

第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%	全体								
	全体	性別			うち非正社員				
		男性	女性	無回答	全体	男性	女性	無回答	
全体	1,208 100.0(100.0)	564 100.0(46.7)	638 100.0(52.8)	6 100.0(0.5)	78 100.0(100.0)	16 100.0(20.5)	61 100.0(78.2)	1 100.0(1.3)	
年代	10代	1 0.1(100.0)	1 0.2(100.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	
	20代	145 12.0(100.0)	68 12.1(46.9)	77 12.1(53.1)	0 0.0(0.0)	4 5.1(100.0)	2 12.5(50.0)	2 3.3(50.0)	0 0.0(0.0)
	30代	423 35.0(100.0)	213 37.8(50.4)	210 32.9(49.6)	0 0.0(0.0)	12 15.4(100.0)	0 0.0(0.0)	12 19.7(100.0)	0 0.0(0.0)
	40代	373 30.9(100.0)	159 28.2(42.6)	213 33.4(57.1)	1 16.7(0.3)	26 33.3(100.0)	1 6.3(3.8)	25 41.0(96.2)	0 0.0(0.0)
	50代	184 15.2(100.0)	83 14.7(45.1)	101 15.8(54.9)	0 0.0(0.0)	8 10.3(100.0)	2 12.5(25.0)	6 9.8(75.0)	0 0.0(0.0)
	60代以上	74 6.1(100.0)	39 6.9(52.7)	34 5.3(45.9)	1 16.7(1.4)	28 35.9(100.0)	11 68.8(39.3)	16 26.2(57.1)	1 100.0(3.6)
	無回答	8 0.7(100.0)	1 0.2(12.5)	3 0.5(37.5)	4 66.7(50.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,208 100.0	564 100.0	638 100.0	6 100.0
建設業	86 7.1	41 7.3	45 7.1	0 0.0
製造業	154 12.7	79 14.0	75 11.8	0 0.0
情報通信業	85 7.0	42 7.4	43 6.7	0 0.0
運輸業、郵便業	88 7.3	44 7.8	44 6.9	0 0.0
卸売業、小売業	141 11.7	69 12.2	71 11.1	1 16.7
金融業、保険業	48 4.0	22 3.9	26 4.1	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	28 2.3	14 2.5	14 2.2	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	35 2.9	15 2.7	20 3.1	0 0.0
宿泊業、飲食サービス業	46 3.8	22 3.9	24 3.8	0 0.0
生活関連サービス業、娯楽業	18 1.5	7 1.2	11 1.7	0 0.0
教育、学習支援業	64 5.3	31 5.5	33 5.2	0 0.0
医療、福祉	180 14.9	78 13.8	102 16.0	0 0.0
サービス業(他に分類されないもの)	166 13.7	75 13.3	90 14.1	1 16.7
その他	56 4.6	22 3.9	34 5.3	0 0.0
無回答	13 1.1	3 0.5	6 0.9	4 66.7

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,208 100.0	564 100.0	638 100.0	6 100.0
30~99人	298 24.7	147 26.1	150 23.5	1 16.7
100~299人	356 29.5	164 29.1	191 29.9	1 16.7
300~499人	122 10.1	55 9.8	67 10.5	0 0.0
500~999人	160 13.2	72 12.8	88 13.8	0 0.0
1,000人以上	253 20.9	123 21.8	130 20.4	0 0.0
無回答	19 1.6	3 0.5	12 1.9	4 66.7

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全 体	1,208 100.0	564 100.0	638 100.0	6 100.0
専門・技術職(技術者、看護師、教員等)	209 17.3	113 20.0	96 15.0	0 0.0
事務職(経理事務、オペレーター等)	685 56.7	238 42.2	446 69.9	1 16.7
営業職	107 8.9	84 14.9	23 3.6	0 0.0
販売・サービス業(店員等)	48 4.0	25 4.4	22 3.4	1 16.7
技能・労務職(運転手、作業員等)	46 3.8	29 5.1	17 2.7	0 0.0
管理職(課長相当職以上)	54 4.5	45 8.0	9 1.4	0 0.0
その他	45 3.7	23 4.1	22 3.4	0 0.0
無回答	14 1.2	7 1.2	3 0.5	4 66.7

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	勤続年数					無回答
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
全 体	1,208 100.0	86 7.1	160 13.2	384 31.8	404 33.4	172 14.2	2 0.2
男性	564 100.0	39 6.9	75 13.3	184 32.6	189 33.5	76 13.5	1 0.2
女性	638 100.0	47 7.4	84 13.2	198 31.0	213 33.4	95 14.9	1 0.2
無回答	6 100.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	役職				無回答
		役職に ついていない	主任級	係長級	その他	
全 体	1,208 100.0	635 52.6	297 24.6	179 14.8	85 7.0	12 1.0
男性	564 100.0	230 40.8	161 28.5	110 19.5	58 10.3	5 0.9
女性	638 100.0	401 62.9	134 21.0	69 10.8	27 4.2	7 1.1
無回答	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	雇用形態			無回答
		正社員	パートタイマー	その他	
全 体	1,208 100.0	1,126 93.2	45 3.7	33 2.7	4 0.3
男性	564 100.0	545 96.6	3 0.5	13 2.3	3 0.5
女性	638 100.0	576 90.3	41 6.4	20 3.1	1 0.2
無回答	6 100.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	1か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全体	1,208 100.0	268 22.2	394 32.6	256 21.2	246 20.4	32 2.6	6 0.5	6 0.5
男性	564 100.0	64 11.3	185 32.8	124 22.0	158 28.0	25 4.4	4 0.7	4 0.7
女性	638 100.0	201 31.5	208 32.6	131 20.5	87 13.6	7 1.1	2 0.3	2 0.3
無回答	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	昨年度の年次有給休暇取得日数						
		0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	無回答
全体	1,208 100.0	53 4.4	197 16.3	447 37.0	270 22.4	191 15.8	33 2.7	17 1.4
男性	564 100.0	22 3.9	107 19.0	224 39.7	116 20.6	78 13.8	12 2.1	5 0.9
女性	638 100.0	31 4.9	88 13.8	220 34.5	153 24.0	113 17.7	21 3.3	12 1.9
無回答	6 100.0	0 0.0	2 33.3	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(10) 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	配偶者の有無		
		いる	いない	無回答
全体	1,208 100.0	709 58.7	495 41.0	4 0.3
男性	564 100.0	358 63.5	204 36.2	2 0.4
女性	638 100.0	347 54.4	289 45.3	2 0.3
無回答	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0

(11) 子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	子どもの有無				
		末子が就学前	末子が 小学生	末子が 中学生以上	いない	無回答
全体	1,208 100.0	279 23.1	101 8.4	198 16.4	609 50.4	21 1.7
男性	564 100.0	147 26.1	45 8.0	89 15.8	271 48.0	12 2.1
女性	638 100.0	131 20.5	55 8.6	108 16.9	335 52.5	9 1.4
無回答	6 100.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	3 50.0	0 0.0

(12) 勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	合計	労働組合の有無				
		あって 加入している	あるが 加入していない	ない	わからない	無回答
全体	1,208 100.0	264 21.9	128 10.6	672 55.6	123 10.2	21 1.7
男性	564 100.0	122 21.6	60 10.6	323 57.3	48 8.5	11 2.0
女性	638 100.0	140 21.9	67 10.5	346 54.2	75 11.8	10 1.6
無回答	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0	0 0.0	0 0.0

I 職場の雇用管理の概況

1 母性保護等に関する制度の有無

8項目中4項目で、制度の有無について「わからない」が3割以上

職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

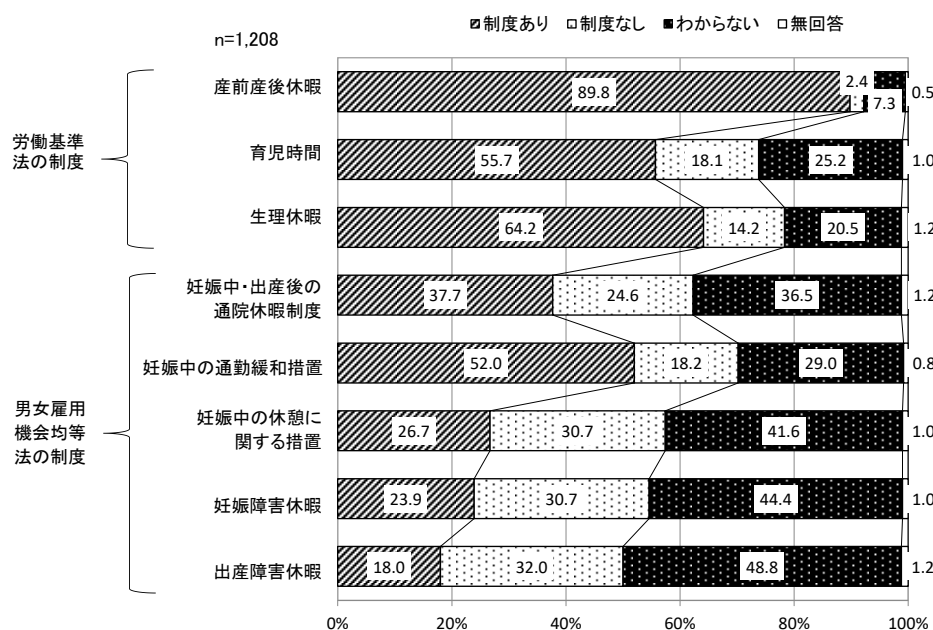
労働基準法で定められた3つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(89.8%)、「生理休暇」(64.2%)、「育児時間」(55.7%)となっている。

男女雇用均等法で定められた5つの項目については、「妊娠中の通勤緩和措置」が「制度あり」(52.0%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

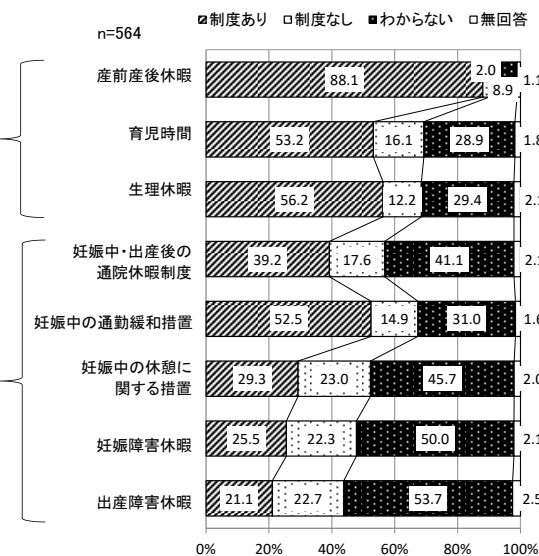
また、男女別にみると、いずれの項目についても男性の方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図表3-1)

図表3-1 母性保護等に関する制度の有無

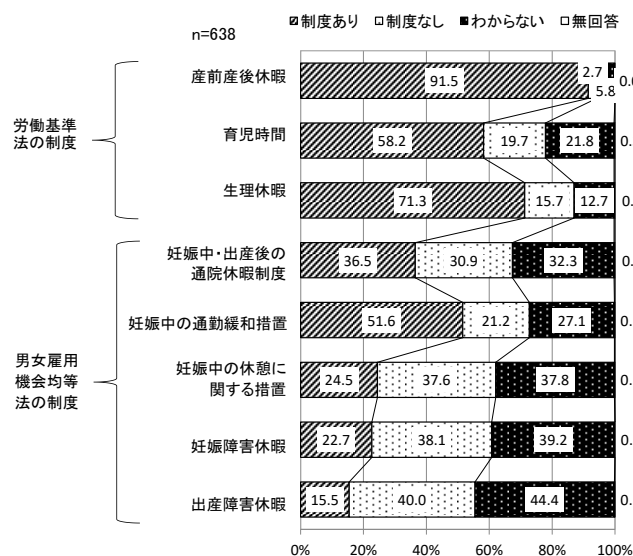
【全体】



【男性】



【女性】

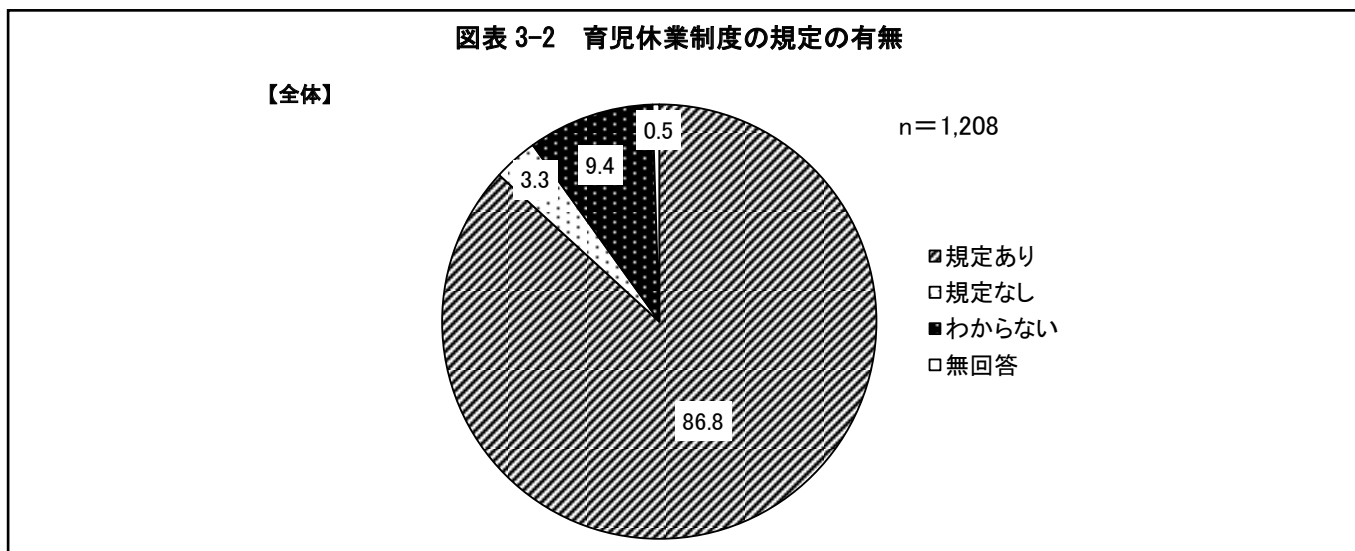


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無

育児休業の規定がある職場は8割後半

職場の就業規則等に、育児休業制度の規定があるかたずねた。「規定あり」と回答したのは86.8%、「規定なし」は3.3%、「わからない」は9.4%となっている。(図表3-2)

