

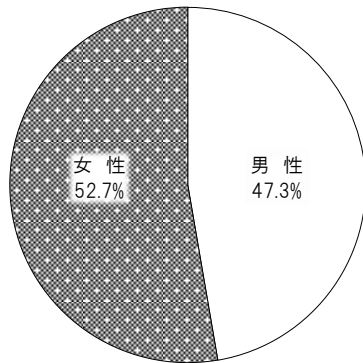
《従業員調査》

§ 3. 従業員調査

1. 回答者の属性

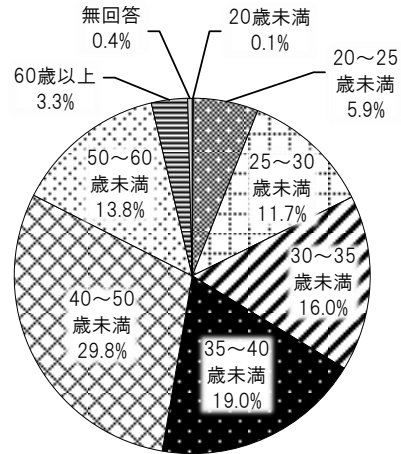
(1) 回答者の属性

図表Ⅱ-1-1 性別



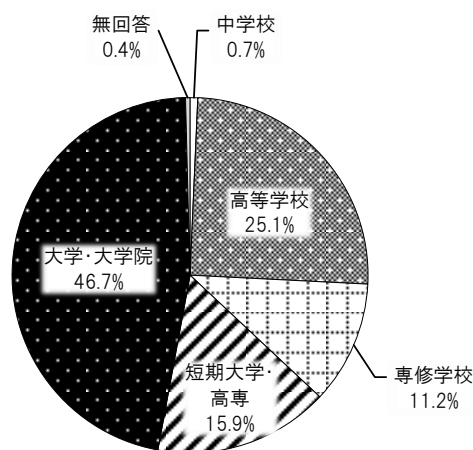
全体(N=2,222)

図表Ⅱ-1-2 年齢



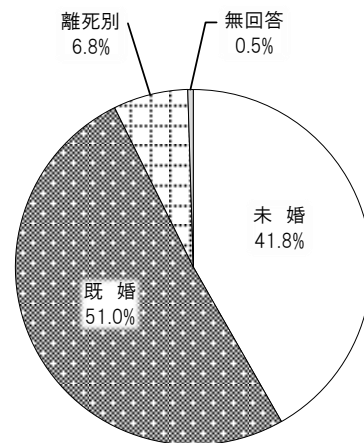
全体(N=2,222)

図表Ⅱ-1-3 最終学歴



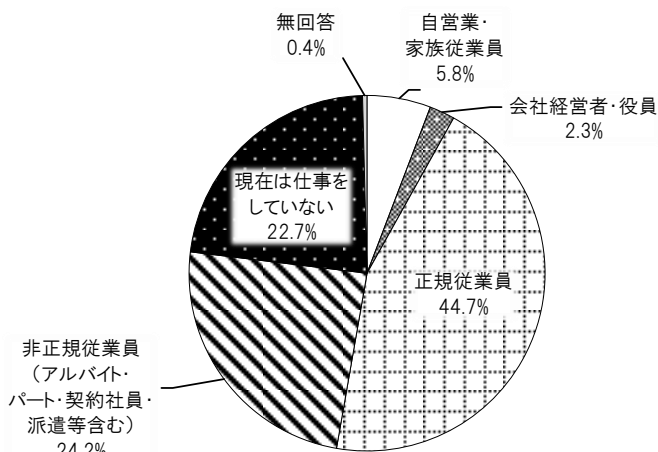
全体(N=2,222)

図表Ⅱ-1-4 未・既婚



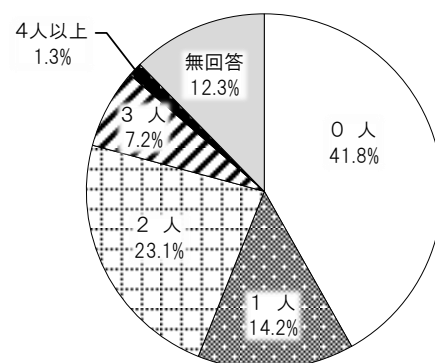
全体(N=2,222)

図表Ⅱ-1-5 配偶者の職業



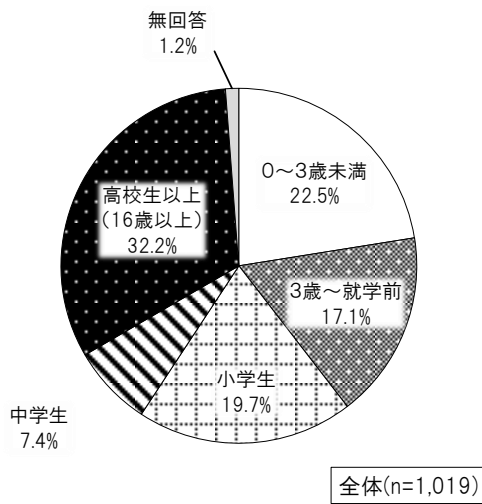
全体(n=1,133)

図表Ⅱ-1-6 子どもの人数

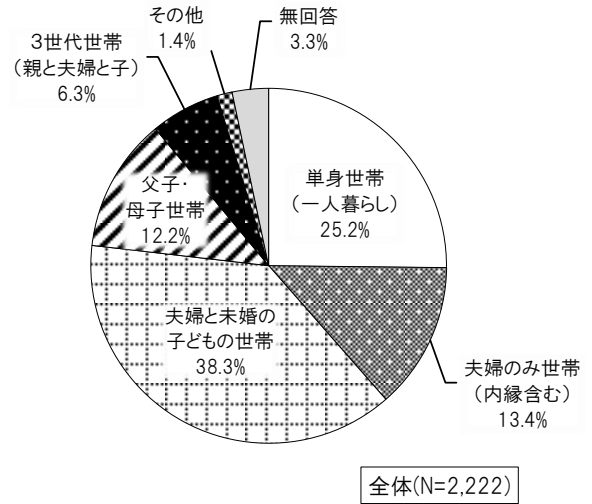


全体(N=2,222)

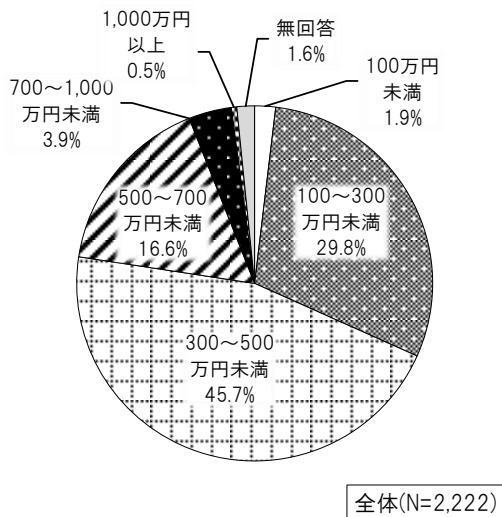
図表Ⅱ-1-7 末子の年齢



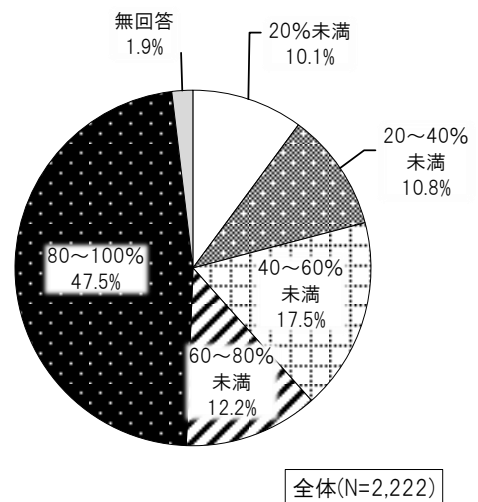
図表Ⅱ-1-8 世帯構成



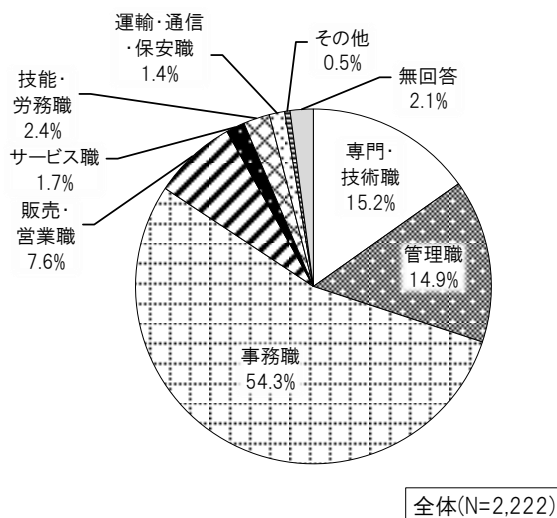
図表Ⅱ-1-9 昨年の収入



図表Ⅱ-1-10 収入が家計に占める割合



図表Ⅱ-1-11 勤務先の職種

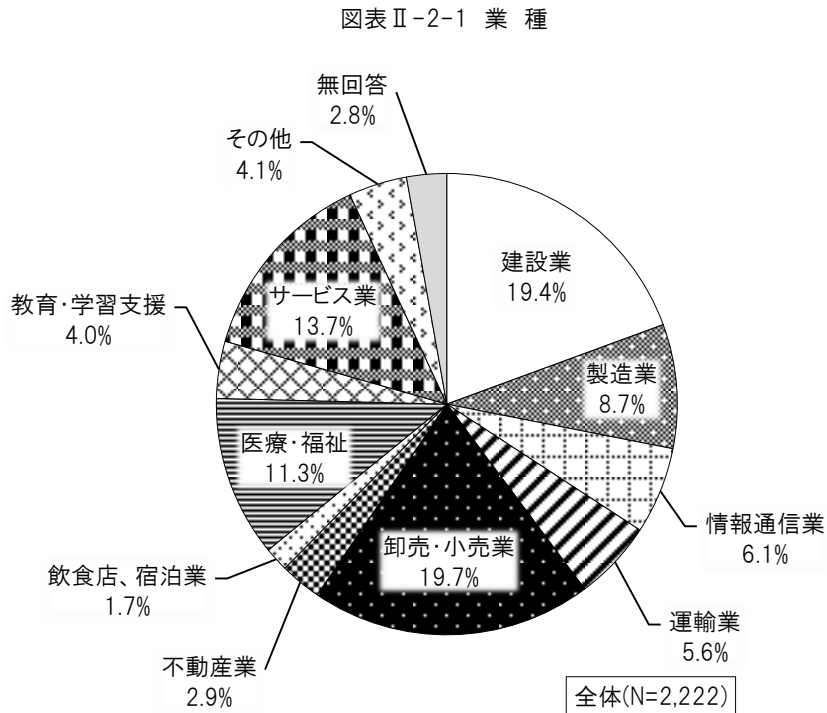


2. 勤務先の事業所

問1. あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 業種

勤務先の業種をみると、「卸売・小売業」(19.7%)が最も高く、次いで「建設業」(19.4%)、「サービス業」(13.7%)、「医療・福祉」(11.3%)となっている。



3. 職業経験

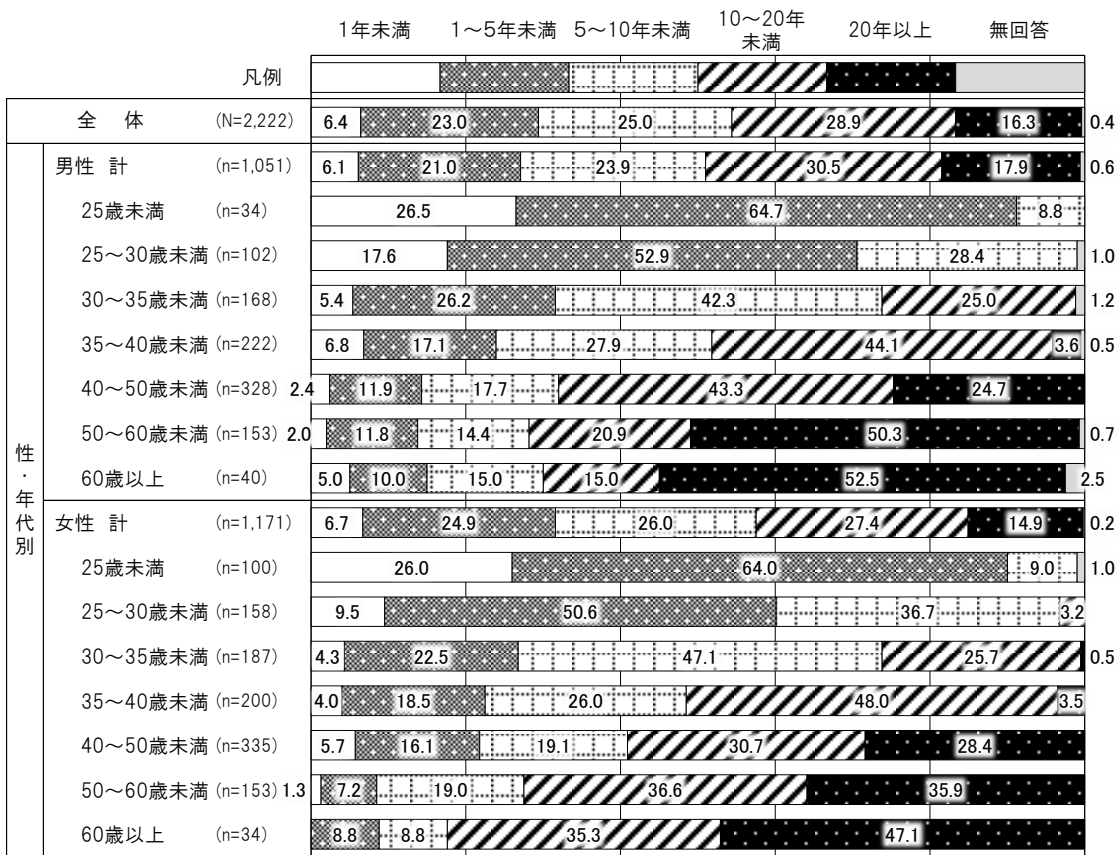
問2. 今の勤務先での勤続年数は、どのくらいになりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 勤続年数

勤続年数をみると、「10～20年未満」(28.9%)が最も高く、次いで「5～10年未満」(25.0%)、「1～5年未満」(23.0%)となっている。

性別にみると、男女で大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-3-1 勤続年数



問3. 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものは次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。仕事の中断期間（休職を含まない）が1年未満であれば「2」を選んでください。

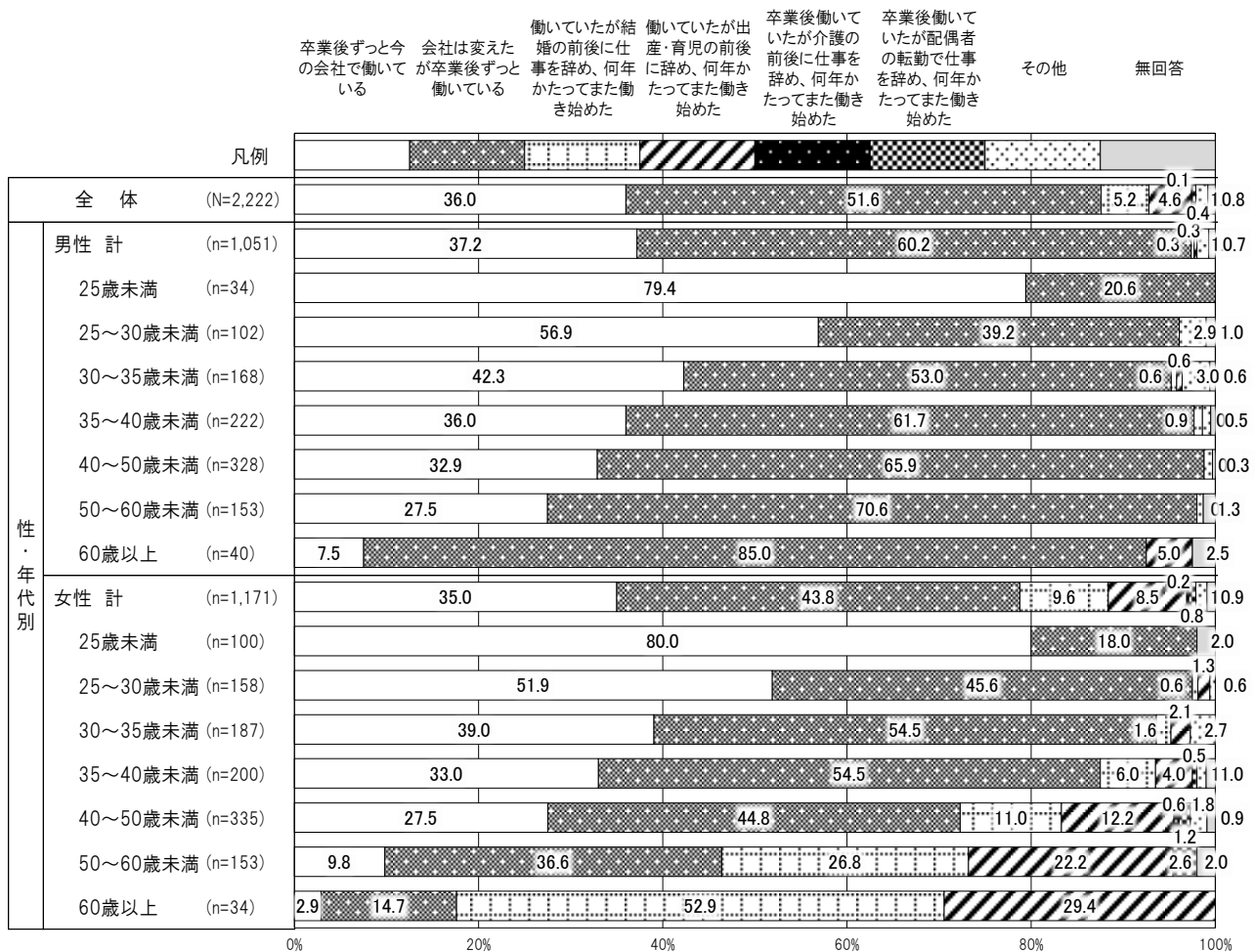
(2) 学校卒業後の職業経験

学校卒業後の職業経験をみると、「会社は変えたが、卒業後ずっと働いていた」(51.6%)が最も高く、次いで「卒業後ずっと今の会社で働いている」(36.0%)となっており、継続した就労は8割を超えている。

性別にみると、男女ともに継続した就労は同様だが、女性は「働いていたが結婚の前後に仕事を辞め、何年かたってまた働き始めた」(9.6%)や「働いていたが出産・育児の前後に辞め、何年かたってまた働き始めた」(8.5%)などで男性との違いがみられる。

女性の年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて「働いていたが結婚の前後に仕事を辞め、何年かたってまた働き始めた」や「働いていたが出産・育児の前後に辞め、何年かたってまた働き始めた」割合が高くなる傾向がみられる。

図表Ⅱ-3-2 学校卒業後の職業経験



問4. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

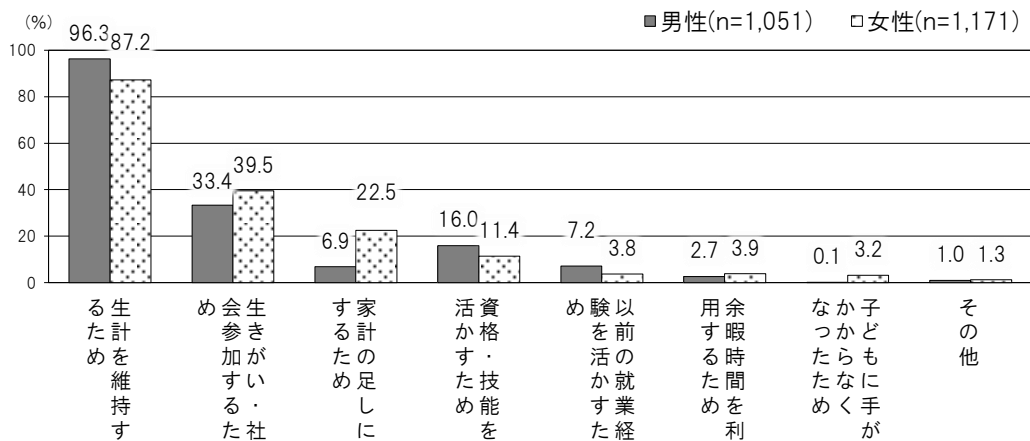
(3) 働いている理由（複数回答）

働いている理由をみると、「生計を維持するため」（91.5%）が9割と高く、次いで「生きがい・社会参加するため」（36.6%）となっている。

性別にみると、女性では「家計の足しにするため」（22.5%）の割合が男性より15.6ポイント高くなっている。

性・年代別にみると、女性の60歳以上では「子どもに手がかからなくなったため」（23.5%）の割合が高くなっている。

図表Ⅱ-3-3 働いている理由



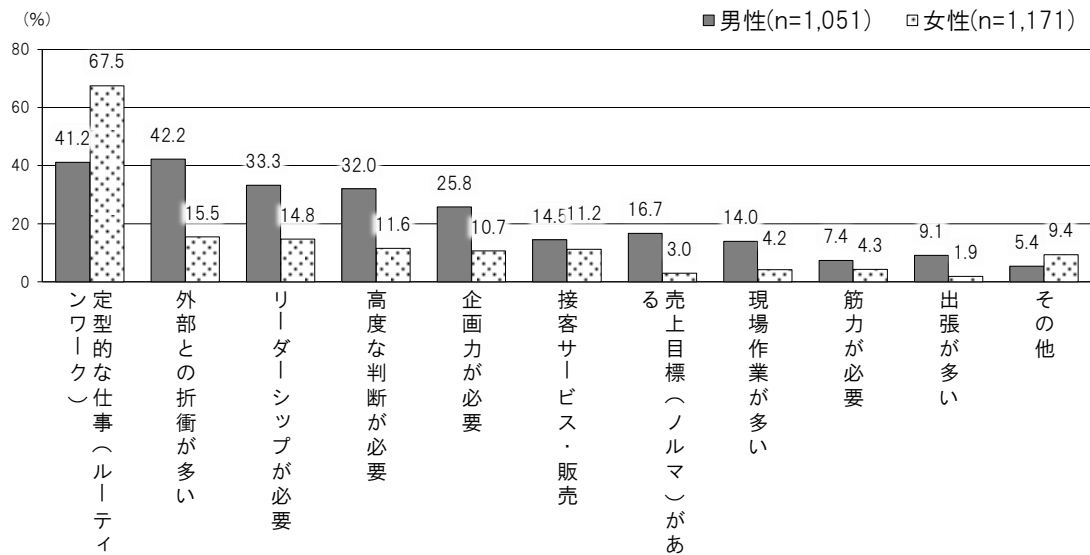
		サンプル数	生計を維持するため (%)	生きがい・社会参加 (%)	家計の足しにするため (%)	資格・技能を活かす (%)	以前の就業経験を活かす (%)	余暇時間を利用するため (%)	子どもに手がかからなくなったため (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全体		100.0 2,222	91.5 2,033	36.6 814	15.1 335	13.6 302	5.4 120	3.3 74	1.7 38	1.1 25	0.5 11
性・年代別	男性計	1,051	96.3	33.4	6.9	16.0	7.2	2.7	0.1	1.0	0.8
	25歳未満	34	88.2	47.1	8.8	23.5	2.9	8.8	-	-	-
	25~30歳未満	102	93.1	42.2	9.8	21.6	2.9	1.0	-	2.0	1.0
	30~35歳未満	168	96.4	30.4	11.9	22.6	6.5	3.0	-	0.6	1.2
	35~40歳未満	222	95.5	34.2	3.6	15.8	9.0	2.7	-	0.9	0.9
	40~50歳未満	328	97.9	32.9	4.3	13.1	7.9	3.0	-	1.5	0.3
	50~60歳未満	153	98.7	32.7	7.8	9.8	5.9	1.3	-	-	0.7
	60歳以上	40	92.5	17.5	12.5	15.0	15.0	2.5	2.5	-	2.5
	女性計	1,171	87.2	39.5	22.5	11.4	3.8	3.9	3.2	1.3	0.3
	25歳未満	100	90.0	31.0	22.0	13.0	-	6.0	-	2.0	1.0
	25~30歳未満	158	93.0	35.4	12.7	15.2	3.2	3.2	-	3.2	-
	30~35歳未満	187	90.4	39.6	23.5	11.2	4.3	4.8	0.5	1.1	-
35~40歳未満	200	84.5	40.5	26.0	11.5	4.0	4.0	0.5	1.0	0.5	
40~50歳未満	335	86.3	43.3	24.8	9.3	3.3	3.0	3.3	0.9	-	
50~60歳未満	153	83.0	41.2	21.6	12.4	7.8	4.6	10.5	0.7	-	
60歳以上	34	79.4	32.4	26.5	8.8	-	2.9	23.5	-	-	

問5. あなたの現在の仕事内容は次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) 現在の仕事の内容

性別にみると、女性は「定型的な仕事（ルーティンワーク）」（67.5%）が男性より 26.3 ポイント高く、男性はそれ以外の各項目で女性を上回っている。

図表Ⅱ-3-4 現在の仕事の内容



問6. あなたの職務上の地位についておたずねします。(1)、(2)のそれぞれについてあてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) あなたの職務上の地位はどれですか。

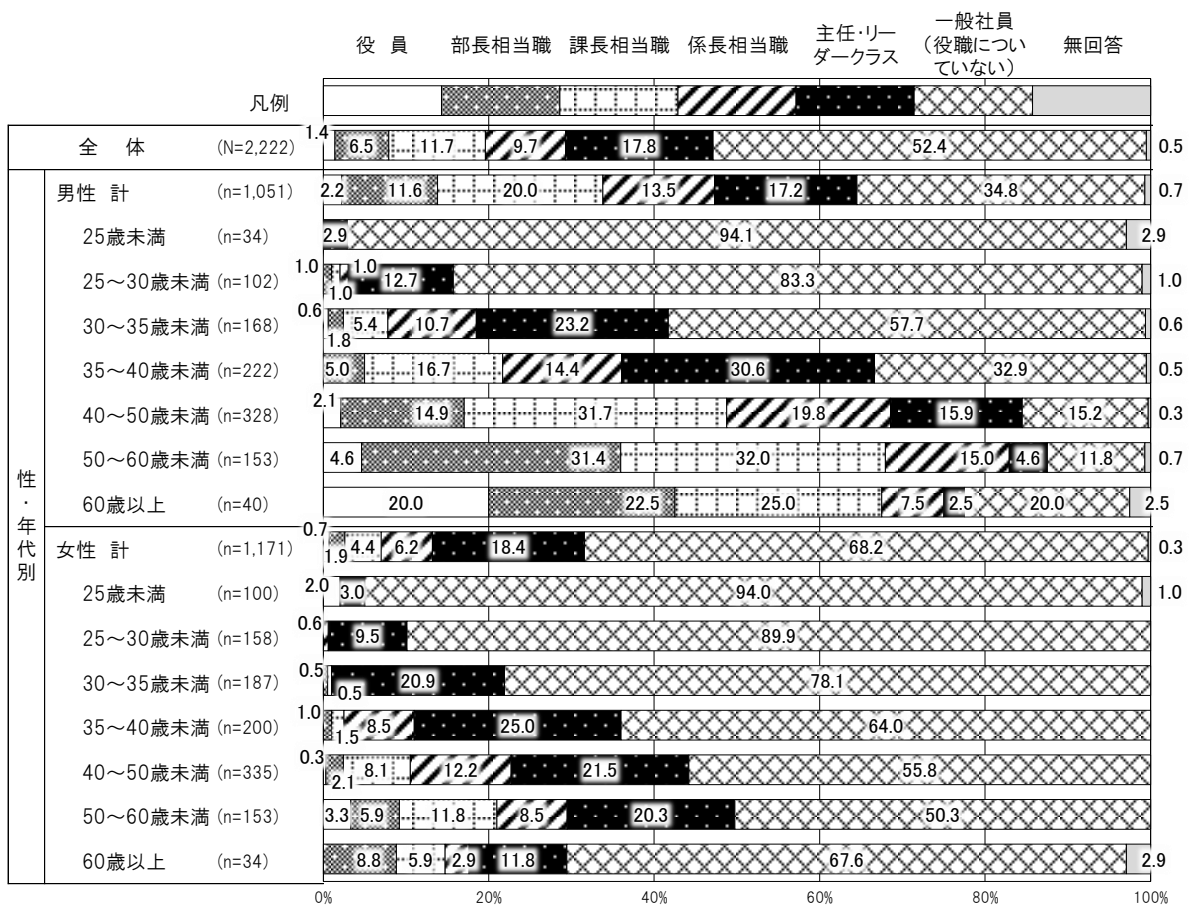
(5) 職務上の地位・地位の変化

①職務上の地位

職務上の地位についてみると、「一般社員（役職についていない）」（52.4%）が最も高く、次いで「主任・リーダークラス」（17.8%）、「課長相当職」（11.7%）となっている。

性別にみると、女性は「一般社員」（68.2%）が7割近くを占めて高く、年齢が高くなるにつれて、男女の役職についている割合の差が大きくなる傾向がみられる。

図表Ⅱ-3-5 職務上の地位



問6. あなたの職務上の地位についておたずねします。(1)、(2)のそれぞれについてあてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 最近3年間にあなたの職務上の地位はかわりましたか。

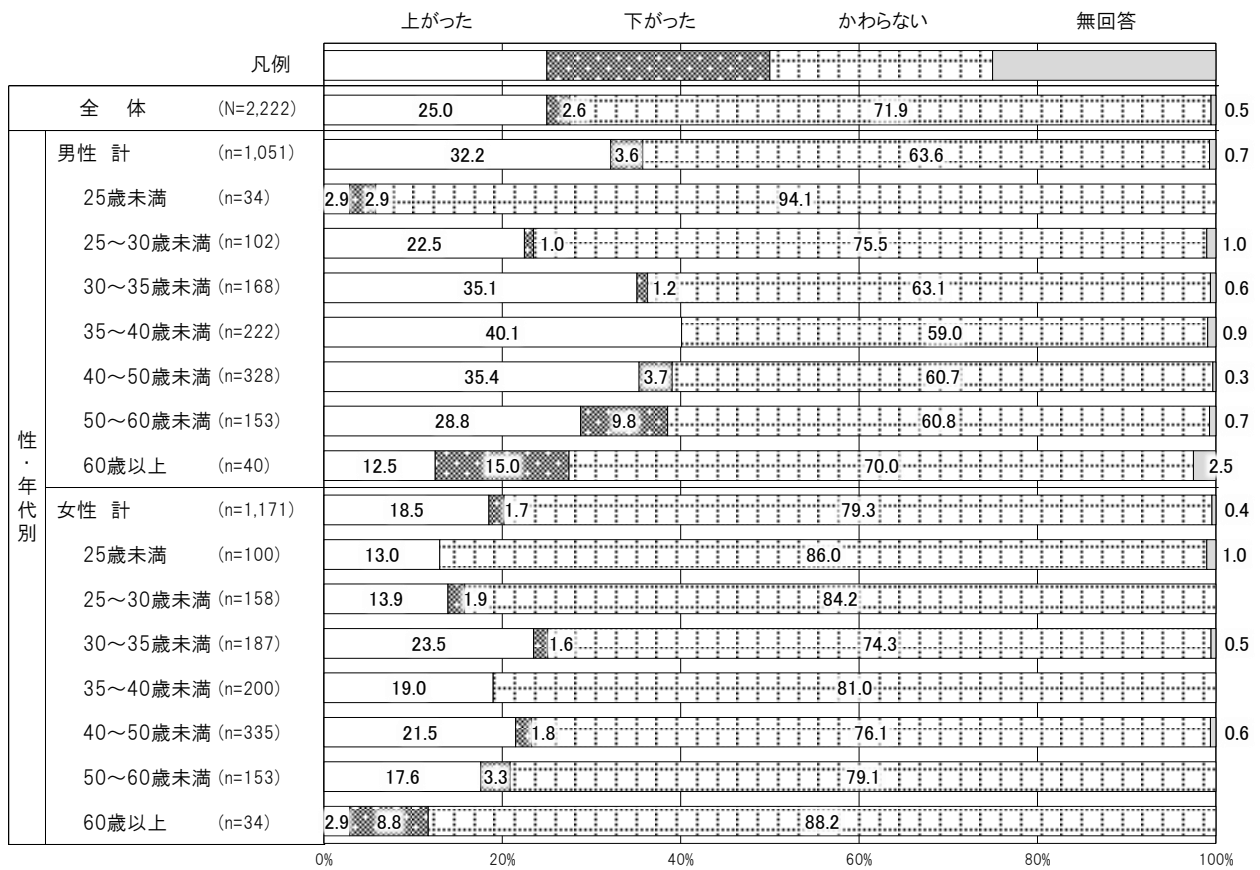
②最近3年間の職務上の地位の変化

最近3年間の職務上の地位の変化についてみると、「かわらない」(71.9%)が7割以上を占めて高く、次いで「上がった」(25.0%)、「下がった」(2.6%)となっている。

性別にみると、女性は「かわらない」(79.3%)が8割みられ男性を約16ポイント上回り、一方、男性は「上がった」(32.2%)が3割以上となり女性を約14ポイント上回っている。

性・年代別にみると、男性は30歳から50歳未満では「上がった」割合が高く、60歳以上では「下がった」割合が高くなっている。一方、女性は男性ほど地位に変化がみられない。

図表Ⅱ-3-6 最近3年間の職務上の地位の変化



問7. あなたは、昇進・昇格についてどのようにお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(6) 昇進・昇格の意向

昇進や昇給についての考えを聞いたところ、「能力が発揮できれば、昇進・昇給にはこだわらない」(37.9%)が最も高く、次いで「昇進・昇給したい」(31.2%)となっている。

性別で見ると、女性は「責任が重くなるので昇進・昇給したくない」(16.8%)が男性より約10ポイント高く、男性は「昇進・昇給したい」(42.8%)が女性を22ポイント上回っている。

性・年代別にみると、男性は40歳未満までみられた「昇進・昇給したい」割合が40歳を過ぎると減少し、「能力が発揮できれば、昇進・昇給にはこだわらない」が増加している。女性は、年齢による差があまりみられない。

図表Ⅱ-3-7 昇進・昇格の意向



問8. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いが均等になっていると思いますか。
ア～オの項目について、それぞれあてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。

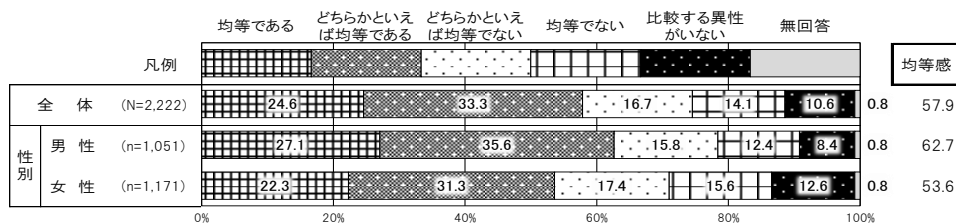
(7) 男女の取扱いに対する意識

①男女の取扱いに対する意識

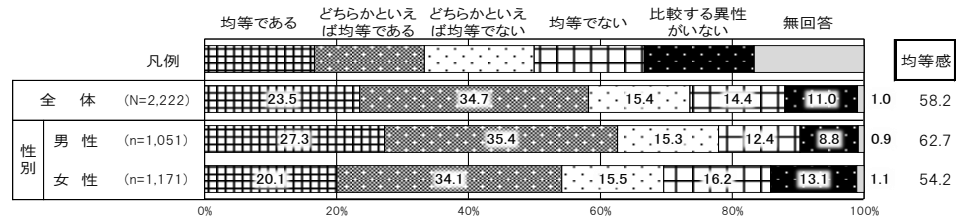
下記に示す(ア)～(オ)の5項目をあげて男女の取扱いが均等であるかを聞いたところ「均等である」と受け止めている項目で最も高いのは(ウ)教育訓練及び研究の機会(39.1%)、次いで(オ)給料・賞与(30.3%)、(ア)仕事の内容・分担(24.6%)、(イ)配置・人事異動(23.5%)、(エ)昇進・昇給(22.4%)となっている。

