

箕輪町 女性の働き方 女性従業員アンケート調査

報 告 書

(令和3年10月1日～10月31日調査)

I	調査の設計	1
II	回答者の属性	2
III	調査	6
IV	各問の数表	62
	<付表>各問その他・自由回答	

箕輪町 企画振興課

I 調査の設計

◆ 調査の目的

この報告書は、箕輪町 女性の働き方 女性従業員アンケート調査をまとめたものです。本調査は、町内の企業で働く女性従業員が仕事と家庭の両立等についてどのような認識が明らかにし、箕輪町の施策の基礎資料とすることを目的としています。

◆ 調査の設計

▽調査対象	町内企業で働く女性1500人
▽抽出方法	無作為抽出
▽調査方法	郵送配布 郵送回収またはインターネット回答（ながの電子申請サービス）
▽調査期間	令和3年10月1日～10月31日

◆ 回収結果

▽有効回答数	346人（回収率23.1%）	
▽回収内訳	郵送	332人（96.0%）
	インターネット	14人（4.0%）

※「N」は母集団、「n」はサンプルを表している。

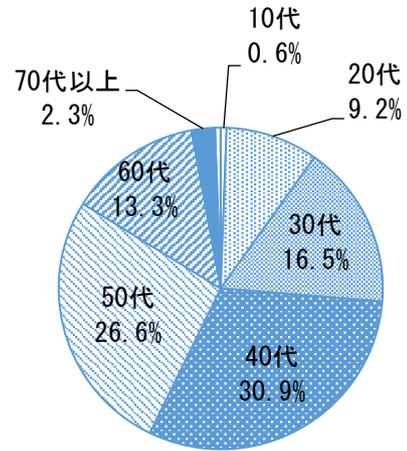
<注>・報告書のパーセント数字は小数点第2位を四捨五入。合計が100にならない場合がある。対象者が少ない回答は参考値である。

・クロス集計（記入者年代、経営者年代、業種、従業員規模、結婚、子どもの有無）については、アンケート全体に対する回答割合を分析しているが、回答が少ないことからクロス集計については、統計上信頼でき意味のある回答が一部となる。このことから、参考としてグラフは掲載するが分析は行わないこととした。

Ⅱ 回答者の属性

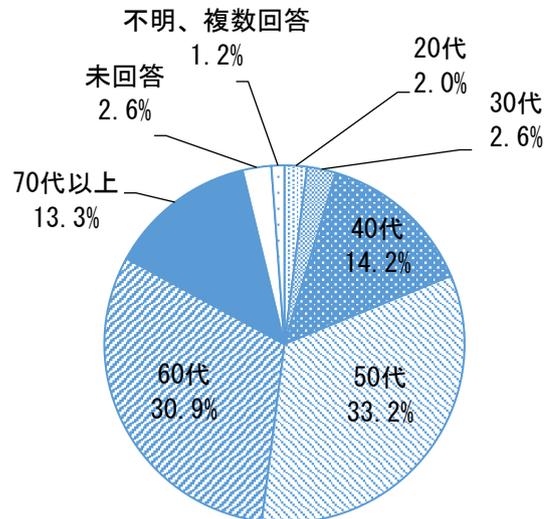
Face1 年代

	人数 (N)	割合 (%)
10代	2	0.6%
20代	32	9.2%
30代	57	16.5%
40代	107	30.9%
50代	92	26.6%
60代	46	13.3%
70代以上	8	2.3%
未回答	2	0.6%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



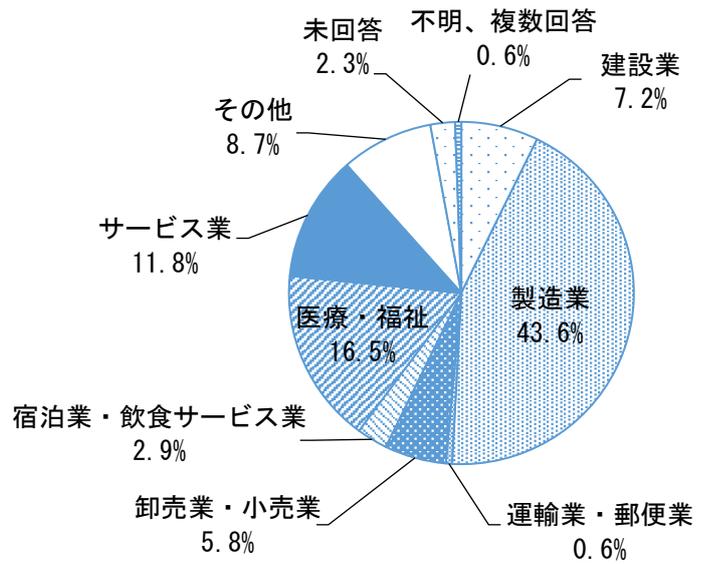
Face2 勤務先の経営者年代

	人数 (N)	割合 (%)
10代	0	0.0%
20代	7	2.0%
30代	9	2.6%
40代	49	14.2%
50代	115	33.2%
60代	107	30.9%
70代以上	46	13.3%
未回答	9	2.6%
不明、複数回答	4	1.2%
回答者数 n	346	100.0%



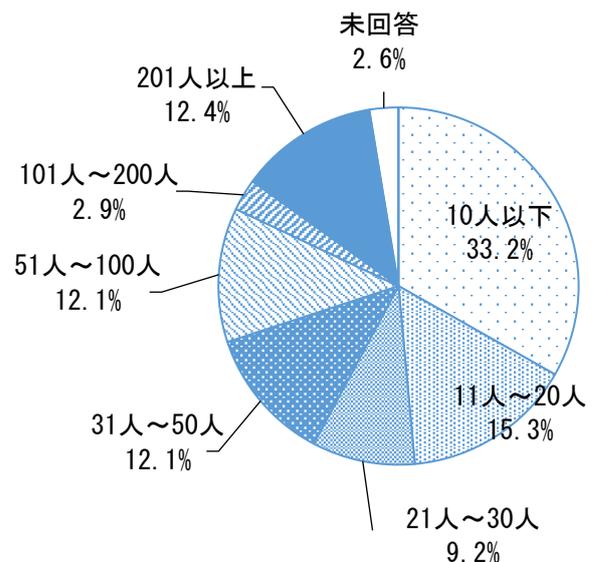
Face3 勤務先の業種

	人数 (N)	割合 (%)
建設業	25	7.2%
製造業	151	43.6%
運輸業・郵便業	2	0.6%
卸売業・小売業	20	5.8%
宿泊業・飲食サービス業	10	2.9%
医療・福祉	57	16.5%
サービス業	41	11.8%
その他	30	8.7%
未回答	8	2.3%
不明、複数回答	2	0.6%
回答者数 n	346	100.0%



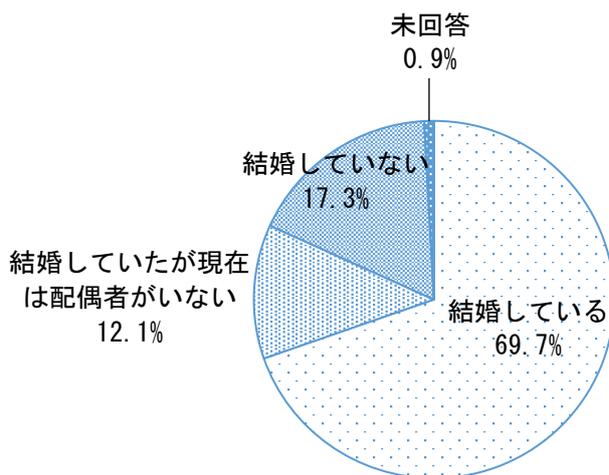
Face4 勤務先の従業員規模

	人数 (N)	割合 (%)
10人以下	115	33.2%
11人～20人	53	15.3%
21人～30人	32	9.2%
31人～50人	42	12.1%
51人～100人	42	12.1%
101人～200人	10	2.9%
201人以上	43	12.4%
未回答	9	2.6%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	99.8%



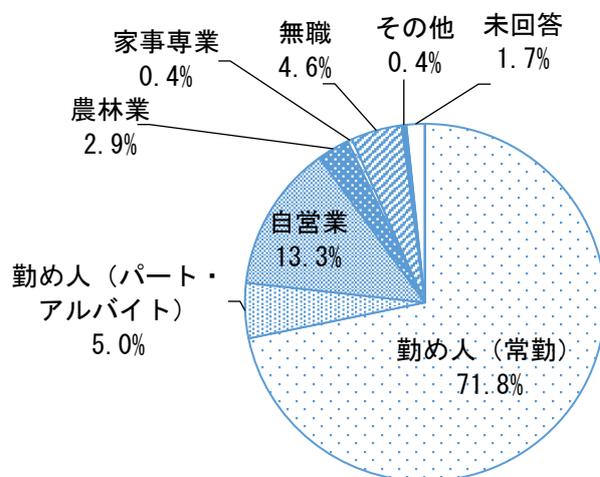
Face5 結婚

	人数 (N)	割合 (%)
結婚している	241	69.7%
結婚していたが現在は配偶者がいない	42	12.1%
結婚していない	60	17.3%
未回答	3	0.9%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



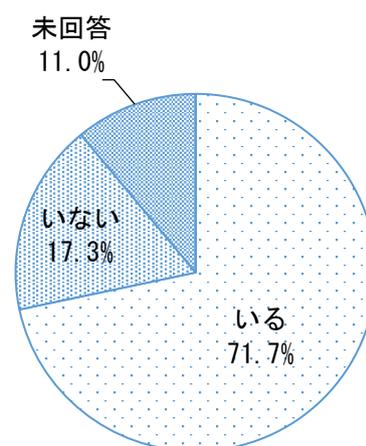
Face6 配偶者の職業

	人数 (N)	割合 (%)
勤め人 (常勤)	173	71.8%
勤め人 (パート・アルバイト)	12	5.0%
自営業	32	13.3%
農林業	7	2.9%
家事専業	1	0.4%
無職	11	4.6%
その他	1	0.4%
未回答	4	1.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	241	100.1%



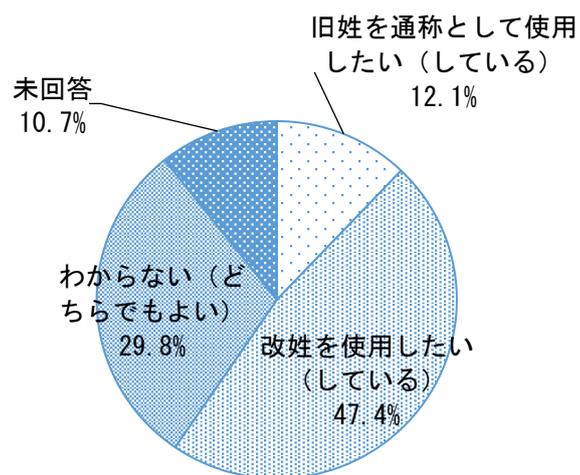
Face7 子どもの有無

	人数 (N)	割合 (%)
いる	248	71.7%
いない	60	17.3%
未回答	38	11.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



Face8 旧姓の使用について

	人数 (N)	割合 (%)
旧姓を通称として使用したい (している)	42	12.1%
改姓を使用したい (している)	164	47.4%
わからない (どちらでもよい)	103	29.8%
未回答	37	10.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



Ⅲ 調査

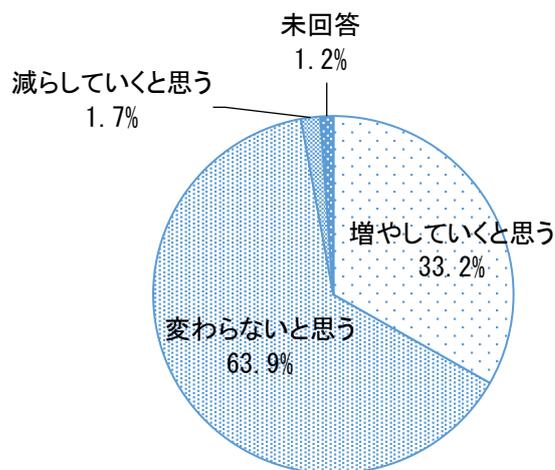
問1 少子高齢化に伴い働く人口が少なくなり、質・量ともに労働力の確保が難しくなることが予想され、働く人材の多様化が求められています。

あなたの勤務先は女性従業員を増やしていくと思いますか。

「変わらないと思う」63.9%が最も高く、次いで「増やしていくと思う」33.2%、「減らしていくと思う」1.7%の順となった。

(単一回答 n = 346)

	人数 (N)	割合 (%)
増やしていくと思う	115	33.2%
変わらないと思う	221	63.9%
減らしていくと思う	6	1.7%
未回答	4	1.2%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%

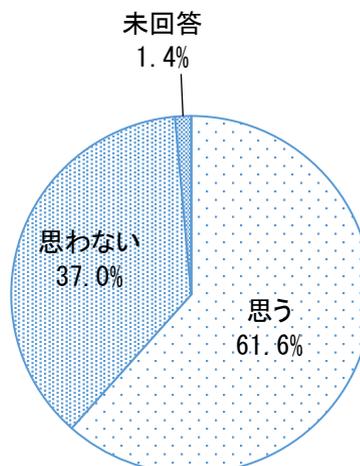


問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

「思う」61.6%が「思わない」37.0%を24.6%上回った。

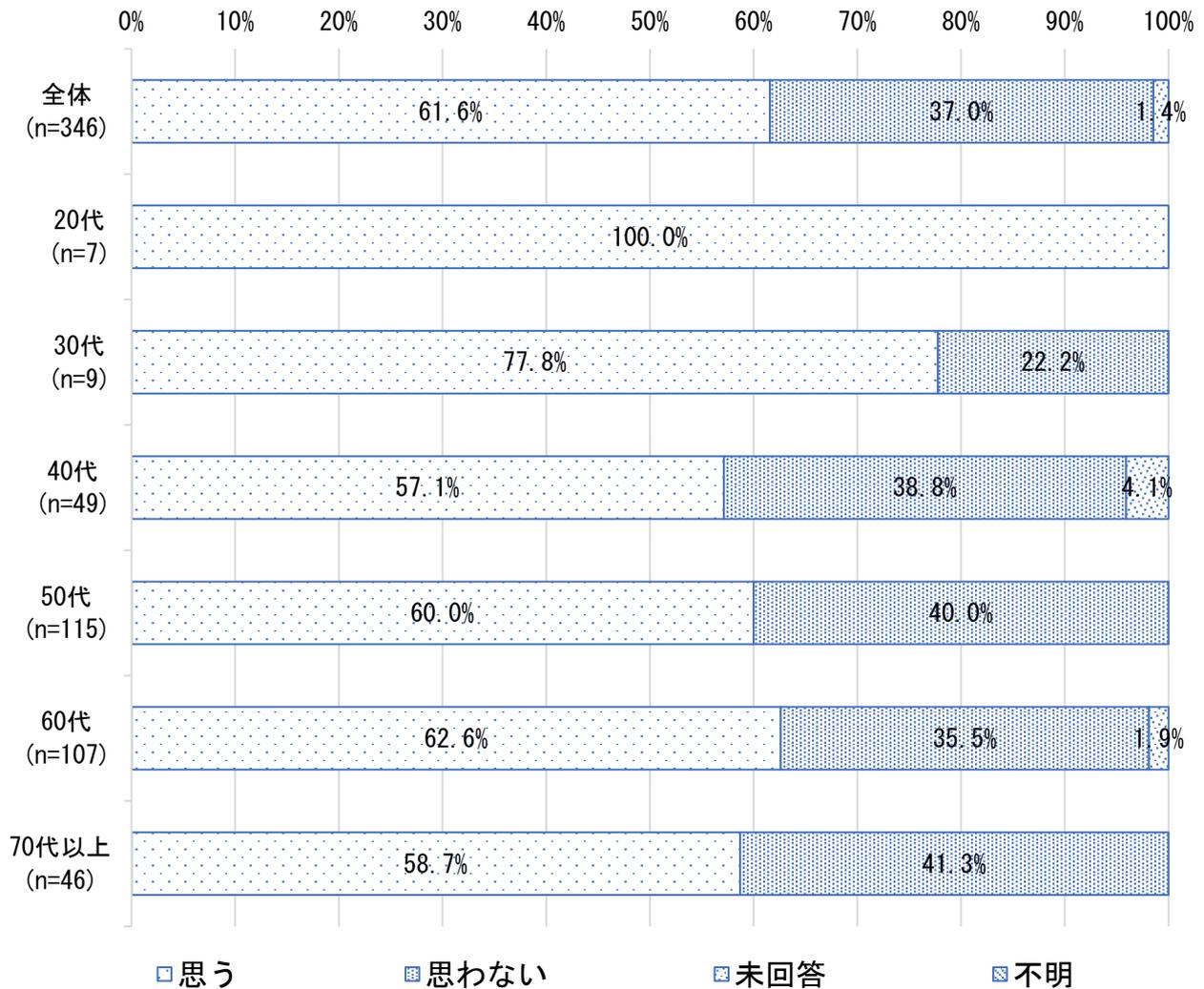
(単一回答 n = 346)

	人数 (N)	割合 (%)
思う	213	61.6%
思わない	128	37.0%
未回答	5	1.4%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



経営者年代×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

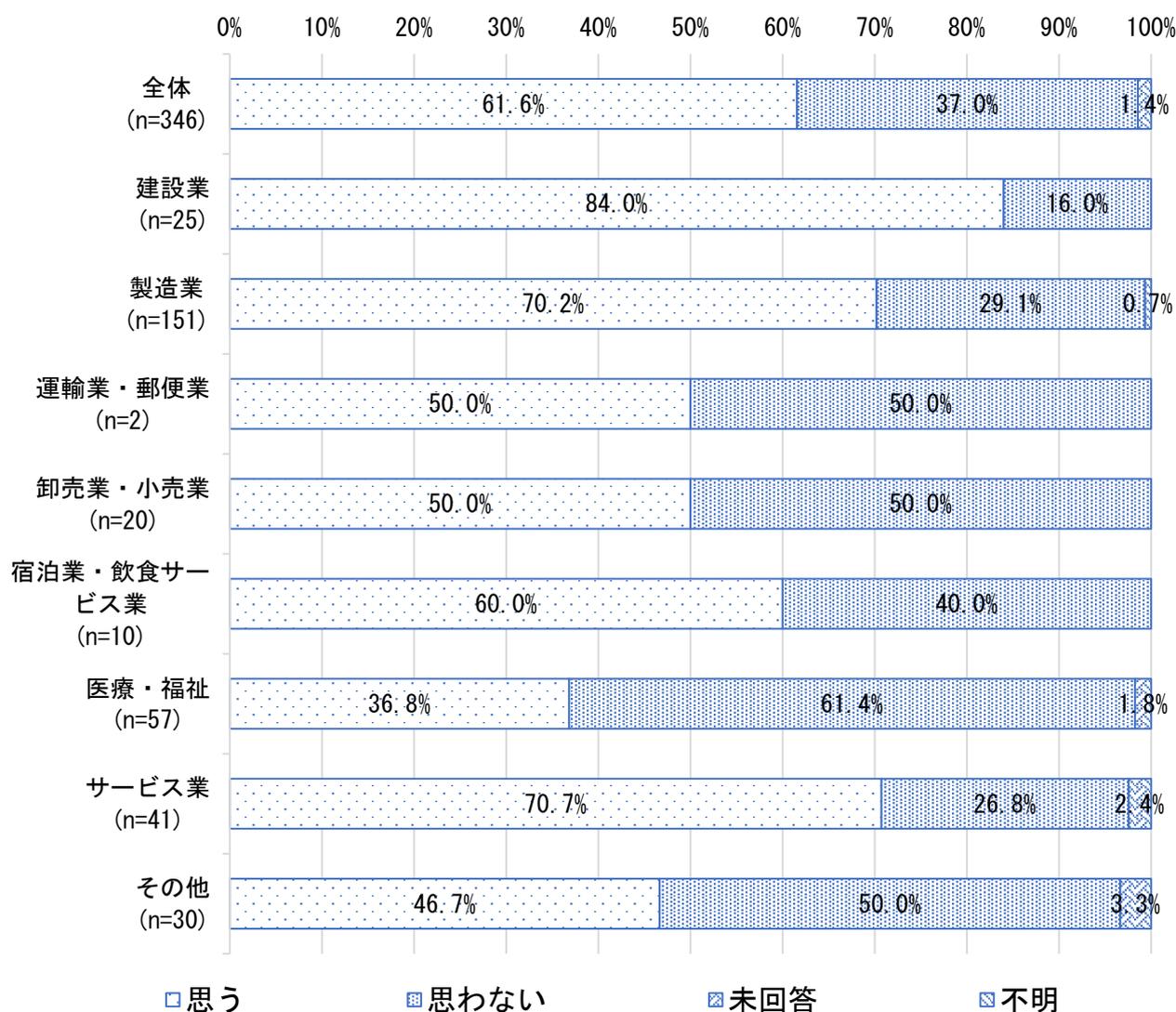
(単一回答 n=346)



	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
20代	7	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	9	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%
40代	49	57.1%	38.8%	4.1%	0.0%
50代	115	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%
60代	107	62.6%	35.5%	1.9%	0.0%
70代以上	46	58.7%	41.3%	0.0%	0.0%

業種×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

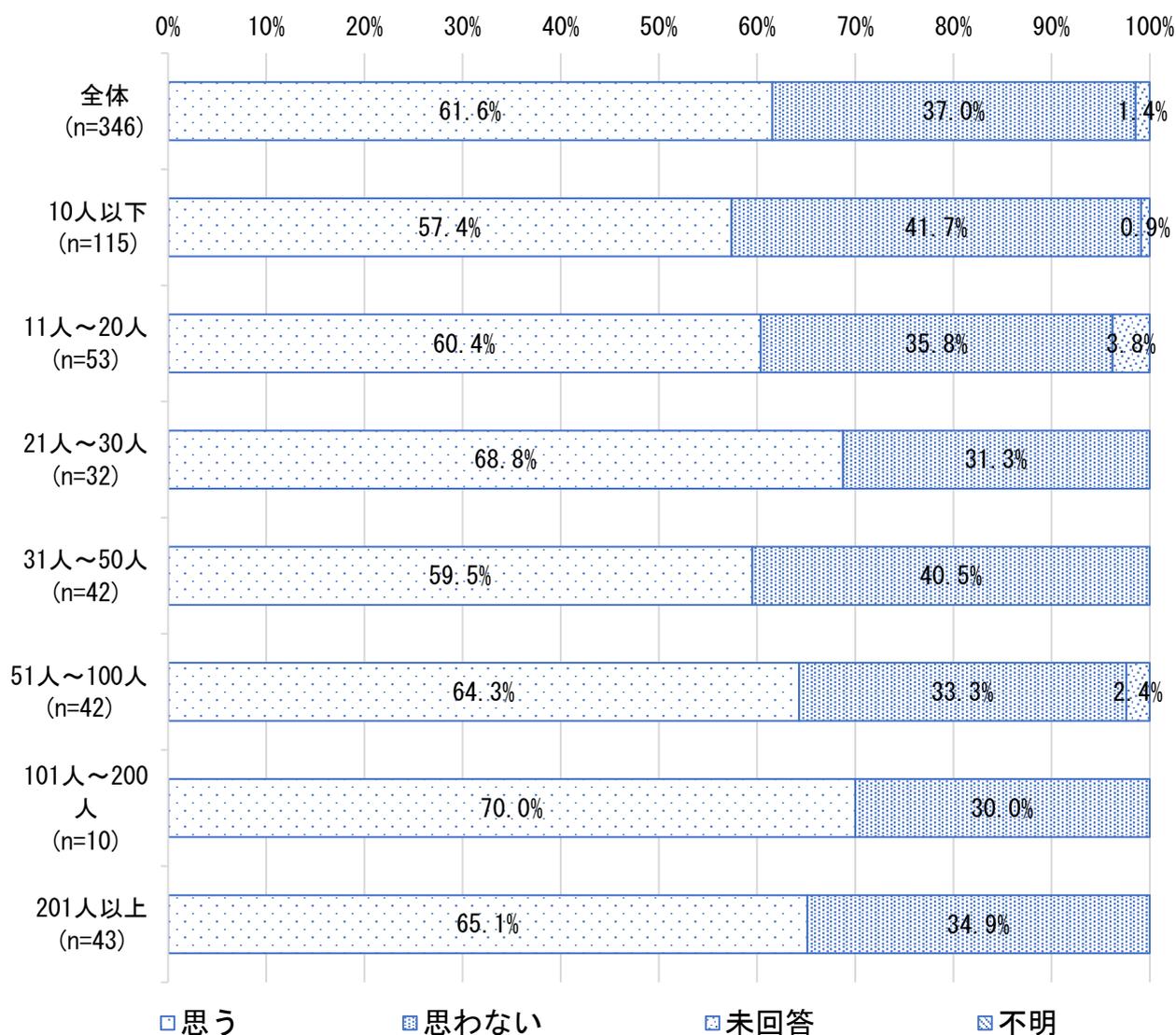
(単一回答 n=346)



	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
建設業	25	84.0%	16.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	70.2%	29.1%	0.7%	0.0%
運輸業・郵便業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	36.8%	61.4%	1.8%	0.0%
サービス業	41	70.7%	26.8%	2.4%	0.0%
その他	30	46.7%	50.0%	3.3%	0.0%

従業員規模×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

(単一回答 n=346)



