

令和 3 年度

女性活躍推進に関する
事業所アンケート調査集計報告

鹿児島県始良市

令和 4 年 3 月

目 次

調査の概要	1
1 事業所の概要(基本情報)	2
2 女性の登用・活躍推進の取り組み	6
3 従業員の育児・介護との両立支援	14
4 ハラスメント防止のための取り組み等	18
5 行政施策	22
6 新型コロナウイルス感染症関連について	23
7 自由記述	30

調査の概要

(1)調査目的

市内各事業所の男女共同参画、女性活躍の実態を知ることにより、就労分野における男女共同参画や仕事と生活の調和に向けた支援などの施策に役立てていくことを目指し実施した。

(2)調査対象 始良市所在の企業・事業所から無作為抽出

(3)調査方法 郵送による配布・回収

(4)調査期間 令和3年8月

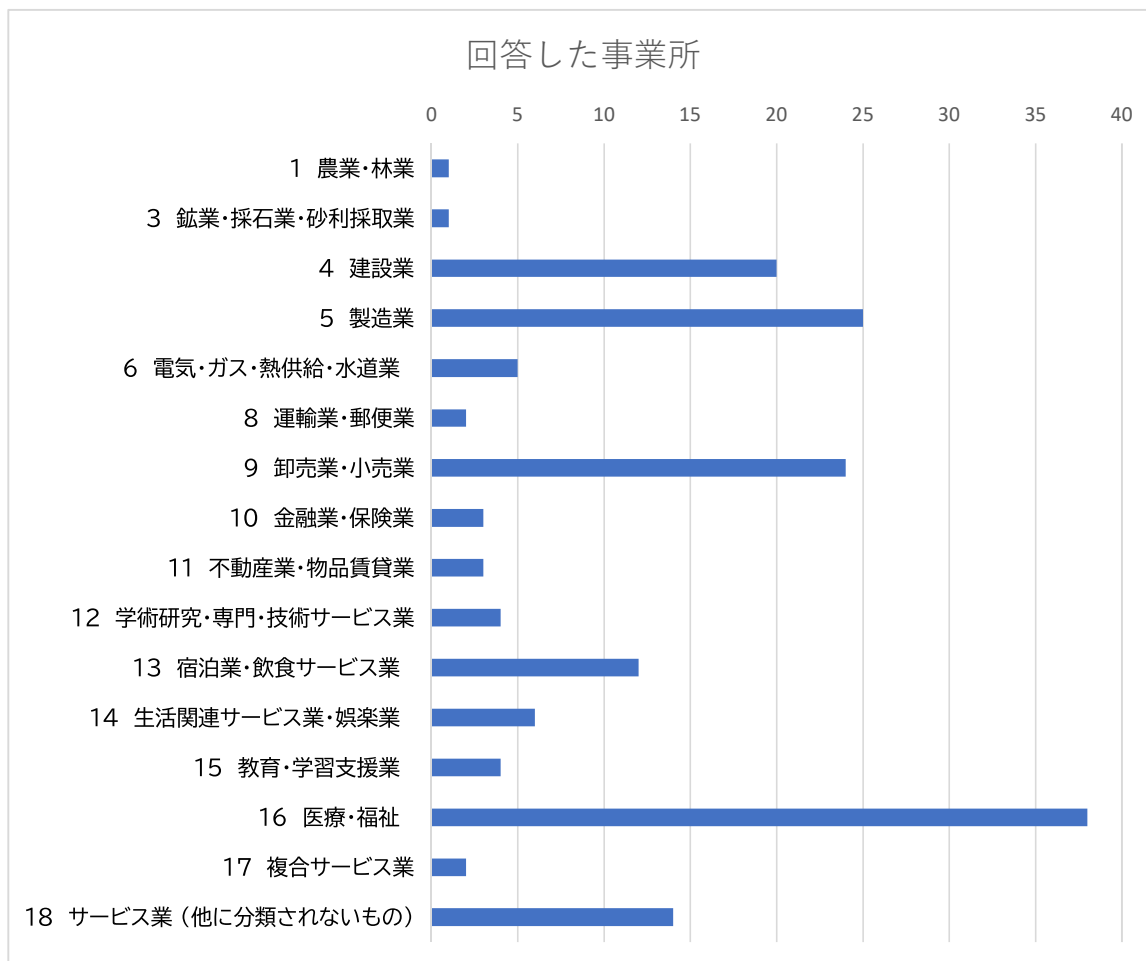
(5)配布件数・回収状況等

配布件数	回収件数	回収率
500件	169件	33.8%

1 事業所の概要（基本情報）

問1-1 貴事業所の主な業種区分をお選びください。

	カウント	比率
1 農業・林業	1	1%
3 鉱業・採石業・砂利採取業	1	1%
4 建設業	20	12%
5 製造業	25	15%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	5	3%
8 運輸業・郵便業	2	1%
9 卸売業・小売業	24	15%
10 金融業・保険業	3	2%
11 不動産業・物品賃貸業	3	2%
12 学術研究・専門・技術サービス業	4	2%
13 宿泊業・飲食サービス業	12	7%
14 生活関連サービス業・娯楽業	6	4%
15 教育・学習支援業	4	2%
16 医療・福祉	38	23%
17 複合サービス業	2	1%
18 サービス業（他に分類されないもの）	14	9%
総計	164	100%



1 事業所の概要（基本情報）

1 事業所の概要（基本情報）

問 1 - 2 事業所区分をお選びください。

	カウント	比率
1 単独事業所	81	54%
2 本社・本店	19	13%
3 支社・支店・営業所等	49	33%
総計	149	100%

問 1 - 3 貴事業所の令和3年4月1日現在の男女別従業員数についてお答えください。

区分	正規従業員	パート・アルバイト	従業員合計	うち管理職
男性	2061	700	2761	376
女性	2061	1761	3822	218
合計	4122	2461	6583	594

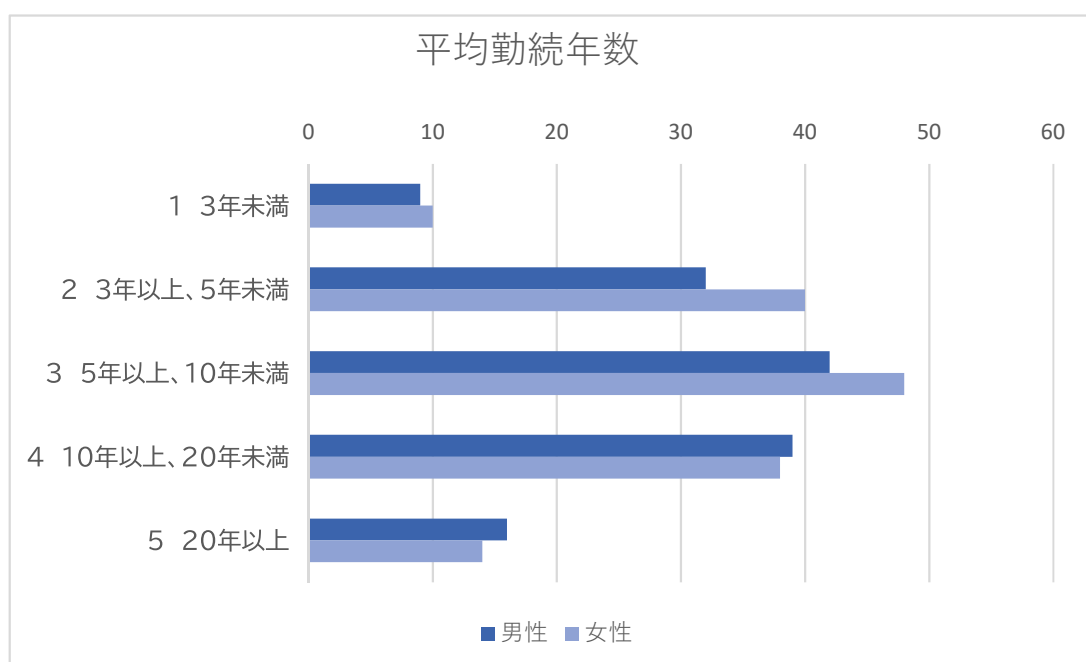
1 事業所の概要（基本情報）

問1-4 問1-3の貴事業所の従業員合計のうち男女別の平均勤続年数についてお答えください。

男性平均勤続年数	カウント	比率
1 3年未満	9	7%
2 3年以上、5年未満	32	23%
3 5年以上、10年未満	42	30%
4 10年以上、20年未満	39	28%
5 20年以上	16	12%
総計	138	100%

女性平均勤続年数	カウント	比率
1 3年未満	10	7%
2 3年以上、5年未満	40	27%
3 5年以上、10年未満	48	32%
4 10年以上、20年未満	38	25%
5 20年以上	14	9%
総計	150	100%

