

令和6(2024)年度働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査報告書【概要版】

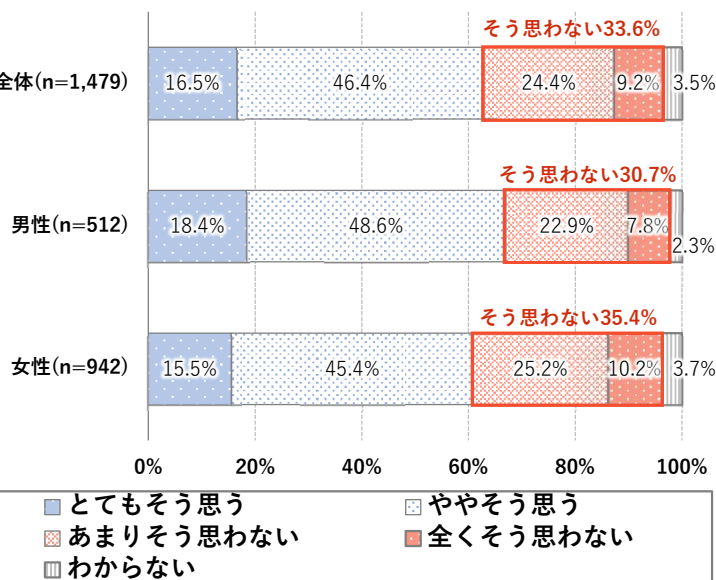
01 調査概要

- 調査目的 栃木県内に所在する事業所において、性別に関わりなく能力を十分に発揮し、仕事と家庭を両立しながら、長く働き続けることができる職場環境づくり及び人材育成を実現するため、県内企業等に勤務する従業員を対象に調査を実施し、もって、各勤務先における働き方改革や健康経営、女性活躍の取組における課題意識を可視化することにより、企業や行政等が取組を進めるための基礎資料とするものである。
- 調査方法 Webによるアンケート調査
- 調査対象 県内事業所に勤める従業員(役員を除く)
- 調査期間 令和6(2024)年9月13日～令和6(2024)年10月15日
- 回答数 1,479人

02 調査結果の概要

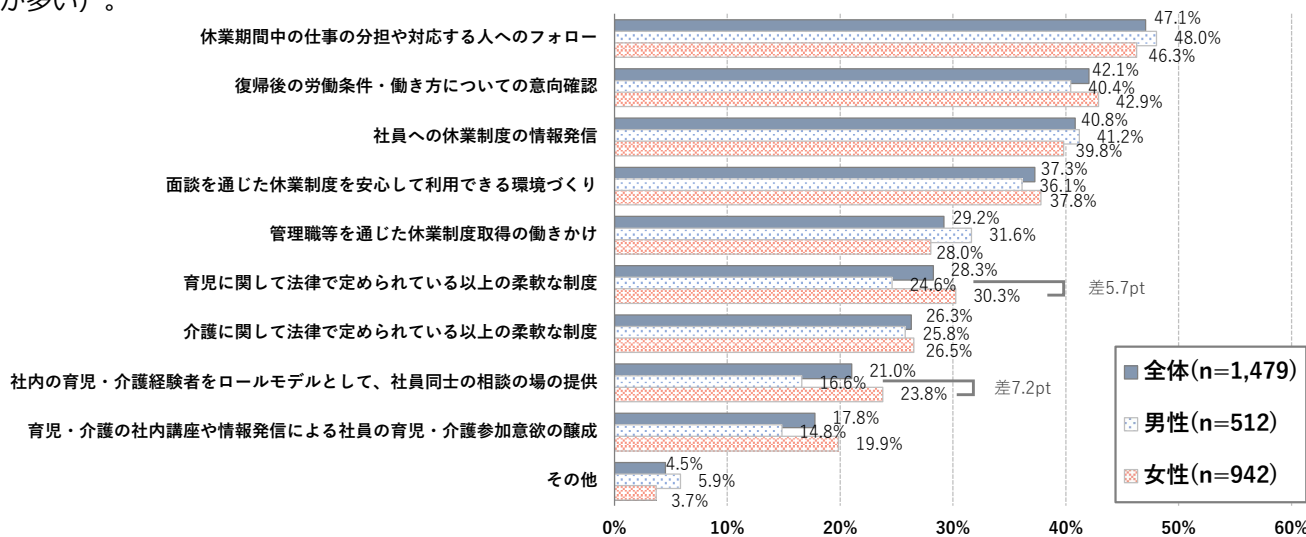
育児・介護を行う立場でも働ける職場か〔設問6〕 全体(n=1,479)

