

岡山市女性活躍及び
ワーク・ライフ・バランスに関する調査
令和4年3月

岡山市市民協働局市民協働部
女性が輝くまちづくり推進課

目 次

はじめに	1
第1章 企業アンケート調査	3
I 回答企業の属性	3
II 女性の雇用について	13
III 女性活躍推進について	17
IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	38
V 育児休業の取得について	54
第2章 市民アンケート調査	59
I 回答者の属性	59
II 現在の就労状況	60
III 結婚・育児の際の就労について	74
IV 女性の雇用環境について	88
V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	112
VI 新型コロナウイルス感染症拡大にかかわる影響について	123
VI その他自由意見	126
資料	131
I 企業アンケート調査票	131
II 市民アンケート調査票	139

実施状況

	企業アンケート	市民アンケート
調査目的	岡山市内の企業における女性活躍の現状や仕事と家庭の両立支援の取組状況を把握し、本市の女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする	市民の働くことに対する意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする
※調査対象	岡山商工会議所、岡山北商工会、岡山西商工会、岡山南商工会、赤磐商工会に属する従業員 10 人以上の企業	岡山市内に居住する 18 歳以上 59 歳以下の市民
標本数及び抽出方法	2,213 社	3,000 人 単純無作為抽出法により住民基本台帳から抽出
※調査方法	郵送による配付・WEB 画面での回答 記名方式	郵送による配付・回収 無記名方式
調査時期	令和 3 年 6 月 19 日～7 月 5 日	令和 3 年 6 月 4 日～6 月 21 日
回収結果	509 社（回収率：23.0%）	945 人（回収率：31.5%）

[平成 26 年度・平成 30 年度調査からの変更点]

※調査対象

企業アンケート：「岡山市内に事業所を有する従業員 10 人以上の企業」から「岡山商工会議所、岡山北商工会、岡山西商工会、岡山南商工会、赤磐商工会に属する従業員 10 人以上の企業」に変更。

市民アンケート：対象年齢を「20 歳代～50 歳代」から「18 歳以上 59 歳以下」に変更。

※調査方法

企業アンケート：郵送に加え、WEB 画面での回答を追加。

報告書の見方

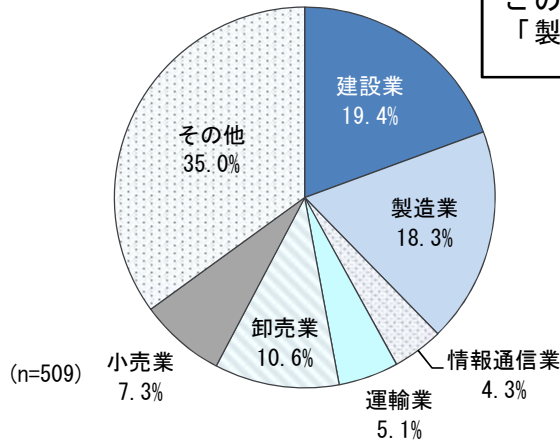
- (1) 本文及び図表中に示した調査結果の数値は百分比(%)で示してある。これらの数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- (2) 複数の回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超えることがある。
- (3) 報告書中の図表では、コンピューター入力の都合上、回答選択肢の表現を短縮している場合がある。
- (4) 文字数が多い選択肢については、意味を損なわない程度に選択肢を省略しているものがある。
- (5) 図表中の「n」は number of cases の略で、回答者総数または分類別の回答者数を示す。各比率はnを100%として算出している。
- (6) 分析においては、無回答を除いている。
- (7) 報告書中の「平成26年度調査」は、平成26年7月に実施した「岡山市女性が輝くまちづくり調査」(平成26年度調査)を、「前回調査」は、平成30年6月に実施した「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成30年度調査)を指す。「今回調査」は本調査(令和3年度調査)を指す。

第1章 企業アンケート調査

第1章 企業アンケート調査

I 回答企業の属性

(1) 主要業種

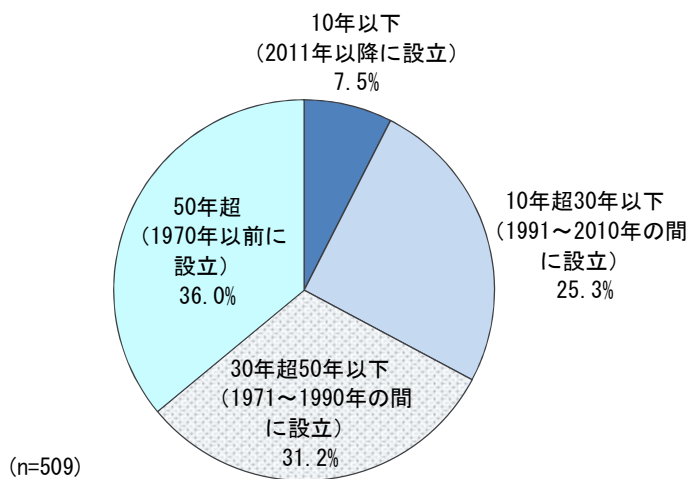


報告書中、「製造業・非製造業」という場合、この分類の「製造業」と「建設業」を合わせて「製造業」といい、それ以外を「非製造業」という。

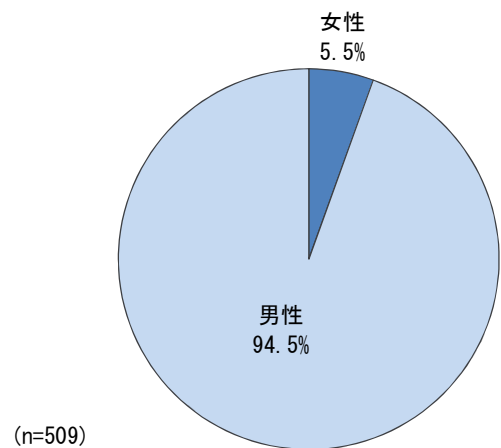
(注) その他の内訳

- ・その他のサービス業：53社
 - ・専門・技術サービス業：28社
 - ・医療、福祉：24社
 - ・飲食サービス業：15社
 - ・金融、保険業：11社
 - ・教育、学習支援業：10社
 - ・電気・ガス・熱供給・水道業：6社
 - ・不動産・物品賃貸業：6社
 - ・宿泊業：2社
 - ・その他：23社
- 合計 178社

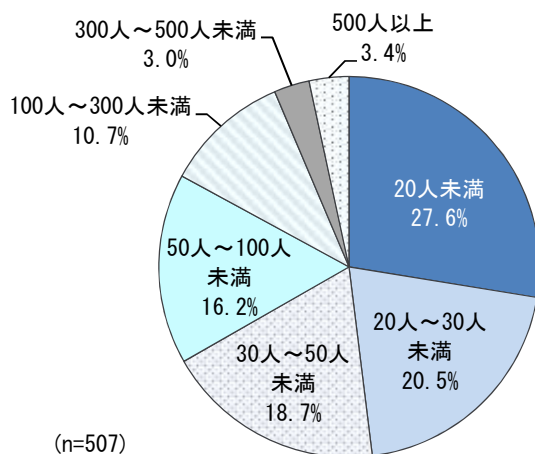
(2) 法人設立年



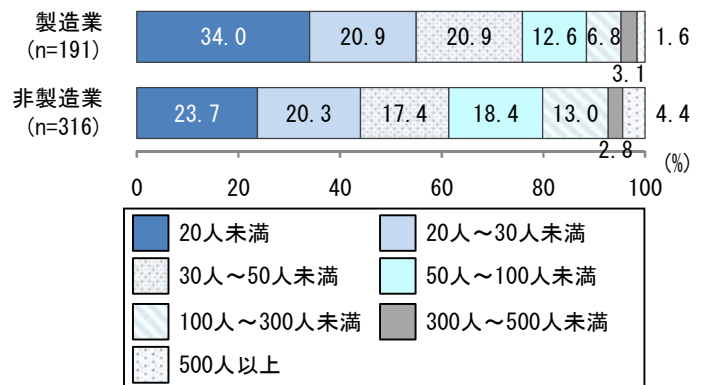
(3) 経営者の性別



(4) 従業員規模 (全体)



従業員規模 (業種別)



(5) 役員・従業員の女性割合

		役員 の 女性割合	従業員 の 女性割合	内訳						(参考)
				管理職 の 女性割合	従業員 の 女性割合 (管理職を除く)			課長相当職 以上の 女性割合		
					部長相当職 の 女性割合	課長相当職 の 女性割合	係長相当職 の 女性割合		正社員 の 女性割合	非正社員 の 女性割合
業 種 別	製造業 (n=191)	23.6%	25.1%	9.9%	2.8%	7.7%	18.7%	21.1%	61.5%	5.6%
	非製造業 (n=316)	15.5%	49.7%	18.0%	10.7%	14.9%	24.9%	47.2%	68.0%	13.4%
従 業 員 規 模 別	30人未満 (n=244)	26.4%	34.9%	19.7%	10.8%	16.0%	33.2%	28.2%	67.2%	13.8%
	30人以上50人未満 (n=95)	19.7%	35.0%	15.9%	9.7%	13.7%	25.1%	30.7%	64.0%	12.1%
	50人以上100人未満 (n=82)	15.9%	31.6%	15.5%	8.6%	12.8%	23.8%	29.5%	55.4%	11.1%
	100人以上 (n=86)	8.9%	47.5%	15.0%	6.9%	12.2%	22.0%	44.3%	68.5%	10.3%
	全 体	18.4%	43.9%	15.6%	7.9%	12.8%	23.3%	40.2%	67.2%	10.9%

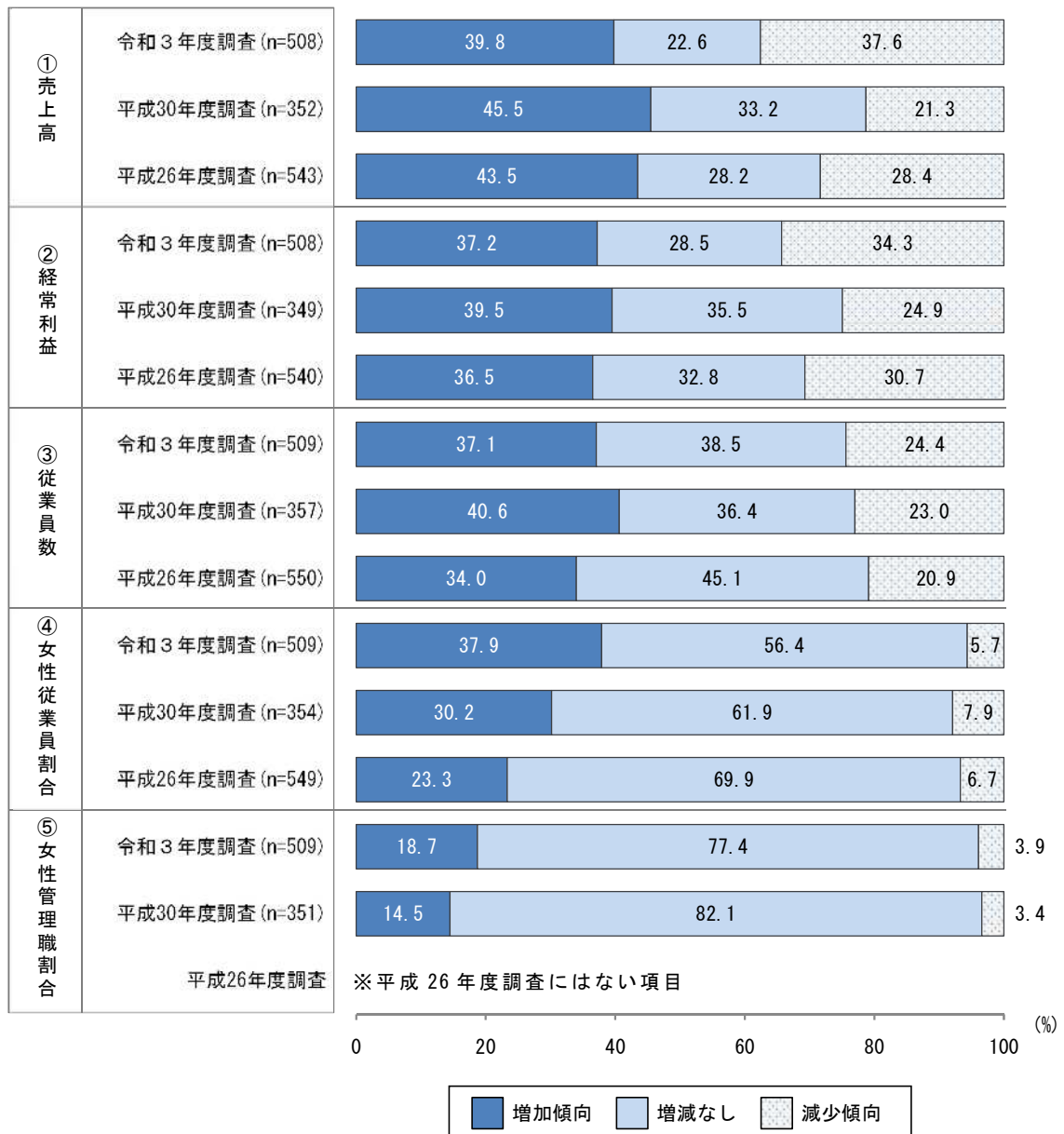
(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、
専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む

(注2) 従業員は直接雇用関係のある労働者を指す

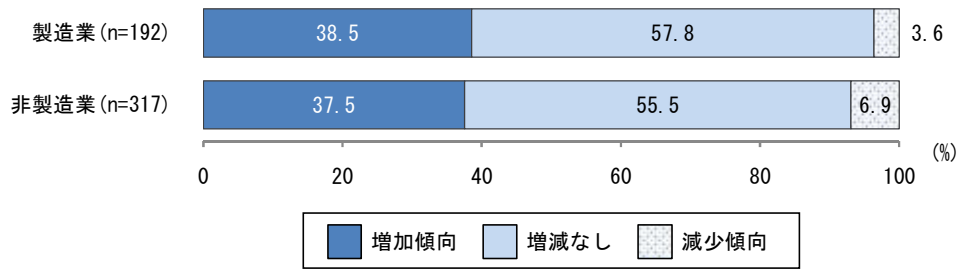
(注3) 正社員は管理職である正社員を除く

(注4) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指す

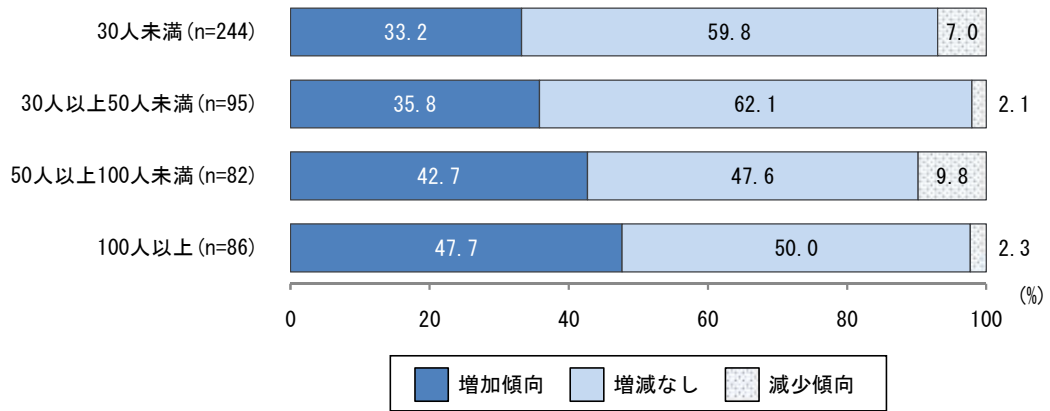
(6) 過去5年間の増減傾向



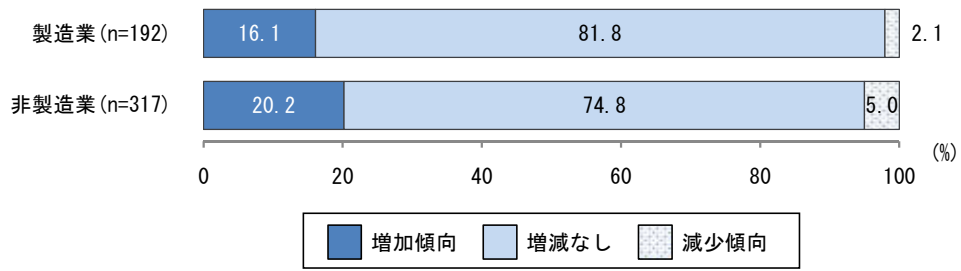
【図表 女性従業員割合の増減傾向（業種別）】



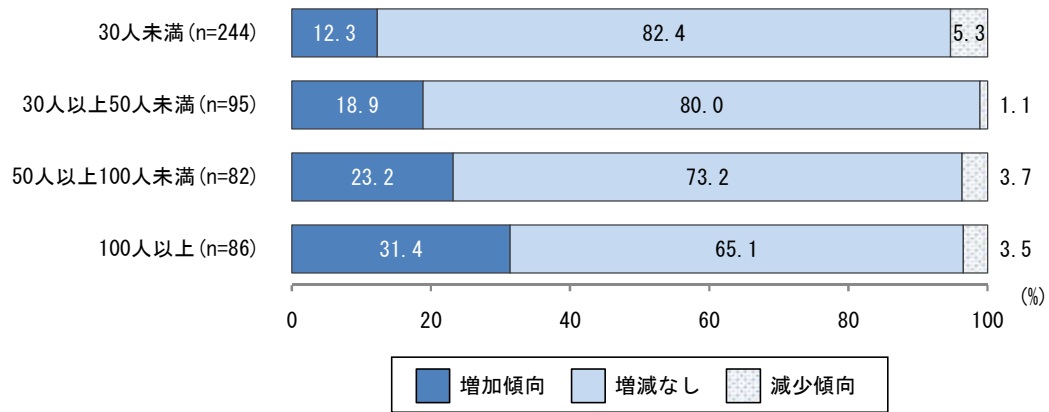
【図表 女性従業員割合の増減傾向（従業員規模別）】



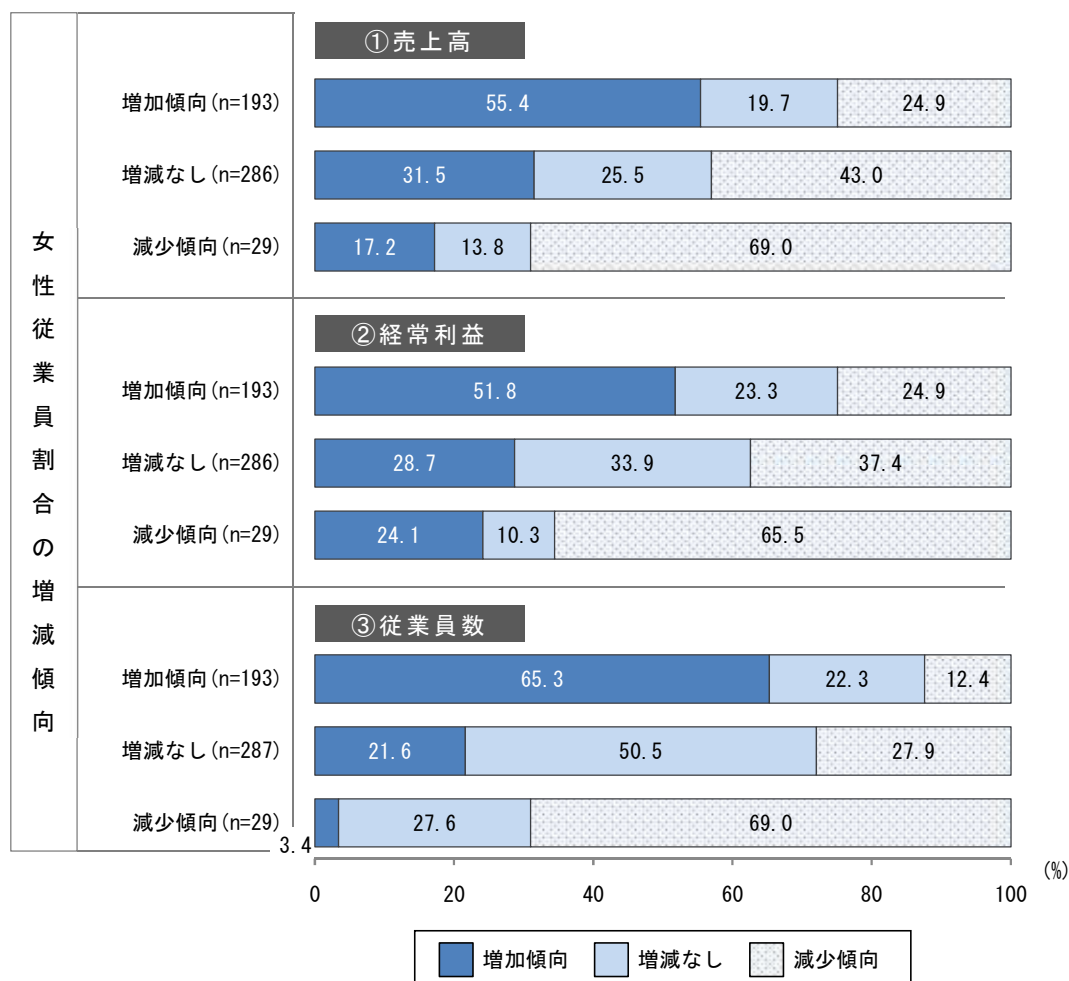
【図表 女性管理職割合の増減傾向（業種別）】



【図表 女性管理職割合の増減傾向（従業員規模別）】



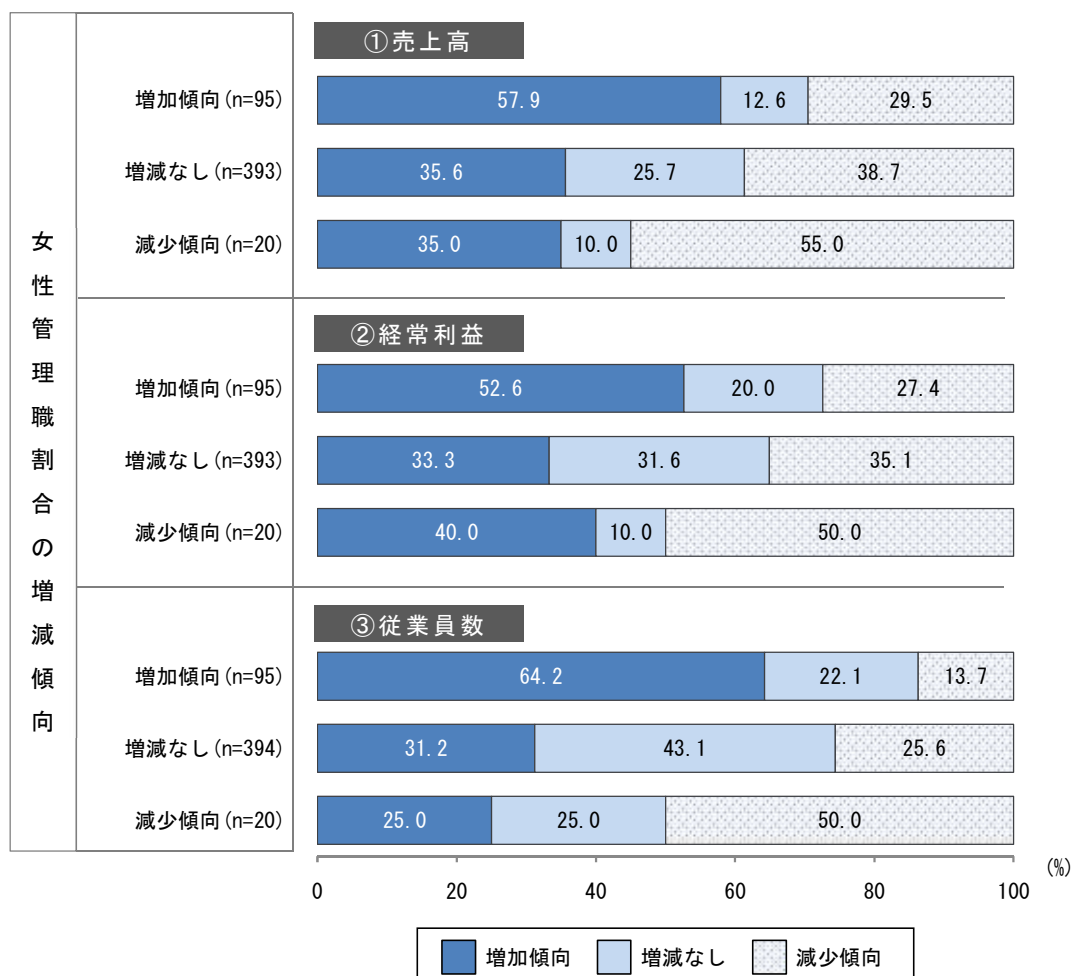
【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向
（女性従業員割合の増減傾向別）】



回答企業を、女性従業員割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」、「増減なし」、「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性従業員割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

