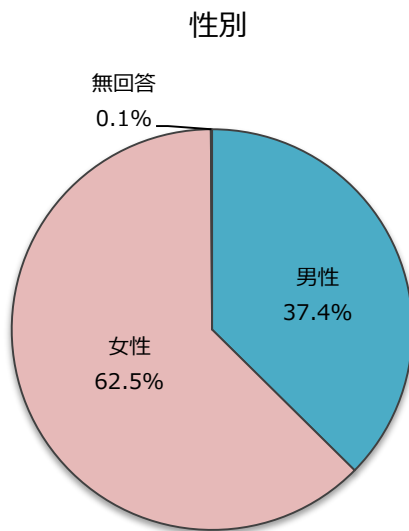
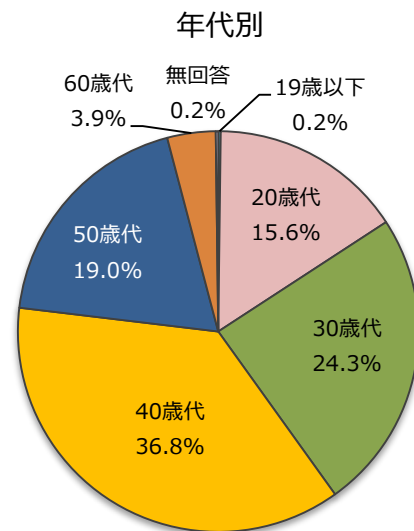


<従業員向け調査>

回答者の属性



N=1310



N=1310

配偶者の有無 × 性別

	全体		男性		女性		無回答	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
合計	1310	100.0	490	100.0	819	100.0	1	100.0
有	868	66.3	363	74.1	505	61.7	-	-
無	427	32.6	119	24.3	308	37.6	-	-
無回答	15	1.1	8	1.6	6	0.7	1	100.0

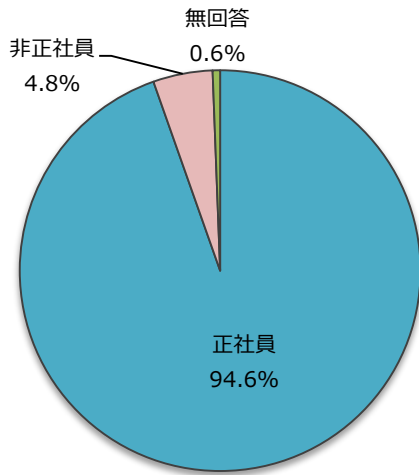
年代別 × 性別

	全体		男性		女性		無回答	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
合計	1310	100.0	490	100.0	819	100.0	1	100.0
19歳以下	3	0.2	2	0.4	1	0.1	-	-
20歳代	205	15.6	62	12.7	143	17.5	-	-
30歳代	318	24.3	128	26.1	190	23.2	-	-
40歳代	482	36.8	177	36.1	305	37.2	-	-
50歳代	249	19.0	92	18.8	157	19.2	-	-
60歳代	51	3.9	28	5.7	23	2.8	-	-
無回答	2	0.2	1	0.2	-	-	1	100.0

年代別 × 子どもの数（配偶者あり）

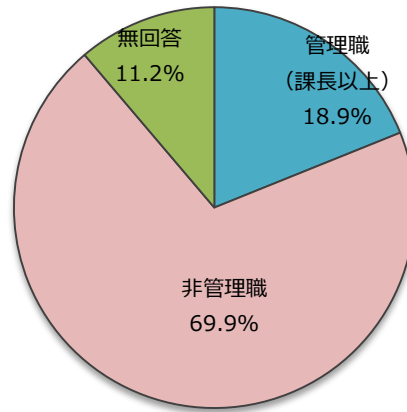
	合計	0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答
全体	868	14.5	20.9	47.9	14.9	1.5	0.3
19歳以下	1	100.0	-	-	-	-	-
20歳代	37	64.9	18.9	13.5	-	-	2.7
30歳代	225	18.2	25.8	42.7	11.6	1.3	0.4
40歳代	370	10.8	22.4	50.0	14.3	2.2	0.3
50歳代	191	8.9	16.2	53.4	20.4	1.0	-
60歳代	43	7.0	4.7	65.1	23.3	-	-
無回答	1	-	-	-	100.0	-	-

雇用形態別



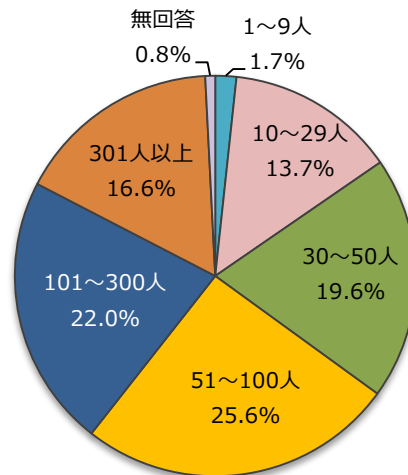
N=1310

管理職・非管理職別



N=1310

従業員規模別



N=1310

業種別

	回答数	%
建設業	175	13.4
製造業	398	30.4
情報通信業	50	3.8
運輸業	58	4.4
卸売・小売業	165	12.6
金融・保険業	36	2.7
医療・福祉	196	15.0
サービス業	148	11.3
その他	76	5.8
無回答	8	0.6
	1310	100.0

職種別

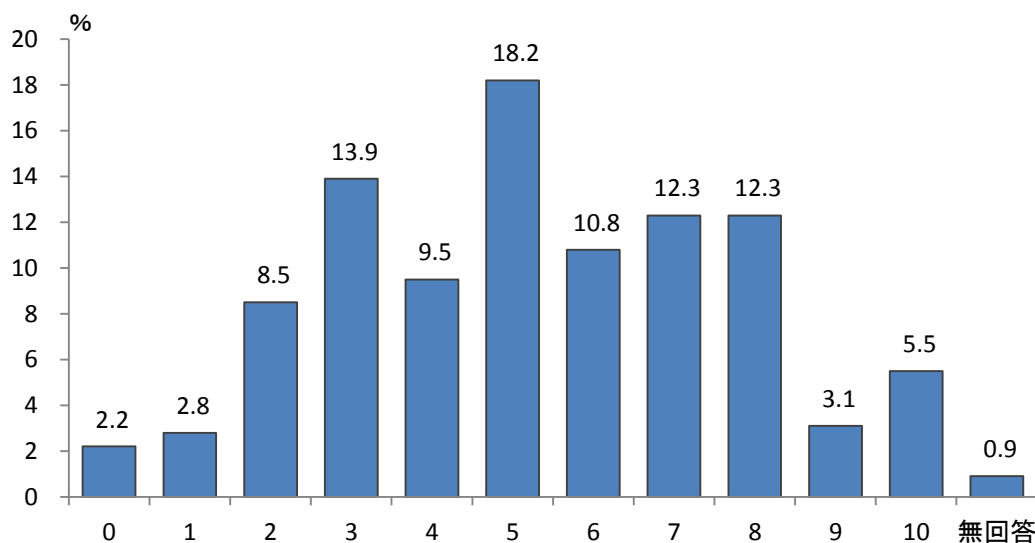
	回答数	%
管理的業務	160	12.2
事務(総務・経理・人事等)	658	50.2
営業	71	5.4
企画・調査・宣伝	27	2.1
サービス・販売	50	3.8
研究・設計・商品開発	31	2.4
製造技術・生産管理	86	6.6
情報システム	22	1.7
専門技術(医療・福祉・保健等)	158	12.1
その他	32	2.4
無回答	15	1.1
	1310	100.0

女性活躍推進への意識について

問2 あなたの会社の女性活躍の状況はどの程度（0点～10点）だと思いますか。あてはまる位置に○を付けてください。

自社の女性活躍の状況について、10点満点中「5点」が18.2%で最も多く、次いで「3点」13.9%、「7点」「8点」12.3%の順となっている。

業種別の平均値では、「医療・福祉」（7.9点）が最も高く、次いで「情報通信業」（6.0点）、「サービス業」（5.3点）の順となっている。



自社の女性活躍の状況

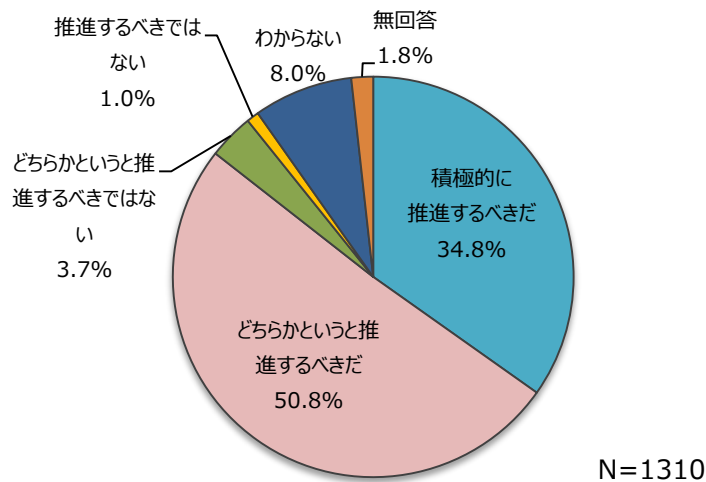
		回答者数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	平均値	無回答
全体		1310	2.2	2.8	8.5	13.9	9.5	18.2	10.8	12.3	12.3	3.1	5.5	5.2	0.9
性別	全体	490	1.2	3.1	8.0	13.5	9.2	17.8	10.6	14.7	13.5	3.5	4.7	5.4	0.4
	19歳以下	2	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	7.5	-
	20歳代	62	-	1.6	4.8	9.7	11.3	12.9	17.7	21.0	14.5	3.2	3.2	5.8	-
	男性	128	3.9	3.1	8.6	9.4	10.2	15.6	10.9	14.8	13.3	3.9	6.3	5.4	-
	40歳代	177	-	4.0	6.2	17.5	7.9	19.2	10.2	14.1	12.4	2.8	5.1	5.3	0.6
	50歳代	92	-	2.2	10.9	15.2	9.8	22.8	6.5	12.0	13.0	3.3	4.3	5.2	-
	60歳代	28	3.6	3.6	10.7	10.7	7.1	14.3	10.7	10.7	17.9	7.1	-	5.0	3.6
	不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	819	2.8	2.7	8.8	14.2	9.6	18.6	11.0	10.9	11.6	2.8	6.0	5.1	1.1
	19歳以下	1	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	5.0	-
20歳代	143	1.4	0.7	9.1	15.4	13.3	16.8	11.9	12.6	8.4	2.8	7.7	5.3	-	
30歳代	190	3.7	2.6	5.8	14.7	10.0	16.8	13.2	11.1	10.5	2.6	7.4	5.2	1.6	
40歳代	305	3.3	3.6	8.9	13.4	9.2	18.0	10.2	10.2	13.4	2.6	5.9	5.1	1.3	
50歳代	157	1.9	3.2	12.1	14.6	6.4	21.7	9.6	10.2	12.1	3.8	3.8	5.0	0.6	
60歳代	23	4.3	-	8.7	8.7	13.0	26.1	8.7	13.0	13.0	-	-	4.7	4.3	
業種	建設業	175	2.3	8.0	12.6	18.3	8.0	16.0	9.7	8.0	11.4	0.6	2.9	4.4	2.3
	製造業	398	1.8	2.5	10.1	19.1	12.1	20.6	12.1	14.1	7.0	0.5	-	4.6	0.3
	情報通信業	50	-	2.0	4.0	6.0	8.0	22.0	16.0	16.0	20.0	-	6.0	6.0	-
	運輸業	58	6.9	5.2	13.8	13.8	12.1	29.3	12.1	3.4	1.7	-	1.7	4.0	-
	卸売・小売業	165	5.5	3.6	13.9	15.8	13.9	15.8	10.3	7.3	7.9	2.4	2.4	4.4	1.2
	金融・保険業	36	5.6	-	5.6	16.7	13.9	13.9	8.3	27.8	8.3	-	-	5.0	-
	医療・福祉	196	-	0.5	-	2.6	0.5	7.7	7.7	14.8	29.1	11.2	25.5	7.9	0.5
	サービス業	148	2.0	0.7	6.8	12.2	9.5	24.3	10.8	13.5	11.5	4.1	2.7	5.3	2.0
	その他	76	-	1.3	3.9	10.5	9.2	21.1	14.5	13.2	15.8	5.3	5.3	5.9	-
	不明	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問3 会社で女性の活躍を推進することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

