

**横浜市の中小企業で働く女性の
就労環境・意識調査**

報 告 書

2015 年 3 月

(公財) 横浜市男女共同参画推進協会

Contents

1 調査の概要	1
（１）調査の目的	1
（２）調査内容	1
2 調査結果	2
（１）居住地	2
（２）年代	3
（３）同居者の有無	4
（４）最終学歴	5
（５）雇用形態	6
（６）在職年数	7
（７）従業員数	8
（８）事業所の属性	9
（９）年収	10
（10）現在の会社への入社に至る経緯	11
（11）生活全般についての満足度	12
（12）「ワークライフバランス」という言葉の認知度	14
（13）しごと・家庭生活・個人の生活の優先度（現実）	15
（14）しごと・家庭生活・個人の生活の優先度（希望）	17
（15）有給休暇の利用状況	19
（16）しごとと私生活のバランスをとるうえでの課題	20
（17）育児休業制度の有無と利用状況	21
（18）介護休業制度の有無と利用状況	22
（19）セクシュアルハラスメント防止の取組	23
（20）パワーハラスメント防止の取組	24
（21）今の職場での継続就業意向	25
（22）職場での男女平等	30
（23）就業を継続する動機となる職場環境	31
（24）職場にほしい制度・取組	33
（25）女性の活躍推進施策に対する感想	35
（26）職場における女性の能力開発	36
（27）職場のなかのロールモデル	37

(28) 管理職への志向	38
(29) 女性の活躍を阻害する要因	43
(30) 自分に必要な研修	44

3 結果と考察 46

(1) 回答者のプロフィール	46
(2) 女性の再就職・転職の受け皿としての中小企業	47
(3) 中小企業で働く女性の職場環境	47
(4) 中小企業で働く女性の意識	50
(5) まとめ	53

資料 「横浜市の中小企業で働く女性の就労環境・意識調査」調査票 57

1 調査の概要

(1) 調査の目的

横浜市の新たな中期4か年計画（2014～2017）では、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」が、4つの戦略の第一に掲げられている。

「平成24年経済センサス活動調査」によれば、横浜市における事業所数は11万4454事業所、従業員数は142万8600人となっており、このうち女性は、61万9376人(43.3%)を占めている。これを300人未満の事業所に絞ってみると、事業所数は11万3694事業所で全体の99%、従業員数は117万6051人で従業者数全体の82%となっている。前述のとおり、女性が占める割合を43.3%と仮定すると、横浜市においては約51万人の女性たちが、300人未満の中小企業で働いていると推計される。

いま、国を挙げて「女性の活躍推進」が叫ばれ、企業の女性活用のさまざまな取組が紹介されるようになってきた。しかし、それらはまだ緒に就いたばかりであり、先駆的といわれる一部の大手企業に限られているように見受けられる。

本調査は、横浜市の多くの女性たちが働く300人未満の中小企業において、女性たちの意識や就労環境がどのような状況にあるのかを把握し、就労支援事業を企画立案するための一助とすることを目的として実施したものである。

(2) 調査内容

①調査対象：横浜市内の従業員数300人未満の事業所で働く女性300人

②調査方法：インターネットによるアンケート調査

③調査期間：2015年2月12日～2月14日

④調査実施機関：株式会社クロス・マーケティング

※集計結果の比率(%)は、小数点第2位を四捨五入したものを表示した。したがって、すべての選択肢の比率を合計しても100%にならないことがある。

※複数回答可の設問においては、各選択肢の回答の比率を合計すると、100%を超えることがある。

※クロス集計については、それぞれの該当者数を基数として回答の比率を算出した。

2 調査結果

(1) 在住地

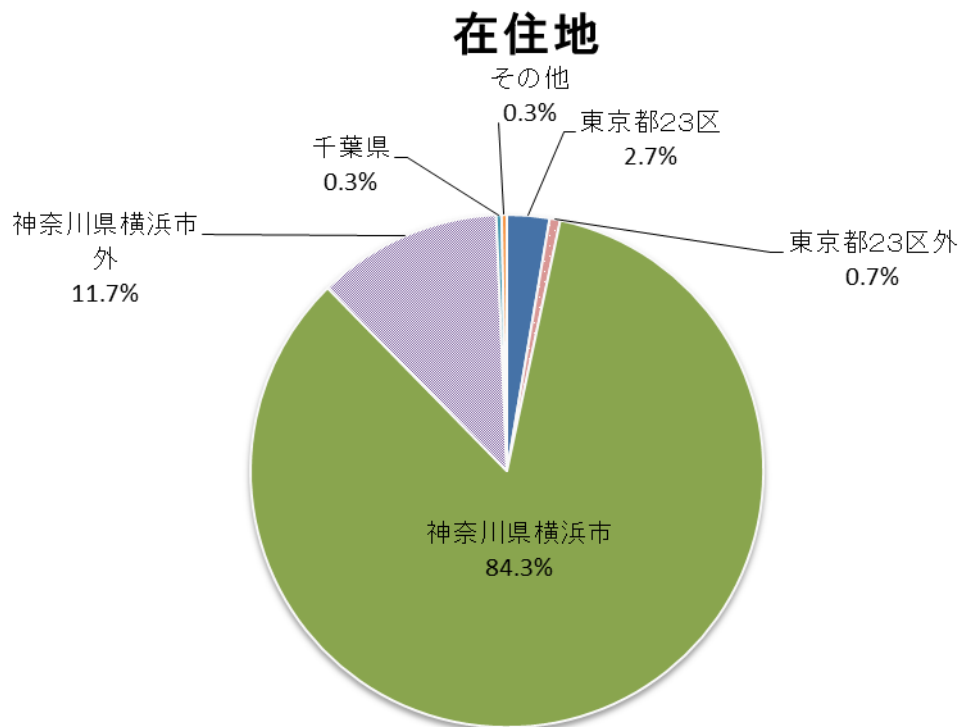
回答者の 84.3%が横浜市内に在住、神奈川県内で横浜市以外在住者が 11.7%、神奈川県以外から横浜市内に通勤している人は 4%である。

問1 あなたの在住地をお知らせください。(SA)

表 1

		回答数	%
全体		300	100.0
1	東京都23区	8	2.7
2	東京都23区外	2	0.7
3	神奈川県横浜市	253	84.3
4	神奈川県横浜市外	35	11.7
5	千葉県	1	0.3
6	その他	1	0.3

図 1



n=300

(2) 年代

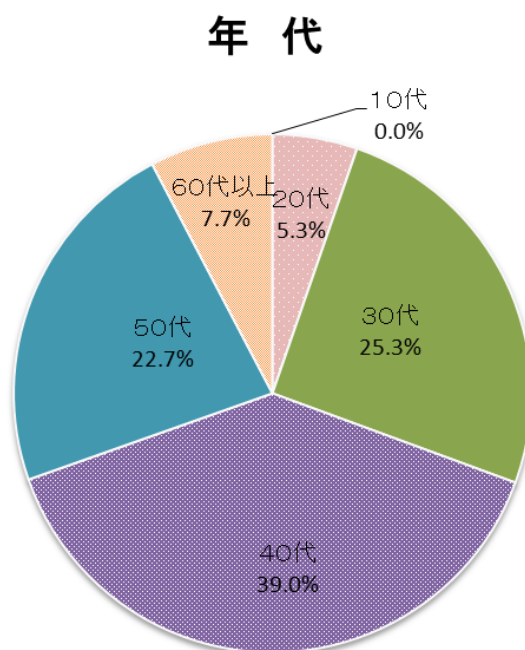
回答者の年代は40代が最も多く39%、次いで30代が25.3%、50代が22.7%であり、30代、40代、50代で87%を占める。60代以上の女性も7.7%いた。

問2 あなたの年代をお知らせください。(SA)

表2		回答数	%
全体		300	100.0
1	10代	0	0.0
2	20代	16	5.3
3	30代	76	25.3
4	40代	117	39.0
5	50代	68	22.7
6	60代以上	23	7.7

30代～50代で
87%を占める

図2



n=300

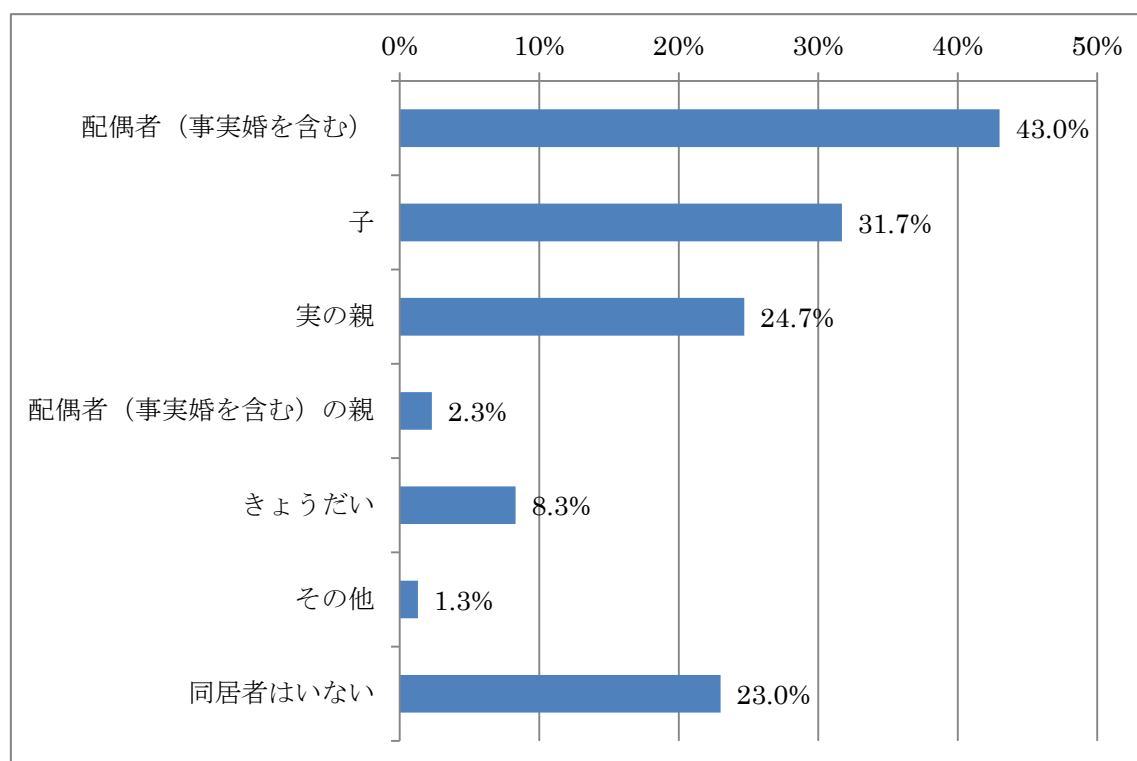
(3) 同居者の有無（複数回答可）

回答者の43%は「配偶者（事実婚を含む）」と同居しており、「子」と同居している人は31.7%だった。「実の親」と同居している人は24.7%、「配偶者（事実婚を含む）の親」と同居している人は2.3%、「きょうだい」と同居している人は8.3%、「その他」の人と同居している人は1.3%、「同居者はいない」と答えた人は23%だった。

問3 あなたの同居者の有無をお知らせください。（MA）

表3		回答数	%
1	配偶者（事実婚を含む）	129	43.0
2	子	95	31.7
3	実の親	74	24.7
4	配偶者（事実婚を含む）の親	7	2.3
5	きょうだい	25	8.3
6	その他	4	1.3
7	同居者はいない	69	23.0

図3



n=300

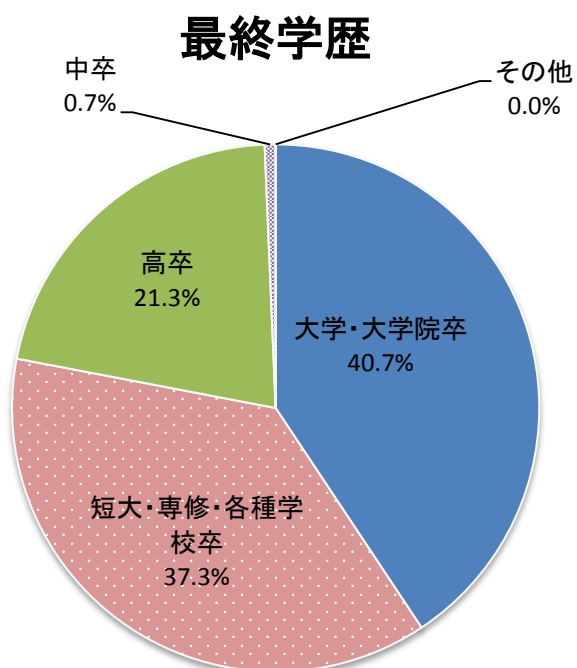
(4) 最終学歴

回答者の最終学歴は、大学・大学院卒が 40.7%、短大・専修・各種学校卒が 37.3%、高卒 21.3%、中卒 0.7%だった。

問 4 あなたの最終学歴（卒業した学歴）をお知らせください。（S A）

表 4		回答数	%
全体		300	100.0
1	大学・大学院卒	122	40.7
2	短大・専修・各種学校卒	112	37.3
3	高卒	64	21.3
4	中卒	2	0.7
5	その他	0	0.0

図 4



n=300

（５）雇用形態

雇用形態で最も多かったのは、「正社員」の 74%、「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」が 7.7%、派遣社員や契約社員等の「その他の非正社員」が 18.3%だった。

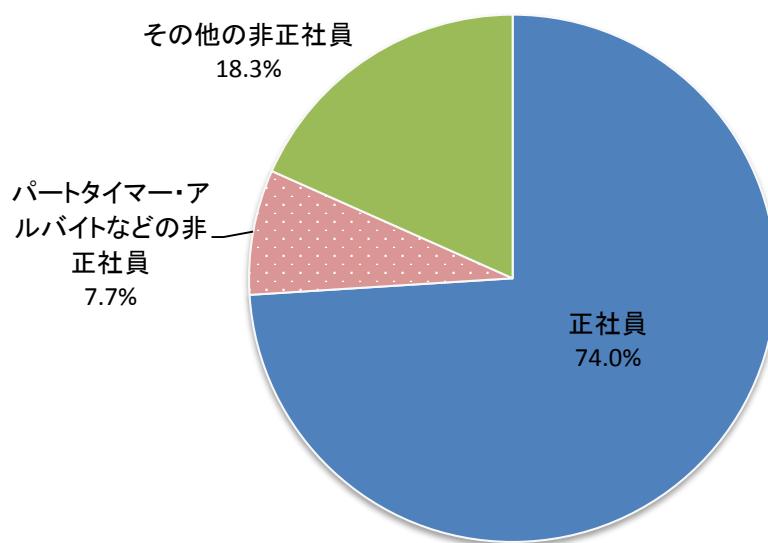
問５ あなたの雇用形態をお知らせください。（ＳＡ）

表 5

		回答数	%
全体		300	100.0
1	正社員	222	74.0
2	パートタイマー・アルバイトなどの非正社員	23	7.7
3	その他の非正社員	55	18.3

図 5

雇用形態



n=300

（６）在職年数

在職年数で最も多かったのは、「５年～１０年未満」の 28.3%である。「１０年～１５年未満」 18.3%、「１５年～２０年未満」 11.7%、「２０年～２５年未満」 6.3%、「２５年以上」 8.3%で、１０年以上の在職者が合計 44.6%いた。なお、平成 22 年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、被雇用者のうち女性の平均年齢は 39.6 歳で平均勤続年数は 8.9 年である。

問 6 現在のお勤め先の在職年数をお知らせください。（ＳＡ）

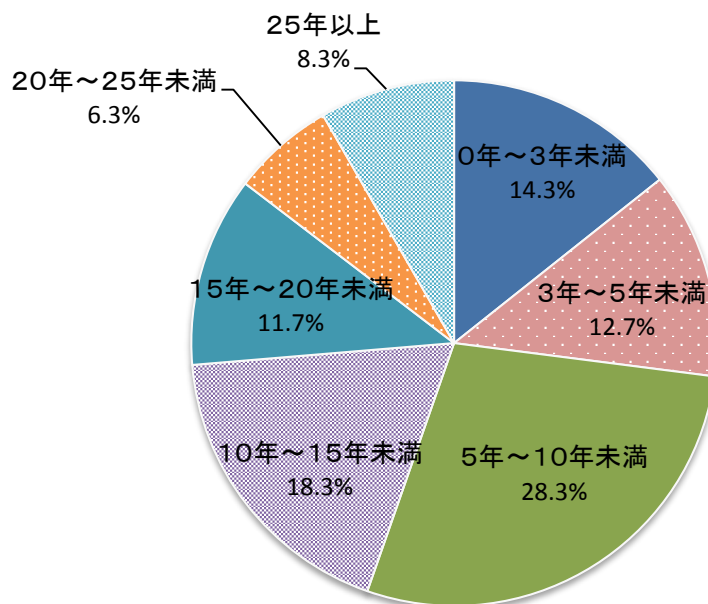
表 6

		回答数	%
全体		300	100.0
1	0 年～ 3 年未満	43	14.3
2	3 年～ 5 年未満	38	12.7
3	5 年～ 10 年未満	85	28.3
4	10 年～ 15 年未満	55	18.3
5	15 年～ 20 年未満	35	11.7
6	20 年～ 25 年未満	19	6.3
7	25 年以上	25	8.3

在職 10 年以上が合計 44.6%を占める

図 6

在職年数



n=300

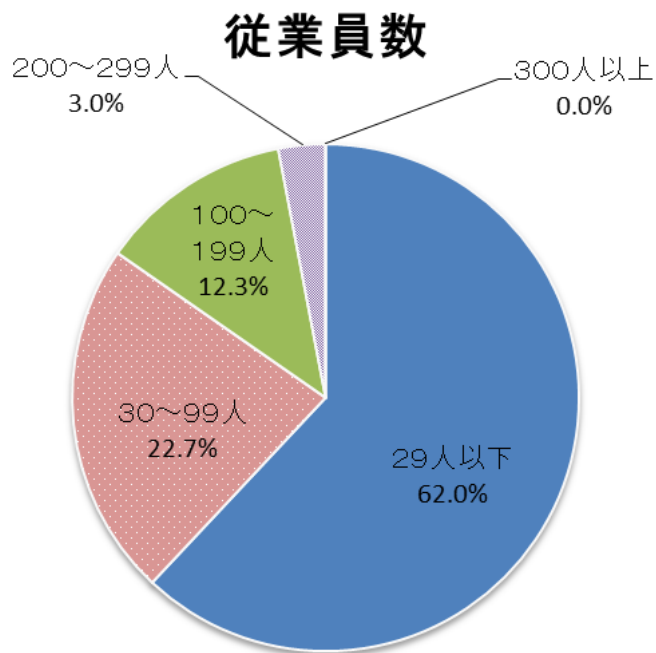
（７）従業員数

回答者が勤める事業所の従業員数は、29 人以下の小規模事業所が最も多く、62%を占めた。200 人以上の従業員数の事業所はわずか 3%であった。本調査の回答者は、従業員数が増えるほど該当者が少なくなっている。

