

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 29 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 29 年 9 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 29 年 9 月 15 日～平成 29 年 10 月 11 日

(4) 調査対象事業所

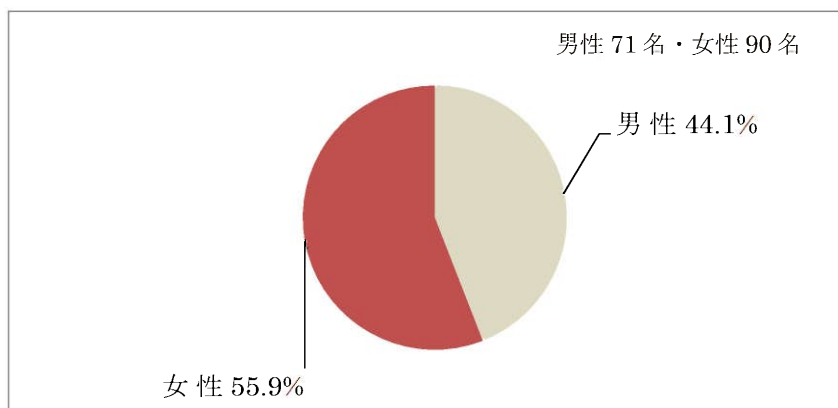
薩摩川内市内 200 事業所につき各 3 名依頼 回答：161 名（男性 71 名、女性 90 名）

(5) 調査項目

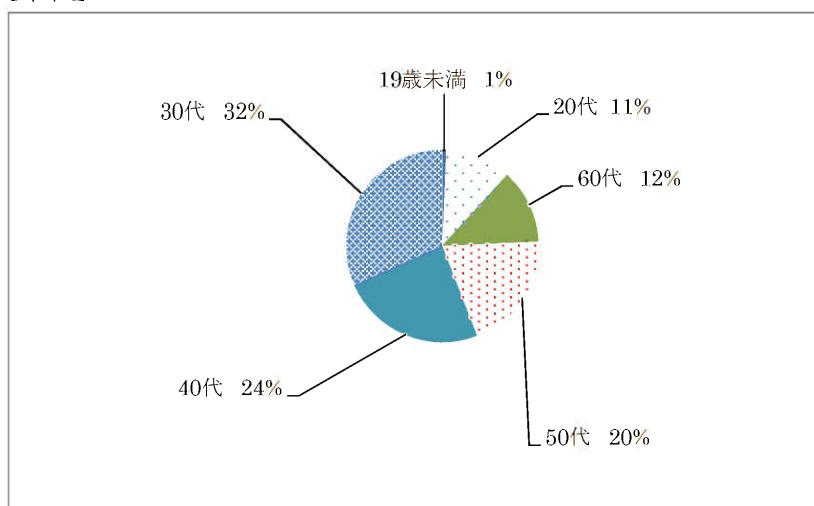
- | | |
|------|--------------------------------------|
| I. | 基本項目
(性別、年代、配偶者の有無、子どもの年齢、雇用形態など) |
| II. | 男女の役割分担 |
| III. | 女性の就労環境 |
| IV. | 女性の管理職登用 |
| V. | 女性活躍推進への取組 |
| VI. | 育児休業 |
| VII. | 行政および事業所の支援・施策について望むこと |

回答者基本属性

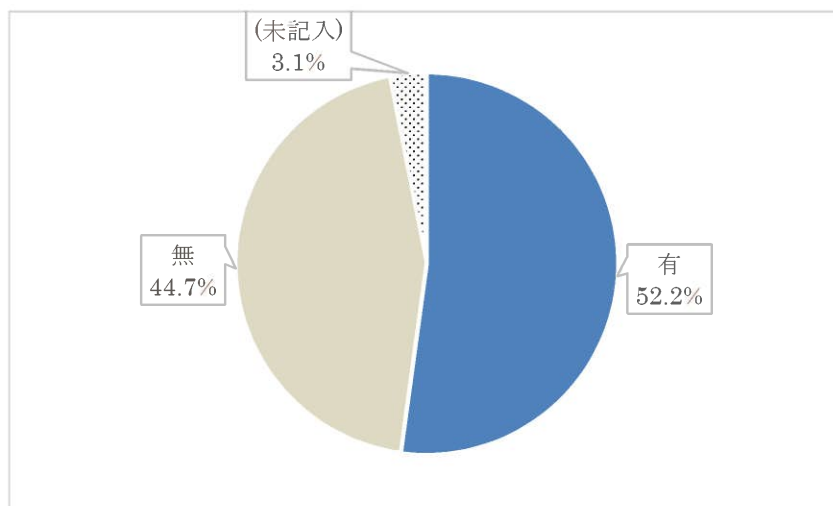
[性別]



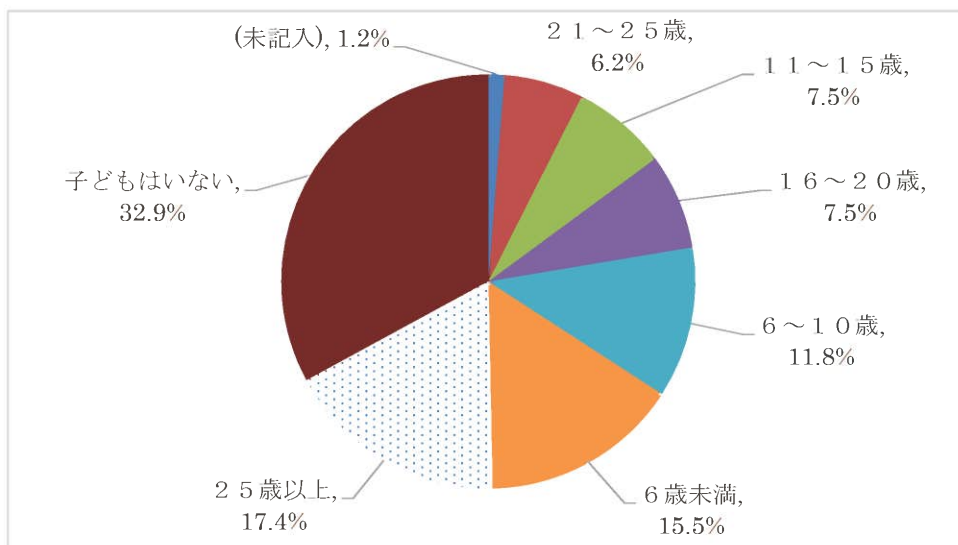
[年代]



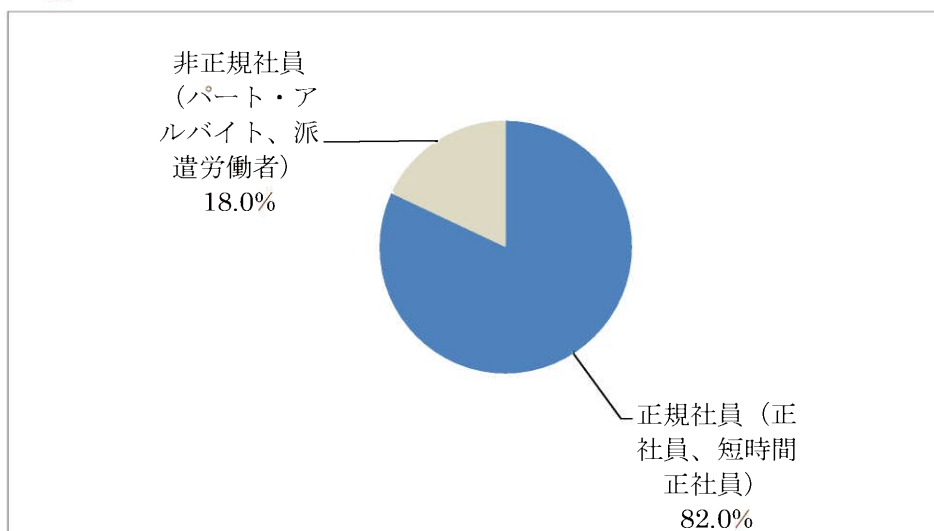
[配偶者の有無]