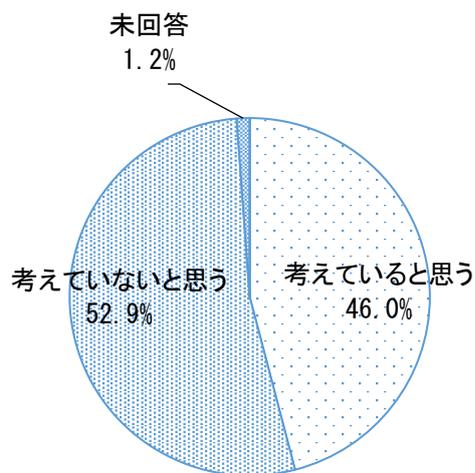
	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
10人以下	115	57.4%	41.7%	0.9%	0.0%
11人～20人	53	60.4%	35.8%	3.8%	0.0%
21人～30人	32	68.8%	31.3%	0.0%	0.0%
31人～50人	42	59.5%	40.5%	0.0%	0.0%
51人～100人	42	64.3%	33.3%	2.4%	0.0%
101人～200人	10	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%
201人以上	43	65.1%	34.9%	0.0%	0.0%

問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

「考えていないと思う」52.9%が「考えていると思う」46.0%を6.9%上回った。

(単一回答 n = 346)



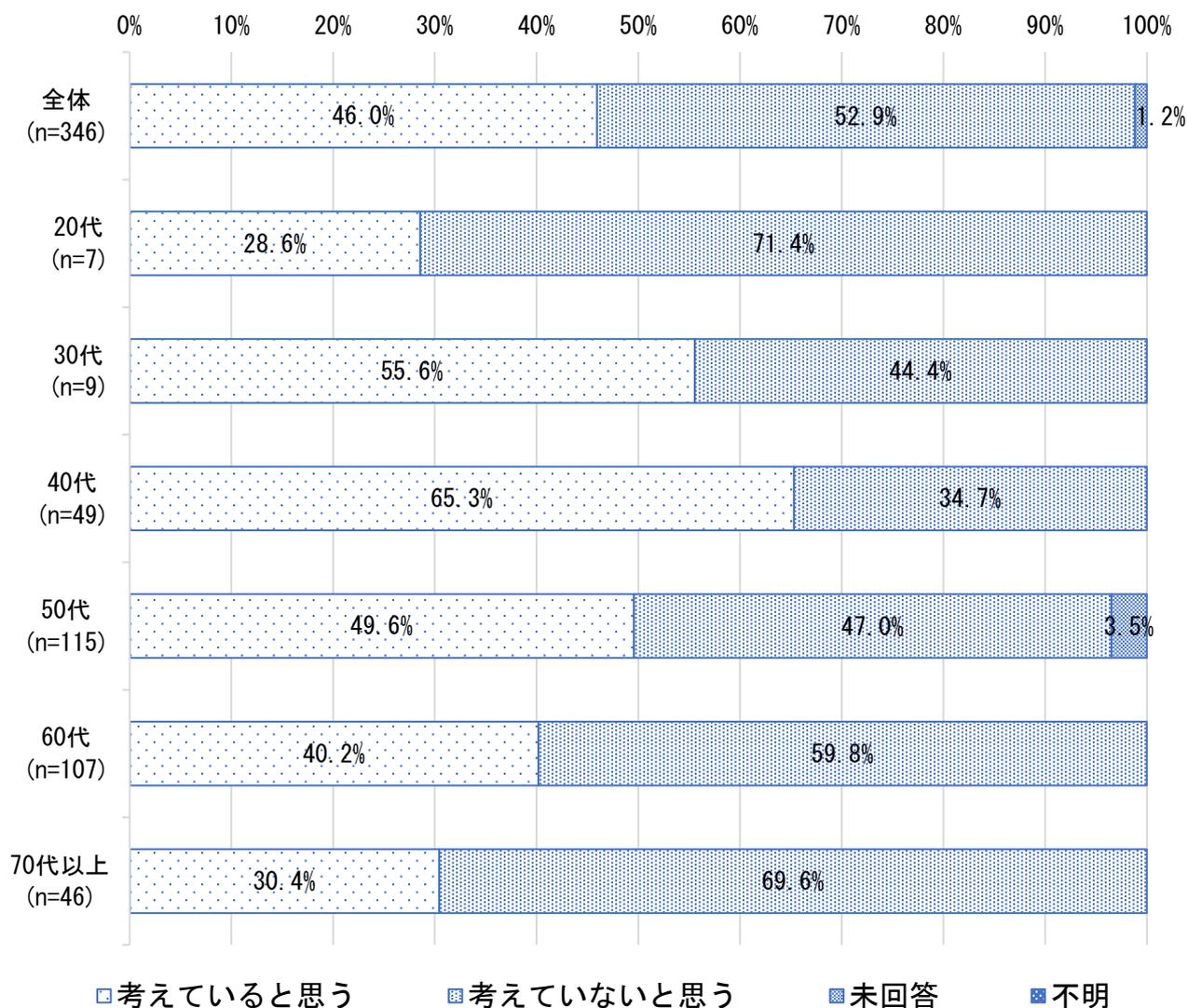
	人数 (N)	割合 (%)
考えていると思う	159	46.0%
考えていないと思う	183	52.9%
未回答	4	1.2%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.1%

経営者年代×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。

(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

(単一回答 n=346)

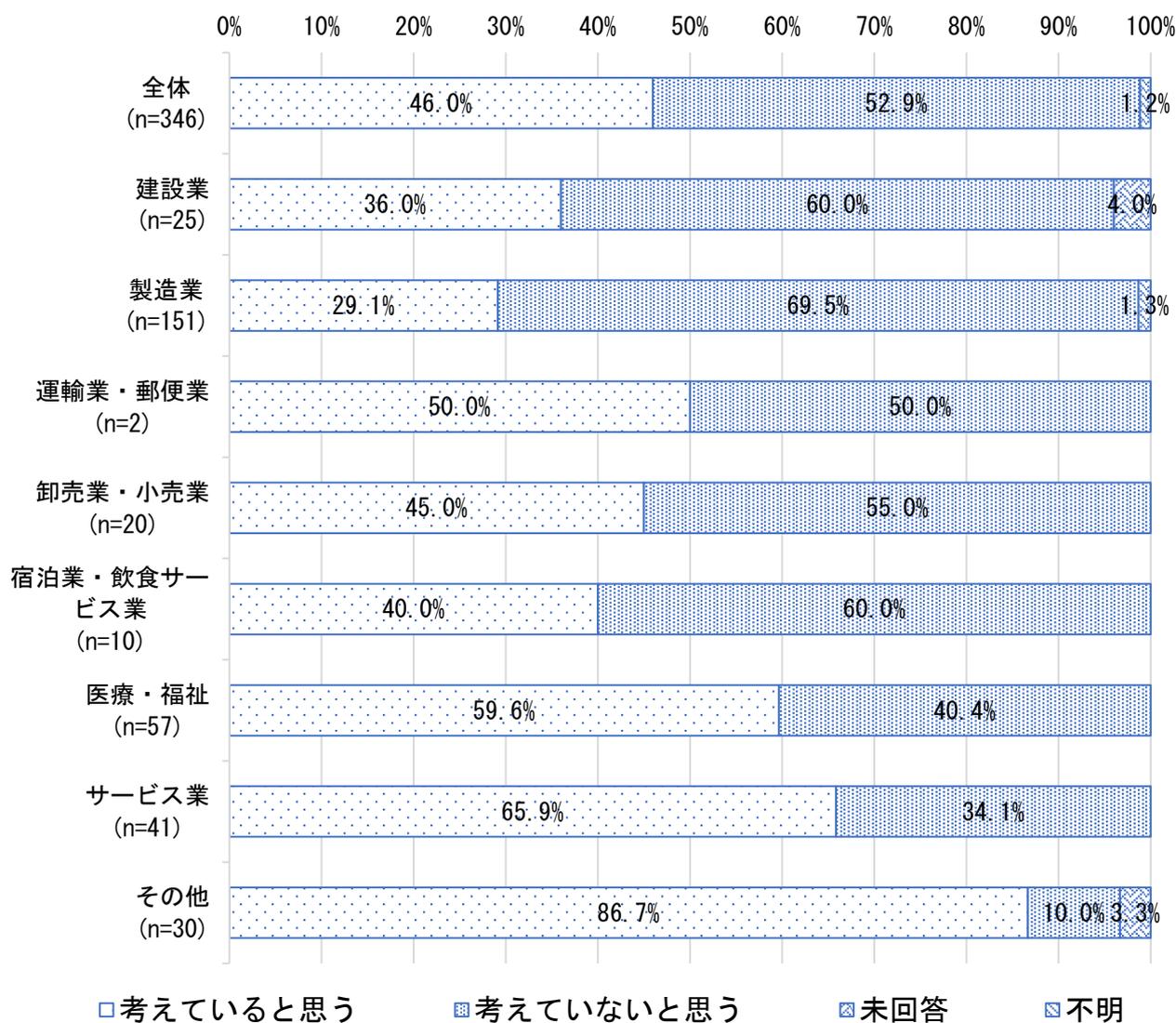


	回答者数 n	考えていると思う	考えていないと思う	未回答	不明
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
20代	7	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%
30代	9	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%
40代	49	65.3%	34.7%	0.0%	0.0%
50代	115	49.6%	47.0%	3.5%	0.0%
60代	107	40.2%	59.8%	0.0%	0.0%
70代以上	46	30.4%	69.6%	0.0%	0.0%

業種×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

(単一回答 n=346)



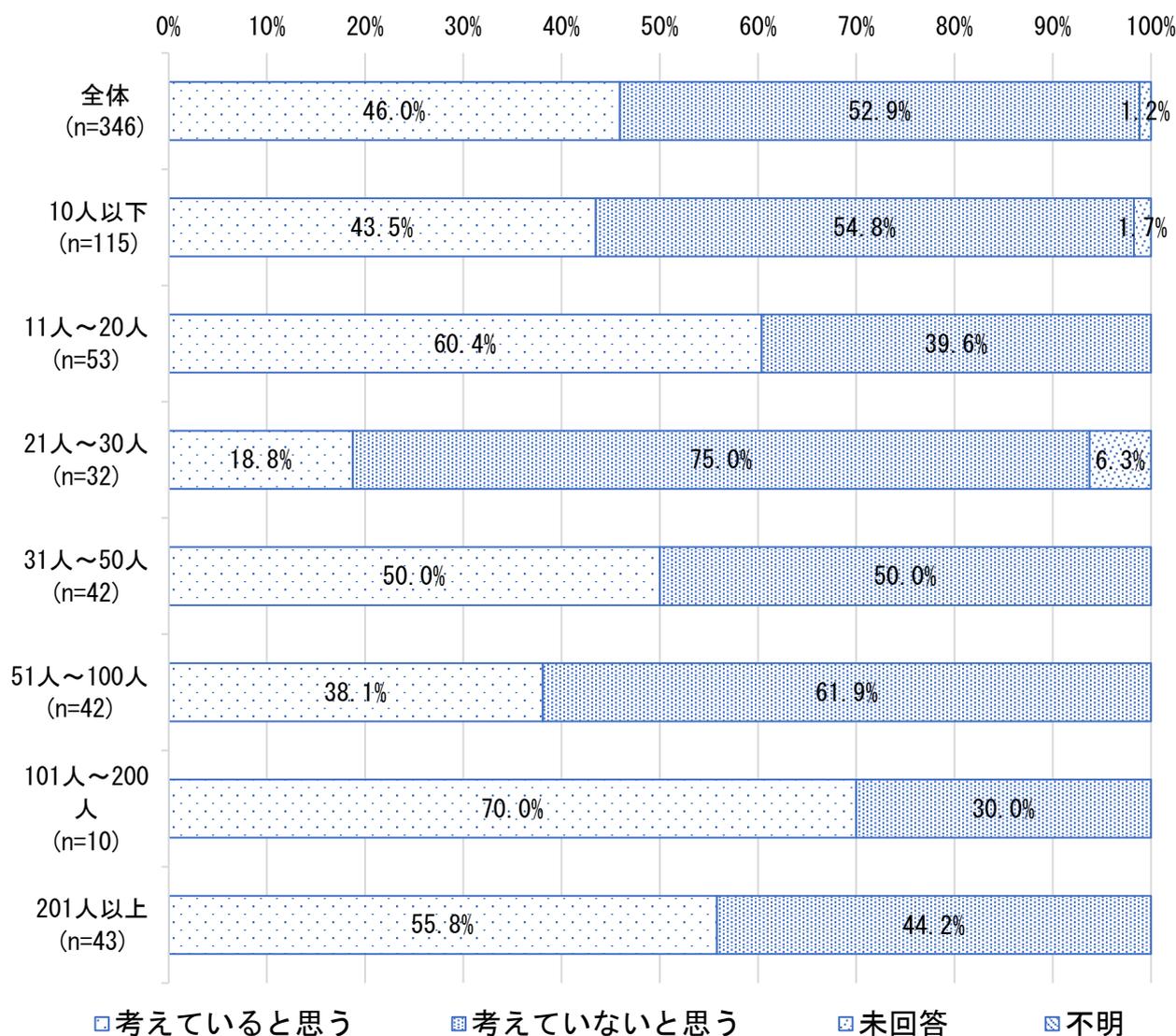
	回答者数 n	考えていると思う	考えていないと思う	未回答	不明
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
建設業	25	36.0%	60.0%	4.0%	0.0%
製造業	151	29.1%	69.5%	1.3%	0.0%
運輸業・郵便業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	45.0%	55.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	59.6%	40.4%	0.0%	0.0%
サービス業	41	65.9%	34.1%	0.0%	0.0%
その他	30	86.7%	10.0%	3.3%	0.0%

従業員規模×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。

(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

(単一回答 n=346)

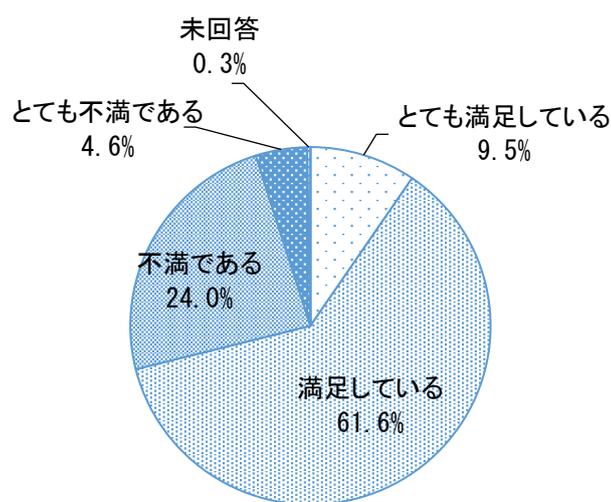


	回答者数 n	考えていると思う	考えていないと思う	未回答	不明
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
10人以下	115	43.5%	54.8%	1.7%	0.0%
11人～20人	53	60.4%	39.6%	0.0%	0.0%
21人～30人	32	18.8%	75.0%	6.3%	0.0%
31人～50人	42	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
51人～100人	42	38.1%	61.9%	0.0%	0.0%
101人～200人	10	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%
201人以上	43	55.8%	44.2%	0.0%	0.0%

問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

「満足している」61.6%が最も高く、次いで「不満である」24.0%、「とても満足している」9.5%、「とても不満である」4.6%の順となった。

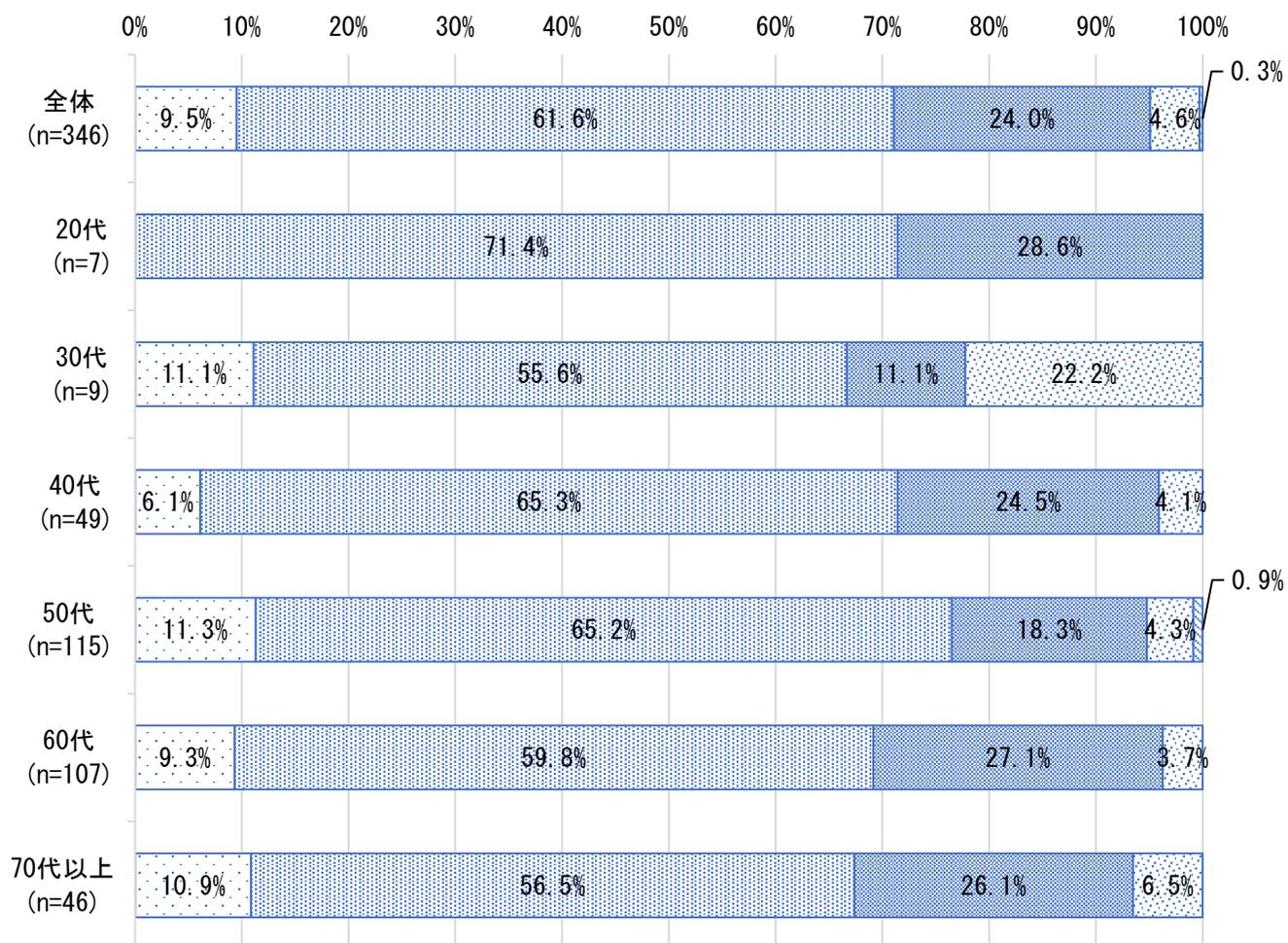
(単一回答 n = 346)



	人数 (N)	割合 (%)
とても満足している	33	9.5%
満足している	213	61.6%
不満である	83	24.0%
とても不満である	16	4.6%
未回答	1	0.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%

経営者年代×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

(単一回答 n=346)

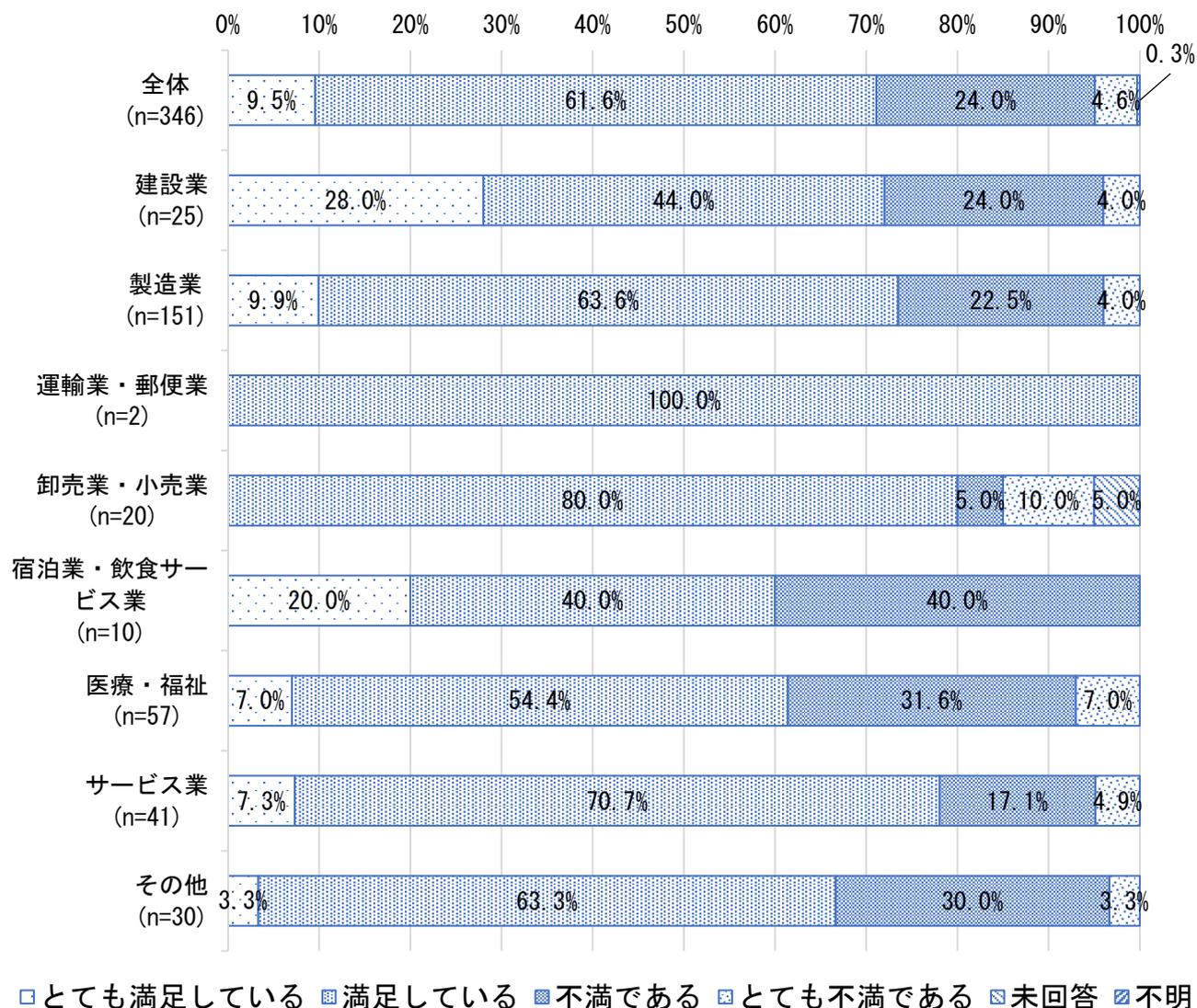


□とても満足している ■満足している ▨不満である ▩とても不満である □未回答 ■不明

	回答者数 n	とても満足している	満足している	不満である	とても不満である	未回答	不明
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%
20代	7	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	9	11.1%	55.6%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
40代	49	6.1%	65.3%	24.5%	4.1%	0.0%	0.0%
50代	115	11.3%	65.2%	18.3%	4.3%	0.9%	0.0%
60代	107	9.3%	59.8%	27.1%	3.7%	0.0%	0.0%
70代以上	46	10.9%	56.5%	26.1%	6.5%	0.0%	0.0%

業種×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

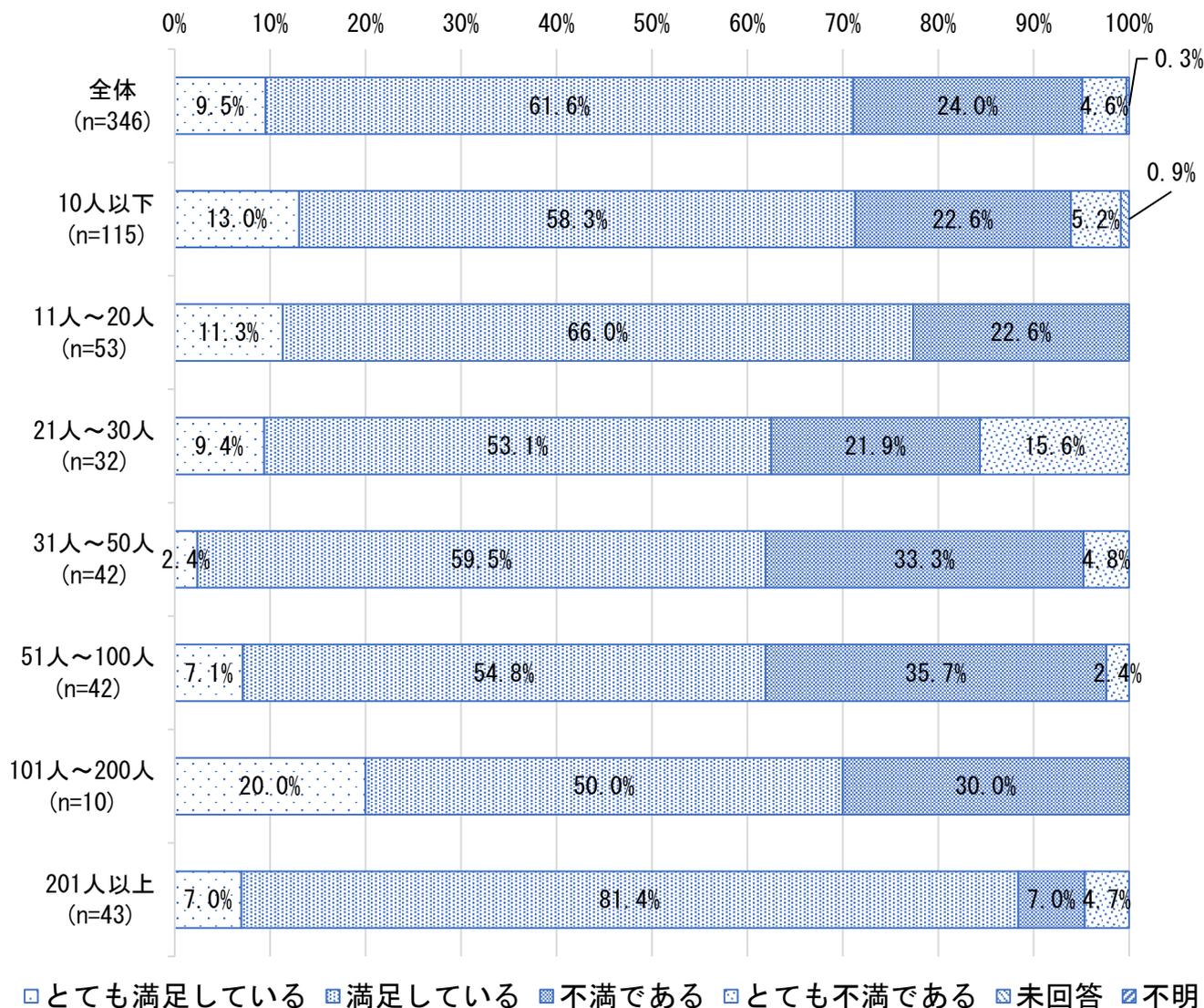
(単一回答 n=346)



