

岡山市女性活躍及び
ワーク・ライフ・バランスに関する調査
報 告 書

平成 31 年 3 月

岡山市

目 次

はじめに	1
第 1 章 企業アンケート調査	3
I 回答企業の属性	3
II 女性の雇用について	9
III 女性活躍推進について	13
IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	30
V ひとり親への支援について	40
第 2 章 市民アンケート調査	45
I 回答者の属性	45
II 現在の就労状況	46
III 結婚・育児の際の就労について	55
IV 女性の雇用環境について	59
V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	73
VI その他自由意見	83
第 3 章 女性が輝くまちづくりに向けて	87
I 企業アンケート結果からみた岡山市企業の取組状況と課題	87
II 市民アンケート結果からみた市民意識と求める取組	89
III 今後の取組について	91
＜参考資料＞	
I 企業アンケート調査票	93
II 市民アンケート調査票	102

はじめに

少子高齢化、人口減少社会の中で、持続的な経済成長を実現し、社会の活力を維持していくためには「女性の力」が重要であるとして、国においては、女性の能力が十分生かされるようあらゆる分野における女性の参画拡大のための取組や、働き方改革をはじめとした仕事と生活の調和に向けた取組を推進しています。

岡山市においても、「性別にかかわらず市民一人ひとりの個性や能力が発揮できる男女共同参画社会」の実現を目指し、働くことを希望する女性が社会で活躍できるための支援や、女性にとっても男性にとっても働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

このたびのアンケート調査は、企業における女性活躍の現状や仕事と家庭の両立支援の取組状況及び市民の働くことに関する意識の変化を把握し、今後の女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策の基礎資料とするため、実施したものです。

終わりに、本調査にご協力いただいた企業や市民の皆様と、貴重なご意見をいただいた岡山市女性活躍推進協議会委員の皆様と、心から感謝申し上げます。

実施状況

	企業アンケート	市民アンケート
調査目的	岡山市内の企業における女性活躍の現状や仕事と家庭の両立支援の取組状況を把握し、本市の女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする	市民の働くことに対する意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする
調査対象	岡山市内に事業所を有する従業員10人以上の企業	岡山市内に居住する20歳代から50歳代の男女
標本数	1,100社	3,000人
抽出方法	岡山県企業年報2018より抽出	単純無作為抽出法により住民基本台帳から抽出
調査方法	郵送による配布・回収 無記名方式（督促状1回）	郵送による配布・回収 無記名方式（督促状1回）
調査時期	平成30年6月8日～7月6日	平成30年6月8日～7月6日
回収結果	359社（回収率：32.6%）	1,019人（回収率：34.0%）

報告書の見方

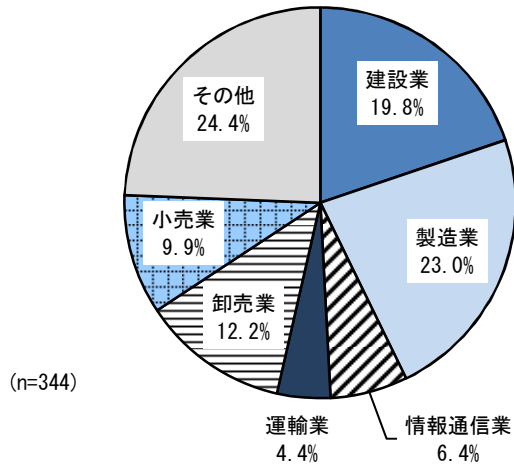
- (1) 本文及び図表中に示した調査結果の数値は百分比（％）で示してある。これらの数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- (2) 複数の回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超えることがある。
- (3) 報告書中の図表では、コンピューター入力の都合上、回答選択肢の表現を短縮している場合がある。
- (4) 文字数が多い選択肢については、意味を損なわない程度に選択肢を省略しているものがある。
- (5) 図表中の「n」は number of cases の略で、回答者総数または分類別の回答者数を示す。各比率はnを100%として算出している。
- (6) 分析においては、無回答を除いている。
- (7) 報告書中の「前回調査」は、平成26年7月に実施した「岡山市女性が輝くまちづくり調査」（平成26年度調査）を指す。「今回調査」は本調査（平成30年度調査）を指す。

第1章 企業アンケート調査

第1章 企業アンケート調査

I 回答企業の属性

(1) 主要業種

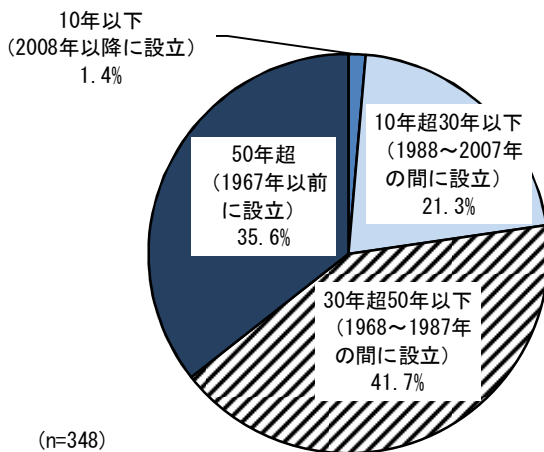


報告書中、「製造業・非製造業」という場合、この分類の「製造業」と「建設業」を合わせて「製造業」といい、それ以外を「非製造業」という。

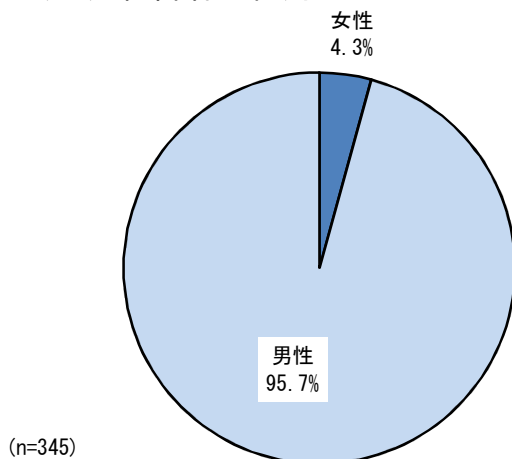
(注) その他の内訳

- ・その他のサービス業：42社
 - ・専門・技術サービス業：14社
 - ・金融、保険業：4社
 - ・飲食サービス業：4社
 - ・教育、学習支援業：4社
 - ・不動産・物品賃貸業：2社
 - ・宿泊業：1社
 - ・医療、福祉：1社
 - ・その他：12社
- 合計 84社

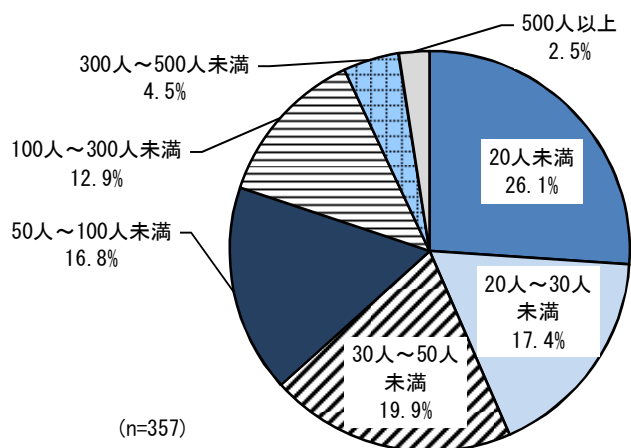
(2) 法人設立年



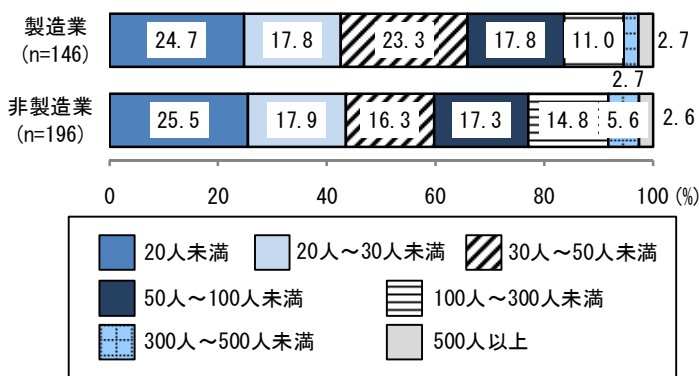
(3) 経営者の性別



(4) 従業員規模 (全体)



従業員規模 (業種別)



(5) 役員・従業員の女性割合

業種別	業種	役員 の 女性割合	従業員 の 女性割合	内訳				
				管理職 の 女性割合	内訳		正社員 の 女性割合	非正社員 の 女性割合
					課長相当職 以上の 女性割合	係長相当職 の 女性割合		
業種別	製造業 (n=147)	16.3%	33.4%	9.3%	4.3%	16.3%	30.7%	72.7%
	非製造業 (n=197)	15.5%	36.6%	15.2%	10.5%	20.1%	27.8%	67.2%
従業員規模別	30人未満 (n=155)	25.3%	29.6%	16.9%	13.0%	24.1%	25.5%	64.3%
	30人以上50人未満 (n=71)	20.4%	26.1%	12.4%	9.1%	17.1%	22.4%	60.1%
	50人以上100人未満 (n=60)	10.8%	28.5%	14.0%	9.1%	20.0%	28.1%	59.3%
	100人以上 (n=73)	6.8%	38.3%	12.1%	6.5%	18.2%	30.8%	68.9%
全体		16.4%	35.6%	12.7%	7.7%	18.7%	29.2%	67.7%

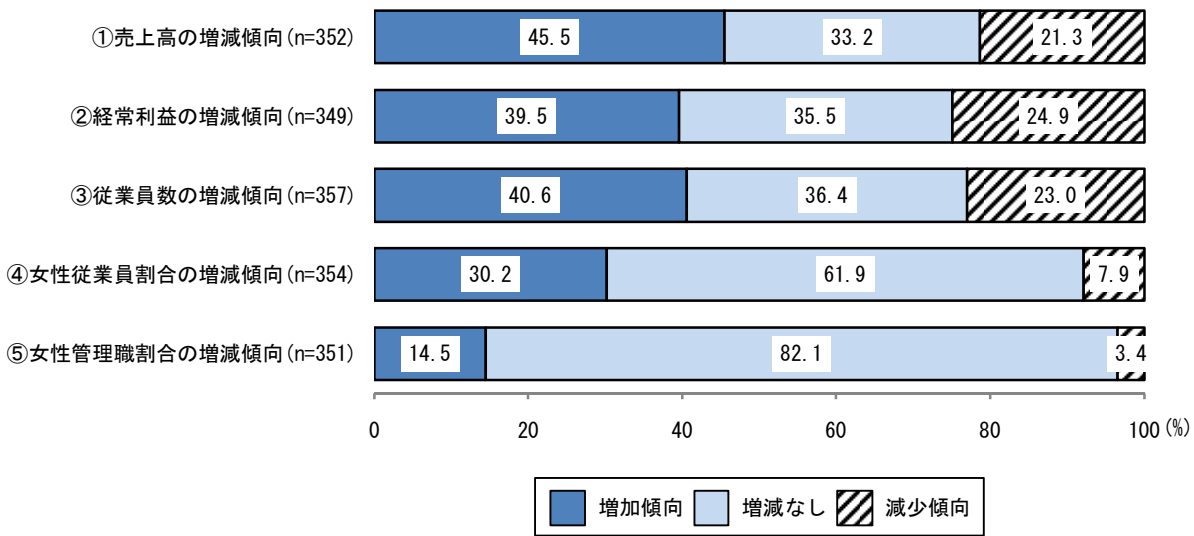
(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む

(注2) 従業員は、直接雇用関係のある労働者を指す

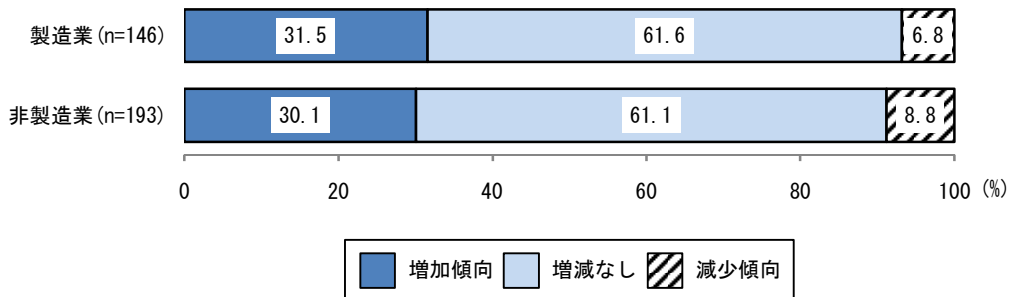
(注3) 正社員割合には管理職である正社員を除く

(注4) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指す

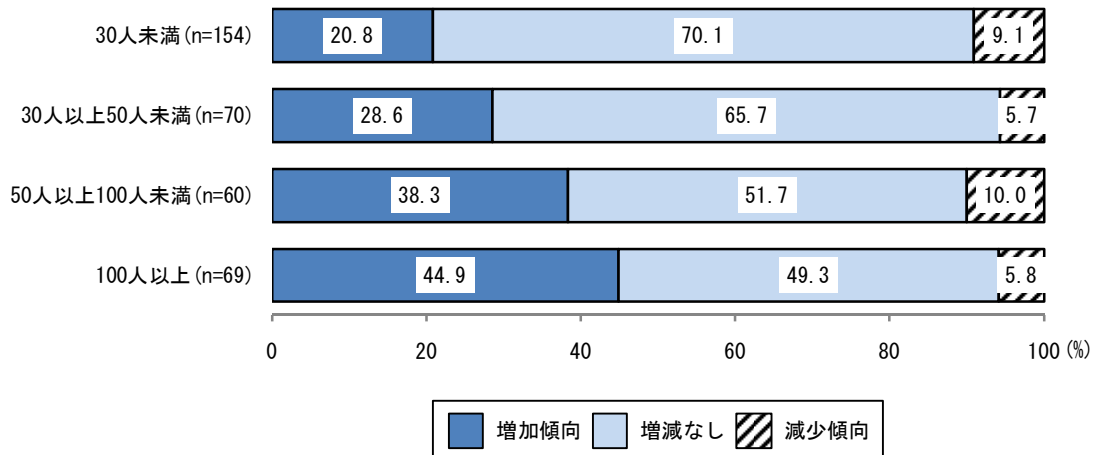
(6) 過去5年間の増減傾向



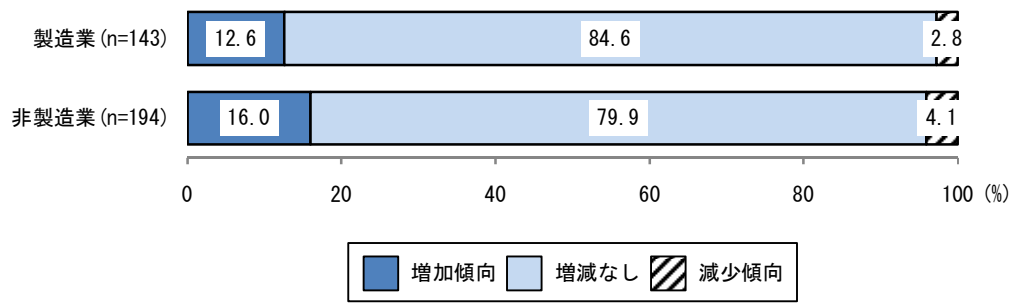
女性従業員割合の増減傾向 (業種別)



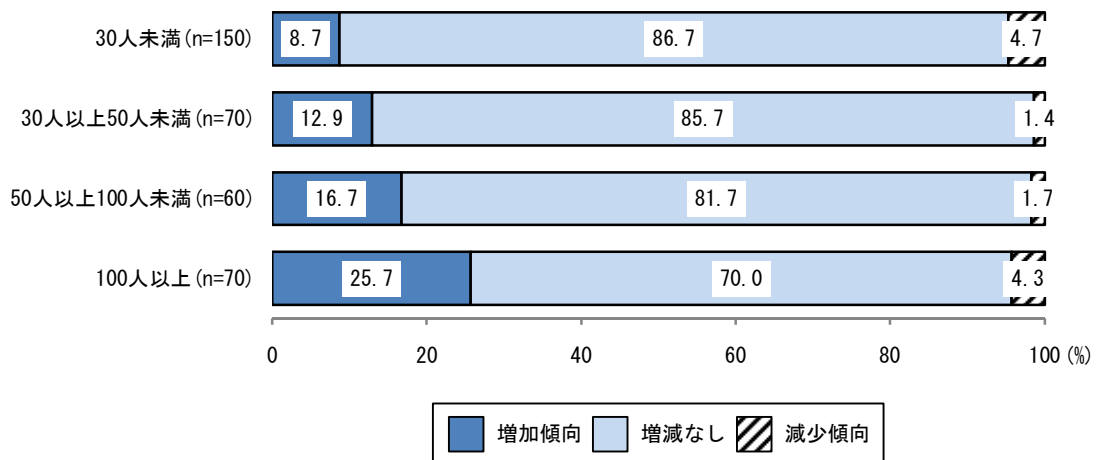
女性従業員割合の増減傾向 (従業員規模別)



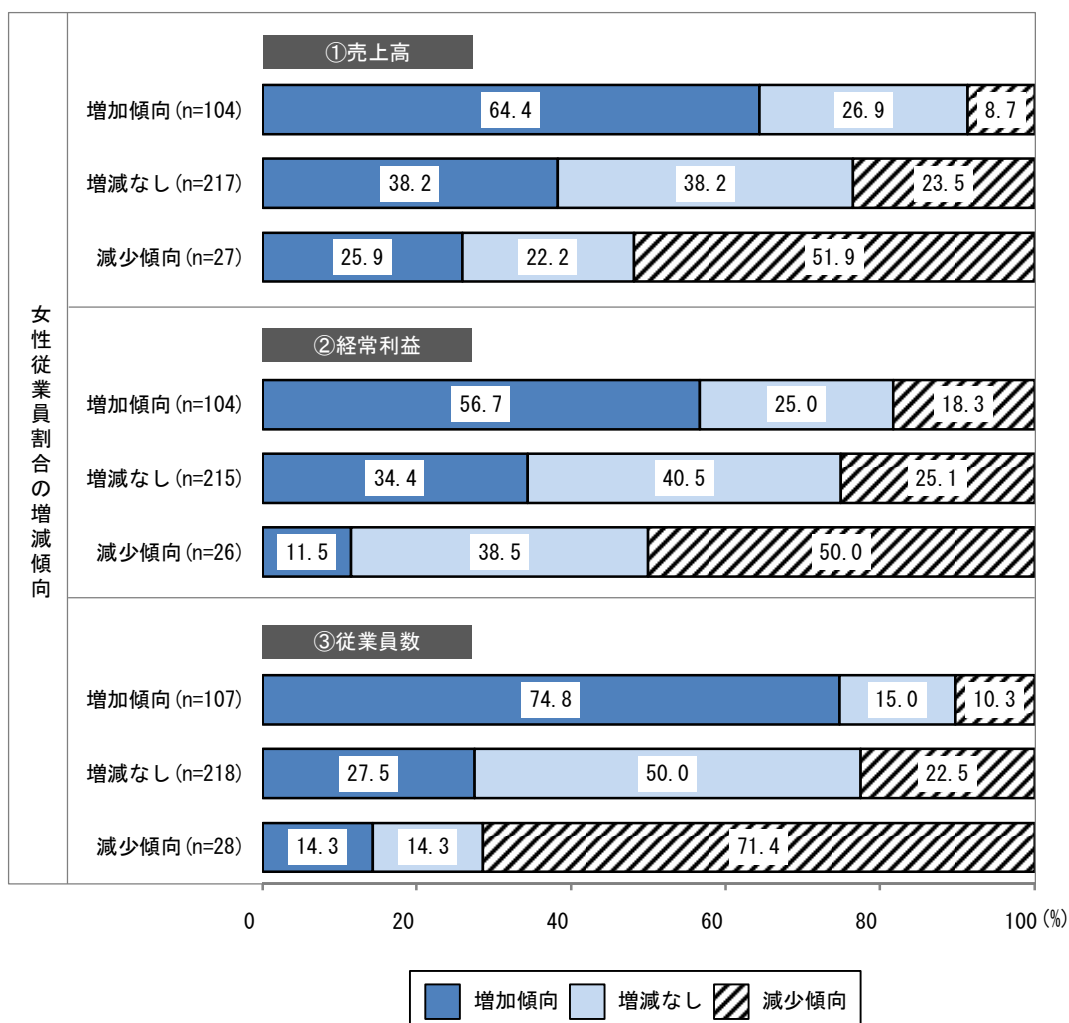
女性管理職割合の増減傾向（業種別）



女性管理職割合の増減傾向（従業員規模別）



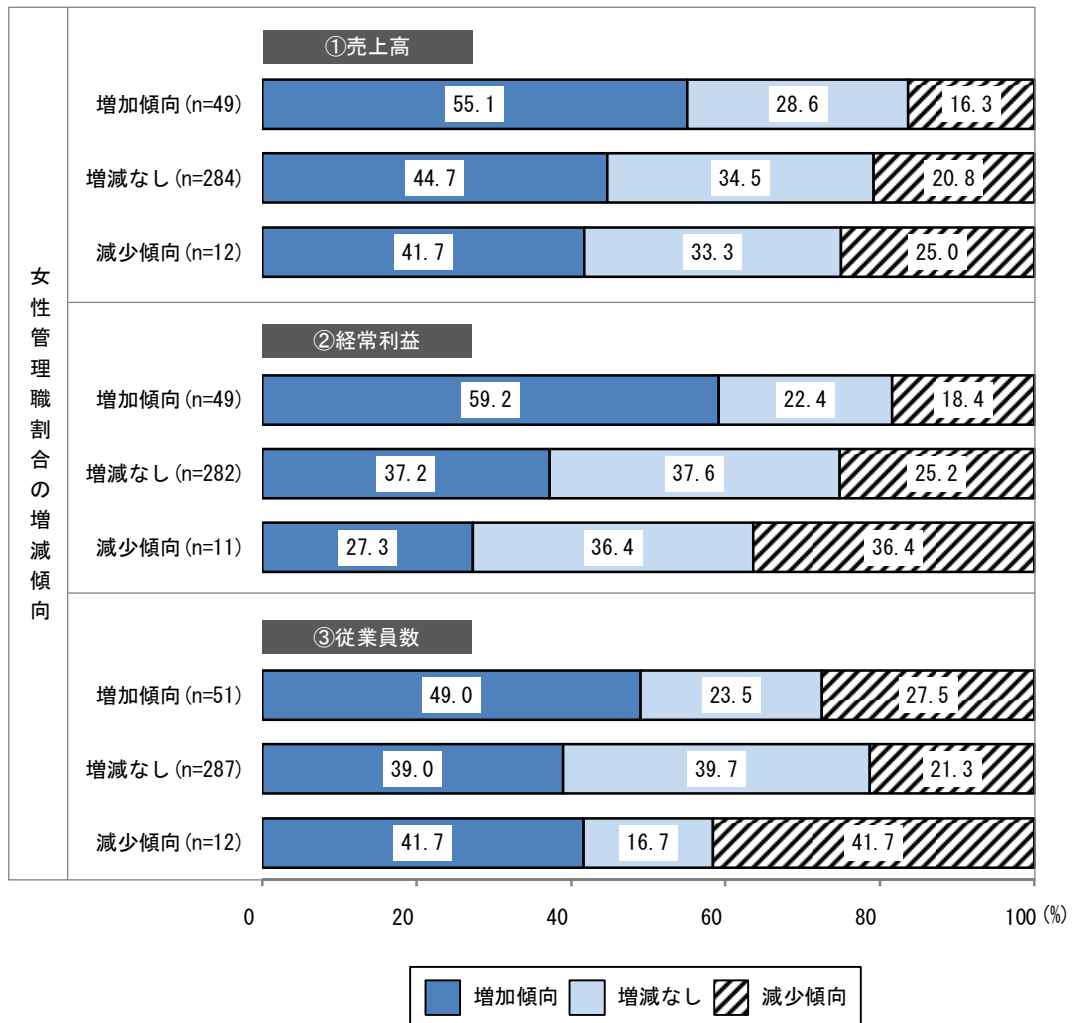
【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向
（女性従業員割合の増減傾向別）】



回答企業を、女性従業員割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」「増減なし」「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性従業員割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向
（女性管理職割合の増減傾向別）】

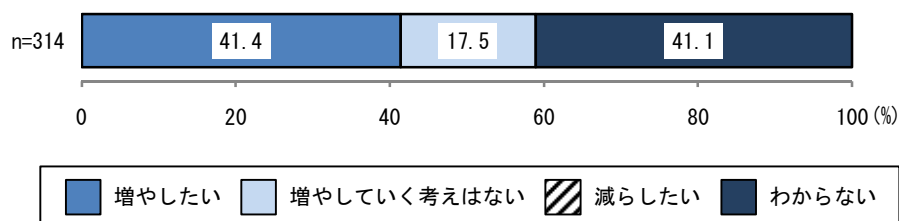


回答企業を、女性管理職割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」「増減なし」「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性管理職割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

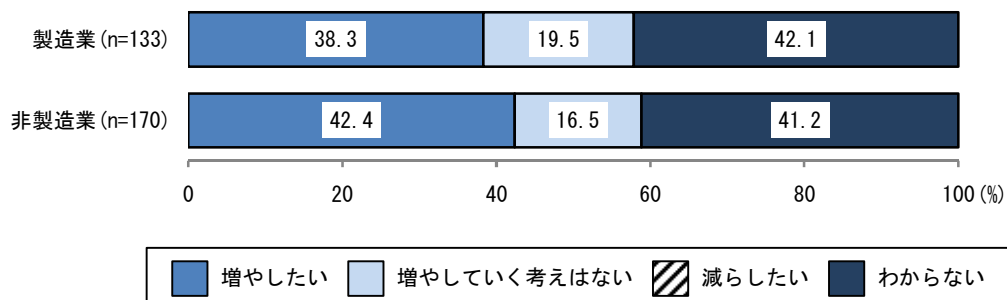
Ⅱ 女性の雇用について

問2 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを1つだけお選びください。



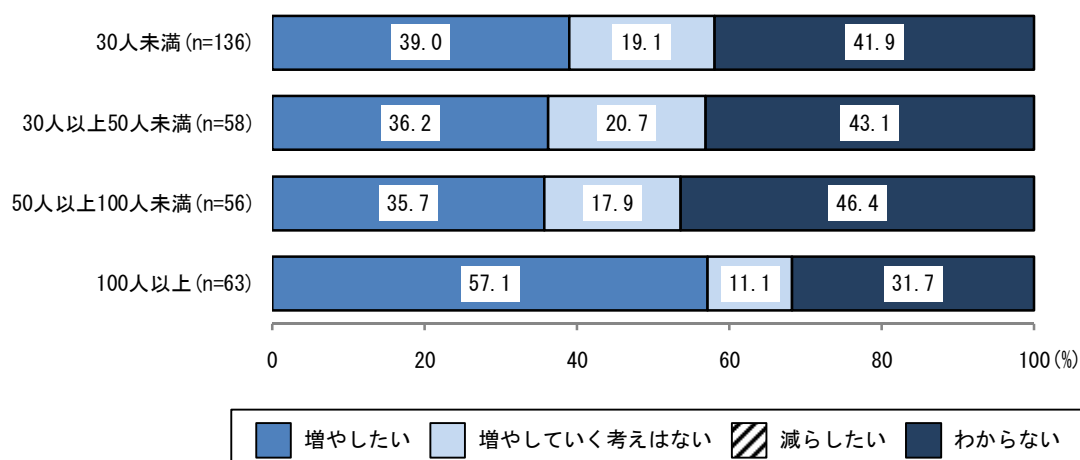
女性従業員の増減意向について、「増やしたい」と「わからない」がともに4割超、「増やしていく考えはない」が約2割となっている。「減らしたい」との回答はなかった。

【図表 女性従業員の増減意向（業種別）】



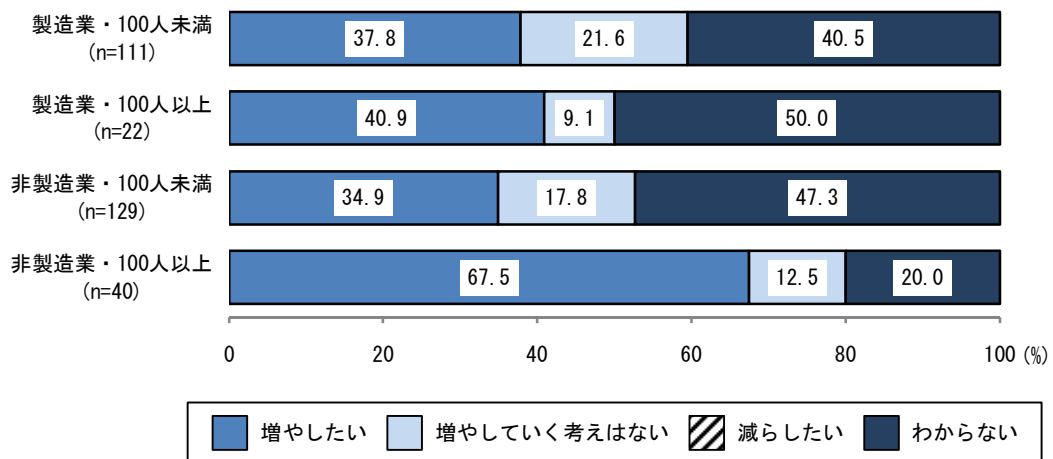
女性従業員の増減意向について、業種別にみると、大きな差はみられない。

【図表 女性従業員の増減意向（従業員規模別）】



女性従業員の増減意向について、従業員規模別にみると、100人以上の企業は「増やしたい」との回答が約6割と高くなっている。

【図表 女性従業員の増減意向（業種・従業員規模別）】

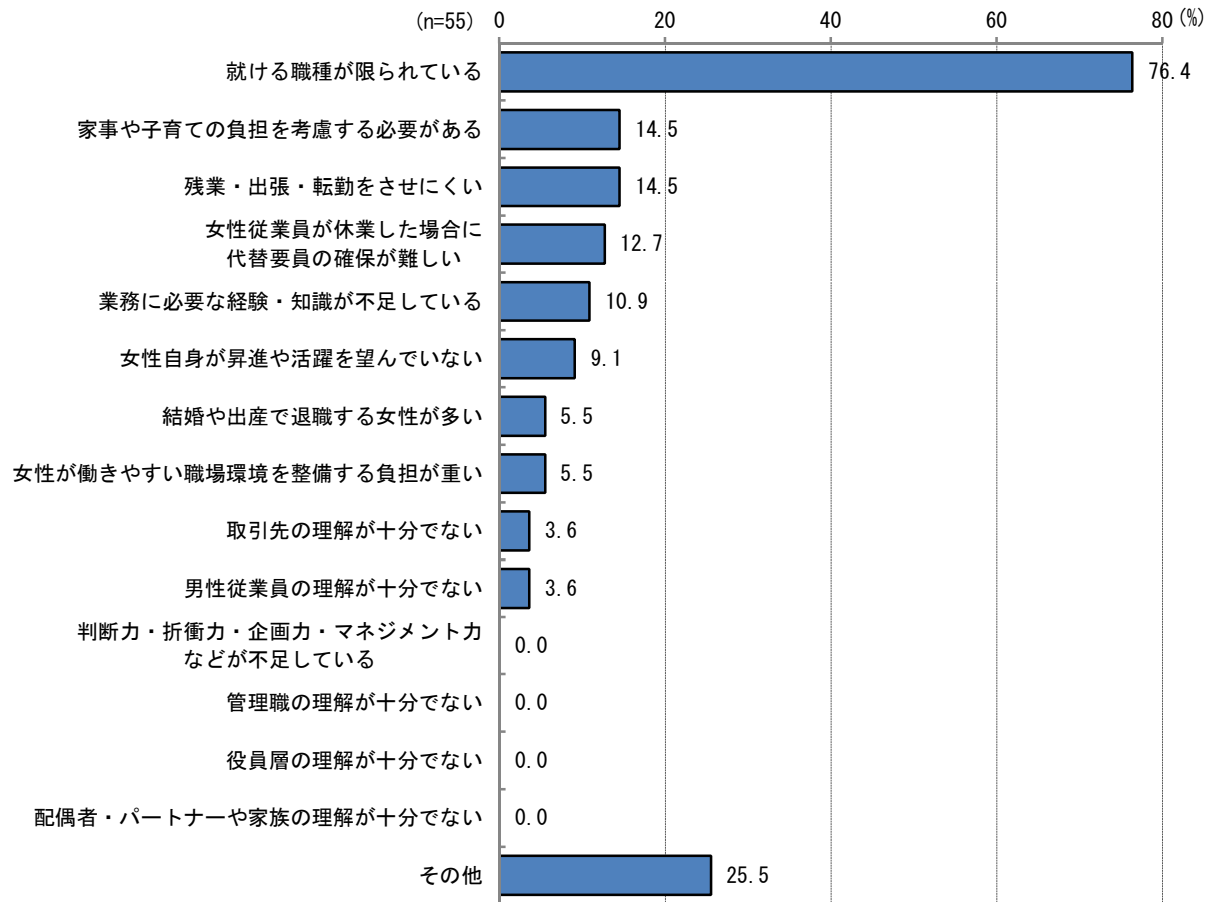


女性従業員の増減意向について、業種・従業員規模別にみると、「非製造業・100人以上」の企業は「増やしたい」との回答が約7割と高くなっている。

問2-1 問2で、「2増やしていく考えはない」または「3減らしたい」を選んだ方におうかがいします。

その理由について、あてはまるものを3つまでお選びください。

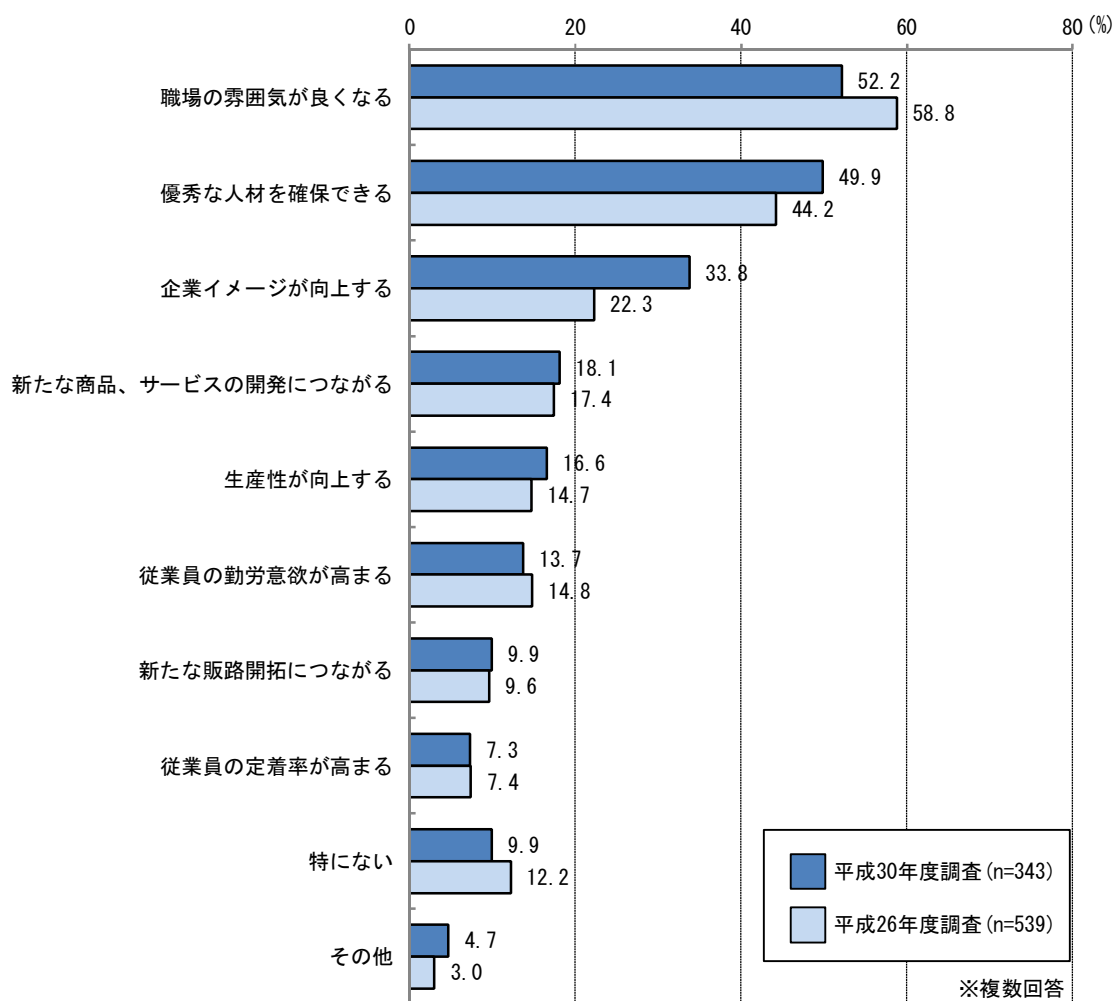
(注)「3減らしたい」という回答はなかった。



※複数回答

女性従業員を「増やしていく考えはない」理由について、「就ける職種が限られている」との回答が76.4%と最も高く、突出している。

問3 貴社で、女性を雇用するメリットとしてどのようなことが考えられますか。
あてはまるものを3つまでお選びください。

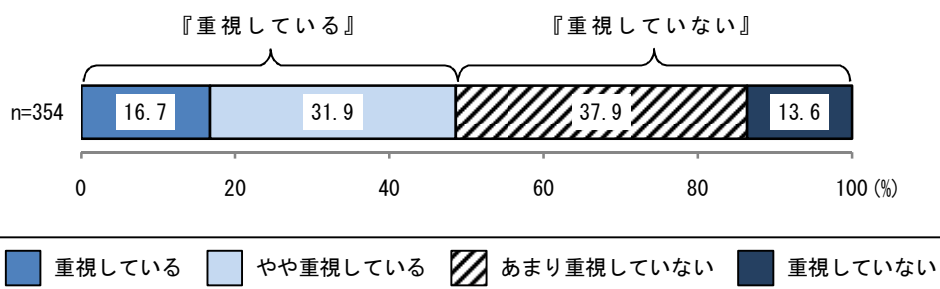


女性を雇用するメリットについて、「職場の雰囲気が良くなる」との回答が 52.2%と最も高く、次いで「優秀な人材を確保できる」(49.9%)、「企業イメージが向上する」(33.8%)などの順となっている。

経年比較すると、前回調査と比べて今回調査では「優秀な人材を確保できる」との回答が 5.7 ポイント、「企業イメージが向上する」との回答が 11.5 ポイント上回っている。一方、「職場の雰囲気が良くなる」との回答は、今回調査が前回調査を 6.6 ポイント下回っている。

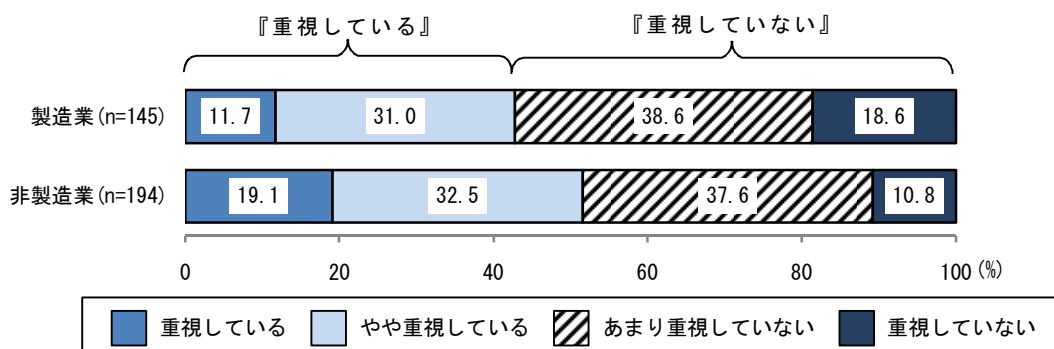
Ⅲ 女性活躍推進について

問 4 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものを1つだけお選びください。



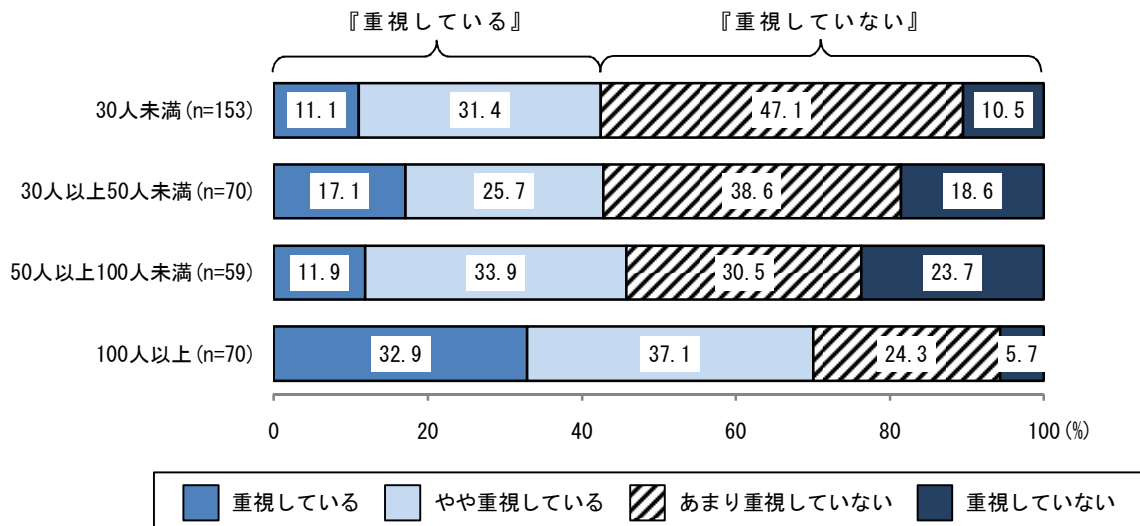
女性管理職登用の重視度について、『重視している』（「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合）との回答は48.6%となっている。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種別）】



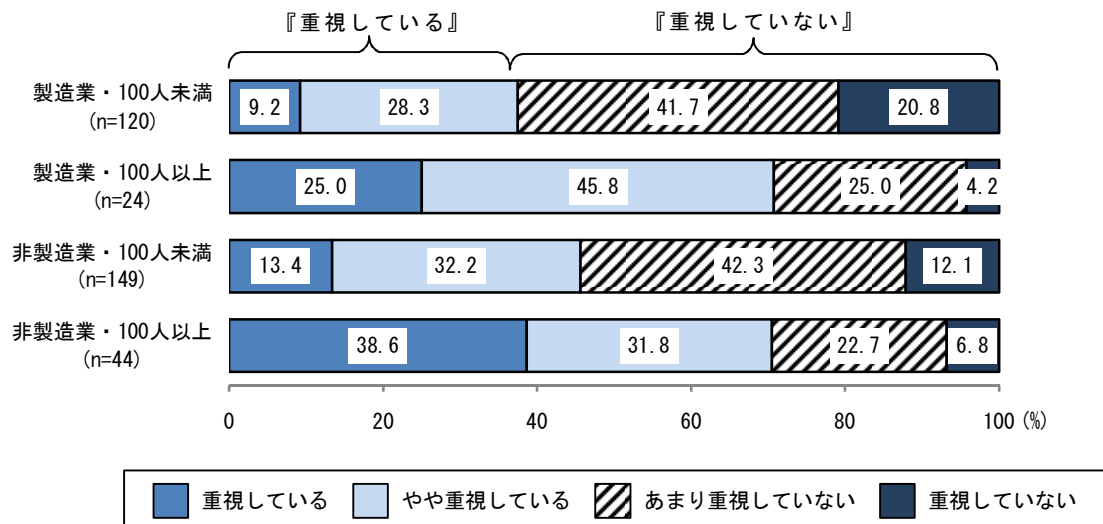
女性管理職登用の重視度について、業種別にみると、『重視している』との回答は、製造業（42.7%）が非製造業（51.6%）を8.9ポイント下回っている。

