

質問項目

働く女性の環境や能力向上に関する調査

| | | | | | | | |
|---------|-----------|--------|--------|-------------|-------------|-------|--|
| 1 性別 | 1 男性 | 2 女性 | | | | | |
| 2 年代 | 1 30代 | 2 40代 | | | | | |
| 3 職業 | 1 会社員 | 2 公務員 | 3 自営業 | 4 農林水産業 | 5 パート・アルバイト | | |
| | 6 専門職・技術職 | | 7 専業主婦 | 8 無職 | | | |
| 4 雇用形態 | 1 正社員・職員 | 2 契約社員 | 3 派遣社員 | 4 パート・アルバイト | 5 経営者 | 6 その他 | |
| 5 婚姻状況 | 1 既婚 | 2 未婚 | | | | | |
| 6 子供の有無 | 1 有 | 2 無 | | | | | |

家事・育児に関する男女の生活実態

問1 次に挙げる考え方について、どのようにお感じになりますか。あてはまるものをお選び下さい。(それぞれ一つ選ぶ)

| | | | | |
|---------------------------|------------------|----------------------------|---|----------------------------|
| | そ う 思 う | や や そ う 思 う | あ ま り そ う 思 わ な い | そ う 思 わ な い |
| 男女平等の社会が望ましいと思っている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 家庭の理想は「夫が外で働き、妻が家を守ることだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 家事は主に女性が行ったほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 家事は男女の区別無く同じように行ったほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児は女性が主に行ったほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児は男女の区別無く同じように行ったほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子どもが小さいうちは、母親は外で働かないほうが良い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子どもの有無に関わらず、女性も外で働いたほうが良い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 仕事よりも家事を優先したい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 仕事よりも子育てを優先したい | 1 | 2 | 3 | 4 |

問2 次に挙げる日常生活の事柄について、どの程度参加していますか。(それぞれ一つ選ぶ)

| | | | | |
|---------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | よ く し て い る | 時 々 し て い る | た ま に し て い る | し て い な い |
| 食事の準備 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 食事の後片付け | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 洗濯 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 洗濯物を干す | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 洗濯物をたたむ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 部屋の掃除 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 風呂の掃除 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| トイレの掃除 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ゴミ捨て | 1 | 2 | 3 | 4 |

県民意識調査

問3 (女性既婚者に)

配偶者の家事や育児の参加状況について、どの程度満足していますか。(ひとつ)

| | |
|--|--------------|
| 1 満足している 2 やや満足している 3 やや不満である 4 不満である | その理由をお聞かせ下さい |
|--|--------------|

問4 (男性既婚者に)

あなたの配偶者は、あなたの家事や育児についてどの程度満足していると思いますか。(ひとつ)

| | |
|--|----------------|
| 1 満足している 2 やや満足している 3 やや不満である 4 不満である | そう思う理由をお聞かせ下さい |
|--|----------------|

問5 (お子さんがいる方へ)

育児についてお伺いします。(お子さんが成長されている方は、当時のことをご回答下さい)

次にあげる事柄について当てはまるものをお選び下さい。(それぞれひとつ)

| | 夫婦どちらも同じくらい | 妻が主に対応していた | 夫が主に対応していた |
|------------------|-------------|------------|------------|
| オムツ替え | 1 | 2 | 3 |
| 子供をお風呂に入れる | 1 | 2 | 3 |
| ミルク、離乳食を食べさせる | 1 | 2 | 3 |
| 寝かし付ける(夜泣きの対応など) | 1 | 2 | 3 |
| 子供と遊ぶ | 1 | 2 | 3 |
| 保育園、幼稚園へ送る | 1 | 2 | 3 |
| 保育園、幼稚園のお迎え | 1 | 2 | 3 |
| 学校行事への参加 | 1 | 2 | 3 |
| 子どもが急病になった時の対応 | 1 | 2 | 3 |

