

令和元年度 企業向けアンケート調査の概要

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	・令和2年1月22日発送、令和2年2月7日締切
回収状況	・経営者向け 364件（回収率36.4%） ・社員向け 733件（回収率36.7%） ※男性社員332件（回収率33.2%）、女性社員401件（回収率40.1%）

【 経営者向けアンケート 】

回答企業の社員数の平均と正規社員の平均勤続年数、役員・管理職員数の平均

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数	役員・管理職 員数の平均
	正規社員	非正規社員		
男性	15.4人	5.8人	12.6年	5.4人
女性	8.0人	8.5人	12.2年	1.3人

回答企業の社員規模

項目	件数	構成比
9人以下	113	31.0%
10～29人	167	45.9%
30～49人	31	8.5%
50～299人	49	13.5%
300以上	4	1.1%
計	364	100.0%

(1) 部門別の女性社員の実態

- 「営業」では61.5%、「研究・開発・設計」では47.6%が、女性がいないと回答。
- 今後女性を増やそうと思っている割合は、「研究・開発・設計」が40.5%と最も高く、次いで「製造」が33.3%であった。

部門別の女性社員の实態

項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと 思っている部門	
	件数	対全数 ^{※1}	件数	割合 ^{※2}	件数	割合 [※]
人事・総務・経理	264	76.5%	13	4.9%	39	14.8%
製造	81	23.5%	28	34.6%	27	33.3%
営業	143	41.4%	88	61.5%	43	30.1%
情報処理	41	11.9%	6	14.6%	8	19.5%
企画・調査・広報	41	11.9%	11	26.8%	9	22.0%
研究・開発・設計	42	12.2%	20	47.6%	17	40.5%
販売・サービス	110	31.9%	23	20.9%	30	27.3%
その他	112	32.5%	33	29.5%	26	23.2%

※1 対全数は、有効回答数 345 件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門への回答が 13 であり、

これは人事・総務・経理部門があるとの回答 264 の 4.9%にあたるという意味)

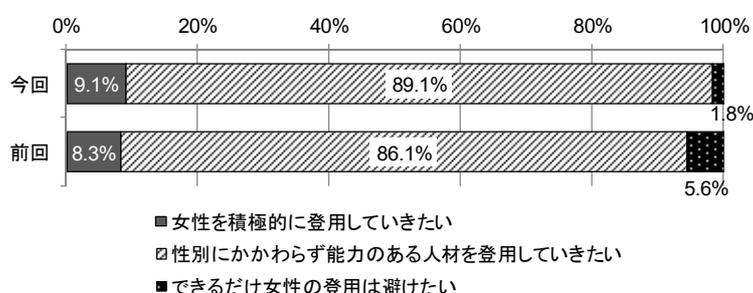
(2) 女性の管理職登用への意向

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい」が 89.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は 1.8%に留まった。
- 前回調査と比較すると、回答傾向は同様であるものの、「できるだけ女性の登用は避けたい」が 5.6%から 1.8%へと減少している。

女性の登用意向

項目	件数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	30	9.1%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	295	89.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	6	1.8%
計	331	100.0%

<前回との比較> 女性の登用意向



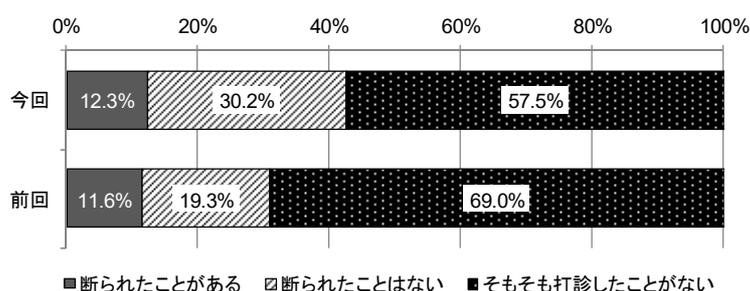
(3) 女性の管理職への登用打診の拒否の有無と拒否理由

- 女性社員に管理職への登用を打診した際に、「断られたことがある」が 12.3%となった。
- 断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に自信がない」が 52.6%で最も多く、以下、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」(21.1%)、「そこまでの働き方を望んでいない」(18.4%)の順となった。

