

女性活躍推進に関する
事業所・従業員アンケート調査
結果報告書

令和6年 12 月
鹿児島県 志布志市

目次

I 調査の概要	1
1 調査目的	1
2 調査の方法・回答状況	1
3 本書を読むにあたっての注意点	2
II 事業所アンケート結果	3
1 回答事業所の概要	3
(1) 業種別・従業員規模別	3
(2) 従業員の構成	4
(3) 管理職に占める女性の割合（全業種）	4
(4) 女性の管理職がいる業種	5
2 女性活躍のための取り組み	6
(1) 女性の活躍を推進するための取り組み状況	6
(2) 女性の活躍を推進することの効果	8
(3) 女性活躍を推進するうえでの課題	10
(4) 女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策	12
3 仕事と家庭の両立への支援について	14
(1) 仕事と家庭の両立を目的とした取り組み状況	14
(2) 育児・介護休業制度利用の課題	16
4 ハラスメントに関する取り組みについて	18
(1) ハラスメントに関する取り組みについて	18
III 従業員アンケート結果	20
1 回答者の概要	20
(1) 年代	20
(2) 性別	20
(3) 婚姻状態	20
(4) 子どもの有無	21
(5) 就業形態	21
2 女性活躍のための支援	22
(1) 女性活躍のための支援制度の利用状況	22
(2) 女性が仕事を続ける上での困難	24
3 女性の働き方について	26
(1) 家庭内の役割分担の意識	26

(2) 女性の働き方に対する考え	27
(3) 就労理由	28
4 キャリア形成について	30
(1) キャリアアップへの意識	30
(2) 職場のキャリアアップ環境と意識	31
(3) 管理職に対する意識	32
IV アンケート結果から見えること	36
V 資料 アンケート調査票	39
1 調査票（事業所）	40
2 調査票（従業員）	46

I 調査の概要

1 調査目的

志布志市で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるような職場環境・企業風土づくりにおける課題や、女性の活躍に関する意識と実態を把握し、女性の活躍推進に向けた取り組みの推進を図るための基礎資料を得る目的で調査を実施した。

2 調査の方法・回答状況

	事業所	従業員
調 査 対 象	従業員 10 人以上の市内事業所 (前回調査時の事業所を参考)	従業員 10 人以上の市内事業所の従業員
対 象 数	218 社	436 人 (1 社 2 人)
調 査 方 法	郵送による配布及びインターネットによる回答	
調 査 期 間	令和 6 年 8 月 27 日 (発送) ~ 9 月 20 日 (提出期限)	
配 布 数	218 社	436 人
有効回収数	60 社 (うちインターネット 19 社)	103 人 (うちインターネット 37 人)
有効回収率	27.5%	23.6%
調 査 項 目	1 回答事業所の概要 (業種、従業員数、管理職配置状況) 2 女性活躍推進のための取り組み 3 仕事と家庭の両立への支援について 4 ハラスメントに関する取り組みについて	1 回答者の概要 (年代、性別、婚姻状態、子どもの有無、就業形態) 2 女性活躍のための支援 3 女性の働き方について 4 キャリア形成について

3 本書を読むにあたっての注意点

- (1) 回答結果は原則として各質問の回答数を百分率(%)で表し、小数点第2位を四捨五入している。このため、合計が100%にならない場合がある。
- (2) レイアウトの都合上、図表の内容を省略している場合がある。また集計結果は、一部を除き分析を容易にするため回答数と割合の降順でソートしている。

Ⅱ 事業所アンケート結果

1 回答事業所の概要

(1) 業種別・従業員規模別

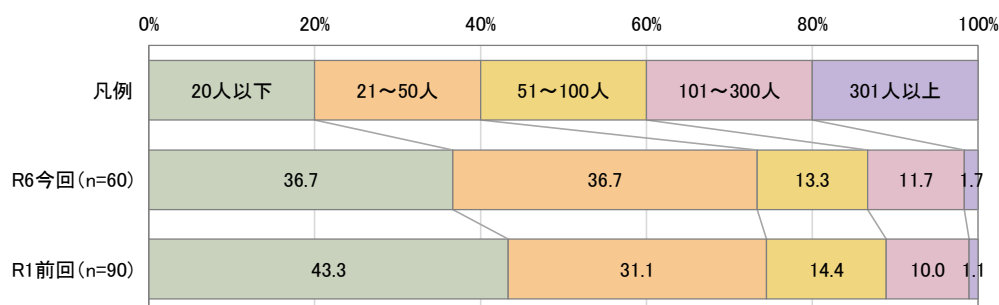
回答事業所の業種別割合は、「製造業」が最も高く 20.0%、「医療・福祉業」が 18.3%、「運輸・郵便業」が 8.3%の順であった。(図表 1)

また、従業員規模別割合は、「20 人以下」及び「21～50 人」がともに最も高く 36.7%、次いで「51～100 人」が 13.3%、「101～300 人」が 11.7%の順であった。(図表 2)

図表 1 回答事業所数（業種別）

選択肢	R6今回		R1前回	
	回答数	割合 (%)	回答数	割合 (%)
農業（畜産業含む）、林業、漁業	3	5.0	10	11.1
鉱業・採石業、砂利採取業	0	0.0	0	0.0
建設業	4	6.7	4	4.4
製造業	12	20.0	17	18.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	1	1.1
情報・通信業	2	3.3	0	0.0
運輸・郵便業	5	8.3	10	11.1
卸売・小売業	3	5.0	8	8.9
金融・保険業	4	6.7	2	2.2
不動産・物品賃貸業	0	0.0	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0	2	2.2
宿泊・飲食サービス業	2	3.3	2	2.2
生活関連サービス・娯楽業	2	3.3	1	1.1
教育・学習支援業	3	5.0	2	2.2
医療・福祉業	11	18.3	14	15.6
複合サービス業	0	0.0	1	1.1
サービス業（他に分類されないもの）	2	3.3	2	2.2
その他	3	5.0	0	0.0
無回答	4	6.7	6	6.7
計	60	100.0	90	100.0

図表 2 回答事業所数（従業員規模別）



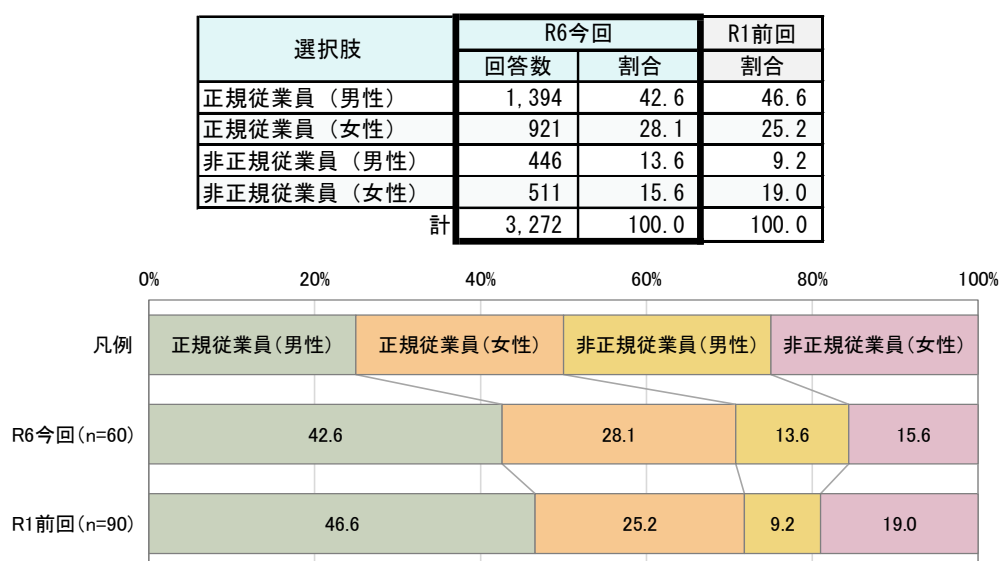
※本来業種の質問は単一回答を想定していたが、今回の調査では一部の企業が複数の業種を選択した。そのため今回の集計では、当該企業を主要な業種に集約し分析を行った。なお、前回調査の部分については「複数の業種」という選択肢を除外して集計している都合上、各業種の合計値（90 社）と一致しない。

(2) 従業員の構成

従業員構成は、正規従業員（男性）42.6%、正規従業員（女性）28.1%、非正規従業員（女性）15.6%の順で構成されている。前回調査と比較すると、正規従業員は女性が2.9ポイント増加した一方で男性は4.0ポイント減少した。非正規従業員は、男性が4.4ポイント増加し、女性は3.4ポイント減少した。（図表3）

正規従業員の割合は男女ともに高いが、正規従業員と非正規従業員の差は男性で29.0ポイント、女性で12.5ポイントとなっている。なお、前回の調査と比較すると、この差は男性で8.4ポイント縮小、女性で6.3ポイント拡大している。

図表 3 従業員の構成



(3) 管理職に占める女性の割合（全業種）

管理職^{*1}に占める女性の割合は、「係長相当職」が最も高く30.1%、次いで「部長相当職」が25.3%、「事業主・常勤役員」が23.3%、「課長相当職」が20.7%となっている。

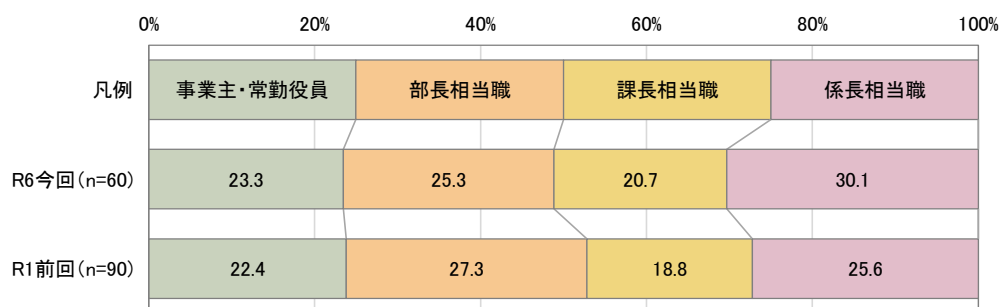
また、前回調査と比較した場合、部長相当職を除くすべての役職で割合の上昇がみられた。（図表4・図表5）

図表 4 管理職に占める女性の割合（回答数・割合）

選択肢	R6今回					R1前回
	管理職全体		うち女性		管理職に占める女性の割合	
	回答数	割合	回答数	割合		割合
事業主・常勤役員	146	25.0	34	23.3	23.3	22.4
部長相当職	99	16.9	25	17.1	25.3	27.3
課長相当職	164	28.0	34	23.3	20.7	18.8
係長相当職	176	30.1	53	36.3	30.1	25.6
計	585	100.0	146	100.0		

*1 管理職には、事業所の各部署における配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含む。部長、課長などの役職名を採用していない場合や、次長など役職欄にない職については、事業所の実態により判断され、いずれかの欄に記入されている。

図表 5 管理職に占める女性の割合



(4) 女性の管理職がいる業種

女性の管理職がいる事業所の割合は 71.7% (60 社中 43 社、前回調査比 +10.6 ポイント) となった。業種別では、製造業と医療・福祉業が 15.0% で最も高く、建設業と金融・保険業、その他が 5.0% であった。

情報・通信業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、その他の各業種では、全事業所で女性の管理職が配置されていると回答された。一方、農業 (畜産業含む)、林業、漁業、運輸・郵便業では、女性の管理職を配置している事業所の割合が 50% を下回り、サービス業 (他に分類されないもの) では、全事業所で配置されていないと回答された。

(図表 6)

図表 6 女性の管理職がいる業種

選択肢	R6今回				R1前回	
	業種全体		女性の管理職がいる業種		回答数	割合
	回答数	割合	回答数	割合		
農業 (畜産業含む)、林業、漁業	3	5.0	1	1.7	5	5.6
鉱業・採石業、砂利採取業	0	0.0	0	0.0	0	0.0
建設業	4	6.7	3	5.0	1	1.1
製造業	12	20.0	9	15.0	5	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0	0.0	1	1.1
情報・通信業	2	3.3	2	3.3	0	0.0
運輸・郵便業	5	8.3	2	3.3	3	3.3
卸売・小売業	3	5.0	2	3.3	5	5.6
金融・保険業	4	6.7	3	5.0	0	0.0
不動産・物品賃貸業	0	0.0	0	0.0	0	0.0
学術研究・専門・技術サービス業	0	0.0	0	0.0	2	2.2
宿泊・飲食サービス業	2	3.3	2	3.3	2	2.2
生活関連サービス・娯楽業	2	3.3	2	3.3	1	1.1
教育・学習支援業	3	5.0	2	3.3	2	2.2
医療・福祉業	11	18.3	9	15.0	14	15.6
複合サービス業	0	0.0	0	0.0	1	1.1
サービス業 (他に分類されないもの)	2	3.3	0	0.0	2	2.2
その他	3	5.0	3	5.0	0	0.0
無回答	4	6.7	3	5.0	5	5.6
計	60	100.0	43	71.7	55	61.1

(注意) は、今回調査において回答がなかった業種。

※本来業種の質問は単一回答を想定していたが、今回の調査では一部の企業が複数の業種を選択した。そのため今回の集計では、当該企業を主要な業種に集約し分析を行った。なお、前回調査の部分については「複数の業種」という選択肢を除外して集計している都合上、各業種の合計値 (55 社) と一致しない。

2 女性活躍のための取り組み

(1) 女性の活躍を推進するための取り組み状況

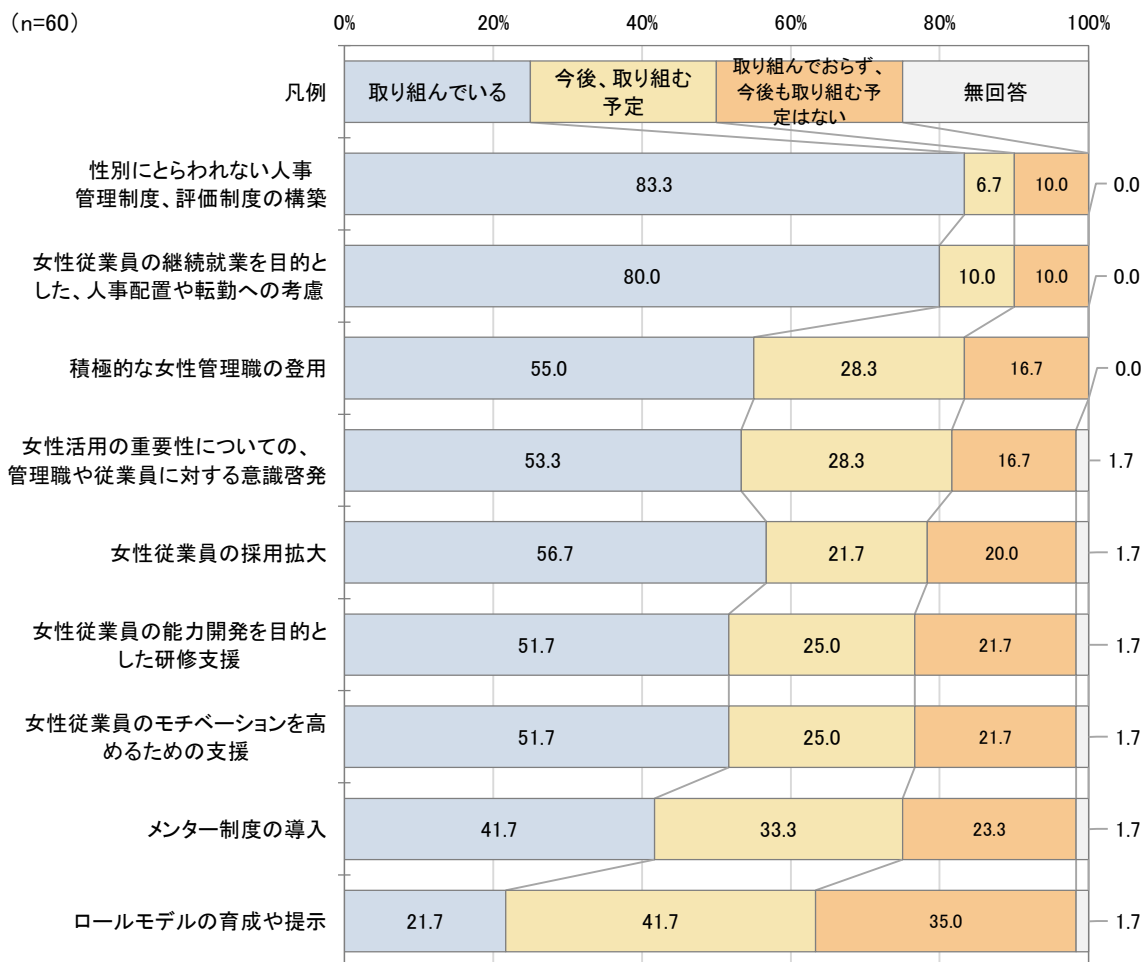
問Ⅱ-1

女性活躍を推進するための取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

女性の活躍推進に向けた取り組みとして、「性別にとらわれない公正な人事管理制度・評価制度の構築」が最も多く 83.3%、「女性従業員の継続就業を目的とした人事配置や転勤への配慮」が 80.0%、「積極的な女性管理職の登用」が 55.0%であった。さらに「今後、取り組む予定」として、「ロールモデル^{*2}育成や提示」が 41.7%、「メンター制度^{*3}の導入」が 33.3%であった。