性別にみると、(ア)～(オ)のすべての項目で「均等である」は、男性が女性を上回っている。

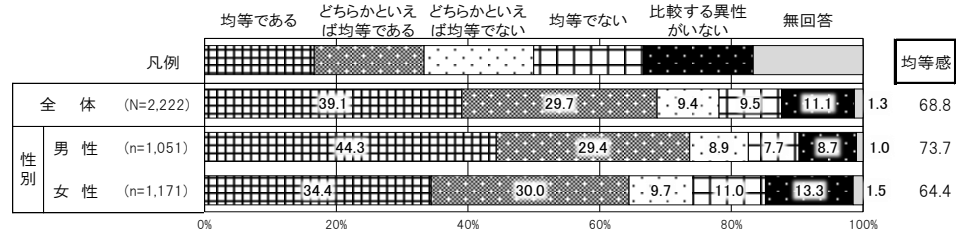
図表Ⅱ-3-8 ア.仕事の内容・分担



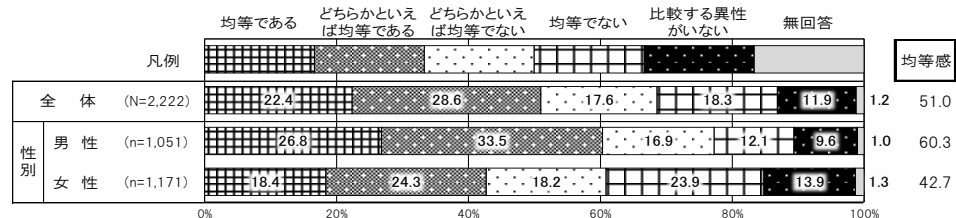
イ.配置・人事異動



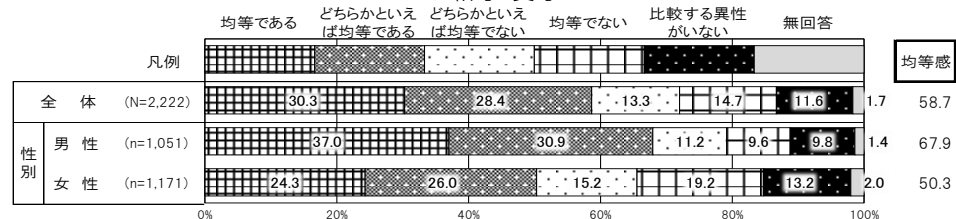
ウ.教育訓練及び研修の機会



エ.昇進・昇格



オ.給料・賞与



②各項目の評価

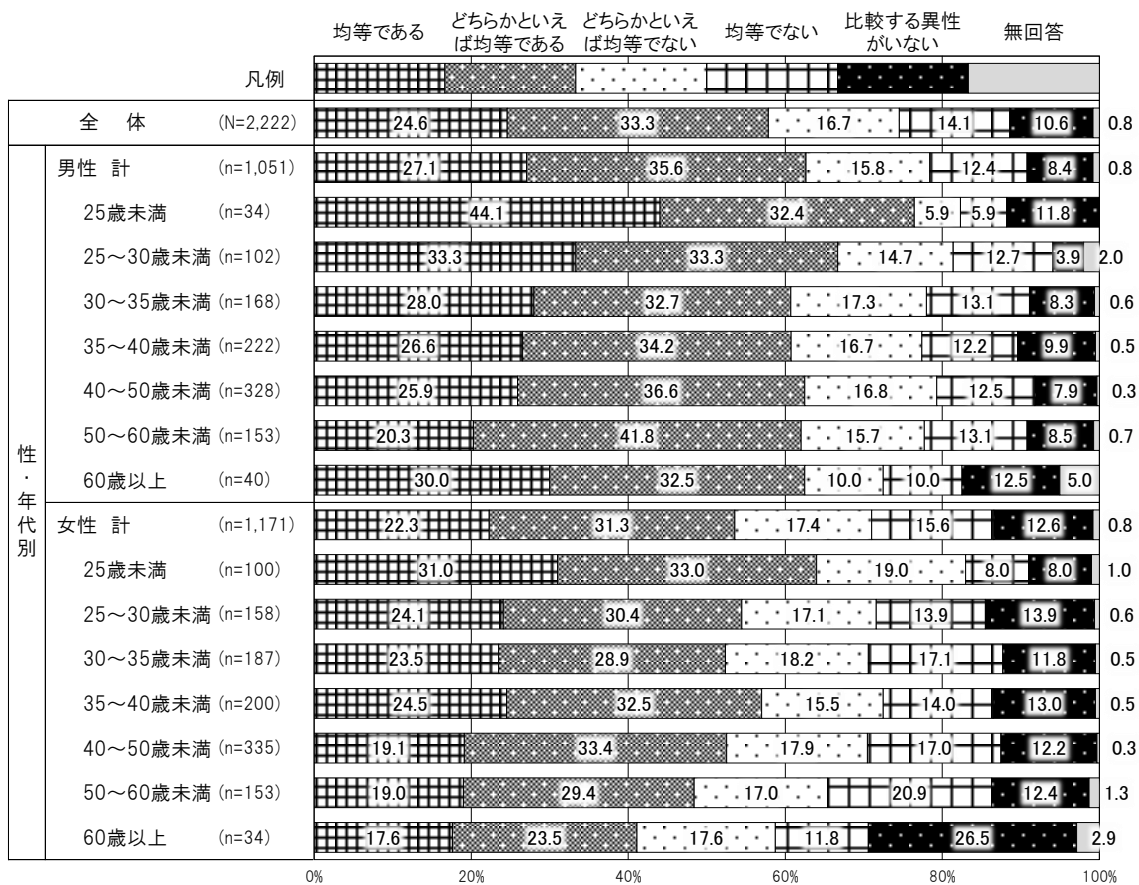
(ア) 仕事の内容・分担

仕事の内容・分担についての評価を聞いたところ、「均等である」(24.6%)と「どちらかといえ
ば均等である」(33.3%)を合わせた『均等感』は57.9%である。

性別にみると、『均等感』は女性の53.6%に対して男性は62.7%となり、男性の方が約9ポイン
ト高い。

年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて『均等感』は低くなっている。

図表Ⅱ-3-9 仕事の内容・分担に関する均等評価



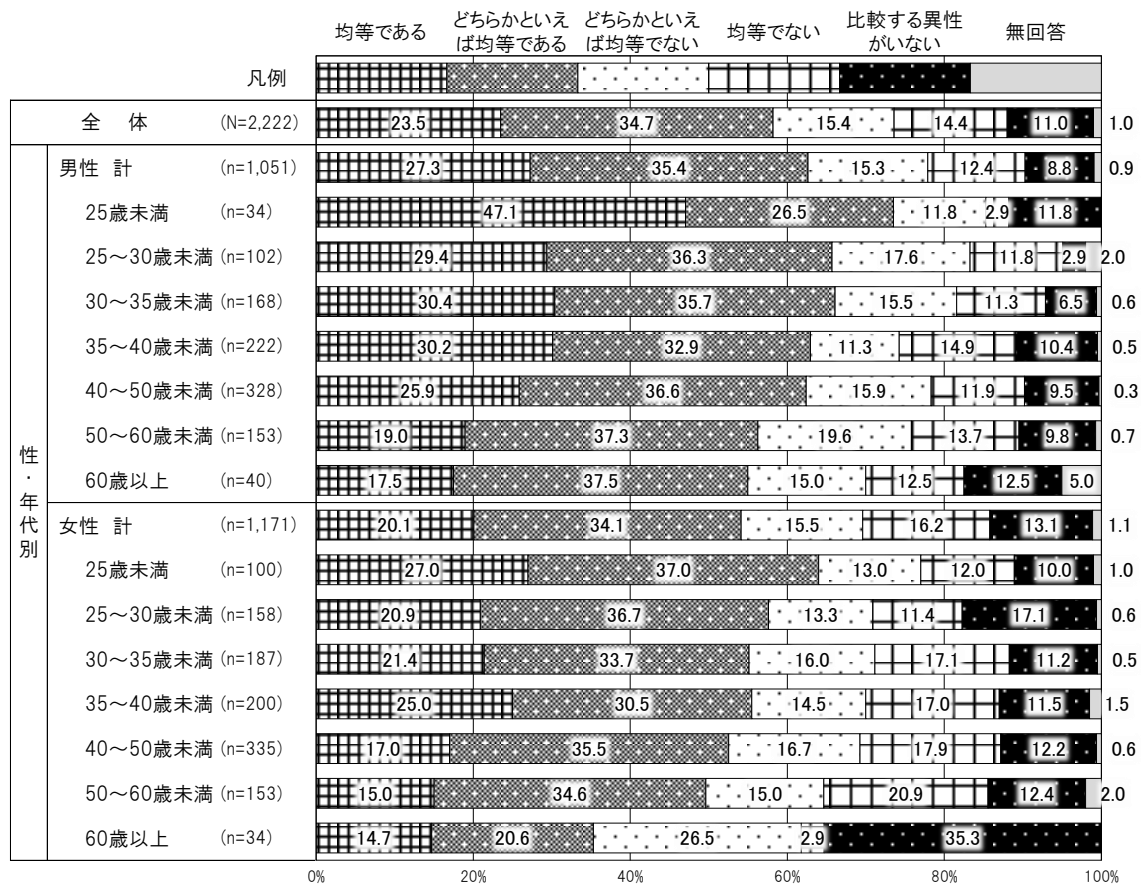
(イ) 配置・人事異動

配置・人事異動についての評価を聞いたところ、「均等である」(23.5%)と「どちらかといえば均等である」(34.7%)を合わせた『均等感』は58.2%である。

性別にみると、『均等感』は女性の54.2%に対して男性は62.7%となり、男性の方が約9ポイント高い。

年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて『均等感』は低くなっている。

図表Ⅱ-3-10 配置・人事異動に関する均等評価



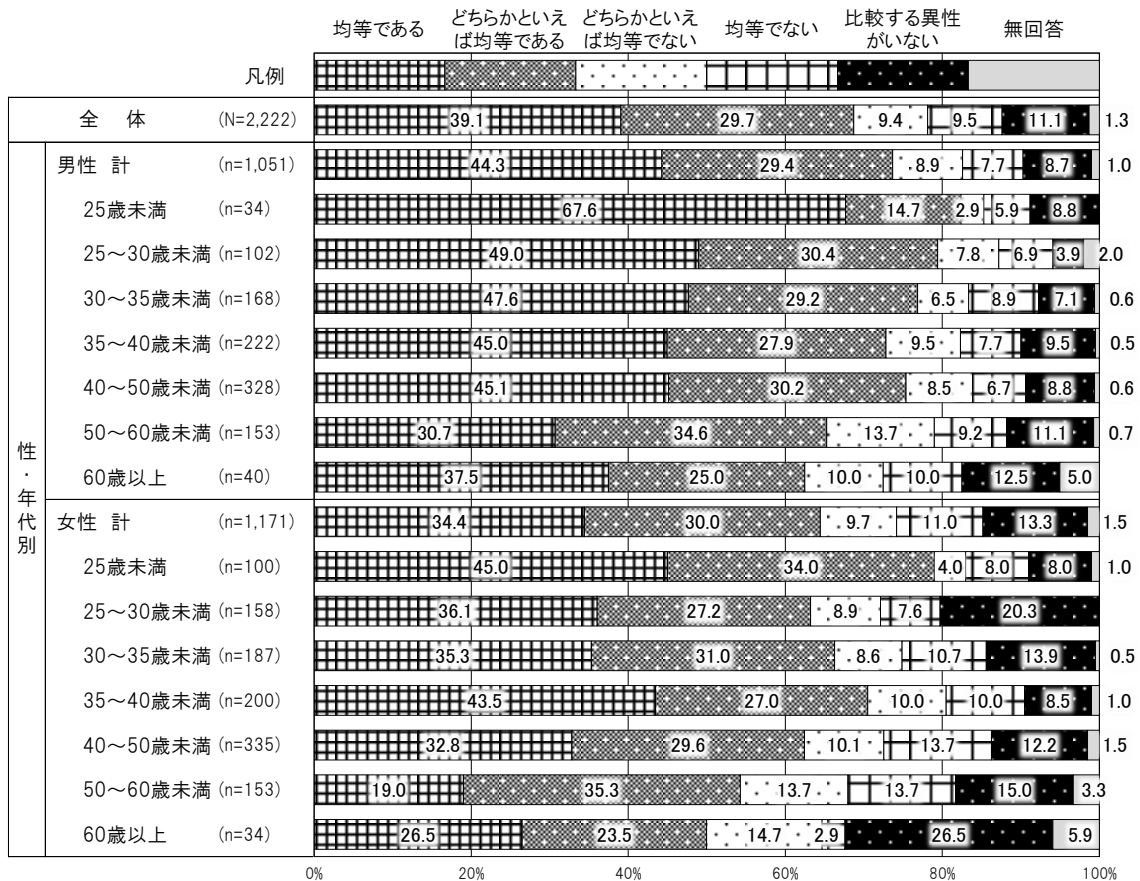
(ウ) 教育訓練及び研修の機会

教育訓練及び研修の機会についての評価を聞いたところ、「均等である」(39.1%)と「どちらかといえば均等である」(29.7%)を合わせた『均等感』は68.8%である。

性別にみると、『均等感』は女性の64.4%に対して男性は73.7%となり、男性の方が約9ポイント高い。

年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて『均等感』は低くなっている。

図表Ⅱ-3-11 教育訓練及び研修の機会に関する均等評価



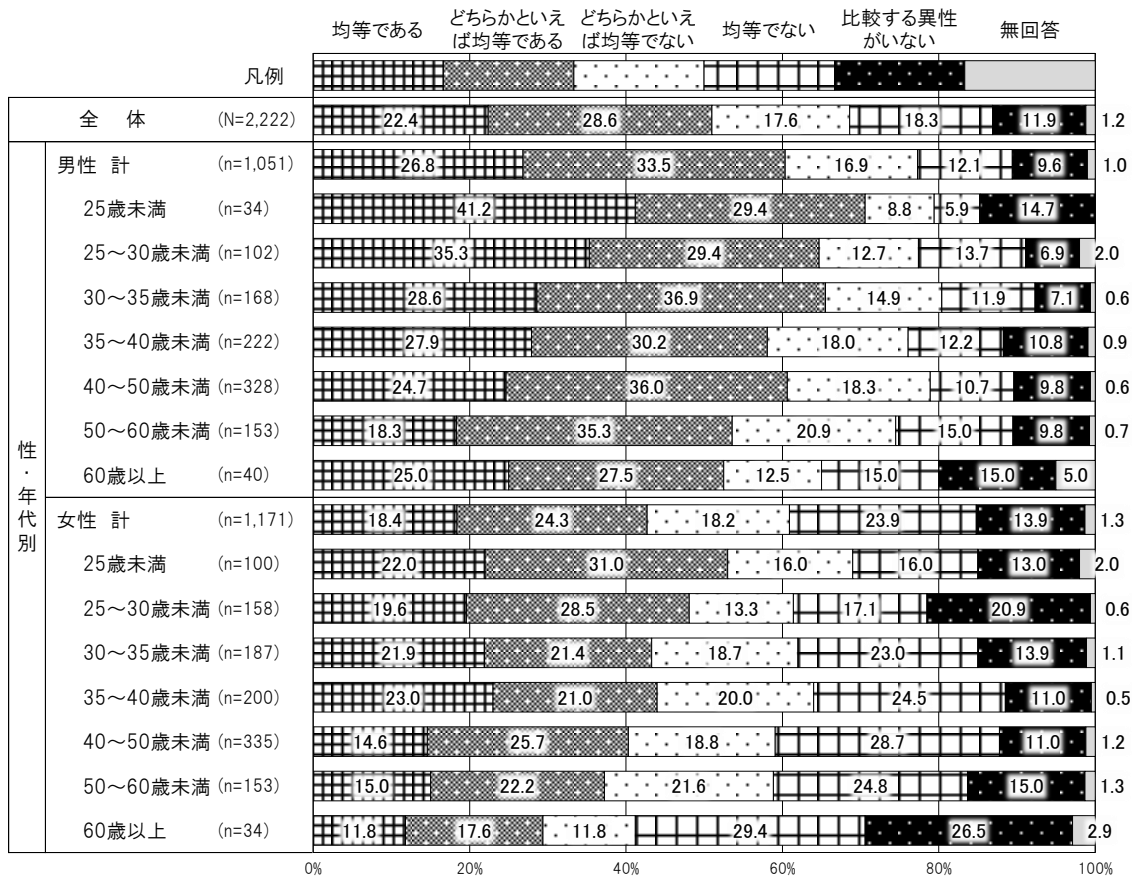
(工) 昇進・昇格

昇進・昇格についての評価を聞いたところ、「均等である」(22.4%)と「どちらかといえば均等である」(28.6%)を合わせた『均等感』は51.0%である。

性別にみると、『均等感』は女性の42.7%に対して男性は60.3%となり、男性の方が約18ポイント高い。また昇進・昇給は、(ア)～(オ)の中で女性の『均等感』が最も低くなっている。

年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて『均等感』は低くなっている。

図表Ⅱ-3-12 昇進・昇格に関する均等評価



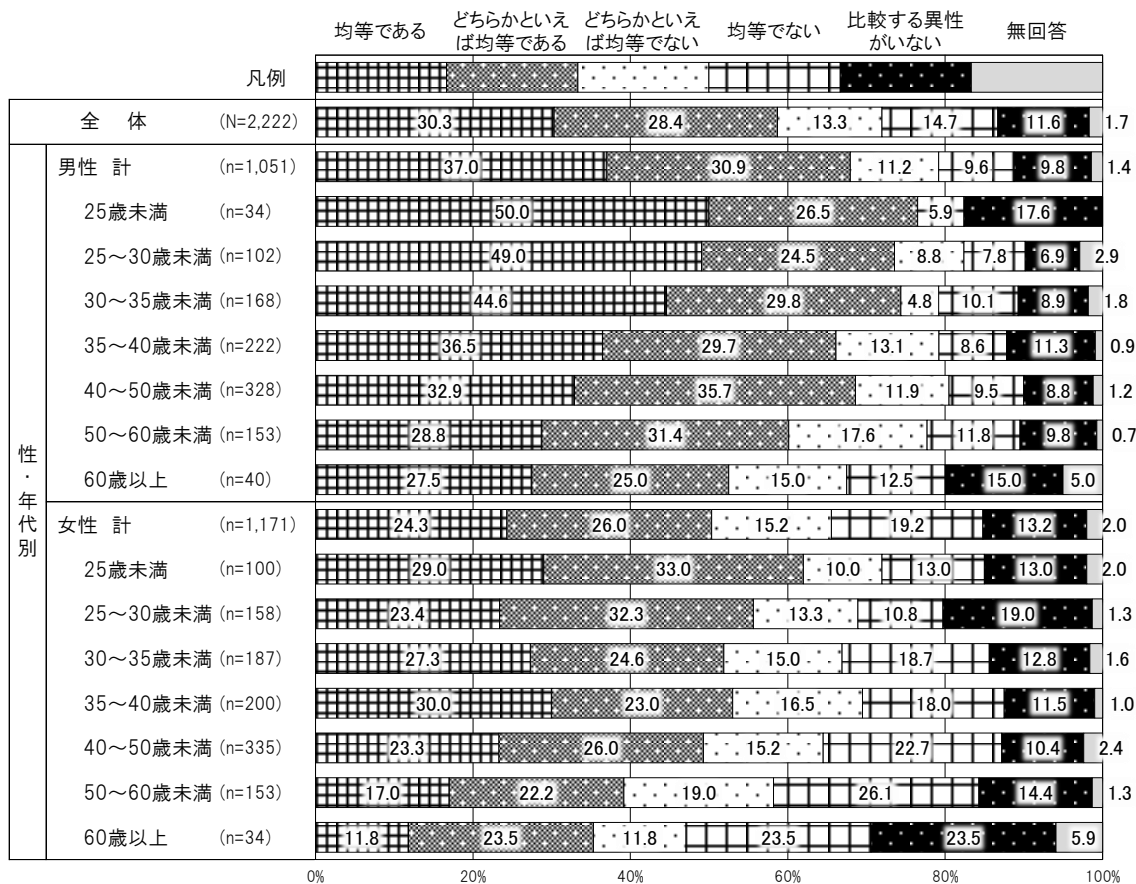
(オ) 給与・賞与

給与・賞与についての評価を聞いたところ、「均等である」(30.3%)と「どちらかといえば均等である」(28.4%)を合わせた『均等感』は58.7%である。

性別にみると、『均等感』は女性の50.3%に対して男性は67.9%となり、男性の方が約18ポイント高い。

年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて『均等感』は低くなっている。

図表Ⅱ-3-13 給与・賞与に関する均等評価



問9. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(8) 今後の働き方の希望

今後、希望する働き方をみると、「正規従業員」(92.0%)が9割を超えて高くなっている。

性別でみると、「正規従業員」は男女ともに約9割を占めているが、男性の方が約5ポイント高くなっている。

年代別にみると、「正規従業員」の希望は60歳以上を除き、どの年齢も9割程度と高くなっている。

図表Ⅱ-3-14 今後の働き方の希望



問9-1. (問9で1. と答えた方に) その理由は何ですか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

(9) 正規従業員を希望する理由 (複数回答)

正規従業員を希望する理由をみると、「定年まで働ける」(35.8%) が最も高く、次いで「昇給、賞与、退職金がある」(30.2%)、「非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い」(14.3%)となっている。

性別にみると、女性は「昇給、賞与、退職金がある」(33.7%) が最も高く、一方、男性は「定年まで働ける」(41.9%) が最も高くなっている。

図表Ⅱ-3-14 正規従業員を希望する理由



4. ワーク・ライフ・バランス

問 10. あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、どのくらいですか（残業時間も含まれます）。

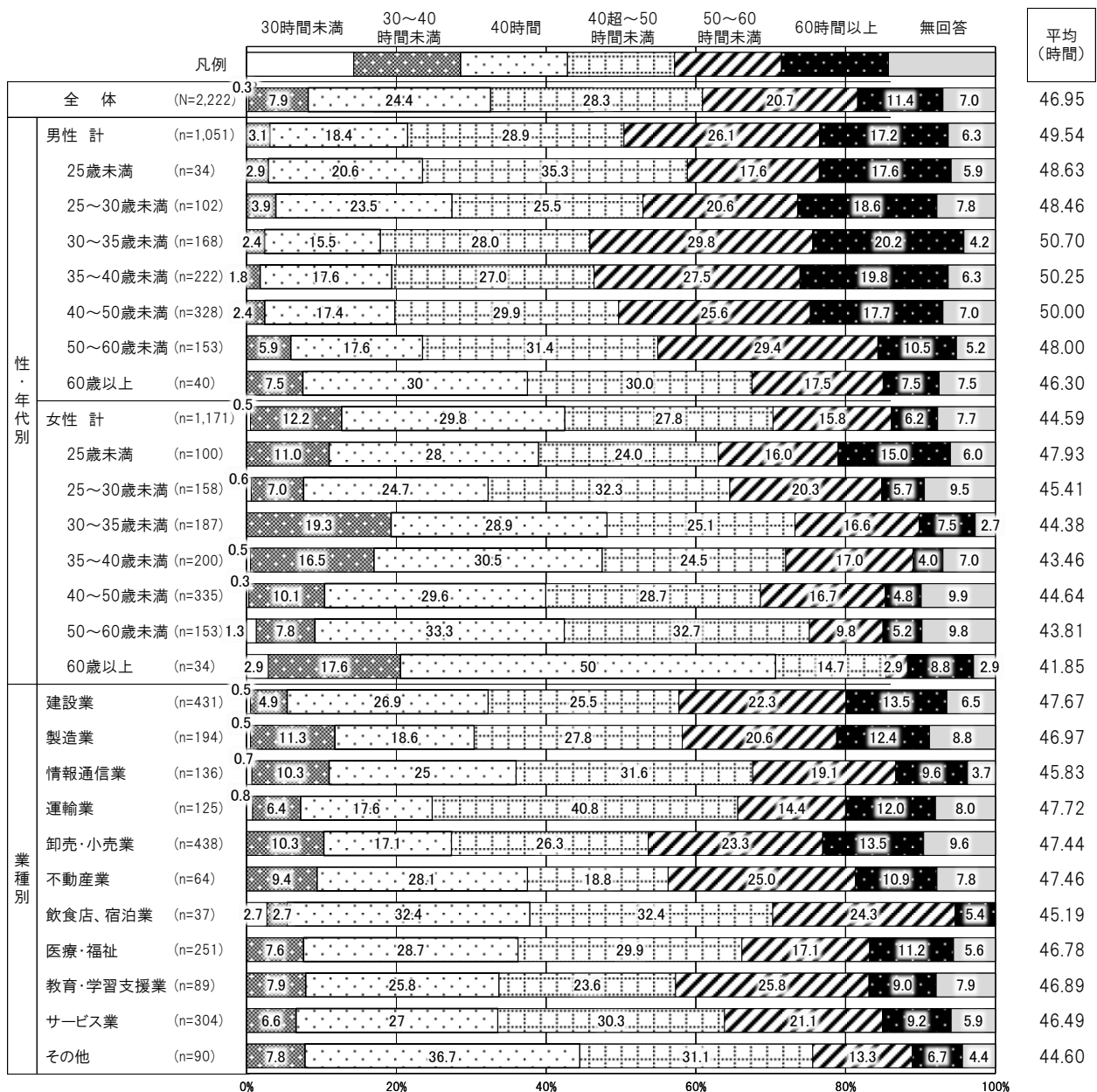
(1) 1週間の合計労働時間

1週間の平均的な合計労働時間をみると、「40超～50時間未満」（28.3%）が最も高く、次いで「40時間」（24.4%）、「50～60時間未満」（20.7%）となっている。平均では46.95時間となっている。

性別にみると、平均労働時間は男性が49.54時間、女性が44.59時間、となっており、男性は女性に比べて4.95時間長くなっている。

業種別にみると、平均労働時間が長いのは運輸業（47.72時間）、建設業（47.67時間）、不動産業（47.46時間）、卸売・小売業（47.44時間）の順となっている。

図表Ⅱ-4-1 1週間の合計労働時間



問 11. 女性が職業を持つことについてどのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

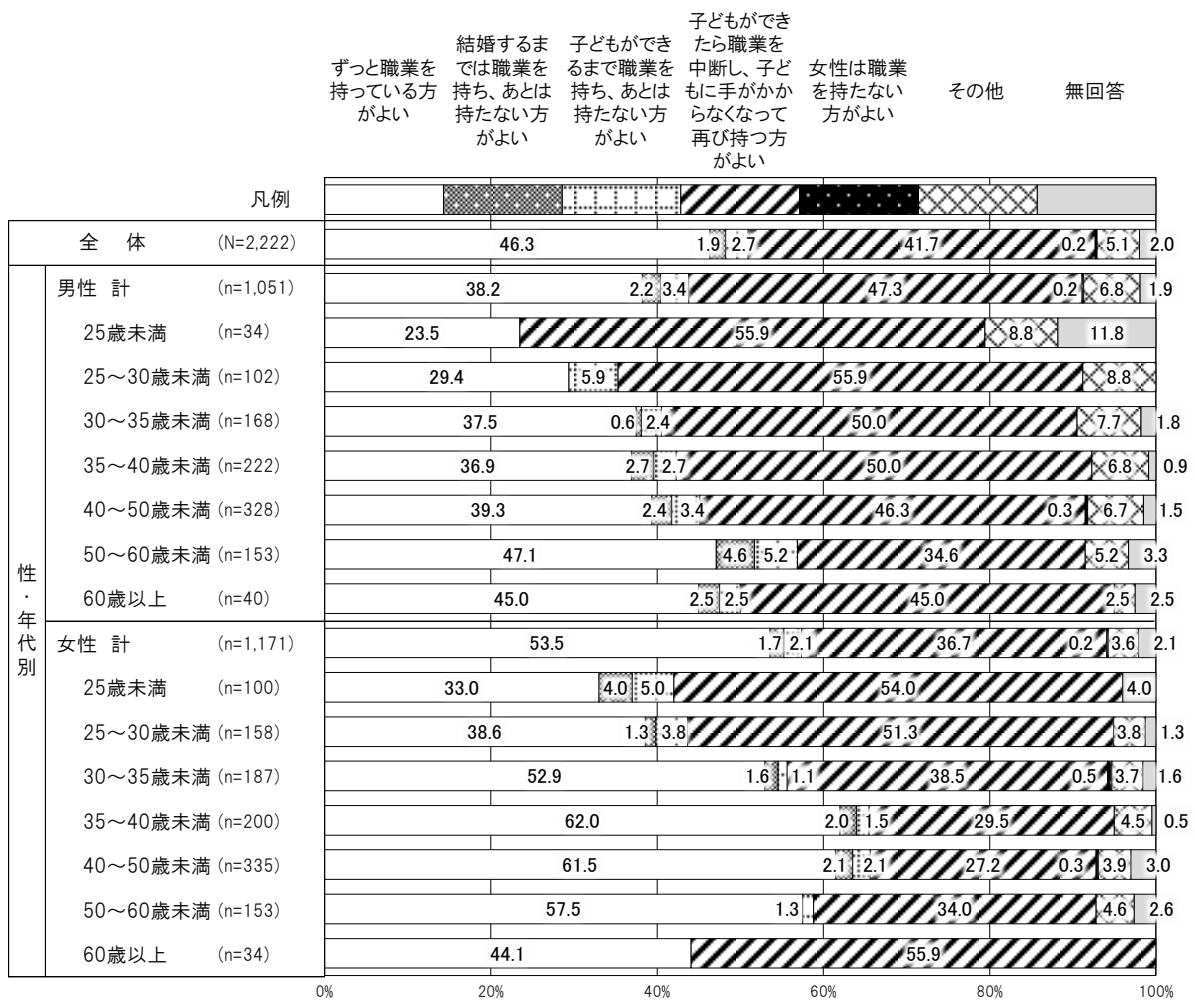
(2) 女性が職業を持つことに対する考え方

女性が職業を持つことについての考えは、「ずっと職業を持っている方がよい」(46.3%) が最も高く、次いで「子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」(41.7%) となっている。

性別にみると、女性は「ずっと職業を持っている方がよい」(53.5%)、男性は「子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」(47.3%) が、それぞれ最も高くなっている。

性・年代別にみると、概ね年齢が高くなるにつれて「ずっと職業を持っている方がよい」が増加する傾向がみられるが、男女ともに 60 歳以上では「子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」が高く、他の年齢と違いがみられる。

図表Ⅱ-4-2 女性が職業を持つことに対する考え方



問 12. あなたの生活の中で、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度はどのようになっていますか。（1）希望（2）現実のそれぞれについて、あなたの考えや現状に最も近いものを 1つ 選び○をつけてください。

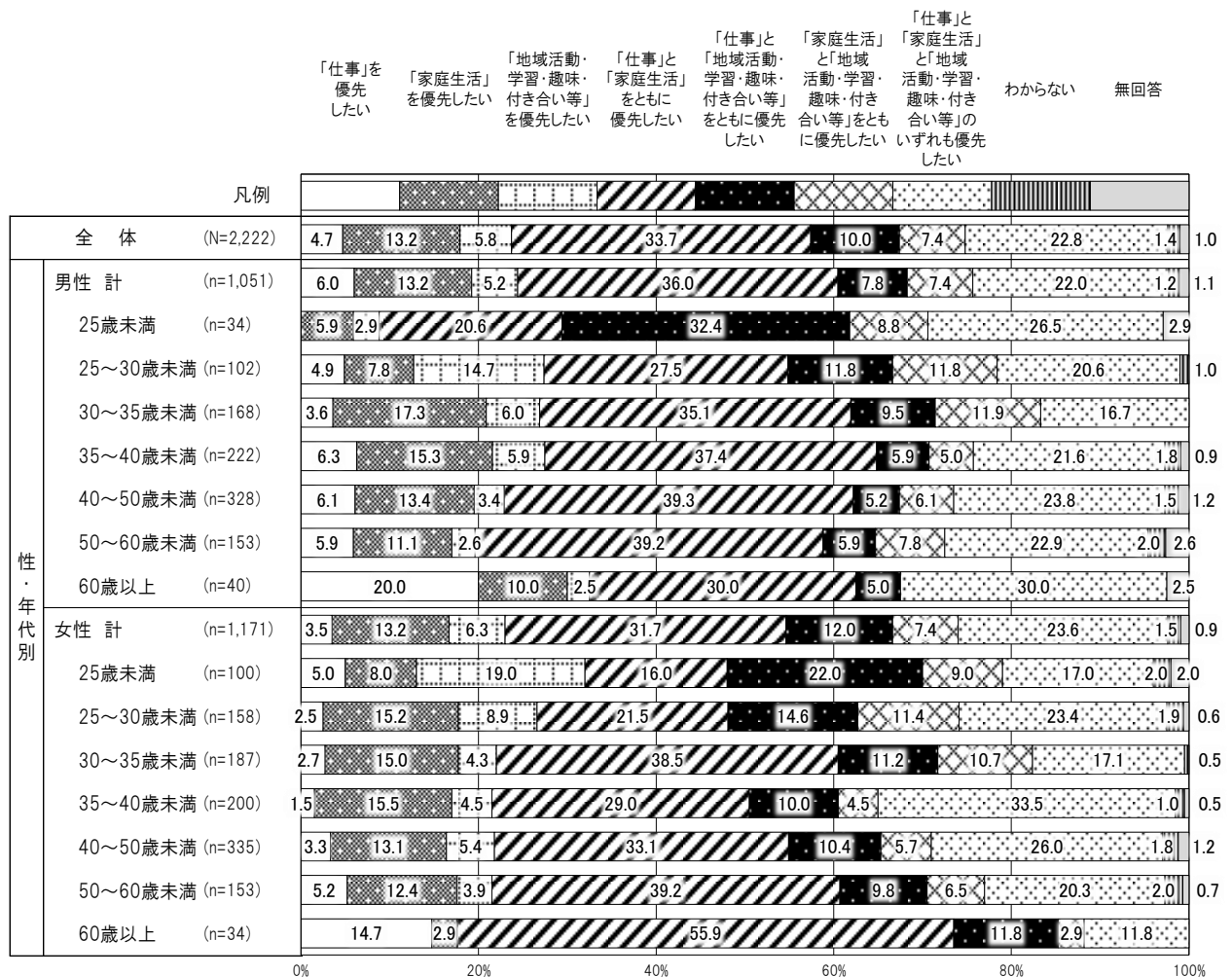
(3) 生活の中での時間の使い方

①生活の中での時間の使い方（希望）

生活の中での仕事・家事・プライベートな時間の希望優先度をみると、「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」(33.7%) が最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」のいずれも優先したい」(22.8%)、「家庭生活」を優先したい」(13.2%) となっている。

性・年代別にみると、男性は「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」は年齢が高くなるにつれて高くなる傾向がみられるが、女性は 30～35 歳未満と 50 歳以上で高くなっている。

図表Ⅱ-4-3 生活の中での時間の使い方＜希望＞

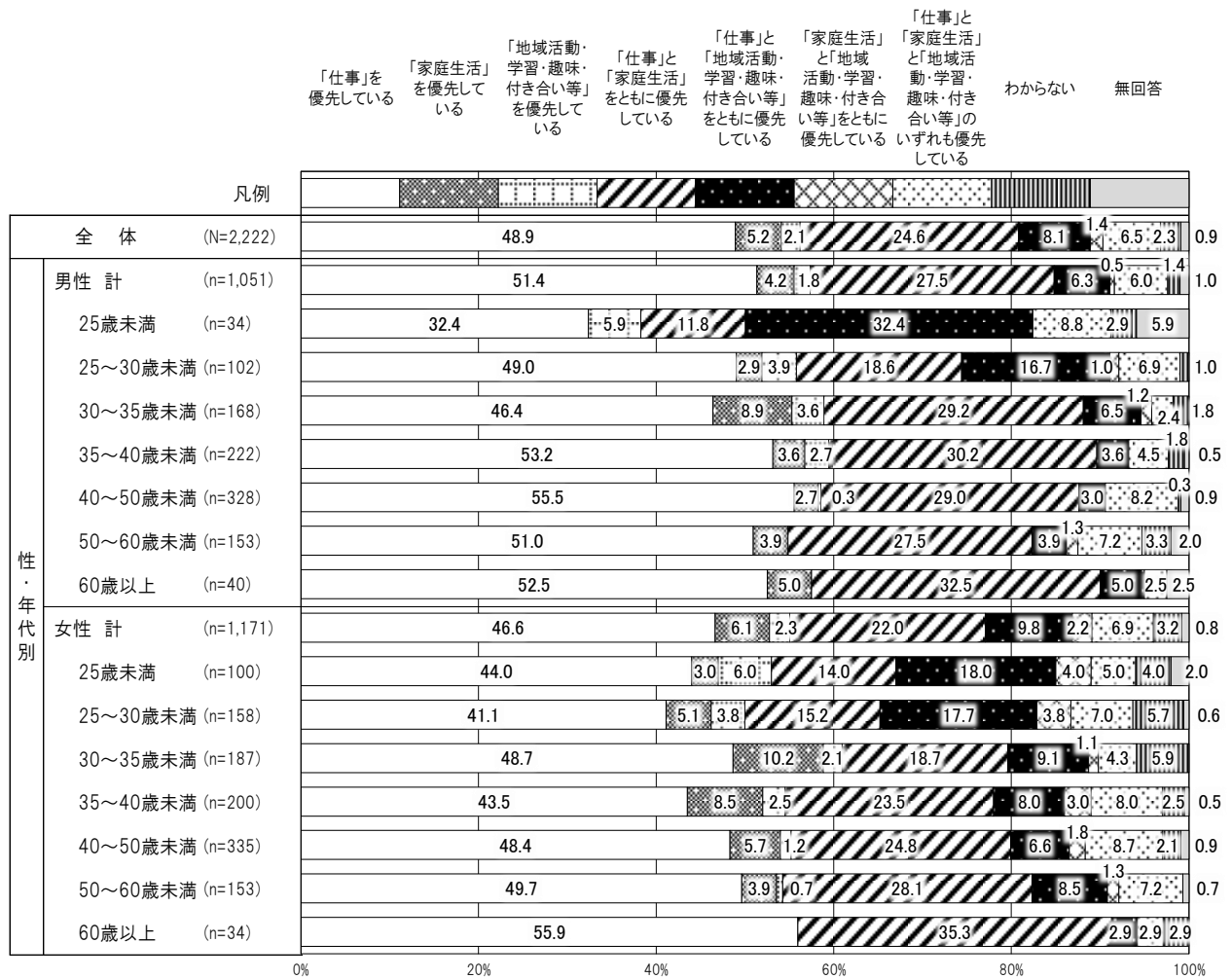


②生活の中での時間の使い方（現実）

生活の中での時間の使い方について現実をみると、「仕事」を優先している（48.9%）が最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（24.6%）となっている。

