

「女性の活躍と、仕事と子育ての両立」にかかる アンケート調査結果について

平成 28 年 11 月 18 日
高知商工会議所

○実施日

7 月 12 日発送、8 月 5 日回答締切。

○調査方法

会員・特商従業員 20 名以上 745 社（大手、支社等は除く）にアンケート調査票を郵送。1 社あたり 10 名までの回答とした。

○有効回答者数

1,007

I. アンケート調査票

問1～問6には、該当する番号ひとつだけに○でご回答下さい

問1. あなたの年代

- ①. 10・20代 ②. 30代 ③. 40代 ④. 50代 ⑤. その他 ()

問2. あなたは

- ①. 非正規雇用※ ②. 正規雇用 ③. 正規雇用の管理職 ④. その他 ()
※契約社員やパート、アルバイト、派遣社員など。期間を定めた雇用契約の社員を指します。

問3. あなたの配偶者は

- ①. 配偶者はいない ②. 非正規雇用 ③. 正規雇用 ④. 正規雇用の管理職
⑤. 会社役員・経営者 ⑥. 無職 ⑦. その他 ()

問4. あなたの子ども的人数 (同居・非同居問わず)

- ①. いない ②. 1人 ③. 2人 ④. 3人以上

問5. あなたの子どものうち、同居する未就学児 (小学校に入学していない子ども) の人数

- ①. いない ②. 1人 ③. 2人 ④. 3人以上

問6. あなたの仕事に関する考え方で、最も近いものは

- ①. 上のキャリア (管理職や役員等) を目指したい
②. 今以上に、スキルアップしたい
③. 今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指す
④. 自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる
⑤. 今以上には責任ある仕事の範囲を広げたくない
⑥. ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい
⑦. その他 ()

問7には、該当する番号すべてに○でご回答下さい

問7. あなたの職場における女性従業員は

- ①. 教育訓練の機会が少ない ②. 結婚・出産で辞める前提の雇用だと感じる
③. 意思決定の場あまり参加できない ④. 固定的・補助的な仕事しか与えられない
⑤. 男性との業務量に歴然とした差がある ⑥. 管理職になれない
⑦. 長時間労働できないことで疎まれている ⑧. 活躍することを期待されていないと感じる
⑨. 男女間の差はないと感じる ⑩. その他 ()

問8には、該当する上位3つの番号をご回答下さい

問8. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍できるようにするために、何が重要だと思いますか

(該当する上位3つの番号を記載 ▶)

1位		2位		3位	
----	--	----	--	----	--

- ①. 女性社員を戦力として認める・期待する ②. お手本となる女性社員がいる
③. 女性社員にやりがいを感じる重要な仕事を任せる ④. 仕事に役立つ研修の機会がある
⑤. 勤務時間ではなく成果に対して公平に評価される ⑥. 上司が男女の区別なく部下に公平に接する
⑦. 職場に「お互いさま」と助け合える雰囲気がある ⑧. 風通しの良い職場の雰囲気がある
⑨. トイレや更衣室、休憩室などが整備されている ⑩. 女性社員同士の人間関係が良好である
⑪. 何も望まない ⑫. その他 ()

問9は、問4で「子どもがいない」と回答した方のみ、最も近い番号ひとつだけに○でご回答下さい

問9. 仕事と子育てに関する将来的な展望を教えてください

- ①. 子どもを産んで、今のまま、仕事と両立させたい
- ②. 子どもを産んで、辞職して子育てに専念したい
- ③. 子どもを産んで、業務量の軽い仕事に転職または、配置転換を願い出たい
- ④. 仕事と子育ての両立が困難に思えるため、子どもを産むことに不安がある
- ⑤. 子どもをもうける予定はない
- ⑥. 先のことはわからない
- ⑦. その他 ()

問10は、問5で「同居の未就学児がいる」と回答した方のみ、該当する番号を【記入欄】にご記入下さい

問10. 以下の①～⑩の制度を、会社にある制度、会社であなたが使ったことがある制度や利用が進んでいる制度、（会社にはないが）仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度に、分かる範囲で分類して下さい

- | | | |
|----------------|----------------|---------------|
| ①. 日単位の年休 | ②. 半日単位の年休 | ③. 時間単位の年休 |
| ④. 育児休業 | ⑤. 有給の看護休暇 | ⑥. 無給の看護休暇 |
| ⑦. 短時間勤務への切り替え | ⑧. 軽微な業務への配置換え | ⑨. 始業・終業時間の選択 |
| ⑩. その他 () | ⑪. とくになし | |

【記入欄】	会社にある制度	会社で、あなたが使ったことがある制度や利用が進んでいる制度	（会社にはないが）仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度
該当する①～⑩の番号を記入下さい	<記入例> ①⑥⑨	<記入例> ①⑨	<記入例> ③⑤

問11～12は、問5で「同居の未就学児がいる」と回答した方のみ、最も近い番号ひとつだけに○でご回答下さい

問11. 自宅での家事分担は

- | | |
|------------------|-------------------|
| ①. ほぼすべて自分がこなす | ②. 自分が7割程度はこなしている |
| ③. 自分が半分程度こなしている | ④. 自分はほとんど担ってない |

問12. ファミリー・サポート・センター（別紙参照）についてどう思われますか

- ①. 利用したことがある、または、今後利用してみたい
- ②. 自分が住んでいる市町村でも、利用できるように設置して欲しい（市町村名：_____）
- ③. 興味がある。どのような制度がもっと詳しく知りたい
- ④. 一時間当たりの利用料金（600～700円）が高いので、利用しない
- ⑤. 保育士などの資格を持っていない人に預けることに不安があるので、利用しない
- ⑥. 特に困っていないので、利用しない
- ⑦. その他 ()

勤務先とあなたの職種について（該当する回答ひとつだけに○でご回答下さい）

【主たる業種】 建設 ・ 製造 ・ 卸小売 ・ サービス ・ 飲食 ・ 医療福祉 ・ その他 ()