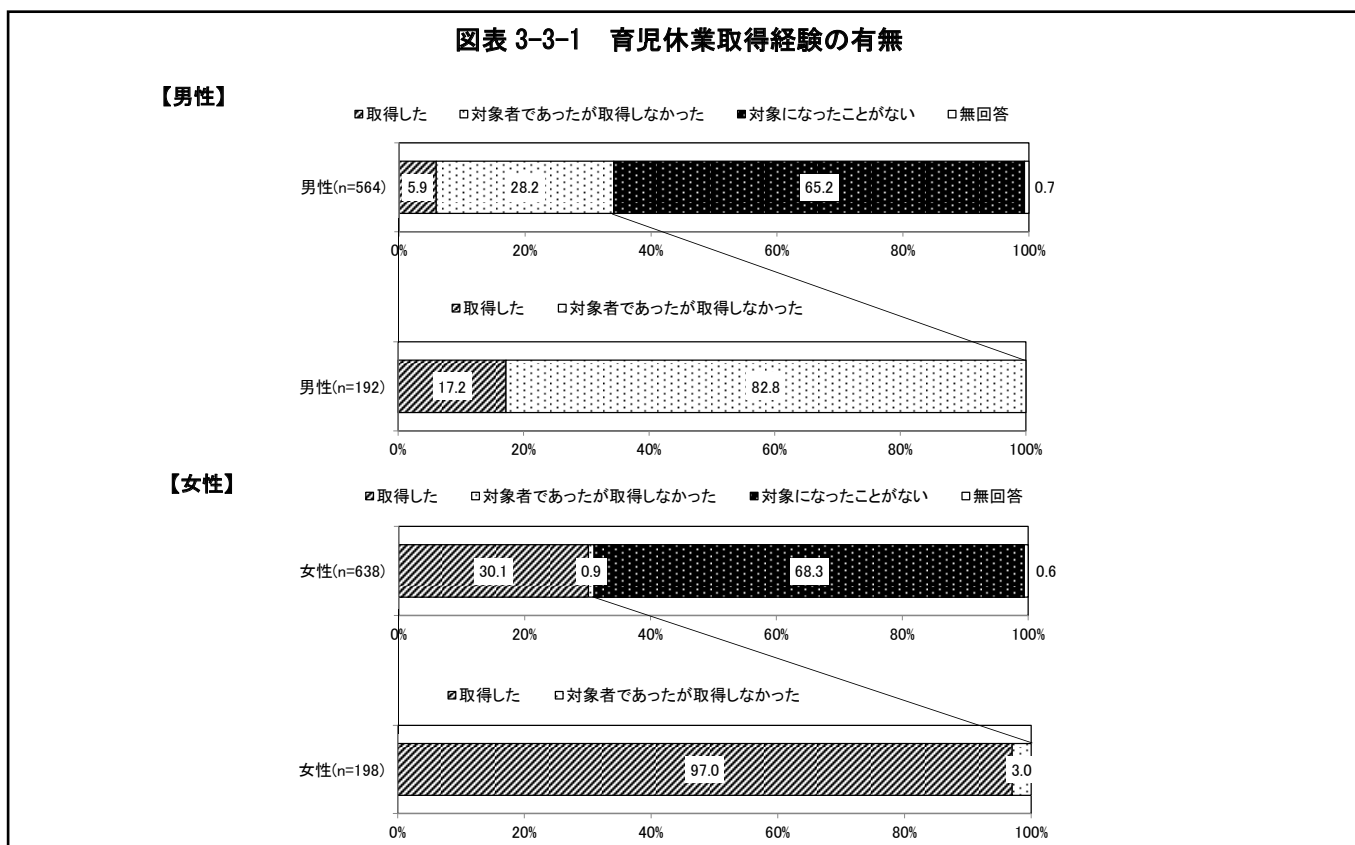


2 育児休業取得経験の有無

育児休業対象者で、育児休業を取得したことがある従業員は女性97.0%、男性17.2%と男女差が大きい

今の職場での育児休業取得経験の有無をたずねた。育児休業対象者は、男性34.1%（「取得した」(5.9%) + 「取得しなかった」(28.2%)）、女性は31.0%（同様に(30.1%) + (0.9%)）である。

育児休業対象者（男性n=192、女性n=198）のうち、育児休業を取得したことがあるのは、男性17.2%、女性97.0%であり、男女の差が大きい。(図表3-3-1)

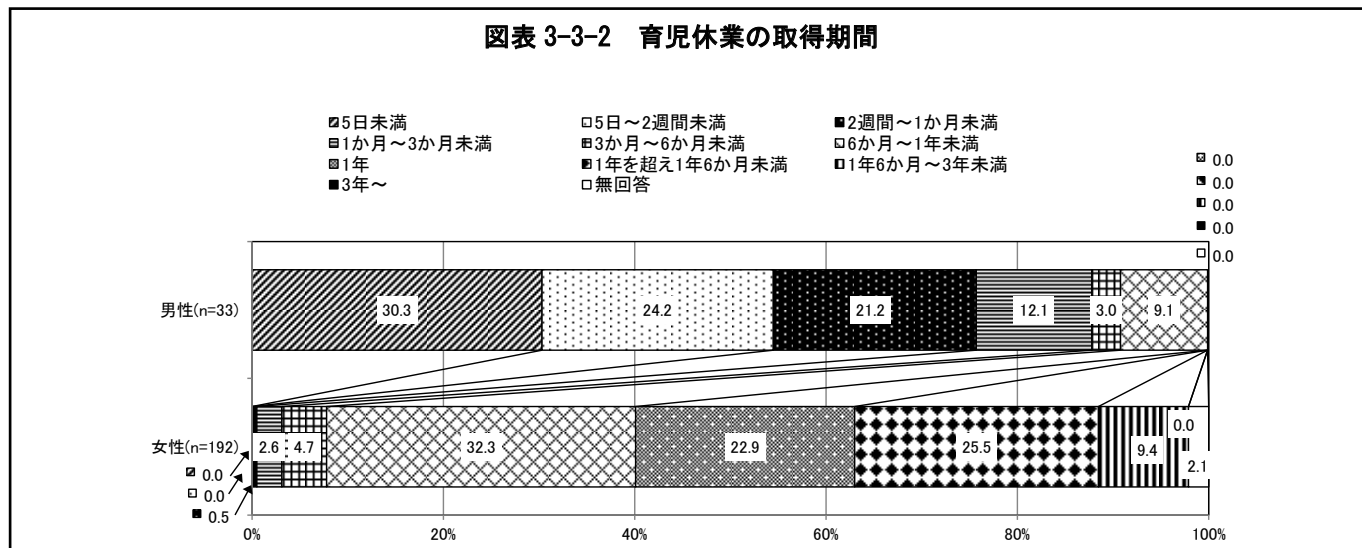


2-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日未満」が最も多い

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=33、女性：n=192）に対し、育児休業取得期間はどのくらいをたずねた。

男性では「5日未満」（30.3%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（24.2%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（32.3%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（25.5%）となっており、全体的に男性の方が女性より取得する期間が短くなっている。（図表 3-3-2）

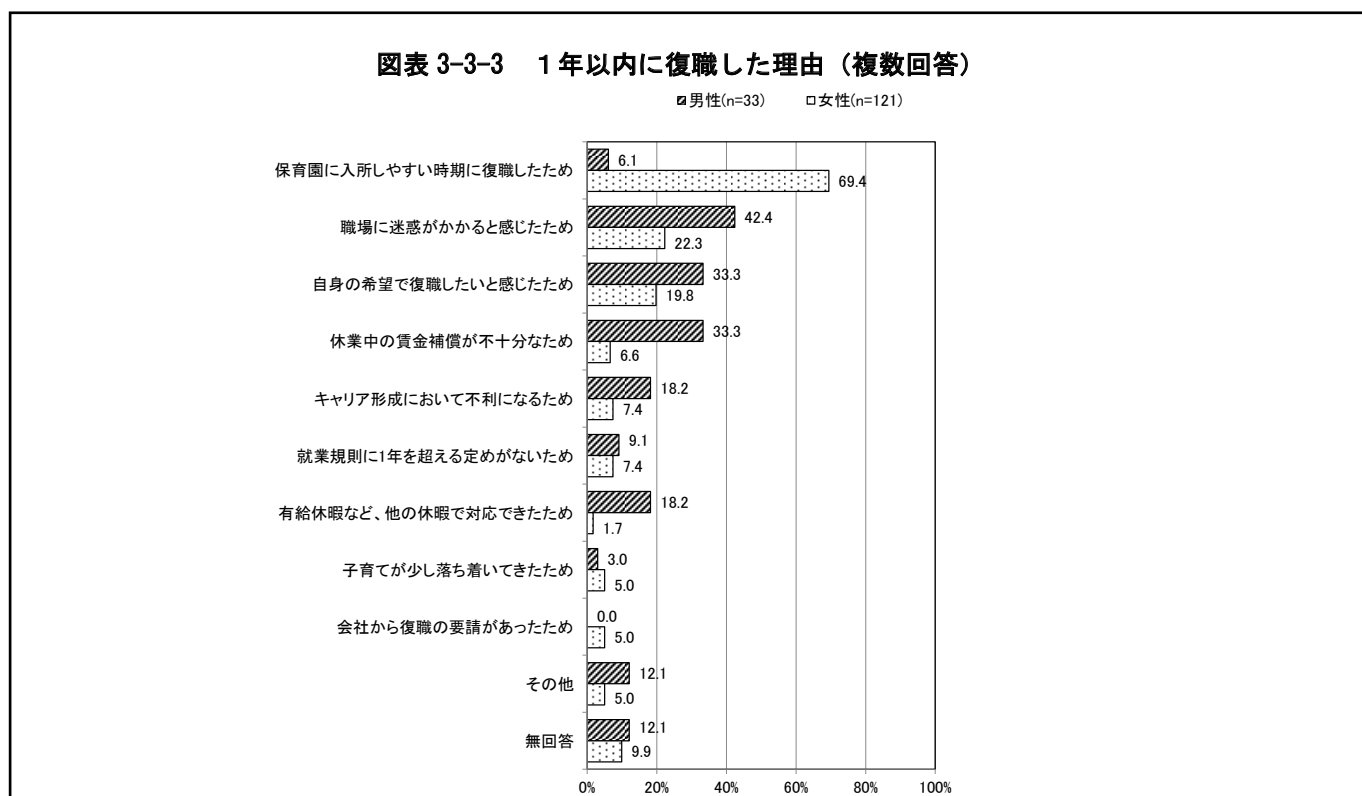


2-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

男性は「職場に迷惑がかかると感じたため」、女性は「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が最も多い

育児休業取得者で1年以内に復職した理由をたずねた。

男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」（42.4%）が最も多く、次いで「自身の希望で復職したいと感じたため」「休業中の賃金補償が不十分なため」（33.3%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（69.4%）が最も多くなっており、男女の意識が異なる。（図表 3-3-3）



