

第4章 「従業員」からみた女性活躍推進に関する企業実態

問1. 【女性従業員】 これまでに就職先を退職したことがありますか。 (複数回答)

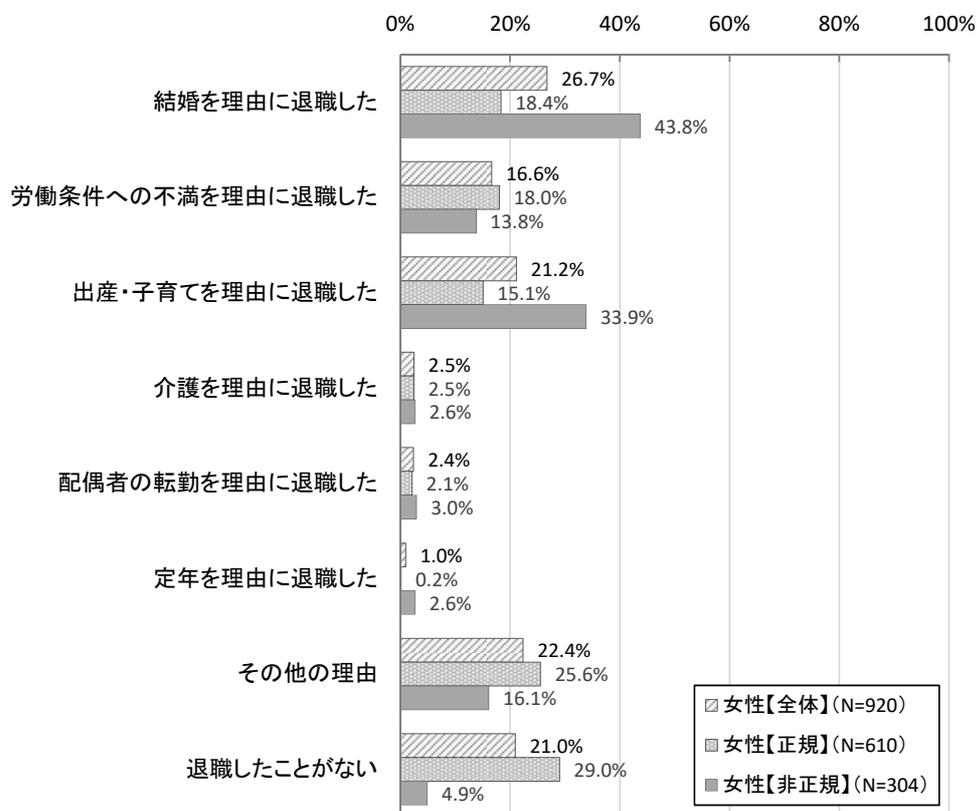
女性従業員に対して、これまでに就職先を退職したことがあるかたずねたところ、女性全体では、「結婚を理由に退職した」(26.7%)と回答した割合が最も高く、次に「その他の理由」(22.4%)、「出産・子育てを理由に退職した」(21.2%)の順となっている。なお、「その他の理由」については、地元へのUターン・帰郷、会社解散のため、体調不良などの意見が挙げられている。

雇用形態別にみると、正規については、「退職したことがない」(29.0%)と回答した割合が最も高く、次に「その他の理由」(25.6%)、「結婚を理由に退職した」(18.4%)、「労働条件への不満を理由に退職した」(18.0%)の順となっている。

非正規については、「結婚を理由に退職した」(43.8%)と回答した割合が最も高く、次に「出産・子育てを理由に退職した」(33.9%)、「その他の理由」(16.1%)、「労働条件への不満を理由に退職した」(13.8%)の順となっている。

結婚や出産を機に退職する割合は非正規従業員が多いこと、また、退職した経験も非正規従業員が多いことがうかがえる。

年代別でみると、50歳代、60歳以上で「結婚を理由に退職した」と回答した割合が高くなっている。

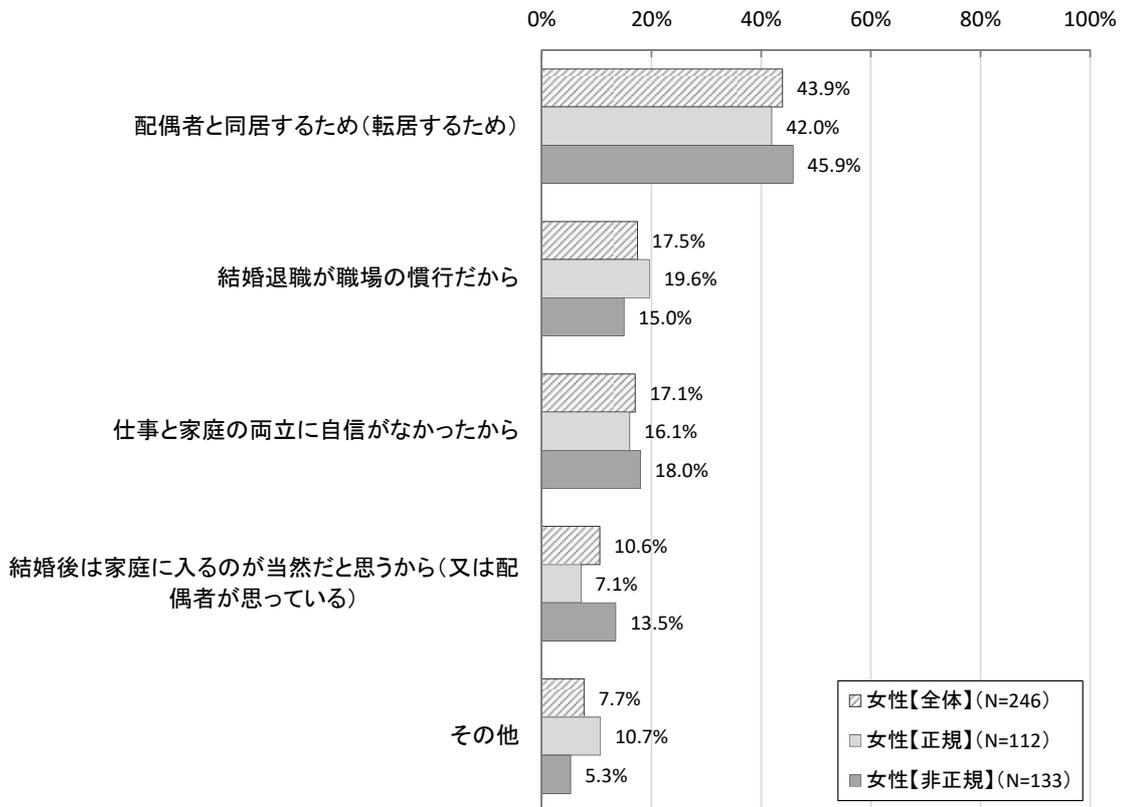


	サンプル数	結婚を理由に退職した	出産・子育てを理由に退職した	配偶者の転勤を理由に退職した	介護を理由に退職した	定年を理由に退職した	労働条件への不満を理由に退職した	その他の理由	退職したことがない	
全体	920	246 26.7%	195 21.2%	22 2.4%	23 2.5%	9 1.0%	153 16.6%	206 22.4%	193 21.0%	
女性【全体】	920	246 26.7%	195 21.2%	22 2.4%	23 2.5%	9 1.0%	153 16.6%	206 22.4%	193 21.0%	
	29歳以下	141	8 5.7%	7 5.0%	0 0.0%	3 2.1%	0 0.0%	25 17.7%	21 14.9%	83 58.9%
	30歳代	250	32 12.8%	52 20.8%	5 2.0%	2 0.8%	0 0.0%	57 22.8%	68 27.2%	55 22.0%
	40歳代	276	91 33.0%	81 29.3%	10 3.6%	12 4.3%	0 0.0%	49 17.8%	67 24.3%	29 10.5%
	50歳代	180	76 42.2%	42 23.3%	7 3.9%	4 2.2%	0 0.0%	17 9.4%	41 22.8%	22 12.2%
	60歳以上	71	39 54.9%	12 16.9%	0 0.0%	2 2.8%	9 12.7%	5 7.0%	9 12.7%	4 5.6%
	無回答	2	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	610	112 18.4%	92 15.1%	13 2.1%	15 2.5%	1 0.2%	110 18.0%	156 25.6%	177 29.0%	
	29歳以下	108	1 0.9%	2 1.9%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	16 14.8%	12 11.1%	77 71.3%
	30歳代	177	14 7.9%	26 14.7%	2 1.1%	2 1.1%	0 0.0%	43 24.3%	55 31.1%	51 28.8%
	40歳代	173	39 22.5%	34 19.7%	5 2.9%	8 4.6%	0 0.0%	36 20.8%	54 31.2%	27 15.6%
	50歳代	118	41 34.7%	24 20.3%	6 5.1%	3 2.5%	0 0.0%	12 10.2%	28 23.7%	20 16.9%
	60歳以上	34	17 50.0%	6 17.6%	0 0.0%	1 2.9%	1 2.9%	3 8.8%	7 20.6%	2 5.9%
女性【非正規】	304	133 43.8%	103 33.9%	9 3.0%	8 2.6%	8 2.6%	42 13.8%	49 16.1%	15 4.9%	
	29歳以下	32	7 21.9%	5 15.6%	0 0.0%	2 6.3%	0 0.0%	8 25.0%	9 28.1%	6 18.8%
	30歳代	72	18 25.0%	26 36.1%	3 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	14 19.4%	12 16.7%	4 5.6%
	40歳代	103	52 50.5%	47 45.6%	5 4.9%	4 3.9%	0 0.0%	13 12.6%	13 12.6%	2 1.9%
	50歳代	62	35 56.5%	18 29.0%	1 1.6%	1 1.6%	0 0.0%	5 8.1%	13 21.0%	2 3.2%
	60歳以上	34	21 61.8%	6 17.6%	0 0.0%	1 2.9%	8 23.5%	2 5.9%	2 5.9%	1 2.9%

問 1-1. 【問 1 で結婚を理由に退職と回答した女性の従業員】
退職したきっかけは何ですか。 （複数回答）

就職先を「結婚」を理由に退職したことがある女性従業員に対して、退職したきっかけをたずねたところ、全体、正規従業員、非正規従業員とも「配偶者と同居するため(転居するため)」との回答が最も高く約5割となっている。

年代別でみると、「結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから(又は配偶者が思っている)」と回答した割合が、年代が高くなるにつれ高くなる傾向がみられる。



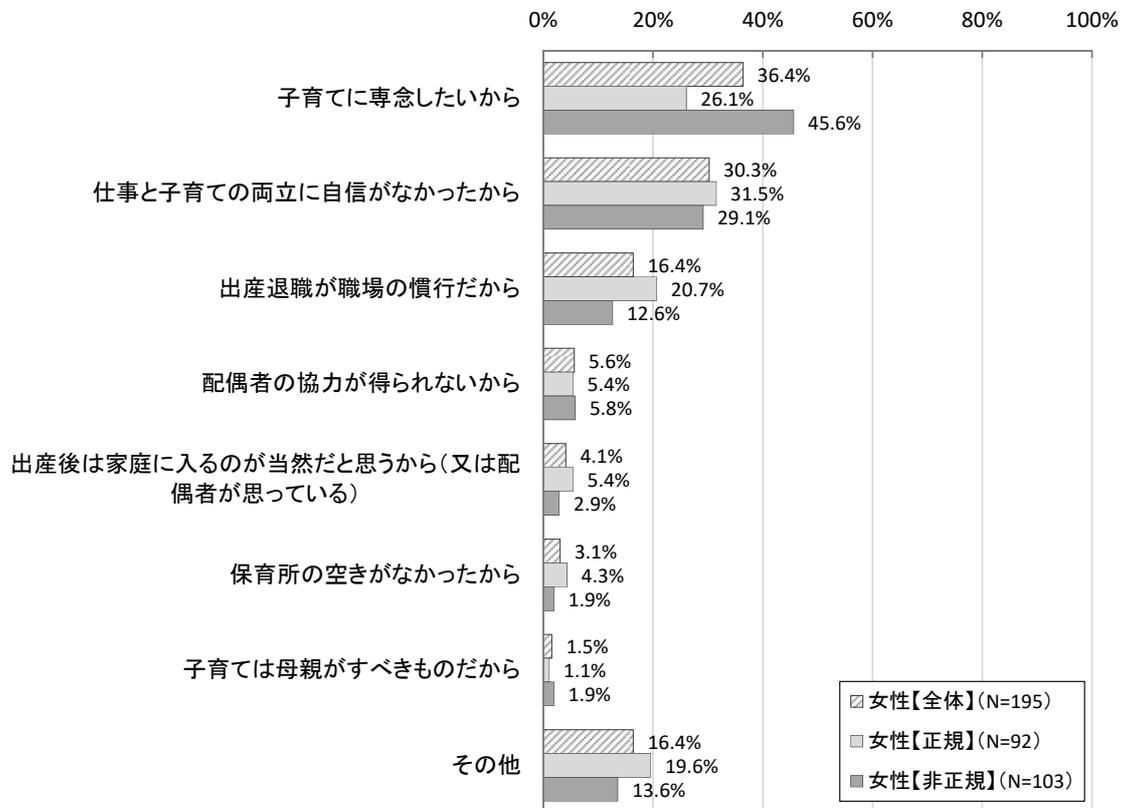
	サンプル数	配偶者と同居するため（転居する）	結婚退職が職場の慣行だから	仕事と家庭の両立に自信がなかったから	結婚後は家庭に入るのが当然だと思うから（又は配偶者が思っている）	その他
全体	246	108 43.9%	43 17.5%	42 17.1%	26 10.6%	19 7.7%
女性【全体】	246	108 43.9%	43 17.5%	42 17.1%	26 10.6%	19 7.7%
29歳以下	8	7 87.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%
30歳代	32	17 53.1%	7 21.9%	7 21.9%	2 6.3%	1 3.1%
40歳代	91	42 46.2%	8 8.8%	16 17.6%	7 7.7%	13 14.3%
50歳代	76	29 38.2%	18 23.7%	14 18.4%	9 11.8%	3 3.9%
60歳以上	39	13 33.3%	9 23.1%	4 10.3%	8 20.5%	1 2.6%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	112	47 42.0%	22 19.6%	18 16.1%	8 7.1%	12 10.7%
29歳以下	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
30歳代	14	9 64.3%	2 14.3%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%
40歳代	39	17 43.6%	5 12.8%	6 15.4%	3 7.7%	7 17.9%
50歳代	41	14 34.1%	12 29.3%	9 22.0%	2 4.9%	3 7.3%
60歳以上	17	6 35.3%	3 17.6%	1 5.9%	2 11.8%	1 5.9%
女性【非正規】	133	61 45.9%	20 15.0%	24 18.0%	18 13.5%	7 5.3%
29歳以下	7	6 85.7%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	18	8 44.4%	5 27.8%	5 27.8%	1 5.6%	1 5.6%
40歳代	52	25 48.1%	3 5.8%	10 19.2%	4 7.7%	6 11.5%
50歳代	35	15 42.9%	6 17.1%	5 14.3%	7 20.0%	0 0.0%
60歳以上	21	7 33.3%	5 23.8%	3 14.3%	6 28.6%	0 0.0%

問 1-1 【問 1 で出産・子育てを理由に退職と回答した女性の従業員】
退職したきっかけは何ですか。 （複数回答）

就職先を「出産・子育て」を理由に退職したことがある女性従業員に対して、退職したきっかけをたずねたところ、全体では、「子育てに専念したいから」(36.4%)と回答した割合が最も高く、次に「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」(30.3%)、「出産退職が職場の慣行だから」(16.4%)の順となっている。

雇用形態別でみると、正規については、「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」(31.5%)と回答した割合が高く、非正規については、「子育てに専念したいから」(45.6%)と回答した割合が高くなっている。

年代別では、大きな差異はみられない。



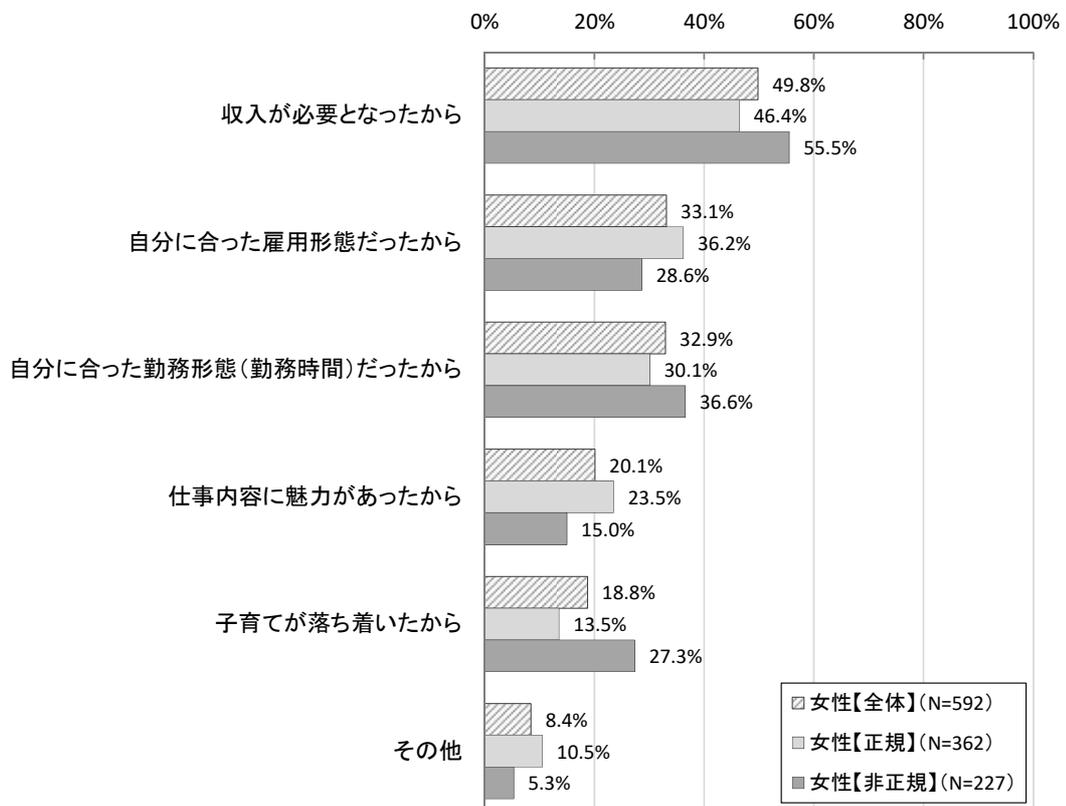
	サンプル数	子育てに専念したいから	出産退職が職場の慣行だから	仕事と子育ての両立に自信がなかったから	出産後は家庭に入るのが当然だと思うから（又は配偶者が思っている）	子育ては母親がすべきものだから	配偶者の協力が得られないから	保育所の空きがなかったから	その他
全体	195	71 36.4%	32 16.4%	59 30.3%	8 4.1%	3 1.5%	11 5.6%	6 3.1%	32 16.4%
女性【全体】	195	71 36.4%	32 16.4%	59 30.3%	8 4.1%	3 1.5%	11 5.6%	6 3.1%	32 16.4%
	29歳以下	7 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%
	30歳代	52 30.8%	9 17.3%	17 32.7%	1 1.9%	0 0.0%	2 3.8%	1 1.9%	12 23.1%
	40歳代	81 37.0%	11 13.6%	24 29.6%	3 3.7%	0 0.0%	4 4.9%	2 2.5%	15 18.5%
	50歳代	42 38.1%	9 21.4%	14 33.3%	4 9.5%	2 4.8%	5 11.9%	3 7.1%	2 4.8%
	60歳以上	12 50.0%	1 8.3%	2 16.7%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%
	無回答	1 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	92	24 26.1%	19 20.7%	29 31.5%	5 5.4%	1 1.1%	5 5.4%	4 4.3%	18 19.6%
	29歳以下	2 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	30歳代	26 23.1%	6 23.1%	10 38.5%	1 3.8%	0 0.0%	2 7.7%	0 0.0%	7 26.9%
	40歳代	34 23.5%	5 14.7%	9 26.5%	3 8.8%	0 0.0%	2 5.9%	1 2.9%	9 26.5%
	50歳代	24 33.3%	6 25.0%	7 29.2%	1 4.2%	1 4.2%	1 4.2%	3 12.5%	1 4.2%
	60歳以上	6 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
女性【非正規】	103	47 45.6%	13 12.6%	30 29.1%	3 2.9%	2 1.9%	6 5.8%	2 1.9%	14 13.6%
	29歳以下	5 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%
	30歳代	26 38.5%	3 11.5%	7 26.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	5 19.2%
	40歳代	47 46.8%	6 12.8%	15 31.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	1 2.1%	6 12.8%
	50歳代	18 44.4%	3 16.7%	7 38.9%	3 16.7%	1 5.6%	4 22.2%	0 0.0%	1 5.6%
	60歳以上	6 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%

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

就職先を何らかの理由で退職し、転職・復職した女性従業員に対して、転職したきっかけをたずねたところ、全体では、「収入が必要となったから」(49.8%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った雇用形態だったから」(33.1%)、「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」(32.9%)、「仕事内容に魅力があったから」(20.1%)の順となっている。

収入以外の項目で、雇用形態別にみると、正規については、「自分に合った雇用形態だったから」(36.2%)と回答した割合が高く、非正規については、「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」(36.6%)と回答した割合が高くなっている。

年代別でみると、29歳以下において、「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」(44.4%)と回答した割合が高くなっている。