職場における女性の活躍については、「どちらかという推進すべきだ」が50.8%で最も多く、「積極的に推進すべきだ」の34.8%と合わせると、85.6%の従業員が女性活躍を推進すべきだと考えている。

性別にみると、男性は「積極的に推進すべきだ」（40.8%）と「どちらかという推進すべきだ」（46.7%）を合わせると、87.5%となっているのに対し、女性は「積極的に推進すべきだ」（31.3%）と「どちらかという推進すべきだ」（53.2%）を合わせると84.5%となっている。

また、「積極的に推進すべきだ」については、男性40.8%に対し、女性31.3%となっており、特に女性の30歳代（28.9%）、40歳代（27.2%）で低くなっている。



職場で女性活躍を推進することについて

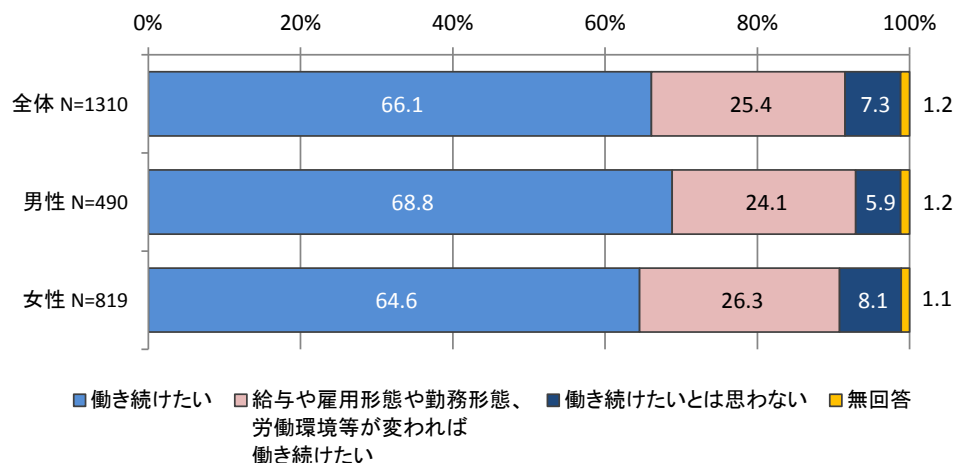
(人、%)

	回答者数	積極的に推進するべきだ	どちらかというど推進するべきだ	どちらかというど進まずべきではない	進まずべきではない	わからない	無回答	
全体	1310	34.8	50.8	3.7	1.0	8.0	1.8	
性別	全体	490	40.8	46.7	4.3	1.8	4.9	1.4
	19歳以下	2	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	62	38.7	37.1	8.1	4.8	9.7	1.6
	30歳代	128	41.4	47.7	3.9	3.1	3.1	0.8
	40歳代	177	39.0	50.8	2.3	0.6	6.2	1.1
	50歳代	92	44.6	42.4	6.5	1.1	3.3	2.2
	60歳代	28	39.3	53.6	3.6	-	-	3.6
	不明	1	-	-	-	-	-	-
	全体	819	31.3	53.2	3.3	0.5	9.9	1.8
	19歳以下	1	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	143	39.9	53.1	2.1	-	4.2	0.7
	30歳代	190	28.9	55.3	3.2	0.5	10.5	1.6
	40歳代	305	27.2	54.1	3.9	1.0	12.1	1.6
	50歳代	157	34.4	47.1	3.8	-	10.8	3.8
60歳代	23	30.4	65.2	-	-	4.3	-	
業種	建設業	175	23.4	52.6	6.3	1.7	13.1	2.9
	製造業	398	28.9	54.8	4.0	1.3	9.5	1.5
	情報通信業	50	44.0	48.0	2.0	-	6.0	-
	運輸業	58	25.9	58.6	1.7	1.7	8.6	3.4
	卸売・小売業	165	32.1	53.9	3.6	1.8	6.7	1.8
	金融・保険業	36	47.2	47.2	2.8	-	-	2.8
	医療・福祉	196	48.0	44.9	2.0	0.5	3.6	1.0
	サービス業	148	46.6	40.5	2.7	-	8.8	1.4
	その他	76	35.5	51.3	5.3	-	6.6	1.3
	不明	8	-	-	-	-	-	-

問4 今の会社で働き続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

就業継続意欲については、「働き続けたい」が66.1%で最も高く、次いで「給与や雇用形態、勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」25.4%の順となっている。

性別にみると、「働き続けたい」とする割合は男女で大きな差は見られないが、「20歳代」では女性の割合が高くなっている（男性48.4%、女性53.1%）一方で、「30歳代」では男性の割合が高くなっている（男性66.4%、女性53.7%）。



就業継続意欲

(人、%)

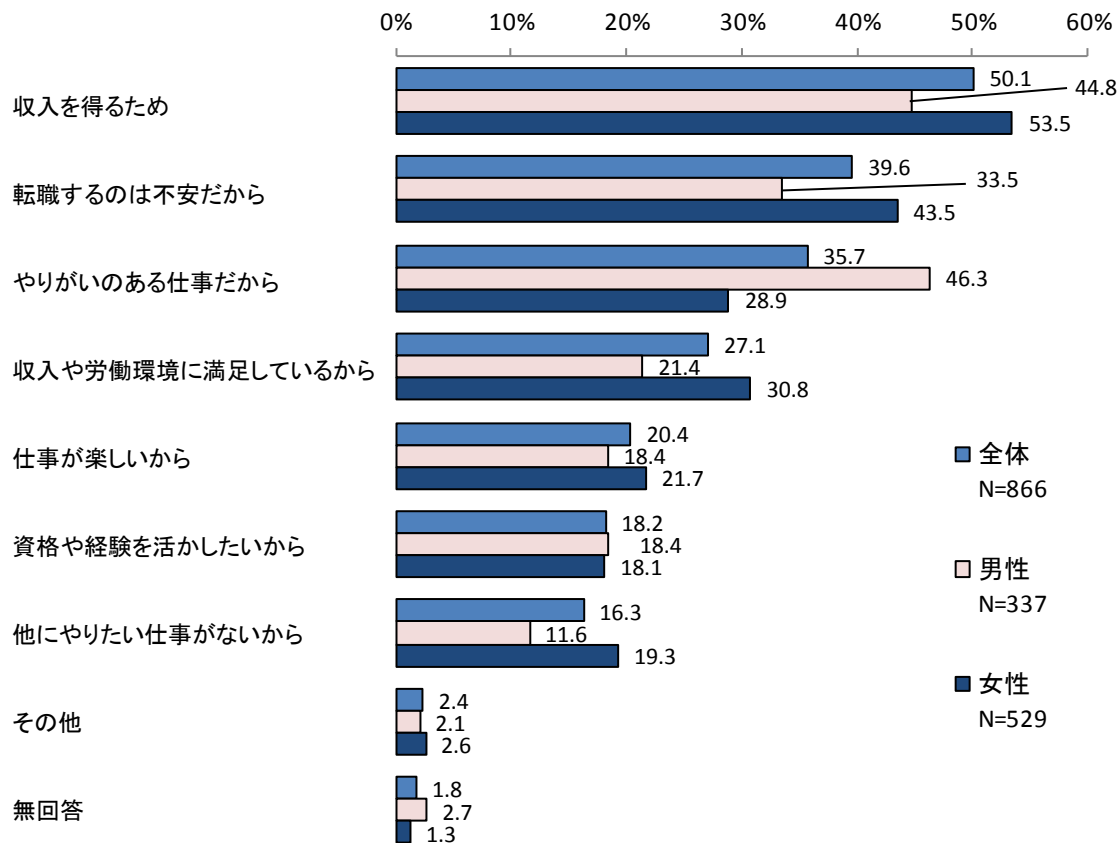
		回答者数	働き続けたい	働き続けたい 環境が変われば	勤務形態や労働環境	思わなかったとは	無回答
	全体	1310	66.1		25.4	7.3	1.2
性別	男性	全体	490	68.8	24.1	5.9	1.2
		19歳以下	2	50.0	50.0	-	-
		20歳代	62	48.4	40.3	11.3	-
		30歳代	128	66.4	27.3	4.7	1.6
		40歳代	177	71.8	24.3	2.8	1.1
		50歳代	92	77.2	12.0	8.7	2.2
		60歳代	28	78.6	10.7	10.7	-
		不明	1	-	-	-	-
	女性	全体	819	64.6	26.3	8.1	1.1
		19歳以下	1	100.0	-	-	-
		20歳代	143	53.1	33.6	13.3	-
		30歳代	190	53.7	38.9	6.3	1.1
		40歳代	305	71.5	20.3	7.2	1.0
		50歳代	157	71.3	19.1	7.0	2.5
60歳代		23	87.0	4.3	8.7	-	
業種	建設業	175	74.3	16.6	7.4	1.7	
	製造業	398	67.6	23.9	7.5	1.0	
	情報通信業	50	70.0	28.0	2.0	-	
	運輸業	58	67.2	24.1	5.2	3.4	
	卸売・小売業	165	60.6	32.7	5.5	1.2	
	金融・保険業	36	61.1	13.9	22.2	2.8	
	医療・福祉	196	60.7	32.1	6.6	0.5	
	サービス業	148	63.5	27.7	7.4	1.4	
	その他	76	68.4	22.4	9.2	-	
	不明	8	-	-	-	-	

(問4で「働き続けたい」と回答した方について)

問4-1 働き続けたいと思う理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。(複数選択可)

問4で「働き続けたい」と回答した者のうち、その理由については、「収入を得るため」が50.1%で最も多く、次いで「転職するのは不安だから」39.6%、「やりがいのある仕事だから」35.7%の順となっている。