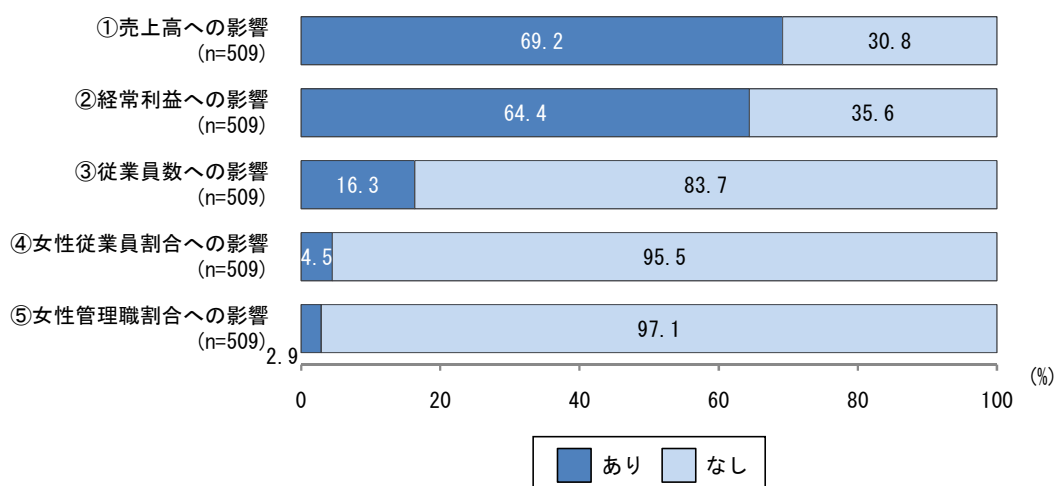
【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向
（女性管理職割合の増減傾向別）】



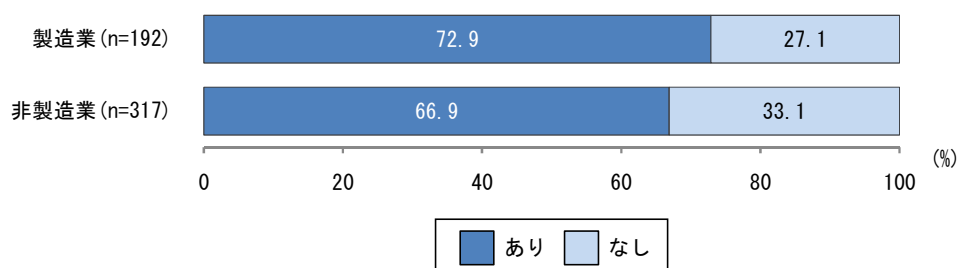
回答企業を、女性管理職割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」、「増減なし」、「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性管理職割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

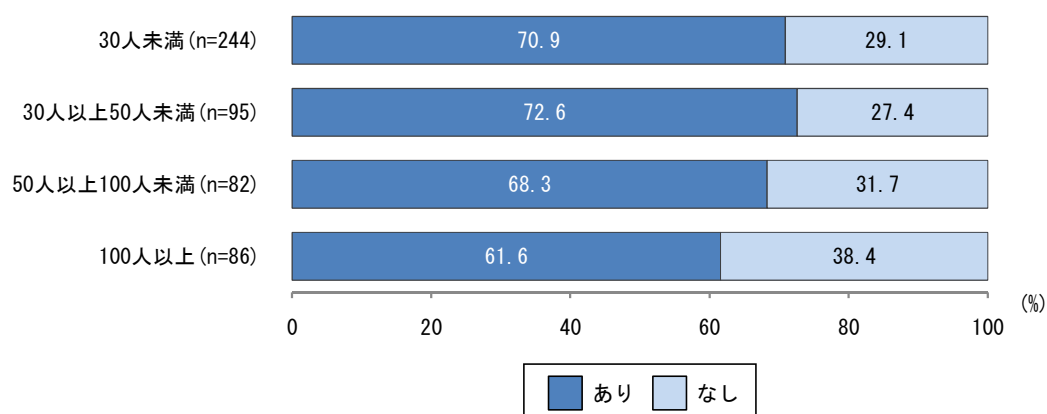
(7) 新型コロナウイルス感染症による影響の有無



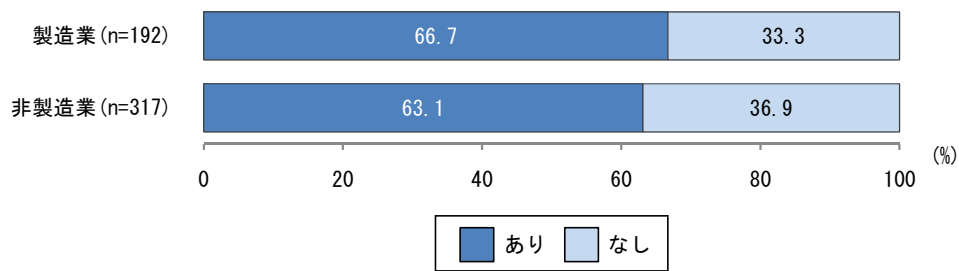
【図表 新型コロナウイルス感染症による売上高への影響（業種別）】



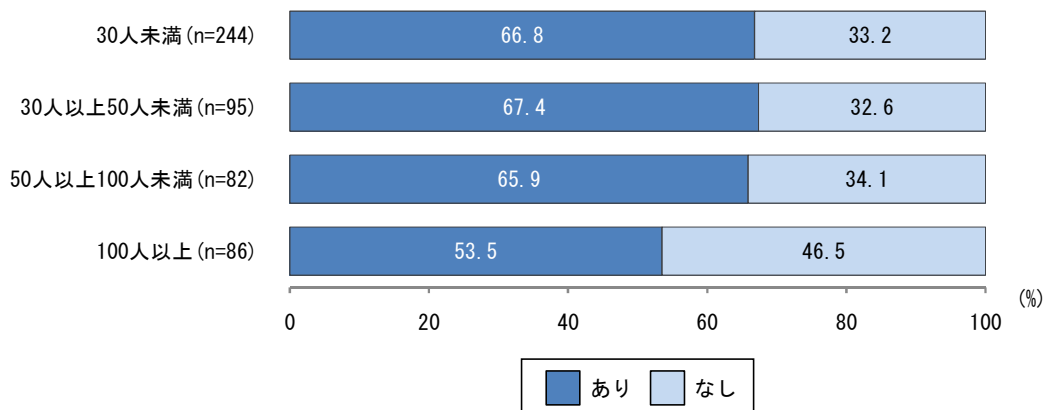
【図表 新型コロナウイルス感染症による売上高への影響（従業員規模別）】



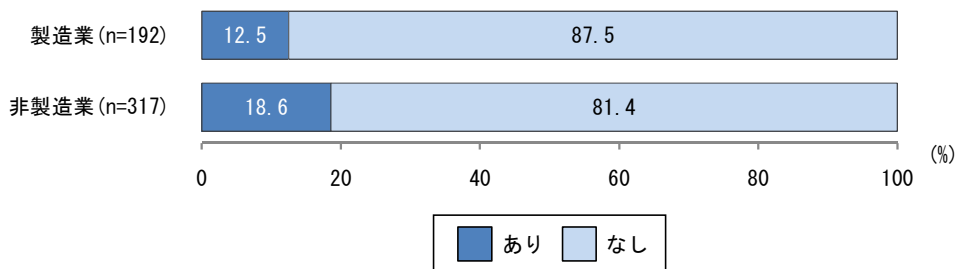
【図表 新型コロナウイルス感染症による経常利益への影響（業種別）】



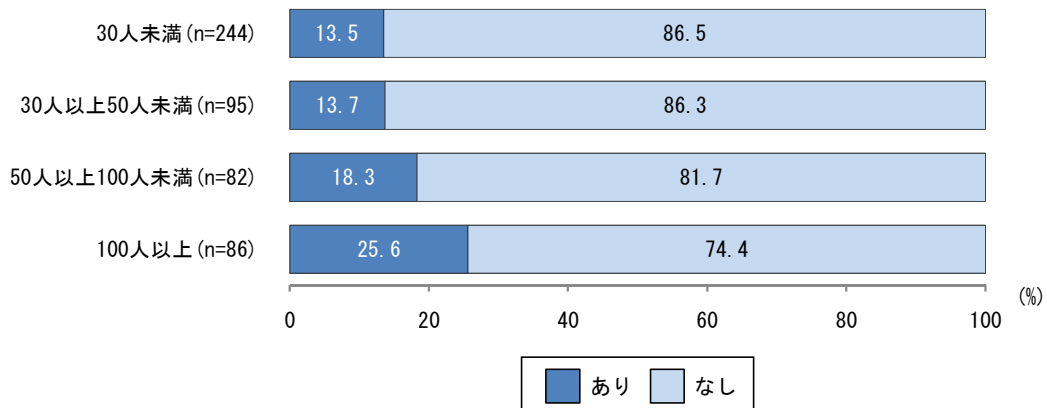
【図表 新型コロナウイルス感染症による経常利益への影響（従業員規模別）】



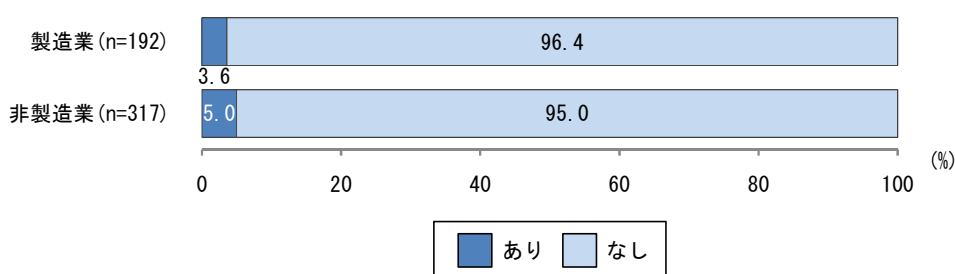
【図表 新型コロナウイルス感染症による従業員数への影響（業種別）】



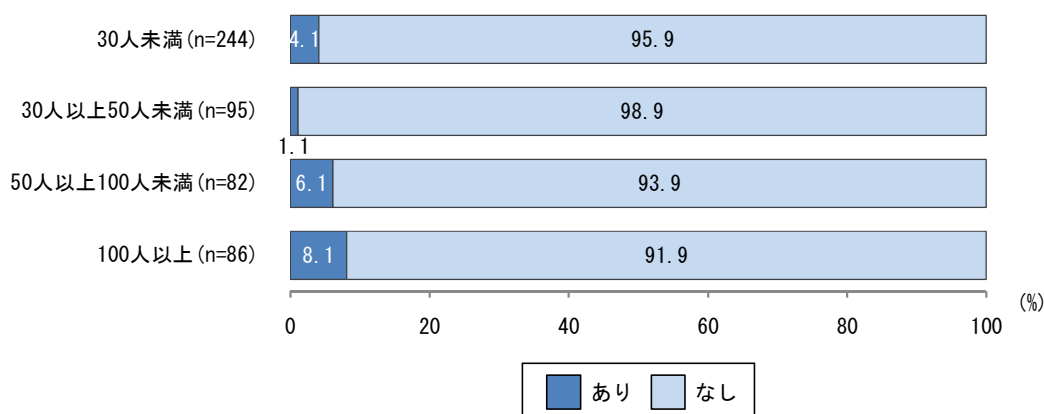
【図表 新型コロナウイルス感染症による従業員数への影響（従業員規模別）】



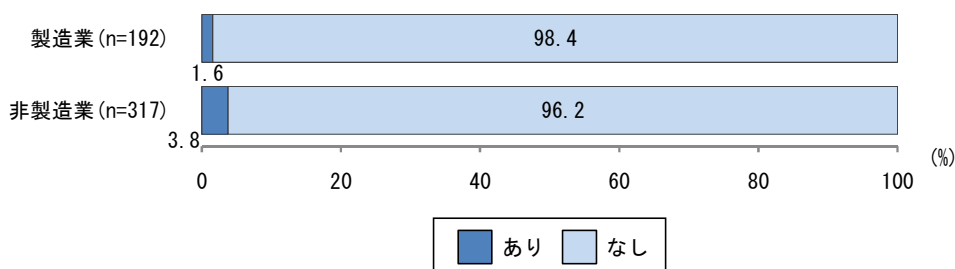
【図表 新型コロナウイルス感染症による女性従業員割合への影響（業種別）】



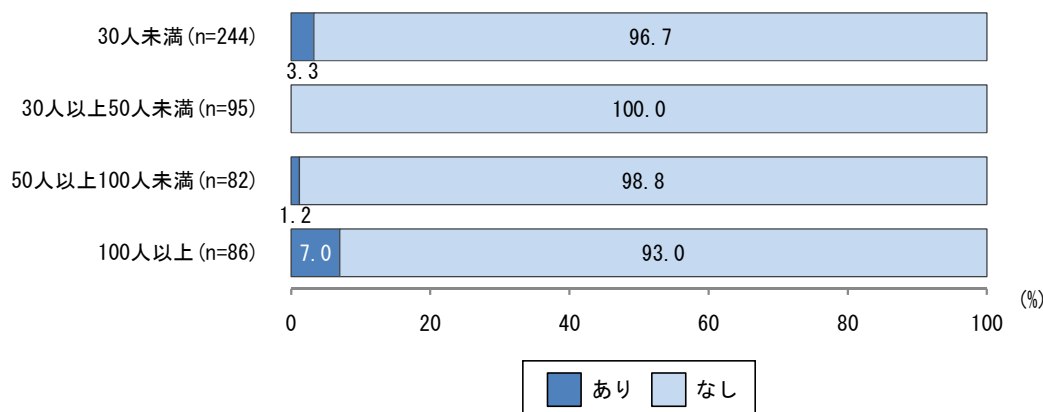
【図表 新型コロナウイルス感染症による女性従業員割合への影響（従業員規模別）】



【図表 新型コロナウイルス感染症による女性管理職割合への影響（業種別）】

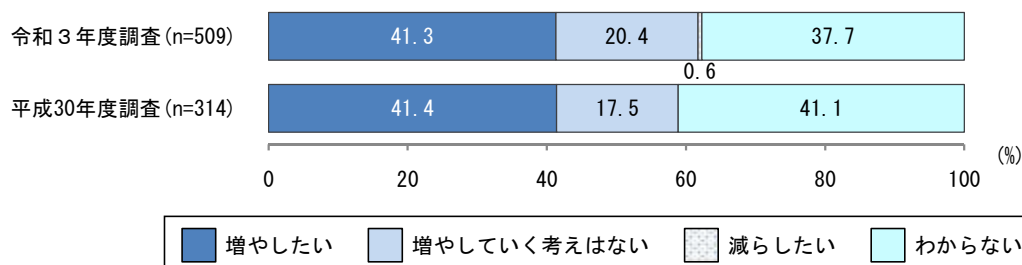


【図表 新型コロナウイルス感染症による女性管理職割合への影響（従業員規模別）】



Ⅱ 女性の雇用について

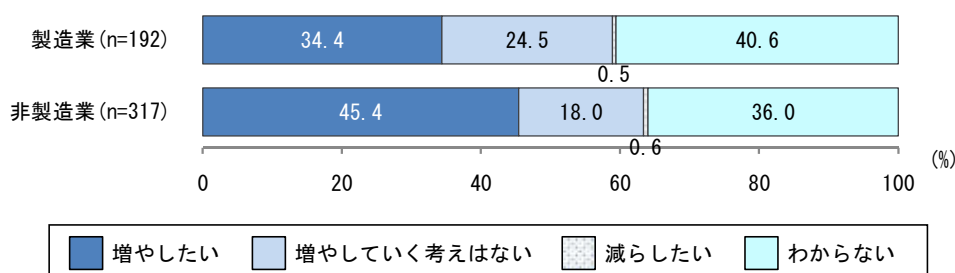
問2 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを1つだけお選びください。



女性従業員の増減意向について、「増やしたい」との回答が41.3%と最も高く、次いで「増やしていく考えはない」(20.4%)、「減らしたい」(0.6%)の順となっている。また、「わからない」との回答は37.7%となっている。

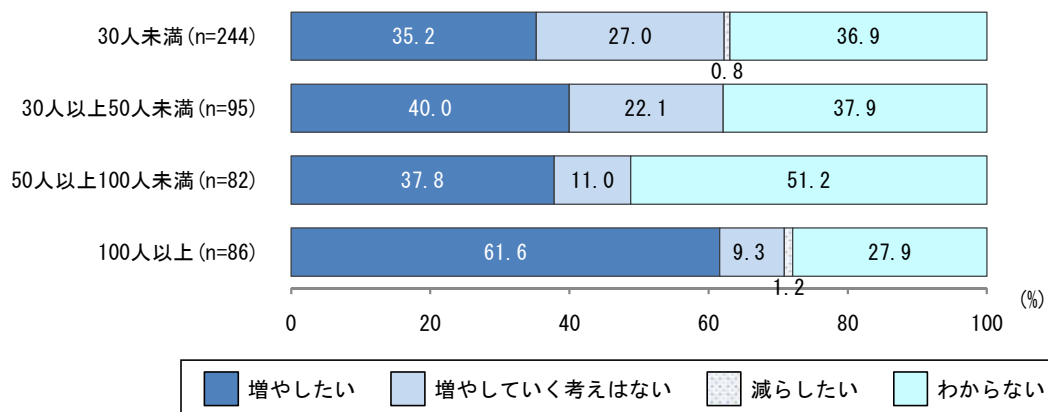
経年比較すると、大きな差はみられない。

【図表 女性従業員の増減意向（業種別）】



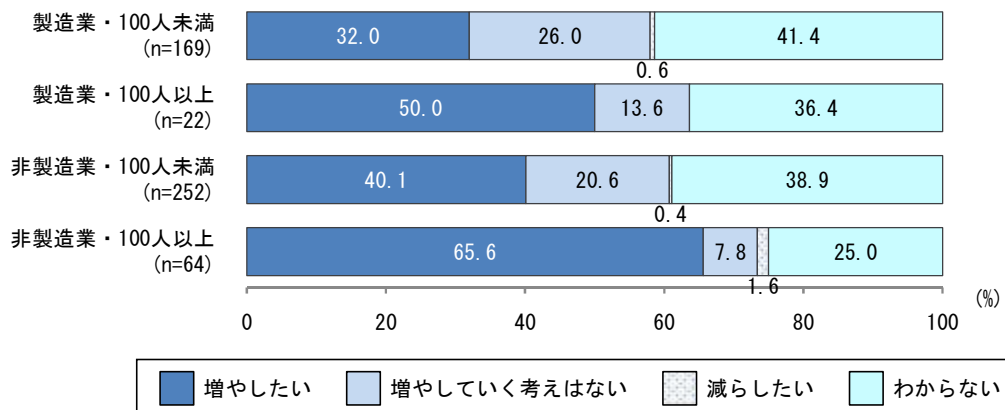
業種別にみると、「増やしたい」との回答は非製造業（45.4%）が製造業（34.4%）を11.0ポイント上回っている。一方、「増やしていく考えはない」との回答は製造業（24.5%）が非製造業（18.0%）を6.5ポイント上回っている。

【図表 女性従業員の増減意向（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「増やしたい」との回答は100人以上の企業で6割超と高くなっている。

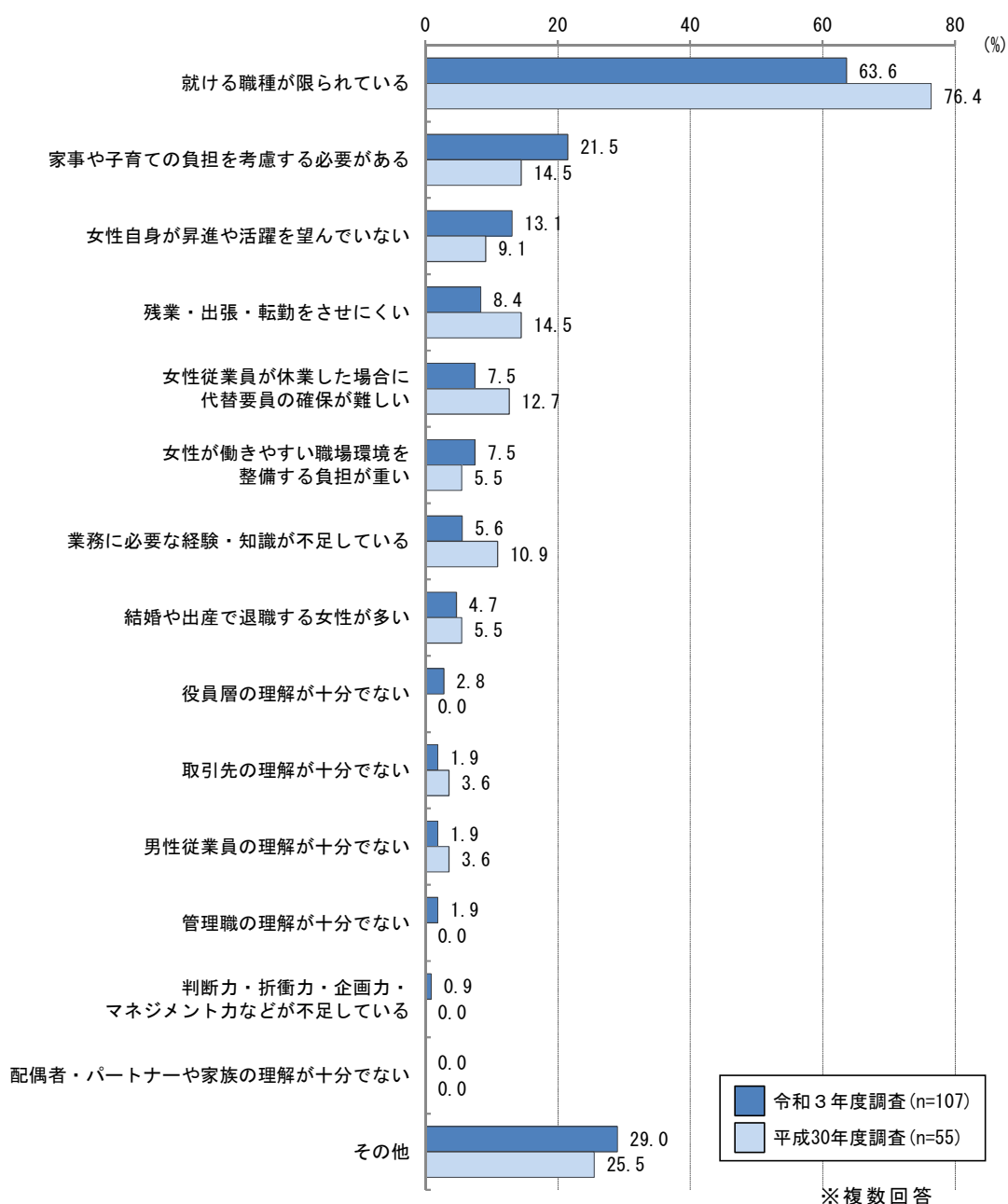
【図表 女性従業員の増減意向（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「増やしたい」との回答は製造業・100人以上の企業で5割、非製造業・100人以上の企業で6割台半ばと高くなっている。

問2-1 問2で、「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。

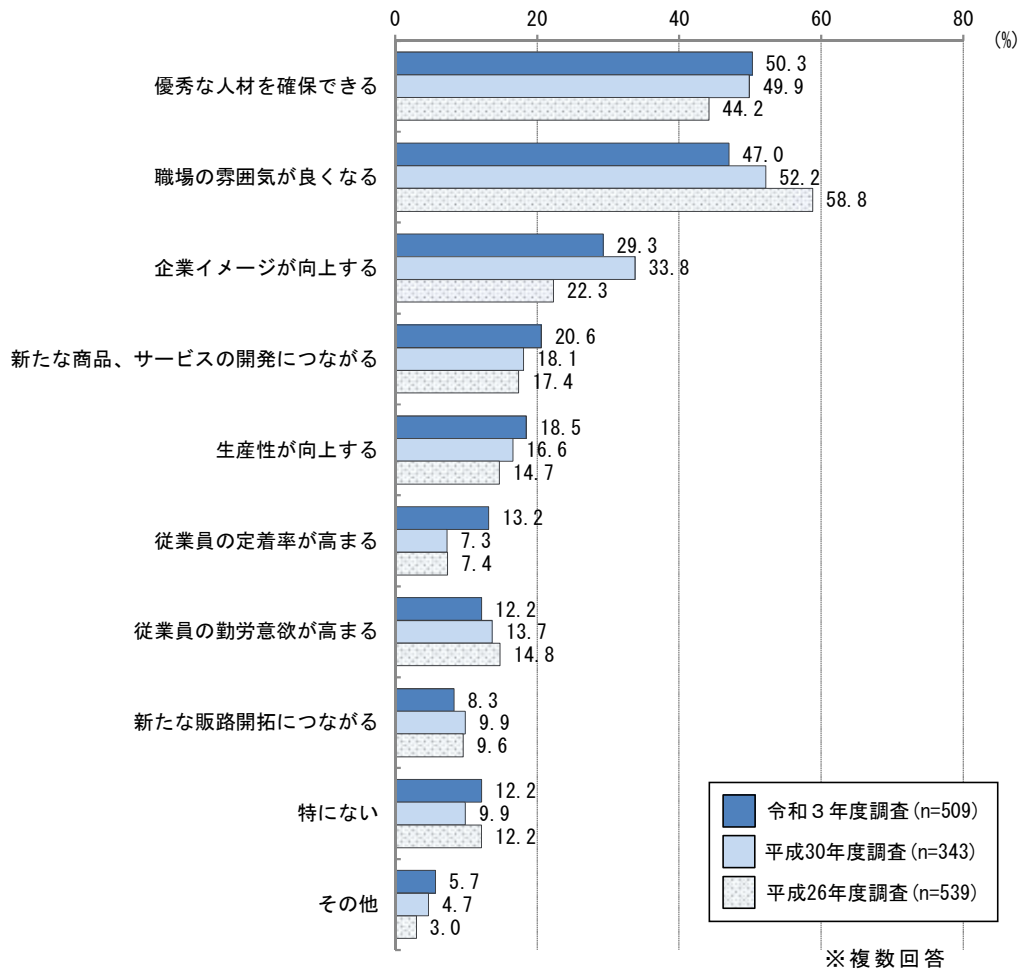
その理由について、あてはまるものを3つまでお選びください。



女性従業員を「増やしていく考えはない」または「減らしたい」理由について、「就ける職種が限られている」との回答が63.6%と突出して高くなっている。

経年比較すると、「家事や子育ての負担を考慮する必要がある」との回答は今回調査が前回調査を7.0ポイント上回っている。一方、「就ける職種が限られている」との回答は12.8ポイント、「残業・出張・転勤をさせにくい」との回答は6.1ポイント、「女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい」との回答は5.2ポイント、「業務に必要な経験・知識が不足している」との回答は5.3ポイント今回調査が前回調査を下回っている。

