

2 調査結果（従業員編）

1 回答者の属性

(1) 全般

回答者のうち、「正社員」86.4%、「パート」10.5%、「その他」3.1%。
年代別では、もっとも多いのが「40代」の31.5%、ついで「50代」25.5%、「30代」20.6%、「20代」13.6%、「60歳以上」8.4%である。

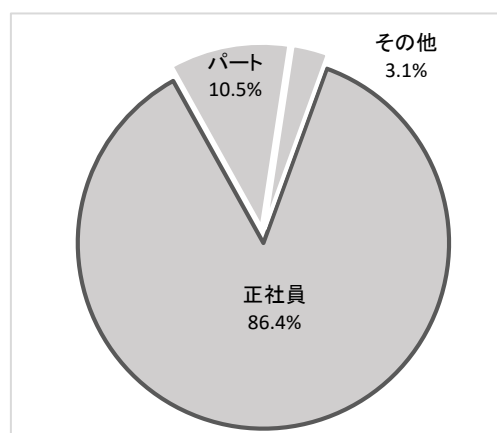
■雇用形態別 回答者の属性 単位：人

年度	区分	正社員	パート	その他	合計
H29	女性	92	30	1	123
	男性	129	1	1	131
	無回答	3	2	0	5
R04	女性	109	25	2	136
	男性	133	4	7	144
	無回答	5	1	0	6
構成比		86.4%	10.5%	3.1%	

↓

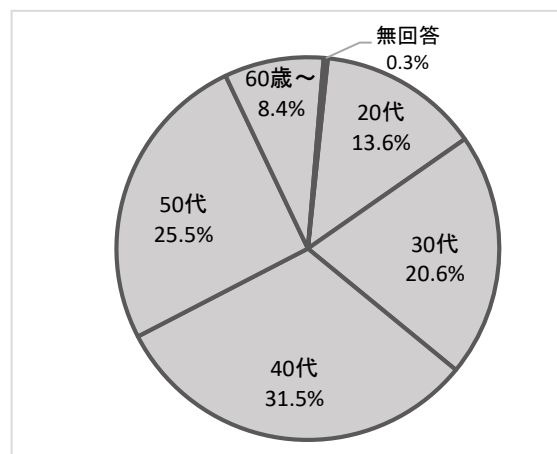
▼職場での立場（正社員再掲）

年度	区分	一般職	監督職	管理職
R04	女性	91	5	13
	男性	72	39	22
構成比		66.0%	17.8%	14.2%



■年代別 回答者の属性 単位：人

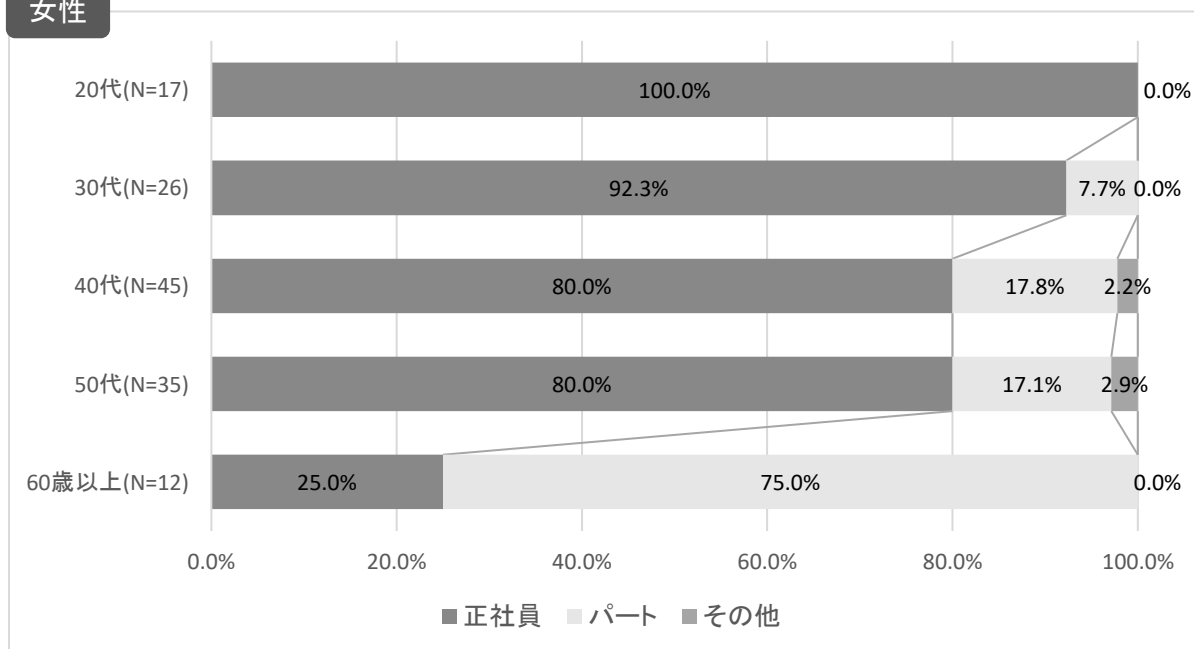
年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	無回答	合計
H29	女性	19	31	49	19	5	0	123
	男性	24	40	41	18	8	0	131
	無回答	0	0	1	1	1	2	5
R04	女性	17	26	45	35	12	1	136
	男性	21	31	44	36	12	0	144
	無回答	1	2	1	2	0	0	6
構成比		13.6%	20.6%	31.5%	25.5%	8.4%	0.3%	



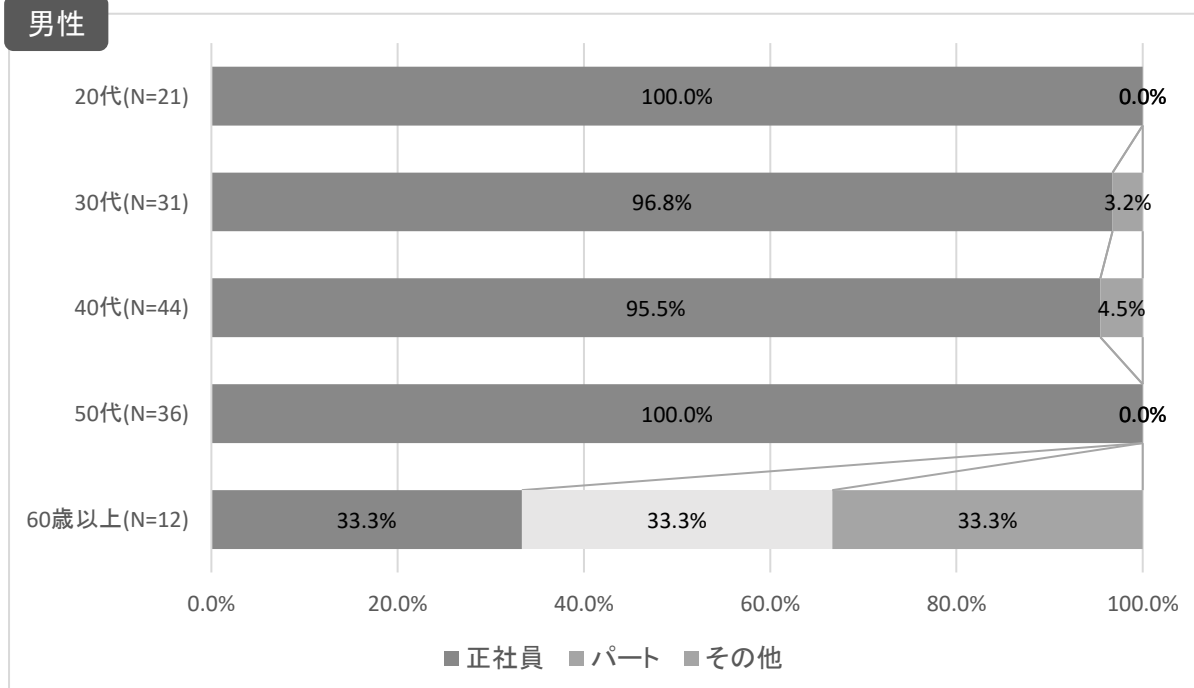
▼雇用形態、年齢別（再掲）

区分		20代	30代	40代	50代	60歳～	無回答	合計
正社員	女性	17	24	36	28	3	1	109
	男性	21	30	42	36	4	0	133
	無回答	1	2	0	2	0	0	5
パート タイム 労働者	女性	0	2	8	6	9	0	25
	男性	0	0	0	0	4	0	4
	無回答	0	0	1	0	0	0	1
その他	女性	0	0	1	1	0	0	2
	男性	0	1	2	0	4	0	7
	無回答	0	0	0	0	0	0	0

女性



男性



(2) 婚姻状況

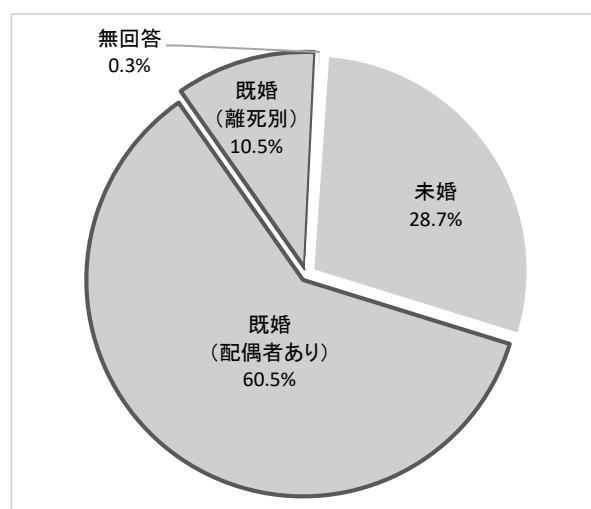
回答者のうち「既婚（配偶者あり）」60.5%、「既婚（離死別）」10.5%を占めていることから、婚姻経験のある方の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■婚姻状況別 回答者の属性 単位：人

年度	区分	未婚	既婚 (配偶者あり)	既婚 (離死別)	無回答	合計
H29	女性	44	62	17	0	123
	男性	44	81	6	0	131
	無回答	0	3	0	2	5
R04	女性	40	75	20	1	136
	男性	40	96	8	0	144
	無回答	2	2	2	0	6
構成比		28.7%	60.5%	10.5%	0.3%	

▼雇用形態別（再掲）

区分		未婚	既婚 (配偶者あり)	既婚 (離死別)	無回答	合計
正社員	女性	39	54	15	1	109
	男性	36	90	7	0	133
パート タイム 労働者	女性	1	19	5	0	25
	男性	0	3	1	0	4
その他	女性	0	2	0	0	2
	男性	4	3	0	0	7



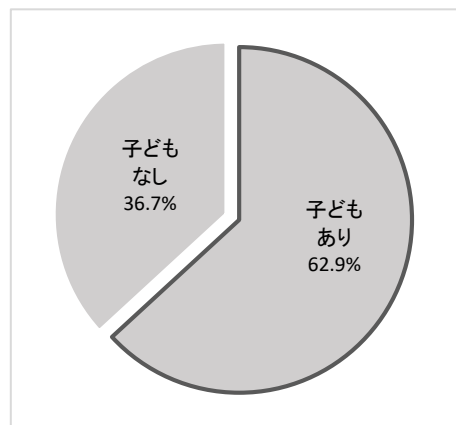
(3) 子どもの状況

回答者の「子どもあり」は62.9%、「子どもなし」は36.7%である。

また、「子どもあり」のうち、一番下の子どもの年齢階層は、社会人が一番多いがほぼ各世代に分布している。

■子どもの状況別 回答者の属性 単位：人

年度	区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計
H29	女性	60	63	0	123
	男性	77	54	0	131
	無回答	3	0	2	5
R04	女性	81	54	1	136
	男性	95	49	0	144
	無回答	4	2	0	6
構成比		62.9%	36.7%	0.3%	

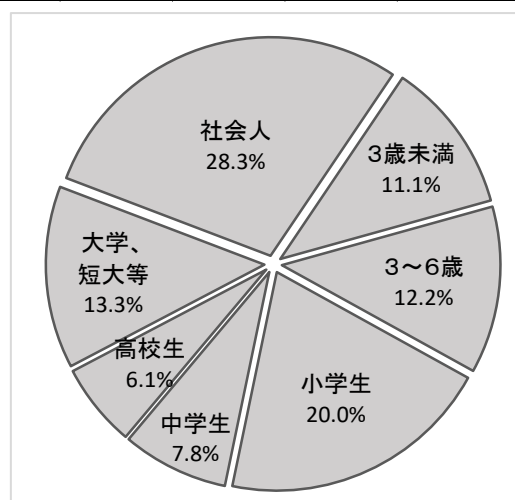


▼雇用形態別 (再掲)

区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計	
正社員	女性	55	53	1	109
	男性	90	43	0	133
パートタイム労働者	女性	24	1	0	25
	男性	3	1	0	4
その他	女性	2	0	0	2
	男性	2	5	0	7

↓ (一番下の子どもの状況)

年度	区分	3歳未満	3~6歳	小学生	中学生	高校生	大学、短大等	社会人	その他・無回答
R04	女性	2	10	13	9	6	11	29	1
	男性	17	12	21	5	5	13	21	1
	無回答	1	0	2	0	0	0	1	0
構成比		11.1%	12.2%	20.0%	7.8%	6.1%	13.3%	28.3%	1.1%

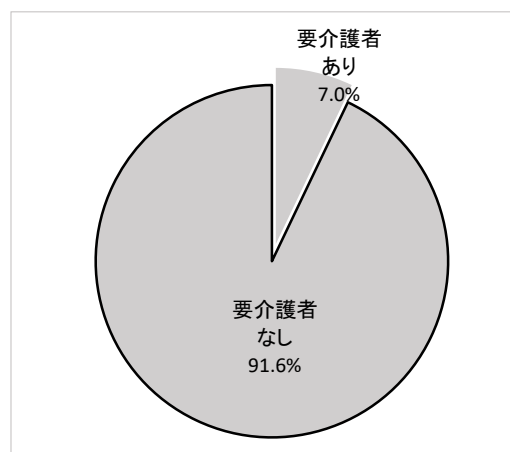


(4) 要介護者の状況

回答者のうち要介護者を持つ人は7.0%にとどまったことから、この調査結果は要介護者を持たない人の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■要介護者の状況別 回答者の属性 単位：人

