

奈良市企業の女性雇用に関するアンケート調査 集計表

奈良市・奈良女子大学

2024年3月

目次

1	はじめに	2
2	基本属性	3
2.1	業種と資本金	3
2.2	女性管理職候補の有無	3
2.3	従業員規模と賃金	4
3	女性の継続就労、出産・子育てとの両立支援、女性の役員・管理職登用	6
3.1	女性の継続就労の取組	6
3.1.1	取組の有無	6
3.1.2	実施・検討している取組	6
3.1.3	取り組む理由、取り組みたい理由	7
3.1.4	取組を進める上で困難なことの有無	7
3.1.5	取組を進める上で困難なこと、取組をしない理由	8
3.2	出産・子育てとの両立支援の取組	8
3.2.1	取組の有無	8
3.2.2	実施・検討している取組	9
3.2.3	取り組む理由、取り組みたい理由	9
3.2.4	取組を進める上で負担に感じるものの有無	10
3.2.5	取組を進める上で負担に感じるもの、支援しない理由	10
3.2.6	男性の育児休暇の取得状況	11
3.2.7	男性の育児休暇の推奨	11
3.3	女性の役員・管理職への登用	14
3.3.1	登用の有無、登用の促進	14
3.3.2	実施・検討している取組	14
3.3.3	登用する理由、登用したい理由	15
3.3.4	登用を進める上で困難なことの有無	15
3.3.5	登用を進める上で困難なこと、登用しない理由	16
3.4	取組の期待効果、実施のメリット	17
4	採用の状況	17
4.1	正社員の採用方針	17
4.2	人材が不足した業務	18
4.3	過去3年間の採用状況	18
4.4	募集方法	19
5	リカレント教育・リスクリングの促進	21
5.1	取組の有無	21
5.2	実施・検討している取組	21
6	奈良市に期待すること	22
6.1	女性の活躍推進に関して行政に期待する取組	22

1 はじめに

本冊は 2023（令和 5）年度奈良市・奈良女子大学共同研究「奈良市の育児期女性と地域労働市場」において実施した「奈良市企業の女性雇用に関するアンケート調査」（以下、事業所調査）の集計表である。

本調査は事業所母集団データベース令和 3 年次フレーム（確報・令和 3 年 6 月 1 日時点）に基づいて、奈良市内における従業員数 10 人以上の事業所 2512 件から 2000 件を抽出し、調査票ウェブサイトの URL 及び QR コードを記載した調査依頼状を送付して実施した。調査期間は 2023 年 11 月 30 日～12 月 23 日であり、有効回収数 240 件、有効回収率 12.0%を得た。

調査項目は、(1) 回答事業所の属性（業種、資本金、従業者等の状況、賃金）、(2) 女性の継続就労、出産・子育てとの両立支援、男性の育休取得推奨、女性の役員・管理職登用それぞれの取り組みの有無、実施している項目と検討している項目及びその理由、取り組みを進める上で困難なことあるいは取り組みをしない理由、(3) (2) の取り組みへの期待と評価、(4) 採用方針と中途採用の状況、(5) リカレント教育・リスクリングの促進、(6) 奈良市に期待すること、である。

2 基本属性

2.1 業種と資本金

表1 業種

	度数	%
農業、林業	0	0%
漁業	0	0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0%
建設業	15	6%
製造業	31	13%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0%
情報通信業	6	3%
運輸業、郵便業	8	3%
卸売業・小売業	35	15%
金融業、保険業	9	4%
不動産業、物品賃貸業	4	2%
学術研究、専門・技術サービス業	10	4%
宿泊業、飲食サービス業	21	9%
生活関連サービス業、娯楽業	12	5%
教育、学習支援業	8	3%
医療、福祉	67	28%
その他	13	5%
合計	240	100%

表2 資本金

	度数	%
5千万円以下	162	74%
5千万円超～1億円	26	12%
1億円超～3億円	10	5%
3億円超	21	10%
合計	219	100%
無回答	21	
合計	240	

その他 業種（回答数 4）

- ・協同組合 (2)
- ・経済団体
- ・警備業

2.2 女性管理職候補の有無

表3 女性管理職候補の有無

	度数	%
いる	116	54%
いない	99	46%
合計	215	100%
無回答	25	
合計	240	

2.3 従業員規模と賃金

表4 従業員規模

産業大分類	従業員数						回答者計	無回答
	10人未満	10~49人	50~99人	100~499人	500~999人	1000人以上		
農業、林業							0	
漁業							0	
鉱業、採石業、砂利採取業							0	
建設業		10	2	2			14	
製造業	2	20	3	4	1	1	31	1
電気・ガス・熱供給・水道業		1					1	
情報通信業	2	2				2	6	
運輸業、郵便業		3	2	1		1	7	
卸売業、小売業	4	17	4	3	2	4	34	1
金融業、保険業		4	1			1	6	1
不動産業、物品賃貸業		3				1	4	3
学術研究、専門・技術サービス業		7	1	1		1	10	
宿泊業、飲食サービス業	4	10	3		2	2	21	
生活関連サービス業、娯楽業	2	7	2				11	
教育、学習支援業	2	5		1			8	1
医療、福祉	8	41	6	7	2		64	
その他	1	7	2	1		2	13	3
合計	25	137	26	20	7	15	230	10

表5 男女別平均賃金（本調査）と現金給与総額（毎月勤労統計調査（令和4年平均））

産業大分類	月平均賃金(円)		毎月勤労統計現金給与総額(円)	
	男	女	男	女
農業、林業				
漁業				
鉱業、採石業、砂利採取業				
建設業(n=15)	366,012	199,425	416,291	235,735
製造業(n=30)	415,317	241,307	402,418	192,257
電気・ガス・熱・水道(n=1)			552,477	328,329
情報通信業(n=6)	434,761	318,221	342,562	304,581
運輸業、郵便業(n=8)	398,325	253,166	402,153	191,513
卸売業、小売業(n=33)	324,067	195,496	292,426	130,338
金融業、保険業(n=9)	349,178	255,675	603,921	326,249
不動産業、物品賃貸業(n=4)	517,500	245,000	325,344	170,723
学術、専門技術サービス業(n=9)	445,068	226,532	458,593	205,296
宿泊業、飲食サービス業(n=21)	256,550	148,659	145,268	88,889
生活関連サービス娯楽業(n=11)	178,748	146,435	242,277	159,811
教育、学習支援業(n=8)	375,191	249,841	482,573	339,104
医療、福祉(n=66)	310,985	213,604	342,940	265,843
その他(n=13)	372,966	292,034	420,744	280,780
全体(n=234)	341,032	212,644	353,005	208,394