男性の家事・育児への参加において弊害になっている要因

問6 あなたは、ご自分に子供ができたときに、次の制度を利用したいと思いますか。(それぞれ一つ)

| | 利用したい | わからない | 利用したくない | 制度自体知らない | 現在の職場に制度がない |
|-----------|-------|-------|---------|----------|-------------|
| 産前産後休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 育児休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 短時間勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 所定外労働制限制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 子供の看護休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |

問7 (育児休業制度を取得したくない)と回答した方へ

そのようにお考えになる理由をお教え下さい。(3つ以内選ぶ)

| |
|---|
| 1 育児休業制度が整備されていない 2 育児休業制度を取得しづらい雰囲気がある 3 休業期間中の、所得が減るから 4 残業の多い職場で休みを取れない 5 休業から復帰する際に、職場や仕事の変化に対応できない気がした 6 休業前と同じ仕事や職場に復帰できるめどが立たなかった 7 今後のキャリア形成に影響がありようだった 8 会社の手続きがわずらわしかった 9 日頃から休みを取りにくい職場だった 10 制度について十分理解していなかった 11 そもそも取得する必要性を感じなかった 12 育児休業は男性ではなく、女性が取得すべきだと思うから |
|---|

問8 男性が家事・育児に関わるために重要なことは何だと思いますか。次の中からお選び下さい。(複数回答可)

- 1 職場の産休、育休制度の整備
- 2 残業が少なくなること
- 3 休暇が取りやすくなること
- 4 上司の理解
- 5 職場の人員配置に余裕ができること
- 6 職場での男性が家事・育児を担うことに対する理解
- 7 昇進、昇給への影響を気にせず済むこと
- 8 男性本人の意識改革
- 9 配偶者とのコミュニケーション向上
- 10 家事・育児のスキルの向上
- 11 時間あたりの賃金のアップ
- 12 配偶者からの積極的な働きかけ
- 13 配偶者が仕事を持つなどで、家事・育児に取り組む必要性
- 14 その他()

女性の社会的活躍(能力向上、キャリアアップなど)に関する男女の意識

問9 (全員に)

女性が仕事と家庭の両立をするために必要な次の事柄について、どの程度重要だと思いますか。(それぞれ一つ)

| | 重要 | やや重要 | あまり重要ではない | 重要ではない |
|--------------------------------|----|------|-----------|--------|
| 産休、育児休業制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 短時間勤務制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子どものための看護休暇制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児休業期間の賃金の支給 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 介護休暇制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 産休、育休後に同一給与、職務に復帰できる制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 時間単位、半日単位での有給取得制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 出産、育児による退職者の再雇用制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 職場が休暇を取りやすい雰囲気であること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 職場に男性も子育てや介護に関わるような意識が浸透していること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の家事等の負担を減らすこと | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の業務量の配慮(業務量を少なくする) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性の業務量の配慮(業務量を少なくする) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子どもを安心して預けられる場所(施設など)があること | 1 | 2 | 3 | 4 |

県民意識調査

問10 (全員に)

次の文章について、どのようにお感じになりますか。あてはまるものをお選び下さい。(それぞれ一つ)

| | そう 思う | やや そう 思う | あ まり そう 思 わ な い | そ う 思 わ な い |
|----------------------------------|----------|----------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 女性は結婚、出産後も仕事を続けたほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 企業は女性が結婚や出産後も仕事を続けられるような環境を整備すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 企業や団体は、女性を積極的に管理職、役職者に登用すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の管理職はもっと増えた方がいい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性は子どもが小さいうちは仕事を抑えて、育児に集中すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 性別に関わらず、適任者を管理職にするべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 仕事の能力において、男女差はない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性は家庭もあるので、管理職などの責任ある仕事は向かない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 管理職になることを希望しない女性が多い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 管理職になるために必要な能力を持つ女性が少ない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 産休・育休明けに関わらず、責任のある仕事を任すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |

問11 (女性へ)

キャリアアップ(管理職への昇進など)をしたいとお考えですか？(ひとつ)