問７ あなたのお勤め先の従業員数（正社員・契約社員など直接雇用人数）をお知らせください。（ＳＡ）

表 7		回答数	%
全体		300	100.0
1	29人以下	186	62.0
2	30～99人	68	22.7
3	100～199人	37	12.3
4	200～299人	9	3.0
5	300人以上	0	0.0

図 7



n=300

（８）事業所の属性

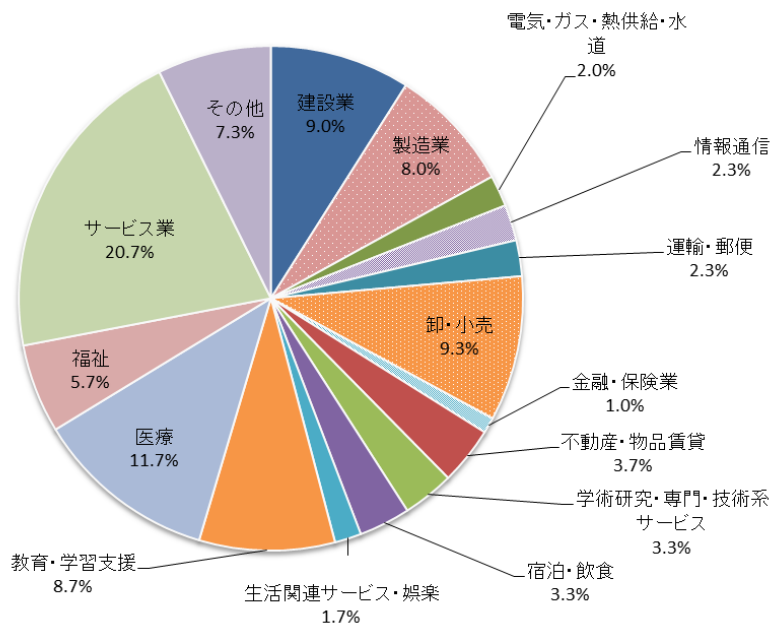
回答者が働いている事業所の業種は、多い順に上位 5 位までをあげると、「サービス業」20.7%、「医療」11.7%、「卸・小売」9.3%、「建設業」9%、「教育・学習支援」8.7%、となっている。

問 8 あなたがお勤めの事業所の属性をお知らせください。（ＳＡ）

表 8		回答数	%
全体		300	100.0
1	建設業	27	9.0
2	製造業	24	8.0
3	電気・ガス・熱供給・水道	6	2.0
4	情報通信	7	2.3
5	運輸・郵便	7	2.3
6	卸・小売	28	9.3
7	金融・保険業	3	1.0
8	不動産・物品賃貸	11	3.7
9	学術研究・専門・技術系サービス	10	3.3
10	宿泊・飲食	10	3.3
11	生活関連サービス・娯楽	5	1.7
12	教育・学習支援	26	8.7
13	医療	35	11.7
14	福祉	17	5.7
15	サービス業	62	20.7
16	その他	22	7.3

事業所の属性

図 8



(9) 年収

回答者の年収のボリュームゾーンは、200万円～400万円未満の層で全体の53%を占める。年収300万円未満は50%、年収500万円以上は14.3%だった。国税庁の「平成25年分民間給与実態統計調査」によれば、年間の平均給与は414万円であり、これを男女別にみると、男性511万円、女性272万円である（非正規、役員を含む）。

問9 あなたの年収（税金・社会保険料込の1年間の収入）をお知らせください。（SA）

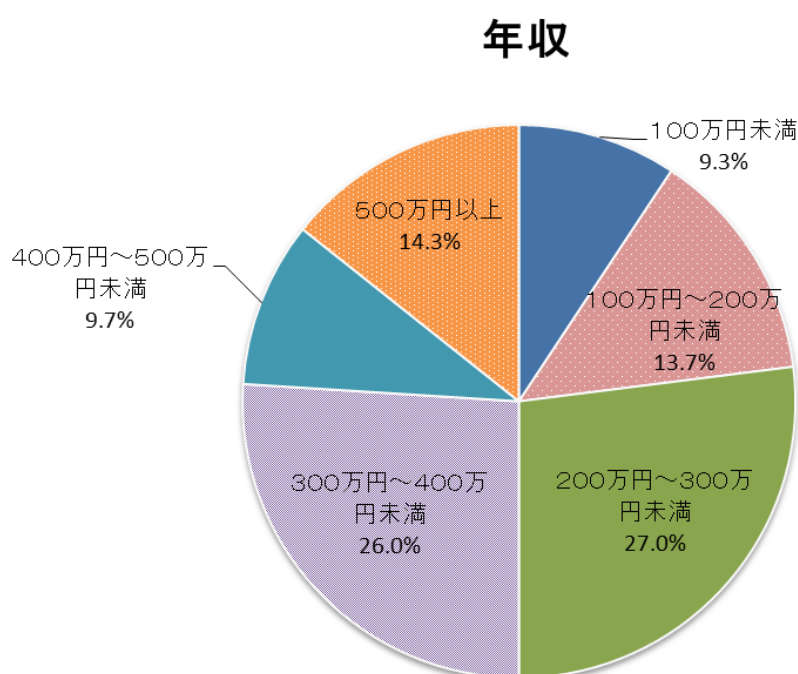
表9

		回答数	%
全体		300	100.0
1	100万円未満	28	9.3
2	100万円～200万円未満	41	13.7
3	200万円～300万円未満	81	27.0
4	300万円～400万円未満	78	26.0
5	400万円～500万円未満	29	9.7
6	500万円以上	43	14.3

年収300万円未満が50%

年収200万円～400万円未満で53%を占める

図9



n=300

(10) 現在の会社への入社に至る経緯

「転職して入社」した人が 64.3%、「再就職で入社」した人が 19.7%と、再就職・転職での入社が 84%を占めた。「新卒で入社」した人は 16%だった。

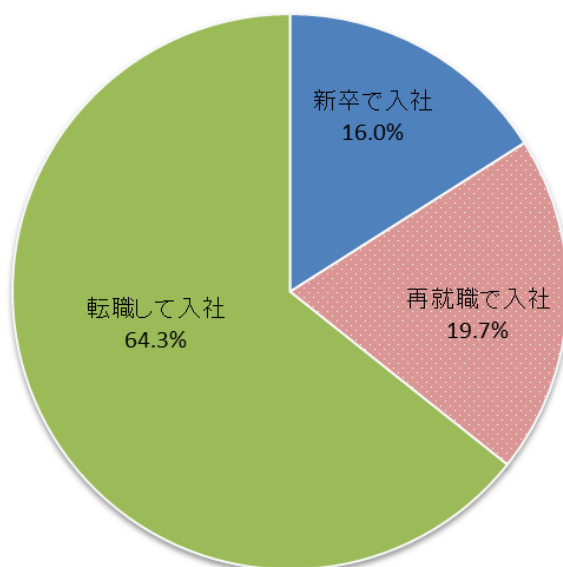
問 10 現在のお勤め先への入社に至る経緯をお知らせください。(S A)

表 10		回答数	%
全体		300	100.0
1	新卒で入社	48	16.0
2	再就職で入社	59	19.7
3	転職して入社	193	64.3

再就職・転職での入社が 84%

図 10

入社経緯



n=300

(11) 生活全般について満足度

「ほぼ満足」と回答した人が最も多く 50.3%おり、「とても満足」と合わせると 56%の人は、今の暮らしに満足している。「とても不満」という人は 10.7%、「やや不満という」人は 33.3%で、合わせると何らかの不満がある人は 44%だった。

問 11 しごとと私生活も含めて現在の生活全般について満足していますか。

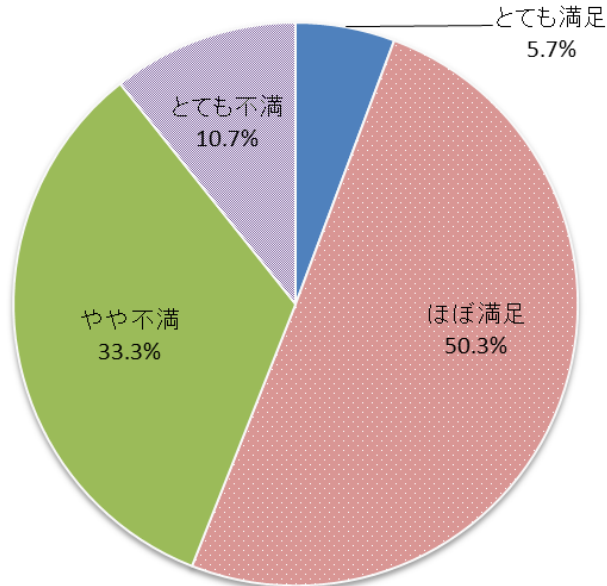
(S A)

表 11

		回答数	%		
全体		300	100.0		
1	とても満足	17	5.7	}	満 足 56%
2	ほぼ満足	151	50.3		
3	やや不満	100	33.3	}	不 満 44%
4	とても不満	32	10.7		

図 11

生活全般の満足度



n=300

年収と満足度をクロスさせると、おおむね年収の高いほうが満足度が高い傾向にある。しかし、最も満足度が高かったのは、2 番目に年収が高い「400 万円～500 万円未満」の層だった。「200 万円～300 万円未満」の層では、満足・不満足 of 割合は拮抗しており、300 万円以上の年収になると、満足のほうが不満を上回る。200 万円後以下の層では不満が満足を上回っている。

表 11-2

人		該当数	とても満足	ほぼ満足	やや不満	とても不満	満足・計	不満・計
全 体		300	17	151	100	32	168	132
年収（税金・社会保険料込）の1年間の収入	100万円未満	28	1	10	10	7	11	17
	100万円～200万円未満	41	3	17	20	1	20	21
	200万円～300万円未満	81	7	36	26	12	43	38
	300万円～400万円未満	78	2	42	26	8	44	34
	400万円～500万円未満	29	2	20	7	0	22	7
	500万円以上	43	2	26	11	4	28	15

表 11-3

%		該当数	とても満足	ほぼ満足	やや不満	とても不満	満足・計	不満・計
全 体		300	5.7	50.3	33.3	10.7	56.0	44.0
年収（税金・社会保険料込）の1年間の収入	100万円未満	28	3.6	35.7	35.7	25.0	39.3	60.7
	100万円～200万円未満	41	7.3	41.5	48.8	2.4	48.8	51.2
	200万円～300万円未満	81	8.6	44.4	32.1	14.8	53.1	46.9
	300万円～400万円未満	78	2.6	53.8	33.3	10.3	56.4	43.6
	400万円～500万円未満	29	6.9	69.0	24.1	0.0	75.9	24.1
	500万円以上	43	4.7	60.5	25.6	9.3	65.1	34.9

(12)「ワークライフバランス」という言葉の認知度

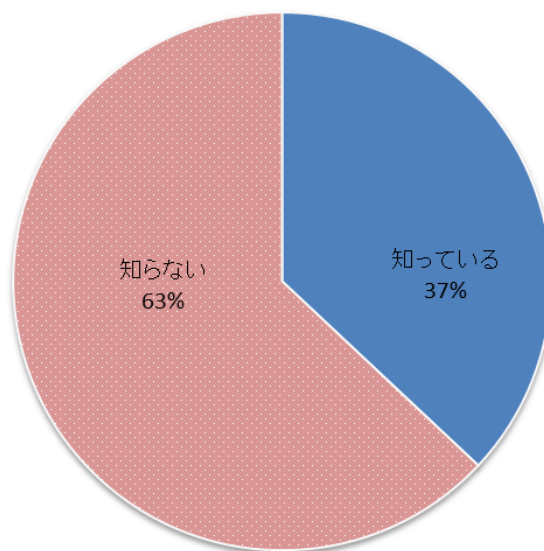
「ワークライフバランス」という言葉の意味を知っている人は 37%にとどまっている一方、知らない人は 63%で知っていると答えた人の約 1.7 倍である。

問 12 ワークライフバランスということばの意味を知っていますか。(S A)

表 12		回答数	%
全体		300	100.0
1	知っている	111	37.0
2	知らない	189	63.0

図 12

ワークバランスの言葉の認知



n=300

(13) しごと・家庭生活・個人の生活の優先度（現実）

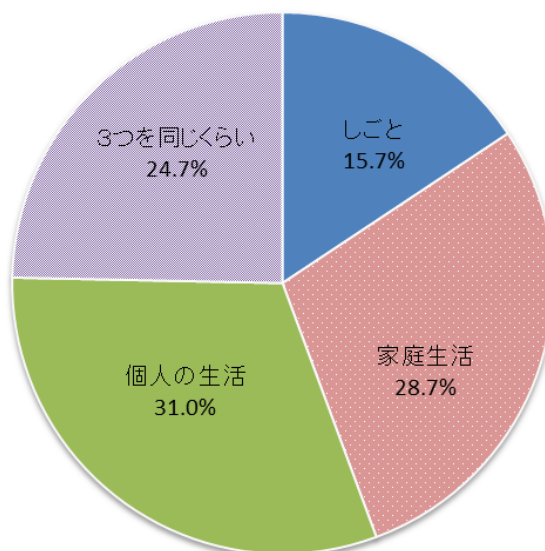
「個人の生活」を優先していると答えた人が最も多く 31%で、「家庭生活」優先と答えた人の 28.7%と大きな差はない。「3 つを同じくらい」と答えた人は 24.7%、「しごと」を優先していると答えた人は 15.7%で、全体としては、しごとより私的な生活を優先している人が多い。

問 13 あなたがもっとも優先しているのは何ですか。（S A）

表 13		回答数	%
全体		300	100.0
1	しごと	47	15.7
2	家庭生活	86	28.7
3	個人の生活	93	31.0
4	3 つを同じくらい	74	24.7

図 13

優先していること



n=300

優先していることを雇用形態とクロスしてみると、正社員の優先順は、「個人の生活」、「家庭生活」、「3つを同じくらい」、「しごと」の順である。「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」の優先順は、「家庭生活」、「個人の生活」、「しごと」と「3つを同じくらい」が同順位である。その他の非正社員の優先順は、「家庭生活」、「個人の生活」、「3つを同じくらい」、「しごと」であった。

「しごと」を優先すると回答した人は「正社員」17.1%、「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」13%、「その他の非正社員」10.9%で、正社員が多い。逆に家庭生活優先は、「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」43%、「その他の非正社員」27.5%、「正社員」24.7%で、非正社員のほうが家庭生活を優先すると回答した人が多い。

表 13-2

人		該当数	しごと	家庭生活	個人の生活	3つを同じくらい
全 体		300	47	86	93	74
雇用形態	正社員	222	38	55	70	59
	パートタイマー・アルバイトなどの非正社員	23	3	10	7	3
	その他の非正社員	55	6	21	16	12

表 13-3

%		該当数	しごと	家庭生活	個人の生活	3つを同じくらい
全 体		300	15.7	28.7	31.0	24.7
雇用形態	正社員	222	17.1	24.8	31.5	26.6
	パートタイマー・アルバイトなどの非正社員	23	13.0	43.5	30.4	13.0
	その他の非正社員	55	10.9	38.2	29.1	21.8

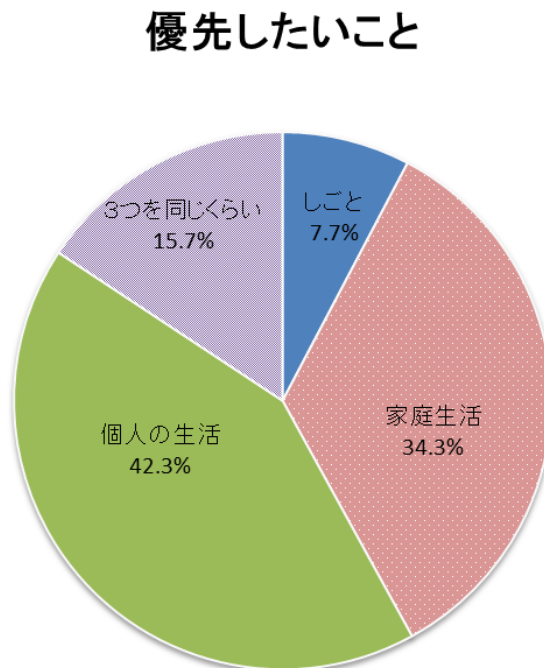
(14) しごと・家庭生活・個人の生活の優先度（希望）

しごと・家庭生活・個人の生活で最も優先したい希望を尋ねると、全体では、「個人の生活」42.3%、「家庭生活」34.2%、「3つを同じくらい」15.7%、「しごと」7.7%であった。問13の現実生活についての回答と比べてみると、「個人の生活」は11.3ポイントアップ、「家庭生活」は5.6ポイントアップしている。「しごと」を優先したい人は、8ポイントダウン、「3つを同じくらい」と答えた人も9ポイントダウンした。この結果からは、横浜市の中小企業で働く女性たちは、しごとよりもプライベートを充実させたいと思っている人が多いことがうかがえる。

問14 あなたがもっとも優先したいと思うのは何ですか。（S A）

表 14		回答数	%
全体		300	100.0
1	しごと	23	7.7
2	家庭生活	103	34.3
3	個人の生活	127	42.3
4	3つを同じくらい	47	15.7

図 14



n=300

雇用形態と優先したいことをクロスしてみると、正社員の理想の優先順は、「個人の生活」、「家庭生活」、「3つを同じくらい」、「しごと」の順である。「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」の理想の優先順は、「家庭生活」、「個人の生活」、「3つを同じくらい」、「しごと」の順である。「その他の非正社員」の優先順は、「家庭生活」、「個人の生活」、「3つを同じくらい」、「しごと」の順だった。

「しごと」を優先したい人の割合は、「その他の非正社員」14.5%、「正社員」6.3%、「パートタイマー・アルバイトなどの非正社員」4.3%となっている。「その他の非正社員」だけが、「しごと」を優先したい人の割合が現実より希望のほうが3.6ポイントアップした。派遣や契約などの非正社員のなかに、正社員としてもっと働きたいと思っている人がいるのであろうか。