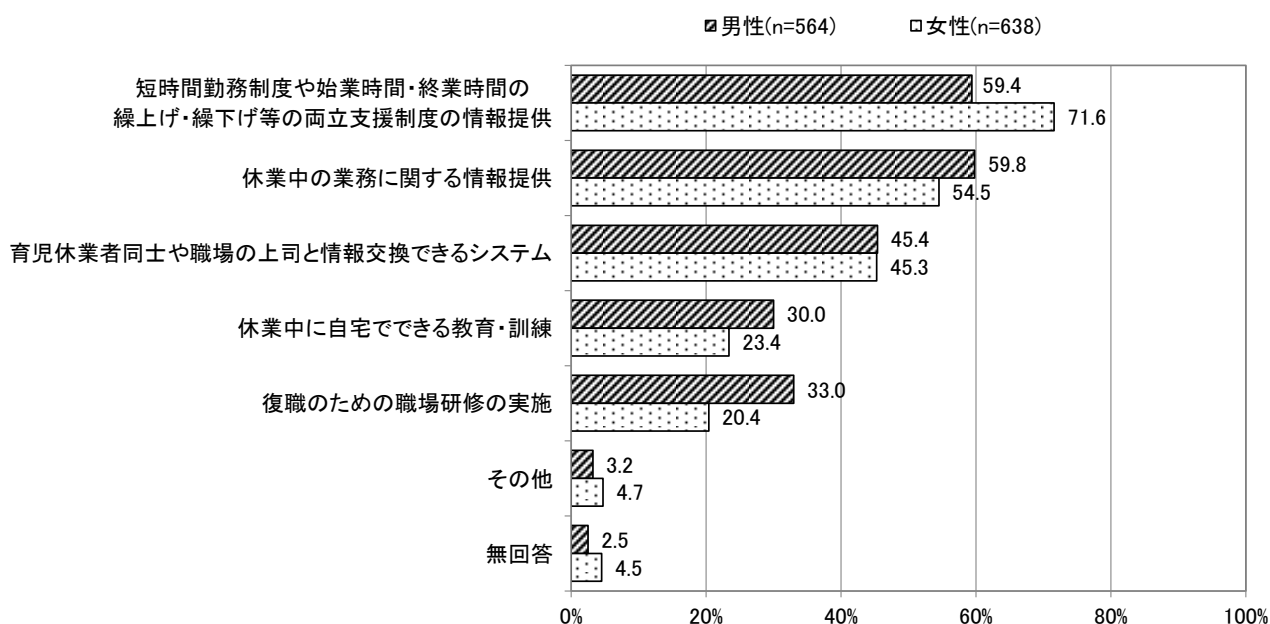
3 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男性は「休業中の業務に関する情報提供」、女性は「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。

男性では「休業中の業務に関する情報提供」が 59.8%と最も多く、次いで、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が 59.4%となっている。女性では「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が 71.6%と最も多く、次いで「休業中の業務に関する情報提供」が 54.5%となっている。（図表 3-4）

図表 3-4 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）



4 男性が育児に参加することについての考え

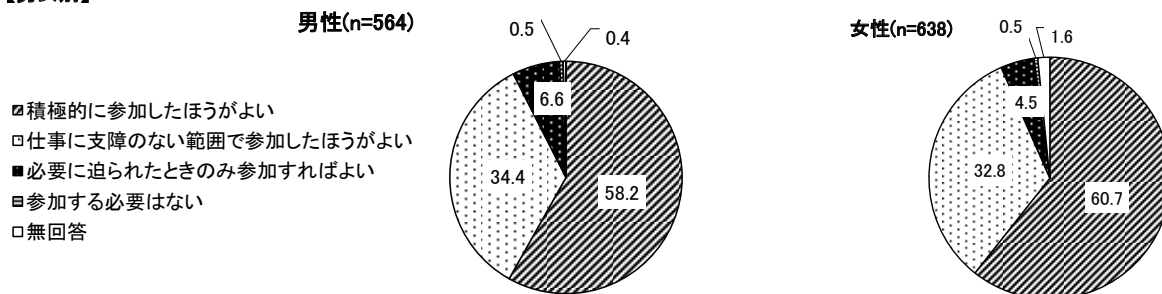
男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多い

男性の育児参加への考えをたずねた。男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多く、男性 58.2%、女性 60.7%となっている。次いで、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性 34.4%、女性 32.8%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 6.6%、女性 4.5%)となっている。

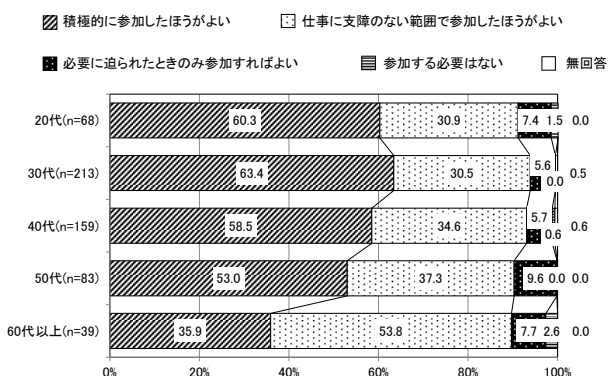
年代別にみると、「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっているのは、女性では20代、男性では30代であり、最も低いのは男女ともに60代以上である。(図表3-5)

図表3-5 男性が育児に参加することについての考え

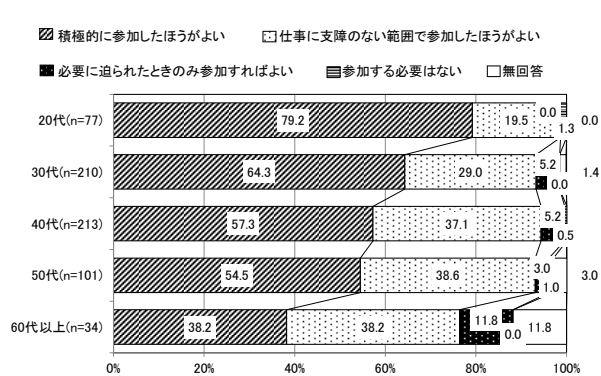
【男女別】



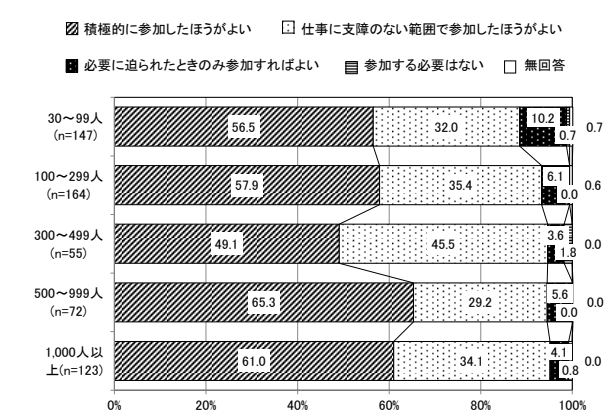
【男性・年代別】



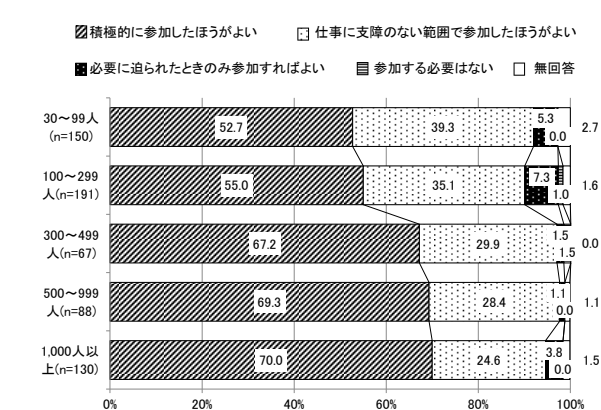
【女性・年代別】



【男性・規模別】



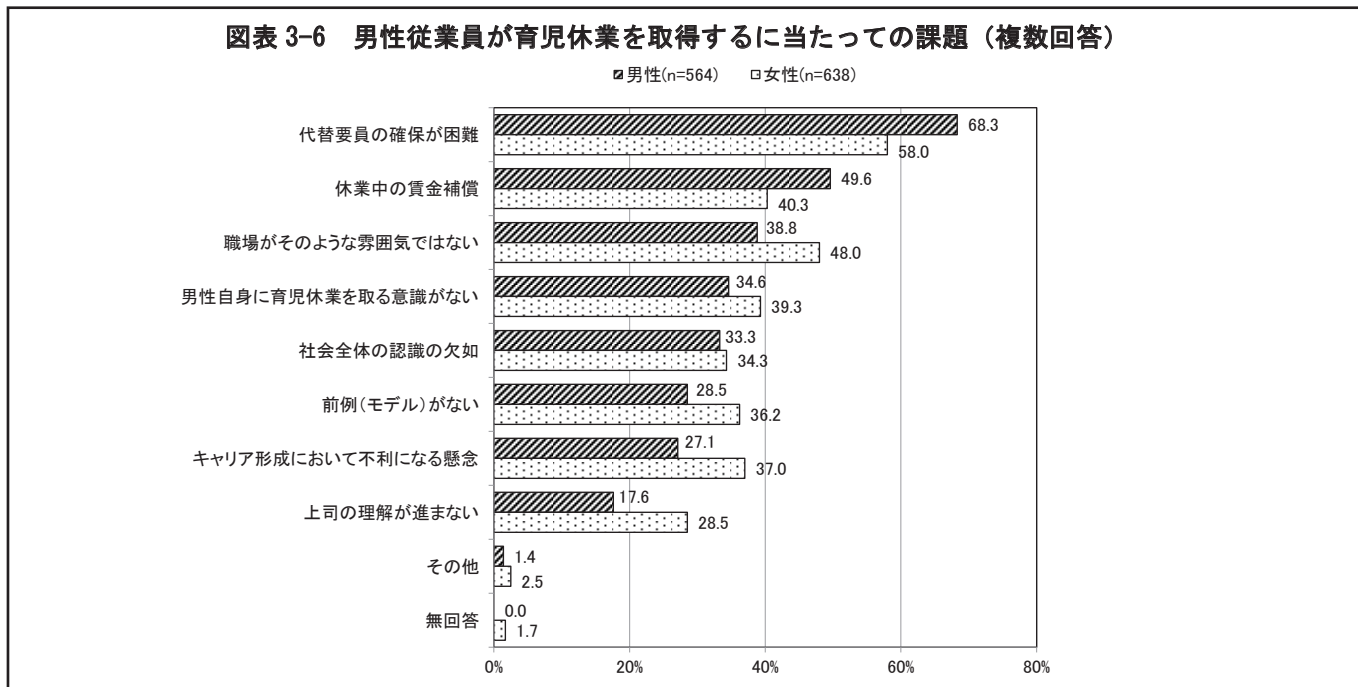
【女性・規模別】



5 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題（複数回答）

男女ともに「代替要員の確保が困難」が最も多い

男性の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。男性では「代替要員の確保が困難」（68.3%）、「休業中の賃金補償」（49.6%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（38.8%）、女性では「代替要員の確保が困難」（58.0%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（48.0%）、「休業中の賃金保障」（40.3%）の順に多くなっている。（図表 3-6）