【従業員規模】 1～9人 ・ 10～19人 ・ 20人～49人 ・ 50～99人 ・ 100人以上

【職種】 事務 ・ 営業 ・ 接客サービス ・ 専門技術 ・ ラインスタッフ ・ その他 ()

Ⅱ. 調査結果要約

1. キャリアアップやスキルアップの志向

(1) 全体の傾向

「上のキャリアを目指したい」と回答したのは、全体の **2.1%** しかない。「今以上に、スキルアップしたい」は、**全体の 24.3%**で、**全体の約 1/4**。

一方で、「今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい (14.7%)」「自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる (8.5%)」など、**条件付きでキャリアアップやスキルアップを視野に入れる層が 23.2%**いる。

(2) 年代別の傾向

10代、20代はスキルアップの志向性が高い。30代は子育て期でもあることから、現時点でキャリアアップやスキルアップをはかろうとする傾向は強くないものの、将来的な仕事と子育ての両立については視野に入っている。40代はキャリアアップを目指そうとする傾向が他の年代よりも強い。50代になると仕事の範囲を広げたくないとする傾向が強くなる。

(3) 雇用体系別の傾向

正規雇用者は、会社の指示ならキャリアアップやスキルアップを約 9割が受け入れる。

(4) 子どものいない方の傾向

子どもがいない方で、**将来は「子どもを産んで、今のまま、仕事と両立させたい」と回答した方はスキルアップ志向が強い。**

(5) 未就学の子どもの持つ方の傾向

未就学の子どもの持つ方は、現時点では家庭重視の割合が多いが、将来的には、現在いる未就学児童の数が何人であっても、仕事と家庭の両立を視野に入れていての方の割合が多くなる。

なお、未就学児童がいる方で、働きながら7割以上の家事をこなしている女性が全体の8割以上にのぼる。

2. 女性活躍に向けた体制整備

(1) 職場の問題だと捉えていること

上のキャリアを目指したい方は「意思決定の場に参加できない」ことを、働きやすくなればキャリアアップやスキルアップを目指したい方は「教育機会が少ない」ことが問題と考える傾向が強い。

(2) 職場に期待すること

「未就学児がおり、将来は両立も視野に入れている」方には、モデルとなる女性職員の存在や、公平な評価を期待する傾向が強い。「未就学児がおり、将来も家庭も重視する」方には、「女性同士の人間関係が良好」「職場にお互いさまと助け合える雰囲気があること」「何も望まない」を期待する傾向が強く、「重要な仕事を任せる」「成果に対する公正な評価」「上司が男女の区別なく評価」などを期待しない傾向が強い。

(3) 職場の制度整備

制度整備はされていても、未就学児童のいる女性従業員の利用が進んでいないのは、「短時間勤務への切り替え」「無給の看護休暇」。未就学児童のいる女性従業員のニーズがあるのに、制度整備が進んでいないのは「始業・終業時間の選択」「有給の看護休暇」。

上のキャリアを目指したい方は始業・就業時間の選択を求めている。

Ⅲ. 調査結果分析の内容

1. キャリアアップや、スキルアップの意向

(単純分析)

- ・「ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい (38.9%)」が最も多い。
- ・「上のキャリアを目指したい」は、全体の 2.1%。「今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい (14.7%)」「自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる (8.5%)」など、条件付きを含めると、現状においてキャリアアップの意志のある女性従業員は 25.3%で全体の約 1/4 を占める。
- ・「今以上に、スキルアップしたい」は、全体の 24.3%で、全体の約 1/4。「今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい」「自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる」など、条件付きを含めると、現状においてスキルアップの意志のある女性従業員は 47.5%で全体の約半数を占める。

単一回答

仕事に関する考え方	度数	%
ライフステージの変化に応じて判断	382	38.9%
スキルアップしたい	239	24.3%
働きやすくなれば目指したい	144	14.7%
仕事の範囲を広げたくない	96	9.8%
会社の指示なら受け入れる	83	8.5%
上のキャリアを目指したい	21	2.1%
その他	17	1.7%
合計	982	100.0%

(クロス分析)

表の見方：全体と比較して+10%以上=赤色、+5%=桃色、-10%以上=青色、-5%以上=水色

(1) 年代別の傾向

- ・10代、20代は比較的スキルアップの志向が高く、上のキャリアが視野に入るのは40代。50代になると「仕事の範囲を広げたくない」の傾向が強くなる。30代は、子育てをしており、現状でのキャリアアップやスキルアップをはかりたい傾向は強くないものの、将来的な両立は視野に入っている。

Q1年代×Q6仕事に対する考え方クロス

カテゴリー	全体		上のキャリアを目指したい		スキルアップしたい		仕事の範囲を広げたくない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
10・20代	172	17.1%	3	14.3%	59	24.7%	6	6.3%
30代	302	30.0%	5	23.8%	70	29.3%	30	31.3%
40代	346	34.4%	10	47.6%	86	36.0%	26	27.1%
50代	137	13.6%	3	14.3%	20	8.4%	23	24.0%
60代以上	48	4.8%	0	0.0%	4	1.7%	1	11.5%
合計	1005	100.0%	21	100.0%	239	100.0%	96	100.0%

将来志向性分類×Q1年代

カテゴリー	全体		10・20代		30代		40代		50代		60代以上	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
未就学児があり、将来は家庭と仕事の両立を視野に入れている	167	16.6%	20	11.6%	89	29.5%	53	15.3%	3	2.2%	1	2.1%
未就学児があり、将来も家庭重視	23	2.3%	2	1.2%	16	5.2%	5	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
未就学児童がおらず、将来はキャリア・スキルアップの意思あり	686	68.2%	141	82.0%	172	57.0%	249	72.0%	102	74.5%	22	45.8%
未就学児童がおらず、将来もキャリア・スキルアップの意思なし	130	12.9%	9	5.2%	25	8.3%	39	11.3%	32	23.4%	25	52.1%
合計	1,006	100.0%	172	100.0%	302	100.0%	346	100.0%	137	100.0%	48	100.0%