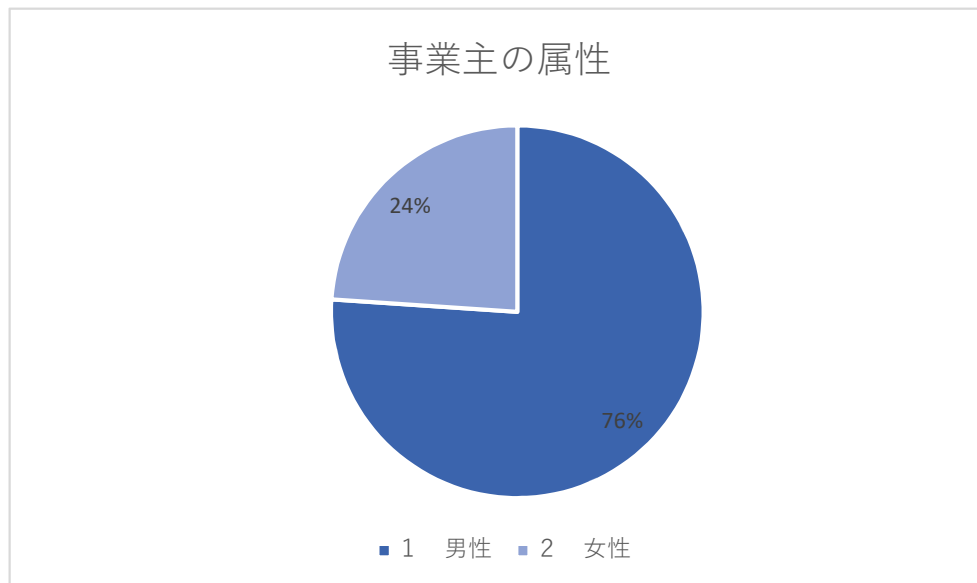
平均勤続年数	男性	女性
1 3年未満	9	10
2 3年以上、5年未満	32	40
3 5年以上、10年未満	42	48
4 10年以上、20年未満	39	38
5 20年以上	16	14
総計	138	150%



1 事業所の概要（基本情報）

問 1 - 5 回答者（事業主）の属性をお答えください。

回答者属性	カウント	比率
1 男性	127	76%
2 女性	40	24%
総計	167	100%



2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-1 貴事業所の管理職の女性は多い方だと思いますか。

	カウント	比率
1 多い方である	46	31%
2 少ない方である	104	69%
総計	150	100%

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-2 問2-1で「2 少ない方である」を選択された方はお答えください。

女性管理職を登用していない、または女性管理職が少ない理由は何ですか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 女性従業員が少ないため	56	54%
2 適任者がいないため	27	26%
3 女性従業員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうため	19	18%
4 管理職を打診したが、じたいされたため	6	6%
5 女性が管理職としての仕事に慣れておらず、時間外労働も多いことを敬遠するため	6	6%
総計（問2-1で「2」を選択）	104	100%

6 その他（自由記載）

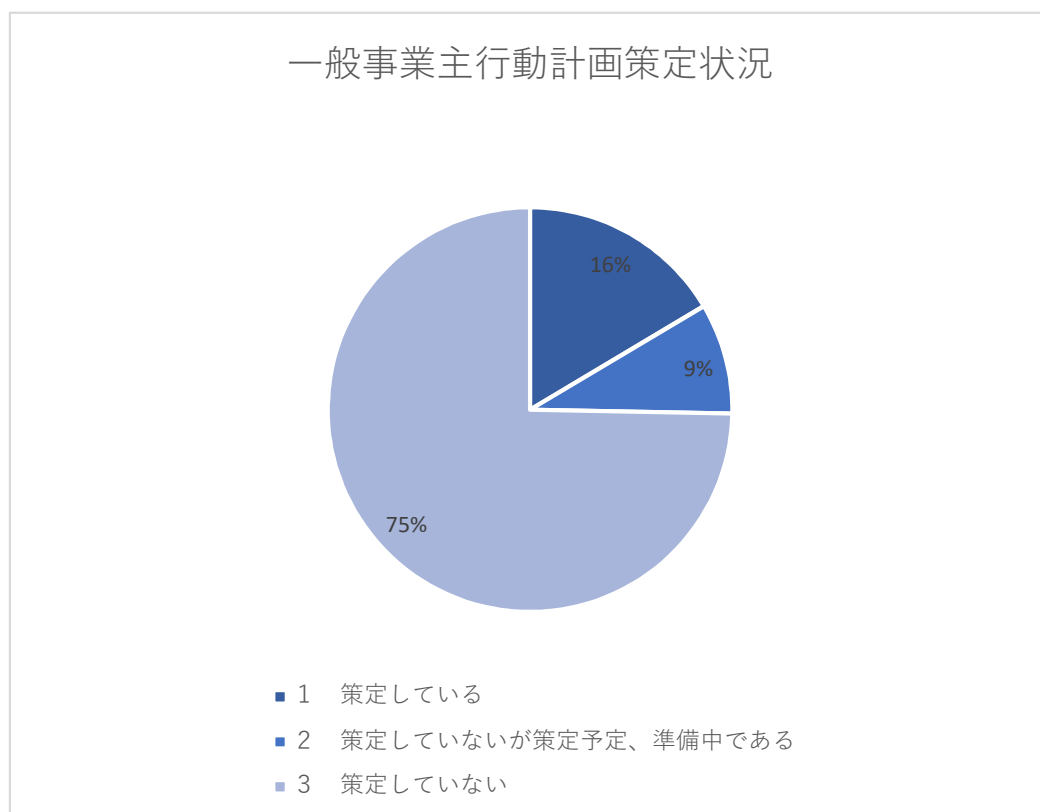
女性1、経営者1人社員
特に理由はない。
女性が勤務してない。
個人事業で夫婦経営の為、該当しない。
配偶者のため。
当社は力仕事が多く、女性従業員には隔日出勤をしてもらっており、主に事務的業務を依頼しています。
女性従業員がいないため。
職種が少ない会社である為。
管理職が必要ない為。
店舗に管理職を配置していないため。
職業柄、男性が適切だから。
従業員数が少なく、管理職を設定する数も多くできない。
現在、女性社員の管理職に向け、教育の実施中である。数年以内に2～3名の方に管理職を務めて頂く計画を進めている。これまでほとんどの女性従業員がパートであった為、役職につけられなかった背景もあった。

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-3 女性活躍推進法*が定める一般事業主行動計画*を、貴事業所では策定していますか。

※女性活躍推進法では、策定義務の対象が令和4年4月1日から101人以上の事業主に拡大されます。

	カウント	比率
1 策定している	26	16%
2 策定していないが策定予定、準備中である	14	9%
3 策定していない	118	75%
総計	158	100%



