

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

令和元年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

令和元年 6 月 1 日現在

(3) 調査期間

令和元年 6 月 25 日～令和元年 7 月 26 日

(4) 調査対象事業所

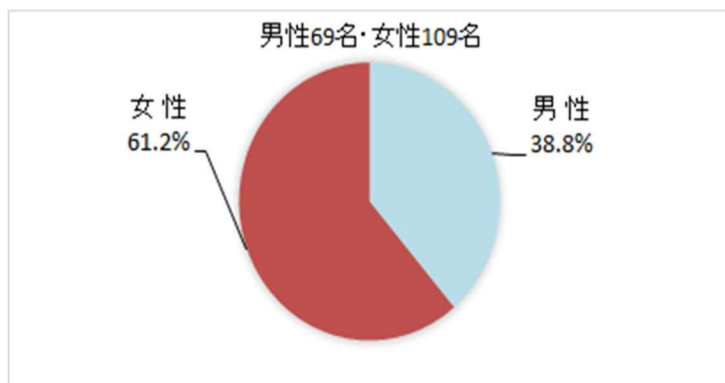
薩摩川内市内 200 事業所につき各 3 名依頼 回答:178 名(男性 69 名、女性 109 名)

(5) 調査項目

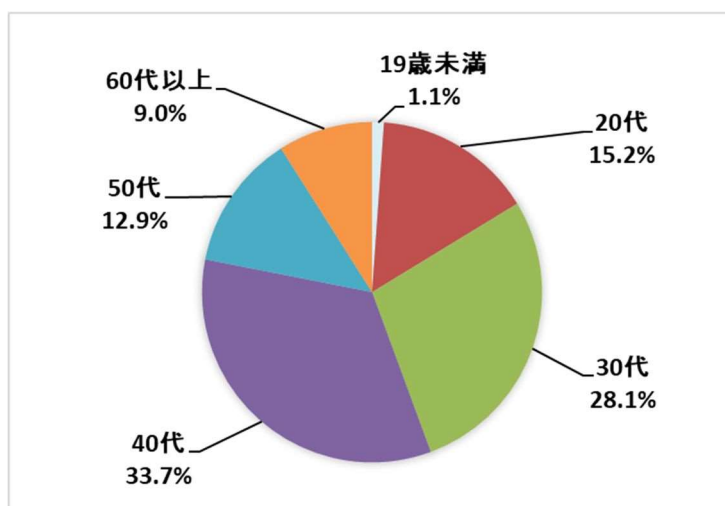
- | | |
|------|--------------------------------------|
| I. | 基本項目
(性別、年代、配偶者の有無、子どもの年齢、雇用形態など) |
| II. | 男女の役割分担 |
| III. | 女性の就労環境 |
| IV. | 女性の管理職登用 |
| V. | 女性活躍推進への取組 |
| VI. | 育児休業 |
| VII. | 行政および事業所の支援・施策について望むこと |

回答者基本属性

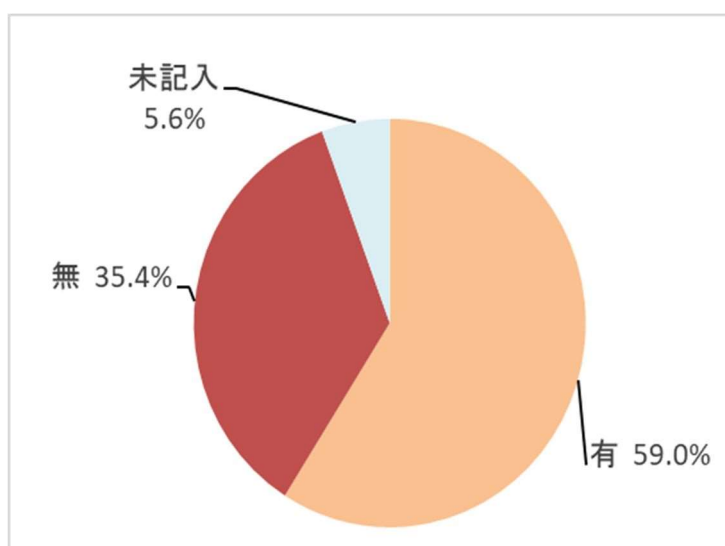
[性別]



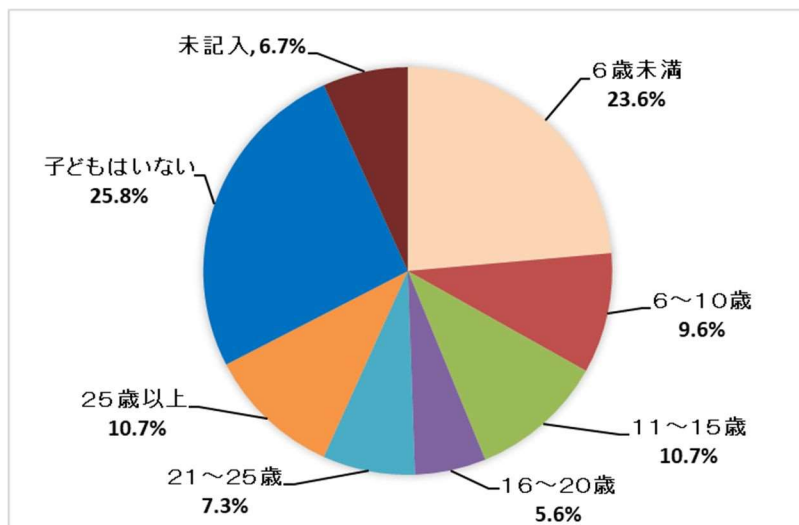
[年代]



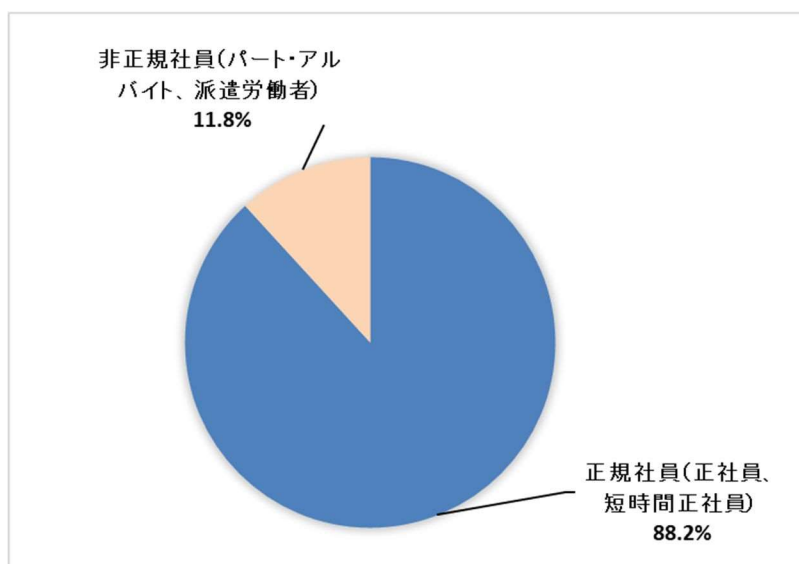
[配偶者の有無]



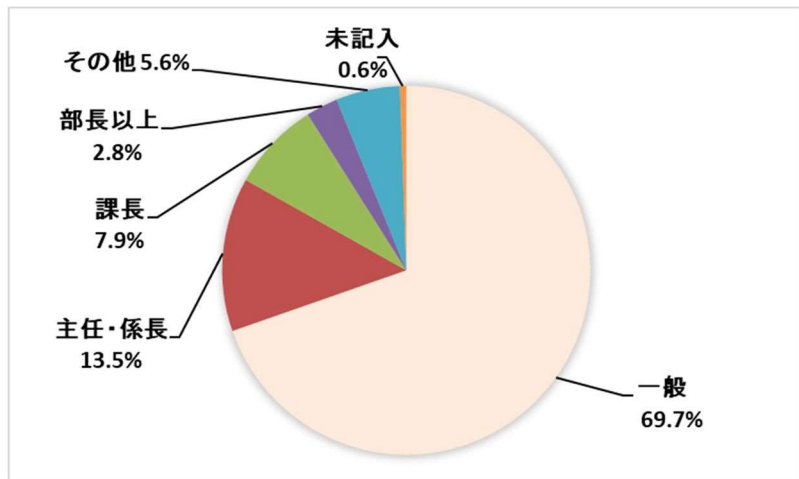
[子ども(末子)の年齢]



