
岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査 報告書

平成29年8月

岡山県県民生活部男女共同参画青少年課

目次

1	調査概要	1
2	調査結果と分析	2
3	＜参考＞	
	属性による調査結果	
	I 従業員規模別	52
	II 業種別	68
	III 地域別（県民局単位）	101
4	＜調査票＞	
	岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査	119

1 調査概要

1 調査の目的

県内企業における女性の採用や昇進の実態、職場における女性活躍の取組や課題などを把握し、今後の各種施策の基礎資料として活用することを目的とする。

2 調査の方法

調査対象企業に対して郵送形式によるアンケート調査を実施し、郵送による回収を行った。また、回収率向上のため電話による督促、聞き取り調査を行った。

3 調査の期間

平成 28 年 12 月 13 日（火）～29 年 1 月 12 日（木）

4 調査対象企業抽出基準

日本標準産業分類に掲げる大分類「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」に属し、県内に本社・本店等のある従業員数が 10 人以上の民間事業所 3,000 社。

5 有効回答件数・回収率

調査対象件数	3,000 社
有効回答件数	1,507 社
回収率	50.2%

6 調査受託機関

株式会社東京商工リサーチ岡山支店 及び 本社（市場調査部）

7 調査報告書の読み方及び注意事項

- 図表中の構成比率は、小数点第 2 位以下を四捨五入している。
- 複数回答の設問は、回答が 2 つ以上ありうるため、合計は 100%を超えることもある。
- 図表中の「N」とは回答企業数のことである。

2 調査結果

問1 貴企業の所在地、従業員数、業種について、お答えください。

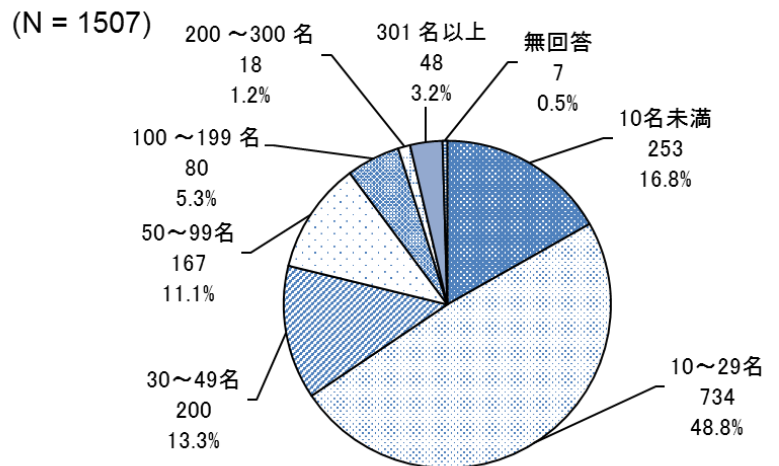
①所在地

件数 %	調査数	岡山市	倉敷市	津山市	玉野市	笠岡市	井原市	総社市	高梁市	新見市	
全体	1507 100.0	596 39.6	334 22.2	98 6.5	50 3.3	37 2.5	38 2.5	40 2.7	21 1.4	31 2.1	
		備前市	瀬戸内市	赤磐市	真庭市	美作市	浅口市	和気町	早島町	里庄町	
		33 2.2	22 1.5	22 1.5	52 3.5	25 1.7	17 1.1	14 0.9	3 0.2	7 0.5	
		矢掛町	新庄村	鏡野町	勝央町	奈義町	西粟倉村	久米南町	美咲町	吉備中央町	無回答
		13 0.9	1 0.1	13 0.9	3 0.2	2 0.1	2 0.1	7 0.5	8 0.5	10 0.7	8 0.5

回答企業の内訳は、岡山市 39.6%、倉敷市 22.2%、津山市 6.5%、その他の市町村 31.7% となっている。

②従業員数

30名未満の企業が 65.6% を占め、
30～99名 24.4%、
100～300名が 6.5%、
301名以上が 3.2%、
となっている。



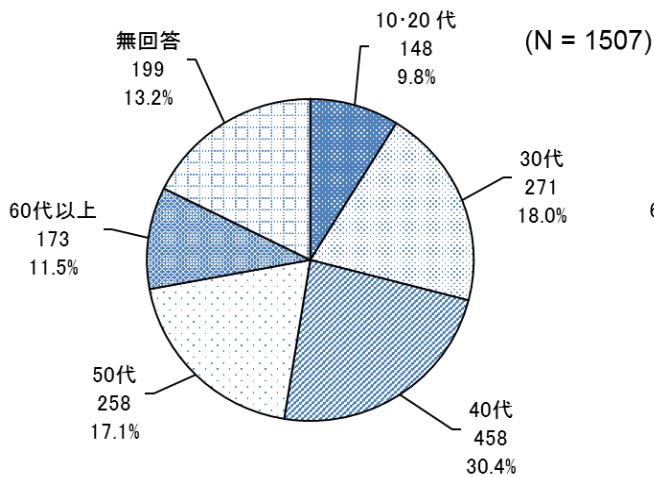
③業種

件数 %	調査数	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	
全体	1507 100.0	4 0.3	211 14.0	298 19.8	16 1.1	16 1.1	76 5.0	214 14.2	10 0.7	
		不動産業、 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、飲食 サービス業	教育、学習支 援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業	その他	無回答
		20 1.3	36 2.4	69 4.6	21 1.4	274 18.2	7 0.5	117 7.8	75 5.0	43 2.9

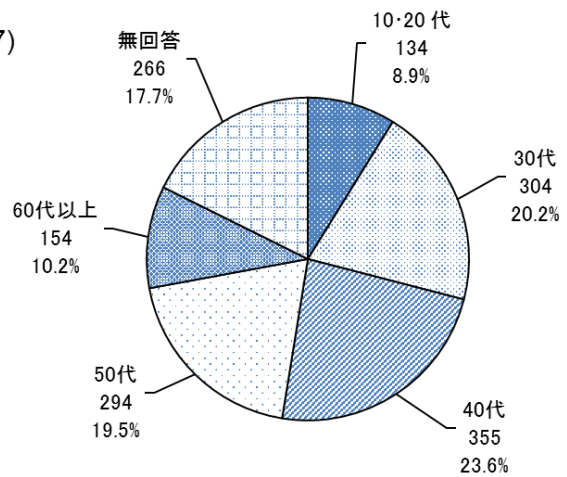
製造業が 19.8% と最も多く、次いで医療・福祉の 18.2%、卸売業・小売業の 14.2%、建設業の 14.0% と続いている。

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

1 番多い年代



2 番目に多い年代



40代の割合が高く、次いで30代、50代が同程度の割合となっている。
10・20代は、少子化の影響などもあり、低い割合となっている。

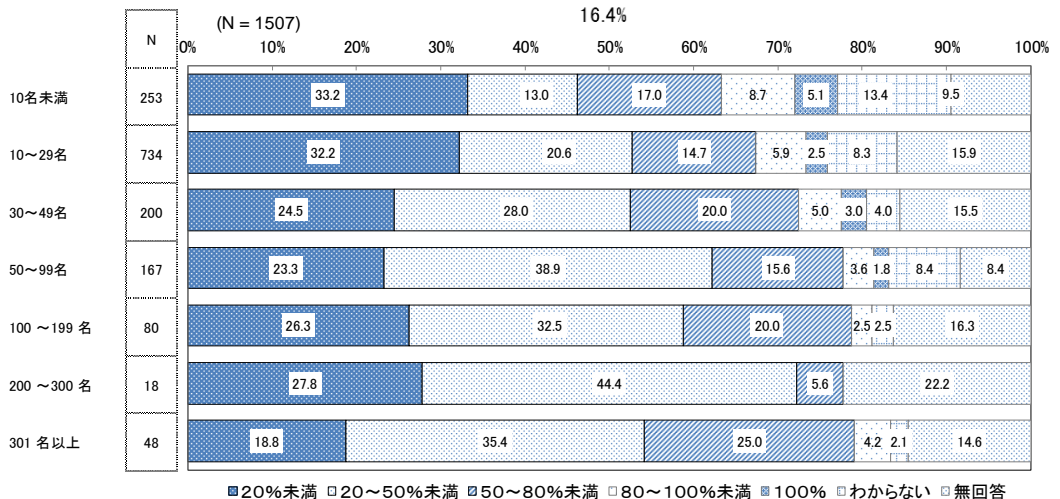
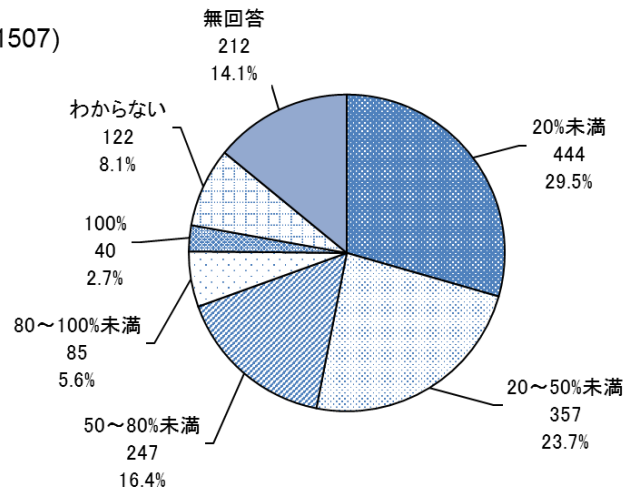
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。

「20%未満」が29.5%(444社)と最も多く、次いで「20~50%未満」が23.7%(357社)、「50~80%」が16.4%(247社)と続く。

<参考>H29 男女共同参画白書(P74)

年次有休休暇の取得率 平成27年 48.7%

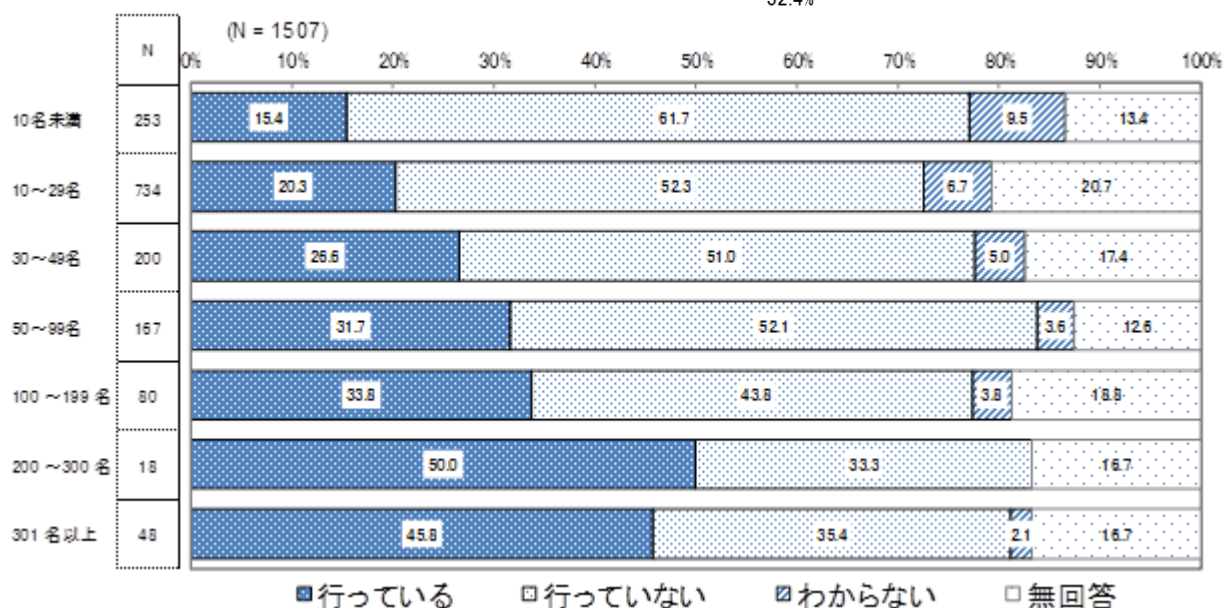
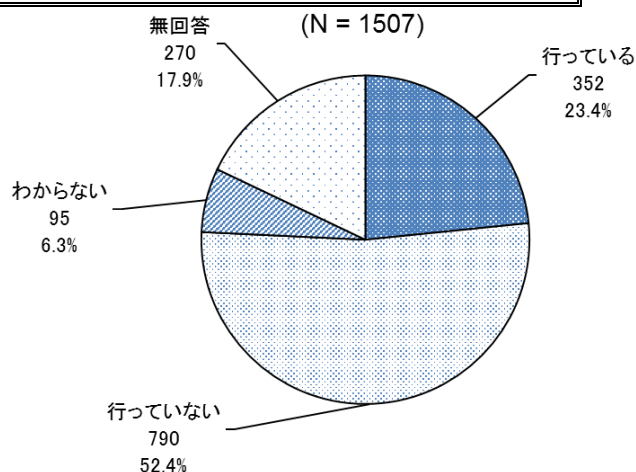
(N = 1507)



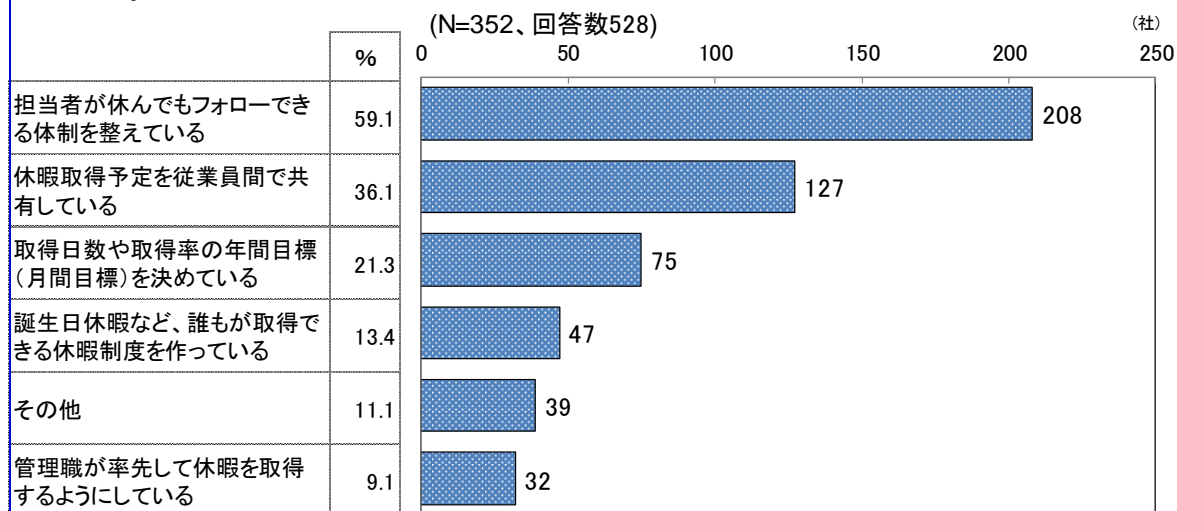
問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

有給休暇の取得を促進するための取組は、「行っている」企業は23.4%(352社)であり、「行っていない」企業は52.4%(790社)となっている。

従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、取組を「行っている」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

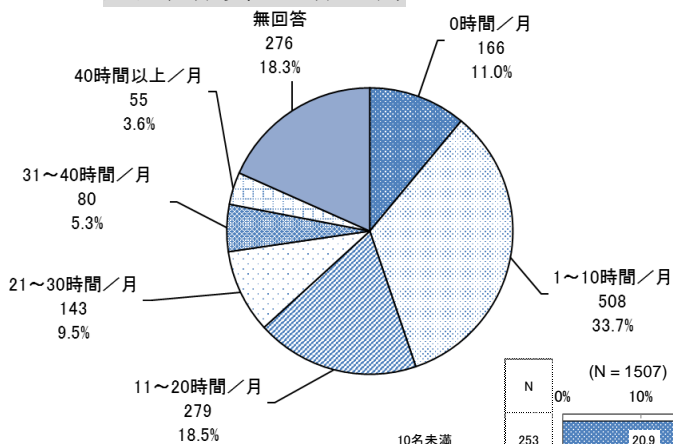


「行っている」企業の取組は、「担当者が休んでもフォローできる体制を整えている」が208社と最も多く、次いで「休暇取得予定を従業員間で共有している」が127社で多くなっている。



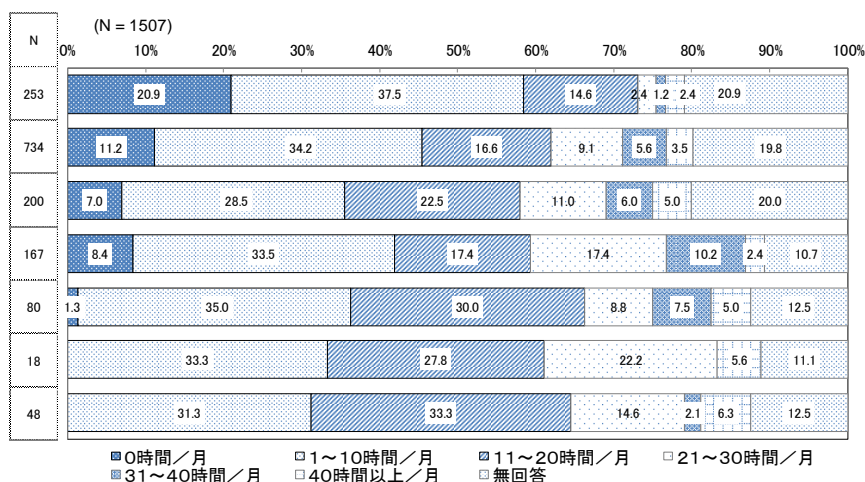
問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

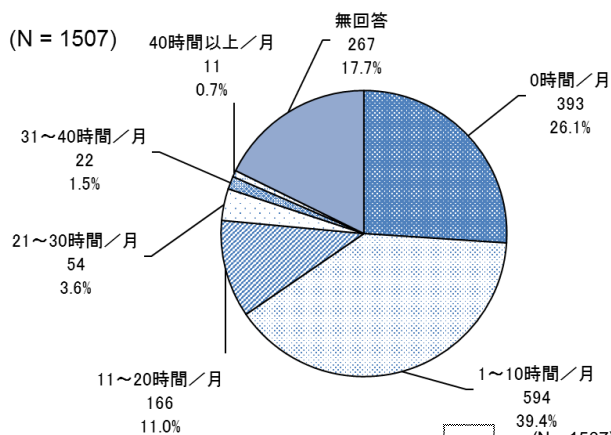


男性従業員は、「1~10時間/月」が最も多く、次いで「11~20時間/月」、「0時間/月」となっている。

従業員規模別で見ると、200名以上の企業では、「0時間/月」の企業が皆無となっている。

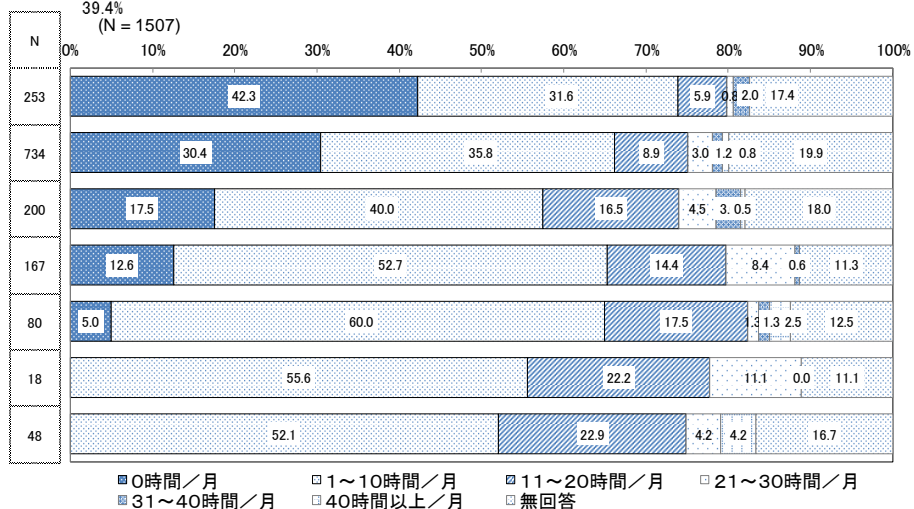


女性従業員の残業時間



女性従業員は、男性従業員と同じく、「1~10時間/月」が最も多くなっているが、次いで多い回答は「0時間/月」となっている。

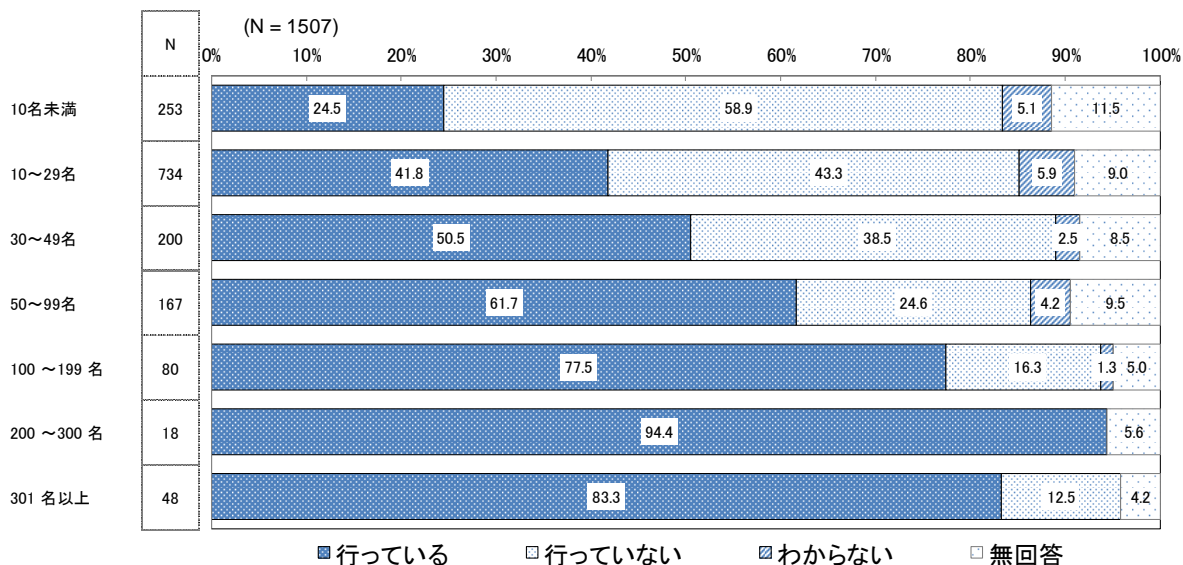
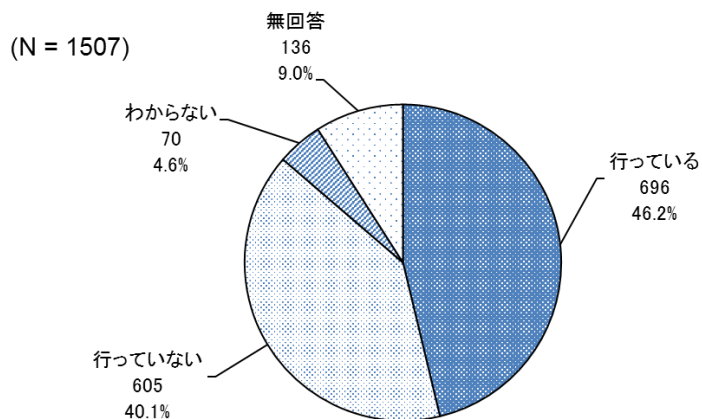
従業員規模別で見ると、規模が小さいほど、「0時間/月」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。



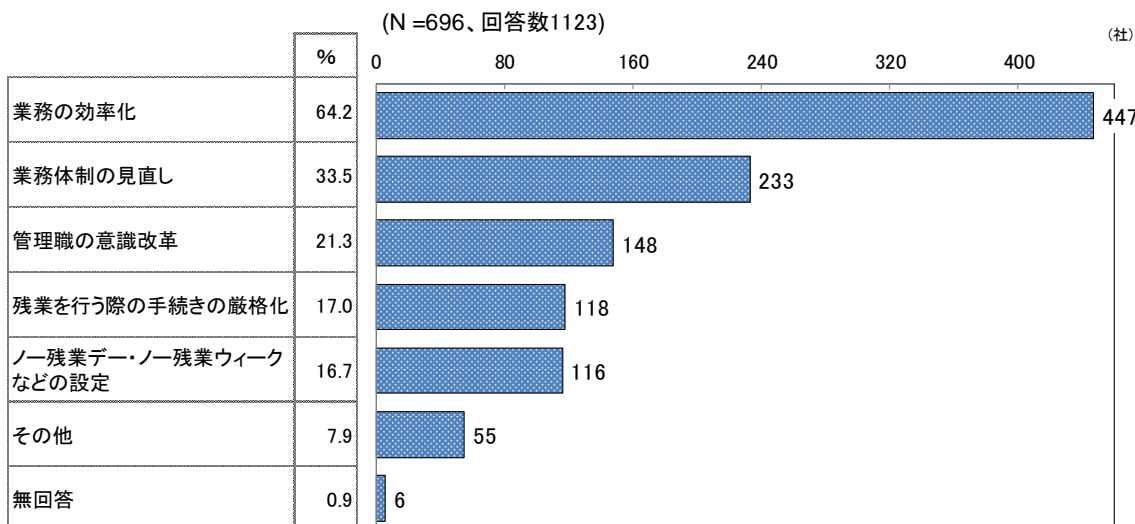
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

「行っている」が46.2%(696社)であり、「行っていない」の40.1%(605社)を上回った。

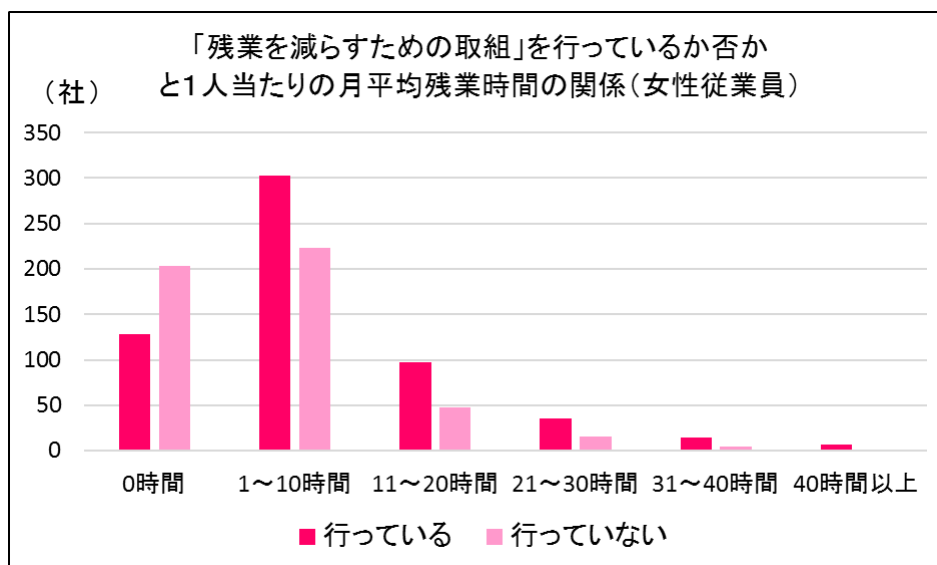
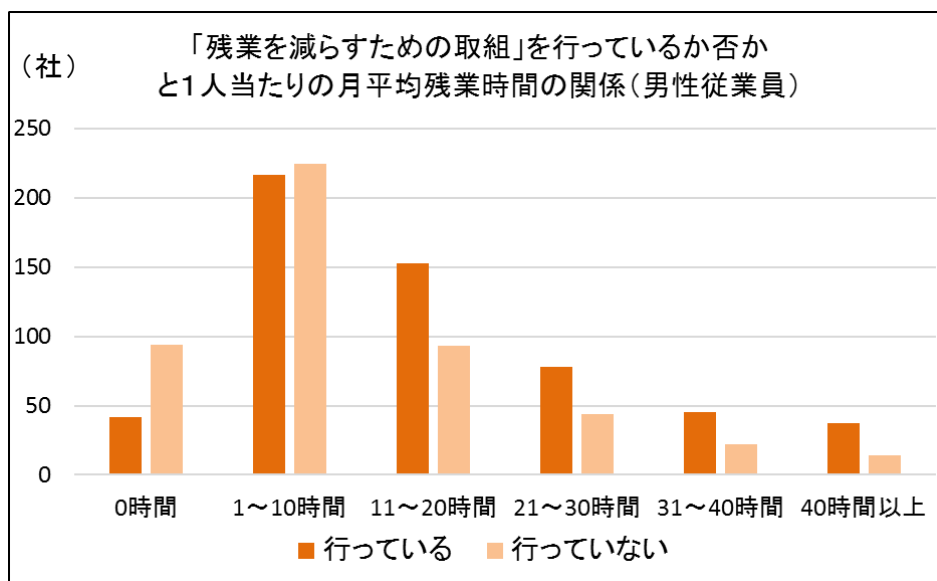
従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、取組を「行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。



「行っている」企業の取組内容は、「業務の効率化」(447社)が最も多く、次いで「業務体制の見直し」(233社)、「管理職の意識改革」(148社)、「残業を行う際の手続きの厳格化」(118社)と続いている。



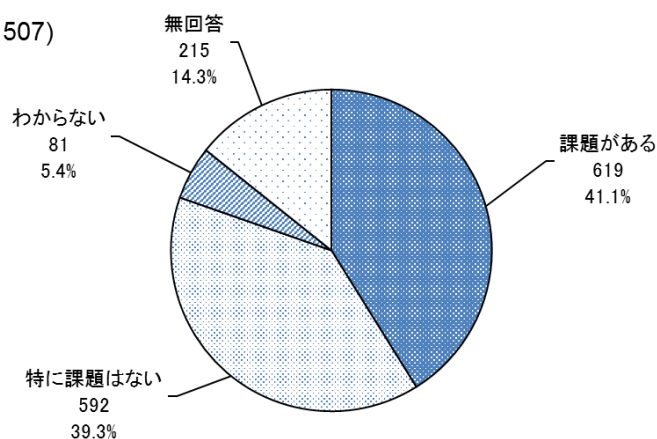
「残業を減らすための取組」を行っているか否かと、1人当たりの月平均残業時間の関係は、次のとおりである。



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

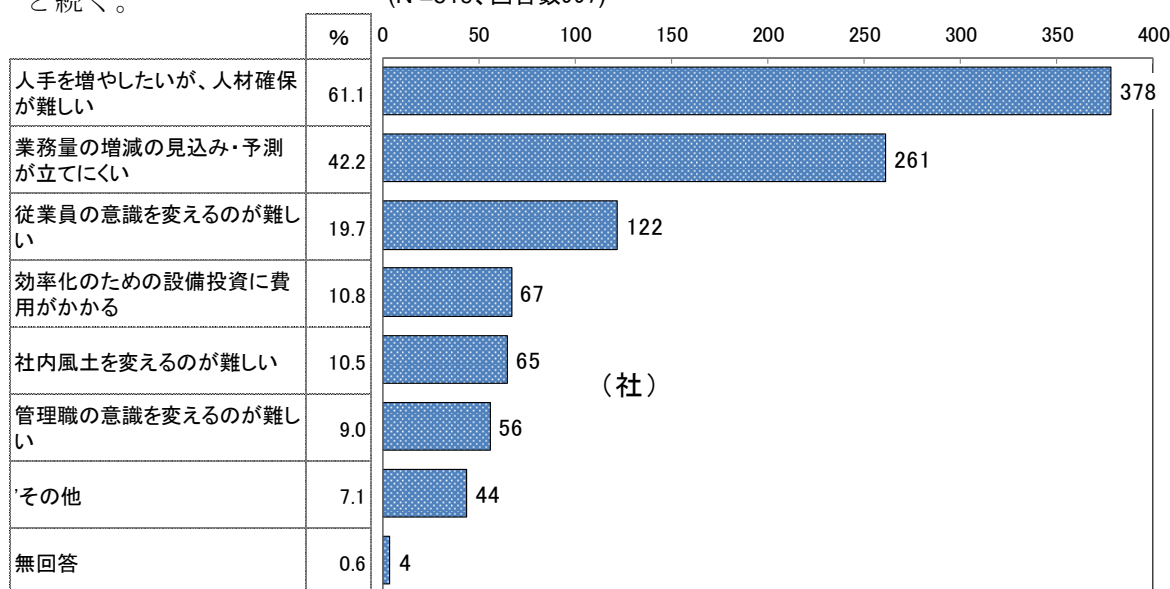
「課題がある」が41.1%(619社)、
「特に課題はない」が39.3%(592社)、
「わからない」が5.4%(81社)となつた。

(N = 1507)

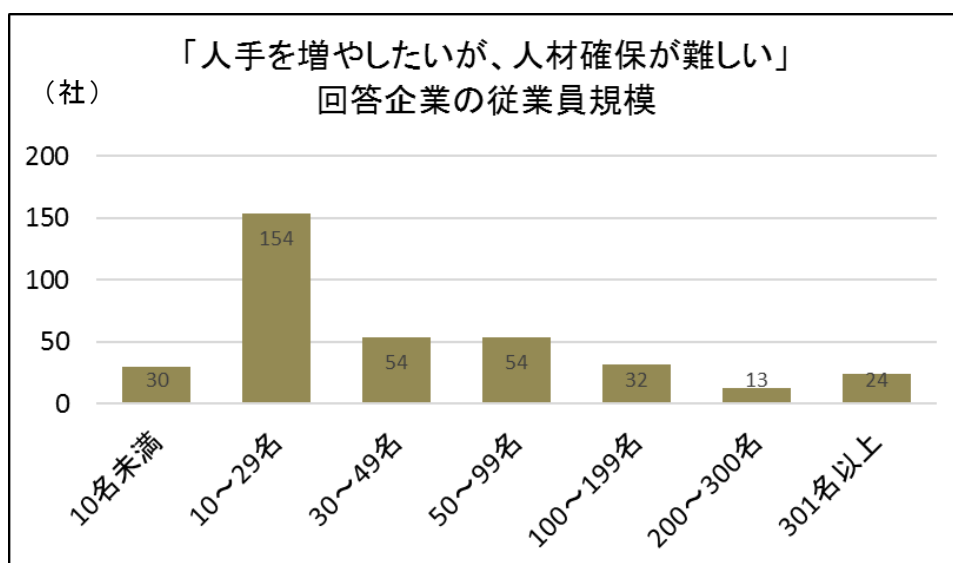


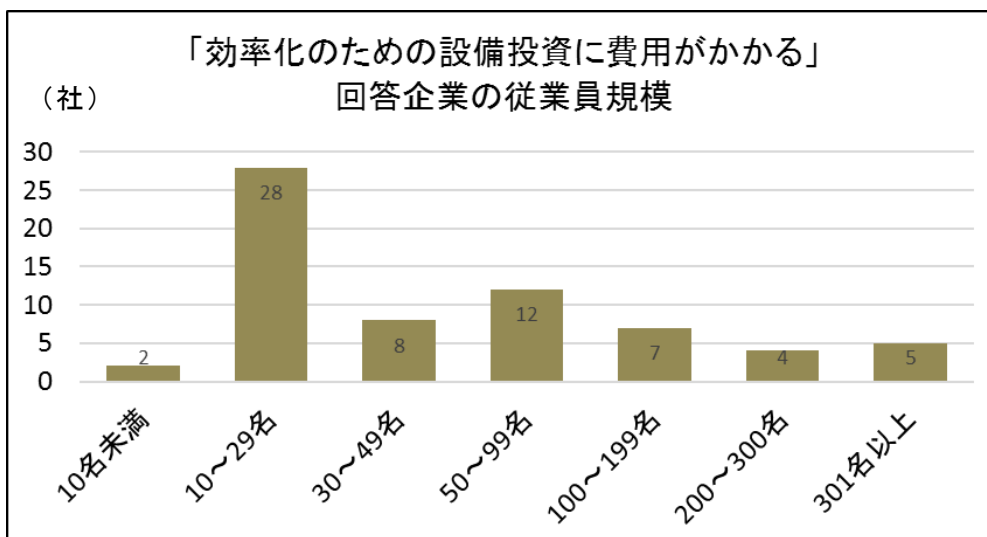
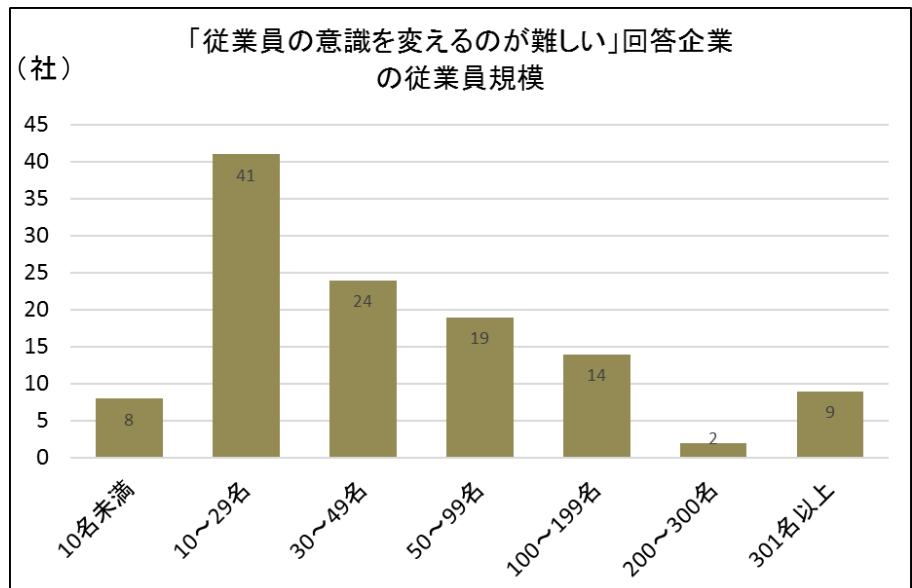
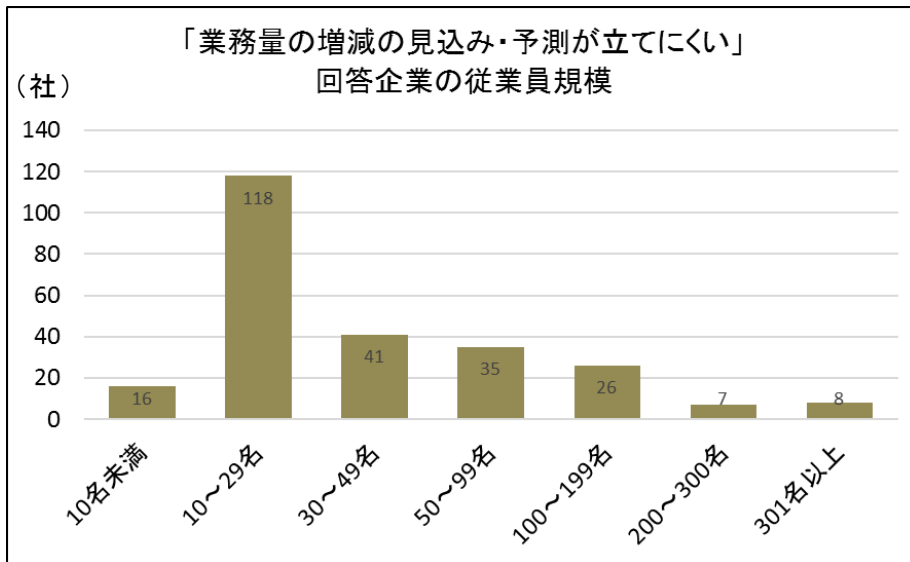
課題としては、「人手を増やしたいが、人材確保が難しい」(378社)が最も多く、次いで「業務量の増減の見込み・予測を立てにくい」(261社)、「従業員の意識を変えるのが難しい」(122社)と続く。

(N=619、回答数997)



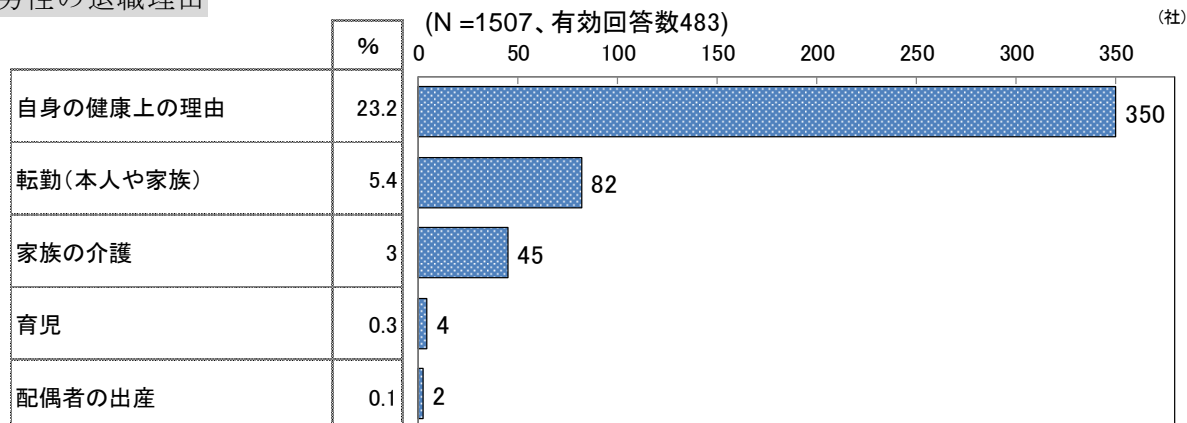
主な課題について、従業員規模別で見ると、以下のとおりとなっている。



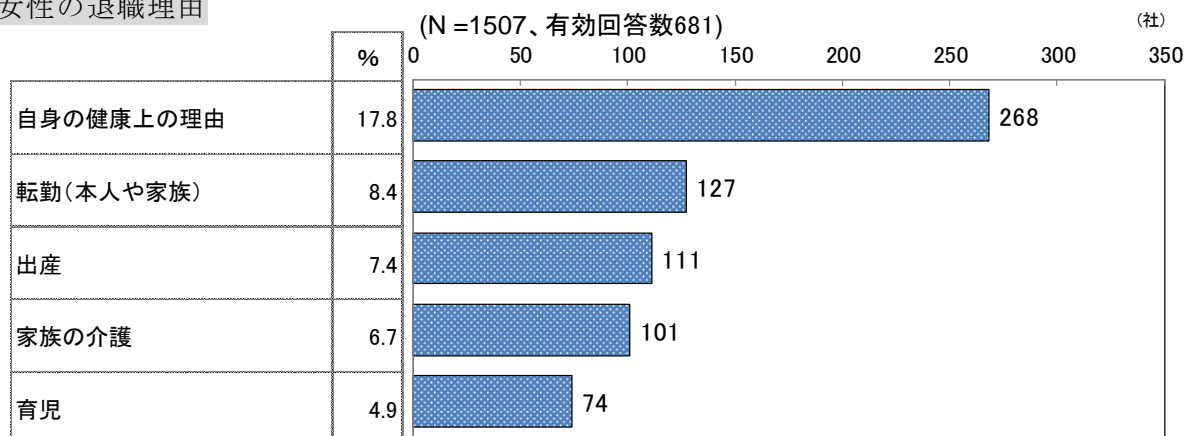


問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由



女性の退職理由

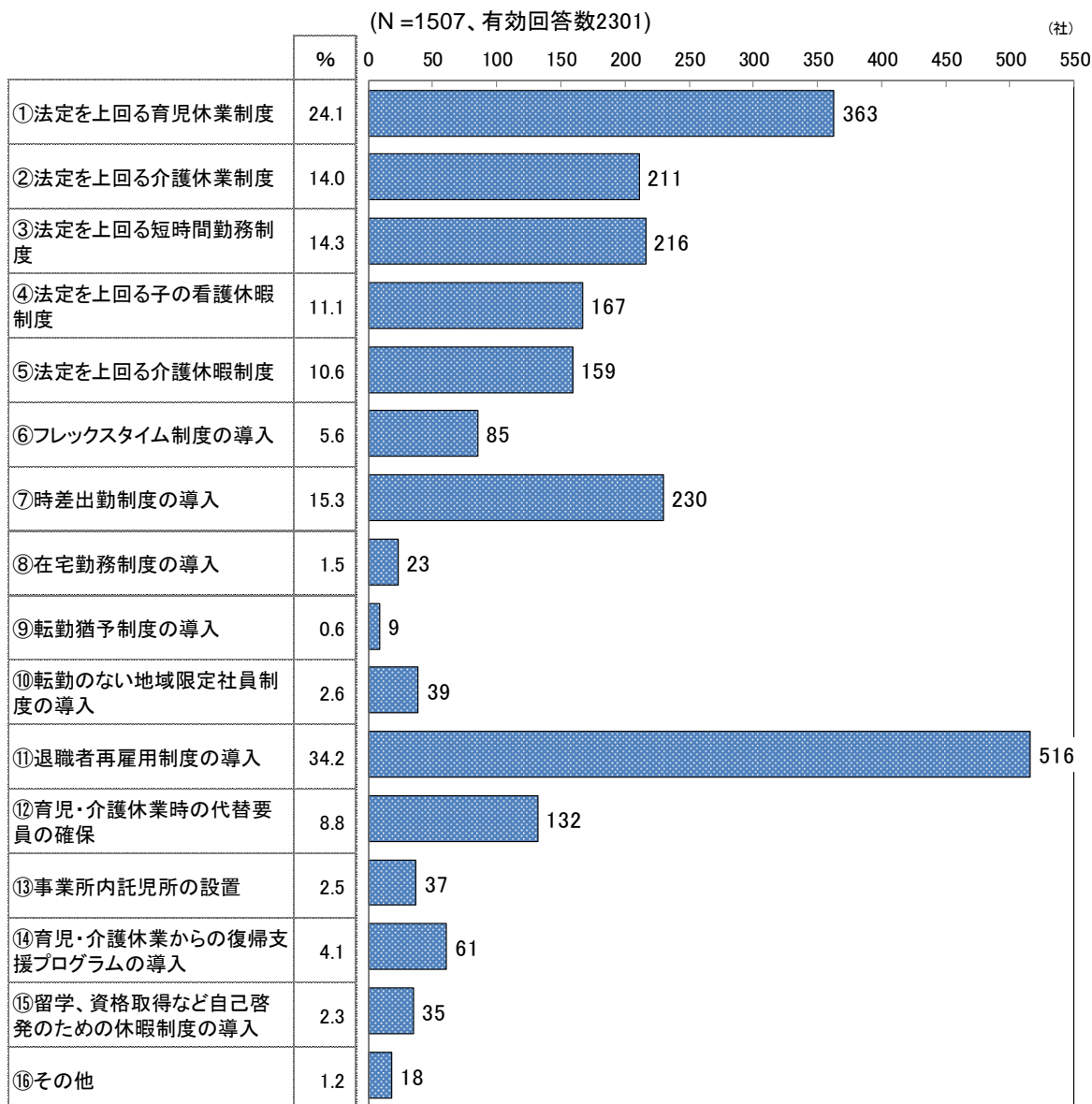


男性・女性ともに「自身の健康上の理由」、「転職(本人や家族)」の順に多くなっている。
女性の退職理由では、「出産」「育児」による退職と同じく「家族の介護」を理由とする離職も生じている。

<参考>H29 男女共同参画白書(P79)

総務省 労働力調査(詳細集計) 介護・看護を理由として過去1年以内に離職した者
平成28年 9万人(女性7万人、男性2万人)

問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。
また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



休業制度・休暇制度では、「法定を上回る育児休業」を導入している企業が多く、勤務形態に係る制度では、「退職者再雇用制度※」、「時差出勤制度」を導入している企業が多い。

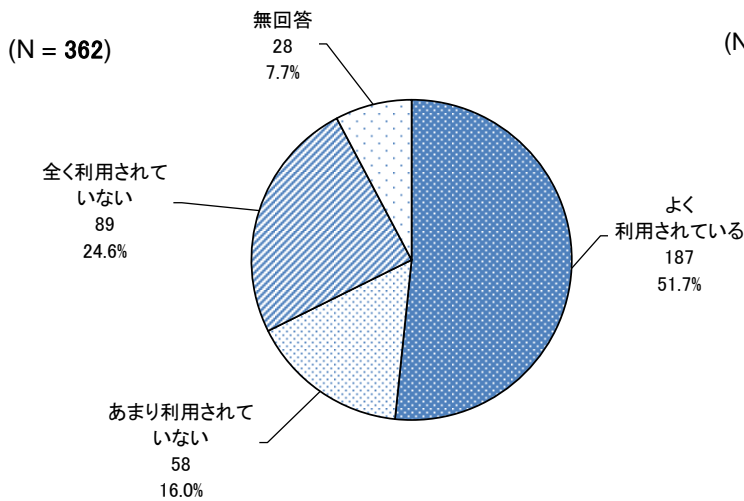
制度の利用状況を見ると、勤務形態に関する制度は、「よく利用されている」と回答した企業が比較的多いが、休業制度・休暇制度は、「全く利用されていない」と回答した企業が多い傾向となっている。

※ 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高齢者雇用促進法)に伴う取組の状況が影響している可能性

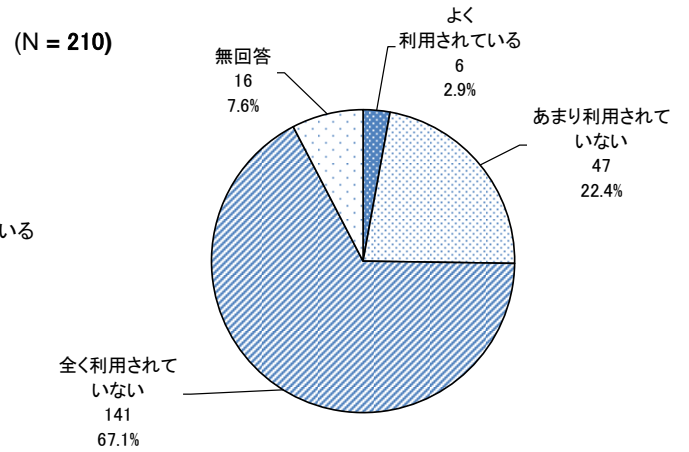
- | | | |
|---|---|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年の定め廃止 | } | のいずれかの措置の実施が義務化 |
|---|---|-----------------|

利用状況

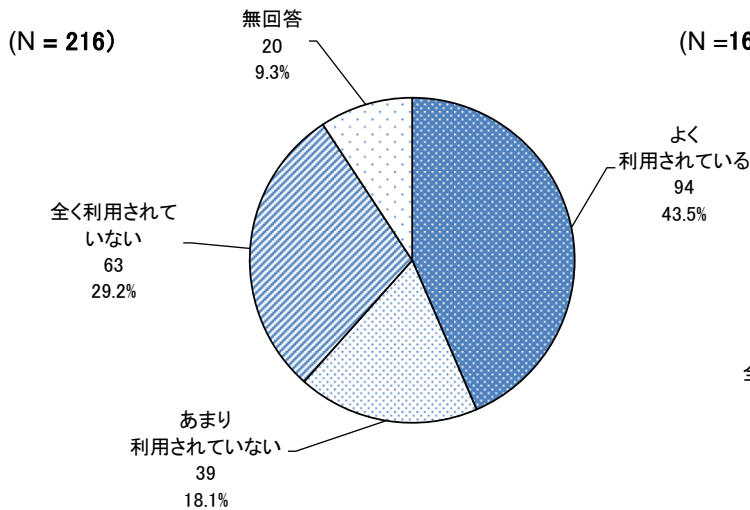
①法定を上回る育児休業制度



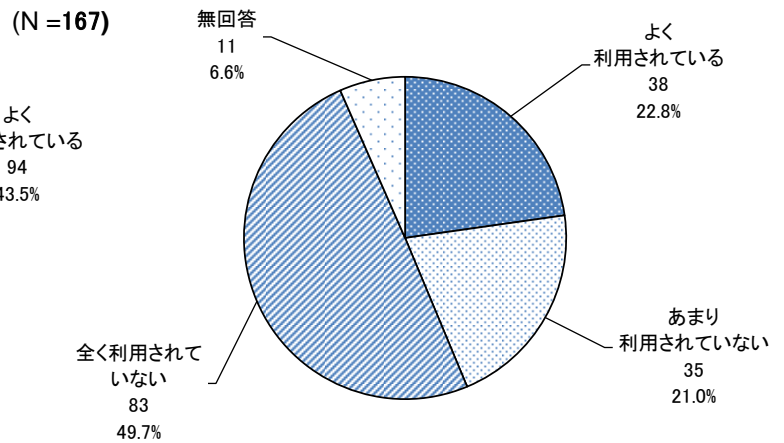
②法定を上回る介護休業制度



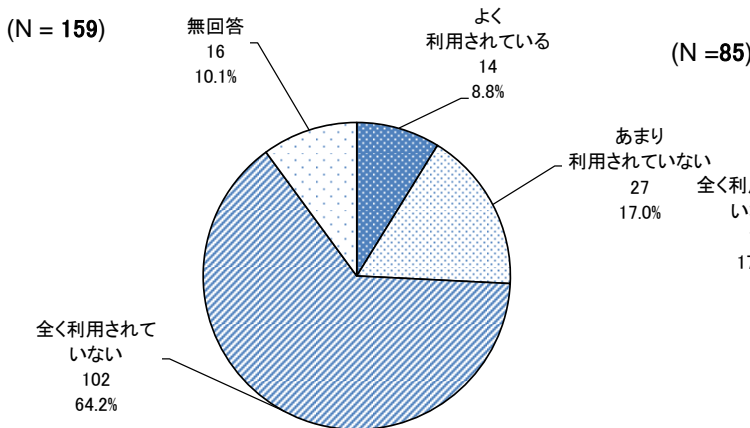
③法定を上回る短時間勤務制度



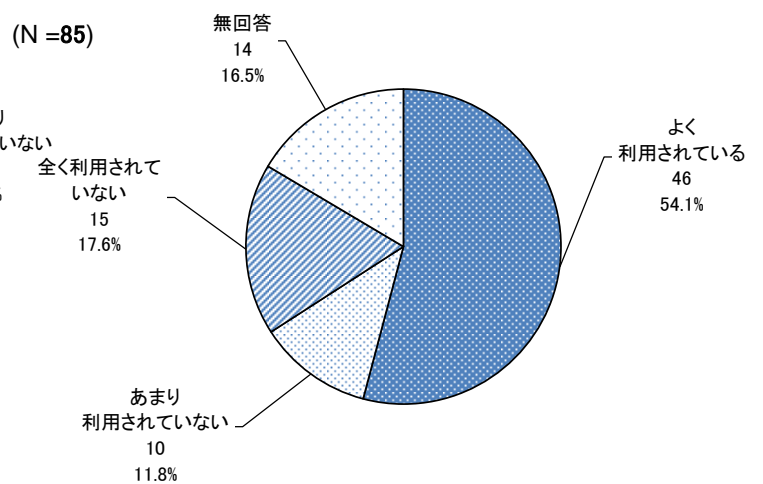
④法定を上回る子の看護休暇制度



⑤法定を上回る介護休暇制度

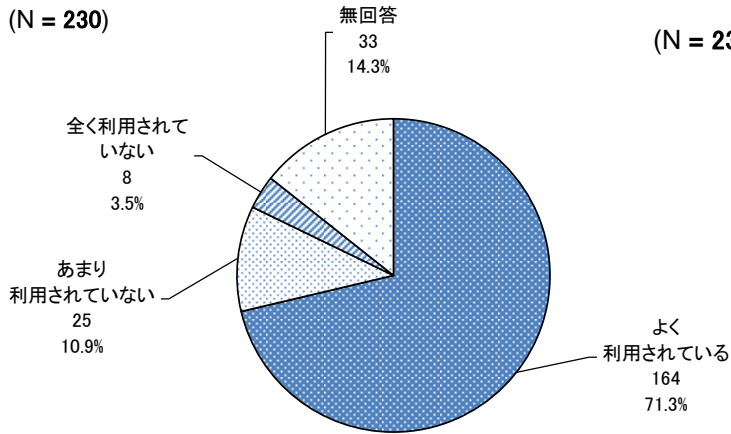


⑥フレックスタイム制度の導入



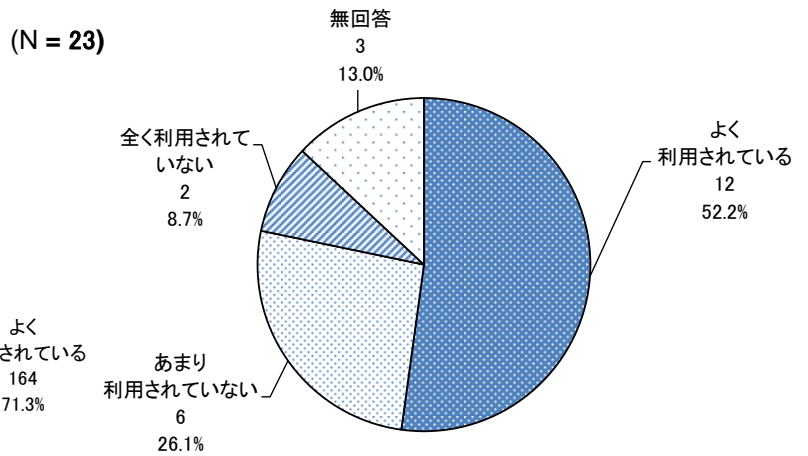
⑦時差出勤制度の導入

(N = 230)



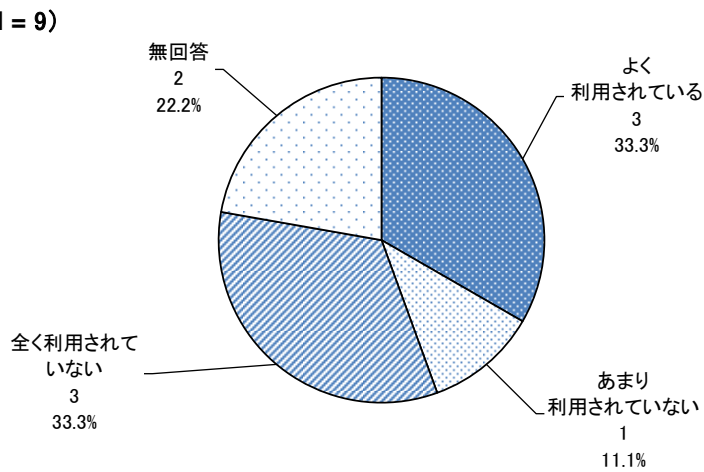
⑧在宅勤務制度の導入

(N = 23)



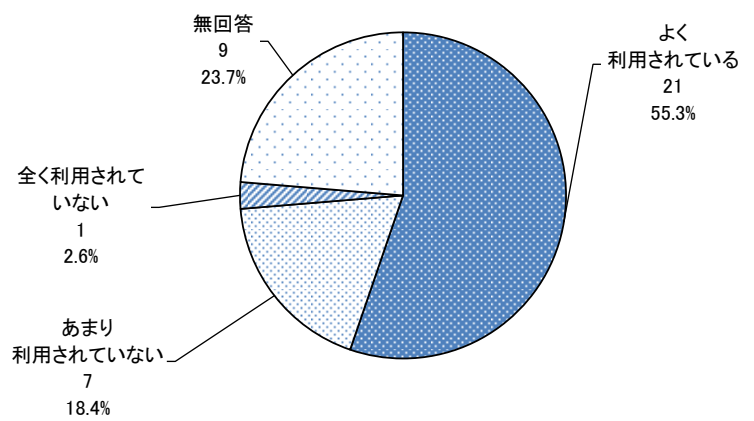
⑨転勤猶予制度の導入

(N = 9)



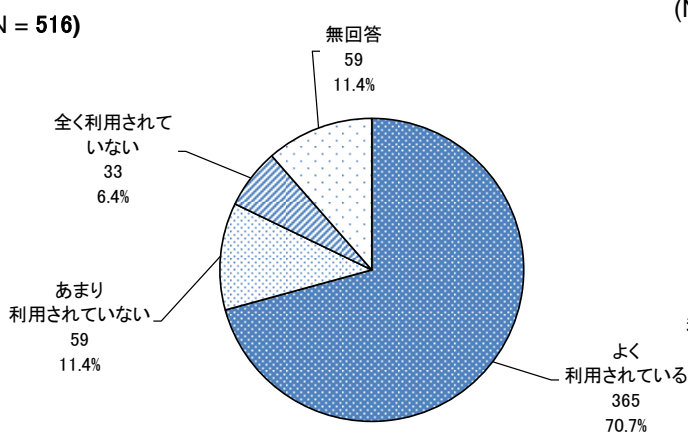
⑩転勤のない地域限定社員制度の導入

(N = 38)



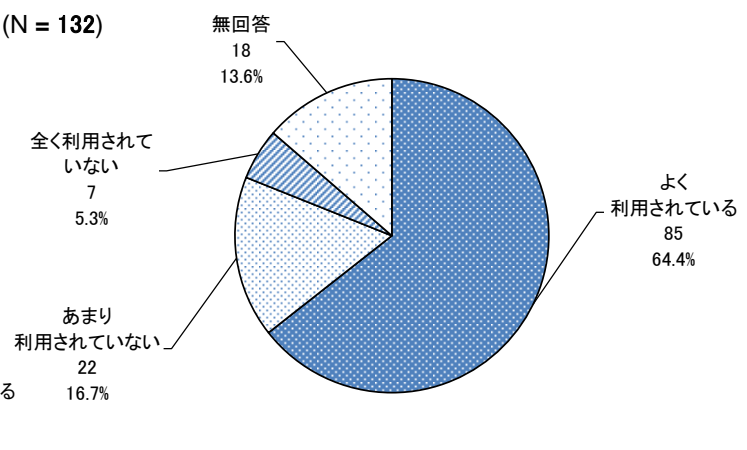
⑪退職者再雇用制度の導入

(N = 516)

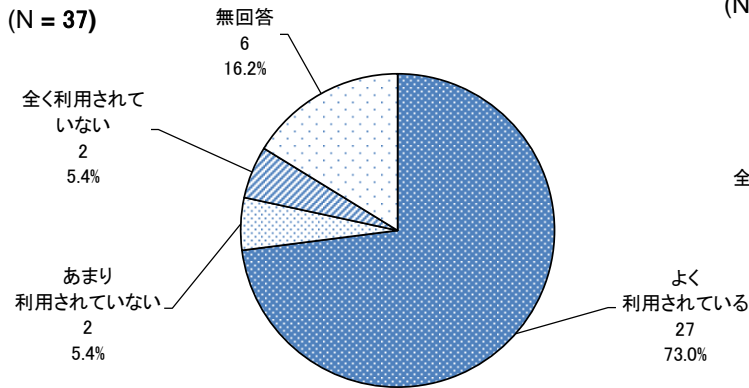


⑫育児・介護休業時の代替要員の確保

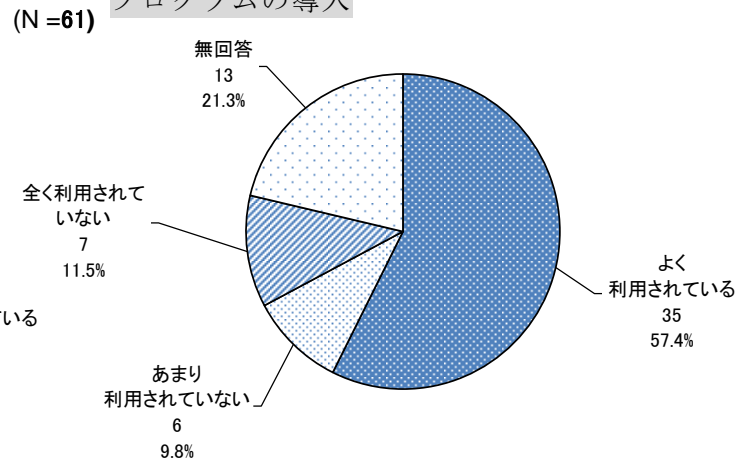
(N = 132)