問3 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。
 あてはまるものを3つまでお選びください。

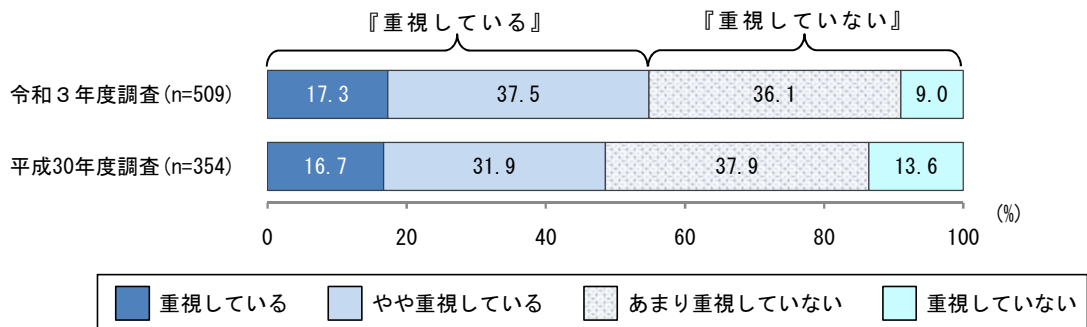


女性を雇用することで期待する成果について、「優秀な人材を確保できる」との回答が50.3%と最も高く、次いで「職場の雰囲気が良くなる」(47.0%)、「企業イメージが向上する」(29.3%)などの順となっている。

経年比較すると、「従業員の定着率が高まる」との回答は今回調査が前回調査を5.9ポイント上回っている。一方、「職場の雰囲気が良くなる」との回答は今回調査が前回調査を5.2ポイント下回っている。

Ⅲ 女性活躍推進について

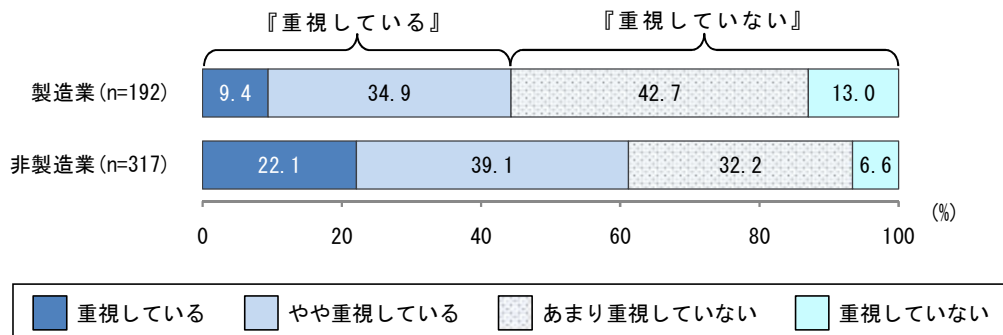
問 4 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものを1つだけお選びください。



女性管理職登用の重視度について、『重視している』（「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合）との回答は54.8%、『重視していない』（「重視していない」と「あまり重視していない」を合わせた割合）との回答は45.1%となっている。

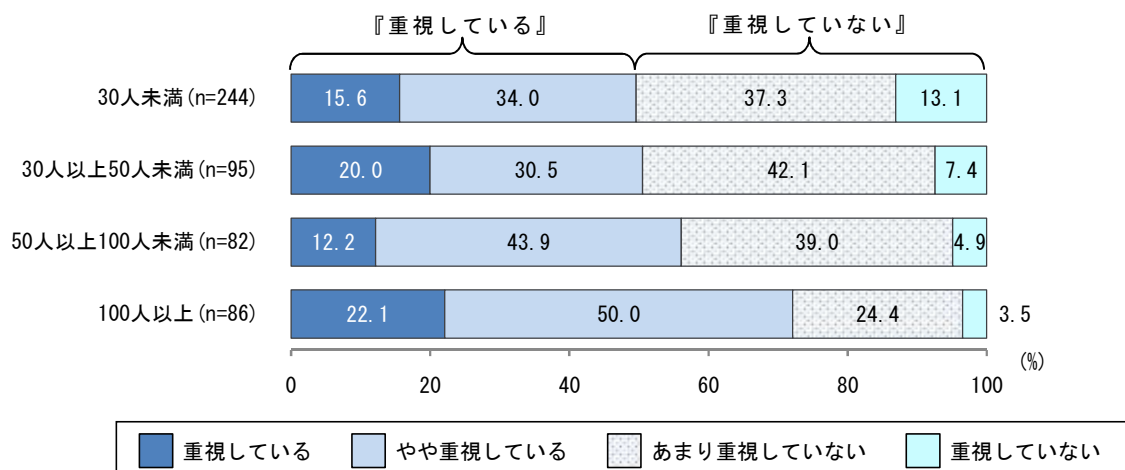
経年比較すると、『重視している』との回答は今回調査が前回調査を6.2ポイント上回っている。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種別）】



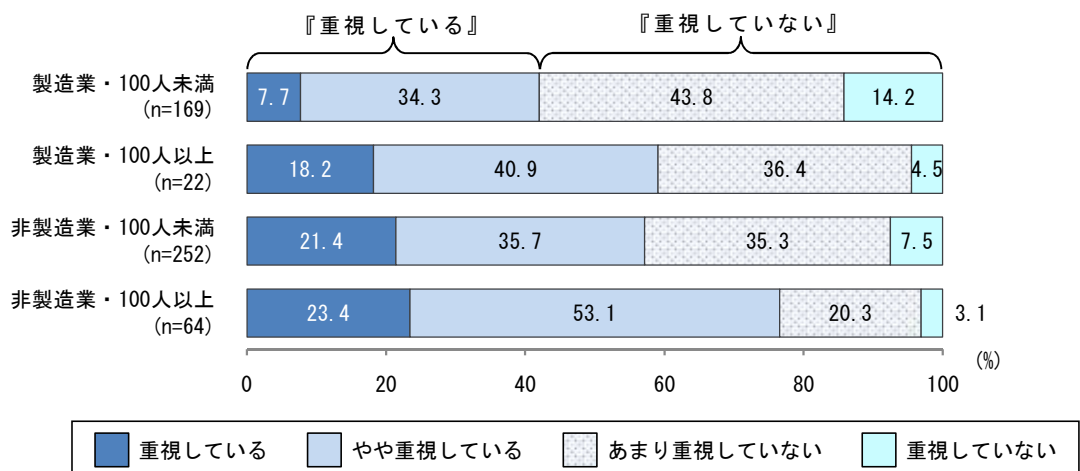
業種別にみると、『重視している』との回答は非製造業（61.2%）が製造業（44.3%）を16.9ポイント上回っている。

【図表 女性管理職登用の重視度（従業員規模別）】



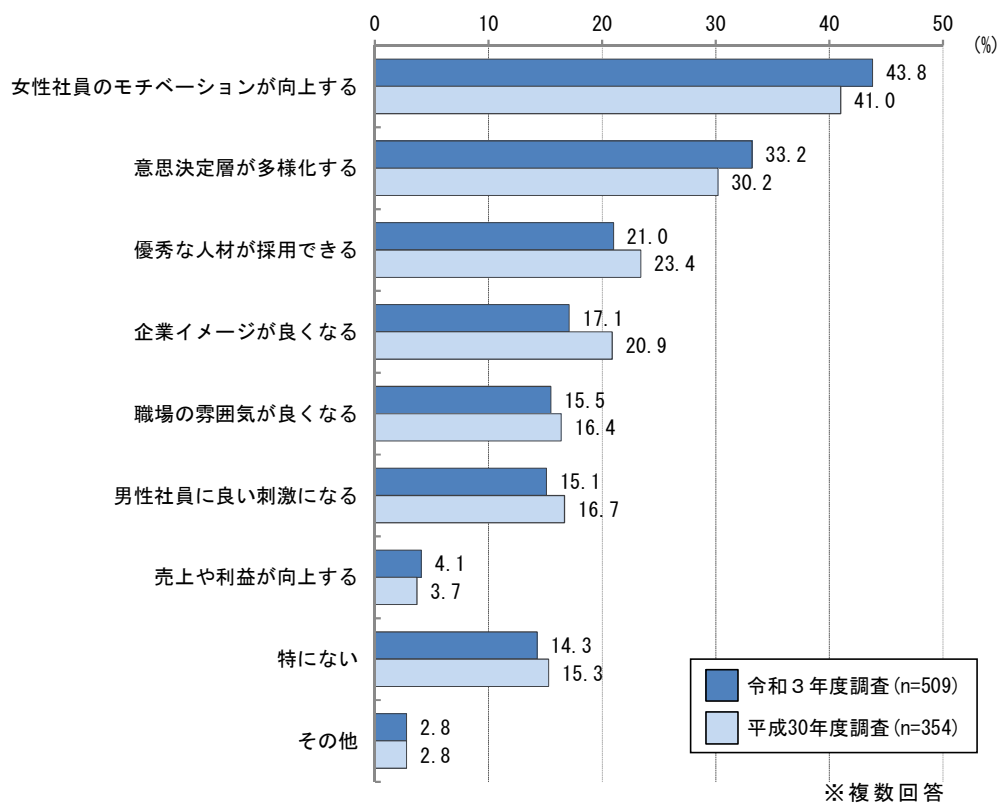
従業員規模別にみると、『重視している』との回答は、100人以上の企業で7割超と高くなっており、従業員規模が大きくなるにつれて女性管理職登用を重視する割合が高くなっている。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、『重視している』との回答は非製造業・100人以上の企業で7割台半ばと高く、製造業・100人未満の企業で4割超と低くなっている。

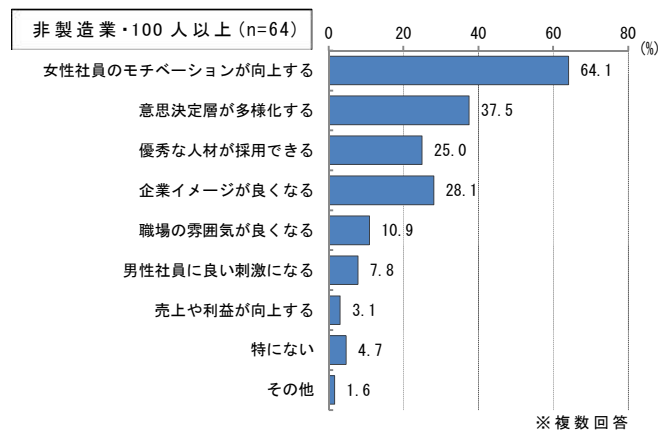
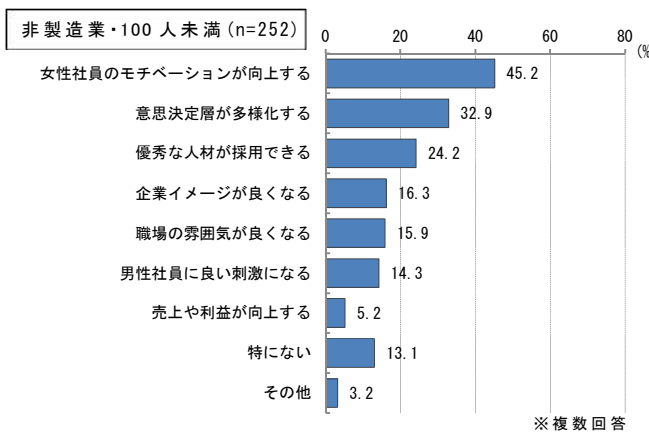
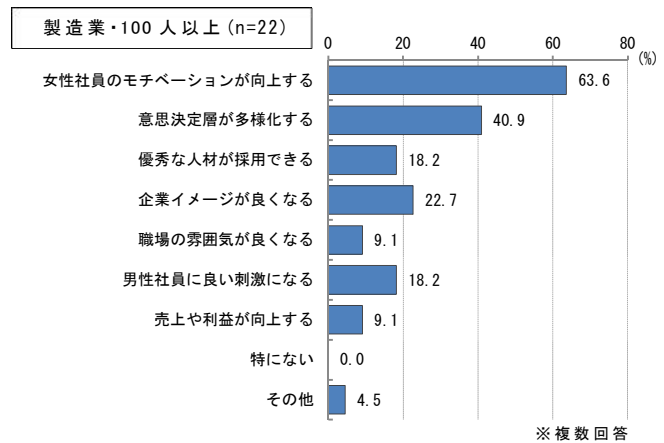
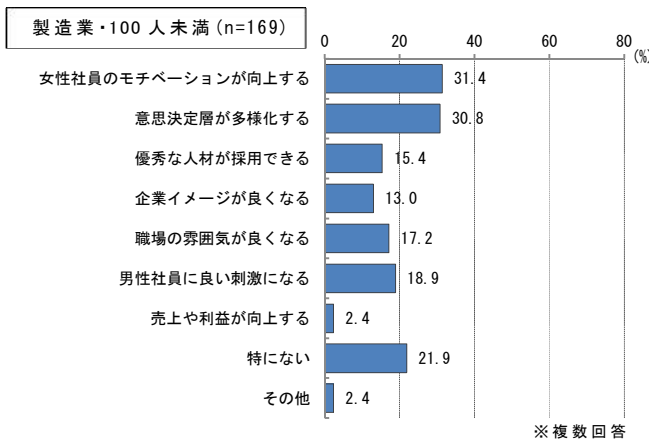
問5 貴社で、女性管理職登用で期待する成果はどのようなことですか。
あてはまるものを2つまでお選びください。



女性管理職登用で期待する成果について、「女性社員のモチベーションが向上する」との回答が43.8%と最も高く、次いで「意思決定層が多様化する」(33.2%)、「優秀な人材が採用できる」(21.0%)などの順となっている。

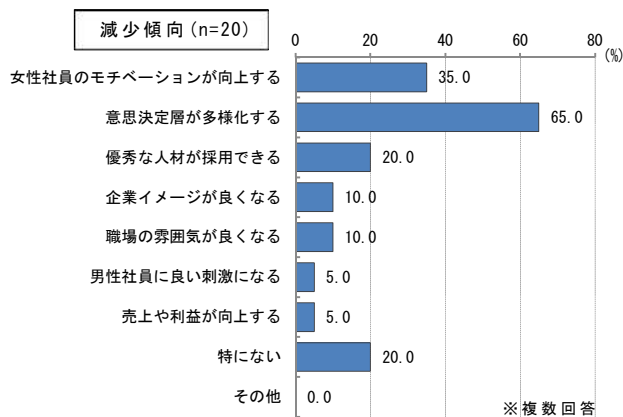
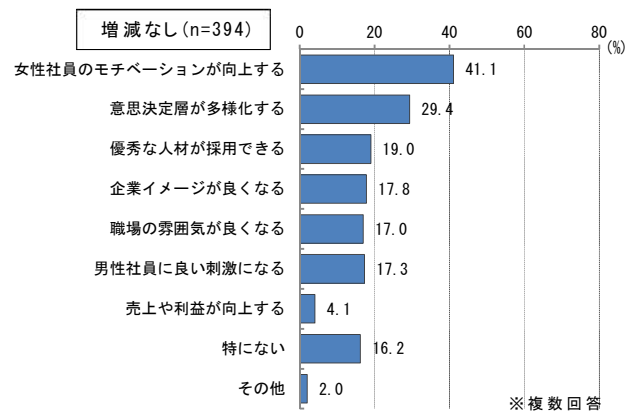
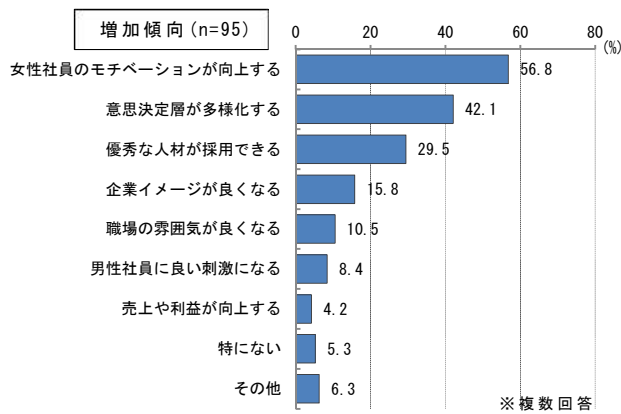
経年比較すると、大きな差はみられない。

【図表 女性管理職登用で期待する成果（業種・従業員規模別）】



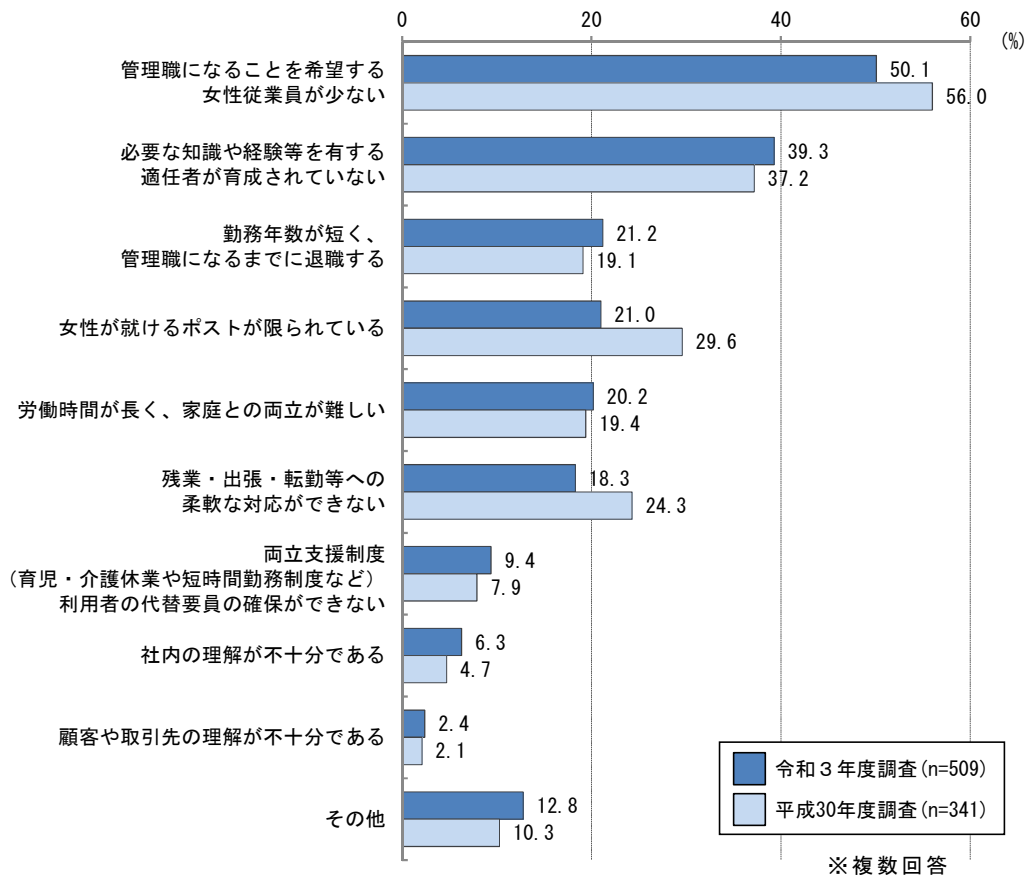
業種・従業員規模別にみると、「女性社員のモチベーションが向上する」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で6割台半ば、「優秀な人材が採用できる」との回答は非製造業・100人未満、非製造業・100人以上の企業で2割台半ば、「企業イメージが良くなる」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で2割台と他の区分より高くなっている。

【図表 女性管理職登用で期待する成果（女性管理職増減傾向別）】



女性管理職増減傾向別にみると、「意思決定層が多様化する」との回答は減少傾向にある企業で6割台半ばと最も高くなっている。「女性社員のモチベーションが向上する」との回答は増加傾向にある企業で5割台半ば、「優秀な人材が採用できる」との回答は増加傾向にある企業で約3割、「職場の雰囲気良くなる」、「男性社員に良い刺激になる」との回答は増減なしの企業で1割台後半と他の区分より高くなっている。

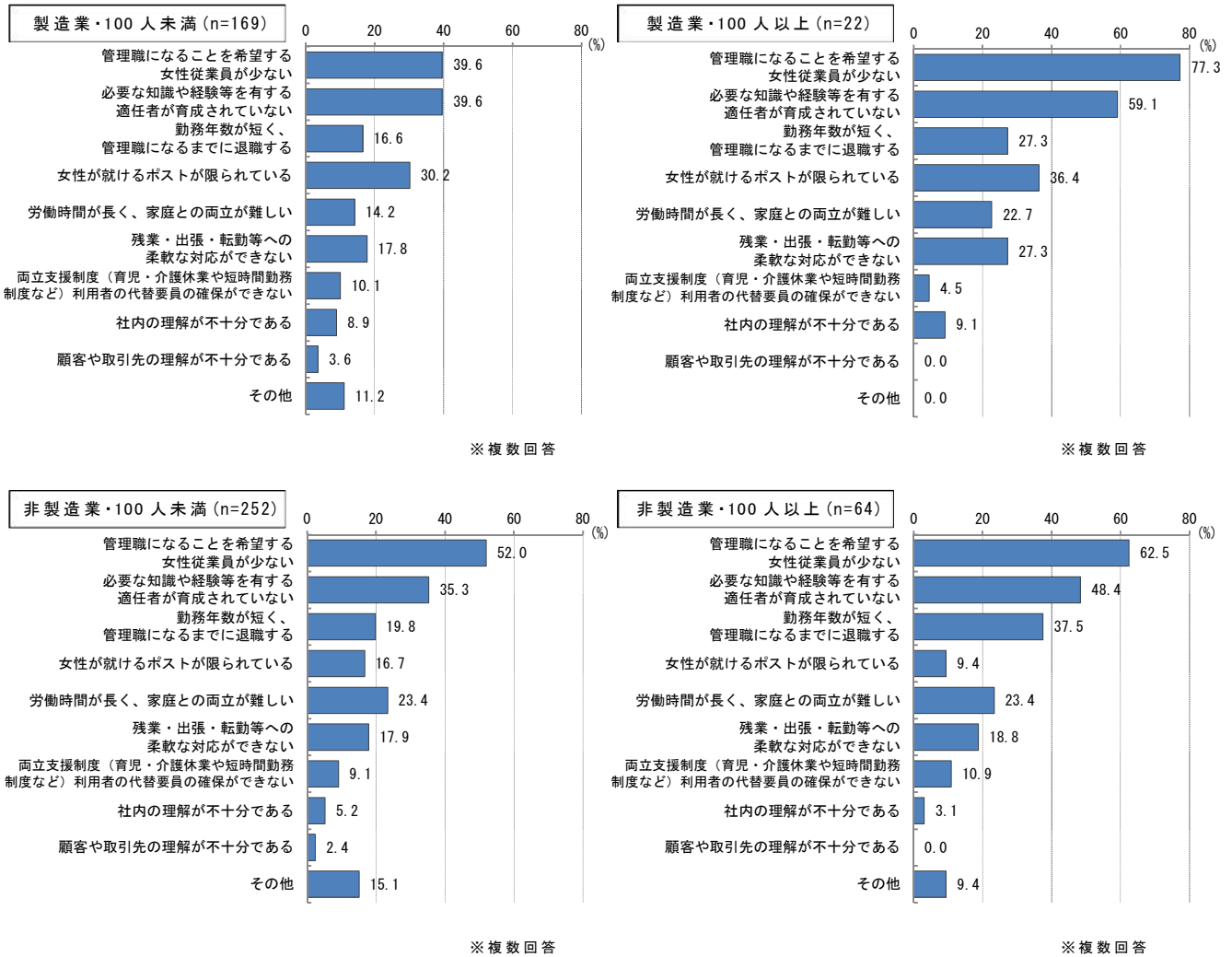
問6 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものを3つまでお選びください。



女性管理職登用の妨げとなっている要因について、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答が50.1%と最も高く、次いで「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」(39.3%)などの順となっている。