【図表 女性管理職登用の重視度（従業員規模別）】



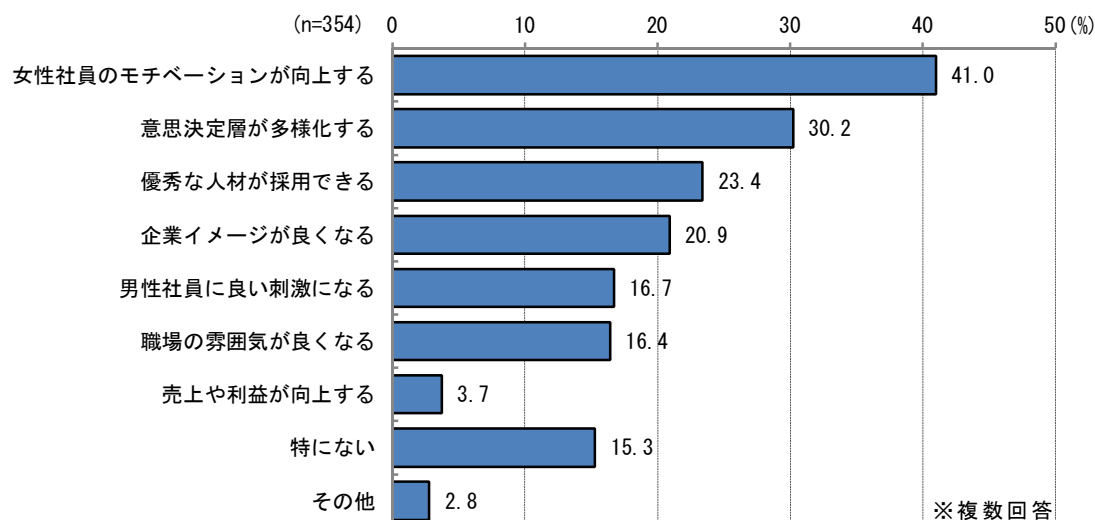
女性管理職登用の重視度について、従業員規模別にみると、『重視している』との回答は、100人以上の企業で7割と高く、100人未満の企業ではいずれも4割台となっている。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種・従業員規模別）】



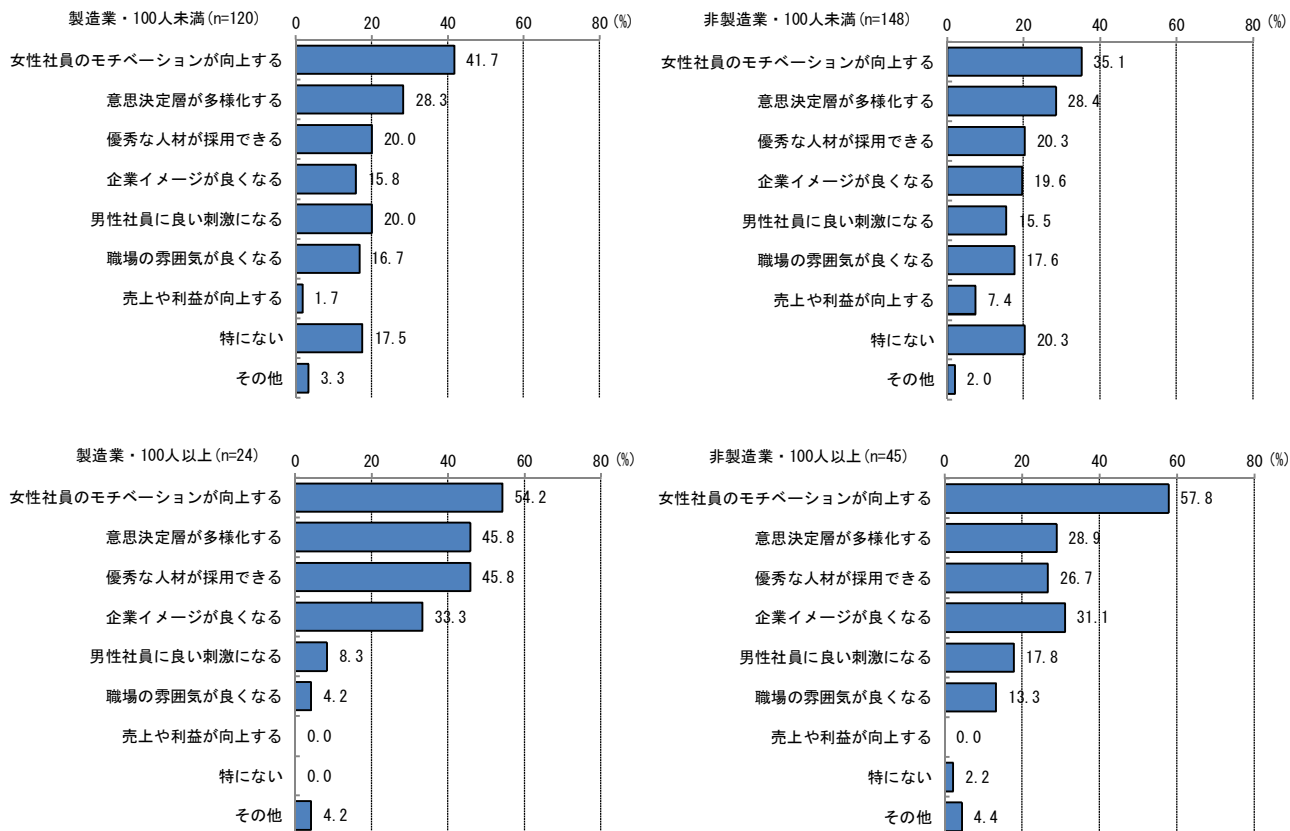
女性管理職登用の重視度について、業種・従業員規模別にみると、「製造業・100人以上」、「非製造業・100人以上」の企業は『重視している』との回答が約7割と高くなっている。

問5 貴社で、女性管理職登用のメリットについてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを2つまでお選びください。



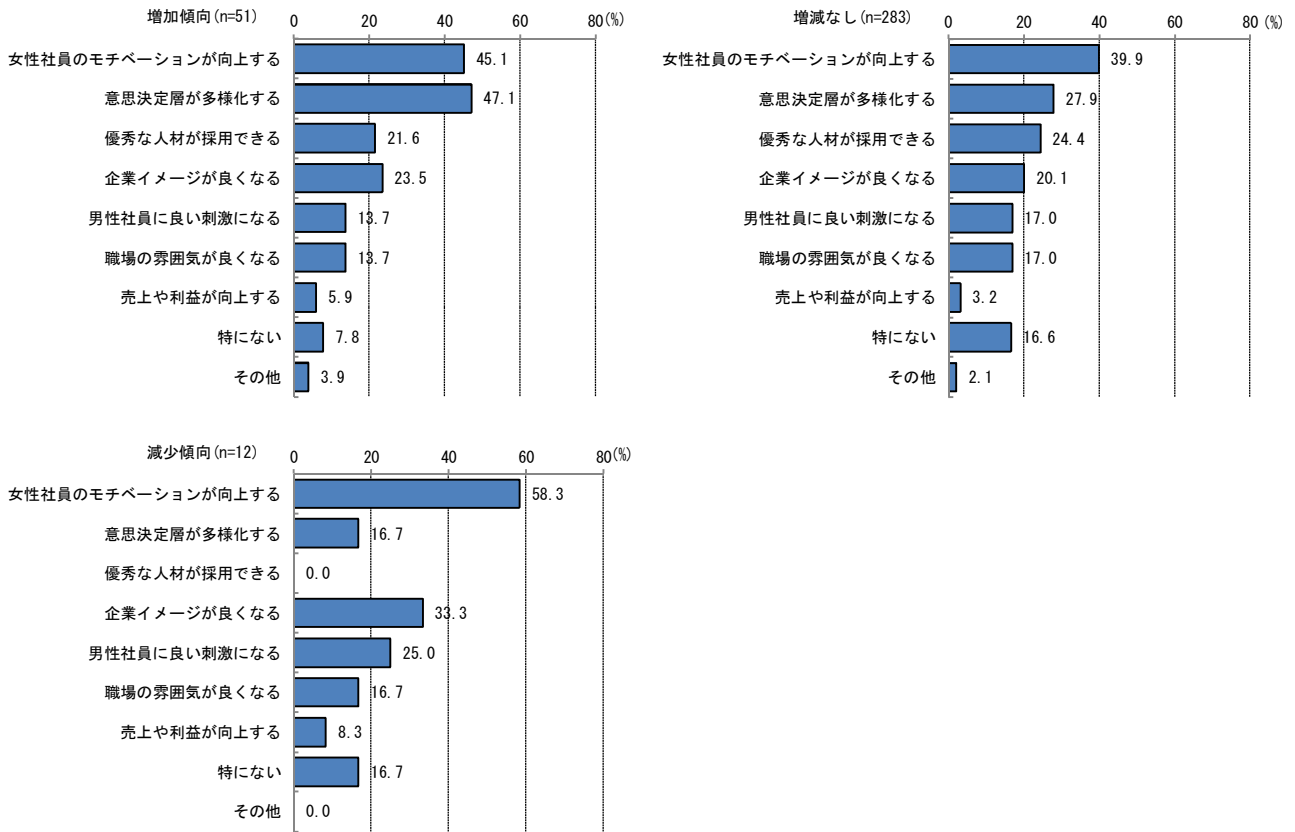
女性管理職登用のメリットについて、「女性社員のモチベーションが向上する」との回答が41.0%と最も高く、次いで「意思決定層が多様化する」(30.2%)、「優秀な人材が採用できる」(23.4%)などの順となっている。

【図表 女性管理職登用のメリット（業種・従業員規模別）】



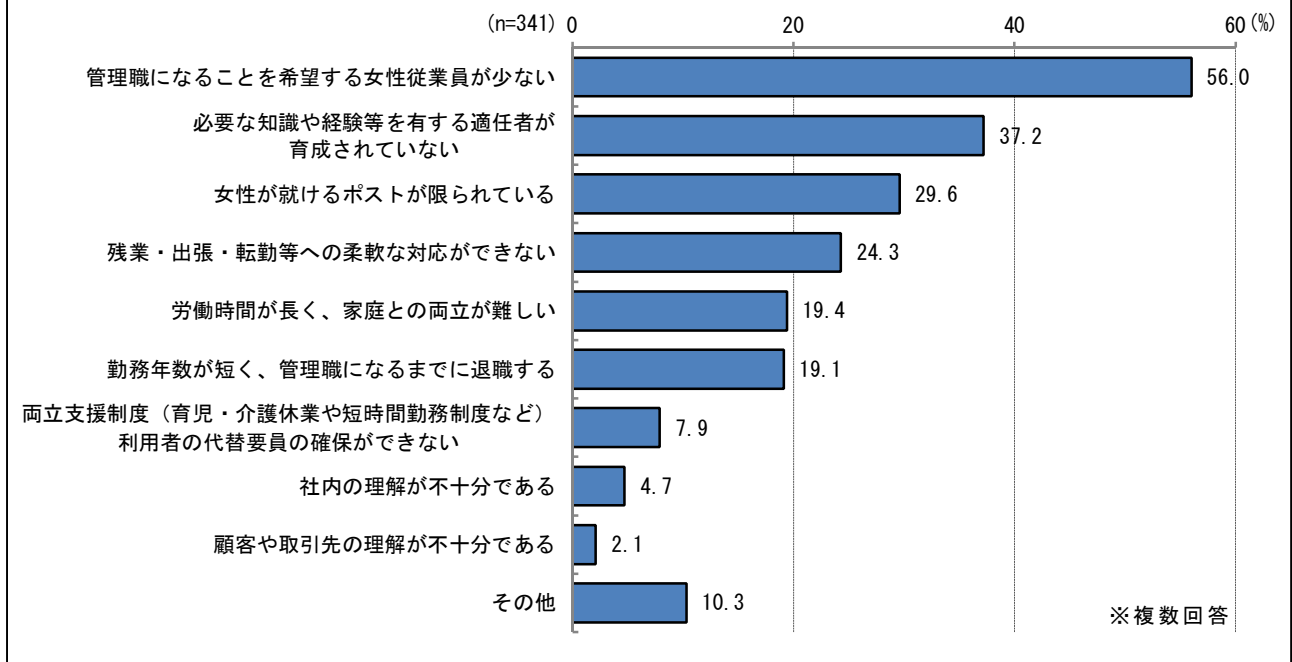
女性管理職登用のメリットについて、業種・従業員規模別にみると、すべての区分で「女性社員のモチベーションが向上する」との回答が最も高くなっている。

【図表 女性管理職登用のメリット（女性管理職増減傾向別）】



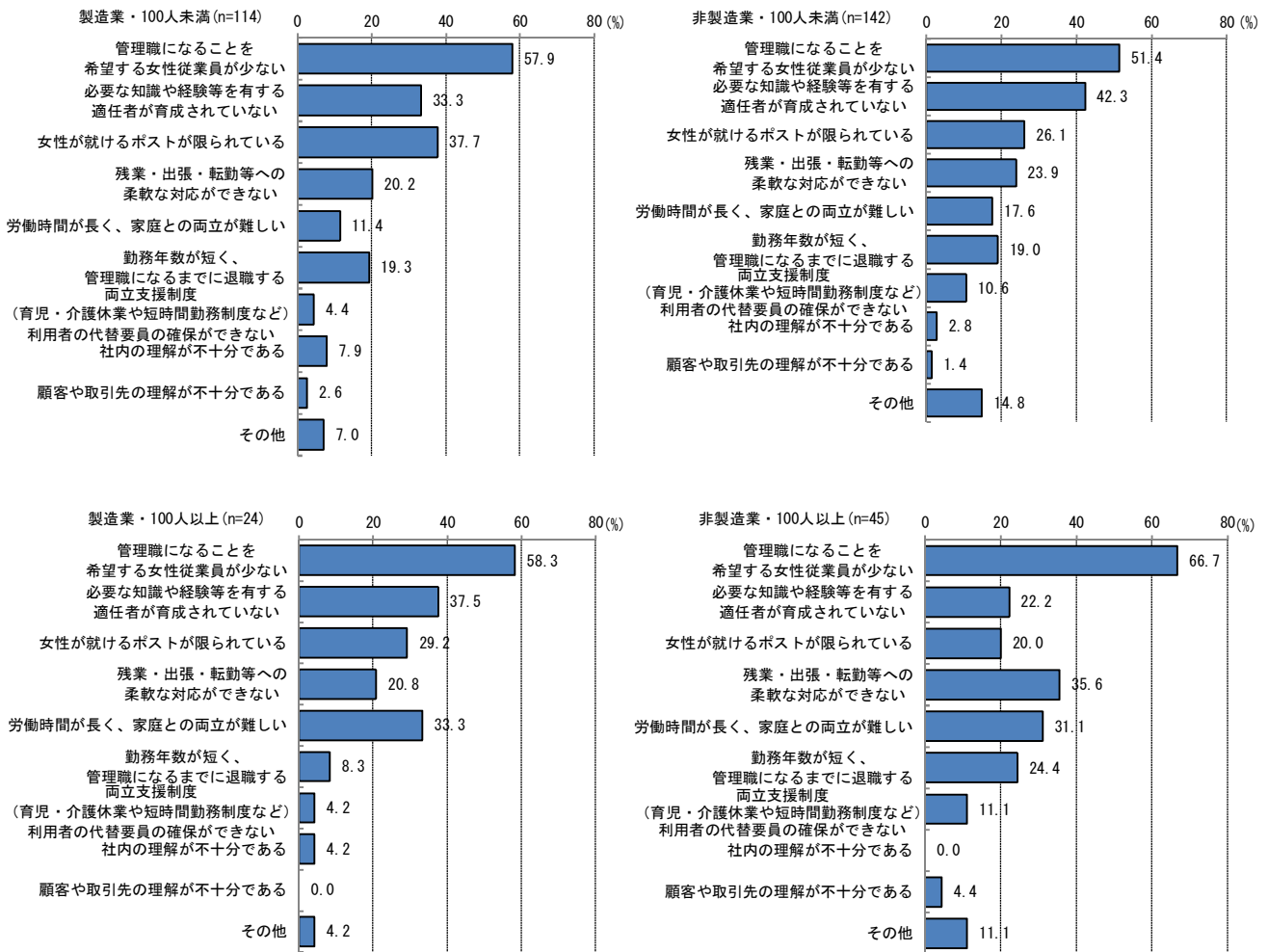
女性管理職登用のメリットについて、女性管理職増減傾向別にみると、増加傾向にある企業では「意思決定層が多様化する」との回答が最も高く、次いで「女性社員のモチベーションが向上する」が同程度の割合となっている。増減なし、減少傾向にある企業では「女性社員のモチベーションが向上する」との回答が最も高くなっている。

問6 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものを3つまでお選びください。



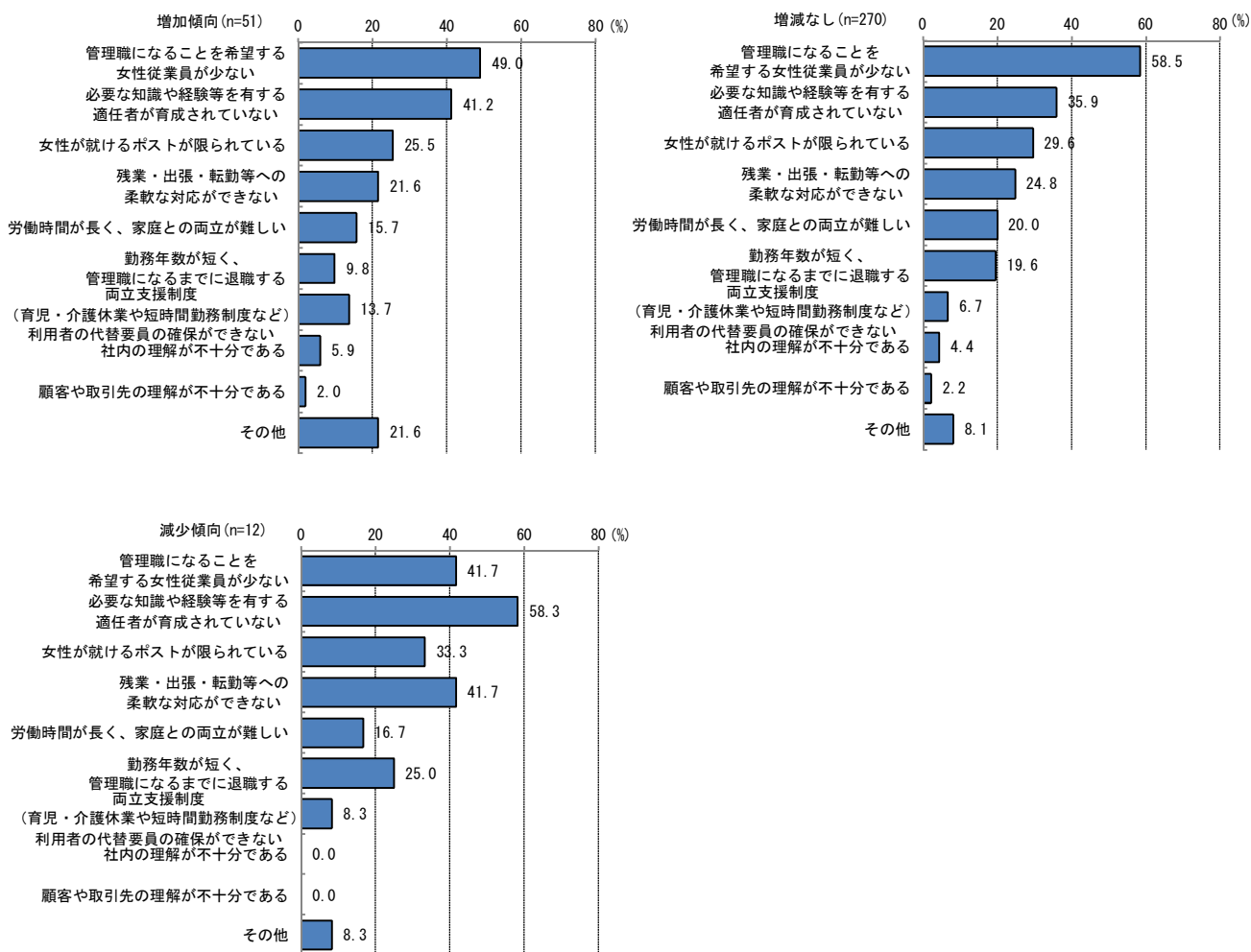
女性管理職登用の妨げとなっている要因について、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答が56.0%と最も高く、次いで「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」(37.2%)、「女性が就けるポストが限られている」(29.6%)などの順となっている。

【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（業種・従業員規模別）】



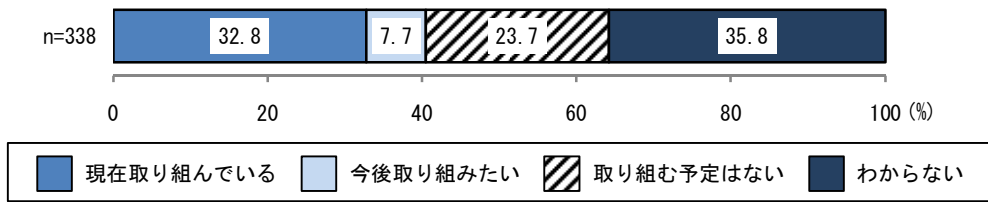
女性管理職登用の妨げとなっている要因について、業種・従業員規模別にみると、すべての区分で「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答が最も高くなっている。

【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（女性管理職増減傾向別）】



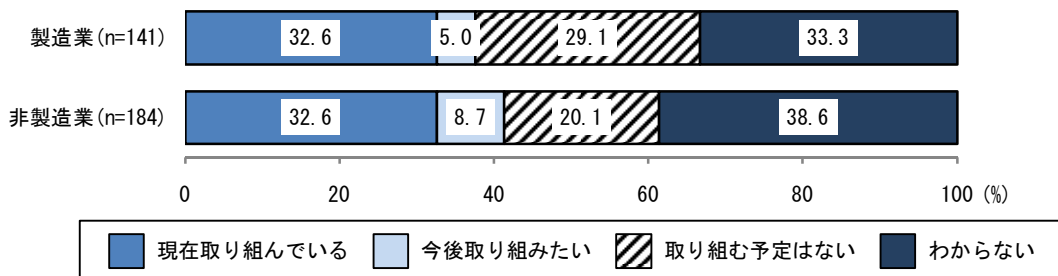
女性管理職登用の妨げとなっている要因について、女性管理職増減傾向別にみると、増加傾向、増減なしの企業では「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答が最も高くなっている。減少傾向の企業では「必要な知識や経験を有する適任者が育成されていない」との回答が最も高くなっている。

問7 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。



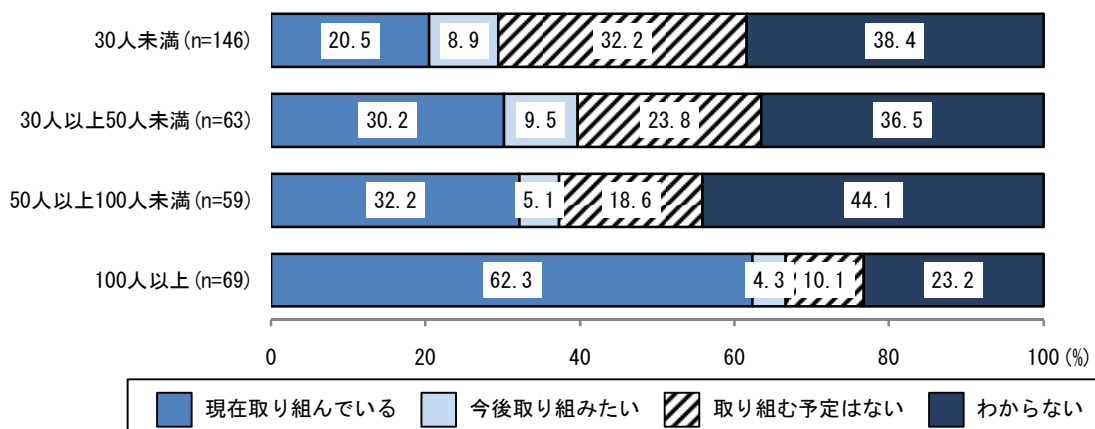
女性活躍推進に向けた取組状況について、「現在取り組んでいる」との回答が32.8%、「今後取り組みたい」との回答が7.7%、「取り組む予定はない」との回答が23.7%となっている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組状況（業種別）】



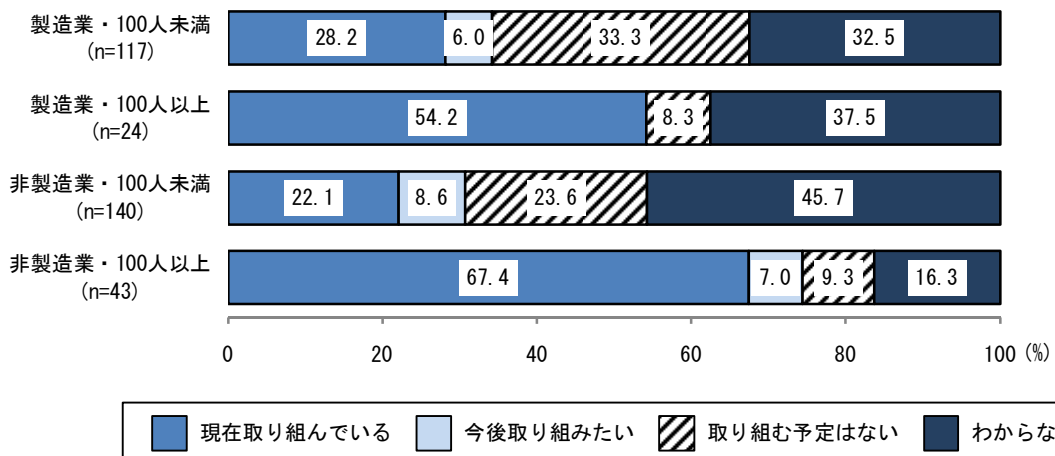
女性活躍推進に向けた取組状況について、業種別にみると、「取り組む予定はない」との回答は製造業（29.1%）が非製造業（20.1%）を9.0ポイント上回っている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組状況（従業員規模別）】



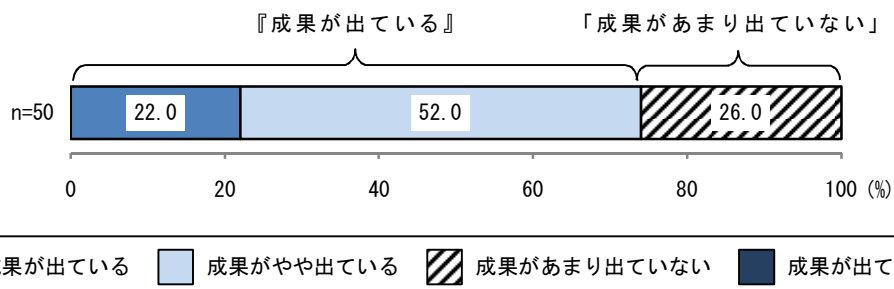
女性活躍推進に向けた取組状況について、従業員規模別にみると、100人以上の企業は「現在取り組んでいる」との回答が6割超と高く、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。また、30人未満の企業は「取り組む予定はない」との回答が3割超と高くなっている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組状況（業種・従業員規模別）】



女性活躍推進に向けた取組状況について、業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は「製造業・100人以上」で54.2%、「非製造業・100人以上」で67.4%と高くなっている。

問7-1 問7で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。
貴社の取組の成果について、あてはまるものを1つだけお選びください。

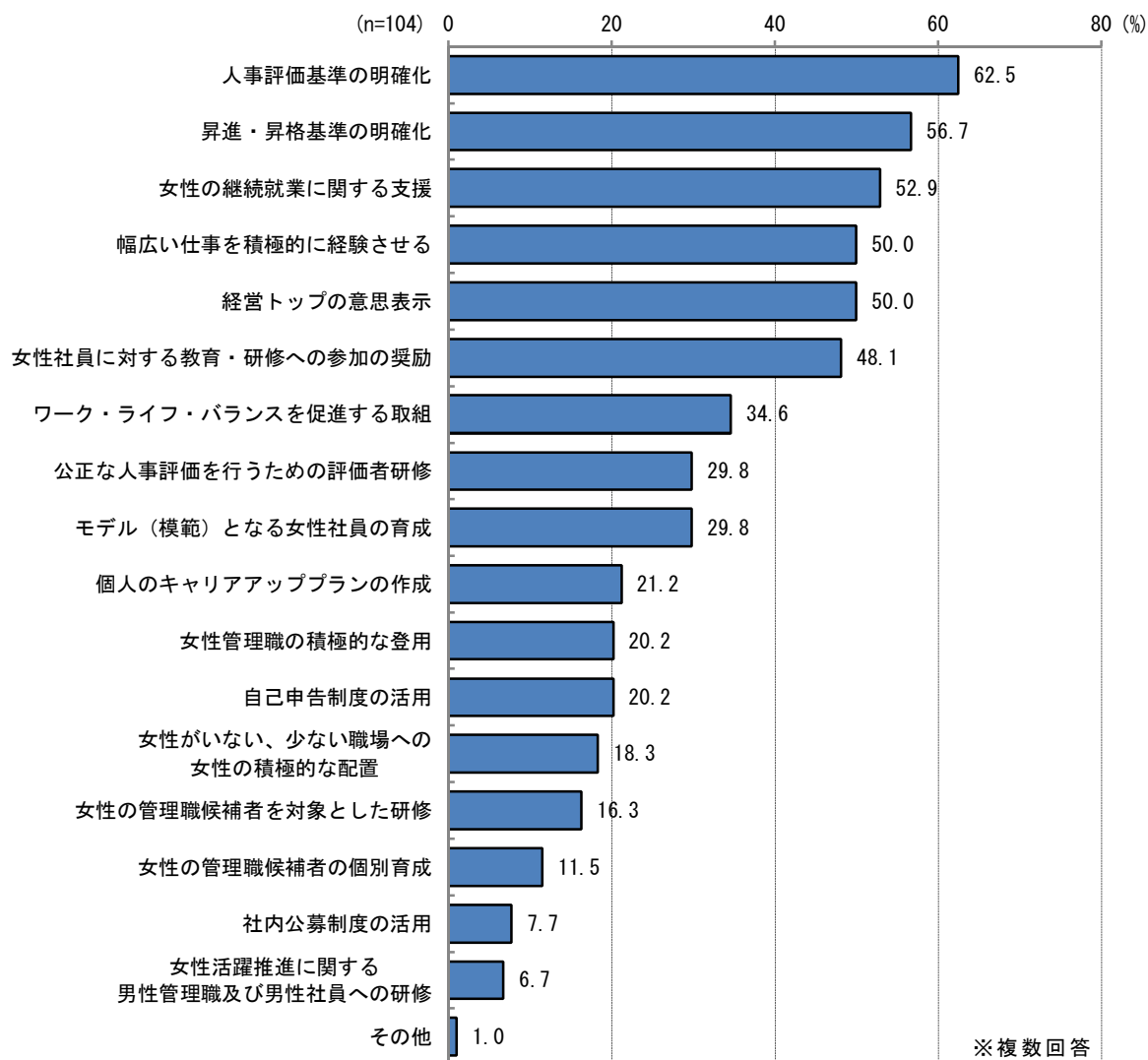


女性活躍推進に向けた取組の成果について、『成果が出ている』（「成果が出ている」と「成果がやや出ている」を合わせた割合）との回答は74.0%となっている。

問7-2 問7で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。

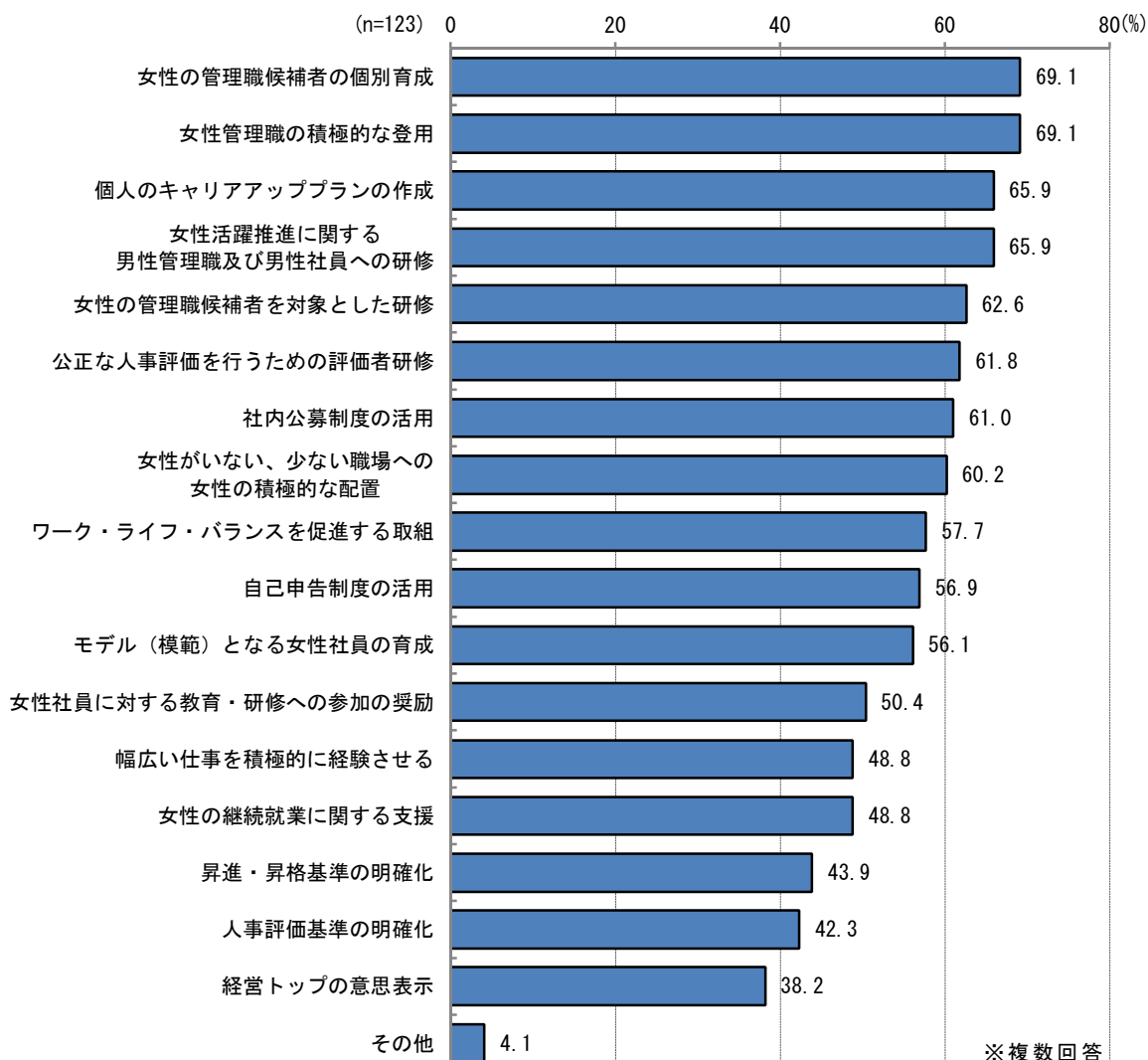
取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。

【1 現在取り組んでいる】



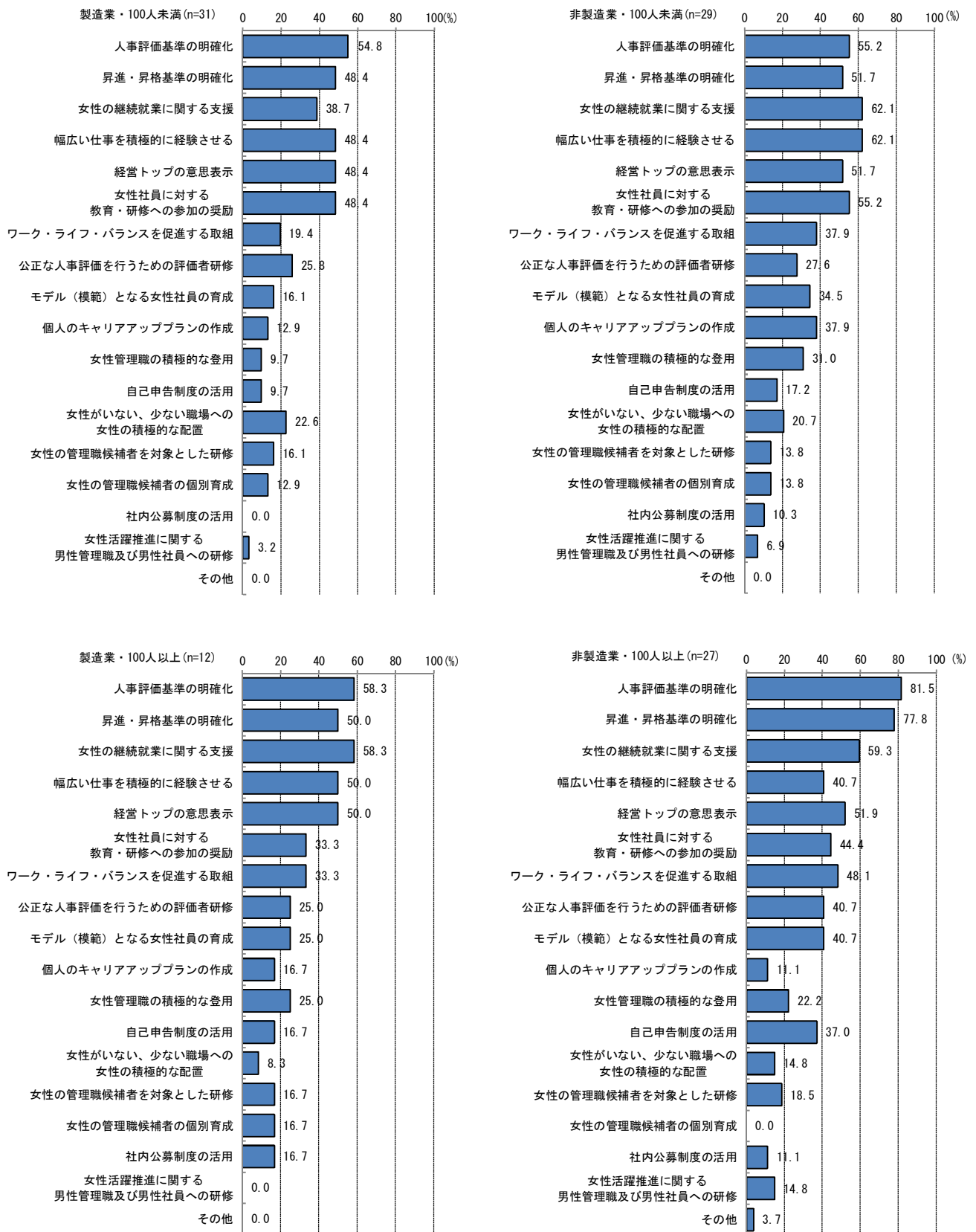
女性活躍推進のため取り組んでいることについて、「人事評価基準の明確化」との回答が62.5%と最も高く、次いで「昇進・昇格基準の明確化」(56.7%)、「女性の継続就業に関する支援」(52.9%)などの順となっている。

【2 今後取り組んでいきたい】



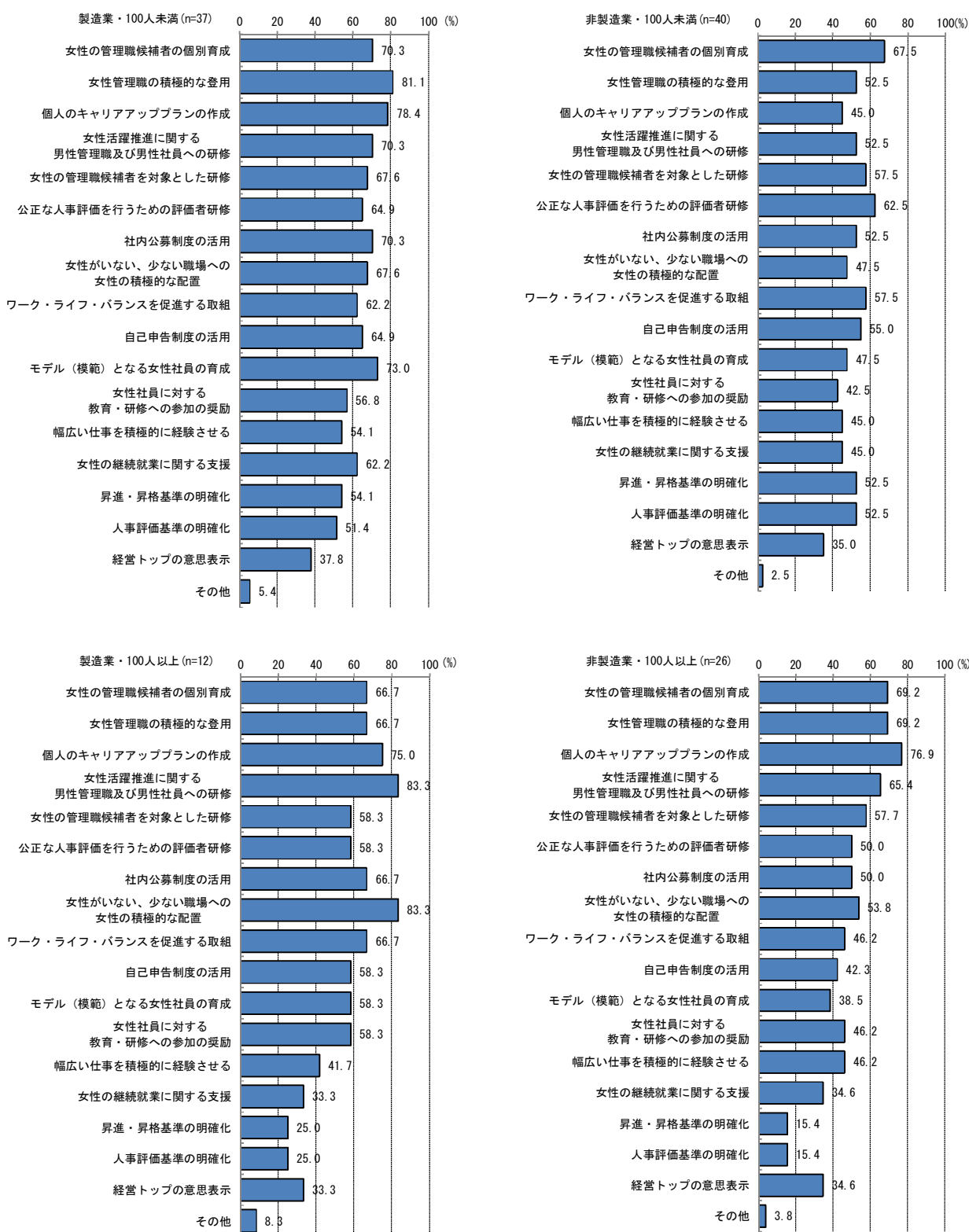
女性活躍推進のため今後取り組んでいきたいことについては、経営トップの意思表示を除くすべての項目で4割以上の回答となった。中でも、「女性の管理職候補者の個別育成」、「女性管理職の積極的な登用」がともに69.1%と高く、次いで「個人のキャリアアッププランの作成」、「女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修」（ともに65.9%）、「女性の管理職候補者を対象とした研修」（62.6%）などの順となっている。

【図表 女性活躍推進のため取り組んでいること（業種・従業員規模別）】



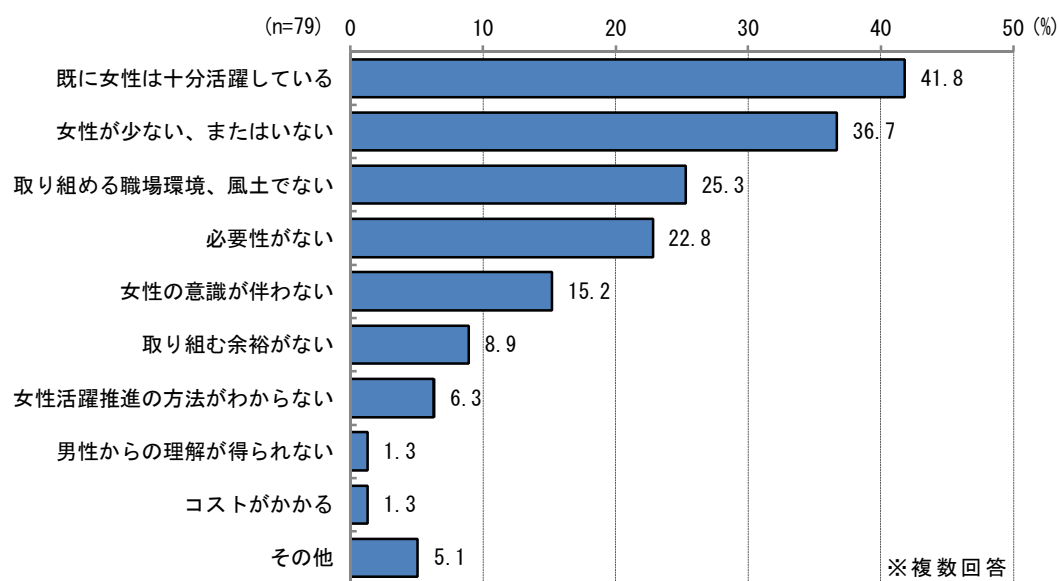
女性活躍推進のため取り組んでいることについて、業種・従業員規模別にみると、「非製造業・100人未満」では「幅広い仕事を積極的に経験させる」が最も高く、他の区分では「人事評価基準の明確化」が最も高くなっている。