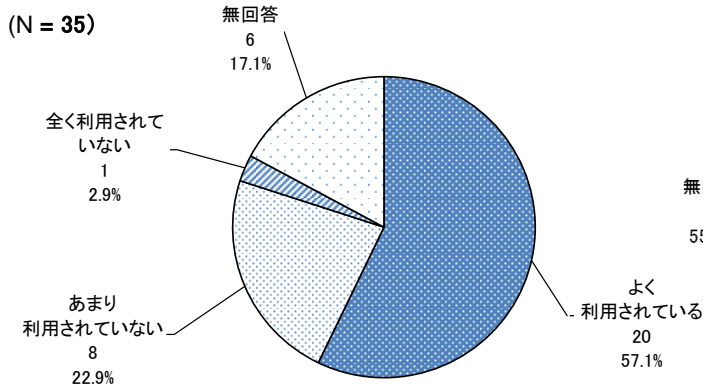
⑬ 事業所内託児所の設置



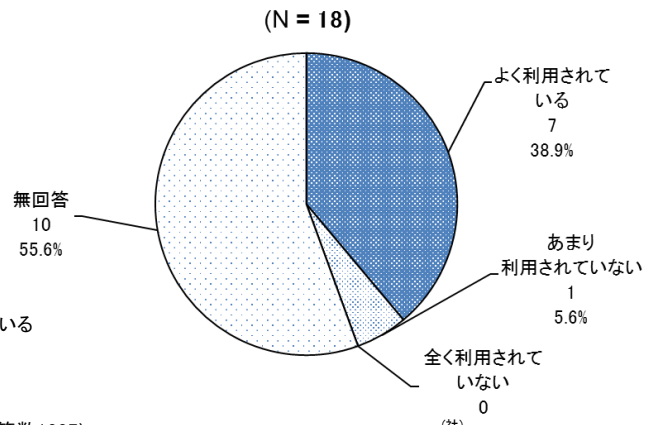
⑭ 育児・介護休業からの復帰支援プログラムの導入



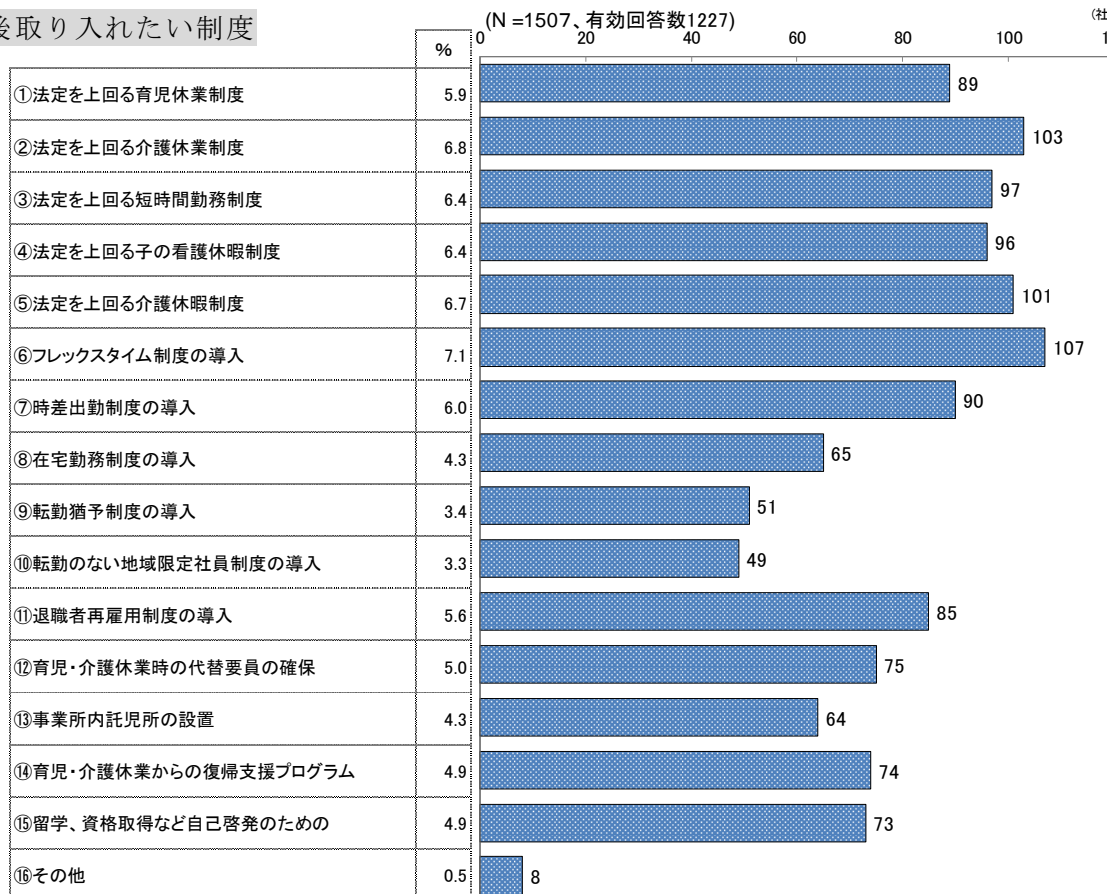
⑮ 留学・資格取得など自己啓発のための休暇制度の導入



⑯ その他



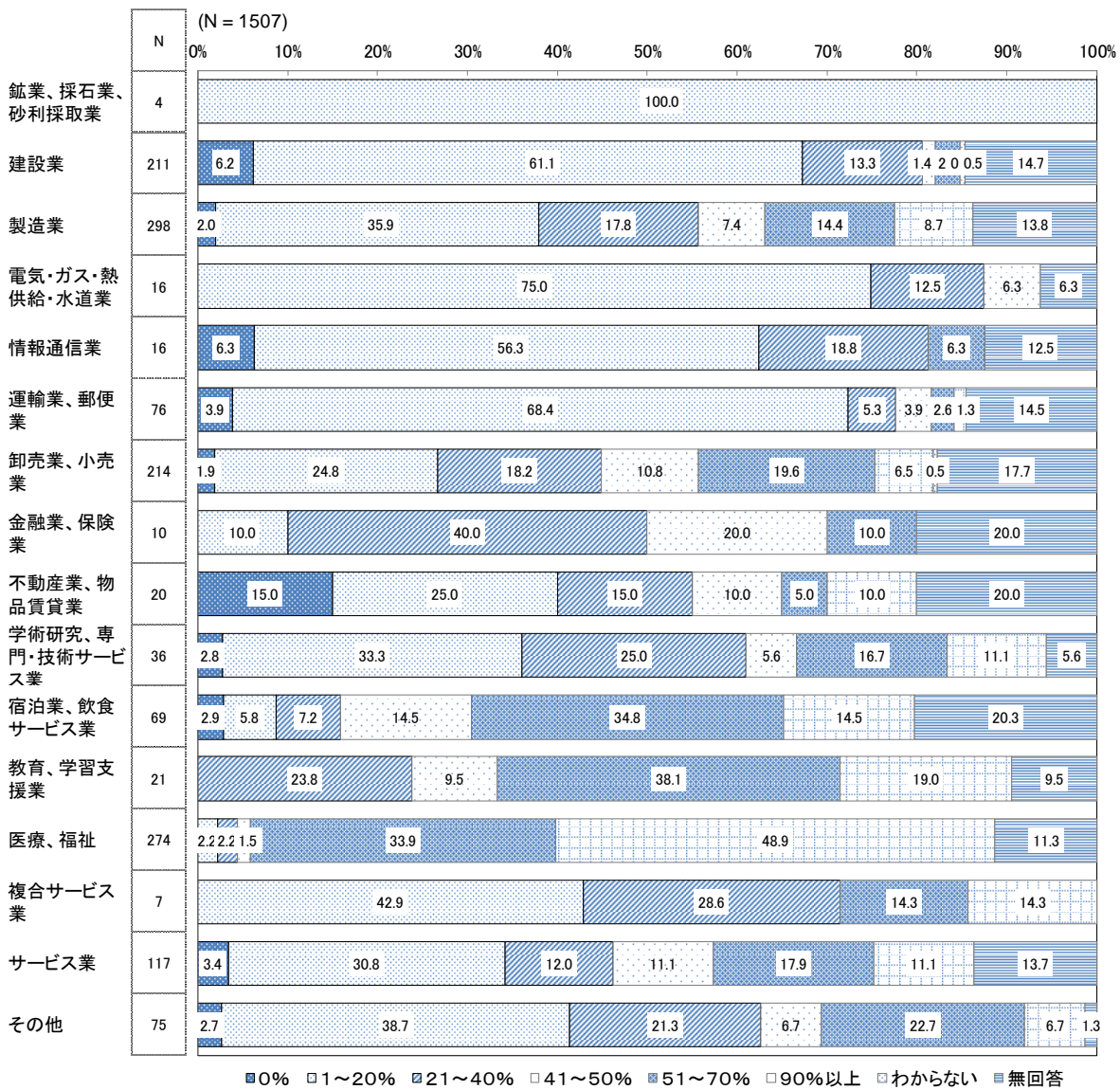
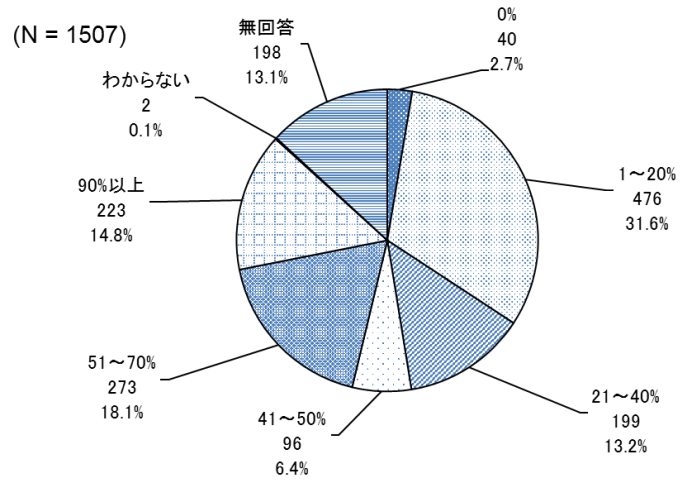
今後取り入れたい制度



問10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

「1～20%」が31.6%(476社)で最も多く、50%を越えると回答した企業は、全体の32.9%(496社)となっている。

業種別で見ると、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」で、従業員に占める女性の割合が50%を越えると回答した企業が多くなっている。



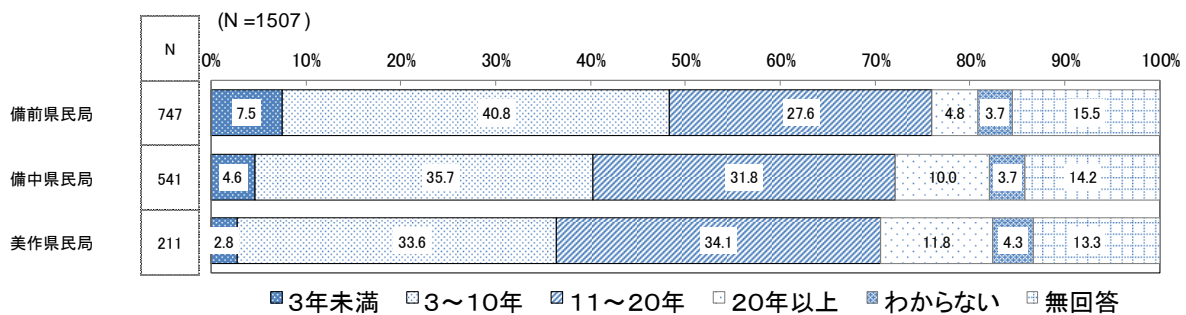
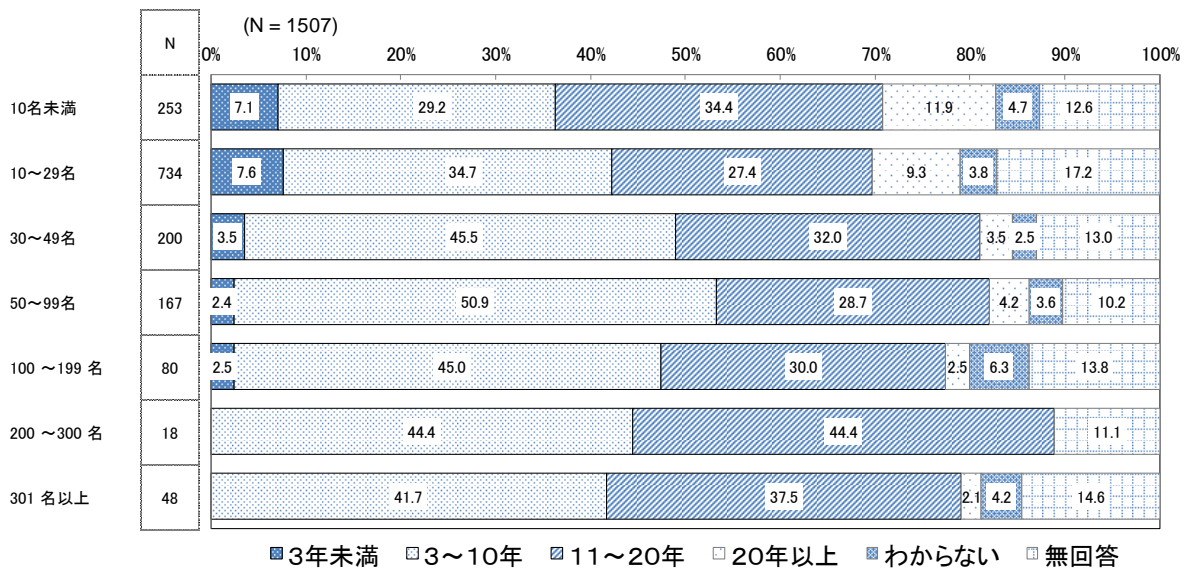
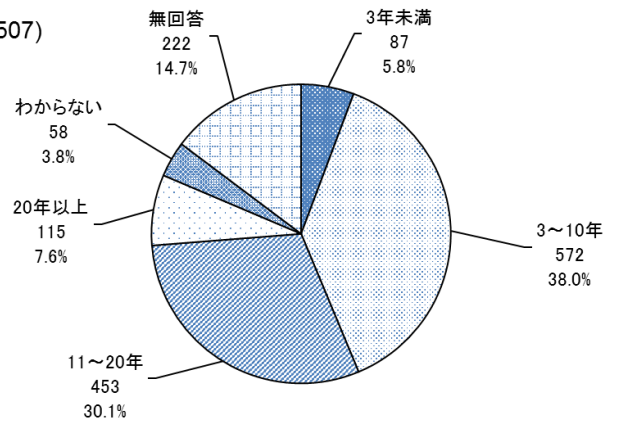
問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

「3～10年」が38.0%(572社)と最も多く、「11～20年」が30.1%(453社)、「20年以上」が7.6%(115社)、「3年未満」が5.8%(87社)の順で多くなっている。

従業員規模別で見ると、小規模ほど「20年以上」と回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

また地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域は、「3年未満」が低く、「20年以上」の割合が高くなっている。

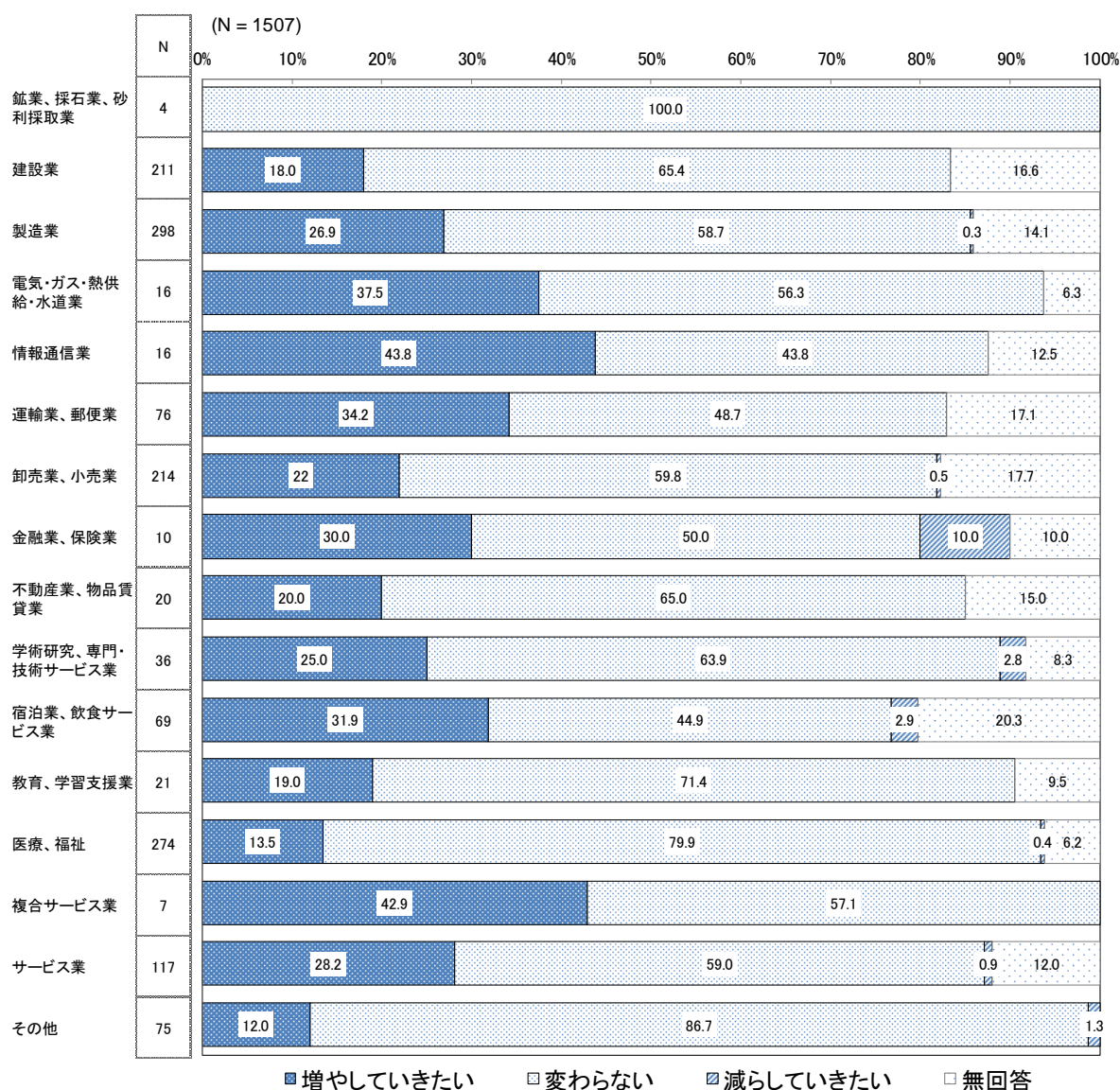
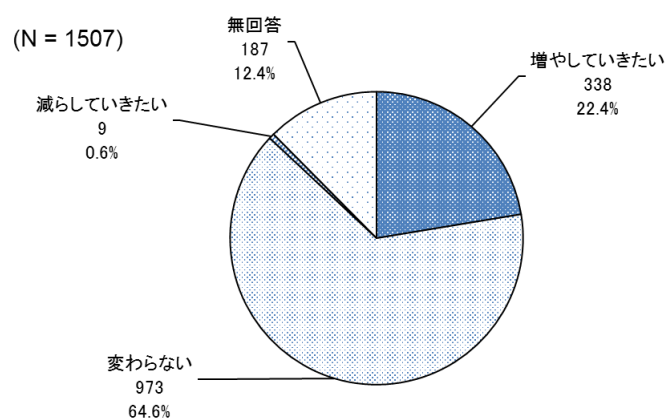
(N = 1507)



問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。

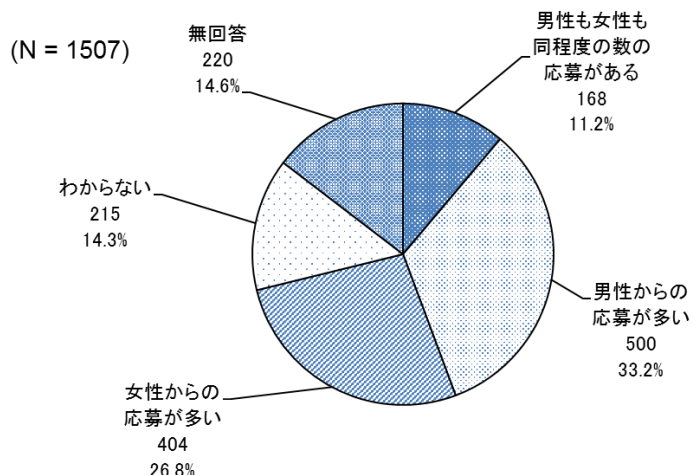
「増やしていきたい」が 22.4%(338 社)、
「変わらない」が 64.6%(973 社)、「減らして
いきたい」が 0.6%(9 社)となっている。

業種別に見ると、どの業種においても「変
らない」と回答した企業の割合が高くなっ
ている。

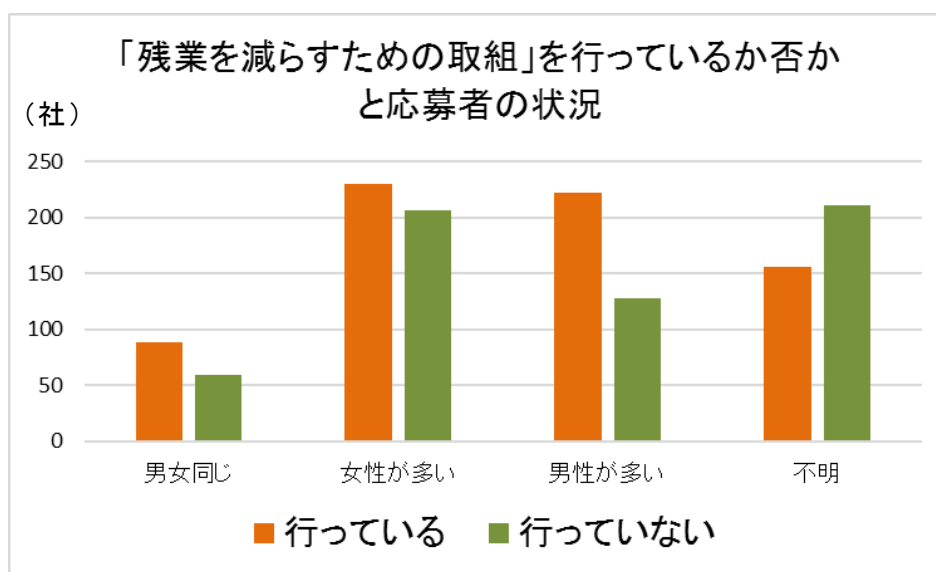


問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

「男性も女性も同程度の数の応募がある」が 11.2%(168 社)、「男性からの応募が多い」が 33.2%(500 社)、「女性からの応募が多い」が 26.8%(404 社)、「わからない」が 14.3%(215 社)となっている。



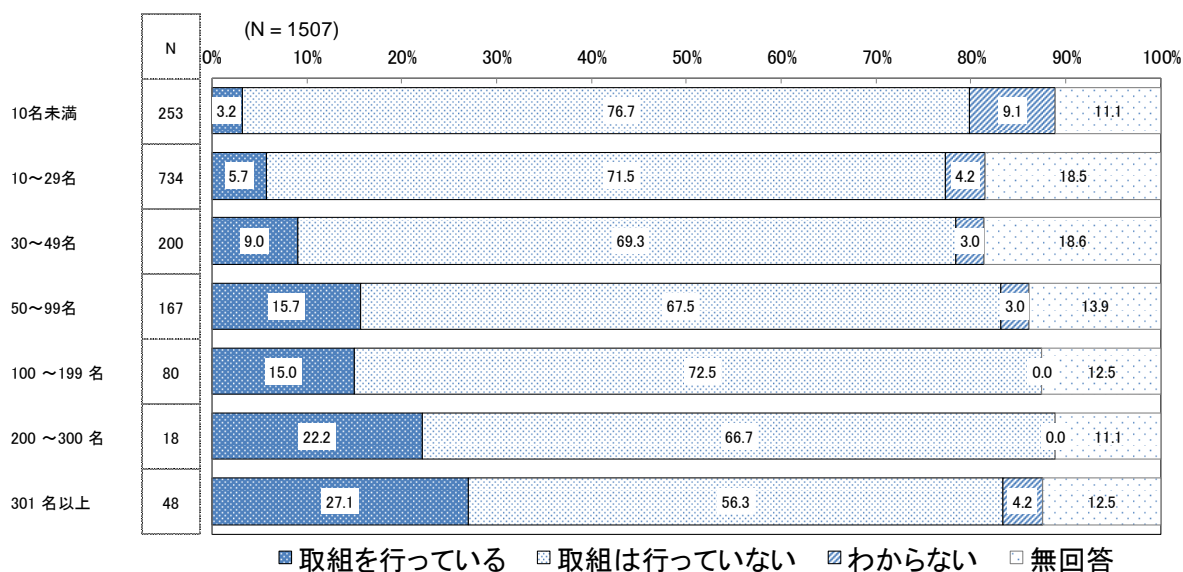
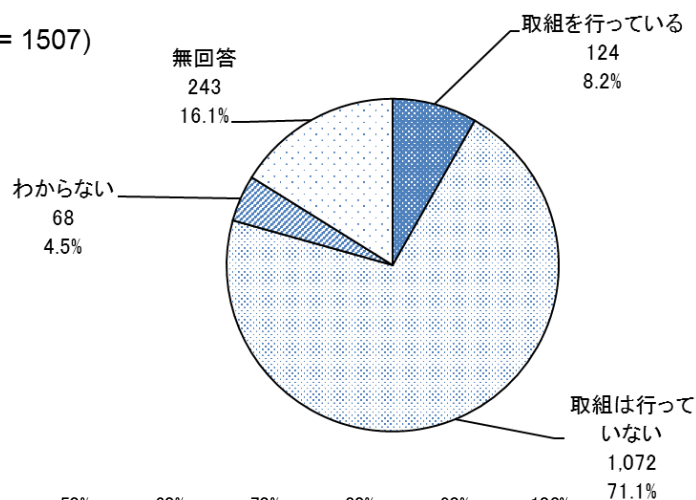
「残業を減らすための取組」を行っているか否かと求人に対する応募者の状況の関係は、以下のとおりとなっている。



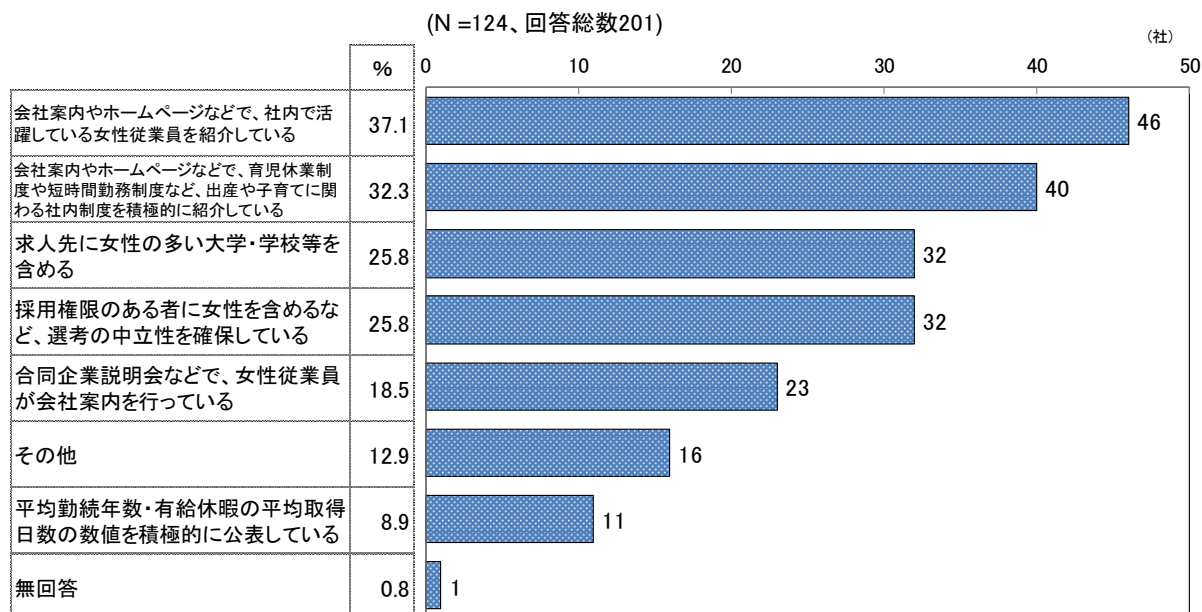
問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

「取組を行っている」が 8.2%(124 社)、(N = 1507)
 「取組は行っていない」が 71.1%(1,072 社)、「わからない」が 4.5%(68 社)となっている。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「取組を行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。



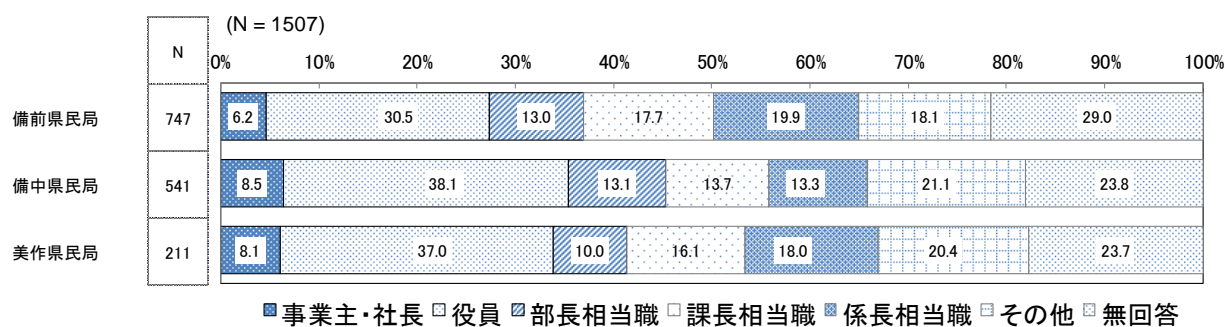
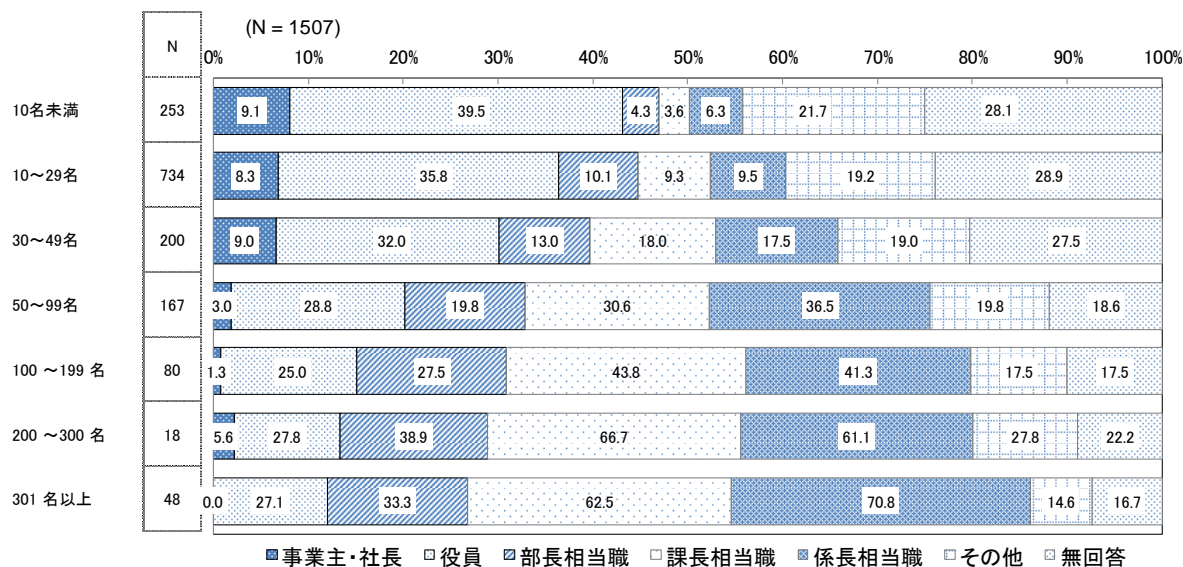
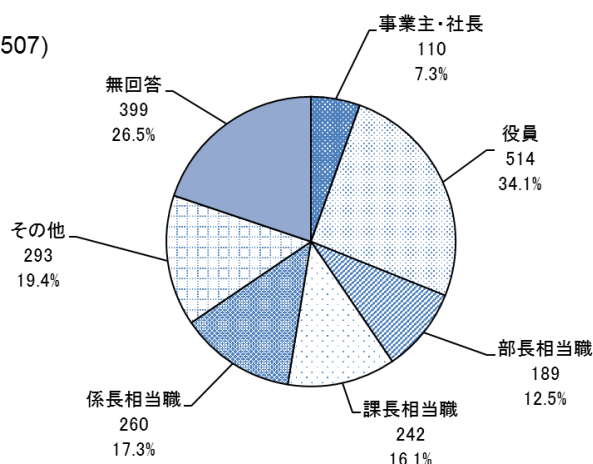
「取組を行っている」企業の取組内容は、「会社案内やホームページなどで、社内で活躍している女性従業員を紹介している」が最も多くなっている。



問 15 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。

「事業主・社長」が 7.3%(110 社)、「役員」(N = 1507) が 34.1%(514 社)、「部長相当職」が 12.5%(189 社)、「課長相当職」が 16.1%(242 社)、「係長相当職」が 17.3%(260 社)となっている。

従業員規模別で見ると、小規模の企業の方が「事業主・社長」や「役員」に女性が就いていると回答した企業の割合が高く、大規模になるほど、「課長相当職」「係長相当職」に女性が就いていると回答した企業の割合が高くなっている。

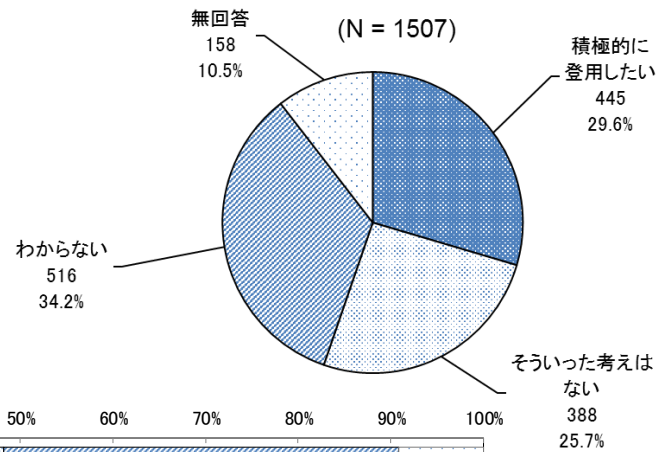


<参考>H29 男女共同参画白書(P11)

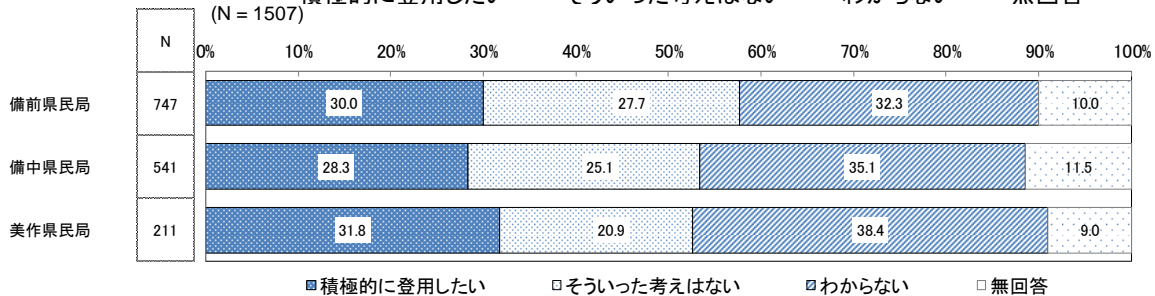
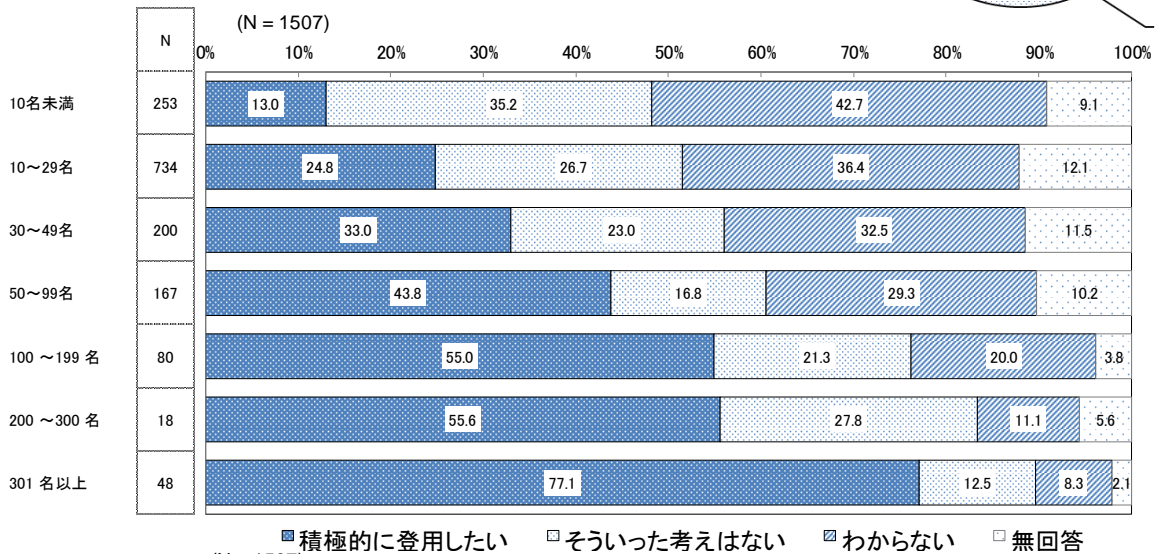
総務省 就業構造基本調査(H24) 管理的職業従事者に占める女性の割合
 全国 13.4% 岡山県 17.2%(全国 4 位)

問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

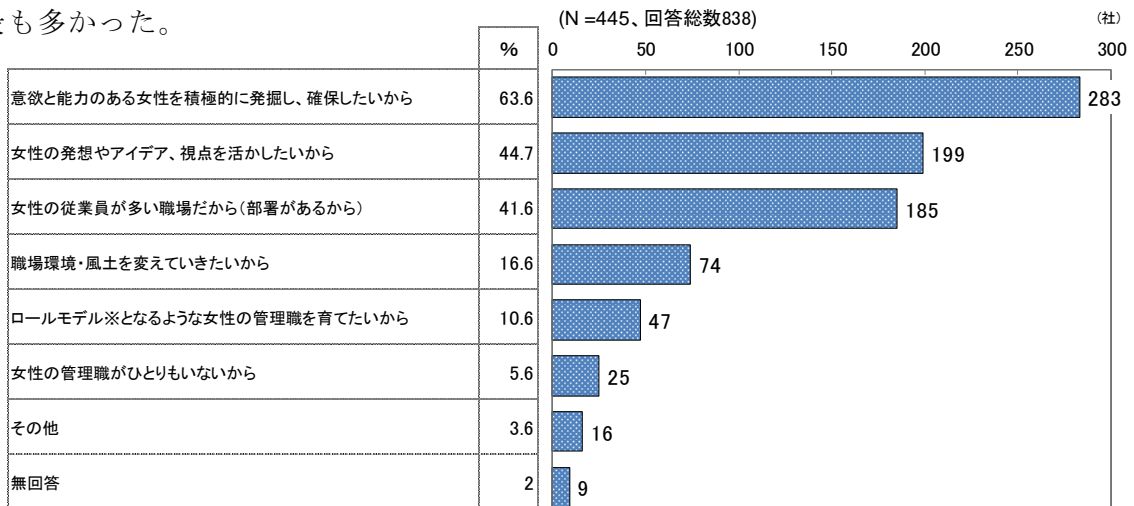
「積極的に登用したい」が 29.6%(445 社)、
「そういった考えはない」が 25.7%(388 社)、
「わからない」が 34.2%(516 社)となっている。



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど、「積極的に登用したい」と考えている企業の割合が高くなっている。



積極的に登用したい理由は「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が最も多かった。

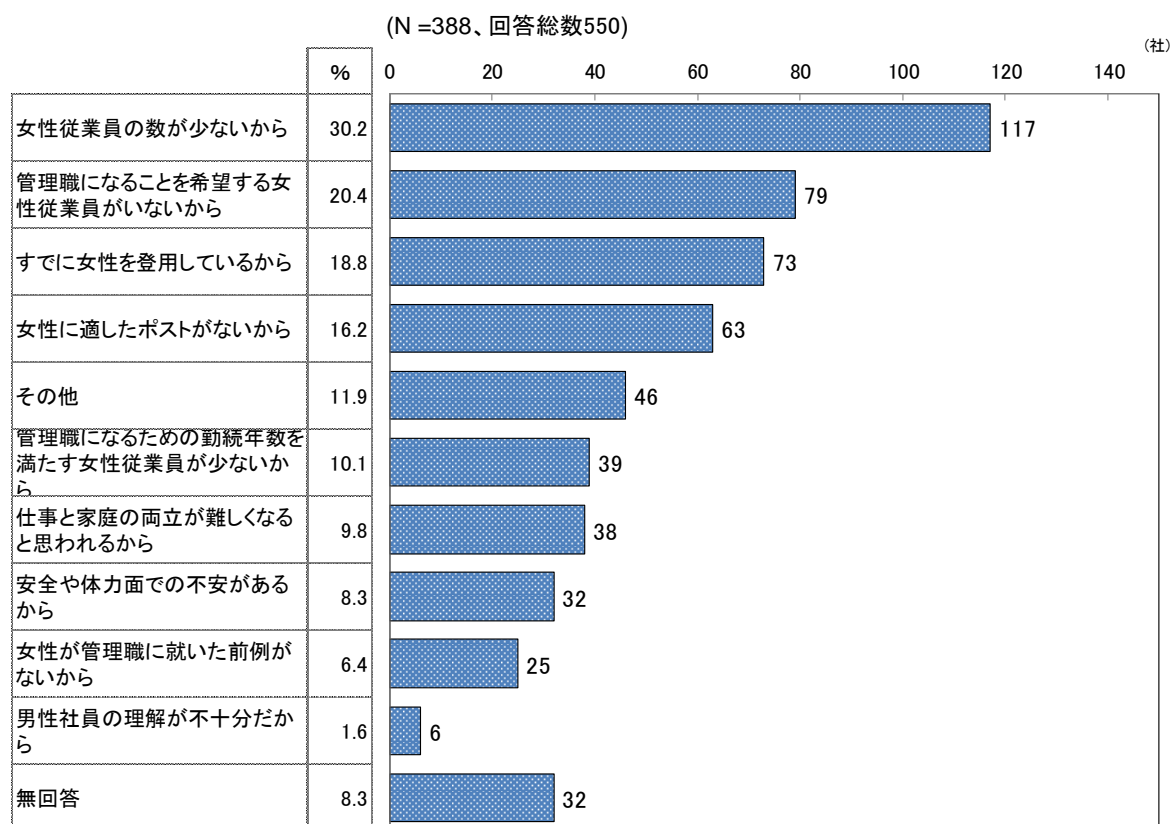


※将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考にする役割を担うモデルのこと。模範。

<問16（積極的に登用したい理由）その他>

- ・介護の必要性が高くなる傾向があるため（製造業）。
- ・男性、女性関係なく、意欲・能力のある方は管理職に登用
- ・女性が多い職場だから。
- ・女性のほうが経理、総務事務にむいているため。
- ・女性の方が責任感を持って職務に当たる傾向が顕著に見られるため。
- ・意欲のある人が多いから。

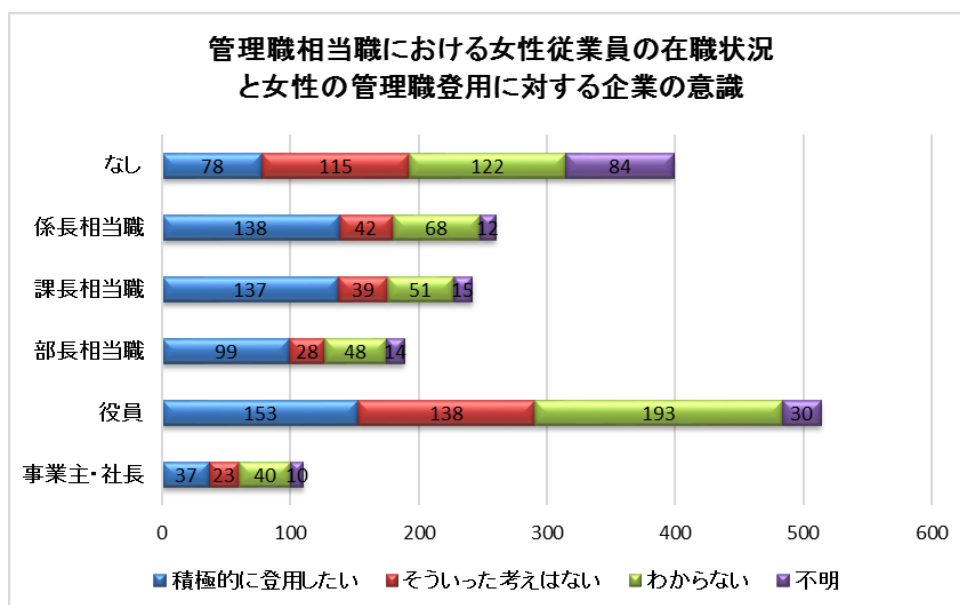
女性の管理職への積極的な登用について、「そういった考えはない」と回答した理由としては、「女性従業員の数が少ないから」が最も多かった。



<問16（積極的に登用したいという考えはない理由）その他>

- ・男女で差はないから。
- ・女性社員がいないから。
- ・女性からの応募がないから。
- ・家族経営だから。
- ・管理職のポストがないから。
- ・元来女性が主体の職業であるため、女性が管理職になっている。
- ・職業的に女性が多いので特に考えてない。有資格者に男・女は関係ない。
- ・現在のところ必要ないから。
- ・現状うまく回っており、女性管理職の必要性を感じないから。
- ・女性間の人間関係

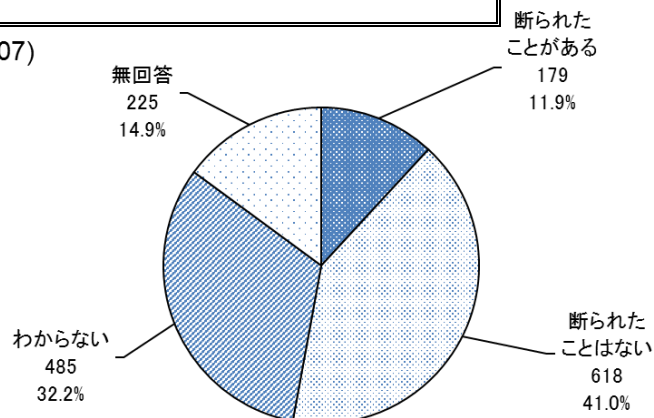
女性の管理職登用に対する意識と管理職相当職の在職状況の関係は、次のとおりである。「部長相当職」、「課長相当職」、「係長相当職」に女性が就いていると回答した企業においては、「積極的に登用したい」と回答した企業の割合が高い傾向となっている。



問 17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。

(N = 1507)

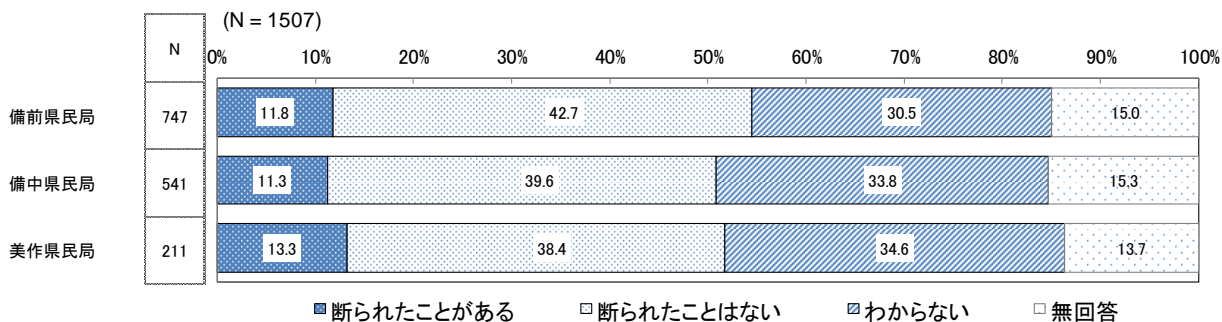
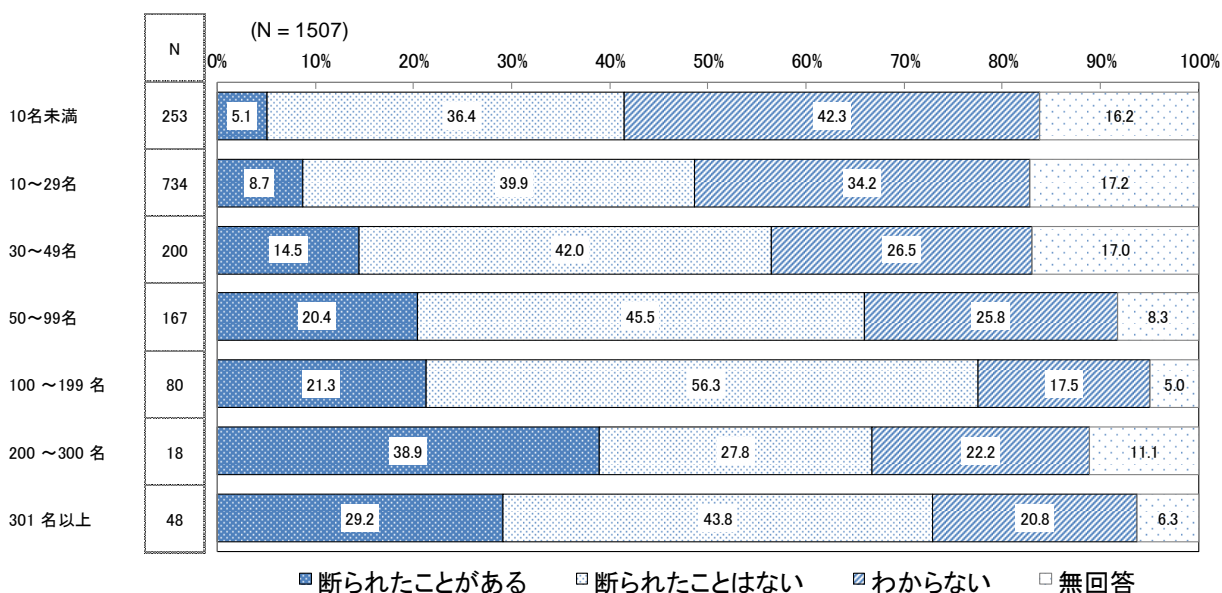
「断られたことがある」が 11.9%(179 社)、
「断られたことはない」が 41.0%(618 社)、
「わからない」が 32.2%(485 社)となっ
ている。

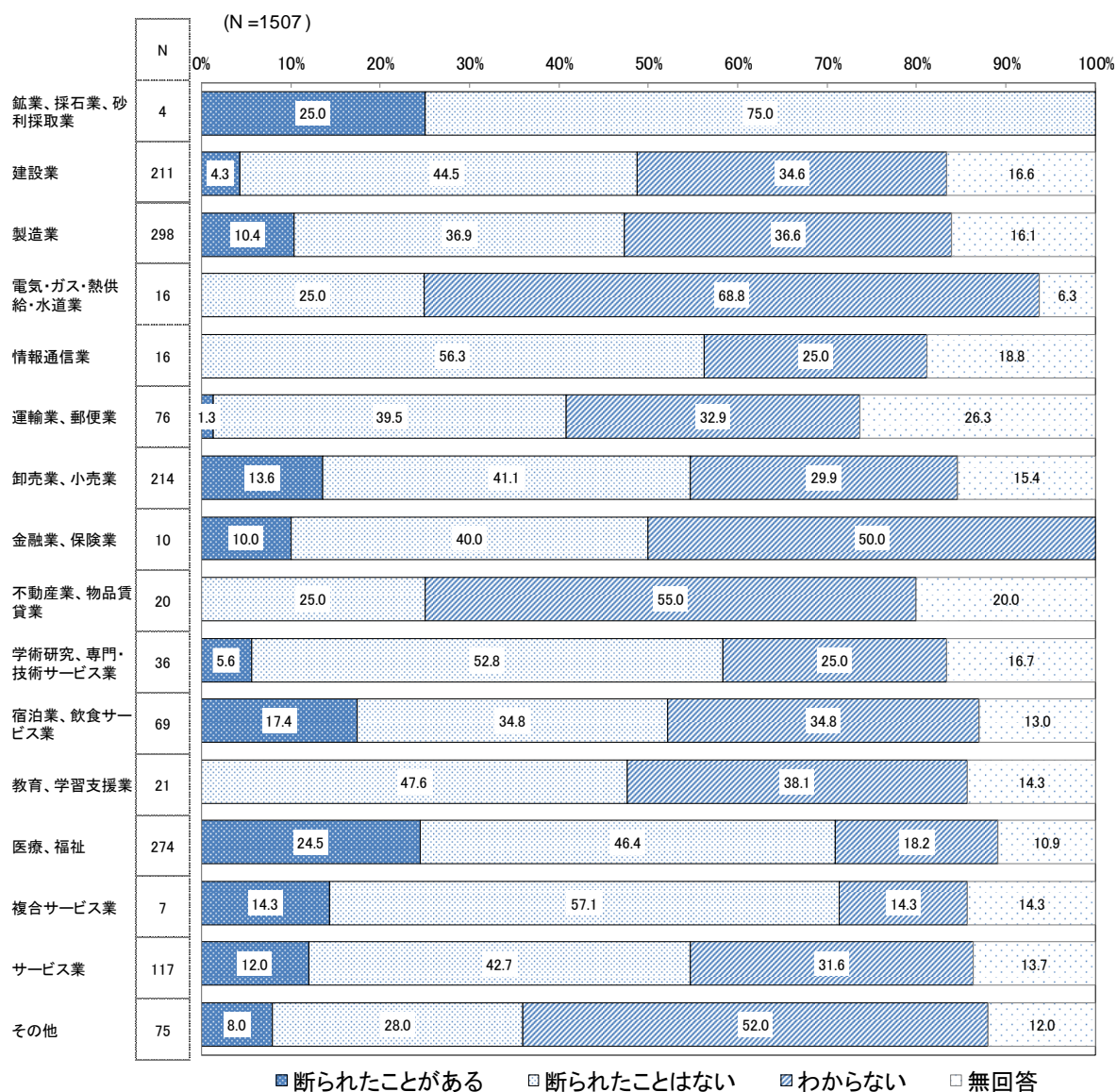


従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど
「断られたことがある」企業の割合が高い傾向と
なっている。

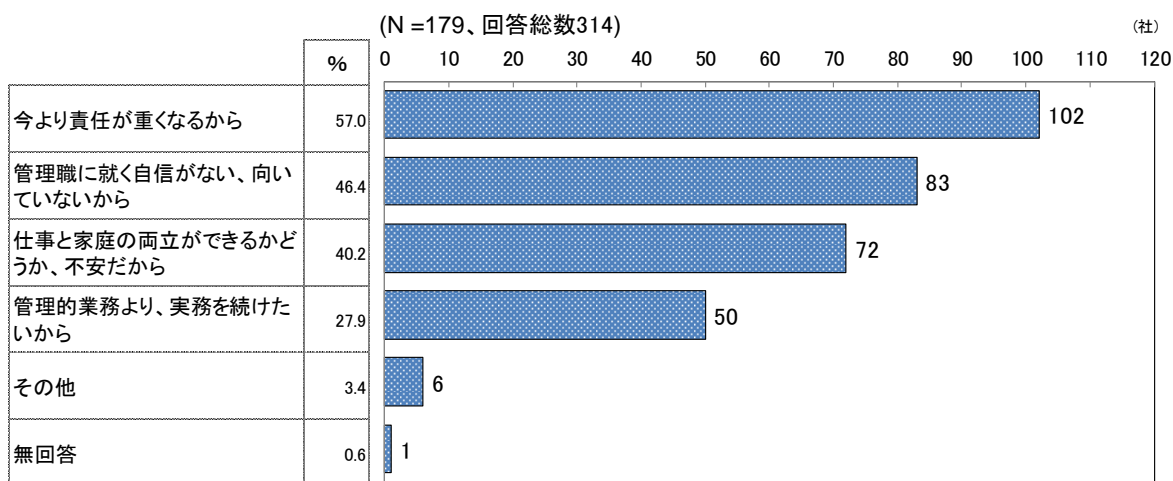
地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域
で「断られたことがある」企業の割合が僅かに高くなっている。

また、業種別で見ると、「医療・福祉」など「断られたことがある」企業が相当数ある業
種も見受けられる。





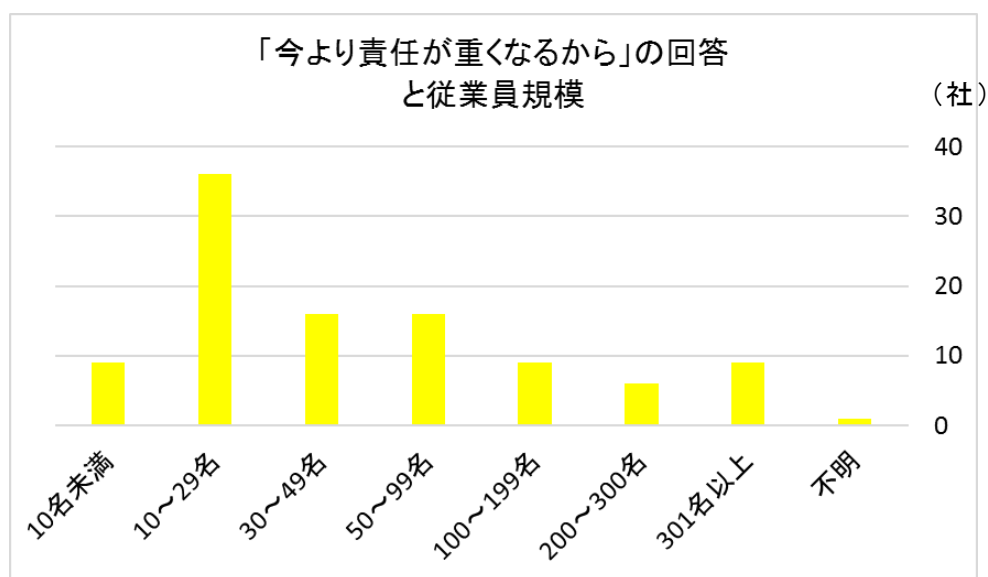
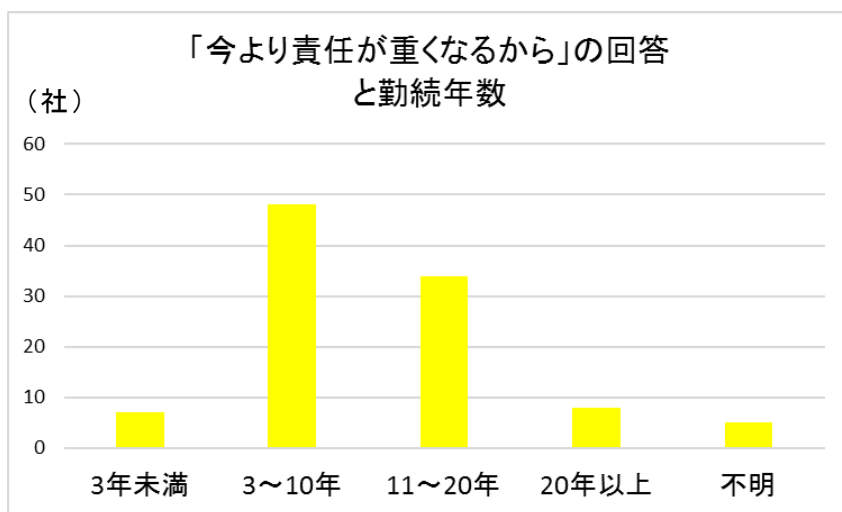
断られた理由を見ると、「今より責任が重くなるから」が最も多く、次いで「管理職に就く自信がない、向いてないから」が続いている。



< 問 1 7 (管理職を打診し、断られて理由) その他 >

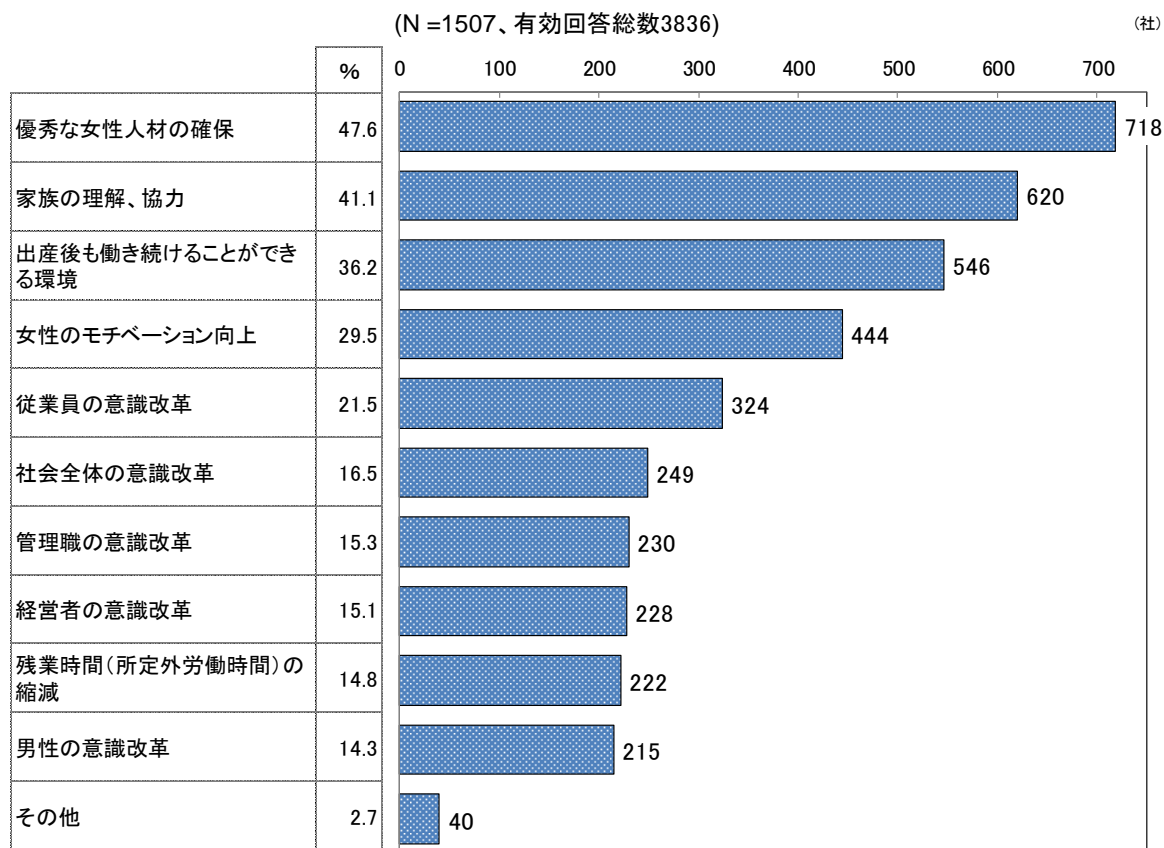
- ・仕事量が増えるから。
- ・人間関係
- ・他社で管理職を経験して退職し、再就職しているので、年齢相応の業務をしたい。など