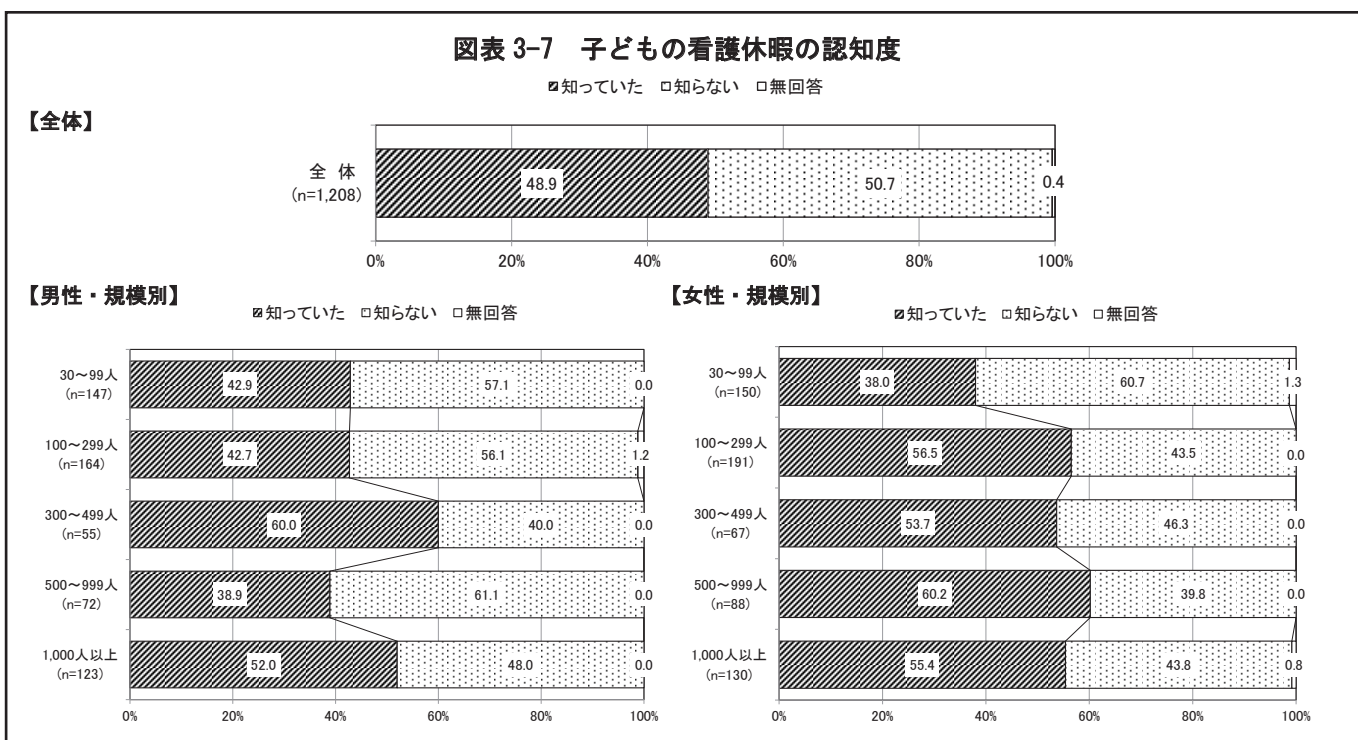


6 子どもの看護休暇の認知度

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が約5割

子どもの看護休暇制度が法律に定められていることを知っているかをたずねたところ、「知らない」が50.7%となっており、「知っていた」（48.9%）を上回っている。

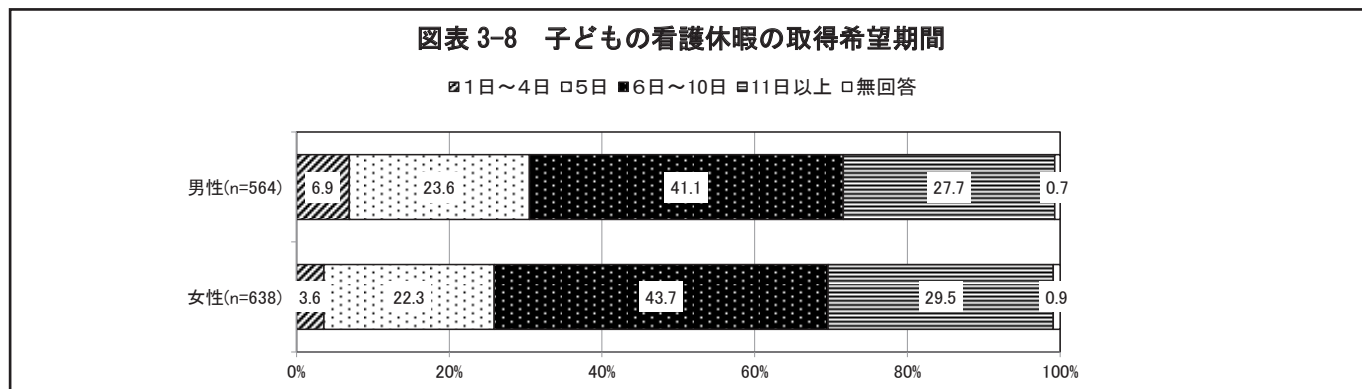
規模別にみると「知っていた」割合は、男性では「300～499人」、「1000人以上」の企業で5割以上であるのに対し、女性では「30～99人」を除くすべての規模で5割以上となっている。（図表 3-7）



7 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女ともに「6～10日」を希望する人が最も多い

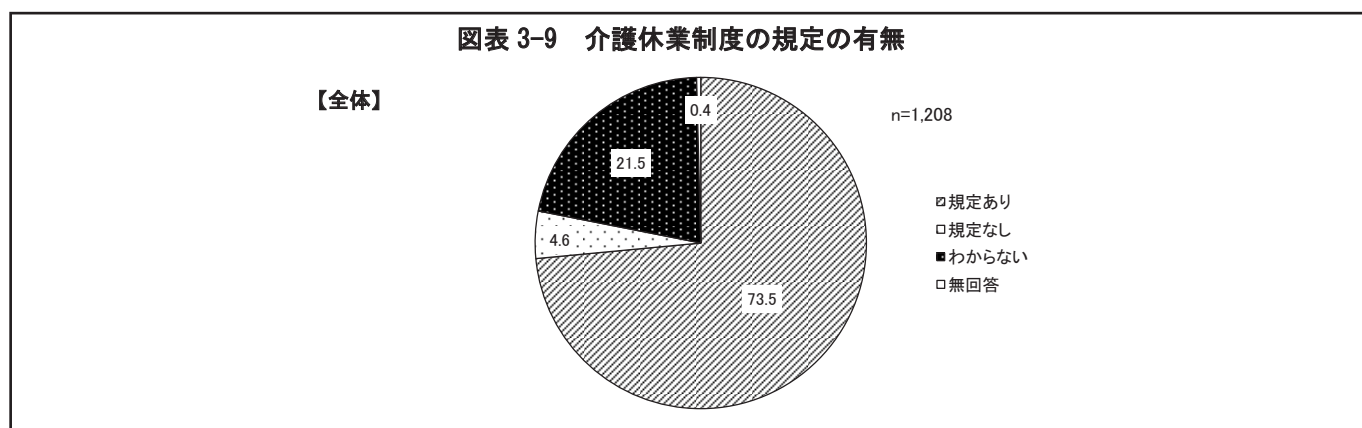
子どもの看護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女ともに「6～10日」（男性41.1%、女性43.7%）が最も多く、次いで、「11日以上」（男性27.7%、女性29.5%）、「5日」（男性23.6%、女性22.3%）となっており、男女ともに法律で定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表3-8）



8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は7割前半

職場の就業規則等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。「規定あり」と回答したのは73.5%、「規定なし」は4.6%、「わからない」は21.5%となっている。（図表3-9）

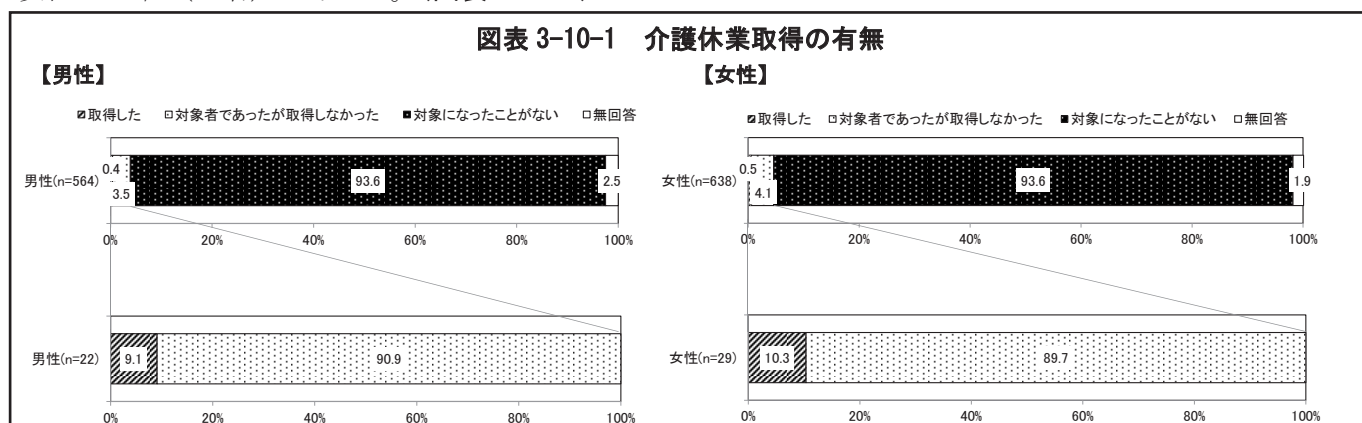


9 介護休業取得の有無

男女ともに介護休業を取得したことがあるのはごくわずか

介護休業取得の有無をたずねた。介護休業対象者は、男性は3.9%（取得した0.4%+対象者であったが取得しなかった3.5%）、女性は4.6%（同様に0.5%+4.1%）であった。

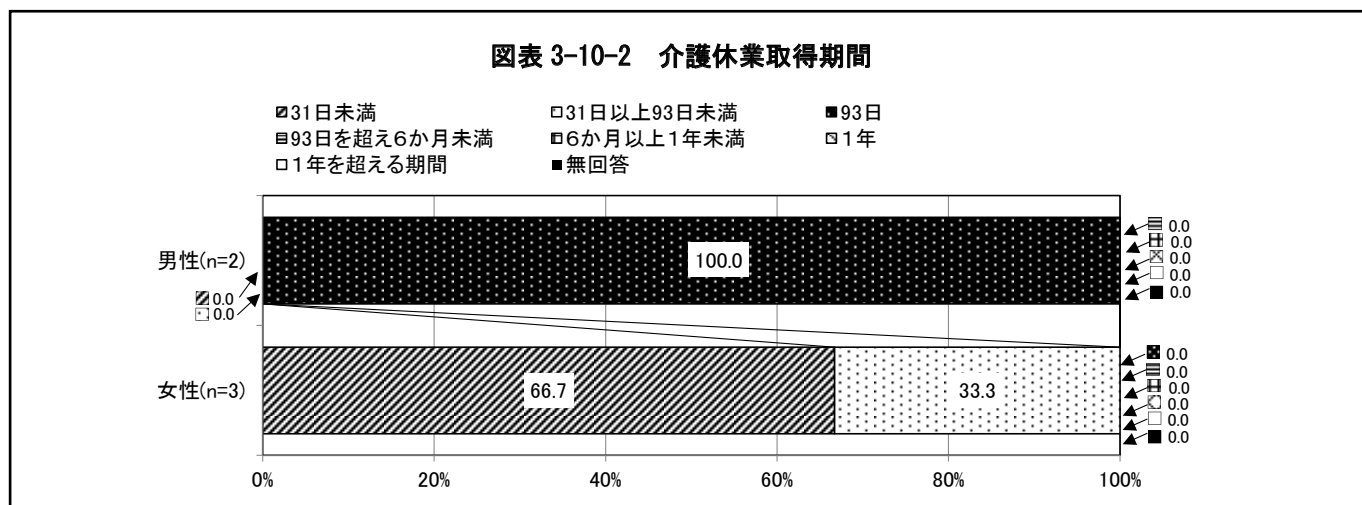
介護休業対象者（男性：n=22、女性：n=29）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性9.1%（2名）、女性10.3%（3名）であった。（図表3-10-1）



9-1 介護休業取得期間

男性は「93日」2名、女性は「31日未満」2名、「31日以上93日未満」1名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=2、女性：n=3）に、取得期間をたずねた。男性は「93日」が2名、女性は「31日未満」が2名、「31日以上93日未満」が1名となっている。（図表3-10-2）

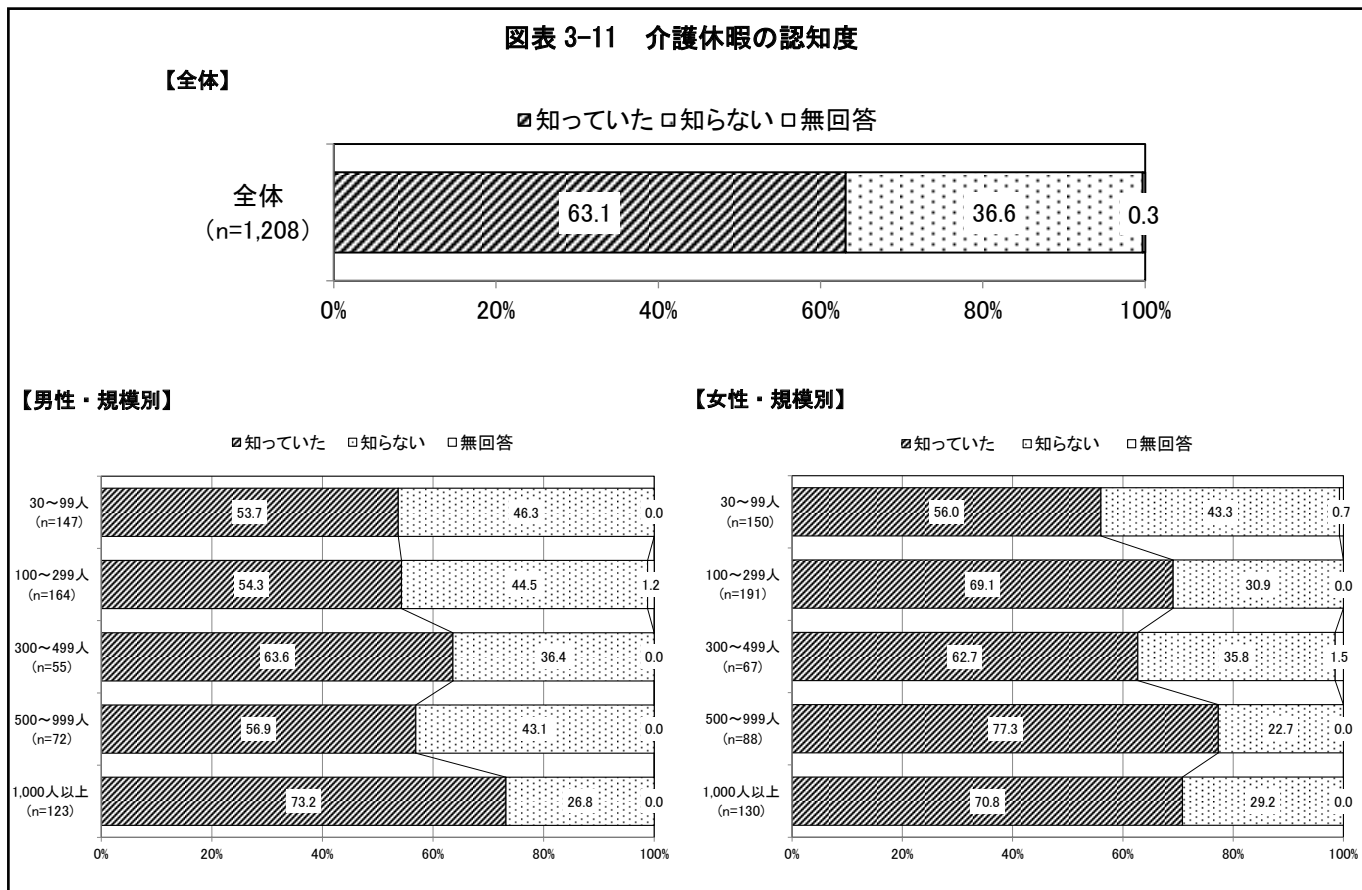


10 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が6割前半

介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」が63.1%となっている。男女ともに、すべての規模で「知っていた」が50%を超えており、「知らない」を上回っている。