(2) 雇用形態別の傾向

- ・正規雇用の従業員は、会社の指示ならキャリアアップやスキルアップを受け入れる傾向が強い。

Q2雇用形態×Q6仕事に対する考え方クロス

カテゴリー	全体		スキルアップしたい		会社の指示なら受け入れる		仕事の範囲を広げたくない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
非正規雇用	190	19.1%	24	10.0%	6	7.2%	25	26.0%
正規雇用	743	74.7%	192	80.3%	74	89.2%	61	63.5%
正規雇用の管理職	56	5.6%	21	8.8%	2	2.4%	6	6.3%
その他	6	0.6%	0	0.0%	1	1.2%	2	2.1%
合計	995	100.0%	239	100.0%	83	100.0%	96	100.0%

(3) 子どものいない方の将来展望別の傾向

- ・子どもができた折は、「仕事と子育ての両立を視野に入れる」考えの方が、現状でのスキルアップ志向が高い。子どもを生んで子育てに専念したい方や転職・配置転換したい方のスキルアップ志向は低い。

Q6仕事への考え方×Q9(子どもなし)将来展望

カテゴリー	全体		子どもを生んで仕事と両立		子どもを生んで子育てに専念		子どもを生んで転職・配置転換	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
上のキャリアを目指したい	7	1.7%	2	2.0%	0	0.0%	0	0.0%
スキルアップしたい	122	28.8%	39	39.0%	2	16.7%	4	12.1%
働きやすくなれば目指したい	62	14.7%	15	15.0%	2	16.7%	7	21.2%
会社の指示なら受け入れる	36	8.5%	11	11.0%	1	8.3%	3	9.1%
仕事の範囲を広げたくない	28	6.6%	3	3.0%	2	16.7%	4	12.1%
ライフステージの変化に応じて判断	164	38.8%	30	30.0%	5	41.7%	15	45.5%
その他	4	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	423	100.0%	100	100.0%	12	100.0%	33	100.0%

2. タイプ分類

- ・「未就学児がおり、現在、仕事と家庭の両立を視野に入れている（7.8%）」方よりも、「未就学児がおり、家庭を重視している（10.4%）」方のほうが多いが、「未就学児がおり、将来も家庭を重視（2.3%）」の方よりも、「未就学児がおり、将来は仕事と家庭の両立を視野に入れている（16.7%）」方が圧倒的に多く、将来的には仕事と子育てを両立させようとする意向は強い。
- ・未就学児童がいない女性従業員は、現在は「キャリア・スキルアップの意思がない（40.1%）」と「意思がない（41.6%）」がほぼ同割合だが、将来的にはキャリア・スキルアップを検討する意向がある方が圧倒的に多い（意思なし 12.9%に対し、意思あり 68.1%）。

分類(現在の意向)

(現在の意向)	度数	%
未就学児がおり、現在、家庭と仕事の両立を視野に入れている	79	7.8%
未就学児がおり、現在、家庭重視	105	10.4%
未就学児童がおらず、現在、キャリア・スキルアップの意思あり	404	40.1%
未就学児童がおらず、現在、キャリア・スキルアップの意思なし	419	41.6%
合計	1,007	100.0%

分類(将来の意向)

(将来の意向)	度数	%
未就学児がおり、将来は家庭と仕事の両立を視野に入れている	168	16.7%
未就学児がおり、将来も家庭重視	23	2.3%
未就学児童がおらず、将来はキャリア・スキルアップの意思あり	686	68.1%
未就学児童がおらず、将来もキャリア・スキルアップの意思なし	130	12.9%
合計	1,007	100.0%

※分類の方法

(現在の志向性)		
未就学 児童あり	未就学児がおり、現在、 仕事と家庭の両立を視野に入れている	未就学児がおり、 現在、家庭重視
未就学 児童なし	未就学児がおらず、 現在、キャリア・スキルアップの意思あり	未就学児がおらず、 現在、キャリア・スキルアップの意思なし
	[仕事への考え方] <input type="radio"/> 上のキャリアを目指したい <input type="radio"/> 今以上に、スキルアップしたい <input type="radio"/> 今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい <input type="radio"/> 自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる	[仕事への考え方] <input type="radio"/> 今以上には責任ある仕事の範囲を広げたくない <input type="radio"/> 「ライフステージの変化に応じて、 <u>その都度考えたい</u> 」 <input type="radio"/> 「その他」
(将来の志向性)		
未就学 児童あり	未就学児がおり、将来は、 家庭と仕事の両立を視野に入れている	未就学児がおり、 将来も家庭重視
未就学 児童なし	未就学児がおらず、 将来はキャリア・スキルアップの意思あり	未就学児がおらず、 将来もキャリア・スキルアップの意思なし
	[仕事への考え方] <input type="radio"/> 上のキャリアを目指したい <input type="radio"/> 今以上に、スキルアップしたい <input type="radio"/> 今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい <input type="radio"/> 自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる <input type="radio"/> 「ライフステージの変化に応じて、 <u>その都度考えたい</u> 」	[仕事への考え方] <input type="radio"/> 今以上には責任ある仕事の範囲を広げたくない <input type="radio"/> 「その他」 を選択

3. 職場における女性を取り巻く環境

(単純分析)

- ・「男女間の差はないと感じる」の回答は全体の40.9%で最多。
- ・上記以外では、「教育訓練の機会が少ない(27.6%)」と、「意思決定の場にあまり参加できない(20.5%)」が突出して多い。

複数回答

職場における女性従業員	度数	%
男女間の差はない	401	40.9%
教育機会が少ない	271	27.6%
意思決定の場に参加できない	201	20.5%
管理職になれない	87	8.9%
固定的・補助的な仕事ばかり	73	7.4%
活躍を期待されていない	73	7.4%
男性との業務量に差がある	67	6.8%
長時間労働できないことで疎まれる	42	4.3%
結婚・出産で辞める前提の雇用	33	3.4%
その他	74	7.5%
サンプル	981	134.8%

