

鳴門市内事業所における 女性役員・管理職への登用状況調査



平成27年9月

鳴門市



目 次

I	調査の概要	1p
	1. 調査の目的	
	2. 調査の対象	
	3. 調査方法	
	4. 調査期間	
	5. 調査の実施	
	6. 回収結果	
	7. 分析の視点	
	8. 利用上の注意	
II	事業所の調査結果と分析	5p
III	従業員の調査結果と分析	23p
IV	アンケート調査票	61p

I 調査の概要

1 調査の目的

鳴門市の女性の雇用率や就業率は高いが、中小零細・家族経営的事業所が多いとともに全国的に知名度の高い農水産物の生産地であることから、生産や流通、経営方針の決定の場への女性の参画・活躍している事例は少ない。こうした指導的立場で活躍する女性やその事業所の魅力を発信し、さらなる女性の潜在能力を引き出し、元気な鳴門の女性を増やすため、鳴門市内の事業所で働く女性の現状と課題を調査し、実態把握を行う。

2 調査の対象

- (1) 鳴門市内事業所から無作為に抽出した700事業所
- (2) 調査対象事業所の従業員1,800人

3 調査方法

調査票を用いた郵送配布、郵送回収により実施。

4 調査期間

平成27年7月21日から8月21日までの間に実施。

5 調査の実施

本調査は、鳴門市より委託を受け、公益社団法人徳島県労働者福祉協議会が実施。

6 回収結果

事業所調査	116事業所 (16.6%)
従業員調査	217人 (12.1%)

7 分析の視点

本調査の目的は、鳴門市内の事業所で働く女性の実態把握であることから、事業所における女性の登用状況と男女の意識を分析視点とする。

8 利用上の注意

構成比は小数点第2位以下を四捨五入しているために、合計は必ずしも100とはならない。

Ⅱ 事業所の調査結果と分析

事業所の調査結果と分析

1.調査結果

問1 事業所について

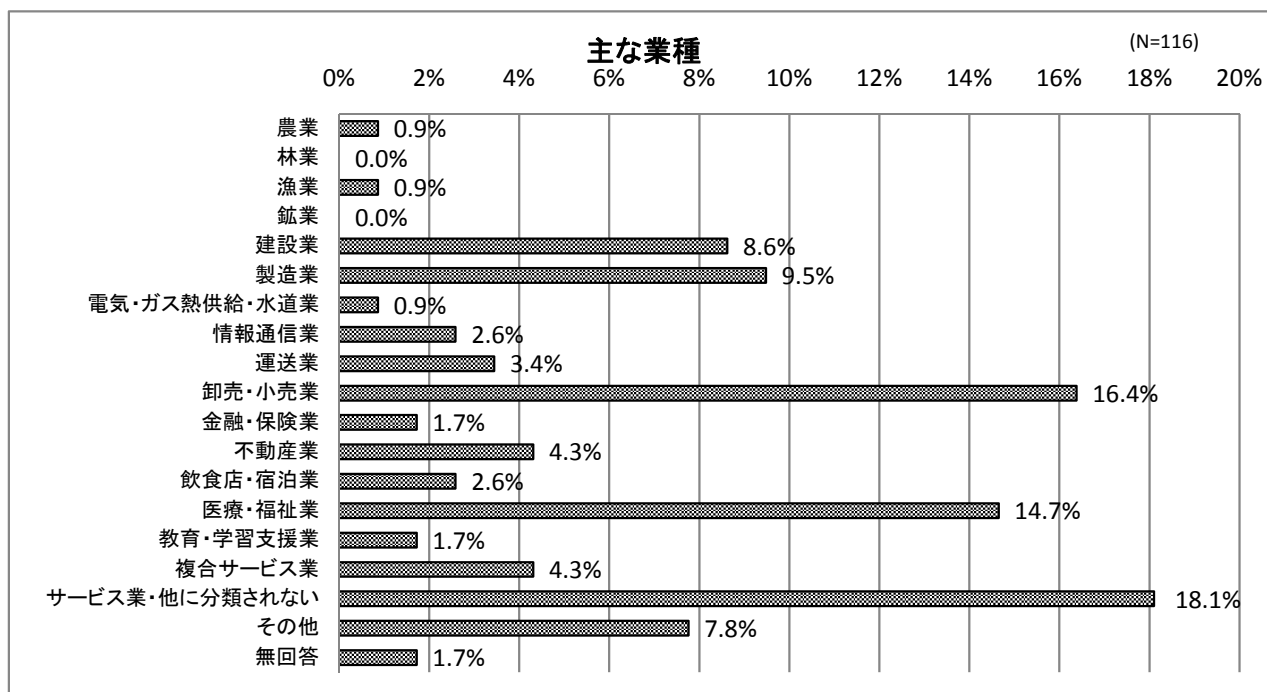
調査対象事業所700社に調査票を用い郵送配布したところ、116社の事業所から回答があった。
(回収率16.6%)

問2 事業所の主な業種

N=116

業種	実数	構成比率
農業	1	0.9%
林業	0	0.0%
漁業	1	0.9%
鉱業	0	0.0%
建設業	10	8.6%
製造業	11	9.5%
電気・ガス熱供給・水道業	1	0.9%
情報通信業	3	2.6%
運送業	4	3.4%
卸売・小売業	19	16.4%
金融・保険業	2	1.7%
不動産業	5	4.3%
飲食店・宿泊業	3	2.6%
医療・福祉業	17	14.7%
教育・学習支援業	2	1.7%
複合サービス業	5	4.3%
サービス業・他に分類されない	21	18.1%
その他	9	7.8%
無回答	2	1.7%
合計	116	100.0%

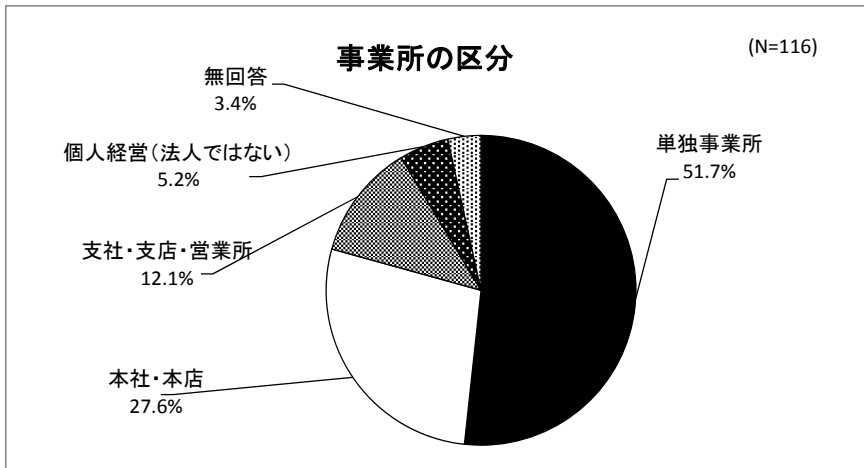
主な業種として「サービス業」が18.1%と最も多く、「卸売業、小売業」が16.4%と続いている。「その他」では、「警備業」・「信用共済販売購買」などがあつた。



問3 事業所の区分について

N= 116

	実数	構成比率
単独事業所	60	51.7%
本社・本店	32	27.6%
支社・支店・営業所	14	12.1%
個人経営（法人ではない）	6	5.2%
無回答	4	3.4%
合計	116	100.0%

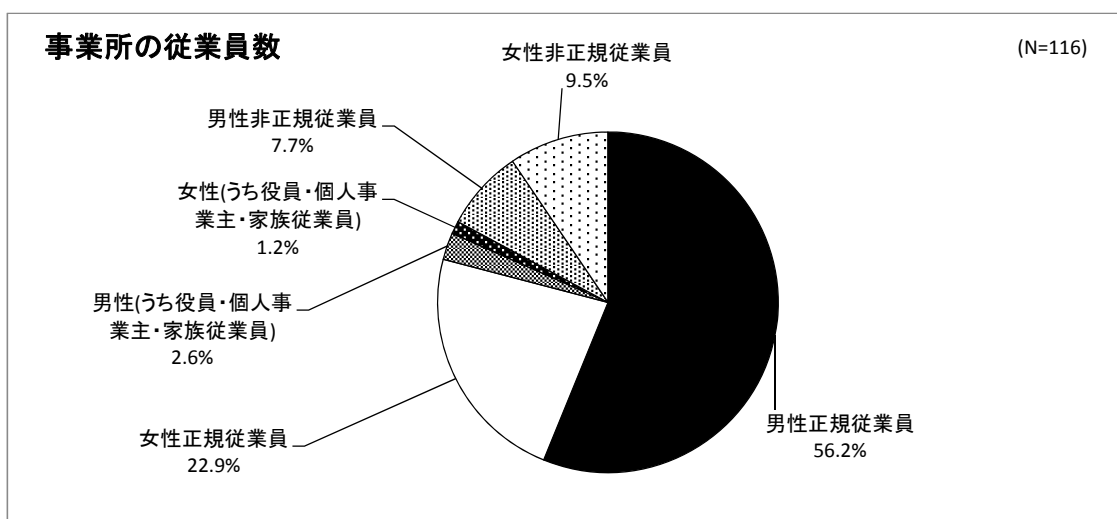


事業所の区分は、「単独事業所」が51.7%と最も多く、「本社・本店」が27.6%と「支社・支店・営業所」が12.1%と続いている。半数以上が「単独事業所」であった。

問4 事業所の従業員数

	男性	女性	合計
正規従業員	3,990	1,636	5,626
（うち役員・個人事業主・家族従業員）	176	81	257
非正規従業員	523	642	1,165
性別合計	4,513	2,278	6,791

男性	女性	合計
56.2%	22.9%	79.1%
2.6%	1.2%	3.8%
7.7%	9.5%	17.2%
63.9%	32.4%	96.3%

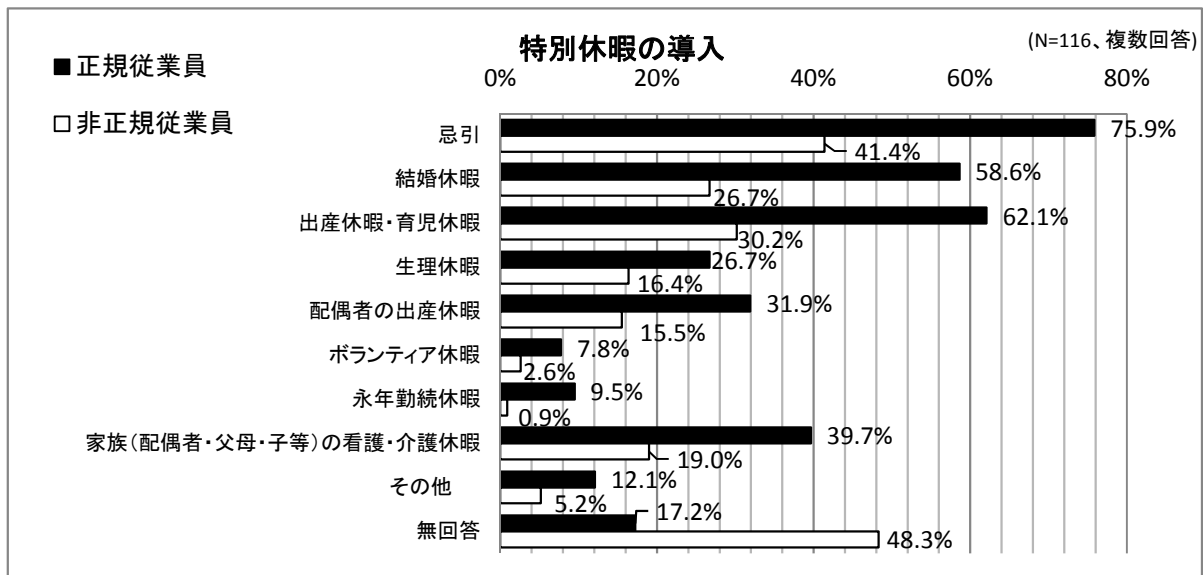


従業員は「男性正規従業員」が56.2%と最も多く、続いて「女性正規従業員」が22.9%であった。「非正規従業員」は「男性」が7.7%、「女性」が9.5%で女性の非正規従業員が1.8%多かった。半数以上が「男性正規従業員」で「女性正規従業員」は4分の1以下であった。

問5 従業員の特別休暇として導入されているものについて、正規・非正規それぞれ該当するものに○をしてください。（すべて）※複数回答

N= 116

項目	正規従業員	構成比率	非正規従業員	構成比率
1 忌引	88	75.9%	48	41.4%
2 結婚休暇	68	58.6%	31	26.7%
3 出産休暇・育児休暇	72	62.1%	35	30.2%
4 生理休暇	31	26.7%	19	16.4%
5 配偶者の出産休暇	37	31.9%	18	15.5%
6 ボランティア休暇	9	7.8%	3	2.6%
7 永年勤続休暇	11	9.5%	1	0.9%
8 家族（配偶者・父母・子等）の看護・介護休暇	46	39.7%	22	19.0%
9 その他	14	12.1%	6	5.2%
10 無回答	20	17.2%	56	48.3%

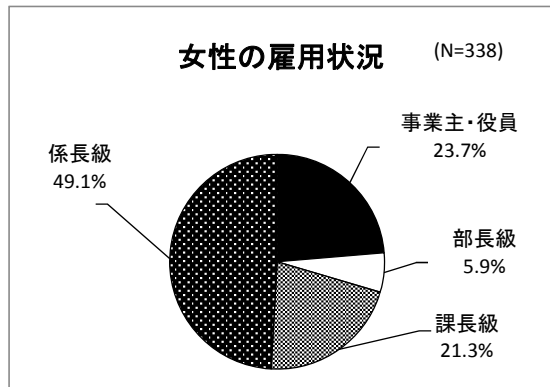
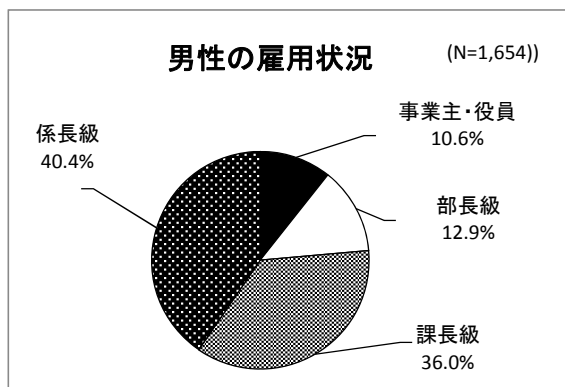


特別休暇の導入については、正規従業員が非正規従業員に比べて充実している。忌引、結婚休暇、出産休暇・育児休暇以外は雇用形態に関わらず、制度の導入が半数以下であった。

■男女の雇用と女性の活用・登用状況について

問6 係長級以上の役職の男女別数とその役職に占める割合を記入してください。
(平成27年6月1日現在)

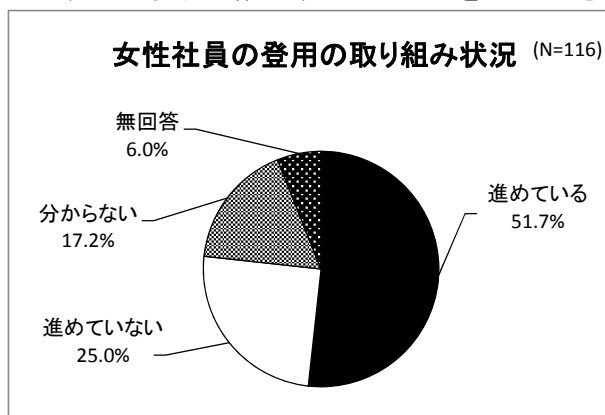
事業主・役員		部長級		課長級		係長級	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
176	80	214	20	596	72	668	166
68.8%	31.3%	91.5%	8.5%	89.2%	10.8%	80.1%	19.9%



「役員」は、男性が68.8%の過半数以上であったのに対し、女性は31.3%であった。「部長・課長・係長」も同様、男性が過半数以上であったのに対し、各事業所における女性役員の割合は、10%前後～20%前後であった。

問7 貴事業所において女性の活用や登用を進めていますか？状況に該当するものに○をしてください。

項目	実数	構成比率
1 進めている	60	51.7%
2 進めていない	29	25.0%
3 分からない	20	17.2%
4 無回答	7	6.0%
合計	116	100.0%

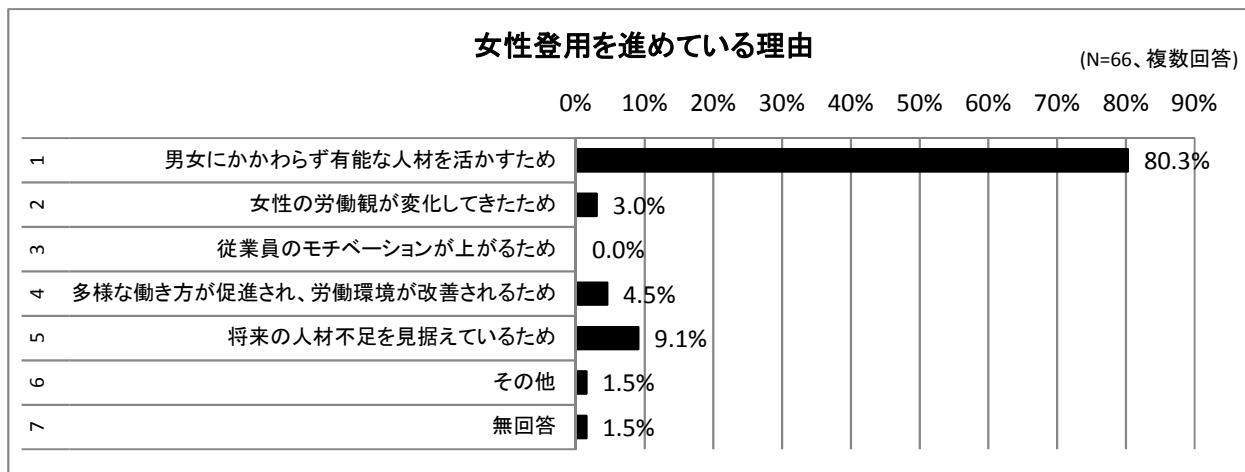


女性の登用について、「進めている」と回答した事業所が51.7%と半数以上で「進めていない」と回答した事業所が25.0%で4分の1であった。「分からない」と回答した事業所が20%以下であった。

問8 問7で「1 進めている」と答えた方にお聞きます。その理由に該当するものに○をしてください。
(1つだけ)

N= 66

項目	実数	構成比率
1 男女にかかわらず有能な人材を活かすため	53	80.3%
2 女性の労働観が変化してきたため	2	3.0%
3 従業員のモチベーションが上がるため	0	0.0%
4 多様な働き方が促進され、労働環境が改善されるため	3	4.5%
5 将来の人材不足を見据えているため	6	9.1%
6 その他	1	1.5%
7 無回答	1	1.5%
合計	66	100.0%

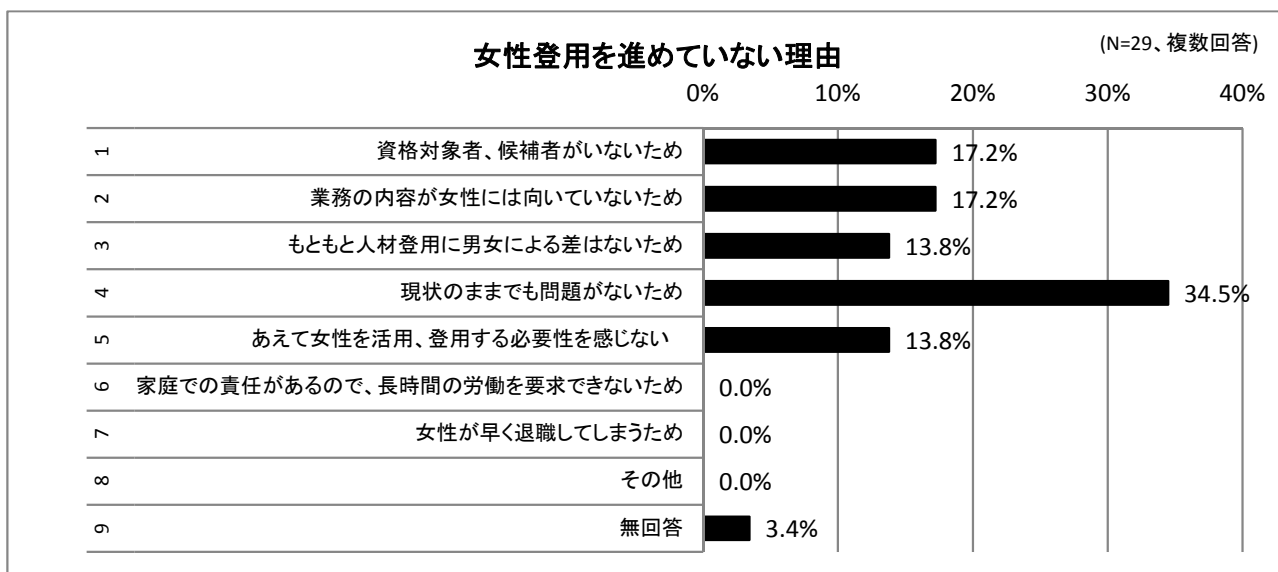


女性の活躍や登用を「進めている」と回答した事業所の理由として「男女にかかわらず有能な人材を活かすため」が最も多く80.3%で、そのほかの項目は10%に満たなかった。「従業員のモチベーションが上がるため」は0%であった。「その他」では、「業種のため」と回答があった。

問9 問7で「2 進めていない」と答えた方にお聞きします。
その理由に該当するものに○をしてください。(1つだけ)

N= 29

項目	実数	構成比率
1 資格対象者、候補者がいないため	5	17.2%
2 業務の内容が女性には向いていないため	5	17.2%
3 もともと人材登用に男女による差はないため	4	13.8%
4 現状のままでも問題がないため	10	34.5%
5 あえて女性を活用、登用する必要性を感じない	4	13.8%
6 家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないため	0	0.0%
7 女性が早く退職してしまうため	0	0.0%
8 その他	0	0.0%
9 無回答	1	3.4%
合計	29	100.0%



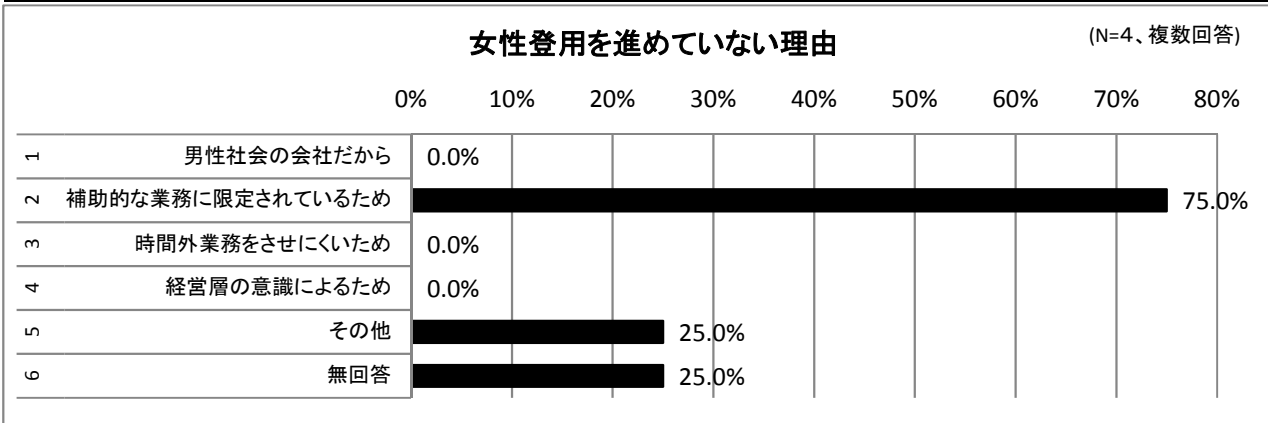
女性登用を進めていない理由として、「現状のままでも問題がないため」と回答した事業所が34.5%と最も多く、次いで「資格対象者、候補者がいないため」「業務の内容が女性には向いていないため」が17.2%であった。「家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないため」と「女性が早く退職してしまうため」は0%であった。