「ロールモデルの育成や提示」を除くすべての項目で「取り組んでいる」とする割合が最も高かった。(図表 7・図表 8)

図表 7 女性活躍推進のための取り組み状況



※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の割合の合計が高い順に掲載している。

*2 ロールモデル：社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと。

*3 メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと。

図表 8 女性活躍推進のための取り組み状況（回答数・割合）

(上段:回答数、下段:割合)

	R6今回					R1前回	
	合計	取り組んでいる	今後、取り組む予定	今後取り組んでおらず、はない	無回答	取り組んでいる	前回・今回比較
性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の構築	60	50	4	6	0	55	-
	100.0	83.3	6.7	10.0	0.0	61.1	+22.2p
女性従業員の継続就業を目的とした、人事配置や転勤への考慮	60	48	6	6	0	50	-
	100.0	80.0	10.0	10.0	0.0	55.6	+24.4p
積極的な女性管理職の登用	60	33	17	10	0	38	-
	100.0	55.0	28.3	16.7	0.0	38.9	+16.1p
女性活用の重要性についての、管理職や従業員に対する意識啓発	60	32	17	10	1	32	-
	100.0	53.3	28.3	16.7	1.7	35.6	+17.7p
女性従業員の採用拡大	60	34	13	12	1	47	-
	100.0	56.7	21.7	20.0	1.7	52.2	+4.5p
女性従業員の能力開発を目的とした研修支援	60	31	15	13	1		
	100.0	51.7	25.0	21.7	1.7		
女性従業員のモチベーションを高めるための支援	60	31	15	13	1	35	-
	100.0	51.7	25.0	21.7	1.7	38.9	+12.8p
メンター制度 ^{*3} の導入	60	25	20	14	1	22	-
	100.0	41.7	33.3	23.3	1.7	24.4	+17.3p
ロールモデル ^{*2} の育成や提示	60	13	25	21	1	15	-
	100.0	21.7	41.7	35.0	1.7	16.7	+5.0p

※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の合計が多い順に掲載している

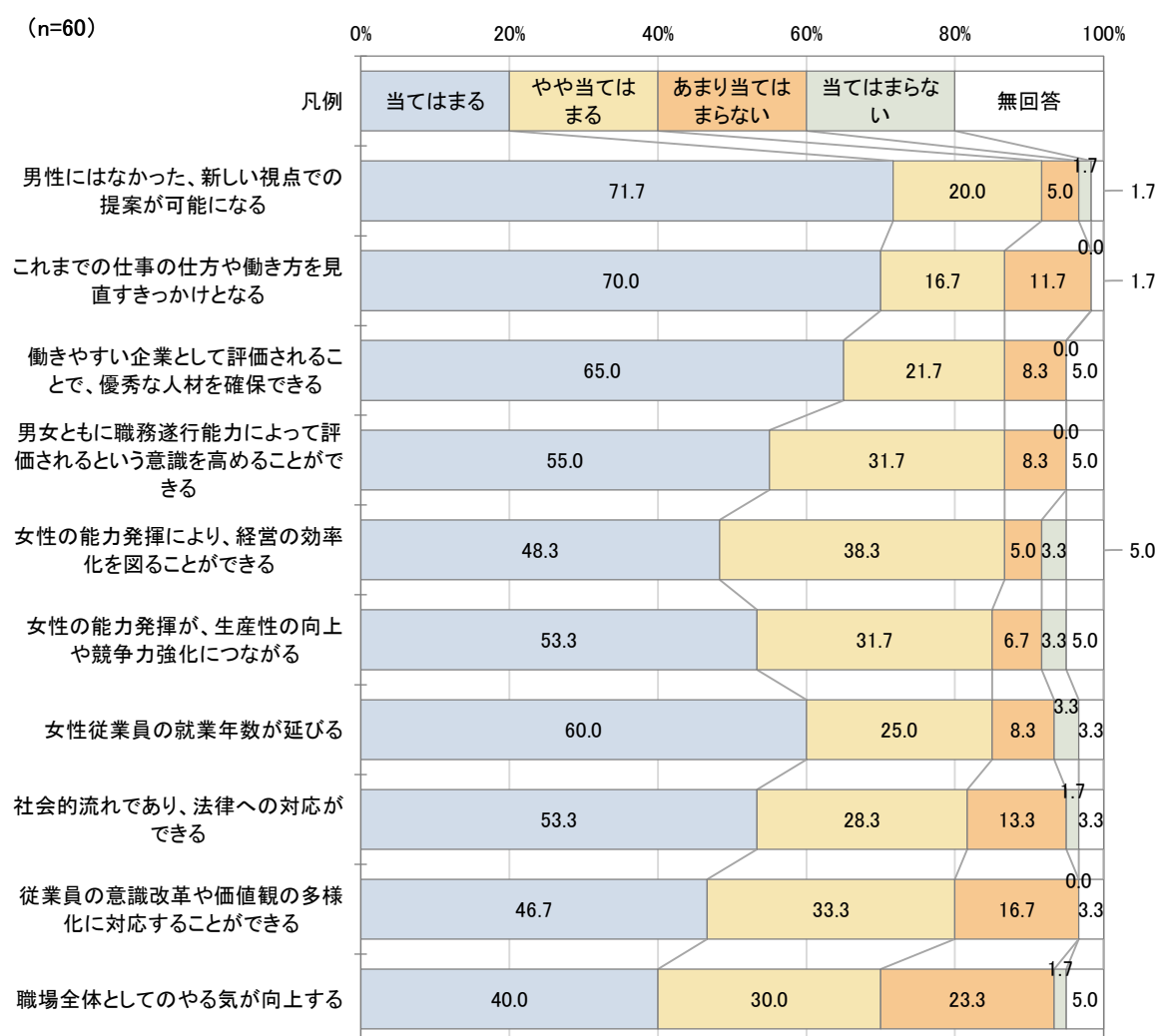
(2) 女性の活躍を推進することの効果

問Ⅱ-2

女性活躍を推進することによって効果があると思うことについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

女性の活躍を推進することの効果について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「男性にはなかった、新しい視点での提案が可能になる」が91.7%で最も高く、次いで「これまでの仕事の仕方や働き方を見直すきっかけとなる」、「働きやすい企業として評価されることで、優秀な人材を確保できる」、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めることができる」がそれぞれ86.7%、「女性の能力発揮により、経営の効率化を図ることができる」が86.6%となっている。(図表9・図表10)

図表9 女性の活躍を推進することの効果



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 10 女性の活躍を推進することの効果（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答	て当てはまる てはまる + やや当	前回・今回比較
男性にはなかった、新しい視点での提案が可能になる	60	43	12	3	1	1	73	-
	100.0	71.7	20.0	5.0	1.7	1.7	81.2	+10.5p
女性の能力発揮により、経営の効率化を図ることができる	60	29	23	3	2	3	71	-
	100.0	48.3	38.3	5.0	3.3	5.0	78.9	+7.8p
これまでの仕事の仕方や働き方を見直すきっかけとなる	60	42	10	7	0	1	71	-
	100.0	70.0	16.7	11.7	0.0	1.7	78.9	+7.8p
働きやすい企業として評価されることで、優秀な人材を確保できる	60	39	13	5	0	3	73	-
	100.0	65.0	21.7	8.3	0.0	5.0	81.1	+5.6p
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めることができる	60	33	19	5	0	3	75	-
	100.0	55.0	31.7	8.3	0.0	5.0	83.3	+3.4p
女性の能力発揮が、生産性の向上や競争力強化につながる	60	32	19	4	2	3	70	-
	100.0	53.3	31.7	6.7	3.3	5.0	77.7	+7.3p
女性従業員の就業年数が延びる	60	36	15	5	2	2	72	-
	100.0	60.0	25.0	8.3	3.3	3.3	80.0	+5.0p
社会的流れであり、法律への対応ができる	60	32	17	8	1	2	70	-
	100.0	53.3	28.3	13.3	1.7	3.3	77.8	+3.9p
従業員の意識改革や価値観の多様化に対応することができる	60	28	20	10	0	2	73	-
	100.0	46.7	33.3	16.7	0.0	3.3	81.1	-1.1p
職場全体としてのやる気が向上する	60	24	18	14	1	3	67	-
	100.0	40.0	30.0	23.3	1.7	5.0	74.5	-4.5p

※「当てはまる」「やや当てはまる」の合計が多い順に掲載している。

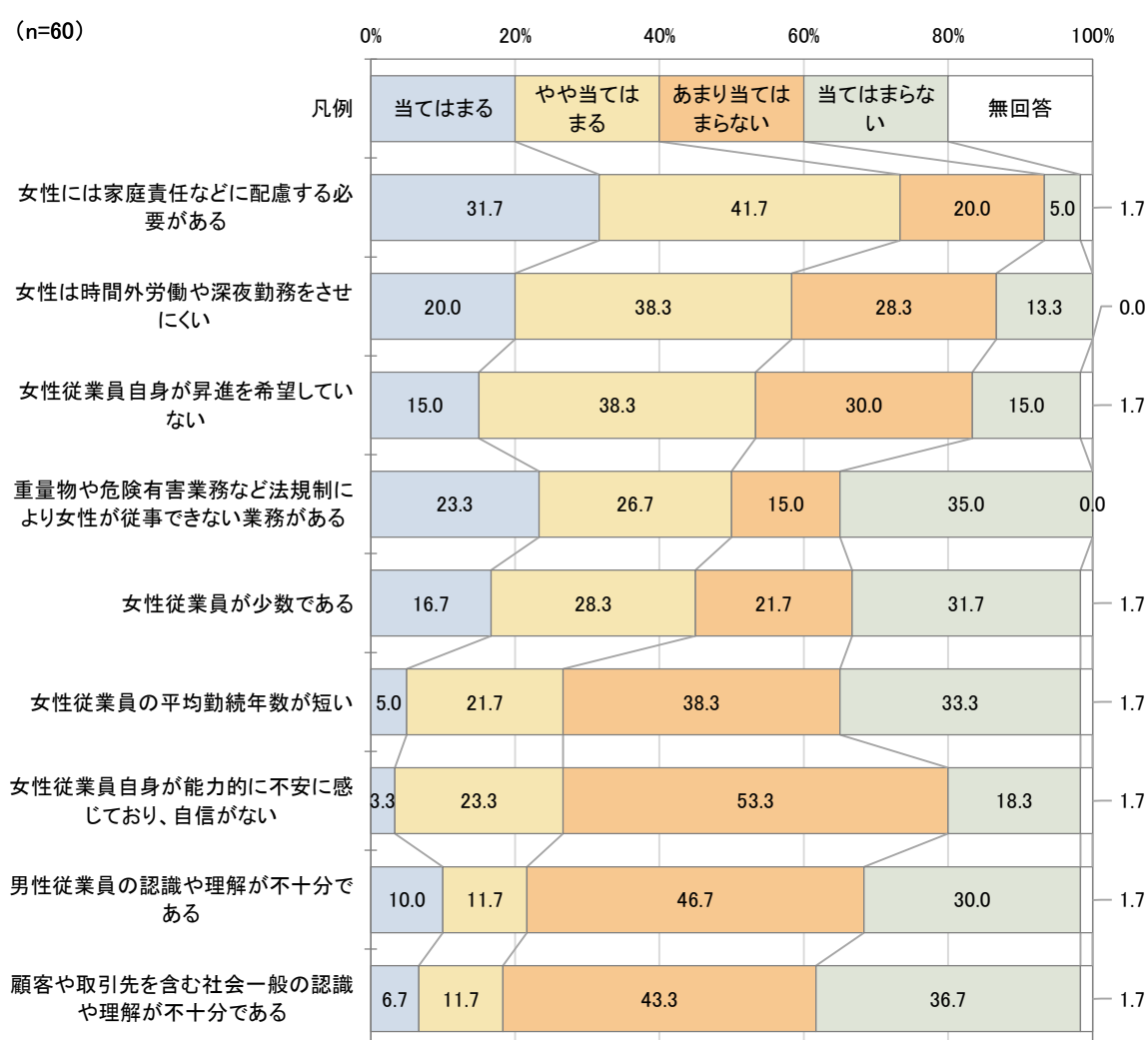
(3) 女性活躍を推進するうえでの課題

問Ⅱ-3

女性活躍を推進するうえで課題だと思うことについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

女性の活躍を推進するうえでの課題について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「女性には家庭責任などに配慮する必要がある」が最も高く 73.4%、次いで「女性は時間外労働や深夜勤務をさせにくい」が 58.3%、「女性従業員自身が昇進を希望していない」が 53.3%であった。(図表 11・図表 12)

図表 11 女性活躍を推進するうえでの課題



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 12 女性活躍を推進するうえでの課題（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答	て当てはまる はまる + やや当	前回・今回比較
女性には家庭責任などに配慮する必要がある	60 100.0	19 31.7	25 41.7	12 20.0	3 5.0	1 1.7	79 87.8	- -14.5p
女性は時間外労働や深夜勤務をさせにくい	60 100.0	12 20.0	23 38.3	17 28.3	8 13.3	0 0.0	59 65.5	- -7.2p
女性従業員自身が昇進を希望していない	60 100.0	9 15.0	23 38.3	18 30.0	9 15.0	1 1.7	45 50.0	- +3.3p
重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	60 100.0	14 23.3	16 26.7	9 15.0	21 35.0	0 0.0	56 62.2	- -12.2p
女性従業員が少数である	60 100.0	10 16.7	17 28.3	13 21.7	19 31.7	1 1.7	37 41.1	- +3.9p
女性従業員の平均勤続年数が短い	60 100.0	3 5.0	13 21.7	23 38.3	20 33.3	1 1.7	29 32.2	- -5.5p
女性従業員自身が能力的に不安に感じており、自信がない	60 100.0	2 3.3	14 23.3	32 53.3	11 18.3	1 1.7	32 35.5	- -8.8p
男性従業員の認識や理解が不十分である	60 100.0	6 10.0	7 11.7	28 46.7	18 30.0	1 1.7	33 36.7	- -15.0p
顧客や取引先を含む社会一般の認識や理解が不十分である	60 100.0	4 6.7	7 11.7	26 43.3	22 36.7	1 1.7	26 28.9	- -10.6p