「正社員」は、「個人の生活」を優先したいという回答が、現実比べて希望は15.3ポイントアップ、「しごと」を優先したいという回答は、10.8ポイントダウンしており、しごとより私生活を充実させたい傾向が見て取れる。

表 14-2

人		該当数	しごと	家庭生活	個人の生活	3つを同じくらい
全 体		300	23	103	127	47
雇用形態	正社員	222	14	71	104	33
	パートタイマー・アルバイトなどの非正社員	23	1	10	9	3
	その他の非正社員	55	8	22	14	11

表 14-3

%		該当数	しごと	家庭生活	個人の生活	3つを同じくらい
全 体		300	7.7	34.3	42.3	15.7
雇用形態	正社員	222	6.3	32.0	46.8	14.9
	パートタイマー・アルバイトなどの非正社員	23	4.3	43.5	39.1	13.0
	その他の非正社員	55	14.5	40.0	25.5	20.0

(15) 有給休暇の利用状況

有給休暇が「就業規則に明記されており、利用されている」と回答した人は 43.7%、「就業規則に明記されているが、あまり利用されていない」と回答した人は 25.3%で、有給休暇が就業規則に明記されていることを認識している人は 69%である。有給休暇は、パートタイマー・アルバイトなど所定労働日数が少ない人や派遣社員でも 6 ヶ月間継続勤務していれば、週の出勤日数に応じて付与されるが、「有給休暇があるかどうか（何日あるか）知らない」と答えた人が 31%いた。

問 15 あなたの職場の有給休暇の利用状況はいかがですか。（S A）

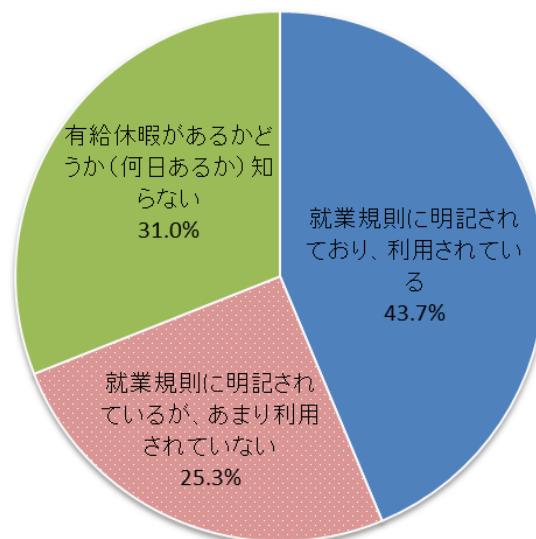
表 15

		回答数	%
全体		300	100.0
1	就業規則に明記されており、利用されている	131	43.7
2	就業規則に明記されているが、あまり利用されていない	76	25.3
3	有給休暇があるかどうか（何日あるか）知らない	93	31.0

就業規則
に明記さ
れている
と認 識
69%

図 15

有給休暇の利用状況



n=300

(16) しごとと私生活のバランスをとるうえでの課題（複数回答可）

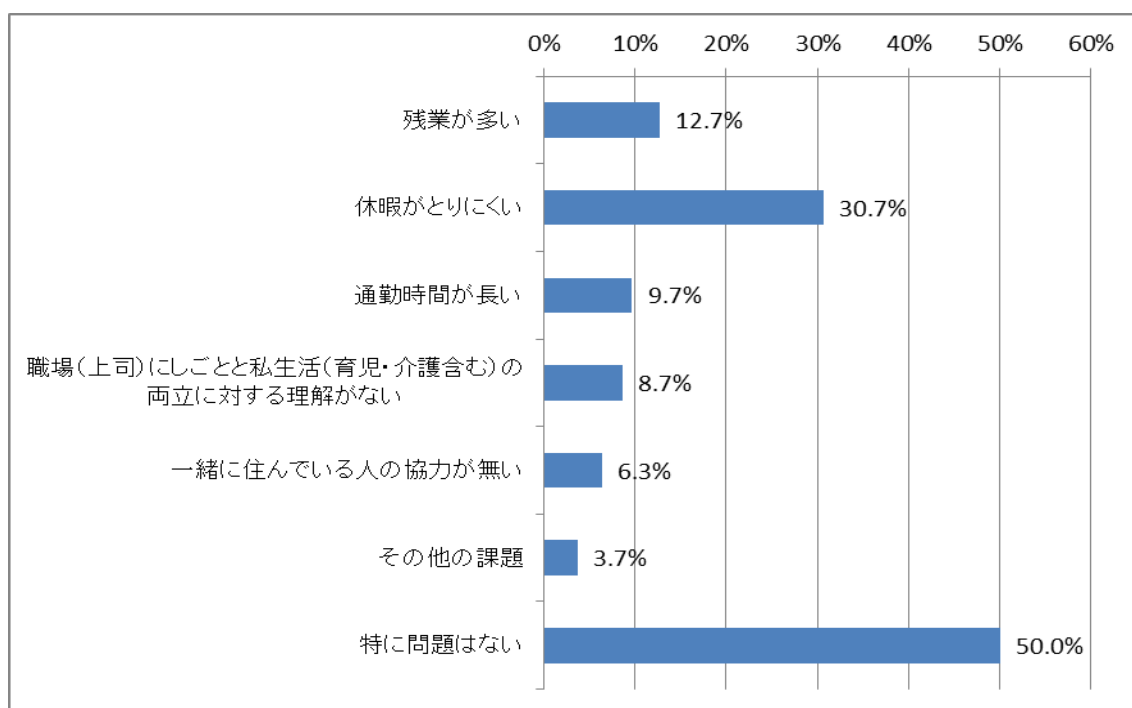
「特に問題はない」という人が 50%（150 人）だった。課題としてあげられたのは、「休暇がとりにくい」30.7%（92 人）、「残業が多い」12.7%（38 人）、「通勤時間が長い」9.7%（29 人）、「職場（上司）にしごとと私生活（育児・介護含む）の両立に対する理解がない」6.3%（19 人）だった。本調査では 300 人中、77%（231 人）に同居者がおり、43%（129 人）は配偶者と同居しているが、「一緒に住んでいる人の協力が無い」ことが課題だと答えた人は、6.3%（19 人）だった。

問 16 しごとと私生活のバランスをとるうえで、課題と覚えることがありますか。（MA）

表 16

		回答数	%
1	残業が多い	38	12.7
2	休暇がとりにくい	92	30.7
3	通勤時間が長い	29	9.7
4	職場（上司）にしごとと私生活（育児・介護含む）の両立に対する理解がない	26	8.7
5	一緒に住んでいる人の協力が無い	19	6.3
6	その他の課題	11	3.7
7	特に問題はない	150	50.0

図 16



n=300

(17) 育児休業制度の有無と利用状況

育児休業について、「制度がない」と答えた人は 35.3%、「制度があるかどうか知らない」と答えた人は 21.6%で、合わせて 57%にのぼる。「制度があり、正社員も非正社員も利用している」と答えた人は 17.3%と少ない。「制度があり、正社員は利用しているが、非正社員は利用していない」と答えた人は 15%、「制度はあるが、正社員も非正社員も利用していない（利用されているか知らない）」と答えた人は 10.7%だった。

問 17 あなたの職場に育児休業制度はありますか。（S A）

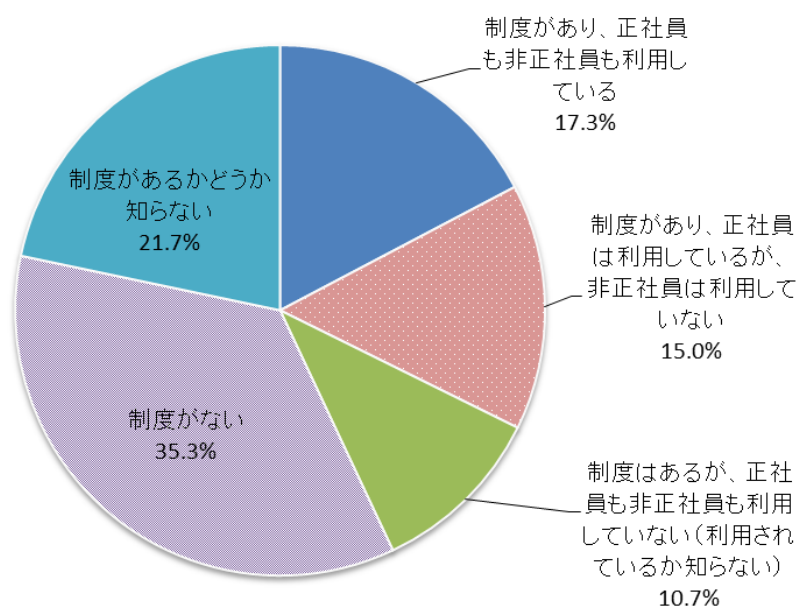
表 17

		回答数	%
全体		300	100.0
1	制度があり、正社員も非正社員も利用している	52	17.3
2	制度があり、正社員は利用しているが 非正社員は利用していない	45	15.0
3	制度はあるが、正社員も非正社員も利用していない (利用されているか知らない)	32	10.7
4	制度がない	106	35.3
5	制度があるかどうか知らない	65	21.7

制度がない・
制度があるか
どうか知らな
い 57%

図 17

育児休暇制度について



n=300

(18) 介護休業制度の有無と利用状況

介護休業制度について、72.7%は「制度がない」、あるいは「制度があるかどうか知らない」と回答した。「制度があり、正社員も非正社員も利用している」と答えた人は、わずか6.3%である。「制度があり、正社員の利用実績はあるが、非正社員の利用実績はない」と答えた人は6.7%で、育児休業制度と同様、非正社員は利用できない、あるいは利用しにくい状況であることがうかがえる。全般的に、介護休業制度は育児休業制度と比較して、職場に浸透していない。

問 18 あなたの職場に介護休業制度はありますか。(S A)

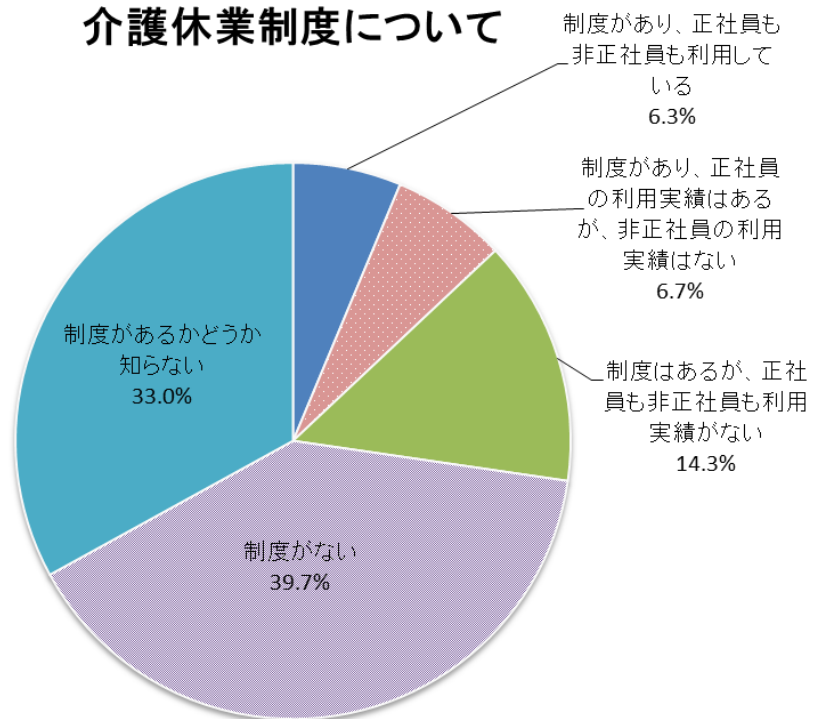
表 18

		回答数	%
全体		300	100.0
1	制度があり、正社員も非正社員も利用している	19	6.3
2	制度があり、正社員の利用実績はあるが、非正社員の利用実績はない	20	6.7
3	制度はあるが、正社員も非正社員も利用実績がない	43	14.3
4	制度がない	119	39.7
5	制度があるかどうか知らない	99	33.0

制度がない・
制度があるか
どうか知らな
い 72.7%

図 18

介護休業制度について



n=300

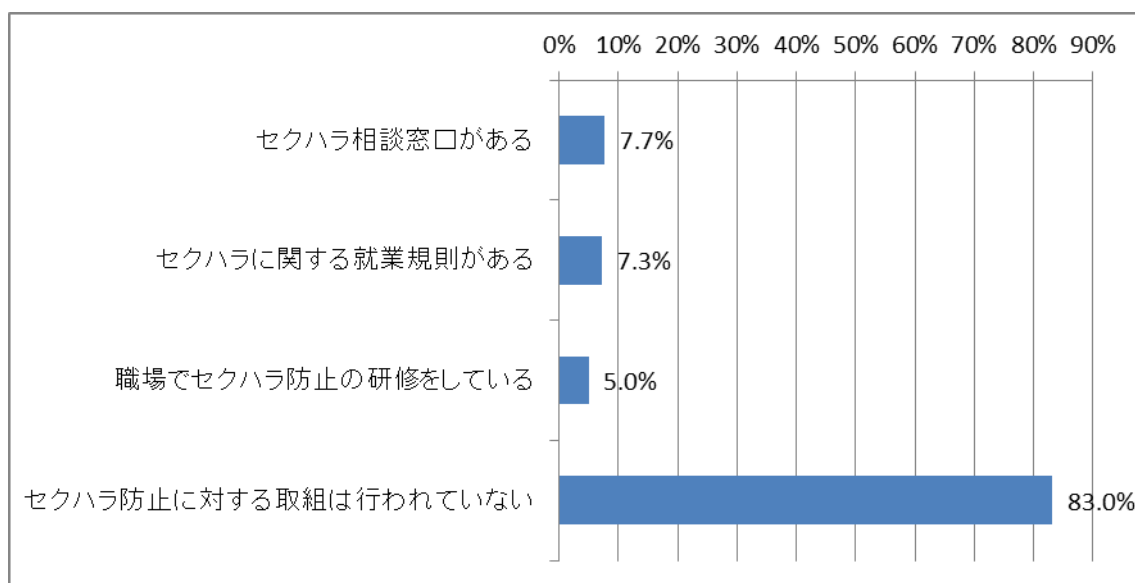
(19) セクシュアルハラスメント防止の取組（複数回答可）

「セクハラ防止に対する取組は行われていない」と答えた人は、83%（249人）を占めた。「セクハラ相談窓口がある」と答えた人は7.7%（23人）、「セクハラに関する就業規則がある」と答えた人は7.3%（22人）と続き、「職場でセクハラ防止の研修をしている」と答えた人は、わずか5%（15人）であった。

問 19 あなたの職場ではセクシュアルハラスメント防止の取組が行われていますか。（M A）

		回答数	%
1	セクハラ相談窓口がある	23	7.7
2	セクハラに関する就業規則がある	22	7.3
3	職場でセクハラ防止の研修をしている	15	5.0
4	セクハラ防止に対する取組は行われていない	249	83.0

図 19



n=300

(20) パワーハラスメント防止の取組（複数回答可）

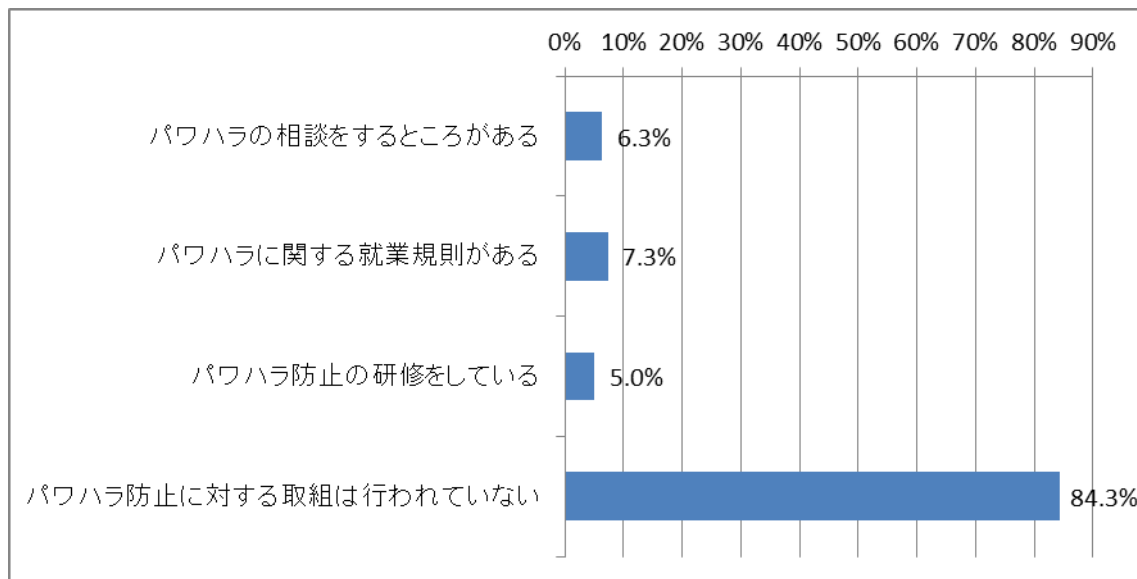
「パワーハラ防止に対する取組は行われていない」と答えた人は、253人で84.3%を占めた。「パワーハラの相談をするところがある」と答えた人は7.3%（22人）、「パワーハラに関する就業規則がある」と答えた人は6.3%（19人）、「パワーハラ防止の研修をしている」と答えた人は5%（15人）と少なかった。セクハラ防止とパワーハラ防止の取組の実施状況はほぼ同じ程度である。

問 20 あなたの職場でパワーハラスメント防止の取組が行われていますか。（MA）

表 20

		回答数	%
1	パワーハラの相談をするところがある	19	6.3
2	パワーハラに関する就業規則がある	22	7.3
3	パワーハラ防止の研修をしている	15	5.0
4	パワーハラ防止に対する取組は行われていない	253	84.3

図 20



n=300

(21) 今の職場での継続就業意向

「このまま働きたい」と答えた人は 54.3%、「条件が変われば継続して働きたい」と答えた人は 18%となっており、72.3%が現在の職場で継続して働きたいと考えている。