性別にみると、「やりがいのある仕事だから」は男性が46.3%、女性が28.9%となっている一方、「収入を得るため」は男性が44.8%、女性が53.5%となっている。



働き続けたい理由

(人、%)

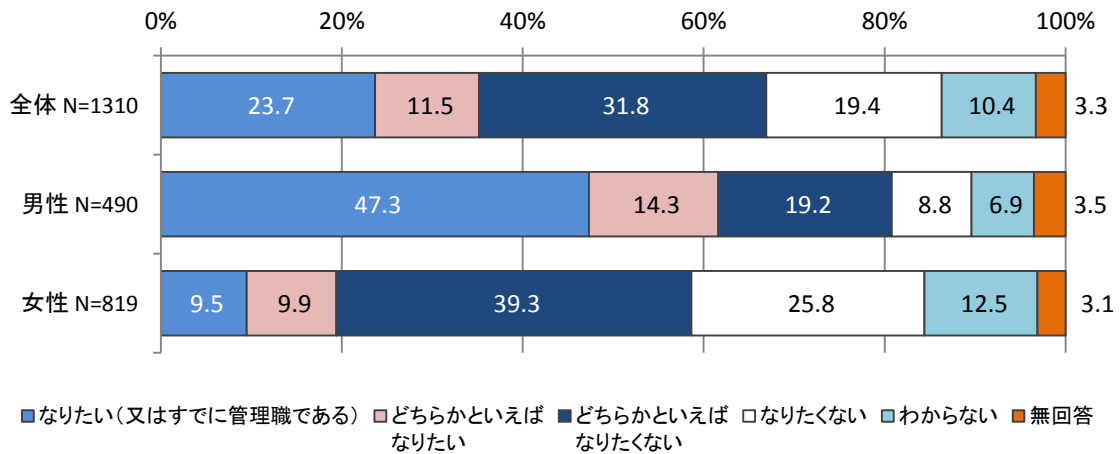
		回答者数	収入を得るため	転職するのは不安だから	やりがいのある仕事だから	収入や労働環境に満足しているから	仕事楽しいから	資格や経験を活かしたいから	他にやりたい仕事がないから	その他	無回答		
全体		866	50.1	39.6	35.7	27.1	20.4	18.2	16.3	2.4	1.8		
性別	男性	全体	337	44.8	33.5	46.3	21.4	18.4	18.4	11.6	2.1	2.7	
		19歳以下	1	-	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	
		20歳代	30	33.3	40.0	53.3	26.7	30.0	13.3	13.3	3.3	3.3	
		30歳代	85	38.8	35.3	55.3	23.5	31.8	24.7	15.3	3.5	1.2	
		40歳代	127	54.3	32.3	43.3	16.5	14.2	16.5	11.0	-	3.1	
		50歳代	71	43.7	33.8	40.8	22.5	8.5	15.5	9.9	2.8	1.4	
		60歳代	22	36.4	18.2	36.4	31.8	4.5	22.7	-	4.5	9.1	
		不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		女性	全体	529	53.5	43.5	28.9	30.8	21.7	18.1	19.3	2.6	1.3
			19歳以下	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
			20歳代	76	55.3	47.4	39.5	36.8	26.3	17.1	21.1	3.9	-
			30歳代	102	51.0	36.3	34.3	32.4	28.4	17.6	28.4	2.9	-
			40歳代	218	54.6	44.5	25.7	29.8	19.3	20.2	18.3	3.2	2.3
			50歳代	112	51.8	46.4	25.9	28.6	18.8	14.3	14.3	0.9	-
		60歳代	20	55.0	35.0	15.0	25.0	15.0	25.0	5.0	-	10.0	
業種	建設業	130	50.8	33.8	38.5	26.9	18.5	24.6	13.8	0.8	1.5		
	製造業	269	53.2	45.0	30.9	29.0	17.1	11.9	17.5	2.2	1.5		
	情報通信業	35	62.9	34.3	25.7	25.7	14.3	14.3	17.1	2.9	2.9		
	運輸業	39	41.0	46.2	30.8	33.3	33.3	5.1	17.9	2.6	-		
	卸売・小売業	100	52.0	46.0	24.0	18.0	19.0	5.0	21.0	2.0	3.0		
	金融・保険業	22	45.5	50.0	31.8	27.3	18.2	22.7	13.6	9.1	-		
	医療・福祉	119	38.7	29.4	57.1	21.8	27.7	49.6	15.1	1.7	0.8		
	サービス業	94	50.0	37.2	33.0	26.6	19.1	12.8	12.8	5.3	4.3		
	その他	52	55.8	38.5	42.3	46.2	25.0	7.7	17.3	-	1.9		
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

問5 あなたは管理職になりたいと思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

管理職登用への意欲については、「なりたい（又はすでに管理職である）」23.7%、「どちらかといえばなりたい」11.5%を合わせると 35.2%となっている一方、「どちらかといえばなりたくない」31.8%、「なりたくない」19.4%を合わせると 51.2%となっている。

性別にみると、「なりたい（又はすでに管理職である）」は、男性 47.3%に対し、女性は 9.5%と大きな差が見られる。一方、「なりたくない」は、男性 8.8%に対し、女性は 25.8%と多くなっている。

年代別にみると、男性、女性ともに、概ね年代が高い方が、「なりたい（又はすでに管理職である）」と回答する割合が高くなっている。



管理職志向

(人、%)

年代別	回答者数	管理職志向						
		なりたい(又はすでに管理職である)	どちらかといえばなりたい	どちらかといえばなりたくない	なりたくない	わからない	無回答	
全体	1310	23.7	11.5	31.8	19.4	10.4	3.3	
男性	全体	490	47.3	14.3	19.2	8.8	6.9	3.5
	19歳以下	2	100.0	-	-	-	-	-
	20歳代	62	30.6	22.6	17.7	12.9	12.9	3.2
	30歳代	128	39.8	22.7	21.1	7.8	7.8	0.8
	40歳代	177	49.2	13.0	20.3	7.3	6.8	3.4
	50歳代	92	62.0	3.3	16.3	9.8	3.3	5.4
	60歳代	28	53.6	3.6	17.9	10.7	3.6	10.7
	不明	1	-	-	-	-	-	-
女性	全体	819	9.5	9.9	39.3	25.8	12.5	3.1
	19歳以下	1	-	-	-	100.0	-	-
	20歳代	143	4.2	14.7	40.6	20.3	17.5	2.8
	30歳代	190	7.9	10.0	45.3	22.1	13.7	1.1
	40歳代	305	10.2	8.2	37.7	28.5	12.1	3.3
	50歳代	157	15.3	10.2	31.8	29.9	8.3	4.5
	60歳代	23	8.7	-	56.5	21.7	4.3	8.7

管理職志向

(人、%)

		回答者数	るでなり に管理職 であ す	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と い え ば	な り た く な い	わ か ら な い	無 回 答	
業 種 別	男 女 計	全体	1310	23.7	11.5	31.8	19.4	10.4	3.3
		建設業	175	24.0	10.9	32.0	15.4	14.3	3.4
		製造業	398	22.4	9.3	35.4	20.9	10.3	1.8
		情報通信業	50	32.0	14.0	28.0	12.0	12.0	2.0
		運輸業	58	24.1	15.5	27.6	17.2	10.3	5.2
		卸売・小売業	165	25.5	11.5	27.9	21.2	9.7	4.2
		金融・保険業	36	33.3	16.7	33.3	2.8	11.1	2.8
		医療・福祉	196	23.0	9.7	37.2	20.4	7.7	2.0
		サービス業	148	18.2	15.5	25.7	23.6	9.5	7.4
		その他	76	27.6	14.5	23.7	22.4	9.2	2.6
		不明	8	-	-	-	-	-	-
	男 性	全体	490	47.3	14.3	19.2	8.8	6.9	3.5
		建設業	65	47.7	15.4	20.0	4.6	7.7	4.6
		製造業	165	46.1	10.9	24.2	6.7	10.3	1.8
		情報通信業	19	57.9	5.3	15.8	5.3	10.5	5.3
		運輸業	20	45.0	25.0	10.0	10.0	5.0	5.0
		卸売・小売業	54	61.1	14.8	11.1	7.4	-	5.6
		金融・保険業	17	58.8	23.5	5.9	-	11.8	-
		医療・福祉	60	38.3	13.3	28.3	16.7	3.3	-
		サービス業	57	36.8	22.8	14.0	12.3	7.0	7.0
		その他	31	51.6	9.7	12.9	16.1	3.2	6.5
		不明	2	-	-	-	-	-	-
	女 性	全体	819	9.5	9.9	39.3	25.8	12.5	3.1
		建設業	110	10.0	8.2	39.1	21.8	18.2	2.7
		製造業	233	5.6	8.2	43.3	30.9	10.3	1.7
		情報通信業	31	16.1	19.4	35.5	16.1	12.9	-
		運輸業	38	13.2	10.5	36.8	21.1	13.2	5.3
		卸売・小売業	111	8.1	9.9	36.0	27.9	14.4	3.6
		金融・保険業	19	10.5	10.5	57.9	5.3	10.5	5.3
		医療・福祉	136	16.2	8.1	41.2	22.1	9.6	2.9
サービス業		91	6.6	11.0	33.0	30.8	11.0	7.7	
その他		45	11.1	17.8	31.1	26.7	13.3	-	

管理職志向

(人、%)

		回答者数	る で に 管 理 職 で あ は す	な り た い か と い え ば	な ど ち ら か と い え ば	な り た く な い え ば	な り た く な い	わ か ら な い	無 回 答
従業員規模別	男女計	全体	1310	23.7	11.5	31.8	19.4	10.4	3.3
		1～9人	22	36.4	-	31.8	22.7	4.5	4.5
		10～29人	179	17.3	11.7	34.6	17.3	14.0	5.0
		30～50人	257	22.6	10.9	31.9	23.3	8.2	3.1
		51～100人	336	28.9	9.5	29.8	18.2	10.7	3.0
		101～300人	288	20.8	11.1	34.7	20.8	9.0	3.5
		301人以上	217	25.8	17.1	29.0	15.2	11.1	1.8
		不明	11	-	-	-	-	-	-
	男性	全体	490	47.3	14.3	19.2	8.8	6.9	3.5
		1～9人	8	50.0	-	12.5	25.0	-	12.5
		10～29人	52	38.5	11.5	25.0	13.5	5.8	5.8
		30～50人	80	47.5	17.5	25.0	3.8	5.0	1.3
		51～100人	139	54.0	10.1	15.1	7.9	9.4	3.6
		101～300人	113	41.6	13.3	22.1	12.4	6.2	4.4
		301人以上	97	49.5	20.6	14.4	6.2	7.2	2.1
		不明	1	-	-	-	-	-	-
	女性	全体	819	9.5	9.9	39.3	25.8	12.5	3.1
		1～9人	14	28.6	-	42.9	21.4	7.1	-
		10～29人	127	8.7	11.8	38.6	18.9	17.3	4.7
		30～50人	177	11.3	7.9	35.0	32.2	9.6	4.0
		51～100人	197	11.2	9.1	40.1	25.4	11.7	2.5
101～300人		175	7.4	9.7	42.9	26.3	10.9	2.9	
301人以上		120	6.7	14.2	40.8	22.5	14.2	1.7	
不明		9	-	-	-	-	-	-	