表6 男女別地位別平均賃金（本調査）

産業大分類	ケース数				月平均賃金			
	正社員男	正社員女	非正社員男	非正社員女	正社員男	正社員女	非正社員男	非正社員女
農業、林業								
漁業								
鉱業、採石業、砂利採取業								
建設業(n=14)	14	14	11	10	385,549	195,055	162,985	48,897
製造業(n=29)	29	28	26	27	397,911	265,505	172,462	57,895
電気・ガス・熱・水道(n=1)	1	1	1	1				
情報通信業(n=6)	6	6	6	6	412,924	266,178	194,757	151,958
運輸業、郵便業(n=8)	8	8	8	8	456,658	299,165	224,432	156,875
卸売業、小売業(n=31)	30	30	28	31	423,113	290,487	124,968	109,422
金融業、保険業(n=9)	9	9	9	9	408,073	343,088	216,667	91,667
不動産業、物品賃貸業(n=4)	4	4	3	2	378,750	245,000	30,000	
学術、専門技術サービス業(n=10)	8	9	5	10	544,990	382,769	196,653	129,868
宿泊業、飲食サービス業(n=21)	18	17	19	21	288,242	239,198	81,681	81,022
生活関連サービス娯楽業(n=11)	10	9	10	11	266,152	294,741	64,322	113,381
教育、学習支援業(n=8)	6	7	7	8	599,501	485,006	279,071	238,063
医療、福祉(n=64)	62	61	61	64	385,915	282,729	107,062	107,871
その他(n=13)	13	13	10	10	420,901	338,860	196,582	143,134
全体(n=218)	218	216	204	218	397,419	289,441	134,818	109,584

3 女性の継続就労、出産・子育てとの両立支援、女性の役員・管理職登用

3.1 女性の継続就労の取組

3.1.1 取組の有無

貴社では女性の継続就労に向けた取組を進めていますか

表7 女性の継続就労に向けた取組の有無

	度数	%
取組を進めている	178	75%
取組を進めたい、進める予定である	38	16%
取組を進める予定はない	22	9%
合計	238	100%
無回答	2	
合計	240	

3.1.2 実施・検討している取組

貴社では、女性継続就労のためにどのような取組を実施・検討していますか

表8 取組実施状況

取組内容	実施している		実施していないが検討している		実施も検討もしていない		回答者計
	度数	%	度数	%	度数	%	
時間外労働削減	155	67%	52	23%	24	10%	231
性別によらない業務配置	152	65%	47	20%	34	15%	233
非正規社員から正社員への転換・登用	137	59%	41	18%	54	23%	232
能力・成果に応じた処遇へのシフト	131	56%	62	27%	39	17%	232
オフィス環境の改善	129	56%	47	21%	53	23%	229
公平な評価基準の明確化	124	55%	69	30%	34	15%	227
女性従業員への教育・技術習得の機会拡大	117	51%	62	27%	51	22%	230
健康支援	110	48%	64	28%	53	23%	227
ハラスメント対策のための研修	109	47%	66	29%	55	24%	230
短時間正社員制度、地域限定総合職制度	98	43%	39	17%	92	40%	229
従業員への挑戦機会	81	36%	61	27%	82	37%	224
副業許可	79	35%	47	21%	100	44%	226
女性従業員どうしのネットワーク構築	69	30%	50	22%	109	48%	228
テレワーク・在宅勤務制度	55	24%	29	13%	146	63%	230

その他 実施している取組（回答数 10）

- ・キャリアデザイン研修の実施
- ・時給のアップ、本人希望を重視したシフト作成
- ・女性・男性の就労条件の差が無いので特に女性へ特別な取り組みはない
- ・生理休暇、育児休暇
- ・生理休暇を有給休暇以外に年間 12 日取得できるようにしている、人間ドックに年間 50,000 円の補助
- ・積立休暇の事由拡大（家族看護）・結婚、出産、配偶者の転勤に伴う異動希望届

- ・短時間労働、出産休暇、育児休暇
 - ・福利厚生としてハロウィンパーティの開催、従業員のお子さんへのクリスマスプレゼントなど
 - ・保育園との契約、時短勤務
 - ・保育施設のあるホテルの建設
- その他 検討している取組（回答数 0）

3.1.3 取り組む理由、取り組みたい理由

貴社が女性の継続就労に取り組む理由、取り組みたい理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表9 女性の継続就労に取り組む理由、取り組みたい理由

理由	取り組む理由		取り組みたい理由	
	度数	%	度数	%
優秀な人材を確保するため	121	69%	29	76%
女性従業員の労働意欲を向上させるため	96	55%	18	47%
従業員の多様な働き方に対応するため	95	54%	15	39%
女性従業員の離職を防ぐため	77	44%	18	47%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	22	13%	8	21%
その他	5	3%	0	0%
回答者計	176	100%	38	100%
無回答	4		2	
合計	180		40	

その他 取り組む理由（回答数 4）

- ・人材確保
 - ・女性という特定をせず従業員の継続就労を企図している。そもそも女性の方が圧倒的に多い。
 - ・男性の歯科衛生士は女性しかいないため
 - ・働く女性は大変なのだから人として（会社として）サポートをするのは当たり前のことであるから
- その他 取り組みたい理由（回答数 0）

3.1.4 取組を進める上で困難なことの有無

貴社が女性の継続就労の取組を進める上で困難なことがありますか

表10 女性の継続就労を進める上で困難なことの有無

	度数	%
ある	84	40%
取組実施企業	68	32%
取組希望企業	16	8%
特に困難なことはない	128	60%
取組実施企業	106	50%
取組希望企業	22	10%
合計	212	100%
非該当（取組予定のない企業）	22	
無回答	6	
合計	240	

