

# 四国地域におけるD & Iに関する 調査報告書（女性編）

【会員調査 詳細版】

2023年4月17日

四国経済連合会  
公益財団法人21世紀職業財団

**四経連**

公益財団法人



多彩な力が活きる社会に

21世紀職業財団



# 目次

1.調査概要	… 2
2.回答者属性	… 4
3.分析のアプローチ	… 8
4.会員調査 結果比較一覧	…11
5.会員調査 結果の詳細	…13
(1) 女性活躍の取組みは着実に推進されているが、 現在は目指すべき未来に向けた過渡期、取組みは道半ば	…14
(2) アンコンシャスバイアスがあり、性的役割分担意識が強い	…27
(3) 育成に男女差がある	…34
(4) 柔軟な働き方がしづらい/長時間働くことが評価される	…62
(5) 男性の育児休業:長期間は取得しづらい	…74
(6) その他:ハラスメントについて	…84



# 1.調査概要

## 【調査目的】

- 四国経済連合会会員企業・団体におけるダイバーシティ&インクルージョン経営、このうち女性活躍推進に関する現状を把握する。その際、会員内の調査に留まらず、全国比較や県庁との比較を通じて、客観的に現状と課題を明らかにし、取組みの方向性を整理する。
- この調査報告をもとに、四国経済界の機運醸成や行動変容に繋がる活動を展開していく。

## 【調査方法】

- Webアンケート

## 【調査対象者条件】

(1) 会員調査：四国経済連合会の会員企業・団体に勤める社員・職員

①男女一般社員：各社10名（男性5名、女性5名）

- ・正社員
- ・年齢は20～59歳でまんべんなく
- ・勤続年数が1年以上の方（2022年入社は対象外）
- ・所属部門もできるだけ分散
- ・一般社員・職員が10名未満の場合、可能な人数（男女比問わず）

②管理職：各社5名（性別問わず）

- ・直接部下の育成に携わっている方（課長、もしくは課長同等クラスの方）
- ・5名は「男女両方の部下を持つ方」が最優先。次いで「女性の部下しかいない方」を優先。前述の対象者がいない場合は「男性の部下しかいない方」
- ・管理職が5名未満の場合、可能な人数

③本社人事担当者：各社1名



## (2) 県庁調査：四国4県の県庁に勤める職員

### ①男女一般職員：30名（男性15名、女性15名）

- ・年齢は20～59歳でまんべんなく
- ・勤続年数が1年以上の方（2022年入庁の方はアンケートの対象外）
- ・所属部門もできるだけ分散

### ②管理職：30名（性別問わず）

- ・直接部下の育成に携わっている方（課長、もしくは課長同等クラスの方）
- ・「男女両方の部下を持つ方」が最優先。次いで「女性の部下しかいない方」を優先。前述の対象者がいない場合は「男性の部下しかいない方」。

### ③人事担当者（管理職以上の方）：各県1名

## 【調査期間】

- (1) 会員調査 2022年8月1日～8月24日
- (2) 県庁調査 2022年9月1日～9月26日

## 【調査対象者数 回答者数】

※男女別の対象者数が不明なため、男女別の回答率は算出できません

	(1) 会員調査：対象117社					(2) 県庁調査：対象四県				
	対象者	回答者			回答率	対象者	回答者			回答率
	名	男性(名)	女性(名)	合計(名)	%	名	男性(名)	女性(名)	合計(名)	%
一般社員/職員	965	412	436	848	87.9	120	48	60	108	90.0
管理職	493	365	56	421	85.4	120	78	26	104	86.7
人事	105	—	—	96	91.4	4	—	—	4	100.0
合計	1563	777	492	1365	87.3	244	126	86	216	88.5

## 2.回答者属性①

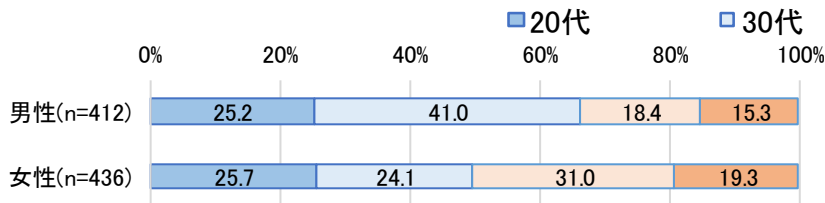
【以降のページでの表記ルール】

四国会員調査の結果 = 四国企業  
 一般社員 = 四国経済連合会会員の一般社員・職員  
 四国県庁 = 徳島県、香川県、愛媛県、高知県  
 一般職員 = 四国県庁の職員

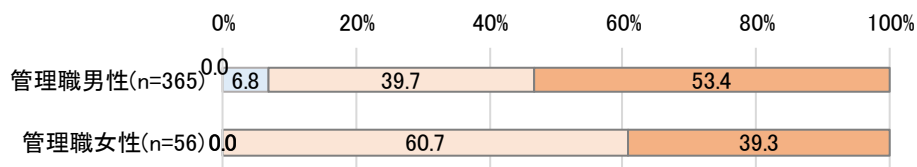


### 年代別

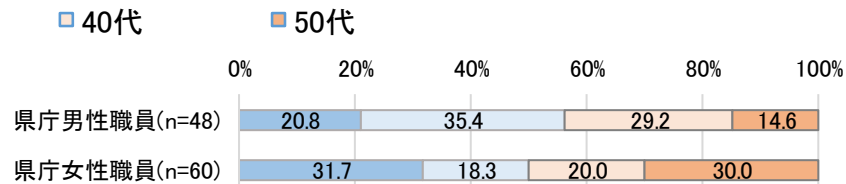
#### 四国企業：一般社員



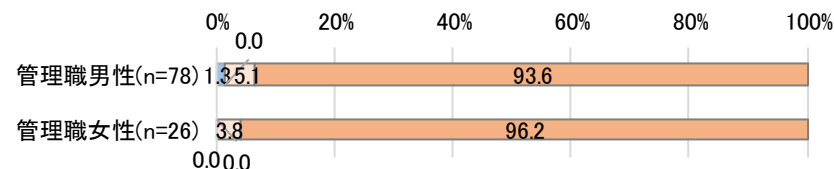
#### 四国企業：管理職



#### 四国県庁：一般職員

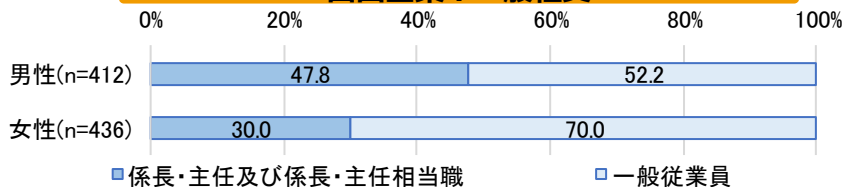


#### 四国県庁：管理職

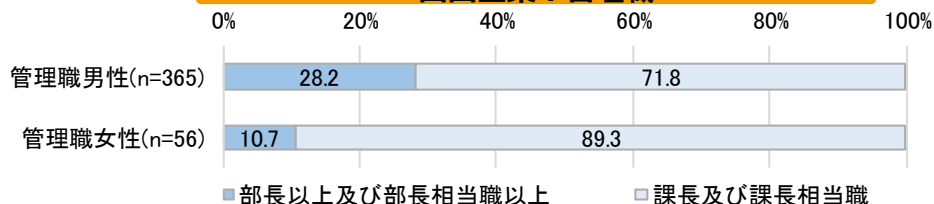


### 役職

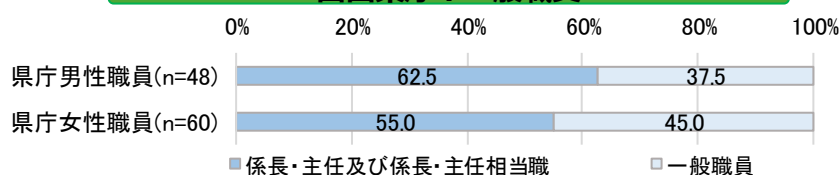
#### 四国企業：一般社員



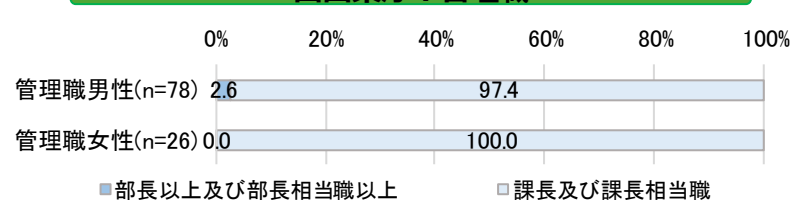
#### 四国企業：管理職



#### 四国県庁：一般職員



#### 四国県庁：管理職



参考 四国会員調査回答者の各役職階層に占める女性比率

女性の部長以上及び部長相当職比率 = 5.5% (7.8%)

女性の課長及び課長相当職比率 = 16.0% (10.7%)

女性の係長・主任及び係長・主任相当職 = 39.9% (18.8%)

※カッコ内は令和3年雇用均等基本調査 10人以上企業の結果

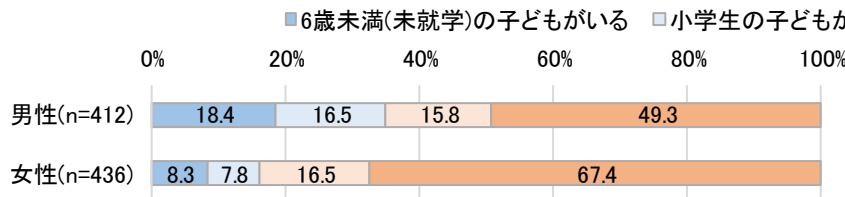
## 2.回答者属性②



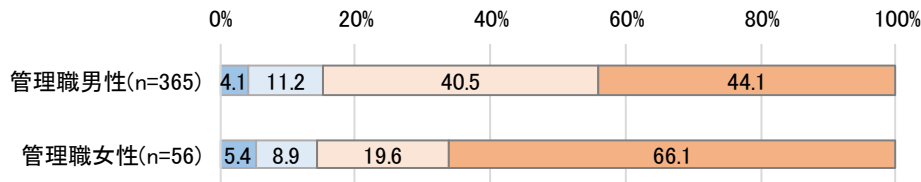
※一般社員、管理職、人事の回答者は、全てが同一の企業ではないため  
本社の所在地、コースの有無、従業員数、業種は一致しません。

### ● 子どもの有無

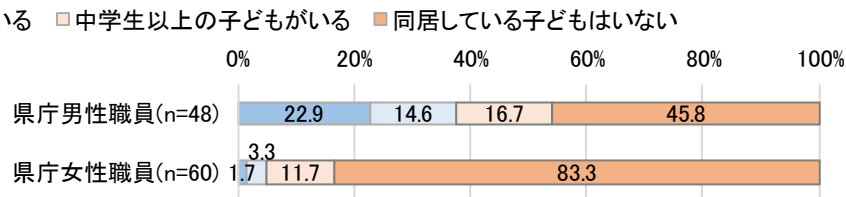
#### 四国企業：一般社員



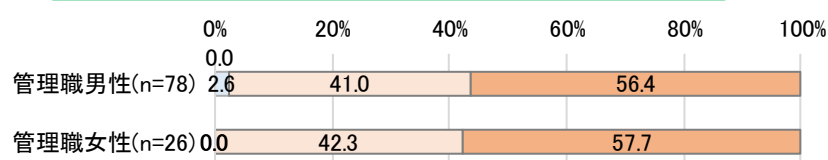
#### 四国企業：管理職



#### 四国県庁：一般職員

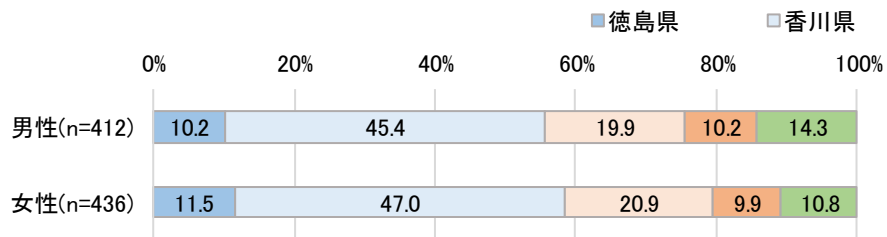


#### 四国県庁：管理職

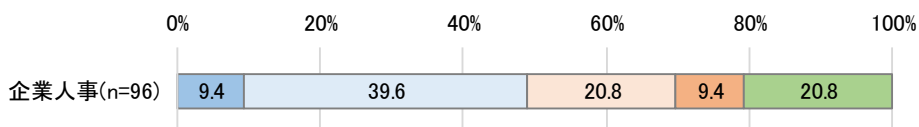


### ● 本社の所在地（会員調査のみ）

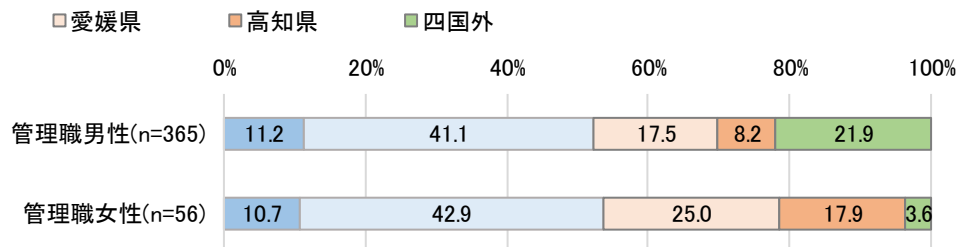
#### 四国企業：一般社員



#### 四国企業：人事



#### 四国企業：管理職

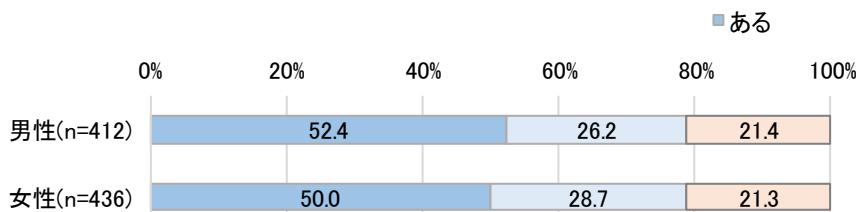




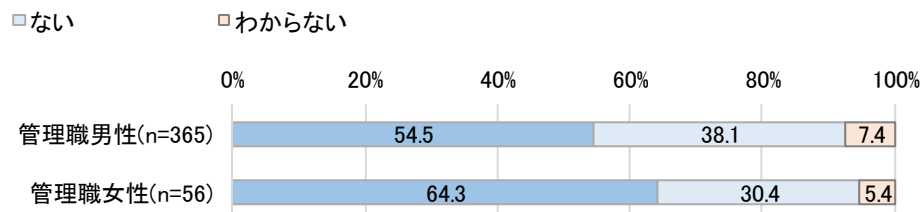
## 2.回答者属性③

### ● コースの有無（会員調査のみ）

四国企業：一般社員

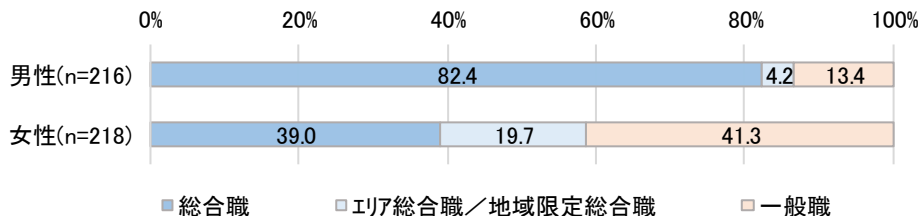


四国企業：管理職

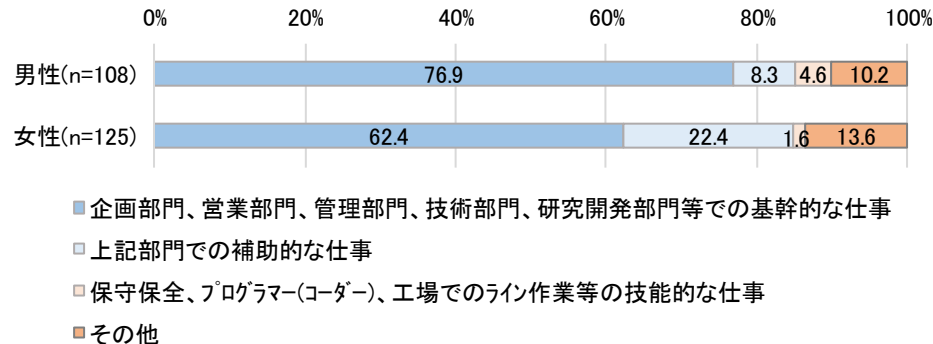


### ● 現在のコース（会員調査のみ）

四国企業：一般社員 コース別あり



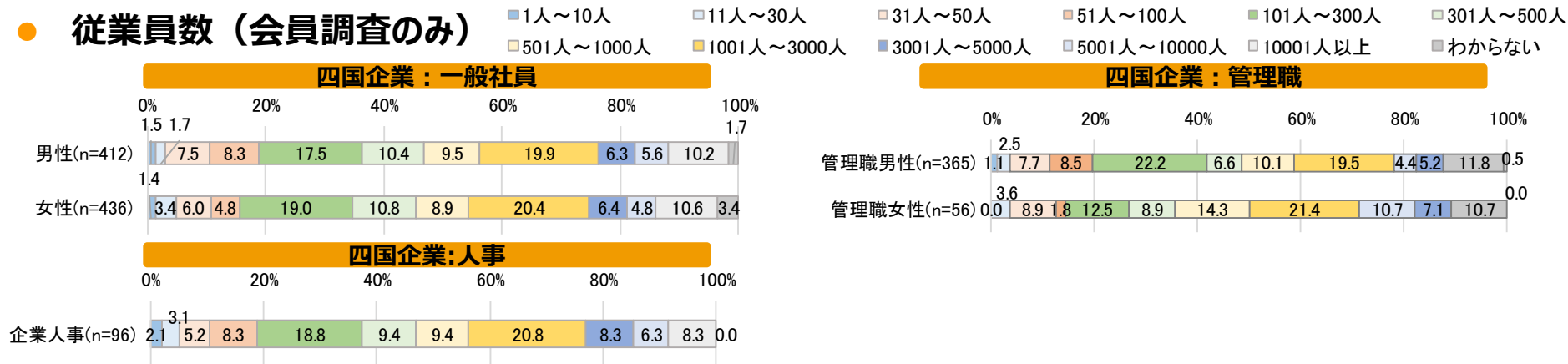
四国企業：一般社員 コース別なし



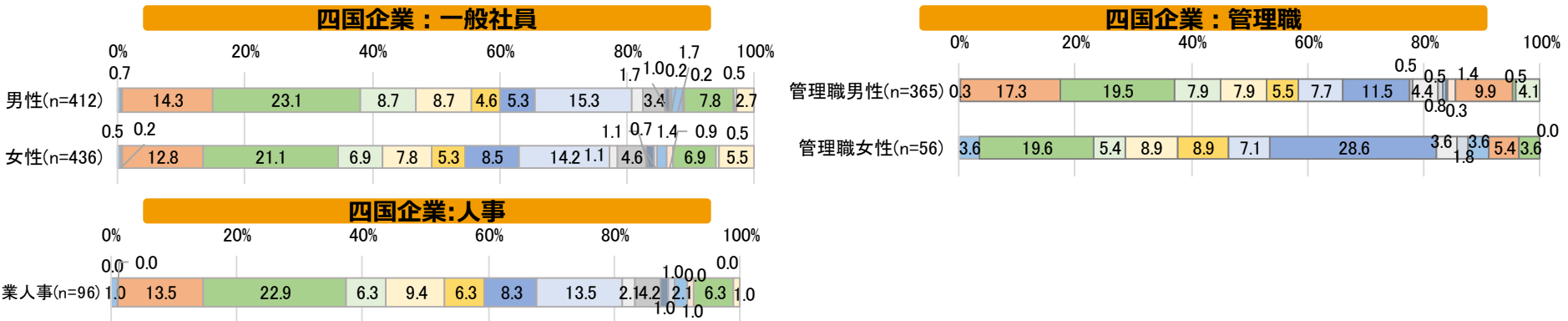


## 2.回答者属性④

### ● 従業員数（会員調査のみ）



### ● 業種（会員調査のみ）



- 農業、林業
- 建設業
- 情報通信業
- 金融業、保険業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 医療、福祉
- 公務(他に分類されるものを除く)
- 漁業
- 製造業
- 運輸業、郵便業
- 不動産業、物品賃貸業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 複合サービス事業
- 上記で分類不能の産業
- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 卸売業、小売業
- 学术研究、専門・技術サービス業
- 教育、学習支援業
- サービス業(他に分類されないもの)

※分析においては、サンプル数の少ない「農業、林業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「教育・学習支援業」「公務」「上記で分類不能の産業」を「その他の業種」「学术研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」を「サービス業」として集計、分析した。



### 3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と 人事調査編に分けて分析 ①3つの調査



【質問内容】

- 「四国会員調査 一般社員」「四国県庁調査 一般職員」と「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査」の質問内容はほぼ共通
- 「四国会員調査 管理職」と「四国県庁調査 管理職」の質問内容はほぼ共通
- 「四国会員調査 人事」と「四国県庁調査 人事」の質問内容はほぼ共通



※社員のみ回答した企業あり

#### 全国調査 ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査 21世紀職業財団実施

実施日時：2022年6月17日～7月5日  
 調査方法：WEBアンケート調査  
 調査対象：11業種、従業員101人以上企業に勤務する20～59歳の全国の男女正社員（管理職以外の一般社員）  
 有効回答数：男性 2,250名 女性 2,250名 計 4,500名  
 規模割付：企業規模100～299人 男性 750名/女性 750名  
 企業規模300人～ 男性 1,500名/女性 1,500名  
 業種：建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）  
 ※以降のページ「D&I推進状況調査」と表記



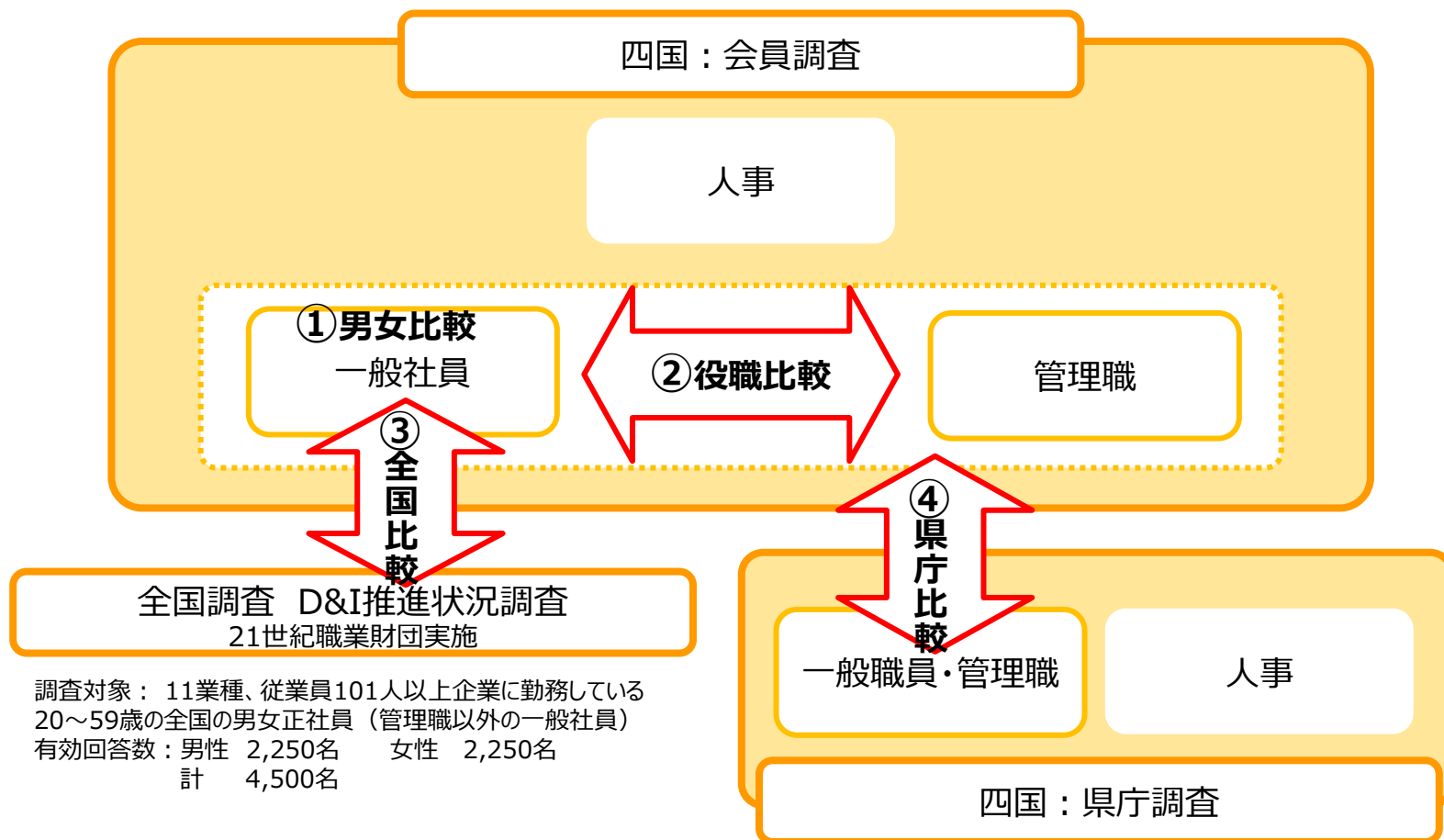
### 3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と 人事調査編に分けて分析 ②会員調査編



会員調査編：「四国企業における女性活躍推進」の課題を抽出する。

女性活躍推進の中心となる、四国会員調査の一般社員男女について、主に①男女比較、②役職比較（管理職との意識ギャップや育成状況を分析）を行う。また③全国調査との比較、④県庁比較等から四国企業の課題を抽出する。

※留意点 会員調査の対象者は対象企業において“選抜された対象者”である点を考慮して分析する必要がある。



### 3.分析のアプローチ～3つの調査結果を用いて会員調査編と人事調査編に分けて分析 ③人事調査編



**人事調査編**：女性活躍推進の取組みの好事例を把握する。加えて、社員の意識を紐づけて分析し、取組み効果を可視化する。

①～④：会員調査編 分析内容

#### 【人事調査編 分析内容】

取組み好事例把握

+

人事の回答と、その企業に勤めている社員を紐づけて分析

ex) 人事担当者が「女性活躍推進の取組みを積極的に行っている」と回答した企業に勤める社員の意識分析

四国：会員調査

人事

①男女比較

一般社員

②役職比較

管理職

③全国比較

④県庁比較

全国調査 D&I推進状況調査

21世紀職業財団実施

調査対象：11業種、従業員101人以上企業に勤務している20～59歳の全国の男女正社員（管理職以外の一般社員）  
有効回答数：男性 2,250名 女性 2,250名  
計 4,500名

一般職員・管理職

人事

四国：県庁調査

【人事調査編 比較参照】



# 4. 会員調査 結果比較一覧①

※複数回答の設問等はこの表には含めていません

【全国調査との比較】 ○：全国調査の女性よりも四国会員調査女性が5ポイント以上高い  
 ▲：全国調査の女性よりも四国会員調査女性が5ポイント以上低い

【男女比較】 ◐：四国内で、男性の方が女性よりも5ポイント以上高い  
 ◑：四国内で、女性の方が男性よりも5ポイント以上高い

カテゴリー	項目（設問文は加工、省略しています）	全国との比較/男女比較	注	
女性活躍推進	Q1 女性活躍推進の行動計画の認知 「内容を知っている計」	○		
	Q2 女性活躍推進の取組み状況 「行われている計」	○		
	Q3 職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がある 「雰囲気がある計」	○		
性別役割分担意識	Q4 重要な仕事は男女どちらが担当することが多いと思うか 「男性が多い」	○		
	Q5 サポート的な仕事は男女どちらに任せられることが多いと思うか 「女性が多い」			
	Q6 昇格・昇進において性別による差があると思うか 「男性が昇格しやすい」			
アンコンシャスバイアス	上司は、幼い子どもがいる男性に、急な残業等を命じていると思うか 「そう思う計」	▲		
	Q7-1,2 上司は、同じコースの部下を男女同様に育成している 「同様に育成している」	○		
育成	Q8 上司に活躍を期待されているか 「期待されていると思う計」	○		
	上司は経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせているか 「そう思う計」	○		
	Q10 上司は、育児や介護をしている人に対し適切な配慮をしている 「そう思う計」	○		
	上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれるか 「そう思う計」	○		
	Q11 仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」 「一皮むける経験」をしたことがない	▲	総合職	
キャリア形成	Q15 a. キャリアデザイン研修 「施策があり、受けたことがある」		総合職	
		b. 上位職登用のための選抜研修 「施策があり、受けたことがある」	総合職	
		c. 資格取得や研修受講の費用援助 「施策があり、受けたことがある」	○	総合職
		d. 上司との定期的なキャリア面談 「施策があり、受けたことがある」	▲	総合職
	Q16 将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動しているか 「行動している計」	○		
	職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事が与えられている 「そう思う計」			
	Q17 難易度や責任の度合い 「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前より低い（ママトラック）」	▲	総合職	
	Q18 キャリアの展望（キャリアアップの可能性）の有無 「展望がある計」	○		
	Q19 職場では、育児をしながら働く女性がキャリアアップすることは可能か 「そう思う計」	○		
Q12-2 管理職になる可能性 「可能性がある」	○	総合職		
Q13 管理職になれるとしたら 「管理職になりたい計」		総合職		
Q29 キャリアアップできているか 「そう思う計」		総合職		

※計はTOP2の合計 ex.「そう思う計」=「そう思う」+「どちらかと言えばそう思う」  
 ※注のないものは全て「一般社員」同士の比較

# 4. 会員調査 結果比較一覧②



※複数回答の設問等はこの表には含めていません

【全国調査との比較】 ○：全国調査の女性よりも四国会員調査女性が5ポイント以上高い 【男女比較】  ：四国内で、男性の方が女性よりも5ポイント以上高い  
 ▲：全国調査の女性よりも四国会員調査女性が5ポイント以上低い  ：四国内で、女性の方が男性よりも5ポイント以上高い

カテゴリー		項目（設問文は加工、省略しています）	全国との比較	注
働き方		時間制約のある人は難易度を下げた仕事が任せられているか 「そう思う計」		
		残業や休日勤務など長時間働くことが多いか 「そう思う計」		総合職
		有給休暇の取得しやすさ 「そう思う計」	○	
		職場では長時間仕事をする人が高く評価されると思うか 「そう思う計」		総合職
仕事と家庭の両立	Q21	もっと育児に関わる時間を増やしたいか 「時間を確保できている」	▲	
男性の育児	Q23	子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得したか 「休暇・休業を取得した」	○	男性のみ
	Q24	子どもの出生や育児のために実際に利用した休暇や休業の制度 「育児休業制度を利用した」	▲	男性のみ
	Q26	今後の育児休業の取得意向 「取得したい計」	○	男性のみ
	Q27	育児休業を取得希望期間 「1か月以上計」	▲	男性のみ
	Q28	職場の男性の育児休業の取得しやすさ 「短期間であれば取得しやすいが、長期間は取得が難しい」	▲	
モチベーション	Q29	重要な仕事の担当意向 「そう思う計」	○	
	Q30	今の仕事にやりがいを感じているか 「感じている計」	○	
	Q31	仕事に意欲的に取り組んでいるか 「取り組んでいる計」	○	
職場風土	Q32	仕事の目的や目標がメンバーに共有されている 「そう思う計」	○	
		同僚同士のコミュニケーションが円滑である 「そう思う計」	▲	
		仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる 「そう思う計」	○	
		思ったことが自由に言える職場風土である 「そう思う計」	○	
		社員の個性や多様性を大切にしている 「そう思う計」	○	
ハラスメント	Q33-1	ハラスメントを受けた、見聞きした経験 「を受けた経験、受けたし見聞きした 計」	▲	

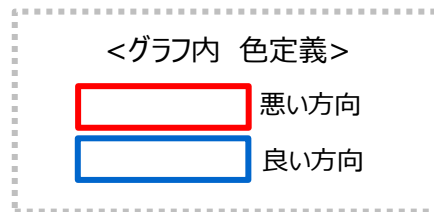
※計はTOP2の合計 ex.「そう思う計」=「そう思う」+「どちらかと言えばそう思う」

※注のないものは全て「一般社員」同士の比較

「男性のみ」は、四国企業男性と全国男性との比較（女性は聴取なし）



## 5. 会員調査 結果の詳細





## 明らかになったこと・課題

### (1) 女性活躍の取組みは着実に推進されているが、 現在は目指すべき未来に向けた過渡期、取組みは道半ば

- 女性活躍推進の行動計画の認知、取組みを行っている企業は全国を上回っています。
- ▲行動計画の認知、取組みを行っていると思う割合ともに、女性よりも男性の方が肯定的回答が高くなっています。
- 出産後の就業継続がしやすい職場環境という割合も全国を上回っています。
- ▲育児をしながらキャリアアップできるかどうかの割合は、全国と同等で、女性の方が肯定的な割合が低い結果でした。
- ▲「女性活躍推進」の目的を正しく理解していない自由記述回答が散見されました。

○よい点 ▲課題点



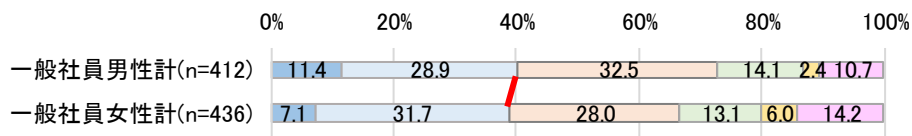
# 行動計画の認知：行動計画の認知率は全国よりやや高い

- **四国企業**における行動計画の認知は、一般社員男性40.3%（内容を知っている、おおよその内容を知っているの計）、一般社員女性38.8%で、男女でほぼ同等の状況でした。一般社員よりも管理職の方が、「内容を知っている」「おおよその内容を知っている」ともに高い割合でした。
- 全国調査の結果であるD&I推進状況調査と比較すると（以降のページでは“全国”）、四国の方が認知率が高い結果でした（全国男性27.2%、女性33.0%）。四国は男性の認知率の方がやや高い傾向にありますが、全国は女性の方が高くなっています。
- **県庁**の職員の認知率は男性58.3%、女性60.0%と高い結果となっています。県庁の管理職の認知率はより高く、8割を超えています。

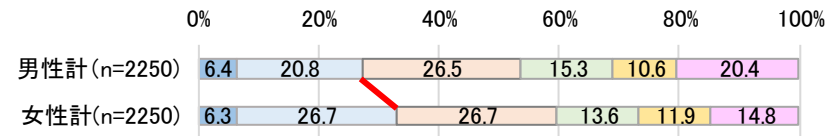
Q1 あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。

## 四国企業：一般社員

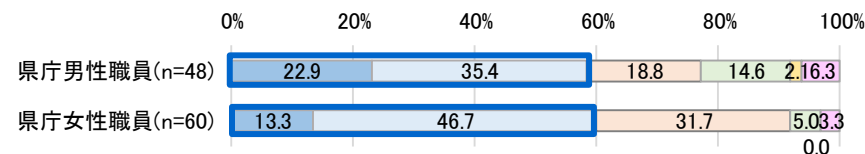
■ 内容を知っている ■ おおよその内容を知っている ■ 内容をあまり知らない ■ 内容を知らない ■ 行動計画はない ■ 行動計画があるかないかを知らない



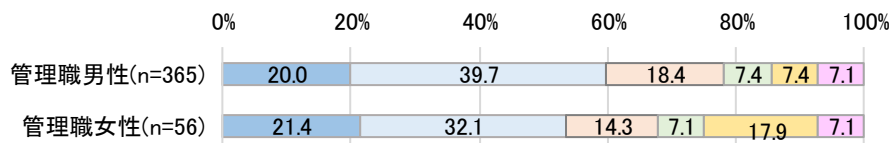
## 全国（D&I推進状況調査）



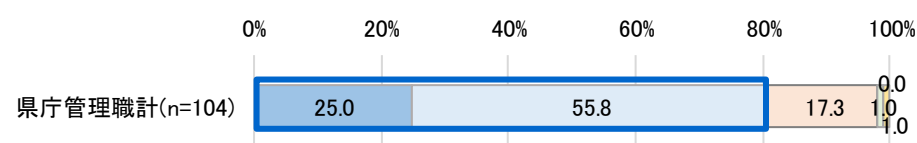
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職