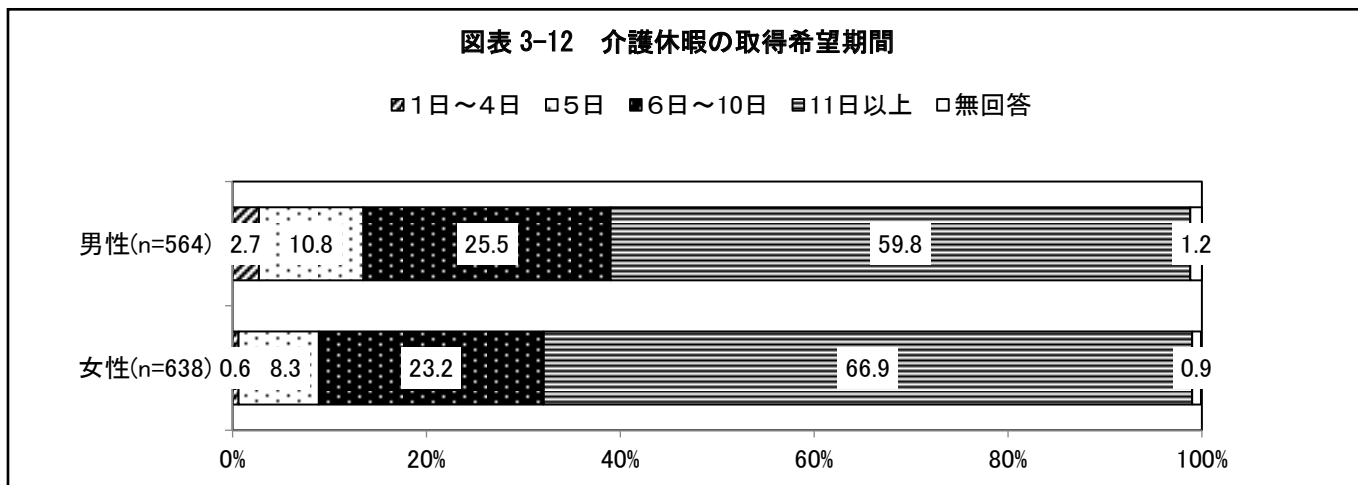
(図表3-11)



11 介護休暇の取得希望期間

男女ともに「11日以上」が最も多い

介護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女ともに「11日以上」（男性 59.8%、女性 66.9%）が最も多く、次いで、「6日～10日」（男性 25.5%、女性 23.2%）、「5日」（男性 10.8%、女性 8.3%）となっている。男女ともに、法律に定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-12）



12 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

(1) 制度の有無と利用状況

「制度あり」、「利用経験あり」ともに最も割合が高いのは「半日や時間単位の有給休暇」

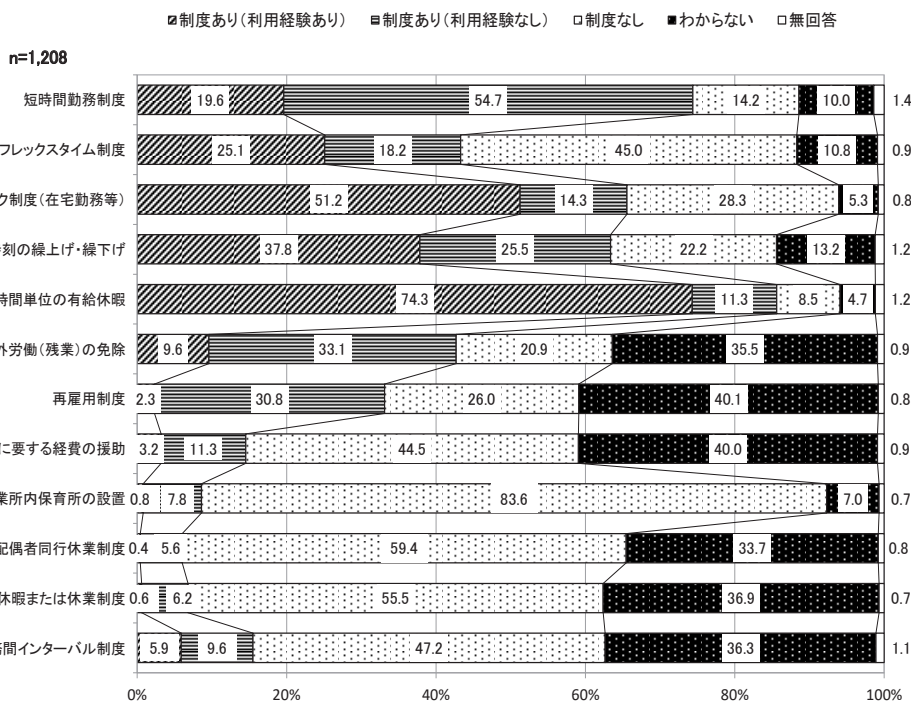
育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方の制度 12 項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」85.6% (利用経験あり (74.3%) + 利用経験なし (11.3%))、「短時間勤務制度」74.3% (同様に (19.6%) + (54.7%))、「テレワーク制度 (在宅勤務等)」65.5% (同様に (51.2%) + (14.3%)) となっている。

また、利用経験ありの割合は「半日や時間単位の有給休暇」(74.3%) が最も高く、次いで「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(51.2%) となっている。

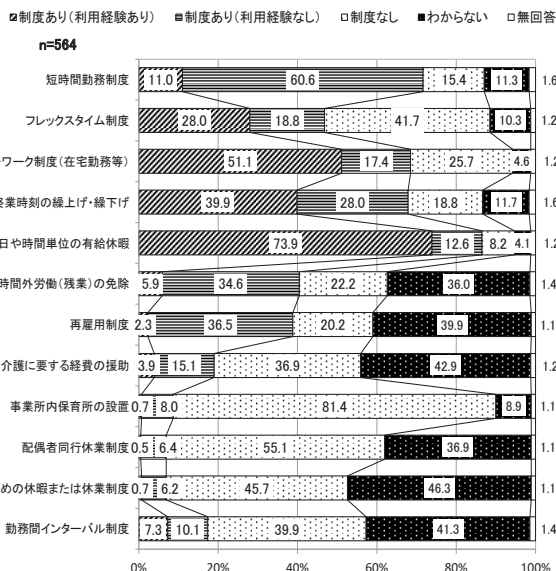
男女ともに似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が 11.0% であるのに対して、女性が 27.3% と高くなっている。(図表 3-13)

図表 3-13 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況

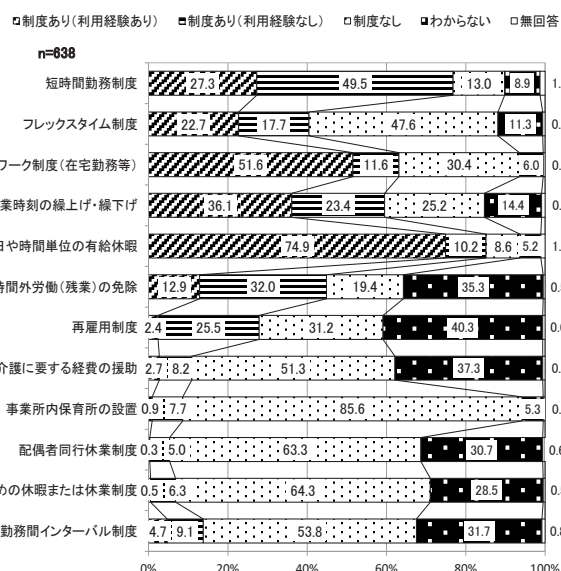
【全体】



【男性】



【女性】

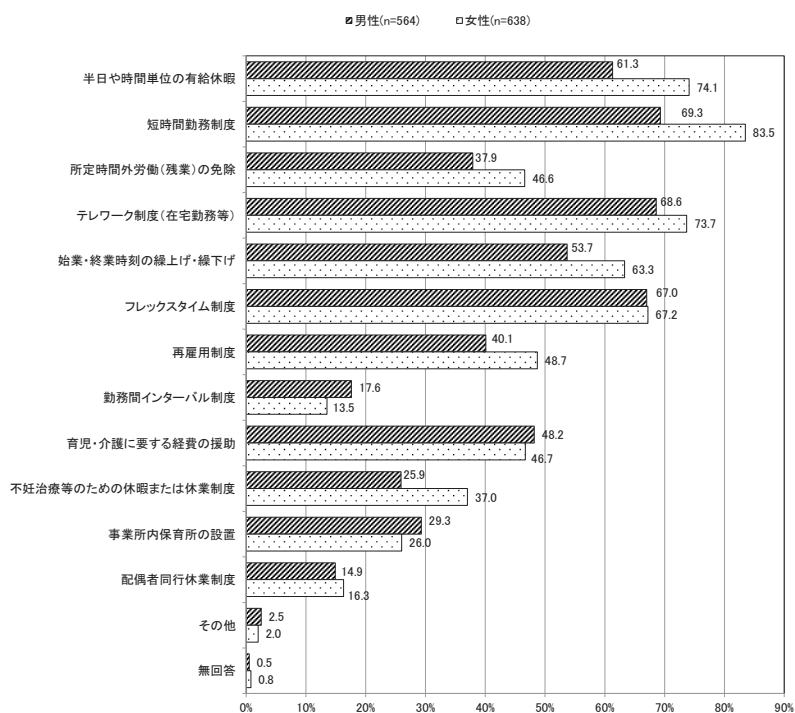


(2) 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

男女ともに「短時間勤務制度」が最も多い

多様な働き方を実現するために必要な制度をたずねたところ、男女ともに「短時間勤務制度」(男性 69.3%、女性 83.5%) が最も多く、その他「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(男性 68.6%、女性 73.7%)、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 61.3%、女性 74.1%)、「フレックスタイム制度」(男性 67.0%、女性 67.2%) が上位となっている。(図表 3-14)