(クロス分析)

(1) 仕事への考え方別の傾向

- ・上のキャリアを目指したい方には、「意思決定の場に参加できない」を選択する傾向が強く、働きやすくなれば目指したい方には「教育機会が少ない」などを選択する傾向が強い。

Q7職場における女性従業員×Q6仕事に対する考え方

カテゴリー	全体		上のキャリアを目指したい		働きやすくなれば目指したい		会社の指示なら受け入れる	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
教育機会少ない	271	30.9%	6	31.6%	56	43.1%	18	26.5%
結婚・出産で辞める前提の雇用	33	3.8%	1	5.3%	9	6.9%	1	1.5%
意思決定の場に参加できない	201	22.9%	8	42.1%	4	31.5%	22	32.4%
固定的・補助的な仕事ばかり	73	8.3%	1	5.3%	20	15.4%	3	4.4%
男性との業務量に差がある	67	7.6%	2	10.5%	13	13.8%	6	8.8%
管理職になれない	87	9.9%	2	10.5%	20	15.4%	8	11.8%
長時間労働できないことで疎まれる	42	4.8%	0	0.0%	10	7.7%	3	4.4%
活躍を期待されていない	73	8.3%	1	5.3%	23	17.7%	2	2.9%
男女間の差はない	401	45.7%	9	47.4%	48	36.9%	21	30.9%
その他	74	8.4%	0	0.0%	9	6.9%	5	7.4%
サンプル	877	150.7%	19	157.9%	130	195.4%	68	130.9%

4. 女性活躍に必要と考えること

(単純分析)

- ・半数が「風通しの良い職場の雰囲気があること (49.5%)」「職場に「お互いさま」と助け合える雰囲気があること (47.0%)」と回答。

(クロス分析)

(1) 現在志向性別の傾向

- ・「未就学児がおり、現在、両立を視野に入れている」層には、モデルとなる女性職員の存在や、公平な評価、戦力として認め期待することなどを選択する傾向が強い。
- ・「職場にお互いさまと助け合える雰囲気があること」は、「未就学児がおり、現在は家庭を重視している」層にその傾向が強く出ている。
- ・将来の志向性を踏まえた傾向では、「現在未就学児がおり、将来は両立も視野に入れている」層には、モデルとなる女性職員の存在や、公平な評価を選択する傾向が強い。
- ・「現在未就学児がおり、将来も家庭も重視する」層には、「女性同士の人間関係が良好」「職場にお互いさまと助け合える雰囲気があること」「何も望まない」を選択する傾向が強く、「重要な仕事を任せる」「成果に対する公正な評価」「上司が男女の区別なく評価」などを選択しない傾向が強い。

複数回答

	度数	%
女性活躍に必要なと思うこと		
風通しの良い雰囲気	486	49.5%
お互いさまと助け合える雰囲気	461	47.0%
女性同士の人間関係が良好	332	33.8%
成果に対する公平な評価	277	28.2%
戦力として認め、期待する	223	22.7%
仕事に役立つ研修機会の付与	220	22.4%
お手本となる女性社員	206	21.0%
上司が男女の区別なく公平	185	18.9%
重要な仕事を任せる	161	16.4%
トイレや更衣室、休憩室の整備	98	10.0%
何も望まない	79	8.1%
その他	38	3.9%
サンプル	981	282.0%

Q8女性活躍に必要なこと×現在志向性

カテゴリー	全体		現在、両立も視野		現在、家庭重視		現在、キャリア・スキルアップも視野		現在、キャリア・スキルアップしたくない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
戦力として認め、期待する	223	22.7%	21	27.6%	22	21.4%	103	25.9%	77	19.1%
お手本となる女性社員	206	21.0%	25	32.9%	24	23.3%	83	20.9%	74	18.3%
重要な仕事を任せ	161	16.4%	12	15.8%	14	13.6%	72	18.1%	63	15.6%
仕事に役立つ研修機会の付与	220	22.4%	19	25.0%	20	19.4%	106	26.6%	75	18.6%
成果に対する公平な評価	277	28.2%	27	35.5%	29	28.2%	118	29.6%	103	25.5%
上司が男女の区別なく公平	185	18.9%	7	9.2%	18	17.3%	86	21.6%	74	18.3%
お互い様と助け合える雰囲気	461	47.0%	29	38.2%	53	57.3%	171	43.0%	202	50.0%
風通しの良い雰囲気	486	49.5%	37	48.7%	50	48.5%	186	46.7%	213	52.7%
トイレや更衣室、休憩室の整備	98	10.0%	4	5.3%	9	8.7%	36	9.0%	49	12.1%
女性同士の人間関係が良好	332	33.8%	21	27.6%	34	33.0%	128	32.2%	149	36.9%
何も望まない	79	8.1%	7	9.2%	10	9.7%	26	6.5%	36	8.9%
その他	38	3.9%	4	5.3%	6	5.8%	14	3.5%	14	3.5%
サンプル	981	100.0%	76	100.0%	103	100.0%	398	100.0%	404	100.0%