問9-2 問9で「5、6」と答えた方にお聞きします。その理由に該当するものに○をしてください。

※複数回答

N= 4

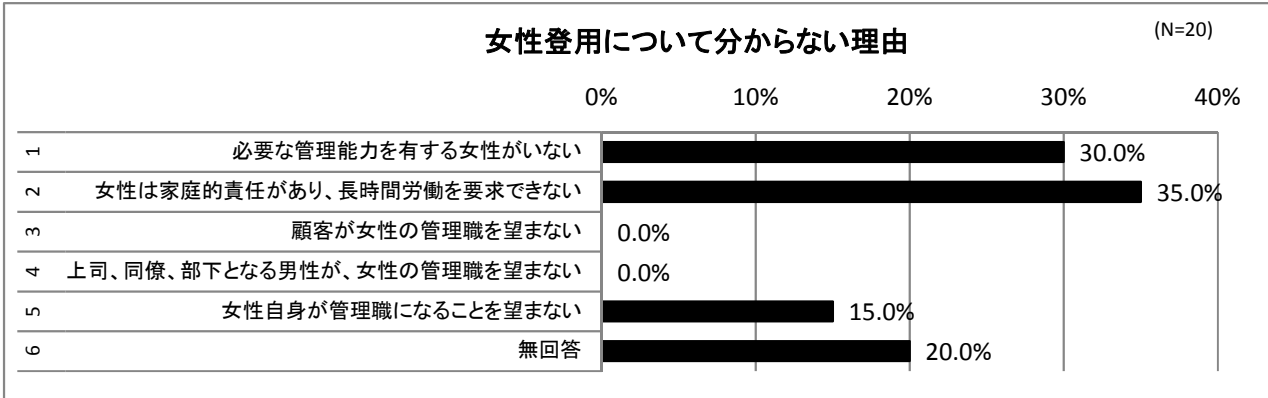
項目	実数	回答比率
1 男性社会の会社だから	0	0.0%
2 補助的な業務に限定されているため	3	75.0%
3 時間外業務をさせにくいいため	0	0.0%
4 経営層の意識によるため	0	0.0%
5 その他	1	25.0%
6 無回答	1	25.0%



女性登用を進めていない理由として、「補助的な業務に限定されているため」と回答した事業所が過半数を占め、75.0%であった。「男性社会の会社だから」「時間外業務をさせにくいため」「経営層の意識によるため」は0%であった。

問10 問7で「3 分からない」と答えた方にお聞きます。その理由に該当するものに○をしてください。
(1つだけ)

N= 20		
項目	実数	構成比率
1 必要な管理能力を有する女性がない	6	30.0%
2 女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない	7	35.0%
3 顧客が女性の管理職を望まない	0	0.0%
4 上司、同僚、部下となる男性が、女性の管理職を望まない	0	0.0%
5 女性自身が管理職になることを望まない	3	15.0%
6 無回答	4	20.0%
合計	20	100.0%



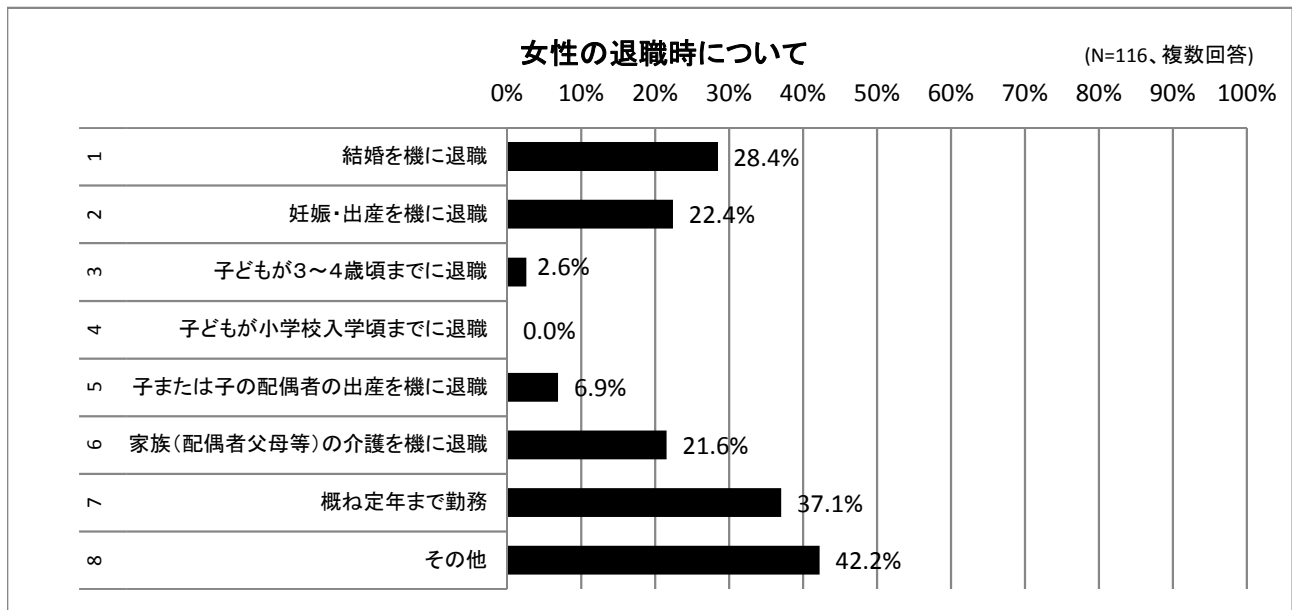
女性登用について分からないと回答した理由で「女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない」が35.0%と最も多く、続いて「必要な管理能力を有する女性がない」が30.0%であった。「その他」では、性別にこだわりはない。職員数が少ないので役職名をつけようがない。などの回答があった。

問11 貴事業所では、正規従業員の働き方(退職時期)はどのパターンが多いですか？
 多いと思われるもの上位3つを選び、番号を記入してください。
 ※複数回答

○女性

N= 116

項目	合計	1位	2位	3位	合計	1位	2位	3位
						構成比率	構成比率	構成比率
1 結婚を機に退職	33	13	13	7	28.4%	39.4%	39.4%	21.2%
2 妊娠・出産を機に退職	26	10	11	5	22.4%	38.5%	42.3%	19.2%
3 子どもが3～4歳頃までに退職	3	0	0	3	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
4 子どもが小学校入学頃までに退職	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5 子または子の配偶者の出産を機に退職	8	0	2	6	6.9%	0.0%	25.0%	75.0%
6 家族(配偶者父母等)の介護を機に退職	25	5	10	10	21.6%	20.0%	40.0%	40.0%
7 概ね定年まで勤務	43	34	5	4	37.1%	79.1%	11.6%	9.3%
8 その他	49	21	16	12	42.2%	42.9%	32.7%	24.5%
合計	187	83	57	47	100.0%	44.4%	30.5%	25.1%

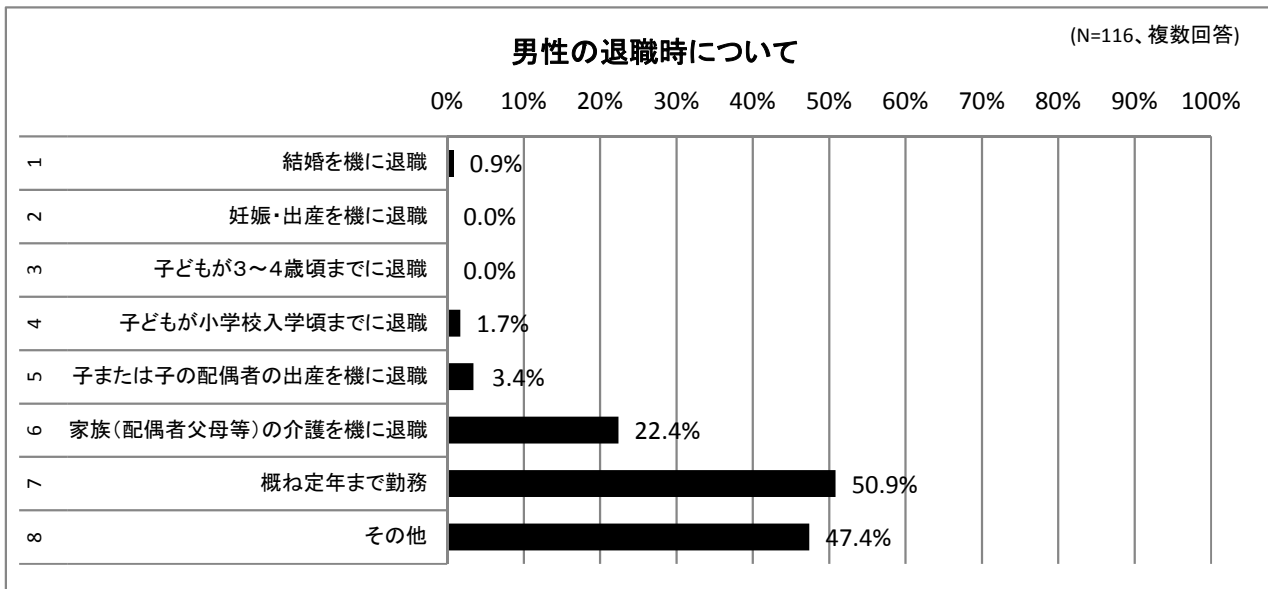


女性の退職時については、「概ね定年まで勤務」は37.1%と最も多く、次いで「結婚を機に退職」が28.4%であった。「子どもが小学校入学頃までに退職」は0%であった。

○男性

N= 116

項目	合計	1位	2位	3位	合計	1位	2位	3位
						構成比率	構成比率	構成比率
1 結婚を機に退職	1	1	0	0	0.9%	100.0%	0.0%	0.0%
2 妊娠・出産を機に退職	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3 子どもが3～4歳頃までに退職	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4 子どもが小学校入学頃までに退職	2	0	2	0	1.7%	0.0%	100.0%	0.0%
5 子または子の配偶者の出産を機に退職	4	0	0	4	3.4%	0.0%	0.0%	100.0%
6 家族(配偶者父母等)の介護を機に退職	26	3	11	12	22.4%	11.5%	42.3%	46.2%
7 概ね定年まで勤務	59	51	8	0	50.9%	86.4%	13.6%	0.0%
8 その他	55	21	23	11	47.4%	38.2%	41.8%	20.0%
合計	147	76	44	27	100.0%	51.7%	29.9%	18.4%

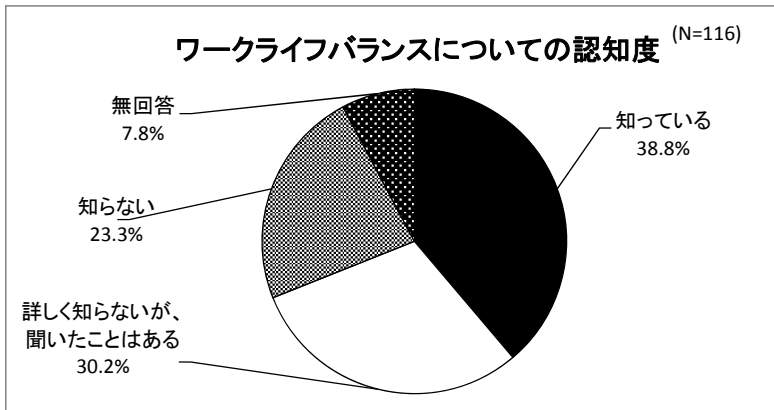


男性の退職時期については、「概ね定年まで勤務」が50.9%で最も多く、「妊娠・出産を機に退職」、「子どもが3～4歳頃までに退職」は0%であった。

■育児・介護と仕事の両立支援のための制度等について

問12 ワークライフバランス(仕事と生活の調和)という言葉を知っていますか？
該当するものに○をしてください。(1つだけ)

項目	N= 116	
	実数	構成比率
1 知っている	45	38.8%
2 詳しく知らないが、聞いたことはある	35	30.2%
3 知らない	27	23.3%
4 無回答	9	7.8%
合計	116	100.0%



ワークライフバランス
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択実現できる」

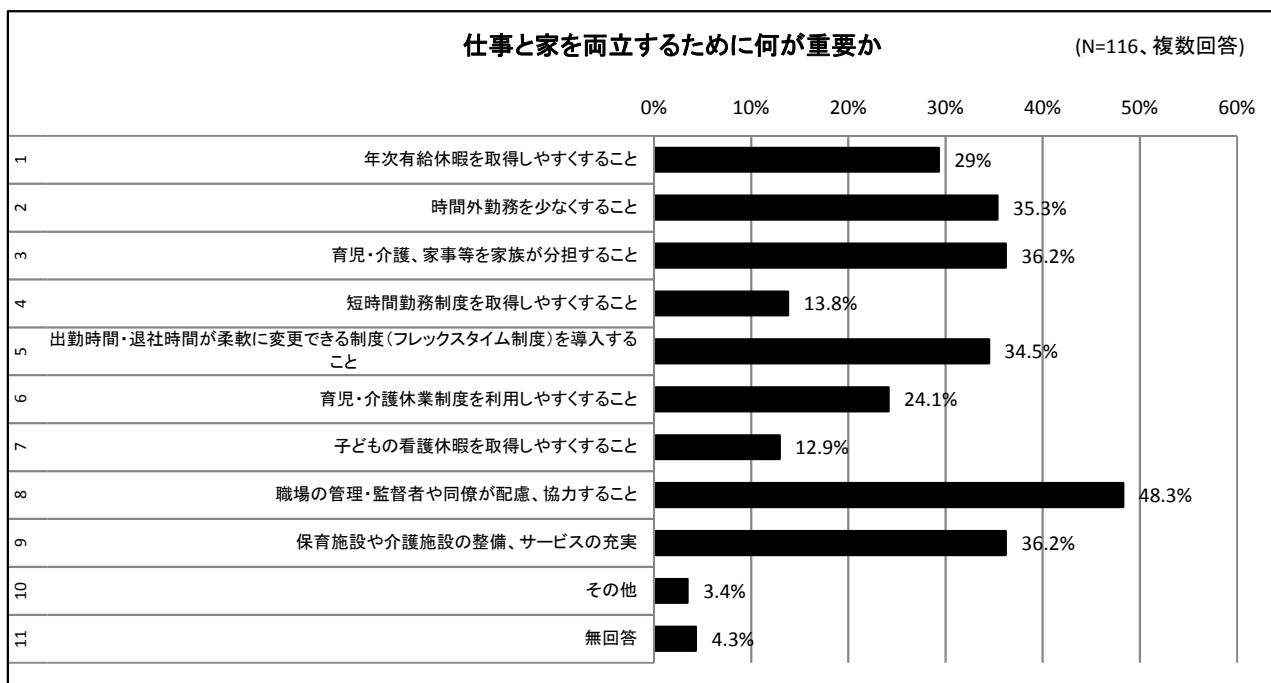
ワークライフバランスについて尋ねたところ「知っている」と「詳しく知らないが聞いたことはある」と回答した事業所を合わせると69%となり、約7割を占めた。「知らない」と回答した事業所は23.3%だった。

問13 仕事と家庭を両立するためには、何が重要であると考えますか？

主なものを3つ選び○をしてください。 ※複数回答

N= 116

項目	実数	回答比率
1 年次有給休暇を取得しやすくすること	34	29%
2 時間外勤務を少なくすること	41	35.3%
3 育児・介護、家事等を家族が分担すること	42	36.2%
4 短時間勤務制度を取得しやすくすること	16	13.8%
5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度（フレックスタイム制度）を導入すること	40	34.5%
6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること	28	24.1%
7 子どもの看護休暇を取得しやすくすること	15	12.9%
8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること	56	48.3%
9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実	42	36.2%
10 その他	4	3.4%
11 無回答	5	4.3%



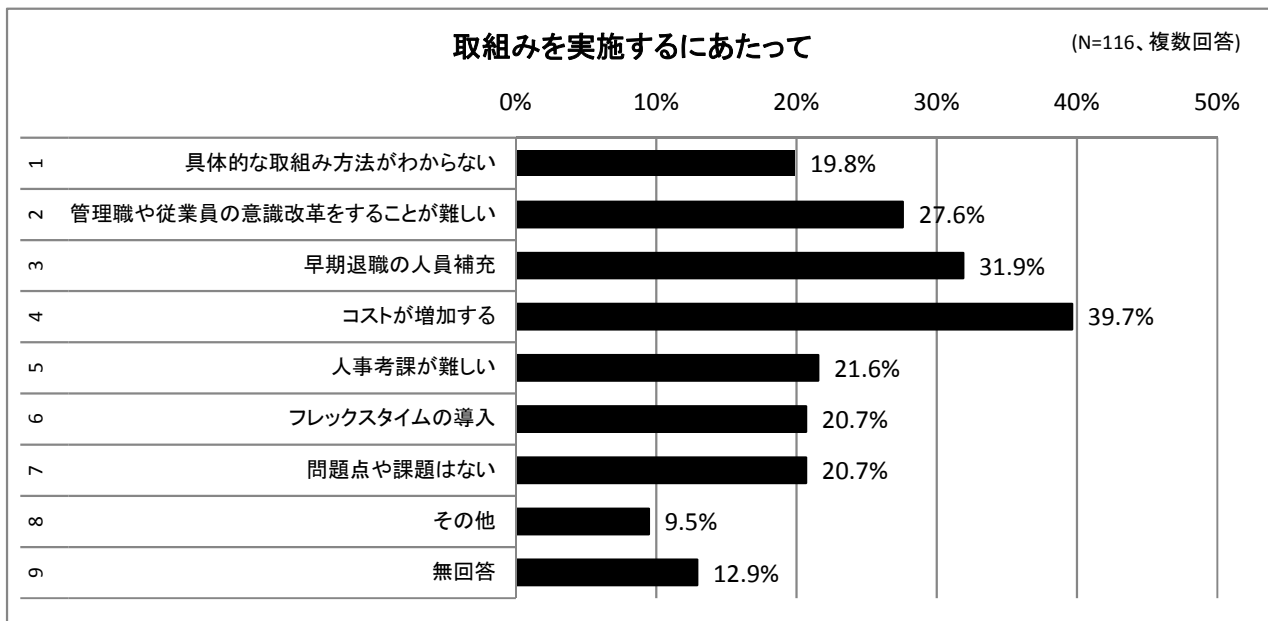
ワークライフバランス（仕事と家庭の両立）を実現するためには、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」が48.3%で最も多かった。続いて「育児・介護、家事等を家族が分担すること」と「保育施設や介護施設の整備、サービスの充実」が36.2%と多かった。

問14 貴事業所が、仕事と家庭を両立するための取組みを実施するにあたって、問題点・課題としてどのようなものがありますか？主なものを3つ選び○をしてください。

※複数回答

N= 116

項目	実数	回答比率
1 具体的な取組み方法がわからない	23	19.8%
2 管理職や従業員の意識改革をすることが難しい	32	27.6%
3 早期退職の人員補充	37	31.9%
4 コストが増加する	46	39.7%
5 人事考課が難しい	25	21.6%
6 フレックスタイムの導入	24	20.7%
7 問題点や課題はない	24	20.7%
8 その他	11	9.5%
9 無回答	15	12.9%



仕事と家庭を両立するための取組みを実施するにあたって問題点・課題として「コストが増加する」が39.7%と最も多く、続いて「早期退職の人員補充」が31.9%、「管理職や従業員の意識改革をすることが難しい」が27.6%となっている。[その他]の回答として「各自の家庭環境や希望がわからない」「子どもの病気による急な休みをなくせない」などがあつた。

女性の管理職・役員への登用について

■ 必然(別に考えなし)

■ 突発的な問題発生した時に、家庭的な事情で臨機応変に動けない場合が、男性よりも多い。女性は基本的に家が優先、男性は基本的に仕事優先の考え方に大きな違いがある。

■ 女性でも実力のある方は役員への登用も考えるが、当社は少人数のため実際のところ今現在は考えていません。

■ 特になし

■ 女性が働く管理職になるほど、すべてを含め家族の協力が必須となる。会社側からへの家族への配慮は、今後の課題となるでしょう。子供がいる→保育所の時間増や施設への充実を綴ったところで、子どもの負担を考えると難しいのではないかと思う。

■ 優秀であれば登用に性別は関係ない。問題点として、女性管理職の数値化の開示を一定の企業に求めるだけでは解決できないと考える。

■ ダイバーシティを目指しており、外国人女性の採用実績あり。また、女性の割合も増加中である。しかしながら、比較的年齢が若いことや、管理職に対するモチベーションがあまり高くないこともあり、女性の係長1名、主任1名に止まっている。

■ 女性管理職の遅れは、妊娠・出産それにともない保育施設の整備の遅れ等が関係していると思う。実際、夫婦で協力し合い成り立っているのは公務員くらいだと思う。

■ 人材登用については女性でも実力・能力があれば登用すべきである。

■ 現在、当社において正規従業員は店長および副店長のみであり、この立場に女性を登用するには体力や防犯の面において難しいと考える。逆にパートタイマーとして4時間～8時間の労働時間で本人の都合と合わせてシフトをまわしていくほうが当社には合っていると考える。必ずしも管理職への登用が良いというわけではないと思われる。ただし、当社は販売員という職であるからしてこのような考えではあるが、一般的な事務職や企画等を手掛ける部署であれば、細やかな対応のできる女性を上にするのは有効ではないかと思う。女性が働きやすくするために長を女性にすることは賛成である。女性特有の体調不良や子育て、介護による休暇に理解のある人であれば男性でも何ら問題はないと思うが女性相手のほうが言いやすいことは確かである。

■ デンマークの人々の働き方や生き方は参考になると思います。しかし、日本での理解と実行性にいたるまでには、まだまだ時間がかかると思います。個人的には能力があるものが上の立場であるべきだと考えているので性別は関係ないと考えます。

■ 適正があれば、男女にかかわらず管理職・役員へ登用しております。

■ 個人で染色のため、忙しいときにアルバイトという型をとり、作品、商品を制作のためアンケートにあてはまりません。一応書かせていただきました。

■ 家事や育児を女の仕事だけにされると仕事しにくいです。男とか女とか関係なく協力してゆけたら女性はもっと管理職や役員になり仕事できます。

■ 女性が少ない業種である。

■ 性別に関係なく、能力に応じた登用が必要。

■ 仕事の能力に応じて登用するべきだと思います。

■ 保育施設の拡充が必要だと思います。(理由:産休から小学生になるまでに仕事を断念する人が多い。)