「今より責任が重くなるから」の回答と女性従業員の平均勤続年数、企業の従業員規模の関係をみると、以下の通りとなった。



問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。

「優秀な女性人材の確保」、「家族の理解、協力」、「出産後も働き続けることができる環境」、「女性のモチベーション」が多くなっている。

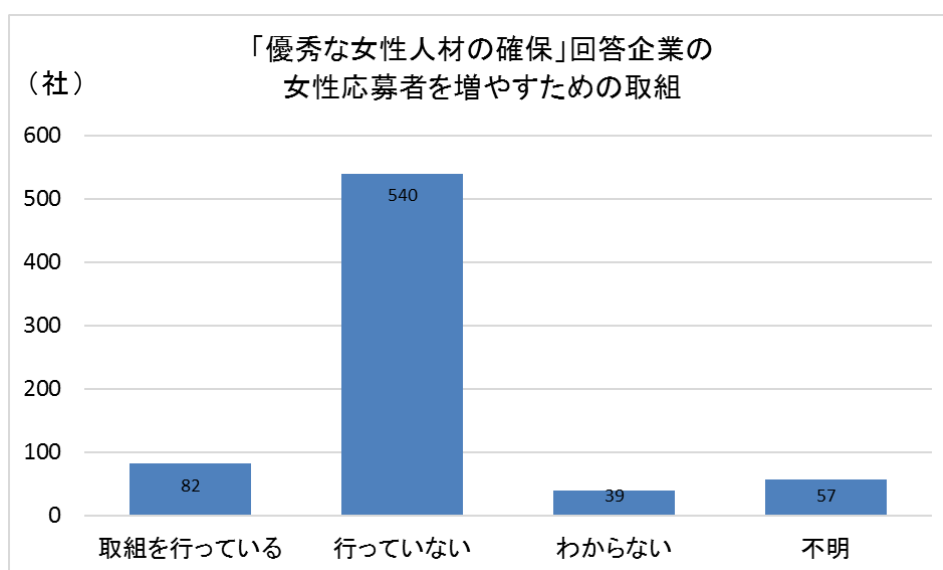
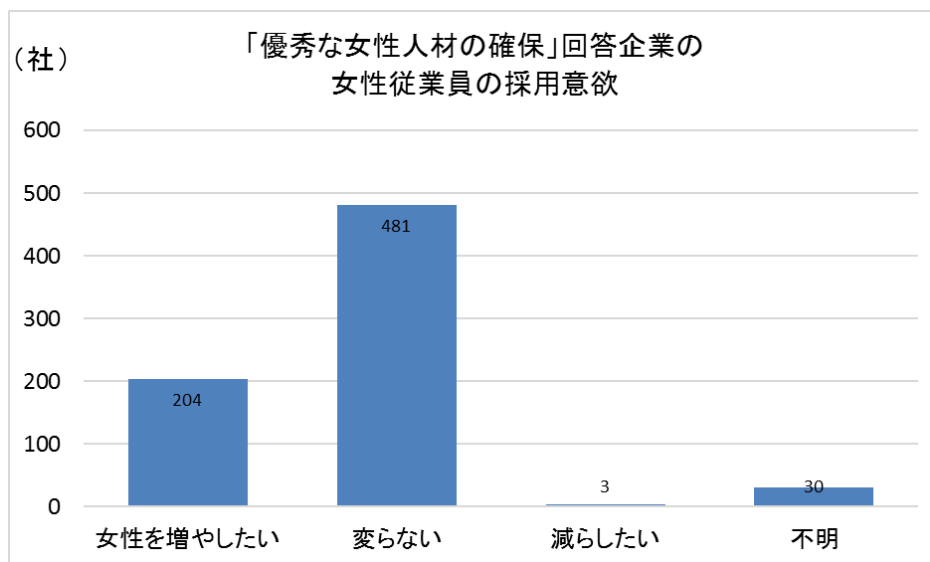


<問 1 8 (女性の管理職登用にあって重要なこと) その他>

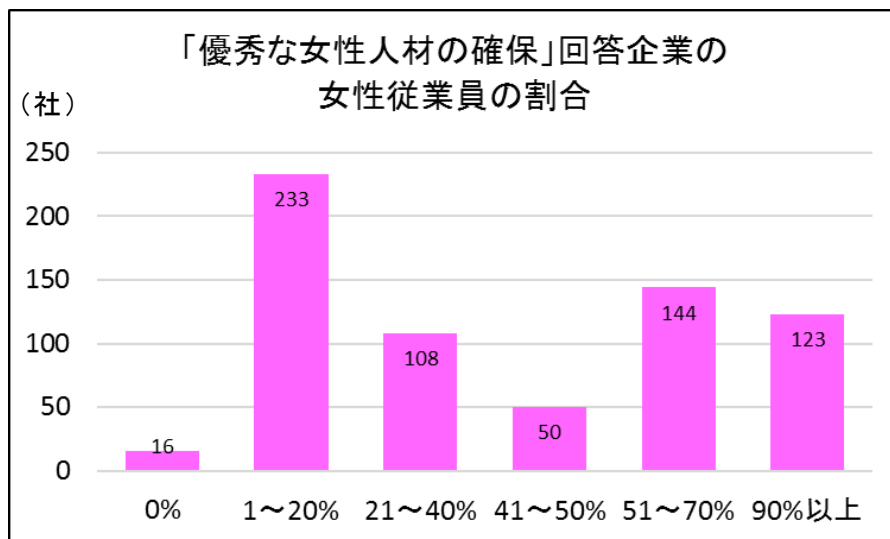
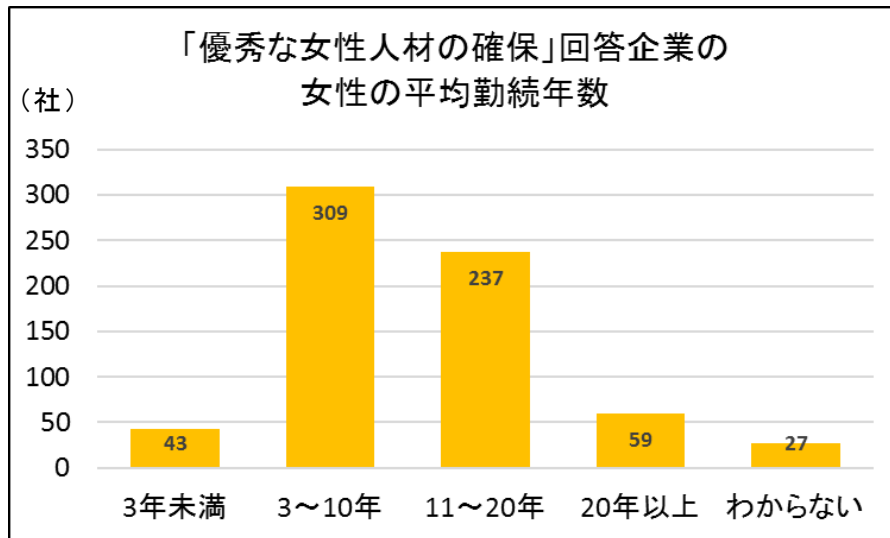
- ・ 男女共に意識改革
- ・ 女性の意識改革＝望まない場合が多い。
- ・ 従業員の理解、協力
- ・ 職場環境
- ・ 男女関係なく、個々の職員のライフサイクルへの配慮
- ・ 男・女にかかわらず公正な登用をすること
- ・ 男女問わず能力と正当な評価制度
- ・ 適材適所
- ・ 男性にはない、能力の発見
- ・ 女性の感性や特性が生かせる会社の内容であれば登用はするという考え方
- ・ 女性の責任感

など

「優秀な女性人材の確保」と回答した企業について、女性従業員の採用意欲に関する回答と、応募者を増やすための取組について、詳しく見ると、以下のとおりであった。



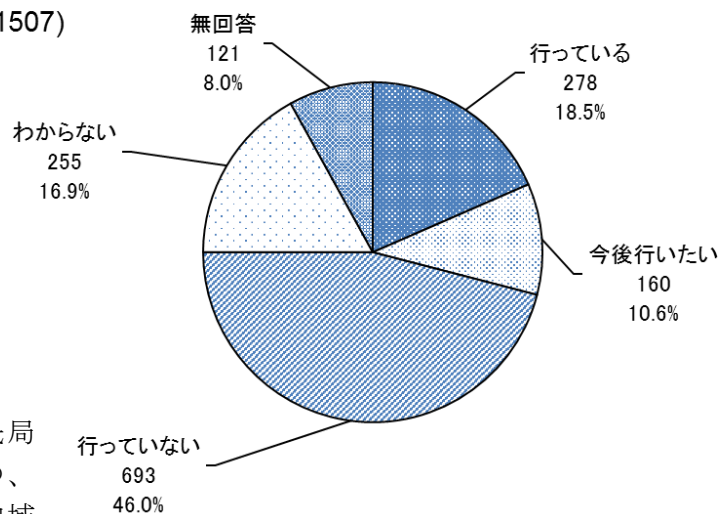
また、「優秀な女性人材の確保」と回答した企業について、女性従業員の平均勤続年数と女性従業員の割合について、詳しく見ると、以下のとおりであった。



問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

「行っている」が18.5%(278社)、「今後行いたい」が10.6%(160社)、「行っていない」が46.0%(693社)、「わからない」が16.9%(255社)となっている。

(N = 1507)

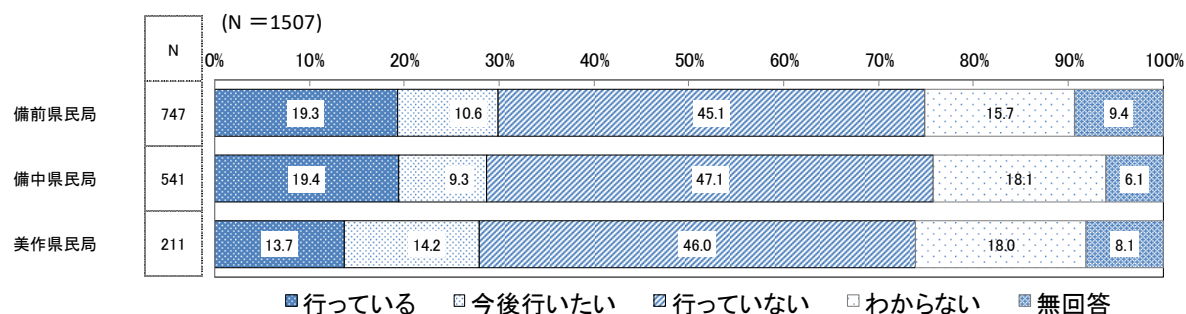
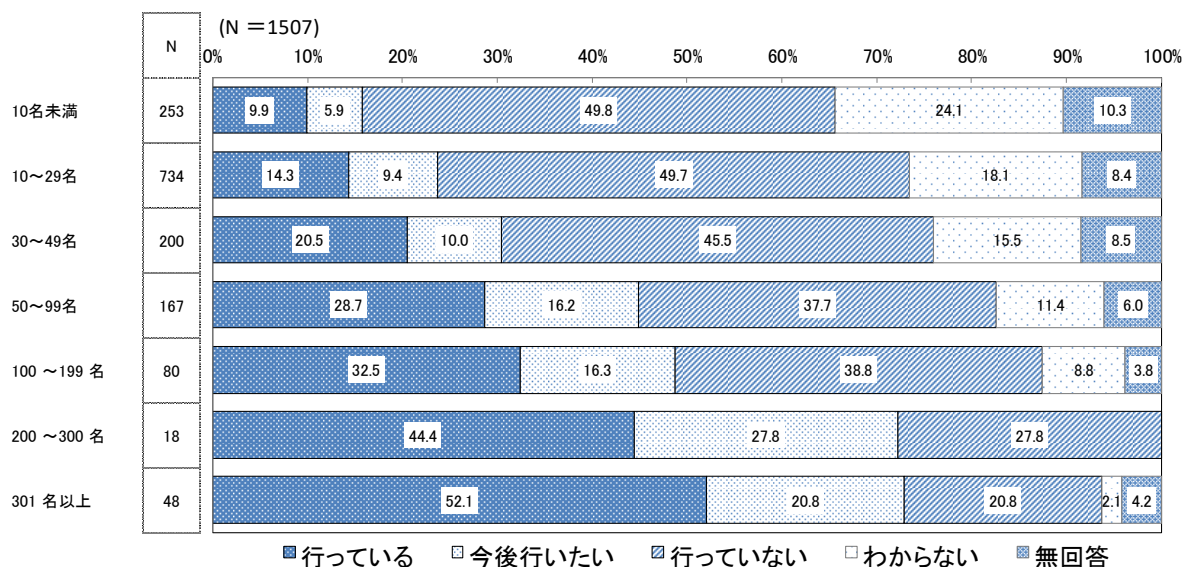


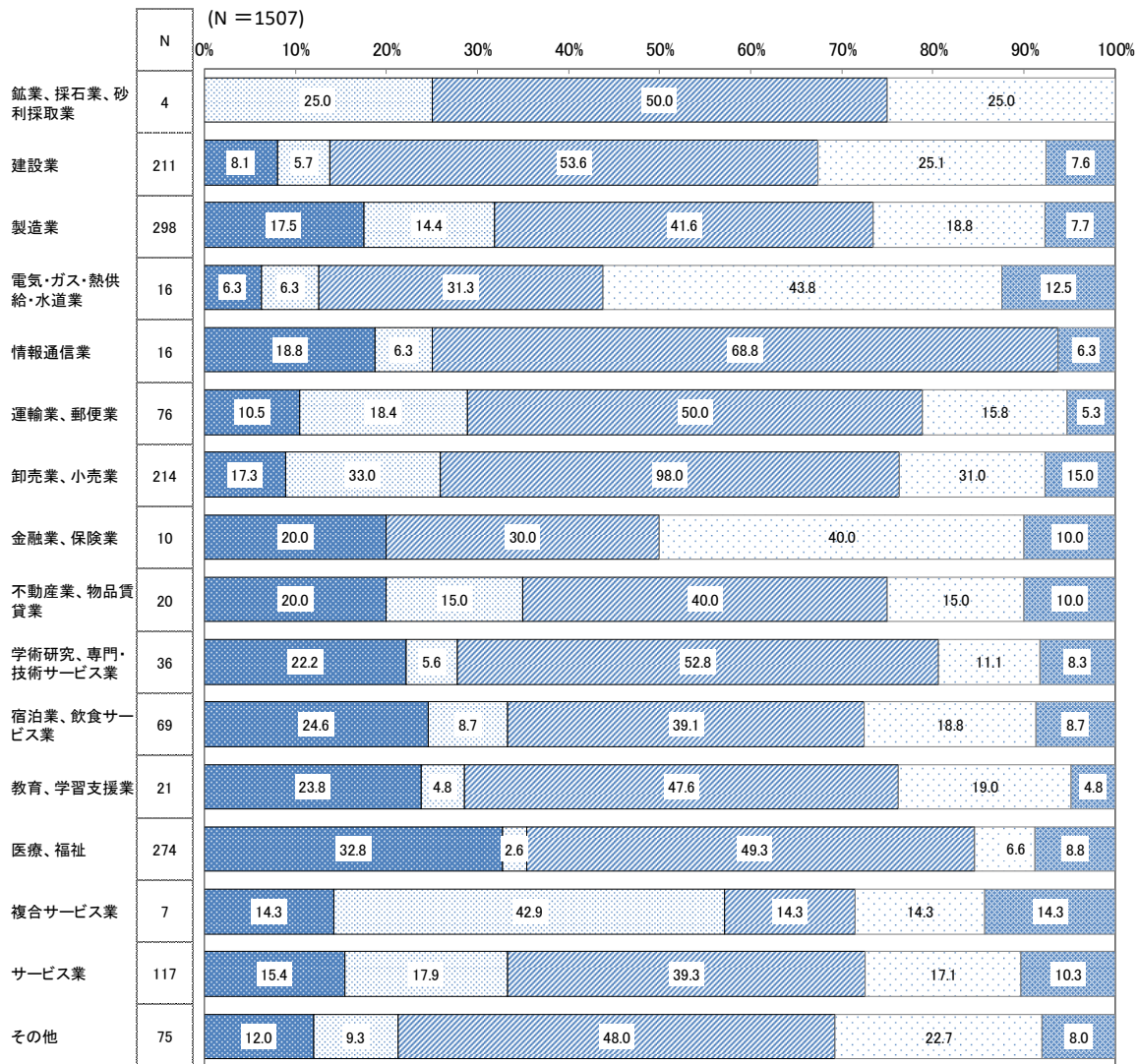
従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、「行っている」「今後行いたい」と回答した企業の割合が高くなっている。

地域別（県民局単位）で見ると、美作県民局地域が「行っている」割合が若干低いものの、「今後行いたい」も合わせた割合では、3地域でほぼ同じ割合となっている。

また、業種別で見ると、「医療・福祉」、「宿泊業・飲食サービス業」、「教育・学習支援」などの業種で「行っている」企業の割合が比較的高くなっている。

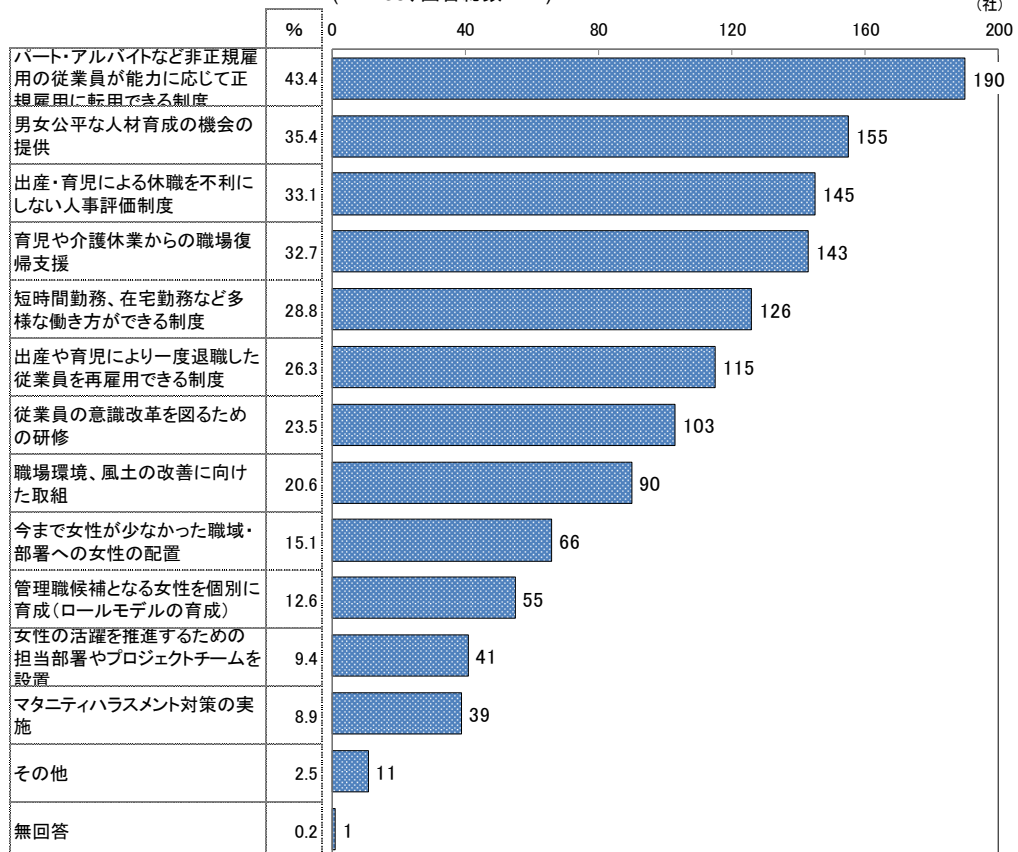
「行っている」「今後行いたい」取組では、「パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転換できる制度」が最も多い。





■ 行っている □ 今後行いたい ▨ 行っていない □ わからない ■ 無回答

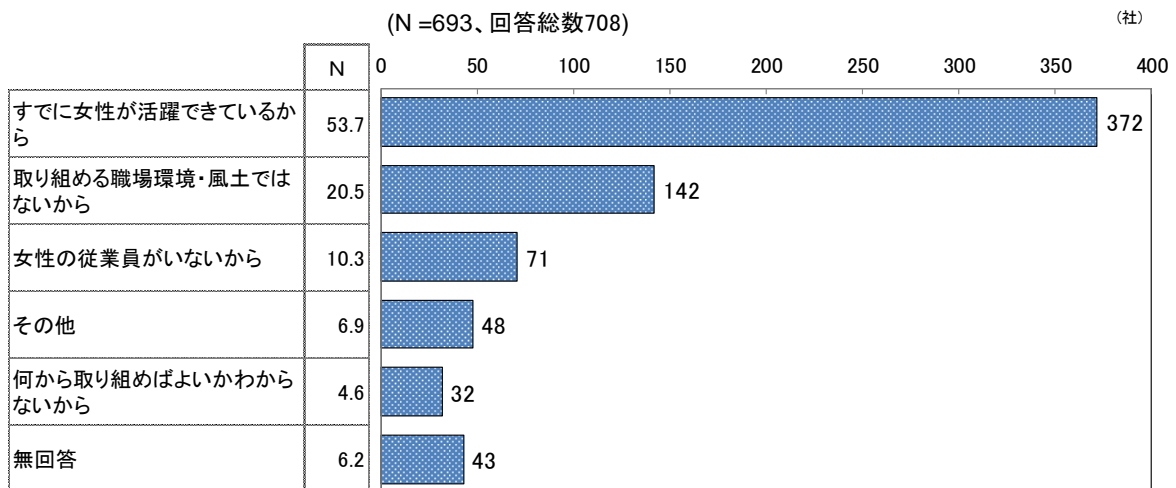
(N = 438、回答総数1280)



<問 19 (行っている、今後行いたい取組) その他>

- ・家庭・子育てを大切にしながら、働けるよう配慮しています。
- ・いつでも、どんな理由でも休める・抜けることの出来る体制。
- ・社員を増員している。
- ・出退勤時間や休みは本人の都合で融通がきくようにしている。 など

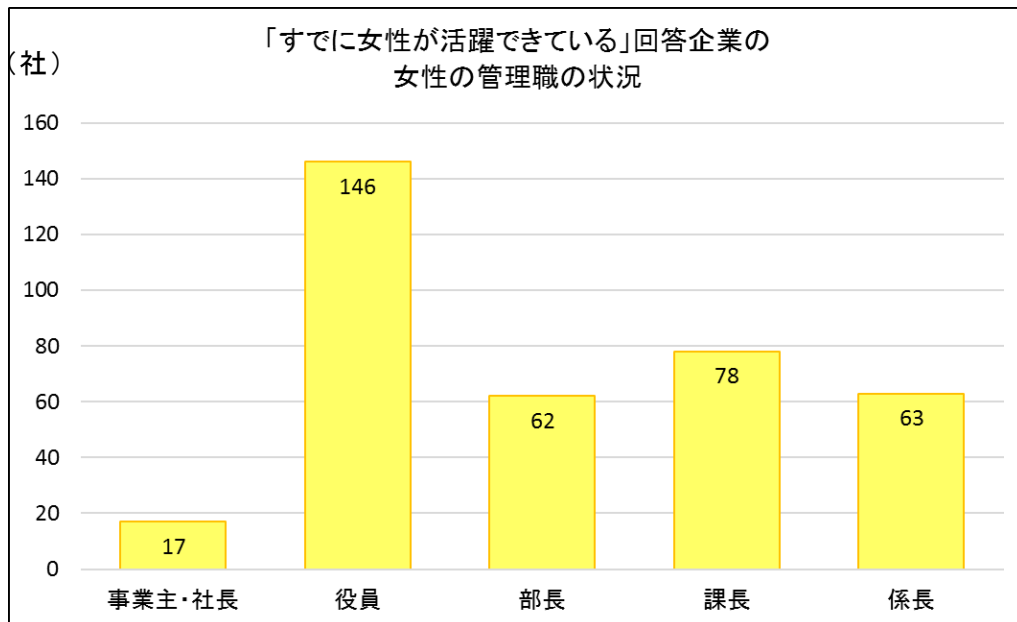
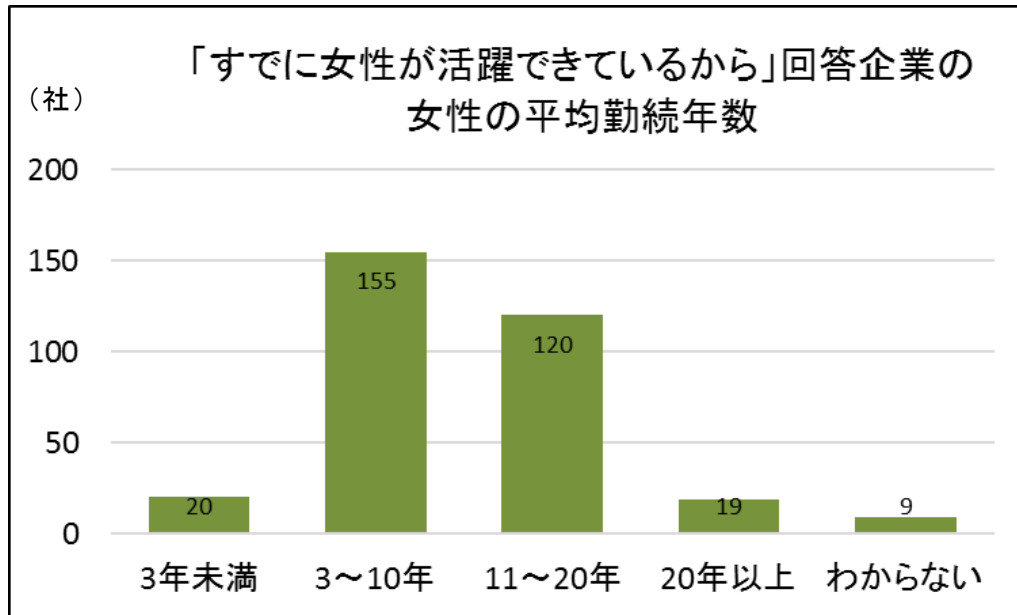
行っていない理由は、「すでに女性が活躍できているから」が最も多、次いで「取り組める職場環境・風土ではないから」が多くなっている。



<問 19 (行っていない理由) その他>

- ・本人が望んでいない。
- ・現状に問題なし。
- ・女性の管理職は向いていない。
- ・特に男女の区分けがない。
- ・適材適所
- ・女性従業員が少ない。
- ・女性しかいないから。
- ・実力次第
- ・男性の仕事だから。 など

「すでに女性が活躍できているから」と回答した企業について、女性の平均勤続年数、女性の管理職の状況について、詳しく見ると、以下のとおりであった。

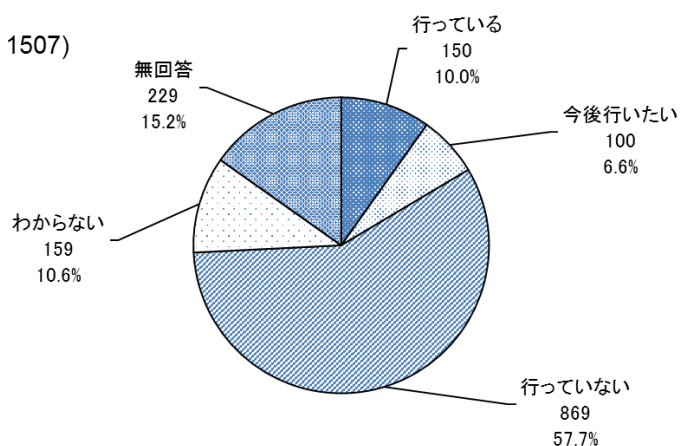


問 2 0 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。
 行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。

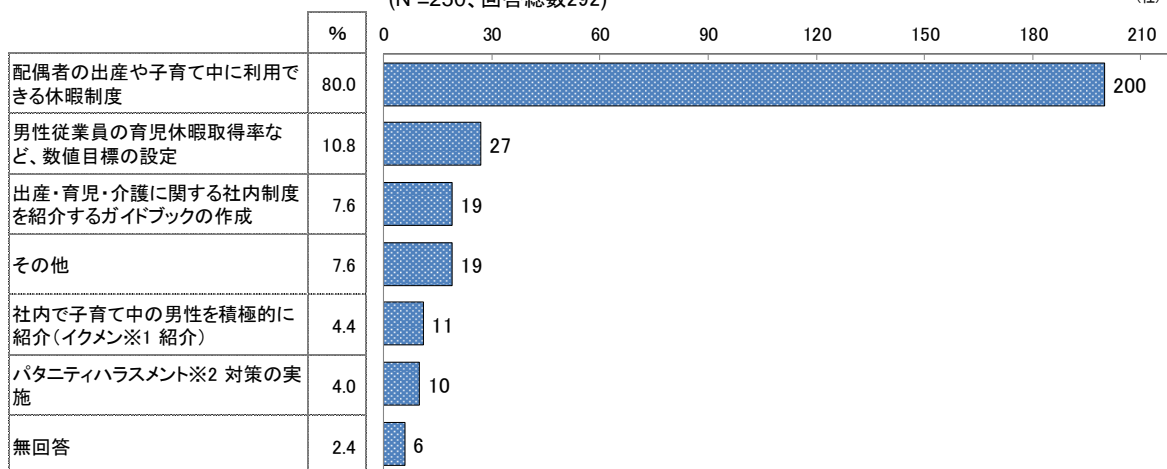
「行っていない」が 57.7%(869 社)で最も多く、「行っている」は 10.0%(150 社)、「今後行いたい」は 6.6%(100 社)となっている。

行っている・今後行いたい取組としては、「配偶者の出産や子育て中に利用できる休暇制度」が最も多かった。

(N = 1507)



(N = 250、回答総数292)



※1 イクメン：育児を積極的に行う男性

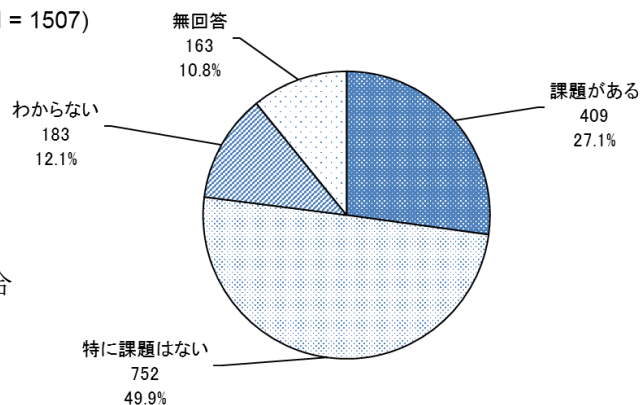
※2 パタニティハラスメント：男性の育児休業等の取得を妨げる行為

<問 2 0 (行っている・今後行いたい取組) その他>

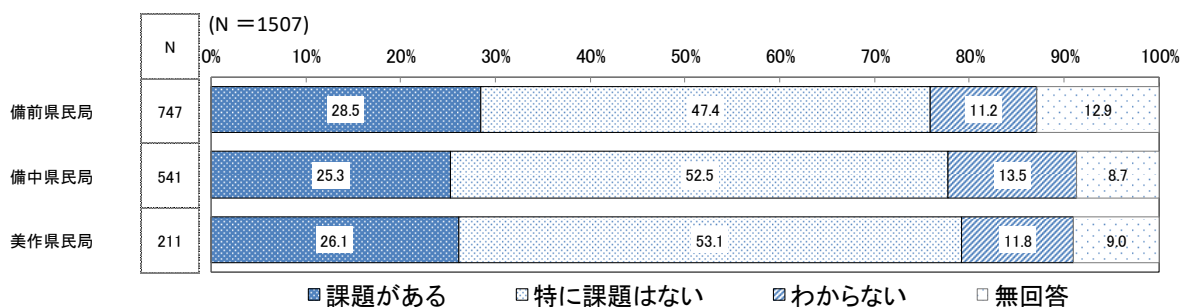
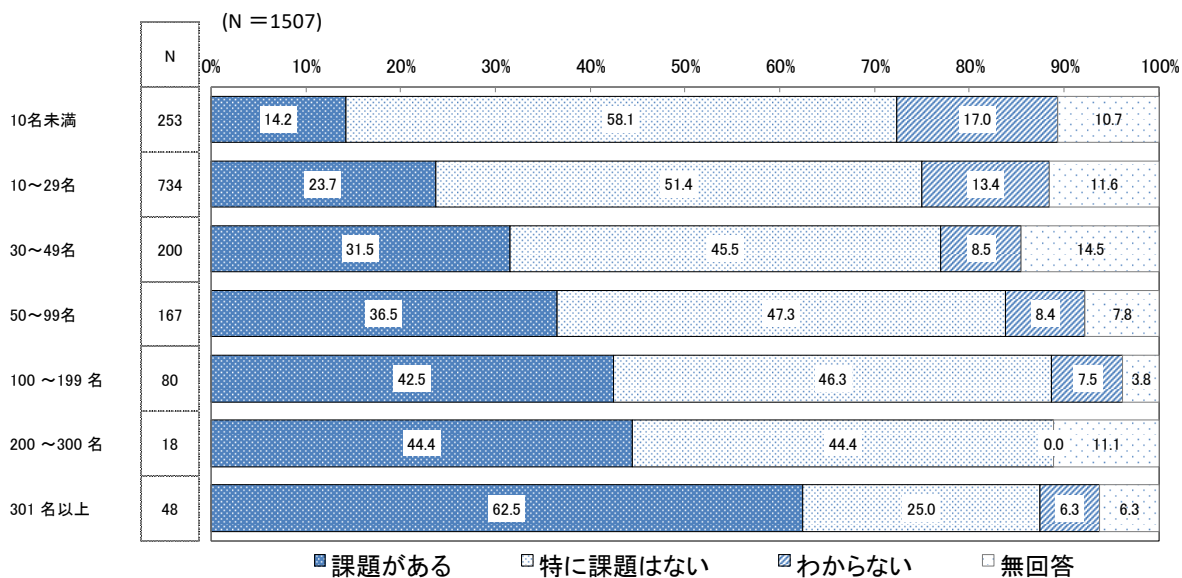
- ・看護休暇
- ・家族の介護
- ・育休・介護制度の普及啓発
- ・子育て中の当直免除
- ・社員を増やして休む事が出来る体制作り
- ・男性に育休をとるよう個々に声かけ
- ・普段から相談しやすい雰囲気を作り出す。
- ・保育園の送迎や介護理由の遅刻、早退など
- ・子供をもつ従業員の学校行事や PTA 活動の積極的な参加を奨励し など

問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。

「特に課題はない」が 49.9%(752 社)で (N = 1507)
最も多く、「課題がない」は 27.1%(409 社)、
「わからない」は 12.1%(183 社)となっている。

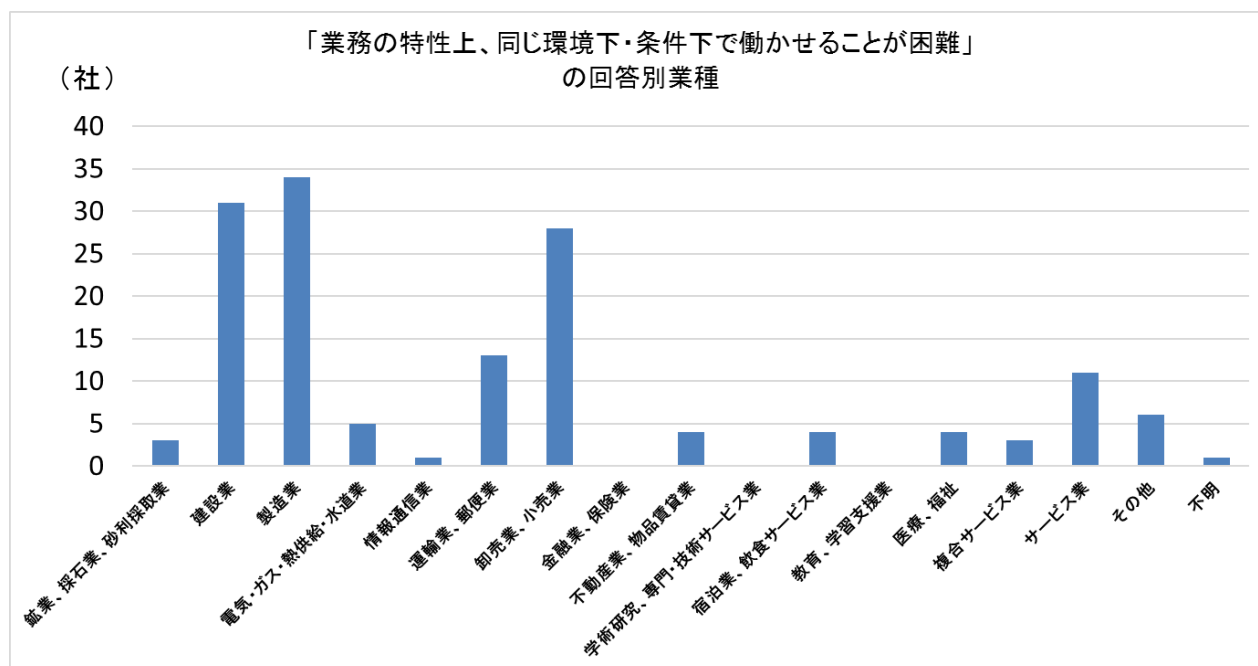
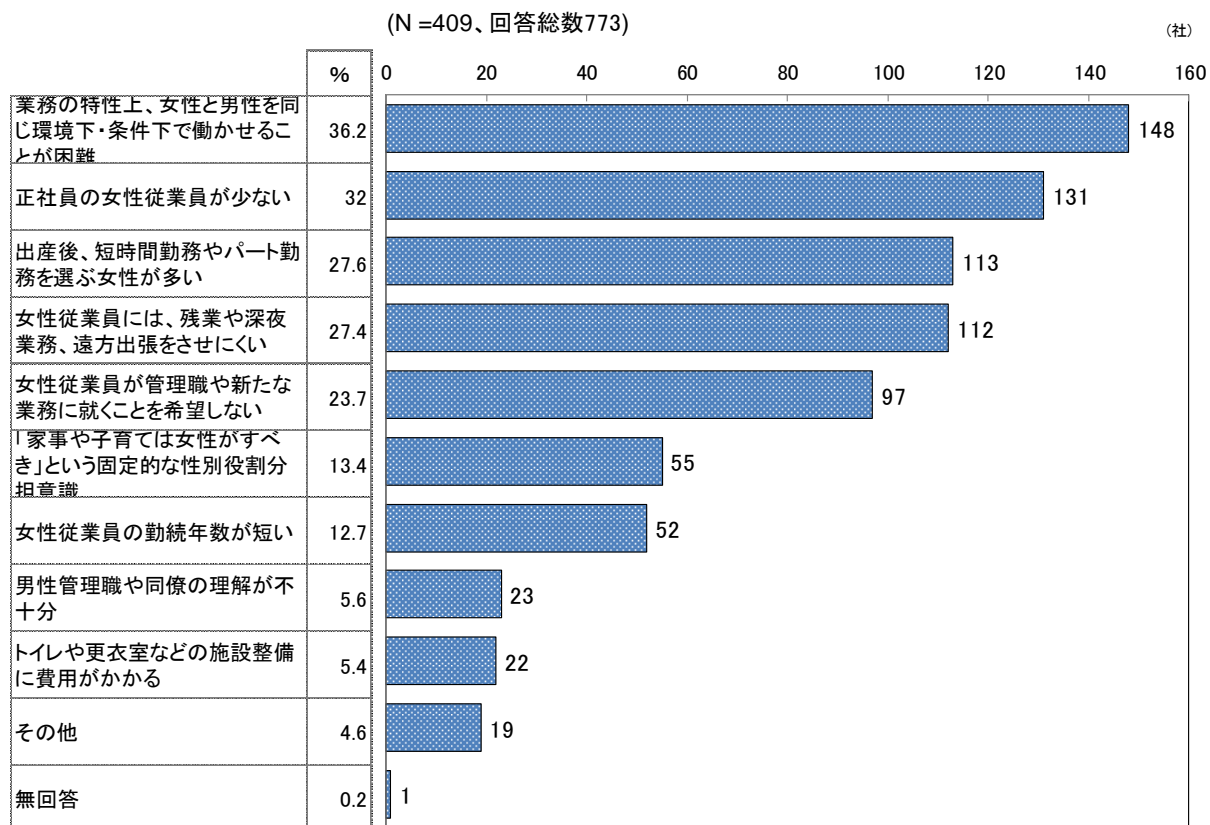


従業員規模別で見ると、規模が大きくなる
ほど、「課題がある」と回答している企業の割合
が高くなっている。



女性の活躍を推進する上での課題は、「業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難」が最も多く、次いで「正社員の女性従業員が少ない」が多くなっている。

「業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難」と回答した企業の業種を見ると、「製造業」、「建設業」が多いことがわかる。



<問 2 1 (女性の活躍を推進する上での課題) その他>

- ・女性本人が収入(家計)の補助として考えている方が多い。
- ・女性管理職の男女差別(マタハラ他)と女性自身の意識の低下
- ・力の要る業務も多く、省力化をどう進めるか。
- ・男性も含めた処遇改善
- ・女性社員同士のトラブルが多い。
- ・経験が上達に関係するため、長時間勤務する男性のレベル向上について行けない。
- ・家族の介護のために退職する女性職員が少なからずいる。
- ・産休、育休から戻ってきた方の働き方 など

<参考>H29 男女共同参画白書(P68)

総務省 労働力調査(詳細集計)

女性の非労働力人口 2,845 万人のうち、274 万人が就業を希望し、希望する就業形態としては、「非正規の職員・従業員」71.0%、「正規の職員・従業員」18.1%、「自営業主(内職者含む)4.6%、「その他」6.2% となっている。

<参考>H29 男女共同参画白書(P13)

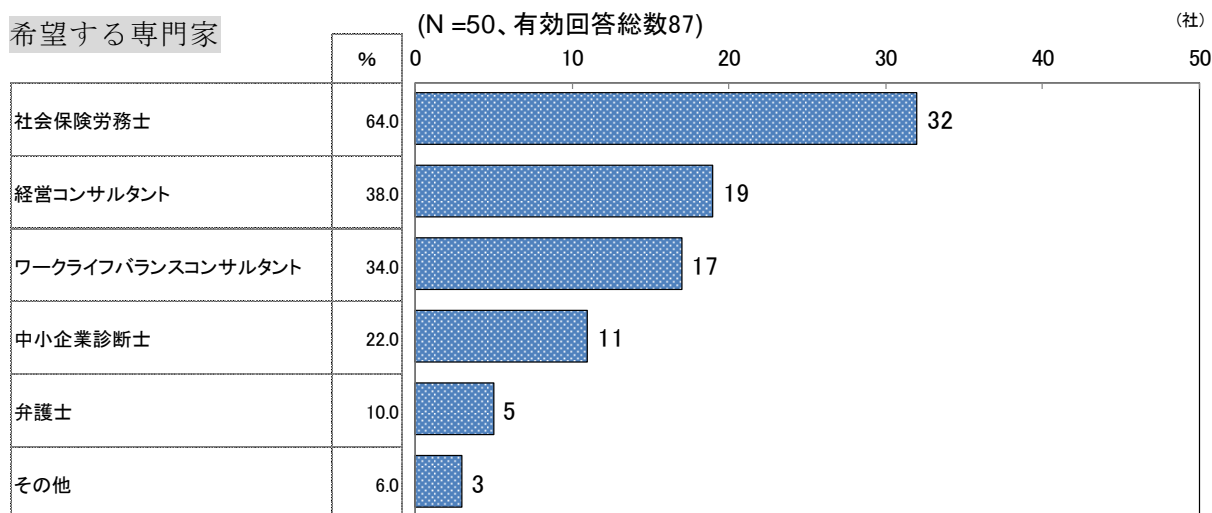
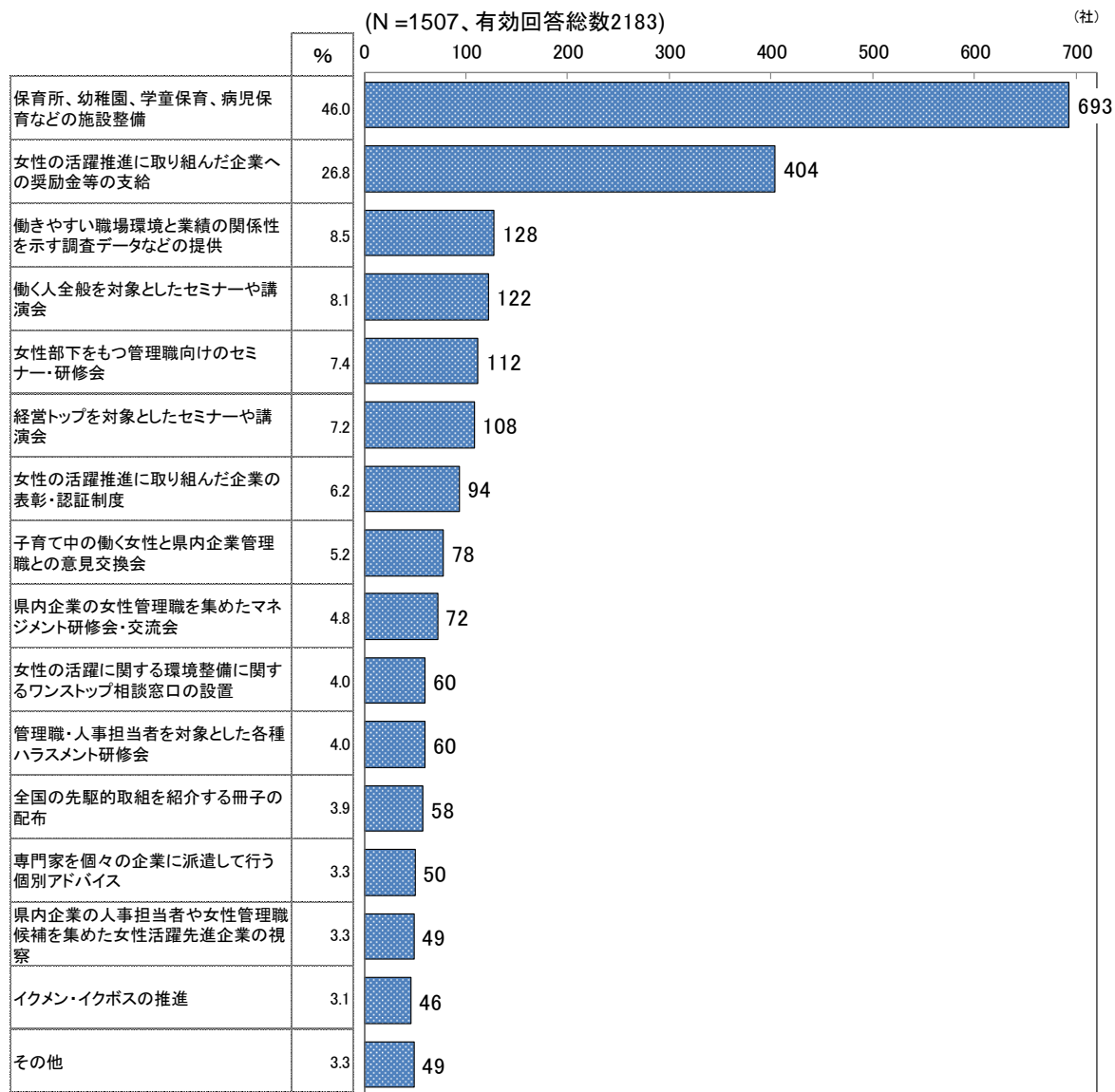
総務省 労働力調査(詳細集計) 非正規の職員・従業員が現職の雇用形態についた主な理由(男女別)

男女とも「自分の都合の良い時間に働きたいから」と回答した者が最も多い。それぞれの理由の回答割合を男女別に見ると「自分の都合の良い時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」は、当該理由を回答した者の割合は、女性が男性を上回る。男性の回答割合が女性の回答割合を上回るのは、「専門的な技能等をいかせるから」「その他。」

問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。

「保育所、幼稚園、学童保育、病児保育などの施設の整備」を効果的という意見が最も多く、次いで「女性の活躍推進に取り組んだ企業への奨励金等の支給」が多くなっている。

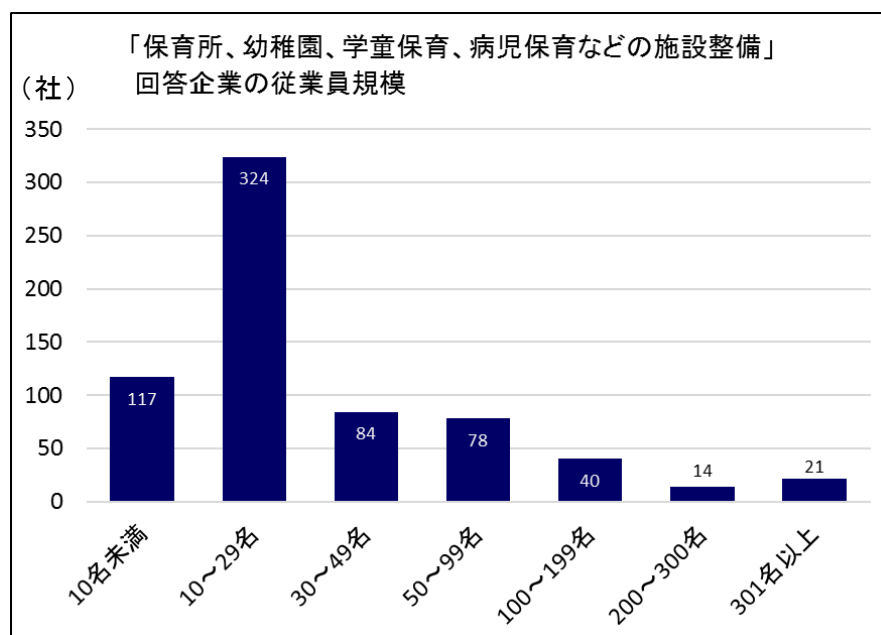
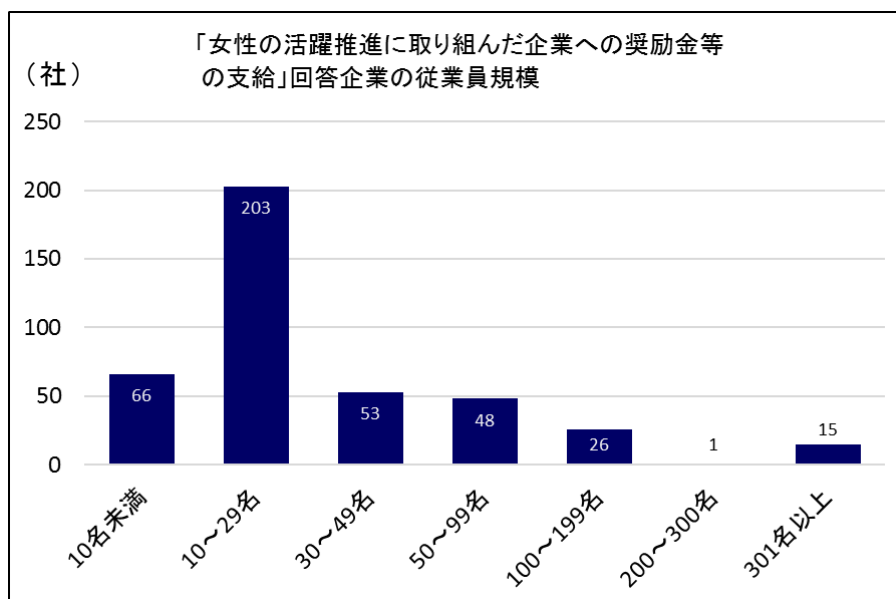
また、専門家の派遣としては、社会保険労務士の派遣希望が最も多かった。



○問 2 2 - 1 その他

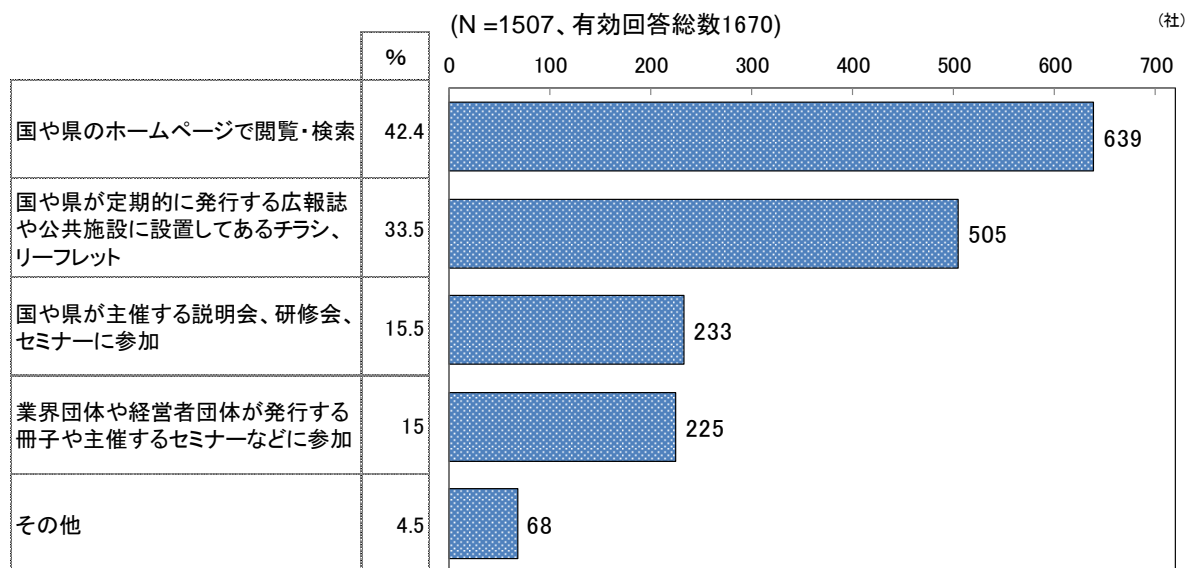
- ・行政の支援を受けるのではなく、企業としての意識改革が必要
- ・法整備要、比率を強制する等
- ・在宅・時短勤務に対する支援
- ・子供の頃から家庭内での男女の役割分担を平等にした環境で育てなければ、女性が家事という概念のままフルタイムで働くのは困難
- ・労働時間の短縮を推進する。
- ・小企業あるいはパート希望者の意を反映させた支援 など

回答が多かった上位 2 つについて、回答企業の従業員規模を見ると、以下のとおりとなっている。



問 2 3 行政の取組や助成制度などの情報を収集する手段をご回答ください。

「国や県のホームページで閲覧・検索」が最も多くなっている。



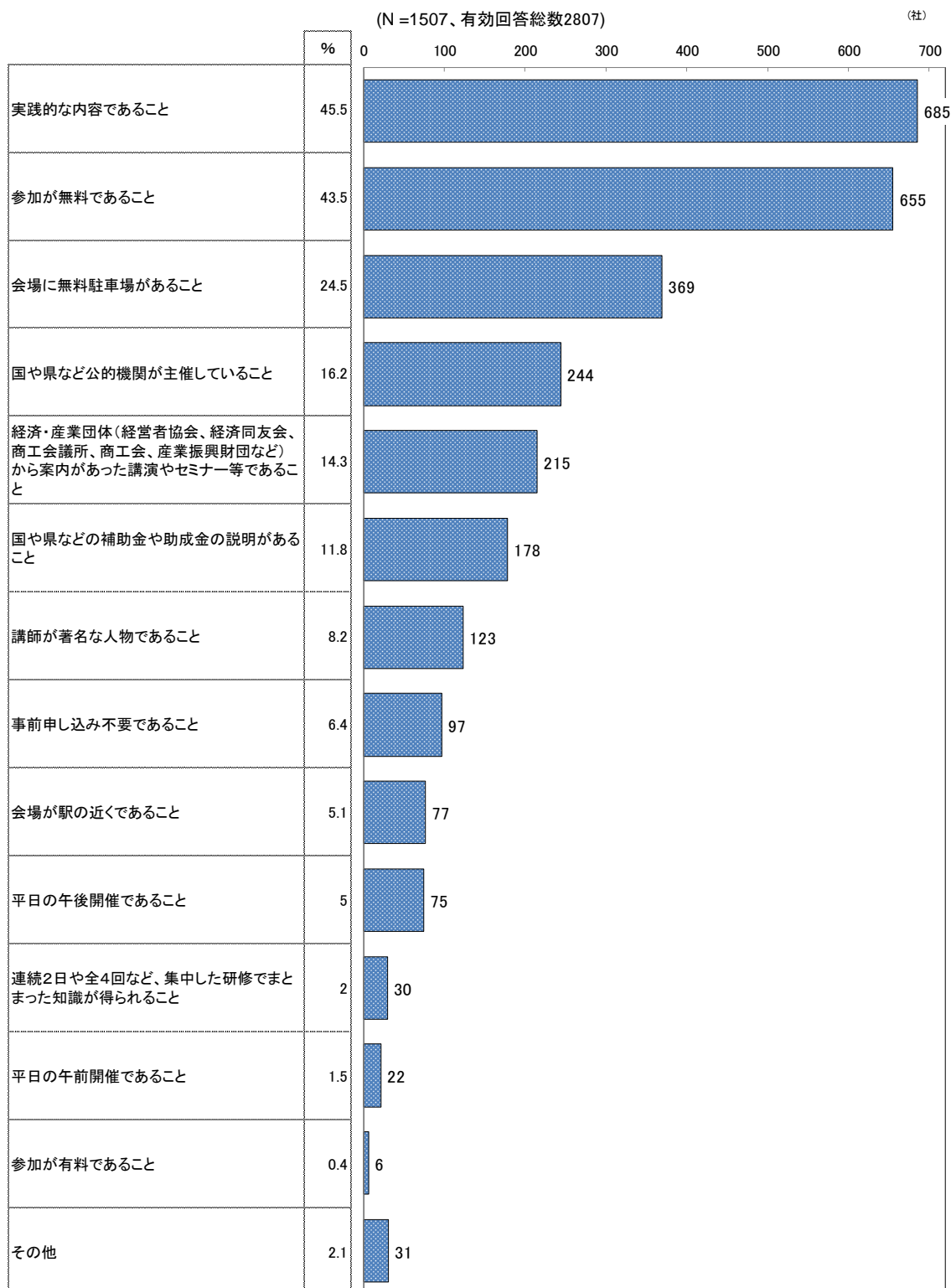
<問 2 3 その他>

- ・ 社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士
- ・ 銀行
- ・ 新聞
- ・ グループ会社との情報交換等
- ・ 商工会議所
- ・ インターネット
- ・ 顧問コンサルタント
- ・ ダイレクトメール
- ・ ハローワーク
- ・ 知人等

など

問 2 4 講演会やセミナーへの参加を決める際のポイントをお答えください。

「実践的な内容であること」、「参加が無料であること」、「会場に無料駐車場があること」が参加を決める大きな要因になっている。



問 2 5 今後の女性活躍推進に関する施策で行政に期待すること、女性活躍に対する考え・ご意見などありましたら、ご自由に記入してください。

<女性活躍推進に対する提言・意見>

- ・女性経営者が増えることだと思います。女性ならではの判断力が女性の活躍をささえていけると思います。
- ・運輸業は現状、今後人材不足が予想されます。女性ドライバーの参加に期待します。
- ・女性の意見に真剣に耳を傾ける企業が成長すると思います。弊社の様に肉体的に女性と同じ仕事につく事は不可能で、慢性的な人手不足は大きな問題です。
- ・神社で少人数ですので、今は高齢の者、女性が主ですが一般の事を考えますと、女性ばかりでなく男性とのバランスが必要かと思います。若い女性、高齢者も皆でおだやかに助けあえる女性活躍推進ができればと思います。
- ・男性社会である現状では、女性管理職の割合を決めるとか、強制的なやり方でないと進まないと思います。当法人がある浅口市は、女性議員ゼロです。
- ・わが国では、性別役割分担の仕組みが長く続きました。そして、それは女性蔑視にもつながっています。しかし今、専門知識も豊富、教養も豊か、という女性がたくさん、たくさんいます。しかし、男性優位のよき時代？ を過ごした皆さんの中にはまだまだ女性が管理職に就くこと等に意識改革ができていない人も多いと思います。女性であるが故に、その素晴らしい能力を發揮できない時代を残念に思います。素晴らしい女性たちが元気に、しっかり活躍できる時がおとずれることを強く願っております。（ひと昔前よりは、意識改革は進んでいる、と思います。）
- ・女性の活躍には期待があるが、子育て中の人には子育てもしっかり出来る環境であることが日本社会の将来に大切であると思います。子どもにしわよせがない社会を考えていただきたい。
- ・女性管理職の方々への経営に対する教育、人事、部下への教育などをする研修等でレベルを上げていく事が大事。
- ・勤務時間が問題になると思います。当社では、50才以上の女性であり問題はありませんが子育てであれば勤務時間の短縮等、負担がかからないようにすべきだと思います。家事との両立は相当大変です。一定の年齢が過ぎるまでは会社側も色々配慮が必要だと思います。子育てを終えた女性の方はかなり能力が上がると思います。大切に雇用すべきです。
- ・女性活躍という言い方はやめてほしい（私は女性の経営者です）日頃から女性は24時間働いて活躍しています。外に働きに出ることを活躍ととらえるなら、地域社会の活動や子育てなど誰がするのでしょうか、又男性の仕事と収入を奪い、若者達が結婚できない現実にも注目して欲しい。能力のあるやる気のある女性を社会全体で支えていかなければならないが、管理職や正社員の女性の数ばかりを上げようとする、日本全体がおかしな方向へ行くと思う。もっと若い男性の管理職や若い男性の活躍を推進するべきだと思います。岡山県・岡山市が全国に先がけて男性も応援して下さい！！
- ・女性、女性と全面に出すのではなく、男性が女性と共存し仕事をするとうどうなるかの的なニュアンスのものが、もう少し増えることを希望（男性に女性を理解しなさいではなく）。
- ・特別視しすぎです。
- ・日本と欧米の男女の社会における役割の歴史は違うと思うし、男女、それぞれが向いている職場があるにもかかわらず、無理に女性を社会に進出させた結果、家庭教育がおろそかになっていると思う。女性の活躍は会社にあるのではなく家庭にあると思う。
- ・男女平等といっているが、はたして平等なのか？都合のよい時だけ女性を前面に出す