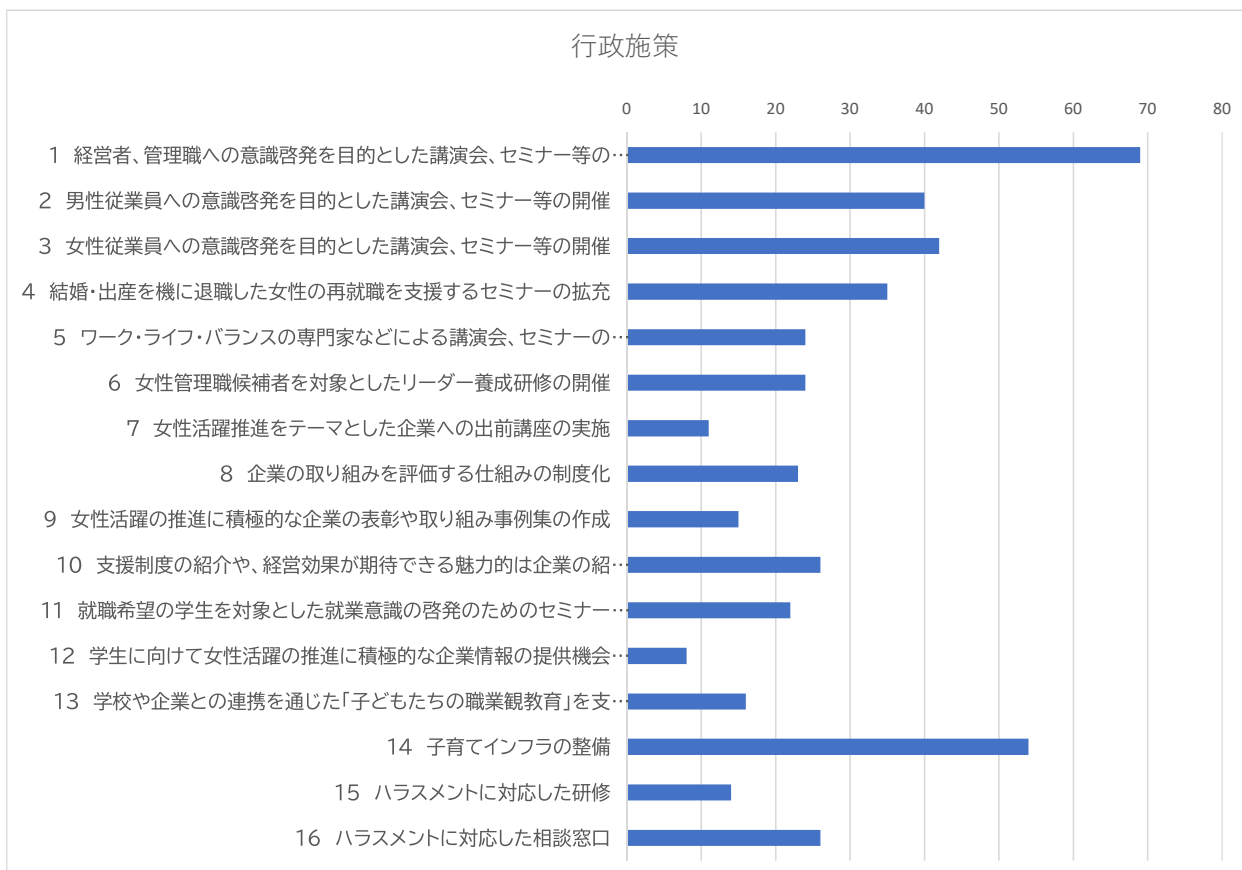
5 行政施策

問5-1 女性活躍推進（女性の登用・活躍推進、従業員の育児介護との両立支援、ハラスメント防止など）のために、どのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	69	15%
2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	40	9%
3 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	42	9%
4 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	35	8%
5 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	24	5%
6 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	24	5%
7 女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施	11	2%
8 企業の取り組みを評価する仕組みの制度化	23	5%
9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取り組み事例集の作成	15	3%
10 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業の紹介など、より積極的な情報提供	26	6%
11 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	22	5%
12 学生に向けて女性活躍の推進に積極的な企業情報の提供機会の充実	8	2%
13 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	16	4%
14 子育てインフラの整備	54	12%
15 ハラスメントに対応した研修	14	3%
16 ハラスメントに対応した相談窓口	26	6%
総計(全選択個数)	449	

17 その他

雇用・育成・教育・登用しない、あるいは達成率の低い企業への罰則（ペナルティ）の強化。
そもそも日本は現在、男女を区別、差別することが多く、同時に性の多様性にもうとい。「男性用」、「女性用」、「〇〇（性別）専用」、「レディースデー」などを廃止し、多様な性を考える社会を実現すべし。
ハラスメントとして受け取る側の意識の問題があるのではないだろうか？相手は指導のつもりかもしれない。
女性が社会に進出するための政策については国等でもいろいろとざたされていますが…今の高市総務大臣を象徴にありますように本人の意思…大事と思います。
企業側のメリットを充実させるべき。会社母体にメリットがない施策は定着しないと思う



2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-5 問2-4で1~10を選択された方はお答えください。取り組みの結果どのような効果が得られましたか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 女性の就業年数が延びた	69	59%
2 就職希望者が増加し、優秀な人材を採用できるようになった	12	10%
3 女性の活躍が、事業所や社会の発展につながった	39	34%
4 男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された	25	22%
総計(問2-4で1~10)を選択	116	100%

5 その他 自由記載

2-5 回答
近年取り組みを進めているところにあり、今後の好影響に期待している。
なし
もともと女性活躍があった為、特段変わらず。
子育て中の女性職員の採用が増えた。
特に変化なし。
仕事をつづけているのは、未婚女性が多い。
まだ成果は出ていない。

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-6 問2-4で「11 実施していない」を選択された方はお答えください。取り組んでいない理由はなぜですか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 女性従業員が少数である	19	40%
2 必要性を感じない	12	25%
3 具体的な取り組み方法が分からない	2	4%
4 女性従業員の意識と意欲が伴わない	2	4%
5 既に女性は活躍しており、現状で問題ない	9	19%
6 男性従業員の理解が得られない	1	2%
総計（問2-4で「11」を選択）	48	100%

7 その他（自由記載）

2-6 回答
夫婦2人なので考えていない。
従業員がいない為。
女性がいません。
男性従業員を含め実施していない。
女性がいないから（従業員）。
臨時従業員のための雇用の為。

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-7 貴事業所において、女性が男性と同じように職場で活躍するために、課題になっていることは何ですか。（自由記載）

自由記載	61
無記入	108

自由記載内容

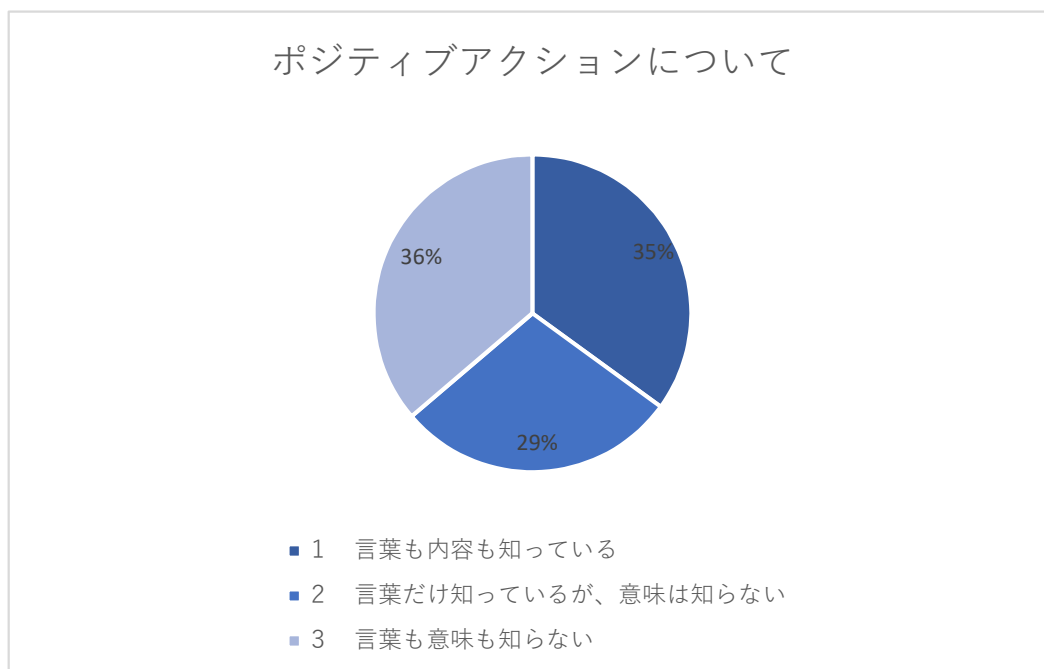
体力、力不足
苦情対応等は男性スタッフの方が心強い。
「性差」への理解不足と、間違った認識を是正する取組を行う時間がない事です。
力仕事
家庭や子育ての時間が必要なので、時間のしぼりがあるのが問題点である。まだまだ家族の子育てや家事の協力が困難である。現在弊社では夏休み等、長期休みもとり入れ対応しておりますが、会社は現実大変です。
深夜業務に関するリスクヘッジ（従業員の安全性やハードクレーマー対応等）をどうするか。
特になし。
〇〇販売卸小売業であり、個別に〇〇取替、取付が発生するため、女性の希望者が少ない。
営業職として休日（日曜日）に顧客対応が難しく、他の男性営業に案内等たのむことになる。
女性だけが家事、育児というのが課題。
仕事と家庭の両立が難しい事。長時間労働する事に対して、夫からの理解が得られにくい事。
体力的に、やはり女性では無理なこともある。
接客
技術職なのでどちらでもない。
特に無し。
特に無し。
・感染予防に努める ・商品の知識を深める ・家庭との両立
特になし。
特になし。
時間外労働、賃金
時間外労働、重い荷物がある。
特になし。
男性の育児休業取得機会・日数が一般的に少ない。
職種の違いがある。
職種が限定される（事務系のみ）。
現場作業において、肉体的な力が必要となる場面が多く、そこへ配置するには周囲の理解が得られにくい所がある。
〇〇なので女性が多い職場です。
出産に伴う育児休暇の取り方。
作業現場での環境（トイレ等）。
仕事と家庭の両立支援や労働時間、多様な働き方の実現。
高齢の世代で昭和的な価値観を持つ者が多く、能力のある女性が入社しても能力を活かすことができない。
特になし。
資格取得
特になし。
全くない。
力仕事であるし、片付けやそうじ位しかないよう。
仕事内容
職場としての課題なので、男女の関係を考えないようにしている。
家庭がある方については、仕事との両立にどうしても課題が残ります。
院長以外、全員女性のためコメントできない。
男性配偶者の理解と協力（看病や授業参観などで早退や休むことがあり、人員の調整が必要になるため）。
家族の理解（家庭と仕事の両立）
子育て、育児の都合、用事、女性が担当することになる。
業務内容が妊婦にはハードであることや、子育て世代には家族の協力がなければ不規則勤務には対応できないこともあるため、他業種等に移ってしまう。子育て世代でも働き続けられる様、人員の補充につとめるが、働き手がない。
事業所でも法人全体でも男性より女性が多く、管理職も多いので十分活躍している。
医療・福祉の事業なので、女性の方が主体的に活躍している。
医療・福祉系なので、女性の方が多い。
結婚適齢期の女性が多く、相手の仕事都合で退職してしまうこと。
女性は、育休・産休を取り、その間キャリアが止まってします。時短で働くとなると、周囲から何かしら言われる。男性管理職が多く、女性の育休・産休・時短の理解がまだまだうすい。