年度	区分	要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
H29	女性	12	111	0	123
	男性	9	122	0	131
	無回答	0	3	2	5
R04	女性	7	126	3	136
	男性	13	130	1	144
	無回答	0	6	0	6
構成比		7.0%	91.6%	1.4%	



▼雇用形態別 (再掲)

区分		要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
正社員	女性	6	102	1	109
	男性	11	121	1	133
パートタイム労働者	女性	1	22	2	25
	男性	1	3	0	4
その他	女性	0	2	0	2
	男性	1	6	0	7

(5) 世帯構成

回答者のうち「二世帯(親子)」57.7%が最も多く、次いで「夫婦のみ」13.3%、「三世帯(祖父母、親子)」12.2%、「一人」12.2%である。

核家族世帯(夫婦のみ、二世帯)からの回答が強く反映されたものと考えられる。

■世帯構成別 回答者の属性

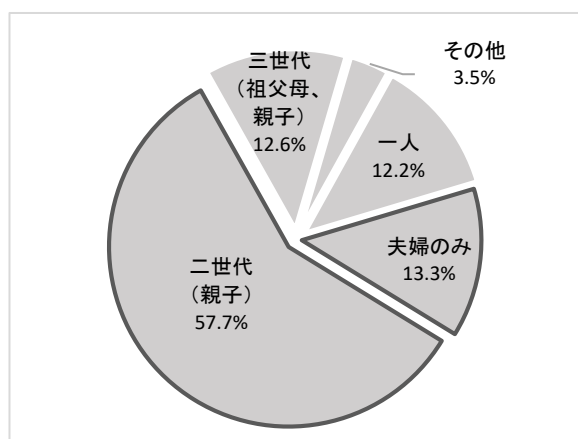
単位：人

年度	区分	一人	夫婦のみ	二世帯 (親子)	三世帯 (祖父母、 親子)	その他	無回答	合計
H29	女性	11	17	66	24	5	0	123
	男性	13	18	78	20	2	0	131
	無回答	0	0	3	0	0	2	5
R04	女性	19	19	75	17	6	0	136
	男性	15	19	87	17	4	2	144
	無回答	1	0	3	2	0	0	6
構成比		12.2%	13.3%	57.7%	12.6%	3.5%	0.7%	

▼雇用形態別（再掲）

単位：人

区分		一人	夫婦のみ	二世世代 (親子)	三世世代 (祖父母、 親子)	その他	無回答
正社員	女性	15	16	62	11	5	0
	男性	14	14	82	17	4	2
パート タイム 労働者	女性	4	3	12	5	1	0
	男性	0	3	1	0	0	0
その他	女性	0	0	1	1	0	0
	男性	1	2	4	0	0	0



(6) 職種

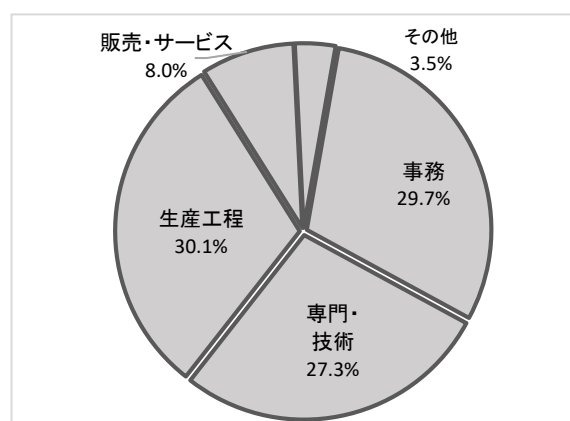
「生産工程」30.1%、「事務」29.7%、「専門・技術職」27.3%である。

男女別では、女性は事務職が最も多く、男性は専門・技術職、生産工程職からの回答が多い状況である。

■職種別 回答者の属性

単位：人

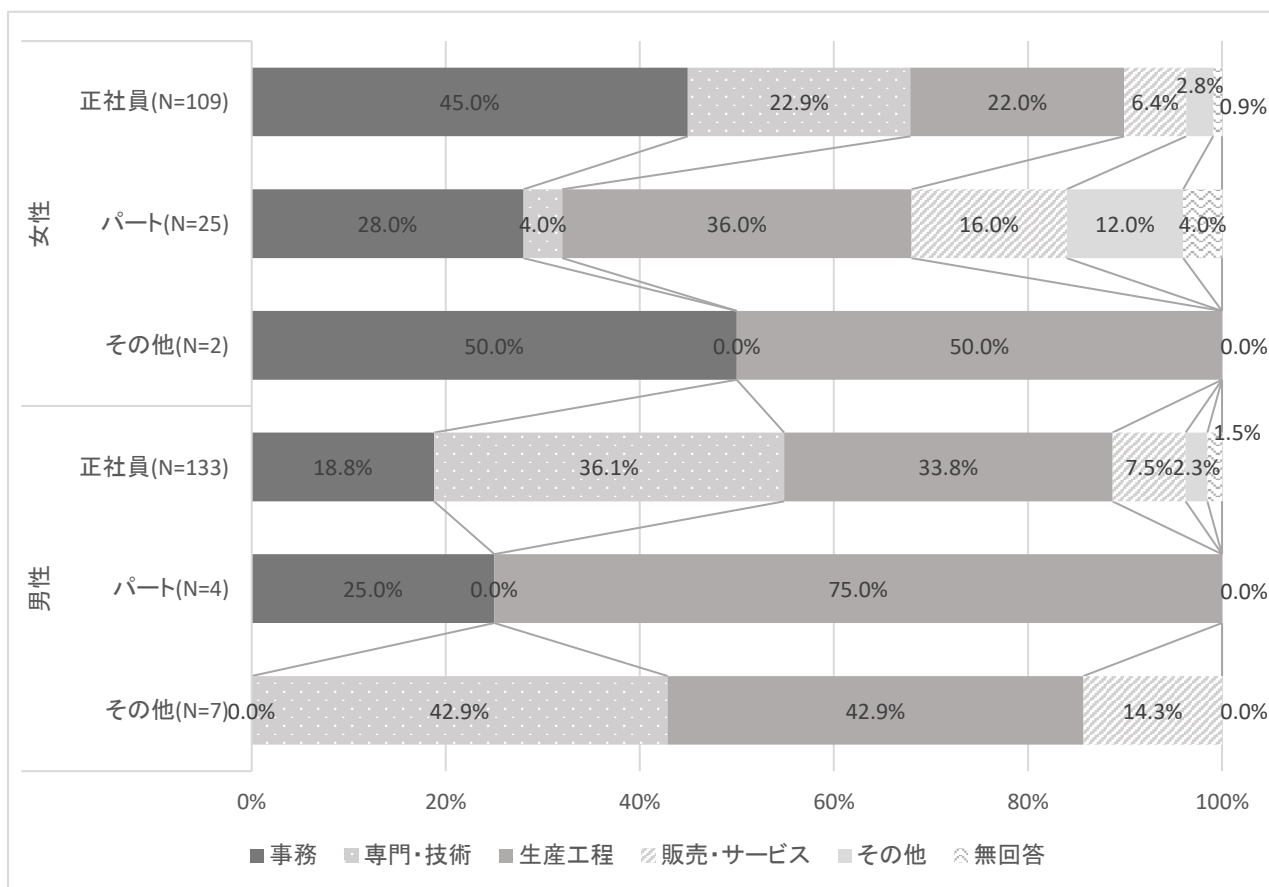
年度	区分	事務	専門・ 技術	生産工程	販売・ サービス	その他	無回答	合計
H29	女性	60	12	29	21	0	1	123
	男性	30	45	38	17	1	0	131
	無回答	1	1	2	1	0	0	5
R04	女性	57	26	34	11	6	2	136
	男性	26	51	51	11	3	2	144
	無回答	2	1	1	1	1	0	6
構成比		29.7%	27.3%	30.1%	8.0%	3.5%	1.4%	



▼雇用形態別（再掲）

単位：人

区分		事務	専門・技術	生産工程	販売・サービス	その他	無回答	合計
正社員	女性	49	25	24	7	3	1	109
	男性	25	48	45	10	3	2	133
パートタイム労働者	女性	7	1	9	4	3	1	25
	男性	1	0	3	0	0	0	4
その他	女性	1	0	1	0	0	0	2
	男性	0	3	3	1	0	0	7



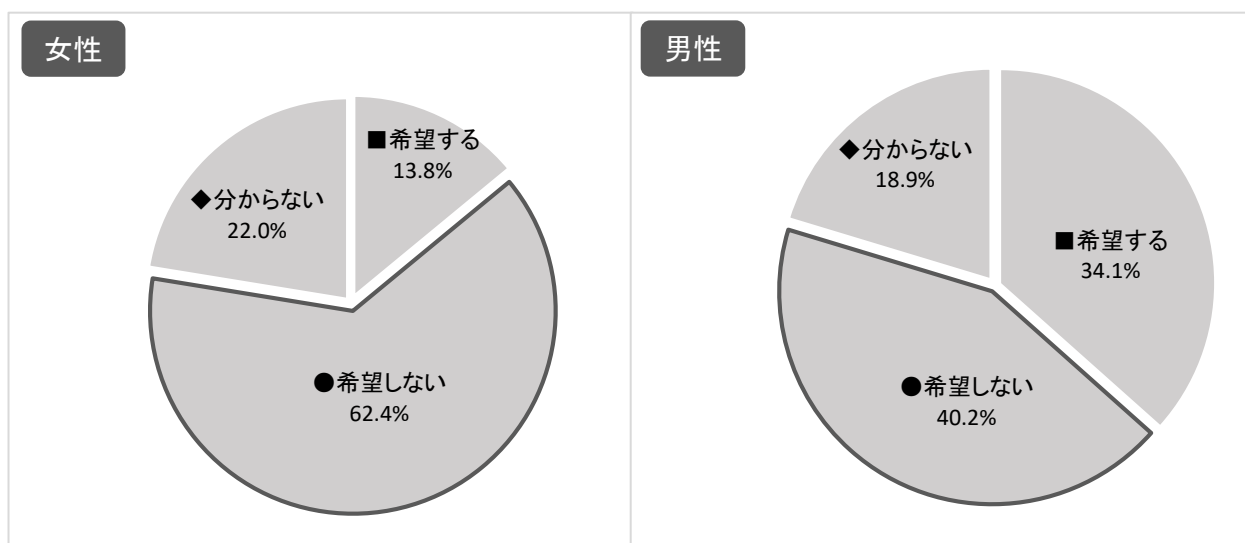
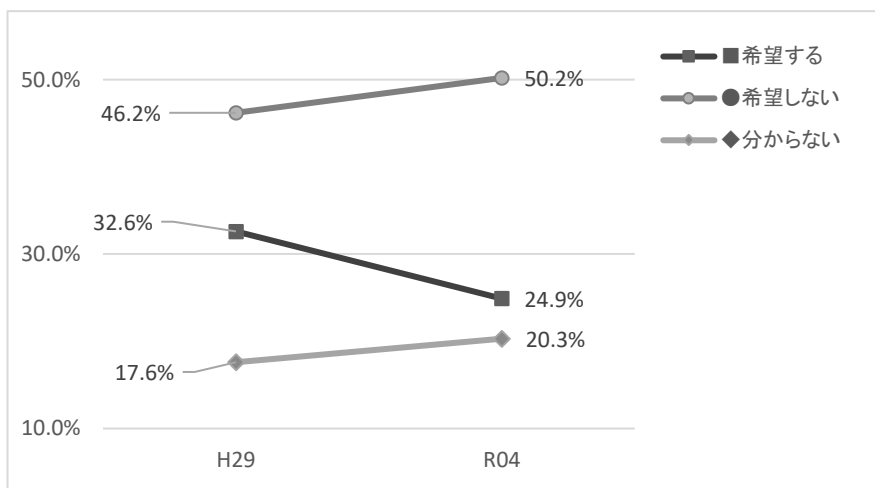
2 仕事への考え方

(1) 管理職への昇格希望（正社員）

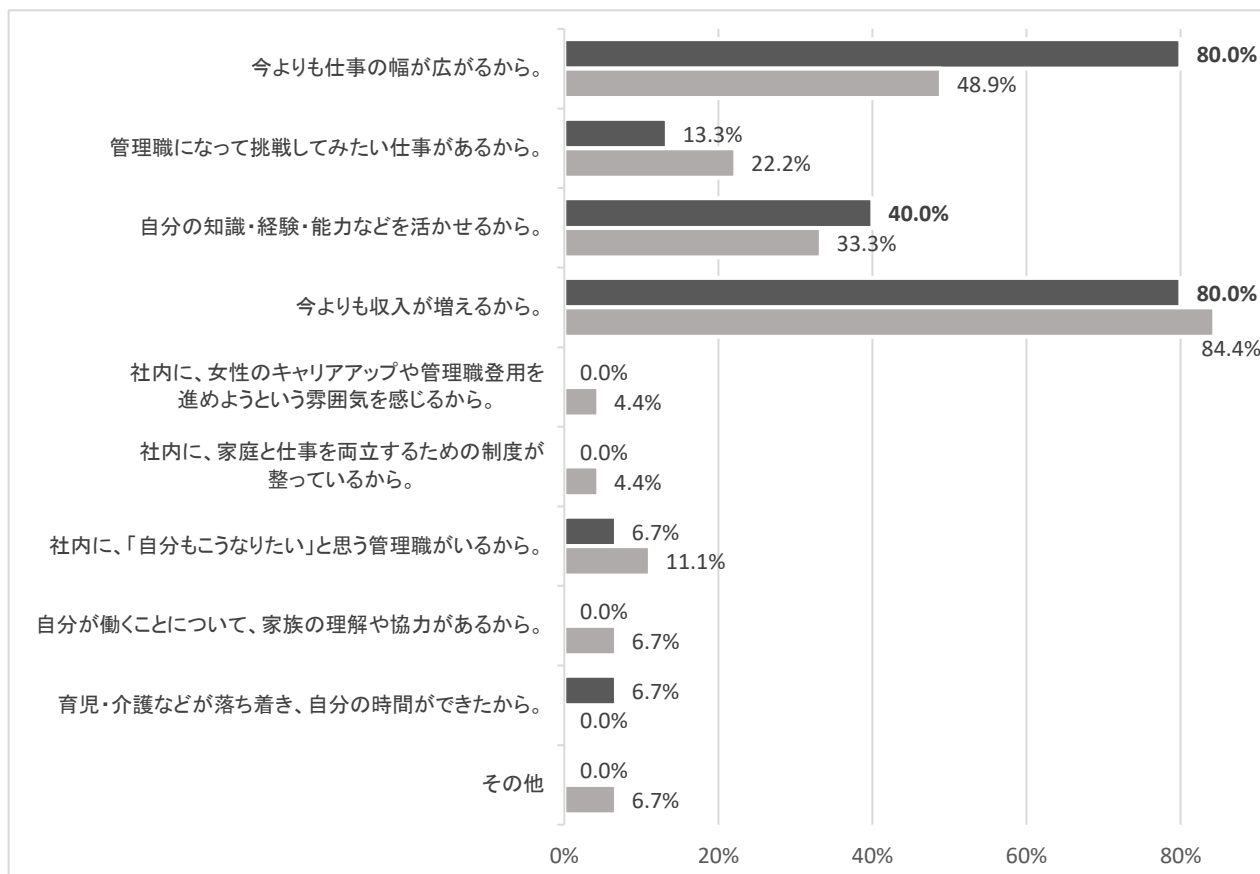
管理職への登用を希望する人は、前回調査から減少し24.9%にとどまった。女性の62.4%、男性の40.2%は、管理職として働くことを望んでいない。