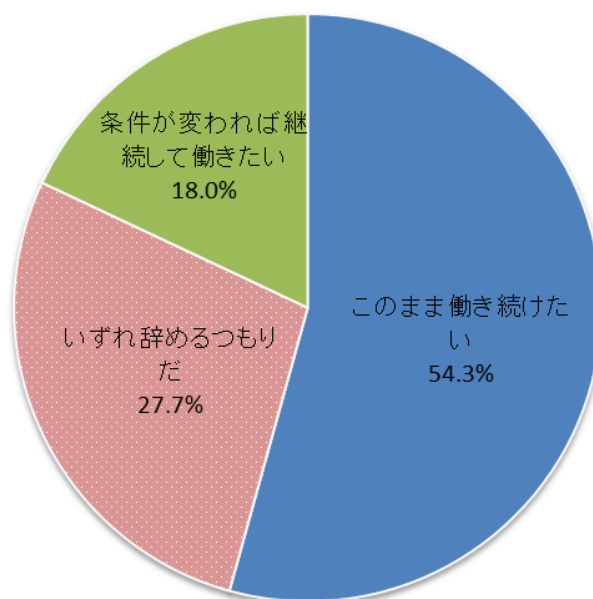
問 21 今の職場で、将来どのようにしたいと思いますか。（S A）

表 21		回答数	%
全体		300	100.0
1	このまま働きたい	163	54.3
2	いずれ辞めるつもりだ	83	27.7
3	条件が変われば継続して働きたい	54	18.0

現在の職場
で継続希望
72.3%

図 21

職場での将来への希望



n=300

年収とクロスすると、「このまま働きたい」と答えた人が最も多かったのは、年収が「500万円以上」の人で74.4%、続いて「100万円未満」の人64.3%であった。

「いずれ辞めるつもりだ」と答えたのは、年収が「400万円～500万円未満」の人が37.9%、次いで「300万円～400万円未満」の人が32.1%、「100万円～200万円未満」の人が31.7%だった。「100万円未満」の人は21.4%で、「500万円以上」の人14.0%の次に低かった。

「条件が変われば継続して働きたい」と答えた人が最も多かったのは、年収200万円～300万円未満の人で30.9%だった。

表 21-2

人		該当数	このまま働きたい	いずれ辞めるつもりだ	条件が変われば継続して働きたい
全 体		300	163	83	54
年収（税金・社会保険料込）の1年間の収入	100万円未満	28	18	6	4
	100万円～200万円未満	41	22	13	6
	200万円～300万円未満	81	34	22	25
	300万円～400万円未満	78	42	25	11
	400万円～500万円未満	29	15	11	3
	500万円以上	43	32	6	5

表 21-3

%		該当数	このまま働きたい	いずれ辞めるつもりだ	条件が変われば継続して働きたい
全 体		300	54.3	27.7	18.0
年収（税金・社会保険料込）の1年間の収入	100万円未満	28	64.3	21.4	14.3
	100万円～200万円未満	41	53.7	31.7	14.6
	200万円～300万円未満	81	42.0	27.2	30.9
	300万円～400万円未満	78	53.8	32.1	14.1
	400万円～500万円未満	29	51.7	37.9	10.3
	500万円以上	43	74.4	14.0	11.6

続けて、この間の回答理由を聞いた。問 21 で「継続して働きたい」と答えた人には表 21-4 の選択肢 1～6 および 20 のなかから、「いずれ辞めるつもりだ」と答えた人は 7～15 および 20 のなかから、「条件が変われば継続して働きたい」と答えた人は 16～20 から複数回答可で選択してもらった。

「継続したい」と答えた 163 人について見てみると、「収入を得たいから」30.7% (92 人)、「とくに辞める理由がないから」27.3% (82 人)、「現在のしごとによりがいをを感じるから」16% (48 人)、「職場の雰囲気がよいから」14.3% (43 人)、「転職できる能力がないから」6.3% (19 人)、「今の会社で昇任・昇進したいから」1.3% (4 人) となった。

「いずれ辞めるつもりだ」と答えた 83 人について見てみると、「条件が整って辞められる時がきたら」12.7% (38 人)、「体力が続かなくなったら」6.7% (20 人)、「キャリアアップ、キャリアチェンジ」6% (18 人) で、「結婚で」3.3% (10 人)、「出産で」2% (6 人)、「子育てで」1% (3 人) と、結婚や出産、子育てで辞めると答えた人は少なかった。本調査の回答者のボリュームゾーンは 30 代～50 代の有配偶者女性で 87% を占めており、結婚や出産、子育てがしごとを継続する上での課題となる年代よりも、やや上の年代であったためと推測できる。

「条件が変われば継続して働きたい」と答えたのは 54 人で、「勤務時間、給与などの勤務条件が変われば」11.3% (34 人)、「もっとゆるやかに働ければ」7.3% (22 人) という結果だった。「正規雇用への転換など雇用形態が変われば」と答えた人は 2.3% (7 人) と少なかった。本調査の 74% が正社員であるためと思われる。「昇任・昇進していれば」と答えた人も 2% (6 人) と少なかった。

問 21-4 前問で【〇〇〇（問 2 1 回答テキスト再掲）】とお答えになった理由、条件をお知らせください。（MA）

表 21-4

			回答数	%
このまま働きたい	1	収入を得たいから	92	30.7
	2	今の会社で昇任・昇進したいから	4	1.3
	3	職場の雰囲気がよいから	43	14.3
	4	現在のしごとによりがいをを感じるから	48	16.0
	5	とくにやめる理由がないから	82	27.3
	6	転職できる能力が無いから	19	6.3
いずれ辞めるつもりだ	7	結婚で	10	3.3
	8	出産で	6	2.0
	9	子育てで	3	1.0
	10	介護で	6	2.0
	11	家族の転勤・引っ越しで	10	3.3
	12	キャリアアップ、キャリアチェンジで	18	6.0
	13	起業、趣味など今のしごと以外にやりたいことがある	12	4.0
	14	体力が続かなくなったら	20	6.7
	15	条件が整って辞められる時がきたら	38	12.7
条件が変われば 継続して働きたい	16	勤務時間、給与などの勤務条件が変われば	34	11.3
	17	正規雇用への転換などの雇用形態が変われば	7	2.3
	18	もっとゆるやかに働ければ	22	7.3
	19	昇任・昇進していれば	6	2.0
	20	その他	14	4.7

さらに継続就業意向に係る理由と年収をクロスしてみると、「このまま働きたい」と答えた人は、年収の多寡にかかわらず、「収入を得たいから」、「とくに辞める理由がないから」を挙げる人の割合が高い。しかし、年収 500 万円以上になると 46.5%が「収入を得たいから」と答えており、収入を得るために働きたいという割合が高くなる。

年収 100 万円未満の人は、継続就業の動機に「現在のしごとによりがいをを感じるから」と答えた人が 32.1%で、他の年収の人と比べて割合が高い。年収 300 万円以上になると、「とくに辞める理由がないから」と答えた人の割合が高くなる。

「いずれ辞めるつもりだ」と答えた人の割合が多かった年収 400 万円～500 万円未満の人で、「キャリアアップ、キャリアチェンジで」と答えている人が 13.8%いる。

「条件が変われば継続して働きたい」と答えた割合が高かった年収 200 万円～300 円未満の人で、条件として「勤務時間、給与などの勤務条件が変われば」と答えた人が 23.5%いる。

表 21-5

人		該当数	収入を得たいから	今の会社で昇任・昇進したいから	職場の雰囲気がいから	現在のしごとにやりがいを感じるから	とくにやめる理由がないから	転職できる能力が無いから	結婚で	出産で	子育てで	介護で	家族の転勤・引っ越しで	キャリアアップ、キャリアチェンジで	起業、趣味など今のしごと以外にやりたいことがある	体力が続かなくなったら	条件が整って辞められる時がきたら	勤務時間、給与などの勤務条件が変われば	正規雇用への転換などの雇用形態が変われば	もっとゆるやかに働ければ	昇任・昇進していれば	その他
全 体		300	92	4	43	48	82	19	10	6	3	6	10	18	12	20	38	34	7	22	6	14
年収 (税金・社会保険料込の 1年間の収入)	100万円未満	28	6	1	3	9	7	1	1	0	0	0	0	1	1	1	3	3	0	2	0	3
	100万円～200万円未満	41	13	0	8	9	8	2	2	0	0	2	3	4	3	3	7	4	1	1	0	0
	200万円～300万円未満	81	23	1	8	9	15	5	5	4	1	3	3	2	1	5	6	19	3	10	5	5
	300万円～400万円未満	78	25	2	14	8	27	7	2	2	0	0	3	6	3	4	16	2	3	7	0	2
	400万円～500万円未満	29	5	0	4	6	8	1	0	0	1	0	1	4	3	3	4	2	0	1	0	2
	500万円以上	43	20	0	6	7	17	3	0	0	1	1	0	1	1	4	2	4	0	1	1	2

表 21-6

%		該当数	収入を得たいから	今の会社で昇任・昇進したいから	職場の雰囲気がいから	現在のしごとにやりがいを感じるから	とくにやめる理由がないから	転職できる能力が無いから	結婚で	出産で	子育てで	介護で	家族の転勤・引っ越しで	キャリアアップ、キャリアチェンジで	起業、趣味など今のしごと以外にやりたいことがある	体力が続かなくなったら	条件が整って辞められる時がきたら	勤務時間、給与などの勤務条件が変われば	正規雇用への転換などの雇用形態が変われば	もっとゆるやかに働ければ	昇任・昇進していれば	その他
z		300	30.7	1.3	14.3	16.0	27.3	6.3	3.3	2.0	1.0	2.0	3.3	6.0	4.0	6.7	12.7	11.3	2.3	7.3	2.0	4.7
年収 (税金・社会保険料込の 1年間の収入)	100万円未満	28	21.4	3.6	10.7	32.1	25.0	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	3.6	3.6	10.7	10.7	0.0	7.1	0.0	10.7
	100万円～200万円未満	41	31.7	0.0	19.5	22.0	19.5	4.9	4.9	0.0	0.0	4.9	7.3	9.8	7.3	7.3	17.1	9.8	2.4	2.4	0.0	0.0
	200万円～300万円未満	81	28.4	1.2	9.9	11.1	18.5	6.2	6.2	4.9	1.2	3.7	3.7	2.5	1.2	6.2	7.4	23.5	3.7	12.3	6.2	6.2
	300万円～400万円未満	78	32.1	2.6	17.9	10.3	34.6	9.0	2.6	2.6	0.0	0.0	3.8	7.7	3.8	5.1	20.5	2.6	3.8	9.0	0.0	2.6
	400万円～500万円未満	29	17.2	0.0	13.8	20.7	27.6	3.4	0.0	0.0	3.4	0.0	3.4	13.8	10.3	10.3	13.8	6.9	0.0	3.4	0.0	6.9
	500万円以上	43	46.5	0.0	14.0	16.3	39.5	7.0	0.0	0.0	2.3	2.3	0.0	2.3	2.3	9.3	4.7	9.3	0.0	2.3	2.3	4.7

(22) 職場での男女平等（複数回答可）

職場で男女が対等と思うかという問いに対等と「思う」と答えた人は 46.7%、「職場に女性しかいないため分からない」と答えた人が 14%あった。

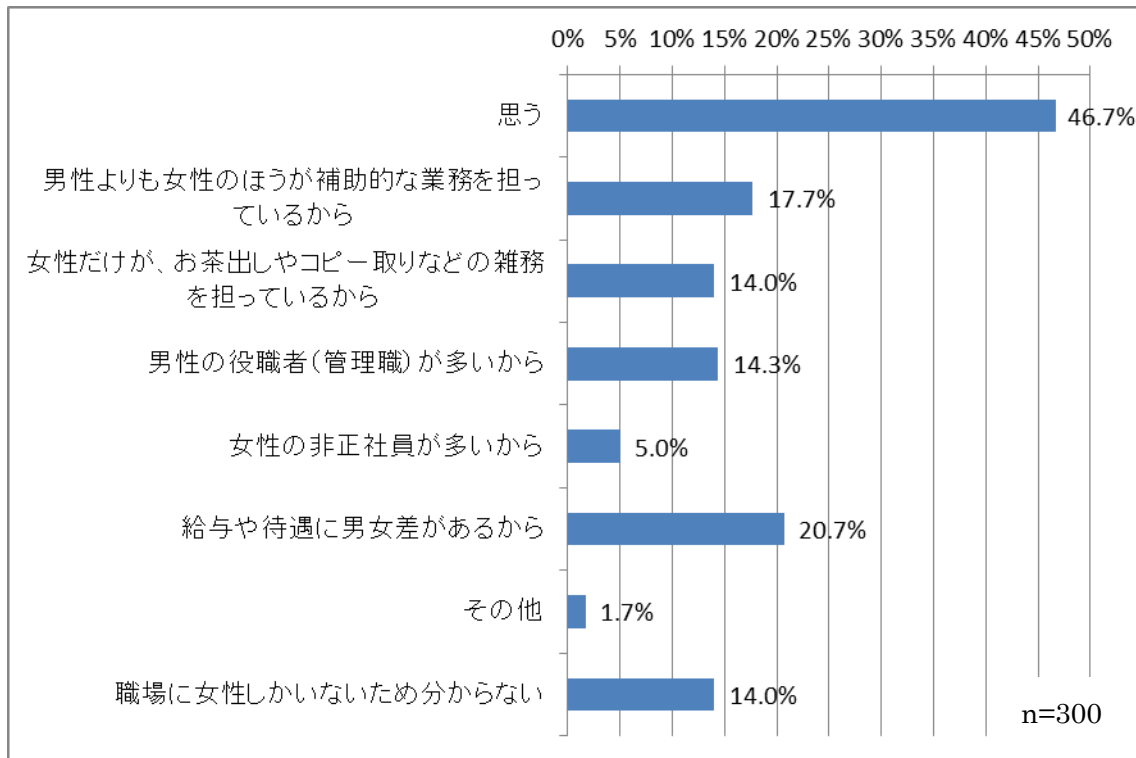
男女が対等だと思わない理由を表 22 の選択肢 2～7 から複数回答可として尋ねたところ、「給与や待遇に男女差があるから」20.7%（62 人）、「男性よりも女性のほうが補助的な業務を担っているから」17.7%（53 人）、「男性の役職者（管理職）が多いから」14.3%（43 人）、「女性だけが、お茶出しやコピーなど雑務を担っているから」17.7%（42 人）、「女性の非正社員が多いから」5%（15 人）となった。

問 22 あなたの職場では、男性と女性が対等だと思いますか。（MA）

表 22

		回答数	%
1	思う	140	46.7
2	男性よりも女性のほうが補助的な業務を担っているから	53	17.7
3	女性だけが、お茶出しやコピー取りなどの雑務を担っているから	42	14.0
4	男性の役職者（管理職）が多いから	43	14.3
5	女性の非正社員が多いから	15	5.0
6	給与や待遇に男女差があるから	62	20.7
7	その他	5	1.7
8	職場に女性しかいないため分からない	42	14.0

図 22



(23) 就業を継続する動機となる職場環境（複数回答可）

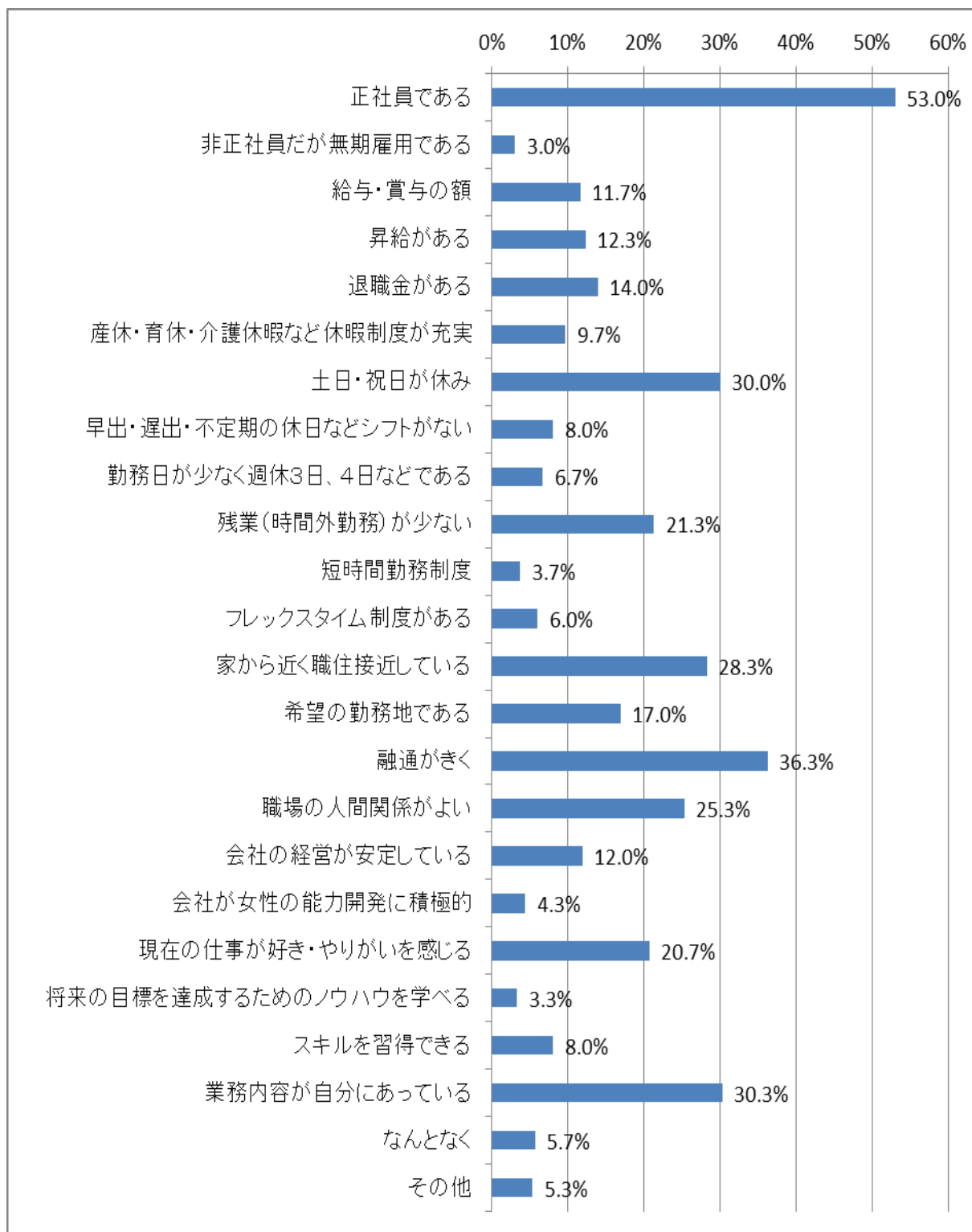
就業継続の動機として多かった回答を上位 5 番目まで見てみると、「正社員である」53%（159 人）、「融通がきく」36.3%（109 人）、「業務内容が自分にあっている」30.3%（91 人）、「土日・祝日が休み」30%（90 人）、「家から近く職住接近している」28.3%（85 人）と続く。「非正社員だが無期雇用であること」をあげた人が 3%（9 人）と最も少なかったのは、本調査の回答者の正社員比率が高いことに因ろう。このほか少なかったのは、「将来の目標を達成するためのノウハウを学べる」3.3%（10 人）、「短時間勤務制度」3.7%（11 人）、「会社が女性の能力開発に積極的」4.3%（13 人）であった。