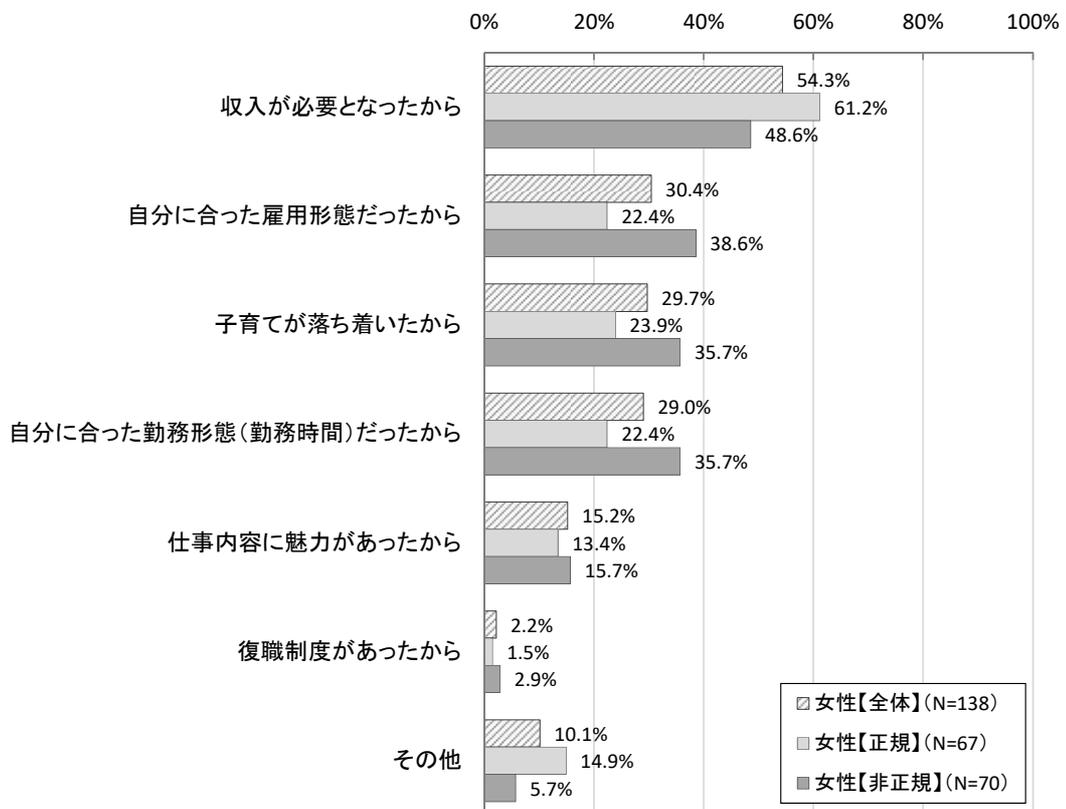
	サンプル数	子育てが落ち着いたから	収入が必要となったから	仕事内容に魅力があったから	自分に合った雇用形態だったから	自分に合った勤務形態（勤務時間）だったから	その他
全体	592	111 18.8%	295 49.8%	119 20.1%	196 33.1%	195 32.9%	50 8.4%
女性【全体】	592	111 18.8%	295 49.8%	119 20.1%	196 33.1%	195 32.9%	50 8.4%
	29歳以下	54 5.6%	19 35.2%	17 31.5%	20 37.0%	24 44.4%	11 20.4%
	30歳代	163 12.3%	75 46.0%	41 25.2%	57 35.0%	55 33.7%	9 5.5%
	40歳代	207 20.3%	112 54.1%	41 19.8%	75 36.2%	69 33.3%	16 7.7%
	50歳代	122 27.0%	71 58.2%	15 12.3%	35 28.7%	32 26.2%	8 6.6%
	60歳以上	45 28.9%	17 37.8%	5 11.1%	9 20.0%	14 31.1%	6 13.3%
	無回答	1 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
女性【正規】	362	49 13.5%	168 46.4%	85 23.5%	131 36.2%	109 30.1%	38 10.5%
	29歳以下	29 0.0%	8 27.6%	7 24.1%	14 48.3%	13 44.8%	7 24.1%
	30歳代	109 7.3%	46 42.2%	35 32.1%	43 39.4%	35 32.1%	7 6.4%
	40歳代	126 11.9%	62 49.2%	30 23.8%	50 39.7%	39 31.0%	13 10.3%
	50歳代	77 24.7%	47 61.0%	12 15.6%	21 27.3%	19 24.7%	5 6.5%
	60歳以上	21 33.3%	5 23.8%	1 4.8%	3 14.3%	3 14.3%	6 28.6%
女性【非正規】	227	62 27.3%	126 55.5%	34 15.0%	65 28.6%	83 36.6%	12 5.3%
	29歳以下	24 12.5%	11 45.8%	10 41.7%	6 25.0%	10 41.7%	4 16.7%
	30歳代	53 22.6%	29 54.7%	6 11.3%	14 26.4%	19 35.8%	2 3.8%
	40歳代	81 33.3%	50 61.7%	11 13.6%	25 30.9%	30 37.0%	3 3.7%
	50歳代	45 31.1%	24 53.3%	3 6.7%	14 31.1%	13 28.9%	3 6.7%
	60歳以上	23 26.1%	11 47.8%	4 17.4%	6 26.1%	10 43.5%	0 0.0%

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

就職先を何らかの理由で退職し、転職・復職した女性従業員に対して、復職したきっかけをたずねたところ、全体では「収入が必要となったから」(54.3%)と回答した割合が最も高く、次に「自分に合った雇用形態だったから」(30.4%)、「子育てが落ち着いたから」(29.7%)、「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」(29.0%)の順となっている。

収入以外の項目で、全体、また雇用形態別をみると、「自分に合った雇用形態だったから」「子育てが落ち着いたから」「自分に合った勤務形態(勤務時間)だったから」がほぼ同じ割合となっており、「復職制度があったから」と回答した割合は低くなっている。

年代別では、大きな差異はみられない。

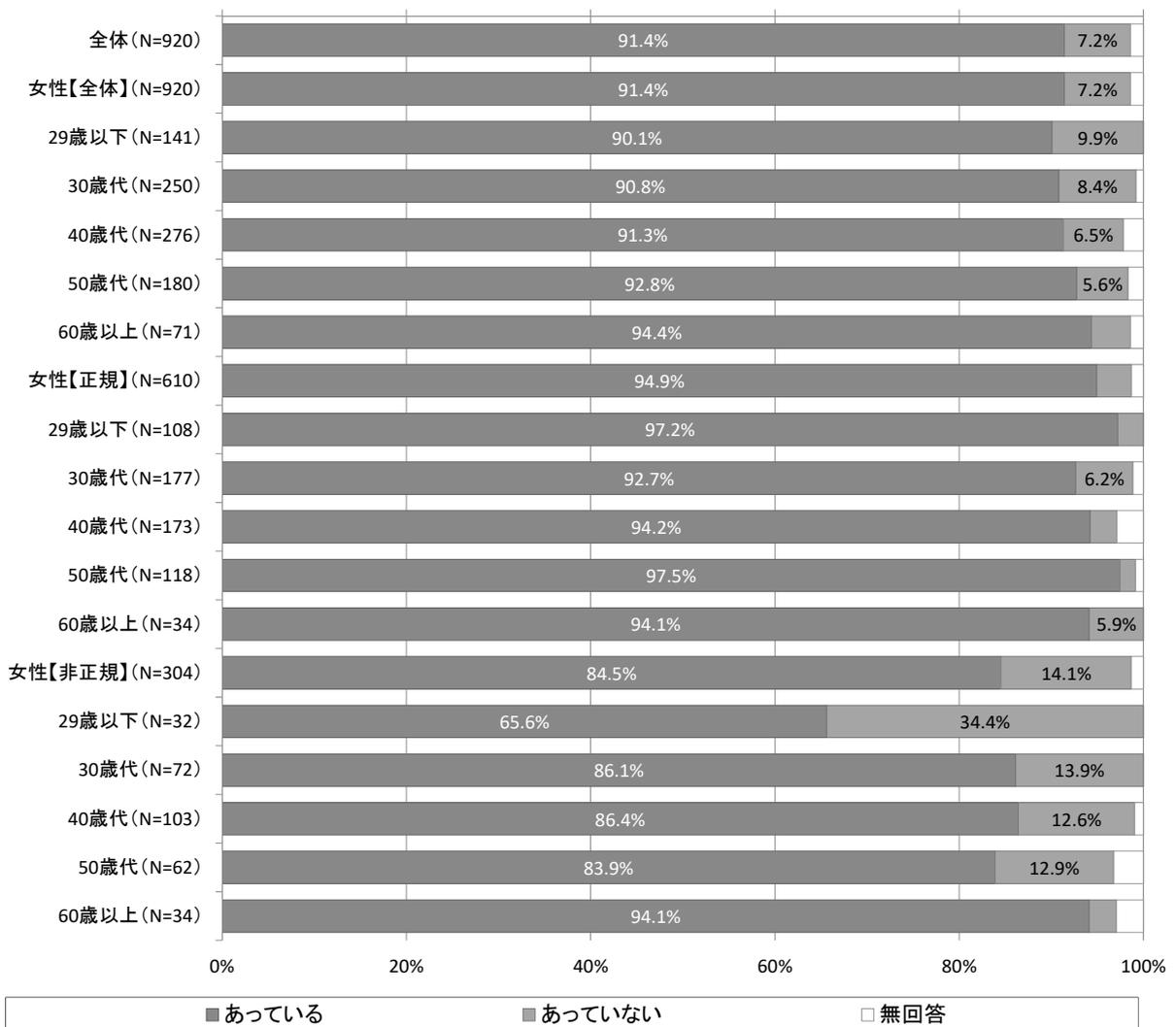


	サンプル数	子育てが落ち着いたから	収入が必要となったから	復職制度があったから	仕事内容に魅力があったから	自分に合った雇用形態だったから	自分に合った勤務形態（勤務時間）だったから	その他
全体	138	41 29.7%	75 54.3%	3 2.2%	21 15.2%	42 30.4%	40 29.0%	14 10.1%
女性【全体】	138	41 29.7%	75 54.3%	3 2.2%	21 15.2%	42 30.4%	40 29.0%	14 10.1%
29歳以下	2	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
30歳代	32	4 12.5%	22 68.8%	0 0.0%	5 15.6%	11 34.4%	9 28.1%	2 6.3%
40歳代	47	16 34.0%	21 44.7%	1 2.1%	7 14.9%	18 38.3%	14 29.8%	4 8.5%
50歳代	36	16 44.4%	20 55.6%	0 0.0%	4 11.1%	7 19.4%	9 25.0%	5 13.9%
60歳以上	21	5 23.8%	11 52.4%	1 4.8%	5 23.8%	5 23.8%	7 33.3%	3 14.3%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	67	16 23.9%	41 61.2%	1 1.5%	9 13.4%	15 22.4%	15 22.4%	10 14.9%
29歳以下	1	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	16	0 0.0%	11 68.8%	0 0.0%	1 6.3%	5 31.3%	2 12.5%	2 12.5%
40歳代	24	5 20.8%	12 50.0%	0 0.0%	4 16.7%	6 25.0%	6 25.0%	3 12.5%
50歳代	18	9 50.0%	12 66.7%	0 0.0%	3 16.7%	3 16.7%	4 22.2%	4 22.2%
60歳以上	8	2 25.0%	5 62.5%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	3 37.5%	1 12.5%
女性【非正規】	70	25 35.7%	34 48.6%	2 2.9%	11 15.7%	27 38.6%	25 35.7%	4 5.7%
29歳以下	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%
30歳代	16	4 25.0%	11 68.8%	0 0.0%	4 25.0%	6 37.5%	7 43.8%	0 0.0%
40歳代	23	11 47.8%	9 39.1%	1 4.3%	3 13.0%	12 52.2%	8 34.8%	1 4.3%
50歳代	18	7 38.9%	8 44.4%	0 0.0%	1 5.6%	4 22.2%	5 27.8%	1 5.6%
60歳以上	12	3 25.0%	6 50.0%	1 8.3%	3 25.0%	4 33.3%	4 33.3%	2 16.7%

問 2. 【女性従業員】現在の雇用形態は希望に合っていますか。

現在の雇用形態は希望にあっているかについては、「合っている」が 91.4%、「合っていない」が 7.2% となっている。

雇用形態別及び年代別で見ると、ほとんどで「合っている」と回答した割合が高くなっている一方、29歳以下の非正規従業員については、「合っていない」と回答した割合が約3割となっている。



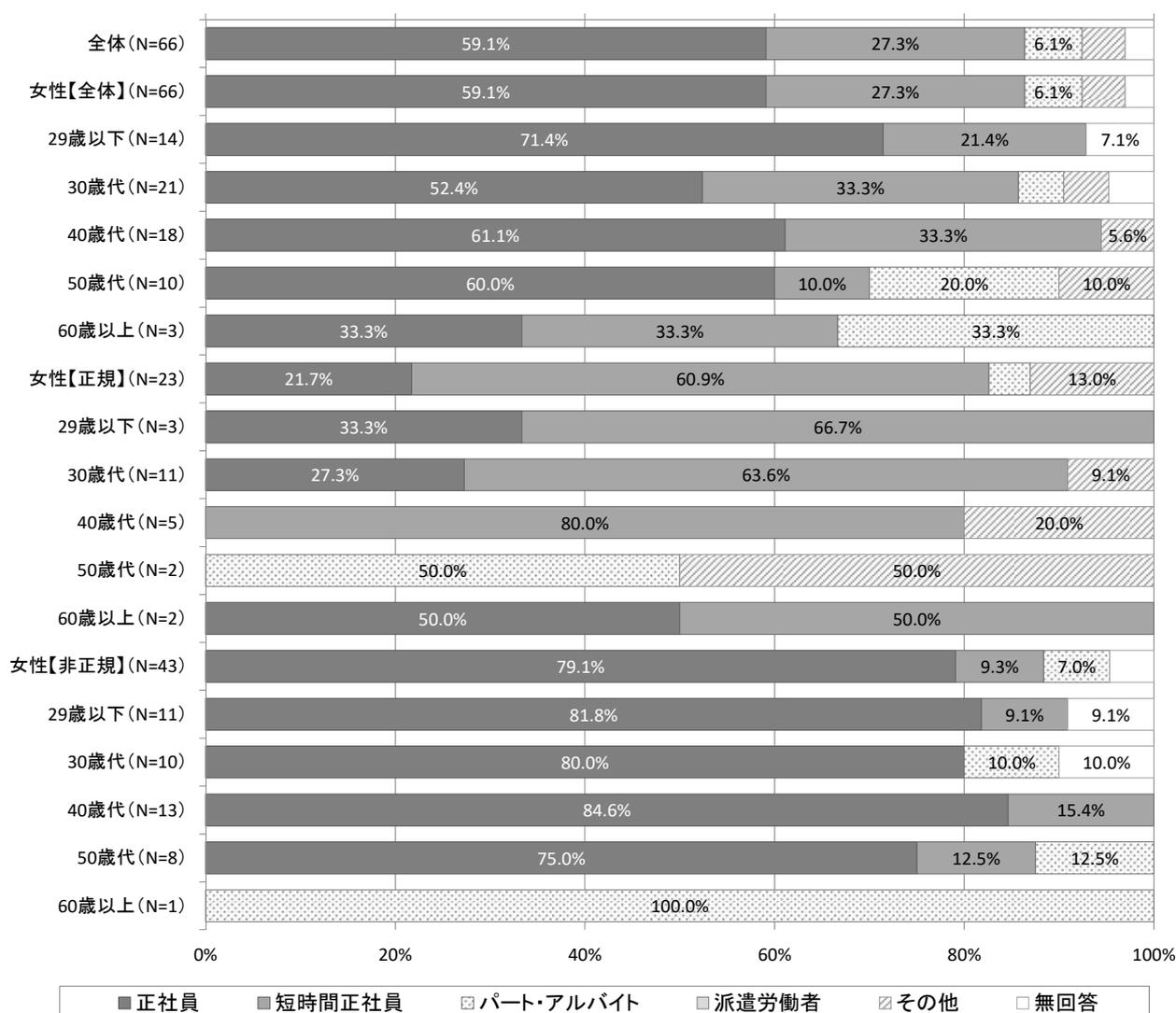
問 2-1. 【女性従業員】【問 2 で「合っていない」と回答した女性の従業員】どのような雇用形態を希望しますか。

現在の雇用形態は希望に「合っていない」と回答した人に、どのような雇用形態を希望するかについてたずねたところ、「正社員」(59.1%)と回答した割合が最も高く、次に「短時間正社員」(27.3%)、「パート・アルバイト」(6.1%)の順となっている。

雇用形態別でみると、非正規の方が、「正社員」との回答割合が高く、正規の方が「短時間正社員」が高くなっている。

その理由について、正社員を希望している人は、「収入が少ない」、「収入が安定する」、「福利厚生が受けられる」、「正社員と仕事の内容は変わらないにもかかわらず待遇に差がある」など待遇面の理由が多いほか、「長く続けたい」、「将来が不安」などの意見も多かった。

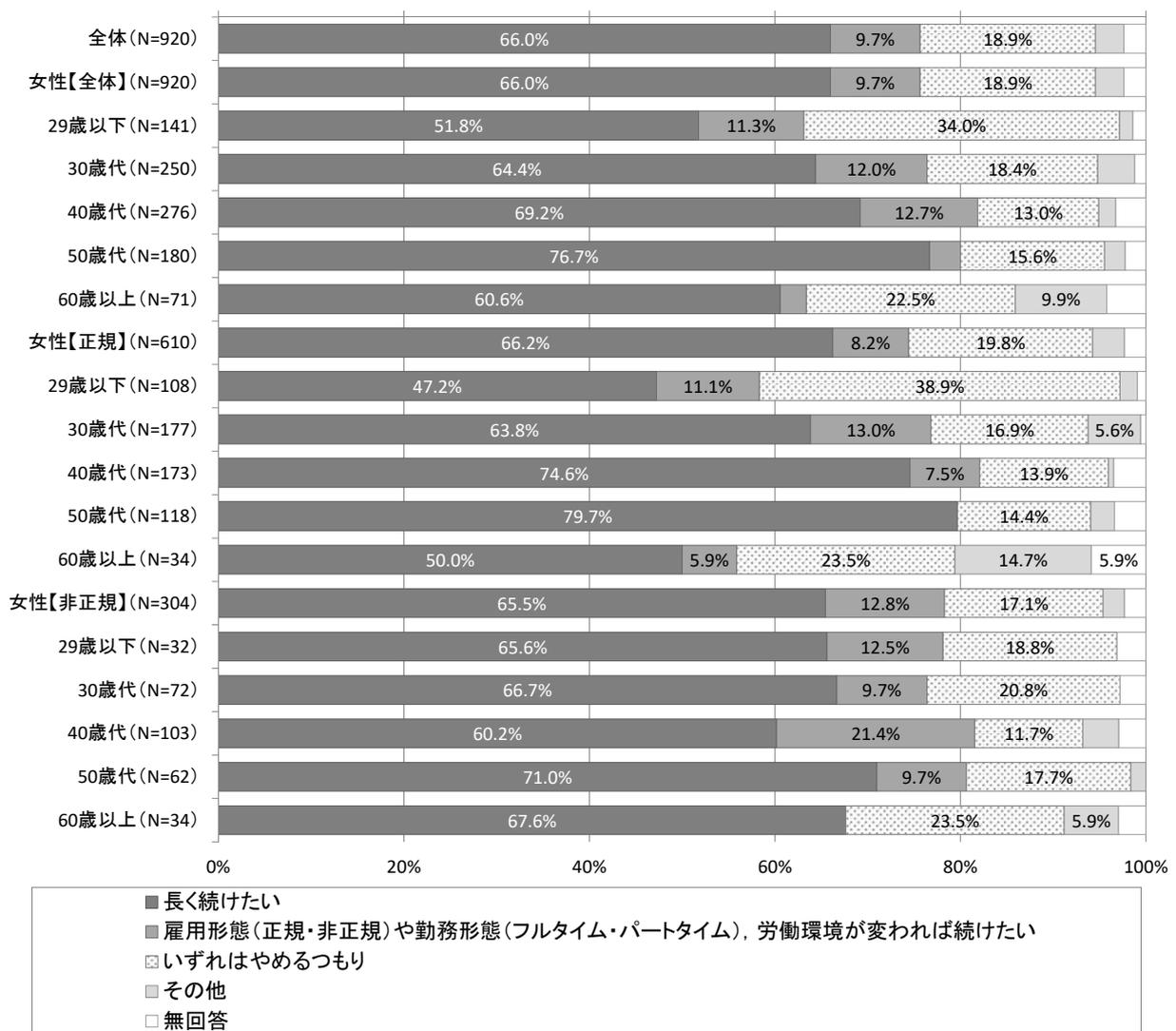
また、短時間正社員を希望している人は、「体調が万全ではない」、「子育て中の為、子供との時間を大切にしたい」、「育休明けのためフルタイムで働くのは大変だから」などの意見が挙げられている。年代別でみると、29歳以下の約7割が「正社員」と回答している。



問3. 【女性従業員】今の事業所で就業を続けたいですか。

今の事業所で就業を続けたいかについては、「長く続けたい」(66.0%)と回答した割合が最も高く、次に「いずれはやめるつもり」(18.9%)、「雇用形態(正規・非正規)や勤務形態(フルタイム・パートタイム)、労働環境が変われば続けたい」(9.7%)の順となっている。

雇用形態別、年代別で見ると、「長く続けたい」と回答した割合は、40歳代、50歳代で約7割となっている一方、29歳以下の約3割が「いずれはやめるつもり」と回答しており、特に正規においては4割近くになっている。

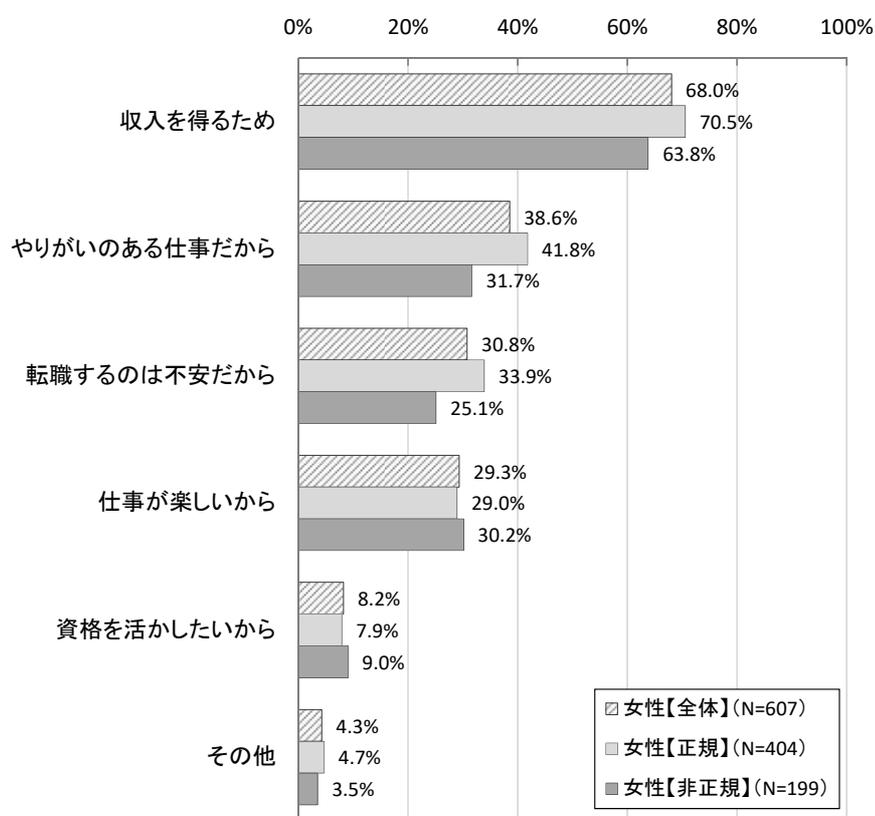


問 3-1. 【問 3 で長く続けたいと回答した女性従業員】長く続けたい理由は何ですか。(複数回答)

今の事業所の就業を「長く続けたい」と回答した人に対して、その理由をたずねたところ、「収入を得るため」(68.0%)と回答した割合が最も高く、次に「やりがいのある仕事だから」(38.6%)、「転職するのは不安だから」(30.8%)、「仕事が楽しいから」(29.3%)の順となっている。

雇用形態別でみると、収入以外の項目では、正規・非正規とも「やりがいのある仕事だから」と回答した割合が高く、「転職するのは不安だから」と回答した割合も高くなっている。