Q8女性活躍に必要なこと×将来志向性

カテゴリー	全体		将来は両立も視野		将来も家庭重視		将来はキャリア・スキルアップも視野		将来もキャリア・スキルアップしたくない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
戦力として認め、期待する	223	22.7%	4	24.6%	4	18.2%	157	23.3%	21	17.6%
お手本となる女性社員	206	21.0%	43	27.3%	5	22.7%	139	20.6%	17	14.3%
重要な仕事を任せ	161	16.4%	26	15.8%	1	4.5%	117	17.3%	17	14.3%
仕事に役立つ研修機会の付与	220	22.4%	39	20.0%	3	13.6%	160	23.7%	18	15.1%
成果に対する公平な評価	277	28.2%	53	33.3%	3	13.6%	178	26.4%	41	34.5%
上司が男女の区別なく公平	185	18.9%	24	14.5%	2	9.1%	139	20.6%	20	16.8%
お互い様と助け合える雰囲気	461	47.0%	77	46.7%	14	63.6%	312	46.2%	58	48.7%
風通しの良い雰囲気	486	49.5%	78	47.3%	12	54.5%	343	50.8%	53	44.5%
トイレや更衣室、休憩室の整備	98	10.0%	14	8.5%	1	4.5%	66	9.8%	17	14.3%
女性同士の人間関係が良好	332	33.8%	50	30.3%	10	45.5%	232	34.4%	40	33.6%
何も望まない	79	8.1%	12	7.3%	5	22.7%	49	7.3%	13	10.9%
その他	38	3.9%	9	5.5%	2	9.1%	23	3.4%	4	3.4%
サンプル	981	100.0%	165	100.0%	22	100.0%	675	100.0%	119	100.0%

5. 会社の制度整備状況（未就学児童のいる方が回答）

(単純分析)

- ・未就学児童のいる女性従業員に、利用が進んでいる社内制度は「育児休業（74.6%）」「日単位の年休（67.1%）」「半日単位の年休（50.3%）」。
- ・制度整備はされていても、未就学児童のいる女性従業員の利用が進んでいないのは、「短時間勤務への切り替え(制度 56.4%に対し利用 32.1%)」「無給の看護休暇(制度 24.9%に対し、利用 5.8%)」。
- ・未就学児童のいる女性従業員のニーズがあるのに、制度整備が進んでいないのは「始業・終業時間の選択（ニーズ 47.0%に対し制度整備 24.3%）」「有給の看護休暇（ニーズ 31.5%に対し制度整備 21.0%）」。

(同居の未就学児童がいる方のみ)複数回答

カテゴリー	会社にある	%	利用が進んでいる	%	必要と思う	%
育児休業	161	89.0%	129	74.6%	21	14.1%
1日単位の年休	133	73.5%	116	67.1%	15	10.1%
短時間勤務への切り替え	102	56.4%	56	32.4%	34	22.8%
半日単位の年休	98	54.1%	87	50.3%	24	16.1%
時間単位の年休	55	30.4%	37	21.4%	50	33.6%
無休の看護休暇	45	24.9%	10	5.8%	11	7.4%
始業・就業時間の選択	44	24.3%	34	19.7%	70	47.0%
有給の看護休暇	38	21.0%	15	8.7%	47	31.5%
軽微な業務への配置換え	34	18.8%	19	11.0%	29	19.5%
とくになし	4	2.2%	8	4.6%	20	13.4%
その他	2	1.1%	1	0.6%	4	2.7%
サンプル	181	100.0%	173	100.0%	149	100.0%

(クロス分析)

(1) 仕事への考え方別傾向

・上のキャリアを目指したいと回答した方は全員、始業・就業時間の選択を求めている。

Q10③両立に必要なと思う制度×Q6仕事に対する考え方

カテゴリー	全体		上のキャリアを目指したい		スキルアップしたい		働きやすくなれば目指したい		会社の指示なら受け入れる		仕事の範囲を広げたくない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1日単位の年休	15	10.1%	1	25.0%	3	10.3%	3	12.0%	0	0.0%	0	0.0%
半日単位の年休	24	16.1%	1	25.0%	4	13.8%	6	24.0%	0	0.0%	1	9.1%
時間単位の年休	50	33.6%	1	25.0%	11	37.9%	10	40.0%	2	25.0%	3	27.3%
育児休業	21	14.1%	1	25.0%	4	13.8%	6	24.0%	1	12.5%	1	9.1%
有給の看護休暇	47	31.5%	2	50.0%	11	37.9%	10	40.0%	0	0.0%	3	27.3%
無休の看護休暇	11	7.4%	2	50.0%	3	10.3%	1	4.0%	1	12.5%	0	0.0%
短時間勤務への切り替え	34	22.8%	2	50.0%	9	31.0%	5	20.0%	1	12.5%	1	9.1%
軽微な業務への配置換え	29	19.5%	1	25.0%	2	6.9%	3	12.0%	2	25.0%	5	45.5%
始業・就業時間の選択	70	47.0%	4	100.0%	13	44.8%	14	56.0%	4	50.0%	6	54.5%
その他	4	2.7%	0	0.0%	2	6.9%	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%
とくになし	20	13.4%	0	0.0%	5	17.2%	4	16.0%	1	12.5%	2	18.2%
サンプル	149	218.1%	4	375.0%	29	231.0%	25	252.0%	8	150.0%	11	200.0%

6. 家族と、働き方の意向

(単純分析)

(1) 家庭における家族の協力 (未就学児童を持つ女性から回答)

・自宅での家事分担について、もっとも多いのは、「ほぼ自分がこなす (42.2%)」。「自分が7割程度はこなしている (39.6%)」を合わせると、81.8%となる。つまり、「働きながら未就学児童を育て、7割以上の家事をこなしている女性が8割以上」となる。

(2) ファミリー・サポート・センターについて

・「特に困っていないので、利用しない (42.2%)」が最多。「保育士などの資格を持っていない人に預けることに不安があるので利用しない (20.2%)」「一時間当たりの利用料金 (600~700円)が高いので、利用しない (10.3%)」を合わせると72.7%。

・不満に対する改善がなされれば、「特に困っていないので、利用しない (42.2%)」「その他 (7.6%)」を除いた51.9%に利用ニーズがあるとも考えられる。

(同居の未就学児童がいる)複数回答

ファミリーサポートセンターの意向	度数	%
特に困ってないので利用しない	106	40.5%
不安なので利用しない	53	20.2%
興味があるのもっと知りたい	31	11.8%
利用料金が高いので利用しない	27	10.3%
その他	20	7.6%
居住市町村に設置してほしい	15	5.7%
利用経験あり	10	3.8%
合計	262	100.0%