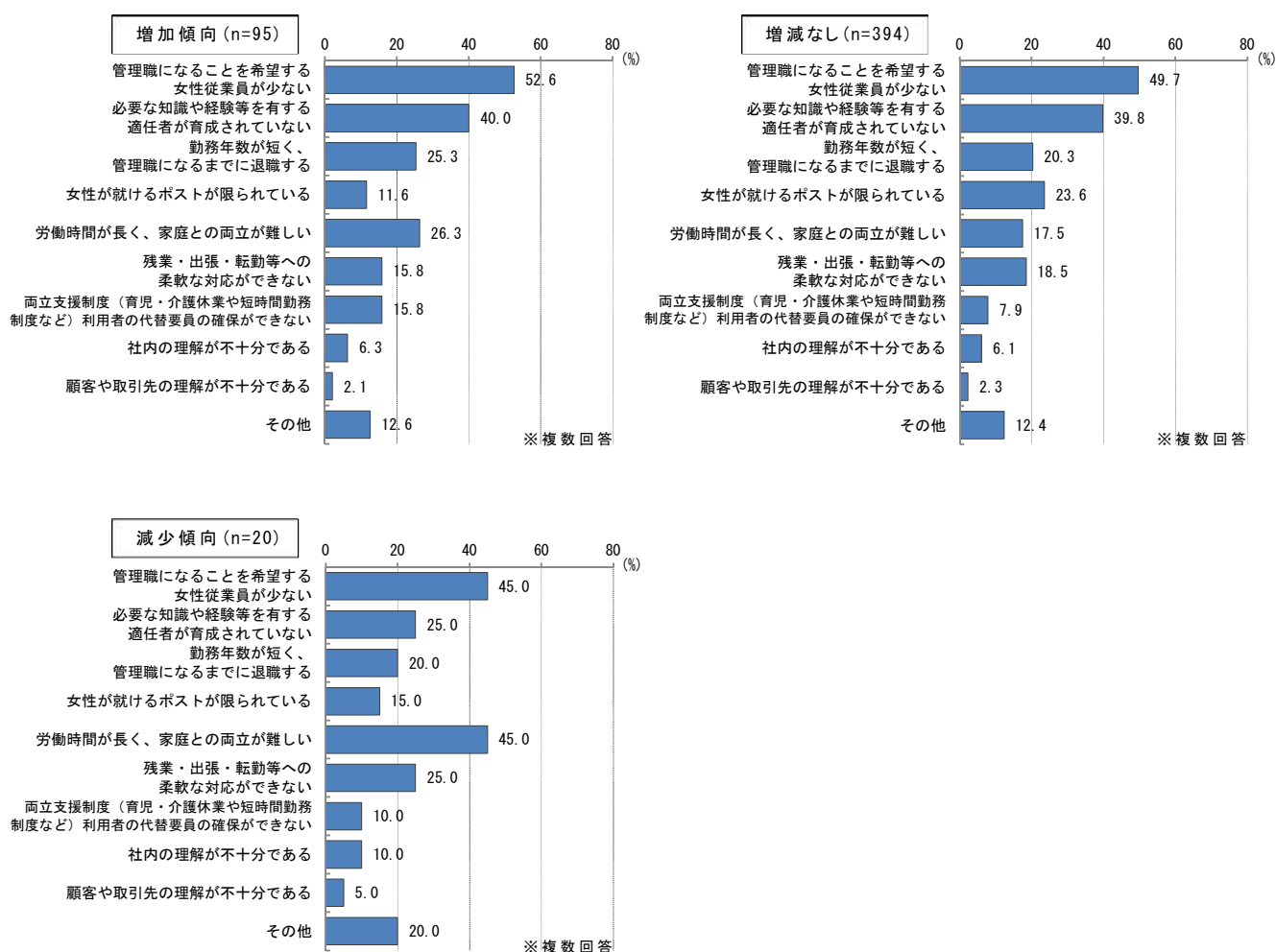
経年比較すると、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答は5.9ポイント、「女性が就けるポストが限られている」との回答は8.6ポイント、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない」との回答は6.0ポイント今回調査が前回調査を下回っている。

【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（業種・従業員規模別）】



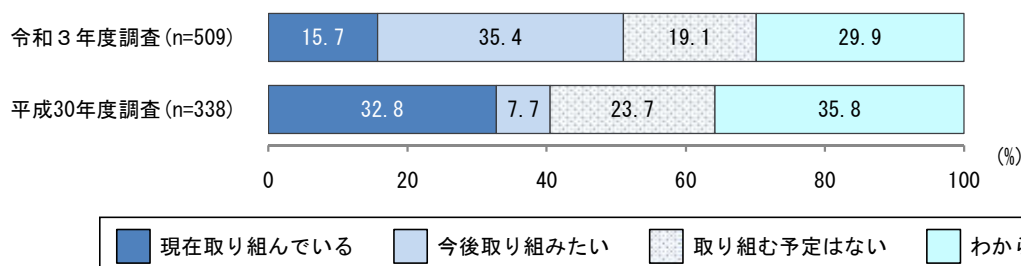
業種・従業員規模別にみると、製造業・100人以上の企業で「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」との回答が7割台後半、「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」との回答が約6割、「女性が就けるポストが限られている」との回答が3割台半ば、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない」との回答が2割台後半と高くなっている。「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する」との回答は非製造業・100人以上の企業で3割台後半と他の区分より高くなっている。

【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（女性管理職増減傾向別）】



女性管理職増減傾向別にみると、「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する」との回答は増加傾向にある企業で2割台半ば、「女性が就けるポストが限られている」との回答は増減なしの企業で2割台半ば、「労働時間が長く、家庭との両立が難しい」との回答は減少傾向にある企業で4割台半ば、「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない」との回答は減少傾向にある企業で2割台半ば、「両立支援制度利用者の代替要員の確保ができない」との回答は増加傾向にある企業で1割台半ばと他の区分より高くなっている。

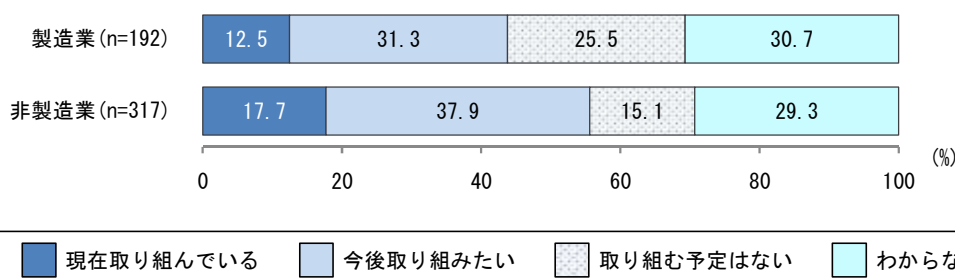
問7 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。



女性活躍推進に向けた取組について、「今後取り組みたい」との回答が35.4%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」(19.1%)、「現在取り組んでいる」(15.7%)の順となっている。また、「わからない」との回答は29.9%となっている。

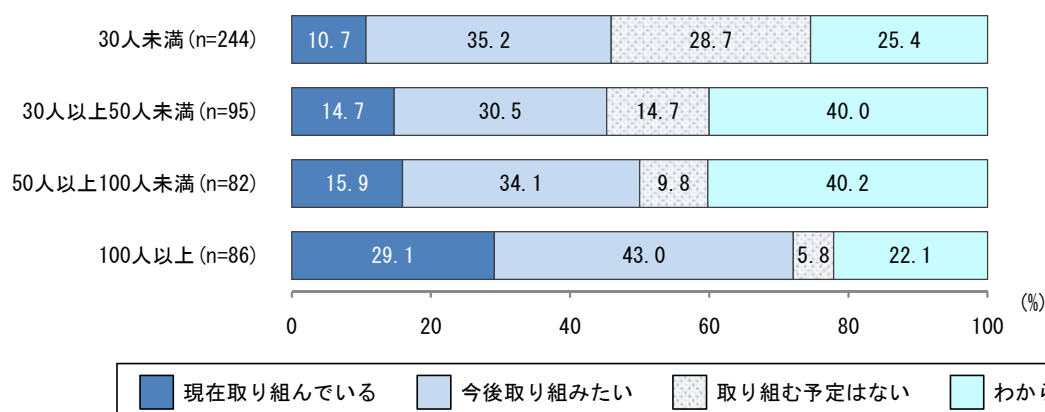
経年比較すると、「今後取り組みたい」との回答は今回調査が前回調査を27.7ポイント上回っている。一方、「現在取り組んでいる」との回答は今回調査が前回調査を17.1ポイント下回っている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（業種別）】



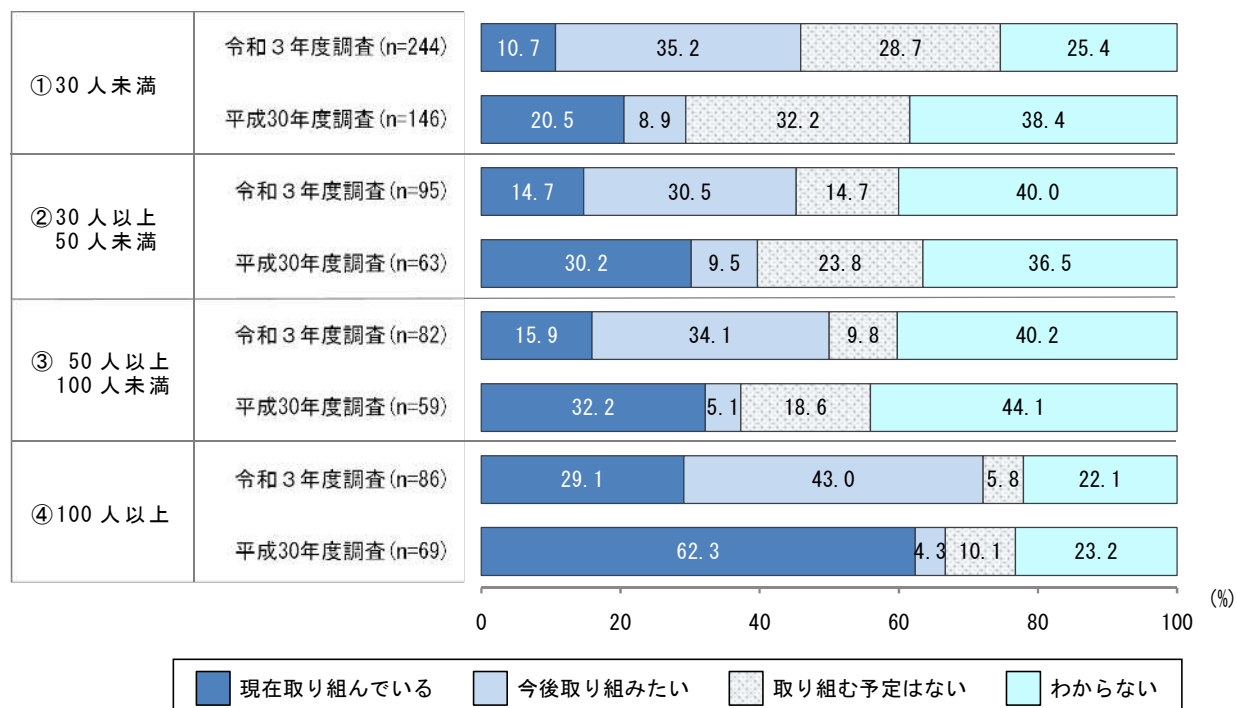
業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は5.2ポイント、「今後取り組みたい」との回答は6.6ポイント非製造業が製造業を上回っている。一方、「取り組む予定はない」との回答は製造業が非製造業を10.4ポイント上回っている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（従業員規模別）】



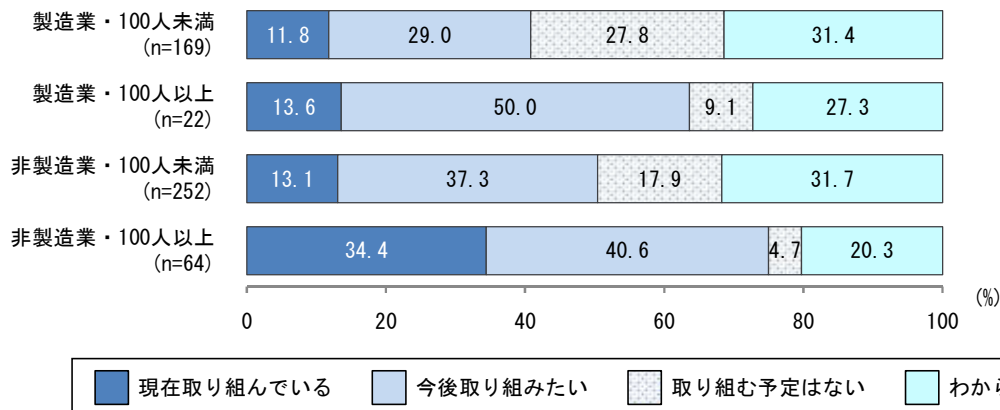
従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は100人以上の企業で約3割と高く、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。「今後取り組みたい」との回答は100人以上の企業で4割台半ば、「取り組む予定はない」との回答は30人未満の企業で2割台後半と高くなっている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（従業員規模別・経年比較）】



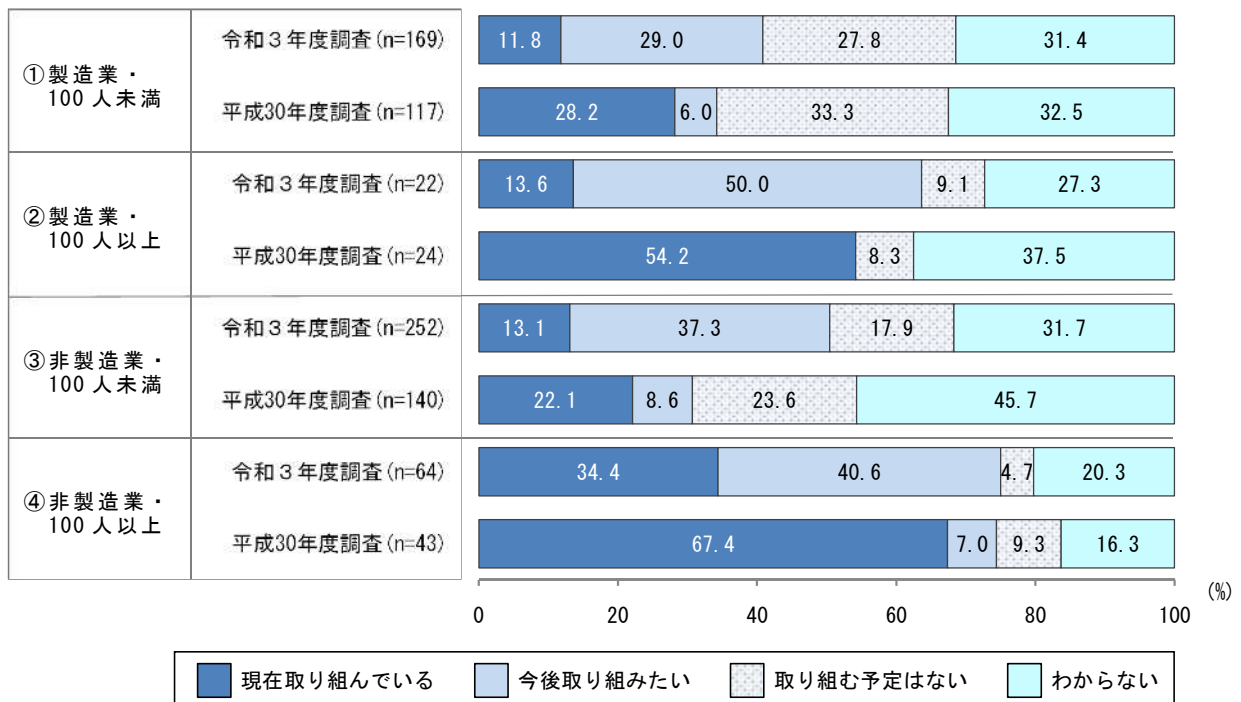
従業員規模別に経年比較すると、すべての従業員規模で「今後取り組みたい」との回答は今回調査が前回調査を上回っており、「現在取り組んでいる」との回答は今回調査が前回調査を下回っている。中でも、100人以上の企業で「今後取り組みたい」との回答は今回調査が前回調査を38.7ポイント上回っており、「現在取り組んでいる」との回答は今回調査が前回調査を33.2ポイント下回っている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（業種・従業員規模別）】



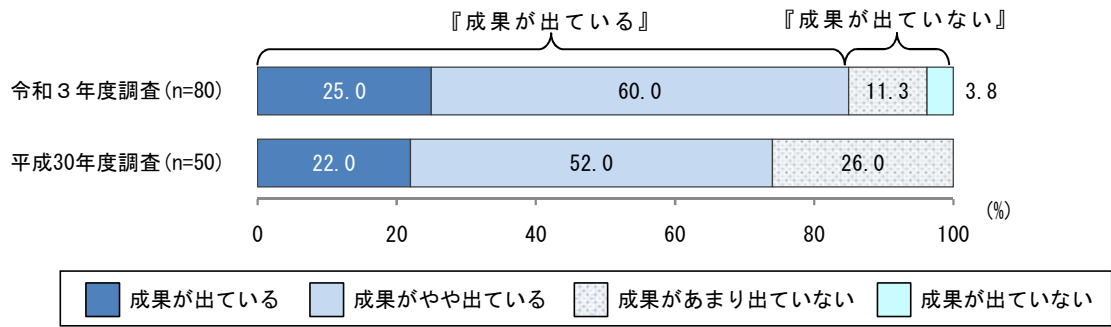
業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業・100人以上の企業で3割台半ば、「今後取り組みたい」との回答は製造業・100人以上の企業で5割、「取り組む予定はない」との回答は製造業・100人未満の企業で2割台後半と高くなっている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（業種・従業員規模別・経年比較）】



業種・従業員規模別に経年比較すると、すべての業種・従業員規模で「今後取り組みたい」との回答は今回調査が前回調査を上回っており、「現在取り組んでいる」との回答は今回調査が前回調査を下回っている。中でも、「今後取り組みたい」との回答は製造業・100人以上の企業で50.0ポイント、非製造業・100人以上の企業で33.6ポイント今回調査が前回調査を上回っている。一方、「現在取り組んでいる」との回答は製造業・100人以上の企業で40.6ポイント、非製造業100人以上の企業で33.0ポイント今回調査が前回調査を下回っている。

問7-1 問7で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。
 貴社の取組の成果について、あてはまるものを1つだけお選びください。



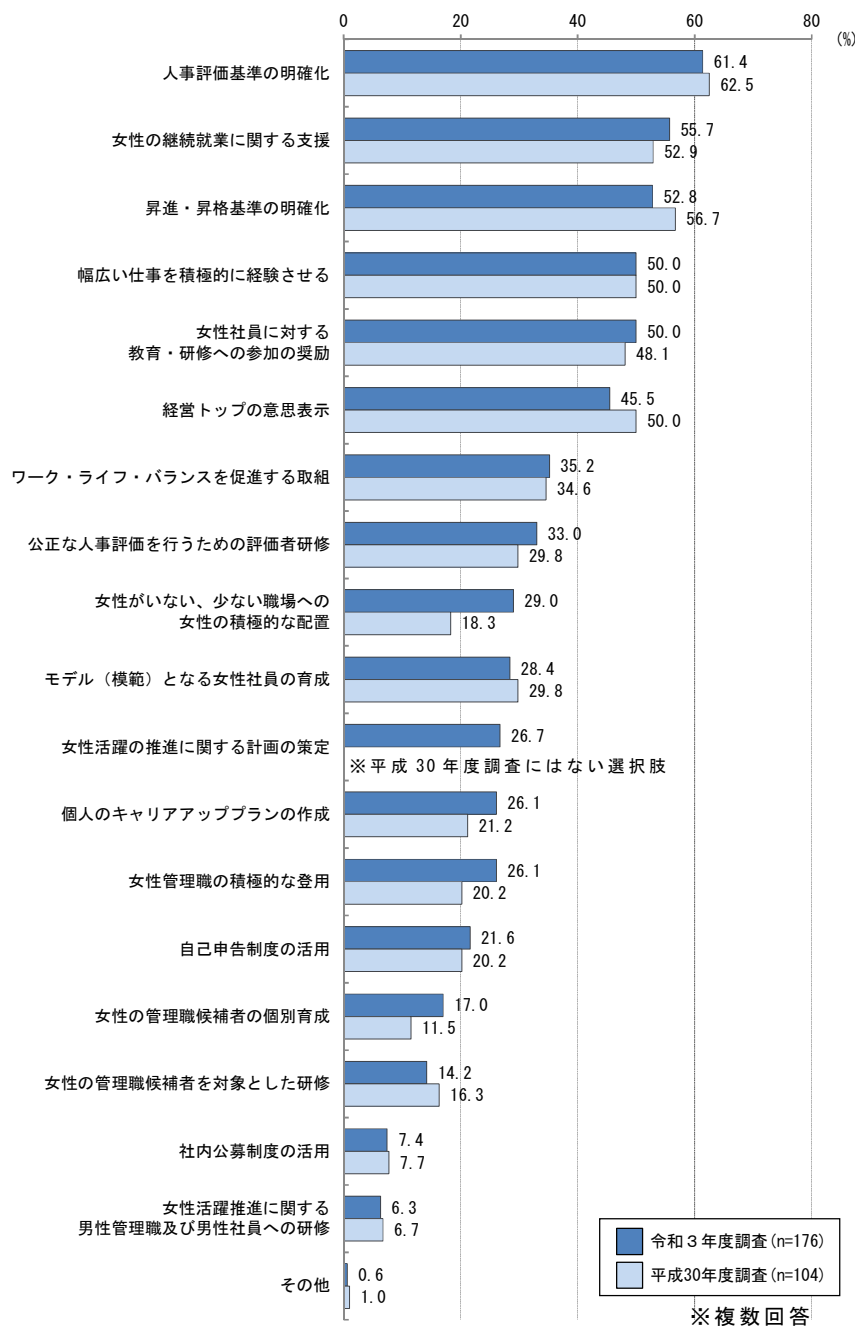
女性活躍推進に向けた取組の成果について、『成果が出ている』（「成果が出ている」と「成果がやや出ている」を合わせた割合）との回答が 85.0%、『成果が出ていない』（「成果が出ていない」と「成果があまり出ていない」を合わせた割合）との回答が 15.1%となっている。

経年比較すると、『成果が出ている』との回答は今回調査が前回調査を 11.0 ポイント上回っている。

問7-2 問7で、「1 現在取り組んでいる」 または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。

取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。

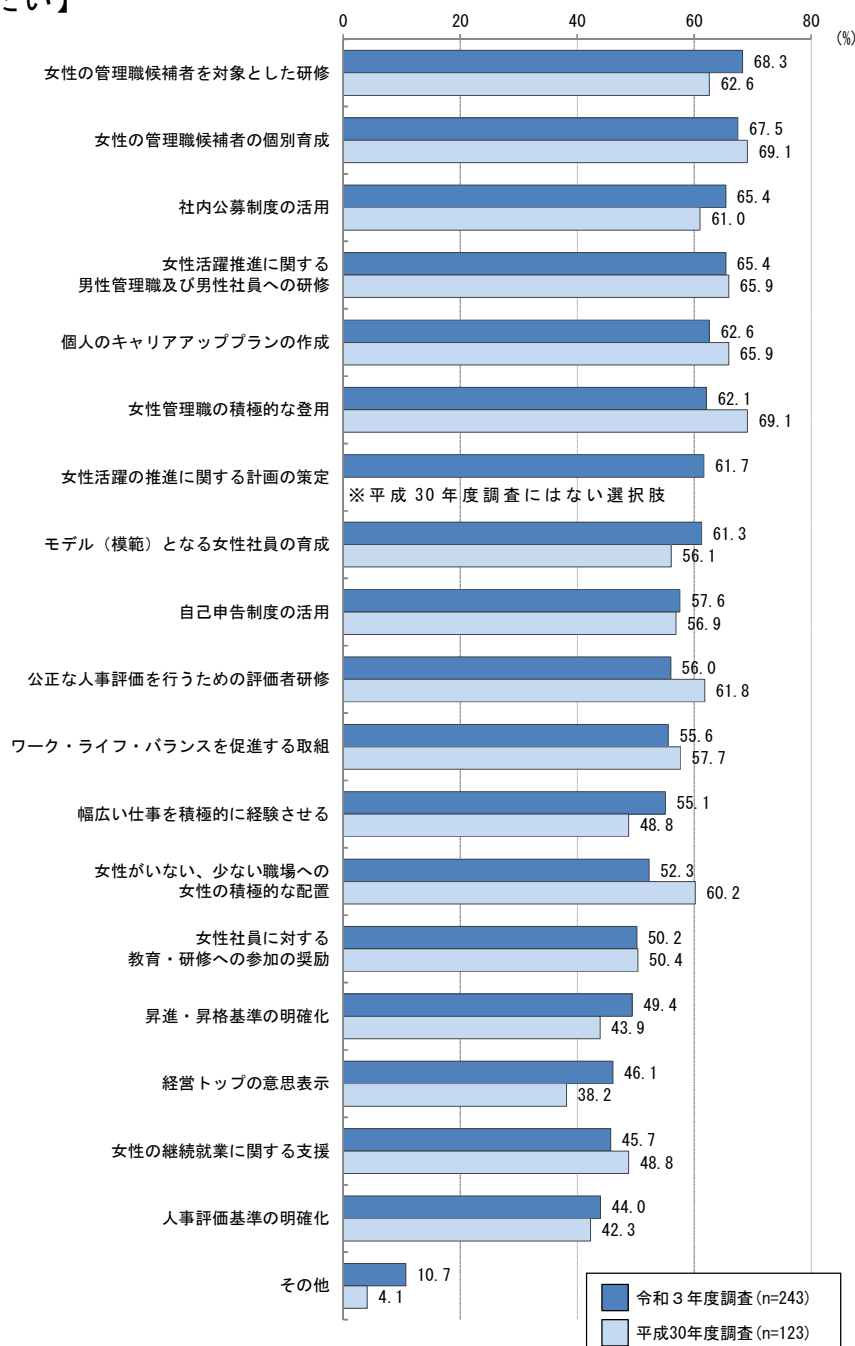
【現在取り組んでいる】



女性活躍推進のために現在取り組んでいることについて、「人事評価基準の明確化」との回答が61.4%と最も高く、次いで「女性の継続就業に関する支援」(55.7%)、「昇進・昇格基準の明確化」(52.8%)などの順となっている。