年代別では、大きな差異はみられない。



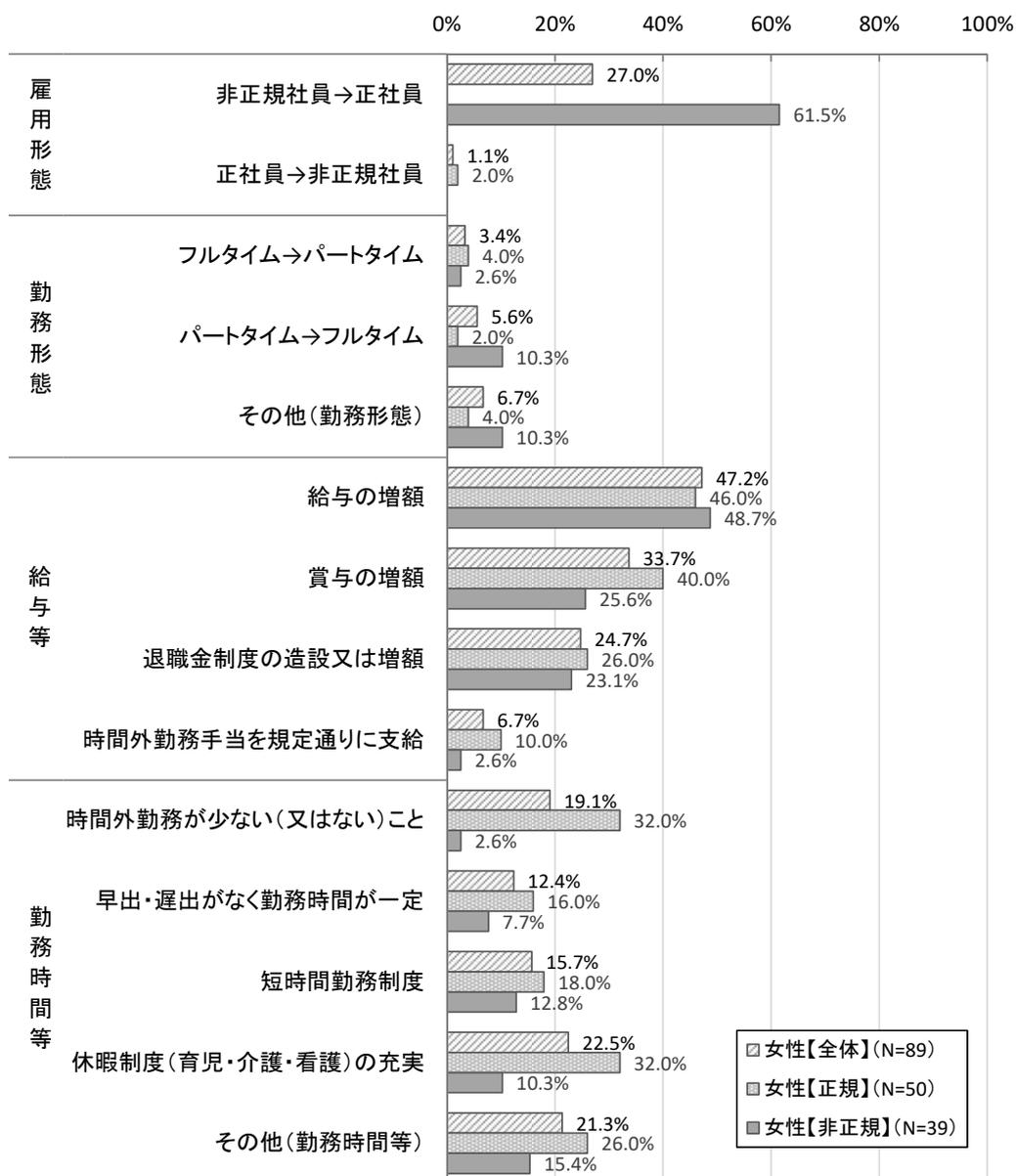
	サンプル数	やりがいのある仕事だから	資格を活かしたいから	仕事を楽しんでいるから	収入を得るため	転職するのは不安だから	その他
全体	607	234 38.6%	50 8.2%	178 29.3%	413 68.0%	187 30.8%	26 4.3%
女性【全体】	607	234 38.6%	50 8.2%	178 29.3%	413 68.0%	187 30.8%	26 4.3%
	29歳以下	73 35.6%	5 6.8%	30 41.1%	46 63.0%	25 34.2%	1 1.4%
	30歳代	161 47.2%	15 9.3%	57 35.4%	110 68.3%	51 31.7%	2 1.2%
	40歳代	191 36.6%	12 6.3%	47 24.6%	137 71.7%	60 31.4%	14 7.3%
	50歳代	138 34.8%	15 10.9%	33 23.9%	96 69.6%	46 33.3%	7 5.1%
	60歳以上	43 32.6%	3 7.0%	11 25.6%	23 53.5%	5 11.6%	2 4.7%
	無回答	1 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	404	169 41.8%	32 7.9%	117 29.0%	285 70.5%	137 33.9%	19 4.7%
	29歳以下	51 41.2%	4 7.8%	20 39.2%	33 64.7%	21 41.2%	1 2.0%
	30歳代	113 50.4%	10 8.8%	40 35.4%	78 69.0%	38 33.6%	2 1.8%
	40歳代	129 38.0%	9 7.0%	30 23.3%	96 74.4%	45 34.9%	8 6.2%
	50歳代	94 37.2%	9 9.6%	23 24.5%	69 73.4%	30 31.9%	6 6.4%
	60歳以上	17 41.2%	0 0.0%	4 23.5%	9 52.9%	3 17.6%	2 11.8%
女性【非正規】	199	63 31.7%	18 9.0%	60 30.2%	127 63.8%	50 25.1%	7 3.5%
	29歳以下	21 23.8%	1 4.8%	9 42.9%	13 61.9%	4 19.0%	0 0.0%
	30歳代	48 39.6%	5 10.4%	17 35.4%	32 66.7%	13 27.1%	0 0.0%
	40歳代	62 33.9%	3 4.8%	17 27.4%	41 66.1%	15 24.2%	6 9.7%
	50歳代	44 29.5%	6 13.6%	10 22.7%	27 61.4%	16 36.4%	1 2.3%
	60歳以上	23 21.7%	3 13.0%	7 30.4%	13 56.5%	2 8.7%	0 0.0%

問3-2. 【問3で雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば続けたいと回答した女性従業員】
 どのように環境が変われば続けたいと思いますか。 (複数回答)

今の事業所の就業を「雇用形態(正規・非正規)や勤務形態(フルタイム・パートタイム)、労働環境が変われば続けたい」と回答した人に対して、どのように環境が変われば続けたいと思うかをたずねたところ、「給与の増額」(47.2%)と回答した割合が最も高く、次に「賞与の増額」(33.7%)、「非正規社員→正社員」(27.0%)、「退職金制度の造設又は増額」(24.7%)の順となっている。

雇用形態別でみると、非正規従業員の回答割合が高いのは、「非正規社員→正社員」(61.5%)、「給与の増額」(48.7%)の順となっている。一方、正規従業員の回答割合が高いのは、給与、賞与の増額のほか、「休暇制度(育児・介護・看護)の充実」(32.0%)、「時間外勤務が少ない(又はない)こと」(32.0%)などとなっている。

年代別でみると、主に29歳以下、30歳代において「給与の増額」と回答した割合が高くなっている。



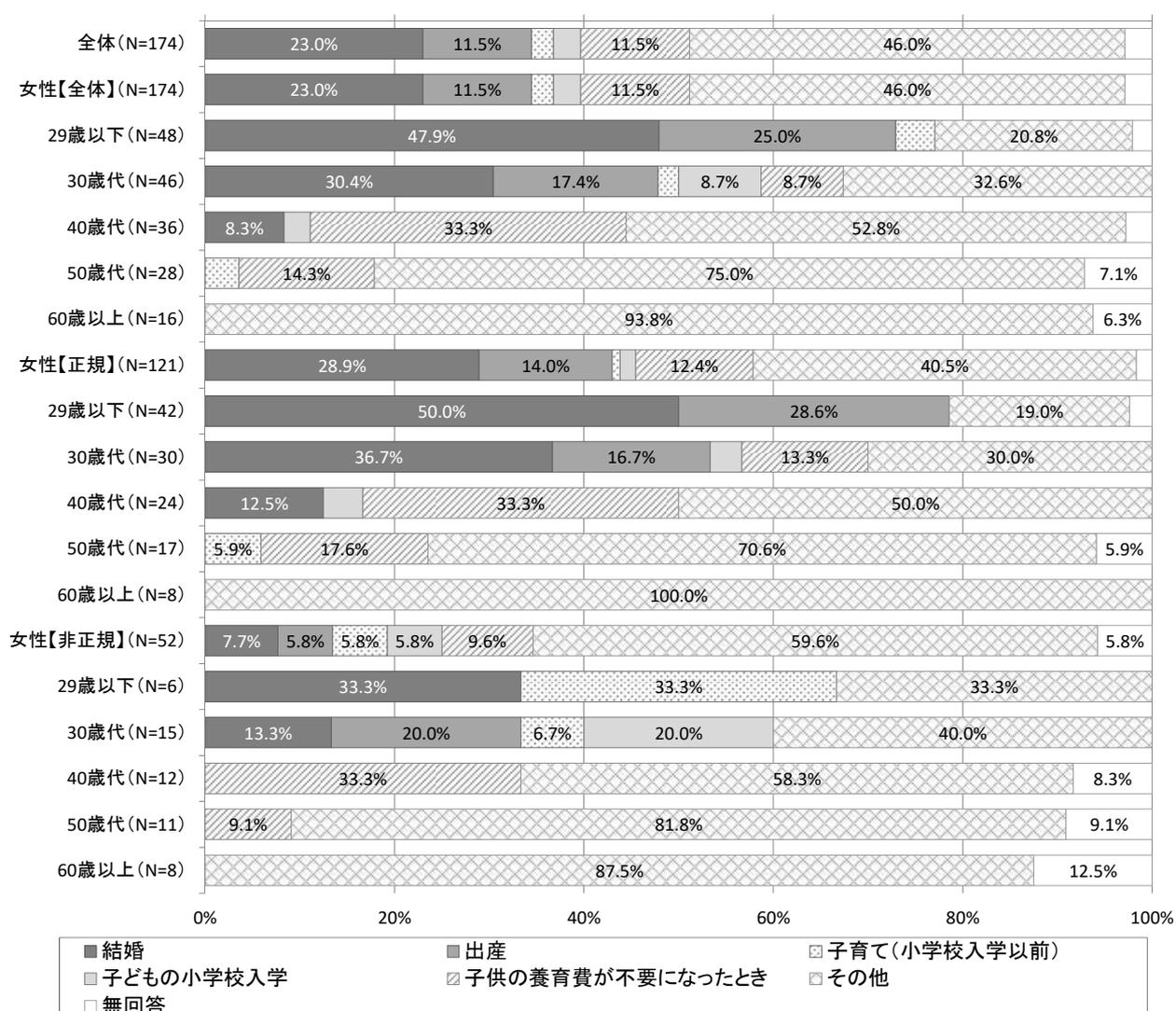
	サンプル数	雇用形態		勤務形態			給与等					勤務時間等				
		非正規社員→正社員	正社員→非正規社員	フルタイム→パートタイム	パートタイム→フルタイム	その他 (勤務形態)	給与の増額	賞与の増額	退職金制度の造設又は増額	時間外勤務手当を規定通りに支給	時間外勤務が少ない(又はない)こと	早出・遅出がなく勤務時間が一定	短時間勤務制度	休暇制度(育児・介護・看護)の充実	その他(勤務時間等)	
全体	89	24 27.0%	1 1.1%	3 3.4%	5 5.6%	6 6.7%	42 47.2%	30 33.7%	22 24.7%	6 6.7%	17 19.1%	11 12.4%	14 15.7%	20 22.5%	19 21.3%	
女性【全体】	89	24 27.0%	1 1.1%	3 3.4%	5 5.6%	6 6.7%	42 47.2%	30 33.7%	22 24.7%	6 6.7%	17 19.1%	11 12.4%	14 15.7%	20 22.5%	19 21.3%	
29歳以下	16	4 25.0%	0 0.0%	1 6.3%	1 6.3%	2 12.5%	6 37.5%	5 31.3%	2 12.5%	2 12.5%	4 25.0%	1 6.3%	3 18.8%	6 37.5%	4 25.0%	
30歳代	30	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	1 3.3%	13 43.3%	13 43.3%	9 30.0%	1 3.3%	7 23.3%	3 10.0%	4 13.3%	10 33.3%	7 23.3%	
40歳代	35	13 37.1%	0 0.0%	1 2.9%	3 8.6%	1 2.9%	22 62.9%	12 34.3%	9 25.7%	3 8.6%	6 17.1%	7 20.0%	5 14.3%	2 5.7%	5 14.3%	
50歳代	6	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 33.3%	3 50.0%	
60歳以上	2	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	
無回答	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 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
女性【正規】	50	0 0.0%	1 2.0%	2 4.0%	1 2.0%	2 4.0%	23 46.0%	20 40.0%	13 26.0%	5 10.0%	16 32.0%	8 16.0%	9 18.0%	16 32.0%	13 26.0%	
29歳以下	12	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%	0 0.0%	4 33.3%	4 33.3%	1 8.3%	2 16.7%	4 33.3%	1 8.3%	2 16.7%	6 50.0%	3 25.0%	
30歳代	23	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 0.0%	11 47.8%	11 47.8%	7 30.4%	1 4.3%	7 30.4%	3 13.0%	4 17.4%	8 34.8%	7 30.4%	
40歳代	13	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	8 61.5%	5 38.5%	5 38.5%	2 15.4%	5 38.5%	4 30.8%	2 15.4%	2 15.4%	3 23.1%	
50歳代	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 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
60歳以上	2	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	
女性【非正規】	39	24 61.5%	0 0.0%	1 2.6%	4 10.3%	4 10.3%	19 48.7%	10 25.6%	9 23.1%	1 2.6%	1 2.6%	3 7.7%	5 12.8%	4 10.3%	6 15.4%	
29歳以下	4	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	
30歳代	7	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	2 28.6%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	
40歳代	22	13 59.1%	0 0.0%	1 4.5%	3 13.6%	0 0.0%	14 63.6%	7 31.8%	4 18.2%	1 4.5%	1 4.5%	3 13.6%	3 13.6%	0 0.0%	2 9.1%	
50歳代	6	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 33.3%	3 50.0%	
60歳以上	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 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	

問 3-3. 【問 3 でいずれはやめるつもりと回答した女性従業員】何をきっかけにやめようと思っていますか。

今の事業所の就業を「いずれはやめるつもり」と回答した人に対して、何をきっかけにやめようと思っているかをたずねたところ、「その他」(46.0%)と回答した割合が最も高く、内容としては、「定年を迎えたら」、「親の介護」、「待遇(給与面)の良い条件の職場に就職できたら」などが挙げられている。

次に「結婚」(23.0%)、「出産」と「子供の養育費が不要になったとき」(11.5%)の順となっている。

年代別、雇用形態別でみると、正規従業員の29歳以下において「結婚」や「出産」と回答した割合が約8割となっている。

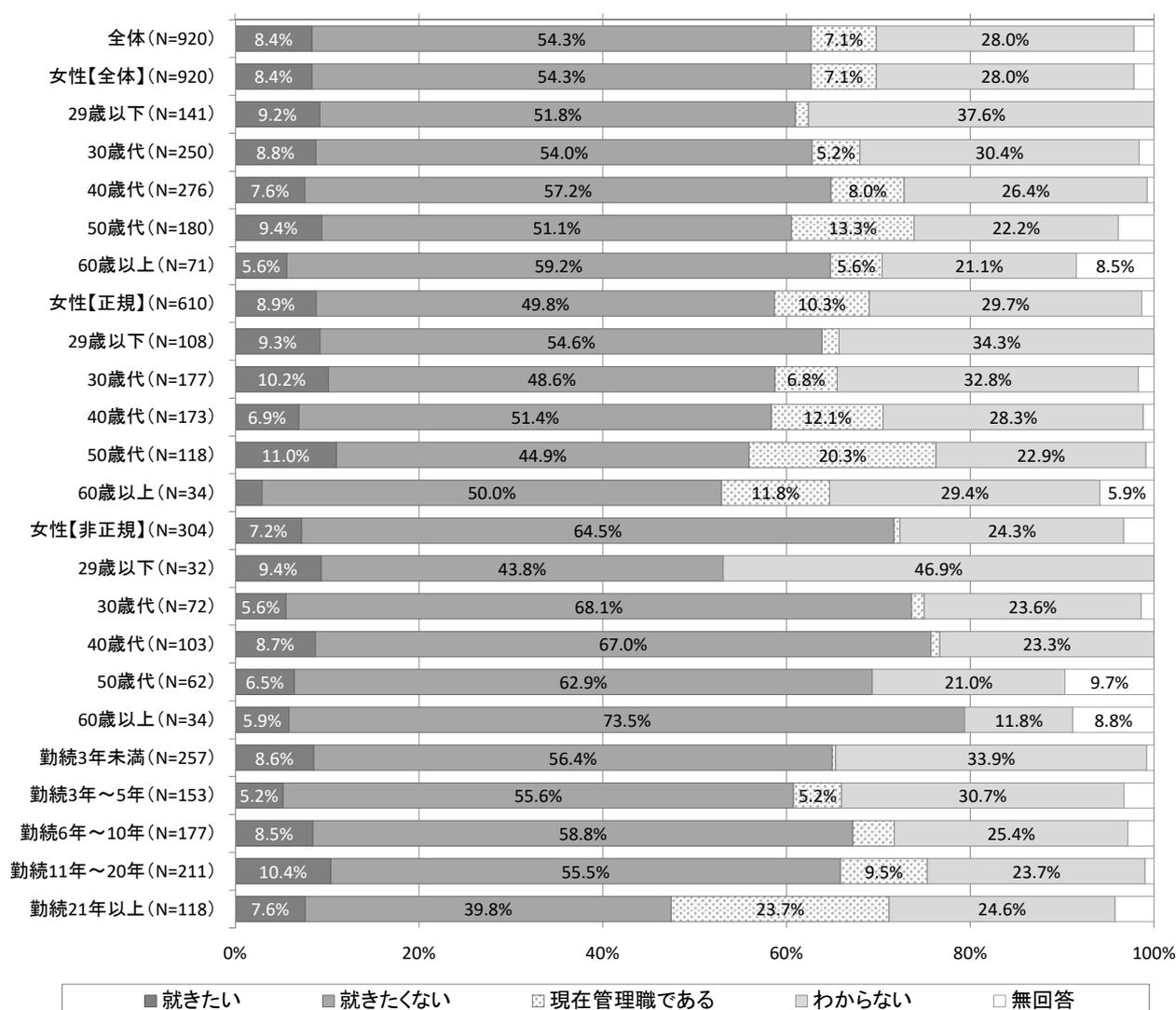


問4. 【女性従業員】管理職に就きたいと思いますか。

女性従業員に対して、管理職に就きたいかについてたずねたところ、「就きたい」が8.4%に対し、「就きたくない」と回答した割合が約5割、「現在管理職である」が7.1%、「わからない」が28.0%となっている。年代別にみると、どの年代も全体と同様の傾向がみられる。

雇用形態別、年代別でみると、非正規従業員の方が「就きたくない」との回答割合が高くなっており、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代では、その割合がさらに高くなっている。

さらに、勤続年数別でみると、「就きたい」との回答割合が、勤続11年～20年で1割を超え、勤続20年以上では7.6%となるが、「現在管理職である」と回答した割合も23.7%と高くなっている。

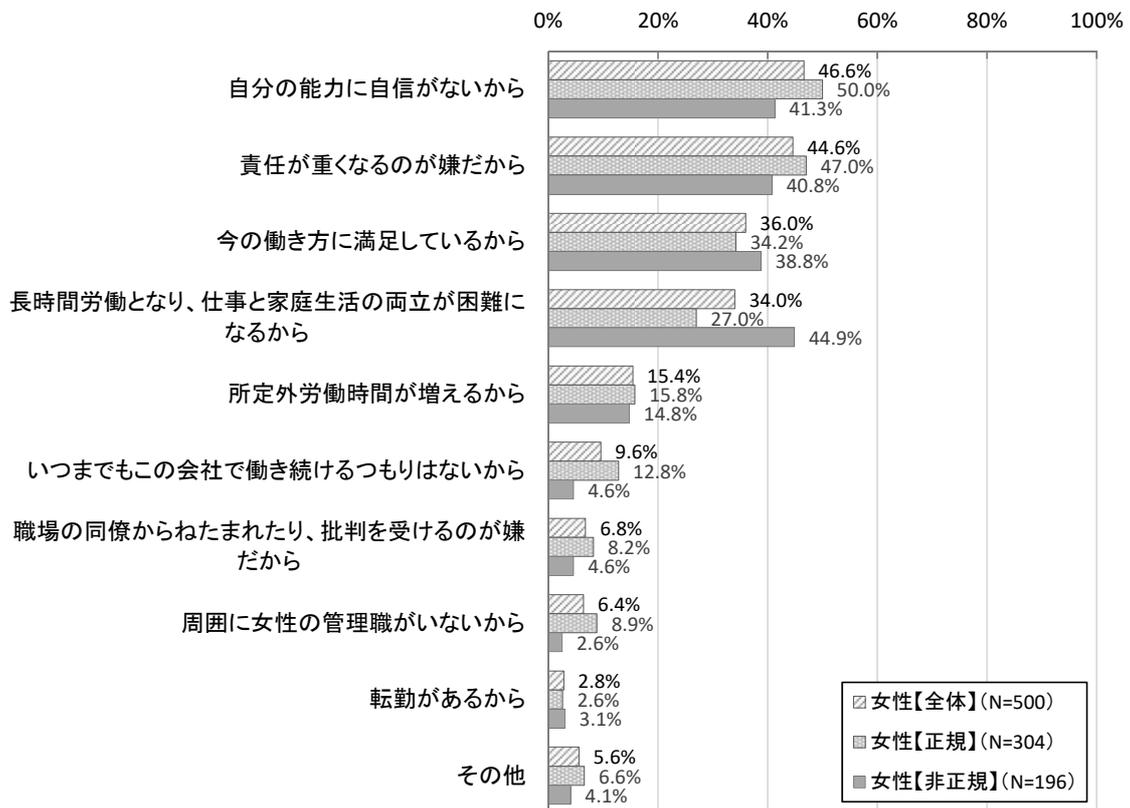


問4-1. 【問4で「就きたくない」と回答した女性従業員】管理職に就きたくない理由は何ですか。
(複数回答)

管理職に「就きたくない」と回答した女性従業員に、その理由をたずねたところ、「自分の能力に自信がないから」(46.6%)と回答した割合が最も高く、次に「責任が重くなるのが嫌だから」(44.6%)、「今の働き方に満足しているから」(36.0%)、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」(34.0%)の順となっている。

雇用形態別でみると、正規従業員については、「自分の能力に自信がないから」(50.0%)、「責任が重くなるのが嫌だから」(47.0%)と回答した割合が約5割となっており、非正規従業員については、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」(44.9%)と回答した割合が高くなっている。