特になし。
深夜労働がある為。
特に外周りの営業職では、途中子どもの体調が悪くなり、保育園、学校から連絡が来た場合、すぐ対応できない場合がある。なるべく会社、自宅に近いルートを担当してもらっているが、それでもすぐ対応ができない場合もある。また管理職に向けて教育する中で、全体を把握していく事も必要な為、本人とヒアリングをしながら配置、方向性を決めていっている状況。
仕事内容、付帯作業が多い。女性に人気がない職種。

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-8 ポジティブ・アクション*という言葉、その意味についてご存知ですか。

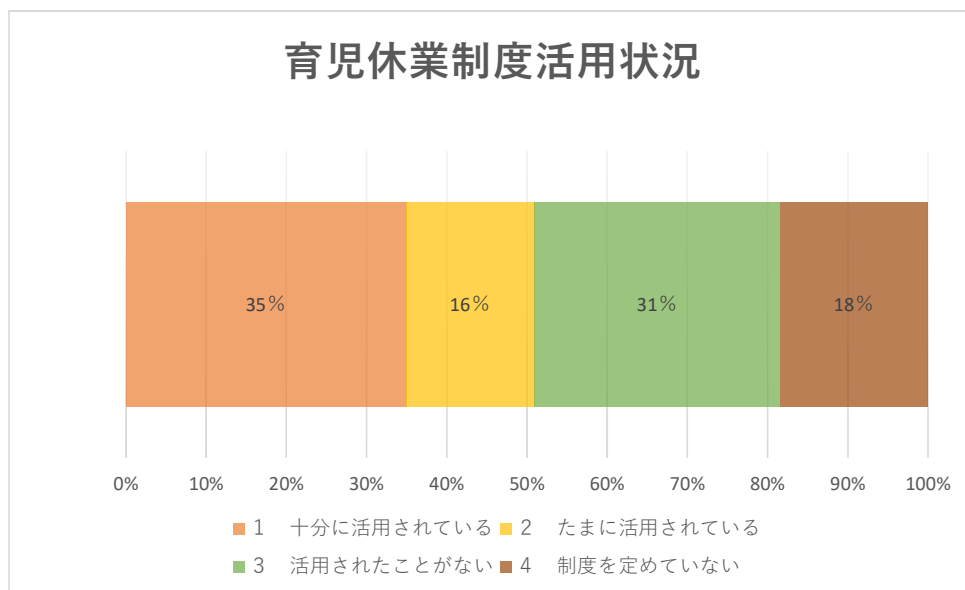
	カウント	比率
1 言葉も内容も知っている	56	35%
2 言葉だけ知っているが、意味は知らない	46	29%
3 言葉も意味も知らない	58	36%
総計	160	100%



3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-1 貴事業所における育児休業制度*の活用状況をお答えください。

	カウント	比率
1 十分に活用されている	57	35%
2 たまに活用されている	26	16%
3 活用されたことがない	50	31%
4 制度を定めていない	30	18%
総数	163	100%



3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-2 問3-1で「3 活用されたことがない」を選択された方をお答えください。その理由は何ですか。

	カウント	比率
1 希望者がいなかった	10	20%
2 該当する従業員がなかった	40	80%
総計 (問3-1で「3」を選択)	50	100%

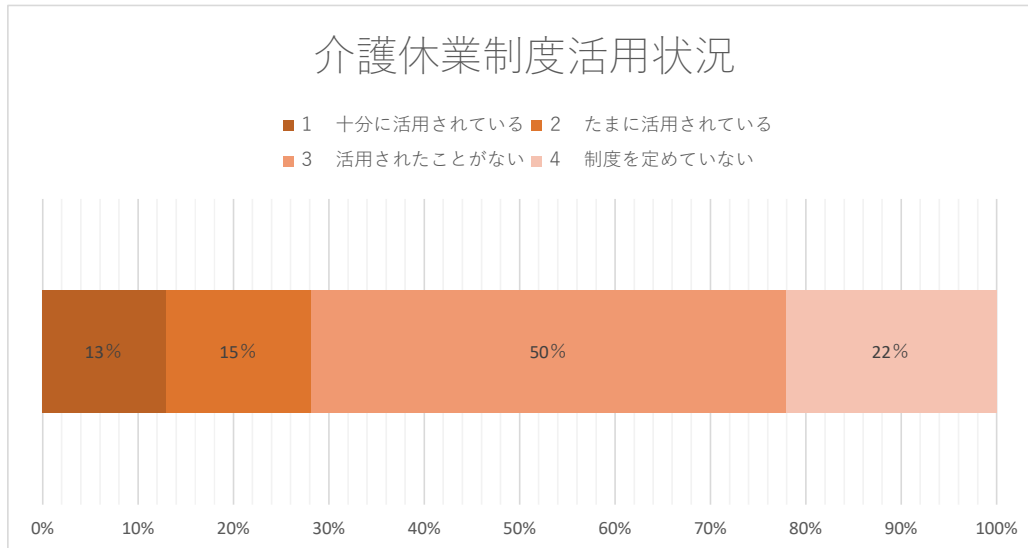
3 その他 (自由記載)

今まで対象がなかった為。
昨年の10月に事業所がオープンしたため。

3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-3 貴事業所における介護休業制度*の活用状況をお答えください。

	カウント	比率
1 十分に活用されている	21	13%
2 たまに活用されている	25	15%
3 活用されたことがない	81	50%
4 制度を定めていない	36	22%
総計	163	100%



3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-4 問3-3で「3 活用されたことがない」を選択された方はお答えください。その理由は何ですか。

	カウント	比率
1 希望者がいなかった	30	37%
2 該当する従業員がいなかった	51	63%
総計(問3-3で「3」を選択)	81	100%

3 その他（自由記載）

昨年の10月に事業所がオープンしたため。

3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-5 鹿児島県では、従業員の育児・介護との両立支援のため、「かごしま子育て応援企業登録制度*」などの制度がありますが、貴事業所はこのような従業員の育児・介護との両立支援のための県の制度をご存知ですか。

	カウント	比率
1 はい	79	48%
2 いいえ	84	52%
総計	163	100%

問3-6 問3-5で「1 はい」を選択された方はお答えください。制度への申込みを行っていますか。また「かごしま子育て応援企業登録制度」以外に申込みを行った制度があればお答えください。

	カウント	比率
1 はい	16	20%
2 いいえ	60	76%
総計(問3-5で「1」を選択)	79	96% ※無回答あり

他に申し込みを行った制度

「女性が活躍している企業」として厚生労働大臣が認定する「えるぼし」マーク、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「くるみん」を会社として取得済。

