

女性活躍推進に関する社内アンケート実施結果

1 調査対象等

- ・対象者 市内企業に勤務する全従業員（正社員、契約社員、パート・アルバイト、管理職 等）
- ・回答方法 Google フォーム（無記名方式）
- ・回答期間 令和 8 年 7 月 1 日（水）～7 月 15 日（水）
- ・回答数 186名

2 回答結果

（1）回答者の属性に関する質問

1. 所属部署	人数	割合
営業	23	12.4%
総務	26	14.0%
人事	2	1.1%
経理	11	5.9%
技術	13	7.0%
製造	21	11.3%
企画	3	1.6%
その他	87	46.8%
合計	186	

2. 年齢層	人数	割合
20 代未満	0	0.0%
20 代	22	11.8%
30 代	28	15.1%
40 代	53	28.5%
50 代	62	33.3%
60 代以上	21	11.3%
合計	186	

3. 性別	人数	割合
女性	100	53.8%
男性	85	45.7%
回答しない	1	0.5%
その他	0	0.0%
合計	186	

4. 職種	人数	割合
一般職	88	47.3%
総合職	7	3.8%
管理職	71	38.2%
契約社員	4	2.2%
パート・アルバイト	7	3.8%
その他	9	4.8%
合計	186	

5. 配偶者の勤務状況	人数	割合
配偶者あり(フルタイム勤務)	69	37.1%
配偶者あり(短時間勤務)	25	13.4%
配偶者あり(専業)	11	5.9%
配偶者なし	80	43.0%
回答しない	1	0.5%
合計	186	

6. 子どもの有無／将来の予定	人数	割合
子どもがいる	103	55.4%
今後持つ予定がある	12	6.5%
予定はない	43	23.1%
わからない	18	9.7%
回答しない	10	5.4%
合計	186	

7. 介護対象者の有無／将来の可能性	人数	割合
現在介護している	19	10.2%
将来的に介護の可能性はある	64	34.4%
現時点ではない	99	53.2%
回答しない	4	2.2%
合計	186	

8. 時間外勤務の状況	人数	割合
ほとんどない	58	31.2%
月 10 時間未満	36	19.4%
月 10～30 時間程度	59	31.7%
月 30～50 時間程度	19	10.2%

月 50 時間以上	14	7.5%
合計	186	

(2) キャリアに関する質問

9. 能力を発揮できる仕事・機会が与えられていますか。	人数	割合
十分与えられている	73	39.2%
ある程度与えられている	89	47.8%
あまり与えられていない	20	10.8%
与えられていない	4	2.2%
合計	186	

10. 昇進・昇格を希望しますか。	人数	割合
希望する	54	29.0%
条件によっては希望する	65	34.9%
希望しない	67	36.0%
合計	186	

11. 上記の理由を教えてください。

希望する		人数
主な理由	給料が上がる	16
	評価をされたい	8
	やりがい	12
	その他	2

条件によっては希望する		人数
主な理由	待遇が見合えば希望する	15
	昇進・昇格に価値を感じない	9
	その他	8

希望しない		人数
主な理由	経営者・年齢的に	14
	現状に満足	4
	能力不足・責任を負いたくない	19
	他にやりたいことがある	3
	その他	1

12. 管理職になる場合の不安は何ですか。	人数
責任の重さ	109
長時間労働	58
家庭との両立	58
人間関係	52
能力不足への不安	89
周囲の理解	33
特にない	20
その他	5

13. 管理職に必要な能力で不足していると感じるものは何ですか。	人数
マネジメント力	110
コミュニケーション力	73
判断力	79
リーダーシップ	87
専門知識	80
特にない	17
その他	5

14. 必要な支援や経験は何ですか。

管理職になるための研修	17
専門知識、コミュニケーション力、マネジメント力等	12
職場環境や周囲の協力	10
支援制度	7
その他	6

15. キャリアプランについて上司・部下と話したことがありますか。	人数	割合
定期的にある	17	9.1%
時々ある	47	25.3%
あまりない	68	36.6%
全くない	54	29.0%
合計	186	