性・年代別にみると、「仕事を優先している」は、女性の方が割合が高い年代もみられる。

図表Ⅱ-4-4 生活の中での時間の使い方＜現実＞



図表Ⅱ-4-5 生活の中での時間の使い方<現実>

上段：構成比%、下段：件数

		性・優先度(現実)別																無回答	
		男性								女性									
		「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域活動・学習・趣味・付き合い」を優先している	先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先している	「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先している	仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先している	わからない	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域活動・学習・趣味・付き合い」を優先している	先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先している	「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先している		仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先している
全体	100.0 2,222	24.3 540	2.0 44	0.9 19	13.0 289	3.0 66	0.2 5	2.8 63	0.7 15	24.6 546	3.2 72	1.2 27	11.6 258	5.2 115	1.2 26	3.6 81	1.7 37	0.9 19	
性・優先度(希望)別	男性・「仕事」を優先したい	100.0 63	95.2 60	-	-	4.8 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	「家庭生活」を優先したい	100.0 139	46.0 64	18.7 26	1.4 2	29.5 41	0.7 1	0.7 1	-	2.2 3	-	-	-	-	-	-	-	0.7 1	
	「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先したい	100.0 55	58.2 32	1.8 1	20.0 11	1.8 1	12.7 7	-	3.6 2	1.8 1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	100.0 378	52.6 199	2.6 10	0.5 2	42.6 161	1.1 4	-	0.3 1	0.3 1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先	100.0 82	51.2 42	-	1.2 1	8.5 7	35.4 29	1.2 1	1.2 1	1.2 1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先	100.0 78	48.7 38	3.8 3	2.6 2	23.1 18	9.0 7	3.8 3	7.7 6	1.3 1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先	100.0 231	42.4 98	1.3 3	0.4 1	24.7 57	7.8 18	-	22.1 51	0.9 2	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4 1
	わからない	100.0 13	38.5 5	7.7 1	-	-	-	-	7.7 1	46.2 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性・「仕事」を優先したい	100.0 41	-	-	-	-	-	-	-	-	92.7 38	-	-	2.4 1	2.4 1	-	-	2.4 1	-
	「家庭生活」を優先したい	100.0 155	-	-	-	-	-	-	-	-	45.2 70	27.1 42	0.6 1	18.7 29	2.6 4	1.9 3	2.6 4	1.3 2	-
「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先したい	100.0 74	-	-	-	-	-	-	-	-	43.2 32	1.4 1	16.2 12	10.8 8	21.6 16	5.4 4	-	1.4 1	-	
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	100.0 371	-	-	-	-	-	-	-	-	48.5 180	4.6 17	0.3 1	41.2 153	1.1 4	-	0.8 3	3.5 13	-	
「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先	100.0 140	-	-	-	-	-	-	-	-	47.9 67	-	2.9 4	5.7 8	40.0 56	1.4 2	-	2.1 3	-	
「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先	100.0 87	-	-	-	-	-	-	-	-	42.5 37	2.3 2	4.6 4	11.5 10	11.5 10	14.9 13	8.0 7	4.6 4	-	
仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先	100.0 276	-	-	-	-	-	-	-	-	41.7 115	2.5 7	1.8 5	17.4 48	8.3 23	1.4 4	23.9 66	2.9 8	-	
わからない	100.0 17	-	-	-	-	-	-	-	-	41.2 7	11.8 2	-	5.9 1	5.9 1	-	5.9 1	29.4 5	-	

(注)表側の性・優先度(希望)別は、無回答を表記から削除している。

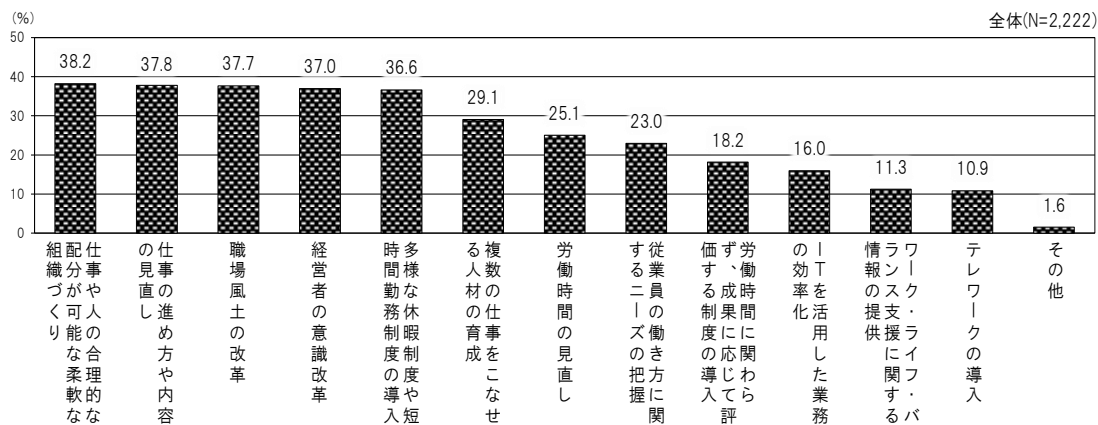
問 13. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために企業にどのような取組みを望まれますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) 「ワーク・ライフ・バランス」推進のために企業に望むこと

「ワーク・ライフ・バランス」推進のために企業に望むことをみると、「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」(38.2%)が最も高く、次いで「仕事の進め方や内容の見直し」(37.8%)、「職場風土の改革」(37.7%)、「経営者の意識改革」(37.0%)、「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」(36.6%)となっている。

性別にみると、女性は「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」(43.6%)、男性は「仕事の進め方や内容の見直し」(40.4%)が、それぞれ最も高くなっている。

図表Ⅱ-4-6 「ワーク・ライフ・バランス」推進のために企業に望むこと



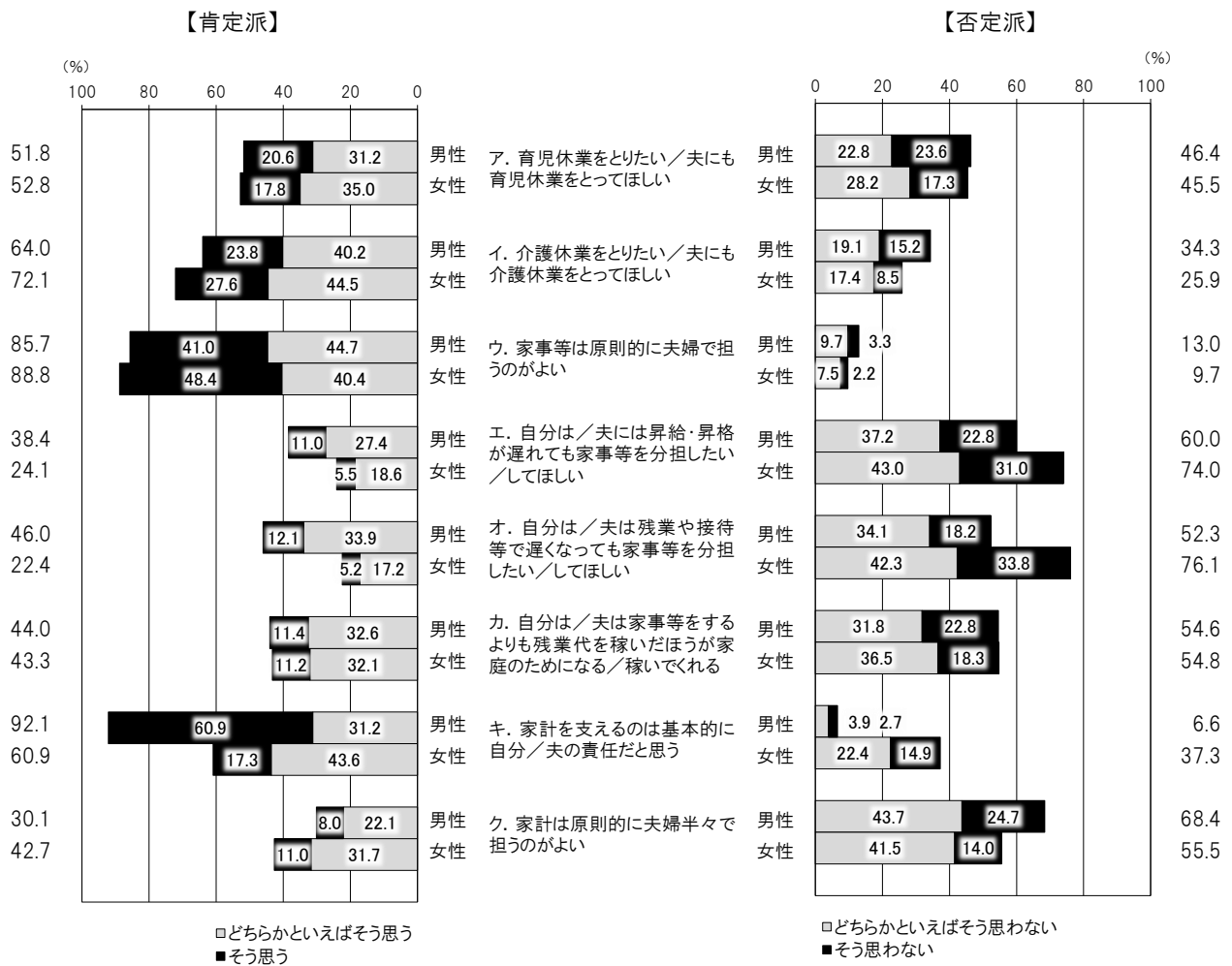
		サンプル数	仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり	仕事の進め方や内容の見直し	職場風土の改革	経営者の意識改革	多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入	複数の仕事をこなせる人材の育成	労働時間の見直し	従業員の働き方に関するニーズの把握	労働時間に関する評価制度の導入	ITを活用した業務の効率化	ワーク・ライフ・バランスに関する情報の提供	テレワークの導入	その他	無回答
全体		2,222	38.2	37.8	37.7	37.0	36.6	29.1	25.1	23.0	18.2	16.0	11.3	10.9	1.6	2.4
性別・年代別	男性計	1,051	39.6	40.4	38.3	39.8	28.7	32.4	26.8	21.1	18.9	18.5	9.8	10.7	1.4	1.9
	25歳未満	34	35.3	23.5	23.5	29.4	38.2	23.5	20.6	20.6	17.6	17.6	14.7	-	-	2.9
	25~30歳未満	102	40.2	47.1	40.2	41.2	29.4	41.2	32.4	27.5	18.6	21.6	9.8	8.8	1.0	-
	30~35歳未満	168	38.7	40.5	41.7	36.3	35.7	25.6	31.0	25.0	17.3	25.0	10.7	13.1	1.8	1.2
	35~40歳未満	222	41.9	31.5	39.6	36.0	28.8	28.8	27.9	19.8	21.2	18.0	9.0	12.6	1.8	1.4
	40~50歳未満	328	38.4	45.1	37.5	41.8	25.0	32.3	23.2	19.2	22.0	15.5	8.2	9.1	1.2	2.7
	50~60歳未満	153	41.8	41.2	39.9	45.1	25.5	39.9	25.5	18.3	13.1	16.3	12.4	13.1	1.3	2.6
	60歳以上	40	32.5	42.5	30.0	45.0	35.0	40.0	30.0	22.5	12.5	20.0	10.0	5.0	2.5	2.5
	女性計	1,171	36.9	35.5	37.1	34.5	43.6	26.1	23.6	24.6	17.5	13.8	12.6	11.2	1.8	2.9
	25歳未満	100	35.0	32.0	17.0	25.0	42.0	24.0	30.0	20.0	15.0	10.0	10.0	9.0	2.0	6.0
	25~30歳未満	158	33.5	40.5	33.5	29.7	48.7	20.3	27.2	31.6	20.3	13.9	14.6	7.6	3.2	2.5
	30~35歳未満	187	35.3	38.0	42.8	34.2	50.8	30.5	27.3	24.1	16.6	15.0	15.0	19.3	1.6	1.6
	35~40歳未満	200	40.5	35.5	39.5	34.5	45.5	27.5	23.0	27.0	19.5	16.5	11.0	16.5	2.0	2.5
40~50歳未満	335	38.8	34.0	43.9	36.4	40.3	26.0	22.4	21.5	18.2	14.0	11.9	8.4	1.8	3.0	
50~60歳未満	153	36.6	33.3	32.7	41.2	37.3	26.1	16.3	24.8	16.3	12.4	12.4	8.5	0.7	2.6	
60歳以上	34	26.5	35.3	20.6	38.2	29.4	14.7	23.5	5.9	5.9	14.7	-	-	-	-	

問 14. 働き方と家事・育児・介護等（以下「家事等」）の夫婦の役割分担についてあなたはどのように思いますか。次のア～クの商品ごとに、あてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。

(5) 夫婦の役割分担

ア～クまでの8項目について『肯定派』の割合を比較すると、最も高いのは「ウ.家事等は原則的に夫婦で担うのがよい」(87.3%)、次いで「キ.家計を支えるのは基本的に夫/自分の責任だと思う」となっている。

図表Ⅱ-4-7 夫婦の役割分担



* 『肯定派』 = 「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の計
 『否定派』 = 「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の計

図Ⅱ-4-8 夫婦の役割分担

(%)

	ア. 夫にも育児休業をとってほしい						ア. 育児休業をとりたい						イ. 夫にも介護休業をとってほしい						イ. 介護休業をとりたい					
	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答
全体	100.0 1,171	17.8 208	35.0 410	28.2 330	17.3 202	1.8 21	100.0 1,051	20.6 217	31.2 328	22.8 240	23.6 248	1.7 18	100.0 1,171	27.6 323	44.5 521	17.4 204	8.5 100	2.0 23	100.0 1,051	23.8 250	40.2 422	19.1 201	15.2 160	1.7 18
性・年代別	男性計	-	-	-	-	-	1,051	20.6	31.2	22.8	23.6	1.7	-	-	-	-	-	-	1,051	23.8	40.2	19.1	15.2	1.7
	25歳未満	-	-	-	-	-	34	17.6	29.4	35.3	17.6	-	-	-	-	-	-	-	34	17.6	32.4	38.2	11.8	-
	25~30歳未満	-	-	-	-	-	102	18.6	29.4	25.5	25.5	1.0	-	-	-	-	-	-	102	15.7	41.2	23.5	17.6	2.0
	30~35歳未満	-	-	-	-	-	168	27.4	31.5	17.3	22.0	1.8	-	-	-	-	-	-	168	28.0	33.3	17.9	19.6	1.2
	35~40歳未満	-	-	-	-	-	222	21.6	32.9	25.2	19.4	0.9	-	-	-	-	-	-	222	20.3	40.1	23.9	13.5	2.3
	40~50歳未満	-	-	-	-	-	328	17.4	32.6	22.6	25.0	2.4	-	-	-	-	-	-	328	22.9	43.9	15.2	16.2	1.8
	50~60歳未満	-	-	-	-	-	153	19.0	26.8	23.5	28.8	2.0	-	-	-	-	-	-	153	30.7	39.2	16.3	12.4	1.3
	60歳以上	-	-	-	-	-	40	25.0	35.0	17.5	22.5	-	-	-	-	-	-	-	40	30.0	47.5	15.0	7.5	-
	女性計	1,171	17.8	35.0	28.2	17.3	1.8	-	-	-	-	-	-	1,171	27.6	44.5	17.4	8.5	2.0	-	-	-	-	-
	25歳未満	100	17.0	35.0	26.0	19.0	3.0	-	-	-	-	-	-	100	22.0	45.0	19.0	11.0	3.0	-	-	-	-	-
	25~30歳未満	158	22.8	33.5	29.1	13.9	0.6	-	-	-	-	-	-	158	27.8	42.4	21.5	7.6	0.6	-	-	-	-	-
30~35歳未満	187	17.6	27.3	32.1	21.4	1.6	-	-	-	-	-	-	187	21.4	43.3	21.9	11.2	2.1	-	-	-	-	-	
35~40歳未満	200	21.5	31.5	27.0	19.0	1.0	-	-	-	-	-	-	200	29.5	42.0	18.0	9.5	1.0	-	-	-	-	-	
40~50歳未満	335	13.4	37.6	29.6	17.3	2.1	-	-	-	-	-	-	335	30.1	43.9	16.7	7.2	2.1	-	-	-	-	-	
50~60歳未満	153	19.6	43.8	21.6	13.7	1.3	-	-	-	-	-	-	153	33.3	49.0	9.8	5.9	2.0	-	-	-	-	-	
60歳以上	34	11.8	44.1	29.4	11.8	2.9	-	-	-	-	-	-	34	17.6	61.8	5.9	11.8	2.9	-	-	-	-	-	

	ウ. 家事等は原則的に夫婦で担うのがよい						エ. 夫には/自分は昇給・昇格が遅れても家事等を分担してほしい/したい						オ. 夫は/自分は残業や接待等で遅くなくても、家事等を分担してほしい/したい						カ. 夫は/自分は家事等をやるよりも残業代を稼いでくれる/いざ知らずが家庭のためになる						
	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	
全体	100.0 2,222	44.9 998	42.4 943	8.6 190	2.7 61	1.4 30	100.0 2,222	8.1 180	22.8 506	40.2 894	27.1 603	1.8 39	100.0 2,222	8.5 188	25.1 557	38.4 853	26.4 587	1.7 37	100.0 2,222	11.3 251	32.4 719	34.2 761	20.4 454	1.7 37	
性・年代別	男性計	1,051	41.0	44.7	9.7	3.3	1.2	1,051	11.0	27.4	37.2	22.8	1.5	1,051	12.1	33.9	34.1	18.2	1.8	1,051	11.4	32.6	31.8	22.8	1.3
	25歳未満	34	55.9	41.2	2.9	-	-	34	8.8	20.6	52.9	17.6	-	34	23.5	29.4	41.2	5.9	-	34	11.8	20.6	47.1	20.6	-
	25~30歳未満	102	52.9	37.3	7.8	2.0	-	102	10.8	32.4	31.4	25.5	-	102	13.7	38.2	28.4	18.6	1.0	102	10.8	32.4	28.4	28.4	-
	30~35歳未満	168	57.1	34.5	5.4	1.8	1.2	168	17.3	28.6	35.1	17.9	1.2	168	17.3	35.1	30.4	16.1	1.2	168	11.9	36.9	28.0	22.6	0.6
	35~40歳未満	222	40.5	45.9	9.0	2.7	1.8	222	12.2	20.7	40.5	24.8	1.8	222	14.0	38.3	29.3	16.7	1.8	222	16.2	32.4	32.0	17.6	1.8
	40~50歳未満	328	33.5	48.5	11.6	4.9	1.5	328	9.1	29.0	36.3	23.5	2.1	328	8.5	29.6	38.4	20.7	2.7	328	9.1	32.0	32.9	23.8	2.1
	50~60歳未満	153	32.7	49.7	13.7	3.3	0.7	153	7.2	34.0	36.6	20.9	1.3	153	9.2	34.0	37.3	18.3	1.3	153	7.8	33.3	32.7	25.5	0.7
	60歳以上	40	25.0	57.5	12.5	5.0	-	40	10.0	17.5	40.0	30.0	2.5	40	7.5	30.0	40.0	22.5	-	40	15.0	32.5	30.0	20.0	2.5
	女性計	1,171	48.4	40.4	7.5	2.2	1.5	1,171	5.5	18.6	43.0	31.0	2.0	1,171	5.2	17.2	42.3	33.8	1.5	1,171	11.2	32.1	36.5	18.3	2.0
	25歳未満	100	48.0	45.0	3.0	2.0	2.0	100	5.0	21.0	39.0	32.0	3.0	100	4.0	13.0	45.0	36.0	2.0	100	22.0	26.0	34.0	14.0	4.0
	25~30歳未満	158	50.6	37.3	8.9	2.5	0.6	158	4.4	17.1	41.1	36.1	1.3	158	4.4	14.6	43.0	37.3	0.6	158	8.9	27.2	43.7	19.0	1.3
30~35歳未満	187	54.0	35.8	8.6	1.6	-	187	4.8	21.9	40.1	31.6	1.6	187	9.1	18.2	41.2	31.0	0.5	187	9.6	35.3	37.4	17.1	0.5	
35~40歳未満	200	53.0	36.0	7.0	2.5	1.5	200	8.0	12.0	40.5	38.0	1.5	200	6.5	19.5	32.5	40.5	1.0	200	13.0	33.5	33.0	19.0	1.5	
40~50歳未満	335	44.8	42.1	9.3	2.4	1.5	335	5.7	16.4	46.0	30.1	1.8	335	4.5	15.5	43.6	34.6	1.8	335	11.3	33.4	32.8	20.3	2.1	
50~60歳未満	153	44.4	48.4	5.2	0.7	1.3	153	4.6	31.4	44.4	18.3	1.3	153	2.6	24.8	49.7	20.9	2.0	153	5.9	32.7	41.8	18.3	1.3	
60歳以上	34	35.3	44.1	5.9	8.8	5.9	34	2.9	5.9	55.9	29.4	5.9	34	2.9	5.9	50.0	38.2	2.9	34	11.8	35.3	38.2	8.8	5.9	

	キ. 家計を支えるのは基本的に夫/自分の責任だと思う						ク. 家計は原則的に夫婦半々で担うのがよい						
	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	サンプル数	そう思う	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	思どちらかといえばそう	無回答	
全体	100.0 2,222	37.9 842	37.8 839	13.6 303	9.1 202	1.6 36	100.0 2,222	9.6 213	27.1 603	42.5 945	19.1 424	1.7 37	
性・年代別	男性計	1,051	60.9	31.2	3.9	2.7	1.3	1,051	8.0	22.1	43.7	24.7	1.5
	25歳未満	34	47.1	47.1	5.9	-	-	34	5.9	32.4	41.2	20.6	-
	25~30歳未満	102	52.0	37.3	6.9	3.9	-	102	8.8	22.5	51.0	17.6	-
	30~35歳未満	168	54.8	35.1	4.2	4.2	1.8	168	10.7	25.6	38.1	23.8	1.8
	35~40歳未満	222	65.3	29.3	1.8	2.3	1.4	222	8.6	23.4	43.7	23.0	1.4
	40~50歳未満	328	62.2	28.4	4.9	2.4	2.1	328	6.1	19.2	44.8	27.7	2.1
	50~60歳未満	153	64.1	31.4	2.0	2.0	0.7	153	7.2	19.6	45.8	26.1	1.3
	60歳以上	40	70.0	22.5	5.0	2.5	-	40	12.5	22.5	32.5	32.5	-
	女性計	1,171	17.3	43.6	22.4	14.9	1.9	1,171	11.0	31.7	41.5	14.0	1.8
	25歳未満	100	15.0	49.0	22.0	11.0	3.0	100	9.0	31.0	46.0	11.0	3.0
	25~30歳未満	158	12.0	40.5	27.2	19.6	0.6	158	12.7	34.2	41.1	11.4	0.6
30~35歳未満	187	13.4	47.6	22.5	15.5	1.1	187	10.7	31.6	44.4	11.8	1.6	
35~40歳未満	200	19.0	41.0	21.5	17.5	1.0	200	15.0	33.0	36.5	14.5	1.0	
40~50歳未満	335	19.4	42.4	21.5	14.0	2.7	335	10.4	29.6	43.3	14.6	2.1	
50~60歳未満	153	20.3	44.4	22.2	11.8	1.3	153	9.2	35.3	36.6	17.6	1.3	
60歳以上	34	26.5	47.1	17.6	5.9	2.9	34	2.9	17.6	52.9	23.5	2.9	

5. 育児・介護休業制度

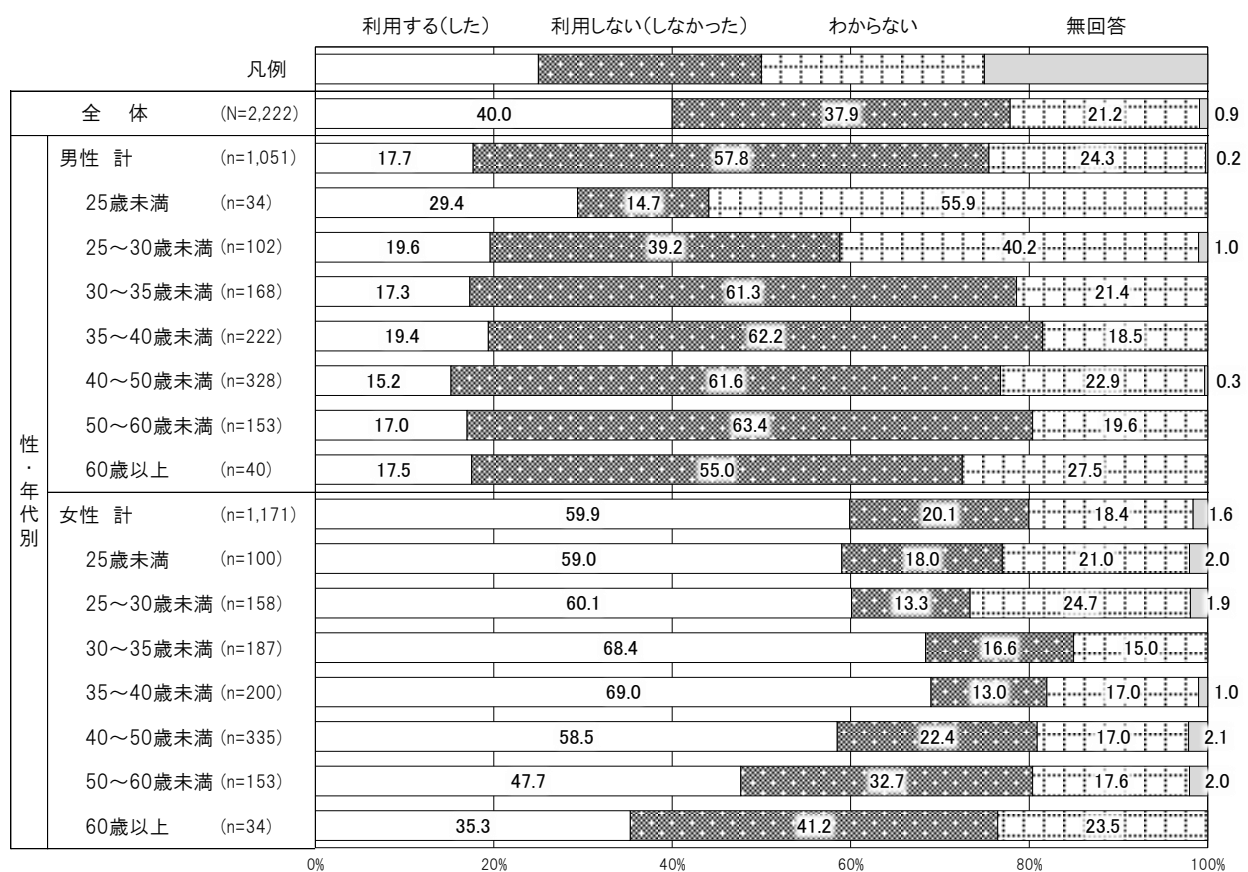
問 15. あなたは、育児が必要になった際に、会社の育児休業制度を利用しますか（利用しましたか）。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。出産予定のない方も、自分が出産すると想定してお答えください。なお、育児休業は期間の途中で夫婦で交代してとることもできます。

(1) 育児休業制度の利用意向

育児休業制度の利用意向をみると、「利用する（使用した）」（40.0%）と「利用しない（しなかった）」（37.9%）がほぼ同率となっている。

性別にみると、女性は「利用する（使用した）」（59.9%）が約6割と多い。一方、男性は「利用しない（しなかった）」（57.8%）が約6割と多くなっている。

図表Ⅱ-5-1 育児休業制度の利用意向



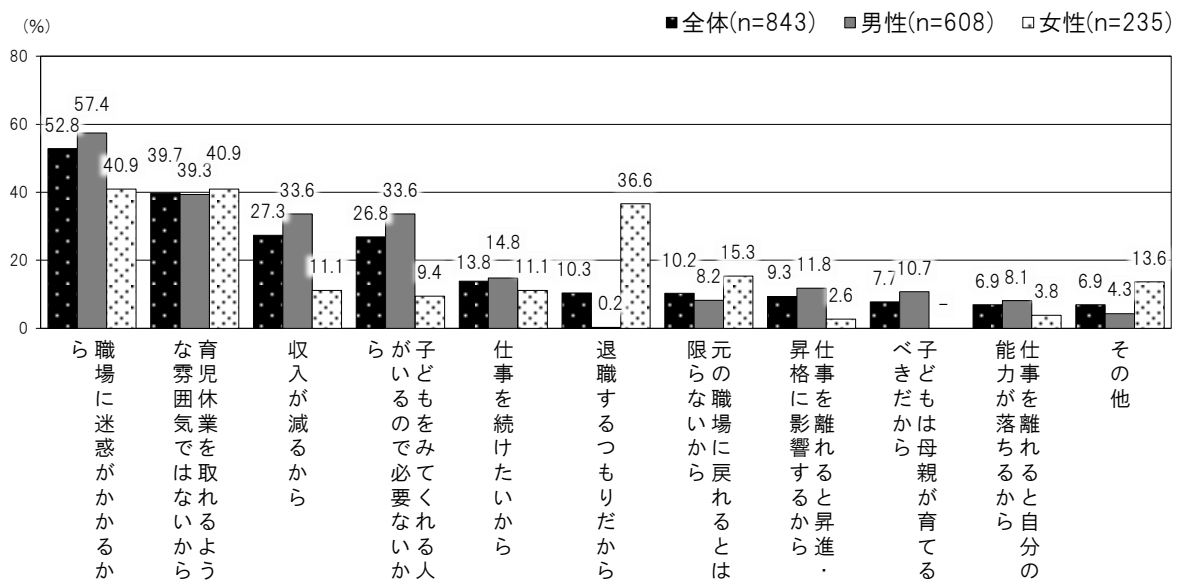
問 15-1. (問 15 で 2. と 答 え た 方 に) あ な た が 育 児 休 業 制 度 を 利 用 し な い (利 用 し な か っ た) の は ど の よ う な 理 由 か ら で す か 。 主 な 理 由 を 3 つ ま で 選 び 〇 を つ け て く だ さ い 。

(2) 育児休業制度を利用したくない理由

育児休業制度を利用しない理由をみると、「職場に迷惑がかかるから」(52.8%)が最も高く、次いで「育児休業をとれるような雰囲気ではないから」(39.7%)、「収入が減るから」(27.3%)、「子どもをみてくれる人がいるので必要ないから」(26.8%)となっている。

性別にみると、「退職するつもりだから」は女性(36.6%)に対し男性(0.2%)と低く、「子どもは母親が育てるべきだから」は男性(10.7%)に対し女性(0%)と顕著な違いがみられる。

図表Ⅱ-5-2 育児休業制度を利用したくない理由



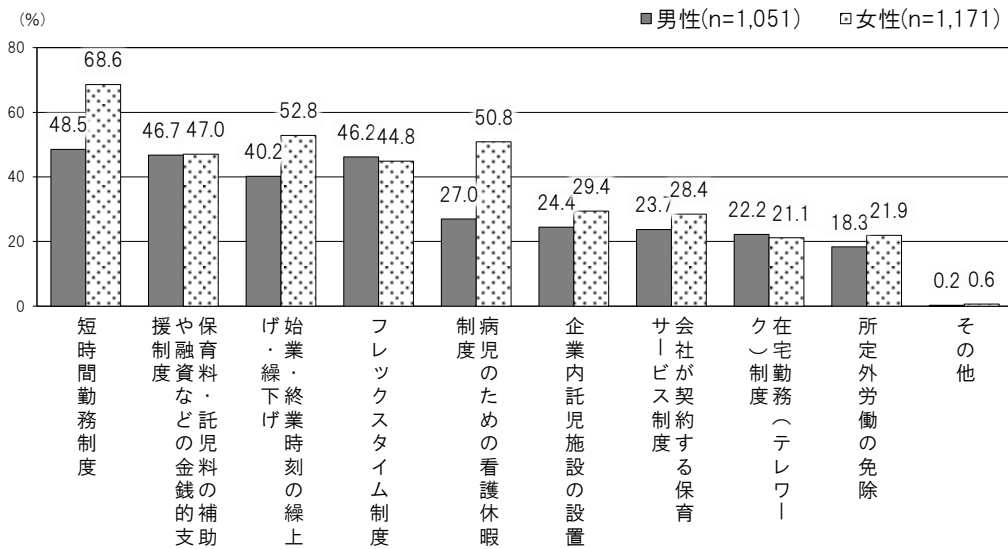
問 16. あなたが育児をしながら働くと仮定した場合、会社にどのようなサポート制度があればよいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 会社に望む育児支援の制度（複数回答）

会社に望む育児支援（サポート制度）をみると、「短時間勤務制度」（59.1%）が最も高く、次いで、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（ともに 46.8%）、「フレックスタイムの制度」（45.5%）となっている。

性別にみると、女性は「短時間勤務制度」（68.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（52.8%）、「病児のための看護休業制度」（50.8%）などで男性を上回っている。

図表Ⅱ-5-3 会社に望む育児支援の制度



		サンプル数	短時間勤務制度	援や保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制度	病児のための看護休業制度	企業内託児施設の設置	会社が契約する保育サービス制度	在宅勤務（テレワーク）制度	所定外労働の免除	その他	無回答
全 体		100.0 2,222	59.1 1,313	46.8 1,041	46.8 1,040	45.5 1,011	39.6 879	27.0 600	26.2 582	21.6 480	20.2 449	0.4 9	1.6 35
性別	男性	1,051	48.5	46.7	40.2	46.2	27.0	24.4	23.7	22.2	18.3	0.2	1.3
	女性	1,171	68.6	47.0	52.8	44.8	50.8	29.4	28.4	21.1	21.9	0.6	1.8
度性・利用意向業別制	男性・利用する(した)	186	57.0	46.8	45.2	51.1	37.6	24.2	23.7	24.2	16.7	-	0.5
	利用しない(しなかった)	608	47.7	49.2	39.6	44.4	26.6	25.8	26.3	22.0	19.1	0.3	1.2
	わからない	255	44.7	41.2	37.6	47.5	20.4	21.2	17.6	20.4	17.6	-	2.4
	女性・利用する(した)	702	72.9	53.3	54.0	47.7	56.0	31.8	29.3	23.4	23.8	0.7	0.6
利用しない(しなかった)	235	63.0	37.4	48.1	38.7	49.8	30.6	28.5	16.6	20.9	0.4	1.3	
わからない	215	63.7	39.5	56.3	44.2	38.1	22.3	27.0	19.5	18.6	0.5	1.4	

問 17. あなたは、ご家族に介護が必要となった際に、会社の介護休業制度を利用しますか（利用しましたか）。次の中からあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。現在家族を介護する必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