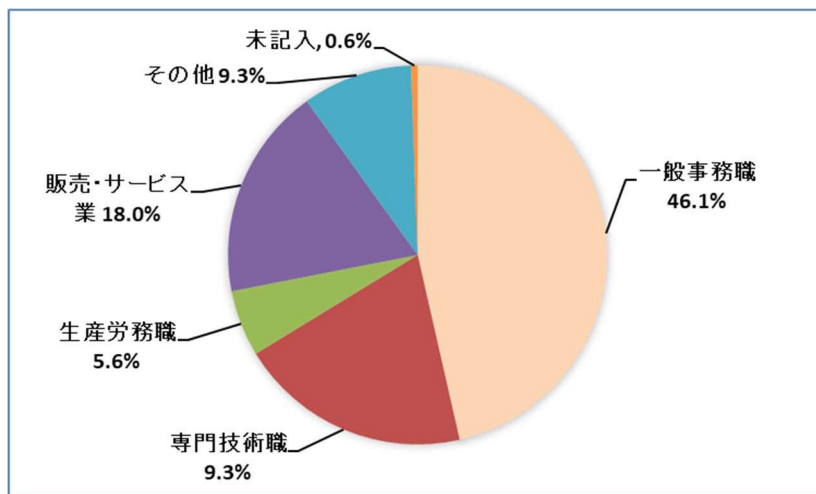
[雇用形態]



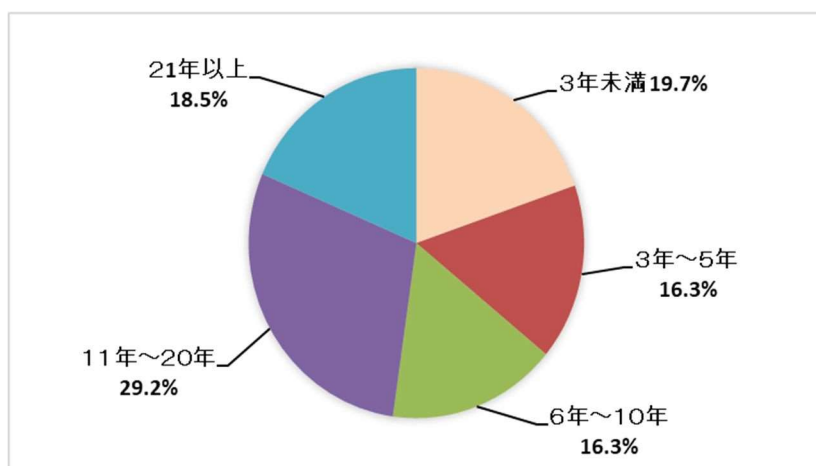
[現在の役職]



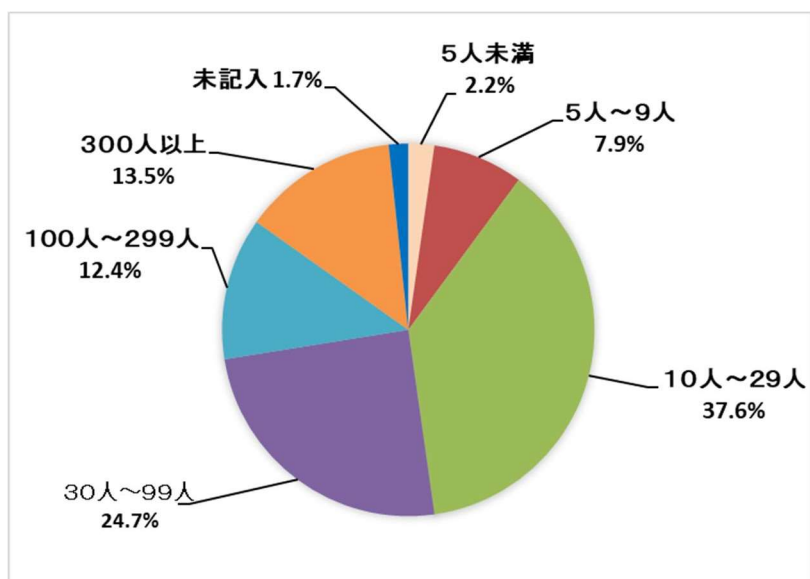
[職種]



[勤続年数]

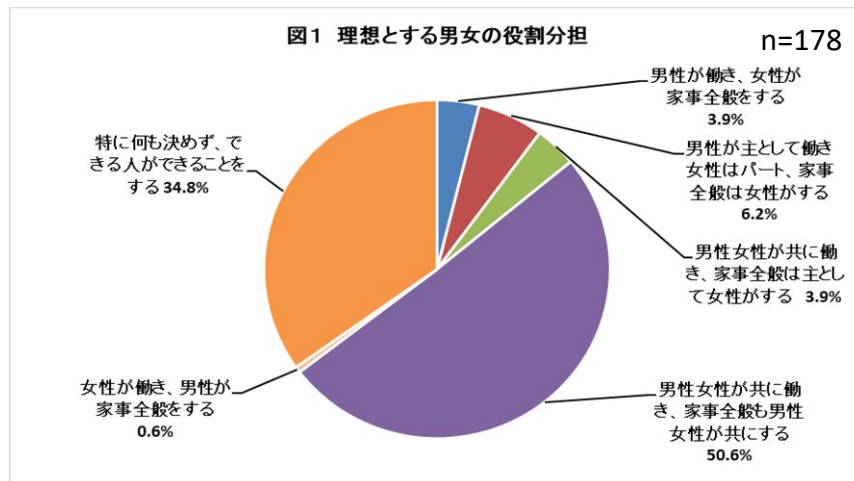


[事業所の規模]



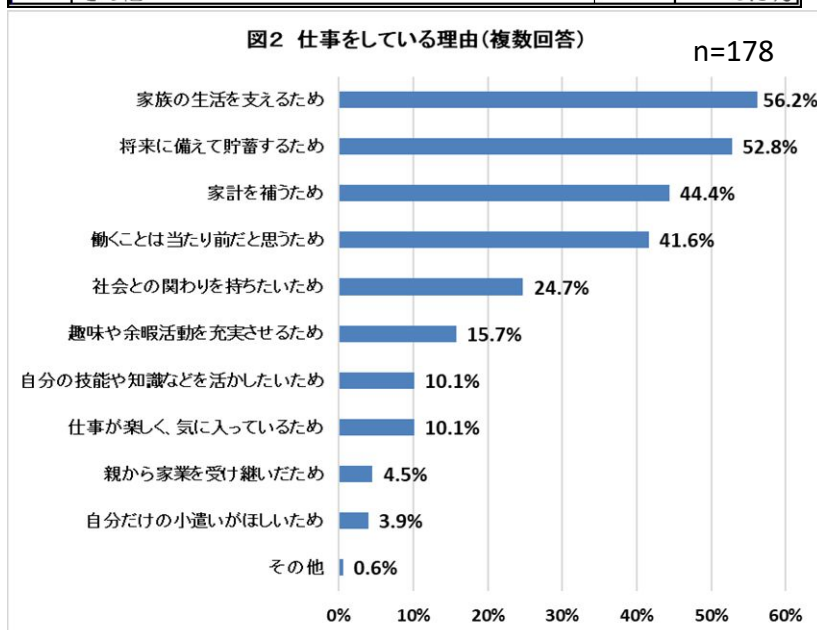
問1 あなたが理想とする男女の役割分担は、次のどれに最も近いですか、1つ選んで番号に○をつけてください。

1	男性が働き、女性が家事全般をする	7	3.9%
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	11	6.2%
3	男性女性が共に働き、家事全般は主として女性がする	7	3.9%
4	男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする	90	50.6%
5	女性が働き、男性が家事全般をする	1	0.6%
6	特に何も決めず、できる人ができることをする	62	34.8%
7	その他	0	0.0%
8	わからない	0	0.0%



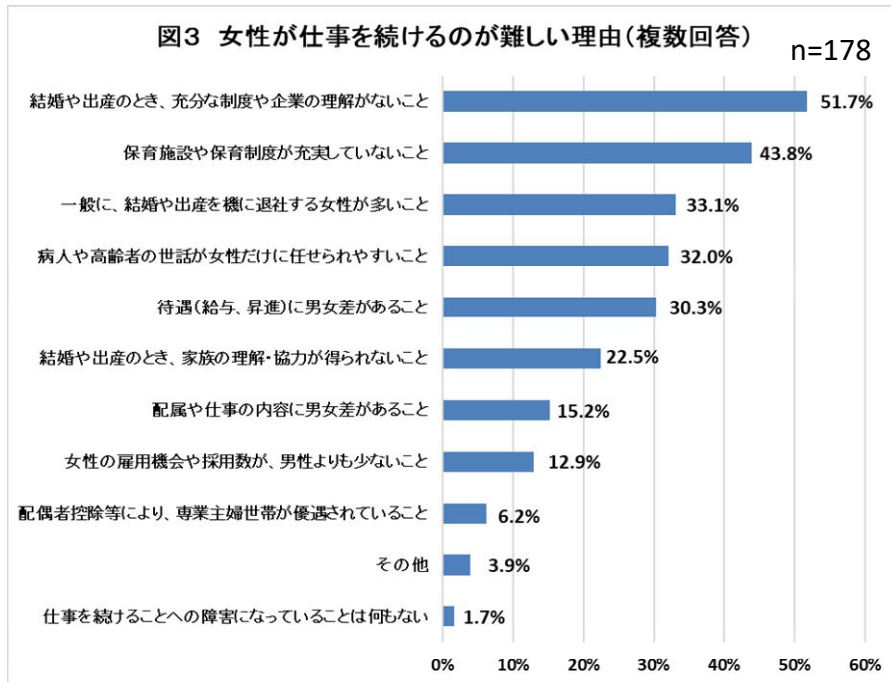
問2 あなたが仕事をしている理由は次のどれに近いですか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