※「当てはまる」「やや当てはまる」の合計が多い順に掲載している。

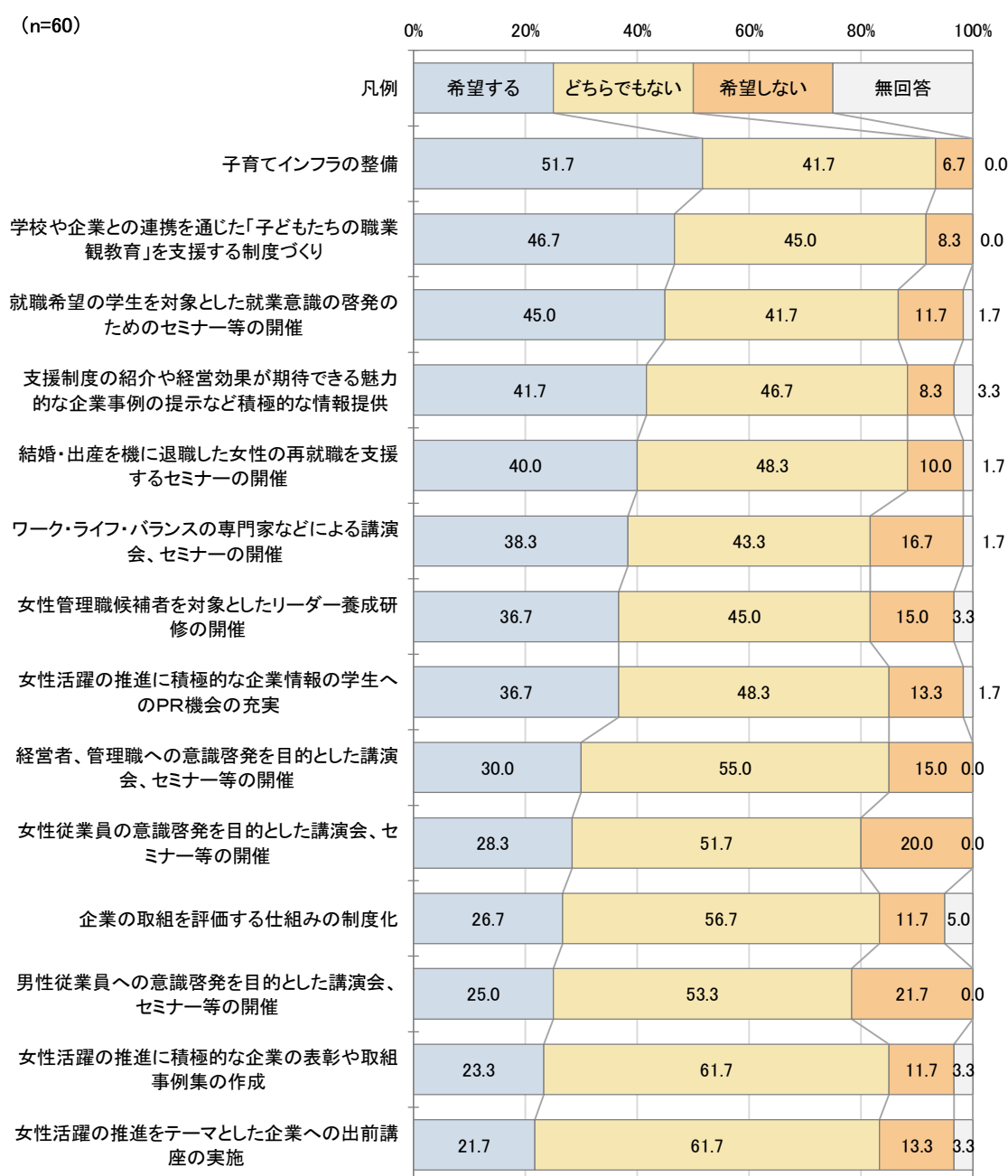
(4) 女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策

問Ⅱ-4

貴社が女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策について、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

女性の活躍推進のために行政に希望する支援・施策として「希望する」とする割合をみると、「子育てインフラの整備」が51.7%で最も高く、次いで「学校や企業との連携を通じた『子どもたちの職業観教育』を支援する制度づくり」が46.7%、「就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催」が45.0%であった。(図表13・図表14)

図表13 女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策



※「希望する」の割合が高い順に掲載している。

図表 14 女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回					R1前回	
	合計	希望する	どちらでもない	希望しない	無回答	希望する	前回・今回比較
子育てインフラの整備	60	31	25	4	0	49	-
	100.0	51.7	41.7	6.7	0.0	54.4	-2.7p
学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	60	28	27	5	0	33	-
	100.0	46.7	45.0	8.3	0.0	36.7	+10.0p
就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	60	27	25	7	1	33	-
	100.0	45.0	41.7	11.7	1.7	36.7	+8.3p
支援制度の紹介や経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など積極的な情報提供	60	25	28	5	2	32	-
	100.0	41.7	46.7	8.3	3.3	35.6	+6.1p
結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催	60	24	29	6	1	28	-
	100.0	40.0	48.3	10.0	1.7	31.1	+8.9p
ワーク・ライフ・バランス*4の専門家などによる講演会、セミナーの開催	60	23	26	10	1	29	-
	100.0	38.3	43.3	16.7	1.7	32.2	+6.1p
女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	60	22	27	9	2	27	-
	100.0	36.7	45.0	15.0	3.3	30.0	+6.7p
女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	60	22	29	8	1	26	-
	100.0	36.7	48.3	13.3	1.7	28.9	+7.8p
経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	60	18	33	9	0	22	-
	100.0	30.0	55.0	15.0	0.0	24.4	+5.6p
女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	60	17	31	12	0	29	-
	100.0	28.3	51.7	20.0	0.0	32.2	-3.9p
企業の取組を評価する仕組みの制度化	60	16	34	7	3	20	-
	100.0	26.7	56.7	11.7	5.0	22.2	+4.5p
男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	60	15	32	13	0	23	-
	100.0	25.0	53.3	21.7	0.0	25.6	-0.6p
女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	60	14	37	7	2	18	-
	100.0	23.3	61.7	11.7	3.3	20.0	+3.3p
女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	60	13	37	8	2	23	-
	100.0	21.7	61.7	13.3	3.3	25.6	-3.9p

※「希望する」が多い順に掲載している。

*4 ワーク・ライフ・バランス：仕事、家庭生活、地域生活、趣味など様々な活動等を自らの希望するバランスで展開できる状態のこと。

3 仕事と家庭の両立への支援について

(1) 仕事と家庭の両立を目的とした取り組み状況

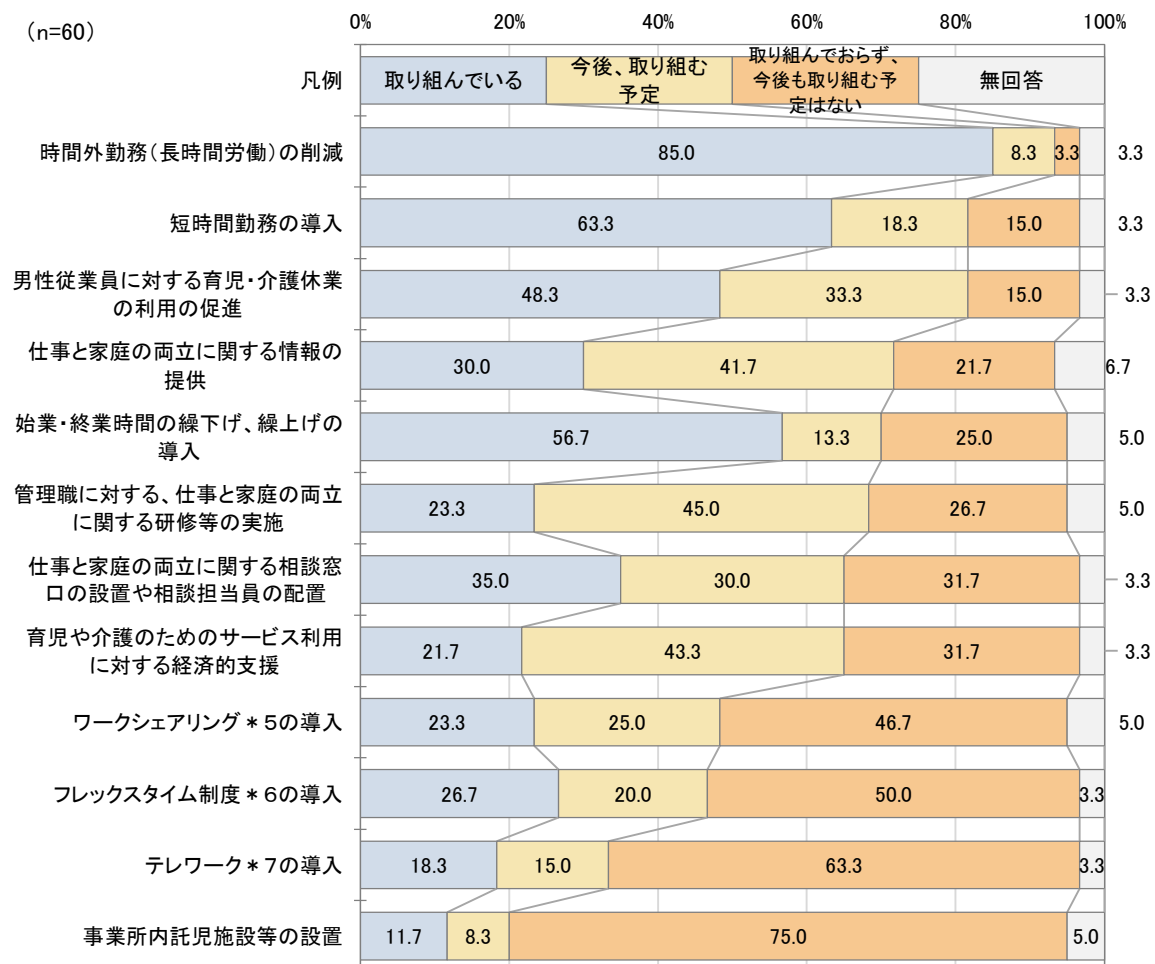
問Ⅲ-1

仕事と家庭の両立を目的とした取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

仕事と家庭の両立を目的とした取り組みについて「取り組んでいる」と回答した割合は、「時間外勤務(長時間労働)の削減」が85.0%で最も高く、次いで「短時間勤務の導入」が63.3%、「始業・終業時間の繰下げ、繰上げの導入」が56.7%であった。

一方「今後、取り組む予定」では「管理職に対する、仕事と家庭の両立に関する研修等の実施」が45.0%、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」では「事業所内託児施設等の設置」が75.0%でそれぞれ最も高くなっている。(図表15・図表16)

図表 15 仕事と家庭の両立を目的とした取り組み状況



※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 16 仕事と家庭の両立を目的とした取り組み状況（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回					R1前回	
	合計	取り組んでいる	今後、取り組む予定	は今後、取り組む予定、 取り組んでおらず、 ないも取り組んでおらず、	無回答	取り組んでいる	前回・今回比較
時間外勤務（長時間労働）の削減	60	51	5	2	2	61	-
	100.0	85.0	8.3	3.3	3.3	67.8	+17.2p
短時間勤務の導入	60	38	11	9	2	46	-
	100.0	63.3	18.3	15.0	3.3	51.1	+12.2p
男性従業員に対する育児・介護休業の利用の促進	60	29	20	9	2	17	-
	100.0	48.3	33.3	15.0	3.3	18.9	+29.4p
仕事と家庭の両立に関する情報の提供	60	18	25	13	4	14	-
	100.0	30.0	41.7	21.7	6.7	15.6	+14.4p
始業・終業時間の繰下げ、繰上げの導入	60	34	8	15	3	36	-
	100.0	56.7	13.3	25.0	5.0	40.0	+16.7p
管理職に対する、仕事と家庭の両立に関する研修等の実施	60	14	27	16	3	4	-
	100.0	23.3	45.0	26.7	5.0	4.4	+18.9p
仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置や相談担当員の配置	60	21	18	19	2	12	-
	100.0	35.0	30.0	31.7	3.3	13.3	+21.7p
育児や介護のためのサービス利用に対する経済的支援	60	13	26	19	2	13	-
	100.0	21.7	43.3	31.7	3.3	14.4	+7.3p
ワークシェアリング* ⁵ の導入	60	14	15	28	3	11	-
	100.0	23.3	25.0	46.7	5.0	12.2	+11.1p
フレックスタイム制度* ⁶ の導入	60	16	12	30	2	18	-
	100.0	26.7	20.0	50.0	3.3	20.0	+6.7p
テレワーク* ⁷ の導入	60	11	9	38	2	1	-
	100.0	18.3	15.0	63.3	3.3	1.1	+17.2p
事業所内託児施設等の設置	60	7	5	45	3	4	-
	100.0	11.7	8.3	75.0	5.0	4.4	+7.3p

※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の合計が多い順に掲載している。

*5 ワークシェアリング：従業員1人当たりの仕事量を減らすことで雇用を維持または創出すること

*6 フレックスタイム制度：1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出勤または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出勤、退社の時刻を労働者の決定に委ねる仕組み

*7 テレワーク：ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。従業員の自宅で仕事を行う「在宅勤務」、移動途中の駅やカフェなどで仕事を行う「モバイルワーク」、サテライトオフィスや自社で整備した専用施設などで仕事を行う「サードプレイスオフィス勤務」が含まれる。

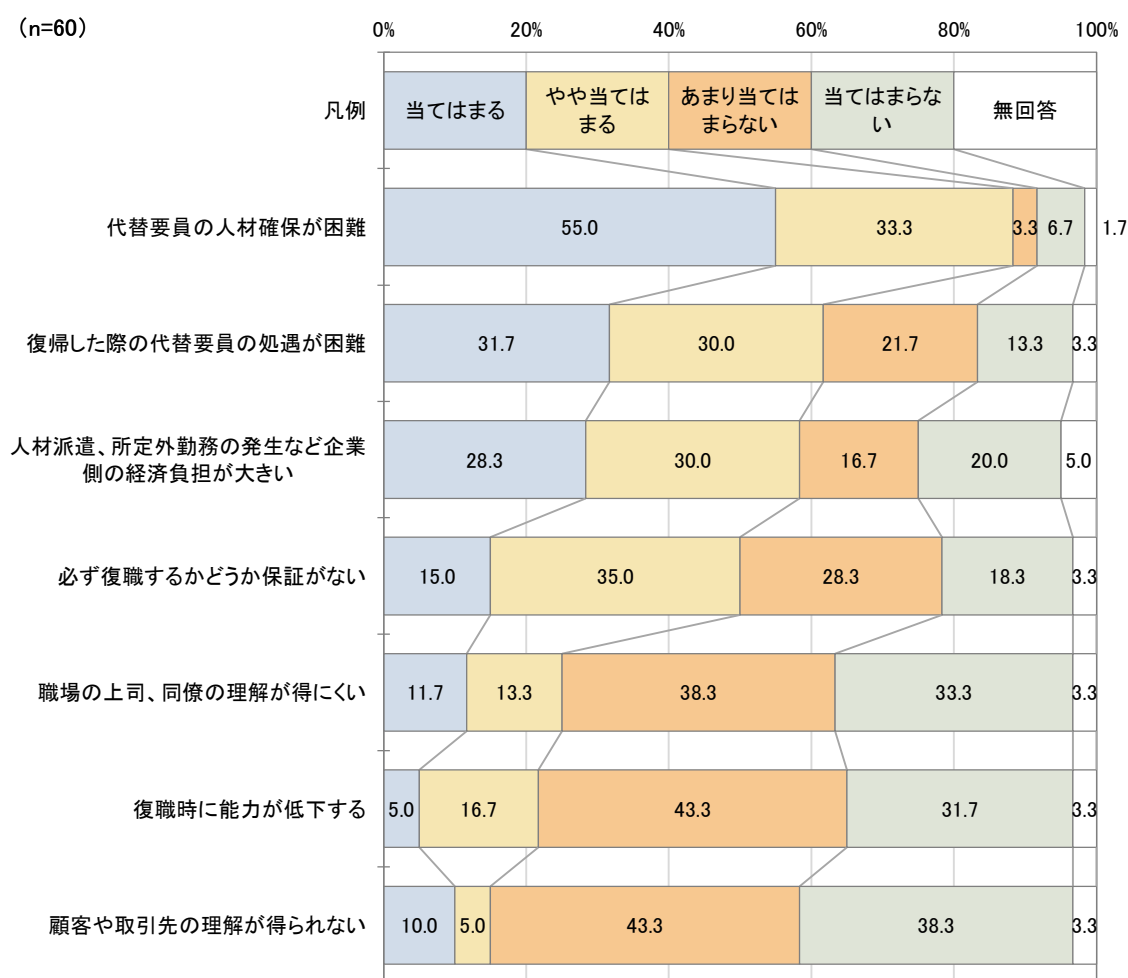
(2) 育児・介護休業制度利用の課題

問Ⅲ-2

育児・介護休業制度利用の課題だと思う点について、各項目、あてはまるものに○を付けてください。（※育児・介護休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。）

育児・介護休業制度利用の課題について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「代替要員の人材確保が困難」が88.3%で最も高く、次いで「復帰した際の代替要員の処遇が困難」が61.7%、「人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい」が58.3%であった。（図表17・図表18）