「管理職登用への意欲」と「働き続けたい理由」の関係を見ると、今の会社で「働き続けたい」と回答した者のうち、管理職に「なりたい（又はすでに管理職である）」、「どちらかといえばなりたい」と回答した者の半数以上が、働き続けたい理由に「やりがいのある仕事だから」を挙げている。一方、「どちらかといえばなりたくない」、「なりたくない」と回答した者を見ると、働き続けたい理由として、「収入を得るため」の割合が最も高く、次いで「転職するのは不安だから」を挙げている。

管理職志向と就業継続意欲

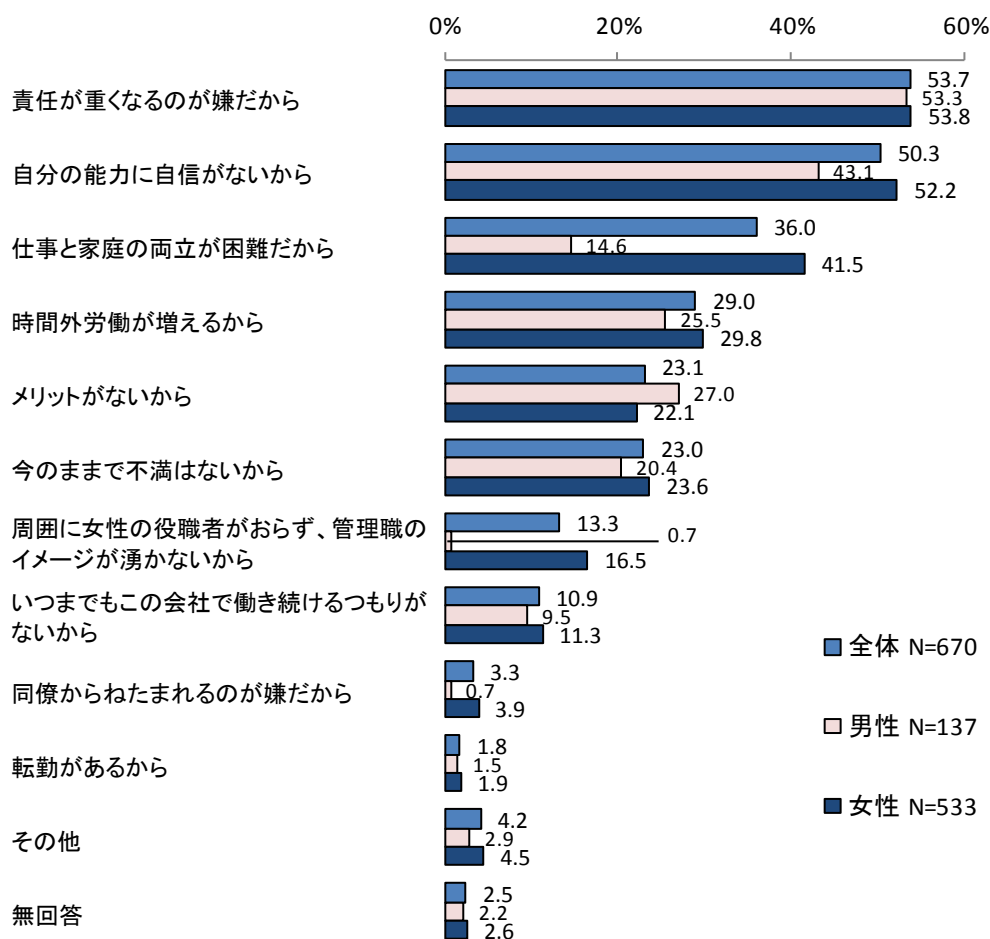
(人、%)

		働き続けたいと思う理由									
		回答者数	やりがいがいる仕事	資格や経験を活かす	仕事を楽しんでいるから	満足している労働環境	収入を得るため	転職するのは不安	他にやりたい仕事	収入を得るため	その他
管理職になりたいか	全体	866	35.7	18.2	20.4	27.1	39.6	16.3	50.1	2.4	1.8
	なりたい（又はすでに管理職である）	234	52.1	22.6	22.2	24.4	28.2	10.7	40.6	0.9	3.0
	どちらかといえばなりたい	105	51.4	22.9	30.5	29.5	39.0	9.5	44.8	1.9	2.9
	どちらかといえばなりたくない	273	27.5	15.0	21.2	30.8	49.1	18.3	51.3	2.9	0.7
	なりたくない	141	12.1	14.2	12.8	25.5	48.2	24.1	61.7	3.5	2.1
	わからない	90	42.2	20.0	18.9	26.7	30.0	20.0	54.4	4.4	1.1
	無回答	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性全体	337	46.3	18.4	19.3	21.4	33.8	12.8	46.9	2.1	2.7
	なりたい（又はすでに管理職である）	178	50.0	19.7	20.8	23.0	28.1	13.5	42.7	1.1	3.4
	どちらかといえばなりたい	50	50.0	24.0	26.0	18.0	46.0	4.0	44.0	2.0	4.0
	どちらかといえばなりたくない	62	41.9	14.5	14.5	24.2	48.4	19.4	53.2	3.2	-
	なりたくない	16	25.0	12.5	12.5	-	43.8	6.3	50.0	6.3	-
	わからない	20	45.0	15.0	20.0	25.0	15.0	15.0	60.0	5.0	5.0
	無回答	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性全体	529	28.9	18.5	22.3	31.0	44.4	19.8	54.6	3.0	1.3
	なりたい（又はすでに管理職である）	56	58.9	32.1	32.1	28.6	28.6	5.4	41.1	-	1.8
	どちらかといえばなりたい	55	52.7	23.6	38.2	40.0	38.2	14.5	45.5	3.6	1.8
	どちらかといえばなりたくない	211	23.2	15.2	23.2	32.7	49.8	19.0	52.1	3.3	0.9
なりたくない	125	10.4	14.4	12.8	29.6	49.6	28.0	66.4	3.2	2.4	
わからない	70	41.4	22.9	20.0	27.1	35.7	22.9	55.7	4.3	-	
無回答	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

(問5で「なりたくない」または「どちらかといえばなりたくない」と回答した方について)
 問5-1 管理職になりたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。(複数回答可)

問5で管理職に「なりたくない」「どちらかといえばなりたくない」と回答した理由については、「責任が重くなるのが嫌だから」が53.7%で最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」50.3%、「仕事と家庭の両立が困難だから」36.0%の順となっている。

性別にみると、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が多くなる傾向は同じだが、「自分の能力に自信がないから」(男性43.1%、女性52.2%)や「仕事と家庭の両立が困難だから」(男性14.6%、女性41.5%)は女性の割合が高くなっている。特に、「仕事と家庭の両立が困難だから」は、「30歳代」(男性16.2%、女性56.3%)、「40歳代」(男性12.2%、女性44.1%)で男女の差が大きくなっている。



管理職になりたくない理由

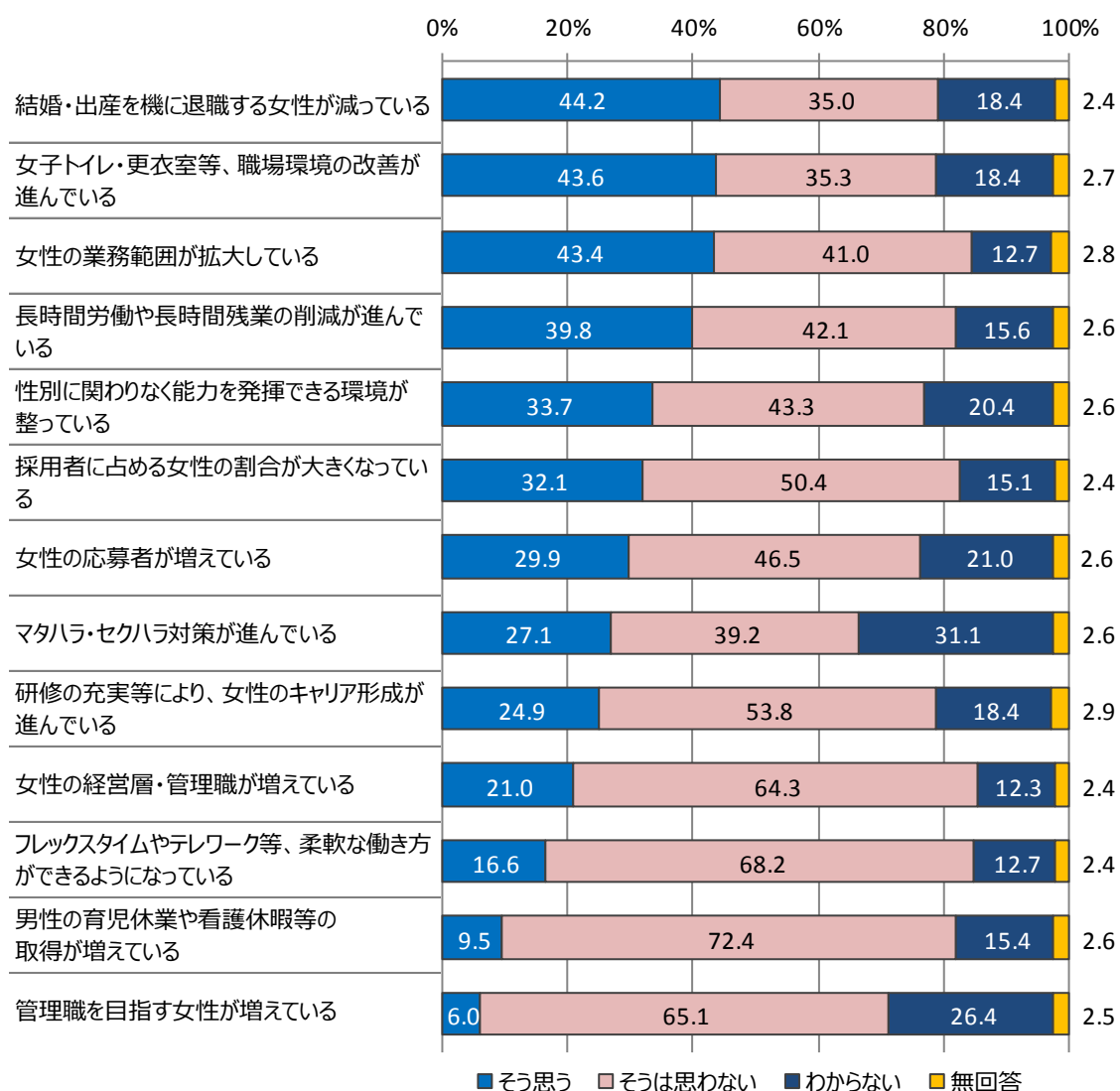
(人、%)