3.1.5 取組を進める上で困難なこと、取組をしない理由

貴社が女性の継続就労の取組を進める上で困難なこと、あるいは取組をしない理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表11 女性の継続就労を進める上で困難なこと、取組をしない理由

理由	困難なこと		取組をしない理由	
	度数	%	度数	%
育児休業中の代替要員の確保が困難なため	48	58%	4	18%
女性従業員の家族生活への配慮が必要なため	43	52%	5	23%
女性従業員が結婚・妊娠・出産を機に退職するため	35	42%	3	14%
女性従業員自身が昇進を希望しないため	23	28%	6	27%
所定時間外労働（残業）や深夜労働をさせにくいため	16	19%	4	18%
重量物の取り扱いや危険有害業務があるため	12	14%	0	0%
自社に適した制度や仕組みが分からない	3	4%	3	14%
その他	4	5%	7	32%
回答者計	83	100%	22	100%
無回答	7		2	
合計	90		24	

その他 取組を進める上で困難なこと（回答数3）

- ・結婚・妊娠・出産・育休での離職が避けられない
- ・配偶者の転居転勤に伴い離職を希望する場合がある
- ・産休育休を社員に取得してしてもらおうと他の社員に負荷がかかるがそれについて国の補助金がない

その他 取組をしない理由（回答数6）

- ・お子様が自立されているため
- ・それを考えている余裕がないことと男性からの理解が得られないため
- ・土木職のボランティアがない
- ・当社では女性だからという理由で継続就労が困難になっている事実はない。男女を問わず就労継続をサポートする体制整備を継続実施していく。
- ・現時点の従業員構成のほとんどが特定の会社の定年退職者で構成されており、現時点でその会社の女性定年退職者がいないため

・現状万全の体制にあると考えているため、新たに何かをする必要性は無いと考えています。これ以上の何かを求めるなら、弊社のような小企業には潰れると言っているのに等しいと考えます。権利、賃上げと訴え続ける前に女性の雇用を創出している中小企業にももっと実態のあるサポートが頂きたいです。

3.2 出産・子育てとの両立支援の取組

3.2.1 取組の有無

貴社では出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていますか

表12 出産・子育てとの両立支援の取組の有無

	度数	%
取組を進めている	164	69%
取組を進めたい、進める予定である	40	17%
取組を進める予定はない	32	14%
合計	236	100%
無回答	4	
合計	240	

3.2.2 実施・検討している取組

貴社では、出産・子育てとの両立支援のためにどのような取組を実施・検討していますか

表13 取組実施状況

取組内容	実施している		実施していないが検討している		実施も検討もしていない		回答者計
	度数	%	度数	%	度数	%	
出産休暇・育児休暇制度、短時間勤務制度	153	66%	43	18%	37	16%	233
時間外労働削減と有給休暇取得の奨励	153	66%	42	18%	37	16%	232
子の看護休暇制度	130	57%	43	19%	54	24%	227
男性従業員の育児休暇取得の奨励	95	42%	63	28%	70	31%	228
テレワーク・在宅勤務制度	53	23%	33	14%	142	62%	228
両立に向けた意識啓発・セミナーの開催	32	15%	51	23%	137	62%	220
保育サービスの費用助成	24	11%	19	9%	179	81%	222
事業所内保育所の設置	16	7%	10	5%	196	88%	222

その他 実施している取組（回答数 8）

- ・育児関係の制度をまとめた冊子の配布・掲出
- ・育児休暇制度取得時の定期的な個別面談
- ・育児目的休暇の創設
- ・子育てに必要な時間は与えている
- ・男性従業員の育児休暇取得については制度としてはあるが対象者がいない
- ・話し合い（退職防止のため、他事業所助勤や週1日勤務も可能なことの周知）
- ・保活支援、法定以上の育児休業・育児短時間利用期間を設定、産育休前のガイダンス
- ・育児休業の最初の5日間が有給。従業員または従業員の配偶者が出産予定の場合、該当する従業員およびその上長と面談し、制度（社内制度および公的制度）を説明し、育児休業の取得を推奨（女性社員で産前休業を取得する場合はそれ以前に面談を実施）。長期の育児休業取得者の復帰前後に面談し、不安解消を図る。

その他 検討している取組（回答数 0）

3.2.3 取り組む理由、取り組みたい理由

貴社が出産・子育てとの両立支援に取り組む理由、取り組みたい理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表14 出産・子育てとの両立支援に取り組む理由、取り組みたい理由

理由	取り組む理由		取り組みたい理由	
	度数	%	度数	%
優秀な人材を確保するため	115	71%	29	73%
女性従業員の離職を防ぐため	88	55%	21	53%
従業員の多様な働き方に対応するため	88	55%	14	35%
女性従業員の労働意欲を向上させるため	84	52%	17	43%
その他	2	1%	0	0%
回答者計	161	100%	40	100%
無回答	7		4	
合計	168		44	

その他 取り組む理由（回答数 2）

- ・就業規則で定めそれを実行している、性別を企図したものではない
- ・働く女性は大変なのだから人として（会社として）サポートをするのは当たり前のことであるから

その他 取り組みたい理由（回答数 0）

3.2.4 取組を進める上で負担に感じることの有無

貴社が出産・子育てとの両立支援の取組を進める上で企業として負担を感じることがありますか

表15 出産・子育てとの両立支援を進める上で負担に感じることの有無

	度数	%
ある	121	60%
取組実施企業	90	45%
取組希望企業	31	15%
負担に感じることはない	80	40%
取組実施企業	71	35%
取組希望企業	9	4%
合計	201	100%
非該当（取組予定のない企業）	32	
無回答	7	
合計	240	

3.2.5 取組を進める上で負担に感じること、支援しない理由

貴社が出産・子育てとの両立を支援するにあたり、企業として負担を感じること、あるいは取組をしない理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表16 出産・子育てとの両立支援を進める上で負担に感じること、支援しない理由