図表 17 育児・介護休業制度利用の課題



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 18 育児・介護休業制度利用の課題（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答	て当てはまる てはまる + やや当	前回・今回比較
代替要員の人材確保が困難	60	33	20	2	4	1	74	-
	100.0	55.0	33.3	3.3	6.7	1.7	82.2	+6.1p
復帰した際の代替要員の処遇が困難	60	19	18	13	8	2	58	-
	100.0	31.7	30.0	21.7	13.3	3.3	64.4	-2.8p
人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい	60	17	18	10	12	3	56	-
	100.0	28.3	30.0	16.7	20.0	5.0	62.2	-3.9p
必ず復職するかどうか保証がない	60	9	21	17	11	2	41	-
	100.0	15.0	35.0	28.3	18.3	3.3	45.6	+4.4p
職場の上司、同僚の理解が得にくい	60	7	8	23	20	2	31	-
	100.0	11.7	13.3	38.3	33.3	3.3	34.4	-9.4p
復職時に能力が低下する	60	3	10	26	19	2	20	-
	100.0	5.0	16.7	43.3	31.7	3.3	22.2	-0.6p
顧客や取引先の理解が得られない	60	6	3	26	23	2	22	-
	100.0	10.0	5.0	43.3	38.3	3.3	24.4	-9.4p

※「当てはまる」「やや当てはまる」の合計が多い順に掲載している。

4 ハラスメントに関する取り組みについて

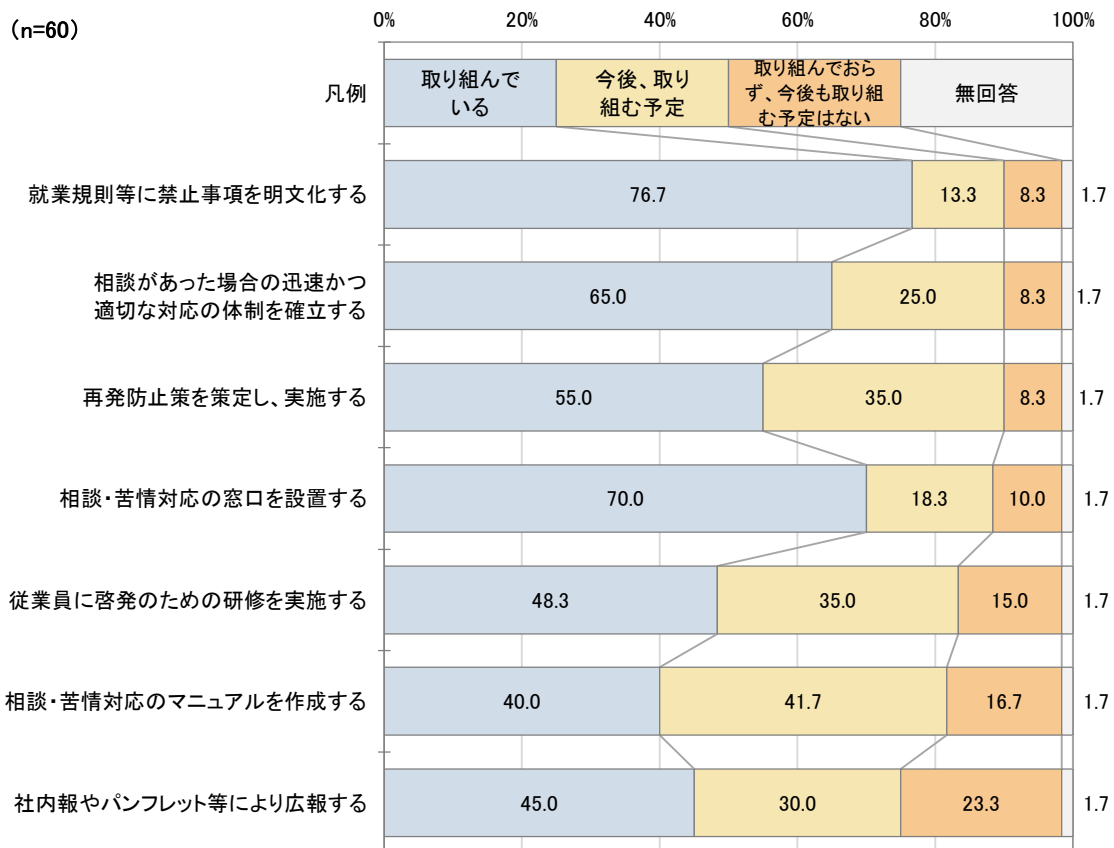
(1) ハラスメントに関する取り組みについて

問Ⅲ-3

貴社のハラスメントに関する取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

ハラスメントに関する取り組みについて「取り組んでいる」と回答した割合は、「就業規則等に禁止事項を明文化する」が76.7%で最も高く、次いで「相談・苦情対応の窓口を設置する」70.0%、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立する」が65.0%であった。(図表19・図表20)

図表 19 ハラスメントに関する取り組みについて



※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 20 ハラスメントに関する取り組みについて（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回					R1前回	
	合計	取り組んでいる	今後、取り組む予定	は今後、取り組む予定 は、今も取り組んでおらず、 ない	無回答	取り組んでいる	前回・今回比較
就業規則等に禁止事項を明文化する	60	46	8	5	1	52	-
	100.0	76.7	13.3	8.3	1.7	57.8	+18.9p
相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立する	60	39	15	5	1	45	-
	100.0	65.0	25.0	8.3	1.7	50.0	+15.0p
再発防止策を策定し、実施する	60	33	21	5	1	43	-
	100.0	55.0	35.0	8.3	1.7	47.8	+7.2p
相談・苦情対応の窓口を設置する	60	42	11	6	1	41	-
	100.0	70.0	18.3	10.0	1.7	45.6	+24.4p
従業員に啓発のための研修を実施する	60	29	21	9	1	29	-
	100.0	48.3	35.0	15.0	1.7	32.2	+16.1p
相談・苦情対応のマニュアルを作成する	60	24	25	10	1	29	-
	100.0	40.0	41.7	16.7	1.7	32.2	+7.8p
社内報やパンフレット等により広報する	60	27	18	14	1	31	-
	100.0	45.0	30.0	23.3	1.7	34.4	+10.6p

※「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」の合計が多い順に掲載している。

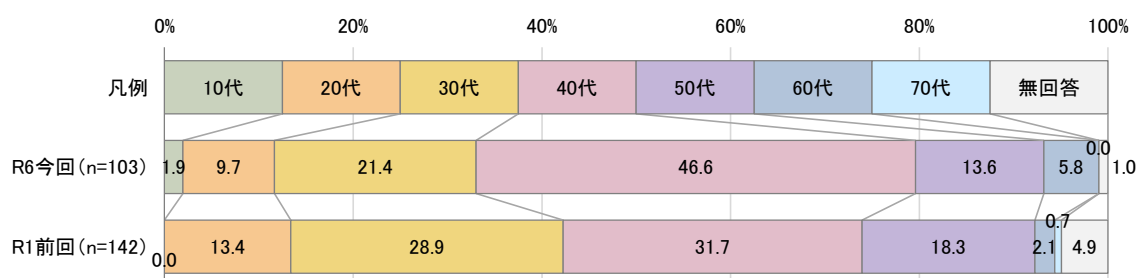
Ⅲ 従業員アンケート結果

1 回答者の概要

(1) 年代

回答者の年代は「40代」が46.6%で最も高く、次いで「30代」が21.4%、「50代」が13.6%となっている。

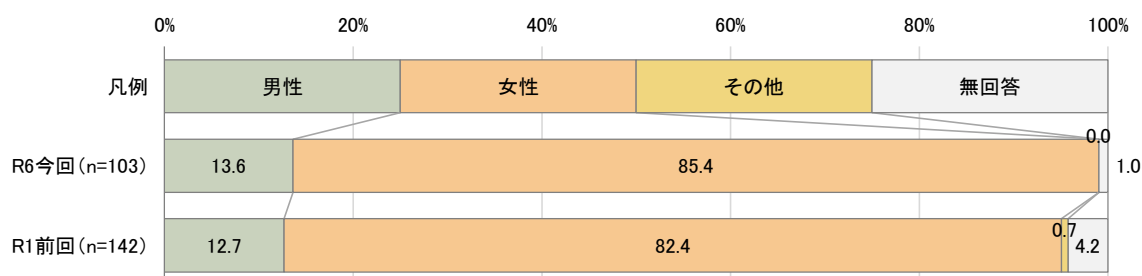
図表 21 回答者の年代



(2) 性別

回答者の性別は「男性」が13.6%、「女性」が85.4%となっている。「その他」は回答者がいなかった。

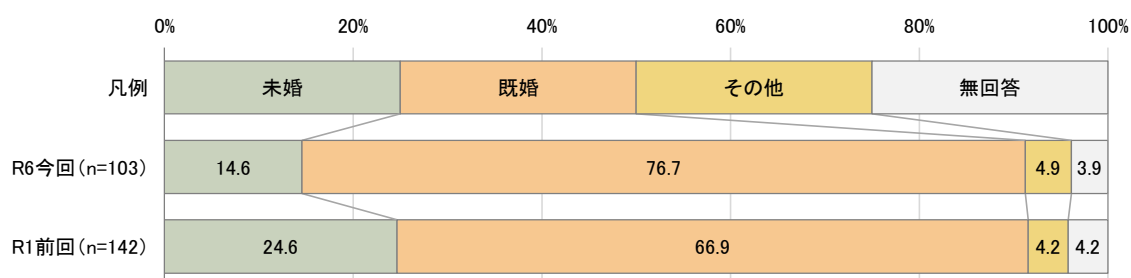
図表 22 回答者の性別



(3) 婚姻状態

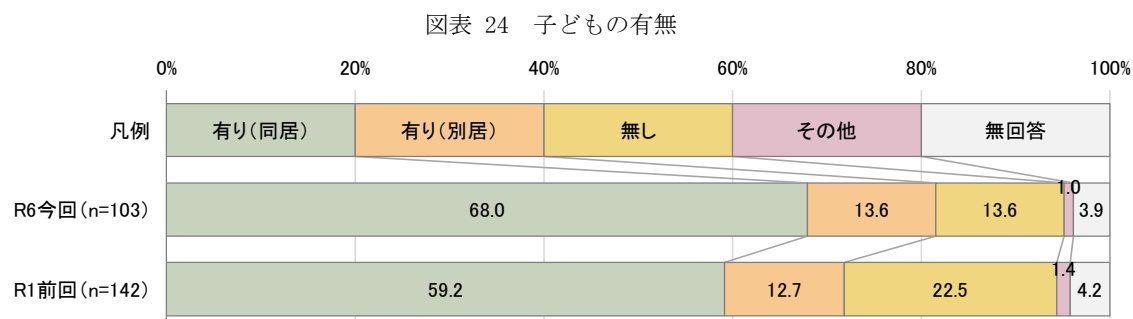
回答者の婚姻状態は「未婚」が14.6%、「既婚」が76.7%、「その他」が4.9%となっている。

図表 23 回答者の婚姻状態



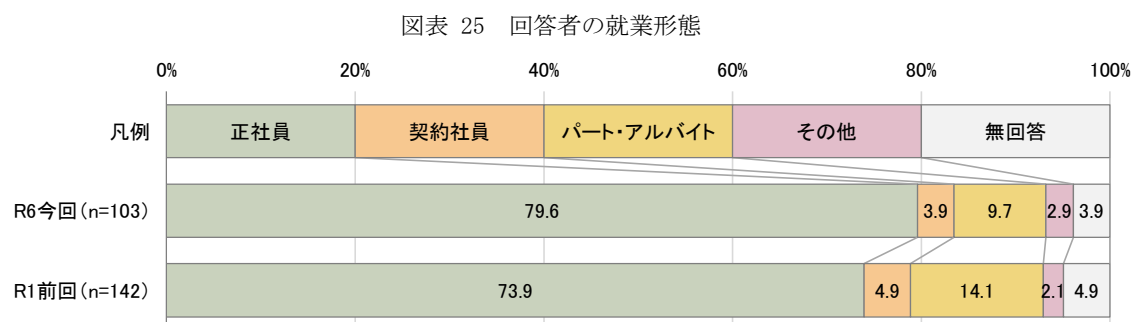
(4) 子どもの有無

回答者の子どもの有無は「有り（同居）」が 68.0%で最も高く、次いで「有り（別居）」及び「無し」がともに 13.6%、「その他」が 1.0%となっている。



(5) 就業形態

回答者の就業形態は「正社員」が 79.6%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」が 9.7%、「契約社員」が 3.9%となっている。



図表 26 回答者の就業形態（性別）

(上段: 回答数、下段: 割合)

		全体	正社員	契約社員	パート・アルバイト	その他	無回答
性別	全体	103	82	4	10	3	4
		100.0	79.6	3.9	9.7	2.9	3.9
	男性	14	14	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性	88	67	4	10	3	4
		100.0	76.1	4.5	11.4	3.4	4.5
	無回答	1	1	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※性別「その他」は回答者がいなかったため省略している。

2 女性活躍のための支援

(1) 女性活躍のための支援制度の利用状況

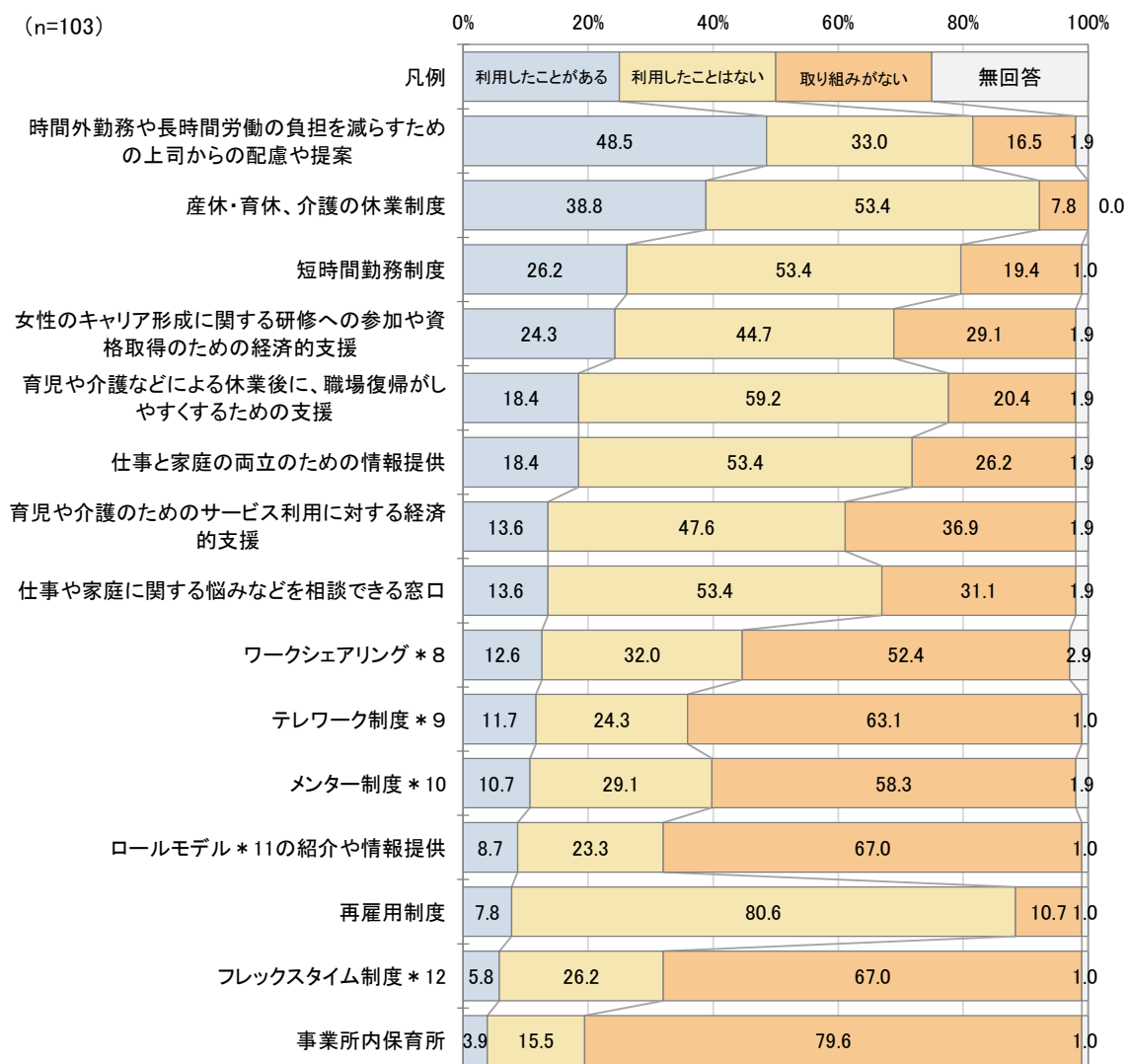
問 I-1

あなたは事業所で、以下のような取り組みを利用したことはありますか。各項目、あてはまるものに○を付けてください。

女性活躍のための支援制度の利用状況について「利用したことがある」と回答した割合は、「時間外勤務や長時間労働の負担を減らすための上司からの配慮や提案」が 48.5%、「産休・育休、介護の休業制度」が 38.8%、「短時間勤務制度」が 26.2%であった。