- 現在の職場が、育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場だと思う人の割合は全体の62.9%となっている一方、3割以上の人「働き続けられないと思う」と考えている。
- 男女別に見ると、男性では30.7%、女性では35.4%の人が育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場だと思っていない。



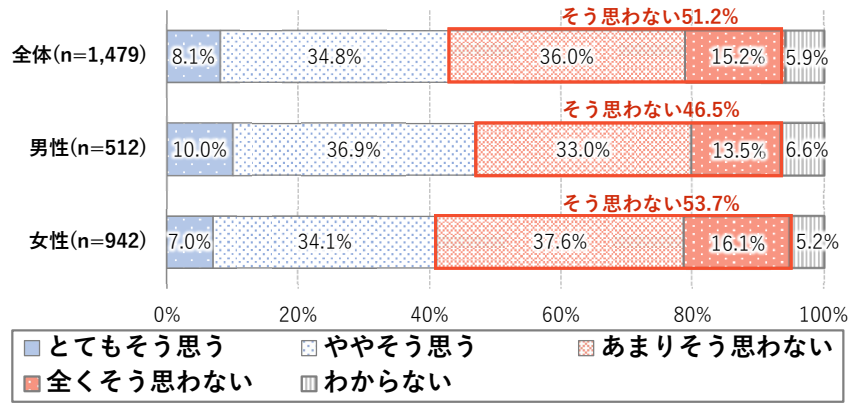
育児・介護休業を取得しやすくするために必要な配慮・取組〔設問8〕

- 育児や介護休業を取得しやすくするために必要な配慮や取組には、「休業期間中の仕事の分担や対応する人へのフォロー」が全体の47.1%と最も多くなった。
- 男女別に見ると、「社内の育児・介護経験者をロールモデルとして、社員同士の相談の場の提供(男女差7.2pt)」や「育児に関して法律で定められている以上の柔軟な制度(同5.7pt)」などで差が見られた(女性の方が多い)。



育児や介護等で働く時間に制約がある人もキャリアアップできる職場か〔設問14〕

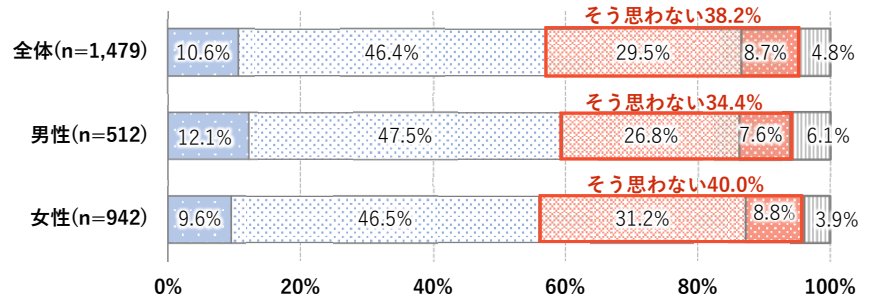
- 現在の職場が、育児や介護等で働く時間に制約がある人でもキャリアアップできる職場だと思う人の割合は、全体の42.9%となっている一方、5割以上の方が「キャリアアップできないと思う」と考えている。
- 男女別に見ると、男性では46.5%、女性では53.7%の人が、育児や介護で働く時間に制約がある人もキャリアアップできる職場だと思っていない。



性別に関わらない配属や配置、人材育成、昇任・昇進が行われているか〔設問12、13、15〕

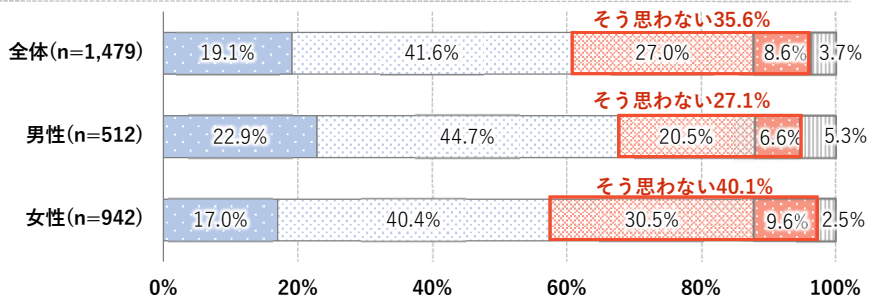
配属や配置

全体の38.2%が、性別に関わらない「配属や配置」が行われていないと認識している。男女別に見ると、女性の方が男性よりも性別に関わらない配属や配置が行われていないと認識する割合が多くなっている。