理由	負担に感じること (支援実施企業)		負担に感じること (支援希望企業)		支援しない理由 (予定のない企業)	
	度数	%	度数	%	度数	%
代替要員の確保が困難	78	87%	24	77%	13	43%
他の従業員の負担が増加	74	82%	24	77%	8	27%
代替要員確保のコストが増加	28	31%	9	29%	2	7%
担当業務が遅滞・遅延	13	14%	6	19%	0	0%
復職時期がわからず移動・配置転換に支障	10	11%	2	6%	3	10%
処遇を巡る職場内トラブルの発生	6	7%	5	16%	1	3%
本人のキャリア形成の遅れ	3	3%	0	0%	4	13%
その他	1	1%	1	3%	14	47%
回答者計	90	100%	31	100%	30	100%
無回答	0		0		2	
合計	90		31		32	

その他 支援する上で負担を感じることに（支援実施企業）（回答数 0）

その他 支援する上で負担を感じることに（支援希望企業）（回答数 1）

- ・もっと経費をもっとかけたいが限界がある

その他 支援しない理由（支援予定のない企業）（回答数 13）

- ・従業員の主要な年齢層が子育てを終えた高齢者であるため（8）
- ・それを考えている余裕がないことと男性からの理解が得られないため
- ・今までに例がないから
- ・週1～2日の仕事であるため
- ・女性がいらない
- ・法的な制度以上の対応は他の従業員の負担になる

3.2.6 男性の育児休暇の取得状況

貴社では過去5年間で男性従業員による育児休暇の取得がありましたか

表17 男性の育児休暇の取得状況

	度数	%
取得があった	48	21%
対象者はいたが、取得はなかった	60	26%
対象者がいなかった	123	53%
その他	1	0%
合計	232	100%
無回答	8	
合計	240	

その他 男性の育児休暇取得について（回答数 0）

3.2.7 男性の育児休暇の推奨

貴社は今後男性の育児休暇取得を推奨したいと思っていますか

表18 男性の育児休暇の推奨

	度数	%
はい	126	70%
いいえ	55	30%
合計	181	100%
非該当（取得があった企業）	48	
無回答	11	
合計	240	

男性の育児休暇取得を推奨する理由を教えてください（回答数 72）

- ・男性も育児に参加することが当然であるから (22)
- ・世の中の流れだから (8)
- ・従業員のワークライフバランスの向上を図るため (6)
- ・優秀な人材を確保するため (5)
- ・離職防止のため (4)
- ・女性への負担変調を是正するため (3)
- ・男女平等のため (3)
- ・働きやすい環境にするため (3)
- ・女性の多様な働き方をサポートするため (2)
- ・制度として設けている (2)
- ・必要なことだから (2)
- ・ジェンダーに関わらず、多様な社員を皆で受け入れる組織風土が形成され、結果的に多様な人材が活躍でき、社員のエンゲージメントが向上すると考えるため
- ・家事育児を協力できる男性は取った方が良い、できない男性は家においても困るので働くべきである
- ・企業内で働き方改革をする上で必要であるため
- ・従業員のワークライフバランスの向上を図るため、個々人のモチベーション等の向上を図るため
- ・女性雇用や女性の待遇の改善につながるため
- ・同僚女性職員の育児に関する悩みや負担を共有しやすくしたいため
- ・特に断る理由が無いから
- ・弊社は 2021 年度から開始しています、働く女性も増える中で男性育休は必須と思います。また男性もお子さんの成長を見られるので性別で仕事、役割を分けることは今の時代に合わなくなっていると思います。
- ・法令遵守のため
- ・法令遵守のため、育児介護休業規程に明記されているから
- ・法令遵守のため、女性活躍促進法に基づく事業主行動計画の策定において、育児休業の取得推進が盛り込まれているため
- ・本社が推奨するから

男性の育児休暇取得を推奨しない理由を教えてください（回答数 37）

- ・該当する従業員がいない (6)
- ・該当する従業員がいない（高齢者のみ）(5)
- ・他の従業員の負担が増加するため (4)
- ・男性従業員の職種が限定されており本人が希望しない (4)
- ・該当する従業員がいない（女性のみ）(3)
- ・人材不足のため (3)
- ・代替要員の確保が困難 (3)

- ・経済的余裕がない(2)
- ・会社の方針にそぐわない
- ・従業員全員がアルバイトでシフト制であるため
- ・女性の割合が多く男性の業務を女性職員でカバーできないため
- ・制度を設けていない
- ・男性が育児休暇を取得しても家事やサポートをする保証がないので、もっと直接的に女性をサポートするような制度が必要

- ・男性の間での理解が得られない
- ・長期でなく必要都度の休暇取得で対応できているため。

男性従業員が育児休暇を取得したことで、貴社にどのような変化がありましたか。プラス面やマイナス面を教えてください(回答数 19)

・プラス面：(本人) 育休を経てもっとチームに貢献したいという気持ちがとても強くなった、(職場) 育休を機にメンバーは幅広い業務を経験できたことで、自分の業務だけではなく周りも俯瞰できるようになり業務の質や効率が向上した。マイナス面：(職場) 他のメンバーへの負担増

・プラス面：もともとスタッフの人数が少ない中、優秀なスタッフが行く時給で取ることとなり、アイデアを出し合って乗り越えることができた経験がプラスです。マイナス面：特にありません。

・プラス面：育休制度(産後パパ育休など)の理解が進んだ

・プラス面：仕事と子育ての両立支援、今後の育休取得のしやすさ、マイナス面：他の社員への負担増、育休取得に関する諸々の手続きへの負担

・プラス面：社員のプライベートが充実し、離職防止に繋がった

・プラス面：社内誌などに育児休暇を取得した社員の体験談等を掲載し取得に対する意識に変化があったと考える。

・プラス面：周囲の理解が広まり、育休取得の風土が醸成されてきている。結果として他の男性従業員の育休取得が増加した。

・プラス面：従業員のモチベーションアップ、マイナス面：他従業員の負担増加

・プラス面：女性だけでなく男性も育児休業を取得可能であることが認知されつつある。マイナス面：代替要員の確保が難しい

・プラス面：組合員対応する上で、生活者の目線に対応が出来るようになった。また、男性職員の育児休業取得に対して、管理職の理解が進み取得しやすい雰囲気となり、自発的に育児休業の制度について学びたいといった声が現場から出てくるようになった。