# 行動計画の認知②企業規模が大きいほど認知率が高い。また男性の認知率の方が高い傾向がみられる



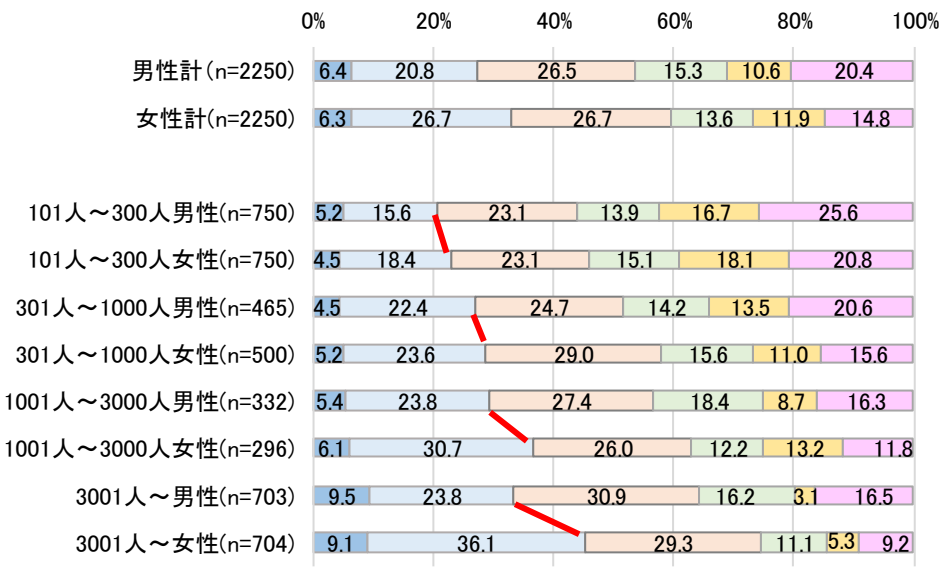
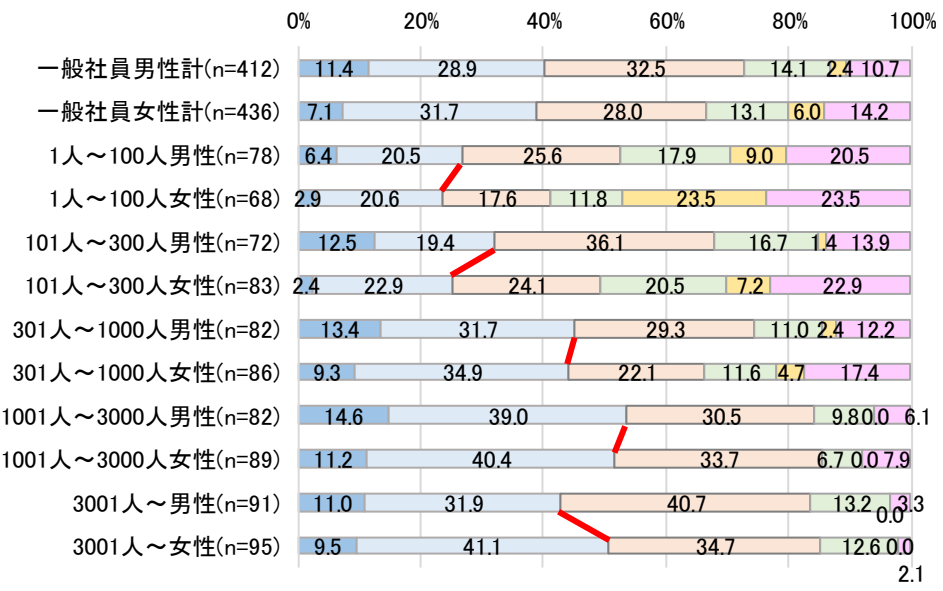
- 四国企業における行動計画の認知状況を企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど、認知している割合が高くなっています。
- 全国と比較すると、いずれの企業規模でも四国の方が認知率が高くなっています。全国では女性の認知率の方がやや高い傾向にありますが、四国では企業規模3,001人以上のみで女性の認知率が高く、それ以外では男女ほぼ変わらない、もしくは男性の方がやや高い結果となっています。

Q1 あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。

## 四国企業：一般社員

## 全国（D&I推進状況調査）

■内容を知っている □おおよその内容を知っている □内容をあまり知らない □内容を知らない □行動計画はない □行動計画があるかないかを知らない



# 行動計画の認知③「金融業、保険業」の認知が最も高い

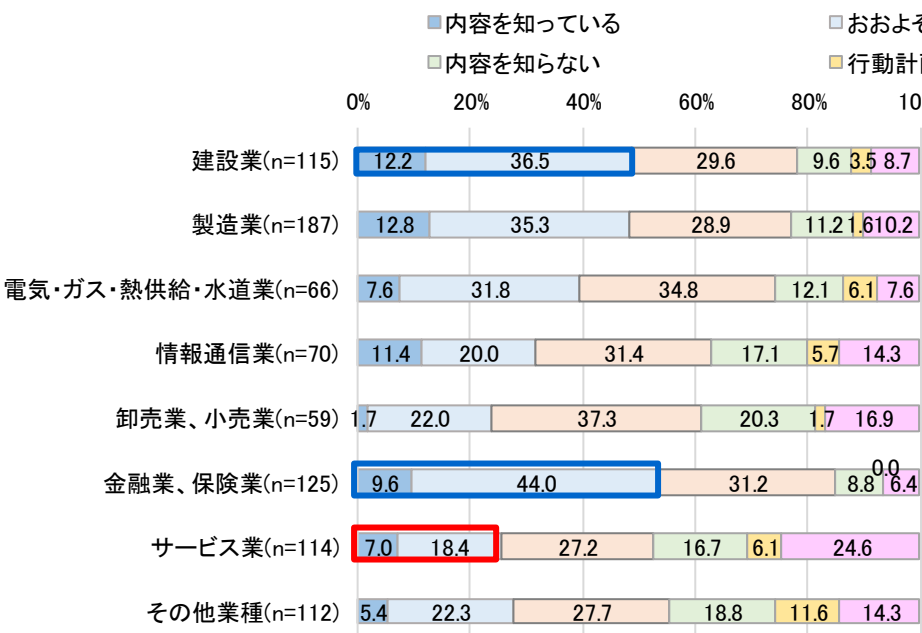


行動計画の認知率を業種別にみてみます。

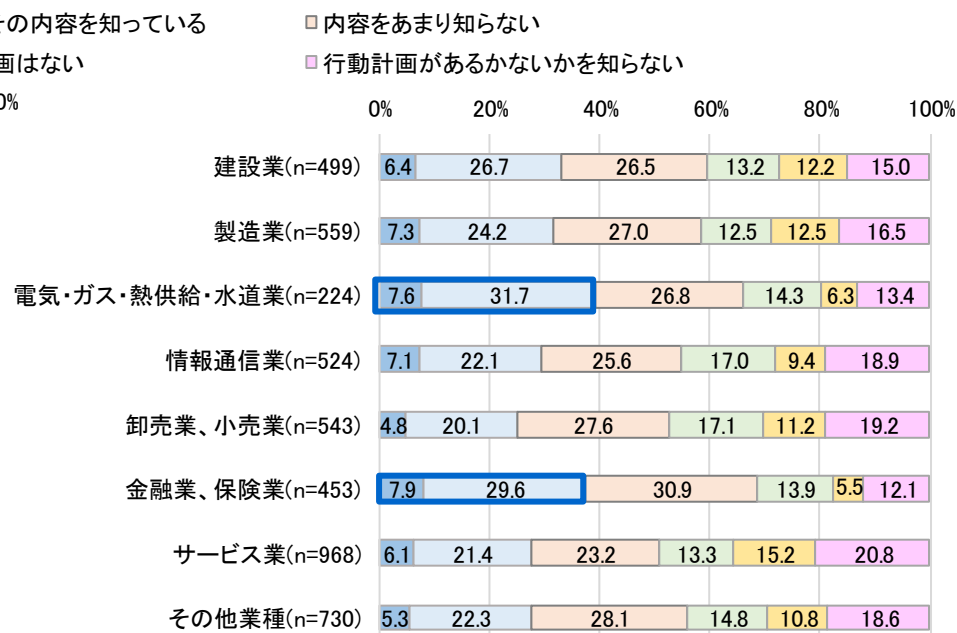
- 四国企業で認知率が最も高かったのは金融業、保険業で53.6%でした。続いて建設業48.7%、製造業48.1%となっています。最も低かったのはサービス業で25.4%でした。
- 全国では、認知率が最も高かったのは電気・ガス・熱供給・水道業で39.3%、続いて金融業、保険業37.5%でした。
- 金融業、保険業は全国と比較して四国の方が15ポイント以上高い認知率でした。建設業、製造業も10ポイント以上高い結果でした。それ以外の業種では全国とほぼ同等でした。

Q1 あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。

## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）





# 行動計画の認知④愛媛県の認知率が高い

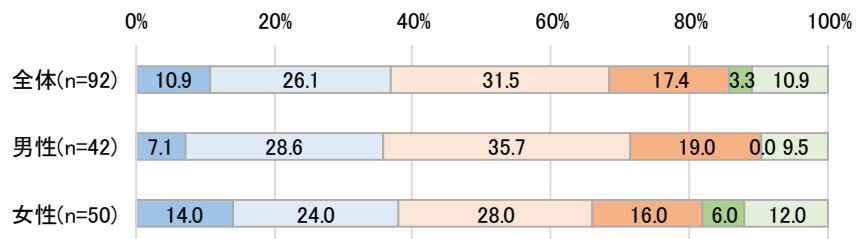
■県別では愛媛県の認知率が最も高い結果でした。高知県の女性以外は全国の認知率よりも高い結果でした。（全国男性27.2%、女性33.0%）

Q1 あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。

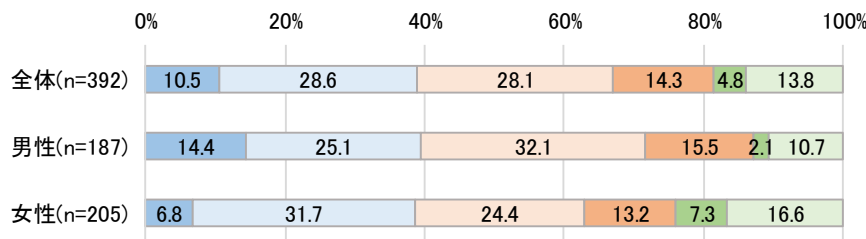
## 四国企業：一般社員

- 内容を知っている
- おおよその内容を知っている
- 内容をあまり知らない
- 内容を知らない
- 行動計画はない
- 行動計画があるかないかを知らない

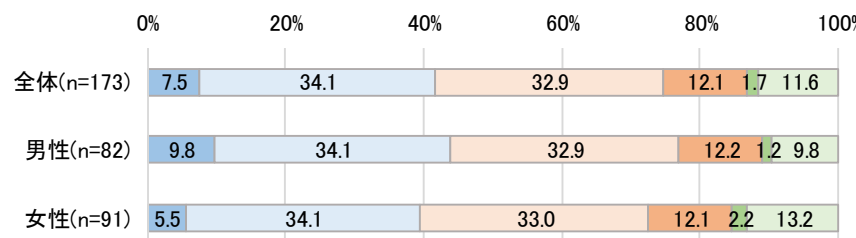
【徳島県】



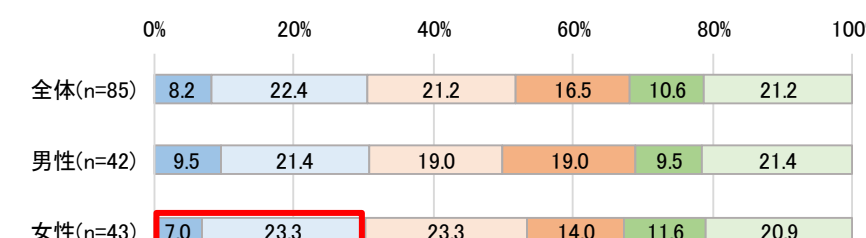
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】



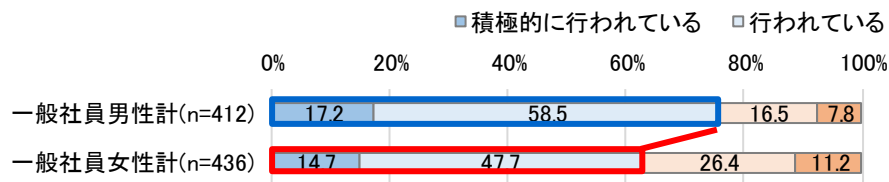
# 女性活躍推進の取組み①男女とも、取組みが行われているという割合は全国より高い。また男性の方が取組みが行われていると認識している



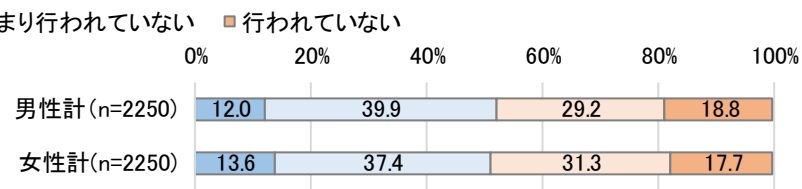
- **四国企業**で女性活躍推進の取組みが行われていると思っている人の割合は一般社員男性で75.7%（積極的に行われている、行われているの計）、一般社員女性で62.4%と、男性の方が10ポイント以上高くなっています。管理職は「積極的に行われている」が男女とも2割を超えており、管理職の方が取組みが行われていると考えている人の割合が高いです。また、人事担当者は「積極的」が38.5%と非常に高い割合となっています。
- 全国では男女の差はありませんでした。四国の方が取組みが行われている割合が高くなっています（全国男性51.9%、女性51.0%）。
- **県庁**一般職員は男女とも「積極的に行われている」が3割を超えています。また、県庁では一般職員と管理職ともに取組みが行われているという割合が9割程度と、役職による差がありませんでした。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

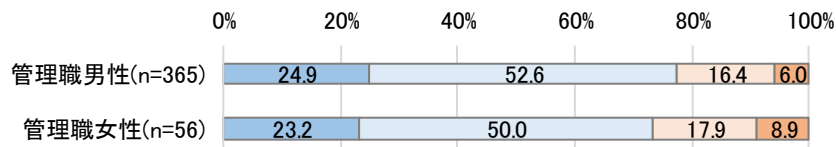
## 四国企業：一般社員



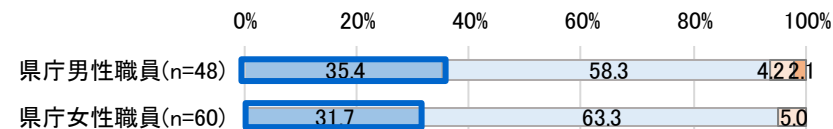
## 全国（D&I推進状況調査）



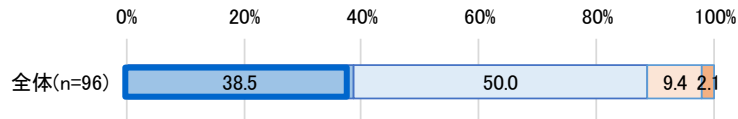
## 四国企業：管理職



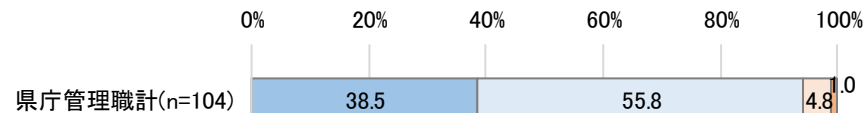
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：人事



## 四国県庁：管理職



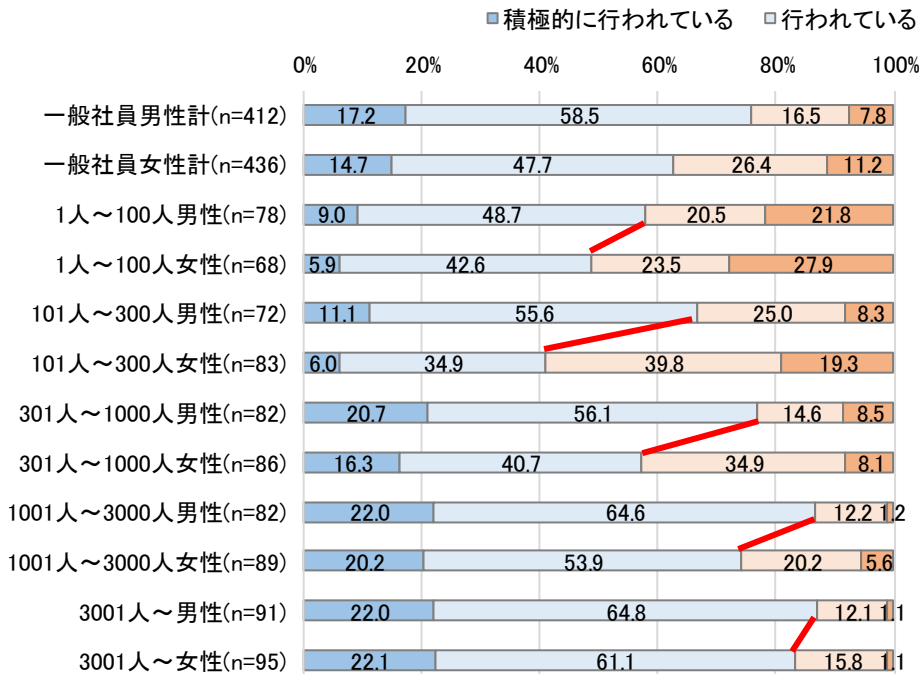
# 女性活躍推進の取組み②規模が大きいほど取組みが行われている。 また規模が大きくなるほど男女の認識差も小さくなる



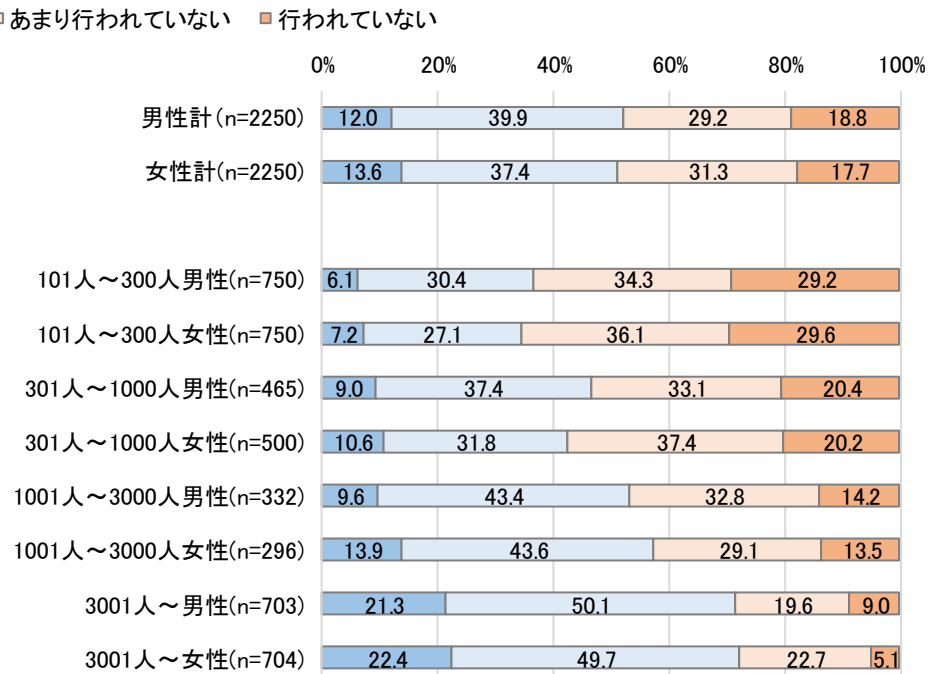
- **四国企業**では企業規模が大きいほど、取組みが行われていると思っている人の割合は高くなりますが、**いずれも男性の方が高い割合**となっています。
- **全国**では企業規模に関わらず男女の割合の差は5ポイント以下です。一方、四国企業においては3,001人以上の企業を除いて、5ポイント以上男性の方が高い結果となっています。全国と四国を比較すると、四国の方が取組みが行われているという割合が高くなっています（全国男性51.9%、女性51.0%）。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



# 女性活躍推進の取組み③全ての業種で、全国と同等、もしくはそれ以上に取組みが行われている

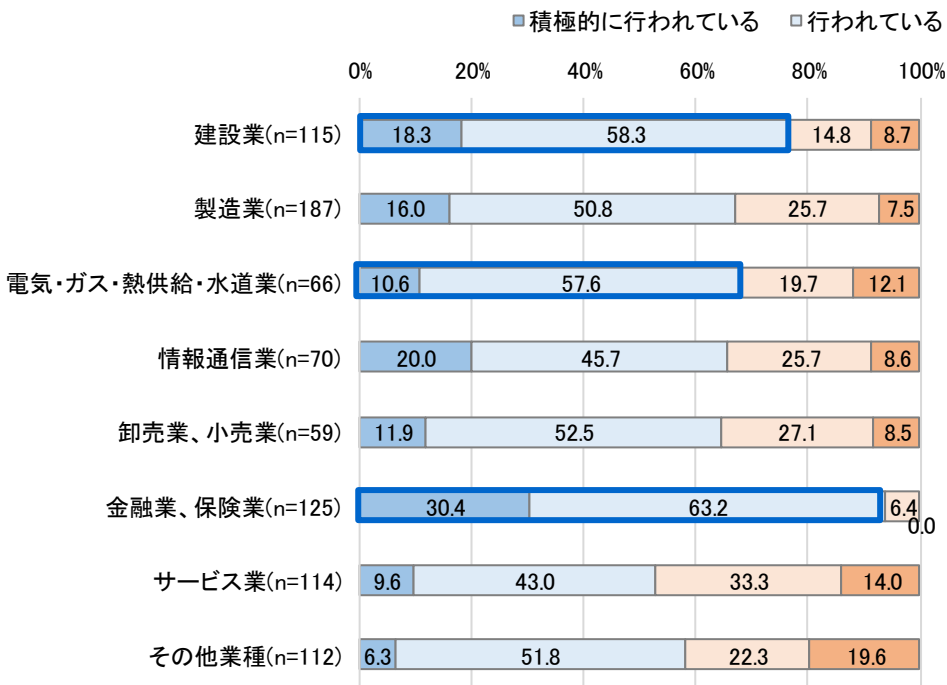


女性活躍推進の取組み状況を業種別にみてみます。

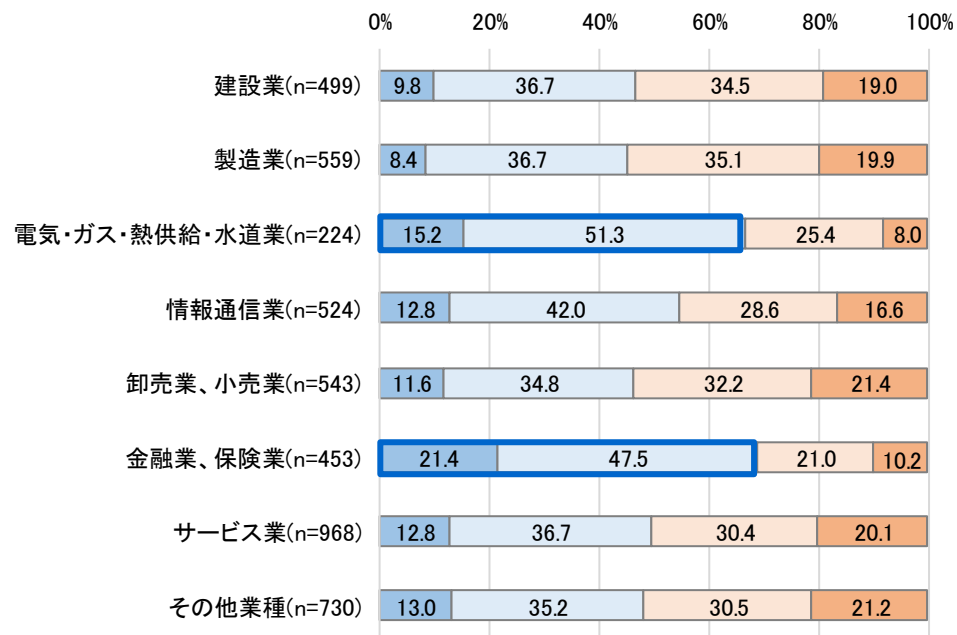
- **四国企業**で取組んでいるという割合が最も高かったのは金融業、保険業で93.6%でした。「積極的に行われている」が30.4%と非常に高い割合となっています。続いて建設業76.6%、電気・ガス・熱供給・水道業68.2%となっています。
- **全国**でも、最も取組みが行われているのは金融業、保険業68.9%、続いて電気・ガス・熱供給・水道業66.5%でした。
- **四国企業は全国と比較して全ての業種において、取組みが同等もしくは積極的に行われているという結果となりました。**

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

四国企業：一般社員



全国（D&I推進状況調査）





# 女性活躍推進の取組み④全ての県で、全国以上に取組みが行われている。

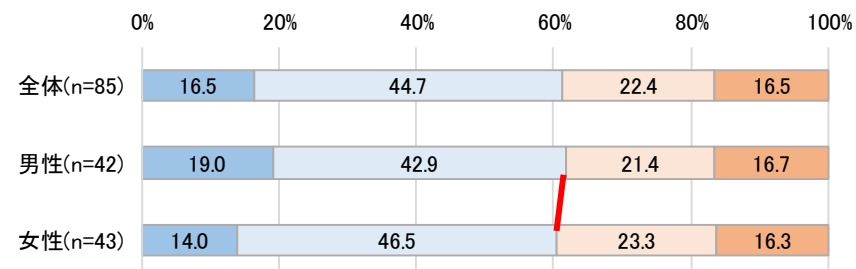
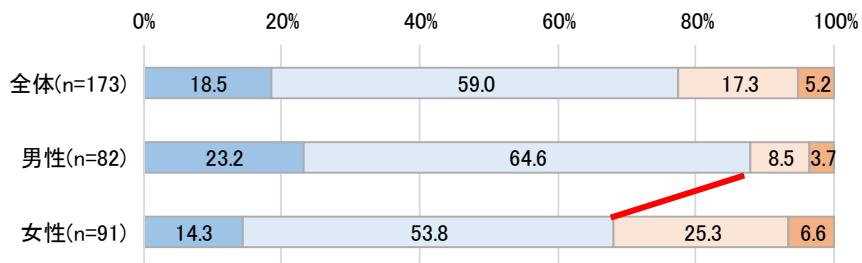
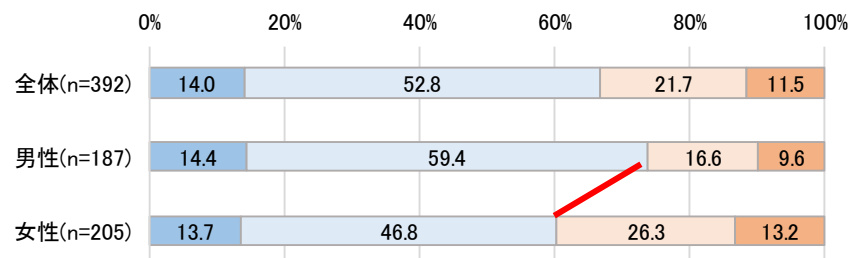
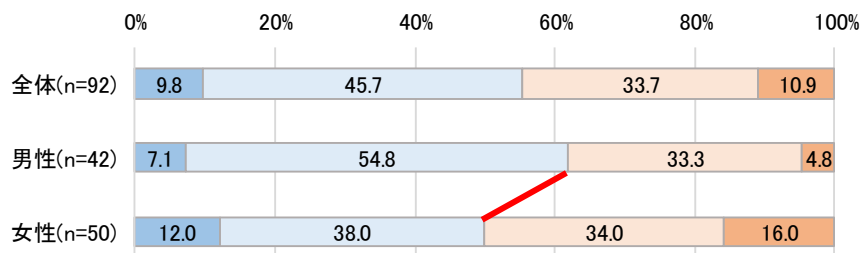
女性活躍推進の取組み状況を県別にみてみます。

- いずれの県も全国の「積極的に行われている」「行われている」割合（男性51.9% 女性51.0%）を上回っています。
- 特に愛媛県の男性の割合が高くなっています。
- 高知県以外は、男女の差が大きく、男性の方が取組が行われていると認識しています。

Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

## 四国企業：一般社員

■ 積極的に行われている □ 行われている □ あまり行われていない ■ 行われていない





# 就業継続について①：出産しても働き続けるのが当然、という雰囲気は全国と同等



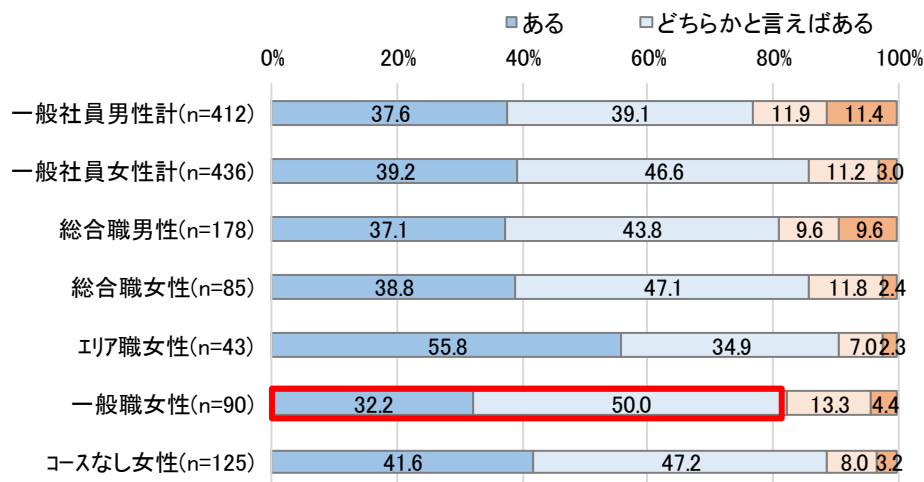
■女性が出産しても働き続けるのが当然という雰囲気があるか、という問いに対して、**四国企業**では一般社員男性で76.7%（ある、どちらかと言えばある の計）、一般社員女性で85.8%でした。出産しても働き続けている女性しかアンケートに回答できないため、一般的に女性の方が肯定的な回答が高くなる点を考慮しなければなりません。一般社員では一般職女性の肯定的な回答が最も低くなっています。四国企業の管理職の結果を見ると男女で大きな差が見られます。

■全国と比較すると、男女とも四国の方が肯定的な割合が高くなっています。

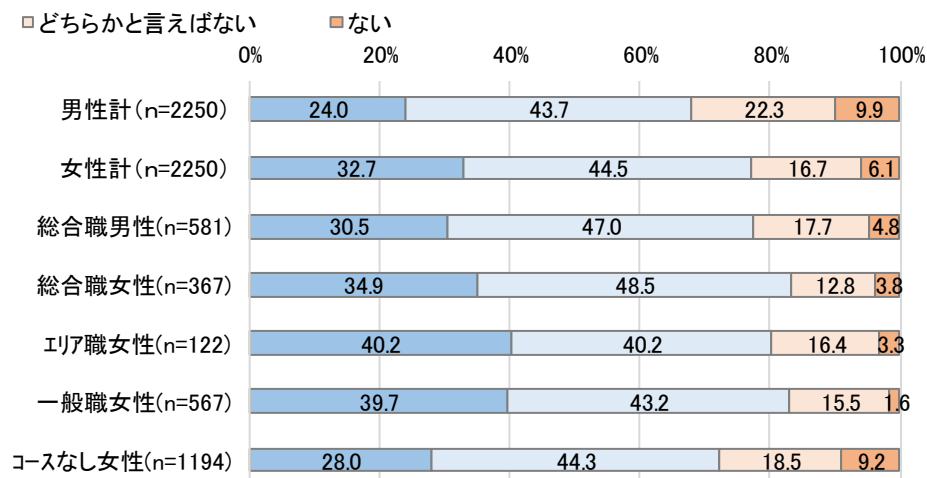
■**県庁**では、男女とも「ある」の割合が非常に高く、女性では80.0%にのぼっています。県庁の管理職も「ある」が8割を超えています。

Q3 あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。

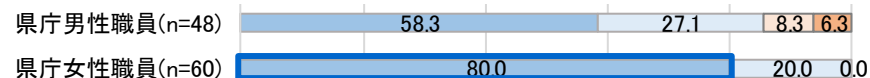
## 四国企業：一般社員



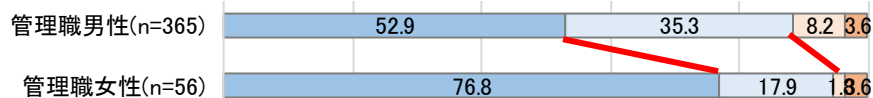
## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職





# 就業継続について②：出産しても働き続けるのが当然、という雰囲気は全国と同等



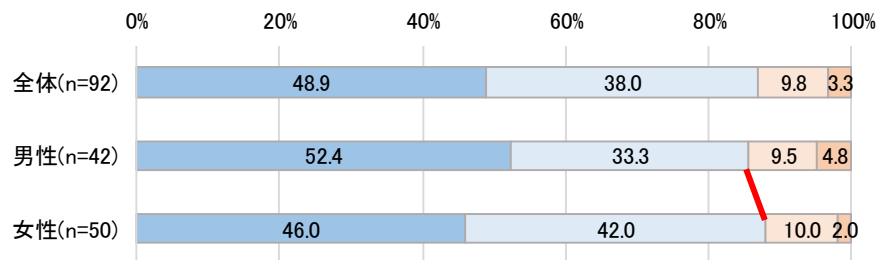
- いずれの県も、全国の男女の割合と比べて同等かそれ以上の割合となっています。（全国 男性67.7%、女性77.2%）
- 香川県、高知県では男女の差が大きくなっていました。

Q3 あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。

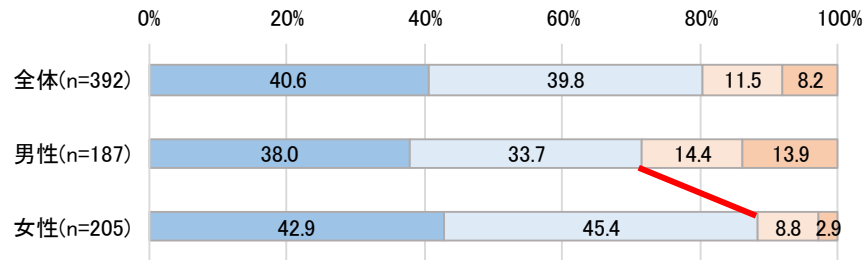
## 四国企業：一般社員

■ある □どちらかと言えばある □どちらかと言えばない ■ない

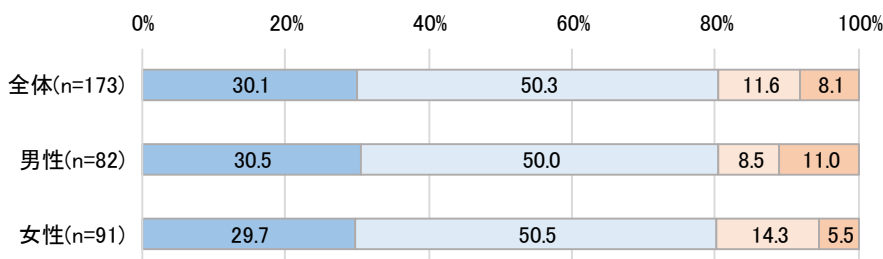
【徳島県】



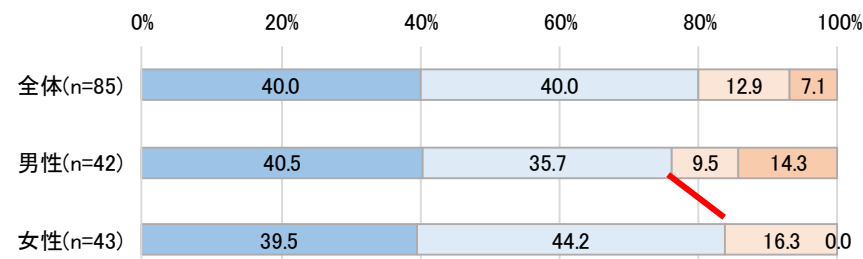
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】