のでは？女性対女性の対応がむづかしいので弊社は雇用をしていない。

- 最近女性活用の話題を良く耳にしますが、女性に限らず、社会参画を疎外されている方として取り上げるのが良いと思います。そのような方々の社会参画を後押しし、労働人口を上げるには、限りなく全ての条件が平等に近づく必要があります、とても困難な事だと思います。少なくとも高度経済成長を担ってきた男性に理解を求めるのはハードルが高く、ジェンダーでの区別や差別、概念が取り払われるにはあと何十年もかかると思います。女性に活躍を期待されるのは当たり前ですが、負担が高くなるだけの現状では積極性を持つことは難しいと思います。
- いくら助成金や研修が充実した所で、経営者の意識・知識が変化することがなければ、女性は働きづらく苦しいままです。私共のような労働法も守られていない小さな企業では、何を行った所で経営者が・・・のみが健やかに過ごせる取組みではないでしょうか？
- 子育て中は家事、育児の負担があるので、男性と同じにはむづかしいと思います。小学校低学年までは。
- 中小企業で同じ様に権利だけを主張されても、周りの人数が少ないので休めなくなりません。
- そんなに社会で女性が活躍しなければいけないのでしょうか？ 出産・育児をしてきましたが、私は子ども（＝育児）より大切な「仕事」はないと考えます。子どもを犠牲にしてまで働く女性の気持ちが理解できません。産後間もなく保育所に預け、帰ってからは家事に追われ、かわいい子どもの成長を見ることもなく仕事に没頭する。それが子どもにとっていい環境と言えますか？ こんな女性が増えているから人の気持ちの分からない子どもが増え犯罪が増加するのではないですか？ 最近女性の「活躍」の意味をはき違えていると思います。総合職に就くことばかりが女性の活躍とは言えません。このアンケートの意図は何ですか？ 今は共働きでないと生活はしていけません。子どもの教育のために女性も働くことは仕方ないのが現状です。でも結婚前の出産前の自分のキャリアを持っておきたいと考え、家庭も子どももかえりみず女性が活躍するのならそれは本末転倒です。
- 不平等は是正されるべきであるが「女性」を理由に優遇される社会の構築もミスリードと思われる（レディースデイ、女性のみ割引等）女性推進は質的に語るべき問題であり、量的に目標数値を設定するやり方には疑問が残る。何年で何%を管理職に等の設定は行うべきではないのでは。
- いろいろ取り組みはありますが小さい会社（オーナー企業）についてはどれも無理であることが多い。私について言えば 30 年前、某大手化粧品メーカーに勤め出産、しかし保育所もなく 9 割が女性の職場なのに辞めざるを得ない状況でしたが、仕事が評価され、勤務時間を短く、人事ではなく特別枠で採用してもらったことがあります。今では楽に働ける職場ですが 30 年はかかります。今後も小さい企業では無理な気がします。
- 無理に女性を活躍させようと思うのは、いらないと思う。女性でしかできないこと（出産・子そだて）をもっと大切に考えてほしい。良いくらしの追求も限度があると思う。もっと大切にしなければならぬものが、他にもたくさんあると思う。今しかできないこともたくさんあると思う。管理職や役員になると家族との時間がなくなってしまう。時短や回りの協力で、サポートをしてもらってそれと同時に、企業の成長というのは都合のいい話だと思う。
- 女性は家庭を主にして、仕事はほどほどにすること。それが女性の活躍の場である。
- 女性管理職をパーセントで目標たてるコトに違和感があります。
- 施策に関係なく、働きたい女性は自力で頑張っていると思う。あまり周りが騒がない方が良いのでは。
- 結婚、出産、子育ての上に仕事は誰かの手を借りなければできないと思います。男性の

育児休暇など社会的な取り組みはありますが、母性という面を考えれば簡単にできることではありません。大学卒業後、3、4年で仕事に慣れた頃結婚及び出産、保育園の問題など社会進出の前に山積みの問題に挫折……。よほど優秀な人でないと……。女性の活躍も大切ですが、出産して大人に育てるまでの教育費等についてもっと議論したほうが、今後の日本の為にもなるのでは？ 優秀な女性が大活躍することについては大歓迎ですが、夫婦で働いてなんとか人並みの生活ができる日本は豊かなようでそうではないのでは……。？ と思います。

<女性の意識等に関する意見>

- ・保育等行政の支援や受け皿を手厚くする必要が重要であると同時に、女性側にも社会で活躍貢献するのだという自覚をしっかりと持つことが必須だと思う。まだまだ自分は女性だからという甘えが目立つケースが見受けられる。
- ・働きたい女性と働きたくない女性を分けて考えるべき、また、女性に対して特別に考えることで見た目だけのイクメン、イクボスが育つことも考えて欲しい。また、2、30代の女性を雇用する際は午前勤務の希望者が多くなるが、午後や夕方から人手の欲しくなる企業ではニーズが合わず結局人手が足りなかったり、過重負担を他の人に与えるなどになってしまう為、女性自身も仕事に対する考えを改めるべきだと感じている。
- ・女性の働く事への意識が低い、又仕事への努力が足りない。女性自身の甘えか、すぐ辞めればよいと思うところがある。
- ・女性としての甘えからの脱却が一步。
- ・「活躍したくない」と考える考え方が女性の側にある以上、むずかしいと思う。やりたいと考える人がいれば、話は別。
- ・大前提として実力主義なので、積極的に女性にも勉強していただきたい。
- ・女性が活躍できないのは嫌われたくないという想いが強いから。活躍している女性は相手のための厳しい事を言う事が出来る。
- ・職種柄女性が多く在籍している為、女性が活躍出来る状況は十分に整っていると思っています（他業種を除いて）その中で、社会人として活躍していくには、やはり男女問わず個々の意識が重要ではないかと考えます。厳しい言い方と思いますが、育児・子育ては最近では男性も積極的に参加している家庭も多く、そんな中で女性だけが言い訳のように「子育てがあるから」「支援してくれる環境がないから」等言っているようで、むしろ男性の方が差別されているのでは？ と感じる状況にも見えてしまいます……。要は本人（個々）の気持ちでは……。？
- ・女性自身、「女だからしょうがない」と言っているのを聞いたことがあります。世の中の風潮もそうさせるのですが、女性がそう思っているのは現状は打開できないと思っています。
- ・小さい会社なので男性、女性に関係なく、その時々対応している。ただ女性にも活躍したい人とそうでない人もいる。正社員にとっても夫の扶養から外れたくない方々も大勢いる様でむずかしい課題です。世の中で言っている程、活躍したいと思っている女性がいるのか？
- ・私自身、子供を保育園に預け時短で働いていますが、会社内の制度を整えてあり、社内の理解が比較的あっても早く帰ることにうしろめたさがあったりします。周りもですが、女性自身が意識を変えられる社会になるようにしていきたいです。

<子育て環境の充実や助成制度など、行政等に対する要望・意見>

- ・女性が出産・育児のために休暇に入っても、企業活動に穴が開かないように、企業に対しても財政的補助があると助かります。
- ・子育て世代のために保育所を増やしたり、保育料の軽減などを行ってほしい。産休育休の代替職員の雇入の助成をお願いしたい
- ・保育所や学童保育を充実させてほしい。
- ・家事、育児と仕事の両立は大変難しく、家族で分担するにも、結局、女性の方が割合が大きくなってしまいます。中小企業の場合だと、特に一人でいろいろな仕事を任せざるを得ない状況だと思います（数人で仕事を分担させるだけの経済的余裕が会社にない）それを払拭できる助成金があれば良いと思います。
- ・全ての女性が今よりも活躍してもらいたいと思うが、育児や介護といった家庭でやらなければいけないことは、いまだ男性よりも女性のほうが多いと思うので男性がもっと参加してもらえそうな取組みを行ってほしい。
- ・幼児期からの男女共同社会を実現するための教育プログラムを作成し、実践する。女性が社会で活躍できるようにインフラ整備をする。
- ・弊社では女性の正社員が活躍していて、色々な面で非常に助かっています。しかし、将来、結婚・出産を機に退職もしくは休業してしまうと社会的にも女性社員にとってもマイナスです。そういった場合、企業内に託児所があればいいなと思います。既に支援事業はあるかと思いますが、手厚い支援・支援の周知徹底をお願い致します。
- ・保育所への支援は注目されていますが、小学校の壁は学童保育です。小学生の子を持つ親は30代~40代が多く、社会的にもある程度の役職に就いている重要な人材が多く、ジレンマを抱えている様に感じます。私自身、会社では役員をされており、学童保育を利用させてもらっていますが、県や市からの学童への支援は手薄に感じております。学童職員の手当ても過少。女性の活躍を望むのであれば、子育て支援の充実は必須です。子供達の教育環境、習い事のサポートが増える必要があると思います。
- ・男性管理職が女性の仕事と生活の両立の実情を理解できるような講演を聞いてほしい。
- ・セミナーなんかどうでも良いから、保育所の確保をもっと簡単にすること。高齢者の介護に働く女性を当てないこと。（介護退職の阻止）
- ・保育園、学童の充実を希望します。
- ・安定した雇用は安定した需要が見込めなければ出来ない。女性のみならず雇用創出するような施策を実行していただければ、待遇改善等自然と考えるようになると思います。
- ・子育てと介護を同時にしている従業員が増えています。子どもを安全に預かってもらえる場所と、高齢者認知症の方をサポートしてもらえようお願いします。
- ・国の宝物である子供達の育成を一番に考えていかないとこの国は年老いていくばかり。その時、一番大切なのは母親のあり方。母親が明るく、健康でないと子供にも良い教育は出来ないでしょう。企業、会社に女性の働き方を求めるばかりではなく、お金優先でない国として、少子化対策として何か商店街とかが提案していく事もお願いします。
- ・業種にもよるとは思いますが、当方では小規模なため男女の差はないため、期待する事はないと思います。必要な推進活動は継続的な啓発活動を行う事と思います。
- ・補助金制度
- ・育児休暇取得者が復帰するまでの間、一時的に会社が雇用した人件費（派遣、パート）をいくらか補填してほしい。
- ・女性でも有能な才能を持った人がたくさんいる。色々な職種、業種で活躍を期待する。行政はそれについての情報をどしどし流して欲しい。
- ・女性、男性にかかわらず、製造業に従事する人は限られている。人口減少に伴い、作業員は不足気味です。人口が増加、又はニート引きこもりの問題を解決して労働人口を増

やすことを期待します。

- ・中小、又は小企業では無理が多い。大企業、上場企業用の取り組みの様な感じがします。小さい子供がいる人は急に休むので、なかなか使いづらいです。採用の時にできれば未婚の人、子育てが終わった人の方を優先してしまいます。働きたいお母さんも沢山いると思うので、保育所等施設の充実を期待します。
- ・各個の問題について、起こってしまってからツギハギのフタを一生懸命行政がやるのではなく、民間に全て任せればよい。行政とマスコミは出しゃばり過ぎである。今後のことは「移民の受け入れについて促進する国になる」ことが成功する最大のひけつになる。人口減への最大の対策は「移民の受け入れ」なのだから、このことについて行政は頑張ればよい。他のことに口を出すなど言いたい。
- ・保育施設整備
- ・多くの子供を出産してもらい、子供を安全に預け、社会で活躍出来る社会インフラの整備や、税制の優遇が必要です。働きたくても子供の育児の為に働く事を断念するケースが多いと思います。働きたい為に子供をつくらない、結婚しない女性が増加していると思います。
- ・税金が負担になるので助成金や軽減制度を導入してほしい。
- ・保育所、幼稚園、学童保育等施設の建設整備。施設の内容も充実して安心して預ける事が大事だと思います。
- ・能力の高い女性は当然に高い役職につくべきで、そういう仕組作りを行政に期待します。イクメン・イクボスの推進。女性が短時間労働を当然の意識として働かず、常に周りの職員の「力」があって支えられていることを思い、効率的・能率的な仕事をする事だと思う。
- ・保育園の充実。6ヶ月以上入れる保育園又、小学校に上がったときの学童保育の充実→小学校の長期休みがネックです。有給をとりやすくする職場にする。よだんですがP.S 1、6ヶ月育休後すぐに又、産休、育休になったら周りの方も理解は・・・(せめて1年は仕事をしてほしい)又、何も責任のあることをまかせられないのが現実。
- ・育児等子育てで支援をお願いします。24時間の保育所、医療保育士の活用により安心して子供を預けることが出来る。
- ・女性も男性と同様の能力があり、適任者、適材者に場面を企業が与え、行政がもっと企業に対して指導を行う様にする。
- ・過疎化の地域には他にも企業の問題が多い。今が一生懸命で特色のある団体をめざしている。行政にも危機感を持って地域の魅力を広げてほしい(地域の人口減のスピードが非常に早い。過疎化地域の行政も合併して減少する危機を考えて施策を考えてほしい)
- ・医療介護の業界は女性の力、特に主婦の力無くしては成り立たない業界だと考えています。女性が出産し、育児をしていく中で安心して家を空けられる環境、母親が仕事に出ている間の子供の世話、見守り等、地域社会の治安や、保育所、小学生の児童(両親共働き)への対策等を期待しています。
- ・①保育園・学童保育の充実②一人親に対する保護政策
- ・子供がいる場合はやはり保育所や病児保育等への取り組み。配偶者控除等の整備撤廃。扶養手当対象額の引き上げ。
- ・子育て時代の女性が主(パート、短時間希望者)である小企業においてはこのような女性が主体で稼働しています。育児・子育てに合った勤務を希望する、又はこのような女性を主として採用している企業への重厚な支援策。
- ・職場内保育所を持っているが、限度があり、行政による施設整備が急務と思考される。
- ・医療法人が経営する福祉施設(デイサービス)などにも税制優遇や助成がほしい。(辞めなくてももらいたいために他より給料を多目に出している)小さい施設ながらも研修には

一回/年以上は行くように計画している。

- ・ 保育所・学童保育・介護施設のさらなる整備をお願いしたい。ワーク・ライフ・バランスが難しくなっている（業績悪化による収入減）社会保障の充実。
- ・ 税金を下げれば民間の問題は全て解決する！ 下げれば下げる程に！！ 税金の多種多様に渡る税制が企業活動のネックの根源である！！
- ・ 病児保育の施設を増設してほしい。保育料の減額。待機児童問題の解決。
- ・ 保育園などの入園条件の明確化を徹底する。正規雇用（フルタイム）の人が入れず、1～2時間のパートタイムの人が入園できたりしているのをよく耳にします。本気で働きたい人の為の保育園を増やすなど頑張してほしい。 P.S なんだか、お金をかけても良い所をかけず、今、本当に必要？ って思われる様なお金の使い方は疑問に思います。県からまず女性の雇用、登用を努力するべきでは？

<社会の意識等に関する意見>

- ・ 子供の通う学校のPTA役員になったりすると、そちらへの出席義務があるらしく、出席しないと不利な役まわりをさせられたりするらしい。ちなみにPTAの役員はクジで決めることとなり、正社員として働いているので全て毎回出席はむつかしいという事は許されないとの事。会社が忙しく手が足らず他の従業員へ負担がかかります。その様な状況で女性が活躍し、管理職につける事はむつかしいと考えられます。これは小さなひとつの例ではありますが、せめてPTA等の出席義務<会社への出勤でない>と女性をレベルの高いステージへ登用するのは難しいです。
- ・ 商工会議所メンバー40～50人中、女性は3人。上がかわらないとかわらない。
- ・ 子育て、家事、仕事が両立できるようになれば、働く女性も増えると思う。しかし、日本の社会が男社会である以上は女性には負担が重すぎると思う。気持ちにゆとりがないと、子供にも他人にも優しい人にはなれません。
- ・ 女性が社会で能力を発揮し、活躍することはすばらしいことだと思います。しかしながら結婚、子育て、教育において女性の大切な役割もあり、仕事との両立は難しいのが現実です。就職（休職）、再就職の現実的なモデルケースをふやし、社会の中で認められることが大切と考えます。休職中の女性としての大切な仕事を軽んじると、次の世代、日本の将来にとってたいへんなことになると思います。働き続けたい女性のサポート、思いきって休職しても再就職できるシステム作りをお願いします。
- ・ 育児・介護が女性の役割であるという偏見を減らすことと、当面その負担に対して公的な扶助をすること。子供を育てられない社会は困ります。
- ・ 育児、介護休暇を利用した者に対して同僚の理解が得られるよう、会社全体の意識改革が必要だと思います。
- ・ 女性が働きやすい環境整備。保育園・学童保育の拡充。時短・時差勤務の推進。家族の理解が一番ハードルが高い。
- ・ 仕事もしなければならぬが、子育てにも充分時間や手間を掛けたい。時短勤務や子供の病気などで休むことに対して女性がうしろめたさを持たずに済む環境になることを期待しています。
- ・ 成果を評価する上で、時間当りの成果を基準に判断できる仕組みが必要と考えます。長時間労働を抑制できると思います。
- ・ 女性が活躍するため（活躍できる）には男性の理解と協力が根本になくはなりません。
- ・ 子どもが小さいうちは子の看護休暇等利用できるが、小学生になると体調を崩すことも減ってくるかわりに、学校、町内会の役員等で仕事を休まなければならないことが増え大変である。仕事を理由に会合もことわれないので大変だ。
- ・ 「女性活躍推進」ではなく、会社や企業、社会的に活躍できるチャンスが男女平等にある

こと、それを受け入れるための環境を整えるということが大切だと思います。

<その他の意見>

- ・男性・女性と分けるのではなく、人としての扱いを行なう。
- ・特に女性の活躍推進の施策をするのではなく、すべての人（男、女問わず）が活躍できる社会になる様な行政対応を希望します。若年層の男（女）性も今は昔に比べて、給与面では恵まれていないし、恥も無い状況と感じる。特に女性を応援するのでなく、すべての人（国民）の応援をして頂きたい。
- ・能力があれば自然に役立つ人になり人がついて来る。
- ・道徳心・・・おそらく今後女性が力をもってくるので男性も大事、女性も大事と小学校・中学校・高校と義務教育でしつこく何度も教育・指導してほしい。
- ・家族の誰かが犠牲にならなければ子供を育てることはできない。保育所、学童保育は子供を預かる場所であって「育てる」場所ではない。本当に子どもを育てることができるのは親であることを忘れないでほしい。
- ・どんな仕事でも人を大事にする会社は独特に実施していると思う。行政に頼るのではなく、自社でできることから取組み、分業していけばいいと思うが、今までのやり方を1つずつ変えるのは難しいかもしれない。
- ・総合的に考えると、本当に難しい課題であると思います。今後も引き続き、データ収集、検証等により、より良い対策や法改正を期待しております。
- ・現在活躍していると思われる女性政治家やタレント、経済人も含めてマスコミに派手な登場を繰り返しているだけで、パフォーマンスにしか思えない（私個人のかた寄った見解だとは思いますが）もっと実直に地域社会の縁の下の力もちとして活躍している人がたくさん居ます。そういった人たちが評価されるシステム作りが必要だと思います（たぶんそういう人たちは評価すら求めてなく、ただひたすら目の前の課題をこなしているだけなんだろうから、評価すら辞退されるでしょうが・・・）
- ・男女問わず責任意識、モチベーション、長期就労等、持ち仕事に関わる事大切。
- ・あまりにも男女共同参画社会を推進しようとする社会情勢ではあるが、将来的に問題となりそうで不安である。仕事第一主義で結婚もせず、結婚してもお互いの仕事を優先し、家庭・家族の絆も薄れ離婚も増し、子どもを授かったとしても長時間施設に入れ、子育てを他人に任せることがあたりまえ、当然となり、そこで育った子は最初に覚えることは我慢すること、次に自分の欲求を満たせてもらえないのであきらめることを覚え、ひいては自尊心を失い、人間不信に陥り社会生活がうまく営まれない若者が増えている。目先の一億総活躍社会も良いが、将来社会活動のできる若者を育てることが長期的な展望に立つと必要と思われる。今必要なのはライフワークバランスを真剣に考える時と思う。
- ・女性、男性と区別することが変です。能力のある人材が力を発揮できる社会には、男も女も障害者もないと思います。結果論からせめすぎなのでは？
- ・女性が活躍できる場を行政がつくって行って下さる中、女性ならではの温かさや元々持ち備わっている特性を十分に生かせるような社会のしくみを作ってほしい。男性と同様バリバリに社会へ出ていく中にも女性だからできる気遣いや気配りなどを省略せず、温かな面も残していける中での活躍ができるとよいと思う。男らしさ女らしさが男女平等を唱える上で差別になるという面もあるのかもしれないが、今このらしさが必要でないかと思われる。
- ・女性の管理職や活躍推進の施策を考える前に、まずは雇用の確保が課題である。従業員が高齢化しており、後継者の確保が必要。中山間地域であるため若い人材が少なく、労働条件の折り合いも難しい。少ない人数で経営しているため、他部署との応援体制が取

りにくい。

- ・女性活躍！ 男性活躍！ あまり考えてはいません。ようは仕事に対する前向きな考え、そのような人なら女性でも男性でも性別にこだわらず応援します。
- ・限られた時間内で能率よく仕事をしていただいています。これからは女性が活躍してもらってほしい、男性ももっとレベルの上がる仕事を目指して頑張ってもらえると思います。能力のある女性は管理職にもなれる環境作りを会社側もしていただけて成果を上げてほしいと思います。女性は社会性を身に付けて社会に貢献していただけてほしいです。ただ子育ても大事だし家族も手抜きしてもらいたくないです。

<自社の現状など>

- ・弊社の女性社員は3人ですが、いずれも、子供の行事や用事の時は早引、遅刻、欠勤は自由にさせていただいています。男性社員も、子供の行事、父親の介護、町内の仕事等の理由で、早引、遅刻、欠勤はお互いにフォローしあって行なえています。仕事の内容が体力のいる事が多く、非力な女性ではあつかえないため、男性メインの職場ですが、女性ならではのフォローとかみあって、全体でスムーズに動いています。特に、管理職が女性となる必要も感じていません。それぞれの生活の中で働きやすい職場であればよいと思います。
- ・私共は医療系の法人です。有資格者の従業員が必須です。現在パート希望 特に低学年低年齢の子供を持つ従業員が多く毎年103万以内で働くことを希望しています。フルパートでは配偶者の協力、保育所、そして面倒をみる者が居ないということで終業時までの勤務希望は「0」です。午前中だけのパート希望は多くいますが、午後のパートは殆どいません。年齢が上がった従業員には介護する親もいるなど、年齢層さまさまな壁があります。制度は国単位、自治体単位と思いますが、現実には、収入制限、社会保険の加入等で損得勘定に委ねられているような気がします。働く女性が自身の将来の得になる（1人の人間として）制度が必要でしょう。扶養などの意識が強い日本はまだ先の遠い話です。納税と社会保障を受けるという個別単位の導入がなければ女性の社会進出はありません。Ps. 結婚の有無、子供の有無により差別されている独身女性がいるのも事実です。
- ・コンビニエンスストアは社会のインフラと言われているが、加盟店は低収入で人件費を使う上限が非常に低く設定されている。企業には労基法がある為、社員の健康は基本的に守られているが、コンビニ加盟店は何からも保護されないのが現状。今のままでは加盟店の過労死がさらに多発し、大きな社会問題になる事は間違いない。行政はきれいごとばかりではなく、何も法に守られていないコンビニ加盟店の生命、財産を守る努力をしてほしい。病気になっても家族に不幸があっても店を閉める事が出来ない自営業者など、コンビニ以外ありえない。
- ・介護事業所は元来、女性の活躍の場ですが、近年の人材不足は深刻な状況です。他の産業への人材の流出もその要因だと思いますが・・・
- ・当院は、小児科医院であり、院内で病児保育園をしていますので、全面的に女性の活躍の場です。反対にもう少し男性がいればと思う事も有ります。男性女性の差別なく働けたらいいと思いますが、やはり、地域や家族の環境がネックになってくると思います。
- ・男性の職場の為女性が働きにくい
- ・当社は従業員も少なく申し訳ないのですが回答に値しないと思います。以前の様に若い従業員が居れば良いと思います。
- ・運送業で大型トラック、トレーラー等を動かすことに女性はと言われた。（30年～20年前）一時的に働いてもらった事もあるがダメでした。意識の改革から始めなければ。私自身主人と一緒にしてましたが亡くなって、30年今でも一生懸命です。外に出れば女が

と色目で見られました。今現在は女性の方が多く働いてますので。事務職も運転手としても。自分が進歩しなければ・・・。よろしくお願い致します。

- ・訪問介護事業所です。女性が働く事業所です。やりがいのある仕事ではありますが利用者の事情により働く時間が不規則です。日中だけの8時間ではなく、早朝、夜と頑張るヘルパーは労働基準の法例に過ぎる事例もあるし、定期的な労働時間にはなりませんのでよく問題にもなっているヘルパーの就労には問題山積です。経営的には介護報酬も単価が下がり、人件費が膨らみ又、専門的な研修も必要です。女性が働く事から云えば家事支援が主たる仕事なので仕事としては働く側、利用する要介護の人からも感謝されています。国の介護単価も安いので、その事自体が双方の負担大です。
- ・当社は介護事業所なので、女性の活躍が期待出来ます。しかし、訪問介護は低報酬なので、職員の確保が難儀です。
- ・現在、4才～10才まで4人の子育てをしながら会社役員として勤務していますが、面接に来られる子育て中の女性には働く選択肢が少ない事がありました。また、企業側の制度が整備されている状況であっても、同僚の理解が得れない（未婚の同僚、独身の中高年の方）等、子育て仲間より、良く聞きます。第2子、第3子を希望する方も待機児童の問題、職場の環境、勤める側には厳しい問題が多いと思います。
- ・障がいのある方の地域での暮らしをささえる仕事が主です。60才で退職された方々に声かけし、食事作り、暮らしのお手伝いをお願いし、70才越えても短時間労働をして頂いています。一方、管理職として経験を積んだ若い方を育てています。家庭との両立がうまくいくようシフト作成に配慮し、永く仕事が続けられる様、コミュニケーションをとっています。出産後の子連れ出勤も検討中です。
- ・少人数なので男性、女性の区別はしていません。
- ・女性従業員は事務のパート1名のみのため、女性活躍推進に関してはあまり進歩しておりません。
- ・当社の女性従業員については、会社は男女の区別なく勤務休暇等すべて同じです。家庭の事情で短時間勤務を希望しているため、希望通りの勤務としています。現時点で行政にお願いすることはありません。
- ・保育園不足は実感しています。又、復帰することがわかっている部署に補充するためにハローワークに出すのですが、全く人が来ません。その原因は1年～1年半だけ勤めてもらうことがニーズに合ってなくて募集が集まらないそうです。でもずっと雇うことは不可能なので（少人数従業員企業）結局産休育休をとらせたいと願いながらも、残った従業員から“しんどい”“どうにかしてほしい”と苦情が出ます。それを聞き入れる為に四苦八苦です。
- ・1. 定年延長 2. 結婚して子供がうまれても仕事が続けられる環境 3. 仕事をしていたらなかなか出会いがなく（保育所など・・・）婚期が遅れる 4. 子育てが終わった女性、50才すぎたら正社員にはなれない、・パートさんで働くしかない 5. 正社員と同じ仕事をしてボーナスがないなどいろんな声を耳にします。
- ・保育所という職場なので、従業員も圧倒的に女性が多く、またたくさんのお母さんに接することも多いです。いろいろな職種で立場もさまざまです。遅くまで残業のある方、子どもが病気の時にお迎えが難しい方もおられます。子どもが病気の時は本当に大変そうです。最近は病児保育もよく活用されているようです。昔に比べ、いろいろ改善されていますが、職場や家庭環境により、働く女性の条件は大きく差があると感じます。

<本調査に関する意見>

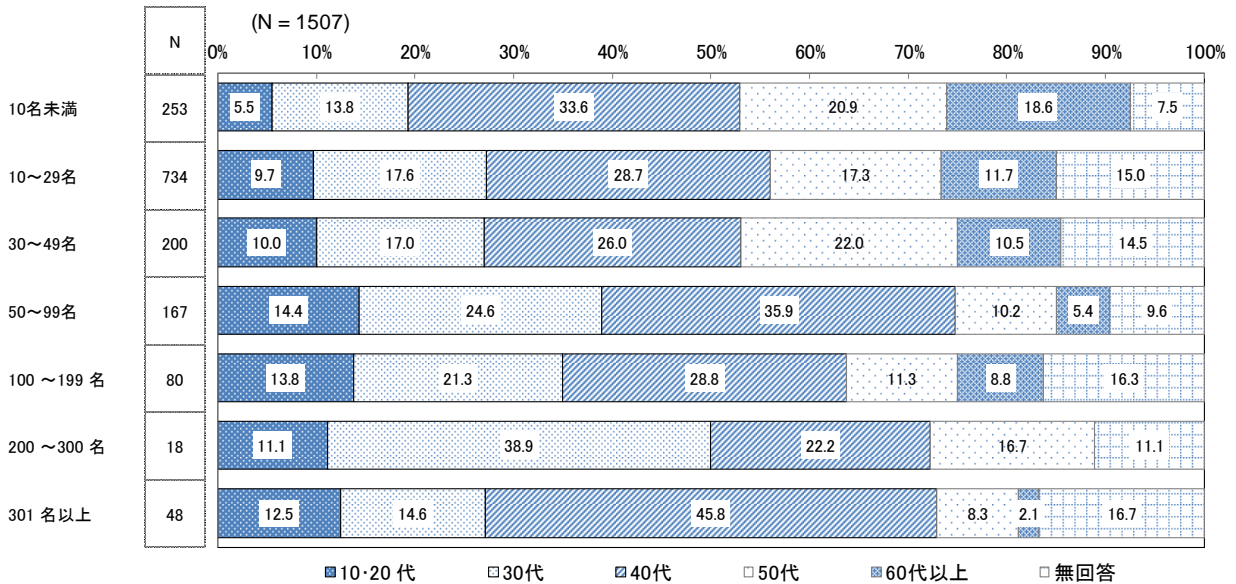
- ・非常に女性蔑視的な内容のアンケートだと思います。行政が行う調査として（現状を）このアンケートの内容が適当であると考えたら、岡山市の各企業は女性が活躍するにふさわしい場所ではないとかんじます。当社でも、男性が優遇され女性は対象とならない昇給などありました。働いている当人たちよりも、経営側の考え方が問題という気がします。
- ・アンケートは、大企業向けのものでしょうか？ 中小零細事業所には答えにくい質問があります。法律で決まってもなかなか100%実施できないのが実状です。まず、行政が働きやすい環境を整えることが先決だと思います。「保育園落ちた。日本死ね。」これは、働きたい女性の切実な真の思いです。
- ・家庭、企業、個人、3者のバランスが大切。モチベーションの高い女性をしっかり受け止める職場で有ること。
- ・大企業と中小零細企業では状況が違う。このような一辺倒のアンケートで集約できると思えない。
- ・一般企業は記入がしやすいアンケートですが福祉（保育園）は答えるのに選ぶことが出来ない項目が多いと思います。
- ・年取での社会保険等をかけられないため、今後ますます短時間パートが増加すると思われるので、このような調査は（大企業か公務員のみで）あまり関係がないです。中小企業向きのアンケートの方が意義があると思われます。

3 <参考> 属性による調査結果

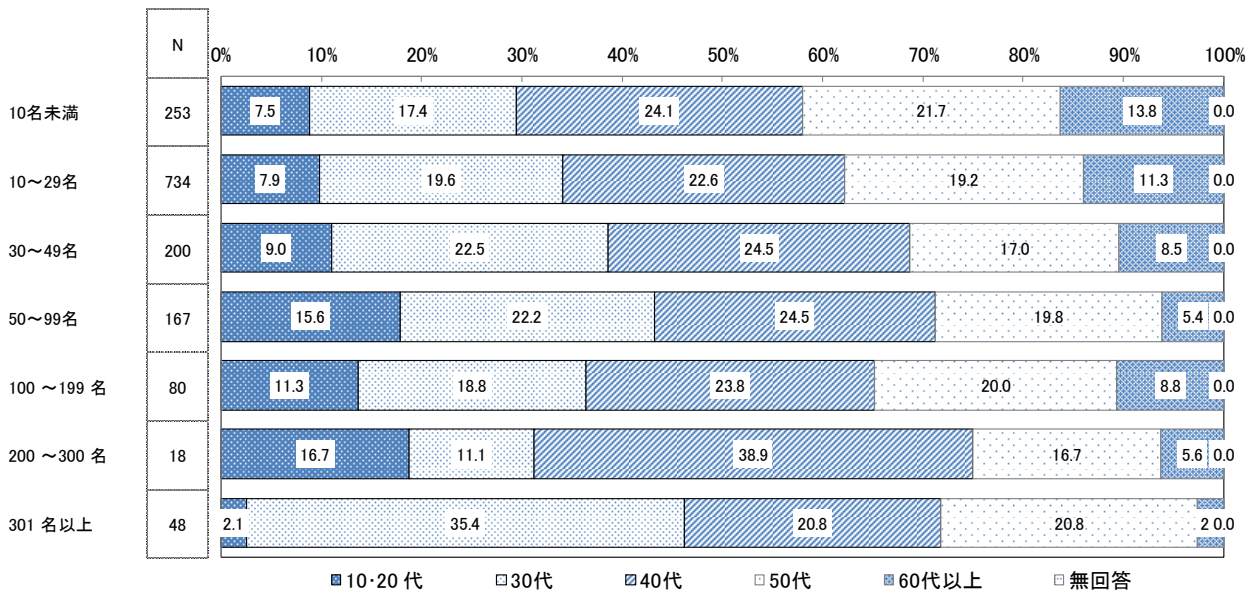
I 従業員規模別

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

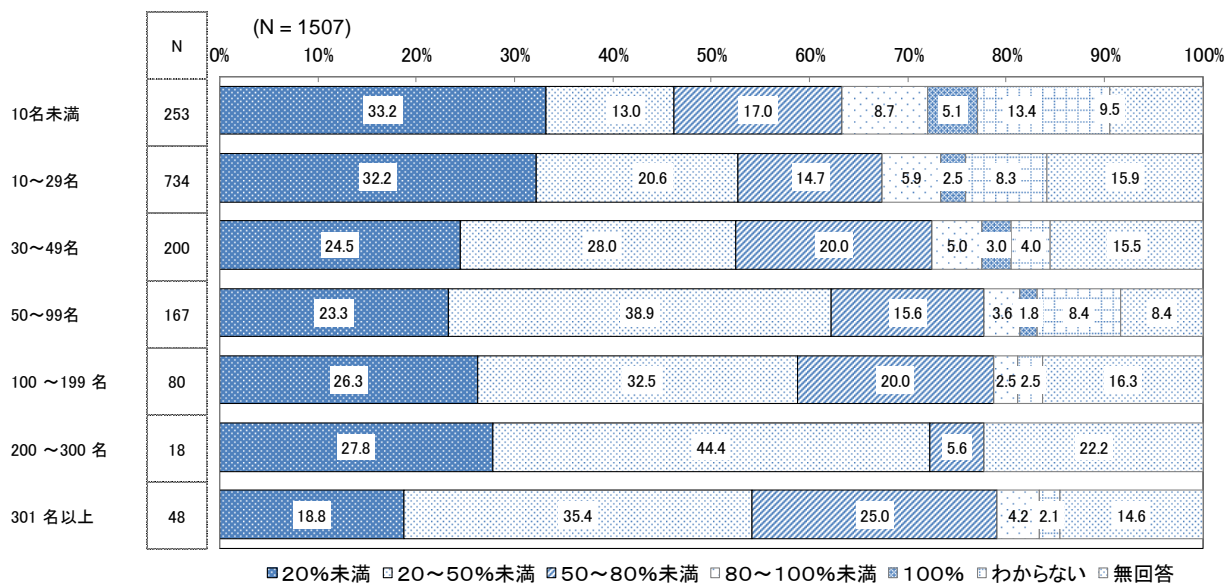
1 番多い年代



2 番目に多い年代

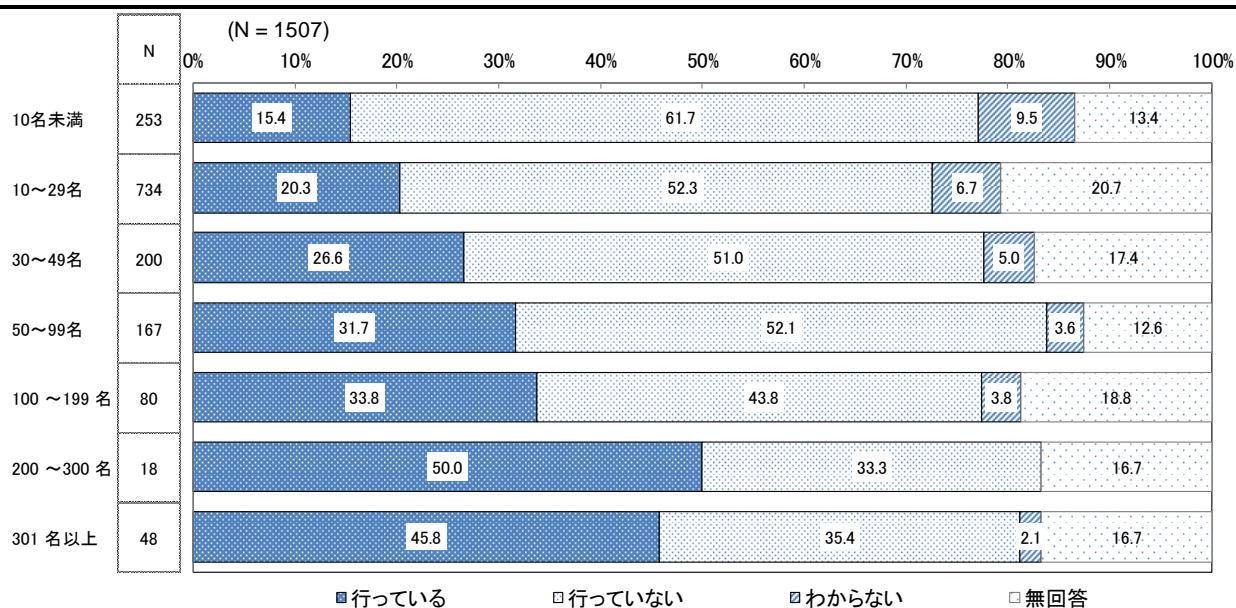


問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。



小規模事業所ほど、20%未満の割合が高い傾向。

問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

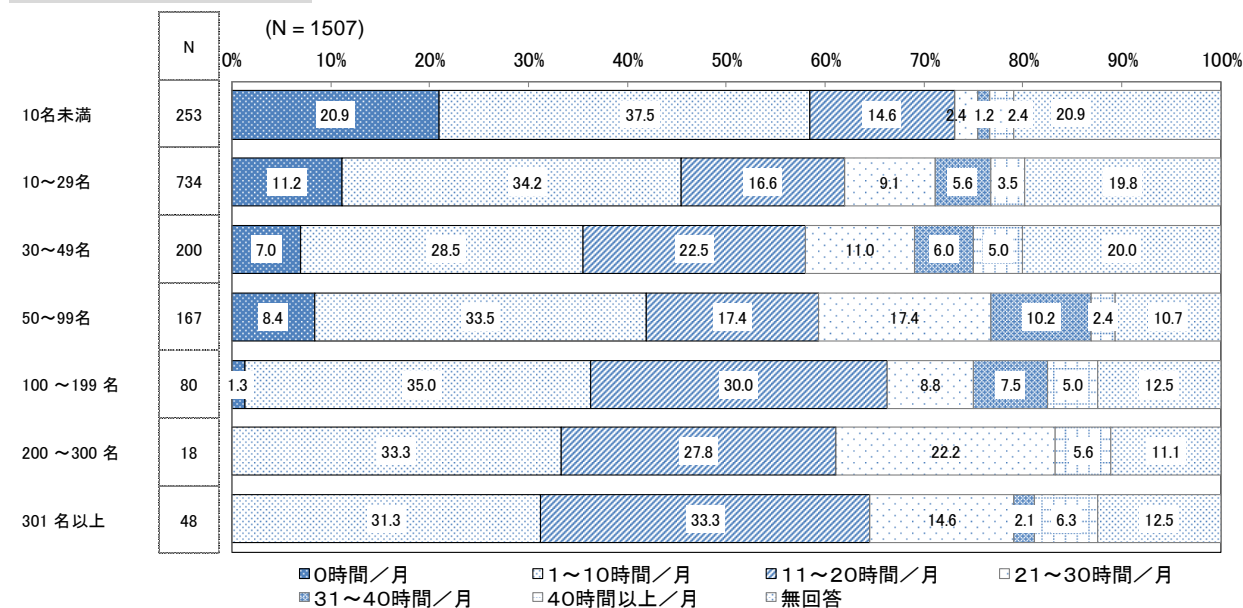


事業所規模が大きくなるほど「行っている」割合が高くなる傾向。

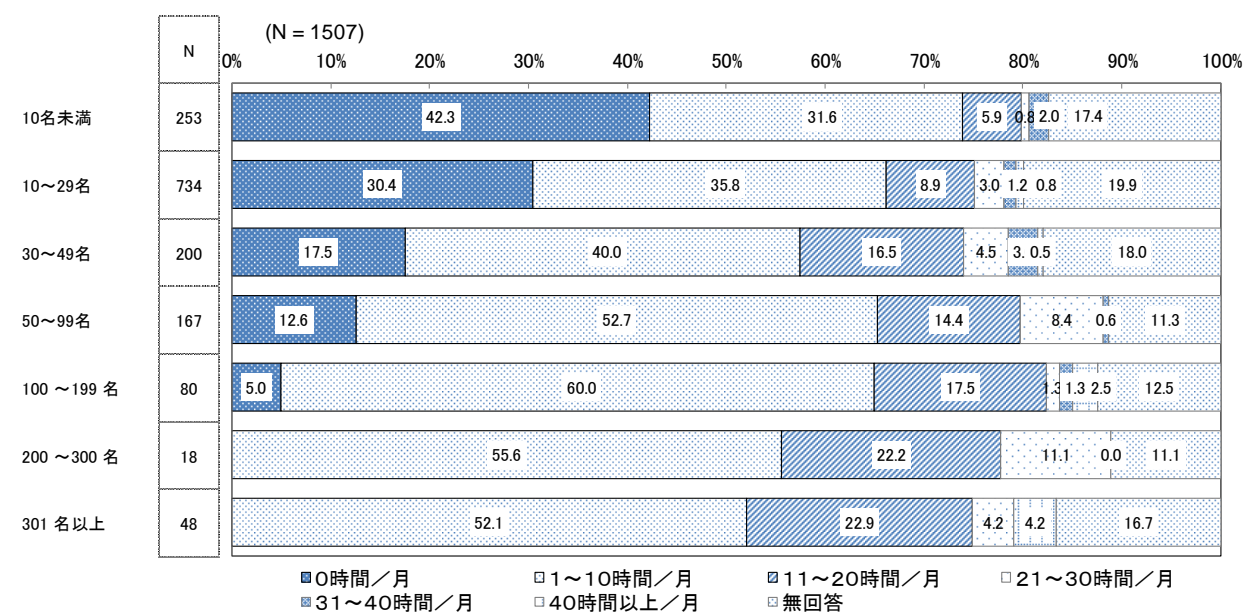
<取組は省略>

問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

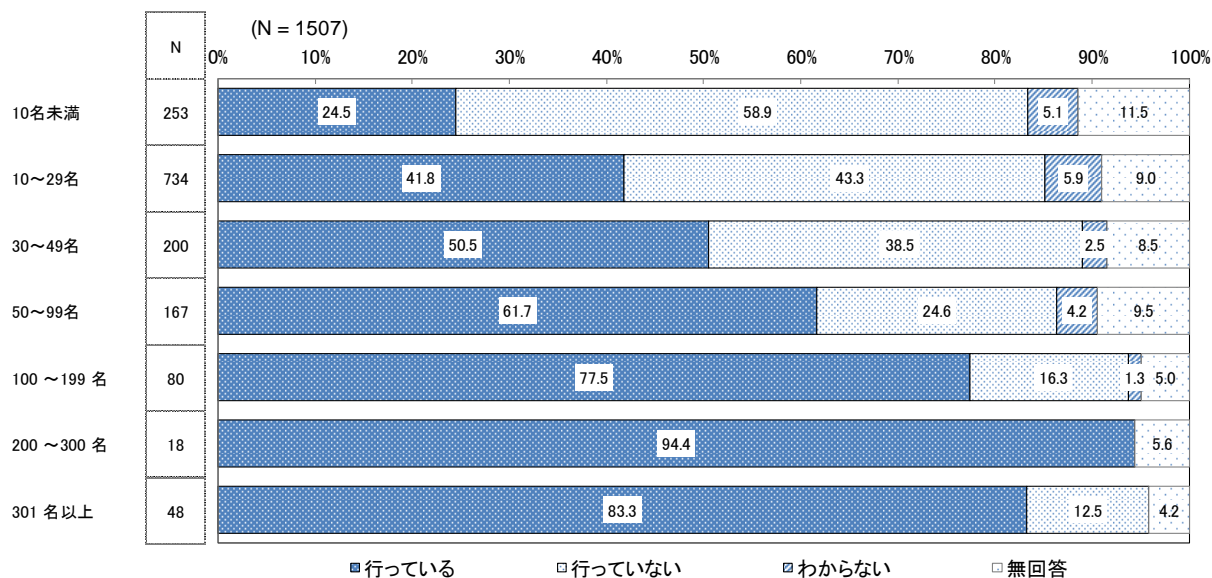


女性従業員の残業時間



小規模事業所ほど、0時間割合が高くなる傾向があり、女性の方がその傾向が顕著。

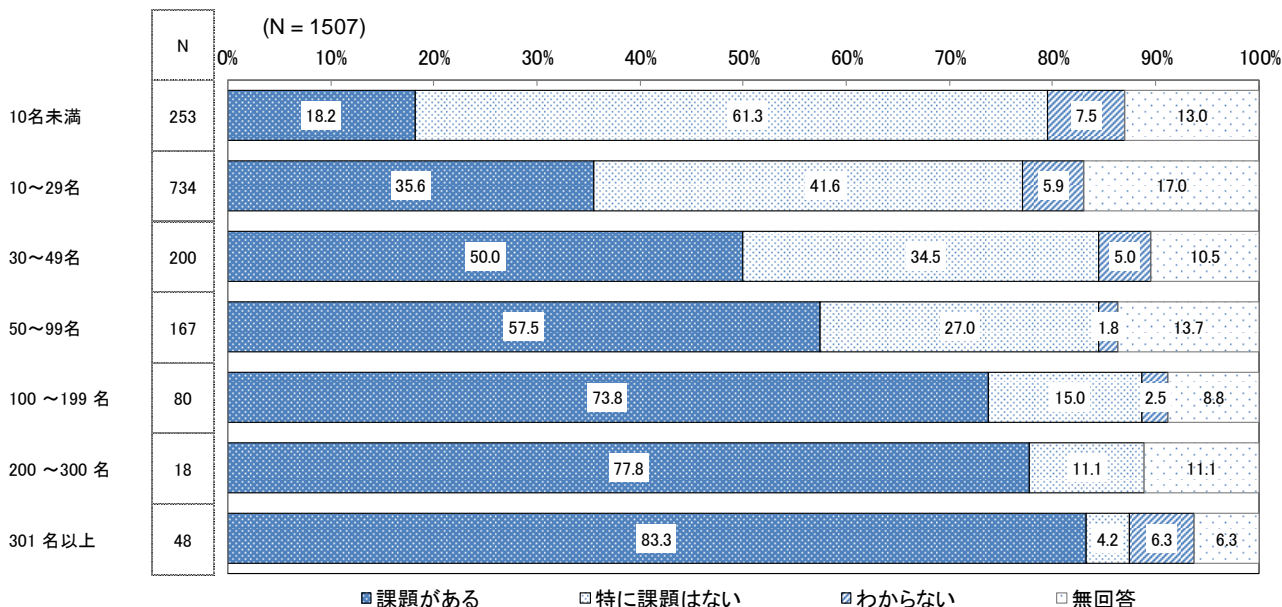
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。



企業規模が大きくなるほど「行っている」企業の割合が高くなる傾向。
 <取組は省略>

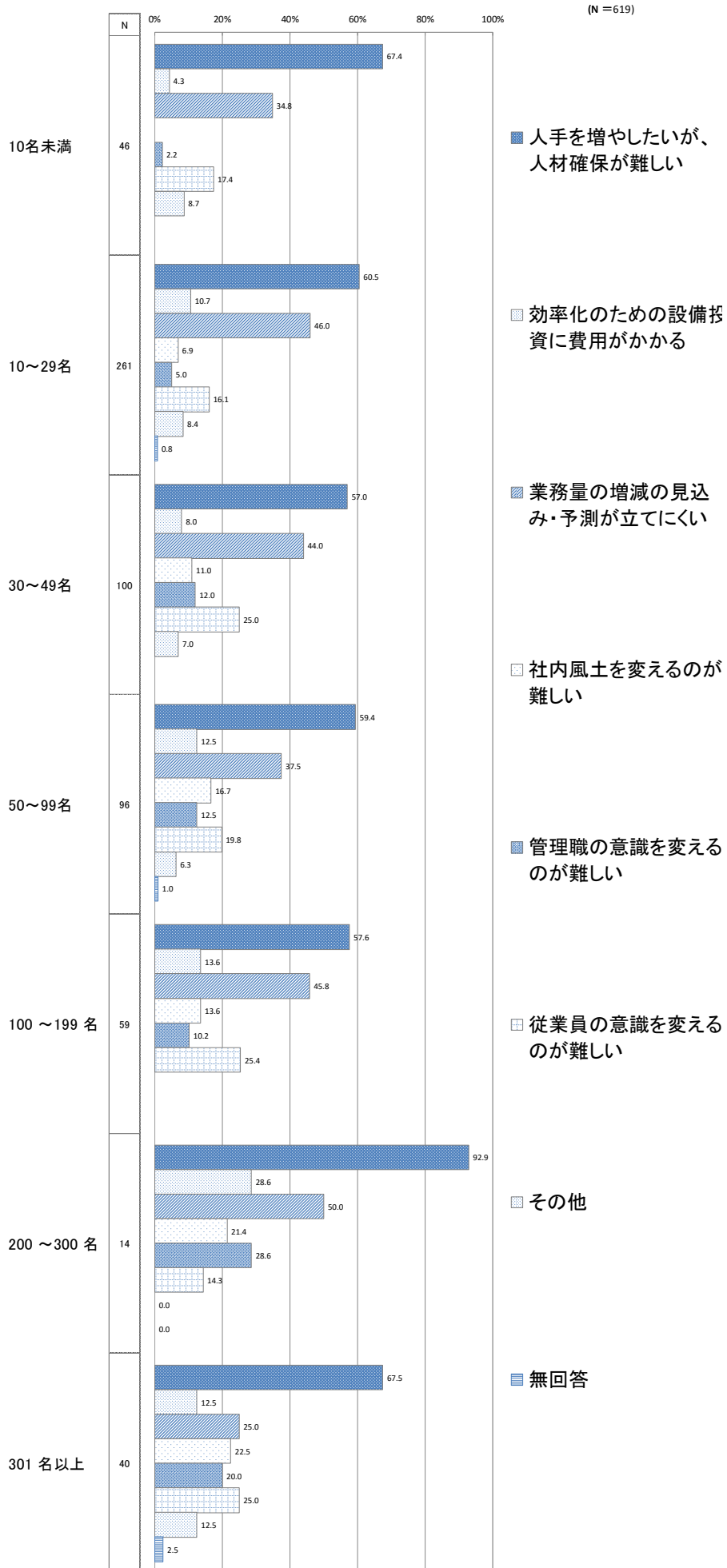
問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

課題の有無



企業規模が大きくなるほど、意識改革が課題と答える割合が増加する傾向。

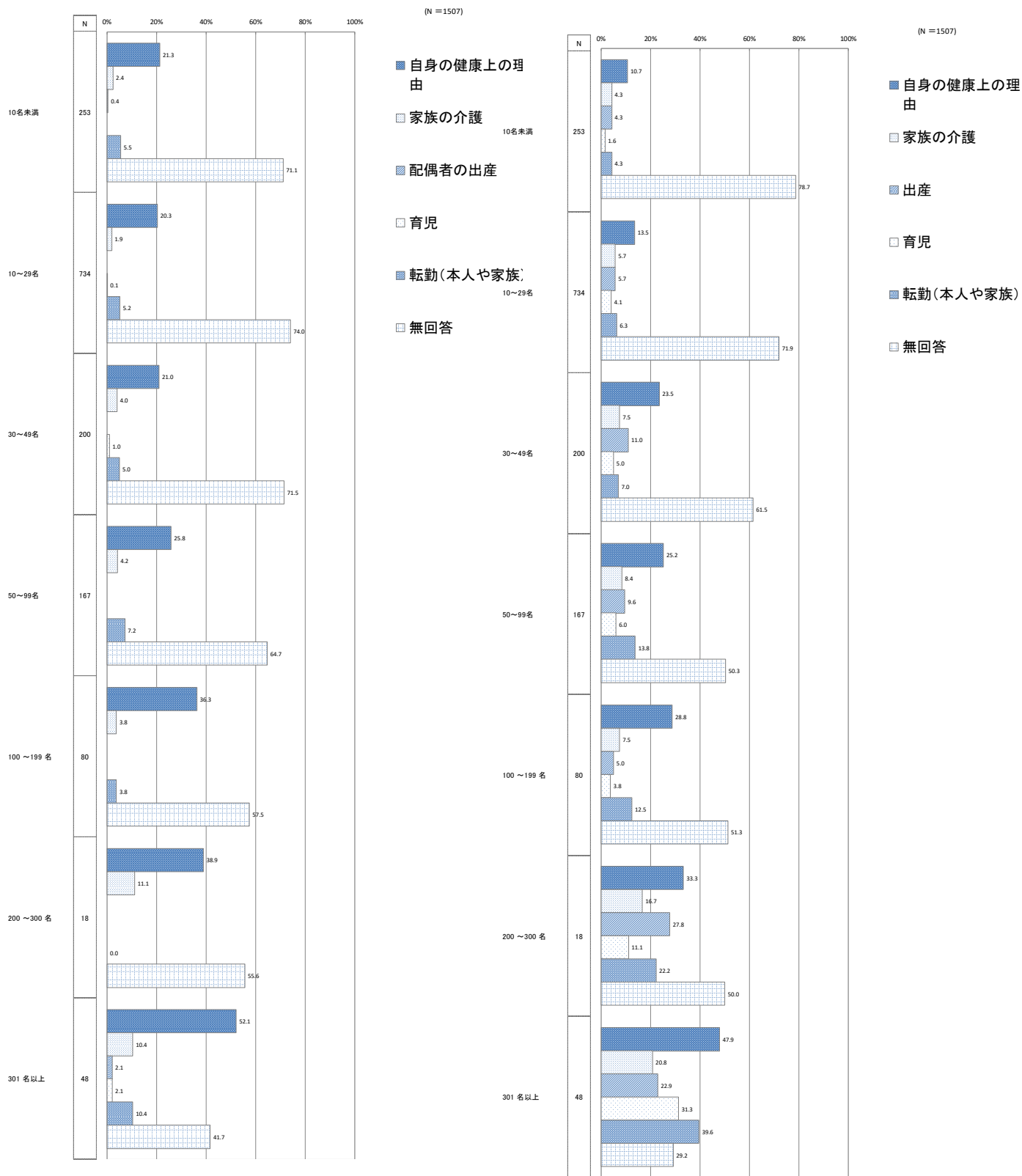
課題



問 8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由

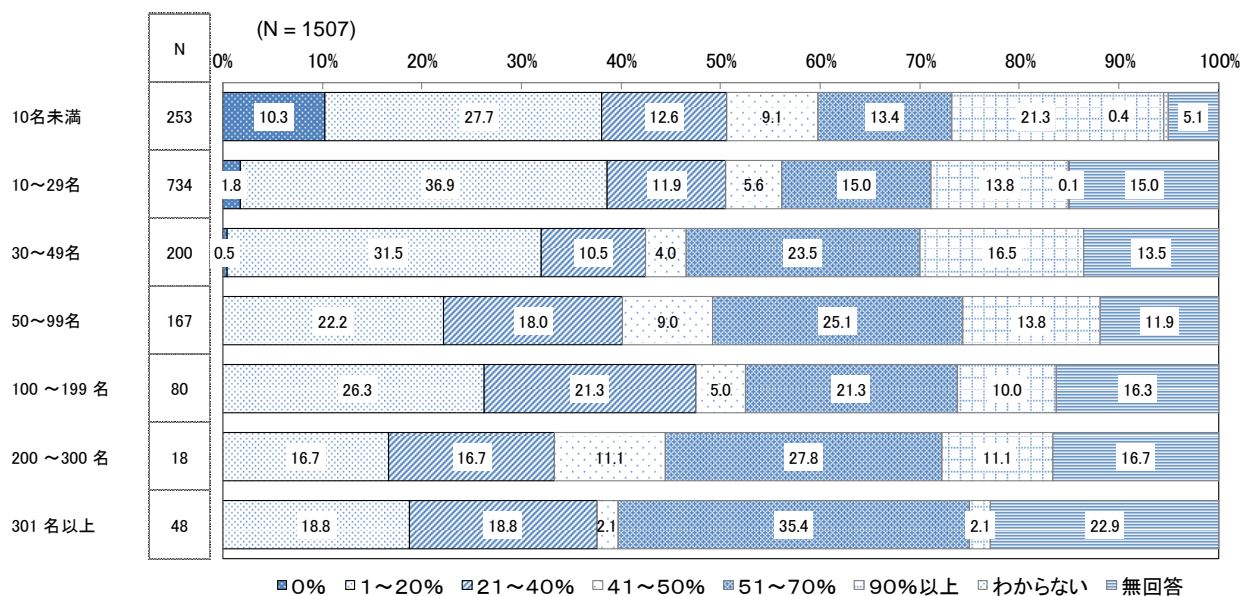
女性の退職理由



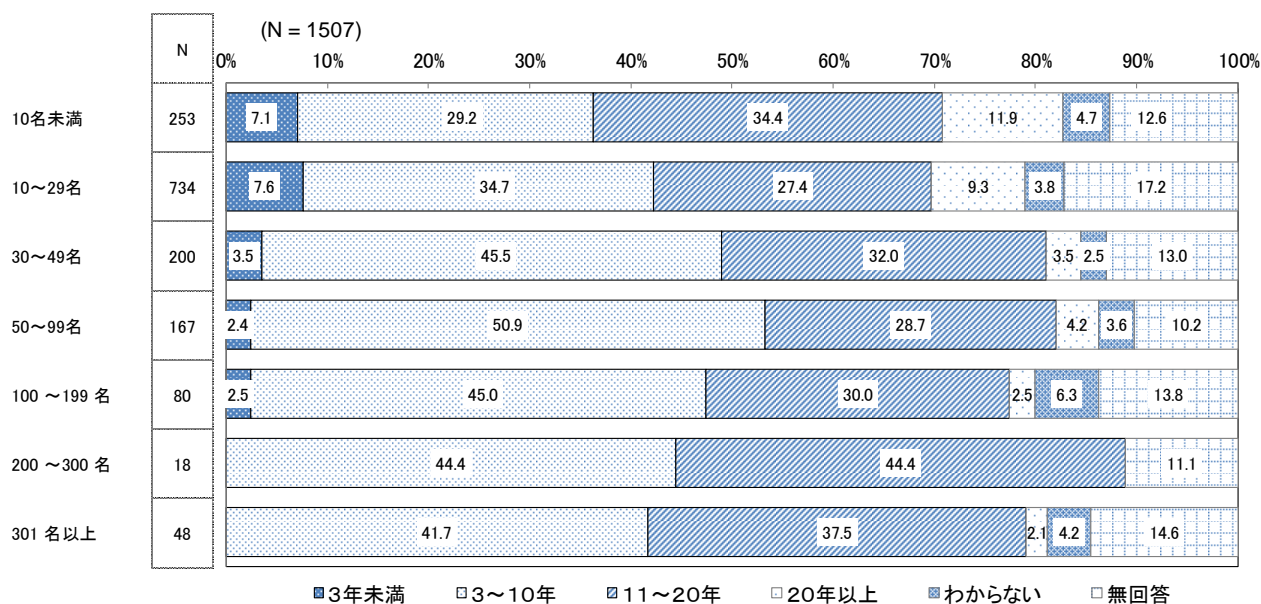
階層によっては、「出産」や「育児」より、「介護」を理由として退職した従業員がいたと回答した企業が多い。