図表 3-14 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

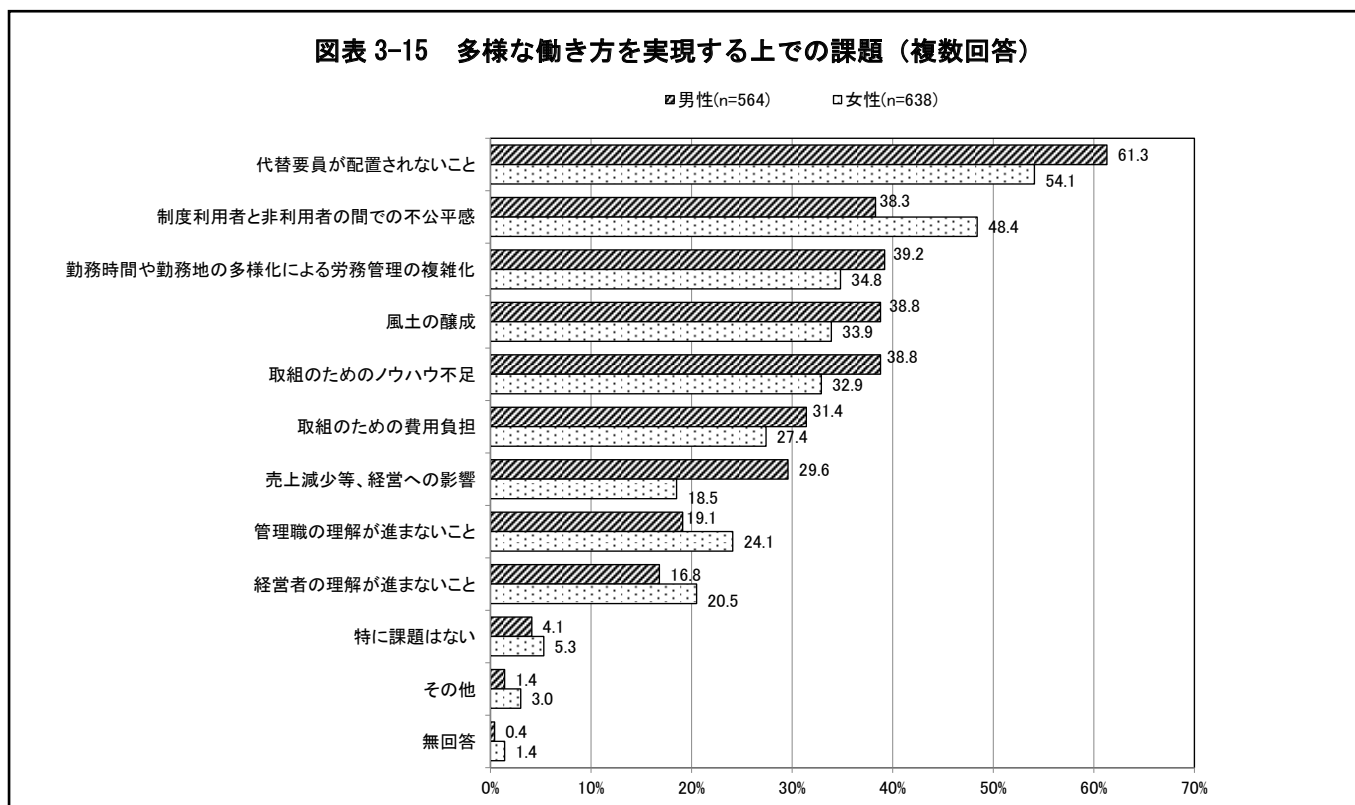


(3) 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

男女ともに「代替要員が配置されないこと」が最も多い

多様な働き方を実現する上での課題をたずねたところ、男女ともに「代替要員が配置されないこと」（男性 61.3%、女性 54.1%）が最も多く、次いで、男性では「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」が 39.2%、「風土の醸成」及び「取組のためのノウハウ不足」が 38.8%、女性では「制度利用者と非利用者の間での不公平感」が 48.4%、「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」が 34.8%となっている。

（図表 3-15）



Ⅲ 女性活躍推進法に関する事項

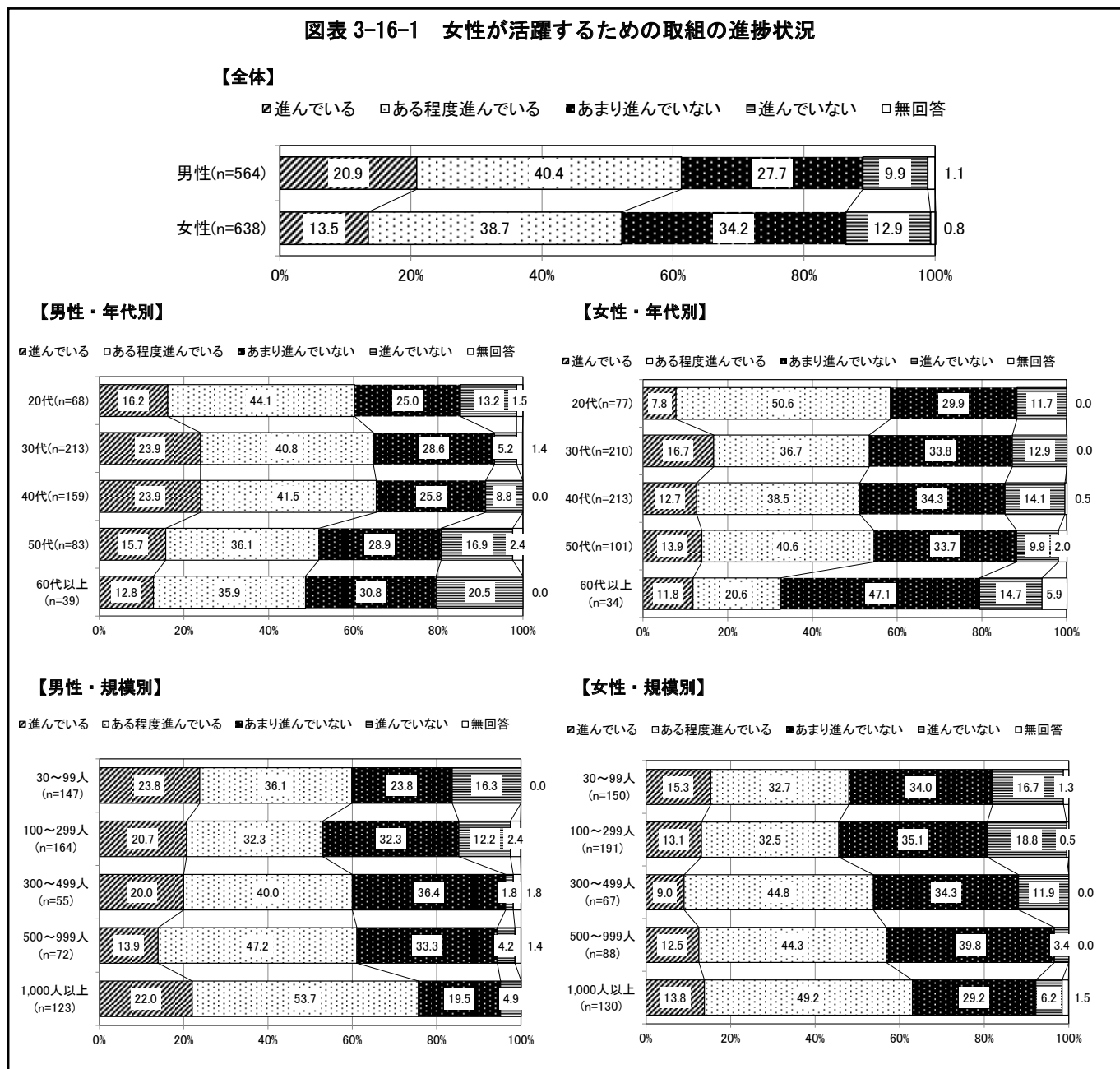
1 女性が活躍するための取組の進捗度合い

男性は「ある程度進んでいる」が約4割、女性は「ある程度進んでいる」が3割後半

職場で、女性が活躍するための取組の進捗度をたずねた。男女ともに「ある程度進んでいる」が男性40.4%、女性38.7%で最も多くなっている。

年代別にみると、男性は20代、30代、40代で「ある程度進んでいる」が4割以上、女性では20代、50代を除くすべての年代で「ある程度進んでいる」が4割を下回っている。規模別にみると、男女ともに「1,000人以上」で「ある程度進んでいる」（男性53.7%、女性49.2%）が最も多くなっている。

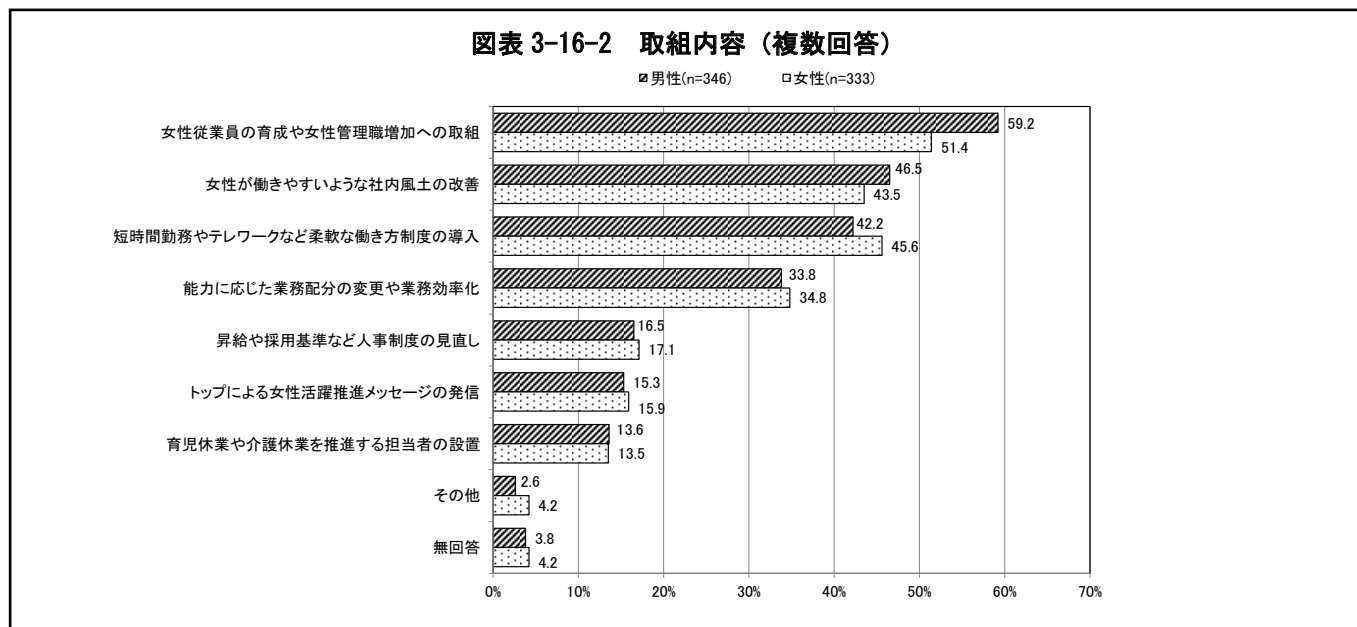
(図表 3-16-1)



1-1 女性が活躍するための取組の内容（複数回答）

男女ともに「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」が5割以上

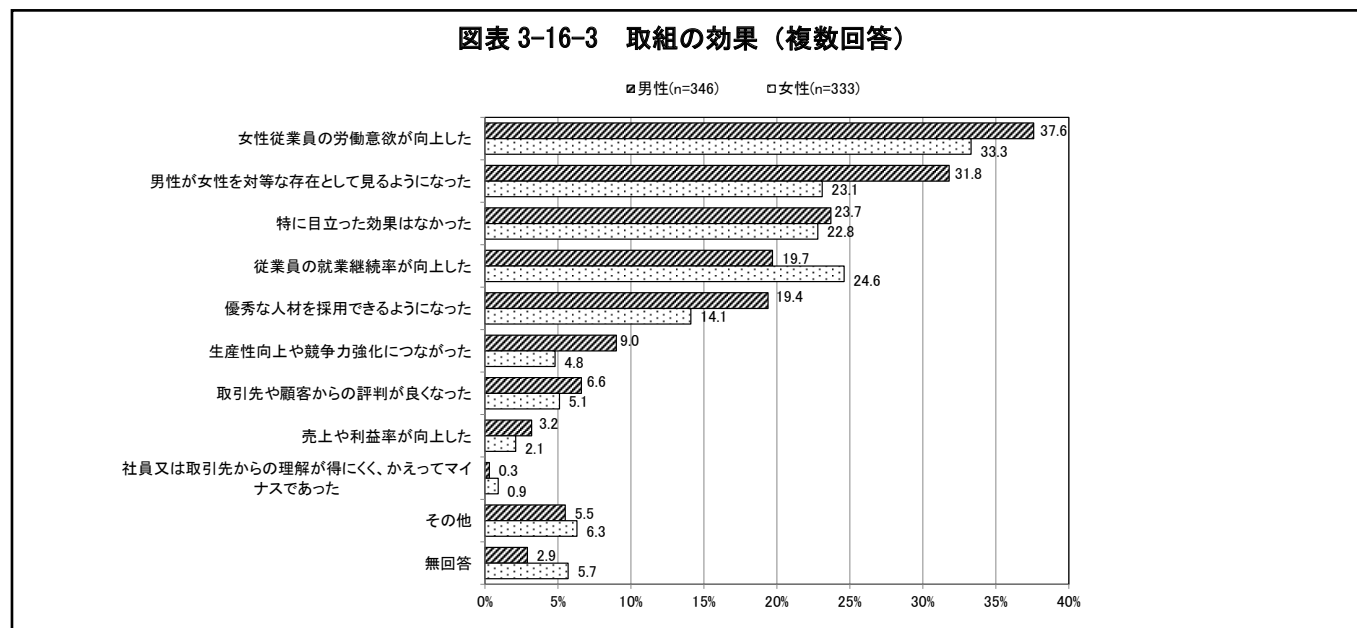
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=346、女性：n=333）に、女性が活躍するための取組の内容についてたずねた。男女ともに「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」（男性：59.2%、女性：51.4%）が最も多く、次いで、男性では「女性が働きやすいような社内風土の改善」が46.5%、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が42.2%、女性では「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が45.6%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が43.5%となっている。（図表 3-16-2）