問 23 職場を辞めずに継続しようと思うポイントは何ですか。（MA）

表 23

	回答数	%
1 正社員である	159	53.0
2 非正社員だが無期雇用である	9	3.0
3 給与・賞与の額	76	25.3
4 昇給がある	37	12.3
5 退職金がある	42	14.0
6 産休・育休・介護休暇など休暇制度が充実	29	9.7
7 土日・祝日が休み	90	30.0
8 早出・遅出・不定期の休日などシフトがない	24	8.0
9 勤務日が少なく週休 3 日、4 日などである	20	6.7
10 残業（時間外勤務）が少ない	64	21.3
11 短時間勤務制度	11	3.7
12 フレックスタイム制度がある	18	6.0
13 家から近く職住接近している	85	28.3
14 希望の勤務地である	51	17.0
15 融通がきく	109	36.3
16 職場の人間関係がよい	76	25.3
17 会社の経営が安定している	36	12.0
18 会社が女性の能力開発に積極的	13	4.3
19 現在の仕事が好き・やりがいを感じる	62	20.7
20 将来の目標を達成するためのノウハウを学べる	10	3.3
21 スキルを習得できる	24	8.0
22 業務内容が自分にあっている	91	30.3
23 なんとなく	17	5.7
24 その他	16	5.3

図 23



n=300

(24) 職場にほしい制度・取組 (5 つまで複数回答可)

職場にほしい制度・取組として多かったのは、「休暇制度の充実や休暇取得への積極的取組」で 18.3% (55 人)、続いて「フレックスタイム制度」18% (54 人)、「在宅勤務制度」と「短時間勤務制度」は、いずれも 14.7% (44 人) だった。しごとと私生活のバランスがとりやすい柔軟な働き方に係る制度や取組への希望が高い。

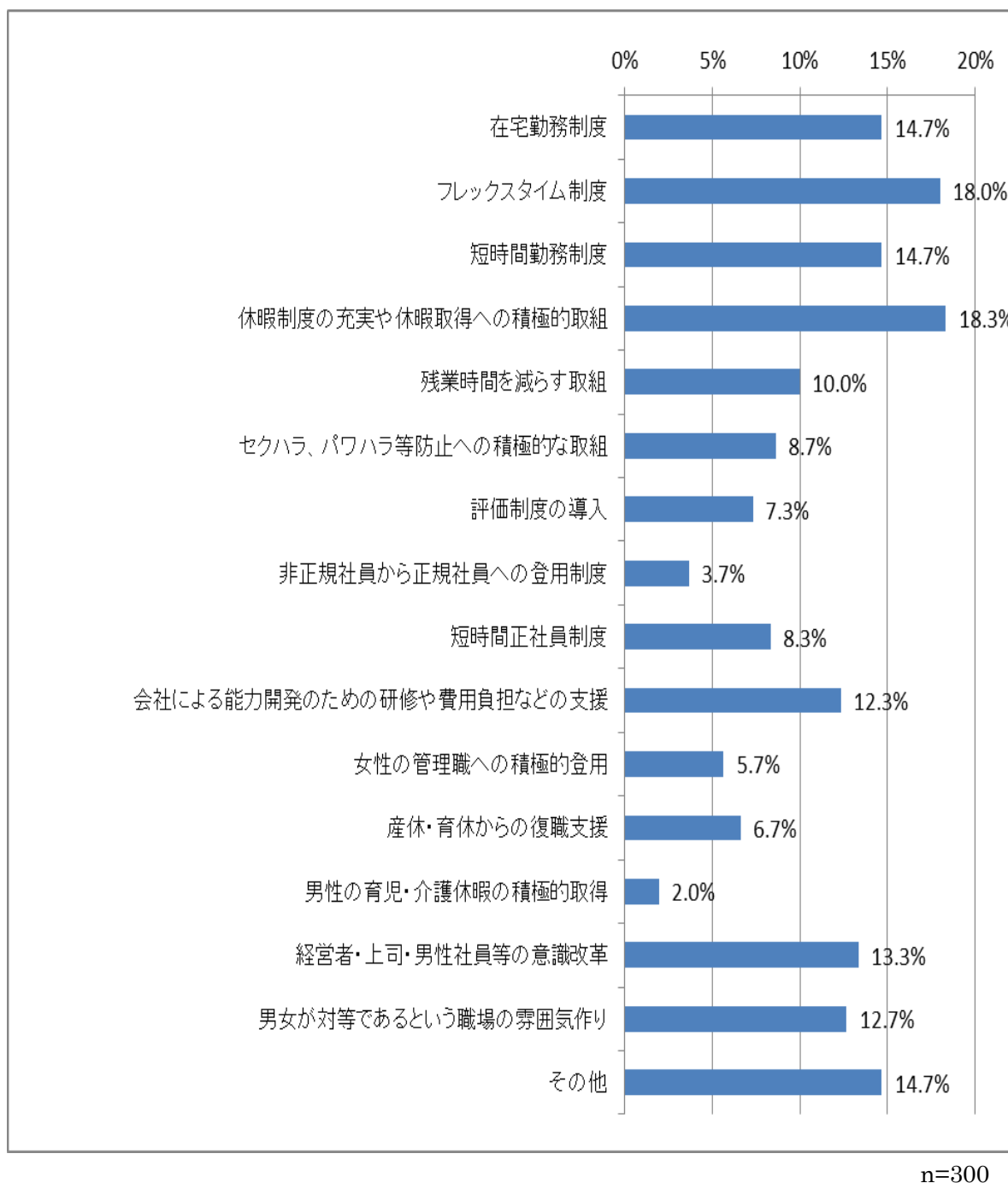
「経営者・上司・男性社員等の意識改革」13.3% (40 人)、「男女が対等であるという職場の雰囲気作り」12.7% (38 人)、「会社による能力開発・研修費用負担などの支援」12.3% (37 人) と、職場における男女平等に係る取組や、能力開発への積極策を選んだ人も少なからずいた。「男性の育児・介護休暇の積極的取得」を上げた人は 2% (6 人) で最も少なかった。

問 24 職場にほしい制度・取組は何ですか。(MA)

表 24

		回答数	%
1	在宅勤務制度	44	14.7
2	フレックスタイム制度	54	18.0
3	短時間勤務制度	44	14.7
4	休暇制度の充実や休暇取得への積極的取組	55	18.3
5	残業時間を減らす取組	30	10.0
6	セクハラ、パワハラ等防止への積極的な取組	26	8.7
7	評価制度の導入	22	7.3
8	非正規社員から正規社員への登用制度	11	3.7
9	短時間正社員制度	25	8.3
10	会社による能力開発のための研修や費用負担などの支援	37	12.3
11	女性の管理職への積極的登用	17	5.7
12	産休・育休からの復職支援	20	6.7
13	男性の育児・介護休暇の積極的取得	6	2.0
14	経営者・上司・男性社員等の意識改革	40	13.3
15	男女が対等であるという職場の雰囲気作り	38	12.7
16	その他	44	14.7

図 24



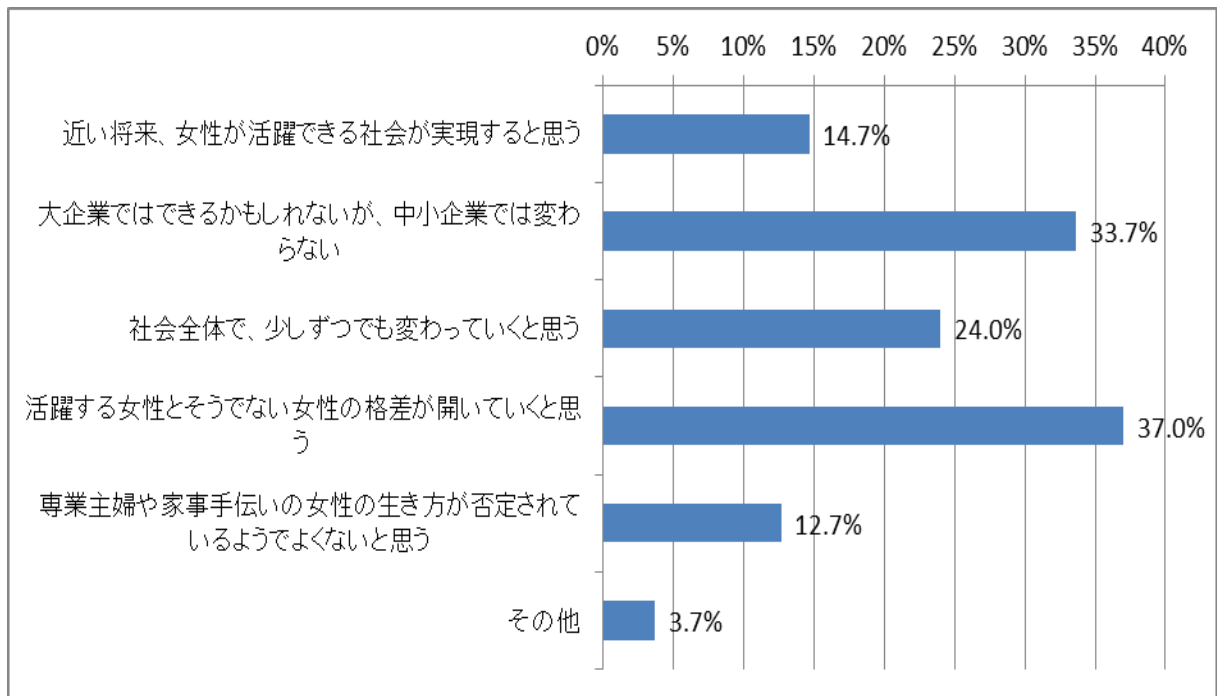
(25) 女性の活躍推進施策に対する感想（複数回答可）

女性の活躍推進施策について、肯定的な感想としては「社会全体で、少しずつでも変わっていくと思う」が 24%（72 人）、「近い将来、女性が活躍できる社会が実現できると思う」14.7%（44 人）だった一方、最も多かったのは「活躍する女性とそうでない女性の格差が開いていくと思う」が 37%（111 人）、「大企業ではできるかもしれないが、中小企業では変わらない」が 33.7%（101 人）であった。「専業主婦や家事手伝いの女性の生き方が否定されているようでよくないと思う」人も 12.7%（38 人）いた。

問 25 女性の活躍推進が話題になっていますが、どう思いますか。（MA）

表 25		回答数	%
1	近い将来、女性が活躍できる社会が実現すると思う	44	14.7
2	大企業ではできるかもしれないが、中小企業では変わらない	101	33.7
3	社会全体で、少しずつでも変わっていくと思う	72	24.0
4	活躍する女性とそうでない女性の格差が開いていくと思う	111	37.0
5	専業主婦や家事手伝いの女性の生き方が否定されているようでよくないと思う	38	12.7
6	その他	11	3.7

図 25



n=300

(26) 職場における女性の能力開発

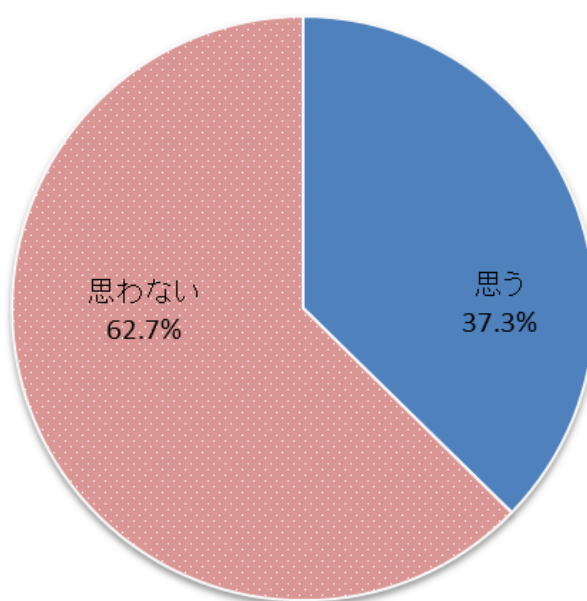
現在の職場が女性の能力開発に熱心かどうかを聞いたところ、「思わない」と答えた人が 62.7%で、「思う」と答えた人の 37.3%を大きく上回った。

問 26 現在の職場が女性の能力開発に熱心だと思いますか。(S A)

表 26		回答数	%
全体		300	100.0
1	思う	112	37.3
2	思わない	188	62.7

図 26

職場における女性の能力開発



n=300

(27) 職場のなかのロールモデル

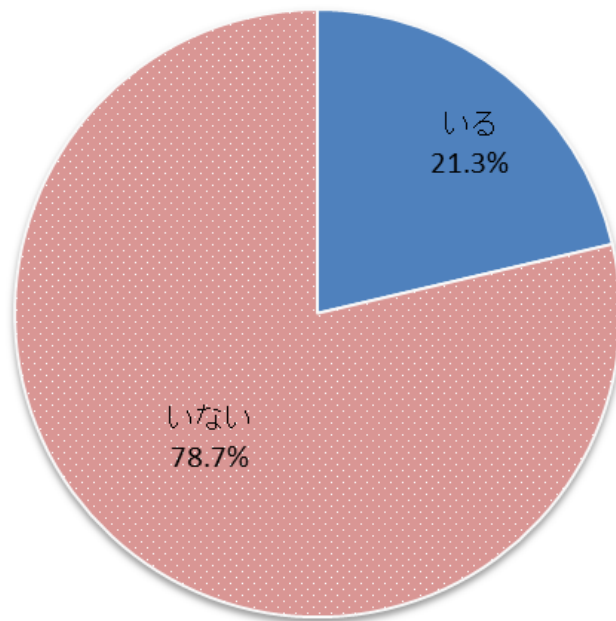
職場の中に、自分が働きつづけるうえで、手本にしたいと思えるような女性はいるか聞いたところ、「いる」と答えた人は 21.3%で、「いない」と答えた人は 78.7%だった。

問 27 職場の中に、自分が働き続けるうえで、手本にしたいと思えるような女性はいますか。 (S A)

表 27		回答数	%
全体		300	100.0
1	いる	64	21.3
2	いない	236	78.7

図 27

職場のなかのロールモデル



n=300

(28) 管理職への志向

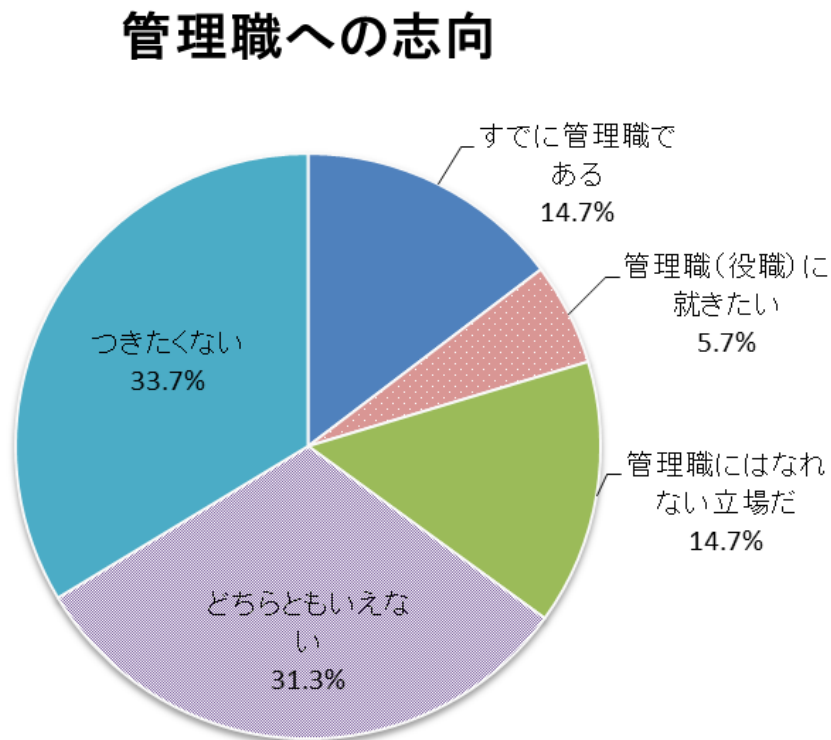
「管理職（役職）に就きたい」と答えた人は 5.7%、「就きたくない」と答えた人は 33.7%であった。「どちらともいえない」という人も約 3 分の 1 の 31.3%いた。「すでに管理職である」と答えた人と「管理職にはなれない立場だ」と答えた人は、いずれも 14.7%であった。

問 28 将来、チャンスがあれば管理職（役職）・リーダーになりたいと思いますか。

(S A)

表 28		回答数	%
全体		300	100.0
1	すでに管理職である	44	14.7
2	管理職（役職）に就きたい	17	5.7
3	管理職にはなれない立場だ	44	14.7
4	どちらともいえない	94	31.3
5	就きたくない	101	33.7

図 28



n=300

年代および在職年数と管理職への志向をクロスしてみると、「すでに管理職である」のは 50 代以上で、在籍年数が 20 年以上の人が多い。

「管理職（役職）に就きたい」と答えた人は 17 人と少ないが、それぞれの該当者数に占める割合を見てみると 20 代では 16 人中 2 人で 12.5%、30 代では 76 人中 6 人で 7.9%、40 代では 117 人中 6 人で 5.1%と続く。

しかし、管理職に「就きたくない」と答えた人が該当者数に占める割合が高いのも 20 代であり、16 人中 8 人で 50%、30 代が 76 人中 29 人で 38.2%、40 代が 117 人中 41 人で 35%、50 代が 68 人中 18 人で 26.5%、60 代以上が 23 人中 5 人で 21.7%だった。

在職年数でみると、在職年数 20 年～25 年の人は、該当者に占める「就きたくない」と答えた人の割合が 15.8%と低かった。「どちらともいえない」と答えた人は在職年数に関係なく、年代的には 30 代、40 代の割合が高かった。

表 28-2

人		該当者数	すでに管理職である	管理職（役職）に就きたい	管理職にはなれない立場だ	どちらともいえない	就きたくない
全 体		300	44	17	44	94	101
年代	10代	0	0	0	0	0	0
	20代	16	1	2	3	2	8
	30代	76	5	6	10	26	29
	40代	117	14	6	15	41	41
	50代	68	14	3	13	20	18
	60代以上	23	10	0	3	5	5
在職年数	0～3年未満	43	4	1	4	14	20
	3～5年未満	38	1	1	8	11	17
	5～10年未満	85	11	8	16	26	24
	10～15年未満	55	10	5	6	19	15
	15～20年未満	35	5	2	3	9	16
	20～25年未満	19	6	0	3	7	3
	25年以上	25	7	0	4	8	6