		回答者数	責任が重くなるのが嫌だから	自分の能力に自信がないから	仕事と家庭の両立が困難だから	時間外労働が増えるから	メリットがないから	今のままで不満はないから	周囲に女性の役職者がおらず、管理職のイメージが湧かないから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	同僚からねたまれるのが嫌だから	転職があるから	その他	無回答	
全体		670	53.7	50.3	36.0	29.0	23.1	23.0	13.3	10.9	3.3	1.8	4.2	2.5	
性別	全体	137	53.3	43.1	14.6	25.5	27.0	20.4	0.7	9.5	0.7	1.5	2.9	2.2	
	19歳以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	19	52.6	63.2	21.1	26.3	26.3	21.1	-	15.8	-	5.3	-	5.3	
	30歳代	37	59.5	51.4	16.2	29.7	43.2	10.8	2.7	8.1	2.7	2.7	2.7	-	
	40歳代	49	44.9	34.7	12.2	28.6	18.4	24.5	-	4.1	-	-	4.1	4.1	
	50歳代	24	70.8	41.7	16.7	16.7	16.7	29.2	-	4.2	-	-	4.2	-	
	60歳代	8	25.0	12.5	-	12.5	37.5	12.5	-	50.0	-	-	-	-	
	女性	全体	533	53.8	52.2	41.5	29.8	22.1	23.6	16.5	11.3	3.9	1.9	4.5	2.6
	19歳以下	1	100.0	100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	20歳代	87	67.8	55.2	33.3	32.2	23.0	23.0	21.8	18.4	-	3.4	5.7	4.6	
	30歳代	128	61.7	53.9	56.3	41.4	26.6	22.7	18.0	15.6	5.5	0.8	4.7	1.6	
	40歳代	202	47.0	54.5	44.1	26.7	19.3	24.8	11.4	6.9	4.5	2.0	3.0	3.5	
	50歳代	97	46.4	46.4	27.8	21.6	24.7	21.6	20.6	7.2	4.1	2.1	6.2	1.0	
60歳代	18	44.4	27.8	22.2	11.1	5.6	33.3	11.1	16.7	5.6	-	5.6	-		
業種	建設業	83	54.2	44.6	26.5	20.5	10.8	27.7	12.0	3.6	1.2	1.2	2.4	2.4	
	製造業	224	55.4	48.2	41.5	34.4	27.7	21.9	12.5	10.3	4.0	4.0	5.8	2.7	
	情報通信業	20	65.0	85.0	20.0	15.0	10.0	20.0	10.0	-	-	-	5.0	5.0	
	運輸業	26	53.8	42.3	30.8	30.8	15.4	15.4	23.1	3.8	7.7	-	3.8	-	
	卸売・小売業	81	48.1	44.4	38.3	29.6	25.9	30.9	24.7	13.6	4.9	1.2	1.2	2.5	
	金融・保険業	13	61.5	69.2	38.5	23.1	30.8	7.7	7.7	15.4	-	-	15.4	-	
	医療・福祉	113	55.8	61.9	38.9	31.0	20.4	21.2	3.5	15.0	2.7	-	3.5	3.5	
	サービス業	73	46.6	32.9	19.2	20.5	27.4	15.1	17.8	17.8	2.7	1.4	5.5	1.4	
	その他	35	51.4	68.6	51.4	28.6	25.7	34.3	14.3	8.6	2.9	-	-	2.9	
	不明	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

あなたの会社の状況について

問6 あなたの会社における女性活躍の状況はどうか。それぞれの項目について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

自社の女性活躍の状況について、「そう思う」と回答した者の割合をみると、「結婚・出産を機に退職する女性が減っている」が44.2%で最も多く、次いで「女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる」43.6%、「女性の業務範囲が拡大している」43.4%の順となっている。



女性活躍の状況（「そう思う」、「そうは思わない」、「わからない」）

(%)

		そう思う	そうは 思わない	わからない	無回答
女性の応募者が増えている	全体	29.9	46.5	21.0	2.6
	男性	33.9	45.9	19.2	1.0
	女性	27.6	46.9	22.1	3.4
採用者に占める女性の割合が大きくなっている	全体	32.1	50.4	15.1	2.4
	男性	34.7	50.8	13.3	1.2
	女性	30.5	50.2	16.2	3.1
女性の業務範囲が拡大している	全体	43.4	41.0	12.7	2.8
	男性	42.2	46.7	9.8	1.2
	女性	44.2	37.6	14.5	3.7
研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる	全体	24.9	53.8	18.4	2.9
	男性	26.5	55.5	16.3	1.6
	女性	23.9	52.9	19.7	3.5
結婚・出産を機に退職する女性が減っている	全体	44.2	35.0	18.4	2.4
	男性	41.2	37.6	20.0	1.2
	女性	46.0	33.6	17.5	2.9
男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている	全体	9.5	72.4	15.4	2.6
	男性	8.6	78.0	12.2	1.2
	女性	10.1	69.2	17.3	3.3
長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる	全体	39.8	42.1	15.6	2.6
	男性	44.1	43.7	11.2	1.0
	女性	37.2	41.1	18.2	3.4
フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている	全体	16.6	68.2	12.7	2.4
	男性	16.5	73.3	9.2	1.0
	女性	16.7	65.3	14.8	3.2
女性の経営層・管理職が増えている	全体	21.0	64.3	12.3	2.4
	男性	22.0	68.0	9.0	1.0
	女性	20.4	62.1	14.3	3.2
管理職を目指す女性が増えている	全体	6.0	65.1	26.4	2.5
	男性	5.7	68.8	24.5	1.0
	女性	6.1	63.0	27.6	3.3
性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている	全体	33.7	43.3	20.4	2.6
	男性	37.3	40.8	20.4	1.4
	女性	31.6	44.8	20.4	3.2
マタハラ・セクハラ対策が進んでいる	全体	27.1	39.2	31.1	2.6
	男性	31.0	36.7	30.8	1.4
	女性	24.8	40.7	31.4	3.2
女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる	全体	43.6	35.3	18.4	2.7
	男性	42.9	32.7	23.1	1.4
	女性	44.1	37.0	15.6	3.3

問2「会社の女性活躍の程度」の点数と、問6「会社における女性活躍の状況」の関係を見ると、問2において10点満点中「8点」～「10点」と高得点をつけた者ほど、自社の状況について「採用者に占める女性の割合が大きくなっている」「女性の業務範囲が拡大している」「性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている」と回答する傾向が見られる。

活躍の程度（問2）×会社における女性活躍の状況（問6）

(人、%)

	回答者数	⑤ 女性が結婚・出産を機に退職する	⑬ 職場環境の改善が進んでいる	③ 女性の業務範囲が拡大している	⑦ 長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる	⑪ 性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている	② 採用者に占める女性の割合が大きくなっている	① 女性の応募者が増えている	⑫ マタハラ・セクハラ対策が進んでいる	④ 研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる	⑨ 女性の経営層・管理職が増えている	⑧ ワークライフバランスが実現している	⑥ 男性の育児休業や看護休暇の取得が増えている	⑩ 管理職を目指す女性が増えている
全体	1310	44.2	43.6	43.4	39.8	33.7	32.1	29.9	27.1	24.9	21.0	16.6	9.5	6.0
0	29	37.9	17.2	27.6	17.2	-	6.9	3.4	6.9	3.4	-	3.4	6.9	-
1	37	18.9	29.7	13.5	18.9	2.7	8.1	8.1	8.1	-	-	2.7	10.8	-
2	111	44.1	38.7	21.6	37.8	9.0	15.3	18.9	25.2	9.9	2.7	13.5	9.9	3.6
3	182	35.2	41.8	31.3	32.4	15.4	18.7	19.8	24.2	8.2	6.0	14.3	9.3	2.2
4	124	50.8	43.5	33.1	37.1	23.4	21.0	27.4	27.4	18.5	9.7	11.3	4.8	2.4
5	239	43.5	41.0	33.9	43.9	22.2	21.3	21.8	25.5	19.2	13.0	16.3	10.0	6.3
6	142	45.1	53.5	43.7	45.8	35.2	33.8	31.7	35.9	27.5	19.7	16.9	12.7	5.6
7	161	44.1	50.3	53.4	47.2	52.2	39.8	35.4	30.4	28.6	32.3	16.1	9.9	7.5
8	161	51.6	48.4	72.0	41.0	64.0	55.9	47.2	32.9	50.9	44.7	24.8	9.9	11.2
9	40	42.5	32.5	75.0	47.5	67.5	72.5	52.5	20.0	57.5	60.0	30.0	12.5	15.0
10	72	56.9	47.2	75.0	37.5	75.0	73.6	59.7	27.8	55.6	52.8	26.4	5.6	11.1
不明	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

白字 第1位

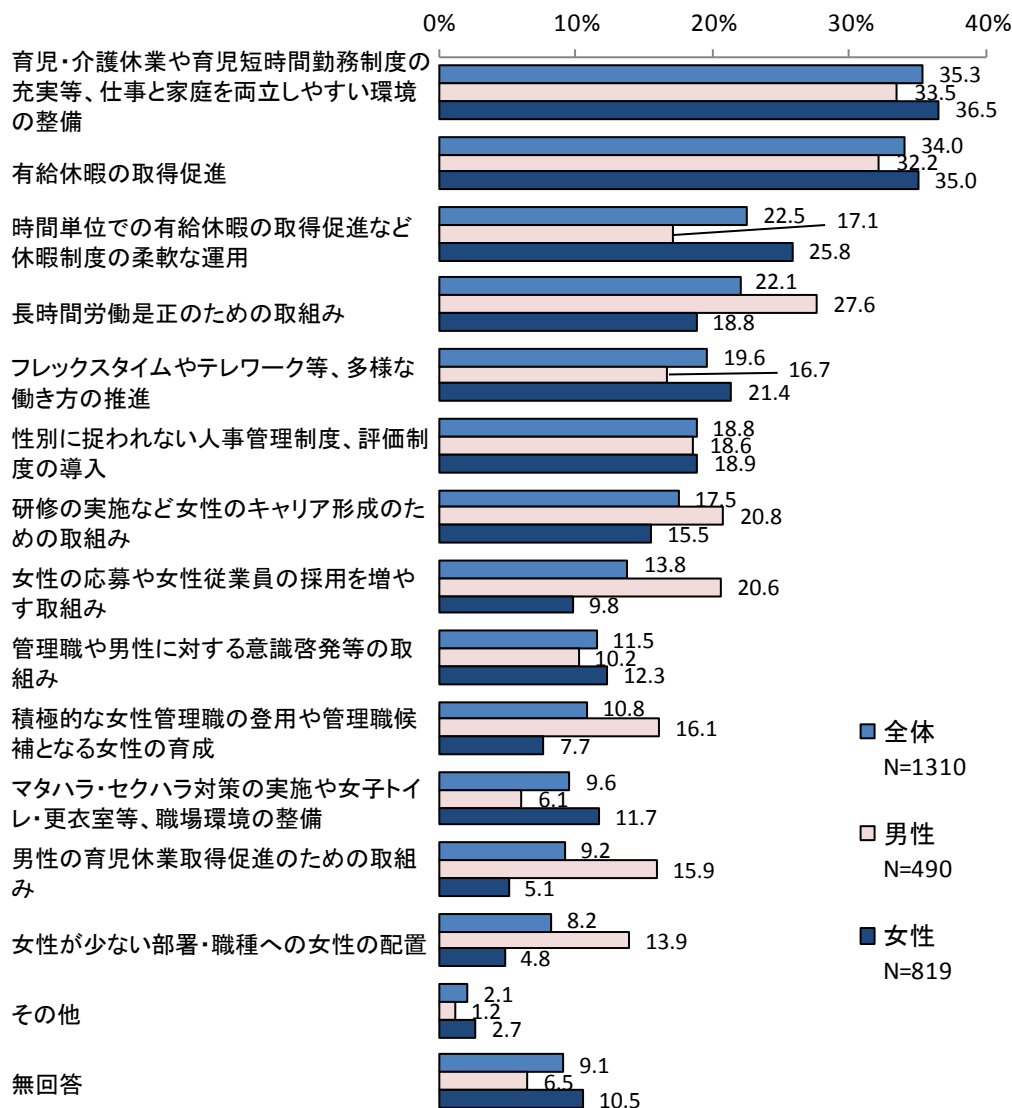
太字 第2位

斜体 第3位

問7 女性活躍推進のため、あなたの会社に特に進めてほしいと思う取組みはどれですか。
 あてはまるものに3つまで○を付けてください。

自社に特に進めてほしい取組みについては、「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」が35.3%で最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」34.0%、「時間単位での有給休暇の取得促進など、休暇制度の柔軟な運用」22.5%の順となっている。