【図表 女性活躍推進のため今後取り組んでいきたいこと（業種・従業員規模別）】



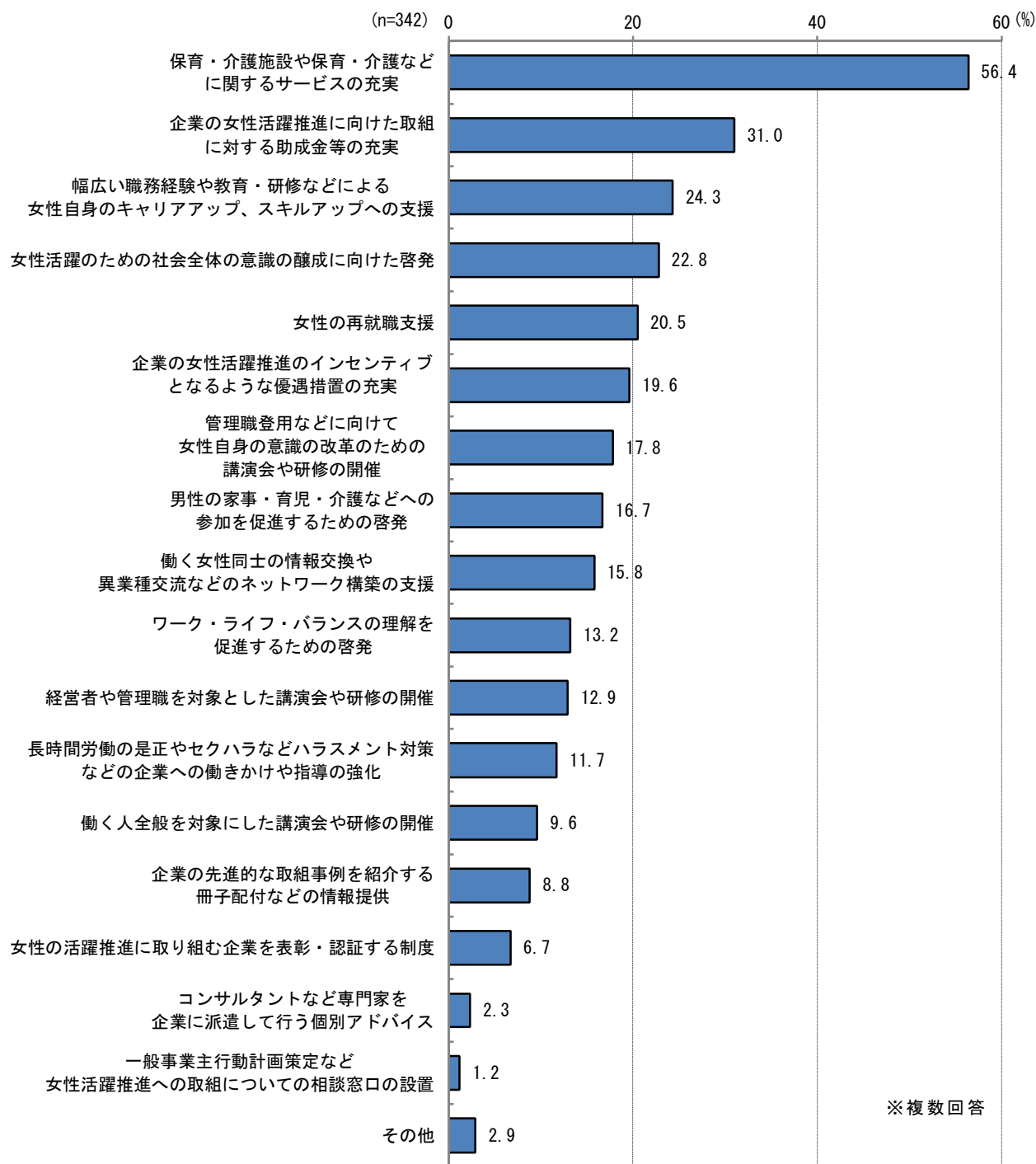
女性の活躍推進のため今後取り組んでいきたいことについて、業種・従業員規模別にみると、「製造業・100人以上」では「女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置」、「女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修」が最も高く、他の区分では「女性管理職の積極的な登用」、「女性の管理職候補者の個別育成」、「個人のキャリアアッププランの作成」等が上位となっている。

問 7-3 問 7 で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方におうかがいします。
その理由についてあてはまるものを 3 つまでお選びください。



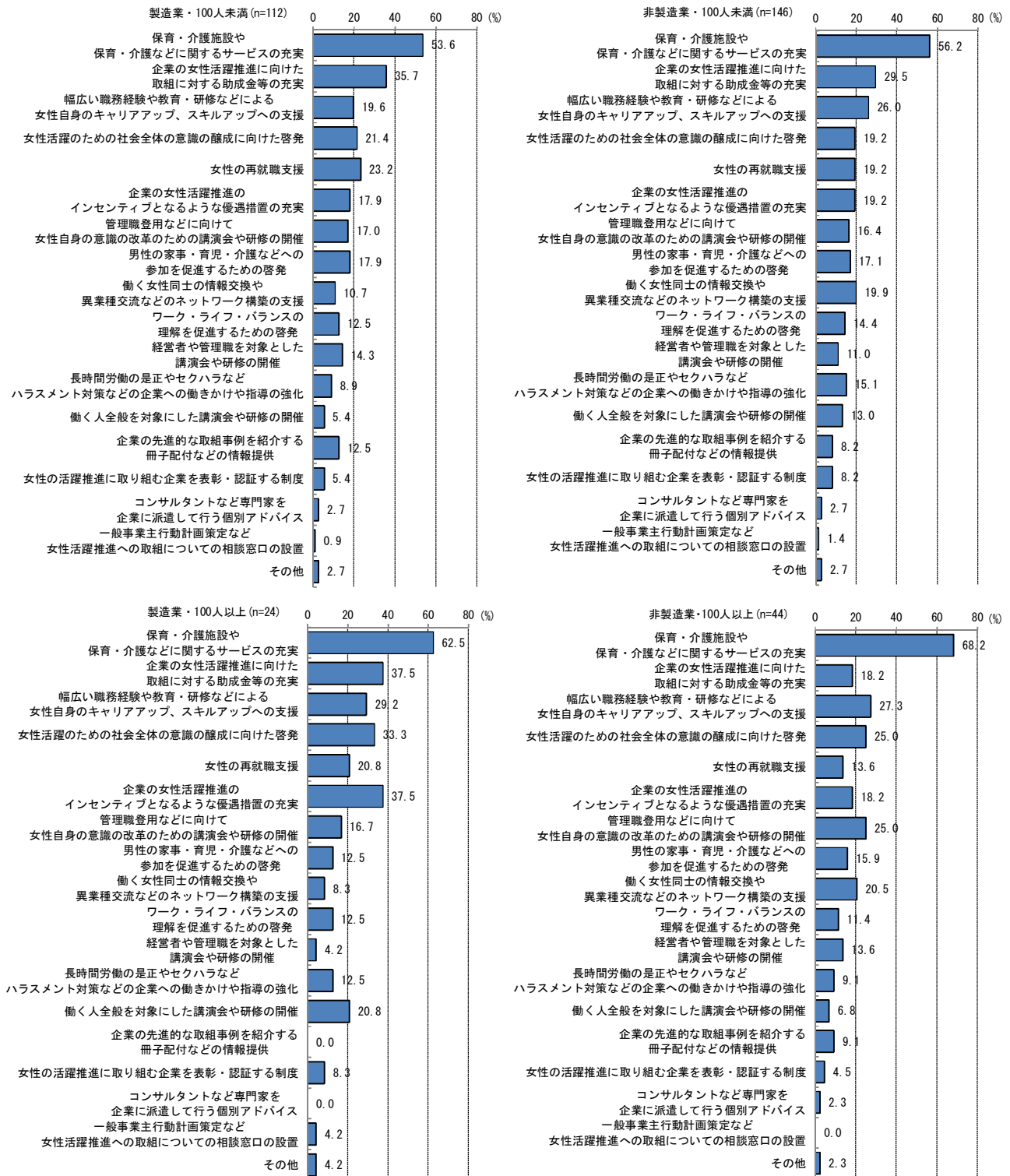
女性活躍推進に取り組む予定がない理由について、「既に女性は十分活躍している」との回答が 41.8%と最も高く、次いで「女性が少ない、またはいない」(36.7%)、「取り組める職場環境、風土でない」(25.3%)などの順となっている。

問 8 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、特に必要と考えられるものを4つまでお選びください。



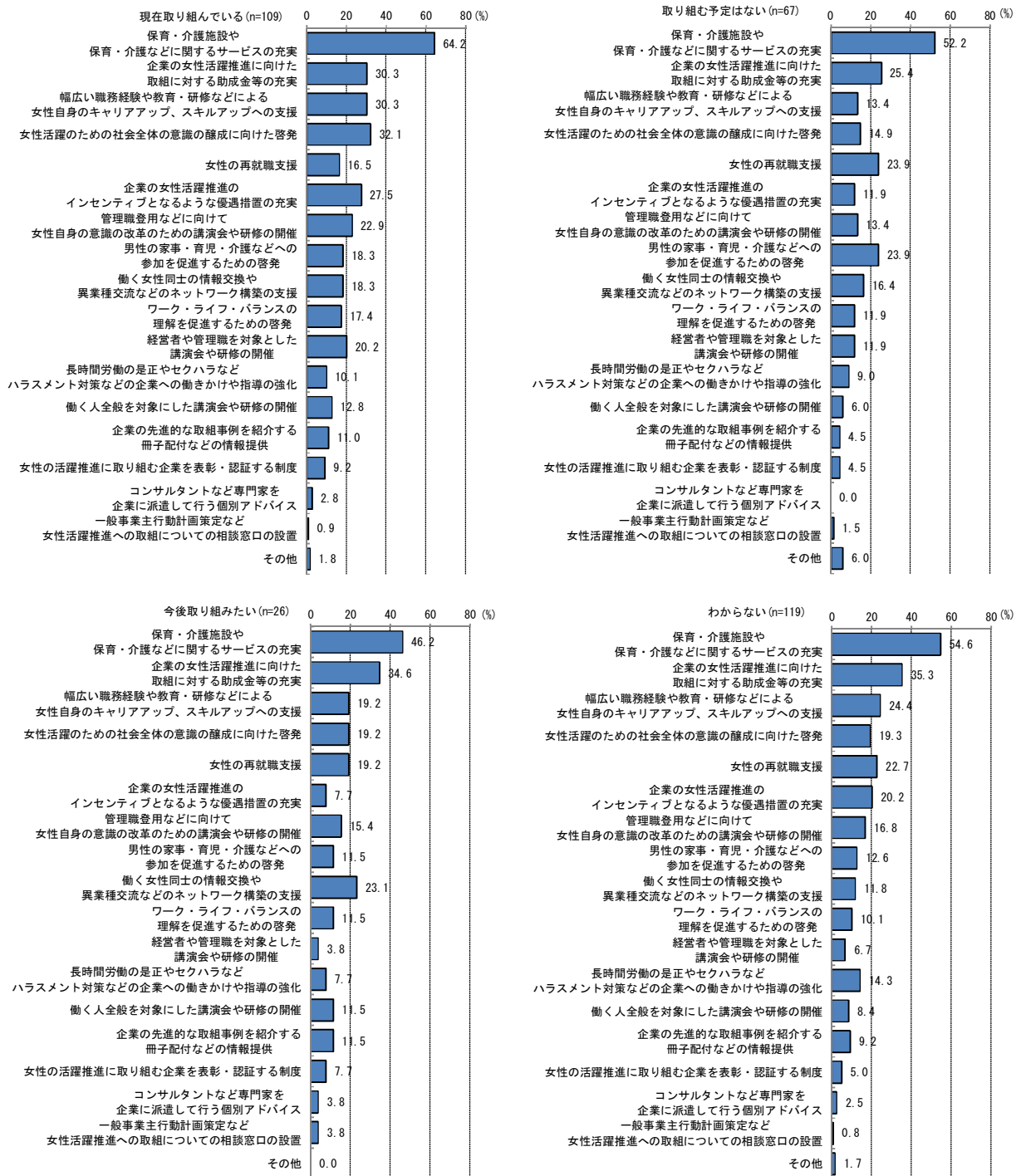
女性活躍推進に必要な行政の取組について、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答が56.4%と最も高く、次いで「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」(31.0%)、「幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援」(24.3%)などの順となっている。

【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（業種・従業員規模別）】



女性活躍推進に必要な行政の取組について、業種・従業員規模別にみると、すべての区分で「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答が最も高くなっている。

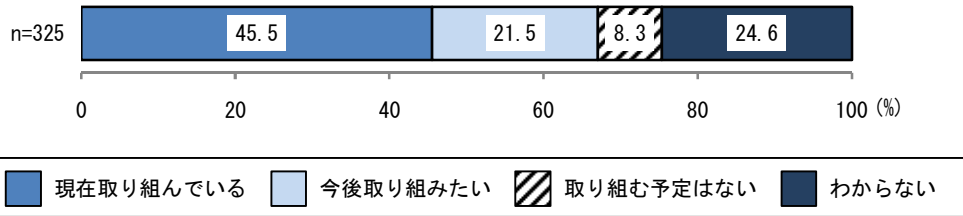
【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（女性活躍推進の取組状況別）】



女性活躍推進に必要な行政の取組について、女性活躍推進の取組状況別にみると、すべての区分で「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答が最も高く、「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」などが続いている。「今後取り組みたい」としている企業では、「働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援」との回答が2割強で、他の区分より高くなっている。

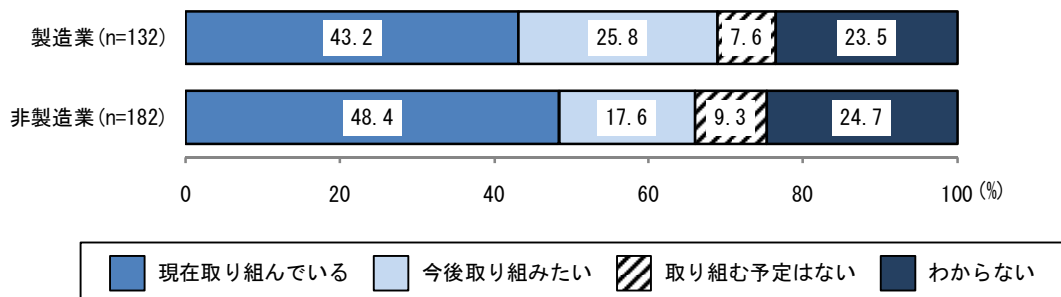
Ⅳ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問9 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。



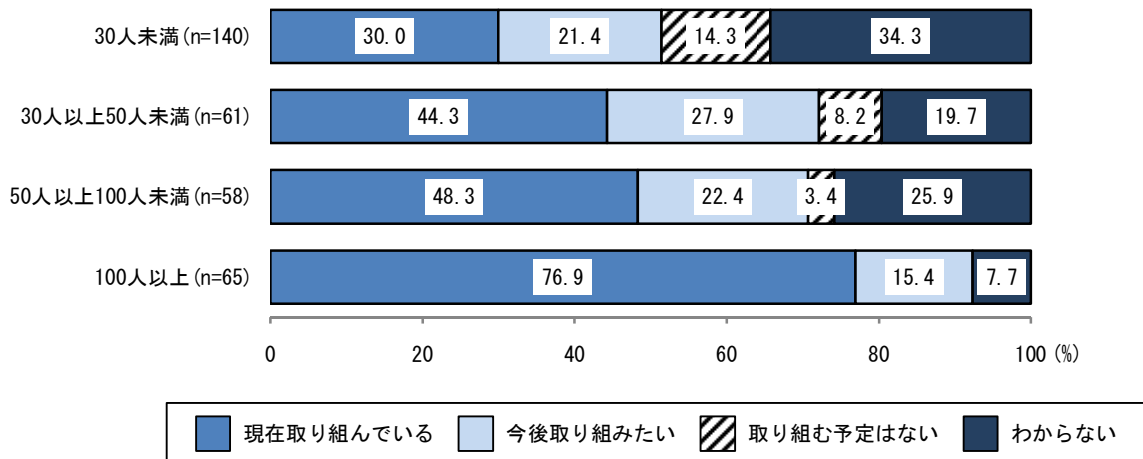
仕事と家庭の両立支援の取組状況について、「現在取り組んでいる」との回答が45.5%、「今後取り組みたい」との回答が21.5%、「取り組む予定はない」との回答が8.3%となっている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組状況（業種別）】



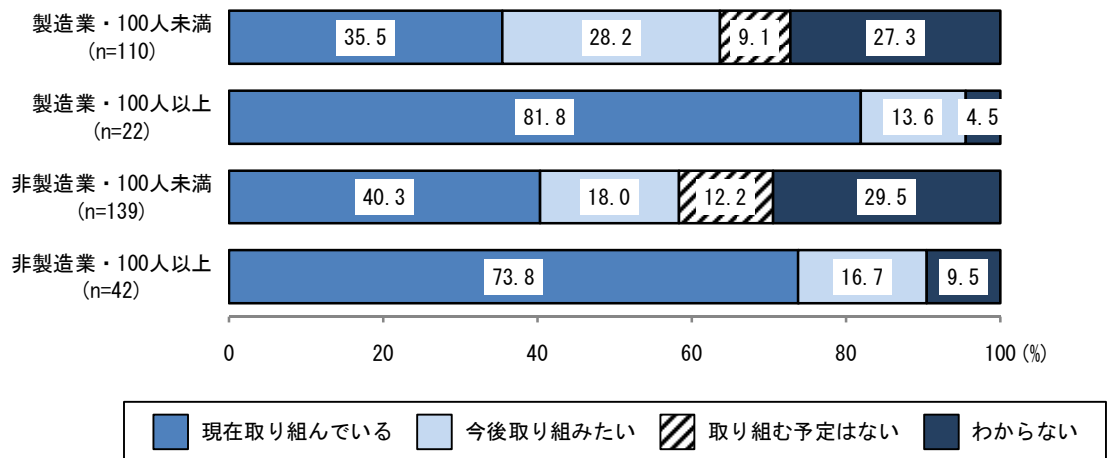
仕事と家庭の両立支援の取組状況について、業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業（48.4%）が製造業（43.2%）を5.2ポイント、「今後取り組みたい」との回答は製造業（25.8%）が非製造業（17.6%）を8.2ポイント上回っている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組状況（従業員規模別）】



仕事と家庭の両立支援の取組状況について、従業員規模別にみると、100人以上の企業では「現在取り組んでいる」との回答が7割台半ばと高く、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組状況（業種・従業員規模別）】

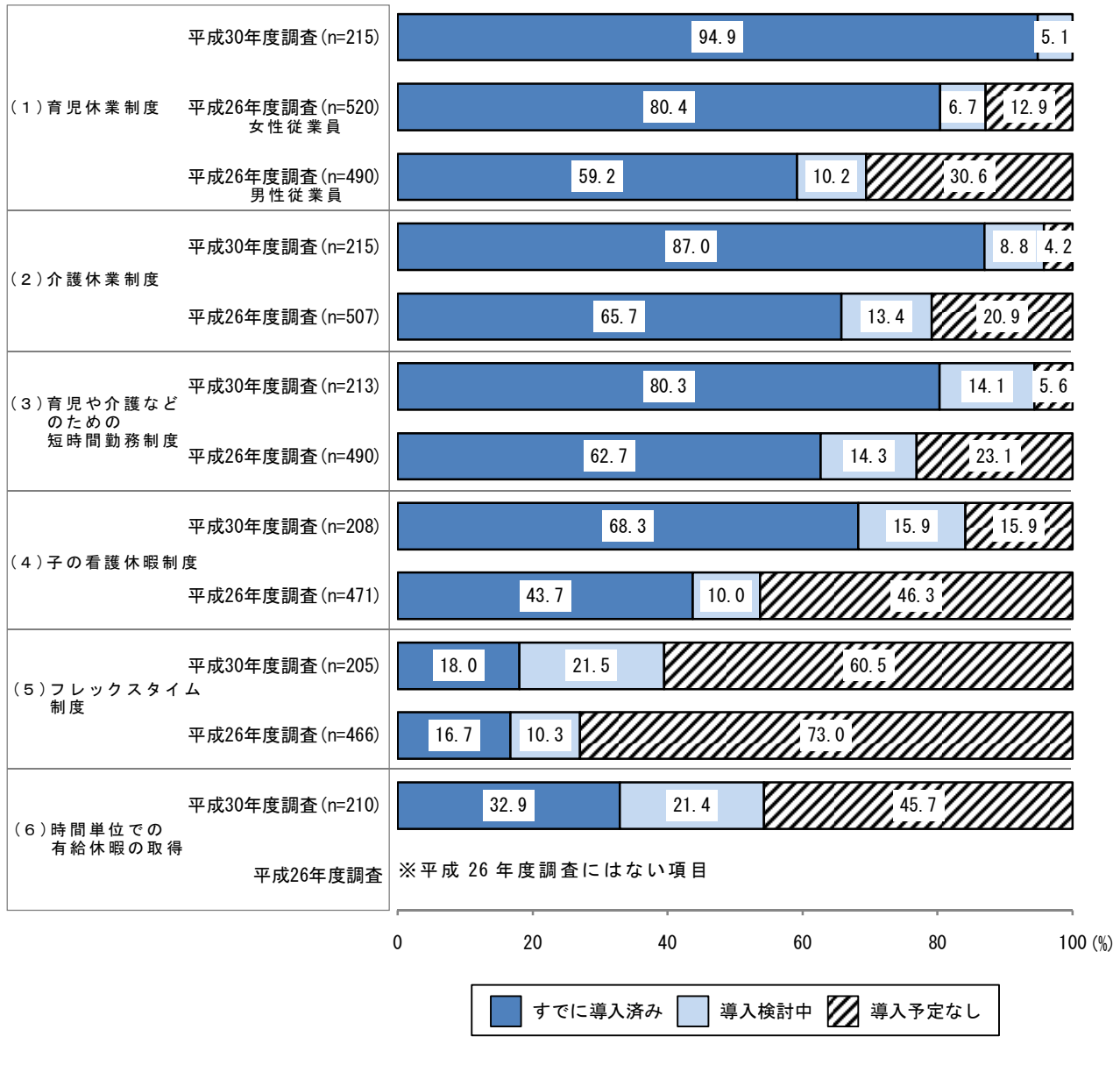


仕事と家庭の両立支援の取組状況について、業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は「製造業・100人以上」、「非製造業・100人以上」で7～8割と高くなっている。「今後取り組みたい」との回答は「製造業・100人未満」で約3割と、他の区分より高くなっている。

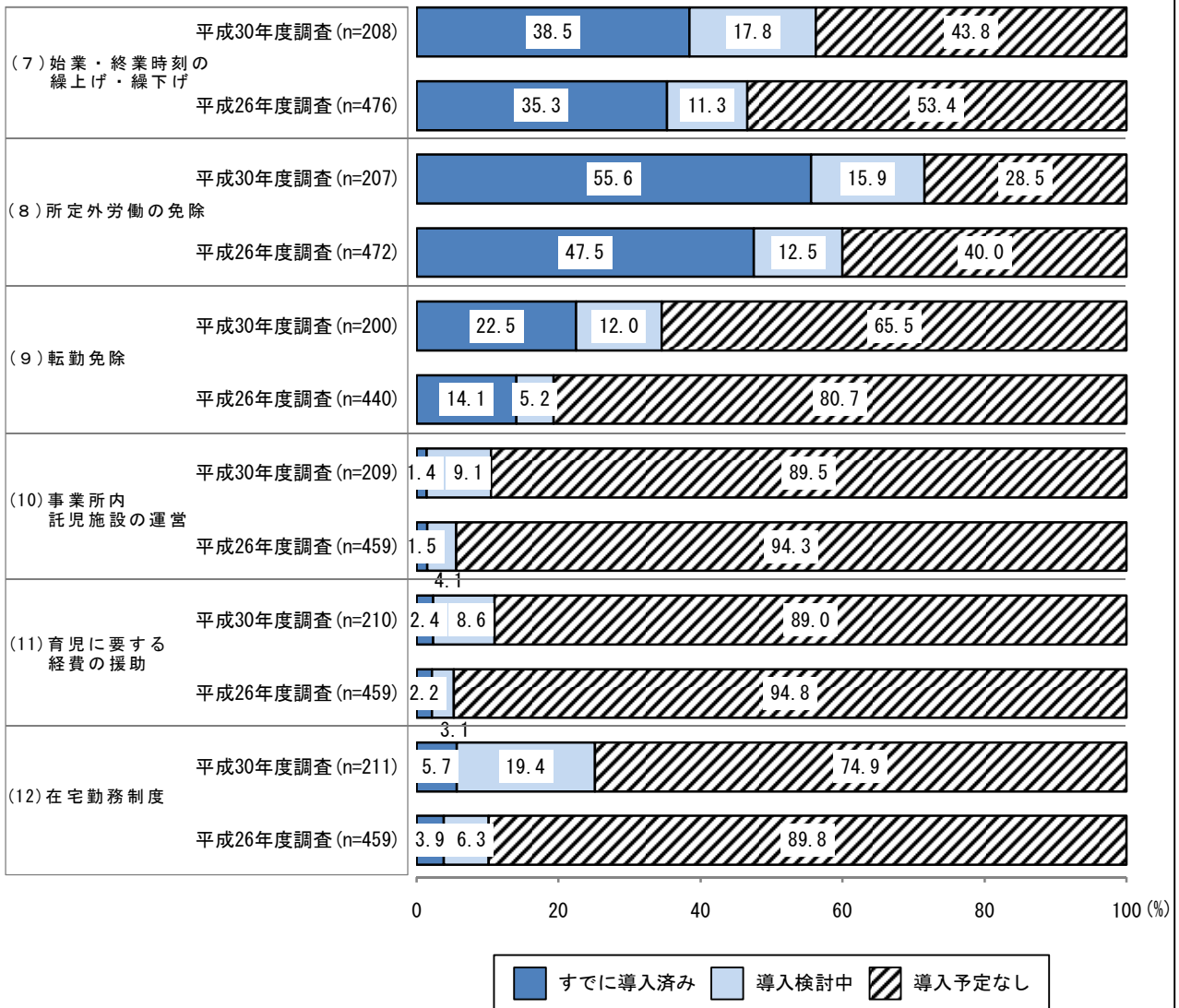
問9-1 問9で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。

仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】と「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまる番号に○を付けてください。

【A 制度導入の有無】



【A 制度導入の有無】

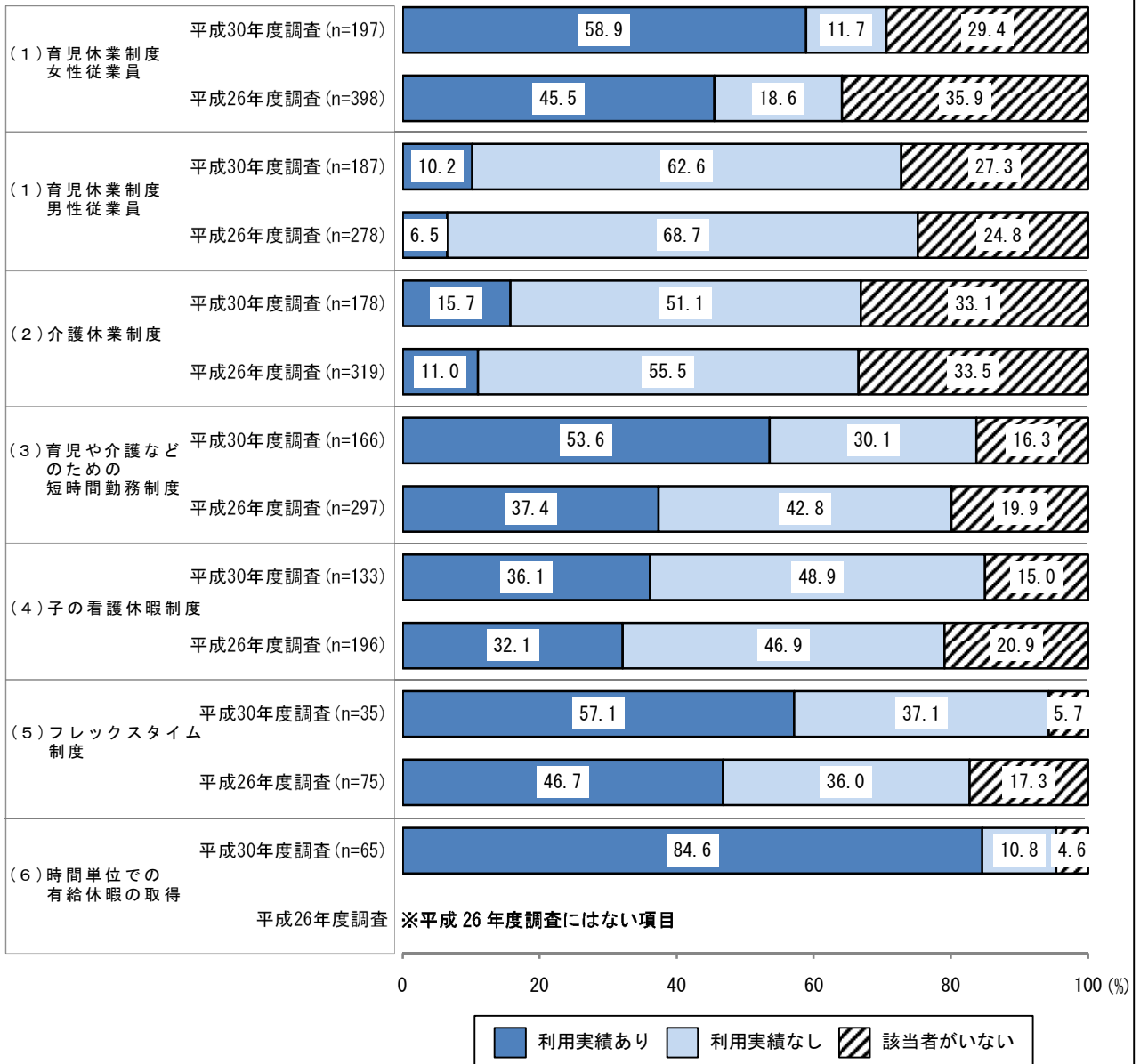


仕事と家庭の両立支援制度導入の有無について、「すでに導入済み」との回答は「育児休業制度」、「介護休業制度」の項目で9割前後、「育児や介護などのための短時間勤務制度」で約8割と高くなっている。

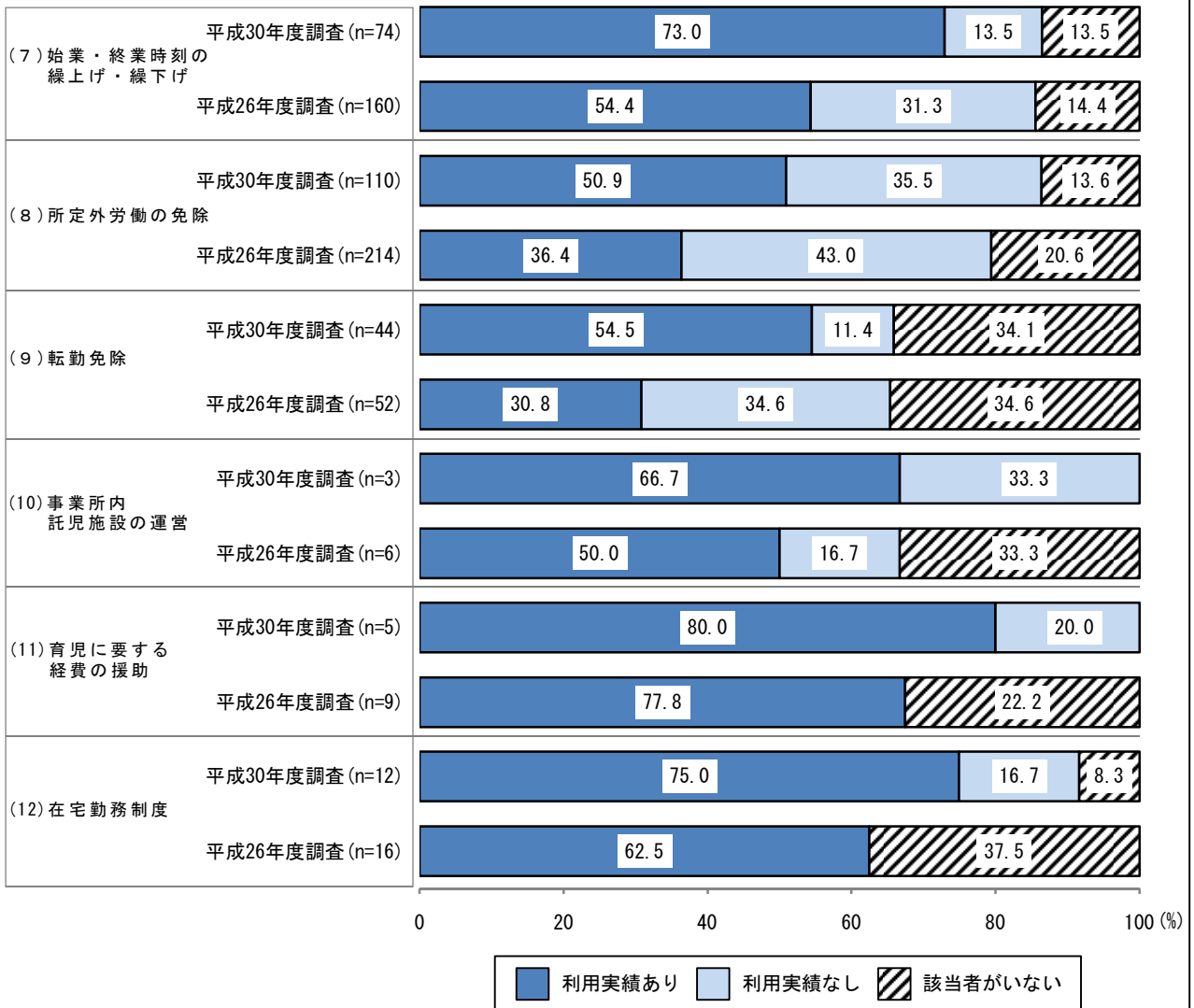
「事業所内託児施設の運営」(1.4%)、「育児に要する経費の援助」(2.4%)、「在宅勤務制度」(5.7%)については「すでに導入済み」は少ないが、うち「在宅勤務制度」については「導入検討中」が約2割となっている。

経年比較すると、前回調査に比べて今回調査は「介護休業制度」、「子の看護休暇制度」の項目で20ポイント以上、「育児休業制度」、「育児や介護などのための短時間勤務制度」の項目で15ポイント程度、上回っている。

【B 過去3年間の利用実績】



【B 過去3年間の利用実績】



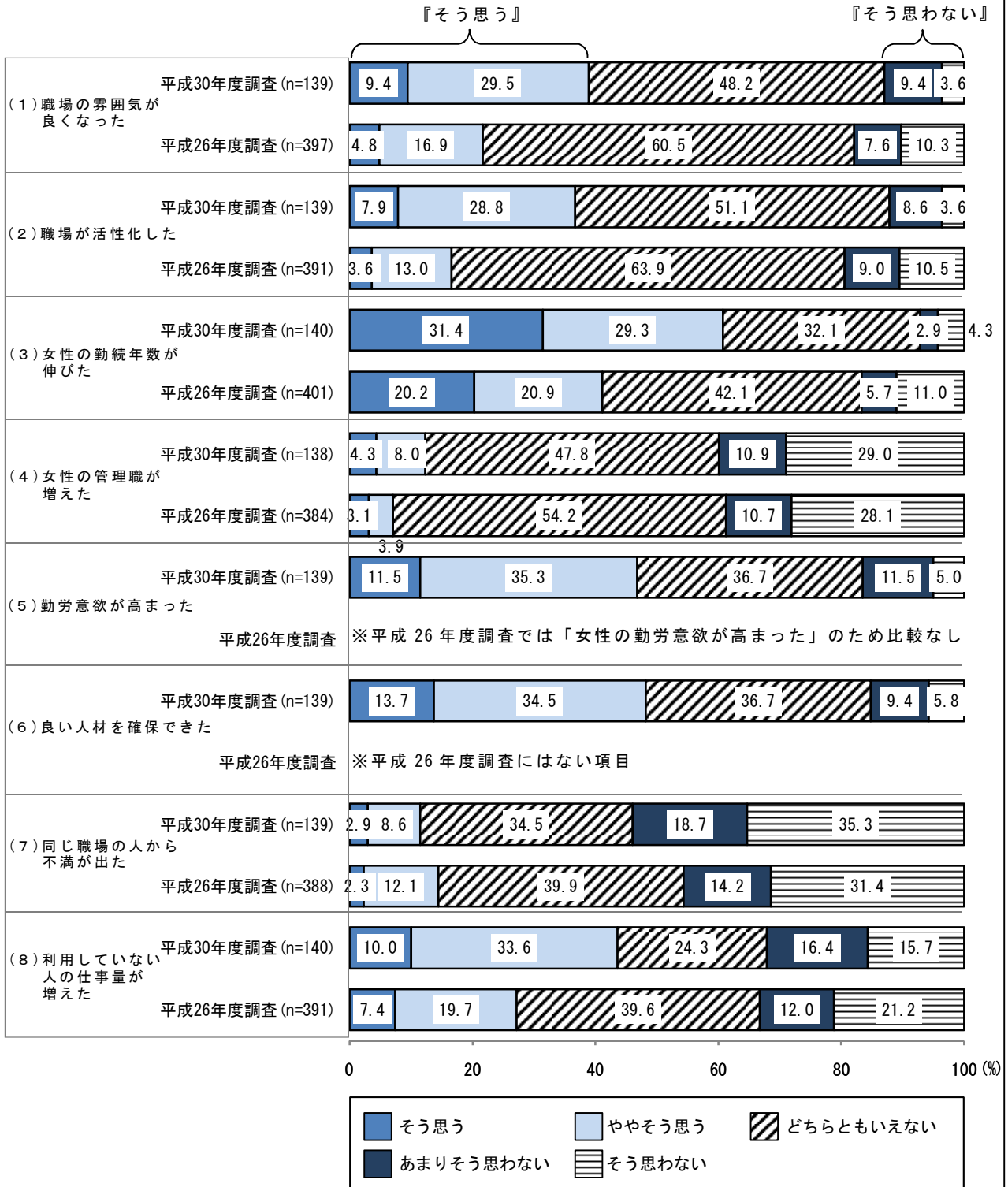
仕事と家庭の両立支援制度の利用実績について、「利用実績あり」との回答は「時間単位での有給休暇の取得」(84.6%)、「育児に要する経費の援助」(80.0%)、「在宅勤務制度」(75.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(73.0%) で高くなっている。

一方、「利用実績なし」との回答は「育児休業制度(男性従業員の利用実績)」(62.6%)、「介護休業制度」(51.1%) で高くなっている。

経年比較すると、前回調査に比べて今回調査では「利用実績あり」との回答が「転勤免除」の項目で20ポイント以上、「育児や介護などのための短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の項目でそれぞれ15ポイント以上上回っている。

問 9-1-1 問 9-1 で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。

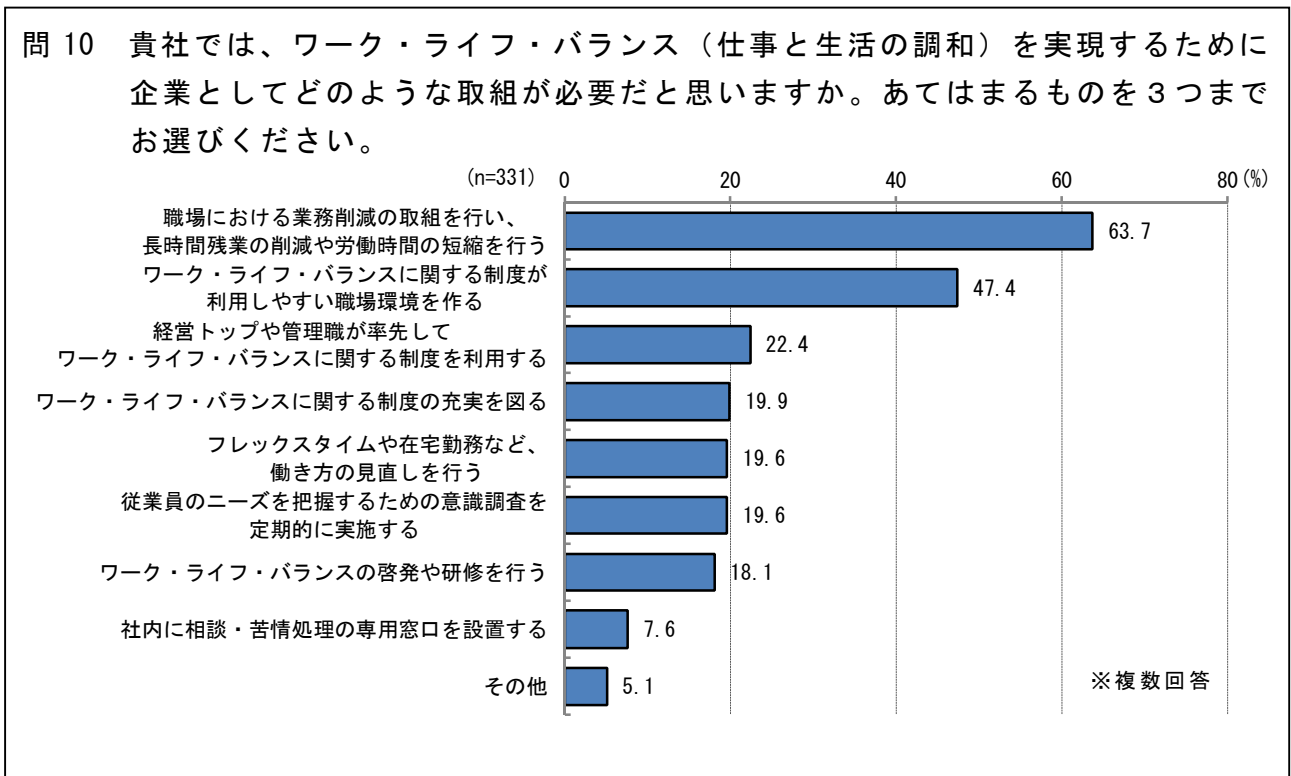
それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまる番号に○を付けてください。



両立支援制度導入による企業全体の反応について、『そう思う』（「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合）との回答は、「女性の勤続年数が伸びた」の項目で約6割、「勤労意欲が高まった」、「良い人材を確保できた」の項目でそれぞれ4割台後半となっている。

