

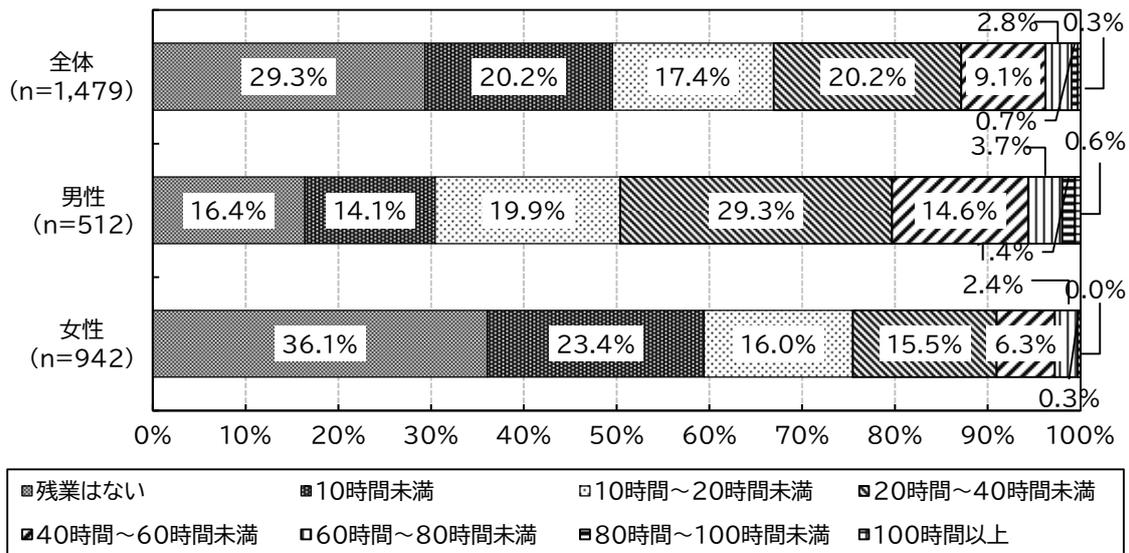
Ⅲ. 調査結果

設問1 あなたが昨年度行った時間外労働の、一ヶ月あたりの平均的な時間数を教えてください。
(回答は1つ)

一ヶ月あたりの平均的な時間外労働時間(昨年度)は、「残業はない」が 29.3%と最も多く、次いで「10 時間未満」、「20 時間～40 時間未満」がそれぞれ 20.2%となった。

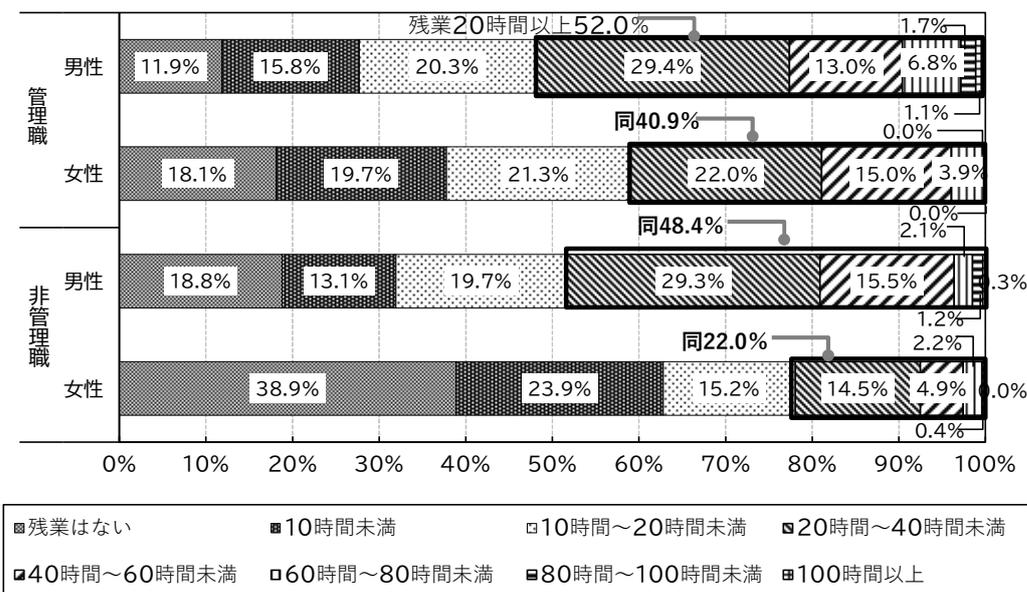
男女別に平均時間外労働が 20 時間以上の割合を見ると、男性が 49.6%、女性が 24.5%と差が見られる。

図表 1-1 一ヶ月あたりの平均的な時間外労働時間



図表 1-2 一ヶ月あたりの平均的な時間外労働時間(管理・非管理職別)

管理・非管理職別に平均時間外労働が 20 時間以上の割合を見ると、管理職・非管理職ともに男性が女性を大きく上回っている。

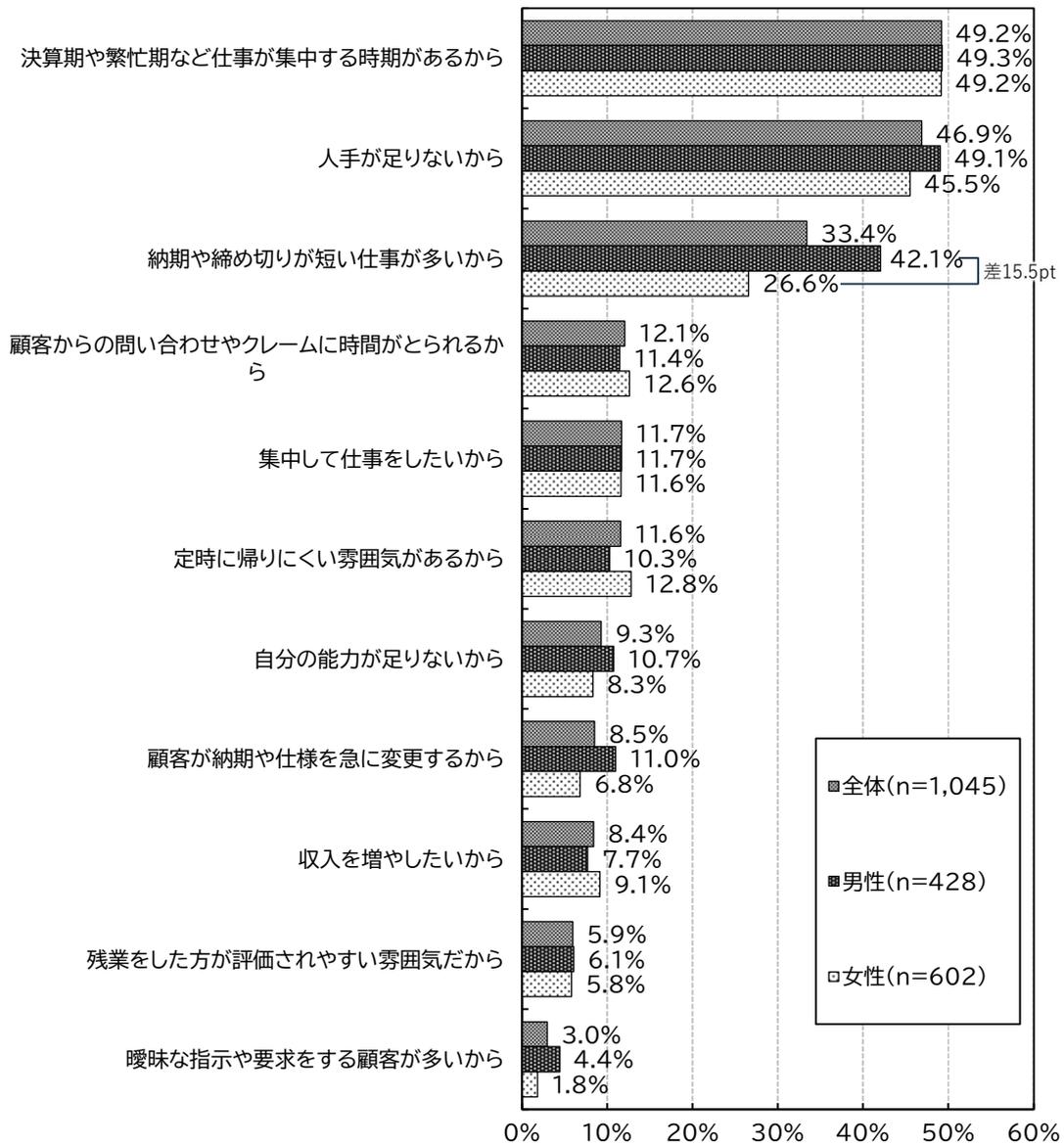


設問2 設問1で残業時間を回答した人にお聞きます。あなたが、時間外労働をする理由を教えてください。(上位3つまで)

残業を行っている理由としては、「決算期や繁忙期など仕事が集中する時期があるから」が49.2%と最も多く、次いで「人手が足りないから」が46.9%、「納期や締め切りが短い仕事が多いから」が33.4%となった。

男女別に見ると、「納期や締め切りが短い仕事が多いから」で差が見られた。

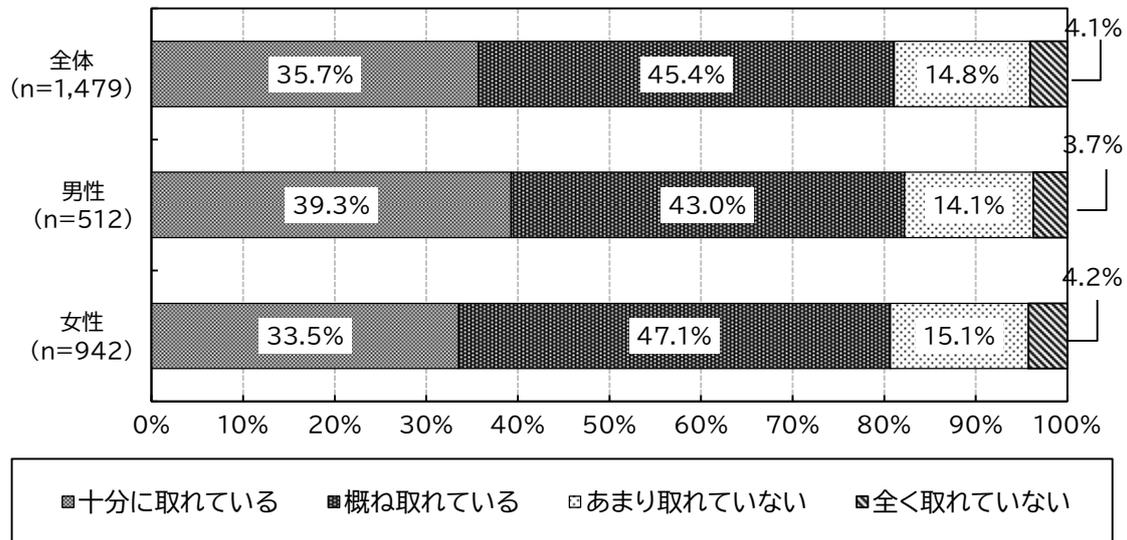
図表2 時間外労働を行う理由



設問3 あなたは希望するとおりに年次休暇や特別休暇を取得できていますか。(回答は1つ)

