

職場における女性の活躍に関するアンケート調査概要 素案（分析中）

平成27年11月16日時点

調査対象	・島根県内の事業所 1,000社に対し、 経営者向け1通、社員向け2通（男性社員向け、女性社員向け各1通）を送付
実施時期	・平成27年9月9日発送、平成27年9月28日締切
回収状況	・経営者向け 367件（回収率36.7%） ・社員向け 690件（回収率34.5%） ※男性社員320件（回収率32.0%）、女性社員370件（回収率37.0%）

1. 経営者向けアンケート

(1) 職種別の実態

- 「営業系」、「技術系」について約半数の企業で女性従業員がいないと回答。
⇒女性を増やす意向については、大多数は現状維持を希望。

(2) 部門別の実態

- 「営業」で5割以上、「研究・開発・設計」で4割以上が女性がいないと回答。逆に、「人事・総務」は女性のいない割合が5.0%と、女性のいる割合が高い。
⇒女性を増やそうと思っている割合は「人事・総務」を除きどの部門でも2～3割となっている。

(3) 女性を増やすための取組

- 「会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している」が28.0%で最も多い。

(4) 職域拡大のための取組

- 「配置する女性の教育訓練を行っている」が32.1%で最も多く、以下、「同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している」(23.8%)、「男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った」(21.4%)と続く。

(5) 女性の管理職への登用意向

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していく」が86.1%で、「女性を積極的に登用していきたい」は8.3%に留まった。

(6) 女性の増員・登用理由

- 「女性の視点・感性等が重要だから」が54.5%で最も多く、以下、「優秀な人材を確保するため」50.8%、「多様な人材を確保するため」44.7%と続く。

(7) 女性の活躍推進の取組内容

- 「職場環境・風土の改善」が41.8%、「セクシャルハラスメント対策」が37.6%の順となった。
⇒回答件数の合計が141で、有効回答全体の367の4割程度に留まっていることから、こうした取組を行っていない企業が相当数あると思われる。

(8) 女性の活躍推進の課題

- 「女性が担当できる仕事に限られている」(42.0%)、「出産や育児で長期休業したときの代替要因の確保が困難である」(41.0%)の2つが多い。
⇒規模別にみると、50～299人規模の企業で「女性の意識改革が不十分である」が「出産や育児で長期休業したときの代替要因の確保が困難である」と並んで最も多い。

(9) 期待される行政施策

- 「子育て環境（保育所等）を整備する」が49.3%で最も多く、以下、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」(36.8%)、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」(27.4%)、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」(23.6%)と続く。

2. 社員向けアンケート

(1) 世帯構成と子育てへの協力態勢

○世帯構成は、男性・女性ともに「二世帯世帯（親と子ども）」が約半数を占めた。

⇒仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも8割以上が協力が得られると回答。

(2) 女性にとっての職場環境

○女性にとって働き続けやすい職場だと思うかについて、男性の66.9%、女性の82.3%が「働き続けやすい」と答えており、女性の方が「働き続けやすい」と答えた割合が高い。

⇒理由は、男女ともに、「定時退社が可能である」、「休暇が取りやすい」の順が多い。

⇒働き続けやすい職場にするために必要なことについて、男女ともに、「育児のための休暇制度を充実させる」、「定時退社を推進する」、「職場復帰支援を充実させる」が上位。

(3) 管理職への昇進意向

○管理職になりたいとの回答は、男性は48.1%、女性は18.9%。

⇒管理職になりたい理由について、男性は、「やりがいや責任のある仕事ができるから」が最も多く、女性は「給与が上がるから」が最も多い。

⇒管理職になりたくない理由について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多い。以下、男性が、「今のままで不満はないから」、「自分の能力に自信がないから」と続き、女性は、「仕事と家庭の両立が困難だから」、「今のままで不満はないから」と続く。

(4) セクハラ・マタハラ・パタハラの体験の体験

○過去3年間にセクシャルハラスメント（セクハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の1.0%、女性の11.0%が直接受けたことがあると回答。

○過去3年間にマタニティハラスメント（マタハラ）またはパタニティハラスメント（パタハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の0.3%、女性の2.0%が直接受けたことがあると回答。

(5) 育児休業の取得意向

○今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合について、

⇒男性では「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が48.3%で最も多く、以下、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」42.7%が続く。

⇒女性では、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が65.9%で最も多い。

(6) 女性活躍推進の課題

○「女性が担当できる仕事に限られている」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」の3つが、順位は異なるものの、男女ともに上位3位を占めた。

(7) 期待される行政施策

○男女とも「子育て環境（保育所等）を整備する」が最も多く、男性で50.7%、女性で59.8%とどちらも5割以上となった。2位は、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」で、男性36.9%、女性39.6%となった。

⇒男性の3位、4位は「男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する」（33.8%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（27.6%）が続く。

⇒女性の3位、4位は「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（23.9%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（23.0%）が続く。