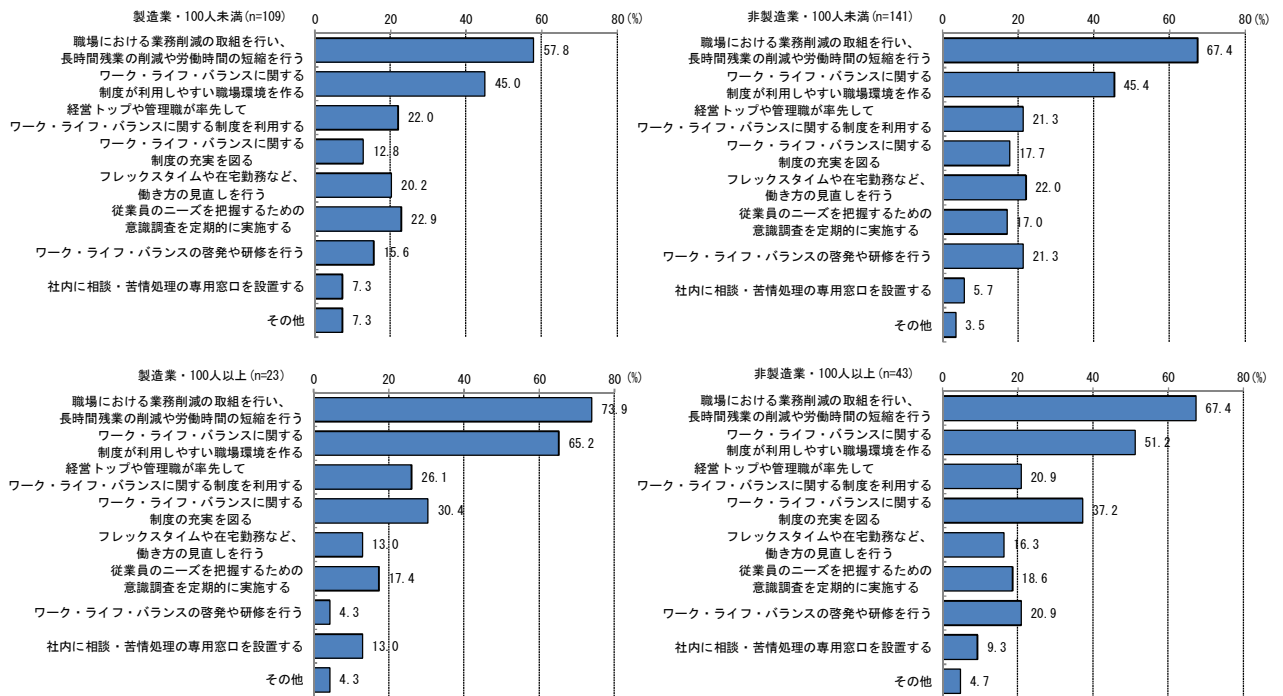
経年比較すると、前回調査に比べ今回調査では、「職場の雰囲気が良くなった」、「職場が活性化した」、「女性の勤続年数が伸びた」の項目でそれぞれ『そう思う』との回答が20ポイント前後上がっている。

また、「利用していない人の仕事量が増えた」の項目で『そう思う』との回答が16.5ポイント上がった一方、「同じ職場の人から不満が出た」の項目で『そう思わない』との回答が8.4ポイント上がっている。



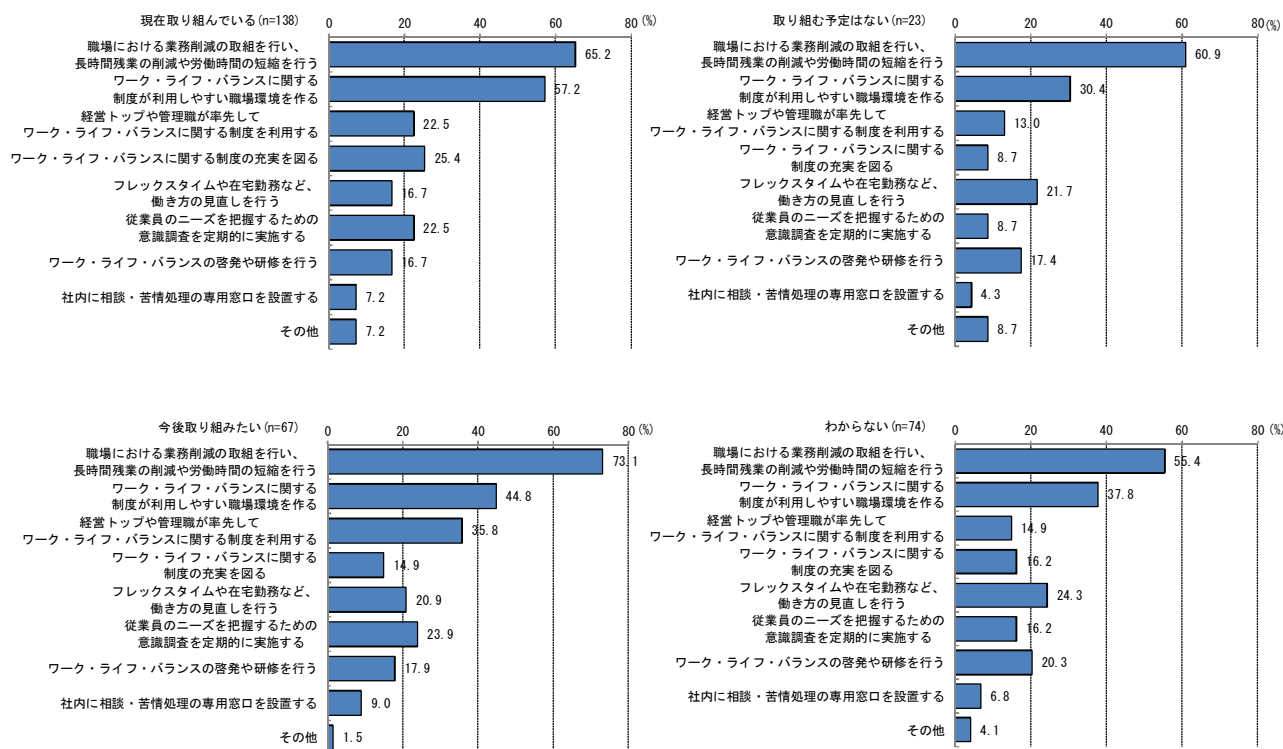
ワーク・ライフ・バランス実現のため必要な企業の取組について、「職場における業務削減の取組を行い、長時間残業の削減や労働時間の短縮を行う」との回答が63.7%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」（47.4%）などの順となっている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のため必要な企業の取組
(業種・従業員規模別)】



ワーク・ライフ・バランス実現のため必要な企業の取組について、業種・従業員規模別にみると、すべての区分で「職場における業務削減の取組を行い、長時間残業の削減や労働時間の短縮を行う」との回答が最も高くなっている。

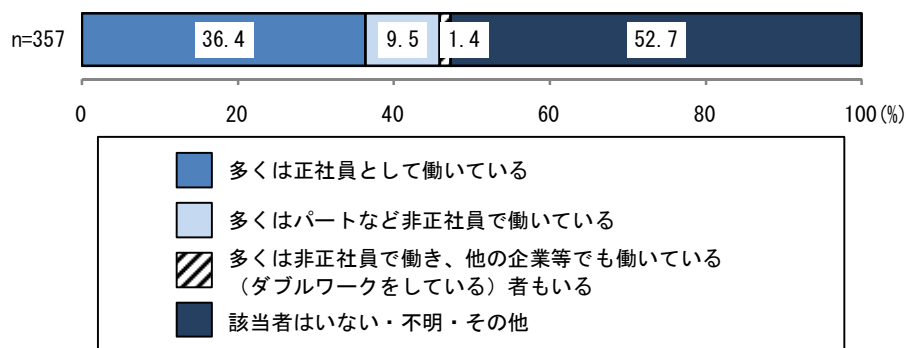
【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のため必要な企業の取組
（仕事と家庭の両立支援の取組状況別）】



ワーク・ライフ・バランス実現のため必要な企業の取組について、仕事と家庭の両立支援の取組状況別にみると、すべての区分で「職場における業務削減の取組を行い、長時間残業の削減や労働時間の短縮を行う」との回答が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」となっている。

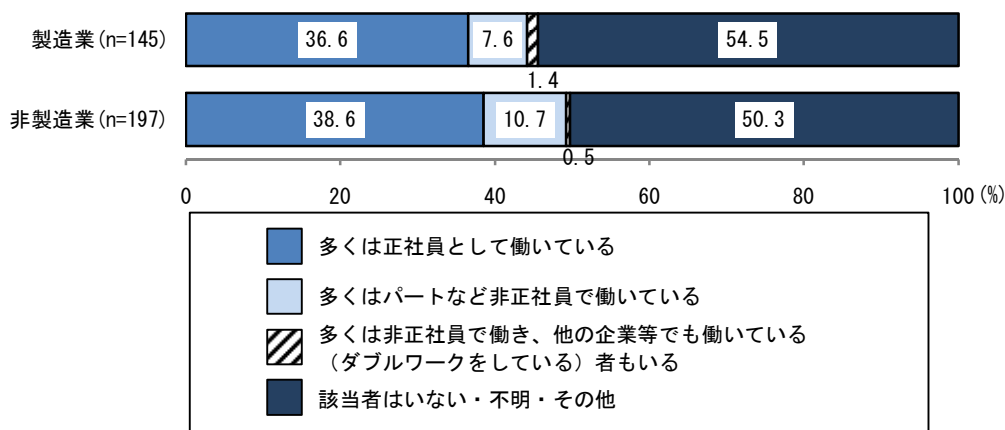
V ひとり親への支援について

問 11 貴社でのひとり親の働き方について、あてはまるものを1つだけお選びください。



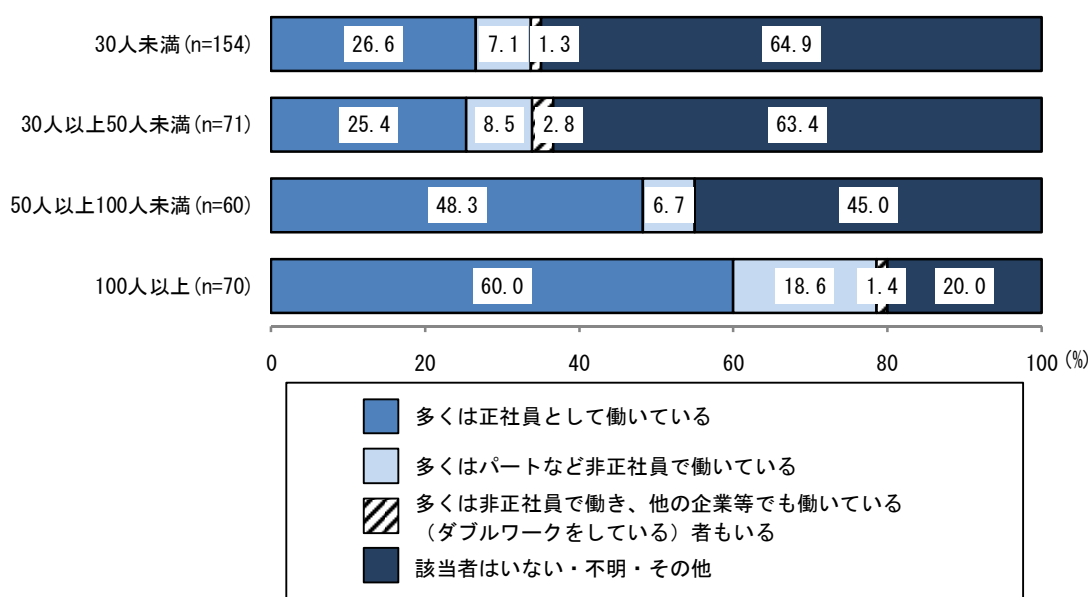
ひとり親の働き方について、「多くは正社員として働いている」との回答が 36.4%となっており、『多くは非正社員で働いている』（「多くはパートなど非正社員で働いている」と「多くは非正社員で働き、他の企業等でも働いている（ダブルワークをしている）者もいる」を合わせた割合）との回答は 10.9%となっている。

【図表 ひとり親の働き方（業種別）】



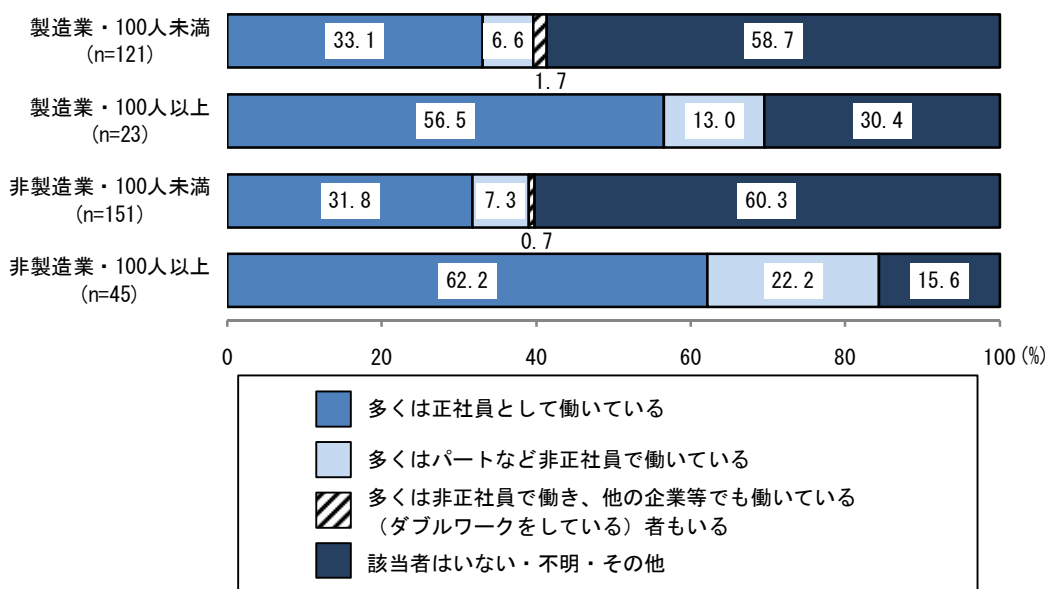
ひとり親の働き方について、業種別にみると、大きな差はみられない。

【図表 ひとり親の働き方（従業員規模別）】



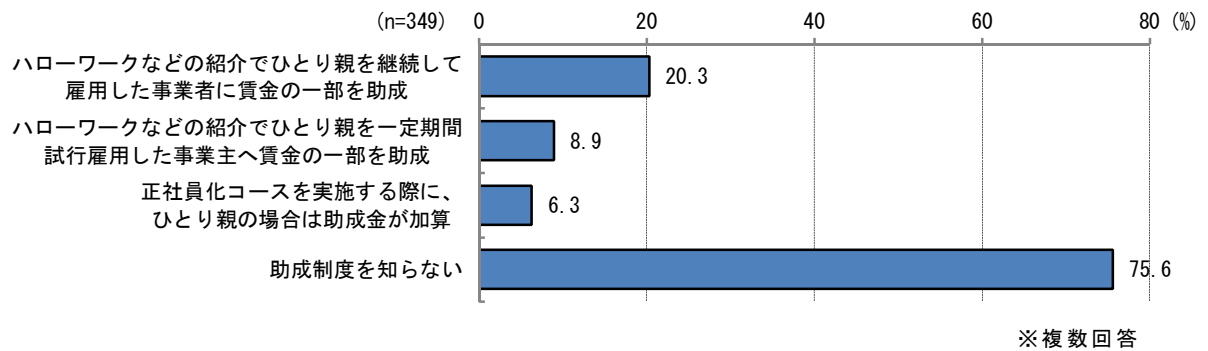
ひとり親の働き方について、従業員規模別にみると、従業員数が少ない企業ほど「該当者はいない・不明・その他」との回答が高くなっている。従業員数が100人以上の企業では、「多くは正社員として働いている」との回答が60.0%、「多くはパートなど非正社員で働いている」との回答が18.6%となっており、いずれも他の区分より高くなっている。

【図表 ひとり親の働き方（業種・従業員規模別）】



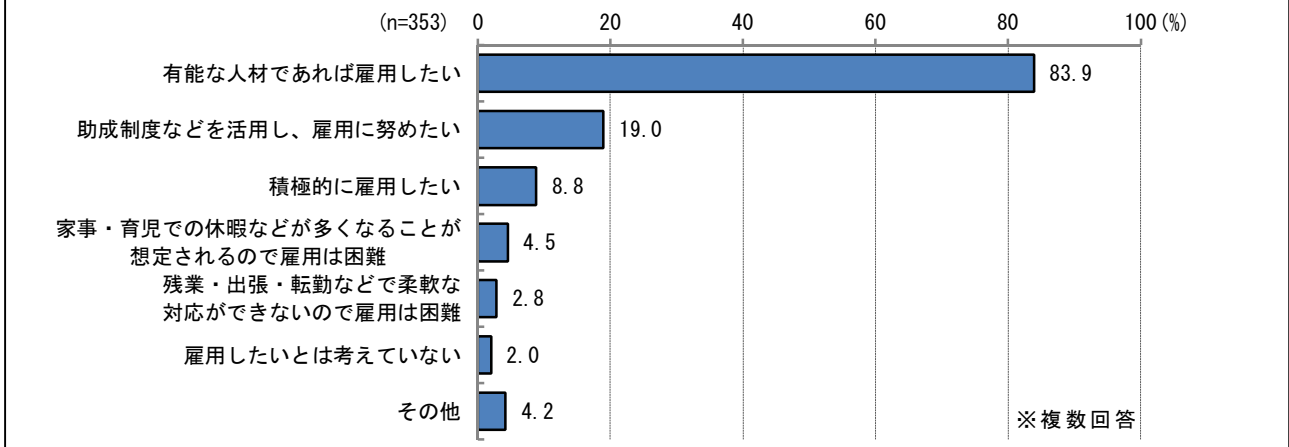
ひとり親の働き方について、業種・従業員規模別にみると、「製造業・100人以上」、「非製造業・100人以上」の企業は「多くは正社員として働いている」との回答が5割台半ばから6割超と高くなっている。「非製造業・100人以上」の企業は「多くはパートなど非正社員で働いている」との回答が2割超と、他の区分より高くなっている。

問 12 ひとり親を雇用する事業者への助成金について、知っているものをすべてお選びください。



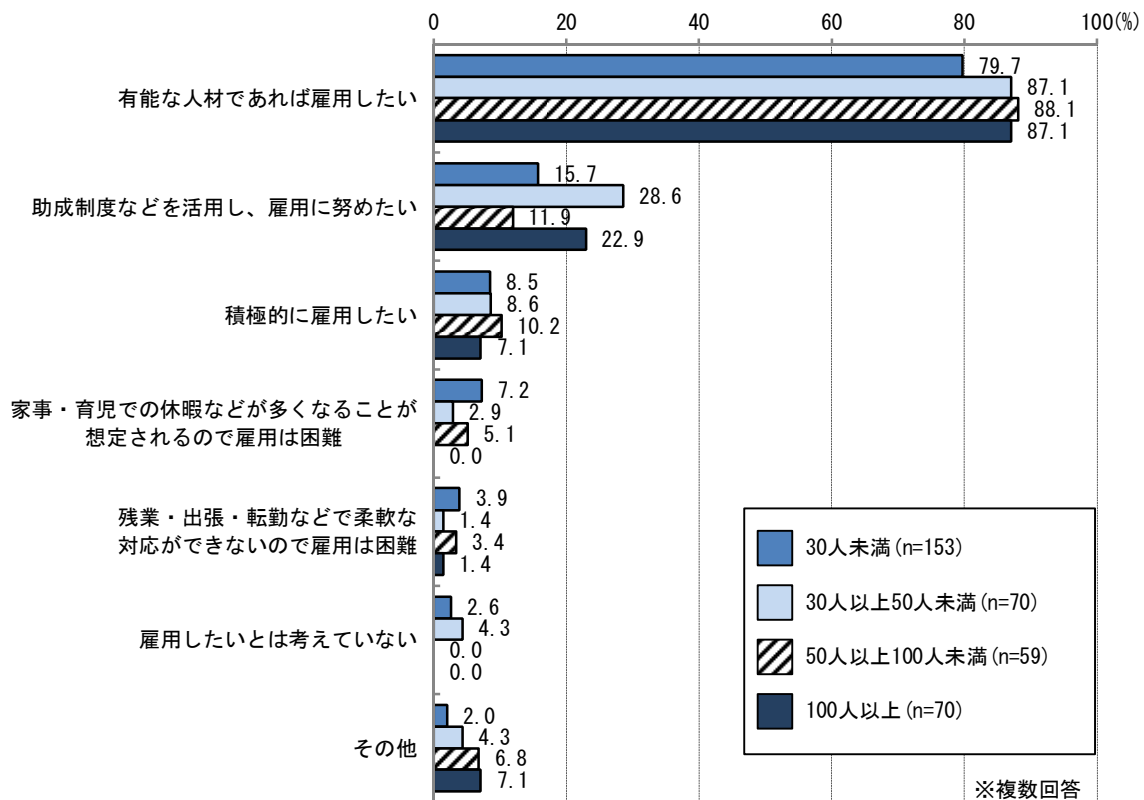
ひとり親を雇用する事業者への助成制度について、「ハローワークなどの紹介でひとり親を継続して雇用した事業者に賃金の一部を助成」の認知度が20.3%と最も高くなっているものの、「助成制度を知らない」との回答が75.6%にのぼっている。

問 13 貴社ではひとり親の雇用について、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものをすべてお選びください。



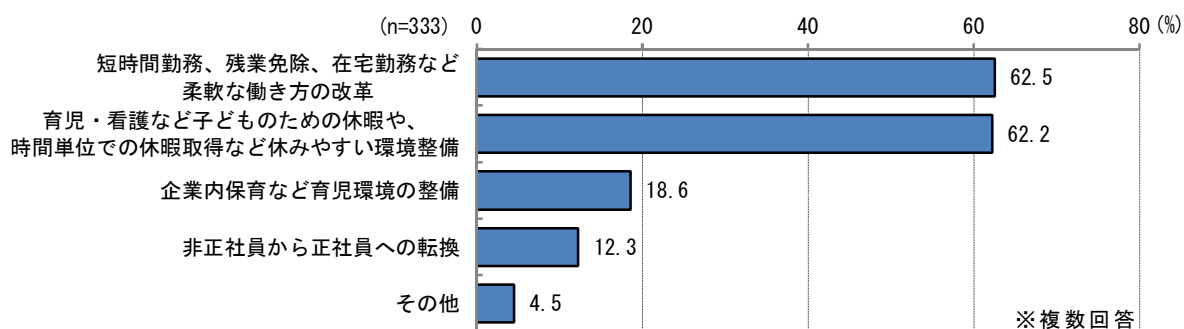
ひとり親の雇用意向について、「有能な人材であれば雇用したい」との回答が 83.9%と最も高く、次いで「助成制度などを活用し、雇用に努めたい」(19.0%)、「積極的に雇用したい」(8.8%)などの順となっている。

【図表 ひとり親の雇用意向（従業員規模別）】



ひとり親の雇用意向について、従業員規模別にみると、30人未満の企業は「有能な人材であれば雇用したい」との回答が約8割と他の区分に比べ低くなっている。また、30人以上50人未満の企業は「助成制度などを活用し、雇用に努めたい」との回答が約3割と高くなっている。

問 14 ひとり親の継続就労に関する支援を行ううえで、どのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお選びください。



ひとり親の継続就労に関する支援を行ううえで必要な取組について、「短時間勤務、残業免除、在宅勤務など柔軟な働き方の改革」との回答が62.5%、「育児・看護など子どものための休暇や、時間単位での休暇取得など休みやすい環境整備」との回答が62.2%と高く、次いで「企業内保育など育児環境の整備」（18.6%）などの順となっている。

問 15 ひとり親の雇用について、非正規雇用から正規雇用へ転換するうえでどのような課題がありますか。（自由記述）

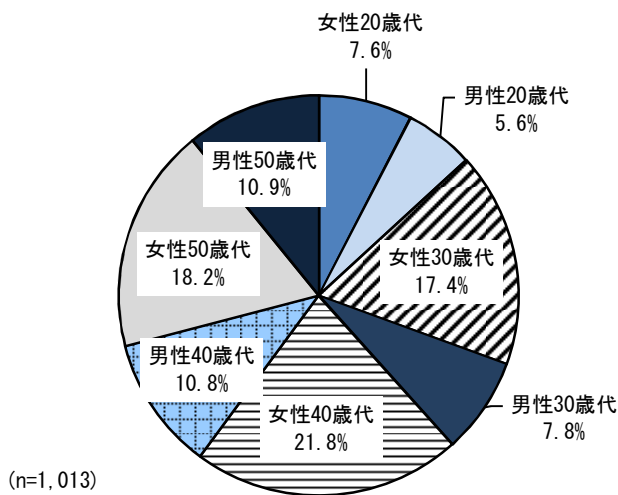
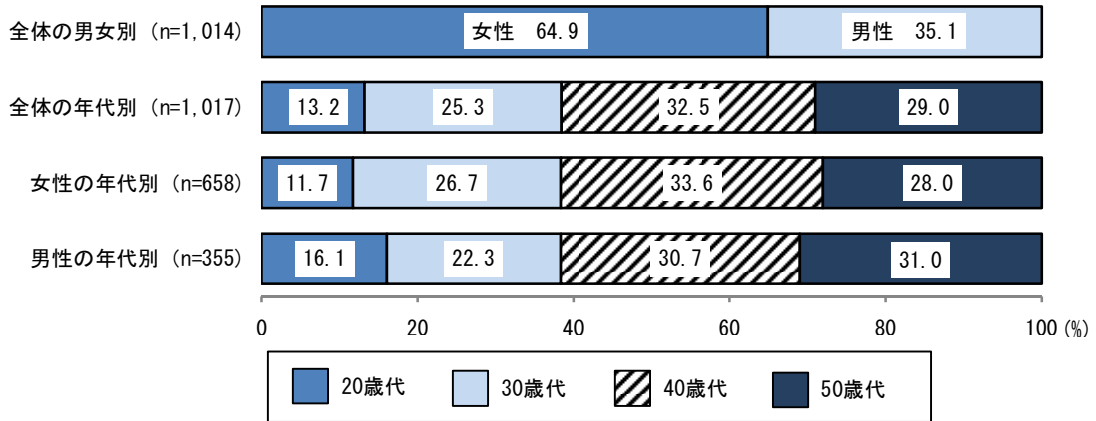
意見	件数
勤務時間、残業、転勤などへの対応	27
職場の理解、急な帰宅時の周囲の負担感	15
本人の意思	8
休みやすい環境整備	4
正社員の業務量の多さ	4
仕事と育児のバランス	4
会社の人員不足	2
その他	17
課題はない/能力があれば正社員で雇用している	37
わからない	4

第2章 市民アンケート調査

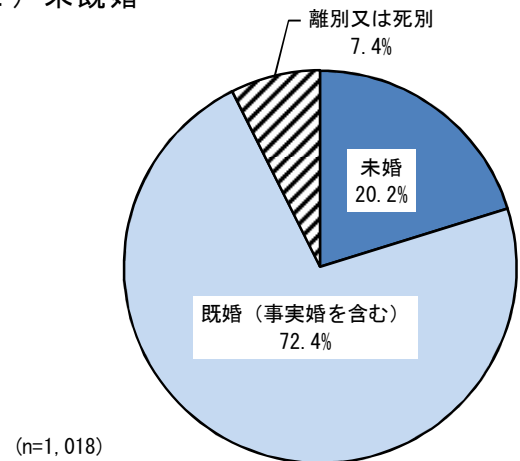
第2章 市民アンケート調査

I 回答者の属性

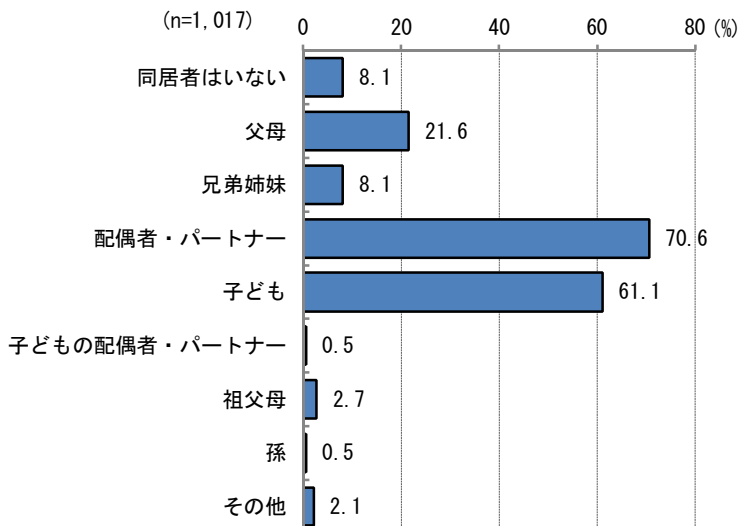
(1) 性別・年代



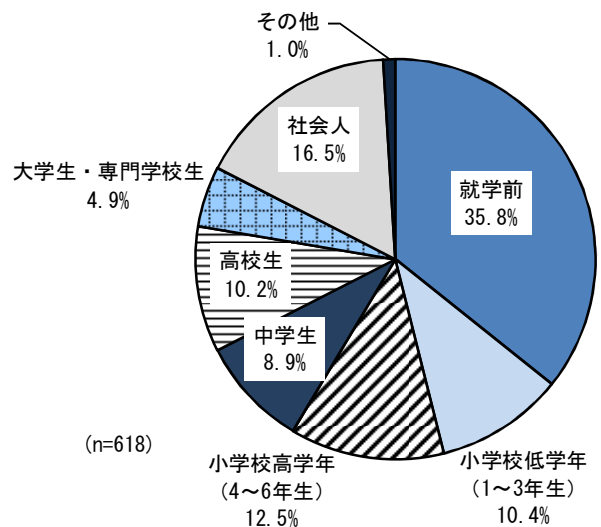
(2) 未既婚



(3) 同居家族

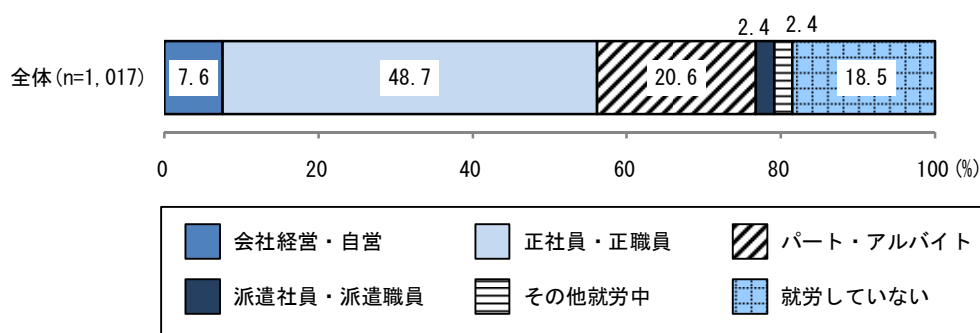


(4) 同居の子(複数の場合は末子)



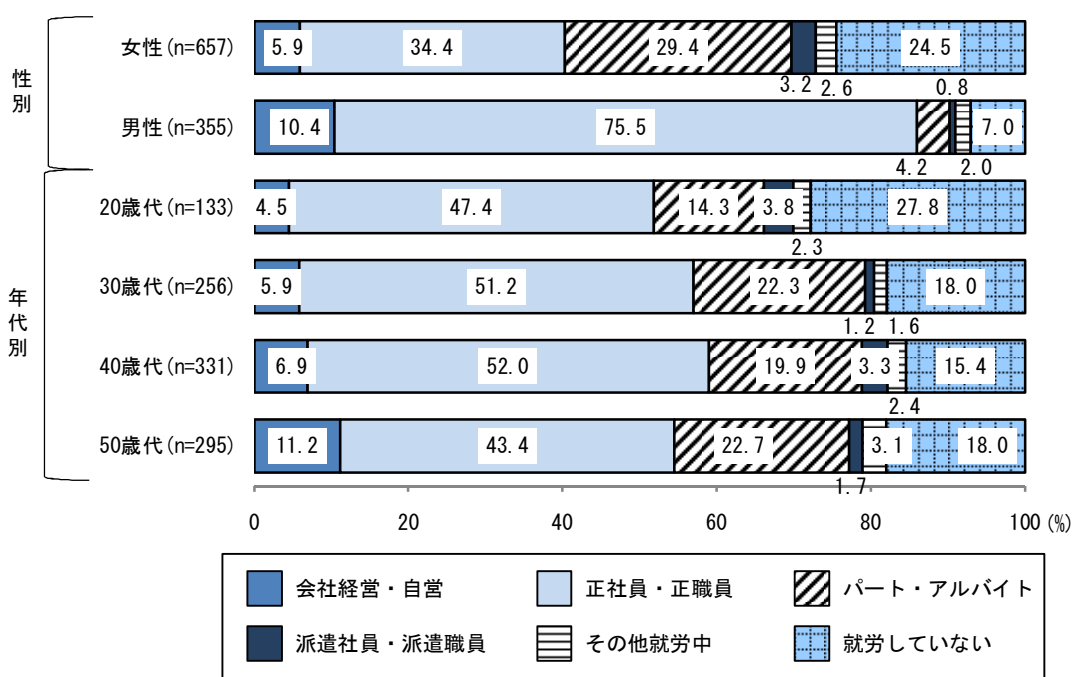
II 現在の就労状況

問2 現在の就労状況についてあてはまるものを1つだけお選びください。



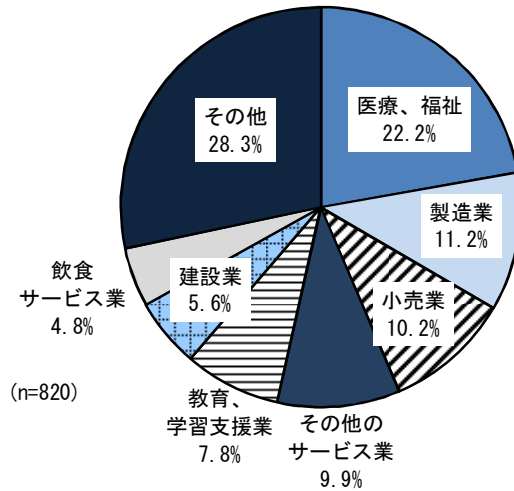
現在の就労状況について、「正社員・正職員」との回答が48.7%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」(20.6%)、「就労していない」(18.5%)などの順となっている。

【図表 現在の就労状況（性別・年代別）】



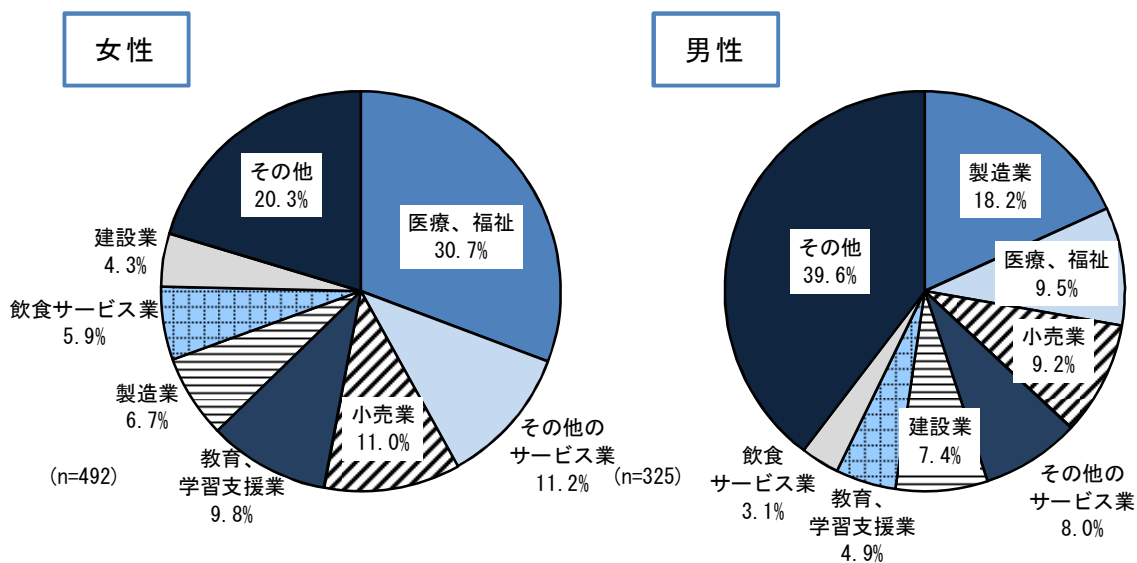
現在の就労状況について、男女別にみると、「正社員・正職員」との回答は女性よりも男性が高く（41.1ポイント差）、「パート・アルバイト」及び「就労していない」との回答は男性よりも女性が高くなっている（それぞれ25.2ポイント差、17.5ポイント差）。年代別にみると、大きな差はみられない。

問 2-1 現在就労している方(問 2 で 1 ~ 5 を選んだ方) におうかがいします。
 現在就労している会社や組織の主要な業種として、あてはまるものを 1 つだけお選びください。



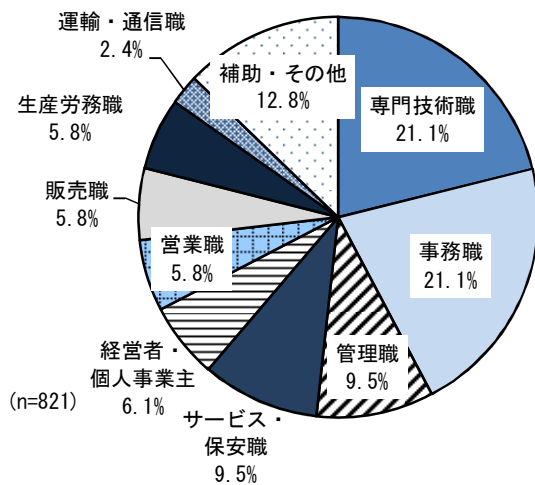
就労先の主要な業種について、「医療、福祉」との回答が 22.2% と最も高く、次いで「製造業」(11.2%)、「小売業」(10.2%) などの順となっている。

【図表 就労先の主要な業種 (性別)】



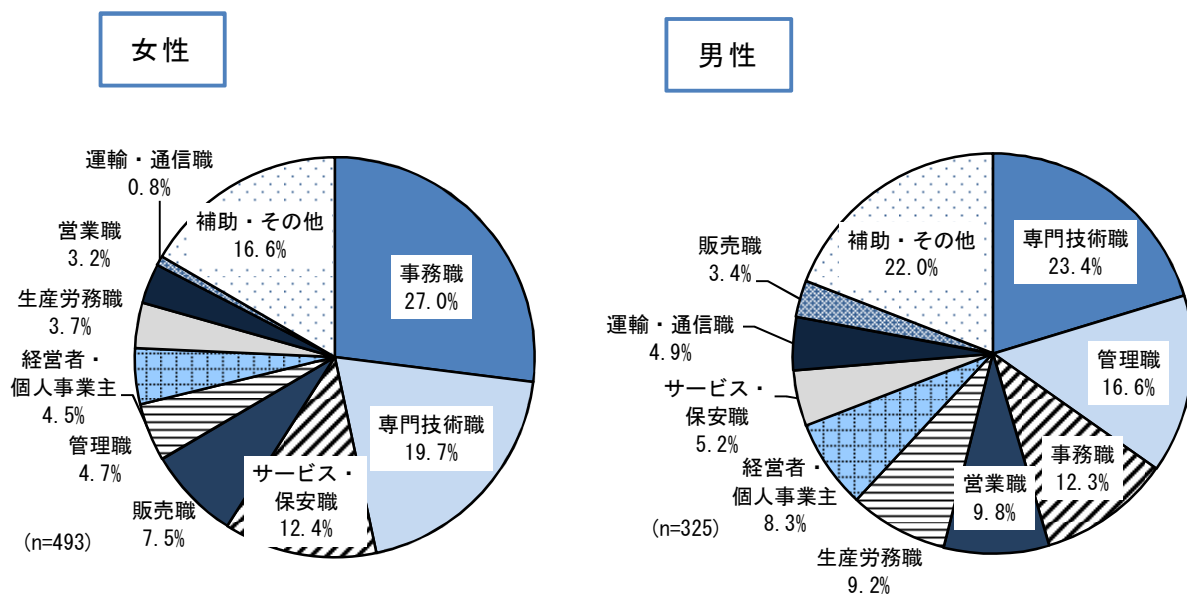
就労先の主要な業種について、男女別にみると、女性は「医療、福祉」が 30.7% と最も高く、男性は「製造業」が 18.2% と最も高くなっている。

問 2-1-1 現在就労しているあなたの主要な職種として、あてはまるものを1つだけお選びください。



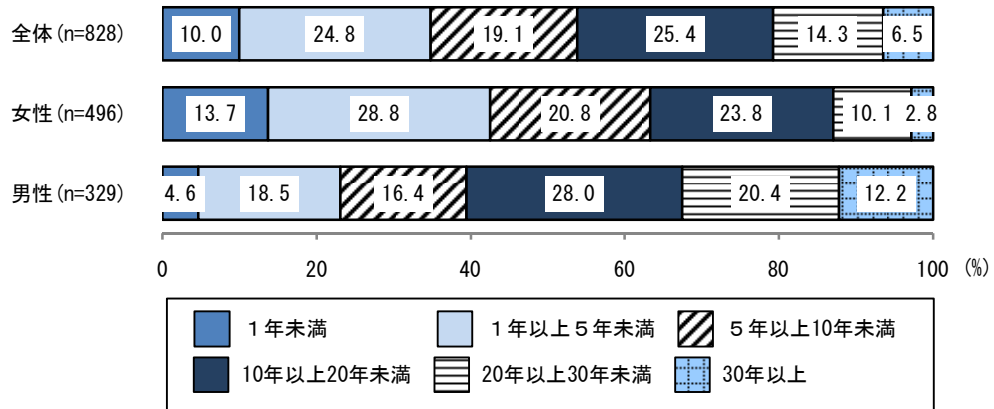
就労している主要な職種について、「専門技術職」、「事務職」との回答がともに 21.1% と最も高く、次いで「補助・その他」(12.8%)、「管理職」、「サービス・保安職」(ともに 9.5%) などの順となっている。

【図表 就労先の主要な職種 (性別)】



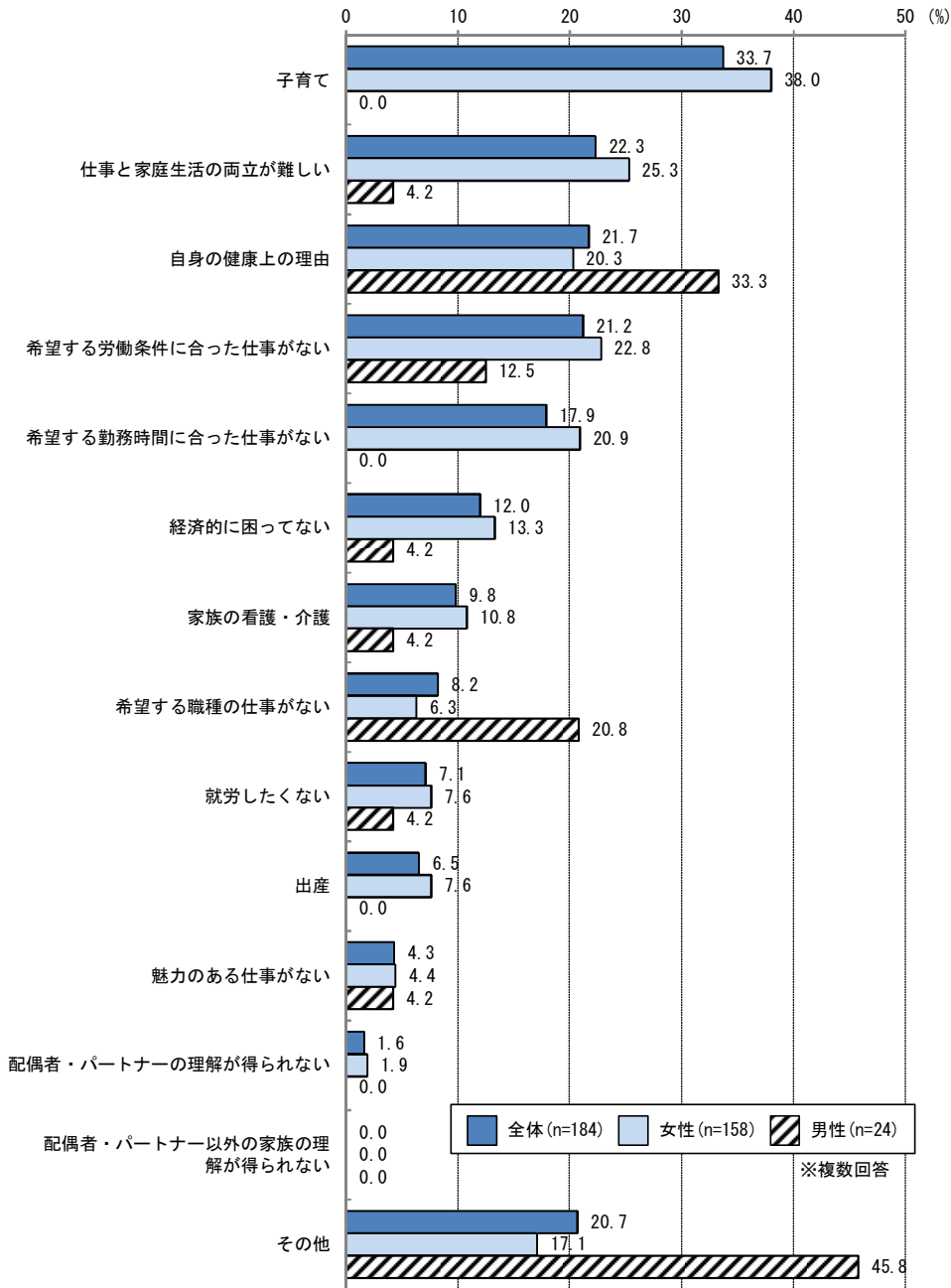
就労先の主要な職種について、男女別にみると、女性は「事務職」が 27.0% と最も高く、男性は「専門技術職」が 23.4% と最も高くなっている。「管理職」との回答は男性 (16.6%) が女性 (4.7%) を 11.9 ポイント、「営業職」との回答は男性 (9.8%) が女性 (3.2%) を 6.6 ポイント上回っている。