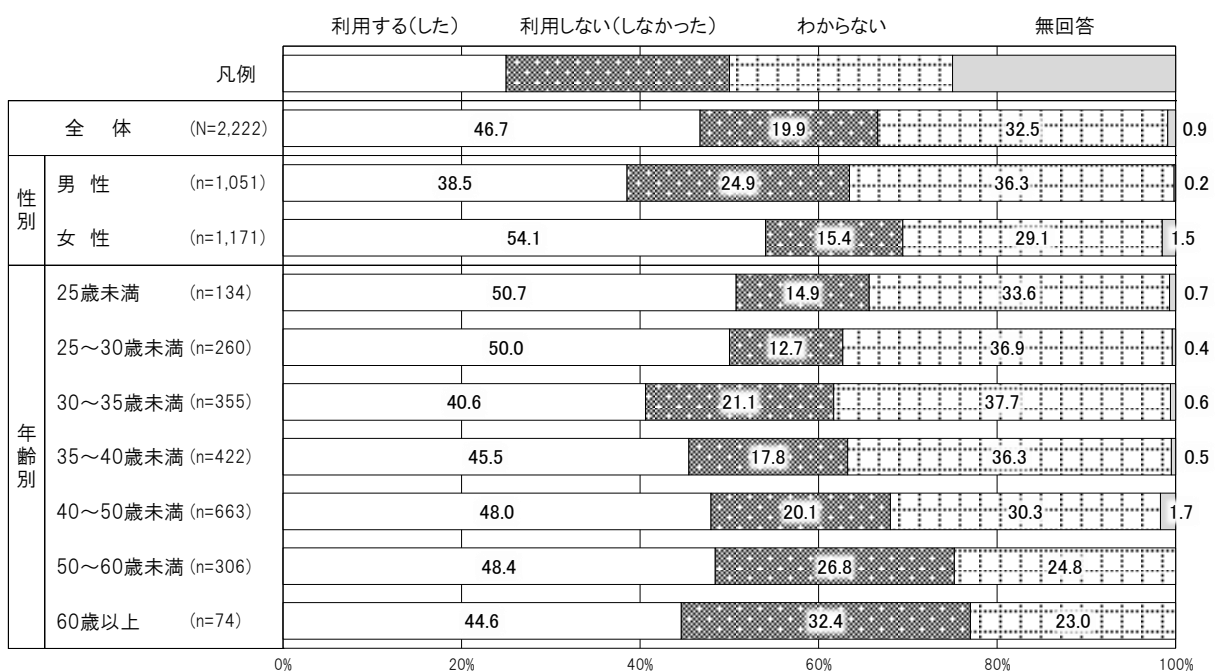
(4) 介護休業制度の利用意向

介護休業制度の利用意向をみると、「利用する（した）」（46.7%）が「利用しない（しなかった）」（19.9%）を大きく上回っている。

性別にみると、女性は「利用する（した）」（54.1%）が男性（38.5%）を上回っている。

年齢別にみると、「利用する（した）」は20歳代で高く、30～35歳未満で低くなっている。

図表Ⅱ-5-4 介護休業制度の利用意向



問 17-1. (問 17 で 2. と 答 え た 方 に) あ な た が 介 護 休 業 制 度 を 利 用 し な い (利 用 し な か っ た) の は どの よう な 理 由 から で す か 。 主 な 理 由 を 3 つ ま で 選 び 〇 を つ け て く だ さ い 。

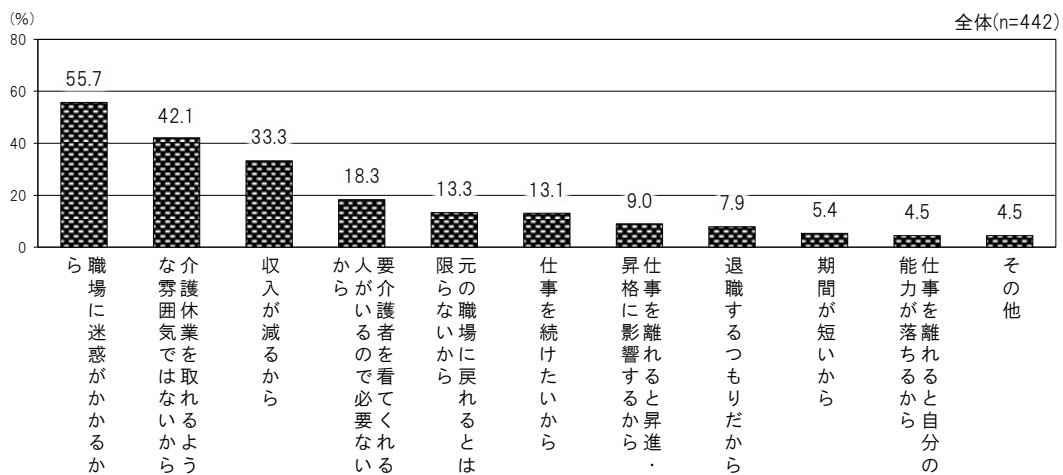
(5) 介護休業制度を利用したくない理由

介護休業制度を利用したくない理由をみると、「職場に迷惑がかかるから」(55.7%)が最も高く、次いで、「介護休業をとれるような雰囲気ではないから」(42.1%)、「収入が減るから」(33.3%)となっている。

性別にみると、女性では「介護休業をとれるような雰囲気ではないから」(46.7%)や「元の職場に戻れるとは限らないから」(18.3%)が男性を上回り、男性は「収入が減るから」(38.2%)や「要介護者を看ってくれる人がいるので必要ないから」(21.8%)で女性を上回っている。

年齢別にみると、「職場に迷惑がかかるから」が介護世代ともいえる 35～60 歳未満で高くなっている。

図表Ⅱ-5-5 介護休業制度を利用したくない理由



		サンプル数	職場に迷惑がかかるから	介護休業をとれるような雰囲気ではないから	収入が減るから	要介護者を看て必要ないから	元の職場に戻れるとは限らないから	仕事を続けたいから	昇格に影響すると昇進	仕事を離れるつもりだから	期間が短いから	仕事が落ちると自分の	その他	無回答
全 体		100.0 442	55.7 246	42.1 186	33.3 147	18.3 81	13.3 59	13.1 58	9.0 40	7.9 35	5.4 24	4.5 20	4.5 20	1.8 8
性別	男 性	262	57.6	38.9	38.2	21.8	9.9	13.4	13.0	2.3	3.8	5.3	4.2	1.5
	女 性	180	52.8	46.7	26.1	13.3	18.3	12.8	3.3	16.1	7.8	3.3	5.0	2.2
年 代 別	25歳未満	20	45.0	25.0	30.0	25.0	15.0	30.0	-	25.0	10.0	-	-	-
	25～30歳未満	33	51.5	36.4	42.4	9.1	12.1	24.2	9.1	12.1	3.0	9.1	9.1	-
	30～35歳未満	75	48.0	44.0	26.7	14.7	20.0	12.0	10.7	4.0	4.0	4.0	5.3	2.7
	35～40歳未満	75	58.7	46.7	34.7	13.3	14.7	14.7	10.7	6.7	2.7	1.3	5.3	1.3
	40～50歳未満	133	61.7	40.6	35.3	18.8	6.8	10.5	9.0	7.5	6.8	7.5	6.0	1.5
	50～60歳未満	82	58.5	51.2	39.0	20.7	19.5	8.5	11.0	7.3	4.9	3.7	1.2	1.2
60歳以上	24	41.7	20.8	8.3	41.7	4.2	12.5	-	8.3	12.5	-	-	8.3	
職 業 別	建設業	73	47.9	41.1	26.0	20.5	13.7	17.8	4.1	4.1	5.5	1.4	1.4	4.1
	製造業	40	60.0	55.0	32.5	10.0	12.5	10.0	10.0	7.5	-	5.0	5.0	2.5
	情報通信業	21	33.3	38.1	28.6	33.3	9.5	19.0	14.3	9.5	14.3	-	9.5	-
	運輸業	34	58.8	35.3	44.1	29.4	8.8	-	17.6	11.8	2.9	2.9	2.9	-
	卸売・小売業	98	58.2	52.0	34.7	11.2	17.3	14.3	12.2	10.2	2.0	4.1	8.2	-
	不動産業	10	60.0	50.0	60.0	10.0	10.0	30.0	10.0	10.0	-	-	10.0	-
	飲食店・宿泊業	6	16.7	33.3	-	16.7	16.7	-	-	16.7	-	-	16.7	16.7
	医療・福祉	46	60.9	32.6	32.6	19.6	13.0	19.6	13.0	4.3	6.5	8.7	2.2	-
	教育・学習支援業	20	55.0	45.0	45.0	25.0	5.0	-	5.0	-	10.0	10.0	-	-
	サービス業	62	58.1	32.3	32.3	16.1	12.9	14.5	6.5	8.1	9.7	4.8	3.2	4.8
その他	21	66.7	42.9	38.1	19.0	14.3	4.8	-	19.0	9.5	14.3	4.8	-	

問 18. あなたは、育児休業および介護休業を男性が取得できることについて知っていましたか。あ
てはまるもの1つに○をつけてください。

(6) 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況

育児休業および介護休業が取得できることの認知状況をみると、「育児休業、介護休業の両方について知っていた」(64.6%)が最も高く、次いで「育児休業についてのみ知っていた」(25.6%)となっている。

性別では、男女間で差はみられない。

性・年代別にみると、年齢が高くなるにつれて「育児休業、介護休業の両方について知っていた」割合も高くなり、「育児休業、介護休業の両方について知らなかった」が低くなっている。

図表Ⅱ-5-6 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況



問 19. あなたの職場で男性の同僚が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたはどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(7) 育児・介護休業を取得した同僚に対する意識（複数回答）

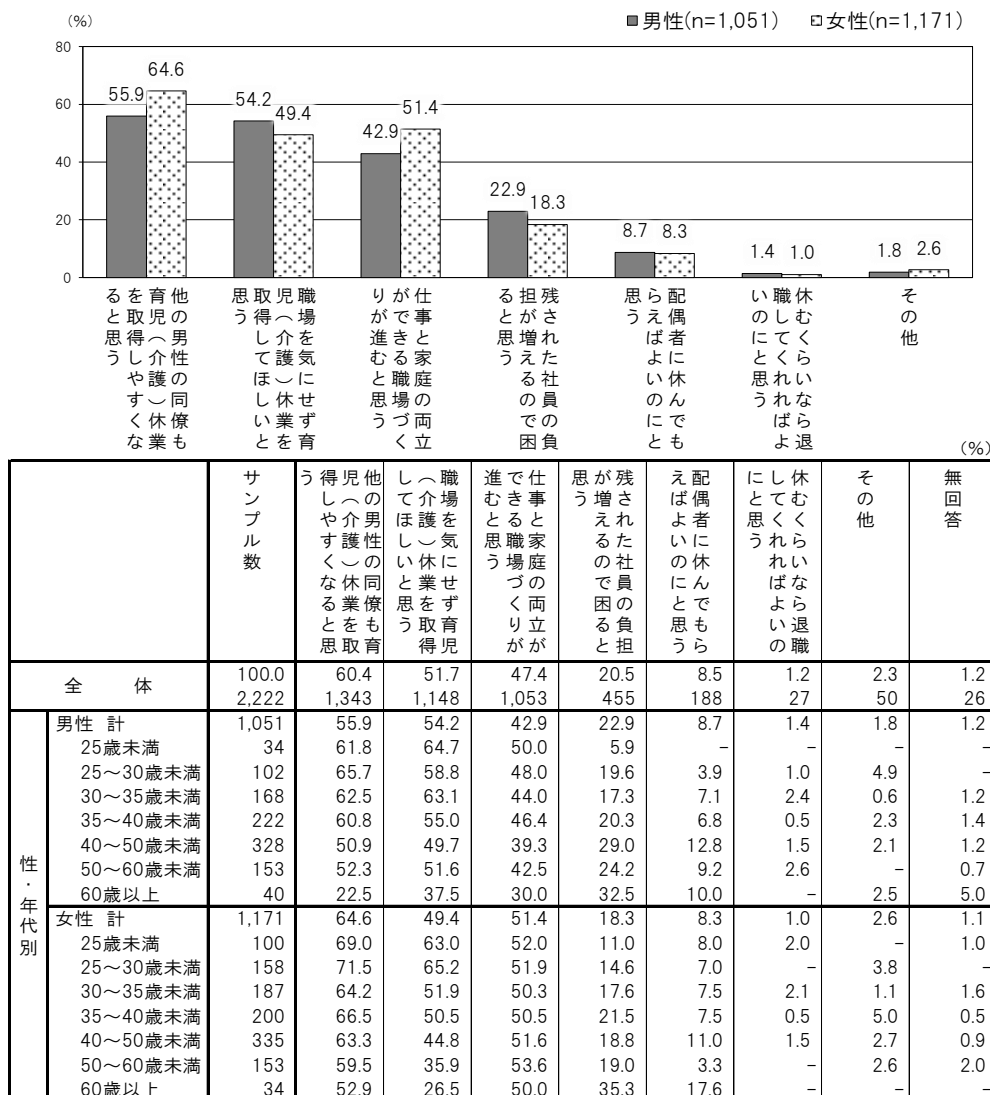
①男性の同僚の場合

男性の同僚が育児休業または介護休業を取得することになった場合の考えをみると、「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」（60.4%）が最も高く、次いで「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」（51.7%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」（47.4%）となっている。

性別にみると、女性は「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」や「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」で男性より高く、男性は「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」が女性より高くなっている。

性・年代別にみると、「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」や「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」の上位2項目は年齢が高くなるにつれて低くなる傾向がみられる。

図表Ⅱ-5-7 育児・介護休業を取得した男性同僚に対する意識



問 20. あなたの職場で女性の同僚が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたはどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

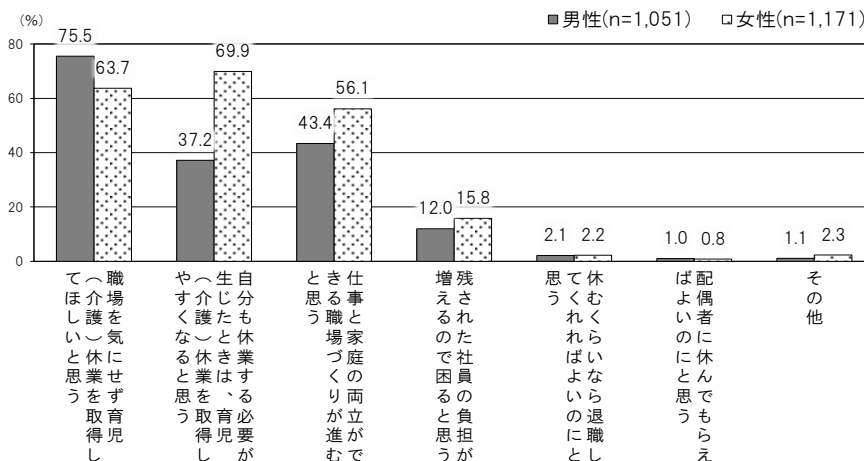
②女性の同僚の場合

①でみた男性の同僚の場合に対して女性の場合をみると、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」（69.3%）が最も高く、次いで、「自分も休業する必要があるときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」（54.5%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」（50.1%）となっている。

性別にみると、女性は「自分も休業する必要があるときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」や「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」で男性より高く、一方、男性は「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」が女性より高くなっている。

性・年代別にみると、上位3項目は年齢が高くなるにつれて概ね低くなる傾向がみられる。

図表Ⅱ-5-8 育児・介護休業を取得した女性同僚に対する意識



		サンプル数	職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う	自分も休業する必要があるときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う	仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う	残された社員が負担が増えるので困ると思う	休むくらいなら退職してしまえばよいのと思う	配偶者に休んでもらえばよいのと思う	その他	無回答
全体		100.0	69.3	54.5	50.1	14.0	2.2	0.9	1.8	1.1
性・年代別	男性計	1,051	75.5	37.2	43.4	12.0	2.1	1.0	1.1	1.4
	25歳未満	34	94.1	44.1	38.2	2.9	-	-	-	-
	25～30歳未満	102	85.3	43.1	50.0	10.8	1.0	-	-	-
	30～35歳未満	168	79.8	41.7	42.9	10.1	3.0	1.2	-	1.8
	35～40歳未満	222	78.8	37.4	43.7	10.8	1.4	0.9	2.3	-
	40～50歳未満	328	73.5	31.1	42.1	12.8	2.1	1.8	1.8	1.5
	50～60歳未満	153	64.7	41.2	43.1	17.0	3.9	-	0.7	3.3
	60歳以上	40	55.0	30.0	40.0	12.5	-	-	-	5.0
	女性計	1,171	63.7	69.9	56.1	15.8	2.2	0.8	2.3	0.9
	25歳未満	100	82.0	77.0	55.0	10.0	3.0	-	-	-
	25～30歳未満	158	77.2	77.8	59.5	10.8	2.5	0.6	3.2	-
	30～35歳未満	187	69.0	72.2	56.1	14.4	3.2	1.1	1.1	0.5
	35～40歳未満	200	66.5	69.5	55.5	20.0	1.0	1.0	3.0	1.5
	40～50歳未満	335	57.9	68.4	53.7	17.0	3.0	1.2	2.7	0.6
50～60歳未満	153	49.7	59.5	59.5	17.0	0.7	-	2.6	0.7	
60歳以上	34	26.5	70.6	58.8	23.5	-	-	2.9	2.9	
職業別	職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う	1,148	96.9	61.4	54.5	7.8	1.0	0.6	1.2	0.2
	他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う	1,343	76.5	75.9	62.8	11.2	0.8	0.8	0.9	0.2
	仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う	1,053	71.9	70.8	86.9	9.5	0.8	0.8	0.8	0.3
	残された社員が負担が増えるので困ると思う	455	49.5	40.0	32.3	58.7	6.4	1.5	2.4	0.9
	休むくらいなら退職してしまえばよいのと思う	27	22.2	18.5	14.8	59.3	63.0	7.4	-	-
	配偶者に休んでもらえばよいのと思う	188	48.9	43.1	34.0	30.9	9.0	5.3	2.1	0.5
	その他	50	52.0	30.0	26.0	12.0	4.0	-	52.0	4.0

6. セクシュアル・ハラスメント

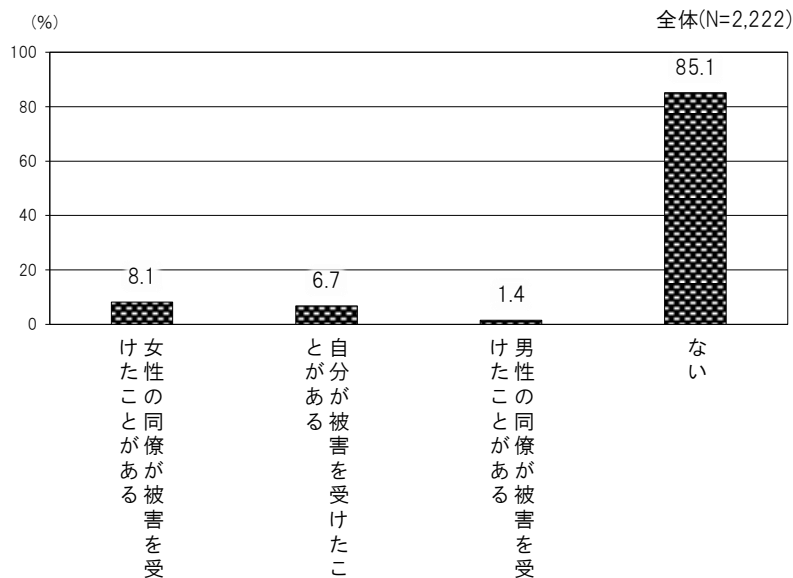
問 21. 最近3年間に、職場でセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(1) 職場でのセクシュアル・ハラスメントの有無（複数回答）

職場でのセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の有無をみると、「ない」（85.1%）と「無回答」（0.9%）を除いた『セクハラがある』は14.0%となっている。

性別にみると、「自分が被害を受けたことがある」が女性11.1%で、男性1.8%と約9ポイントの差がある。

図表Ⅱ-6-1 職場でのセクシュアル・ハラスメントの有無



		(%)					
		サンプル数	女性と同僚が被害を受けたことがある	自分が被害を受けたことがある	男性と同僚が被害を受けたことがある	ない	無回答
全 体		100.0 2,222	8.1 181	6.7 149	1.4 30	85.1 1,892	0.9 21
性別	男 性	1,051	7.9	1.8	1.3	89.9	0.5
	女 性	1,171	8.4	11.1	1.4	80.9	1.4

問 21-1. (問 21 で 1. または 2. と答えた方に) その時あなたはどのように対応しましたか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

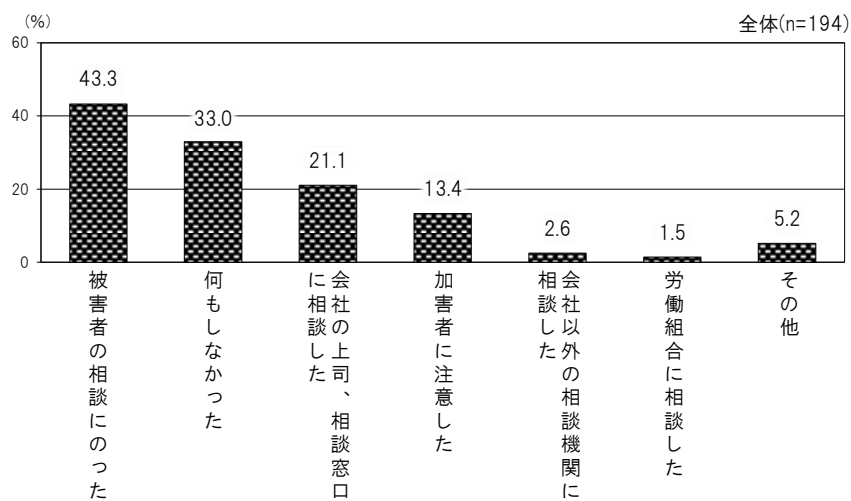
(2) 同僚が被害を受けたときの対応 (複数回答)

同僚がセクハラを受けたときの対応をみると、「被害者の相談にのった」(43.3%)が最も高く、次いで「何もしなかった」(33.0%)、「会社の上司、相談窓口」(21.1%)となっている。

性別でみると、女性は「被害の相談にのった」、「会社の上司、相談窓口」が男性より高く、男性は「何もしなかった」、「加害者に注意した」が女性より高くなっている。

年代別にみると、20歳代、30歳代で「何もしなかった」割合が比較的高い。

図表Ⅱ-6-2 同僚が被害を受けたときの対応



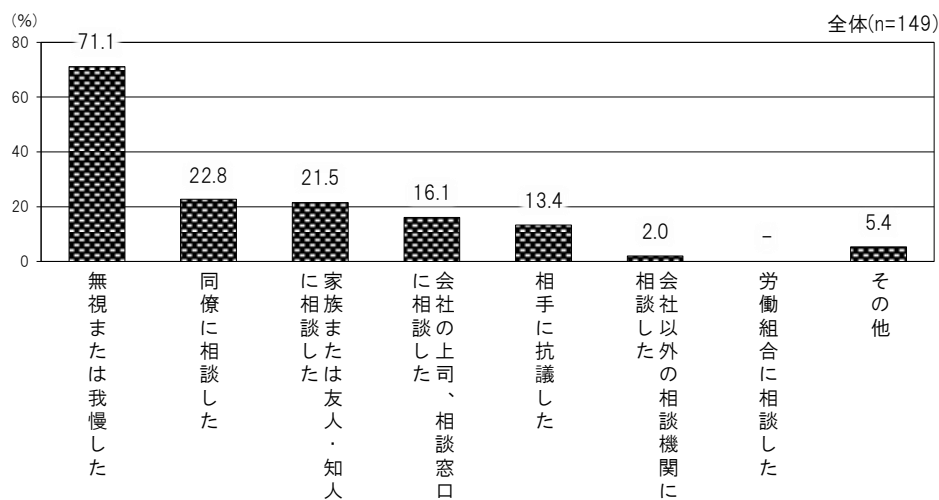
		サンプル数	被害者の相談にのった	何もしなかった	会社の上司、相談窓口	加害者に注意した	会社以外の相談機関に相談した	労働組合に相談した	その他	無回答
全 体		194	43.3	33.0	21.1	13.4	2.6	1.5	5.2	3.1
性別	男 性	87	28.7	49.4	18.4	16.1	3.4	2.3	3.4	2.3
	女 性	107	55.1	19.6	23.4	11.2	1.9	0.9	6.5	3.7
年代別	25歳未満	9	55.6	44.4	22.2	11.1	-	-	-	-
	25~30歳未満	21	42.9	38.1	19.0	9.5	4.8	-	9.5	4.8
	30~35歳未満	40	32.5	42.5	20.0	15.0	-	-	5.0	2.5
	35~40歳未満	33	27.3	36.4	15.2	15.2	3.0	3.0	-	3.0
	40~50歳未満	65	52.3	24.6	26.2	12.3	1.5	3.1	9.2	3.1
	50~60歳未満	21	52.4	23.8	23.8	19.0	9.5	-	-	4.8
60歳以上	4	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	

問 21-2. (問 21 で 3. と 答 えた 方 に) そ の 時 あ な た は ど の よ う に 対 応 し ま し た か。 あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て く だ さ い。

(3) 自分が被害を受けたときの対応（複数回答）

自分が被害を受けたときの対応をみると、「無視または我慢した」（71.1%）が 7 割を占め突出して高くなっている。その他の対応としては、「同僚に相談した」（22.8%）と「家族または友人・知人に相談した」（21.5%）がともに 2 割強、「会社の上司、相談窓口相談した」（16.1%）と「相手に抗議した」（13.4%）がともに 1 割台となっている。

図表Ⅱ-6-3 自分が被害を受けたときの対応



		サンプル数	無視または我慢した	同僚に相談した	家族または友人・知人に相談した	会社の上司、相談窓口相談した	相手に抗議した	会社以外の相談機関に相談した	労働組合に相談した	その他	無回答
全 体		100.0 149	71.1 106	22.8 34	21.5 32	16.1 24	13.4 20	2.0 3	- -	5.4 8	1.3 2
性別	男 性	19	73.7	5.3	5.3	15.8	21.1	-	-	-	5.3
	女 性	130	70.8	25.4	23.8	16.2	12.3	2.3	-	6.2	0.8

7. 女性社員の活躍促進

問 22. あなたの会社では女性活躍推進への取組みが進んでいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

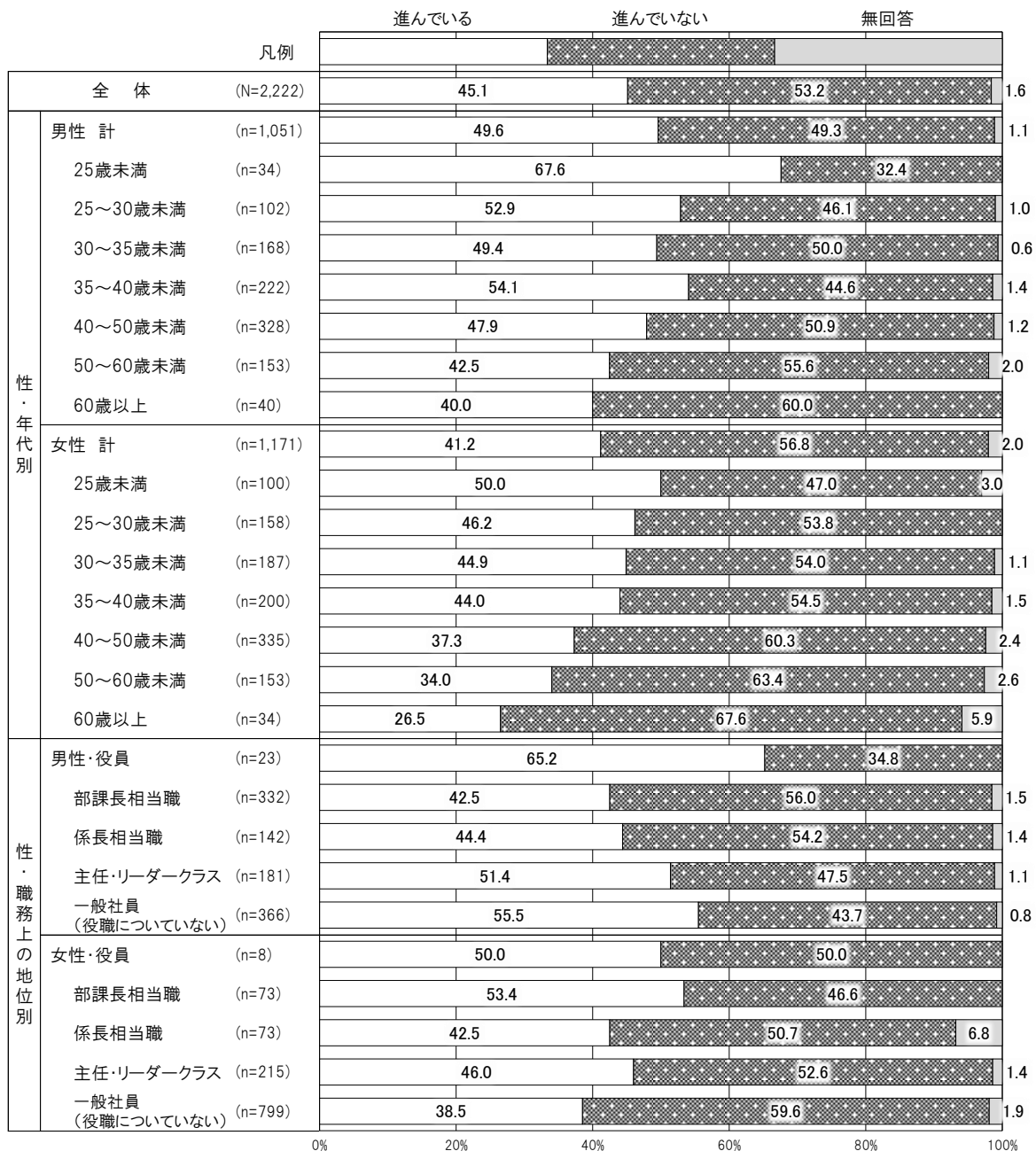
(1) 女性活躍推進への取組みの進捗状況

女性活躍推進への取組みの進捗状況を見ると、「進んでいない」(53.2%)が5割以上となり、「進んでいる」(45.1%)を約8ポイント上回っている。

性別にみると、男性は「進んでいる」「進んでいない」がほぼ同じ割合となっているが、一方、女性は「進んでいない」が「進んでいる」を約16ポイント上回っている。

性・年代別にみると、年齢が高くなるにつれて「進んでいる」割合が低くなる傾向がみられる。

図表Ⅱ-7-1 女性活躍推進への取組みの進捗状況



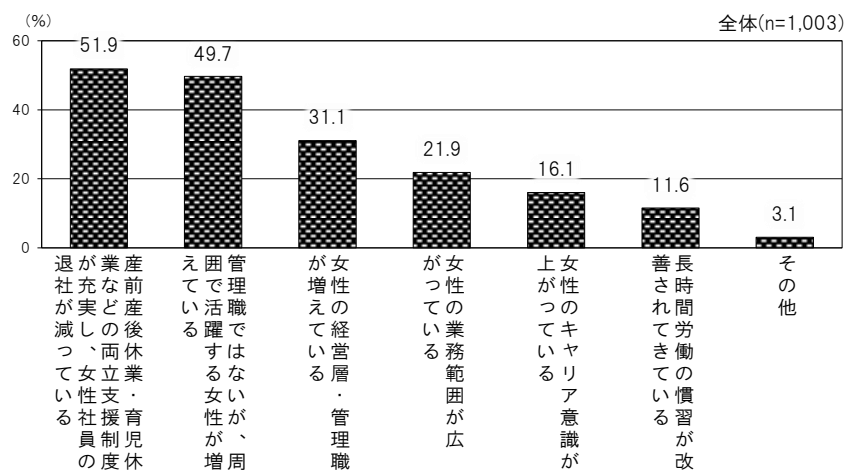
問 22-1. (問 22 で 1. と 答 えた 方 に) あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由 (複数回答)

女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由をみると、「産前産後休業・育児休業などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」(51.9%)が最も高く、次いで「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」(49.7%)、「女性の経営層・管理職が増えている」(31.1%)などがあげられている。

性別にみると、女性では「産前産後休業・育児休業などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」が最も多く、男性は「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」が最も多くなっている。

図表 II-7-2 女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由



		サンプル数	退社が減少している	周囲で活躍する女性が増えている	女性の経営層・管理職が増えている	女性の業務範囲が広がっている	女性がキャリア意識を持っている	長時間労働の慣習が改善されている	その他	無回答
全体		1,003	51.9	49.7	31.1	21.9	16.1	11.6	3.1	0.6
性別	男性	521	48.2	54.7	33.6	27.1	16.5	11.3	2.7	0.2
	女性	482	56.0	44.2	28.4	16.4	15.6	11.8	3.5	1.0
業種別	建設業	150	44.0	51.3	20.7	22.0	16.7	14.0	1.3	1.3
	製造業	64	50.0	54.7	14.1	23.4	9.4	7.8	6.3	-
	情報通信業	71	59.2	50.7	25.4	21.1	12.7	9.9	-	1.4
	運輸業	35	48.6	57.1	22.9	14.3	20.0	8.6	2.9	-
	卸売・小売業	171	49.7	49.1	38.0	28.7	10.5	11.7	2.9	0.6
	不動産業	34	52.9	47.1	32.4	14.7	8.8	11.8	5.9	-
	飲食店・宿泊業	17	47.1	47.1	17.6	11.8	17.6	11.8	-	5.9
	医療・福祉	188	56.4	45.2	43.1	11.7	18.1	12.8	7.4	0.5
	教育・学習支援業	56	55.4	50.0	37.5	17.9	21.4	1.8	-	-
	サービス業	151	55.6	49.0	27.8	24.5	17.2	12.6	1.3	-
その他	40	40.0	55.0	37.5	45.0	20.0	12.5	2.5	-	

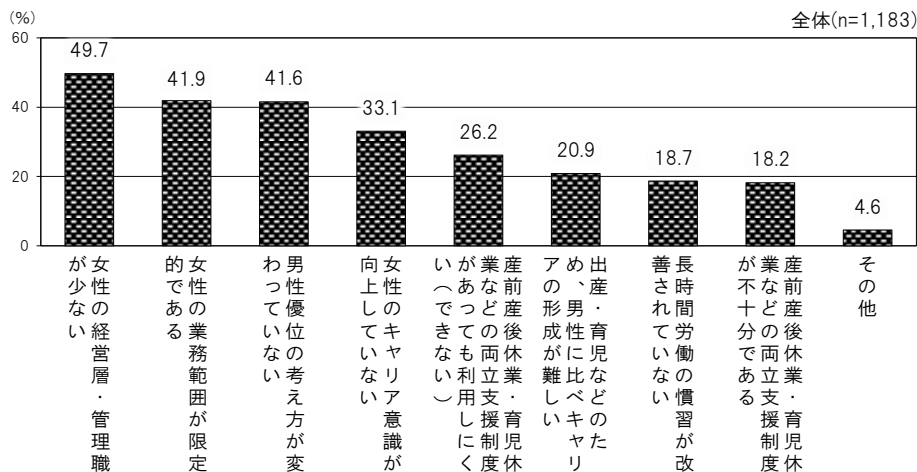
問 22-2. (問 22 で 2. と 答 えた 方 に) あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由 (複数回答)

一方で、女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由をみると、「女性の経営層・管理職が少ない」(49.7%) が最も高く、次いで「女性の業務範囲が限定的である」(41.9%)、「男性優位の考え方が変わっていない」(41.6%) などがあげられている。

性別にみると、女性は「女性の経営層・管理職が少ない」、「男性優位の考え方が変わっていない」、「産前産後休業・育児休業などの両立支援制度があっても利用しにくい(できない)」などで男性を上回り、男性は「女性の業務範囲が限定的である」で女性を上回っている。

図表 II-7-3 女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由



		サンプル数	女性の経営層・管理職が少ない (%)	女性の業務範囲が限定的である (%)	男性優位の考え方が変わっていない (%)	女性のキャリア意識が向上していない (%)	産前産後休業・育児休業などの両立支援制度があっても利用しにくい(できない) (%)	出産・育児などの負担が大きい (%)	長時間労働の慣習が改善されていない (%)	産前産後休業・育児休業などでの両立支援制度が不十分である (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全 体		1,183	49.7	41.9	41.6	33.1	26.2	20.9	18.7	18.2	4.6	2.0
性別	男 性	518	45.2	51.2	28.4	33.0	21.4	18.9	15.8	15.8	4.8	2.5
	女 性	665	53.2	34.7	51.9	33.2	29.9	22.4	20.9	20.0	4.5	1.7
業 種 別	建設業	270	40.4	51.5	45.2	31.5	25.9	16.3	11.1	15.2	4.8	3.3
	製造業	127	55.1	51.2	43.3	33.1	27.6	21.3	18.9	20.5	3.1	-
	情報通信業	64	70.3	18.8	29.7	43.8	17.2	34.4	31.3	14.1	3.1	-
	運輸業	86	40.7	52.3	47.7	26.7	16.3	15.1	8.1	11.6	3.5	3.5
	卸売・小売業	262	56.9	43.1	40.8	38.5	30.9	24.0	20.2	21.8	3.8	1.5
	不動産業	30	46.7	46.7	40.0	40.0	23.3	20.0	13.3	36.7	6.7	-
	飲食店・宿泊業	20	65.0	25.0	45.0	25.0	25.0	25.0	35.0	30.0	5.0	5.0
	医療・福祉	56	26.8	19.6	28.6	21.4	33.9	14.3	33.9	21.4	5.4	5.4
	教育・学習支援業	31	67.7	25.8	48.4	41.9	25.8	22.6	22.6	25.8	9.7	-
	サービス業	152	47.4	33.6	41.4	32.2	25.0	23.0	25.0	14.5	6.6	1.3
その他	49	59.2	32.7	38.8	28.6	22.4	16.3	18.4	18.4	-	2.0	