年代別でみると、60歳以上において「今の働き方に満足しているから」(50.0%)と回答した割合が高くなっている。

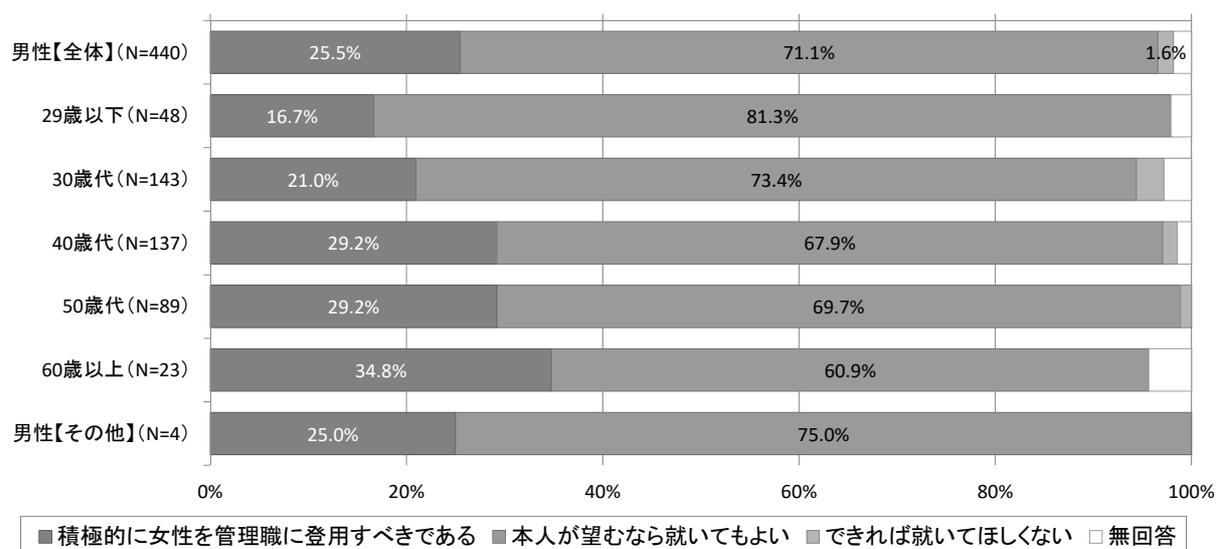


	サンプル数	責任が重くなるのが嫌だから	自分の能力に自信がないから	長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから	所定外労働時間が増えるから	転勤があるから	周囲に女性の管理職がないから	職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから	今の働き方に満足しているから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	その他
全体	500	223 44.6%	233 46.6%	170 34.0%	77 15.4%	14 2.8%	32 6.4%	34 6.8%	180 36.0%	48 9.6%	28 5.6%
女性【全体】	500	223 44.6%	233 46.6%	170 34.0%	77 15.4%	14 2.8%	32 6.4%	34 6.8%	180 36.0%	48 9.6%	28 5.6%
29歳以下	73	41 56.2%	42 57.5%	26 35.6%	14 19.2%	0 0.0%	8 11.0%	7 9.6%	21 28.8%	19 26.0%	1 1.4%
30歳代	135	67 49.6%	67 49.6%	56 41.5%	21 15.6%	1 0.7%	8 5.9%	12 8.9%	50 37.0%	12 8.9%	5 3.7%
40歳代	158	60 38.0%	75 47.5%	64 40.5%	24 15.2%	7 4.4%	9 5.7%	7 4.4%	54 34.2%	10 6.3%	9 5.7%
50歳代	92	41 44.6%	41 44.6%	19 20.7%	14 15.2%	6 6.5%	7 7.6%	7 7.6%	34 37.0%	4 4.3%	8 8.7%
60歳以上	42	14 33.3%	8 19.0%	5 11.9%	4 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%	21 50.0%	3 7.1%	5 11.9%
無回答	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 0.0%
女性【正規】	304	143 47.0%	152 50.0%	82 27.0%	48 15.8%	8 2.6%	27 8.9%	25 8.2%	104 34.2%	39 12.8%	20 6.6%
29歳以下	59	35 59.3%	35 59.3%	21 35.6%	10 16.9%	0 0.0%	7 11.9%	4 6.8%	18 30.5%	18 30.5%	0 0.0%
30歳代	86	43 50.0%	41 47.7%	27 31.4%	14 16.3%	1 1.2%	7 8.1%	11 12.8%	34 39.5%	11 12.8%	5 5.8%
40歳代	89	36 40.4%	45 50.6%	23 25.8%	15 16.9%	3 3.4%	9 10.1%	5 5.6%	27 30.3%	8 9.0%	5 5.6%
50歳代	53	25 47.2%	27 50.9%	10 18.9%	8 15.1%	4 7.5%	4 7.5%	5 9.4%	18 34.0%	1 1.9%	7 13.2%
60歳以上	17	4 23.5%	4 23.5%	1 5.9%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 41.2%	1 5.9%	3 17.6%
女性【非正規】	196	80 40.8%	81 41.3%	88 44.9%	29 14.8%	6 3.1%	5 2.6%	9 4.6%	76 38.8%	9 4.6%	8 4.1%
29歳以下	14	6 42.9%	7 50.0%	5 35.7%	4 28.6%	0 0.0%	1 7.1%	3 21.4%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%
30歳代	49	24 49.0%	26 53.1%	29 59.2%	7 14.3%	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%	16 32.7%	1 2.0%	0 0.0%
40歳代	69	24 34.8%	30 43.5%	41 59.4%	9 13.0%	4 5.8%	0 0.0%	2 2.9%	27 39.1%	2 2.9%	4 5.8%
50歳代	39	16 41.0%	14 35.9%	9 23.1%	6 15.4%	2 5.1%	3 7.7%	2 5.1%	16 41.0%	3 7.7%	1 2.6%
60歳以上	25	10 40.0%	4 16.0%	4 16.0%	3 12.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.0%	14 56.0%	2 8.0%	2 8.0%

問 5. 【男性従業員】一般的に女性が管理職に就くことについてどう思いますか。

男性従業員に対して、一般的に女性が管理職につくことについてたずねたところ、「本人が望むなら就いてもよい」(71.2%)と回答した割合が最も高く、次に「積極的に女性を管理職に登用すべきである」(25.5%)、「できれば就いてほしくない」(1.6%)の順となっている。

年代別でみると、年齢が高くなるにつれて、「積極的に女性を管理職に登用すべきである」との回答割合が高くなる傾向にある。

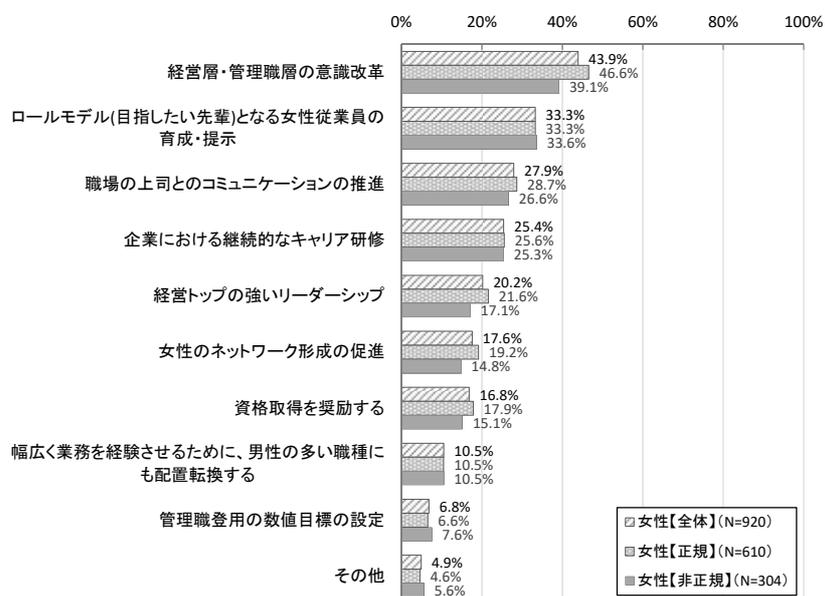
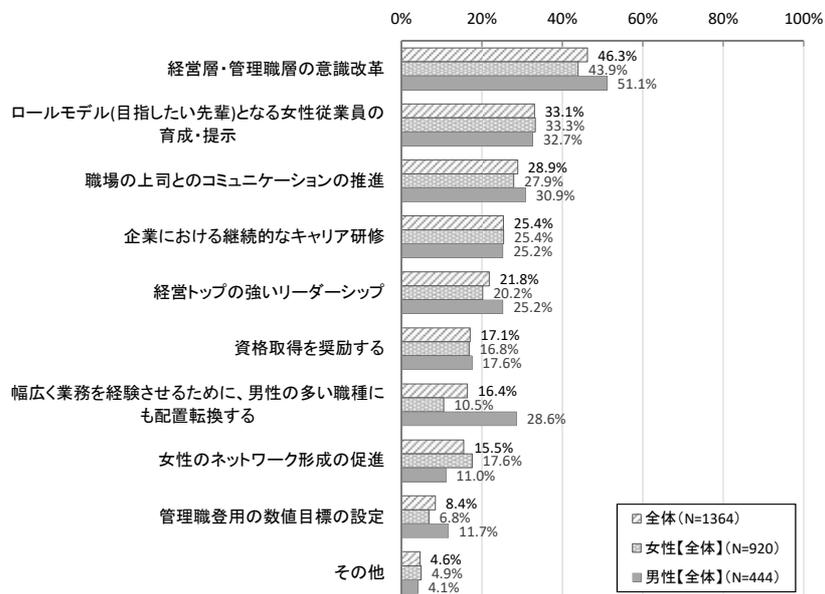


問 6. 女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。 (複数回答)

女性の管理職登用を増やすために効果的な取組についてたずねたところ、「経営層・管理職層の意識改革」(46.3%)と回答した割合が最も高く、次に「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(33.1%)、「職場の上司とのコミュニケーションの推進」(28.9%)の順となっている。

性別、女性従業員の雇用形態別でみると、全体と同様の傾向にあり、男性については、「経営層、管理職層の意識改革」、「幅広く業務を経験させるために、男性の多い職種にも配置転換する」と回答した割合が、女性と比較して高くなっている。

女性従業員の年代別でみると、ほとんどの年代で「経営層・管理職層の意識改革」と回答した割合が高くなっており、29歳以下においては、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(41.8%)と回答した割合が高くなっている。

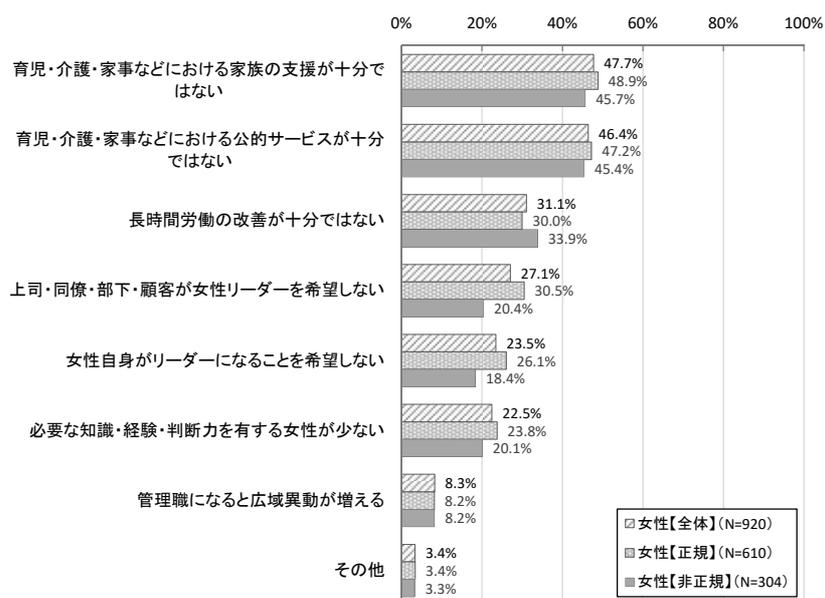
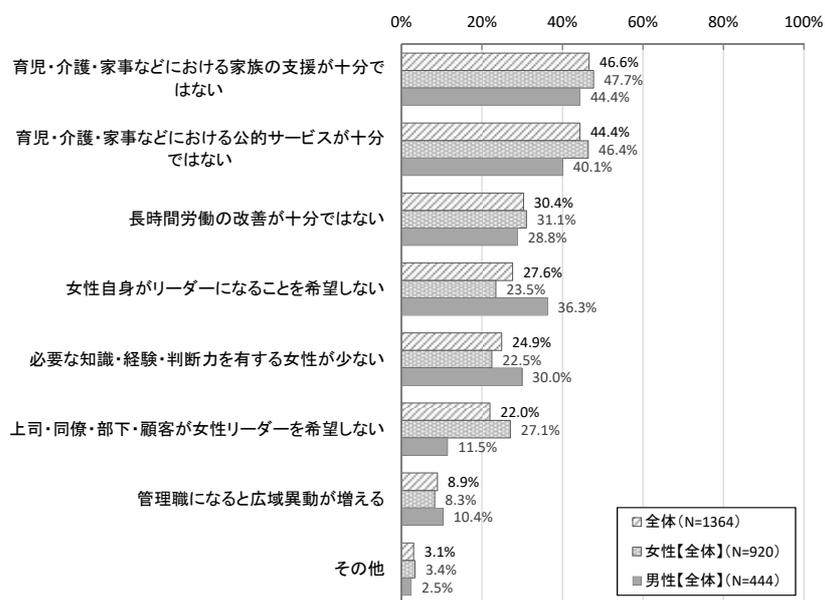


	サンプル数	経営トップの強いリーダーシップ	経営層・管理職層の意識改革	管理職登用の数値目標の設定	職場の上司とのコミュニケーションの推進	ロールモデル（目指したい先輩）となる女性従業員の育成・提示	企業における継続的なキャリア研修	幅広く業務を経験させるため、男性の多い職種にも配置転換する	資格取得を奨励する	女性のネットワーク形成の促進	その他
全体	1,364	298 21.8%	631 46.3%	115 8.4%	394 28.9%	451 33.1%	346 25.4%	224 16.4%	233 17.1%	211 15.5%	63 4.6%
女性【全体】	920	186 20.2%	404 43.9%	63 6.8%	257 27.9%	306 33.3%	234 25.4%	97 10.5%	155 16.8%	162 17.6%	45 4.9%
29歳以下	141	27 19.1%	56 39.7%	17 12.1%	47 33.3%	59 41.8%	33 23.4%	17 12.1%	25 17.7%	22 15.6%	9 6.4%
		37 14.8%	97 38.8%	17 6.8%	72 28.8%	86 34.4%	65 26.0%	24 9.6%	42 16.8%	55 22.0%	15 6.0%
		63 22.8%	136 49.3%	17 6.2%	71 25.7%	103 37.3%	73 26.4%	29 10.5%	48 17.4%	47 17.0%	14 5.1%
		43 23.9%	88 48.9%	9 5.0%	48 26.7%	41 22.8%	44 24.4%	19 10.6%	29 16.1%	32 17.8%	5 2.8%
		15 21.1%	26 36.6%	3 4.2%	19 26.8%	16 22.5%	19 26.8%	8 11.3%	11 15.5%	6 8.5%	2 2.8%
		1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	610	132 21.6%	284 46.6%	40 6.6%	175 28.7%	203 33.3%	156 25.6%	64 10.5%	109 17.9%	117 19.2%	28 4.6%
29歳以下	108	20 18.5%	46 42.6%	10 9.3%	35 32.4%	49 45.4%	24 22.2%	13 12.0%	19 17.6%	17 15.7%	6 5.6%
		30 16.9%	71 40.1%	12 6.8%	58 32.8%	61 34.5%	49 27.7%	16 9.0%	32 18.1%	44 24.9%	11 6.2%
40歳代	173	40 23.1%	92 53.2%	12 6.9%	41 23.7%	63 36.4%	47 27.2%	17 9.8%	31 17.9%	29 16.8%	6 3.5%
		34 28.8%	63 53.4%	6 5.1%	34 28.8%	23 19.5%	29 24.6%	14 11.9%	20 16.9%	26 22.0%	4 3.4%
60歳以上	34	8 23.5%	12 35.3%	0 0.0%	7 20.6%	7 20.6%	7 20.6%	4 11.8%	7 20.6%	1 2.9%	1 2.9%
		52 17.1%	119 39.1%	23 7.6%	81 26.6%	102 33.6%	77 25.3%	32 10.5%	46 15.1%	45 14.8%	17 5.6%
女性【非正規】	304	7 21.9%	9 28.1%	7 21.9%	11 34.4%	10 31.3%	9 28.1%	4 12.5%	6 18.8%	5 15.6%	3 9.4%
30歳代	72	6 8.3%	26 36.1%	5 6.9%	14 19.4%	24 33.3%	16 22.2%	8 11.1%	10 13.9%	11 15.3%	4 5.6%
		23 22.3%	44 42.7%	5 4.9%	30 29.1%	40 38.8%	26 25.2%	12 11.7%	17 16.5%	18 17.5%	8 7.8%
50歳代	62	9 14.5%	25 40.3%	3 4.8%	14 22.6%	18 29.0%	15 24.2%	5 8.1%	9 14.5%	6 9.7%	1 1.6%
		7 20.6%	14 41.2%	3 8.8%	12 35.3%	9 26.5%	11 32.4%	3 8.8%	4 11.8%	5 14.7%	1 2.9%
男性【全体】	444	112 25.2%	227 51.1%	52 11.7%	137 30.9%	145 32.7%	112 25.2%	127 28.6%	78 17.6%	49 11.0%	18 4.1%
29歳以下	48	7 14.6%	24 50.0%	6 12.5%	18 37.5%	19 39.6%	14 29.2%	12 25.0%	14 29.2%	7 14.6%	3 6.3%
		36 25.2%	65 45.5%	20 14.0%	41 28.7%	52 36.4%	37 25.9%	42 29.4%	29 20.3%	14 9.8%	5 3.5%
40歳代	137	37 27.0%	72 52.6%	19 13.9%	40 29.2%	47 34.3%	26 19.0%	37 27.0%	22 16.1%	15 10.9%	6 4.4%
		24 26.7%	49 54.4%	6 6.7%	28 31.1%	21 23.3%	27 30.0%	29 32.2%	13 14.4%	10 11.1%	4 4.4%
60歳以上	26	8 30.8%	17 65.4%	1 3.8%	10 38.5%	6 23.1%	8 30.8%	7 26.9%	0 0.0%	3 11.5%	0 0.0%

問 7. 女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思えますか。 (複数回答)

女性が管理職につく際に障害となるものは何だと思うかについては、「育児・介護・家事などに置ける家族の支援が十分ではない」(46.6%)と回答した割合が最も高く、次に「育児・介護・家事などに置ける公的サービスが十分ではない」(44.4%)、「長時間労働の改善が十分ではない」(30.4%)の順となっている。

性別、女性従業員の雇用形態別、女性従業員の年代別でみると、全体とほぼ同様の傾向にあり、男性については、「女性自身がリーダーになることを希望しない」、「必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない」と回答した割合が女性と比較して高くなっている。



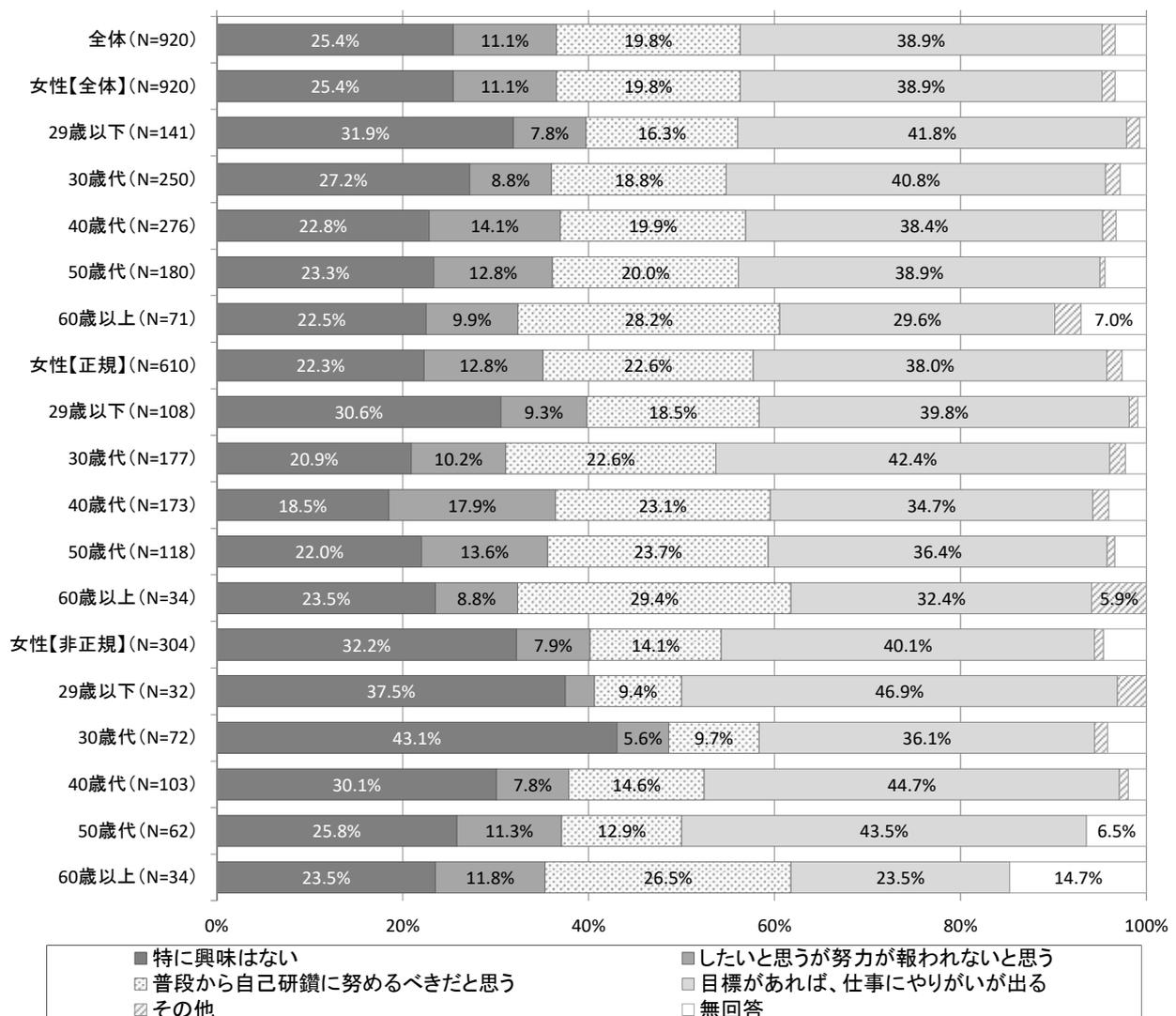
	サンプル数	必要な知識・経験・判断力が少ない女性	女性自身がリーダーになることを希望しない	上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない	長時間労働の改善が十分ではない	管理職になると広域異動が増える	育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない	育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない	その他
全体	1,364	340 24.9%	377 27.6%	300 22.0%	414 30.4%	122 8.9%	636 46.6%	605 44.4%	42 3.1%
女性【全体】	920	207 22.5%	216 23.5%	249 27.1%	286 31.1%	76 8.3%	439 47.7%	427 46.4%	31 3.4%
29歳以下	141	28 19.9%	46 32.6%	32 22.7%	45 31.9%	17 12.1%	74 52.5%	75 53.2%	5 3.5%
30歳代	250	36 14.4%	57 22.8%	61 24.4%	93 37.2%	25 10.0%	141 56.4%	130 52.0%	11 4.4%
40歳代	276	67 24.3%	55 19.9%	86 31.2%	87 31.5%	13 4.7%	132 47.8%	134 48.6%	8 2.9%
50歳代	180	54 30.0%	43 23.9%	57 31.7%	41 22.8%	17 9.4%	67 37.2%	71 39.4%	5 2.8%
60歳以上	71	22 31.0%	14 19.7%	13 18.3%	20 28.2%	4 5.6%	23 32.4%	17 23.9%	2 2.8%
無回答	2	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	610	145 23.8%	159 26.1%	186 30.5%	183 30.0%	50 8.2%	298 48.9%	288 47.2%	21 3.4%
29歳以下	108	21 19.4%	38 35.2%	27 25.0%	36 33.3%	12 11.1%	58 53.7%	56 51.9%	3 2.8%
30歳代	177	28 15.8%	45 25.4%	51 28.8%	65 36.7%	18 10.2%	101 57.1%	94 53.1%	7 4.0%
40歳代	173	50 28.9%	42 24.3%	59 34.1%	46 26.6%	8 4.6%	80 46.2%	83 48.0%	5 2.9%
50歳代	118	35 29.7%	28 23.7%	43 36.4%	28 23.7%	11 9.3%	47 39.8%	48 40.7%	5 4.2%
60歳以上	34	11 32.4%	6 17.6%	6 17.6%	8 23.5%	1 2.9%	12 35.3%	7 20.6%	1 2.9%
女性【非正規】	304	61 20.1%	56 18.4%	62 20.4%	103 33.9%	25 8.2%	139 45.7%	138 45.4%	10 3.3%
29歳以下	32	7 21.9%	8 25.0%	4 12.5%	9 28.1%	5 15.6%	16 50.0%	18 56.3%	2 6.3%
30歳代	72	8 11.1%	12 16.7%	10 13.9%	28 38.9%	6 8.3%	40 55.6%	36 50.0%	4 5.6%
40歳代	103	17 16.5%	13 12.6%	27 26.2%	41 39.8%	5 4.9%	52 50.5%	51 49.5%	3 2.9%
50歳代	62	19 30.6%	15 24.2%	14 22.6%	13 21.0%	6 9.7%	20 32.3%	23 37.1%	0 0.0%
60歳以上	34	10 29.4%	8 23.5%	7 20.6%	12 35.3%	3 8.8%	10 29.4%	10 29.4%	1 2.9%
男性【全体】	444	133 30.0%	161 36.3%	51 11.5%	128 28.8%	46 10.4%	197 44.4%	178 40.1%	11 2.5%
29歳以下	48	11 22.9%	14 29.2%	8 16.7%	11 22.9%	3 6.3%	22 45.8%	20 41.7%	1 2.1%
30歳代	143	42 29.4%	52 36.4%	16 11.2%	37 25.9%	17 11.9%	64 44.8%	59 41.3%	4 2.8%
40歳代	137	39 28.5%	56 40.9%	18 13.1%	40 29.2%	15 10.9%	66 48.2%	64 46.7%	3 2.2%
50歳代	90	29 32.2%	28 31.1%	7 7.8%	30 33.3%	8 8.9%	37 41.1%	30 33.3%	2 2.2%
60歳以上	26	12 46.2%	11 42.3%	2 7.7%	10 38.5%	3 11.5%	8 30.8%	5 19.2%	1 3.8%