- 1 キャリアアップしたい
- 2 ややキャリアアップしたい
- 3 あまりしたくない
- 4 したくない

問12 (「キャリアアップ」したくないと回答した方)

その理由をお聞かせ下さい。(複数回答可)

- 1 家庭との両立が難しいから
- 2 残業などが増えるから
- 3 過度な責任を負いたくないから
- 4 管理職をする自信がないから
- 5 転勤や出張が増えるから
- 6 職場に女性管理職が少ないから
- 7 職場に研修などの能力向上・維持の支援制度がないから
- 8 その他(具体的に)

問13 (男性へ)

あなたご自身の配偶者・パートナーのキャリアアップや管理職への昇進についてはいいかがお考えですか？(ひとつ)

- 1 積極的に応援したい
- 2 やや応援したい
- 3 あまり応援したくない
- 4 応援したくない

県民意識調査

問14 (問13で「積極的に応援したい」「応援したい」と回答した方へ)

「応援したい」とお答えになりましたが、具体的にどのようなことで応援できますか？(複数回答可)

- 1 自分(夫)が家事の負担を増やす
- 2 育児や介護、子どもの学校行事などに積極的に関わる
- 3 自分(夫)の残業、時間外勤務などを減らす
- 4 子どもの病気などの際、休暇や早退などを取って面倒をみる
- 5 その他(具体的に) _____)
- 6 特に考えていない

問15 (「あまり応援したくない、応援したくない」と回答した方へ)

その理由をお聞かせ下さい。(複数回答可)

- 1 家庭との両立が難しいから
- 2 残業などが増え、家庭にいる時間が短くなるから
- 3 過度な責任を負わせたくないから
- 4 本人が希望したくないと思うから
- 5 仕事が忙しいと家庭の雰囲気が悪くなるから
- 6 自分(回答者)の家事負担が増えるから
- 7 女性は家庭をメインにすべきだと思うから
- 8 その他(具体的に) _____)

企業が女性に求める能力と、女性が企業に求めるもの

問16 (女性に)女性として、企業や組織に対して望む事を次の中からお選び下さい。

- 1 意欲や能力のある女性の、管理職への積極登用
- 2 男女間の賃金格差の解消
- 3 人事管理制度の整備(育休、時短勤務など)
- 4 女性用の休憩室など福利厚生充実
- 5 女性プロジェクトリーダー等(管理職を除く)の登用
- 6 女性社員の積極的採用
- 7 女性管理職の養成に向けた取組
- 8 子育てにかかる費用の助成
- 9 男性社員が育児へ参加する雰囲気をつくること(男性の育休の促進など)

その他、女性活躍の推進に必要なと思われる事項

問17 女性がかもって活躍するためには何が必要だと思いますか。(それぞれひとつ)

| | 必要 | やや必要 | あまり必要ではない | 必要ではない |
|---------------------------|----|------|-----------|--------|
| 保育や介護支援の公的サービスの充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性の家事・子育ての分担の拡大 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性社員の家事・育児に対する意識啓発 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 長時間労働の是正 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性リーダーに対する偏見の解消 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の活躍を推進する法的整備 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 出産・育児休業後でも、キャリア形成に影響がないこと | 1 | 2 | 3 | 4 |

問18 その他、女性が活躍できる社会になるために必要なことについて、ご意見ご感想などをお聞かせ下さい。

どのようなことでも結構ですので、忌たんのないご意見をお寄せ下さい。

「働く女性の環境や能力向上に関する調査」へのご協力をお願い

本調査は、女性が様々なライフステージの中で自分の持てる能力を最大限発揮し、活躍できる社会を実現することを目的とし、県民的議論につなげる機運の醸成を図るための資料として活用することを目的としています。

回答はデータとして集計し、目的以外には使用しませんので、ありのままをお答え下さい。

なお、調査の実施は沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課より、(株)アドスタッフ博報堂が委託を受けて実施しております。

沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課

- 1.ご記入にあたっては、総務、人事、経営について把握されている方がご記入下さい。
- 2.令和元年、9月末現在の状況をご記入下さい。
- 3.ご記入頂いた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**令和元年11月29日（金）**までにご返送をお願いします。
- 4.調査結果については、令和2年3月頃「沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課」のホームページ上で公表します。
- 5.この調査についてのご質問等は、下記までお問い合わせ下さい。

〈問合せ先〉

株式会社アドスタッフ博報堂 担当者：普久原 TEL:098-862-4691 FAX:098-862-1589
〒900-0015 那覇市久茂地3-17-5 美栄橋ビル3F

※お電話でのお問合せは、祝祭日を除く月～金の10：00～17：00です。

| | |
|--------|--|
| 会社名 | |
| ご回答者役職 | |

【企業概要】

1 業種

| | | | |
|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| 1 農林水産業 | 2 建設業 | 3 製造業 | 4 電気・ガス・水道業 |
| 5 情報通信業 | 6 運輸・通信業 | 7 卸・小売業 | 8 金融・保険業 |
| 9 不動産業 | 10 学術研究、専門技術 | 11 宿泊業、飲食サービス | 12 生活関連サービス、娯楽業 |
| 13 教育、学習支援業 | 14 医療、福祉 | 15 複合サービス | 16 その他() |

2 資本金

| | |
|----------------|-----------------|
| 1 500万円以下 | 2 500万円以上1千万円未満 |
| 3 1千万円以上3千万円未満 | 4 3千万円以上5千万円以下 |
| 5 5千万円以上1億円以下 | 6 1億円以上3億円以下 |
| 7 3億円以上 | |

3 創業年数 _____ 年

4 社員数

| | | |
|-------------|------------|-------------|
| 1 5人以下 | 2 6～10人 | 3 11人～20人 |
| 4 21人～50人 | 5 51人～100人 | 6 101人～300人 |
| 7 301人～500人 | 8 501人以上 | |

5 年間売上高

| | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1 1千万円未満 | 2 1千万円～3千万円未満 | 3 3千万円～5千万円未満 |
| 4 5千万円～1億円未満 | 5 1億円～5億円未満 | 6 5億円～10億円未満 |
| 7 10億円～20億円未満 | 8 20億円～50億円未満 | 9 50億円～100億円未満 |
| 10 100億円以上 | | |

問5 貴社の勤務体系において、次の制度は正社員・非正規社員それぞれご利用できますか。当てはまるものをお選び下さい。

| | 正社員 | 非正規社員 | この制度は導入していない |
|---------------|-----|-------|--------------|
| フレックスタイム制 | 1 | 1 | 1 |
| 変形労働時間制 | 2 | 2 | 2 |
| 裁量労働制 | 3 | 3 | 3 |
| みなし労働時間制 | 4 | 4 | 4 |
| 時差出勤制度 | 5 | 5 | 5 |
| 交替勤務制度(シフト勤務) | 6 | 6 | 6 |
| 在宅勤務制度 | 7 | 7 | 7 |

問6 次の制度の中で、貴社の社員が利用できる制度をお選び下さい

| | 正社員 | 非正規社員 | この制度は導入していない |
|-----------|-----|-------|--------------|
| 産前産後休暇制度 | 1 | 1 | 1 |
| 育児休業制度 | 2 | 2 | 2 |
| 短時間勤務制度 | 3 | 3 | 3 |
| 所定外労働制限制度 | 4 | 4 | 4 |
| 子の看護休暇制度 | 5 | 5 | 5 |
| 介護休暇制度 | 6 | 6 | 6 |

男性社員の育児・家事への参加について

問7 貴社では、男性社員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、会社や職場で実施している取組はありますか。

- 1 全社員に対して、男性の育児休業等の取得について、理解を促進するための情報提供を行っている
- 2 配偶者が出産予定の男性社員に対して、職場の所属長等による面談を行うようにしている
- 3 育児休業等を取得する場合、代替要員を配置している
- 4 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
- 5 育児休業等の取得に伴う人事評価での不利益事項の見直しを行っている
- 6 その他()
- 7 特に実施していない