■ 町内会等の最近の状況は役員の大半が女性であり活動も女性が行うことが多い。

- 女性は仕事に対する情熱をもっています。積極的な登用職種に関係なく望んでいます。
- 女性、男性の管理職、役員との信頼関係を大切にして授業員に理解をしてもらえるようにきちんと指導するようになっていくのがベストだと思います。
- 女性は真面目で何事にも取り組みが良い達成しようと努力する。
- 有能な人であれば登用したいと考えているが、男女にかかわらず、管理者になりたがらない。
- 大型自動車の整備工場の為、女性では難しいと思う。
- 小規模なので管理職・役員がいない。
- 今は経営するひとより、雇われている方が、精神的にうつ病に思います。金銭面でも……
- どんどん管理者になってほしいと提案しても、今のままで仕事の方が楽ですという意見が多い。
- 本部においては女性管理職が勤務している。

Ⅲ 従業員の調査結果と分析

従業員の調査結果と分析

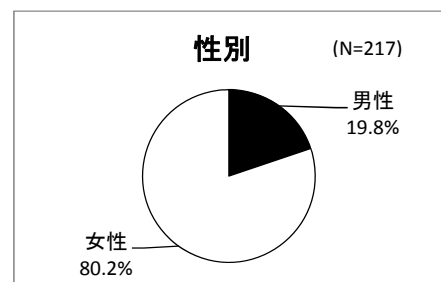
問1 あなた自身について、お伺いします。

調査対象事業所の従業員1,800人に調査票を用い郵送配布したところ、217人の従業員から回答があった。(回収率12.1%)

○性別

N= 217

項目	実数	構成比率
男性	43	19.8%
女性	174	80.2%
合計	217	100.0%

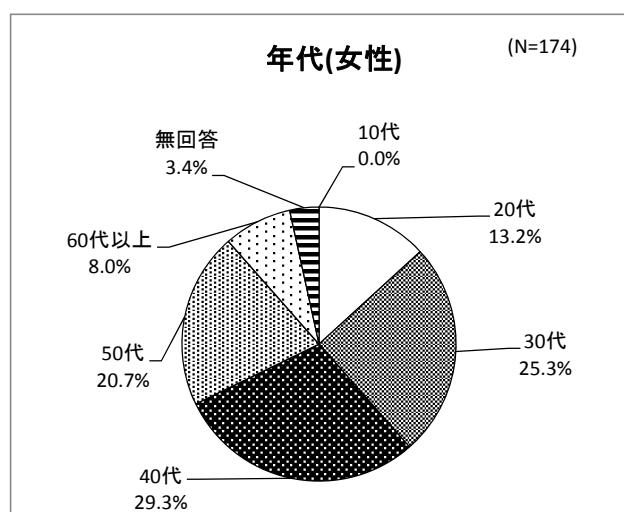
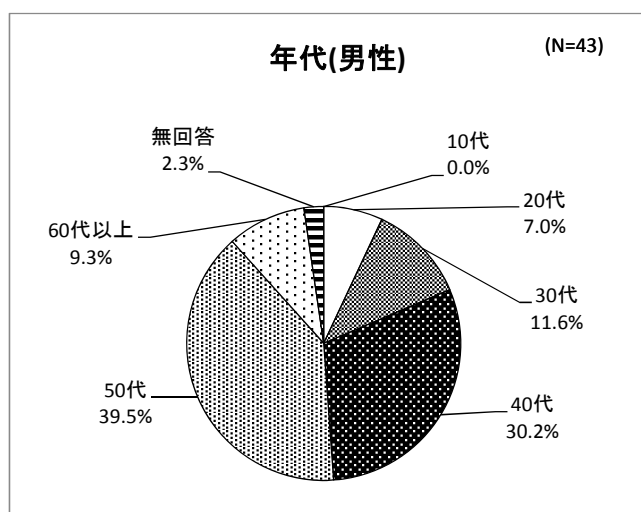


性別比は「男性」が19.8%、「女性」が80.2%であった。

○年代

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	26	12.0%	3	7.0%	23	13.2%
30代	49	22.6%	5	11.6%	44	25.3%
40代	64	29.5%	13	30.2%	51	29.3%
50代	53	24.4%	17	39.5%	36	20.7%
60代以上	18	8.3%	4	9.3%	14	8.0%
無回答	7	3.2%	1	2.3%	6	3.4%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

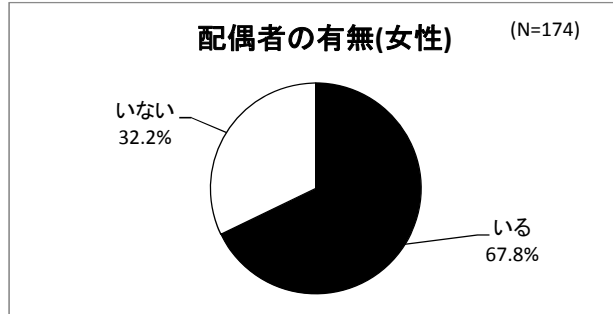
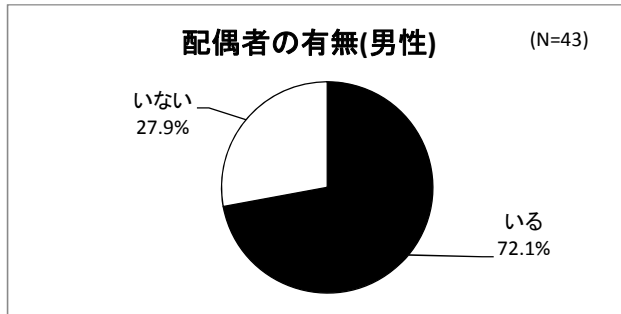


男性の年代は50代が39.5%と最も多く、続いて40代が30.2%であった。女性の年代は40代が29.3%と最も多く、続いて30代が25.3%となった。

○配偶者

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
いる	149	68.7%	31	72.1%	118	67.8%
いない	68	31.3%	12	27.9%	56	32.2%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

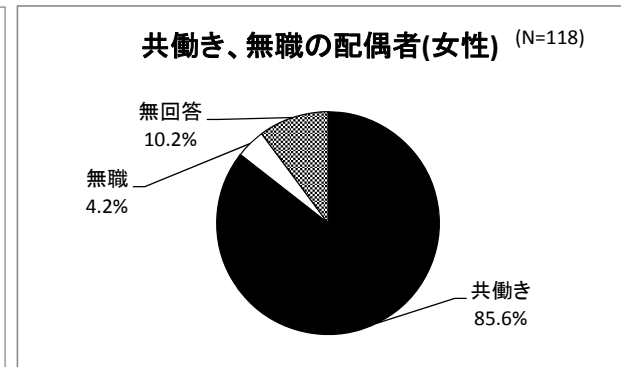
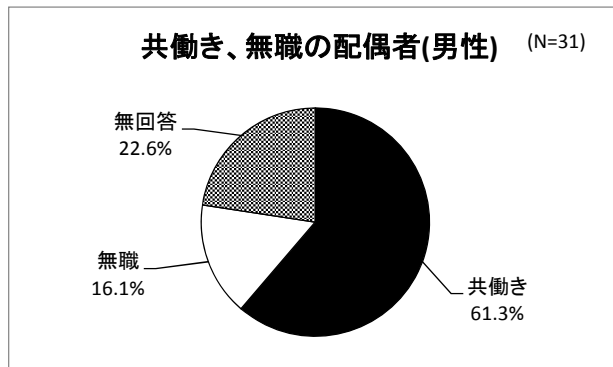


配偶者の有無に関して男性72.1%、女性67.8%の人が「いる」と答えた。

○配偶者がいると答えた人のうち、共働きか、無職の配偶者か

N= 149

項目	実数	構成比率	男性 N= 31		女性 N= 118	
			実数	構成比率	実数	構成比率
共働き	120	80.5%	19	61.3%	101	85.6%
無職	10	6.7%	5	16.1%	5	4.2%
無回答	19	12.8%	7	22.6%	12	10.2%
合計	149	100.0%	31	100.0%	118	100.0%

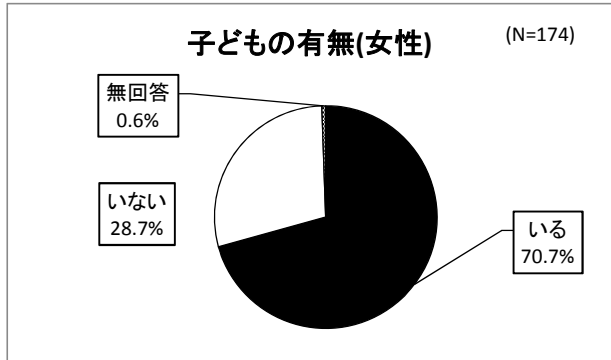
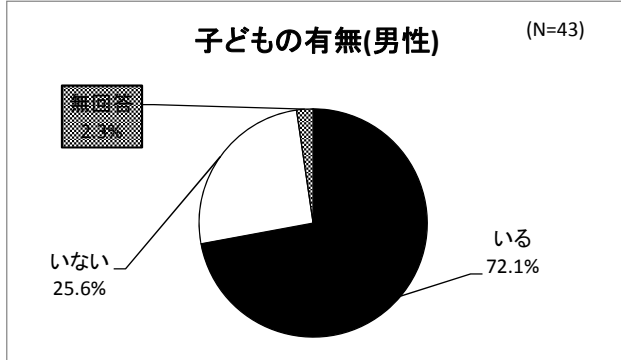


配偶者がいると答えた人のうち、共働きか無職の配偶者かの質問に男性は61.3%が「共働き」と答えたのに対し、女性は85.6%が「共働き」と答えた。

○子ども

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
いる	154	71.0%	31	72.1%	123	70.7%
いない	61	28.1%	11	25.6%	50	28.7%
無回答	2	0.9%	1	2.3%	1	0.6%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

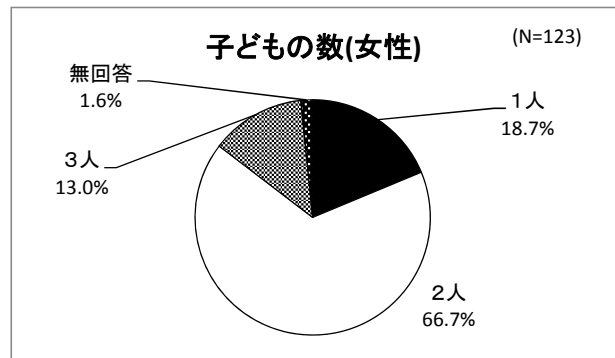
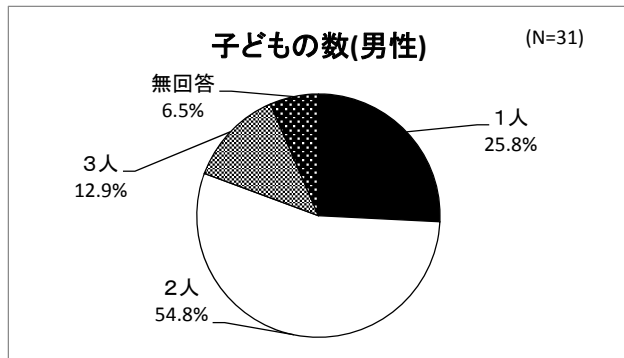


子どもがいるかとの質問には、男女ともに7割を越えた人が「いる」と答えた。

○子どもがいると答えた人のうち、子どもの数

N= 154

項目	実数	構成比率	男性 N= 31		女性 N= 123	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1人	31	20.1%	8	25.8%	23	18.7%
2人	99	64.3%	17	54.8%	82	66.7%
3人	20	13.0%	4	12.9%	16	13.0%
無回答	4	2.6%	2	6.5%	2	1.6%
合計	154	100.0%	31	100.0%	123	100.0%

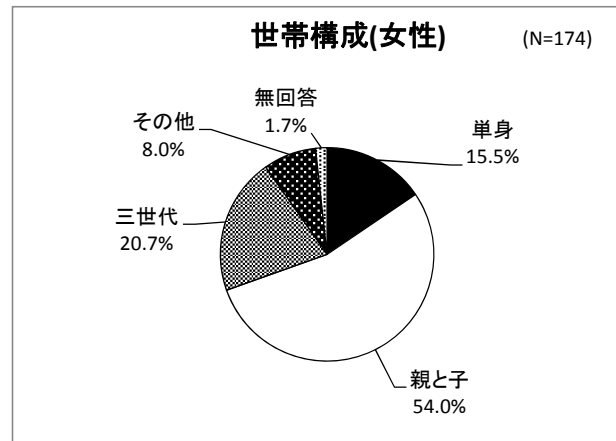
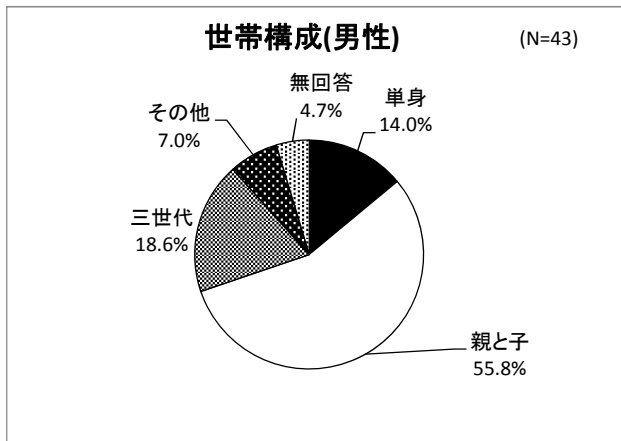


また、子どもの数を質問したところ、男女ともに(男性54.8%女性66.7%)「2人」が最も多かった。

○世帯構成

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 単身	33	15.2%	6	14.0%	27	15.5%
2 親と子	118	54.4%	24	55.8%	94	54.0%
3 三世代	44	20.3%	8	18.6%	36	20.7%
4 その他	17	7.8%	3	7.0%	14	8.0%
6 無回答	5	2.3%	2	4.7%	3	1.7%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

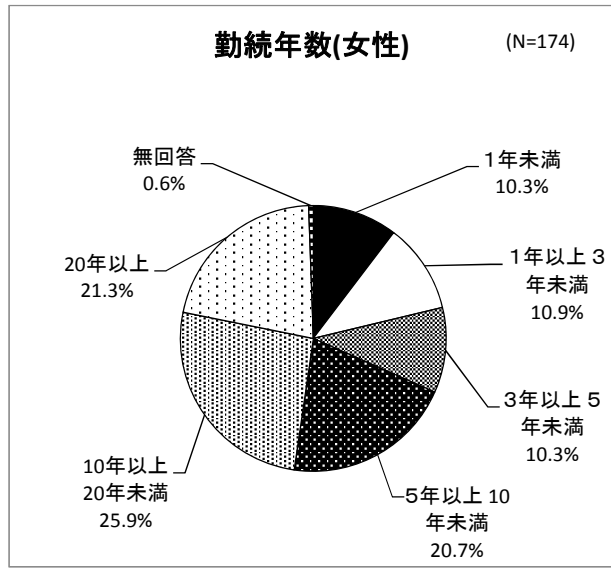
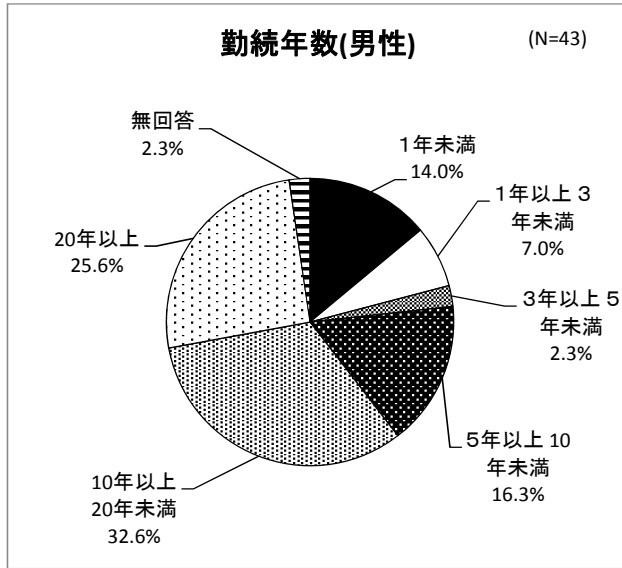


世帯構成について尋ねたところ、男女ともに(男性55.8%、女性54.0%)「親と子」が最も多かった。

○現在の勤め先での勤続年数

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 1年未満	24	11.1%	6	14.0%	18	10.3%
2 1年以上 3年未満	22	10.1%	3	7.0%	19	10.9%
3 3年以上 5年未満	19	8.8%	1	2.3%	18	10.3%
4 5年以上 10年未満	43	19.8%	7	16.3%	36	20.7%
5 10年以上 20年未満	59	27.2%	14	32.6%	45	25.9%
6 20年以上	48	22.1%	11	25.6%	37	21.3%
7 無回答	2	0.9%	1	2.3%	1	0.6%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

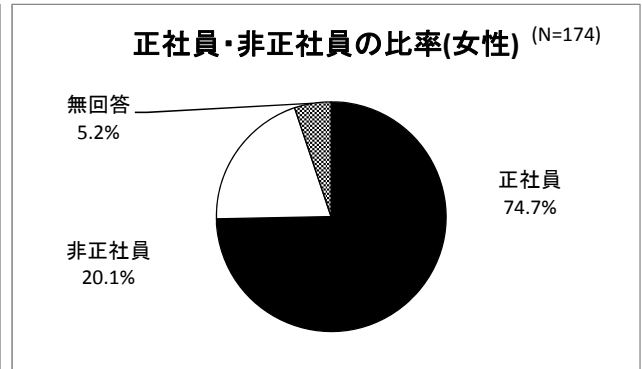
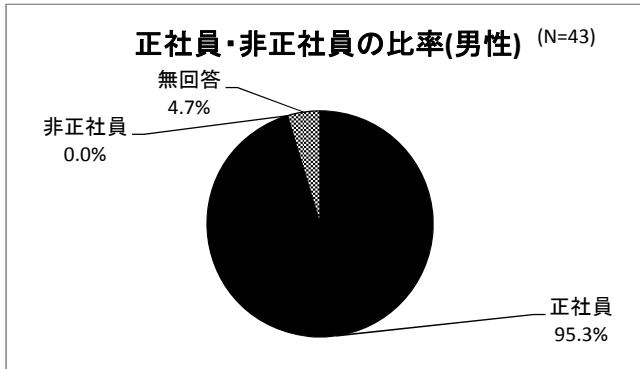


現在の勤め先での勤続年数を尋ねたところ、男女ともに(男性32.6%、女性25.9%)「10年以上20年未満」が最も多かった。

○役職等

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 正社員	171	78.8%	41	95.3%	130	74.7%
2 非正社員	35	16.1%	0	0.0%	35	20.1%
3 無回答	11	5.1%	2	4.7%	9	5.2%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

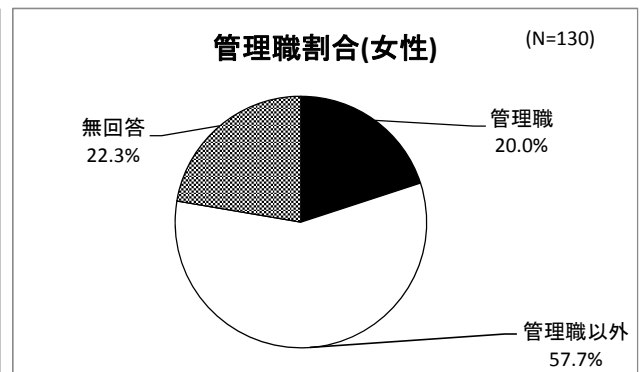
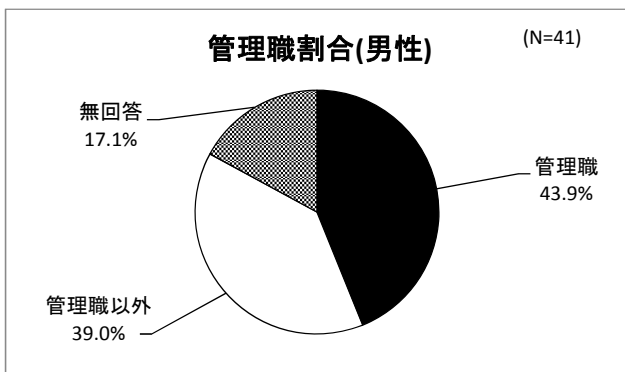


雇用形態について尋ねたところ男性95.3%、女性74.7%が正社員と答えた。

○正社員のうち、管理職か管理職以外か

N= 171

項目	実数	構成比率	男性 N= 41		女性 N= 130	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 管理職	44	25.7%	18	43.9%	26	20.0%
2 管理職以外	91	53.2%	16	39.0%	75	57.7%
3 無回答	36	21.1%	7	17.1%	29	22.3%
合計	171	100.0%	41	100.0%	130	100.0%

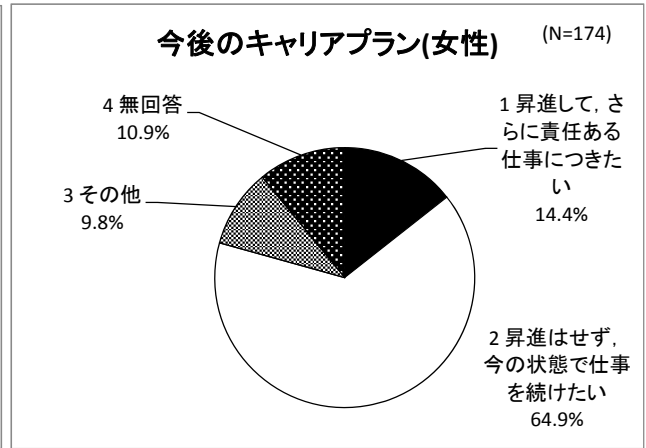
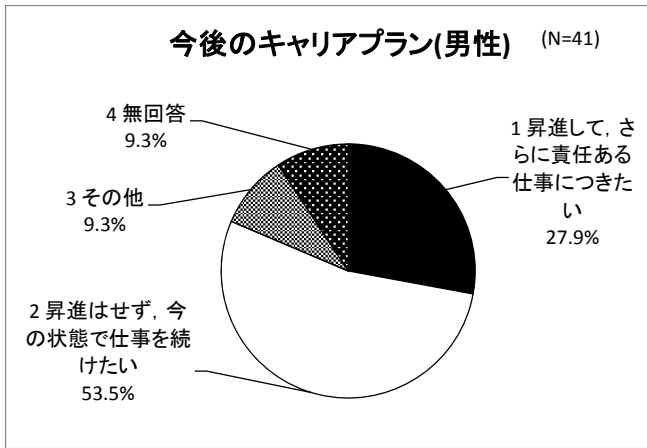


男性の管理職が43.9%だったのに対し、女性の管理職は20.0%であった。

問2 あなた自身の今後のキャリアプランについて伺います。

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 昇進して、さらに責任ある仕事につきたい	37	17.1%	12	27.9%	25	14.4%
2 昇進はせず、今の状態で仕事を続けたい	136	62.7%	23	53.5%	113	64.9%
3 その他	21	9.7%	4	9.3%	17	9.8%
4 無回答	23	10.6%	4	9.3%	19	10.9%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