性別にみると、男女ともに「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」、「有給休暇の取得促進」が多くなる傾向は同じだが、「長時間労働是正のための取組み」（男性27.6%、女性18.8%）や「研修の実施など女性のキャリア形成のための取組み」（男性20.8%、女性15.5%）は男性の割合が高くなっており、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」（男性17.1%、女性25.8%）や「フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進」（男性16.7%、女性21.4%）は女性の割合が高くなっている。



会社に進めてほしい取組み

(人、%)

		回答者数	育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備	有給休暇の取得促進	時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制の柔軟な運用	長時間労働是正のための取組み	フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進	性別に捉われない人事管理制度、評価制度の導入	研修の実施など女性のキャリア形成のための取組み	女性の応募や女性従業員の採用を増やす取組み	管理職や男性に対する意識啓発等の取組み	積極的な女性管理職の登用や管理職候補となる女性の育成	マタハラ・セクハラ対策の実施や女子トイレ・更衣室等、職場環境の整備	男性の育児休業取得促進のための取組み	女性が少ない部署・職種への女性の配置	その他	無回答	
全体		1310	35.3	34.0	22.5	22.1	19.6	18.8	17.5	13.8	11.5	10.8	9.6	9.2	8.2	2.1	9.1	
性別	男性	490	33.5	32.2	17.1	27.6	16.7	18.6	20.8	20.6	10.2	16.1	6.1	15.9	13.9	1.2	6.5	
	19歳以下	2	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	100.0	-	-	-	
	20歳代	62	32.3	43.5	25.8	32.3	17.7	14.5	11.3	22.6	6.5	9.7	3.2	21.0	21.0	3.2	6.5	
	30歳代	128	39.1	32.8	16.4	28.9	13.3	18.0	15.6	18.8	9.4	16.4	3.1	22.7	9.4	-	6.3	
	40歳代	177	28.8	30.5	15.3	26.0	16.9	23.2	20.3	20.9	9.0	17.5	5.6	15.3	18.1	1.7	6.8	
	50歳代	92	32.6	28.3	15.2	30.4	21.7	13.0	30.4	19.6	16.3	17.4	8.7	7.6	12.0	1.1	5.4	
	60歳代	28	42.9	28.6	17.9	14.3	14.3	17.9	35.7	25.0	7.1	17.9	21.4	-	-	-	10.7	
	不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	819	36.5	35.0	25.8	18.8	21.4	18.9	15.5	9.8	12.3	7.7	11.7	5.1	4.8	2.7	10.5	
	19歳以下	1	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	20歳代	143	43.4	37.1	23.8	23.1	21.7	21.0	12.6	10.5	10.5	7.7	13.3	8.4	6.3	2.1	8.4	
	30歳代	190	41.1	30.0	28.9	22.6	27.9	12.1	13.7	7.9	13.2	7.9	8.4	6.3	3.7	2.6	14.2	
	40歳代	305	35.1	36.4	26.2	14.8	21.6	20.7	16.1	8.5	12.5	4.9	11.1	4.3	4.3	3.0	9.2	
	50歳代	157	28.7	36.9	22.3	18.5	14.6	23.6	18.5	14.0	12.1	11.5	14.6	2.5	5.1	3.2	9.6	
60歳代	23	26.1	34.8	30.4	13.0	8.7	8.7	21.7	8.7	17.4	17.4	13.0	4.3	8.7	-	17.4		
業種	建設業	175	28.6	28.0	16.0	15.4	17.1	17.7	16.0	23.4	13.1	10.3	10.3	8.0	6.9	2.9	9.7	
	製造業	398	33.4	32.2	22.6	21.6	20.9	19.3	16.8	14.1	12.1	11.8	8.5	11.1	11.6	1.0	10.6	
	情報通信業	50	28.0	26.0	28.0	30.0	28.0	14.0	20.0	6.0	14.0	10.0	6.0	12.0	4.0	4.0	12.0	
	運輸業	58	24.1	19.0	22.4	13.8	19.0	27.6	27.6	22.4	15.5	19.0	15.5	8.6	10.3	5.2	10.3	
	卸売・小売業	165	38.8	40.6	23.0	21.8	17.0	25.5	20.0	12.1	9.1	7.9	6.7	6.7	5.5	2.4	9.1	
	金融・保険業	36	25.0	33.3	22.2	22.2	22.2	19.4	19.4	8.3	16.7	16.7	2.8	5.6	33.3	2.8	11.1	
	医療・福祉	196	51.0	45.4	27.0	29.6	15.8	14.8	15.3	8.2	6.1	9.2	13.3	10.7	-	1.0	4.6	
	サービス業	148	31.8	35.8	19.6	21.6	20.3	18.2	20.3	14.9	11.5	7.4	12.8	6.1	8.1	4.7	7.4	
	その他	76	36.8	26.3	22.4	23.7	25.0	11.8	9.2	7.9	18.4	17.1	6.6	9.2	9.2	-	10.5	
不明	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

問8 問7以外で、その他働き方の見直しなど、あなたの会社への要望事項があれば記入してください。

【主な要望】※表現は一部修正しています。

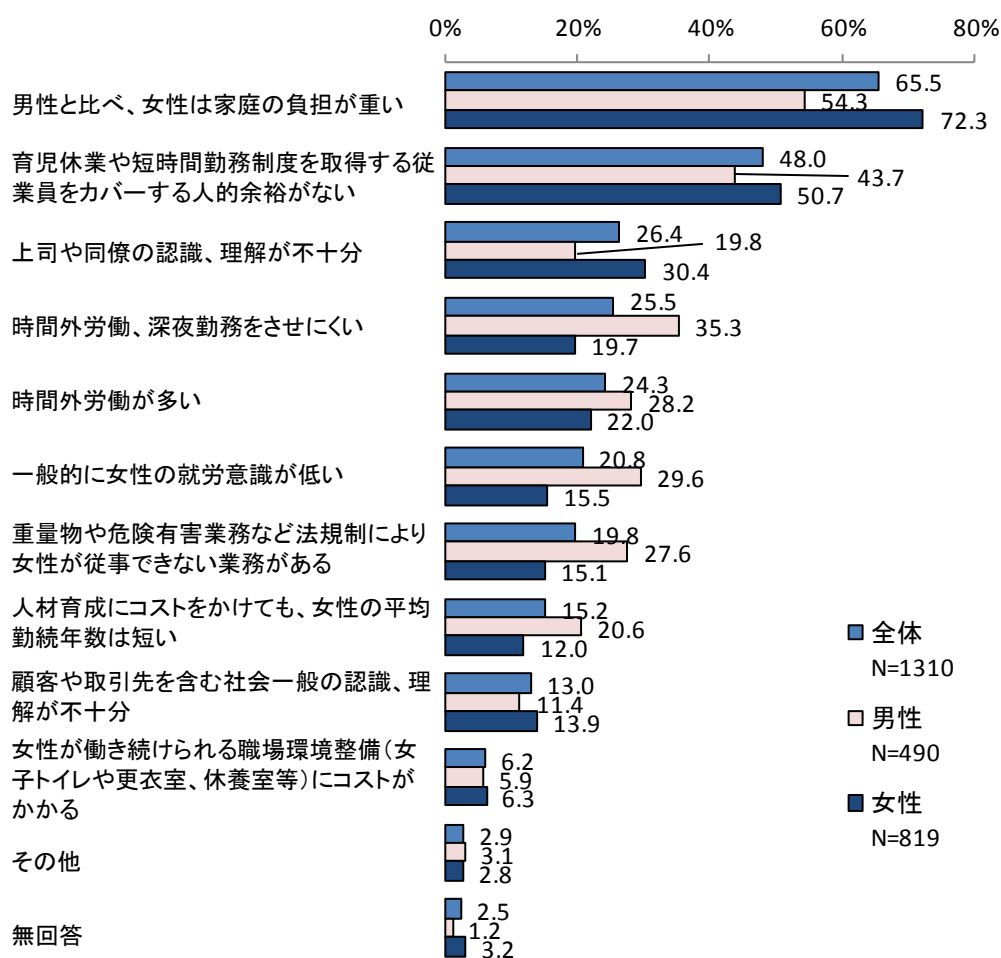
- 管理職はほとんど男性。「女性活躍」と言いながら、中心となる業務は男性に（与えられ）、女性には正社員でありながらアルバイト並みの仕事しか与えられない場面が見受けられる。（女性）
- 性別にとらわれず、家族のために必要な休み、有休をとりやすくしてほしい。（女性）
- 女性は事務的な仕事が多く、あまり営業の仕事にいない。積極的に女性を使って欲しい（女性）
- 「男性だから」という理由で重視されるのではなく、能力を重視して欲しい。（女性）
- 祝日を休みにしてほしい（女性）
- 女性だけでなく企業全体での残業時間の削減に、もっと注力していかないといけない。（女性）
- 女性の活躍＝キャリアアップではなく、適正な配置、仕事のやりやすさ、休みやすさ、カバーし合える環境作りをすることによって、女性が働きやすい職場にして欲しい。（男性）
- バランスよく仕事が分担できるように適材適所で人員配置を行ってほしい。（男性）
- 有休等を取る場合も、会社に対してというより同僚に対する気兼ねがある。（女性）
- 妊娠・出産を希望しているが、他の人に負担が多くなることを考えると躊躇する。（女性）
- 女性活躍を推進しているように見せているが、実際は一部の女性だけを見て評価されている。（女性）
- 上司の公平な評価。制度があっても正しく運用されなければ、ないのと同じ。（女性）
- 未就学児の子どもがいる人への制度は手厚いが、それ以降（小学校入学後）の制度が無く、仕事を続けにくい。（女性）
- 空調設備を整えて、仕事のしやすい環境にして欲しい。（女性）
- 誰かが急に休んでも仕事が回る様に、日頃から業務標準化を意識した働き方をして欲しい。（女性）
- 管理職はほとんどが女性なので、出来れば男性の管理職を増やして欲しい。（女性）
- 女性活躍とは管理職を増やせば良いというものではない。両立支援が重要。（女性）
- 男性の家庭への参入を促す仕組み。管理職自身が早く帰る為の取組み。管理職の働き方が過酷なので、自分もあんな風になりたいと思えない。（女性）
- ペーパーレス化を進めて欲しい。（男性）
- 部署によって労働時間や休日に偏りがある。（女性）
- 女性のライフステージに合わせて柔軟に働き続けることが出来るサポート体制の整備。（女性）
- 不妊治療への理解。（女性）
- 全ての社員がお互い様と思える風土を作って欲しい。子育てしながらでも管理職としてやっていけるような会社になって欲しい。（女性）
- 産休、育休後、戻って来られやすい環境を整えて欲しい。（女性）