	回答者数 n	とても満足している	満足している	不満である	とても不満である	未回答	不明
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%
建設業	25	28.0%	44.0%	24.0%	4.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	9.9%	63.6%	22.5%	4.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	0.0%	80.0%	5.0%	10.0%	5.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	7.0%	54.4%	31.6%	7.0%	0.0%	0.0%
サービス業	41	7.3%	70.7%	17.1%	4.9%	0.0%	0.0%
その他	30	3.3%	63.3%	30.0%	3.3%	0.0%	0.0%

従業員規模×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

(単一回答 n=346)

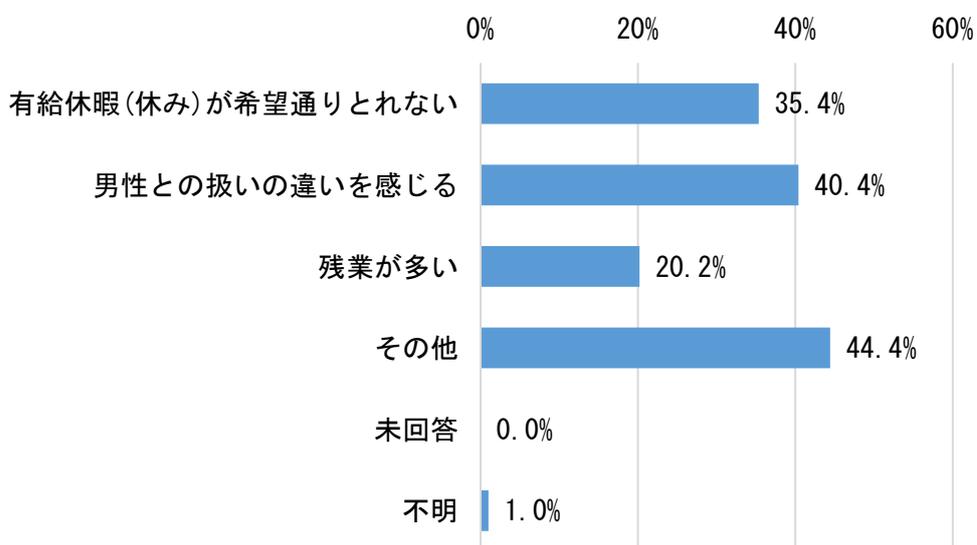


	回答者数 n	100%	90-99%	80-89%	70-79%	60-69%	未回答	不明
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%	
10人以下	115	13.0%	58.3%	22.6%	5.2%	0.9%	0.0%	
11人~20人	53	11.3%	66.0%	22.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
21人~30人	32	9.4%	53.1%	21.9%	15.6%	0.0%	0.0%	
31人~50人	42	2.4%	59.5%	33.3%	4.8%	0.0%	0.0%	
51人~100人	42	7.1%	54.8%	35.7%	2.4%	0.0%	0.0%	
101人~200人	10	20.0%	50.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
201人以上	43	7.0%	81.4%	7.0%	4.7%	0.0%	0.0%	

問4-1 どのような不満ですか。(問4で「不満である、とても不満である」と回答した方)

「その他」44.4%と最も高く、次いで「男性との扱いの違いを感じる」40.4%、「有給休暇(休み)が希望通りとれない」35.4%、「残業が多い」20.2%の順となった。

(複数回答 n = 99)



	人数 (N)	割合 (%)
有給休暇(休み)が希望通りとれない	35	35.4%
男性との扱いの違いを感じる	40	40.4%
残業が多い	20	20.2%
その他	44	44.4%
未回答	0	0.0%
不明	1	1.0%
回答者数 n	99	
回答数 N	140	

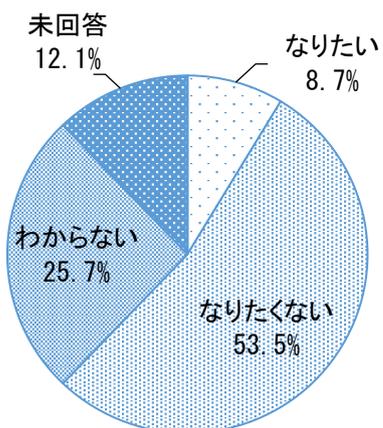
その他

賃金	給料が上がらない。
	給料の上がりがほぼない。
	給料が上がらない（10年以上ベースアップがない）。
	時給が上がらない、賞与がない。
	給料、賞与が安い。
	給料が少ない。
	昼仕事と夜仕事の時給が同じである。
人員不足	人が入社してもすぐに辞めてしまい、常に人手不足。
	職員が一人退職したが、補充がないため、休みが全く取れない。
	人員不足で仕事量が増え、休みも取れないが理解していただけず、無視をされることもある。
	人によって負荷が違いすぎる。
	人材の確保が難しいため、仕事、雑務の負担が大きい。
ハラスメント	パワハラがある。
	ハラスメントがある。
	経営者から、仕事への圧が感じられる。
休暇	有給消化を義務化してほしい。
	連休がない。
	休日が少ない。
福利厚生	産休育休がない。
会社からの評価	頑張っても認められていないと感じる。
	責任ある仕事なのに認めてもらえない。
	評価に対する不満
その他	時間どおりに帰れず、業務も多い。
	力仕事が多い。15分くらいに1回最大25kg 最小10kgを持ち上げて運んでいる。
	業務が多岐にわたりとても厳しい。
	社長のワンマン経営に働きづらさを感じる。
	女性の意見を上司（工場長も含む）が受け入れてくれない。
	同僚との会社に対する待遇の差
	職場の環境が悪い。
	コミュニケーション不足
	常にたばこを吸っている人がいる。

問5 あなたは管理職になりたいですか。

「なりたくない」53.5%が最も高く、次いで「わからない」25.7%、「なりたい」8.7%の順となった。

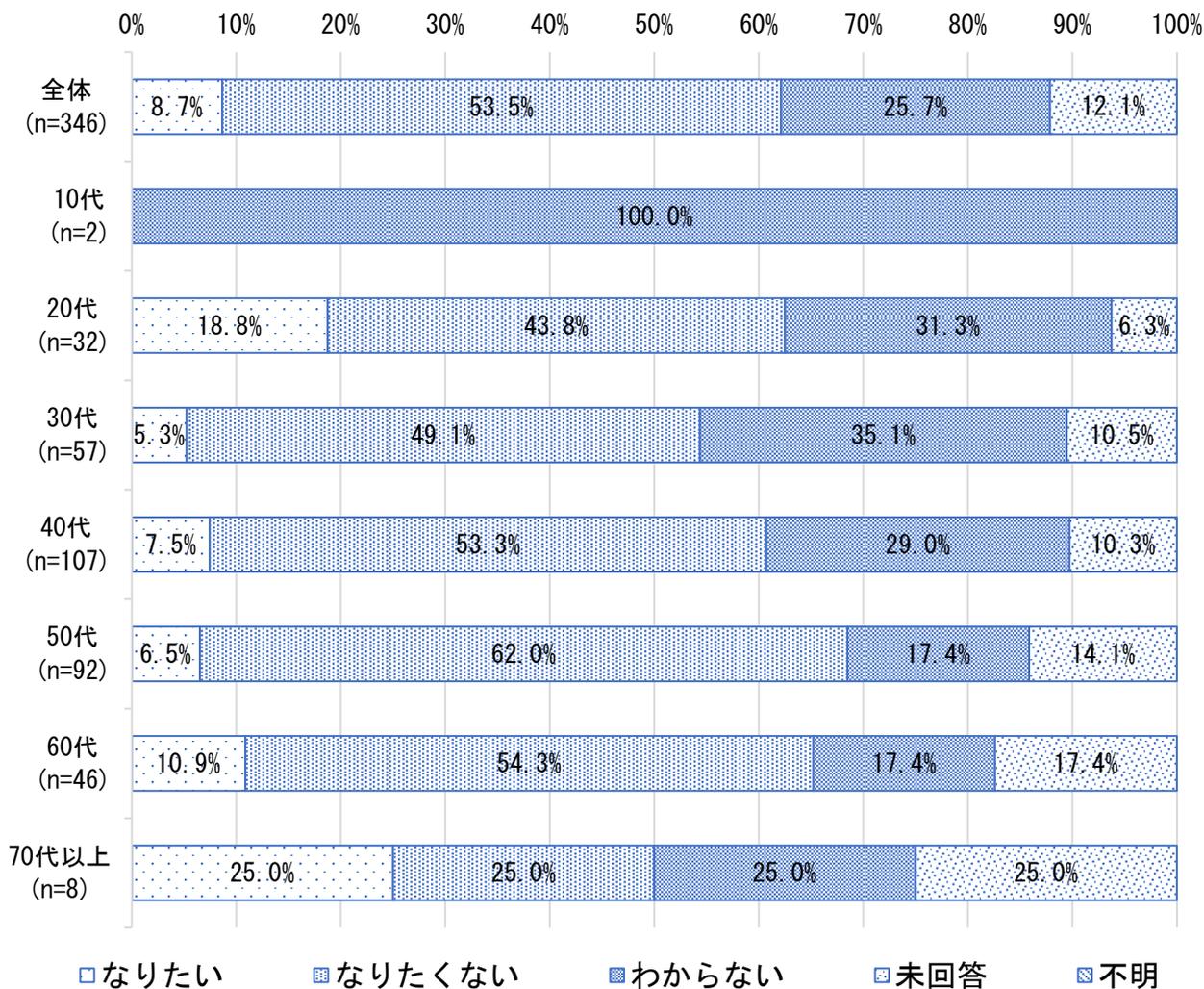
(単一回答 n = 346)



	人数 (N)	割合 (%)
なりたい	30	8.7%
なりたくない	185	53.5%
わからない	89	25.7%
未回答	42	12.1%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%

記入者年代×問5 あなたは管理職になりたいですか。

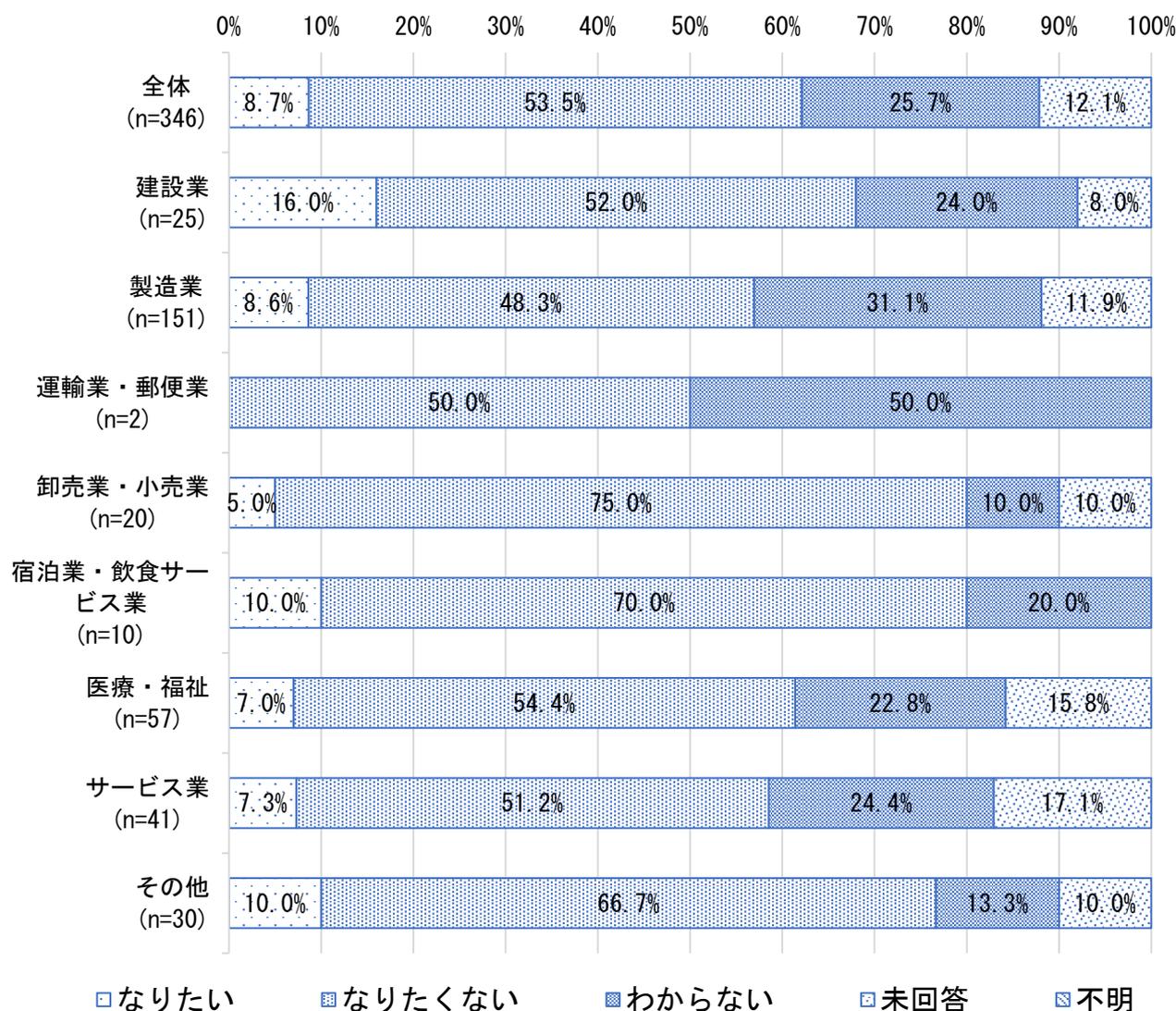
(単一回答 n = 346)



	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
10代	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
20代	32	18.8%	43.8%	31.3%	6.3%	0.0%
30代	57	5.3%	49.1%	35.1%	10.5%	0.0%
40代	107	7.5%	53.3%	29.0%	10.3%	0.0%
50代	92	6.5%	62.0%	17.4%	14.1%	0.0%
60代	46	10.9%	54.3%	17.4%	17.4%	0.0%
70代以上	8	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%

業種×問5 あなたは管理職になりたいですか。

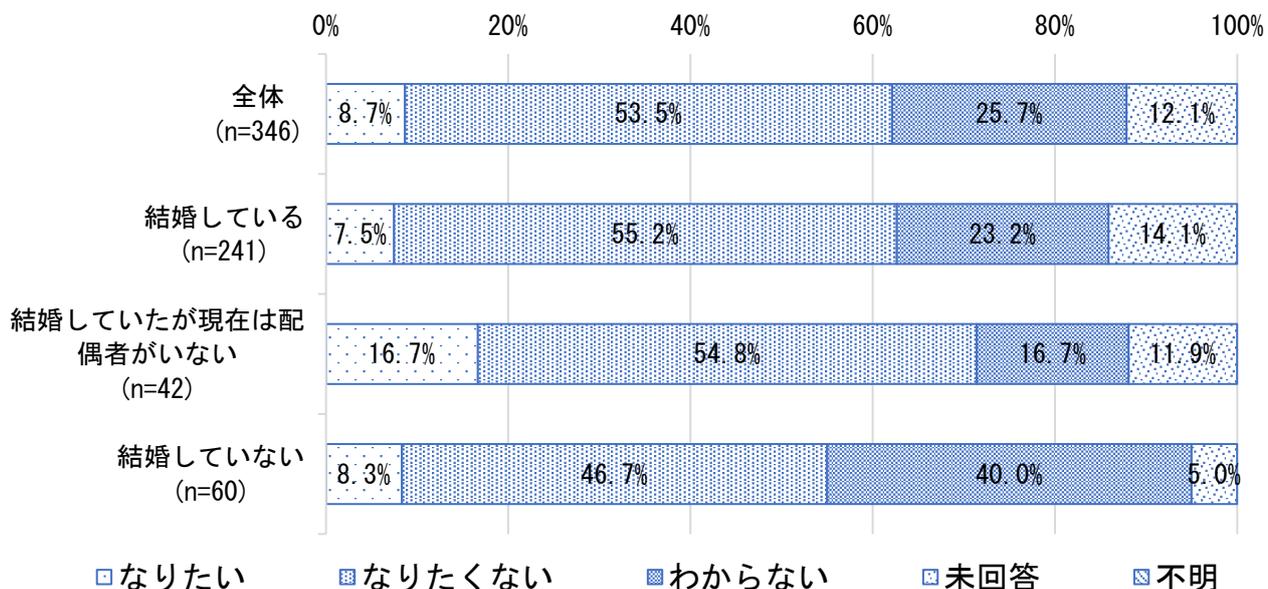
(単一回答 n=346)



	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
建設業	25	16.0%	52.0%	24.0%	8.0%	0.0%
製造業	151	8.6%	48.3%	31.1%	11.9%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	5.0%	75.0%	10.0%	10.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	10.0%	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	7.0%	54.4%	22.8%	15.8%	0.0%
サービス業	41	7.3%	51.2%	24.4%	17.1%	0.0%
その他	30	10.0%	66.7%	13.3%	10.0%	0.0%

結婚×問5 あなたは管理職になりたいですか。

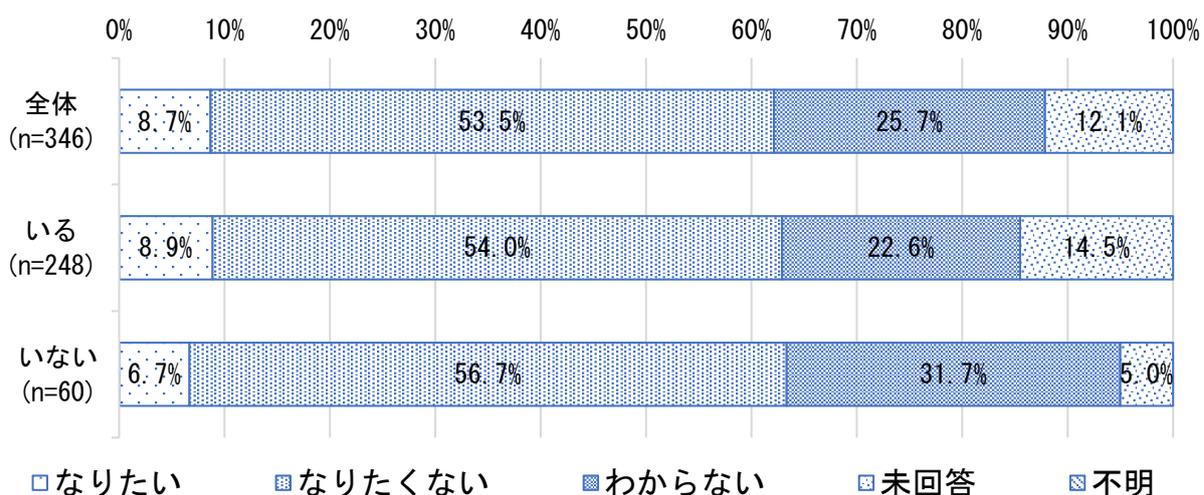
(単一回答 n=346)



	回答者数 n	なりたくない	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
結婚している	241	7.5%	55.2%	23.2%	14.1%	0.0%
結婚していたが現在は配偶者がいない	42	16.7%	54.8%	16.7%	11.9%	0.0%
結婚していない	60	8.3%	46.7%	40.0%	5.0%	0.0%

子どもの有無×問5 あなたは管理職になりたいですか。

(単一回答 n=346)

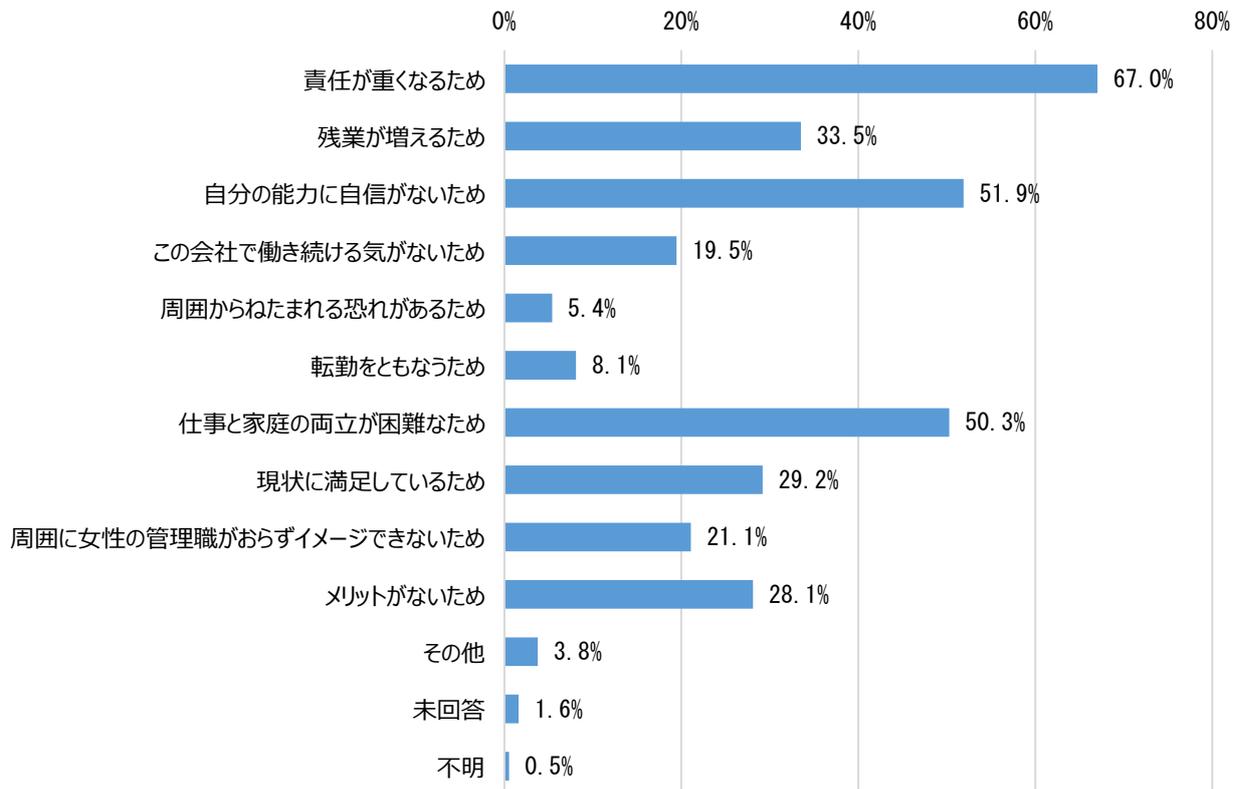


	回答者数 n	なりたくない	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
いる	248	8.9%	54.0%	22.6%	14.5%	0.0%
いない	60	6.7%	56.7%	31.7%	5.0%	0.0%

問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

「責任が重くなるため」67.0%が最も高く、次いで「自分の能力に自信がないため」51.9%、「仕事と家庭の両立が困難なため」50.3%の順となった。

(複数回答 n = 185)