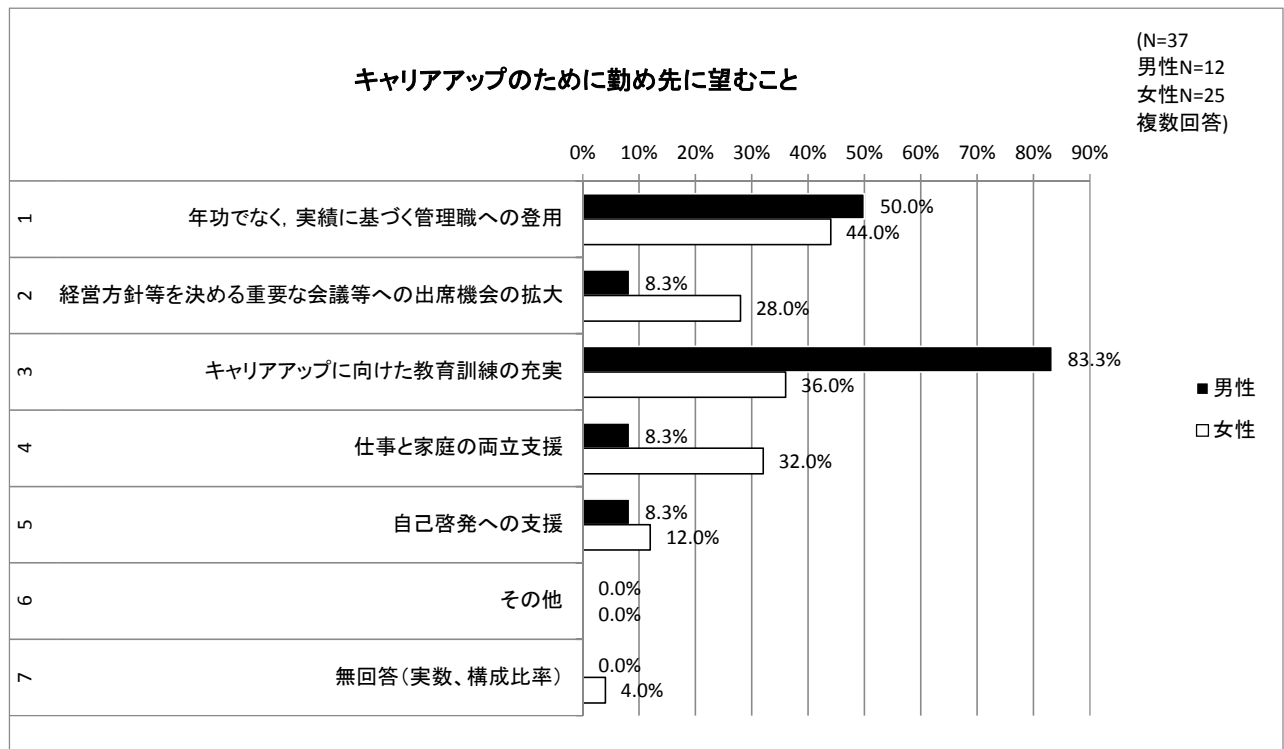


今後のキャリアプランについて尋ねたところ、男女ともに(男性53.5%、女性64.9%)「昇進せず、今の状態で仕事を続けたい」が最も多かった。「昇進して、さらに責任ある仕事につきたい」と答えた男性は27.9%で、女性の14.4%を上回った。その他の回答としては「家族経営である」とする趣旨の回答が多く、他に「転職希望」である趣旨の回答があった。

問3 問2で「1昇進して、さらに責任ある仕事につきたい」と回答された方に伺います。
 キャリアアップのために、あなたが勤め先に望むことは何ですか。
 ※複数回答

N= 37

項目	回答数	回答比率	男性 N= 12		女性 N= 25	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 年功でなく、実績に基づく管理職への登用	17	45.9%	6	50.0%	11	44.0%
2 経営方針等を決める重要な会議等への出席機会の拡大	8	21.6%	1	8.3%	7	28.0%
3 キャリアアップに向けた教育訓練の充実	19	51.4%	10	83.3%	9	36.0%
4 仕事と家庭の両立支援	9	24.3%	1	8.3%	8	32.0%
5 自己啓発への支援	4	10.8%	1	8.3%	3	12.0%
6 その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
7 無回答(実数、構成比率)	1	2.7%	0	0.0%	1	4.0%



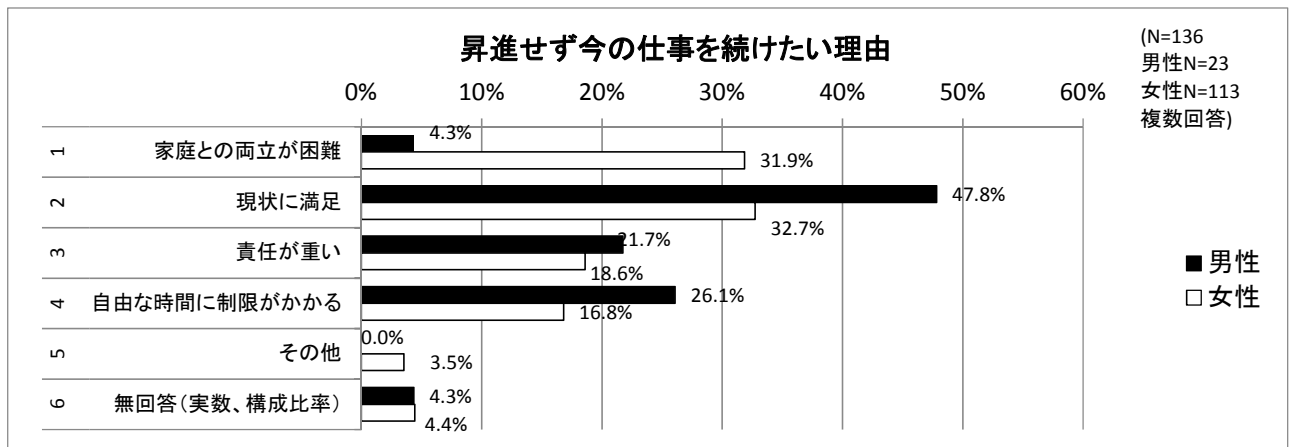
キャリアアップのために勤め先に望むことの設定では、男性が「キャリアアップに向けた教育訓練の充実」が83.8%で最も多かったのに対し、女性は「年功でなく、実績に基づく管理職への登用」が44.0%と最も多かった。続いて男性は「年功でなく、実績に基づく管理職への登用」が50.0%、女性は「キャリアアップに向けた教育訓練の充実」が36.0%と多くなった。

問4 問2で「昇進はせず、今の仕事を続けたい」と回答された方に伺います。
その理由は何ですか。

※複数回答

N= 136

項目	回答数	回答比率	男性 N= 23		女性 N= 113	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 家庭との両立が困難	37	27.2%	1	4.3%	36	31.9%
2 現状に満足	48	35.3%	11	47.8%	37	32.7%
3 責任が重い	26	19.1%	5	21.7%	21	18.6%
4 自由な時間に制限がかかる	25	18.4%	6	26.1%	19	16.8%
5 その他	4	2.9%	0	0.0%	4	3.5%
6 無回答(実数、構成比率)	6	4.4%	1	4.3%	5	4.4%

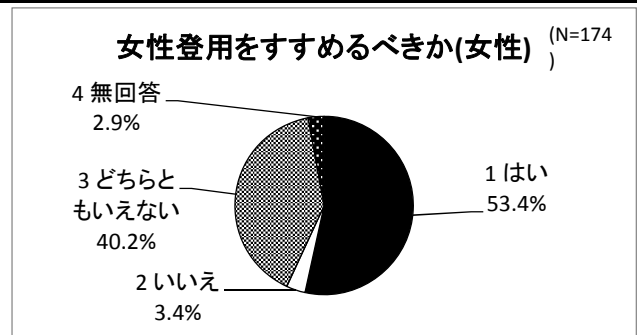
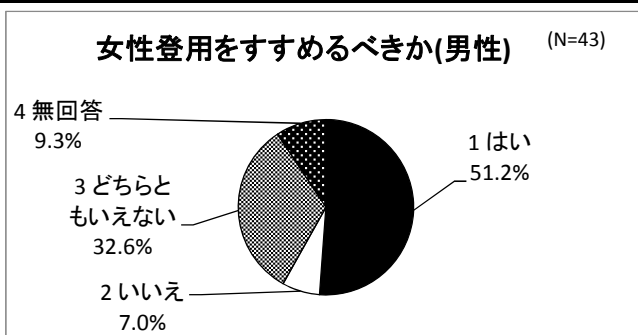


問2で「昇進はせず、今の仕事を続けたい」と回答した理由について尋ねたところ、男女ともに(男性47.8%女性32.7%)「現状に満足」が最も多かった。また、続いて女性では「家庭との両立が困難」が31.9%と男性よりも高くなった。

問5 女性の登用について伺います。
あなたは女性の登用を積極的に進めるべきだと思いますか。

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 はい	115	53.0%	22	51.2%	93	53.4%
2 いいえ	9	4.1%	3	7.0%	6	3.4%
3 どちらともいえない	84	38.7%	14	32.6%	70	40.2%
4 無回答	9	4.1%	4	9.3%	5	2.9%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

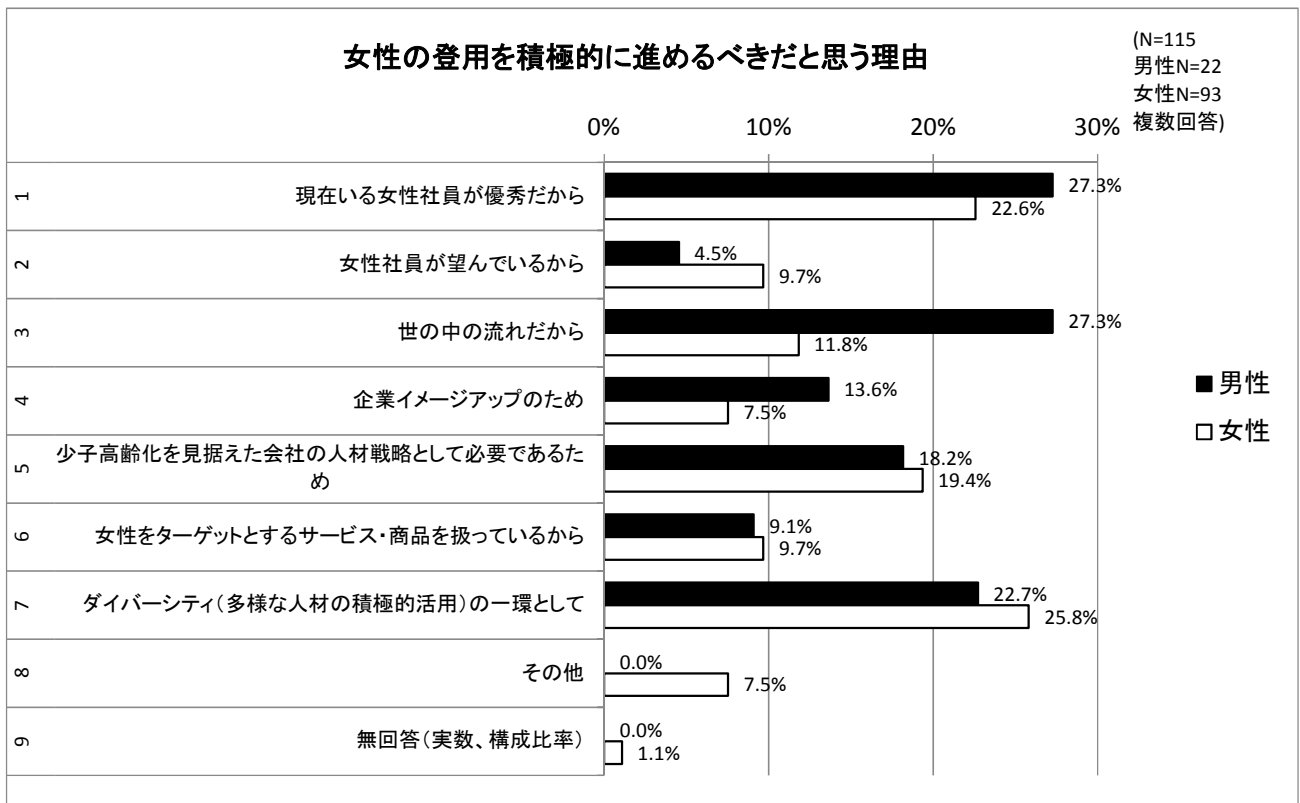


女性の登用を進めるべきかの設問に対し、男性51.2%女性53.4%が「はい」と答えた。「いいえ」と答えた割合は男性7.0%女性3.4%であった。

問6 問5で「1はい」と回答された方に伺います。
 女性の登用を積極的に進めるべきだと思う理由は何ですか。
 ※複数回答

N= 115

項目	回答数	回答比率	男性 N= 22		女性 N= 93	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 現在いる女性社員が優秀だから	27	23.5%	6	27.3%	21	22.6%
2 女性社員が望んでいるから	10	8.7%	1	4.5%	9	9.7%
3 世の中の流れだから	17	14.8%	6	27.3%	11	11.8%
4 企業イメージアップのため	10	8.7%	3	13.6%	7	7.5%
5 少子高齢化を見据えた会社の 人材戦略として必要であるため	22	19.1%	4	18.2%	18	19.4%
6 女性をターゲットとするサービス・ 商品を扱っているから	11	9.6%	2	9.1%	9	9.7%
7 ダイバーシティ（多様な人材の 積極的活用）の一環として	29	25.2%	5	22.7%	24	25.8%
8 その他	7	6.1%	0	0.0%	7	7.5%
9 無回答（実数、構成比率）	1	0.9%	0	0.0%	1	1.1%

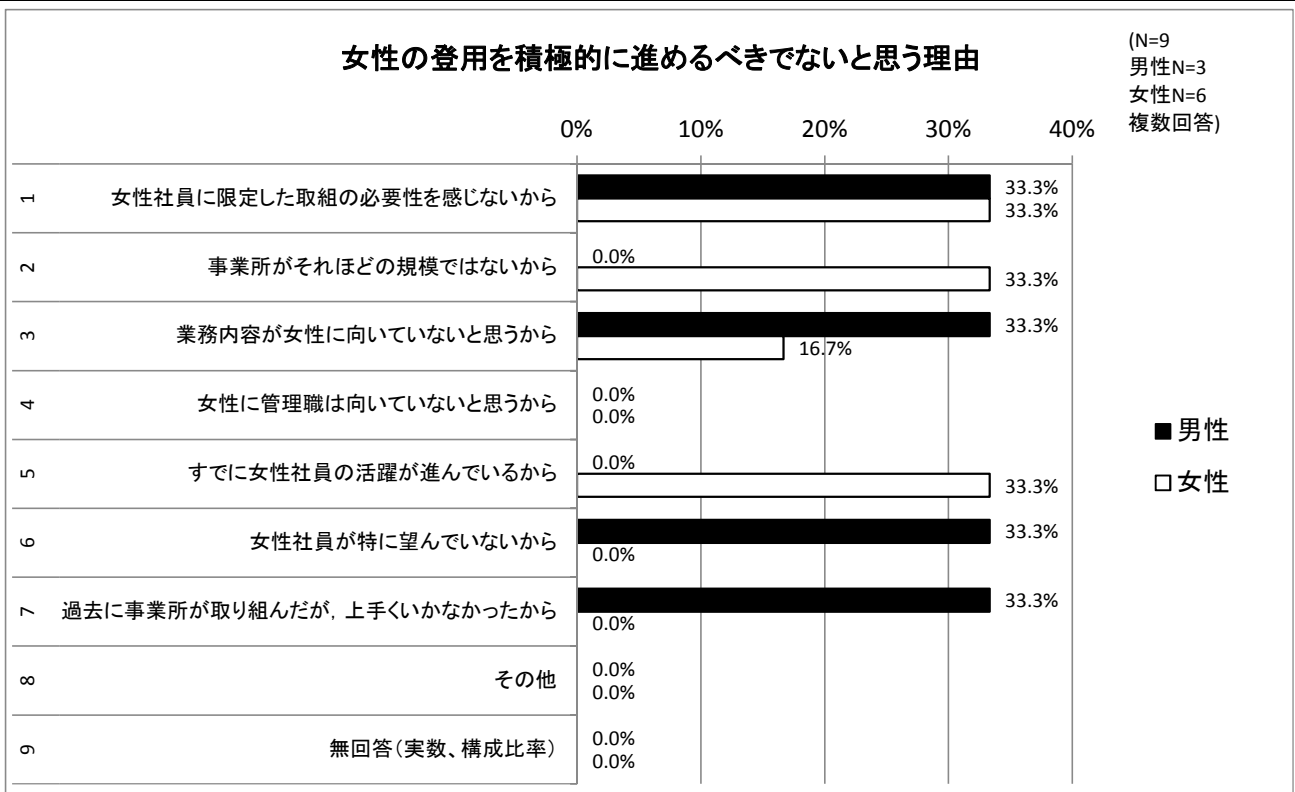


女性の登用を積極的に進めるべきだと思う理由に対し、男性は「現在いる女性社員が優秀だから」「世の中の流れだから」の2つが同率の27.3%と最も多く、女性は「ダイバーシティ（多様な人材の積極的活用）の一環として」が25.8%と最も多かった。続いて、男性22.7%が「ダイバーシティ（多様な人材の積極的活用）の一環」、女性22.6%が「現在いる女性社員が優秀だから」と答えた。その他の回答として「女性の視点での方向性も企業（職場）では有効なことがあるから」「男性より女性の方が優秀な人がたくさんいる」「女性が多いから」などの回答があった。

問7 問5で「2いいえ」と回答された方に伺います。
 女性の登用を積極的に進めるべきでないと思う理由は何ですか。
 ※複数回答

N= 9

項目	回答数	回答比率	男性 N= 3		女性 N= 6	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 女性社員に限定した取組の必要性を感じないから	3	33.3%	1	33.3%	2	33.3%
2 事業所がそれほどの規模ではないから	2	22.2%	0	0.0%	2	33.3%
3 業務内容が女性に向いていないと思うから	2	22.2%	1	33.3%	1	16.7%
4 女性に管理職は向いていないと思うから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5 すでに女性社員の活躍が進んでいるから	2	22.2%	0	0.0%	2	33.3%
6 女性社員が特に望んでいないから	1	11.1%	1	33.3%	0	0.0%
7 過去に事業所が取り組んだが、上手くいかなかったから	1	11.1%	1	33.3%	0	0.0%
8 その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
9 無回答(実数、構成比率)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

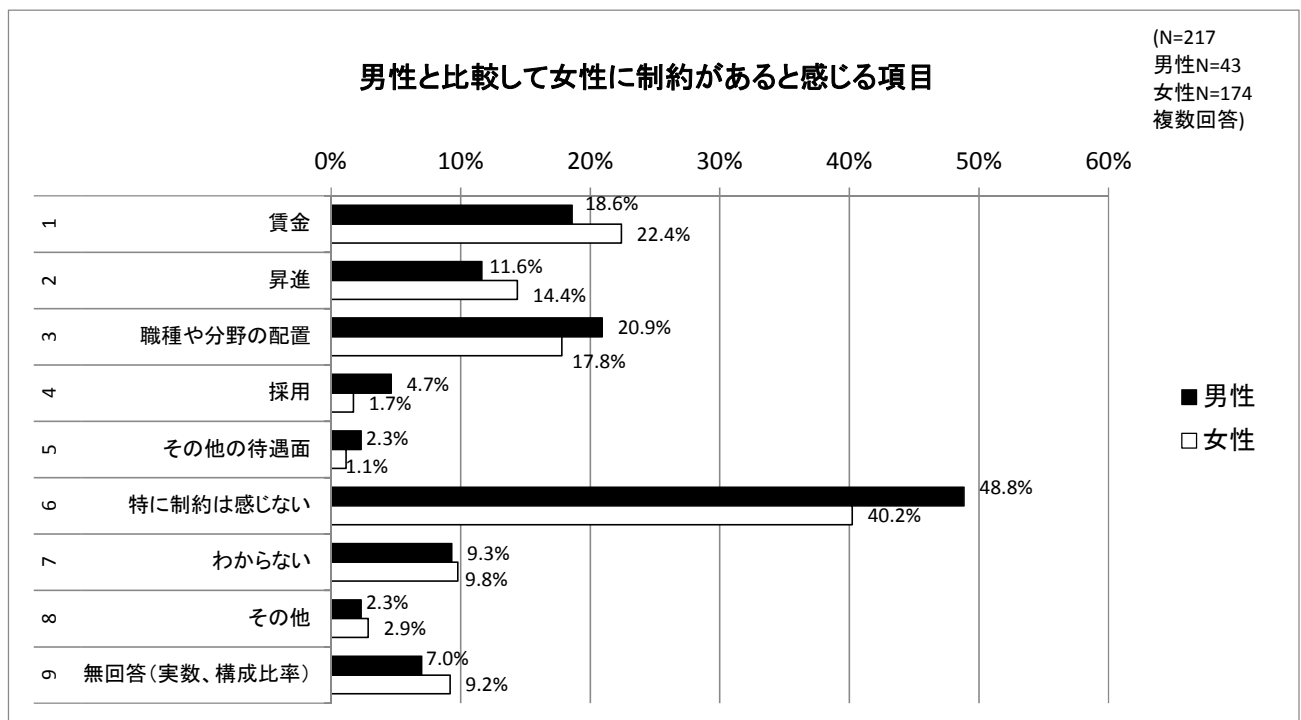


先の設問で「女性の登用を積極的に進めるべきでない」と答えた人に対し理由を尋ねたところ、男性は「女性社員に限定した取組の必要性を感じないから」「業務内容が女性に向いていないと思うから」「女性社員が特に望んでいないから」「過去に事業所が取り組んだが、上手くいかなかったから」の4つが同率の33.3%で最も高く、女性は「女性社員に限定した取組の必要性を感じないから」「事業所がそれほどの規模ではないから」「すでに女性社員の活躍が進んでいるから」との回答があり、3つが同率の33.3%で最も多かった。

問8 あなたの勤め先で、男性と比較して女性に制約があると感じる項目は何ですか。
※複数回答

N= 217

項目	回答数	回答比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 賃金	47	21.7%	8	18.6%	39	22.4%
2 昇進	30	13.8%	5	11.6%	25	14.4%
3 職種や分野の配置	40	18.4%	9	20.9%	31	17.8%
4 採用	5	2.3%	2	4.7%	3	1.7%
5 その他の待遇面	3	1.4%	1	2.3%	2	1.1%
6 特に制約は感じない	91	41.9%	21	48.8%	70	40.2%
7 わからない	21	9.7%	4	9.3%	17	9.8%
8 その他	6	2.8%	1	2.3%	5	2.9%
9 無回答 (実数、構成比率)	18	8.3%	3	7.0%	16	9.2%