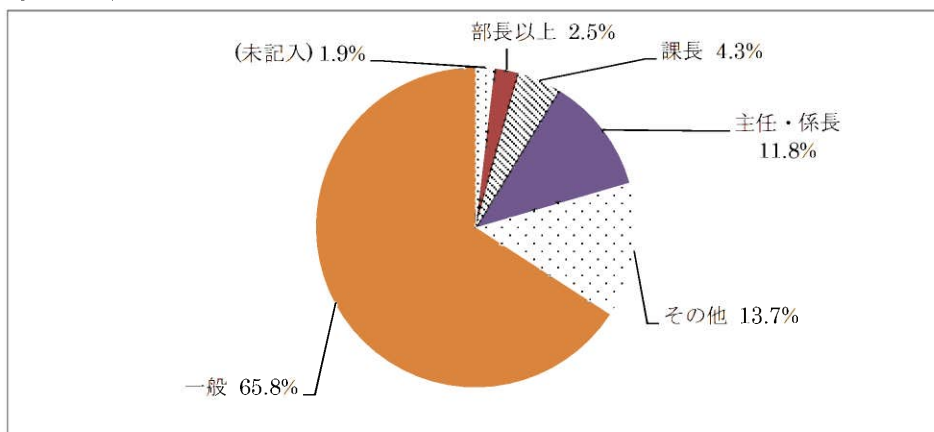
[子ども(末子)の年齢]



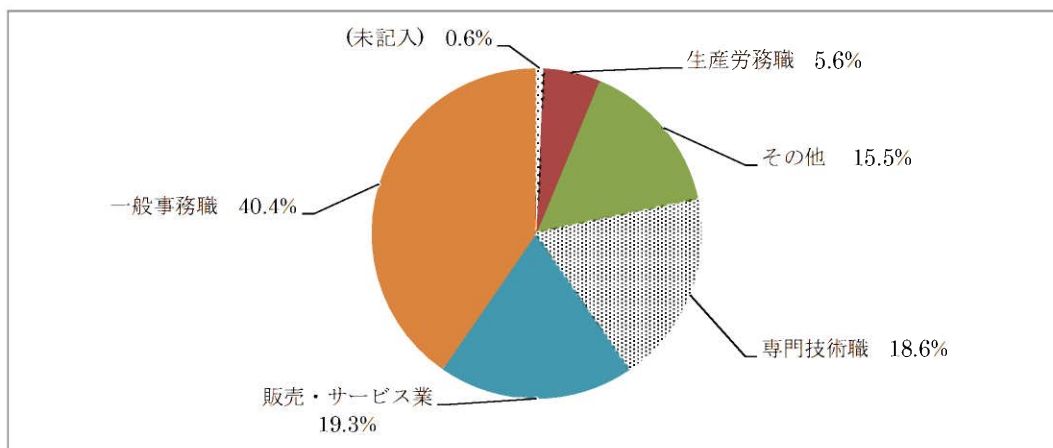
[雇用形態]



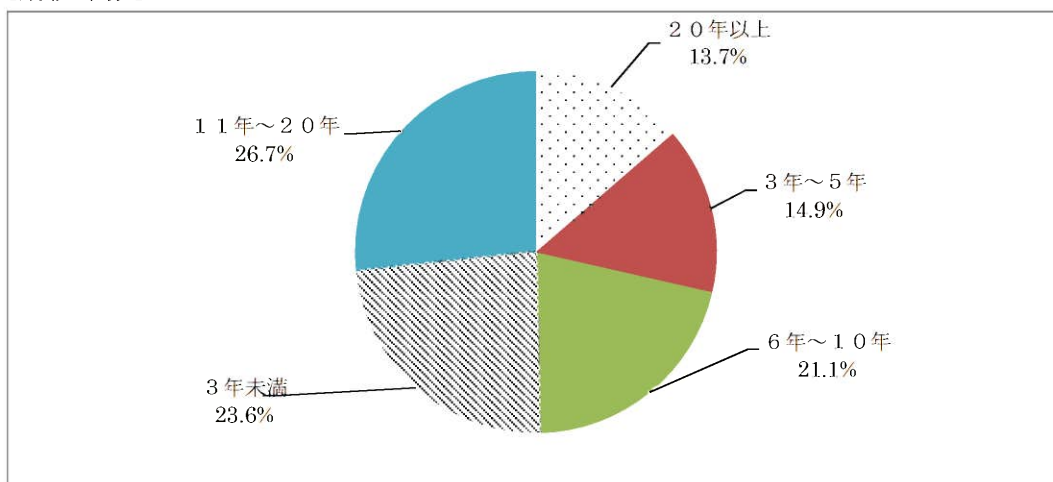
[現在の役職]



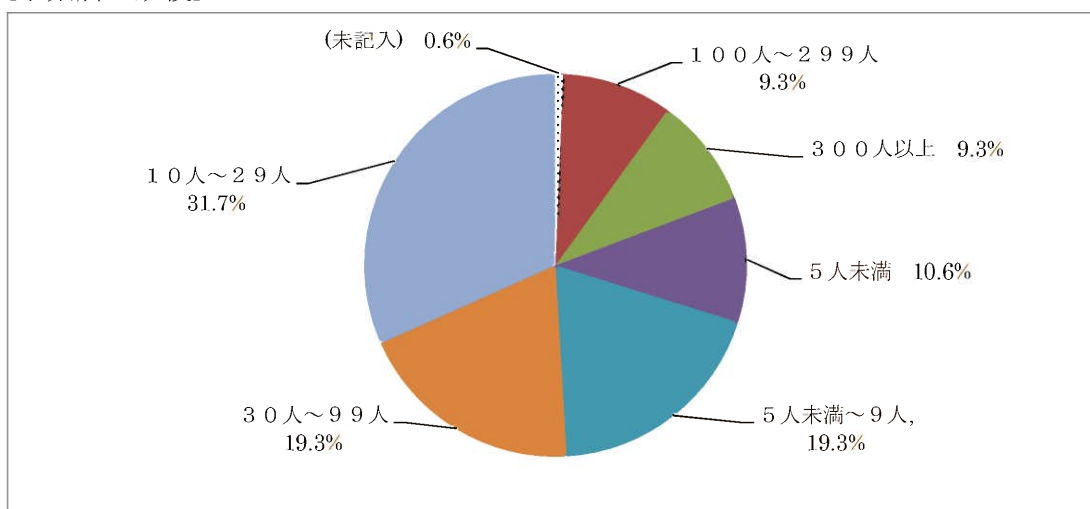
[職種]



[勤続年数]



[事業所の規模]



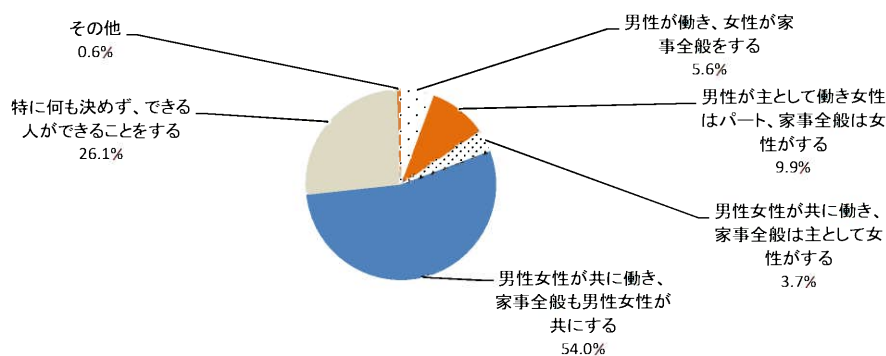
○はじめに家庭生活についておたずねします

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。

問1		割合
1 男性が働き、女性が家事全般をする	9	5.6%
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	16	9.9%
3 男性女性が共に働き、家事全般は主として女性がする	6	3.7%
4 男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする	87	54.0%
5 女性が働き、男性が家事全般をする	0	0%
6 特に何も決めず、できる人ができることをする	42	26.1%
7 その他	1	0.6%
8 わからない	0	0.0%
総計	161	100%