問 2-1-2 現在就労している会社や組織の勤務年数について、あてはまるものを1つだけお選びください。(経営者・自営業の方は従事年数を教えてください。)



現在の就労先の勤務年数について、「10年以上20年未満」との回答が25.4%と最も高く、次いで「1年以上5年未満」(24.8%)、「5年以上10年未満」(19.1%)などの順となっている。

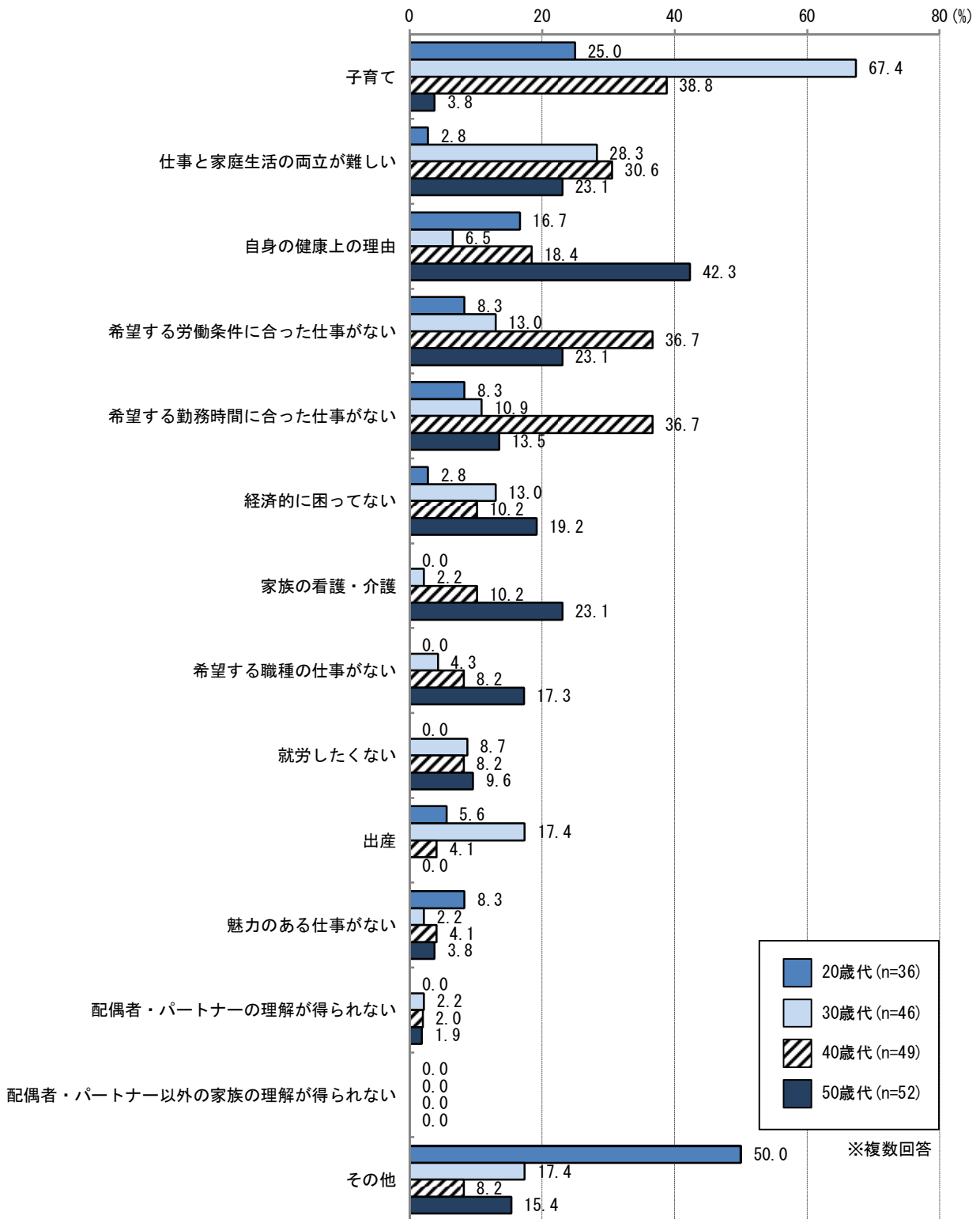
問 2-2 現在就労していない方(問 2 で 6 を選んだ方)におうかがいします。
 現在就労していない理由は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。



現在就労していない理由について、「子育て」との回答が 33.7%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活の両立が難しい」(22.3%)、「自身の健康上の理由」(21.7%)、「希望する労働条件に合った仕事がない」(21.2%)などの順となっている。

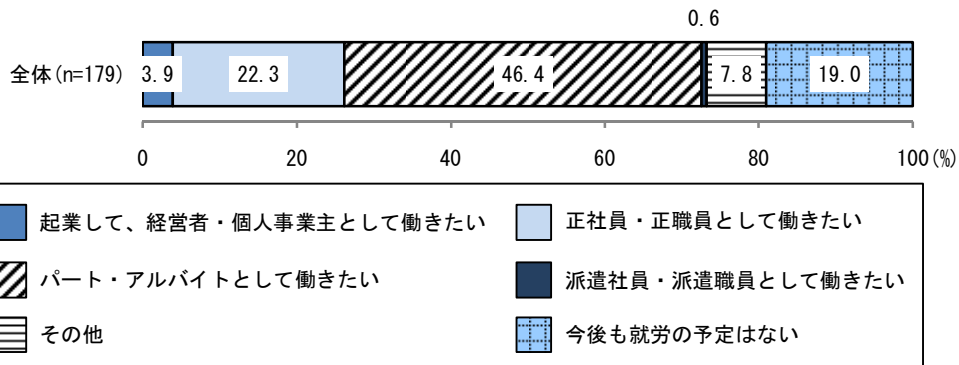
(注)「その他」の主な回答：学生

【図表 現在就労していない理由（年代別）】



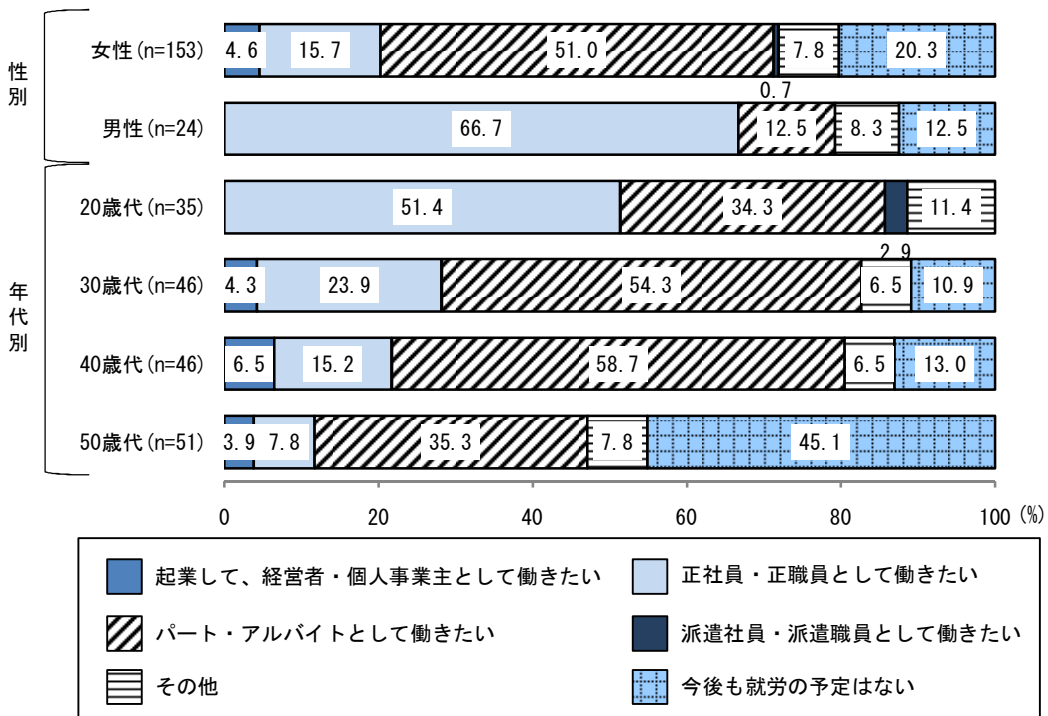
現在就労していない理由について、年代別にみると、30歳代は「子育て」が約7割と突出しており、40歳代は「子育て」、「希望する労働条件に合った仕事がない」、「希望する勤務時間に合った仕事がない」がともに3割台半ばとなっている。50歳代は「自身の健康上の理由」が4割超と最も高く、次いで「仕事と家庭生活の両立が難しい」、「希望する労働条件に合った仕事がない」、「家族の看護・介護」との回答が2割超で並んでいる。

問 2-2-1 今後の就労についてあてはまるものを1つだけお選びください。



今後の就労意向について、「パート・アルバイトとして働きたい」との回答が 46.4%と最も高く、次いで「正社員・正職員として働きたい」(22.3%)、「今後も就労の予定はない」(19.0%)などの順となっている。

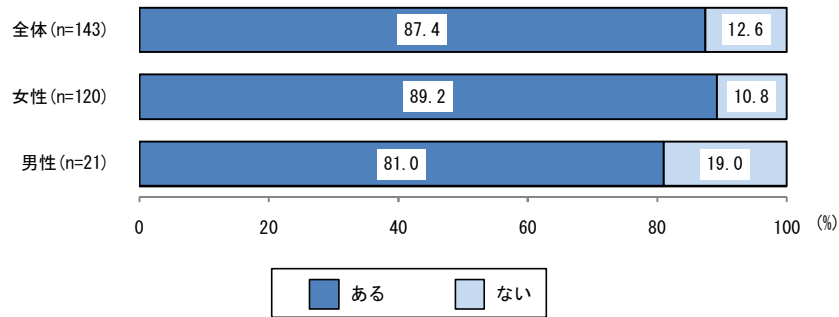
【図表 今後の就労意向 (性別・年代別)】



今後の就労意向について、男女別にみると、女性の約半数 (51.0%) は「パート・アルバイトとして働きたい」と回答しており (男性は 12.5% で、38.5 ポイント差)、男性の 6 割以上 (66.7%) は「正社員・正職員として働きたい」と回答している (女性は 15.7% で、51.0 ポイント差)。「今後も就労の予定はない」は女性 (20.3%) が男性 (12.5%) を 7.8 ポイント上回っている。

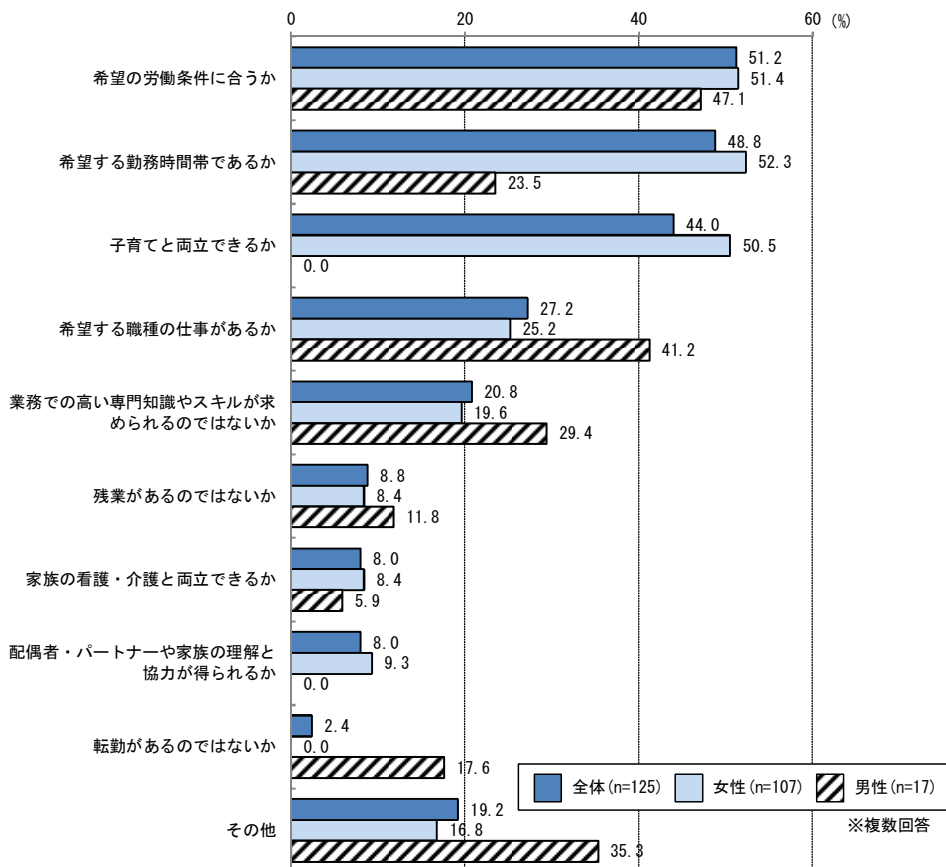
年代別にみると、20 歳代の半数以上は「正社員・正職員として働きたい」、30~40 歳代の半数以上は「パート・アルバイトとして働きたい」と回答している。

問 2-2-2 今後就労を希望する方（問 2-2-1 で 1～5 を選んだ方）におうかがい
 します。就労に際し不安なことがありますか。



問 2-2-3 就労に際し不安なことがある方（問 2-2-2 で「1 ある」を選んだ方）
 におうかがいします。

不安なことについてあてはまるものを3つまでお選びください。

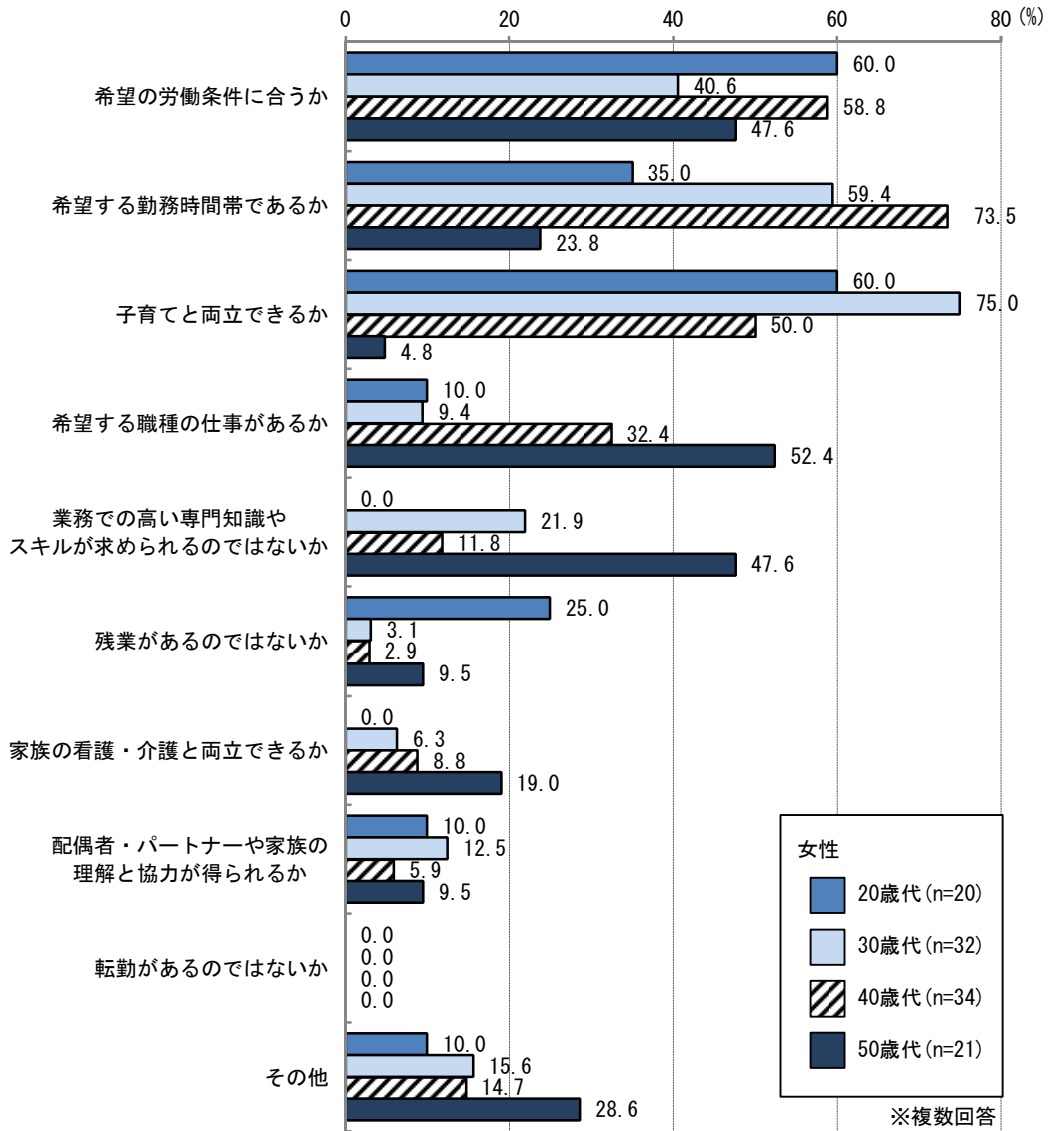


就労に際し不安なことの有無について、「ある」との回答が 87.4%、「ない」との回答が 12.6%となっている。

不安なことの内容について、「希望の労働条件に合うか」との回答が 51.2%と最も高く、次いで「希望する勤務時間帯であるか」（48.8%）、「子育てと両立できるか」（44.0%）などの順となっている。

（注）「その他」の主な回答：健康・体力上の問題、人間関係、周りへの迷惑

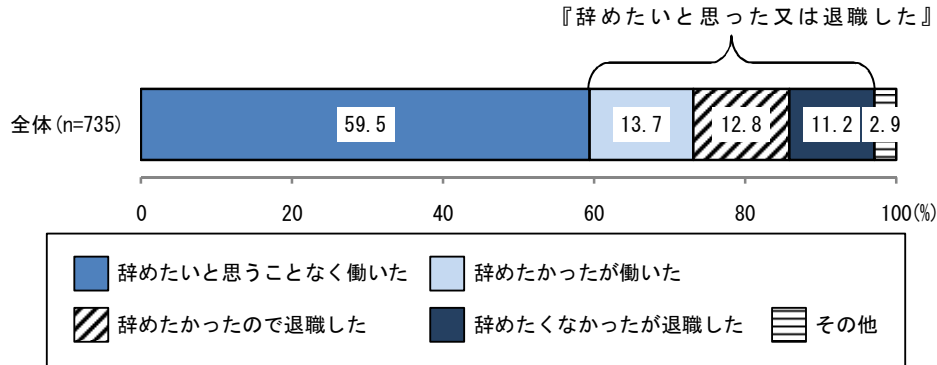
【図表 就労に際し不安なこと（女性・年代別）】



就労に際し不安なことについて、女性を年代別にみると、20～40歳代は「希望の労働条件に合うか」、「希望する勤務時間帯であるか」、「子育てと両立できるか」との回答が高くなっている。50歳代は「希望する職種の仕事があるか」が最も高く、次いで「希望の労働条件に合うか」、「業務での高い専門知識やスキルが求められるのではないかと不安」が並んでいる。

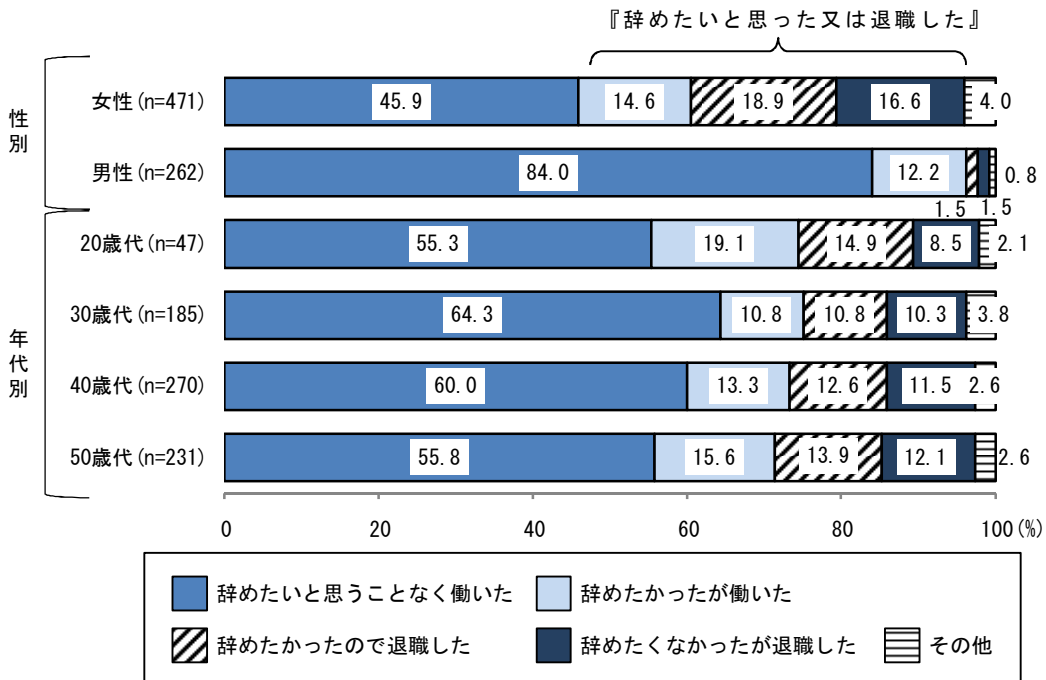
Ⅲ 結婚・育児の際の就労について

問3 就労している時に結婚のご経験のある方におうかがいします。
結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものを1つだけお選びください。



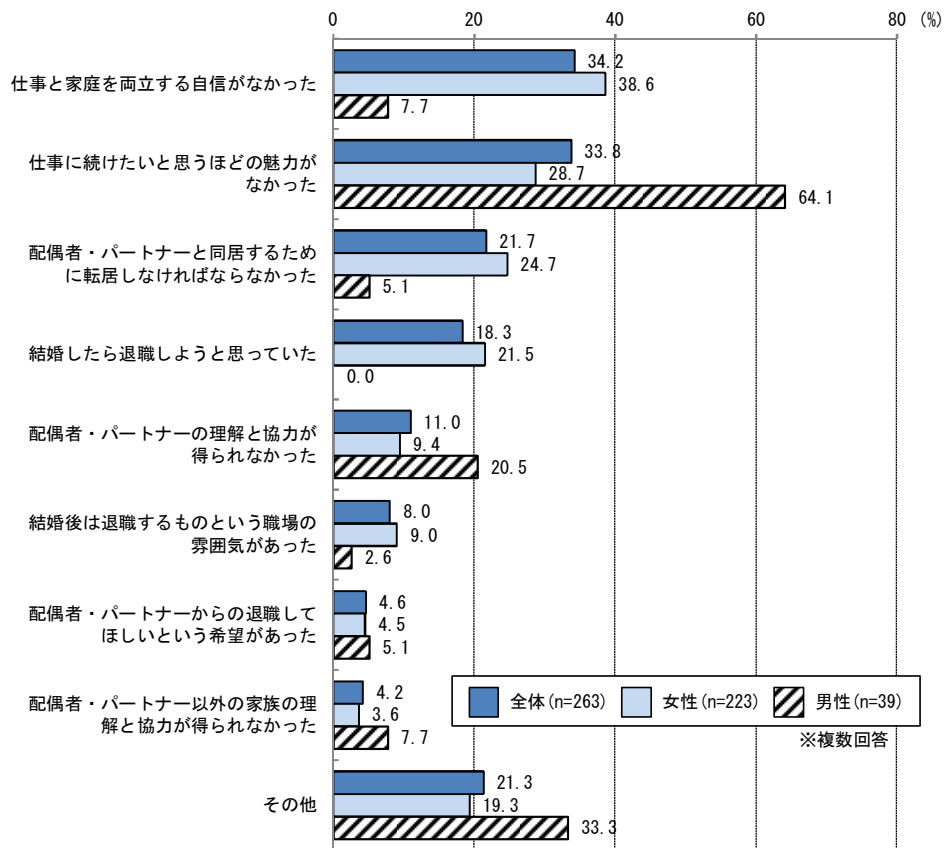
結婚の際の仕事に対する考えと継続状況について、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答が59.5%と最も高く、次いで「辞めたかったが働いた」(13.7%)、「辞めたかったのに退職した」(12.8%)などの順となっている。また、『辞めたいと思った又は退職した』(「辞めたかったが働いた」と「辞めたかったのに退職した」と「辞めたくなかったが退職した」を合わせた割合)との回答は37.7%となっている。

【図表 結婚の際の仕事に対する考えと継続状況 (性別・年代別)】



結婚の際の仕事に対する考えと継続状況について、男女別にみると、女性の約半数(50.1%)は『辞めたいと思った又は退職した』と回答しており、男性(15.2%)を34.9ポイント上回っている。

問3-1 問3で「2辞めたかったが働いた」「3辞めたかったので退職した」「4辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。
辞めたいと思った又は退職した理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

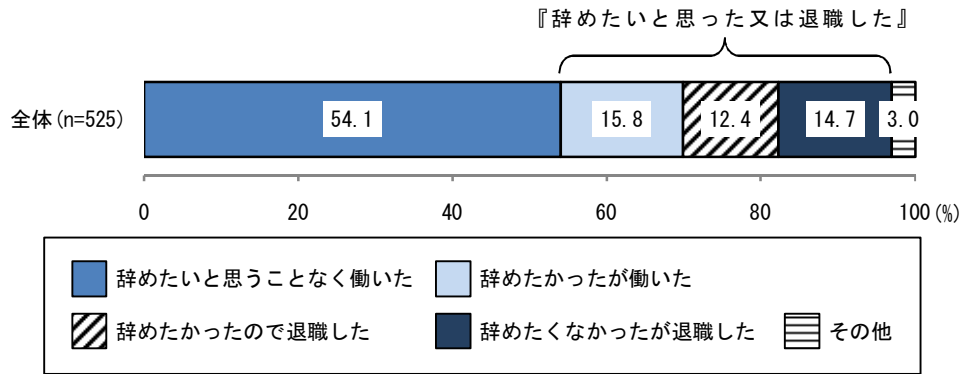


結婚の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』理由について、「仕事と家庭を両立する自信がなかった」との回答が34.2%と最も高く、次いで「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」(33.8%)、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった」(21.7%)、「結婚したら退職しようと思っていた」(18.3%)などの順となっている。

男女別にみると、女性の回答割合が男性の回答割合を上回っているのは「仕事と家庭を両立する自信がなかった」(女性38.6%、男性7.7%で30.9ポイント差)、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった」(女性24.7%、男性5.1%で19.6ポイント差)、「結婚したら退職しようと思っていた」(女性21.5%、男性0.0%で21.5ポイント差)となっている。一方、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は男性(64.1%)が女性(28.7%)を35.4ポイント上回っている。

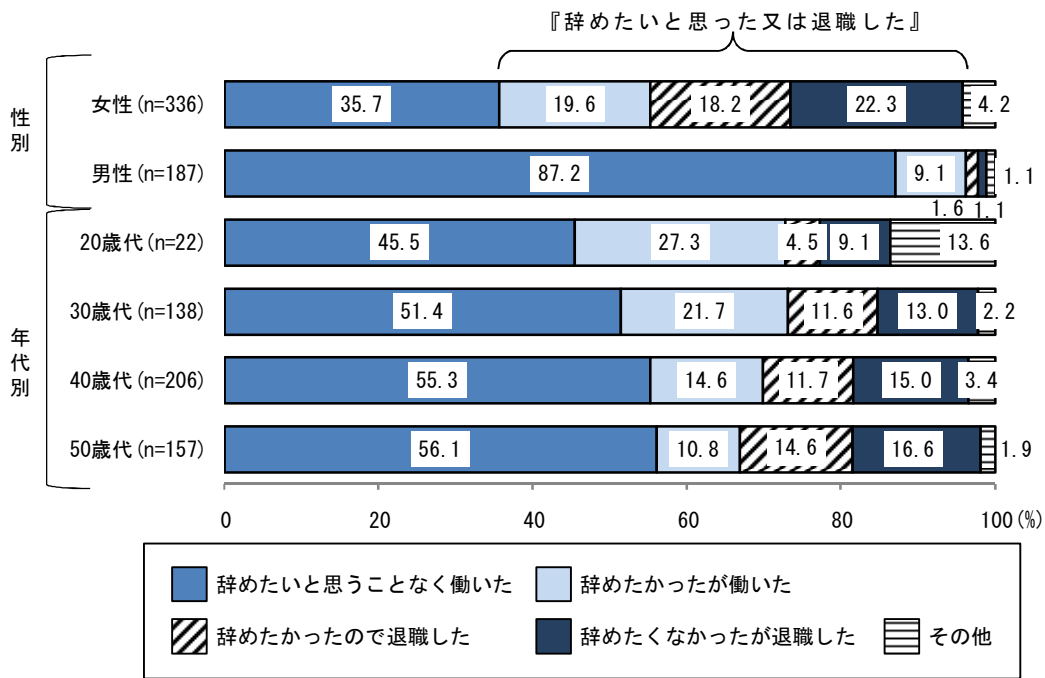
(注)「その他」の主な回答：妊娠・出産、職場の人間関係、収入や金銭的な問題

問4 就労している時に出産又は育児のご経験のある方におうかがいします。
 出産又は育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定について、あてはまるものを1つだけお選びください。



出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況について、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答が54.1%と最も高く、『辞めたいと思った又は退職した』との回答は42.9%となっている。

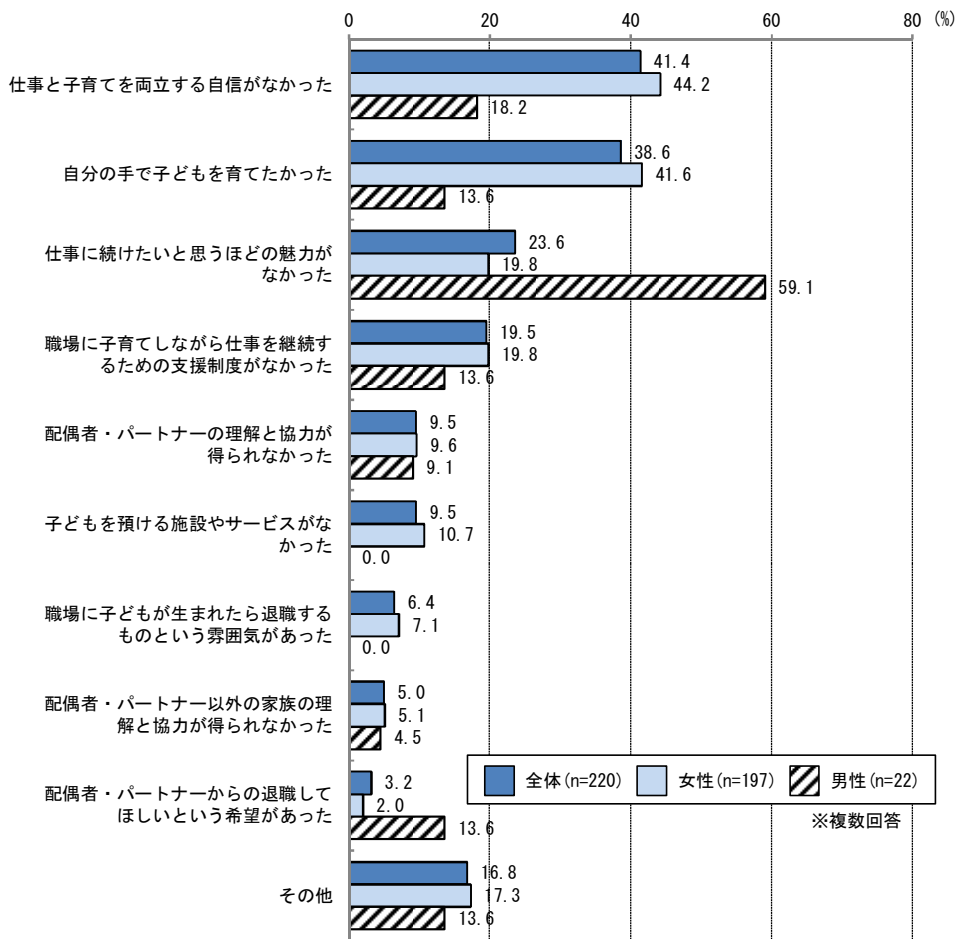
【図表 出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況（性別・年代別）】



出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況について、男女別にみると、女性は『辞めたいと思った又は退職した』との回答が60.1%と高くなっている。

年代別にみると、年代が上がるにつれて「辞めたいと思うことなく働いた」との回答が高く、「辞めたかったが働いた」との回答が低くなる傾向がみられる。

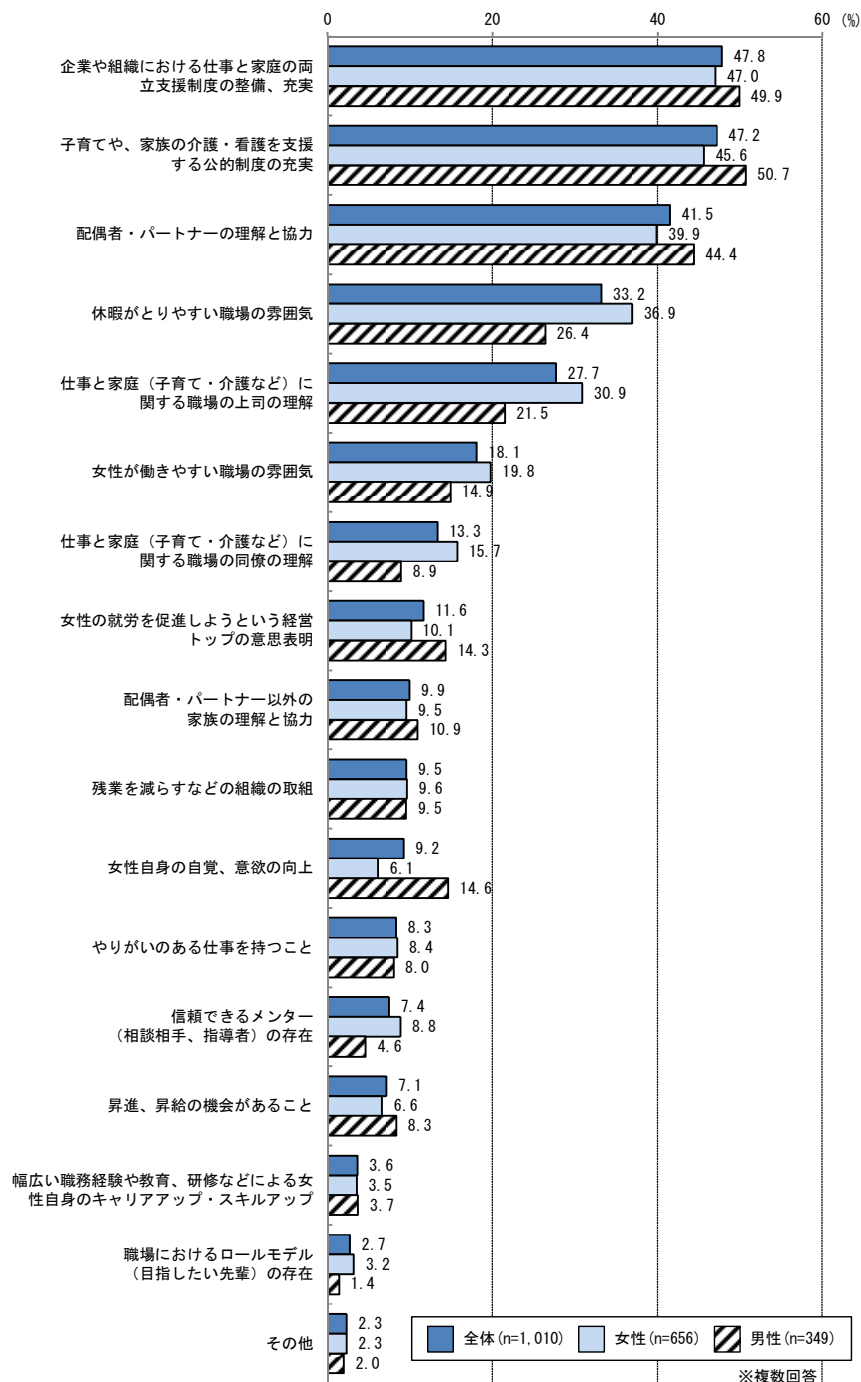
問4-1 問4で「2辞めたかったが働いた」「3辞めたかったので退職した」「4辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。
辞めたいと思った又は退職した理由として、あてはまるものを3つまでお選びください。



出産又は育児の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』理由について、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答が41.4%と最も高く、次いで「自分の手で子どもを育てたかった」(38.6%)、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」(23.6%)、「職場に子育てしながら仕事を継続するための支援制度がなかった」(19.5%)などの順となっている。

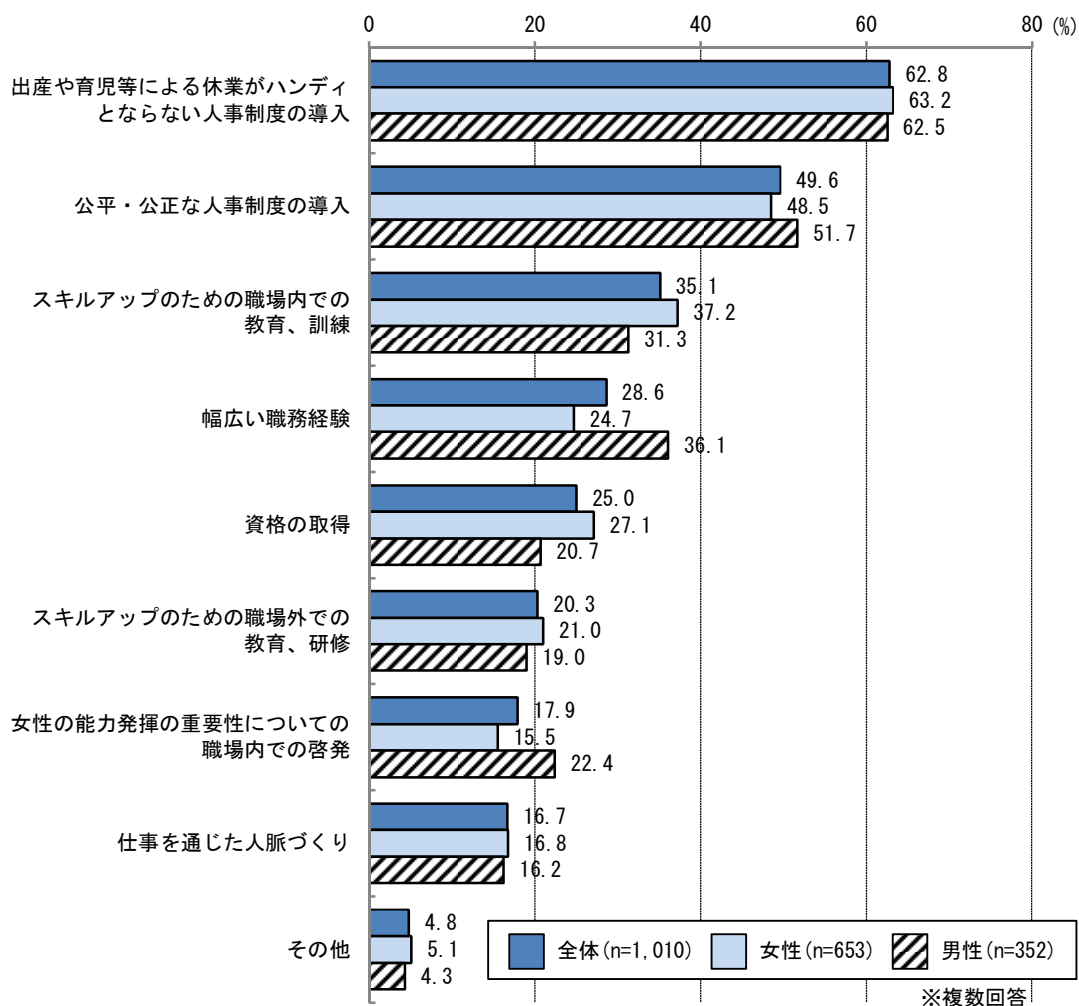
IV 女性の雇用環境について

問5 女性が企業や組織で働き続けるために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。



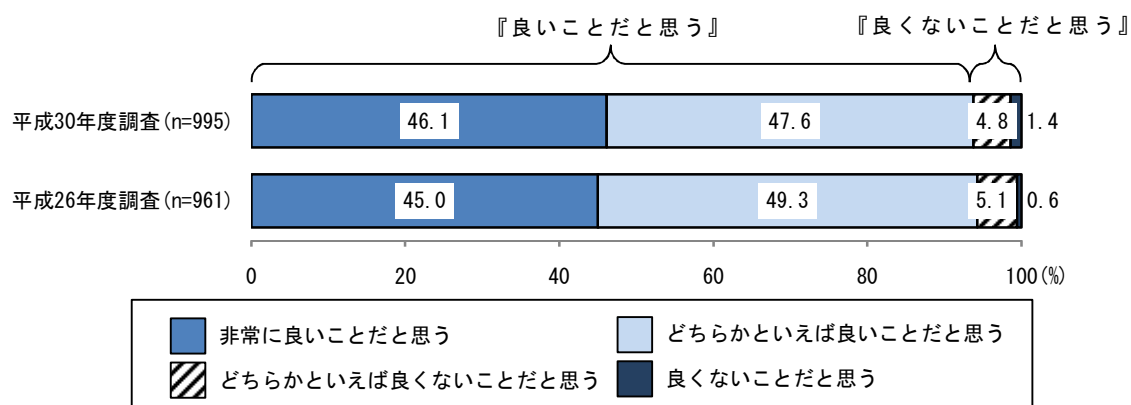
女性が企業や組織で働き続けるために必要なことについて、「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実」（47.8%）、「子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実」（47.2%）がともに高く、次いで「配偶者・パートナーの理解と協力」（41.5%）などの順となっている。

問6 女性の職業能力がより発揮できるようにするために、取り組む必要があると思うものは何ですか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。



女性の職業能力発揮のために必要な取組について、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」との回答が62.8%と最も高く、次いで「公平・公正な人事制度の導入」(49.6%)、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」(35.1%)などの順となっている。