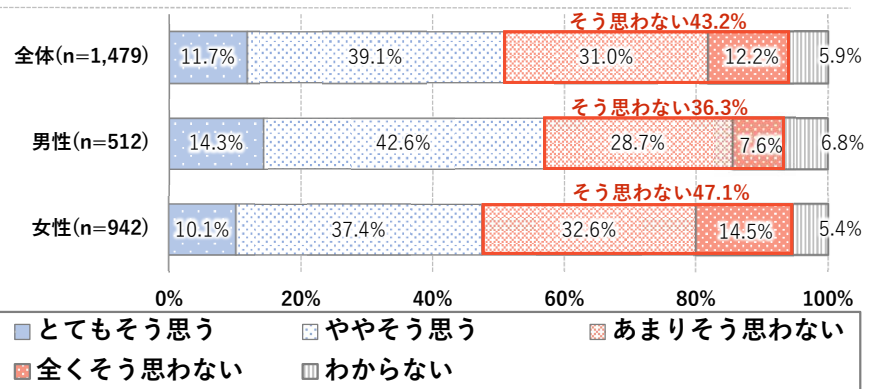
人材育成

全体の35.6%が、性別に関わらない「人材育成」が行われていないと認識している。男女別に見ると、女性の方が男性よりも性別に関わらない人材育成が行われていないと認識する割合が多くなっている。



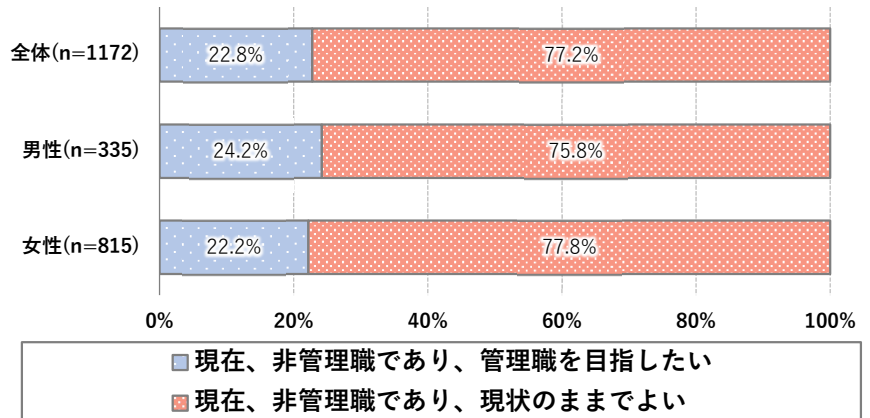
昇任・昇進

全体の43.2%が、性別に関わらない「昇任・昇進」が行われていないと認識している。男女別に見ると、女性の方が男性よりも性別に関わらない昇任や昇進が行われていないと認識する割合が多くなっている。



管理職を目指したいか〔設問21〕

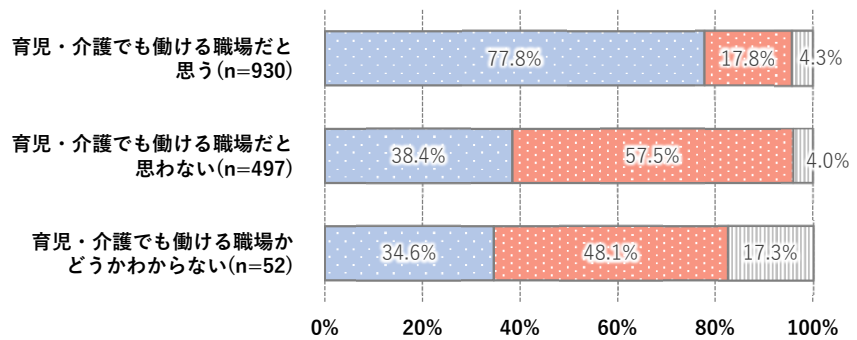
- 現在非管理職で、管理職を目指したいと思う人の割合は全体の22.8%となり、7割以上の方は管理職を目指したくないと考えている。
- 男女別に見ても、差は見られなかった。



現在の職場で長く働きたいか [設問18×設問6、設問19]