図1 理想とする男女の役割分担

n=161



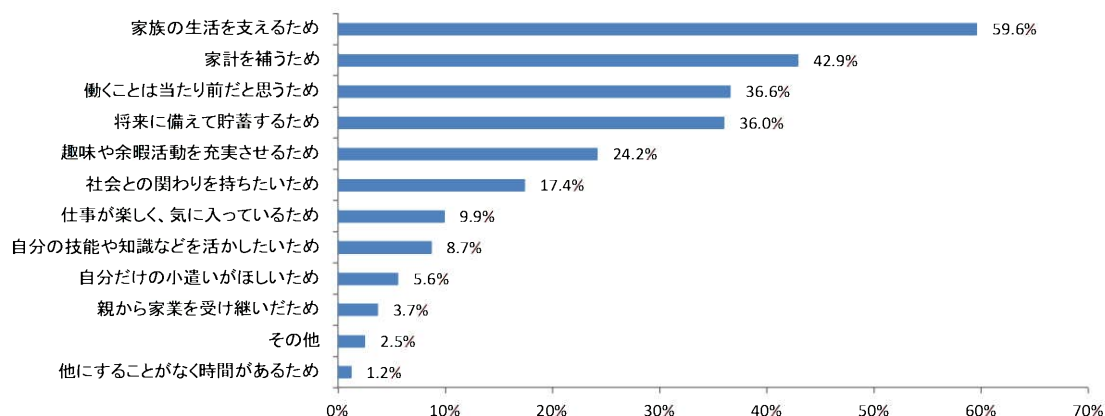
○仕事についておたずねします

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。

問2		割合
1 家族の生活を支えるため	96	59.6%
2 家計を補うため	69	42.9%
3 親から家業を受け継いだため	6	3.7%
4 趣味や余暇活動を充実させるため	39	24.2%
5 自分だけの小遣いがほしいため	9	5.6%
6 将来に備えて貯蓄するため	58	36.0%
7 仕事が楽しく、気に入っているため	16	9.9%
8 自分の技能や知識などを活かしたいため	14	8.7%
9 社会との関わりを持ちたいため	28	17.4%
10 働くことは当たり前だと思うため	59	36.6%
11 他にすることがなく時間があるため	2	1.2%
12 その他	4	2.5%

図2 仕事をしている理由 (複数回答)

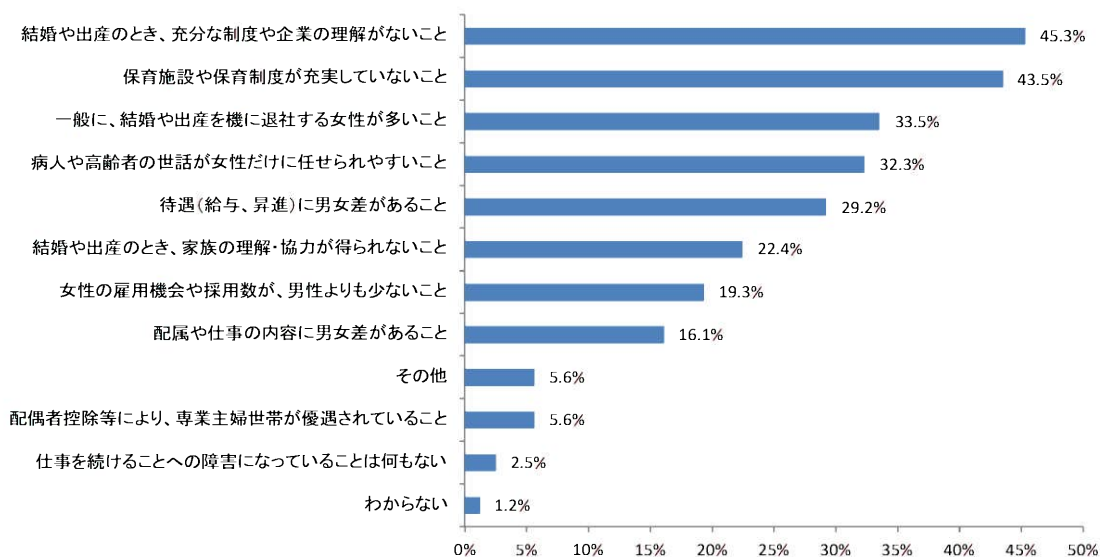
n=161



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。			
	問3		割合
1	女性の雇用機会や採用数が、男性よりも少ないこと	31	19.3%
2	待遇（給与、昇進）に男女差があること	47	29.2%
3	配属や仕事の内容に男女差があること	26	16.1%
4	結婚や出産のとき、家族の理解・協力が得られないこと	36	22.4%
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	73	45.3%
6	保育施設や保育制度が充実していないこと	70	43.5%
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	52	32.3%
8	一般に、結婚や出産を機に退社する女性が多いこと	54	33.5%
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	9	5.6%
10	その他	9	5.6%
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	4	2.5%
12	わからない	2	1.2%

図3 女性が仕事を続けるのが難しい理由(複数回答)

n=161

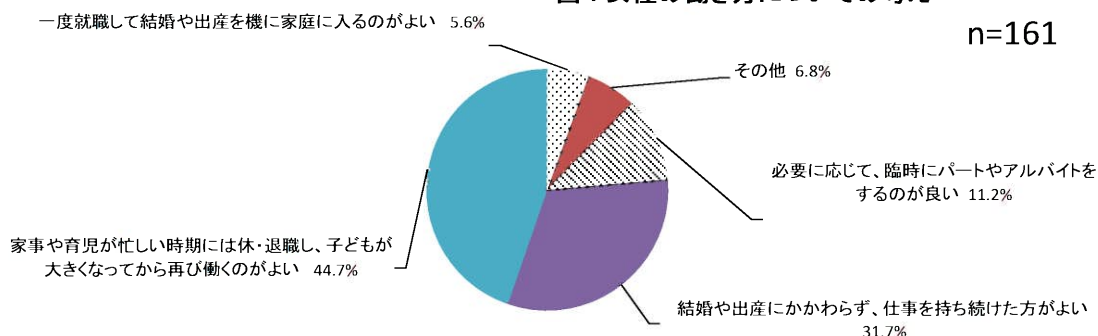


問4 女性の働き方についてあなたの考えに最も近いものは次のうちどれですか。
1つ選んで番号に○をつけてください。

	問4		割合
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	0	0.0%
2	一度就職して結婚や出産を機に家庭に入るのがよい	9	5.6%
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	72	44.7%
4	結婚や出産にかかわらず、仕事を継続した方がよい	51	31.7%
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	18	11.2%
6	その他	11	6.8%
総計		161	100%

図4 女性の働き方についての考え

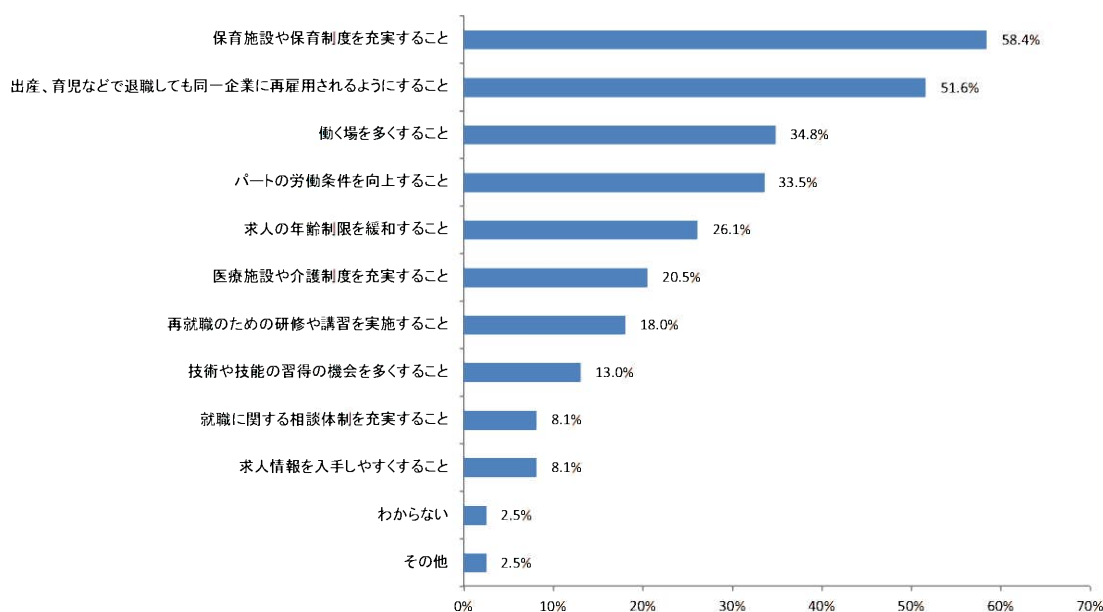
n=161



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

問5		割合
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	83 51.6%
2	求人情報を入手しやすくすること	13 8.1%
3	再就職のための研修や講習を実施すること	29 18.0%
4	技術や技能の習得の機会を多くすること	21 13.0%
5	求人の年齢制限を緩和すること	42 26.1%
6	パートの労働条件を向上すること	54 33.5%
7	働く場を多くすること	56 34.8%
8	就職に関する相談体制を充実すること	13 8.1%
9	保育施設や保育制度を充実すること	94 58.4%
10	医療施設や介護制度を充実すること	33 20.5%
11	その他	4 2.5%
12	わからない	4 2.5%