管理職登用を希望する理由として、男女とも「今より収入が増えるから」が大半を占めるほか、「今よりも仕事の幅が広がるから」「自分の知識・経験・能力を活かせるから」多い結果となった。特に女性は、仕事の幅を広げることが望んでいる傾向がうかがえる。

一方、管理職登用を望まない理由として、「今よりも仕事の責任が重くなること」がもっとも多く、次いで「自分の知識・経験・能力に自信がないこと」「今の立場に不満がなく、居心地がいいこと」を挙げる人が多い結果となった。

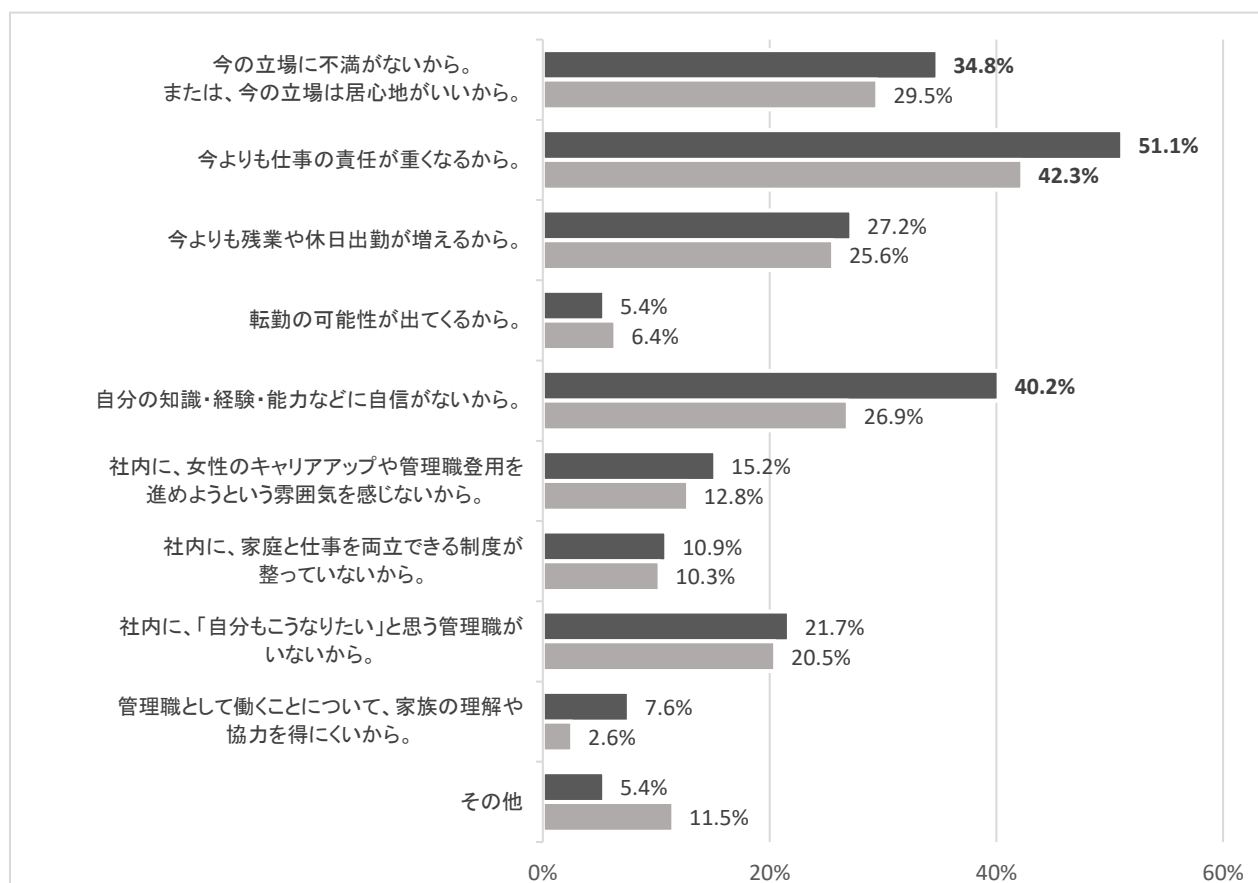


■管理職への昇格を希望する理由【複数回答／3つ以内】



(上段：女性、下段：男性)

■管理職への昇格を希望しない理由【複数回答／3つ以内】



(上段：女性、下段：男性)

(2) 現在の働き方について（パートタイム労働者、その他労働者）

※回答者のうちパートタイム労働者10.5%、その他労働者3.1%からの集計である。

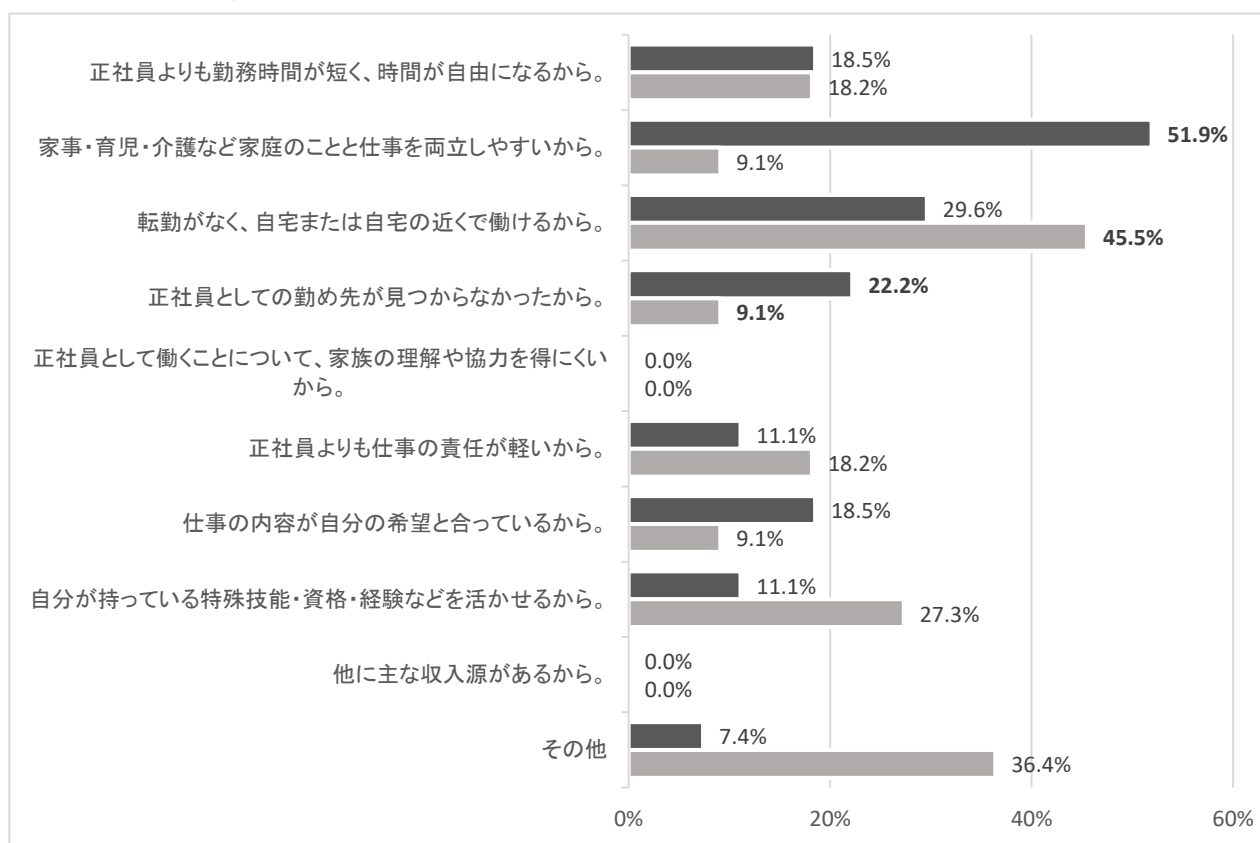
現在の働き方を選択する理由として、女性は「家事・育児・介護など家庭のことと仕事を両立しやすいから」が51.9%、男性は「転勤がなく、自宅または自宅の近くで働けるから」が45.5%と最も多い結果となった。

その他として、「60歳以上でもパートタイム労働者として継続雇用となった」との回答も多くあることから、高齢者の雇用確保が義務化された影響だと推測する。

一方「正社員としての勤め先が見つからなかったから」が女性22.2%、男性9.1%あり、正社員として働きたいが雇用条件等のマッチングの難しさもあると考えられる。

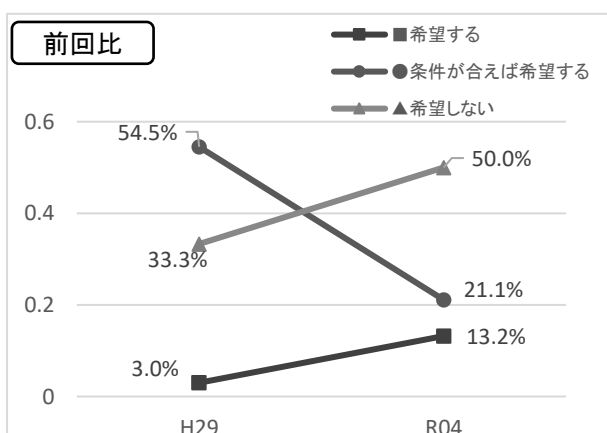
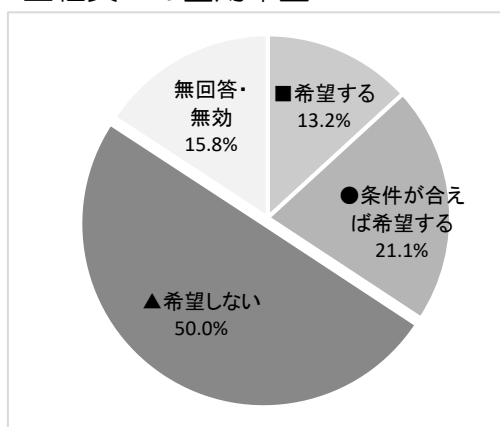
正社員への登用希望については、「希望する」13.2%、「条件が合えば希望する」21.1%、「希望しない」50.0%であった。

■正社員以外の働き方を選択する理由【複数回答／3つ以内】



(上段：女性、下段：男性)

■正社員への登用希望



3 勤務の状況について

(1) 時間外勤務について

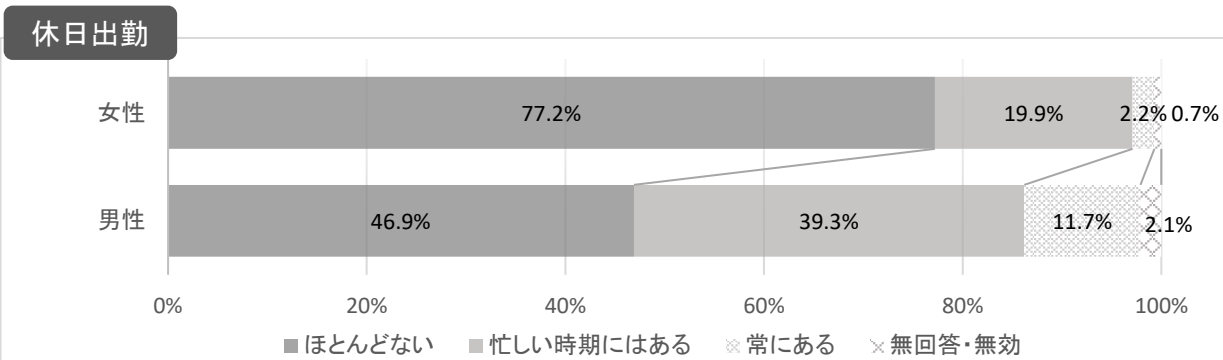
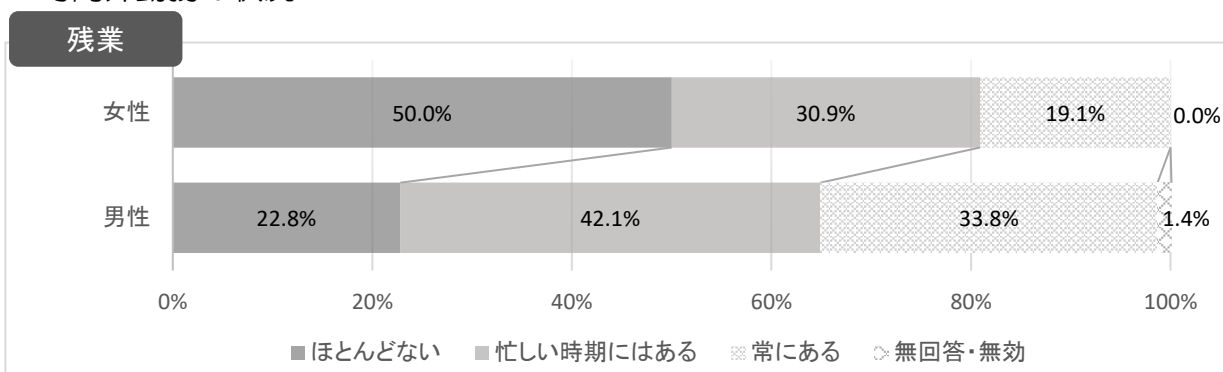
時間外勤務については、「常にある」は女性19.1%、男性33.8%、「忙しい時期にはある」は女性30.9%、男性42.1%となった。