1	家族の生活を支えるため	100	56.2%
2	家計を補うため	79	44.4%
3	親から家業を受け継いだため	8	4.5%
4	趣味や余暇活動を充実させるため	28	15.7%
5	自分だけの小遣いがほしいため	7	3.9%
6	将来に備えて貯蓄するため	94	52.8%
7	仕事が楽しく、気に入っているため	18	10.1%
8	自分の技能や知識などを活かしたいため	18	10.1%
9	社会との関わりを持ちたいため	44	24.7%
10	働くことは当たり前だと思うため	74	41.6%
11	他にすることがなく時間があるため	0	0.0%
12	その他	1	0.6%



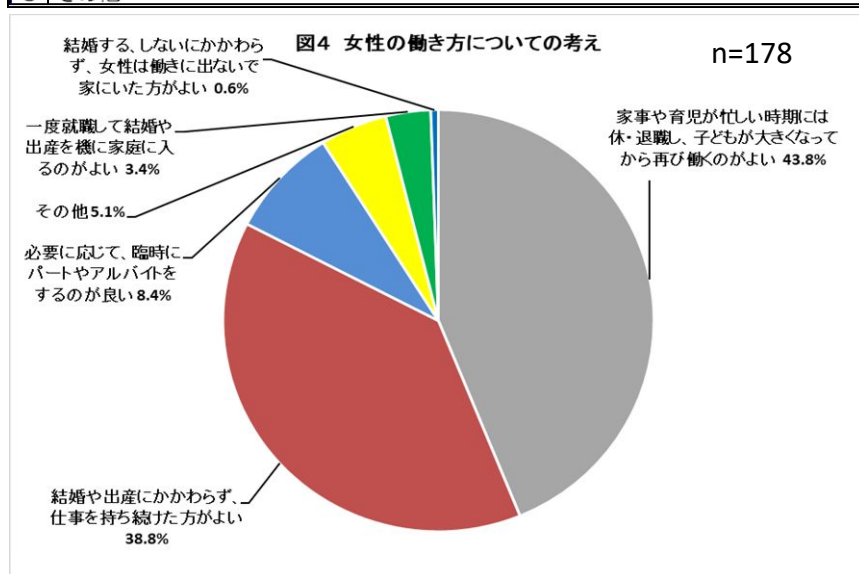
問3 女性が仕事を続けるのは難しいとされていますが、その理由は何だと思いますか。
3つまで選んで番号に○をつけてください。

1	女性の雇用機会や採用数が、男性よりも少ないこと	23	12.9%
2	待遇（給与、昇進）に男女差があること	54	30.3%
3	配属や仕事の内容に男女差があること	27	15.2%
4	結婚や出産のとき、家族の理解・協力が得られないこと	40	22.5%
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	92	51.7%
6	保育施設や保育制度が充実していないこと	78	43.8%
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	57	32.0%
8	一般に、結婚や出産を機に退社する女性が多いこと	59	33.1%
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	11	6.2%
10	その他	7	3.9%
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	3	1.7%
12	わからない	0	0.0%



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	0.6%
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	3.4%
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	78	43.8%
4	結婚や出産にかかわらず、仕事を継続した方がよい	69	38.8%
5	必要に応じて、臨時にパートやアルバイトをするのが良い	15	8.4%
6	その他	9	5.1%

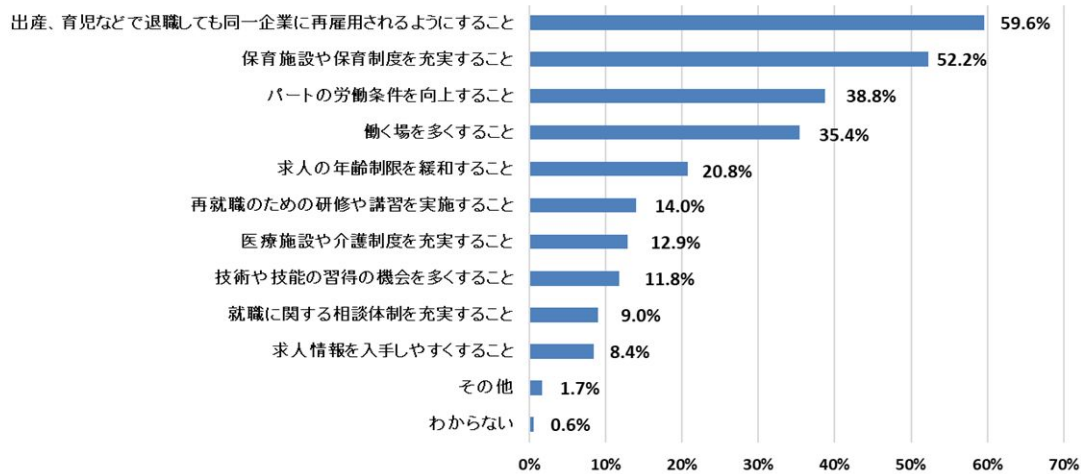


問5 一時期家庭に入った女性が再就職を希望する場合、どのような援助や対策が望まれると思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください

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	106	59.6%
2	求人情報を入手しやすくすること	15	8.4%
3	再就職のための研修や講習を実施すること	25	14.0%
4	技術や技能の習得の機会を多くすること	21	11.8%
5	求人の年齢制限を緩和すること	37	20.8%
6	パートの労働条件を向上すること	69	38.8%
7	働く場を多くすること	63	35.4%
8	就職に関する相談体制を充実すること	16	9.0%
9	保育施設や保育制度を充実すること	93	52.2%
10	医療施設や介護制度を充実すること	23	12.9%
11	その他	3	1.7%
12	わからない	1	0.6%

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=178



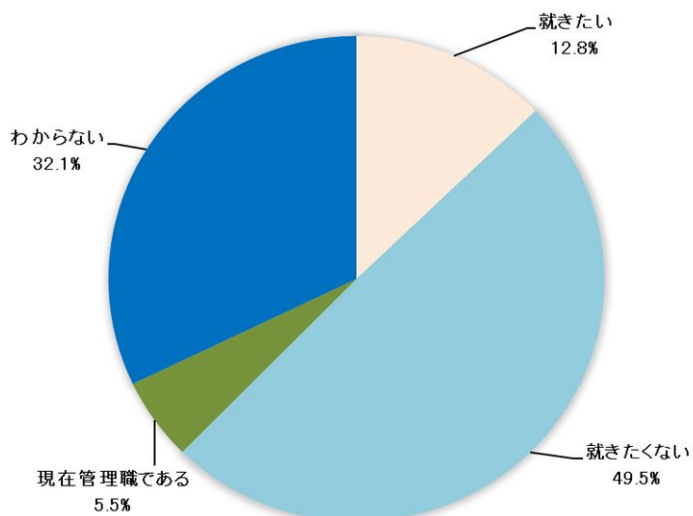
問6 女性の方にお聞きします。

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	14	12.8%
2	就きたくない	54	49.5%
3	現在管理職である	6	5.5%
4	わからない	35	32.1%

