

男女共同参画企業（従業員）アンケート報告書

薩摩川内市 ひとみらい政策課

平成 30 年 11 月

1 調査の内容

(1) 調査の目的

本調査は、就労分野における男女共同参画の実態を知ることにより、仕事と生活の調和に向けた支援などの施策に役立てていくことを目的に実施した。

(2) 調査時点

平成 30 年 8 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 30 年 8 月 17 日～平成 30 年 9 月 25 日

(4) 調査対象事業所

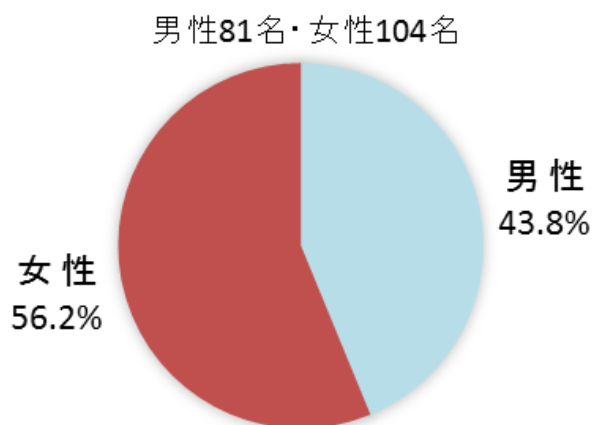
薩摩川内市内 200 事業所につき各 3 名依頼 回答:185 名(男性 81 名、女性 104 名)

(5) 調査項目

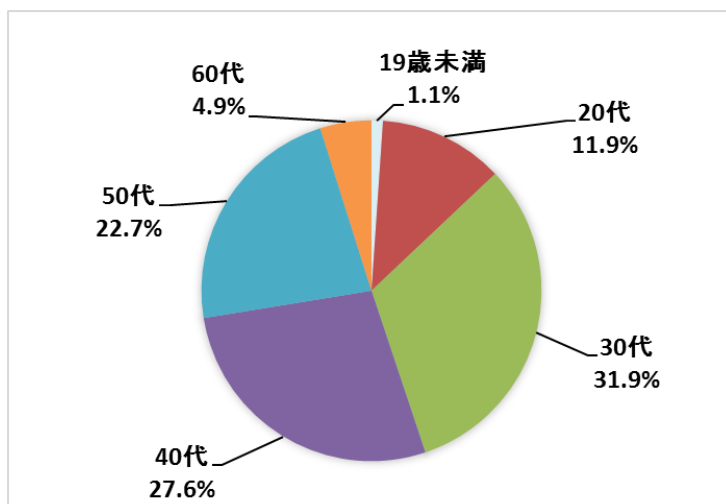
- | | |
|------|--------------------------------------|
| I. | 基本項目
(性別、年代、配偶者の有無、子どもの年齢、雇用形態など) |
| II. | 男女の役割分担 |
| III. | 女性の就労環境 |
| IV. | 女性の管理職登用 |
| V. | 女性活躍推進への取組 |
| VI. | 育児休業 |
| VII. | 行政および事業所の支援・施策について望むこと |

回答者基本属性

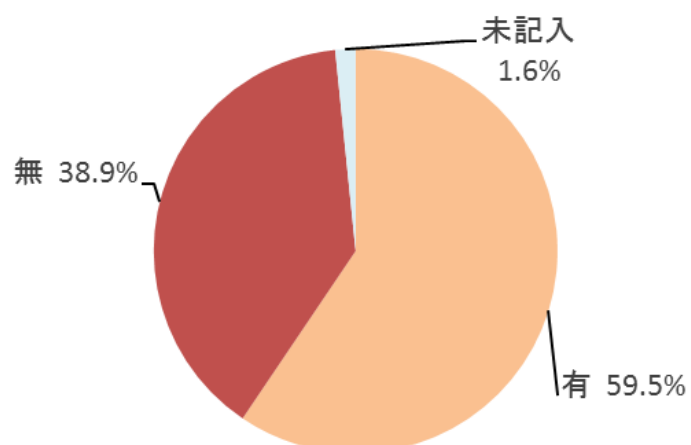
[性別]



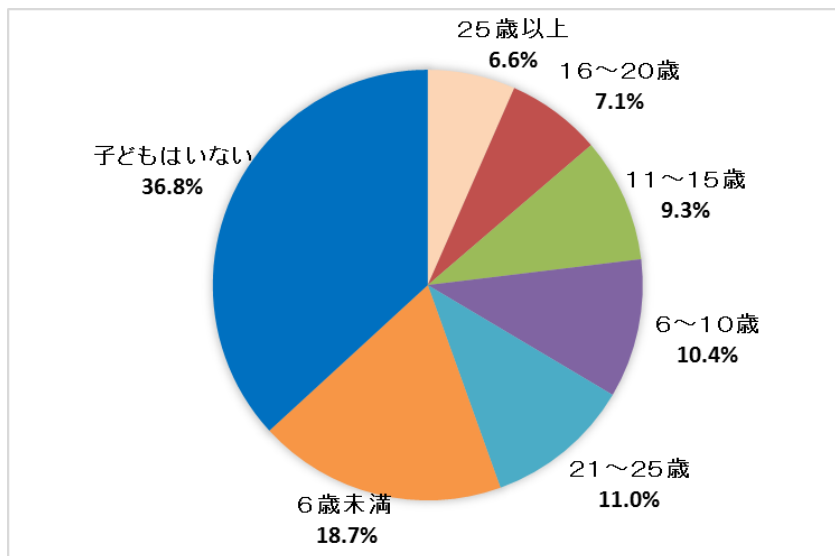
[年代]



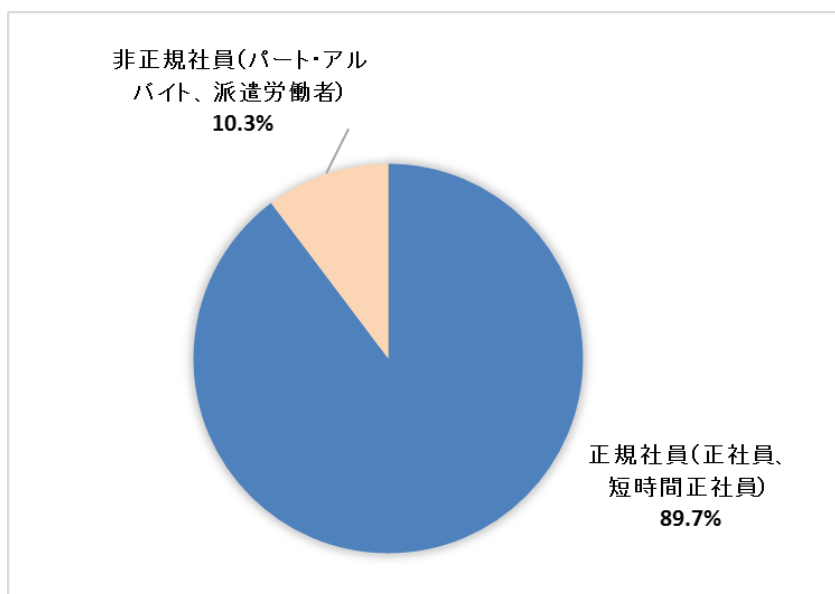
[配偶者の有無]



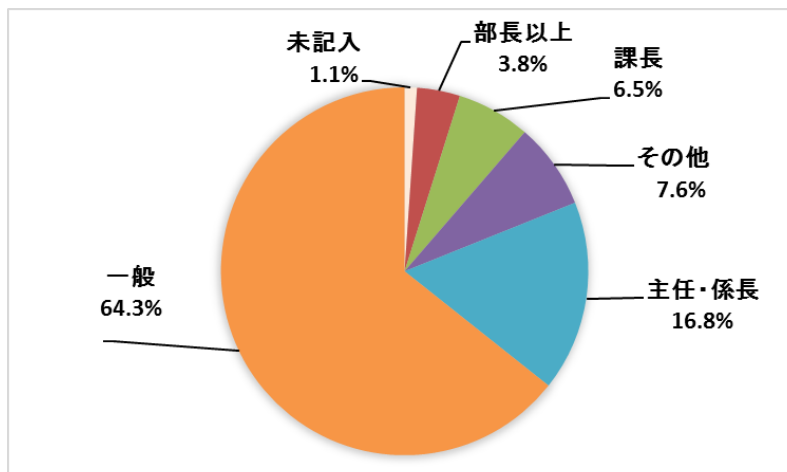
[子ども(末子)の年齢]