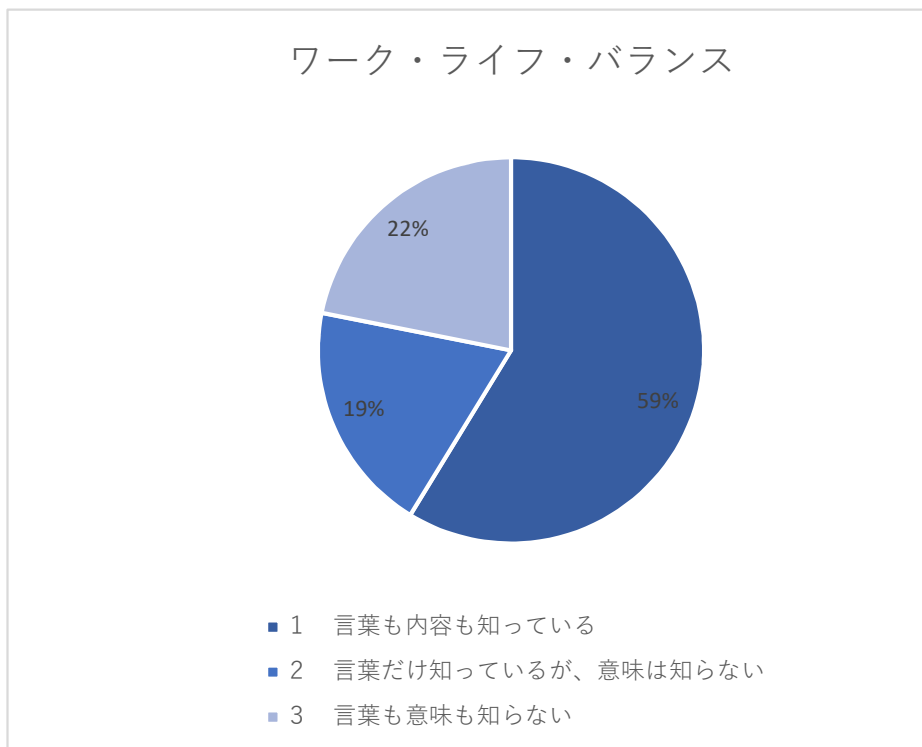
育児休業（男性）両立支援助成金の申し込みをR3.3に提出してあるが、今だ連絡無し。

なし

3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-7 ワーク・ライフ・バランス*という言葉、その意味についてご存知ですか。

	カウント	比率
1 言葉も内容も知っている	94	59%
2 言葉だけ知っているが、意味は知らない	31	19%
3 言葉も意味も知らない	35	22%
総計	160	100%



4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-1 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント*対策を実施していますか。

	カウント	比率
1 実施している	100	63%
2 実施していない	60	38%
総計	160	100%

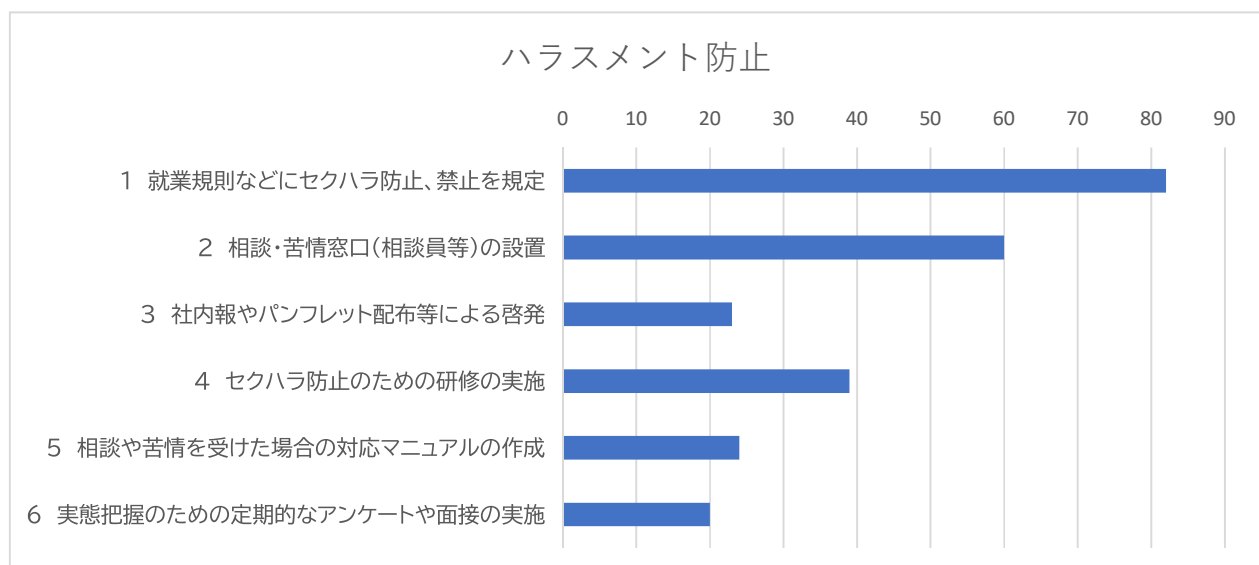
4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-2 問4-1で「1 実施している」を選択された方はお答えください。セクシュアル・ハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 就業規則などにセクハラ防止、禁止を規定	82	82%
2 相談・苦情窓口（相談員等）の設置	60	60%
3 社内報やパンフレット配布等による啓発	23	23%
4 セクハラ防止のための研修の実施	39	39%
5 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	24	24%
6 実態把握のための定期的なアンケートや面接の実施	20	20%
総計(問4-1で「1」を選択)	100	100%

7 その他（自由記載）

従業員にセクハラ防止について常に指導している。
小さい事業所なので、事業主、従業員が気を付けるようにしています。ごくたまに意識の低いお客等の来店の場合、対処します。
本社で幹部・部署責任者向け研修実施。



4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-3 問4-2で「4 セクハラ防止のための研修の実施」を選択された方はお答えください。研修はどのような講師に依頼しましたか。

	カウント	比率
1 行政に依頼		0%
2 弁護士	4	10%
3 社労士	7	18%
4 社員あるいは事業主	25	64%
総計(問4-2で「4」を選択)	39	

5 その他（自由記載）

研修機関に依頼。
（上部団体）〇〇職員
法人の全体研修や階層別研修、職場内研修で外部講師を招いて研修している。
産業医

4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-4 問4-1で「2 実施していない」を選択された方はお答えください。セクハラ対策を実施していない理由をお答えください。【複数回答可】

	カウント	比率
1 どのようなことをしてよいかわからなかった	13	22%
2 時間がなかった	1	2%
3 実施する必要性を感じなかった	37	62%
総計(問4-1で「2」を選択)	60	

4 その他（自由記載）

女性従業員が少なく、規程、就業規則には規定していなかった。
そのようなセクハラするような人がいない。
家族のみの事業所の為。
配偶者のみだから。
従業員がいない為。
従業員がいないため。
男性スタッフが不在のため。
全員男性のため。
現在まで対象となる様な事例の発生がない。
実施する必要がない。
事業所を家族（親子）でしてるので。
もともと女性が多い職場なので、女性には敬意をはらっています。

4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-5 直近の事業年度（または把握できる直近の一年間）に、セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情はありましたか。

	カウント	比率
1 はい	3	2%
2 いいえ	156	98%
総計	159	100%

問4-6 問4-5で「1 はい」を選択された方はお答えください。どのような対応をしましたか。（自由記載）

自由記載	3
------	---

※ネット版では非掲載

4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-7 セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントについて、女性従業員から相談や苦情が寄せられたことはありますか。

	カウント	比率
1 はい	17	11%
2 いいえ	140	89%
総計	157	100%

4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-8 問4-7で「1 はい」を選択された方はお答えください。それはどのようなハラスメントですか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 マタニティ・ハラスメント	1	6%
2 パワーハラスメント	8	47%
3 分類ができない嫌がらせ	8	47%
総計(問4-7で「1」を選択)	17	100%

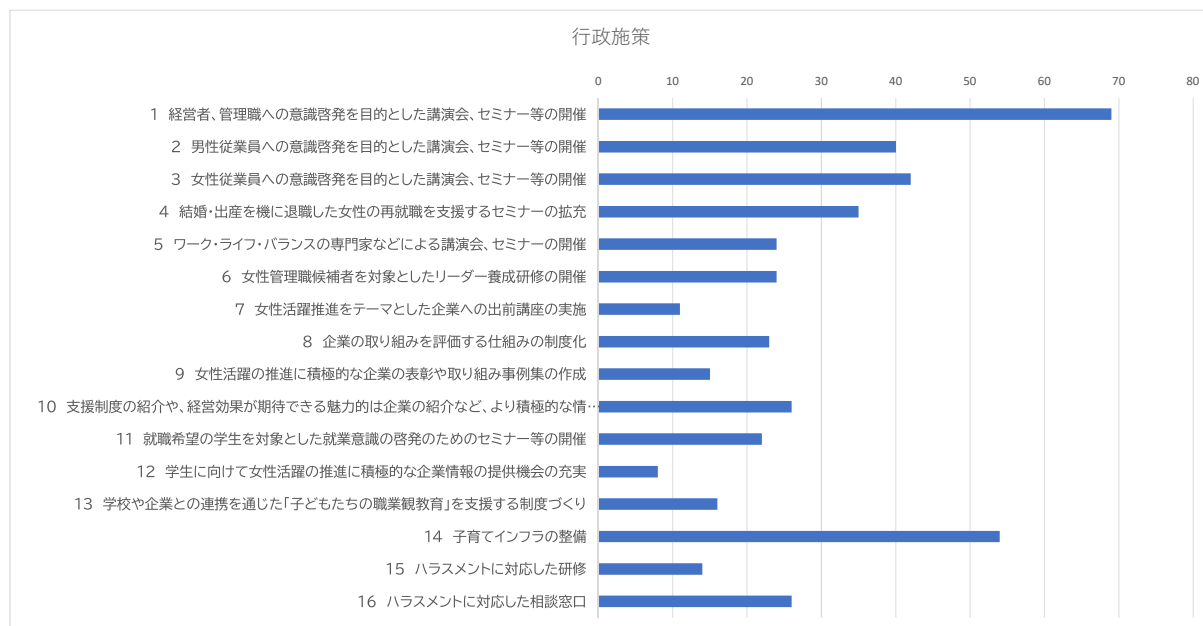
5 行政施策

問5-1 女性活躍推進（女性の登用・活躍推進、従業員の育児介護との両立支援、ハラスメント防止など）のために、どのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。【複数回答可】