問8 貴社では、男性の育児参加を促進するために取組んでいることはありますか。

- 1 夫婦で行う子育ての重要性について、男性社員に研修等で意識啓発をしている
- 2 配偶者が出産予定の男性社員に対し、育児休業等の制度説明や取得促進の働きかけを行っている
- 3 配偶者が出産予定、もしくは子どもを持つ男性社員に対し、
育児休業中の過ごし方や育児の方法などについて情報提供や研修等を行っている
- 4 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている
- 5 その他()
- 6 特に実施していない
- 7

問9 貴社において、男性社員の 仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題 は、どのようなことだと思えますか。(〇はいくつでも)

- 1 男性の仕事と育児の両立について、管理職の理解・賛同・協力を得ることが難しい
- 2 男性の仕事と育児の両立について、経営層の理解・賛同・協力を得ることが難しい
- 3 男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい
- 4 配偶者が専業主婦である男性社員が多く、育児参加の必要性を感じていない人が多い
- 5 男性の仕事と育児の両立が、会社や職場にどのようなメリットがあるのかが分からない
- 6 休業・休暇を取得したり、柔軟な働き方をしたりしている社員の勤怠管理や評価が難しい
- 7 職種・仕事内容・部署によって、仕事と育児との両立のしやすさが異なる
- 8 その他()
- 9 対象者がいない
- 10 わからない
- 11 特に障壁・課題だと思っていることはない

男性の家事・育児への参加において弊害になっている要因

問10 次の制度の対象となる**男性社員**は、それぞれの制度をどれ位の割合で利用していますか。
おおよその割合をお答え下さい。(例：約 5 割)

| | おおよその割合 | | この制度は 導入していない (当てはまる場合チェック) |
|--------------|---------|---|-----------------------------------|
| 配偶者の出産補助休暇制度 | 約 | 割 | |
| 育児休業制度 | 約 | 割 | |
| 短時間勤務制度 | 約 | 割 | |
| 所定外労働制限制度 | 約 | 割 | |
| 子供の看護休暇制度 | 約 | 割 | |
| 介護休暇制度 | 約 | 割 | |

問11 男性社員が産前産後休暇制度や育児休業制度を利用しにくいのはなぜだと思いますか。

- 1 育児休業制度が整備されていないから
- 2 育児休業制度を取得しづらい雰囲気があるから
- 3 休業期間中の、所得が減るから
- 4 残業の多い職場で休みを取れないから
- 5 休業から復帰する際に、職場や仕事の変化に対応できないと考えているから
- 6 休業前と同じ仕事や職場に復帰できるか分からないから
- 7 今後のキャリア形成に影響があるから
- 8 会社の手続きがわずらわしいから
- 9 日頃から休みを取りにくい状況にあるから
- 10 制度について十分理解されていないから
- 11 そもそも取得する必要性がないから
- 12 育児休業は男性ではなく、女性が取得すべきだと思うから

問12 男性が家事・育児に関わるために重要なことは何だと思えますか。次の中からお選び下さい。

- 1 職場の産休、育休制度の整備
- 2 残業が少なくなること
- 3 休暇が取りやすくなること
- 4 上司の理解
- 5 職場の人員配置に余裕ができること
- 6 職場で帰りやすい雰囲気があること
- 7 職場での男性が家事・育児を担うことに対する理解
- 8 昇進、昇給への影響を気にせず済むこと
- 9 男性本人の意識改革
- 10 時間あたりの賃金のアップ
- 11 家族間で取り決めをすること
- 12 その他()