年次休暇・特別休暇の取得状況をみると、全体の81.1%¹が希望するとおりに取得できている一方で、希望するとおりに休暇を取れていないとする人²も2割程度見られる。

図表3 年次休暇・特別休暇の取得状況



¹ 「十分に取れている」「概ね取れている」の合計

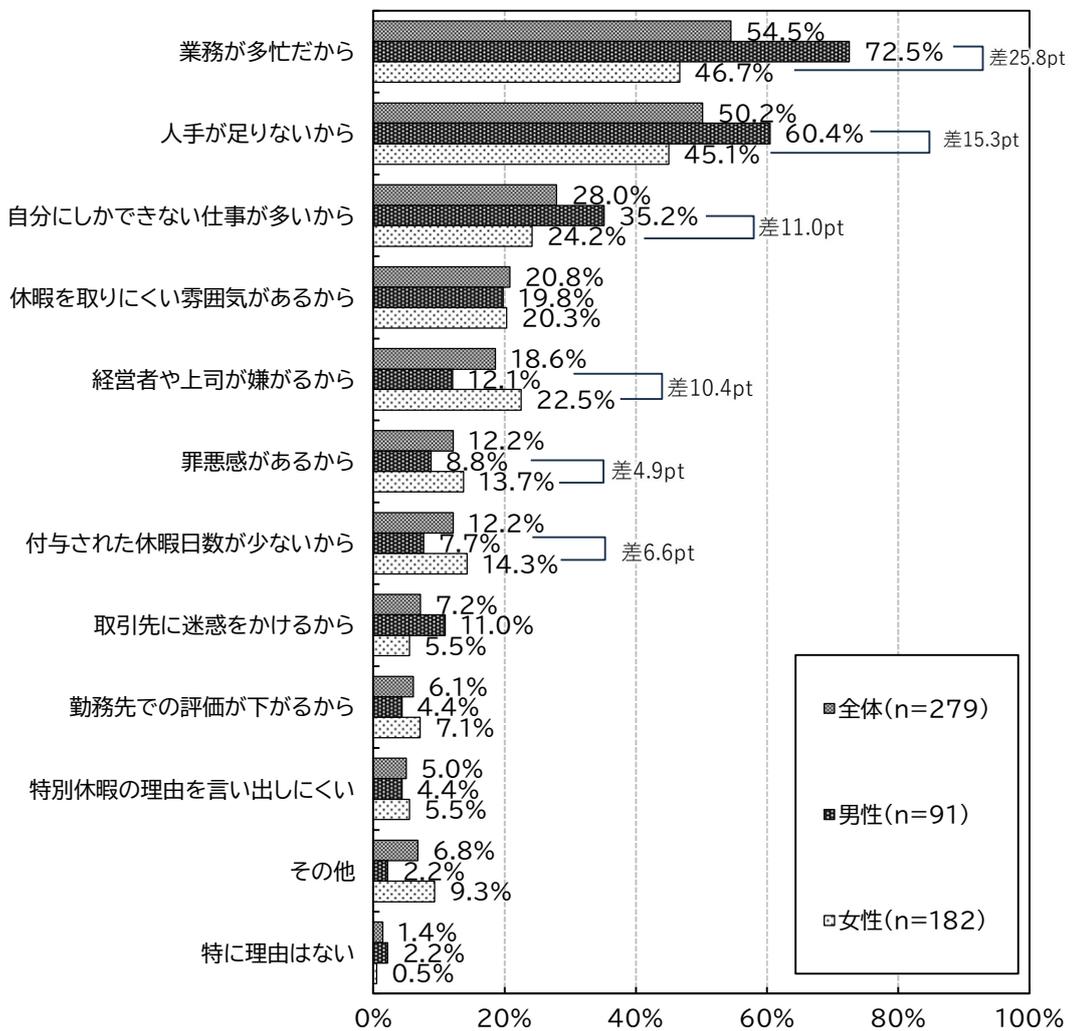
² 「全く取れていない」「あまり取れていない」の合計

設問4 設問3で「全く取れていない」「あまり取れていない」を選択した人にお聞きます。希望するとおりに休暇を取得できない理由を教えてください。(複数回答可)

年次休暇・特別休暇を希望するとおりに取れていない理由は、「業務が多忙だから」が 54.5%と最も多く、次いで「人手が足りないから」が 50.2%、「自分にしかできない仕事が多いから」が 28.0%と続いた。

男女別に見ると、男性では「業務が多忙だから」や「人手が足りないから」、「自分にしかできない仕事が多いから」などの回答で女性を上回っている一方、女性では「経営者や上司が嫌がるから」や「罪悪感があるから」、「付与された休暇日数が少ないから」などの回答で男性を上回っている。

図表4 年次休暇・特別休暇を希望とおりに取得できない理由

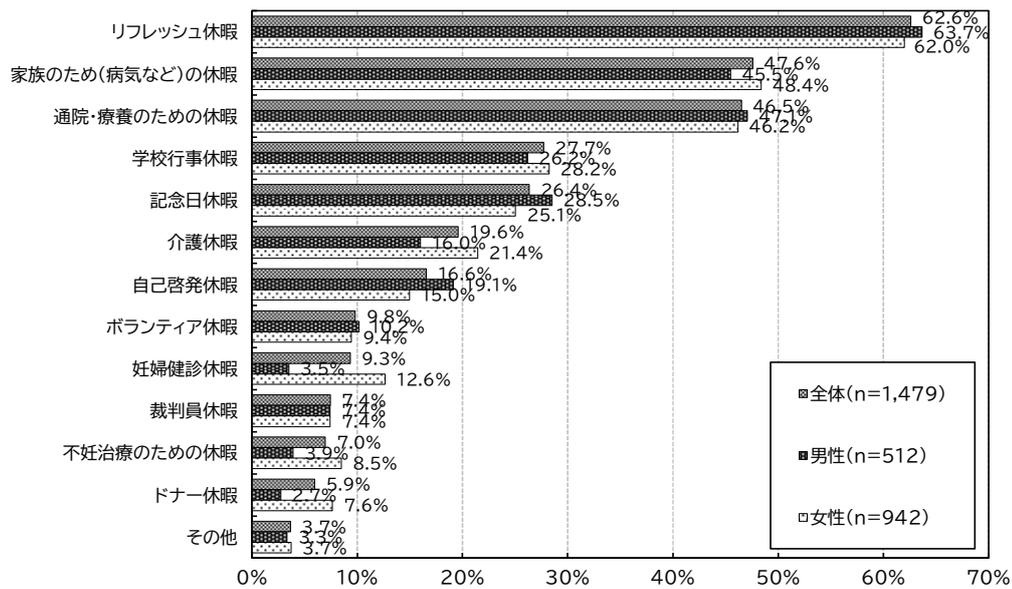


設問5 あなたが取得したいと思う特別休暇(有給で取得したいもの)を教えてください。(制度の有無に関わらずお答えください。複数回答可)

取得したいと思う特別休暇については、「リフレッシュ休暇」が62.6%と最も多く、次いで「家族のため(病気など)の休暇」が47.6%、「通院・療養のための休暇」が46.5%と続いた。

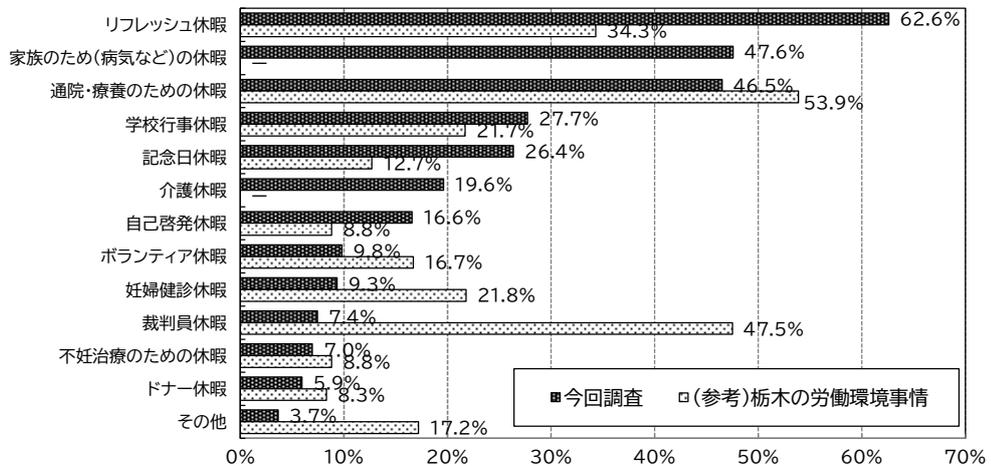
男女別に見ると、女性では「介護休暇」や「妊婦健診休暇」、「不妊治療のための休暇」などで男性よりも希望する割合が多くなっている。

図表5-1 取得したいと思う特別休暇



栃木県『令和5年(2023年)栃木の労働環境事情』による企業の休暇規定の有無と比べると、今回の調査で希望割合が最も高かった「リフレッシュ休暇」など、一部で従業員側の希望との乖離が見られる。

図表5-2 企業が整備する休暇規定と従業員が取得したいと思う特別休暇

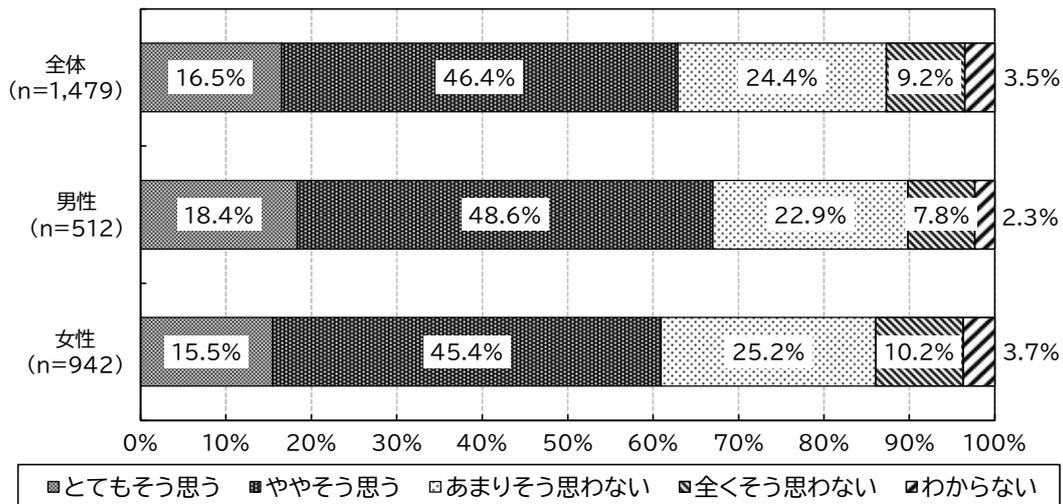


(注)「栃木の労働環境事情」で調査項目になかった「家族のため(病気など)の休暇」「介護休暇」は「-」で表記している

設問6 あなたの職場は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いますか。
 (回答は1つ)※「職場」は、課や部署でなく、事業所や会社の単位でお答えください。(以下の設問で出てくる「職場」についても同様)