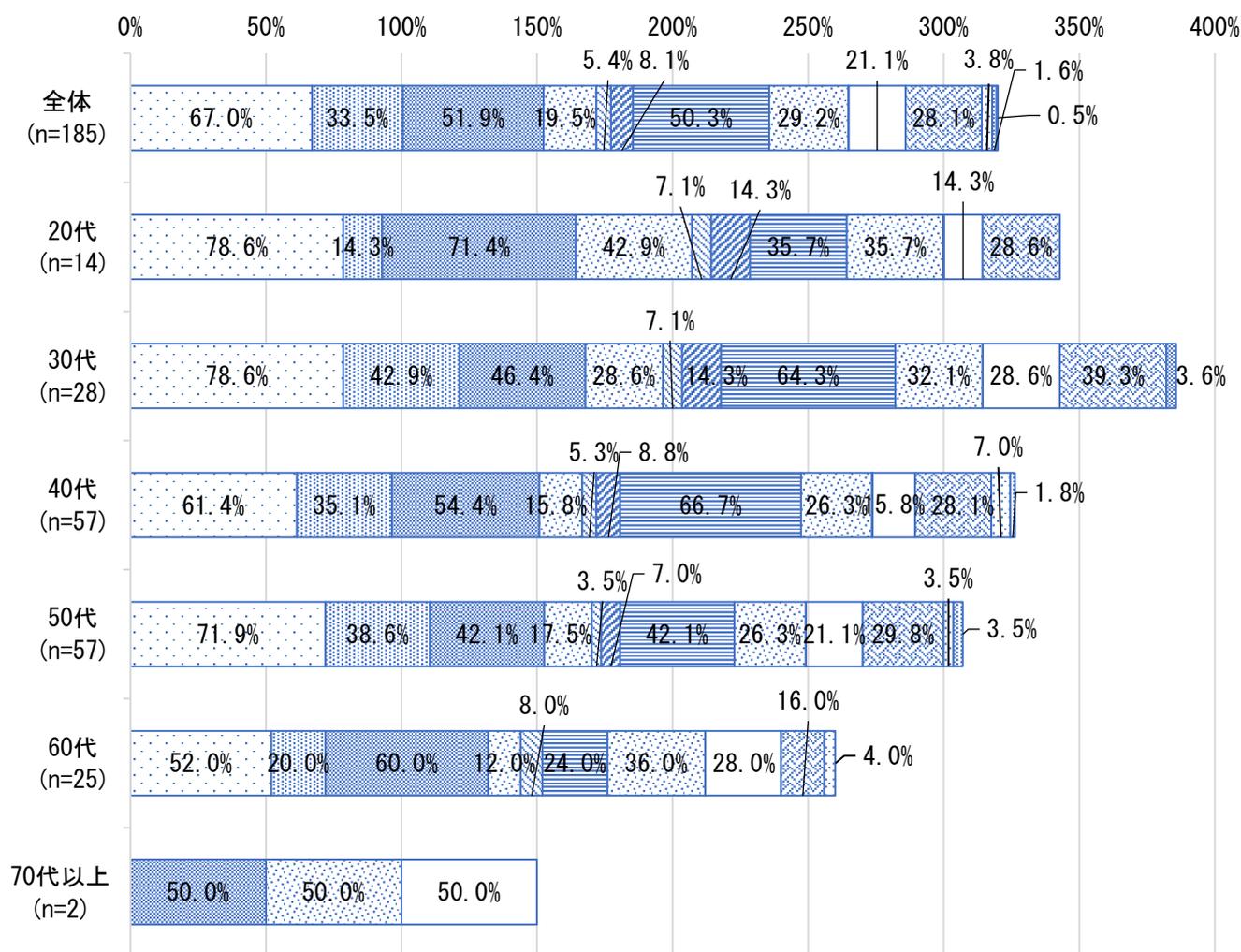
	人数 (N)	割合 (%)
責任が重くなるため	124	67.0%
残業が増えるため	62	33.5%
自分の能力に自信がないため	96	51.9%
この会社で働き続ける気がないため	36	19.5%
周囲からねたまれる恐れがあるため	10	5.4%
転勤をともなうため	15	8.1%
仕事と家庭の両立が困難なため	93	50.3%
現状に満足しているため	54	29.2%
周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	39	21.1%
メリットがないため	52	28.1%
その他	7	3.8%
未回答	3	1.6%
不明	1	0.5%
回答者数 n	185	
回答数 N	592	

その他

責任だけが重くなり、その責任に見合う対応（給与面など）が期待できない。
子育て中の女性は、家庭に仕事のストレスを家族や子どもにあててしまったりするのではないかと。
女性は家庭の中心となり家事・家庭に専念するべきと思うから。
社会全体の意識（支えようとする捉え方）に理解を感じない。
そもそも管理職がない。
定年退職後の勤務のため。

記入者年代×問5－1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

(複数回答 n = 185)

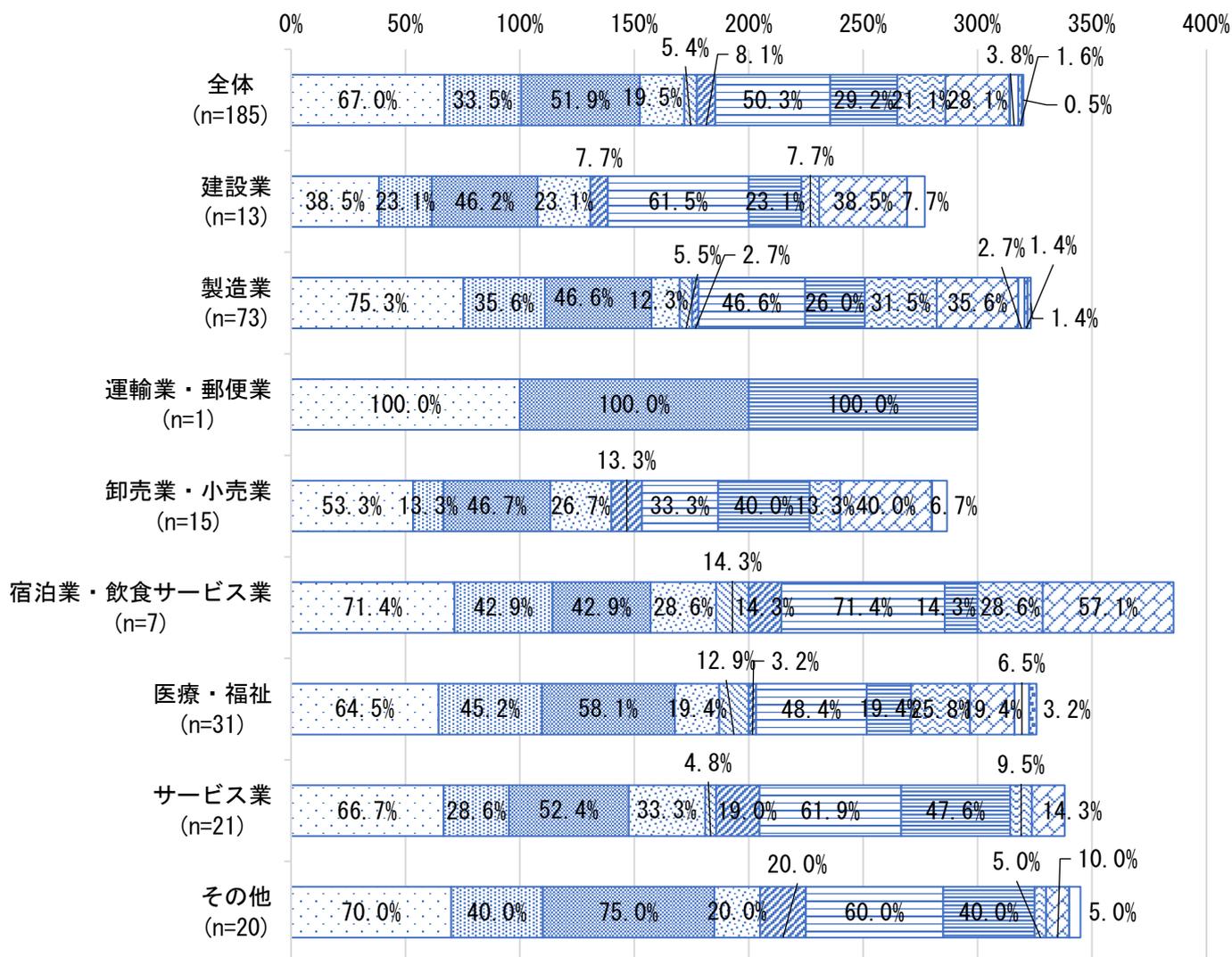


- 責任が重くなるため
- 残業が増えるため
- 自分の能力に自信がないため
- この会社で働き続ける気がないため
- 周囲からねたまれる恐れがあるため
- 転職をともしなうため
- 仕事と家庭の両立が困難なため
- 現状に満足しているため
- 周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため
- メリットがないため
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転職をともしなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
20代	14	78.6%	14.3%	71.4%	42.9%	7.1%	14.3%	35.7%	35.7%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	28	78.6%	42.9%	46.4%	28.6%	7.1%	14.3%	64.3%	32.1%	28.6%	39.3%	0.0%	0.0%	3.6%
40代	57	61.4%	35.1%	54.4%	15.8%	5.3%	8.8%	66.7%	26.3%	15.8%	28.1%	7.0%	1.8%	0.0%
50代	57	71.9%	38.6%	42.1%	17.5%	3.5%	7.0%	42.1%	26.3%	21.1%	29.8%	3.5%	3.5%	0.0%
60代	25	52.0%	20.0%	60.0%	12.0%	8.0%	24.0%	36.0%	28.0%	16.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%
70代以上	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

(複数回答 n=185)

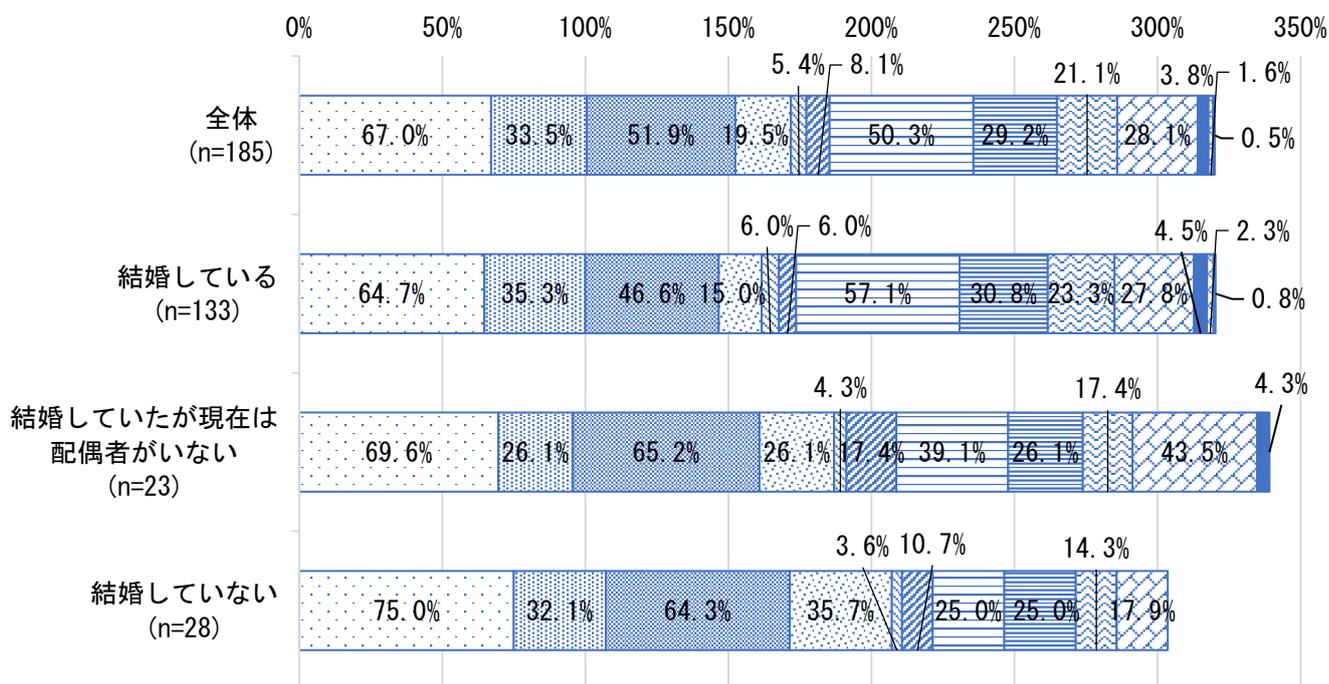


- 責任が重くなるため
- 自分の能力に自信がないため
- 周囲からねたまれる恐れがあるため
- 仕事と家庭の両立が困難なため
- 周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため
- その他
- 不明
- 残業が増えるため
- この会社で働き続ける気がないため
- 転職をとまなうため
- 現状に満足しているため
- メリットがないため
- 未回答

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転職をとまなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
建設業	13	38.5%	23.1%	46.2%	23.1%	0.0%	7.7%	61.5%	23.1%	7.7%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%
製造業	73	75.3%	35.6%	46.6%	12.3%	5.5%	2.7%	46.6%	26.0%	31.5%	35.6%	2.7%	1.4%	1.4%
運輸業・郵便業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	15	53.3%	13.3%	46.7%	26.7%	0.0%	13.3%	33.3%	40.0%	13.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	7	71.4%	42.9%	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	71.4%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	31	64.5%	45.2%	58.1%	19.4%	12.9%	3.2%	48.4%	19.4%	25.8%	19.4%	6.5%	3.2%	0.0%
サービス業	21	66.7%	28.6%	52.4%	33.3%	4.8%	19.0%	61.9%	47.6%	9.5%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	20	70.0%	40.0%	75.0%	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	40.0%	5.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%

結婚×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

(複数回答 n=185)

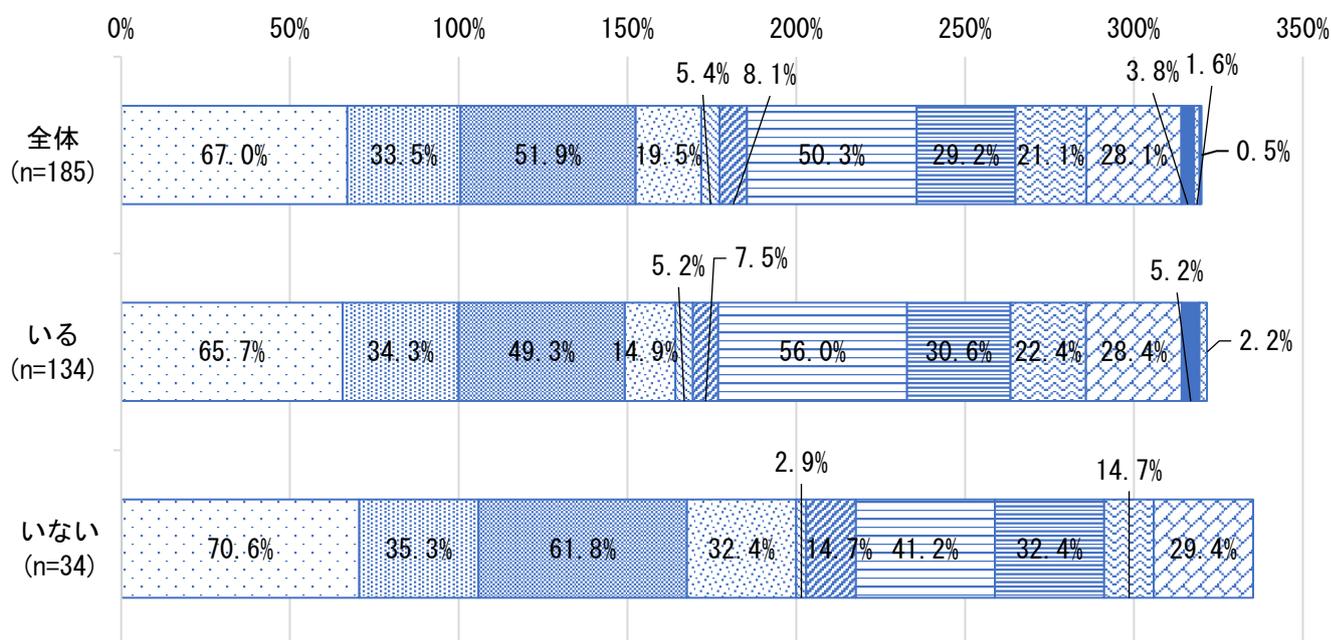


- 責任が重くなるため
- 残業が増えるため
- 自分の能力に自信がないため
- この会社で働き続ける気がないため
- 周囲からねたまれる恐れがあるため
- 転勤をともなうため
- 仕事と家庭の両立が困難なため
- 現状に満足しているため
- 周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため
- メリットがないため
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転勤をともなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
結婚している	133	64.7%	35.3%	46.6%	15.0%	6.0%	6.0%	57.1%	30.8%	23.3%	27.8%	4.5%	2.3%	0.8%
結婚していたが現在は配偶者がいない	23	69.6%	26.1%	65.2%	26.1%	4.3%	17.4%	39.1%	26.1%	17.4%	43.5%	4.3%	0.0%	0.0%
結婚していない	28	75.0%	32.1%	64.3%	35.7%	3.6%	10.7%	25.0%	25.0%	14.3%	17.9%	0.0%	0.0%	0.0%

子どもの有無×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

(複数回答 n = 185)



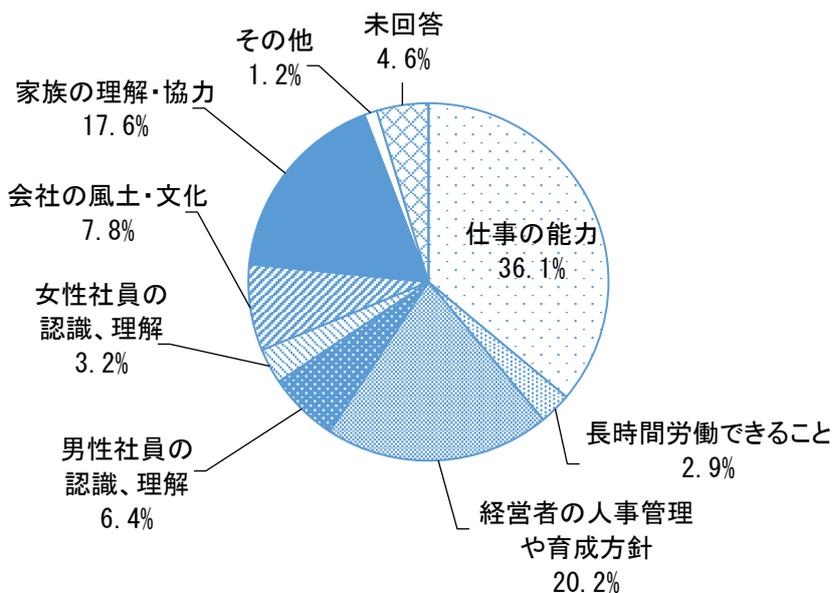
- 責任が重くなるため
- 残業が増えるため
- 自分の能力に自信がないため
- この会社で働き続ける気がないため
- 周囲からねたまれる恐れがあるため
- 転勤をとまなうため
- 仕事と家庭の両立が困難なため
- 現状に満足しているため
- 周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため
- メリットがないため
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転勤をとまなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
いる	134	65.7%	34.3%	49.3%	14.9%	5.2%	7.5%	56.0%	30.6%	22.4%	28.4%	5.2%	2.2%	0.0%
いない	34	70.6%	35.3%	61.8%	32.4%	2.9%	14.7%	41.2%	32.4%	14.7%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%

問6 会社で女性が管理的地位に就くためには、何が一番重要だと思いますか。

「仕事の能力」36.1%が最も高く、次いで「経営者の人事管理や育成方針」20.2%、「家族の理解・協力」17.6%の順となった。

(単一回答 n=346)



	人数 (N)	割合 (%)
仕事の能力	125	36.1%
長時間労働できること	10	2.9%
経営者の人事管理や育成方針	70	20.2%
男性社員の認識、理解	22	6.4%
女性社員の認識、理解	11	3.2%
会社の風土・文化	27	7.8%
家族の理解・協力	61	17.6%
その他	4	1.2%
未回答	16	4.6%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%

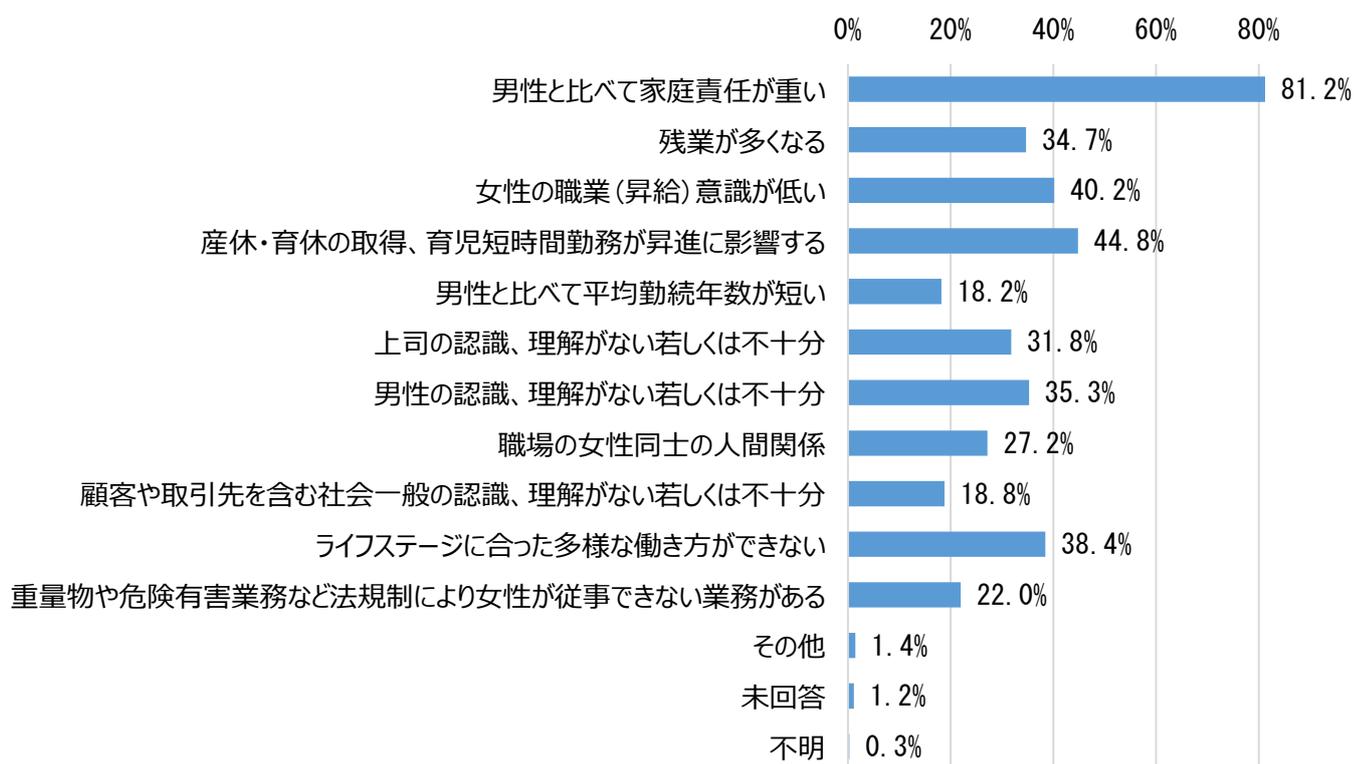
8 その他

男性も女性も一緒だと思っている。責任感が重要。
当事者の意識。男女関係なく、なりたい人だけなればよい。
本人のやる気があるか。
女性を人・家族として扱わない欧米文化が男女平等という考えの基にあると理解するところからスタートする必要がある。

問7 女性が会社で活躍するために阻害となっているものは何だと思えますか。

「男性と比べて家庭責任が重い」81.2%が最も高く、次いで「産休・育休の取得、育児短時間勤務が昇進に影響する」44.8%、「女性の職業(昇給)意識が低い」40.2%、「ライフステージに合った多様な働き方ができない」38.4%、「男性の認識、理解がない若しくは不十分」35.3%、「残業が多くなる」34.7%、「上司の認識、理解がない若しくは不十分」31.8%の順となった。

(複数回答 n=346)



	人数 (N)	割合 (%)
男性と比べて家庭責任が重い	281	81.2%
残業が多くなる	120	34.7%
女性の職業(昇給)意識が低い	139	40.2%
産休・育休の取得、育児短時間勤務が昇進に影響する	155	44.8%
男性と比べて平均勤続年数が短い	63	18.2%
上司の認識、理解がない若しくは不十分	110	31.8%
男性の認識、理解がない若しくは不十分	122	35.3%
職場の女性同士の人間関係	94	27.2%
顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解がない若しくは不十分	65	18.8%
ライフステージに合った多様な働き方ができない	133	38.4%
重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	76	22.0%
その他	5	1.4%
未回答	4	1.2%
不明	1	0.3%
	回答者数 n	346
	回答数 N	1,368