問 23. 女性の管理職を増やすために効果的な取組みとして、あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

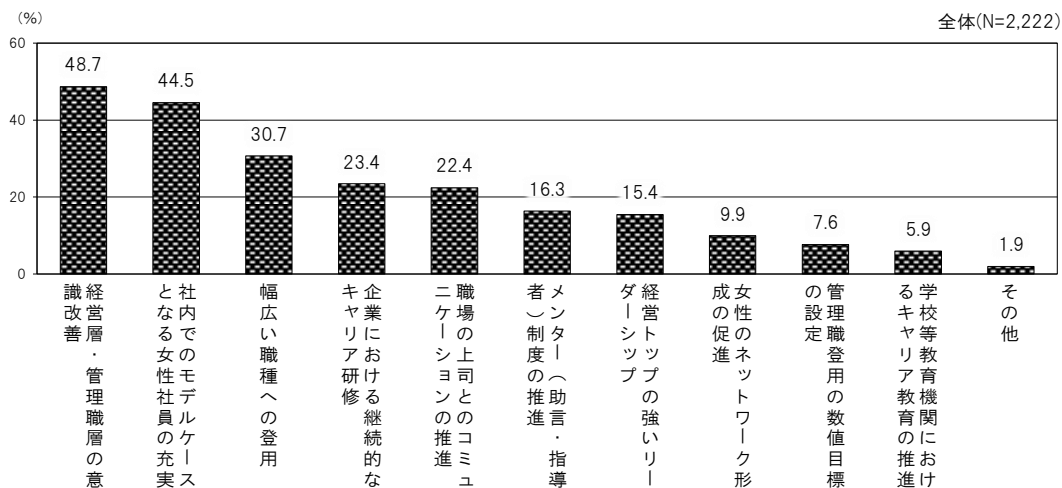
(4) 女性の管理職を増やすための効果的な取組み（複数回答）

女性の管理職を増やすための効果的な取組みをみると、「経営層・管理職層の意識改革」(48.7%)が最も高く、次いで「社内でのモデルケースとなる女性社員の充実」(44.5%)、「幅広い職種への登用」(30.7%)となっている。

性別にみると、男性で「幅広い職種への登用」が女性より高くなっている。

性・年代別にみると、上位に挙げられている「経営層・管理職層の意識改革」は60歳以上で、「社内でのモデルケースとなる女性社員の充実」は20～40歳未満で、それぞれ高い。なお、60歳以上では他に、「経営トップの強いリーダーシップ」も高くなっている。

図表Ⅱ-7-4 女性の管理職を増やすための効果的な取組み



		サンプル数	経営層・管理職層の意識改善	社内での女性モデルケースの充実	幅広い職種への登用	企業における継続的なキャリアアップ研修	職場の上司とのコミュニケーションの推進	メンター（助言・指導）制度の推進	経営トップの強いリーダーシップの推進	女性のネットワーク形成の促進	管理職登用の数値目標の設定	学校等教育機関への進出	その他	無回答
全体		2,222	48.7	44.5	30.7	23.4	22.4	16.3	15.4	9.9	7.6	5.9	1.9	4.2
性・年代別	男性 計	1,051	46.9	44.7	36.0	21.0	23.0	13.3	17.7	7.5	9.5	5.2	2.2	3.9
	25歳未満	34	47.1	52.9	32.4	23.5	35.3	14.7	14.7	5.9	8.8	11.8	-	2.9
	25～30歳未満	102	38.2	46.1	31.4	21.6	34.3	17.6	19.6	11.8	8.8	4.9	1.0	2.0
	30～35歳未満	168	52.4	48.2	28.0	19.0	22.0	11.3	14.9	13.7	7.1	4.2	2.4	4.2
	35～40歳未満	222	41.4	48.2	41.0	18.0	20.7	19.4	14.0	6.3	8.6	4.5	1.4	5.0
	40～50歳未満	328	49.4	43.0	32.9	23.2	20.4	10.4	17.7	6.1	11.0	5.8	3.0	3.7
	50～60歳未満	153	46.4	39.9	49.7	21.6	23.5	12.4	20.9	3.9	11.1	6.5	2.0	3.3
	60歳以上	40	62.5	37.5	30.0	25.0	22.5	2.5	37.5	2.5	10.0	-	5.0	-
	女性 計	1,171	50.4	44.2	26.0	25.4	21.8	19.0	13.4	12.0	5.8	6.4	1.7	4.5
	25歳未満	100	38.0	51.0	30.0	29.0	27.0	8.0	9.0	13.0	7.0	8.0	1.0	1.0
25～30歳未満	158	51.9	53.2	24.1	24.7	20.9	15.8	10.1	19.6	7.0	5.1	2.5	2.5	
30～35歳未満	187	48.7	51.3	24.1	23.5	24.1	19.8	12.8	10.7	6.4	5.3	1.6	4.8	
35～40歳未満	200	51.5	54.0	25.0	26.5	20.0	19.5	15.0	9.0	6.0	7.5	3.0	4.0	
40～50歳未満	335	53.7	35.5	26.3	25.4	18.8	21.2	12.2	9.9	5.4	5.1	1.2	5.4	
50～60歳未満	153	50.3	32.7	27.5	24.8	24.8	24.2	20.9	13.7	5.2	10.5	1.3	3.9	
60歳以上	34	52.9	29.4	35.3	29.4	26.5	14.7	11.8	14.7	-	2.9	-	11.8	
活躍性・進捗状況	男性・進んでいる	521	42.0	44.9	38.4	24.6	29.6	16.1	16.5	7.1	8.1	6.5	2.5	3.8
	進んでいない	518	52.7	45.0	33.8	17.6	16.6	10.8	18.5	7.9	11.2	3.9	1.9	3.1
	女性・進んでいる	482	43.2	47.5	28.6	29.3	26.3	20.1	10.8	13.1	4.6	5.4	2.5	4.1
	進んでいない	665	56.8	42.9	24.5	22.9	18.8	18.5	15.8	11.3	6.9	7.1	1.1	3.3

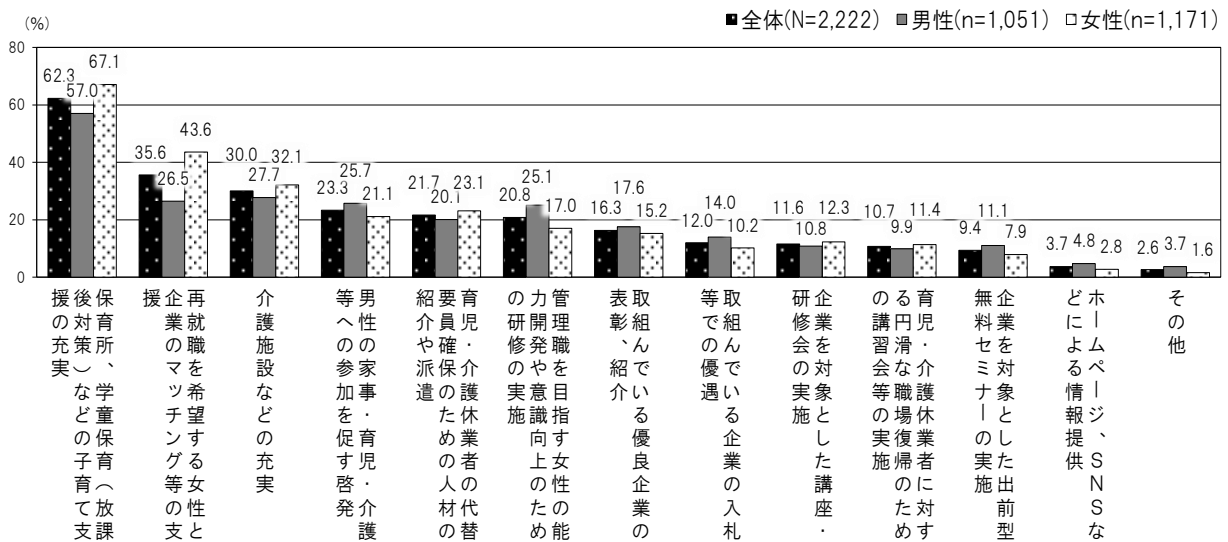
8. 行政への要望

問 24. あなたは今後一層、男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政に望むことをみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（62.3%）が最も高く、次いで「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（35.6%）、「介護施設などの充実」（30.0%）となっている。

性別にみると、女性は「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」や「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」などが男性より高く、男性は「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の充実」が女性より高くなっている。

図表Ⅱ-8-1 行政への要望



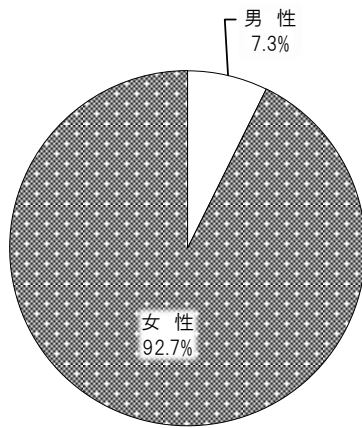
《パートタイム労働者調査》

§ 4. パートタイム労働者調査

1. 回答者の属性

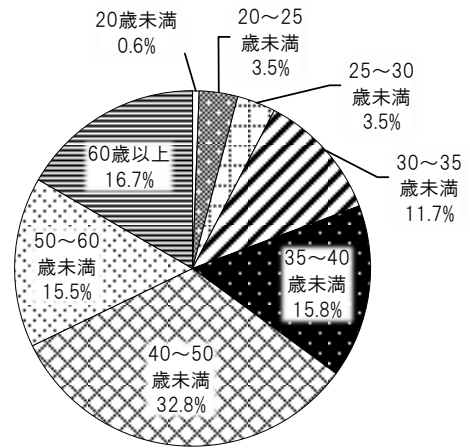
(1) 回答者の属性

図表Ⅲ-1-1 性別



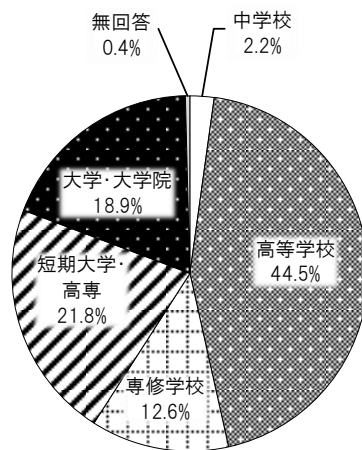
全体(N=317)

図表Ⅲ-1-2 年齢



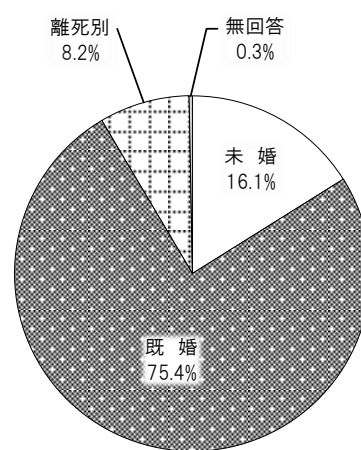
全体(N=317)

図表Ⅲ-1-3 学歴



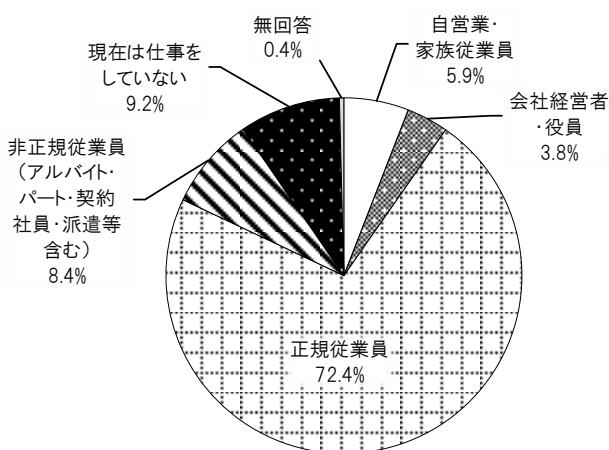
全体(N=317)

図表Ⅲ-1-4 未・既婚



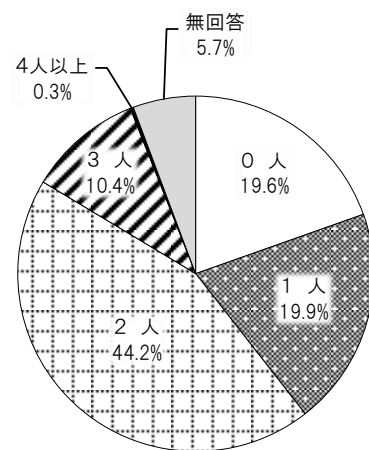
全体(N=317)

図表Ⅲ-1-5 配偶者の職業



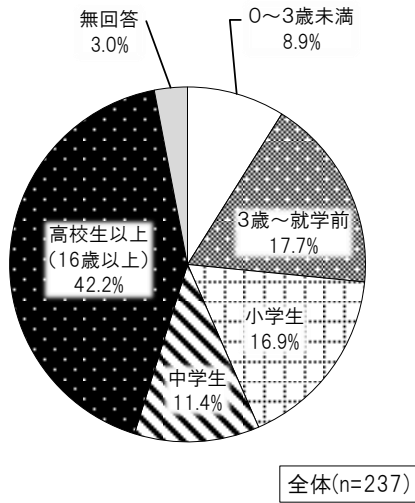
全体(n=239)

図表Ⅲ-1-6 子どもの人数

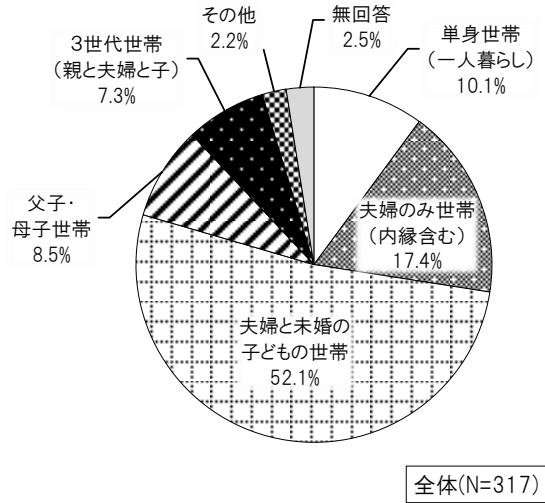


全体(N=317)

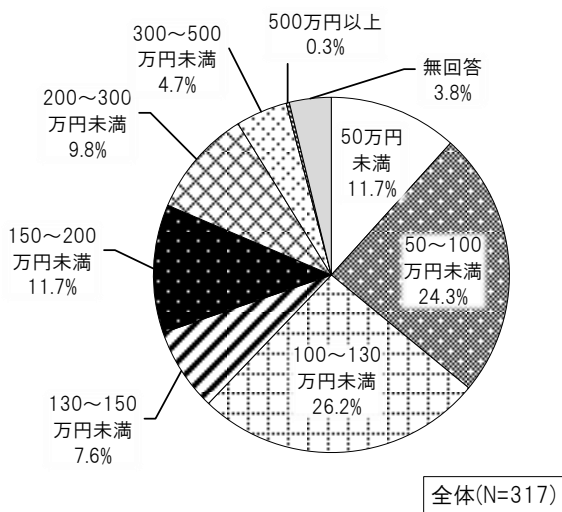
図表Ⅲ-1-7 末子の年齢



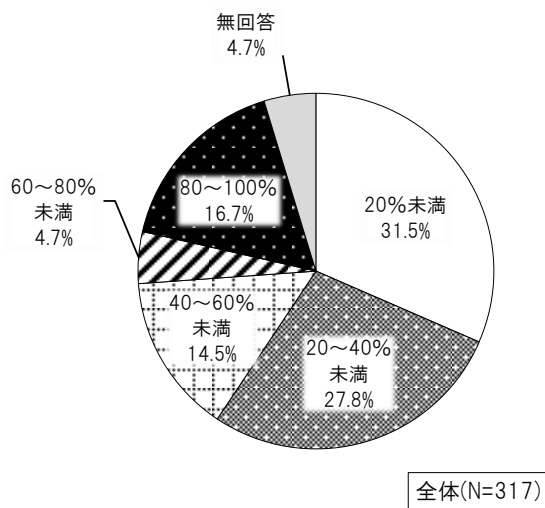
図表Ⅲ-1-8 世帯構成



図表Ⅲ-1-9 年収



図表Ⅲ-1-10 収入が家計に占める割合

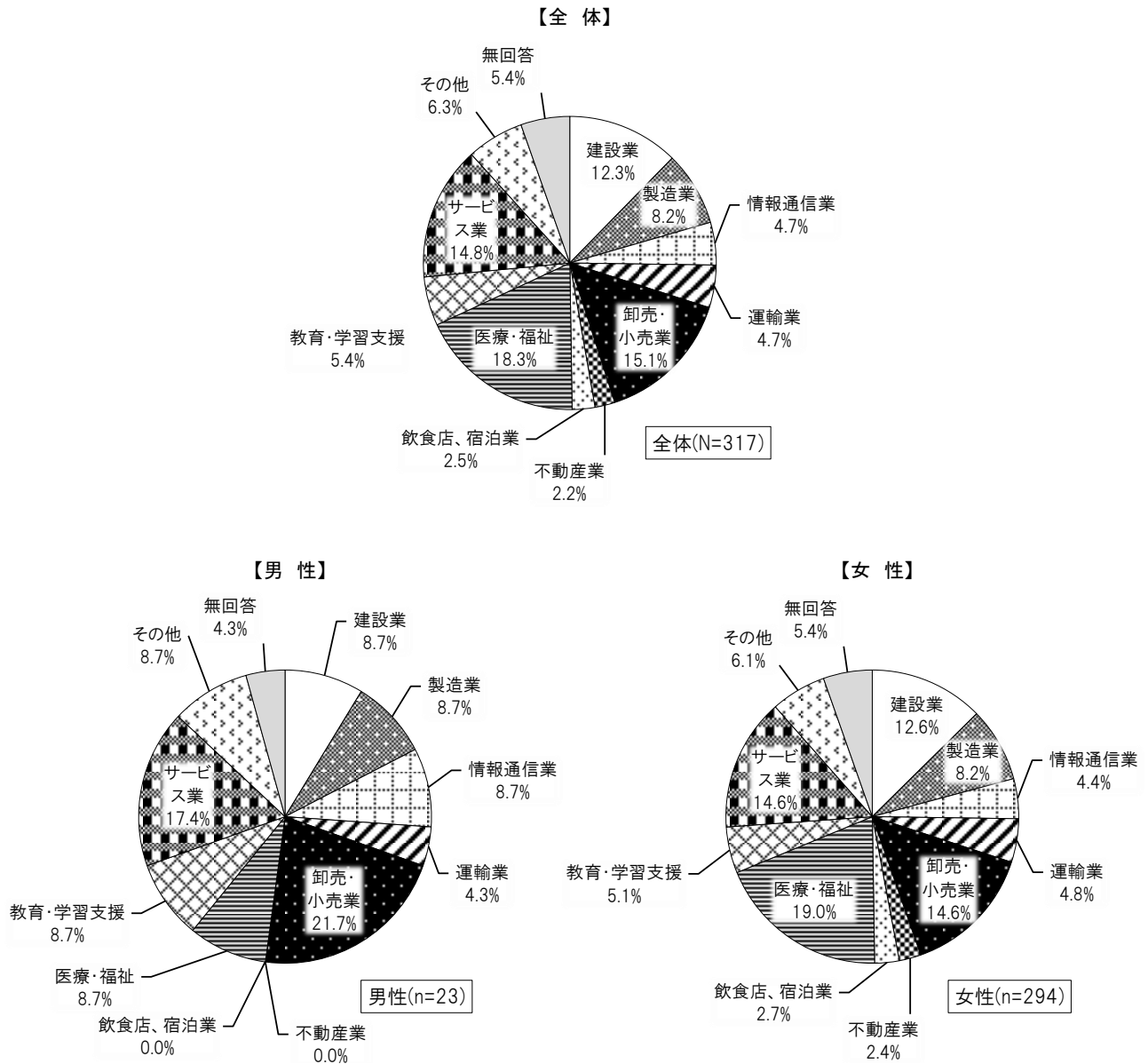


2. 勤務先の事業所

問1. あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 業種

図表Ⅲ-2-1 業種

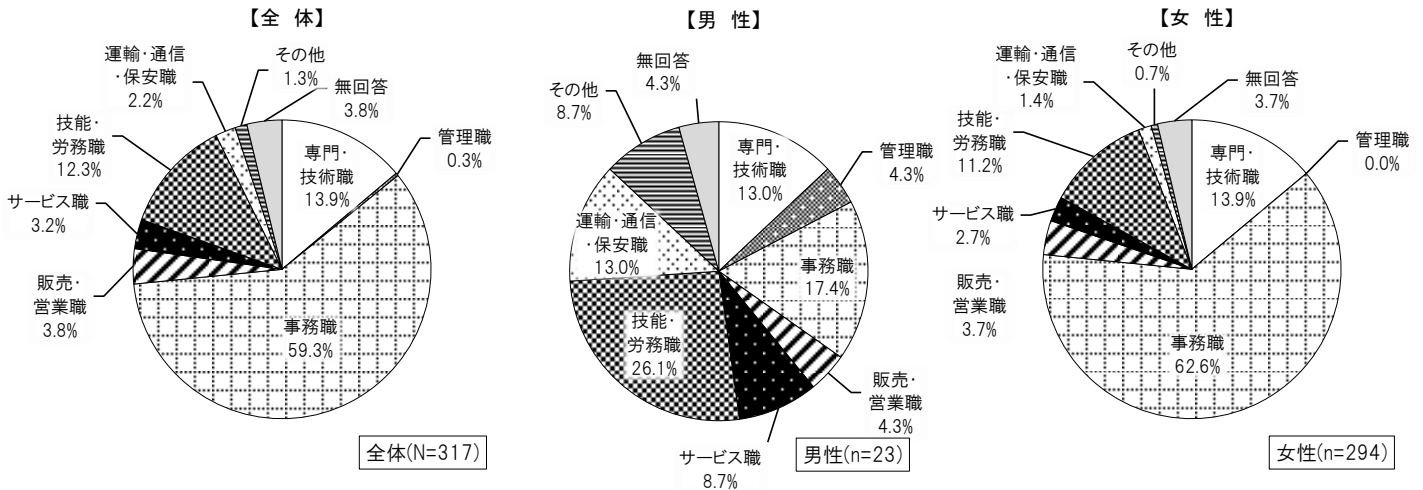


3. 勤務状況

問2. あなたの勤務先での職種は次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 職種

図表Ⅲ-3-1 職種

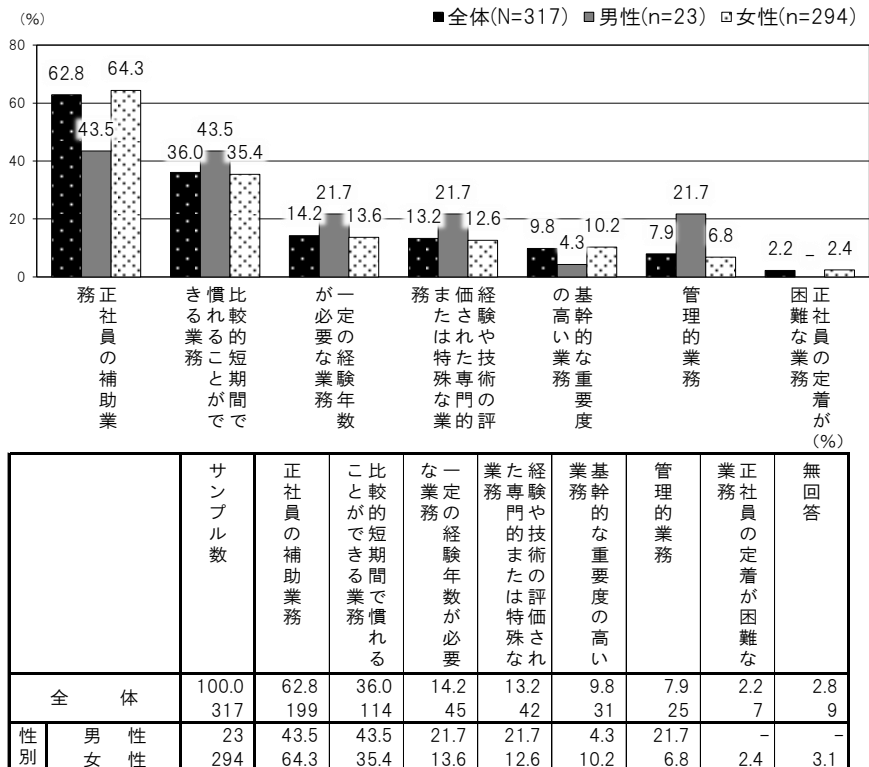


問3. あなたの業務についてあてはまる主なものを2つまで選び○をつけてください。

(2) 業務内容

業務内容は「正社員の補助業務」(62.8%)が最も高く、次いで「比較的短期間で慣れることができる業務」(36.0%)と続いている。

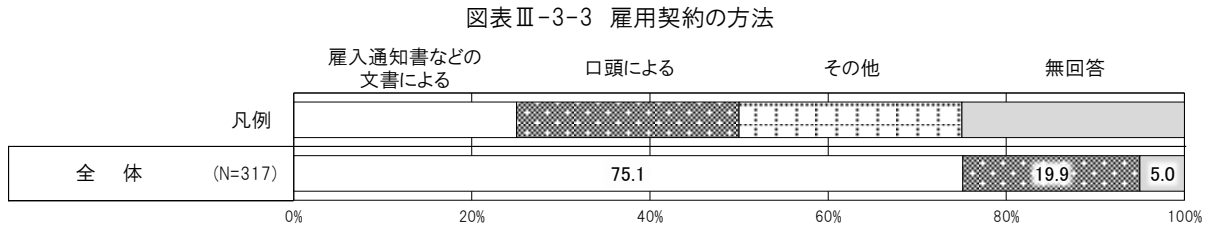
図表Ⅲ-3-2 業務内容



問4. あなたは、現在の会社（事業所）で働き始めるときに、どのような方法で雇用契約を結びましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(3) 雇用契約の方法

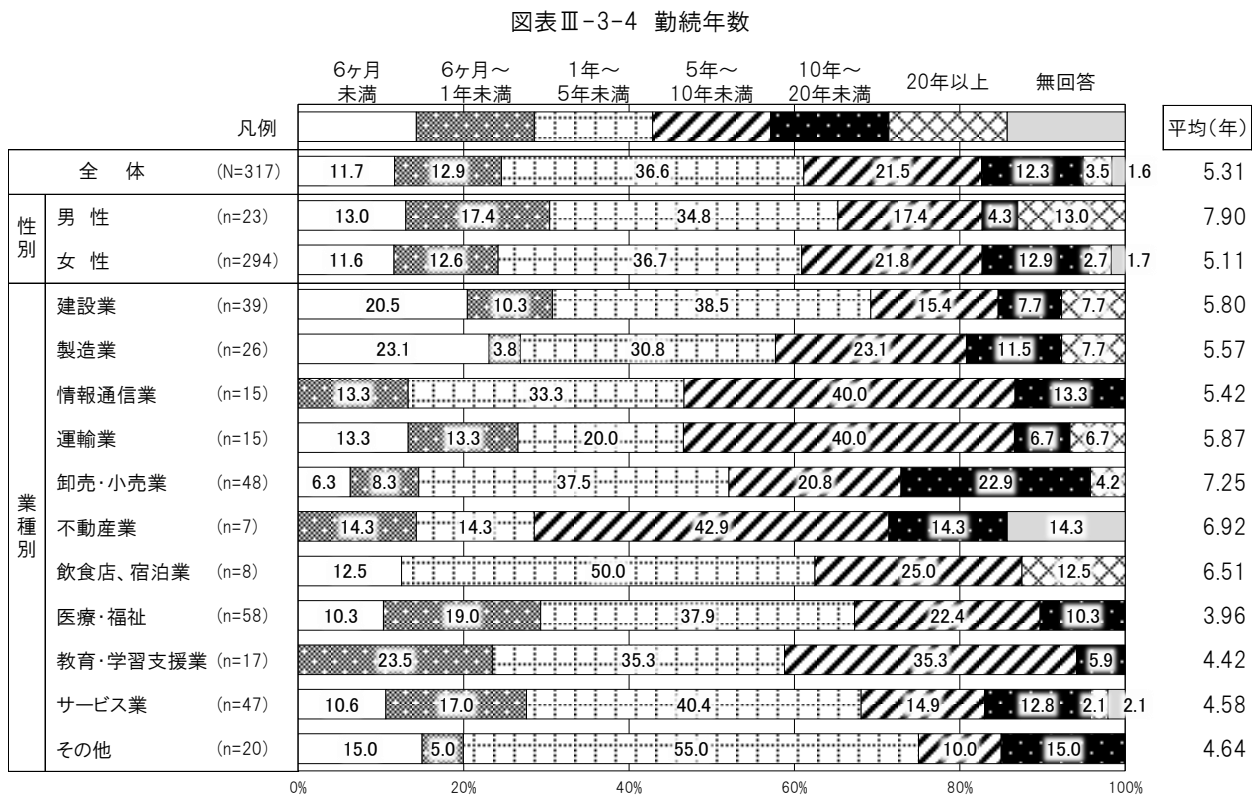
雇用契約の方法みると「雇入通知書などの文書による」(75.1%)が高くなっており、「口頭による」(19.9%)は低い。



問5. あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。

(4) 勤続年数

勤続年数は、「1～5年未満」(36.6%)が最も高くなっており、次いで「5年～10年」(21.5%)、「6ヶ月～1年未満」(12.9%)、「6ヶ月未満」11.7%であり、平均年数は5.31年となっている。業種別に平均勤続年数をみると卸売・小売業が7.25年と最も長く、医療・福祉は3.96年と短い。



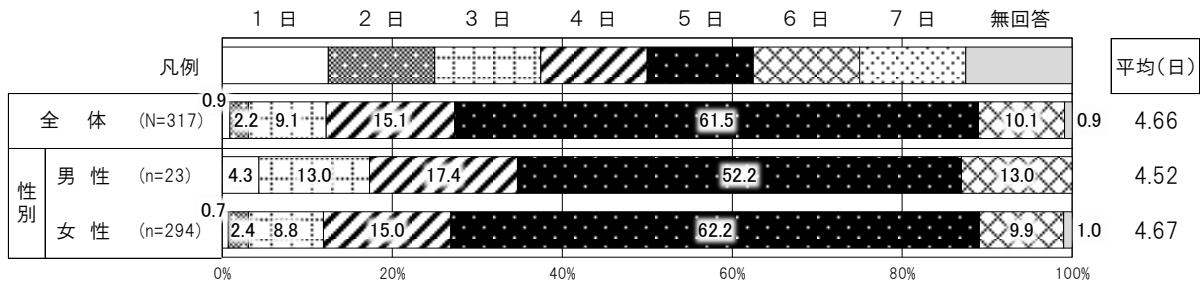
問6. あなたの出勤日数、労働時間等について教えてください。

(5) 出勤日数と労働時間

① 1週間の出勤日数

1週間の出勤日数は、「5日」(61.5%)が最も高く、次いで、「4日」(15.1%)、「6日」(10.1%)の順であり、平均出勤日数は4.66日となっている。

図表Ⅲ-3-5 1週間の出勤日数



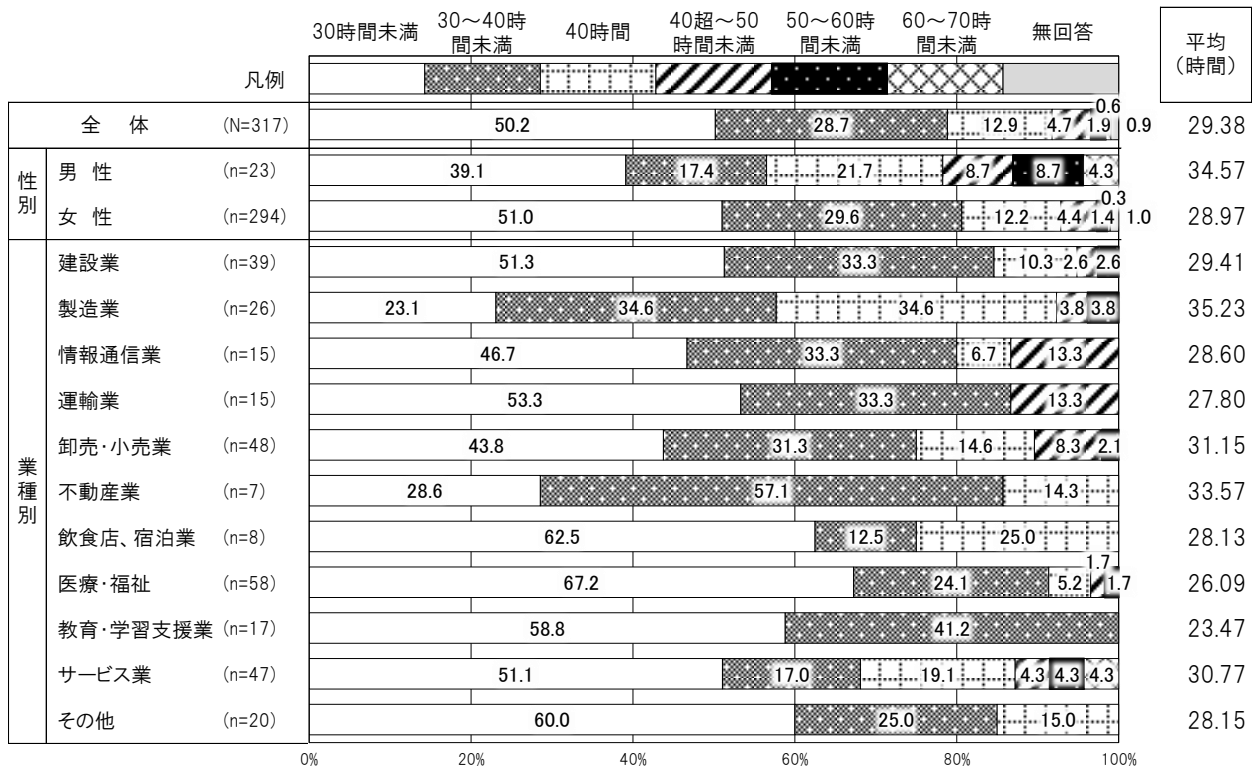
② 1週間の合計労働時間(残業時間を含む)

合計労働時間は、「30時間未満」(50.2%)が最も高く、次いで「30~40時間未満」(28.7%)、「40時間」(12.9%)となっている。1週間の平均勤務時間は29.38時間となっている。

性別で見ると、男性の勤務時間が女性より平均で5時間程度長い。

業種別にみると、製造業で勤務時間が長くなっている。

図表Ⅲ-3-6 1週間の合計労働時間



問7. 現在の会社（事業所）に雇用されたとき、雇用契約期間は決まっていたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

