2%
自分の能力に自信がないから	71	37.2%	152	44.8%
自分の体力に自信がないから	25	13.1%	45	13.3%
転勤があるから	1	0.5%	3	0.9%
残業手当が支給されなくなるから	17	8.9%	13	3.8%
仕事と家庭の両立が困難だから	26	13.6%	118	34.8%
今のままで不満はないから	66	34.6%	118	34.8%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	30	15.7%	27	8.0%
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）			25	7.4%
その他	11	5.8%	21	6.2%
計	191	100.0%	339	100.0%

<前回との比較> 管理職になりたくない理由（複数回答） 【男性】



<前回との比較> 管理職になりたくない理由（複数回答） 【女性】



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（全て）聞いたところ、男性の 1.2%、女性の 9.4%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（全て）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 48.6%で最も多く、次いで、「同僚に相談した」（18.9%）、「上司に相談した」、「友人・知人に相談した」（ともに 16.2%）と続いた。

セクハラ体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	4	1.2%	37	9.4%
セクハラを見聞きしたことがある	59	18.0%	41	10.4%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	265	81.0%	315	80.2%
計	327	100.0%	393	100.0%

セクハラへの対応（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	2	66.7%	18	48.6%
配偶者に相談した	0	0.0%	5	13.5%
配偶者以外の家族に相談した	0	0.0%	1	2.7%
会社の相談窓口で相談した	0	0.0%	1	2.7%
上司に相談した	1	33.3%	6	16.2%
同僚に相談した	0	0.0%	7	18.9%
友人・知人に相談した	0	0.0%	6	16.2%
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	0.0%	1	2.7%
その他	0	0.0%	2	5.4%
計	3	100.0%	37	100.0%

(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（全て）聞いたところ、男性の0.3%、女性の1.6%が直接受けたことがあると回答した。
- ・「マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある」あるいは「マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある」と回答した方に、マタハラまたはパタハラを受けた際どのように対応したか（全て）を聞いたが、有効回答はなかった。

マタハラ・パタハラの体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	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%	6	1.6%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	13	4.2%	27	7.1%
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	293	95.4%	346	91.3%
計	307	100.0%	379	100.0%

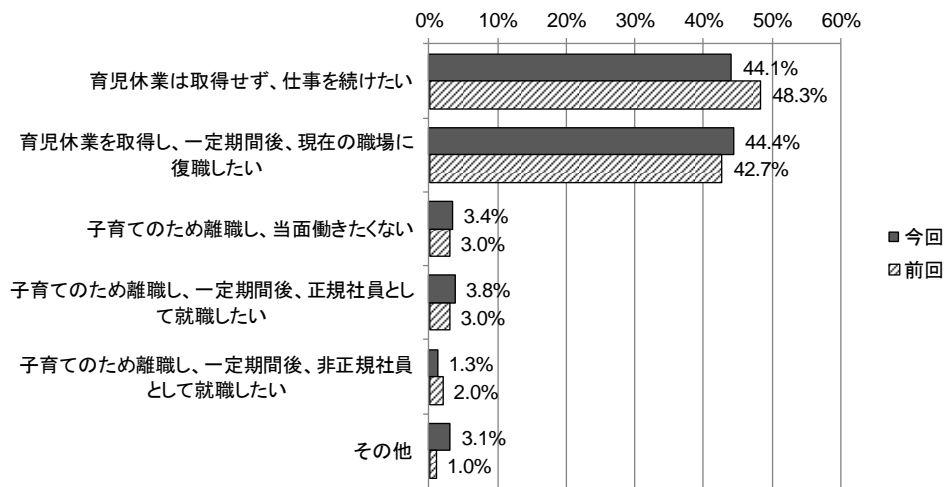
3.5. 育児休業の取得意向

- ・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「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が44.4%で最も多く、次いで、「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が44.1%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67.7%で、男性と同様最も多くなっているが、男性の2位である「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」は3.6%しかなかった。
- ・男女とも、「子育てのため離職」（「子育てのため離職し、当面働きたくない」、「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」、「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」の合計）は少なく、男性の8.4%、女性の26.7%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」（「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」と「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」の合計）を選んだ割合が多くなった。
- ・前回調査と比較すると、男性では上位2項目が、女性では上位1項目が他の項目を大きく引き離している点に変化はない。

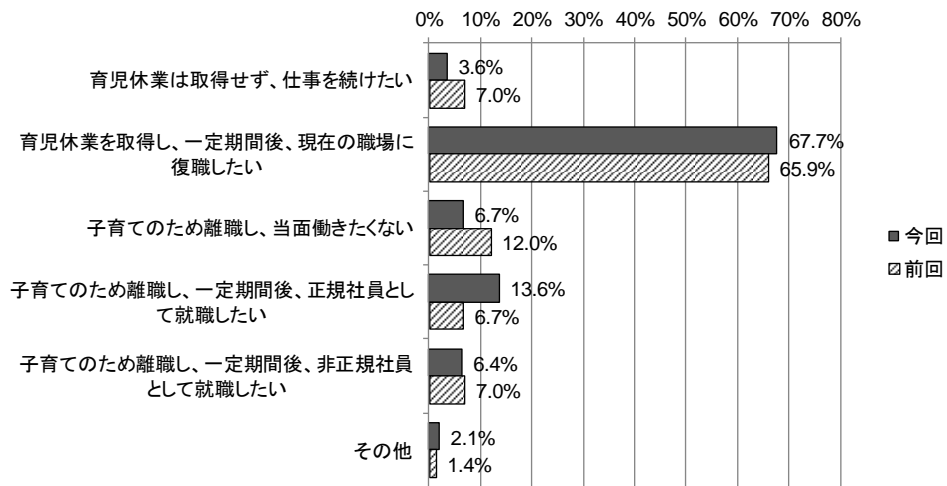
育児休業の取得意向

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	141	44.1%	14	3.6%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	142	44.4%	264	67.7%
子育てのため離職し、当面働きたくない	11	3.4%	26	6.7%
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	12	3.8%	53	13.6%
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	4	1.3%	25	6.4%
その他	10	3.1%	8	2.1%
計	320	100.0%	390	100.0%

＜前回との比較＞ 育児休業の取得意向 【男性】



＜前回との比較＞ 育児休業の取得意向 【女性】



3.6. 育児・介護休業の実績

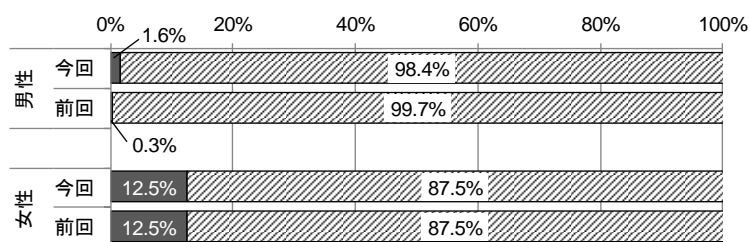
(1) 育児・介護休業の取得の有無

- ・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1.6%、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	
	度数	構成比	度数	構成比
取得したことがある	5	1.6%	49	12.5%
取得対象ではあるが、取得しなかった	87	27.3%	50	12.8%
対象となる子、家族がいない	227	71.2%	293	74.7%
計	319	100.0%	392	100.0%

<前回との比較> 育児・介護休業の取得の有無



※1 今回は「取得対象ではあるが、取得しなかった」と「対象となる子、家族がいない」の合計。
 前回は「取得したことがない」と「対象となる子または介護を必要とする家族がいない」の合計

(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。
- ・取得した制度についてみると、男性の取得者 5 人のうち 3 人は育児休業で、2 人は介護休業であり、女性は取得者 43 人全員が育児休業であった。
- ・代替要員については、男性の 40.0%、女性の 44.7%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、男性の 40.0%、女性の 41.3%が「あった」と回答した。
- ・復職時の職場は、男性の 100.0%、女性の 74.5%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（全て）について聞いたところ、女性の回答では、「兄弟・親戚・友人等の協力」が最も多く、以下、「配偶者との分担」、「育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度」までが 6 割を超えた。
- ・仕事と育児・介護の両立のために必要だと思うもの（全て）について聞いたところ、女性の回答では、「親の協力」、「配偶者との分担」、が上位 2 位となり、以下、「保育所（介護施設）等の利用」、「育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度」までが 5 割を超えた。他方、役に立ったもので最も多かった「兄弟・親戚・友人等の協力」は 4.3%に留まっている。

取得した制度

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
育児休業	3	60.0%	43	100.0%
介護休業	2	40.0%	0	0.0%
計	5	100.0%	43	100.0%

代替要員の有無

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
あった	2	40.0%	21	44.7%
なかった	3	60.0%	23	48.9%
わからない	0	0.0%	3	6.4%
計	5	100.0%	47	100.0%

職場からの業務に関する情報提供

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
あった	2	40.0%	19	41.3%
なかった	1	20.0%	20	43.5%
わからない	2	40.0%	7	15.2%
計	5	100.0%	46	100.0%

復職時の配置先

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
休業前と同じ部署	5	100.0%	35	74.5%
自分の希望で休業前とは別の部署	0	0.0%	1	2.1%
会社の指示で休業前とは別の部署	0	0.0%	11	23.4%
計	5	100.0%	47	100.0%

仕事と育児・介護の両立のために役に立ったもの（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	2	50.0%	33	70.2%
親の協力	2	50.0%	16	34.0%
兄弟・親戚・友人等の協力	2	50.0%	41	87.2%
育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度	2	50.0%	31	66.0%
保育所（介護施設）等の利用	1	25.0%	13	27.7%
その他	3	75.0%	28	59.6%
計	4	100.0%	47	100.0%

仕事と育児介護の両立のために必要だと思うもの（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	3	60.0%	36	76.6%
親の協力	4	80.0%	39	83.0%
兄弟・親戚・友人等の協力	1	20.0%	2	4.3%
育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度	3	60.0%	25	53.2%
保育所（介護施設）等の利用	4	80.0%	26	55.3%
その他	1	20.0%	3	6.4%
計	5	100.0%	47	100.0%

3.7. 子どもが急に病気になった時の状況

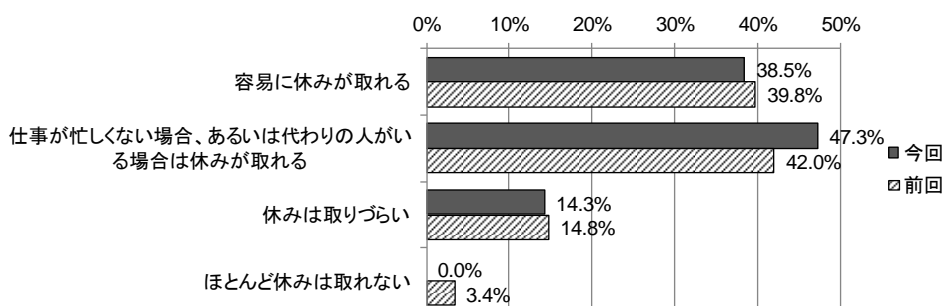
(1) 休みの取りやすさ

- ・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47.3%で最も多く、女性は「容易に休みが取れる」が52.8%で最も多くなった。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに「容易に休みが取れる」がやや減少し、「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」がやや増加している。

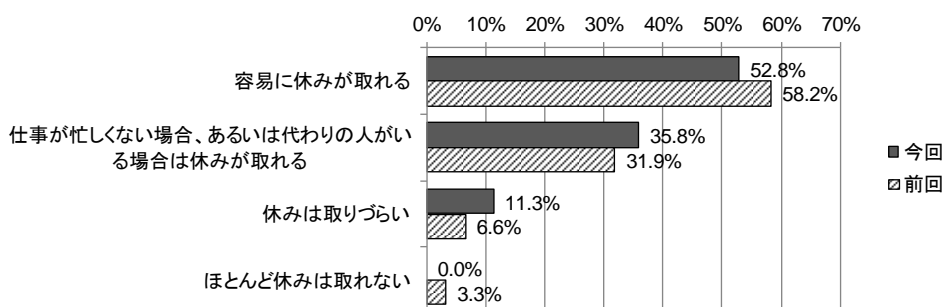
子どもが急病の際の休みの取りやすさ

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
容易に休みが取れる	35	38.5%	56	52.8%
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	43	47.3%	38	35.8%
休みは取りづらい	13	14.3%	12	11.3%
ほとんど休みは取れない	0	0.0%	0	0.0%
計	91	100.0%	106	100.0%