表 28-3

%		該 当 者 数	す で に 管 理 職 で あ る	管 理 職 (役 職) に 就 き た い	管 理 職 に は な れ な い 立 場 だ	ど ち ら と も い え な い	就 き た く な い
全 体		300	14.7	5.7	14.7	31.3	33.7
年 代	1 0 代	0	0	0	0	0	0
	2 0 代	16	6.3	12.5	18.8	12.5	50.0
	3 0 代	76	6.6	7.9	13.2	34.2	38.2
	4 0 代	117	12.0	5.1	12.8	35.0	35.0
	5 0 代	68	20.6	4.4	19.1	29.4	26.5
	6 0 代以上	23	43.5	0	13.0	21.7	21.7
在 職 年 数	0～3年未満	43	9.3	2.3	9.3	32.6	46.5
	3～5年未満	38	2.6	2.6	21.1	28.9	44.7
	5～10年未満	85	12.9	9.4	18.8	30.6	28.2
	10～15年未満	55	18.2	9.1	10.9	34.5	27.3
	15～20年未満	35	14.3	5.7	8.6	25.7	45.7
	20～25年未満	19	31.6	0	15.8	36.8	15.8
	25年以上	25	28.0	0	16.0	32.0	24.0

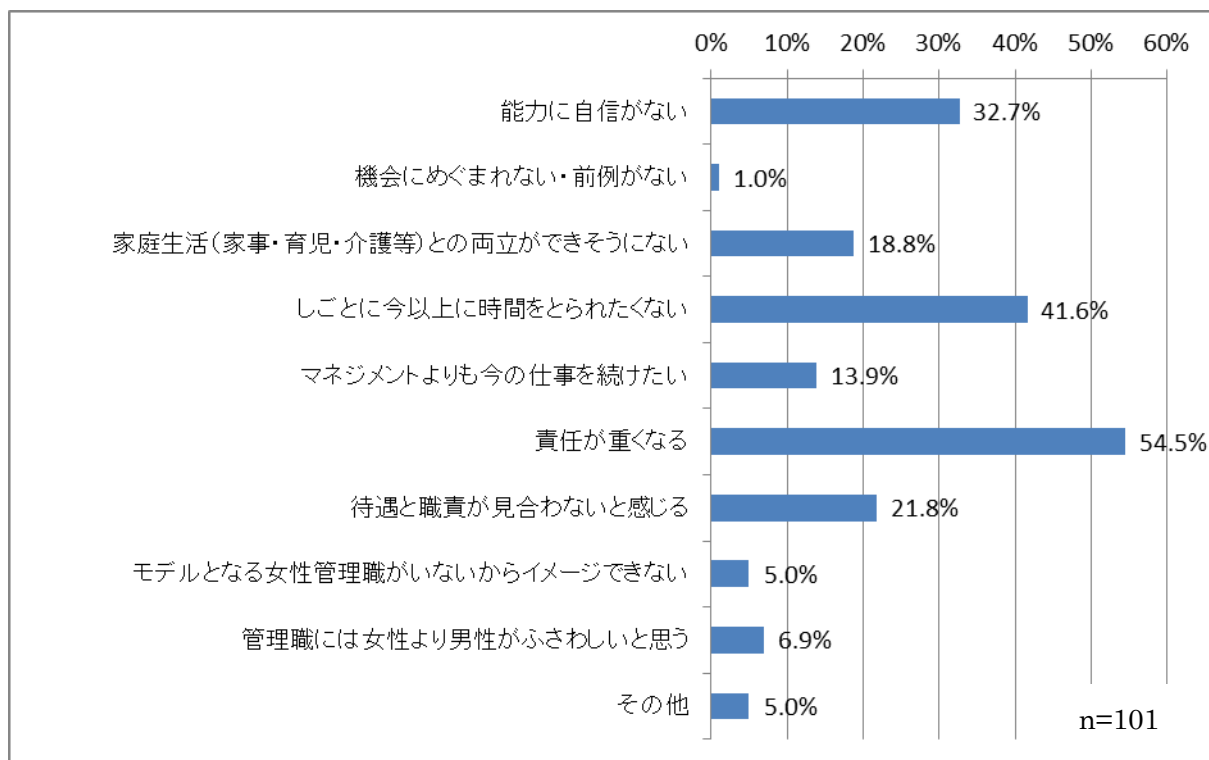
管理職に「就きたくない」と答えた 101 人に、その理由を複数回答可で聞いた。最も多かったのは、「責任が重くなる」で 54.5% (55 人)、「しごとに今以上に時間をとられたくない」が 41.6% (42 人)、「能力に自信がない」が 32.7% (33 人)、「待遇と職責が見合わないと感じる」が 21.8% (22 人)であった。「機会にめぐまれない・前例がない」と答えた人は 1% (1 人)であった。

問 28-3 前問で【つきたくない】とお答えになった理由をお知らせください。(MA)

表 28-3

		回答数	%
1	能力に自信がない	33	32.7
2	機会にめぐまれない・前例がない	1	1.0
3	家庭生活(家事・育児・介護等)との両立ができそうにない	19	18.8
4	しごとに今以上に時間をとられたくない	42	41.6
5	マネジメントよりも今の仕事を続けたい	14	13.9
6	責任が重くなる	55	54.5
7	待遇と職責が見合わないと感じる	22	21.8
8	モデルとなる女性管理職がいないからイメージできない	5	5.0
9	管理職には女性より男性がふさわしいと思う	7	6.9
10	その他	5	5.0

図 28-3



管理職に就きたくない理由と年代をクロスしてみると、50代は、「責任が重くなる」、「しごとに今以上に時間を取られたくない」という理由の割合が高く、「能力に自信がない」と答えた人の割合は、すべての世代を通じて一番低かった。30代、40代では「責任が重くなる」、「しごとに今以上に時間を取られたくない」という理由のだけでなく、「能力に自信がない」と答えた人の割合も高かった。

管理職に就きたくない理由と在職年数をクロスすると、「モデルとなる女性管理職がないからイメージできない」答えた人の割合が高かったのが、5年～10年未満の人であった。在職年数3年未満の人は、「家庭生活（家事・育児・介護等）との両立ができそうにない」から管理職には就きたくないとする人の割合が高いが、在職年数が長くなること、そのように考える人の割合が低くなり、不安が薄らいでいく傾向が読み取れる。

表 28-4

	人	該当数	能力に自信がない	機会にめぐまれない・前例がない	家庭生活（家事・育児・介護等）との両立ができそうにない	しごとに今以上に時間をとられたくない	仕事を継続したいよりも今のマネジメントより	責任が重くなる	待遇と職責が見合わないと感じる	モデルとなる女性管理職がないからイメージできない	管理職には女性より男性がふさわしいと思う	その他
全 体		101	33	1	19	42	14	55	22	5	7	5
年 代	10代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20代	8	2	0	3	4	2	5	2	0	2	0
	30代	29	13	0	5	9	6	16	8	1	1	0
	40代	41	14	1	9	18	4	21	5	3	4	2
	50代	18	3	0	2	9	1	11	7	1	0	3
	60代以上	5	1	0	0	2	1	2	0	0	0	0
在 職 年 数	0～3年未満	20	6	1	8	10	5	17	6	0	1	0
	3～5年未満	17	4	0	3	5	1	6	4	0	2	1
	5～10年未満	24	8	0	7	11	3	16	4	3	1	0
	10～15年未満	15	4	0	0	5	2	3	2	1	2	4
	15～20年未満	16	7	0	1	6	2	8	4	1	1	0
	20～25年未満	3	1	0	0	2	0	2	1	0	0	0
	25年以上	6	3	0	0	3	1	3	1	0	0	0

表 28-5

	%	該当数	能力に自信がない	機会にめぐまれない・前例がない	家庭生活（家事・育児・介護等）との両立ができそうにない	しごとに今以上に時間をとられたくない	仕事を継続したいよりも今のマネジメントより	責任が重くなる	待遇と職責が見合わないと感じる	モデルとなる女性管理職がないからイメージできない	管理職には女性より男性がふさわしいと思う	その他
全 体		101	32.7	1.0	18.8	41.6	13.9	54.5	21.8	5.0	6.9	5.0
年 代	10代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代	8	25.0	0.0	37.5	50.0	25.0	62.5	25.0	0.0	25.0	0.0
	30代	29	44.8	0.0	17.2	31.0	20.7	55.2	27.6	3.4	3.4	0.0
	40代	41	34.1	2.4	22.0	43.9	9.8	51.2	12.2	7.3	9.8	4.9
	50代	18	16.7	0.0	11.1	50.0	5.6	61.1	38.9	5.6	0.0	16.7
	60代以上	5	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
在 職 年 数	0～3年未満	20	30.0	5.0	40.0	50.0	25.0	85.0	30.0	0.0	5.0	0.0
	3～5年未満	17	23.5	0.0	17.6	29.4	5.9	35.3	23.5	0.0	11.8	5.9
	5～10年未満	24	33.3	0.0	29.2	45.8	12.5	66.7	16.7	12.5	4.2	0.0
	10～15年未満	15	26.7	0.0	0.0	33.3	13.3	20.0	13.3	6.7	13.3	26.7
	15～20年未満	16	43.8	0.0	6.3	37.5	12.5	50.0	25.0	6.3	6.3	0.0
	20～25年未満	3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	25年以上	6	50.0	0.0	0.0	50.0	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0

(29) 女性の活躍を阻害する要因（複数回答可）

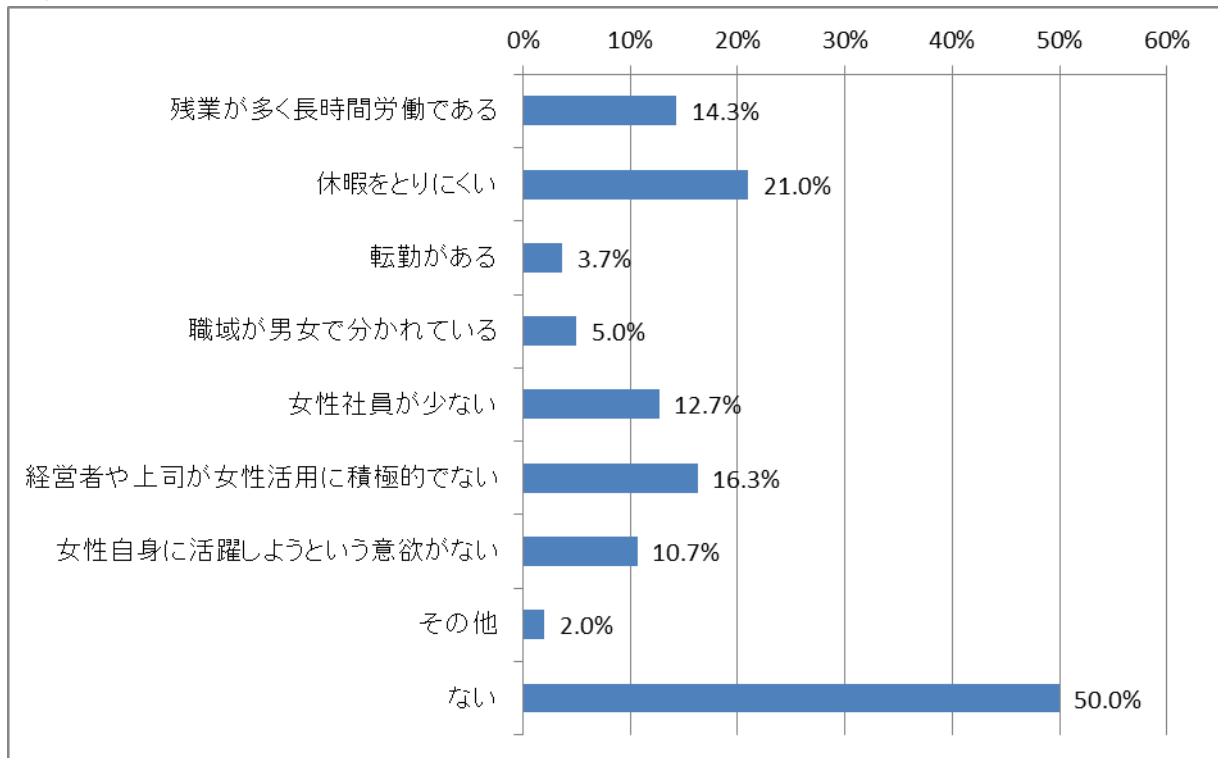
300 人中、女性の活躍を阻害する障壁は「ない」と答えた人が 50%の 150 人である。女性の活躍を阻害するなんらかの障壁があると答えた半数の 150 人では、「休暇をとりにくい」21%（63 人）、「経営者や上司が女性活用に積極的でない」16.3%（49 人）、「残業が多く長時間労働である」14.3%（43 人）、「女性社員が少ない」12.7%（38 人）、「女性自身に活躍しようという意欲がない」10.7%（32 人）と続く。

問 29 職場に、女性の活躍を阻害する障壁があると感じますか。（MA）

表 29

		回答数	%
1	残業が多く長時間労働である	43	14.3
2	休暇をとりにくい	63	21.0
3	転勤がある	11	3.7
4	職域が男女で分かれている	15	5.0
5	女性社員が少ない	38	12.7
6	経営者や上司が女性活用に積極的でない	49	16.3
7	女性自身に活躍しようという意欲がない	32	10.7
8	その他	6	2.0
9	ない	150	50.0

図 29



n=300

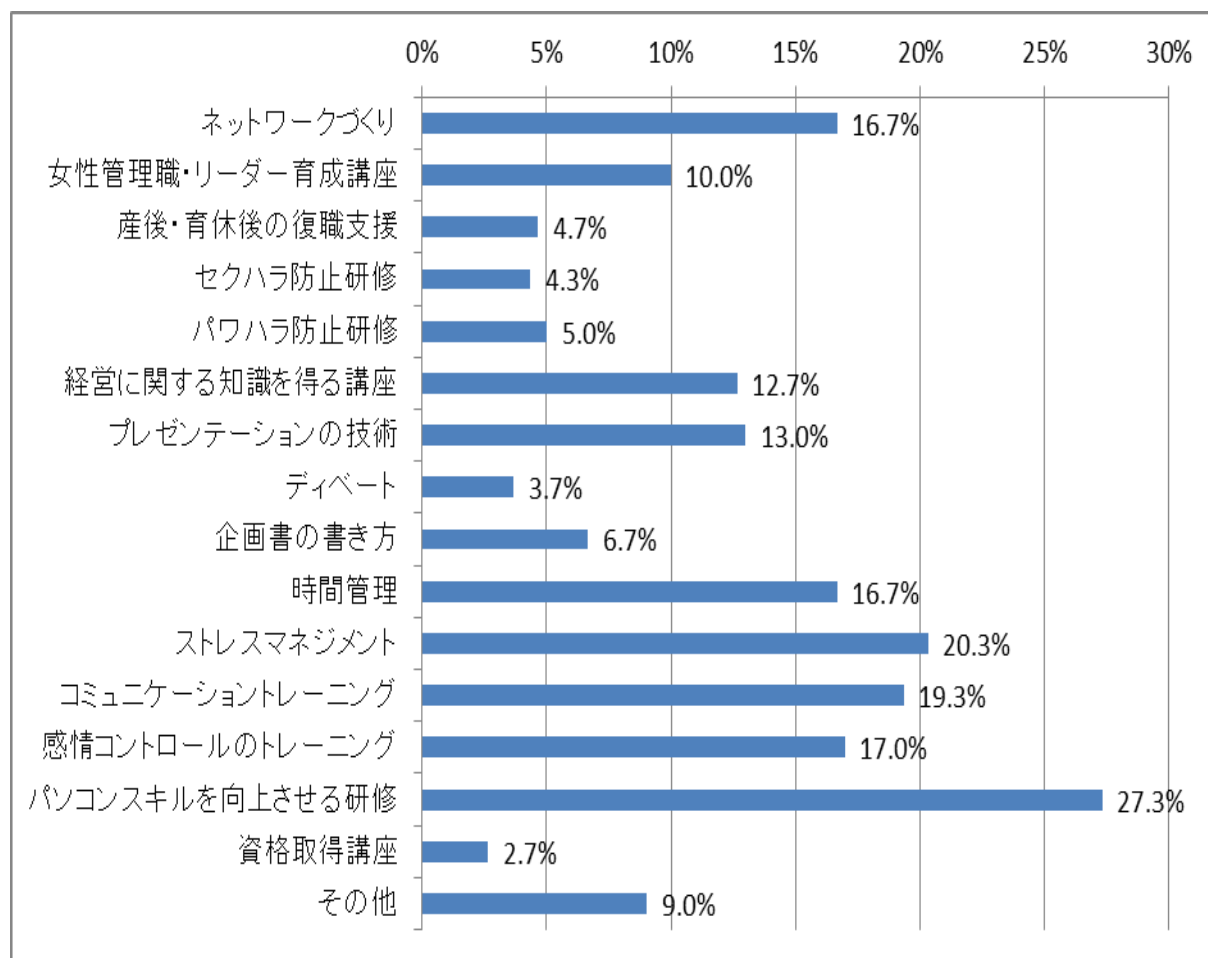
(30) 自分に必要な研修（5つまで複数回答可）

自分にとって必要だと思う講座について聞いたところ、多かったのは「パソコンスキルを向上させる研修」27.3%（82人）、「ストレスマネジメント」20.3%（61人）、「コミュニケーショントレーニング」19.3%（58人）、「感情コントロールのトレーニング」17%（51人）、「ネットワークづくり」と「時間管理」がいずれも16.7%（50人）だった。「資格取得講座」と答えた人は最も少なく、2.7%（8人）だった。

問 30 自分にとって必要だと思う講座がありますか。（MA）

表 30		回答数	%
1	ネットワークづくり	50	16.7
2	女性管理職・リーダー育成講座	30	10.0
3	産後・育休後の復職支援	14	4.7
4	セクハラ防止研修	13	4.3
5	パワハラ防止研修	15	5.0
6	経営に関する知識を得る講座	38	12.7
7	プレゼンテーションの技術	39	13.0
8	ディベート	11	3.7
9	企画書の書き方	20	6.7
10	時間管理	50	16.7
11	ストレスマネジメント	61	20.3
12	コミュニケーショントレーニング	58	19.3
13	感情コントロールのトレーニング	51	17.0
14	パソコンスキルを向上させる研修	82	27.3
15	資格取得講座	8	2.7
16	その他	27	9.0