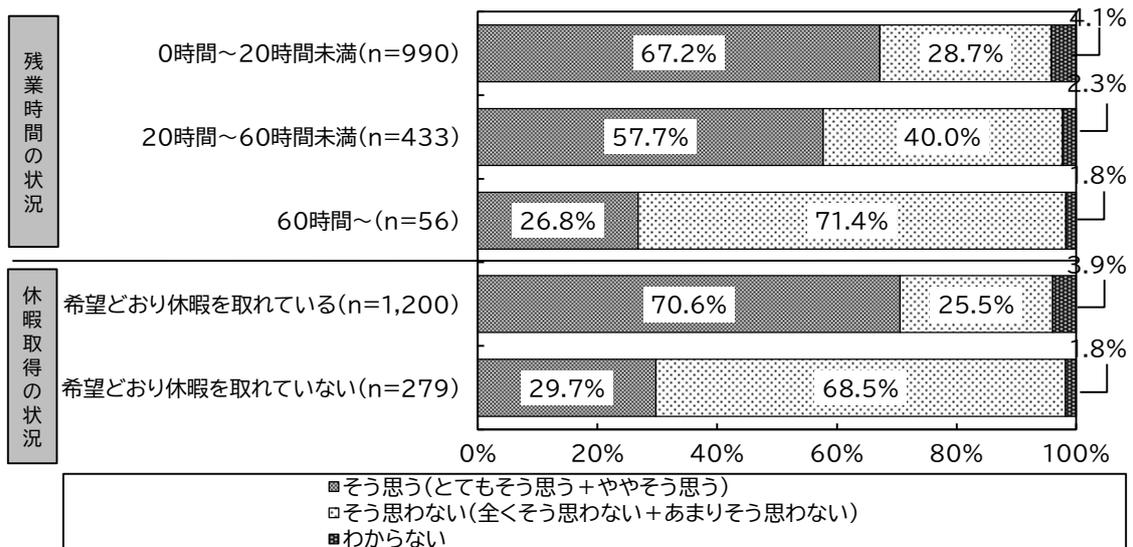
現在の職場が、育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場だと思う人の割合³は全体の62.9%となった。男女別に見ると、男性が67.0%、女性が60.9%となっており、女性の方が、育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場だと思う割合が低くなっている。

図表 6-1 育児・介護をする立場でも働き続けられる職場だと思うか



残業時間の状況別(設問1)、希望どおりの休暇取得状況別(設問3)に見ると、残業時間が多い人や希望どおりの休暇が取得できていない人ほど、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傾向が見られる。

図表 6-2 育児・介護をする立場でも働き続けられる職場だと思うか(残業時間別)



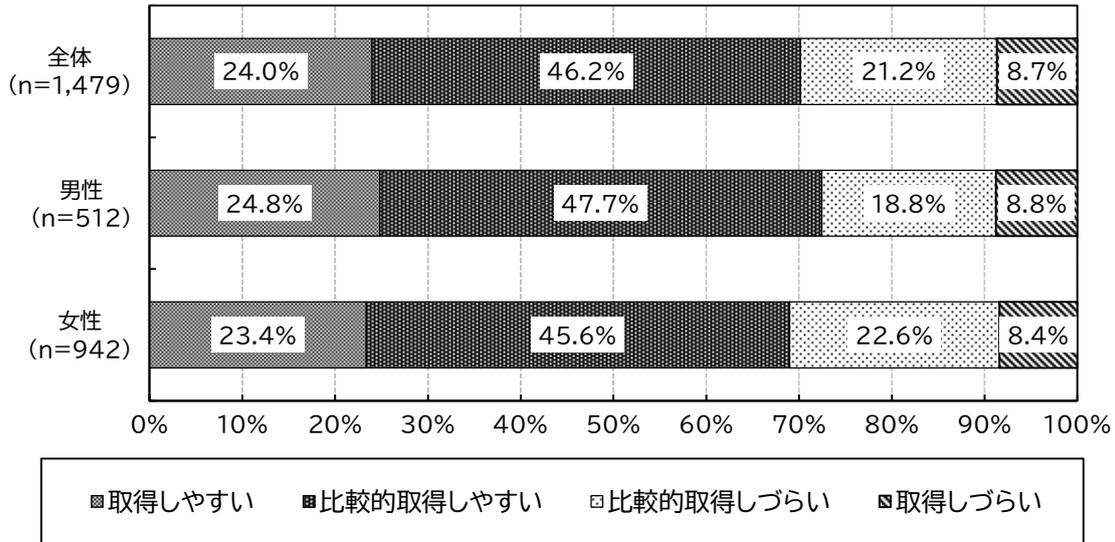
³ 「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問7 あなたの職場は希望するとおりに育児休業や介護休業が取得しやすい環境だと思いますか。(回答は1つ)

現在の職場が、育児休業・介護休業を希望するとおりに取得しやすい環境だと思う人の割合⁴は、全体の70.2%となった。

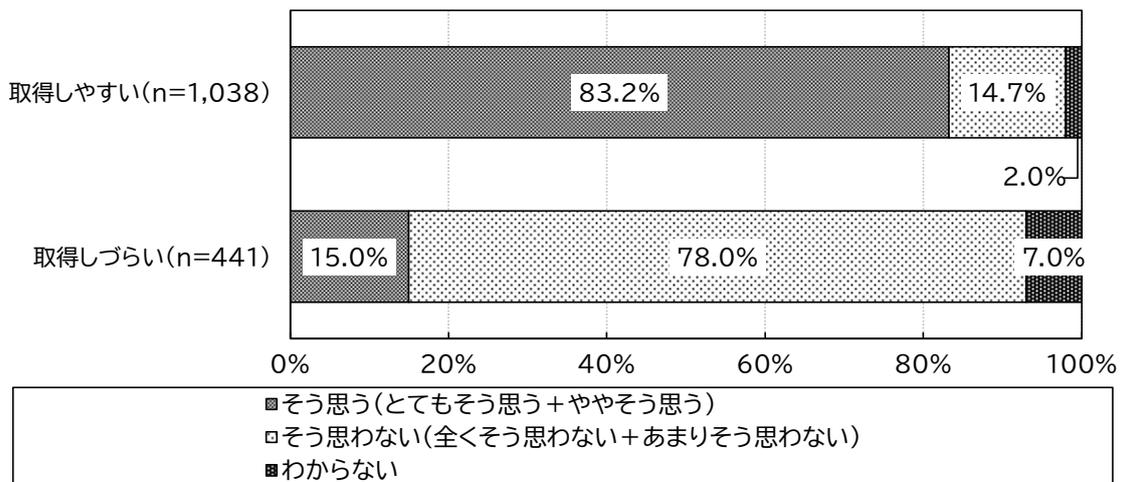
男女別に見ると、男性が72.5%、女性が69.0%となっており、大きな差は見られなかった。

図表 7-1 育児休業・介護休業の取得しやすさ



育児休業や介護休業の取得しやすさ別に、育児や介護をする立場でも働き続けられる職場だと思う割合(設問 6)を見ると、育児・介護休業を「取得しづらい」と答えた人で、「そう思わない(=働き続けられると思わない)」の割合が多くなっている。

図表 7-2 育児・介護をする立場でも働き続けられる職場だと思うか(育児休業・介護休業の取得しやすさ別)



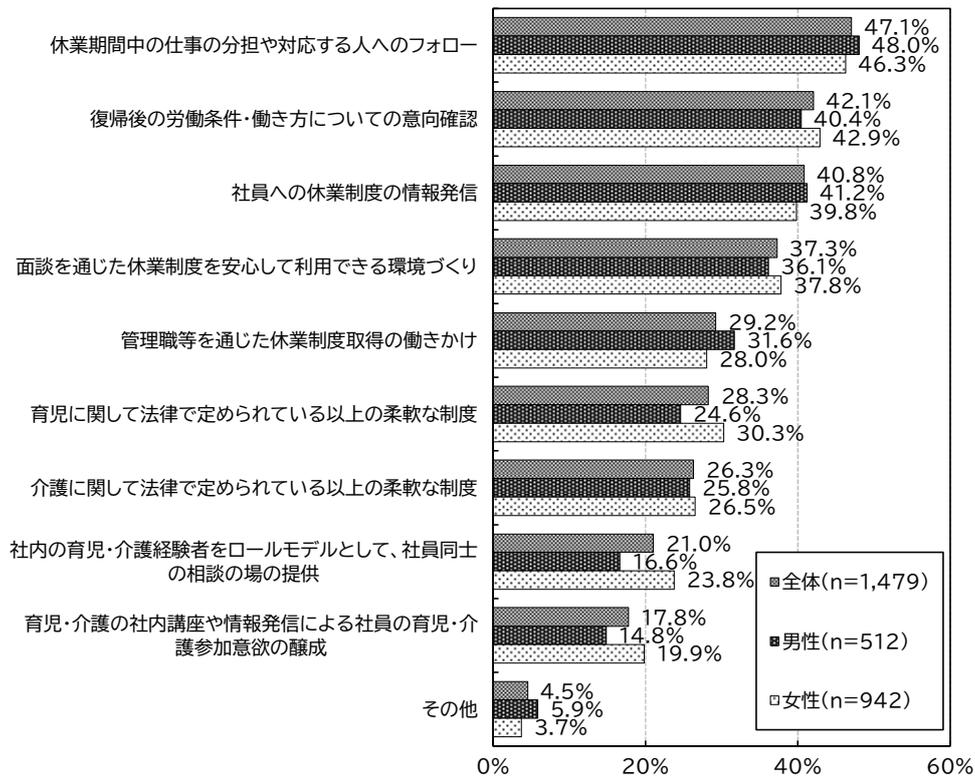
⁴ 「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問8 育児休業や介護休業を取得しやすくするために、どのような配慮や取組があれば良いと思いますか。(複数回答可)

育児休業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47.1%と最も多く、次いで「復帰後の労働条件・働き方についての意向確認」が42.1%、「社員への休業制度の情報発信」が40.8%と続いた。

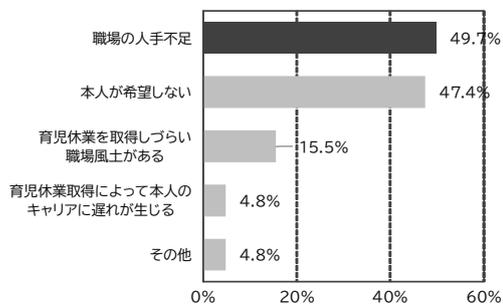
男女別に見ると、「社内の育児・介護経験者をロールモデルとして、社員同士の相談の場の提供」や「育児に関して法律で定められている以上の柔軟な制度」などで差が見られた。