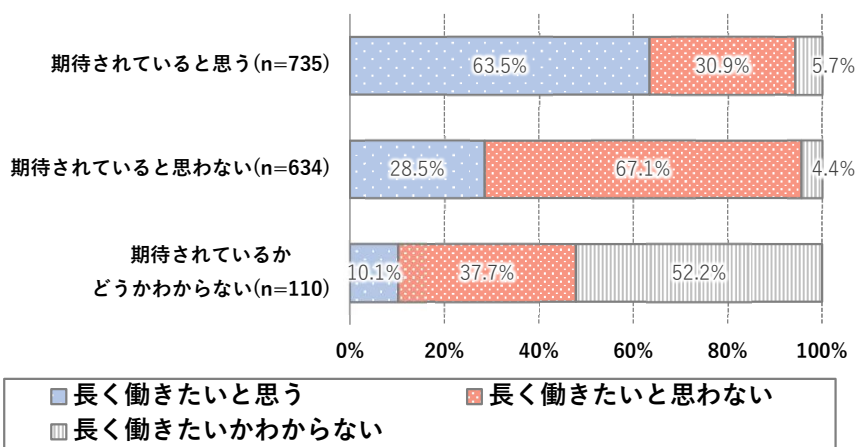
働き続けられると認識しているか
育児・介護の立場でも

現在の職場が、育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場だと認識している人の77.8%が、現在の職場で長く働きたい(勤続意向)と思っている。一方、育児や介護をする立場では働きにくい職場だと認識している人の勤続意向割合は、38.4%と少なくなっている。



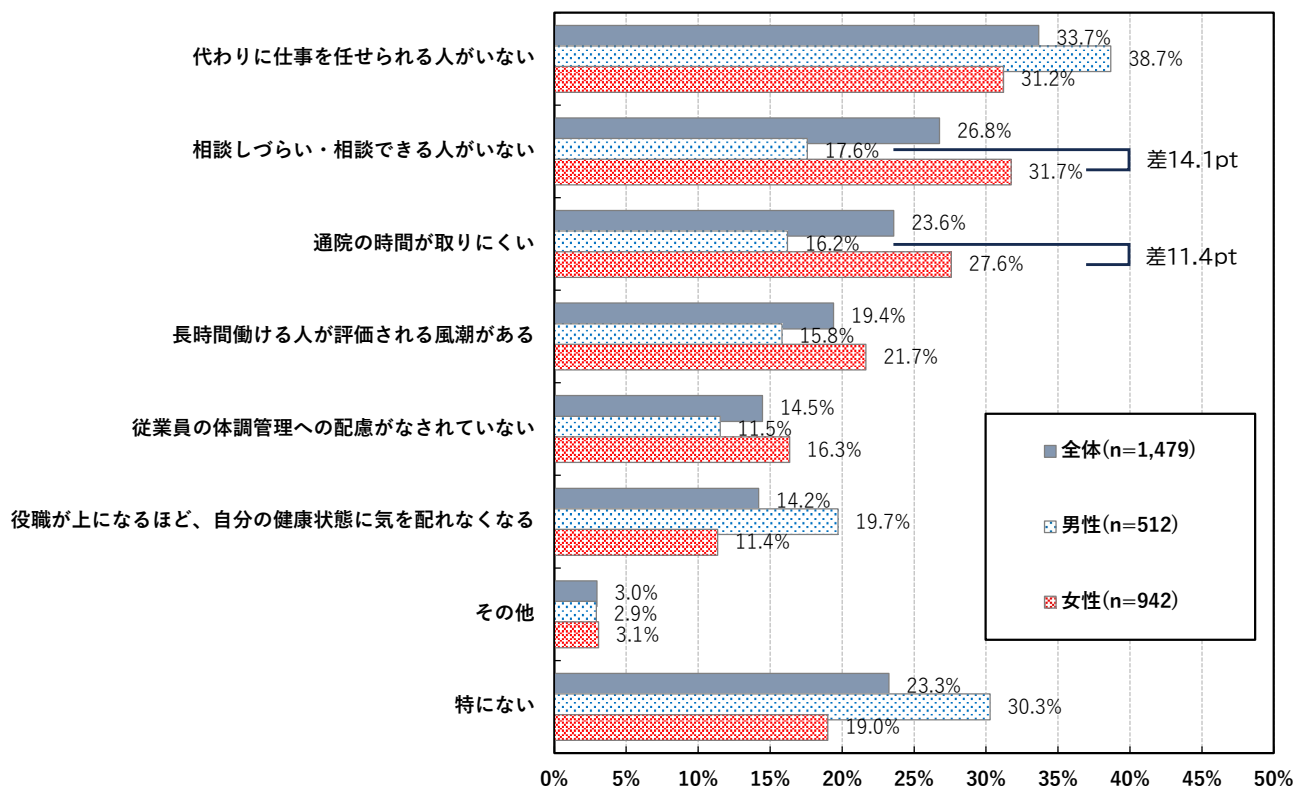
職場から期待されているか
思うかの認識別

現在の職場から将来を期待されていると思う人の63.5%が、現在の職場で長く働きたいと思っている。一方、期待されていると思わない人の勤続意向割合は28.5%と、期待されていると思う人に比べて少なくなっている。