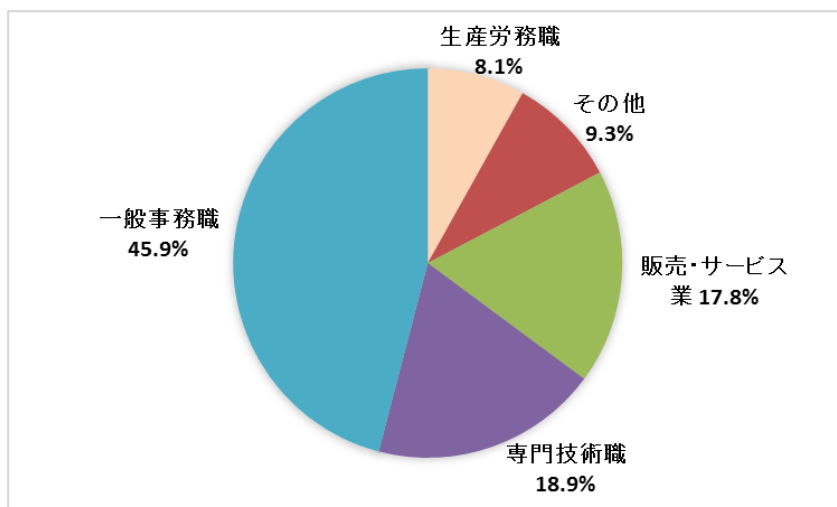
[雇用形態]



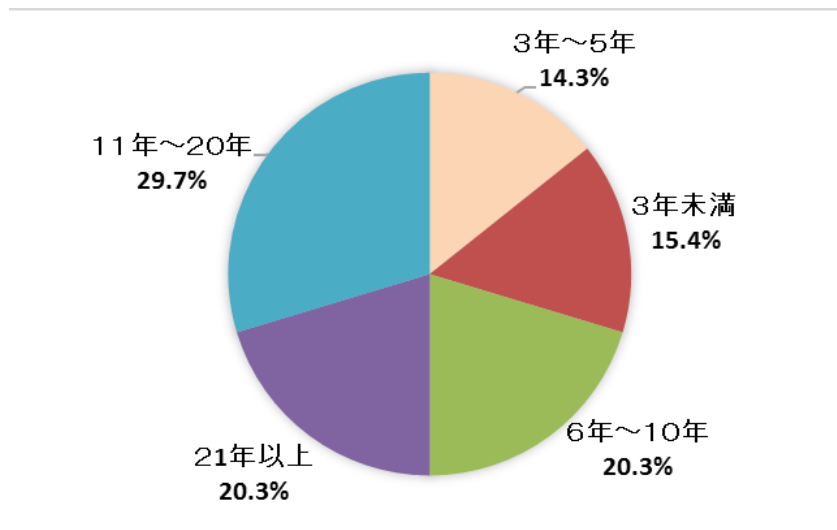
[現在の役職]



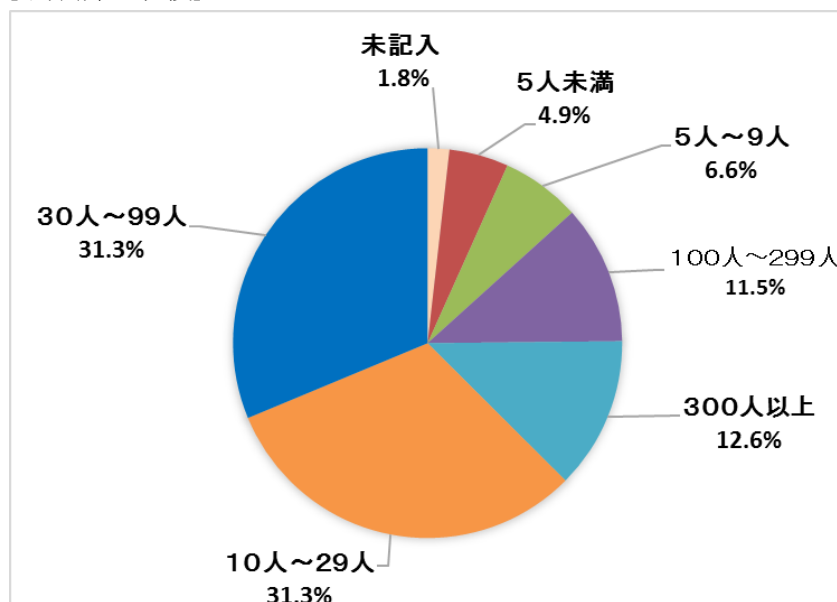
[職種]



[勤続年数]

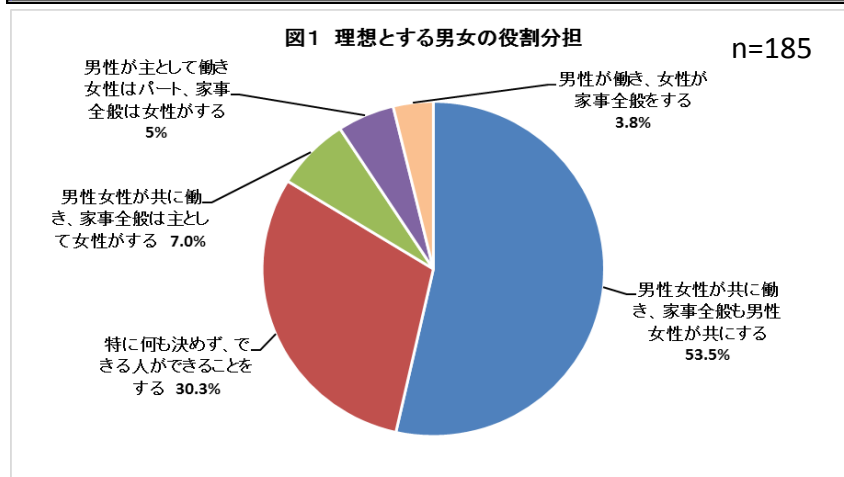


[事業所の規模]



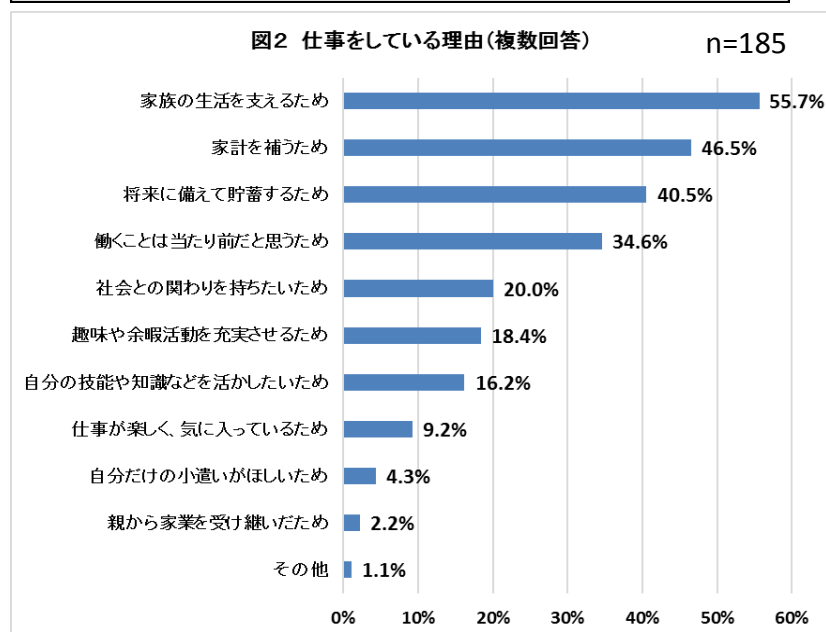
問1 あなたが理想とする男女の役割分担は、次のどれに最も近いですか、1つ選んで番号に○をつけてください。

1	男性が働き、女性が家事全般をする	7	3.8%
2	男性が主として働き女性はパート、家事全般は女性がする	10	5%
3	男性女性が共に働き、家事全般は主として女性がする	13	7.0%
4	男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする	99	53.5%
5	女性が働き、男性が家事全般をする	0	0.0%
6	特に何も決めず、できる人ができることをする	56	30.3%
7	その他	0	0.0%
8	わからない	0	0.0%



問2 あなたが仕事をしている理由は次のどれに近いですか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

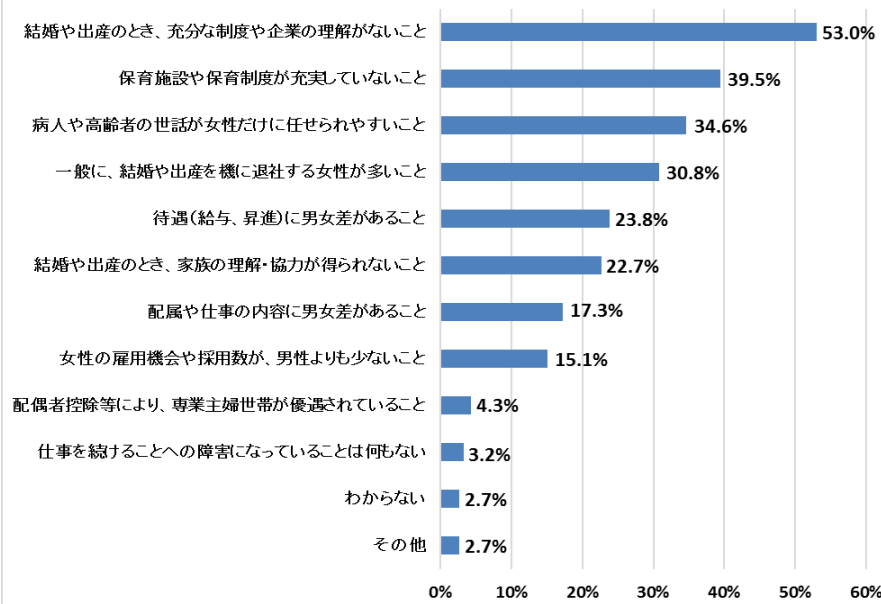
1	家族の生活を支えるため	103	55.7%
2	家計を補うため	86	46.5%
3	親から家業を受け継いだため	4	2.2%
4	趣味や余暇活動を充実させるため	34	18.4%
5	自分だけの小遣いがほしいため	8	4.3%
6	将来に備えて貯蓄するため	75	40.5%
7	仕事が好き、気に入っているため	17	9.2%
8	自分の技能や知識などを活かしたいため	30	16.2%
9	社会との関わりを持ちたいため	37	20.0%
10	働くことは当たり前だと思うため	64	34.6%
11	他にすることがなく時間があるため	0	0.0%
12	その他	2	1.1%