# 育児をしながらキャリアアップできる環境：企業では男女差が大きい。

「女性が育児をしながらキャリアアップすることが可能かどうか」について尋ねました。

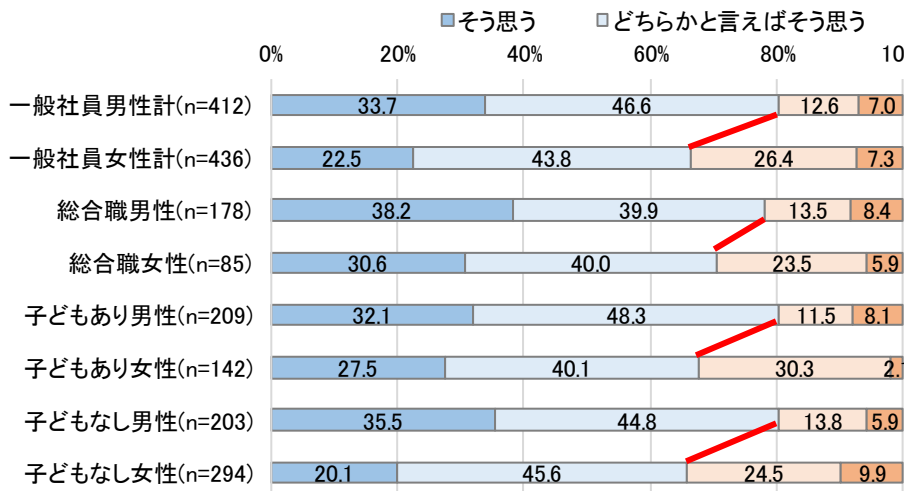
■ **四国企業**では一般社員男性で80.3%、女性で66.3%と男女で差がありました。

■ **全国**では男女の大きな差は見られませんでした。

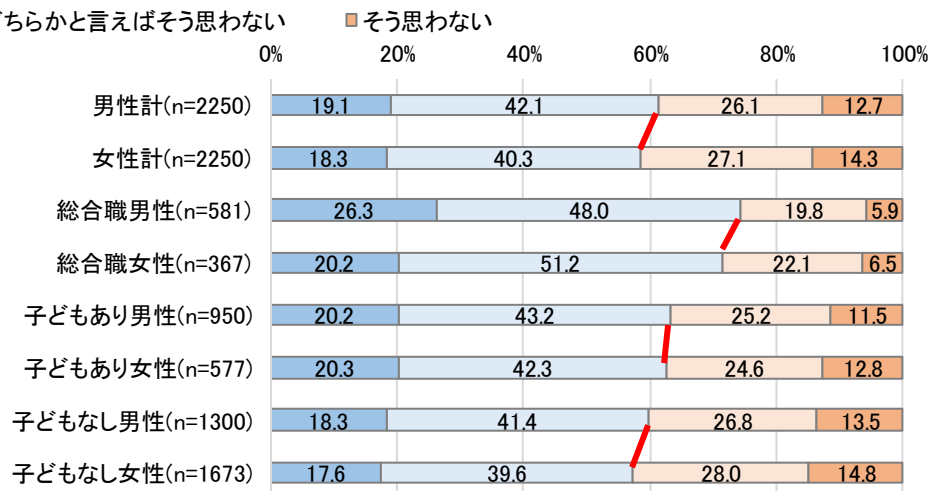
■ **県庁職員**は男女とも「そう思う」の割合が50.0%程度と高い割合です。「どちらかと言えばそう思う」を加えると、90%以上の人が、肯定的な回答をしています。

Q19-1.あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。（※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）

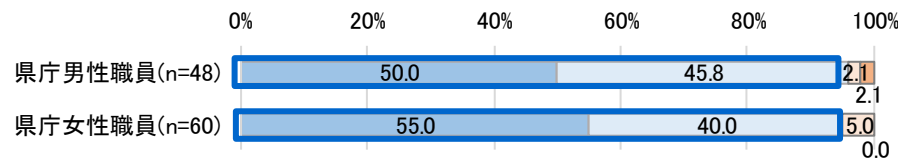
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員





# 女性活躍推進に関する自由記述

## 実績作りのために行われるのは問題

・女性が活躍する、管理職になること自体は良いと思う。しかしながら女性活躍が目的となる、例えば**能力はないが女性が管理職をしていますといった実績作りの為だけで行うのであれば反対**である。女性活躍という言葉自体に違和感を感じる。能力があるのであれば男性女性関係なく相応の役職を与えればよいと考えている。(20代男性/卸売業、小売業)

・女性活躍はもっともっと進んでいいと思います。**企業によっては、管理職登用率などを出して女性活躍をうたっているところもあります（私の勤務先もそう）が、現場で実態を見ると上の人がイメージアップのために役職につかせ数字上の話をしているだけで、実態とは異なる**と思います。社会全体の意識改革、特に**管理職の多くについている団塊世代、団塊ジュニア世代の意識変革（古い考えの改革）**を徹底的にやるべきかと思えます。(20代男性/金融業、保険業)

・女性活躍推進は差し迫った課題として対応しようとしていることは理解できるが、それを考えている上席がすべて男性であり、また、年齢的に男性優位の中で仕事をしてきた人がほとんどなので、**本当に女性が活躍できる施策になっていないことがよくある**と思う。自分は女性に対していろいろやってあげています感で対応されるとさえ感じている人もいる。**要求事項さえ守っていればいいのか、表面上だけ制度を整えているとか、本当に活躍推進をするつもりがあるとは思えない事例もある。本当の意味で、心の底から女性の活躍を望んでいますか？**と問いたい。(40代女性/製造業)

・言葉だけが先走っている。**女性が昇格したら「女性枠だから」「女性は下駄をはかせてもらえる」と言われる**。実際周りを見渡しても女性の主査・管理者はほとんどいない。(40代女性/情報通信業)

## 女性優遇

・現在の女性活躍は、**女性優先、女性優位の施策**となっているように感じる。**男性は職場で我慢を強いられ続ける、女性は配慮される**…そういう印象。(管理職/金融業、保険業)

・能力のある女性はどんどん管理職にすべきだと思う。ただし**男性と同じ評価基準でというのが前提**である。(管理職/金融業、保険業)

## “女性”だけは時代遅れ

・個人的には、女性活躍という言葉に違和感があります。そもそも、男性、女性、LGBT、外国人など企業で働くすべての従業員を公平に扱い、キャリアプランも全員に考えさせるべき（企業の教育システムも重要）です。ですので、**女性活躍というキーワードは、時代遅れ感**を感じています。(40代男性/製造業)

・今回のアンケートの内容でも感じたことですが、**女性活躍という中で、なぜか育児を両立する人に焦点が置かれてる**ように感じます。(40代女性/建設業)

・仕事をしていると、社内外に本当に女性が少ないと感じる。(製造業という業界のせいでしょうか・・・?) **日本人の中高年男性ばかりで、いわゆる常識や暗黙のルールが偏っていると感じることが多い**ため、女性含め多様性をもっと重視する必要がある。(20代男性/製造業)



## 明らかになったこと・課題

### (2) アンコンシャスバイアスがあり、性的役割分担意識が強い

- ▲「重要な仕事は男性が担当することが多い」という割合は、男性は全国と同等、女性は全国よりも高くなっています。
- ▲「サポート的な仕事は女性が担当することが多い」という割合は女性で多く、男性では「男女関係ない」が多い傾向にあります。
- ▲「昇格・昇進において性別に差があるかどうか」についても、女性は「男性の方が昇格・昇進しやすい」、男性は「男女関係ない」という割合が高くなっています。

▲課題点

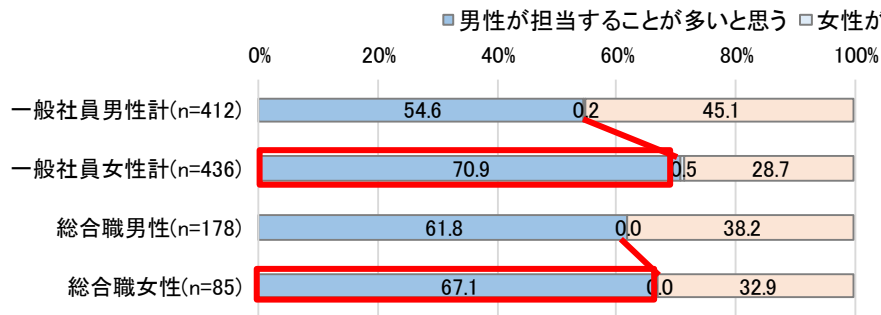


# 重要な仕事の担当①：四国企業、全国とも「男性が担当」が半数以上。

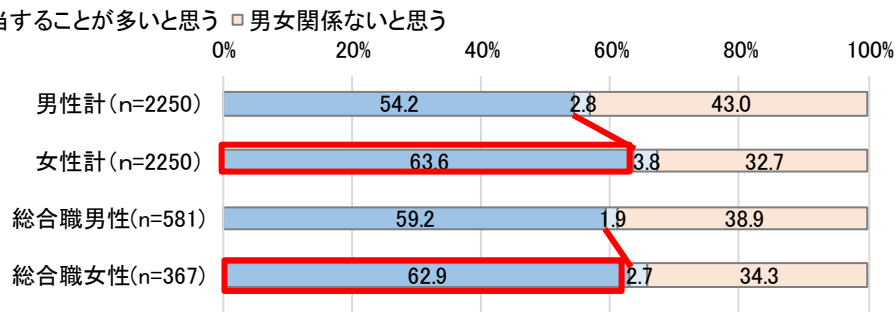
- **四国企業**では、一般社員男性の「男性が担当することが多いと思う」が54.6%に対し、一般社員女性では70.9%と大きな差がみられます。総合職の男女で比較すると、女性の「男性が担当することが多いと思う」の割合が5ポイント以上高くなっています。管理職でも男女差が見られます。管理職の半数以上が「男性が担当することが多い」と考えていることは、課題の一つと言えます。
- **全国**でも男性よりも女性の方が「男性が担当することが多いと思う」の割合が高くなっています。その割合は四国の一般社員女性70.9%に対して全国女性計63.6%、四国総合職女性67.1%に対し、全国総合職女性62.9%と、四国の女性の方が高い割合となっています。
- **県庁**では男女とも「男性が担当することが多い」は3割以下でした。管理職では8割が「男女関係ない」と回答しました。

Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。

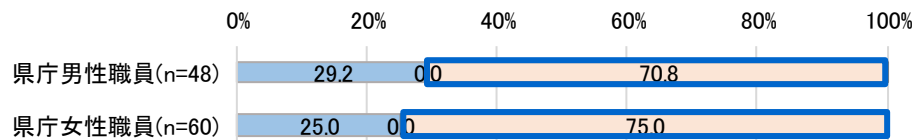
## 四国企業：一般社員



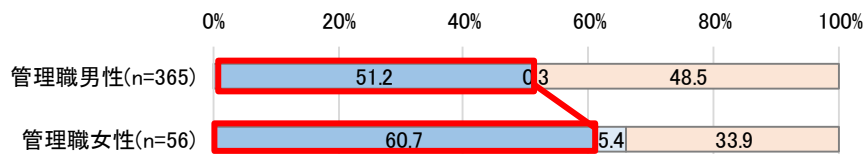
## 全国 (D&I推進状況調査)



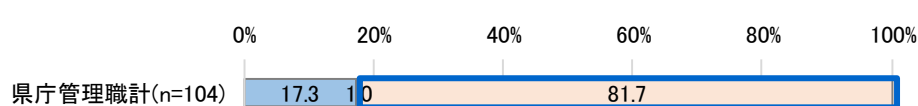
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



# 重要な仕事の担当②：いずれの県でも「男性が担当する」が半数以上



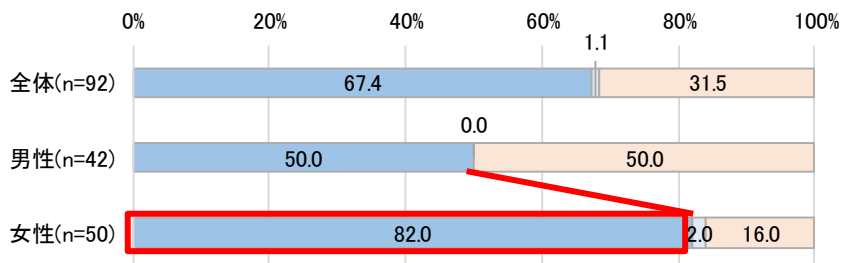
- いずれの県でも「男性が担当することが多いと思う」が50%以上となっています。
- 特に徳島県の女性は82.0%が「男性が担当することが多いと思う」と回答しています。

Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。

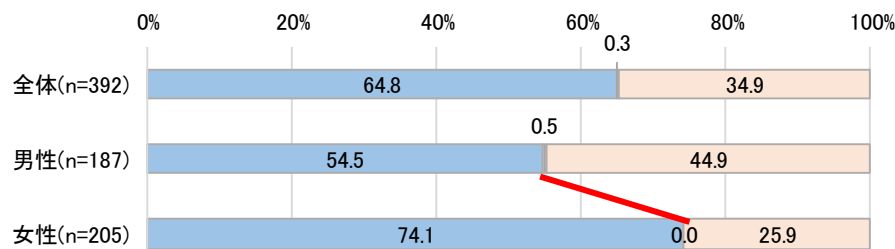
## 四国企業：一般社員

■男性が担当することが多いと思う □女性が担当することが多いと思う □男女関係ないと思う

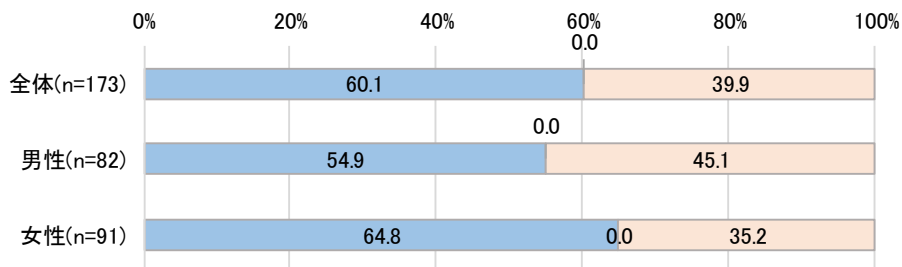
【徳島県】



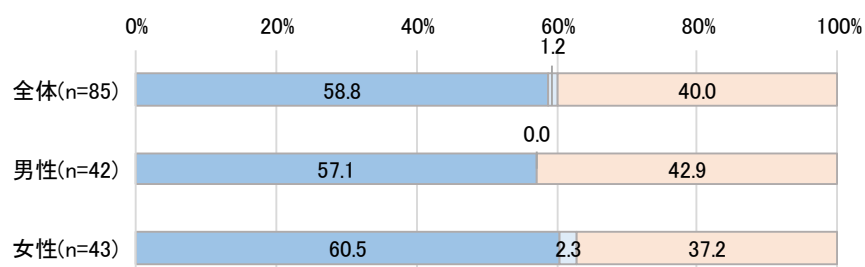
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】



# 重要な仕事の担当③：女性活躍推進の取組みが積極的に行われていても、重要な仕事は男性が担当することが多い

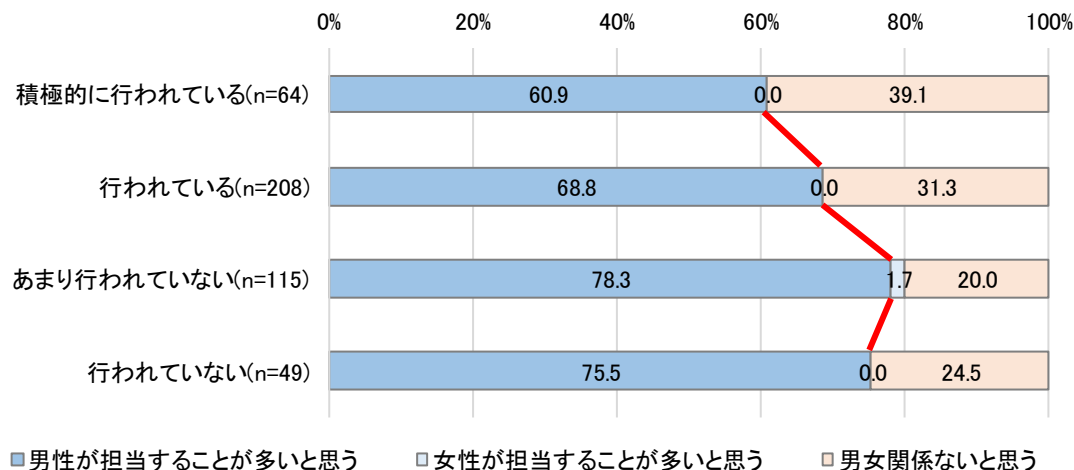


- 女性活躍推進の取組み別に、「重要な仕事は男性と女性のどちらが担当することが多いか」を見てみました。
- 「積極的に行われている」と回答した人でも「男性が担当することが多いと思う」が60.9%にのぼっています。
- ただし、「行われていない」という回答の方が、「男性が担当することが多いと思う」が多い傾向にあります。

Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。

【四国企業：一般社員女性】

## 重要な仕事の担当



Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

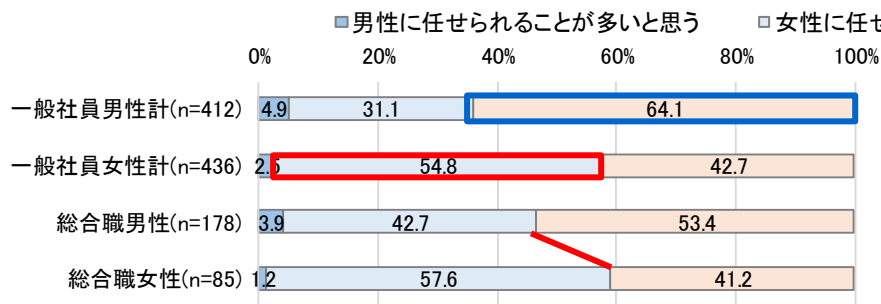
# サポート的な仕事の担当：四国企業において、男性は「男女関係ない」、女性は「女性に任せられる」と回答。



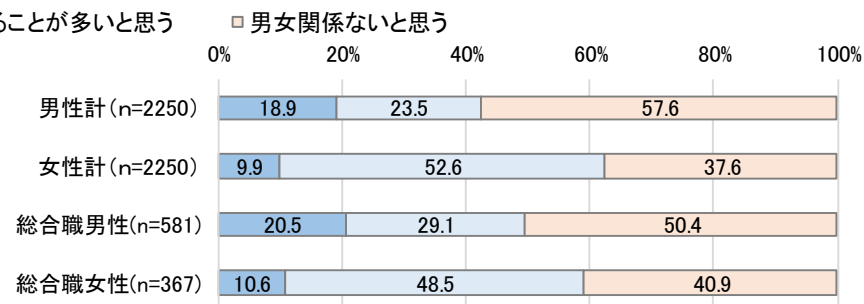
- **四国企業**の、一般社員男性計では「男女関係ないと思う」が64.1%と最も多くなっていますが、女性では「女性に任せられることが多いと思う」が54.8%と半数を超えています。総合職女性も「女性に任せられることが多いと思う」が57.6%と6割近くになっています。管理職でも男性は「男女関係ない」が7割を超えています、女性は約4割と男女差が見られます。
- **全国**と比較してみると、全国でも男性は「男女関係ない」、女性は「女性に任せられる」が最も多くなっていますが、その割合は四国の方が高くなっています。
- **県庁**では男女とも「男女関係ないと思う」が8割前後となっています。管理職ではその割合が9割にのぼっています。

Q5 あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか。

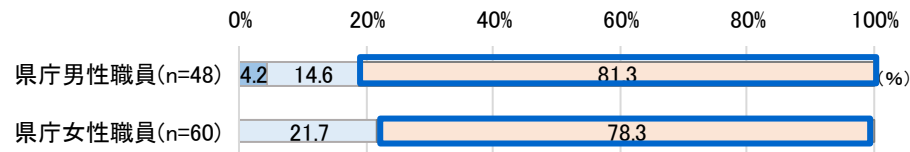
## 四国企業：一般社員



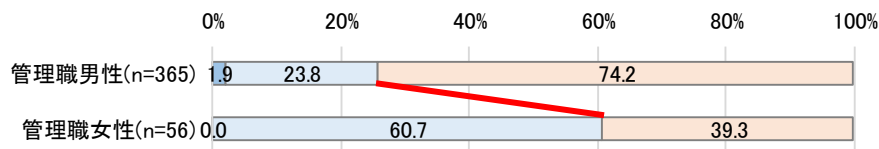
## 全国 (D&I推進状況調査)



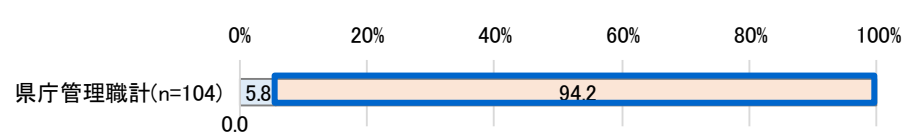
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職





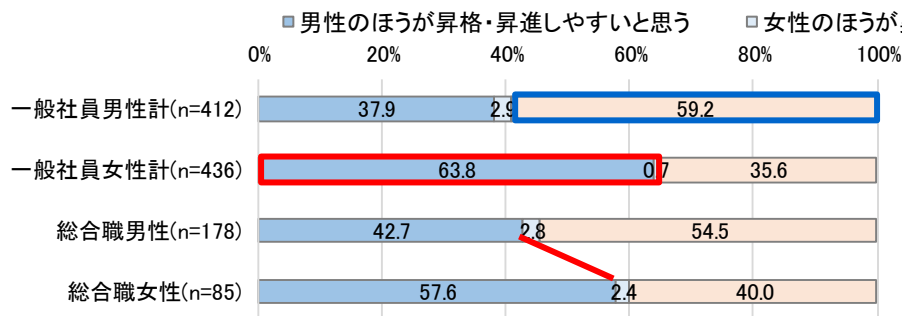
# 昇格・昇進の男女差：男性は「性差がない」、女性は「男性の方がしやすい」と回答。



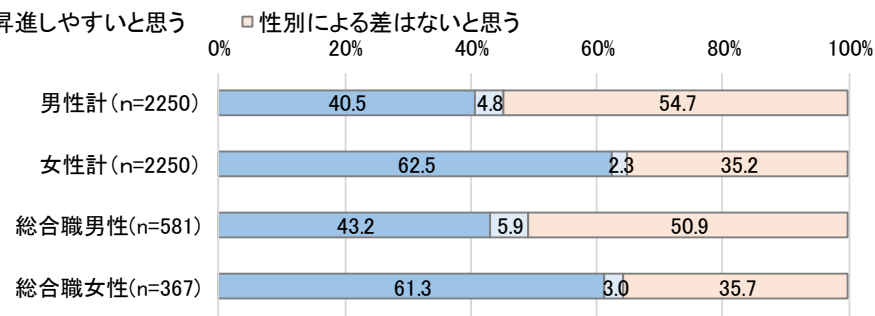
- **四国企業**の一般社員男性計では「性別による差はないと思う」が59.2%と最も多くなっていますが、女性では「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」が63.8%と、「性別による差はない」35.6%を大きく上回っています。総合職同士を比べても、同様の傾向が見られます。管理職でも男性で4割、女性は半数以上が「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答しています。
- **全国**と比較してみると、全国も四国と同様に男性は「性別による差はない」と思い、女性は「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」傾向にありました。またその割合も全国と四国はほぼ同等でした。
- **県庁**においては「性別による差はない」が7割前後と高くなっています。管理職もほぼ同等の割合でした。

Q6 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

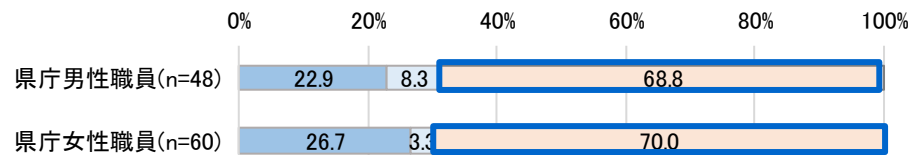
## 四国企業：一般社員



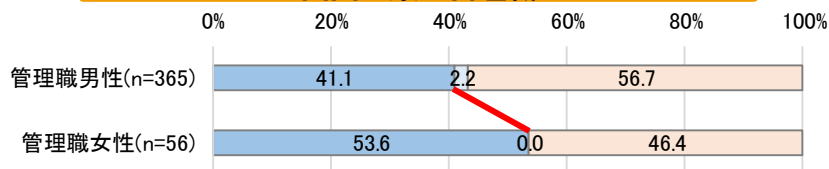
## 全国（D&I推進状況調査）



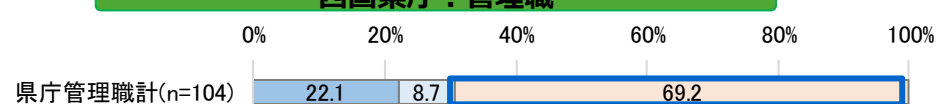
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職





# アンコンシャスバイアスに関する自由記述

## 男性向きの仕事、女性向きの仕事がある

・職場にも適性というものがあるので一概に平等にできるとは思わない。例えば私たちの職場は力作業や汚れ作業もあり力があるだけで能力として差が出る。逆にいえば**繊細な作業などの女性向きの職場もあり女性社員が適している部署がある**。適性をみるというのは非常に大事になってくると思う。女性でも能力が高ければどんどん上に上がっていくべきだとは思う。(40代男性/製造業)

・女性活躍については、日本社会で言葉だけ一人歩きしている。雑務・庶務などは、同じ業務を行っていても女性がして当たり前の風土。**管理職は部下の男性と女性をわけ隔てなく接する様に心がける事が重要。最初から女性は細かい実務のみでOKで、大きな仕事は期待されていないと感じさせる雰囲気**が漂っている。(40代女性/製造業)

## 女性は家庭を重視、という価値観

・例外はあるが、社内での上の層（40代以上）は当たり前女性に結婚したら子供を産むし、専業主婦の方が幸せだと考えていると思わざるを得ない行動をしており**価値観が数十年前のまま**だと感じる。(20代女性/その他の業種)

・女性の活躍推進！と言いますが、**本当に活躍したい女性は果たしてどれくらいいるのでしょうか。特に子どもがいる女性は、せめて子どもが小学校の間は家に居てあげたい、という人も多**いと思います。家計のために働いている人が大半ではないのでしょうか。ただ仕事の内容自体は嫌いではないので、個人的には今の職場でパートができたり、気軽にジョブリターンできるようになってくると助かります。(30代女性/情報通信業)

・男女で能力の差が無い職種だと思っている。性別に関係なく女性でも優秀な人は出世して欲しいと思うが、**女性の方が責任やプレッシャーに弱腰になる人が多い。女性は仕事より家庭、子育てを優先すると明確に思っている人が多いから**だと思ふ。何を優先するかは個々に決めて良いものなので、家庭、子育てを優先する考えも尊重すべきだと考えている。(管理職/情報通信業)

## 能力に関わらず男性が重用される

・例えとして**「能力のある女性」と「能力の無い男性」が同等のポジションにいた場合、社内では能力の無い男性が重用される傾向にあると感じる場面が少なくない**。ワークライフバランスが大切な中、各家庭内で男女の負担バランスが取れており、女性に極端な負荷がかかっていないことが前提にはなと思うが、より能力のある女性がキーパーソンとなって業務を回していくことが、現状の能力の無い男性らによる組織運営よりも社の利益になると感じている。(30代男性/情報通信業)

・女性活躍と聞くと「女性が管理職に登用されること」を想像します。しかしそれ以前に、女性自身が男性と同じように働きたいと意欲を持つこと（引け目を感じないこと）、**社会や会社に根強く残っている男性優位の考え方をなくすことが重要**だと考えます。(30代女性/製造業)

・私の勤務する会社は**男尊女卑が浸透した会社**だと思っています。でも、会社は女性の活躍を図っており、**現実との乖離を強く感じます**。(管理職/金融業、保険業)

## その他女性に対するバイアス

・女性活躍においては、自らがリーダーの立場で活躍する意思と覚悟で、女性自身も生き方において意識改革が必要である。女性上司、男性部下の関係においては、**男性に敬いの気持ちがなければ女性上司は能力発揮に至らない**ことを痛感している。(管理職/サービス業)

・**女性同士は年齢差に関係なく、嫉妬などにより職場環境が悪化する**場合が多い。(管理職/建設業)



## 明らかになったこと・課題

### (3) 育成に男女差がある

- ▲キャリア形成支援施策のいずれも、男性の方が女性よりも「施策があり、受けたことがある」という割合が高くなっています。
- ▲女性は男性よりも「一皮むける経験をしたことがない」の割合が高い結果になっています。
- ▲男性の方が上司からキャリアのアドバイスを受けているという結果でした。全国では男女差はありません。
- ▲管理職への昇進意向は、総合職でも男女差が大きくなっています。四国の総合職女性は全国の総合職女性と比べて「（管理職になることを）考えたことがない」の割合が高い傾向にありました。

▲課題点



# キャリア支援施策① 四国企業では、いずれの施策も男性の方が受けたことのある割合が高い

- 四国企業で最も「施策があり受けたことがある」の割合が高かったのは「資格取得や研修受講の費用援助」で、男女とも6割を超えています。全てのキャリア支援施策において、男性の方が「施策があり、受けたことがある」の割合が高くなっています。
- 全国では、男性の方が「施策があり、受けたことがある」の割合が高い項目は「上位職登用のための選抜研修」で男性18.1%に対して女性は13.6%でした。また「上司との定期的なキャリア面談」については、男性48.2%に対して、女性は56.1%と、女性の方が5ポイント以上高くなっており、男性の方が10ポイント以上高い四国とは逆の結果となっています。
- 県庁でも「キャリアデザイン研修」「キャリア面談」では男性の方が「受けたことがある」という割合が高くなっています。

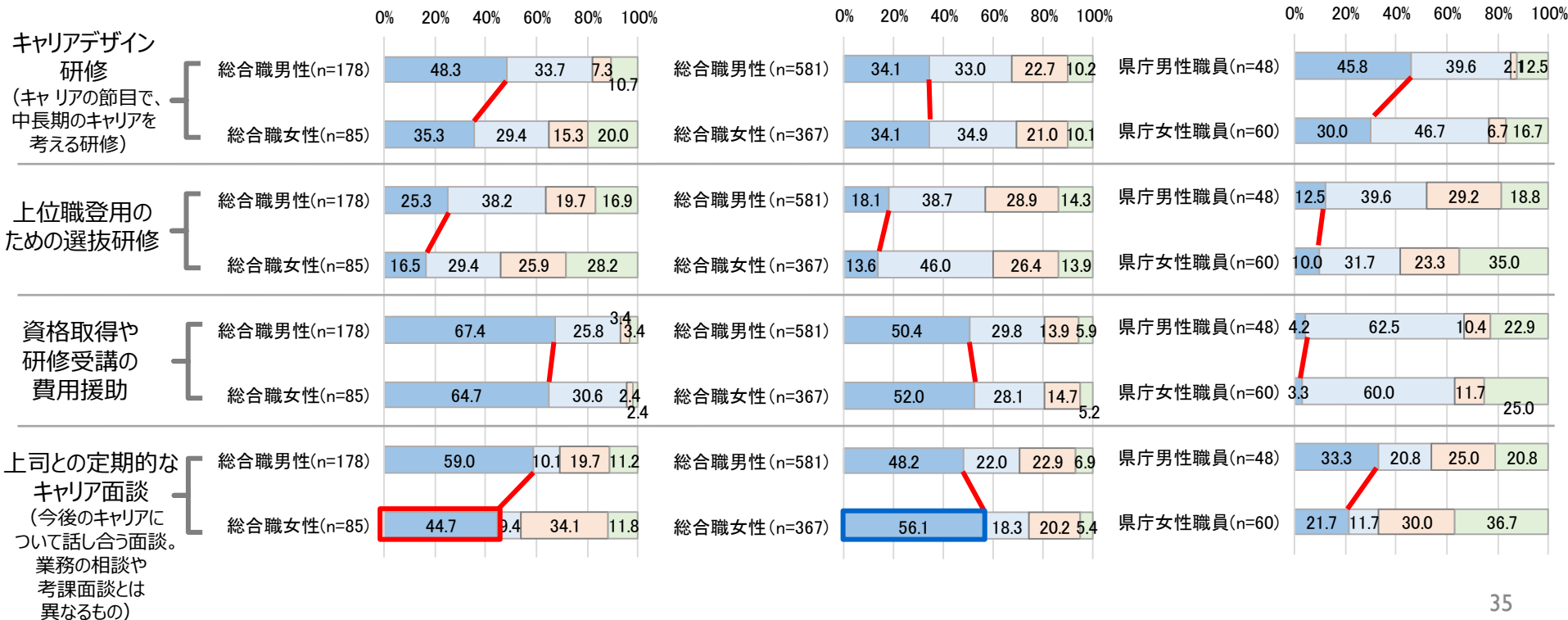
Q15 あなたの会社のキャリア形成支援施策についてお尋ねします。以下の施策がありますか。

## 四国企業：一般社員（総合職）

## 全国（D&I推進状況調査）総合職

## 四国県庁：一般職員

■ 施策があり、受けたことがある □ 施策はあるが、受けたことがない □ 施策がない □ わからない



# キャリア支援施策②キャリアデザイン研修を受けたことがある人の方が、管理職への昇進意向が高い



- 「キャリアデザイン研修」の受講別に、「管理職への昇進意向」（Q13 あなたは管理職になりたいですか。詳細は55ページ）を確かめました。
- 「キャリアデザイン研修」を「受けたことがある」人では45.8%が管理職への昇進意向を持っており、「施策があり受けたことがない」人、「施策がない」人、「わからない」人よりも、高い割合でした。

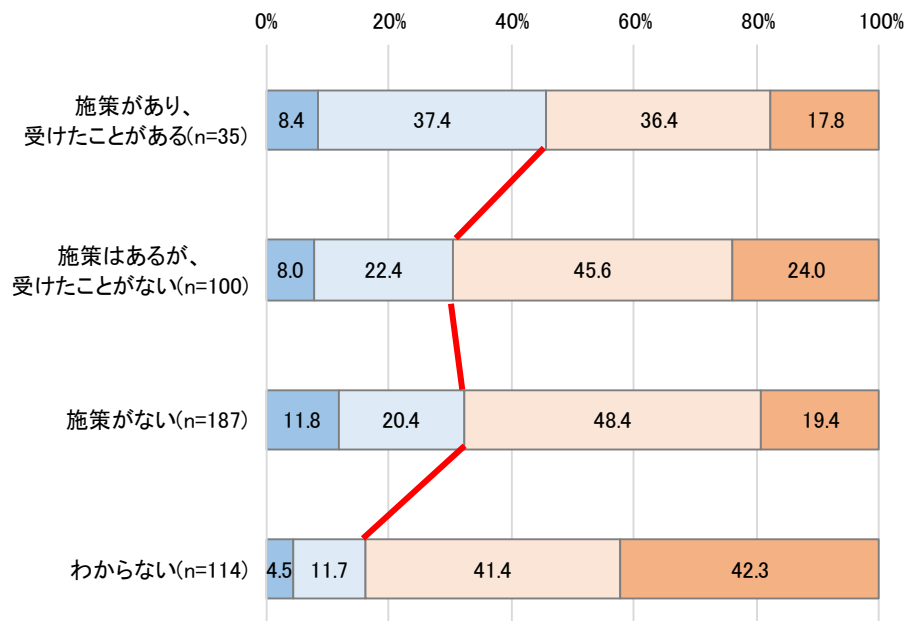
【四国企業：一般社員女性】

## 管理職への昇進意向

※管理職への昇進意向の詳細は53ページ参照

■管理職になりたい □管理職に推薦されればなりたい □管理職にはなりたくない ■考えたことがない

Q15・16  
キャリアデザイン研修  
（キャリアの節目で、  
中長期のキャリア  
を考える研修）





# 一皮むける経験① 女性の方が「一皮むける経験をしたことがない」が多い。

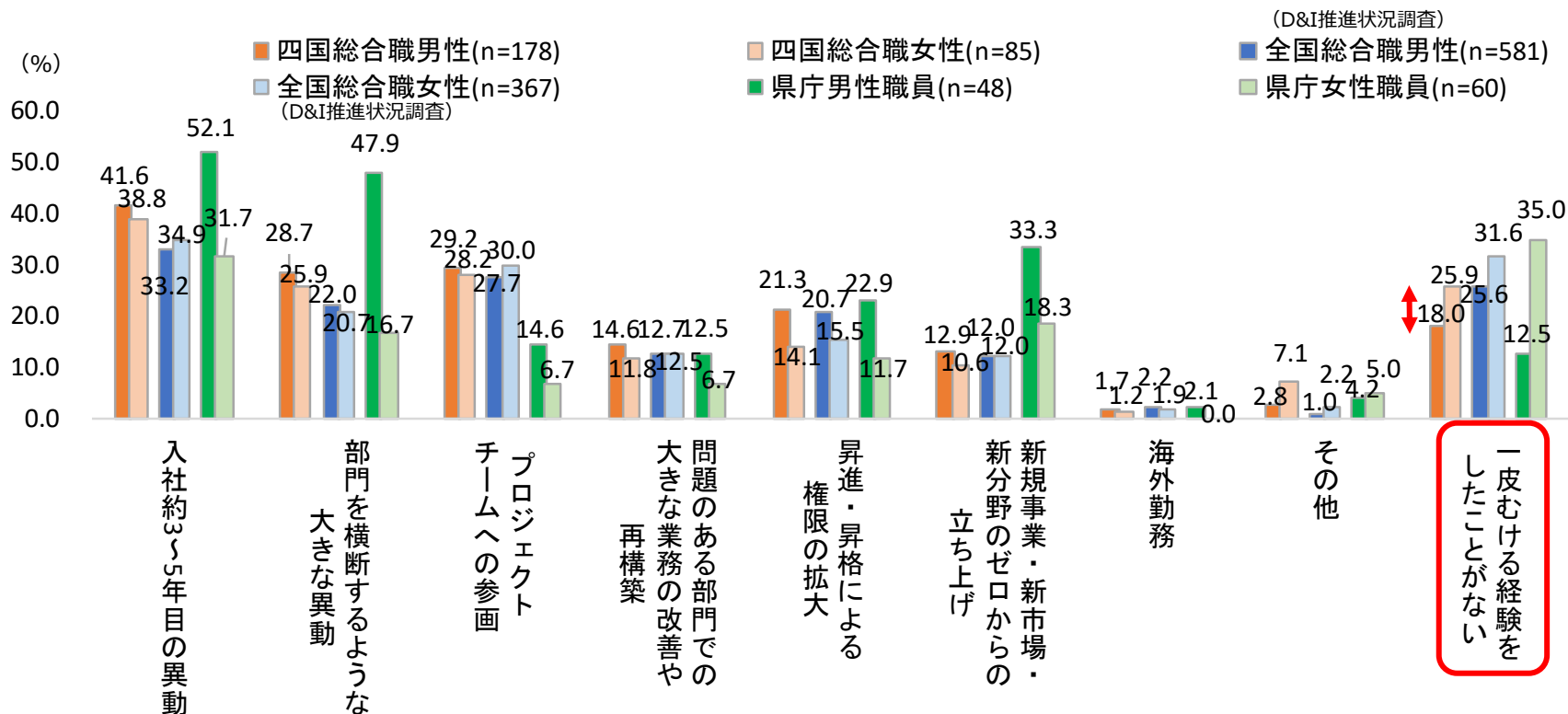
仕事の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」について尋ねました。四国企業、全国ともに総合職で比較しました。