また、休日出勤については「常にある」は女性2.2%、男性11.7%、「忙しい時期にはある」は女性19.9%、男性39.3%と、時間外、休日出勤ともに男性の方が女性より多い結果となった。

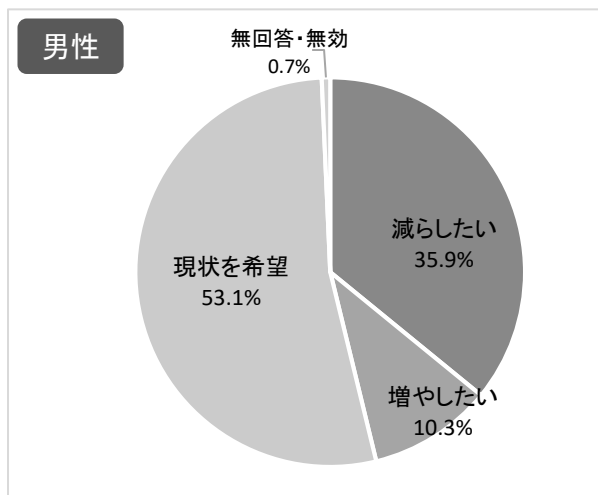
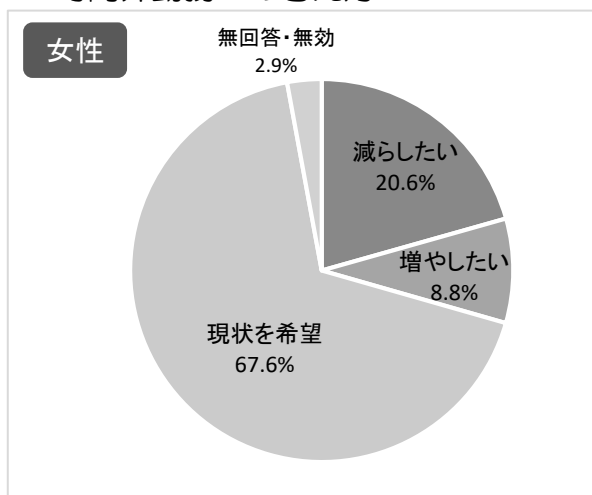
時間外勤務への考え方として、「現状のまま」を希望する人が女性67.6%、男性53.1%であり、男女ともに、半数以上が現状維持を望んでいる。

時間外勤務を減らしたいと考えている人は、睡眠時間や休息が思うように取れない人や自分の時間の確保を望んでいる声が多くあり、ワーク・ライフ・バランスの重要性を感じさせる結果となった。

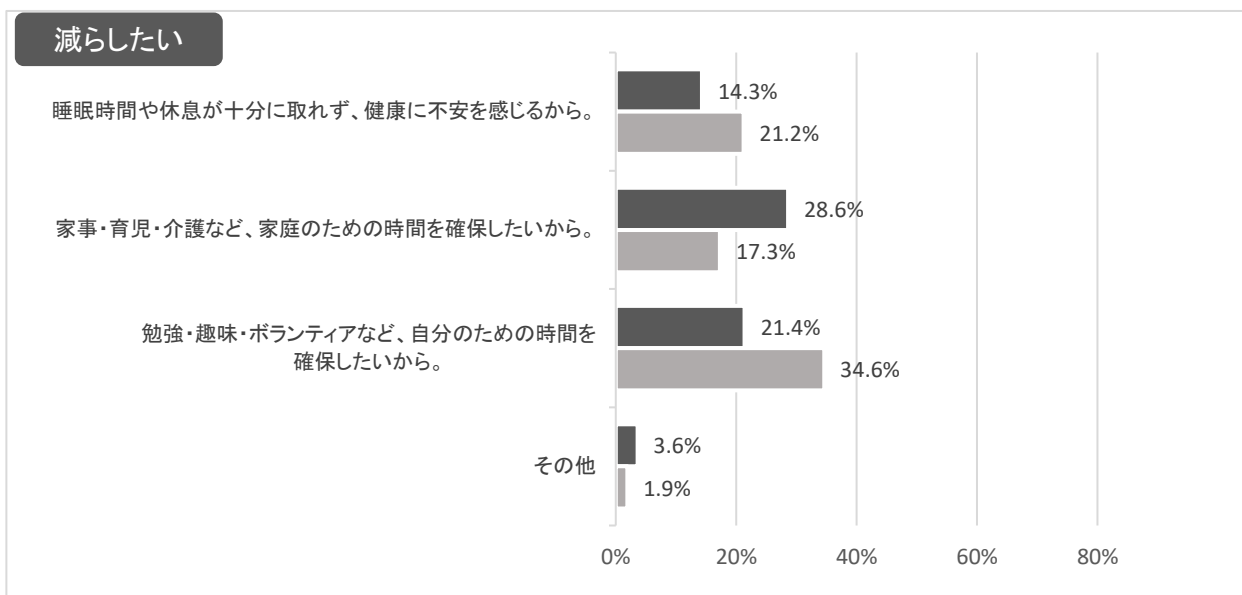
■時間外勤務の状況



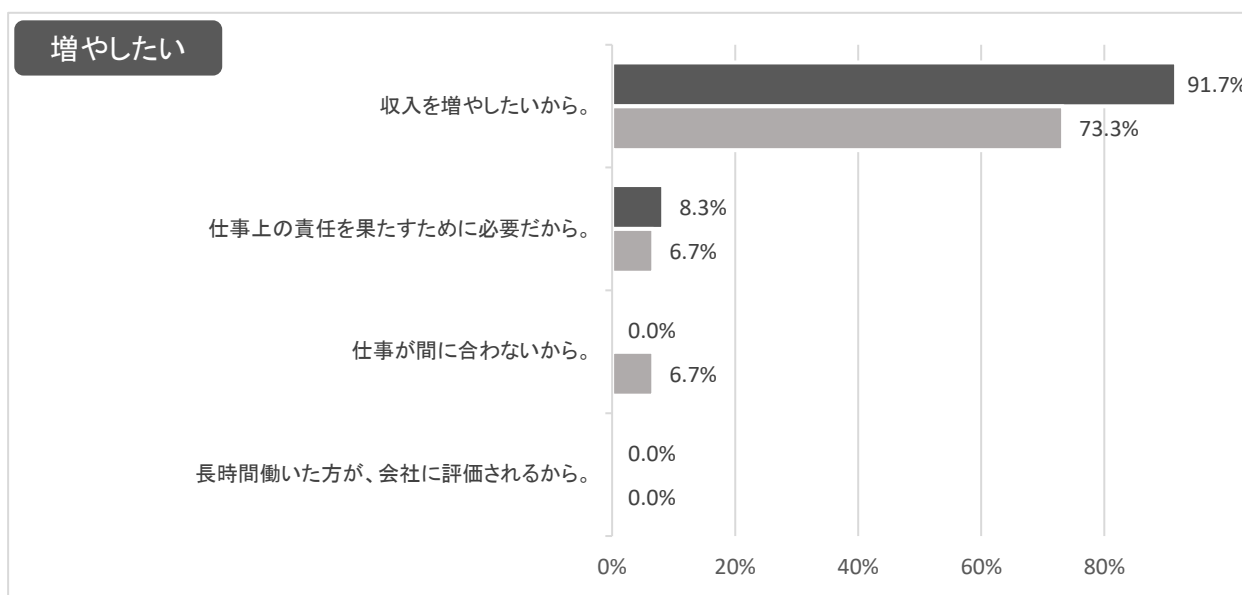
■時間外勤務への考え方



■時間外勤務への考え方に対する理由



(上段：女性、下段：男性)



(上段：女性、下段：男性)

4 各種制度や職場の環境について

(1) 育児休業について

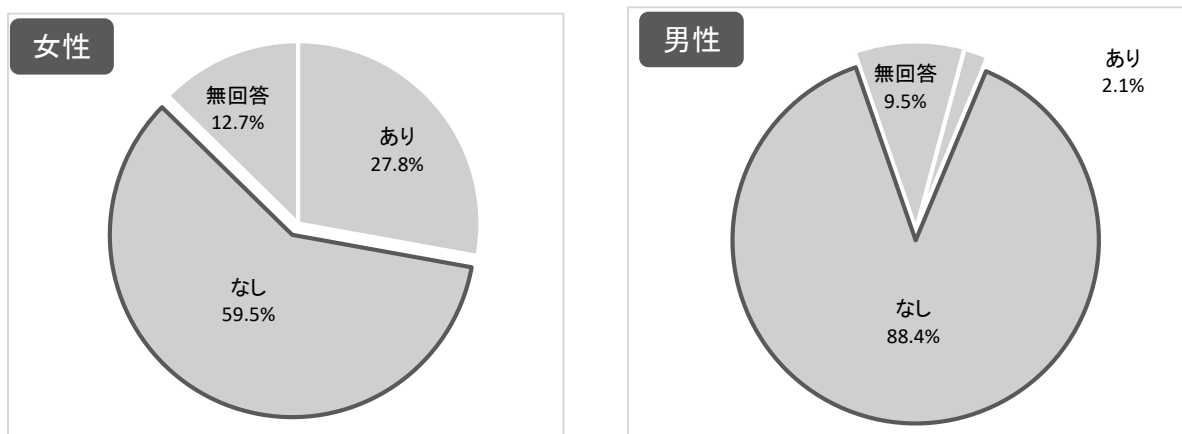
子どもがいると回答した人のうち育児休業について取得経験「あり」女性27.8%、男性2.1%、「なし」女性59.5%、男性88.4%であった。

前回の調査では育児休業を取得したと回答した男性がいなかったが、男性の取得者も数人いることから、事業所の環境整備も進んでいると推測される。

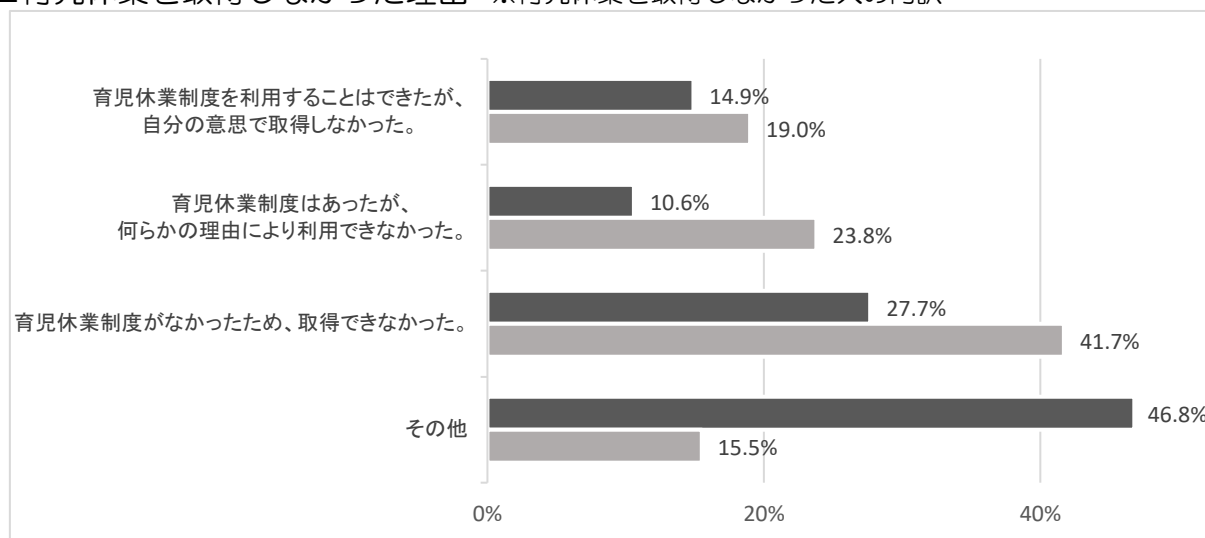
育児休業を取得しなかった理由として、「育児休業制度がなかった」と回答している人が女性27.7%、男性41.7%で、特に40代以上が多い結果であった。

その他自由記載の大半は「子育てが落ち着いてから仕事に就いたため制度を利用していない」と回答しており、子育て中に育児休業制度がなかった、または整っていないため取得していない女性が一定程度存在すると考えられる。

一方、自分の意思で取得しなかった男性は19.0%、何らかの理由により利用できなかった男性が23.8%であるが、休業の必要性を感じなかったまたは何らかの理由で利用しないことを選択した男性が一定程度存在していると推測する。



■ 育児休業を取得しなかった理由 ※育児休業を取得しなかった人の内訳



(上段：女性、下段：男性)

～その他(記載欄)～

(女性)

- ・子育てが落ち着いてから仕事に復帰した。
- ・育児休業中に退職(育児休業6か月)
- ・当時は現職でなかったため取得していない。
- ・育児休業があるかわからなかった。

(男性)

- ・部分的に休暇を取得した。
- ・仕事が忙しく育児休業を取れる状態ではなかった。
- ・当時、男性の育児休業なる言葉がなかった。
- ・男性で育児休業はとれない。

(2) 男性従業員による育児休業の取得への考え方

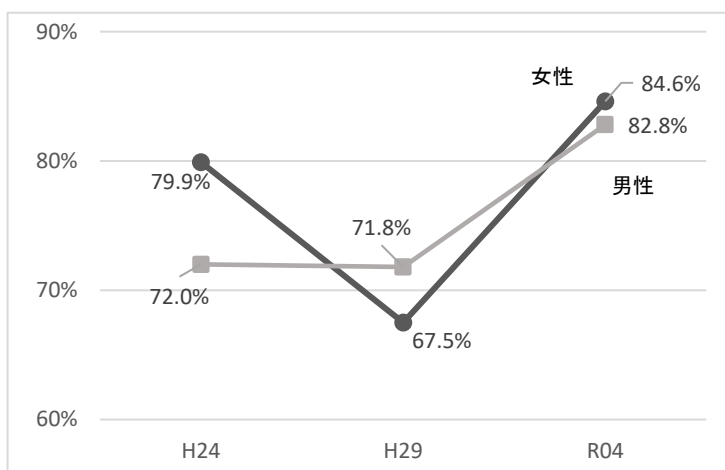
男性従業員の育児休業を支持する人の割合は、男女とも前回調査より上昇しており、女性84.6%、男性82.8%となった。