問3 女性が仕事を続けるのは難しいとされていますが、その理由は何だと思いますか。
3つまで選んで番号に○をつけてください。

1	女性の雇用機会や採用数が、男性よりも少ないこと	28	15.1%
2	待遇（給与、昇進）に男女差があること	44	23.8%
3	配属や仕事の内容に男女差があること	32	17.3%
4	結婚や出産のとき、家族の理解・協力が得られないこと	42	22.7%
5	結婚や出産のとき、十分な制度や企業の理解がないこと	98	53.0%
6	保育施設や保育制度が充実していないこと	73	39.5%
7	病人や高齢者の世話が女性だけに任せられやすいこと	64	34.6%
8	一般に、結婚や出産を機に退社する女性が多いこと	57	30.8%
9	配偶者控除等により、専業主婦世帯が優遇されていること	8	4.3%
10	その他	5	2.7%
11	仕事を続けることへの障害になっていることは何もない	6	3.2%
12	わからない	5	2.7%

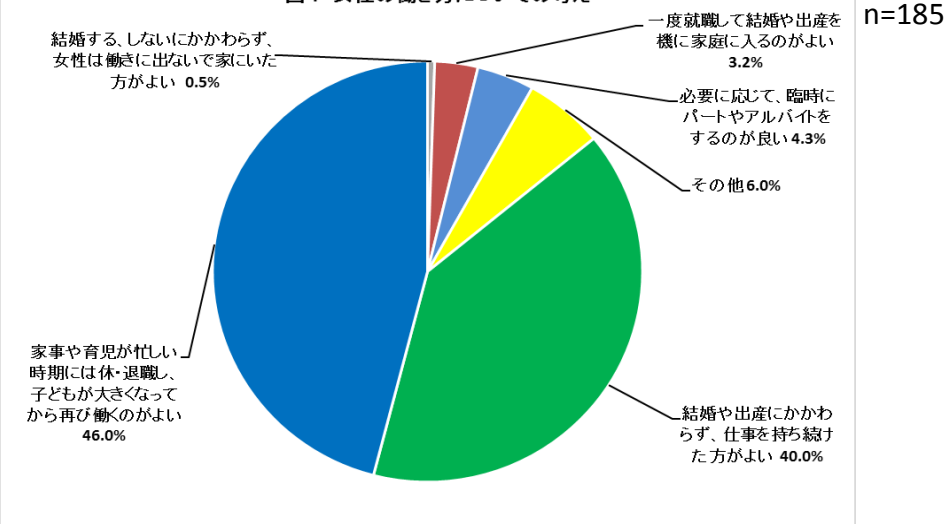
図3 女性が仕事を続けるのが難しい理由（複数回答） n=185



問4 女性の働き方についてあなたの考えに最も近いものは次のうちどれですか。
1つ選んで番号に○をつけてください。

1	結婚する、しないにかかわらず、女性は働きに出ないで家にいた方がよい	1	0.5%
2	一度就職して結婚や出産を機に家庭に入るのがよい	6	3.2%
3	家事や育児が忙しい時期には休・退職し、子どもが大きくなってから再び働くのがよい	85	46.0%
4	結婚や出産にかかわらず、仕事をもち続けた方がよい	74	40.0%
5	必要に応じて、臨時にパートやアルバイトをするのがよい	8	4.3%
6	その他	11	6.0%

図4 女性の働き方についての考え

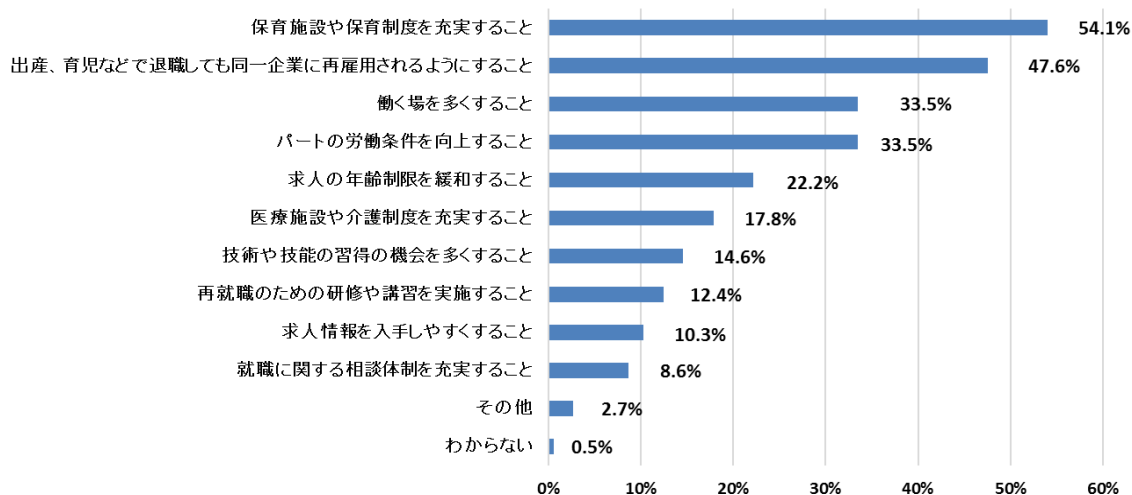


問5 一時期家庭に入った女性が再就職を希望する場合、どのような援助や対策が望まれると思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください

1	出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること	88	47.6%
2	求人情報を入手しやすくすること	19	10.3%
3	再就職のための研修や講習を実施すること	23	12.4%
4	技術や技能の習得の機会を多くすること	27	14.6%
5	求人の年齢制限を緩和すること	41	22.2%
6	パートの労働条件を向上すること	62	33.5%
7	働く場を多くすること	62	33.5%
8	就職に関する相談体制を充実すること	16	8.6%
9	保育施設や保育制度を充実すること	100	54.1%
10	医療施設や介護制度を充実すること	33	17.8%
11	その他	5	2.7%
12	わからない	1	0.5%

図5 女性が再就職を希望する場合に望まれる援助や対策(複数回答)

n=185



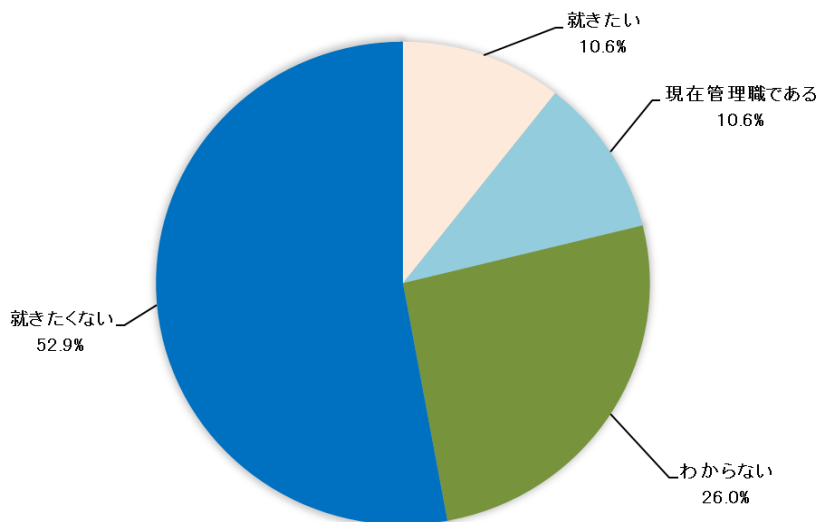
問6 女性の方にお聞きします。

管理職に就きたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	就きたい	11	10.6%
2	就きたくない	55	52.9%
3	現在管理職である	11	10.6%
4	わからない	27	26.0%