女性の社会的活躍に関する状況把握

問13 女性社員が現在の職場で子供が出来た場合、継続して仕事ができる環境にありますか

- 1 継続して仕事ができる
- 2 継続して仕事することはむずかしい

問14 女性が仕事と家庭の両立をするために必要なことについて、どの程度重要だと思いますか。

| | 重要 | やや重要 | あまり重要ではない | 重要ではない |
|--------------------------------|----|------|-----------|--------|
| 産休、育児休業制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 短時間勤務制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子供のための看護休暇制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 介護休暇制度の充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児休業期間の賃金の支給 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 産休、育休後に同一給与、職務に復帰できる制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 時間単位、半日単位での有給取得制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 出産、育児による退職者の再雇用制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 職場が休暇を取りやすい雰囲気であること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 職場に男性も子育てや介護に関わるような意識が浸透していること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の家事等の負担を減らすこと | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の業務量の配慮(業務量を少なくする) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子供を安心して預けられる場所(実家・施設など)があること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性の業務量の配慮(業務量を少なくする) | 1 | 2 | 3 | 4 |

問15 次の文章について、どのようにお感じになりますか。あてはまるものをお選び下さい。

| | そう 思う | やや そう 思う | あまり そう 思わ ない | そう 思わ ない |
|----------------------------------|----------|----------------|-----------------------|----------------|
| 女性は結婚、出産後も仕事を続けたほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 企業は女性が結婚や出産後も仕事を続けられるような環境を整備すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 企業や団体は、女性を積極的に管理職、役職者に登用すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の管理職はもっと増えた方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性は子どもが小さいうちは仕事を抑えて、育児に集中すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 性別に関わらず、適任者を管理職にするべき | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 仕事の能力において、男女差はない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性は家庭もあるので、管理職などの責任ある仕事は向かない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 管理職になることを希望しない女性が多い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 管理職になるために必要な能力を持つ女性が少ない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 産休・育休明けに関わらず、責任のある仕事を任すべき | 1 | 2 | 3 | 4 |

企業が女性に求める能力

問16 貴社において女性の活躍支援のために行っていることをお選び下さい。

- 1 意欲や能力のある女性の、管理職への積極登用
- 2 男女間の賃金格差の解消
- 3 人事管理制度の整備(育休、時短勤務など)
- 4 女性用の休憩室などの充実
- 5 女性プロジェクトリーダーの登用
- 6 女性社員の積極的採用
- 7 男性社員に対する女性活用についての啓発
- 8 女性管理職の養成(教育)
- 9 子育てサービス費用の支援
- 10 男性社員が育児へ参加する雰囲気をつくること(男性の育休の促進など)

問17 女性がステップアップする際に必要とされる(又は不足している)能力は何であるとお考えですか。(複数回答可)

- 1 仕事に対する意識の高さ
- 2 コミュニケーション能力
- 3 プレゼンテーション能力
- 4 論理的な思考力
- 5 ネットワーク力
- 6 企画力、開発力
- 7 事務処理能力
- 8 マネジメント能力
- 9 その他()

その他、女性力の推進に必要と思われる事項

問18 女性がもっと活躍するためには何が必要だと思いますか

| | そう思う | ややそう思う | あまりそう思わない | そう思わない |
|----------------------------------|------|--------|-----------|--------|
| 保育や介護支援の公的サービスの充実 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性の家事・子育ての分担の拡大 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 男性社員の意識啓発 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 長時間労働の是正 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性リーダーに対する偏見の解消 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 女性の活躍を推進する法的整備 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 出産・育児休業後も、性別を問わないキャリア形成の仕組みがあること | 1 | 2 | 3 | 4 |

問19 その他、女性が活躍できる社会になるために必要なことについて、ご意見ご感想などをお聞かせ下さい。
どのようなことでも結構ですので、忌たんのないご意見をお寄せ下さい。

令和元年度 女性の環境や能力向上に関する調査

令和2年3月発行

編集発行 : 沖縄県子ども生活福祉部 女性力・平和推進課
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2
TEL 098-866-2500

調査委託 : 株式会社アドスタッフ博報堂
〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地3-17-5 美栄橋ビル
TEL 098-862-1422(代)