(図表 27・図表 28)

図表 27 女性活躍のための支援制度の利用状況



※「利用したことがある」の割合が高い順に掲載している。

図表 28 女性活躍のための支援制度の利用状況（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回					R1前回	
	合計	が利用 した こと	は利 ない した こと	い取 り組 みが な	無 回 答	が利用 した こと	較前 回・ 今回 比
時間外勤務や長時間労働の負担を減らすための上司からの配慮や提案	103 100.0	50 48.5	34 33.0	17 16.5	2 1.9	67 47.2	- +1.3p
産休・育休、介護の休業制度	103 100.0	40 38.8	55 53.4	8 7.8	0 0.0	44 31.0	- +7.8p
短時間勤務制度	103 100.0	27 26.2	55 53.4	20 19.4	1 1.0	28 19.7	- +6.5p
女性のキャリア形成に関する研修への参加や資格取得のための経済的支援	103 100.0	25 24.3	46 44.7	30 29.1	2 1.9	31 21.8	- +2.5p
育児や介護などによる休業後に、職場復帰がしやすくするための支援	103 100.0	19 18.4	61 59.2	21 20.4	2 1.9	25 17.6	- +0.8p
仕事と家庭の両立のための情報提供	103 100.0	19 18.4	55 53.4	27 26.2	2 1.9	22 15.5	- +2.9p
育児や介護のためのサービス利用に対する経済的支援	103 100.0	14 13.6	49 47.6	38 36.9	2 1.9	12 8.5	- +5.1p
仕事や家庭に関する悩みなどを相談できる窓口	103 100.0	14 13.6	55 53.4	32 31.1	2 1.9	18 12.7	- +0.9p
ワークシェアリング＊8	103 100.0	13 12.6	33 32.0	54 52.4	3 2.9	11 7.8	- +4.8p
テレワーク制度＊9	103 100.0	12 11.7	25 24.3	65 63.1	1 1.0	0 0.0	- +11.7p
メンター制度＊10	103 100.0	11 10.7	30 29.1	60 58.3	2 1.9	10 7.0	- +3.7p
ロールモデル＊11の紹介や情報提供	103 100.0	9 8.7	24 23.3	69 67.0	1 1.0	7 4.9	- +3.8p
再雇用制度	103 100.0	8 7.8	83 80.6	11 10.7	1 1.0	19 13.4	- -5.6p
フレックスタイム制度＊12	103 100.0	6 5.8	27 26.2	69 67.0	1 1.0	10 7.0	- -1.2p
事業所内保育所	103 100.0	4 3.9	16 15.5	82 79.6	1 1.0	3 2.3	- +1.6p

※「利用したことがある」の回答が多い順に掲載している。

＊8 **再掲** ワークシェアリング：従業員1人当たりの仕事量を減らすことで雇用を維持または創出すること＊9 **再掲** テレワーク：ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。従業員の自宅で仕事を行う「在宅勤務」、移動途中の駅やカフェなどで仕事を行う「モバイルワーク」、サテライトオフィスや自社で整備した専用施設などで仕事を行う「サードプレイスオフィス勤務」が含まれる。

＊10 メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと

＊11 ロールモデル：社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと

＊12 **再掲** フレックスタイム制度：1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねる仕組み

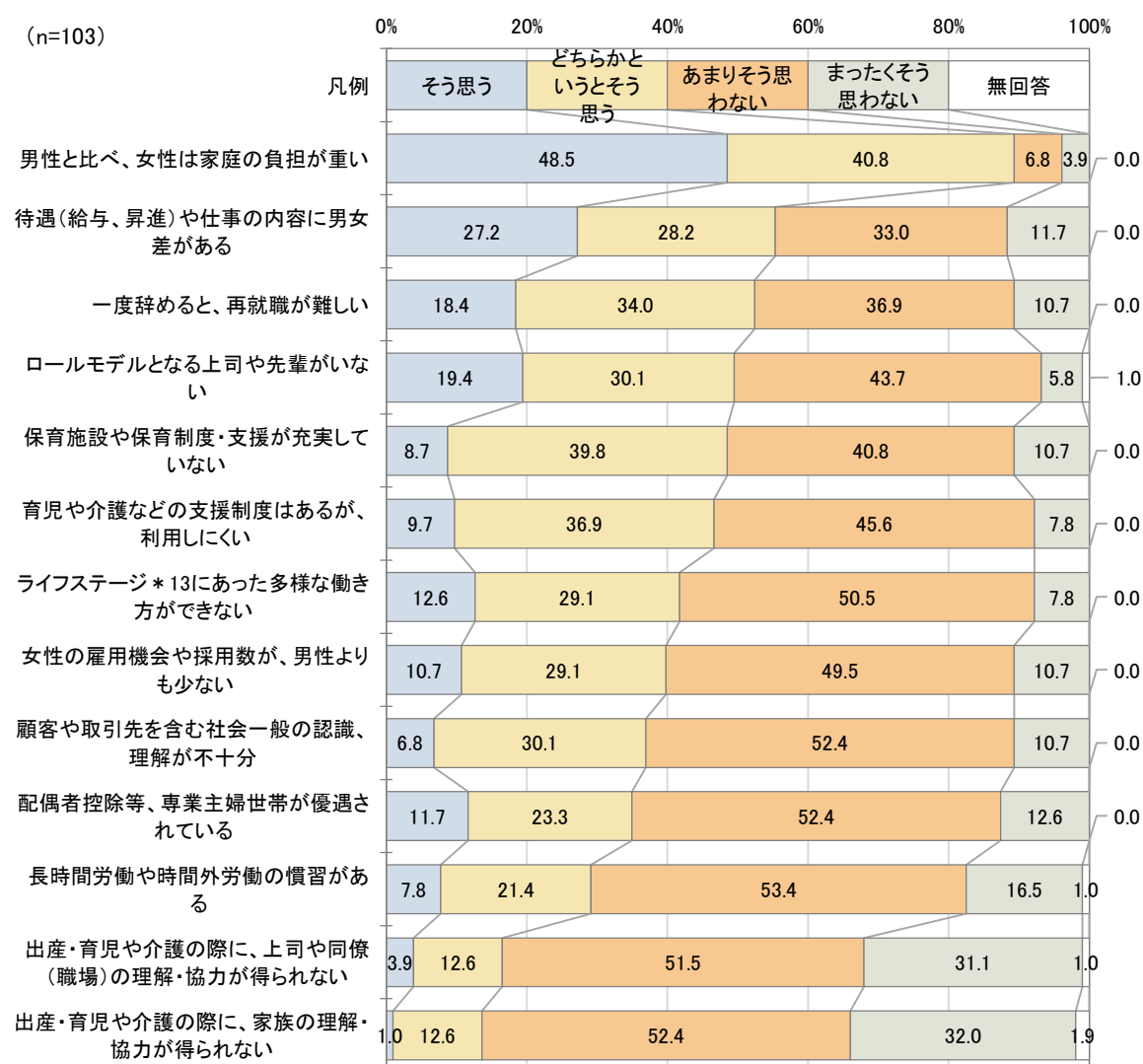
(2) 女性が仕事を続ける上での困難

問 I-2

女性が仕事を続けるうえでの困難について、各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性が仕事を続ける上での困難について「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が89.3%で最も高く、次いで「待遇（給与、昇進）や仕事の内容に男女差がある」が55.4%、「一度辞めると、再就職が難しい」が52.4%であった。（図表29・図表30）

図表 29 女性が仕事を続ける上での困難



※「そう思う」「どちらかというと思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 30 女性が仕事を続ける上での困難（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	そう思う	どちらかというところ	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答	そう思う+どちらかというところ	前回・今回比較
男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	103	50	42	7	4	0	124	-
	100.0	48.5	40.8	6.8	3.9	0.0	87.3	+2.0p
待遇（給与、昇進）や仕事の内容に男女差がある	103	28	29	34	12	0	75	-
	100.0	27.2	28.2	33.0	11.7	0.0	52.8	+2.5p
一度辞めると、再就職が難しい	103	19	35	38	11	0	88	-
	100.0	18.4	34.0	36.9	10.7	0.0	62.0	-9.5p
ロールモデルとなる上司や先輩がいない	103	20	31	45	6	1	68	-
	100.0	19.4	30.1	43.7	5.8	1.0	47.9	+1.6p
保育施設や保育制度・支援が充実していない	103	9	41	42	11	0	74	-
	100.0	8.7	39.8	40.8	10.7	0.0	52.1	-3.6p
育児や介護などの支援制度はあるが、利用しにくい	103	10	38	47	8	0	65	-
	100.0	9.7	36.9	45.6	7.8	0.0	45.8	+0.8p
ライフステージ*13にあった多様な働き方ができない	103	13	30	52	8	0	63	-
	100.0	12.6	29.1	50.5	7.8	0.0	44.4	-2.6p
女性の雇用機会や採用数が、男性よりも少ない	103	11	30	51	11	0	59	-
	100.0	10.7	29.1	49.5	10.7	0.0	41.5	-1.7p
顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	103	7	31	54	11	0	48	-
	100.0	6.8	30.1	52.4	10.7	0.0	33.8	+3.1p
配偶者控除等、専業主婦世帯が優遇されている	103	12	24	54	13	0	19	-
	100.0	11.7	23.3	52.4	12.6	0.0	28.0	+7.0p
長時間労働や時間外労働の慣習がある	103	8	22	55	17	1	55	-
	100.0	7.8	21.4	53.4	16.5	1.0	38.7	-9.6p
出産・育児や介護の際に、上司や同僚（職場）の理解・協力が得られない	103	4	13	53	32	1	31	-
	100.0	3.9	12.6	51.5	31.1	1.0	21.8	-5.3p
出産・育児や介護の際に、家族の理解・協力が得られない	103	1	13	54	33	2	33	-
	100.0	1.0	12.6	52.4	32.0	1.9	23.2	-9.6p

※「そう思う」「どちらかというところ」と「まったくそう思わない」の合計が多い順に掲載している。

*13 ライフステージ：結婚、出産・育児、配偶者との死別・離別、家族の介護など、人生で経験するだろう段階のこと

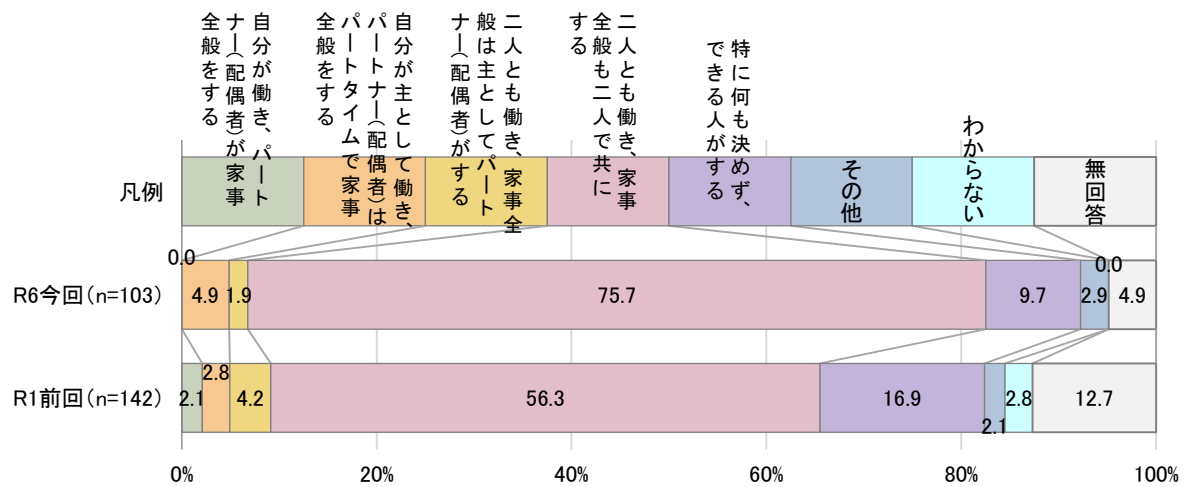
3 女性の働き方について

(1) 家庭内の役割分担の意識

問Ⅱ-1 あなたが理想とする家庭内の役割分担は、次のどれに最も近いですか、1つ選んで番号に○をつけてください。

家庭内の役割分担の意識について「二人とも働き、家事全般も二人で共にする」の割合が75.7%で最も高く、次いで「特に何も決めず、できる人がする」が9.7%、「自分が主として働き、パートナー（配偶者）はパートタイムで家事全般をする」が4.9%であった。（図表31・図表32）

図表 31 家庭内の役割分担の意識



図表 32 家庭内の役割分担の意識（回答数・割合）

選択肢	R6今回		R1前回		前回・今回比較
	回答数	割合	回答数	割合	
自分が働き、パートナー（配偶者）が家事全般をする	0	0.0	3	2.1	-2.1p
自分が主として働き、パートナー（配偶者）はパートタイムで家事全般をする	5	4.9	4	2.8	+2.0p
二人とも働き、家事全般は主としてパートナー（配偶者）がする	2	1.9	6	4.2	-2.3p
二人とも働き、家事全般も二人で共にする	78	75.7	80	56.3	+19.4p
特に何も決めず、できる人がする	10	9.7	24	16.9	-7.2p
その他	3	2.9	3	2.1	+0.8p
わからない	0	0.0	4	2.8	-2.8p
無回答	5	4.9	18	12.7	-7.8p
計	103	100.0	142	100.0	

(2) 女性の働き方に対する考え

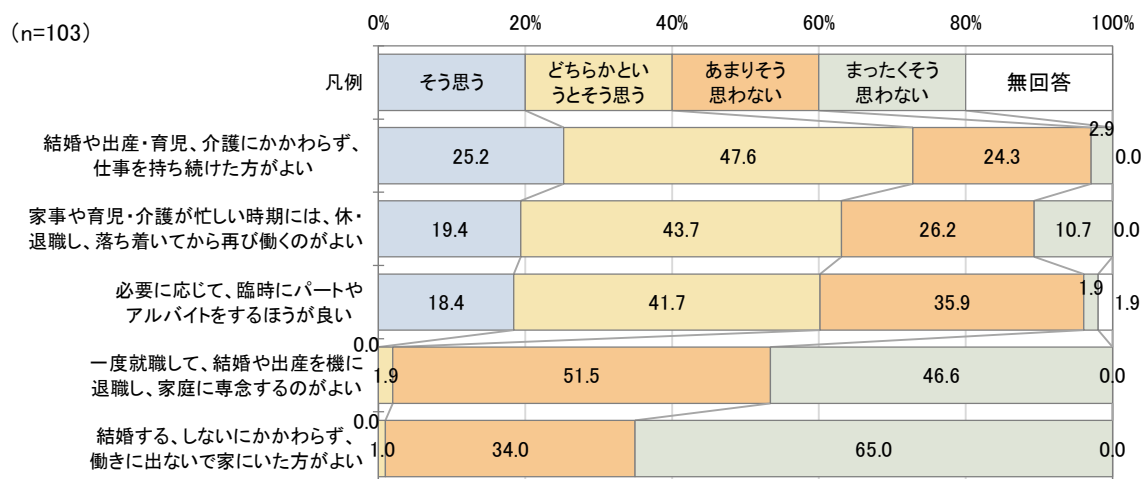
問Ⅱ-2

女性の働き方について、あなたの考えに近いものはどれですか。各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性の働き方に対する考えについて「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合は、「結婚や出産・育児、介護にかかわらず、仕事を持ち続けた方がよい」が72.8%で最も高く、次いで「家事や育児・介護が忙しい時期には、休・退職し、落ち着いてから再び働くのがよい」が63.1%、「必要に応じて、臨時にパートやアルバイトをするほうが良い」が60.1%であった。