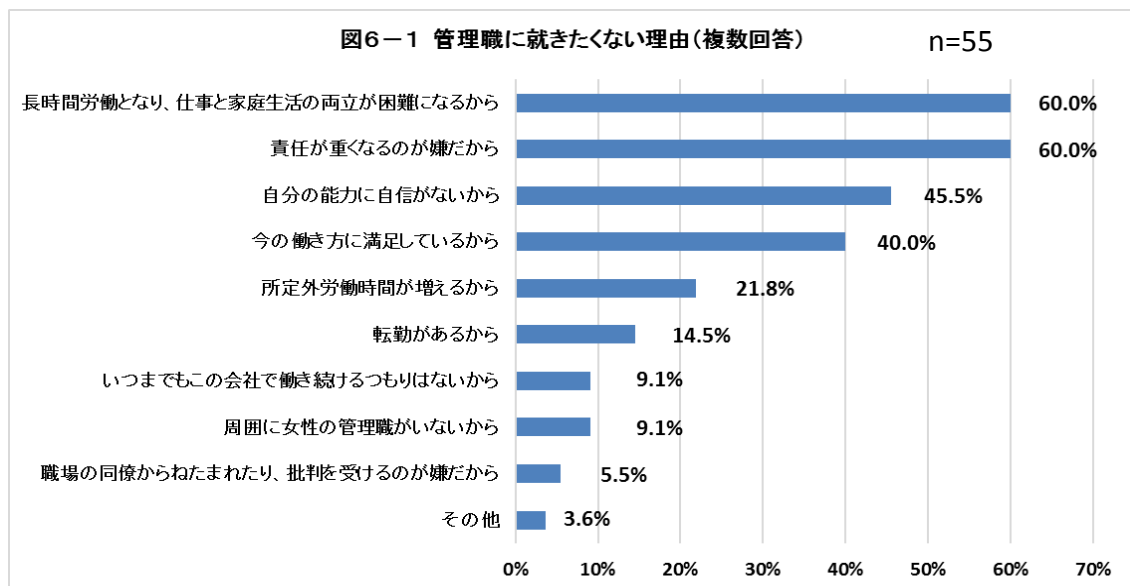
図6 管理職に就きたい意識(女性のみ回答)

n=104



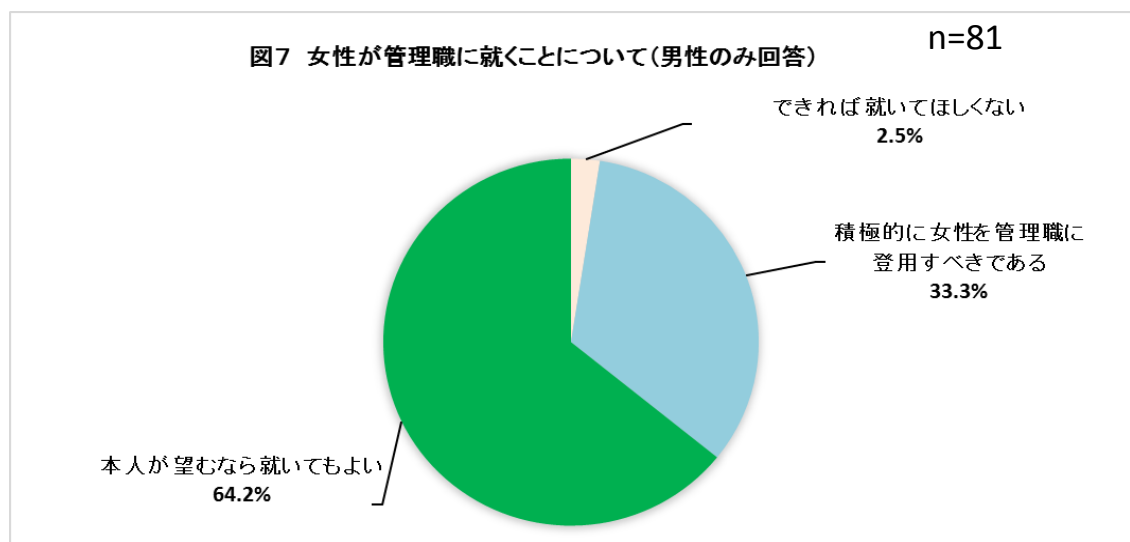
問6－1 管理職に就きたくない理由は何ですか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。
(問6で就きたくないと回答した女性のみ回答)

1	責任が重くなるのが嫌だから	33	60.0%
2	自分の能力に自信がないから	25	45.5%
3	長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから	33	60.0%
4	所定外労働時間が増えるから	12	21.8%
5	転勤があるから	8	14.5%
6	周囲に女性の管理職がないから	5	9.1%
7	職場の同僚からねたまれたり、批判を受けるのが嫌だから	3	5.5%
8	今の働き方に満足しているから	22	40.0%
9	いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	5	9.1%
10	その他	2	3.6%



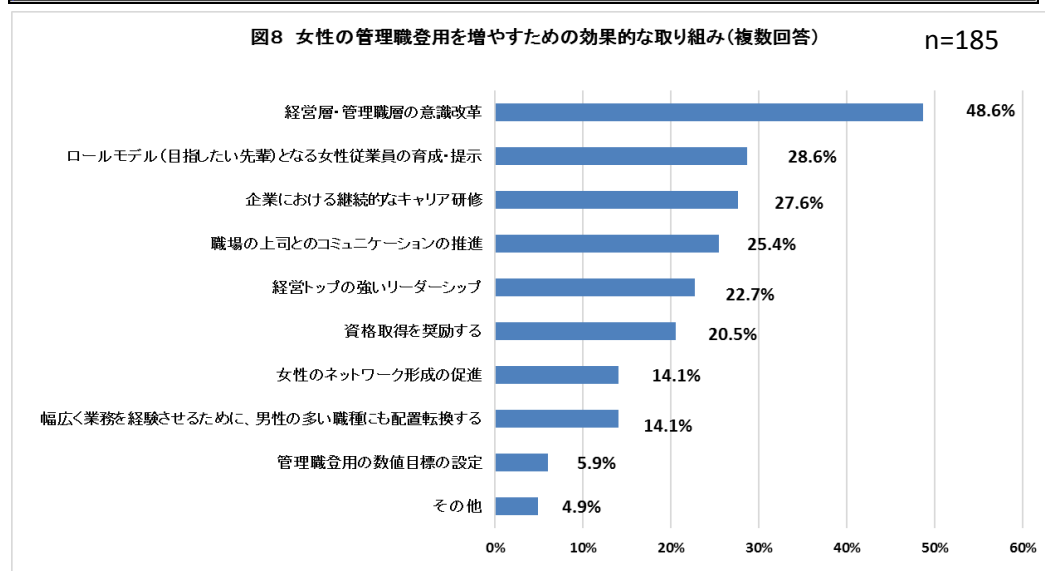
問7 男性の方にお聞きします。一般的に女性が管理職に就くことについてどう思いますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	積極的に女性を管理職に登用すべきである	27	33.3%
2	本人が望むなら就いてもよい	52	64.2%
3	できれば就いてほしくない	2	2.5%



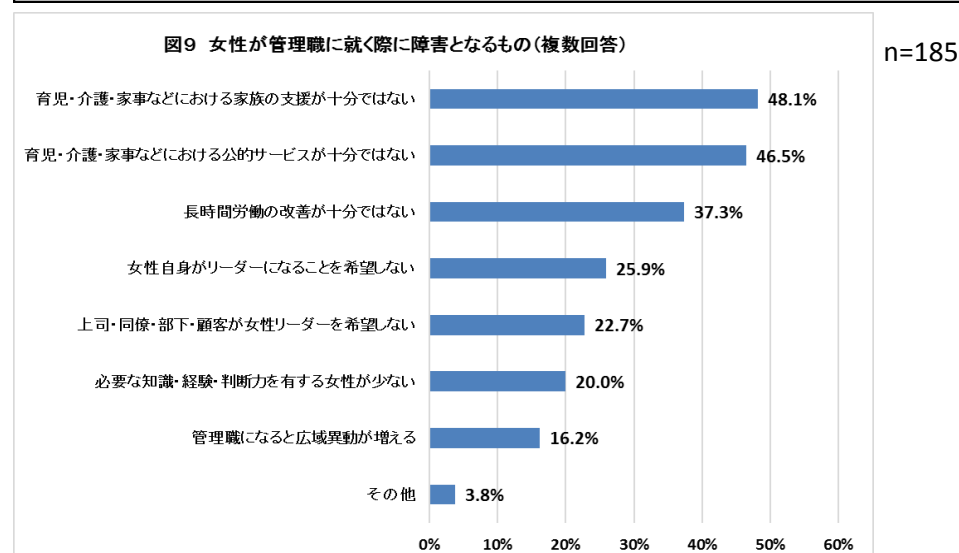
問8 男女ともにお聞きします。
女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	経営トップの強いリーダーシップ	42	22.7%
2	経営層・管理職層の意識改革	90	48.6%
3	管理職登用の数値目標の設定	11	5.9%
4	職場の上司とのコミュニケーションの推進	47	25.4%
5	ロールモデル（目指したい先輩）となる女性従業員の育成・提示	53	28.6%
6	企業における継続的なキャリア研修	51	27.6%
7	幅広く業務を経験させるために、男性の多い職種にも配置転換する	26	14.1%
8	資格取得を奨励する	38	20.5%
9	女性のネットワーク形成の促進	26	14.1%
10	その他	9	4.9%