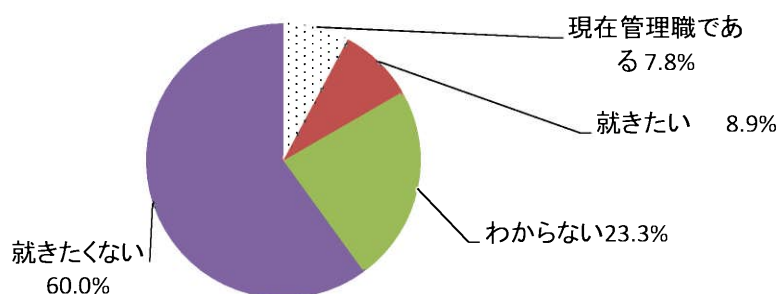
図5 女性が再就職を希望する場合に臨まれる援助や対策 (複数回答) n=161



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。

問6		割合
1	就きたい	8 8.9%
2	就きたくない	54 60.0%
3	現在管理職である	7 7.8%
4	わからない	21 23.3%
総計		90 100%

図6 管理職に就きたい意識 (女性のみ回答) n=90



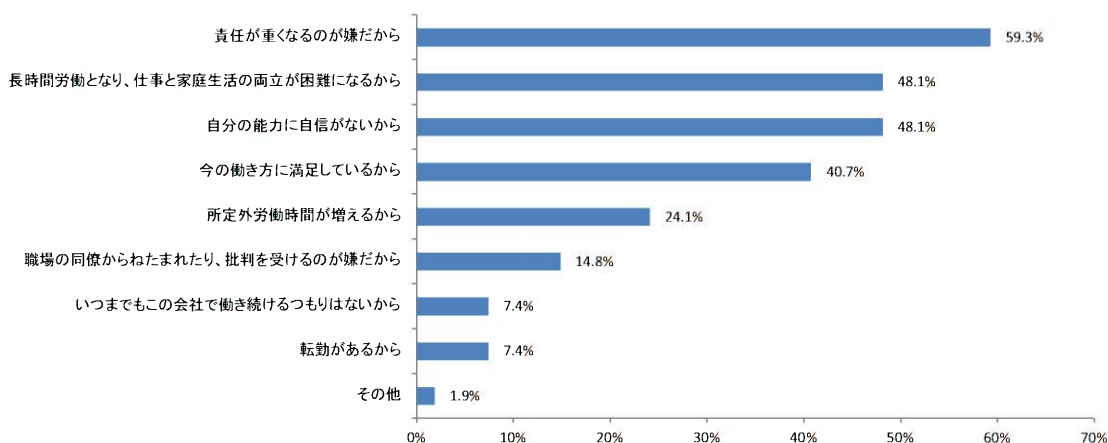
問6－1 管理職に就きたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(問6で就きたくないと回答者した女性のみ回答)

問6－1		割合
1 責任が重くなるのが嫌だから	32	59.3%
2 自分の能力に自信がないから	26	48.1%
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	26	48.1%
4 所定外労働時間が増えるから	13	24.1%
5 転勤があるから	4	7.4%
6 周囲に女性の管理職がないから	0	0.0%
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	8	14.8%
8 今の働き方に満足しているから	22	40.7%
9 いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	4	7.4%
10 その他	1	1.9%

問6－1 管理職に就きたくない理由 (複数回答)

n=54



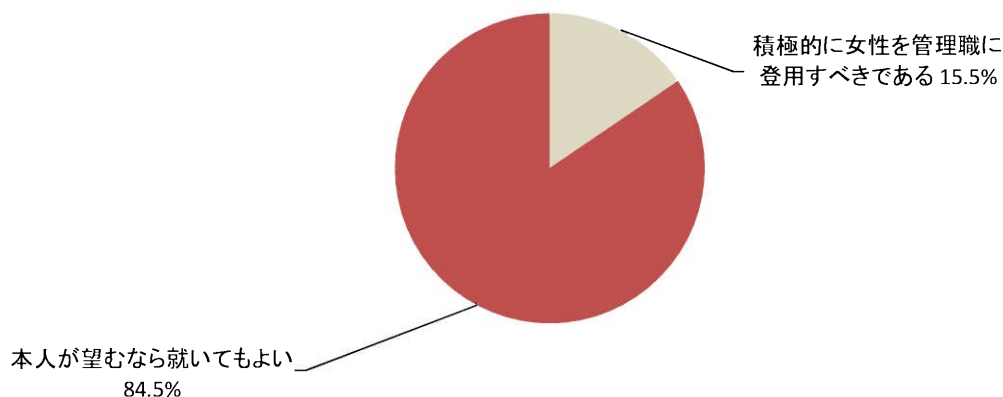
問7 男性の方にお聞きします。一般的に女性が管理職に就くことについてどう思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。

問7		割合
1 積極的に女性を管理職に登用すべきである	11	15.5%
2 本人が望むなら就いてもよい	60	84.5%
3 できれば就いてほしくない	0	0.0%
総計	71	100%

図7 女性が管理職に就くことについて (男性のみ回答)

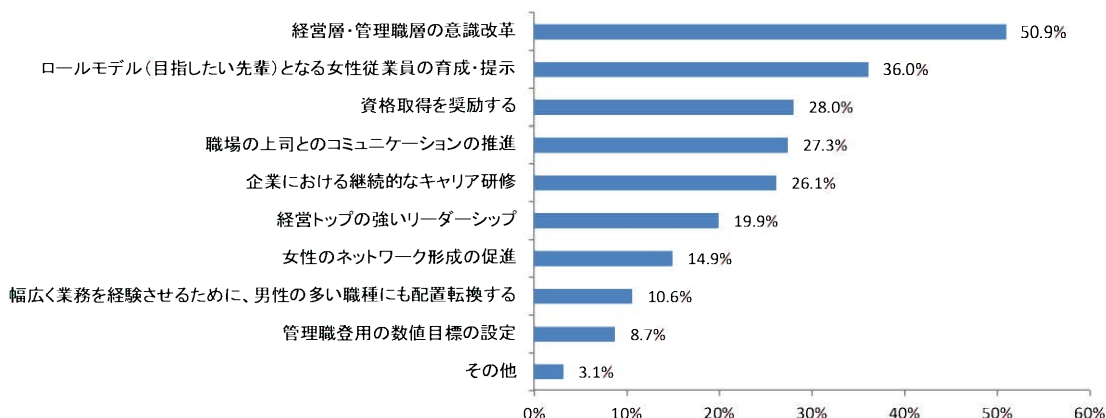
n=71



問8 男女ともにお聞します。
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。

問8		割合
1	経営トップの強いリーダーシップ	32 19.9%
2	経営層・管理職層の意識改革	82 50.9%
3	管理職登用の数値目標の設定	14 8.7%
4	職場の上司とのコミュニケーションの推進	44 27.3%
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	58 36.0%
6	企業における継続的なキャリア研修	42 26.1%
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	17 10.6%
8	資格取得を奨励する	45 28.0%
9	女性のネットワーク形成の促進	24 14.9%
10	その他	5 3.1%