・プラス面：他の男性社員への育児休暇取得意識が高まった。マイナス面：業務多忙のうえ人手不足で周囲の負担が大きい。

・プラス面：男性でも育児休業を取得できるんだ、という空気が全社的に広まり、男性社員の育児休業取得率は100%を維持している。

・プラス面：男性も育児休業を取得してもいいという風土の醸成、マイナス面：入所施設での同性介助によるほかの男性職員への負担増の問題

・プラス面：男性社員の育児休業取得への意識が醸成できた、社員が子育て中(特に乳幼児)であることの浸透が図れた、マイナス面：特に感じていません

・プラス面：男性従業員の意識が変わった

・プラス面：男性従業員の配偶者が出産した際に休みを取りにくい雰囲気が緩和された。

・プラス面：男性従業員も育児休業を取ることが出来るよう、職場環境を整えることが大切だと、改めて認識できました。

・プラス面：本人が働きやすさを感じてくれた

・プラス面：若手従業員は妻の負担に対する配慮と、家庭が円満になり仕事への意欲が増した。マイナス

面：お客様への対応が遅れた

男性従業員の育児休暇取得を増やすため、どのような支援があると良いですか（回答数 16）

- ・育児休業取得者の拡充 (5)
- ・育児休業取得者の拡充、代替要員補充への支援 (3)
- ・育児休業取得者の拡充、現在の助成金以外の国や地方の助成
- ・育児休業取得制度の説明
- ・育児休業取得者および取得率に応じた優遇措置
- ・代替要員補充への支援
- ・代替要員補充への支援、医療機関であるため施設基準を守るために代替要員の確保が必須。しかし人材確保で人材派遣や、紹介会社を利用して代替要員を確保するための費用が必要になる。代替要員の紹介、もしくは自法人で採用する場合のそこへの経済的支援があるとより積極的に取得をすすめやすくなる。
- ・代替要員補充への支援、人材派遣斡旋支援
- ・人事部門から対象者及びその上司に対して育児休業取得のための説明会を実施し効果があった。
- ・男性職員の採用

3.3 女性の役員・管理職への登用

3.3.1 登用の有無、登用の促進

女性の役員・管理職を登用していますか

今後女性の役員・管理職を増やしたいと考えていますか貴社の 2023 年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標はどのくらいですか

表19 女性の役員・管理職登用の有無、
登用の促進について

	度数	%
登用している	156	67%
登用を増やしたい、増やす予定	96	41%
現状維持したい、増やす予定はない	50	21%
無回答	10	4%
登用していない	77	33%
登用したい、登用する予定がある	29	12%
登用したくない、登用する予定はない	46	20%
無回答	2	1%
合計	233	100%
無回答	7	
合計	240	

表20 役員・管理職全体に占める女性の割合
(登用を増やしたい企業の数値目標)

	度数	%
5%未満	8	9%
5%以上 10%未満	10	11%
10%以上 20%未満	9	10%
20%以上 30%未満	8	9%
30%以上	25	27%
設定していない	31	34%
合計	91	100%
非該当	144	
無回答	5	
合計	240	

3.3.2 実施・検討している取組

貴社では、女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を実施・検討していますか

表21 取組実施状況

取組内容	実施している		実施して いないが検討 している		実施も検討も していない		回答者計
	度数	%	度数	%	度数	%	
管理職候補者のリストアップ、積極的登用	81	38%	48	22%	85	40%	214
育成を念頭に入れた計画的な配置・転換	57	27%	62	29%	94	44%	213
管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	44	21%	57	27%	111	52%	212
従業員への挑戦機会	37	18%	50	24%	124	59%	211
女性経営者等の講演会や女性管理職の交流会	28	13%	38	18%	145	69%	211
女性管理職、プレ管理職対象の意識調査	24	12%	41	20%	143	69%	208
女性従業員への個別のキャリアコンサルティング	22	10%	40	19%	149	71%	211
地域限定管理職登用制度	16	8%	22	11%	168	82%	206

その他 実施している取組（回答数 3）

- ・キャリア形成サポート研修の実施
- ・女性に限ったことではないが、人事評価の際に面談を行い、本人の意向を汲み取るよう努めている。
- ・少人数で数年職員の異動も無くチームワークがしっかり出来ている。

その他 検討している取組（回答数 0）

3.3.3 登用する理由、登用したい理由

貴社が女性を役員・管理職に登用した理由、登用したい理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表22 女性の役員・管理職に登用する理由、登用したい理由

理由	登用する理由		登用したい理由	
	度数	%	度数	%
性別にかかわらず登用していくことが企業の成長にとって重要であるため	100	67%	24	83%
性別にかかわらず勤続年数や能力などに基づいて処遇したため	84	56%	15	52%
優秀な人材を確保するため	60	40%	15	52%
女性従業員の労働意欲を向上させるため	30	20%	11	38%
女性の視点での職場環境改善を期待するため	22	15%	6	21%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するため	14	9%	3	10%
親族である女性後継者を育成するため	12	8%	1	3%
その他	2	1%	0	0%
回答者計	150	100%	29	100%
無回答	6		0	
合計	156		29	

その他 登用する理由（回答数 2）

- ・資金集め
- ・代表

その他 登用したい理由（回答数 0）

3.3.4 登用を進める上で困難なことの有無

貴社が女性を役員・管理職に登用する上で困難なことがありますか

表23 女性役員・管理職の登用を進める上で困難なことの有無

	度数	%
ある	28	16%
登用実施企業	21	12%
登用希望企業	7	4%
特に登用しにくいことはない	149	84%
登用実施企業	128	72%
登用希望企業	21	12%
合計	177	100%
非該当（登用予定のない企業）	46	
無回答	17	
合計	240	