(クロス分析)

(1) 未就学児童数別の傾向

・現在、2名までの未就学児童がいる方は「両立志向も視野に入れる」を選択する傾向が強いが、3人になると両立の回答はない。一方で、「将来は両立も視野に入れる」選択については、いる方は未就学児童数を問わず高い傾向にある。

現在志向性分類×Q5同居未就学児童

カテゴリー	全体		いない		1人		2人		3人以上	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
未就学児があり、現在、家庭と仕事の両立を視野に入れている	79	7.8%	0	0.0%	57	42.5%	24	48.0%	0	0.0%
未就学児があり、現在、家庭重視	105	10.4%	0	0.0%	77	57.5%	26	52.0%	4	100.0%
未就学児童がおらず、現在、キャリア・スキルアップの意思あり	404	40.1%	401	49.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未就学児童がおらず、現在、キャリア・スキルアップの意思なし	419	41.6%	412	50.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	1007	100.0%	813	100.0%	134	100.0%	50	100.0%	4	100.0%

志向性分類×Q5同居未就学児童

カテゴリー	全体		いない		1人		2人		3人以上	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
未就学児があり、将来は家庭と仕事の両立を視野に入れている	168	16.7%	0	0.0%	114	85.1%	47	94.0%	3	75.0%
未就学児があり、将来も家庭重視	23	2.3%	0	0.0%	20	14.9%	3	6.0%	1	25.0%
未就学児童がおらず、将来はキャリア・スキルアップの意思あり	686	68.1%	687	84.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未就学児童がおらず、将来もキャリア・スキルアップの意思なし	130	12.9%	126	15.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	1007	100.0%	813	100.0%	134	100.0%	50	100.0%	4	100.0%

7. その他

(クロス分析)

(1) 従業員規模別の傾向

- ・従業員規模が大きくなればなるほど、キャリアアップやスキルアップを望む傾向が強い。
- ・特に1～9人規模で、「働きやすくなれば目指したい」との傾向が強い。1日、半日の有休、育児休業、有休の看護休暇、始業・就業時間の選択についての整備が求められている。

志向性分類×従業員規模

カテゴリー	全体		1～9人		10～19人		20～49人		50～99人		100人以上	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
現在、未就学児があり、両立の意思あり	79	7.8%	1	6.7%	0	0.0%	25	7.6%	21	8.0%	28	9.2%
現在、未就学児があり、家庭重視	105	10.4%	1	6.7%	5	9.4%	30	9.1%	25	9.5%	42	13.8%
現在、キャリア・スキルアップの意思あり	404	40.1%	6	40.0%	23	43.4%	124	37.5%	107	40.5%	132	43.3%
現在、キャリア・スキルアップの意思なし	419	41.6%	7	46.7%	25	47.2%	152	45.9%	111	42.0%	103	33.8%
合計	1007	100.0%	15	100.0%	53	100.0%	331	100.0%	264	100.0%	305	100.0%

Q6仕事への考え方×従業員規模

カテゴリー	全体		1～9人	
	度数	%	度数	%
上のキャリアを目指したい	21	2.1%	0	0.0%
スキルアップしたい	239	24.3%	2	13.3%
働きやすくなれば目指したい	144	14.7%	4	26.7%
会社の指示なら受け入れる	83	8.5%	1	6.7%
仕事の範囲を広げたくない	96	9.8%	1	6.7%
ライフステージの変化に応じて判断	382	38.9%	6	40.0%
その他	17	1.7%	1	6.7%
合計	982	100.0%	15	100.0%

IV. 単純分析結果

1. 回答者属性

問 1. あなたの年代は

単一回答

年代	度数	%
10・20代	172	17.1%
30代	302	30.0%
40代	346	34.4%
50代	137	13.6%
60代以上	48	4.8%
合計	1005	100.0%

問 3. あなたの配偶者は（雇用形態）

単一回答

配偶者の雇用形態	度数	%
いない	466	46.7%
正規雇用	373	37.4%
会社役員・経営者	53	5.3%
正規雇用の管理職	49	4.9%
非正規雇用	34	3.4%
無職	14	1.4%
その他	9	0.9%
合計	998	100.0%

問 5. あなたの子どものうち、同居する未就学児 （小学校に入学していない子ども）の人数

単一回答

子供の数	度数	%
いない	426	42.4%
1人	176	17.5%
2人	301	30.0%
3人以上	101	10.1%
合計	1004	100.0%

勤務先の業種

単一回答

カテゴリー	度数	%
建設	104	10.6%
製造	144	14.7%
卸小売	221	22.6%
サービス	389	39.7%
飲食	9	0.9%
医療福祉	60	6.1%
その他	53	5.4%
合計	980	100.0%
その他 ・運輸業 ・グループ企業 ・林業 ・公益法人		

問 2. あなたは（雇用形態）

単一回答

雇用形態	度数	%
非正規雇用	190	19.1%
正規雇用の管理職	56	5.6%
正規雇用	743	74.7%
その他	6	0.6%
合計	995	100.0%

問 4. あなたの子どもの人数 （同居・非同居問わず）

単一回答

未就学児童の子どもの数	度数	%
いない	813	81.2%
1人	134	13.4%
2人	50	5.0%
3人以上	4	0.4%
合計	1001	100.0%

あなたの職種

単一回答

職種	度数	%
事務	630	65.1%
接客サービス	130	13.4%
専門技術	102	10.5%
営業	38	3.9%
ラインスタッフ	34	3.5%
その他	33	3.4%
合計	967	100.0%

勤務先の従業員規模

単一回答

カテゴリー	度数	%
1～9人	15	1.5%
10～19人	53	5.5%
20～49人	331	34.2%
50～99人	264	27.3%
100人以上	305	31.5%
合計	968	100.0%