問 8. 【女性従業員】キャリアアップについてどう考えていますか。

女性従業員に対して、キャリアアップについてどう考えるかたずねたところ、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」(38.9%)と回答した割合が最も高く、次に「特に興味はない」(25.4%)、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」(19.8%)、「したいと思うが努力が報われないと思う」(11.1%)の順となっている。

女性従業員の雇用形態別で見ると、非正規従業員については、「特に興味はない」と回答した割合が、正規よりも高くなっている一方、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」と回答した割合も高くなっている。

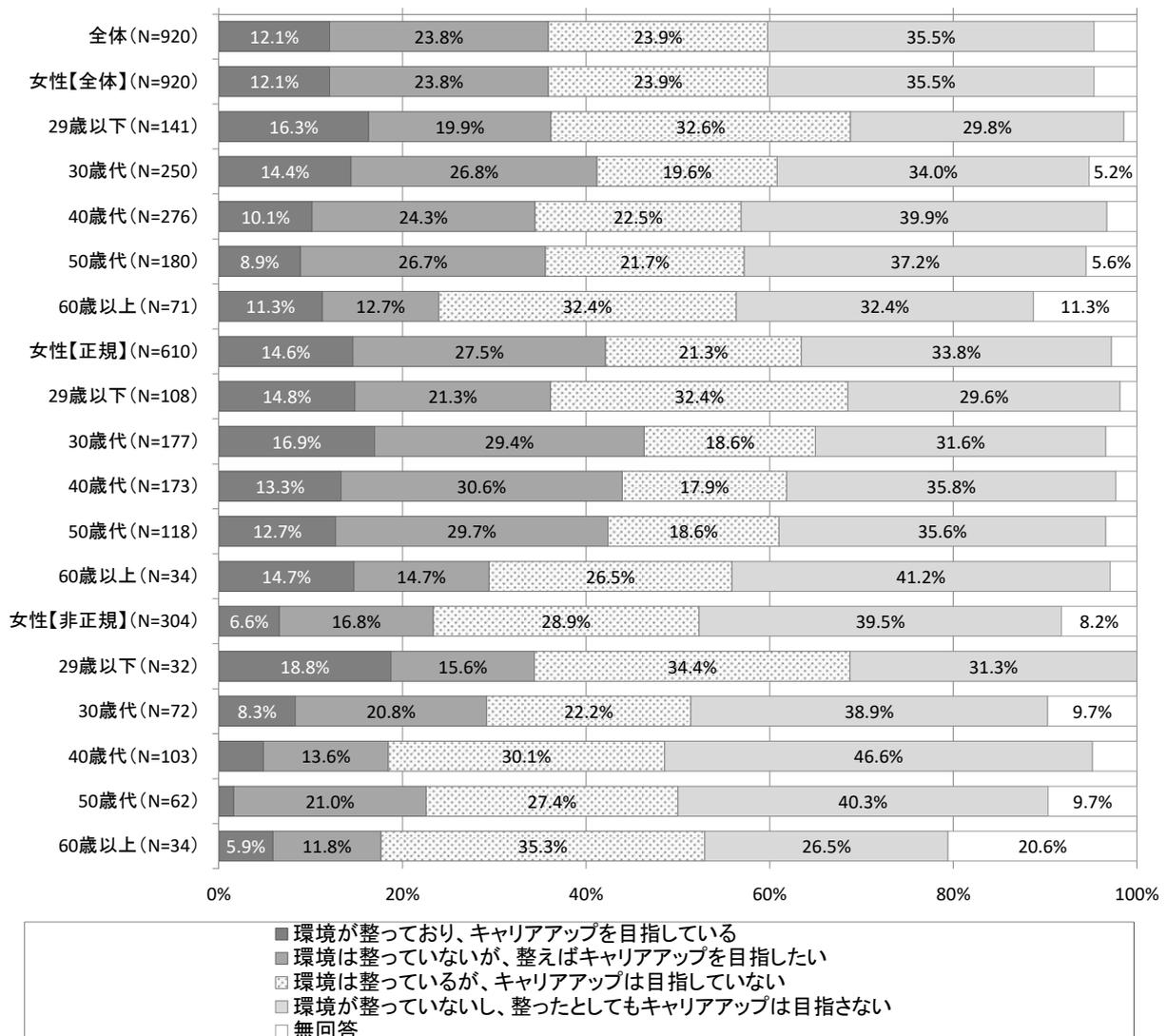
年代別にみると、「特に興味はない」との回答は年代が低い層の回答割合が高くなっている。



問 9. 【女性従業員】今の事業所ではキャリアアップを実現できる環境が整っていますか。

女性従業員に対して、事業所でキャリアアップを実現できる環境が整っているかをたずねたところ、「環境は整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」(35.5%)と回答した割合が最も高く、次に「環境は整っているが、キャリアアップは目指していない」(23.9%)、「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」(23.8%)、「環境が整っており、キャリアアップを目指している」(12.1%)の順となっている。

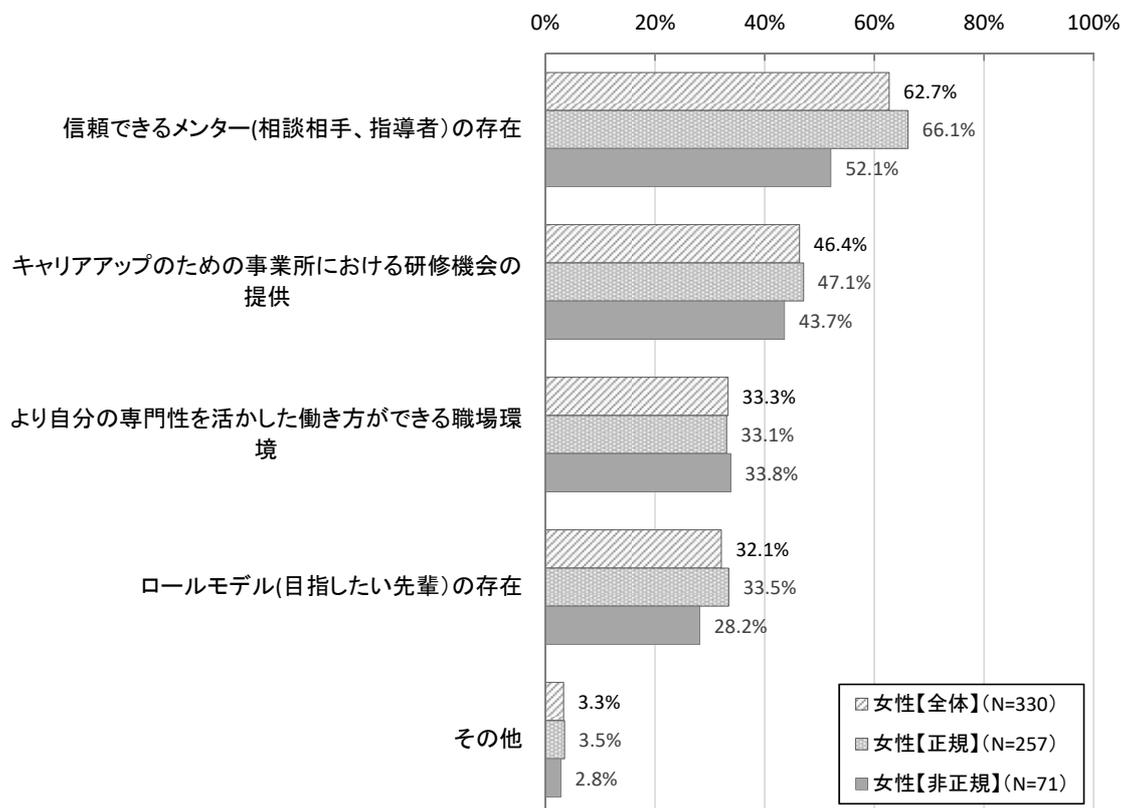
雇用形態別でみると、「環境が整っており、キャリアアップを目指している」、「環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」と回答した割合は、正規従業員の方が高くなっており、一方「環境は整っているが、キャリアアップは目指していない」、「環境は整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」は非正規従業員の方が高くなっている。



問 9-1. 【問 9 でキャリアアップを目指している、または環境が整えば目指したいと回答した女性従業員】自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いますか。(複数回答)

キャリアアップを目指している、または環境が整えば目指したいと回答した女性従業員に対して、キャリアアップの実現に必要なものをたずねたところ、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」(62.7%)と回答した割合が最も高く、次に「キャリアアップのための事業所における研修機会の提供」(46.4%)、「より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境」(33.3%)、「ロールモデル(目指したい先輩)の存在」(32.1%)の順となっている。

雇用形態別、年代別でみると、正規についてはすべての年代において「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」と回答した割合が特に高くなっており、非正規については、29歳以下で「キャリアアップのための事業所における研修機会の提供」(63.6%)、40歳代で「より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境」(52.6%)と回答した割合が高くなっている。

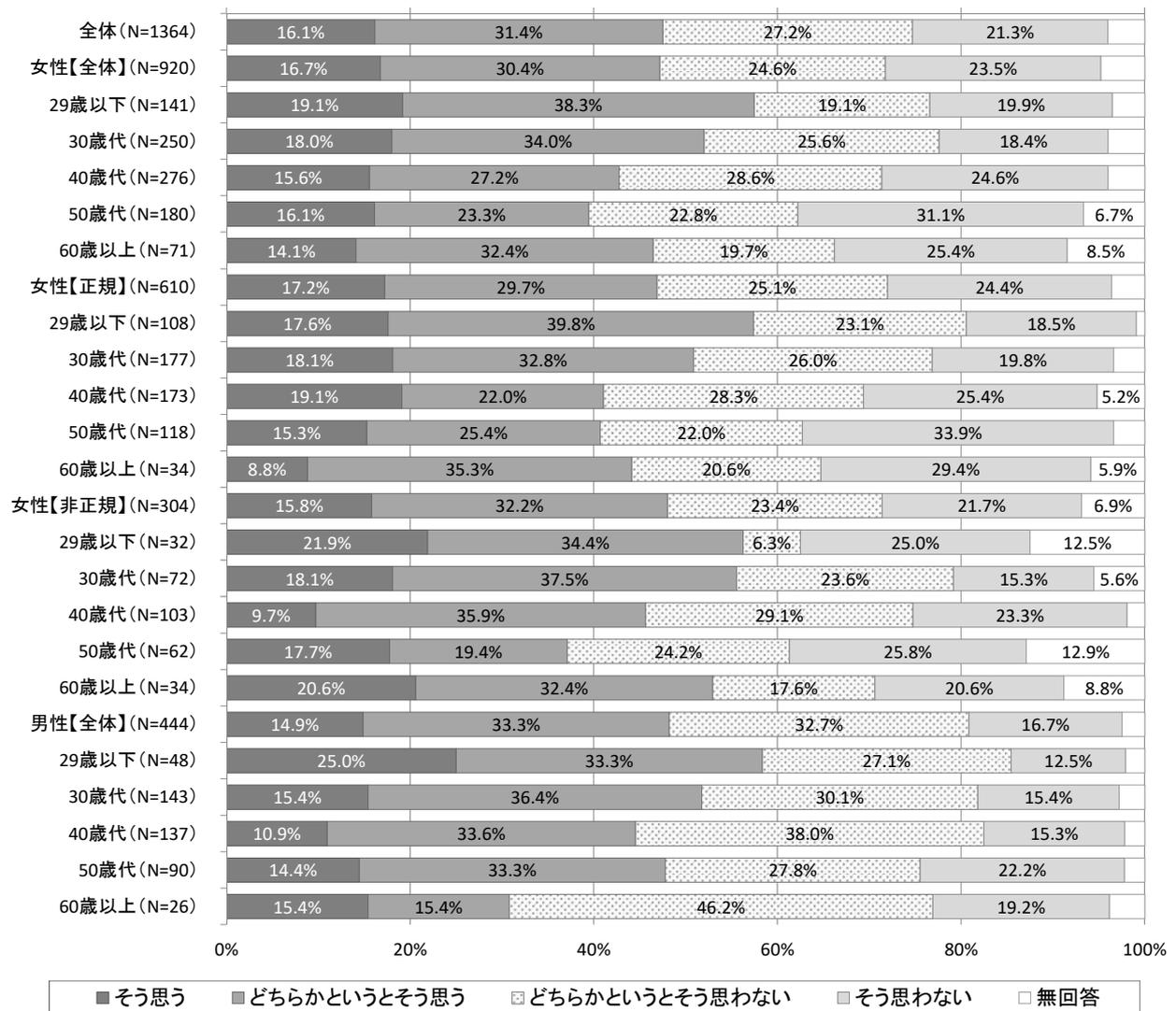


	サンプル数	キャリアアップのための 業所における研修機会の提 供	ロールモデル（先輩）の存在 目指したい	信頼できるメンター（相談 相手、指導者）の存在	より自分の専門性を活かし た働き方ができる職場環境	その他
全体	330	153 46.4%	106 32.1%	207 62.7%	110 33.3%	11 3.3%
女性【全体】	330	153 46.4%	106 32.1%	207 62.7%	110 33.3%	11 3.3%
	29歳以下	51 28 54.9%	19 37.3%	31 60.8%	13 25.5%	2 3.9%
	30歳代	103 43 41.7%	41 39.8%	59 57.3%	36 35.0%	4 3.9%
	40歳代	95 50 52.6%	32 33.7%	67 70.5%	28 29.5%	3 3.2%
	50歳代	64 28 43.8%	10 15.6%	40 62.5%	29 45.3%	2 3.1%
	60歳以上	17 4 23.5%	4 23.5%	10 58.8%	4 23.5%	0 0.0%
	無回答	0 0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	257	121 47.1%	86 33.5%	170 66.1%	85 33.1%	9 3.5%
	29歳以下	39 20 51.3%	15 38.5%	27 69.2%	9 23.1%	1 2.6%
	30歳代	82 35 42.7%	32 39.0%	47 57.3%	31 37.8%	3 3.7%
	40歳代	76 42 55.3%	26 34.2%	58 76.3%	18 23.7%	3 3.9%
	50歳代	50 22 44.0%	9 18.0%	31 62.0%	25 50.0%	2 4.0%
	60歳以上	10 2 20.0%	4 40.0%	7 70.0%	2 20.0%	0 0.0%
女性【非正規】	71	31 43.7%	20 28.2%	37 52.1%	24 33.8%	2 2.8%
	29歳以下	11 7 63.6%	4 36.4%	4 36.4%	4 36.4%	1 9.1%
	30歳代	21 8 38.1%	9 42.9%	12 57.1%	5 23.8%	1 4.8%
	40歳代	19 8 42.1%	6 31.6%	9 47.4%	10 52.6%	0 0.0%
	50歳代	14 6 42.9%	1 7.1%	9 64.3%	4 28.6%	0 0.0%
	60歳以上	6 2 33.3%	0 0.0%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%

問 10. 事業所では女性活躍の取組が進んできていますか。

事業所では女性活躍の取組が進んできているかについては、「どちらかというと思う」(31.4%)と回答した割合が最も高く、次に「どちらかというと思わない」(27.2%),「そう思わない」(21.3%),「そう思う」(16.1%)の順となっている。年齢が高くなるほど「そう思う」,「どちらかというと思う」の回答割合が低くなる傾向がみられる。

性別, 雇用形態別では, それぞれ同様の傾向にある。



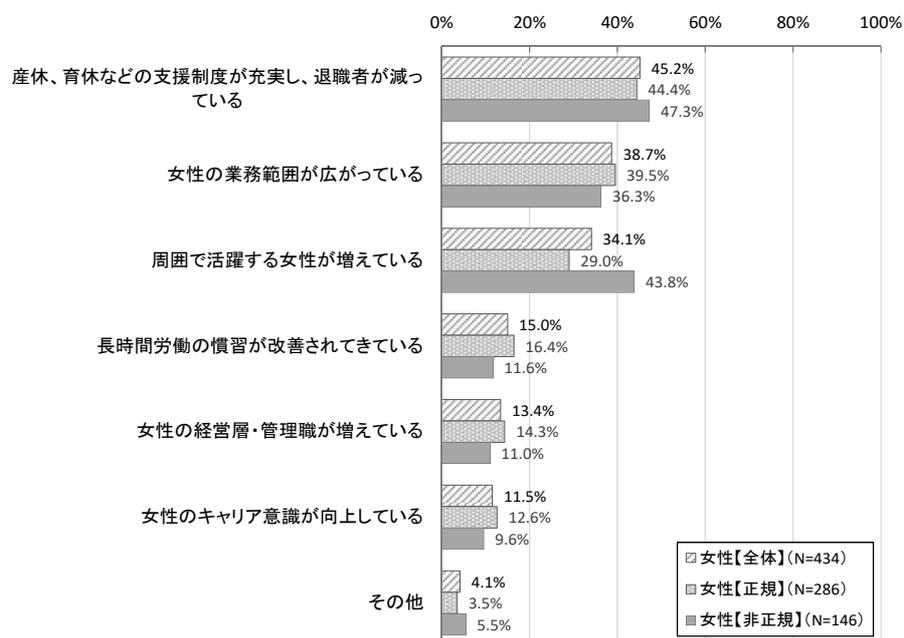
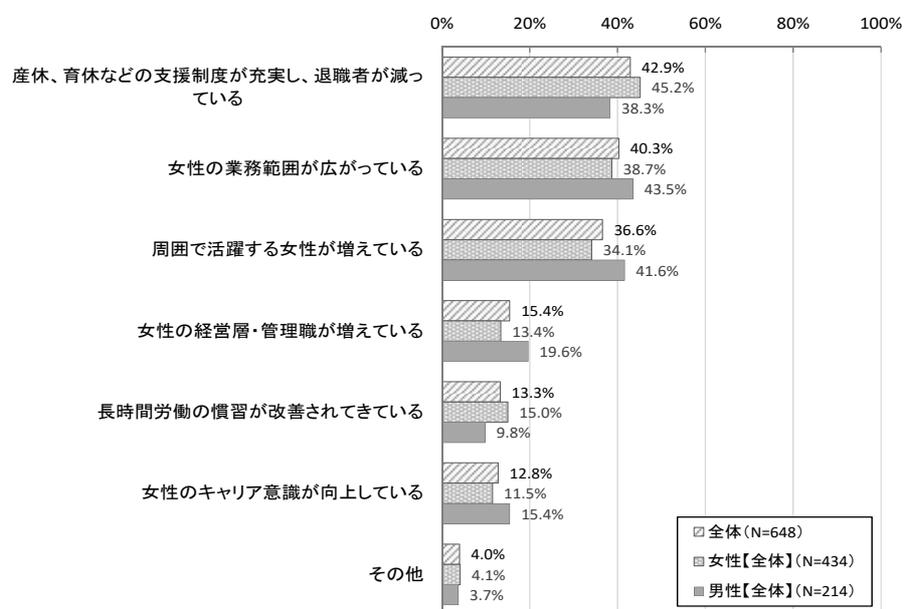
問 10-1. 【問 10 で「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した従業員】進んでいると感じる理由は何ですか。（複数回答）

事業所で女性活躍の取組が進んできているかについて「そう思う」、「どちらかというと思う」と回答した人に対して、進んでいると感じる理由をたずねたところ、「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている」（42.9%）と回答した割合が最も高く、次に「女性の業務範囲が広がっている」（40.3%）、「周囲で活躍する女性が増えている」（36.6%）の順となっている。

性別でみると、男性においては「女性の業務範囲が広がっている」（43.5%）と回答した割合が高く、次に「周囲で活躍する女性が増えている」（41.6%）の順となっている。

女性従業員の雇用形態別でみると、「産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている」との回答のほか、正規従業員においては「女性の業務範囲が広がっている」（39.5%）、非正規従業員においては「周囲で活躍する女性が増えている」（43.8%）と回答した割合が高くなっている。