一方「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」とする回答は「結婚する、しないにかかわらず、働きに出ないで家にいた方がよい」及び「一度就職して、結婚や出産を機に退職し、家庭に専念するのがよい」がともに9割以上を占めている。(図表33・図表34)

図表 33 女性の働き方に対する考え



※「そう思う」「どちらかというと思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 34 女性の働き方に対する考え (回答数・割合)

(上段:回答数、下段:割合)

	R6今回						R1前回	
	合計	そう思う	どちらかという	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答	そう思う+どちらかという	前回・今回比較
結婚や出産・育児、介護にかかわらず、仕事を持ち続けた方がよい	103 100.0	26 25.2	49 47.6	25 24.3	3 2.9	0 0.0	92 64.8	- +8.0p
家事や育児・介護が忙しい時期には、休・退職し、落ち着いてから再び働くのがよい	103 100.0	20 19.4	45 43.7	27 26.2	11 10.7	0 0.0	101 71.1	- -8.0p
必要に応じて、臨時にパートやアルバイトをするほうが良い	103 100.0	19 18.4	43 41.7	37 35.9	2 1.9	2 1.9	86 60.6	- -0.4p
一度就職して、結婚や出産を機に退職し、家庭に専念するのがよい	103 100.0	0 0.0	2 1.9	53 51.5	48 46.6	0 0.0	14 9.9	- -7.9p
結婚する、しないにかかわらず、働きに出ないで家にいた方がよい	103 100.0	0 0.0	1 1.0	35 34.0	67 65.0	0 0.0	2 1.4	- -0.4p

※「そう思う」「どちらかというと思う」の合計が多い順に掲載している。

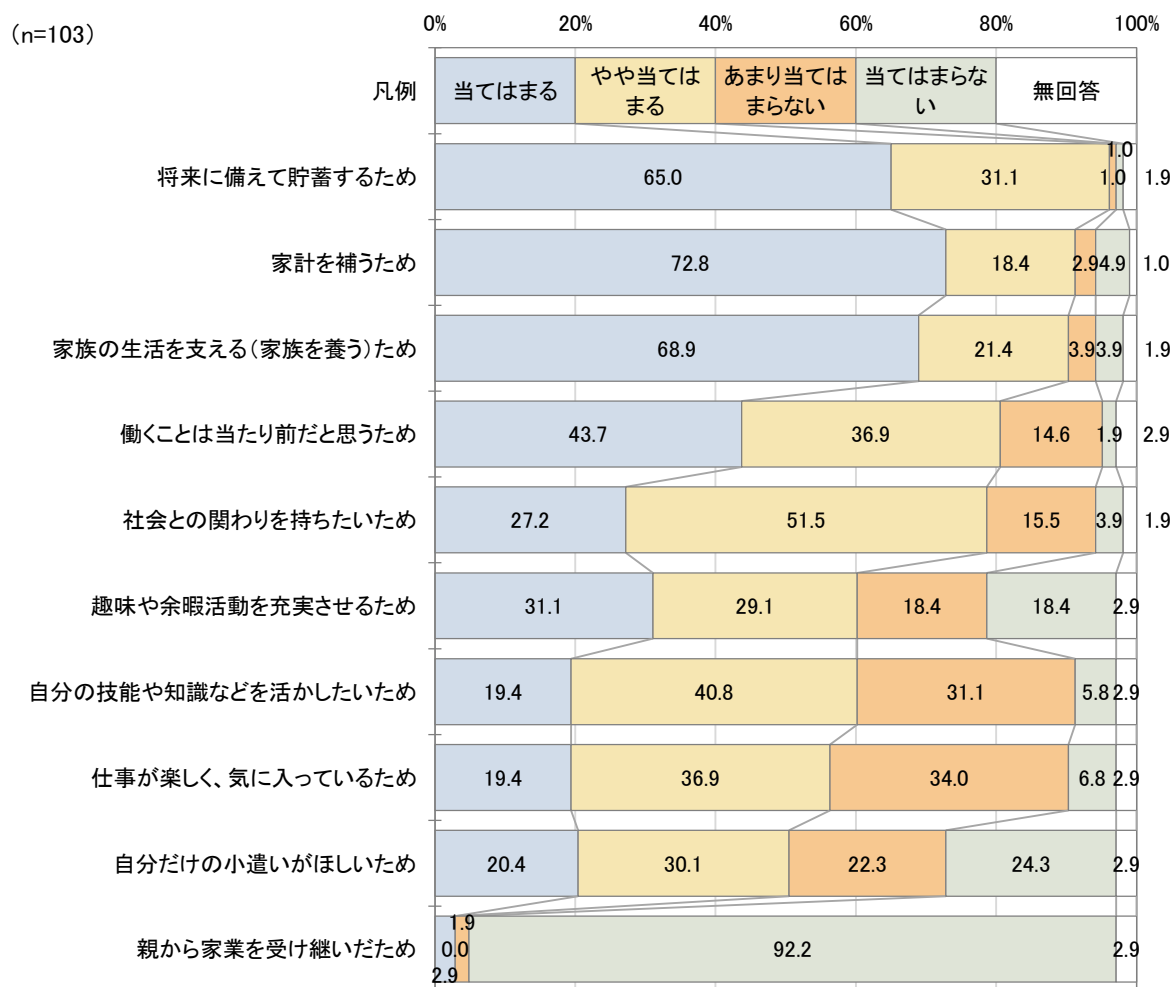
(3) 就労理由

問Ⅱ-3

現在、あなたが仕事をしている理由について、各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

就労理由について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、「将来に備えて貯蓄するため」が96.1%で最も高く、次いで「家計を補うため」が91.2%、「家族の生活を支える（家族を養う）ため」が90.3%であった。（図表35・図表36）

図表 35 就労理由



※「当てはまる」「やや当てはまる」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 36 就労理由（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	当てはまる	やや当てはまる	いあまり当てはまらない	当てはまらない	無回答	て当てはまる てはまる +やや当	前回・今回比較
将来に備えて貯蓄するため	103	67	32	1	1	2	118	-
	100.0	65.0	31.1	1.0	1.0	1.9	83.1	+13.0p
家計を補うため	103	75	19	3	5	1	125	-
	100.0	72.8	18.4	2.9	4.9	1.0	88.0	+3.2p
家族の生活を支える（家族を養う）ため	103	71	22	4	4	2	112	-
	100.0	68.9	21.4	3.9	3.9	1.9	78.9	+11.4p
働くことは当たり前だと思うため	103	45	38	15	2	3	110	-
	100.0	43.7	36.9	14.6	1.9	2.9	77.5	+3.1p
社会との関わりを持ちたいため	103	28	53	16	4	2	100	-
	100.0	27.2	51.5	15.5	3.9	1.9	70.4	+8.2p
趣味や余暇活動を充実させるため	103	32	30	19	19	3	67	-
	100.0	31.1	29.1	18.4	18.4	2.9	47.2	+13.0p
自分の技能や知識などを活かしたいため	103	20	42	32	6	3	72	-
	100.0	19.4	40.8	31.1	5.8	2.9	50.7	+9.5p
仕事が好き、気に入っているため	103	20	38	35	7	3	80	-
	100.0	19.4	36.9	34.0	6.8	2.9	56.3	±0.0p
自分だけの小遣いがほしいため	103	21	31	23	25	3	55	-
	100.0	20.4	30.1	22.3	24.3	2.9	38.7	+11.8p
親から家業を受け継いだため	103	3	0	2	95	3	9	-
	100.0	2.9	0.0	1.9	92.2	2.9	6.3	-3.4p

※「当てはまる」「やや当てはまる」の合計が多い順に掲載している。

4 キャリア形成について

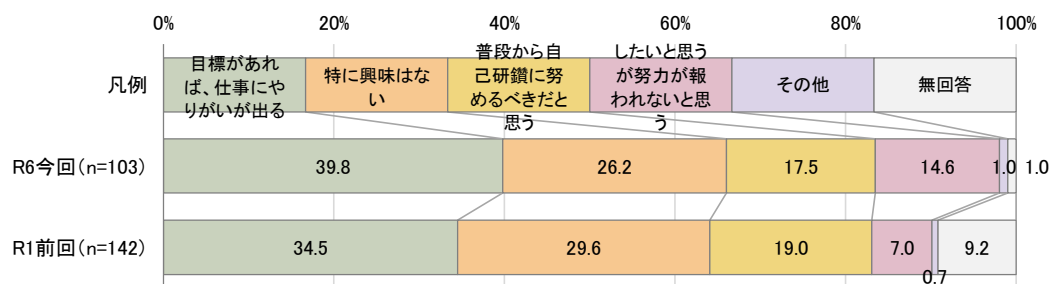
(1) キャリアアップへの意識

問Ⅲ-1

あなたは、キャリアアップ（昇進）についてどう考えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

キャリアアップへの意識について、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」とする割合が39.8%で最も高く、次いで「特に興味はない」が26.2%、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」が17.5%となっている。（図表37・図表38）

図表 37 キャリアアップへの意識



図表 38 キャリアアップへの意識（回答数・割合）

選択肢	R6今回		R1前回		前回・今回比較
	回答数	割合	回答数	割合	
目標があれば、仕事にやりがいが出る	41	39.8	49	34.5	+5.3p
特に興味はない	27	26.2	42	29.6	-3.4p
普段から自己研鑽に努めるべきだと思う	18	17.5	27	19.0	-1.5p
したいと思うが努力が報われないと思う	15	14.6	10	7.0	+7.5p
その他	1	1.0	1	0.7	+0.3p
無回答	1	1.0	13	9.2	-8.2p
計	103	100.0	142	100.0	

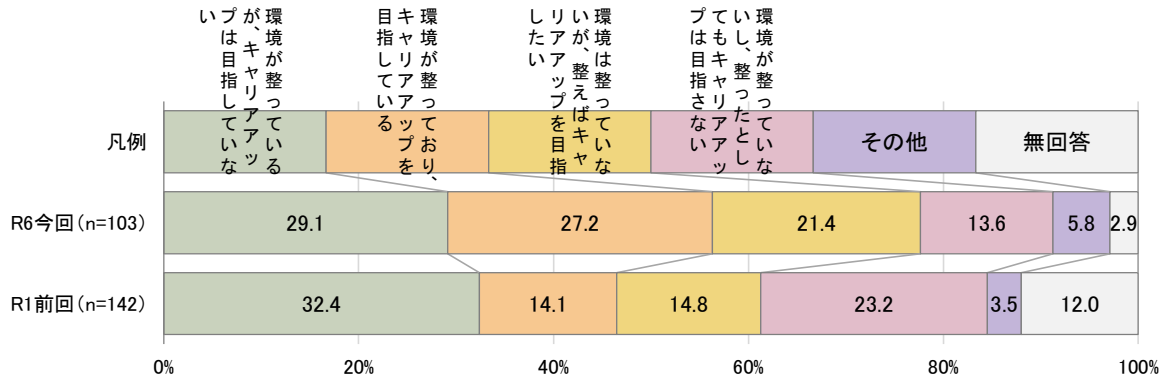
(2) 職場のキャリアアップ環境と意識

問Ⅲ-2

あなたの事業所ではキャリアアップ（昇進）を実現できる環境が整っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

職場のキャリアアップ環境と意識について、「環境が整っているが、キャリアアップは目指していない」とする割合が29.1%、次いで「環境が整っており、キャリアアップを目指している」が27.2%、「環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」が21.4%となっている。（図表39・図表40）

図表 39 職場のキャリアアップ環境と意識



図表 40 職場のキャリアアップ環境と意識（回答数・割合）

		全体	環境が整っていない キャリアアップは目指していない	環境が整っており、 キャリアアップを目指している	環境は整っていないが、 整えばキャリアアップを目指したい	環境が整ったとしても キャリアアップは目指さない	その他	無回答
R6今回 全体		103 100.0	30 29.1	28 27.2	22 21.4	14 13.6	6 5.8	3 2.9
性別	男性	14 100.0	3 21.4	4 28.6	3 21.4	3 21.4	1 7.1	0 0.0
	女性	88 100.0	27 30.7	24 27.3	19 21.6	10 11.4	5 5.7	3 3.4
雇用形態	正社員	81 100.0	25 30.9	25 30.9	17 21.0	8 9.9	5 6.2	1 1.2
	男性	14 100.0	3 21.4	4 28.6	3 21.4	3 21.4	1 7.1	0 0.0
	女性	67 100.0	22 32.8	21 31.3	14 20.9	5 7.5	4 6.0	1 1.5
	契約社員	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	パート・アルバイト	10 100.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0
	その他	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	R1前回 全体	142 100.0	46 32.4	20 14.1	21 14.8	33 23.2	5 3.5	17 12.0

※性別不明は除く。
※雇用形態において男性は「正社員」のみ。また「契約社員」「パート・アルバイト」「その他」は女性のみ。

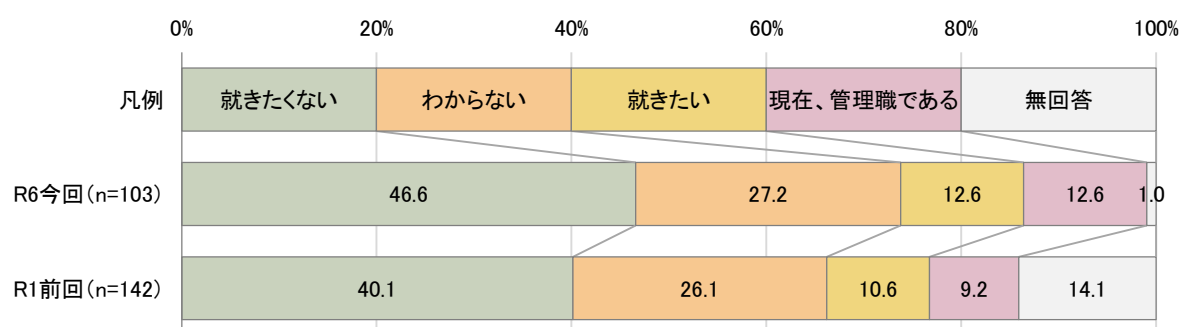
(3) 管理職に対する意識

問Ⅲ-3

あなたは管理職に就きたいですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

管理職に対する意識について「就きたくない」とする割合が 46.6%で最も高く、次いで「わからない」が 27.2%、「就きたい」及び「現在、管理職である」がともに 12.6%であった。(図表 41・図表 42)

図表 41 管理職に対する意識



図表 42 管理職に対する意識 (回答数・割合)

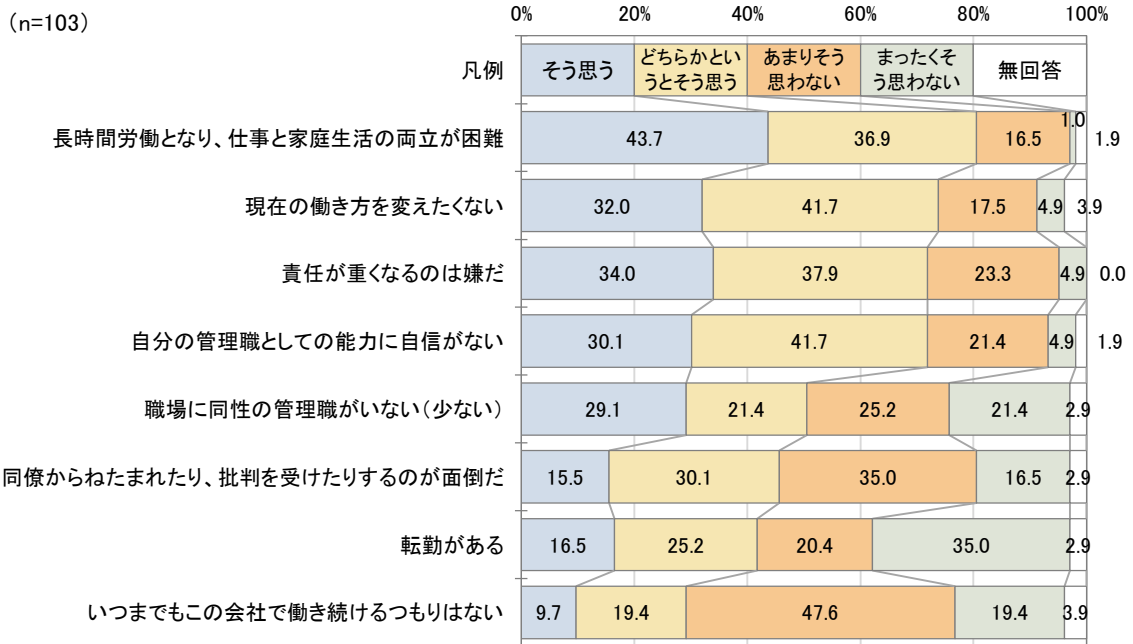
	R6今回		R1前回		前回・ 今回比較
	回答数	割合	回答数	割合	
就きたくない	48	46.6	57	40.1	+6.5p
わからない	28	27.2	37	26.1	+1.1p
就きたい	13	12.6	15	10.6	+2.1p
現在、管理職である	13	12.6	13	9.2	+3.5p
無回答	1	1.0	20	14.1	-13.1p
計	103	100.0	142	100.0	