女性の管理職への登用打診の拒否の有無

項目	件数	構成比
断られたことがある	42	12.3%
断られたことはない	103	30.2%
そもそも打診したことがない	196	57.5%
計	341	100.0%

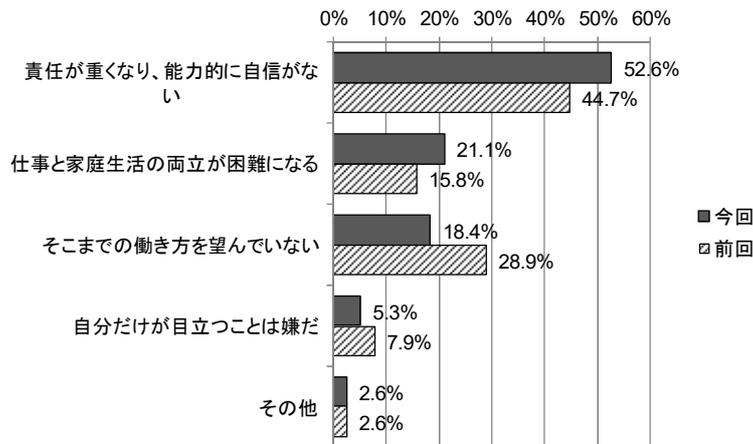
<前回との比較> 女性の管理職への登用打診の拒否の有無



拒否の理由

項目	件数	構成比
責任が重くなり、能力的に自信がない	20	52.6%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	8	21.1%
そこまでの働き方を望んでいない	7	18.4%
自分だけが目立つことは嫌だ	2	5.3%
その他	1	2.6%
計	38	100.0%

<前回との比較> 拒否の理由



(4) 女性の活躍推進の取組

- 「特に行っていない」が67.9%で、全体の3分の2以上を占める。
- 何らかの取組を行っているなかでは、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている」（15.8%）が最も多く、次いで「社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている」（8.8%）、「女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している」（4.5%）と続く。

女性の活躍推進のため取組（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	12	3.6%
女性の能力発揮のための計画を策定している	12	3.6%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	13	3.9%
社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	29	8.8%
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている	52	15.8%
女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している	15	4.5%
特に行っていない	224	67.9%
その他	15	4.5%
計	330	100.0%