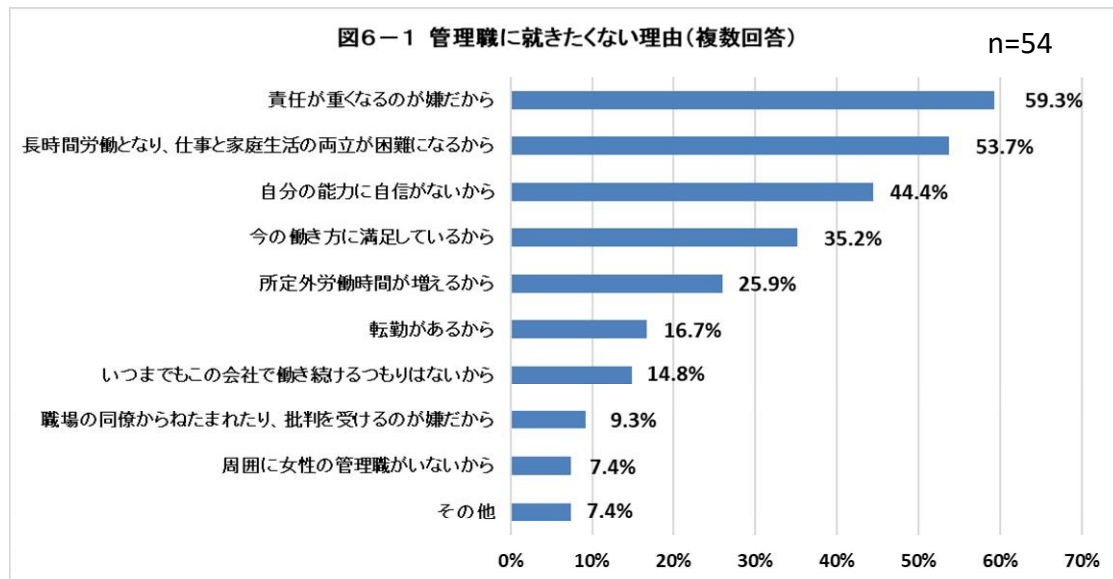
図6 管理職に就きたい意識(女性のみ回答)

n=109



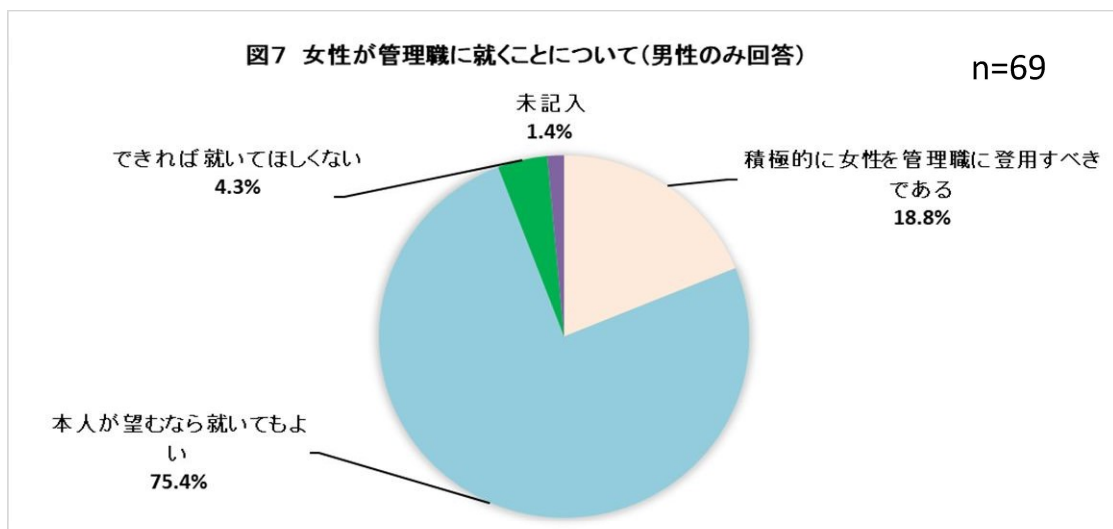
問6－1 管理職に就きたくない理由は何ですか。
あてはまるものをすべてに○をつけてください。
(問6で就きたくないと回答した女性のみ回答)

1	責任が重くなるのが嫌だから	32	59.3%
2	自分の能力に自信がないから	24	44.4%
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	29	53.7%
4	所定外労働時間が増えるから	14	25.9%
5	転勤があるから	9	16.7%
6	周囲に女性の管理職がないから	4	7.4%
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	5	9.3%
8	今の働き方に満足しているから	19	35.2%
9	いつまでもこの会社で働き続けるつもりはないから	8	14.8%
10	その他	4	7.4%



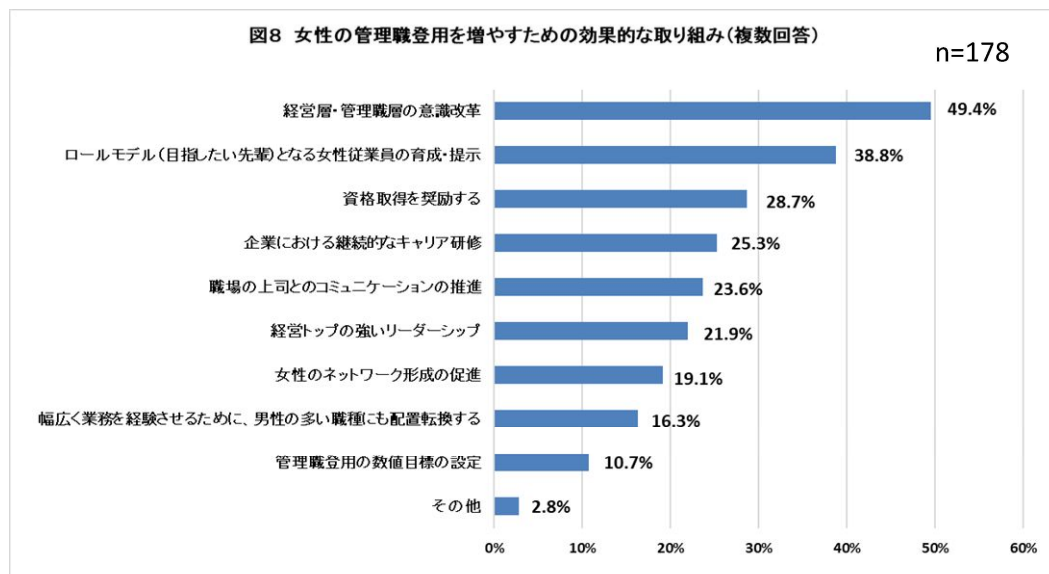
問7 男性の方にお聞きします。一般的に女性が管理職に就くことについてどう思いますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	積極的に女性を管理職に登用すべきである	13	18.8%
2	本人が望むなら就いてもよい	52	75.4%
3	できれば就いてほしくない	3	4.3%
4	未記入	1	1.4%



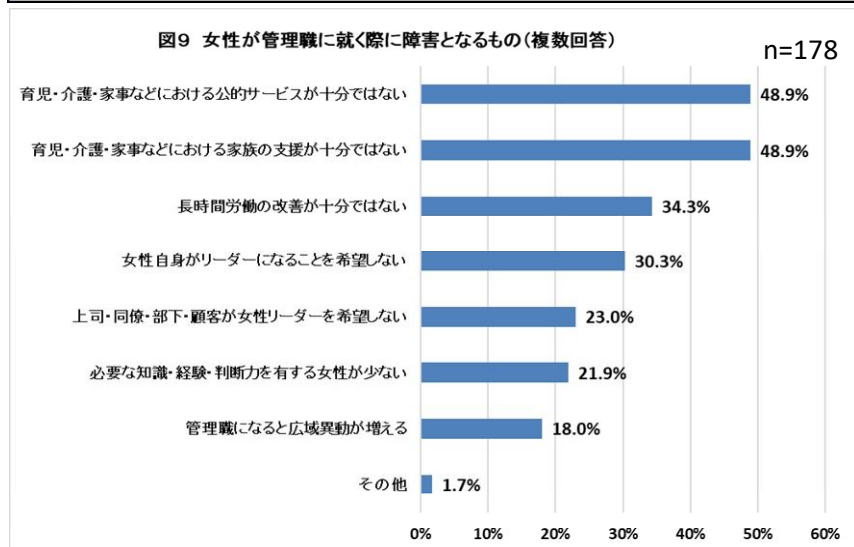
問8 男女ともに聞きします。
女性の管理職登用を増やすためにどのような取組が効果的だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	経営トップの強いリーダーシップ	39	21.9%
2	経営層・管理職層の意識改革	88	49.4%
3	管理職登用の数値目標の設定	19	10.7%
4	職場の上司とのコミュニケーションの推進	42	23.6%
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	69	38.8%
6	企業における継続的なキャリア研修	45	25.3%
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	29	16.3%
8	資格取得を奨励する	51	28.7%
9	女性のネットワーク形成の促進	34	19.1%
10	その他	5	2.8%



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。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