女性従業員の年代別でみると、大きな差異はみられない。



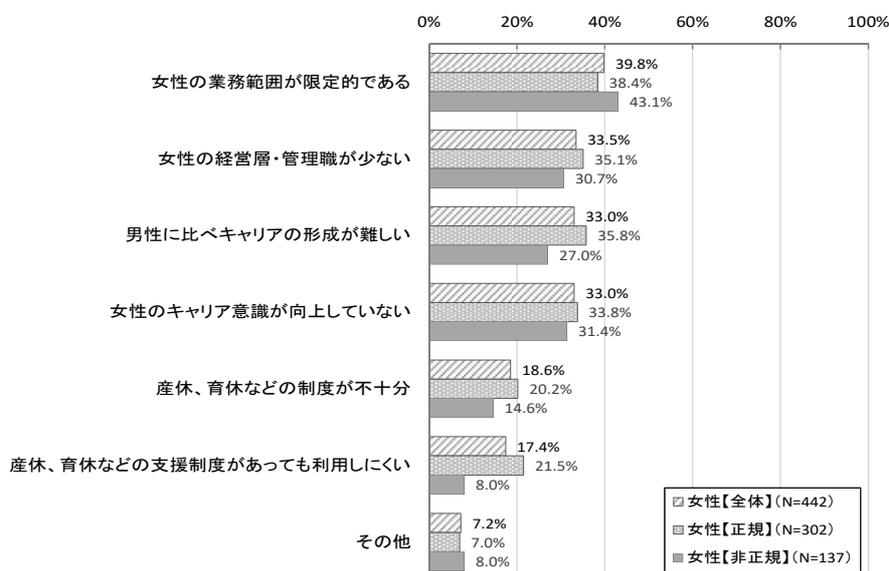
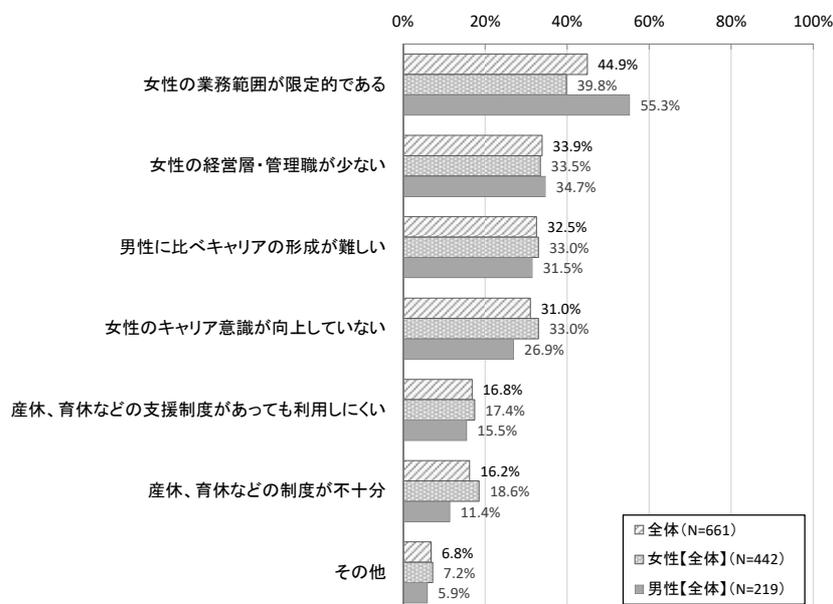
	サンプル数	産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている	周囲で活躍する女性が増えている	女性の業務範囲が広がっている	女性の経営層・管理職が増えている	女性のキャリア意識が向上している	長時間労働の慣習が改善されてきている	その他
全体	648	278 42.9%	237 36.6%	261 40.3%	100 15.4%	83 12.8%	86 13.3%	26 4.0%
女性【全体】	434	196 45.2%	148 34.1%	168 38.7%	58 13.4%	50 11.5%	65 15.0%	18 4.1%
29歳以下	81	39 48.1%	35 43.2%	28 34.6%	13 16.0%	10 12.3%	13 16.0%	2 2.5%
30歳代	130	57 43.8%	48 36.9%	52 40.0%	19 14.6%	16 12.3%	16 12.3%	8 6.2%
40歳代	118	54 45.8%	36 30.5%	45 38.1%	15 12.7%	11 9.3%	17 14.4%	7 5.9%
50歳代	71	34 47.9%	21 29.6%	32 45.1%	10 14.1%	6 8.5%	12 16.9%	1 1.4%
60歳以上	33	12 36.4%	7 21.2%	10 30.3%	1 3.0%	7 21.2%	6 18.2%	0 0.0%
無回答	1	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
女性【正規】	286	127 44.4%	83 29.0%	113 39.5%	41 14.3%	36 12.6%	47 16.4%	10 3.5%
29歳以下	62	29 46.8%	26 41.9%	21 33.9%	10 16.1%	8 12.9%	10 16.1%	2 3.2%
30歳代	90	37 41.1%	28 31.1%	38 42.2%	12 13.3%	12 13.3%	11 12.2%	5 5.6%
40歳代	71	33 46.5%	16 22.5%	28 39.4%	12 16.9%	8 11.3%	14 19.7%	2 2.8%
50歳代	48	24 50.0%	12 25.0%	21 43.8%	7 14.6%	4 8.3%	10 20.8%	1 2.1%
60歳以上	15	4 26.7%	1 6.7%	5 33.3%	0 0.0%	4 26.7%	2 13.3%	0 0.0%
女性【非正規】	146	69 47.3%	64 43.8%	53 36.3%	16 11.0%	14 9.6%	17 11.6%	8 5.5%
29歳以下	18	10 55.6%	9 50.0%	6 33.3%	2 11.1%	2 11.1%	3 16.7%	0 0.0%
30歳代	40	20 50.0%	20 50.0%	14 35.0%	7 17.5%	4 10.0%	5 12.5%	3 7.5%
40歳代	47	21 44.7%	20 42.6%	17 36.2%	3 6.4%	3 6.4%	3 6.4%	5 10.6%
50歳代	23	10 43.5%	9 39.1%	11 47.8%	3 13.0%	2 8.7%	2 8.7%	0 0.0%
60歳以上	18	8 44.4%	6 33.3%	5 27.8%	1 5.6%	3 16.7%	4 22.2%	0 0.0%
男性【全体】	214	82 38.3%	89 41.6%	93 43.5%	42 19.6%	33 15.4%	21 9.8%	8 3.7%
29歳以下	28	6 21.4%	19 67.9%	12 42.9%	6 21.4%	5 17.9%	4 14.3%	1 3.6%
30歳代	74	34 45.9%	26 35.1%	35 47.3%	18 24.3%	12 16.2%	6 8.1%	2 2.7%
40歳代	61	23 37.7%	29 47.5%	24 39.3%	12 19.7%	11 18.0%	5 8.2%	2 3.3%
50歳代	43	16 37.2%	12 27.9%	21 48.8%	5 11.6%	5 11.6%	4 9.3%	3 7.0%
60歳以上	8	3 37.5%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%

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

事業所で女性活躍の取組が進んできているかについて「そう思わない」、「どちらかというと思わない」と回答した人に対して、進んでいないと感じる理由をたずねたところ、「女性の業務範囲が限定的である」(44.9%)と回答した割合が最も高く、次に「女性の経営層・管理職が少ない」(33.9%)、「男性に比べキャリアの形成が難しい」(32.5%)、「女性のキャリア意識が向上していない」(31.0%)の順となっている。

性別では全体と同様の傾向にあるが、女性従業員の雇用形態別でみると、「女性の業務範囲が限定的である」との回答のほか、正規従業員においては「男性に比べキャリアの形成が難しい」(35.8%)、非正規従業員においては「女性のキャリア意識が向上していない」(31.4%)と回答した割合が高くなっている。

女性従業員の年代別でみると、29歳以下においては「女性の経営層・管理職が少ない」(41.8%)と回答した割合が高くなっている。



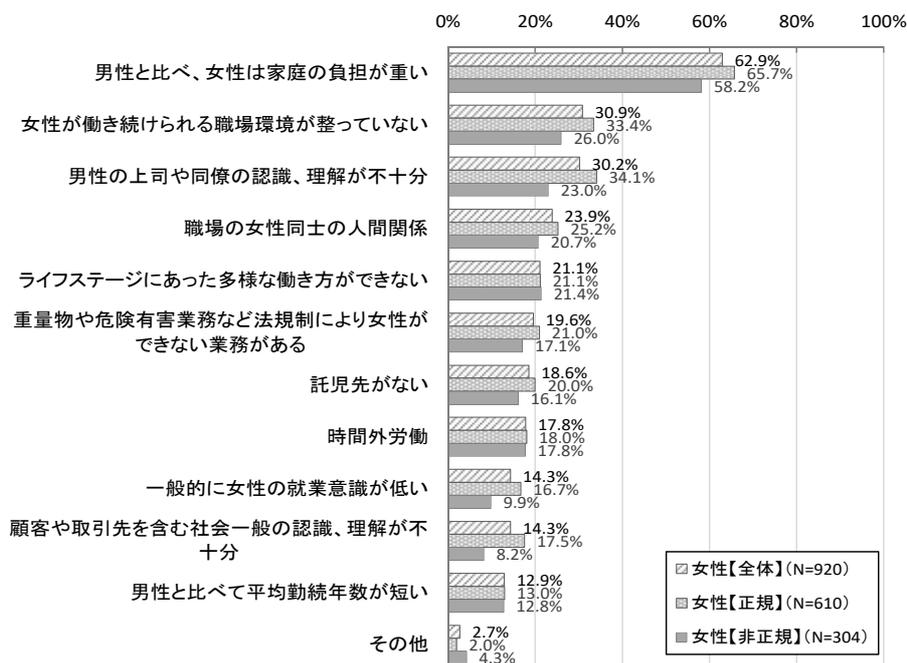
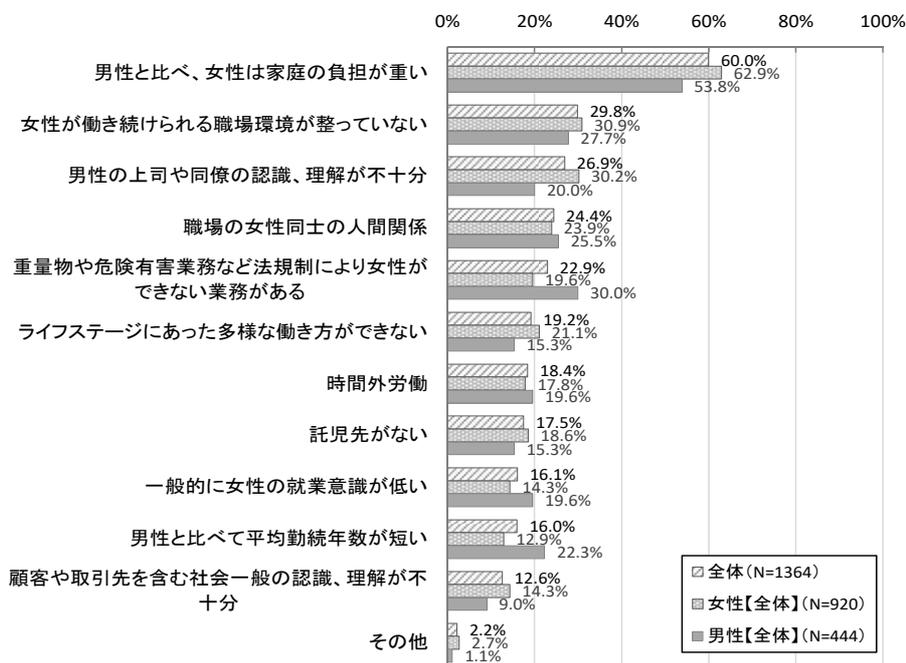
	サンプル数	産休、育休などの支援制度があっても利用しにくい	産休、育休などの制度が不十分	男性に比べキャリアの形成が難しい	女性の業務範囲が限定的である	女性の経営層・管理職が少ない	女性のキャリア意識が向上していない	その他
全体	661	111 16.8%	107 16.2%	215 32.5%	297 44.9%	224 33.9%	205 31.0%	45 6.8%
女性【全体】	442	77 17.4%	82 18.6%	146 33.0%	176 39.8%	148 33.5%	146 33.0%	32 7.2%
29歳以下	55	11 20.0%	21 38.2%	21 38.2%	15 27.3%	23 41.8%	20 36.4%	2 3.6%
30歳代	110	26 23.6%	32 29.1%	33 30.0%	42 38.2%	40 36.4%	31 28.2%	11 10.0%
40歳代	147	22 15.0%	14 9.5%	50 34.0%	66 44.9%	46 31.3%	51 34.7%	11 7.5%
50歳代	97	13 13.4%	13 13.4%	33 34.0%	40 41.2%	33 34.0%	32 33.0%	7 7.2%
60歳以上	32	5 15.6%	2 6.3%	9 28.1%	13 40.6%	5 15.6%	12 37.5%	1 3.1%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	302	65 21.5%	61 20.2%	108 35.8%	116 38.4%	106 35.1%	102 33.8%	21 7.0%
29歳以下	45	10 22.2%	18 40.0%	16 35.6%	12 26.7%	17 37.8%	14 31.1%	2 4.4%
30歳代	81	23 28.4%	24 29.6%	23 28.4%	32 39.5%	32 39.5%	25 30.9%	7 8.6%
40歳代	93	18 19.4%	7 7.5%	39 41.9%	37 39.8%	32 34.4%	36 38.7%	8 8.6%
50歳代	66	12 18.2%	11 16.7%	22 33.3%	27 40.9%	21 31.8%	21 31.8%	4 6.1%
60歳以上	17	2 11.8%	1 5.9%	8 47.1%	8 47.1%	4 23.5%	6 35.3%	0 0.0%
女性【非正規】	137	11 8.0%	20 14.6%	37 27.0%	59 43.1%	42 30.7%	43 31.4%	11 8.0%
29歳以下	10	1 10.0%	3 30.0%	5 50.0%	3 30.0%	6 60.0%	6 60.0%	0 0.0%
30歳代	28	3 10.7%	7 25.0%	9 32.1%	9 32.1%	8 28.6%	6 21.4%	4 14.3%
40歳代	54	4 7.4%	7 13.0%	11 20.4%	29 53.7%	14 25.9%	15 27.8%	3 5.6%
50歳代	31	1 3.2%	2 6.5%	11 35.5%	13 41.9%	12 38.7%	11 35.5%	3 9.7%
60歳以上	13	2 15.4%	1 7.7%	1 7.7%	5 38.5%	1 7.7%	5 38.5%	1 7.7%
男性【全体】	219	34 15.5%	25 11.4%	69 31.5%	121 55.3%	76 34.7%	59 26.9%	13 5.9%
29歳以下	19	5 26.3%	4 21.1%	4 21.1%	8 42.1%	4 21.1%	3 15.8%	1 5.3%
30歳代	65	9 13.8%	11 16.9%	22 33.8%	37 56.9%	28 43.1%	21 32.3%	1 1.5%
40歳代	73	12 16.4%	8 11.0%	19 26.0%	41 56.2%	32 43.8%	23 31.5%	4 5.5%
50歳代	45	7 15.6%	1 2.2%	15 33.3%	27 60.0%	11 24.4%	6 13.3%	5 11.1%
60歳以上	17	1 5.9%	1 5.9%	9 52.9%	8 47.1%	1 5.9%	6 35.3%	2 11.8%

問 11. 女性が活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。 (複数回答)

女性が活躍する上での阻害要因については、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」と回答した割合が約6割と最も高くなっており、次に「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」(29.8%)、「男性の上司や同僚の認識、理解が不十分」(26.9%)の順となっている。

性別でみると、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」との回答のほか、女性は「男性の上司や同僚の認識、理解が不十分」(30.2%)、男性は「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」(30.0%)と回答した割合が高くなっている。

女性従業員の雇用形態別ではほぼ同様の傾向にあり、年代別では大きな差異はみられない。

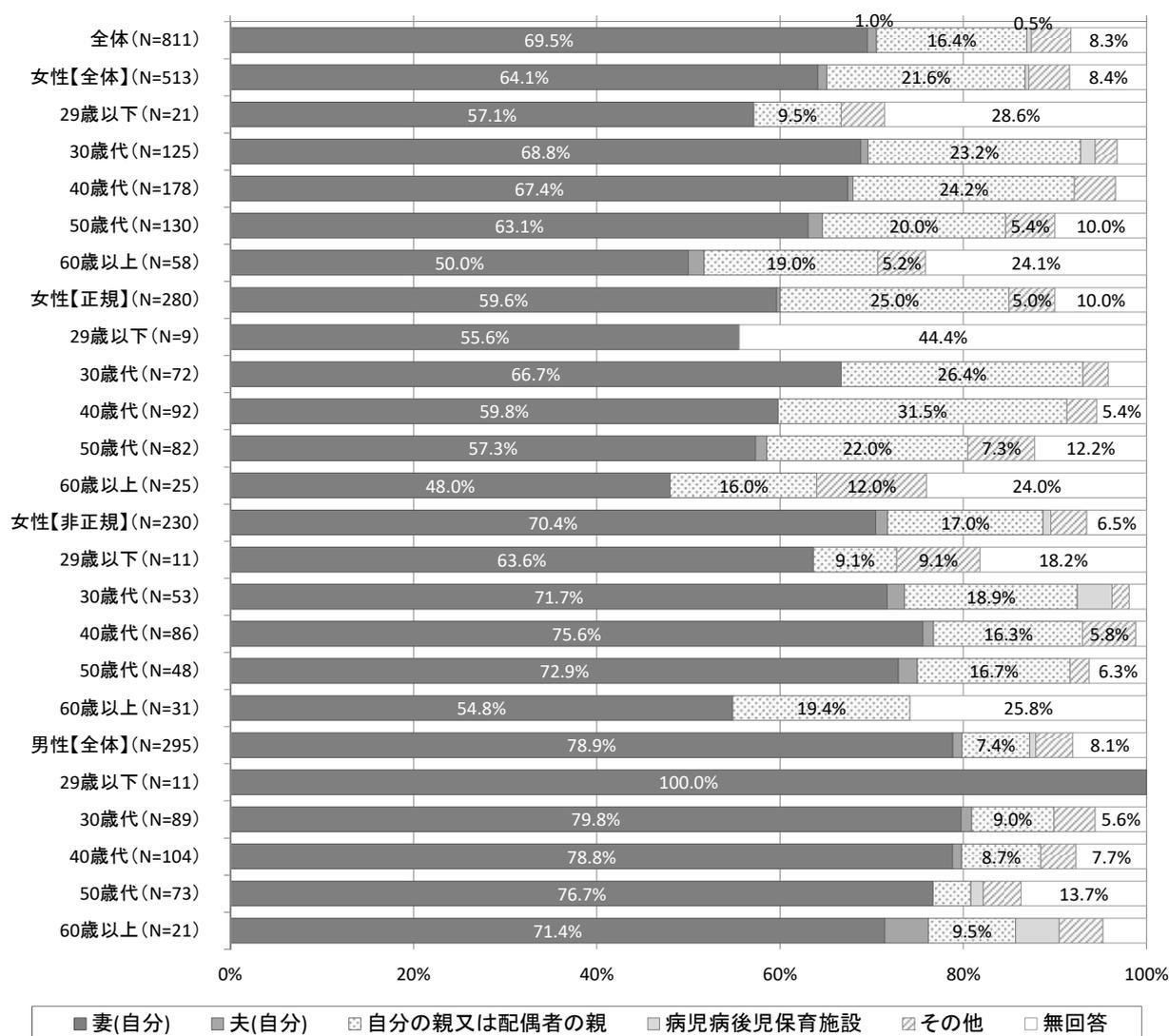


	サンプル数	重量物や危険有害業務などにより女性がある	一般的に女性の就業意識が低い	男性と比べて平均勤続年数が短い	男性の上司や同僚の認識、理解が不十分	職場の女性同士の人間関係	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	時間外労働	女性が働き続けられる職場環境が整っていない	ライフステージにあった多様な働き方ができない	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	託児先がない	その他
全体	1,364	313 22.9%	219 16.1%	218 16.0%	367 26.9%	333 24.4%	172 12.6%	251 18.4%	407 29.8%	262 19.2%	818 60.0%	239 17.5%	30 2.2%
女性【全体】	920	180 19.6%	132 14.3%	119 12.9%	278 30.2%	220 23.9%	132 14.3%	164 17.8%	284 30.9%	194 21.1%	579 62.9%	171 18.6%	25 2.7%
29歳以下	141	29 20.6%	23 16.3%	32 22.7%	45 31.9%	37 26.2%	15 10.6%	27 19.1%	60 42.6%	28 19.9%	94 66.7%	35 24.8%	3 2.1%
30歳代	250	40 16.0%	31 12.4%	31 12.4%	80 32.0%	59 23.6%	36 14.4%	60 24.0%	100 40.0%	67 26.8%	169 67.6%	65 26.0%	6 2.4%
40歳代	276	53 19.2%	36 13.0%	30 10.9%	94 34.1%	62 22.5%	40 14.5%	45 16.3%	83 30.1%	73 26.4%	174 63.0%	45 16.3%	7 2.5%
50歳代	180	38 21.1%	33 18.3%	18 10.0%	51 28.3%	38 21.1%	33 18.3%	25 13.9%	32 17.8%	20 11.1%	105 58.3%	23 12.8%	7 3.9%
60歳以上	71	20 28.2%	9 12.7%	7 9.9%	8 11.3%	23 32.4%	8 11.3%	7 9.9%	9 12.7%	6 8.5%	35 49.3%	3 4.2%	2 2.8%
無回答	2	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	610	128 21.0%	102 16.7%	79 13.0%	208 34.1%	154 25.2%	107 17.5%	110 18.0%	204 33.4%	129 21.1%	401 65.7%	122 20.0%	12 2.0%
29歳以下	108	21 19.4%	18 16.7%	23 21.3%	39 36.1%	32 29.6%	14 13.0%	22 20.4%	47 43.5%	19 17.6%	76 70.4%	25 23.1%	2 1.9%
30歳代	177	32 18.1%	24 13.6%	25 14.1%	62 35.0%	45 25.4%	31 17.5%	46 26.0%	73 41.2%	48 27.1%	122 68.9%	54 30.5%	2 1.1%
40歳代	173	40 23.1%	25 14.5%	17 9.8%	60 34.7%	41 23.7%	32 18.5%	22 12.7%	54 31.2%	46 26.6%	112 64.7%	26 15.0%	4 2.3%
50歳代	118	27 22.9%	30 25.4%	11 9.3%	41 34.7%	28 23.7%	26 22.0%	17 14.4%	25 21.2%	13 11.0%	71 60.2%	15 12.7%	3 2.5%
60歳以上	34	8 23.5%	5 14.7%	3 8.8%	6 17.6%	8 23.5%	4 11.8%	3 8.8%	5 14.7%	3 8.8%	20 58.8%	2 5.9%	1 2.9%
女性【非正規】	304	52 17.1%	30 9.9%	39 12.8%	70 23.0%	63 20.7%	25 8.2%	54 17.8%	79 26.0%	65 21.4%	177 58.2%	49 16.1%	13 4.3%
29歳以下	32	8 25.0%	5 15.6%	9 28.1%	6 18.8%	5 15.6%	1 3.1%	5 15.6%	13 40.6%	9 28.1%	18 56.3%	10 31.3%	1 3.1%
30歳代	72	8 11.1%	7 9.7%	6 8.3%	18 25.0%	14 19.4%	5 6.9%	14 19.4%	26 36.1%	19 26.4%	47 65.3%	11 15.3%	4 5.6%
40歳代	103	13 12.6%	11 10.7%	13 12.6%	34 33.0%	21 20.4%	8 7.8%	23 22.3%	29 28.2%	27 26.2%	62 60.2%	19 18.4%	3 2.9%
50歳代	62	11 17.7%	3 4.8%	7 11.3%	10 16.1%	10 16.1%	7 11.3%	8 12.9%	7 11.3%	7 11.3%	34 54.8%	8 12.9%	4 6.5%
60歳以上	34	12 35.3%	4 11.8%	4 11.8%	2 5.9%	13 38.2%	4 11.8%	4 11.8%	4 11.8%	3 8.8%	15 44.1%	1 2.9%	1 2.9%
男性【全体】	444	133 30.0%	87 19.6%	99 22.3%	89 20.0%	113 25.5%	40 9.0%	87 19.6%	123 27.7%	68 15.3%	239 53.8%	68 15.3%	5 1.1%
29歳以下	48	12 25.0%	6 12.5%	11 22.9%	9 18.8%	11 22.9%	4 8.3%	8 16.7%	13 27.1%	6 12.5%	31 64.6%	10 20.8%	1 2.1%
30歳代	143	45 31.5%	30 21.0%	29 20.3%	22 15.4%	47 32.9%	11 7.7%	29 20.3%	43 30.1%	29 20.3%	76 53.1%	27 18.9%	0 0.0%
40歳代	137	43 31.4%	27 19.7%	29 21.2%	35 25.5%	33 24.1%	12 8.8%	27 19.7%	33 24.1%	19 13.9%	75 54.7%	23 16.8%	1 0.7%
50歳代	90	28 31.1%	15 16.7%	25 27.8%	16 17.8%	16 17.8%	11 12.2%	17 18.9%	28 31.1%	11 12.2%	43 47.8%	6 6.7%	3 3.3%
60歳以上	26	5 19.2%	9 34.6%	5 19.2%	7 26.9%	6 23.1%	2 7.7%	6 23.1%	6 23.1%	3 11.5%	14 53.8%	2 7.7%	0 0.0%