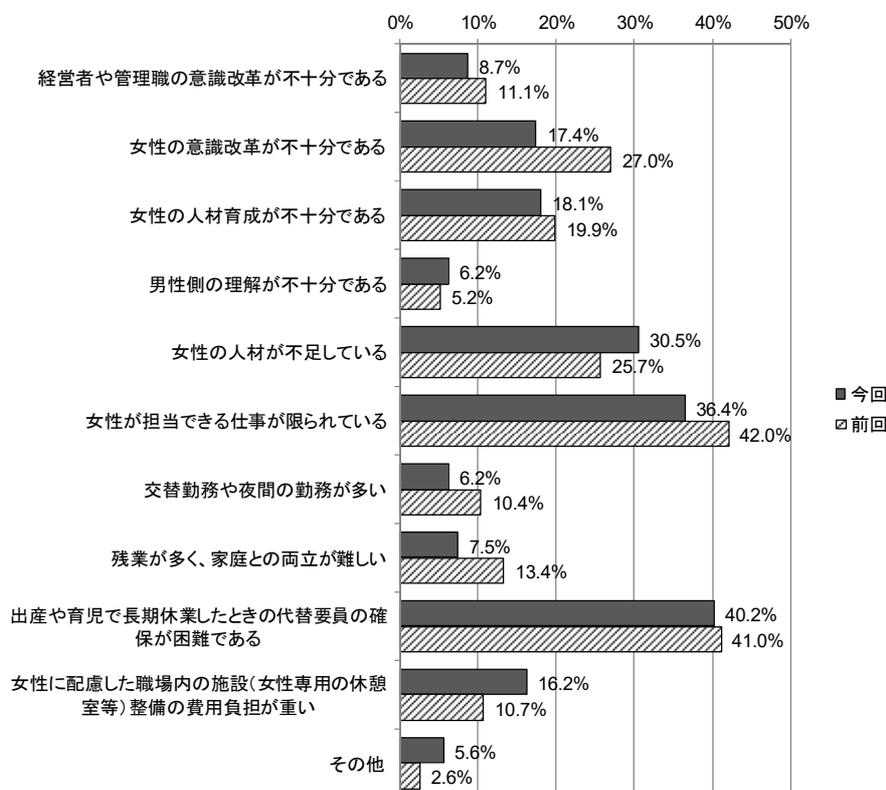
(5) 女性の活躍推進の課題

- 「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」が40.2%、「女性が担当できる仕事に限られている」が36.4%であった。

女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

項目	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	28	8.7%
女性の意識改革が不十分である	56	17.4%
女性の人材育成が不十分である	58	18.1%
男性側の理解が不十分である	20	6.2%
女性の人材が不足している	98	30.5%
女性が担当できる仕事に限られている	117	36.4%
交替勤務や夜間の勤務が多い	20	6.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	24	7.5%
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	129	40.2%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い	52	16.2%
その他	18	5.6%
計	321	100.0%

<前回との比較> 女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）



(6) 期待される行政施策

- 「子育て環境（保育所等）を整備する」が52.5%で最も多く、以下、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」(31.2%)、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」(30.3%)と続く。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

項目	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	30	9.6%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	22	7.0%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	98	31.2%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	25	8.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	54	17.2%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	65	20.7%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	19	6.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	14.3%
子育て環境（保育所等）を整備する	165	52.5%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	95	30.3%
その他	20	6.4%
計	314	100.0%

【 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に親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも8割以上が「得られる」と回答。

世帯構成

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
単身世帯（一人住まい）	39	12.0%	36	9.1%
一世帯世帯（夫婦のみ）	66	20.3%	87	21.9%
二世帯世帯（親と子ども）	173	53.2%	189	47.6%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	33	10.2%	65	16.4%
その他	14	4.3%	20	5.0%
計	325	100.0%	397	100.0%

仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力の可否

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
得られる	96	85.7%	128	81.0%
得られない	16	14.3%	30	19.0%
計	112	100.0%	158	100.0%

注) 「高校生以下の子どもがいる」と回答した方のみ

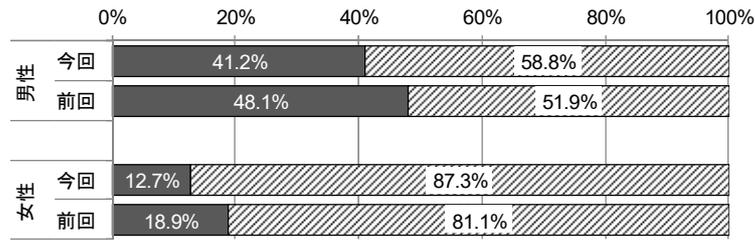
(2) 管理職への昇進意向

- 「管理職になりたい（なりたかった）」との回答は、男性では41.2%あったが、女性は12.7%。
- 前回調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい（なりたかった）」の割合が減少。
- 管理職になりたい理由について、男性は、「給与が上がるから」（39.7%）が最も多く、女性は「やりがいや責任のある仕事ができるから」（44.4%）が最も多い。
- 管理職になりたくない理由（3つまで）について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」（男性56.0%、女性49.9%）が最も多い。2位以下は、男性が、「自分の能力に自信がないから」（37.2%）、「今のままで不満はないから」（34.6%）と続き、女性は、「自分の能力に自信がないから」（44.8%）、「仕事と家庭の両立が困難だから」、（34.8%）と続く。

管理職への昇進意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
管理職になりたい（なりたかった）	134	41.2%	50	12.7%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	191	58.8%	343	87.3%
計	325	100.0%	393	100.0%

＜前回との比較＞ 管理職への昇進意向



■ 管理職になりたい(なりたかった) □ 管理職になりたくない(なりたくなかった)