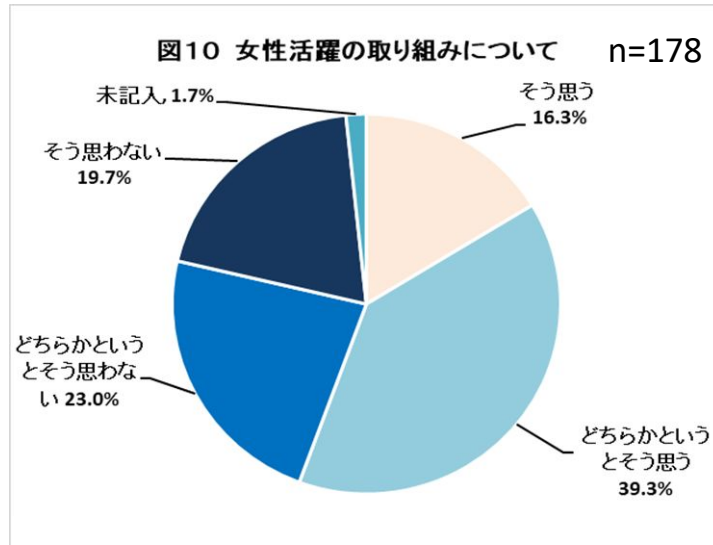
1	必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない	39	21.9%
2	女性自身がリーダーになることを希望しない	54	30.3%
3	上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない	41	23.0%
4	長時間労働の改善が十分ではない	61	34.3%
5	管理職になると広域異動が増える	32	18.0%
6	育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない	87	48.9%
7	育児・介護・家事などにおける公的サービスが十分ではない	87	48.9%
8	その他	3	1.7%



問10 男女ともに聞きします。

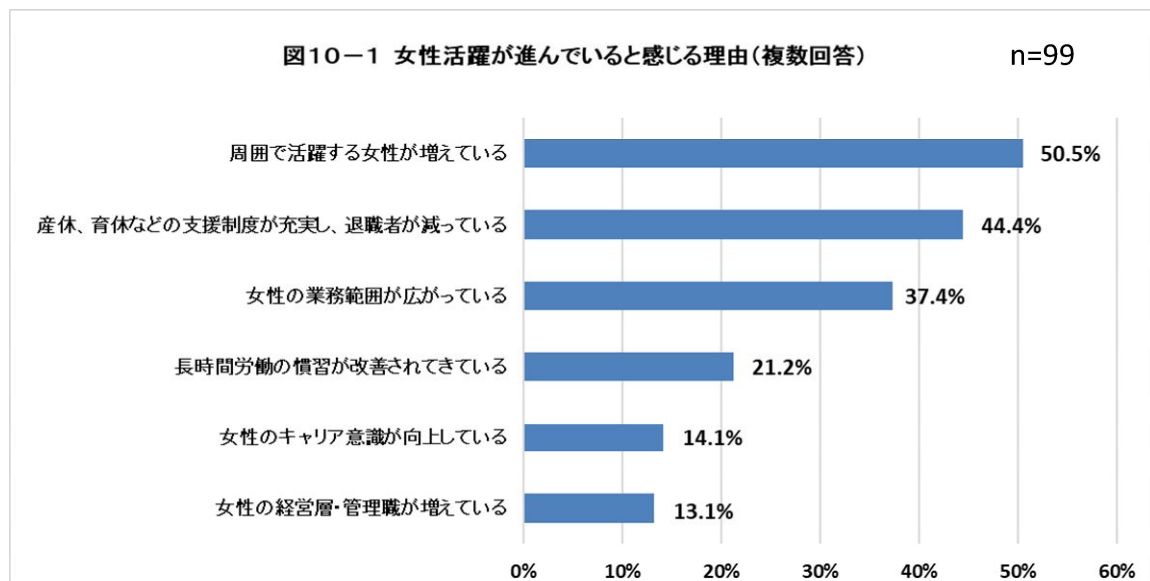
あなたの事業所では、女性活躍の取組が進んでいますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

1	そう思う	29	16.3%
2	どちらかというと思う	70	39.3%
3	どちらかというと思わない	41	23.0%
4	そう思わない	35	19.7%
5	未記入	3	1.7%



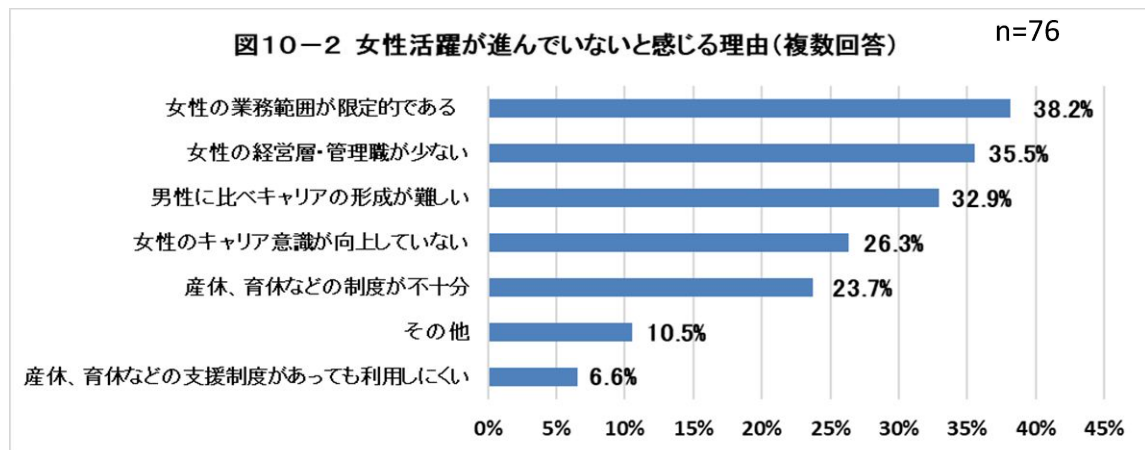
問10-1 進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

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	44	44.4%
2	周囲で活躍する女性が増えている	50	50.5%
3	女性の業務範囲が広がっている	37	37.4%
4	女性の経営層・管理職が増えている	13	13.1%
5	女性のキャリア意識が向上している	14	14.1%
6	長時間労働の慣習が改善されてきている	21	21.2%
7	その他	0	0.0%



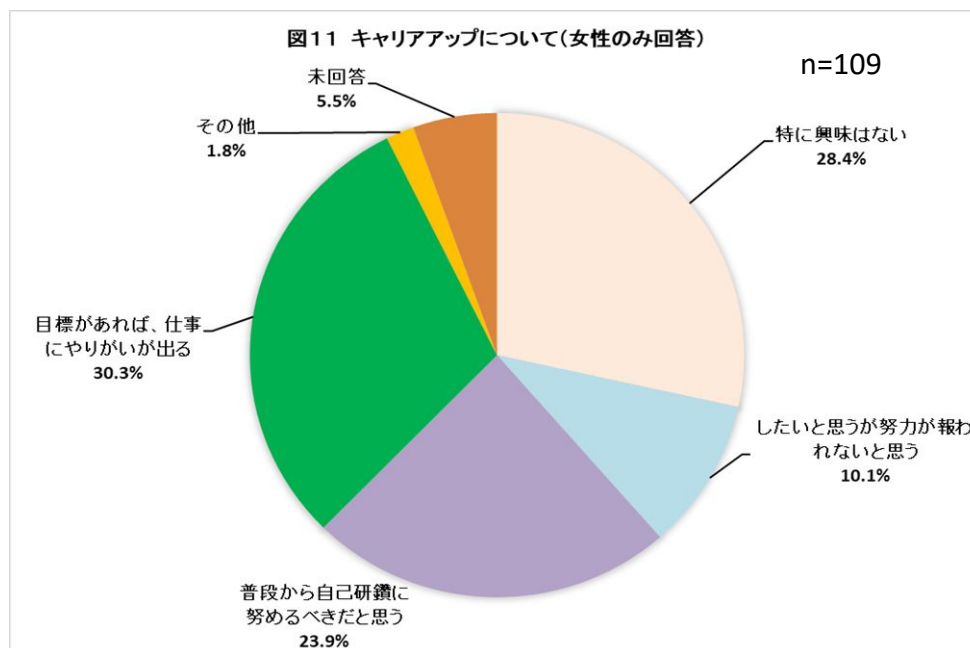
問10-2 進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	産休、育休などの支援制度があっても利用しにくい	5	6.6%
2	産休、育休などの制度が不十分	18	23.7%
3	男性に比べキャリアの形成が難しい	25	32.9%
4	女性の業務範囲が限定的である	29	38.2%
5	女性の経営層・管理職が少ない	27	35.5%
6	女性のキャリア意識が向上していない	20	26.3%
7	その他	8	10.5%