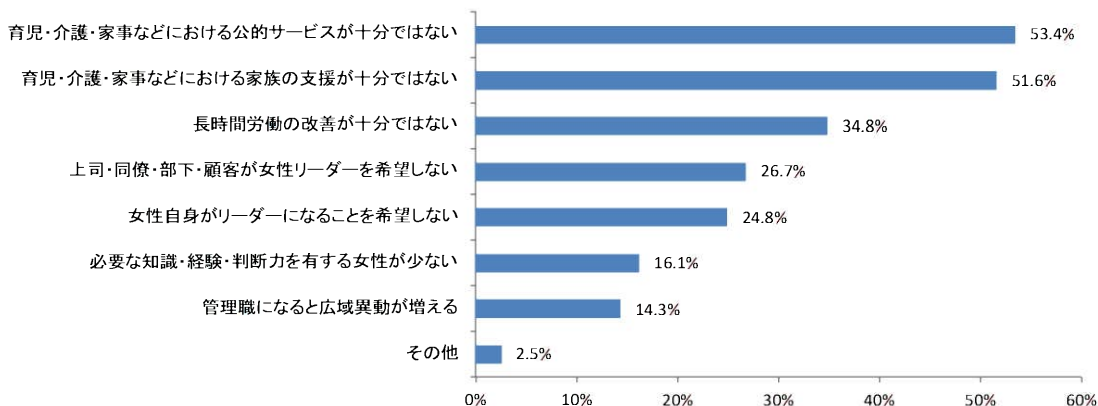
図8 女性の管理職登用を増やすため効果的な取組 (複数回答) n=161



問9 男女ともにお聞します。
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。

問9		割合
1	必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない	26 16.1%
2	女性自身がリーダーになることを希望しない	40 24.8%
3	上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない	43 26.7%
4	長時間労働の改善が十分ではない	56 34.8%
5	管理職になると広域異動が増える	23 14.3%
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	83 51.6%
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 53.4%
8	その他	4 2.5%

図9 女性が管理職に就く際に障害となるもの (複数回答) n=161



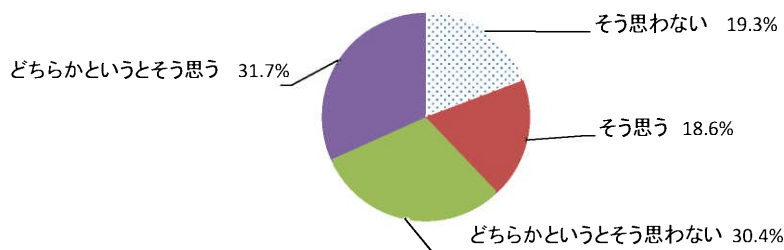
問10 男女ともにお聞きします。

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。

	問10		割合
1	そう思う →【問10-1へ】	30	18.6%
2	どちらかというと思う →【問10-1へ】	51	31.7%
3	どちらかというと思わない →【問10-2へ】	49	30.4%
4	そう思わない →【問10-2へ】	31	19.3%
		161	100%

図10 女性活躍の取組について

n=161

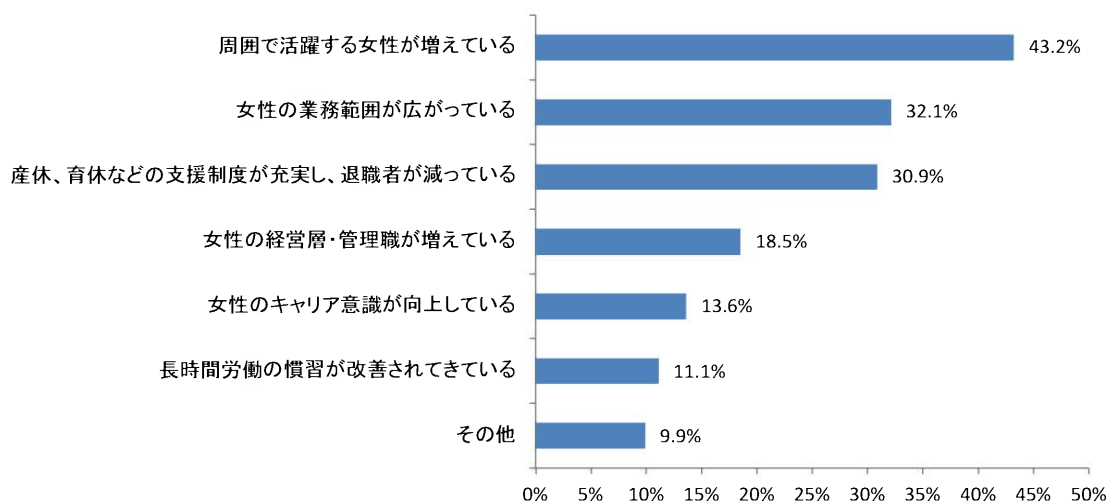


問10-1 進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

	問10-1		割合
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	25	30.9%
2	周囲で活躍する女性が増えている	35	43.2%
3	女性の業務範囲が広がっている	26	32.1%
4	女性の経営層・管理職が増えている	15	18.5%
5	女性のキャリア意識が向上している	11	13.6%
6	長時間労働の慣習が改善されてきている	9	11.1%
7	その他	8	9.9%

図10-1 女性活躍が進んでいると感じる理由 (複数回答)

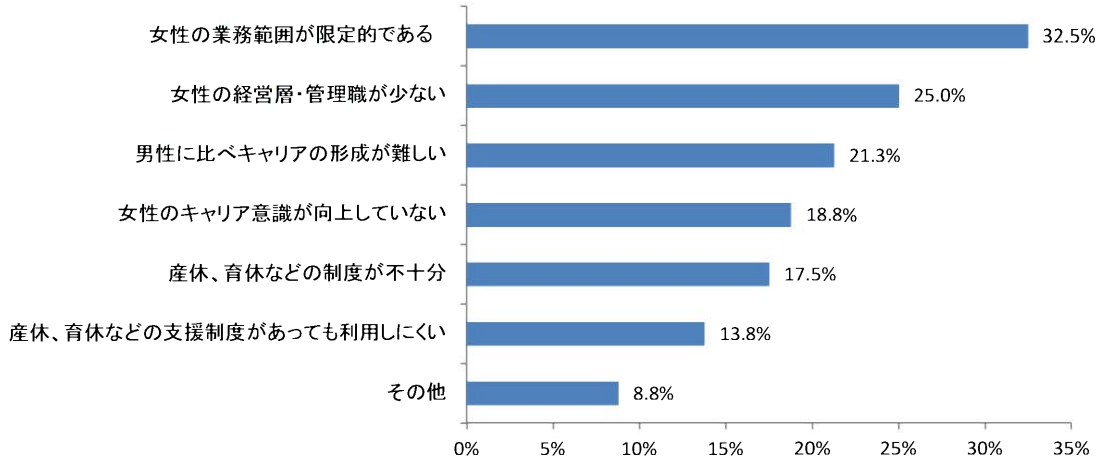
n=81



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。

	問10-2		割合
1	産休、育休などの支援制度があっても利用しにくい	11	13.8%
2	産休、育休などの制度が不十分	14	17.5%
3	男性に比べキャリアの形成が難しい	17	21.3%
4	女性の業務範囲が限定的である	26	32.5%
5	女性の経営層・管理職が少ない	20	25.0%
6	女性のキャリア意識が向上していない	15	18.8%
7	その他	7	8.8%

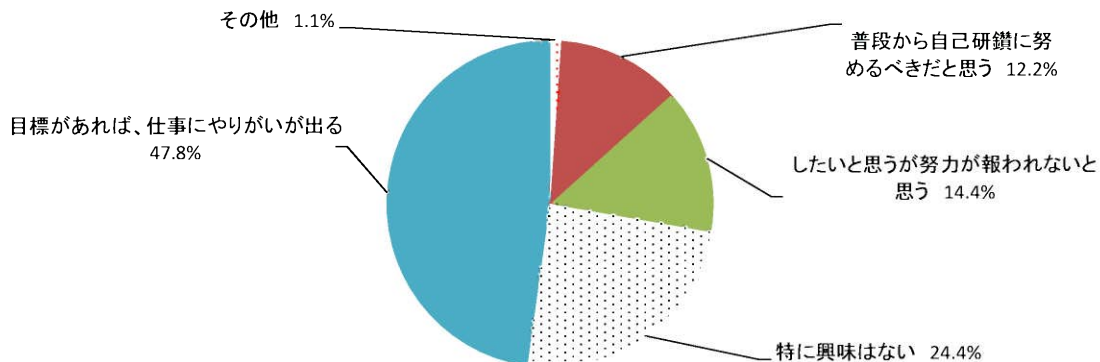
図10-2 女性活躍が進んでいないと感じる理由(複数回答) n=80



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。

	問11		割合
1	特に興味はない	22	24.4%
2	したいと思うが努力が報われないと思う	13	14.4%
3	普段から自己研鑽に努めるべきだと思う	11	12.2%
4	目標があれば、仕事にやりがいが出る	43	47.8%
5	その他	1	1.1%
		90	100%