■四国企業で男女の差が最も大きかったのは「一皮むける経験をしたことがない」で女性の方が7.9%その割合が高くなっています。

■全国でも四国企業と同様の結果で、「経験をしたことがない」の男女差が最も大きくなっています。

■県庁では「経験をしたことがない」の男女差が22.5ポイントと四国企業、全国と比較して最も大きい結果でした。また「入社3-5年目の異動」「部門を横断するような大きな異動」についても大きな男女差がみられました。

Q11 あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答） \*「一皮むける経験をしたことがない」方は、「一皮むける経験をしたことがない」を選んでください。





# 一皮むける経験②いずれの県も一般社員女性の4割が「一皮むける経験をしたことがない」



- 県別に一皮むける経験を比較すると、高知県以外で、「一皮むける経験をしたことがない」の割合が男性よりも女性の方が10ポイント以上高くなっていました。最も男女差が大きかったのは香川県でした。
- 香川県では「入社約3～5年目の異動」「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」で男性の方が女性よりも10ポイント以上経験したことがある割合が高くなっていました。

Q11 あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答） \*「一皮むける経験をしたことがない」方は、「一皮むける経験をしたことがない」を選んでください。

(%)		入社約3～5年目の異動	部門を横断するような大きな異動	プロジェクトチームへの参画	問題のある部門での大きな業務の改善や再構築	昇進・昇格による権限の拡大	新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ	海外勤務	その他	一皮むける経験をしたことがない
徳島県	男性 (n=42)	23.8	19.0	23.8	9.5	16.7	9.5	0.0	0.0	28.6
	女性 (n=50)	26.0	16.0	12.0	0.0	8.0	10.0	2.0	6.0	44.0
香川県	男性 (n=187)	35.3	25.7	29.4	13.9	13.9	13.9	1.1	3.7	20.9
	女性 (n=205)	24.4	14.1	17.1	7.3	11.7	6.3	0.5	6.3	45.4
愛媛県	男性 (n=82)	35.4	23.2	34.1	12.2	24.4	8.5	1.2	3.7	23.2
	女性 (n=91)	26.4	29.7	18.7	4.4	19.8	4.4	0.0	3.3	40.7
高知県	男性 (n=42)	26.2	21.4	26.2	9.5	21.4	4.8	0.0	4.8	33.3
	女性 (n=43)	23.3	20.9	16.3	7.0	11.6	14.0	0.0	4.7	41.9

※同じ県の男女で10ポイント以上高いほうに網掛

# 一皮むける経験③管理職の7割以上が「男女ともに一皮むける経験をさせている」と回答。一般社員の回答と大きなギャップがある



管理職に、部下に「一皮むける経験」をさせているのかどうかを尋ねました。

■四国企業、県庁ともに、7割以上が「男女ともにさせている」と回答しています。

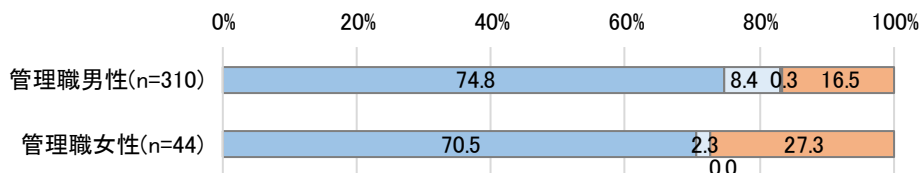
■前々頁の男女比較では、「一皮むける経験をしたことがない」の割合が、総合職であっても女性の方が高く、多くの管理職が「男女ともにさせている」という回答とのギャップがあります。

■「男女ともさせていない」は育成の観点からは問題があります。

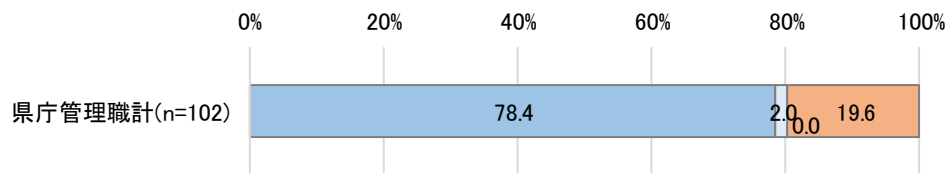
Q11（F4=1 男女とも部下がいる人）あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」を部下にさせていますか。\*「一皮むける経験」の例：入社3～5年目の異動、部門を横断するような大きな異動、プロジェクトチームへの参画、問題のある部門での大きな業務の改善や再構築、昇進・昇格による権限の拡大、新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ、海外勤務等）

四国企業：管理職

■男女ともにさせている ■男性にはさせている(女性にはさせていない) ■女性にはさせている(男性にはさせていない) ■男女ともにさせていない



四国県庁：管理職





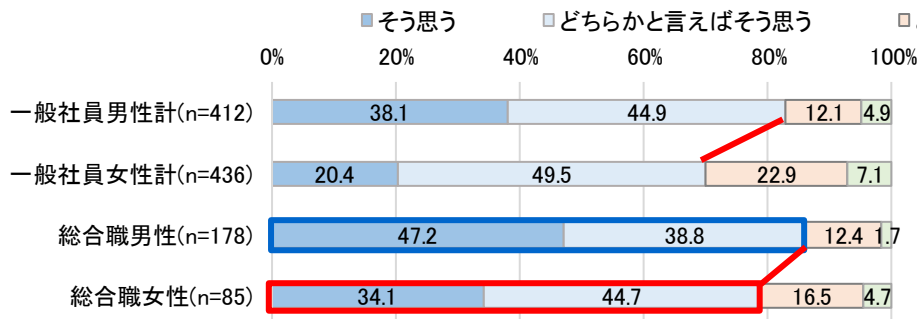
# 上司がチャレンジさせている①：四国では「そう思う」の割合は全国より高いものの、男女差がみられる



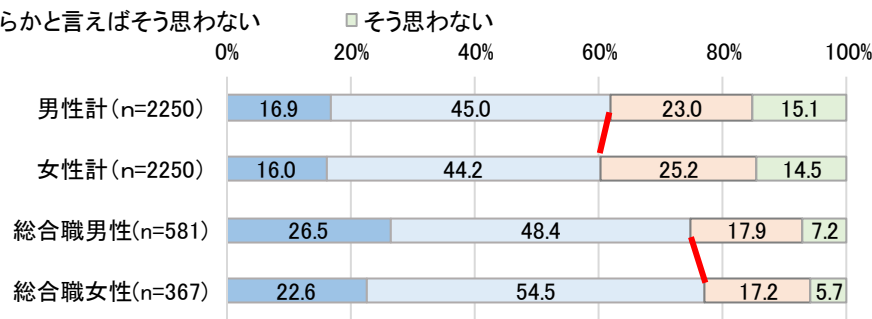
- 「上司が少し困難な仕事をチャレンジさせている」について、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人は**四国企業**の一般社員男性83.0%、女性69.9%と大きな差がありました。総合職では、総合職男性86.0%に対して、総合職女性78.8%と差がありました。管理職は男女とも約8割が「部下にチャレンジさせている」と回答しており、一般社員とのギャップはありませんでした。
- 全国では、「男性計と女性計」「総合職男性と総合職女性」においても大きな男女差はありませんでした。四国企業の方が男女とも「そう思う」という割合が高く、**困難な仕事を与えられてチャレンジしている割合は全国よりも多いようですが、その傾向はより男性に高い状況です。**
- 県庁**では女性の方が「そう思う」の割合に男女差がありますが、「どちらかと言えばそう思う」を加えると、男女の差はありませんでした。

Q10-1. あなたの上司は日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせていますか。

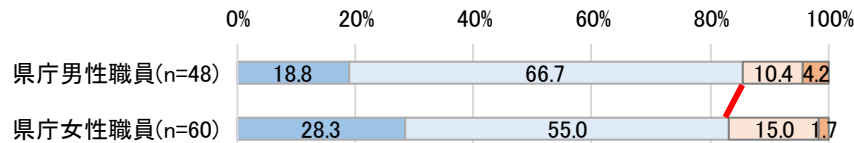
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）

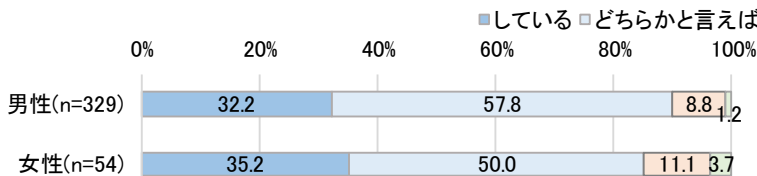


## 四国県庁：一般職員

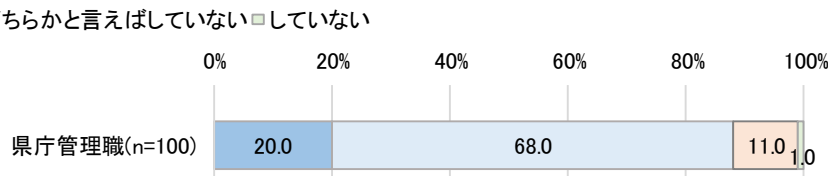


Q10.あなたは女性部下に対して以下のことを行っていますか。2.日々の業務の中で部下に少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている。

## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



※管理職は「当てはまる事柄がない」を除いている

# 上司がチャレンジさせている②：上司がチャレンジさせていると思うほど、管理職への昇進意向が高まる



■「上司が困難な仕事をチャレンジさせている」と思っている女性ほど、管理職への昇進意向が高い傾向にあります。

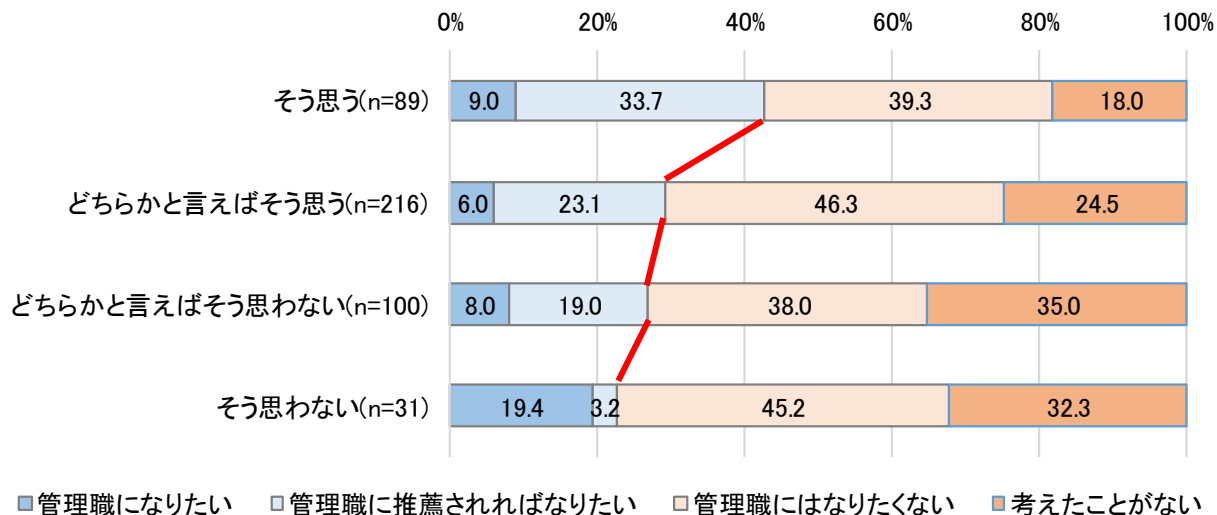
【四国企業：一般社員女性】

## 管理職への昇進意向

※管理職への昇進意向の詳細は53ページ参照

Q13 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

Q10より少し少ないが、あなたが上司は日々の業務よりも、あなたに少し高い目標やチャレンジさせていますか。



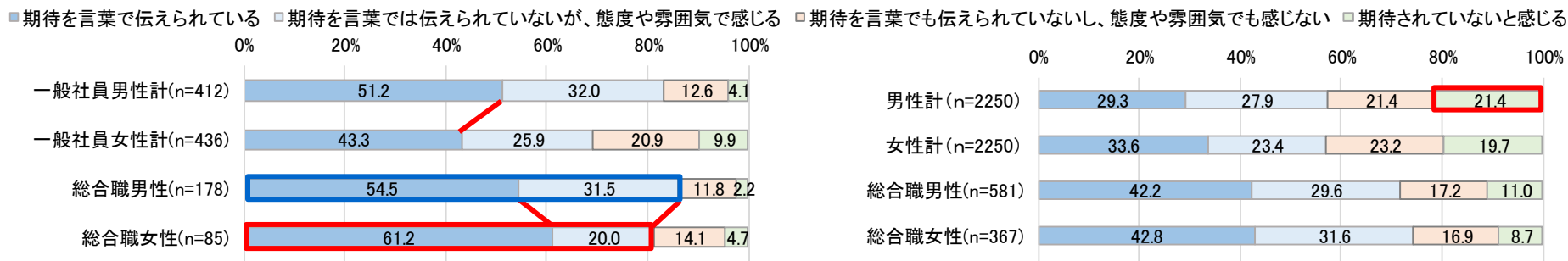
# 活躍期待①全国よりも四国の方が、期待を言葉で伝えられている割合が高い。ただし雰囲気を含め、より期待をかけられているのは男性



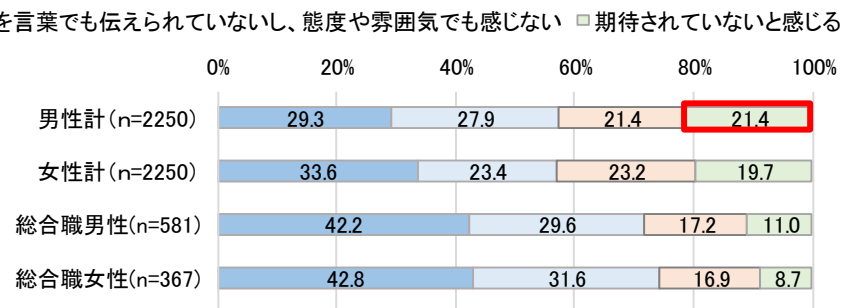
- **四国企業**では、「期待を言葉で伝えられている」という人が一般社員男性51.2%、女性43.3%でした。総合職では、総合職男性54.5%、総合職女性61.2%と女性の方が「期待を言葉で伝えられている」人の割合が高くなっています。ただし、「態度や雰囲気を感じる」を合わせると、男性総合職の方が、その割合が高くなっています。
- **全国**の男性計は「期待されていないと思う」が2割を超えています。四国の方が期待を伝えられたり、感じたりしている人が多くなっています。
- **県庁**では男性より女性の方が「期待を言葉で伝えられている」人が多くなっています。四国の総合職女性と比較すると、その割合は20ポイント以上低くなっています。**四国企業と同様に、「態度や雰囲気を感じる」を加えると、男性の方が期待されていると感じている人が多い結果でした。**

Q8 あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。

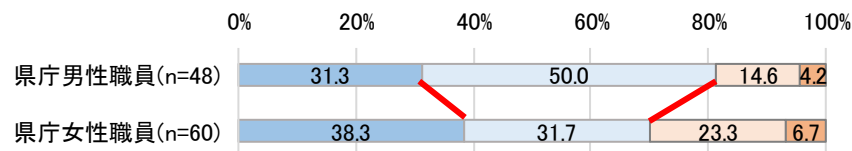
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員



# 活躍期待②期待のかけ方に男女差がある

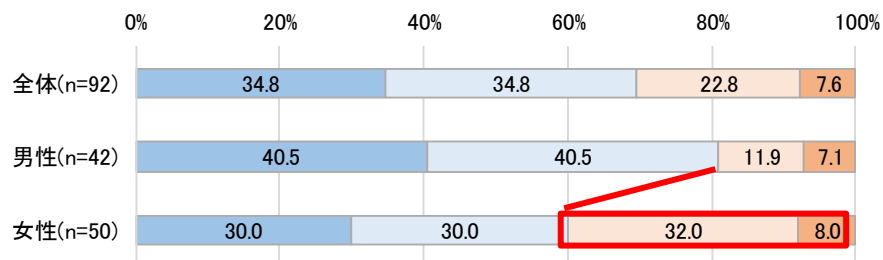


- いずれの県でも、男女差があり、男性の方が期待されていると感じています。
- 徳島県の女性は「期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」「期待されていないと感じる」が40%にのぼっています。

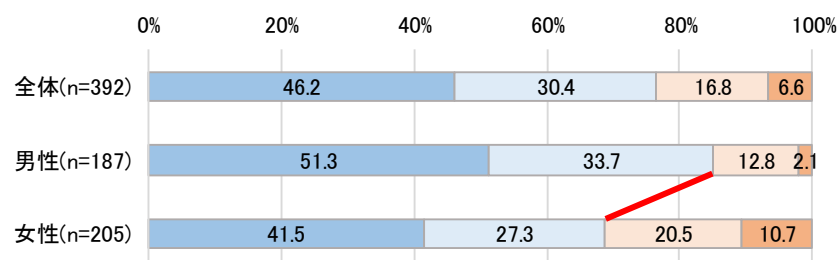
## 四国企業：一般社員

■ 期待を言葉で伝えられている □ 期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる □ 期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない □ 期待されていないと感じる

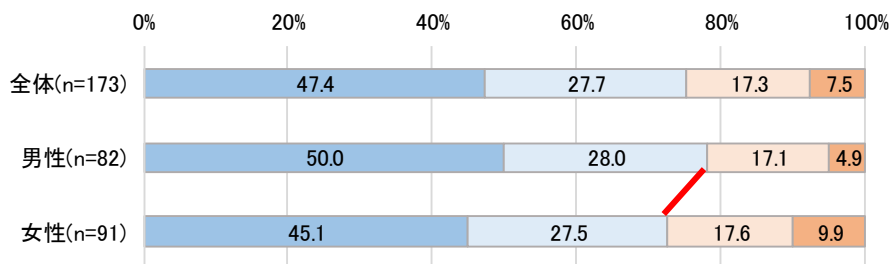
【徳島県】



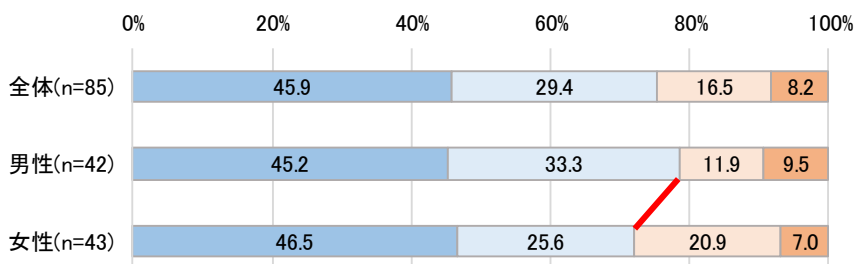
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】



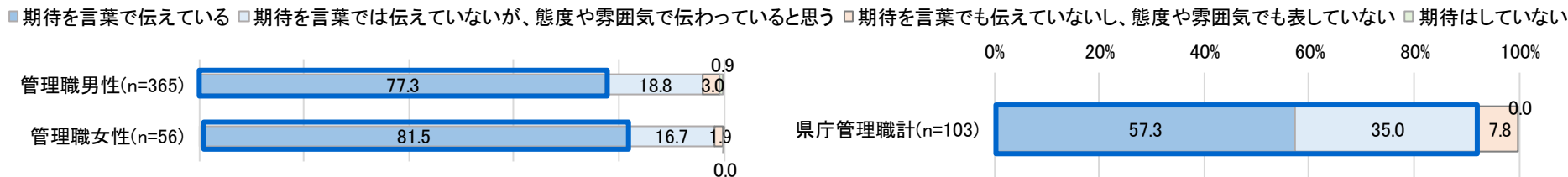
# 活躍期待③管理職が考えているほど、社員（職員）に期待は伝わっていない



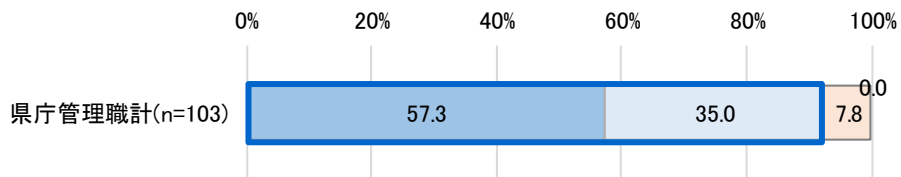
- **四国企業**では、管理職は男女とも約8割が「期待を言葉で伝えている」と回答しています。管理職が「伝えている」と思っているほど、一般社員は伝えられているとは感じていないようです。
- **県庁**の管理職においては、「言葉で伝えている」割合は、四国の管理職より低く6割程度でしたが、「態度や雰囲気伝わっていると思う」を合わせると、92.3%となりました。四国企業の一般社員と同様に、県庁の一般職員も管理職が思っているほど、「期待」を感じていないようです。

Q8 (F4=1男女とも部下がいる人/F4=3女性部下がいる人) あなたは女性部下の活躍を期待していますか。 ※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

## 四国企業：管理職

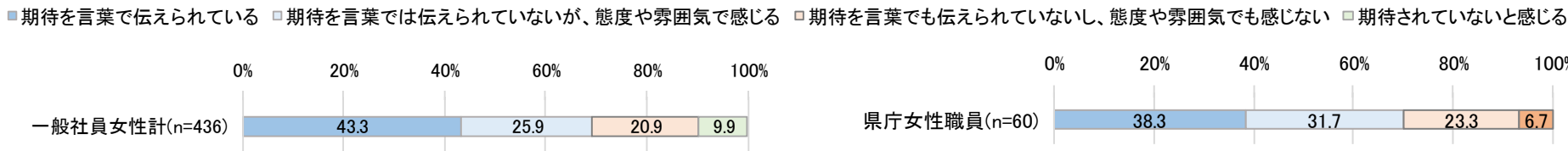


## 四国県庁：管理職



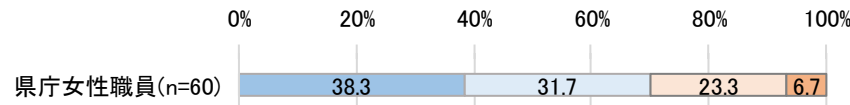
## 四国企業：一般社員

※グラフ再掲



## 四国県庁：一般職員

※グラフ再掲



# 活躍期待④ 活躍を期待されると、意欲的に仕事に取り組める

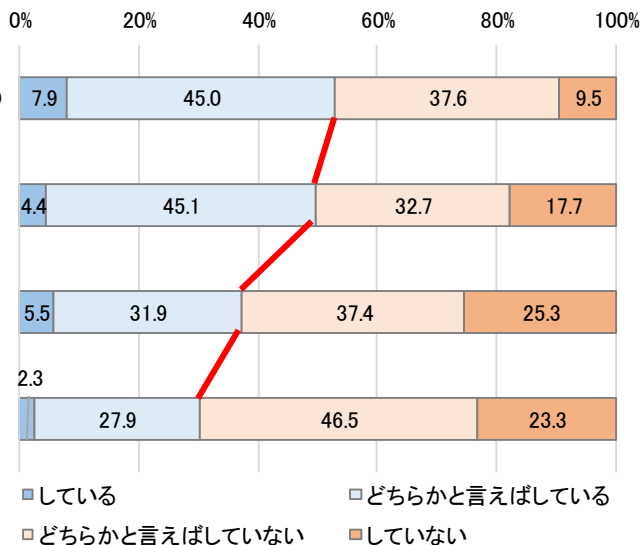


- 「上司（管理職）に活躍を期待されていると、「キャリアの目標をもって、そのために行動をしている」という人の割合が高くなります。
- また、仕事に意欲的に取り組めている、という人の割合が高くなります。

【四国企業：一般社員女性】

## キャリアの目標と行動

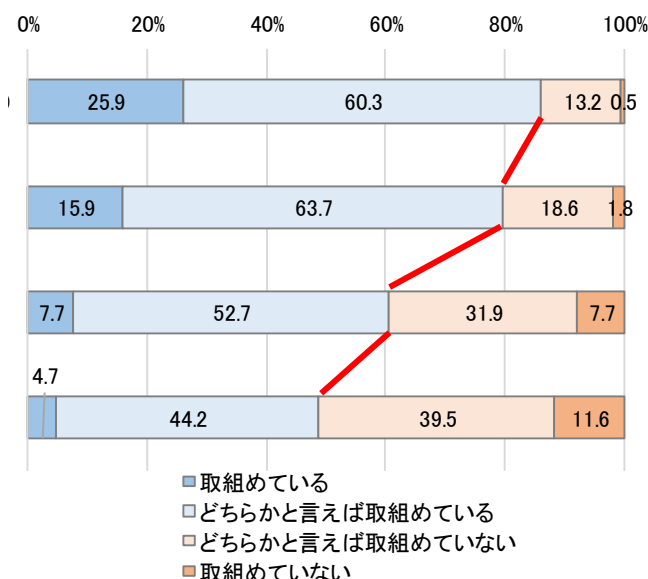
Q16 あなたは将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。



【四国企業：一般社員女性】

## 仕事のモチベーション

Q31 あなたは仕事に意欲的に取り組めていますか。



Q8 あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。

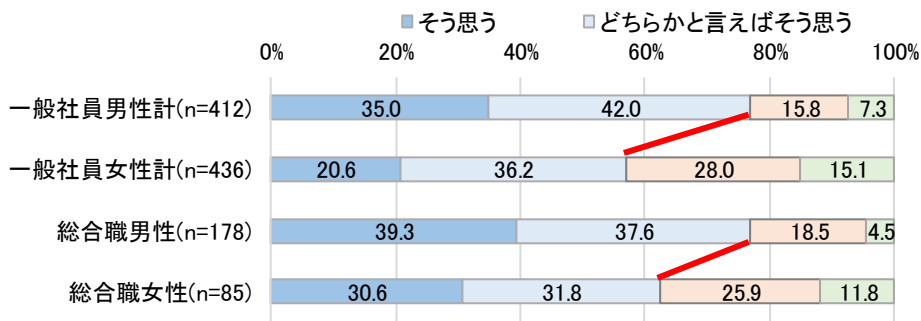


# 上司からのキャリアのアドバイス① 四国企業では男性の方がアドバイスを 受けているという回答が高い

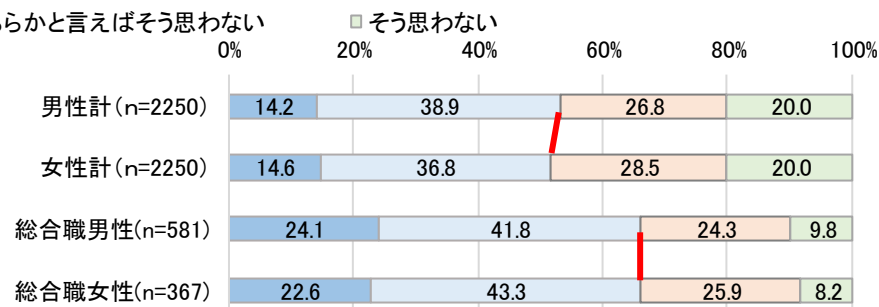
- **四国企業**：「上司が今後のキャリアのアドバイスをしてくれるか」について、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人は四国の一般社員男性77.0%に対して、女性は56.8%と男女で20ポイントも差がありました。総合職同士で比べても男性76.9%、女性62.4%と10ポイント以上の差がありました。一方、管理職は男女ともアドバイス「している」「どちらかと言えばしている」という回答が約8割となっています。
- **全国**では、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」は50%程度と四国よりも低い割合ですが、男女計、総合職男女での大きな差はありませんでした。
- **県庁**：男性の方がやや肯定回答が高くなっています。また管理職と一般職員の認識の差が見られます。

Q10-3.あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。

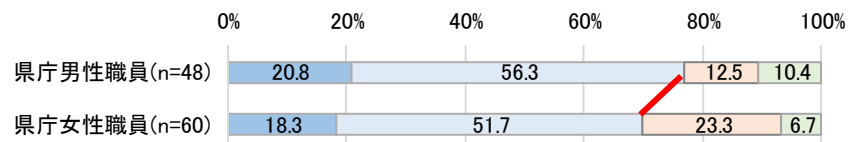
## 四国企業：一般社員



## 全国 (D&I推進状況調査)

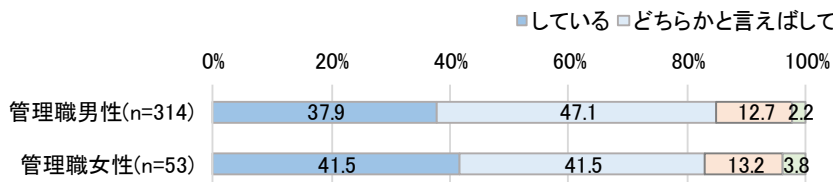


## 四国県庁：一般職員

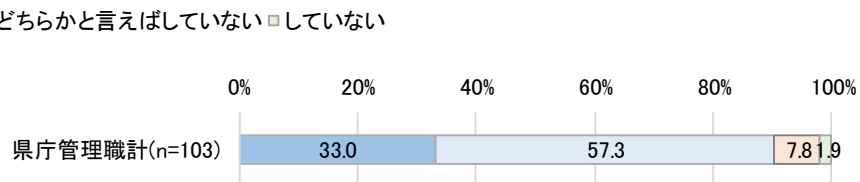


Q10.あなたは、女性部下に対して、以下のことを行っていますか。4.面談等で今後のキャリアについてアドバイスをしている。

## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



※管理職は「あてはまる事柄がない」を除く

# 上司からのキャリアのアドバイス②いずれの県も男女差がある



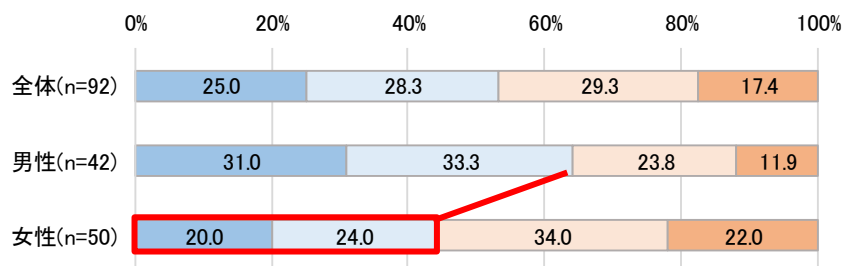
- いずれの県でも男性は全国の男性計の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合（53.1%）を超えています。
- 女性は徳島県以外は、全国の女性計51.4%を超えています。男女の差が大きい結果となっています。
- 徳島県の女性は44.0%と男女差も大きく、かつ全国の女性よりも5ポイント以上低い結果でした。

Q10-3.あなたの上司は面談等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。

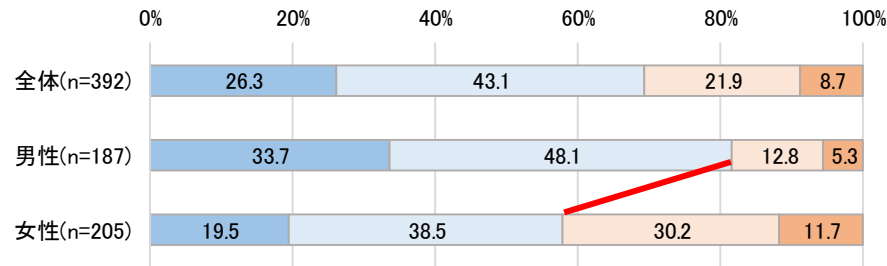
## 四国企業：一般社員

■ そう思う    □ どちらかと言えばそう思う    □ どちらかと言えばそう思わない    □ そう思わない

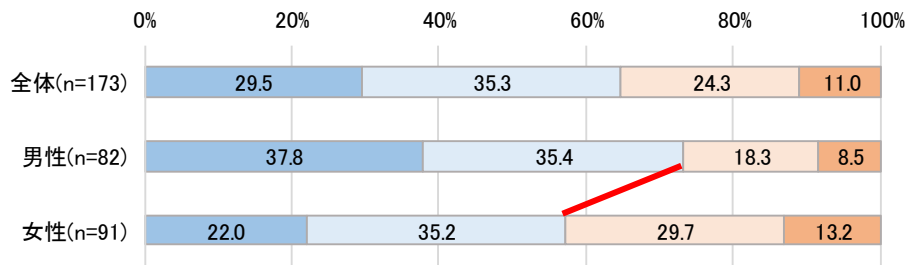
【徳島県】



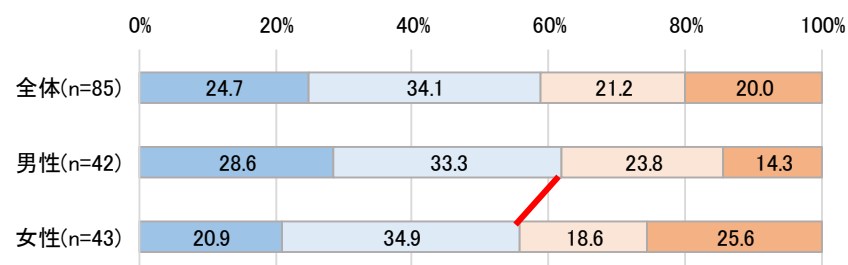
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】







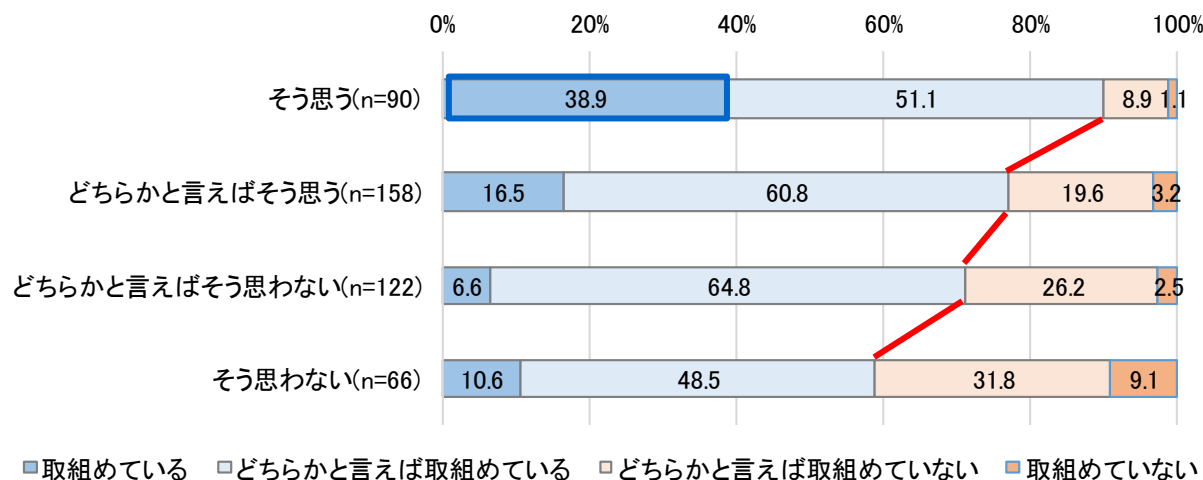
# 上司からのキャリアのアドバイス③上司からのキャリアのアドバイスがあるほうが、仕事に意欲的に取組める