問 6. あなたの仕事に関する考え方で最も近いものは

単一回答

仕事に関する考え方	度数	%
ライフステージの変化に応じて判断	382	38.9%
スキルアップしたい	239	24.3%
働きやすくなれば目指したい	144	14.7%
仕事の範囲を広げたくない	96	9.8%
会社の指示なら受け入れる	83	8.5%
上のキャリアを目指したい	21	2.1%
その他	17	1.7%
合計	982	100.0%

その他

- ・スキルアップはしたいが、子供との時間を犠牲にするのではないか、つらい思いをさせていないか不安。
- ・学業と子育て両立の為退社予定。子供小一と中一。
- ・子供が小さい間は勤務時間も業務量も減らしてほしい。
- ・金銭的に余裕があれば辞めたい。
- ・仕事の種類（内容）による。
- ・人生を充実させるために仕事したい。
- ・現状維持、現状に満足している。
- ・定年まで無事に勤めたい。会社の雇用期間まで働きたい。

問 8. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍

できるようになるために、何が必要だと

思いますか（上位3つ）

複数回答

女性活躍に必要なと思うこと	度数	%
風通しの良い雰囲気	486	49.5%
お互い様と助け合える雰囲気	461	47.0%
女性同士の人間関係が良好	332	33.8%
成果に対する公平な評価	277	28.2%
戦力として認め、期待する	223	22.7%
仕事に役立つ研修機会の付与	220	22.4%
お手本となる女性社員	206	21.0%
上司が男女の区別なく公平	185	18.9%
重要な仕事を任せ	161	16.4%
トイレや更衣室、休憩室の整備	98	10.0%
何も望まない	79	8.1%
その他	38	3.9%
サンプル	981	282.0%

- ・現状に満足している。(6)
- ・職員の補充。(3)
- ・育児や介護のサポート充実。日曜保育の実施など。(2)
- ・長時間労働の改善。(2)
- ・給与や待遇面を良くすること(2)
- ・評価される基準が「長時間労働」以外であること(2)
- ・定時で帰れる範囲で仕事をしたい人と、上を目指す人に分かれるので、見極めて、それぞれ適した仕事を任せ。間違えと、モチベーションを下げることになる。
- ・女性管理職の割合を決める。
- ・勤務時間を選択できるようにする。
- ・男性の仕事のやり方に合わせるのではなく、女性として仕事と家庭を両立できる環境をつくる。
- ・女性が自ら積極的に責任のある仕事に取り組む。
- ・今の職場で活躍を望むなら自分自身の“やる気”のみ。
- ・家事・子育ての為に土日に休みを取りやすくすること。
- ・結婚、出産しても働きやすくする。
- ・私の職場では無理。
- ・女性社員の体調を理解すること。
- ・相手の立場で物事を考える

問 7. あなたの職場における女性従業員は

複数回答

職場における女性従業員	度数	%
男女間の差はない	401	40.9%
教育機会が少ない	271	27.6%
意思決定の場に参加できない	201	20.5%
管理職になれない	87	8.9%
固定的・補助的な仕事ばかり	73	7.4%
活躍を期待されていない	73	7.4%
男性との業務量に差がある	67	6.8%
長時間労働できないことで疎まれる	42	4.3%
結婚・出産で辞める前提の雇用	33	3.4%
その他	74	7.5%
サンプル	981	134.8%

その他

○良い

- ・特に問題なし。(13)
- ・理解を得られていると感じる。
- ・差がないとは思わないが、やる気があれば評価はしてもらえると感じる。
- ・女性も男性も、それぞれの能力にあった仕事を与えられている。
- ・比較的女性の活躍が期待されていると感じる
- ・結婚、出産において優遇されていると思う
- ・何事においても男性より優遇されていると感じる

○悪い

- ・給料に差がある。(2)
- ・所属部署により異なると感じる（仕事内容により）(2)
- ・雑務が多い。
- ・「女性は炊事場の掃除をして当たり前」というような発言がたまに聞かれる。
- ・年を取るにつれて体力的、家庭の問題などの対応に理解が得られなくて困る。
- ・急な休みをとることができるが、残された現場への補充が不十分な時がある。結果休みが取りづらい。
- ・頑張っても正規雇用にはしてもらえない
- ・男女間の差がある
- ・完全な男尊女卑。
- ・年齢で差別されていると感じる。
- ・業務内容によって非正規・正社員の違いに疑問を感じる
- ・昇給・昇格の差が大きい。
- ・活躍が望まれている一方、子育てしながらの業務バランスが悪い。
- ・出産、育児明けでも希望部署に戻れない。
- ・個人により働く意欲は違うと思うがそのあたりの意見が聞きとられない。部署により差がある。

○中立、個人事情

- ・所属部署や仕事内容により異なると感じる。(2)
- ・一人で全てをこなせることを求められている。
- ・男社会だと思うが、不満は感じない。
- ・入社したばかりなので良く分からない。
- ・今後、活躍していきたいし、スキルアップはしたいと考えているが、家庭を持った時の事を考えると難しい。
- ・活躍するためには男性同様に働く必要がある（残業など）
- ・女性の活躍も認められているが仕事の性格上活躍の場が少ない。
- ・体力的に対応の難しい場合があるので男女間の差が出てくる。
- ・女性管理職は少ないが、能力は高いと感じる。
- ・キャリアアップ、スキルアップを望んでいない。

問 8. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍
できるようになるために、何が必要だと
思いますか (1位)

単一回答

女性活躍に必要なと思うこと 1位	度数	%
お互い様と助け合える雰囲気	186	19.0%
成果に対する公平な評価	139	14.2%
風通しの良い雰囲気	114	11.7%
戦力として認め、期待する	106	10.8%
女性同士の人間関係が良好	83	8.5%
お手本となる女性社員	72	7.4%
仕事に役立つ研修機会の付与	69	7.1%
重要な仕事を任せる	60	6.1%
上司が男女の区別なく公平	57	5.8%
何も望まない	53	5.4%
その他	21	2.1%
トイレや更衣室、休憩室の整備	17	1.7%
合計	977	100.0%