< 問 9 は省略 >

問 1 0 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

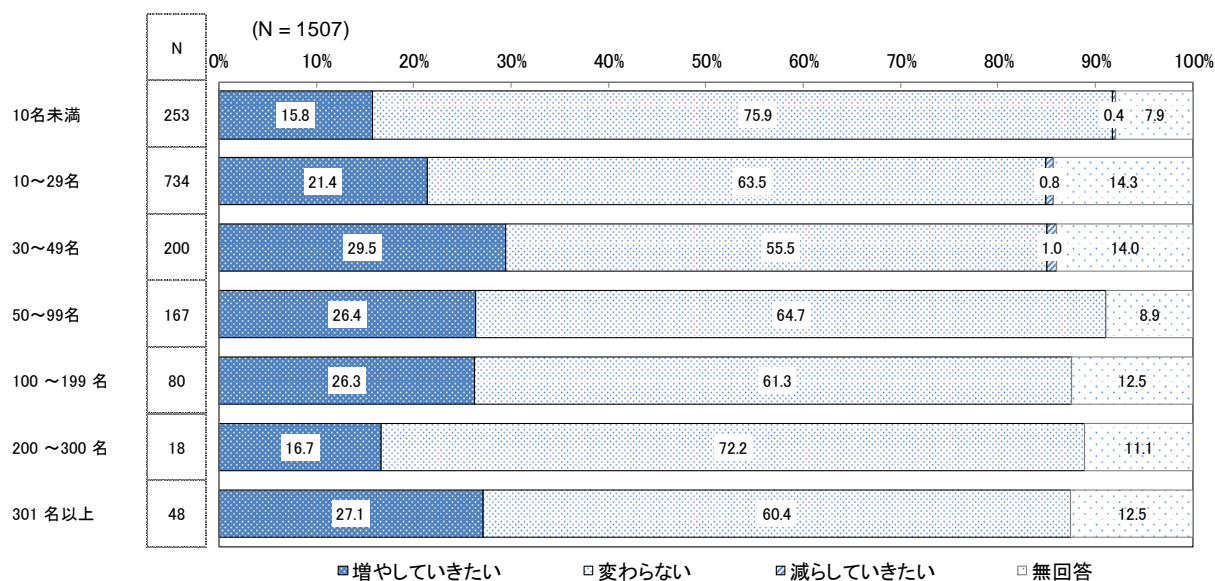


問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

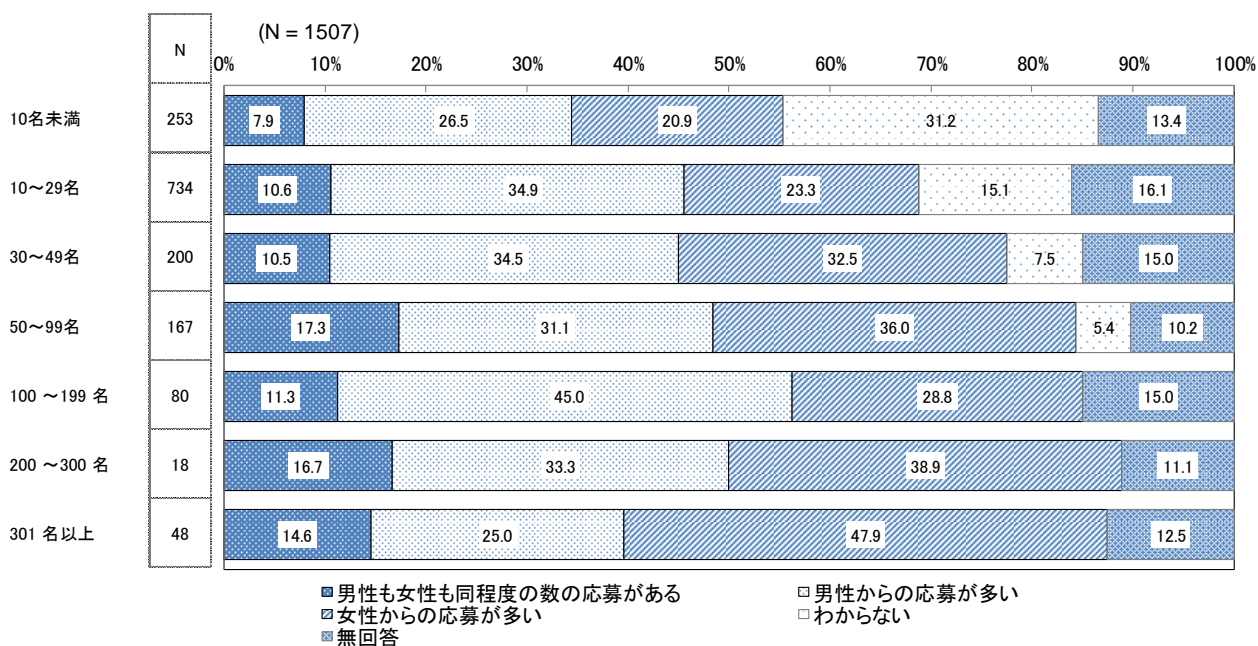


企業規模に関わらず、3~20年がボリュームゾーン。
 小規模事業所の方が、20年以上と回答した企業の割合が高い。

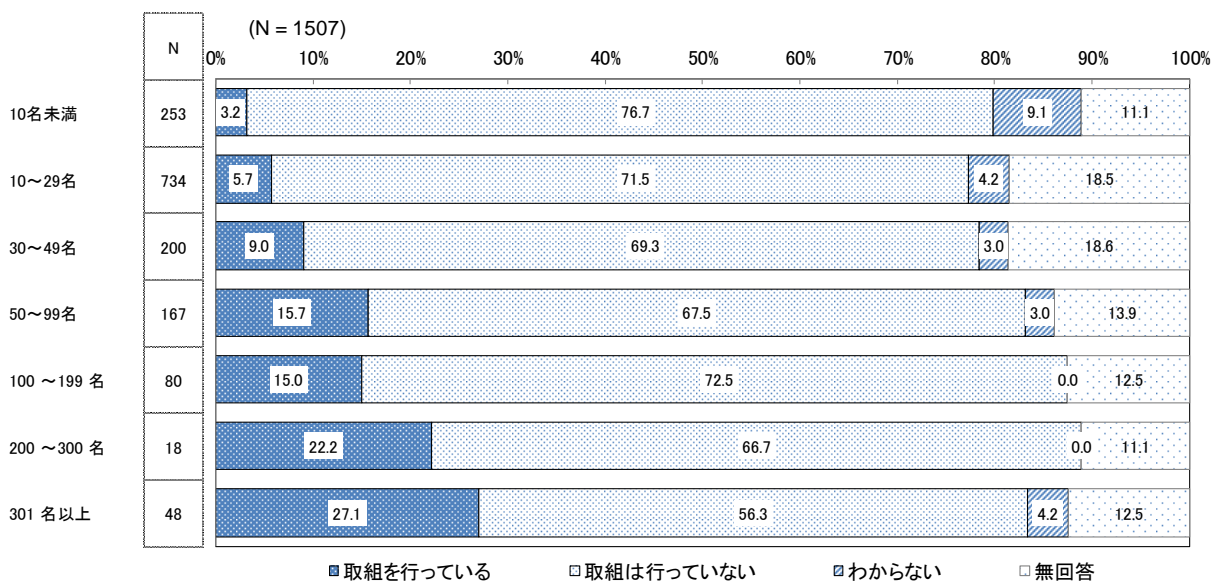
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

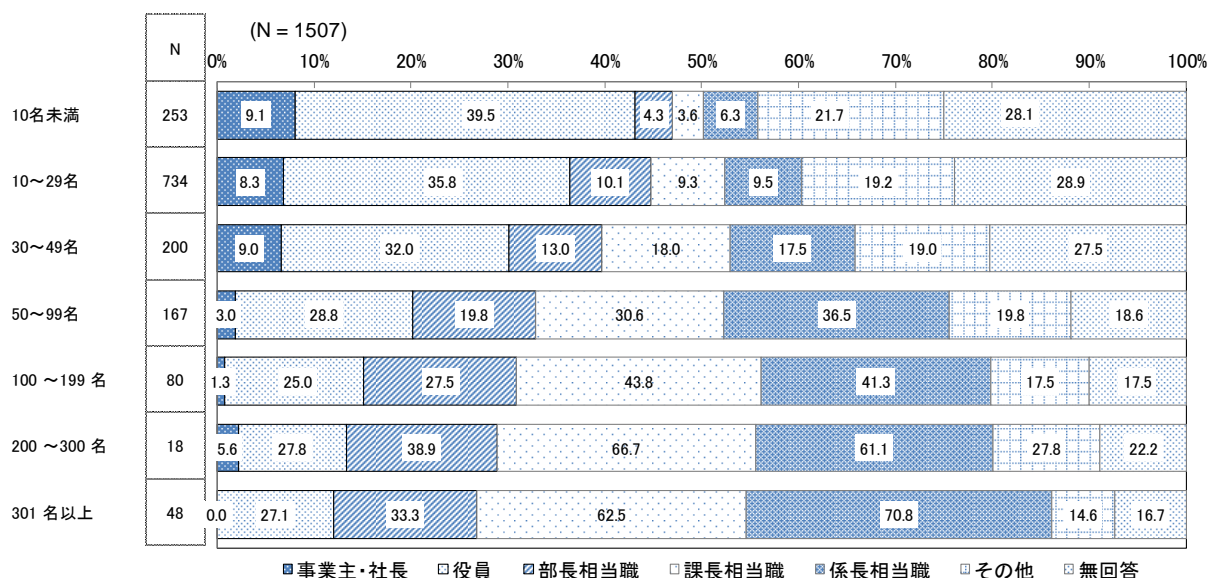


問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。



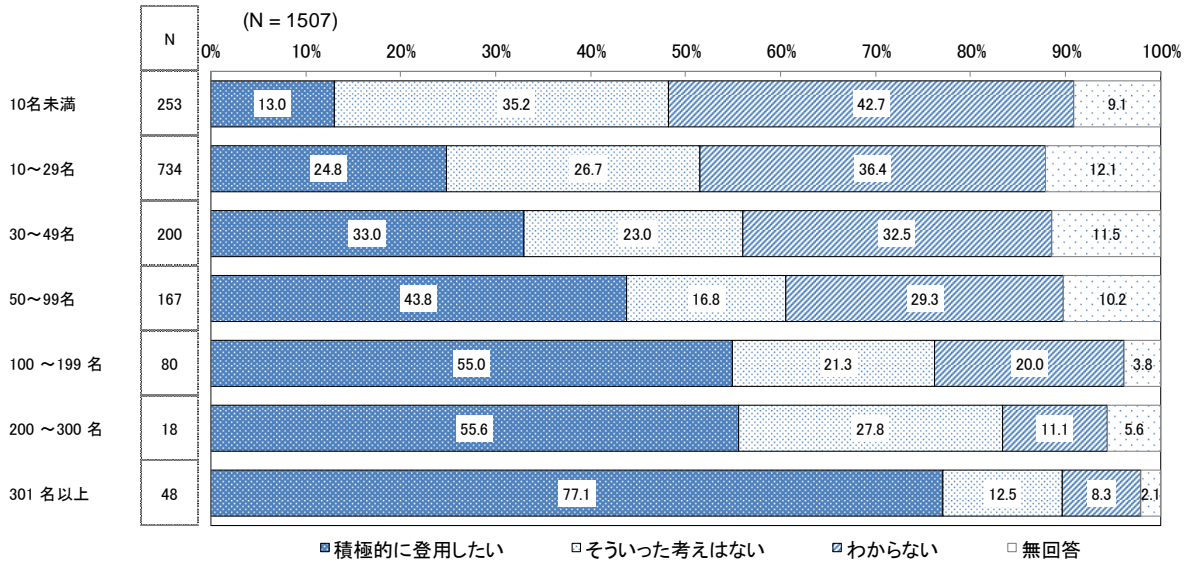
従業員規模が大きくなるほど、「取組を行っている」と回答した企業の割合も高い。
 <取組は省略>

問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。



小規模事業所ほど、「事業主・社長」「役員」に就いていると回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。
 また、大規模事業所ほど、「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」に就いていると回答した企業の割合が高くなる傾向となっている。

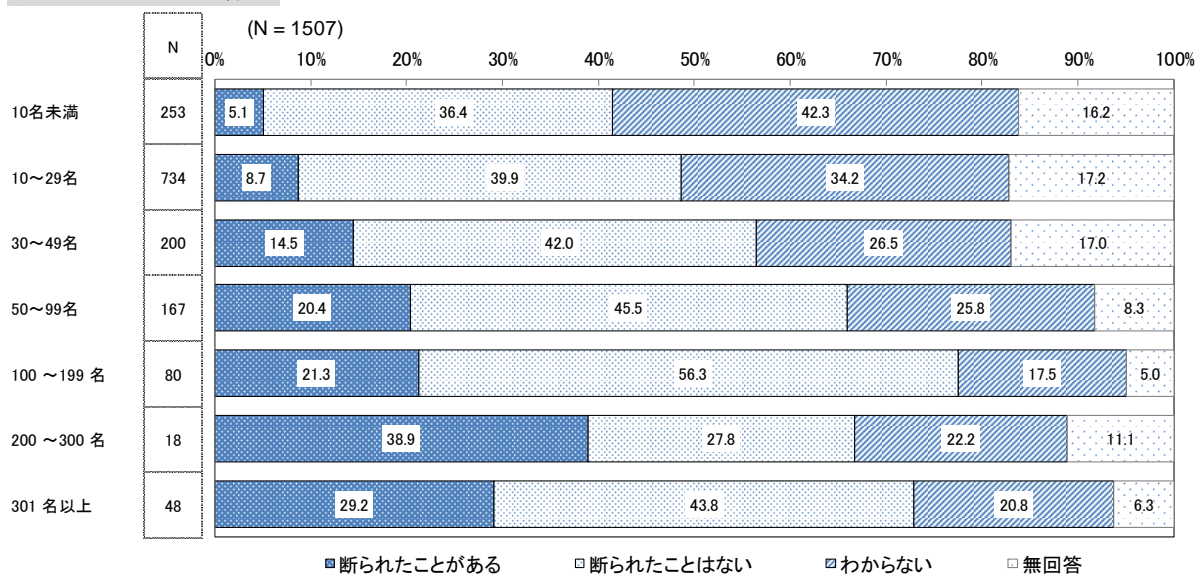
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



大規模事業所ほど「積極的に登用したい」と回答した企業の割合が高い。
 <登用したい理由・しない理由は省略>

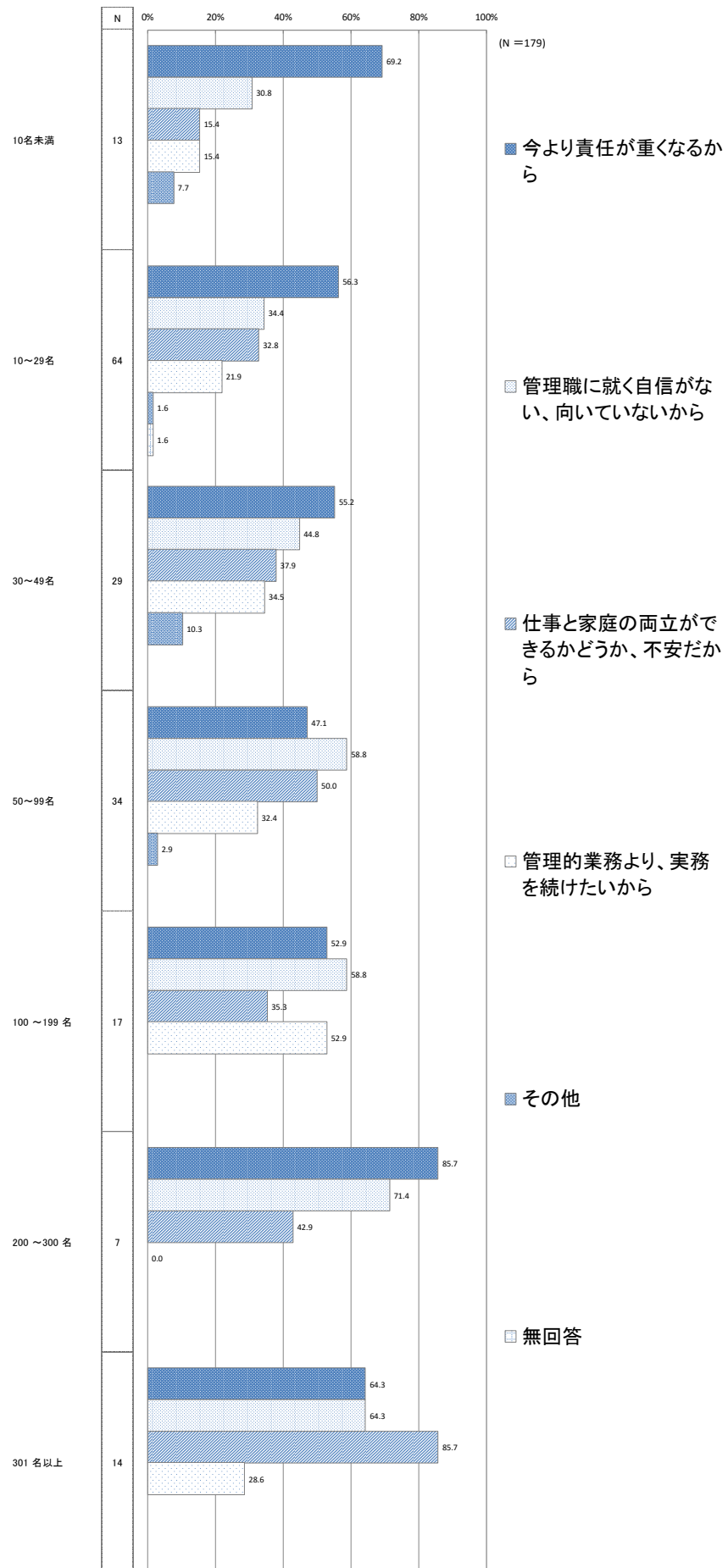
問 1 7 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。

断られたことの有無

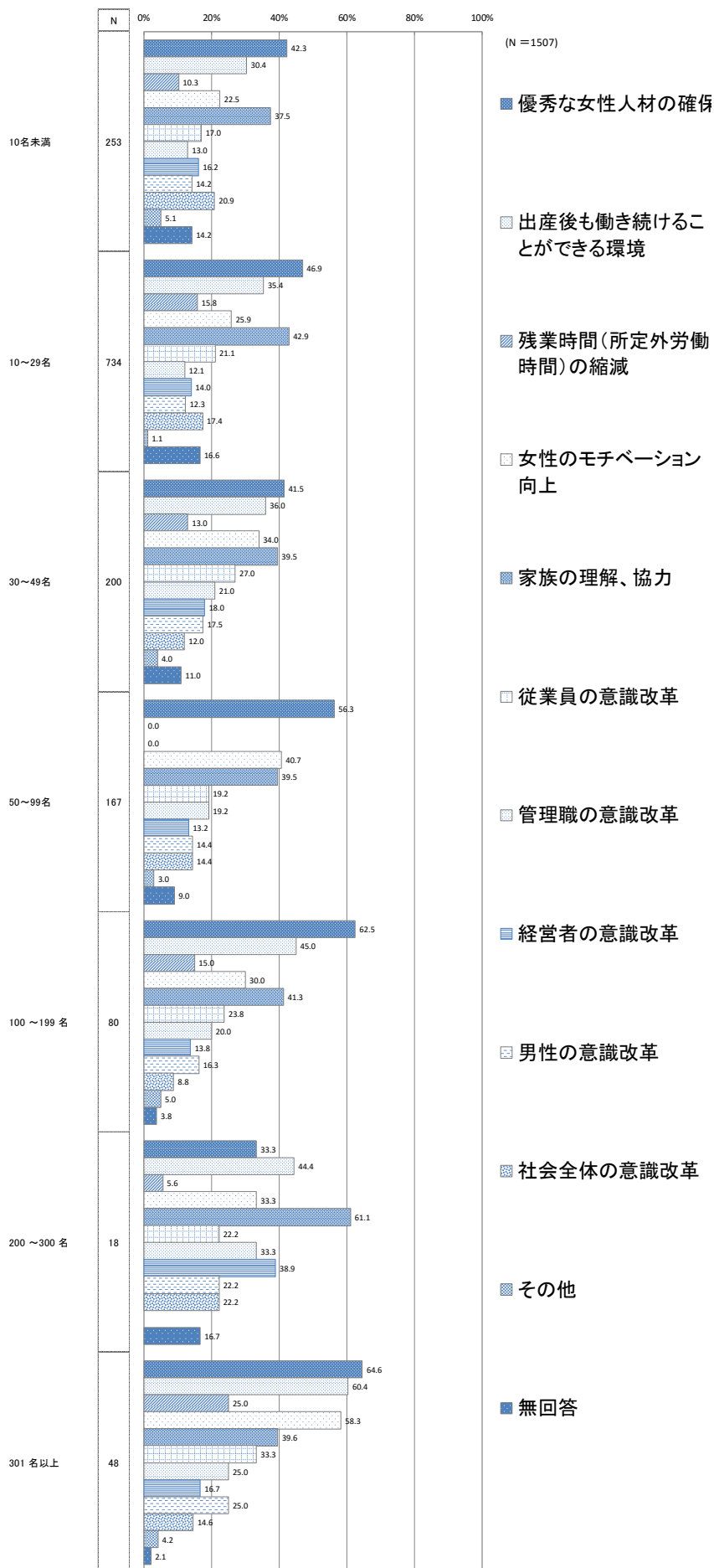


大規模事業所ほど「断られたことがある」と回答した企業の割合が高くなる傾向。

断られた理由

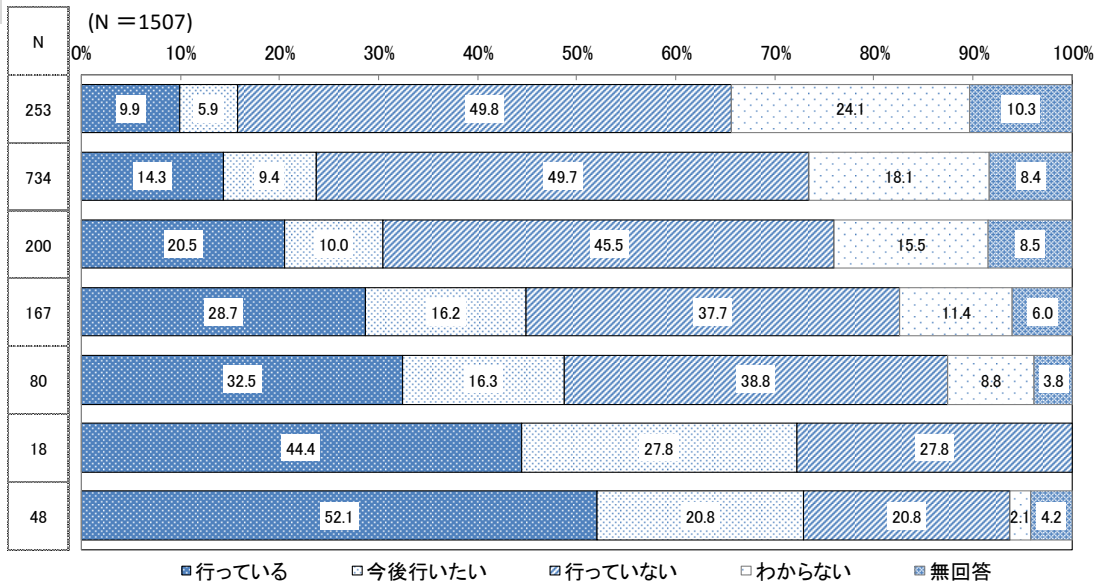


問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なこととは何だと思えますか。



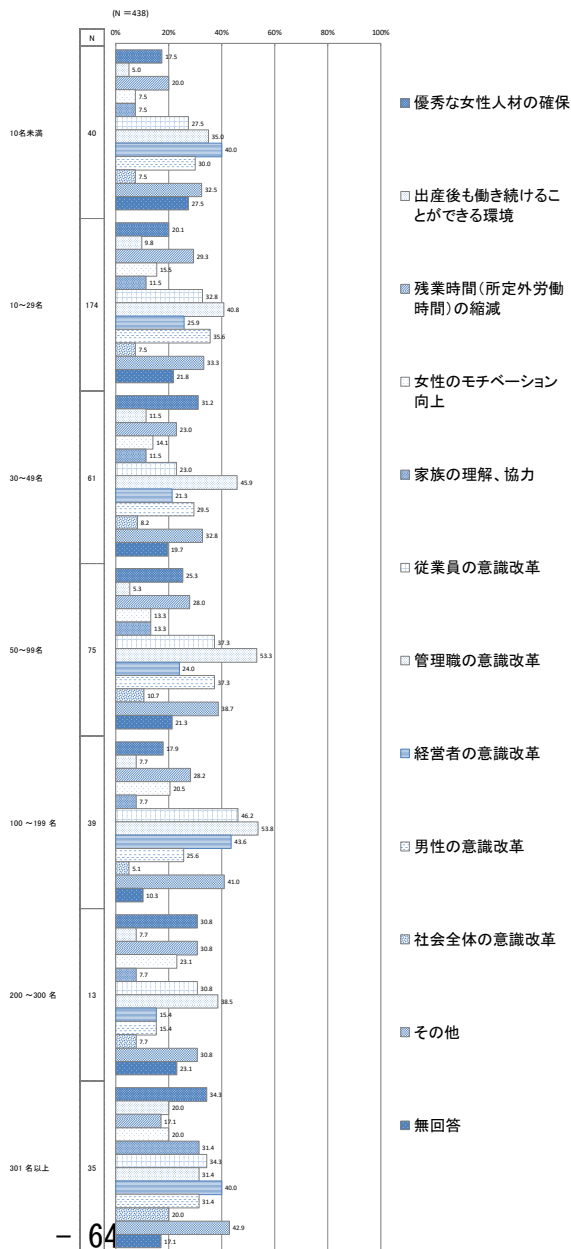
問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

取組の有無



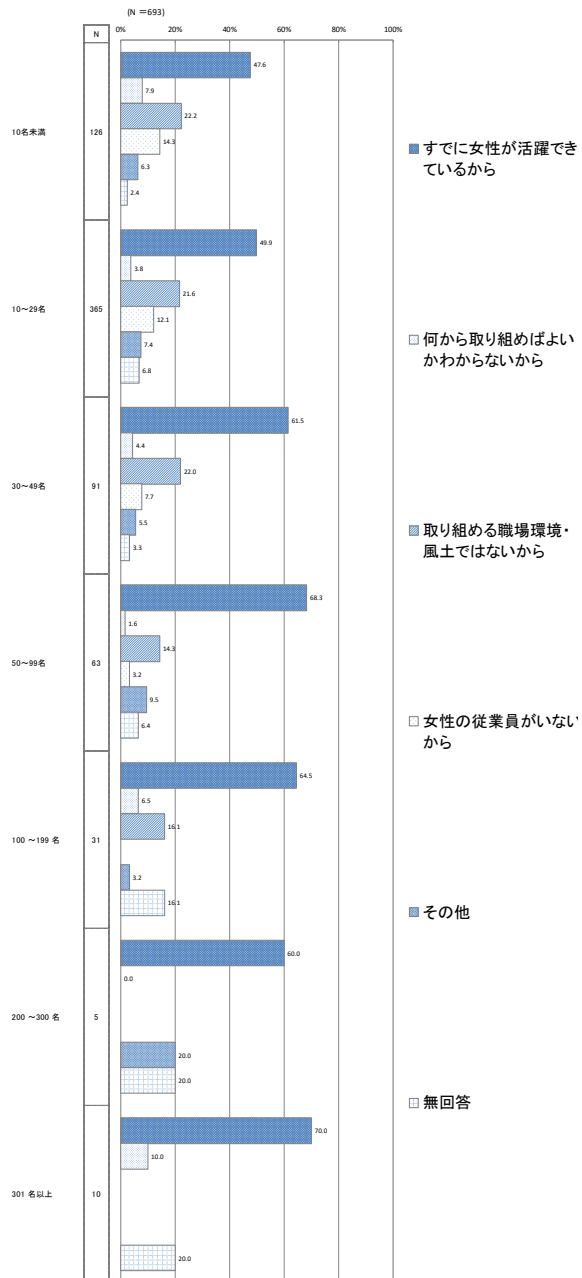
大規模事業所ほど、「行っている」と回答した企業の割合が高くなっている。

行っている・今後行いたい取組

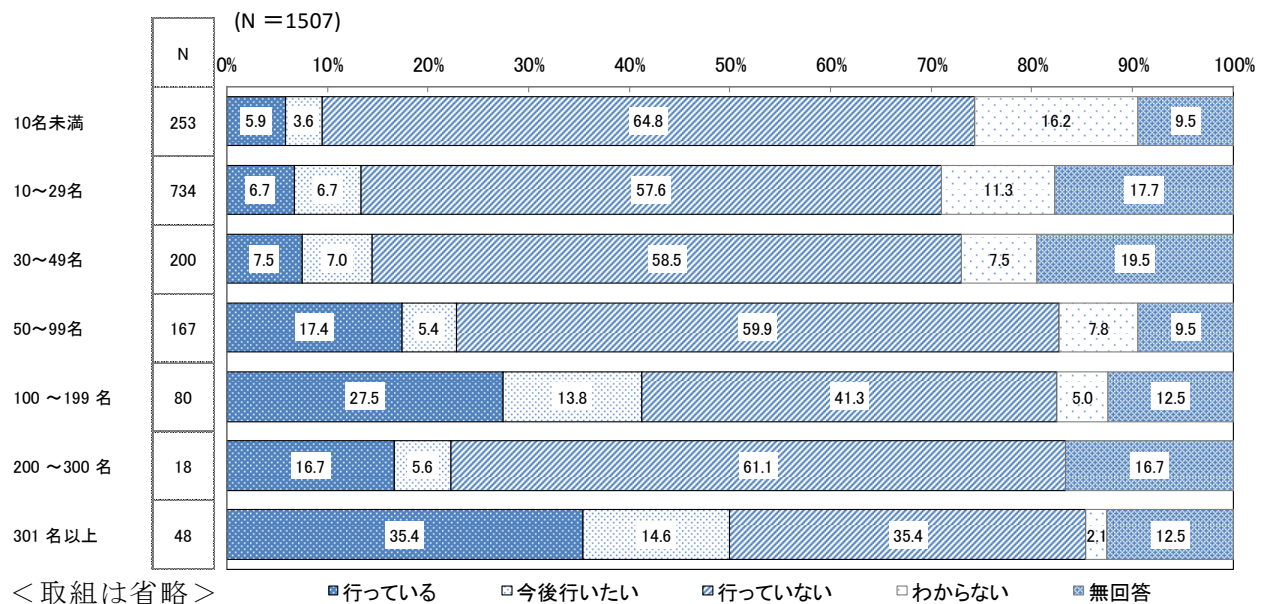


行っていない理由

小規模事業所ほど
「取り組める環境でない」と回答
した企業割合が高くなる傾向。

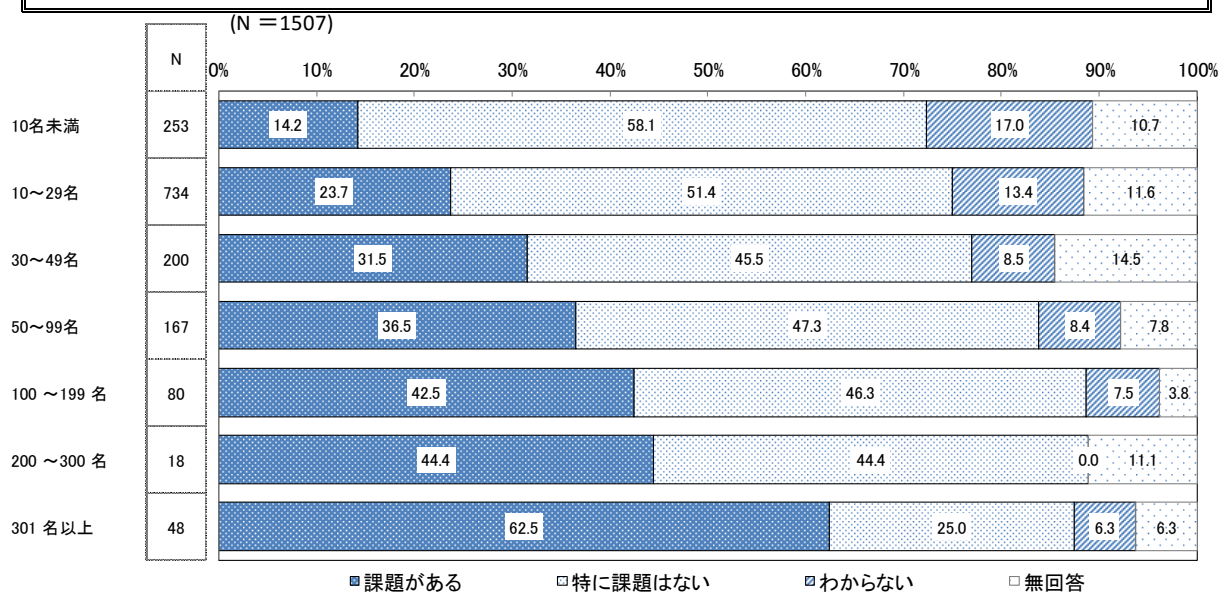


問20 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。
行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。



< 取組は省略 >

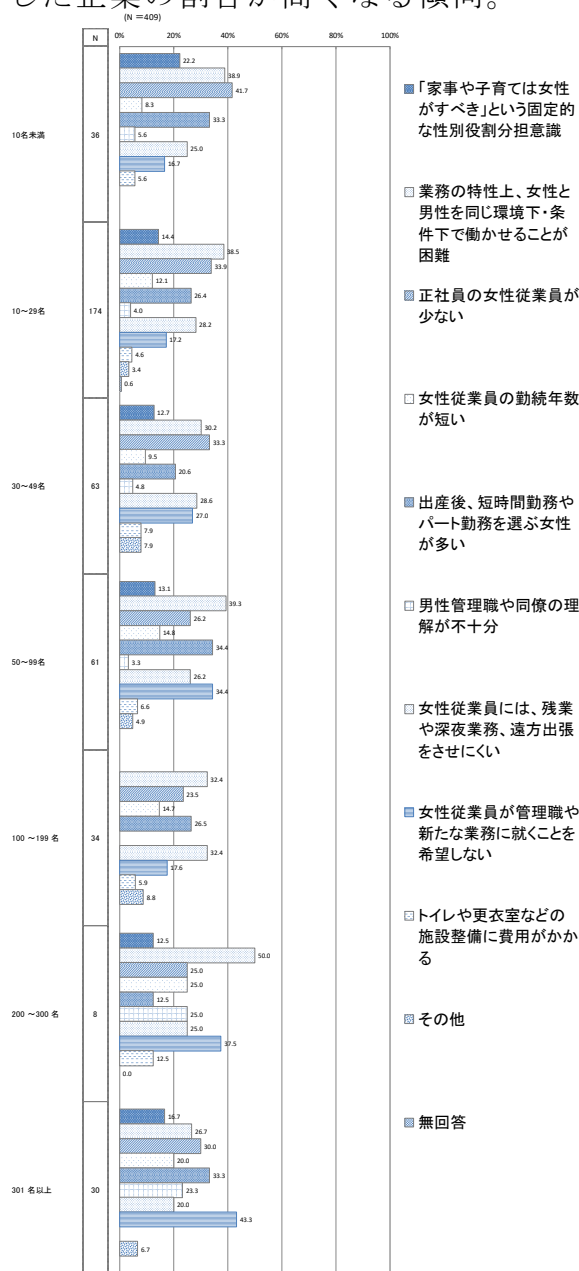
問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



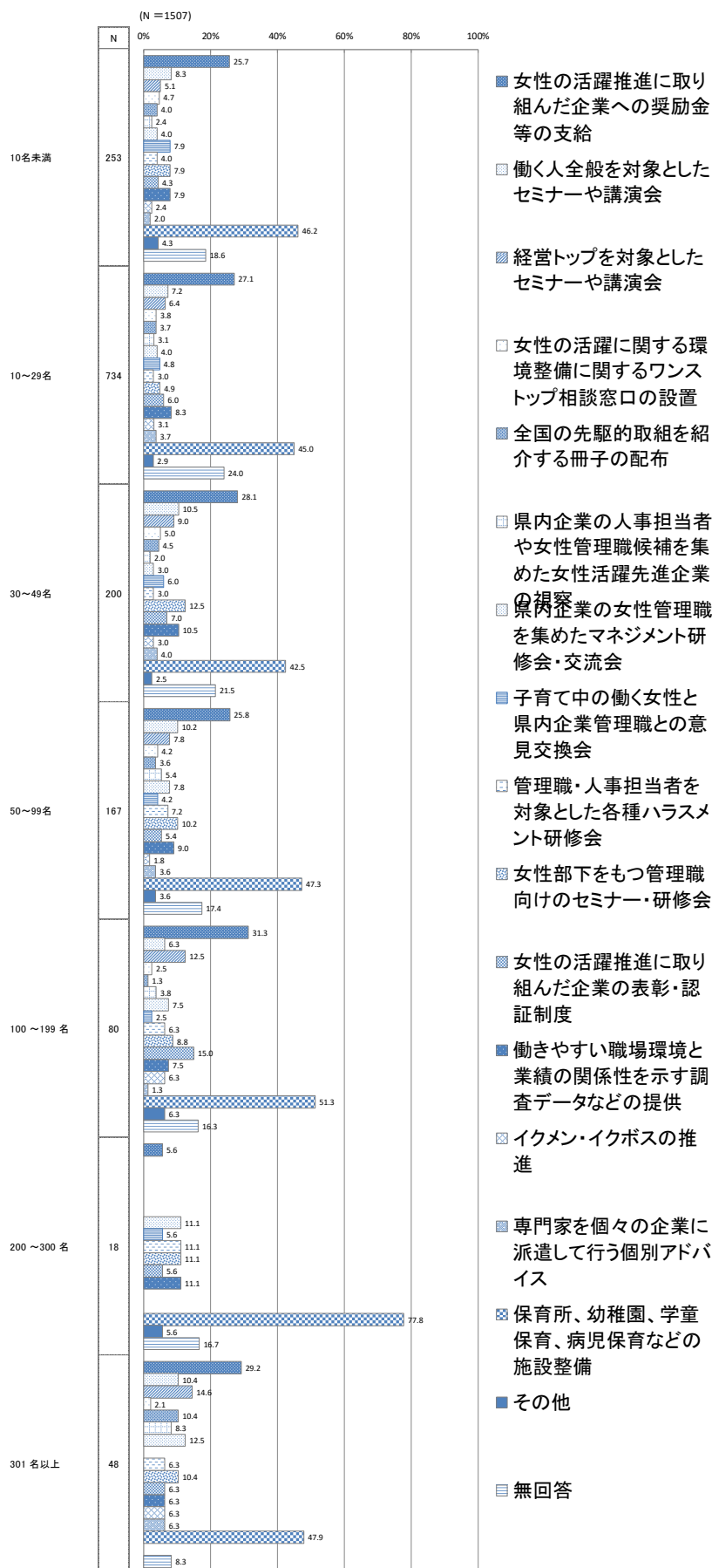
大規模事業所ほど、「課題がある」と回答した企業の割合が高くなる傾向。

女性の活躍を推進する上での課題

「正社員の女性従業員が少ない」、
「業務の特性上女性と男性を同じ
環境下・条件下で働かせることが
困難」が主な課題としている階層
がほとんどだが、301名以上の企
業では「女性従業員が管理職や新
たな業務に就くことを希望しない」
が課題とした企業が最も多い。



問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。



< 専門家は省略 >

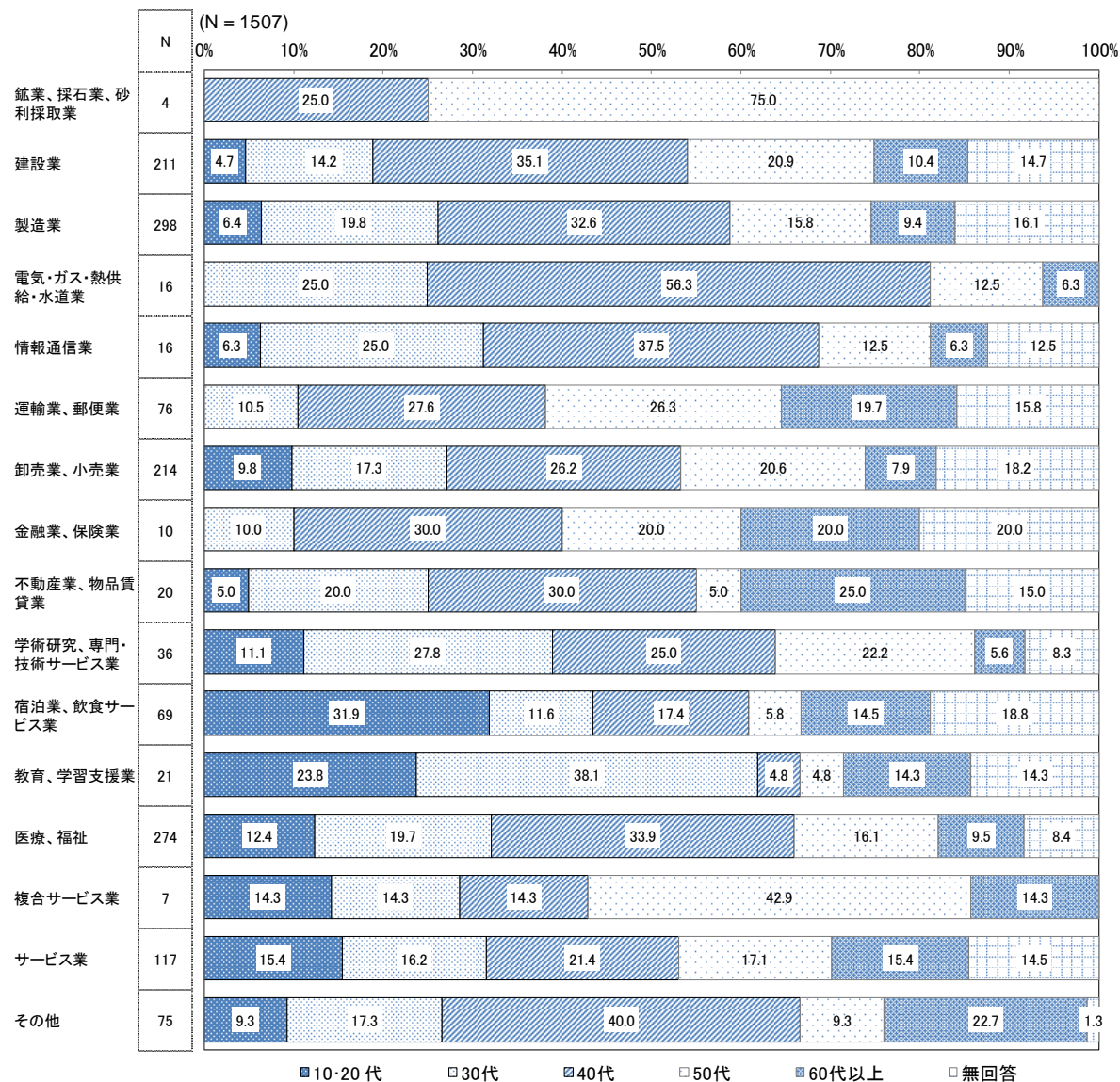
< 問 2 3 は省略 >

< 問 2 4 は省略 >

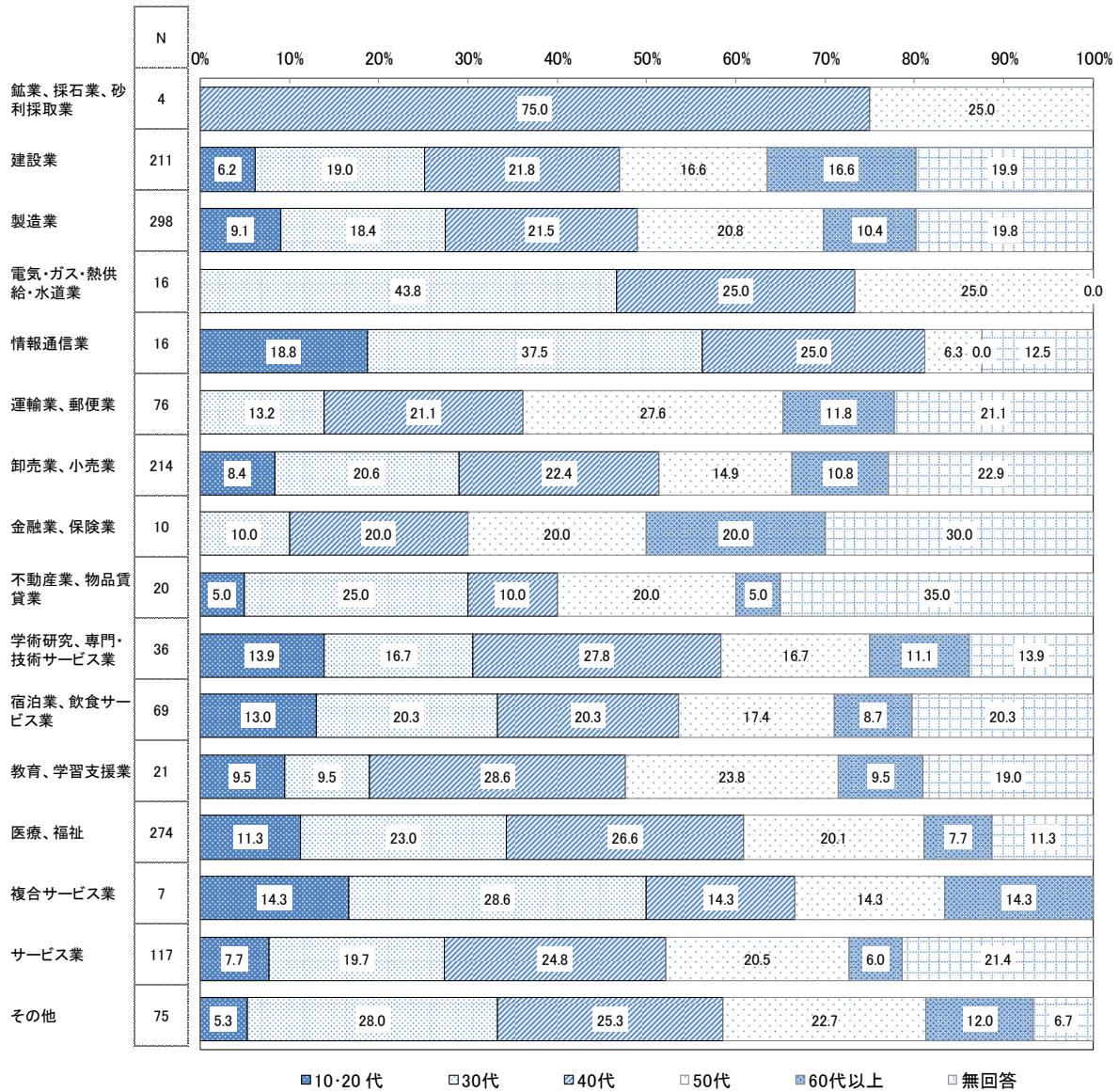
II 業種別

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

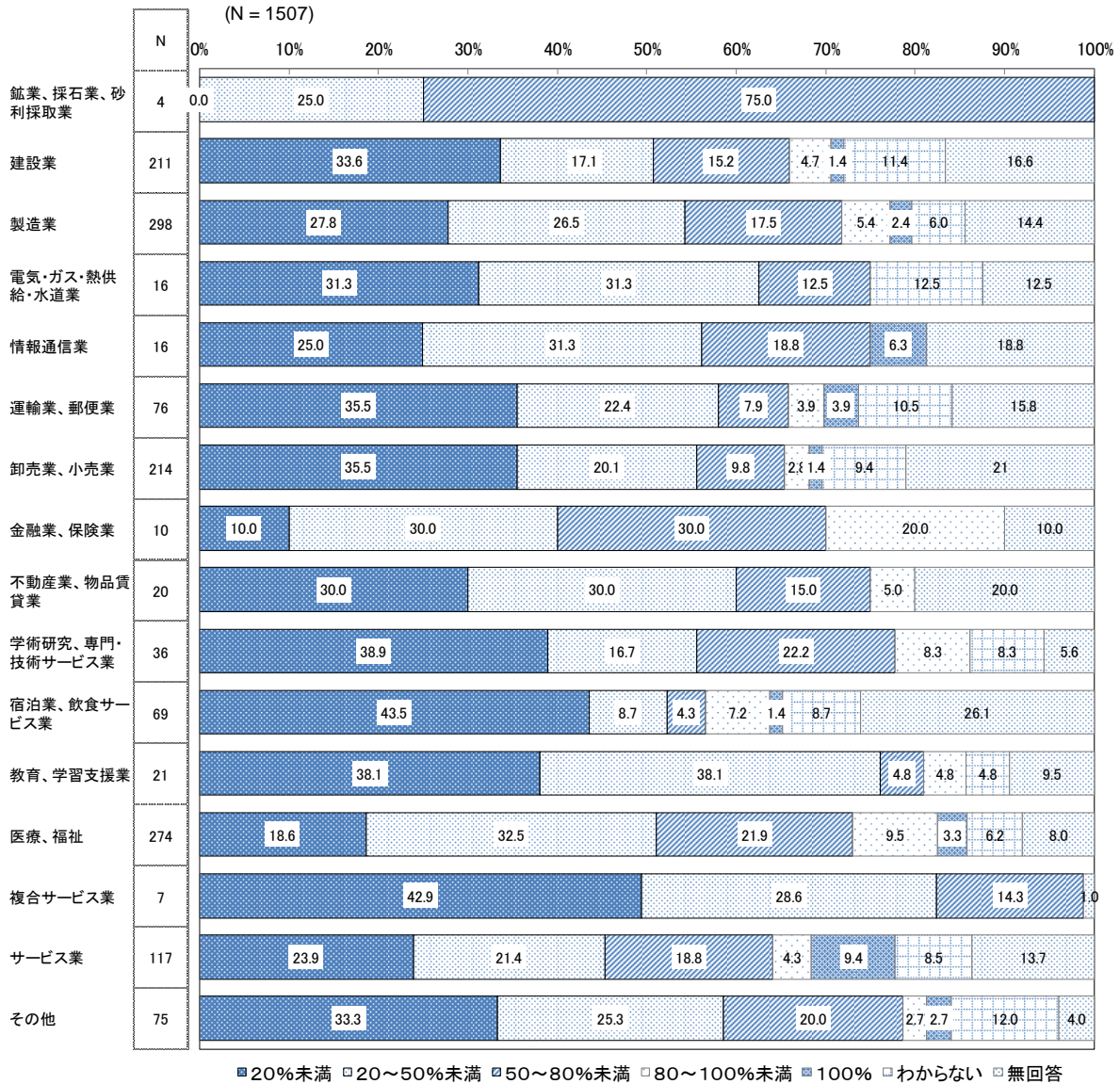
1番多い年代



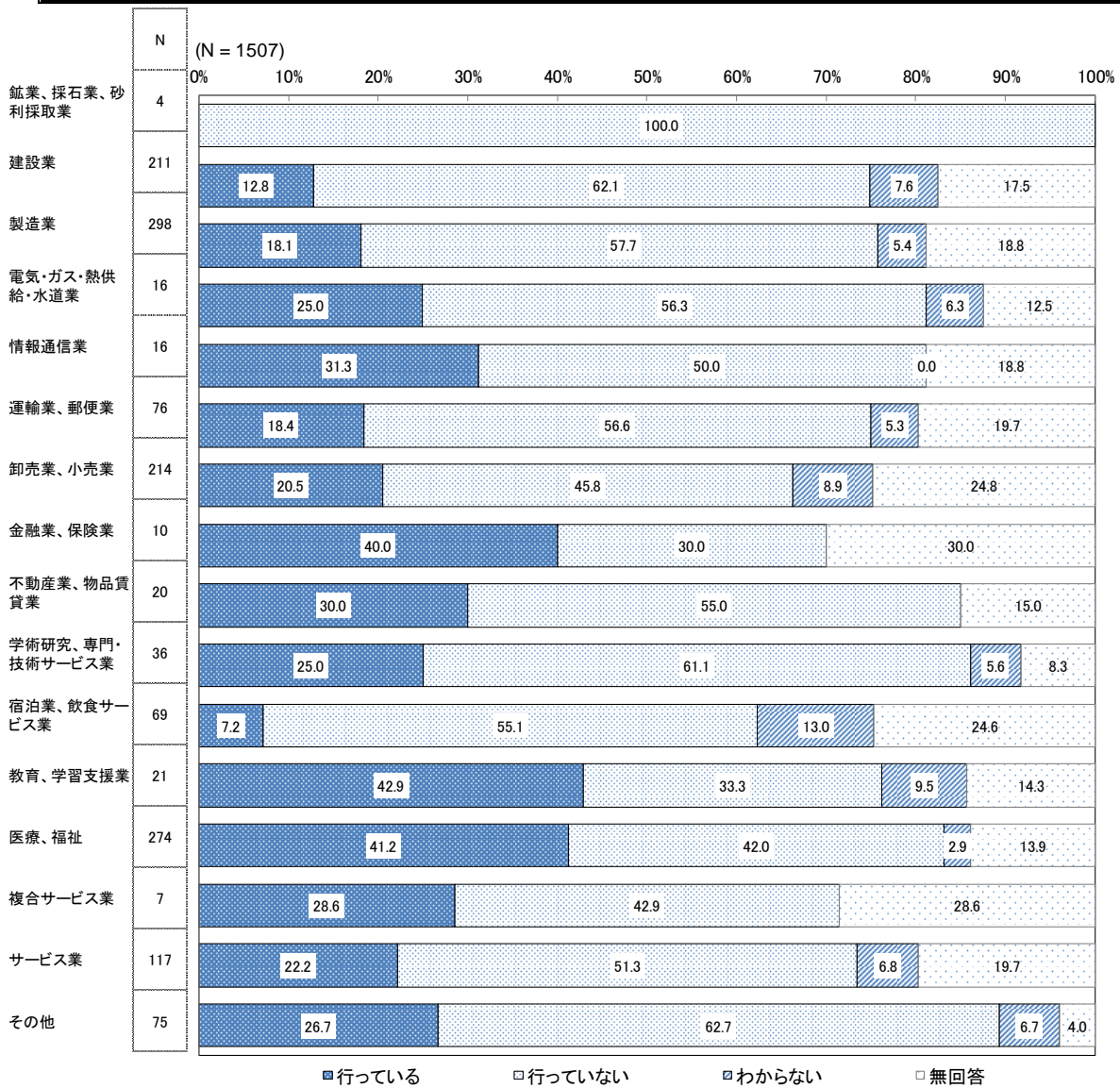
2番目に多い年代



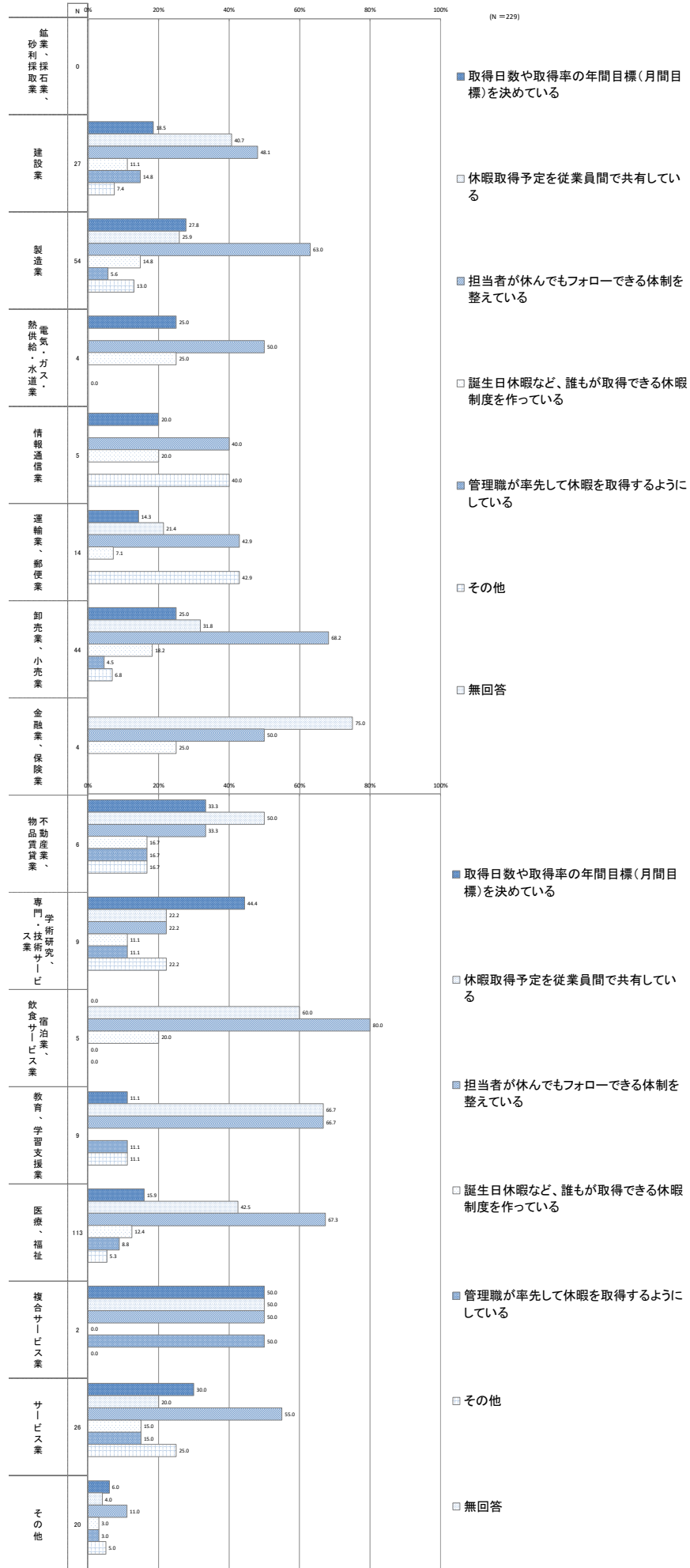
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。