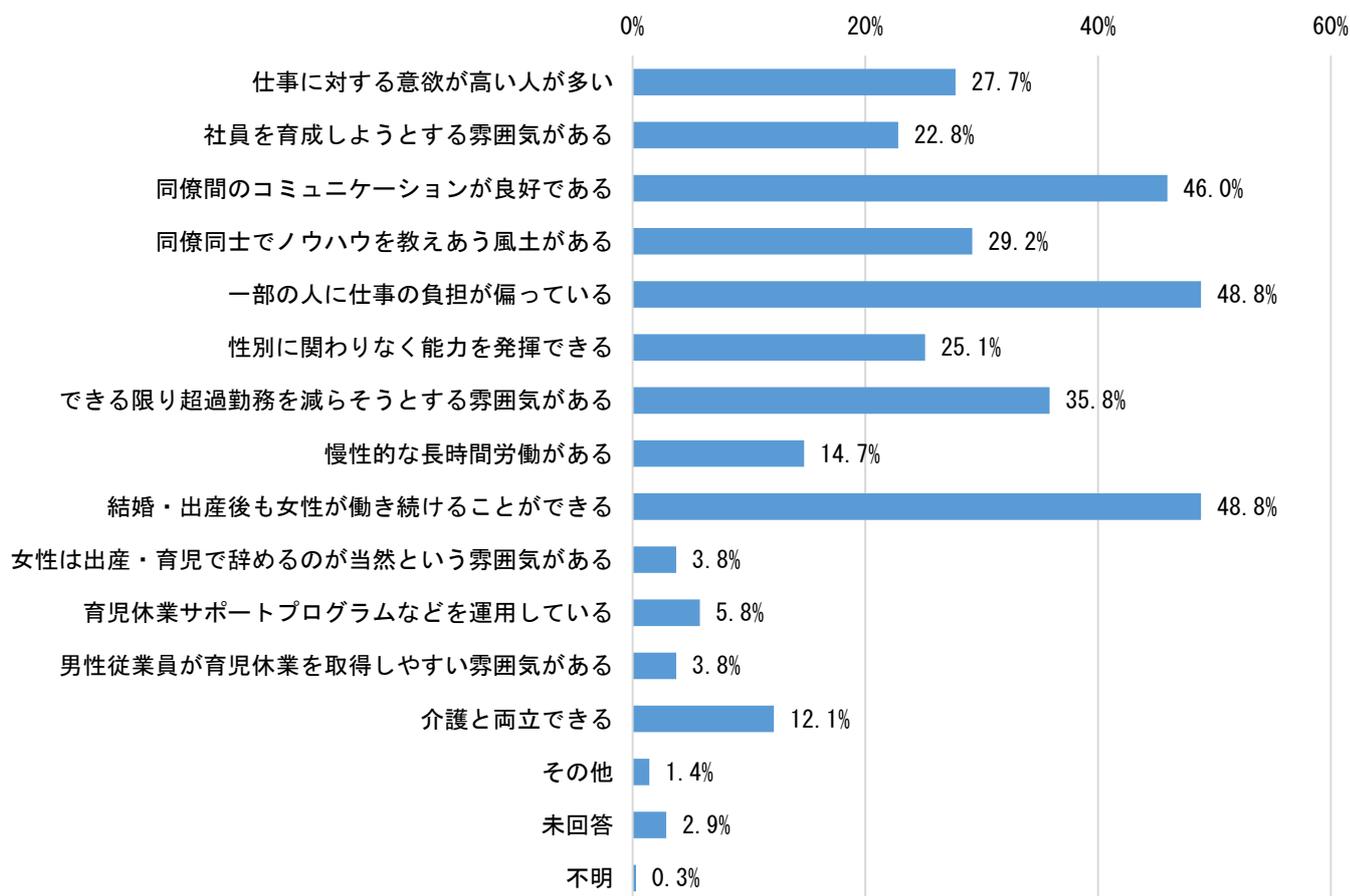
その他

男尊女卑
社会全体の意識や具体的状況（環境）
社長の蔑視
女性が会社で活躍すべきという固定概念を無くすことの方が大切。
そもそも、その必要がないのでは。それよりも男性がたくさん稼げるようにしてほしい。

問8 あなたは、職場の雰囲気をどう感じていますか。

「一部の人に仕事の負担が偏っている」「結婚・出産後も女性が働き続けることができる」48.8%が最も高く、次いで「同僚間のコミュニケーションが良好である」46.0%の順となった。

(複数回答 n = 346)



	人数 (N)	割合 (%)
仕事に対する意欲が高い人が多い	96	27.7%
社員を育成しようとする雰囲気がある	79	22.8%
同僚間のコミュニケーションが良好である	159	46.0%
同僚同士でノウハウを教えあう風土がある	101	29.2%
一部の人に仕事の負担が偏っている	169	48.8%
性別に関わりなく能力を発揮できる	87	25.1%
できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある	124	35.8%
慢性的な長時間労働がある	51	14.7%
結婚・出産後も女性が働き続けることができる	169	48.8%
女性は出産・育児で辞めるのが当然という雰囲気がある	13	3.8%
育児休業サポートプログラムなどを運用している	20	5.8%
男性従業員が育児休業を取得しやすい雰囲気がある	13	3.8%
介護と両立できる	42	12.1%
その他	5	1.4%
未回答	10	2.9%
不明	1	0.3%
回答者数 n	346	
回答数 N	1,139	

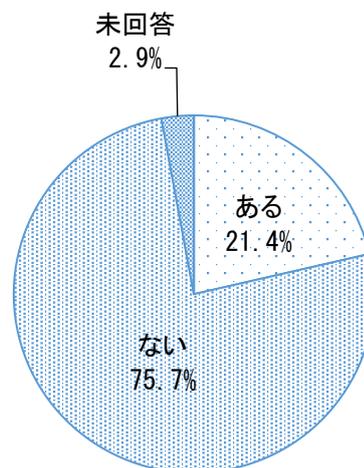
その他

男性上司が一部の女性社員と仲良くし、気に入らない人には声も掛けない。
子どものこと、行事を優先させてくれる。

問9 あなたは、職場で育児休業の利用実績はありますか。

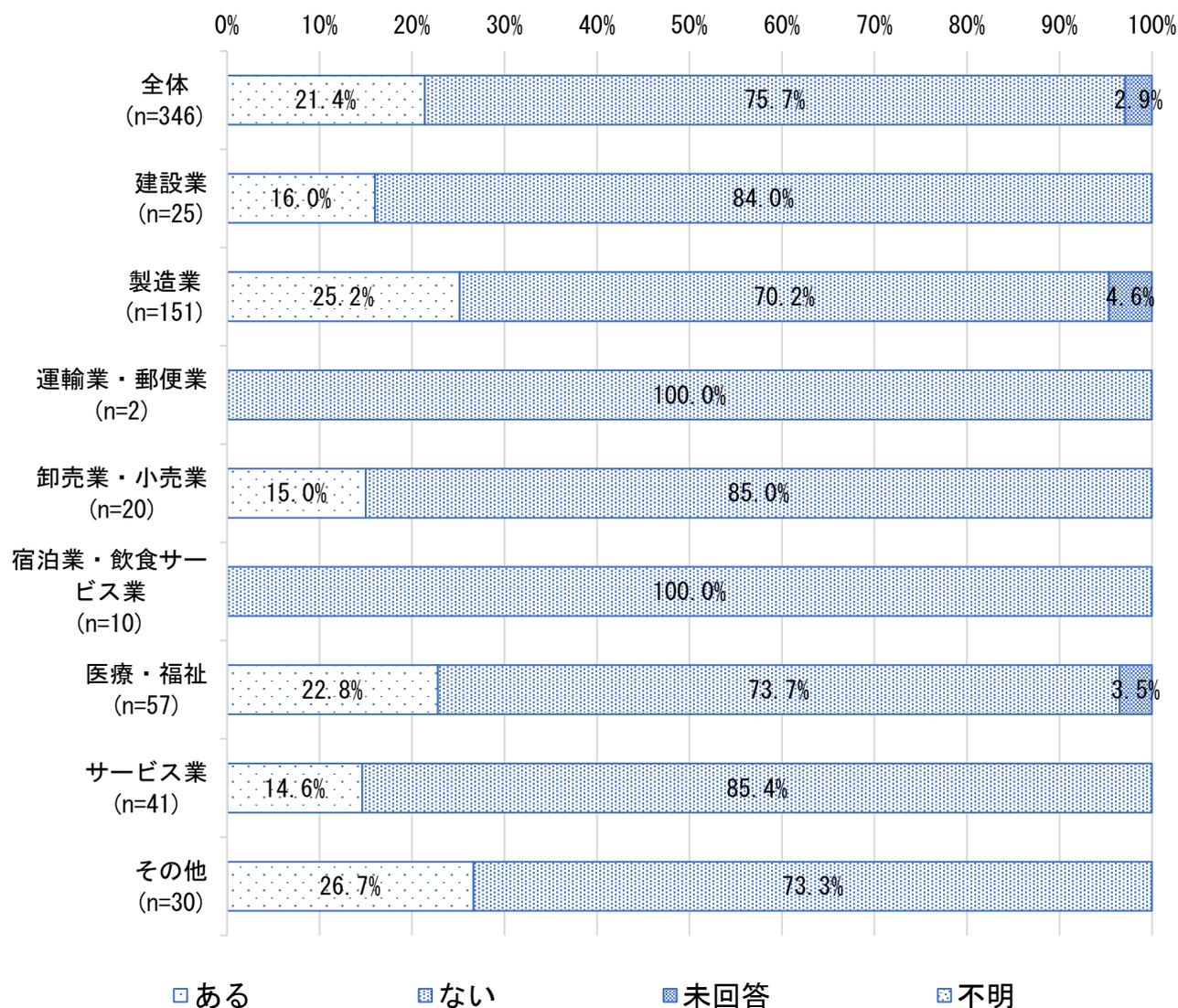
「ない」75.7%が全体の7割以上を占め、「ある」21.4%を大きく上回る結果となった。

	人数 (N)	割合 (%)
ある	74	21.4%
ない	262	75.7%
未回答	10	2.9%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	346	100.0%



業種×問9 あなたは、職場で育児休業の利用実績はありますか。

(単一回答 n = 346)

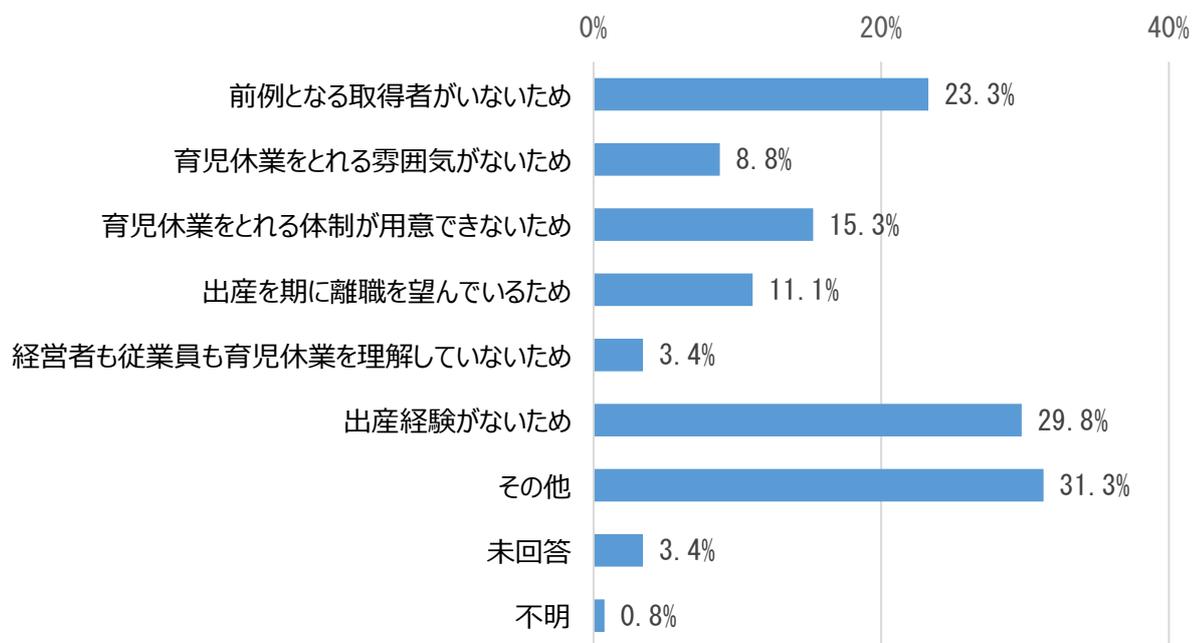


	回答者数 n	あり	ない	未回答	不明
全体	346	21.4%	75.7%	2.9%	0.0%
建設業	25	16.0%	84.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	25.2%	70.2%	4.6%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	15.0%	85.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	22.8%	73.7%	3.5%	0.0%
サービス業	41	14.6%	85.4%	0.0%	0.0%
その他	30	26.7%	73.3%	0.0%	0.0%

問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

「その他」31.3%が最も高く、次いで「出産経験がないため」29.8%、「前例となる取得者がいないため」23.3%の順となった。

(複数回答 n = 262)



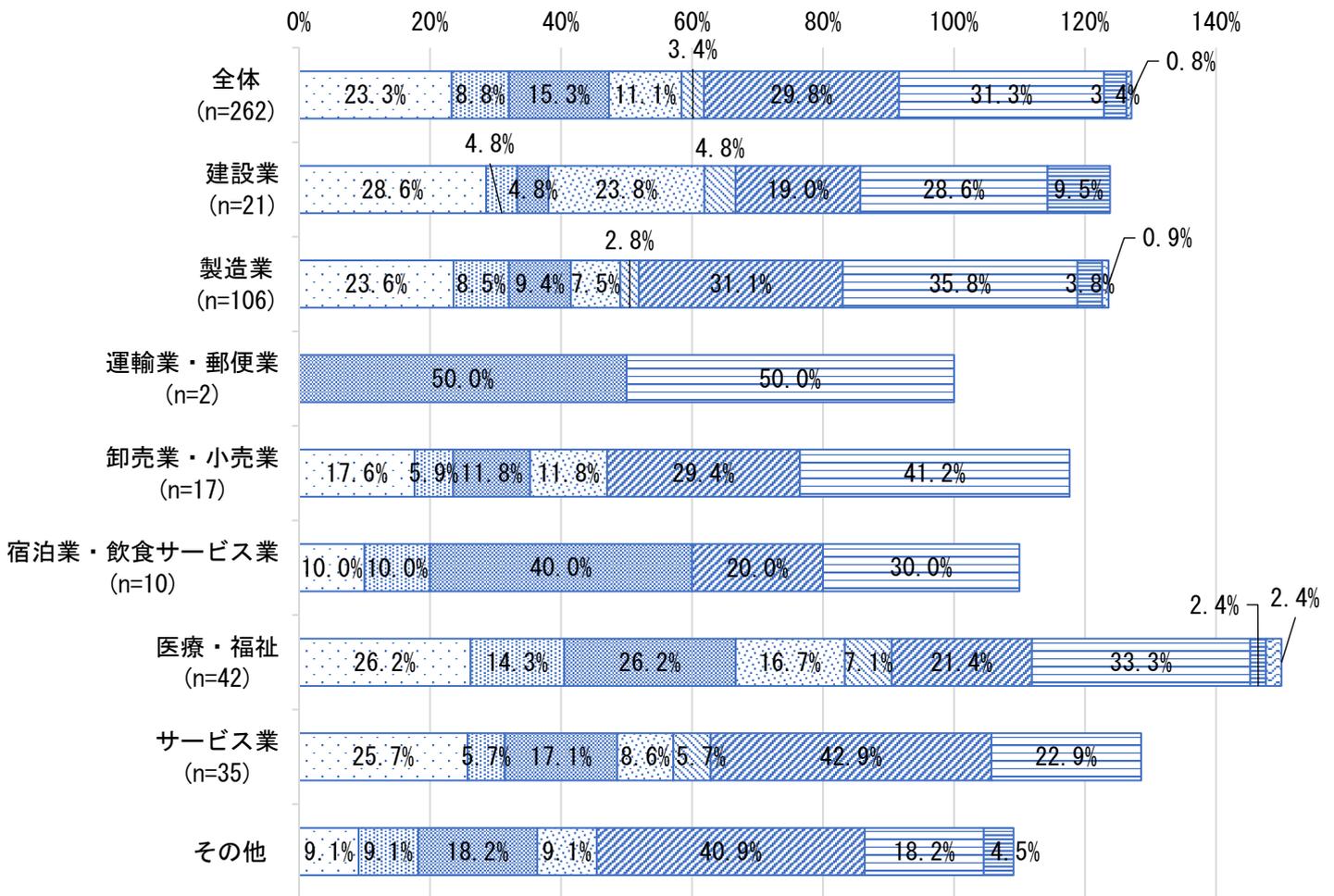
	人数 (N)	割合 (%)
前例となる取得者がいないため	61	23.3%
育児休業をとれる雰囲気がないため	23	8.8%
育児休業をとれる体制が用意できないため	40	15.3%
出産を期に離職を望んでいるため	29	11.1%
経営者も従業員も育児休業を理解していないため	9	3.4%
出産経験がないため	78	29.8%
その他	82	31.3%
未回答	9	3.4%
不明	2	0.8%
回答者数 n	262	
回答数 N	333	

その他

出産後	出産後就職した。
	出産、子育てに一段落してからの入社のため。
	出産、育児後の勤務のため。
	子育て終了している。
	子どもが大きくなって就職したため。
	出産後しばらくしてから就職したため（出産前後は働いていなかった）。
	子どもの手が離れてから（保育園に入園）の入社のため。
	子どもが学校に上がってから今の会社に就職したため。
	子どもがある程度大きくなってから働き始めたので、育児休業を取る必要がないため。
	出産時主婦
	出産育児時就労していなかったから。
	産後に入社したため休業の必要がなかった。
	出産が入社前のため。
	すでに産後
	もうその時期は過ぎているため。
育児中に入社したため。	
この職場での出産経験がないため。	
制度がない	育児休業というものがなかった。
	会社ができた時はなかったため、私はないが、希望した人は育児休業を受けていた（近年は対応ができています）。
	育児休業というものがなかった。
自営業	自営業のため、そもそも育児休業がない。
	自営のため母が働いていた。
その他	その時は仕事をしていなかったため。
	その時期、その当時は辞めざるを得なかった。
	出産を期に退職したため。
	結婚を期に退職
	現在の会社は不明。昔は、家族経営のため育児をしながら仕事をしていた。
	入社してから、そういった人を見ていないので分からない。
	年齢的にもうそんな年ではない。
	別の会社でパートとして働いていたため。
	パートなため。
	代わりを探すのが難しい。
	該当しない。

業種×問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

(複数回答 n=262)

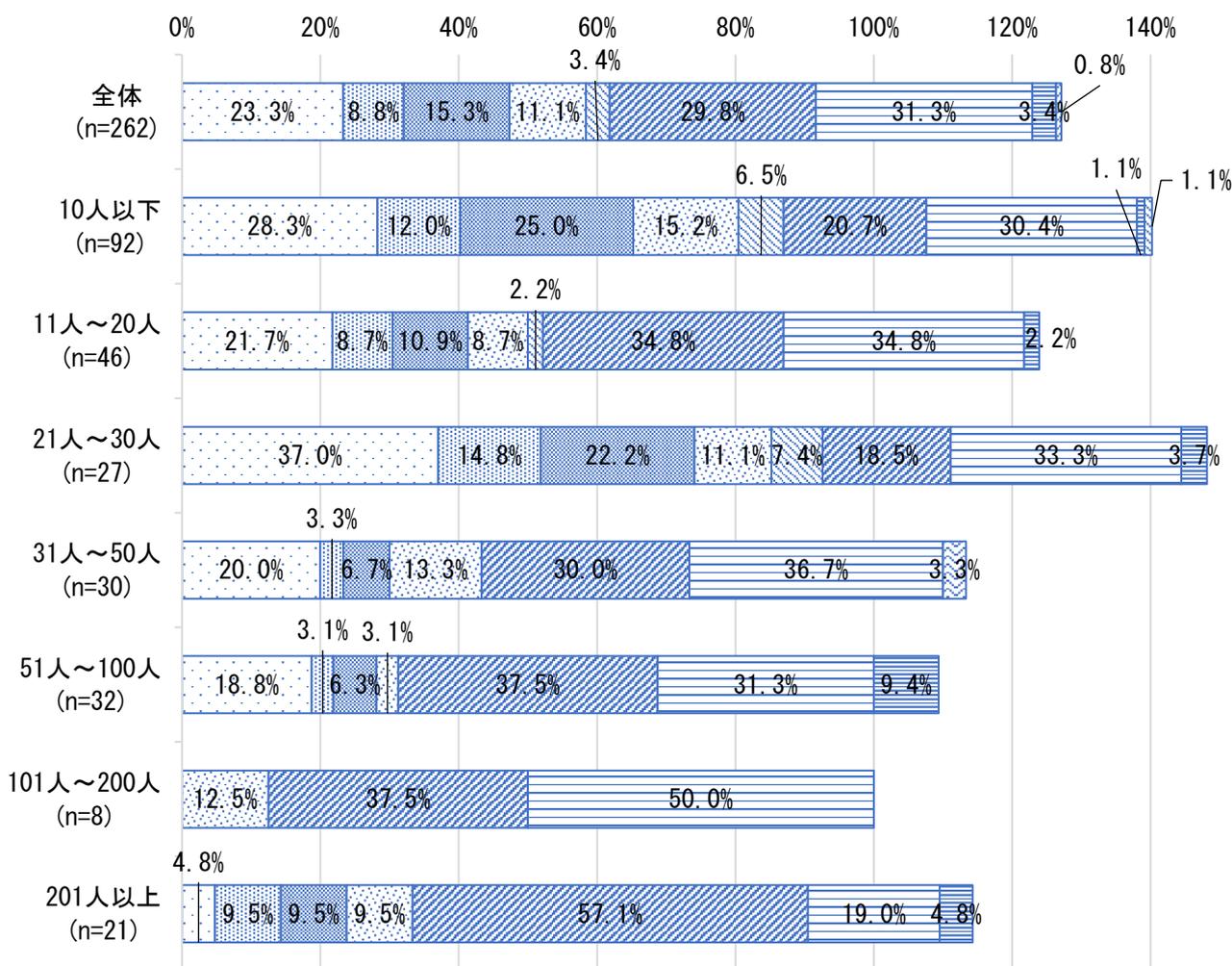


- 前例となる取得者がいないため
- 育児休業をとれる体制が用意できないため
- 経営者も従業員も育児休業を理解していないため
- その他
- 不明
- 育児休業をとれる雰囲気がないため
- 出産を期に離職を望んでいるため
- 出産経験がないため
- 未回答

	回答者数 n	前例となる取得者がいないため	育児休業をとれる体制が用意できないため	経営者も従業員も育児休業を理解していないため	その他	未回答	不明			
全体	262	23.3%	8.8%	15.3%	11.1%	3.4%	29.8%	31.3%	3.4%	0.8%
建設業	21	28.6%	4.8%	4.8%	23.8%	4.8%	19.0%	28.6%	9.5%	0.0%
製造業	106	23.6%	8.5%	9.4%	7.5%	2.8%	31.1%	35.8%	3.8%	0.9%
運輸業・郵便業	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	17	17.6%	5.9%	11.8%	11.8%	11.8%	29.4%	41.2%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	10.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	42	26.2%	14.3%	26.2%	16.7%	7.1%	21.4%	33.3%	2.4%	2.4%
サービス業	35	25.7%	5.7%	17.1%	8.6%	5.7%	42.9%	22.9%	0.0%	0.0%
その他	22	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%	40.9%	18.2%	4.5%	0.0%	0.0%

従業員規模×問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

(複数回答 n=262)



- 前例となる取得者がいないため
- 育児休業をとれる体制が用意できないため
- 経営者も従業員も育児休業を理解していないため
- その他
- 不明
- 育児休業をとれる雰囲気がないため
- 出産を期に離職を望んでいるため
- 出産経験がないため
- 未回答

	回答者数 n	前例となる取得者がいないため	育児休業をとれる体制が用意できないため	育児休業をとれる雰囲気がないため	出産を期に離職を望んでいるため	経営者も従業員も育児休業を理解していないため	出産経験がないため	その他	未回答	不明
全体	262	23.3%	8.8%	15.3%	11.1%	3.4%	29.8%	31.3%	3.4%	0.8%
10人以下	92	28.3%	12.0%	25.0%	15.2%	6.5%	20.7%	30.4%	1.1%	1.1%
11人～20人	46	21.7%	8.7%	10.9%	8.7%	2.2%	34.8%	34.8%	2.2%	0.0%
21人～30人	27	37.0%	14.8%	22.2%	11.1%	7.4%	18.5%	33.3%	3.7%	0.0%
31人～50人	30	20.0%	3.3%	6.7%	13.3%	30.0%	36.7%	0.0%	0.0%	3.3%
51人～100人	32	18.8%	3.1%	6.3%	37.5%	31.3%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%
101人～200人	8	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	21	4.8%	9.5%	9.5%	9.5%	57.1%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%

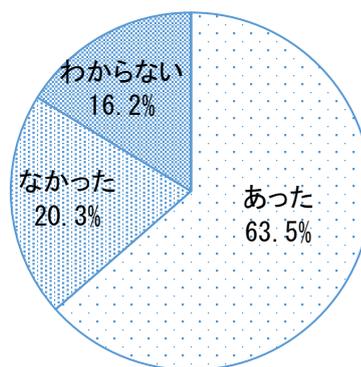
※問9で「ある」と回答した方、問10～問16をお答えください。育休利用が複数回の方は、直近の子どものケースで回答してください。

問10 育児休業中に代替要員の配置はありましたか。(問9で「ある」と回答した方)

「あった」63.5%が最も高く、次いで「なかった」20.3%、「わからない」16.2%の順となった。

(単一回答 n = 74)

	人数 (N)	割合 (%)
あった	47	63.5%
なかった	15	20.3%
わからない	12	16.2%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	74	100.0%

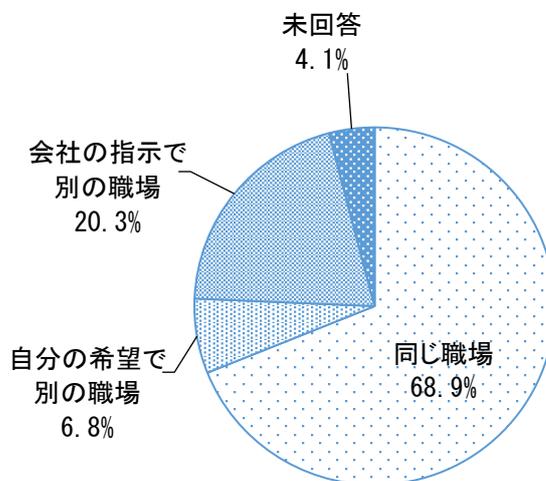


問11 復職時の配置先はどうでしたか。(問9で「ある」と回答した方)