3.3.5 登用を進める上で困難なこと、登用しない理由

貴社が女性を役員・管理職に登用する上で困難なこと、あるいは登用したくない理由は何ですか（多重回答・3つまで）

表24 女性役員・管理職の登用を進める上で困難なこと、登用しない理由

理由	困難なこと （登用実施 企業）		困難なこと （登用希望 企業）		登用しない 理由 （登用予定の ない企業）	
	度数	%	度数	%	度数	%
役員・管理職候補となる女性従業員が少ない、またはいないから	14	70%	6	86%	34	72%
女性従業員自身が管理職になることを希望しないから	12	60%	3	43%	10	21%
管理職になる前に退職する女性が多いから	4	20%	0	0%	2	4%
性別にかかわらず勤続年数や能力などに基づいて処遇しているから	2	10%	3	43%	9	19%
転居を伴う転勤、不規則な勤務時間などへの対応が困難だから	2	10%	3	43%	4	9%
女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	0	0%	1	14%	4	9%
その他	3	15%	1	14%	7	15%
回答者計	20	100%	7	100%	47	100%
無回答	1		0		0	
合計	21		7		47	

その他 登用を進める上で困難なこと（登用実施企業）（回答数 3）

- ・昇格要件に同じ等級内での経験年数が含まれているため、育休を取得することで昇格スピードが鈍化する
- ・登用候補者の選定がうまくいっていない。
- ・特殊業務の率先垂範が困難。厳しい鍛錬により心身が鍛えられていないと担うことはできない。性別というよりは時代の問題かもしれない。

その他 登用を進める上で困難なこと（登用希望企業）（回答数 1）

- ・当事業所にはパートタイマーしかいないため。今後も事業所単位では社員はなし。

その他 登用しない理由（登用予定のない企業）（回答数 6）

- ・管理職が存在しない (2)
- ・登用は法人本部での実施であり、事業所単位では実施していない
- ・役員・管理職となる業種ではない

- ・役員が少数の職場であるため
- ・役員は私（男性）1人で良いから。役員にすることで負担が増すことを女性は嫌います。

3.4 取組の期待効果、実施のメリット

「女性の継続就労」や「出産・子育てとの両立支援」の取組や「女性の役員・管理職登用」について、（実施している場合）貴社ではどのような効果がありましたか。（実施していないが検討している場合）どのような効果を期待されますか（多重回答・3つまで）”

「女性の継続就労」や「出産・子育てとの両立支援」の取組や「女性の役員・管理職登用」について（実施している場合）貴社の企業経営にとってメリットはありましたか（実施していないが検討している場合）企業経営にとってメリットがあると期待されますか

表25 取組の期待効果

	度数	%
優秀な人材の確保	109	52%
女性従業員の労働意欲の向上	106	51%
女性従業員のキャリア形成	64	31%
職場環境の改善	59	28%
特に効果はないと思う	26	12%
生産性向上や競争力強化	24	11%
商品・サービスの開発力の向上	19	9%
新たな顧客のニーズへの対応	13	6%
その他	2	1%
回答者計	209	100%
無回答	20	
合計	229	

表26 取組実施のメリット

	度数	%
メリットの方が大きいと思う	99	47%
デメリットの方が大きいと思う	6	3%
メリットとデメリットが同じくらいだと思う	47	22%
業績との相関関係は特にはないと思う	58	28%
合計	210	100%
非該当（いずれの取組も実施・検討予定でない）	11	
無回答	19	
合計	240	

その他 取組の期待効果（回答数 1）

- ・近々閉鎖を考えているため

4 採用の状況

4.1 正社員の採用方針

貴社の正社員に関する採用方針はいずれに近いですか

表27 正社員の採用方針

	度数	%
新卒採用を主とした採用	35	15%
中途採用を主とした採用	109	47%
新卒と中途採用を同程度重視する採用	73	31%
その他	15	6%
合計	232	100%
無回答	8	
合計	240	

その他 採用方針（回答数 12）

- ・アルバイトから社員を登用するのがほとんどであるため (3)

- ・当該事業所は、オープンから今日に至るまで非正規従業員のみで運営しております。
- ・正社員は外国人のみ
- ・正社員は家族しかいない
- ・正社員になりたい人がいない
- ・正社員がいないため
- ・事業所単位で正社員の募集は行わないため
- ・採用は法人本部での実施であり事業所では行わないため
- ・採用する余裕がない
- ・ボランティアなので賛同者はは全て受け入れている

4.2 人材が不足した業務

過去3年間に人材が不足した業務はありましたか（多重回答）

表28 人材が不足した業務

業務	正社員		非正規社員 (フルタイム)		非正規社員 (パートタイム)	
	度数	%	度数	%	度数	%
人事・総務経理	43	26%	11	11%	12	12%
企画・広報	19	11%	4	4%	8	8%
営業事務	29	17%	7	7%	6	6%
その他一般事務	22	13%	14	14%	11	11%
営業	47	28%	7	7%	7	7%
窓口業務	12	7%	4	4%	9	9%
販売	16	10%	16	16%	16	16%
研究開発	12	7%	0	0%	4	4%
生産工程・労務作業	29	17%	7	7%	14	14%
情報システム	14	8%	2	2%	5	5%
サービス（調理、接客等）	22	13%	23	23%	28	29%
福祉・医療の専門事務（介護職、保育士、看護職等）	41	25%	21	21%	29	30%
運輸	6	4%	4	4%	5	5%
保安	5	3%	1	1%	4	4%
不足している業務はなかった	16	10%	14	14%	16	16%
わからない	17	10%	13	13%	15	15%
回答者計	166	100%	98	100%	98	100%
無回答	74		142		142	
合計	240		240		240	

4.3 過去3年間の採用状況

過去3年間に正社員の中途採用の募集を行いましたか

募集人数に対して、応募は十分にありましたか

過去3年間に非正規社員（フルタイム）の中途採用の募集を行いましたか

募集人数に対して、応募は十分にありましたか

過去3年間に非正規社員（パートタイム）の中途採用の募集を行いましたか

募集人数に対して、応募は十分にありましたか

表29 中途採用の状況（1）正社員

	度数	%
募集を行った	176	77%
募集人数以上の応募があった	54	24%
募集人数より応募が少なかった	93	41%
応募がなかった	19	8%
分からない	9	4%
無回答	1	0%
募集を行わなかった	46	20%
分からない	7	3%
合計	229	100%
無回答	11	
合計	240	