経年比較すると、「女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置」との回答は10.7ポイント、「女性管理職の積極的な登用」との回答は5.9ポイント、「女性の管理職候補者の個別育成」との回答は5.5ポイント今回調査が前回調査を上回っている。

【今後取り組みたい】

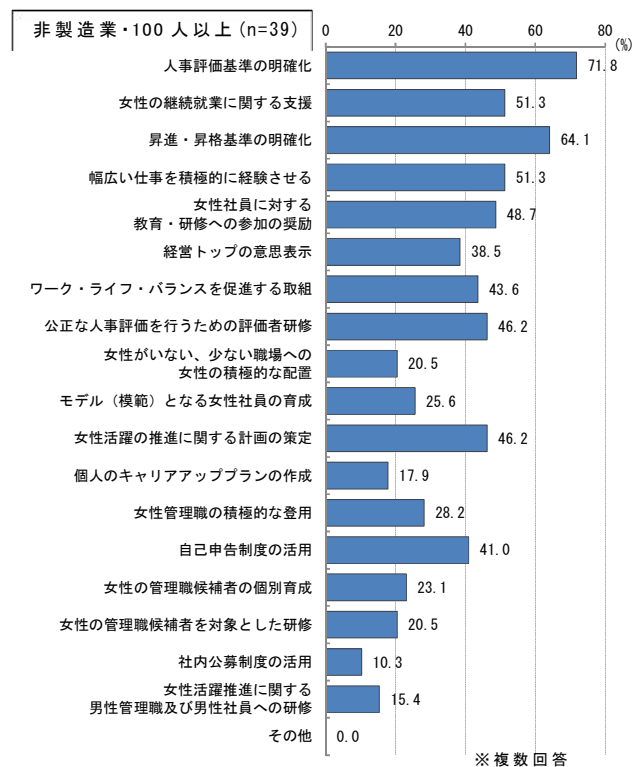
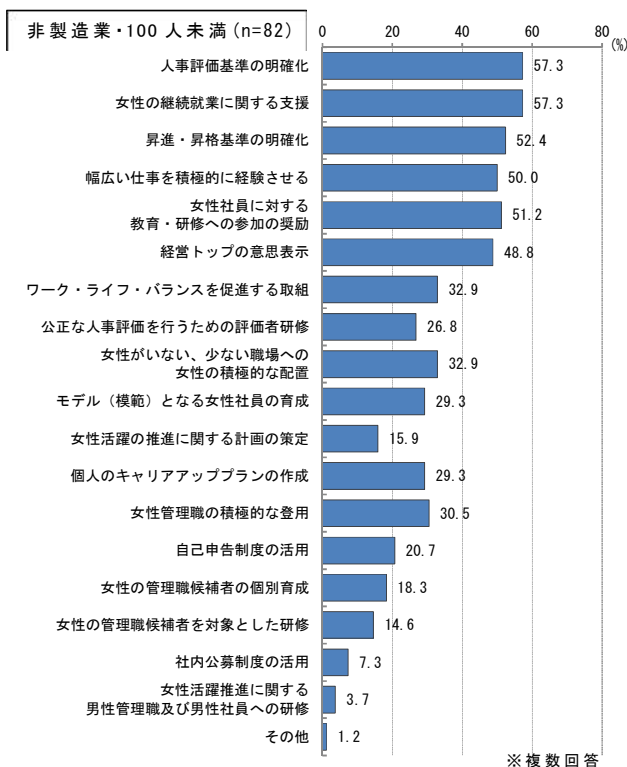
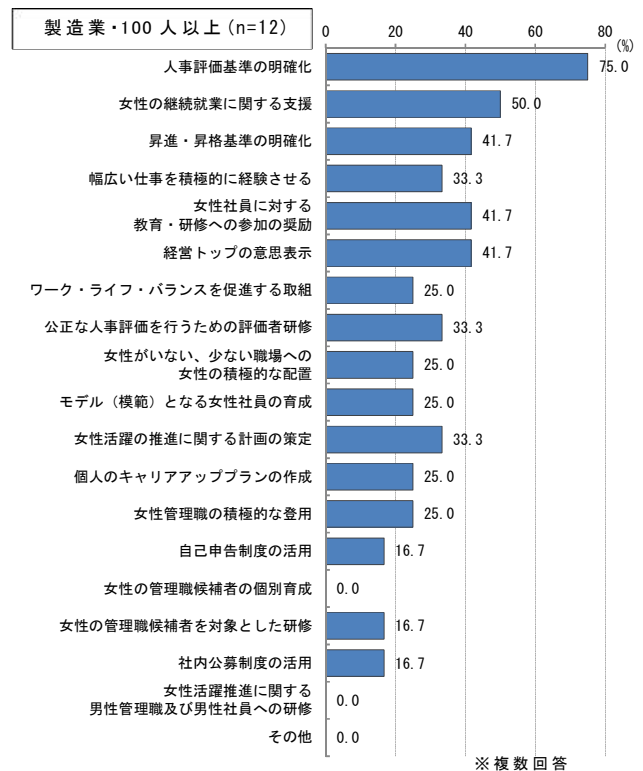
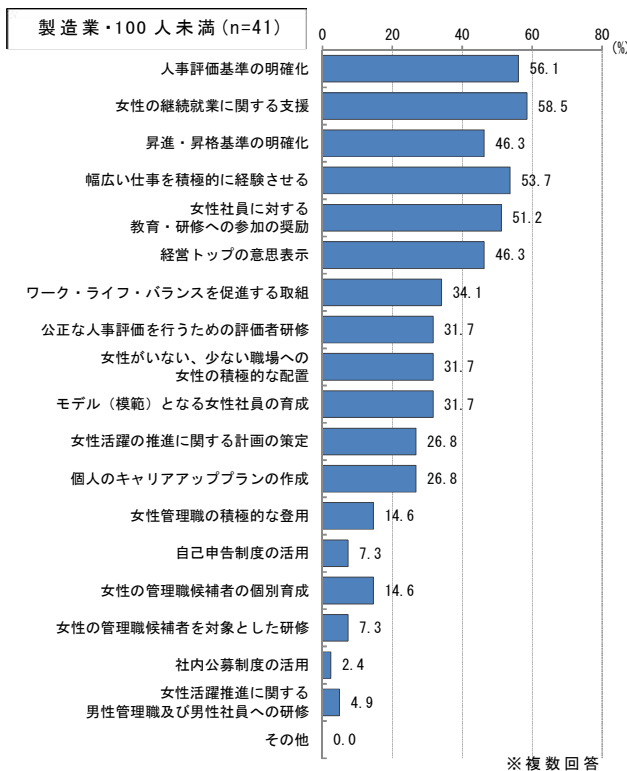


※複数回答

女性活躍推進のために今後取り組みたいことについて、「女性の管理職候補者を対象とした研修」との回答が 68.3%と最も高く、次いで「女性の管理職候補者の個別育成」（67.5%）、「社内公募制度の活用」、「女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修」（ともに 65.4%）などの順となっている。

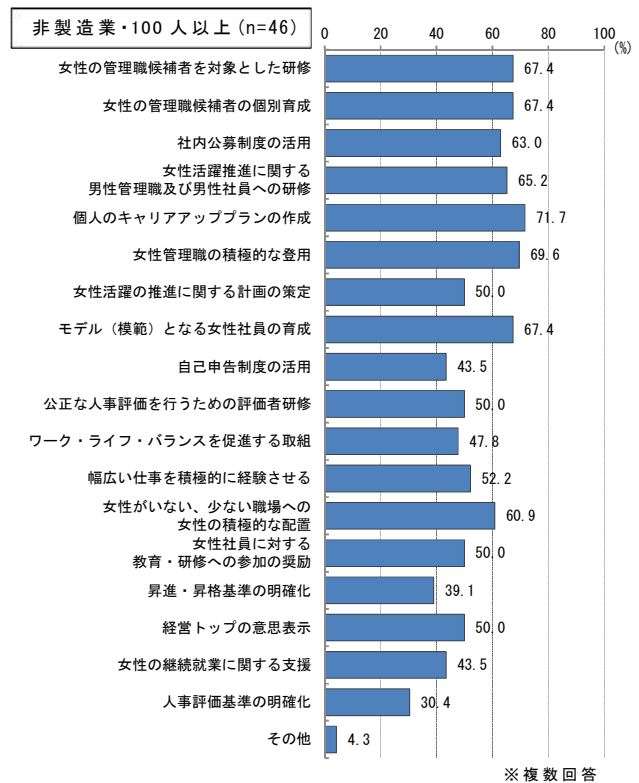
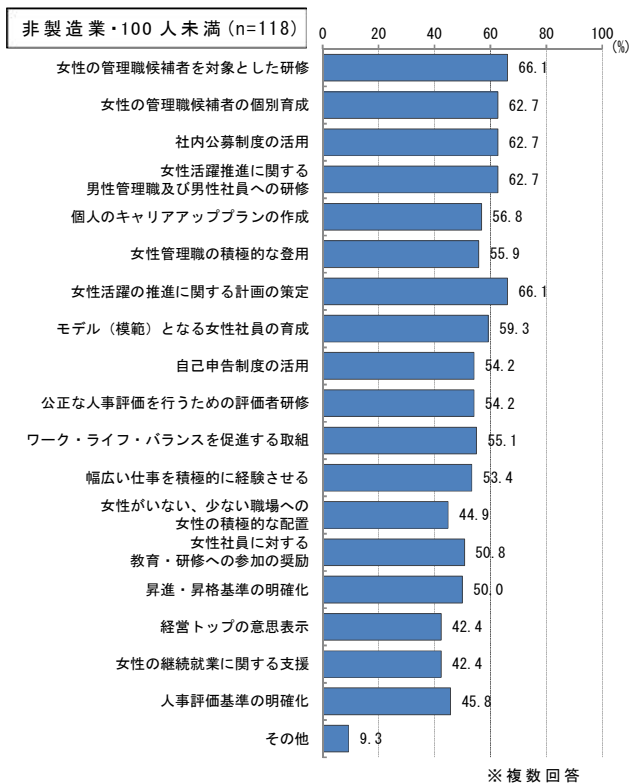
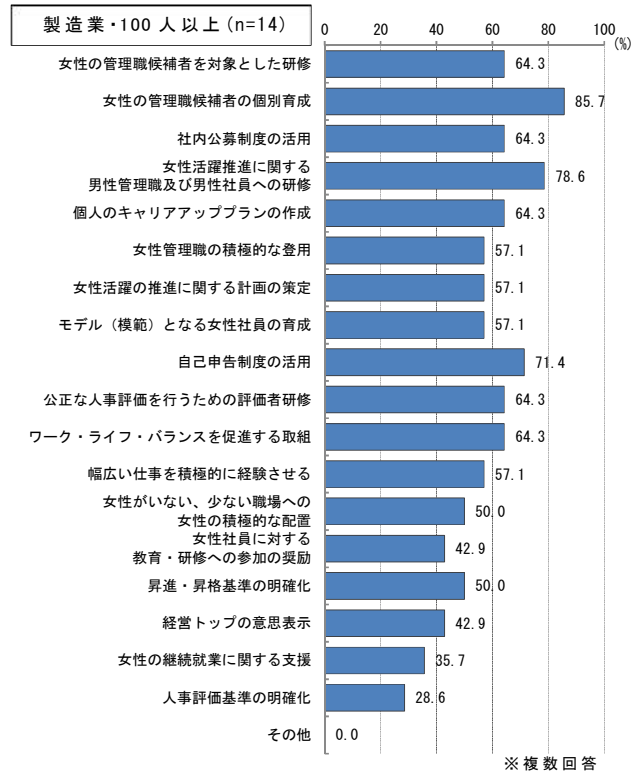
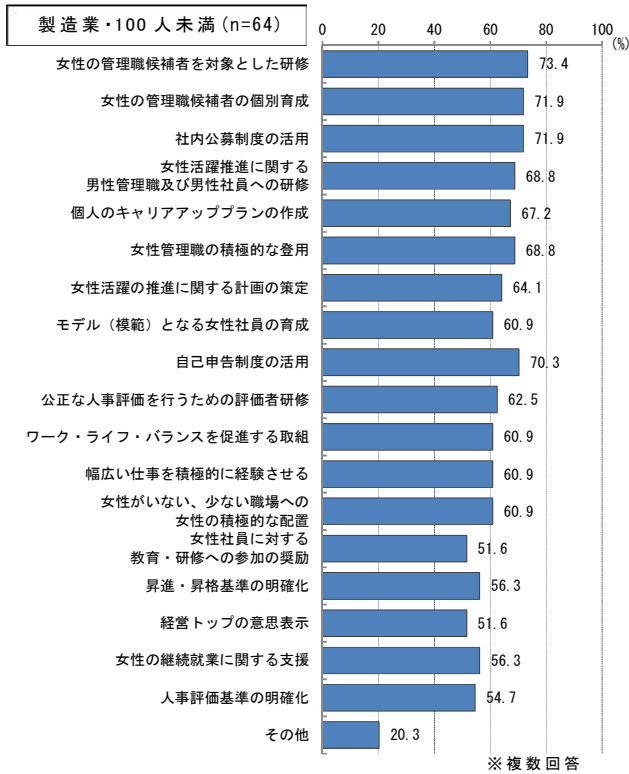
経年比較すると、「女性の管理職候補者を対象とした研修」、「幅広い仕事を積極的に経験させる」、「経営トップの意思表示」との回答は今回調査が前回調査を 5.0 ポイント以上上回っている。一方、「女性管理職の積極的な登用」、「公正な人事評価を行うための評価者研修」、「女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置」との回答は今回調査が前回調査を 5.0 ポイント以上下回っている。

【図表 女性活躍推進のために現在取り組んでいること（業種・従業員規模別）】



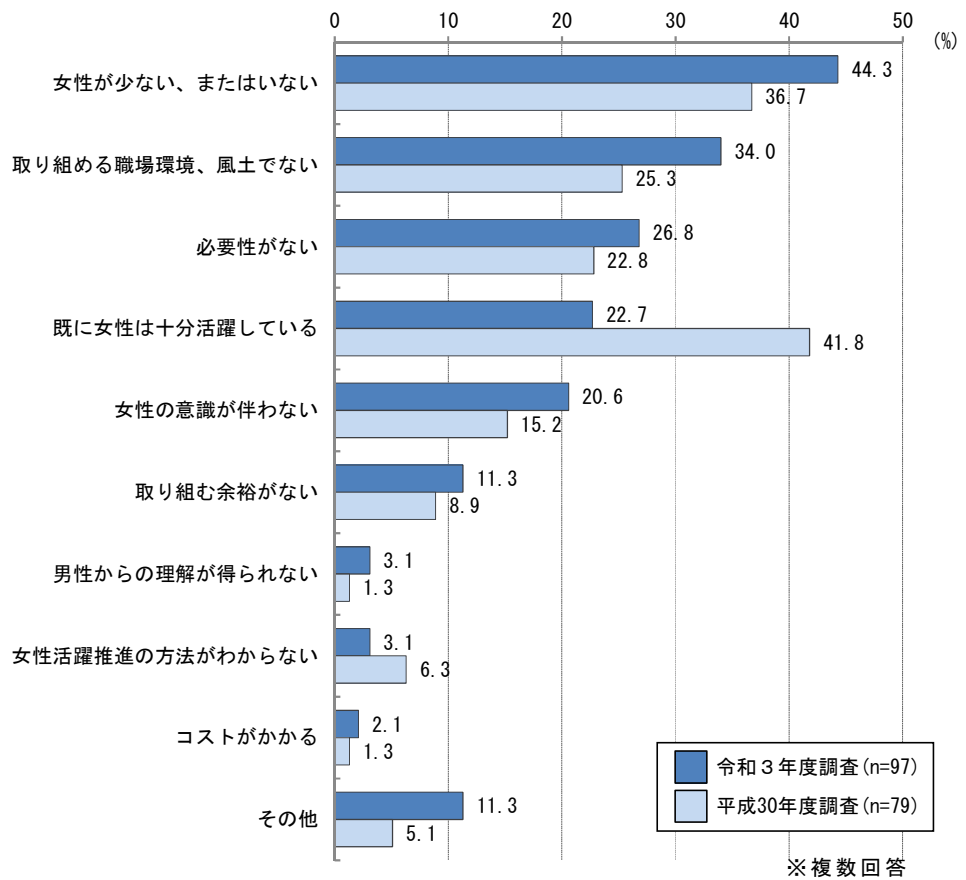
業種・従業員規模別にみると、「人事評価基準の明確化」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で7割台、「昇進・昇格基準の明確化」との回答は非製造業・100人以上の企業で6割台半ばと他の区分より高くなっている。

【図表 女性活躍推進のために今後取り組みたいこと（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「女性の管理職候補者を対象とした研修」、「社内公募制度の活用」との回答は製造業・100人未満の企業で7割台、「女性の管理職候補者の個別育成」との回答は製造業・100人以上の企業で8割台半ば、「女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修」との回答は製造業・100人以上の企業で7割台後半、「モデル（模範）となる女性社員の育成」との回答は非製造業・100人以上の企業で6割台後半と高くなっている。

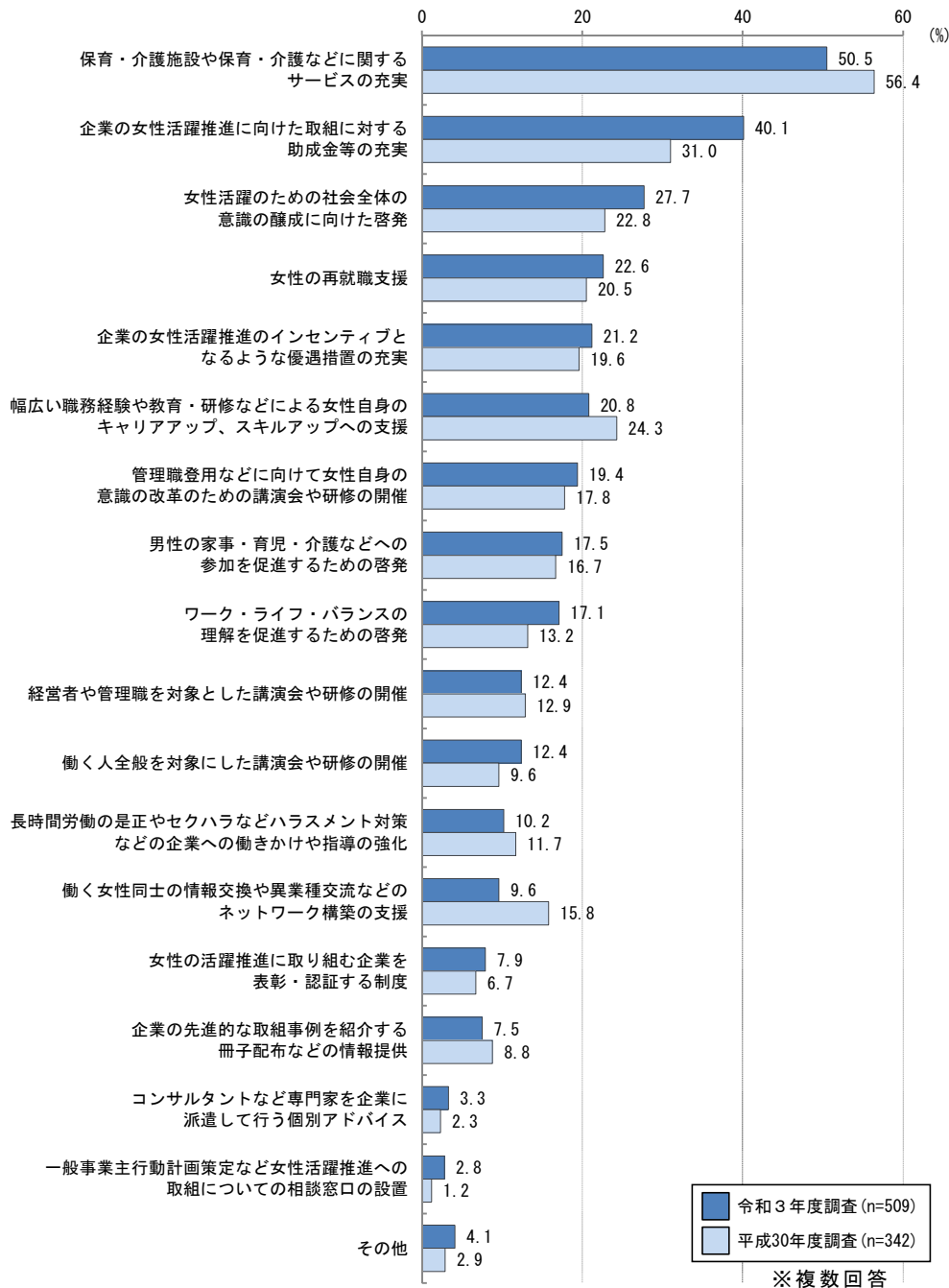
問7-3 問7で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方におうかがいします。
その理由についてあてはまるものを3つまでお選びください。



女性活躍推進に取り組む予定がない理由について、「女性が少ない、またはいない」との回答が44.3%と最も高く、次いで「取り組める職場環境、風土でない」(34.0%)、「必要性がない」(26.8%)などの順となっている。

経年比較すると、「女性が少ない、またはいない」との回答は7.6ポイント、「取り組める職場環境、風土でない」との回答は8.7ポイント、「女性の意識が伴わない」との回答は5.4ポイント今回調査が前回調査を上回っている。一方、「既に女性は十分活躍している」との回答は今回調査が前回調査を19.1ポイント下回っている。

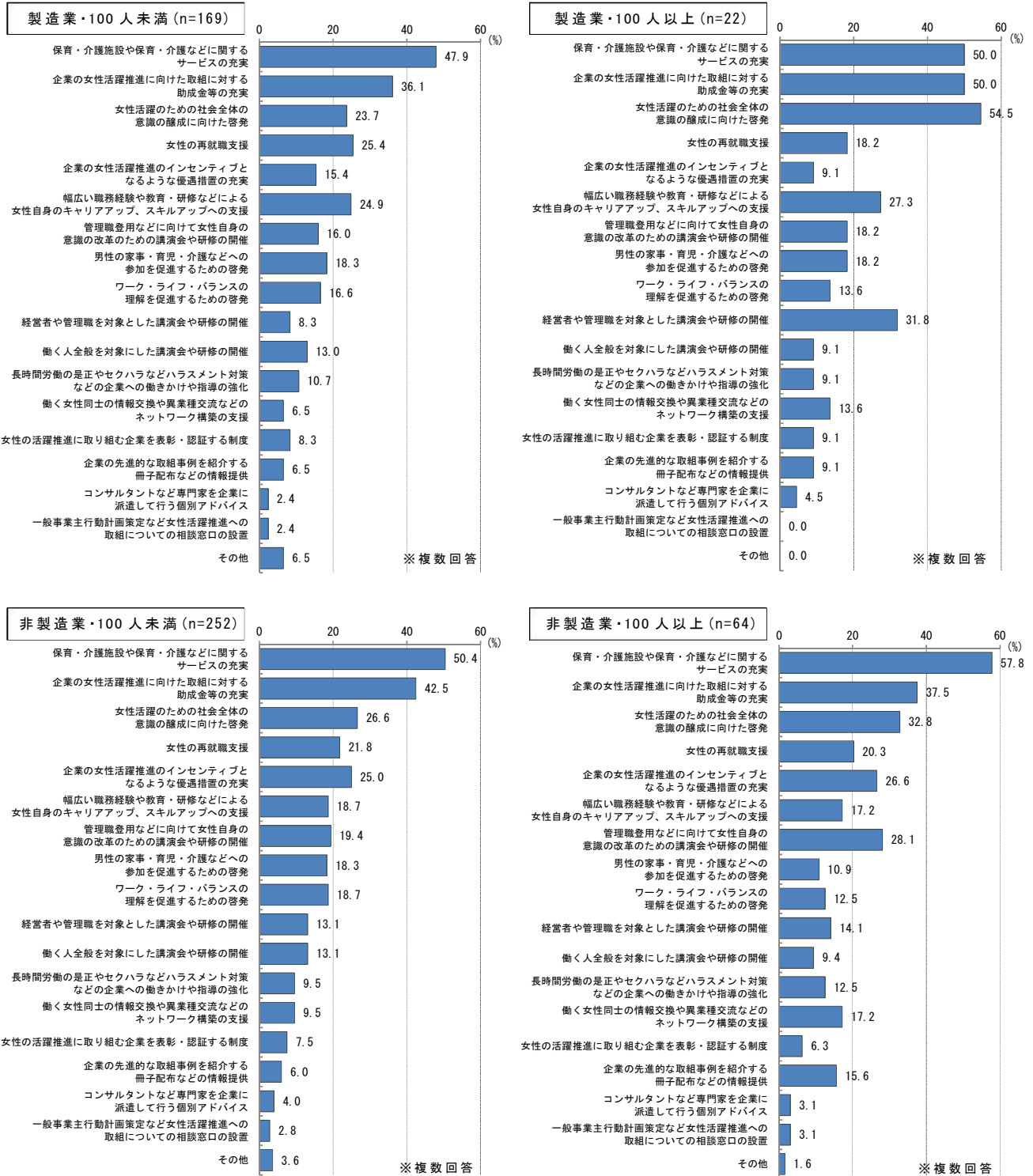
問 8 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、特に必要と考えられるものを4つまでお選びください。