図表8 育児休業・介護休業を取得しやすくするためにあるとよい配慮・取組



《BOX》

＜男性従業員の育児休業取得を促進する上での課題＞



今回調査において、「休業期間中の仕事の分担や対応する人へのフォロー」が1番目にあるとおり、自身が休業しても周囲の人の負担が大きくならないような配慮・取組を求める意見が多くなっている。一方、民間事業者を対象に実施した調査(あしぎん総合研究所)によれば、従業員の育児休業取得(男性)を促進する上での課題として「職場の人手不足」が挙げられている。人手不足感が強まる中で、いかに休業取得者以外へのフォローを行っていくかが課題となる。

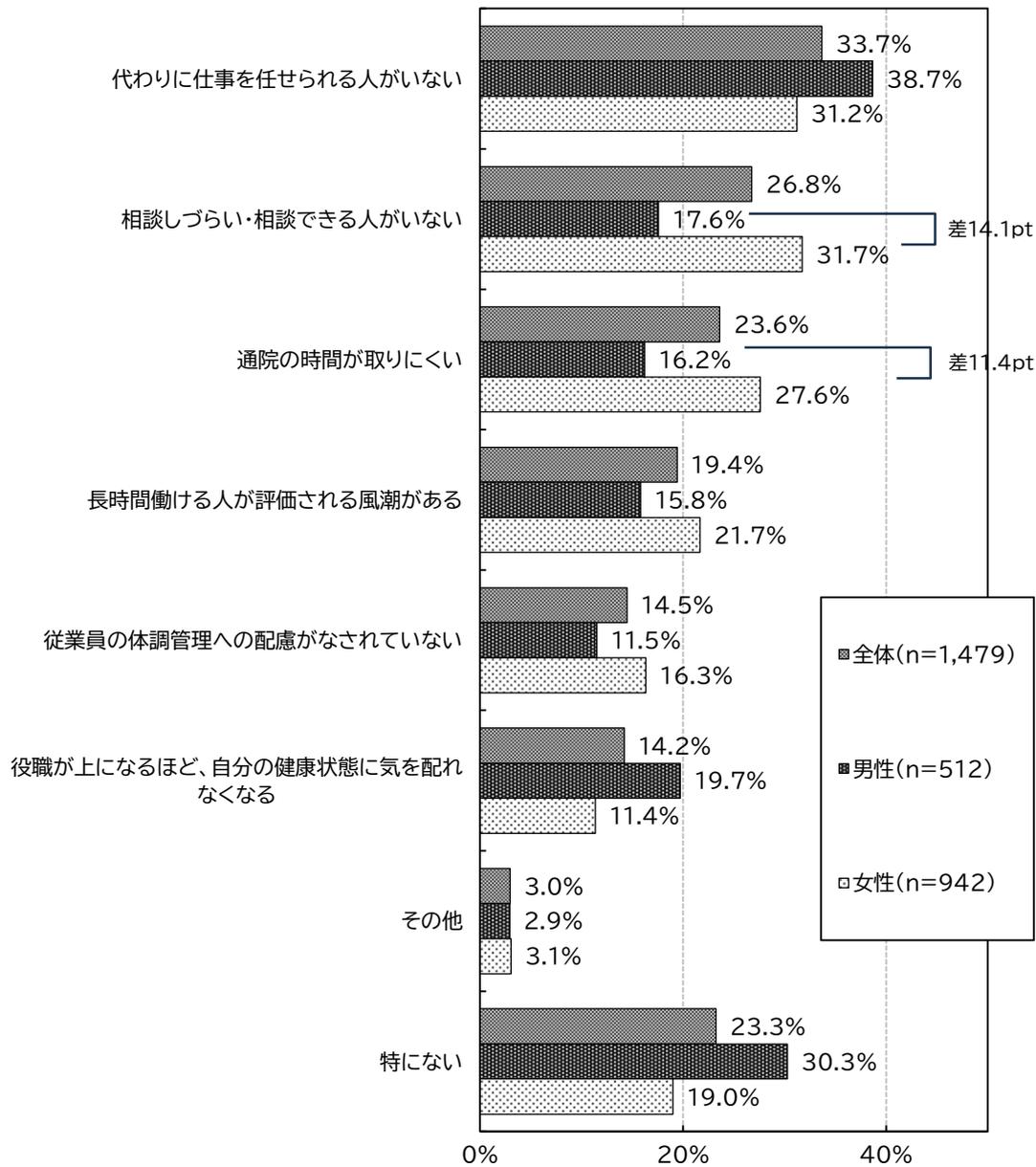
(資料)あしぎん総合研究所「男女共同参画社会に関する地域企業の取組状況についての調査結果(2023年)」

設問9 あなたが働く上で、身体や心の不調、健康問題（月経不順など、女性特有の健康課題も含む）に関する困りごとはありますか。（複数回答可）

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 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」や「通院の時間が取りにくい」などで差が見られた。

図表9 身体や心の不調、健康問題に関する困りごと

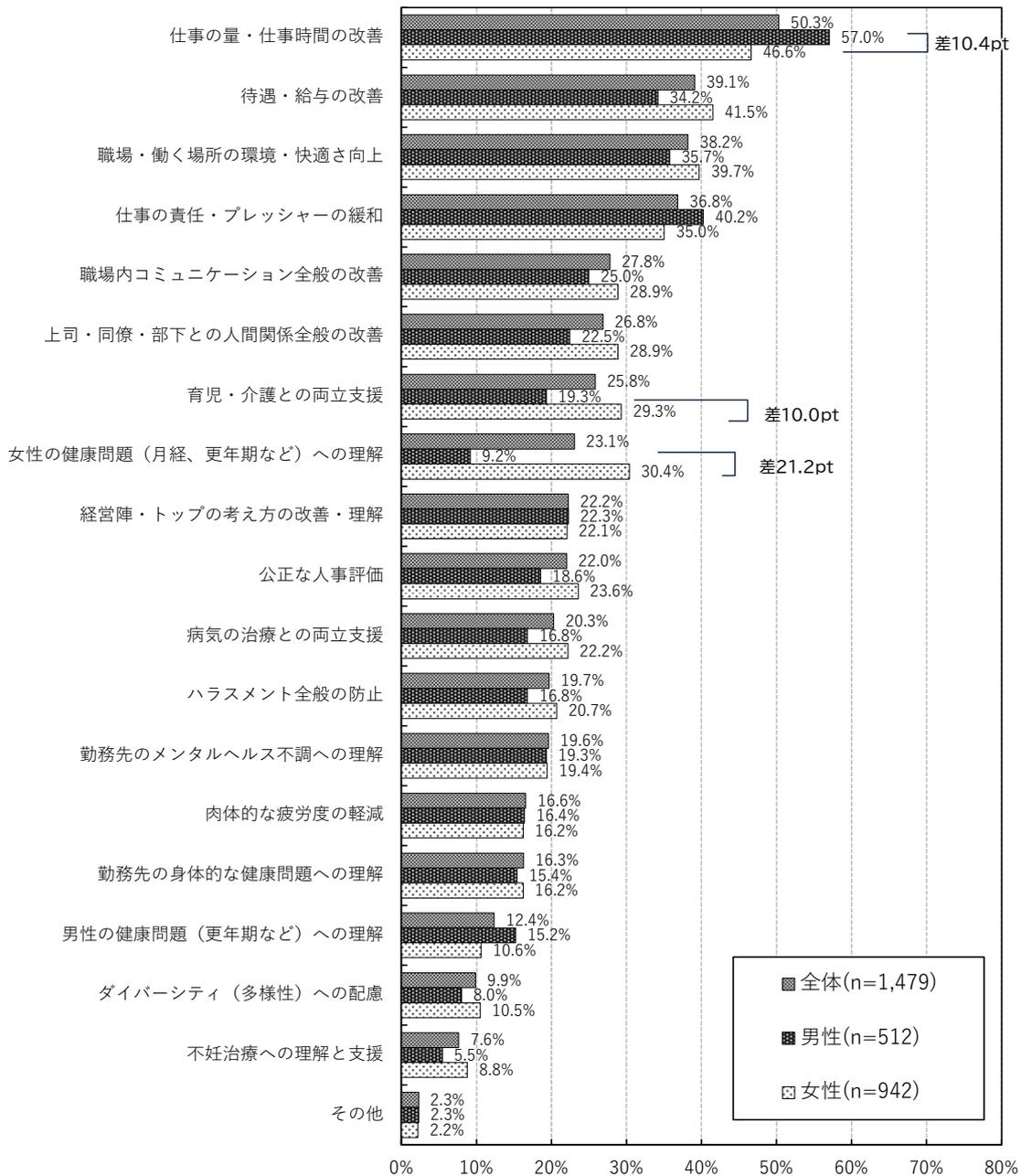


設問 10 どのような配慮や取組があれば健康に課題を抱えることになっても働き続けられると思いますか。(複数回答可)

健康に課題を抱えることになっても働き続けるための配慮や取組としては、「仕事の量・仕事時間の改善」が 50.3%と最も多くなり、次いで「待遇・給与の改善」が 39.1%、「職場・働く場所の環境・快適さ向上」が 38.2%と続いた。

男女別に見ると、「女性の健康問題(月経、更年期など)への理解」で、20pt 以上の差が見られたほか、「仕事の量・仕事時間の改善」、「育児・介護との両立支援」で 10pt 以上の差が見られた。

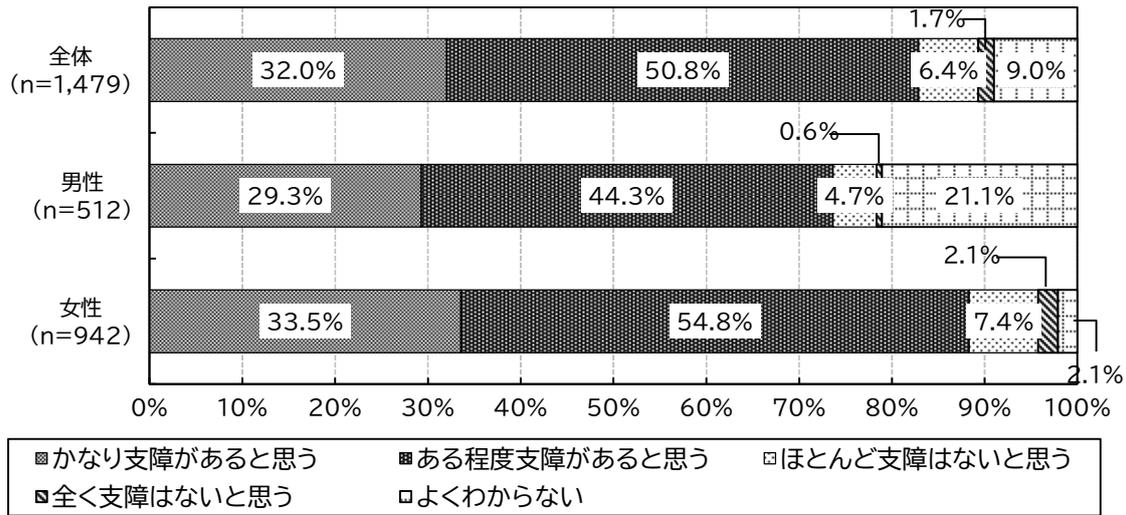
図表 10 健康に課題があっても働き続けるための配慮・取組



設問 11 女性にとって、月経不調や更年期障害による生活や仕事への支障がどの程度あると思いますか。(回答は1つ)