図11 キャリアアップについて(女性のみ回答) n=90



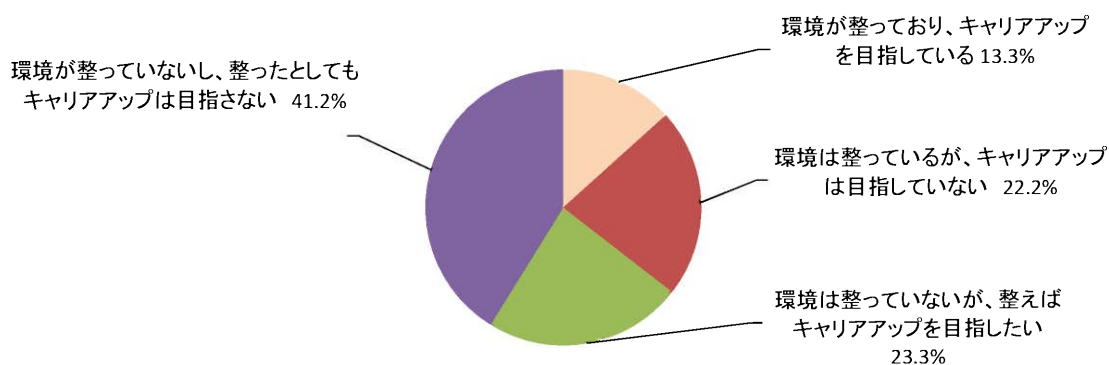
問12 女性の方にお聞きします。

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。

問12		割合
1	環境が整っており、キャリアアップを目指している →【問12-1へ】	12 13.3%
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 →【問12-1へ】	21 23.3%
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	20 22.2%
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	37 41.2%
		90 100%

図12 キャリアアップが実現できる環境 (女性のみ回答)

n=90

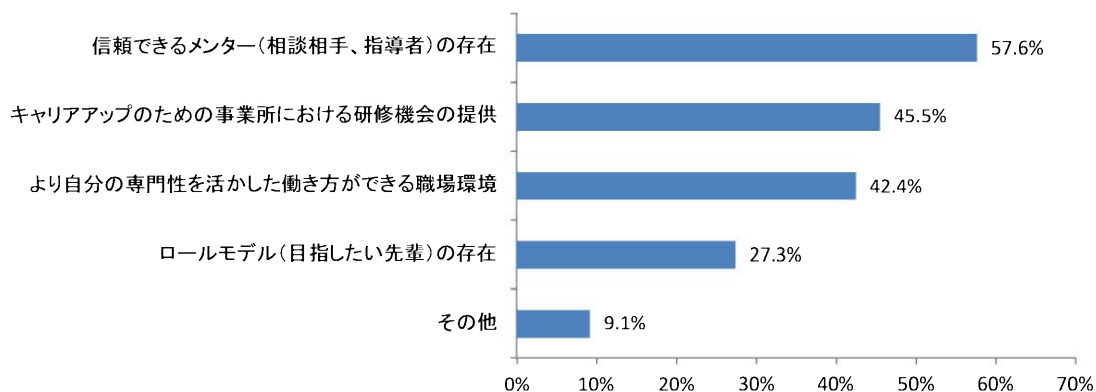


問12-1 自身のキャリアアップの実現に必要なものは何だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

問12-1		割合
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	15 45.5%
2	ロールモデル（目指したい先輩）の存在	9 27.3%
3	信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在	19 57.6%
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	14 42.4%
5	その他	3 9.1%

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=33

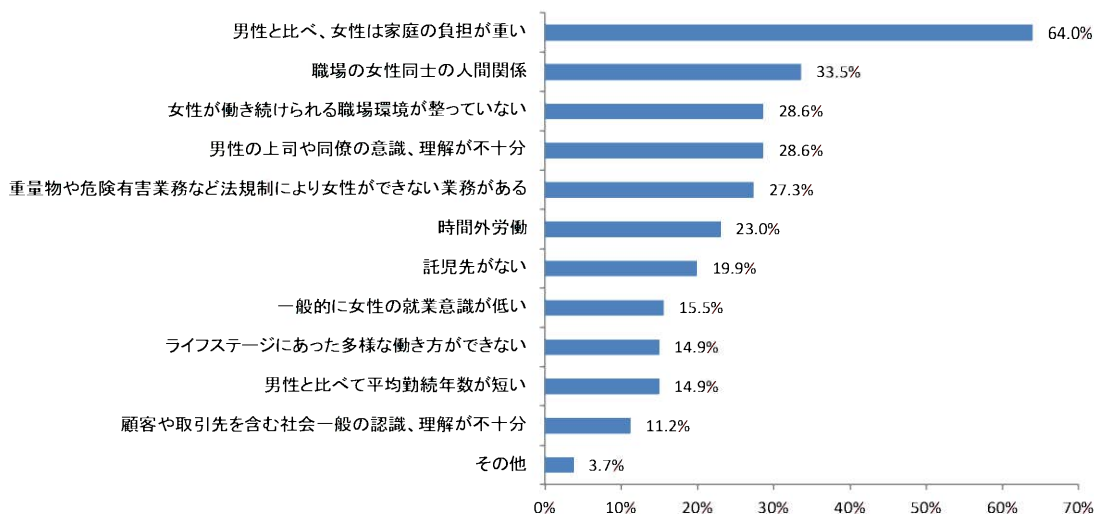


問13 男女ともにお聞きます。女性が活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

問13		割合
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	44 27.3%
2	一般的に女性の就業意識が低い	25 15.5%
3	男性と比べて平均勤続年数が短い	24 14.9%
4	男性の上司や同僚の意識、理解が不十分	46 28.6%
5	職場の女性同士の人間関係	54 33.5%
6	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	18 11.2%
7	時間外労働	37 23.0%
8	女性が働き続けられる職場環境が整っていない	46 28.6%
9	ライフステージにあった多様な働き方ができない	24 14.9%
10	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	103 64.0%
11	託児先がない	32 19.9%
12	その他	6 3.7%

図13 女性が活躍する上での阻害要因 (複数回答)

n=161

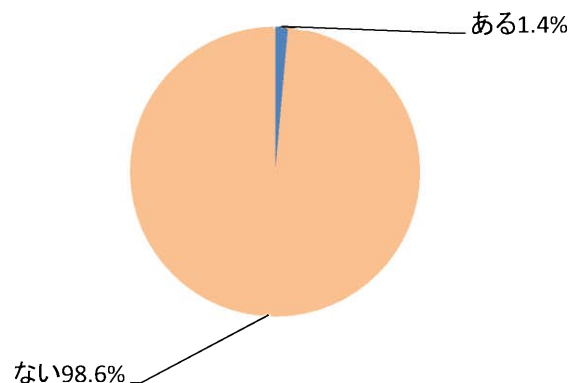


問14 男性の方にお聞きます。

現在の職場で育児休業を取得したことがありますか。

問14		割合
1	1 ある	1 1.4%
2	2 ない → 【問14-1へ】	70 98.6%

図14 育児休業の取得 (男性のみ回答)