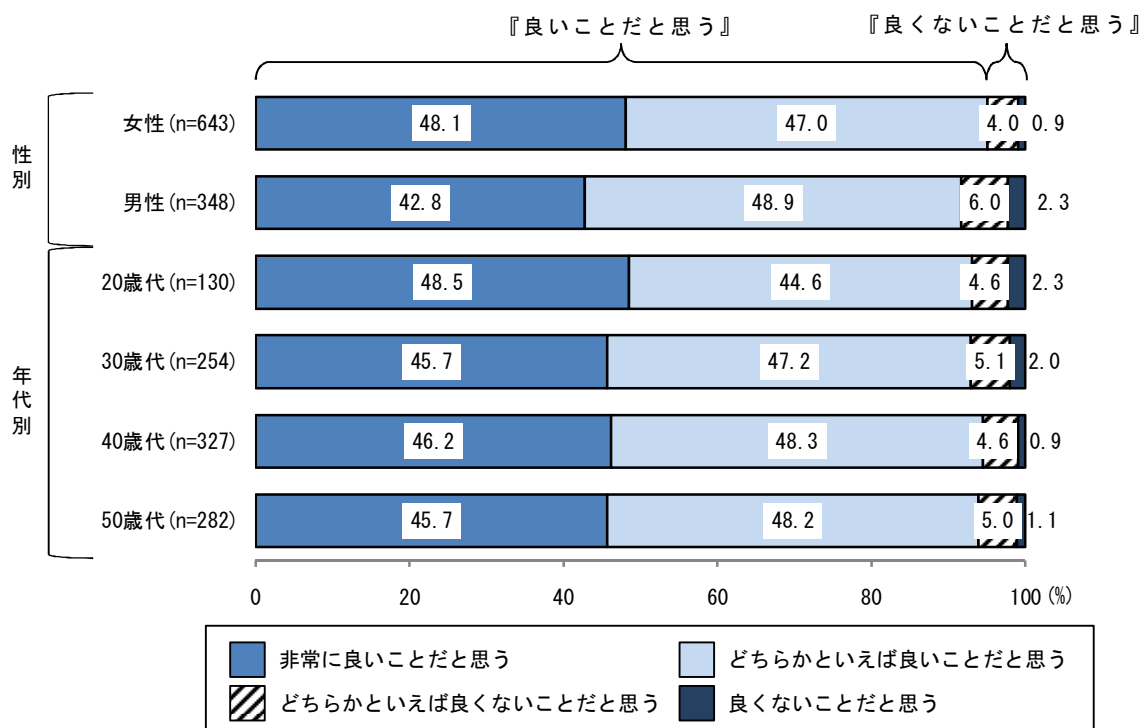
問7 女性の社会進出が進んでいく中で、女性の管理職が増えていくことに対するあなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



女性管理職が増えていくことに対する考えについて、『良いことだと思う』（「非常に良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」を合わせた割合）との回答が93.7%となっている。

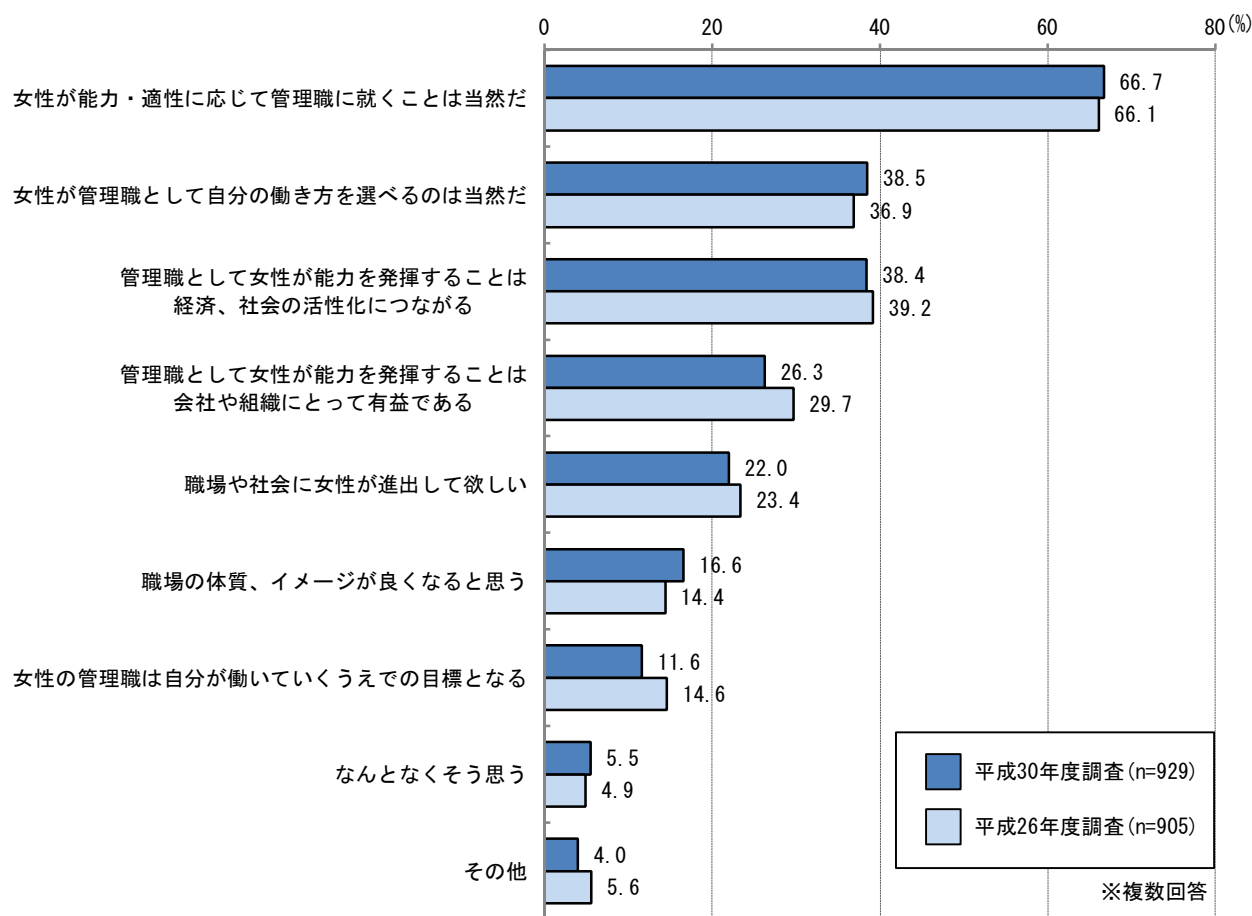
経年比較すると、大きな差はみられない。

【図表 女性管理職が増えていくことに対する考え（性別・年代別）】



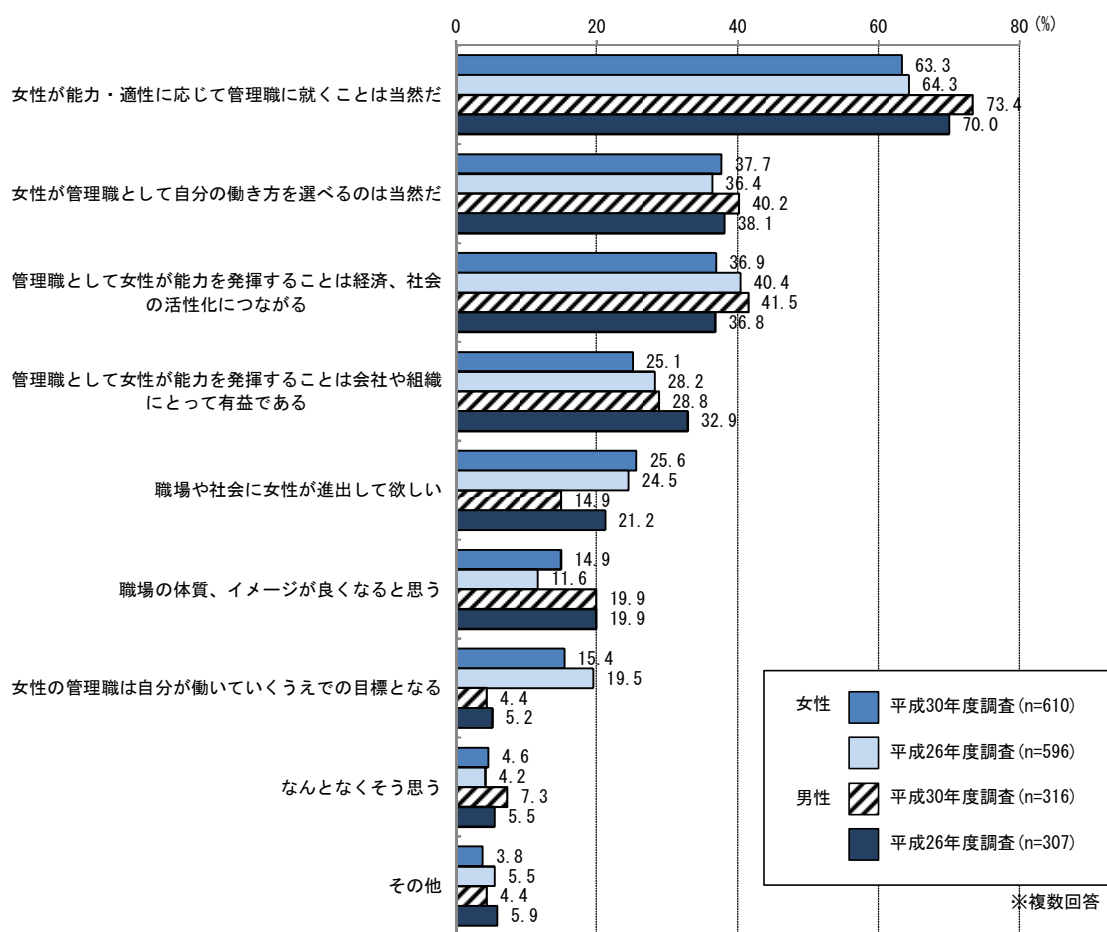
女性管理職が増えていくことに対する考えについて、男女別、年代別で大きな差はみられない。

問7-1 問7で「1非常に良いことだと思う」又は「2どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ方におうかがいします。
理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

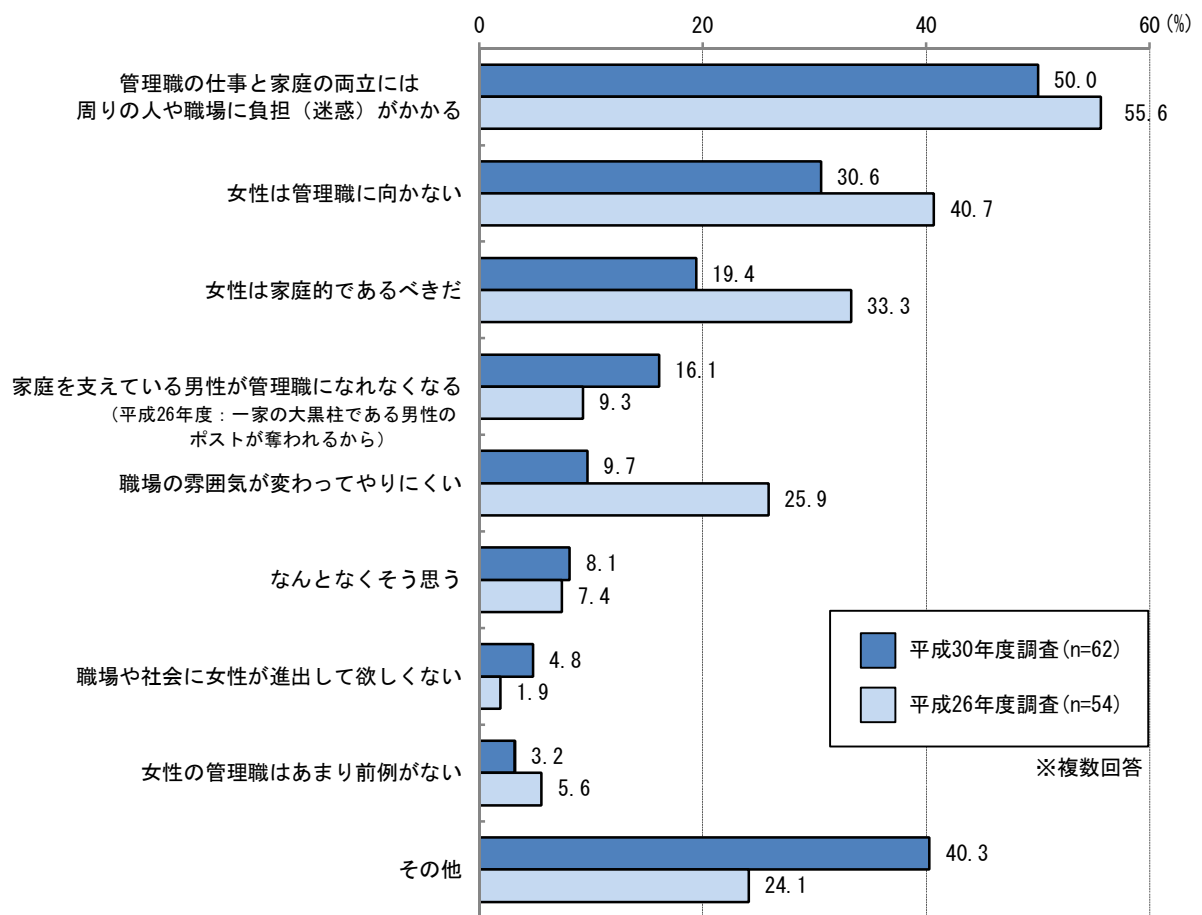


女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由について、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答が66.7%と最も高く、次いで「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ」(38.5%)、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」(38.4%)などの順となっている。

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由（性別・経年比較）】



問7-2 問7で「3どちらかといえば良くないことだと思う」又は「4良くないこと
 だと思う」を選んだ方におうかがいします。
 理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



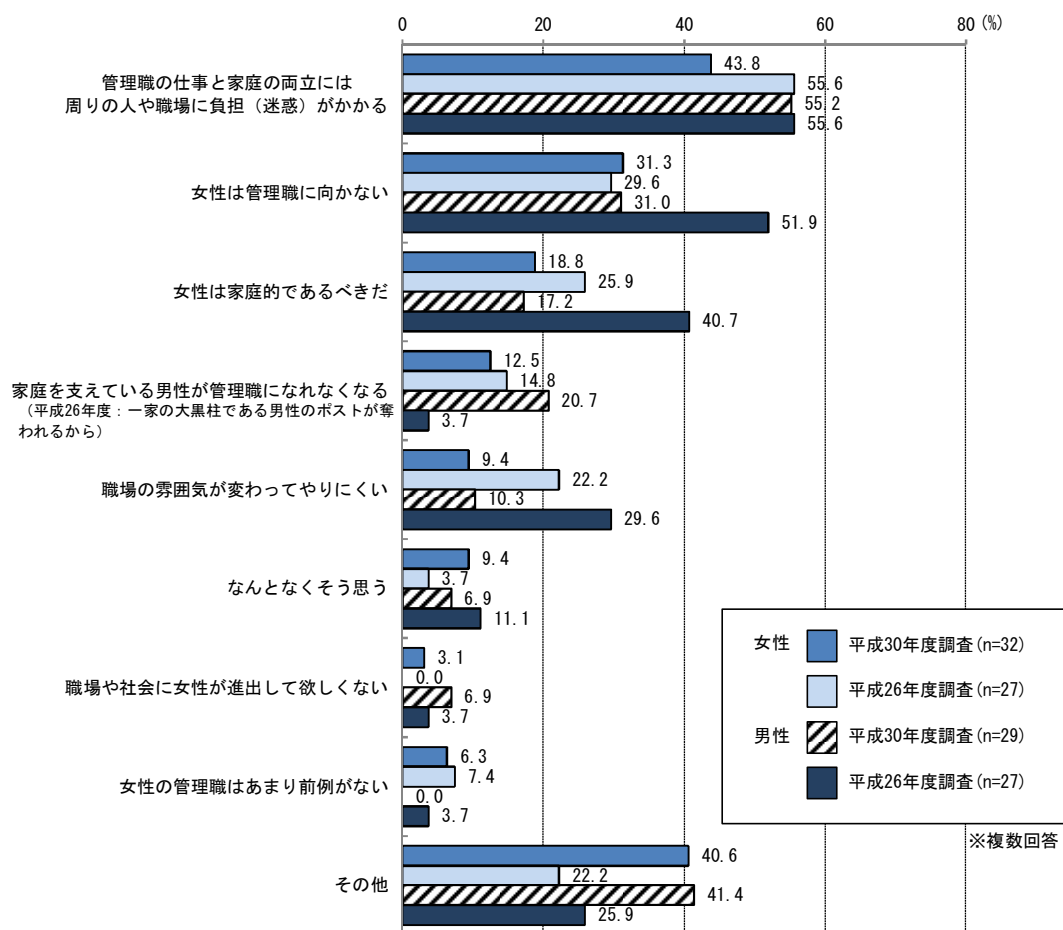
女性管理職が増えていくことに対して『良くないことだと思う』理由について、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかる」との回答が50.0%と最も高くなっている。

経年比較すると、前回調査に比べて今回調査では「女性は管理職に向かない」、「女性は家庭的であるべきだ」、「職場の雰囲気が変わってやりにくい」との回答は、それぞれ約10～16ポイント下回っている。

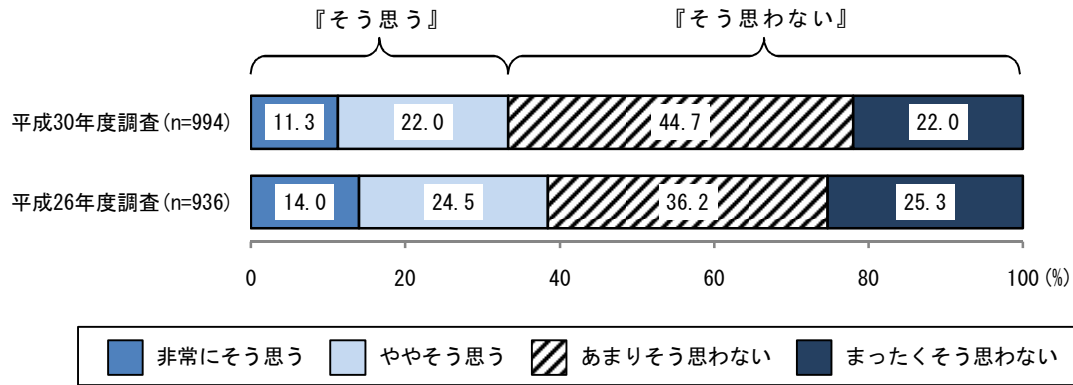
(注)「その他」の主な内容：

周りのサポートがないと難しい、女性へのストレスが大きすぎるから

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良くないことだと思う』理由（性別・経年比較）】



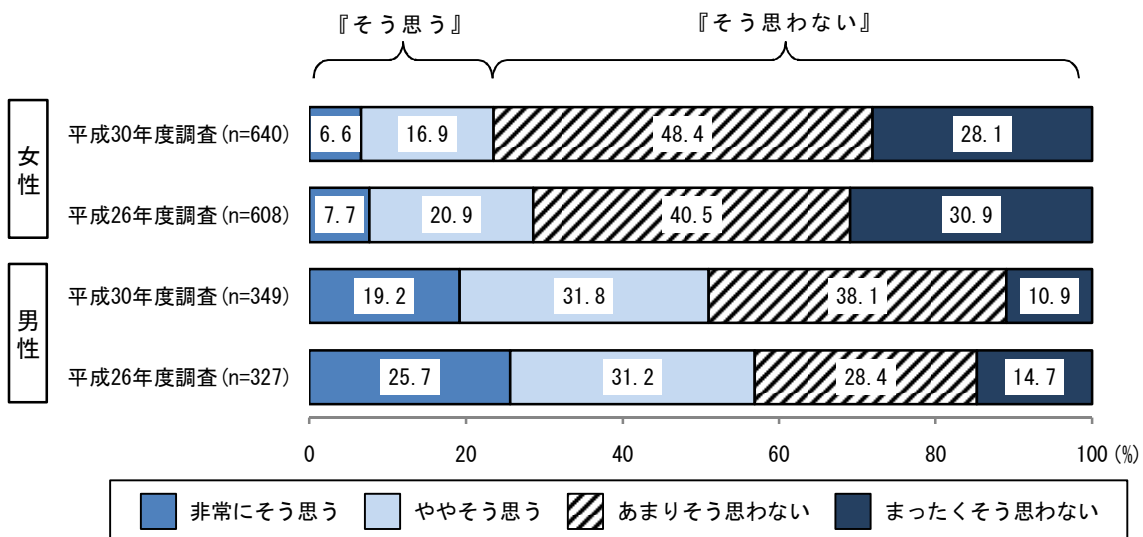
問 8 あなた自身が企業や組織の中で管理職を目指して働きたいかどうか、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



管理職を目指す意向について、『そう思う』（「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合）との回答が 33.3% となっている。

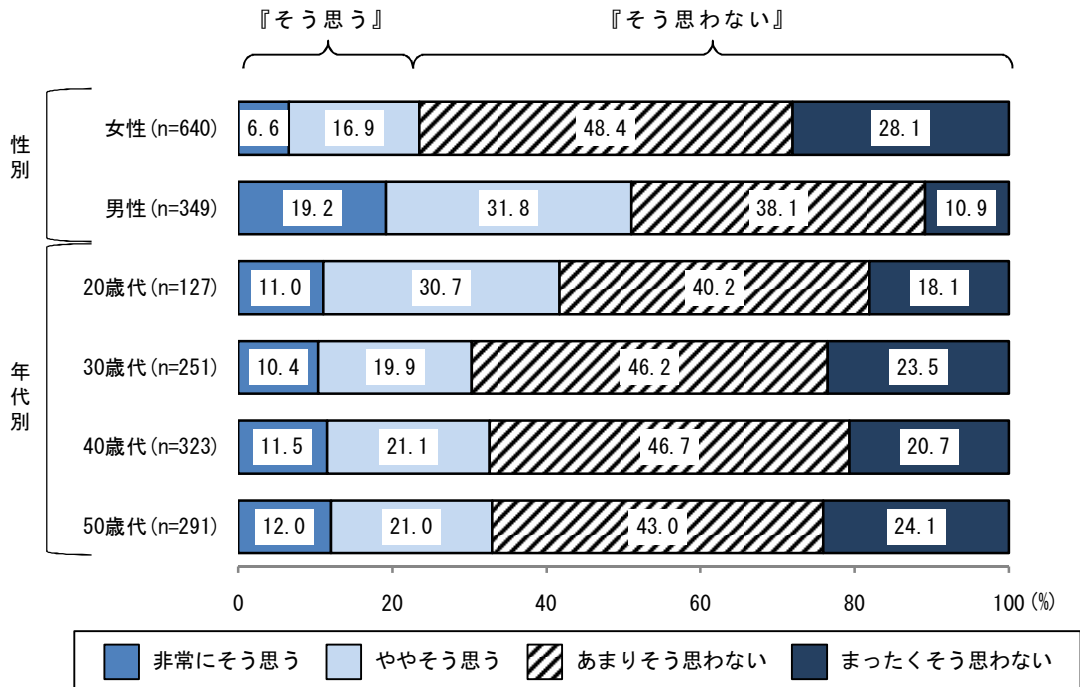
経年比較すると、『そう思う』との回答は今回調査が前回調査を 5.2 ポイント下回っている。

【図表 管理職を目指す意向（性別・経年比較）】



管理職を目指す意向について、男女別に経年比較すると、女性の『そう思う』との回答は今回調査が前回調査を 5.1 ポイント、男性の『そう思う』との回答は今回調査が前回調査を 5.9 ポイント下回っており、男女ともに管理職を目指す意向が低くなっている。

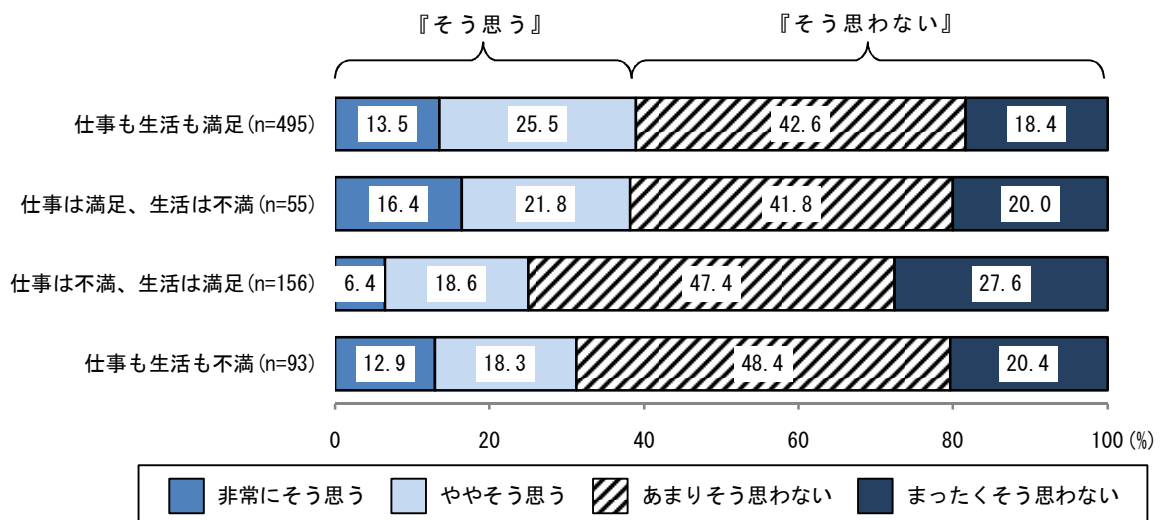
【図表 管理職を目指す意向（性別・年代別）】



管理職を目指す意向について、男女別にみると、『そう思う』との回答は男性（51.0%）が女性（23.5%）を27.5ポイント上回っている。

年代別にみると、20歳代は『そう思う』との回答が4割超と高くなっている。

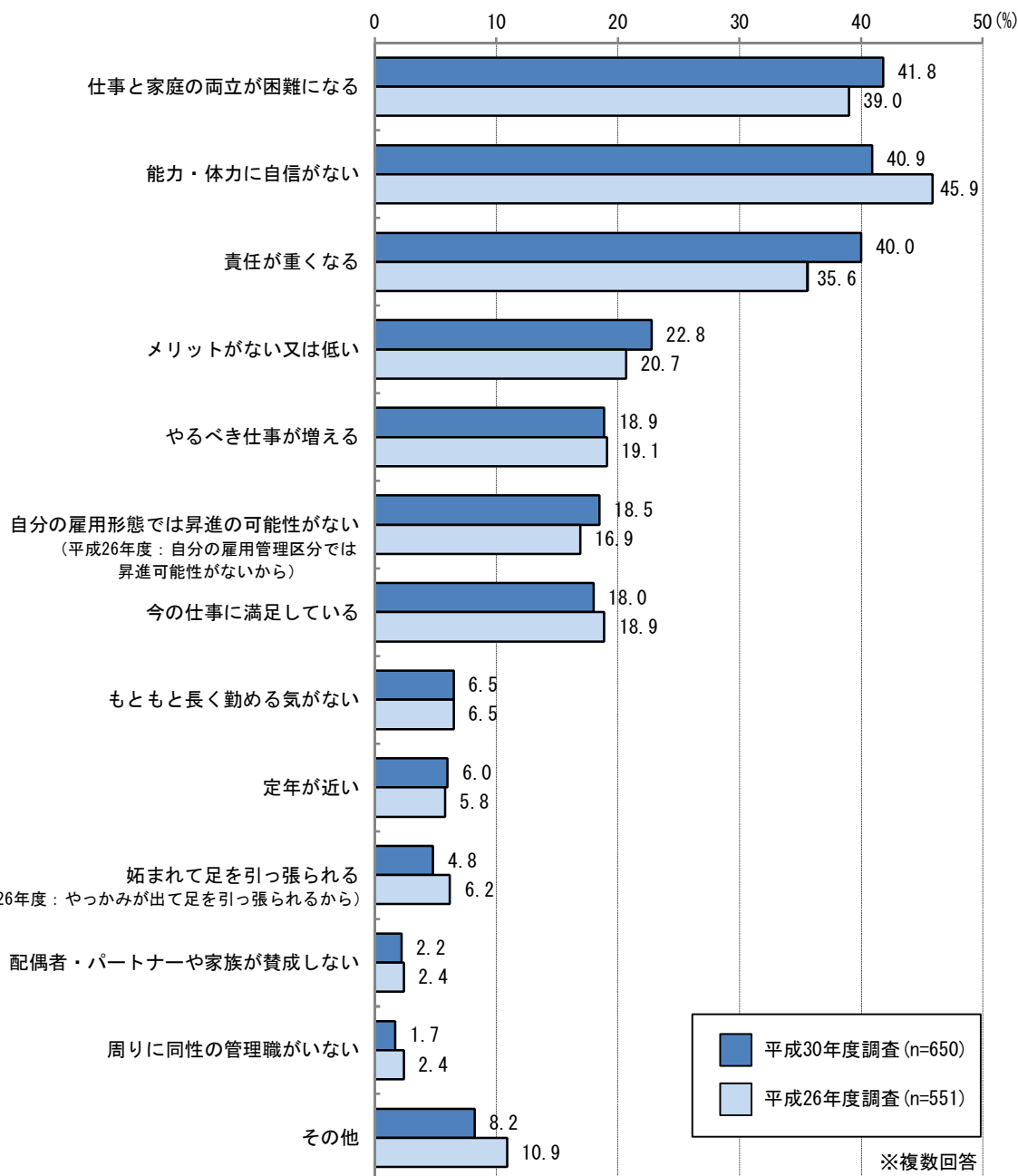
【図表 管理職を目指す意向（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



管理職を目指す意向について、ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、「仕事も生活も満足」層、「仕事は満足、生活は不満」層は『そう思う』との回答が約4割と高くなっている。

問 8-1 問 8 で「3 あまりそう思わない」又は「4 まったくそう思わない」を選んだ方におうかがいします。

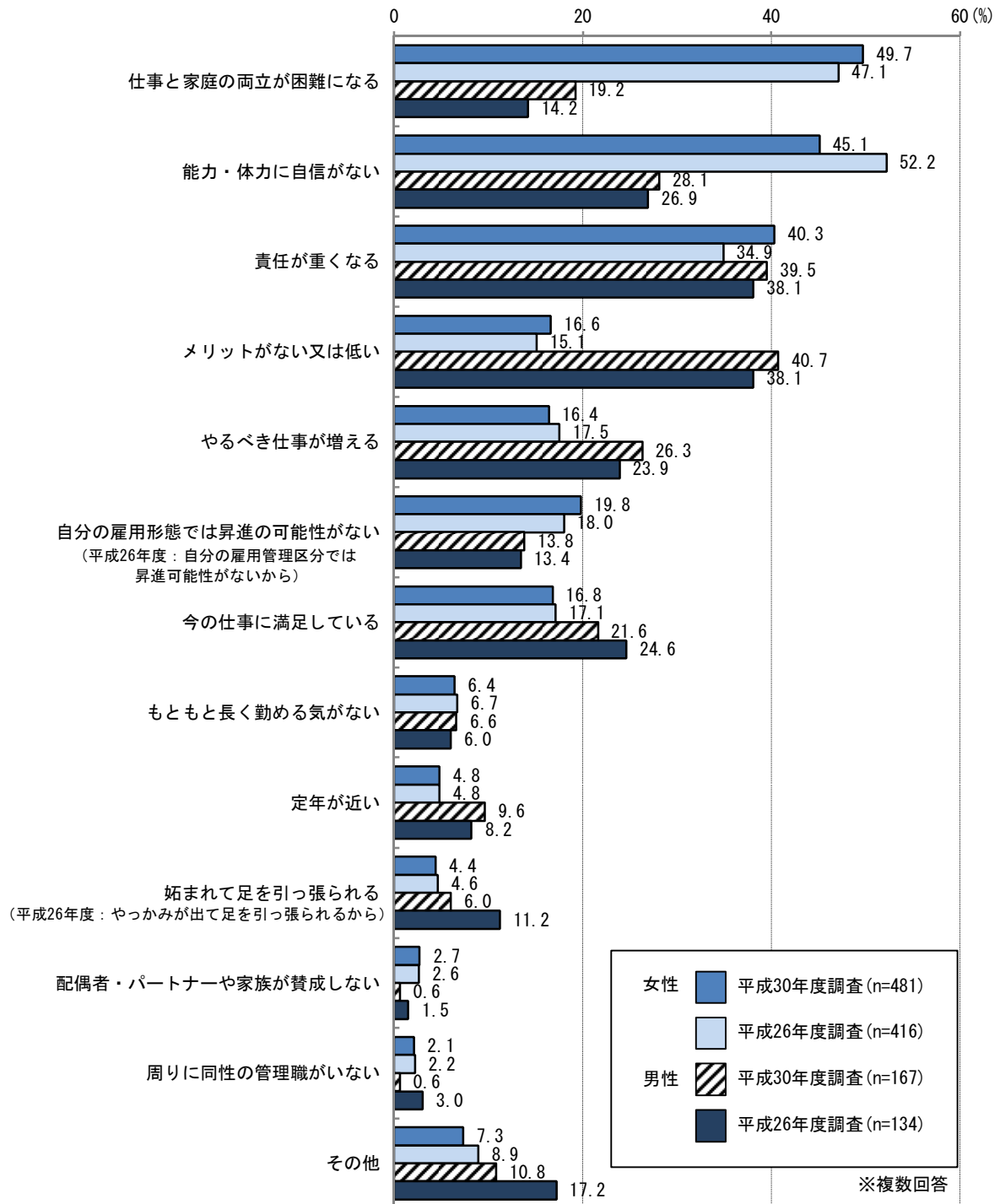
選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



管理職を目指して働こうと思わない理由について、「仕事と家庭の両立が困難になる」との回答が41.8%と最も高く、次いで「能力・体力に自信がない」(40.9%)、「責任が重くなる」(40.0%)などの順となっている。

経年比較すると、「能力・体力に自信がない」との回答は今回調査が前回調査を5.0ポイント下回っている。

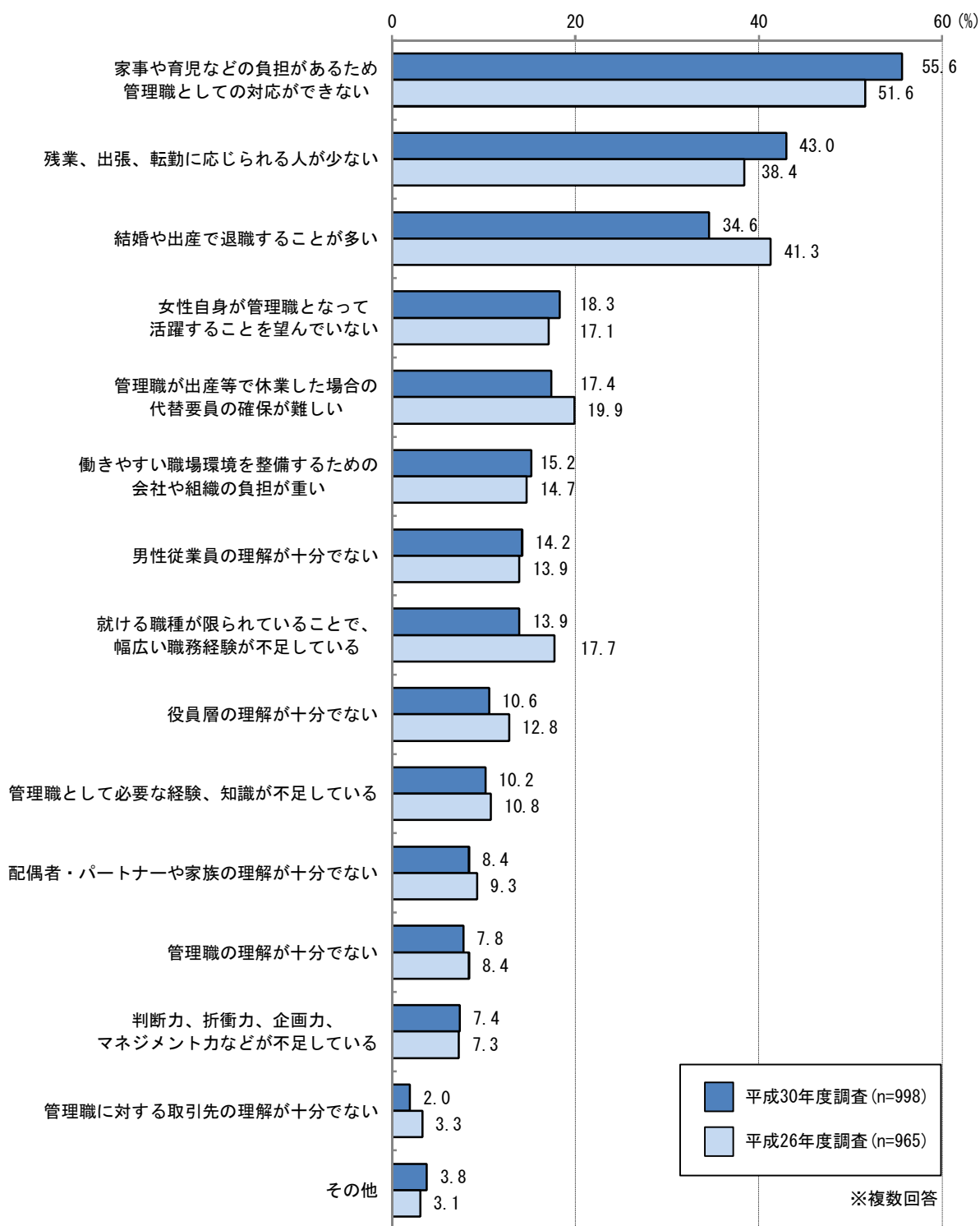
【図表 管理職を目指して働こうと思わない理由（性別・経年比較）】



管理職を目指して働こうと思わない理由について、女性を経年比較すると、「責任が重くなる」との回答は今回調査が前回調査を5.4ポイント上回っており、「能力・体力に自信がない」との回答は今回調査が前回調査を7.1ポイント下回っている。

男性を経年比較すると、「仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は今回調査が前回調査を5.0ポイント上回っている。

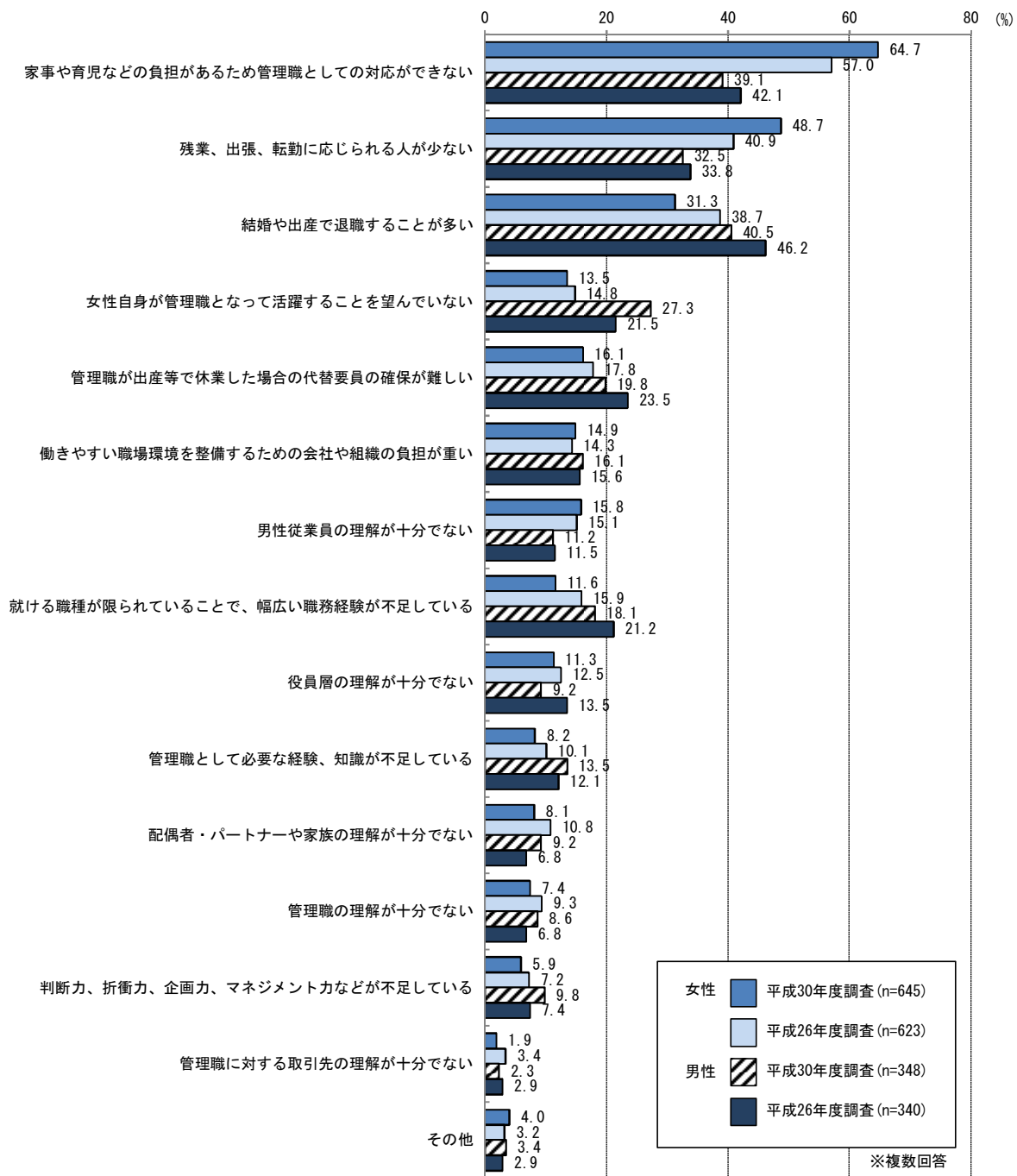
問9 企業や組織における女性の管理職は少ないのが現状ですが、その理由についてどのように思いますか。あてはまるものを3つまでお選びください。



女性管理職が少ない理由について、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答が55.6%と最も高く、次いで「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」(43.0%)、「結婚や出産で退職することが多い」(34.6%)などの順となっている。

経年比較すると、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は今回調査が前回調査を6.7ポイント下回っている。

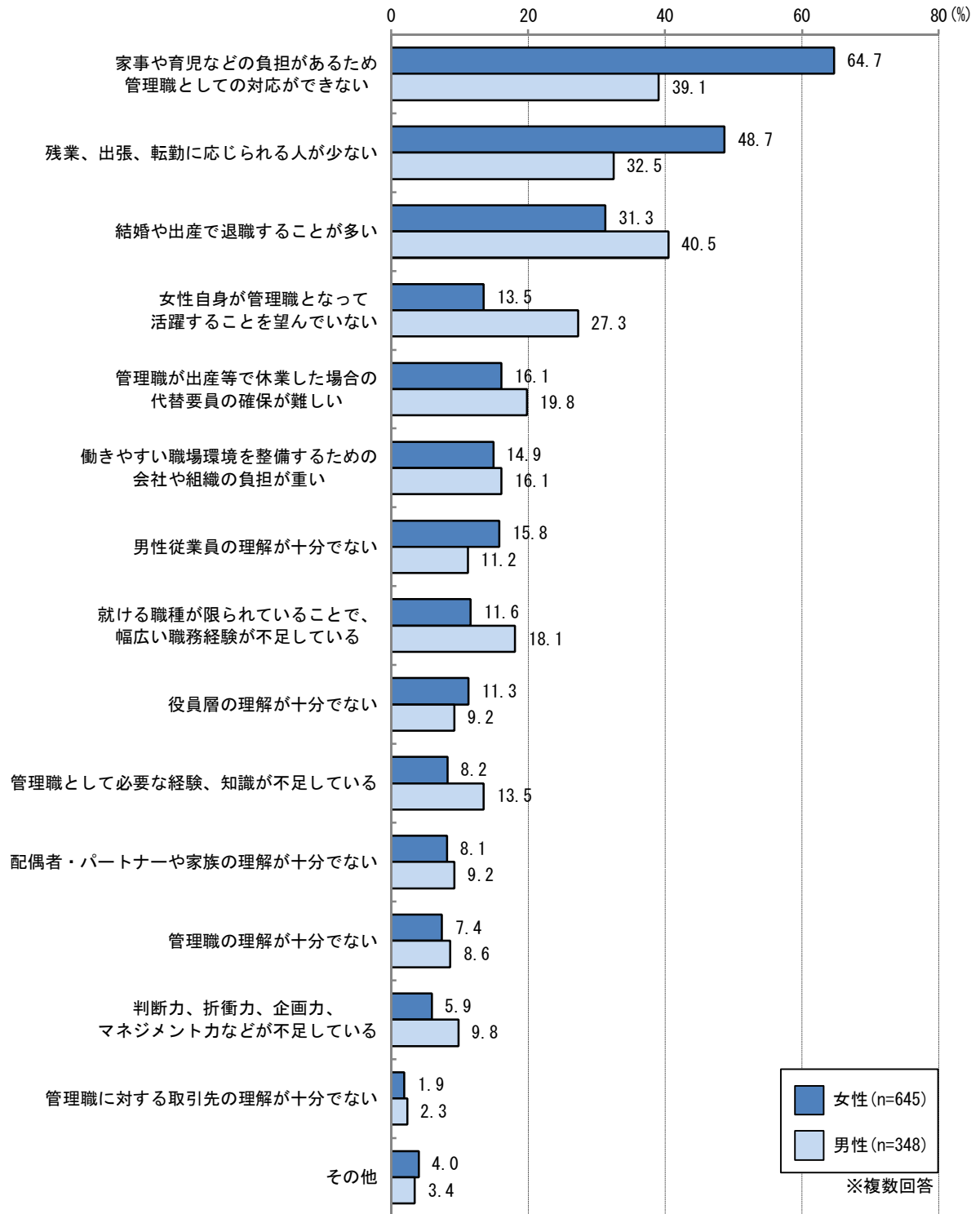
【図表 女性管理職が少ない理由（性別・経年比較）】



女性管理職が少ない理由について、女性の回答を経年比較すると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答は今回調査が前回調査を7.7ポイント上回っており、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」との回答は今回調査が前回調査を7.8ポイント上回っている。一方、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は今回調査が前回調査を7.4ポイント下回っている。