<前回との比較> 子どもが急病の際の休みの取りやすさ 【男性】



<前回との比較> 子どもが急病の際の休みの取りやすさ 【女性】



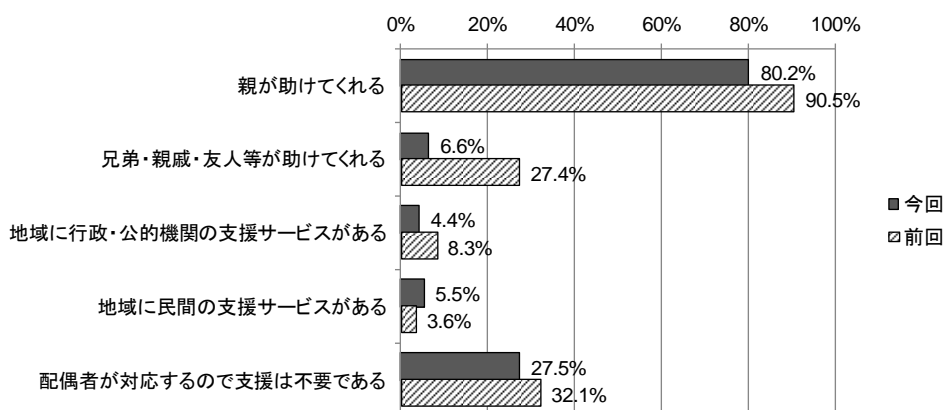
(2) 家族・地域からの支援

- ・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（全て）聞いたところ、男女とも7割以上が「親が助けてくれる」と答えた。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに、大半の項目が減少しており、特に「兄弟・親戚・友人等が助けてくれる」が大きく減少している。

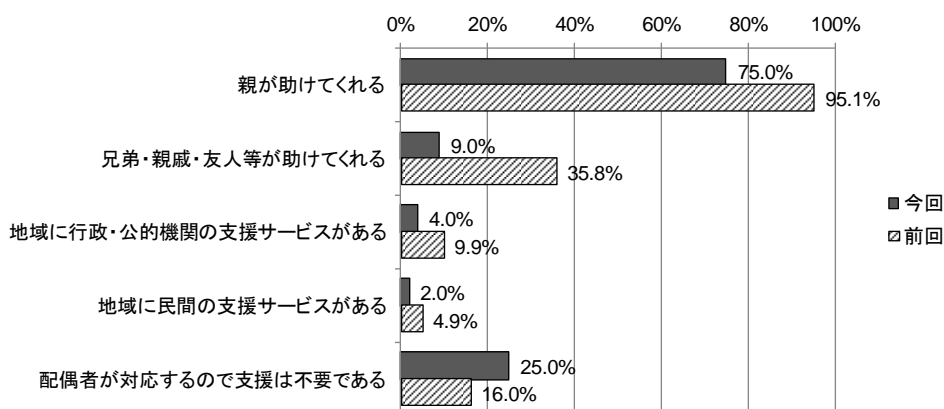
子どもが急病の際の家族・地域からの支援（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
親が助けてくれる	73	80.2%	75	75.0%
兄弟・親戚・友人等が助けてくれる	6	6.6%	9	9.0%
地域に行政・公的機関の支援サービスがある	4	4.4%	4	4.0%
地域に民間の支援サービスがある	5	5.5%	2	2.0%
配偶者が対応するので支援は不要である	25	27.5%	25	25.0%
計	91	100.0%	100	100.0%

<前回との比較> 子どもが急病の際の家族・地域からの支援（複数回答） 【男性】



<前回との比較> 子どもが急病の際の家族・地域からの支援（複数回答） 【女性】



3.8. 女性活躍推進の課題と行政施策

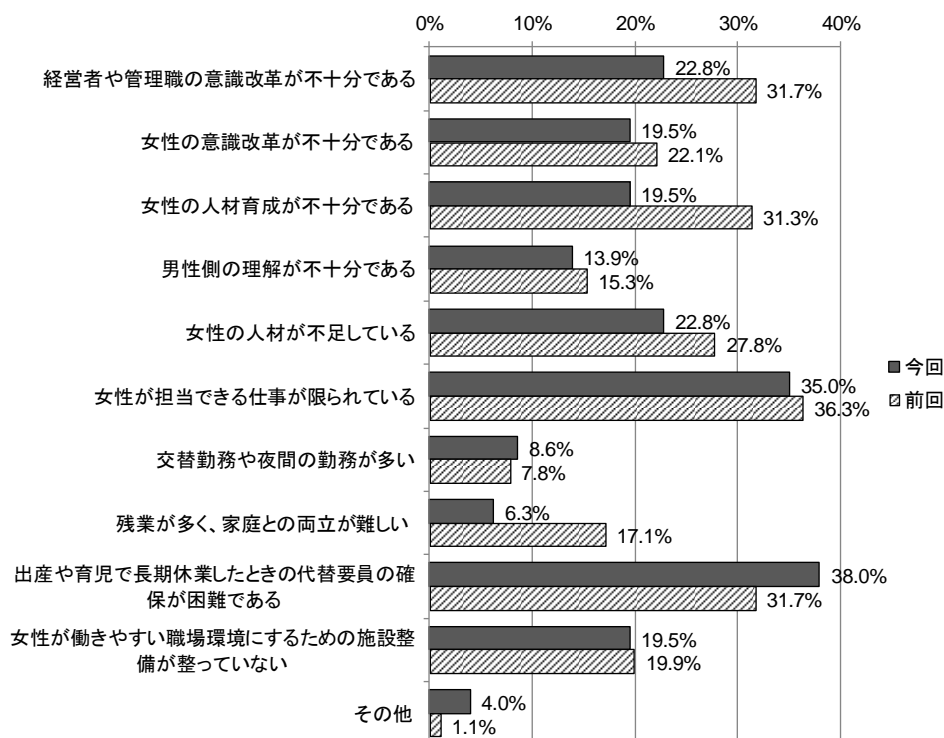
(1) 女性活躍推進の課題

- ・回答者の職場で女性の活躍を推進する場合の課題（3 つまで）について聞いたところ、男女とも「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」が最も多く、男性では「女性が担当できる仕事に限られている」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「女性の人材が不足している」が続いており、女性では、「女性の人材が不足している」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」が続いている。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「女性の意識改革が不十分である」、「男性側の理解が不十分である」といった意識・理解に係る課題は減少しており、状況の改善が見られる。他方、今回調査で 1 位であった「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」は、男女ともに増加している。

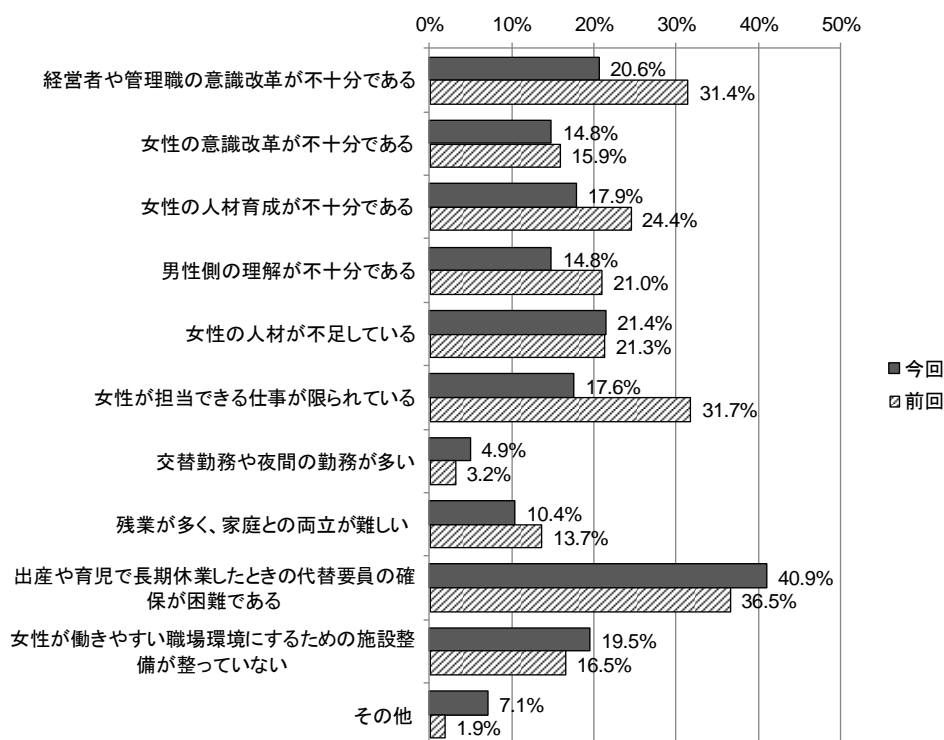
女性活躍推進の課題（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	69	22.8%	75	20.6%
女性の意識改革が不十分である	59	19.5%	54	14.8%
女性の人材育成が不十分である	59	19.5%	65	17.9%
男性側の理解が不十分である	42	13.9%	54	14.8%
女性の人材が不足している	69	22.8%	78	21.4%
女性が担当できる仕事に限られている	106	35.0%	64	17.6%
交替勤務や夜間の勤務が多い	26	8.6%	18	4.9%
残業が多く、家庭との両立が難しい	19	6.3%	38	10.4%
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	115	38.0%	149	40.9%
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	59	19.5%	71	19.5%
その他	12	4.0%	26	7.1%
計	303	100.0%	364	100.0%

＜前回との比較＞ 女性活躍推進の課題（複数回答） 【男性】



＜前回との比較＞ 女性活躍推進の課題（複数回答） 【女性】



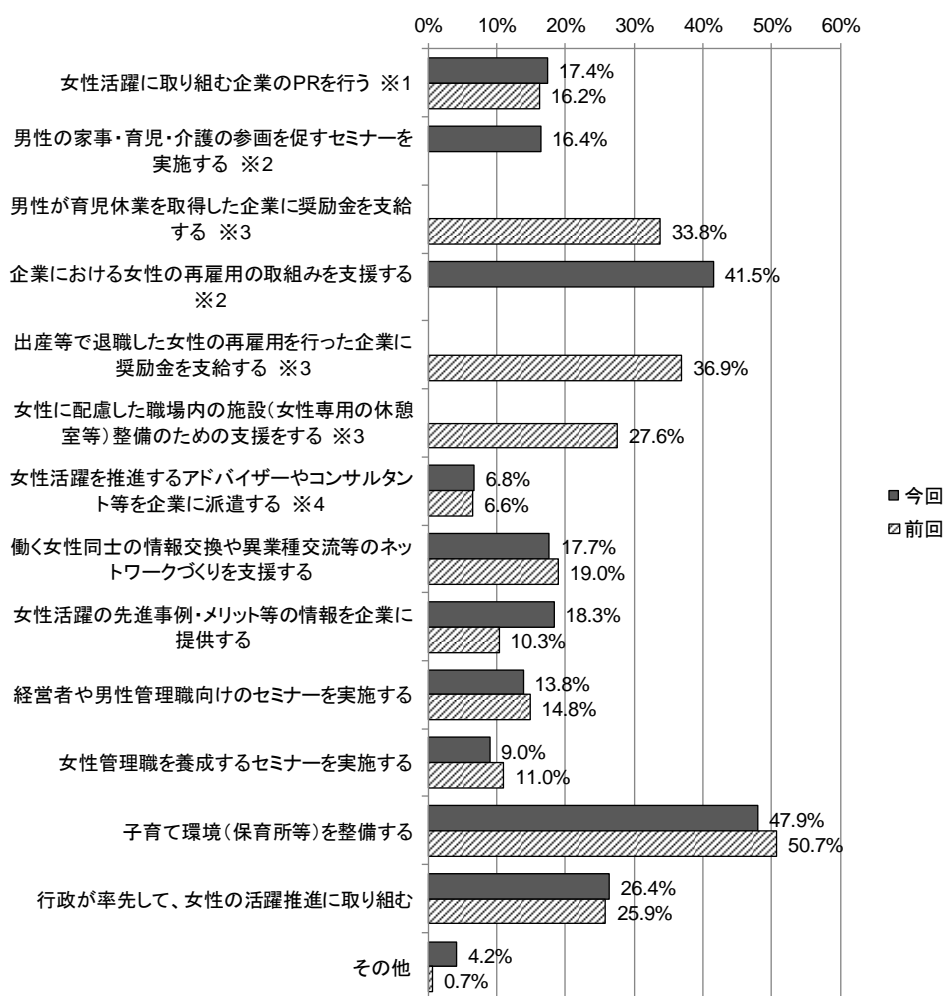
(2) 期待される行政施策

- ・女性の活躍を推進するために期待される行政施策（3つまで）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 47.9%、女性で 60.3%であった。2位は、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」で、男性 41.5%、女性 36.8%となった。
- ・前回調査と比較すると、男女ともに 1位は「子育て環境（保育所等）を整備する」であり、2位に選択肢の表現は異なるが「女性の再雇用」に対する支援策が入っているなど、大きな変化はみられない。

期待される行政施策（複数回答）

項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	54	17.4%	33	8.8%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	51	16.4%	82	21.9%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	129	41.5%	138	36.8%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	21	6.8%	30	8.0%
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	17.7%	52	13.9%
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	57	18.3%	29	7.7%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	13.8%	63	16.8%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	9.0%	32	8.5%
子育て環境（保育所等）を整備する	149	47.9%	226	60.3%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	82	26.4%	87	23.2%
その他	13	4.2%	19	5.1%
計	311	100.0%	375	100.0%