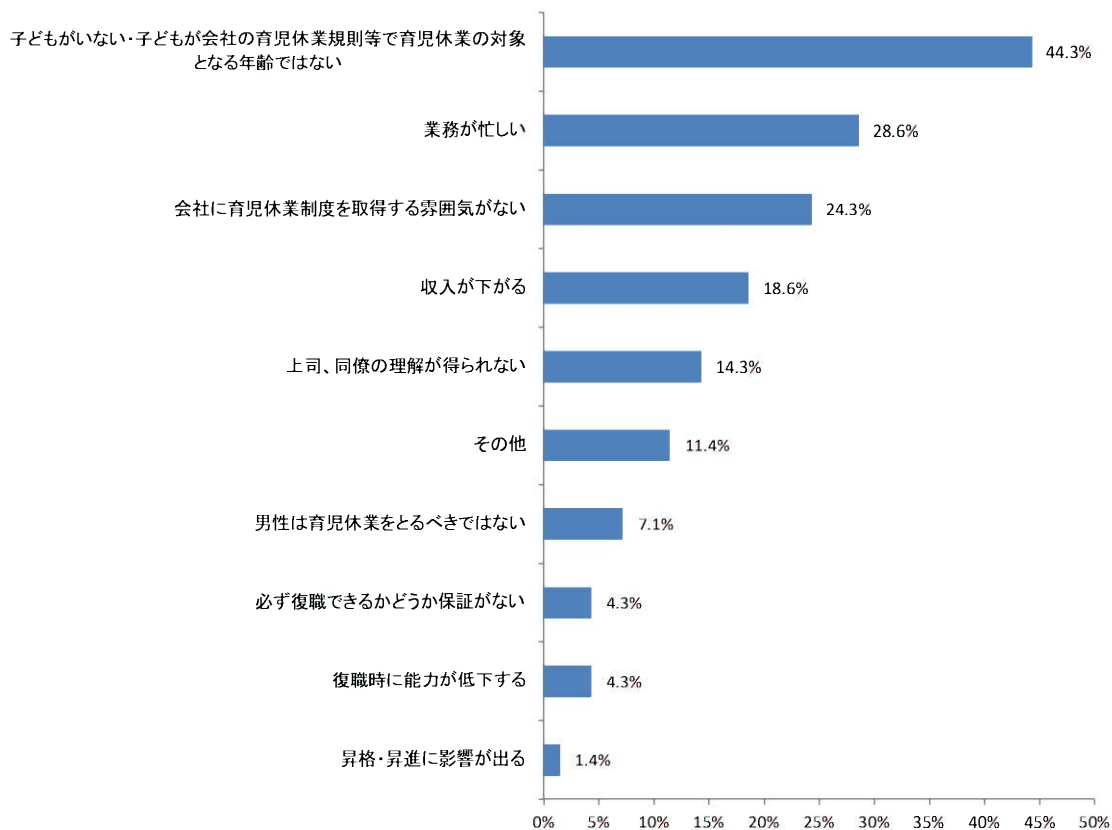


問14－1 取得していない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

	問14－1		割合
1	業務が忙しい	20	28.6%
2	上司、同僚の理解が得られない	10	14.3%
3	男性は育児休業をとるべきではない	5	7.1%
4	復職時に能力が低下する	3	4.3%
5	必ず復職できるかどうか保証がない	3	4.3%
6	収入が下がる	13	18.6%
7	昇格・昇進に影響が出る	1	1.4%
8	会社に育児休業制度を取得する雰囲気がない	17	24.3%
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	31	44.3%
10	その他	8	11.4%

図14－1 育児休業を取得していない理由(男性のみ複数回答)

n=70

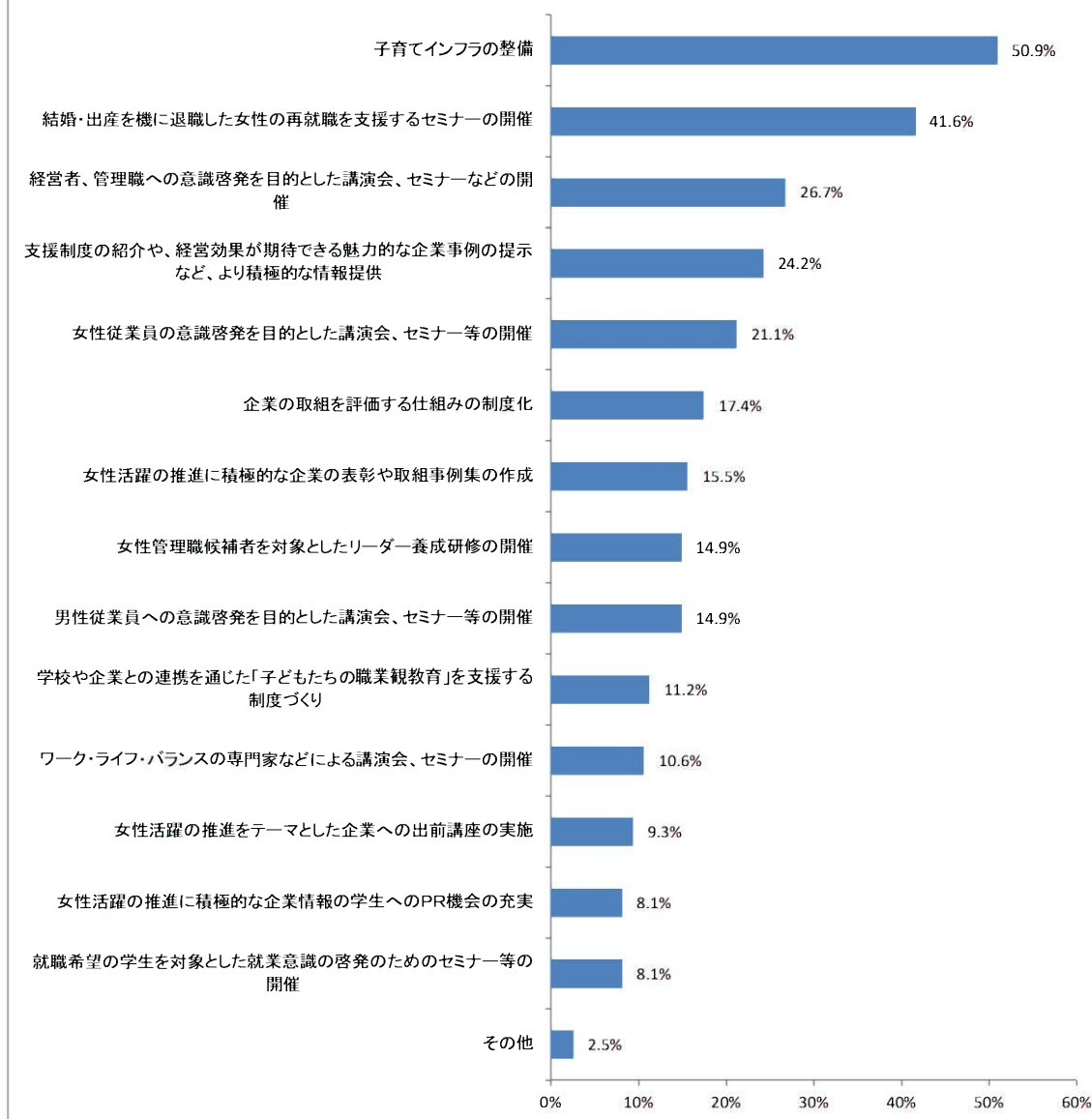


問15 男女ともにお聞します。女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について、希望するものすべてに○をつけてください。

Q15		割合
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	43 26.7%
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	24 14.9%
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	34 21.1%
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 14.9%
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	67 41.6%
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	17 10.6%
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	15 9.3%
8	企業の取組を評価する仕組みの制度化	28 17.4%
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	25 15.5%
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	39 24.2%
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	13 8.1%
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	13 8.1%
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	18 11.2%
14	子育てインフラの整備	82 50.9%
15	その他	4 2.5%