女性活躍を推進するうえでの課題について

問9 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性活躍を推進するうえでの課題については、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が65.5%で最も多く、次いで「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」48.0%、「上司や同僚の認識、理解が不十分」26.4%の順となっている。

性別にみると、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」（男性35.3%、女性19.7%）、「一般的に女性の就労意識が低い」（男性29.6%、女性15.5%）は男性の特に割合が高くなっており、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」（男性54.3%、女性72.3%）「上司や同僚の認識、理解が不十分」（男性19.8%、女性30.4%）は特に女性の割合が高くなっている。



女性活躍推進の課題

(人、%)

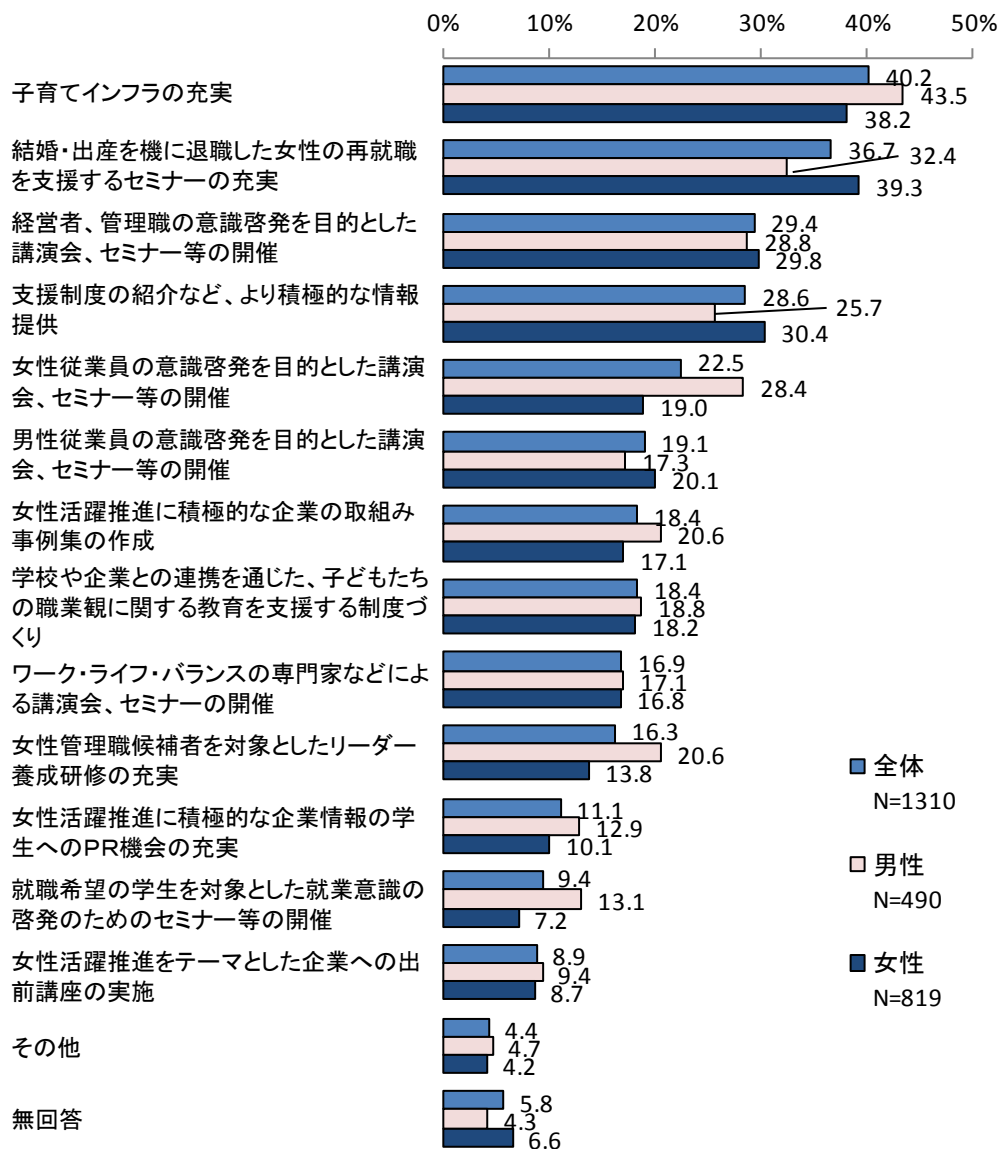
		回答者数	男性と比べ、女性は家庭の負担が重い	育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない	上司や同僚の認識、理解が不十分	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	時間外労働が多い	一般的に女性の就労意識が低い	重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	続年数は短い	人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数は短い	顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	女性が働き続けられる職場環境整備（女子トイレや更衣室、休養室等）にコストがかかる	その他	無回答
全体		1310	65.5	48.0	26.4	25.5	24.3	20.8	19.8	15.2	13.0	6.2	2.9	2.5	
性別	男性	490	54.3	43.7	19.8	35.3	28.2	29.6	27.6	20.6	11.4	5.9	3.1	1.2	
	19歳以下	2	50.0	-	50.0	50.0	-	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-	
	20歳代	62	43.5	51.6	17.7	38.7	30.6	21.0	30.6	24.2	4.8	9.7	3.2	3.2	
	30歳代	128	50.8	43.0	16.4	37.5	30.5	33.6	25.8	20.3	9.4	6.3	4.7	1.6	
	40歳代	177	54.2	44.1	21.5	34.5	26.6	35.6	26.0	19.8	13.6	5.6	1.7	0.6	
	50歳代	92	64.1	44.6	19.6	32.6	28.3	19.6	27.2	20.7	12.0	3.3	4.3	1.1	
	60歳代	28	60.7	28.6	25.0	32.1	25.0	25.0	35.7	17.9	14.3	7.1	-	-	
	不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	819	72.3	50.7	30.4	19.7	22.0	15.5	15.1	12.0	13.9	6.3	2.8	3.2	
	19歳以下	1	100.0	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	
	20歳代	143	72.0	60.1	32.9	22.4	25.9	15.4	16.1	19.6	14.0	7.7	2.8	1.4	
	30歳代	190	75.8	59.5	36.8	24.2	24.7	16.8	11.6	11.6	14.2	4.2	5.8	2.1	
	40歳代	305	71.1	43.9	25.6	15.1	22.0	15.4	16.4	11.5	16.1	5.9	1.6	3.3	
	50歳代	157	70.1	46.5	29.9	19.7	17.2	12.7	15.3	7.6	10.2	8.3	1.9	5.1	
60歳代	23	73.9	39.1	30.4	21.7	4.3	26.1	17.4	4.3	8.7	8.7	-	8.7		
業種	建設業	175	65.7	41.7	21.1	28.0	20.0	28.0	32.0	14.9	12.6	8.0	5.7	1.1	
	製造業	398	68.6	44.5	28.9	29.6	22.9	20.1	26.1	13.8	11.8	5.5	2.8	2.3	
	情報通信業	50	62.0	52.0	28.0	30.0	38.0	30.0	6.0	16.0	16.0	6.0	2.0	2.0	
	運輸業	58	56.9	29.3	34.5	24.1	12.1	15.5	22.4	6.9	10.3	5.2	1.7	1.7	
	卸売・小売業	165	68.5	55.8	33.3	27.3	23.0	21.8	17.6	16.4	15.8	6.1	3.6	1.2	
	金融・保険業	36	63.9	63.9	22.2	11.1	22.2	25.0	5.6	36.1	33.3	8.3	5.6	-	
	医療・福祉	196	65.3	59.2	20.9	19.4	33.7	13.3	8.7	15.3	7.7	4.6	1.0	3.1	
	サービス業	148	58.1	46.6	24.3	25.7	24.3	19.6	14.9	17.6	15.5	6.8	1.4	5.4	
	その他	76	69.7	43.4	25.0	15.8	21.1	23.7	17.1	10.5	10.5	9.2	3.9	2.6	
不明	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

国や県への要望について

問10 女性活躍推進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。あてはまるものすべてに○を付けてください。

国や県への要望については、「子育てインフラの充実」が40.2%で最も高く、次いで「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充実」36.7%、「経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」29.4%の順となっている。

性別にみると、「女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」（男性28.4%、女性19.0%）と「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の充実」（男性20.6%、女性13.8%）は特に男性の割合が高く、「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充実」（男性32.4%、女性39.3%）は特に女性の割合が高くなっている。



女性活躍推進に必要な行政の支援・施策

(人、%)