	カウント	比率
1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	69	15%
2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	40	9%
3 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	42	9%
4 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	35	8%
5 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	24	5%
6 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	24	5%
7 女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施	11	2%
8 企業の取り組みを評価する仕組みの制度化	23	5%
9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取り組み事例集の作成	15	3%
10 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業の紹介など、より積極的な情報提供	26	6%
11 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	22	5%
12 学生に向けて女性活躍の推進に積極的な企業情報の提供機会の充実	8	2%
13 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	16	4%
14 子育てインフラの整備	54	12%
15 ハラスメントに対応した研修	14	3%
16 ハラスメントに対応した相談窓口	26	6%
総計(全選択個数)	449	

17 その他

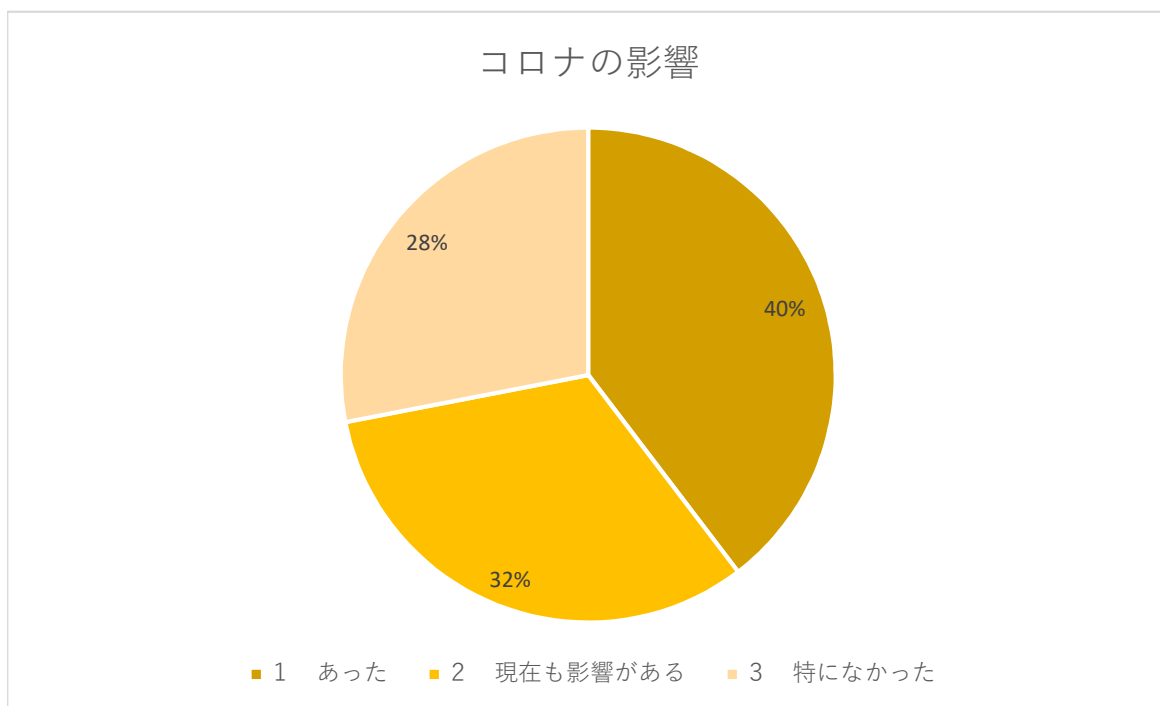
雇用・育成・教育・登用しない、あるいは達成率の低い企業への罰則（ペナルティ）の強化。
そもそも日本は現在、男女を区別、差別することが多く、同時に性の多様性にもうとい。「男性用」、「女性用」、「〇〇（性別）専用」、「レディースデー」などを廃止し、多様な性を考える社会を実現すべし。
ハラスメントとして受け取る側の意識の問題があるのではないだろうか？相手は指導のつもりかもしれない。
女性が社会に進出するための政策については国等でもいろいろとざたされていますが…今の高市総務大臣を象徴にありますように本人の意思…大事と思います。
企業側のメリットを充実させるべき。会社母体にメリットがない施策は定着しないとと思う



6 新型コロナウイルス感染症関連について

問6-1 新型コロナウイルス感染症により事業運営に影響がありましたか。

	カウント	比率
1 あった	65	40%
2 現在も影響がある	53	32%
3 特になかった	46	28%
総計	164	100%



6 新型コロナウイルス感染症関連について

問6-2 具体的にはどのような影響ですか。

自由記載	106
無回答	12

6-2 回答	
売上減少	
売上の減少	
・濃厚接触等により休暇→結果陰性だったが、休暇が必要になった。	・感染対策等で。
広告収入の減少	
コロナ外出禁止で需要が減ってきている。	
内需拡大で売上増、今年度3月からは減少。	
接客業なので、従業員や来店者の安全確保が大変です。	
売上減	
来店客数の減少、売上の減少、コロナ対策経費の増加、従業員のストレス増加	
時短による売上減、クレームの増加、スタッフの離職	
売上減少	
売上の減少	
帰省時期に土地を探す顧客の減少、来店・案内数の減少	
売上が上がらない	
客数減少	
飲食店に対する時短営業、新型コロナウイルス感染者の増加によって客足が遠のいた。	
夜のお客様がだいぶ減った。	
契約等の遅れや売上減	
面談が出来ないために売上が無くなった。	
売上減少	
感染予防策が厳しくなり、疲弊感が強い。新入社員研修が思うようにできず、人材育成に遅れがでた。	
売上減少	
客がへったし、サイクルがのびた。	
売上減	
建設業関連のお客様が多いため、影響を受ける。人出が減ることで、大きく影響を受ける。	
リピーターが減った。	
セミナーやレッスン教室での収入に影響がある。	
売上減	
客数減少	
時差出勤や朝礼（全体）の中止で社員同士のコミュニケーションが無くなった。	
出店している施設の休業	
売上の減少	
売上減	

売上の減少、労働時間の減少
売上が減少
時短、店休業
取引先の休業等による売上減少
売上減少
売上減、収益悪化
お客様の来店が減り、業務委託なので、従業員の給料も減っております！
お客様の減少、取引の減少
入客数
売上落
県外への出張に行けない、営業活動ができない
来客数の減少、特定商品の売り上げ増加
売上ダウン
営業活動の制限
来客が減少
営業所からは感染者を出していないが、マスク着用で熱中症になったり、取引先が感染者が出たりして予定が延期になっている。また取引先がコロナの影響で規模縮小など取扱量の減少も発生している。
お客様が減りました。来店間隔があいた。
緊急事態宣言による営業時間短縮、休業
売上減、学校休校による欠勤
農畜産物価格の下落、研修・会議・イベント等の開催自粛、組合員活動の自粛、感染防止対策にかかる費用支出の増加等
来客数（売上）減少
仕事の減少
客の減少
収入源
発注の減少
患者様減による売上減少
発熱患者の対応増、発熱外来の負担増
問合せが減ったり、顧客側の仕事の状態が悪くなったり
収入減
売上減
従業員の確保が難しくなった
労力の増加
受診控え等における患者の減少
プライベートで感染者の濃厚接触者となつた者がいた。保健所より1週間の休業の指導があった為、少人数での作業を余儀なくされ、作業が困窮した事があった。
業務の遅れ
売上額が減った。