問9 男女ともにお聞きします。
女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

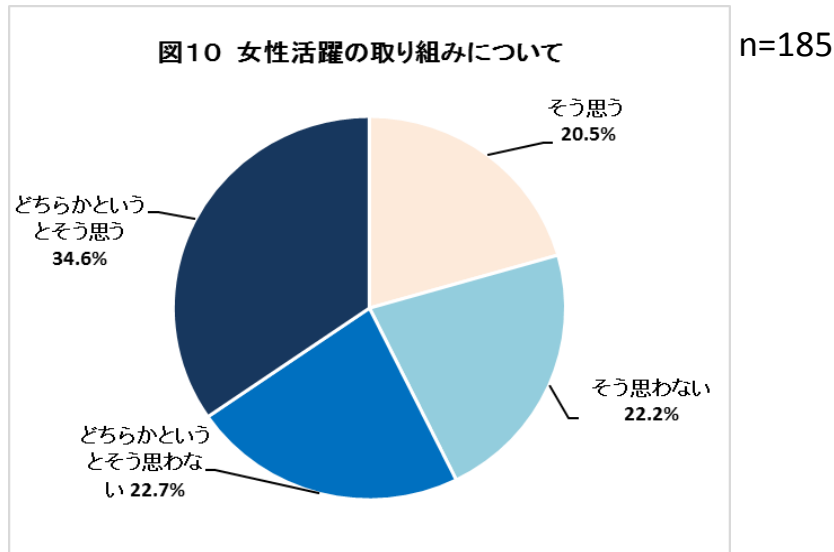
1	必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない	37	20.0%
2	女性自身がリーダーになることを希望しない	48	25.9%
3	上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない	42	22.7%
4	長時間労働の改善が十分ではない	69	37.3%
5	管理職になると広域異動が増える	30	16.2%
6	育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない	89	48.1%
7	育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない	86	46.5%
8	その他	7	3.8%



問10 男女ともにお聞きします。

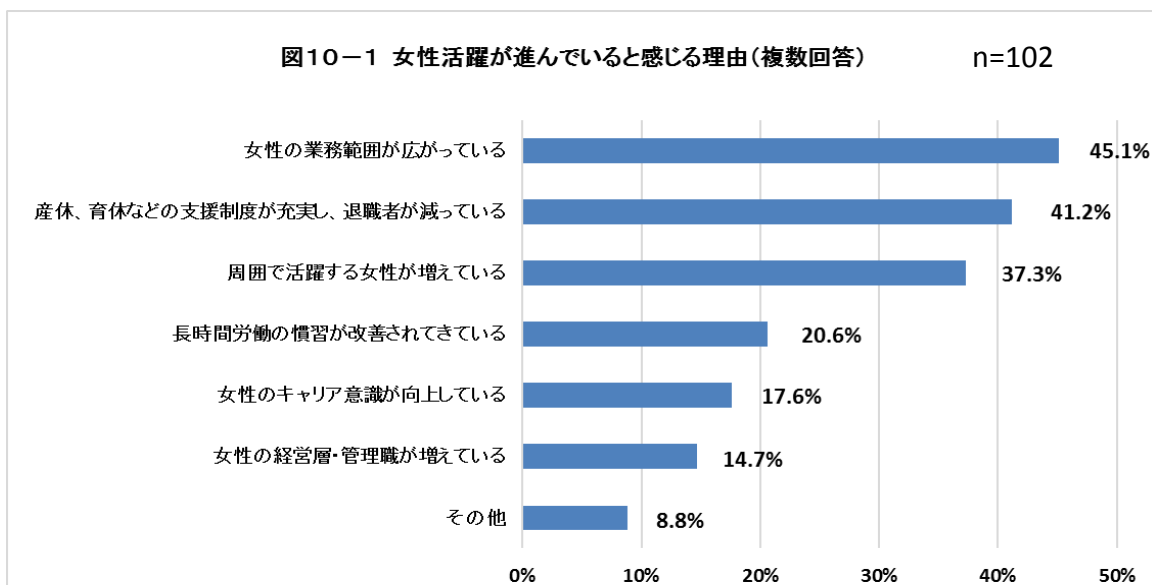
あなたの事業所では、女性活躍の取組が進んでいますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	そう思う	38	20.5%
2	どちらかというと思う	64	34.6%
3	どちらかというと思わない	42	22.7%
4	そう思わない	41	22.2%



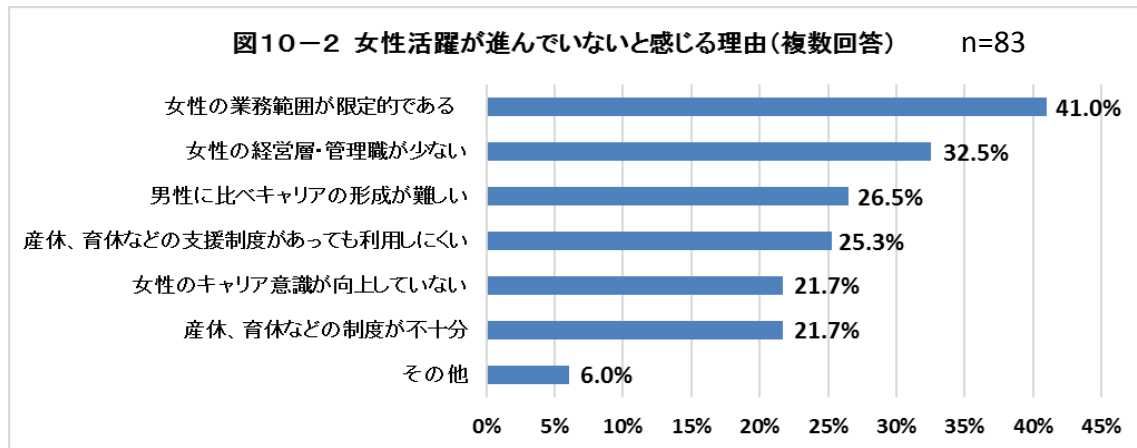
問10-1 進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	産休、育休などの支援制度が充実し、退職者が減っている	42	41.2%
2	周囲で活躍する女性が増えている	38	37.3%
3	女性の業務範囲が広がっている	46	45.1%
4	女性の経営層・管理職が増えている	15	14.7%
5	女性のキャリア意識が向上している	18	17.6%
6	長時間労働の慣習が改善されてきている	21	20.6%
7	その他	9	8.8%



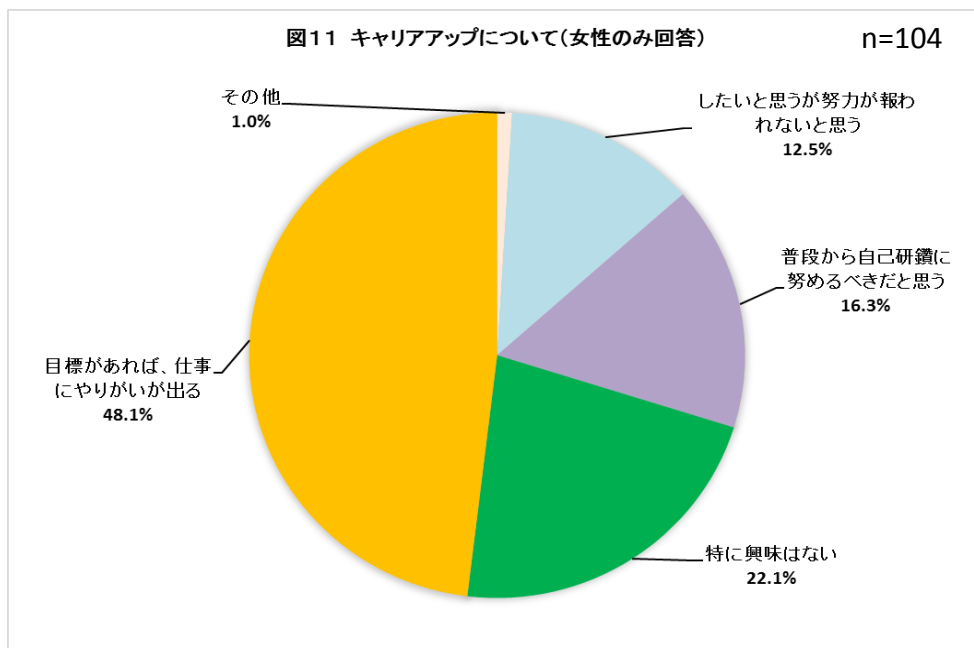
問10-2 進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	産休、育休などの支援制度があっても利用しにくい	21	25.3%
2	産休、育休などの制度が不十分	18	21.7%
3	男性に比べキャリアの形成が難しい	22	26.5%
4	女性の業務範囲が限定的である	34	41.0%
5	女性の経営層・管理職が少ない	27	32.5%
6	女性のキャリア意識が向上していない	18	21.7%
7	その他	5	6.0%