問Ⅲ-4

女性が管理職に就くことをためらう理由について、各項目、あなたの考えにあてはまるもの1つに○を付けてください。

女性が管理職に就くことをためらう理由について「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合は、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難」が80.6%で最も高く、次いで「現在の働き方を変えたくない」が73.7%、「責任が重くなるのは嫌だ」が71.9%、「自分の管理職としての能力に自信がない」が71.8%であった。(図表43・図表44)

図表 43 女性が管理職に就くことをためらう理由



※「そう思う」「どちらかというと思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 44 女性が管理職に就くことをためらう理由 (回答数・割合)

	合計	R6今回					R1前回	
		そう思う	どちらかというと思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答	前回・今回比較	
長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難	103	45	38	17	1	2	101	-
	100.0	43.7	36.9	16.5	1.0	1.9	71.1	+9.5p
現在の働き方を変えたくない	103	33	43	18	5	4	91	-
	100.0	32.0	41.7	17.5	4.9	3.9	64.1	+9.7p
責任が重くなるのは嫌だ	103	35	39	24	5	0	93	-
	100.0	34.0	37.9	23.3	4.9	0.0	65.5	+6.4p
自分の管理職としての能力に自信がない	103	31	43	22	5	2	100	-
	100.0	30.1	41.7	21.4	4.9	1.9	70.4	+1.4p
職場に同性の管理職がない(少ない)	103	30	22	26	22	3	65	-
	100.0	29.1	21.4	25.2	21.4	2.9	45.8	+4.7p
同僚からねたまれたり、批判を受けたりするのが面倒だ	103	16	31	36	17	3	51	-
	100.0	15.5	30.1	35.0	16.5	2.9	35.9	+9.7p
転職がある	103	17	26	21	36	3	43	-
	100.0	16.5	25.2	20.4	35.0	2.9	30.3	+11.5p
いつまでもこの会社で働き続けるつもりはない	103	10	20	49	20	4	61	-
	100.0	9.7	19.4	47.6	19.4	3.9	43.0	±13.8p

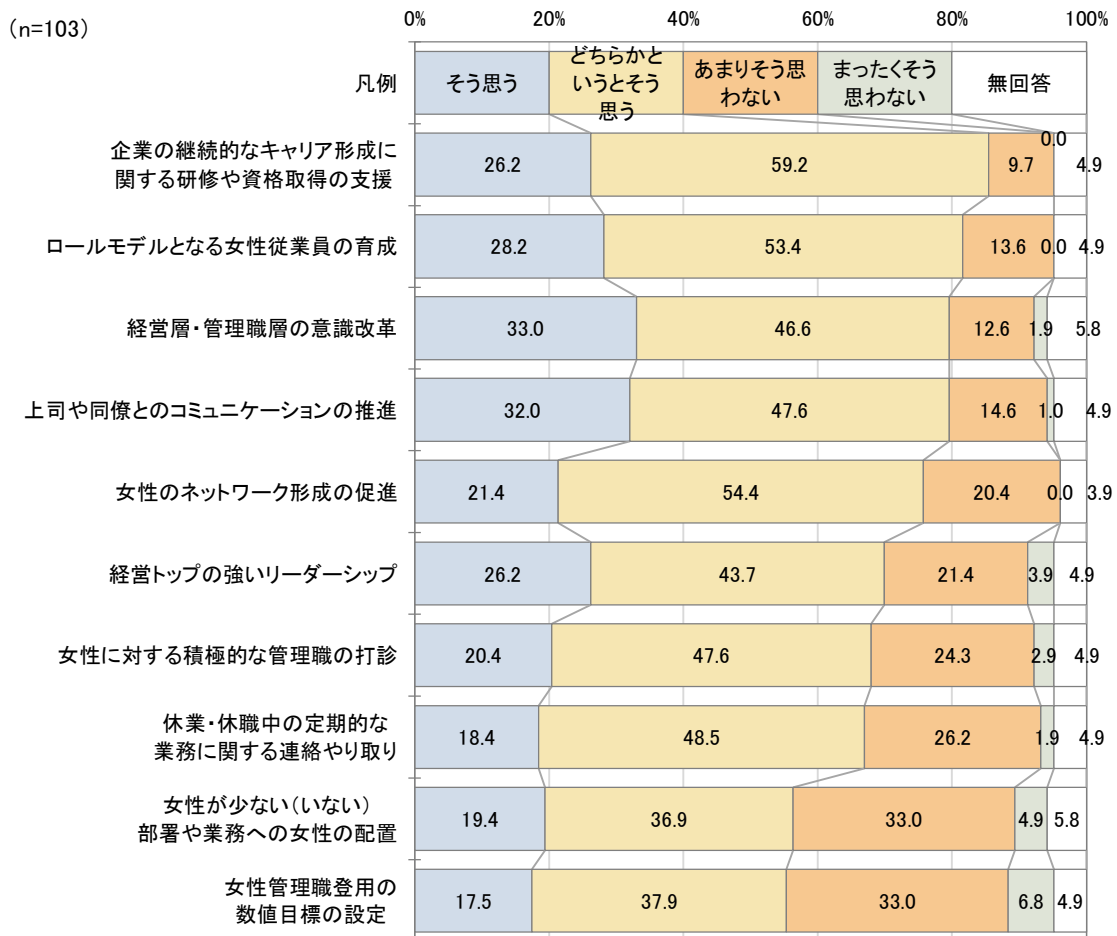
※「そう思う」「どちらかというと思う」の合計が多い順に掲載している。

問Ⅲ-5

女性の管理職登用を増やすためにどのような取り組みが効果的だと思いますか。各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組みについて「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合は、「企業の継続的なキャリア形成に関する研修や資格取得の支援」が85.4%、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」が81.6%、「経営層・管理職層の意識改革」が79.6%であった。（図表45・図表46）

図表 45 女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組み



※「そう思う」「どちらかというと思う」の割合の合計が高い順に掲載している。

図表 46 女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組み（回答数・割合）

（上段：回答数、下段：割合）

	R6今回						R1前回	
	合計	そう思う	どちらかというところ	あまりそう思わない	まったくそう思わない	無回答	そう思う+どちらかというところ	前回・今回比較
企業の継続的なキャリア形成に関する研修や資格取得の支援	103	27	61	10	0	5	104	-
	100.0	26.2	59.2	9.7	0.0	4.9	73.2	+12.2p
ロールモデルとなる女性従業員の育成	103	29	55	14	0	5	101	-
	100.0	28.2	53.4	13.6	0.0	4.9	71.1	+10.4p
経営層・管理職層の意識改革	103	34	48	13	2	6	106	-
	100.0	33.0	46.6	12.6	1.9	5.8	74.6	+5.0p
上司や同僚とのコミュニケーションの推進	103	33	49	15	1	5	106	-
	100.0	32.0	47.6	14.6	1.0	4.9	74.6	+5.0p
女性のネットワーク形成の促進	103	22	56	21	0	4	84	-
	100.0	21.4	54.4	20.4	0.0	3.9	59.2	+16.6p
経営トップの強いリーダーシップ	103	27	45	22	4	5	84	-
	100.0	26.2	43.7	21.4	3.9	4.9	59.2	+10.7p
女性に対する積極的な管理職の打診	103	21	49	25	3	5		
	100.0	20.4	47.6	24.3	2.9	4.9		
休業・休職中の定期的な業務に関する連絡やり取り	103	19	50	27	2	5	88	-
	100.0	18.4	48.5	26.2	1.9	4.9	62.0	+5.0p
女性が少ない（いない）部署や業務への女性の配置	103	20	38	34	5	6		
	100.0	19.4	36.9	33.0	4.9	5.8		
女性管理職登用の数値目標の設定	103	18	39	34	7	5	58	-
	100.0	17.5	37.9	33.0	6.8	4.9	40.8	+14.5p

※「そう思う」「どちらかというところ」の合計が多い順に掲載している。

IV アンケート結果から見えること

お茶の水女子大学 ジェンダード・イノベーション研究所 高丸理香

女性活躍推進法は、平成 28 年 4 月に 10 年間の時限立法として施行されました。志布志市は、平成 30 年 3 月に女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、令和元年度に志布志市内の事業所における女性活躍の状況を把握するための「事業所および従業員に対するアンケート調査」を実施しました。当時のアンケートからは、事業所と従業員の双方が、「女性が働きやすい職場環境を目指すことが必要」といった意識を持っていたものの、実態としては勤務時間や休暇制度以外の取り組み方法が分からないという課題があることが分かりました。そこで、市は、女性活躍推進会議の委員との議論を通して、モデル事業所の育成、専門家の派遣、ワークショップや事業所と高校生の交流会の開催など、新しい試みを実施してきました。これらの取り組みは市報等で報告されていますので、すでにご存じの方も多いことと思います。

本調査は、これら 5 年間の女性活躍推進事業の取り組みに対する影響や効果を検証し、令和 7 年度末に女性活躍推進法が失効した後も、さらなる展開に向けた取り組みを模索する目的で実施されたものです。そこで、本章の「アンケート結果から見えること」では、前回（令和元年度）のアンケート結果で課題として挙げられていた項目に絞って振り返ることとします。もちろん、アンケート調査にご回答くださった事業所や従業員は前回と今回では同じではありませんので、アンケート結果を正確に比較することはできません。しかし、5 年間の市の取り組みが事業所や従業員にどのような影響を与えたか、その傾向を知ることができます。

それでは、事業所のアンケート結果から見ていきましょう。事業所の業種別割合は、前回と同様に「製造業」と「医療・福祉業」の回答が多い傾向がありました。従業員数の規模をみると「21～50 人」と「20 人以下」がいずれも 36.7%であり、前回と比べて「21～50 人」の割合が高くなっています。女性の従業員が占める割合は、正規・非正規を合わせて 43.7%であり、前回の 44.2%より若干減っていますが、正規従業員の割合が前回 25.2%から今回 28.1%と 2.9 ポイント増えました。管理職に占める女性の割合も前回調査と比べて「部長相当職を除くすべての役職で割合の上昇がみられた（p.4）」ことから、女性の正社員転換や管理職登用が浸透してきているようです。一方で、前回からの改善が難しく、女性管理職が配置されていないままである業種もあります（p.5）。

女性活躍のための取り組み状況（p.6-7）では、性別にとられない人事管理制度、積極的な女性管理職の登用などのすべての項目で、「取り組んでいる」と回答する事業所が増えました。さらに、これらの取り組みの効果（p.8-9）としては、10 項目中 8 項目で「効果がある」とする回答の割合が前回と比べて上昇しています。このことから、女性活躍のための課題に

取り組むことで、事業所へのポジティブな影響を実感した事業所が多かったことが分かります。

ここまでの結果から、女性活躍のための取り組みを推進できている事業所と、取り組みが難しい事業所との間に、女性が働きやすい職場環境という側面で大きな差が生じている可能性が見えてきました。業種によっては、従業員の男女比が固定化してしまい、事業所の努力だけでは改善・改革が追いつけない実態があるでしょう。今後は、積極的な取り組みを実践している事業所と、取り組みが追いついていない事業所との情報交換など、格差の改善に向けた支援を、市が中心となって推進していく必要があります。あわせて、行政の支援・施策として希望が多かった、子育てインフラの整備や学校や企業との連携（p. 12-13）も継続して検討していきながら、すべての事業所が取り組みやすい社会基盤をつくることが望まれます。

次に、従業員のアンケート結果を見ていきます。回答者の性別は、女性 85.4%、男性 13.6%であり、正社員として働いている方が 79.6%を占めることから、女性の正規従業員の意見が大きく反映された結果ということになります。

まず、女性活躍のための支援制度の利用状況（p. 22-23）を見ると、制度を「利用したことがない」と回答している割合が 50%を超えている項目に「産休・育休、介護の休暇制度（53.4%）」「短時間勤務制度（53.4%）」「育児や介護などによる休業後に、職場復帰がしやすくなるための支援（59.2%）」「仕事と家庭の両立のための情報提供（53.4%）」「仕事や家庭に関する悩みなどを相談できる窓口（53.4%）」「再雇用制度（80.6%）」がありました。事業所のアンケート結果を踏まえると、制度として導入はしたものの従業員が利用しやすい状況までには至っていないことが分かります。女性の就業継続における困難（p. 24-25）として、「そう思う＋どちらかというと思う」が 50%を超える項目は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い（89.3%）」といった性別役割分担に関する問題と、「待遇や仕事の内容に男女差がある（55.4%）」「一度辞めると、再就職が難しい（52.4%）」といった職業や仕事の選択の男女格差に関する問題があります。

キャリア形成についての質問（p. 31）では、事業所にキャリアアップ（昇進）の「環境が整っているが、キャリアアップは目指していない（29.1%）」と「環境が整っており、キャリアアップを目指している（27.2%）」が均衡しており、次点は「環境が整っていないが、整えばキャリアアップしたい（21.4%）」となっています。これらの結果から、事業所は、制度を導入したうえで、実体として制度を使いやすくするなど、キャリアアップを目指していない女性にも、キャリアアップを目指したいと思えるような職場環境づくりに向けたアプローチをしていくことで、女性の管理職が着実に増えていくことが見込まれます。

その具体的な取り組みとしては、女性の管理職登用を増やすための効果的な取り組み（p. 34-35）の結果が参考となります。たとえば、「企業の継続的なキャリア形成に関する研修や資格取得の支援」「ロールモデルとなる女性従業員の育成」「経営層・管理職層の意識改革」「上司や同僚とのコミュニケーションの推進」「女性のネットワーク形成の促進」を効果的な取り組みとして「そう思う」または「どちらかというと思う」と考える回答者が7割以上でした。志布志市コミュニティ推進課では、職場でジェンダー平等や女性活躍を推進す

るためのアドバイザーを派遣していますので、事業所内の取り組みについて相談することから始めてみると職場改善の糸口をつかめるかもしれません。

今回のアンケートでは、コロナ禍によって働き方を変えざるを得ないなかで、全国的に導入が進んだワークシェアリングやテレワーク、フレックスタイム制度などについて「取り組んでいる」事業所が2割～3割にとどまっており（p. 14）、さらに従業員の利用も1割強であることが分かりました（p. 22）。テレワークの導入による仕事と家庭の両立の実現への影響については、まだ十分な研究の蓄積があるわけではありませんが、在宅勤務によって働き方や時間の使い方が柔軟になることで、男性の育児参加が促される可能性が報告されています。

もちろん、新しい制度を導入する際には、その事業所が抱える状況によってさまざまな難しさがあります。しかし、働き手不足が深刻な問題となっているなか、誰もがやりがいをもって働ける魅力的な職場づくりの第一歩として、新たな取り組みに挑戦してみてもいいでしょうか。本アンケート調査結果を、志布志市内の事業所と従業員みなさまのディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）実現の手がかりとして活用していただければ幸いです。

V 資料 アンケート調査票

- 1 調査票（事業所）……………P40～P45
- 2 調査票（従業員）……………P46～P51

1 調査票（事業所）

女性活躍推進に関するアンケート調査（事業所）

記入にあたってのお願い

- ご回答いただいた内容は、統計的処理にのみ使用し、その他の目的には一切使用しません。
- 市内に本社以外に支社、工場、営業所など事業所があれば、それらも含めてご回答ください。

I 貴社についてお尋ねします。

問I-1 貴社の概要について

業 種	1 農業（畜産業含む）、林業、漁業	10 不動産・物品賃貸業			
	2 鉱業・採石業、砂利採取業	11 学術研究、専門・技術サービス業			
	3 建設業	12 宿泊・飲食サービス業			
	4 製造業	13 生活関連サービス・娯楽業			
	5 電気・ガス・熱供給・水道業	14 教育・学習支援業			
	6 情報・通信業	15 医療・福祉業			
	7 運輸・郵便業	16 複合サービス業			
	8 卸売・小売業	17 サービス業（他に分類されないもの）			
	9 金融・保険業	18 その他（ ）			
従業員数	正規従業員 （社長、店主などを含む）	男性	人	女性	人
	非正規従業員 （パート、アルバイトなど）	男性	人	女性	人