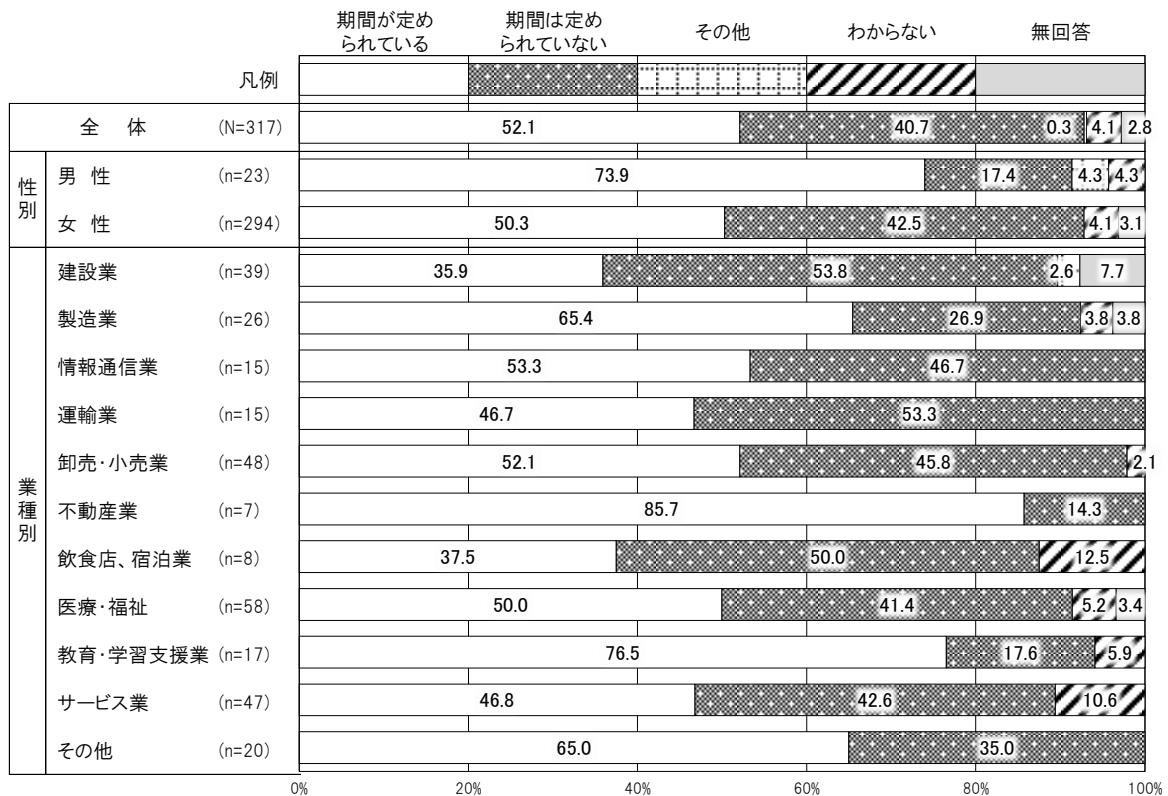
(6) 契約期間

①雇用契約期間

雇用契約期間をみると「期間が定められている」(52.1%)と「期間は定められていない」(40.7%)がおおよそ半々に二分された状況にある。

業種別にみると「期間が定められている」事業所は製造業で高く、建設業で低くなっている。

図表Ⅲ-3-7 雇用契約期間

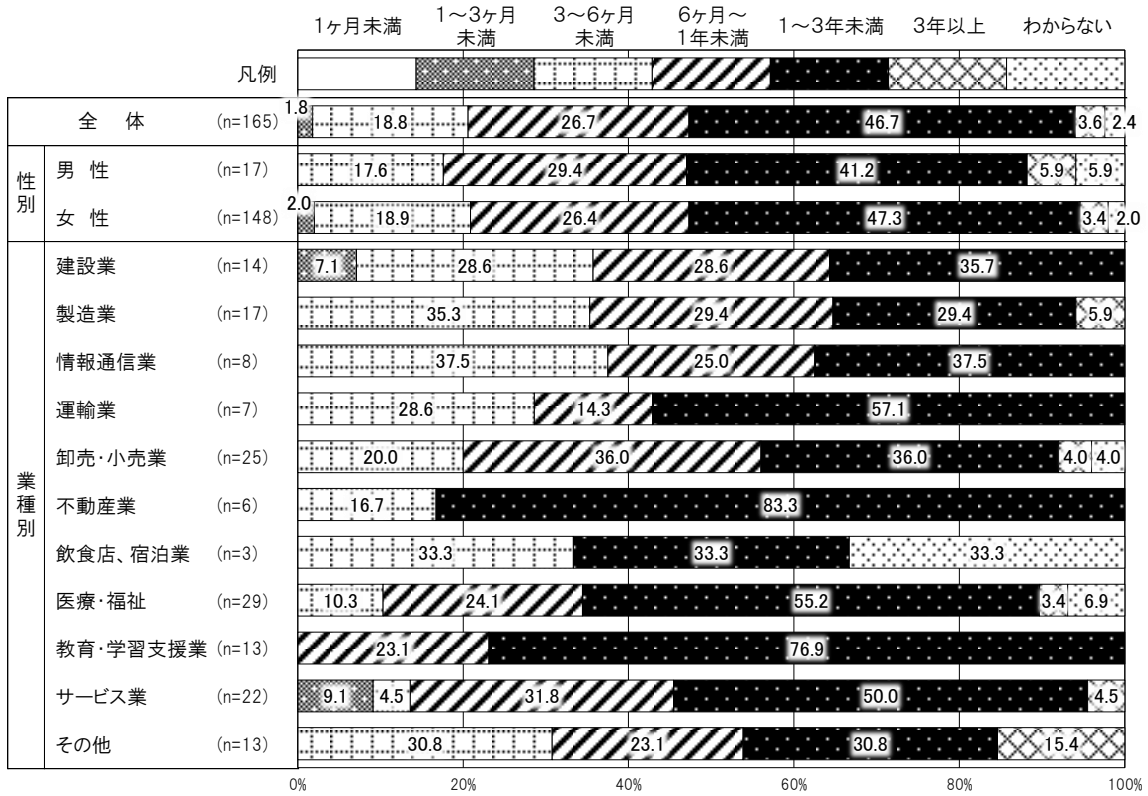


問 7-1. (問7で1. と答えた方に) 定められている期間は、次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

②定められている期間

定められている期間は「1年～3年未満」(46.7%)が最も高く、次いで、「6ヶ月～1年未満」(26.7%)、「3～6ヶ月未満」(18.8%)となっている。

図表Ⅲ-3-8 定められている期間



問8. あなたの現在の1時間当たりの賃金は、次のどれに該当しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(7) 賃金

① 1時間当たりの賃金

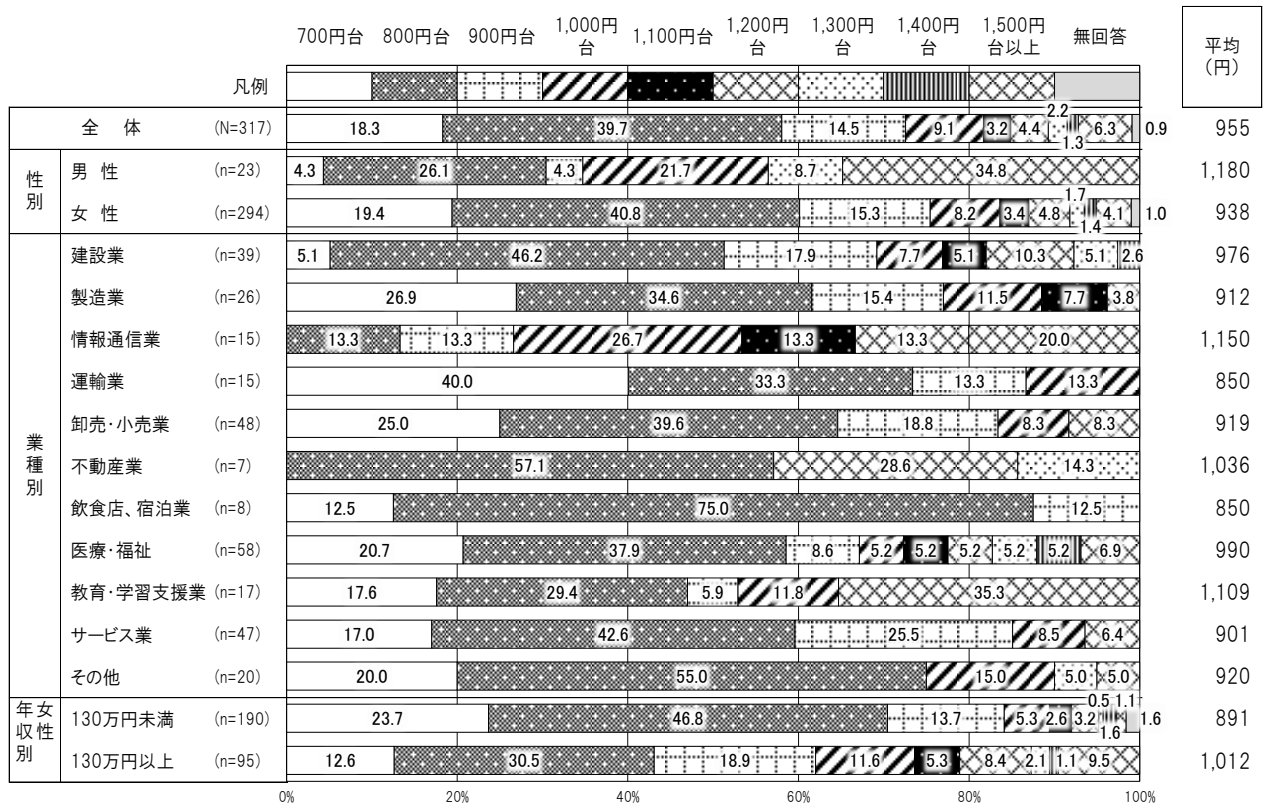
1時間当たりの賃金は「800円台」(39.7%)が最も高く、次いで「700円台」(18.3%)、「900円台」(14.5%)となっている。

性別では、男性の賃金が高い傾向がみられる。

業種別にみると、建設業、医療・福祉で高く、卸売・小売業、サービス業で低くなっている。

女性の収入別にみると、130万円未満は1時間当たり「800円以下」が、130万円以上に比べ高くなっている。

図表Ⅲ-3-9 1時間当たりの賃金

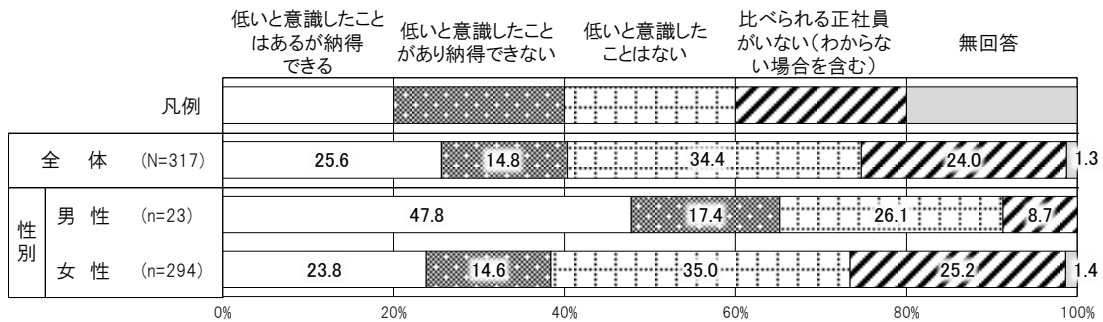


問9. あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

②正社員と比較した賃金

正社員と比較した賃金について、「低いと意識したことはあるが納得できる」(25.6%)と「低いと意識したことがあります納得できない」(14.8%)を合わせて低いと意識した人が4割強見られる。また、「低いと意識したことはない」(34.4%)、「比べられる正社員がいない(わからない場合を含む)」(24.0%)が合わせて6割弱となっている。

図Ⅲ-3-10 正社員と比較した賃金



問10. 年収や労働時間の調整を行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

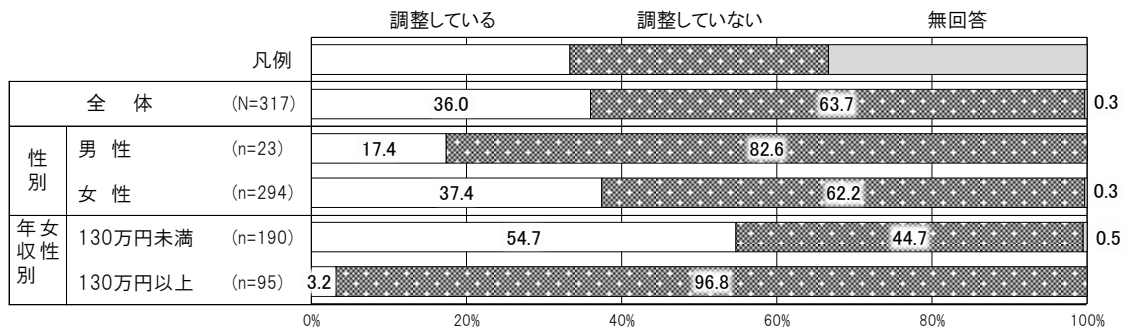
(8) 年収や労働時間の調整

①年収や労働時間の調整の有無

年収や労働時間を「調整している」(36.0%)は3割強みられた。

女性の年収別にみると、130万円未満で「調整している」(54.7%)が5割を超えて高くなっている。

図表Ⅲ-3-11 年収や労働時間の調整の有無

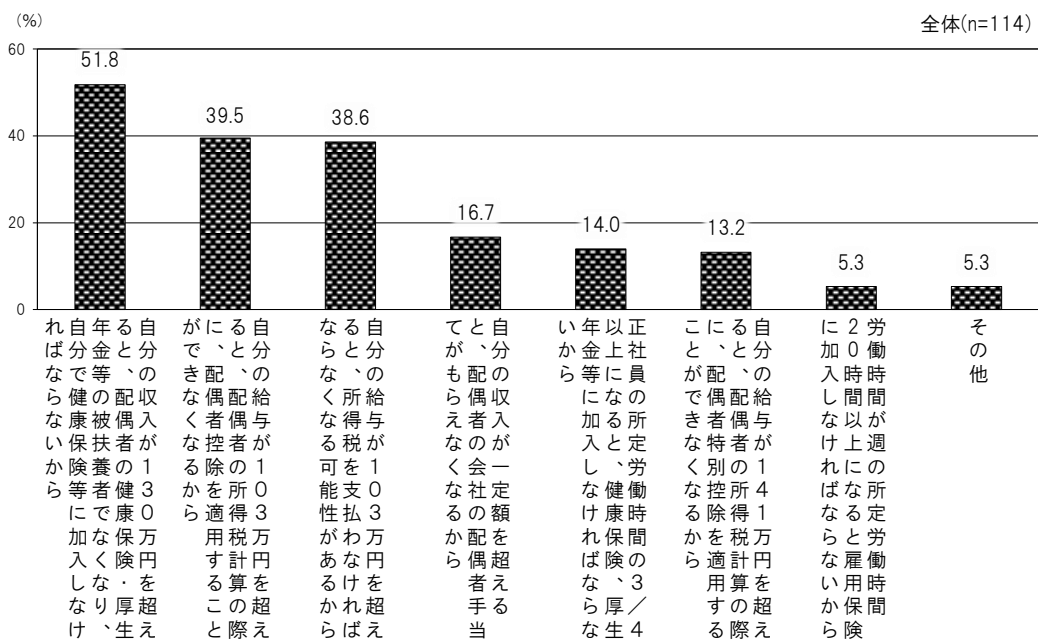


問 10-1. (問 10 で 1. と 答えた方に) 調整している理由は次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

②調整している理由

年収や労働時間の調整をしている理由は、「自分の収入が 130 万円を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金等の被扶養者でなくなり、自分で健康保険等に加入しなければならないから」(51.8%) が最も高い。次いで「自分の給与が 103 万円を超えると、配偶者の所得税計算の際に、配偶者控除を適用することができなくなるから」(39.5%)、「自分の給与が 103 万円を超えると、所得税を支払わなければならない可能性があるから」が(38.6%)と続いている。

図表Ⅲ-3-12 調整している理由



	サンプル数	51.8	39.5	38.6	16.7	14.0	13.2	5.3	5.3	(%)
全体	114	59	45	44	19	16	15	6	6	1.8
性別										
男性	4	25.0	-	25.0	-	50.0	-	25.0	-	25.0
女性	110	52.7	40.9	39.1	17.3	12.7	13.6	4.5	5.5	0.9

4. 働いている理由と過去の勤務経験

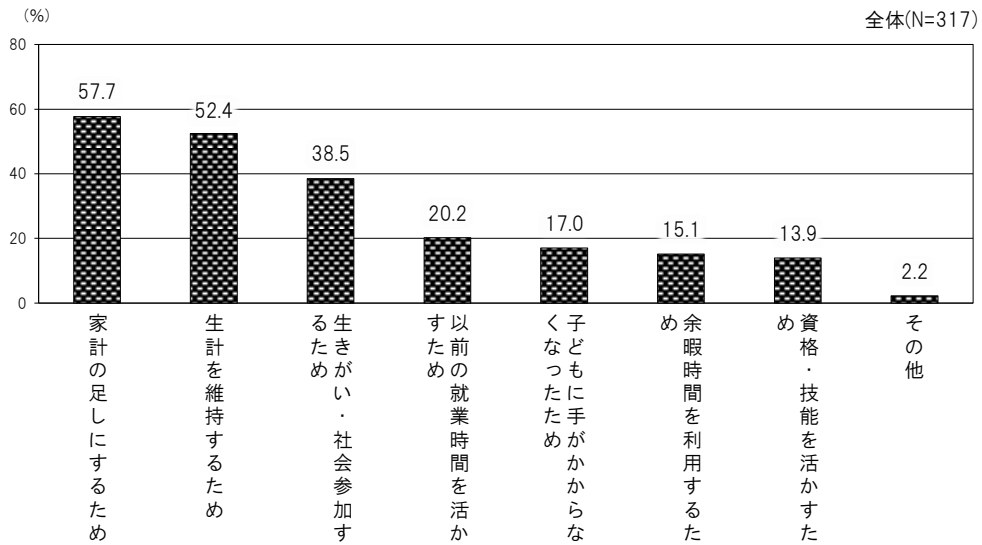
問 11. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(1) 働いている理由

働いている理由は、「家計の足しにするため」(57.7%)が最も高く、次いで「生計を維持するため」(52.4%)、「生きがい・社会参加するため」(38.5%)と続いている。

女性の年代別にみると、「子どもに手がかからなくなったため」が40歳以上で高くなっている。

図表Ⅲ-4-1 働いている理由



		サンプル数	家計の足しにするため	生計を維持するため	生きがい・社会参加するため	以前の就業時間を活かすため	子どもに手がかからなくなったため	余暇時間を利用するため	資格・技能を活かすため	その他	無回答
全 体		100.0 317	57.7 183	52.4 166	38.5 122	20.2 64	17.0 54	15.1 48	13.9 44	2.2 7	0.3 1
性別	男 性	23	39.1	56.5	30.4	21.7	-	13.0	17.4	-	-
	女 性	294	59.2	52.0	39.1	20.1	18.4	15.3	13.6	2.4	0.3
女性年代別	25歳未満	10	20.0	60.0	30.0	20.0	-	10.0	30.0	20.0	-
	25~30歳未満	10	70.0	60.0	40.0	20.0	-	10.0	30.0	-	-
	30~35歳未満	37	56.8	59.5	35.1	29.7	10.8	5.4	13.5	-	-
	35~40歳未満	50	64.0	58.0	36.0	24.0	8.0	10.0	14.0	2.0	-
	40~50歳未満	102	63.7	50.0	37.3	18.6	21.6	16.7	15.7	2.9	-
	50~60歳未満	47	66.0	42.6	46.8	14.9	34.0	27.7	6.4	2.1	-
60歳以上	38	42.1	50.0	44.7	15.8	21.1	15.8	7.9	-	2.6	

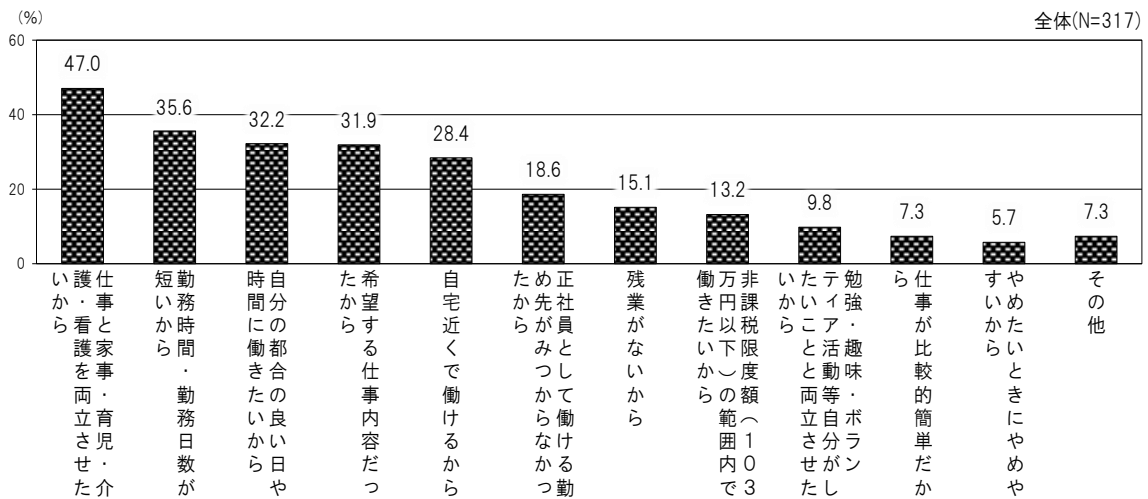
問 12. あなたが現在の会社（事業所）で働くにあたって、パートタイム労働という働き方を選んだ最も大きな理由は何ですか。あてはまるもの3つに○をつけてください。

(2) パートタイム労働を選んだ理由

パートタイム労働を選んだ理由は、「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」(47.0%)が最も高く、次いで、「勤務時間・勤務日数が短いから」(35.6%)、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」(32.2%)、「希望する仕事内容だったから」(31.9%)、「自宅近くで働けるから」(28.4%)などが30%前後であげられている。

女性の年代別では、30～50歳未満で「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」が60～70%あげられているのが目立っている。

図表Ⅲ-4-2 パートタイム労働を選んだ理由



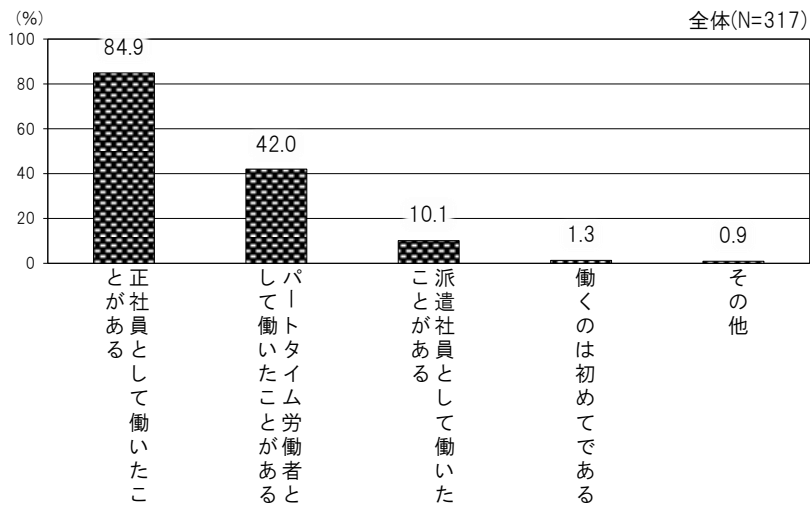
		サンプル数	仕事と家事・育児・介護を両立させたい	勤務時間・勤務日数が短い	自分の都合の良い日や時間に働きたい	希望する仕事内容だった	自宅近くで働けるから	正社員として働けるから	残業がないから	非課税限度額(10万円以下)の範囲内 <th>趣味・ボランタリー活動等自分自身で楽しむことができるから</th> <th>仕事と比較的簡単だから</th> <th>やめたいときにやめやすいから</th> <th>その他</th> <th>無回答</th>	趣味・ボランタリー活動等自分自身で楽しむことができるから	仕事と比較的簡単だから	やめたいときにやめやすいから	その他	無回答
全体		317	47.0	35.6	32.2	31.9	28.4	18.6	15.1	13.2	9.8	7.3	5.7	7.3	0.3
性別	男性	23	-	34.8	30.4	52.2	8.7	30.4	17.4	4.3	21.7	26.1	17.4	4.3	-
	女性	294	50.7	35.7	32.3	30.3	29.9	17.7	15.0	13.9	8.8	5.8	4.8	7.5	0.3
女性年代別	25歳未満	10	10.0	10.0	70.0	40.0	10.0	20.0	30.0	-	50.0	10.0	-	10.0	-
	25～30歳未満	10	30.0	20.0	50.0	50.0	20.0	40.0	40.0	-	20.0	-	20.0	-	-
	30～35歳未満	37	70.3	27.0	24.3	21.6	24.3	10.8	24.3	8.1	-	5.4	10.8	10.8	-
	35～40歳未満	50	68.0	38.0	28.0	22.0	30.0	20.0	14.0	18.0	-	4.0	4.0	8.0	-
	40～50歳未満	102	62.7	42.2	39.2	29.4	26.5	15.7	11.8	18.6	7.8	2.9	2.9	3.9	-
	50～60歳未満	47	34.0	36.2	31.9	34.0	40.4	23.4	14.9	17.0	10.6	6.4	4.3	6.4	-
60歳以上	38	13.2	34.2	13.2	39.5	39.5	13.2	5.3	5.3	15.8	15.8	2.6	15.8	2.6	

問13. あなたの過去の勤務経験は、次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 過去の勤務経験

過去の勤務経験をみると、「正社員として働いたことがある」(84.9%)が最も高くなっている。次いで、「パートタイム労働者として働いたことがある」(42.0%)、「派遣社員として働いたことがある」(10.1%)となっており、勤務経験を持つ人が殆どである。

図表Ⅲ-4-3 過去の勤務経験



		サンプル数	正社員として働いたことがある	パートタイム労働者として働いたことがある	派遣社員として働いたことがある	その他	働いたのは初めてである	無回答
全体		317	84.9	42.0	10.1	0.9	1.3	0.3
性別	男性	23	87.0	8.7	-	4.3	4.3	-
	女性	294	84.7	44.6	10.9	0.7	1.0	0.3

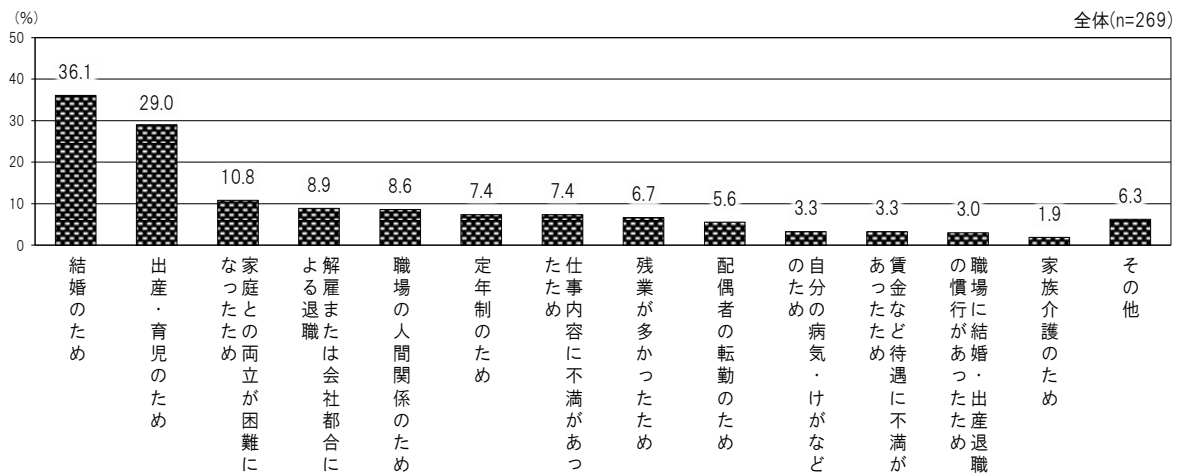
問 13-1. (問 13 で 1. と 答 えた 方 に) 最 後 に 正 社 員 と し て 勤 め た 事 業 所 を 退 職 し た 理 由 は、次 の ど れ で す か。あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て く だ さ い。

(4) 退職した理由

正社員として働いていて退職した理由は、「結婚のため」(36.1%)、「出産・育児のため」(29.0%) が二大理由となっている。男性はこの理由の回答がなかった。

男性は「定年制のため」(60.0%) が多くなっている。

図表Ⅲ-4-4 退職した理由



		サンプル数	結婚のため	出産・育児のため	家庭との両立が困難になったため	解雇または会社都合による退職	職場の人間関係のため	定年制のため	仕事内容に不満があったため	残業が多かったため	配偶者の転勤のため	自分の病気・けがなどのため	賃金など待遇に不満があったため	職場に結婚・出産退職の慣行があったため	家族介護のため	その他	無回答
全 体		100.0 269	36.1 97	29.0 78	10.8 29	8.9 24	8.6 23	7.4 20	7.4 20	6.7 18	5.6 15	3.3 9	3.3 9	3.0 8	1.9 5	6.3 17	1.5 4
性別	男 性	20	-	-	-	10.0	10.0	60.0	10.0	-	-	-	15.0	-	-	5.0	-
	女 性	249	39.0	31.3	11.6	8.8	8.4	3.2	7.2	7.2	6.0	3.6	2.4	3.2	2.0	6.4	1.6

5. 今後の働き方

問 14. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 今後の働き方の希望

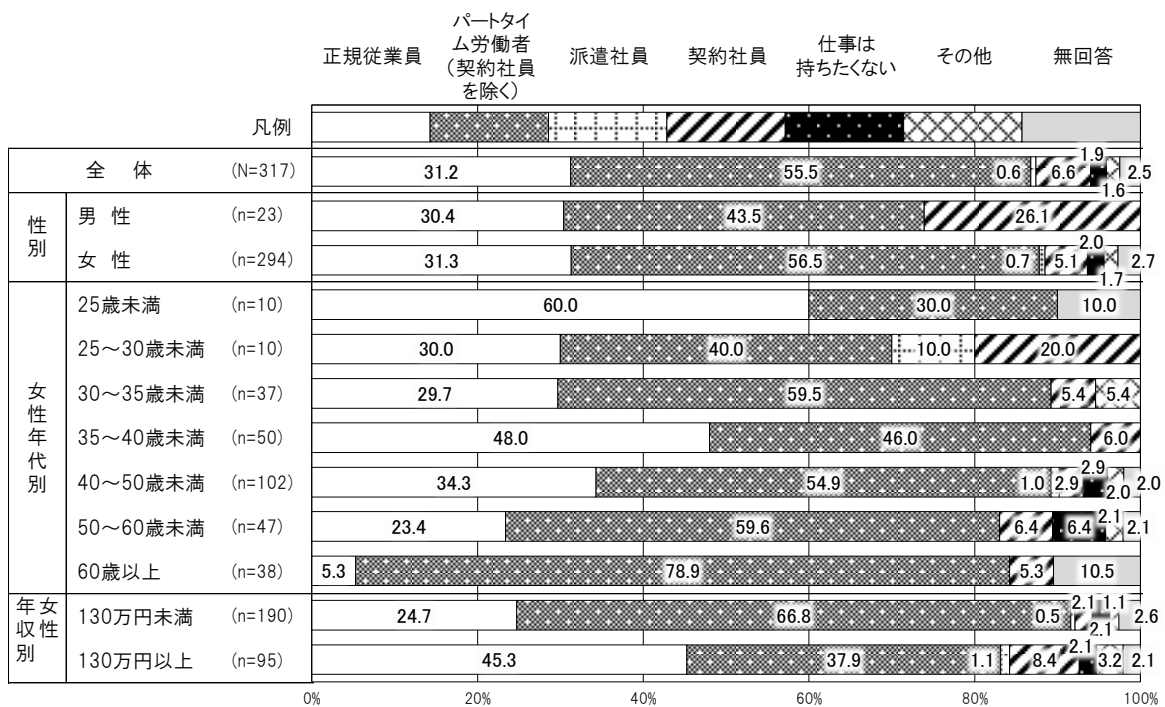
① 今後希望する働き方

今後希望する働き方は、「パートタイム労働者（契約社員を除く）」（55.5%）が最も高く、次いで、「正規従業員」（31.2%）となっている。

女性の年代別では、「パートタイム労働者（契約社員を除く）」は60歳以上（78.9%）で高い。

また、女性の35～40歳未満は、「正規従業員」（48.0%）が「パートタイム労働者（契約社員を除く）」（46.0%）を若干上回り、正規従業員を希望する人が多い。

図表Ⅲ-5-1 今後希望する働き方



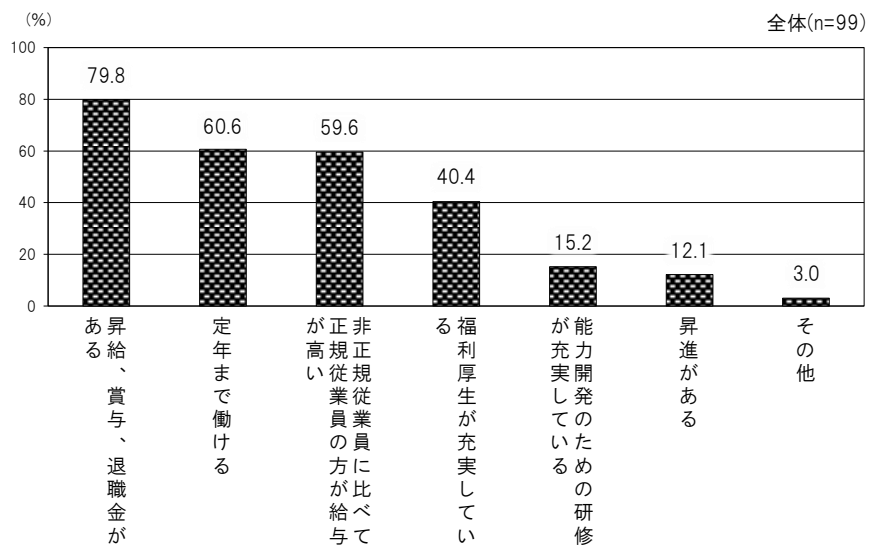
問 14-1. (問 14 で 1. と答えた方に) その理由は何か。あてはまるものすべてに○をつけてください。

②「正規従業員」を希望する理由

正規従業員を希望する理由は、「昇給、賞与、退職金がある」(79.8%)が最も高く、次いで、「定年まで働ける」(60.6%)、「非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い」(59.6%)と続いており、収入面での理由から正規従業員を希望する人が多くなっている。

女性の年収別にみると、「昇進がある」は130万円未満では8.5%に対し130万円以上では16.3%と高くなっている。

図表Ⅲ-5-2 正規従業員を希望する理由



		サンプル数	昇給、賞与、退職金がある	定年まで働ける	非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い	福利厚生が充実している	能力開発のための研修が充実している	昇進がある	その他	無回答
全体		100.0 99	79.8 79	60.6 60	59.6 59	40.4 40	15.2 15	12.1 12	3.0 3	1.0 1
性別	男性	7	42.9	42.9	57.1	28.6	14.3	14.3	-	14.3
	女性	92	82.6	62.0	59.8	41.3	15.2	12.0	3.3	-
女性 年収別	130万円未満	47	78.7	61.7	55.3	40.4	17.0	8.5	-	-
	130万円以上	43	86.0	65.1	62.8	41.9	14.0	16.3	7.0	-

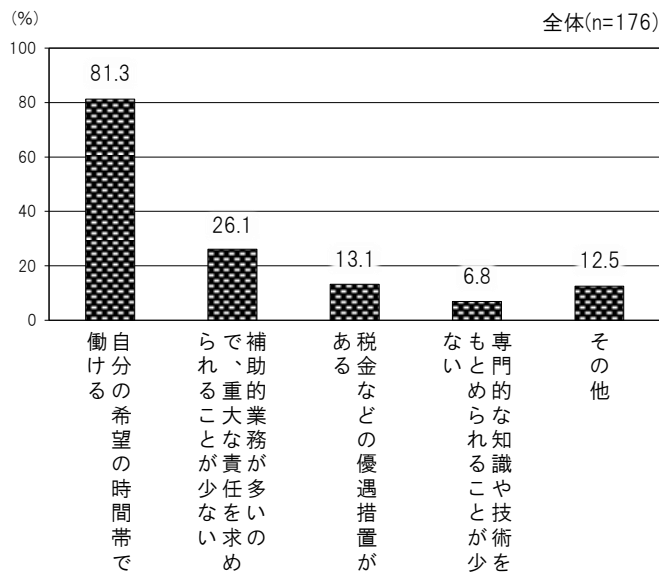
問 14-2. (問 14 で 2. と 答 え た 方 に) そ の 理 由 は 何 で す か。 あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て ください。

③ 「パートタイム労働者」を希望する理由

「パートタイム労働者」を希望する理由は、「自分の希望の時間帯で働ける」(81.3%) が約 8 割を占めて高く、次いで、「補助的業務が多いので、重大な責任を求められることが少ない」(26.1%) となっている。