問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

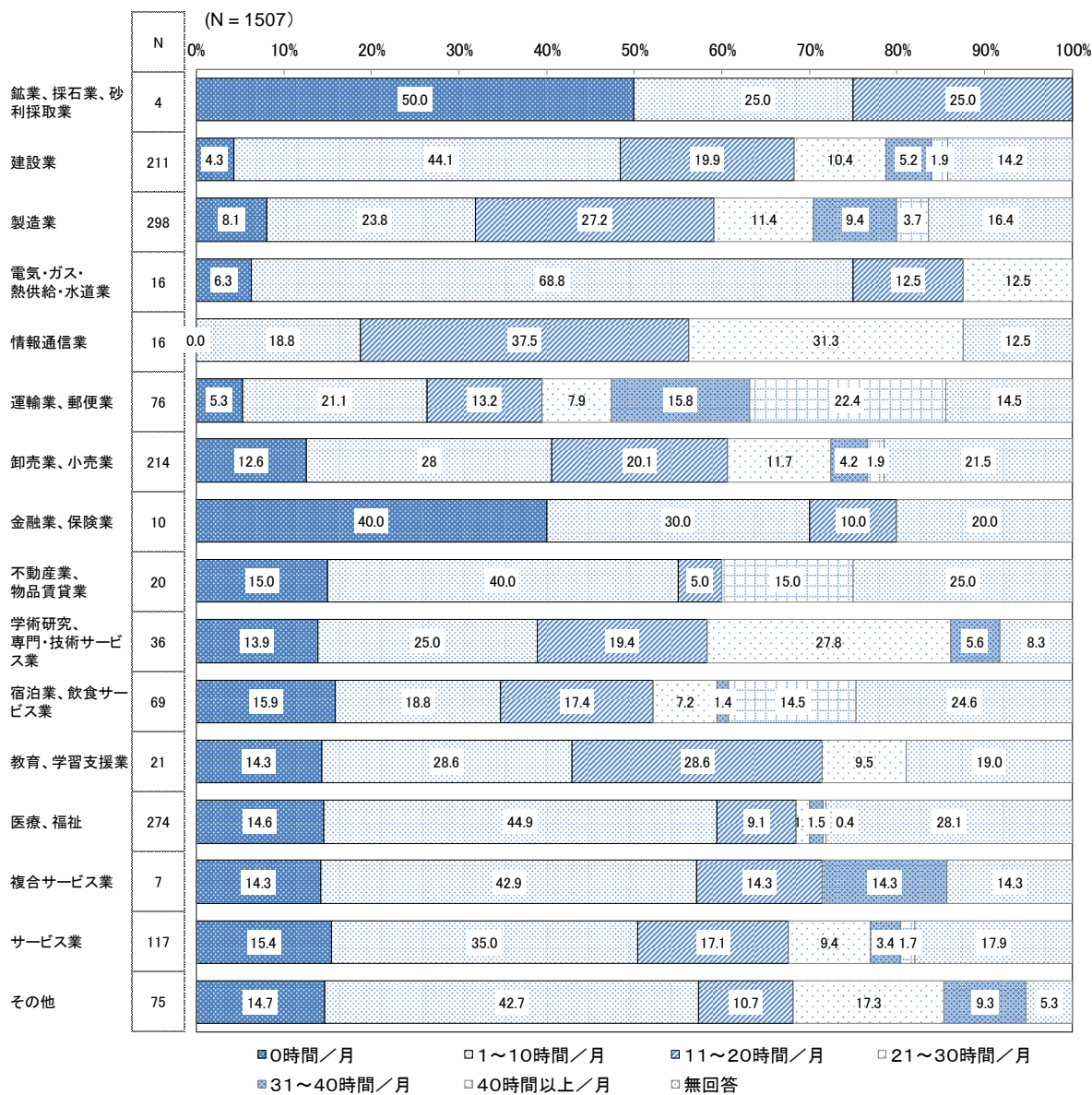


取組

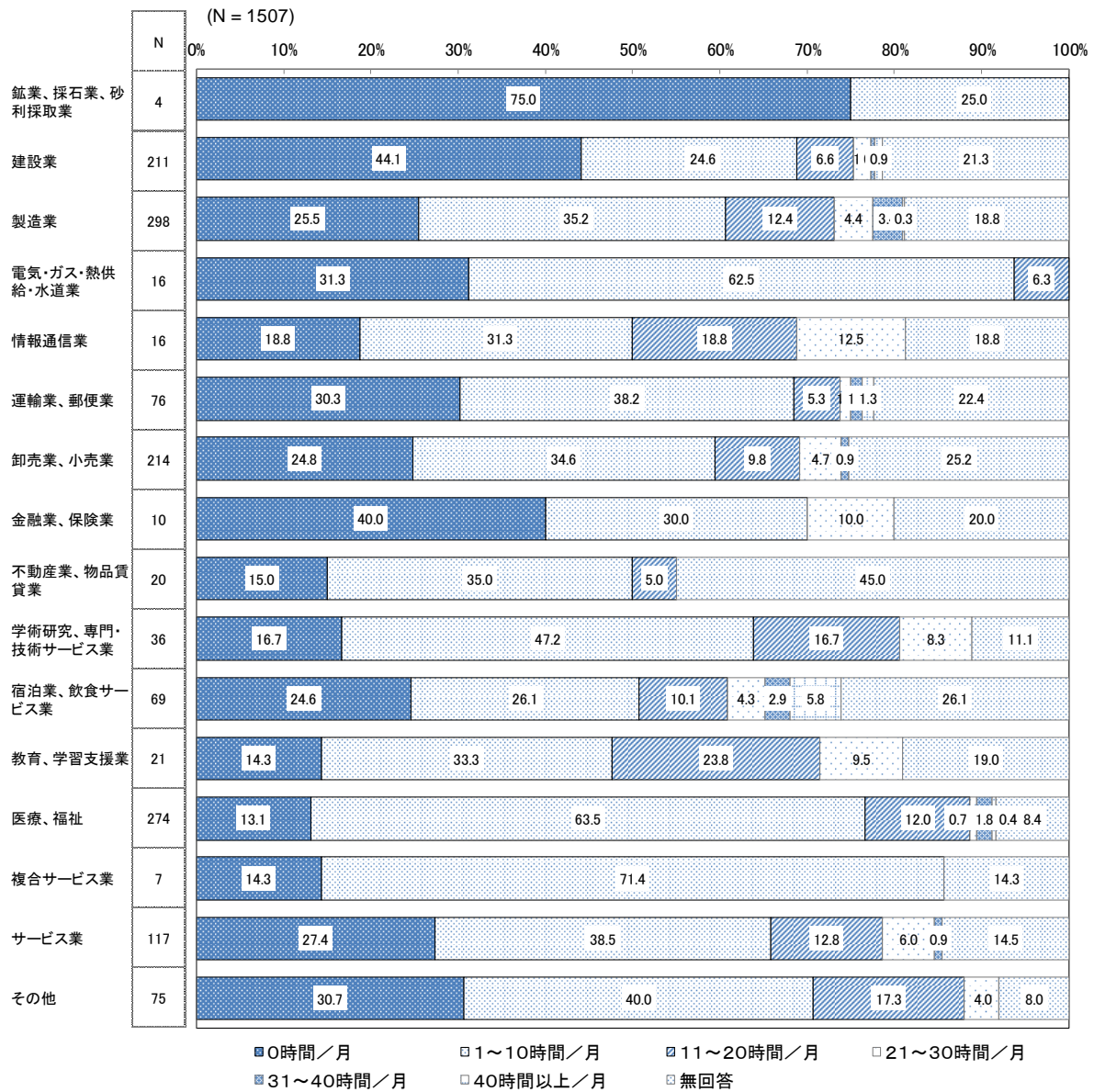


問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

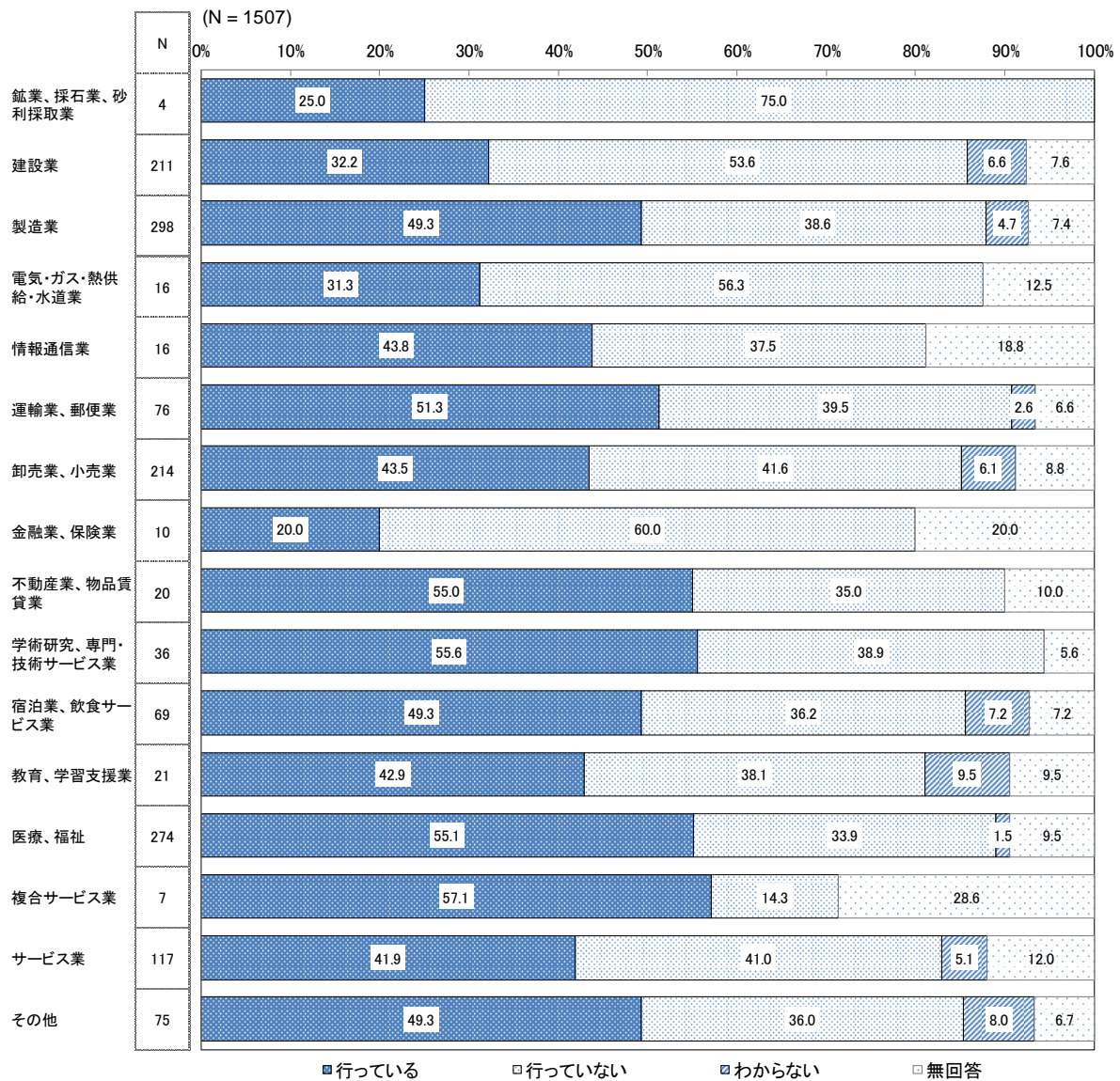
男性従業員の残業時間



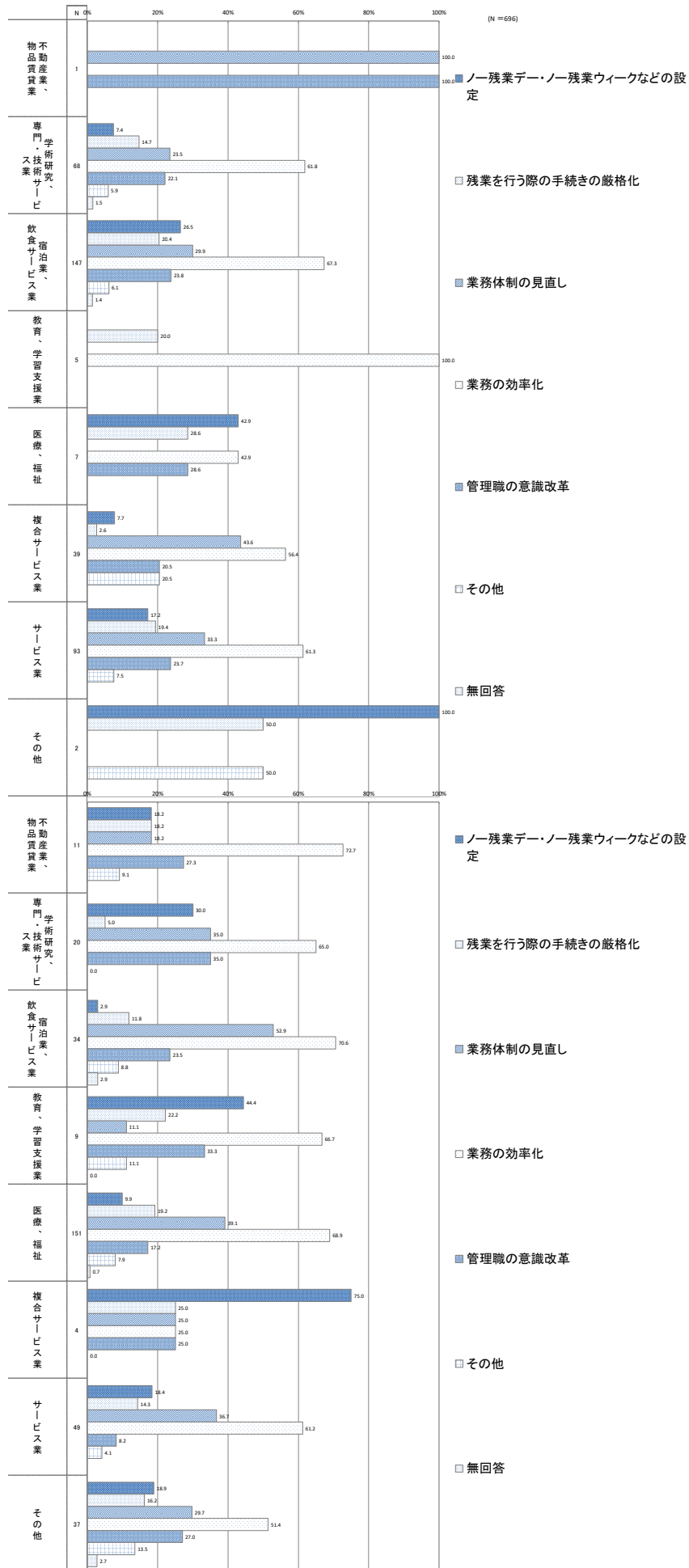
女性従業員の残業時間



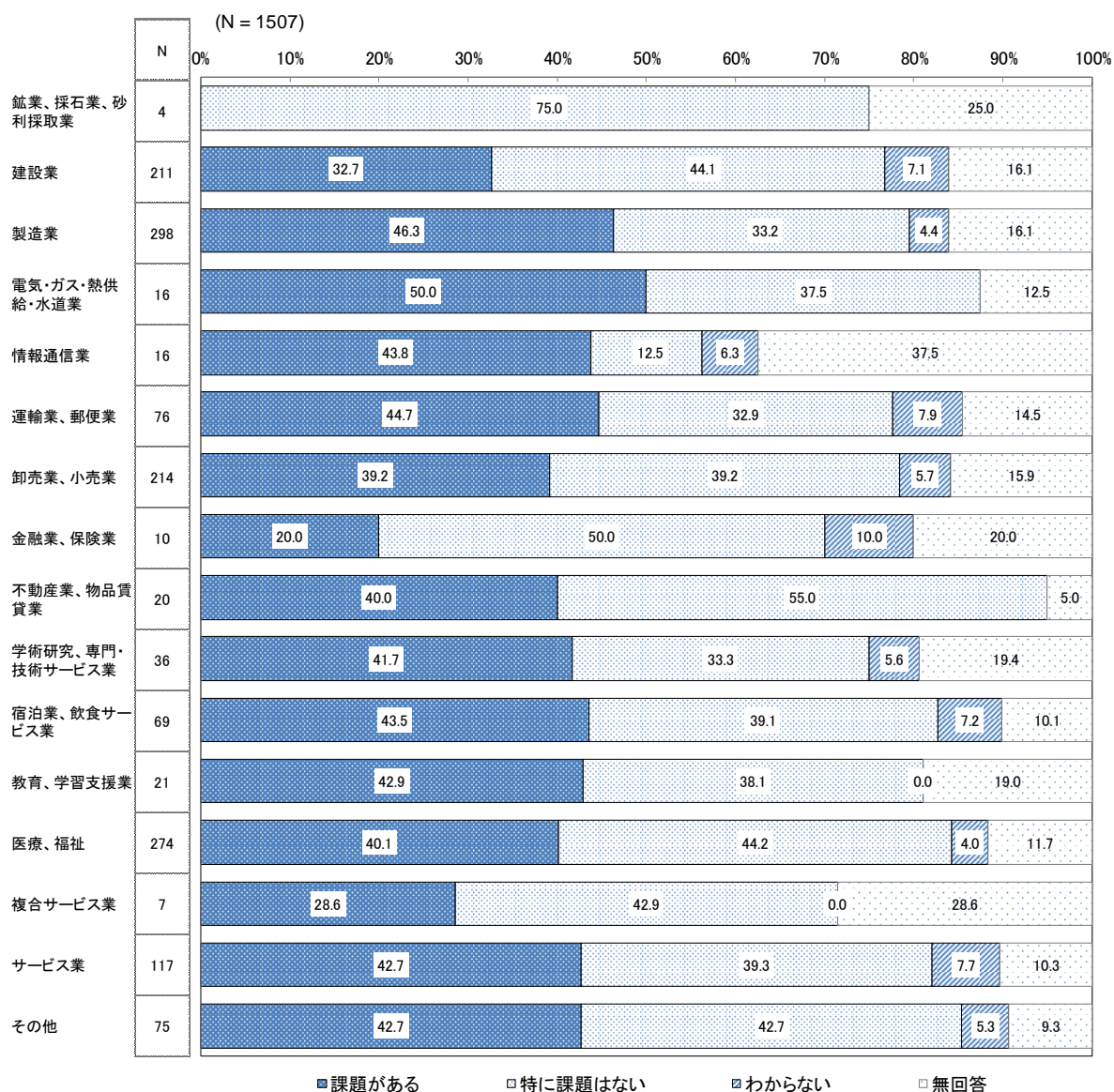
問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。



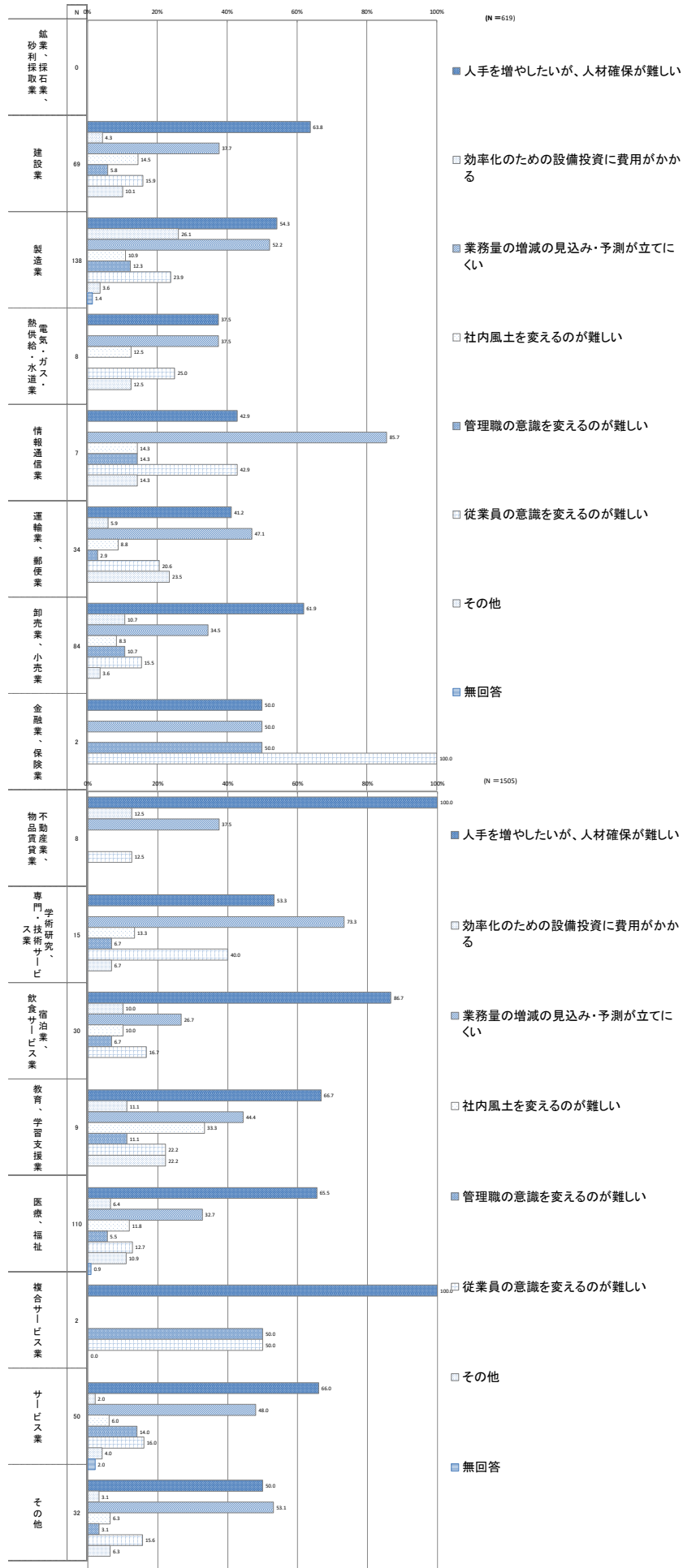
取組



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。



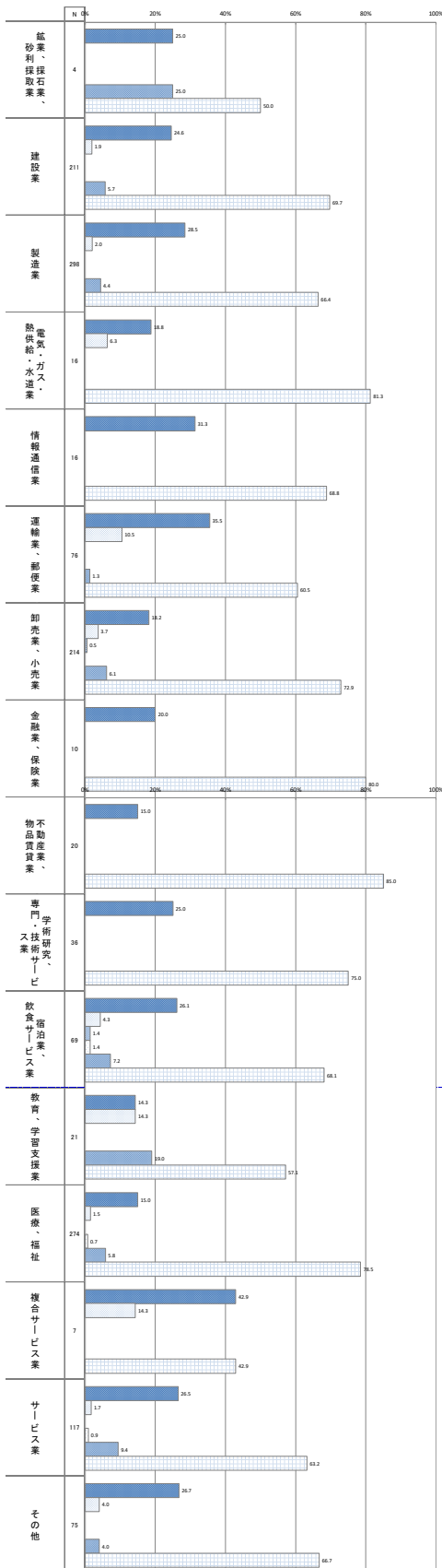
課題



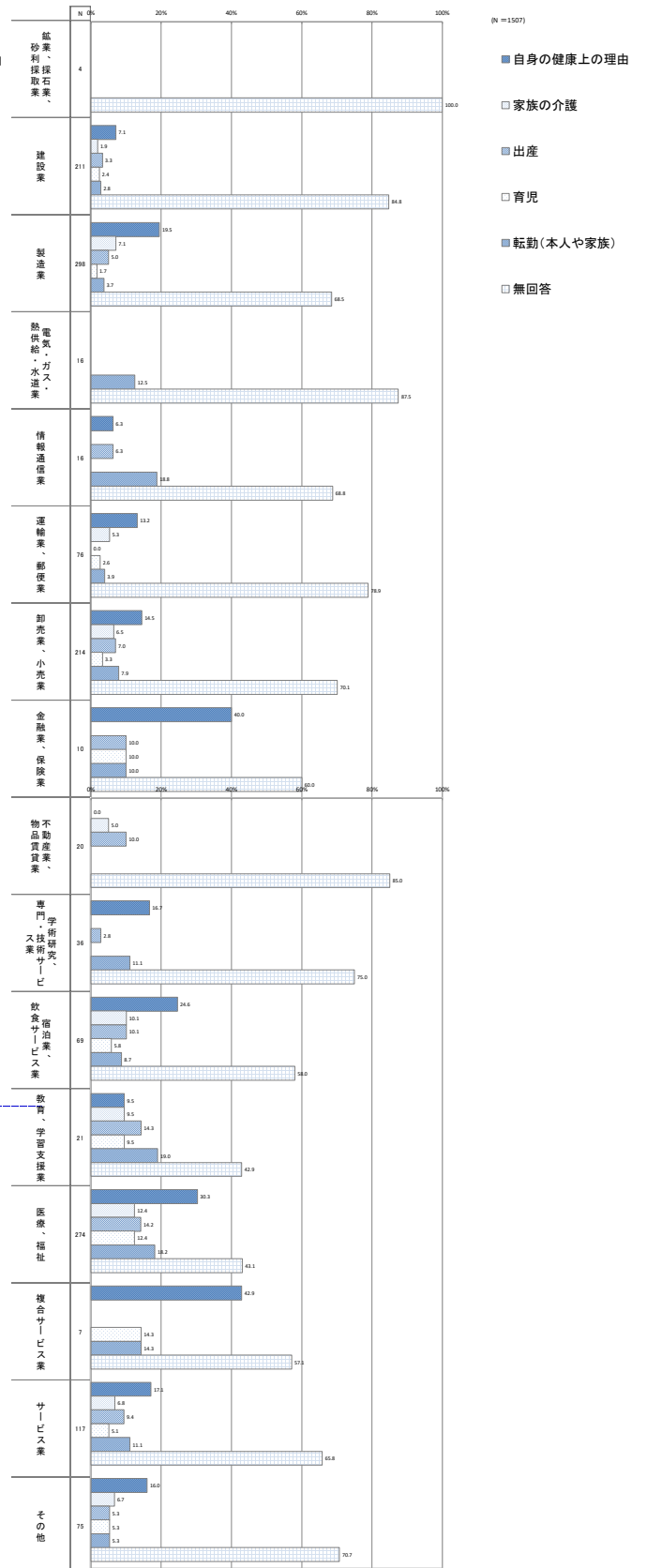
問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

男性の退職理由

女性の退職理由

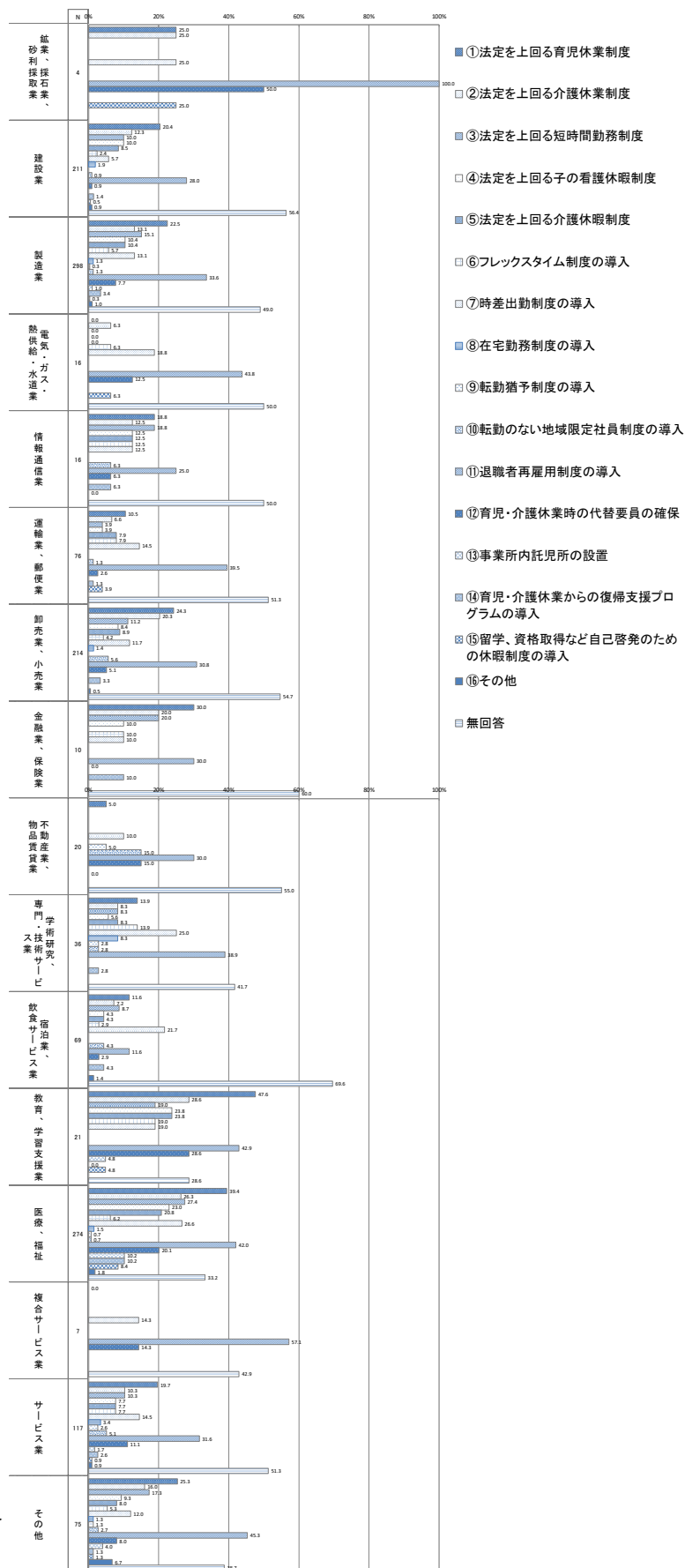


- (N = 15005)
- 自身の健康上の理由
 - 家族の介護
 - 配偶者の出産
 - 育児
 - 転勤(本人や家族)
 - 無回答



- (N = 1507)
- 自身の健康上の理由
 - 家族の介護
 - 出産
 - 育児
 - 転勤(本人や家族)
 - 無回答

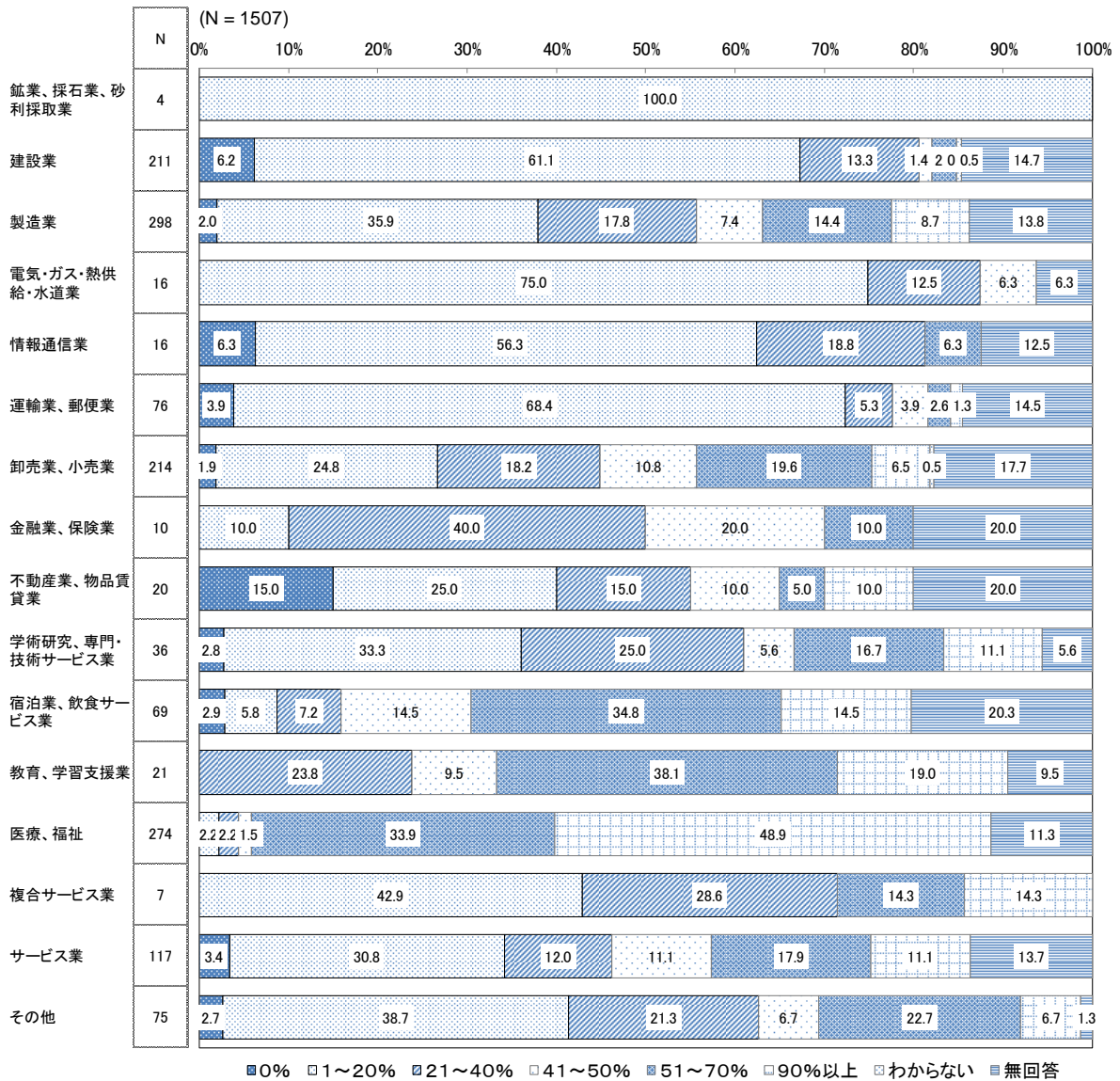
問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



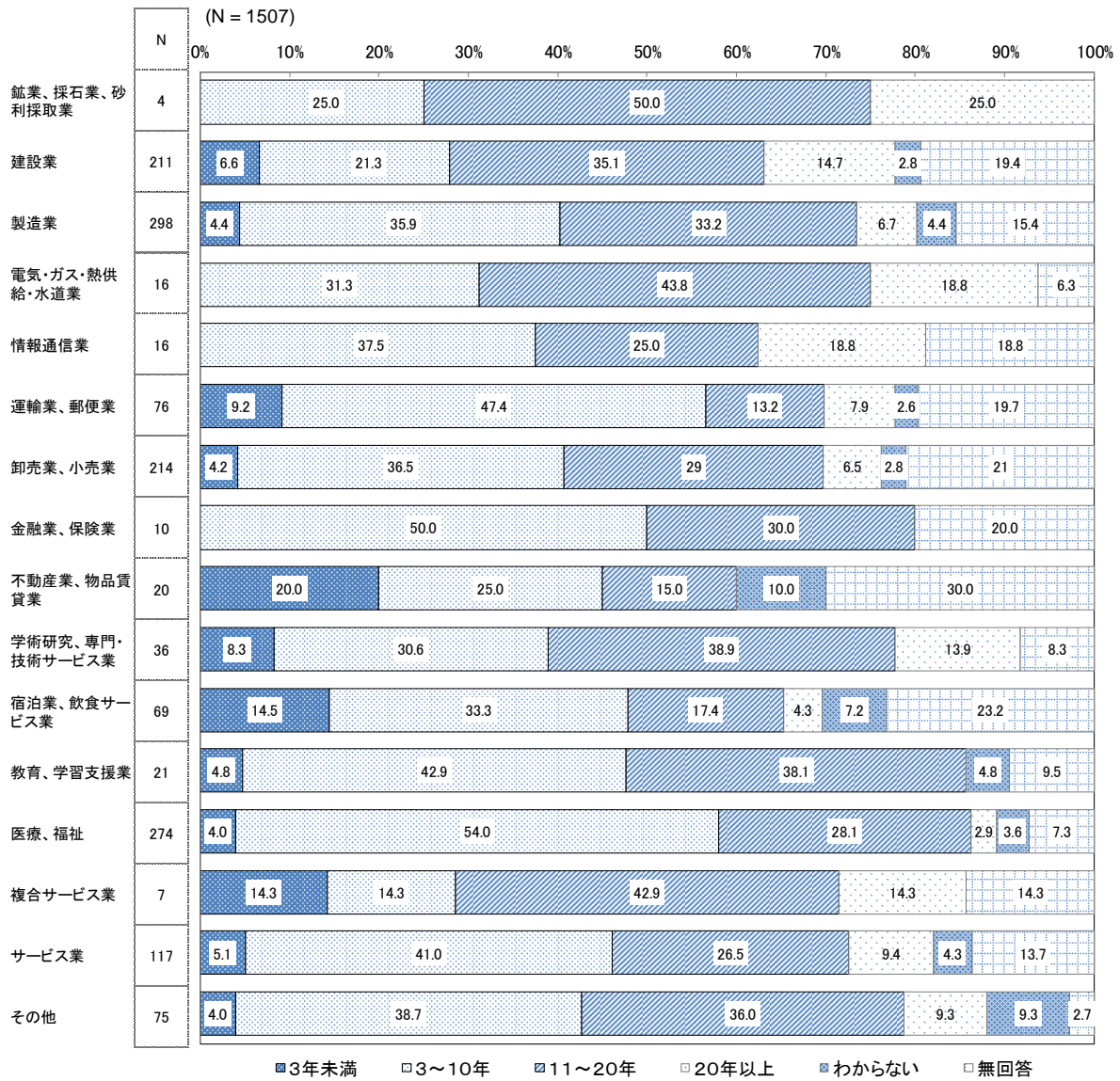
<利用状況は省略>

<今後取り入れたい制度は省略>

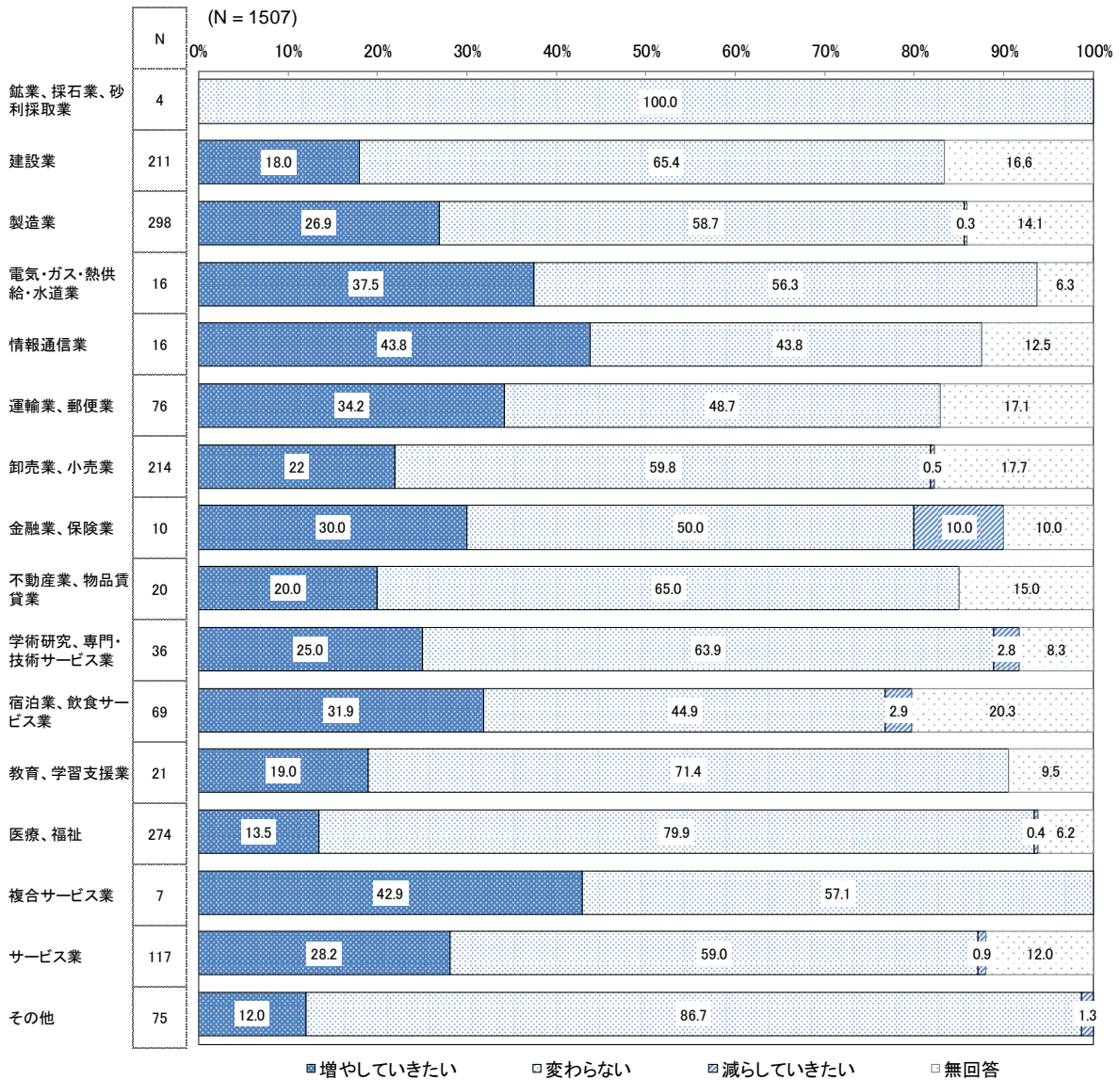
問10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。



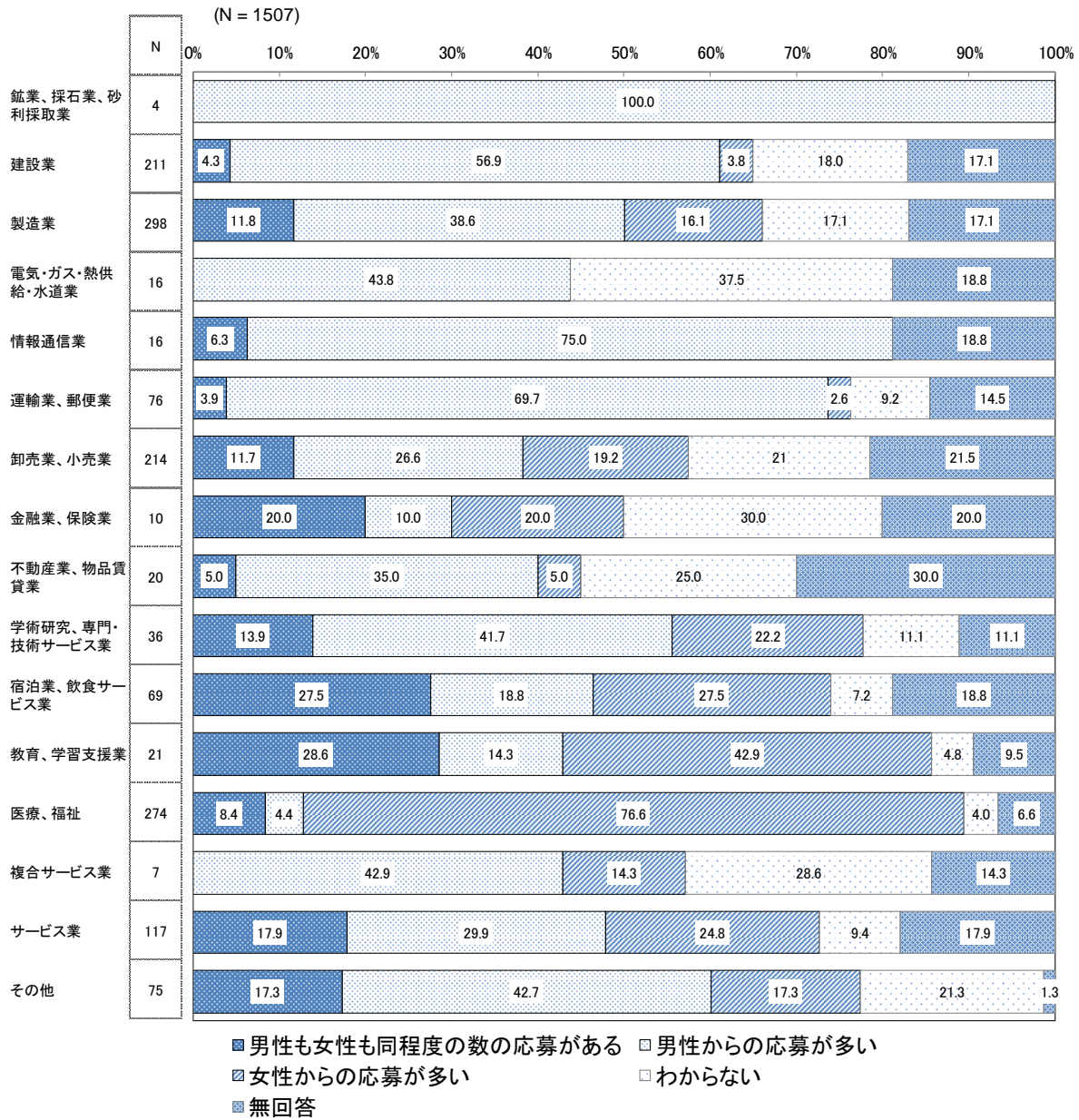
問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。



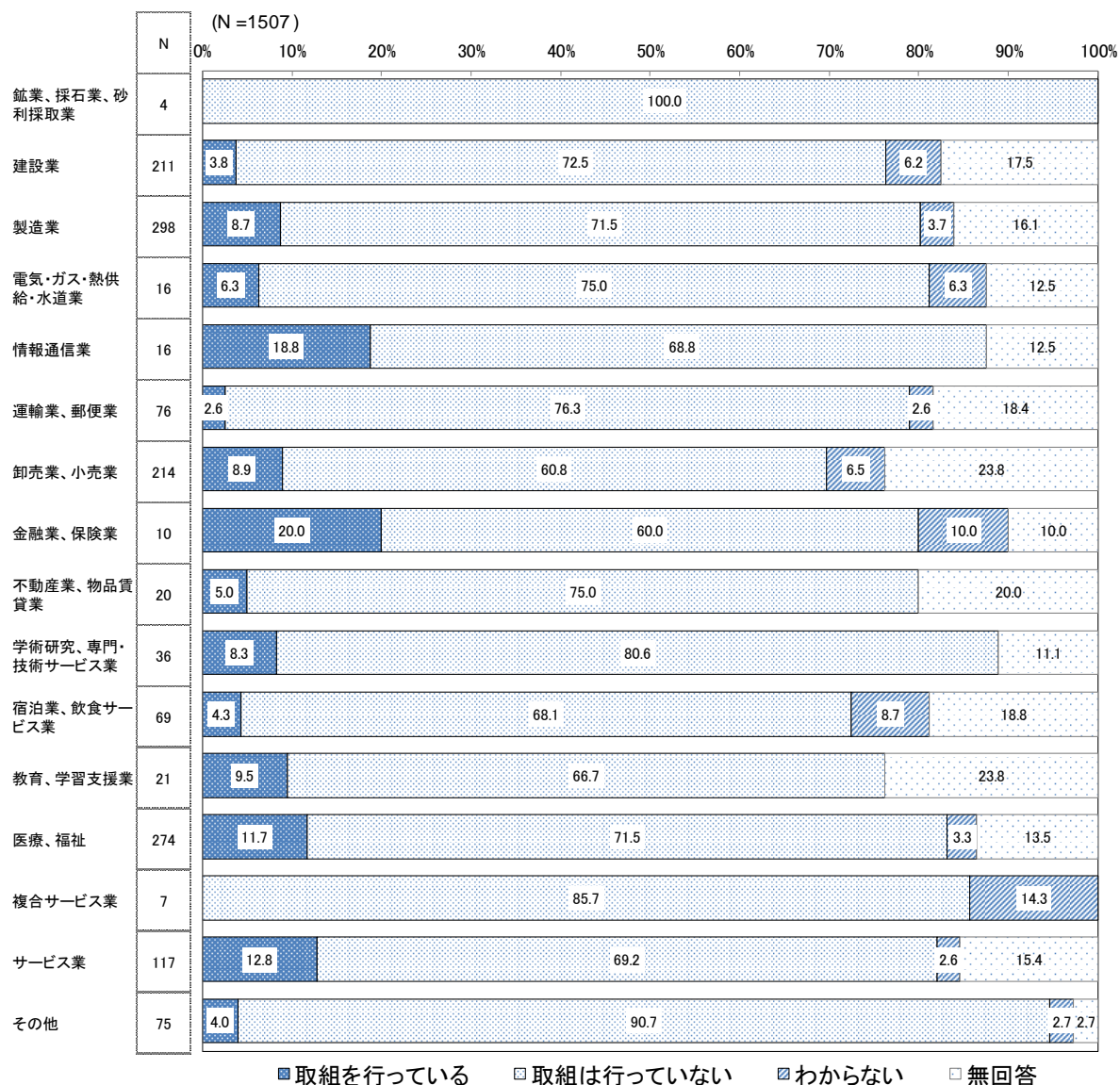
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



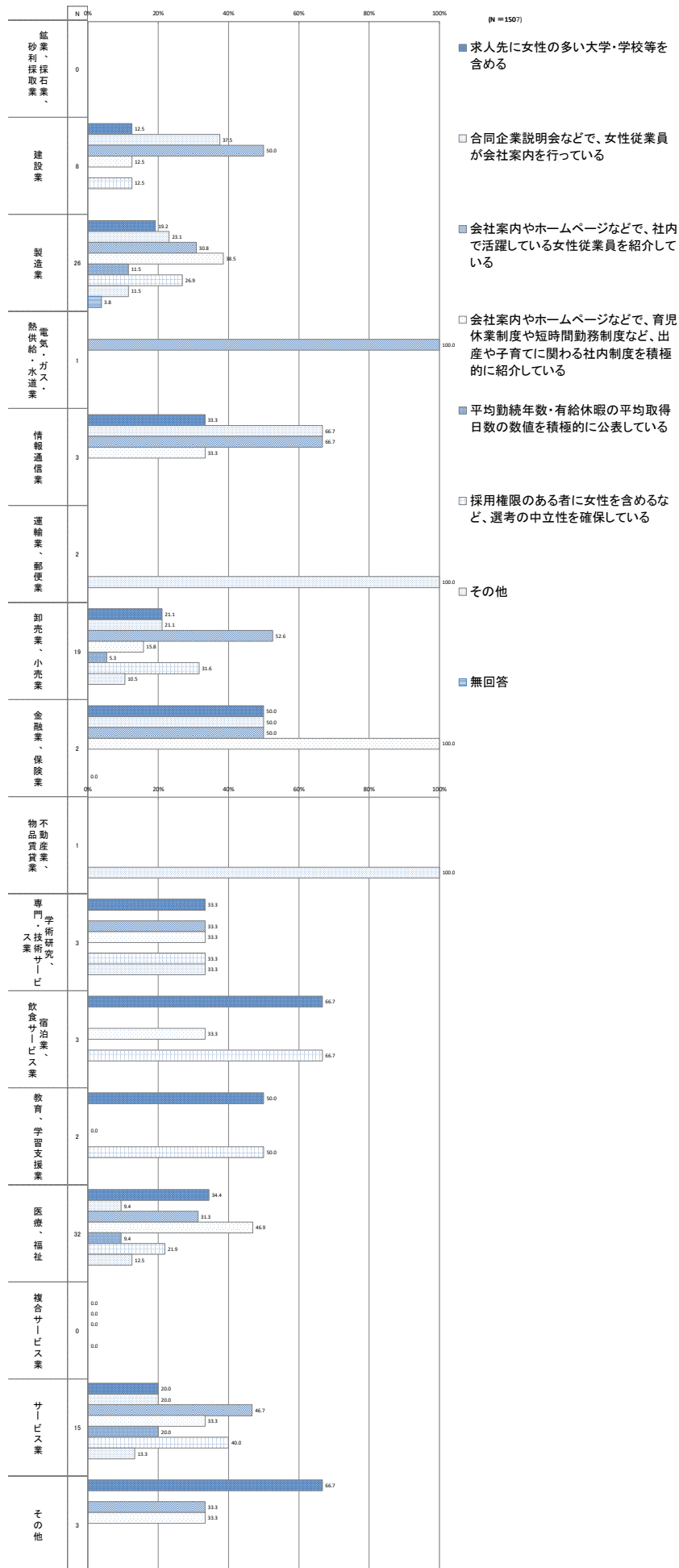
問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。



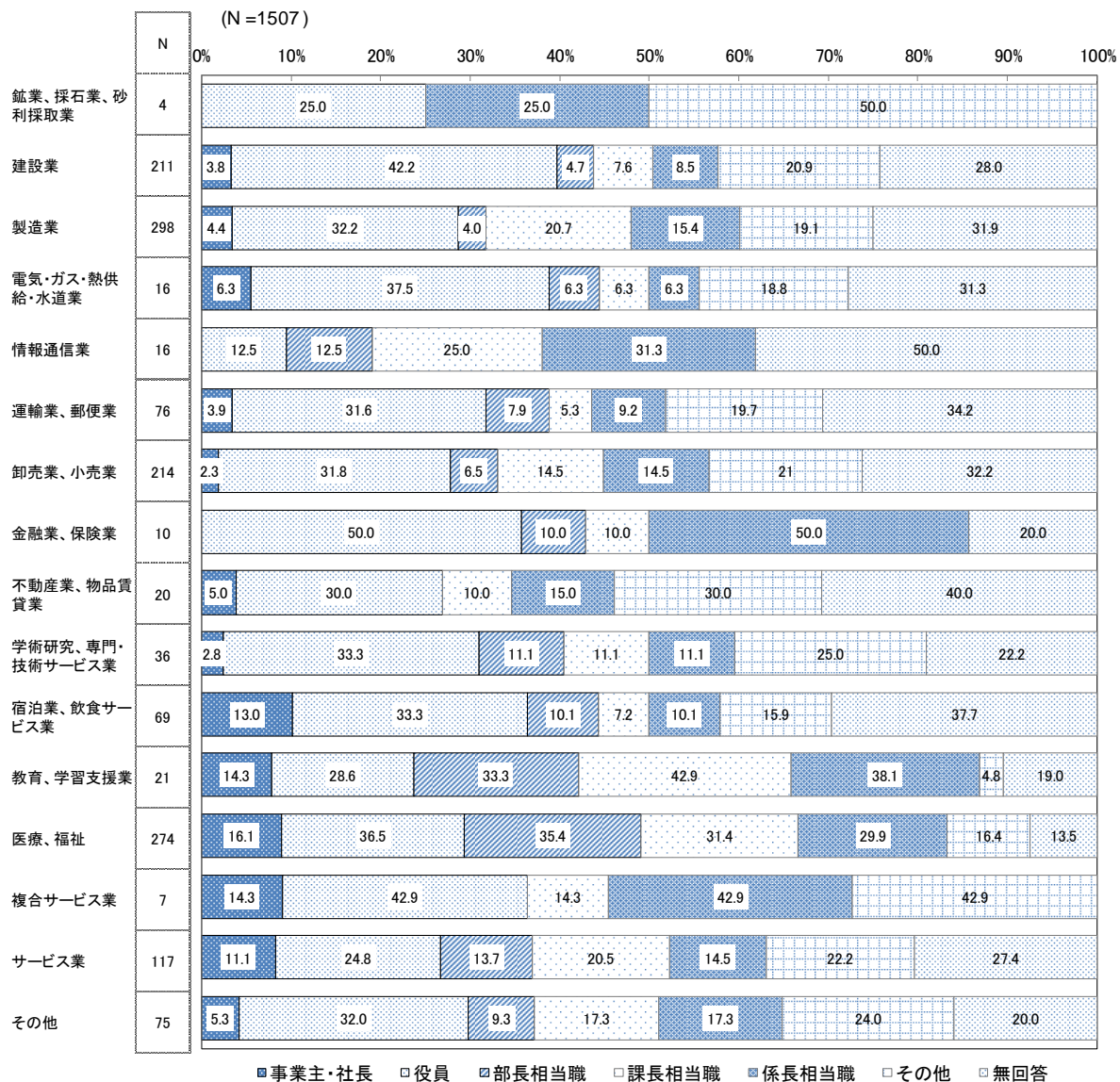
問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。



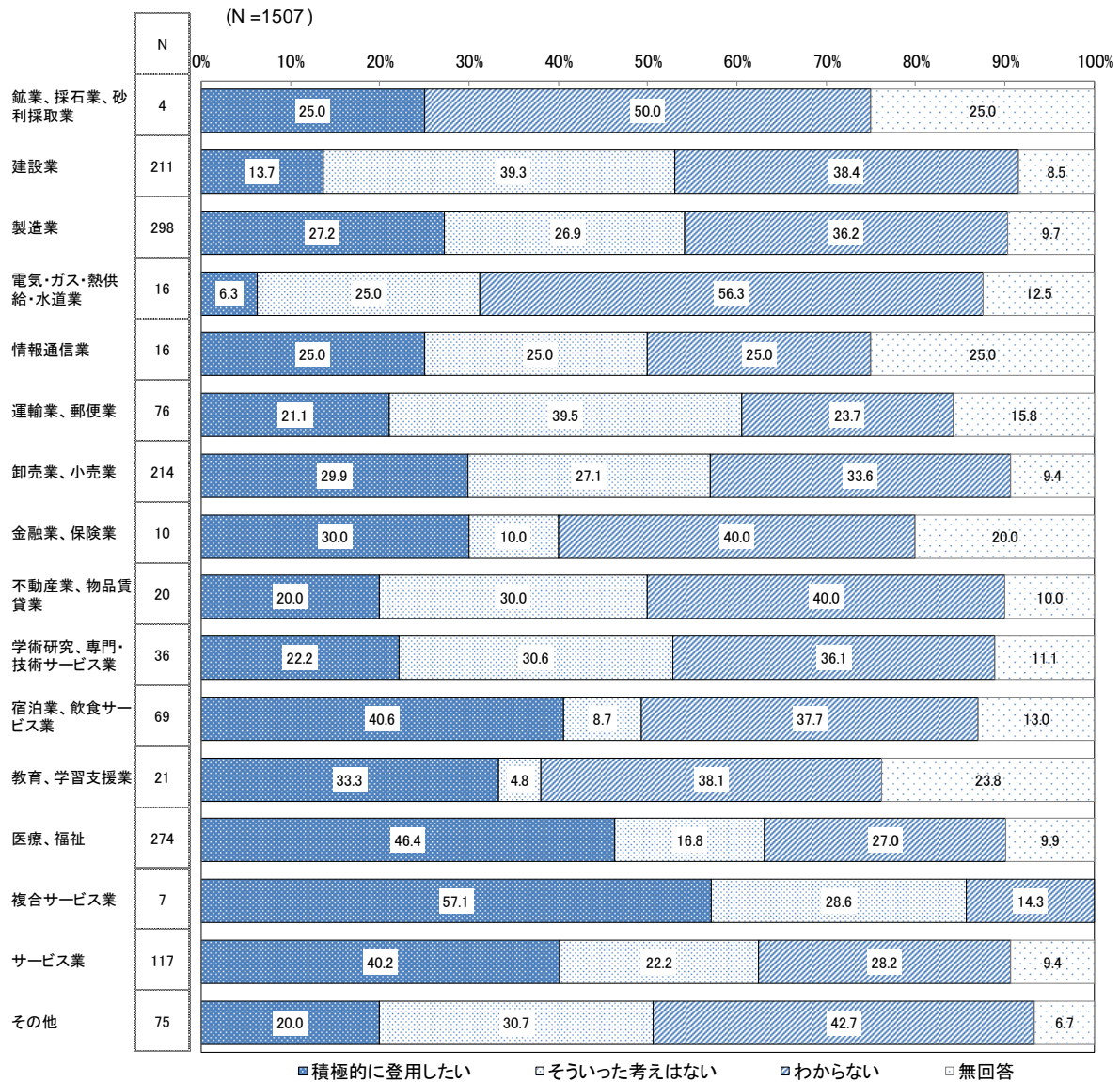
取組



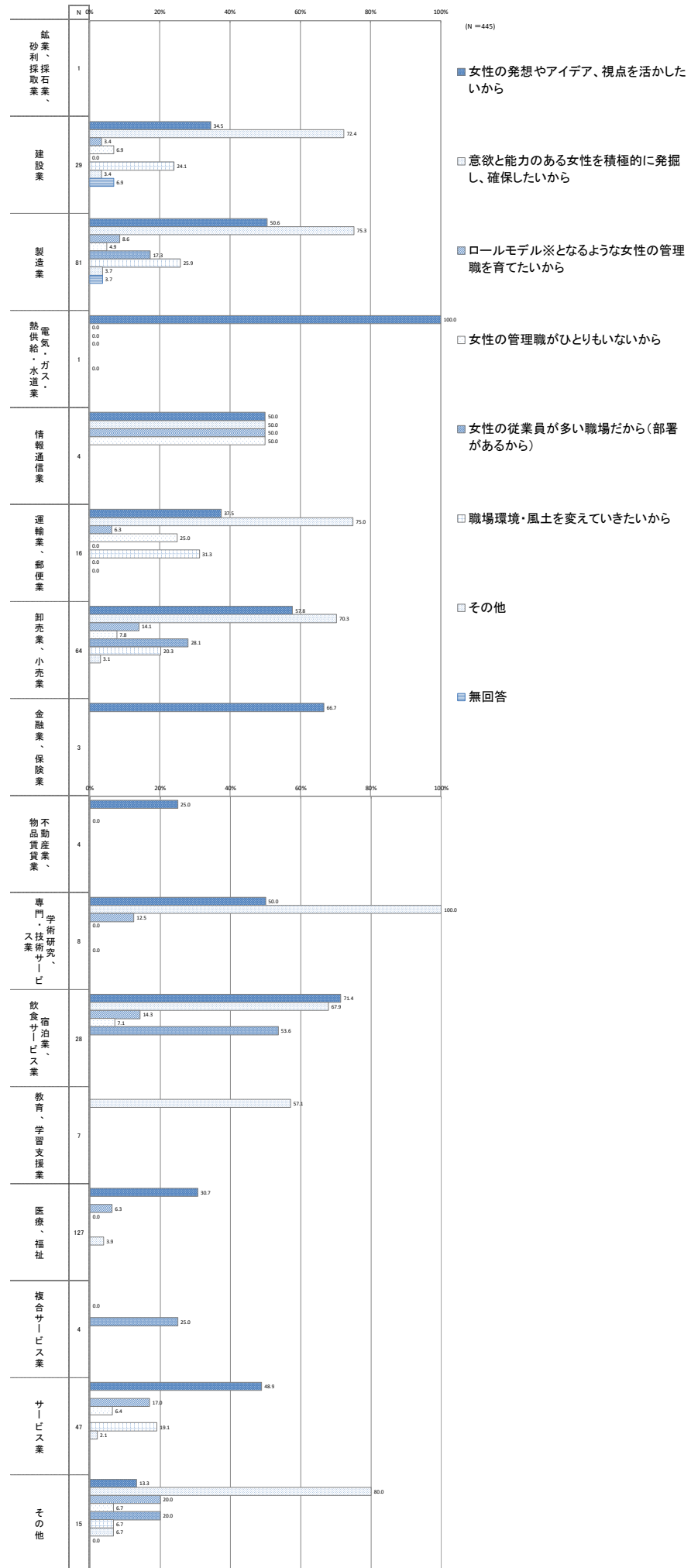
問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。



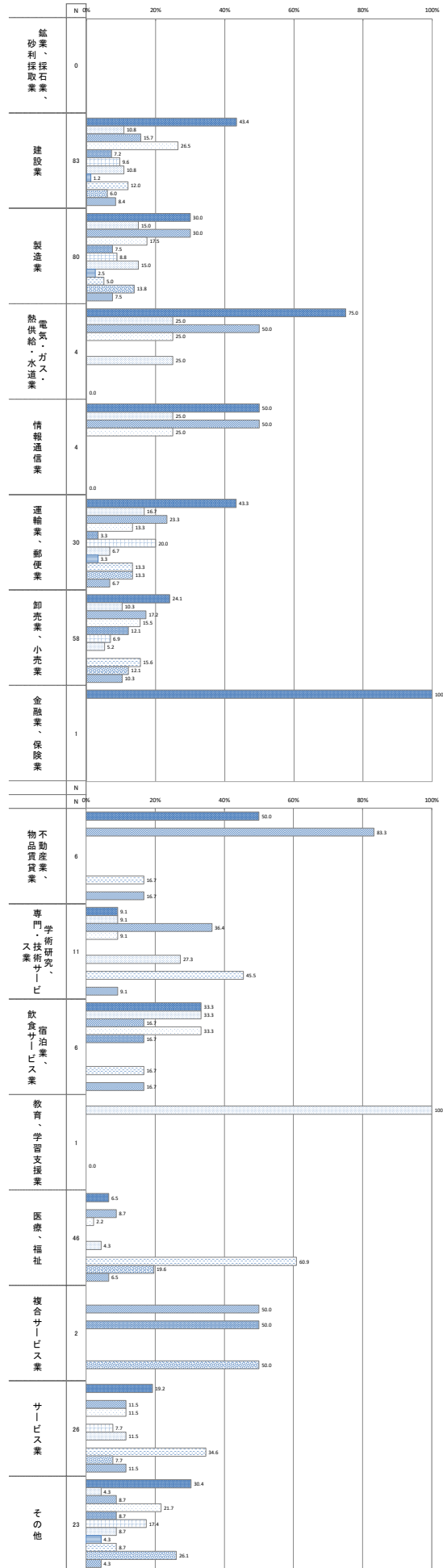
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