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。

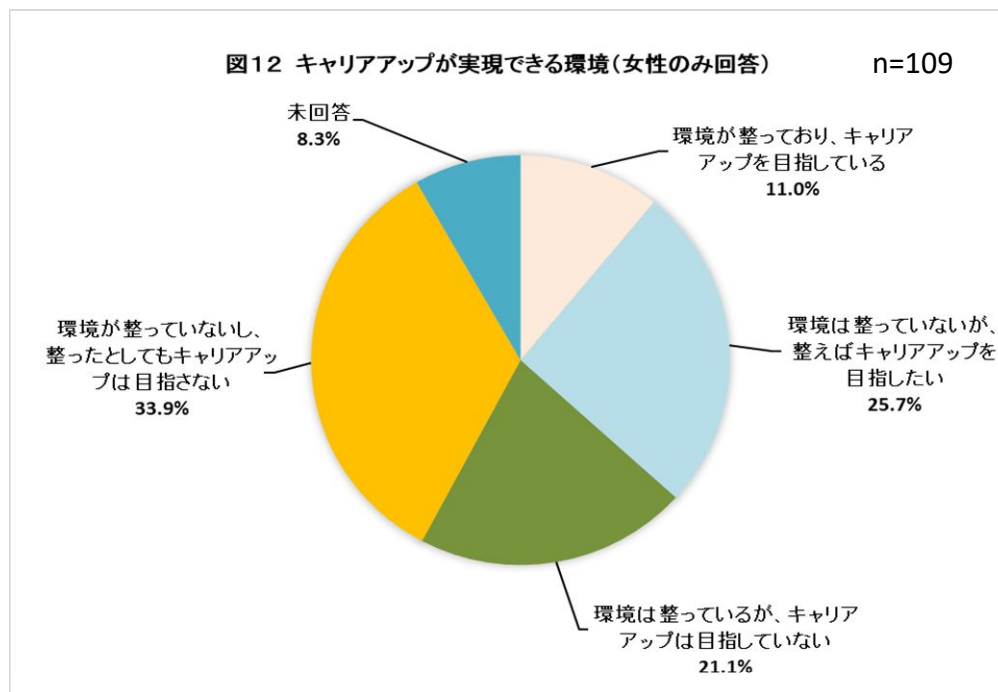
1	特に興味はない	31	28.4%
2	したいと思うが努力が報われないと思う	11	10.1%
3	普段から自己研鑽に努めるべきだと思う	26	23.9%
4	目標があれば、仕事にやりがいが出る	33	30.3%
5	その他	2	1.8%
6	未回答	6	5.5%



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。

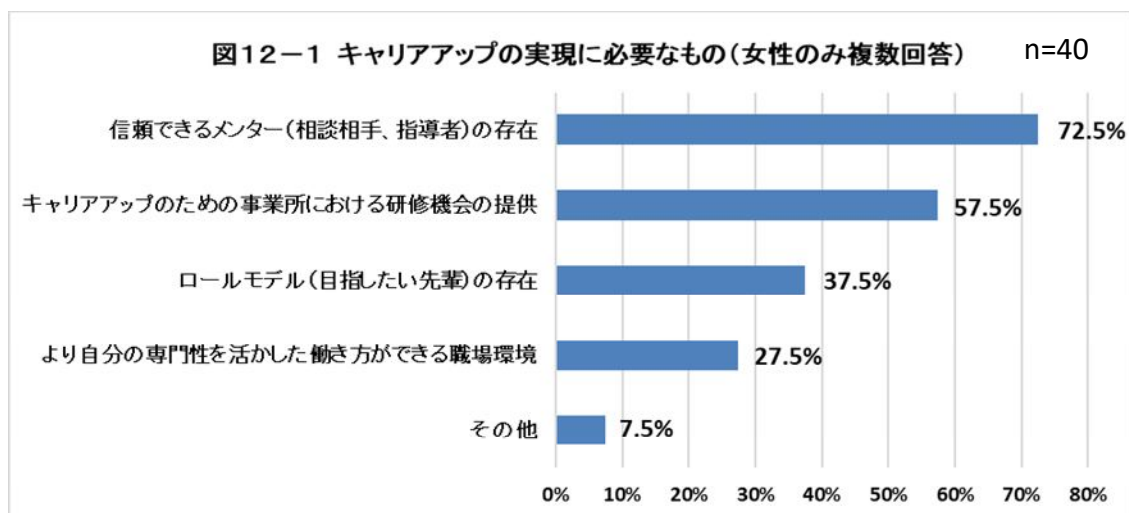
1	環境が整っており、キャリアアップを目指している	12	11.0%
2	環境は整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい	28	25.7%
3	環境は整っているが、キャリアアップは目指していない	23	21.1%
4	環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない	37	33.9%
5	未回答	9	8.3%



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。

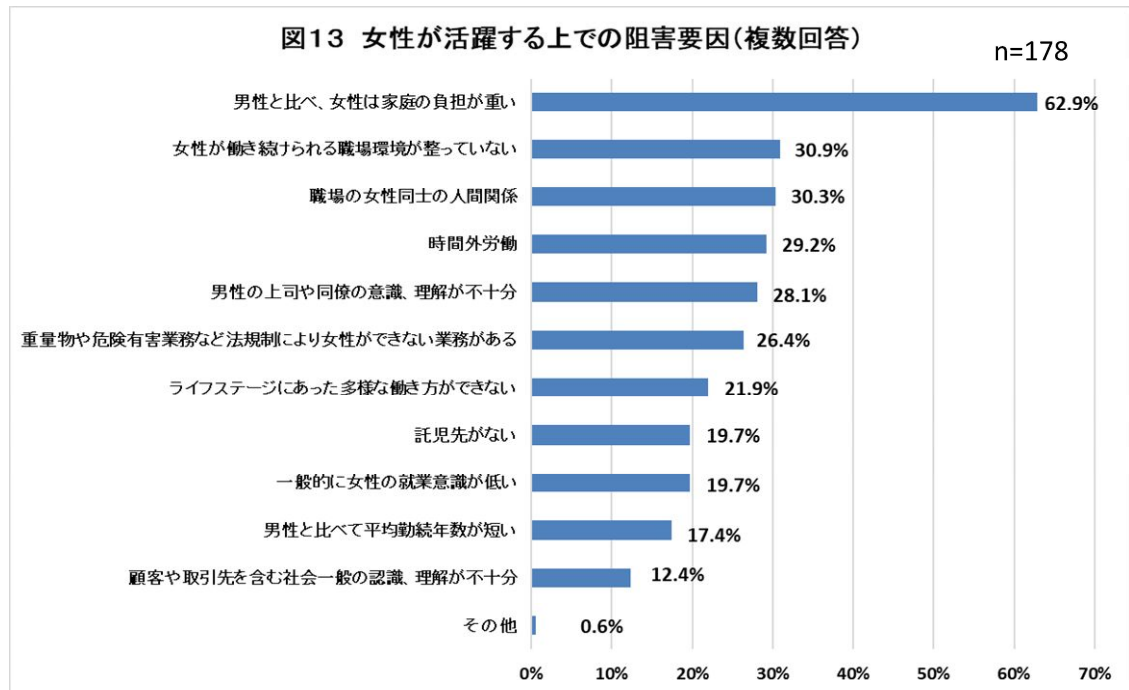
あてはまるものすべてに○をつけてください。

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	23	57.5%
2	ロールモデル(目指したい先輩)の存在	15	37.5%
3	信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在	29	72.5%
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	11	27.5%
5	その他	3	7.5%



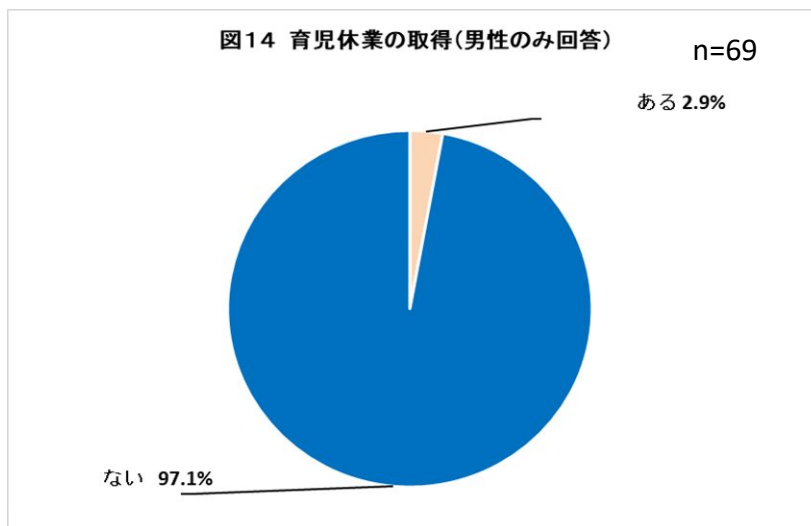
問13 男女ともにお聞きします。女性が活躍する上での阻害要因は何だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

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	47	26.4%
2	一般的に女性の就業意識が低い	35	19.7%
3	男性と比べて平均勤続年数が短い	31	17.4%
4	男性の上司や同僚の意識、理解が不十分	50	28.1%
5	職場の女性同士の人間関係	54	30.3%
6	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	22	12.4%
7	時間外労働	52	29.2%
8	女性が働き続けられる職場環境が整っていない	55	30.9%
9	ライフステージにあった多様な働き方ができない	39	21.9%
10	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	112	62.9%
11	託児先がない	35	19.7%
12	その他	1	0.6%