女性の年収別にみると、130 万円未満ではすべての理由項目で 130 万円以上を上回っている。

図表Ⅲ-5-3 パートタイム労働者を希望する理由



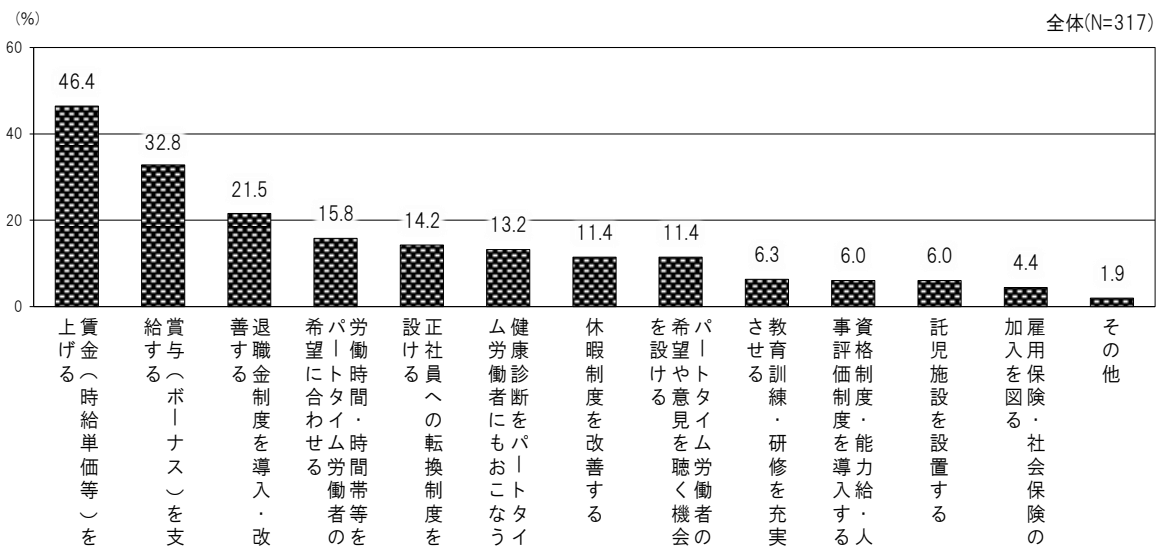
		サンプル数	働ける自分の希望の時間帯で	らで補助的業務が多いので、重大な責任を求められることが少ない	ある税金などの優遇措置が	ない専門的な知識や技術が少	その他	無回答
全 体		100.0 176	81.3 143	26.1 46	13.1 23	6.8 12	12.5 22	0.6 1
性別	男 性	100.0 10	90.0 9	30.0 3	- -	10.0 1	20.0 2	- -
	女 性	100.0 166	80.7 133	25.9 43	13.9 23	6.6 11	12.0 20	0.6 1
女性年収別	130万円未満	100.0 127	85.0 108	27.6 35	17.3 22	7.1 9	11.0 14	- -
	130万円以上	100.0 36	63.9 23	19.4 7	- -	5.6 2	16.7 6	2.8 1

問 15. あなたは、現在の勤務先にどのような制度や施設を望みますか。あてはまるものを3つまで 選び○をつけてください。

(2) 勤務先への希望

勤務先への希望としては、「賃金（時給単価等）を上げる」（46.4%）が最も高く、次いで、「賞与（ボーナス）を支給する」（32.8%）、「退職金制度を導入・改善する」（21.5%）が上げられており、賃金面での待遇改善に対する要望が上位を占めている。

図表Ⅲ-5-4 勤務先への希望



		サンプル数	賃金（時給単価等）を上げる	賞与（ボーナス）を支給する	退職金制度を導入・改善する	労働時間・時間帯等をパートタイム労働者の希望に合わせる	正社員への転換制度を設ける	健康診断をパートタイム労働者にもおこなう	休暇制度を改善する	希望や意見を聴く機会を設ける	教育訓練・研修を充実させる	資格制度・能力給・人事評価制度を導入する	託児施設を設置する	雇用保険・社会保険の加入を図る	その他	無回答	
全体		100.0 317	46.4 147	32.8 104	21.5 68	15.8 50	14.2 45	13.2 42	11.4 36	11.4 36	6.3 20	6.0 19	6.0 19	4.4 14	1.9 6	11.7 37	
性別	男性	23	56.5	26.1	4.3	17.4	17.4	17.4	21.7	13.0	-	4.3	-	17.4	-	4.3	
	女性	294	45.6	33.3	22.8	15.6	13.9	12.9	10.5	11.2	6.8	6.1	6.5	3.4	2.0	12.2	
業種別	建設業	39	48.7	23.1	23.1	20.5	17.9	12.8	17.9	2.6	-	-	7.7	-	2.6	15.4	
	製造業	26	30.8	23.1	7.7	19.2	19.2	7.7	11.5	11.5	7.7	3.8	7.7	-	-	15.4	
	情報通信業	15	40.0	20.0	13.3	20.0	6.7	13.3	-	-	-	6.7	6.7	-	-	26.7	
	運輸業	15	46.7	26.7	6.7	26.7	20.0	13.3	6.7	-	-	6.7	-	-	6.7	13.3	
	卸売・小売業	48	47.9	27.1	18.8	14.6	27.1	22.9	12.5	10.4	8.3	6.3	2.1	4.2	2.1	6.3	
	不動産業	7	57.1	57.1	57.1	-	14.3	-	-	-	14.3	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	8	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	12.5	37.5	-	12.5	-	-	-	-	12.5
	医療・福祉	58	46.6	36.2	24.1	10.3	3.4	8.6	13.8	20.7	5.2	3.4	8.6	5.2	-	12.1	
	教育・学習支援業	17	52.9	35.3	35.3	17.6	17.6	11.8	5.9	-	5.9	11.8	5.9	23.5	5.9	5.9	
	サービス業	47	55.3	48.9	19.1	14.9	6.4	10.6	12.8	17.0	10.6	8.5	8.5	8.5	-	6.4	
その他	20	45.0	25.0	30.0	15.0	15.0	25.0	5.0	15.0	5.0	-	10.0	-	5.0	15.0		

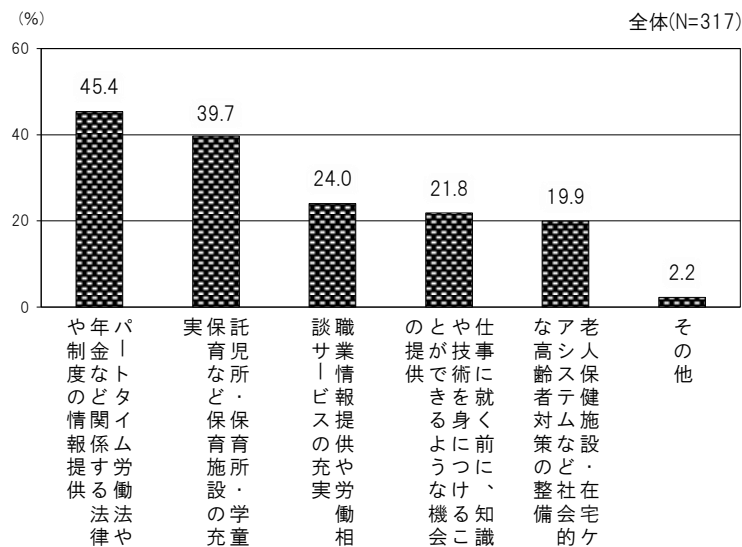
問 16. パートタイム労働者の労働条件を整えたり、本人の能力がもっと活用されるようにするために、行政にどのようなことを要望しますか。あてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

(3) 行政への要望

行政への要望は、「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」(45.4%) が最も高く、次いで、「託児所・保育所・学童保育など保育施設の充実」(39.7%)、「職業情報提供や労働相談サービス提供の充実」(24.0%)、「仕事に就く前に知識や技術を身に付けることができるような機会の提供」(21.8%)、「老人保健施設・在宅ケアシステムなど社会的な高齢者対策の整備」(19.9%) の順となっている。

女性の年齢別にみると、25～35歳未満で「託児所・保育所・学童保育などの保育施設の充実」に対する要望が約6割と高くなっている。

図表Ⅲ-5-5 行政への要望



		サンプル数	パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供 (%)	託児所・保育施設・学童保育の充実 (%)	職業情報提供や労働相談サービス提供の充実 (%)	仕事に就く前に知識や技術を身に付けることができるような機会の提供 (%)	老人保健施設など社会的な高齢者対策の整備 (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全 体		317	45.4	39.7	24.0	21.8	19.9	2.2	5.4
性別	男 性	23	43.5	8.7	34.8	21.7	26.1	-	13.0
	女 性	294	45.6	42.2	23.1	21.8	19.4	2.4	4.8
女性 年代別	25歳未満	10	20.0	10.0	30.0	50.0	10.0	-	10.0
	25～30歳未満	10	50.0	60.0	30.0	30.0	-	-	-
	30～35歳未満	37	40.5	62.2	27.0	27.0	5.4	-	-
	35～40歳未満	50	44.0	50.0	20.0	22.0	12.0	8.0	2.0
	40～50歳未満	102	46.1	43.1	19.6	22.5	24.5	2.9	3.9
	50～60歳未満	47	55.3	36.2	25.5	21.3	21.3	-	4.3
	60歳以上	38	44.7	21.1	26.3	5.3	34.2	-	15.8

《事業所ヒアリング調査》

§ 5. 事業所ヒアリング調査

1. 調査概要

(1) 実施概要

①対象事業所の選定方法

事業所調査の回答事業所の中から、ヒアリング調査を受けてもよいと回答した事業者及び福岡市の「社会貢献優良企業（次世代育成・男女共同参画支援事業）」等から 50 事業所を選定し調査協力の依頼を行い、実施した。

②選定条件

対象事業所の選定にあたっては、下記の内容を条件とした。

- ・男性常用労働者 5 名以上
- ・女性常用労働者 5 名以上
- ・常用労働者総数が 20 名以上

③調査日時

平成 26 年 11 月～平成 27 年 1 月

④調査方法

各事業所と調査日時の打合せを行い、訪問面接でおこなった。

(2) 質問項目

- ・女性の管理職登用について
- ・女性が出産後や子育て期も、働き続けることについて

(3) 対象事業所の属性

①業種構成

業種構成をみると、「建設業」「卸売・小売業」（ともに 10 社：20.0%）、「医療・福祉」（8 社：16.0%）、「情報通信業」「教育・学習支援業」「サービス業」（ともに 5 社：10.0%）、「製造業」「その他」（ともに 3 社：6.0%）、「不動産業」（1 社：2.0%）となっている。

②常用労働者数

常用労働者総数をみると、「49 人以下」（13 社：26.0%）、「500 人以上」（10 社：20.0%）、「100～299 人」（8 社：16.0%）、「50～99 人」（7 社 14.0%）、「300～499 人」（6 社：12.0%）、「無回答」（6 社：12.0%）となっている。

③女性管理職の割合

管理職数に占める女性管理職の割合をみると、「10%～20%未満」（10 社：20.0%）、「0%」（9 社：18.0%）、「50%以上」（7 社：14.0%）、「0%～5%未満」「5%～10%未満」「30%～50%未満」（各 5 社：10.0%）、「20%～30%未満」（3 社：6.0%）、「無回答」（6 社：12.0%）となっている。

2. ヒアリング結果

(1) 女性の管理職登用について

意見内容の末尾にある（ ）内は、業種、常用労働者数、女性管理職割合（係長相当職以上）を表わしている。

①管理職登用についての考え方

【建設業】

- ・建設業の場合は現場の仕事が多いが、女性は事務職が多く管理職を希望する女性が少ない。結婚や出産を機に退職をする人も多く、会社側としては長く勤めてもらいたいので、希望があれば管理職へ登用も考えられる。(建設業、40人、15.2%)
- ・業種的に女性が少ない職場だが、男女とも同等の能力があれば管理職になることができる。部署によっては管理職になれる人がいる。(建設業、6,383人、3.9%)
- ・将来、管理職にするために、男女共に同じ業務の担当分をお互いに管理させており、その中で女性の管理職を登用している。女性も育児と仕事を両立させ、管理職を目指して頑張りたい。(建設業、40人、50.0%)
- ・男性中心の職場なので、現状では女性管理職の必要性はない。(建設業、23人、0%)

【製造業】

- ・会社の方針に賛同でき、同じ方向で仕事をする人材であれば、女性管理職登用は大賛成である。(製造業、106人、15.4%)
- ・社長の考え方は、「女性なくして会社の発展はない」としており、女性の方が優秀な人材が多い。女性がキャリアを得るまでには結婚、出産、育児などがあり、キャリアが途絶えがちになることがあり、長時間勤務、休日出勤をしなくても能力を評価していく事が大切だと思う。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・女性の管理職が多い。男女の区別なく総合的な判断ができ、仕事の能力がある人は昇進し、将来は女性でも役員へと進めるようになってほしいと考えている。(情報通信業、89人、50.0%)
- ・男だから、女だからという事での管理職登用の偏見はないが、今までは、男性の管理職登用が主だった。女性は人生の岐路が多い部分、継続勤務が難しい面もあったが、年々退職せず働き続ける女性も多くなり、管理職が増える傾向にある。現在いる係長以上の8名の女性は全て既婚者で、中心は45.6歳となっている。(情報通信業、332人、7.7%)

【卸売・小売業】

- ・女性管理職はいないが、事務職でまとめてくれる女性がいる。営業職は全て男性である。小さい会社なので、女性の管理職までは考えていない。(卸売・小売業、44人、0%)
- ・男女関係なく登用してほしいが、現実少し違う。昔ながらの考えも根強くあり、管理職は男性のイメージが残っている。今後の労働力不足を考えるともったいないと思う。(卸売・小売業、613人、5.3%)
- ・男性、女性に関わらず、登用基準は同じ。実際主婦の方でも管理職として勤めている。野心があり管理職を希望すれば、女性でも管理職になれる職場である。(卸売・小売業、107人、12.0%)

【不動産業】

- ・女性の従業員が多いこともあり、能力がある女性の管理職登用を強く推進している。目標値を決めて社員に提示し、女性管理職を登用していく方針にしている。(不動産業、350人、31.3%)

【医療・福祉】

- ・専門職の管理職は必ず女性になってもらう。(医療・福祉、24人、40.0%)
- ・女性が多い職場であり、リーダー4人の内3人が女性。理事長も女性であり、介護職は女性の方がしっかりしている。今後も女性管理職を積極的に登用していく方針。(医療・福祉、41人、66.6%)
- ・女性が多い職場なので、当然女性管理職は必要である。(医療・福祉、332人、62.5%)

【教育・学習支援業】

- ・女性だけを切り離して考えるという事はない。管理職になるためには昇格試験があり、仕組みが徐々に変わる。男女の枠組みはなく、試験を受け昇進し管理職へと進む。管理職になるためには努力が必要だと思う。(教育・学習支援業、615人、33.7%)
- ・保育園という職場は女性も男性もいるのが当然で、経験が豊富な人が管理職になれる。近年男性の先生も増えているが、どちらかといえば、女性の方が職種的にも管理職に向いている。(教育・学習支援業、26人、50.0%)

【サービス業】

- ・いろんな事業を展開する中で、女性が多く活躍できる場がある。本人のやる気次第で管理職になれる環境があると思う。(サービス業、54人、37.5%)
- ・女性という特別視はない。評価は男女とも同じであり、同様に昇進もしていく。設計、土木という業務は入社時点で女性が圧倒的に少ないため、管理職も比率的に少なくなる。(サービス業、70人、15.2%)
- ・能力の高い女性の活用は必要だが、中小企業には難しい問題が多い。経験が生きる職種での活用を検討すべきであり、既婚者でも、育児終了者なら登用はできる。(サービス業、130人、8.7%)

②今後の方針等について**【建設業】**

- ・増員する方針がある。2017年までに課長職を現在の1名から3名に増やす。(建設業、300人、15.2%)
- ・5年後には現在から2%は増やしたいと考えている。業務内容にもよるが、女性が活躍できる総務職・人事職などで増やしたい。(建設業、6,383人、3.9%)
- ・数値目標はない。今までは勤続年数、経験で管理職が登用されていたが、勤続3年以上の社員は、全員自分の業務以外の資格を取得して視野を広げるように指導し、管理職を目指している。その中で女性の管理職登用が増えることになれば良いと思う。(建設業、40人、50.0%)

【製造業】

- ・目標として、2018年までに女性上級管理職を現在の1名から5名へ増やすこと、経営への積極的な参加を促すことがあり、自身のキャリアと真剣に向き合い、目標を持つことを意識してもらいたい。育児休暇を2回取得した女性が上級管理職に昇格していることで、子育て中の女性にも目標になっていると思う。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・女性管理職は増えてほしいと思っている。新聞広告の制作業務の中で、女性の感性は大事だと思っている。数値目標は50%としている。(情報通信業、89人、50.0%)
- ・女性活躍応援の研修が終わって、26年6月に、研修に行った2名をリーダー職の主任に就任させ、次は管理職だという話をしている。数値目標はないが、ステップとして主任の2名には意識をもってやってほしいと思う。ただ、女性だから上げるという気持ちはなく、若いメンバーをきちんと育てたいと考えている。(情報通信業、28人、0%)

【卸売・小売業】

- ・女性管理職を増やす目標はない。男女とも公平な昇格基準があり、女性だけを特別に増やそうという方針は今はない。(卸売・小売業、884人、0.8%)
- ・数値目標はない。日々の業務の中、パートから正社員へと経験を積んでもらい、専門的なことだけでなく、総合的な人材育成をしていきたい。(卸売・小売業、32人、0%)
- ・特に増やす方針、数値目標はなく、本人のやる気次第だと思う。できる人には契約社員から、正社員、管理職へと声をかけるが、家庭の問題や残業もあるので、無理強いはしていない。(卸売・小売業、107人、12.0%)
- ・今のところ、女性管理職を増やす方針も、数値目標も考えていない。そこまで、位置づけに拘らなくてもよいと思うし、希望する人もいないので、現状維持だと思う。(卸売・小売業、34人、12.5%)

【不動産業】

- ・数値目標は、35%として推進している。不動産業のみでなく施設内の店舗において、女性の積極的な外部との交流ができるようになること、また研修をして能力を高めることを進める。(不動産業、350人、31.3%)

【医療・福祉】

- ・数値目標はないが、国の基準の人数の中、優秀な女性をもっと増やしていけるとよいと思う。勤務年数が少ない人でも前職でのキャリアがある人は管理職として増やしていく考えである。(医療・福祉、31人、37.5%)
- ・現在のところ、現状維持の方針。(医療・福祉、810人、61.5%)
- ・25年6月に女性課長が誕生した。これを機に女性管理職を増やしていく方針。(医療・福祉、496人、4.0%)

【教育・学習支援業】

- ・数値目標はない。職能資格制度により、業務、能力を評価して総合的に1年-3年の中で、副係長から係長へと昇進していくようにしている。(教育・学習支援業、993人、8.6%)
- ・増やす方針も目標もない。女性管理職を増やす議論も進んでない。(教育・学習支援業、615人、33.7%)
- ・目標数値などは掲げていない。学校という職場の中では、女性だけが際立つことはない。(教育・学習支援業、59人、11.1%)

【サービス業】

- ・増やす方針は特別に掲げていない。女性じゃないと駄目だという職場もあるので、活躍して管理職を目指してほしい。(サービス業、54人、37.5%)
- ・女性管理職を特別に増やす方針はなく、男女公平にと思っている。女性だけのチームと経営者との意見交換会を年に1回設けている。その中で女性特有のよさが仕事に生かせるプランニングなども聞けて、女性のやる気を起こすよい機会になっている。(サービス業、70人、15.2%)
- ・5年後は3名にしたい考えはあるが、子育ても終わっている人が中心にならざるを得ない。(サービス業、130人、8.7%)

【その他】

- ・目標として従業員全体の3割にはしたい。女性目線でよりよい職場環境を作り、女性が働きやすくするためにも、女性管理職は大切だと思う。(その他、623人、17.1%)

③女性の管理職登用における問題点や課題について

【建設業】

- ・子育てが女性中心であることで、残業ができないなどの事情から限られた仕事しか任せられないなどの問題がある。子供の成長後に初めて管理職へと進むことを考えられるようになる気がする。解決するには、夫の助けなど家庭との話し合いが必要だと思う。(建設業、115人、20.0%)
- ・女性の管理職登用に問題はない。課題としては、女性管理職登用ができる人材がないことがあり、意識を変えていきたい。(建設業、109人、0%)
- ・女性の管理職登用に阻害しているのは、「本人の考え方、自信のなさから責任を全うできるか」という疑問を抱えていることだと思う。(建設業、300人、15.2%)
- ・長く続かなくて、結婚、出産で辞めてしまう人が多い。会社の業務量が増えて忙しいため、出産後復帰しても両立ができずに辞めてしまう。長く働き続けられる方法を会社側も考えていくことが課題になる。(建設業、40人、15.2%)
- ・阻害していることは無い。お互いの業務をサポートする体制がある程度は出来ているので、特に問題はない。(建設業、40人、50.0%)
- ・事務職の管理職も男性である。残業もあるので、管理職になりたいと思う女性はいないし、環境的にも難しい。現場での女性対応(トイレ、更衣室など)にコストがかかることも問題。(建設業、49人、0%)

【製造業】

- ・「出産等で休業した後、復帰しても家庭と仕事が両立できるか」という本人の心の迷いが阻害要因になっている。両立できるように会社として制度の見直しを行い、スタッフとのコミュニケーションを図っていかなければならないと考えている。(製造業、106人、15.4%)
- ・阻害されるものはないが、管理職においても、育児休暇後の保育園対策が大変なことがある。待機児童問題を短期間で解決していくよう施策が必要だと思う。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・係長目前に出産となるパターンが多い。残念だが、小さな子供と仕事の両立は困難だと思う。子育てが終わる年齢ぐらいまで、管理職登用は先延ばしになることが多い。理由は、男性と同じ業務時間帯勤務（夜勤など）で無理な話になる。本人の意識も高く、今までと同じ条件で働くことができるのであれば、管理職登用を推進したい。（情報通信業、89人、50.0%）
- ・女性は、どうしても結婚や出産で休む事になる。一般職であれば気にならなかったが、管理職になってもうまく復帰できるように、制度と従業員意識の改革を課題としている。（情報通信業、28人、0%）
- ・問題点はない。働き方の教育などを実践していくことが課題。（情報通信業、332人、7.7%）
- ・阻害要因があるとすれば、本人の意思だと思う。男女に関わらず管理職としての教育システムを整えていかなければならない。（情報通信業、88人、25.0%）

【卸売・小売業】

- ・事務職というのを採用していない。営業、エンジニアから事務職へと職種が変わるだけだが、営業、エンジニアを経験しているからこそ、事務職に移っても内容の意味もわかり、スムーズに処理できる。業界的に女性の少ない職場なので、男性の部下への対応など精神的にもタフではないと勤まらないところがあると思う。（卸売・小売業、911人、3.4%）
- ・女性管理職となると、出産、育児と仕事の両立が難しいと思う。30代位で管理職として勤務してもらいたいという希望があるが、女性はその時に出産、育児と重なるため、会社としては時短制度、代替の人材確保などが課題となる。（卸売・小売業、51人、0%）
- ・女性は結婚、出産、介護など、退職を考える機会が多いことが阻害要因にはなっていると思う。自分の都合だけでは働き続けられないことがあり、断念してしまうこともあると思う。今後、女性研修などを増やし、仕事への取り組み方などを話していきたい。（卸売・小売業、613人、5.3%）
- ・産休後復帰した人が新しい業務で戸惑ったが、他の人がフォローをしていたので問題はなかった。反対にフォローしていた人達が年をとって退職していくので、今後、若い人を育てていかないといけないと思っている。（卸売・小売業、34人、12.5%）

【不動産業】

- ・問題点はない。課題として、個々の能力を上げていくことがある。研修等には積極的に参加をしてもらう。（不動産業、350人、31.3%）

【医療・福祉】

- ・阻害することはなく、育休後には復帰してもらっている。課題としては、管理職の場合、子育て期の夜勤などの勤務を考慮したいが、他の職員に負担が出てくるので、特殊なスケジュールが組めないことがある。行政の対応で、派遣職員を認めることなどを検討してほしい面もある。（医療・福祉、24人、40.0%）
- ・女性は、こちらが適任だと思っても管理職を望まない人も多く、人間関係や責任負担が多くなることを嫌がり、現状を望む人もいる。（医療・福祉、41人、66.6%）
- ・女性の管理職登用における問題点や課題については個々に話し合いを設け、リーダー同士での助け合いなどで解決できることも多くあるとアドバイスをしている。（医療・福祉、332人、62.5%）

- ・国の基準により少ない人数での介護を続けることは、職員の負担も多く、勤務できなくなる人もいる。出産や育児で退職する人も多く、管理職まで続かない。国の基準緩和をしてもらい、介護する側の人数を増やすことによって、退職を踏み留まる人が出てくるのではないかと考える。(医療・福祉、31人、37.5%)
- ・管理職は夜勤なしが基本なので、体制として問題はないと思う。本人の意思が大きな要因になっていると思う。(医療・福祉、810人、61.5%)

【教育・学習支援業】

- ・本学職員の管理職はほとんどが家庭を持っているが、それが阻害の要因になっていない。働く上で環境も、一般企業に比べて子育てをしながらでも働きやすいと思う。女性のキャリアアップに対しての向上心がどれだけあるかが、今後の解決すべき課題になると思う。(教育・学習支援業、615人、33.7%)

【サービス業】

- ・技術職の育成は男女ともに時間がかかる。その中で、女性の場合は特に出産や育児と仕事との両立が大変なので、ある程度落ち着いてからの管理職登用となる。(サービス業、103人、5.0%)
- ・管理職でも産休などで問題になることはない。復帰しやすいようにサポートを万全にしている。(サービス業、85人、0%)
- ・若い女性は難しく、育児が終わった人なら登用しやすい。女性は出産、育児が伴ってくるので、少子化と女性活用は一緒に考えられない。会社が長い目でみることができる余裕があれば人材を育てることもできるが、中小企業には無理。(サービス業、130人、8.7%)

【その他】

- ・出産、育休を取ることで、人材としてのマイナス評価をしない様に指導している。周囲の職員へのサポート体制をしっかりと、中途での退社がないよう配慮している。(その他、623人、17.1%)
- ・本人に意欲はあっても、夫の遠距離地への転勤で退職せざるを得ないことがある。(その他、35人、14.3%)
- ・女性管理職の中には、短時間勤務をしている人やフレックスタイムにしている人もいて、特に管理職登用の阻害になることはない。課題としては時間内の仕事がハードではないかと思うので、解決出来ることがあれば良いと思う。(その他、3,904人、1.8%)

(2) 女性が出産後や子育て期も、働き続けることについて

① 出産や育児、介護等ライフスタイルに合わせた働き方について

【建設業】

- ・育児中は短時間勤務を3歳までの3年間、延長なしでの勤務形態をとっている。その間は、派遣等を使い対応している。今のところ退社する社員はいないので、管理職でなければ、働き続けることに問題はないと思う。(建設業、115人、20.0%)

- ・子育て支援等の就業規則はあるが、実際に育児休暇を取る人はなく、結婚を機に退職するのが当たり前のようになっている。育児と両立しながら働き続けることは会社にとってマイナスになることが多いと思う。休暇中の人の補充などをする必要があり、復帰する場所がなくなることがあると思う。(建設業、165人、22.2%)
- ・フレックスタイムの導入でかなり働き易く考慮されている。(建設業、40人、50.0%)

【製造業】

- ・育児、介護休業、短時間労働の制度がある。大いに利用して続けて勤務してほしい。(製造業、106人、15.4%)
- ・全体的に時短に向けて努力し、休暇の取得を推進している。また残業の廃止などの業務改善をし、業務時間内にきちんと終わらせる人を評価する方針にしている。プライベートや家庭に少しでも時間を向けるように促している。育児休暇前に事前の話し合いを持ち、不安がないように配慮している。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・保育所の入所に合わせての産休(育休)の時期を考えて復帰してもらっている。1ヶ月前には上司のヒアリングによる話し合い、復帰後の勤務時間、仕事内容のアドバイスをしている。(情報通信業、89人、50.0%)
- ・産休取得率、復帰率100%であるが、復帰しても時短勤務が多いので、管理職が少し遠くなる現状がある。育児中などで残業ができない時も、会社が働き方の多様性を考えていくことでサポートをしたいと考える。中心的な存在になった時と子育て期が重なる人が多いのも現状である。(情報通信業、332人、7.7%)

【卸売・小売業】

- ・実際に2回産休をとって働いている人がいる。会社と相談して個々に合わせた働き方を決めて勤務している。小さい会社だからこそアットホームさがあり、長く働き続けられると思う。(卸売・小売業、44人、0%)
- ・会社としては女性だからという優遇はしない。出産後の復帰時に前のポジションにつけるとは限らない。優秀な人材であれば、どんな形でも働き続けて昇進していくと思う。(卸売・小売業、51人、0%)
- ・家庭と仕事の両立は本人の意欲もないと、働き続けられないと思う。(卸売・小売業、613人、5.3%)
- ・子育て期でもライフスタイルに合わせた働き方で、短時間勤務を可能にしている。介護問題を抱えている社員もいるので、同様に本人の希望を尊重しながら両立が可能な勤務体制をとっている。(卸売・小売業、34人、12.5%)

【不動産業】

- ・働き続けることが当たり前のようになっており、出産、育児のため退職する人はいない。若い社員たちも先輩社員のように結婚後の出産、育児は当然だと思っている。その中で短時間勤務、時間外労働が出来ない等の希望に、出来る限り添えるようにしている。(不動産業、350人、31.3%)

【医療・福祉】

- ・定数に制限があるので、産休中のサポートがかなり大変である。復帰後は短時間勤務や夜勤の制限などの条件を考え、なるべく、子育てしながら働けるよう対応している。託児所の設置など考えている。良い人材には、長く勤めてほしい。(医療・福祉、24人、40.0%)
- ・退職したくない人もいるが、夜勤ができないことが多い。退職後、短時間のパートに変更し、育児が終わり、再度正社員になることが多い。(医療・福祉、31人、37.5%)
- ・是非、継続してほしい。育児、介護休業制度も整っていて、院内に託児所もあるので、現在復帰率は100%である。(医療・福祉、810人、61.5%)

【教育・学習支援業】

- ・出産後の育児休暇もあるので出産後に復帰して働き続けることができるし、短時間勤務も導入して働きやすい環境が整った。急な休みが伴う介護休暇も同時に始まり、ライフイベントに応じた働き方がよりできるようになった。(教育・学習支援業、615人、33.7%)
- ・出産、育児休暇も最長3年とることができ十分だと思う。個人の休暇などは、有休もとれるし、休みに応じて非常勤の人で対応しており、問題はない。(教育・学習支援業、59人、11.1%)

【サービス業】

- ・出産、子育て期においては、短時間勤務などは取り入れている。管理職の女性の事例もあり、やる気さえあれば、働き続ける事ができると思う。(サービス業、70人、15.2%)
- ・出産や育児で1年間の休みをとることはできない。代替わりの人を見つけるので、復帰しても戻る場所がなくなる。女性の活用と少子化を一緒には考えられない。(サービス業、130人、8.7%)

②管理職や従業員の意識について**【建設業】**

- ・育児や介護で休暇をとる事は無い。社員全体としても長期休暇は取らない。業務を優先してもらっている。(建設業、165人、22.2%)
- ・出産後復帰して働き続ける事に対して賛成しているし、応援もしている。もっと意識を持って働いてほしい。(建設業、40人、15.2%)
- ・社長が子育てをしながらの勤務にとっても理解があり、また同じ環境の女性同志のお互いの協力がよく出来ている。女性だけでなく、男性も育児でフレックスタイムで勤務している人がいるので、全体が育児、介護の対応に協力している。(建設業、40人、50.0%)

【製造業】

- ・管理職は、制度を利用して長く働いて欲しいと思っている。(製造業、106人、15.4%)
- ・育児休暇中の人に、社内報を送っている。復帰がしやすいように社内のネットワークを使い保育園を探す事もあるし、復帰後は個人の希望をよく聞いて、育児環境に合わせた職場に配置転換をしている。社内には子育ての先輩が多く、がんばっている先輩社員を見て、自然と辞めずに両立出来る選択となっているので、みんなでサポートしている。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・復帰後、残業できない事情であれば在宅にて仕事をしてもらい、内容により残業手当の時間給の申請をしてもらっている。(情報通信業、89人、50.0%)
- ・管理職は継続して働き続ける事を希望している。休業中もメールや電話等でコミュニケーションをとるようにしている。従業員も働き続ける条件が整っていれば、継続したいと思っていると思う。(情報通信業、88人、25.0%)

【卸売・小売業】

- ・管理職は本人のやる気次第だと思っているが、営業では休むと顧客管理を他の営業へ移行しなければいけないことから、復帰は難しいと考えていると思う。事務職も代わりの人を入れないと他の事務員の負担が大きくなるため、短期間でも雇用が必要になる。(卸売・小売業、884人、0.8%)
- ・男性が多い職場のため、女性への理解はあるが意識は薄いかもしれない。女性の営業職の人は迷惑をかけるという理由で、ほとんど退職する人が多い。(卸売・小売業、911人、3.4%)
- ・産休後のブランクで、復帰後今までの知識や能力が衰えるが、本人の意識でステップアップしてくれることを期待している。(卸売・小売業、34人、12.5%)

【不動産業】

- ・女性同志の助け合いがかなり出来ていると思う。復帰後は必ず、元の職場についてもらい、ブランクが早く取り戻す努力をしてもらっている。回りの男性社員にも時間外勤務等のサポートもしてもらい、労働がスムーズに行くような環境づくりをしている。(不動産業、350人、31.3%)

【医療・福祉】

- ・子育て期に働き続けるのは難しいと思われている。退職時に落ち着いたら復帰の話をしてみたり、管理職からの声かけをしたりしている。(医療・福祉、41人、66.6%)
- ・復帰前に4時間程度のパートとして働いてもらう。介護職なので、急な休みなどの対応が難しく、復帰後の正職へ復帰はなかなかいない。(医療・福祉、31人、37.5%)
- ・結婚、出産、育児中における企業の考え方の研修を行なっているので安心して仕事に取組み、よほどの理由がない限り辞めようと思うスタッフはほとんどいない。(医療・福祉、496人、4.0%)

【教育・学習支援業】

- ・復帰後、不安なことも多いと思うので、育休中に状況報告などをしたりして、ブランクを埋めるための研修を行なっている。(教育・学習支援業、993人、8.6%)
- ・どの先生も家庭に問題があれば、心おきなく休めるように、周りがカバーしている。子供がいる先生には、「あなたの子供にはあなたしかいないから」と言って安心して休めるようにしている。(教育・学習支援業、26人、50.0%)

【サービス業】

- ・育休の復帰後はブランク等も考えて、空きがある部署への配置転換が多い。責任の重い仕事にはなかなか復帰できない。(サービス業、103人、5.0%)

- ・家庭を大事にすることが良い仕事に繋がると思っているため、男性でも子育てに従事し子供を病院へ連れて行くなどの理由は遅刻としないなど考慮している。子育て中への女性への配慮はできている。(サービス業、85人、0%)
- ・トップの考え次第というが、中小企業には、あてにできない人を責任ある仕事に就かせられない。不足する人材のフォローができるシステムを国が考えて欲しい。(サービス業、130人、8.7%)
- ・育児休暇後面談を行い、無理のない環境で休暇前の職場に戻ってもらう。育児でも仕事でも充実した人生にして欲しい。育児、介護の両立応援のためのガイドブックを作り応援している。(その他、3,904人、1.8%)

③その他

【建設業】

- ・育児のためなどで退職した人は、外注で仕事をしてもらっているが、なかなか在宅勤務ができないので検討していきたいと思う。(建設業、115人、20.0%)
- ・以前、労働時間が長いと指導を受けたことがあるため、現在は残業せず定時には帰るようにしている。在宅勤務は図面書きなどならできるかもしれないが、社内での一体感を大切にしているので検討は難しい。(建設業、6,383人、3.9%)
- ・体調が悪い人や介護で勤務出来ない人は、完全に在宅ではないが、時々出勤してもらいながらの在宅業務をしている。これからは介護などで在宅業務の希望者が増えるかもしれないので、対応出来るように考えたい。(建設業、40人、50.0%)

【製造業】

- ・不定期だが、「子供参観日」を実施して社員の子どもに働く姿を見てもらい、仕事への理解をしてもらっている。子どもに実際にお菓子作りを体験してもらう等、親子で楽しめるイベントにしている。(製造業、277人、54.0%)

【情報通信業】

- ・仕事の切り出しが今はできていない。周りのフォローでやっているため、短時間勤務にあった仕事などをこれから考えていきたい。テレワークは、管理上難しいので、今はない。(情報通信業、332人、7.7%)
- ・障がい者雇用事業で、現在45名在籍している。健常者と同様頑張っており働きたいと思っている。(情報通信業、88人、25.0%)

【卸売・小売業】

- ・いろいろな面で男性と同じという訳にはいかない部分も多い。重いものは男性が率先して運ぶし、残業もできるだけ女性を先に帰すようにしている。(卸売・小売業、911人、3.4%)
- ・終身雇用が多い中、労働の流動性が日本も高まれば、能力のある人は職を移り変わることも可能になり、女性もキャリアアップできると思う。(卸売・小売業、51人、0%)

【医療・福祉】

- ・介護職は人材不足なので、退職者などに声掛けをして復帰を促している。(医療・福祉、41人、66.6%)
- ・退社時間になると社長が1番に退社する。これによって社員、特に家庭を持っている女性社員は退社しやすく、効率の良い環境づくりができるようになった。(医療・福祉、496人、4.0%)

【教育・学習支援業】

- ・国の制度利用でベビーシッターの負担補助制度を導入しているが、来年の3月で終了してしまう。何か代わりになる制度がほしい。また、同じような支援を学校側でも検討したい。(教育・学習支援業、993人、8.6%)
- ・男女を区別して何かに取り組むといった考え方はない。係長・部長とキャリアをつけていく意識をつくっていかないといけないと思う。(教育・学習支援業、615人、33.7%)
- ・数年前に保母から保育士に変わり、男性も女性も得意分野を生かしていけるようになったが、保育園によってはまだ男性用トイレや更衣室がないところもあり、どちらかといえば、男性の居場所がない職種である。(教育・学習支援業、26人、50.0%)