年齢別で比較すると、年齢が上がるにつれて支持率が下降してる。特に50歳以上では、男性に比べ女性の割合の方が低い結果となった。団塊の世代として仕事をしてきた世代への意識啓発がより一層必要であると考えられる。

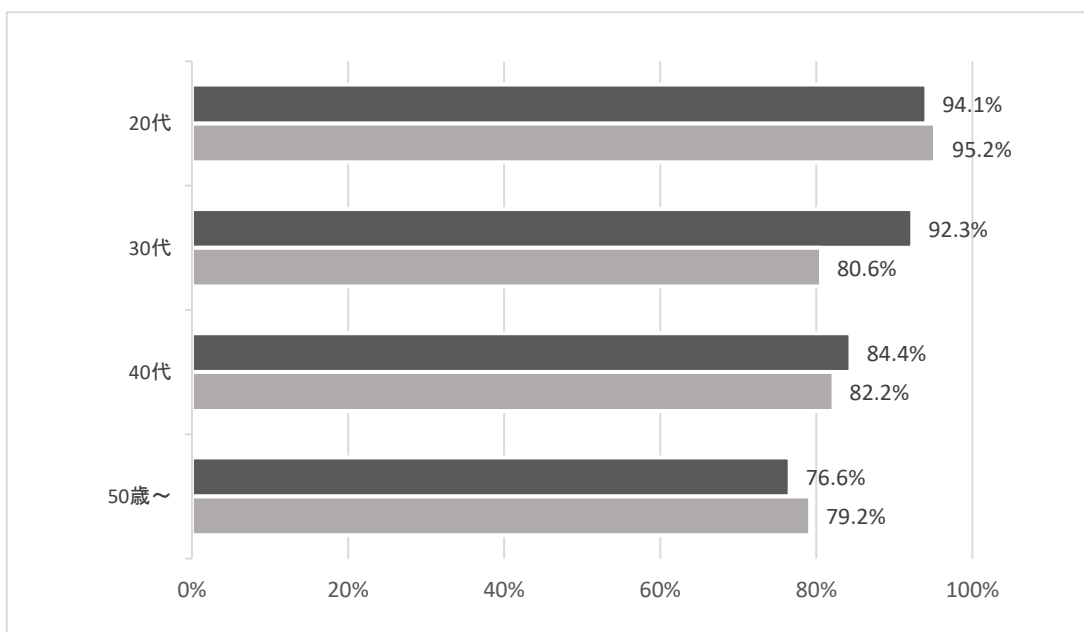
男性従業員の育児休業を支持する理由として、男性は「夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから」56.7%「母親の精神的な不安や負担を和らげることができるから」51.7%と男性の育児参加への意識が高まっていると考えられる。また、女性は、「出産後も働き続ける女性が増えているから」が50.4%と最も多く、制度を利用しながら働き続けたいと考える女性が増えてきていると推測される。

一方、男性従業員の育児休業を支持しない理由として、女性は「収入が減るから」64.3%、男性は「長い休みを取ると人員不足になるから」66.7%が一番多い結果となったことから、まだ職場環境への不安が大きいと考えられる。

■男性従業員の育児休業を支持する従業員（前回比）

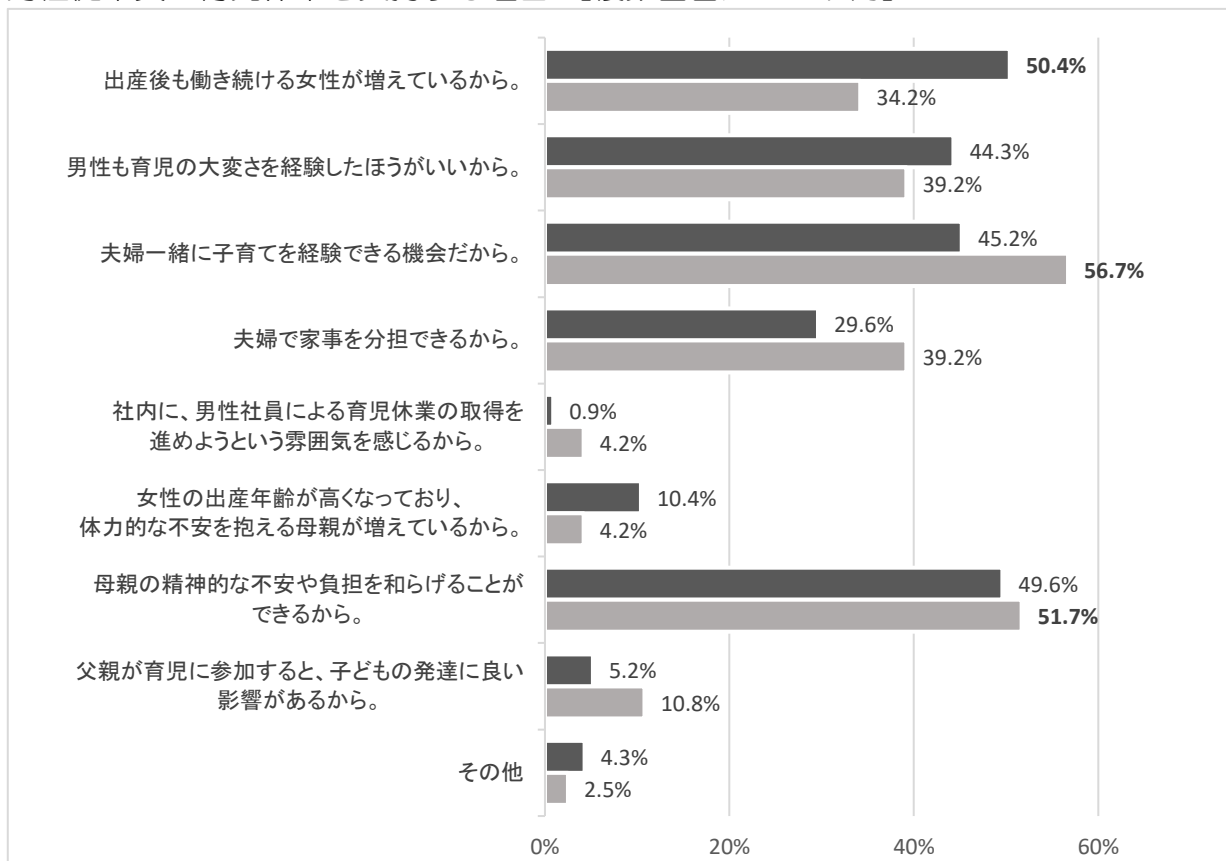


■男性従業員の育児休業を支持する従業員（R04年齢別）



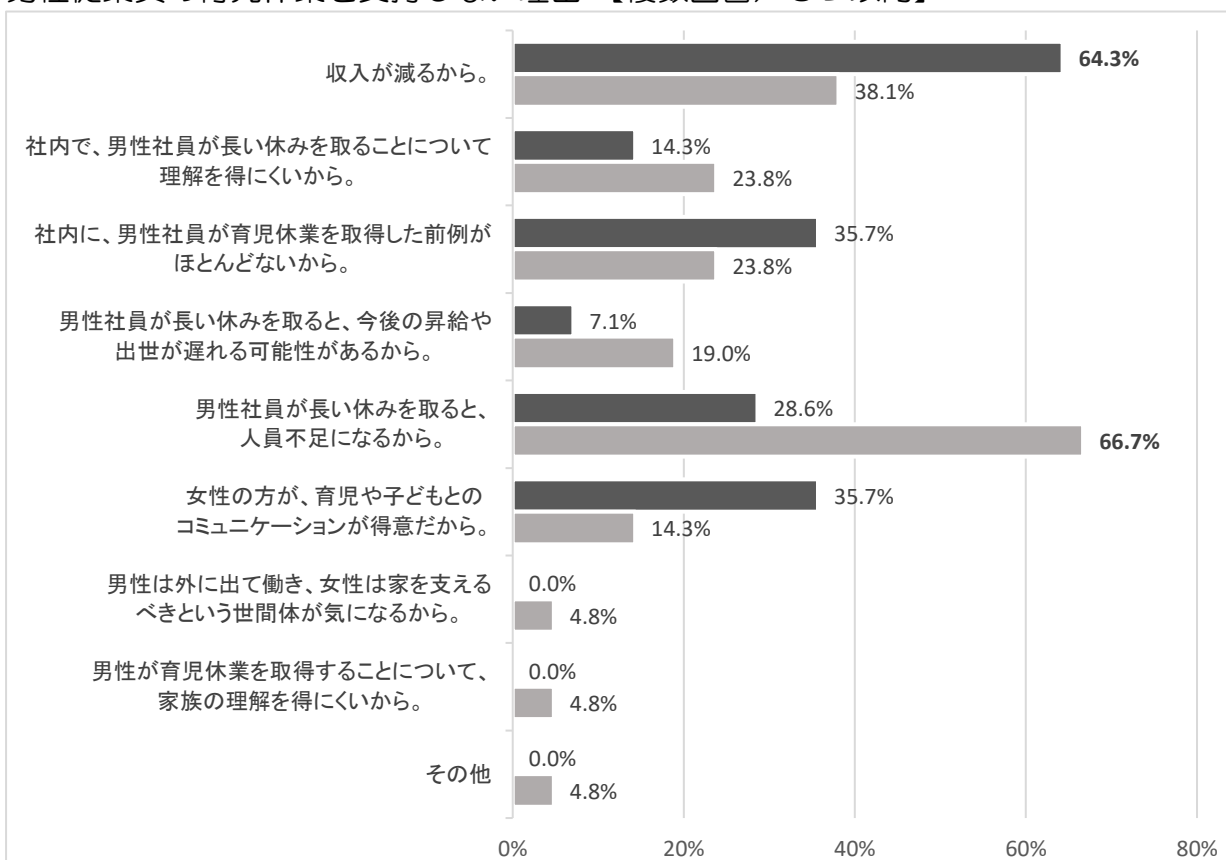
(上段：女性、下段：男性)

■男性従業員の育児休業を支持する理由【複数回答／3つ以内】



(上段：女性、下段：男性)

■男性従業員の育児休業を支持しない理由【複数回答／3つ以内】

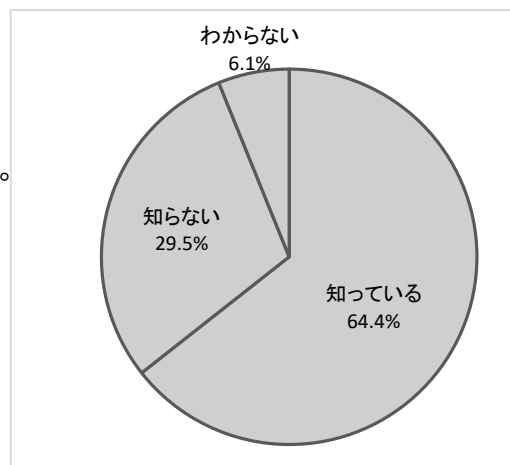


(上段：女性、下段：男性)

(3) 育児・介護休業法の改正を知っているか

育児介護休業法の改正について「知っている」64.4%、「知らない」29.5%であった。

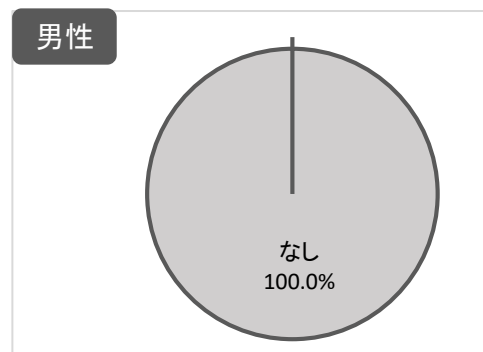
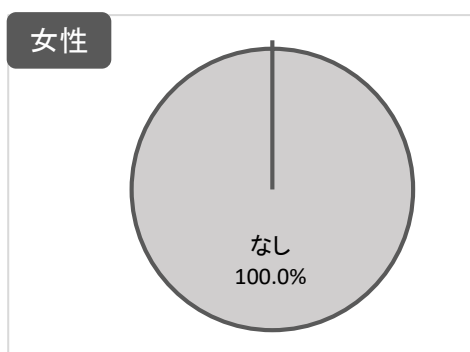
これらの結果からも、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の実現に向けて、今後も事業所・従業員への働きかけを継続することが重要である。



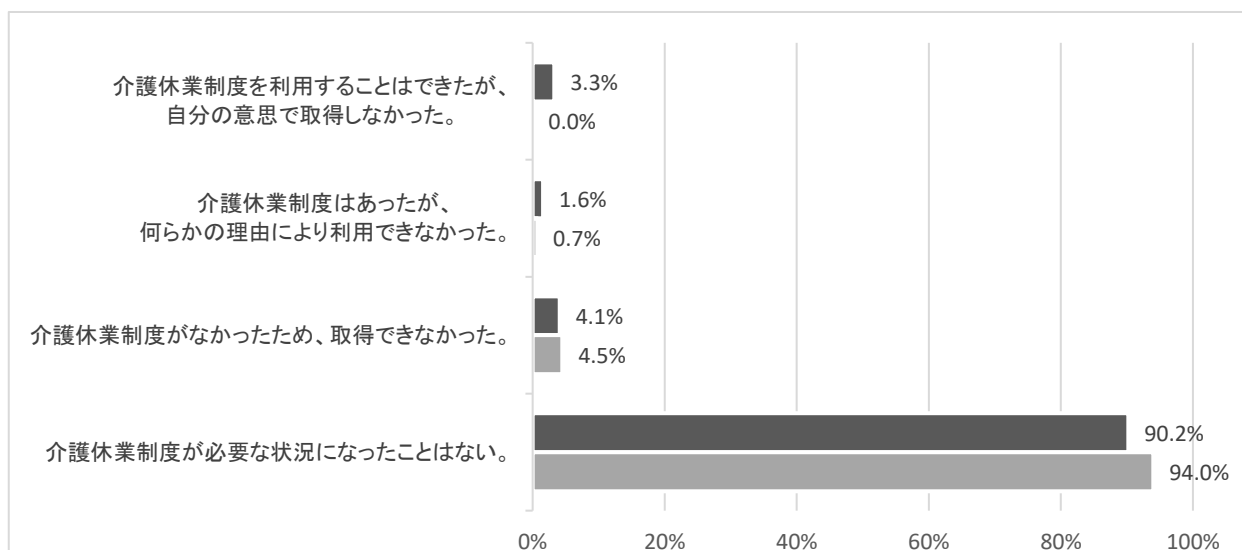
(4) 介護休業の取得状況

要介護状態にある家族を持つ人は7.0%であるが（1(4)参照）、介護休業の取得は男女ともなかった。

介護休業を取得しなかった理由として、「介護休業が必要になったことがない」が男女とも90%を超えるが、「介護休業制度がなかったため取得できなかった」もいることから、まだ職場環境の改善についても必要性を感じる。