問 12. 【子どもがいる方のみ(男女とも)】子どもが急な発熱や病気になった時に、主に誰が子どもの面倒をみています(いました)か。

子どもがいる従業員に対して、子どもが急な発熱や病気になったときに主に誰が子どもの面倒をみている(みていた)かたずねたところ、全体では、「妻(自分)」(69.5%)と回答した割合が最も高く約7割であり、次に「自分の親又は配偶者の親」(16.4%)の順となっている。一方で、「夫(自分)」との回答は1.0%、「病児病後児保育施設」との回答は0.5%となっている。

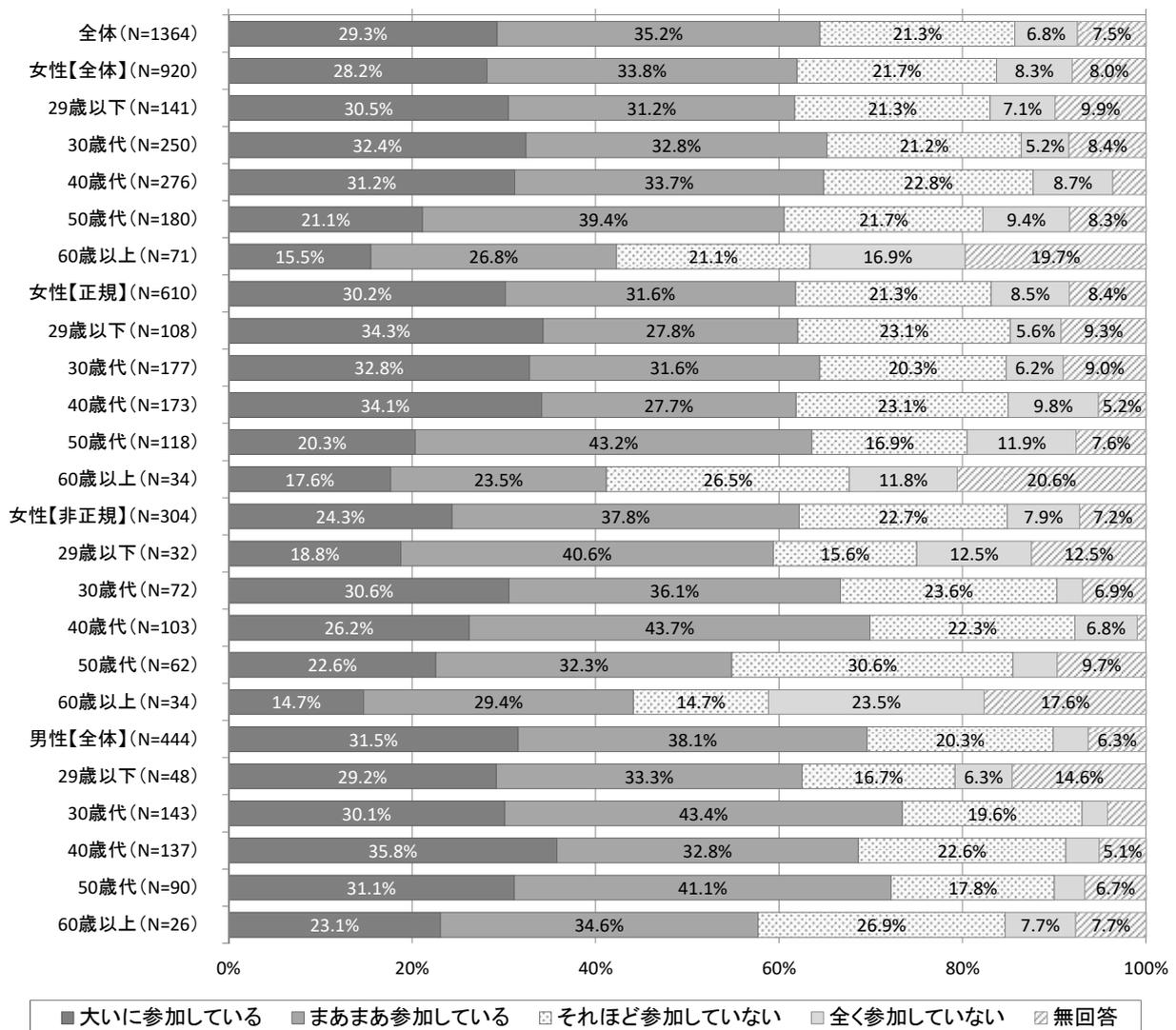
性別、雇用形態別、年代別では全体と同様の傾向にある。



問 13. あなたの配偶者(シングルの方は家族と読み替える。また、男性は自分と読み替える)は、家事、育児に参加していますか。

男性が家事・育児に参加しているかについては、全体では、「まあまあ参加している」(35.2%)と回答した割合が最も高く、次に「大いに参加している」(29.3%),「それほど参加していない」(21.3%)の順となっている。

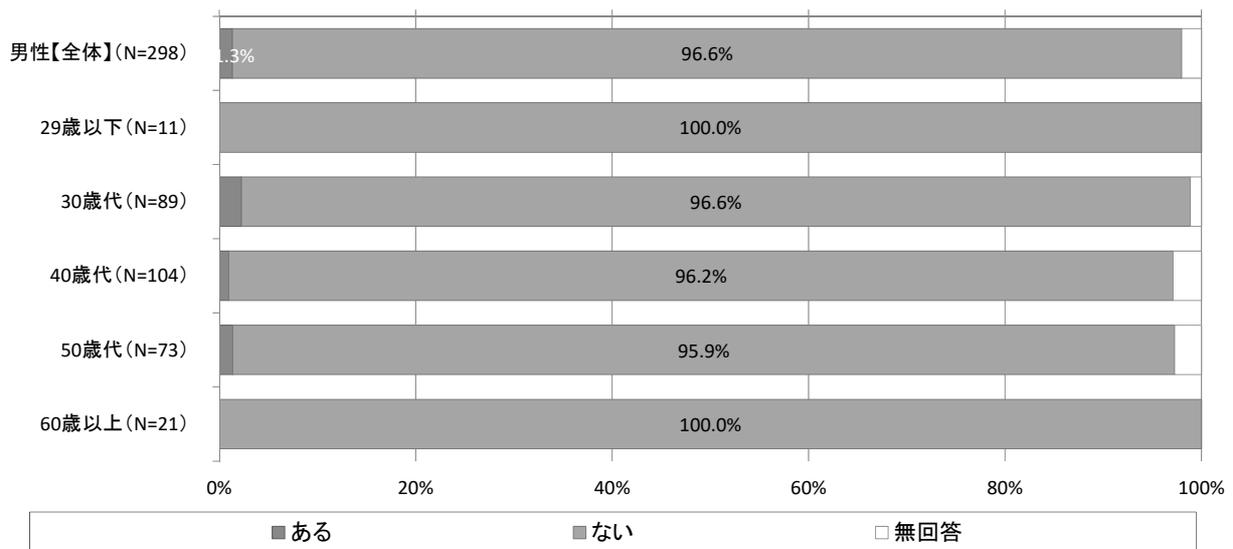
性別、年代別でみると、女性の60歳以上において、雇用形態を問わず「大いに参加している」「まあまあ参加している」と回答した割合が、他の年代と比べ低くなっている。



問 14. 【男性従業員】現在の職場で育児休業を取得したことがありますか。

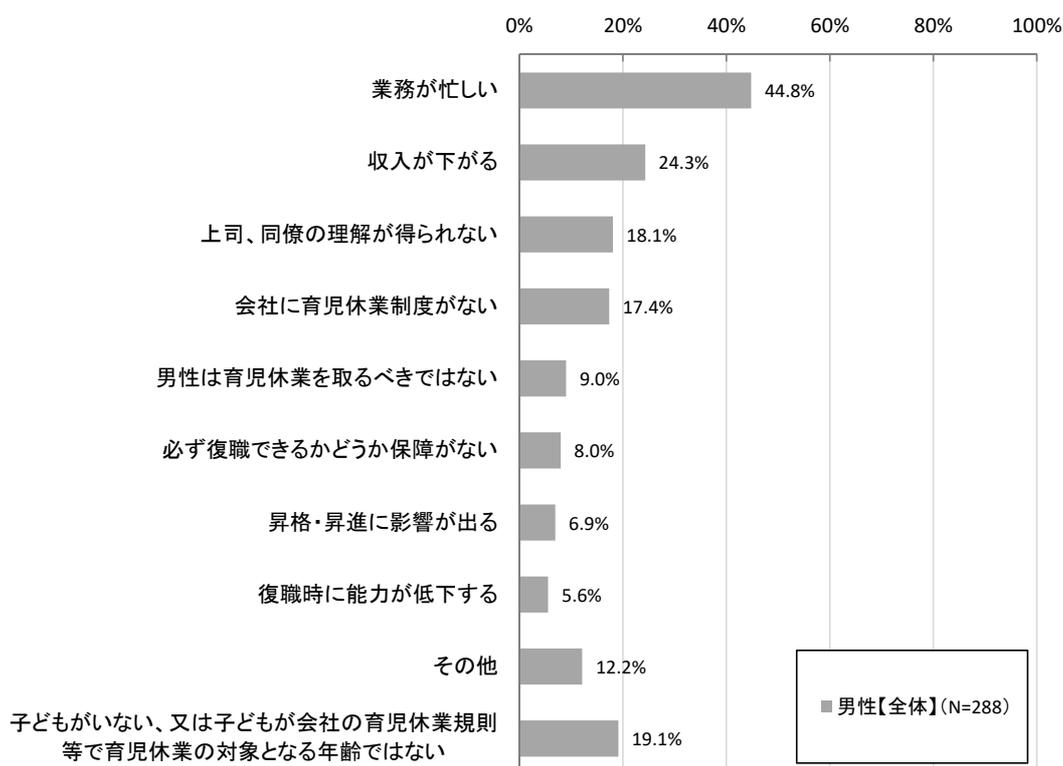
男性従業員に対して、現在の職場で育児休業を取得したことがあるかたずねたところ、「ない」と回答した割合が96.6%であり、「ある」と回答した割合は1.3%となっている。

年代別では大きな差異はみられない。



問 14-1. 【問 14 で「ない」と回答した男性従業員】 取得していない理由は何ですか。(複数回答)

育児休業を取得したことがないと回答した男性従業員に対して、取得していない理由をたずねたところ、「子どもがいない、又は子どもが会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない」(19.1%)を除いて、「業務が忙しい」(44.8%)と回答した割合が最も高く、次に「収入が下がる」(24.3%)、「上司、同僚の理解が得られない」(18.1%)、「会社に育児休業制度がない」(17.4%)の順となっている。

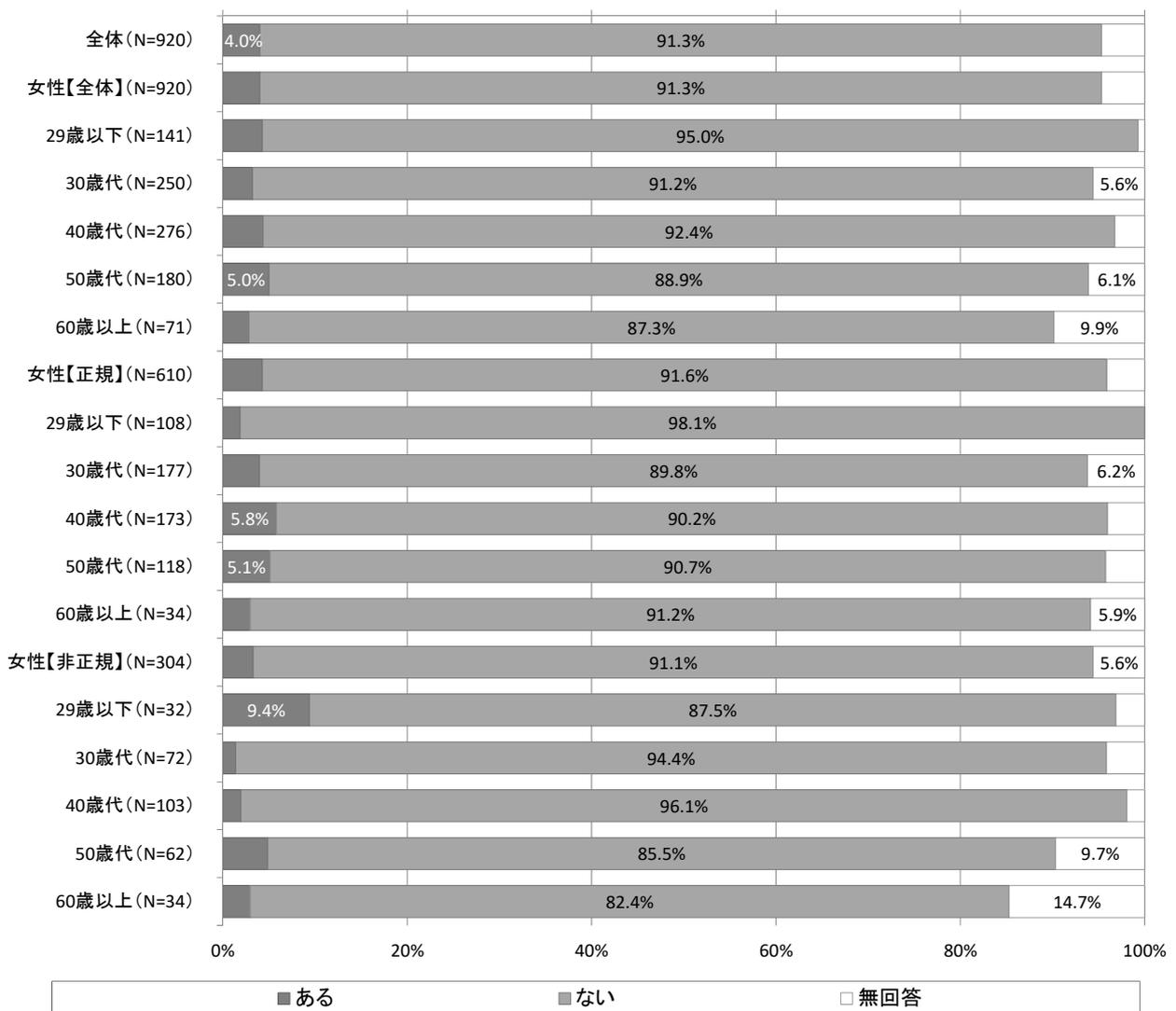


	サンプル数	業務が忙しい	上司、同僚の理解が得られない	男性は育児休業を取るべきではない	復職時に能力が低下する	必ず復職できるかどうか保障がない	収入が下がる	昇格・昇進に影響が出る	会社に育児休業制度がない	子どもがいない、又は子どもが会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない	その他
男性【全体】	288	129 44.8%	52 18.1%	26 9.0%	16 5.6%	23 8.0%	70 24.3%	20 6.9%	50 17.4%	55 19.1%	35 12.2%
29歳以下	11	6 54.5%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	3 27.3%	0 0.0%	2 18.2%
30歳代	86	42 48.8%	19 22.1%	14 16.3%	10 11.6%	8 9.3%	34 39.5%	8 9.3%	16 18.6%	6 7.0%	11 12.8%
40歳代	100	52 52.0%	24 24.0%	7 7.0%	4 4.0%	13 13.0%	23 23.0%	9 9.0%	18 18.0%	16 16.0%	9 9.0%
50歳代	70	25 35.7%	6 8.6%	4 5.7%	2 2.9%	1 1.4%	8 11.4%	2 2.9%	10 14.3%	26 37.1%	6 8.6%
60歳以上	21	4 19.0%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 14.3%	0 0.0%	3 14.3%	7 33.3%	7 33.3%

問 15. 【女性従業員】 マタニティ・ハラスメントを受けたことがありますか。

女性の従業員に対して、マタニティ・ハラスメントを受けたことがあるかたずねたところ、「ある」と回答した割合は 4.0%、「ない」と回答した割合は 91.3%であった。

年代別、雇用形態別でみると、29 歳以下の女性非正規従業員の約 1 割がマタニティ・ハラスメントを受けたことが「ある」と回答している。

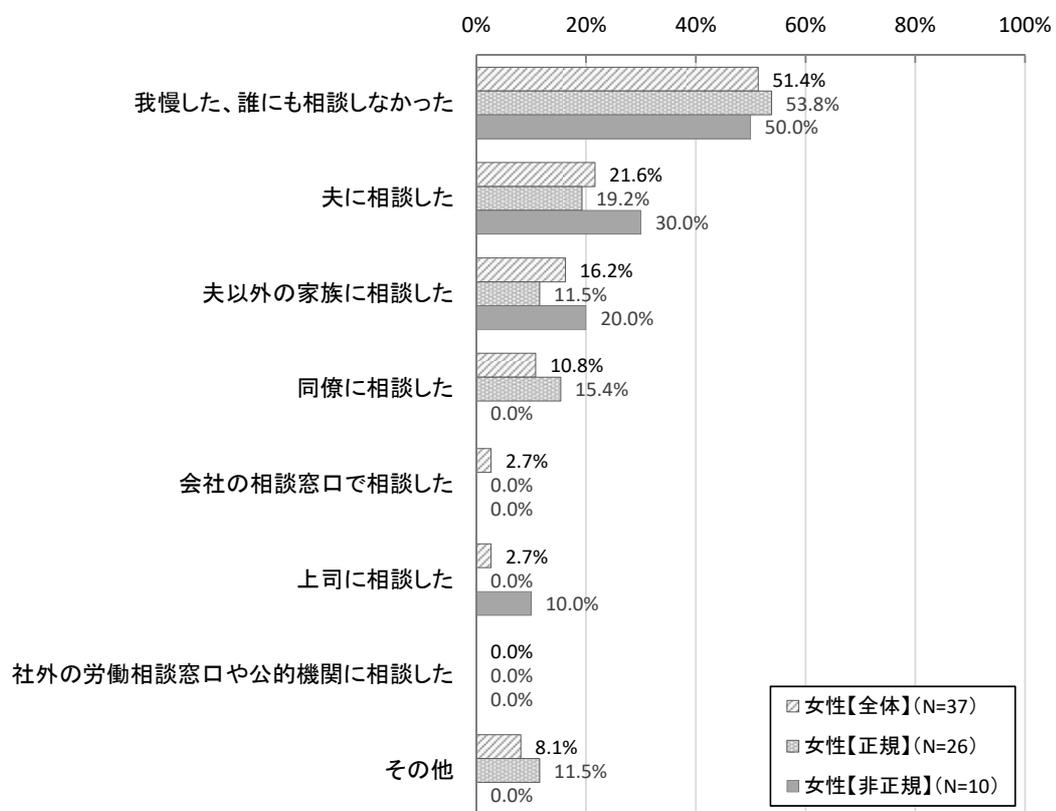


問 15-1. 【問 15 で「ある」と回答した女性従業員】 マタニティ・ハラスメントを受けた際に、どのように対応しましたか。(複数回答)

マタニティ・ハラスメントを受けたことがあると回答した女性従業員に対して、どのように対応をしたかたずねたところ、「我慢した、誰にも相談しなかった」との回答が 51.4%とほぼ半数を占めている。

相談先としては、「夫」や「夫以外の家族」、「同僚」などとなっており、「会社の相談窓口で相談した」、「社外の労働相談窓口や公的機関に相談した」はごく少数、またはなしとなっている。

※雇用形態別、年代別では、サンプル数が全体で 37 と少数であるため特記していない。

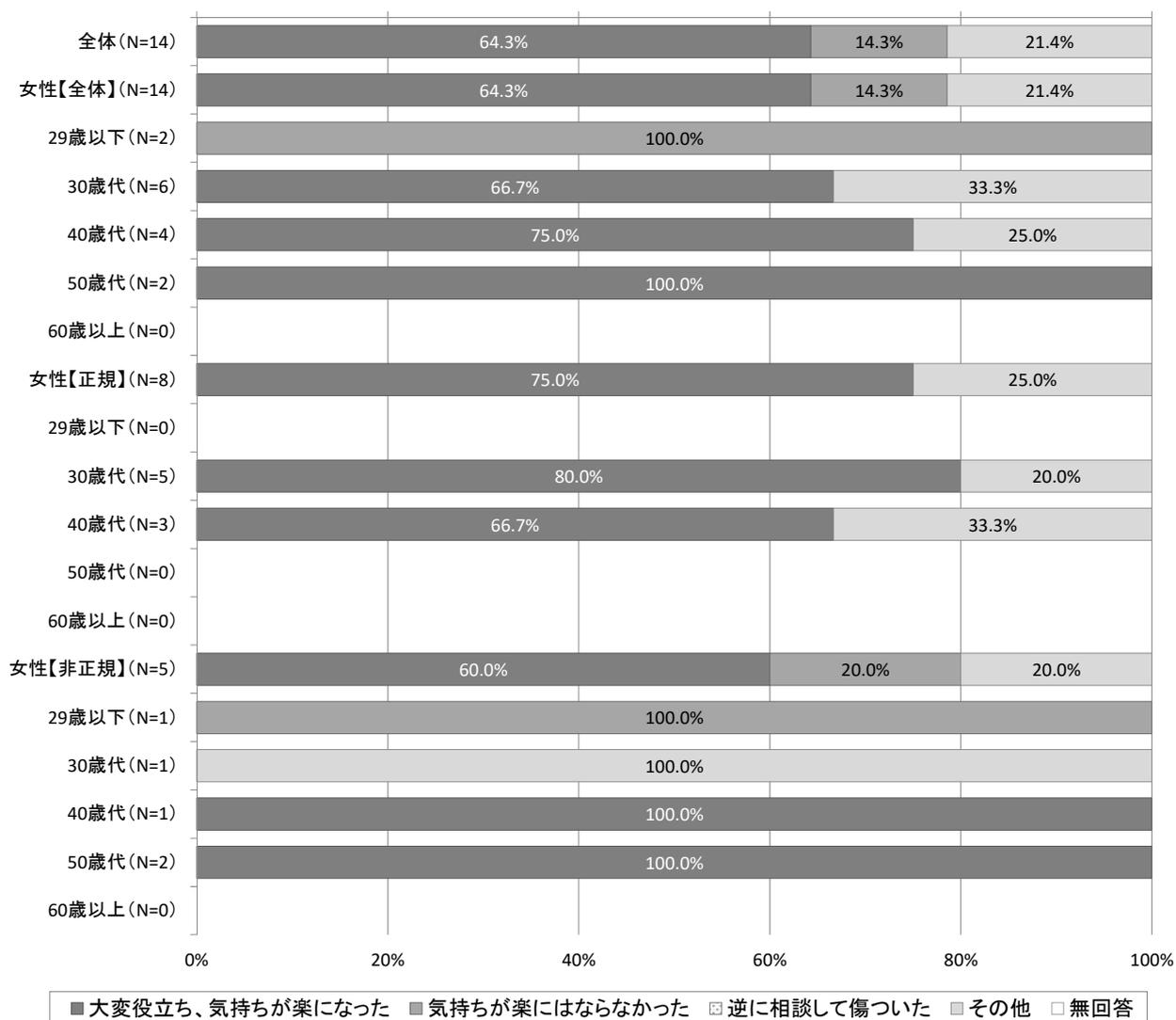


	サンプル数	我慢した、誰にも相談しなかった	夫に相談した	夫以外の家族に相談した	会社の相談窓口で相談した	上司に相談した	同僚に相談した	社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	その他
全体	37	19 51.4%	8 21.6%	6 16.2%	1 2.7%	1 2.7%	4 10.8%	0 0.0%	3 8.1%
女性【全体】	37	19 51.4%	8 21.6%	6 16.2%	1 2.7%	1 2.7%	4 10.8%	0 0.0%	3 8.1%
29歳以下	6	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
30歳代	8	1 12.5%	3 37.5%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	12	7 58.3%	3 25.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	1 8.3%
50歳代	9	6 66.7%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
60歳以上	2	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	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%
女性【正規】	26	14 53.8%	5 19.2%	3 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	4 15.4%	0 0.0%	3 11.5%
29歳以下	2	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
30歳代	7	1 14.3%	2 28.6%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	10	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%
50歳代	6	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
60歳以上	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【非正規】	10	5 50.0%	3 30.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
29歳以下	3	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30歳代	1	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
40歳代	2	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
50歳代	3	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60歳以上	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 15-2. 【女性従業員】【問 15-1 で何らかの形で相談した方】相談した結果、どうでしたか。