登用したい理由

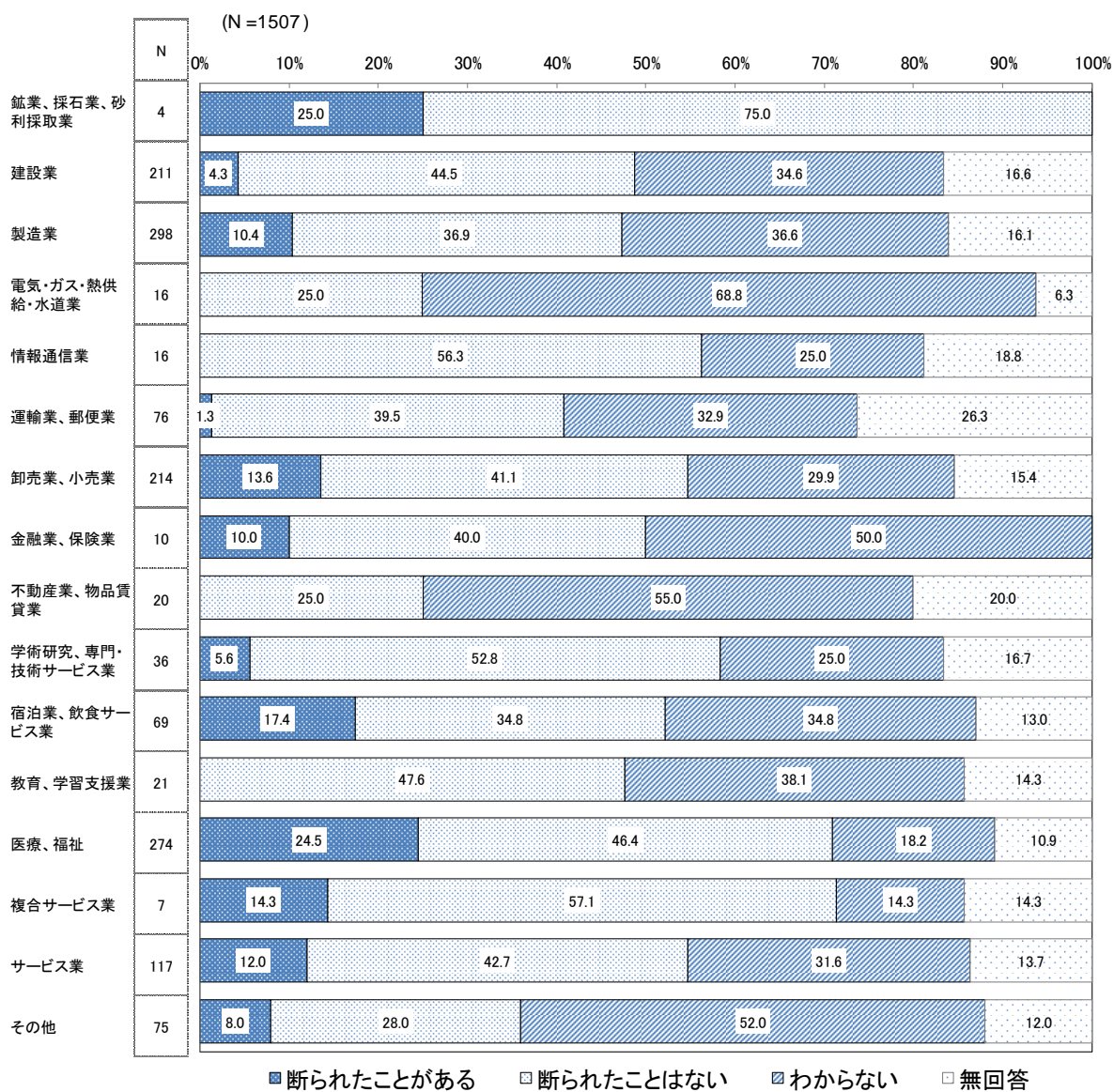


積極的に登用しないという
考えはない理由

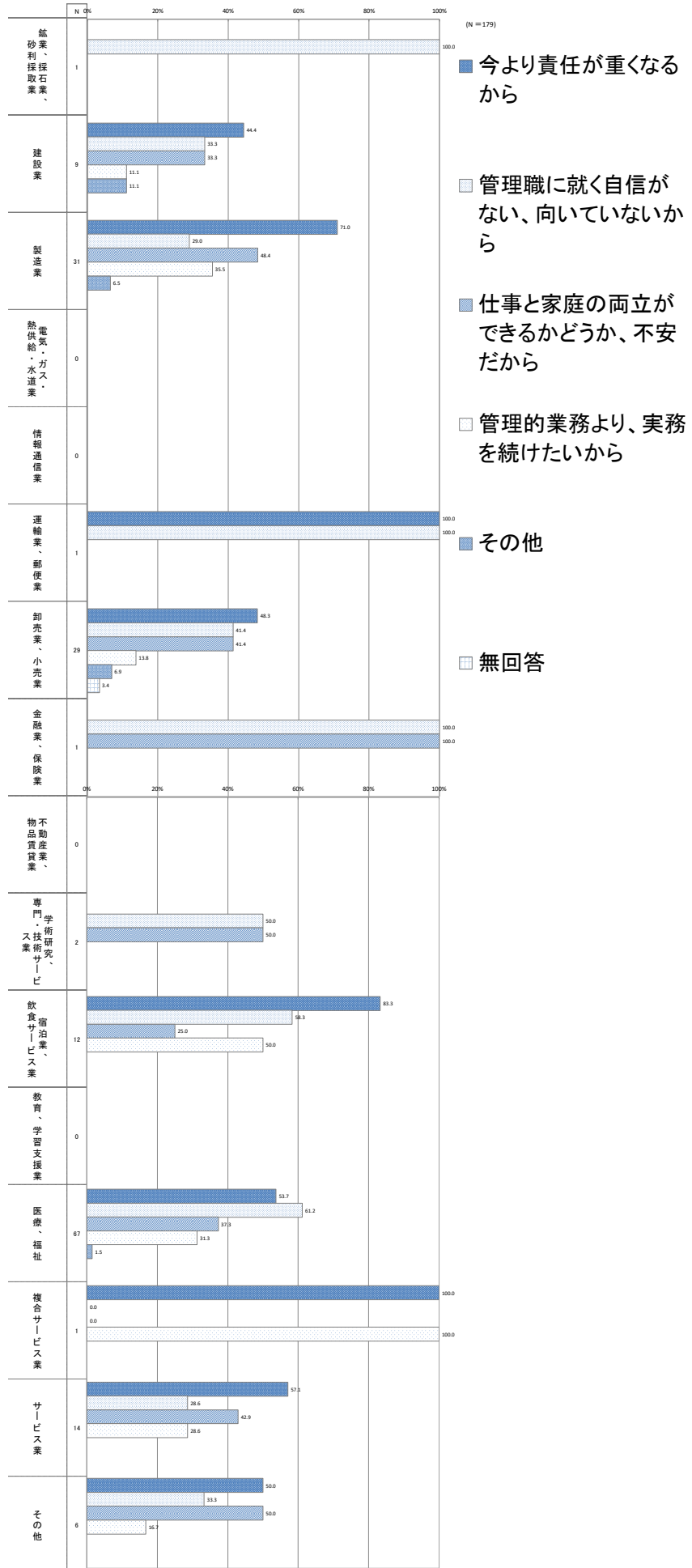


- (N = 388)
- 女性従業員の数が少ないから
 - 管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから
 - 管理職になることを希望する女性従業員がいないから
 - 女性に適したポストがないから
 - 女性が管理職に就いた前例がないから
 - 安全や体力面での不安があるから
 - 仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから
 - 男性社員の理解が不十分だから
 - すでに女性を登用しているから
 - その他
 - 無回答

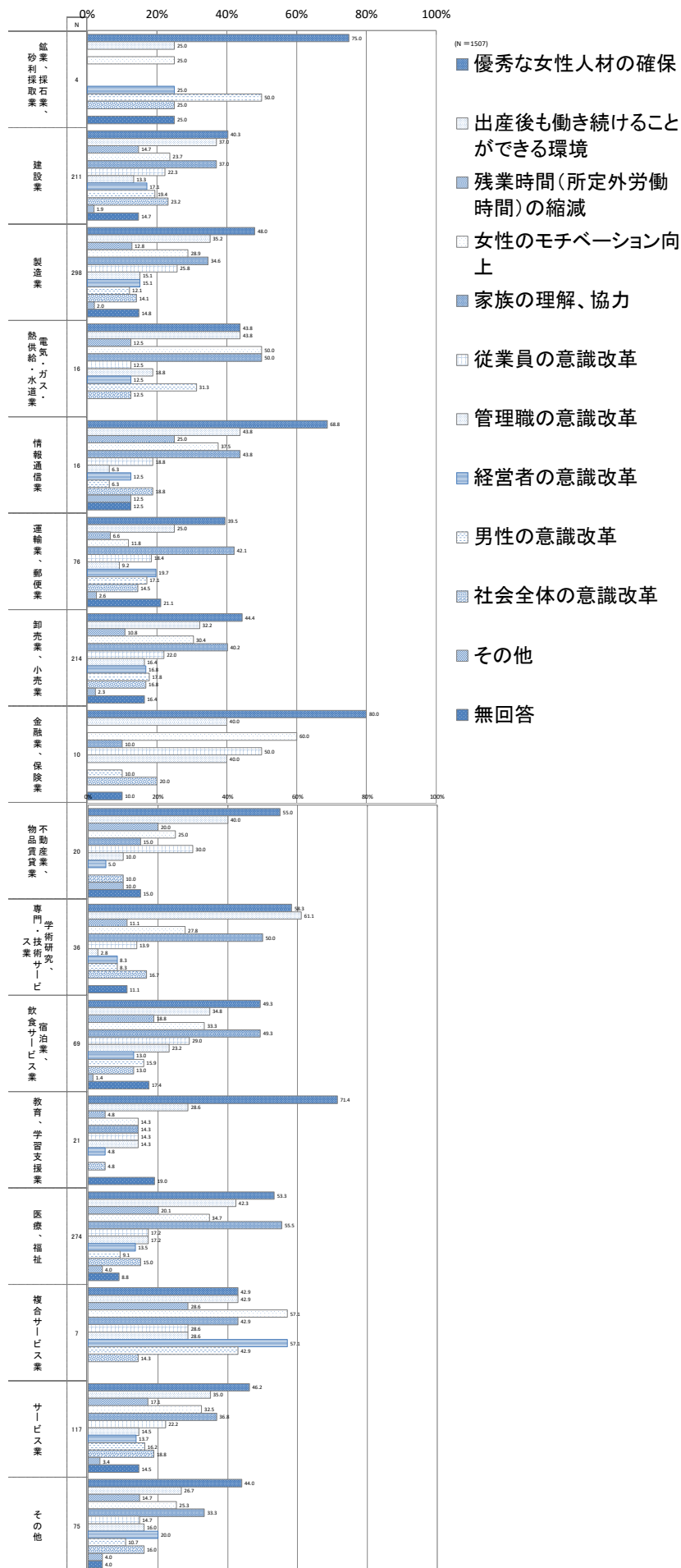
問17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。



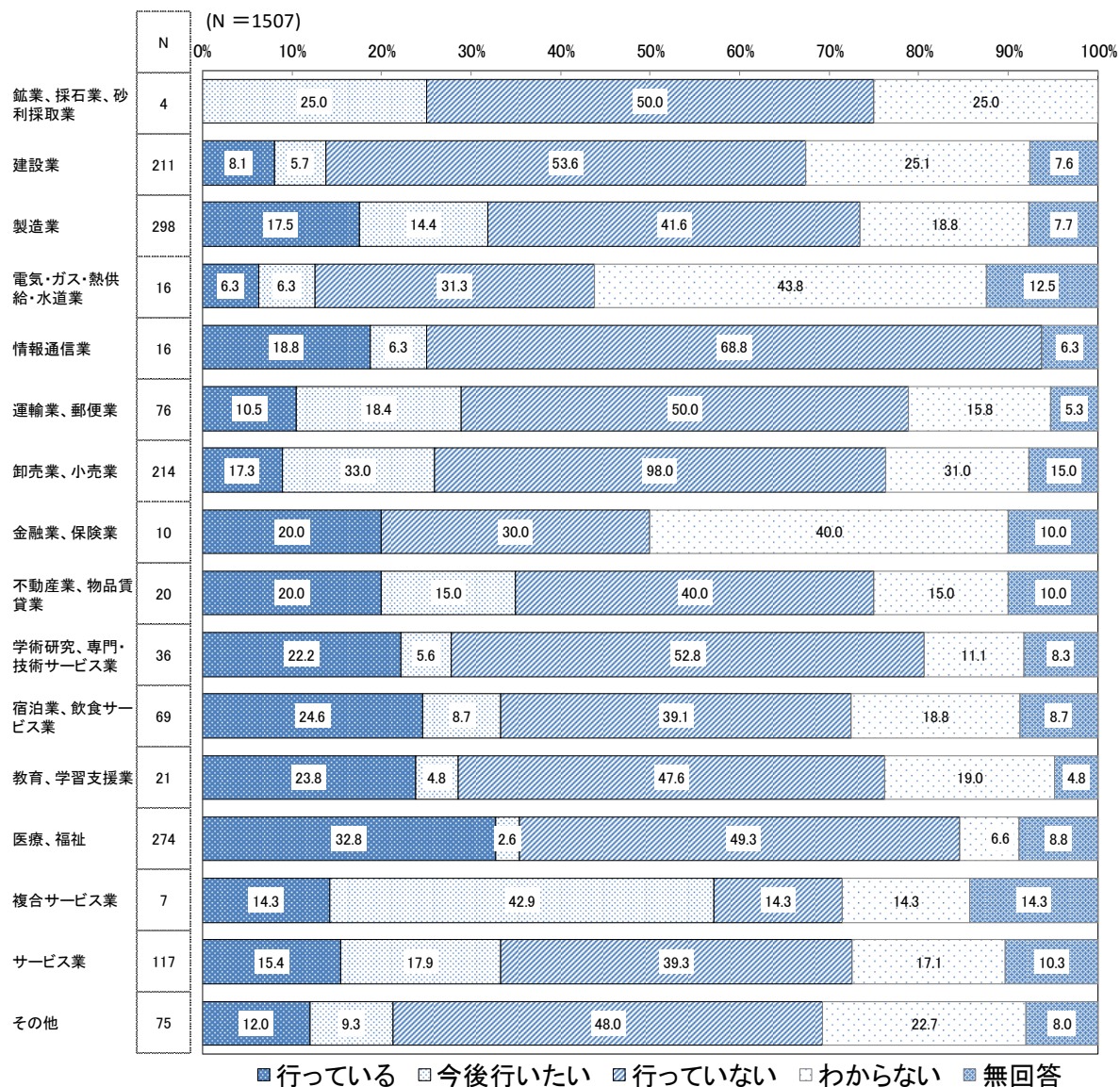
管理職を打診し
断られた理由



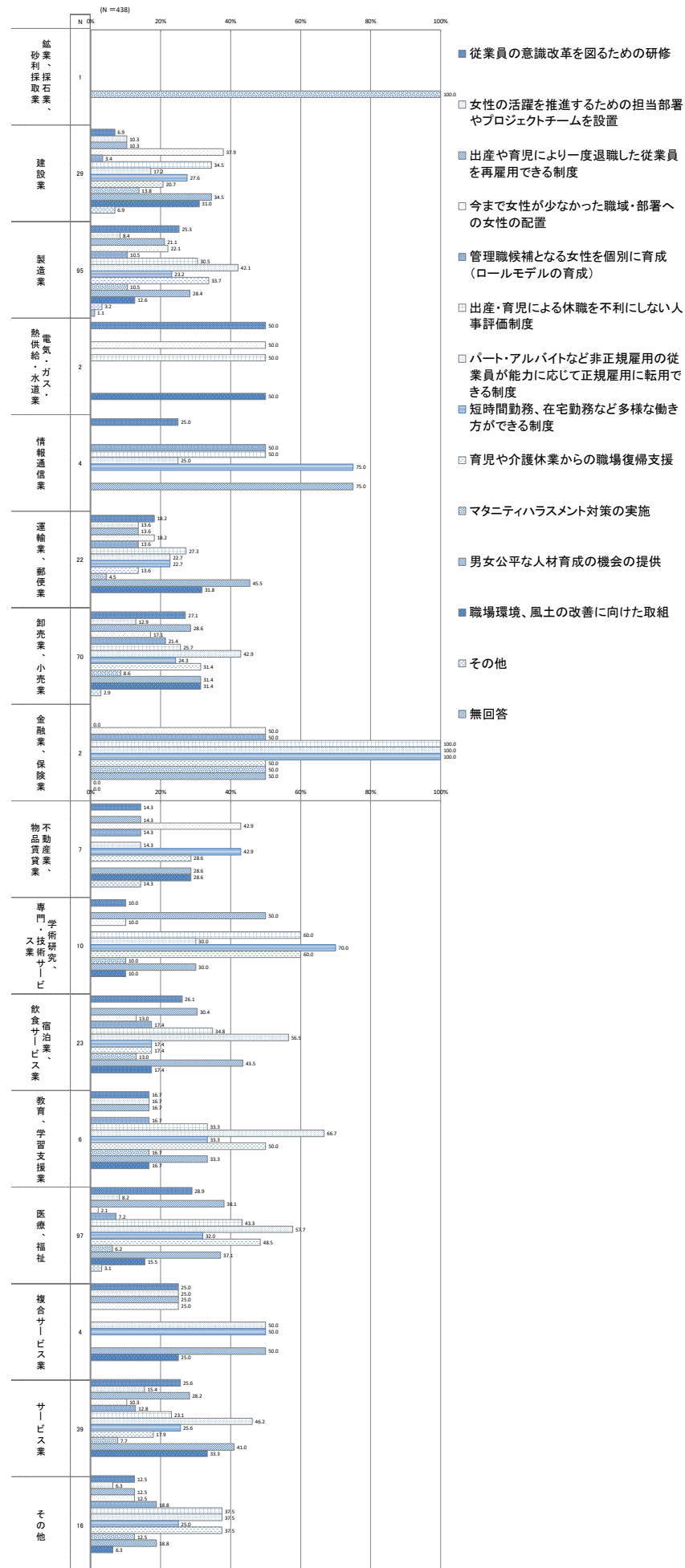
問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思いますか。



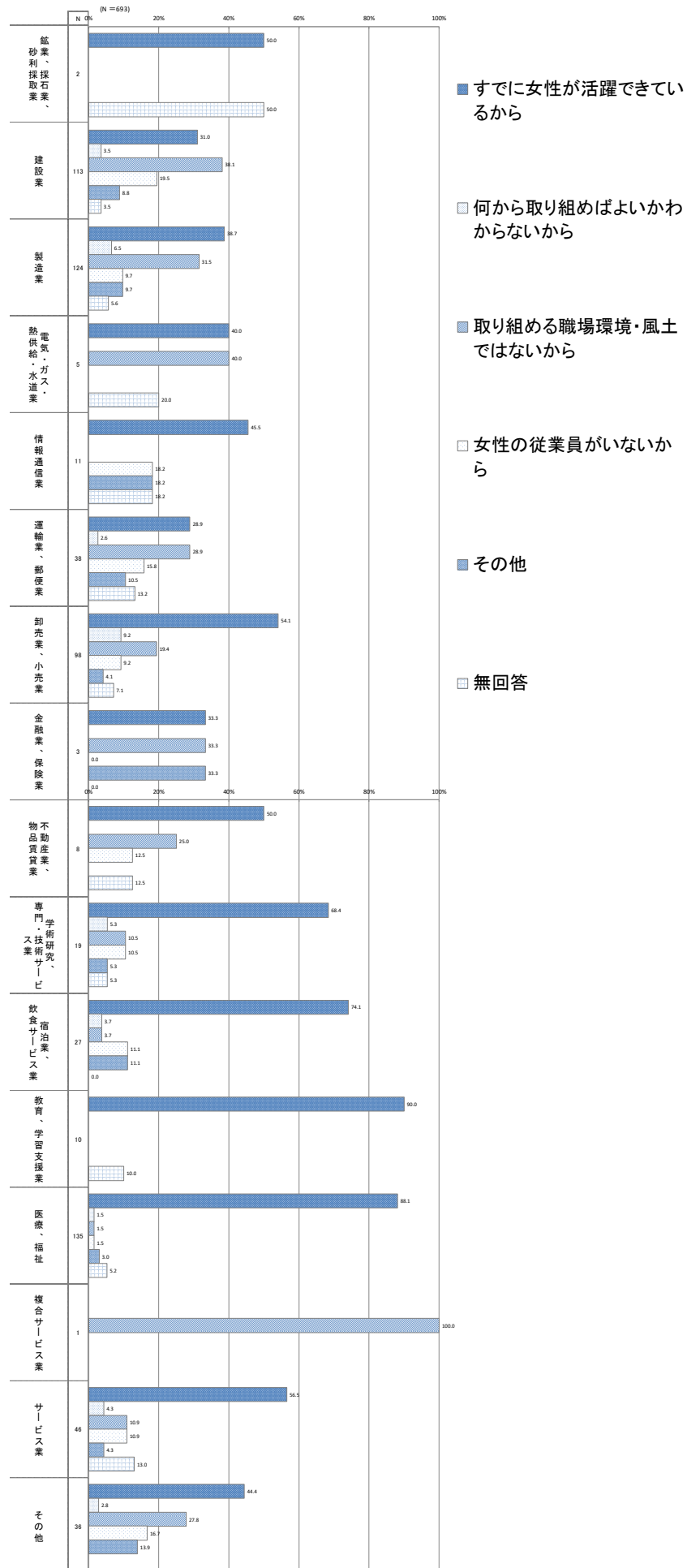
問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。



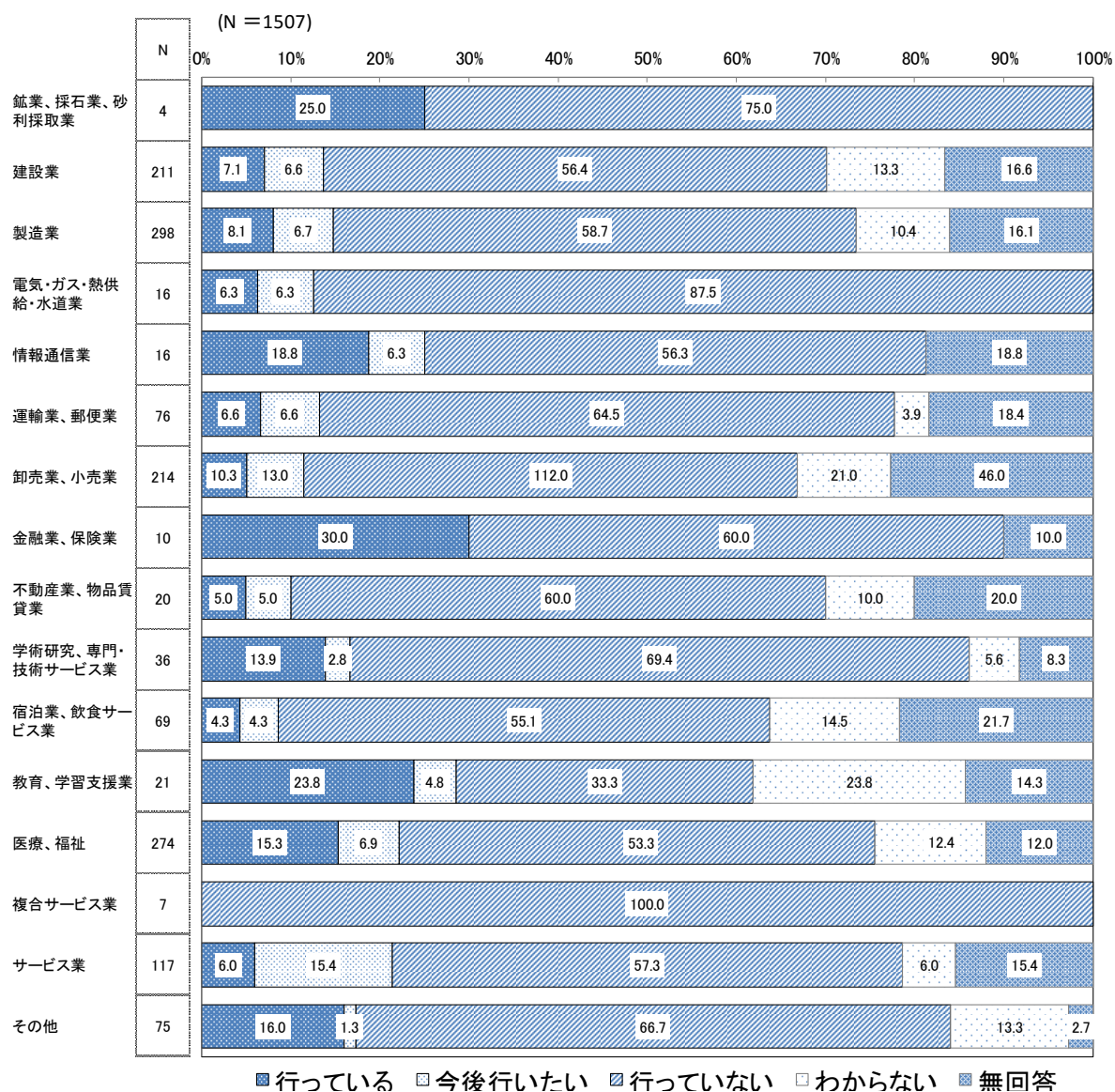
行っている・
今後行いたい理由



行っていない理由

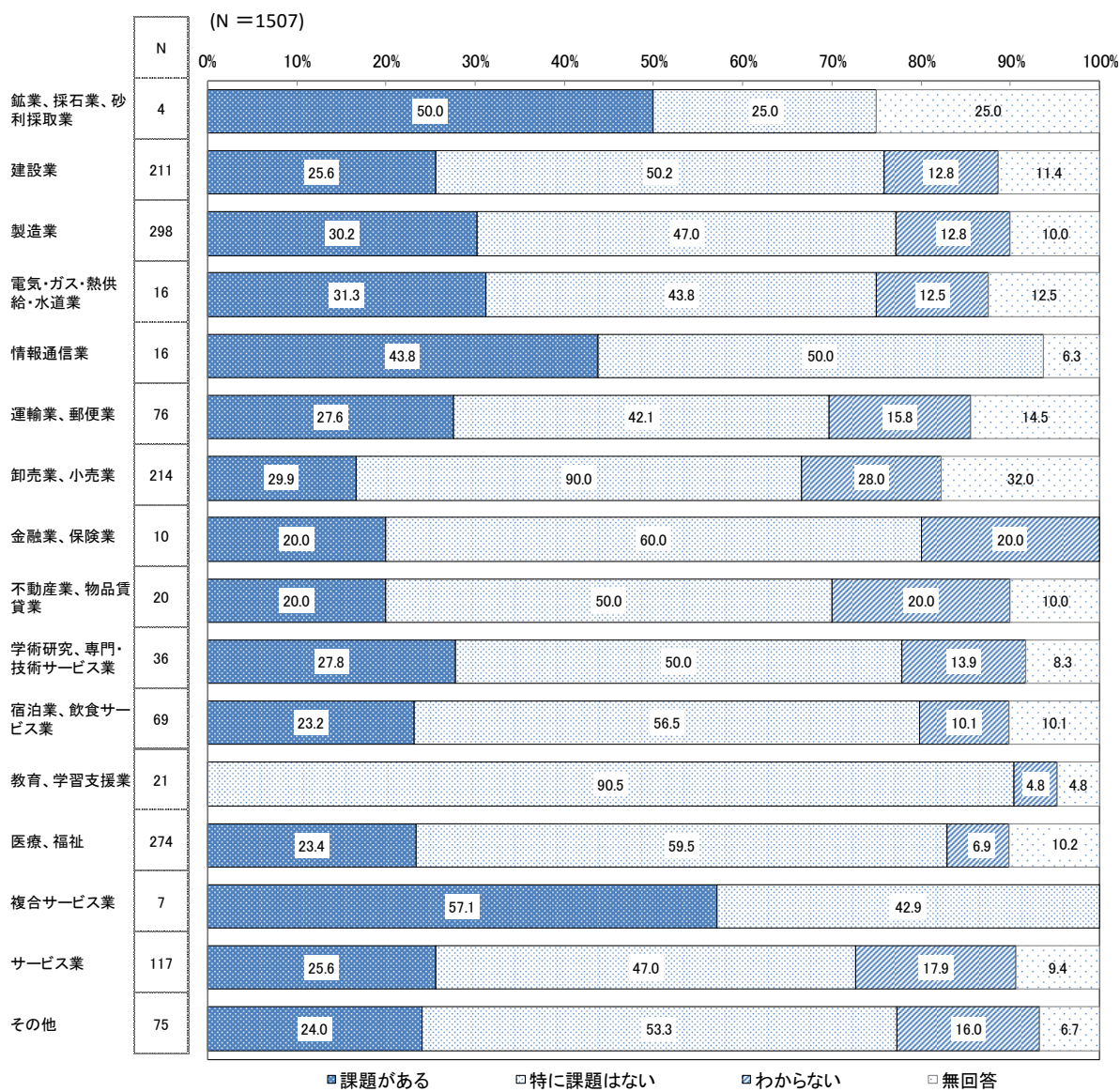


問 2 0 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。
 行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。

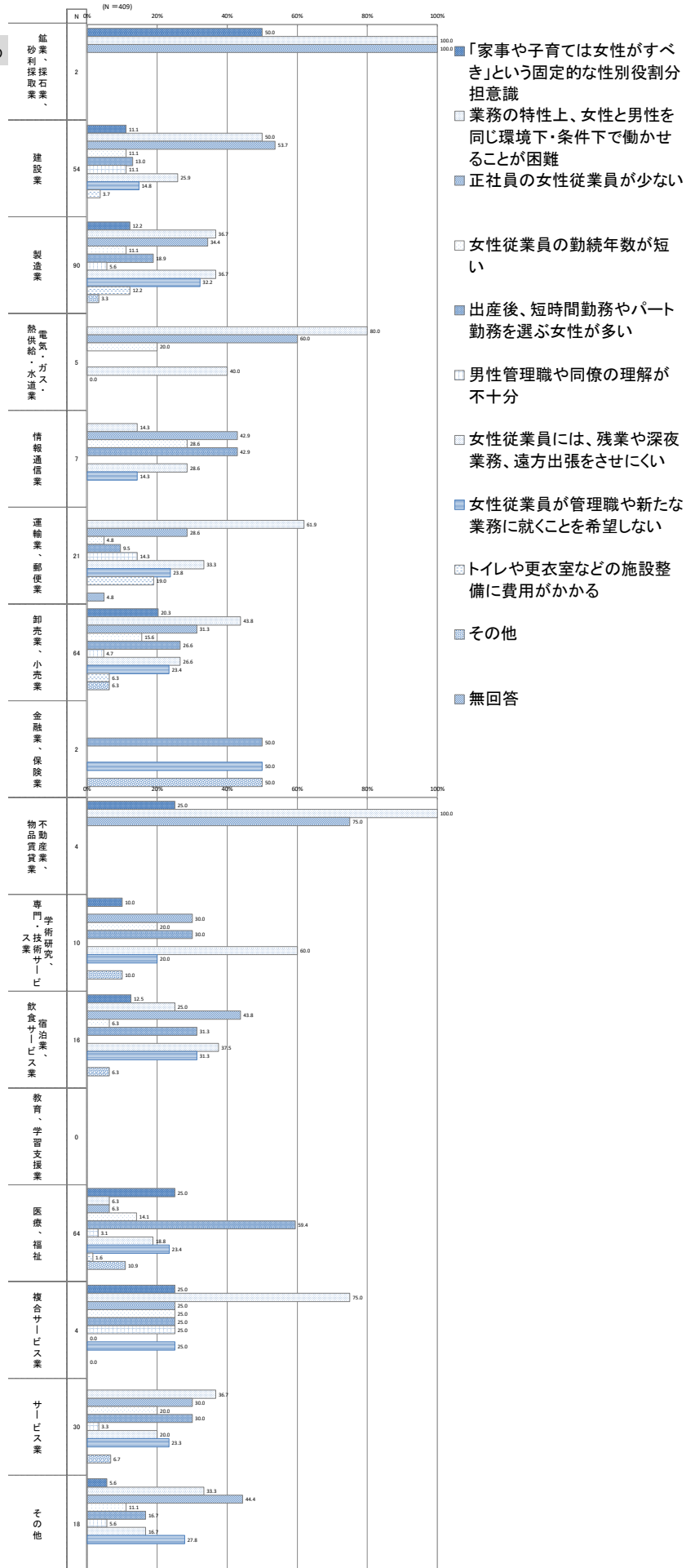


< 取組は省略 >

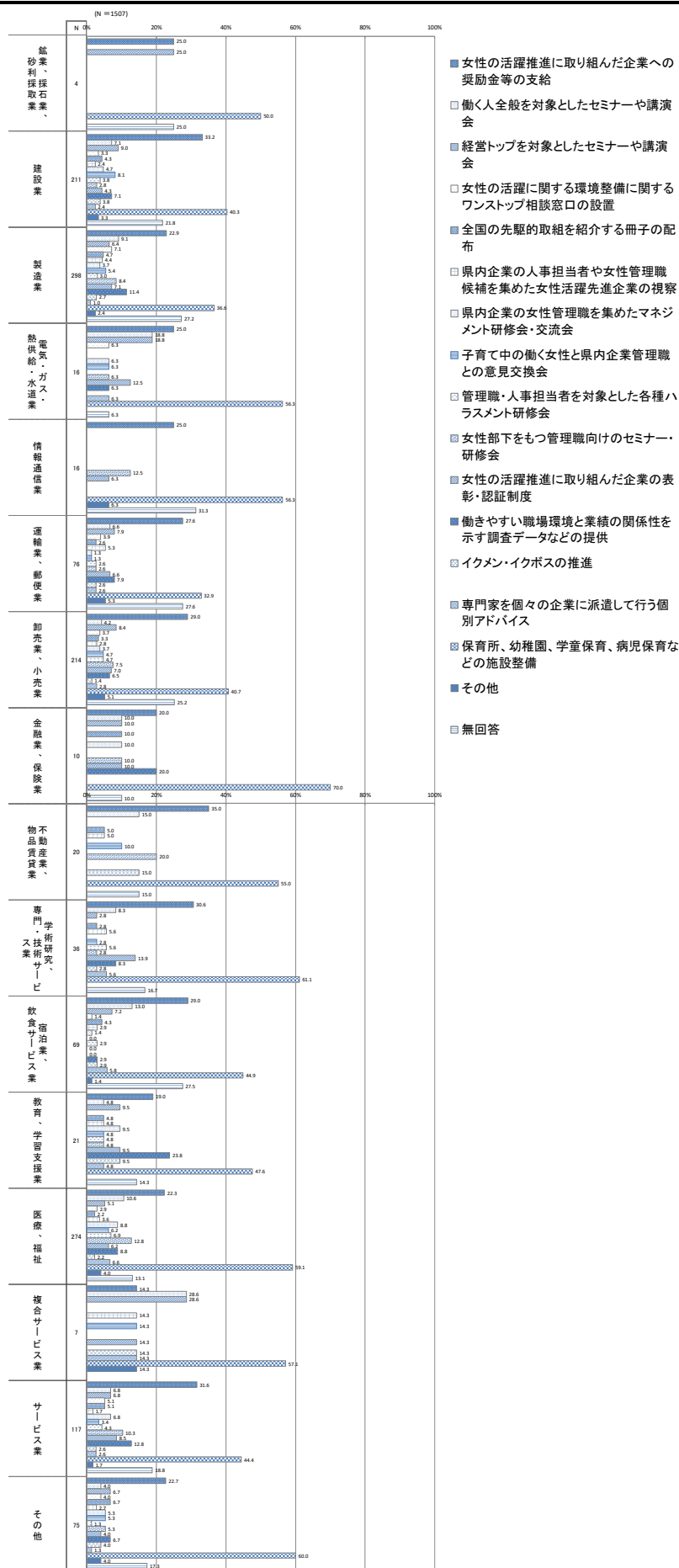
問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



女性の活躍を推進する
上での課題



問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。



<問 2 3 は省略>

<問 2 4 は省略>

Ⅲ 地域別(県民局※単位)

※県民局エリア

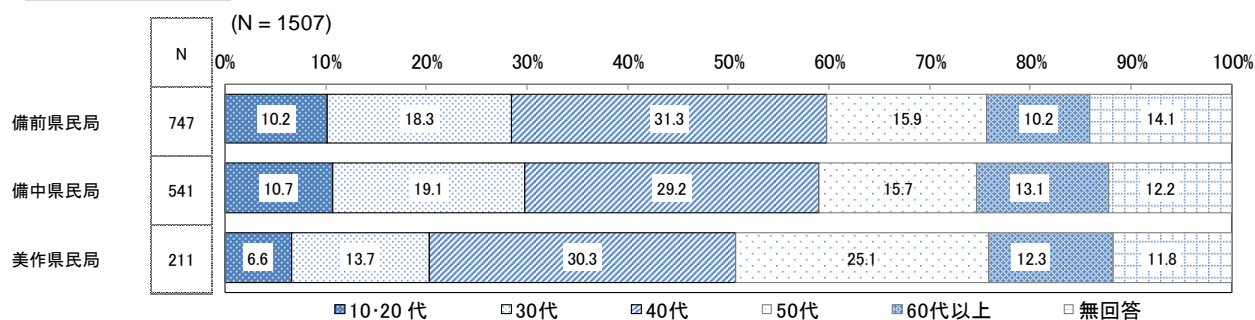
「備前県民局」 岡山市、玉野市、備前市、瀬戸内市、赤磐市、和気町、吉備中央町

「備中県民局」 倉敷市、笠岡市、井原市、総社市、高梁市、新見市、浅口市、早島町、里庄町、矢掛町

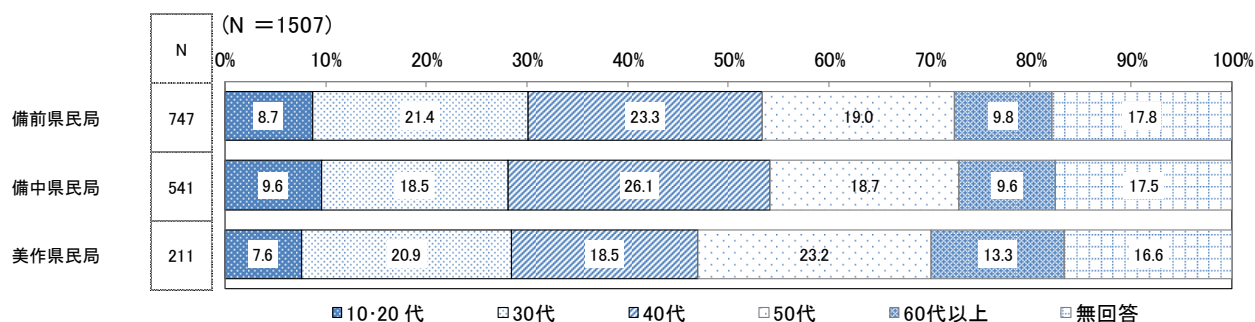
「美作県民局」 津山市、真庭市、美作市、新庄村、鏡野町、勝央町、奈義町、西粟倉村、久米南町、美咲町

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

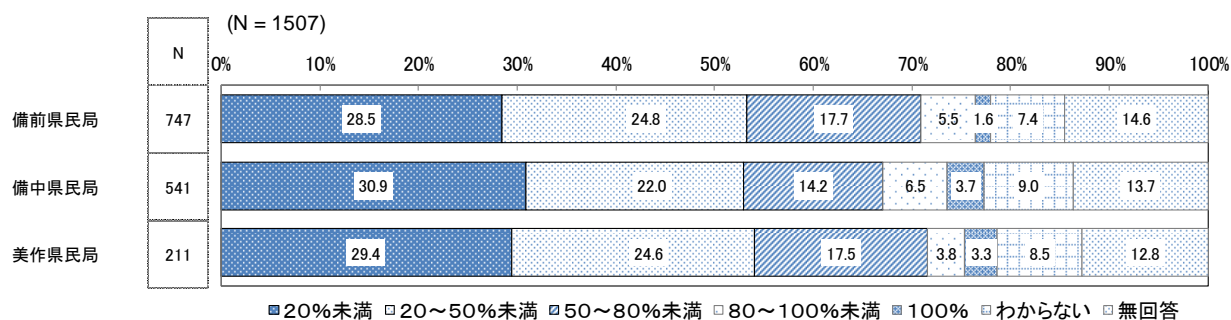
1 一番多い年代



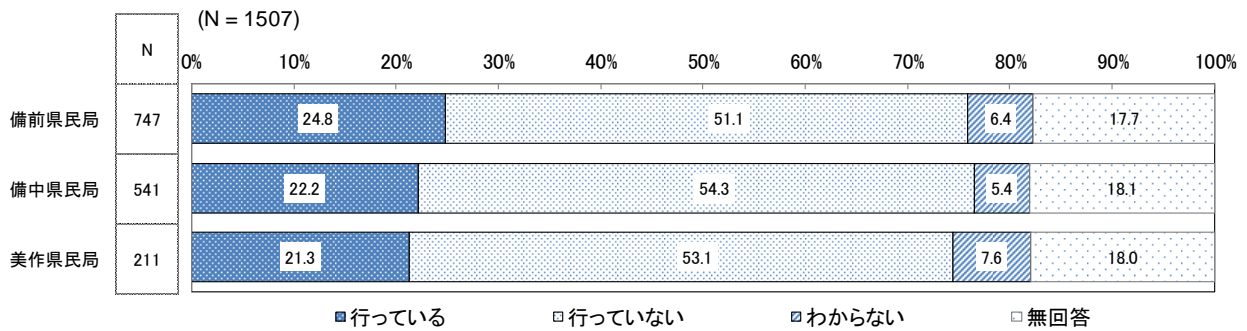
2 2番目に多い年代



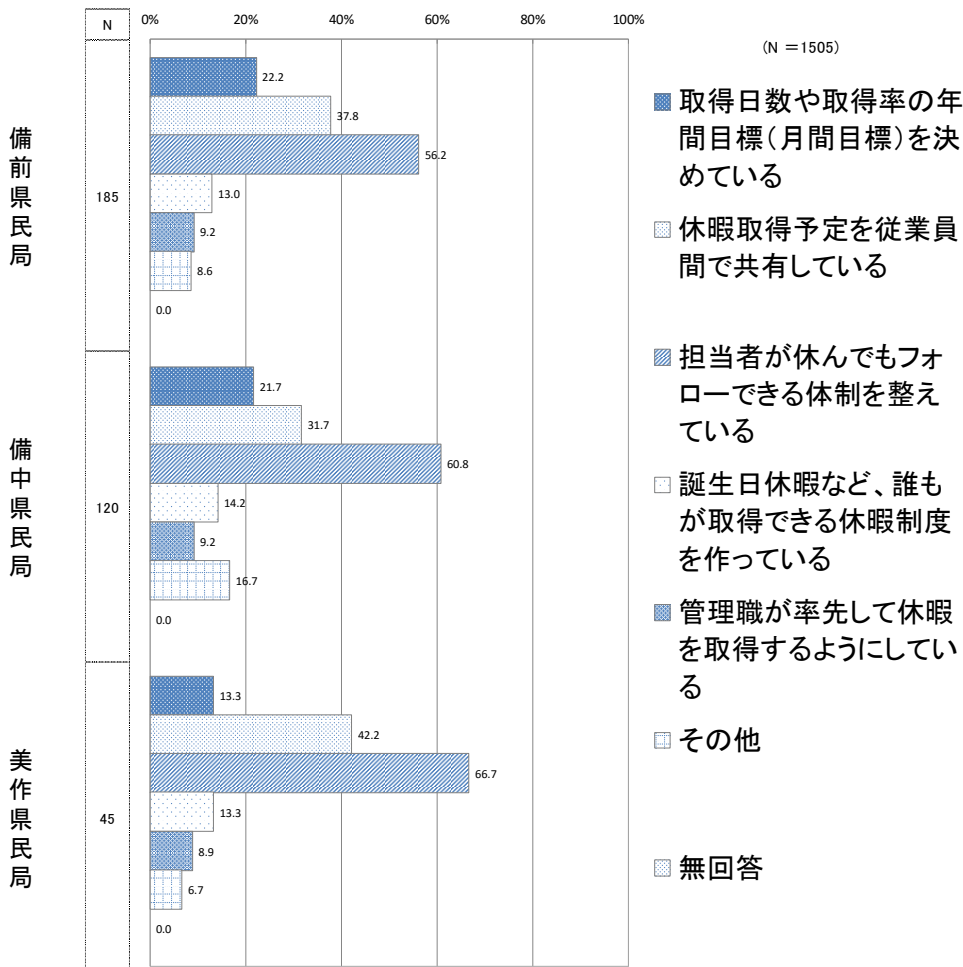
問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況(平均取得率)について、お答えください。



問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

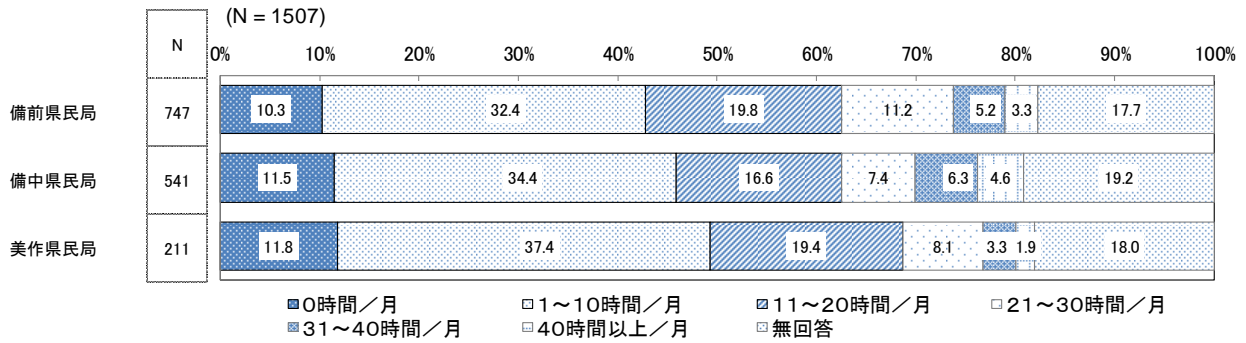


取組

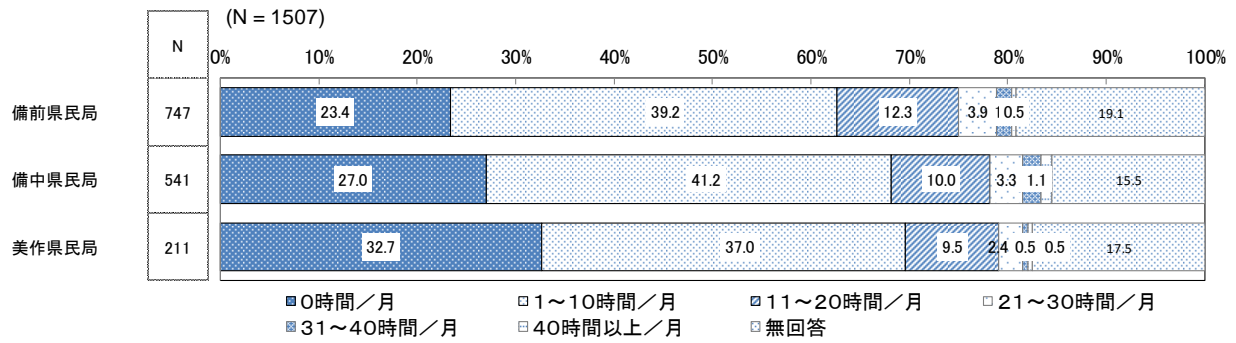


問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。＜男女別＞

男性従業員の残業時間

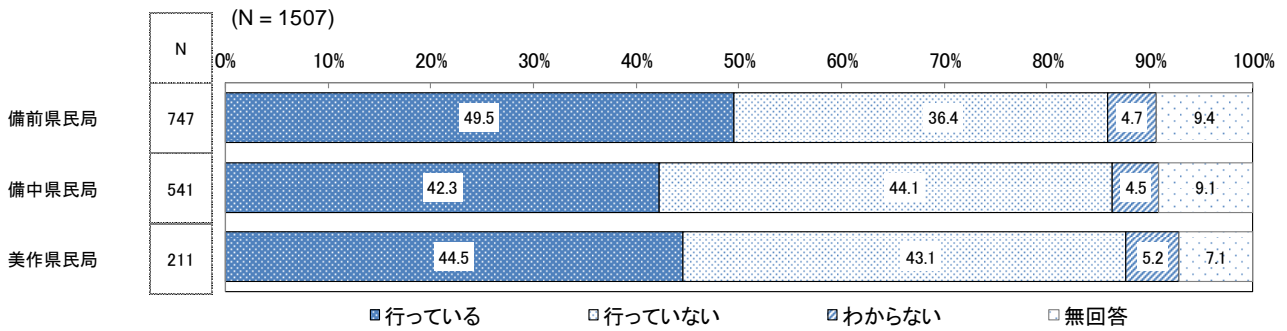


女性従業員の残業時間



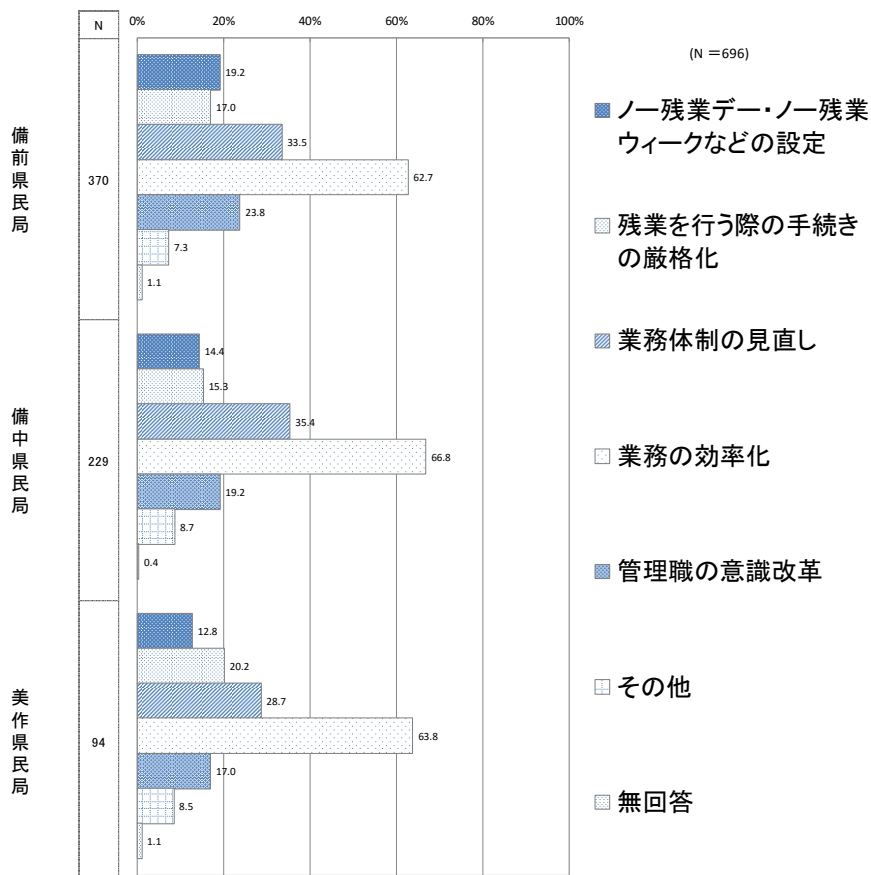
美作県民局地域では、女性従業員の残業時間について「0時間/月」と回答した企業の割合が若干高くなっている。

問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

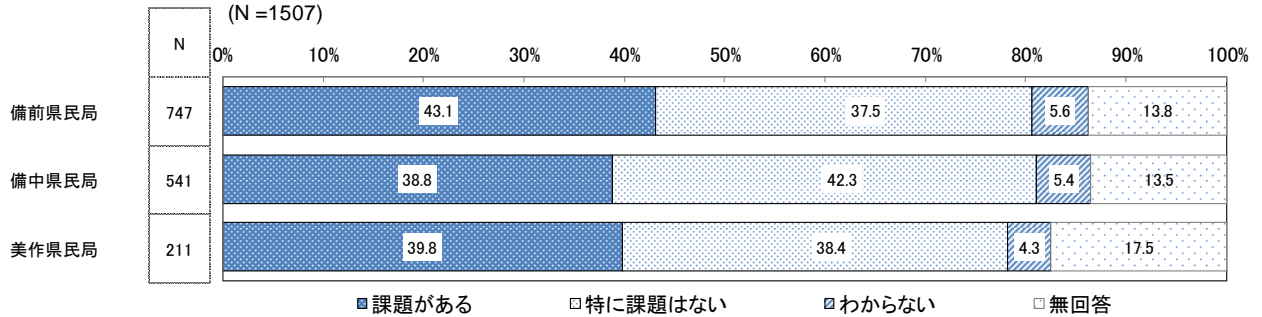


備前県民局地域は、「行っている」と回答した企業の割合ががわずかに高い。

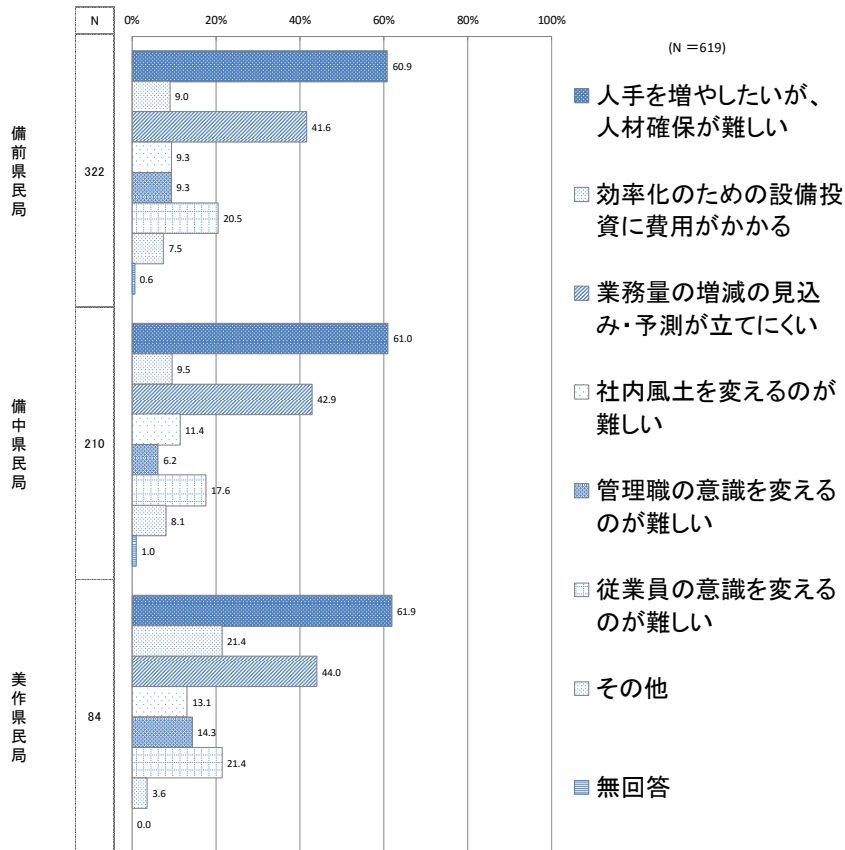
取組



問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。課題がある場合は、その課題をお答えください。

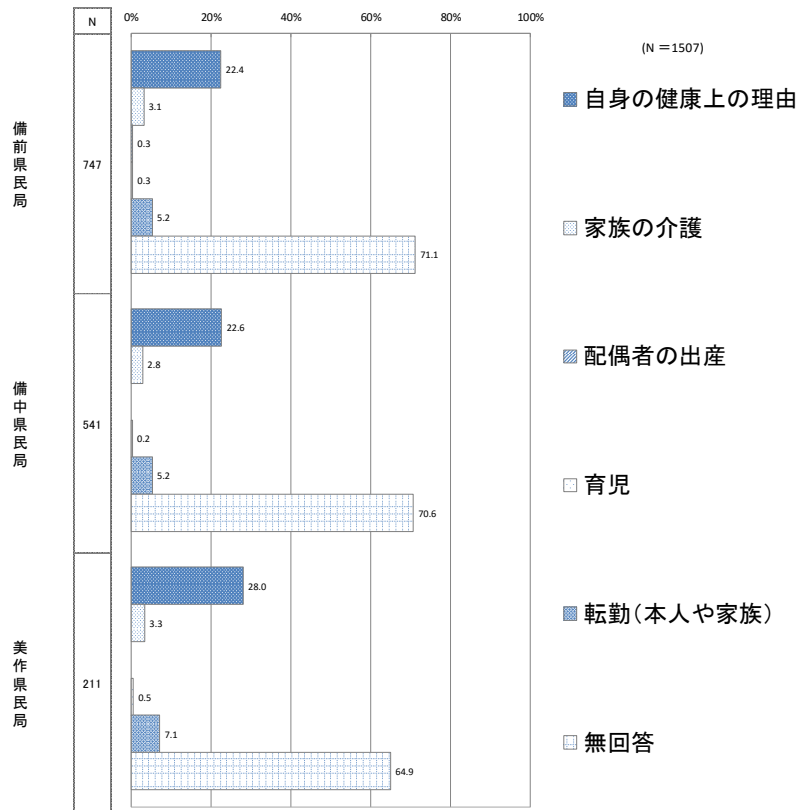


課題

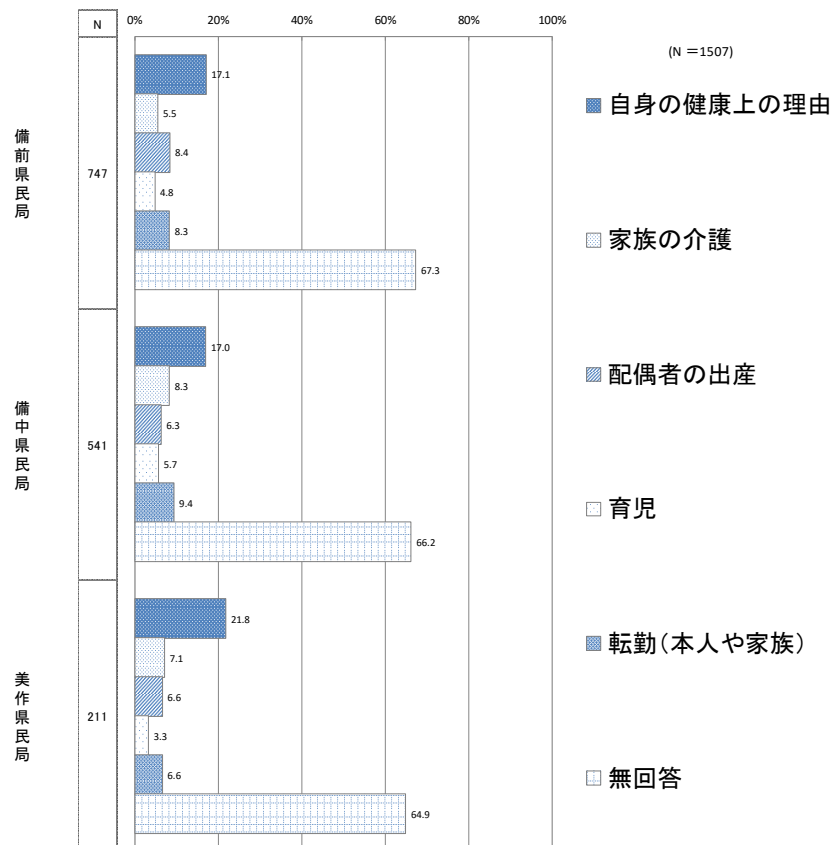


問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

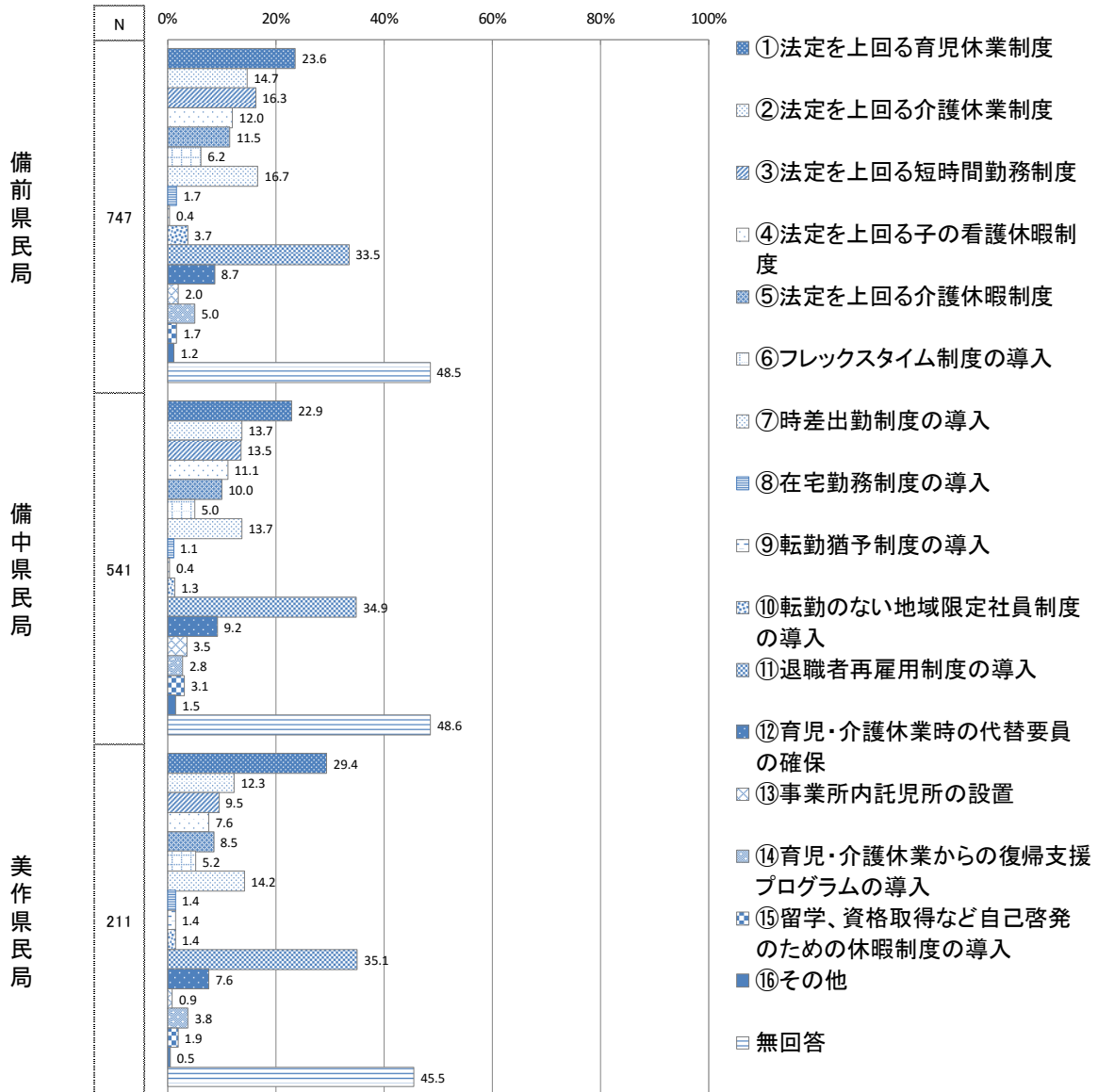
男性の退職理由



女性の退職理由



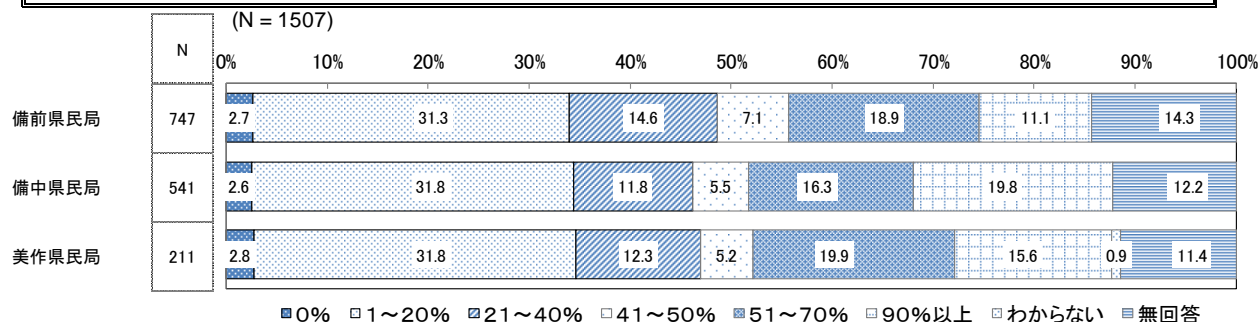
問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。また、今後取り入れたい制度（〇はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。