1-2 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」が3割以上

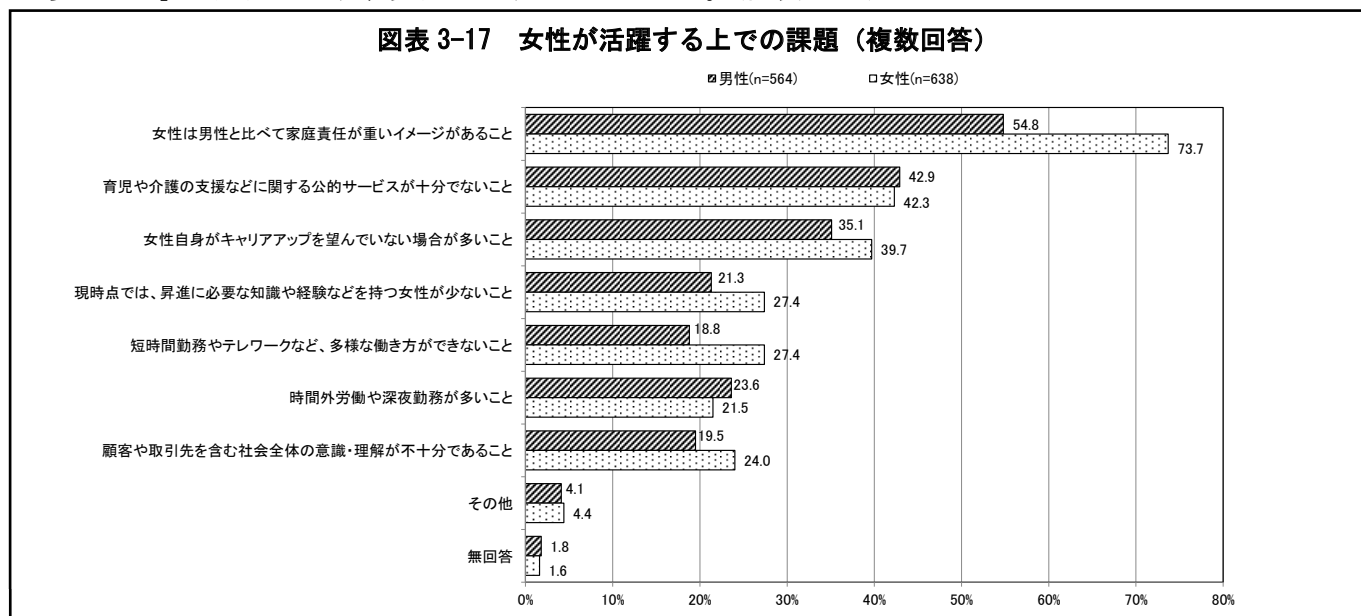
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=346、女性：n=333）に、女性が活躍するための取組を実施した効果についてたずねた。男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」（男性：37.6%、女性：33.3%）が最も多く、次いで、男性では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が31.8%、「特に目立った効果はなかった」が23.7%、女性では「従業員の就業継続率が向上した」が24.6%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が23.1%となっている。（図表 3-16-3）



2 女性が活躍する上での課題（複数回答）

男女ともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も多い

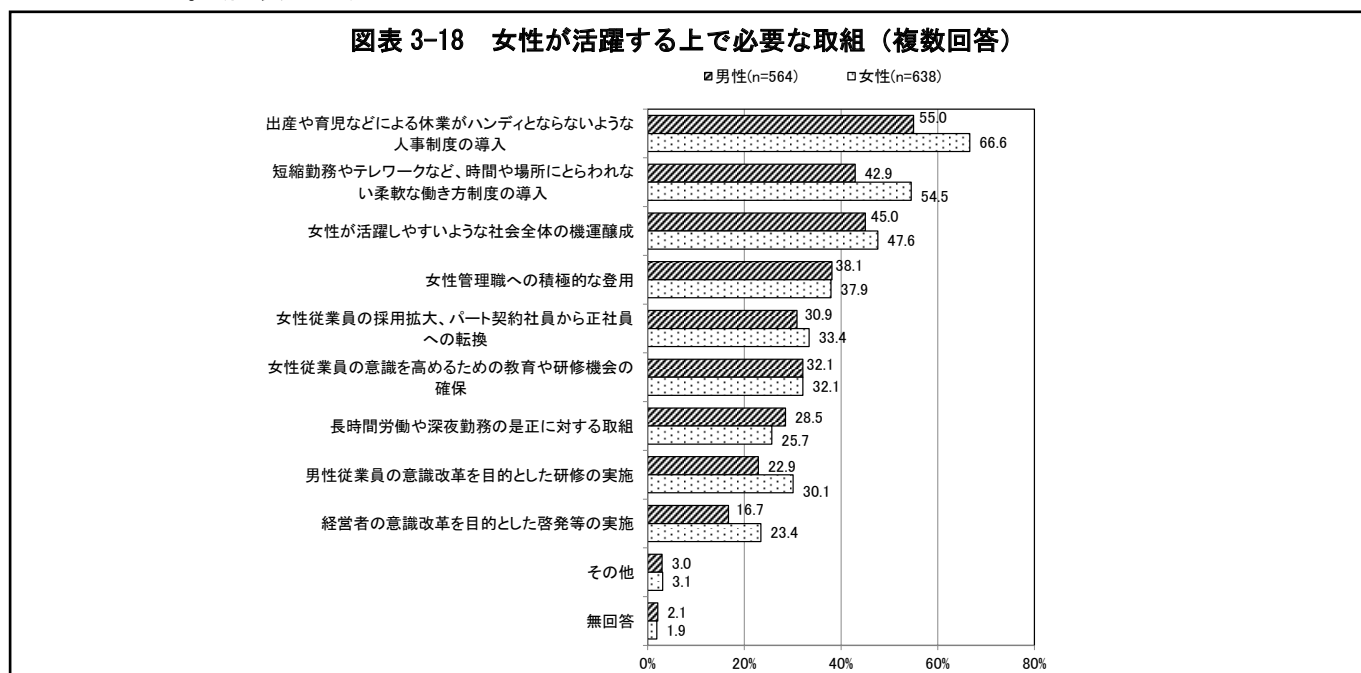
女性が活躍する上での課題については、男女ともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も多く、男性 54.8%、女性 73.7%となっている。次いで、「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」が男性 42.9%、女性 42.3%、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」が男性 35.1%、女性 39.7%となっている。（図表 3-17）



3 女性が活躍する上で必要な取組（複数回答）

男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も多い

女性が活躍する上で、課題となっていることをたずねた。男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も多く、男性 55.0%、女性 66.6%となっている。次いで、男性では「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」が 45.0%、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」が 42.9%、女性では「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」が 54.5%、「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」が 47.6%となっている。（図表 3-18）



4 管理職になることについて

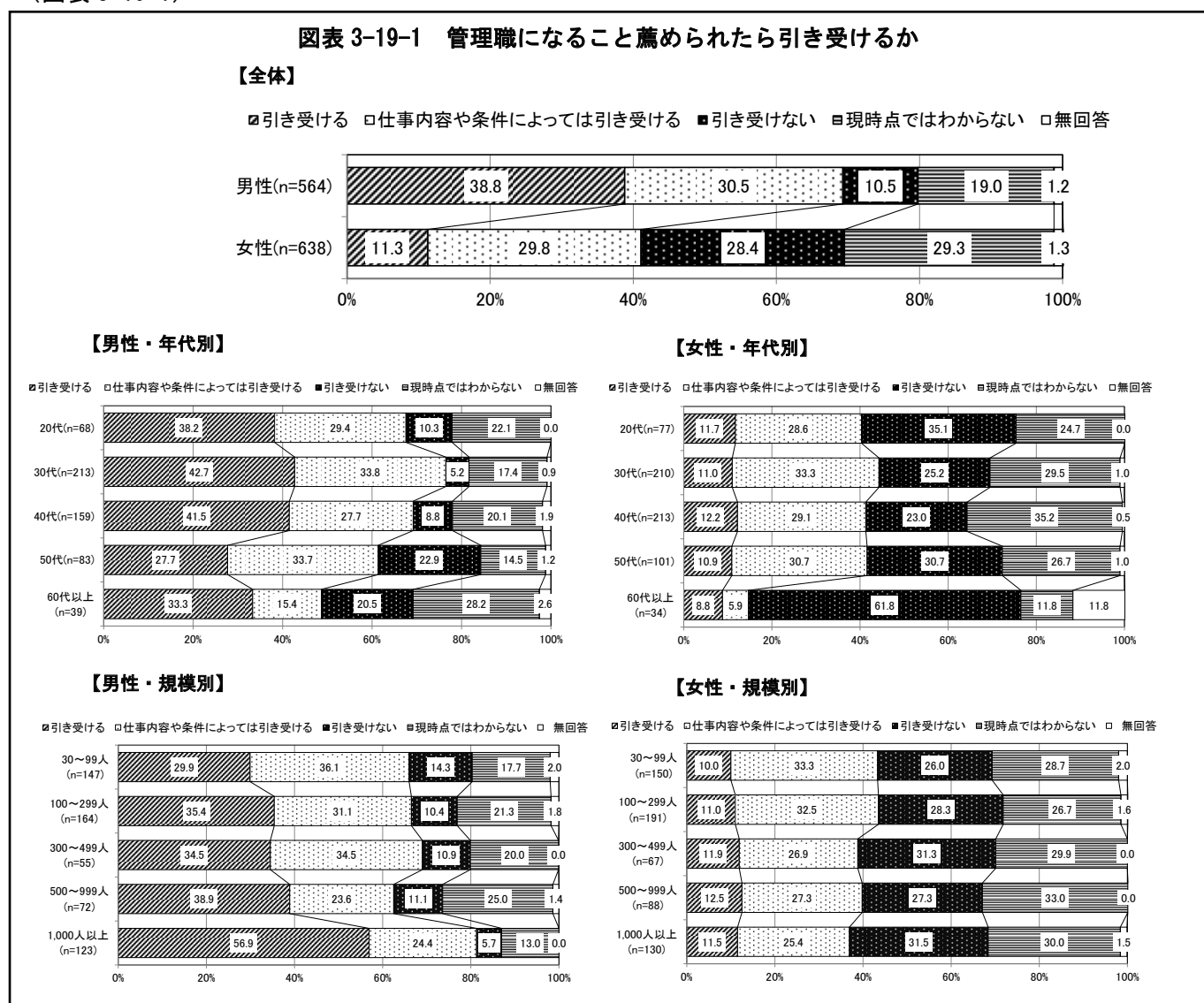
4-1 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるか

男性は「引き受ける」が3割後半、女性は「仕事内容や条件によっては引き受ける」が約3割で最も多い

上司から管理職になることを進められたら引き受けるかについてたずねたところ、男性では「引き受ける」が38.8%で最も多いのに対し、女性では、「仕事内容や条件によっては引き受ける」が29.8%で最も多かった。次いで、男性では「仕事内容や条件によっては引き受ける」が30.5%、女性では「現時点ではわからない」が29.3%となっている。

年代別にみると女性に比べ男性では50代を除く全ての年代で「引き受ける」の割合が3割を超えているのに対し、女性では全ての年代で1割前後となっている。規模別にみると男性では規模が増えるにつれて「引き受ける」が多くなる傾向にあり、特に「1,000人以上」では56.9%と最も多くなっている。一方、女性では、全ての規模で「引き受けない」、「現時点ではわからない」がそれぞれ2割を超えている。