男性の回答を経年比較すると、「女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない」との回答は今回調査が前回調査を5.8ポイント上回っており、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は今回調査が前回調査を5.7ポイント下回っている。

【図表 女性管理職が少ない理由（性別）】

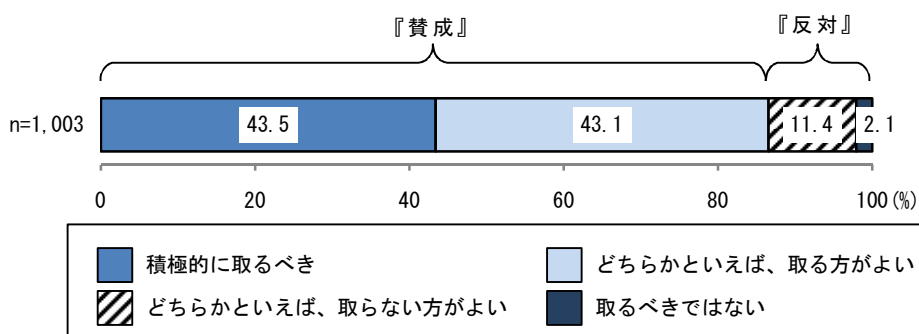


女性管理職が少ない理由について、男女別にみると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答は女性（64.7%）が男性（39.1%）を25.6ポイント上回っており、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」との回答は女性（48.7%）が男性（32.5%）を16.2ポイント上回っている。

一方、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は男性（40.5%）が女性（31.3%）を9.2ポイント上回っており、「女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない」との回答は男性（27.3%）が女性（13.5%）を13.8ポイント上回っている。

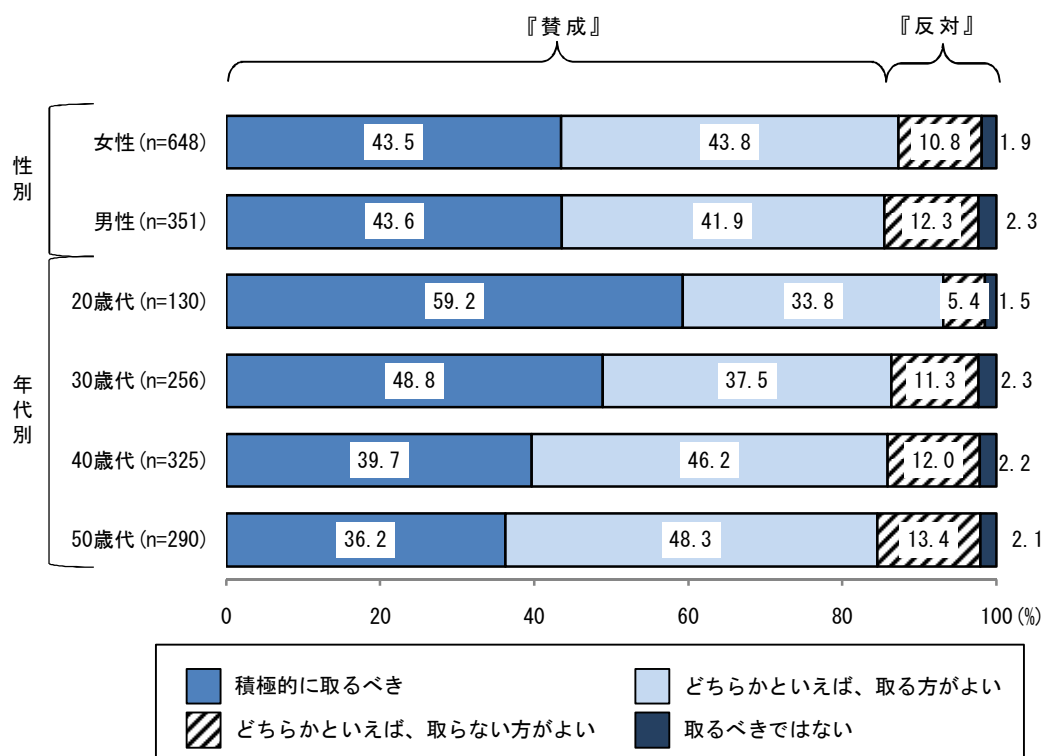
V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 10 男性が育児休業や介護休業などを取得することについて、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



男性の育児休業、介護休業取得への考えについて、『賛成』（「積極的に取るべき」と「どちらかといえば、取る方がよい」を合わせた割合）との回答が86.6%となっている。

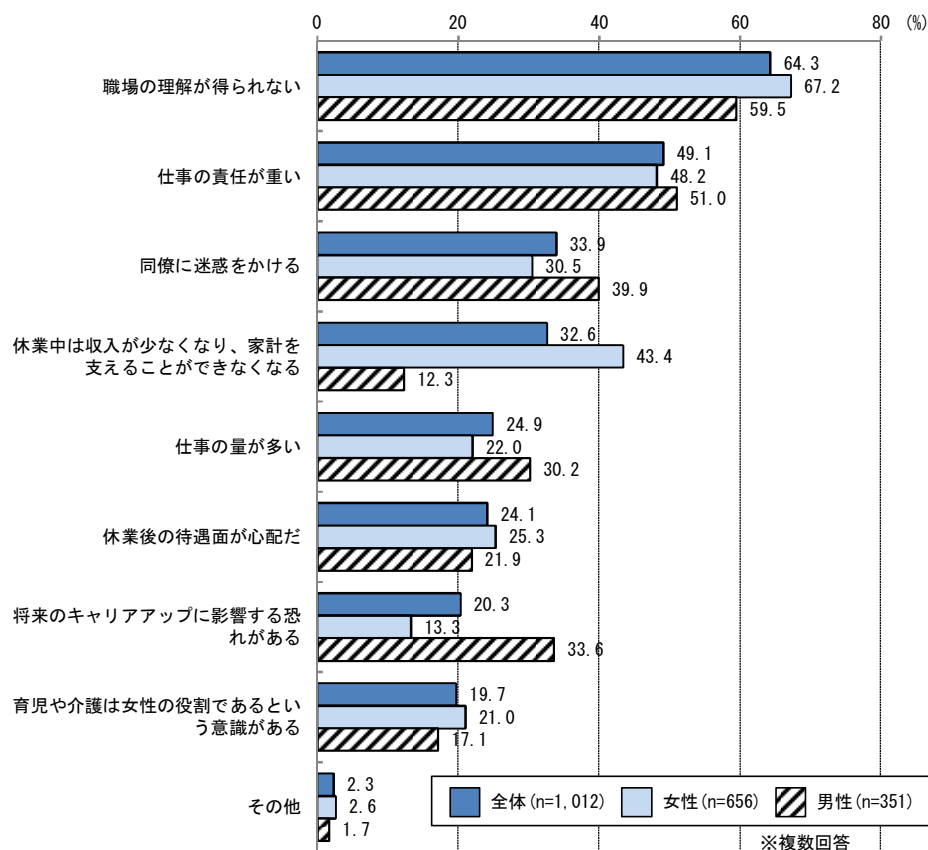
【図表 男性の育児休業、介護休業取得への考え（性別・年代別）】



男性の育児休業、介護休業取得への考えについて、男女別にみると、男女ともに『賛成』との回答が8割台と大きな差は見られない。

年代別にみると、20歳代は『賛成』との回答が9割台半ばと高く、年代が上がるにつれてやや低くなっている。

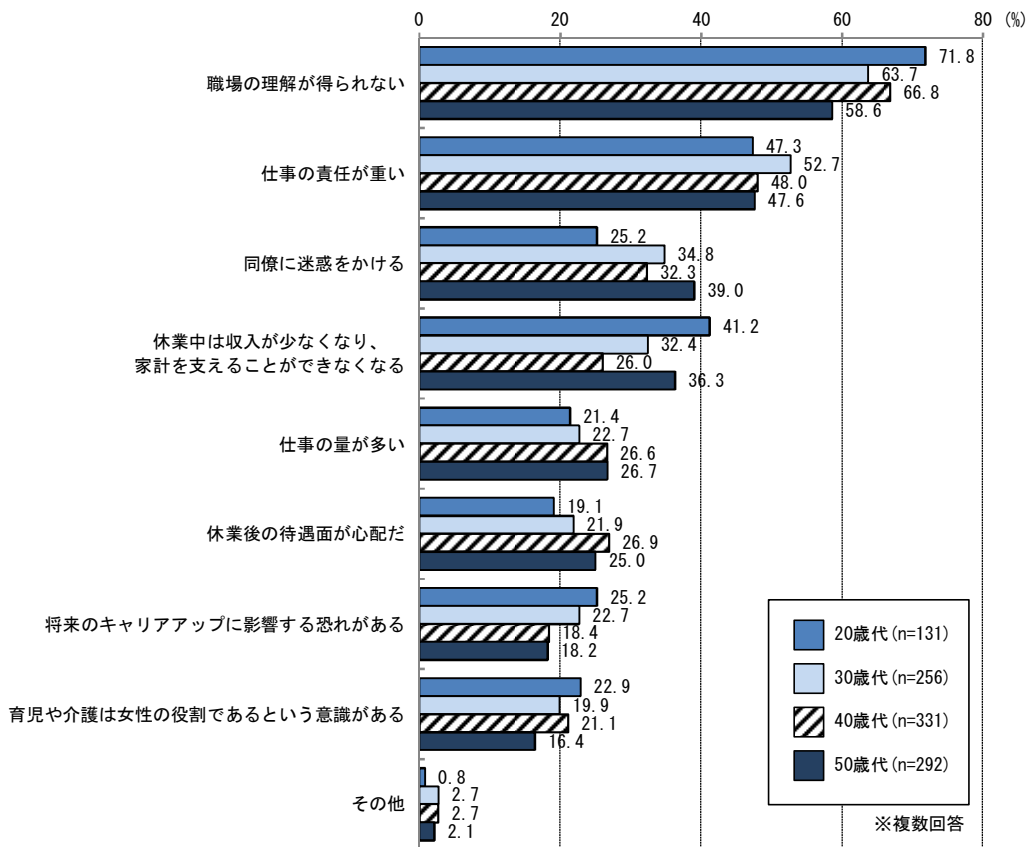
問 11 育児休業や介護休業などを取得する男性は少ないのが現状ですが、その理由について、あなたの考えに近いものを3つまでお選びください。



育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由について、「職場の理解が得られない」との回答が64.3%と最も高く、次いで「仕事の責任が重い」(49.1%)、「同僚に迷惑をかける」(33.9%)、「休業中は収入が少なくなり、家計を支えることができなくなる」(32.6%)などの順となっている。

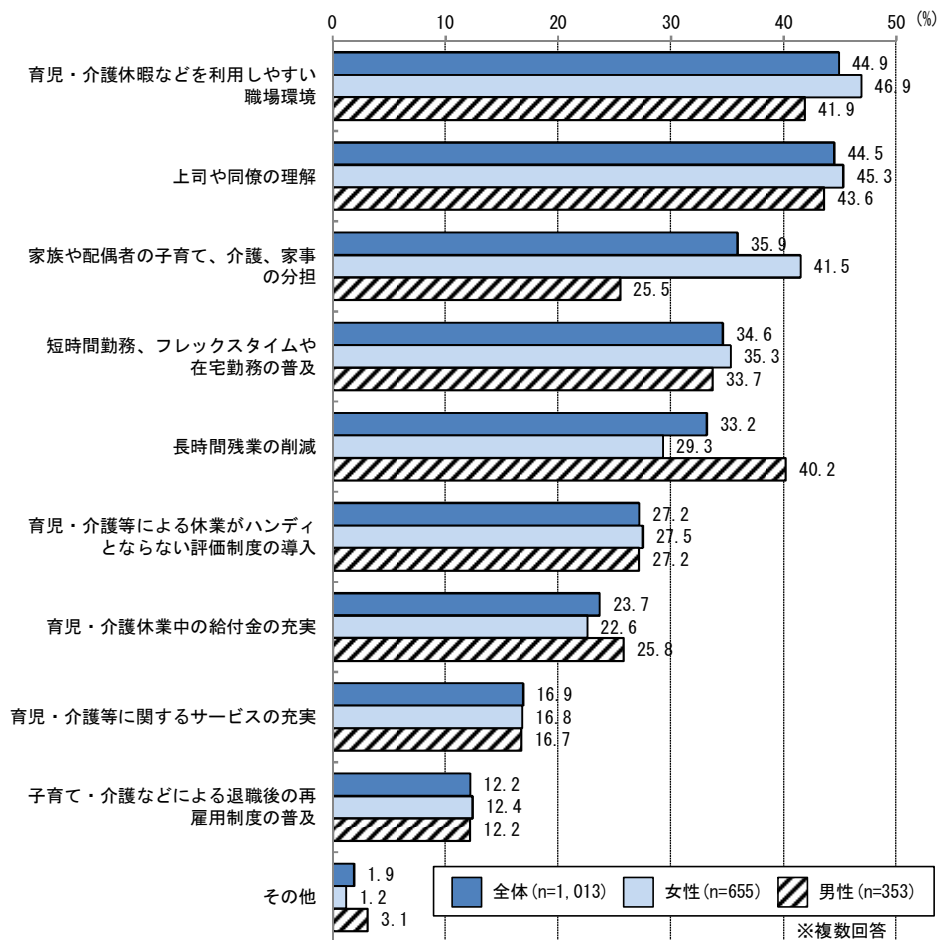
男女別にみると、「休業中は収入が少なくなり、家計を支えることができなくなる」との回答は女性(43.4%)が男性(12.3%)を31.1ポイント上回っており、「将来のキャリアアップに影響する恐れがある」は男性(33.6%)が女性(13.3%)を20.3ポイント上回っている。

【図表 育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由（年代別）】



育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由について、年代別にみると、すべての年代において、「職場の理解が得られない」との回答が最も高くなっている。

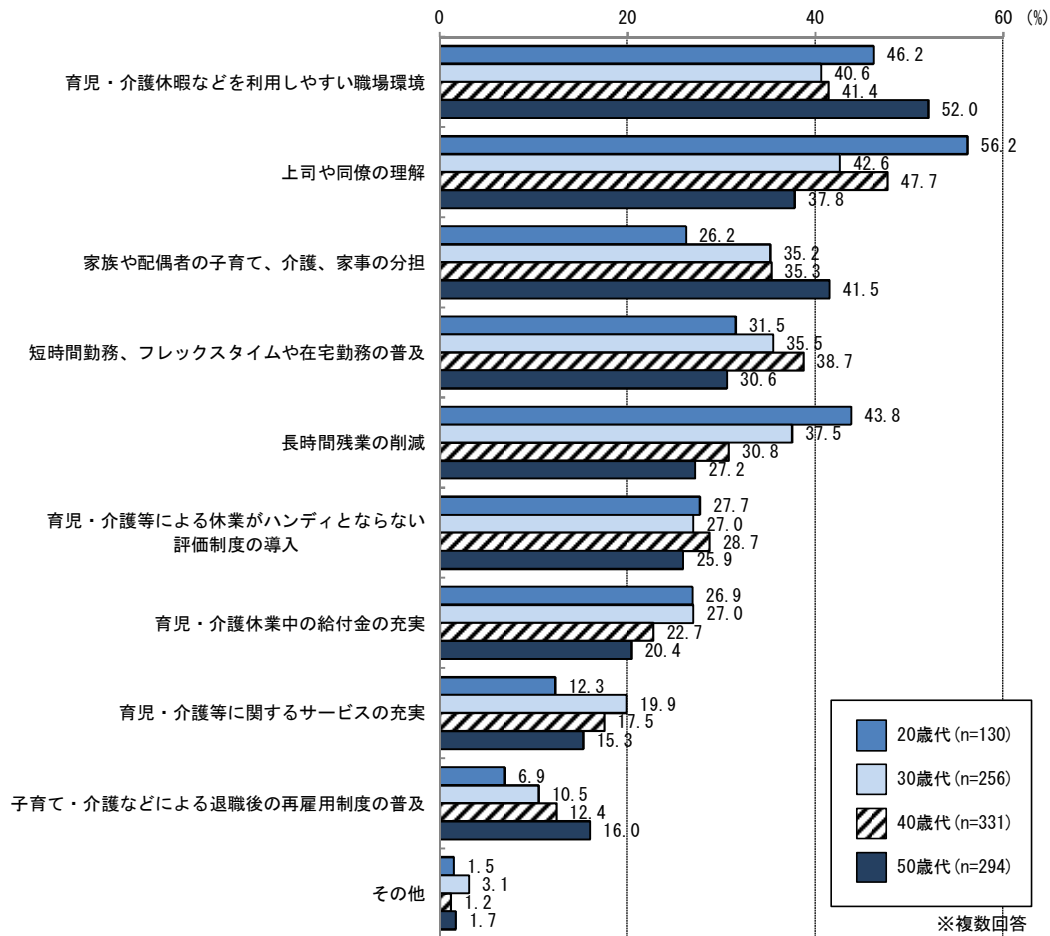
問 12 男性も女性も仕事と家庭を両立するために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。



男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なことについて、「育児・介護休暇などを利用しやすい職場環境」(44.9%)、「上司や同僚の理解」(44.5%)との回答が高く、次いで「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」(35.9%)、「短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及」(34.6%)、「長時間残業の削減」(33.2%)などの順となっている。

男女別にみると、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は女性(41.5%)が男性(25.5%)を16.0ポイント上回っている。一方、「長時間残業の削減」との回答は男性(40.2%)が女性(29.3%)を10.9ポイント上回っている。

【図表 男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なこと（年代別）】

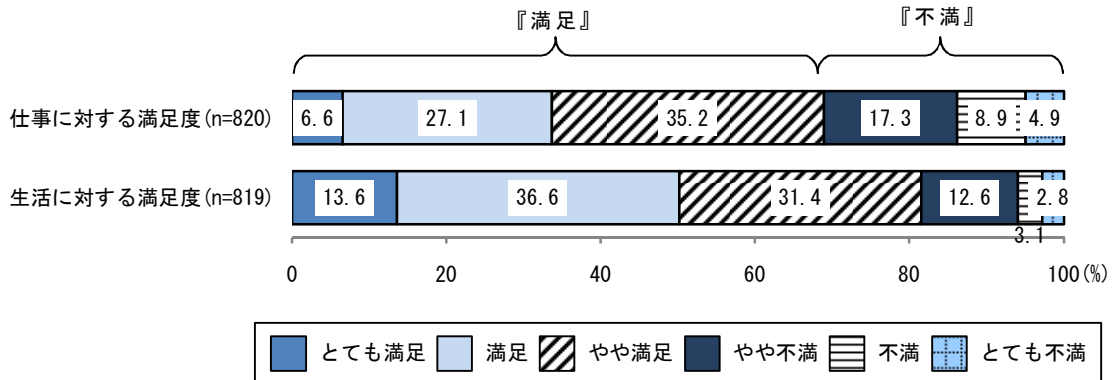


男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なことについて、年代別にみると、20歳代では「上司や同僚の理解」、「長時間残業の削減」との回答が他の年代に比べて高くなっている。「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は20歳代で低くなっており、年代が上がるにつれて高くなっている。

30歳代、40歳代では「短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及」との回答が他の年代より高く、「育児・介護休暇などを利用しやすい職場環境」との回答は約4割と高いものの、他の年代に比べるとやや低くなっている。

問 13 現在就労中の方におうかがいします。

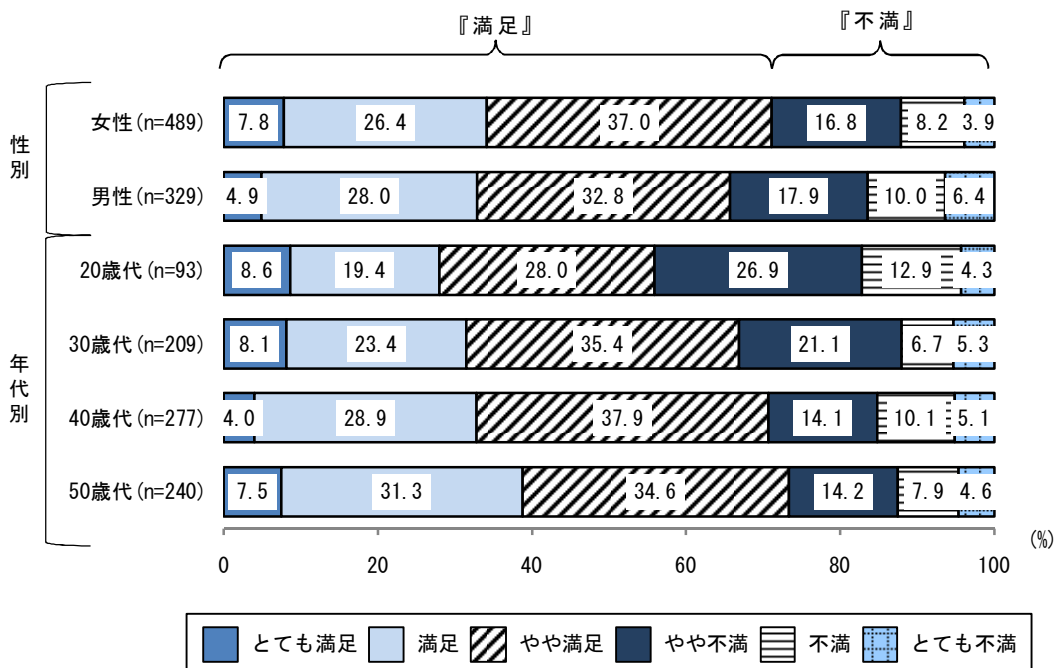
現在の仕事及び生活に対する満足度について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。



仕事の満足度について、『満足』（「とても満足」と「満足」と「やや満足」を合わせた割合）との回答は 68.9% となっている。

生活の満足度について、『満足』との回答は 81.6% となっている。

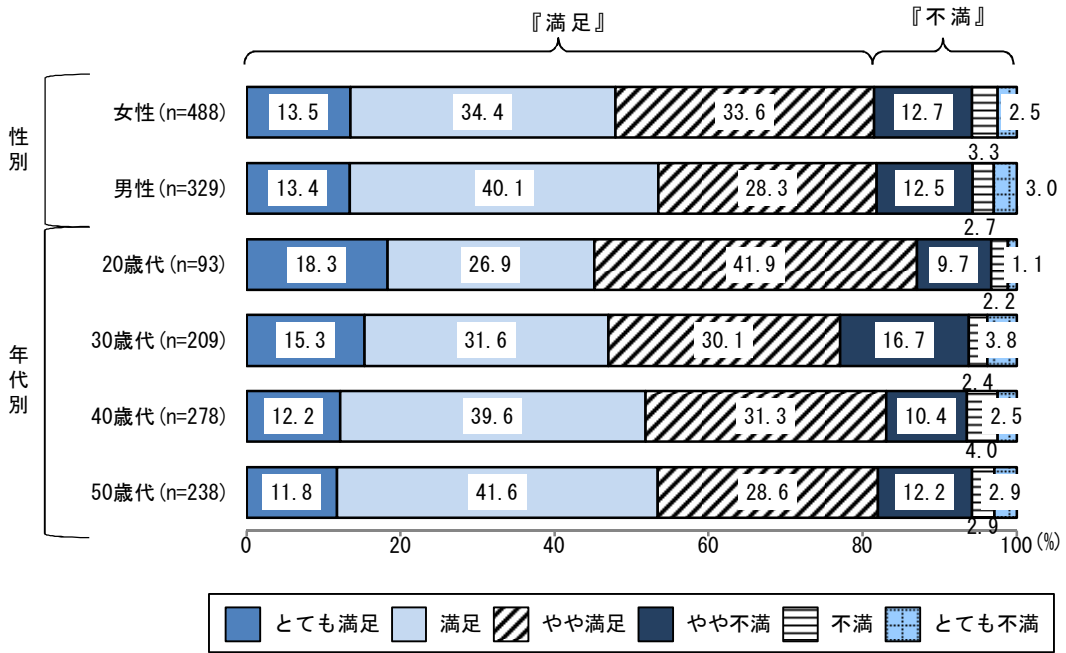
【図表 仕事の満足度（性別・年代別）】



仕事の満足度について、男女別にみると、『満足』との回答は女性（71.2%）が男性（65.7%）を 5.5 ポイント上回っている。

年代別にみると、『満足』との回答は年代が上がるにつれて高くなっている。

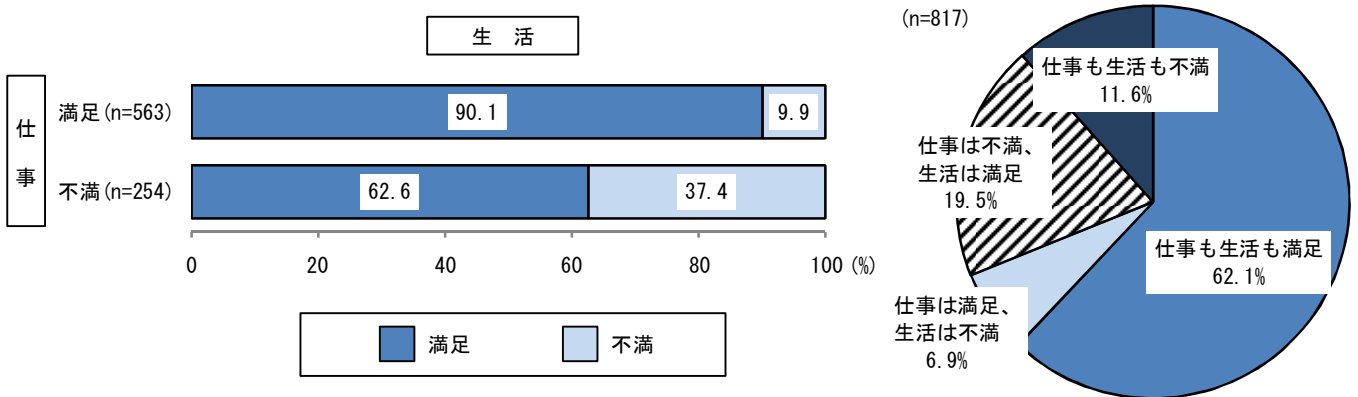
【図表 生活の満足度（性別・年代別）】



生活の満足度について、男女別にみると、男女ともに『満足』との回答は8割超と、大きな差はみられない。

年代別にみると、30歳代は『満足』との回答が他の年代に比べ低く、「やや不満」との回答が高くなっている。

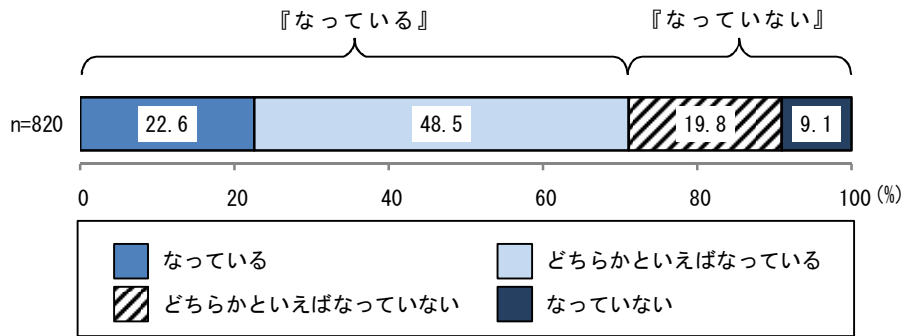
【図表 ワーク・ライフ・バランス 仕事の満足度×生活の満足度】



ワーク・ライフ・バランスについて、「仕事も生活も満足」との回答が62.1%と最も高く、次いで「仕事は不満、生活は満足」(19.5%)、「仕事も生活も不満」(11.6%)、「仕事は満足、生活は不満」(6.9%)の順となっている。

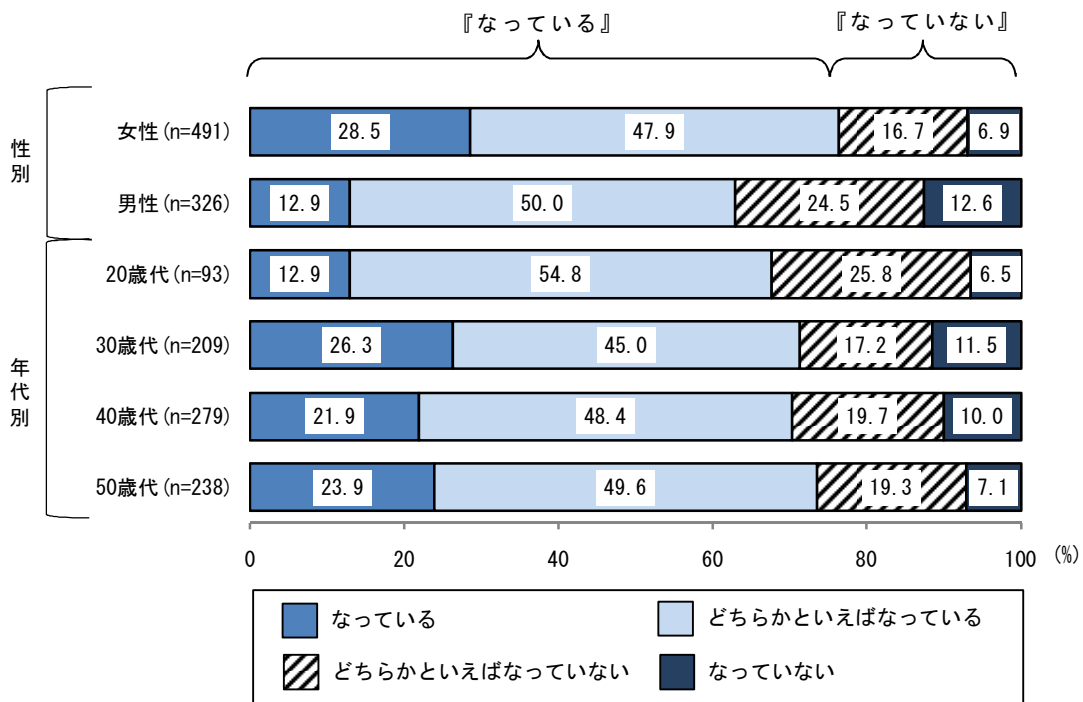
問 14 現在就労中の方におうかがいします。

現在働いている会社や組織では、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気になっているか、あてはまるものを1つだけお選びください。



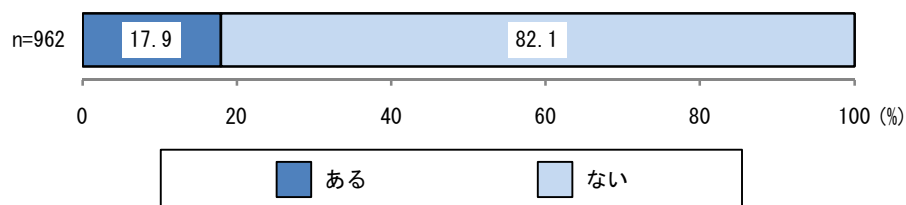
「仕事と家庭の両立しやすさ」について、現在の職場は両立しやすい雰囲気に『なっている』（「なっている」と「どちらかといえばなっている」を合わせた割合）との回答は、71.1%となっている。

【図表 仕事と家庭の両立しやすさ（性別・年代別）】



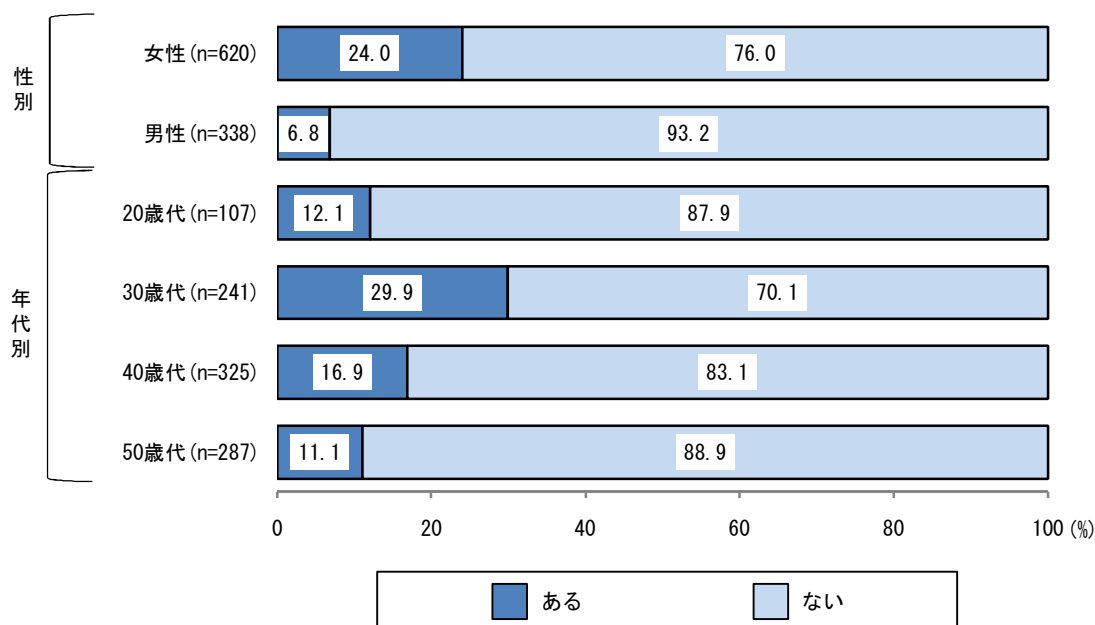
「仕事と家庭の両立しやすさ」について、男女別にみると、現在の職場は両立しやすい雰囲気に『なっている』との回答は、女性（76.4%）が男性（62.9%）を13.5ポイント上回っている。

問 15 現在就労中、又は過去に就労経験のある方におうかがいします。
 現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、仕事と家庭の両立支援制度(育児休業・介護休業や短時間勤務制度など)を利用した経験はありますか。



仕事と家庭の両立支援制度の利用経験について、「ある」との回答は 17.9%となっている。

【図表 仕事と家庭の両立支援制度の利用経験 (性別・年代別)】

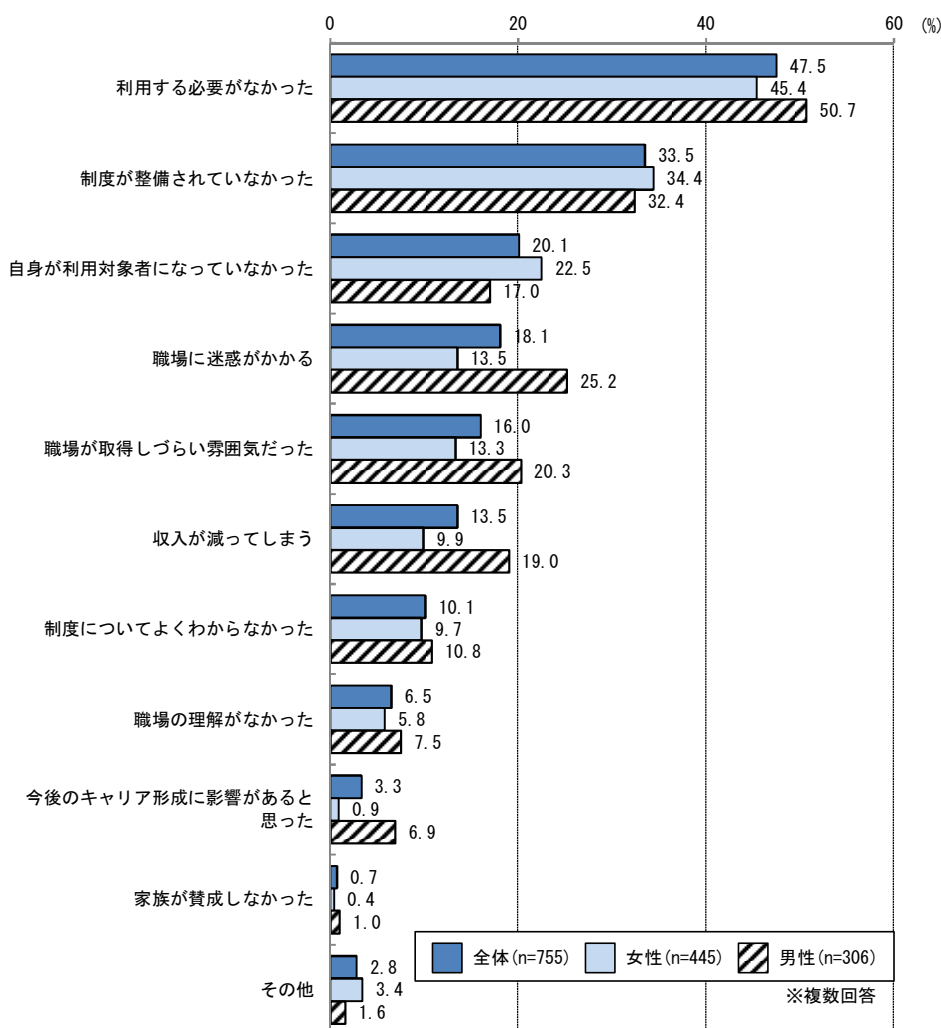


仕事と家庭の両立支援制度の利用経験について、男女別にみると、「ある」との回答は女性 (24.0%) が男性 (6.8%) を 17.2 ポイント上回っている。

年代別にみると、30歳代は「ある」との回答が約3割と、他の年代に比べて高くなっている。

問 15-1 問 15 で「2 ない」を選んだ方におうかがいします。

利用しなかった理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



仕事と家庭の両立支援制度を利用しなかった理由について、「利用する必要がなかった」との回答が 47.5%と最も高く、次いで「制度が整備されていなかった」(33.5%)、「自身が利用対象者になっていなかった」(20.1%)などの順となっている。

男女別にみると、男性の回答割合が女性の回答割合を上回っている項目が多く、「利用する必要がなかった」(5.3ポイント差)、「職場に迷惑がかかる」(11.7ポイント差)、「職場が取得しづらい雰囲気だった」(7.0ポイント差)、「収入が減ってしまう」(9.1ポイント差)、「今後のキャリア形成に影響があると思った」(6.0ポイント差)などとなっている。

VI その他自由意見

問 16 仕事に対する考え、仕事と家庭の両立等について、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

※複数の内容を含む意見があるため、意見総数と内容別件数は一致しない。

意見総数 358 件より抜粋

◇職場環境・働き方（73 件）

- ・育児・学校行事などで、休みを取ることは、職場（上司・同僚）の理解はあるが、人数が少ないため休みがとれないことがある。（40 歳代/女性）
- ・1 人目出産時は 3 か月の育休を、2 人目出産後は会社と相談してフレックスタイムと在宅勤務で何とか乗り切りました。‘産休’も‘働き続ける’ことも両方経験して思うのは、共に自分にとって良い経験になったということ。そして感じるのは、「育児に専念する」または「働き続ける」という本来は個人的な生き方の選択肢のはずが、会社側の都合や、育児サポートの公的機関不足などの外的要因によって、個人の選択肢を狭めてしまっている現状を残念に思います。少なくとも私自身は働き続けることにこだわってきて良かったと思っています。（30 歳代/女性）
- ・妻が育休取得にあたり、自分も会社に育休を取得したいと申し出たが、無理だった。上司から、今まで男性が取得したことがなく、休業後、自分自身が働きにくくならないかと言われ断念した。（40 歳代/男性）
- ・大きな企業や会社は人数も多く、休みがきちんととれたり、制度が確立しているイメージがありますが、小さいところは休みもとりにくく、上司に嫌な顔をされたり、周りに迷惑をかけてしまう、という現状だと思います。休まれて困るなら、現状を考えて変えるなりしてもらいたいと思いますが、こちらは雇われの身。何も言えません。（40 歳代/女性）

◇ワーク・ライフ・バランス（99 件）

- ・中間管理職ですが、家庭のことを考えると 100%力が出し切れず、または出し切った結果、家庭のことがおろそかになるのが困っていることです。職場の理解が進んでおり、男女の差に関係なく仕事を任される現況なので、やりがいをもって仕事ができるのはありがたいと思っています。（40 歳代/女性）
- ・育児、介護の必要のある人にとっては休暇を取りやすい社会になりつつあると感じる一方で、そうでない人（例えば未婚だったり子どもがいない人）にしわ寄せがいたり不公平感が生まれたりするのではと感じます。何か理由があるから特別に制度を整えるのではなく、働く人すべてにとって仕事とプライベートのバランスが取りやすい社会になってほしいと思います。イメージとしては北欧の国々のような。（30 歳代/女性）
- ・私は看護師です。子どもが産まれても働き続けたかったのですが、配偶者の協力が得られそうになかったので退職し、子育てに専念しました。少し大きくなってパート勤務して、手が離れた今、正社員で働いています。ふり返ると、これが良かったと思います。子育ては、とても大変な仕事です。仕事も本気ですると大変です。おそらく、

本気で仕事をしたら、途中やめで帰れない性格なので、家庭を犠牲にしてしまったと思います。今、子育ても一段落したので再就職して、思う存分に働いています。子育て中は本気で子育てをして、手が離れたら本気で仕事ができるよう再就職しやすい環境や学習する体制があるといいなと思います。(50歳代/女性)

- ・責任のある業務は、やはり妊娠・出産・育児真只中の時期は難しいと思う。二人の子どもが大きくなり、仕事も楽しくさせてもらえる今、あの時踏ん張って良かったと思います。職場の方の支え、何より主人の協力のもと社会に関わっていけることを幸せに感じています。今でも子どものこと、家事等々、分担して頑張っています。

(40歳代/女性)

- ・介護をしていて、休暇を取るが、その時間分を残業で補うこととなる。なかなか両立していくのは覚悟がいる。(50歳代/男性)

◇女性管理職（8件）

- ・現実として女性は、結婚・出産、配偶者の県外転勤などで、自分の仕事を続けたくても退職しなければならない状況となる可能性が男性より高い。実際、優秀で管理職にも向いている女性はたくさんいると思う。そういった女性が、このような理由でキャリアアップできないでいるのは、とてももどかしい。(30歳代/女性)
- ・「女性の管理職」について、「女性枠」を作ることはおかしいと思う。男性も女性も適切な評価の下で能力がある人が管理職に就くべき。女性枠が確保されているのは反感の原因にもなるし、雰囲気が悪くなる。(20歳代/男性)

◇保育園（23件）

- ・現在育休中ですが、保育園に入園できず1年半が経とうとしています。岡山市としてどのような対策が組まれているのか等、家庭に居るとわからないことがあり、常に漠然とした不安にかられています。職場からの理解はある方だとは思いますが、とはいえ「いつまで休むの?」といった声は聞こえてきそうです。「認可が無理なら街中の無認可はだめなんですか?」とも言われました。現在南区に住んでいて、職場の表町まで電車通勤です。「電車で子ども?保育料高い。私しかお迎え行けない。南区なら実家の協力も受けられるが街中では難しい…」等といろいろ考えてしまいます。なぜ子ども1人預けるのにここまで悩まないといけないのかわかりません。本当に子どもを育てる親たちのことを考えてくれているなら、医療費も他の市町村と同じ基準にすべきです。住みやすい街、ずっと居てほしい街を願い目指すのであれば、未来を担う子どもたちを大切にしてください。せつかくすてきな街なのに住みづらくては人がいなくなりますよ。岡山市の発展を願っています。(20歳代/女性)
- ・妻が職に就きたがっていますが、2歳の子どもを預けられる保育園がありません。保育園の入園の申請は、就職していないと申込できないし、もし、就職が決まっても預けられるところがないので、就職活動ができません。このはざまに残されている人たちを救ってほしいです。保育園制度の見直しをお願いします。(40歳代/男性)