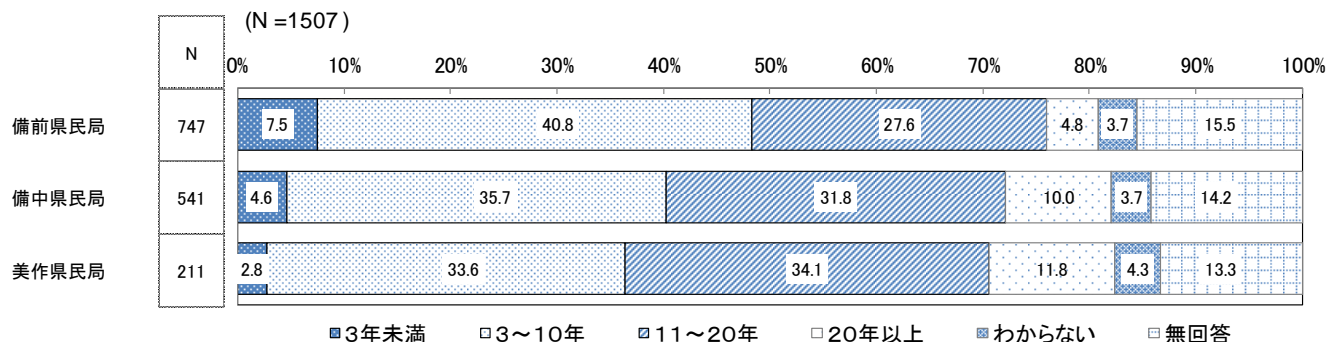
<利用状況は省略>

<今後取り入れたい制度は省略>

問 1 0 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。

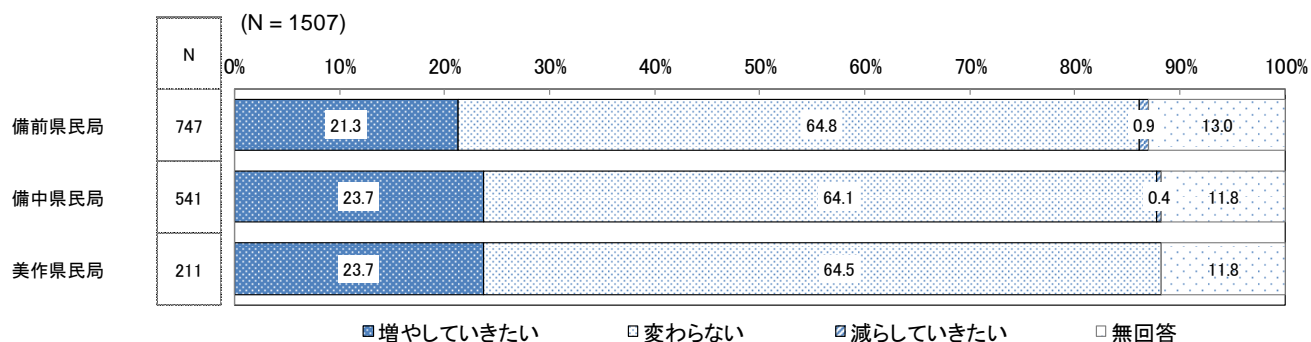


問 1 1 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

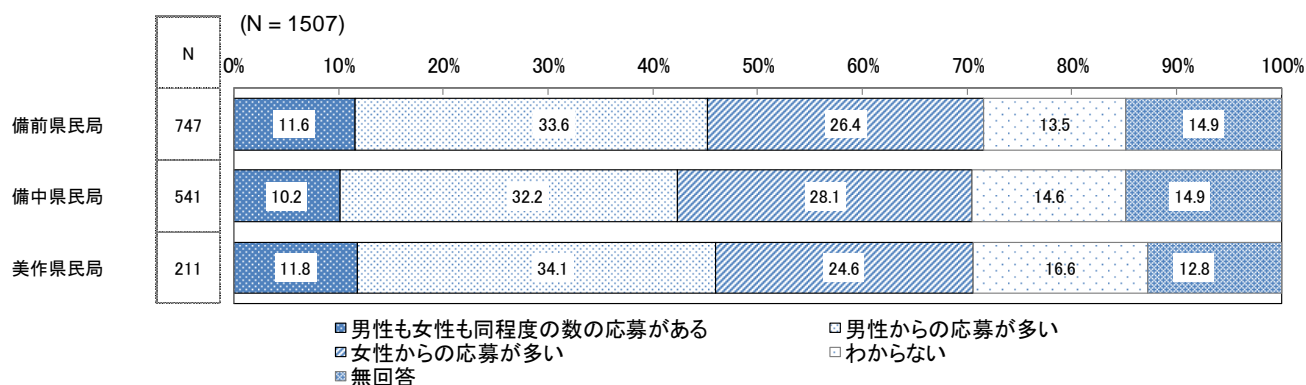


美作県民局地域は、「3年未満」の割合が少なく、かつ「20年以上」の割合が多い。

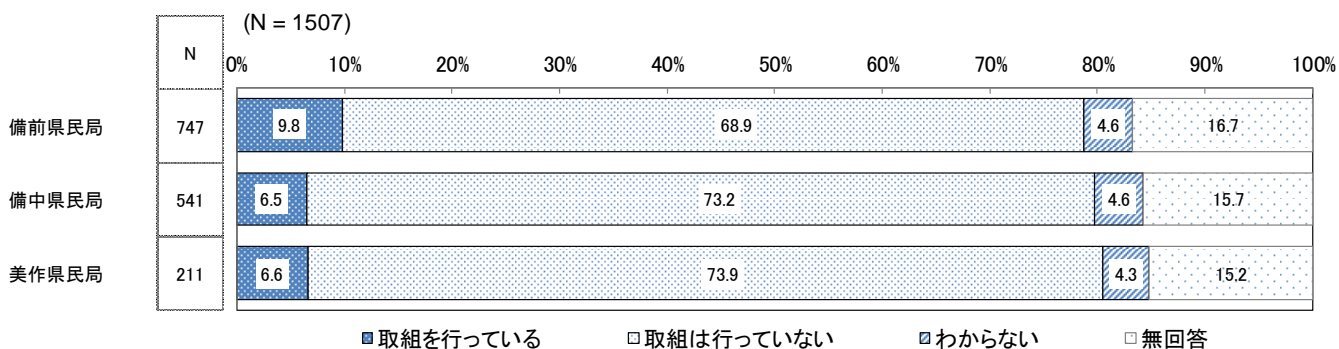
問 1 2 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。



問 1 3 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。

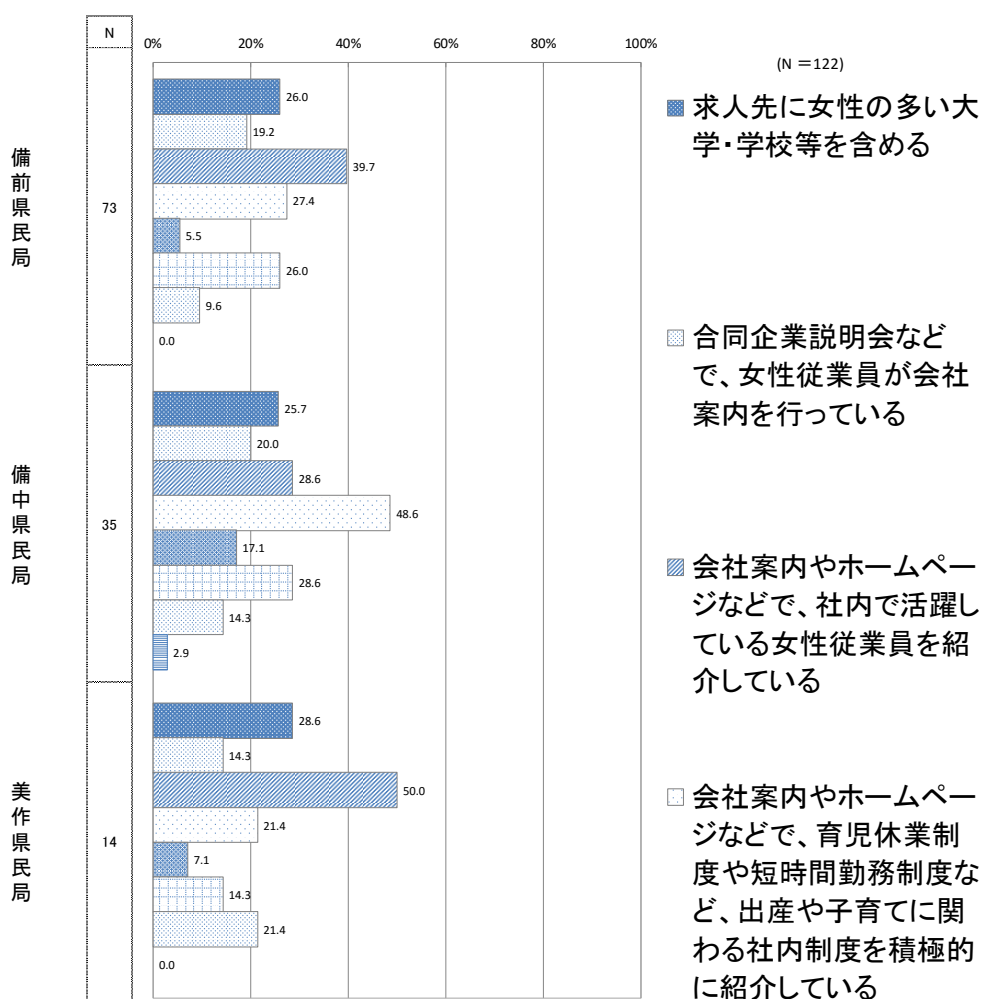


問 1 4 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。

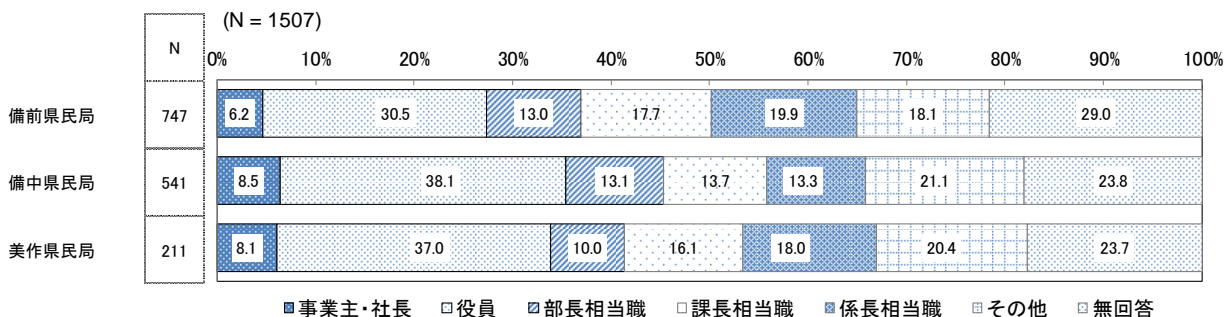


美作県民局地域は、「行っていない」と回答した企業の割合がわずかに高い。

取組

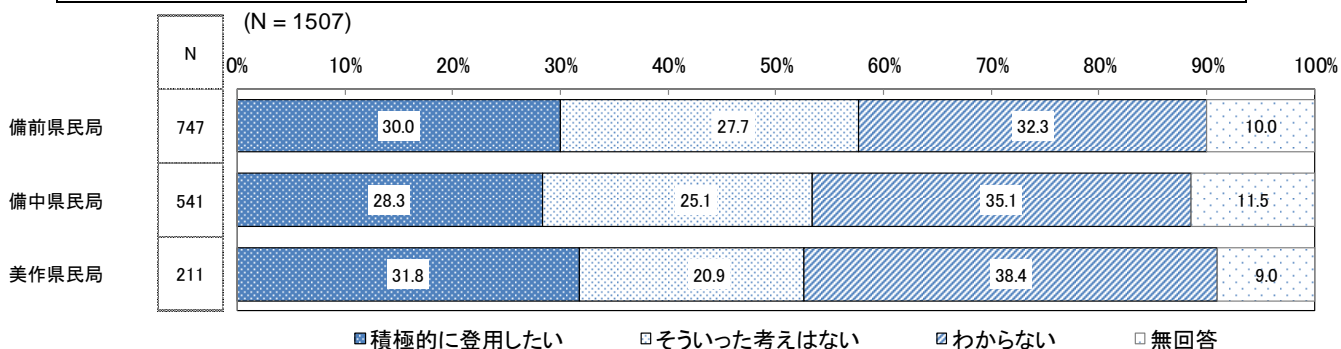


問 1 5 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。

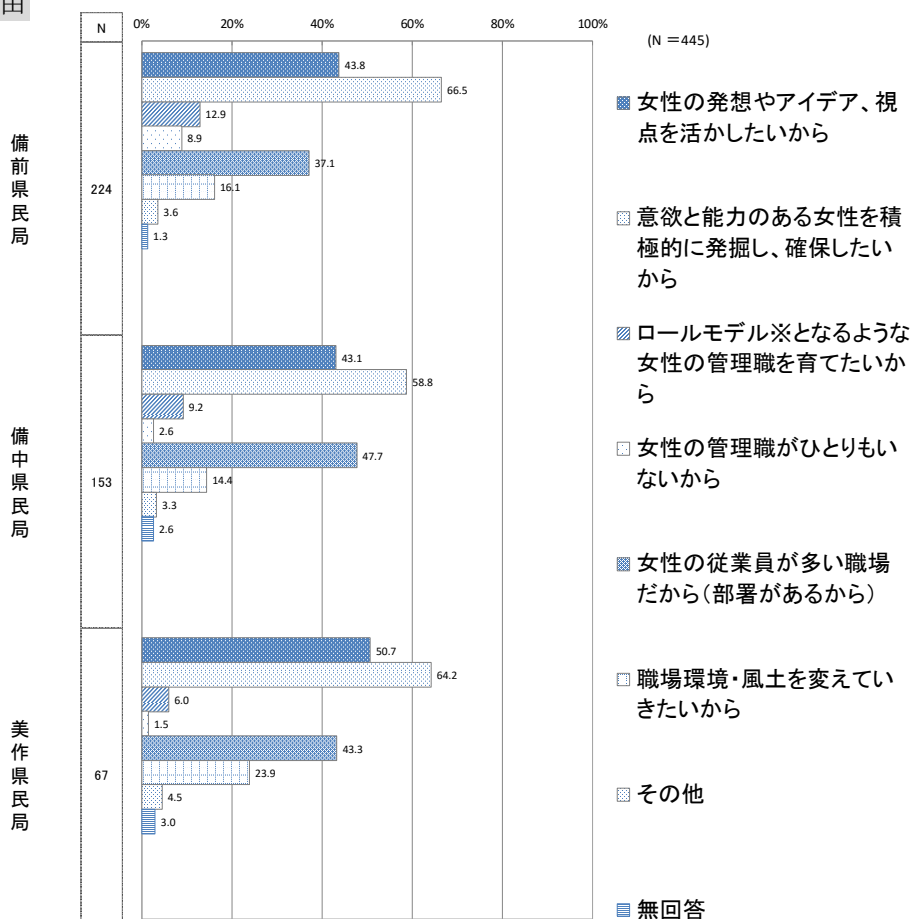


備前県民局地域は、「係長相当職」の割合が高めで、備中県民局・美作県民局地域は「役員」の割合が高め。

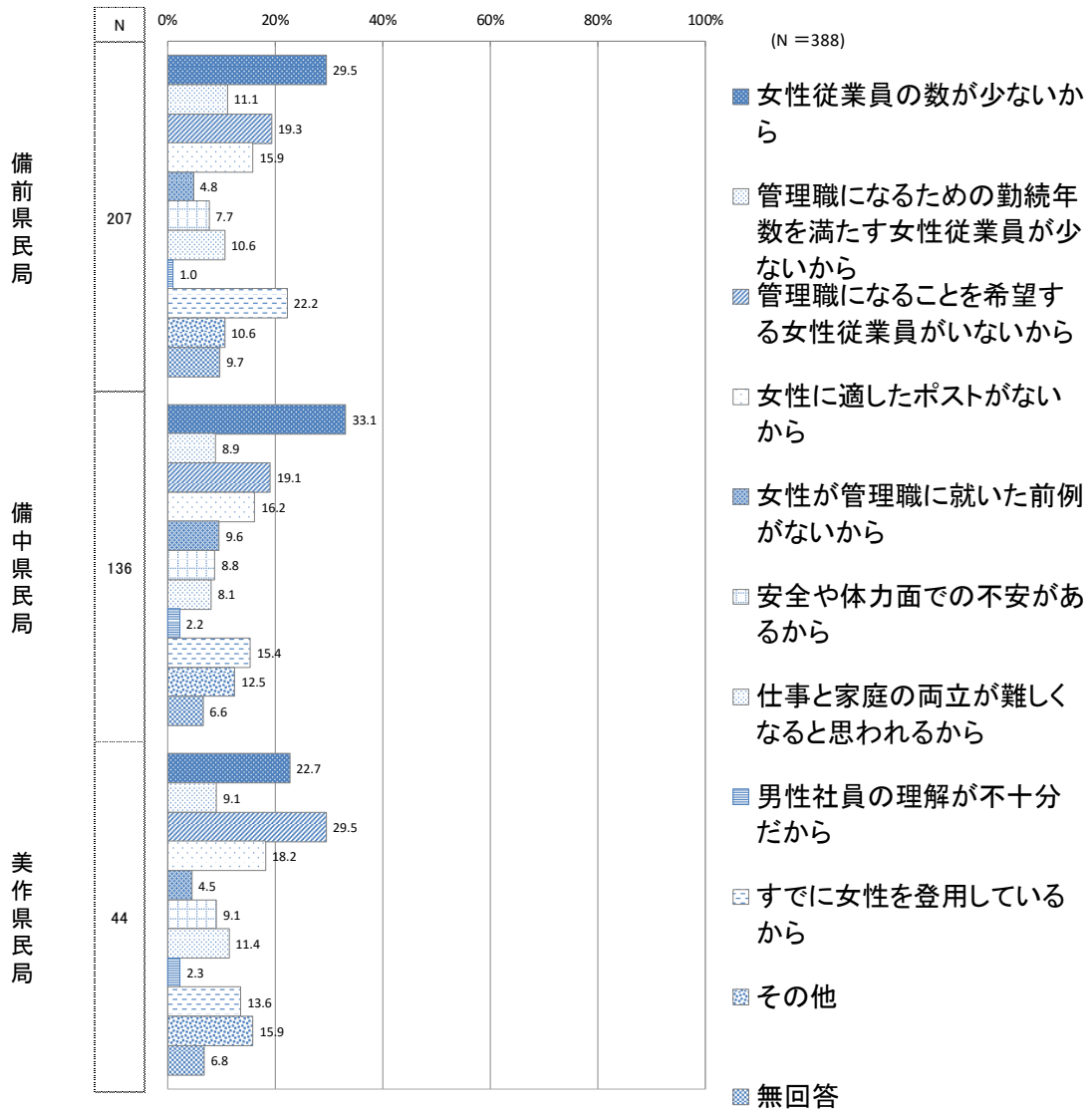
問 1 6 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。



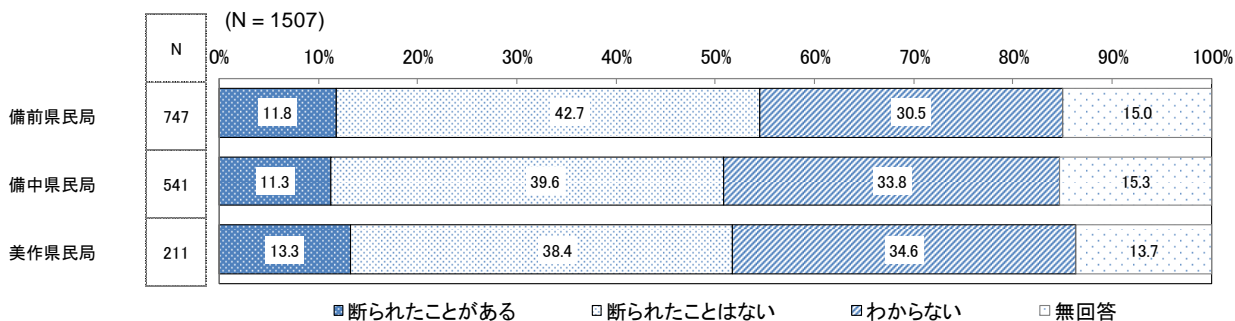
登用したい理由



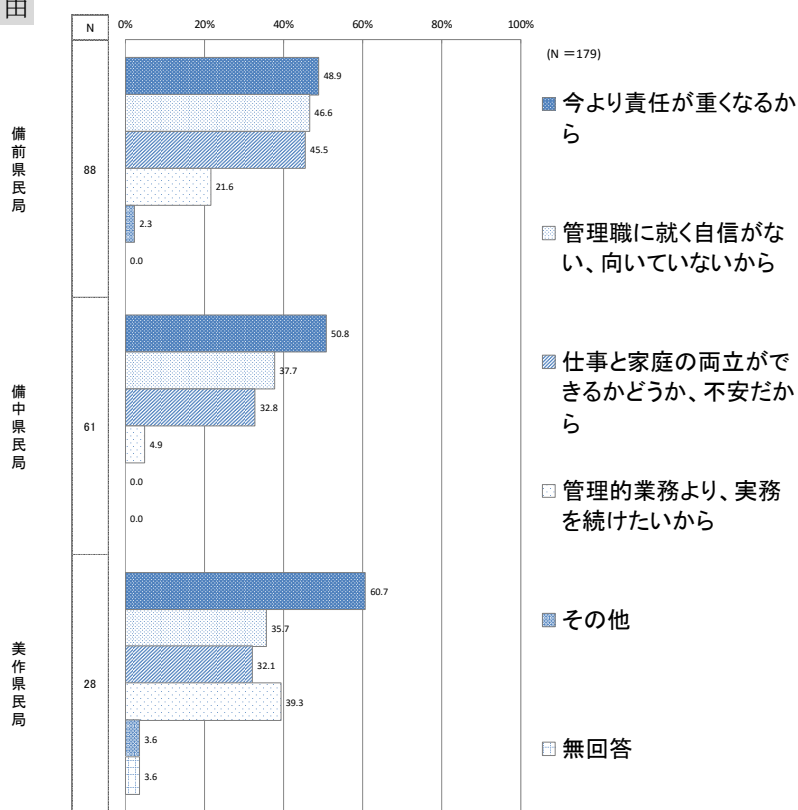
積極的に登用したいと考えない理由



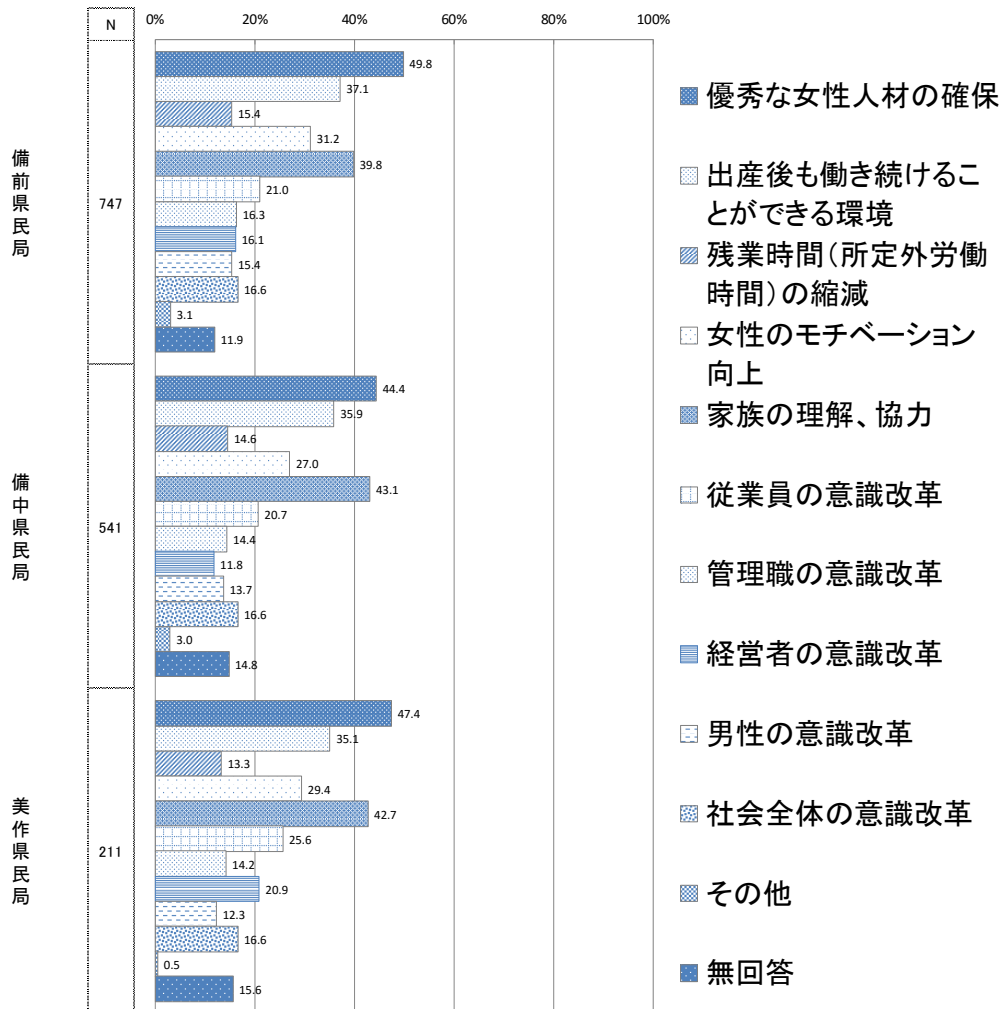
問 17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。



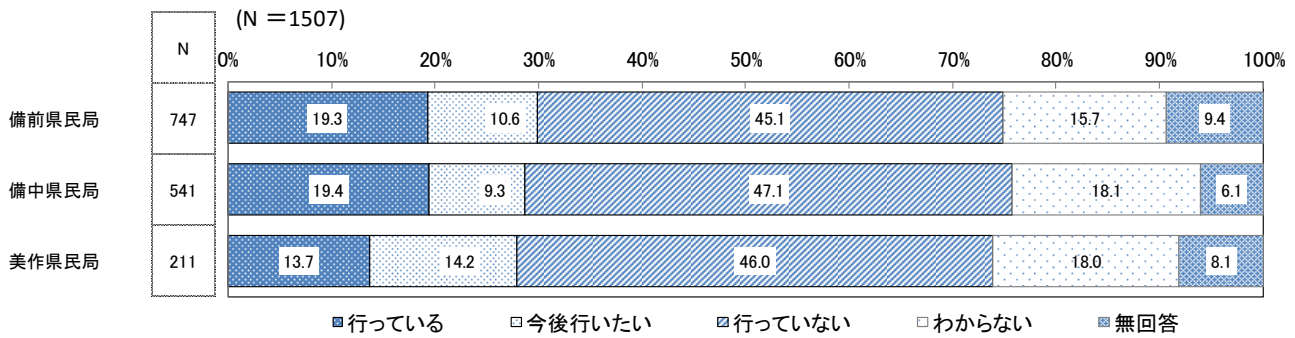
管理職を打診し断られた理由



問 1 8 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。

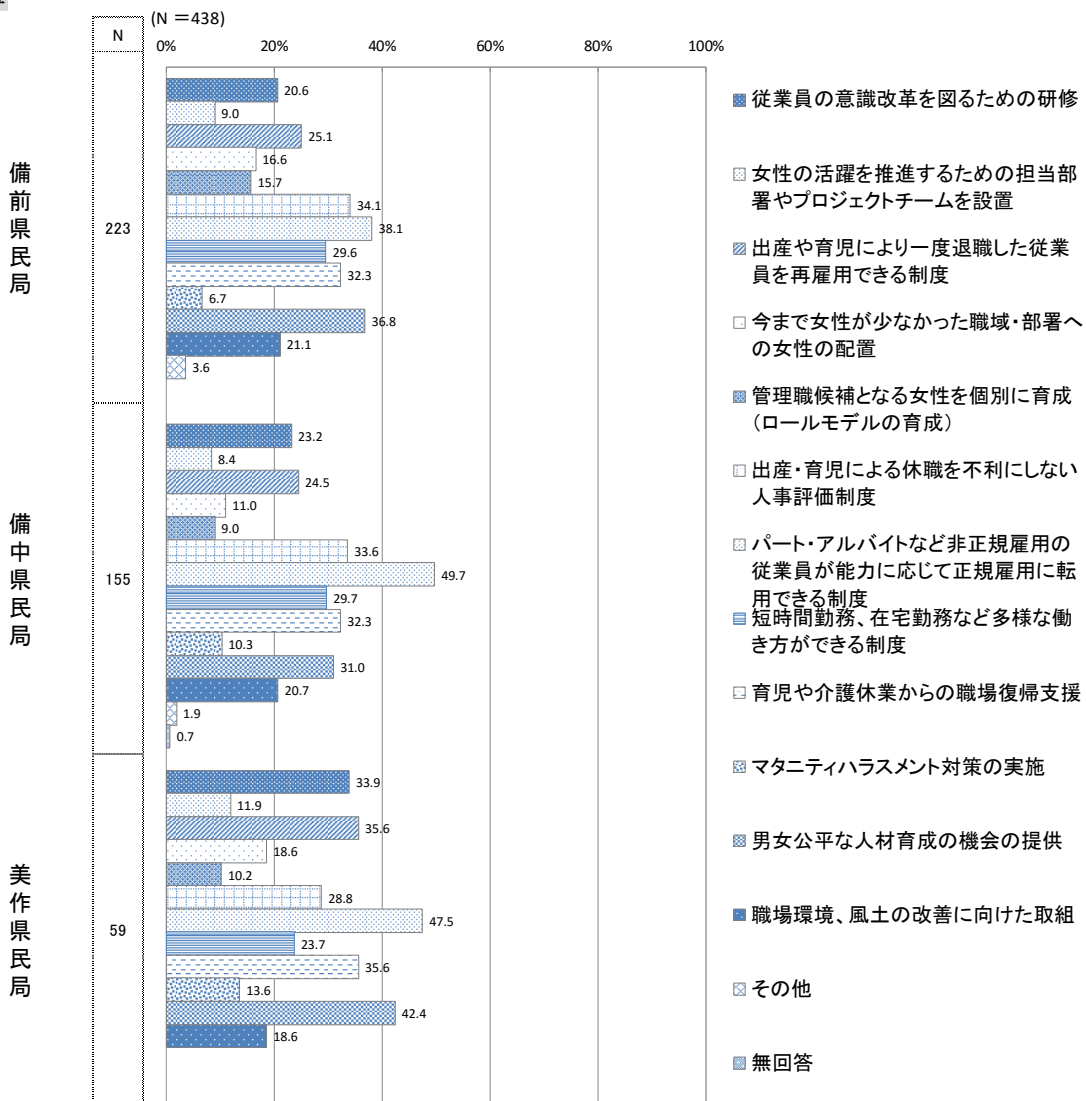


問 19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。

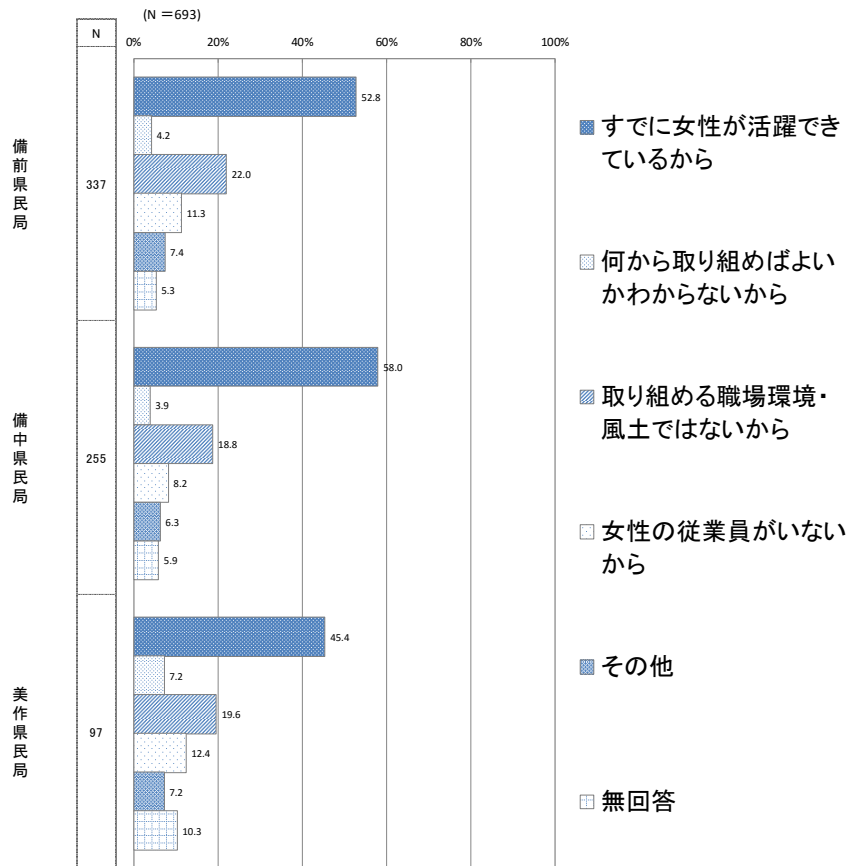


「行っている」と回答した企業の割合は、美作県民局地域が若干低いですが、「今後行いたい」と回答した企業を合わせた割合では、3地域ともほぼ同じとなっている。

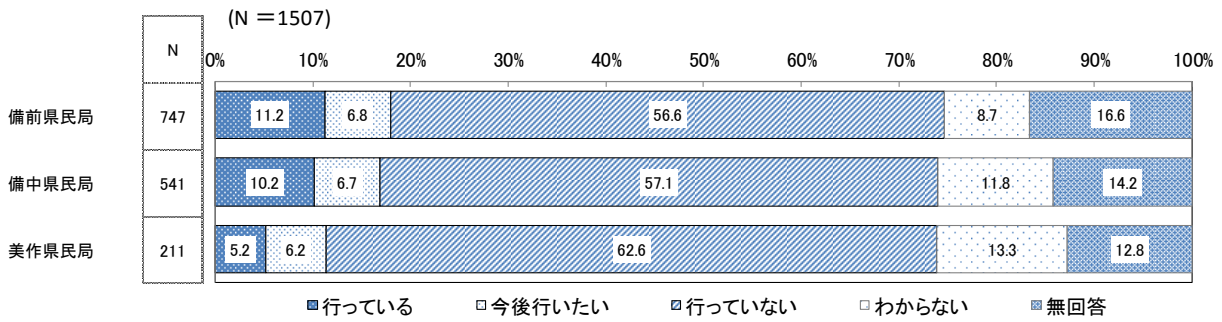
取組



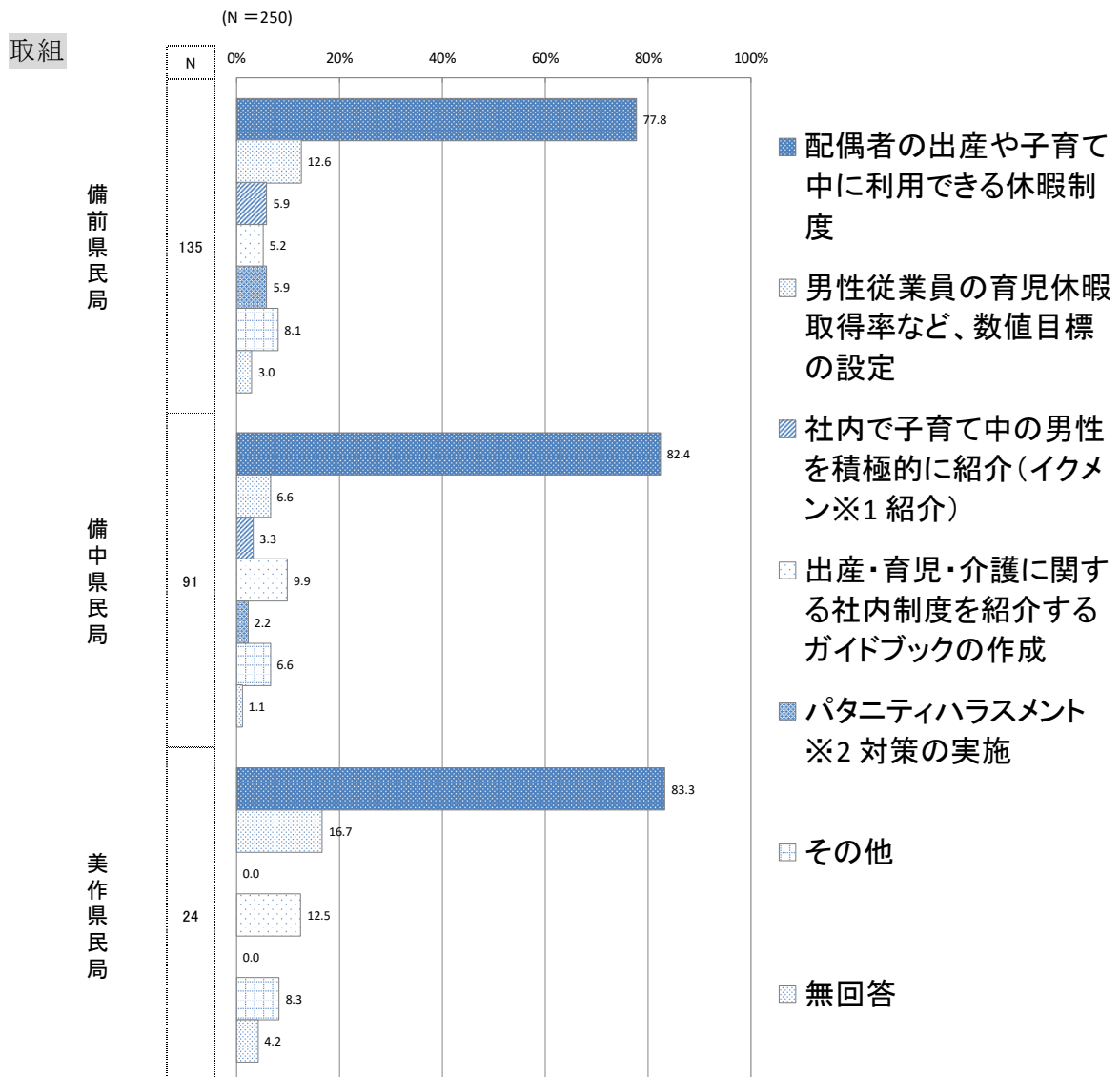
行っていない理由



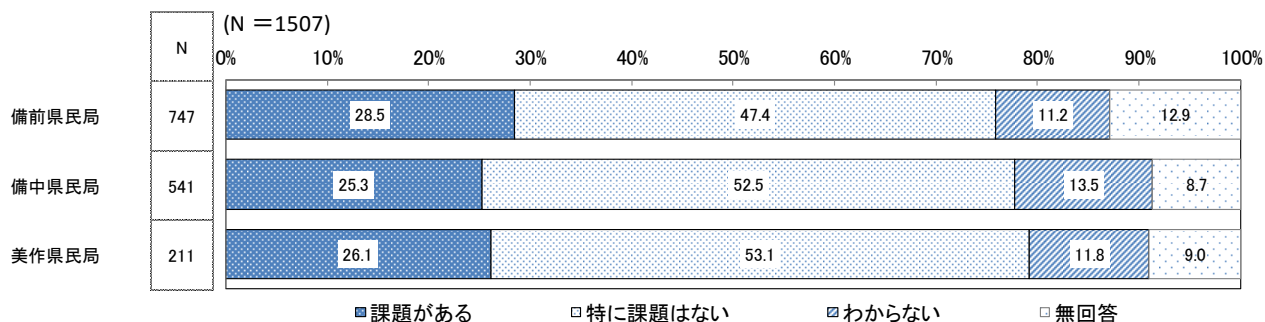
問 20 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。



備前県民局地域は、「行っている」と回答した企業の割合が若干高い。

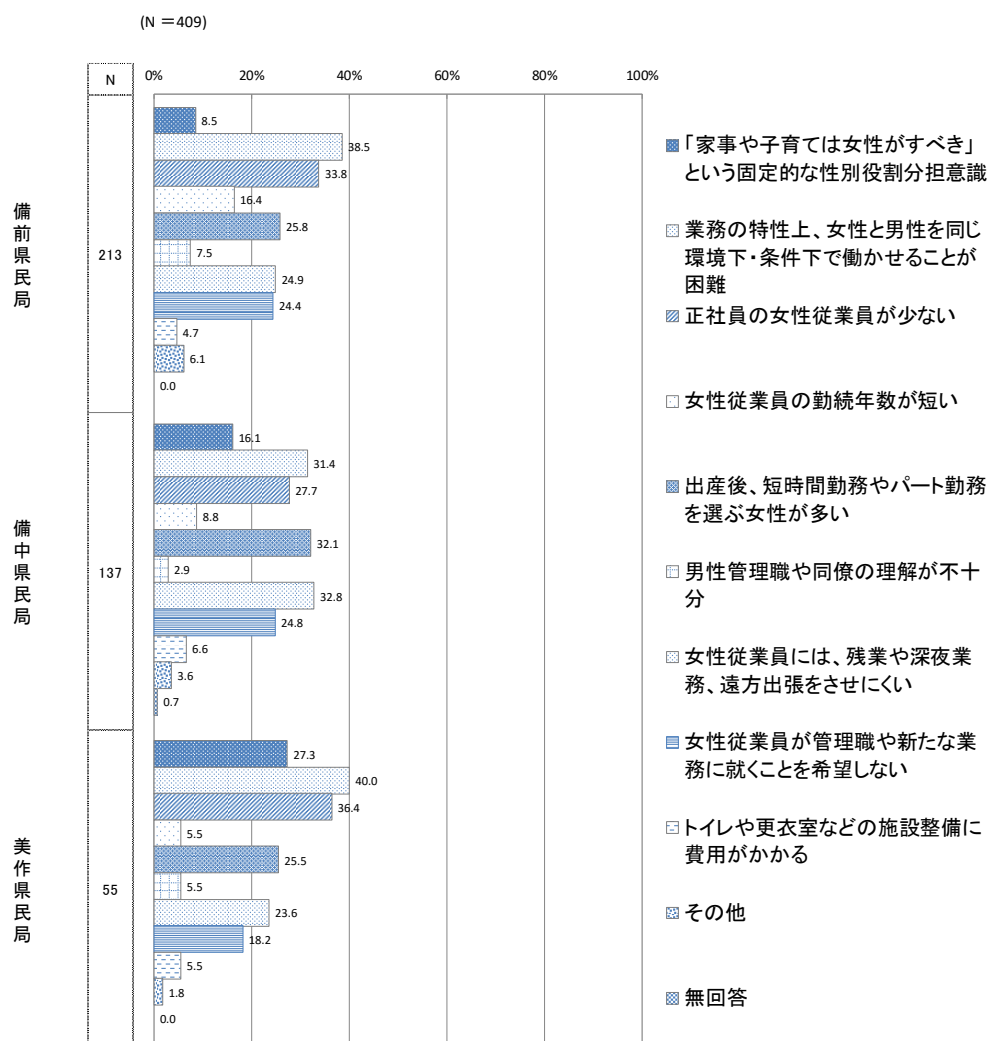


問 2 1 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。
ある場合はその課題をお答えください。



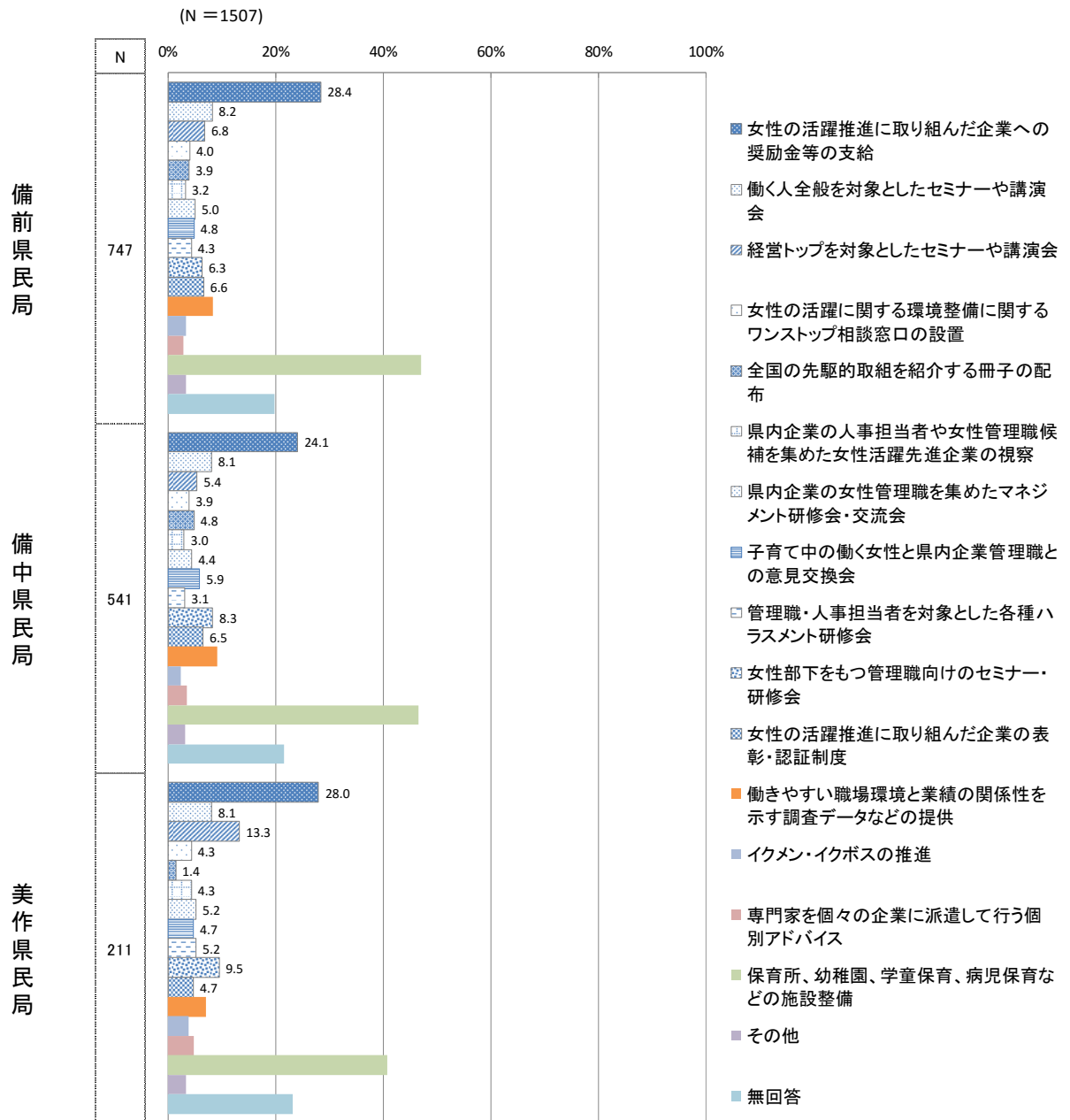
美作県民局地域は、「特に課題がない」と回答した企業の割合が若干高い。

女性の活躍を推進する上での課題



美作県民局地域では、「性別役割分担意識」と回答した企業の割合が高めで、備前県民局地域では、「女性従業員の勤続年数が短い」と回答した企業の割合が高めである。

問 2 2 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。専門家の派遣を希望する場合は、どのような専門家を希望するかお答えください。



< 問 2 3 は省略 >

< 問 2 4 は省略 >

女性の活躍推進に関する企業意識調査 にご協力をお願いします。

■岡山県女性の活躍推進に関する調査 ご回答:平成29年1月12日(木) 〆切

岡山県では、男女共同参画社会の実現に向けた基本計画「第4次おかやまウィズプラン」を策定し、“男女が共に活躍する社会づくり”を基本目標のひとつに掲げ、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会を目指し、「仕事と生活の調和の実現」に取り組んでいくこととしています。

また、平成28年4月には女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため国、地方公共団体、民間事業者それぞれの責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が完全施行されました。

この調査は、企業における女性の採用や昇進の実態、職場における女性活躍の取組や課題などを把握し、これからの県の施策立案の基礎資料として活用するための調査です。

業務ご多忙のところ、誠にお手数をおかけいたしますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 ご回答いただいた内容は、統計以外の目的に使用することではなく、個別の回答内容が公表されることは一切ありません。
- 2 この調査は、企業単位の調査ですので、本社以外に支社、工場及び営業所などの事業所があれば、それらも含めてご回答ください。
- 3 ご回答は、貴社の人事や総務をご担当なさっている方にお願いいたします。
- 4 ご回答は、あらかじめ設けてある選択肢の中から選ぶものと、内容をご記入いただくものがあります。次の要領でお願いいたします。
 - 選択肢の中から選ぶものは、(○は1つ)、(○はいくつでも)などと指定していますので、それに合わせてお答えください。
 - 答えが選択肢の中にない場合は、「その他()」を選び、()内にその内容を具体的に記入してください。
- 5 この調査は、**平成28年4月1日を基準日**としてお答えください。

【調査票のご提出について】

平成29年1月12日(木)までに、同封の返信用封筒(切手不要)により郵送をお願いします。

調査票の内容や記入方法についてのお問い合わせ先
【受託企業】株式会社東京商工リサーチ岡山支店 担当：山本、笠原
TEL：086-224-3311 (平日：9時～17時) FAX：086-224-0004

(注意) 用語について

- 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（パート・アルバイトも含む）。派遣社員は含みません。
- 「従業員」のうち、無期雇用契約でフルタイム勤務の労働者を「正社員」と呼んでいます。

問1 貴企業の概要について、お答えください。(○はそれぞれ1つ)

①	所在地	1 岡山市 2 倉敷市 3 津山市 4 玉野市 5 笠岡市 6 井原市 7 総社市 8 高梁市 9 新見市	10 備前市 11 瀬戸内市 12 赤磐市 13 真庭市 14 美作市 15 浅口市 16 和気町 17 早島町 18 里庄町	19 矢掛町 20 新庄村 21 鏡野町 22 勝央町 23 奈義町 24 西粟倉村 25 久米南町 26 美咲町 27 吉備中央町
②	従業員数	1 10名未満 2 10～29名 3 30～49名 4 50～99名	5 100～199名 6 200～300名 7 301名以上	
③	業種	1 鉱業、採石業、砂利採取業 2 建設業 3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業 5 情報通信業 6 運輸業、郵便業 7 卸売業、小売業 8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業 10 学術研究、専門・技術サービス業 11 宿泊業、飲食サービス業 12 教育、学習支援業 13 医療、福祉 14 複合サービス業 15 サービス業 16 その他 ()	

問2 貴企業の従業員の年齢構成について、お答えください。

(1番多い年代、2番目に多い年代、それぞれに該当する年代1つに○)

①	従業員の数が 1番多い 年代	1	10・20 代	2	30代	3	40代	4	50代	5	60代 以上
②	従業員の数が 2番目に多い 年代	1	10・20 代	2	30代	3	40代	4	50代	5	60代 以上

問3 貴企業の正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。（○は1つ）

1	20%未満	3	50～80%未満	5	100%
2	20～50%未満	4	80～100%未満	6	わからない

問4 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。（○は1つ）

1	<u>行っている</u>	2	行っていない	3	わからない
---	--------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。（○はいくつでも）

1	取得日数や取得率の年間目標（月間目標）を決めている
2	休暇取得予定を従業員間で共有している
3	担当者が休んでもフォローできる体制を整えている
4	誕生日休暇など、誰もが取得できる休暇制度を作っている
5	管理職が率先して休暇を取得するようにしている
6	その他（ ）

問5 貴企業における正社員1人当たりの平均残業時間（所定時間外労働時間）の状況についてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

(1) 男性従業員の残業時間

1	0時間/月
2	1～10時間/月
3	11～20時間/月
4	21～30時間/月
5	31～40時間/月
6	40時間以上/月

(2) 女性従業員の残業時間

1	0時間/月
2	1～10時間/月
3	11～20時間/月
4	21～30時間/月
5	31～40時間/月
6	40時間以上/月

問6 残業を減らすための取組を行っていますか。行っている場合は、その取組をお答えください。

1	<u>行っている</u>	2	行っていない	3	わからない
---	--------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも)

1	ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定
2	残業を行う際の手続きの厳格化
3	業務体制の見直し
4	業務の効率化
5	管理職の意識改革
6	その他 ()

問7 貴企業において、残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。

(○は1つ)

1	<u>課題がある</u>	2	特に課題はない	3	わからない
---	--------------	---	---------	---	-------

その課題をお答えください。(○はいくつでも)

1	人手を増やしたいが、人材確保が難しい
2	効率化のための設備投資に費用がかかる
3	業務量の増減の見込み・予測が立てにくい
4	社内風土を変えるのが難しい
5	管理職の意識を変えるのが難しい
6	従業員の意識を変えるのが難しい
7	その他 ()

問8 以下の項目のうち、過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがあれば、お答えください。

(○はいくつでも)

(1) 男性の退職理由

1	自身の健康上の理由
2	家族の介護
3	配偶者の出産
4	育児
5	転勤(本人や家族)

(2) 女性の退職理由

1	自身の健康上の理由
2	家族の介護
3	出産
4	育児
5	転勤(本人や家族)

問9 次のうち、貴企業で取り入れている制度をお答えください（「取り入れている」の欄に○をつけてください。○はいくつでも）。取り入れている制度がある場合は、その利用状況（直近1年間の状況）についてもお答えください。

また、今後取り入れたい制度（○はいくつでも）があれば、あわせてお答えください。

※<____>内は 法定期間または用語の説明	取り入れている		よく利用されている	あまり利用されていない	全く利用されていない	今後取り入れたい
①法定を上回る育児休業制度 <子が1歳に達するまで (場合により1歳6ヶ月まで)>		⇒	1	2	3	4
②法定を上回る介護休業制度 <93日>		⇒	1	2	3	4
③法定を上回る短時間勤務制度 <子が3歳に達するまで>		⇒	1	2	3	4
④法定を上回る子の看護休暇制度 <子1人につき年5日、2人以上は年10日>		⇒	1	2	3	4
⑤法定を上回る介護休暇制度 <要介護者1人につき年5日、2人以上は年10日>		⇒	1	2	3	4
⑥フレックスタイム制度の導入		⇒	1	2	3	4
⑦時差出勤制度の導入 <始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ>		⇒	1	2	3	4
⑧在宅勤務制度の導入		⇒	1	2	3	4
⑨転勤猶予制度の導入 <子育て中など一定期間転勤を免除する制度>		⇒	1	2	3	4
⑩転勤のない地域限定社員制度の導入		⇒	1	2	3	4
⑪退職者再雇用制度の導入		⇒	1	2	3	4
⑫育児・介護休業時の代替要員の確保 <新たな採用・他部署からの応援要員配置など>		⇒	1	2	3	4
⑬事業所内託児所の設置		⇒	1	2	3	4
⑭育児・介護休業からの復帰支援プログラムの導入		⇒	1	2	3	4
⑮留学、資格取得など自己啓発のための休暇制度の導入		⇒	1	2	3	4
⑯その他 ()		⇒	1	2	3	4

問10 貴企業の従業員に占める女性の割合について、お答えください。(○は1つ)

1	0%	4	41 ~ 50%	7	わからない
2	1 ~ 20%	5	51 ~ 70%		
3	21 ~ 40%	6	90%以上		

問11 貴企業における正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。(○は1つ)

1	3年未満	3	11~20年	5	わからない
2	3~10年	4	20年以上		

問12 貴企業において、女性従業員の割合を現在と比べ、増やしていく考えはありますか。(○は1つ)

1	増やしていきたい	2	変わらない	3	減らしていきたい
---	----------	---	-------	---	----------

問13 貴企業の求人に対する応募状況についてお答えください。(○は1つ)

1	男性も女性も同程度の数の応募がある	3	女性からの応募が多い
2	男性からの応募が多い	4	わからない

問14 女性からの応募を増やすための取組を行っていますか？行っている場合は、その取組をお答えください。(○は1つ。)

1	<u>取組を行っている</u>	2	取組は行っていない	3	わからない
---	-----------------	---	-----------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも)

1	求人先に女性の多い大学・学校等を含める
2	合同企業説明会などで、女性従業員が会社案内を行っている
3	会社案内やホームページなどで、社内で活躍している女性従業員を紹介している
4	会社案内やホームページなどで、育児休業制度や短時間勤務制度など、出産や子育てに関わる社内制度を積極的に紹介している
5	平均勤続年数・有給休暇の平均取得日数の数値を積極的に公表している
6	採用権限のある者に女性を含めるなど、選考の中立性を確保している
7	その他 ()

問15 以下の役員及び管理職相当職の中で、貴企業において、女性が就いている役職をお答えください。(○はいくつでも)

1	事業主・社長	3	部長相当職	5	係長相当職
2	役員	4	課長相当職	6	その他

問16 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(○は1つ)

1	<u>積極的に登用したい</u>	2	<u>そういった考えはない</u>	3	わからない
---	------------------	---	-------------------	---	-------

→その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	女性従業員の数が少ないから
2	管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから
3	管理職になることを希望する女性従業員がいないから
4	女性に適したポストがないから
5	女性が管理職に就いた前例がないから
6	安全や体力面での不安があるから
7	仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから
8	男性社員の理解が不十分だから
9	すでに女性を登用しているから
10	その他 ()

→その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから
2	意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから
3	ロールモデル※となるような女性の管理職を育てたいから
4	女性の管理職がひとりもないから
5	女性の従業員が多い職場だから (部署があるから)
6	職場環境・風土を変えていきたいから
7	その他 ()

※ 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割を担うモデルのこと。模範。

問17 貴企業で、女性に管理職になることを打診し断られたことがありますか。ある場合はその理由をお答えください。(○は1つ)

1	<u>断られたことがある</u>	2	断られたことはない	3	わからない
---	------------------	---	-----------	---	-------

その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	今より責任が重くなるから
2	管理職に就く自信がない、向いていないから
3	仕事と家庭の両立ができるかどうか、不安だから
4	管理的業務より、実務を続けたいから
5	その他()

問18 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。(○はいくつでも)

1	優秀な女性人材の確保
2	出産後も働き続けることができる環境
3	残業時間(所定外労働時間)の縮減
4	女性のモチベーション向上
5	家族の理解、協力
6	従業員の意識改革
7	管理職の意識改革
8	経営者の意識改革
9	男性の意識改革
10	社会全体の意識改革
11	その他()

問19 貴企業では、女性の活躍推進のための取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合はその取組を、行っていない場合はその理由を、お答えください。(○は1つ)

1	<u>行っている</u>	2	<u>今後行いたい</u>	3	<u>行っていない</u>	4	わからない
---	--------------	---	---------------	---	---------------	---	-------

その理由をお答えください。(○はいくつでも)

1	すでに女性が活躍できているから
2	何から取り組めばよいかわからないから
3	取り組める職場環境・風土ではないから
4	女性の従業員がいないから
5	その他 ()

その取組をお答えください。(○はいくつでも) ※男女の区別なく取り組んでいるものも含まれます。

1	従業員の意識改革を図るための研修
2	女性の活躍を推進するための担当部署やプロジェクトチームを設置
3	出産や育児により一度退職した従業員を再雇用できる制度
4	今まで女性が少なかった職域・部署への女性の配置
5	管理職候補となる女性を個別に育成(ロールモデルの育成)
6	出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度
7	パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度
8	短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方ができる制度
9	育児や介護休業からの職場復帰支援
10	マタニティハラスメント対策の実施
11	男女公平な人材育成の機会の提供
12	職場環境、風土の改善に向けた取組
13	その他 ()

問20 貴企業では、男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。(○は1つ)

1	<u>行っている</u>	2	<u>今後行いたい</u>	3	行っていない	4	わからない
---	--------------	---	---------------	---	--------	---	-------

その取組をお答えください。(○はいくつでも) ※男女の区別なく取り組んでいるものも含まれます。

1	配偶者の出産や子育て中に利用できる休暇制度
2	男性従業員の育児休暇取得率など、数値目標の設定
3	社内で子育て中の男性を積極的に紹介(イクメン※1紹介)
4	出産・育児・介護に関する社内制度を紹介するガイドブックの作成
5	パタニティハラスメント※2対策の実施
6	その他()

※1 育児を積極的に行う男性

※2 男性の育児休業等の取得を妨げる行為

問21 貴企業において、女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。

(○は1つ)

1	<u>課題がある</u>	2	特に課題はない	3	わからない
---	--------------	---	---------	---	-------

その課題をお答えください。(○はいくつでも)

1	「家事や子育ては女性がすべき」という固定的な性別役割分担意識
2	業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難
3	正社員の女性従業員が少ない
4	女性従業員の勤続年数が短い
5	出産後、短時間勤務やパート勤務を選ぶ女性が多い
6	男性管理職や同僚の理解が不十分
7	女性従業員には、残業や深夜業務、遠方出張をさせにくい
8	女性従業員が管理職や新たな業務に就くことを希望しない
9	トイレや更衣室などの施設整備に費用がかかる
10	その他()

問22 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。

(○は3つまで)

1	女性の活躍推進に取り組んだ企業への奨励金等の支給
2	働く人全般を対象としたセミナーや講演会
3	経営トップを対象としたセミナーや講演会
4	女性の活躍に関する環境整備に関するワンストップ相談窓口の設置
5	全国の先駆的取組を紹介する冊子の配布
6	県内企業の人事担当者や女性管理職候補を集めた女性活躍先進企業の視察
7	県内企業の女性管理職を集めたマネジメント研修会・交流会
8	子育て中の働く女性と県内企業管理職との意見交換会
9	管理職・人事担当者を対象とした各種ハラスメント研修会
10	女性部下をもつ管理職向けのセミナー・研修会
11	女性の活躍推進に取り組んだ企業の表彰・認証制度
12	働きやすい職場環境と業績の関係性を示す調査データなどの提供
13	イクメン・イクボスの推進
14	<u>専門家</u> を個々の企業に派遣して行う個別アドバイス
15	保育所、幼稚園、学童保育、病児保育などの施設整備
16	その他 ()

▶ どのような専門家の派遣を希望しますか。(○はいくつでも)

1	社会保険労務士	4	弁護士
2	中小企業診断士	5	ワークライフバランスコンサルタント
3	経営コンサルタント	6	その他()

問23 行政の取組や助成制度などの情報を収集する手段をご回答ください。(○は2つまで)

1	国や県のホームページで閲覧・検索
2	国や県が定期的に発行する広報誌や公共施設に設置してあるチラシ、リーフレット
3	国や県が主催する説明会、研修会、セミナーに参加
4	業界団体や経営者団体が発行する冊子や主催するセミナーなどに参加
5	その他 ()

問24 講演会やセミナーへの参加を決める際のポイントをお答えください。(○は3つまで)

1	参加が無料であること
2	参加が有料であること
3	会場に無料駐車場があること
4	会場が駅の近くであること
5	国や県など公的機関が主催していること
6	経済・産業団体（経営者協会、経済同友会、商工会議所、商工会、産業振興財団など）から案内があった講演やセミナー等であること
7	講師が著名な人物であること
8	実践的な内容であること
9	平日の午前開催であること
10	平日の午後開催であること
11	連続2日や全4回など、集中した研修でまとまった知識が得られること
12	事前申し込み不要であること
13	国や県などの補助金や助成金の説明があること
14	その他（ ）

問25 今後の女性活躍推進に関する施策で行政に期待すること、女性活躍に対する考え・ご意見などありましたら、ご自由に記入してください。

お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

アンケート調査票は、1月12日（木）までに同封の封筒にてご返送ください。