イベント等の中止により、受注が減少した。
患者減少
材料などが入ってこず、仕事が進まなかった。
医療業務の為、収入が減少した。
医療機関への受診控え。
患者減に伴う収益減
患者予約の変更が制限、衛生用品の不足が高騰
一時的な患者数の減少、受診の敬遠、育休中スタッフの復帰への不安、新規採用スタッフが集まらない
診療予約時間を十分にあげた。定期健診のハガキを流行時期には出さなかった。病院の消毒、パーティション等に出費がふえた。
感染防止を徹底的に行う必要があった。
原価が高くなった。客数が少なくなった。
売上の減少
保護者対応等の時短化等・研修会の対応（出張→インターネットへ）
通所事業所の利用率低下
売上の低下
主催行事・イベントの中止
消毒等の人的作業の増加・感染対策への需要増・バザー等の中止による売上の激減
利用者（顧客）の減少
短期入所利用者数の減少
コロナ感染によって営業休止になった。10日間程。
患者さんの減少
ご利用者様コロナ対策のため利用を休まれるケース
中々ご利用者様の獲得ができなかった
新規顧客の発生減。
中々ご利用者様の獲得ができなかった。
行事等がことごとく縮小されたり、削られたりした。
・従業員の欠勤、早退 ・売上の低下
・売上高の乱高下 ・消費者購買形態の変化
生産数量の減少
対前年売上げの減少
売上減少、労働者の確保が出来ない。
・人流が抑制され、売上が減少 ・製造量の低下 ・休業の実施
感染拡大により、他県での商用が出来なかった。
・売上が減少 ・利益が減少
売上の減少も助成金の対象外、お客様の休業・休館等の影響とコロナ対策費用で、かなりの利益減少（支出が多くなりすぎている）。
物量減による売上の低下。

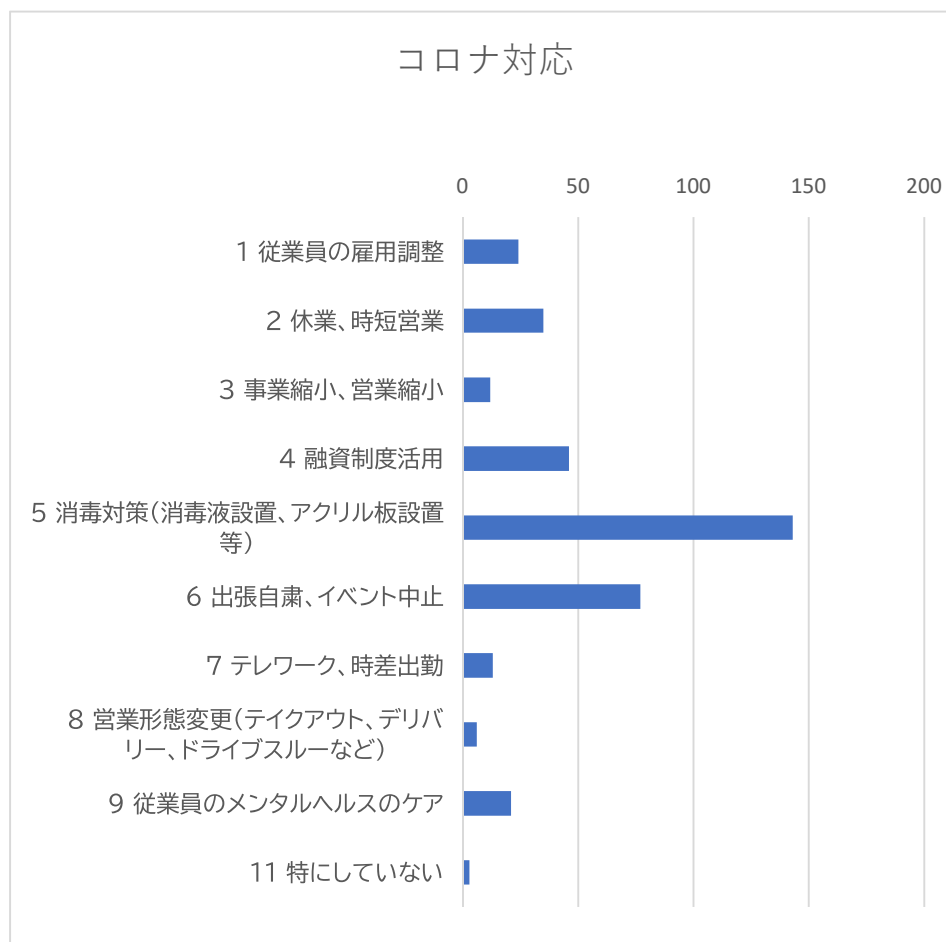
6 新型コロナウイルス感染症関連について

問6-3 新型コロナウイルス感染症対策はどのような対応をされましたか。【複数回答可】

	カウント	割合
1 従業員の雇用調整	24	6%
2 休業、時短営業	35	9%
3 事業縮小、営業縮小	12	3%
4 融資制度活用	46	12%
5 消毒対策（消毒液設置、アクリル板設置等）	143	38%
6 出張自粛、イベント中止	77	20%
7 テレワーク、時差出勤	13	3%
8 営業形態変更（テイクアウト、デリバリー、ドライブスルーなど）	6	2%
9 従業員のメンタルヘルスのケア	21	6%
11 特にしていない	3	1%
総計(全選択個数)	380	

10 その他

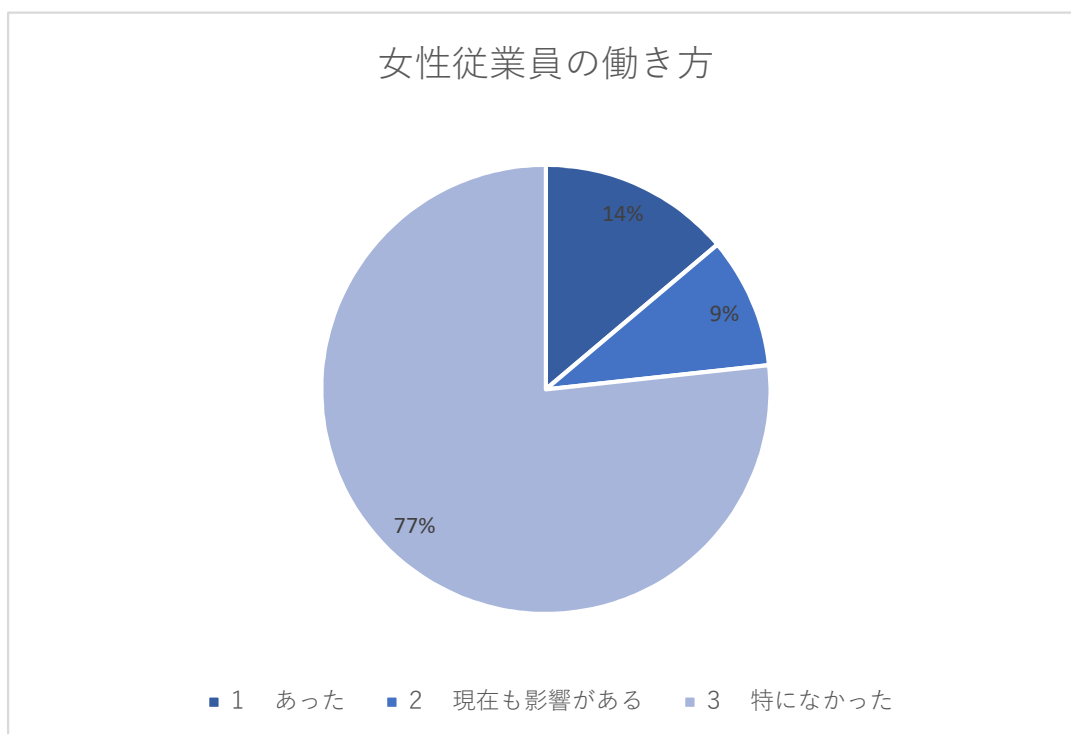
マスク
換気、熱対策
消毒をまめにする、マスク
テレビ会議システム導入
換気、マスク
外出自粛



6 新型コロナウイルス感染症関連について

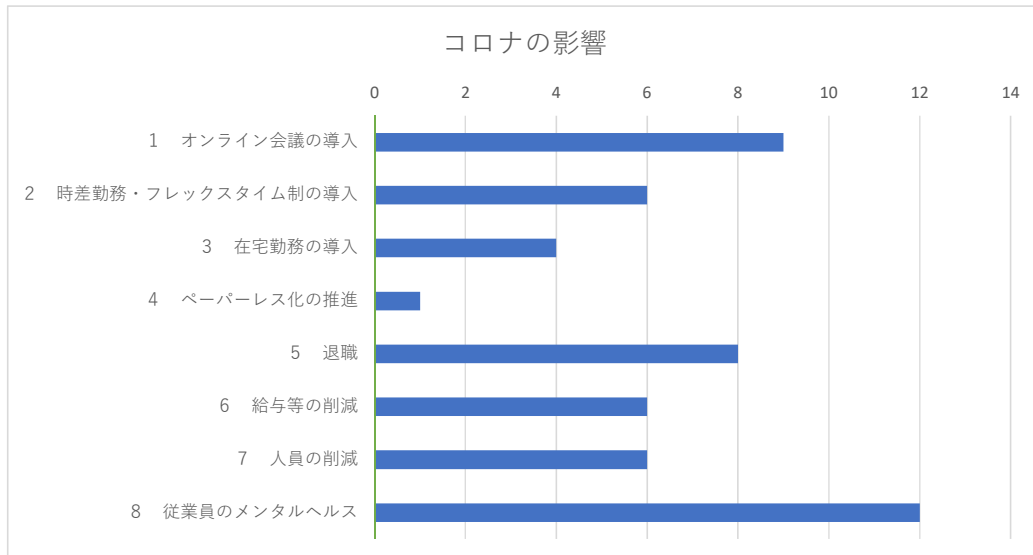
問6-4 新型コロナウイルス感染症対策は女性従業員の働き方等に影響があったと考えますか。