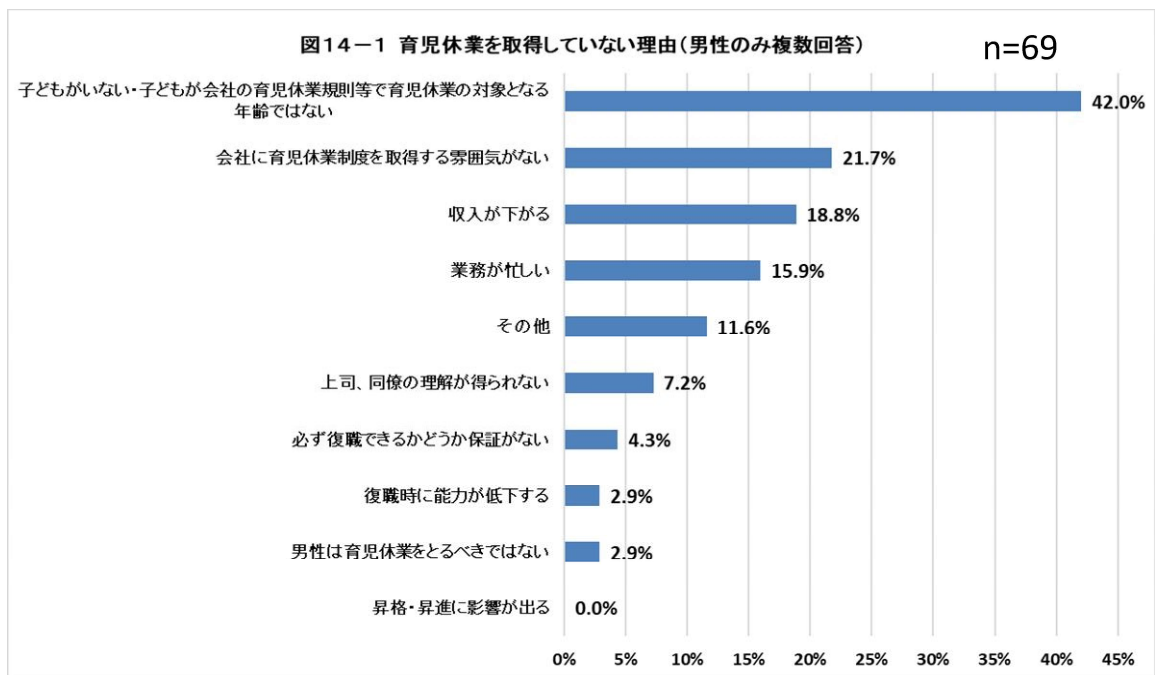
問14 男性の方にお聞きします。
現在の職場で育児休業を取得したことがありますか。

1	ある	2	2.9%
2	ない	67	97.1%



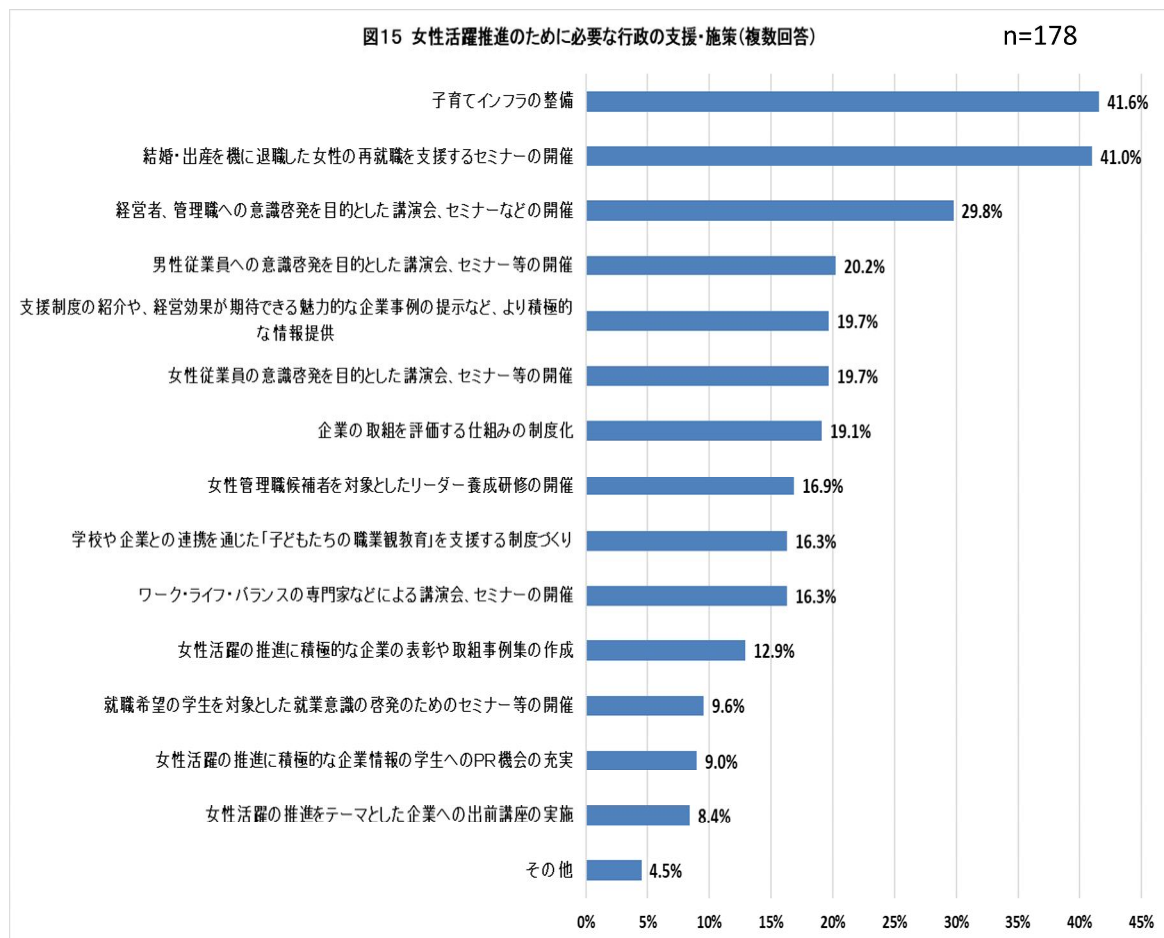
問14－1 取得していない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	業務が忙しい	11	15.9%
2	上司、同僚の理解が得られない	5	7.2%
3	男性は育児休業をとるべきではない	2	2.9%
4	復職時に能力が低下する	2	2.9%
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	18.8%
7	昇格・昇進に影響が出る	0	0.0%
8	会社に育児休業制度を取得する雰囲気がない	15	21.7%
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	29	42.0%
10	その他	8	11.6%