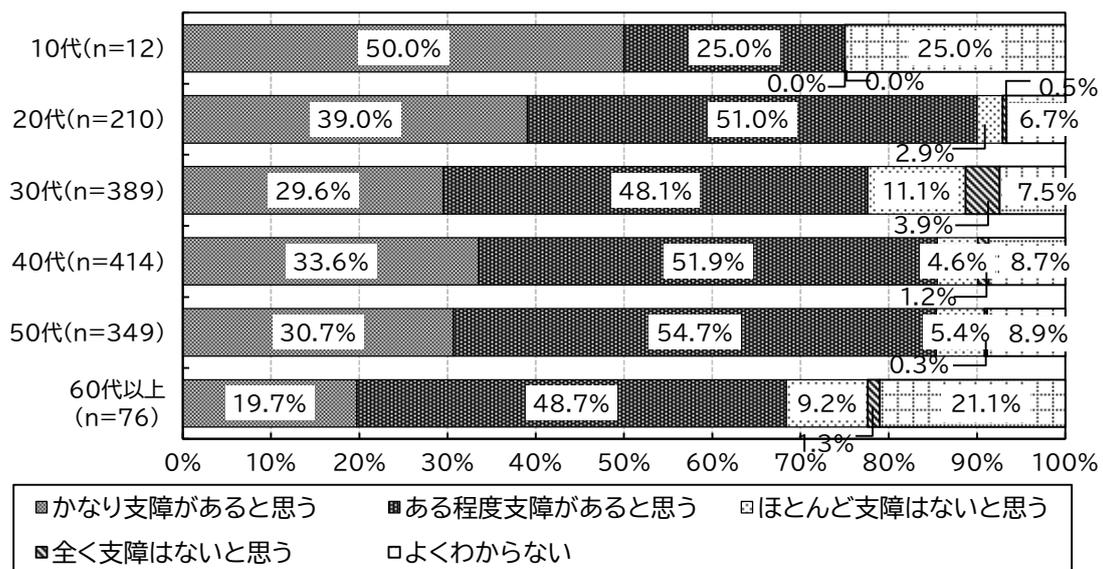
女性にとって月経不調や更年期障害による生活や仕事への支障があると思う人の割合⁵は、全体の82.8%となった。男女別に見ると、男性が73.6%、女性が88.3%となっており、男女間で認識の差が見られた。

図表 11-1 女性の月経不調や更年期障害の生活への支障に対する認識(性別)



年代別に見ると、生活への支障があると思う人の割合が、60代以上で68.4%と他の年代に比べて低くなっている。また、10代、60代では「よくわからない」が他の年代に比べて多くなっている。

図表 11-2 女性の月経不調や更年期障害の生活への支障に対する認識(年代別)

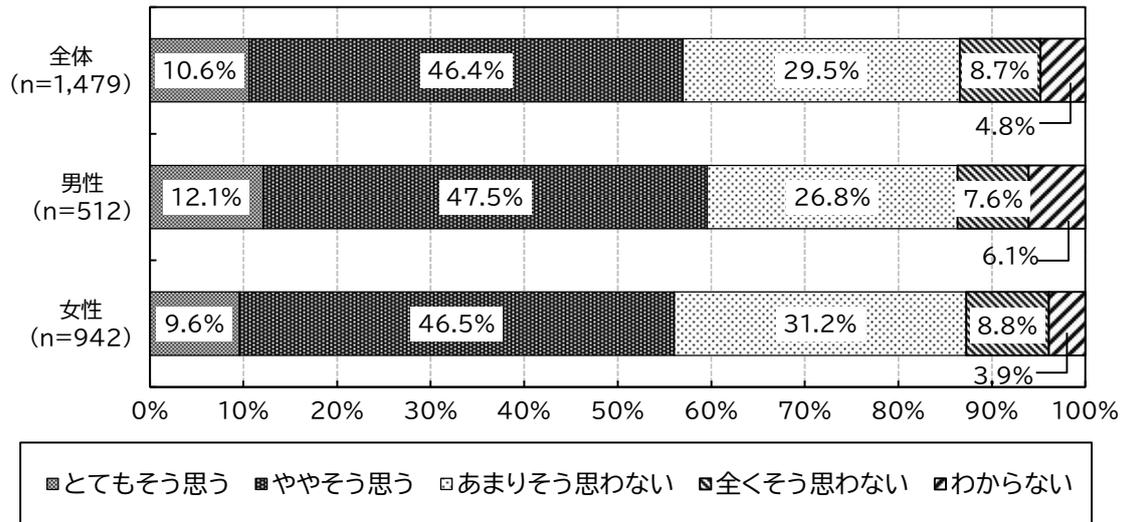


⁵ 「かなり支障があると思う」「ある程度支障があると思う」の合計

設問 12 あなたの職場では、男性か女性かに関わりなく、その人の適性や能力により配属や配置が行われていると思いますか。(回答は1つ)

現在の職場が、性別に関わりなく適性や能力によって配属や配置が行われていると思う人の割合⁶は、全体の 57.0%となり、約 4 割の人は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。

図表 12 性別に関わらない適性や能力を踏まえた配属・配置の状況



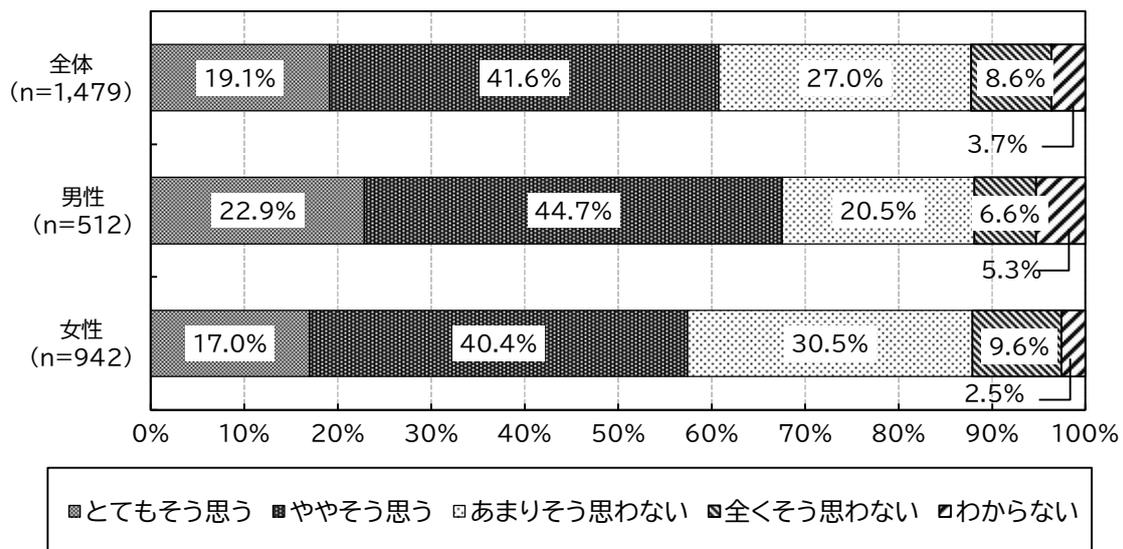
⁶「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問 13 あなたの職場では、男性か女性かに関わりなく、能力やスキル向上のための研修など人材の育成が行われていると思いますか。(回答は1つ)

現在の職場が、性別に関わりなく能力やスキル向上のための人材育成が行われていると思う人の割合は⁷、全体の60.7%となった。

男女別に見ると、男性が67.6%となっているのに対し女性が57.4%と差が見られ、男性に比べ女性において性別に関わりなく人材育成が行われていると思う人の割合が低くなっている。

図表 13 性別に関わらない人材育成の実施状況



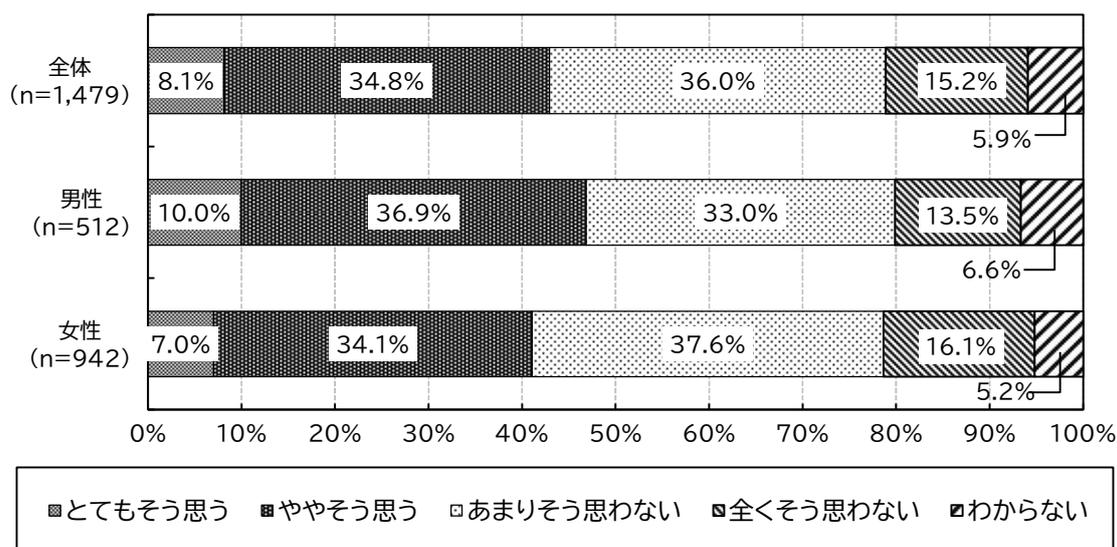
⁷ 「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問 14 あなたの職場は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(昇進、昇任、重要な業務を任せてもらえる)できる職場だと思いますか。(回答は1つ)

現在の職場が、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だと思う人の割合⁸は、全体の42.9%、思わない人の割合⁹は、全体の51.2%となった。

男女別に見ると、キャリアアップできる職場だと思わない人の割合は男性が46.5%となっているのに対し女性が53.7%と差が見られ、男性に比べ女性において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う人の割合が低くなっている。