図 30



n=300

3 結果と考察

(1) 回答者のプロフィール

本調査は、インターネットを用いての調査であり、調査会社に登録しているモニターがインターネット画面上で回答するという方法で行った。

回答者は、横浜市内の従業員数 300 人未満の中小企業に勤務する女性 300 人であるが、在住地は、横浜市内 84.3% (253 人)、横浜市以外の神奈川県内 11.7% (35 人)、それ以外 4% (12 人) となっている。

回答者の年代は、40 代が最も多く 39%、次いで 30 代が 25.3%、50 代が 22.7% となっており、30 代から 50 代の合計で 9 割近くを占めていた。

同居者の有無を尋ねたところ、300 人中 231 人、全体の 77% に同居者がいた。43% (129 人) が配偶者と、31.7% (95 人) が子と、24.7% (74 人) が実の親と同居している。一人暮らしの人は 23% (69 人) であった (問 3)。総務省の『平成 22 年国勢調査』によれば、横浜市において一人暮らし世帯 (単独世帯) は 531,213 世帯 (同 33.8%) で、3 世帯に 1 世帯が一人暮らしとなっている。横浜市内の一人暮らし世帯は増加傾向にあるというが、本調査の一人暮らしの人の比率は、横浜市平均より低かった。

インターネット調査は、サンプリングバイアスがあり、ランダムサンプリングによる調査の回答者と比べて、高学歴・高収入に偏る傾向があることが、識者によって指摘されている。

回答者の最終学歴は、大学・大学院卒は 40.7% (122 人)、高卒 21.3% (64 人) であったが、総務省『平成 19 年就業構造基本調査』では、中小企業の 15~34 歳の正社員の大卒・大学院卒の割合は 21.7%、高卒の割合は 42.2% であったことから、高学歴者の割合が高いともいえる。

雇用形態は、正社員が 74% (222 人) とパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正社員の 3 倍であった。『平成 24 年経済センサス-活動調査 横浜市結果報告』によれば、横浜市の女性労働者数の正社員・正職員が 208,077 人 (公務を除く)、正社員・正職員以外の常用雇用者と臨時雇用者の合計が 368,730 人であることから、本調査において回答者の正社員比率が高いことがわかる。

回答者の在職年数のボリュームゾーンは 5 年~10 年未満だが、10 年以上働いている人も 44.6% (134 人) と半数近くいる (問 6)。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(平成 22 年) によると、平成 22 年の雇用者のうち女性の平均勤続年数は 8.9 年である。正社員比率が高いということもあろうが、横浜市内の中小企業で働く女性たちの勤続年数は短くはない。日本政策金融公庫総合研究所が 2010 年に実施した『小企業の女性雇用に関する実態調査』でも、規模が小さくなるほど、勤続年数が平均的には長くなる傾向がみられる

という。本調査の回答者は在職年数が長めであり、年代のデータとも合わせて考えると、中堅からベテランが多いと考えられる。

年収について聞いたところ、200 万円～400 万円未満の層が全体の 53%を占めていた。年収が 500 万円以上の層も 14.3%おり、女性の平均賃金と比較するとやや高めである。

これらのことから、本調査は、横浜市の中小企業で働く平均的な女性像を示すものではなく、社会・経済的属性や心理的特性について偏りが生じている可能性があることを前提として分析していく。

（２）女性の再就職・転職の受け皿としての中小企業

勤務している事業所の業種は、サービス業 20.7%（62 人）、医療 11.7%（35 人）、卸・小売 9.3%（28 人）、建設業 9%（27 人）、教育・学習支援 8.7%（26 人）、製造業 8%（24 人）等で、多岐にわたっている。

回答者が勤務している事業所の従業員数を尋ねたところ、29 人以下の職場が 62%（186 人）で最も多く、100 人未満の事業所が全体の 84.7%（254 人）を占めた（問 7）。『平成 24 年センサス・活動調査』では、横浜市全体では 29 人以下の小規模事業所が全事業所の 95%と圧倒的多数を占めている。

入社の際緯を尋ねたところ、再就職・転職と答えた人が 84%（252 人）で、新卒で入社した人の 5 倍以上であった（問 10）。

横浜市内の中小企業は、幅広い業種で市内女性の再就職・転職の受け皿になっており、初職から転職した女性たちや結婚・出産等でいったん離職した女性が再就職して、腰を落ち着けて働ける場となっている。

（３）中小企業で働く女性の職場環境

①「ワークライフバランス」のことばの認知度と職場環境の課題

本調査では、ワークライフバランスということばの意味を知っていると答えた回答者は 37%（111 人）であった。横浜市民局の『平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査』で、事業所に対して同様の質問を行ったところ 47.5%が「言葉として聞いたことがあるし、言葉の意味も知っている」と答えたのに比べて、低い数値となっている。

『平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査』で対象としたのは 30 人以上の規模の事業所であり、企業の規模別にみると、大企業ほどワークライフバランスの認知度が高いという結果が出ている。本調査の回答者は 29 人以下の小規模事業所が 62%を占めていたため、知らないと答えた人が多くなったと思われる。

また、横浜市の『平成 21 年度男女共同参画に関する市民意識調査』とも比較してみると、『市民意識調査』では、有職・無職を問わず、女性にことばの認知度を尋ねており、

「意味を知っている」と答えた女性は 26.4%であった。本調査が対象にした有職女性のほうが、認知度が高かったことから、「ワークライフバランス」ということばの認知は、職場やしごとを通して進んでいくことがわかる。

しごとと私生活のバランスについて課題を感じている人は半数の 50%（150 人）で、半数の 50%（150 人）は、「特に問題はない」と答えた（問 16）。課題があると感じている人では、「休暇がとりにくい」をあげた人が最も多く 30.7%（92 人）、続いて「残業が多い」12.7%（38 人）、「通勤時間が長い」9.7%（29 人）など、時間に関することが課題としてあがった。回答者の 77%（231 人）に同居者がいるが、「一緒に住んでいる人の協力が無い」と答えた人は 6.3%（19 人）で、最も少なかった。

②有給休暇

有給休暇について尋ねたところ（問 15）、有給休暇が就業規則に明記されていると認識している人は 69%であり、「有給休暇があるかどうか（何日あるか）知らない」と答えた人が 31%いた。有給休暇は、正社員はもとより、パートタイマー・アルバイトであっても取得できる。中小企業で働く女性のなかには、有給休暇が労働者の権利であることを知らずに働いている人が少なからずいると思われる。

問 24 で、職場にほしい制度・取組について尋ねると、最も多かったのが「休暇制度の充実や休暇取得への積極的取組」で、18.3%（55 人）があげており、中小企業で働く女性たちが、休暇取得に課題を感じていることがわかる。しかし、問 23 で職場を辞めない理由として「融通がきく」をあげている人が多いことから、制度や規定はないものの、実際は柔軟に対応している企業が多いのであろうことも推察される。

③育児休業・介護休業制度

問 17 の育児休業制度についての質問では、「制度がある」と答えた人は 43%（129 人）であった。しかし、「制度はあるが、正社員も非正社員も利用していない（利用されているか知らない）」「制度がない」「制度があるかどうか知らない」を合計すると 67.7%となり、育児休業制度が活用されているとはいいいがたい状況である。

介護休業制度については「制度がある」と答えたのは 27.3%（82 人）であった（問 18）。育児休業制度よりさらに整備が遅れているようで、「制度はあるが、正社員も非正社員も利用していない（利用されているか知らない）」「制度がない」「制度があるかどうか知らない」と答えた人は合計で 87%に達する。

横浜市の『平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査』によれば、育児休業制度があると答えた企業は 652 社中 596 社で 95%、介護休業制度は 618 社中 538 社で 87%である。『平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査』は、従業員数 30 人以上の事業所を対象としており、29 人以下の小規模事業所で働く女性が 62%を占める本調査とは、事業所の規模が異なるが、中小企業、特に小規模事業所においては、育児休業・介

護休業とも制度（規定）として整っていないことがわかる。制度があっても十分周知されていなかったり、利用実績がなかったり、従業員が利用しやすいとはいえない状況のようだ。非正社員は正社員に比べて、育児休業も介護休業も、さらに利用しにくい環境にある。

「育児・介護休業法」では、労働者は勤務先に育児休業制度の規定がなくとも育児休業の取得を保障している。つまり、勤務先の育児休業制度の規定の有無によって、育児休業の取得は左右されないはずである。とはいえ規定にない休業を申し出るのは、従業員にとって相当な勇気を必要とするであろう。

本調査で、育児休業制度に対する関心が全体として低く出ているのは、回答者の約 7 割が 40 代以上で、結婚、出産、子育てのライフイベントをほぼ終了していることが一因と思われる。しかし、調査の間 10 で、新卒で入職し、継続して働いている女性が 16%（48 人）と 2 割にも満たなかったのは、職場の育児休業制度が整っていないため、妊娠・出産・育児等で継続就業できないからという可能性もある。

④ハラスメントへの取組

問 19 で職場のセクシュアルハラスメント対策について尋ねたところ、会社がセクシュアルハラスメント防止の取組を行っていないと答えた人は、83%（249 人）に上った。問 20 のパワーハラスメント防止の取組は、セクハラ防止の取組の状況とほぼ同じで、84.3%（253 人）の人が取組は行われていないと答えた。

『平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査』では、防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施していると答えた企業が、845 社中 324 社で 38.2%あるから、取組を行っていない企業は 61.8%ということになる。同報告書は、企業規模が大きいほど実施率が高いという傾向があると指摘しているが、その指摘の通り、29 人以下の小規模事業所の回答者が多い本調査では、取組を行っていると答えた人はさらに少なかった。パワーハラスメント防止の取組においても、セクシュアルハラスメントとほぼ同様の状況であった。

ところが、本調査対象の女性のうち「セクハラ、パワハラ等防止への積極的取組」がほしいと回答した人は 300 人中 26 人で 8.7%（問 24）、自分にとって必要な研修について複数回答で尋ねた問 30 でも「セクハラ防止研修」4.3%（13 人）、「パワハラ防止研修」5%（15 人）と少なかった。ハラスメントが起りやすい職場の特徴として、コミュニケーションがとりにくい環境要因が指摘されているが、従業員数が少ない中小企業では、従業員間のコミュニケーションが密に行われる分、ハラスメント防止対策への要望が少ないのかもしれない。

（４）中小企業で働く女性の意識

①しごと、家庭施活、個人の生活の優先順位

現在の生活全般の満足度について尋ねたところ、満足している人が 56%（168 人）、不満がある人は 44%（132 人）であった（問 11）。年収のボリュームゾーンは 300 万円 ±100 万円で、首都圏に在住していればけっして余裕があるとはいえないが、回答者のプロフィールから推察すると、配偶者や親との同居によって生計を維持しているであろう。

年収と生活全般の満足度をクロスしてみると、年収が高くなるにつれ満足と答える人の割合が高くなる傾向が見られた。生活全般について不満に思う人の割合は、年収が低いほど増えていく。しかし、年収が高ければ生活全般の満足度が高いともいえず、本調査で最も高い年収を得ている年収 500 万円以上の人たちが「満足」と答えた人の割合は、400 万円～500 万円の年収の人の割合より低かった。年収が高ければしごとの厳しさや責任、労働時間も増すと予想され、その結果、生活全体の満足度が低くなると考えられる。

また、問 13 で、現在の生活で、しごと、家庭生活、個人の生活のどれを優先しているか尋ねたところ、個人の生活と家庭生活と答えた人がほぼ同じ割合で、しごとを優先している人の割合は最も低かった。問 14 では、しごと、家庭生活、個人生活のうち、何を優先したいか理想を尋ねた。

問 13（現実）と問 14（理想）の差を見してみる。正社員とパートタイマーやアルバイトなど非正社員の人では、個人の生活、家庭生活を優先したい人が増え、しごとを優先したい人は減った。特に、個人の生活の優先は、現実 31.0%⇒理想 42.3%で、家庭生活の優先の、現実 28.3%⇒理想 34.3%と比べると、優先したいと望む人の増加幅が大きい。

横浜市の『平成 21 年度男女共同参画に関する市民意識調査』では、共働き世帯における家事等の役割分担の実態を調査しているが、共働きであっても、家事や子育ての多くを妻である女性が担っているという結果が出ている。つまり、ともに暮らす配偶者やパートナーが家事をしていない・できない状態であることがわかる。長時間労働や遠距離通勤で家事や育児に参加できない男性に代わって、職場と住まいの距離が近い女性がしごとと家事も引き受けている。問 23 で、職場を継続するポイントとして「家から近く職住接近している」を選んでいる女性が 28.3%（85 人）もいることを考えると、女性が家事も子育てもしごと全部が引き受けなければならない状況から、住まいと近い職場を選んでいると推察できる。1 日の大半の時間をしごとと家族のケアのために費やしているのであれば、中小企業で働く女性が自分のための時間、つまり個人の生活を大事にしたいという希望が強くなるのは、当然のことである。

正社員もパートタイマーやアルバイトの雇用形態の人も「しごとを優先している」（現実）から「しごとを優先したい」（理想）と答えた割合が減少したにもかかわらず、派遣社員

や契約社員などのその他の非正社員の雇用形態の人だけは、「しごとを優先したい」（理想）が若干ではあるが増えた。非正社員から正社員になり、思う存分しごとをしたい気持ちの表れであろうか。他の雇用形態の人には、見られない結果となっている。

②就業継続のポイント

問 21 で、今の職場で将来どのようにしたいか尋ねると、54.3%の女性が、このまま今の職場で働き続けたいと答えた。働き続けたい理由を尋ねると、回答者が多い順から、「収入を得たい」30.7%（92 人）、「とくにやめる理由が無い」27.3%（82 人）、「現在の仕事にやりがいを感じる」16.0%（48 人）、「職場の雰囲気がよいから」14.3%（43 人）となった。

問 23 では、職場を辞めずに継続しようと思うポイントは何か尋ねた。回答者が多い順に、「正社員であること」53%（159 人）、「融通がきく」36.3%（109 人）、「業務内容が自分にあっている」30.3%（91 人）、「土日・祝日が休み」30.0%（90 人）、「家から近く職住接近している」28.3%（85 人）、「給与・賞与の額」と「職場の人間関係がよい」はいずれも 25.3%（76 人）という結果となった。

本調査の回答者の約 7 割が 40 代以上ということもあろうが、正社員として安定して働けて、業務と見合った報酬を得られること、業務に適性ややりがいを感じていること、私生活と両立しやすい環境であること、職場の人間関係が良好であることが、女性が就業を継続する要件となるようだ。

将来的に退職を考えている人は 27.7%いるが、回答者の年齢が高いためか、家族の都合やライフイベントによる退職を考えている人は少数派であった。不満があっても、将来、退職を考えていても、「条件が変わればこのまま働き続けたい」人も 18%（54 人）いて、キャリアアップやキャリアチェンジなど、職業的上昇をめざして退職を考える人は 6%と少数派であった。大きなライフイベントが終わった後の働き方として、転職を重ねてチャレンジしていくよりも、腰を落ち着けて長く働きたいと考えている女性が多い考えられる。

職場にほしい取組を尋ねると、「休暇制度の充実や休暇取得への積極的取組」18.3%（55 人）、「フレックスタイム制度」18%（54 人）、「在宅勤務制度」と「短時間勤務制度」はいずれも 14.7%（44 人）と、時間に柔軟な働き方への希望が上位を占めた（問 24）。しごとと家庭生活を成り立たせていくために時間に追われ、時間に縛られて生活している女性が多いと想像できる。

③管理職への意向

問 28 で、管理職（役職）・リーダーになりたいかどうか尋ねたところ、すでに管理職となっている人は、14.7%であった。厚生労働省『平成 25 年賃金構造基本統計調査』によれば、管理職（課長職以上）に占める女性の比率は、1000 人以上の会社で 5.2%、

500 人～999 人で 8.3%、100 人～499 人で 10.1%という結果で、それらに比べて高い比率となっている。事業所の規模が小さいほうが、女性が管理職に就きやすいようだ。

しかし、昇任・昇進への意向を尋ねると、管理職・リーダーになりたいと答えた人はわずか 5.7%、就きたくない人が 33.7%で、女性たちの昇任・昇格への意欲は高いとはいえなかった。同じ職場で継続して働きたいと考えている人でも、「今の会社で昇任・昇進したいから」と答えた人は、わずか 1.3%（4 人）であった（問 21）。

管理職につきたくない理由としては、「責任が重くなる」54.5%（55 人）、「しごとに今以上に時間をとられたくない」41.6%（42 人）、「能力に自信がない」32.7%（33 人）、「待遇と職責が見合わないと感じる」21.8%（22 人）の順に多かった。責任が重くなれば、しごとに関わる時間が増えることが予想されるし、プレッシャーはいっそう強くなる。私生活の充実を重視する女性にとって、管理的立場に立つことに魅力を感じる人は少ない。地位や名誉より、目の前の生活を重視する、「リアリスト」の一面がうかがえる。

しごとに今以上に充てられる時間がなく、「働き続けるうえで手本にしたい女性がいない」78.7%（236 人）（問 27）という状況では、やむをえないことであろう。女性が管理職やリーダーになるためのキャリアを積める環境が整っていないことにも一因がある。

また、管理職に就きたいか就きたくないか「どちらともいえない」人が 31.3%（94 人）、約 3 分の 1 いた。「どちらともいえない」層は、手本になる先輩女性がいたり、職場の後押しがあったり、管理職のしごとが魅力的だと思えば、管理職をめざす人たちである。

女性の管理職を増やすには、しごととプライベートの両立ができるようなワークライフバランスの調和をめざすと同時に、女性が管理職に必要なスキルやメンタリティを身につけることができる環境を整えること、そして女性自身のマインドアップが必要である。

④男女平等に関わる職場の現状と女性活躍推進への期待

職場で男女が対等だと思うかについて尋ねたところ、対等だと思ふと「思う」と答えた人は 46.7%（140 人）だった。対等だと思わない理由として、「給与や待遇に差があるから」20.7%（62 人）、「男性よりも女性が補助的な業務を担っているから」17.7%（53 人）、「男性の役職者（管理職）が多いから」14.3%（43 人）、「女性だけが、お茶出しやコピー取りなどの業務を担っているから」14%（42 人）となっている（問 22）。

職場にほしい制度・取組に対する質問（問 24）でも、「経営者・上司・男性社員等の意識改革」13.3%（40 人）、「男女が対等であるという職場の雰囲気作り」12.7%（38 人）は、16 の選択肢のうち、回答者が多い方から 6 番目、7 番目にあがっている。