問11 女性の方にお聞きします。キャリアアップについてどう考えていますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	特に興味はない	23	22.1%
2	したいと思うが努力が報われないと思う	13	12.5%
3	普段から自己研鑽に努めるべきだと思う	17	16.3%
4	目標があれば、仕事にやりがいが出る	50	48.1%
5	その他	1	1.0%

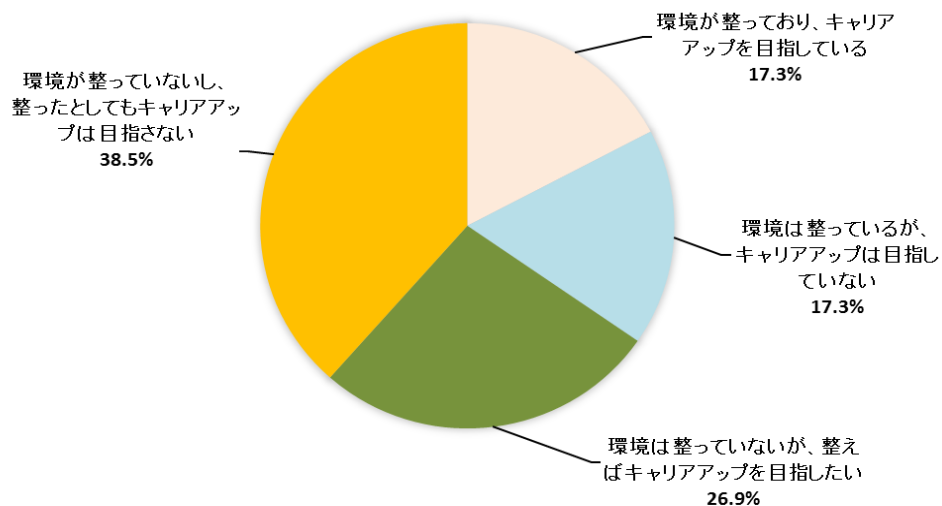


問12 女性の方にお聞きします。

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

1	環境が整っており、キャリアアップを目指している	18	17.3%
2	環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい	28	26.9%
3	環境は整っているが、キャリアアップは目指していない	18	17.3%
4	環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない	40	38.5%

図12 キャリアアップが実現できる環境(女性のみ回答) n=104

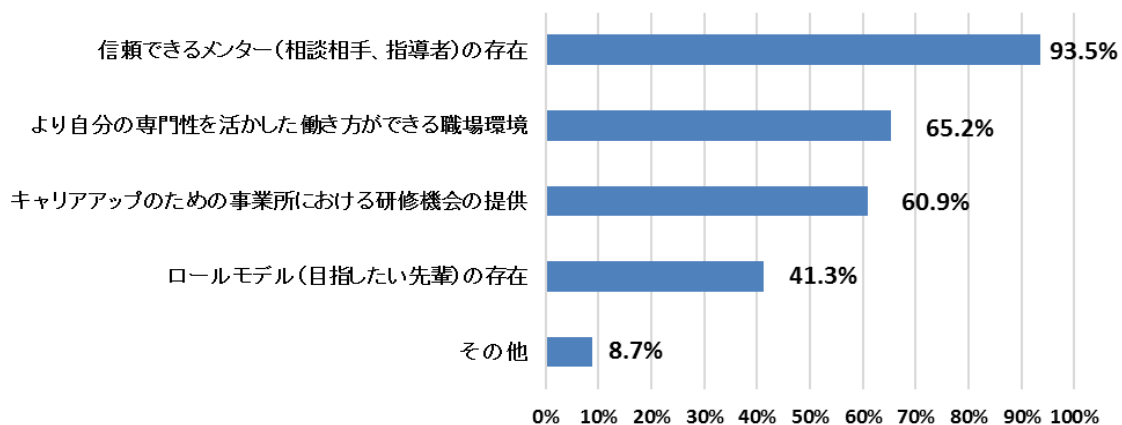


問12-1 自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いますか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	キャリアアップのための事業所における研修機会の提供	28	60.9%
2	ロールモデル(目指したい先輩)の存在	19	41.3%
3	信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在	43	93.5%
4	より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境	30	65.2%
5	その他	4	8.7%

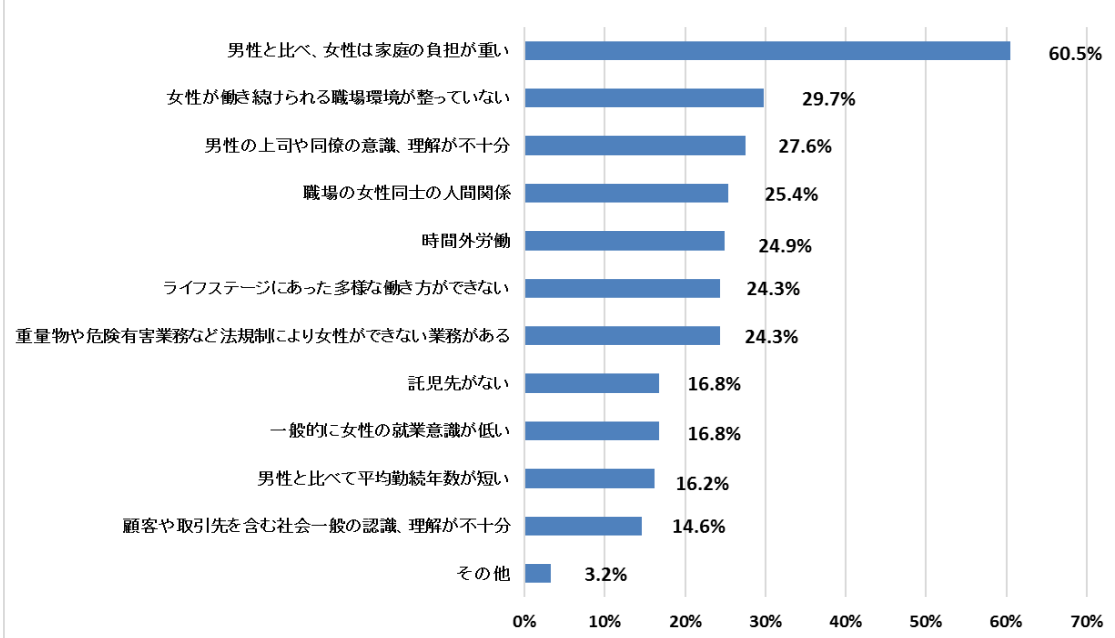
図12-1 キャリアアップの実現に必要なもの(女性のみ複数回答) n=46



問13 男女ともにお聞きします。女性が活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある	45	24.3%
2	一般的に女性の就業意識が低い	31	16.8%
3	男性と比べて平均勤続年数が短い	30	16.2%
4	男性の上司や同僚の意識、理解が不十分	51	27.6%
5	職場の女性同士の人間関係	47	25.4%
6	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	27	14.6%
7	時間外労働	46	24.9%
8	女性が働き続けられる職場環境が整っていない	55	29.7%
9	ライフステージにあった多様な働き方ができない	45	24.3%
10	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	112	60.5%
11	託児先がない	31	16.8%
12	その他	6	3.2%