女性活躍推進に必要な行政の取組について、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答が 50.5%と最も高く、次いで「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」（40.1%）などの順となっている。

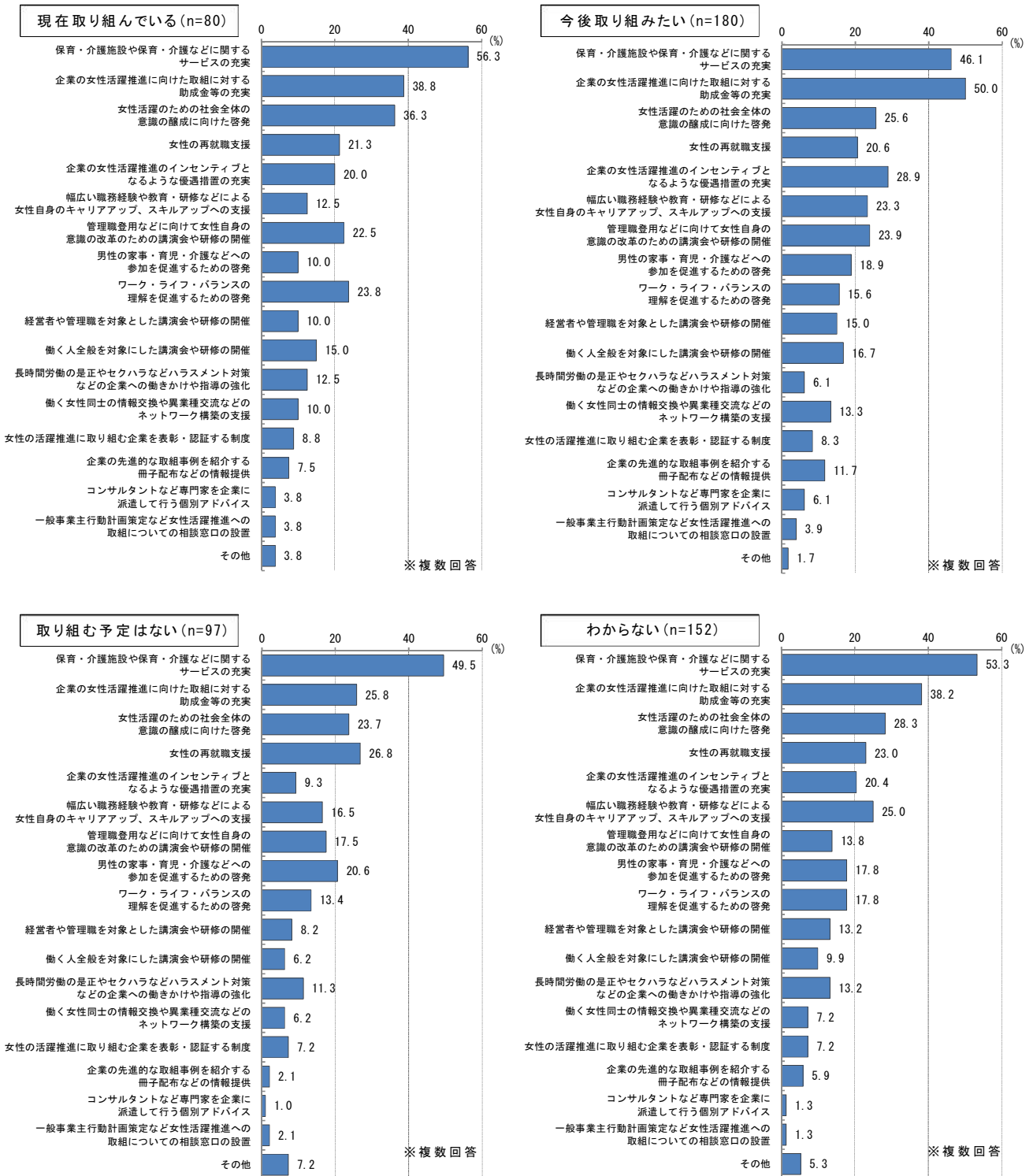
経年比較すると、「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」との回答は今回調査が前回調査を 9.1 ポイント上回っている。一方、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答は 5.9 ポイント、「働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援」との回答は 6.2 ポイント今回調査が前回調査を下回っている。

【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（業種・従業員規模別）】



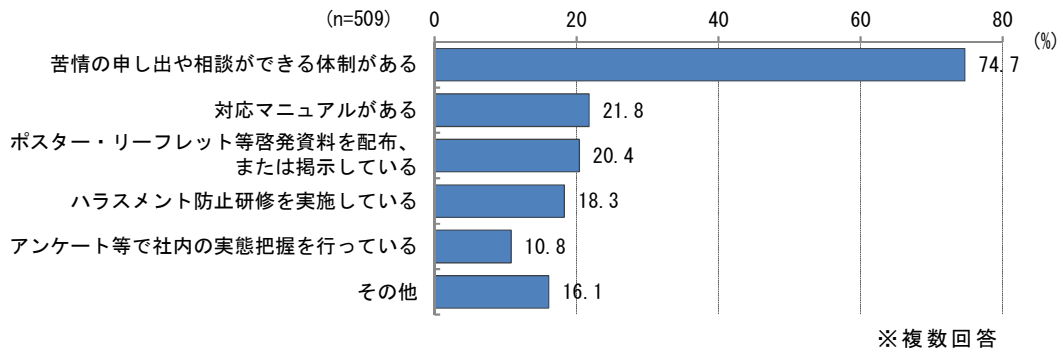
業種・従業員規模別にみると、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」との回答は非製造業・100人以上の企業で5割台後半、「女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発」との回答は製造業・100人以上の企業で5割台半ば、「経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催」との回答は製造業・100人以上の企業で3割超と他の区分より高くなっている。

【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（女性活躍推進の取組状況別）】



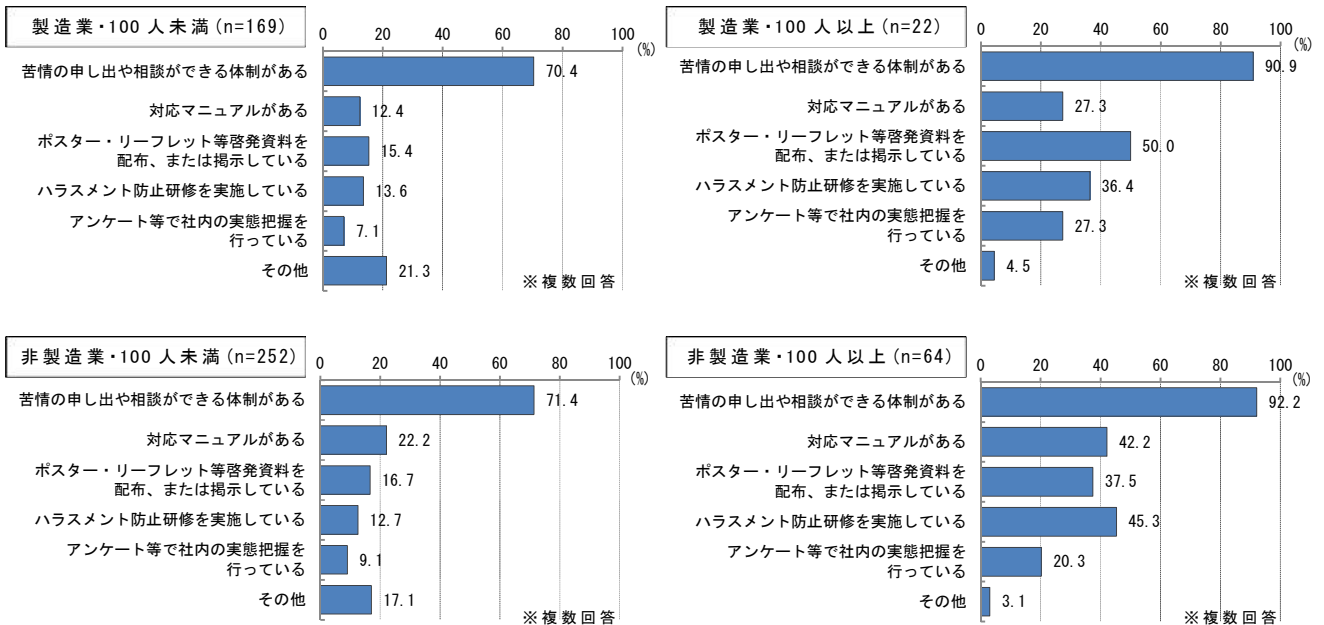
女性活躍推進の取組状況別にみると、「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」との回答は今後取り組みたいとしている企業で5割、「女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発」との回答は現在取り組んでいるとしている企業で3割台半ばと他の区分より高くなっている。

問9 貴社におけるハラスメント対策について、あてはまるものをすべてお選びください。



実施しているハラスメント対策について、「苦情の申し出や相談ができる体制がある」との回答が74.7%と突出して高く、次いで「対応マニュアルがある」(21.8%)、「ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している」(20.4%)などの順となっている。

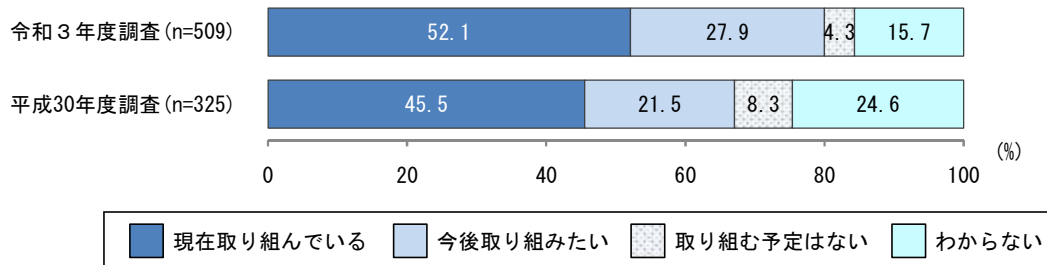
【図表 実施しているハラスメント対策（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「苦情の申し出や相談ができる体制がある」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で9割以上、「対応マニュアルがある」、「ハラスメント防止研修を実施している」との回答は非製造業・100人以上の企業で4割超、「ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している」との回答は製造業・100人以上の企業で5割と他の区分より高くなっている。

Ⅳ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

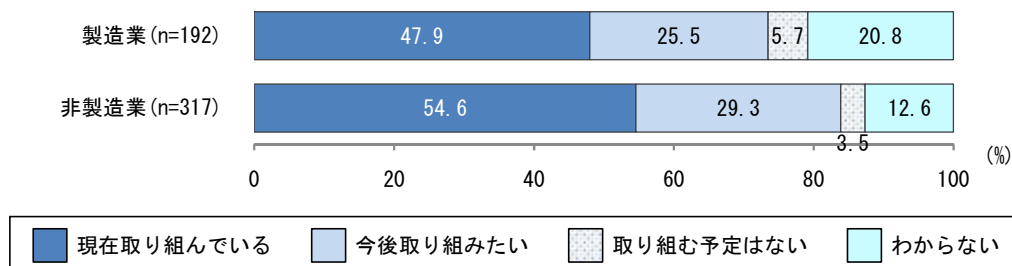
問 10 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。



仕事と家庭の両立支援の取組について、「現在取り組んでいる」との回答が52.1%と最も高く、次いで「今後取り組みたい」（27.9%）、「取り組む予定はない」（4.3%）の順となっている。また、「わからない」との回答は15.7%となっている。

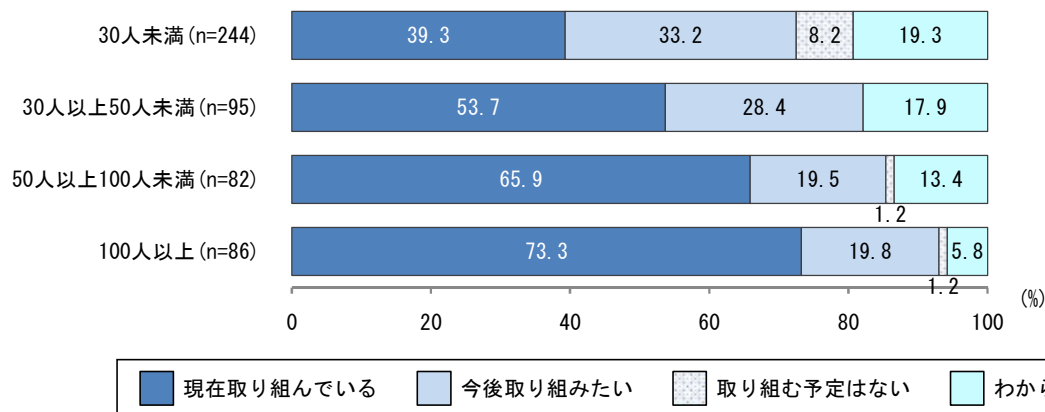
経年比較すると、「現在取り組んでいる」との回答は6.6ポイント、「今後取り組みたい」との回答は6.4ポイント今回調査が前回調査を上回っている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（業種別）】



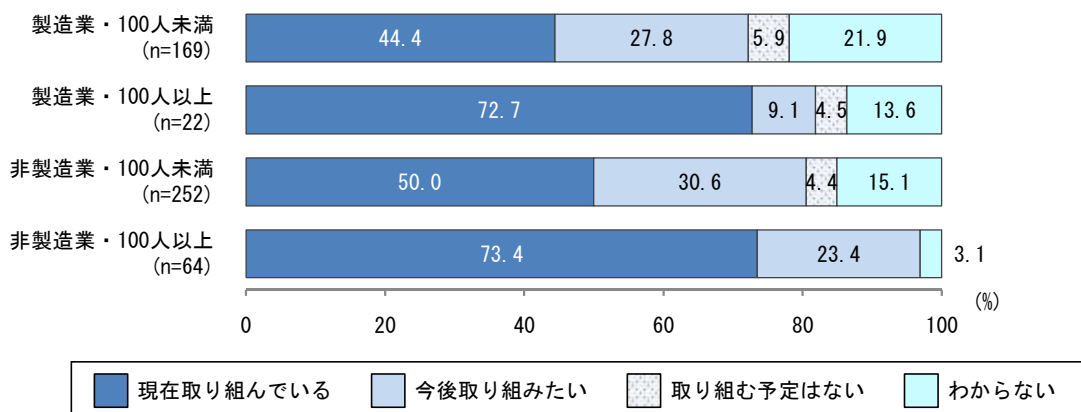
業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業（54.6%）が製造業（47.9%）を6.7ポイント上回っている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は100人以上の企業で7割台半ばと高く、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。

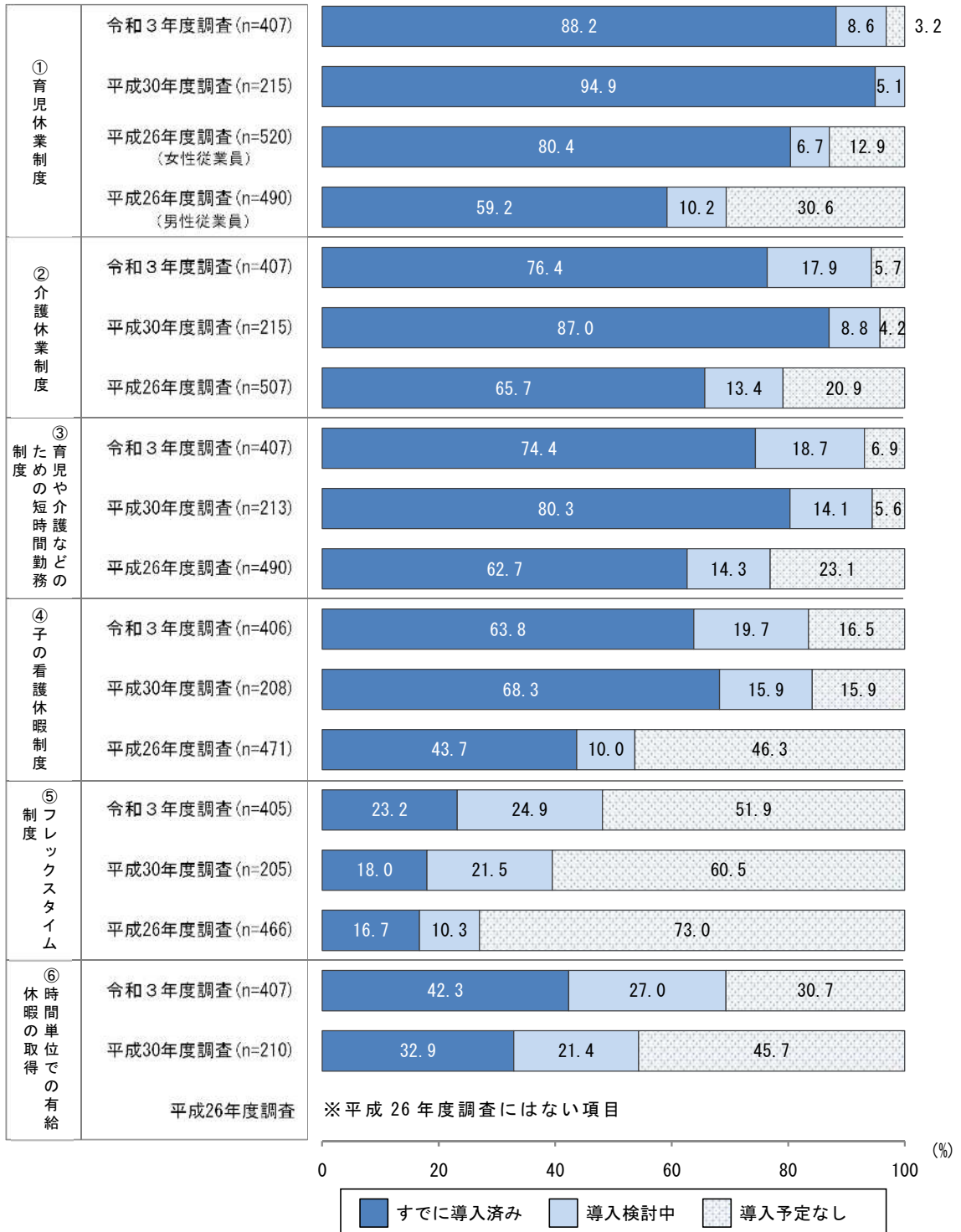
【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（業種・従業員規模別）】

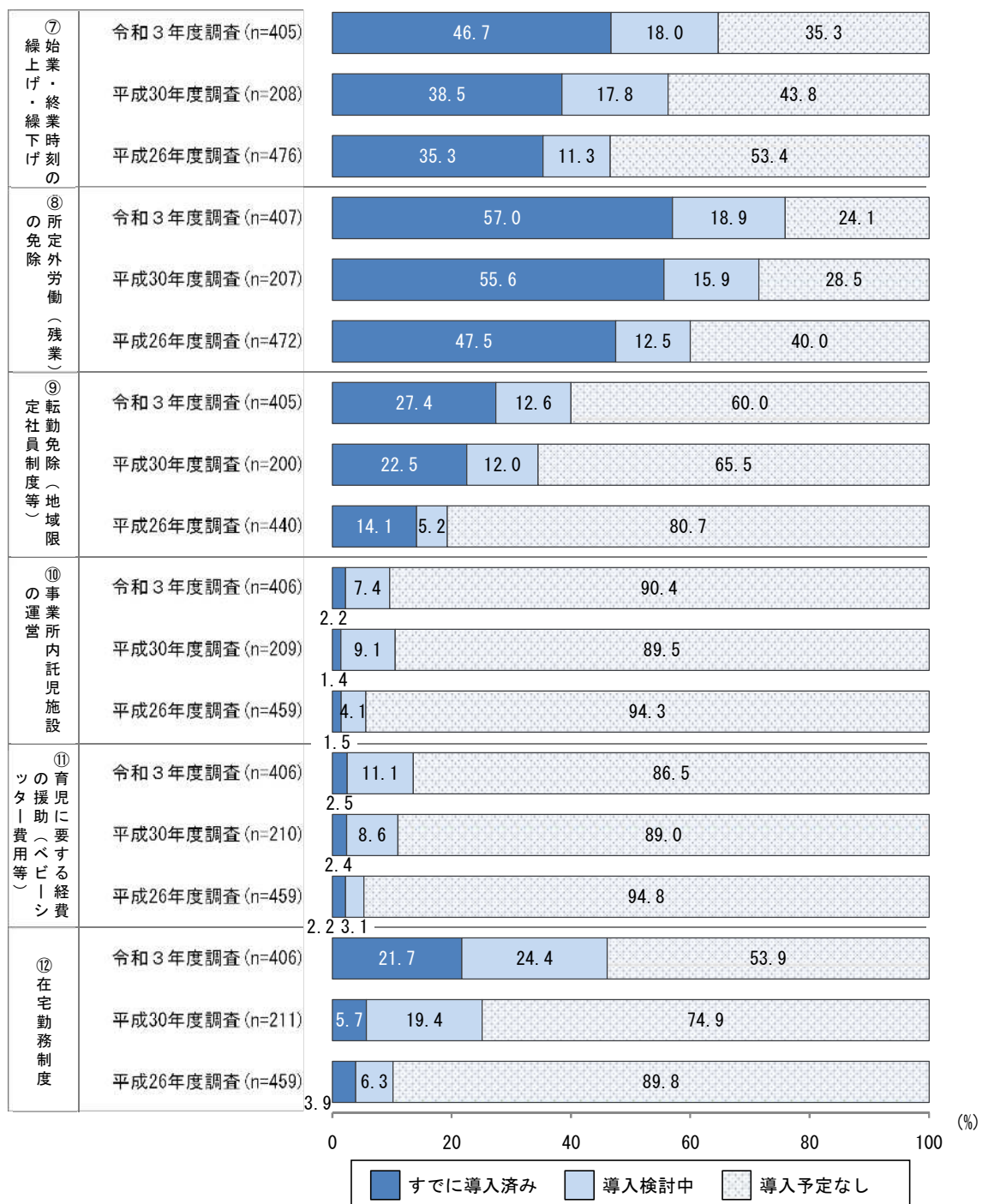


業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で7割台、「今後取り組みたい」との回答は製造業・100人未満、非製造業100人未満の企業で3割前後と高くなっている。

問 10-1 A 問 10 で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。

仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目の【A 制度導入の有無】について、それぞれあてはまるものをお選びください。