◇行政支援（88件）

- ・キャリアには影響がないとはいいながら、育児休暇取得していない同僚と比べれば、出世は多少なりとも遅れるのではないかと、育休取得の妨げになっていきます。そもそも人間がする必要のない事務仕事について、オートマティック化すること（AIなど活用）が、働き方改革になるのではないのでしょうか。仕事自体を少なくする必要があり、それを行政として補助していくことが大切であると思います。
(20歳代/男性)
- ・就学前の子育て支援は徐々に良くなっているが、就学すると支援がなくなってしまう。そのため前の職場は辞めざるをえなかった。幼児よりも小学生以降の方がお金がかかるため、仕事は辞められない、休みはとれない。祝日が増えれば増えるほど、365日休みのない職種の方は子どもの預け先などを考えなければならぬので、国はもっと考えてから決めてほしい。(40歳代/女性)
- ・現在の景気状況において育児、介護等への対応ができる企業は限定されると思います。公的なサービス、制度の充実が仕事と家庭の両立の第一歩となると思います。次第に企業の意識も改革されると思います。(40歳代/男性)

◇男女平等（38件）

- ・希望どおり、選べることが大事ではないかと思う。男性の育児休暇などもそうしたい人が普通に取得できることが大切。そうしたくない人にまで強制するのも違うと思うし、人それぞれ違う価値観が受け入れられるといいと思う。(40歳代/女性)
- ・現在の20代スタッフの家庭状況を聴くと、子育て、家事共に夫婦で行うという意識が強いと思う。家事は女性が行うものと言う考えが強い40代世代には理解できない部分も多いようですが、社会の流れからも男性には積極的に育休を取得してもらい、健やかな家庭環境の上で仕事をしてもらいたいと考えると共に自らもそうありたいと考えます。(30歳代/女性)
- ・以前働いていた職場での事ですが、女性が男性の職場で採用されると「女性は感情的になるので使えない」と陰で言われたり、結婚・出産して正社員で働き続けている女性が上から仕事をとり上げられて退職に追い込まれたりするのを、10年程の間に何人も見てきました。女性が企業で長く勤めるのは難しいのでは？と思い、家庭をもって仕事をすることに消極的になってしまいます。(40歳代/女性)

第3章 女性が輝くまちづくりに向けて

第3章 女性が輝くまちづくりに向けて

I 企業アンケート結果からみた岡山市企業の取組状況と課題

(1) 女性の雇用状況について

回答企業の構成は製造業（建設業含む）が4割強、非製造業が6割弱となっており、従業員数30人未満の企業が4割強を占め、100人以上の企業が約2割となっている。役員及び従業員の女性割合をみると、それぞれ16.4%、35.6%となっており、業種による大きな差はみられない。管理職の女性割合は12.7%で、非製造業（15.2%）が製造業（9.3%）を5.9ポイント上回っている（本調査では係長相当職以上を「管理職」としている）。また、正社員の女性割合は約3割で、非正社員では7割弱となっている。

【企業における女性の割合】

	内訳						
	役員の女性割合	従業員の女性割合	内訳			正社員の女性割合	非正社員の女性割合
			管理職の女性割合	課長相当職以上の女性割合	係長相当職の女性割合		
全体	16.4%	35.6%	12.7%	7.7%	18.7%	29.2%	67.7%

女性従業員割合、女性管理職割合それぞれの過去5年間の増減傾向について「増加

傾向」と回答した企業数は、従業員規模が大きくなるほど増える傾向がみられる。

今後の女性従業員の増減意向については、100人以上の企業のうち6割弱が「増やしたい」と回答しており、100人未満の企業（「増やしたい」が3割台後半）との間で差がみられる。また、女性管理職登用を『重視している』との回答は100人以上の企業では7割と高く、100人未満の企業では4割台となっている。

過去5年間の売上高や経常利益の増減傾向についてみると、女性従業員、女性管理職がそれぞれ「増加傾向」にある企業において、売上高や経常利益が「増加傾向」との回答割合が高くなっている傾向がみられる。

(2) 女性活躍推進の取組状況

女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に取り組んでいる企業は全体の3割強だが、従業員数100人以上の企業では6割強、100人未満の企業では2～3割となっており、差がみられる。

現在取り組んでいる内容としては「人事評価基準の明確化」、「昇進・昇格基準の明確化」などのルールを明確化が上位となっているのに対し、今後取り組んでいきたい内容としては「女性の管理職候補者の個別育成」、「女性管理職の積極的な登用」など、個別具体的な取組が上位となっている。

(3) ワーク・ライフ・バランスの取組状況と企業全体の反応

企業における、仕事と家庭の両立支援の取組状況について、「現在取り組んでいる」とした企業は全体の4割台半ばで、従業員規模が大きくなるほど増える傾向がみられる。100人以上の企業では「現在取り組んでいる」が7割台後半で、「今後取り組みたい」と合わせると9割以上にのぼる。

取組内容をみると、「育児休業制度」、「介護休業制度」、「育児や介護などのため

の短時間勤務制度」を導入している企業が8割以上と多い。前回調査との比較では、「介護休業制度」、「子の看護休暇制度」において今回調査が20ポイント以上上回っている。一方、「事業所内託児施設の運営」、「育児に要する経費の援助」、「在宅勤務制度」を導入している企業は数パーセントと少ないが、そのうち「在宅勤務制度」については「導入検討中」との回答が約2割となっている。

両立支援制度導入による企業全体の反応について、「職場の雰囲気が良くなった」(38.9%)、「職場が活性化した」(36.7%)、「女性の勤続年数が伸びた」(60.7%)などの肯定的な項目について『そう思う』と回答した割合は、前回調査と比較してそれぞれ約20ポイント高くなっており、制度の効果を感じている企業が多い結果となっている。市民アンケートにおいても、ワーク・ライフ・バランスについて「仕事も生活も満足」との回答は6割超、現在就労中の職場において、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気に『なっている』と感じている人は7割超と高く、企業での取組が企業の雰囲気や働く人のワーク・ライフ・バランスの向上に寄与していると考えられる。

しかし、同じ問で、「利用していない人の仕事量が増えた」との回答は43.6%となっており、前回調査と比較して16.5ポイント高くなっている。自由意見でも、「育児などで休みをとることに上司・同僚の理解はあるが、人数が少ないため休みがとれないことがある」との意見がみられる。両立支援制度の導入状況や、企業全体の意識は向上しているものの、制度利用時のフォロー体制の整備については課題が残っているとみられる。

(4) ひとり親支援について

「平成28年国民生活基礎調査」によると、平成27年の1世帯あたりの平均所得額は「児童のいる世帯」では707.6万円であるが、「母子世帯」では270.1万円と少なく、生活困窮に陥る母子世帯が多い状況が窺える。

また、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」によると、ひとり親世帯の就業率は母子世帯、父子世帯ともに80%を超えているが、母子世帯の母自身の平均年間就労収入は200万円、父子世帯の父自身の平均年間就労収入は398万円である。これは、父子世帯のうち、就業している父の雇用形態では68.2%が正社員等であるのに比して、母子世帯のうち就業している母の雇用形態の正社員等の割合は44.2%と低く、ひとり親、とりわけ母子世帯の母の就労形態が生活困窮の要因となっていることが窺える。

本調査では、ひとり親の働き方について、全体の36.4%の企業が「多くは正社員として働いている」と回答しているが、10.9%の企業は、『多くは非正社員で働いている』と回答しており、その中には「ダブルワークをしている者もいる」(1.4%)が含まれる。

従業員数が100人以上の企業では、ひとり親の「多くは正社員として働いている」とする企業が60.0%、『多くは非正社員で働いている』と答えた企業が20.0%、「該当者はいない・不明等」とした企業も20.0%であるが、従業員数が100人未満の企業では「該当者はいない・不明等」と答えた企業は4割台半ばから6割台

半ばと多く、従業員数の少ない企業では、ひとり親の就労が少なくなる傾向があるとみられる。

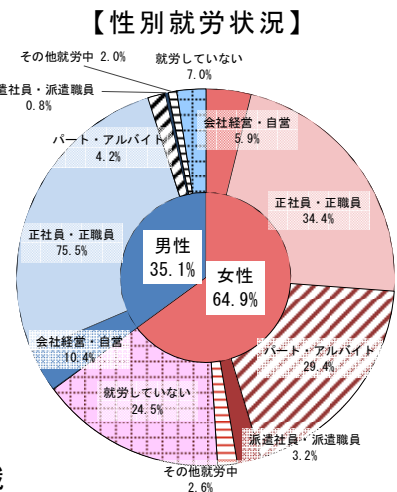
ひとり親の雇用意向について、従業員数30人未満の企業を含めた、全体の83.9%の企業が、「有能な人材であれば雇用したい」と回答しているが、従業員数の少ない企業では雇用が進まず、従業員数が多い企業でも20.0%の企業が多くは非正社員で雇用している現状が窺え、雇用意欲と実態のギャップについてさらに検討が必要である。

ひとり親の継続就労支援のためには、短時間勤務、在宅勤務など柔軟な働き方の改革が必要(62.5%)、子どものための休暇や、時間単位での休暇取得など休みやすい環境整備が必要(62.2%)と多くの企業が回答している。また、ひとり親雇用に関する助成制度について75.6%の企業が「知らない」と回答している。制度の普及・活用とともに、さらに両立支援の環境整備を図ることが求められる。

II 市民アンケート結果からみた市民意識と求める取組

(1) 回答者の就労状況について

市民アンケートの回答者の性別構成は女性64.9%、男性35.1%となっている。就労状況をみると、女性は正社員・正職員が34.4%、パート・アルバイトが29.4%、就労していない人が24.5%となっており、男性は正社員・正職員が75.5%となっている。



(2) 仕事と家庭（結婚・出産・育児）の両立への意識

結婚の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』人の合計は全体の37.7%で、男女別にみると女性では50.1%、男性では15.2%となっている。その理由について、女性では「仕事と家庭を両立する自信がなかった」が最も多く、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった」がそれに続いている。

また、出産・育児の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』人の合計は全体の42.9%で、男女別にみると女性では60.1%、男性では11.8%となっている。その理由について、女性では「仕事と子育てを両立する自信がなかった」、「自分の手で子どもを育てたかった」が上位となっている。

これらの結果から、ライフステージの変化に直面した際に、仕事の継続と家庭の両立について葛藤を抱える女性が多いとみられる。

(3) 女性の活躍推進のために必要なこと

女性の管理職が増えていくことを『良いことだと思う』と回答した人が男女とも9割以上である一方、自分が管理職を目指して働きたいと思っている人は全体で3割強となっており、男女別にみると男性で5割超、女性で2割台半ばとなっ

ている。また、前回調査と比較すると、女性で 5.1 ポイント、男性で 5.9 ポイント下がっている。目指す意向がない理由について、女性で最も多いのは「仕事と家庭の両立が困難になる」で、約 5 割であるが、男性では約 2 割の回答となっている。男性の回答で多いのは「メリットがない又は低い」、「責任が重くなる」で、それぞれ 4 割前後となっている。

現在就労していない人に就労に際し不安なことを尋ねたところ、女性では「子育てと両立できるか」という回答が 30 歳代（75.0%）をピークに 20~40 歳代で高くなっている。この結果は、いわゆる「M字カーブ」の問題と符合する。就労していない女性のうち 7 割以上が今後の就労を希望しているが、その多くが「パート・アルバイトとして働きたい」と回答している。

女性が企業や組織で働き続けるために必要なことについては、回答者の約 5 割が「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実」（47.8%）、「子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実」（47.2%）といった支援制度の充実を挙げており、「配偶者・パートナーの理解と協力」（41.5%）、「休暇がとりやすい職場の雰囲気」（33.2%）がそれに続いている。「配偶者・パートナーの理解と協力」について男女別にみると、男性の回答（44.4%）が女性の回答（39.9%）を 4.5 ポイント上回っている。

女性の職業能力発揮のために必要な取組については、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」（62.8%）、「公平・公正な人事制度の導入」（49.6%）が上位で、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」（35.1%）、「幅広い職務経験」（28.6%）が続いている。

これらの結果より、女性が自らの能力を発揮し、家庭や子育てと両立しながら仕事を続けていくためには、両立のための支援制度の整備、充実に加えて、制度を利用することがハンディとならず、必要な際に安心して制度を利用できる環境を整えることが必要であると考えられる。

（４）男女がともに仕事と家庭を両立するために必要なこと

女性管理職が増えていくことに対して、『良いことだと思う』と回答した人が男女とも 9 割以上となっており、6 割以上の人々が「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」と考えている。

男性の育児休業、介護休業取得について『賛成』とした人は男女ともに 8 割台後半と高いものの、実際に育児休業や介護休業を取得する男性はまだ少ない。その理由については「職場の理解が得られない」が 6 割台半ばとなっている。

男女がともに仕事と家庭を両立するために必要なことについては、「育児・介護休暇などを利用しやすい職場環境」（44.9%）、「上司や同僚の理解」（44.5%）などが男女ともに上位となっている。男女で差がみられたものとして、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は女性が男性を 16.0 ポイント上回り、「長時間残業の削減」との回答は男性が女性を 10.9 ポイント上回っている。業務を見直して効率化を図り、長時間残業を解消することは、家事や子育て、介護を、男女にかかわらず家族や夫婦で分担していくことにもつながると考えられる。

Ⅲ 今後の取組について

(1) 女性活躍推進における企業の課題

企業における女性活躍推進について、従業員規模の小さな企業での取組が課題として挙げられる。女性活躍推進や、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の割合は、従業員規模が大きくなるのに比例して高くなる傾向がみられるが、とりわけ100人以上かどうかによって、差があらわれている。

女性活躍推進法の施行により、301人以上の民間企業には、女性登用の数値目標を含む女性活躍推進に向けた行動計画の策定及び公表が義務付けられているが、今後、101人以上の企業にまで拡大される動きがある。

現状は、従業員規模に比例して取組が進んでいる傾向がみられるが、従業員数の少ない企業には、経営トップと社員のコミュニケーションがとりやすい、個々の状況に応じた柔軟な対応が可能など、取組を進める上での利点も多いのではないかと考えられる。厚生労働省の「中小企業のための女性活躍推進の取組事例集」や日本商工会議所の「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」なども参考になるが、より身近な地元企業の取組事例を共有したり、活用できる制度の情報を収集するなどして、それぞれの企業の状況に即した取組を進める必要がある。

(2) すべての人のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

市民アンケートでは、男女がともに仕事と家庭を両立するため必要なこととして、職場環境の整備や職場の理解を挙げている人が多い。女性管理職が増えることや、男性の育児・介護休業取得などについて男女問わず肯定的に捉えている人が増えた一方、職場での理解に不安を感じている人が多い。このギャップを解消するためには、企業のトップや管理職がワーク・ライフ・バランスを福利厚生としてではなく、経営戦略として捉え推進することが重要である。

現在就労中の職場において、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気になってきていると感じている人は7割以上となっているのに対し、実際に両立支援制度の利用経験が「ある」との回答は2割未満にとどまっている。また自由意見においても、「育児、介護の必要のある人にとっては休暇をとりやすい社会になりつつあると感じるが、そうでない人にしわ寄せがいたり不公平感が生れたりするのではと感じる」との意見がみられる。

しかしながら、ワーク・ライフ・バランスの推進は、制度充実などによって家事、子育て、介護を担っている人が恩恵を受けるだけの取組ではない。業務内容の見直しや労働時間管理、業務の標準化・マニュアル化による相互フォロー体制の整備などで仕事の質を保ちながら長時間労働を解消することにより、働くすべての人の生活と仕事が充実するとともに、豊かな生活から生まれる新たな視点やアイデアが仕事にフィードバックされ、企業の価値も高まることにつながる。そして、この相乗効果こそがワーク・ライフ・バランス推進の本当の意味であるとの認識を共有する必要がある。

< 参考資料 >

I 企業アンケート調査票

本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。
ぜひ、みなさまの声をお聞かせください。

市内企業における女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関するアンケート

平成30年6月
岡山市女性が輝くまちづくり推進課

平素から岡山市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、女性が社会の中で能力を十分に発揮できるよう、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場環境づくりや、女性活躍に向けた働き方及び意識の改革に取り組んでいます。

こうした中、岡山市内各企業における、女性活躍推進に関する現状や取組状況及び仕事と家庭の両立支援制度の利用状況を把握することにより、本市の女性が輝くまちづくり関連施策を検討する基礎資料とすることを目的に調査を実施いたします。

1 調査項目

本調査は、市内各企業における女性活躍に向けた取組状況及び仕事と家庭の両立支援制度の利用状況についておうかがいします。

2 調査対象

岡山市内の従業員10人以上の企業約1,100社に送付しています。

3 調査基準日

特にことわりのない場合、**平成30年6月1日現在**の状況についてお答えください。

4 ご回答をお願いしたい方

経営者または、人事労務担当者の方の回答をお願いします。

5 ご記入後について

同封の返信用封筒に入れ、**7月6日(金)**までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします。

6 その他

- 本アンケートで収集したデータは、統計的に処理し、市内企業における女性活躍の取組状況や仕事と家庭の両立支援制度の利用状況の把握及び今後の施策の検討を行うため以外に使用することはありません。また、個々のデータ、企業名を公表することはいっさいありません。
- 本アンケートの収集結果は、岡山市のホームページなどで公表する予定です。
- 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。

本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

この調査についてのご質問は、以下のお問い合わせ先までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

岡山市女性が輝くまちづくり推進課
高村・岩井
電話:086-803-1115
FAX:086-803-1845

I 基本属性

問1 貴社についておうかがいします。

問1-1 主要業種として、あてはまる番号に1つだけ○を付けてください。

1 建設業	7 小売業	13 教育、学習支援業
2 製造業	8 金融、保険業	14 医療、福祉
3 電気・ガス・熱供給・水道業	9 不動産・物品賃貸業	15 その他のサービス業
4 情報通信業	10 専門・技術サービス業	16 その他
5 運輸業	11 宿泊業	()
6 卸売業	12 飲食サービス業	

問1-2 貴社の①法人設立年、及び②現経営者の性別を教えてください。

①法人設立年 西暦

 年

(もしくは和暦 M. T. S. H.)

 年

②現経営者の性別
(どちらかに○)

1. 女性

2. 男性

問1-3 貴社の役員数および管理職、管理職を除く従業員ごとの社員数を男女別にご記入ください。

		女性	男性
役員		人	人
管理職 (注1)	課長相当職以上 (役員を除く)	人	人
	係長相当職	人	人
従業員 (注2) ※管理職を除く	正社員	人	人
	非正社員 (注3)	人	人

(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。課長、係長等の役職名を採用していない場合は、貴社の実態により適宜判断していただき、管理職に該当する者が全員計上されるよう記入してください。

(注2) この調査では直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます。

(注3) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。

問1-4 過去5年間の1～5の項目について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	増加傾向	増減なし	減少傾向
1 売上高	1	2	3
2 経常利益	1	2	3
3 従業員数	1	2	3
4 従業員のうち女性の割合	1	2	3
5 管理職のうち女性の割合	1	2	3

II 女性の雇用について

問2 今後(おおむね5年後を目安に)貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | | |
|---------------|---|-------|---------|---|-------|
| 1 増やしたい | → | 問3へ | 3 減らしたい | → | 問2-1へ |
| 2 増やしていく考えはない | → | 問2-1へ | 4 わからない | → | 問3へ |

問2-1 問2で、「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。その理由について、あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 就ける職種が限られている
- 2 業務に必要な経験・知識が不足している
- 3 判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足している
- 4 女性自身が昇進や活躍を望んでいない
- 5 家事や子育ての負担を考慮する必要がある
- 6 結婚や出産で退職する女性が多い
- 7 残業・出張・転勤をさせにくい
- 8 女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい
- 9 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い
- 10 取引先の理解が十分でない
- 11 男性従業員の理解が十分でない
- 12 管理職の理解が十分でない
- 13 役員層の理解が十分でない
- 14 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
- 15 その他()

問3 貴社で、女性を雇用するメリットとしてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1 優秀な人材を確保できる | 6 生産性が向上する |
| 2 従業員の定着率が高まる | 7 新たな商品、サービスの開発につながる |
| 3 従業員の勤労意欲が高まる | 8 新たな販路開拓につながる |
| 4 職場の雰囲気が良くなる | 9 特にない |
| 5 企業イメージが向上する | 10 その他() |

III 女性活躍推進について

問4 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|------------|--------------|
| 1 重視している | 3 あまり重視していない |
| 2 やや重視している | 4 重視していない |

問5 貴社で、女性管理職登用のメリットについてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを2つまでお選びください。

- 1 企業イメージが良くなる
- 2 職場の雰囲気が良くなる
- 3 女性社員のモチベーションが向上する
- 4 意思決定層が多様化する
- 5 優秀な人材が採用できる
- 6 売上や利益が向上する
- 7 男性社員に良い刺激になる
- 8 特にない
- 9 その他()

問6 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 管理職になることを希望する女性従業員が少ない
- 2 必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない
- 3 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 4 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない
- 5 労働時間が長く、家庭との両立が難しい
- 6 女性が就けるポストが限られている
- 7 両立支援制度(育児・介護休業や短時間勤務制度など)利用者の代替要員の確保ができない
- 8 社内の理解が不十分である
- 9 顧客や取引先の理解が不十分である
- 10 その他()

問7 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | | |
|-------------|---|--------------------------------------|-------------|---|--------------------------------------|
| 1 現在取り組んでいる | → | <input type="button" value="問7-1へ"/> | 3 取り組む予定はない | → | <input type="button" value="問7-3へ"/> |
| 2 今後取り組みたい | → | <input type="button" value="問7-2へ"/> | 4 わからない | → | <input type="button" value="問8へ"/> |

問7-1 問7で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。
貴社の取組の成果について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 成果が出ている | 3 成果があまり出ていない |
| 2 成果がやや出ている | 4 成果が出ていない |

問7-2 問7で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	取り組んでいる	取り組んでいきたい		取り組んでいる	取り組んでいきたい
(1)昇進・昇格基準の明確化	1	2	(10)女性の管理職候補者の個別育成	1	2
(2)人事評価基準の明確化	1	2	(11)女性の管理職候補者を対象とした研修	1	2
(3)公正な人事評価を行うための評価者研修	1	2	(12)女性管理職の積極的な登用	1	2
(4)幅広い仕事を積極的に経験させる	1	2	(13)自己申告制度の活用	1	2
(5)女性が少ない、少ない職場への女性の積極的な配置	1	2	(14)社内公募制度の活用	1	2
(6)女性の継続就業に関する支援	1	2	(15)女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修	1	2
(7)個人のキャリアアッププランの作成	1	2	(16)ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	1	2
(8)女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	1	2	(17)経営トップの意思表示	1	2
(9)モデル(模範)となる女性社員の育成	1	2	(18)その他()	1	2



問8へ

問7-3 問7で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方におうかがいします。その理由についてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 既に女性は十分活躍している
- 2 女性が少ない、またはいない
- 3 取り組む余裕がない
- 4 取り組める職場環境、風土でない
- 5 女性の意識が伴わない
- 6 男性からの理解が得られない
- 7 女性活躍推進の方法がわからない
- 8 コストがかかる
- 9 必要性がない
- 10 その他()

問8 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、特に必要と考えられるものを4つまでお選びください。

- 1 企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実
- 2 企業の女性活躍推進のインセンティブとなるような優遇措置の充実
- 3 女性の活躍推進に取り組む企業を表彰・認証する制度
- 4 企業の先進的な取組事例を紹介する冊子配付などの情報提供
- 5 経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催
- 6 働く人全般を対象とした講演会や研修の開催
- 7 管理職登用などに向けて女性自身の意識の改革のための講演会や研修の開催
- 8 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援
- 9 女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発
- 10 コンサルタントなど専門家を企業に派遣して行う個別アドバイス
- 11 保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実
- 12 男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発
- 13 長時間労働の是正やセクハラなどハラスメント対策などの企業への働きかけや指導の強化
- 14 一般事業主行動計画策定など女性活躍推進への取組についての相談窓口の設置
- 15 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援
- 16 女性の再就職支援
- 17 ワーク・ライフ・バランスの理解を促進するための啓発
- 18 その他()

IV ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問9 貴社における仕事と家庭(出産・育児・介護)の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | | |
|-------------|-----|-------|-------------|-----|------|
| 1 現在取り組んでいる | } → | 問9-1へ | 3 取り組む予定はない | } → | 問10へ |
| 2 今後取り組みたい | | | 4 わからない | | |

問9-1 問9で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。仕事と家庭(出産・育児・介護)の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】(明文化されているもの)と【B 過去3年間の利用実績】(「すでに導入済み」の場合)についてそれぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	【A 制度導入の有無】 (明文化されているもの)				【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
	すでに導入済み	導入検討中	導入予定なし		利用実績あり	利用実績なし	該当者がいない
(1) 育児休業制度 (利用実績については、女性従業員、男性従業員ごとに○を付けてください)	1	2	3	女性従業員 →	1	2	3
(2) 介護休業制度	1	2	3	男性従業員 →	1	2	3
(3) 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(4) 子の看護休暇制度	1	2	3	→	1	2	3
(5) フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
(6) 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3	→	1	2	3
(7) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	→	1	2	3
(8) 所定外労働(残業)の免除	1	2	3	→	1	2	3
(9) 転勤免除 (地域限定社員制度等)	1	2	3	→	1	2	3
(10) 事業所内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
(11) 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3	→	1	2	3
(12) 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(13) その他()	1	2		→	1	2	3

問9-1-1 問9-1で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
(1) 職場の雰囲気良くなった	1	2	3	4	5
(2) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
(3) 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
(4) 女性の管理職が増えた	1	2	3	4	5
(5) 勤労意欲が高まった	1	2	3	4	5
(6) 良い人材を確保できた	1	2	3	4	5
(7) 同じ職場の人から不満が出た	1	2	3	4	5
(8) 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

問10 貴社では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 ワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行う
- 2 職場における業務削減の取組を行い、長時間残業の削減や労働時間の短縮を行う
- 3 フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う
- 4 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実を図る
- 5 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用する
- 6 ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る
- 7 従業員のニーズを把握するための意識調査を定期的実施する
- 8 社内に相談・苦情処理の専用窓口を設置する
- 9 その他()

V ひとり親への支援について

ひとり親は、子育てと生計の維持を一人で担っていることから、就職にあたって一定の制約を受けたり困難を伴うことが少なくありません。ひとり親の雇用促進・自立支援を進めることで、多様な人材の活躍を促進し、また子どもの成長を支えていくことにもつながります。そこでおうかがいします。

問11 貴社でのひとり親の働き方について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 多くは正社員として働いている
- 2 多くはパートなど非正社員で働いている
- 3 多くは非正社員で働き、他の企業等でも働いている(ダブルワークをしている)者もいる
- 4 該当者はいない・不明・その他()

問12 ひとり親を雇用する事業者への助成金について、知っているものをすべてお選びください。

- 1 ハローワークなどの紹介でひとり親を継続して雇用した事業者に賃金の一部を助成
- 2 ハローワークなどの紹介でひとり親を一定期間試用雇用した事業主へ賃金の一部を助成
- 3 正社員化コースを実施する際に、ひとり親の場合は助成金が加算
- 4 助成制度を知らない

問13 貴社ではひとり親の雇用について、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものをすべてお選びください。

- 1 積極的に雇用したい
- 2 助成制度などを活用し、雇用に努めたい
- 3 有能な人材であれば雇用したい
- 4 残業・出張・転勤などで柔軟な対応ができないので雇用は困難
- 5 家事・育児での休暇などが多くなることが想定されるので雇用は困難
- 6 雇用したいとは考えていない
- 7 その他()

問14 ひとり親の継続就労に関する支援を行ううえで、どのような取組が必要だと思えますか。あてはまるものをすべてお選びください。

- 1 短時間勤務、残業免除、在宅勤務など柔軟な働き方の改革
- 2 企業内保育など育児環境の整備
- 3 育児・看護など子どものための休暇や、時間単位での休暇取得など休みやすい環境整備
- 4 非正社員から正社員への転換
- 5 その他()

問15 ひとり親の雇用について、非正社員から正社員へ転換するうえでどのような課題がありますか。

質問は以上です。

岡山市が主催する講演会やセミナーなどの案内送付を希望する場合はご記入ください

岡山市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組を促進するため、様々な講演会やセミナーを開催しています。

より多くの企業の皆様に受講していただくため、講演会やセミナー等の案内をお送りしたいと考えています。送付を希望する場合は、貴社名、ご担当者氏名、ご連絡先等をご記入ください。

また、岡山市が上記講演会やセミナーを開催するにあたり、ご希望の講師がございましたらご記入ください。

貴社名		役職 ご芳名	
ご住所			
ご連絡先 (電話)			
e-mail (電子メール アドレス)			
希望講師			

最後までご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、7月6日(金)までにご投函ください。

II 市民アンケート調査票

本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。
ぜひ、みなさまの声をお聞かせください。

市民アンケート

～働くことについての意識やワーク・ライフ・バランス*について～

平成30年6月
岡山市女性が輝くまちづくり推進課

平素から岡山市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、女性が社会の中で能力を十分に発揮できるよう、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場環境づくりや、女性活躍に向けた働き方及び意識の改革に取り組んでいます。

こうした中、本市の女性が輝くまちづくり関連施策を検討する基礎資料とすることを目的に、主に企業・組織等で働くことに関する意識調査を実施いたします。

1 調査項目

本調査は、主に「働くことに関する意識」についておうかがいします。

2 調査対象

市内にお住まいの20歳代から50歳代の方の中から無作為に選ばせていただいた男女3,000人の方にお送りしております。

3 調査基準日

特にことわりのない場合、**平成30年6月1日現在**の状況についてお答えください。

4 ご記入後について

同封の返信用封筒に入れ、**7月6日(金)**までに郵便ポストにご投函くださいますようお願いいたします。

5 その他

- ・ 本アンケートは無記名で行い、収集したデータは、統計的に処理し、働くことに関する意識の把握、今後の施策の検討を行うため以外に使用することはありません。
また、個々のデータ、個人名を公表することはいっさいありません。
- ・ 本アンケートの収集結果は、岡山市のホームページなどで公表する予定です。
- ・ 調査票は封筒宛名にお名前のある、ご本人様にご記入くださいますよう、お願いいたします。
- ・ 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。

本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

この調査についてのご質問は、以下のお問い合わせ先までお問い合わせください。

※ワーク・ライフ・バランスって何？

仕事を持つ人が、やりがいを持って働きながら家庭や地域においても充実した生活を送り、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた多様な生き方が選択・実現できること。

【お問い合わせ先】

岡山市女性が輝くまちづくり推進課
高村・岩井
電話：086-803-1115
FAX：086-803-1845

I あなた自身のプロフィール

問1 あなた自身についておうかがいします。

問1-1 年代を教えてください。

- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 1 20歳代 | 2 30歳代 | 3 40歳代 | 4 50歳代 |
|--------|--------|--------|--------|

問1-2 性別を記入してください。

()

問1-3 結婚されていますか。

- | | | |
|------|--------------|----------|
| 1 未婚 | 2 既婚(事実婚を含む) | 3 離別又は死別 |
|------|--------------|----------|

問1-4 同居されているご家族について教えてください。

ひとり暮らしの場合は1を、それ以外の場合はあなたから見た続柄で該当する方をいくつでもお選びください。

- | | | |
|-----------|---------------------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 配偶者・パートナー | 7 祖父母 |
| 2 父母 | 5 子ども | 8 孫 |
| 3 兄弟姉妹 | 6 子どもの配偶者
・パートナー | 9 その他() |

問1-5 あなたに同居の子どもがいる場合、その状況(複数の場合は末子)を教えてください。

- | | | |
|-----------------|-------------|----------|
| 1 就学前 | 4 中学生 | 7 社会人 |
| 2 小学校低学年(1~3年生) | 5 高校生 | 8 その他() |
| 3 小学校高学年(4~6年生) | 6 大学生・専門学校生 | |

II 現在の就労状況

問2 現在の就労状況についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | |
|-----------|-------------|--------------------------------------------------|
| 1 会社経営・自営 | 3 パート・アルバイト | 5 其他就労中 () |
| 2 正社員・正職員 | 4 派遣社員・派遣職員 | 6 就労していない → <input type="button" value="問2-2へ"/> |

問2-1 現在就労している方(問2で1～5を選んだ方)におうかがいします。

現在就労している会社や組織の主要な業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | |
|-----------------|---------------|--------------|
| 1 建設業 | 6 卸売業 | 12 飲食サービス業 |
| 2 製造業 | 7 小売業 | 13 教育、学習支援業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 金融、保険業 | 14 医療、福祉 |
| 4 情報通信業 | 9 不動産・物品賃貸業 | 15 その他のサービス業 |
| 5 運輸業 | 10 専門・技術サービス業 | 16 農林水産業 |
| | 11 宿泊業 | 17 その他() |

問2-1-1 現在就労しているあなたの主要な職種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|-------------------------------------------|
| 1 経営者・個人事業主 | |
| 2 管理職 | (役員・部長・次長・課長など、経営方針の策定や各部門にまたがる管理業務を行う職種) |
| 3 専門技術職 | (製造技術者、情報処理・通信技術者などの専門的な知識や技術が必要な職種) |
| 4 事務職 | (庶務や経理など定型業務が多い職種) |
| 5 営業職 | (物品販売の勧誘、交渉など対外折衝の多い職種) |
| 6 販売職 | (販売店員や受付など、物品販売や取り次ぎを行う職種) |
| 7 生産労務職 | (生産、建設、機械操作などの労務的な作業に従事する職種) |
| 8 運輸・通信職 | (乗り物の運転や通信機の操作などに従事する職種) |
| 9 サービス・保安職 | (美容、調理、接客などのサービスや、警備、守衛など保安に従事する職種) |
| 10 補助・その他 | (補助的作業に従事する職種、その他) |

問2-1-2 現在就労している会社や組織の勤務年数について、あてはまるものを1つだけお選びください。
(経営者・自営業の方は従事年数を教えてください。)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 1年未満 | 4 10年以上20年未満 |
| 2 1年以上5年未満 | 5 20年以上30年未満 |
| 3 5年以上10年未満 | 6 30年以上 |

↓

問2-2 現在就労していない方(問2で6を選んだ方)におうかがいします。
現在就労していない理由は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事がない
- 2 希望する労働条件に合った仕事がない
- 3 希望する勤務時間に合った仕事がない
- 4 仕事と家庭生活の両立が難しい
- 5 配偶者・パートナーの理解が得られない
- 6 配偶者・パートナー以外の家族の理解が得られない
- 7 出産
- 8 子育て
- 9 家族の看護・介護
- 10 自身の健康上の理由
- 11 魅力のある仕事がない
- 12 経済的に困っていない
- 13 就労したくない
- 14 その他()

問2-2-1 今後の就労についてあてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 起業して、経営者・個人事業主として働きたい
- 2 正社員・正職員として働きたい
- 3 パート・アルバイトとして働きたい
- 4 派遣社員・派遣職員として働きたい
- 5 その他()
- 6 今後も就労の予定はない

問2-2-2 今後就労を希望する方(問2-2-1で1～5を選んだ方)におうかがいします。
就労に際し不安なことがありますか。

1 ある

2 ない →

問3へ

問2-2-3 就労に際し不安なことがある方(問2-2-2で「1 ある」を選んだ方)におうかがいします。
不安なことについてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 希望する職種の仕事があるか
- 2 希望の労働条件に合うか
- 3 希望する勤務時間帯であるか
- 4 子育てと両立できるか
- 5 家族の看護・介護と両立できるか
- 6 残業があるのではないか
- 7 転勤があるのではないか
- 8 配偶者・パートナーや家族の理解と協力が得られるか
- 9 業務での高い専門知識やスキルが求められるのではないか
- 10 その他()

III 結婚・育児の際の就労について

※男性、女性にかかわらずお答えください。

問3 就労している時に結婚のご経験のある方におうかがいします。

(それ以外の方は問4にお進みください。)

結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | |
|------------------|---|-----|-----------------|-----|
| 1 辞めたいと思うことなく働いた | → | 問4へ | 4 辞めたくなかったが退職した | |
| 2 辞めたかったが働いた | | | 5 その他() | |
| 3 辞めたかったので退職した | | | → | 問4へ |

問3-1 問3で「2 辞めたかったが働いた」「3 辞めたかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。

辞めたいと思った又は退職した理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と家庭を両立する自信がなかった
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
- 5 結婚後は退職するものという職場の雰囲気があった
- 6 配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった
- 7 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
- 8 結婚したら退職しようと思っていた
- 9 その他()

※男性、女性にかかわらずお答えください。

問4 就労している時に出産又は育児のご経験のある方におうかがいします。

(それ以外の方は問5にお進みください。)

出産又は育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | | | | | |
|------------------|---|-----|-----------------|---|-----|
| 1 辞めたいと思うことなく働いた | → | 問5へ | 4 辞めたくなかったが退職した | | |
| 2 辞めたかったが働いた | | | 5 その他() | → | 問5へ |
| 3 辞めたかったので退職した | | | | | |

問4-1 問4で「2 辞めたかったが働いた」「3 辞めたかったので退職した」「4 辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。

辞めたいと思った又は退職した理由として、あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 仕事と子育てを両立する自信がなかった
- 2 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
- 5 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
- 6 子どもを預ける施設やサービスがなかった
- 7 自分の手で子どもを育てたかった
- 8 職場に子どもが生まれたら退職するものという雰囲気があった
- 9 職場に子育てしながら仕事を継続するための支援制度がなかった
- 10 その他()



IV 女性の雇用環境について

問5 みなさんにおうかがいします。

女性が企業や組織で働き続けるために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- 1 子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実
- 2 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実
(育児休業制度、短時間勤務制度、事業所内託児施設の運営など)
- 3 配偶者・パートナーの理解と協力
- 4 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力
- 5 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の上司の理解
- 6 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の同僚の理解
- 7 女性の就労を促進しようという経営トップの意思表示
- 8 休暇がとりやすい職場の雰囲気
- 9 女性が働きやすい職場の雰囲気
- 10 残業を減らすなどの組織の取組
- 11 幅広い職務経験や教育、研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップ
- 12 昇進、昇給の機会があること
- 13 やりがいのある仕事を持つこと
- 14 職場におけるロールモデル(目指したい先輩)の存在
- 15 信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在
- 16 女性自身の自覚、意欲の向上
- 17 その他()

問6 みなさんにおうかがいします。

女性の職業能力がより発揮できるようにするために、取り組む必要があると思うものは何ですか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- 1 幅広い職務経験
- 2 スキルアップのための職場内での教育、訓練
- 3 スキルアップのための職場外での教育、研修
- 4 資格の取得
- 5 仕事を通じた人脈づくり
- 6 公平・公正な人事制度の導入
- 7 出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入
- 8 女性の能力発揮の重要性についての職場内での啓発
- 9 その他()

問7 みなさんにおうかがいします。
女性の社会進出が進んでいく中で、女性の管理職が増えていくことに対するあなたの考えに近いものを1つだけお選びください。

<ul style="list-style-type: none">1 非常に良いことだと思う2 どちらかといえば良いことだと思う3 どちらかといえば良くないことだと思う4 良くないことだと思う	→	問7-2へ
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------

問7-1 問7で「1 非常に良いことだと思う」又は「2 どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ方におうかがいします。理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

<ul style="list-style-type: none">1 管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる2 管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益である3 女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ4 女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ5 女性の管理職は自分が働いていくうえでの目標となる6 職場の体質、イメージが良くなると思う7 職場や社会に女性が進出して欲しい8 なんとなくそう思う9 その他()

問8へ

問7-2 問7で「3 どちらかといえば良くないことだと思う」又は「4 良くないことだと思う」を選んだ方におうかがいします。理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

<ul style="list-style-type: none">1 女性は管理職に向かない2 管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかる3 職場の雰囲気が変わってやりにくい4 女性の管理職はあまり前例がない5 家庭を支えている男性が管理職になれなくなる6 女性は家庭的であるべきだ7 職場や社会に女性が進出して欲しくない8 なんとなくそう思う9 その他()

問8 みなさんにおうかがいします。
あなた自身が企業や組織の中で管理職を目指して働きたいかどうか、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。

<ul style="list-style-type: none">1 非常にそう思う2 ややそう思う	→	問9へ	<ul style="list-style-type: none">3 あまりそう思わない4 まったくそう思わない
----------------------------------------------------------------------------	---	-----	----------------------------------------------------------------------------------

問8-1 問8で「3 あまりそう思わない」又は「4 まったくそう思わない」を選んだ方におうかがいします。
選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 能力・体力に自信がない
- 2 自分の雇用形態では昇進の可能性がない
- 3 妬まれて足を引っ張られる
- 4 周りに同性の管理職が少ない
- 5 やるべき仕事が増える
- 6 責任が重くなる
- 7 メリットがない又は低い
- 8 仕事と家庭の両立が困難になる
- 9 配偶者・パートナーや家族が賛成しない
- 10 もともと長く勤める気がない
- 11 定年が近い
- 12 今の仕事に満足している
- 13 その他()

問9 みなさんにおうかがいします。
企業や組織における女性の管理職は少ないのが現状ですが、その理由についてどのように思いますか。
あてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足している
- 2 管理職として必要な経験、知識が不足している
- 3 判断力、折衝力、企画力、マネジメント力などが不足している
- 4 女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない
- 5 家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない
- 6 結婚や出産で退職することが多い
- 7 残業、出張、転勤に応じられる人が少ない
- 8 管理職が出産等で休業した場合の代替要員の確保が難しい
- 9 働きやすい職場環境を整備するための会社や組織の負担が重い
- 10 管理職に対する取引先の理解が十分でない
- 11 男性従業員の理解が十分でない
- 12 管理職の理解が十分でない
- 13 役員層の理解が十分でない
- 14 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
- 15 その他()

V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問10 みなさんにおうかがいします。
男性が育児休業や介護休業などを取得することについて、あなたの考えに近いものを1つだけ
お選びください。

- 1 積極的に取るべき
- 2 どちらかといえば、取る方がよい
- 3 どちらかといえば、取らない方がよい
- 4 取るべきではない

問11 みなさんにおうかがいします。
育児休業や介護休業などを取得する男性は少ないのが現状ですが、その理由について、あなたの考えに近いものを3つまでお選びください。

- 1 職場の理解が得られない
- 2 仕事の量が多い
- 3 仕事の責任が重い
- 4 休業中は収入が少なくなり、家計を支えることができなくなる
- 5 育児や介護は女性の役割であるという意識がある
- 6 将来のキャリアアップに影響する恐れがある
- 7 休業後の待遇面に不安がある
- 8 同僚に迷惑がかかる
- 9 その他()

問12 みなさんにおうかがいします。
男性も女性も仕事と家庭を両立するために、何が必要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

- 1 長時間残業の削減
- 2 短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及
- 3 家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担
- 4 上司や同僚の理解
- 5 育児・介護等による休業がハンディとにならない評価制度の導入
- 6 育児・介護等に関するサービスの充実
- 7 育児・介護休暇などを利用しやすい職場環境
- 8 育児・介護休業中の給付金の充実
- 9 子育て・介護などによる退職後の再雇用制度の普及
- 10 その他()

問13 現在就労中の方におうかがいします。
現在の仕事及び生活に対する満足度について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。

	とても満足	満足	やや満足	やや不満	不満	とても不満
仕事	1	2	3	4	5	6
生活	1	2	3	4	5	6

問14 現在就労中の方におうかがいします。
現在働いている会社や組織では、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気になっているか、あてはまるものを1つだけお選びください。

- 1 なっている
- 2 どちらかといえばなっている
- 3 どちらかといえばなっていない
- 4 なっていない

- 問15 現在就労中、又は過去に就労経験のある方におうかがいします。
現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、仕事と家庭の両立支援制度(育児休業・介護休業や短時間勤務制度など)を利用した経験はありますか。

1 ある

—→

問16へ

2 ない

- 問14-1 問14で「2 ない」を選んだ方におうかがいします。
利用しなかった理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

- 1 制度が整備されていなかった
- 2 利用する必要がなかった
- 3 収入が減ってしまう
- 4 職場に迷惑がかかる
- 5 職場が取得しづらい雰囲気だった
- 6 職場の理解がなかった
- 7 家族が賛成しなかった
- 8 今後のキャリア形成に影響があると思った
- 9 制度についてよくわからなかった
- 10 自身が利用対象者になっていなかった
- 11 その他()

VI その他自由意見

- 問16 仕事に対する考え、仕事と家庭の両立等について、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。
ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、7月6日(金)までにご投函ください。



名 称 岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査報告書
発 行 岡山市市民協働局市民協働部 女性が輝くまちづくり推進課
所 在 地 岡山市北区大供一丁目1番1号
電話 086-803-1115
発行年月 平成31年(2019年)3月