管理職になりたい理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
給与が上がるから	50	39.7%	11	24.4%
やりがいや責任のある仕事ができるから	38	30.2%	20	44.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	12.7%	2	4.4%
自分の能力・経験を活かすことができるから	18	14.3%	6	13.3%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			5	11.1%
その他	4	3.2%	1	2.2%
計	126	100.0%	45	100.0%

管理職になりたくない理由 (複数回答：3つまで)

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	107	56.0%	169	49.9%
残業が増えるから	30	15.7%	48	14.2%
自分の能力に自信がないから	71	37.2%	152	44.8%
自分の体力に自信がないから	25	13.1%	45	13.3%
転勤があるから	1	0.5%	3	0.9%
残業手当が支給されなくなるから	17	8.9%	13	3.8%
仕事と家庭の両立が困難だから	26	13.6%	118	34.8%
今のままで不満はないから	66	34.6%	118	34.8%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	30	15.7%	27	8.0%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから (女性限定)			25	7.4%
その他	11	5.8%	21	6.2%
計	191	100.0%	339	100.0%

(3) セクハラ・マタハラ・パタハラの体験

- 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1.2%、女性の9.4%が直接受けたことがあると回答。

セクハラの体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	4	1.2%	37	9.4%
セクハラを見聞きしたことがある	59	18.0%	41	10.4%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	265	81.0%	315	80.2%
計	327	100.0%	393	100.0%

- 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1.6%が直接受けたことがあると回答。

マタハラ・パタハラの体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	1	0.3%	6	1.6%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	13	4.2%	27	7.1%
マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない	293	95.4%	346	91.3%
計	307	100.0%	379	100.0%

(4) 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、男性では「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44.4%で最も多く、「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が44.1%と続く。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67.7%で、最も多く、「子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい」が13.6%と続く。

育児休業の取得意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	141	44.1%	14	3.6%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	142	44.4%	264	67.7%
子育てのため離職し、当面働きたくない	11	3.4%	26	6.7%
子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい	12	3.8%	53	13.6%
子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	4	1.3%	25	6.4%
その他	10	3.1%	8	2.1%
計	320	100.0%	390	100.0%

(5) 女性活躍推進の課題

- 男女とも「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」（男性 38.0%、女性 40.9%）が最も多く、男性では「女性が担当できる仕事に限られている」（35.0%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（22.8%）が続き、女性では、「女性の人材が不足している」（21.4%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（20.6%）が続く。

女性活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

項目	男性		女性		(参考) 経営者	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	69	22.8%	75	20.6%	28	8.7%
女性の意識改革が不十分である	59	19.5%	54	14.8%	56	17.4%
女性の人材育成が不十分である	59	19.5%	65	17.9%	58	18.1%
男性側の理解が不十分である	42	13.9%	54	14.8%	20	6.2%
女性の人材が不足している	69	22.8%	78	21.4%	98	30.5%
女性が担当できる仕事に限られている	106	35.0%	64	17.6%	117	36.4%
交替勤務や夜間の勤務が多い	26	8.6%	18	4.9%	20	6.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	19	6.3%	38	10.4%	24	7.5%
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	115	38.0%	149	40.9%	129	40.2%
女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない*	59	19.5%	71	19.5%	52	16.2%
その他	12	4.0%	26	7.1%	18	5.6%
計	303	100.0%	364	100.0%	321	100.0%

*経営者向けの項目は、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）の整備の費用負担が重い」

(6) 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 47.9%、女性で 60.3%であった。2位は、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」で、男性 41.5%、女性 36.8%となった。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

項目	男性		女性		(参考) 経営者	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	54	17.4%	33	8.8%	30	9.6%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	51	16.4%	82	21.9%	22	7.0%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	129	41.5%	138	36.8%	98	31.2%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	21	6.8%	30	8.0%	25	8.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	55	17.7%	52	13.9%	54	17.2%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	57	18.3%	29	7.7%	65	20.7%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	13.8%	63	16.8%	19	6.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	9.0%	32	8.5%	45	14.3%
子育て環境（保育所等）を整備する	149	47.9%	226	60.3%	165	52.5%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	82	26.4%	87	23.2%	95	30.3%
その他	13	4.2%	19	5.1%	20	6.4%
計	311	100.0%	375	100.0%	314	100.0%