	カウント	割合
1 あった	22	14%
2 現在も影響がある	15	9%
3 特になかった	122	77%
総数	159	100%



問6-5 問6-4「1あった」「2現在も影響がある」を選択された方はお答えください。どのような影響ですか。【複数回答可】

	カウント	割合
1 オンライン会議の導入	9	24%
2 時差勤務・フレックスタイム制の導入	6	16%
3 在宅勤務の導入	4	11%
4 ペーパーレス化の推進	1	3%
5 退職	8	22%
6 給与等の削減	6	16%
7 人員の削減	6	16%
8 従業員のメンタルヘルス	12	32%
総数(問6-4で「1」か「2」選択)	37	



7 自由記述

問7-1 女性活躍推進について、あなたが感じていること、あるいはご意見・ご要望などがありましたら、ご自

自由記載	9
------	---

7 回答	
<p>活躍したいと考える人もいれば、活躍したいと考えていない人もいます。「女性」とカテゴライズする事に反発する人もいるのではないのでしょうか。あまりひとくりにせず、「人材」とか「労働者活躍推進」なら耳を傾ける人も増えそうです。</p>	
<p>保育料の軽減、育児休業手当等の手当をもっと充実してほしい。</p>	
<p>特になし</p>	
<p>特になし</p>	
<p>子育て、家事など女性がやらないといけないという風潮は、今の世の中とても残念。パートナーは子育て、家事を手伝いではなく、協同で行う、ということが必要だと思う。</p>	
<p>今後は女性の視点が大事だと考えています。</p>	
<p>男性、女性の性差で考える事も大切ですが、まずは人間としてどうするのが良いか、どうあるべきかを考え、その後、男性ができる事、女性ができる事を考えるやり方が私は良いと思います。男性も女性もまずは相手の意見に耳を傾ける姿勢が大事！！知的な面、体力の面、繊細さ、強健さを考慮することも大事。口達者も良いが、結局は実行力、謙虚さ、指導力（リーダーシップ）等も考慮する方が良いですね。</p>	
<p>女性にも男性にも良い職場が良いです。</p>	
<p>本来、男性にしかできないことがあり、女性にしかできないことがある。それを無視し、性の多様性や同等化を求めるなら、それ相応の社会にしなければならない。もっとヨーロッパを見習ってほしい。日本はまだまでできていない。まずは全ての学校や全ての施設に無料のナプキンをおくのはどうだろうか？</p>	
<p>小規模の会社ですので、女性の細やかな気配りやミスのない仕事ぶりに大変助かっています。もはや家族のような感覚でいますが、誠実で有能な方々が長く勤めてもらって、ありがたく感じています。今まではお互いにこれで良かったのですが、事業を継続していく上で、若い方が入社されることを考えると、いろいろと又勉強し、備えていかねばと思いました。</p>	
<p>男性の専門職（世間のイメージ）で、女性も興味があるのに求人は女性を受け付けていない、、、のはちょっと、どうなのかなあと思います、、、女性も働きたいとこで、働けたらいいのになあって思います、、、例）ゴミ収集・資源ゴミのリサイクルセンターの現場、、、</p>	
<p>男女雇用均等法と女性活躍推進との因果関係に疑問がある。均等法に基づき、女性にお茶くみを指示すると、女ばかりと苦情を言い、それならと男性並みの仕事を指示すると重いから女性は持てないとか、遠すぎるとか苦情を言う有様。雇用均等をはき違えているのでは？学生時代の教育が悪すぎるのではないだろうか？一考の必要があると思う。ジェンダーについても同様である。</p>	
<p>今回の回答は女性社員に書いてもらいました</p>	
<p>本人の意思、他人に頼らず自分の意思をつらぬく、これは歴史的なことで、根本的な問題だと思います。本人だけでなく、隣人に理解を得られるのか、また隣人が理解するかの問題だと思います。</p>	
<p>事業所側が女性を活躍させやすくする制度をとり入れないと難しいと思う。行政がすすめるのであればなおのこと。雇う側が苦しい思いをしてまで…。という感情がうまれそう。</p>	

別に「女性」と限定せず、始良市のHPトップなどに毎月始良市内の企業ではたらく人々の活躍を取り上げてほしい。当市は女性が活躍しているかどうか、その内容が一つの指標になるのでは。

控除等がある為にその枠内で働くために、どうしても制限がでてしまう。誰もが平等に働くのであれば、特別控除等の撤廃がない限り難しいのではないか。

企業としては、女性は家庭を優先せざるを得ない環境にいることが多いため、フレキシブルに対応できる男性を採用することが多くなってしまふ。能力の優劣はないのだが、労働力として考えた時どうしても不安定になってしまふ。「女性は家庭」という古い慣習を払拭するには、男性が休みやすい状況を作ることも大切なのではないか。

まだまだ女性よりも男性という考え方の方が多い。女性も男性と同じように出来るんだという考え、方向になるようにしてほしい。

女性活躍が企業、事業所等、就業に関わる場だけでなく、地域等においても理解され、拡大を切望いたします。

働き続けたいけど、今後の事を考えると不安になってしまふ。女性ばかりが育休を取って、キャリアが止まる風潮がある。子供がいても、他社員と同じように働けるような環境作りが必要。男性にも育休取得、理解してほしい。鹿児島にも、もっと女性が活躍できる会社が増えてほしい！

子育て環境の整備と教育費用の低減が肝要。

結婚→出産後の女性の負担が大きいことは否めない。家事、子供の世話（子育て）、そして社会での仕事（パート、正社員）となると、女性はクタクタです。子育て期間は家中心で生活ができる、これが望ましいのではないかと思います。男性の（世帯主の）収入が高くなる事が基本にあります。

女性自身が管理職を求めておらず、負担が増えることを警戒している。現状の役割以上を求めておらず、こちらの思いとアンマッチ。現状の役割の中で活躍出来るようにしていきたい。

多くの場で男性中心という事がある。そこに女性が入り込んでやっていく事は、本人も大変だと思う。そこで女性には難しいとか、本人があきらめない様、女性が入って進める事のメリットを発信、本人が認識して自信につなげる事が重要だと思う。管理職になる事だけが、良い事ではない…。管理職になりたい人がどの程度いるのか、なりたい人がチャレンジ出来る環境をもらえるかどうか。これは性別関係なく、職歴が長くなって後輩から指示されるのは嫌だが、管理職になるのも積極的ではない人が増えている気がする。

現行、男女差別なく仕事をしている。特に問題ありません。

・女性に特化して優遇するのではなく、「平等」の観点で差別化を無くす事が肝要だと思います。・体力を必要とする仕事は性質上男性が優位なので、男性主体になっても仕方がないと思います。そのような仕事も女性就労者が増えているので、その点は歓迎し、配慮する必要があると思います。

女性だけに限らず、ひらかれた情報が少ないと感じる。女性の希望者がいても弊社へ応募前に相談窓口で止められるとの話も耳にする。企業側の啓発努力も必要だが、行政の対応（職員の意識等）も統一性がないと男女共同参画や女性活躍推進が広がらないのではないかと感じる。企業側としても女性がハラスメントやストレスを感じる事がない環境を整えていきたい。

女性が活躍する場所や活躍している会社は存在しているので、別に推進する必要はないと思う。男も女も、能力があれば活躍出来ると思う。能力の無い“無能”な人が活躍出来る訳がない。

その他記載内容（欄外などに記載ありとの報告）

男女問わず全員に
その人その人がとりくんでやることだと思う
小さな仕事であり、人それぞれの考えでまかせる
小さな店でそこまで必要ない
今は夫婦でしているので、管理は主人である方がしている
夫婦二人の自営なので
夫婦二人の自営なので
夫婦でしているのでなし
女性間のパワーハラスメント
男も女も関係無い、いつも弱い者がバカをみる。
個人事業主のため2人で充分です。
小さい会社の為、管理職自体少ないです。
どちらともいえない
男女共同参画
学校など子供達にまん延したら影響がでると思う（子育て世代）
最後に個人事業主です。使用人はいません。もし事業拡大で従業員を入れる場合は、緻密な仕事のできる女性でお願いしたいです。文句なく代表者として。
女性のみで管理職は特になし
多くも少なくもない