図表 14 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うか



⁸ 「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

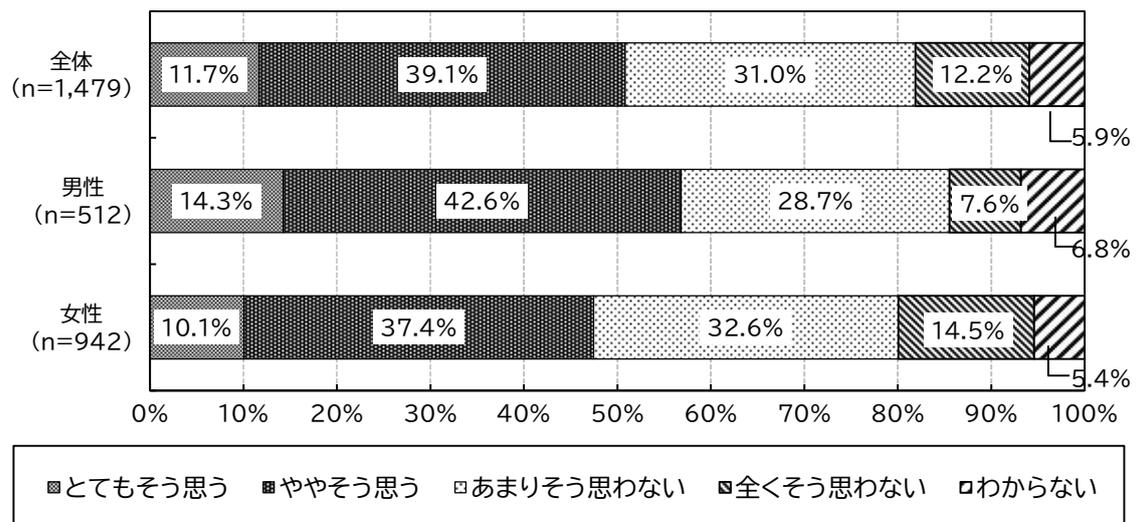
⁹ 「全くそう思わない」「あまりそう思わない」の合計

設問 15 あなたの職場では、男性か女性かに関わりなく昇任・昇進していると思いますか。(回答は1つ)

現在の職場が、性別に関わりなく昇任・昇進している職場だと思う人の割合¹⁰は、全体の50.8%となった。

男女別に見ると、男性が56.9%となっているのに対し女性が47.5%と差が見られ、男性に比べ女性において性別に関わりなく昇任・昇進している職場だと思う人の割合が低くなっている。

図表 15 性別に関わらない昇任・昇進の状況

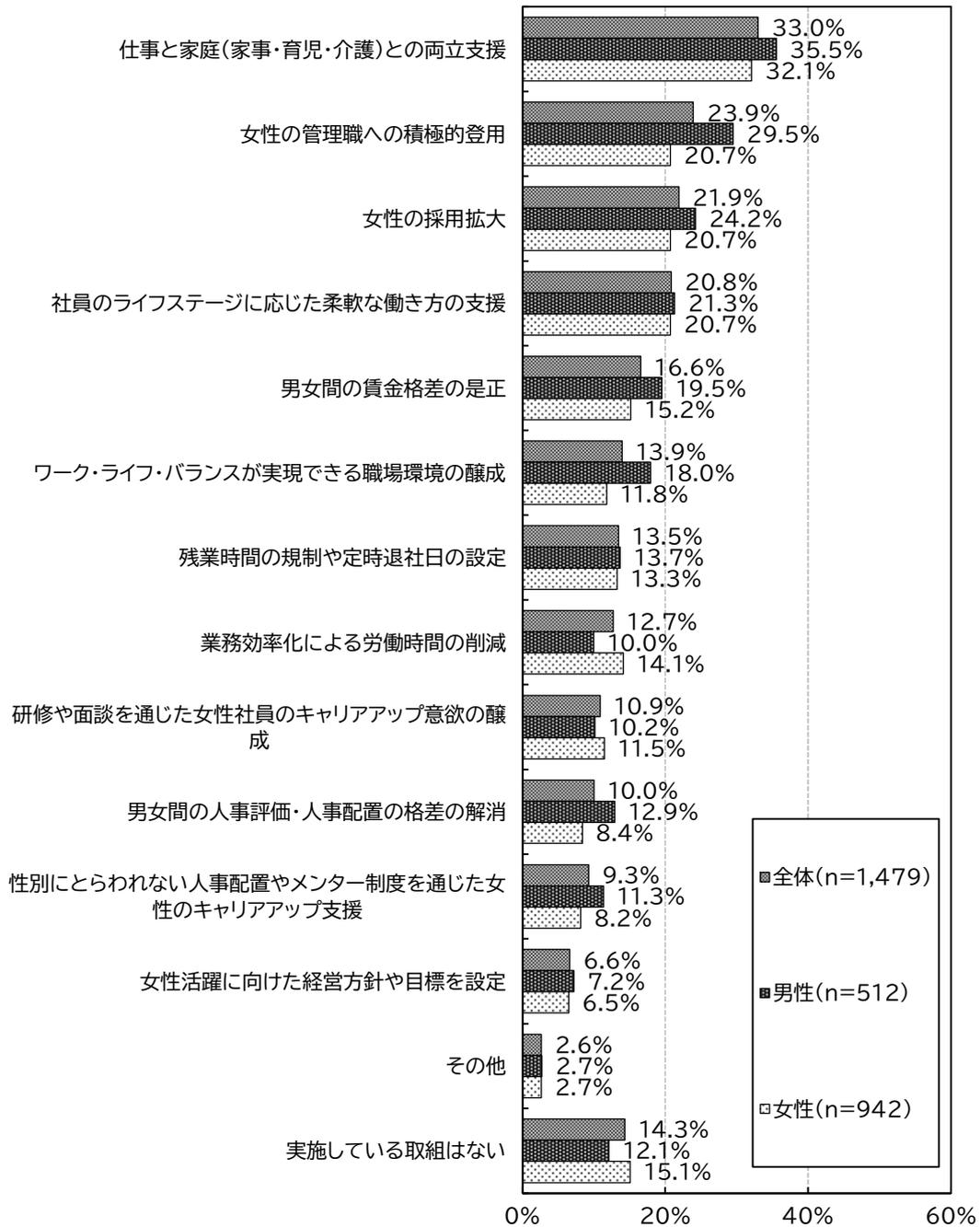


¹⁰ 「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問 16 あなたの職場では、女性活躍を推進するためにどのような取組がされていますか。(複数回答可)

現在の職場で女性活躍推進に向け行われている取組は、「仕事と家庭(家事・育児・介護)との両立支援」が 33.0%と最も多くなり、次いで「女性の管理職への積極的登用」が 23.9%、「女性の採用拡大」が 21.9%と続いた。

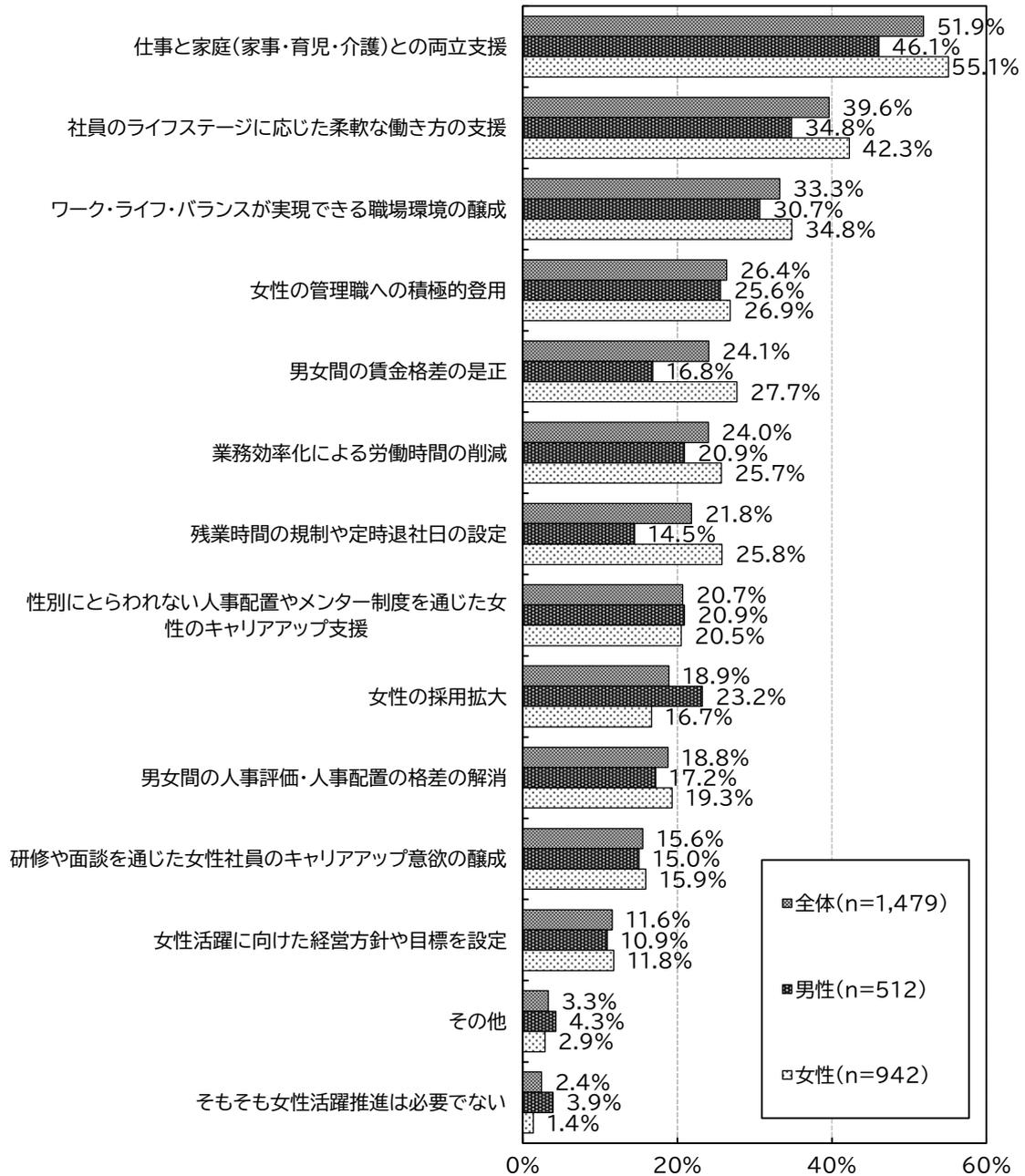
図表 16 女性活躍推進に向け職場で実施されている取組



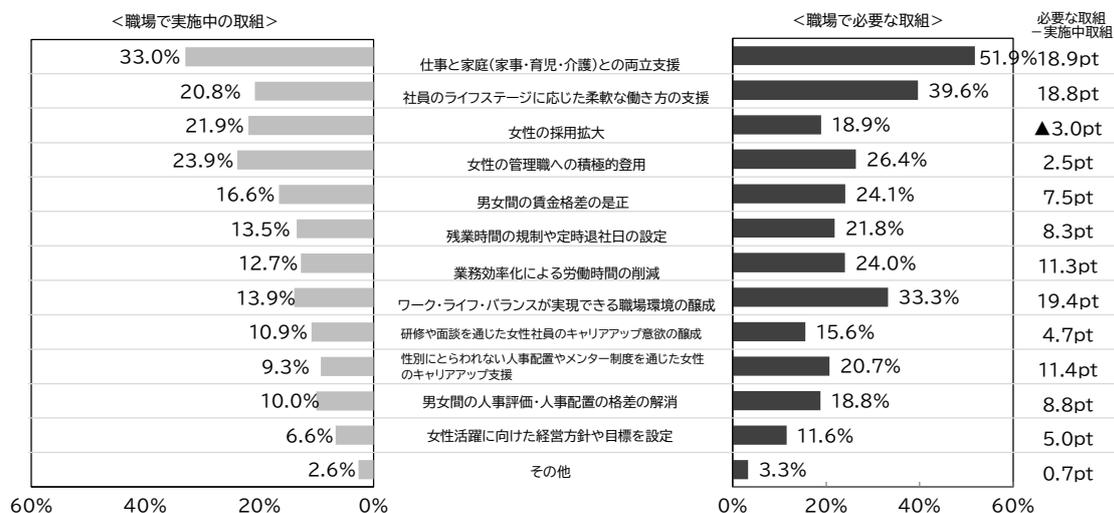
設問 17 あなたはどのような取組があれば、職場での女性活躍が進むと思いますか。(複数回答可)