16. 長く働き続けたいと思える会社ですか。	人数	割合
そう思う	74	39.8%
ややそう思う	69	37.1%
あまりそう思わない	29	15.6%

そう思わない	14	7.5%
合計	186	

17. キャリアに関する悩みがあれば教えてください。

16の問いには「そう思う」と回答するが、今後のことを考えると今のうちに辞めたい気もする。
AI の登場で、存在が危惧されている職種になるので、未来が不安です。
キャリアパスや給与条件面などの会話がタブー視されている雰囲気がある。
キャリアマップが明確ではない。改善が必要
キャリアより、生活。自分の時間が無い。 仕事の時間内に管理の仕事が出来ず、残業が常。多重課題過ぎる。上司がキャリアアップを目指し過ぎて、現場を見てない。
キャリアを重ねるとともに仕事内容が増えていく一方であることが不安である。余裕がない中でやりたいことも時間がなくできず、だからと言って残業を増やして家庭での時間を削られるのも嫌で、この先モチベーションを保って仕事を続けられるのか不安。
キャリアを積みたいが、子育てもしたい。 子育てを選ぶとキャリアが止まる。 所属部署の人が少なすぎるが故に産休や育休のとりずらさがあり、産休や育休を取得すると肩身が狭くなる感じがある。 時短を選択するとどれだけ労働時間以上の密度の濃い仕事をしたとしても評価されにくいと感じる
さらに上の資格取得したが、生かされないし必要とされない。
スキルが身に付かなくなっている
営業部門における責任者レベル複数名は、PCが苦手で、かつ毎日の数値報告を直接コミュニケーションで行う傾向にあり、集計に無駄な時間を感じている各部門からのDX進言が旧方式の否定ととらえられかねないこと。
看護師は給与がやすいのに、重労働、責任の重さがある。1人で子どもを育てるならほかの仕事のが給与はいいと思う。キャリアアップするしか給与アップが望めないのはおかしい
業界を超えた人脈の構築の機会が欲しい。様々な知識を増やしたい。
現社長のノウハウの継承
産休、育休、休職に入ると役職になりにくい 復帰後の仕事量、内容は役職者と同等にも関わらず
自社では解決できずグループ本部が動かないとどうにもできなさそうな閉塞感
実家が遠方のため場合によっては退職せざる得ない状況になる可能性あり。
親の介護をしている 費用がかかるので働かざるを得ない 自分の老後はどうなるだろう？
接客なので、職員間のコミュニケーションを取る時間をなかなか取れないので、業務中に相談したりする時間が欲しい。
専門知識が足りない所以他们を養っていける環境がもっと欲しいです。

代理で同等の対応ができる同僚がいない。人数不足。
大学で学ぶための費用負担と、その間の給料減が心配
中間管理職がいないため技術継承や人材育成が手薄になりやすい
同じ職階でも部門により業務負担格差が大きすぎる
年齢的に今の職業に必要な資格を取るのには学校に通わなければならないため、現実的に難しい
扶養内で働いているため、時給が上がらない。
複数分野の仕事をしてきたので専門分野がないこと
面談の時に専門職を極めるか、管理職を極めるか選択できると言われたのに5日前に人事異動を命じられ半強制的に配属が決まった。自己都合で退職する管理者の穴埋めだった。専門を極める事はできなくなった。管理職になると急な異動に応えるのが当たり前のよう言われた。会社の駒のように使われ個人の意見の尊重もなく10年勤めた会社で何故こんな仕打ちなのか疑問。生活のために辞めないが意欲はまるでなくなった。中堅層がいなくなったら立ち行かなくなるのは目に見えている。もっと離職の理由を考えたほうが良いと思う。

3 分析内容

集計結果から見てきた現状の課題と今後の方向性について、特に「女性のキャリア意欲・昇進への課題」および「男女別の評価や機会格差の認識」の2つのテーマに焦点を当ててご報告いたします。

1. 女性のキャリア意欲・昇進への課題

～ キャリアへの意欲は「条件次第」。昇進を阻む最大の壁は「責任の重さ」と「両立不安」～

昇進・昇格への意欲

女性の回答において、「無条件に昇進を希望する」という声は限定的であり、「希望しない」または「条件によっては希望する」という回答が多く見受けられました。その背景として、「現在のワークライフバランスを維持したい」「家庭への影響が懸念される」といった声が目立っています。

管理職になる場合の不安要素

男女問わず「責任の重さ」を挙げる声が多いものの、女性においては特に**「家庭との両立」「能力不足への不安」「長時間労働」**に対する懸念が顕著に表れています。「能力不足への不安」については、実際のスキル不足というよりも、求められる役割に対する心理的なハードルや、身近なロールモデルの不在が影響していると推測されます。

2. 男女別の評価や機会格差の認識

～ 制度上の平等は浸透しつつある一方、機会付与における「見えない壁」の認識には男女差も～

評価の公平性

「性別に関わりなく、能力や成果で評価されているか」という問いに対しては、肯定的な回答が一定数あり、制度面での公平性は徐々に浸透しつつあることが伺えます。

機会と昇進における性別差

一方で、「与えられる仕事や機会」「昇進・昇格」において「性別による差をやや感じる」という声が、一部の女性層から挙がっています。無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）や固定的な性別役割分担意識が、アサインされる業務の難易度や成長機会に影響を与えている可能性が示唆されています。

3. 今後の職場環境改善に向けたアクションの方向性

今回の結果を受け、誰もが能力を最大限に発揮できる職場を実現するために、会社として以下のような環境整備・意識改革が必要であると認識しております。

「柔軟な働き方」と「管理職」の両立支援

管理職＝長時間労働という前提を見直し、時間制約があってもマネジメント業務が担えるような業務の再設計や、周囲のサポート体制の構築

キャリアに対する自信形成（育成支援）

「能力不足への不安」を払拭するため、適切なフィードバックや挑戦的な業務の付与、研修等を通じた継続的なスキルアップ支援

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）の解消

性別に基づく固定観念にとらわれず、個人の意欲と能力に基づいた公平な機会提供を徹底するため、管理職層を中心とした意識啓発

本アンケートで皆様から寄せられた貴重なご意見は、今後のより良い職場づくりのための具体的な施策に活かしてまいります。

4 周知方法

- ・商工会議所ホームページおよび会報誌「さぽーと」で結果の公表を行う。