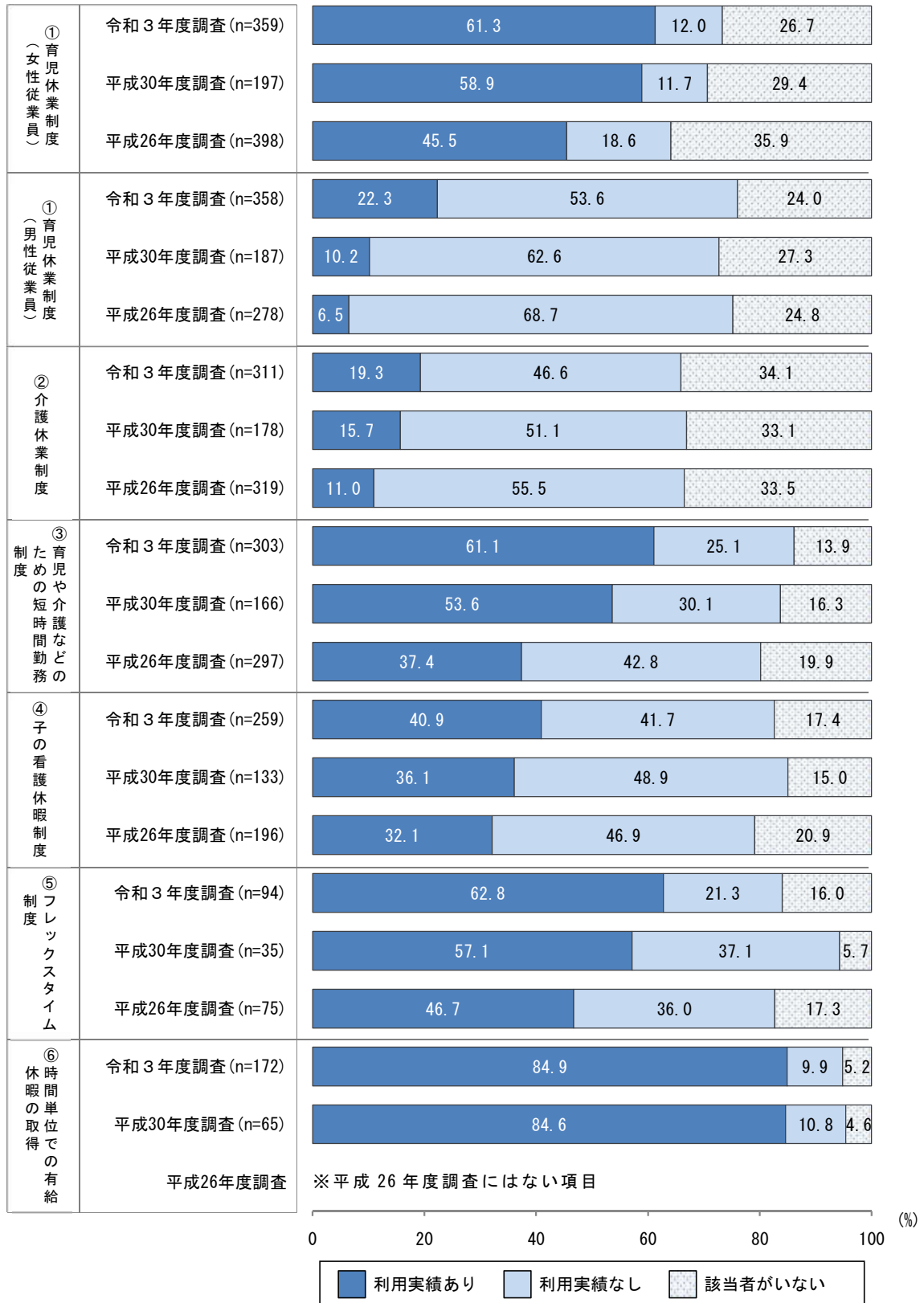


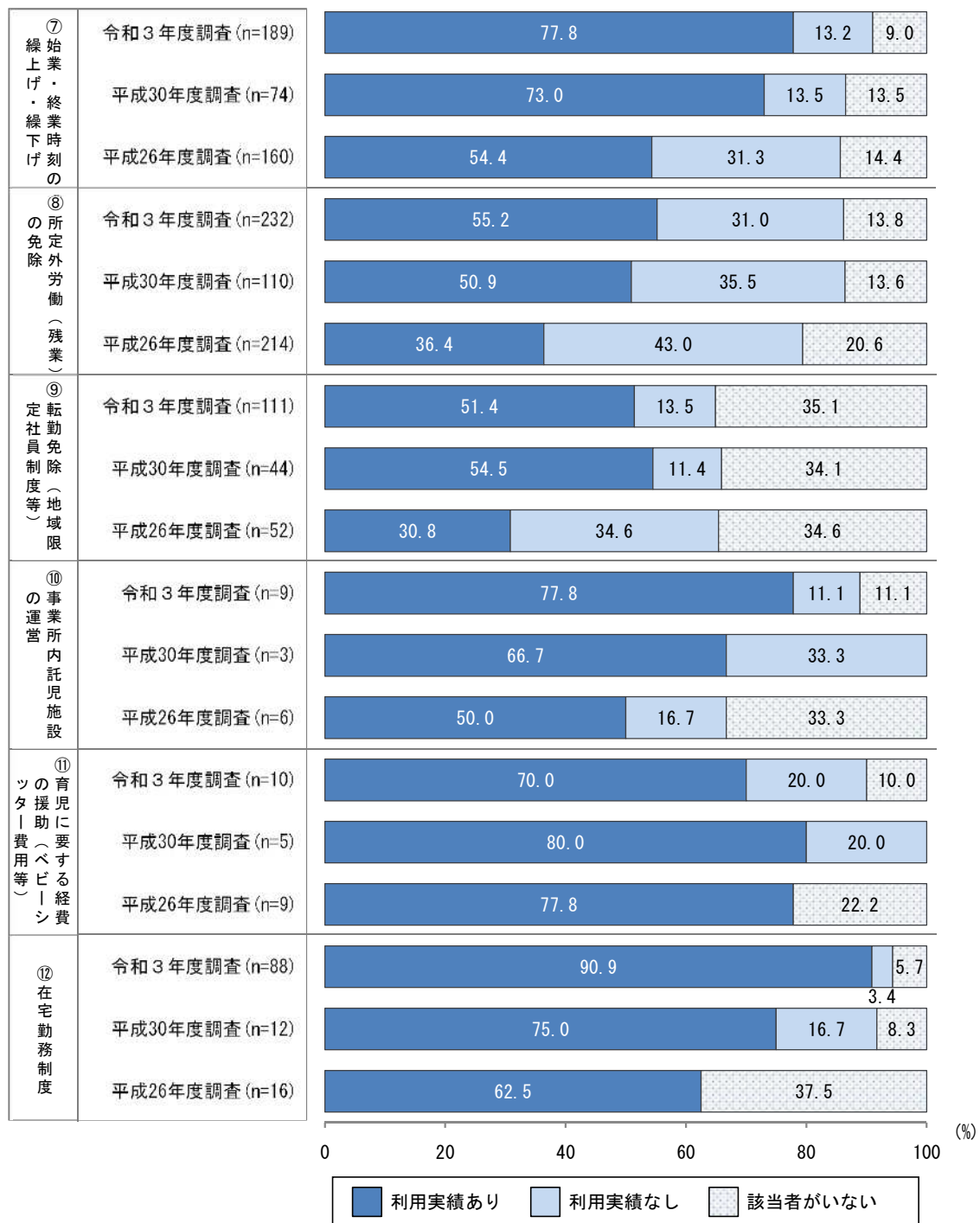


仕事と家庭の両立支援制度導入の有無について、「すでに導入済み」との回答は「育児休業制度」で8割台後半、「介護休業制度」、「育児や介護などのための短時間勤務制度」で7割台半ばと高くなっている。「導入予定なし」との回答は「事業所内託児施設の運営」で約9割、「育児に要する経費の援助」で8割台半ばと高くなっている。

経年比較すると、「すでに導入済み」との回答は「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」、「転勤免除」、「在宅勤務制度」で平成26年度調査から今年度調査にかけて増加傾向にある。

問 10-1 B 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】が「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまるものをお選びください。



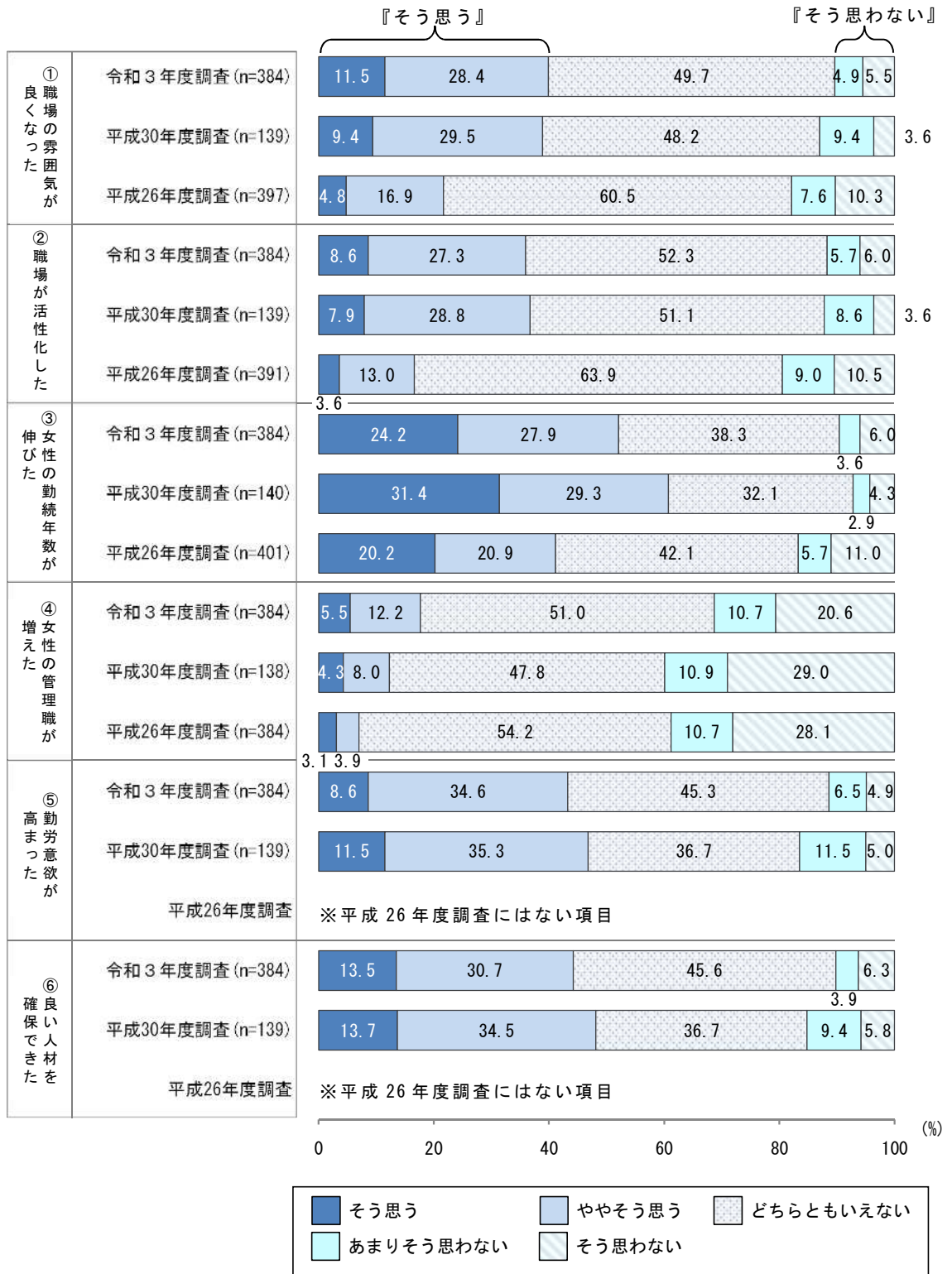


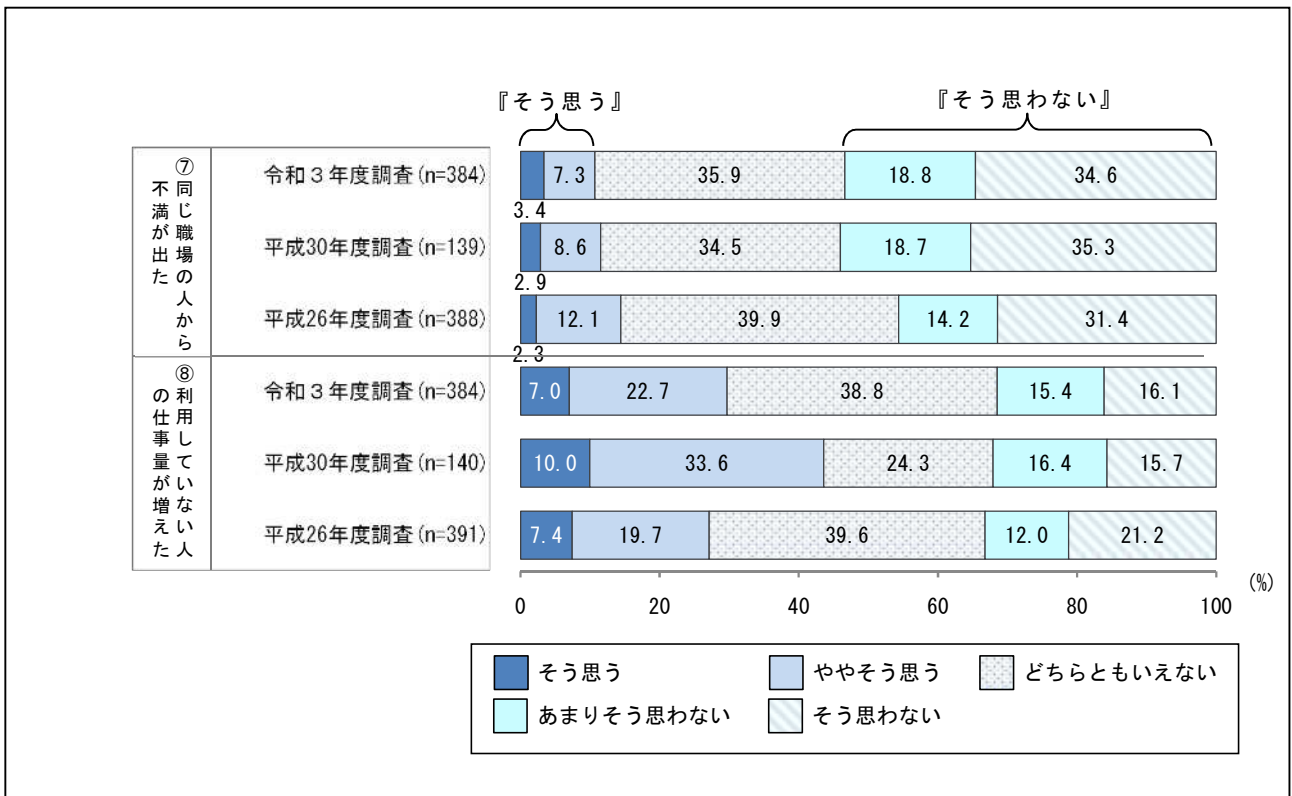
仕事と家庭の両立支援制度の利用実績について、「利用実績あり」との回答は「在宅勤務制度」で約9割、「時間単位での有給休暇の取得」で8割台半ばと高くなっている。「利用実績なし」との回答は「育児休業制度(男性従業員)」で5割台半ば、「介護休業制度」で4割台半ばと高くなっている。

経年比較すると、「利用実績あり」との回答は「転勤免除」、「育児に要する経費の援助」を除く項目で平成26年度調査から今年度調査にかけて増加傾向にある。

問 10-1-1 問 10-1 で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。

それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまるものをお選びください。

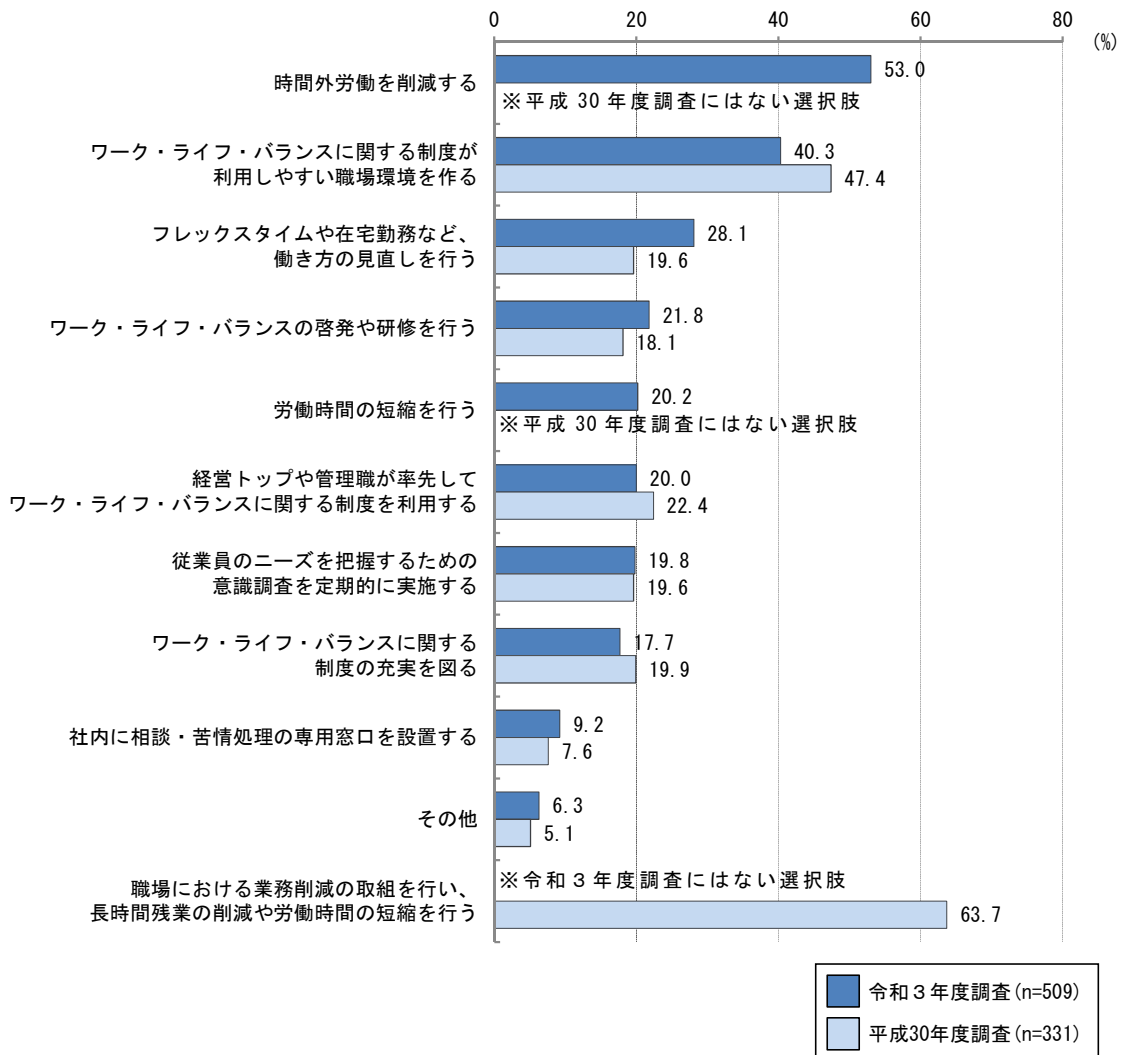




両立支援制度導入による企業全体の反応について、『そう思う』（「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合）との回答は「女性の勤続年数が伸びた」で5割超、「勤労意欲が高まった」、「良い人材を確保できた」で4割台半ばと高くなっている。

経年比較すると、『そう思う』との回答は「女性の管理職が増えた」で今回調査が前回調査を5.4ポイント上回っている。一方、「女性の勤続年数が伸びた」で今回調査が前回調査を8.6ポイント、「利用していかない人の仕事量が増えた」で今回調査が前回調査を13.9ポイント下回っている。

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

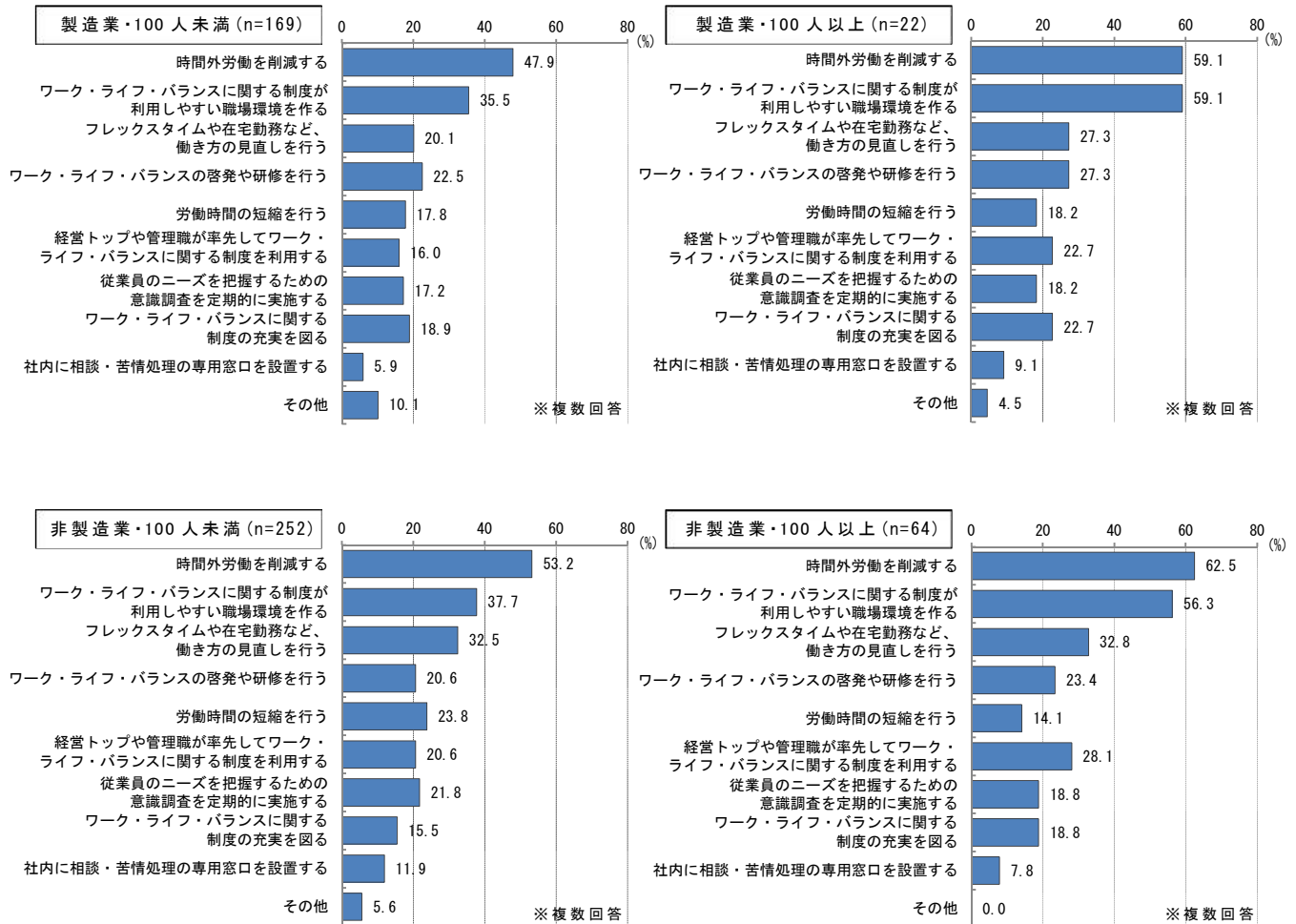


※複数回答

ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な企業の取組について、「時間外労働を削減する」との回答が 53.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」(40.3%)などの順となっている。

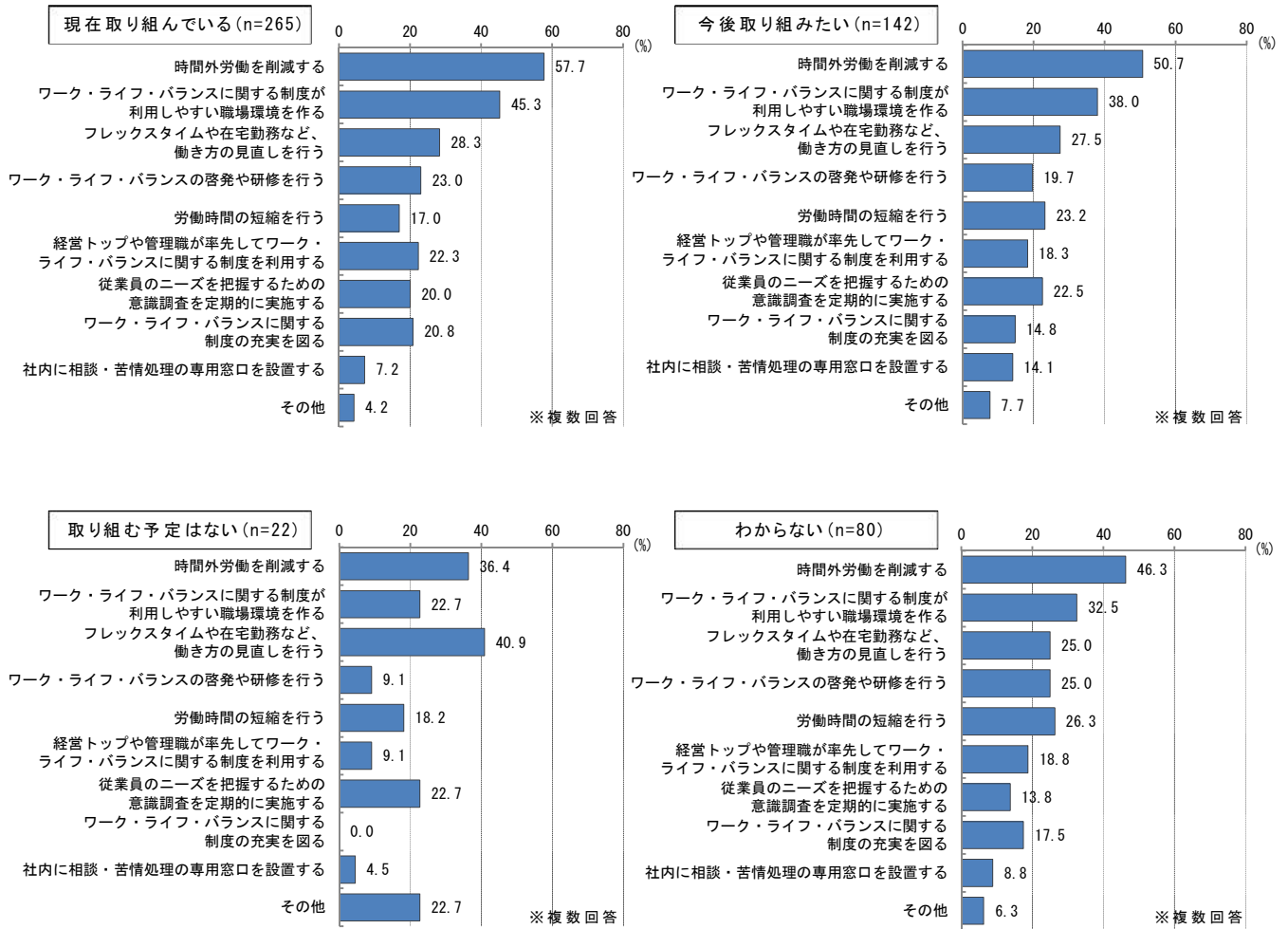
経年比較すると、「フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う」との回答は今回調査が前回調査を 8.5 ポイント上回っている。一方、「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」との回答は今回調査が前回調査を 7.1 ポイント下回っている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な企業の取組
(業種・従業員規模別)】