- 「上司が今後のキャリアについてアドバイスしてくれる」の認識別に、「仕事に意欲的に取組めているか」を見てみました。
- 「上司がキャリアについてアドバイスしてくれると思う」人の方が、仕事に意欲的に取組めていることが分かりました。
- 特に「アドバイスしてくれていると思う」（そう思う）と回答した人は、「意欲的に取組めていると思う」（そう思う）が38.9%と突出しています。

【四国企業：一般社員女性】

## 仕事への意欲

Q31 あなたは仕事に意欲的に取組めていますか。



Q10・3  
あなたの上司は面接等で今後のキャリアについてアドバイスしてくれますか。

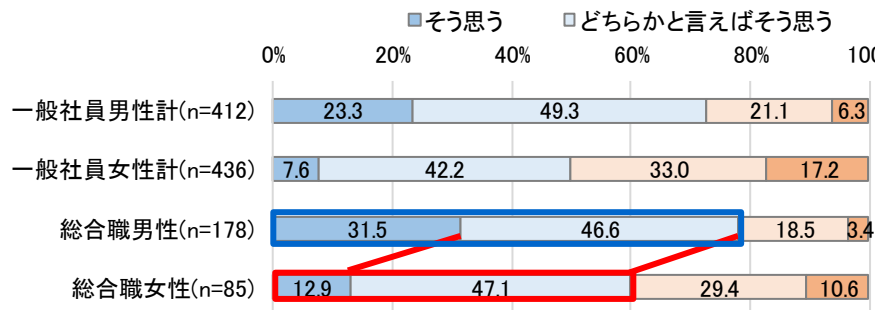


# キャリアアップできている①総合職女性は、全国と同等にキャリアアップできているが四国内での男女差が大きい

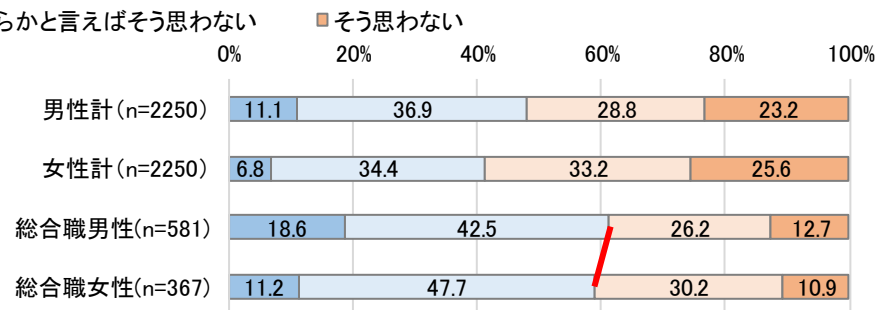
- キャリアアップできているか、については、**四国企業**では男女で大きな違いがありました。総合職男女でも、男性では「キャリアアップできている（そう思う、どちらかと言えばそう思う の計）が78.1%に対して、女性は60.0%と20ポイント近くの差がありました。
- 全国と比べると、総合職では、男性の「キャリアアップできている」という割合は61.1%と四国の方が高い結果です。女性は58.9%と四国と同等でした。**全国では総合職の男女差はほぼありませんが、四国は男女差が大きいと言えます。**
- 県庁**では男女ほぼ同等の結果でした。

Q29-1 あなたは自分がキャリアアップできていると思いますか。（※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）

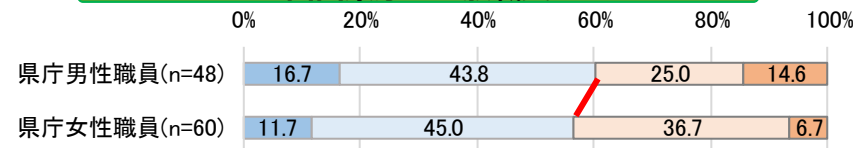
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員



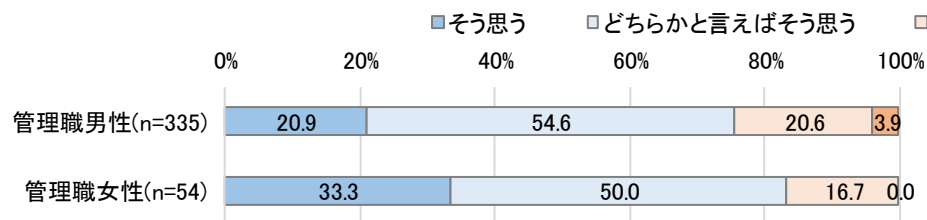
# キャリアアップできている②管理職が思っているほど、社員自身はキャリアアップできていると思っていない。



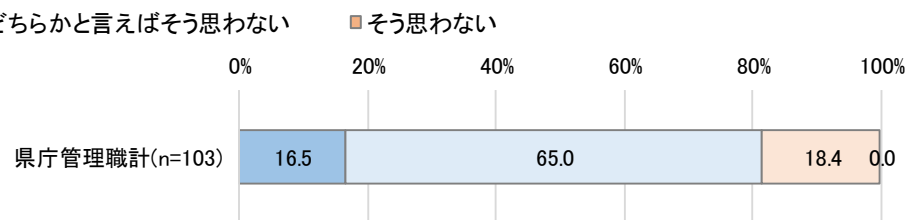
- 女性部下がキャリアアップできているか、について管理職に尋ねました。
- 四国企業では男女とも7割以上が（キャリアアップできている）「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答しています。女性管理職ではその割合が83.3%と非常に高くなっています。一般社員の認識よりもかなり高くなっています。
- 県庁も同様の傾向でした。

Q29-1 1,あなたの女性部下はキャリアアップできていると思いますか。（キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）  
 ※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

## 四国企業：管理職

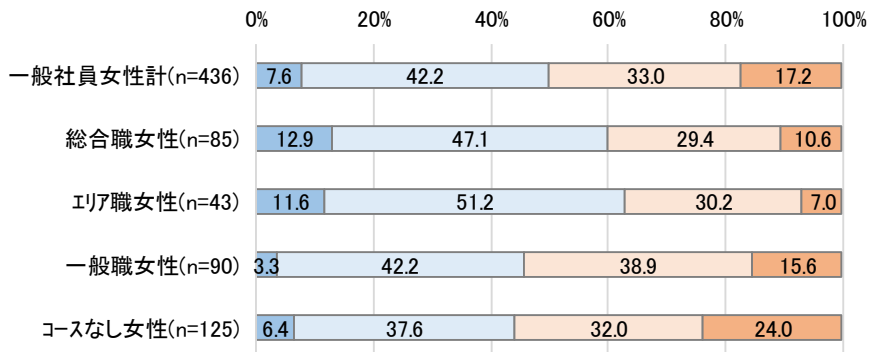


## 四国県庁：管理職



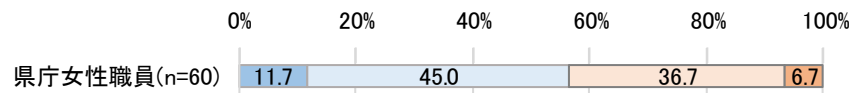
## 四国企業：一般社員（女性）

※グラフ一部再掲



## 四国県庁：一般職員（女性）

※グラフ一部再掲





# マミートラック：マミートラックにいる人は全国よりも少ない

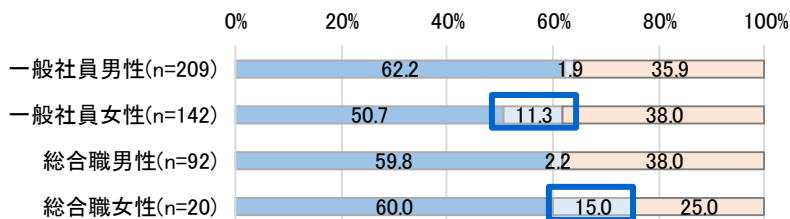
「難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い」ことを「マミートラック」と定義しています。

- **四国企業**では、総合職女性の15.0%がマミートラックにいるようです（参考値）。女性管理職は、女性部下がマミートラックにいると認識している人が25.6%と、男性管理職の11.1%よりも10ポイント以上高くなっています。
- **全国**では総合職女性で31.8%と、四国企業の倍以上の割合となっています。全国では男性のマミートラック項目への回答が全体、総合職、ともに1割を超えています。
- **県庁一般職員**はサンプル数が少ないため参考値です。

Q17（SC8=1、2、3 子どもがいる人のみ）難易度や責任の度合いについてご回答ください。

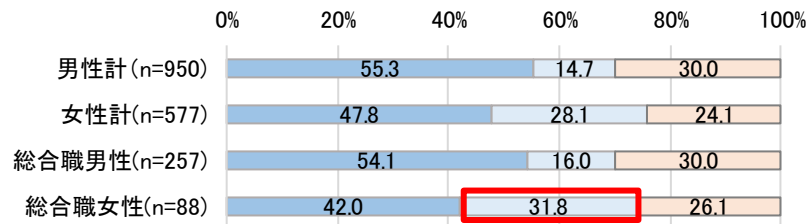
## 四国企業：一般社員

■ 難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前とあまり変わらない □ 難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも低い □ 難易度や責任の度合いが子どもが生まれる前よりも高い



※総合職女性はサンプル数が少ないため参考値

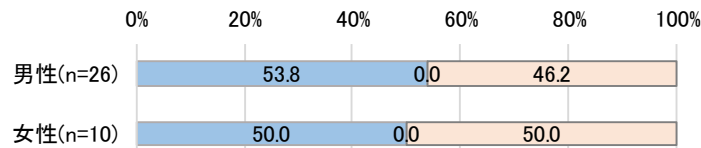
## 全国（D&I推進状況調査）



参考) 男性育休取得者N=357

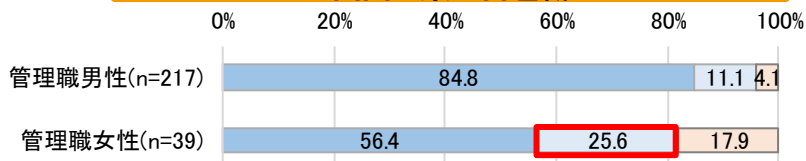
変らない 55.5%/ 低い 9.8%/ 高い 34.7%

## 四国県庁：一般職員

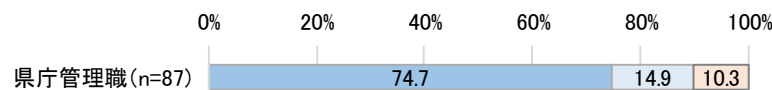


※県庁一般職員はサンプル数が少ないため参考値

## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



※管理職は「子どもがいる女性部下がない」を除いている

Q17（F4=1 男女とも部下のいる人/F4=3 女性部下のいる人）難易度や責任の度合いについてご回答ください。 ※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。 ※子どもがいる女性部下がない方は「4. 子どもがいる女性部下はない」を選択してください。

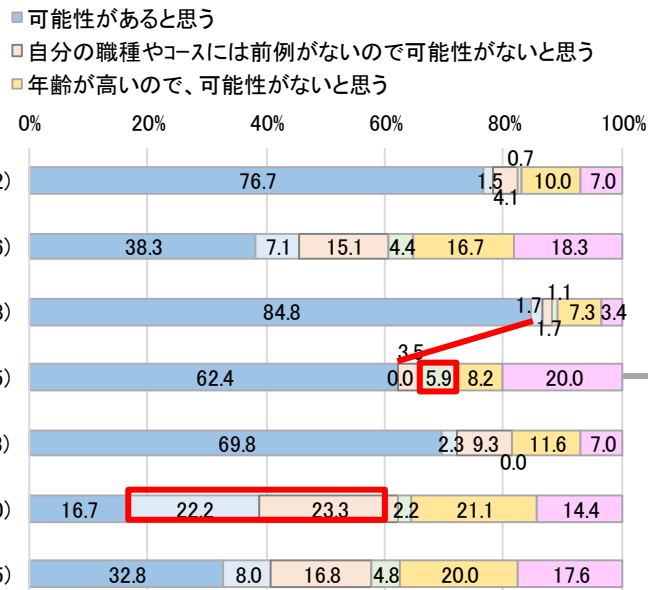
# 管理職になる可能性：四国企業の総合職女性の約4割が管理職になる可能性がないと考えている（全国と同等）



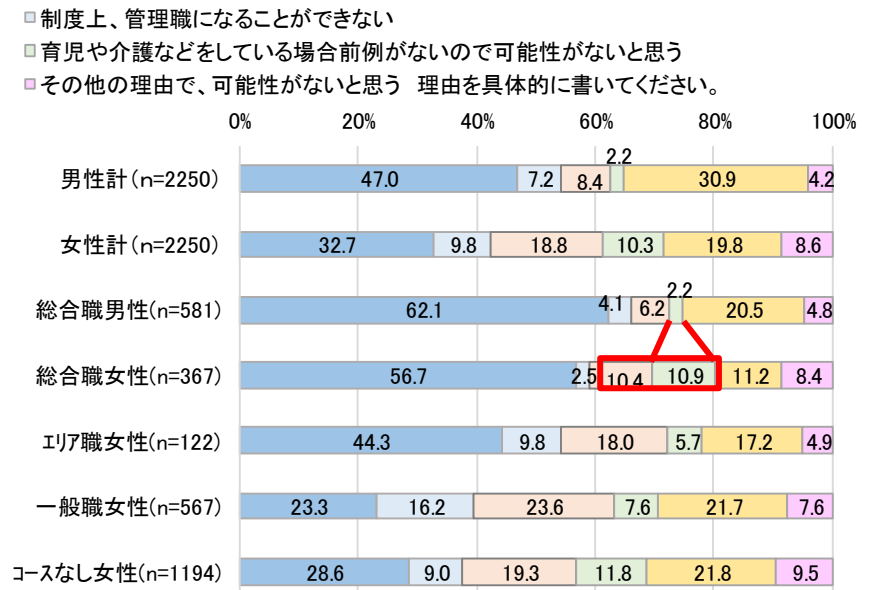
- **四国企業**では、総合職男女においても「可能性があると思う」の男女差が非常に大きい結果となりました。総合職女性は「その他の理由」が多くなっています。「育児や介護をしていると前例がない」も**5.9%**いました（男性総合職は**1.1%**）。一般職女性では「制度上なれない」「自分の職種やコースに前例がない」がともに2割程度ありました。
- **全国**では、50代も含まれているため「年齢が高いから」の割合が高いです。総合職では四国企業と同様に男女差があります。総合職女性でも「自分の職種やコースに前例がない」が1割います。「育児や介護をしていると前例がない」が10.9%でした。総合職男性は2.2%です。
- **県庁**でも、四国企業と同様に「可能性がある」の男女差が大きく、女性で「その他の理由」が28.3%と高くなっています。

Q12-2 あなたは、管理職になる可能性があると思いますか。可能性がない場合には、最も大きな理由を1つ選んでください。

## 四国企業：一般社員



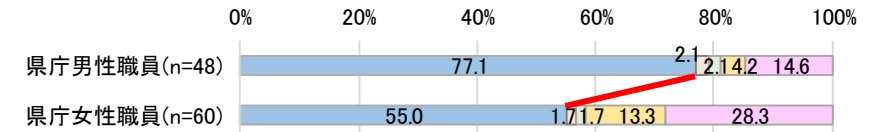
## 全国（D&I推進状況調査）



### 【総合職女性 その他の理由（自由記述） 抜粋】

- 自分に管理職になる意欲がない
- 自社に女性管理職がほほいしない
- 管理職になりたくても結婚しており家庭との両立もあり、管理職は20時まで強制勤務のためなれない。
- 結婚した場合、仕事を続けていける制度が十分に整備されていないため。
- 自身の能力の限界のため、可能性が低いと思う。

## 四国県庁：一般職員



※県庁職員は「制度上、管理職になることができない」は選択肢に含めていない

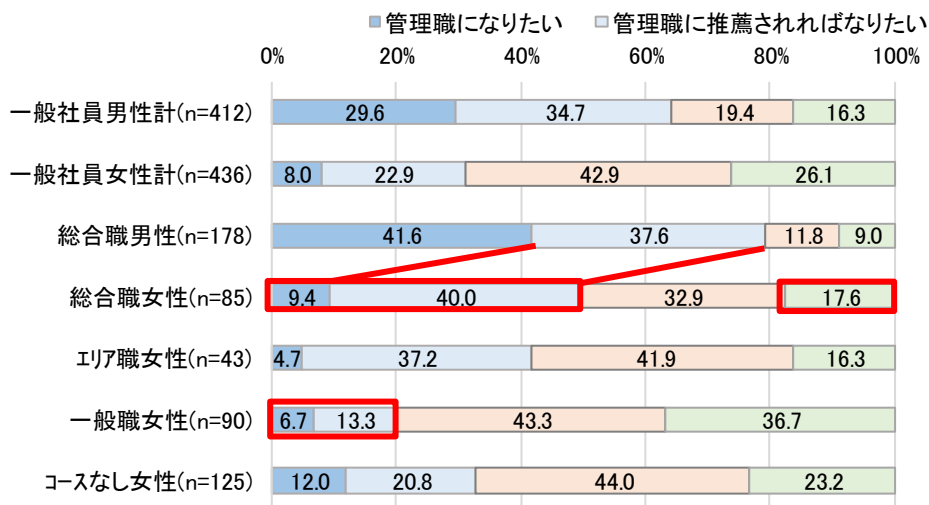


# 管理職への昇進意向①：四国企業の総合職女性の管理職への昇進意向は49.4%で、全国よりもやや高い

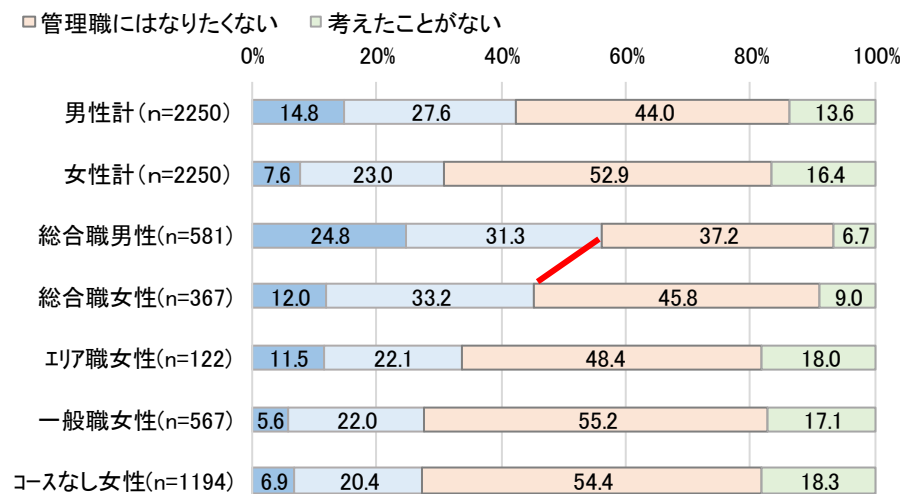
- 四国企業**では、総合職男性は「なりたい」41.6%、に対して女性は9.4%と大きな差がありました。「なりたい」「推薦されればなりたい」を合わせると49.4%と、全国の総合職女性45.2%よりやや多い結果でした。一般職女性で管理職への昇進意向があるという回答は20.0%でした。
- 全国**でも、総合職男女に差はありますが、四国よりもその差は大きくありません。また、四国企業の総合職女性は「考えたことがない」が17.6%で全国の総合職女性の9.0%と比べると割合が高い傾向にありました。
- 県庁**の女性の「管理職になりたい」割合は3.3%と極めて低い結果でした。58.3%が「なりたくない」と回答しており、全国の総合職女性よりも10ポイント以上高い結果です。

Q13 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

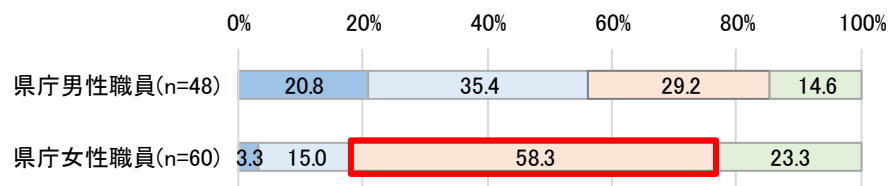
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員





## 管理職への昇進意向② 県での大きな差は見られない

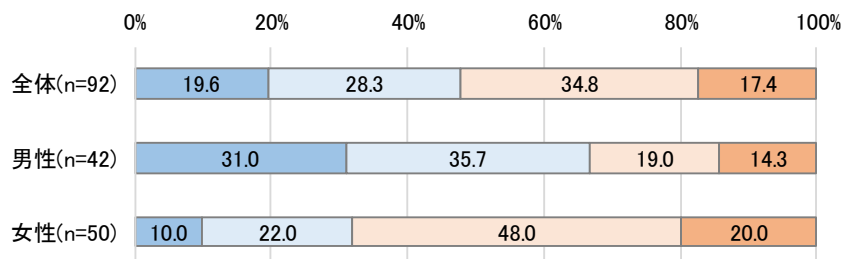
- 女性の管理職への昇進意向について、県別での大きな違いはみられませんでした。
- いずれの県でも、管理職への昇進意向は3割程度と、全国（女性 30.6%）とほぼ同等でした。

Q13 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

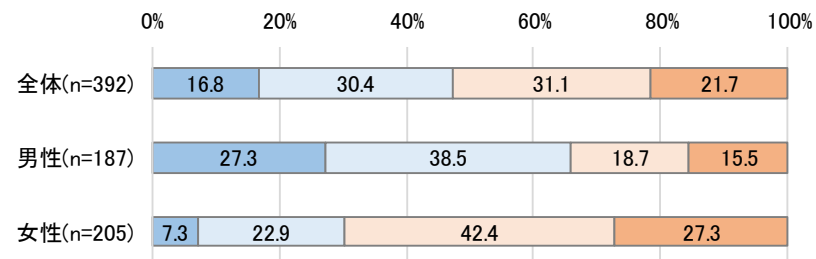
### 四国企業：一般社員

■管理職になりたい □管理職に推薦されればなりたいたい □管理職にはなりたくない □考えたことがない

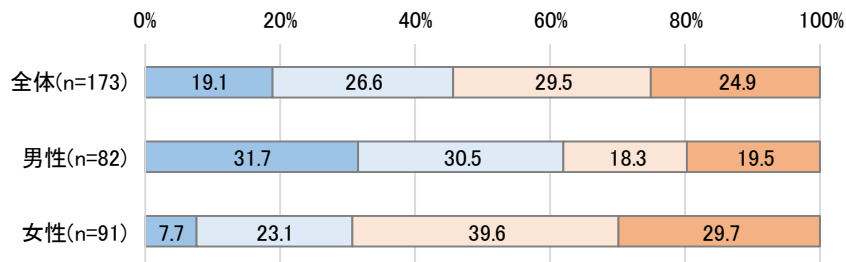
【徳島県】



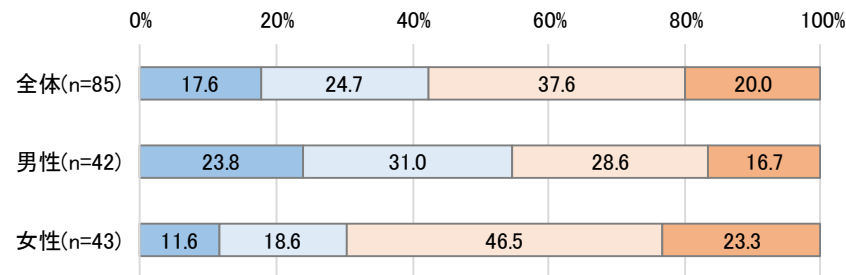
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】





## 管理職への昇進意向③ 四国企業の男性管理職の1割が、「女性部下全員が管理職になりたくないと思っている」と考えている

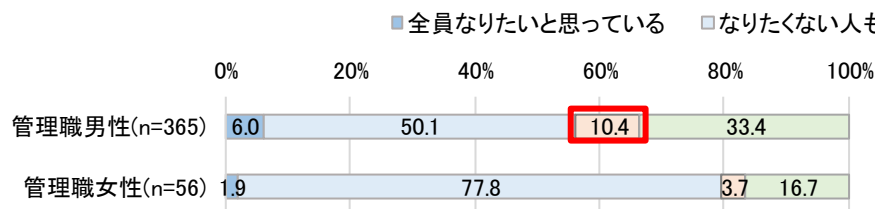
管理職に対して、「女性部下が管理職になりたいと思っているかどうか」を尋ねました。

■**四国企業**では、男女管理職とも「なりたくない人もいる」が50%を超えています。男性管理職は「全員なりたくないと思っている」の割合が10.4%と1割を超えていました。

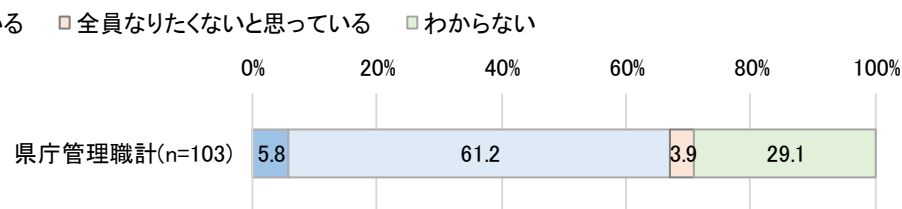
■**県庁**では「なりたくない人もいる」が61.2%でした。「全員なりたくないと思っている」は3.9%とわずかでした。

Q13 Q13 (F4=1 男女とも部下のいる人/F4=3 女性部下のいる人) あなたの女性部下で、管理職になりたいと思っている人はいますか。

四国企業：管理職



四国県庁：管理職







# 管理職への昇進意向④ 女性活躍推進の積極的な取組みは、女性の管理職への昇進意向を後押しする

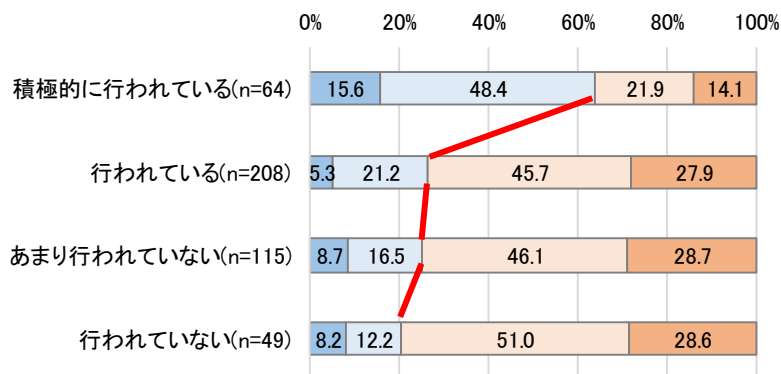
- 女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、「管理職になりたい」「推薦されればなりたいたい」と思う女性は64.0%に増加します。
- 女性活躍推進の取組みは「積極的」であることが重要です。

Q13 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

【四国企業：一般社員女性】

## 女性活躍推進の取組みと管理職への昇進意向

■管理職になりたい □管理職に推薦されればなりたいたい □管理職にはなりたくない □考えたことがない



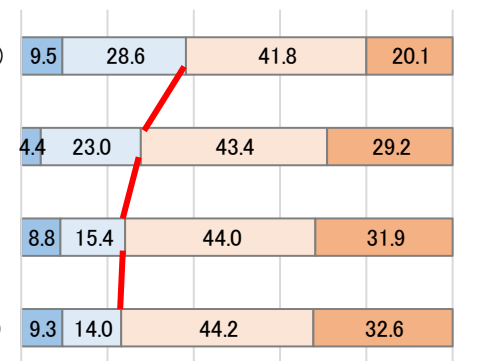
【四国企業：一般社員女性】

## 活躍期待と管理職への昇進意向

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Q8 あなたは上司(管理職)に活躍を期待されていますか。

- 期待を言葉で伝えられている(n=189)
- 期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる(n=113)
- 期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない(n=91)
- 期待されていないと感じる(n=43)



Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。

# 管理職への昇進意向⑤「一皮むける経験をする」「キャリアアップできていると思う」と管理職になる意欲が高まる



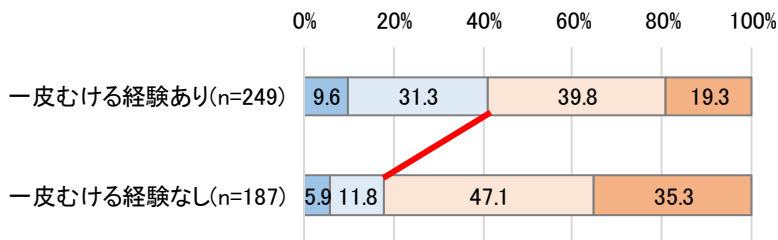
- 「一皮むける経験」の有無別に、管理職への昇進意向を確かめたところ、「一皮むける経験がある」という人の方が、「管理職になりたい」「推薦されればなりたい」という割合が高くなっています。
- 自分がキャリアアップできている、と思う人ほど、管理職への昇進意向が高い傾向がありました。

Q13 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

【四国企業：一般社員女性】

## 「一皮むける経験」と管理職への昇進意向

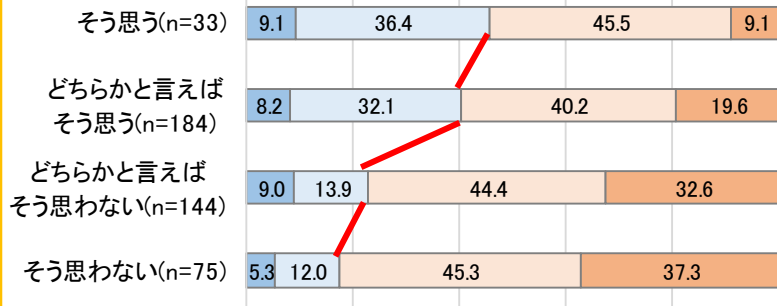
■管理職になりたい □管理職に推薦されればなりたい □管理職にはなりたくない □考えたことがない



【四国企業：一般社員女性】

## キャリアアップの認識と管理職への昇進意向

0% 20% 40% 60% 80% 100%



Q11 あなたは以下のような仕事の経験が大きいこと、伸びるような経験がありますか。

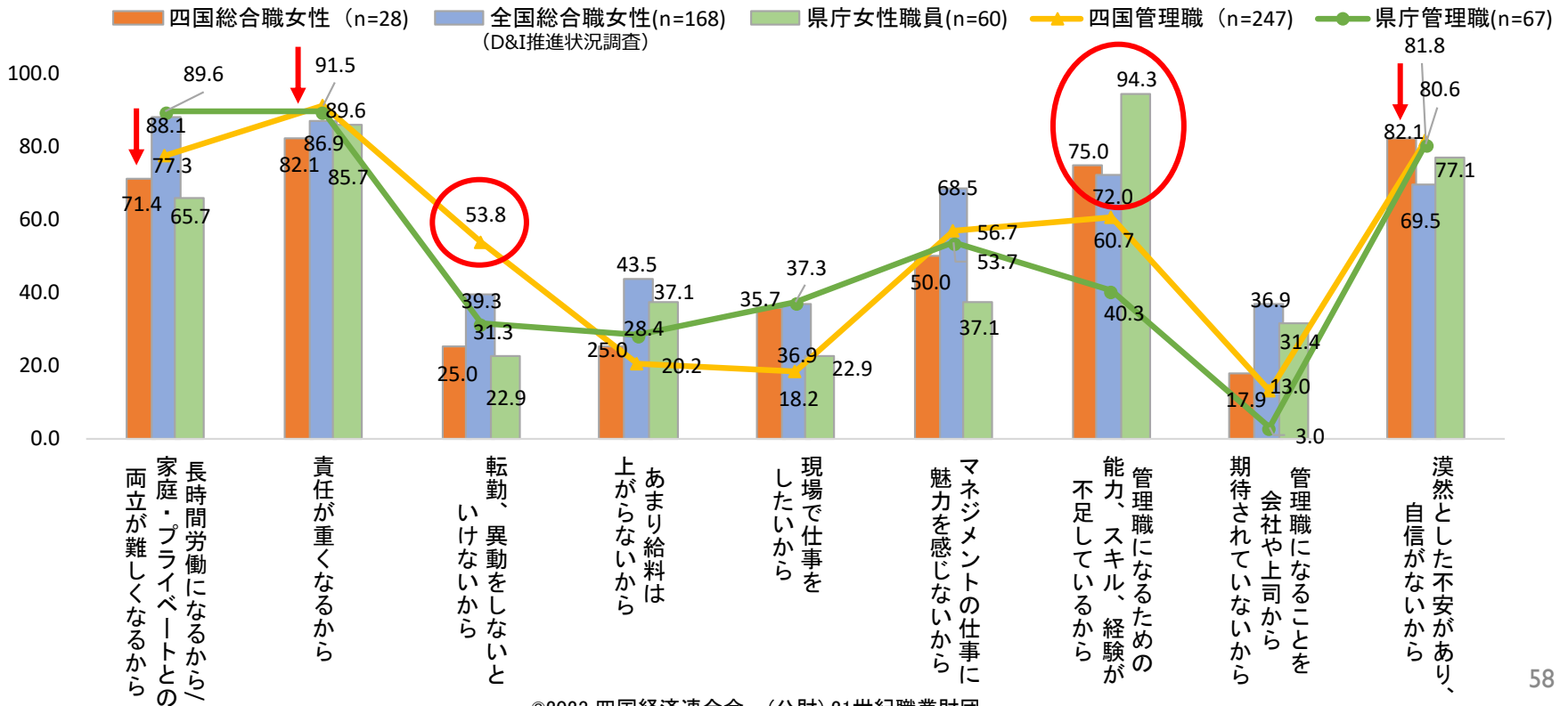
Q29 あなたは自分がキャリアアップできていると思いますか。 ※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることが指します。

# 管理職になりたくない理由：管理職になることへの漠然とした不安がある。責任が重くなること、スキルや経験不足もハードルに



- 四国企業の総合職女性の「管理職になりたくない理由」を見ると、最も割合が高かったのは「漠然とした不安があり自信がないから」「責任が重くなるから」で82.1%でした。続いて「管理職になるための能力、スキル経験が不足しているから」75.0%、「長時間労働になるから」71.4%と続いています。
- 全国の総合職女性で最も高かったのは「長時間労働になるから」88.1%でした。続いて僅差で「責任が重くなるから」86.9%が続いています。
- 四国の企業、県庁ともに、「管理職になるための能力、スキル、経験が不足している」と女性たちが考えているほど、管理職はそれを大きな原因であると捉えていないようです。

Q14-1. 一般社員：(Q13で3と回答した人)管理職にはなりたくない理由は何ですか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないが選んでください。  
 Q14-1. 管理職 (Q13で2、3と回答した人) (なりたくない人 全員なりたくない) 女性部下が「管理職にはなりたくない」理由は何だと思いますか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないが選んでください。



# 女性部下が管理職になりたくないその他の理由（管理職回答）： 女性自身が望んでいないと考えている回答が多く見られた



- 女性部下が管理職になりたくない理由として、女性自身が「現状で満足しているから」「上昇志向がなく安定志向だから」という回答が複数ありました。
- 育成不足を認識している管理職もいました。

Q14-2. 女性部下が「管理職にはなりたくない」理由は何だと思いますか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないが選んでください。その他(具体的に書いてください)

## 【キャリアアップ意向がない/現状で満足している】

- ・そもそも自分のキャリアを高めたいと思っていない（情報通信業）
- ・**上昇志向がない（安定志向）**（その他の業種）
- ・女性全員が上昇志向があるとは限らない。（卸売業、小売業）
- ・管理職、キャリアアップに興味がない（建設業）
- ・既婚者で共働きの場合、自らが出世して給料を上げる必要がないと考えているのではないかと。（現状で満足している）（サービス業）
- ・仕事より家庭、子育てを優先したいとの思いがある。**管理職になれば家庭より仕事を優先しないといけないことが増える**ため（情報通信業）
- ・そもそも全員が昇進したいと思っていない（給与額に関係なく、ただ社会に出て働きたいだけの人もある）（その他の業種）
- ・責任ある仕事を望んでない（製造業）
- ・現状維持がちょうどいいと思っているから（金融業、保険業）
- ・数年で退職するつもりで長く勤務するつもりはないという部下がいる卸売業、小売業）