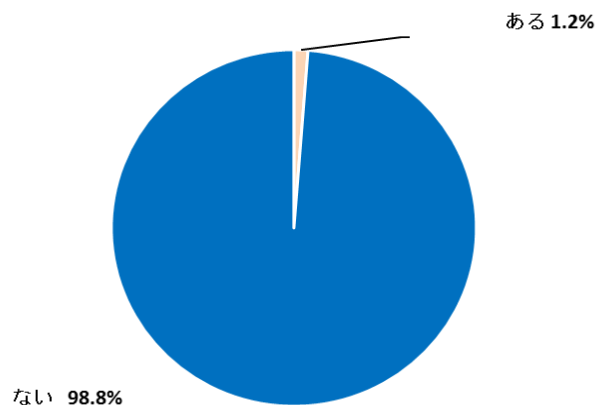
図13 女性が活躍する上での阻害要因(複数回答) n=185



問14 男性の方にお聞きします。
 現在の職場で育児休業を取得したことがありますか。

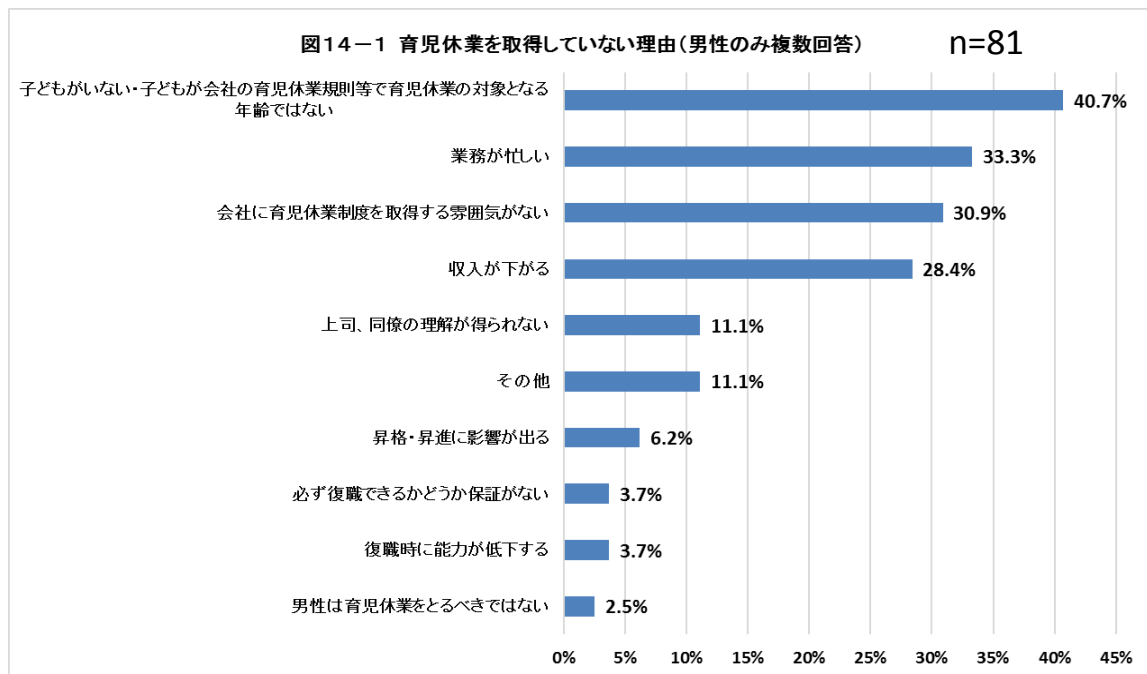
1	ある	1	1.2%
2	ない	80	98.8%

図14 育児休業の取得(男性のみ回答) n=81



問14－1 取得していない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	業務が忙しい	27	33.3%
2	上司、同僚の理解が得られない	9	11.1%
3	男性は育児休業をとるべきではない	2	2.5%
4	復職時に能力が低下する	3	3.7%
5	必ず復職できるかどうか保証がない	3	3.7%
6	収入が下がる	23	28.4%
7	昇格・昇進に影響が出る	5	6.2%
8	会社に育児休業制度を取得する雰囲気がない	25	30.9%
9	子どもがいない・子どもが会社の育児休業規則等で育児休業の対象となる年齢ではない	33	40.7%
10	その他	9	11.1%

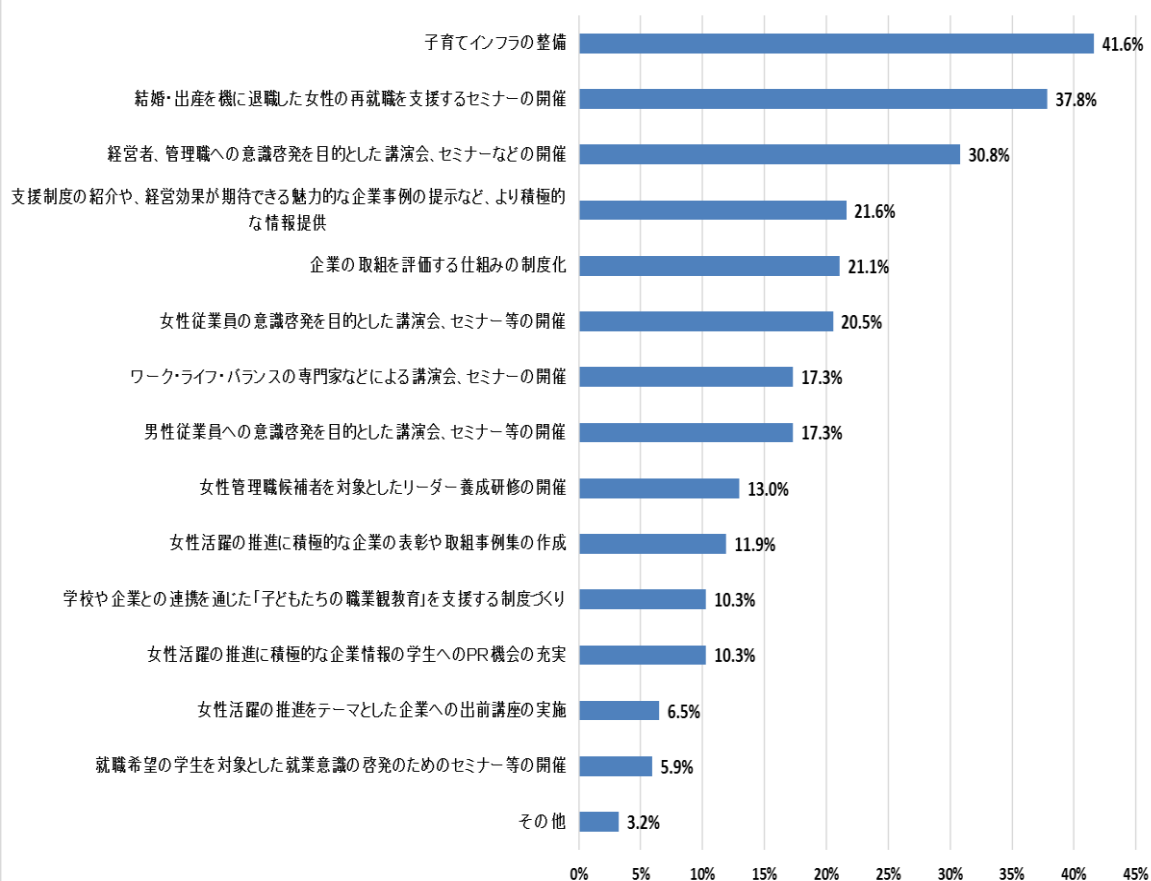


問15 男女ともにお願いします。女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について、希望するものすべてに○をつけてください。

1	経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナーなどの開催	57	30.8%
2	男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	32	17.3%
3	女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	38	20.5%
4	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	24	13.0%
5	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催	70	37.8%
6	ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	32	17.3%
7	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	12	6.5%
8	企業の取組を評価する仕組みの制度化	39	21.1%
9	女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	22	11.9%
10	支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供	40	21.6%
11	就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	11	5.9%
12	女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	19	10.3%
13	学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	19	10.3%
14	子育てインフラの整備	77	41.6%
15	その他	6	3.2%

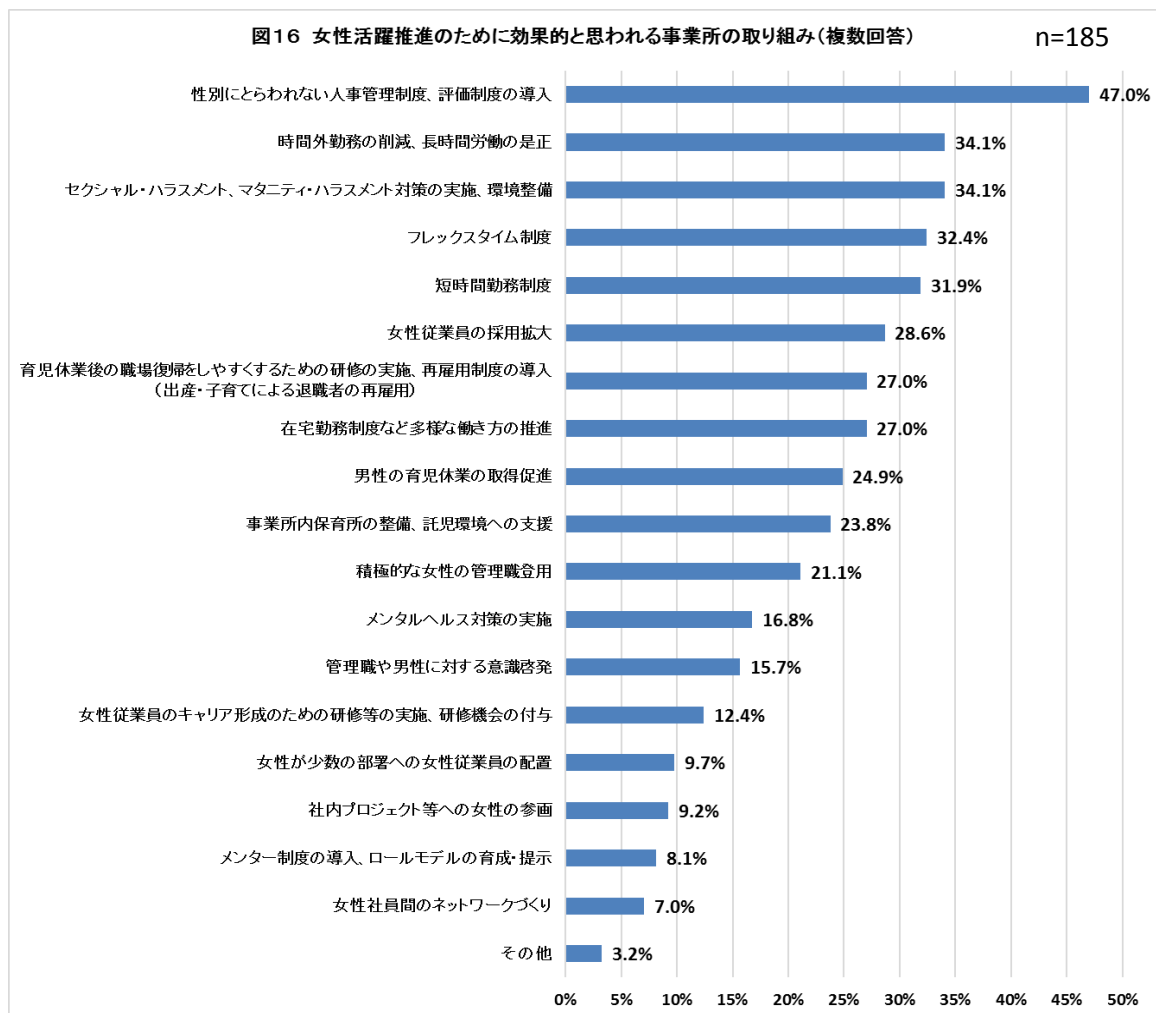
図15 女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策(複数回答)