表30 中途採用の状況（2）非正規社員（フルタイム）

	度数	%
募集を行った	118	52%
募集人数以上の応募があった	31	14%
募集人数より応募が少なかった	68	30%
応募がなかった	11	5%
分からない	6	3%
無回答	2	1%
募集を行わなかった	98	43%
分からない	11	5%
合計	227	100%
無回答	13	
合計	240	

表31 中途採用の状況（3）非正規社員（パートタイム）

	度数	%
募集を行った	152	67%
募集人数以上の応募があった	51	22%
募集人数より応募が少なかった	86	38%
応募がなかった	5	2%
分からない	10	4%
募集を行わなかった	71	31%
分からない	5	2%
合計	228	100%
無回答	12	
合計	240	

4.4 募集方法

募集方法はどのように行っていますか（多重回答）

表32 募集方法

募集方法	正社員		非正規社員 (フルタイム)		非正規社員 (パートタイム)	
	度数	%	度数	%	度数	%
自社のホームページ	100	57%	65	55%	76	52%
会社説明会の開催	43	25%	9	8%	10	7%
新聞の折り込みチラシ、新聞の求人欄	23	13%	19	16%	31	21%
ハローワーク、マザーハローワーク	125	71%	84	71%	104	71%
求人情報誌、就職関連雑誌	29	17%	27	23%	42	29%
求人・就職関連雑誌	14	8%	12	10%	13	9%
求人・就職関連ウェブサイト	96	55%	59	50%	73	50%
人材バンク	24	14%	15	13%	16	11%
事業所や店頭等への求人広告	16	9%	21	18%	32	22%
知人・社員等による紹介	60	34%	43	36%	57	39%
回答者計	175	100%	118	100%	146	100%
無回答	38		95		67	
合計	213		213		213	

採用について困難なことはありますか。ある場合は、具体的な内容をお答えください（回答数 60）

- ・応募が少ない (16)
- ・応募が減っている (2)
- ・応募が少ない (若年層) (2)
- ・応募が少ない (飲食業) (コロナ以降)
- ・応募が少ない (営業職)、人材調達コスト負担が大きい
- ・応募が少ない (介護職)、紹介業者からの紹介が多くなってきており、人材確保のコストが増えている。
- ・応募が少ない (経験者)
- ・応募が少ない (資格保有者)
- ・応募が少ない (女性)、「自宅から近い場所での勤務希望」「異動が困難 (勤務地)」「力仕事への懸念」など

の理由から母集団形成が困難。

- ・応募が少ない (職種や勤務時間)
- ・応募が少ない (新卒)
- ・応募が少ない (正社員運転手)
- ・応募が少ない (製造職新卒)、人員の年連バランスを考えた場合に偏りが生じる傾向がある
- ・応募が少ない (有資格者)、女性がほとんどの職業のため、結婚、出産、育児による離職が多い
- ・応募が少ない (夕方や早朝、土曜日など)
- ・応募が少ない (理系新卒)
- ・応募が少ない。新卒採用の内定辞退
- ・応募が少ない。人材派遣業者に囲い込みされているように感じる
- ・応募が少ない。人材派遣業者を経由した場合の紹介料が高い。採用してもすぐ辞めてしまう。
- ・応募が少ない。精神的に負担が大きく宿直を伴うため
- ・一定のスキルを持つ人材の確保が困難 (5)

- ・人材調達コスト負担が大きい (2)

・人材調達コスト負担が大きい、紹介会社が主流になっており、志望者がそちらに流れやすく、費用がかかる。

- ・人材調達コスト負担が大きい、人材紹介業者が多く、特に中途での転職活動がほとんど業者を使っている時

代となっている。本人にとってデメリットはないが、企業としては本人の想定年収の25～30%の紹介料を企業に支払うために、大きな費用負担となっている。

- ・交通機関利用が不便な地域である、設備の老朽化
- ・一定のスキルを持つ人材の確保が困難、職員定数、予算が限られるため、必要ときに適当な人材を確保することが困難。
- ・最近の職員採用はもっぱら民間の人材会社経由が大半を占める。採用前に面接等を行い雇い入れて、いざ介護現場で働いてもらおうと、介護職への明らかな適正が無い者が散見される。(ハローワーク経由に比べ、民間人材紹介会社ではその比率が高いように感じる) また、民間の人材紹介会社は紹介料が高額であり、昨今の物価高騰に伴う支払増加に相まって経営への影響に苦慮している。
- ・最低賃金の上昇、時給を設定する際に高い時給を設定することができず、最低賃金と変わらない時給のため他社の求人に見劣りしなかなか募集が来ない。特に木津川市等に隣接しているため、パートはそちらと比べられ、正社員の求人は大阪と比べられ、応募に至らない。
- ・最低賃金の上昇、初任給が高い
- ・最低賃金の上昇により、利益確保が難しくなっている中、雇用条件を毎年改定しなければならないこと
- ・最低賃金の上昇により人材の確保が困難、奈良と大阪では最低賃金が異なるため、奈良基準の時給では応募がない。
- ・採用したら、面接時の条件が無視される方が多い。
- ・所謂130万円の壁が障害の一つになっている、最低賃金の上げ幅が急すぎる
- ・早期離職
- ・即戦力として活躍できるか。育成に時間が掛かる。
- ・内定辞退
- ・母集団の形成が困難
- ・離職率が高い

5 リカレント教育・リスクリングの促進

5.1 取組の有無

貴社で、従業員のリカレント教育やリスクリングの促進への取組を進めていますか

表33 リカレント教育・リスクリングの促進のための取組の有無

	度数	%
取組を進めている	30	14%
取組を進めたい、進める予定である	53	25%
取組を進める予定はない	132	61%
合計	215	100%
無回答	25	
合計	240	