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。

図表 17-1 女性活躍推進のために必要と考える職場での取組



図表 17-2 女性活躍推進のために必要と考える職場での取組



《BOX》

本調査において従業員が女性活躍推進のために職場で必要だと思う取組として「仕事と家庭の両立支援」が1番に挙がっている。それに対し、事業者向け調査『栃木の労働環境事情(2023年)』では、女性活躍推進のために行っている取組として「採用担当者に女性を含める」や「人事考課基準を明確に定める」が1、2番目に挙がり、従業員が求める仕事と家庭の「両立支援制度の充実」は3番目となっている。従業員と事業者間で最も重要だと思う取組に認識のずれが生じている可能性がある。

	事業者が実施している取組	従業員が重視する取組
1位	採用担当者に女性を含める	仕事と家庭との両立支援
2位	人事考課基準を明確に定める	社員のライフステージに応じた柔軟な働き方の支援
3位	両立支援制度を充実	ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の醸成

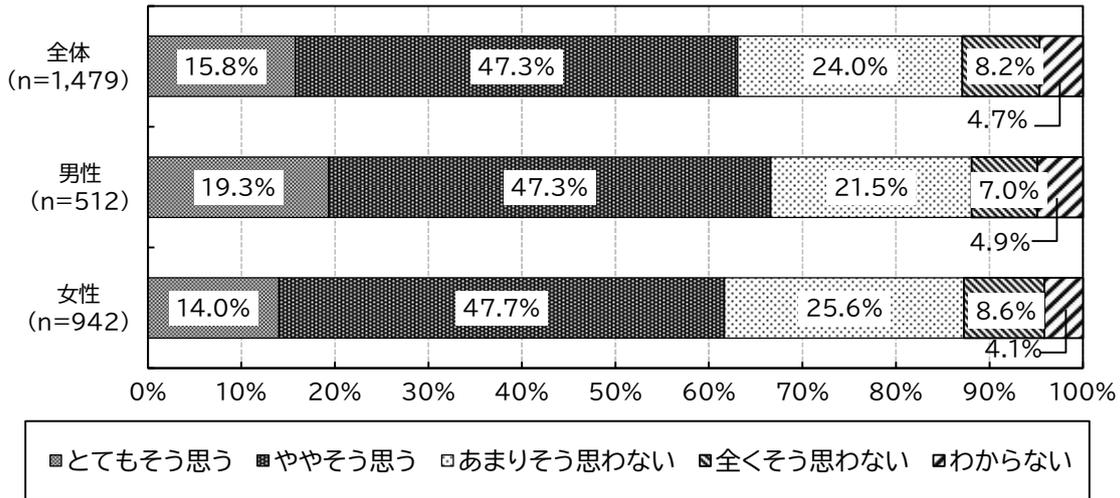
(資料)栃木県「令和5(2023)年労働環境等調査結果」

設問 18 あなたは現在の職場で長く働き続けたいと思いますか。(回答は1つ)

現在の職場で長く働きたいと思う人の割合は、全体の 63.1%となった。

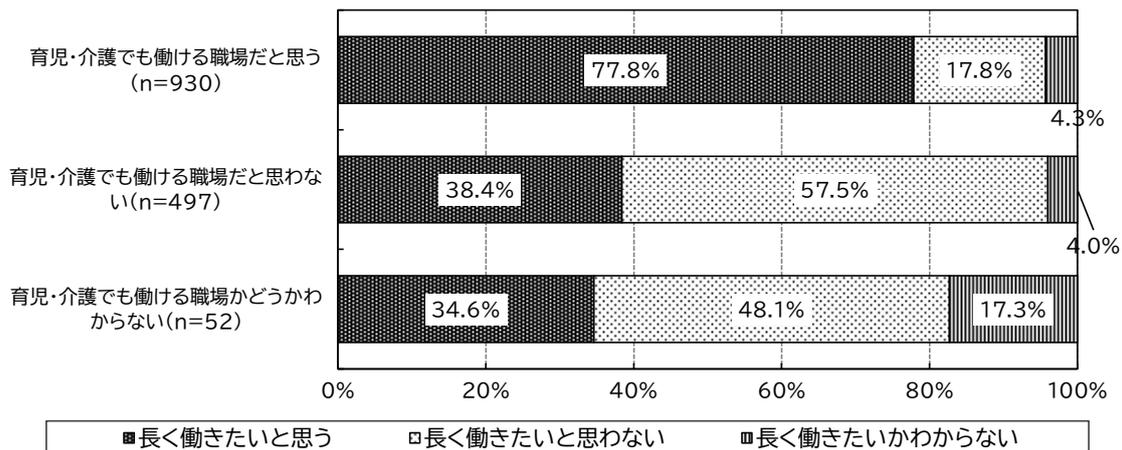
男女別に見ると、男性が 66.6%、女性が 61.7%となっており、大きな差は見られなかった。

図表 18-1 現在の職場での勤続意向



育児や介護をする立場になっても働き続けられる職場かどうかの認識別(設問 6)に、現在の職場で長く働きたいかどうかを見ると、「育児・介護でも働ける職場だと思う」人ほど、勤続意向が高くなっている。

図表 18-2 現在の職場での勤続意向(育児・介護をする立場でも働けるかどうかの認識別)

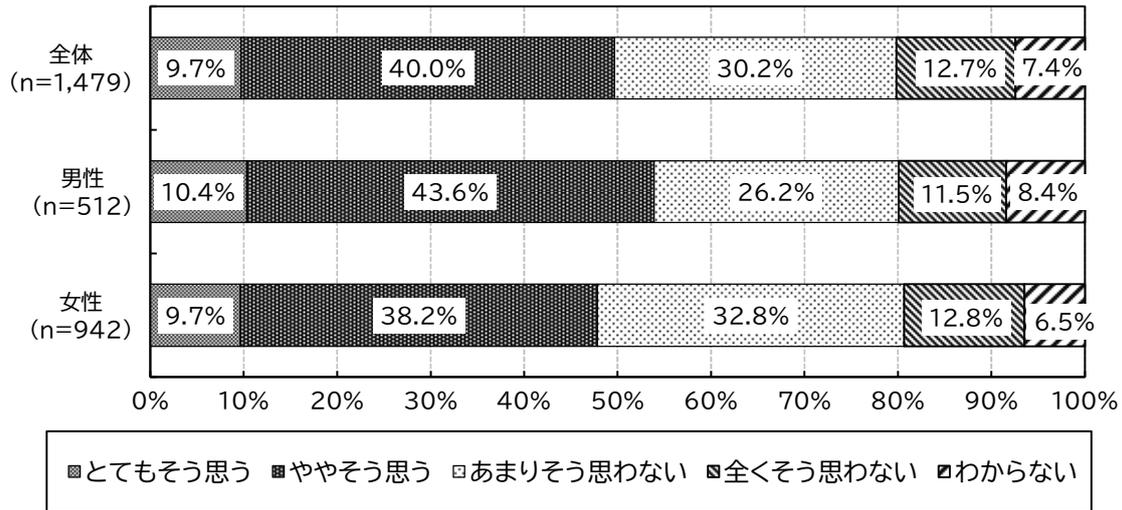


設問 19 あなたは現在の職場から将来を期待されていると感じますか。(回答は1つ)

現在の職場で将来を期待されていると感じる人の割合¹¹⁾は、全体の49.7%となった。

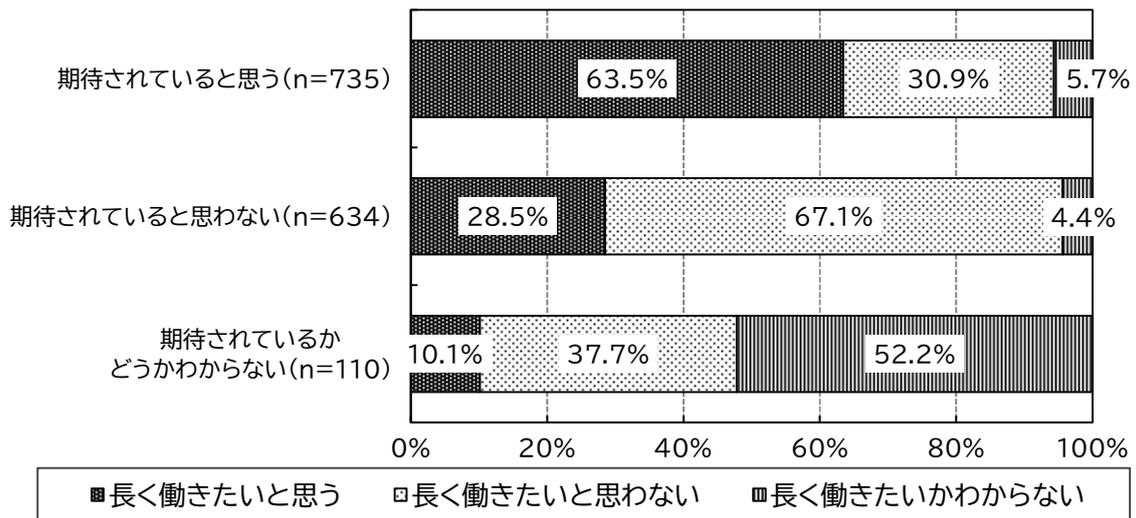
男女別に見ると、男性が54.0%となっているのに対し女性が47.9%と差が見られ、男性に比べ女性において職場から将来を期待されていると思う人の割合が低くなっている。