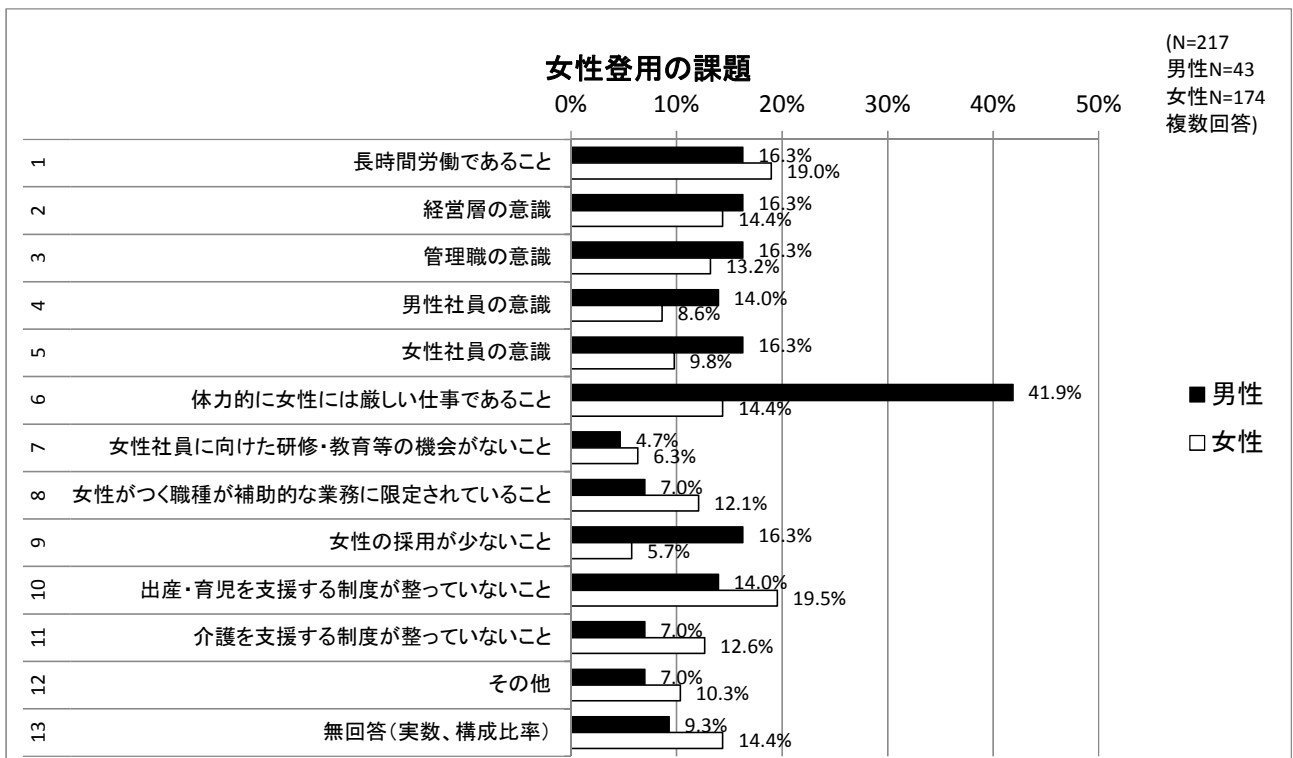
男性と比較して女性に制約があると感じる項目として、男女ともに(男性48.8%女性40.2%)「特に制約は感じない」が最も多かった。続いて男性の20.9%が「職種や分野の配置」、女性の22.4%が「賃金」と答えた。その他の回答として仕事と家庭の両立が困難であることや、制度を利用することに対して理解が得られないとする趣旨の回答があった。

問9 あなたの勤め先での女性の登用には、何が課題だと考えますか。

※複数回答

N= 217

項目	回答数	回答比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 長時間労働であること	40	18.4%	7	16.3%	33	19.0%
2 経営層の意識	32	14.7%	7	16.3%	25	14.4%
3 管理職の意識	30	13.8%	7	16.3%	23	13.2%
4 男性社員の意識	21	9.7%	6	14.0%	15	8.6%
5 女性社員の意識	24	11.1%	7	16.3%	17	9.8%
6 体力的に女性には厳しい仕事であること	43	19.8%	18	41.9%	25	14.4%
7 女性社員に向けた研修・教育等の機会がないこと	13	6.0%	2	4.7%	11	6.3%
8 女性がつく職種が補助的な業務に限定されていること	24	11.1%	3	7.0%	21	12.1%
9 女性の採用が少ないこと	17	7.8%	7	16.3%	10	5.7%
10 出産・育児を支援する制度が整っていないこと	40	18.4%	6	14.0%	34	19.5%
11 介護を支援する制度が整っていないこと	25	11.5%	3	7.0%	22	12.6%
12 その他	21	9.7%	3	7.0%	18	10.3%
13 無回答 (実数、構成比率)	29	13.4%	4	9.3%	25	14.4%

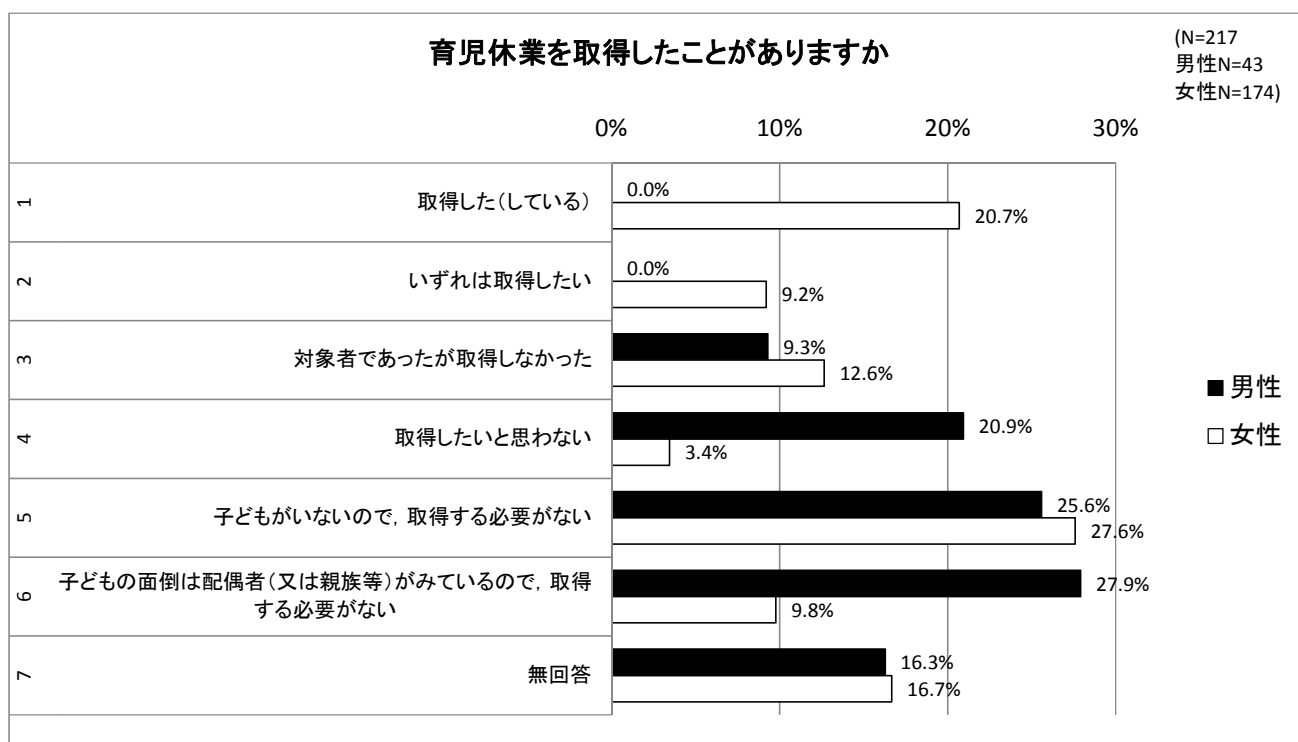


女性登用の課題では、男性は「体力的に女性には厳しい仕事であること」が41.9%と最も多く、女性は「出産・育児を支援する制度が整っていないこと」が19.5%で最も多かった。続いて男性は「長時間労働であること」「経営層の意識」「管理職の意識」「女性社員の意識」「女性の採用が少ないこと」の5つが同率の16.3%、女性は「長時間労働であること」が19.0%と多くなった。

問10 あなたは今の勤め先で、育児休業を取得したことがありますか。

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 取得した(している)	36	16.6%	0	0.0%	36	20.7%
2 いずれは取得したい	16	7.4%	0	0.0%	16	9.2%
3 対象者であったが取得しなかった	26	12.0%	4	9.3%	22	12.6%
4 取得したいと思わない	15	6.9%	9	20.9%	6	3.4%
5 子どもがいないので、取得する必要がない	59	27.2%	11	25.6%	48	27.6%
6 子どもの面倒は配偶者(又は親族等)がみているので、取得する必要がない	29	13.4%	12	27.9%	17	9.8%
7 無回答	36	16.6%	7	16.3%	29	16.7%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%



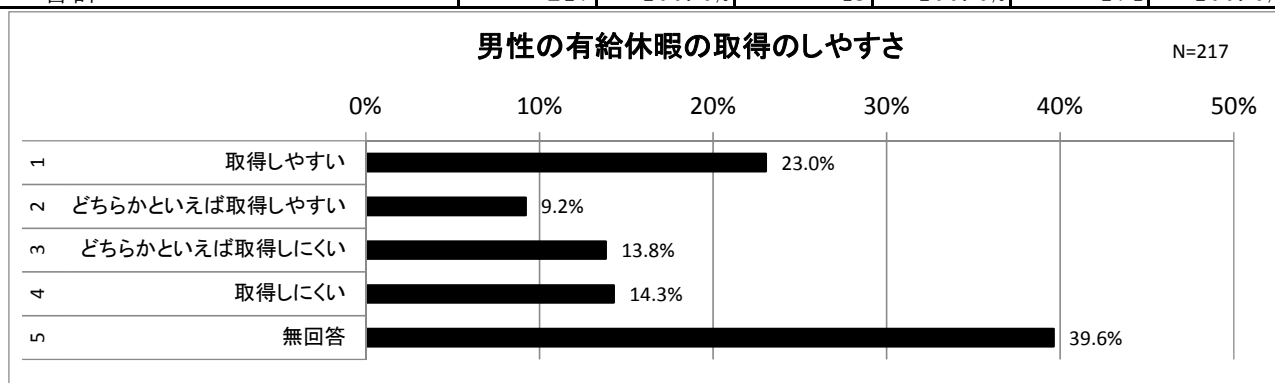
育休を取得したかの設問では、男性の「子どもの面倒は配偶者（又は親族等）がみているので、取得する必要がない」が27.9%、女性の「子どもがいないので、取得する必要がない」が27.6%と最も多かった。項目1, 2については、男性が「0%」となっている。また、その他の回答として「子どもが大きくなってから就職した」旨の回答や、「取得させてもらえなかった」という趣旨の回答があった(いずれも女性からの回答)。

問 1 1 あなたの勤め先では、つぎの各制度が利用しやすい職場環境にあると考えますか。
性別及び制度ごとにそれぞれ該当する番号を記入してください。

○有給休暇(男性)

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 取得しやすい	50	23.0%	14	32.6%	36	20.7%
2 どちらかといえば取得しやすい	20	9.2%	2	4.7%	18	10.3%
3 どちらかといえば取得しにくい	30	13.8%	12	27.9%	18	10.3%
4 取得しにくい	31	14.3%	8	18.6%	23	13.2%
5 無回答	86	39.6%	7	16.3%	79	45.4%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

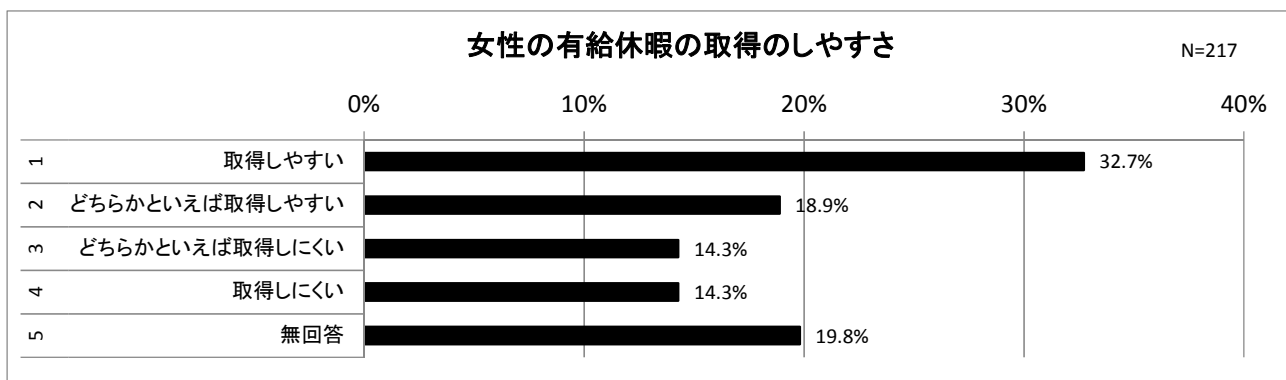


男性の有給休暇の取得のしやすさについて尋ねたところ「無回答」が39.6%で最も多く、「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」の合計は32.3%であった。

○有給休暇(女性)

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 取得しやすい	71	32.7%	11	25.6%	60	34.5%
2 どちらかといえば取得しやすい	41	18.9%	4	9.3%	37	21.3%
3 どちらかといえば取得しにくい	31	14.3%	7	16.3%	24	13.8%
4 取得しにくい	31	14.3%	5	11.6%	26	14.9%
5 無回答	43	19.8%	16	37.2%	27	15.5%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

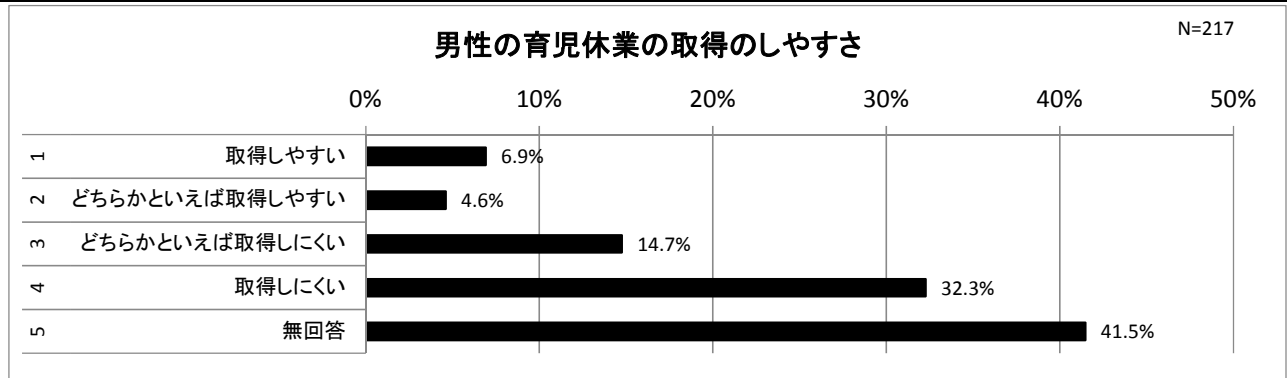


女性の有給休暇の取得のしやすさについて尋ねたところ「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」の合計は51.6%となり過半数を超えた。

○育児休業(男性)

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 取得しやすい	15	6.9%	5	11.6%	10	5.7%
2 どちらかといえば取得しやすい	10	4.6%	4	9.3%	6	3.4%
3 どちらかといえば取得しにくい	32	14.7%	12	27.9%	20	11.5%
4 取得しにくい	70	32.3%	14	32.6%	56	32.2%
5 無回答	90	41.5%	8	18.6%	82	47.1%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%

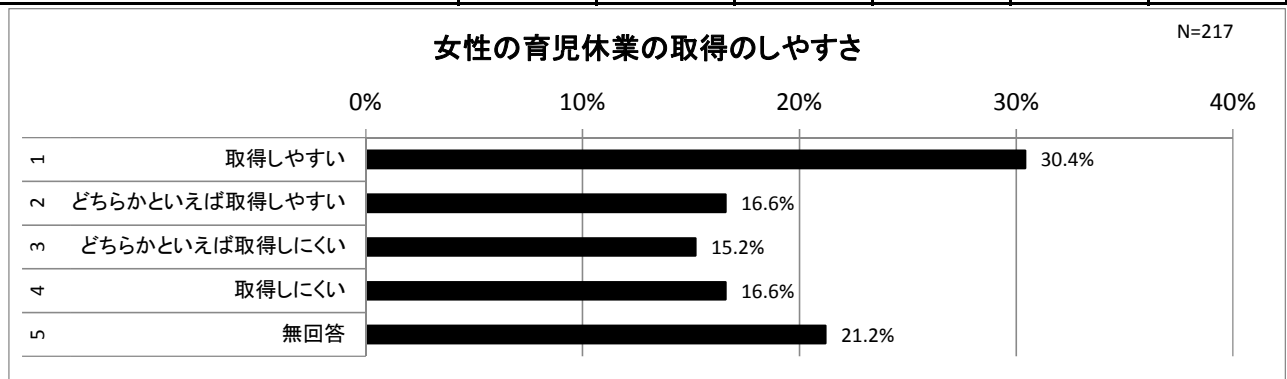


男性の育児休業の取得のしやすさについて尋ねたところ「無回答」が41.5%で最も多く、「取得しにくい」「どちらかといえば取得しにくい」の合計は47.0%であった。

○育児休業(女性)

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 取得しやすい	66	30.4%	10	23.3%	56	32.2%
2 どちらかといえば取得しやすい	36	16.6%	5	11.6%	31	17.8%
3 どちらかといえば取得しにくい	33	15.2%	6	14.0%	27	15.5%
4 取得しにくい	36	16.6%	7	16.3%	29	16.7%
5 無回答	46	21.2%	15	34.9%	31	17.8%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%



女性の育児休業の取得のしやすさについて尋ねたところ「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」の合計は47.0%であった。

問12 あなたの勤め先では、育児を含むワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）の実現に向け、次のうちどの制度を導入していますか。

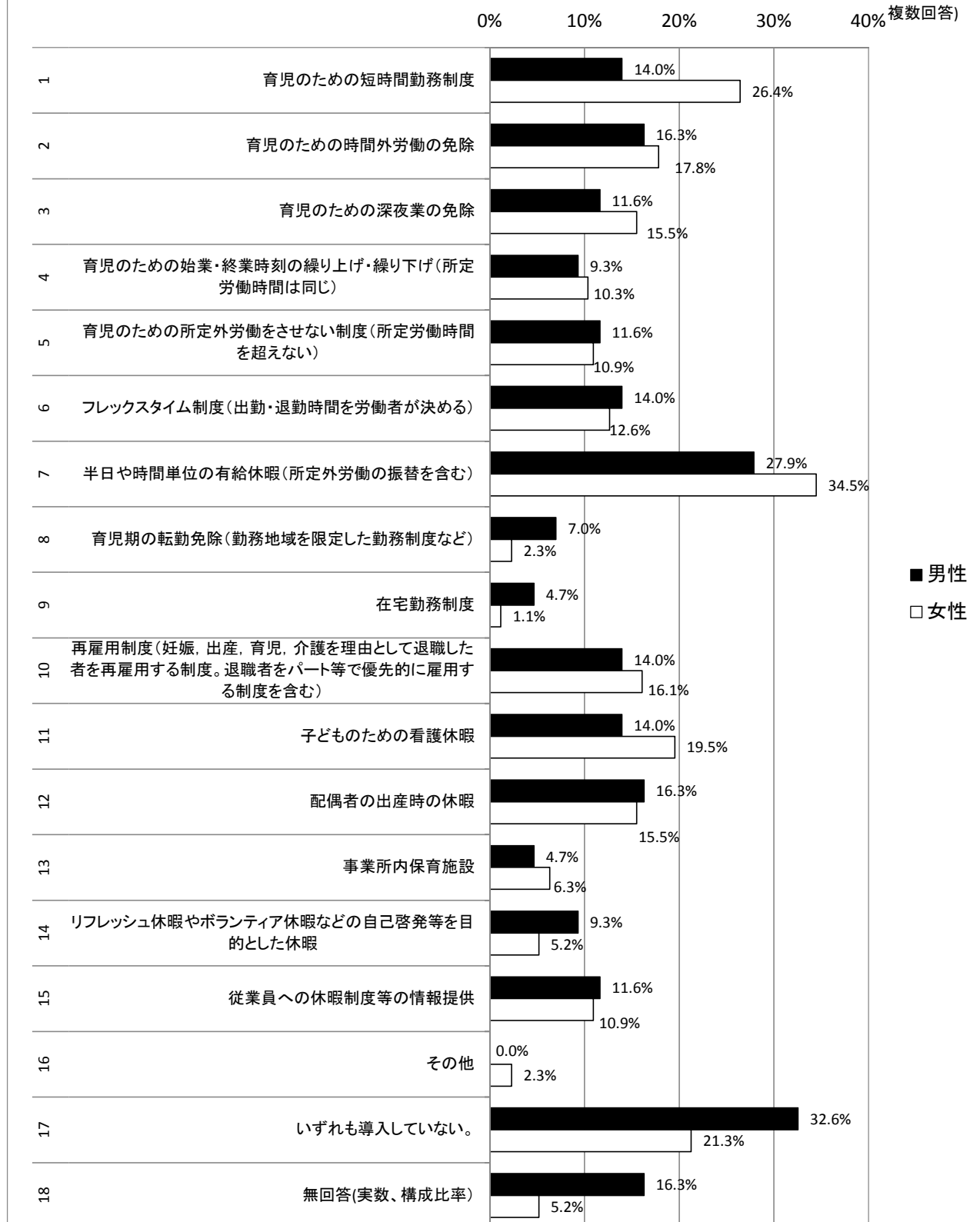
※複数回答

N= 217

項目	回答数	回答比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 育児のための短時間勤務制度	52	24.0%	6	14.0%	46	26.4%
2 育児のための時間外労働の免除	38	17.5%	7	16.3%	31	17.8%
3 育児のための深夜業の免除	32	14.7%	5	11.6%	27	15.5%
4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（所定労働時間は同じ）	22	10.1%	4	9.3%	18	10.3%
5 育児のための所定外労働をさせない制度（所定労働時間を超えない）	24	11.1%	5	11.6%	19	10.9%
6 フレックスタイム制度（出勤・退勤時間を労働者が決める）	28	12.9%	6	14.0%	22	12.6%
7 半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）	72	33.2%	12	27.9%	60	34.5%
8 育児期の転勤免除（勤務地域を限定した勤務制度など）	7	3.2%	3	7.0%	4	2.3%
9 在宅勤務制度	4	1.8%	2	4.7%	2	1.1%
10 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む）	34	15.7%	6	14.0%	28	16.1%
11 子どものための看護休暇	40	18.4%	6	14.0%	34	19.5%
12 配偶者の出産時の休暇	34	15.7%	7	16.3%	27	15.5%
13 事業所内保育施設	13	6.0%	2	4.7%	11	6.3%
14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇	13	6.0%	4	9.3%	9	5.2%
15 従業員への休暇制度等の情報提供	24	11.1%	5	11.6%	19	10.9%
16 その他	4	1.8%	0	0.0%	4	2.3%
17 いずれも導入していない。	51	23.5%	14	32.6%	37	21.3%
18 無回答（実数、構成比率）	16	7.4%	7	16.3%	9	5.2%