5.2 実施・検討している取組

貴社では従業員のリカレント教育やリスクリングの促進のためにどのような取組を実施・検討していますか

表34 取組実施状況

取組内容	実施している		実施していないが検討している		実施も検討もしていない		回答者計
	度数	%	度数	%	度数	%	
IT リテラシー	13	7%	21	11%	151	82%	185
人材育成管理	13	7%	28	15%	141	77%	182
情報セキュリティ	12	7%	17	10%	149	84%	178
データ分析活用	9	5%	21	12%	152	84%	182
ビジネス構想	9	5%	10	6%	156	89%	175
語学	8	5%	7	4%	160	91%	175
地域課題解決	7	4%	15	9%	154	88%	176
デザイン思考	6	3%	9	5%	159	91%	174
プレゼンテーション	6	3%	18	10%	152	86%	176
業務プロセス設計	6	3%	10	6%	156	91%	172
簿記・会計	5	3%	11	6%	156	91%	172
Web・SNS マーケティング	5	3%	17	10%	155	88%	177
プログラミング	4	2%	8	5%	160	93%	172

その他 実施している取組（回答数 2）

- ・職種別の勉強会の定期開催、外部研修費用補助制度の設定
- ・非正規店長が重要なので、育成強化のための教育内容を考えております。

その他 検討している取組（回答数 2）

- ・これから検討を開始
- ・通信教育の援助金支給

6 奈良市に期待すること

6.1 女性の活躍推進に関して行政に期待する取組

企業における女性の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか（多重回答）

表35 女性の活躍推進に関して行政に期待する取組

	度数	%
従業員の育休取得に伴う人員補充への助成（人材紹介手数料など）	104	60%
女性従業員に対するキャリアアップ研修やセミナーの実施	87	50%
女性求職者への求人情報の提供、合同企業説明会	57	33%
女性採用のためのコンサルティング支援	39	22%
奈良市への移住を希望する都市部女性人材との交流・マッチング	39	22%
男性育休推進、女性が働きやすい職場作りのためのコンサルティング支援	36	21%
女性活躍を推進する企業の表彰や好事例の周知（PR）	35	20%
男性育休推進、女性が働きやすい職場づくりのためのセミナーの実施	34	20%
公共調達における優先発注や補助金選定の際の加算	32	18%
DX スキル等のリスキングによる女性求職者の能力向上	30	17%
女性従業員に対する社外ネットワークの機会提供	24	14%
地域の大学生との交流（新商品開発、インターンシップ）	22	13%
行政と企業との官民人事交流	20	11%
女性従業員に対するリスキングへの助成	0	0%
回答者計	174	100%
無回答	66	
合計	240	

その他奈良市に期待することや要望があれば教えてください（回答数 17）

・40年前の創業時から、ほとんどが女性従業員という会社ですが、飲食、小売業で女性が活躍できる職場であるには、営業日数や営業時間の調整も必要になり、業界的に人手不足の中で、最低賃金の上昇、物価の高騰、労基等法律への対応などが積み重なり、利益を生み出しにくく、更にコロナ禍に受けた痛手の大きさがまだ尾を引いており、健全な経営を維持するのは難しいです。さまざまな角度からの支援（国、県、市に関わらず）があれば受けたいと思いますが、その情報を取りに行く余裕がありませんので、今後、お知らせいただけるとありがたいです。また、その支援を受けるための手続きの煩雑さに諦めることも多いので、そのサポートもしていただきたいです。

・育児や親の介護女性が家庭から出て、短時間でも気軽に働ける環境を創出してください。

・観光ビジネスにビジョンを持ち確立させること。観光客が奈良にお金を使いたくなるよう奈良の魅力が奈良市や地域の収益向上につながる仕組みづくりをしてほしい。・求人、補助金や助成金の情報提供をいただきたいです。

・女性に限定することなく、すべての労働者が働きやすくなる取組を期待します。

・少子化対策をするのであればその手助けをする社員に手当を支給しないと、産休育休が取りにくいし復帰しても急な発熱等で休みにくいです。

・人口に占める割合の多い従業員に対して、手厚い政策をすれば、選挙で票を集めやすいのは理解しますが、もう少し、中小の経営者側にも配慮して政策を打ち出して欲しい、いい加減搾取ばかり繰り返されたら、こちらとしても、事業を辞めるほか無く、結果として、従業員も職を失うことになる。もう少し、目先の票以外のことも考えて下さい。

・制度上、育児休暇等は取得させなくてはならないが、残った従業員に対してのケアも企業に求められ、補充要員がすぐに来るものはいいが、同等のキャリアを持った人材が補充できることは稀である。又、それに備えた人員配置をしたとして、余剰人員を抱えることになる場合もある。補充人員を採用する際や余剰人員に対しての補償はどこにもなく、企業独自の負担となっている。育児休暇を取得するのであれば、育児可能な人員を要する企業に対してもれなく且つ手間をかけずに補助を出す策を立てるべき（仮にその制度があっても常に事務方に大きな負担を強いる）。何かする度にアンケート、アンケートとなるが、それにこたえるための数値出しなども手間暇のかかるものであり、これへの時間あたりの費用補助もない。育児休暇取得者への補充要員

を容易にねん出できる部署なり制度なりを策定すべき。

- ・男性が家事育児できるように小学校から教育を変えて欲しい。
- ・男性の育休などよりも、月に15日以上働いた女性にはご褒美として「奈良市内の飲食店で自由に使えるランチチケットを配布」などした方がよほど喜ばれるのでは!? 女性同士でランチをしながらお話をすれば、ストレス発散にもなるし、悩みの解決にも繋がるように思います。
- ・奈良市が何かやっているとは大阪などに比べて何も無いと思うぐらい情報発信や話題作りが極めて弱い
- ・年々介護人材の確保が困難になっていることから、そこを支援してもらえる仕組みの構築
- ・保育園入所申込の部署の職員さんの業務知識やレベルの統一(担当者によって言うことが異なる、受付で確認し受理したにもかかわらず漏れがある等で、幼い子を連れて何度も出向かなければならなかった従業員が気の毒だった)
- ・補助金や助成金の拡充
- ・まずはアンケート先の経営者の名前が間違えています。当店の宛名は になってますが、前経営者であり年前から違います。そういう所から確認してアンケートをすべきだと思います。(失礼にあたる) だからアンケートに答えても期待できないと思います(市民税課、資産課はちゃんと連動していますが、そういう情報は市役所内で共有されないのですかね)。
- ・アンケートの質問が多すぎる。
- ・余計な事務仕事を会社にさせないでほしい