■介護休業を取得しなかった理由 ※介護休業を取得しなかった人の内訳



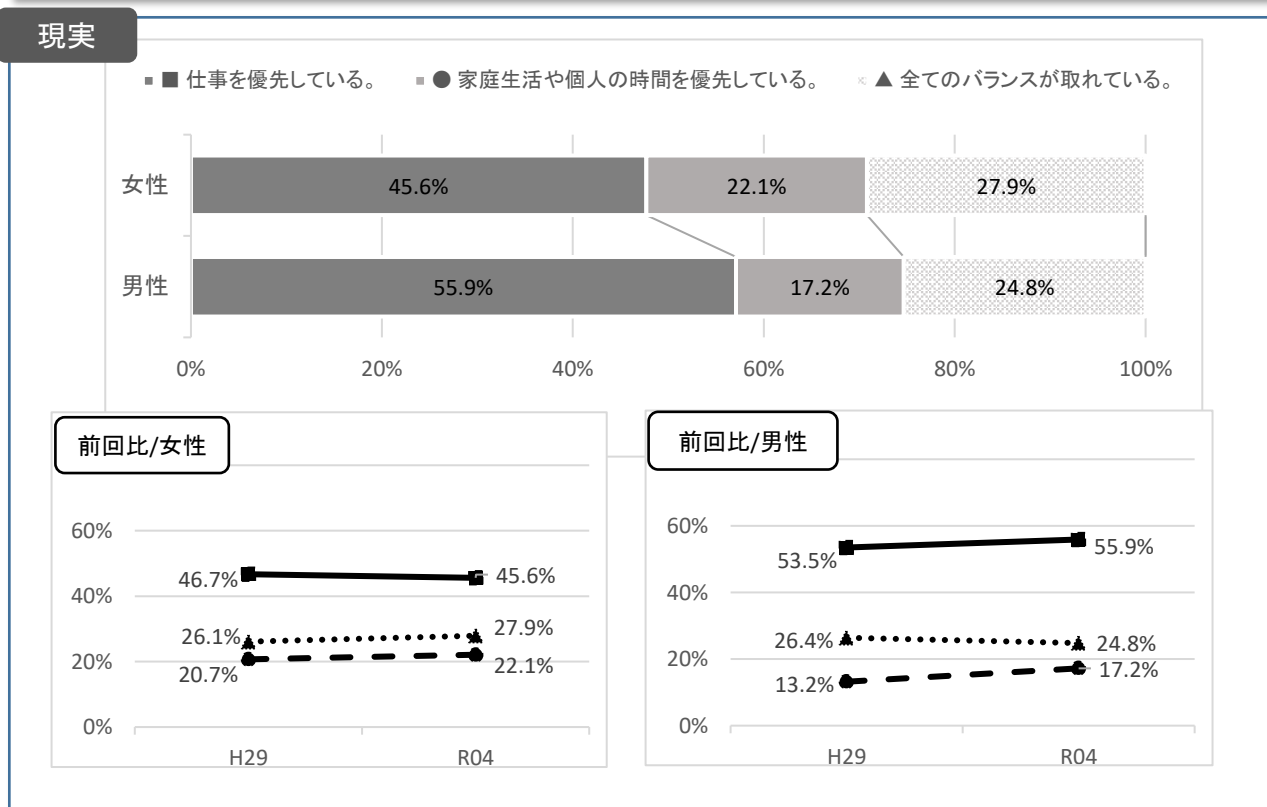
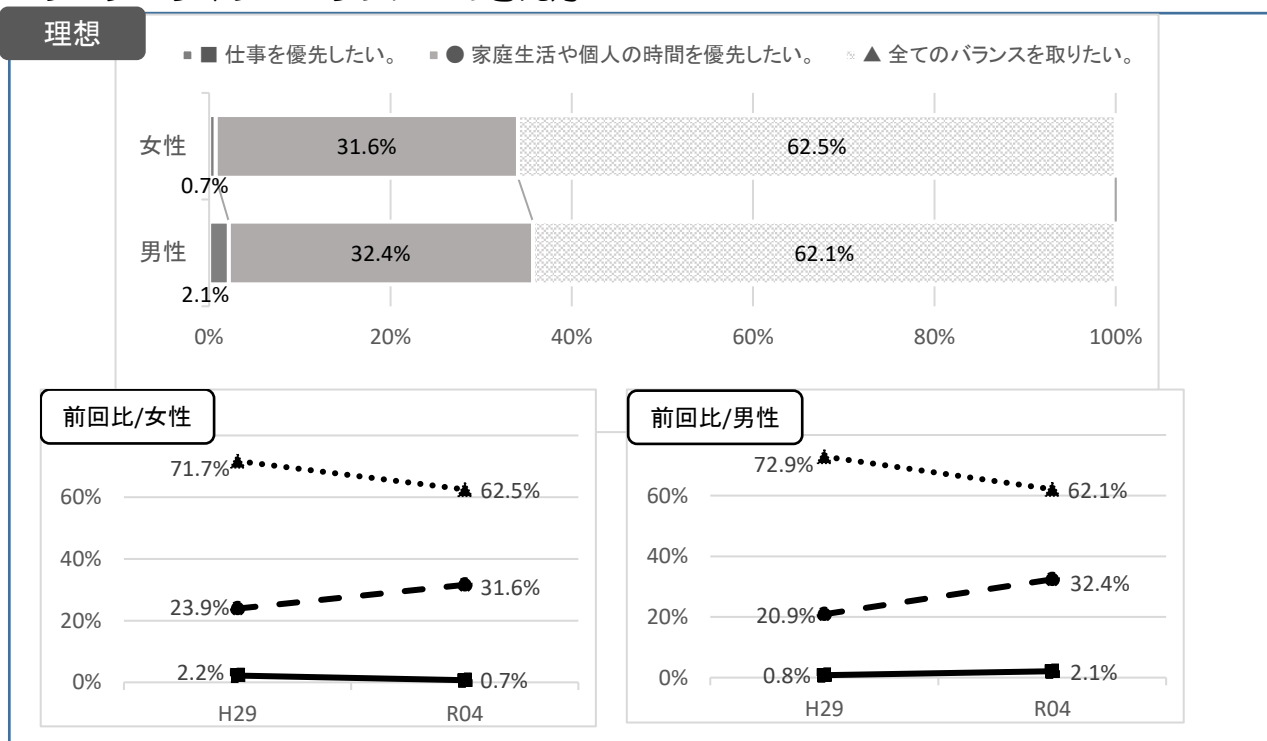
(上段：女性、下段：男性)

(5) ワーク・ライフ・バランスに対する考え方について

男女とも「全てのバランスを取りたい」と考える人の割合が60%以上を占めている。一方、「家庭生活や個人の時間を優先したい」と考える人の割合が前回調査から上昇して30%以上となった。

また、実際の生活では前回調査と大きな変化はなく、約50%の人が「仕事を優先している」を挙げており、男女とも、仕事を優先している傾向であり、バランスが取れた生活を求める人が多い結果となった。

■ワーク・ライフ・バランスへの考え方



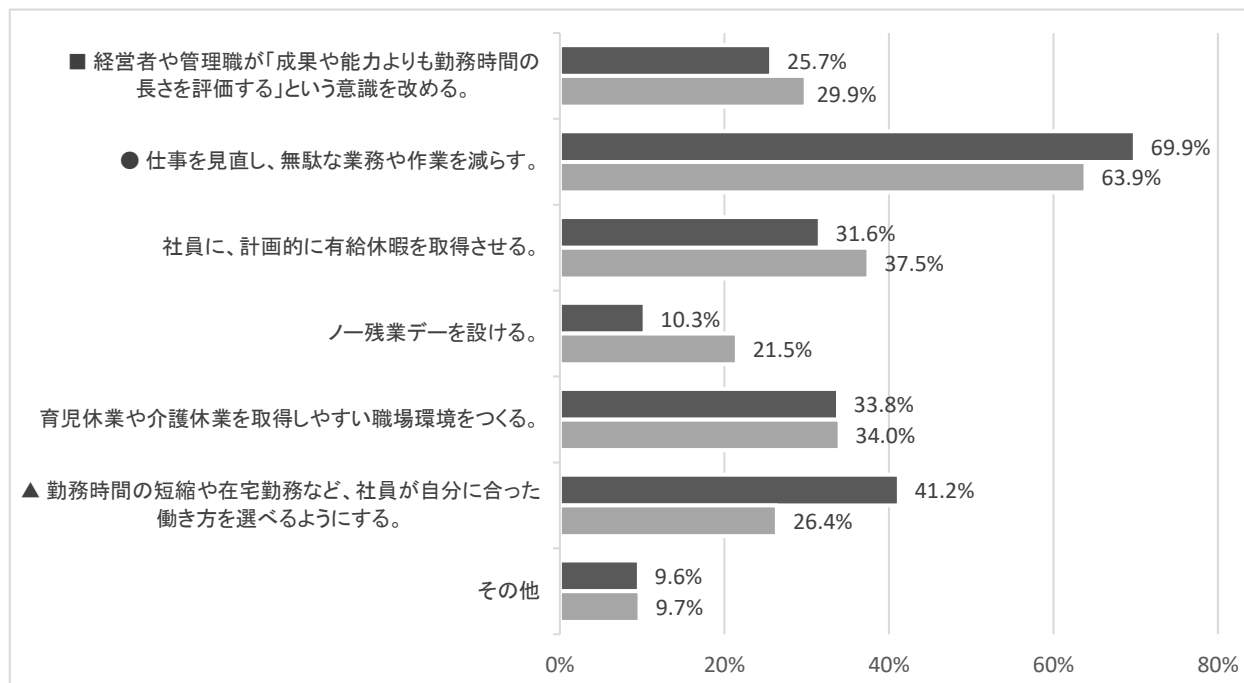
(6) ワーク・ライフ・バランスを実現するために企業が行うべきだと思う取組

仕事の見直しなどの業務の効率化や有給休暇だけでなく各種休業制度の活用など、職場環境づくりが必要と考える人の割合が男女ともに上位を占めている。

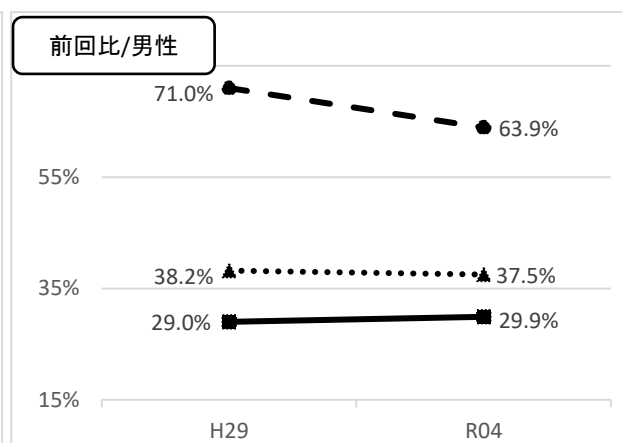
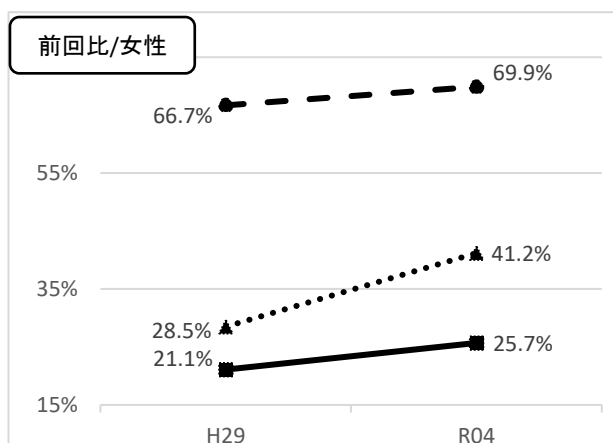
特に「自分に合った働き方を選べるようにする」と考える女性が増加傾向であり、多様な働き方を求めていることが推測される。

■ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて企業が行うべきだと思う取組

【複数回答／3つ以内】



(上段：女性、下段：男性)



- 経営者や管理職が「成果や能力よりも勤務時間の長さを評価する」という意識を改める。
- 仕事を見直し、無駄な業務や作業を減らす。
- ▲ 勤務時間の短縮や在宅勤務など、社員が自分に合った働き方を選べるようにする。