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=161

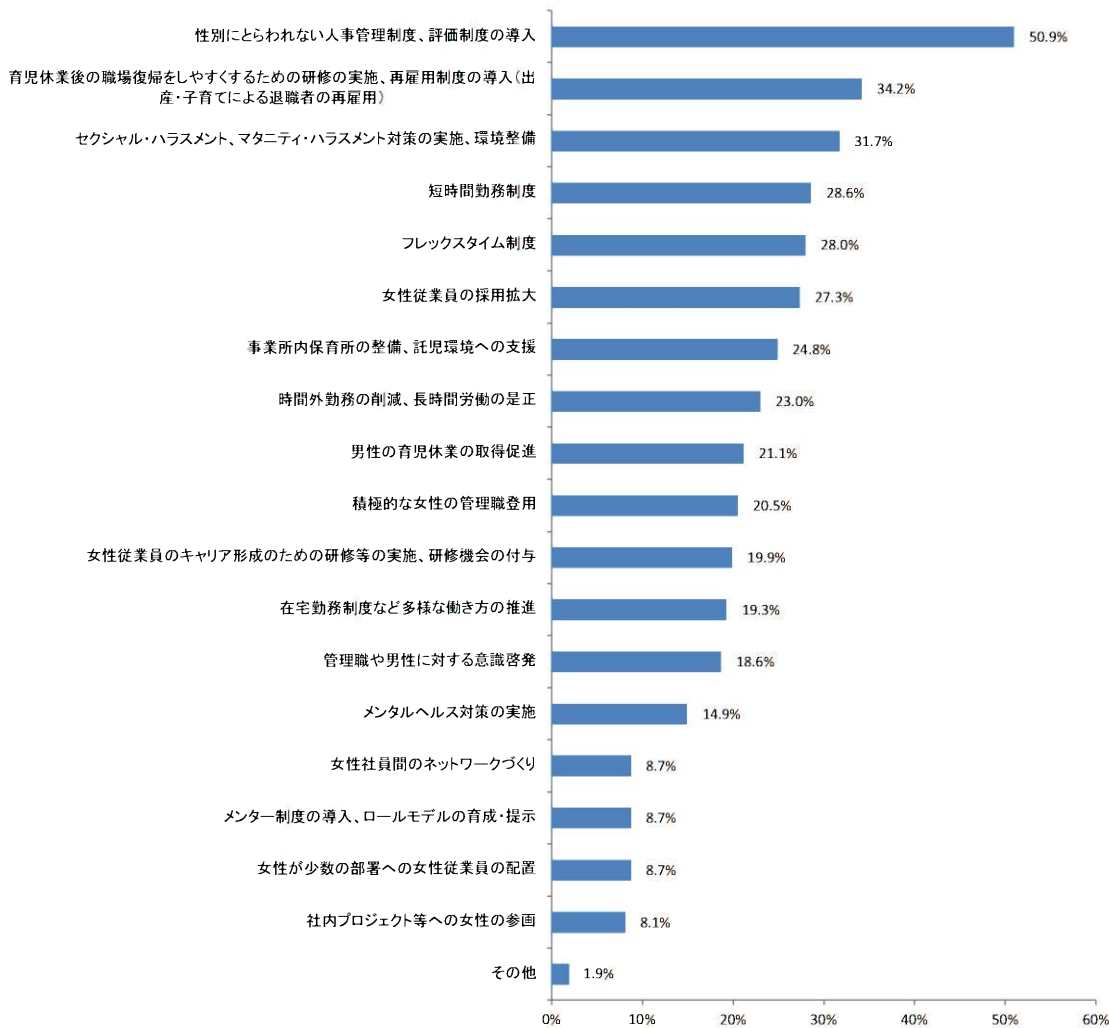


問16 男女ともにお聞きします。女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について、希望するものすべてに○をつけてください。

		割合
1	性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入	82 50.9%
2	女性従業員の採用拡大	44 27.3%
3	積極的な女性の管理職登用	33 20.5%
4	女性が少数の部署への女性従業員の配置	14 8.7%
5	管理職や男性に対する意識啓発	30 18.6%
6	メンタルヘルス対策の実施	24 14.9%
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	51 31.7%
8	短時間勤務制度	46 28.6%
9	フレックスタイム制度	45 28.0%
10	時間外勤務の削減、長時間労働の是正	37 23.0%
11	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	31 19.3%
12	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	40 24.8%
13	男性の育児休業の取得促進	34 21.1%
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）	55 34.2%
15	メンター制度の導入、ロールモデルの育成・提示	14 8.7%
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	32 19.9%
17	社内プロジェクト等への女性の参画	13 8.1%
18	女性社員間のネットワークづくり	14 8.7%
19	その他	3 1.9%

S

図16 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組 (複数回答) n=161



従業員アンケート「その他項目」の内訳

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

- 男性と女性の向き不向き、差異はあると思います。(女性)

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。

- 孫が施設にお世話になっていきますので仕事はしなければいけないと思っています。
身体が動く間は仕事をします。(女性)
- 仕事を通して成長できる仕事内容であるため。仕事内容が知識を深めやりがいを感じる一面もあるため。(女性)
- 自分のやりたいことと目的が合致しており、都合がいいから(男性)

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われますか。

- 自治会、学校行事（PTA含む）など、家庭・仕事以外でやらなければならないことが多い。(女性)
- 今だに男性側に女性に対する偏見や差別があること（モラルの欠如）(男性)
- 結婚を機に男性が働き女性が家庭に入るという意識が根深い。(男性)
- 家庭内で何事かあれば女性が仕事をやめてすることがあたり前と思われる。
(女性)
- 直に「仕事やめたらいい」と簡単に発言されることが多い。(女性)
- 女性が仕事をすることや仕事内容、家事労働に対する軽視。(女性)
- 職場・家族の理解、協力では補えない人の数の少なさ、企業の体力のなさがある。
(男性)
- 女性は家庭を支えることが多い。子供に関することで仕事を休む等。(女性)
- 世間的に女性が育児に専念することを望んでいる。(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

- とらわれず、働きたい女性、家事に専念したい女性の気持ちを尊重するのが良い。
(男性)
- 働きたい人は働けば良い。(女性)
- 当人同士の考え方でよいと思う。こうだという形はない。(男性)

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いますか。

- フルタイム労働への準備として、在宅ワークスの求人を多く扱ってはどうか。(女性)
- 異動、転勤がないこと (女性)
- 企業側の理解の柔軟な労働条件の設定。(女性)

問 6－1 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。

- 飲み会や冠婚葬祭などの付き合いが増える。配偶者が転勤する可能性がある。(女性)

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。

- 男女共に育児・介護・地域行事に参画しやすい体制づくり。
学校や自治会の会議の効率化、行事を減らすなど。(女性)
- 高い年齢層の人々の意識改革 (男性)
- 女性のやる気 (男性)

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。

- 感情的な判断、性格がなじまない場合がある。(男性)
- 男性と同じような働き方を求められること。女性ならではの特性を活かした管理職を想定されないこと。(女性)

問 10-2 (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。男女ともに回答

- 管理職のポスト自体がない。(男性)
- 産休・育休から復帰した後の時短勤務や急な休みへの対応に不安がある。(女性)

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。

- 年齢的にキャリアアップしたところで転職するにも年齢制限で応募することもできないのでこれ以上は望まない。現状維持の努力をする (女性)

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。

- 会社の上司や、地域の人々の意識の変化（女性）
- 管理職のポスト自体がない（男性）

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。

- 夫や親の事の仕事への理解やサポートが十分に得られるかどうか。（女性）
- 阻害要因があるからと考えること、そのもの（男性）
- 女性のスキルアップへの意識が低い（男性）
- 社会のいろいろな制度が昔のまま。学校、自治会など。（女性）
- 男性優遇社会であること。「女性取引先や業者からなめられる」という意見を持つ男性がいること。また、女性の意識改革も必要。（女性）

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。

- 家族が支えてくれるので育休を取る必要がなかった。
- 取得しなくても妻がちゃんとやってくれる。
- 社員の人数の問題、責任者のため。
- 当時は制度がなかった。

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

- 男性（夫）を対象とした料理や育児の教室・セミナーなどの開催など、会社や友人以外で同世代の人とコミュニケーションをとる事ができる場があると意識が変化するかも。（女性）
- 企業への税の優遇、企業が得をするようにしたほうが女性を雇用しやすい。（男性）
- 介護インフラの整備（女性）
- 特に必要ない。活躍したいなら、自分で判断すると思う（男性）

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

- 男性、女性同等のサポート体制
- 男性職員が若い女性職員がいて年上の女性に対して、年齢や年代の話題を持ち出したがるなどハラスメントという意識が低い。気づきがないので、セミナーなどで理解を深めてほしい。（女性）