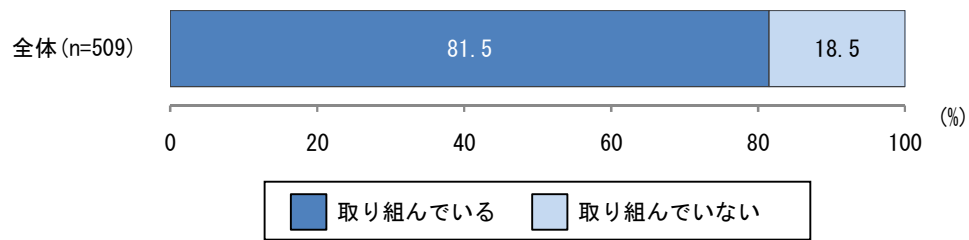
業種・従業員規模別にみると、「時間外労働を削減する」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で6割前後、「労働時間の短縮を行う」との回答は非製造業・100人未満の企業で2割台半ば、「経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用する」との回答は非製造業・100人以上の企業で2割台後半と他の区分より高くなっている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な企業の取組
（仕事と家庭の両立支援の取組状況別）】



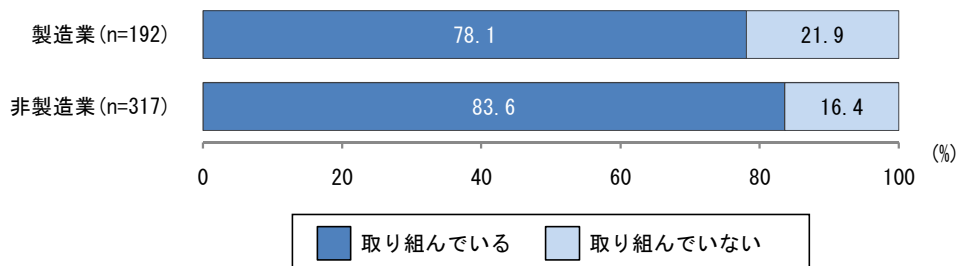
仕事と家庭の両立支援の取組状況別にみると、「時間外労働を削減する」との回答は現在取り組んでいるとしている企業で5割台後半、「フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う」との回答は取り組む予定はないとしている企業で約4割と他の区分より高くなっている。

問 12 貴社では、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために時間外労働の削減に取り組んでいますか。あてはまるものを1つだけお選びください。



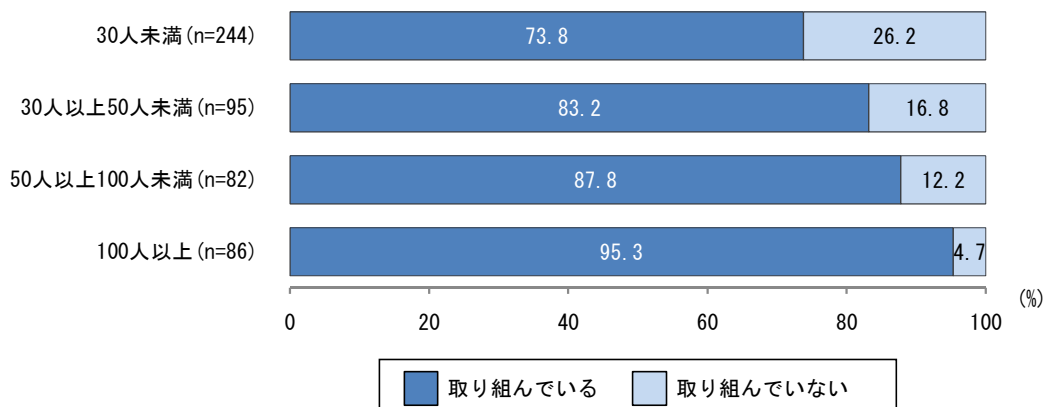
時間外労働の削減への取組について、「取り組んでいる」との回答が 81.5%、「取り組んでいない」との回答が 18.5%となっている。

【図表 時間外労働の削減への取組（業種別）】



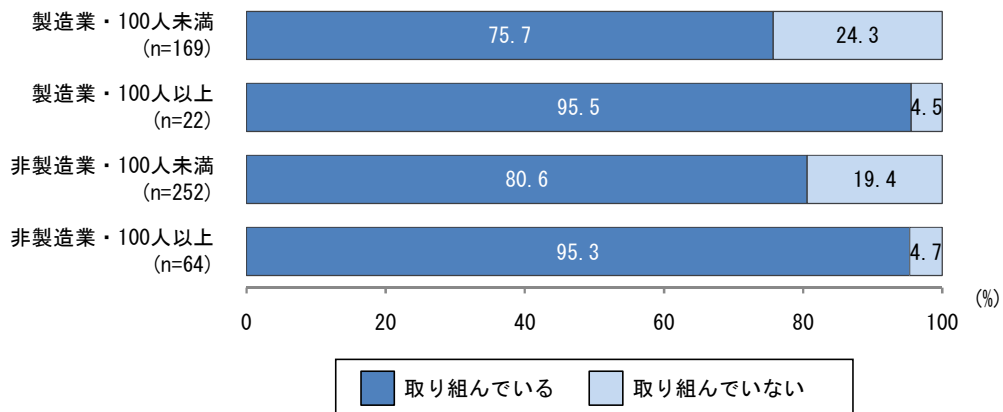
業種別にみると、「取り組んでいる」との回答は非製造業（83.6%）が製造業（78.1%）を 5.5 ポイント上回っている。

【図表 時間外労働の削減への取組（従業員規模別）】



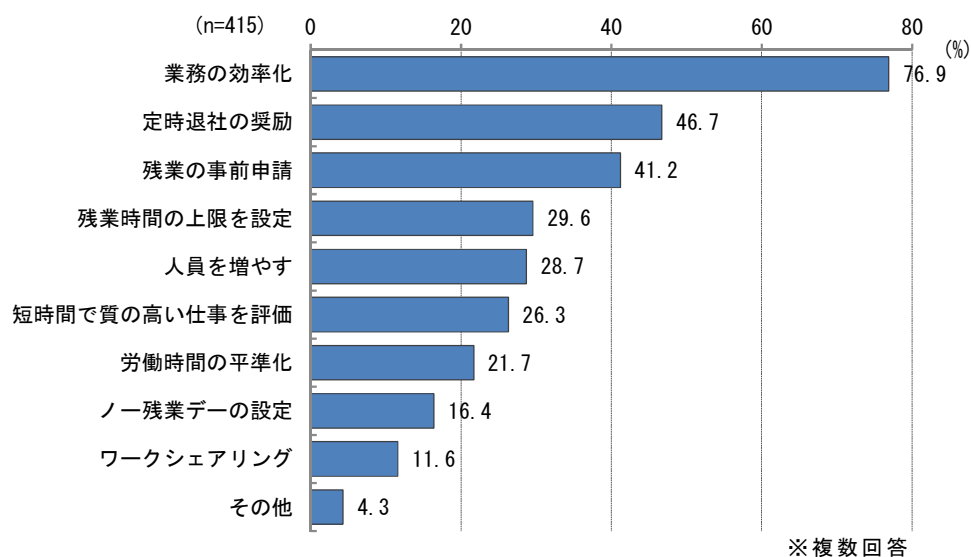
従業員規模別にみると、「取り組んでいる」との回答は 100 人以上の企業で 9 割台半ばと高く、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。

【図表 時間外労働の削減への取組
(業種・従業員規模別)】



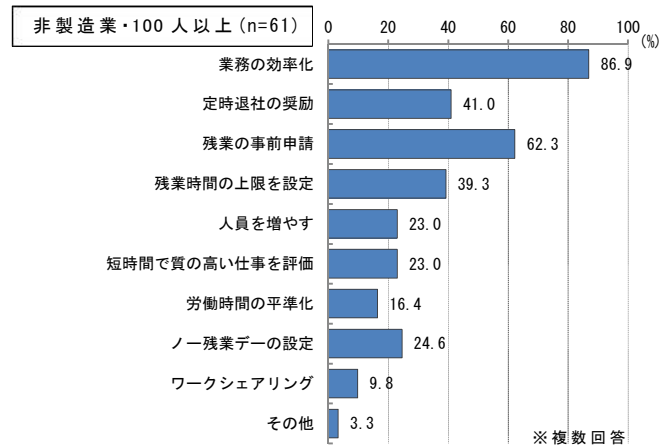
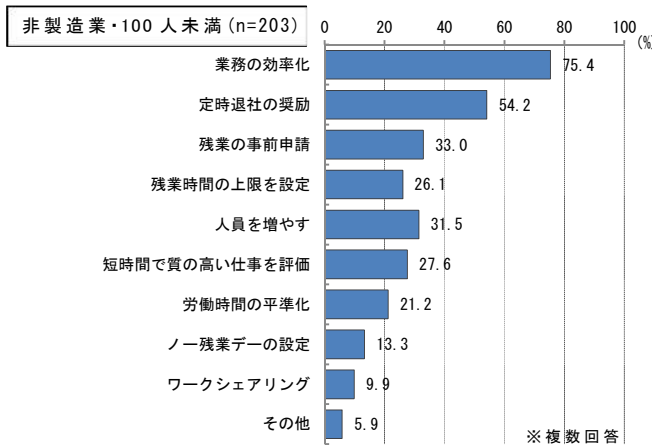
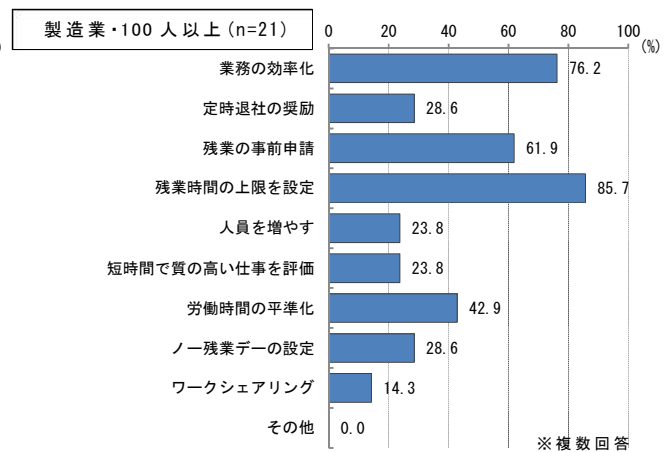
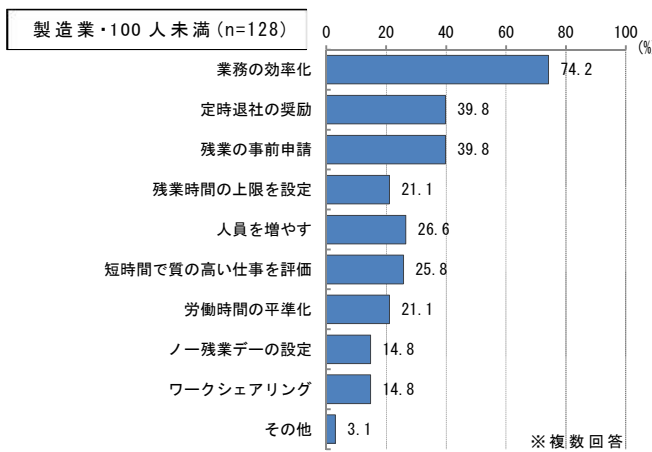
業種・従業員規模別にみると、「取組んでいる」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で9割台半ばと高くなっている。

問 12-1 問 12 で、「1 取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。
 具体的にどのような取り組みをしていますか。あてはまるものをいくつでも
 お選びください。



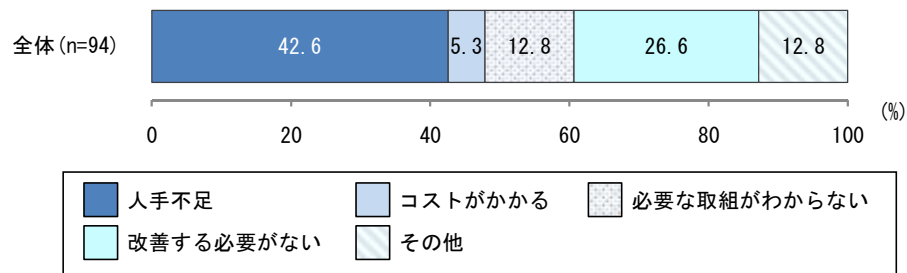
時間外労働の削減に向けた取組内容について、「業務の効率化」との回答が 76.9%と突出して高く、次いで「定時退社の奨励」(46.7%)、「残業の事前申請」(41.2%)などの順となっている。

【図表 時間外労働の削減に向けた取組内容（業種・従業員規模別）】



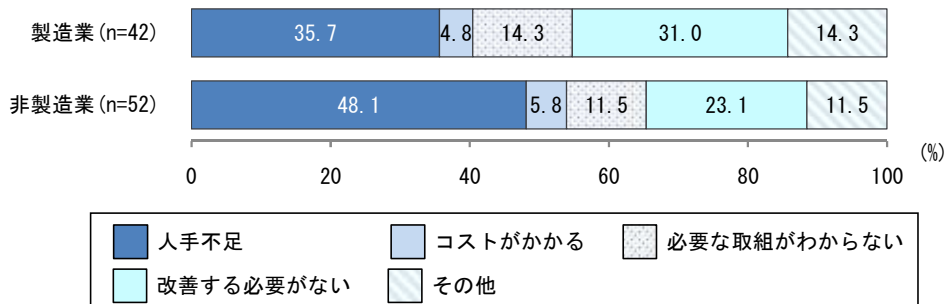
業種・従業員規模別にみると、「業務の効率化」との回答は非製造業・100人以上の企業で8割台半ば、「定時退社の奨励」との回答は非製造業・100人未満の企業で5割台半ば、「残業の事前申請」との回答は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で6割超、「残業時間の上限を設定」との回答は製造業・100人以上の企業で8割台半ば、「労働時間の平準化」との回答は製造業・100人以上の企業で4割超と高くなっている。

問 12-2 問 12 で、「2 取り組んでいない」を選んだ方におうかがいします。
その理由についてあてはまるものを 1 つだけお選びください。



時間外労働の削減に取り組んでいない理由について、「人手不足」との回答が 42.6% と最も高く、次いで「改善する必要がある」(26.6%) などの順となっている。

【図表 時間外労働の削減に取り組んでいない理由（業種別）】



業種別にみると、「人手不足」との回答は非製造業 (48.1%) が製造業 (35.7%) を 12.4 ポイント上回っている。一方、「改善する必要がある」との回答は製造業 (31.0%) が非製造業 (23.1%) を 7.9 ポイント上回っている。

V 育児休業の取得について

代替要員採用割合は
育児休業者数に対する割合で
計算しています

問 13-1 貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。

出産者数（または配偶者が出産した者の数）、育児休業者数及び代替要員数

		出産者数 (人)※1	育児 休業者数 (人)※2	代替要員数 (人)※3	育児休業 利用割合 (%)	代替要員 採用割合 (%)	
性別	女性	610	592	328	97.0%	55.4%	
	男性	528	75	3	14.2%	4.0%	
業種別	女性	製造業	80	74	14	92.5%	18.9%
		非製造業	530	518	314	97.7%	60.6%
	男性	製造業	203	32	3	15.8%	9.4%
		非製造業	325	43	-	13.2%	-
従業員規模別	女性	30人未満	36	31	9	86.1%	29.0%
		30人以上50人未満	20	17	8	85.0%	47.1%
		50人以上100人未満	45	41	12	91.1%	29.3%
		100人以上	507	501	299	98.8%	59.7%
	男性	30人未満	59	13	3	22.0%	23.1%
		30人以上50人未満	41	10	-	24.4%	-
		50人以上100人未満	56	5	-	8.9%	-
		100人以上	366	44	-	12.0%	-
全体		1,138	667	331	58.6%	49.6%	

※1 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの出産者数
(男性の場合は、配偶者が出産した者の数)

※2 出産者のうち令和3年5月31日までの間に育児休業を開始した者の数
(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)

※3 育児休業を開始した者について採用された代替要員数

育児休業制度の利用状況について、育児休業利用割合を性別にみると、女性は97.0%となっているが、男性は14.2%にとどまっている。

業種別にみると、女性は非製造業(97.7%)が製造業(92.5%)を5.2ポイント上回っている。男性は大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、女性は50人以上の企業で9割台と50人未満の企業に比べ高くなっている。一方、男性は50人未満の企業は2割台と50人以上の企業に比べ高くなっている。

代替要員採用割合を性別にみると、女性は55.4%、男性は4.0%となっている。

業種別にみると、女性は非製造業(60.6%)が製造業(18.9%)を41.7ポイント上回っている。

従業員規模別にみると、女性は100人以上の企業で約6割と高くなっている。

問 13-2 育児休業終了後の復職状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者または退職した者の数をご回答ください。

		復職 予定者数 (人)	復職者数 (人)	退職者数 (人)	復職者 割合 (%)	退職者 割合 (%)	
性別	女性	590	566	24	95.9%	4.1%	
	男性	66	65	1	98.5%	1.5%	
業種別	女性	製造業	52	50	2	96.2%	3.8%
		非製造業	538	516	22	95.9%	4.1%
	男性	製造業	28	28	-	100.0%	-
		非製造業	38	37	1	97.4%	2.6%
従業員規模別	女性	30人未満	25	23	2	92.0%	8.0%
		30人以上50人未満	17	16	1	94.1%	5.9%
		50人以上100人未満	34	31	3	91.2%	8.8%
		100人以上	512	494	18	96.5%	3.5%
	男性	30人未満	12	12	-	100.0%	-
		30人以上50人未満	7	7	-	100.0%	-
		50人以上100人未満	7	7	-	100.0%	-
		100人以上	37	36	1	97.3%	2.7%
全体		656	631	25	96.2%	3.8%	

育児休業終了後の復職状況について、復職者割合が 96.2%、退職者割合が 3.8%となっている。

性別、業種別、従業員規模別にみても大きな差は見られない。

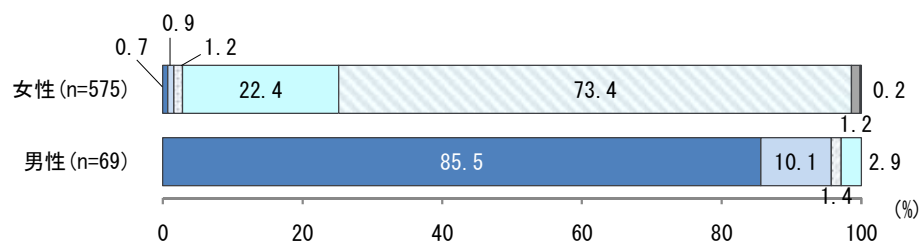
問 13-3 育児休業制度の利用期間

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者についてご回答ください。

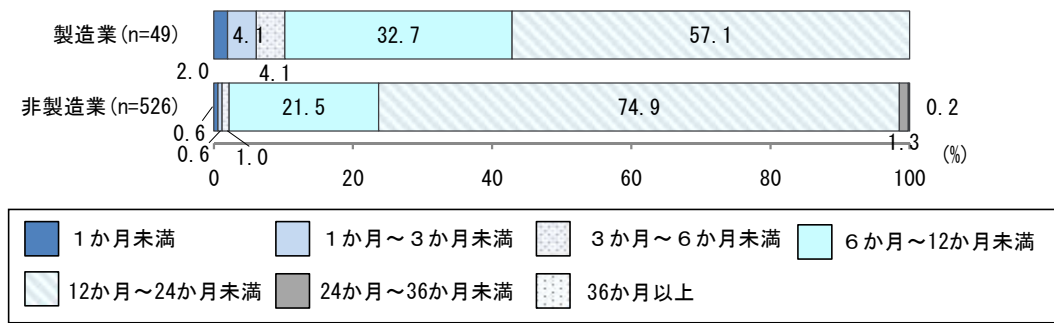
単位：上段は人、下段は%

		全体	1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上	
性別	女性	575	4 0.7%	5 0.9%	7 1.2%	129 22.4%	422 73.4%	7 1.2%	1 0.2%	
	男性	69	59 85.5%	7 10.1%	1 1.4%	2 2.9%	- -	- -	- -	
業種別	女性	製造業	49	1 2.0%	2 4.1%	2 4.1%	16 32.7%	28 57.1%	- -	- -
		非製造業	526	3 0.6%	3 0.6%	5 1.0%	113 21.5%	394 74.9%	7 1.3%	1 0.2%
	男性	製造業	31	26 83.9%	3 9.7%	1 3.2%	1 3.2%	- -	- -	- -
		非製造業	38	33 86.8%	4 10.5%	- -	1 2.6%	- -	- -	- -
従業員規模別	女性	30人未満	26	1 3.8%	1 3.8%	1 3.8%	13 50.0%	10 38.5%	- -	- -
		30人以上50人未満	18	- -	1 5.6%	1 5.6%	8 44.4%	5 27.8%	2 11.1%	1 5.6%
		50人以上100人未満	29	1 3.4%	- -	1 3.4%	15 51.7%	11 37.9%	1 3.4%	- -
		100人以上	502	2 0.4%	3 0.6%	4 0.8%	93 18.5%	396 78.9%	4 0.8%	- -
	男性	30人未満	15	14 93.3%	1 6.7%	- -	- -	- -	- -	- -
		30人以上50人未満	9	9 100.0%	- -	- -	- -	- -	- -	- -
		50人以上100人未満	8	6 75.0%	1 12.5%	- -	1 12.5%	- -	- -	- -
		100人以上	34	27 79.4%	5 14.7%	1 2.9%	1 2.9%	- -	- -	- -
全 体		644	63 9.8%	12 1.9%	8 1.2%	131 20.3%	422 65.5%	7 1.1%	1 0.2%	

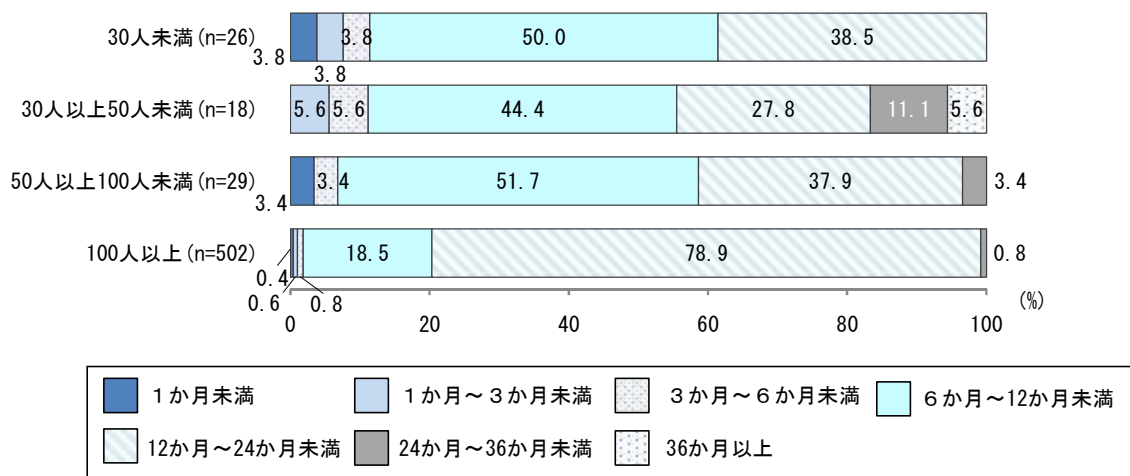
【図表 育児休業制度の利用期間（性別）】



【図表 育児休業制度の利用期間（業種別・女性）】



【図表 育児休業制度の利用期間（従業員規模別・女性）】



育児休業制度の利用期間について、「12か月～24か月未満」との回答が65.5%と最も高く、次いで「6か月～12か月未満」（20.3%）などの順となっている。

性別にみると、女性は「12か月～24か月未満」との回答が73.4%と最も高く、次いで「6か月～12か月未満」（22.4%）などの順となっている。男性は「1か月未満」が85.5%と最も高く、休業期間が長くなるにつれて低くなる傾向が見られ、12か月以上休業した人はいない。

業種別にみると、女性は「6か月～12か月未満」との回答は製造業（32.7%）が非製造業（21.5%）を11.2ポイント、「12か月～24か月未満」との回答は非製造業（74.9%）が製造業（57.1%）を17.8ポイント上回っている。男性は大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、女性は「6か月～12か月未満」との回答は30人未満、50人以上100人未満の企業で5割台、「12か月～24か月未満」との回答は100人以上の企業で7割台後半と高くなっている。