＜前回との比較＞ 期待される行政施策（複数回答） 【男性】



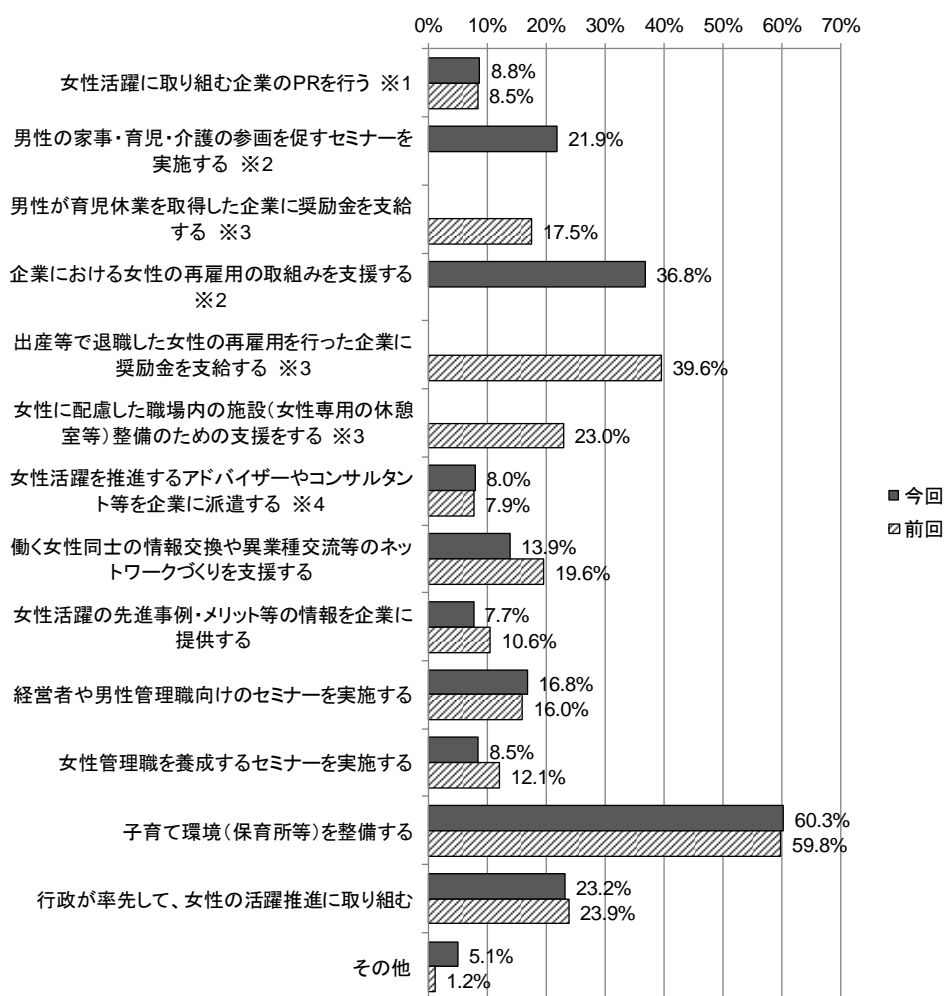
※1 前回の選択肢は「女性の活躍に取り組む企業の表彰や PR を行う」

※2 今回の調査のみの選択肢

※3 前回の調査のみの選択肢

※4 前回の選択肢は「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」

＜前回との比較＞ 期待される行政施策（複数回答） 【女性】



※1 前回の選択肢は「女性の活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う」

※2 今回の調査のみの選択肢

※3 前回の調査のみの選択肢

※4 前回の選択肢は「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」

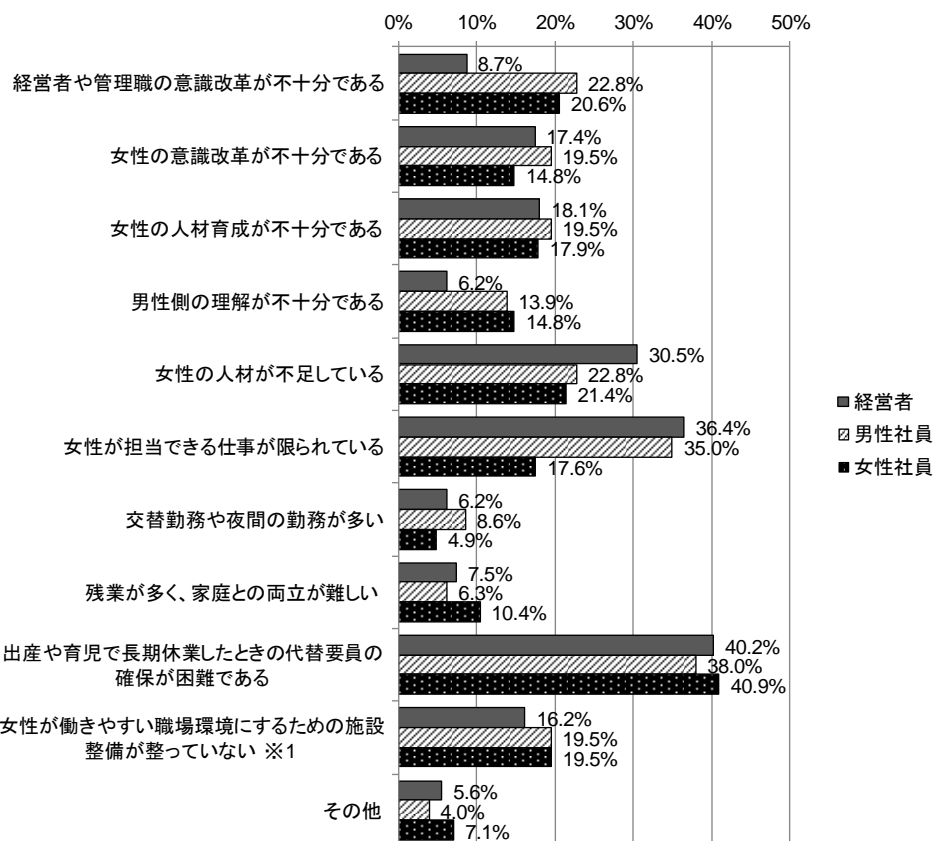
4. 経営者と社員の比較

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、社員向けともに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

- ・「代替要員の確保が困難である」は、3者ともに1位である。
- ・「女性が担当できる仕事に限られている」は、女性社員に比べ経営者、男性社員で多くなっており、経営者、男性社員の2位である。
- ・「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「男性側の理解が不十分である」は、男性・女性社員に比べ経営者で少なく、半分以下である。

経営者、男性・女性社員が考える女性活躍推進の課題（複数回答）

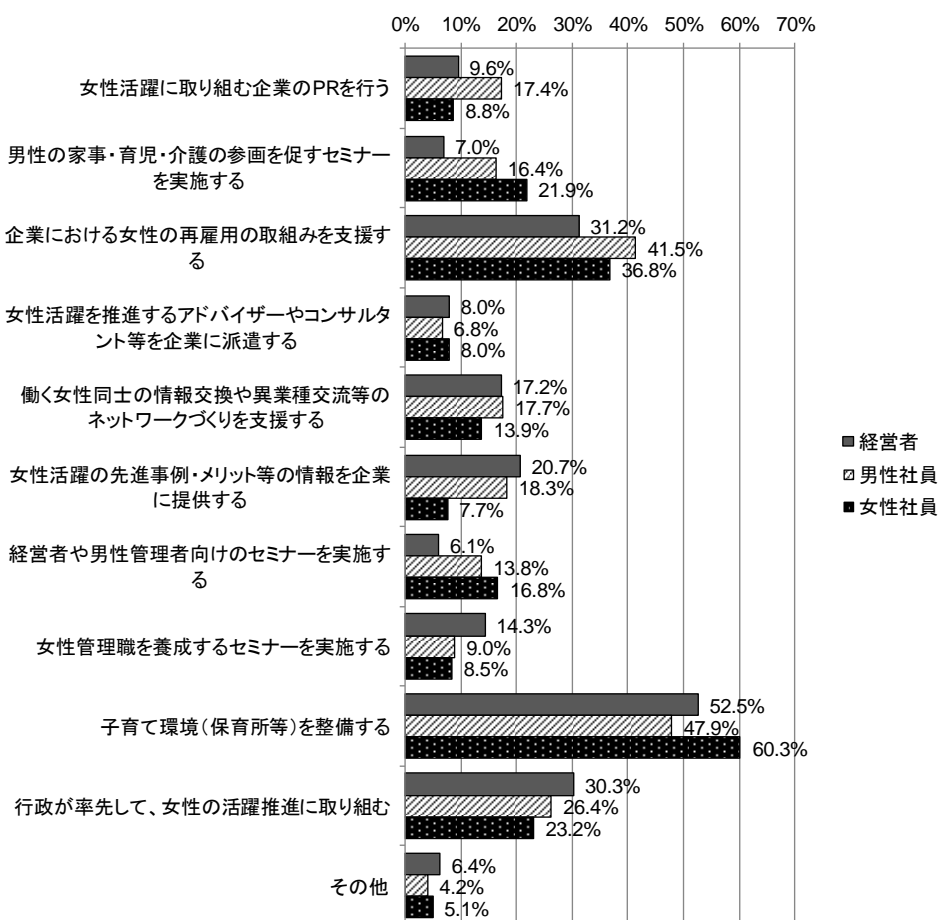


※1 経営者向けアンケートでの選択肢は「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い」

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」、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」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、経営者、男性社員の約5割が選択しており、期待度が高い。
- ・「男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する」、「経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する」といったセミナーに関しては、男性・女性社員に比べ経営者の割合が低くなっている。

経営者、男性・女性社員が期待する行政施策（複数回答）



【資料編 1】 アンケート調査票

経営者向けアンケート調査票

職場における女性の活躍に関するアンケート調査 《経営者向け》

【記入上のお願い】



- 選択式の場合、当てはまる番号に○をつけて下さい。なお、「その他」を選択された場合は、() 内に具体的内容をお書き下さい。
- 直接回答を記入していただく場合は、記入欄にお書き下さい。
- 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。

大変恐縮ではございますが、令和2年2月7日(金)までにご返送下さい。

問1 貴社・貴事業所の概要についてお書き下さい。

所在地 (市町村名)	() 市・町・村
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 ()

<問2~4は、令和2年1月1日時点でお答え下さい。>

問2 貴社の社員の状況について、以下の各問にお答え下さい。

(1) 貴社の男女別・雇用形態別の社員数をお書き下さい。また、可能な範囲で正規社員の平均勤続年数をお書き下さい。

	社員数		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	人	人	年
女性	人	人	年

(2) 貴社の管理職員数をお書き下さい。

	役員数※1	管理職員数※2	総数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

※1 役員は取締役・監査役等を指します。

※2 管理職員は課長・課長相当職以上（課長、部長等）を指します。ただし、役員は除きます。

(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28年度	平成29年度	平成30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・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている
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. レディース仕事センター*を活用している
5. 特に行っていない
6. その他 ()

※レディース仕事センターとは、子育て・介護との両立、再就職、転職、キャリアアップなど女性の多様なニーズに対応した就労支援を行う無料職業紹介所

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。現在、社内で行っている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。

1. 女性も男性も同様に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ている
4. 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行っている
5. 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている
6. 女性が働きやすいように職場の環境整備（休憩室や専用ロッカーの整備など）を行っている
7. 女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている
8. 特に行っていない
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きたい
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管理職へ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）となる女性の育成および周知を行っている
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. 特に行っていない
7. 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、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. 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6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

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、通算93日までの範囲内で3回を上限として、介護休業をすることができる。

※ 介護休業については、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 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

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、半日単位で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、半日単位で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、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする次の措置のいずれか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、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

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又は要介護状態にある家族を介護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 12 平成 30 年 4 月から平成 31 年 3 月の 1 年間において、貴社の社員の中で、下記の A~H の制度の対象者はいましたか。対象者の有無をお選び下さい。また、「1. 対象者がいた」と答えた制度について、利用の有無についてお選び下さい。

		対象者の有無			利用の有無		
		対象者がいた	対象者がいなかった	そもそも制度がない	利用した人はいない	利用した男性がいる	利用した女性がいる
法律で定められている制度	A. 育児休業制度	1	2		4	5	6
	B. 介護休業制度	1	2		4	5	6
	C. 子の看護休暇制度	1	2		4	5	6
	D. 介護休暇制度	1	2		4	5	6
	E. 短時間勤務等の措置	1	2		4	5	6
	F. 所定外労働（残業）の免除	1	2		4	5	6
—	G. 育児に関する休暇※	1	2	3	4	5	6
	H. 変則時間勤務（フレックスタイム制）	1	2	3	4	5	6


 対象者がいた場合は
利用の有無をお選び下さい

※「育児に関する休暇」とは、各企業が独自に定めた育児のための休暇のことを指します。
 （例：配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇）

問 13 上記以外に育児・介護と仕事の両立を図るための、貴社独自の制度があればお書き下さい。

問 14 貴社で女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。下記の選択肢の中で当てはまるものを全てお選び下さい。