## 【育成されていない】

- ・50代以上の女性には管理職になれるような指導をしてこなかった（建設業）
- ・女性活躍が積極的に推進されていない頃に入社し、管理職になるための教育・指導を長期間受けてこなかったため（製造業）
- ・**責任のある仕事・マネジメント業を実施した経験が無く不安な為**、極力そのような業務には携わりたくないから。（その他の業種）

## 【ロールモデルがない】

- ・女性管理職の手本となる方がいない（製造業）
- ・日本社会において、女性管理者が少ないのは、会社組織の雇用体系の問題もあるが、そもそも女性で管理職を目指したいと思う女性が少ない事が課題であると考えます。（製造業）
- ・**今の管理職の仕事の姿をみて、なりたくないと思わないから**（金融業、保険業）
- ・社風。当社には女性管理職が未だ0人ということからも。（電気・ガス・熱供給・水道業）

## 【その他】

- ・**同年代の男性から仕事上の嫌がらせを受けることがある**（製造業）
- ・女性だけでなく、男性も管理職になりたくない人が多い。重圧・責任に対して褒章・権限が少ないためではないかと思う。（サービス業）
- ・**女性社員同士の問題**（建設業）

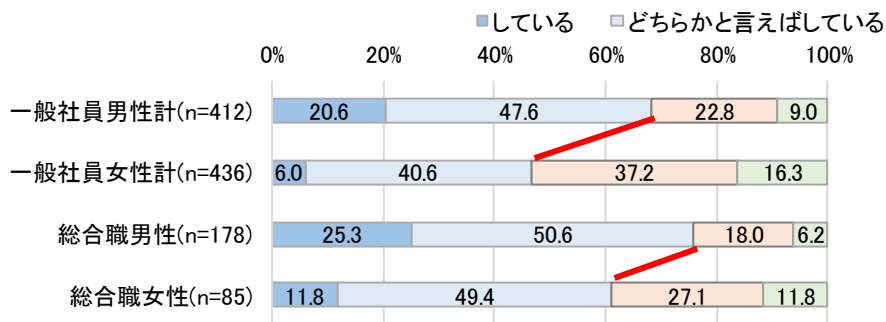
# キャリアの目標と行動：特に女性の管理職は、多くの女性社員がキャリアの目標を持ち行動していると考えているが、社員とのギャップがある



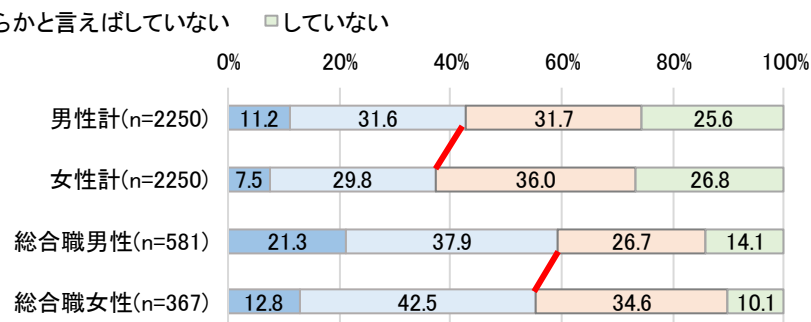
- **四国企業**の一般社員男性では「している」「どちらかと言えばしている」が68.2%、女性は46.6%と20ポイント近く差が見られます。総合職においても大きな男女差がありました。管理職では**女性管理職の方が男性管理職よりも、女性部下のモチベーションが高いと認識しています。**
- 全国でも、男性の方が女性よりもキャリアの目標を持ち行動している、という割合が高くなっていますが、男女の割合の差は四国企業ほど大きくありません。
- **県庁**においても、男性の方がキャリアの目標を持ち行動している割合が高くなっていますが、割合自体は四国企業の方が大幅に高い結果でした。

Q16 あなたは将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。

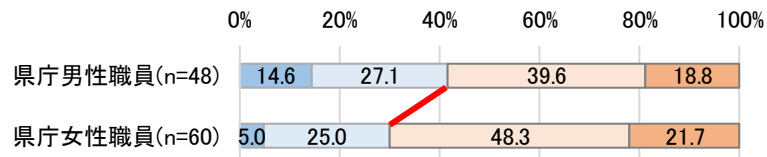
## 四国企業：一般社員



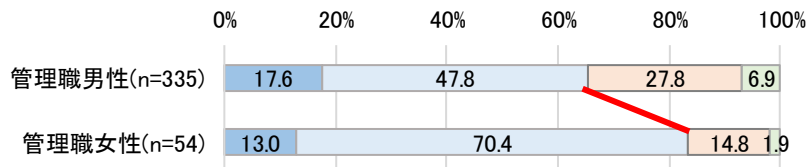
## 全国 (D&I推進状況調査)



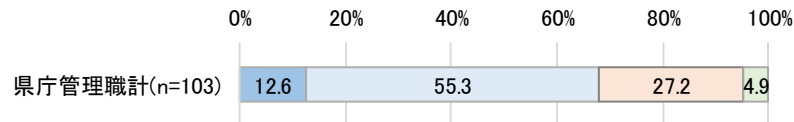
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



管理職：Q16 (F4=1男女とも部下がいる人/F4=3女性部下がいる人) あなたの女性部下は将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。 ※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。





# 育成やキャリア展望に関する自由記述

## 女性活躍を進めるとダイバーシティが進むことを理解できた

・女性社員を受け入れる前は当社のような業務内容に本当についてこられるのかという漠然とした先入観を抱いていたが、**受け入れ前教育から始まり、実際に指導していく中で今後の女性活躍をおおに見込める業種であると感じるようになった。また、女性向けの業務改善などは今後のダイバーシティ化への対応ともなり、ゆくゆくは高齢化する自分たちへの改善にもなるという気付きがあったのは、今後の活動への大変良い影響になった**と感じる。しかし、交替の製造現場で人員も限られている中、出産や育児などの際に周りがどう対応していくかは今後しっかりと検討していかなければならないと感じる。(30代男性/製造業)

## ロールモデルがない、前例がない

・女性活躍推進はとてもいい事だと思っているが**私の職場では女性役員がまだ誕生していない。なるべき人はいるのに、結局は今の上が男性で昭和の考えを持っているのであれば女性役員誕生すら出来ないと思う。会社としてもつたいない事をしているなど失望**する事が多い。(30代女性/金融業、保険業)

・**結婚・出産等を考えると、転勤のある職種でどのように働いていけばよいか不安**になる。女性が活躍するために、過去どのように女性が働いてきたか知りたい。(20代女性/その他の業種)

・**女性はとても居やすい環境だが、昇進は独身でない限り前例がない**。男性が年齢と共に昇進していく昔ながらのスタイルなので、とても縦割り社会で、新しいことへの挑戦などはしづらい。(30代女性/情報通信業)

## 管理職の配慮

・女性活躍推進は、特に男性従業員（特に管理職）の意識改革が必要だと思っています。特に**管理職が女性従業員に対し、過度な配慮（上司は女性従業員のためにと考え、よかれと思っている）を行う事が、女性活躍推進の阻害要因**となっていると感じます。また、行政機関が進めている、両立支援策の充実が、女性活躍推進の妨げの一つの要因になっている側面があると思います。(40代男性/製造業)

・性別に関わらずに対応していくようにしている。ただ、女性は出産があるので、**出産までにはできるだけ積極的に能力伸長に取り組むようにアドバイス**している。また必要な配慮（声かけ）は意識している。(管理職/電気・ガス・熱供給・水道業)

## 会社のビジョンが見えない

・**「女性の活躍推進」を謳うのであれば、会社としてどうあってほしいのか、どう活躍してほしいのかをもっと提示してほしい**と思っています。女性社員数を増やしたいのか、管理職/役員を割合を増やしたいのか、育休取得率を上げたいのか、会社として特殊な役割をさせたいのか…当然、一社員として日々の業務に臨んでいますが、今の勤め先では女性をどう活躍させたいのかが見えてきません。企業それぞれの考えや目標の社内展開を進めて対外的な物だけでなく、社員への認識を広げていく取り組みも必要かと思っています。(30代女性/製造業)

## 女性がキャリアアップを望まない理由

・女性だからといって優遇されるのではなく、仕事を平等に評価されるようになってほしい。**家庭内では女性が家事育児の大半を担っているため、仕事と家事育児に疲弊しキャリアアップしたくない女性が多い**のではないかと。(管理職/金融業、保険業)



## 明らかになったこと・課題

### (4) 柔軟な働き方がしづらい/長時間働くことが評価される

- ▲全国と比較して「柔軟な働き方の制度があるが、利用しにくい」割合が高い傾向でした。
- ▲総合職では、男性よりも女性の方が、管理職も女性の方が「長時間働くことが多い」と回答しています。
- ▲四国企業の男性管理職は、時間制約のある人に難易度を下げた仕事を与えているという回答が7割近くありました。
- ▲長時間仕事をする人が高く評価されると思う、どちらかと言えばそう思う、という回答は女性総合職で男性総合職よりも10ポイント以上高い結果でした。

▲課題点



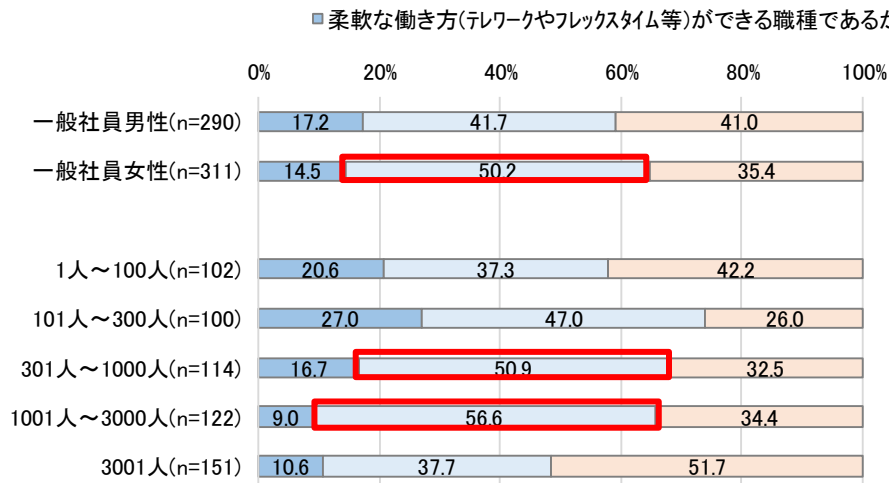
# 柔軟な働き方①「制度があるが、利用しにくい」という割合が高い傾向

- **四国企業**では、男女とも「制度はあるが、利用しにくい」が最も多く、女性では50.2%にのぼっています。企業規模別に見ると、いずれの規模でも全国と比べて「制度はあるが、利用しにくい」の割合が高く、特に1001人～3000人では56.6%にのぼっています。
- **全国**では「制度があるが使いにくい」はいずれの規模でも3～4割程度です。
- **県庁**では、「制度があるが、利用しにくい」と感じている女性が59.3%でした。一方男性は「制度があり利用しやすい」が54.8%と、非常に高い割合でした。

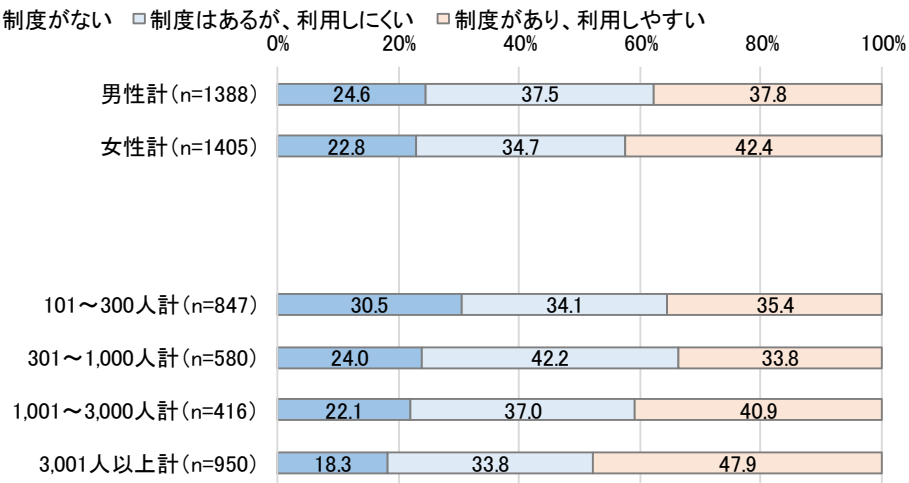
Q20 あなたがお勤めの企業の柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）についてお伺いします。

※「柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)ができない職種である」を除いて集計

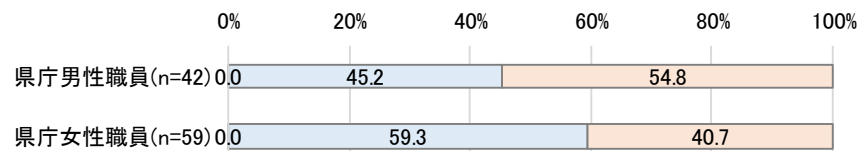
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員





# 柔軟な働き方②香川県では男女とも「制度はあるが、利用しにくい」の割合が高い



- 愛媛県、香川県では、女性の「制度があるが、利用しにくい」の割合が男性よりも高くなっています。
- 徳島県では「柔軟な働き方ができる職種であるが、制度がない」の割合が4割を超えています。

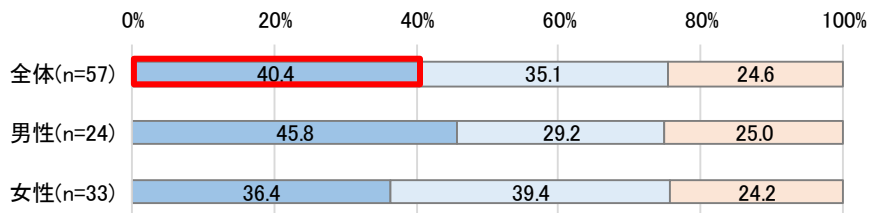
Q20 あなたがお勤めの企業の柔軟な働き方（テレワークやフレックスタイム等）についてお伺いします。

※「柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)ができない職種である」を除いて集計

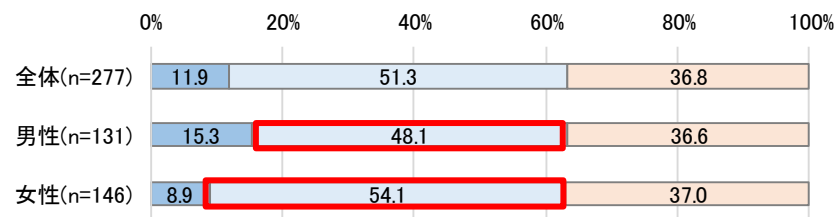
## 四国企業：一般社員

■柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)ができる職種であるが、制度がない □制度はあるが、利用しにくい □制度があり、利用しやすい

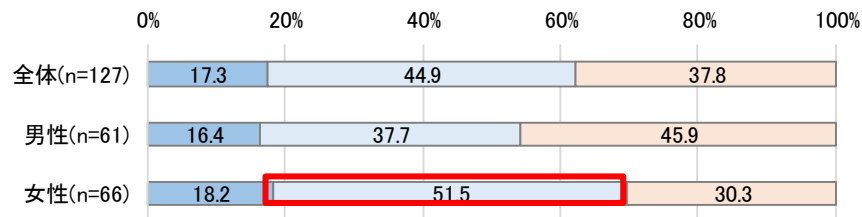
【徳島県】



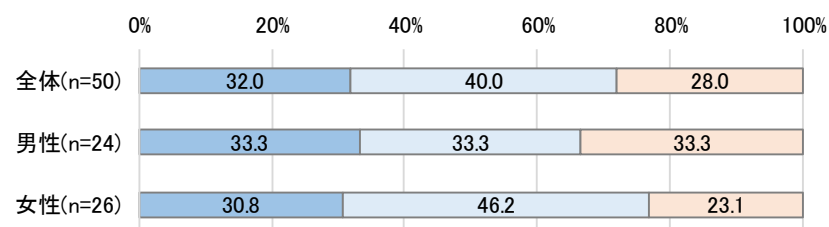
【香川県】



【愛媛県】



【高知県】



※高知県、徳島県の男女はサンプル数が少ないため参考値

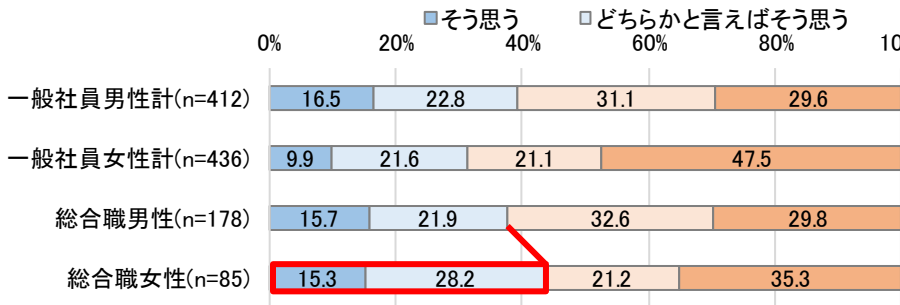


# 長時間勤務：四国企業では女性（総合職）の方が長時間働くことが多いと回答。特に女性管理職の長時間勤務が目立つ

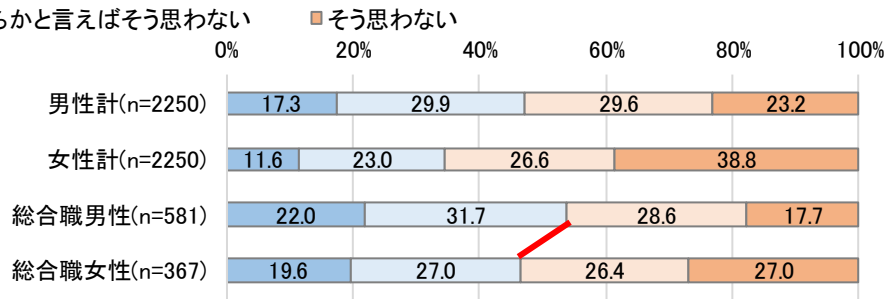
- **四国企業**の、総合職男女で比較すると、女性の方が長時間働くことが多い（そう思う、どちらかと言えばそう思う、の計）という割合が高くなっています。管理職でも同様に、**管理職女性は特に「そう思う」が35.7%と非常に高くなっています。**
- 全国においては、総合職では男性の方が長時間働くことが多い、という回答となっています。その割合は四国総合職男性よりも高い結果でした。総合職女性の長時間働く割合は、四国企業と全国とほぼ同等でした。
- **県庁**でも、**女性職員の方が男性よりも長時間働くことが多いという割合がやや高くなっています。**

Q19-3.あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いですか。

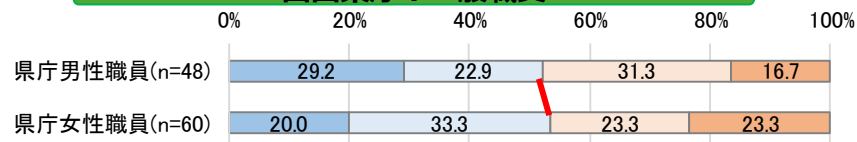
## 四国企業：一般社員



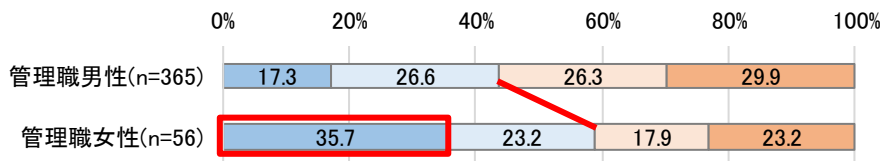
## 全国（D&I推進状況調査）



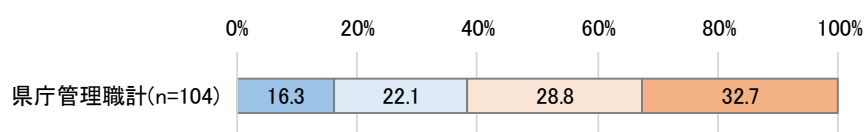
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



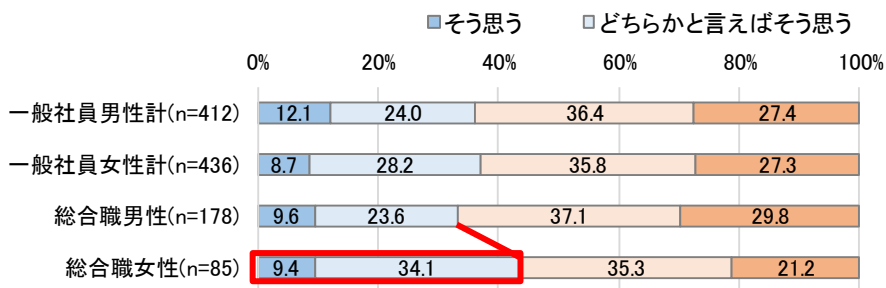


# 長時間勤務が評価される① 女性総合職では4割が「長時間勤務が評価される」と思っており、男性よりもその割合が高い

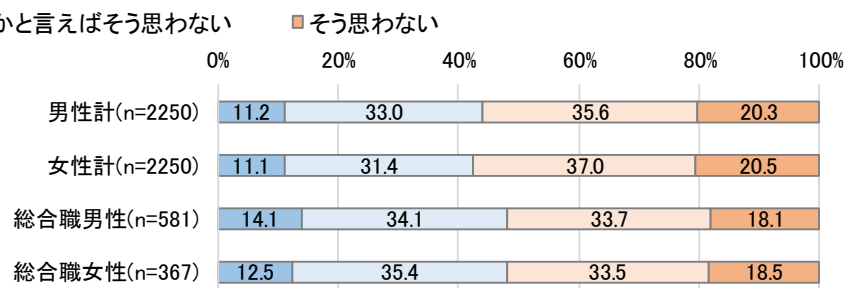
- **四国企業**では、総合職の女性で「長時間が評価される」（そう思う、どちらかと言えばそう思う の計）が43.5%と男性の33.2%を10ポイント上回っています。Q19-3「長時間労働をする」についても総合職女性の「そう思う」の割合が高い傾向となっていました。管理職は男女とも「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」が8割以上となっており、一般社員との大きなギャップがありました。ただし、**男性管理職の1割は「どちらかと言えばそう思う（高く評価している）」と回答しています。**
- **全国**においては、総合職の男女でほぼ同等の割合となっています。四国の男性の方が「長時間が評価される」の割合は低い結果でした。
- **県庁**では、男性の「そう思う」が16.7%と、四国企業や全国と比べて高い傾向にありました。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の計は男性より女性の方が高く48.4%でした。

Q19-6. あなたの職場では長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか。

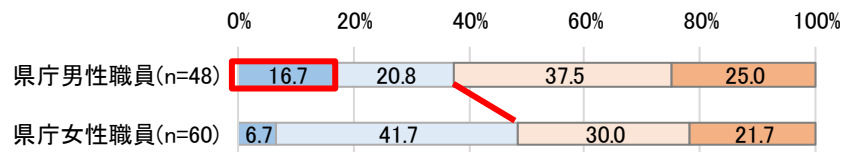
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）

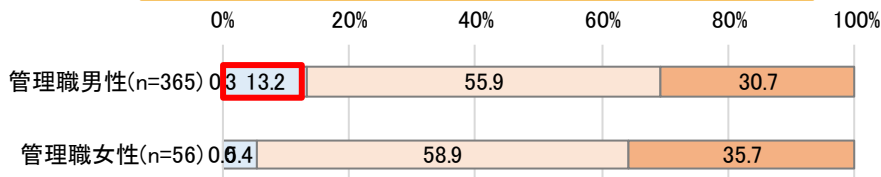


## 四国県庁：一般職員

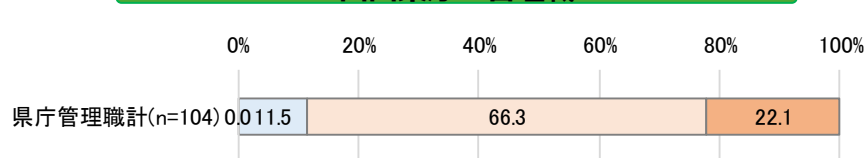


Q19-1 長時間仕事をする人を高く評価していますか。

## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



# 長時間勤務が評価される②「長時間勤務が評価される」と思っている人は、残業や休日勤務等の長時間労働が多い



■男女とも「長時間仕事をする人が高く評価される」と考えている人ほど、残業や休日勤務等の長時間労働が多い、と回答しています。

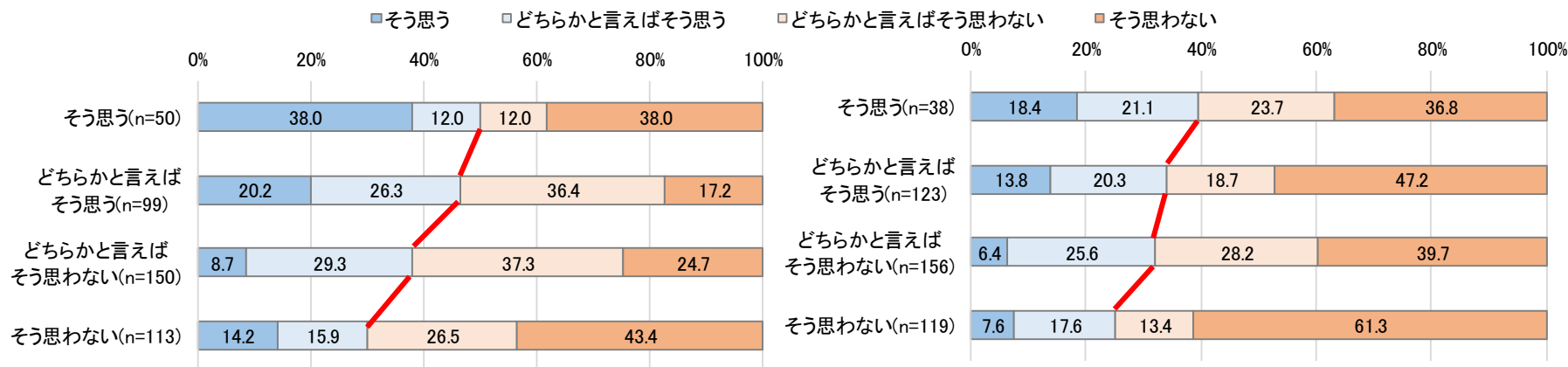
Q19-3.あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いですか。

【四国企業：一般社員】

残業や休日勤務等の長時間労働が多い

【男性】

【女性】



Q19-6.あなたの職場では長時間仕事を  
する人が高く評価されると思いますか。

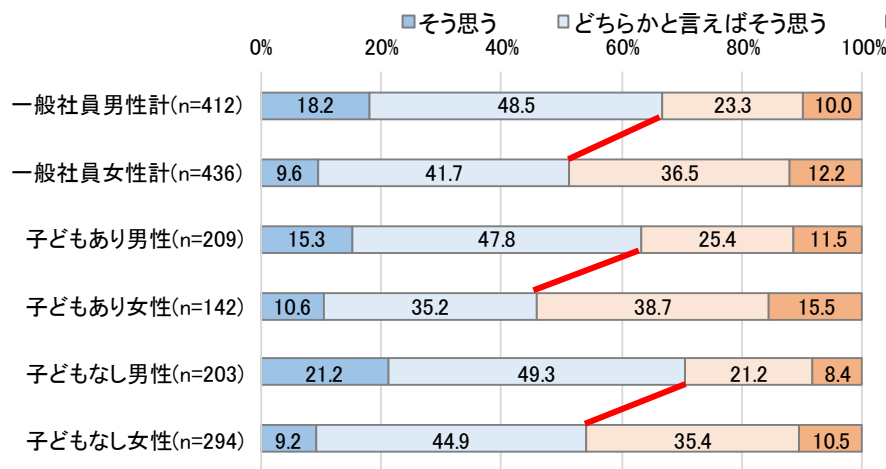
# 時間制約と仕事の難易度①四国企業では女性より男性で「時間制約があると仕事の難易度が下げられる」と考えている割合が高い



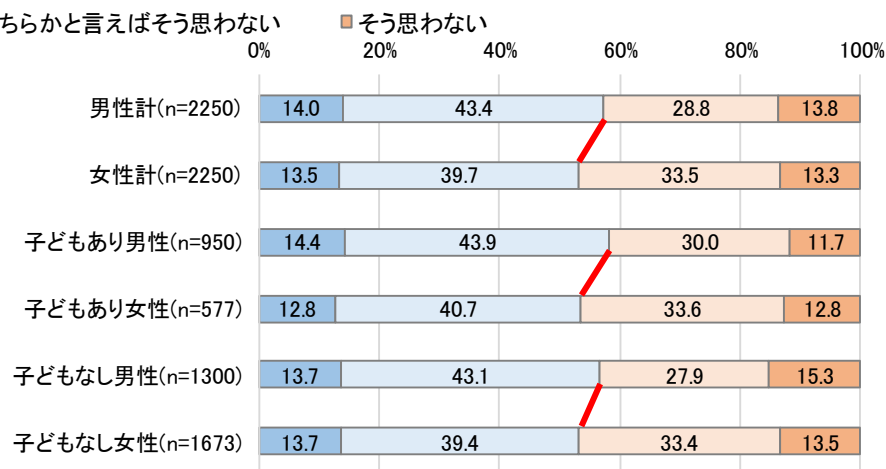
- **四国企業**では、子どもの有無男女で比較しても、男性の方が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が15ポイント以上高くなっています。子どもありの女性が最も低い割合でした。最も低い割合でした。時間制約があり難易度が下げられることを課題に感じている女性は既に退職している可能性も考えられます。
- **全国**においては、四国企業ほど大きな男女差はなく、いずれの属性においても男女ほぼ同等でした。
- **県庁**では男性の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」が68.7%と四国企業男性、全国男性の中で最も高い割合でした。

Q19-2.あなたの職場では、育児、介護、病気等で時間制約のある人は難易度を下げた仕事が任せられていると思いますか（または任せられていますか。）※実態が分からない場合はイメージでご回答ください

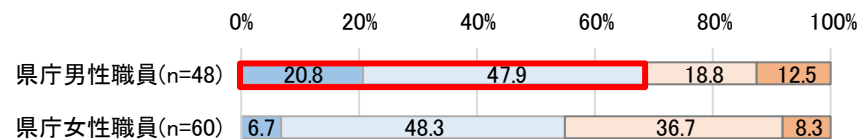
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員





## 時間制約と仕事の難易度②男性管理職は時間制約のある人に難易度を下げた仕事を任せる傾向がみられる

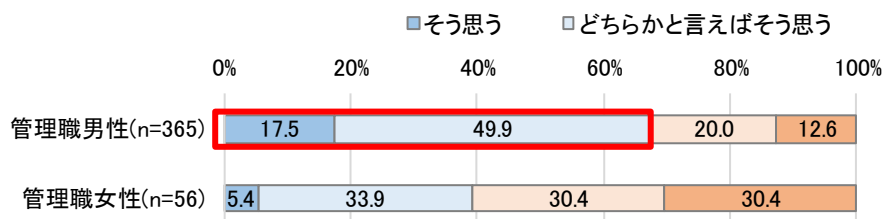
管理職に対しては時間制約のある人に難易度を下げた仕事を任せているかどうか尋ねました。

■**四国企業**では、男性管理職では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」が67.4%で、女性管理職の39.3%を大きく上回っています。女性管理職は「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」が60.8%で、時間制約がある人に対して難易度を下げた仕事を任せていると思わない人の方が多くなっています。

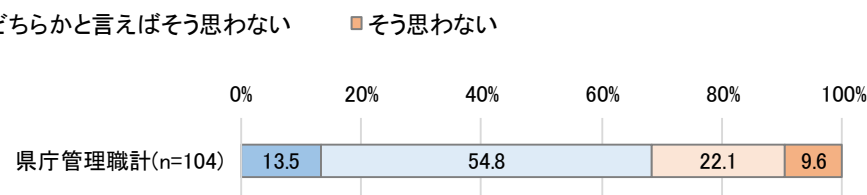
■**県庁**は四国企業管理職男性と似た傾向でした。

Q19-2. あなたは、育児、介護、病気等で時間制約のある人には難易度を下げた仕事を任せていますか。

四国企業：管理職



四国県庁：管理職



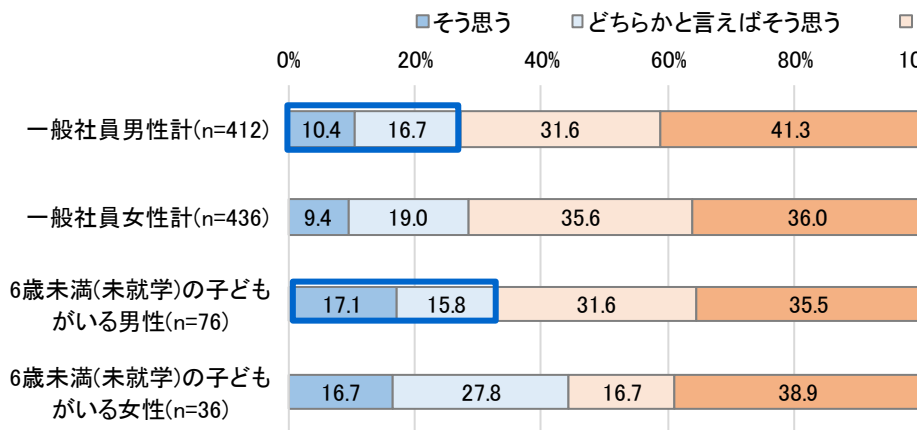
# 子どものいる男性の残業① 四国企業では、若い子どもがいる男性に急な残業を命じる上司が全国よりも少ない



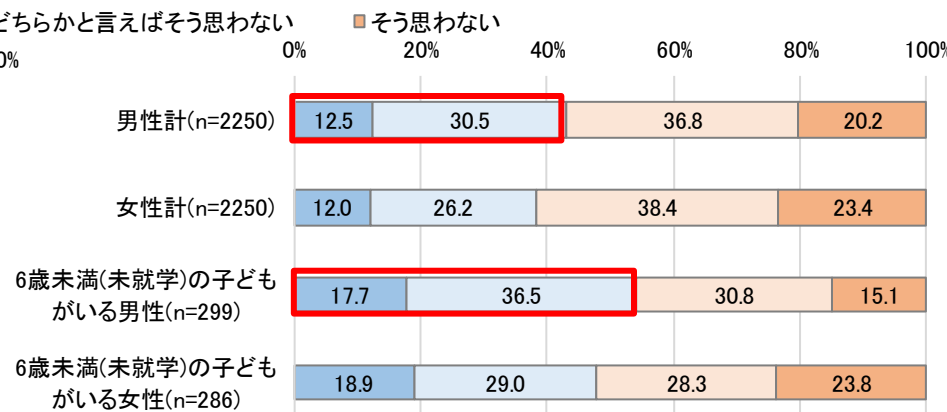
- **四国企業**では、一般社員男性と6歳未満（未就学）の子どもがいる男性の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合はほぼ同等で、30%に満たない割合でした。
- **全国**では、男性計で43.0%、6歳未満（未就学）の子どもがいる男性では54.2%と、半数以上となっており、四国企業の割合よりも20ポイント以上高くなっています。
- **県庁**でも、四国企業とほぼ同等の傾向にありました。
- **四国企業**は、**若い子どもがいる男性に躊躇なく残業を命じる上司が全国に比べて少ない**ことが分かりました。

Q19-5.あなたの上司は、若い子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか。 ※実態が分からない場合はイメージでご回答ください

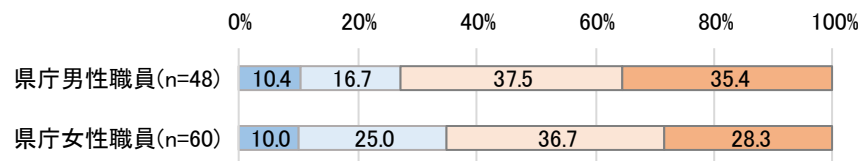
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員



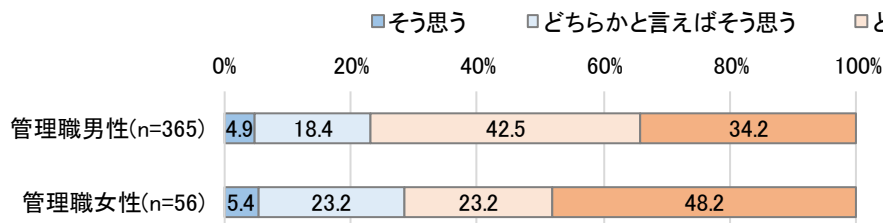
# 子どものいる男性の残業②管理職は幼い子どもがいる男性に急な残業を命じないようにしている