問I-2 貴社の管理職配置状況について（把握できる直近の状況でお答えください）

管理職（注1）	役 職	総 数	うち女性
	事業主・常勤役員	人	人
	部長相当職	人	人
	課長相当職	人	人
	係長相当職	人	人

（注1）管理職には、貴社の各部署において配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。部長、課長などの役職名を採用していない場合や、次長など役職欄にない職については、貴社の実態により判断し、いずれかの欄に記入してください。

Ⅱ 「女性活躍のための取り組み」についてお尋ねします。 （事業所）

問Ⅱ-1 女性活躍を推進するための取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	取り組んでいる	今後、取り組む予定	取り組んでおらず、今後 も取り組む 予定はない
1 女性従業員の継続就業を目的とした、人事配置や転勤への考慮	1	2	3
2 性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の構築	1	2	3
3 女性従業員の能力開発を目的とした研修支援	1	2	3
4 女性従業員のモチベーションを高めるための支援	1	2	3
5 メンター制度 ^(注2) の導入	1	2	3
6 ロールモデル ^(注3) の育成や提示	1	2	3
7 女性活用の重要性についての、管理職や従業員に対する意識啓発	1	2	3
8 女性従業員の採用拡大	1	2	3
9 積極的な女性管理職の登用	1	2	3
10 その他 (内容を記入してください：)			

(注2) メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと

(注3) ロールモデル：社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと

問Ⅱ-2 女性活躍を推進することによって効果があると思うことについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1 女性の能力発揮により、経営の効率化を図ることができる	1	2	3	4
2 女性の能力発揮が、生産性の向上や競争力強化につながる	1	2	3	4
3 これまでの仕事の仕方や働き方を見直すきっかけとなる	1	2	3	4
4 働きやすい企業として評価されることで、優秀な人材を確保できる	1	2	3	4
5 男性にはなかった、新しい視点での提案が可能になる	1	2	3	4

女性活躍推進に関するアンケート調査（事業所） 2

6 社会的流れであり、法律への対応ができる	1	2	3	4
7 職場全体としてのやる気が向上する	1	2	3	4
8 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応することができる	1	2	3	4
9 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めることができる	1	2	3	4
10 女性従業員の就業年数が延びる	1	2	3	4
11 その他 (内容を記入してください：)				

問Ⅱ-3 女性活躍を推進するうえで課題だと思うことについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1 女性従業員が少数である	1	2	3	4
2 女性従業員の平均勤続年数が短い	1	2	3	4
3 女性従業員自身が昇進を希望していない	1	2	3	4
4 女性には家庭責任などに配慮する必要がある	1	2	3	4
5 女性従業員自身が能力的に不安に感じており、自信がない	1	2	3	4
6 女性は時間外労働や深夜勤務をさせにくい	1	2	3	4
7 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	1	2	3	4
8 男性従業員の認識や理解が不十分である	1	2	3	4
9 顧客や取引先を含む社会一般の認識や理解が不十分である	1	2	3	4
10 その他 (内容を記入してください：)				

問Ⅱ-4 貴社が女性活躍推進のために行政に希望する支援・施策について、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	希望する	どちらでもない	希望しない
1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	1	2	3
2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	1	2	3
3 女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	1	2	3

女性活躍推進に関するアンケート調査（事業所） 3

4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	1	2	3
5 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催	1	2	3
6 ワーク・ライフ・バランス ^(注4) の専門家などによる講演会、セミナーの開催	1	2	3
7 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	1	2	3
8 企業の取組を評価する仕組みの制度化	1	2	3
9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	1	2	3
10 支援制度の紹介や経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など積極的な情報提供	1	2	3
11 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	1	2	3
12 女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	1	2	3
13 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	1	2	3
14 子育てインフラの整備	1	2	3
15 その他 (内容を記入してください：)			

(注4) ワーク・ライフ・バランス：仕事、家庭生活、地域生活、趣味など様々な活動等を自らの希望するバランスで展開できる状態を指します。

Ⅲ 「仕事と家庭の両立支援制度」についてお尋ねします。（事業所）

問Ⅲ-1 仕事と家庭の両立を目的とした取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	取り組んでいる	今後、取り組む予定	取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない
1 始業・終業時間の繰下げ、繰上げの導入	1	2	3
2 フレックスタイム制度 ^(注5) の導入	1	2	3
3 時間外勤務（長時間労働）の削減	1	2	3
4 短時間勤務の導入	1	2	3
5 テレワーク ^(注6) の導入	1	2	3
6 ワークシェアリング ^(注7) の導入	1	2	3
7 事業所内託児施設等の設置	1	2	3
8 男性従業員に対する育児・介護休業の利用の促進	1	2	3
9 育児や介護のためのサービス利用に対する経済的支援	1	2	3
10 仕事と家庭の両立に関する情報の提供	1	2	3
11 仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置や相談担当員の配置	1	2	3
12 管理職に対する、仕事と家庭の両立に関する研修等の実施	1	2	3
13 その他 （内容を記入してください： ）			

（注5）フレックスタイム制度：1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねる仕組み

（注6）テレワーク：ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。従業員の自宅で仕事を行う「在宅勤務」、移動途中の駅やカフェなどで仕事を行う「モバイルワーク」、サテライトオフィスや自社で整備した専用施設などで仕事を行う「サードプレイスオフィス勤務」が含まれる。

（注7）ワークシェアリング：従業員1人当たりの仕事量を減らすことで雇用を維持または創出すること

問Ⅲ-2 育児・介護休業制度利用の課題だと思ふ点について、各項目、あてはまるものに○を付けてください。（※育児・介護休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。）

項 目	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1 代替要員の人材確保が困難	1	2	3	4
2 復帰した際の代替要員の処遇が困難	1	2	3	4

女性活躍推進に関するアンケート調査（事業所） 5

3 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい	1	2	3	4
4 職場の上司、同僚の理解が得にくい	1	2	3	4
5 顧客や取引先の理解が得られない	1	2	3	4
6 復職時に能力が低下する	1	2	3	4
7 必ず復職するかどうか保証がない	1	2	3	4
8 その他 (内容を記入してください：)				

問Ⅲ-3 貴社のハラスメントに関する取り組みについて、各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	取り組んでいる	今後、取り組む予定	取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない
1 就業規則等に禁止事項を明文化する	1	2	3
2 社内報やパンフレット等により広報する	1	2	3
3 従業員に啓発のための研修を実施する	1	2	3
4 相談・苦情対応の窓口を設置する	1	2	3
5 相談・苦情対応のマニュアルを作成する	1	2	3
6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立する	1	2	3
7 再発防止策を策定し、実施する	1	2	3
8 その他 (内容を記入してください：)			

お忙しいところ、アンケートにご協力いただきありがとうございました。

調査票は令和6年9月20日(金)までに下記の方法にてご返送ください。

- (1) 郵送回答の場合・・・本調査票を返信用封筒（切手不要）に入れて投函。
- (2) インターネット回答の場合・・・同封の「この調査は、インターネットでの回答も出来、簡単です。」をご覧ください。

2 調査票（従業員）

女性活躍推進に関するアンケート調査（従業員）

記入にあたってのお願い

1 ご回答いただいた内容は、統計的処理にのみ使用し、その他の目的には一切使用しません。

I 女性活躍のための「取り組み」についてお尋ねします。

問 I-1 あなたは事業所で、以下のような取り組みを利用したことはありますか。各項目、あてはまるものに○を付けてください。

項 目	利用したことがある	利用したことはない	取り組みがない
1 産休・育休、介護の休業制度	1	2	3
2 事業所内保育所	1	2	3
3 育児や介護のためのサービス利用に対する経済的支援	1	2	3
4 仕事や家庭に関する悩みなどを相談できる窓口	1	2	3
5 短時間勤務制度	1	2	3
6 フレックスタイム制度（注1）	1	2	3
7 時間外勤務や長時間労働の負担を減らすための上司からの配慮や提案	1	2	3
8 ワークシェアリング（注2）	1	2	3
9 テレワーク制度（注3）	1	2	3
10 メンター制度（注4）	1	2	3
11 ロールモデル（注5）の紹介や情報提供	1	2	3
12 育児や介護などによる休業後に、職場復帰がしやすいするための支援	1	2	3
13 再雇用制度	1	2	3
14 女性のキャリア形成に関する研修への参加や資格取得のための経済的支援	1	2	3
15 仕事と家庭の両立のための情報提供	1	2	3
16 その他 （内容を記入してください： ）			

（注1）フレックスタイム制度：1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねる仕組み

（注2）ワークシェアリング：従業員1人当たりの仕事量を減らすことで雇用を維持または創出すること

（注3）テレワーク：ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。従業員の自宅で行う「在宅勤務」、移動途中の駅やカフェなどで仕事を行う「モバイルワーク」、サテライトオフィスや自社で整備した専用施設などで仕事を行う「サードプレイスオフィス勤務」が含まれる。

女性活躍推進に関するアンケート調査（従業員） 1

(注4) メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと

(注5) ロールモデル：社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと

問Ⅰ-2 女性が仕事を続けるうえでの困難について、各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

項 目	そう思う	どちらか というと そう思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない
1 女性の雇用機会や採用数が、男性よりも少ない	1	2	3	4
2 待遇(給与、昇進)や仕事の内容に男女差がある	1	2	3	4
3 ロールモデルとなる上司や先輩がいない	1	2	3	4
4 出産・育児や介護の際に、家族の理解・協力が得られない	1	2	3	4
5 出産・育児や介護の際に、上司や同僚(職場)の理解・協力が得られない	1	2	3	4
6 保育施設や保育制度・支援が充実していない	1	2	3	4
7 育児や介護などの支援制度はあるが、利用しにくい	1	2	3	4
8 配偶者控除等、専業主婦世帯が優遇されている	1	2	3	4
9 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	1	2	3	4
10 長時間労働や時間外労働の慣習がある	1	2	3	4
11 ライフステージ(注6)にあった多様な働き方ができない	1	2	3	4
12 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	1	2	3	4
13 一度辞めると、再就職が難しい	1	2	3	4
14 その他 (内容を記入してください：)				

(注6) ライフステージ：結婚、出産・育児、配偶者との死別・離別、家族の介護など、人生で経験するだろう段階のこと

Ⅱ 「女性の働き方」についてお尋ねします。（従業員）

問Ⅱ-1 あなたが理想とする家庭内の役割分担は、次のどれに最も近いですか、1つ選んで番号に○をつけてください。

- 1 自分が働き、パートナー（配偶者）が家事全般をする
- 2 自分が主として働き、パートナー（配偶者）はパートタイムで家事全般をする
- 3 二人とも働き、家事全般は主としてパートナー（配偶者）がする
- 4 二人とも働き、家事全般も二人で共にする
- 5 特に何も決めず、できる人がする
- 6 その他
- 7 わからない

問Ⅱ-2 女性の働き方について、あなたの考えに近いものはどれですか。各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

項 目	そう思う	どちらか というと そう思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない
1 結婚する、しないにかかわらず、働きに出ないで家にいた方がよい	1	2	3	4
2 一度就職して、結婚や出産を機に退職し、家庭に専念するのがよい	1	2	3	4
3 家事や育児・介護が忙しい時期には、休・退職し、落ち着いてから再び働くのがよい	1	2	3	4
4 結婚や出産・育児、介護にかかわらず、仕事をもち続けた方がよい	1	2	3	4
5 必要に応じて、臨時にパートやアルバイトをするほうが良い	1	2	3	4
6 その他 （内容を記入してください： _____）				

問Ⅱ-3 現在、あなたが仕事をしている理由について、各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

項 目	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1 家族の生活を支える（家族を養う）ため	1	2	3	4
2 家計を補うため	1	2	3	4
3 親から家業を受け継いだため	1	2	3	4
4 趣味や余暇活動を充実させるため	1	2	3	4
5 自分だけの小遣いがほしいため	1	2	3	4

女性活躍推進に関するアンケート調査（従業員） 3

6 将来に備えて貯蓄するため	1	2	3	4
7 仕事が楽しく、気に入っているため	1	2	3	4
8 自分の技能や知識などを活かしたいため	1	2	3	4
9 社会との関わりを持ちたいため	1	2	3	4
10 働くことは当たり前だと思うため	1	2	3	4
11 その他 (内容を記入してください：)				

Ⅲ 「キャリア形成」についてお尋ねします。(従業員)

問Ⅲ-1 あなたは、キャリアアップ(昇進)についてどう考えますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 特に興味はない
- 2 したいと思うが努力が報われないと思う
- 3 普段から自己研鑽に努めるべきだと思う
- 4 目標があれば、仕事にやりがいが出る
- 5 その他 ()

問Ⅲ-2 あなたの事業所ではキャリアアップ(昇進)を実現できる環境が整っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 2 環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい
- 3 環境が整っているが、キャリアアップは目指していない
- 4 環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない
- 5 その他 ()

問Ⅲ-3 あなたは管理職に就きたいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 就きたい
- 2 就きたくない
- 3 現在、管理職である
- 4 わからない

問Ⅲ-4 女性が管理職に就くことをためらう理由について、各項目、あなたの考えにあてはまるもの1つに○を付けてください。

項 目	そう思う	どちらか というと そう思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない
1 責任が重くなるのは嫌だ	1	2	3	4
2 自分の管理職としての能力に自信がない	1	2	3	4

女性活躍推進に関するアンケート調査 (従業員) 4

3 長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難	1	2	3	4
4 転勤がある	1	2	3	4
5 職場に同性の管理職がいない（少ない）	1	2	3	4
6 同僚からねたまれたり、批判を受けたりするのが面倒だ	1	2	3	4
7 現在の働き方を変えたくない	1	2	3	4
8 いつまでもこの会社で働き続けるつもりはない	1	2	3	4
9 その他 （内容を記入してください： _____）				

問Ⅲ-5 女性の管理職登用を増やすためにどのような取り組みが効果的だと思いますか。各項目、あてはまるもの1つに○を付けてください。

項 目	そう思う	どちらか というと そう思う	あまりそ う思わな い	まったく そう思わ ない
1 経営トップの強いリーダーシップ	1	2	3	4
2 経営層・管理職層の意識改革	1	2	3	4
3 女性管理職登用の数値目標の設定	1	2	3	4
4 女性に対する積極的な管理職の打診	1	2	3	4
5 女性が少ない（いない）部署や業務への女性の配置	1	2	3	4
6 上司や同僚とのコミュニケーションの推進	1	2	3	4
7 ロールモデルとなる女性従業員の育成	1	2	3	4
8 企業の継続的なキャリア形成に関する研修や資格取得の支援	1	2	3	4
9 女性のネットワーク形成の促進	1	2	3	4
10 休業・休職中の定期的な業務に関する連絡やり取り	1	2	3	4
11 その他（内容を記入してください： _____）				

Ⅳ ご自身についてお尋ねします。（従業員）

問Ⅳ-1 あなたの年齢を教えてください。

年齢：（ ）歳代

問Ⅳ-2 あなたの性別を教えてください。

1 男性 2 女性 3 その他

女性活躍推進に関するアンケート調査（従業員） 5

問Ⅳ-3 あなたの現在の婚姻状態について教えてください。

- 1 未婚 2 既婚 3 その他（ ）

問Ⅳ-4 子どもの有無について教えてください。

- 1 有り（同居） 2 有り（別居） 3 無し 4 その他（ ）

問Ⅳ-5 あなたの現在の就業形態について教えてください。1～4の当てはまるもの1つに○をつけ、「常勤・非常勤」のいずれかを選択してください。

- 1 正社員 2 契約社員 3 パート・アルバイト
4 その他（ ） （ 常勤 ・ 非常勤 ）

お忙しいところ、アンケートにご協力いただきありがとうございました。

調査票は令和6年9月20日(金)までに下記の方法にてご返送ください。

- (1) 郵送回答の場合・・・本調査票を返信用封筒（切手不要）にいれて投函。
(2) インターネット回答の場合・・・同封の「この調査は、インターネットでの回答も出来、簡単です。」をご覧ください。