1. 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
 2. 女性の能力発揮のための計画を策定している
 3. 経営計画に女性の活躍推進を記載している
 4. 社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている
 5. 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
 6. 女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している
 7. 特に行っていない
 8. その他（）

問 15 貴社で女性の活躍を推進することで、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上で、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. 男性側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PRを行う
2. 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する
3. 企業における女性の再雇用の取組みを支援する
4. 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する
5. 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
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
7. 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 子育て環境（保育所等）を整備する
10. 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む
11. 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」をご存じですか。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」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、事業主行動計画を策定していただけるよう推進しています。貴社では、策定について、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. 事業主行動計画を策定済みである |
| 2. 今後、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。

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》

【記入上のお願い】



- 選択式の場合、当てはまる番号に○をつけて下さい。なお、「その他」を選択された場合は、()内に具体的内容をお書き下さい。
- 直接回答を記入していただく場合は、記入欄にお書き下さい。
- 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。

大変恐縮ではございますが、令和2年2月7日（金）までにご返送下さい。

※男女ともに全ての設問にご回答ください

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. 配偶者はいない |

(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. 高校生以下の子どもがいる | 2. 高校生以下の子どもはいない |
|-----------------|------------------|

(6) (5) で「1. 高校生以下の子どもがいる」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お書き下さい。

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. 高校生以下の子どもがいる」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. 職場の雰囲気がよい
6. 仕事の成果が正当に評価される
7. 男女のバランスがとれている
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. 在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる
11. 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. 出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる
2. 育児や介護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. 在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする
8. 休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる
9. 女性管理職を増加させる
10. 人事考課基準を明確にする
11. 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）
12. 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・介護の負担があるため、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. 従来女性がいない、少ない業種・職種である
8. 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たと思いますか。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」「2. マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある」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。見聞きしたことがある方は当事者がどのように対応されたか分かる範囲でお選びください。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 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、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. 取得対象ではあるが、取得しなかった
3. 対象となる子、家族がない

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 | 取得期間 () 年 () ケ月 |
| 2. 介護休業 | 取得期間 () 年 () ケ月 |

(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
配偶者との分担		
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、あるいは代替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」を推進する上で、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. 男性側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PRを行う
2. 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する
3. 企業における女性の再雇用の取組みを支援する
4. 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する
5. 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
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
7. 経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 子育て環境（保育所等）を整備する
10. 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む
11. 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。

問18 セミナー参加意向

	単純集計		従業員規模										業種						女性正規社員数					
			9人以下		10~29人		30~49人		50~299人		300人以上		第1次産業		第2次産業		第3次産業		0人		1~4人		5人以上	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
参加させる意向がある	197	61.2%	41	44.1%	96	63.6%	20	71.4%	38	82.6%	2	50.0%	9	69.2%	64	59.8%	116	61.4%	13	41.9%	100	59.5%	83	68.6%
参加させる意向はない	125	38.8%	52	55.9%	55	36.4%	8	28.6%	8	17.4%	2	50.0%	4	30.8%	43	40.2%	73	38.6%	18	58.1%	68	40.5%	38	31.4%
合計	322	100.0%	93	100.0%	151	100.0%	28	100.0%	46	100.0%	4	100.0%	13	100.0%	107	100.0%	189	100.0%	31	100.0%	168	100.0%	121	100.0%

問19 法律の認知度

	単純集計		従業員規模										業種						女性正規社員数					
			9人以下		10~29人		30~49人		50~299人		300人以上		第1次産業		第2次産業		第3次産業		0人		1~4人		5人以上	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
知っている	56	16.0%	10	9.5%	18	11.1%	8	25.8%	17	35.4%	3	75.0%	2	13.3%	24	20.7%	29	14.1%	3	9.4%	21	11.2%	32	25.2%
名前を聞いたことはあるがよく知らない	162	46.3%	50	47.6%	74	45.7%	16	51.6%	21	43.8%	1	25.0%	9	60.0%	52	44.8%	95	46.3%	17	53.1%	88	47.1%	55	43.3%
知らない	132	37.7%	45	42.9%	70	43.2%	7	22.6%	10	20.8%	0	0.0%	4	26.7%	40	34.5%	81	39.5%	12	37.5%	78	41.7%	40	31.5%
合計	350	100.0%	105	100.0%	162	100.0%	31	100.0%	48	100.0%	4	100.0%	15	100.0%	116	100.0%	205	100.0%	32	100.0%	187	100.0%	127	100.0%

問20 事業主行動計画の策定状況

	単純集計		従業員規模										業種						女性正規社員数					
			9人以下		10~29人		30~49人		50~299人		300人以上		第1次産業		第2次産業		第3次産業		0人		1~4人		5人以上	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
事業主行動計画を策定済みである	24	8.4%	3	3.6%	12	9.0%	1	3.7%	8	18.2%	0	—	0	0.0%	9	9.8%	14	8.1%	2	7.4%	10	6.8%	12	10.8%
今後、事業主行動計画を策定する予定である	19	6.6%	5	6.0%	3	2.3%	1	3.7%	10	22.7%	0	—	0	0.0%	5	5.4%	13	7.6%	0	0.0%	4	2.7%	14	12.6%
事業主行動計画を策定する予定はない	136	47.4%	48	57.8%	66	49.6%	9	33.3%	13	29.5%	0	—	5	38.5%	46	50.0%	79	45.9%	18	66.7%	73	50.0%	44	39.6%
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	108	37.6%	27	32.5%	52	39.1%	16	59.3%	13	29.5%	0	—	8	61.5%	32	34.8%	66	38.4%	7	25.9%	59	40.4%	41	36.9%
合計	287	100.0%	83	100.0%	133	100.0%	27	100.0%	44	100.0%	0	—	13	100.0%	92	100.0%	172	100.0%	27	100.0%	146	100.0%	111	100.0%

【資料編3】社員向けアンケート集計結果

問3 職場環境

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
働き続けやすい	241	73.0%	328	83.7%	88	78.6%	152	70.0%	132	83.5%	194	83.6%	74	77.9%	14	87.5%	103	82.4%	26	86.7%
働き続けにくい	89	27.0%	64	16.3%	24	21.4%	65	30.0%	26	16.5%	38	16.4%	21	22.1%	2	12.5%	22	17.6%	4	13.3%
合計	330	100.0%	392	100.0%	112	100.0%	217	100.0%	158	100.0%	232	100.0%	95	100.0%	16	100.0%	125	100.0%	30	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
働き続けやすい	20	76.9%	135	74.6%	86	69.9%	27	84.4%	169	81.6%	132	86.3%	225	73.3%	11	68.8%	277	82.2%	46	92.0%
働き続けにくい	6	23.1%	46	25.4%	37	30.1%	5	15.6%	38	18.4%	21	13.7%	82	26.7%	5	31.3%	60	17.8%	4	8.0%
合計	26	100.0%	181	100.0%	123	100.0%	32	100.0%	207	100.0%	153	100.0%	307	100.0%	16	100.0%	337	100.0%	50	100.0%

問4 働き続けやすい理由

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
定時退社が可能である	141	64.7%	206	65.6%	59	72.8%	81	59.6%	87	70.2%	118	62.8%	51	73.9%	8	66.7%	67	69.8%	18	72.0%
休暇が取りやすい	141	64.7%	185	58.9%	54	66.7%	86	63.2%	88	71.0%	96	51.1%	51	73.9%	3	25.0%	69	71.9%	17	68.0%
自分のやり方で仕事が進められる	42	19.3%	101	32.2%	17	21.0%	24	17.6%	37	29.8%	63	33.5%	14	20.3%	3	25.0%	31	32.3%	5	20.0%
待遇・福利厚生が整っている	58	26.6%	43	13.7%	19	23.5%	39	28.7%	14	11.3%	29	15.4%	14	20.3%	5	41.7%	12	12.5%	2	8.0%
職場の雰囲気がよい	69	31.7%	101	32.2%	29	35.8%	40	29.4%	35	28.2%	65	34.6%	24	34.8%	5	41.7%	27	28.1%	7	28.0%
仕事の成果が正当に評価される	14	6.4%	21	6.7%	5	6.2%	9	6.6%	6	4.8%	15	8.0%	4	5.8%	1	8.3%	4	4.2%	2	8.0%
男女のバランスがとれている	8	3.7%	6	1.9%	1	1.2%	7	5.1%	3	2.4%	3	1.6%	0	0.0%	1	8.3%	1	1.0%	1	4.0%
女性に理解のある管理職(上司)がいる	52	23.9%	76	24.2%	17	21.0%	35	25.7%	40	32.3%	36	19.1%	15	21.7%	2	16.7%	28	29.2%	10	40.0%
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	16	7.3%	13	4.1%	6	7.4%	10	7.4%	1	0.8%	12	6.4%	4	5.8%	2	16.7%	0	0.0%	1	4.0%
在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる	10	4.6%	15	4.8%	3	3.7%	7	5.1%	5	4.0%	10	5.3%	3	4.3%	0	0.0%	5	5.2%	0	0.0%
その他	1	0.5%	4	1.3%	0	0.0%	1	0.7%	2	1.6%	2	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.1%	0	0.0%
合計	218	100.0%	314	100.0%	81	100.0%	136	100.0%	124	100.0%	188	100.0%	69	100.0%	12	100.0%	96	100.0%	25	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
定時退社が可能である	10	50.0%	82	67.2%	49	64.5%	14	58.3%	110	67.9%	82	64.1%	135	66.2%	4	36.4%	178	67.7%	27	58.7%
休暇が取りやすい	10	50.0%	82	67.2%	49	64.5%	14	58.3%	102	63.0%	69	53.9%	132	64.7%	7	63.6%	147	55.9%	37	80.4%
自分のやり方で仕事が進められる	2	10.0%	23	18.9%	17	22.4%	2	8.3%	51	31.5%	48	37.5%	41	20.1%	0	0.0%	85	32.3%	14	30.4%
待遇・福利厚生が整っている	5	25.0%	35	28.7%	18	23.7%	4	16.7%	25	15.4%	14	10.9%	56	27.5%	2	18.2%	40	15.2%	3	6.5%
職場の雰囲気がよい	10	50.0%	38	31.1%	21	27.6%	8	33.3%	47	29.0%	46	35.9%	64	31.4%	5	45.5%	80	30.4%	18	39.1%
仕事の成果が正当に評価される	0	0.0%	7	5.7%	7	9.2%	3	12.5%	9	5.6%	9	7.0%	11	5.4%	3	27.3%	15	5.7%	6	13.0%
男女のバランスがとれている	2	10.0%	1	0.8%	5	6.6%	1	4.2%	2	1.2%	3	2.3%	7	3.4%	1	9.1%	5	1.9%	1	2.2%
女性に理解のある管理職(上司)がいる	9	45.0%	26	21.3%	17	22.4%	6	25.0%	43	26.5%	27	21.1%	48	23.5%	4	36.4%	63	24.0%	13	28.3%
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	2	10.0%	8	6.6%	6	7.9%	6	25.0%	4	2.5%	3	2.3%	16	7.8%	0	0.0%	11	4.2%	1	2.2%
在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる	1	5.0%	6	4.9%	3	3.9%	2	8.3%	7	4.3%	6	4.7%	10	4.9%	0	0.0%	12	4.6%	2	4.3%
その他	0	0.0%	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%	3	1.9%	1	0.8%	1	0.5%	0	0.0%	4	1.5%	0	0.0%
合計	20	100.0%	122	100.0%	76	100.0%	24	100.0%	162	100.0%	128	100.0%	204	100.0%	11	100.0%	263	100.0%	46	100.0%