仕事と家庭の両立実現に向けた導入制度

(N=217
男性N=43
女性N=174
複数回答)



ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）の実現に向け、どの制度を導入しているかの設問では、男性は「いずれも導入していない。」が32.6%と最も多く、女性は「半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）」が34.5%と最も多かった。続いて男性は「半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）」が27.9%、女性は「育児のための短時間勤務制度」が26.4%と多くなった。その他の回答として「リフレッシュ休暇」や、「必要に応じての休暇」などの回答があった。

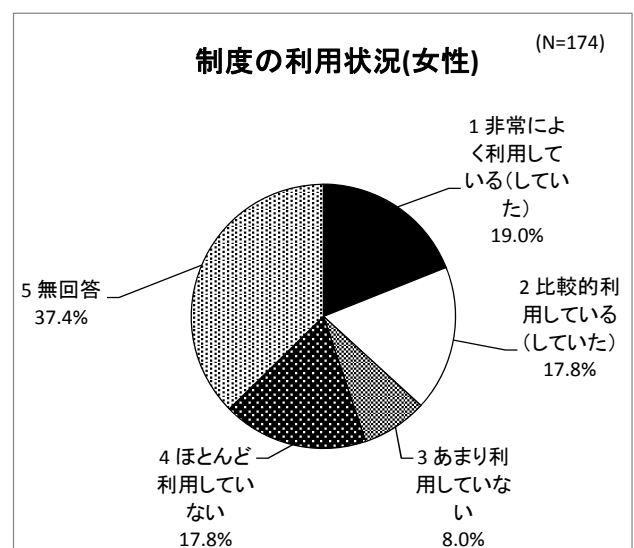
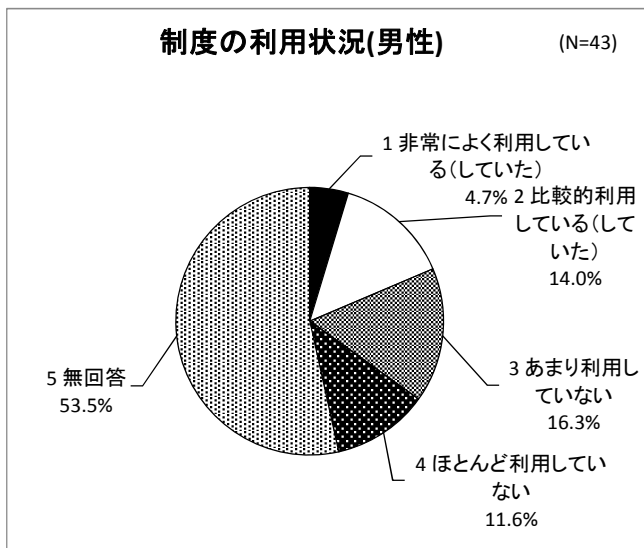
問13 問12で1～16に○をつけた方に伺います。

これらの制度の利用状況はどうですか。

(「1非常によく利用している」「2比較的に利用している」を選択された方は、そのうち最も多く利用していると思われる制度の番号をご記入ください)

N= 217

項目	実数	構成比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 非常によく利用している (していた)	35	16.1%	2	4.7%	33	19.0%
2 比較的に利用している (していた)	37	17.1%	6	14.0%	31	17.8%
3 あまり利用していない	21	9.7%	7	16.3%	14	8.0%
4 ほとんど利用していない	36	16.6%	5	11.6%	31	17.8%
5 無回答	88	40.6%	23	53.5%	65	37.4%
合計	217	100.0%	43	100.0%	174	100.0%



ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）の制度の利用状況を尋ねたところ、男女ともに「無回答」が最も多く（男性53.5%、女性37.4%）、男性は「あまり利用していない」「ほとんど利用していない」の合計27.9%が、「非常によく利用している(していた)」「比較的に利用している(していた)」の合計18.6%を上回った。女性は「非常によく利用している(していた)」「比較的に利用している(していた)」の合計36.8%が「あまり利用していない」「ほとんど利用していない」の合計25.9%を上回った。

「1 非常によく利用されている」

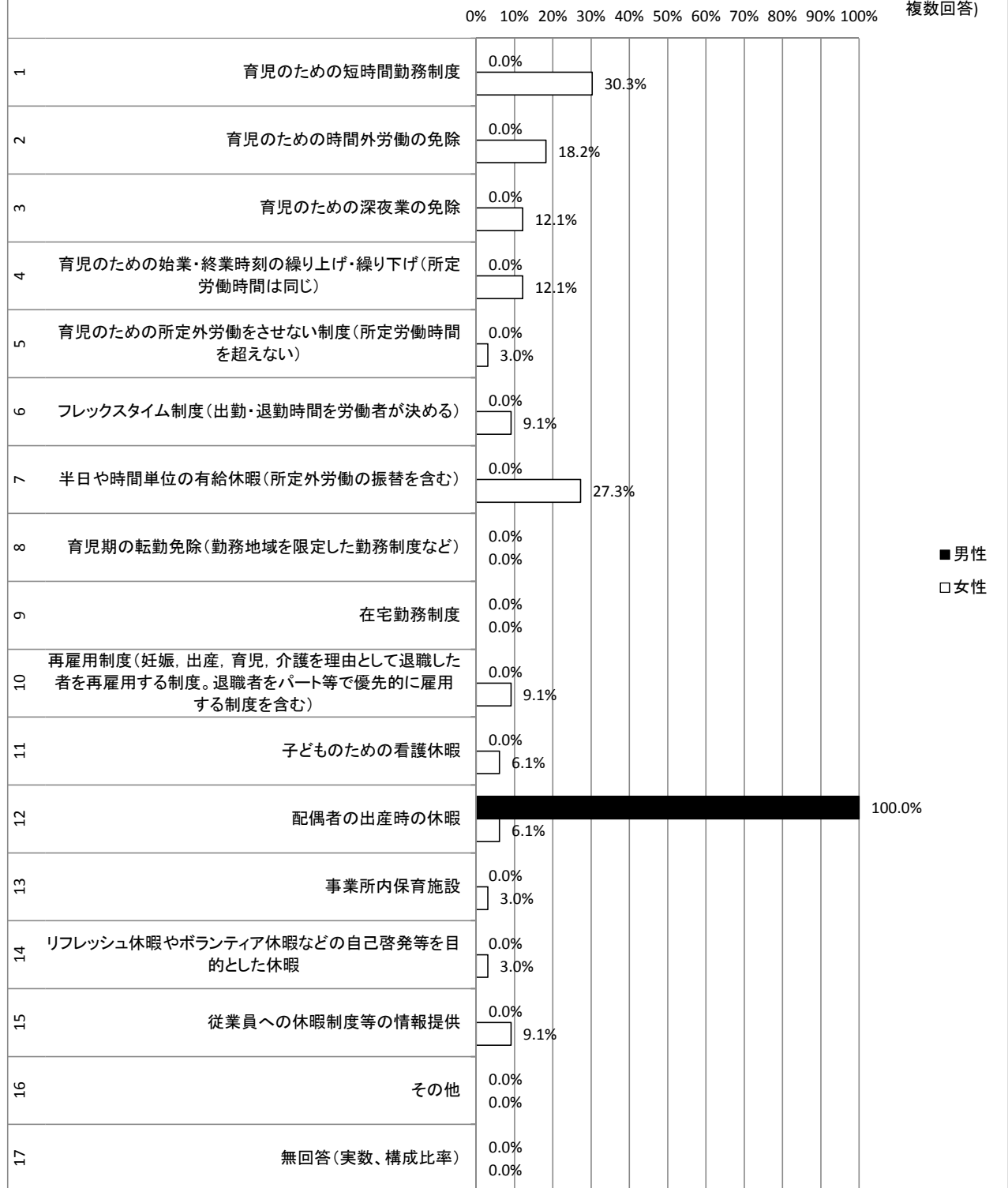
※複数回答

N= 35

項目	回答数	回答比率	男性 N= 2		女性 N= 33	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 育児のための短時間勤務制度	10	28.6%	0	0.0%	10	30.3%
2 育児のための時間外労働の免除	6	17.1%	0	0.0%	6	18.2%
3 育児のための深夜業の免除	4	11.4%	0	0.0%	4	12.1%
4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（所定労働時間は同じ）	4	11.4%	0	0.0%	4	12.1%
5 育児のための所定外労働をさせない制度（所定労働時間を超えない）	1	2.9%	0	0.0%	1	3.0%
6 フレックスタイム制度（出勤・退勤時間を労働者が決める）	3	8.6%	0	0.0%	3	9.1%
7 半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）	9	25.7%	0	0.0%	9	27.3%
8 育児期の転勤免除（勤務地域を限定した勤務制度など）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
9 在宅勤務制度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
10 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む）	3	8.6%	0	0.0%	3	9.1%
11 子どものための看護休暇	2	5.7%	0	0.0%	2	6.1%
12 配偶者の出産時の休暇	4	11.4%	2	100.0%	2	6.1%
13 事業所内保育施設	1	2.9%	0	0.0%	1	3.0%
14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇	1	2.9%	0	0.0%	1	3.0%
15 従業員への休暇制度等の情報提供	3	8.6%	0	0.0%	3	9.1%
16 その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17 無回答（実数、構成比率）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

非常によく利用されている制度

(N=35
男性N=2
女性N=33
複数回答)



非常によく利用されている制度について、男性は「配偶者の出産時の休暇」が100%を占めた。女性は「育児のための短時間勤務制度」が30.3%と最も多く、続いて「半日や時間単位の有給休暇(所定外労働の振替を含む)」が27.3%となった。

「2 比較的利用されている」

※複数回答

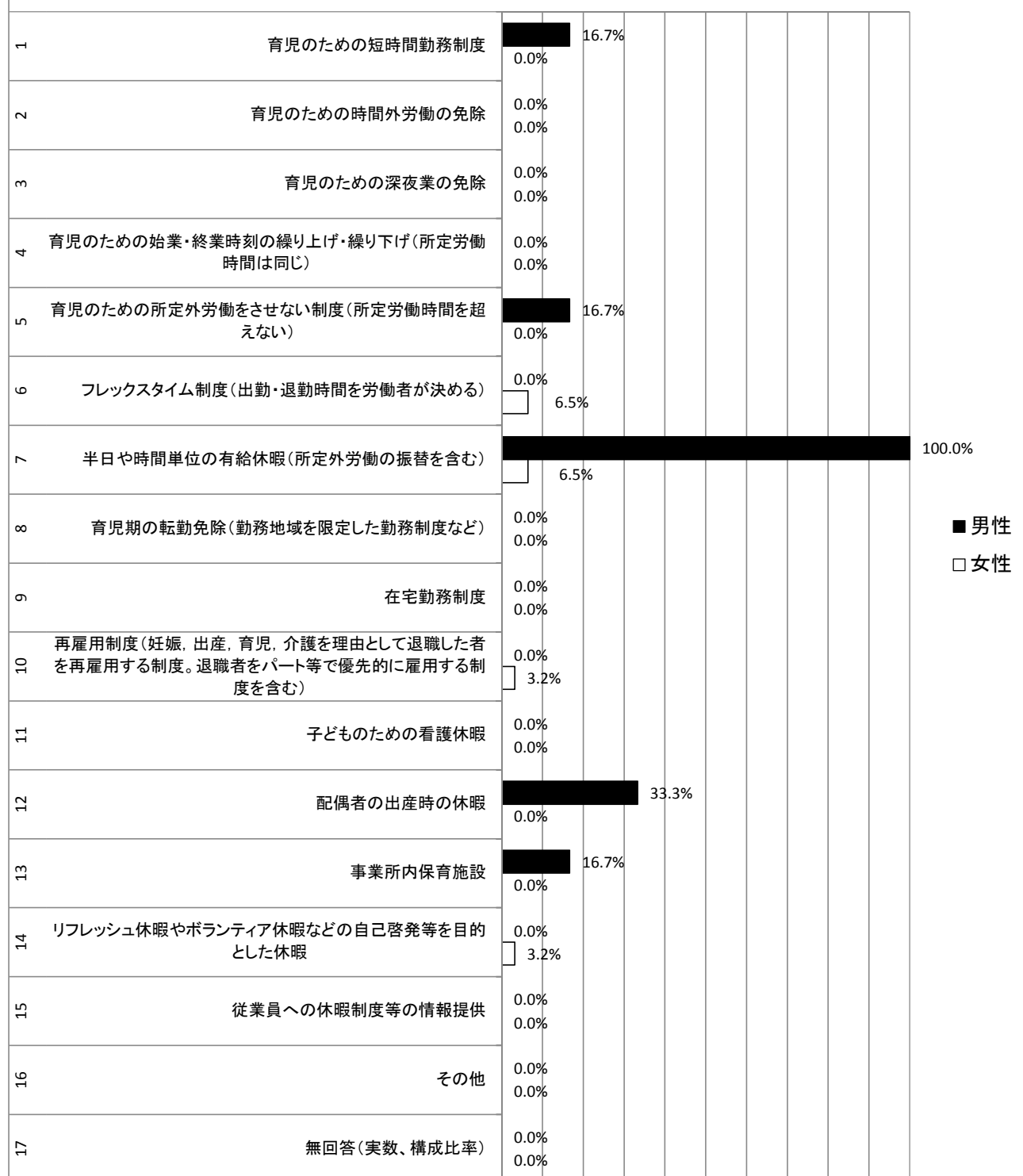
N= 35

項目	回答数	回答比率	男性 N= 6		女性 N= 31	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 育児のための短時間勤務制度	8	22.9%	1	16.7%	0	0.0%
2 育児のための時間外労働の免除	2	5.7%	0	0.0%	0	0.0%
3 育児のための深夜業の免除	2	5.7%	0	0.0%	0	0.0%
4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（所定労働時間は同じ）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5 育児のための所定外労働をさせない制度（所定労働時間を超えない）	1	2.9%	1	16.7%	0	0.0%
6 フレックスタイム制度（出勤・退勤時間を労働者が決める）	6	17.1%	0	0.0%	2	6.5%
7 半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）	19	54.3%	6	100.0%	2	6.5%
8 育児期の転勤免除（勤務地域を限定した勤務制度など）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
9 在宅勤務制度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
10 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む）	3	8.6%	0	0.0%	1	3.2%
11 子どものための看護休暇	4	11.4%	0	0.0%	0	0.0%
12 配偶者の出産時の休暇	1	2.9%	2	33.3%	0	0.0%
13 事業所内保育施設	1	2.9%	1	16.7%	0	0.0%
14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇	1	2.9%	0	0.0%	1	3.2%
15 従業員への休暇制度等の情報提供	2	5.7%	0	0.0%	0	0.0%
16 その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17 無回答（実数、構成比率）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

比較的良好に利用されている制度

(N=37
男性N=6
女性N=31
複数回答)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

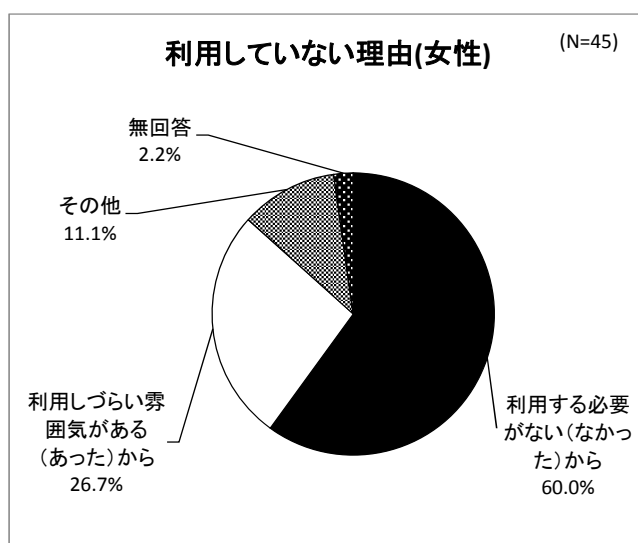
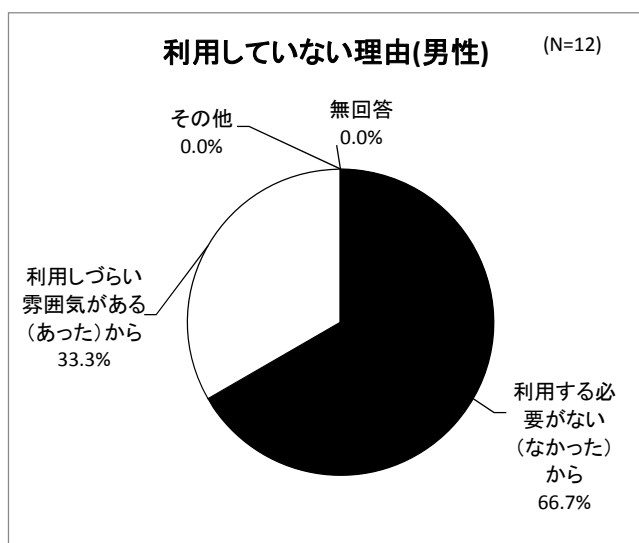


比較的良好に利用されている制度について、男性は「半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）」が100%と最も多かった。女性は「フレックスタイム制度（出勤・退勤時間を労働者が決める）」と「半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）」の2つが同率の6.5%で最も多かった。続いて男性は「配偶者の出産時の休暇」が33.3%、女性は「再雇用制度（妊娠，出産，育児，介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む）」と「リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇」の2つが同率の3.2%で多くなった。

問14 問13で「3あまり利用していない」「4ほとんど利用していない」に○をつけた方に伺います。その理由は何ですか。

N= 57

項目	実数	構成比率	男性 N= 12		女性 N= 45	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 利用する必要がある(なかった)から	35	61.4%	8	66.7%	27	60.0%
2 利用しづらい雰囲気がある(あった)から	16	28.1%	4	33.3%	12	26.7%
3 その他	5	8.8%	0	0.0%	5	11.1%
4 無回答	1	1.8%	0	0.0%	1	2.2%
合計	57	100.0%	12	100.0%	45	100.0%



利用していない理由として、男女ともに「利用する必要がある(なかった)から」が最も多くなった。

問15 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、勤め先であつたらいいと思う制度は次の何ですか。

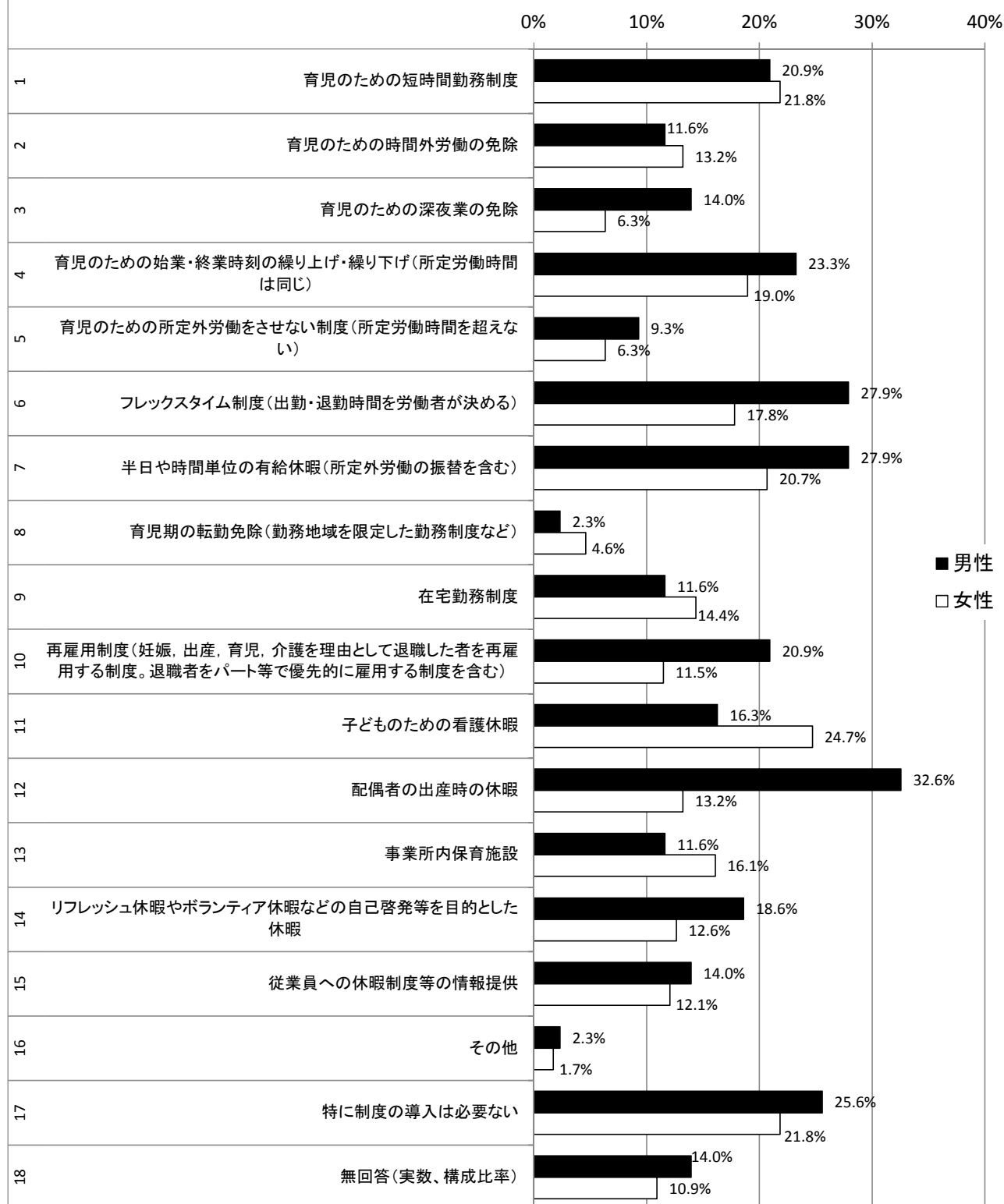
※複数回答

N= 217

項目	回答数	回答比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 育児のための短時間勤務制度	40	18.4%	9	20.9%	38	21.8%
2 育児のための時間外労働の免除	19	8.8%	5	11.6%	23	13.2%
3 育児のための深夜業の免除	19	8.8%	6	14.0%	11	6.3%
4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（所定労働時間は同じ）	34	15.7%	10	23.3%	33	19.0%
5 育児のための所定外労働をさせない制度（所定労働時間を超えない）	18	8.3%	4	9.3%	11	6.3%
6 フレックスタイム制度（出勤・退勤時間を労働者が決める）	52	24.0%	12	27.9%	31	17.8%
7 半日や時間単位の有給休暇（所定外労働の振替を含む）	42	19.4%	12	27.9%	36	20.7%
8 育児期の転勤免除（勤務地域を限定した勤務制度など）	14	6.5%	1	2.3%	8	4.6%
9 在宅勤務制度	19	8.8%	5	11.6%	25	14.4%
10 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む）	40	18.4%	9	20.9%	20	11.5%
11 子どものための看護休暇	37	17.1%	7	16.3%	43	24.7%
12 配偶者の出産時の休暇	22	10.1%	14	32.6%	23	13.2%
13 事業所内保育施設	14	6.5%	5	11.6%	28	16.1%
14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇	26	12.0%	8	18.6%	22	12.6%
15 従業員への休暇制度等の情報提供	26	12.0%	6	14.0%	21	12.1%
16 その他	4	1.8%	1	2.3%	3	1.7%
17 特に制度の導入は必要ない	36	16.6%	11	25.6%	38	21.8%
18 無回答（実数、構成比率）	25	11.5%	6	14.0%	19	10.9%