5 職場の環境

(1) 日ごろ職場で感じていること

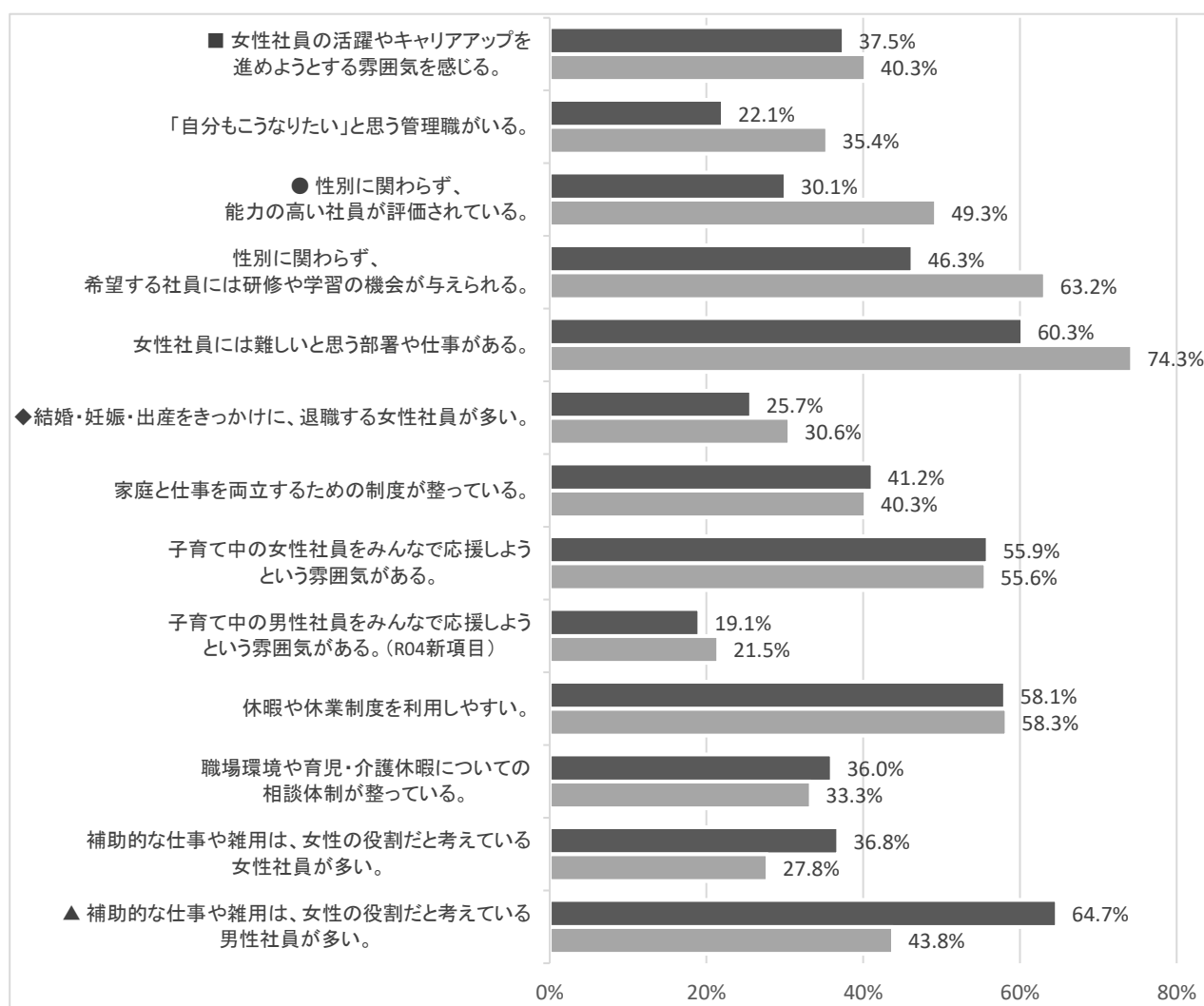
女性が日ごろ職場で感じることで「補助的な仕事や雑用は女性の役割だと考えている男性が多い」が最も多く64.7%、次いで「女性社員には難しいと思う部署や仕事がある」が60.3%、この設問は、男性が日ごろ感じていることで最も多く74.3%である。前回調査と比較しても微増傾向であり、仕事に対する役割分担意識が高いと推測される結果となった。また「性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている」と感じている人は男女とも前回調査より低い割合で推移する結果となり、なかなか評価されないと感じている人が一定数いると思われる。

一方「女性従業員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じている」人の割合は男女ともに上昇、「結婚・妊娠・出産をきっかけに退職する女性社員が多い」と感じている人は減少傾向となり、女性の社会進出が着実に増えていると推測する。

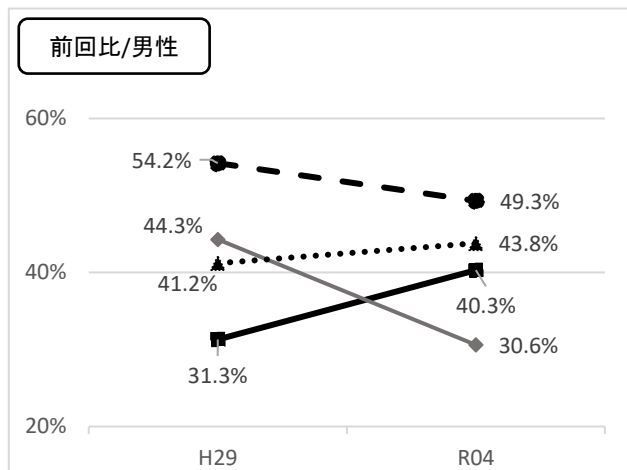
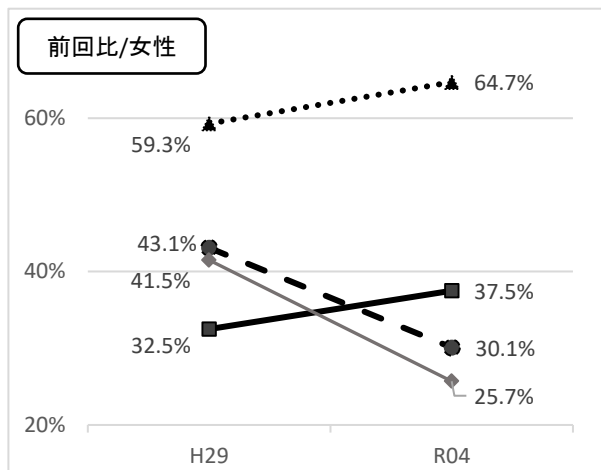
「子育て中の女性社員を応援しようという雰囲気がある」と感じる人は男女とも55%を超えているが、今年度初めて調査をした「子育て中の男性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある」と感じる人については20%程度であった。

さらに、「職場環境や育児・介護休暇についての相談体制が整っている」と感じる人は男性33.3%、女性36.0%にとどまり、職場内で悩みを受け入れられる体制がまだ整っていない状況だと考えられる。

■日ごろ職場で感じていることについて【複数回答】



(上段：女性、下段：男性)



- 女性社員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じる。
- 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。
- ▲ 補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている男性社員が多い。
- ◆ 結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。

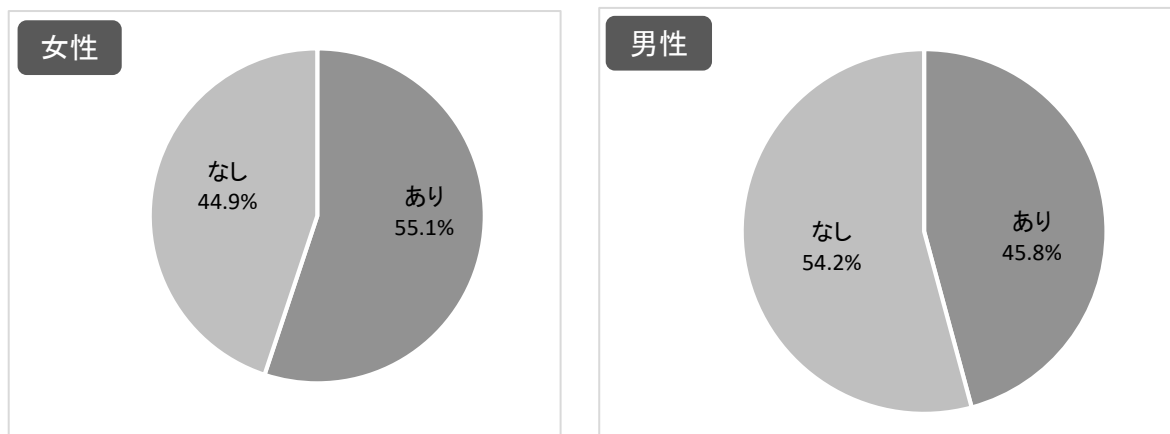
6 セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメントの経験

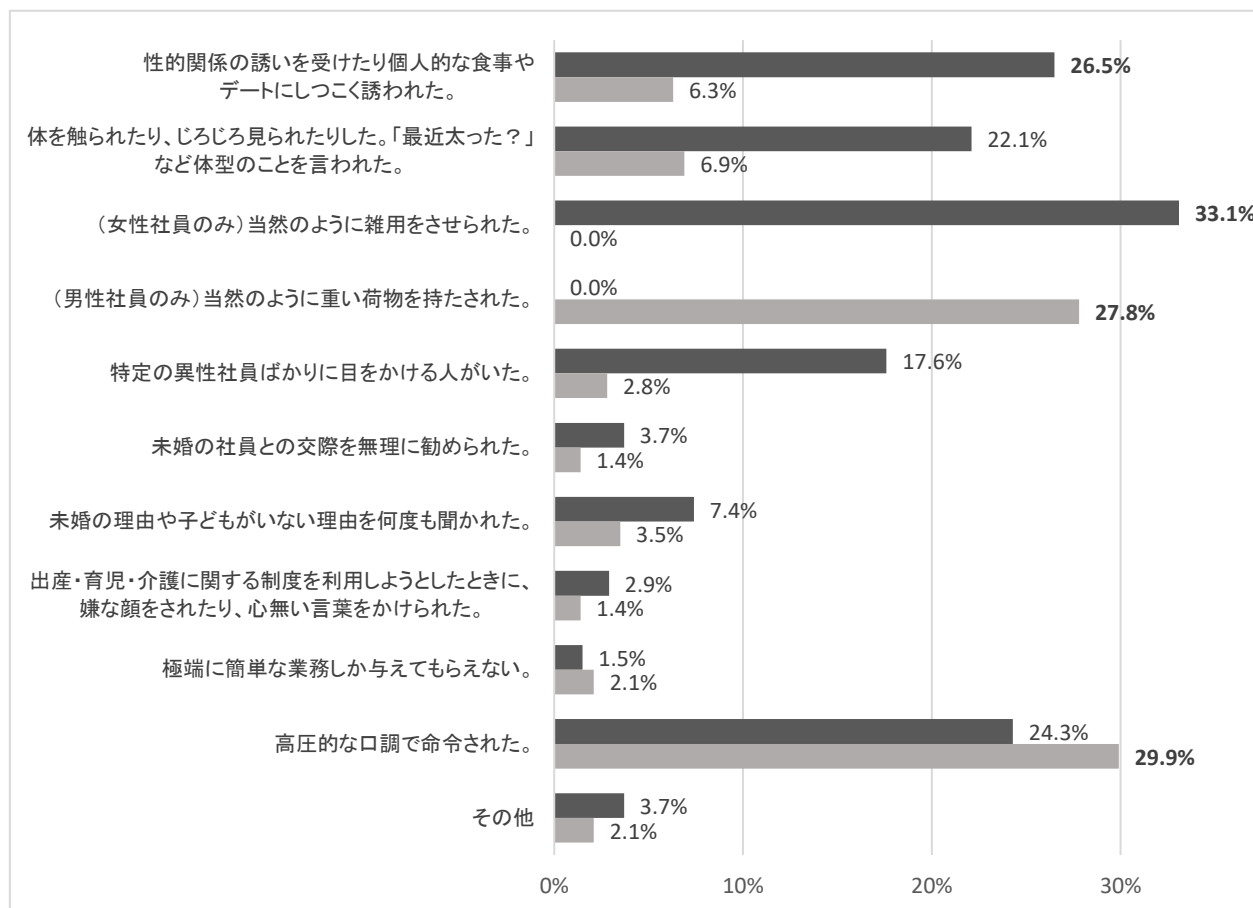
①自分がハラスメントを受けた経験がある

女性55.1%、男性45.8%の方がハラスメントを受けた経験があるとの回答であった。女性のうち「当然のように雑用をさせられた」人が33.1%と最も多く、次いで「性的関係の誘いを受けたり個人的な食事やデートにしつこく誘われた」人が26.5%であった。

男性では「高圧的な口調で命令された」人が29.9%、「当然のように重い荷物を持たされた」人が27.8%であった。



■自分がハラスメントを受けた経験がある【複数回答】



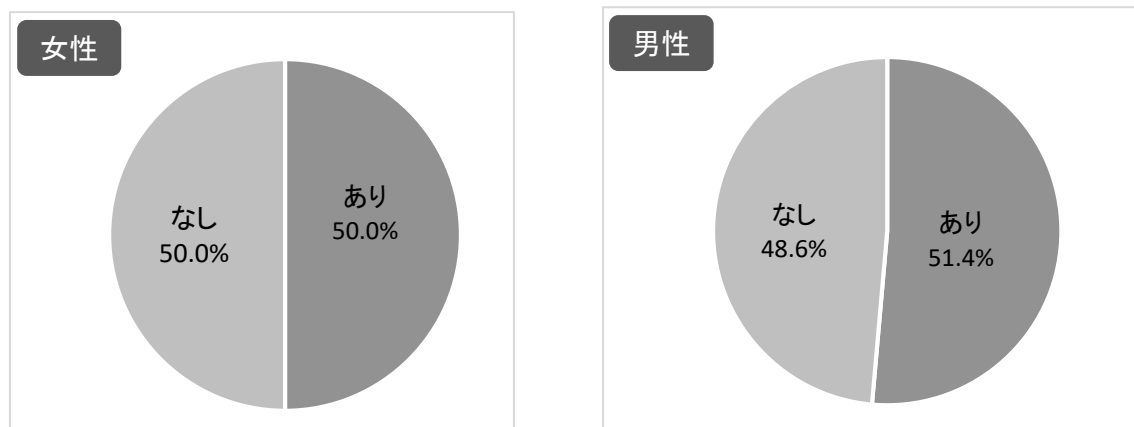
(上段：女性、下段：男性)