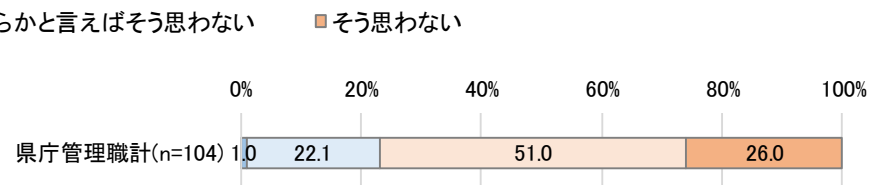
- **四国企業**では、男性管理職では「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」が76.7%、女性管理職では71.4%となっています。
- **県庁**でも、上記割合は77.0%と高い数値でした。

Q19-5.あなたは、幼い子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていますか

**四国企業：管理職**



**四国県庁：管理職**



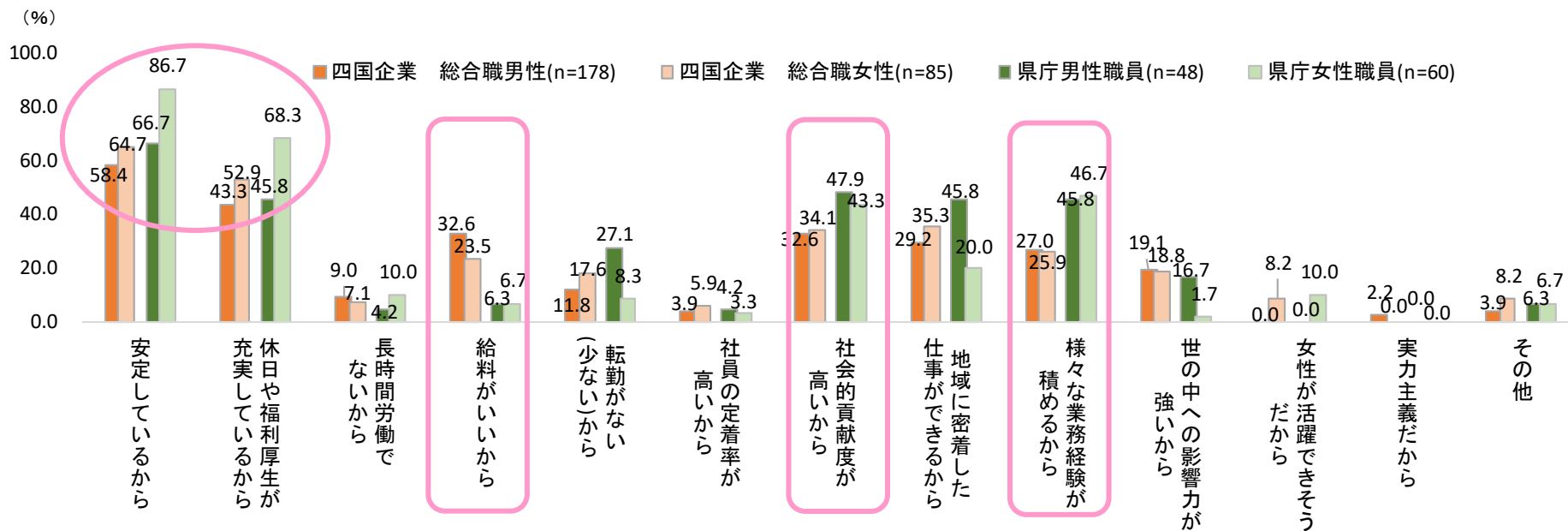


# 勤め先を選んだ理由：四国企業では男女とも「安定しているから」が最も高い割合



- 四国企業の総合職男女と、県庁男女職員を比較しました。
- 四国企業、県庁ともに「安定しているから」「休日や福利厚生が充実しているから」が男女とも高い割合となっています。
- 四国企業と県庁と男女とも違いが見られた項目は「給料がいいから」「社会的貢献度が高いから」「様々な業務経験が積めるから」の3項目で、「給料がいいから」は四国企業の割合が高く、「社会的貢献度」「様々な業務経験」は県庁で高くなっています。

Q36あなたが現在のお勤め先を選んだ理由について、あてはまるものをすべて選んでください。<いくつでも>



※全国比較データなし



# 働き方に関する自由記述

## 労働時間を評価対象としている

・現在の管理職より上世代は、労働時間を評価の対象としている方が多いため、女性の活躍や昇進は非常に難しいものだと考えています。私自身、**時短勤務などはしていないにも関わらず「勤務時間が少ない」と何度も指摘をされましたし、嫌な思いもしてきました。**今の若い世代の女性が嫌な思いをしないよう、古い考え方が払拭されることを望みます。(40代女性/サービス業)

・現在の「女性活躍」は、これまで通り女性が家庭でも頑張る上に仕事でも頑張るといったもののような気がする。**女性が活躍できる社会にするには、男性側の働き方、意識改革が大切**なのではないでしょうか。(30代女性/金融業、保険業)

## 転勤問題

・男女雇用均等法が施行されているが、**家庭を持つ女性が転宅を伴う異動を受け入れられないのが大半であり、一方、男性は単身赴任など転宅を伴う異動を受け入れなければならない。**女性は選択性にして、受け入れられない場合は管理者になれないのは、しかたがない。(管理職/サービス業)

・(男女問わず)私も若い頃から5年に1度転勤を命令され、従ってきたが、そのため自分のライフワークバランスは思ったように築けなかった。また**今後もいつ転勤があるかと思うと不安で仕方ない。今後は勤務地は自分で選択できる社会になってほしいと思う。**育児・介護の女性が優遇され過ぎていて、転勤や業務量・責任の重い仕事が独身の人に回ってくる傾向にある。(但し、給与体系は変わらない)非常に不公平感を感じ、ストレスになっている。育児・介護の人は転勤もなく、業務量も少なく、そのため長くは勤めているが、経験を積んでいないため、能力は伸ばせておらず、他の業務に適應できる人が少ないように感じる。(総合職と言えども、一般職のような待遇である)本当にそれでいいのか、それが女性躍進ということなのだろうかと思念である。(40代女性/製造業)

## 柔軟な制度はあるが使えない/抵抗感がある

・私の職場では女性社員は結婚したら退職される方がほとんどで、子育てをしながら会社に勤めている方は一人もいません。**育休制度やテレワーク制度など様々な制度は設けられておりますが、実際にはほとんど利用されておられません。**特にテレワーク制度は、コロナが流行してから導入されましたが**利用できる職種であっても上司の目や立場を気にして使えないのが現状**だと思います。女性社員にとって、もっとテレワークが身近になれば、子育てをしながら自宅で働くビジョンを想像しやすくなり、結婚しても退職せず、働き続けることができるのではないかと思います。(20代女性/建設業)

・子育て世代の女性が少ないため、**定時で退社することや急な休みに抵抗を持つ人がいるように感じます。リモートワークがどんな職種にも浸透すればもう少し子育て世代の女性のハードルや負担（精神的、肉体的）が減るのでは**と思います。また、この時期にできる仕事量に限界があるため、そのことが昇進や評価に響いているように感じ不安に思います。**長時間働くこと＝仕事が出来ているというのがまだまだ直結している風潮**で、現状では子育てをした後はキャリア形成がなかなかできないように感じます。(30代女性/情報通信業)

## 管理職は長時間勤務

・部署にもよるが長時間・休日夜間に働ける人でないと昇進しにくい。(システム障害があれば休日夜間関係なく対応する必要があるので。特に課長職)そのため、**所属部署で女性管理職は少ないし、管理職になっている人は独身もしくは実家のサポートがある人に限られる。この状況を改善していくのは難しい**と感じる。(50代女性/情報通信業)

・当社では**管理職が9時～20時までの勤務ルール**となっており、女性が管理職になっても働きやすい勤務体系を会社として作ってほしいです。(40代女性/サービス業)



## 明らかになったこと・課題

### (5) 男性の育児休業：長期間は取得しづらい

- 四国では6歳未満の子どもがいる男性の8割が、育児のための休暇・休業を取得しています。
- ▲四国企業で育児休業制度を利用した男性の割合は全国よりも低い結果でした。利用期間も全国よりも短い傾向にありました。（ただし四国企業85社の男性の育児休業取得率は、厚生労働省の雇用均等基本調査の令和3年の統計を大きく上回っています。詳細は人事調査編参照）
- 四国企業では20代男性の7割が今後育児休業を取得したいと希望しています。
- ▲四国企業では30代男性の、取得意向期間が短い傾向にあります。
- 男性が家事育児をすることで、職場の人の家庭環境等に配慮したり、視野が広がるなどの回答が全国より多いです。

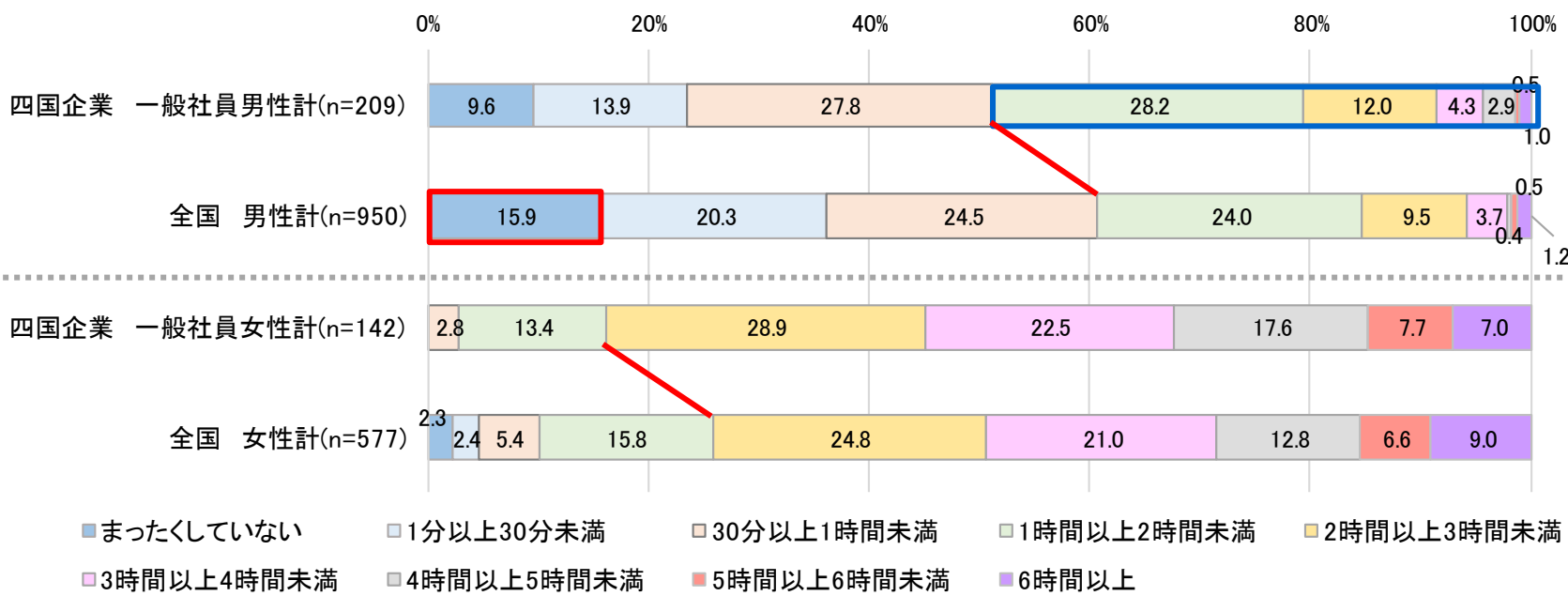
○よい点 ▲課題点



# 家事・育児時間：男女とも全国より家事・育児に時間を割いている

- 四国企業の一般社員男性の仕事がある日の家事・育児時間は「1時間以上2時間未満」が28.2%と最も多くなっています。次いで「30分以上1時間未満」27.8%でした。
- 全国の男性では「まったくしていない」が15.9%と多くなっています。
- 四国企業の女性は「2時間以上3時間未満」が28.9%と最も多くなっています。全国の女性と比べると、四国企業の女性の方が時間をかけていることがわかります。

Q22 (SC8=1,2,3 子どもがいる人のみ) 現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。





# 育児に関わる時間：男性は育児の時間を確保できているが女性はそうではない

- **四国企業**の一般社員男女では、女性では「もう少し時間を確保したい」「もっと時間を確保したい」が61.9%と半数を超えています。6歳未満の子どもがいる男女はともに「もっと時間を確保したい」人が25%程度でした。男性は「既に十分な時間を確保できている」という人も2割近くおり、全国と比較しても高い割合でした。
- **全国**においては、四国と異なり、育児にかかわる時間についての傾向は男女同様でした。「もう少し時間を確保したい」も「もっと時間を確保したい」割合は全国の女性（56.7%）に比べ、四国は61.9%、小学生の子どもがいる女性では、全国（68.4%）に比べ76.4%と高い結果となりました。

Q21（SC8=1,2,3 子どもがいる人のみ） あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか。（手のかかる子どもは除いて集計）

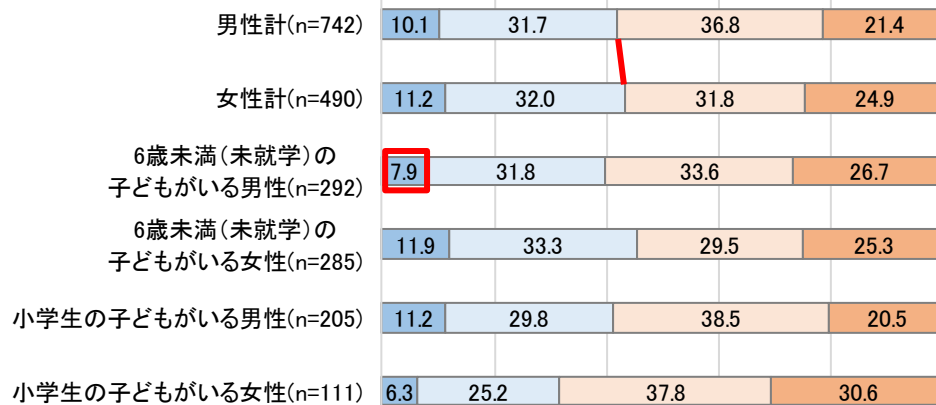
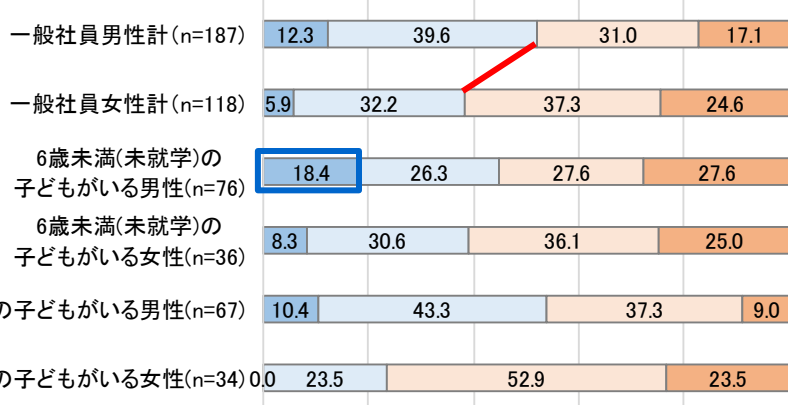
## 四国企業：一般社員

## 全国（D&I推進状況調査）

■すでに十分な時間を確保できている ■どちらかと言えば時間を確保できている ■もう少し時間を確保したいと思う ■もっと時間を確保したい

0% 20% 40% 60% 80% 100%

0% 20% 40% 60% 80% 100%



※県庁職員はサンプル数が少ないのでグラフ割愛

# 男性の育児目的休暇・休業① 四国企業では6歳未満の子どもがいる男性の8割が、育児のための休暇や休業を取得している

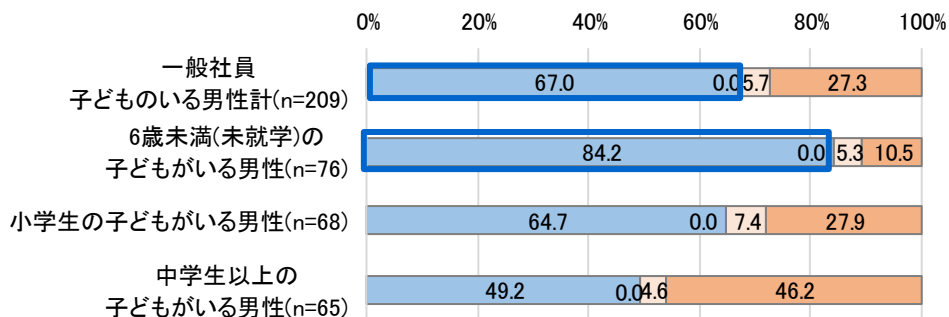


- **四国企業**の一般社員計では、「休暇・休業を取得した」人が67%にのぼっています。6歳未満の子どもがいる男性ではその割合が84.2%という非常に高い割合となっています。「休暇・休業を申請したが取得できなかった」人は、いずれの属性においてもいませんでした。
- **全国**の男性計の「休暇・休業を取得した人」は40.6%と、四国企業よりも30ポイント近く低い割合でした。「希望していなかった」という人は四国の子どもがいる男性計では3割を下回っていますが、全国では約4割でした。全国では「申請したが休暇・休業を取得できなかった」という人がわずかながら発生していますが、四国では0%でした。
- **県庁**はサンプル数が少ないため参考値です。

Q23 (SC8=1,2,3 男性、F11=1 男性で子どもがいる人のみ) あなたは、子どもが生まれてから現在までの間に、子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得しましたか。  
\* 休暇・休業には、育児休業のほか、配偶者出産休暇、年次有給休暇等を含めてお答えください。

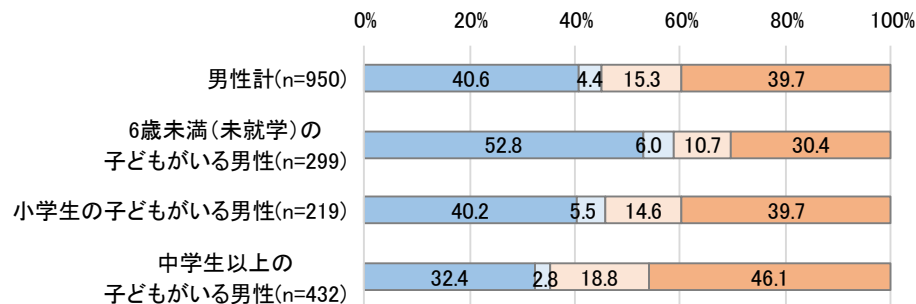
## 四国企業：一般社員

- 休暇・休業を取得した
- 休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった/制度がなかった

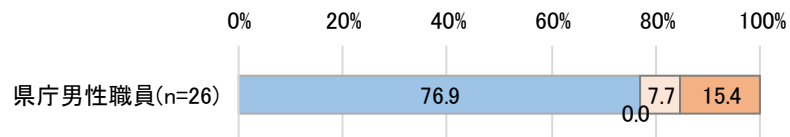


## 全国 (D&I推進状況調査)

- 休暇・休業の取得を申請したが、休暇・休業を取得できなかった
- 休暇・休業を取得することを希望していなかった



## 四国県庁：一般職員



※県庁職員はサンプル数が少ないため参考値





# 男性の育児目的休暇休業②四国企業の男性の育児休業制度の利用者は全国よりも少なく、長期の取得が少ない

## 【取得種類】

■四国企業の一般社員で「育児休業制度」を利用した人は23.6%で、全国の43.5%と比べると低くなっています。

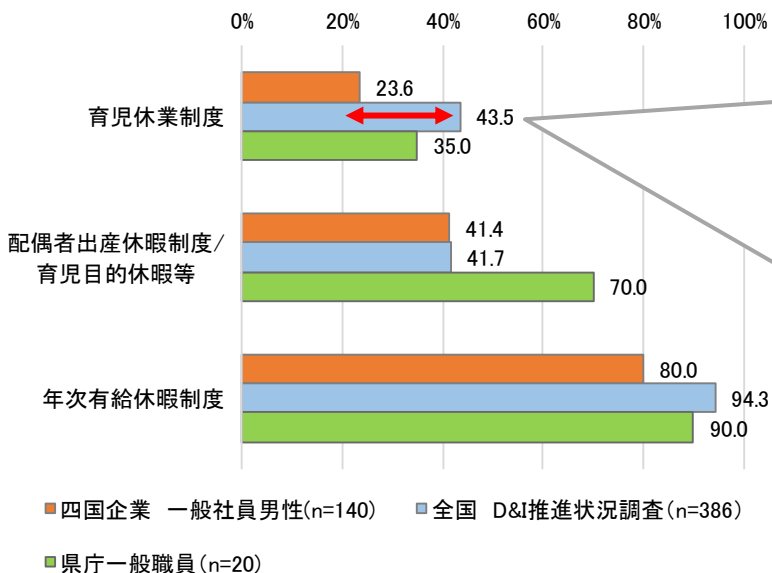
## 【取得期間】

■四国企業の一般社員で最も多かったのは「4～7日以内」36.4%でした。続いて「8～14日以内」が24.2%でした。「3日以内」「4～7日以内」で50%を超えています。

■全国では、最も多かったのは「3日以内」で29.9%でした。四国企業一般社員同様に「3日以内」「4～7日以内」で50%を超えています。一方、全国では「15日～1か月以内」が13.1%と、四国の6.1%の倍以上となっています。「1か月超」以上の割合も全国の方が高くなっています。

### 利用した休暇休業制度

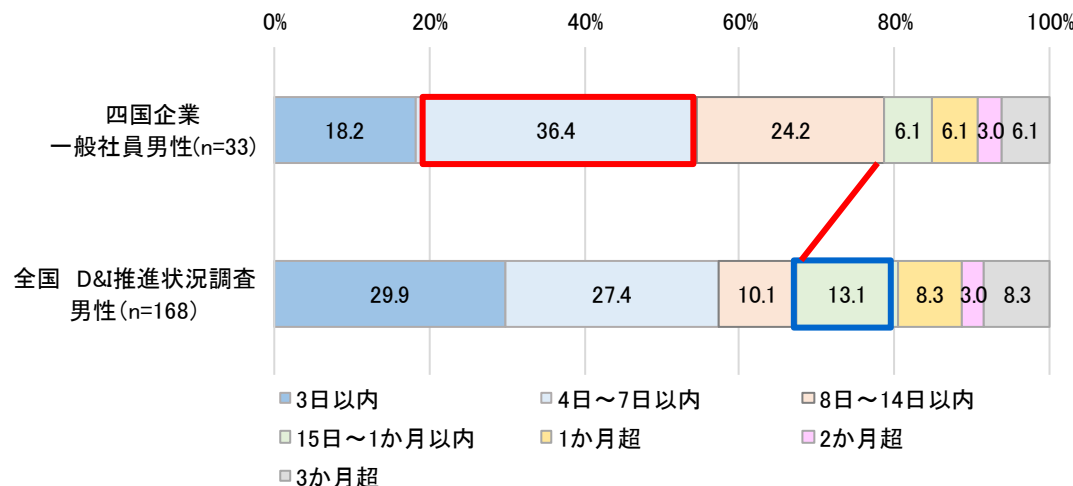
Q24 (Q23で1と回答した方) あなたが、子どもの出生や育児のために実際に利用した休暇や休業の制度を、すべて選んでください。



※県庁職員はサンプル数が少ないため参考値

### 育児休業制度の利用期間

Q24-1. 「育児休業制度」についてあなたが子どもの出生や育児のために実際に利用した期間を選んでください。2人以上、子どもがいらっしゃる方は通算して下さい







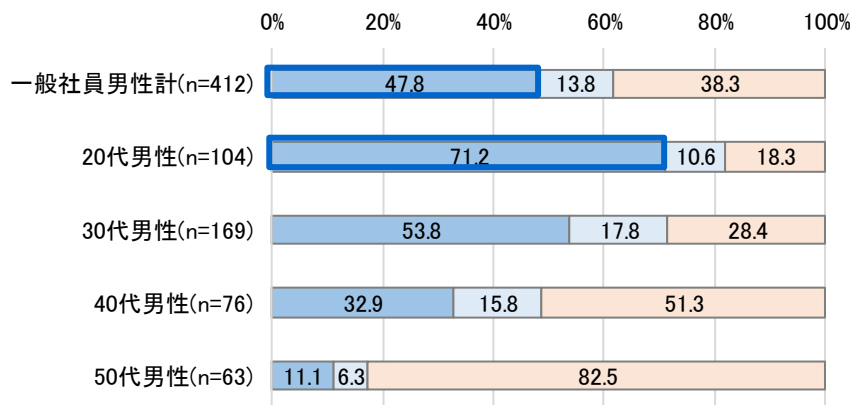
## 男性の育児休業取得意向：20代の7割が取得したいと思っており、その割合は全国より高い

- 今後育児休業を取得したいと思うか、という問いに対して、**四国企業**の一般社員の男性では「取得したい」が47.8%と半数近くにのぼっています。年代別で見ると、20代で71.2%、30代53.8%、40代32.9%となっています。
- 全国と比べると、四国の「取得したい」という割合の方が10ポイント以上高くなっています。特に20代男性は四国企業の方が5ポイント以上高い結果でした。
- **県庁**では「取得したい」という人の割合は47.9%でした。

Q26 (男性のみ) あなたは、今後、育児休業を取得したいと思いますか。

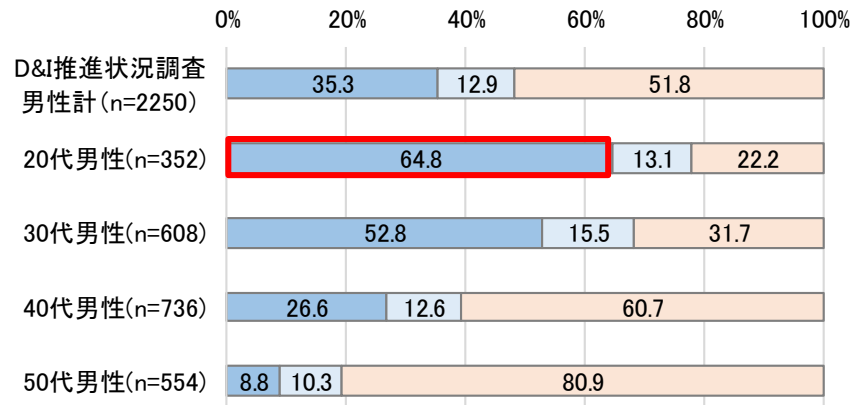
### 四国企業：一般社員

■ 取得したい □ 取得したくない



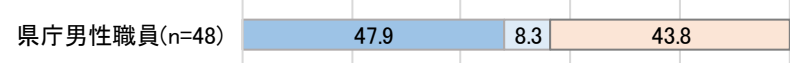
### 全国 (D&I推進状況調査)

■ 取得したい □ 取得したくない □ 子どもを持つ予定がない



### 四国県庁：一般職員

■ 取得したい □ 取得したくない □ 子どもを持つ予定がない





# 男性の育児休業取得希望期間：30代男性の取得希望期間が短い

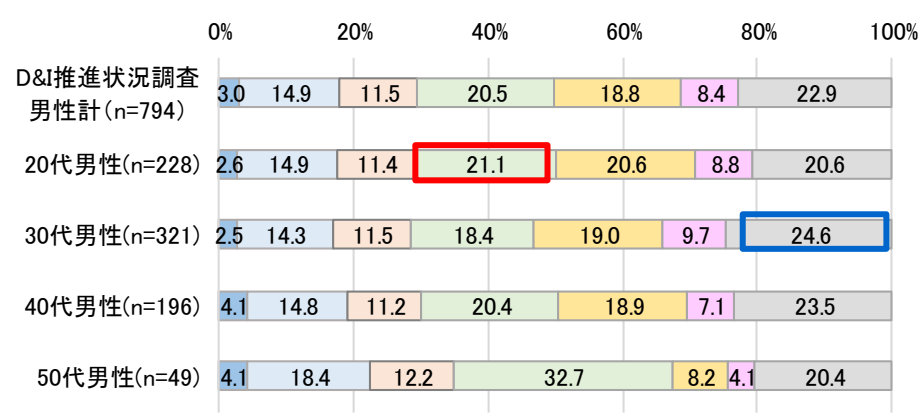
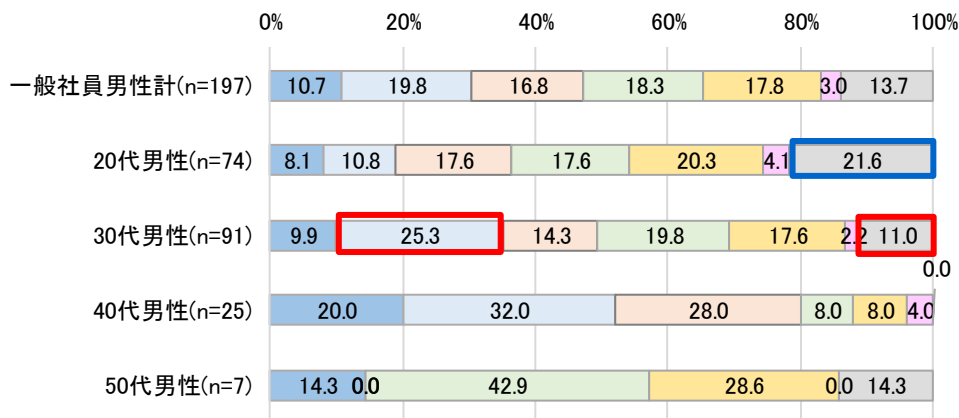
- 今後の育児休業の取得希望期間については、**四国企業**の一般社員の男性ではその希望期間は「3日以内」から「3か月超」まで分散した結果となりました。年代別で見ると、20代では「3か月超」が21.6%と最も多い回答でした。30代では「4～7日以内」が25.3%と最も多い回答となっています。
- 全国では、20代、30代で割合の大きな違いは見られません。四国企業とは逆に、30代の方が20代よりも長期取得を希望しています。20代では「15日～1か月以内」が21.1%と最も多い割合であるのに対し、30代では「3か月超」が24.6%と最も多くなっています。四国企業の30代の「3か月超」希望者は11.0%と全国の半分以下でした。
- 県庁**はサンプル数が少ないため参考値です。

Q27 (男性のみ/Q26で1. 取得したい を選択した人) あなたは育児休業を取得したいとのことですが、どのくらいの期間、取得したいですか。

## 四国企業：一般社員

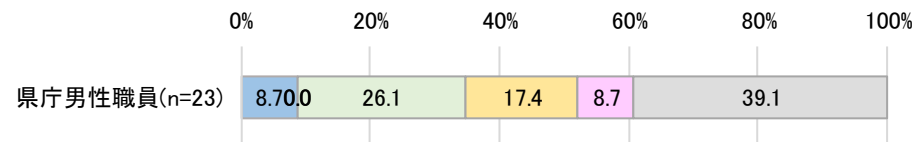
## 全国 (D&I推進状況調査)

■ 3日以内 ■ 4日～7日以内 ■ 8日～14日以内 ■ 15日～1か月以内 ■ 1か月超～2か月以内 ■ 2か月超～3か月以内 ■ 3か月超



※40代、50代はサンプル数が少ないため参考値

## 四国県庁：一般職員



※県庁職員はサンプル数が少ないため参考値

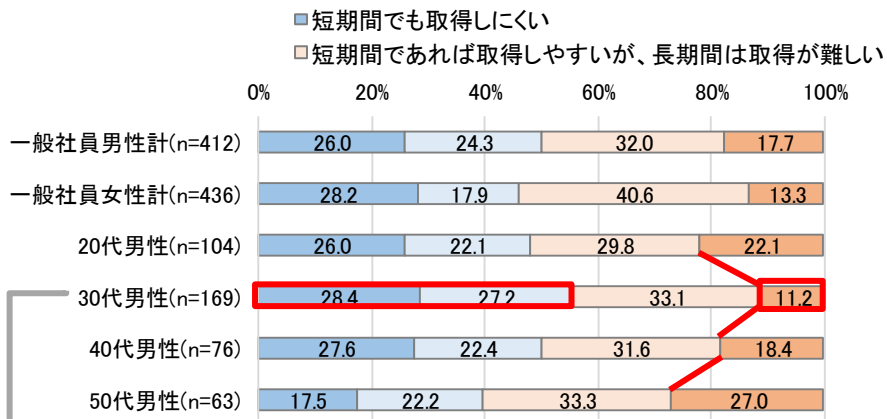


# 男性が育児休業を取得しやすい職場かどうか 全体・年代別：四国企業は全国よりも「短期間であれば取得しやすいが、長期間は取得が難しい」状況

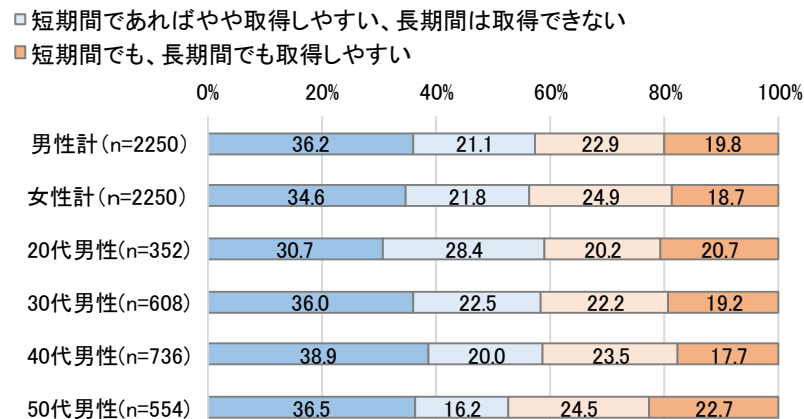
- **四国企業**では男女とも「短期間であれば取得しやすいが、長期間は取得が難しい」が最も高い割合となりました。年代別で見ると、30代の男性で「短期間でも、長期間でも取得しやすい」の割合が11.2%と最も低くなっています。育児期とキャリアを積む時期が重なりがちな30代男性は育児休業取得の希望期間が短い傾向がありました。「長時間働くことが多い」等の割合も高いことわかりました。
- 全国よりも、四国企業の「短期間でも取得しにくい」の割合は概ね10ポイントほど低い状況でした。「短期間であれば取得しやすいが、長期間は取得が難しい」の割合は、四国企業の方が高い傾向が見られます。
- **県庁**では「取得しにくい」の割合は非常に低く、「短期間でも長期間でも取得しやすい」が男性で29.2%、女性36.7%となっています。