仕事と家庭の両立実現に向けた導入希望制度

(N=217
男性N=43
女性N=174
複数回答)

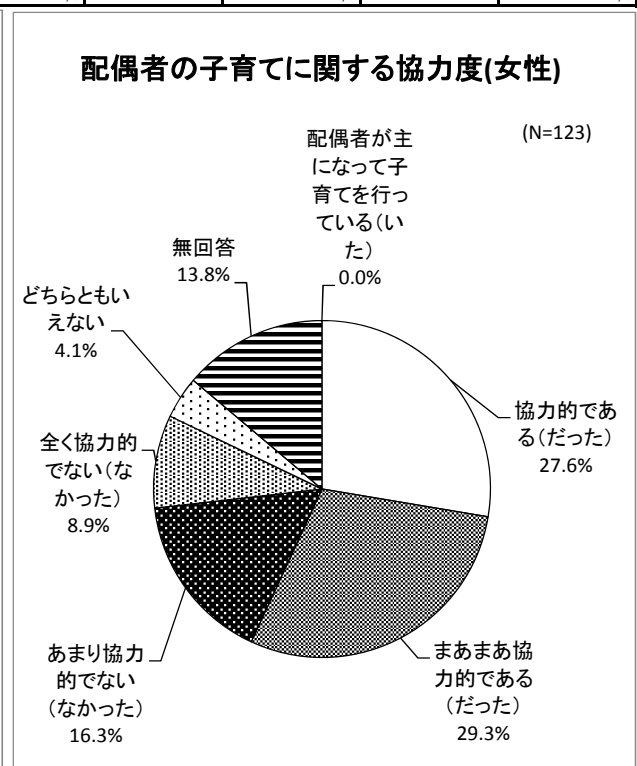
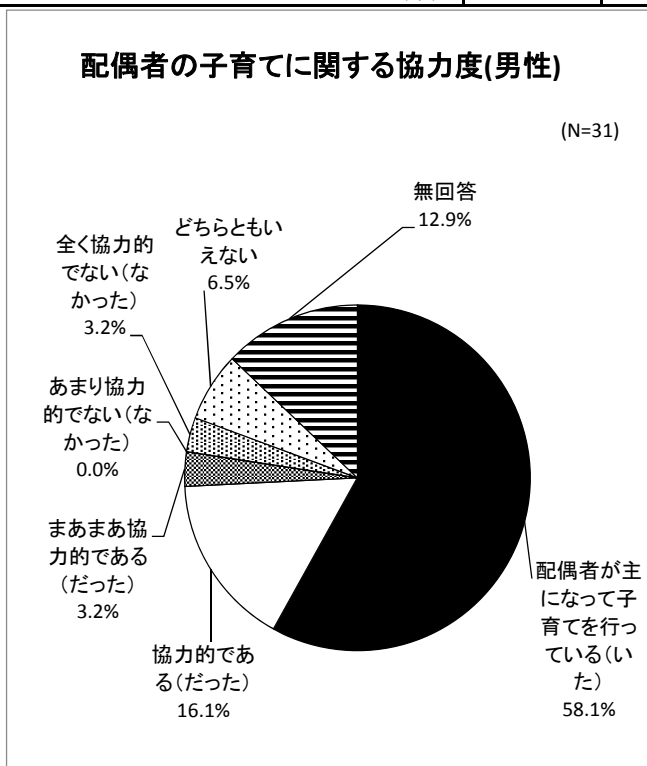


ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、勤め先であつたらいいと思う制度について尋ねたところ、男性は「配偶者の出産時の休暇」が32.6%で最も多く、続いて「フレックスタイム制度(出勤・退勤時間を労働者が決める)」、「半日や時間単位の有給休暇(所定外労働の振替を含む)」が27.9%だった。女性は「子どものための看護休暇」が24.7%で最も多く、続いて「育児のための短時間勤務制度」「特に制度の導入は必要ない」が21.8%だった。「その他」の回答として、「自己啓発のためのセミナー」「勤め先への公的金融支援」などがあつた。

問16 子どものいる方に伺います。
配偶者は子育てに協力的ですか（でしたか）

N= 154

項目	実数	構成比率	男性 N= 31		女性 N= 123	
			実数	構成比率	実数	構成比率
1 配偶者が主になって子育てを行っている（いた）	18	11.7%	18	58.1%	0	0.0%
2 協力的である（だった）	39	25.3%	5	16.1%	34	27.6%
3 まあまあ協力的である（だった）	37	24.0%	1	3.2%	36	29.3%
4 あまり協力的でない（なかった）	20	13.0%	0	0.0%	20	16.3%
5 全く協力的でない（なかった）	12	7.8%	1	3.2%	11	8.9%
6 どちらともいえない	7	4.5%	2	6.5%	5	4.1%
7 無回答	21	13.6%	4	12.9%	17	13.8%
合計	154	100.0%	31	100.0%	123	100.0%

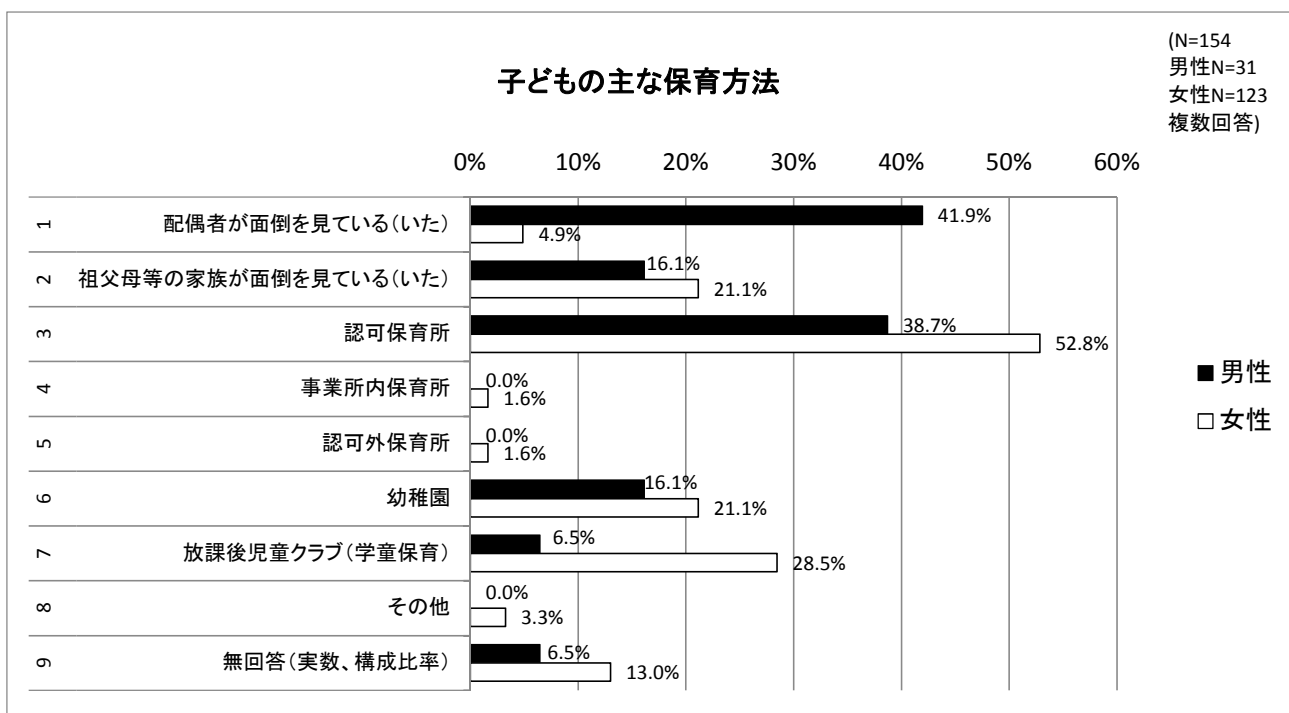


配偶者の子育てに関する協力度について尋ねたところ、男性は「配偶者が主になって子育てを行っている（いた）」が最も多く58.1%、女性は56.9%が「協力的である（だった）」「まあまあ協力的である（だった）」と答えた。

問17 子どものいる方に伺います。
 子どもの主な保育方法は何ですか（何でしたか）。
 ※複数回答

N= 154

項目	回答数	回答比率	男性 N= 31		女性 N= 123	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 配偶者が面倒を見ている（いた）	19	12.3%	13	41.9%	6	4.9%
2 祖父母等の家族が面倒を見ている（いた）	31	20.1%	5	16.1%	26	21.1%
3 認可保育所	77	50.0%	12	38.7%	65	52.8%
4 事業所内保育所	2	1.3%	0	0.0%	2	1.6%
5 認可外保育所	2	1.3%	0	0.0%	2	1.6%
6 幼稚園	31	20.1%	5	16.1%	26	21.1%
7 放課後児童クラブ（学童保育）	37	24.0%	2	6.5%	35	28.5%
8 その他	4	2.6%	0	0.0%	4	3.3%
9 無回答（実数、構成比率）	18	11.7%	2	6.5%	16	13.0%

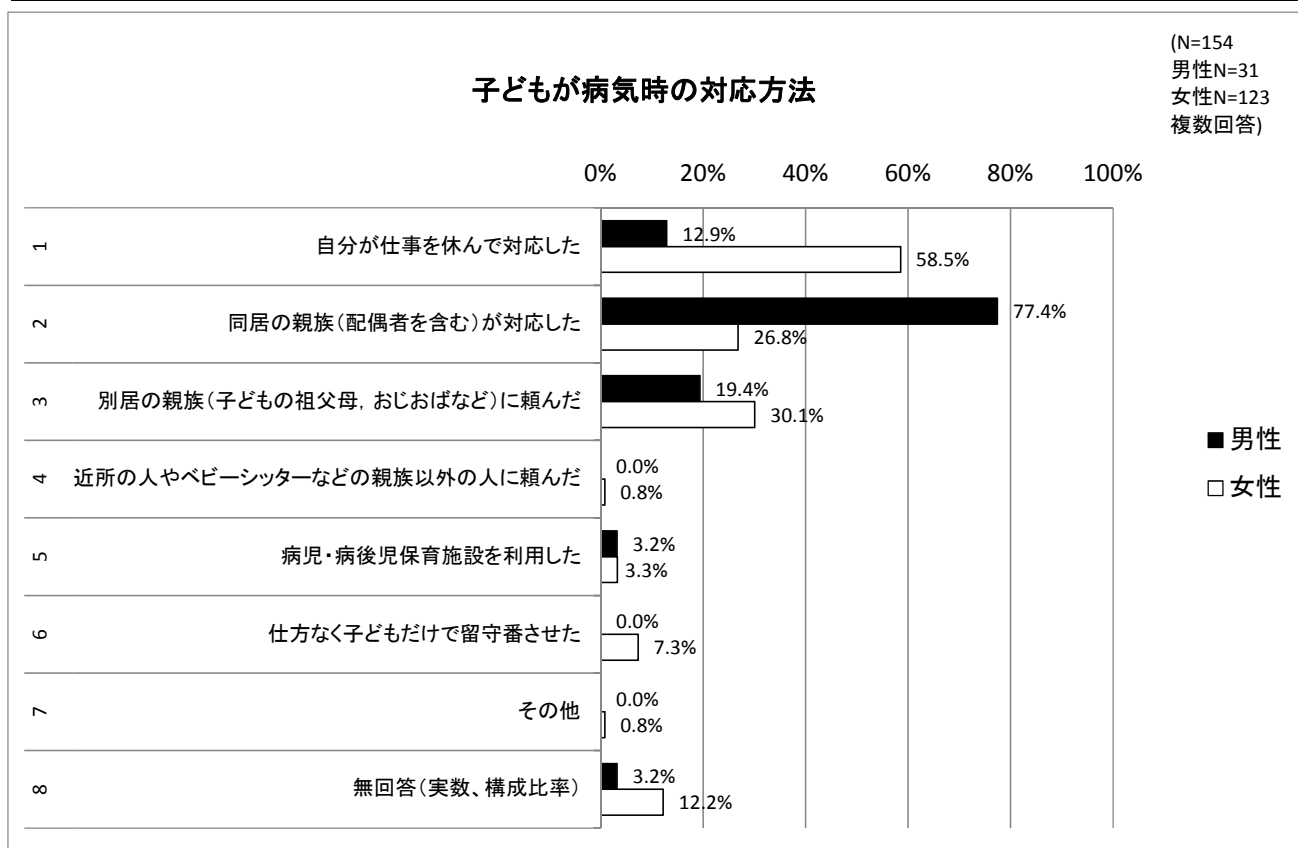


子どもの主な保育方法について尋ねたところ、男性の41.9%が「配偶者が面倒を見ている（いた）」と答え、女性の52.8%が「認可保育所」と答えた。

問18 子どものいる方に伺います。
 子どもが病気の時はどうに対応しましたか。
 ※複数回答

N= 154

項目	回答数	回答比率	男性 N= 31		女性 N= 123	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 自分が仕事を休んで対応した	76	49.4%	4	12.9%	72	58.5%
2 同居の親族（配偶者を含む）が対応した	57	37.0%	24	77.4%	33	26.8%
3 別居の親族（子どもの祖父母、おじおばなど）に頼んだ	43	27.9%	6	19.4%	37	30.1%
4 近所の人やベビーシッターなどの親族以外の人に頼んだ	1	0.6%	0	0.0%	1	0.8%
5 病児・病後児保育施設を利用した	5	3.2%	1	3.2%	4	3.3%
6 仕方なく子どもだけで留守番させた	9	5.8%	0	0.0%	9	7.3%
7 その他	1	0.6%	0	0.0%	1	0.8%
8 無回答（実数、構成比率）	16	10.4%	1	3.2%	15	12.2%



子どもが病気の時どう対応したか尋ねたところ、男性77.4%が「同居の親族（配偶者を含む）が対応した」、女性58.5%が「自分が仕事を休んで対応した」と答えた。

問19 仕事と家庭の両立のために、行政や社会等からどのような支援が必要だと考えますか。

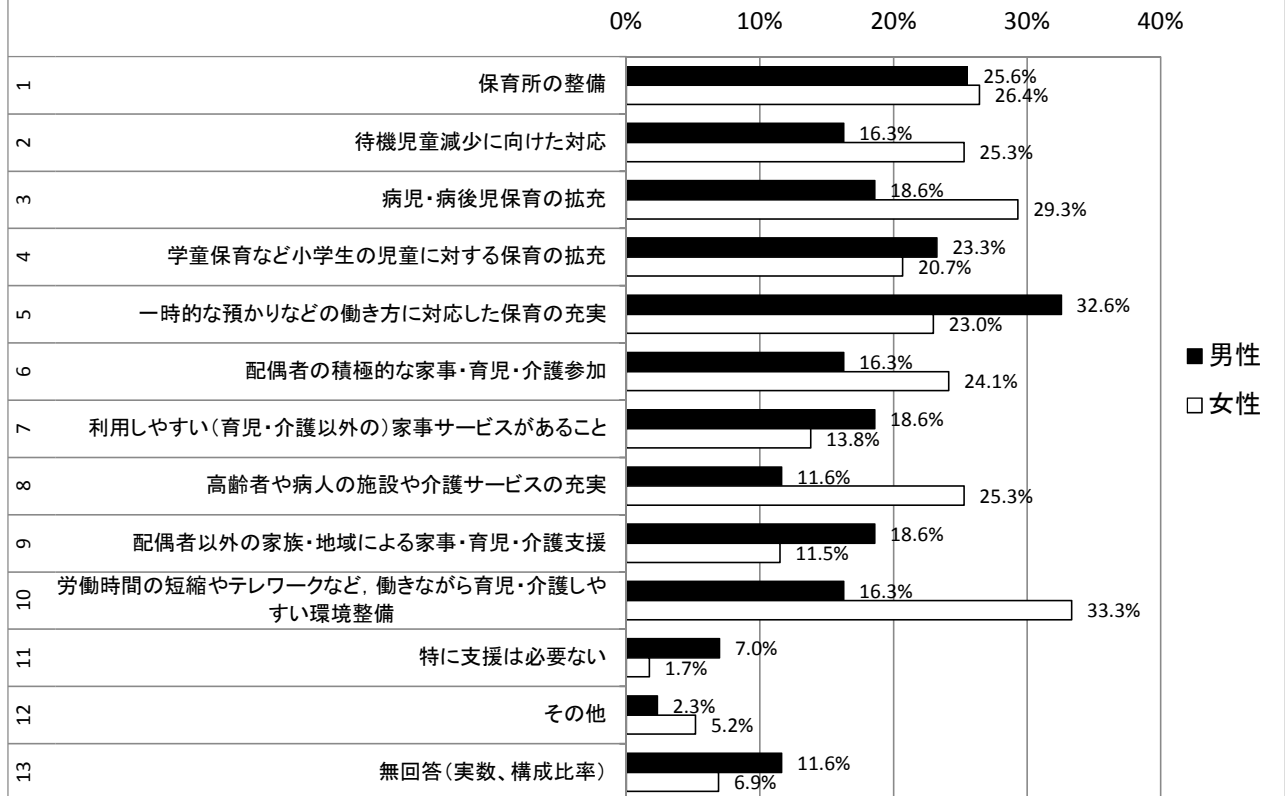
※複数回答

N= 217

項目	回答数	回答比率	男性 N= 43		女性 N= 174	
			回答数	回答比率	回答数	回答比率
1 保育所の整備	57	26.3%	11	25.6%	46	26.4%
2 待機児童減少に向けた対応	51	23.5%	7	16.3%	44	25.3%
3 病児・病後児保育の拡充	59	27.2%	8	18.6%	51	29.3%
4 学童保育など小学生の児童に対する保育の拡充	46	21.2%	10	23.3%	36	20.7%
5 一時的な預かりなどの働き方に対応した保育の充実	54	24.9%	14	32.6%	40	23.0%
6 配偶者の積極的な家事・育児・介護参加	49	22.6%	7	16.3%	42	24.1%
7 利用しやすい（育児・介護以外の）家事サービスがあること	32	14.7%	8	18.6%	24	13.8%
8 高齢者や病人の施設や介護サービスの充実	49	22.6%	5	11.6%	44	25.3%
9 配偶者以外の家族・地域による家事・育児・介護支援	28	12.9%	8	18.6%	20	11.5%
10 労働時間の短縮やテレワークなど、働きながら育児・介護しやすい環境整備	65	30.0%	7	16.3%	58	33.3%
11 特に支援は必要ない	6	2.8%	3	7.0%	3	1.7%
12 その他	10	4.6%	1	2.3%	9	5.2%
13 無回答（実数、構成比率）	17	7.8%	5	11.6%	12	6.9%

行政・社会等の両立のために必要だと思う支援

(N=217
男性N=43
女性N=174
複数回答)



仕事と家庭の両立のために、行政や社会等からどのような支援が必要だと考えるか尋ねたところ、男性は「一時的な預かりなどの働き方に対応した保育の充実」が32.6%と最も多く、続いて「保育所の整備」が25.6%と多かった。女性は「労働時間の短縮やテレワークなど、働きながら育児・介護しやすい環境整備」が33.3%と最も多く、続いて「病児・病後児保育の拡充」が29.3%だった。「その他」の回答として、保育料の軽減を求める回答があった。

問20 仕事と子育ての両立に対するご意見やご要望をお聞かせください。

[男性]

- 地域のより一層のコミュニティの充実(50代男性)

[女性]

- 職場内での休暇の取りやすい環境作りや産休・育休明けから戻ってきやすい状況作りが大切だと思います。現在、私には子供はいませんが、結婚・出産しても、現在の職場で働き続けるだろうかとの不安はよく感じます。(20代女性)
- 保育所など、整備面での充実と、周囲の理解の両方が必要かと思う。職種によっては、当然両立が難しいこともあると思うが、少しでも「働きやすい」ように。(20代女性)
- 仕事をしていると50代管理職と20代、30代の子育て世帯の生活時間のギャップに戸惑う。私の勤めている職場は男社会で、時間外労働も多く、保育園に12時間近くあずけている人もおり、適正な人員配置がされていないと感じる。役職も女性は課長止まりばかりで、権限もなく男性の意見ばかりが経営方針に反映されている。そういう年代と言えそうだけれど、それでは働く意欲も減ると思う。(20代女性)
- 保健師ほどの資格はもたなくても、ホームヘルパーのような存在で地域の子育て世帯に身近に訪問してもらって、悩み相談をうけてもらえるような人がいてもいいのではないかなと思う。(30代女性)
- 熱をだした時など子どもがやはり見てくれる人がいなければ、自分が仕事を休まなくてはいけないので熱がでてでも安心して預かってもらえるような施設などあればいい。(30代女性)
- 現在は、子どもが小学生な為、終わる時間が遅くても待てるようになったが、小さな頃は、親に見てもらわなければいけなく、とても大変だった。自分的にも余裕もなく、体力的にも大変なので、少し配慮があれば、もっと働きやすくなると思います。(30代女性)
- 保育時間の延長や、朝夕の食事の対応までできる施設があれば、小学生未満の子供を持っていたとしても、仕事ができる。仕事と家庭を両立させ、バランス良く働きたい人もいるけれど、もっと仕事をしてかせぎたい人(かせがないといけない人)には、あまり対応できていない。(30代女性)
- 自分は結婚も子育てもしていないので、外からの意見ですが、職場の上司・同僚の理解が必要かと思います。制度が整っても、それを利用すると周囲に迷惑がかかるのはどうであれ事実なので、双方の気遣いと理解が必要かとお互いに感謝しあう、許しあうことができていれば、問題ないと思います。(30代女性)
- 妊娠したらクビが当たり前。おろした方がいいのかとさえ思われる状態。アンケートの内容と実際の現状には乖離がある。正社員ならまだしもパートや契約社員に妊娠は致命傷。妊娠できておめでとうは社員だけ。介護も妊娠もパートや非社員または、大手企業社員以外はクビ対象にされる。(30代女性)
- 50代~60代の方がやめれば解決します。(30代女性)
- 学童でイジメにあい辞めざるをえなくなった。何の対応もしてくれなかった。数を増やすだけでなく、職員の質の向上や監視機関等がほしい。現場職は、女性が多く育児にも理解があり、上司も休み等こころよく取らせてくれてすごく助かっている。この職場と、祖父母の手伝いがなければ、私は今仕事をしていないと思う。(30代女性)
- マニュアル作りやレポート等、家に持ち帰らなければならない仕事が増えたとき、体力的にも精神的にも負担が大きい時期がありました。休みの日が休みでなくなってしまったり、睡眠時間を削ったため体調を崩した時期がありました。(30代女性)
- 大変です。(30代女性)
- 小さい子供がいる家庭には、行政から補助等があるが、本当にお金がかかるのは、小学生高学年から、中学・高校生です。もっと年齢が上の子供達に対する支援をしていただきたいと思います。(40代女性)
- 家族が協力しないと仕事と子育ての両立はむずかしいと思います。(40代女性)
- ・共働きで、子供が突発的に病気になり、仕事も休みづらい中、誰かが保育しなければならぬ状況が多々あり預け先に困った。・学童保育の終了時刻も6:00までで、土曜日などは短縮時間になったりと、帰宅時刻のやりくりで困った。・祖父母などに頼らないと、仕事を続けていけない現状が多々あり核家族では困難な場面も多々ある。(40代女性)
- 人材派遣にたよらない。派遣制度、ハローワークなどから本人の時給のみで手数料無料で休業中の人材援助があれば休みやすいし戻りやすい(40代女性)
- 子供の保育園。病児保育の拡充。老人介護の拡充。(40代女性)