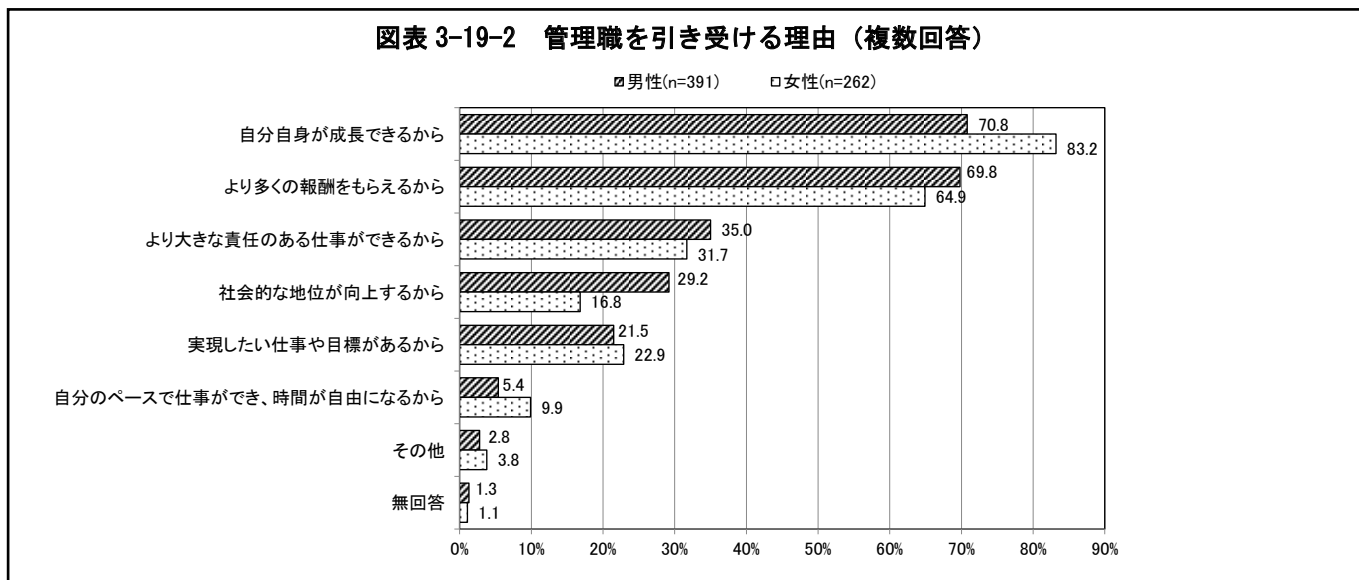
(図表 3-19-1)



4-2 管理職を引き受ける理由（複数回答）

男女ともに「自分自身が成長できるから」が最も多い

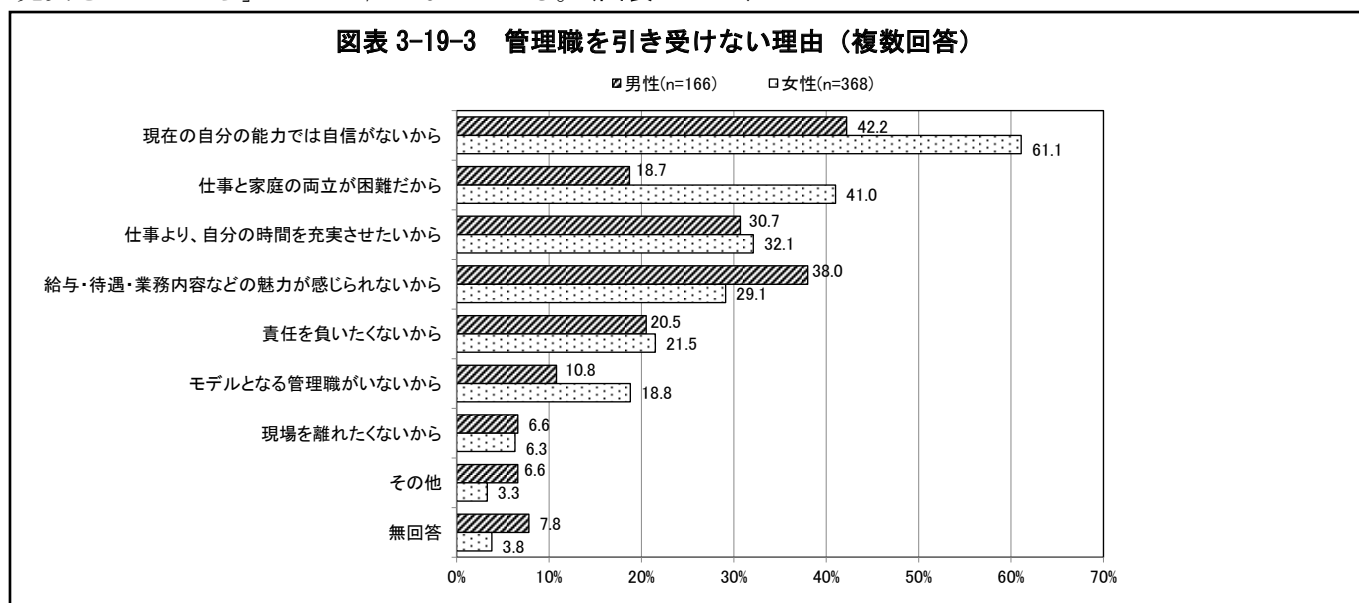
上司から管理職になることを進められたら「引き受ける」、「仕事内容や条件によっては引き受ける」と回答した従業員（男性：n=391、女性：n=262）に、管理職を引き受ける理由をたずねた。男女ともに「自分自身が成長できるから」が最も多く、男性 70.8%、女性 83.2%となっている。次いで、「より多くの報酬をもらえるから」が男性 69.8%、女性 64.9%、「より大きな責任のある仕事ができるから」が男性 35.0%、女性 31.7%となっている。（図表 3-19-2）



4-3 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由（複数回答）

男女ともに「現在の自分の能力では自信がないから」が最も多い

上司から管理職になることを進められたら「引き受けない」、「現時点ではわからない」と回答した従業員（男性：n=166、女性：n=368）に、管理職を引き受けない理由又は現時点ではわからない理由についてたずねた。男女ともに「現在の自分の能力では自信がないから」が男性 42.2%、女性 61.1%と最も多く、次いで、男性では「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」が 38.0%、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が 30.7%、女性では「仕事と家庭の両立が困難だから」が 41.0%、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が 32.1%となっている。（図表 3-19-3）



IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,208人（男性564人、女性638人、性別無回答6人））のうち、361人（男性149人、女性210人、性別無回答2人）、回答者の29.9%（男性26.4%、女性32.9%、性別無回答33.3%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が139件（男性59件、女性78件、性別無回答2件）と最も多く、次いで「雇用環境や行政・社会に対する要望」が78件（男性36件、女性42件）、「女性活躍推進に関すること」が59件（男性24件、女性35件）、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が47件（男性13件、女性34件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 「結果による平等」ではなく、あくまで「機会による平等」であるべきだと思う。ただしそのためには、出産や育児による休業がハンディとならないような制度や、既往の管理職としての職務については見直す必要があると思う。（運輸業、郵便業 100～299人）
- ◆ 仕事内容によって男と女と分けている事もあり、その分別が不平等さを会社の雰囲気として社員にもたせている部分もあると思う。男女とも同じ内容の仕事を全体的にもたせるべきだと思う。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 建設業界は女性の数が少ない業界だと思うが、女性が活躍・挑戦する機会の創出が少なく、会社や経営にもその意識がまだまだ薄いと思う。（建設業 300～499人）

【女性】

- ◆ 当社は男女平等が進んでいる会社だと感じています。任せられる仕事は特に女性だから、男性だからといった区別はなく、同じ環境で同じ成果を期待されています。その分、仮に育休や産休を取得するとなった際にも、仕事量が変わらないこともあるので、身銭を切りながら（保育園の延長など）仕事をしている人がいることも事実です。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 男女平等は重要であるが、下駄を履かせて管理職へ登用するのは逆差別につながりかねない。配慮をしつつも、全ての社員に平等に対応するとは何か、会社/社員に何ができるのか…。また、女性に配慮していても、男性にも同じように配慮しているのか？という疑問がある。（例：女性は結婚・出産すると配偶者と同じ拠点にされるが、男性はいつでも転勤有）（製造業 100～299人）
- ◆ 男女平等はもちろんです、個々の事情や能力に応じた役割を果たせる環境づくりが必要だと思う。（学術研究、専門・技術サービス業 500～999人）

2 女性活躍推進に関すること

【男性】

- ◆ 体調維持も含めて、女性のほうが環境的にはキツイと思うので、労働時間の是正は必要だと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）
- ◆ 女性管理職をの割合を増やすためだけという理由で女性を管理職に登用することには反対。男女ともに、能力があり、責任感ややる気のある方に管理職をやっていただきたい。（教育、学習支援業 300～499人）
- ◆ 会社として女性に対して仕事への意識向上を求めている感じがする。結果として女性管理職が少ないのではないかと思う。（金融業、保険業 500～999人）

「従業員調査結果」

【女性】

- ◆ 現在は結婚し、子供も望んでいますが、昇進対象者でもあるので、妊娠が分かったら昇進できないのではないかという不安もあり、両立が難しいと感じる。（その他 30～99人）
- ◆ まだまだ女性管理職が少ない。家庭があると毎日遅くまで残業(会議など)ができず、どうしても男性と対等となれない。そもそも遅くまで残らずともよい状況にしてしかるべき。（教育、学習支援業 1,000人以上）
- ◆ 弊社は女性が8割の会社のため仕事内容に男女差はさほど感じませんが、役職に就いている者はありません。給料を上げるなど役職があつて責任ある分、がんばれる要素があれば、役職も考えられると思います。（その他 30～99人）

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ 現状の会社、社会の仕組みだと、子を産み育てるが会社でキャリアを磨くのかの二択をせざるを得ず、両立するような仕組み、風土が形成されていない。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 現職場において、男女の格差というのは全く感じませんが、出産や育児で長期休業される方がいると、人員の減少や業務の変更が起こるので、その方が主任クラスであると、残された職員が不安であることが起きるかもしれません。誰が休んでも、仕事がまわるような、長く休んでも安心出来る制度が会社があれば、皆が休みやすい環境が出来るのではないのでしょうか。（医療、福祉 30～99人）

【女性】

- ◆ 子どもがいると生活の中心は子どもになるので、その分仕事をやりきれなかつたり、遅れてしまうことがある。主人の職場はあまり理解がなく基本は母が保育園の送迎、夕食、入浴を行う日々。自分たちの親もまだ60代で仕事を持っているため、子供の体調不良時等休むのはいつも母。早退や行事も母。コロナもあり、以前より発熱があると長い日数休む必要がある。有休も足りるか心配。まだ、母の職場、上司は理解があるため成り立っているが、職場の理解がないと両立は難しい。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 小1の壁の問題（子供の勉学や精神的サポートがより必要になる）が今の状況（子どもが未就学）よりも大きな問題になると感じている。個人的にはテレワークしながらもできる仕事やキャリアを築いていくのが理想、子供のことを中心に考えながらキャリアを築きたい。（そうなると、会社員という形態ではどこかで限界が来るような気がしている）（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）

4 男性による育児に関すること

【男性】

- ◆ 父親が平日の子の学校行事(保護者会PTA活動など)等に参加しやすい働き方ができれば、母親も働きやすくなるのではと実感しています。（医療、福祉 30～99人）
- ◆ 弊社で、初めて男性として育休を取得しました。周囲の協力もあり特別苦勞することなく取得ができました。その後、後輩から育休取得の相談を受けるなどもあり良い経験になったと思いますし、こういった動きがもっと進めば良いと思います。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 男性ももっと育児休業に関して協力が必要だがお金の問題などで育児休業が取りにくい。子供がいるからお金が必要で仕事に行つてがんばらないといけない、お金の分がしっかり生活できるものになれば育児休業をもっと利用すると思う。（運輸業、郵便業 100～299人）

【女性】

- ◆ 男女平等が進む今の社会でもやはり出産・育児は女性のキャリアにとってはハンデになっていると思う。（出産の前後は必ず仕事を休まなければならない、男性の育休取得も少ない）男性の意識を高めるためにも男性の育休取得の義務化等、一週間ほどの短い期間でも良いので取り入れるべきだと思う。（製造業 1,000人以上）

5 雇用環境や行政・社会に対する要望

【男性】

- ◆ 女性が復職して、男性が育休に入るというモデルをもっとアピールしてほしい（東京都）。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 家庭のある女性社員は転勤があまりないが、転勤は男性にとっても、家庭に多くの負担をかける。転勤はない方が望ましい。（製造業 500～999人）
- ◆ 小売業においては、休み自体を取得することが困難に感じている。その為、女性が働きやすい環境の整備と並行して、小売業における長時間勤務や休日出勤の是正等が更に進むような環境、法整備を求める。（卸売業、小売業 1,000人以上）

【女性】

- ◆ 男女平等は、浸透していつていると思いますが、就業にかかわる法整備や企業の取り組みが、より必要かと考えます。男女など性別は関係なく、働きやすい環境（時間、場所、休業、補償、人々の認識）の整備を強く希望します。（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ 女性は、育児、家事、地域活動、学校行事、PTA参加など、私生活の負担が大きすぎる。女性が社会で活躍することはとても望ましいことだけど、社会全体が時代に合った変化（意識（家庭、社会）学校・地域活動の簡素化）をしてくれないと、仕事を両立している女性の負担ばかりが増大していく。会社ばかりの問題ではない！（建設業 100～299人）
- ◆ 女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがある点が、最も障壁と感じています。労働に限った問題ではありませんが、社会全体の認識を改めるよう、企業における対応を推進することから、浸透していけばよいと考えます。（情報通信業 1,000人以上）