図表 19-1 職場からの期待に関する認識



職場からの期待に対する認識別の勤続意向(設問 18)を見ると、将来から期待されていると思う人ほど「長く働きたいと思う」人の割合が多くなっている。

図表 19-2 職場からの期待に関する認識と勤続意向



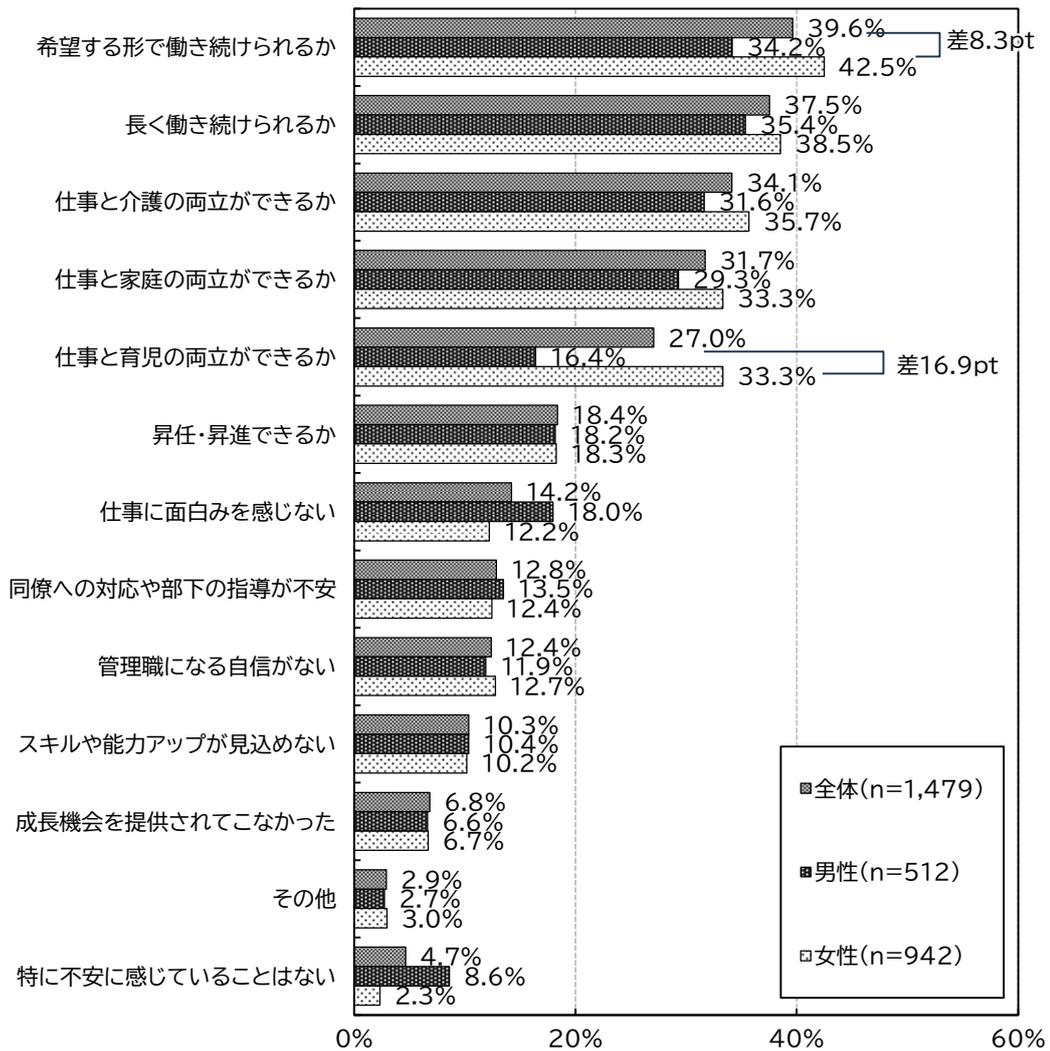
¹¹⁾「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計

設問 20 あなたがキャリア全般について不安に感じていることを教えてください。(複数回答可)

キャリア全般で不安に感じていることは、「希望する形で働き続けられるか」が 39.6%と最も多く、次いで「長く働き続けられるか」が 37.5%、「仕事と介護の両立ができるか」が 34.1%と続いた。

男女別に見ると、「仕事と育児の両立ができるか」や「希望する形で働き続けられるか」において差が大きくなった。

図表 20 キャリアへの不安

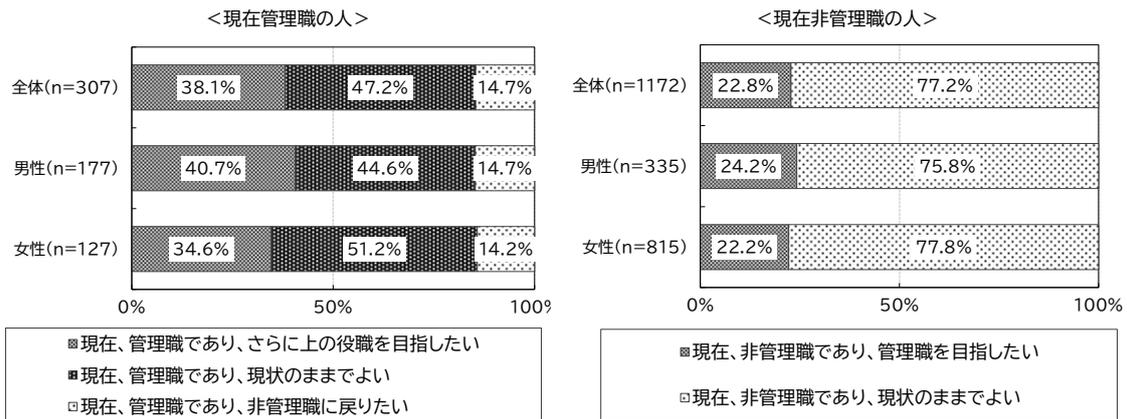


設問 21 あなたは、管理職を目指したいと思いますか。(回答は1つ)

現在管理職で、今よりも「さらに上の役職を目指したい」人の割合は 38.1%、「現状のままでよい」が 47.2%、「非管理職に戻りたい」が 14.7%となった。

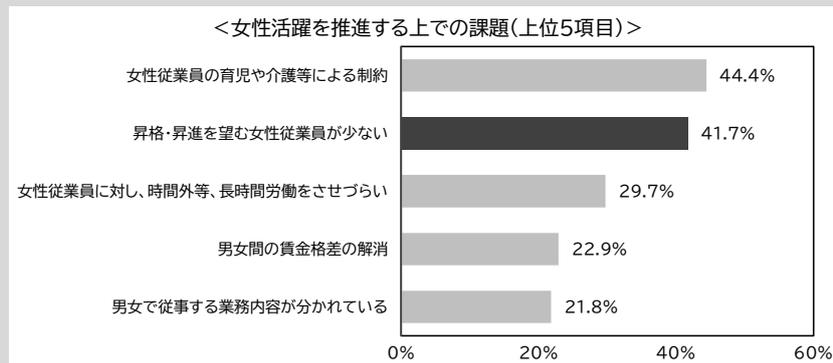
現在非管理職で、「管理職を目指したい」人の割合は 22.8%、「現状のままでよい」と思う人の割合が 77.2%となった。男女別に見ても、管理職希望者の割合に差は見られなかった。

図表 21 管理職の希望の有無



《BOX》

民間事業者を対象に実施した調査(あしぎん総合研究所)によれば、女性活躍を推進する上での課題として「昇格・昇進を望む女性従業員が少ない」が 2 番目に挙がっており、本調査において女性の管理職を目指す割合が 2 割程度にとどまる点と整合している。もっとも男性の管理職希望者割合も 3 割未満であることから、男女問わず管理職希望者を増やす取組が課題となる。

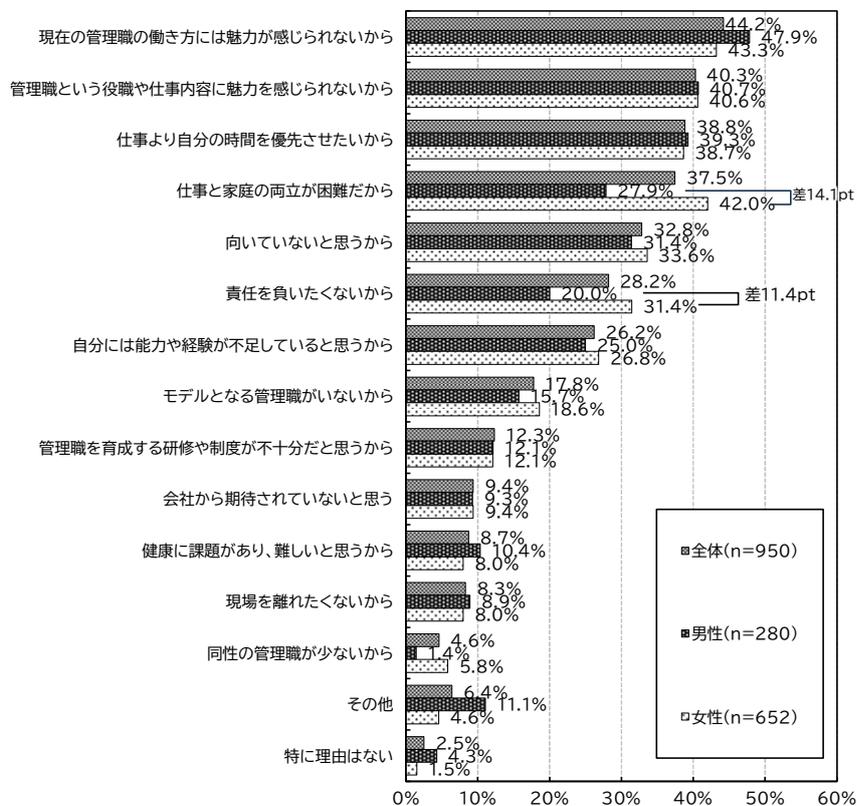


(資料)あしぎん総合研究所「男女共同参画社会に関する地域企業の取組状況についての調査結果(2023年)」

設問 22 設問 21 で「現在、非管理職であり、現状のままでよい」「現在、管理職であり、非管理職に戻りたい」を選択した人にお聞きします。あなたが、管理職への昇進・昇任を希望しない、又は管理職から非管理職に戻りたい理由を教えてください。(複数回答可)

管理職への昇進・昇任を希望しない、又は管理職から非管理職に戻りたい理由としては、「現在の管理職の働き方には魅力を感じられないから」が 44.2%と最も多くなり、次いで「管理職という役職や仕事内容に魅力を感じられないから」が 40.3%、「仕事より自分の時間を優先させたいから」が 38.8%と続いた。男女別に見ると、「仕事と家庭の両立が困難だから」や「責任を負いたくないから」などで差が見られた。

図表 22 管理職を希望しない理由



＜＜BOX＞＞

<女性管理職を増やすために重要と考える取組(上位5項目)>

項目	割合(%)
女性の積極採用	47.0
女性が就いていなかった役職や職務への登用	29.8
女性の意識変革等を目的とした研修等の実施	28.8
仕事と生活の両立支援制度を充実	23.2
昇給基準・人事評価制度の見直し	20.8

(資料)栃木県「令和5(2023)年栃木の労働環境事情」

本調査において女性が管理職を希望しない理由として「仕事と家庭の両立が困難だから」が 42.0% (2 番目)となっているのに対し、事業者向け調査『栃木の労働環境事情(2023 年)』における女性管理職を増やすために重要と考える取組として、「仕事と生活の両立支援制度を充実」は 23.2%(4 番目)と企業と従業員との間で認識のギャップが見られる。

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を教えてください。(複数回答可)

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 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、全体の上位 4 項目などで差が見られた。

図表 23 県に取り組んでほしい課題や施策