- 認可保育所の費用の軽減(40代女性)
- 核家族での子育てと仕事の両立は大変だと思います。本人(母)は勿論、配偶者の職場も育児に積極的に参加できるような体制を整えてもらえるようお願いたいです。又、保育所等の預かる側も柔軟な対応がしてもらえるよう(私が子育てしていた頃よりかは柔軟ですが)行政もバックアップしてもらいたいです。(40代女性)
- 仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に家事、育児などの生活も暮らしには欠かすことはできないものです。仕事と生活の調和は、子どもを持つ親としては誰もが願っていることだと思います。(40代女性)
- 各事業所の管理職が意識を変えられるような取組みが重要と思います。これまで、家事育児を女性に一手に任せていた男性と、女性が同じように働いたら、子どもの健やかな生活は置き去りになってしまいます。男性も女性も子育てや介護などの時期にはペースダウンして働けるのが当然となって欲しい。そして日本全体がダラダラと長時間労働するのは止めて、限りある時間を有効に使うよう意識を変えることが必要です。(40代女性)
- 高齢者向けの支援や援助より、これからの子ども達への支援を第一に考えるべきだと思います。(40代女性)
- 待機児童が多く、保育園になかなか入れない。(徳島市)第2子出産の場合でも預かってもらえないので誰かが休みをとらなければならない。(50代女性)
- 病気の時は休ましてほしい(50代女性)
- 大きな会社では可能でも小さな会社ではスタッフの人数が決まっていて休みになれば他のスタッフに負担がかかり人を増やすにも売上を上げて収入を増やしてもらわないと人件費が出ない。と言われれば何も出来ません。(50代女性)
- 責任ある仕事をする、子育てもおろそかにしない。両立できればベストです(50代女性)
- 土・日・正月、人が休みのときに忙しい仕事なのでサポートしてくれる所がほしい。早朝とか夜間24時間子どもを預ける保育所とかあれば良いかな?海外では無料で24時間であるみたいです。子育て応援で(50代女性)
- 妊娠出産は女性しかできないことであり、その時の体調は本人にしか分からない。休憩や休みを取りやすい体制、意識改革が必要です。(50代女性)
- 私はもう過去のことになりましたが子供を育てる大変さは年いた管理職の人には分からないと思う。娘が今苦労しております。私の時と違い物騒な世の中になりましたもの。子供だけでは“遊んできな”とほっとけません。子供を多くしようと言うわりには、保育所が少ない?“なかなか保育所に入れん”とか言っていました。子供が多いと仕事する所もない。やはり休むことが多いと思うのできらい所がある。当然だ。(60代女性)
- 家族の協力。会社の融通。私は子供が成人してから就職なので特になし。(60代女性)

IV アンケート調査票

女性役員・管理職への登用状況調査

【調査の趣旨とご協力のお願い】

鳴門市の女性の雇用率や就業率は高いですが、中小零細・家族経営的事業所が多いとともに、全国的に知名度の高い農水産物の生産地であることから、生産や流通、経営方針の決定の場への女性の参画・活躍している事例は少ないと考えられます。

こうした指導的立場で活躍する女性やその事業所の魅力を発信し、さらなる女性の潜在能力を引出し、「元気な鳴門の女性」を増やすことを目的としています。

つきましては、大変お忙しいことと存じますが、状況を把握するため、本アンケート調査にご協力いただけますよう、お願い申し上げます。

なお、本調査にご回答いただいた内容は、鳴門市公式ウェブサイト等に掲載することをご了承ください。個人情報の取り扱いについては特段の注意を払いますので、ご理解くださいますようお願いいたします。

ご提出期限：平成 27 年 8 月 21 日（金）迄に、お願いします。

ご提出方法：同封の返信用封筒にて、この調査票をお送りください。

【ご記入にあたって】

1. ご記入は、黒または青のボールペンでお願いいたします。
2. 質問には、すべての方にお答えいただくものと、当てはまる方にだけお答えいただくもの2種類があります。各質問文の指示に沿ってご回答ください。
3. 当てはまる番号に○印をつけていただく質問については、回答がひとつだけの質問（「1つだけ○」）では、○印はひとつの選択肢だけにつけてください。
4. このアンケートについてのご質問は、下記にご連絡をお願いいたします。

問合せ先

公益社団法人 徳島県労働者福祉協議会

〒770-0942 徳島市昭和町3丁目35-1

TEL 088-625-8387

■ 貴事業所について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

問1 貴事業所について、教えてください。

会社名		住所	
電話番号		Fax/E-mail	
本表記入者	(氏名)	(役職名)	(所属部署)

問2 業種区分について、A～Rのうち該当するものに○をしてください。(1つだけ)

- | | |
|----------------|---------------------|
| A 農業 | J 卸売・小売業 |
| B 林業 | K 金融・保険業 |
| C 漁業 | L 不動産業 |
| D 鉱業 | M 飲食店・宿泊業 |
| E 建設業 | N 医療・福祉業 |
| F 製造業 | O 教育・学習支援業 |
| G 電気・ガス熱供給・水道業 | P 複合サービス業 |
| H 情報通信業 | Q サービス業(他に分類されないもの) |
| I 運送業 | R その他() |

問3 貴事業所の区分について、該当するものに○をつけてください。(1つだけ)

- 1 単独事業所
- 2 本社・本店
- 3 支社・支店・営業所
- 4 個人経営(法人ではない)

問4 貴事業所の従業員(職員)数について、区分ごとに男女別の人数を記入してください。
(平成27年6月1日現在)

総従業員数	正規従業員		非正規従業員		役員・個人事業主・家族従業員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人

問 5 従業員の特別休暇として導入されているものについて、正規・非正規それぞれ該当するものに○をしてください。(すべて)

- | | |
|---|--|
| <p><正規従業員></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 忌引 2 結婚休暇 3 出産休暇・育児休暇 4 生理休暇 5 配偶者の出産休暇 6 ボランティア休暇 7 永年勤続休暇 8 家族(配偶者・父母・子等)の看護・介護休暇 9 その他() | <p><非正規従業員></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 忌引 2 結婚休暇 3 出産休暇・育児休暇 4 生理休暇 5 配偶者の出産休暇 6 ボランティア休暇 7 永年継続休暇 8 家族(配偶者・父母・子等)の看護・介護休暇 9 その他() |
|---|--|

■男女の雇用と女性の活用・登用状況について・・・・・・・・・・・・・・・・

問 6 係長級以上の役職の男女別数とその役職に占める割合を記入してください。
(平成 27 年 6 月 1 日現在)

事業主・役員		部長級		課長級		係長級	
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人	人
%	%	%	%	%	%	%	%

問 7 貴事業所において女性の活用や登用を進めていますか？状況に該当するものに○をしてください。(1つだけ)

- 1 進めている →問 8
- 2 進めていない →問 9
- 3 分からない →問 10

問 8 問 7 で「1 進めている」と答えた方にお聞きします。その理由に該当するものに○をしてください。(1つだけ)

- 1 男女にかかわらず有能な人材を活かすため
- 2 女性の労働観が変化してきたため
- 3 従業員のモチベーションが上がるため
- 4 多様な働き方が促進され、労働環境が改善されるため
- 5 将来の人材不足を見据えているため
- 6 その他()

問9 問7で「2 進めていない」と答えた方にお聞きします。その理由に該当するものに○をしてください。(1つだけ)

- 1 資格対象者、候補者がいないため
- 2 業務の内容が女性には向いていないため
- 3 もともと人材登用に男女による差はないため
- 4 現状のままでも問題がないため
- 5 あえて女性を活用、登用する必要性を感じない →問 9-2
- 6 家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないため →問 9-2
- 7 女性が早く退職してしまうため
- 8 その他 ()

問9-2 問9で「5、6」と答えた方にお聞きします。その理由に該当するものに○をしてください。

- 1 男性社会の会社だから
- 2 補助的な業務に限定されているため
- 3 時間外業務をさせにくいため
- 4 経営層の意識によるため
- 5 その他 ()

問10 問7で「3 分からない」と答えた方にお聞きします。その理由に該当するものに○をしてください。(1つだけ)

- 1 必要な管理能力を有する女性がない
- 2 女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない
- 3 顧客が女性の管理職を望まない
- 4 上司、同僚、部下となる男性が、女性の管理職を望まない
- 5 女性自身が管理職になることを望まない

問11 貴事業所では、正規従業員の働き方(退職時期)はどのパターンが多いですか？
多いと思われるもの上位3つを選び、番号を記入してください。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1 結婚を機に退職 | 5 子または子の配偶者の出産を機に退職 |
| 2 妊娠・出産を機に退職 | 6 家族(配偶者父母等)の介護を機に退職 |
| 3 子どもが3～4歳頃までに退職 | 7 概ね定年まで勤務 |
| 4 子どもが小学校入学頃までに退職 | 8 その他 |

	1位	2位	3位
女 性			
男 性			

■育児・介護と仕事の両立支援のための制度等について・・・・・・・・・・

問 12 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉を知っていますか？

該当するものに○をしてください。（1つだけ）

- 1 知っている
- 2 詳しく知らないが、聞いたことはある
- 3 知らない

問 13 仕事と家庭を両立するためには、何が重要であると考えますか？主なものを3つ選び○をしてください。

- 1 年次有給休暇を取得しやすくすること
- 2 時間外勤務を少なくすること
- 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること
- 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること
- 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度（フレックスタイム制度）を導入すること
- 6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 7 子どもの看護休暇を取得しやすくすること
- 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること
- 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 10 その他（ ）

問 14 貴事業所が、仕事と家庭を両立するための取組みを実施するにあたって、問題点・課題としてどのようなものがありますか？主なものを3つ選び○をしてください。

- 1 具体的な取組み方法がわからない
- 2 管理職や従業員の意識改革をすることが難しい
- 3 早期退職の人員補充
- 4 コストが増加する
- 5 人事考課が難しい
- 6 フレックスタイムの導入
- 7 問題点や課題はない
- 8 その他（ ）

■女性の管理職・役員への登用について、ご意見をお聞かせください・・・・・・・・・・

—ご協力ありがとうございました—

平成 27 年度 鳴門市
「元気な鳴門の女性の
魅力発信推進事業」

鳴門市内における 500 事
業所等に対して女性役員・
管理職への登用状況に関す
るアンケート調査

公益社団法人
徳島県労働者福祉協議会

実施時期：平成 27 年 7 月～9 月末

実施方法：鳴門市内における 500 事業所に調査票を配布し、回収

実施部数：500 部（印刷部数）

回収方法：返信用封筒による郵送個別回収

この調査は、女性が働き続ける上での課題等を明らかにすることを目的とし、企業等で働く子育て世代の男女の職場に関する意識について鳴門市が調査を行うものです。

なお、調査の結果は統計的に処理されますので、あなたのプライバシーに関わる情報が公開されることはありません。

◆職場意識調査（被雇用者向け）◆

以下の問について、あてはまるものに○を入れてください。全て男女ともお答えください。また、特に断りの無い限り、○は1つだけ記入してください。

問1 あなた自身について、お伺いします。

性 別	1. 男性	2. 女性		
年 代	1. 10代 5. 50代	2. 20代 6. 60代	3. 30代	4. 40代
配 偶 者	1. いる → 2. いない	a. 共働き	b. 無職の配偶者	
子 ど も	1. いる → 2. いない	a. 1人	b. 2人	c. 3人
世 帯 構 成	1. 単身	2. 親と子	3. 三世代	4. その他
現在の勤め先での勤続年数	1. 1年未満 3. 3年以上5年未満 5. 10年以上20年未満	2. 1年以上3年未満 4. 5年以上10年未満 6. 20年以上		
役 職 等	1. 正社員 → a. 管理職	2. 非正社員 b. 管理職以外		

問2 あなた自身の今後のキャリアプランについて伺います。

1 昇進して、さらに責任ある仕事につきたい	→問3へ
2 昇進はせず、今の状態で仕事を続けたい	→問4へ
3 その他（具体的に	）

問3 問2で「1 昇進して、さらに責任ある仕事につきたい」と回答された方に伺います。
キャリアアップのために、あなたが勤め先に望むことは何ですか。

- 1 年功でなく、実績に基づく管理職への登用
- 2 経営方針等を決める重要な会議等への出席機会の拡大
- 3 キャリアアップに向けた教育訓練の充実
- 4 仕事と家庭の両立支援
- 5 自己啓発への支援
- 6 その他 ()

問4 問2で「昇進はせず、今の状態で仕事を続けたい」と回答された方に伺います。
その理由は何ですか。

- 1 家庭との両立が困難
- 2 現状に満足
- 3 責任が重い
- 4 自由な時間に制限がかかる
- 5 その他

問5 女性の登用について伺います。
あなたは女性の登用を積極的に進めるべきだと思いますか。

- 1 はい →問6へ
- 2 いいえ →問7へ
- 3 どちらともいえない

問6 問5で「1 はい」と回答された方に伺います。
女性の登用を積極的に進めるべきだと思う理由は何ですか。

- 1 現在いる女性社員が優秀だから
- 2 女性社員が望んでいるから
- 3 世の流れだから
- 4 企業のイメージアップのため
- 5 少子高齢化を見据えた会社の人材戦略として必要であるため
- 6 女性をターゲットとするサービス、商品を扱っているから
- 7 ダイバーシティ（多様な人材の積極的活用）の一環として
- 8 その他（具体的に)

問7 問5で「2 いいえ」と回答された方に伺います。
女性の登用で積極的に進めるべきだと思わない理由は何ですか。

- | |
|-----------------------------|
| 1 女性社員に限定した取組の必要性を感じないから |
| 2 事業所がそれほどの規模ではないから |
| 3 業務内容が女性に向いていないと思うから |
| 4 女性に管理職は向いていないと思うから |
| 5 すでに女性社員の活躍が進んでいるから |
| 6 女性社員が特に望んでいないから |
| 7 過去に事業所が取り組んだが、上手くいかなかったから |
| 8 その他 () |

問8 あなたの勤め先で、男性と比較して女性に制約があると感じる項目は何ですか。
(○はいくつでも)

- | | |
|------------|-------------------|
| 1 賃金 | 5 その他の待遇面 (具体的に) |
| 2 昇進 | 6 特に制約は感じない |
| 3 職種や分野の配置 | 7 わからない |
| 4 採用 | 8 その他 () |

問9 あなたの勤め先での女性の登用には、何が課題だと考えますか。
(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1 長時間労働であること |
| 2 経営層の意識 |
| 3 管理職の意識 |
| 4 男性社員の意識 |
| 5 女性社員の意識 |
| 6 体力的に女性には厳しい仕事であること |
| 7 女性社員に向けた研修・教育等の機会がないこと |
| 8 女性がつく職種が補助的な業務に限定されていること |
| 9 女性の採用が少ないこと |
| 10 出産・育児を支援する制度が整っていないこと |
| 11 介護を支援する制度が整っていないこと |
| 12 その他 () |

問 10 あなたは今の勤め先で、育児休業を取得したことがありますか。

1 取得した (している)
2 いずれは取得したい
3 対象者であったが取得しなかった
4 取得したいと思わない
5 子どもがいないので、取得する必要がない
6 子どもの面倒は配偶者 (又は親族等) がみているので、取得する必要がない

問 11 あなたの勤め先では、つぎの各制度が利用しやすい職場環境にあると考えますか。

性別及び制度ごとにそれぞれ該当する番号を記入してください。

	有給休暇	育児休暇
女 性		
男 性		

1 取得しやすい
2 どちらかといえば取得しやすい
3 どちらかといえば取得しにくい
4 取得しにくい

問 12 あなたの勤め先では、育児を含むワーク・ライフ・バランス (仕事と家庭の両立) の実現に向け、次のうちどの制度を導入していますか。

1 育児のための短時間勤務制度
2 育児のための時間外労働の免除
3 育児のための深夜業の免除
4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (所定労働時間は同じ)
5 育児のための所定外労働をさせない制度 (所定外労働を超えない)
6 フレックスタイム制度 (出勤・退勤時間を労働者が決める)
7 半日や時間単位の有給休暇 (所定外労働の振替を含む)
8 育児期の転勤免除 (勤務地域を限定した勤務制度を含む)
9 在宅勤務制度
10 再雇用制度 (妊娠・出産・育児・介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む)
11 子どもための看護休暇
12 配偶者の出産時の休暇
13 事業所内保育施設
14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇 (具体的に：)
15 従業員への休暇制度等の情報提供
16 その他 (具体的に：)
17 いずれも導入していない

問13 問12で1～16に○をつけた方に伺います。

これらの制度の利用状況はどうか。

(「1 非常によく利用している」「2 比較的に利用している」を選択された方は、そのうち最も多く利用していると思われる制度の番号をご記入ください)

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1 非常によく利用している (していた) (利用している制度の番号:) | 番) |
| 2 比較的に利用している (していた) (利用している制度の番号:) | 番) |
| 3 あまり利用していない | →問14へ |
| 4 ほとんど利用していない | →問14へ |

問14 問13で「3 あまり利用していない」「4 ほとんど利用していない」に○をつけた方に伺います。その理由は何ですか。

- | |
|-------------------------|
| 1 利用する必要がない (なかった) から |
| 2 利用しづらい雰囲気がある (あった) から |
| 3 その他 (具体的に) |

問15 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、勤め先であつたらいいと思う制度は次の何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1 育児のための短時間勤務制度 |
| 2 育児のための時間労働の免除 |
| 3 育児のための深夜業の免除 |
| 4 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (所定労働時間は同じ) |
| 5 育児のための所定労働をさせない制度 (所定労働時間を超えない) |
| 6 フレックスタイム制度 (出勤・退勤時間を労働者が決める) |
| 7 半日や時間単位の有給休暇 (所定外労働の振替を含む) |
| 8 育児期の転勤免除 (勤務地域を限定とした勤務制度など) |
| 9 在宅勤務制度 |
| 10 再雇用制度 (妊娠・出産・育児・介護を理由として退職した者を再雇用する制度。退職者をパート等で優先的に雇用する制度を含む) |
| 11 子どものための看護休暇 |
| 12 配偶者の出産時の休暇 |
| 13 事業所内保育施設 |
| 14 リフレッシュ休暇やボランティア休暇などの自己啓発等を目的とした休暇 (具体的に:) |
| 15 従業員への休暇制度等の情報提供 |
| 16 その他 (具体的に:) |
| 17 特に制度の導入は必要ない |

問 16 子どものいる方に伺います。

配偶者は子育てに協力的ですか。(でしたか)

- 1 配偶者が主になって子育てを行っている (いた)
- 2 協力的である (だった)
- 3 まあまあ協力的である (だった)
- 4 あまり協力的ではない (なかった)
- 5 全く協力的でない (なかった)
- 6 どちらともいえない

問 17 子どものいる方に伺います。

子どもの主な保育方法は何ですか (何でしたか)

- 1 配偶者が面倒を見ている (いた)
- 2 祖父母等の家族が面倒を見ている (いた)
- 3 認可保育所
- 4 事業所内保育所
- 5 認可外保育所
- 6 幼稚園
- 7 放課後児童クラブ (学童保育)
- 8 その他 (具体的に :)

問 18 子どものいる方に伺います。

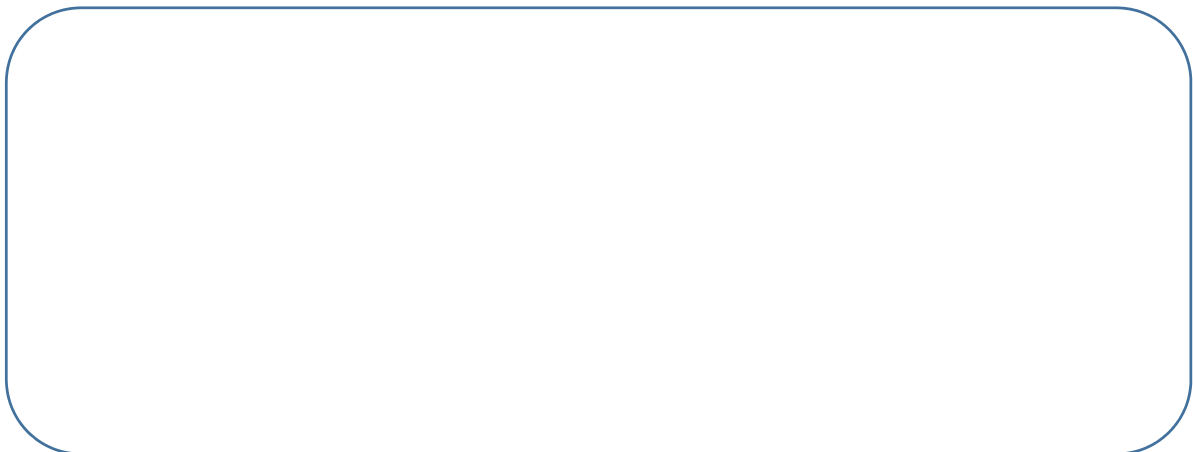
子どもが病気の時はどうに対応しましたか。

- 1 自分が仕事を休んで対応した
- 2 同居の親族 (配偶者を含む) が対応した
- 3 別居の親族 (子どもの祖父母、おじおばなど) に頼んだ
- 4 近所の人やベビーシッターなどの親族以外の人に頼んだ
- 5 病児・病後児保育施設を利用した
- 6 仕方なく子どもだけで留守番させた
- 7 その他 (具体的に :)

問 19 仕事と家庭の両立のために、行政や社会等からどのような支援が必要だと考えますか。

- 1 保育所の設備
- 2 待機児童減少に向けた対応
- 3 病児・病後児保育の拡充
- 4 学童保育など小学生の児童に対する保育の拡充
- 5 一時的な預かりなどの働き方に対応した保育の充実
- 6 配偶者の積極的な家事・育児・介護参加
- 7 利用しやすい（育児・介護以外の）家事サービスがあること
- 8 高齢者や病人の施設や介護サービスの充実
- 9 配偶者以外の家族・地域による家事・育児・介護支援
- 10 労働時間の短縮やテレワークなど、働きながら育児・介護しやすい環境整備
- 11 特に支援は必要ない
- 12 その他

問 20 仕事と子育ての両立に対するご意見やご要望をお聞かせください。



ご多忙のところ、アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

<地域女性活躍推進交付金活用事業>

徳島県鳴門市健康福祉部人権推進課

〒772-8501

徳島県鳴門市撫養町南浜字東浜170番地

☎ 088-684-1148 FAX 088-684-1370