問5 必要なもの

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	156	51.1%	162	42.4%	53	50.0%	102	51.5%	52	33.8%	109	48.2%	45	49.5%	7	50.0%	38	31.4%	13	43.3%
育児や介護のための休暇制度を充実させる	159	52.1%	216	56.5%	58	54.7%	100	50.5%	82	53.2%	133	58.8%	50	54.9%	8	57.1%	68	56.2%	12	40.0%
定時退社を推進する	97	31.8%	141	36.9%	38	35.8%	58	29.3%	65	42.2%	76	33.6%	32	35.2%	5	35.7%	50	41.3%	14	46.7%
男性の意識改革を進める	52	17.0%	53	13.9%	14	13.2%	38	19.2%	22	14.3%	31	13.7%	12	13.2%	2	14.3%	14	11.6%	7	23.3%
管理職(上司)の意識改革を進める	54	17.7%	70	18.3%	19	17.9%	35	17.7%	34	22.1%	36	15.9%	19	20.9%	0	0.0%	29	24.0%	5	16.7%
女性の意識改革を進める	44	14.4%	23	6.0%	16	15.1%	28	14.1%	10	6.5%	13	5.8%	14	15.4%	2	14.3%	9	7.4%	1	3.3%
在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	17	5.6%	47	12.3%	6	5.7%	11	5.6%	22	14.3%	25	11.1%	5	5.5%	1	7.1%	18	14.9%	3	10.0%
休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	120	39.3%	171	44.8%	45	42.5%	75	37.9%	74	48.1%	95	42.0%	41	45.1%	4	28.6%	62	51.2%	12	40.0%
女性管理職を増加させる	21	6.9%	17	4.5%	9	8.5%	12	6.1%	7	4.5%	10	4.4%	7	7.7%	2	14.3%	5	4.1%	2	6.7%
人事考課基準を明確にする	15	4.9%	25	6.5%	4	3.8%	11	5.6%	10	6.5%	15	6.6%	4	4.4%	0	0.0%	7	5.8%	3	10.0%
女性に配慮した職場内の施設を整備する	62	20.3%	56	14.7%	19	17.9%	43	21.7%	16	10.4%	40	17.7%	17	18.7%	1	7.1%	11	9.1%	4	13.3%
その他	5	1.6%	14	3.7%	1	0.9%	4	2.0%	8	5.2%	6	2.7%	0	0.0%	1	7.1%	5	4.1%	3	10.0%
合計	305	100.0%	382	100.0%	106	100.0%	198	100.0%	154	100.0%	226	100.0%	91	100.0%	14	100.0%	121	100.0%	30	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	14	56.0%	87	52.1%	55	48.7%	19	57.6%	79	39.1%	64	43.5%	146	51.4%	9	60.0%	136	41.2%	25	51.0%
育児や介護のための休暇制度を充実させる	16	64.0%	94	56.3%	49	43.4%	23	69.7%	113	55.9%	80	54.4%	148	52.1%	7	46.7%	189	57.3%	26	53.1%
定時退社を推進する	6	24.0%	48	28.7%	43	38.1%	13	39.4%	79	39.1%	49	33.3%	92	32.4%	4	26.7%	123	37.3%	18	36.7%
男性の意識改革を進める	4	16.0%	29	17.4%	19	16.8%	6	18.2%	27	13.4%	20	13.6%	49	17.3%	1	6.7%	47	14.2%	6	12.2%
管理職(上司)の意識改革を進める	5	20.0%	29	17.4%	20	17.7%	1	3.0%	39	19.3%	30	20.4%	51	18.0%	0	0.0%	62	18.8%	8	16.3%
女性の意識改革を進める	5	20.0%	24	14.4%	15	13.3%	1	3.0%	9	4.5%	13	8.8%	41	14.4%	2	13.3%	20	6.1%	3	6.1%
在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	2	8.0%	9	5.4%	6	5.3%	6	18.2%	27	13.4%	14	9.5%	16	5.6%	0	0.0%	40	12.1%	6	12.2%
休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	11	44.0%	63	37.7%	46	40.7%	13	39.4%	97	48.0%	61	41.5%	113	39.8%	6	40.0%	151	45.8%	20	40.8%
女性管理職を増加させる	3	12.0%	14	8.4%	4	3.5%	0	0.0%	11	5.4%	6	4.1%	21	7.4%	0	0.0%	11	3.3%	5	10.2%
人事考課基準を明確にする	0	0.0%	5	3.0%	10	8.8%	1	3.0%	12	5.9%	12	8.2%	13	4.6%	2	13.3%	24	7.3%	1	2.0%
女性に配慮した職場内の施設を整備する	3	12.0%	34	20.4%	25	22.1%	3	9.1%	22	10.9%	31	21.1%	59	20.8%	2	13.3%	47	14.2%	8	16.3%
その他	0	0.0%	3	1.8%	2	1.8%	0	0.0%	8	4.0%	6	4.1%	4	1.4%	1	6.7%	13	3.9%	1	2.0%
合計	25	100.0%	167	100.0%	113	100.0%	33	100.0%	202	100.0%	147	100.0%	284	100.0%	15	100.0%	330	100.0%	49	100.0%

問6 女性は不利か

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
不利だと思う	70	21.2%	77	19.2%	21	18.6%	48	22.2%	29	18.0%	48	20.2%	18	18.8%	3	18.8%	21	16.4%	7	23.3%
不利だとは思わない	260	78.8%	324	80.8%	92	81.4%	168	77.8%	132	82.0%	190	79.8%	78	81.3%	13	81.3%	107	83.6%	23	76.7%
合計	330	100.0%	401	100.0%	113	100.0%	216	100.0%	161	100.0%	238	100.0%	96	100.0%	16	100.0%	128	100.0%	30	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
不利だと思う	8	30.8%	39	21.5%	23	18.7%	1	3.0%	46	21.8%	30	19.1%	65	21.2%	4	25.0%	71	20.7%	6	11.5%
不利だとは思わない	18	69.2%	142	78.5%	100	81.3%	32	97.0%	165	78.2%	127	80.9%	242	78.8%	12	75.0%	272	79.3%	46	88.5%
合計	26	100.0%	181	100.0%	123	100.0%	33	100.0%	211	100.0%	157	100.0%	307	100.0%	16	100.0%	343	100.0%	52	100.0%

問7 不利だと思う理由

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	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	10	14.1%	13	17.3%	3	13.0%	7	14.9%	7	24.1%	6	13.0%	3	14.3%	0	0.0%	4	19.0%	3	42.9%
家事・育児・介護の負担があるため、仕事を続けにくい	22	31.0%	31	41.3%	10	43.5%	12	25.5%	13	44.8%	18	39.1%	9	42.9%	1	50.0%	9	42.9%	4	57.1%
給与・待遇に男女差を感じる	9	12.7%	48	64.0%	2	8.7%	7	14.9%	15	51.7%	33	71.7%	2	9.5%	0	0.0%	10	47.6%	4	57.1%
任される仕事に男女差を感じる	29	40.8%	15	20.0%	11	47.8%	17	36.2%	5	17.2%	10	21.7%	11	52.4%	0	0.0%	2	9.5%	2	28.6%
研修・社員教育に男女差を感じる	2	2.8%	6	8.0%	2	8.7%	0	0.0%	1	3.4%	5	10.9%	2	9.5%	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%
昇進が難しい	7	9.9%	22	29.3%	2	8.7%	4	8.5%	6	20.7%	16	34.8%	1	4.8%	1	50.0%	4	19.0%	2	28.6%
従来女性がいない、少ない業種・職種である	42	59.2%	21	28.0%	12	52.2%	29	61.7%	10	34.5%	11	23.9%	10	47.6%	2	100.0%	9	42.9%	1	14.3%
その他	11	15.5%	2	2.7%	1	4.3%	10	21.3%	0	0.0%	2	4.3%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	71	100.0%	75	100.0%	23	100.0%	47	100.0%	29	100.0%	46	100.0%	21	100.0%	2	100.0%	21	100.0%	7	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	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	2	25.0%	7	17.1%	1	4.5%	0	0.0%	10	22.2%	3	10.3%	9	13.6%	1	25.0%	13	18.8%	0	0.0%
家事・育児・介護の負担があるため、仕事を続けにくい	2	25.0%	13	31.7%	7	31.8%	1	100.0%	18	40.0%	12	41.4%	20	30.3%	1	25.0%	29	42.0%	2	33.3%
給与・待遇に男女差を感じる	2	25.0%	4	9.8%	3	13.6%	0	0.0%	27	60.0%	21	72.4%	9	13.6%	0	0.0%	44	63.8%	4	66.7%
任される仕事に男女差を感じる	2	25.0%	20	48.8%	7	31.8%	0	0.0%	8	17.8%	7	24.1%	27	40.9%	1	25.0%	13	18.8%	2	33.3%
研修・社員教育に男女差を感じる	0	0.0%	2	4.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	5	17.2%	2	3.0%	0	0.0%	6	8.7%	0	0.0%
昇進が難しい	0	0.0%	6	14.6%	1	4.5%	0	0.0%	12	26.7%	10	34.5%	7	10.6%	0	0.0%	21	30.4%	1	16.7%
従来女性がいない、少ない業種・職種である	5	62.5%	21	51.2%	16	72.7%	0	0.0%	14	31.1%	7	24.1%	39	59.1%	2	50.0%	19	27.5%	2	33.3%
その他	2	25.0%	4	9.8%	5	22.7%	0	0.0%	1	2.2%	1	3.4%	9	13.6%	2	50.0%	2	2.9%	0	0.0%
合計	8	100.0%	41	100.0%	22	100.0%	1	100.0%	45	100.0%	29	100.0%	66	100.0%	4	100.0%	69	100.0%	6	100.0%

問8 管理職希望

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
管理職になりたい(なりたかった)	134	41.2%	50	12.7%	51	45.9%	83	39.0%	23	14.6%	27	11.6%	44	46.8%	6	37.5%	20	15.7%	2	6.9%
管理職になりたくない(なりたくなかった)	191	58.8%	343	87.3%	60	54.1%	130	61.0%	135	85.4%	206	88.4%	50	53.2%	10	62.5%	107	84.3%	27	93.1%
合計	325	100.0%	393	100.0%	111	100.0%	213	100.0%	158	100.0%	233	100.0%	94	100.0%	16	100.0%	127	100.0%	29	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
管理職になりたい(なりたかった)	18	69.2%	71	39.4%	45	37.8%	2	6.1%	30	14.4%	18	11.9%	129	42.6%	3	18.8%	45	13.3%	4	8.0%
管理職になりたくない(なりたくなかった)	8	30.8%	109	60.6%	74	62.2%	31	93.9%	179	85.6%	133	88.1%	174	57.4%	13	81.3%	293	86.7%	46	92.0%
合計	26	100.0%	180	100.0%	119	100.0%	33	100.0%	209	100.0%	151	100.0%	303	100.0%	16	100.0%	338	100.0%	50	100.0%

問9 管理職になりたい理由

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
給与が上がるから	50	39.7%	11	24.4%	22	45.8%	28	35.9%	7	36.8%	4	15.4%	17	40.5%	4	80.0%	4	25.0%	2	100.0%
やりがいや責任のある仕事ができるから	38	30.2%	20	44.4%	14	29.2%	24	30.8%	8	42.1%	12	46.2%	14	33.3%	0	0.0%	8	50.0%	0	0.0%
自由裁量の範囲が増えるから	16	12.7%	2	4.4%	4	8.3%	12	15.4%	0	0.0%	2	7.7%	4	9.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
自分の能力・経験を活かすことができるから	18	14.3%	6	13.3%	6	12.5%	12	15.4%	2	10.5%	4	15.4%	5	11.9%	1	20.0%	2	12.5%	0	0.0%
同世代の男性と同程度には昇任したいから(女性限定)	0	0.0%	5	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	3	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	0	0.0%
その他	4	3.2%	1	2.2%	2	4.2%	2	2.6%	0	0.0%	1	3.8%	2	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	126	100.0%	45	100.0%	48	100.0%	78	100.0%	19	100.0%	26	100.0%	42	100.0%	5	100.0%	16	100.0%	2	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
給与が上がるから	10	55.6%	30	44.1%	10	25.0%	1	50.0%	6	23.1%	4	23.5%	49	40.5%	0	0.0%	10	25.0%	1	25.0%
やりがいや責任のある仕事ができるから	3	16.7%	19	27.9%	16	40.0%	1	50.0%	12	46.2%	7	41.2%	35	28.9%	2	66.7%	17	42.5%	2	50.0%
自由裁量の範囲が増えるから	3	16.7%	8	11.8%	5	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.8%	15	12.4%	1	33.3%	2	5.0%	0	0.0%
自分の能力・経験を活かすことができるから	2	11.1%	8	11.8%	8	20.0%	0	0.0%	5	19.2%	1	5.9%	18	14.9%	0	0.0%	6	15.0%	0	0.0%
同世代の男性と同程度には昇任したいから(女性限定)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	3	17.6%	0	0.0%	0	0.0%	4	10.0%	1	25.0%
その他	0	0.0%	3	4.4%	1	2.5%	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%	4	3.3%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%
合計	18	100.0%	68	100.0%	40	100.0%	2	100.0%	26	100.0%	17	100.0%	121	100.0%	3	100.0%	40	100.0%	4	100.0%