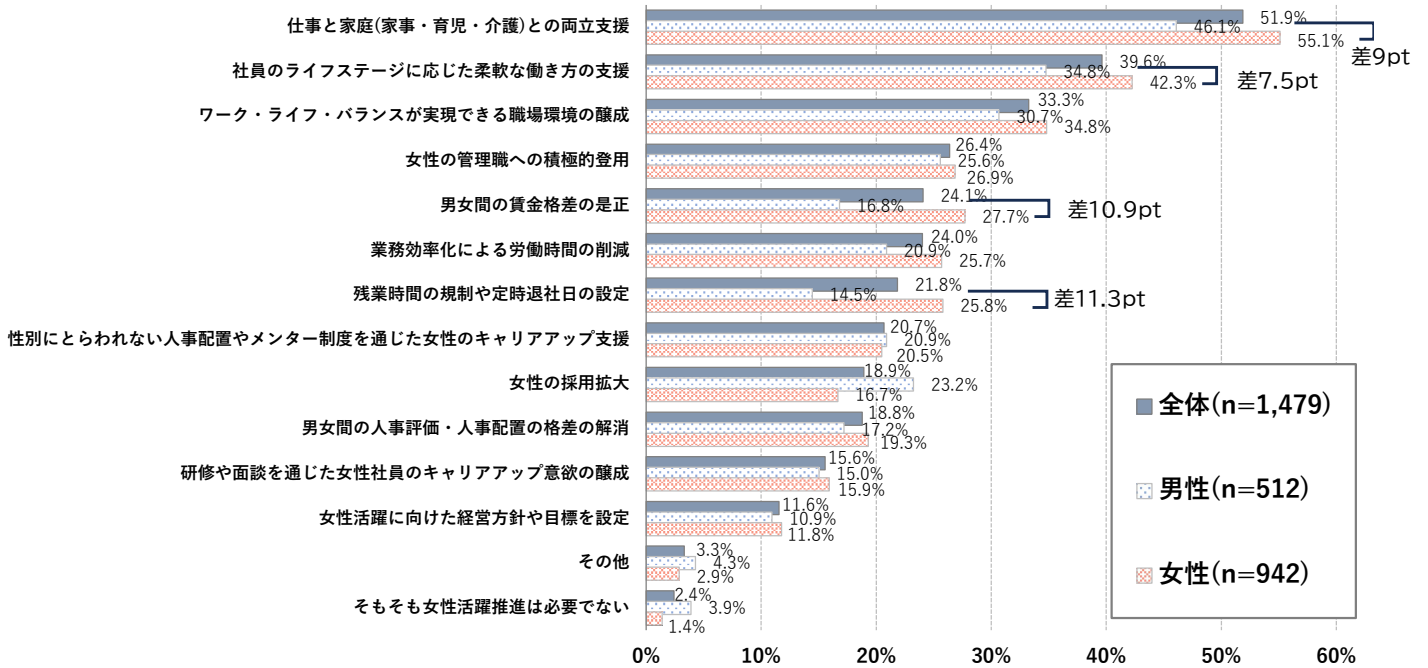
働く上での身体や心の不調、健康問題に関する困りごと [設問9]

- 働く上での困りごとに関しては、「代わりに仕事を任せられる人がいない」が全体の33.7%と最も多くなった。
- 男女別に見ると、「相談しづらい・相談できる人がいない(男女差14.1pt)」や「通院の時間が取りにくい(同11.4pt)」などで男女間の差が見られた(女性の方が10pt以上多い)。



女性活躍推進に向けて職場で必要と考える取組〔設問17〕

- 女性活躍推進に向け必要と考える取組は、「仕事と家庭（家事・育児・介護）との両立支援」が全体の51.9%と最も多くなり、次いで「社員のライフステージに応じた柔軟な働き方の支援」が39.6%、「ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の醸成」が33.3%と続いた。
- 男女別にみると、「残業時間の規制や定時退社日の設定」などで差が見られた（女性の方が多い）。



働き方改革、女性活躍推進に向けて県に求める取組〔設問23〕

- 働き方改革、女性活躍推進に向けて県に取り組んでほしい課題や施策は、「働きやすい職場環境整備のための企業への働きかけや支援」が全体の39.2%と最も多くなり、次いで「多様で柔軟な働き方や仕事と家庭との両立支援の推進に向けた企業への働きかけ」が28.9%などと続いた。
- 男女別に見ると、「働き方や仕事と家庭の両立、キャリアについて学ぶ機会や情報の提供」などで差が見られた（女性の方が多い）。