マタニティ・ハラスメントを受けた際、何らかの形で相談をしたことのある女性従業員に対して、相談した結果どうだったかたずねたところ、「大変役立ち、気持ちが楽になった」(64.3%)と回答した割合が約6割である一方、「気持ちが楽にはならなかった」との回答もみられる。

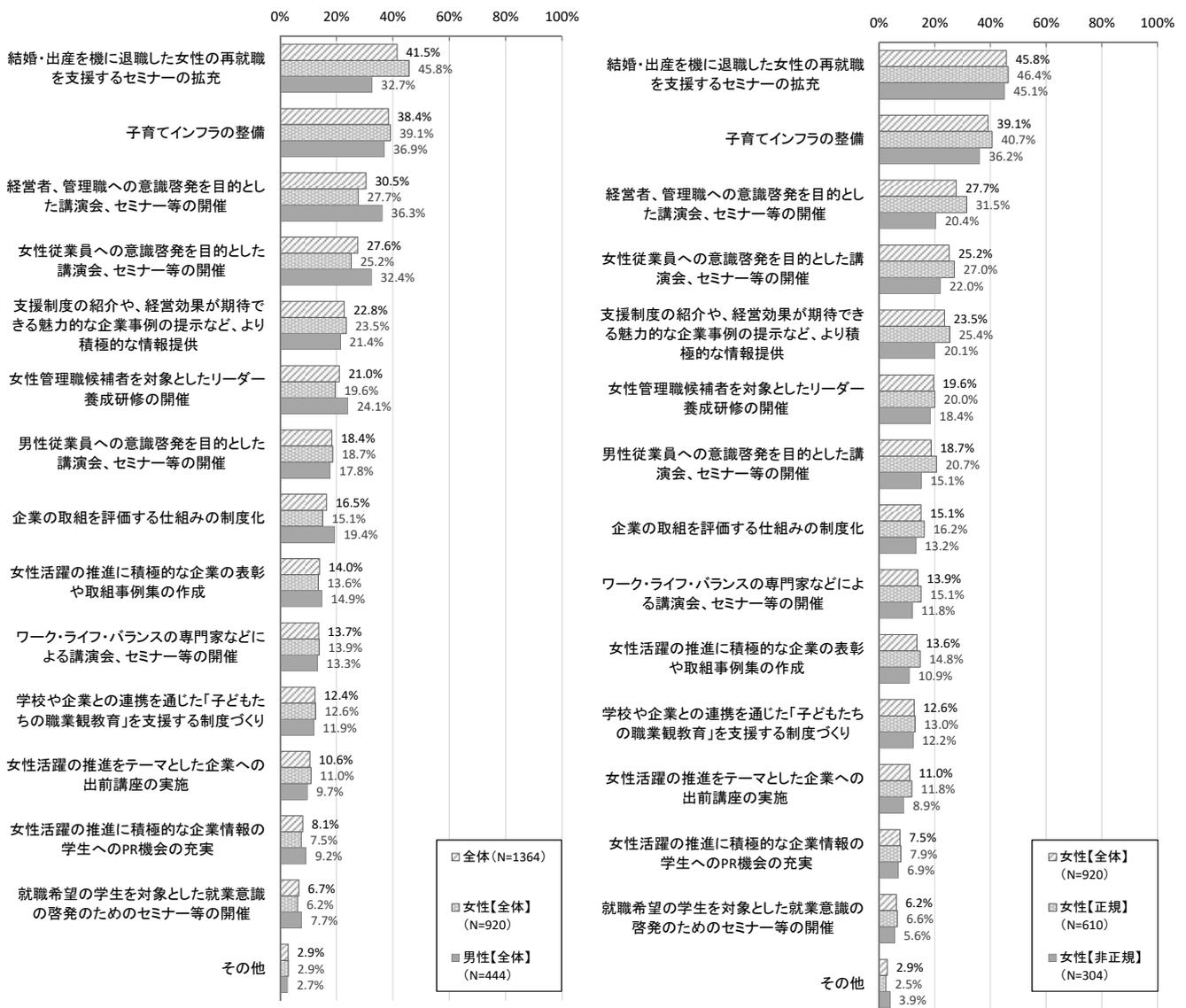
※雇用形態別、年代別では、サンプル数が全体で14と少数であるため特記していない。



問 16. 女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について希望するもの（複数回答）

女性活躍推進に必要な行政の支援・施策について、希望するものをたずねたところ、全体では、「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拡充」（41.5%）と回答した割合が最も高く、次に「子育てインフラの整備」（38.4%）、「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」（30.5%）、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」（27.6%）の順となっている。

性別、雇用形態別のいずれとも、女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策の項目について、上位5項目はほぼ同じであるが、その優先順位が異なるなど、若干の差異がみられる。

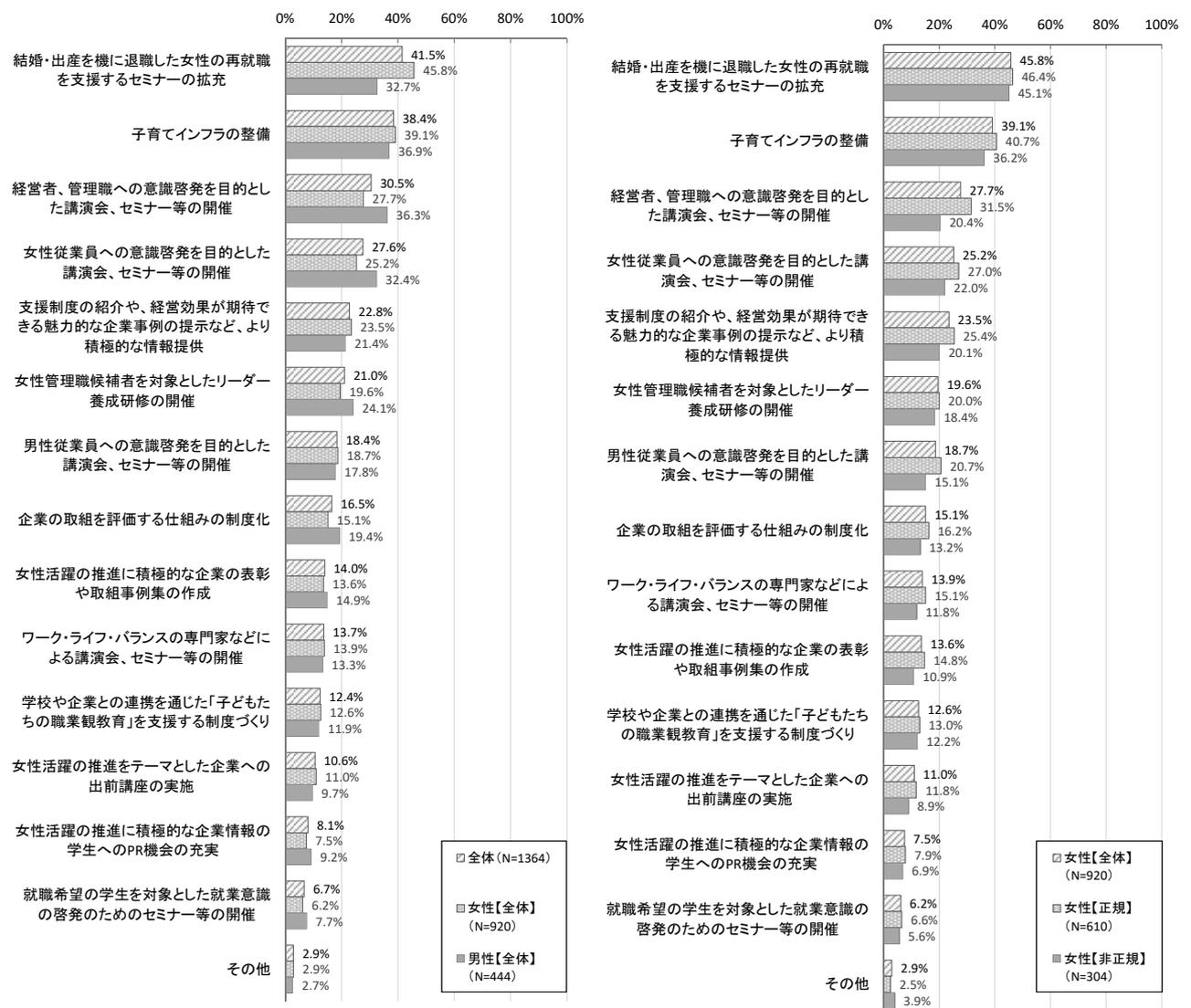


	サンプル数	経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナー等の開催	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	企業の取組を評価する仕組みの制度化	女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供	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	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	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	子育てインフラの整備	その他
全体	1,364	416 30.5%	251 18.4%	376 27.6%	287 21.0%	566 41.5%	187 13.7%	144 10.6%	225 16.5%	191 14.0%	311 22.8%	91 6.7%	110 8.1%	169 12.4%	524 38.4%	39 2.9%
女性【全体】	920	255 27.7%	172 18.7%	232 25.2%	180 19.6%	421 45.8%	128 13.9%	101 11.0%	139 15.1%	125 13.6%	216 23.5%	57 6.2%	69 7.5%	116 12.6%	360 39.1%	27 2.9%
29歳以下	141	29 20.6%	19 13.5%	34 24.1%	24 17.0%	83 58.9%	20 14.2%	20 14.2%	16 11.3%	20 14.2%	31 22.0%	14 9.9%	13 9.2%	13 9.2%	61 43.3%	7 5.0%
30歳代	250	66 26.4%	58 23.2%	60 24.0%	41 16.4%	115 46.0%	46 18.4%	24 9.6%	37 14.8%	32 12.8%	59 23.6%	7 2.8%	20 8.0%	30 12.0%	108 43.2%	8 3.2%
40歳代	276	81 29.3%	55 19.9%	70 25.4%	62 22.5%	128 46.4%	39 14.1%	27 9.8%	54 19.6%	37 13.4%	75 27.2%	20 7.2%	15 5.4%	51 18.5%	111 40.2%	8 2.9%
50歳代	180	53 29.4%	31 17.2%	47 26.1%	39 21.7%	70 38.9%	16 8.9%	20 11.1%	24 13.3%	27 15.0%	36 20.0%	11 6.1%	16 8.9%	15 8.3%	63 35.0%	1 0.6%
60歳以上	71	25 35.2%	9 12.7%	20 28.2%	12 16.9%	25 35.2%	7 9.9%	9 12.7%	8 11.3%	8 11.3%	15 21.1%	5 7.0%	5 7.0%	7 9.9%	17 23.9%	3 4.2%
無回答	2	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性【正規】	610	192 31.5%	126 20.7%	165 27.0%	122 20.0%	283 46.4%	92 15.1%	72 11.8%	99 16.2%	90 14.8%	155 25.4%	40 6.6%	48 7.9%	79 13.0%	248 40.7%	15 2.5%
29歳以下	108	25 23.1%	15 13.9%	25 23.1%	17 15.7%	65 60.2%	17 15.7%	17 15.7%	15 13.9%	16 14.8%	24 22.2%	11 10.2%	10 9.3%	13 12.0%	43 39.8%	5 4.6%
30歳代	177	53 29.9%	42 23.7%	47 26.6%	31 17.5%	82 46.3%	35 19.8%	19 10.7%	31 17.5%	27 15.3%	47 26.6%	6 3.4%	15 8.5%	21 11.9%	84 47.5%	4 2.3%
40歳代	173	60 34.7%	41 23.7%	50 28.9%	45 26.0%	73 42.2%	28 16.2%	20 11.6%	34 19.7%	26 15.0%	54 31.2%	13 7.5%	10 5.8%	32 18.5%	68 39.3%	5 2.9%
50歳代	118	39 33.1%	23 19.5%	36 30.5%	25 21.2%	48 40.7%	11 9.3%	14 11.9%	16 13.6%	17 14.4%	23 19.5%	9 7.6%	11 9.3%	11 9.3%	45 38.1%	0 0.0%
60歳以上	34	15 44.1%	5 14.7%	7 20.6%	4 11.8%	15 44.1%	1 2.9%	2 5.9%	3 8.8%	4 11.8%	7 20.6%	1 2.9%	2 5.9%	2 5.9%	8 23.5%	1 2.9%
女性【非正規】	304	62 20.4%	46 15.1%	67 22.0%	56 18.4%	137 45.1%	36 11.8%	27 8.9%	40 13.2%	33 10.9%	61 20.1%	17 5.6%	21 6.9%	37 12.2%	110 36.2%	12 3.9%
29歳以下	32	4 12.5%	4 12.5%	9 28.1%	7 21.9%	17 53.1%	3 9.4%	3 9.4%	1 3.1%	4 12.5%	7 21.9%	3 9.4%	3 9.4%	0 0.0%	17 53.1%	2 6.3%
30歳代	72	13 18.1%	16 22.2%	13 18.1%	10 13.9%	33 45.8%	11 15.3%	5 6.9%	6 8.3%	5 6.9%	12 16.7%	1 1.4%	5 6.9%	9 12.5%	24 33.3%	4 5.6%
40歳代	103	21 20.4%	14 13.6%	20 19.4%	17 16.5%	55 53.4%	11 10.7%	7 6.8%	20 19.4%	11 10.7%	21 20.4%	7 6.8%	5 4.9%	19 18.4%	43 41.7%	3 2.9%
50歳代	62	14 22.6%	8 12.9%	11 17.7%	14 22.6%	22 35.5%	5 8.1%	6 9.7%	8 12.9%	10 16.1%	13 21.0%	2 3.2%	5 8.1%	4 6.5%	18 29.0%	1 1.6%
60歳以上	34	10 29.4%	4 11.8%	13 38.2%	7 20.6%	10 29.4%	6 17.6%	6 17.6%	5 14.7%	3 8.8%	8 23.5%	4 11.8%	3 8.8%	5 14.7%	8 23.5%	2 5.9%
男性【全体】	444	161 36.3%	79 17.8%	144 32.4%	107 24.1%	145 32.7%	59 13.3%	43 9.7%	86 19.4%	66 14.9%	95 21.4%	34 7.7%	41 9.2%	53 11.9%	164 36.9%	12 2.7%
29歳以下	48	15 31.3%	11 22.9%	16 33.3%	12 25.0%	24 50.0%	10 20.8%	7 14.6%	10 20.8%	11 22.9%	16 33.3%	2 4.2%	10 20.8%	11 22.9%	19 39.6%	0 0.0%
30歳代	143	44 30.8%	24 16.8%	38 26.6%	30 21.0%	50 35.0%	23 16.1%	17 11.9%	23 16.1%	26 18.2%	26 18.2%	15 10.5%	17 11.9%	18 12.6%	55 38.5%	4 2.8%
40歳代	137	55 40.1%	27 19.7%	47 34.3%	38 27.7%	45 32.8%	18 13.1%	14 10.2%	26 19.0%	23 16.8%	24 17.5%	10 7.3%	9 6.6%	13 9.5%	61 44.5%	3 2.2%
50歳代	90	34 37.8%	10 11.1%	30 33.3%	20 22.2%	22 24.4%	7 7.8%	3 3.3%	23 25.6%	4 4.4%	23 25.6%	7 7.8%	4 4.4%	11 12.2%	25 27.8%	5 5.6%
60歳以上	26	13 50.0%	7 26.9%	13 50.0%	7 26.9%	4 15.4%	1 3.8%	2 7.7%	4 15.4%	2 7.7%	6 23.1%	0 0.0%	1 3.8%	0 0.0%	4 15.4%	0 0.0%

問 17. 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について希望するもの（複数回答）

女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について、全体では、「性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入」(51.6%)と回答した割合が最も多く、次に、「育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入(出産・子育てによる退職者の再雇用)」(30.1%)、「時間外労働の削減、長時間労働の是正」(29.3%)、「事業所内保育所の整備、託児環境への支援」(26.5%)、「短時間勤務制度」(26.2%)の順となっている。

性別、雇用形態別のいずれとも、女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組の項目について、上位5項目はほぼ同じであるが、その優先順位が異なるなど、若干の差異がみられる。



			性別にとられない人事管理制度、評価制度の導入	女性従業員の採用拡大	積極的な女性の管理職登用	女性が少数の部署への女性従業員の配置	管理職や男性に対する意識啓発	メンタルヘルス対策の実施	セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント対策の実施、環境整備	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	時間外労働の削減、長時間労働の是正	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	男性の育児休業の取得促進	育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入(出産・子育てによる退職者の再雇用)	メンター制度の導入、ロールモデルの育成・提示	女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	社内プロジェクト等への女性の参画	女性社員間のネットワークづくり	その他
全体	1,364	704	282	296	114	334	195	329	357	317	400	235	362	261	410	164	280	147	169	34	
女性【全体】	920	51.6%	20.7%	21.7%	8.4%	24.5%	14.3%	24.1%	26.2%	23.2%	29.3%	17.2%	26.5%	19.1%	30.1%	12.0%	20.5%	10.8%	12.4%	2.5%	
29歳以下	141	46.8%	27.7%	23.4%	17.0%	20.6%	13.5%	31.2%	34.8%	27.7%	38.3%	27.0%	35.5%	29.8%	45.4%	8.5%	23.4%	6.4%	14.9%	2.8%	
30歳代	250	50.0%	20.4%	18.8%	10.0%	23.2%	16.8%	28.0%	35.6%	31.2%	32.4%	25.3%	33.2%	24.8%	39.6%	15.6%	18.8%	12.4%	15.2%	2.8%	
40歳代	276	50.0%	16.7%	18.5%	4.0%	29.3%	17.4%	26.4%	25.7%	24.3%	27.2%	19.2%	26.8%	15.6%	30.8%	14.5%	25.7%	9.8%	13.4%	2.5%	
50歳代	180	52.8%	19.4%	21.1%	6.1%	30.6%	11.7%	20.6%	18.3%	21.1%	25.0%	13.9%	20.0%	12.8%	25.6%	12.2%	21.1%	12.8%	12.8%	0.6%	
60歳以上	71	47.9%	14.1%	19.7%	1.4%	22.5%	11.3%	9.9%	25.4%	12.7%	25.4%	5.6%	14.1%	12.7%	15.5%	2.8%	22.5%	7.0%	8.5%	4.2%	
無回答	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	
女性【正規】	610	52.0%	20.0%	21.8%	8.7%	29.2%	17.2%	29.2%	28.2%	26.2%	30.7%	20.3%	29.0%	22.8%	34.1%	14.4%	26.1%	12.1%	15.2%	2.8%	
29歳以下	108	45.4%	28.7%	18.5%	17.6%	21.3%	14.8%	34.3%	36.1%	26.9%	36.1%	25.9%	34.3%	33.3%	45.4%	10.2%	25.9%	7.4%	15.7%	2.8%	
30歳代	177	55.9%	19.8%	22.0%	10.7%	24.9%	17.5%	33.9%	35.6%	33.9%	33.3%	26.6%	35.0%	28.2%	43.5%	18.1%	22.6%	14.7%	17.5%	2.8%	
40歳代	173	49.1%	15.0%	22.0%	2.9%	34.1%	22.0%	28.3%	25.4%	22.0%	27.2%	18.5%	27.2%	17.9%	28.9%	9.3%	29.5%	12.1%	15.6%	3.5%	
50歳代	118	55.1%	22.0%	26.3%	8.5%	37.3%	13.6%	23.7%	16.9%	23.7%	29.7%	14.4%	22.9%	16.1%	23.7%	9.3%	25.4%	14.4%	15.3%	0.8%	
60歳以上	34	55.9%	11.8%	14.7%	0.0%	23.5%	11.8%	11.8%	17.6%	14.7%	20.6%	2.9%	11.8%	8.8%	11.8%	2.9%	29.4%	5.9%	0.0%	5.9%	
女性【非正規】	304	45.7%	19.4%	16.1%	5.9%	19.7%	10.5%	17.4%	28.6%	23.4%	27.6%	19.4%	25.0%	12.8%	31.9%	8.9%	15.1%	6.9%	10.5%	1.6%	
29歳以下	32	50.0%	25.0%	40.6%	15.6%	15.6%	9.4%	21.9%	31.3%	31.3%	43.8%	31.3%	40.6%	18.8%	43.8%	3.1%	15.6%	3.1%	12.5%	3.1%	
30歳代	72	34.7%	22.2%	11.1%	8.3%	19.4%	13.9%	34.7%	25.0%	30.6%	23.6%	29.2%	16.7%	30.6%	9.7%	7.7%	6.9%	9.7%	9.7%	2.8%	
40歳代	103	51.5%	19.4%	12.6%	5.8%	21.4%	9.7%	23.3%	26.2%	28.2%	27.2%	20.4%	26.2%	11.7%	34.0%	6.8%	19.4%	5.8%	9.7%	1.0%	
50歳代	62	48.4%	14.5%	11.3%	1.6%	17.7%	8.1%	14.5%	21.0%	16.1%	16.1%	12.9%	14.5%	6.5%	29.0%	17.7%	12.9%	9.7%	8.1%	0.0%	
60歳以上	34	44.1%	17.6%	20.6%	0.0%	23.5%	11.8%	8.8%	35.3%	11.8%	29.4%	8.8%	17.6%	14.7%	20.6%	2.9%	14.7%	8.8%	17.6%	2.9%	
男性【全体】	444	55.2%	22.7%	25.0%	9.5%	21.4%	12.8%	22.1%	21.8%	19.4%	28.6%	11.7%	24.5%	18.2%	23.2%	11.0%	16.4%	11.7%	9.9%	2.7%	
29歳以下	48	62.5%	35.4%	25.0%	16.7%	25.0%	18.8%	29.2%	22.9%	18.8%	37.5%	10.4%	22.9%	29.2%	25.0%	20.8%	16.7%	18.8%	20.8%	0.0%	
30歳代	143	58.7%	21.7%	24.5%	6.3%	19.6%	15.4%	25.2%	23.1%	20.3%	28.0%	16.8%	28.0%	18.9%	27.3%	9.8%	15.4%	16.1%	12.6%	2.1%	
40歳代	137	53.3%	18.2%	24.1%	13.9%	24.6%	10.2%	18.2%	25.5%	21.9%	27.0%	12.4%	24.8%	20.4%	21.9%	10.2%	18.2%	6.6%	8.0%	3.6%	
50歳代	90	44.4%	24.4%	26.7%	6.7%	15.6%	11.1%	20.0%	15.6%	18.9%	28.9%	6.7%	23.3%	11.1%	18.9%	8.9%	14.4%	11.1%	5.6%	4.4%	
60歳以上	26	69.2%	23.1%	26.9%	0.0%	26.9%	7.7%	19.2%	15.4%	3.8%	23.1%	0.0%	11.5%	7.7%	19.2%	11.5%	19.2%	3.8%	0.0%	0.0%	