問10 管理職になりたくない理由

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	107	56.0%	169	49.9%	32	54.2%	75	57.3%	54	40.3%	114	56.2%	26	52.0%	6	66.7%	47	43.9%	7	26.9%
残業が増えるから	30	15.7%	48	14.2%	11	18.6%	19	14.5%	27	20.1%	21	10.3%	8	16.0%	3	33.3%	17	15.9%	10	38.5%
自分の能力に自信がないから	71	37.2%	152	44.8%	26	44.1%	45	34.4%	53	39.6%	98	48.3%	24	48.0%	2	22.2%	47	43.9%	5	19.2%
自分の体力に自信がないから	25	13.1%	45	13.3%	3	5.1%	22	16.8%	14	10.4%	30	14.8%	3	6.0%	0	0.0%	12	11.2%	2	7.7%
転職があるから	1	0.5%	3	0.9%	1	1.7%	0	0.0%	1	0.7%	2	1.0%	0	0.0%	1	11.1%	1	0.9%	0	0.0%
残業手当が支給されなくなるから	17	8.9%	13	3.8%	6	10.2%	11	8.4%	5	3.7%	8	3.9%	6	12.0%	0	0.0%	4	3.7%	1	3.8%
仕事と家庭の両立が困難だから	26	13.6%	118	34.8%	15	25.4%	11	8.4%	72	53.7%	46	22.7%	11	22.0%	4	44.4%	53	49.5%	18	69.2%
今のままで不満はないから	66	34.6%	118	34.8%	20	33.9%	45	34.4%	45	33.6%	72	35.5%	15	30.0%	5	55.6%	34	31.8%	10	38.5%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	30	15.7%	27	8.0%	8	13.6%	22	16.8%	7	5.2%	20	9.9%	7	14.0%	1	11.1%	7	6.5%	0	0.0%
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)	0	0.0%	25	7.4%	0	0.0%	0	0.0%	10	7.5%	15	7.4%	0	0.0%	0	0.0%	8	7.5%	2	7.7%
その他	11	5.8%	21	6.2%	3	5.1%	8	6.1%	5	3.7%	16	7.9%	3	6.0%	0	0.0%	3	2.8%	2	7.7%
合計	191	100.0%	339	100.0%	59	100.0%	131	100.0%	134	100.0%	203	100.0%	50	100.0%	9	100.0%	107	100.0%	26	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	4	50.0%	61	56.0%	42	56.8%	20	66.7%	89	49.7%	60	46.2%	94	53.7%	10	83.3%	145	50.0%	23	50.0%
残業が増えるから	0	0.0%	20	18.3%	10	13.5%	3	10.0%	30	16.8%	15	11.5%	27	15.4%	1	8.3%	43	14.8%	5	10.9%
自分の能力に自信がないから	4	50.0%	49	45.0%	18	24.3%	19	63.3%	74	41.3%	59	45.4%	64	36.6%	7	58.3%	131	45.2%	20	43.5%
自分の体力に自信がないから	2	25.0%	8	7.3%	15	20.3%	1	3.3%	20	11.2%	24	18.5%	21	12.0%	2	16.7%	37	12.8%	8	17.4%
転職があるから	0	0.0%	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%	2	1.5%	1	0.6%	0	0.0%	3	1.0%	0	0.0%
残業手当が支給されなくなるから	0	0.0%	10	9.2%	7	9.5%	3	10.0%	6	3.4%	4	3.1%	17	9.7%	0	0.0%	13	4.5%	0	0.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	0	0.0%	17	15.6%	9	12.2%	9	30.0%	74	41.3%	35	26.9%	24	13.7%	1	8.3%	96	33.1%	21	45.7%
今のままで不満はないから	3	37.5%	28	25.7%	35	47.3%	9	30.0%	59	33.0%	50	38.5%	61	34.9%	4	33.3%	100	34.5%	16	34.8%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	2	25.0%	20	18.3%	8	10.8%	8	26.7%	12	6.7%	7	5.4%	27	15.4%	2	16.7%	24	8.3%	2	4.3%
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)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	14	7.8%	9	6.9%	0	0.0%	0	0.0%	21	7.2%	4	8.7%
その他	0	0.0%	5	4.6%	6	8.1%	1	3.3%	8	4.5%	12	9.2%	10	5.7%	1	8.3%	18	6.2%	3	6.5%
合計	8	100.0%	109	100.0%	74	100.0%	30	100.0%	179	100.0%	130	100.0%	175	100.0%	12	100.0%	290	100.0%	46	100.0%

問11 セクハラについて

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	4	1.2%	37	9.4%	1	0.9%	3	1.4%	14	8.8%	23	9.9%	1	1.0%	0	0.0%	13	10.2%	1	3.4%
セクハラを見聞きしたことがある	59	18.0%	41	10.4%	19	16.8%	40	18.8%	16	10.1%	25	10.8%	16	16.7%	3	18.8%	13	10.2%	3	10.3%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	265	81.0%	315	80.2%	94	83.2%	170	79.8%	129	81.1%	184	79.3%	80	83.3%	13	81.3%	102	79.7%	25	86.2%
合計	327	100.0%	393	100.0%	113	100.0%	213	100.0%	159	100.0%	232	100.0%	96	100.0%	16	100.0%	128	100.0%	29	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	0	0.0%	2	1.1%	2	1.7%	6	18.2%	21	10.0%	10	6.6%	4	1.3%	0	0.0%	37	10.9%	0	0.0%
セクハラを見聞きしたことがある	4	15.4%	36	20.0%	19	15.7%	7	21.2%	21	10.0%	13	8.6%	56	18.3%	1	6.3%	37	10.9%	4	8.2%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	22	84.6%	143	79.4%	100	82.6%	20	60.6%	167	79.9%	128	84.8%	247	80.7%	15	93.8%	264	78.1%	45	91.8%
合計	26	100.0%	180	100.0%	121	100.0%	33	100.0%	209	100.0%	151	100.0%	306	100.0%	16	100.0%	338	100.0%	49	100.0%

問12 セクハラへの対応

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	2	66.7%	18	48.6%	0	—	2	66.7%	7	50.0%	11	47.8%	0	—	0	—	7	53.8%	0	0.0%
配偶者に相談した	0	0.0%	5	13.5%	0	—	0	0.0%	2	14.3%	3	13.0%	0	—	0	—	2	15.4%	0	0.0%
配偶者以外の家族に相談した	0	0.0%	1	2.7%	0	—	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	0	—	0	—	0	0.0%	0	0.0%
会社の相談窓口で相談した	0	0.0%	1	2.7%	0	—	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	0	—	0	—	1	7.7%	0	0.0%
上司に相談した	1	33.3%	6	16.2%	0	—	1	33.3%	3	21.4%	3	13.0%	0	—	0	—	2	15.4%	1	100.0%
同僚に相談した	0	0.0%	7	18.9%	0	—	0	0.0%	1	7.1%	6	26.1%	0	—	0	—	1	7.7%	0	0.0%
友人・知人に相談した	0	0.0%	6	16.2%	0	—	0	0.0%	1	7.1%	5	21.7%	0	—	0	—	1	7.7%	0	0.0%
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	0.0%	1	2.7%	0	—	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	0	—	0	—	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	2	5.4%	0	—	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	0	—	0	—	2	15.4%	0	0.0%
合計	3	100.0%	37	100.0%	0	—	3	100.0%	14	100.0%	23	100.0%	0	—	0	—	13	100.0%	1	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
我慢した・誰にも相談しなかった	0	—	0	0.0%	2	100.0%	2	33.3%	11	52.4%	5	50.0%	2	66.7%	0	—	18	48.6%	0	—
配偶者に相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	14.3%	2	20.0%	0	0.0%	0	—	5	13.5%	0	—
配偶者以外の家族に相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	—	1	2.7%	0	—
会社の相談窓口で相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	—	1	2.7%	0	—
上司に相談した	0	—	1	100.0%	0	0.0%	1	16.7%	3	14.3%	2	20.0%	1	33.3%	0	—	6	16.2%	0	—
同僚に相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	4	19.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	—	7	18.9%	0	—
友人・知人に相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	3	14.3%	2	20.0%	0	0.0%	0	—	6	16.2%	0	—
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	—	1	2.7%	0	—
その他	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%	1	10.0%	0	0.0%	0	—	2	5.4%	0	—
合計	0	—	1	100.0%	2	100.0%	6	100.0%	21	100.0%	10	100.0%	3	100.0%	0	—	37	100.0%	0	—

問13 マタハラについて

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
マタハラまたはバタハラを直接受けたことがある	1	0.3%	6	1.6%	1	1.0%	0	0.0%	5	3.2%	1	0.5%	0	0.0%	1	6.3%	2	1.6%	3	10.3%
マタハラまたはバタハラを見聞きしたことがある	13	4.2%	27	7.1%	7	6.7%	6	3.0%	9	5.8%	18	8.1%	6	6.8%	1	6.3%	8	6.3%	1	3.4%
マタハラまたはバタハラを受けたり、見聞きしたことはない	293	95.4%	346	91.3%	97	92.4%	195	97.0%	142	91.0%	203	91.4%	82	93.2%	14	87.5%	116	92.1%	25	86.2%
合計	307	100.0%	379	100.0%	105	100.0%	201	100.0%	156	100.0%	222	100.0%	88	100.0%	16	100.0%	126	100.0%	29	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
マタハラまたはバタハラを直接受けたことがある	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	1	3.1%	5	2.4%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	5	1.5%	1	2.0%
マタハラまたはバタハラを見聞きしたことがある	0	0.0%	10	5.9%	3	2.7%	3	9.4%	15	7.3%	9	6.3%	12	4.2%	1	7.7%	26	8.0%	1	2.0%
マタハラまたはバタハラを受けたり、見聞きしたことはない	25	100.0%	159	93.5%	109	97.3%	28	87.5%	185	90.2%	133	93.7%	276	95.5%	12	92.3%	294	90.5%	47	95.9%
合計	25	100.0%	170	100.0%	112	100.0%	32	100.0%	205	100.0%	142	100.0%	289	100.0%	13	100.0%	325	100.0%	49	100.0%

問14 マタハラへの対応

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
配偶者に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
配偶者以外の家族に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
会社の相談窓口で相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
上司に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
同僚に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
友人・知人に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
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	-	0	-	0	-	0	-	0	-
その他	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
合計	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
配偶者に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
配偶者以外の家族に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
会社の相談窓口で相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
上司に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
同僚に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
友人・知人に相談した	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
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	-	0	-	0	-	0	-	0	-
その他	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
合計	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

問15 出産の際の対応

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けた	141	44.1%	14	3.6%	57	50.4%	84	40.8%	6	3.8%	8	3.5%	50	52.1%	6	37.5%	6	4.7%	0	0.0%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	142	44.4%	264	67.7%	47	41.6%	94	45.6%	121	76.6%	142	61.7%	41	42.7%	6	37.5%	97	76.4%	23	76.7%
子育てのため離職し、当面働きたくない	11	3.4%	26	6.7%	3	2.7%	8	3.9%	7	4.4%	19	8.3%	3	3.1%	0	0.0%	7	5.5%	0	0.0%
子育てのため離職し、一定期間後、正規社員として就職したい	12	3.8%	53	13.6%	3	2.7%	9	4.4%	18	11.4%	34	14.8%	1	1.0%	2	12.5%	14	11.0%	4	13.3%
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	4	1.3%	25	6.4%	1	0.9%	3	1.5%	3	1.9%	22	9.6%	0	0.0%	1	6.3%	2	1.6%	1	3.3%
その他	10	3.1%	8	2.1%	2	1.8%	8	3.9%	3	1.9%	5	2.2%	1	1.0%	1	6.3%	1	0.8%	2	6.7%
合計	320	100.0%	390	100.0%	113	100.0%	206	100.0%	158	100.0%	230	100.0%	96	100.0%	16	100.0%	127	100.0%	30	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けた	13	50.0%	80	44.4%	48	42.1%	0	0.0%	8	3.8%	6	4.1%	134	44.7%	5	35.7%	12	3.6%	2	4.1%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	11	42.3%	80	44.4%	51	44.7%	18	54.5%	145	69.0%	101	68.7%	133	44.3%	5	35.7%	231	68.3%	31	63.3%
子育てのため離職し、当面働きたくない	0	0.0%	9	5.0%	2	1.8%	2	6.1%	14	6.7%	10	6.8%	11	3.7%	0	0.0%	21	6.2%	5	10.2%
子育てのため離職し、一定期間後、正規社員として就職したい	0	0.0%	6	3.3%	6	5.3%	6	18.2%	27	12.9%	20	13.6%	11	3.7%	1	7.1%	50	14.8%	3	6.1%
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	1	3.8%	1	0.6%	2	1.8%	7	21.2%	10	4.8%	8	5.4%	4	1.3%	0	0.0%	19	5.6%	5	10.2%
その他	1	3.8%	4	2.2%	5	4.4%	0	0.0%	6	2.9%	2	1.4%	7	2.3%	3	21.4%	5	1.5%	3	6.1%
合計	26	100.0%	180	100.0%	114	100.0%	33	100.0%	210	100.0%	147	100.0%	300	100.0%	14	100.0%	338	100.0%	49	100.0%

問16 育児休暇等の取得状況

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
取得したことがある	5	1.6%	49	12.5%	3	2.7%	2	1.0%	45	28.3%	4	1.7%	2	2.1%	1	6.3%	33	26.0%	12	40.0%
取得対象ではあるが、取得しなかった	87	27.3%	50	12.8%	70	63.1%	17	8.2%	26	16.4%	24	10.4%	62	66.0%	8	50.0%	22	17.3%	3	10.0%
対象となる子、家族がいない	227	71.2%	293	74.7%	38	34.2%	188	90.8%	88	55.3%	203	87.9%	30	31.9%	7	43.8%	72	56.7%	15	50.0%
合計	319	100.0%	392	100.0%	111	100.0%	207	100.0%	159	100.0%	231	100.0%	94	100.0%	16	100.0%	127	100.0%	30	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		10~20歳代		30~40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
取得したことがある	0	0.0%	4	2.3%	1	0.9%	2	6.1%	43	20.5%	4	2.7%	4	1.3%	1	7.7%	41	12.1%	8	16.0%
取得対象ではあるが、取得しなかった	4	15.4%	65	36.7%	18	15.5%	3	9.1%	24	11.4%	23	15.4%	84	27.9%	1	7.7%	44	13.0%	6	12.0%
対象となる子、家族がいない	22	84.6%	108	61.0%	97	83.6%	28	84.8%	143	68.1%	122	81.9%	213	70.8%	11	84.6%	253	74.9%	36	72.0%
合計	26	100.0%	177	100.0%	116	100.0%	33	100.0%	210	100.0%	149	100.0%	301	100.0%	13	100.0%	338	100.0%	50	100.0%