今、注目を浴びている女性の活躍推進については、「活躍する女性とそうでない女性の格差が開いていくと思う」37%（111 人）、「大企業ではでいるかもしれないが、中小企業では変わらない」33.7%（101 人）と答えた人が多く、近い将来、女性が活躍できる社

会が実現すると思う」14.7%（44人）を大きく上回った（問25）。

活躍できない障壁を感じているのは回答者の50%（150人）で、理由として、「休暇をとりにくい」21%（63人）、「経営者や上司が女性活用に積極的でない」16.3%（49人）、「残業が多く長時間労働である」14.3%（43人）、「女性社員が少ない」12.7%（38人）、「女性自身に活躍しようという意欲がない」10.7%（32人）の順に続く（問29）。女性活躍推進の取組において、企業側から出る「女性の意識が伴わない」という反応は、前述のような女性の意識が、一部反映されたものなのかもしれない。

⑤働く女性が希望する研修

問24で職場にほしい制度・取組を尋ねたところ、12.3%（37人）が「会社による能力開発のための研修や費用負担などの支援」を希望していた。15の選択項目のなかで、多い方から6番目である。

問30で自分にとって必要だと思う講座について尋ねると、最も希望が多かったのは、「パソコンスキルを向上させる研修」27.3%（82人）、次いで「ストレスマネジメント」20.3%（61人）、「コミュニケーショントレーニング」19.3%（58人）、「感情コントロールトレーニング」17.0%（51人）と続く。メンタルヘルスや対人関係に関わる研修への要望が多い。従業員の少ない中小企業では、コミュニケーションが活発になる反面、濃密な人間関係がもたらす息苦しさやストレスを感じることもあるのかもしれない。

このほかに、「ネットワークづくり」16.7%（50人）、「プレゼンテーションの技術」13%（39人）、「経営に関する知識を得る講座」12.7%（38人）、「女性管理職・リーダー育成講座」10.0%（30人）などキャリアアップにつながる講座を望む人たちも1割〜2割程度いた。

（5）まとめ

①調査から見た中小企業で働く女性像

横浜市内の中小企業は、市内在住の再就職・転職女性の受け皿になっており、大学、大学院を卒業した学歴の高い女性たちも働いている。

育児・介護休業制度や有給休暇制度などが十分整備されているとはいえないが、出産や乳幼児期の子育てを終えた女性たちの再就職・転職先として、その在職年数の長さからいっても、多くの女性が働きつづける場所となっている。しかし、育児休業制度が整っていないことは、出産や育児と就業の両立を難しくする。中小企業で育児休業制度を整備すれば、優秀な女性たちが初職を継続して働く可能性が高くなるといえる。

「融通がきく」職場は、女性にとって大きな魅力だが、職場にほしい制度・取組として休暇制度の充実を望む人が多かったのは（問24）、休暇を「運用」ではなく「規定」として整備していくことを望んでいる人が多いということかもしれない。

中小企業で働く女性たちは、管理職になったり年収を増やしたりする職業的上昇よりも、家庭生活や個人の生活を優先して暮らしたいという志向をもつ人が多い。そのため、住まいに近い職場で、良好な人間関係のなか、自分にあった業務にやり甲斐を見つけながら、安定した身分で働き続けることを望んでいる。しかし、時間のやりくりで課題を感じており、もっと柔軟な働き方がしたい、休暇を取りたいと感じている。職場では、働き続けるうえで手本にしたいと思える女性が少なく、管理職やリーダーになるイメージをもちにくい。責任が重くなってしごとで今以上に時間をとられたくない、待遇と職責が見合わないと感じているため、管理職になりたいと思う女性は少ない。

②中小企業で働く女性の就業支援

本調査から明らかになったのは、家庭生活や個人の生活を大切にしながら働きたいと考えている女性が多いということであった。しごとで成功し、地位や名誉を得ることや収入を増やすことより、私生活に重きを置いている。女性の就業を継続させるためには、職場にワークライフバランスを保てるサポートシステムが必須である。ワークライフバランスを実現させるためには、事業所が柔軟な働き方や休暇取得を認め、女性が働きやすいと感じる職場をつくることであろう。

また、中小企業で働く女性は、転職を重ねてキャリアアップするより継続的に同じ職場で働くことを望む傾向が強かった。安定した雇用を提供し、将来の展望やしごとのやりがいをもてるようにして、それに見合った賃金を保障する。これらのことが整えば、女性は、同じ事業所で働き続けるであろう。

また、本調査では、しごとと私生活を両立してはいるものの、昇進・昇格とは遠いキャリアコースを選んでいる女性たちの状況も明らかになった。職場の男女均等を進める取組やしごとと私生活の両立支援が十分でない場合、働く女性は補助的な職種や分野で、時短勤務を利用して働くようなキャリアを選ばざるをえなくなり、自然と管理職になるコースからはずれていってしまう。であればおのずと、女性がリーダーとなって職場で活躍する、意思決定に参画していくといったイメージはもちにくくなる。

本調査で女性活躍推進について尋ねると（問 25）、「近い将来、女性が活躍できる社会が実現すると思う」と、前向きな回答をした人は 14.7%（44 人）にとどまっており、「活躍する女性とそうでない女性の格差が開いていくと思う」37%（111 人）、「大企業ではできるかもしれないが、中小企業では変わらない」33.7%（101 人）と、半ば諦めているとも受け取れる回答をした女性が少なくない。そして、62.7%（188 人）が職場が女性の能力開発熱心だと「思わない」と回答し（問 26）、女性の活躍を阻害する障壁として「経営者や上司が女性活躍に積極的でない」16.3%（49 人）と答えるなど（問 29）、職場から期待されていると感じている女性の割合は低かった。職場が女性の能力開発を積極的に行い、職場の期待を感じることができれば、女性たちはもっと意欲的にしごとに取り組む、管理職やリーダーも育っていくのではないだろうか。

また、女性自身にも変革が必要である。性別役割をそのまま引き受け、家事や育児・介護をすべて自分ひとりで担って働こうとするのでは、ワークライフバランスは得られない。性別役割分担意識から解放されて、周囲と調整してケア役割を分担する努力も必要である。「女性自身に活躍しようという意欲がない」10.7%（32人）（問29）という状況であれば、意思決定の場に参画していくことは難しく、女性が働きやすい職場づくりは進まない。責任やプレッシャーも引き受けて、管理職やリーダーになり、意思決定の場に参画して、自らが働きやすい職場環境に変えていくのだという志をもって働く。あとに続く女性を増やすために、自らがそのモデルとなるべく、一歩を踏み出してほしい。

資料「横浜市の中小企業で働く女性の就労環境・意識調査」調査票

あなたのプロフィールについてお伺いします。

SA F1 あなたの性別をお知らせください。

- 1 男性
- 2 女性

→即時終了

MA F2 あなた、またはご家族の方に下記のような所にお勤めの方はいらっしゃいますか。

- 1 調査会社
- 2 マスコミ関係
- 3 広告・販促・マーケティング関連会社
- 4 あてはまるものはない

→即時終了

→即時終了

→即時終了

SA Q1 あなたの在住地・在勤地をお知らせください。

- 1 横浜市内に在住・横浜市内に勤務
- 2 横浜市内に在住・横浜市内に勤務
- 3 横浜市内に在住・横浜市内に勤務
- 4 横浜市内に在住・横浜市内に勤務
- 5 その他

→即時終了

→即時終了

→即時終了

SA Q2 あなたの年代をお知らせください。

- 1 10代
- 2 20代
- 3 30代
- 4 40代
- 5 50代
- 6 60代以上

MA Q3 あなたの同居者の有無をお知らせください。
(複数選択可)

- 1 配偶者(事実婚を含む)
- 2 子 (FA) 人
- 3 実の親
- 4 配偶者(事実婚を含む)の親
- 5 きょうだい
- 6 その他 (FA)
- 7 同居者はいない → 排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)

SA Q4 あなたの最終学歴(卒業した学歴)をお知らせください。

- 1 大学・大学院卒
- 2 短大・専修・各種学校卒
- 3 高卒
- 4 中卒
- 5 その他 (FA)

SA Q5 あなたの雇用形態をお知らせください。

- 1 正社員
- 2 パートタイマー・アルバイトなどの非正社員
- 3 その他の非正社員

SA Q6 現在のお勤め先の在職年数をお知らせください。

- 1 0～3年未満
- 2 3～5年未満
- 3 5年～10年未満
- 4 10年～15年未満
- 5 15年～20年未満
- 6 20年～25年未満
- 7 25年以上

SA Q7 あなたのお勤め先の従業員数(正社員・契約社員など直接雇用人数)をお知らせください。

- 1 29人以下
 - 2 30～99人
 - 3 100～199人
 - 4 200～299人
 - 5 300人以上
- 即時終了

SA Q8 あなたがお勤めの事業所の属性をお知らせください。

- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 電気・ガス・熱供給・水道
- 4 情報通信
- 5 運輸・郵便
- 6 卸・小売
- 7 金融・保険業
- 8 不動産・物品賃貸
- 9 学術研究・専門・技術系サービス
- 10 宿泊・飲食
- 11 生活関連サービス・娯楽
- 12 教育・学習支援
- 13 医療
- 14 福祉
- 15 サービス業
- 16 その他(FA)

SA Q9 あなたの年収(税金・社会保険料込の1年間の収入)をお知らせください。

- 1 100万円未満
- 2 200万円未満
- 3 300万円未満
- 4 400万円未満
- 5 500万円未満
- 6 500万円以上

SA Q10 現在のお勤め先への入社に至る経緯をお知らせください。

- 1 新卒で入社
- 2 再就職で入社
- 3 転職して入社

しごとと私生活のバランスについてお伺いします。

SA Q11 しごとと私生活も含めて現在の生活全般について満足していますか。

- 1 とても満足
- 2 ほぼ満足
- 3 やや不満
- 4 とても不満

SA Q12 ワークライフバランスということばの意味を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 知らない

SA Q13 あなたがもっとも優先しているのは何ですか。

- 1 しごと
- 2 家庭生活
- 3 個人の生活
- 4 3つを同じくらい

SA Q14 あなたがもっとも優先したいと思うのは何ですか。

- 1 しごと
- 2 家庭生活
- 3 個人の生活
- 4 3つを同じくらい

SA Q15 職場の有給休暇の利用状況はいかがですか。

- 1 就業規則に明記されており、利用されている
- 2 就業規則に明記されているが、あまり利用されていない
- 3 有給休暇があるかどうか(何日あるか)知らない

MA Q16 しごとと私生活のバランスをとるうえで、課題と感ずることがありますか。

【複数選択可】

- 1 残業が多い
- 2 休暇がとりにくい
- 3 通勤時間が長い
- 4 職場(上司)にしごとと私生活(育児・介護含む)の両立に対する理解がない
- 5 一緒に住んでいる人の協力が無い
- 6 その他の課題(FA)
- 7 特に問題はない → 排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)

職場の環境についてお伺いします。

SA Q17 あなたの職場に育児休業制度はありますか。

- 1 制度があり、正社員も非正社員も利用している
- 2 制度があり、正社員は利用しているが、非正社員は利用していない
- 3 制度はあるが、正社員も非正社員も利用していない(利用されているか知らない)
- 4 制度がない
- 5 制度があるかどうか知らない

SA Q18 あなたの職場に介護休業制度はありますか。

- 1 制度があり、正社員も非正社員も利用している
- 2 制度があり、正社員の利用実績はあるが、非正社員の利用実績はない
- 3 制度はあるが、正社員も非正社員も利用実績がない
- 4 制度がない
- 5 制度があるかどうか知らない

MA Q19 あなたの職場ではセクシュアルハラスメント防止の取組が行われていますか。
(複数選択可)

- 1 セクハラ相談窓口がある
- 2 セクハラに関する就業規則がある
- 3 職場でセクハラ防止の研修をしている
- 4 セクハラ防止に対する取組は行われていない
→排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)

MA Q20 あなたの職場でパワーハラスメント防止の取組が行われていますか。
(複数選択可)

- 1 パワハラ相談の相談をするところがある
- 2 パワハラに関する就業規則がある
- 3 パワハラ防止の研修をしている
- 4 パワハラ防止に対する取組は行われていない
→排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)

SA Q21 今の職場で、将来どのようにしたいと思いますか。

- 1 このまま働きたい
- 2 いずれ辞めるつもりだ
- 3 条件が変われば継続して働きたい

Q21 前問で【Q21の回答再掲】とお答えになった理由、条件をお知らせください。

- 1 収入を得たいから
- 2 今の会社で昇任・昇進したいから
- 3 今のポジションのまま働きつづけたいから
- 4 職場の雰囲気がよいから
- 5 現在のしごとにやりがいを感じるから
- 6 とくにやめる理由がないから
- 7 転職できる能力が無いから
- 8 結婚で
- 9 出産で
- 10 子育てで
- 11 介護で
- 12 家族の転勤・引っ越しで
- 13 キャリアアップ、キャリアチェンジで
- 14 起業、趣味など今のしごと以外にやりたいことがある
- 15 体力が続かなくなったら
- 16 条件が整って辞められる時がきたら
- 17 勤務時間、給与などの勤務条件が変われば
- 18 正規雇用への転換などの雇用形態が変われば
- 19 もっとゆるやかに働ければ
- 20 昇任・昇進していれば
- 21 その他(FA)

MA Q22 あなたの職場では、男性と女性が対等だと思いますか。
(複数選択可)

- 1 思う
→排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)
- 2 男性よりも女性のほうが補助的な業務を担っているから
- 3 女性だけが、お茶出しやコピー取りなどの雑務を担っているから
- 4 男性の役職者(管理職)が多いから
- 5 女性の非正社員が多いから
- 6 給与や待遇に男女差があるから
- 7 その他(FA)

MA Q23 職場を辞めずに継続しようと思うポイントは何ですか。
(複数選択可)

- 1 正社員である
- 2 非正社員だが無期雇用である
- 3 給与・賞与の額
- 4 昇給がある
- 5 退職金がある
- 6 産休・育休・介護休暇など休暇制度が充実
- 7 土日・祝日が休み
- 8 早出・遅出・不定期の休日などシフトがない
- 9 勤務日が少なく週休3日、4日などである
- 10 残業(時間外勤務)が少ない
- 11 短時間勤務制度
- 12 フレックスタイム制度がある
- 13 家から近く職住接近している
- 14 希望の勤務地である
- 15 融通がきく
- 16 職場の人間関係がよい
- 17 会社の経営が安定している
- 18 会社が女性の能力開発に積極的
- 19 現在の仕事が好き・やりがいを感じる
- 20 将来の目標を達成するためのノウハウを学べる
- 21 スキルを習得できる
- 22 業務内容が自分にあっている
- 23 転職できる能力がない
- 24 なんとなく
- 25 その他(FA)

MA Q24 職場にほしい制度・取組は何ですか。
(5つまで選択可)

- 1 在宅勤務制度
- 2 フレックスタイム制度
- 3 短時間勤務制度
- 4 休暇制度の充実や休暇取得への積極的取組
- 5 残業時間を減らす取組
- 6 セクハラ、パワハラ等防止への積極的な取組
- 7 評価制度の導入
- 8 一般職から総合職への登用制度
- 9 短時間正社員制度
- 10 会社による能力開発のための研修や費用負担などの支援
- 11 女性の管理職への積極的登用
- 12 産休・育休からの復職支援
- 13 男性の育児・介護休暇の積極的取得
- 14 経営者・上司・男性社員等の意識改革
- 15 男女が対等であるという職場の雰囲気作り
- 16 その他(FA)

職場の女性の能力開発についてお伺いします。

MA Q25 女性の活躍推進が話題になっていますが、どう思いますか。
(複数選択可)

- 1 近い将来、女性が活躍できる社会が実現すると思う
- 2 大企業ではできるかもしれないが、中小企業では変わらない
- 3 社会全体で、少しずつでも変わっていくと思う
- 4 活躍する女性とそうでない女性の格差が開いていくと思う
- 5 専業主婦や家事手伝いの女性の生き方が否定されているようでよくないと思う
- 6 その他(FA)

SA Q26 現在の職場が女性の能力開発に熱心だと思いますか。

- 1 思う
- 2 思わない

SA Q27 職場の中に、自分が働き続けるうえで、手本にしたいと思えるような女性はいいますか。

- 1 いる
- 2 いない

SA Q28 将来、チャンスがあれば管理職(役職)・リーダーになりたいと思いますか。

- 1 すでに管理職である
- 2 管理職(役職)に就きたい
- 3 管理職にはなれない立場だ
- 4 どちらともいえない
- 5 つきたくない

MA Q28 前問で【つきたくない】とお答えになった理由をお知らせください。

- 1 能力に自信がない
- 2 機会にめぐまれない・前例がない
- 3 家庭生活(家事・育児・介護等)との両立ができそうにない
- 4 しごとに関以上に時間をとられたくない
- 5 マネジメントよりも今の仕事を続けたい
- 6 責任が重くなる
- 7 待遇と職責が見合わないと感じる
- 8 モデルとなる女性管理職がいないからイメージできない
- 9 管理職には女性より男性がふさわしいと思う
- 10 その他(FA)

MA Q29 職場に、女性の活躍を阻害する障壁があると感じますか。
(複数選択可)

- 1 残業が多く長時間労働である
- 2 休暇をとりにくい
- 3 転勤がある
- 4 職域が男女で分かれている
- 5 女性社員が少ない
- 6 経営者や上司が女性活用に積極的でない
- 7 女性自身に活躍しようという意欲がない
- 8 その他(FA)
- 9 ない → 排他制御(他の選択肢と一緒に選択できない)

MA Q30 自分にとって必要だと思う講座がありますか。
(5つまで選択可)

- 1 ネットワークづくり
- 2 女性管理職・リーダー育成講座
- 3 産後・育休後の復職支援
- 4 セクハラ防止研修
- 5 パワハラ防止研修
- 6 経営に関する知識を得る講座
- 7 プレゼンテーションの技術
- 8 ディベート
- 9 企画書の書き方
- 10 時間管理
- 11 ストレスマネジメント
- 12 コミュニケーショントレーニング
- 13 感情コントロールのトレーニング
- 14 パソコンスキルを向上させる研修
- 15 資格取得講座 (資格名 FA)
- 16 その他(FA) (FA)

横浜市の中小企業で働く女性の就業環境・意識調査

発 行	公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 〒244-0816 横浜市戸塚区上倉田町 435-1 電話：045-862-5141 事業企画課 E-mail：kikaku@women.city.yokohama.jp URL：http://www.women.city.yokohama.jp
発行年月	2015 年（平成 27 年）3 月