「同じ職場」68.9%が最も高く、次いで「会社の指示で別の職場」20.3%、「自分の希望で別の職場」6.8%の順となった。

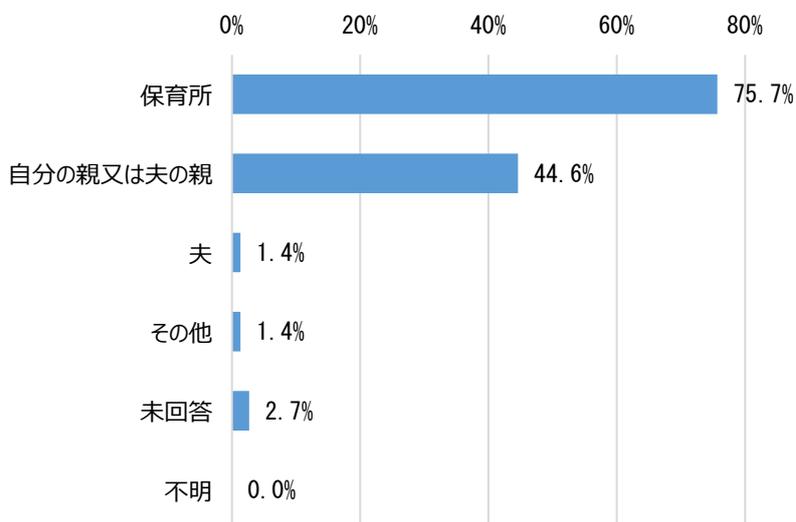
(単一回答 n = 74)

	人数 (N)	割合 (%)
同じ職場	51	68.9%
自分の希望で別の職場	5	6.8%
会社の指示で別の職場	15	20.3%
未回答	3	4.1%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	74	100.1%



問 12 復職時の子どもの預け先はどうでしたか。(問9で「ある」と回答した方)

「保育所」75.7%が最も高く、次いで「自分の親又は夫の親」44.6%、「夫」「その他」1.4%の順となった。
(単一回答 n = 74)



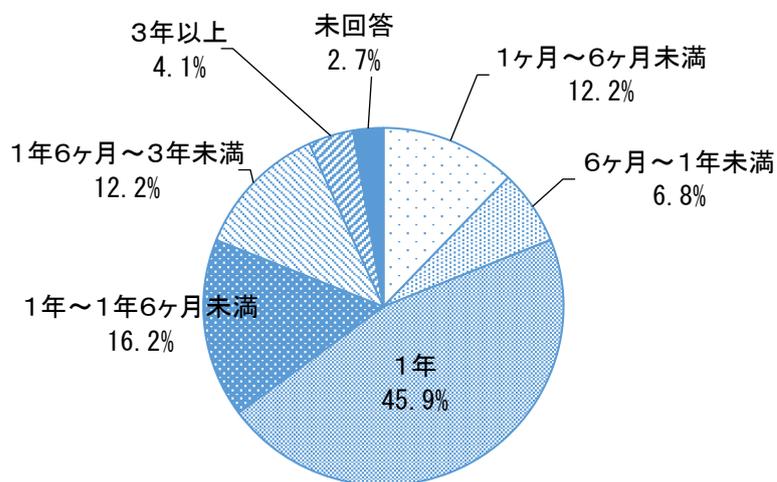
	人数 (N)	割合 (%)
保育所	56	75.7%
自分の親又は夫の親	33	44.6%
夫	1	1.4%
その他	1	1.4%
未回答	2	2.7%
不明	0	0.0%
回答者数 n	74	
回答数 N	93	

その他 ◎付属の託児

問 13 育児休業の期間はどのくらいでしたか。(問9で「ある」と回答した方)

「1年」45.9%が最も高く、次いで「1年～1年6ヶ月」16.2%の順となった。

(単一回答 n = 74)

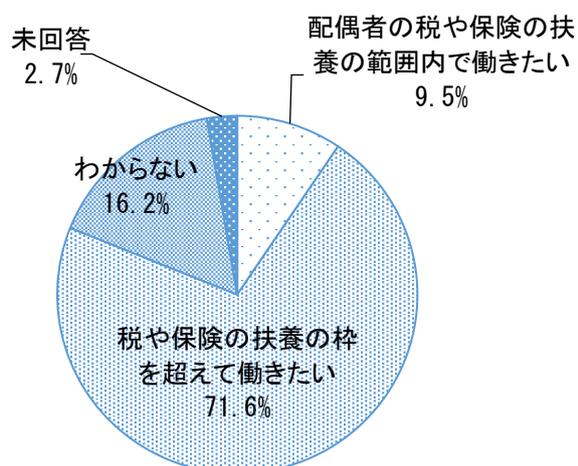


	人数 (N)	割合 (%)
1ヶ月～6ヶ月未満	9	12.2%
6ヶ月～1年未満	5	6.8%
1年	34	45.9%
1年～1年6ヶ月未満	12	16.2%
1年6ヶ月～3年未満	9	12.2%
3年以上	3	4.1%
未回答	2	2.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	74	100.1%

問 14 働く範囲の希望はありますか。(問 9 で「ある」と回答した方)

「税や保険の扶養の枠を超えて働きたい」71.6%が最も高く、次いで「わからない」16.2%、「配偶者の税や保険の扶養の範囲内で働きたい」9.5%の順となった。

(単一回答 n = 74)



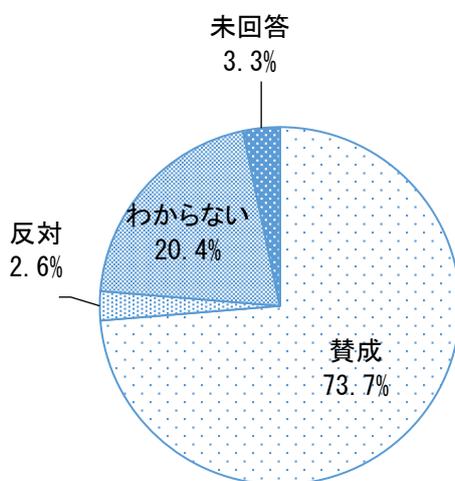
	人数 (N)	割合 (%)
配偶者の税や保険の扶養の範囲内で働きたい	7	9.5%
税や保険の扶養の枠を超えて働きたい	53	71.6%
わからない	12	16.2%
未回答	2	2.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	74	100.0%

問 15 令和 2 年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

「賛成」73.7%が全体の 7 割以上を占め、「わからない」20.4%、「反対」2.6%を大きく上回る結果となった。

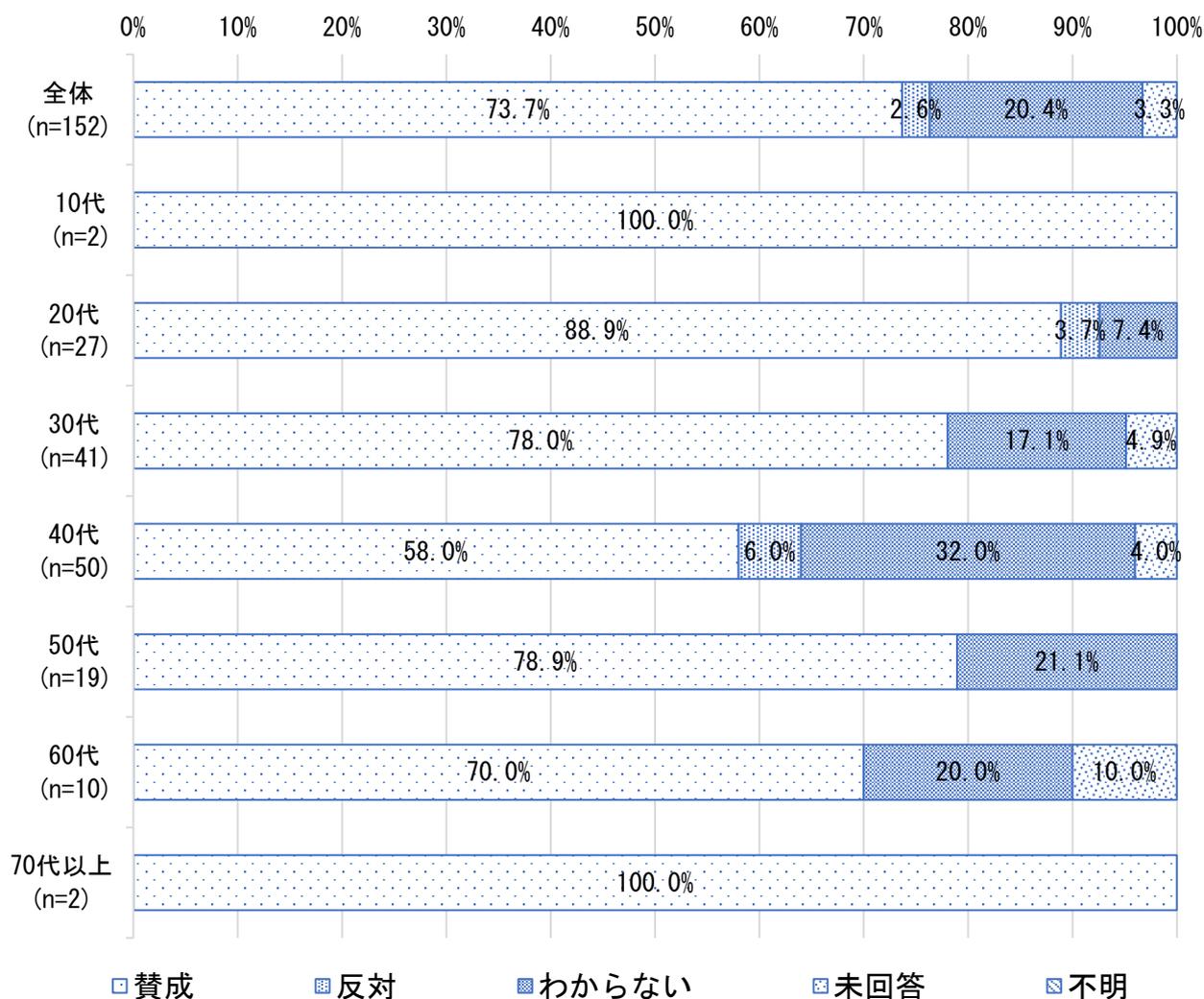
(単一回答 n = 152)



	人数 (N)	割合 (%)
賛成	112	73.7%
反対	4	2.6%
わからない	31	20.4%
未回答	5	3.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	152	100.0%

記入者年代×問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。
 男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

(単一回答 n = 152)

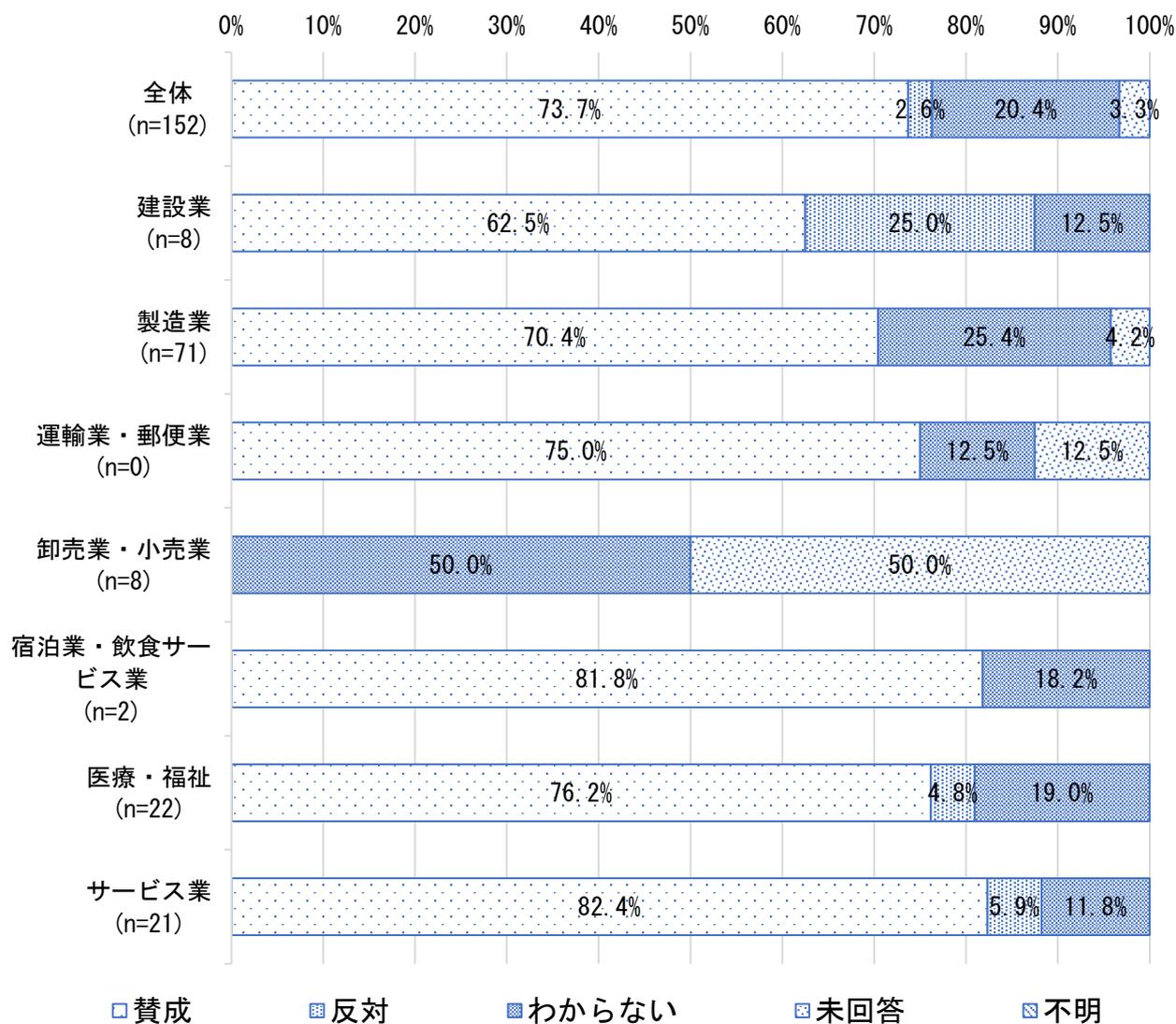


	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	152	73.7%	2.6%	20.4%	3.3%	0.0%
10代	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	27	88.9%	3.7%	7.4%	0.0%	0.0%
30代	41	78.0%	0.0%	17.1%	4.9%	0.0%
40代	50	58.0%	6.0%	32.0%	4.0%	0.0%
50代	19	78.9%	0.0%	21.1%	0.0%	0.0%
60代	10	70.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%
70代以上	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

(単一回答 n = 152)



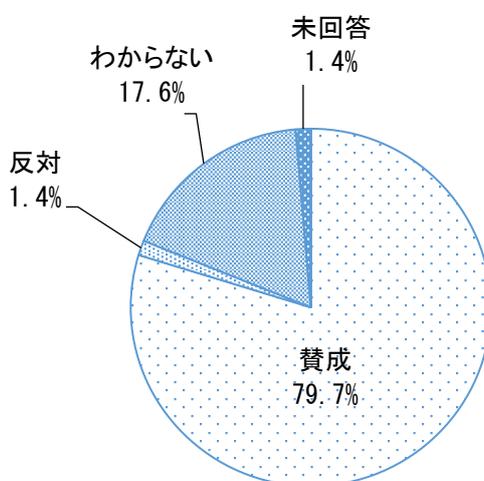
	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	152	73.7%	2.6%	20.4%	3.3%	0.0%
建設業	8	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
製造業	71	70.4%	0.0%	25.4%	4.2%	0.0%
卸売業・小売業	8	75.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
医療・福祉	22	81.8%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%
サービス業	21	76.2%	4.8%	19.0%	0.0%	0.0%
その他	17	82.4%	5.9%	11.8%	0.0%	0.0%

問 16 国では、科学技術・学術における男女共同参画を推進していますが、大学の学生に占める女性割合は、理学系 27.9%、工学系 15.4%となっています。

今後高校・大学教育での理系女子学生を積極的に増やしていくことについてどう思いますか。(問 9 で「ある」と回答した方)

「賛成」79.7%が全体の約 8 割を占め、「わからない」17.6%、「反対」1.4%を大きく上回る結果となった。

(単一回答 n = 74)

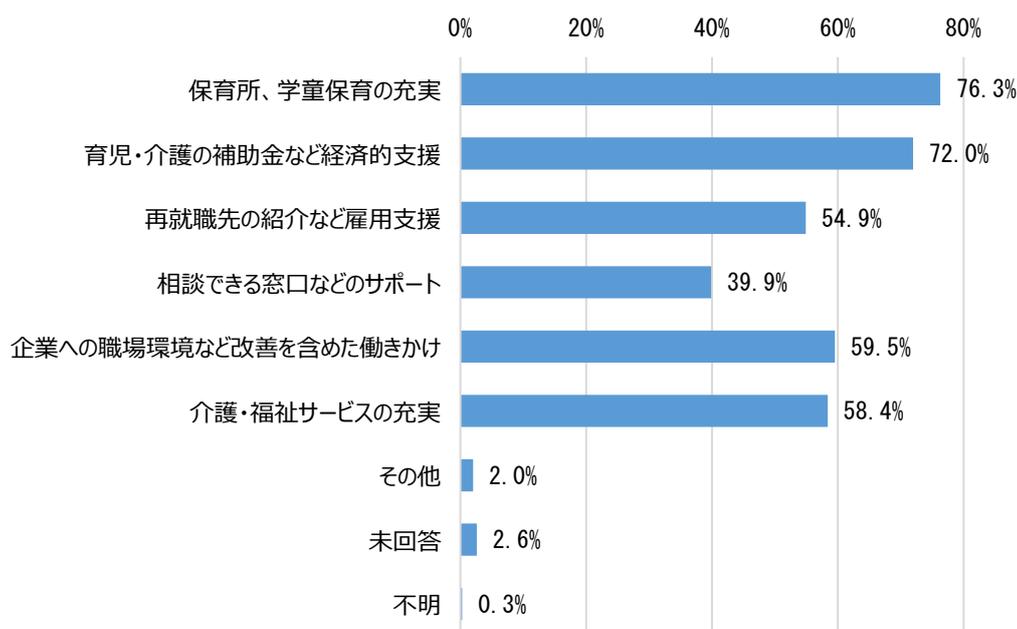


	人数 (N)	割合 (%)
賛成	59	79.7%
反対	1	1.4%
わからない	13	17.6%
未回答	1	1.4%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	74	100.1%

問 17 女性活躍推進するために、行政に求めることは何ですか。

「保育所、学童保育の充実」76.3%が最も高く、次いで「育児・介護の補助金など経済的支援」72.0%、「企業への職場環境など改善を含めた働きかけ」59.5%、「介護・福祉サービスの充実」58.4%、「再就職先の紹介など雇用支援」54.9%の順となった。

(複数回答 n = 346)



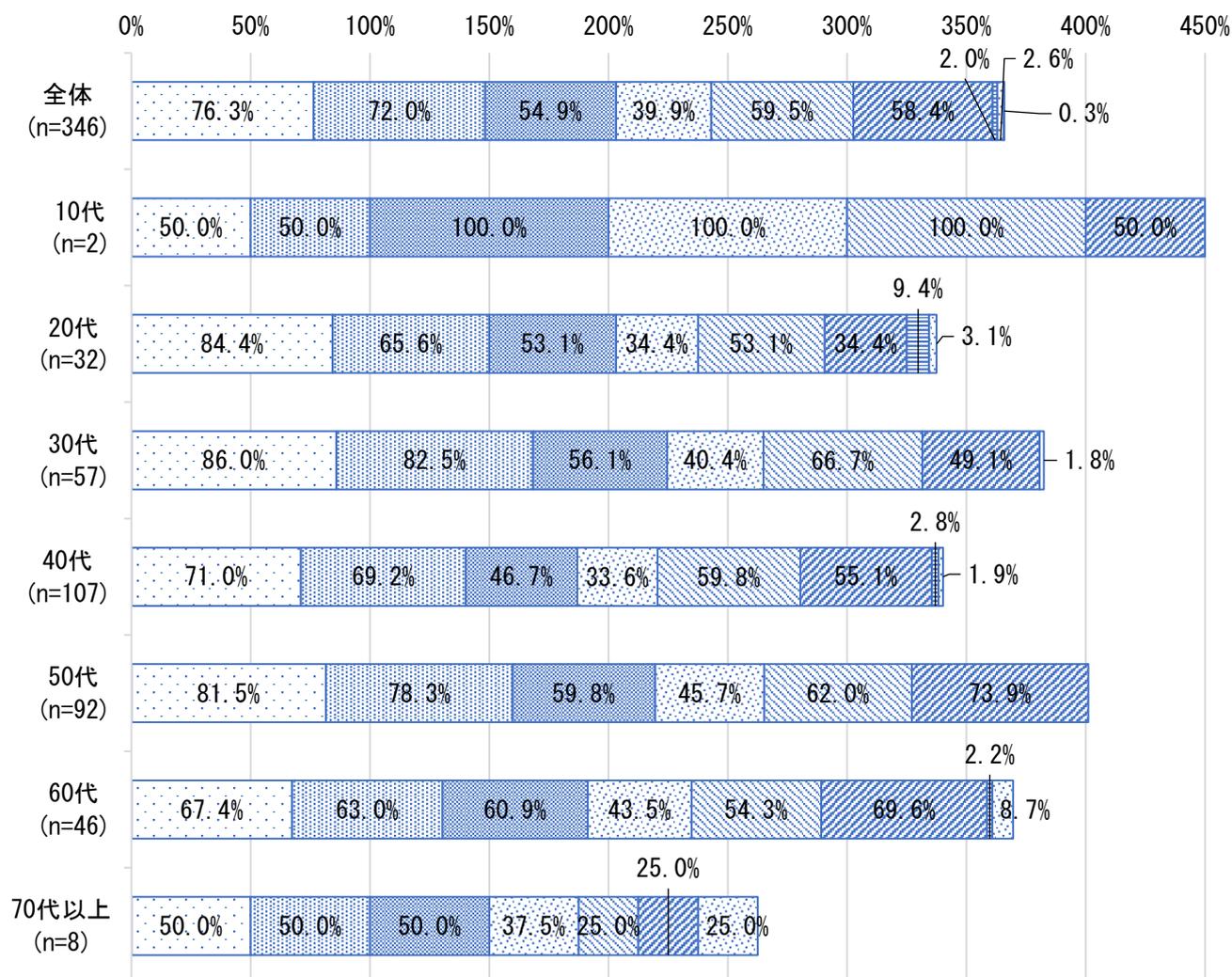
	人数 (N)	割合 (%)
保育所、学童保育の充実	264	76.3%
育児・介護の補助金など経済的支援	249	72.0%
再就職先の紹介など雇用支援	190	54.9%
相談できる窓口などのサポート	138	39.9%
企業への職場環境など改善を含めた働きかけ	206	59.5%
介護・福祉サービスの充実	202	58.4%
その他	7	2.0%
未回答	9	2.6%
不明	1	0.3%
回答者数 n	346	
回答数 N	1,266	

その他

会社だけでなく社会への働きかけ意識改革
男性の意識変化、理解
有休を増やしてもらいたい（学校や園の子どもの行事が多いため）。
産・育休、有休の取りやすい環境作り

記入者年代×問17 女性活躍推進するために、行政に求めることは何ですか。

(複数回答 n=346)



- 保育所、学童保育の充実
- 再就職先の紹介など雇用支援
- ▨ 企業への職場環境など改善を含めた働きかけ
- その他
- 不明
- 育児・介護の補助金など経済的支援
- ▨ 相談できる窓口などのサポート
- 介護・福祉サービスの充実
- 未回答

	回答者数 n	保育所、学童保育の充実	育児・介護の補助金など経済的支援	再就職先の紹介など雇用支援	相談できる窓口などのサポート	企業への職場環境など改善を含めた働きかけ	介護・福祉サービスの充実	その他	未回答	不明
全体	346	76.3%	72.0%	54.9%	39.9%	59.5%	58.4%	2.0%	2.6%	0.3%
10代	2	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%
20代	32	84.4%	65.6%	53.1%	34.4%	53.1%	34.4%	9.4%	3.1%	0.0%
30代	57	86.0%	82.5%	56.1%	40.4%	66.7%	49.1%	0.0%	0.0%	1.8%
40代	107	71.0%	69.2%	46.7%	33.6%	59.8%	55.1%	2.8%	1.9%	0.0%
50代	92	81.5%	78.3%	59.8%	45.7%	62.0%	73.9%	0.0%	0.0%	0.0%
60代	46	67.4%	63.0%	60.9%	43.5%	54.3%	69.6%	2.2%	8.7%	0.0%
70代以上	8	50.0%	50.0%	50.0%	37.5%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%