問17(1) 取得した制度

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
育児休業	3	60.0%	43	100.0%	3	100.0%	0	0.0%	41	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	31	100.0%	10	100.0%
介護休業	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	43	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	41	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	31	100.0%	10	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
育児休業	0	-	3	75.0%	0	0.0%	2	100.0%	39	100.0%	2	100.0%	2	50.0%	1	100.0%	35	100.0%	8	100.0%
介護休業	0	-	1	25.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	0	-	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	39	100.0%	2	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	35	100.0%	8	100.0%

問17(1) 1. 育児休業期間

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
1ヶ月未満	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	-	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
1ヶ月以上~2ヶ月未満	0	0.0%	2	4.4%	0	0.0%	0	-	1	2.3%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%
2ヶ月以上~6ヶ月未満	0	0.0%	7	15.6%	0	0.0%	0	-	7	16.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%	4	40.0%
6ヶ月以上~1年未満	0	0.0%	14	31.1%	0	0.0%	0	-	14	32.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	30.3%	4	40.0%
1年以上~1年6ヶ月未満	0	0.0%	20	44.4%	0	0.0%	0	-	19	44.2%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	19	57.6%	0	0.0%
1年6ヶ月以上~2年未満	0	0.0%	1	2.2%	0	0.0%	0	-	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%
2年以上	0	0.0%	1	2.2%	0	0.0%	0	-	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	45	100.0%	3	100.0%	0	-	43	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	10	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
1ヶ月未満	0	-	3	100.0%	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
1ヶ月以上~2ヶ月未満	0	-	0	0.0%	0	-	0	0.0%	1	2.4%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%
2ヶ月以上~6ヶ月未満	0	-	0	0.0%	0	-	0	0.0%	7	17.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	18.9%	0	0.0%
6ヶ月以上~1年未満	0	-	0	0.0%	0	-	1	50.0%	13	31.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	27.0%	4	50.0%
1年以上~1年6ヶ月未満	0	-	0	0.0%	0	-	1	50.0%	18	43.9%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	45.9%	3	37.5%
1年6ヶ月以上~2年未満	0	-	0	0.0%	0	-	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%
2年以上	0	-	0	0.0%	0	-	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
合計	0	-	3	100.0%	0	-	2	100.0%	41	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	37	100.0%	8	100.0%

問17(1) 2. 介護休業期間

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
1ヶ月未満	0	0.0%	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
1ヶ月以上~2ヶ月未満	1	50.0%	0	-	0	-	1	50.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
2ヶ月以上~6ヶ月未満	1	50.0%	0	-	0	-	1	50.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
6ヶ月以上~1年未満	0	0.0%	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
1年以上~1年6ヶ月未満	0	0.0%	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
1年6ヶ月以上~2年未満	0	0.0%	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
2年以上	0	0.0%	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
合計	2	100.0%	0	-	0	-	2	100.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
1ヶ月未満	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-
1ヶ月以上~2ヶ月未満	0	-	0	0.0%	1	100.0%	0	-	0	-	0	-	1	50.0%	0	-	0	-	0	-
2ヶ月以上~6ヶ月未満	0	-	1	100.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	1	50.0%	0	-	0	-	0	-
6ヶ月以上~1年未満	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-
1年以上~1年6ヶ月未満	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-
1年6ヶ月以上~2年未満	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-
2年以上	0	-	0	0.0%	0	0.0%	0	-	0	-	0	-	0	0.0%	0	-	0	-	0	-
合計	0	-	1	100.0%	1	100.0%	0	-	0	-	0	-	2	100.0%	0	-	0	-	0	-

問17 (2) 代替要員の配置

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
あった	2	40.0%	21	44.7%	1	33.3%	1	50.0%	20	45.5%	1	33.3%	0	0.0%	1	100.0%	15	45.5%	5	45.5%
なかった	3	60.0%	23	48.9%	2	66.7%	1	50.0%	21	47.7%	2	66.7%	2	100.0%	0	0.0%	16	48.5%	5	45.5%
わからない	0	0.0%	3	6.4%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.1%	1	9.1%
合計	5	100.0%	47	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	44	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	11	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
あった	0	—	1	25.0%	1	100.0%	0	0.0%	20	47.6%	1	33.3%	2	50.0%	0	0.0%	16	41.0%	5	62.5%
なかった	0	—	3	75.0%	0	0.0%	2	100.0%	19	45.2%	2	66.7%	2	50.0%	1	100.0%	20	51.3%	3	37.5%
わからない	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.7%	0	0.0%
合計	0	—	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	42	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	39	100.0%	8	100.0%

問17 (3) 休暇中の情報提供

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
あった	2	40.0%	19	41.3%	1	33.3%	1	50.0%	19	44.2%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	13	39.4%	6	60.0%
なかった	1	20.0%	20	43.5%	1	33.3%	0	0.0%	19	44.2%	1	33.3%	0	0.0%	1	100.0%	15	45.5%	4	40.0%
わからない	2	40.0%	7	15.2%	1	33.3%	1	50.0%	5	11.6%	2	66.7%	1	50.0%	0	0.0%	5	15.2%	0	0.0%
合計	5	100.0%	46	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	43	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	10	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
あった	0	—	1	25.0%	1	100.0%	1	50.0%	18	43.9%	0	0.0%	1	25.0%	1	100.0%	16	42.1%	3	37.5%
なかった	0	—	1	25.0%	0	0.0%	1	50.0%	18	43.9%	1	33.3%	1	25.0%	0	0.0%	16	42.1%	4	50.0%
わからない	0	—	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	12.2%	2	66.7%	2	50.0%	0	0.0%	6	15.8%	1	12.5%
合計	0	—	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	41	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	38	100.0%	8	100.0%

問17 (4) 復帰時の配置先

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
休業前と同じ部署	5	100.0%	35	74.5%	3	100.0%	2	100.0%	33	75.0%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	25	75.8%	8	72.7%
自分の希望で休業前とは別の部署	0	0.0%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%
会社の指示で休業前とは別の部署	0	0.0%	11	23.4%	0	0.0%	0	0.0%	10	22.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	21.2%	3	27.3%
合計	5	100.0%	47	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	44	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	11	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
休業前と同じ部署	0	—	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	31	73.8%	2	66.7%	4	100.0%	1	100.0%	29	74.4%	6	75.0%
自分の希望で休業前とは別の部署	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.6%	0	0.0%
会社の指示で休業前とは別の部署	0	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	23.8%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	9	23.1%	2	25.0%
合計	0	—	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	42	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	39	100.0%	8	100.0%

問17 (5) 役に立ったもの

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	2	50.0%	33	70.2%	2	66.7%	0	0.0%	31	70.5%	2	66.7%	1	50.0%	1	100.0%	26	78.8%	5	45.5%
親の協力	2	50.0%	16	34.0%	1	33.3%	1	100.0%	15	34.1%	1	33.3%	0	0.0%	1	100.0%	12	36.4%	3	27.3%
兄弟・親戚・友人等の協力	2	50.0%	41	87.2%	1	33.3%	1	100.0%	39	88.6%	2	66.7%	1	50.0%	0	0.0%	31	93.9%	8	72.7%
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	2	50.0%	31	66.0%	2	66.7%	0	0.0%	29	65.9%	2	66.7%	1	50.0%	1	100.0%	21	63.6%	8	72.7%
保育所(介護施設)等の利用	1	25.0%	13	27.7%	1	33.3%	0	0.0%	12	27.3%	1	33.3%	0	0.0%	1	100.0%	11	33.3%	1	9.1%
その他	3	75.0%	28	59.6%	3	100.0%	0	0.0%	26	59.1%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	19	57.6%	7	63.6%
合計	4	100.0%	47	100.0%	3	100.0%	1	100.0%	44	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	11	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	0	-	2	50.0%	0	-	1	50.0%	30	71.4%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	27	69.2%	6	75.0%
親の協力	0	-	2	50.0%	0	-	1	50.0%	14	33.3%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	13	33.3%	3	37.5%
兄弟・親戚・友人等の協力	0	-	2	50.0%	0	-	1	50.0%	38	90.5%	2	66.7%	1	33.3%	1	100.0%	34	87.2%	7	87.5%
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	0	-	2	50.0%	0	-	2	100.0%	27	64.3%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	29	74.4%	2	25.0%
保育所(介護施設)等の利用	0	-	1	25.0%	0	-	1	50.0%	11	26.2%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	12	30.8%	1	12.5%
その他	0	-	3	75.0%	0	-	2	100.0%	24	57.1%	2	66.7%	2	66.7%	1	100.0%	26	66.7%	2	25.0%
合計	0	-	4	100.0%	0	-	2	100.0%	42	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	1	100.0%	39	100.0%	8	100.0%

問17 (5) 必要だったもの

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	3	60.0%	36	76.6%	3	100.0%	0	0.0%	34	77.3%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	29	87.9%	5	45.5%
親の協力	4	80.0%	39	83.0%	3	100.0%	1	50.0%	38	86.4%	1	33.3%	2	100.0%	1	100.0%	30	90.9%	8	72.7%
兄弟・親戚・友人等の協力	1	20.0%	2	4.3%	1	33.3%	0	0.0%	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	6.1%	0	0.0%
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	3	60.0%	25	53.2%	3	100.0%	0	0.0%	24	54.5%	1	33.3%	2	100.0%	1	100.0%	18	54.5%	6	54.5%
保育所(介護施設)等の利用	4	80.0%	26	55.3%	3	100.0%	1	50.0%	24	54.5%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	19	57.6%	5	45.5%
その他	1	20.0%	3	6.4%	1	33.3%	0	0.0%	3	6.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	6.1%	1	9.1%
合計	5	100.0%	47	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	44	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	33	100.0%	11	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
配偶者との分担	0	-	3	75.0%	0	0.0%	1	50.0%	33	78.6%	2	66.7%	2	50.0%	1	100.0%	29	74.4%	7	87.5%
親の協力	0	-	4	100.0%	0	0.0%	1	50.0%	37	88.1%	1	33.3%	3	75.0%	1	100.0%	33	84.6%	6	75.0%
兄弟・親戚・友人等の協力	0	-	1	25.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	2.4%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	2	5.1%	0	0.0%
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	0	-	3	75.0%	0	0.0%	2	100.0%	22	52.4%	1	33.3%	2	50.0%	1	100.0%	23	59.0%	2	25.0%
保育所(介護施設)等の利用	0	-	3	75.0%	1	100.0%	2	100.0%	22	52.4%	2	66.7%	3	75.0%	1	100.0%	24	61.5%	2	25.0%
その他	0	-	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.1%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	7.7%	0	0.0%
合計	0	-	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	42	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	39	100.0%	8	100.0%

問18 (1) 休暇の取得の容易さ

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
容易に休みが取れる	35	38.5%	56	52.8%	32	37.2%	3	60.0%	54	51.9%	2	100.0%	30	40.0%	2	20.0%	41	48.8%	13	65.0%
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	43	47.3%	38	35.8%	41	47.7%	2	40.0%	38	36.5%	0	0.0%	37	49.3%	4	40.0%	33	39.3%	5	25.0%
休みは取りづらい	13	14.3%	12	11.3%	13	15.1%	0	0.0%	12	11.5%	0	0.0%	8	10.7%	4	40.0%	10	11.9%	2	10.0%
ほとんど休みは取れない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	91	100.0%	106	100.0%	86	100.0%	5	100.0%	104	100.0%	2	100.0%	75	100.0%	10	100.0%	84	100.0%	20	100.0%

	年齢												雇用形態							
	男性						女性						男性				女性			
	10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		10～20歳代		30～40歳代		50歳以上		正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
容易に休みが取れる	4	80.0%	26	33.8%	5	55.6%	3	60.0%	50	51.0%	3	100.0%	34	39.5%	1	33.3%	43	48.9%	13	72.2%
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	1	20.0%	39	50.6%	3	33.3%	2	40.0%	36	36.7%	0	0.0%	40	46.5%	1	33.3%	35	39.8%	3	16.7%
休みは取りづらい	0	0.0%	12	15.6%	1	11.1%	0	0.0%	12	12.2%	0	0.0%	12	14.0%	1	33.3%	10	11.4%	2	11.1%
ほとんど休みは取れない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	77	100.0%	9	100.0%	5	100.0%	98	100.0%	3	100.0%	86	100.0%	3	100.0%	88	100.0%	18	100.0%