問 8. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍
できるようになるために、何が必要だと
思いますか (3位)

単一回答

女性活躍に必要なと思うこと 3位	度数	%
風通しの良い雰囲気	176	20.2%
女性同士の人間関係が良好	171	19.6%
お互い様と助け合える雰囲気	106	12.1%
仕事に役立つ研修機会の付与	70	8.0%
成果に対する公平な評価	66	7.6%
戦力として認め、期待する	63	7.2%
上司が男女の区別なく公平	54	6.2%
お手本となる女性社員	52	6.0%
トイレや更衣室、休憩室の整備	47	5.4%
重要な仕事を任せる	46	5.3%
何も望まない	11	1.3%
その他	10	1.1%
合計	873	100.0%

問 8. あなたの職場で今よりもっと女性が活躍
できるようになるために、何が必要だと
思いますか (2位)

単一回答

女性活躍に必要なと思うこと 2位	度数	%
風通しの良い雰囲気	194	21.2%
お互い様と助け合える雰囲気	170	18.6%
お手本となる女性社員	82	9.0%
仕事に役立つ研修機会の付与	79	8.7%
女性同士の人間関係が良好	77	8.4%
成果に対する公平な評価	74	8.1%
上司が男女の区別なく公平	74	8.1%
戦力として認め、期待する	65	7.1%
重要な仕事を任せる	55	6.0%
トイレや更衣室、休憩室の整備	34	3.7%
その他	6	0.7%
何も望まない	3	0.3%
合計	913	100.0%

問 9. 仕事と子育てに関する将来的な展望を
教えてください。

(問 4 で「子どもがいない」と回答した方のみ)

(子どもがいない方のみ) 単一回答

今後の展望	度数	%
先のことはわからない	122	28.9%
子どもを生んで仕事と両立	102	24.2%
子どもをもうける予定なし	97	23.0%
子どもを生んで転職・配置転換	33	7.8%
子どもを産むことに不安	30	7.1%
その他	26	6.2%
子どもを生んで子育てに専念	12	2.8%
合計	422	100.0%

その他

- ・ 子供を産む以前に、まずは結婚したい。(2)
- ・ 子供が小さいうちは子育てに専念し、中学、高校生になったら仕事をして両立したい。
- ・ 子供を産んで、今のまま働きたいが仕事内容は同じまま早めに帰れるようにしたい。
- ・ 女性が仕事をしながら子育てをするのなら、パートナーの協力と子供を安心して託せる場所は絶対必要。
- ・ 子どもを産んでライフステージの変化によって考える。その時の環境によっては配置転換も辞さない。

問 10. 会社にある制度、会社であなたが使ったことがある制度や利用が進んでいる制度、（会社にはないが）仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度に分かる範囲で分類して下さい。（問 5 で「同居の未就学児がいる」と回答した方のみ）

（同居の未就学児童がいる方のみ）複数回答

カテゴリー	会社にある	%	利用が進んでいる	%	必要と思う	%
育児休業	161	89.0%	129	74.6%	21	14.1%
1日単位の年休	133	73.5%	116	67.1%	15	10.1%
短時間勤務への切り替え	102	56.4%	56	32.4%	34	22.8%
半日単位の年休	98	54.1%	87	50.3%	24	16.1%
時間単位の年休	55	30.4%	37	21.4%	50	33.6%
無休の看護休暇	45	24.9%	10	5.8%	11	7.4%
始業・就業時間の選択	44	24.3%	34	19.7%	70	47.0%
有給の看護休暇	38	21.0%	15	8.7%	47	31.5%
軽微な業務への配置換え	34	18.8%	19	11.0%	29	19.5%
とくになし	4	2.2%	8	4.6%	20	13.4%
その他	2	1.1%	1	0.6%	4	2.7%
サンプル	181	100.0%	173	100.0%	149	100.0%

問 11. 自宅での家事分担は（問 5 で「同居の未就学児がいる」と回答した方のみ）

（同居の未就学児童がいる）単一回答

家庭での家事割合	度数	%
ほぼ自分	81	42.2%
7割が自分	76	39.6%
半分が自分	29	15.1%
自分はほとんど担わない	6	3.1%
合計	192	100.0%

問 12. ファミリー・サポート・センターについてどう思われますか（問 5 で「同居の未就学児がいる」と回答した方のみ）

（同居の未就学児童がいる）複数回答

ファミリーサポートセンターの意向	度数	%
特に困ってないので利用しない	106	40.5%
不安なので利用しない	53	20.2%
興味があるのもっと知りたい	31	11.8%
利用料金が高いので利用しない	27	10.3%
その他	20	7.6%
居住市町村に設置してほしい	15	5.7%
利用経験あり	10	3.8%
合計	262	100.0%

○居住市町村に設置して欲しい：南国市(6)、いの町(2)、土佐市(2)、高知市、本山町、香南市

○その他

（良い）

- ・良いサービスだと思う。(2)
- ・機会があれば利用したい。
- ・知り合いに利用している方がいて助かるという話を聞いたことがあります。
- ・自分の子どもが幼い頃にあれば利用してみたかった。
- ・子育てしながらの仕事はとても大変。利用料は高いが利用したかった。
- ・リスクもあるがサポーターとして協力したい

（改善を求める）

- ・あまり良くない話を聞いたので、登録したものの使うつもりはない。
- ・小さい子どもはもういませんが、料金がもう少し安ければ利用してみたかった。
- ・子どもが知らない人と過ごせない
- ・制度内容が良く分からない
- ・一時間当たりの値段が高いので要検討。また、サポーター宅での預りであるため、結局は迎えに時間を取られてしまう事に不安がある。
- ・利用したいときにすぐ使えないので、子どもが病気になったときなどには利用できないと思った。
- ・知らなかった
- ・知らない人に預けるのは怖い