n=185



問16 男女ともにお聞きます。女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について、希望するものすべてに○をつけてください。

1	性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入	87	47.0%
2	女性従業員の採用拡大	53	28.6%
3	積極的な女性の管理職登用	39	21.1%
4	女性が少数の部署への女性従業員の配置	18	9.7%
5	管理職や男性に対する意識啓発	29	15.7%
6	メンタルヘルス対策の実施	31	16.8%
7	セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント対策の実施、環境整備	63	34.1%
8	短時間勤務制度	59	31.9%
9	フレックスタイム制度	60	32.4%
10	時間外勤務の削減、長時間労働の是正	63	34.1%
11	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	50	27.0%
12	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	44	23.8%
13	男性の育児休業の取得促進	46	24.9%
14	育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施、再雇用制度の導入（出産・子育てによる退職者の再雇用）	50	27.0%
15	メンター制度の導入、ロールモデルの育成・提示	15	8.1%
16	女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	23	12.4%
17	社内プロジェクト等への女性の参画	17	9.2%
18	女性社員間のネットワークづくり	13	7.0%
19	その他	6	3.2%



従業員アンケート「その他項目」の内訳

問 2 あなたが仕事をしている理由は次のどれに近いですか。

- 自分の生活のため。生きるため。(40代 女性)

問 3 女性が仕事を続けるのは難しいとされていますが、その理由は何だと思えますか。

- 「介護、子育て、家事は女性がすること」という傾向が未だに残っているため。(30代 男性)
- 子どもが小さいと病気も多く仕事を休まないといけない時があり、その日数が多くなると辞めた方がいいのかなと考える。(20代 女性)
- 産休をもらえるが(2回もらった)3回目となると周りの目が気になり、出産を機に退社を考えてしまう。(20代 女性)
- 結局、女性が自分は女性と思っている。もちろん男性も悪い。(50代 男性)
- 制度というより、環境(制度を使える)が整っていないのでは?(20代 女性)

問 4 女性の働き方についてあなたの考えに最も近いものはどれですか。

- 退職しなくてよい、育児休暇制度の充実と企業の理解が必要であり、同じ職場で長く働けるのがよい。(30代 男性)
- 自分の意思や家族の考えで自由に働ける方がよい。(30代 女性)
- 男女関係なく働ける方が働き、子育てもできる方がする。(30代 女性)
- 好きにすればよい。(40代 男性)
- 状況に応じて考え方は異なる。(40代 男性)
- 個人差はあると思うが環境によるので何ともいえない。(30代 女性)

問 5 一時期家庭に入った女性が再就職を希望する場合、どのような援助や対策が望まれると思えますか。

- 育児のため遅めの入社、早めの退社ができる制度の確立や企業の理解が必要(30代 男性)
- 正規雇用者の時短勤務の制度が増えるべき。(20代 女性)
- 正社員の雇用を条件とすること。(40代 男性)
- 在宅勤務…ネットワーク回線で会議に参加できたりなど、入社しなくても成立する勤務体制の充実。(50代 女性)
- 特に必要ない。(50代 男性)

問 6-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。

- 男性は扱いにくい(50代 女性)
- 家族経営の会社のため。このままが楽なため。(50代 女性)

問 8 男女ともに聞きします。女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。

- 女性自身の意識改革も必要（30代 男性）
- 本人のやる気（40代 男性）
- 増やさない（40代 男性）
- 会社、企業が差別せず評価出来るか。（40代 男性）
- その人に応じて（40代 男性）
- 個々の考え方にまかせ、管理職になりたいのであれば、それなりの勉労と努力をすればよい。（50代 女性）
- 女性の管理職への昇進意欲を高める職場づくり。
女性が活躍する事が出来る職場づくり。（40代 男性）
- 女性職員のモチベーションの向上。（20代 男性）

問 9 男女ともに聞きします。女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思いますか。

- 女性の一部には「自分には無理」と決め、仕事の範囲を自分自身で決めてしまう人もいる。＝それは男性の仕事と決めてしまう人もいる。（30代 男性）
- なし。男女とも条件は同じ（40代 男性）
- 必要な知識・経験・判断力を持てる人材育成の不足（50代 女性）
- 特になし（40代 男性）
- 一緒に働く人の協力が必要と思う。（50代 女性）
- 男性が部下になっても使いづらい。特に50歳以上の男性。（50代 女性）

問 10-1 男女ともに聞きします。あなたの事業所で女性活躍の取組が進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- もともと女性が多い。（30代 女性）
- 女性が多い職場なのでお互いの生活スタイルを理解でき、その範囲内で仕事のやりくりができる。（30代 女性）
- 今まで女性がしていなかった部門の技術習得を社長が率先して進めてくれる。（50代 女性）
- 事務所にいるのは女性であり仕事上、社員のことをよく知っている。それを上司が分かっている相談事や分からない事を聞いてきたりして、大事にしている。（50代 女性）
- 産休・育休制度が利用できたこと。（30代 女性）
- 女性の短時間労働者の採用。（40代 男性）
- 具体的にはよく分かりません。（50代 女性）
- 従業員が女性しかいないため。（20代 女性）

問 10-2 男女ともに聞きします。あなたの事業所で、女性活躍の取組が進んでいないと感じる理由は何ですか。

- 女性の採用事例がない。（30代 男性）
- 進んでいると思うので該当なし。（50代 男性）

問 12-1 女性の方にお聞きします。自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いますか。

- 時間（40代 女性）
- 時間の余裕が必要。仕事と家庭の両立。（30代 女性）

問 13 男女ともにお聞きします。女性が活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。

- 活躍しなくてもよいと考えている女性も多い。（30代 男性）
- 男と女が違うこと。（40代 男性）
- 企業の取り組み及び姿勢。（40代 男性）
- 子どもの病気・親の介護等の時、行政側の施策、制度の充実のなさ。（50代 女性）
- やる気（40代 男性）
- 個々の状況・立場によって異なるため回答しかねます。（40代 男性）。

問 14-1（男性で育児休業を）取得していない理由は何ですか。

- 代替りの従業員がいなかったため、会社に迷惑をかけてしまう。（30代 男性）
- 過去の実績がない。他の従業員の業務が負担となる。（40代 男性）
- ブラック会社（30代 男性）
- 制度の理解が進んでいない。（40代 男性）
- 本当に取っていいのか分からない。（30代 男性）
- 必要がない。（30代 男性）
- 近年なら取得できる。（50代 男性）

問 15 男女ともにお聞きします。女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策

- 女性活躍推進は不要ではあるが、どうしても推進したいのであればお金を出すことだと思う。（40代 男性）
- 別にない（40代 男性）
- 今の職場では必要としない。（50代 女性）
- 男性の育休取得の推進、ロールモデルづくり。（30代 女性）
- 女性が希望しているか調査して欲しい。
地方は何%いるのか解らない（50代 男性）
- セミナー受講者に対する仕事の斡旋。（30代 男性）
- セミナーがあったとしても平日なので参加できない。（30代 女性）

問 16 男女ともにお聞きします。女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組

- ここにはない。非現実的。（40代 男性）
- 別にない（40代 男性）
- ハラスメント対策の実施、環境整備は逆の意味で、何でもハラスメント化？駄目な風潮もある。（50代 男性）
- まずは段階的に本当の活躍の場を望む女性社員を見つけ、その意を汲み、次を策定すること。女性が望んでいる事は？（50代 男性）
- 別に希望する事はみつからない。（50代 女性）
- 特になし（30代 女性）
- 現在うまく回っているため、希望の取り組みはない。（50代 女性）