問18 (2) 支援の有無

	単純集計				高校生以下の子供の有無						親の協力									
	男性		女性		男性			女性			男性			女性						
	度数	構成比	度数	構成比	子どもがいる	子どもはいない	子どもがいる	子どもはいない	子どもがいる	子どもはいない	得られる	得られない	得られる	得られない						
親が助けてくれる	73	80.2%	75	75.0%	70	80.5%	3	75.0%	72	75.8%	3	60.0%	67	88.2%	2	20.0%	71	88.8%	1	6.7%
兄弟・親戚・友人等が助けてくれる	6	6.6%	9	9.0%	5	5.7%	1	25.0%	8	8.4%	1	20.0%	4	5.3%	1	10.0%	7	8.8%	1	6.7%
地域に行政・公的機関の支援サービスがある	4	4.4%	4	4.0%	4	4.6%	0	0.0%	4	4.2%	0	0.0%	4	5.3%	0	0.0%	1	1.3%	3	20.0%
地域に民間の支援サービスがある	5	5.5%	2	2.0%	5	5.7%	0	0.0%	2	2.1%	0	0.0%	5	6.6%	0	0.0%	2	2.5%	0	0.0%
配偶者が対応するので支援は不要である	25	27.5%	25	25.0%	24	27.6%	1	25.0%	23	24.2%	2	40.0%	16	21.1%	8	80.0%	13	16.3%	10	66.7%
合計	91	100.0%	100	100.0%	87	100.0%	4	100.0%	95	100.0%	5	100.0%	76	100.0%	10	100.0%	80	100.0%	15	100.0%

	年齢									雇用形態										
	男性			女性			男性			女性			正規社員		非正規社員					
	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員					
親が助けてくれる	5	100.0%	62	78.5%	6	85.7%	3	75.0%	69	76.7%	3	50.0%	69	80.2%	2	66.7%	65	80.2%	10	52.6%
兄弟・親戚・友人等が助けてくれる	0	0.0%	4	5.1%	2	28.6%	2	50.0%	6	6.7%	1	16.7%	6	7.0%	0	0.0%	6	7.4%	3	15.8%
地域に行政・公的機関の支援サービスがある	0	0.0%	3	3.8%	1	14.3%	0	0.0%	4	4.4%	0	0.0%	4	4.7%	0	0.0%	4	4.9%	0	0.0%
地域に民間の支援サービスがある	0	0.0%	5	6.3%	0	0.0%	1	25.0%	1	1.1%	0	0.0%	4	4.7%	1	33.3%	2	2.5%	0	0.0%
配偶者が対応するので支援は不要である	0	0.0%	24	30.4%	1	14.3%	0	0.0%	22	24.4%	3	50.0%	24	27.9%	0	0.0%	17	21.0%	8	42.1%
合計	5	100.0%	79	100.0%	7	100.0%	4	100.0%	90	100.0%	6	100.0%	86	100.0%	3	100.0%	81	100.0%	19	100.0%

問19 課題

	単純集計				高校生以下の子供の有無						親の協力									
	男性		女性		男性			女性			男性			女性						
	度数	構成比	度数	構成比	子どもがいる	子どもはいない	子どもがいる	子どもはいない	子どもがいる	子どもはいない	得られる	得られない	得られる	得られない						
経営者や管理職の意識改革が不十分である	69	22.8%	75	20.6%	27	25.7%	42	21.3%	26	17.7%	49	22.7%	25	28.1%	2	13.3%	22	19.0%	4	14.3%
女性の意識改革が不十分である	59	19.5%	54	14.8%	24	22.9%	35	17.8%	20	13.6%	34	15.7%	21	23.6%	3	20.0%	17	14.7%	3	10.7%
女性の人材育成が不十分である	59	19.5%	65	17.9%	21	20.0%	38	19.3%	25	17.0%	40	18.5%	17	19.1%	4	26.7%	22	19.0%	3	10.7%
男性側の理解が不十分である	42	13.9%	54	14.8%	14	13.3%	28	14.2%	21	14.3%	33	15.3%	12	13.5%	2	13.3%	18	15.5%	3	10.7%
女性の人材が不足している	69	22.8%	78	21.4%	18	17.1%	50	25.4%	26	17.7%	52	24.1%	14	15.7%	4	26.7%	21	18.1%	4	14.3%
女性が担当できる仕事に限られている	106	35.0%	64	17.6%	38	36.2%	67	34.0%	26	17.7%	38	17.6%	34	38.2%	3	20.0%	21	18.1%	5	17.9%
交替勤務や夜間の勤務が多い	26	8.6%	18	4.9%	9	8.6%	17	8.6%	6	4.1%	12	5.6%	7	7.9%	2	13.3%	5	4.3%	1	3.6%
残業が多く、家庭との両立が難しい	19	6.3%	38	10.4%	6	5.7%	13	6.6%	24	16.3%	14	6.5%	3	3.4%	3	20.0%	17	14.7%	7	25.0%
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	115	38.0%	149	40.9%	44	41.9%	71	36.0%	59	40.1%	89	41.2%	33	37.1%	11	73.3%	45	38.8%	13	46.4%
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	59	19.5%	71	19.5%	17	16.2%	42	21.3%	24	16.3%	47	21.8%	15	16.9%	2	13.3%	17	14.7%	4	14.3%
その他	12	4.0%	26	7.1%	5	4.8%	7	3.6%	15	10.2%	11	5.1%	5	5.6%	0	0.0%	12	10.3%	3	10.7%
合計	303	100.0%	364	100.0%	105	100.0%	197	100.0%	147	100.0%	216	100.0%	89	100.0%	15	100.0%	116	100.0%	28	100.0%

	年齢									雇用形態										
	男性			女性			男性			女性			正規社員		非正規社員					
	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	10~20歳代	30~40歳代	50歳以上	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員	正規社員	非正規社員					
経営者や管理職の意識改革が不十分である	3	12.5%	35	20.8%	31	27.9%	4	13.3%	38	19.7%	33	23.4%	64	22.5%	2	15.4%	66	21.1%	8	17.0%
女性の意識改革が不十分である	3	12.5%	31	18.5%	25	22.5%	1	3.3%	27	14.0%	26	18.4%	57	20.1%	1	7.7%	44	14.1%	9	19.1%
女性の人材育成が不十分である	4	16.7%	40	23.8%	15	13.5%	2	6.7%	33	17.1%	30	21.3%	55	19.4%	3	23.1%	52	16.6%	12	25.5%
男性側の理解が不十分である	7	29.2%	22	13.1%	13	11.7%	4	13.3%	29	15.0%	21	14.9%	40	14.1%	2	15.4%	46	14.7%	8	17.0%
女性の人材が不足している	7	29.2%	31	18.5%	31	27.9%	10	33.3%	39	20.2%	29	20.6%	64	22.5%	3	23.1%	66	21.1%	11	23.4%
女性が担当できる仕事に限られている	8	33.3%	55	32.7%	43	38.7%	5	16.7%	31	16.1%	28	19.9%	99	34.9%	3	23.1%	50	16.0%	13	27.7%
交替勤務や夜間の勤務が多い	2	8.3%	13	7.7%	11	9.9%	2	6.7%	12	6.2%	4	2.8%	24	8.5%	2	15.4%	16	5.1%	2	4.3%
残業が多く、家庭との両立が難しい	2	8.3%	13	7.7%	4	3.6%	2	6.7%	25	13.0%	11	7.8%	19	6.7%	0	0.0%	34	10.9%	4	8.5%
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	12	50.0%	74	44.0%	29	26.1%	19	63.3%	76	39.4%	54	38.3%	111	39.1%	2	15.4%	136	43.5%	13	27.7%
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	6	25.0%	23	13.7%	30	27.0%	4	13.3%	28	14.5%	39	27.7%	53	18.7%	5	38.5%	58	18.5%	12	25.5%
その他	0	0.0%	5	3.0%	7	6.3%	3	10.0%	17	8.8%	6	4.3%	11	3.9%	1	7.7%	26	8.3%	0	0.0%
合計	24	100.0%	168	100.0%	111	100.0%	30	100.0%	193	100.0%	141	100.0%	284	100.0%	13	100.0%	313	100.0%	47	100.0%

問20 行政施策

	単純集計				高校生以下の子供の有無								親の協力							
	男性		女性		男性				女性				男性				女性			
					子どもがいる		子どもはいない		子どもがいる		子どもはいない		得られる		得られない		得られる		得られない	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	54	17.4%	33	8.8%	17	15.6%	36	17.9%	14	9.2%	19	8.6%	13	14.0%	4	26.7%	12	9.9%	1	3.4%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	51	16.4%	82	21.9%	21	19.3%	30	14.9%	34	22.4%	48	21.6%	19	20.4%	2	13.3%	29	24.0%	4	13.8%
起業における女性の再雇用の取組みを支援する	129	41.5%	138	36.8%	35	32.1%	93	46.3%	39	25.7%	99	44.6%	30	32.3%	5	33.3%	31	25.6%	8	27.6%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	21	6.8%	30	8.0%	12	11.0%	9	4.5%	11	7.2%	19	8.6%	9	9.7%	3	20.0%	9	7.4%	2	6.9%
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	17.7%	52	13.9%	22	20.2%	33	16.4%	17	11.2%	35	15.8%	21	22.6%	1	6.7%	12	9.9%	5	17.2%
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	57	18.3%	29	7.7%	21	19.3%	36	17.9%	14	9.2%	15	6.8%	15	16.1%	6	40.0%	11	9.1%	3	10.3%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	13.8%	63	16.8%	14	12.8%	29	14.4%	27	17.8%	36	16.2%	13	14.0%	1	6.7%	22	18.2%	5	17.2%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	9.0%	32	8.5%	9	8.3%	19	9.5%	16	10.5%	16	7.2%	7	7.5%	2	13.3%	13	10.7%	3	10.3%
子育て環境(保育所等)を整備する	149	47.9%	226	60.3%	51	46.8%	98	48.8%	94	61.8%	131	59.0%	47	50.5%	4	26.7%	71	58.7%	22	75.9%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	82	26.4%	87	23.2%	35	32.1%	47	23.4%	31	20.4%	56	25.2%	29	31.2%	5	33.3%	25	20.7%	5	17.2%
その他	13	4.2%	19	5.1%	3	2.8%	10	5.0%	12	7.9%	7	3.2%	3	3.2%	0	0.0%	10	8.3%	2	6.9%
合計	311	100.0%	375	100.0%	109	100.0%	201	100.0%	152	100.0%	222	100.0%	93	100.0%	15	100.0%	121	100.0%	29	100.0%

	年齢										雇用形態									
	男性					女性					男性				女性					
	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	10~20歳代		30~40歳代		50歳以上	正規社員		非正規社員		正規社員		非正規社員			
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比		
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	11	47.8%	21	11.9%	22	19.8%	3	10.0%	15	7.5%	15	10.4%	49	16.9%	3	21.4%	27	8.4%	6	12.2%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	7	30.4%	30	16.9%	14	12.6%	11	36.7%	46	22.9%	25	17.4%	46	15.9%	4	28.6%	71	22.0%	11	22.4%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	9	39.1%	65	36.7%	55	49.5%	9	30.0%	66	32.8%	63	43.8%	119	41.0%	6	42.9%	119	37.0%	17	34.7%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	1	4.3%	16	9.0%	4	3.6%	2	6.7%	17	8.5%	11	7.6%	21	7.2%	0	0.0%	28	8.7%	2	4.1%
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	5	21.7%	28	15.8%	22	19.8%	1	3.3%	24	11.9%	27	18.8%	50	17.2%	2	14.3%	47	14.6%	5	10.2%
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	6	26.1%	33	18.6%	18	16.2%	4	13.3%	17	8.5%	8	5.6%	55	19.0%	1	7.1%	27	8.4%	2	4.1%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	2	8.7%	23	13.0%	18	16.2%	4	13.3%	37	18.4%	22	15.3%	41	14.1%	1	7.1%	56	17.4%	7	14.3%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	1	4.3%	18	10.2%	9	8.1%	3	10.0%	18	9.0%	11	7.6%	25	8.6%	2	14.3%	26	8.1%	5	10.2%
子育て環境(保育所等)を整備する	13	56.5%	90	50.8%	46	41.4%	22	73.3%	126	62.7%	78	54.2%	141	48.6%	5	35.7%	193	59.9%	31	63.3%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	5	21.7%	51	28.8%	26	23.4%	5	16.7%	47	23.4%	35	24.3%	77	26.6%	4	28.6%	71	22.0%	14	28.6%
その他	1	4.3%	4	2.3%	8	7.2%	0	0.0%	9	4.5%	10	6.9%	12	4.1%	1	7.1%	17	5.3%	2	4.1%
合計	23	100.0%	177	100.0%	111	100.0%	30	100.0%	201	100.0%	144	100.0%	290	100.0%	14	100.0%	322	100.0%	49	100.0%