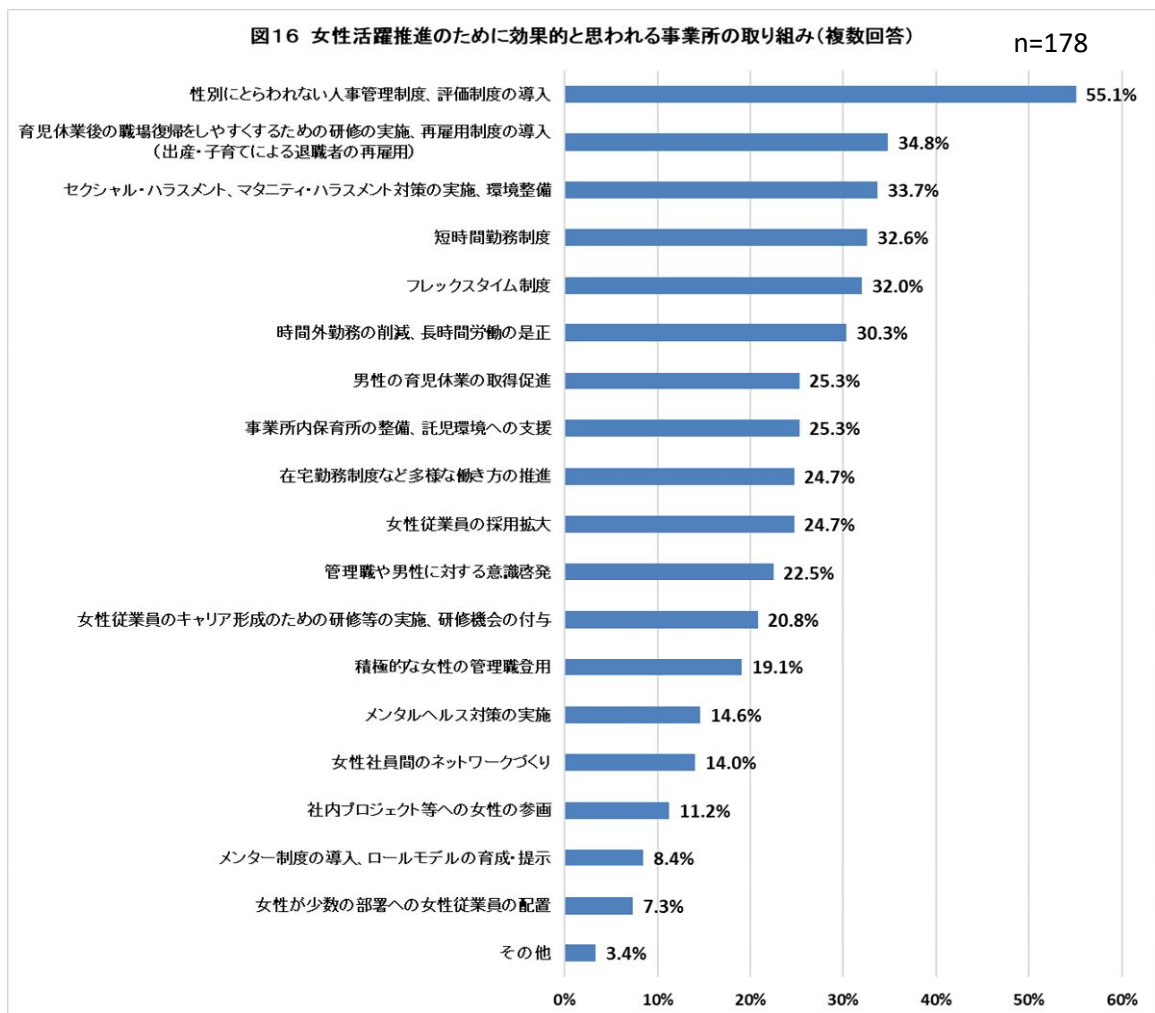
問15 男女ともにお聞きます。女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策について、希望するものすべてに○をつけてください。

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	53	29.8%
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	36	20.2%
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	35	19.7%
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	30	16.9%
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	73	41.0%
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	29	16.3%
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	15	8.4%
8	企業の取組を評価する仕組みの制度化	34	19.1%
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	23	12.9%
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	35	19.7%
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	17	9.6%
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	16	9.0%
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	29	16.3%
14	子育てインフラの整備	74	41.6%
15	その他	8	4.5%



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。

1	性別にとらわれない人事管理制度、評価制度の導入	98	55.1%
2	女性従業員の採用拡大	44	24.7%
3	積極的な女性の管理職登用	34	19.1%
4	女性が少数の部署への女性従業員の配置	13	7.3%
5	管理職や男性に対する意識啓発	40	22.5%
6	メンタルヘルス対策の実施	26	14.6%
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	60	33.7%
8	短時間勤務制度	58	32.6%
9	フレックスタイム制度	57	32.0%
10	時間外勤務の削減、長時間労働の是正	54	30.3%
11	在宅勤務制度など多様な働き方の推進	44	24.7%
12	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	45	25.3%
13	男性の育児休業の取得促進	45	25.3%
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）	62	34.8%
15	メンター制度の導入、ロールモデルの育成・提示	15	8.4%
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	37	20.8%
17	社内プロジェクト等への女性の参画	20	11.2%
18	女性社員間のネットワークづくり	25	14.0%
19	その他	6	3.4%



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。

◎子供を育てる為【40歳代 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われますか。

◎小規模な会社で、育・産休を取るとすると 欠員→補充→帰る所がない となりうる
【50歳代 女性】

◎職場における家庭の事情に対する配慮が少し足りないと思う。子育て、介護等、気持ち良く休めない。休んだ場合、その仕事の補充がうまくなされない。

【60歳代以上 女性】

◎家事や育児を女性が行う事が一般的になっている為【30歳代 男性】

◎出産のとき男性への育児制度が整っていないので（意識改正）育児のために家庭に完全に残らなければならない場合が多い【40歳代 女性】

◎男性と同じように働くことは子育てしている女性には困難なため【30歳代 女性】

◎家事・子育ては女性が主にすることがあたりまえになっているから【30歳代 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。

◎ライフスタイルに合わせて働けばよい。【40歳代 女性】

◎働きたければ働いた方がいいし、生活があって働く人もいるし女性だからはおかしい
【30歳代 女性】

◎男性には無い感性、気配りなど職場には偏らない物が必要【50歳代 女性】

◎本人の意志により、3又は4、5を選択するのが良い【50歳代 女性】

◎本人のやりたい様にサポートする【40歳代 男性】

◎働きたい人が働けるよう周りのサポートと及び制度を整備する【40歳代 女性】

◎勤務形態に関わらず必要に応じて働くのがよい【40歳代 女性】

◎仕事を持ちたい時に働き、希望しないならば働かなくても良いと思う。

【20歳代 女性】

◎家庭でのバランスが大切なので話し合って決めたほうがよい【30歳代 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いますか。

◎病児保育の利用方法をもう少し簡素化すべき【30歳代 女性】

◎再就職をどのような形を望んでいるのか、企業との連携を取れる場があれば
【50歳代 女性】

◎受け入れてくれる職場の体制。チームプレーの充実。【60歳代以上 女性】

問 6-1 管理職に就きたくない理由は何ですか。

◎対人関係能力に自信がない【50歳代 女性】

◎管理職に就いても、やりたいと思う事がない。管理職への魅力を感じない
【50歳代 女性】

◎休みが自由に取れなくなる【30歳代 女性】

◎子供を育てるのに（接するのに）心にゆとりがほしいから【30歳代 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。

- ◎本人の意識改革や考え方の改善【40歳代 男性】
- ◎女性自身の意識改革【40歳代 男性】
- ◎育児、出産を両立（仕事と）できる社風【20歳代 女性】
- ◎なりたい人がなればよい【30歳代 女性】
- ◎良い人材を採用する（女性だけでなくダイバーシティ時代）【50歳代 女性】

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。

- ◎適正や能力でなく慣習で判断すること【40歳代 男性】
- ◎核家族の場合、男性も充実した職業であれば、どうしても女性に負担がいきやすい。【60歳代以上 女性】
- ◎良い人材がいない【50歳代 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。

- ◎女性社員が少ない為、判断しづらい。【20歳代 男性】
- ◎男性中心の職場【50歳代 女性】
- ◎女性が少ない会社なので、男性の考えばかりになっている。【20歳代 女性】
- ◎現在、周りの方で、産休・育休をされている方・女性の管理職がいないため【20歳代 女性】
- ◎転勤があるため、結婚、出産した場合に働き続けることがむずかしい【20歳代 男性】
- ◎女性比率がまだ低い【20歳代 女性】
- ◎女性が1名 まだ若い【50歳代 男性】
- ◎進んでいるわけではないと思いますが、自分自身が産休・育休となっていないためどうなるか分かりません。【30歳代 女性】
- ◎年齢層が限定的【50歳代 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。

- ◎したいと思う。周りのサポートがあればキャリアアップはできる。【30歳代 女性】
- ◎年齢と体力に自信がない【50歳代 女性】

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。

- ◎長時間労働の改善【30歳代 女性】
- ◎仕事内容【50歳代 女性】
- ◎古参の人たちの意識改革！（男女共）女だからーとか女のくせにーをなくす！【50歳代 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。

- ◎必要なかった【50歳代 男性】
- ◎育休を取得できる制度はあるが、取得する必要がなかった。フレックス制度は利用した。【40歳代 男性】
- ◎育児より仕事のほうがいいから【40歳代 男性】
- ◎人手不足であり、各個人に業務責任があるため(代理がないため)【30歳代 男性】
- ◎育児休業は近年の事であり出来る事ならさかのぼりたいものである。
育児休業への取組が遅過ぎと思われる。【50歳代 男性】
- ◎男性の育児休暇の取得制度が以前はなかった【40歳代 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

- ◎社会全体の意識改革を目指すセミナー・制度【40歳代 男性】
- ◎介護、家事を男性が進んでする仕組み作り【40歳代 女性】
- ◎活躍している人は特に何もしなくても活躍できるのでは？【40歳代 男性】
- ◎保育施設の時間延長、保育の行事等が一律でない（川内市内の保育園）
【60歳代以上 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

- ◎能力があれば活躍できる【40歳代 男性】
- ◎男性、女性という感覚にとらわれるのではなく、一人の人として、本人の意識を向上させ育てていくこと。また、そのことに対する周囲の見守り、サポートを大切にしている。人育てが根本かと思います。【60歳代以上 女性】
- ◎現在の事業所（会社）で取組んでいるので特になし【50歳代 男性】