自由意見

家庭と仕事の両立	女性の負担	<p>家庭と仕事の両立は、やはり大変です。</p> <p>私は、正社員で働いていますが、有り難いことに、残業などもなく定時に帰れるので続けていれますが、やはり家族の協力もないと大変だと思います。</p> <p>家庭での女性の負担は、大変大きいと思います。</p>
		<p>家族、主に男性の家事協力、子育ての協力が必要。一人では負担が大きすぎる。</p>
家族の理解・協力		<p>共働きでも、家事、育児、介護など家のことは女性中心でやるのが当たり前という空気感が変わらない限り、女性が生涯精一杯仕事に専念するのは難しい。職場でも家庭でも本当の意味での男性の理解と協力が必要。</p>
		<p>女性が働き続けるためにはそのときの状況においてパートナーだったり家族であったりと周りの協力、理解が必要だし、本人の気持ちの持ち方も大事だと思います。</p>
		<p>業種により、会社の規模により、男性と同じように働くにはなかなか相方の意識の持ち方の違いが大きいのは仕方がないかと思う。</p>
		<p>家族の家事への参加</p>
		<p>仕事が順調になった頃出産することが、働き方として女性のネックになる部分だと思う。周囲の理解、環境が整っていない限り、続けて仕事に就くことは難しい。産むことは女性にしかできないということ、それも限られた時間（年齢）内で、念頭に置いて男性は協力するべきだと思う。</p>
		<p>女性は家庭での責任が大きく家族の理解とサポートも重要だと思います。</p> <p>個単位（家庭）の理解・サポートが社会全体にも同じように広がると女性が働きやすく活躍の場も増えるのではないかと考えます。</p>
		<p>育児・介護に家族の参加</p>
職場	職場環境	<p>男性の育児休暇は、その夫婦の関係性、夫の意識の高低にもよるので、一概に、取得を増やせばいいというものではないと思う。休業せずとも協力できる男性はいくらでもいるし、休業しても家にゴロゴロしているだけではかえってストレス。なので、小さい頃からの「個」を育てる、思いやりを育てる心の教育などの方が重要だと思います。</p>
		<p>仕事は介護と両立できない。</p>

	今現在でも女性従業員が多い。
	職場の雰囲気やスタッフはとてもよいのですが、会話の中でたまに少し下品な単語を交えて（男特有のノリ）話してくるのが少し気になります。仕事の内容はとてもよいのですが、コミュニケーションの部分も考えた方がいいかと思います。
	社員同士の風通しが悪い。社長が社員に平等でなく、言いたいことを言わない社員と、厳しい社員に分かれる。
	若い人を雇うと、結婚、出産、子育てなどで休みが増えたり辞めてしまう可能性がある、と採用する人は50代以上が多い。経営者、男性社員の考え方が固まっているため女性の意見は通りにくいし、働きにくい環境だと思う。仕事上の提案はおばちゃん感覚と言われて、上の指示通り動かないと機嫌を損ねてしまう。
	親戚の会社で働いているため、本人達は自由に休みを取ったり時間抜けを自由に行っているけれど、私はできない（差別を感じる）。
	性別による能力差（体力など）が関係ない職種です。
	今の職場は、育児中、これから出産する若い職員はいませんが、これから採用するにあたって現職員の理解は有り働きやすい職場だと思います。
	定年を過ぎても生き生きと働いている。
	これからも女性が働ける職場が増えるとよいと思う。
男女格差	男女間の性差は当たり前のことで、どうしても女性が活躍できない仕事がある（体力面などで）のは仕方のないこと。しかし、女性が優れている面が数多くあるのも事実で、向いている仕事の中で能力が発揮できればよいと思う。
	男女の賃金の格差です。
	男性との給与額の差が大きいですが、仕事量や責任など女性の方が負担があるため、辛くなることもある。平等になれば、やる気も出ると思う。
	今の会社に就職してまだ2年くらいですが、女性の給料が男性に比べて安すぎる。 前の会社は多少は違っても同じくらいの賃金だったので、まだまだ昔ながらの男女の違いがある会社があるのにはちょっとびっくりでした。 仕事内容の違いがあるのもわかるのですが、もう少し経営者にも考えを変えていてもらいたいです。
	男性の意見は、すぐに通るのに、女性の意見はなかなか聞いてもらえません。 上司が言いやすい人（女性）には仕事を増やし、言いづらい人（男性）には、何も言わないので、仕事に偏りがあります。工場長（男性）に話しても、何も解決してくれません。

	<p>中小企業では、全く男女平等ではない。女性社員は昇格できなくて当たり前だと思っているし、会社側も暗黙の了解で済ましている。大企業ばかりに改善を求めるのではなく、中小企業にも力を入れてほしい。</p>
	<p>男女に関係なく生涯労働時間、貢献度で公平に評価されればよい。育児休暇給付金を受領するだけして、退職する人が存在するのも事実。女性の言うことは聞かない男性も多くいる。</p>
	<p>新しい仕事などを女性だからという理由でやらせてもらえないなどあります。もう少しいろいろな仕事を与えてもらえる環境、理解してほしいなと感じています。</p>
	<p>経営者、上司の層は男性が多い。</p>
	<p>女性が男性と同様に社会で活躍することは様々な障壁があります。職場では管理職になったとしても責任、時間の制約なく働くことは難しいです。</p>
家庭への理解・協力	<p>子どもや家庭や仕事場の3つのことを考えながら仕事をしっかりやるということはとても大変です。仕事場では子どもの病気など急な用事があった場合、職場での補佐的存在が必要だと思うし、周りの人達の協力、理解が必要だと思います。</p>
	<p>学校行事への参加などに理解をしていただける環境づくりが必要だと思います。</p>
	<p>女性は生活面で助けるために働いているので、子ども・介護のことで気軽に休みが取れるといいです。</p>
	<p>働きたい、仕事中心の女性はたくさんいますが、育児との両立が難しい。子どもの成長を見守りたいが、そのためには行事ごと仕事を休むことになり、社内の人に申し訳なくなる。</p>
	<p>結婚して子どもがいて、女性が好きなだけ働くななんて綺麗事だと思う。出産の時点で少なからず職から離れなければならず、同じ場所に戻れるなんて思えない。夫婦2人が好きなだけ働いたら子どもはどうするのか。保育園なども夜はやってないし、祖父母にも限界がある。そう考えると女性の役職とか厳しいと思う。</p>
	<p>ライフスタイルの変化（特に出産育児）があっても、その後の労働意欲が高い女性が増えている印象だが、休業中の対応や復職後も育児短時間勤務の利用や急な休みが多い分、周りの社員にしわ寄せがいくのも現実にあるため、そのあたりのバランスが難しい。</p>
	<p>会社の女性に対する対応、年々改善されていますが、会社の中での女性の地位を確保するためには社内全体の意識の統一と家庭での仕事が多いので、家族の協力が必要ですが、小さい子どもを育てている女性は子育てを協力してくれるシステムと会社の仕事の勉強などができるシステムとの2本立てが必要だと思います。</p>

	<p>働くことと家庭のこと共立するために長い間私自身も頑張ってきました。家族のサポートは30年前から手厚い方だったと思います。</p> <p>仕事と家庭、子ども全てに100%向き合うのは一人の人間には限界があると思います。せめて、子どもが成人するまで子どもに向き合いながら仕事ができる環境を男性も女性もつくることのできたらいい社会になると思いました。</p>
	<p>女性が働く会社で女性活躍が進んだとしても、夫である男性の会社でも同様に女性活躍が進み、働き方が変わらなければ、女性の負担は増えるだけだと思う。現状も夫の帰りが遅く、平日は家事のシェアができない。</p>
	<p>働きやすさより、いかに子育てや出産が安心してできる環境かが重要。産休も1年では短く感じ、せめて、1.5年まで選択できればと思う。復帰しても、すぐに次の子を望みづらく、年齢的に、諦めざるを得なかったり、不妊に陥ったりする場合もあり、非常に難しい選択を女性がせざるを得なかった。仕事によって、経済面は安定するかもしれないが、女性が仕事をする事で、家族計画に支障も出ることもある。男性の経済力を手厚くしてくれる方がよっぽど出産、子育てしやすい。</p>
休暇	<p>私は、介護休暇が無給から有給（日数制限あり）になり、大変助かっています。</p>
	<p>未だに遅くまで残っている者、有休を取らない者がよいとされる感じがある。なかなか有休を言い出せない雰囲気もよくないと思う。正規非正規の仕事の差がありすぎる。正規の負担が大きすぎる。</p>
	<p>生理休暇についても、制度はあるものの、実際使っていません。会社からも何も話がありません。みんなに知ってもらい使えると、女性はもっと働きやすくなると思います。</p>
産休・育休	<p>せっかく働きたくても、出産や育児のために退職しなければならないのがとても悲しい。育休、産休がない。そのため再就職も大変。</p>
	<p>私自身今の職場で産休・育休を申請したとき、マタハラと受け取れる言葉を上司から言われました。結果として取得できて働き続けていますが、経営者、上司の意識改革は成されていないと感じます。改革、改善が成されないと女性は働きづらいままです。</p>
	<p>産休、育休のもらえる額を増やし、またそのお金が会社からではなく国からということを知れば、男女問わず産休、育休が取りやすくなると思う。</p>
管理職	<p>学歴や勤続年数などで実績のない人が管理職をやり、そのことで指示を出す現場の知らないため、不満が出やすい。会社はもっと現場から学べる期間を設けるようにしてほしい。主に管理職には男性がなりやすいと思う。女性の多い職場は、男性目線では分かりにくいと思う</p>

	<p>が、きちんとそれを理解することを初めに知るよう経営者も理解してほしい。</p>
雇用形態	<p>パートと正社員の違い。正社員は給料面でよいと思うが、休みを取りづらい面があると思う。パートは休みやすいが、時給なので収入が限られてくる。どちらがよいのか難しいです。社員は責任感を持ってやらなければなどいろいろな面で違ってきます。大変ですが、いずれ社員になったらと思っています。</p> <p>臨職で働いている女性がとても多いが、臨職であっても正規の人と変わらない仕事をしている人は多い。にもかかわらず賃金は、半分又は半分に満たない状況のようです。臨時職員として働いているのは、女性だけではなく男性もいる。昔に比べて臨時職員、社員の数がこんなにも増えてしまったのには、やはり国の政策に問題があるのかもしれない。</p> <p>今はパートで子どもに負担がかからない時間で働きに出ています。親子共にいい時間で働いています。</p> <p>仕事も休みやすく、精神的にとっても楽です。以前働いていた会社は正社員で時間も長く大変でした。休みも取りにくく親子共に辛かったです。子どもが小学生に上がるタイミングでまた正社員目指したいと考えてます。</p> <p>現在は自分に合った条件で働かせてもらっています。</p>
給与	<p>当社では、休みに寛容だが給料が安いので、ひとり親世帯では生活への不安が絶えない。社内の雰囲気も重要で在籍している状況。体調面での不安がなくなれば、在籍する意味がなくなる。仕事に求められるものと給与に対して大きな差がある。人によって給与が違う。自分より後の人の方が高い。</p> <p>小さい子どもを育てているので、どうしてもフルタイムで働くことが難しいです。現在時給で働いていますが、月ごとの賃金に変動があるので、短時間勤務でも、時間に応じた固定給（日給、月給）の導入があるとよいと思います。正社員と時給者（パート、派遣など）の賃金の格差がやはり大きいと痛感しています。ちなみに仕事内容は社員と同等だと思っています。</p> <p>賃金格差が著しい。</p>
保育	<p>居住地が箕輪町ではありませんが、保育園が4月1日は職員会議のためなるべく自宅で（園へ預けないでほしい）と、希望保育も極力減らしたいようです。働く親にとって年度始め、月始めは休みではありません。私の仕事はむしろ休みにくいです。こういった時こそ行政が支援すべきところだと思います。</p>

		<p>小さな子どもを保育園に預けながら働いている若いお母さんは、保育園が休みで会社がある日は有給を取ったり、休んだりしている。今は祖父も若く働いている人が多いので、預けて働くのは難しい。あつという間に有給はなくなってしまうし、休みにくい職場だと働きにくい。小さな子どもを持つ母親が、休まず働けるような休日保育の充実を考えてほしい（安い金額で預かってもらえるなど）。</p> <p>病児保育など、本当にその日に働きに行かなければならない時に預けられる場所が少なすぎて、結局誰かが休まなくてはならない。</p>
教育		<p>小学校中学校において理系女子学生を積極的に増やすための教育体制が必要。男子学生への男女共同参画教育を進める。</p> <p>大学受験の際、理数科目の得意不得意により学部選択をしがち。世の中にどのように役に立つのかどんな仕事に就くことができるのかなどイメージが湧くような指導をしてほしい（高校1年生で）。</p> <p>理数系女子学生については、女子だから、というのではなく、どの子どもも興味を持った分野に進めることができればよいと思う。ただ興味を持つ機会が制限されてしまうことがあれば問題。家庭でも学校でも、男女の区別なく機会がもてるとよい。</p>
町	支援・サービス	<p>私は箕輪町に住んではいないのですが、箕輪町で働いている身としては多少働きづらい面もあるかと思えます。</p> <p>産前産後のフォローなど手厚くあればいいと思いました。</p> <p>育児・介護の町のサポート</p> <p>一般企業の従業員数の少ない職場は育休など取れません。出産の後は退職という傾向にあると思えます。大企業、公務員関係の方たちは本当に恵まれていると思えます。まだまだ育休を取れるという職場は限られていると思えます。正社員のちパートという形が多いと思えます。子育てと仕事の両立がこれからの町の発展の鍵だと思います。</p> <p>手当てやサービスが、他の市町村より少ないと思う。</p>
	意見・要望	<p>大変なアンケート問題提案をいただきましたが意味の分からないこともあり、貴方は給与で働いているか。これだけのアンケートを答えるのに町として500券3枚程は支給せよ。</p> <p>箕輪町は、いろんな場面で選択肢が狭いと思うので、もっと広域的に自分で選べるようになれば若い人達も箕輪に住んでくれると思う。箕輪に住むメリットが少ない。</p> <p>箕輪町はこの先企業で働く人が減少して行くから、女性に子育てしながら会社で働き、家に帰ってからは家事をして、親の介護もして、もっともっと女性を働かせるにはどうすればよいかというアンケートですか。</p>

	<p>保育士の働き方</p>	<p>私は以前保育士として働いていましたが、出産の度に退職、就職を経験しました。それは、臨時保育士という立場だったからです。働いている保育士のほとんどは臨時保育士または育児休業を取得する正規保育士の代替えとして採用される期限付正規としての採用です。私が働いていた行政では、正規の保育士採用は25歳以下という枠があったかと思いません。契約は4月1日から3月20日まで。3月21日から3月31日は日々雇用という形で働き、4月1日からまた臨時職員として採用という繰り返しでした。やりがいもあり仕事は好きでしたが、時給制で拘束時間が長いうえ休憩時間はまともにとれていなくても休憩時間はしっかり差し引かれる。病気ももらいやすい。特に胃腸炎、インフルエンザ。もらった病気を自分の子どもに感染させてしまったときは胸が痛みました。有給休暇取得の融通が利きづらい面もあり、当時は賞与もなくもちろん退職金などの保証もない。財形貯蓄や生命保険の団体割引は対象外。自分の子どもが進学でお金がかかる頃になると将来に不安を感じ、数年前思い切って一般企業へ正社員として転職しました。保育の現場を離れた身ではありますが、保育士不足と言われ、保育士の待遇改善という動きはありますが、臨時保育士の待遇改善に是非取り組んでいただきたい。臨時保育士の多くは出産を経験した育児経験のあるお母さんたちです。若い正規保育士をサポートし、良い保育環境を作ろうと努力しています。仕事ができてもそうでなくても時給が同じでは士気も下がるので、そういったところもしっかり評価される体制を整えていただきたい。保育士不足だから資格のない人でもいいという扱いでは、保育士のモチベーションは上がりません。働く時間を制限する考え方は男性社会が前提になっている気がします。もちろん短い時間や日数で働きたいという方もいると思いますが。女性が多く働く保育園という職場において、ちゃんと働いたらちゃんと評価してもらえ、評価されれば時給が上がったり中途でも正規で採用してもらえなど、意識が向上する改革を行政には行ってほしいと思います。保護者が保育園に求めることが年々変わってきていると思います。保育士の意識が向上し、保護者の要望に応えたり的確なアドバイスができれば、働く保護者も安心して子どもを預けられるのではないのでしょうか。保育士の働き方についての意見となりましたが、参考にしていただけたら幸いです。</p>
<p>社会・行政</p>	<p>固定観念</p>	<p>企業側もまず面接の一言目が子ども小さいから大丈夫かと言う。本当に働かないといけないのにその一言でダメだろうと感じた。働いて子どもを保育園に預けていたが、仕事の関係で行事に参加できないと伝えたら、子どもがかわいそうと保育園の先生に言われてショックだった。女性活躍推進と言っているにも現実に環境を整えたり、理解がなければ難し</p>

	<p>いと思う。社会全体で考えてほしいし、頑張ってる人に対して偏見を持たないでほしい。</p> <p>出産して休職したら元と同じ働き方はできないので、働きたいなら出産はできないと思っています。</p>
男女格差	<p>長年引き継がれている意識の中にある固定観念（すり込まれてきている考え方）「男性は〇〇女性は〇〇」という考え方を、地域にあってもどこにあっても経験しますし、自分もそのように考えてしまうことがあります。しかし、少しずつ変わって来ていることも感じます。時間がかかっても、今の若い人たちが私くらいの年代になる頃には、大きく変わるだろうと思っています。そうなってほしいです。</p> <p>コロナ禍で女性の失業が多く、まだまだ男性優位の社会であることを痛感させられた。</p> <p>まだまだ社会全体、男性職員や男性経営者の方々が、女性の労働について関心を持って考えてくれていません。もっと働く女性の声に耳を傾けて働労環境を改善してくれれば、他の社員の方にとっても働きやすい職場になっていくと思います。行政が積極的に改善を促してくれないと、特に年輩の経営陣は絶対に意識を変えないと思います。社内で改革しようと思ってもできません。特に中小企業の場合、経営者の権力が大きすぎて意見することはできません。</p>
選択の自由	<p>出産後、育児中、働き続けたい方もいれば、育児に専念したい方もいる。</p> <p>人それぞれが望むことが、なんの弊害もなく受け入れられる社会になればいいと思います。</p> <p>働き方については、家事、介護をずっとしている人もいます。外に出てお金を稼ぐことに目が行きがちですが、お金で買えないものもあります。多様な考え方を認めて、誰もが充実した人生を送ればいいと思います。</p> <p>日本は外国と比較して女性が社会で活躍していないと言われているが、そもそもなぜ外国と比較する必要があるのか。</p> <p>日本には日本の良き文化があり、外国の男女平等よりも生き生きとした女性が生活できる文化があったと思う。</p> <p>外国と比較ではなく、日本として男女それぞれが豊かに生きられる国づくりを求める。</p> <p>本当に働きたい人がちゃんと働けるようになるとよいと思う。女性の働き方を強く推進するあまり、専業主婦が片身の狭い思いをするのは気の毒に思う。</p>

支援・サービス		女性だからという配慮が必要な面もあると思うが、（身体的・体力的な面について）性別に関係なく必要とする人に支援が行くような社会になってほしい。
		出産しなかった女性にはほとんど何の支援もありません。忘れられた存在のように感じています。
		行政の介護・福祉サービスはこれから大切だと思います。
		少し前に勤めてた会社の先輩から酷い嫌がらせを受けうつ病になったが、会社の方からの改善や指導が全くなく、仕事ができない後輩を責め続け退職しようか上司に相談したところ、職場環境の改善よりも人材を切る方を選んだ会社がある。行政の相談窓口の電話にもかけたことがあったが繋がらない。他の相談窓口に繋がっても、親身になってくれなく、誰も助けてくれなく辛い日々を過ごした。仕事を休むことを考えると平日じゃなく休日にも対応してくれる相談窓口がほしい。
		子どもは母親の方が好きという子が多分多くて、育児などは母の負担が大きくなるのは仕方のないことと思う。一方で、家事は完全に分担が可能なためそうすればよいが、男女ともフルタイムワーカーの場合、お互いに十分にできないことが多いと思う。家事サポートのサービスが欲しい。
その他	就職	私は 50 代後半ですので、これからはサポートに回る仕事がしたいと思っています。シルバー人材センターよりはもう少し働ける人材バンクとかあったらうれしいです。
	転職	年齢的に転職を希望するも、「キャリア形成のため」など制限されていることが多く、今のままで我慢するしかない。
	その他	旧姓の使用に関しては、なぜ法律で家族間の統一をする必要があるのかが分からない。どちらでも選べるようにすればよいだけのことだと思う。
		重いものを運んだり、肉体労働が多いと今後のライフプランを考えるとずっと働いていけるか不安。
	家は小さな自営業ですので、設問と実態がかけ離れていてどう回答していいか困りました。	
	働き方としてはその人の気持ち仕事への向き合い方で、企業の経営を良くすることに直結することができる立場にあると思います。	
	家事などどうしても避けられないもの、時短は考えてほしい。	

IV 各問の数表

問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

経営者年代×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	213	128	5	0
10代	0	0	0	0	0
20代	7	7	0	0	0
30代	9	7	2	0	0
40代	49	28	19	2	0
50代	115	69	46	0	0
60代	107	67	38	2	0
70代以上	46	27	19	0	0
未回答	9	4	4	1	0
不明	4	4	0	0	0
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
10代	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	7	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	9	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%
40代	49	57.1%	38.8%	4.1%	0.0%
50代	115	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%
60代	107	62.6%	35.5%	1.9%	0.0%
70代以上	46	58.7%	41.3%	0.0%	0.0%
未回答	9	44.4%	44.4%	11.1%	0.0%
不明	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	213	128	5	0
建設業	25	21	4	0	0
製造業	151	106	44	1	0
運輸業・郵便業	2	1	1	0	0
卸売業・小売業	20	10	10	0	0
宿泊業・飲食サービス業	10	6	4	0	0
医療・福祉	57	21	35	1	0
サービス業	41	29	11	1	0
その他	30	14	15	1	0
未回答	8	4	3	1	0
不明	2	1	1	0	0
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
建設業	25	84.0%	16.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	70.2%	29.1%	0.7%	0.0%
運輸業・郵便業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	36.8%	61.4%	1.8%	0.0%
サービス業	41	70.7%	26.8%	2.4%	0.0%
その他	30	46.7%	50.0%	3.3%	0.0%
未回答	8	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%
不明	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%

従業員規模×問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

	回答者数 n	思う	思わない	未回答	不明
全体	346	213	128	5	0
10人以下	115	66	48	1	0
11人～20人	53	32	19	2	0
21人～30人	32	22	10	0	0
31人～50人	42	25	17	0	0
51人～100人	42	27	14	1	0
101人～200人	10	7	3	0	0
201人以上	43	28	15	0	0
未回答	9	6	2	1	0
全体	346	61.6%	37.0%	1.4%	0.0%
10人以下	115	57.4%	41.7%	0.9%	0.0%
11人～20人	53	60.4%	35.8%	3.8%	0.0%
21人～30人	32	68.8%	31.3%	0.0%	0.0%
31人～50人	42	59.5%	40.5%	0.0%	0.0%
51人～100人	42	64.3%	33.3%	2.4%	0.0%
101人～200人	10	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%
201人以上	43	65.1%	34.9%	0.0%	0.0%
未回答	9	66.7%	22.2%	11.1%	0.0%

問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

経営者年代×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。

(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

	回答者数 n	考えている と思う	考えていな いと思う	未回答	不明
全体	346	159	183	4	0
10代	0	0	0	0	0
20代	7	2	5	0	0
30代	9	5	4	0	0
40代	49	32	17	0	0
50代	115	57	54	4	0
60代	107	43	64	0	0
70代以上	46	14	32	0	0
未回答	9	5	4	0	0
不明	4	1	3	0	0
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
10代	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	7	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%
30代	9	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%
40代	49	65.3%	34.7%	0.0%	0.0%
50代	115	49.6%	47.0%	3.5%	0.0%
60代	107	40.2%	59.8%	0.0%	0.0%
70代以上	46	30.4%	69.6%	0.0%	0.0%
未回答	9	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%
不明	4	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%

業種×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

	回答者数 n	考えている と思う	考えていな いと思う	未回答	不明
全体	346	159	183	4	0
建設業	25	9	15	1	0
製造業	151	44	105	2	0
運輸業・郵便業	2	1	1	0	0
卸売業・小売業	20	9	11	0	0
宿泊業・飲食サービス業	10	4	6	0	0
医療・福祉	57	34	23	0	0
サービス業	41	27	14	0	0
その他	30	26	3	1	0
未回答	8	4	4	0	0
不明	2	1	1	0	0
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
建設業	25	36.0%	60.0%	4.0%	0.0%
製造業	151	29.1%	69.5%	1.3%	0.0%
運輸業・郵便業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	45.0%	55.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	59.6%	40.4%	0.0%	0.0%
サービス業	41	65.9%	34.1%	0.0%	0.0%
その他	30	86.7%	10.0%	3.3%	0.0%
未回答	8	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
不明	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%

従業員規模×問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。

(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと考えていると思いますか。

	回答者数 n	考えている と思う	考えていな いと思う	未回答	不明
全体	346	159	183	4	0
10人以下	115	50	63	2	0
11人～20人	53	32	21	0	0
21人～30人	32	6	24	2	0
31人～50人	42	21	21	0	0
51人～100人	42	16	26	0	0
101人～200人	10	7	3	0	0
201人以上	43	24	19	0	0
未回答	9	3	6	0	0
全体	346	46.0%	52.9%	1.2%	0.0%
10人以下	115	43.5%	54.8%	1.7%	0.0%
11人～20人	53	60.4%	39.6%	0.0%	0.0%
21人～30人	32	18.8%	75.0%	6.3%	0.0%
31人～50人	42	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
51人～100人	42	38.1%	61.9%	0.0%	0.0%
101人～200人	10	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%
201人以上	43	55.8%	44.2%	0.0%	0.0%
未回答	9	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%

問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

経営者年代×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

	回答者数 n	とても満足している	満足している	不満である	とても不満である	未回答	不明
全体	346	33	213	83	16	1	0
10代	0	0	0	0	0	0	0
20代	7	0	5	2	0	0	0
30代	9	1	5	1	2	0	0
40代	49	3	32	12	2	0	0
50代	115	13	75	21	5	1	0
60代	107	10	64	29	4	0	0
70代以上	46	5	26	12	3	0	0
未回答	9	1	4	4	0	0	0
不明	4	0	2	2	0	0	0
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%
10代	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	7	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	9	11.1%	55.6%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
40代	49	6.1%	65.3%	24.5%	4.1%	0.0%	0.0%
50代	115	11.3%	65.2%	18.3%	4.3%	0.9%	0.0%
60代	107	9.3%	59.8%	27.1%	3.7%	0.0%	0.0%
70代以上	46	10.9%	56.5%	26.1%	6.5%	0.0%	0.0%
未回答	9	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	4	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