②他人がハラスメントを受けているのを見た経験がある

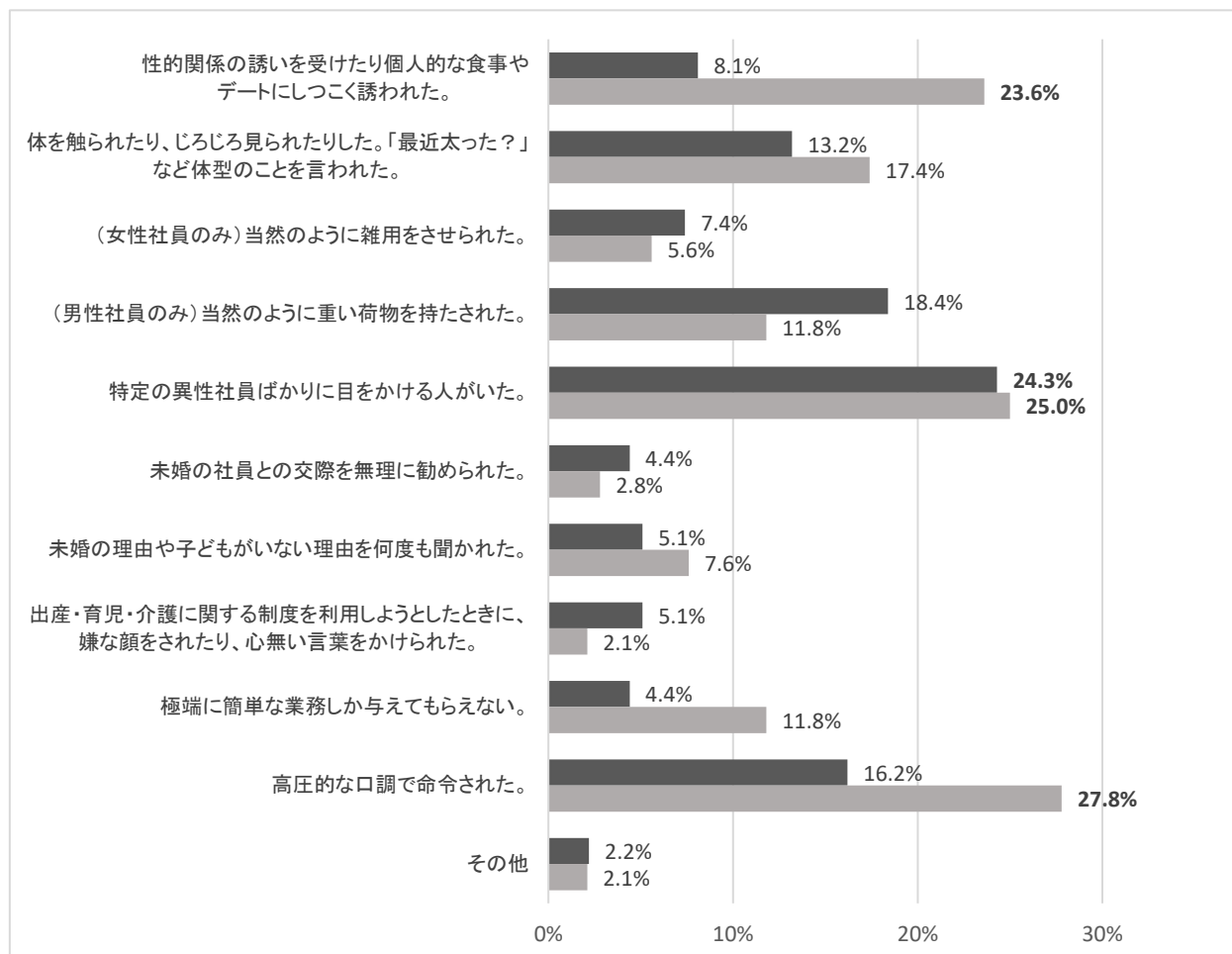
女性50.0%、男性51.4%の人が他人のハラスメントを見た経験があるとの回答であった。

女性からは「特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた」人を見たが24.3%、「当然のように重い荷物を持たされた」男性を見たが18.4%と多い結果であった。

男性からは「高圧的な口調で命令された」人を見たが27.8%、「特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた」人を見たが25.0%が多い結果であった。



■他人がハラスメントを受けているのを見た経験がある 【複数回答】

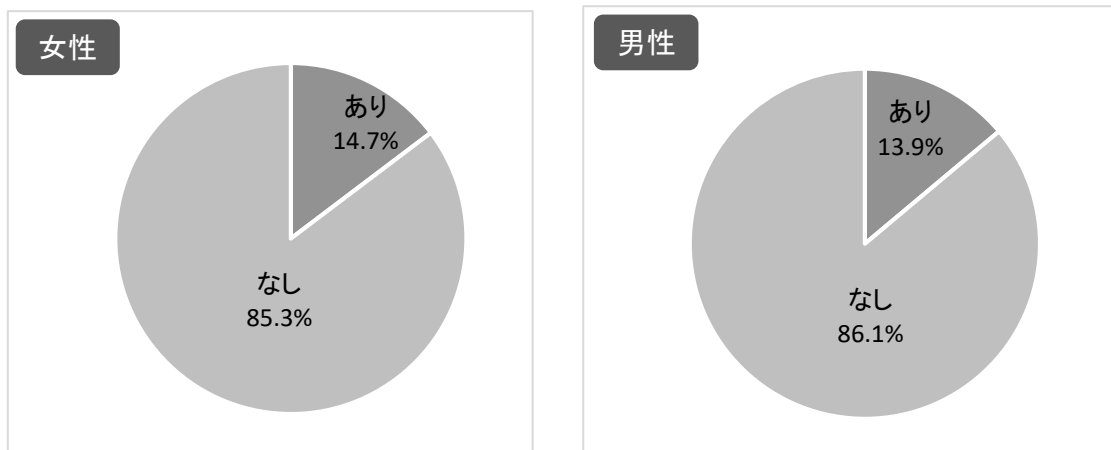


(上段：女性、下段：男性)

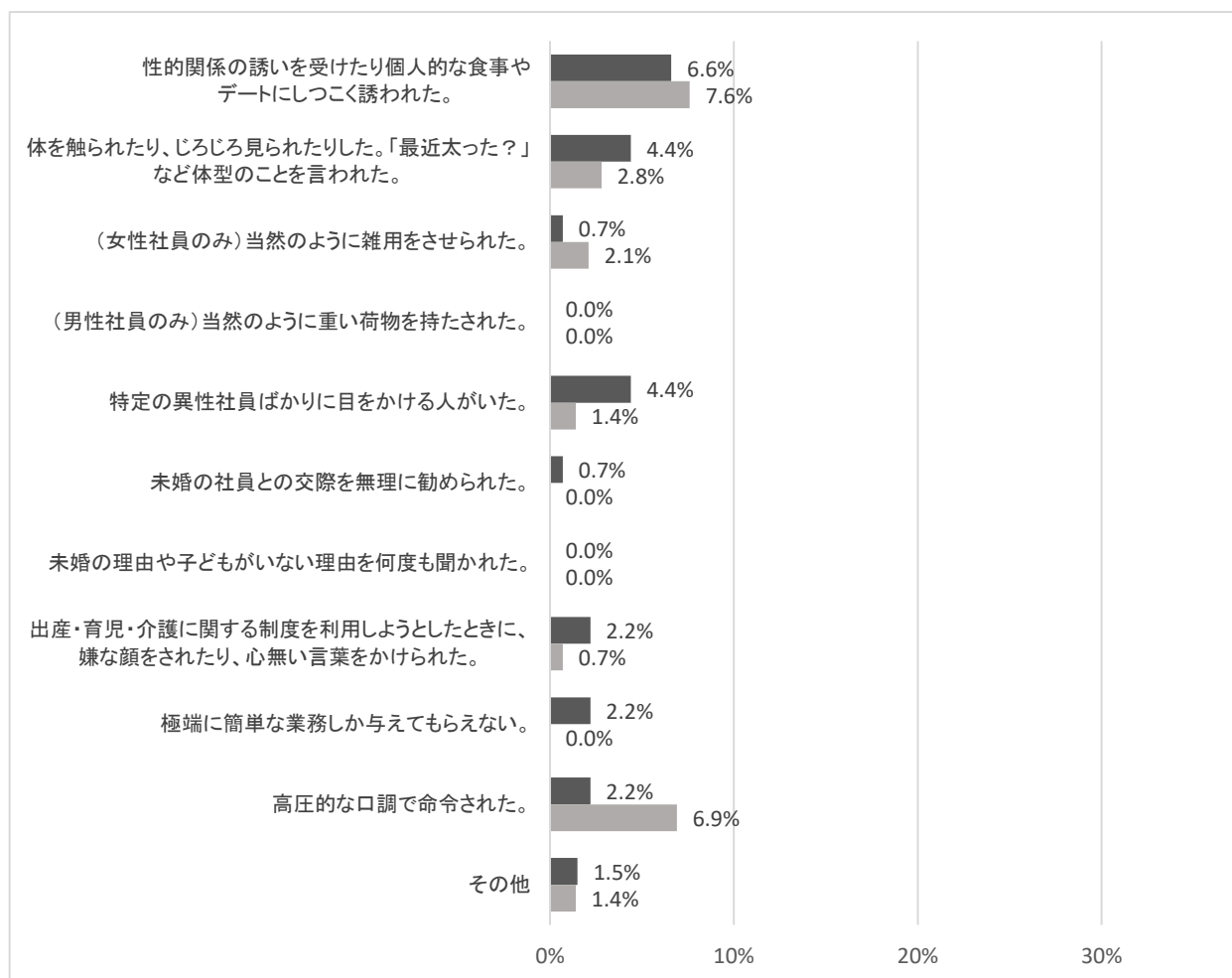
③ハラスメントを受けている人から相談された経験がある

女性14.7%、男性13.9%の人がハラスメントを受けた人から相談された経験があるとの回答であった。

男女とも低い推移であるが、性的関係の誘いを受けたり食事やデートにしつこく誘われることなどへの相談や、高圧的な口調で命令されることに対する相談が多い結果であった。



■ハラスメントを受けている人から相談された経験がある【複数回答】

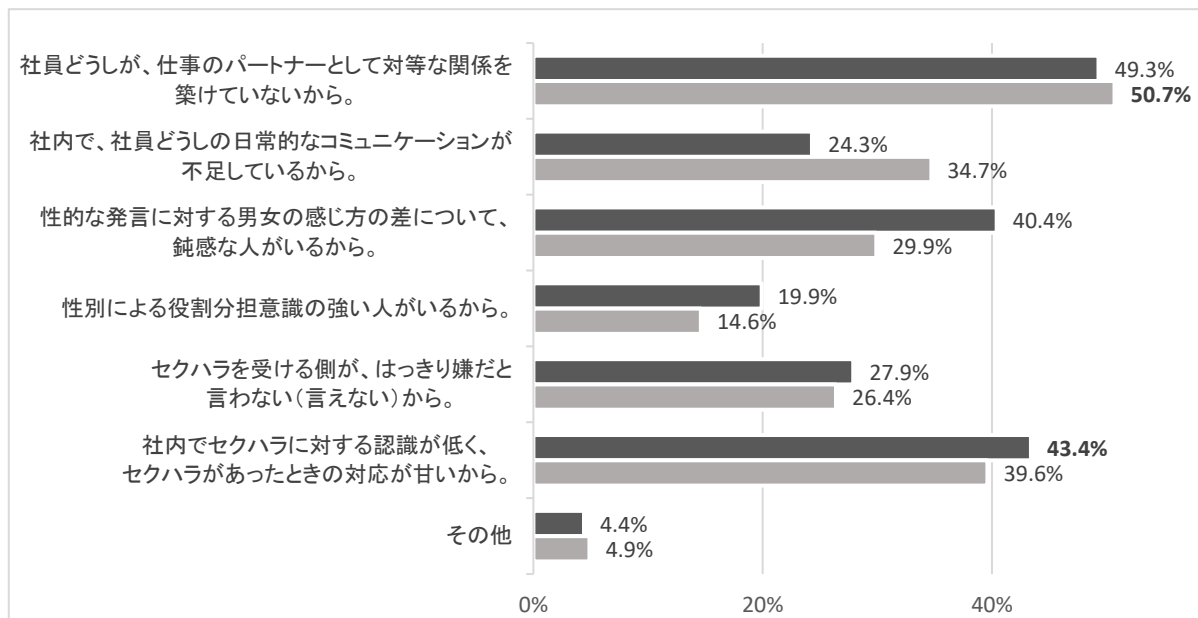


(上段：女性、下段：男性)

(2) セクシュアルハラスメントの原因に関する認識

「社員どうしが、仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないから」「社内でセクハラに対する認識が低く、セクハラがあったときの対応が甘いから」が男女とも多い結果から、社員の年齢や性別による認識の違いからハラスメントが起きていることが多く、体制も整っていない状況だと考えられる。

■セクシュアルハラスメントの原因に関する認識【複数回答／3つ以内】



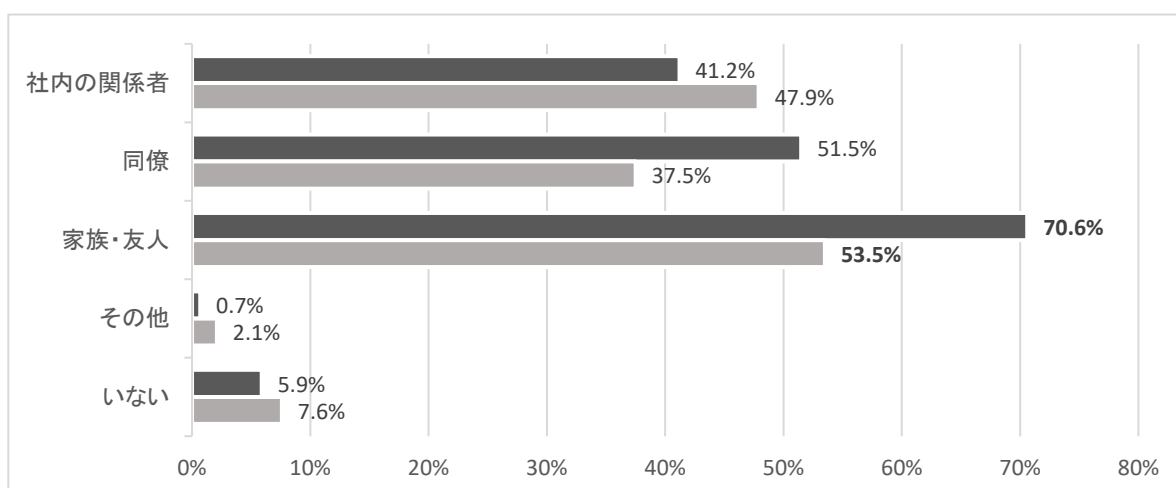
(上段：女性、下段：男性)

(3) セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手

家族や友人など外部に相談相手を求める人は、女性70.6%、男性53.5%を占め20～30代でその割合が高い。

また、男女とも社内に関係者に相談する人も40%以上存在しているが、(2)で社内認識の甘さが原因だという回答が多いことから、相談体制は整っているが有効活用されているかは疑問である。

■セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手【複数回答】



(上段：女性、下段：男性)