Q28 あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。

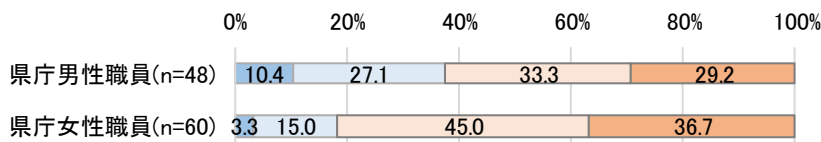
## 四国企業：一般社員



## 全国（D&I推進状況調査）



## 四国県庁：一般職員



### 【30代男性が他の年代の男性の中で最も割合が高かった問い】

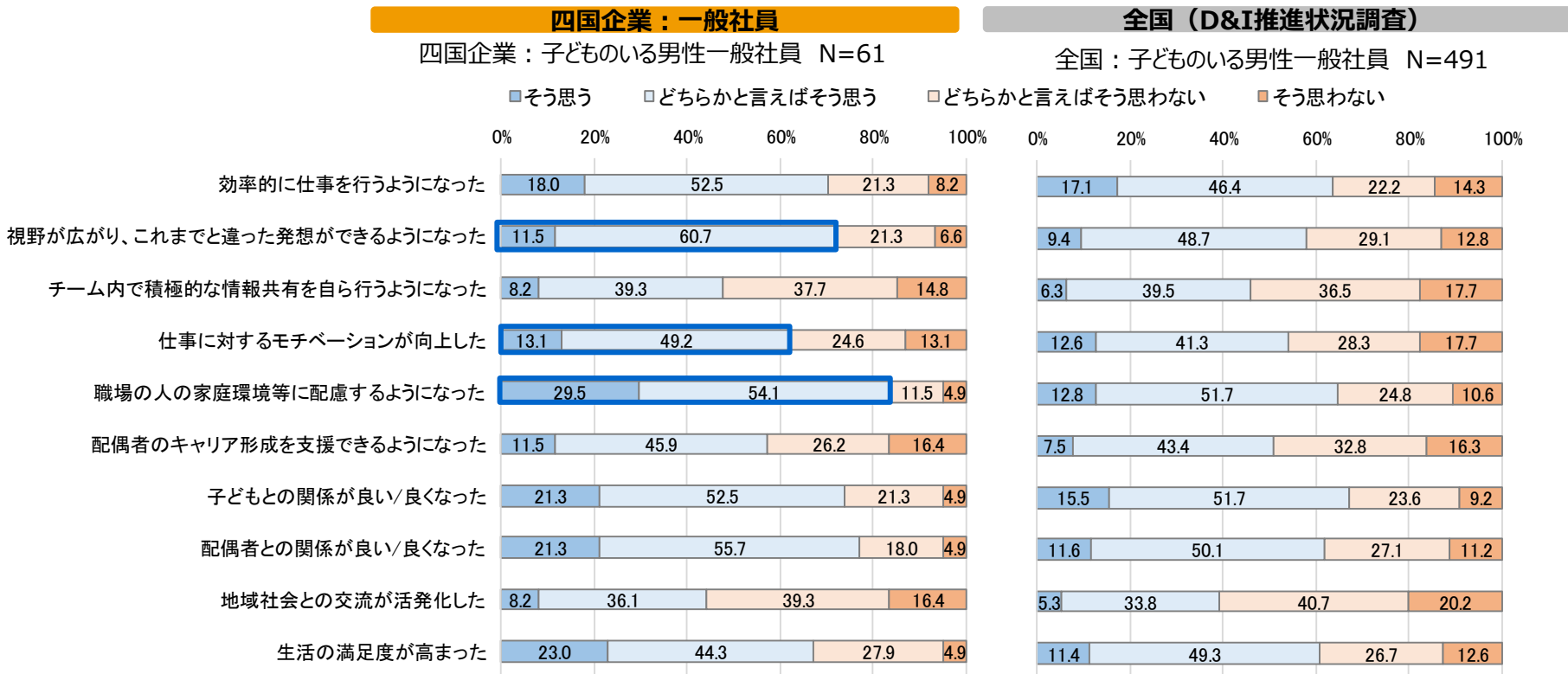
- ・休日勤務や残業など長時間働くことが多い
- ・上司は幼い子供のいる男性に躊躇なく残業を命じていると思う
- ・長時間働く人が評価されると思う
- ・個性を大切にしている職場という評価が低い



# 男性の家事育児のメリット：家事・育児をすることで、職場の人の家庭環境等に配慮するようになったり、視野が広がる等のメリットが感じられている

■**四国企業**：仕事がある日に家事・育児を行っている一般社員の男性に、家事・育児を行うことの良い影響を尋ねた。配偶者との関係が良かった等の家庭内でのメリットに加え、「職場の人の家庭環境等に配慮するようになった」「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」「仕事に対するモチベーションが向上した」に関しては、全国調査よりも、「そう思う どちらかと言えばそう思う の計」の割合が高くなっています。

Q25-2（男性、Q22で1以外 家事・育児をやっている で、かつQ24で1以外 育休取得以外 を回答した方）あなたは、家事・育児を行うことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。





# 男性の家事・育児に関する自由記述

## 男性は定時にすら帰れず評価に悪影響

・無償ケア労働やきめ細かな対応が求められる業務、家事と似た業務は女性の仕事とされている風潮に男性が気づかなければ何も変わらないと思う。同様に、育児は女性の仕事であるという根強い思い込みを排さなければ、**男性は育休取得どころか定時に帰ると後ろ指を指され、評価にも影響するため、家事育児への参加は進まない**。そうすると家事育児の負担は女性に偏り、女性の産休・育休後のキャリア形成は非常に困難だと思う。まずは会社の中で男性に対する「男性が育休を取るなんて」「あいつはいつも早く帰る」等の「男性が家事育児に主体的に参加することを阻む偏見」を排してほしい。そのような研修を、経営者層も含めて行うなど、何か対策したいものである…と思うだけ思っています。(20代女性/建設業)

・男性に長時間労働させない、サービス残業もさせない、業務の効率化を上げて生産性を上げていかないと、家事や育児に使える時間がないので、女性の家事や育児の時間が長いままだと思う。(管理職/金融業、保険業)

## 男性の育休取得はきっかけになる

・男性が前向きに育休を取ることが一般的になればもっと働きながら子育てをすることへの関心が強くなるのではないかと思う。キャリアアップ＝独身女性という認識を捨て、キャリアアップは誰にでも門が開かれていることであるという認識の持てる状況になれば女性が活躍できる場が増えていくのではないか。(管理職/その他の業種)

## 男性の家事育児が進まない限り 女性活躍は困難

・女性が活躍するためには、パートナーの協力が必要であるが、どうしても、女性より男性の方が仕事への制約が高いと思う。(例：学校行事（参観日や家庭訪問）は母親が対応。夫婦ともに残業の必要がある場合は、父親が優先など) 結果として、母親は仕事以外の家事、育児の担当割合が高くなりがち。**社会全体として、男女が平等に働くことを目指して欲しい**。(40代女性/製造業)

・男性が家事育児をするのが普通になれば、女性が仕事できる環境が改善されると思います。(40代女性/サービス業)

・男性も女性自身も多様な考え方を受け入れられなければ、たとえ制度が充実しても働きやすさはならず、心身ともに充実した真の活躍はできないと思います。(40代女性/製造業)

・女性活躍のためには家事育児負担を低減しないと絶対に無理。(40代女性/製造業)

・女性活躍を推進するならば、**給料の男女差を無くし、家事・育児が平等でない家庭は罰せられる位にすべき**。女性に家事・育児はさせた上で「女性活躍」という言葉でごまかして働かせ、税金を増やそうとしている魂胆が見え見えではいつまでたっても女性の社会進出は望めないと思う。(40代女性/製造業)

・男性の育児面の協力が必要であるが、現在の社会制度で、男性が育児に触れるための教育（もしくは機会）は不足している。(管理職/金融業、保険業)



## 明らかになったこと・課題

### (6) その他：ハラスメントについて

- コミュニケーションが円滑な職場、思ったことが自由に言える職場、個性や多様性を大切にしている職場の割合は全国よりも高くなっています。
- ▲ただし、いずれも男性の方が肯定的な回答の割合が高くなっています。（全国では女性の方が高い割合です）
- ▲全国と比較するとわずかですが、ハラスメントが発生しています。

○よい点 ▲課題点

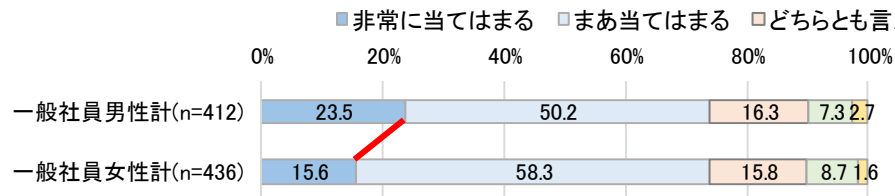
# 職場環境①コミュニケーションが円滑：四国企業はコミュニケーションが円滑な職場環境



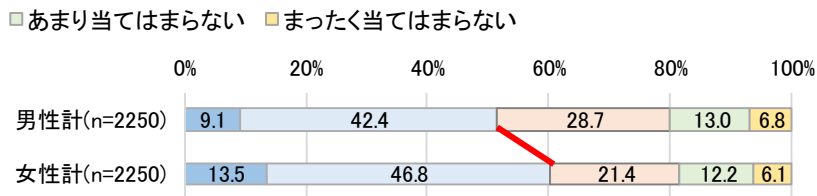
- 職場において「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」かについて確かめました。
- 四国企業の一般社員男女では「非常に当てはまる」での差はあるものの「円滑である」（非常に当てはまる、まあ当てはまる の計）割合は男女とも約73%でした。管理職では「非常に当てはまる」の男女差が大きくなっています。
- 全国では、男性計51.5%、女性計60.3%で、女性の方がやや高くなっています。「円滑である」の割合は四国企業の方が高くなっています。
- 県庁では男女とも「非常に当てはまる」が3割を超えています。また「円滑である」の割合は女性の方が高くなっています。

Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。それぞれ選んでください。同僚同士のコミュニケーションが円滑である。

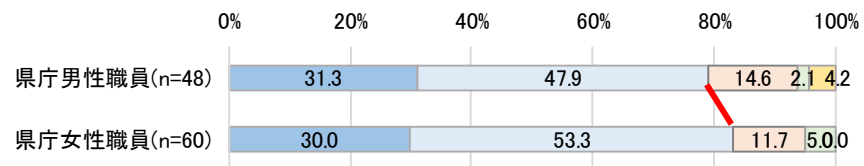
## 四国企業：一般社員



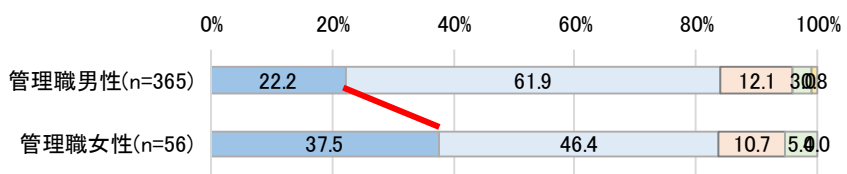
## 全国 (D&I推進状況調査)



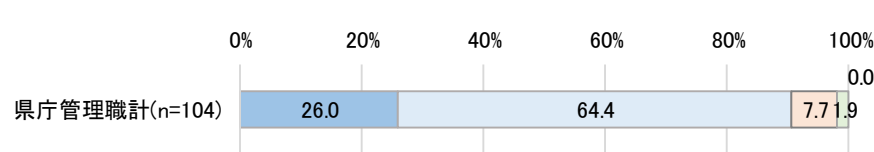
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職





# 職場環境②思ったことが自由に言える：四国企業は、一般社員、管理職ともに女性より男性の方が「思ったことが自由に言える」職場であると思っている

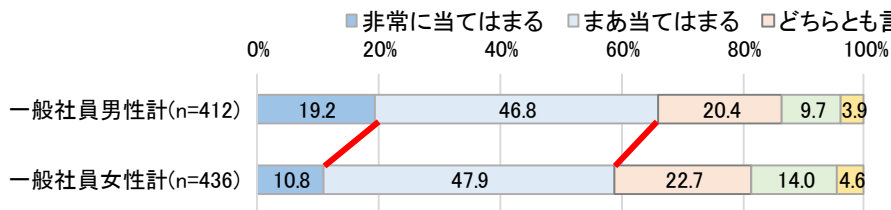


「思ったことが自由に言える」職場かどうか、いわゆる「心理的安全性」を確認しました。

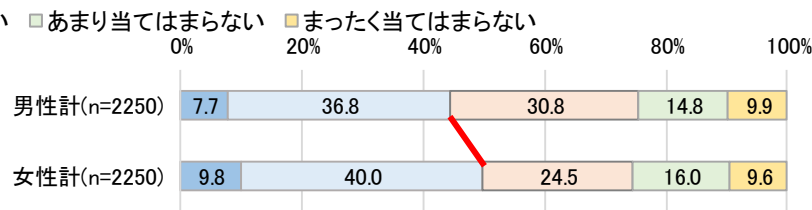
- 四国企業の一般社員男性は「非常に当てはまる」「当てはまる」の計が66.0%、女性は58.7%で、男性の方が高い結果でした。特に「非常に当てはまる」は男性の方が8.4ポイントも高くなっています。管理職も男性の方が高い割合でした。
- 全国では、男性計44.5%、女性計49.8%と、四国企業の割合よりは低い結果でしたが、男性よりも女性の方が高くなっています。
- 県庁では、男性62.5%に対して、女性80.0%と17.5ポイントも差がついています。

Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。それぞれ選んでください。思ったことが自由に言える職場風土である。

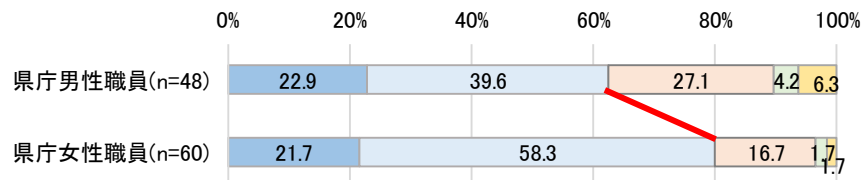
## 四国企業：一般社員



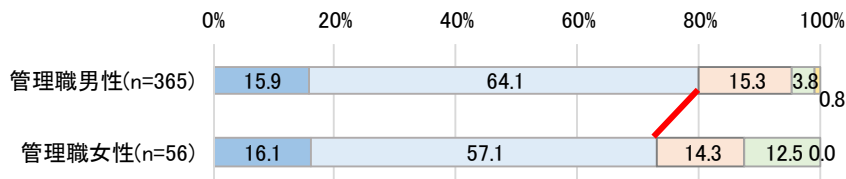
## 全国 (D&I推進状況調査)



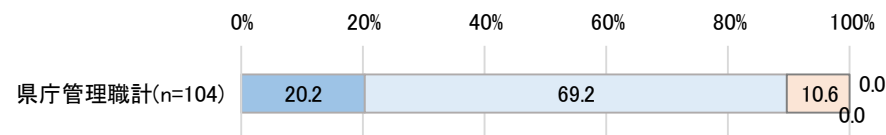
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



# 職場環境③個性や多様性を大切にしている：四国企業では、女性より男性の方が「社員の個性や多様性を大切にしている」職場であると思っている

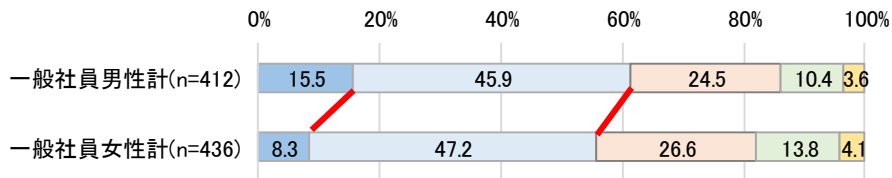
「社員の個性や多様性を大切にしている」職場かどうかを尋ねました。

- **四国企業**の一般社員男性は「非常に当てはまる」「当てはまる」の計が61.4%、女性は55.5%で、男性の方が高い結果でした。
- **全国**では、男性計39.2%、女性計45.7%と、四国企業の割合よりは低い割合でしたが、四国企業とは異なり、男性よりも女性の方が高い結果でした。
- **県庁**では、男性64.6%、女性76.6%と、女性の方が10ポイント以上高い割合でした。

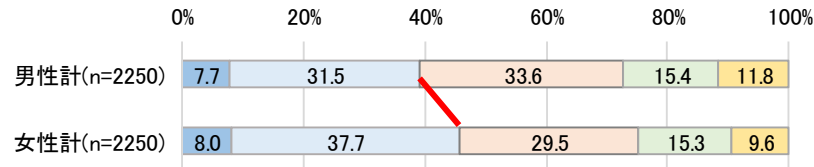
Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。それぞれ選んでください。社員の個性や多様性を大切にしている。

## 四国企業：一般社員

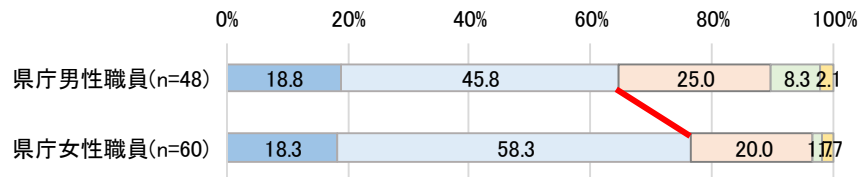
■非常に当てはまる ■まあ当てはまる ■どちらとも言えない ■あまり当てはまらない ■まったく当てはまらない



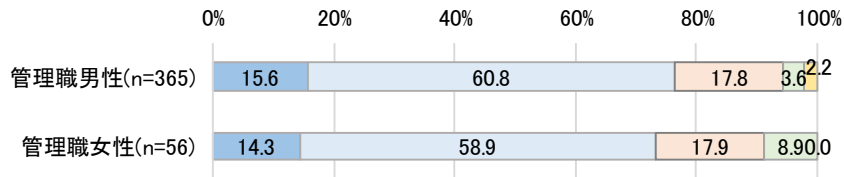
## 全国（D&I推進状況調査）



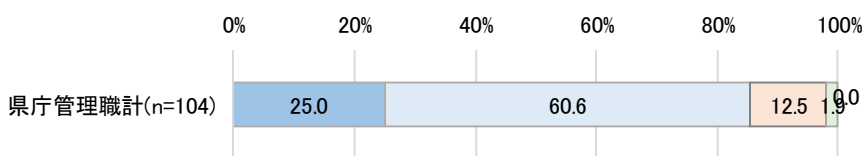
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



# ハラスメント経験：全国と比べると少ない傾向だが、ハラスメントが発生している。また女性の管理職の「受けた経験」の割合が高め

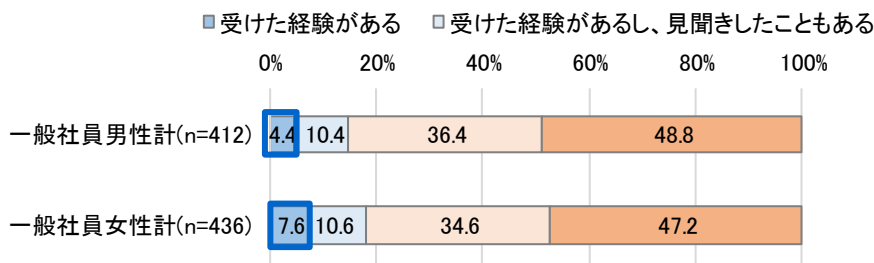


職場のハラスメントの状況について尋ねました。

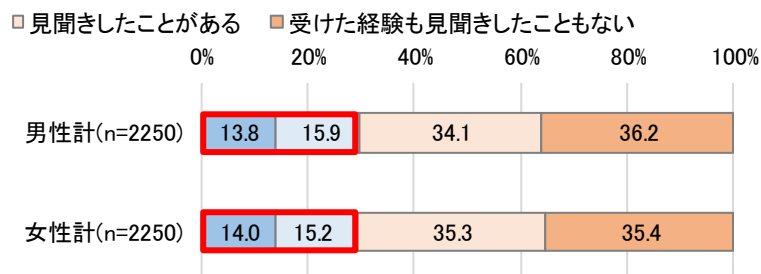
- **四国企業**の一般社員男性では「受けた経験がある」4.4%、女性7.6%でした。管理職では、女性管理職の「受けた経験がある」が12.5%と高くなっています。
- 全国では、「受けた経験がある」「受けた経験があるし、見聞きしたこともある」が男性計29.7%、女性計29.2%と、四国企業よりも高い割合です。
- **県庁**の一般職員は男女とも「受けた経験も見聞きしたこともない」が半数を超えていました。

Q33-1 あなたは、あなたが勤務している企業において過去1年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。

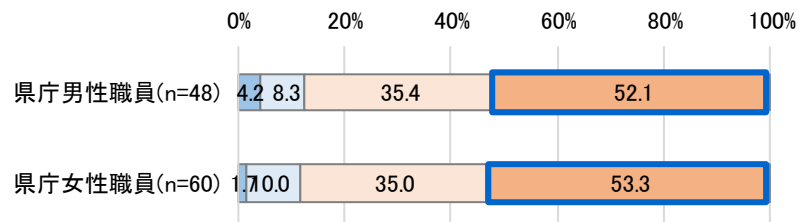
## 四国企業：一般社員



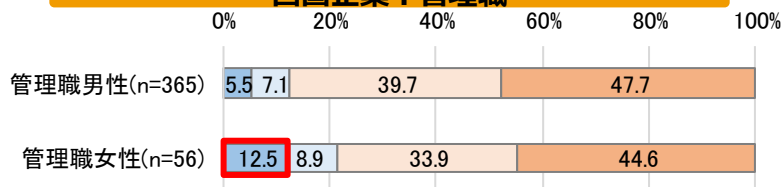
## 全国（D&I推進状況調査）



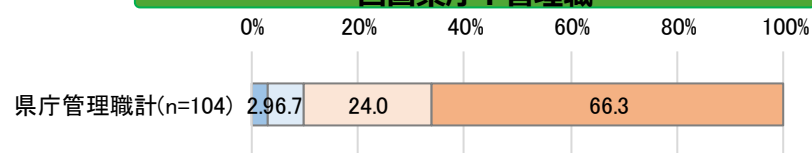
## 四国県庁：一般職員



## 四国企業：管理職



## 四国県庁：管理職



# ハラスメント経験の内容：「受けた」「見聞きした」ともにパワーハラスメントが最も多かった



## 【受けたハラスメント】

■四国企業の一般社員男女とも「受けたハラスメント」で最も多かったのはパワーハラスメントでした。その割合は全国と同等でした。

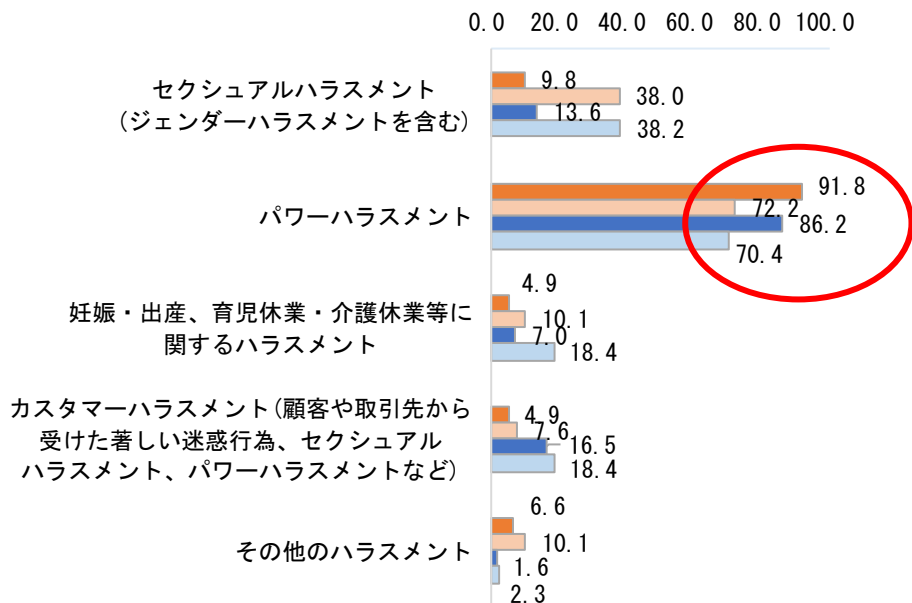
## 【見聞きしたハラスメント】

■見聞きしたハラスメントでも、四国企業で最も多かったのはパワーハラスメントでした。

Q33-2a (Q33-1で1, 2を選択した人) 「受けた経験がある」と答えた方にお聞きます。あなたが受けた行為は下記のうちのどれにあてはまるものでしたか。<いくつでも>  
Q33-2b (Q33-1で2, 3を選択した人) 「見聞きしたことがある」と答えた方にお聞きます。あなたが見聞きした行為は下記のうちのどれにあてはまるものでしたか。<いくつでも>

### 受けたハラスメント

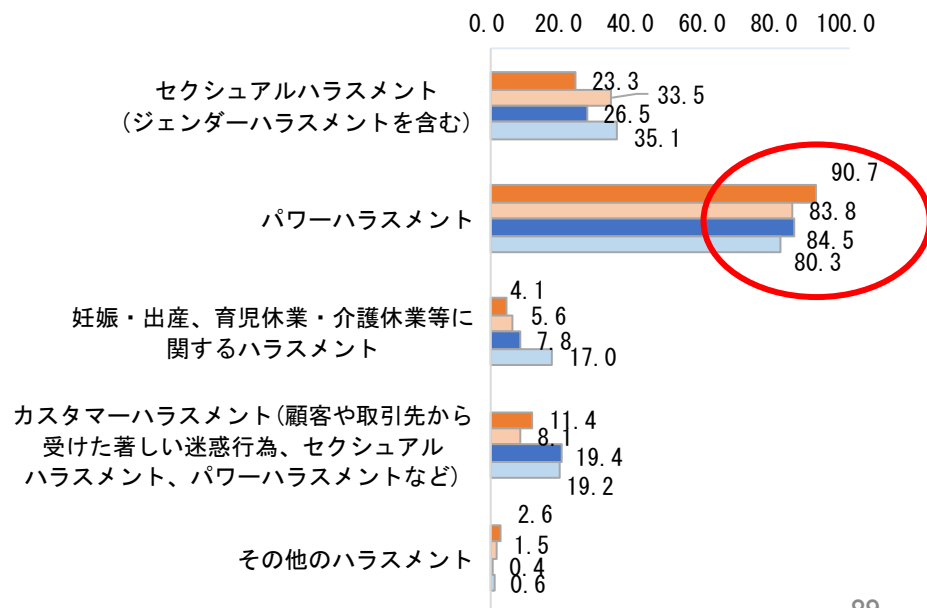
■四国企業 一般社員男性計 (n=61) ■四国企業 一般社員女性計 (n=79)  
■全国 男性計 (n=668) ■全国 女性計 (n=659)



### 見聞きしたハラスメント

(%)

■四国企業 一般社員男性計 (n=193) ■四国企業 一般社員女性計 (n=197)  
■全国 男性計 (n=1126) ■全国 女性計 (n=1138)



# 職場環境とハラスメントについて①：同僚同士のコミュニケーションの円滑さや、思ったことが自由に言える職場であることはハラスメント防止の観点からも重要



職場環境とハラスメント経験の関係を確かめました。

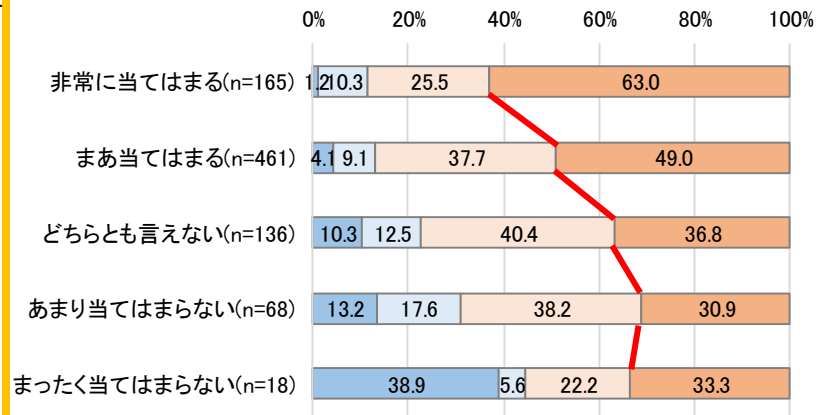
- 同僚同士のコミュニケーションが円滑であるほうが、ハラスメントを受けた経験も見聞きしたこともない、という割合が高くなっています。
- 思ったことが自由に言える職場であるほうが、ハラスメントを受けた経験も見聞きしたこともない、という割合が高くなっています。

【四国企業：一般社員計】

## 同僚同士のコミュニケーションとハラスメント

■ 受けた経験がある □ 受けた経験があるし、見聞きしたこともある □ 見聞きしたことがある ■ 受けた経験も見聞きしたこともない

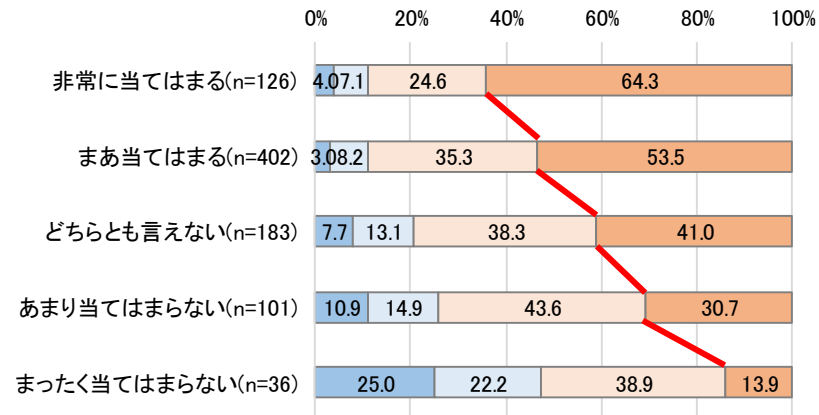
Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。2. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である。



Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。4. 思ったことが自由に言える職場風土である。

【四国企業：一般社員計】

## 思ったことが自由に言える職場とハラスメント



# 職場環境とハラスメントについて②：社員の個性や多様性を大切にすることはハラスメント防止の観点からも重要



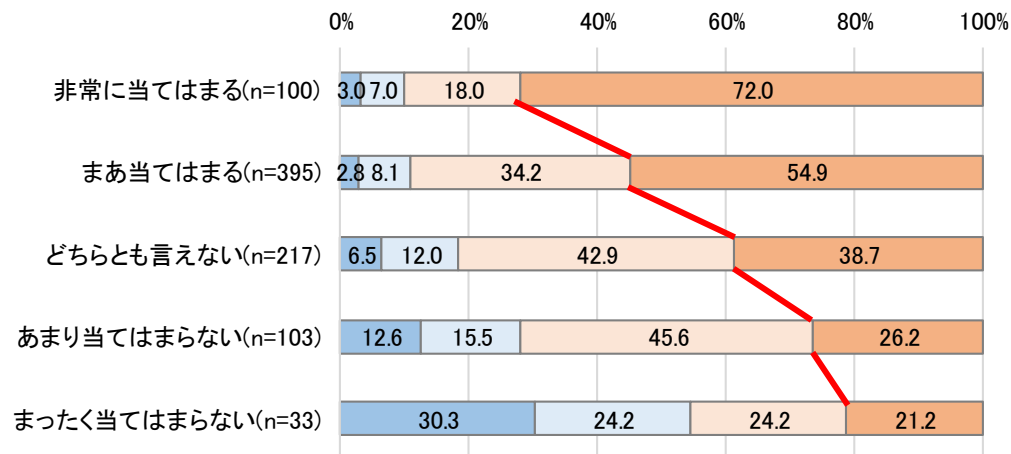
■社員の個性や多様性を大切にしている職場であるほど、ハラスメントを受けた経験も見聞きしたこともない、という割合が高くなっています。

【四国企業：一般社員計】

## 社員の個性や多様性尊重とハラスメント

■ 受けた経験がある □ 受けた経験があるし、見聞きしたこともある □ 見聞きしたことがある ■ 受けた経験も見聞きしたこともない

Q32 程度当てはまるか。5. 社員の個性や多様性を大切にしている。

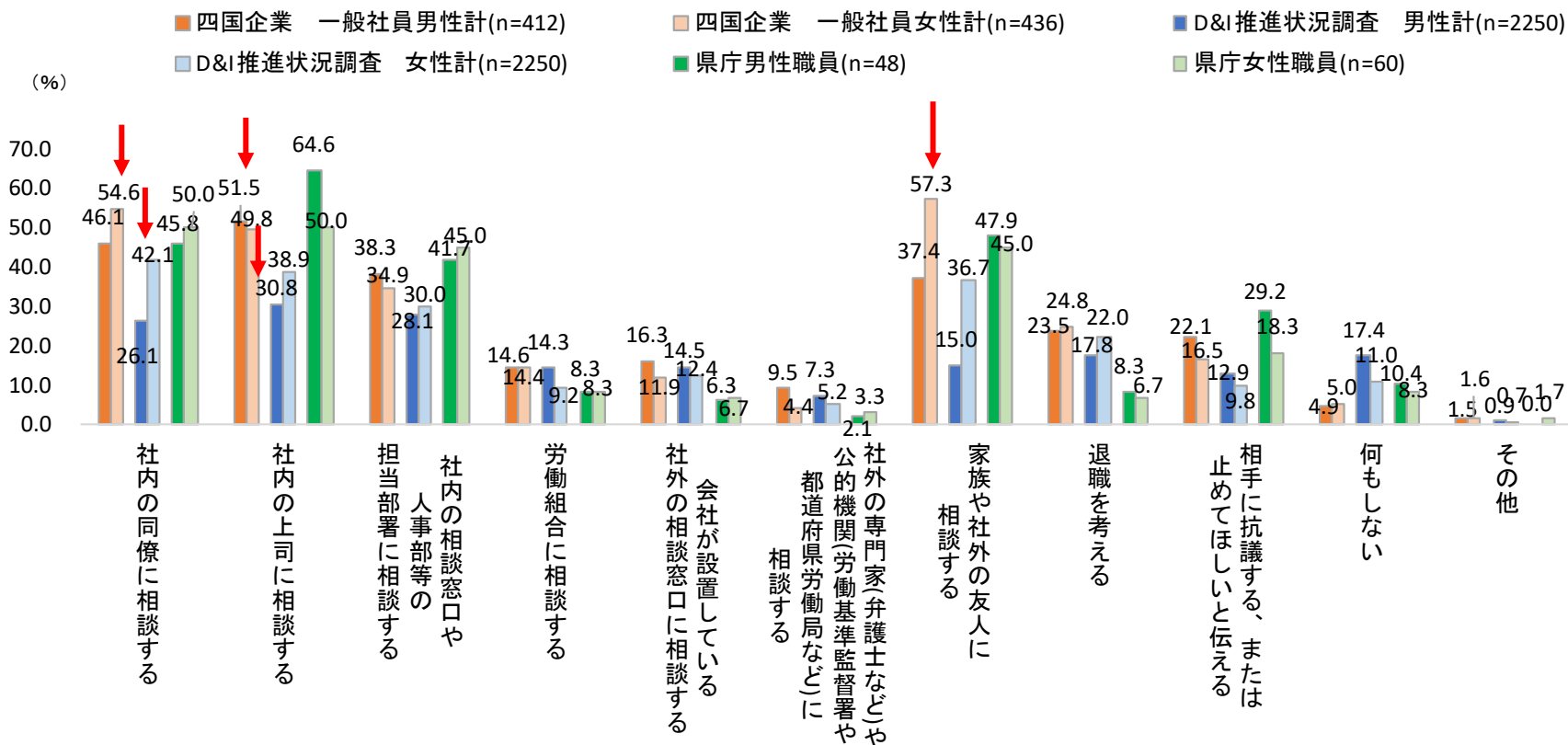


# ハラスメント後の行動：四国企業の男性は「上司に相談する」が最も高い。 四国企業の女性は「家族や社外の友人に相談」が最も高かった



- **四国企業**の男性で最も高かったのは「社内の上司に相談する」51.1%でした。女性では「家族や社外の友人に相談する」57.3%が最も高く、男女で行動が異なるようです。
- **全国**の男性も「社内の上司」が最も高くなっていますがその割合は30.8%と四国企業男性より20ポイントも低くなっています。女性では「社内の同僚に相談する」が42.1%で最も高くなっています。四国企業の女性の同項目は54.6%とより高い割合でした。
- **県庁**の男性も、やはり「庁内（社内）の上司」が最も高く、64.6%でした。女性も「庁内（社内）の上司」が50.0%で「庁内の同僚」と並び最も高い割合でした。

Q34 あなたは、ハラスメントを受けたらどのような行動をとりますか（既に行動した場合も含む）。当てはまるものをすべて選んでください。<いくつでも>





# ハラスメントや職場風土に関する自由記述



## 過去の上司の発言で、昇進意欲がなくなる

・未だに忘れられない言葉は多いが、特に忘れられない言葉は、「お前が昇進して部内に指示するような立場になれば（立場が反対になれば）、必ず電話して経緯や内容について詳しく聞くからな。」と言われたこと。**この言葉が、私が昇進したくないと思うようになった1つの経験となっている。たった1人の発言ではあるが、その1人の発言で女性が活躍しづらい・活躍したくないと思う要素になることがある。**社会や会社全体でそのようなことを撲滅しようとしても、各々の意識が変わらなとなかなか変わらないものなのかなと感じる。(20代女性/電気・ガス・熱供給・水道業)

## ハラスメントが放置されている

・私の会社では、セクハラをしたり、**女性を軽視するような発言をする人がいても、相手が役員だからと注意しない場合が多く、問題にならないことが多い。**そのため、社内だけでなく、外部にも気軽に相談しやすい環境があれば、女性が活躍しやすくなるのではないかと思う。(20代女性/卸売業、小売業)

## セクハラへの取組みが必要

・職業上女性が少ないが、優秀な人材も多く男女関係なく活躍すべきであると考え。ただ、セクハラなどの問題にも真剣に取り組む必要がある。(管理職/建設業)

# アンケート調査にご協力ありがとうございました

【本件に関するお問い合わせ先】

## 四国経済連合会

メール：[shikoku@yonkeiren.jp](mailto:shikoku@yonkeiren.jp) TEL：087-851-6032

〒760-0033 高松市丸の内2番5号（ヨンデンビル本館4階）

ホームページ：<https://yonkeiren.jp/>



\* 概要版、アンケート自由記述集、会員調査詳細版、人事調査詳細版、アンケートグラフ集は、四国経済連合会のホームページからご覧頂けます。

\* 本報告書やデータをご使用の際、出典について明記をお願いします。