	回答者数 n	とても満足している	満足している	不満である	とても不満である	未回答	不明
全体	346	33	213	83	16	1	0
建設業	25	7	11	6	1	0	0
製造業	151	15	96	34	6	0	0
運輸業・郵便業	2	0	2	0	0	0	0
卸売業・小売業	20	0	16	1	2	1	0
宿泊業・飲食サービス業	10	2	4	4	0	0	0
医療・福祉	57	4	31	18	4	0	0
サービス業	41	3	29	7	2	0	0
その他	30	1	19	9	1	0	0
未回答	8	0	5	3	0	0	0
不明	2	1	0	1	0	0	0
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%
建設業	25	28.0%	44.0%	24.0%	4.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	9.9%	63.6%	22.5%	4.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	0.0%	80.0%	5.0%	10.0%	5.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	7.0%	54.4%	31.6%	7.0%	0.0%	0.0%
サービス業	41	7.3%	70.7%	17.1%	4.9%	0.0%	0.0%
その他	30	3.3%	63.3%	30.0%	3.3%	0.0%	0.0%
未回答	8	0.0%	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

従業員規模×問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

	回答者数 n	とても満足している	満足している	不満である	とても不満である	未回答	不明
全体	346	33	213	83	16	1	0
10人以下	115	15	67	26	6	1	0
11人～20人	53	6	35	12	0	0	0
21人～30人	32	3	17	7	5	0	0
31人～50人	42	1	25	14	2	0	0
51人～100人	42	3	23	15	1	0	0
101人～200人	10	2	5	3	0	0	0
201人以上	43	3	35	3	2	0	0
未回答	9	0	6	3	0	0	0
全体	346	9.5%	61.6%	24.0%	4.6%	0.3%	0.0%
10人以下	115	13.0%	58.3%	22.6%	5.2%	0.9%	0.0%
11人～20人	53	11.3%	66.0%	22.6%	0.0%	0.0%	0.0%
21人～30人	32	9.4%	53.1%	21.9%	15.6%	0.0%	0.0%
31人～50人	42	2.4%	59.5%	33.3%	4.8%	0.0%	0.0%
51人～100人	42	7.1%	54.8%	35.7%	2.4%	0.0%	0.0%
101人～200人	10	20.0%	50.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	43	7.0%	81.4%	7.0%	4.7%	0.0%	0.0%
未回答	9	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

問5 あなたは管理職になりたいですか。

記入者年代×問5 あなたは管理職になりたいですか。

	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	30	185	89	42	0
10代	2	0	0	2	0	0
20代	32	6	14	10	2	0
30代	57	3	28	20	6	0
40代	107	8	57	31	11	0
50代	92	6	57	16	13	0
60代	46	5	25	8	8	0
70代以上	8	2	2	2	2	0
未回答	2	0	2	0	0	0
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
10代	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
20代	32	18.8%	43.8%	31.3%	6.3%	0.0%
30代	57	5.3%	49.1%	35.1%	10.5%	0.0%
40代	107	7.5%	53.3%	29.0%	10.3%	0.0%
50代	92	6.5%	62.0%	17.4%	14.1%	0.0%
60代	46	10.9%	54.3%	17.4%	17.4%	0.0%
70代以上	8	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%
未回答	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問5 あなたは管理職になりたいですか。

	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	30	185	89	42	0
建設業	25	4	13	6	2	0
製造業	151	13	73	47	18	0
運輸業・郵便業	2	0	1	1	0	0
卸売業・小売業	20	1	15	2	2	0
宿泊業・飲食サービス業	10	1	7	2	0	0
医療・福祉	57	4	31	13	9	0
サービス業	41	3	21	10	7	0
その他	30	3	20	4	3	0
未回答	8	0	4	4	0	0
不明	2	1	0	0	1	0
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
建設業	25	16.0%	52.0%	24.0%	8.0%	0.0%
製造業	151	8.6%	48.3%	31.1%	11.9%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	5.0%	75.0%	10.0%	10.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	10.0%	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	7.0%	54.4%	22.8%	15.8%	0.0%
サービス業	41	7.3%	51.2%	24.4%	17.1%	0.0%
その他	30	10.0%	66.7%	13.3%	10.0%	0.0%
未回答	8	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
不明	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%

結婚×問5 あなたは管理職になりたいですか。

	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	30	185	89	42	0
結婚している	241	18	133	56	34	0
結婚していたが現在は配偶者がいない	42	7	23	7	5	0
結婚していない	60	5	28	24	3	0
未回答	3	0	1	2	0	0
不明	0	0	0	0	0	0
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
結婚している	241	7.5%	55.2%	23.2%	14.1%	0.0%
結婚していたが現在は配偶者がいない	42	16.7%	54.8%	16.7%	11.9%	0.0%
結婚していない	60	8.3%	46.7%	40.0%	5.0%	0.0%
未回答	3	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
不明	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

子どもの有無×問5 あなたは管理職になりたいですか。

	回答者数 n	なりたい	なりたくない	わからない	未回答	不明
全体	346	30	185	89	42	0
いる	248	22	134	56	36	0
いない	60	4	34	19	3	0
未回答	38	4	17	14	3	0
不明	0	0	0	0	0	0
全体	346	8.7%	53.5%	25.7%	12.1%	0.0%
いる	248	8.9%	54.0%	22.6%	14.5%	0.0%
いない	60	6.7%	56.7%	31.7%	5.0%	0.0%
未回答	38	10.5%	44.7%	36.8%	7.9%	0.0%
不明	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

記入者年代×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転職をともなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおりやすいイメージがないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	124	62	96	36	10	15	93	54	39	52	7	3	1
10代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20代	14	11	2	10	6	1	2	5	5	2	4	0	0	0
30代	28	22	12	13	8	2	4	18	9	8	11	0	0	1
40代	57	35	20	31	9	3	5	38	15	9	16	4	1	0
50代	57	41	22	24	10	2	4	24	15	12	17	2	2	0
60代	25	13	5	15	3	2	0	6	9	7	4	1	0	0
70代以上	2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
未回答	2	2	1	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
10代	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%	0.0%
20代	14	78.6%	14.3%	71.4%	42.9%	7.1%	14.3%	35.7%	35.7%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	28	78.6%	42.9%	46.4%	28.6%	7.1%	14.3%	64.3%	32.1%	28.6%	39.3%	0.0%	0.0%	3.6%
40代	57	61.4%	35.1%	54.4%	15.8%	5.3%	8.8%	66.7%	26.3%	15.8%	28.1%	7.0%	1.8%	0.0%
50代	57	71.9%	38.6%	42.1%	17.5%	3.5%	7.0%	42.1%	26.3%	21.1%	29.8%	3.5%	3.5%	0.0%
60代	25	52.0%	20.0%	60.0%	12.0%	8.0%	0.0%	24.0%	36.0%	28.0%	16.0%	4.0%	0.0%	0.0%
70代以上	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	2	100.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転職をともなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおりやすいイメージがないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	124	62	96	36	10	15	93	54	39	52	7	3	1
建設業	13	5	3	6	3	0	1	8	3	1	5	1	0	0
製造業	73	55	26	34	9	4	2	34	19	23	26	2	1	1
運輸業・郵便業	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
卸売業・小売業	15	8	2	7	4	0	2	5	6	2	6	1	0	0
宿泊業・飲食サービス業	7	5	3	3	2	1	1	5	1	2	4	0	0	0
医療・福祉	31	20	14	18	6	4	1	15	6	8	6	2	1	0
サービス業	21	14	6	11	7	1	4	13	10	2	3	0	0	0
その他	20	14	8	15	4	0	4	12	8	1	2	1	0	0
未回答	4	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
建設業	13	38.5%	23.1%	46.2%	23.1%	0.0%	7.7%	61.5%	23.1%	7.7%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%
製造業	73	75.3%	35.6%	46.6%	12.3%	5.5%	2.7%	46.6%	26.0%	31.5%	35.6%	2.7%	1.4%	1.4%
運輸業・郵便業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	15	53.3%	13.3%	46.7%	26.7%	0.0%	13.3%	33.3%	40.0%	13.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	7	71.4%	42.9%	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	71.4%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	31	64.5%	45.2%	58.1%	19.4%	12.9%	3.2%	48.4%	19.4%	25.8%	19.4%	6.5%	3.2%	0.0%
サービス業	21	66.7%	28.6%	52.4%	33.3%	4.8%	19.0%	61.9%	47.6%	9.5%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	20	70.0%	40.0%	75.0%	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	40.0%	5.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%
未回答	4	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%

結婚×問5-1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転職をともなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおりやすいイメージがないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	124	62	96	36	10	15	93	54	39	52	7	3	1
結婚している	133	86	47	62	20	8	8	76	41	31	37	6	3	1
結婚していたが現在は配偶者がいない	23	16	6	15	6	1	4	9	6	4	10	1	0	0
結婚していない	28	21	9	18	10	1	3	7	7	4	5	0	0	0
未回答	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
結婚している	133	64.7%	35.3%	46.6%	15.0%	6.0%	6.0%	57.1%	30.8%	23.3%	27.8%	4.5%	2.3%	0.8%
結婚していたが現在はしていない	23	69.6%	26.1%	65.2%	26.1%	4.3%	17.4%	39.1%	26.1%	17.4%	43.5%	4.3%	0.0%	0.0%
結婚していない	28	75.0%	32.1%	64.3%	35.7%	3.6%	10.7%	25.0%	25.0%	14.3%	17.9%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	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%	0.0%

子どもの有無×問5－1 その理由は何ですか。(問5で「なりたくない」と回答した方)

	回答者数 n	責任が重くなるため	残業が増えるため	自分の能力に自信がないため	この会社で働き続ける気がないため	周囲からねたまれる恐れがあるため	転勤をともなうため	仕事と家庭の両立が困難なため	現状に満足しているため	周囲に女性の管理職がおりずイメージできないため	メリットがないため	その他	未回答	不明
全体	185	124	62	96	36	10	15	93	54	39	52	7	3	1
いる	134	88	46	66	20	7	10	75	41	30	38	7	3	0
いない	34	24	12	21	11	1	5	14	11	5	10	0	0	0
未回答	17	12	4	9	5	2	0	4	2	4	4	0	0	1
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	185	67.0%	33.5%	51.9%	19.5%	5.4%	8.1%	50.3%	29.2%	21.1%	28.1%	3.8%	1.6%	0.5%
いる	134	65.7%	34.3%	49.3%	14.9%	5.2%	7.5%	56.0%	30.6%	22.4%	28.4%	5.2%	2.2%	0.0%
いない	34	70.6%	35.3%	61.8%	32.4%	2.9%	14.7%	41.2%	32.4%	14.7%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	17	70.6%	23.5%	52.9%	29.4%	11.8%	0.0%	23.5%	11.8%	23.5%	23.5%	0.0%	0.0%	5.9%
不明	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%	0.0%

問9 あなたは、職場で育児休業の利用実績はありますか。

業種×問9 あなたは、職場で育児休業の利用実績はありますか。

	回答者数 n	ある	ない	未回答	不明
全体	346	74	262	10	0
建設業	25	4	21	0	0
製造業	151	38	106	7	0
運輸業・郵便業	2	0	2	0	0
卸売業・小売業	20	3	17	0	0
宿泊業・飲食サービス業	10	0	10	0	0
医療・福祉	57	13	42	2	0
サービス業	41	6	35	0	0
その他	30	8	22	0	0
未回答	8	2	5	1	0
不明	2	0	2	0	0
全体	346	21.4%	75.7%	2.9%	0.0%
建設業	25	16.0%	84.0%	0.0%	0.0%
製造業	151	25.2%	70.2%	4.6%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	20	15.0%	85.0%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	57	22.8%	73.7%	3.5%	0.0%
サービス業	41	14.6%	85.4%	0.0%	0.0%
その他	30	26.7%	73.3%	0.0%	0.0%
未回答	8	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%
不明	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

業種×問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

	回答者数 n	前例となる取得者がいないため	育児休業をとれる雰囲気がないため	育児休業をとれる体制が用意できないため	出産を期に離職を望んでいるため	経営者も従業員も育児休業を理解していないため	出産経験がないため	その他	未回答	不明
全体	262	61	23	40	29	9	78	82	9	2
建設業	21	6	1	1	5	1	4	6	2	0
製造業	106	25	9	10	8	3	33	38	4	1
運輸業・郵便業	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0
卸売業・小売業	17	3	1	2	2	0	5	7	0	0
宿泊業・飲食サービス業	10	1	1	4	0	0	2	3	0	0
医療・福祉	42	11	6	11	7	3	9	14	1	1
サービス業	35	9	2	6	3	2	15	8	0	0
その他	22	2	2	4	2	0	9	4	1	0
未回答	5	3	1	1	1	0	0	1	1	0
不明	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0
全体	262	23.3%	8.8%	15.3%	11.1%	3.4%	29.8%	31.3%	3.4%	0.8%
建設業	21	28.6%	4.8%	4.8%	23.8%	4.8%	19.0%	28.6%	9.5%	0.0%
製造業	106	23.6%	8.5%	9.4%	7.5%	2.8%	31.1%	35.8%	3.8%	0.9%
運輸業・郵便業	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	17	17.6%	5.9%	11.8%	11.8%	0.0%	29.4%	41.2%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	10	10.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	42	26.2%	14.3%	26.2%	16.7%	7.1%	21.4%	33.3%	2.4%	2.4%
サービス業	35	25.7%	5.7%	17.1%	8.6%	5.7%	42.9%	22.9%	0.0%	0.0%
その他	22	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	40.9%	18.2%	4.5%	0.0%
未回答	5	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%
不明	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

従業員規模×問9-1 その理由は何ですか。(問9で「ない」と回答した方)

	回答者数 n	前例となる取得者がいないため	育児休業をとれる雰囲気がないため	育児休業をとれる体制が用意できないため	出産を期に離職を望んでいるため	経営者も従業員も育児休業を理解していないため	出産経験がないため	その他	未回答	不明
全体	262	61	23	40	29	9	78	82	9	2
10人以下	92	26	11	23	14	6	19	28	1	1
11人～20人	46	10	4	5	4	1	16	16	1	0
21人～30人	27	10	4	6	3	2	5	9	1	0
31人～50人	30	6	1	2	4	0	9	11	0	1
51人～100人	32	6	1	2	1	0	12	10	3	0
101人～200人	8	0	0	0	1	0	3	4	0	0
201人以上	21	1	2	2	2	0	12	4	1	0
未回答	6	2	0	0	0	0	2	0	2	0
全体	262	23.3%	8.8%	15.3%	11.1%	3.4%	29.8%	31.3%	3.4%	0.8%
10人以下	92	28.3%	12.0%	25.0%	15.2%	6.5%	20.7%	30.4%	1.1%	1.1%
11人～20人	46	21.7%	8.7%	10.9%	8.7%	2.2%	34.8%	34.8%	2.2%	0.0%
21人～30人	27	37.0%	14.8%	22.2%	11.1%	7.4%	18.5%	33.3%	3.7%	0.0%
31人～50人	30	20.0%	3.3%	6.7%	13.3%	0.0%	30.0%	36.7%	0.0%	3.3%
51人～100人	32	18.8%	3.1%	6.3%	3.1%	0.0%	37.5%	31.3%	9.4%	0.0%
101人～200人	8	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	37.5%	50.0%	0.0%	0.0%
201人以上	21	4.8%	9.5%	9.5%	9.5%	0.0%	57.1%	19.0%	4.8%	0.0%
未回答	6	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%

問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

記入者年代×問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	152	112	4	31	5	0
10代	2	2	0	0	0	0
20代	27	24	1	2	0	0
30代	41	32	0	7	2	0
40代	50	29	3	16	2	0
50代	19	15	0	4	0	0
60代	10	7	0	2	1	0
70代以上	2	2	0	0	0	0
未回答	1	1	0	0	0	0
全体	152	73.7%	2.6%	20.4%	3.3%	0.0%
10代	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	27	88.9%	3.7%	7.4%	0.0%	0.0%
30代	41	78.0%	0.0%	17.1%	4.9%	0.0%
40代	50	58.0%	6.0%	32.0%	4.0%	0.0%
50代	19	78.9%	0.0%	21.1%	0.0%	0.0%
60代	10	70.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%
70代以上	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

業種×問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。(問 9 で「ある」、問 9-1 で「出産経験がないため」と回答した方)

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	152	112	4	31	5	0
建設業	8	5	2	1	0	0
製造業	71	50	0	18	3	0
運輸業・郵便業	0	0	0	0	0	0
卸売業・小売業	8	6	0	1	1	0
宿泊業・飲食サービス業	2	0	0	1	1	0
医療・福祉	22	18	0	4	0	0
サービス業	21	16	1	4	0	0
その他	17	14	1	2	0	0
未回答	2	2	0	0	0	0
不明	1	1	0	0	0	0
全体	152	73.7%	2.6%	20.4%	3.3%	0.0%
建設業	8	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
製造業	71	70.4%	0.0%	25.4%	4.2%	0.0%
運輸業・郵便業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	8	75.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
医療・福祉	22	81.8%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%
サービス業	21	76.2%	4.8%	19.0%	0.0%	0.0%
その他	17	82.4%	5.9%	11.8%	0.0%	0.0%
未回答	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問 17 女性活躍推進するために、行政に求めることは何ですか。

記入者年代×問 17 女性活躍推進するために、行政に求めることは何ですか。

	回答者数 n	保育所、学 童保育の充 実	育児・介護 の補助金な ど経済的支 援	再就職先の 紹介など雇 用支援	相談できる 窓口などの サポート	企業への職 場環境など 改善を含め た働きかけ	介護・福祉 サービスの 充実	その他	未回答	不明
全体	346	264	249	190	138	206	202	7	9	1
10代	2	1	1	2	2	2	1	0	0	0
20代	32	27	21	17	11	17	11	3	1	0
30代	57	49	47	32	23	38	28	0	0	1
40代	107	76	74	50	36	64	59	3	2	0
50代	92	75	72	55	42	57	68	0	0	0
60代	46	31	29	28	20	25	32	1	4	0
70代以上	8	4	4	4	3	2	2	0	2	0
未回答	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0
全体	346	76.3%	72.0%	54.9%	39.9%	59.5%	58.4%	2.0%	2.6%	0.3%
10代	2	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	32	84.4%	65.6%	53.1%	34.4%	53.1%	34.4%	9.4%	3.1%	0.0%
30代	57	86.0%	82.5%	56.1%	40.4%	66.7%	49.1%	0.0%	0.0%	1.8%
40代	107	71.0%	69.2%	46.7%	33.6%	59.8%	55.1%	2.8%	1.9%	0.0%
50代	92	81.5%	78.3%	59.8%	45.7%	62.0%	73.9%	0.0%	0.0%	0.0%
60代	46	67.4%	63.0%	60.9%	43.5%	54.3%	69.6%	2.2%	8.7%	0.0%
70代以上	8	50.0%	50.0%	50.0%	37.5%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
未回答	2	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

お答えいただきました情報は調査目的以外には使用することはありませんので、設問に対して感じることやお考えからご選択ください。

記入者情報

▶あてはまるものに○をつけてください。

あなたの年代	1 10代 2 20代 3 30代 4 40代 5 50代 6 60代 7 70代以上	勤務先の業種 (複数の場合は主な業種1つに○をつけてください。)	1 建設業 2 製造業 3 運輸業・郵便業 4 卸売業・小売業 5 宿泊業・飲食サービス業 6 医療・福祉 7 サービス業 8 その他
勤務先の 経営者の年代	1 10代 2 20代 3 30代 4 40代 5 50代 6 60代 7 70代以上	勤務先の従業員規模	1 ～10人 2 11人～20人 3 21人～30人 4 31人～50人 5 51人～100人 6 101人～200人 7 201人以上
あなたは結婚していますか	1 結婚している 2 結婚していたが現在は配偶者がいない 3 結婚していない		

<p>配偶者の職業</p> <p>(結婚していると回答された方のみお答えください。)</p>	<p>1 勤め人 (常勤)</p> <p>2 勤め人 (パート・アルバイト)</p> <p>3 自営業</p> <p>4 農林業</p> <p>5 家事専業</p> <p>6 無職</p> <p>7 その他</p>
<p>子どもの有無</p>	<p>1 いる</p> <p>2 いない</p>
<p>旧姓使用について</p> <p>あなたは、結婚により改姓する(した)場合、働くときの姓(氏)についてあてはまるもの<u>1つ</u>を選択してください。</p>	<p>1 旧姓を通称として使用したい(している)</p> <p>2 改姓を使用したい(している)</p> <p>3 わからない(どちらでもよい)</p>

問1 少子高齢化に伴い働く人口が少なくなり、質・量ともに労働力の確保が難しくなることが予想され、働く人材の多様化が求められています。あなたの勤務先は女性従業員を増やしていくと思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 増やしていくと思う
- 2 変わらないと思う
- 3 減らしていくと思う

問1 回答欄

問2 あなたの勤務先は男性を中心に経営、事業計画が組み立てられていると思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 思う
- 2 思わない

問2 回答欄

問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合と
なっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、
フランス 34.6%)

問3回答欄

あなたの勤務先は管理職の登用にあたり、女性を積極的に登用しようと
考えていると思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 考えていると思う
- 2 考えていないと思う

問4 あなたは今の会社での働き方に満足していますか。

問4回答欄

▶最も近いもの1つを選択してください。

- 1 とても満足している
- 2 満足している
- 3 不満である
- 4 とても不満である

→問4-1 (問4で「不満である、とても不満である」と回答した方)

問4-1回答欄

どのような不満ですか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 有給休暇(休み)が希望通りとれない
- 2 男性との扱いの違いを感じる
- 3 残業が多い
- 4 その他 ()

→ 管理職の方は問6へ

→ 非管理職の方は問5へ

※問5、問5-1は非管理職の方のみ回答してください。

問5 あなたは管理職になりたいですか。

問5回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 になりたい
- 2 なりたくない → 問5-1へ
- 3 わからない

→ 問6へ

問5-1 (問5で「なりたくない」と回答した方)

その理由は何ですか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 責任が重くなるため
- 2 残業が増えるため
- 3 自分の能力に自信がないため
- 4 この会社で働き続ける気がないため
- 5 周囲からねたまれる恐れがあるため
- 6 転勤をとまなうため
- 7 仕事と家庭の両立が困難のため
- 8 現状に満足しているため
- 9 周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため
- 10 メリットがないため
- 11 その他 ()

問5-1回答欄

問6 会社で女性が管理的地位に就くためには、何が一番重要だと思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 仕事の能力
- 2 長時間労働できること
- 3 経営者の人事管理や育成方針
- 4 男性社員の認識、理解
- 5 女性社員の認識、理解
- 6 会社の風土・文化
- 7 家族の理解・協力
- 8 その他 ()

問6回答欄

--

問9 あなたは、職場で育児休業の利用実績はありますか。

問9回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 ある
- 2 ない

→問9-1 (問9で「ない」と回答した方)

問9-1回答欄

その理由は何ですか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 前例となる取得者がいないため
- 2 育児休業をとれる雰囲気がないため
- 3 育児休業をとれる体制が用意できないため
- 4 出産を期に離職を望んでいるため
- 5 経営者も従業員も育児休業を理解していないため
- 6 出産経験がないため
- 7 その他 ()

→問15へ

→※問9で「ある」と回答した方、問10～問16をお答えください。

育休利用が複数回の方は、直近の子どものケースで回答してください。

問10 育児休業中に代替要員の配置はありましたか。

問10回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 あった
- 2 なかった
- 3 わからない

問11 復職時の配置先はどうでしたか。

問11回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 同じ職場
- 2 自分の希望で別の職場
- 3 会社の指示で別の職場

問 12 復職時の子どもの預け先はどうでしたか。

問 12 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 保育所
- 2 自分の親又は夫の親
- 3 夫
- 4 その他 ()

問 13 育児休業の期間はどのくらいでしたか。

問 13 回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 1ヶ月～6ヶ月未満
- 2 6ヶ月～1年未満
- 3 1年
- 4 1年～1年6ヶ月未満
- 5 1年6ヶ月～3年未満
- 6 3年以上

--

問 14 働く範囲の希望はありますか。

問 14 回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 配偶者の税や保険の扶養の範囲内で働きたい
- 2 税や保険の扶養の枠を越えて働きたい
- 3 わからない

--

問 15 令和2年県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

問 15 回答欄

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 賛成
- 2 反対
- 3 わからない

--

問 16 国では、科学技術・学術における男女共同参画を推進していますが、大学の学生に占める女性割合は、理学系 27.9%、工学系 15.4%となっています。
今後高校・大学教育での理系女子学生を積極的に増やしていくことについてどう思いますか。

問 16 回答欄

--

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 賛成
- 2 反対
- 3 わからない

問 17 女性活躍推進するために、行政に求めることは何ですか。

問 17 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 保育所、学童保育の充実
- 2 育児・介護の補助金など経済的支援
- 3 再就職先の紹介など雇用支援
- 4 相談できる窓口などのサポート
- 5 企業への職場環境など改善を含めた働きかけ
- 6 介護・福祉サービスの充実
- 7 その他 ()

●自由意見

女性の働き方について、日頃感じていることや、これからの女性の働き方についてのご意見・ご提案などがありましたらご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。