【サービス業】

- ・女性だからこそできる、気がつくサービスが必要な業務が多いので、人と人との繋がりを大事にしてやりがいのある職場にしていきたい。(サービス業、54人、37.5%)
- ・ワーク・ライフ・バランスは気になっている。もっと福利厚生を充実した項目をつくり休暇をとりやすくしていきたいと思う。(サービス業、103人、5.0%)
- ・官公庁などの依頼を受けての業務のため、在宅でできる業務は難しい。契約書などにも社外への持ち出しができないよう記載されている。(サービス業、70人、15.2%)
- ・男女の区別なく育児に取り組む事が大事。その点では、働きやすい職場だと思っている。(サービス業、85人、0%)
- ・テレワークは可能かもしれない。今から問題点などを考えるところである。女性進出を目指してはいきたいが、取り組みはじめるとかなり難しい問題がある。(サービス業、130人、8.7%)

【その他】

- ・育児、介護の問題はお互い様という考えができれば、その間、隙間の時間を埋める人やOBや退職者などに、いつも協力を求められる。(その他、623人、17.1%)
- ・今後、県や市へも働きかけ、事業拡大を行ないたい。女性の雇用拡大にも貢献していきたい。(その他、35人、14.3%)
- ・社内の中のネットによりセミナーを受けた結果や報告を行い、女性の活躍等がみられるようにして意識を高めている。テレワークを実施しているがまだ問題点があり、解決出来るよう努力している。問題点としては、生産の業務でないため時間でテレワークが出来ないことや子供がいると仕事にならない。セキュリティの問題等がある。(その他、3,904人、1.8%)

《従業員ヒアリング調査》

§ 6. 従業員ヒアリング調査

1. 調査概要

(1) 実施概要

①調査日時

平成 26 年 12 月 20 日（土）～12 月 21 日（日）

両日ともに 10：00～17：30 内で 4 回行った

②調査会場： 株式会社西日本リサーチ・センター GI ルーム

(2) 出席者の属性

①性別： 男性 25 名 女性 25 名 計 50 名

②年代： 20 代:10 名 30 代:13 名 40 代:12 名 50 代:15 名

③未既婚： 未婚:15 名 既婚(離婚含む):35 名

④雇用形態： 男性・・・正社員:20 名 自営業:4 名 契約社員:1 名

女性・・・正社員:12 名 パートタイム勤務:9 名 契約社員:2 名 自営業:1 名
派遣社員:1 名

⑤子どもの有無： 子ども有り:21 名 無し:29 名

(3) 質問項目

- ・ 女性管理職が増えることについて
- ・ 労働環境、子育て環境の整備について
- ・ 研修、啓発、情報提供について
- ・ 企業へのメリットの提示について
- ・ 女性が出産後や子育て期も働き続けることについて

2. ヒアリング結果

(1) 女性の管理職が増えることについて

①女性の管理職についてどう思うか

ア. プラスの意見

- 女性.....
 - ・ 仕事柄男性の社長以外は女性。従って女性管理職ばかり。若くても技術があれば昇進できる。技術が優れている人が管理職になるので、何を言われても納得できる。私も子育てが一段落したら管理職になりたい。(20代・既婚・正社員)
 - ・ 管理職を望む人だけが目指せばいいと思うし、男女平等に目指せる環境が整うことは非常にいいと思う。やりたいかやりたくないかは個人の自由。(30代・未婚・正社員)
 - ・ 選ばれた女性には、後々の日本のことをイメージしてもらって、個人の権利を主張する所は主張し、会社の役にも立ち、業績に協力するというように、クールに対応して欲しい。「管理職はこうあるべき」といった固定観念がない若い人に期待したい。(50代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・ 増えるのは反対ではない。入社して2年で、男性の上司しか経験していないので実際にやってみないとわからないが、他の課などの話を聞くと別に嫌ではない。特に「女性だから」という否定的な評価は一切聞いたことがない。女性管理職が当たり前にいる会社の方が健全だ。(20代・未婚・正社員)
 - ・ 基本的に上司は女性である。男性とは違った視点からものを捉えてくれるので、男性としては有り難い。これからも増えていけば良いと思う。(30代・未婚・正社員)
 - ・ 女性管理職はいる。人によるが、男女などの性差はあまり関係ない。(20代・未婚・正社員)

イ. マイナスの意見

- 女性.....
 - ・ 管理職になると帰りも遅いし、業務も増える。休日出勤は当たり前。プライベートを犠牲にしなければ勤まらないから私の業種で管理職になりたがる人はいない。(20代・既婚・契約社員)
 - ・ できれば管理職を目指したいが、女性管理職が周りにいないのでこれからの会社での自分のビジョンがみえない。相談相手もいない。(20代・未婚・正社員)
 - ・ 働きたいけど、プライベートの時間も取りたい。管理職になってそこまで仕事に対して悩みたくない。(30代・既婚・正社員)
 - ・ 初めての女性管理職はゼロからモデルケースを作らなければならないので大変だと思う。私には無理。(30代・既婚・正社員)
 - ・ 結婚後もバリバリ働きたい人がそんなにいるのか。(40代・既婚・パート)
 - ・ 男性社会なので、女性が入り込むにも限度がある。総務などだとありえるだろうが、営業などでは難しいと思う。(40代・既婚・パート)

- 男性.....
 - ・私の周りにはいないのでイメージできない。男性ばかりの職場での女性管理職だとやりにくそう。周囲の男性もどう向き合えばいいのか気をつかうだろう。(20代・未婚・正社員)
 - ・そもそも女性にそこまでの上昇志向があるのか、女性の実情や意識に沿っていないのではないかとと思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・まずは女性が働きやすい土壌を整えることから始めるべきではないか(30代・既婚・正社員)
 - ・女性管理職が育休をとったら現場は混乱する。(30代・既婚・正社員)
 - ・今は男性でも希望する就業形態につけない状況なので、福岡のような地方都市で女性が管理職になるのは大変なのでは？(30代・未婚・正社員)
 - ・地方では総合職より一般職が人気あるのに、現状の意識と乖離している。(30代・既婚・正社員)
 - ・女性社員数の割合が低い会社でも、女性管理職の数だけ増やそうするのが根本的に間違っている。(40代・既婚・正社員)
 - ・女性は2割で全て正社員。昔ながらの会社風土(男女の昇進差有、産休取得者なし)だが文句も出していないし、キャリア志向がある女性社員はいないようなので、女性管理職を増やすと言われても、ピンと来ない。(50代・既婚・会社役員)
 - ・女性自身が望んでいないような気がする。出世しなくても、家計の足しになればという就労意識の人が多いのではないか。(50代・既婚・正社員)
 - ・総合職の女性は定着しないので、キャリア支援をしても無駄と考える企業も多く、女性管理職についても同様。(50代・既婚・正社員)

②女性の管理職が増えたら会社はどう変わると思うか

ア. 良くなる

- 女性.....
 - ・女性が男性並に働いて評価される環境が整うことは、仕事の励みになる。今は特別な存在だが、女性管理職が増えれば、会社も社会も良くなっているような気がする。(30代・未婚・正社員)
 - ・男性管理職は状況をわかってくれないので、細かい気遣いができる女性管理職がいて欲しい。(20代・未婚・正社員)
 - ・時短制度もあるが、使いづらく、妊娠した人がいたが、泣く泣くやめた。女性管理職が居てくれたら分かってくれるのと思うことも多い。(20代・未婚・契約社員)
 - ・女性の声を通りやすくなると思う。女性社員の要望や提案を集約し、改善できる力を持つ存在ができることで、働きやすい環境ができていく期待がある。(30代・未婚・正社員)
 - ・女性管理職は少しずつ増えてきている。女性で、管理職になりたい人がなれる道ができてきた。早く福岡にも女性管理職が現れたらいいと思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・自分の職場に女性管理職がきてくれたら刺激になると思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・変わってきているし、変わろうと努力をすることが大事。学生時代の同期が、女性総合職第一号という時代だった。今、総合職は当たり前で、管理職を増やそうという時代である。これが何世代か後には普通になって、いい形になっていくだろう。(40代・未婚・正社員)
 - ・人生経験のある女性管理職がいると、女性の立場、子育て、体調、介護等の悩みをわかってもらえる。そんな管理職が増えたら、社内の雰囲気は温かいものになるだろう。(40代・既婚・パート)

- 男性.....
 - ・女性が働きやすい会社になる可能性が高いし、結果として男性も働きやすくなる。女性管理職が増えたら、会社は大いに変わる。(40代・既婚・正社員)
 - ・起業する時に、女性中心の会社にしよと思った。やりがいと、自由裁量できる時間があれば、女性は地位には執着しない。フラットな組織を作ることができるので、女性管理職が多い方が伸びる会社を作ることができる。(40代・既婚・自営)
 - ・少子化で労働力不足が懸念されるなか、女性の社会進出は不可欠。女性がより働きやすくなるために女性管理職が増えることは望ましい。管理職だけでなく、様々の年代の働く女性正社員の割合が増えることで、女性が働きやすい環境が自然と整っていくのではないかと。(50代・既婚・自営・男)

イ. 悪くなる、変わらない

- 女性.....
 - ・未婚で人生経験が少ない人が管理職になってもあまり変わらないのでは？(20代・既婚・パート)
 - ・男性化した女性管理職が増えるのではないかと。最近は女性から男性へのセクハラもあると聞く。(40代・未婚・正社員)
 - ・目的や活用方法がわからないままに女性管理職を増やしていけば、必ずひずみが出ると思う。良い方向には変わらない。(40代・未婚・正社員)
- 男性.....
 - ・(国は) 出産や育児などで仕事に穴をあけた場合どう対処するのかといった具体的なことまでは考えていないような気がする。自分の責任が取れないような管理職を据えられた現場はとても迷惑だ。中途半端なままで女性管理職を増やせば、良くない結果を生む可能性大。(20代・既婚・正社員)
 - ・女性管理職を何%に増加という目標を設定するのはどうかと思う。欧米や先進国の割合に劣っているからという理由で無理矢理増やしていくのはいかがなものか。(30代・既婚・正社員)
 - ・結果を残していける人は性別を超越している。女性管理職が増えて社会は活性化するかもしれないが、「女性ならではの」変化は期待できない。(50代・既婚・正社員)

③女性の管理職を増やすには何が必要だと思うか

ア. 交流 ロールモデル

- 女性.....
 - ・他の企業の女性管理職と交流できれば、自分が目指す方向がわかるような気がする。上昇志向がある女性社員の交流会があればいい。まずは候補生を育てること。(20代・既婚・契約社員)
 - ・係長以上の管理職を目指そうとしたが、周囲に管理職に就いている女性社員がいなかった。身近な管理職のロールモデルがあればもっとがんばれたのかもしれない。(40代・未婚・自営)
- 男性.....
 - ・女性管理職割合が多い国や行政が想定しているモデルを提示してほしい。(20代・未婚・正社員)
 - ・具体的なモデルを提示し、民間企業に説明してほしい。何かメリットをつけるなどして説得をしていかないと、企業の体制は変わらないのではないかと。(20代・既婚・正社員)

- ・性差もありライフスタイルや価値観が全く違うのだから、女性に合った新しい管理職像を創ることから始めるべきではないか。現状のままでは、男並みに働く管理職に魅力を感じる女性は少ない。
(30代・既婚・正社員)
- ・女性管理職は数が少ないので、視野を広げるためにも、横のつながりを作る交流会などを主催する。
(40代・既婚・正社員)
- ・夢、上昇志向をもって働いてもらい、それに見合う報酬、目的を提示する。(40代・既婚・自営・男)
- ・女性管理職を積極的に紹介。情報発信しあとに続く人を育てる。さまざまなロールモデルを知ることができる福岡市版サイトも必要。(50代・既婚・正社員)
- ・再スタートしてもキャリアアップができるようなシステムが必要。子供を持った主婦がキャリアアップをしていけば、独身の女性も安心して結婚して子供を産める。その結果として、女性の管理職や経営者が増加するのではないか。(50代・既婚・正社員)

イ. ポジション

- 女性.....
 - ・憧れはあるものの「管理職までは」と思う。責任もあるし、拘束時間が長いのも負担だ。女性には、管理職と平の中間くらいのポジションがちょうどいいような気がする。(30代・既婚・正社員)
 - ・子育て経験者が男性管理職の補佐的な立場で、女性的観点からいろいろとフォローできるポジションに就く方が、能力を発揮できるし働き易いのではないか。(30代・既婚・パート)
 - ・女性管理職にはサブの男性がいるとうまく回りそうな気がする。家庭の事情で、休んだり早く帰らなければならない場合でも、男性のサブが代行してくれれば仕事が回る。(40代・既婚・パート)

(2) 労働環境、子育て環境の整備について

- 女性.....
 - ・男女平等といつつ、家庭がある女性にそこまで求めるのは酷だ。こういった足下の問題が片付かない限り管理職に就く女性が増えるとは思えない。(40代・既婚・パート)
 - ・まずは子育て時期の支援を手厚く、その後に考えるのが女性管理職ではないか。女性の労働環境が改善されずに管理職を増やそうとしても無理がある。(30代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・女性管理職を置く前に正社員で働ける環境整備を。環境が整っていないのに目標数だけかかげてもダメ。(6名)
 - ・業務を大幅に軽減することと、管理職の働きに見合う賃金が確保されなければ管理職は増えない。
(30代・未婚・正社員)
 - ・子どもがいるからなどの理由で管理職になりたくてもなれない人のハードルを除くための支援が必要。(30代・既婚・正社員)
 - ・男性と同じ条件を押しつける限り、女性管理職を増やすのは無理。(40代・既婚・正社員)
 - ・企業内に保育所を作るなどの整備が必要。まず手本として市役所内に保育所を作ってみてはどうか。行政が働き易い環境作りにトライすべき。(40代・既婚・正社員)

(3) 研修、啓発、情報提供について

- 女性.....
 - ・管理職になるための、異業種の企業が集まった勉強会を開いて欲しい。(30代・未婚・正社員)
 - ・女性管理職を登用し成果を上げている企業の事例紹介を行政がして欲しい。(40代・未婚・自営)
 - ・子育てもして管理職になっている友人がいるが、人生のパートナー(夫)の考え方や支えが大きい。女性も「こどもに寂しい思いをさせたくないから家庭に入る」等の古い考え方も変えなければならない。(50代・既婚・パート)

- 男性.....
 - ・今すぐ女性の管理職を増やすというのは人材がないなかから探すことになり難しい。まず、若い頃から研修して候補生(人材)を育成するシステムが必要。中小企業にはそこまでの余裕がないと思うので、行政などが主催する育成システムが利用できるようになると望ましい。(40代・既婚・正社員)
 - ・環境を整えば女性は強い戦力になる。経営側が、女性の能力をきちんと評価できるようになる意識改革が必要だ。(40代・既婚・自営)
 - ・新卒で入ってきた男女が同じような環境の中で、キャリアアップを目指せるようにする。その結果として管理職や経営者が増えてくると思う。(50代・既婚・正社員)

(4) 企業へのメリットの提示について

①企業へのメリットの提示

- 女性.....
 - ・目標達成した会社には助成金など金銭的に支援する、マスコミに大々的に取り上げるなどの目に見える特典がわかりやすい。(30代・未婚・正社員)

- 男性.....
 - ・経営的にメリットのある行政支援(助成金等)(意見多数)
 - ・女性のキャリアアップ指向や価値観は男性とは全く違う。それを知った上で、女性を活用して業績が向上したといった成功事例を各企業に紹介する研修を行う。「女性の思考を知り活用することで会社は儲かる」ことがわかれば、やってみようかと思うはず。(30代・未婚・正社員)
 - ・今の経営者は考え方が古く、女性管理職を増やそうとは思っていない。それに対抗できるメリットのある施策や支援が必要だ。(30代・既婚・正社員)

②その他

- 女性.....
 - ・強制的に管理職を増やしてみることが大事。不自然でひずみが出るかもしれないが、子や孫の時代には、改善され問題も少なくなっているのではないかと。まずは、変えてみる。(50代・既婚・パート)

- 男性.....
 - ・ 出産育児を経ても復帰しやすく管理職になりやすい部署を女性用に新たに作り積極的に女性を採用する。(40代・既婚・正社員)
 - ・ 企業トップの感覚が古いで「女性管理職を増やさなければ」「女性を登用しなければ」という意識が薄い。トップの世代がかわらなければ女性管理職は増えないのでは？(40代・既婚・正社員)
 - ・ 男性が占めていた人事や採用担当者に女性管理職を入れること。女性を採用するのに、女性の判断がないというのはおかしいし、管理職候補になりそうな女性を採用できるのではないか。(40代・既婚・正社員)

(5) 女性が出産後や子育て期も働き続けることについて

①女性の労働実態（希望通り働けているか）

ア. 満足

- 女性.....
 - ・ 男女関係なく能力次第の仕事なのでやりがいを感じている。技術や能力が上がれば、男性並に昇進できる。(20代・未婚・正社員)
 - ・ 事務職でも当然のように産休、育休を経て働き続けるのが当然の職場で恵まれていると思う。
 - ・ 正社員として当たり前に戻れるのは魅力(20代・既婚・正社員)
 - ・ これまでは育休取得者がいなかったもので、皆に迷惑をかけるから辞めようと思っていたが戻ってきてほしいといわれ復帰予定。ネイリストの技術を認められた。手に職があるのは強い。(30代・既婚・正社員)
 - ・ 時給は安いが休みが取りやすいので現在の職場に移った。子どもの学校行事や役員などもこなさなくてはならないので、時間的な融通が利くのがいい。(40代・既婚・パート)
 - ・ パート仲間に長く勤めている熟練者でリーダー的な人がいて、みんなの希望や要望を談表して会社に伝え交渉してくれ待遇がかなり向上した。(40代・既婚・パート)
 - ・ 派遣で仕事をしているが、夢が一つあるだけで、毎日が幸せだ。(50代・未婚・派遣社員)
- 男性.....
 - ・ 今の職場の女性は全員未婚。契約社員ではなく正社員なので、給料が良く残業が合っても不満はないようだ。(20代・既婚・正社員)
 - ・ 女性が比較的多く、管理職も結構いる。辞める人もいないので、働きやすい会社だと思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・ 部下の中には女性もいる。結婚して退職する人もいるし、子供ができるまで働いて育休を取り、1年半で復帰する人もいる。けっこう自由に働いているように見える。(50代・既婚・正社員)
 - ・ 職場は100%理系出身。理系の技術職は、その能力を必要とされているので、出産や育児で離職する人は少ない。育休制度や時短を使って、社員によっては定時に帰る、育児を優先する宣言をしている人もいる。男女の差はない。技術職は強い。(50代・既婚・正社員)
 - ・ 今の女性は結婚して、出産しても、育児休暇を取ってほとんど辞めない。家のローンも抱えて、教育費捻出のために、よほどのことがない限り辞めない。(50代・既婚・正社員)

イ. 不満

- 女性.....
 - ・クライアントから変更などがあれば就業時間関係なくできあがるまで作業しなければならず、子育てしながら働き続けるのは難しい。(20代・未婚・正社員)
 - ・子どもが小さいうちは突然の休みで迷惑をかけるから、正社員で復帰するのはとても無理。(20代・既婚・パート)
 - ・もっとスキルを磨いて、結婚、出産した場合はより環境の整った会社に転職するか、フリーランスとして独立することなどを考えている。(20代・未婚・正社員)
 - ・生活のためと割り切って働いているが、結婚したら仕事の両立なんて無理。正社員は辞めると思う。(30代・未婚・正社員)
 - ・娘の幼稚園費用、自分のおこづかいを稼ぐために働いている。幼稚園の送り迎えができる時間帯(9時~14時)で働けるパートは限られている。(30代・既婚・パート)
 - ・かつて勤めていた会社は年齢があがるにつれて男性は着実に昇進、女性は主流からはずれどんどん雑務へと、男女差の開きは大きくなっていき、その理不尽さに歯ざしりした。(40代・未婚・自営)
 - ・結婚したらパートしか選択肢がない。夫は「勝手に働け。でも家のなかのことは手を抜くな」という態度。そこまでして働きたくない。正社員になったら女は損だ。(50代・既婚・パート)
 - ・今、パート先から「正社員にならないか」と誘われたら子どもの手も離れたしバリバリ働くと思うが、年齢的にそんな声はかからない。(50代・既婚・パート)
 - ・看護師だが、子育てで優先で働きたかったのでパートの形態を選んできた。正職員とやることは同じで、同様の責任を負うのに収入が全く違うのは納得いかないが、仕方がない。(50代・既婚・パート)
 - ・専業主婦歴20年。夫の単身赴任、子供の県外進学で教育費が嵩むため必要にかられて働きに出た。就業時間(5時間)もいいし、扶養内で働きやすい。バリバリ働く気はない。家事がこなせるほどの余力がある働き方が理想なので扶養控除制度はあった方がよい。(50代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・出産や子育てをしながら働き続けるのは今の状況では難しそうに見えるので、女性は子育てに専念してほしい。(20代・未婚・正社員)
 - ・結婚して働いているのは、好きで働いているというより、経済的理由から働いている人ばかり。世帯主の賃金を上げて女性が働かなくても生活できるようにした方が幸せじゃないかと思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・子どもが小さい間は、あまり無理して働かなくていいと思う。子供が急に病気になったりした時など、なかなか抜けにくいというのものもあるだろうし、周りも迷惑がかかる。(30代・既婚・正社員)
 - ・妻は育児休暇があって復帰できる会社なので、働き続けているがよく愚痴を漏らす。会社の経営が厳しくなってくると、暗に退職を促されるようなこともあったと聞く。(40代・既婚・自営)
 - ・産休や時短等は恵まれている会社だと思うが、適当に仕事をこなすか、男性並に働くか両極端な選択肢しかない。これでは女性活用にはほど遠く満足値も低いように思う。(40代・既婚・正社員)
 - ・妻(50才)はパート勤務。フルタイム希望だが家庭との両立は難しいうえ、50才以上を採用してくれるところも、なかなかない。(50代・既婚・自営)

②働き続けられない理由

ア. 時間 賃金

- 女性.....
 - ・夫とは全くすれ違いの生活で結婚している意味がわからなくなり、これでは破局だと判断し辞めた。職場の女性達は仕事がきついし夜も遅いので離職率はかなり高かった。サービス残業は当然の事で自分だけ帰る事は許されない雰囲気だった。(20代・既婚・契約社員)
 - ・営業時間が長く、閉店は21時過ぎ。子どもを預ける保育園の時間帯に合わず、シッターか実家の親に頼るか、無認可保育園に夜間預けるか、いずれにせよ何のために働いているかわからないほど保育料がかかってしまう。(30代・既婚・正社員)
 - ・育児も一段落し、15年のブランクから復帰。早く時間通りに帰れるからパート。正規に雇用されると、時間関係なく無制限に働かされる。家庭を犠牲にしてまで働きたくない。(50代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・今の職場で、育休後復帰する女性がとても少ない所を見ると不規則な就業時間などの問題で働き続けるのは難しいだろう。(30代・未婚・正社員)
 - ・育休や産休が整っていないので、辞める人が多い。重労働で低賃金ということもあってか、復帰する人もなかなかいない。(30代・未婚・正社員)
 - ・体力的にきついのと、夜勤等があるので子育てに専念できない。(30代・未婚・正社員)

イ. 子育て

- 女性.....
 - ・本社には短時間勤務制度があるが支店にはない。実際に利用しているのは成績が良い社員や仕事に実績がある人などに限られ、育休を取っている人も見たことがない。(20代・既婚・契約社員)
 - ・多様な働き方ということで、育児中は、通常時の年間何%（自分で設定した割合で）働けるといいう制度があるが、適用の枠が少なく利用が難しいのが現状。(30代・未婚・正社員)
 - ・子供にも申し訳ない、会社にも申し訳ないという板挟みになるので正社員の道は選択できない。(30代・未婚・正社員)
 - ・同僚の子どもは身体が弱く保育園から電話がかかってきたらすぐに迎えにいかなければならない、職場はぎりぎりの人数で回していたので、抜けられると回らなくなる。結局、月の半分くらい休んだりしていて、本人も大変だっただろうが、周りも大変だった。(40代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・産後の復帰を会社が待っていても保育園に空きがないなど保育問題等で難しい。出産を機に辞める人は多い。(20代・未婚・正社員)
 - ・結婚、出産を機に、ゆっくり子育てをしたいという時間的な理由で自分から辞める人が多く、会社の方が「働きませんか」という状況。(30代・既婚・正社員)
 - ・ここ6~7年、産休、育休が増加。会社の制度も整ってきたが、産後復帰の際の保育園の問題から復帰できないことが多いようだ。(40代・既婚・正社員)

- ・役所的な無駄な仕事が多く、早く帰れない。17時～17時半に上司に呼び出されて、子供がいても帰れない。建前でしかルールができていない。(40代・既婚・正社員)
- ・時短勤務は当然の権利なのに差別的な扱いを受けている。時短を取らずに残って仕事をするか辞めるかのどちらかになる。(40代・既婚・正社員)
- ・私は自営だが、社員やパートを採用する際は、突発的に休まれてシフトに穴を空けそうな小さな子どもがいる子育て中の女性は正直、採用しづらい。(50代・既婚・自営)

ウ. 結婚・年齢

- 女性.....
 - ・本社は女性の比率が高いが結婚したら働いてはいけなような社風ができあがっている。30代でも年齢的には上の方になってしまい居づらくて辞めるケースも多い。(30代・未婚・正社員)
 - ・年齢が上がり40代後半になると、売り場から外され、人目につかない窓際に回される。同期の男性はどんどん昇進してぼりぼり働いているのに、能力的に同じでも男女で全く違う待遇になるので、居づらくなって50歳になると辞める女性はとても多い。(40代・未婚・自営)
 - ・子供達の手も離れたし、扶養枠も取っ払われるらしいし、バリバリ働いてみようかとも考えているが、仕事が見つかるか、50過ぎて採用してくれる所が見つかるか不安だ。(50代・既婚・パート)

エ. 職種

- 女性.....
 - ・私が技術職ではなく、代替が利く職種であれば産休後戻るのは難しいかも。小規模の会社ほど、復帰は難しいと思う。(30代・既婚・正社員)
- 男性.....
 - ・小さな会社だと産休等は取得しづらい。長期休暇は会社も本人も大変。辞めざるを得ない。(30代・既婚・正社員)
 - ・営業職では育休が取りにくく、復帰後も時間の融通が利かないので続けるのは難しい。企画職や総務・経理などは続ける人が多い。(50代・既婚・正社員)
 - ・経営側はあえて女性を登用しようとしており、総合職はなるべく女性を採用しようという流れになっているが、総合職は男性と対等にやられるので続かないことが多い。長い間男中心の職場だったので、なかなか女性が続かない。(50代・既婚・正社員)

オ. 経営的事情

- 男性.....
 - ・会社としては、表向きの支援体制はあるが事務系の半分くらいは女性で、全員が育休や時短を取り出せば仕事はまわらなくなる。営業系や事務系などでも、男性の比率が高かったのだが、5年くらい前から女性を多く採用し始めたので、今後育休や時短希望がどっとくるのではないか。会社としては正社員として休暇を取って復帰されるより、派遣などで補充していった方が都合がいいと考えている節がある。(40代・既婚・正社員)

- ・バリバリ仕事をこなす有能な女性だが、夫の私に転勤があつたり年齢的なことから、正社員を探しているが見つからないなど、有能だった女性が埋もれている現状は惜しい。(40代・既婚・正社員)
- ・育児休暇等で欠員が出た場合、残った人間で1年間何事もなく回ってしまうと、その部署は1人多かったことになる。そうなると、戻ってくる場所がなくなる。(50代・既婚・正社員)
- ・男性にしろ、女性にしろ、育児休暇を取ると、復帰した後をどうするかという問題になる。キャリアアップのための1年間を育休を取ることで捨てているとみなす会社が多い。社員のために1年以上席を空けて待っている余裕なんて会社にはない。(60代・既婚・正社員)

③働き続けられるようになるためには何が必要か

ア. 子育て支援

●女性

- ・子供の保育施設の増加。(20代・未婚・正社員)
- ・保育の制度が整っても利用料が高いと利用出来ない。パートで細々という女性にとっては、保育料は大きな負担になる。限られた人のための制度に見える。(20代・既婚・パート)
- ・小売業やサービス業は20時終わりが普通だが、その時間まで子どもを預けられる場所がない。小学生以上の子どもの保育支援も力を入れて欲しい。(30代・既婚・正社員)
- ・子供の世話＝女性ではないのでは？男性の育児参加がしやすい、病児の迎え、育児休暇が取りやすいなどの男性向けの育児支援整備が必要。(40代・未婚・自営)
- ・女性が働くためには男性の手助けは必須。1年のうち2週間、10回取ることができるなど、業務に支障がでない程度に男性向けの育休制度を整備する。(40代・未婚・自営)
- ・病児保育の充実を。(40代・既婚・パート)
- ・子ども手当を親に支給するのではなく、保育料、義務教育にかかる費用(給食費や教材費、修学旅行費用など)を全て無料にした方が本当の支援になるのでは？(40代・既婚・パート)
- ・成功している職場を参考にした制度を導入すると良いのでは？(50代・既婚・パート)

●男性

- ・会社内に保育施設があつたりすることが重要だと思う。(20代・未婚・正社員)
- ・託児所、病児保育の施設がもっと増えれば良い。(30代・既婚・正社員)

イ. 情報提供・相談窓口

●女性

- ・子供が小学校にあがればチャンスがあればチャレンジしたいが、そのチャンスがどこにあるのか？働く意欲がある女性向けのハローワークがあると便利。(30代・既婚・パート)
- ・正社員か、パートか、契約社員か、派遣か、働き方が限られており、育児しながら仕事を続けるにはパート以外の選択肢はない。多様な働き方の事例を知り今後の参考にしたい。(30代・既婚・パート)
- ・女性が仕事や家庭を両立できる生活の知恵や妊娠中、産後や育児中の身体のことまで、経験者に気軽に相談できる・窓口が欲しい。(40代・未婚・自営)
- ・復職斡旋システムがもっと広がると女性の社会進出が進むと思う。(50代・既婚・パート)

- 男性.....
 - ・女性社員に話を聞くと、ほとんどが結婚して辞めたいという。多様な女性の働き方を想定し、それを支援できる個々の対策が必要。(40代・既婚・正社員)
 - ・資格、スキルを持ちながら仕事に就いてない人を活用するシステムを構築する。特別なスキルを持った女性の産休、育休時のフォローで活用できる人材バンクがあると良い。(50代・既婚・自営)

ウ. キャリア教育 スキルアップ、復職支援 企業支援

- 女性.....
 - ・様々な研修、勉強会の場が欲しい。特に女性が多い企業の場合、経営側が効果的な女性活用について学ぶ場が必要だ。(20代・既婚・正社員)
 - ・働き続けるための勉強会。どうやったら働き続けられるのかわからないから。(30代・既婚・パート)
 - ・社の上層部に向けて、女性が働き続けるための制度や知識、情報を定期的・継続的に知らしめる研修や啓蒙活動が義務づけられることが重要だと思う。(30代・既婚・正社員)
 - ・行政で復職のシステムを作って欲しい。ブランクを埋めるための研修等。(50代・既婚・パート)
- 男性.....
 - ・私の会社は、産後辞める人はおらずどんどん二人目三人目を産んでいる。出産前は営業でも、産後明けは違う部署で復帰する人が多い。社内で復職プログラムができているようだ。復職がスムーズに行えている会社の事例を紹介すると良い。(30代・既婚・正社員)
 - ・会社に必要とされる事、役に立てることなど自身の商品価値を高めることも大事だ。(40代・既婚・正社員)
 - ・仕事一辺倒から私生活も充実したバランスが取れた働き方をしたいという流れになりつつある。いかに工夫して時短を行ったかなど成功事例はとても参考になる。そんなセミナーを行政主導で行って欲しい。(50代・既婚・正社員)
 - ・今まで男社会だった環境に女性が入って来ると、女性にはきつい仕事が出てくる。昔型の企業は、女性に向けた職種の振り分けを考えることから始めなければならないが、それが職場環境の改善にもつながる。男性型の企業に向けた女性活用セミナーがあると参考になる。(50代・既婚・正社員)

エ. 労働環境改善支援

- 女性.....
 - ・行政が定期的に労働環境に対する満足度調査を実施して、満足度が低く、女性が働きにくい会社は改善指導を行うなどがあれば良い。(20代・既婚・契約社員)
 - ・投資を本格的に勉強して自宅にいて稼げる人になりたい。そうなったら結婚も子育ても怖くない。(30代・未婚・正社員)
 - ・パートは弱い、不利な立ち位置。パートの労働基準を改善して欲しい。(50代・既婚・パート)
 - ・働いたら働いた分お金が貰えるしくみを。扶養控除等の制度はおかしい。男女の立場が違いすぎるのは働き方としてフェアではない。(40代・未婚・自営)

- 男性・・
- ・完全に平等にしてしまうと大変なので、割振りなどをうまく考えていけたら良いと思う。(20代・未婚・正社員)
- ・自分が結婚して妻が働きたいなら働いても良いと思う。きつければ辞めて、また気が向いたら働き出せば良いと思う。(30代・未婚・正社員)
- ・会社によっては、子供がいない夫婦の単身赴任は認めない等の規定がある。夫婦それぞれが独立して働ける規定に変更して欲しい。(40代・既婚・正社員)
- ・女性の社会進出は避けて通れない。労働人口が減っていく中で、雇用は国や行政がしっかり方針を示していくべきなのではないかと思う。(男性・40代・既婚・自営)
- ・正規雇用を増やす支援を行って欲しい。(40代・既婚・正社員)
- ・これからは少子化で働く人が少なくなる。子育てを女性任せにせず、社会全体で面倒を見てバックアップしていく…今までの何倍も手厚い支援が必要。(50代・既婚・正社員)

オ. 中小企業支援

- 男性・・
- ・大手企業は自体で再雇用の制度を整備しているが、制度がない（その余裕がない）中小企業には行政支援が必要。(20代・未婚・正社員)
- ・育休中、業務を肩代わりしてくれる派遣に対する手当などを行政で支援して欲しい。(30代・既婚・正社員)
- ・中小企業はぎりぎりで行っているので、休業中の補填、補充のための手当が欲しい。(40代・既婚・正社員)

(6) テレワーク（在宅勤務）について

①プラスの意見

- 女性・・
- ・使い方しだいで女性の仕事のやり方、負担は変わるのではと期待する。時短で帰ってもラインなどを使って、自分の仕事を人任せにすることなく全うできることもある。(20代・未婚・正社員)
- ・本当は事務職希望。時間の関係で今の仕事を選ばざるを得なかった。データ入力等自宅でできて子育てと両立できる働き方が多様にあって欲しい。(30代・既婚・パート)
- ・毎日の会社の行き帰りはけっこうな負担。職種によるが週に何日かでも自宅で仕事ができるようになれば、パートより正社員という選択肢が増えてくるのではないか。(50代・既婚・パート)
- 男性・・
- ・事務所や支店を構えるより安く簡単に出来るので、システムさえちゃんとしておけば、簡単に全国展開出来る利点がある。子育て中の人に負担が少なく適している働き方だ。(40代・既婚・自営)
- ・現在、スカイプを利用してアルバイトやパートでの業務をお願いしている。在宅での仕事は負担が少なく長く続けてもらえるようになった。業種によって有効活用出来る。(40代・既婚・自営)

②マイナスの意見

●女性.....

- ・実家がデータ関係の仕事なので、以前はSOHOなどの仕事をもらって、友達に分けてエクセルやワードの入力作業をしたことがあったが、今では誰もがPCを扱える時代になったので外注することなく自社で行うようになった。だんだんとデータ入力の外注は減っているのではないか。あまり将来性を感じない。(40代・既婚・パート)

●男性.....

- ・選択肢のひとつではあるが導入できる企業は限られる。(20代・未婚・正社員)
- ・アウトソーシングできる業務でないと無理。女性の望ましい社会進出は、在宅勤務ではないように思う。(30代・既婚・正社員)
- ・取引先でやっている所はあるが、今の条件下では反対だ。賃金の低減化につながる。テレワークでは、これだけの仕事量でいくらという仕事の仕方、社員は1時間でいくらという時給積み上げ方式だ。だんだん仕事の量と賃金があわなくなってくる恐れがある。(40代・既婚・正社員)
- ・毎日帰りが遅い時があったが、上司に「絶対仕事を家に持って帰るな」と言われた。公私の区別がつかなくなって、1日中仕事するはめになる。この点をクリアできればいいと思う。(40代・既婚・正社員)
- ・パソコンを自宅に持ち帰って報告書などの書類を作るのは流出のリスクがある。セキュリティがきちんとした環境でないと在宅では難しい。(50代・既婚・正社員)
- ・どんなテレワークがあるのか、情報がないので何とも言えない。テレワークを導入して成功している会社の事例紹介や情報があると良い。(6名)