		回答者数	子育てインフラの充実	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充実	経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	支援制度の紹介など、より積極的な情報提供	女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	男性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	女性活躍推進に積極的な企業の取組み事例集の作成	学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり	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	研修の充実 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成	PR機会の充実 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生への提供	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	女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施	その他	無回答	
全体		1310	40.2	36.7	29.4	28.6	22.5	19.1	18.4	18.4	16.9	16.3	11.1	9.4	8.9	4.4	5.8	
性別	全体	490	43.5	32.4	28.8	25.7	28.4	17.3	20.6	18.8	17.1	20.6	12.9	13.1	9.4	4.7	4.3	
	19歳以下	2	-	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	
	20歳代	62	37.1	43.5	22.6	22.6	17.7	19.4	21.0	12.9	16.1	16.1	12.9	14.5	6.5	9.7	8.1	
	30歳代	128	47.7	28.1	31.3	25.8	23.4	21.1	18.0	22.7	21.9	18.0	12.5	10.2	7.8	3.1	4.7	
	40歳代	177	41.8	33.3	24.3	23.7	30.5	15.3	22.0	16.4	15.3	24.9	10.7	12.4	9.0	4.5	4.5	
	50歳代	92	51.1	26.1	32.6	26.1	31.5	16.3	22.8	21.7	16.3	19.6	17.4	17.4	13.0	4.3	2.2	
	60歳代	28	28.6	39.3	46.4	42.9	46.4	10.7	17.9	21.4	14.3	21.4	14.3	10.7	14.3	3.6	-	
	不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	全体	819	38.2	39.3	29.8	30.4	19.0	20.1	17.1	18.2	16.8	13.8	10.1	7.2	8.7	4.2	6.6
	19歳以下	1	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	143	43.4	62.9	29.4	36.4	15.4	17.5	19.6	16.1	16.1	14.0	12.6	11.9	7.7	2.8	4.9	
	30歳代	190	50.0	41.1	28.9	28.9	18.4	21.1	18.9	21.1	25.8	13.2	11.6	9.5	13.2	6.8	5.8	
	40歳代	305	32.5	30.8	29.2	26.6	20.0	20.0	15.7	16.1	14.4	13.8	7.9	3.6	4.9	3.3	7.2	
	50歳代	157	31.8	31.2	31.2	35.0	22.3	22.9	16.6	20.4	12.1	12.7	10.8	6.4	12.1	4.5	7.0	
60歳代	23	26.1	43.5	34.8	26.1	8.7	8.7	4.3	21.7	13.0	26.1	8.7	13.0	4.3	-	13.0		
業種	建設業	175	35.4	33.1	32.6	25.1	22.3	21.1	17.7	21.7	14.9	14.3	12.0	11.4	6.9	5.7	6.3	
	製造業	398	39.2	33.7	29.4	29.6	24.9	18.6	19.8	16.3	17.1	18.8	10.3	9.8	8.8	3.3	5.5	
	情報通信業	50	46.0	30.0	34.0	22.0	18.0	22.0	16.0	16.0	24.0	14.0	12.0	6.0	14.0	16.0	2.0	
	運輸業	58	34.5	34.5	37.9	29.3	29.3	15.5	20.7	12.1	8.6	19.0	15.5	8.6	10.3	-	3.4	
	卸売・小売業	165	48.5	40.6	29.7	28.5	20.6	18.2	20.0	15.2	10.9	16.4	7.9	9.1	7.3	6.1	5.5	
	金融・保険業	36	47.2	38.9	36.1	27.8	30.6	25.0	16.7	16.7	25.0	30.6	19.4	13.9	16.7	2.8	-	
	医療・福祉	196	38.3	47.4	25.5	33.2	16.3	18.4	14.8	25.5	25.0	13.8	12.8	10.2	8.2	4.6	5.1	
	サービス業	148	36.5	33.8	24.3	27.0	27.0	17.6	17.6	14.9	12.2	11.5	10.1	6.1	8.1	2.0	11.5	
	その他	76	46.1	32.9	28.9	28.9	15.8	22.4	18.4	26.3	21.1	17.1	9.2	9.2	13.2	3.9	2.6	
	不明	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

IV 調査票

問4 貴社における女性活躍への取組みについて、あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 取り組んでいる
 - 2 今後取り組む予定がある
 - 3 取り組む予定はない
- } → 問4-1へお進みください
- 問4-2へお進みください

問4-1 女性活躍に取り組む(重視する)理由は何ですか。あてはまるものを3つまで○を付けてください。

- 1 優秀な人材の確保・定着
- 2 職場の活性化による労働意欲の向上
- 3 働き方の見直しによる業務の効率化
- 4 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要
- 5 従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上
- 6 企業のイメージアップ
- 7 その他()

→問5へお進みください

問4-2 女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由は何ですか。あてはまるものを3つまで○を付けてください。

- 1 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない
- 2 女性従業員が少数である
- 3 女性従業員の意識と意欲が伴わない
- 4 男性従業員の理解が得られない
- 5 具体的な取組方法がわからない
- 6 必要性を感じない
- 7 その他()

3. 女性活躍の推進状況について

問5 貴社の状況をご記入ください。

区分	推進状況
直近事業年度の採用者数 (正社員のみ。中途採用を含む)	計 _____ 名(内訳: 男性 _____ 名、女性 _____ 名)
直近事業年度の採用における競争倍率 (=応募者数/採用者数)(中途採用を含む)	全体 _____ 倍(男性 _____ 倍、女性 _____ 倍)
平均勤続年数(正社員のみ)	全体 _____ 年(男性 _____ 年、女性 _____ 年)
直近事業年度一月あたりの労働者の平均 残業時間(正社員のみ) 一月当たりの労働者の平均残業時間=「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数」	全体 _____ 時間(内訳: 男性 _____ 時間、女性 _____ 時間)

管理職数	計 _____ 名(内訳: 男性 _____ 名、女性 _____ 名) ※管理職とは、「課長級(下記①及び②)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計とします。 ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む)のもの長。 ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。			
役員数	計 _____ 名(内訳: 男性 _____ 名、女性 _____ 名) (うち常勤: 男性 _____ 名、女性 _____ 名)			
直近3事業年度における多様なキャリアコースに関する実績	①女性の非正社員から正社員への転換 _____ 名 ②女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間※の転換 _____ 名 ③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 _____ 名 ④おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用 _____ 名			
直近3事業年度における育児休業の平均取得期間	単位は日・週・月・年 いずれも可	直近事業年度	(直近-1)事業年度	(直近-2)事業年度
「当該事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」 ÷「当該事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」	男性			
	女性			

※「雇用管理区分」…職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
 (例: 総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

問6 女性活躍推進法※に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 策定している
- 2 策定していないが、策定を予定している
- 3 策定する予定はない

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。「女性活躍推進法」)において、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主には、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表・届出、③女性の活躍に関する情報公表が義務づけられます。また、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主には、上記の3点が努力義務とされています。

問7 問6の「一般事業主行動計画」について、女性活躍の推進の裾野を広げるため、努力義務となっている300人以下の企業にも策定の義務づけを拡大することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 すぐにでも拡大すべきである
- 2 一定期間の周知期間(2～3年程度)を設けたうえで拡大すべきである
- 3 拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである
- 4 拡大すべきではない
- 5 わからない
- 6 その他()

※「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)では、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主には、行動計画の策定・社内通知・公表・届出が義務づけられており、100人以下の事業主には、努力義務とされています。本県では、「子育て支援・少子化対策条例」(平成21年富山県条例28号)により、義務づけの対象範囲を、平成23年から50人以上100人以下の企業に、平成29年4月からは30人以上50人以下の企業に拡大しています。

4. 女性活躍の取組み状況について

問8 貴社で実施している女性活躍推進に関する(1)～(7)の取組みについて、それぞれあてはまるものすべてに○を付けてください。

各項目は、女性活躍に関する課題を解決するための具体的な取組内容として、厚生労働省から採用・配置・育成等の視点ごとに例示されたものを基に作成しています。貴社の取組みのご参考にしてください。

(1) 採用についての取組み

- 1 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定

(方針や目標の内容)

- 2 女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し(募集方法の多様化・応募要項の見直し 等)
- 3 求職者に対する積極的な広報
(会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、各種認定や表彰の取得実績のアピール 等)
- 4 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
- 5 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
- 6 採用担当者への女性の参画
- 7 その他()

(2) 配置についての取組み

- 1 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 2 女性が満たしにくい配置基準の見直し
- 3 多様な職務経験ができるよう、女性が主だった部署・職種への男性の配置
- 4 女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成
- 5 コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍の促進)
- 6 一般職から総合職等への転換を推進する取組み(制度の周知、上司からの働きかけ 等)
- 7 非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み

(3) 育成についての取組み

- 1 中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成 等)
- 2 研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ
- 3 女性を対象とした、より高度な研修の実施
- 4 家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を出産・子育て期以前に積極的に付与
- 5 職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
- 6 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発の実施
- 7 育休復職者のキャリア形成支援に関する研修の実施
- 8 転換・再雇用・中途採用等の社員を対象とした研修の実施
- 9 非正社員を対象とした研修の実施
- 10 その他()

(4) 仕事と育児の両立支援についての取組み

- 1 育児休業取得に関する方針や目標の設定

(方針や目標の内容)

- 2 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付 等)
- 3 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
- 4 事業所内託児所の設置
- 5 産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置
- 6 男性の育児休業取得促進の取組み
- 7 子育てを理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)
- 8 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
- 9 その他()

(5) 仕事と介護の両立支援についての取組み

- 1 介護休業取得に関する方針や目標の設定

(方針や目標の内容)

- 2 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配付 等)
- 3 介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
- 4 介護休業中の情報提供、相談窓口の設置
- 5 介護等を理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)
- 6 介護休業の取得が昇給・昇格に不利益とならない評価制度の導入
- 7 その他()

(6) 評価・登用についての取組み

1 女性管理職の登用方針や目標の設定

(方針や目標の内容)

- 2 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 3 一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
- 4 ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施
- 5 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施
- 6 女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施
- 7 その他()

(7) 職場風土改善についての取組み

- 1 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進方針について、経営トップからのアピール
- 2 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の導入
- 3 管理職に対するワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する意識啓発
(妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等)
- 4 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の取組みに関する項目設定
- 5 定期的な社員への意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)
- 6 マタハラ・セクハラ防止のための取組み
- 7 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善
- 8 女子トイレや更衣室等の整備・改修
- 9 その他()

問9 男女を問わず、従業員が希望する数の子どもを持ちながら、職場でのキャリアアップを図り活躍するため、県民希望出生率^{*}を一つの大きな目標として、企業が従業員の仕事と子育ての両立をサポートすることについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 積極的に推進すべきだ
- 2 どちらかという推進すべきだ
- 3 どちらかという推進するべきではない
- 4 推進するべきでない
- 5 わからない

^{*}県民希望出生率…「結婚」と「理想の子どもの数」の希望がかなった場合の出生率
県民希望出生率は「1.9」となっている一方で、本県の合計特殊出生率は「1.50」(H28)となっています。

5. 働き方改革の取組み状況について

問10 貴社で実施している長時間労働の解消や働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1 残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ

(目標の内容、具体的な取組み内容を記載してください)

2 長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発

(具体的な取組み内容を記載してください) 【例】ノー残業デー、定時退社の呼びかけ、管理職による率先退社 等

3 長時間残業の削減：職場における業務削減の取組み

(具体的な取組み内容を記載してください) 【例】業務の優先順位付けや業務分担の見直し、業務プロセス等の分析・削減と検証、会議・資料作成の効率化、生産性の高い社員の業務手法の共有 等

4 有給休暇取得を推進する取組み

(具体的な取組み内容を記載してください) 【例】取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得、時間単位の有給休暇制度 等

5 フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み(取組内容ごとに選択してください)

取組内容	実施している	実施を検討している	実施していない
① フレックスタイム	1	2	3
② テレワーク	1	2	3
③ 短時間勤務制度	1	2	3
④ 朝型勤務制度	1	2	3
⑤ 副業・兼業の承認	1	2	3

(取り組んでいる場合は、具体的な取組み内容を記載してください)

6 時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介

(具体的な取組み内容を記載してください) 【例】時間制約のある社員の職務設計、交代制勤務における時間制約社員を活かすシフトの組み方 等

7 属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等)

(具体的な取組み内容を記載してください)

8 働き方に関する管理職へのマネジメント研修

(具体的な取組み内容を記載してください)

9 自社のワーク・ライフ・バランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ

(具体的な取組み内容を記載してください)

10 その他

(具体的な取組み内容を記載してください)

問11 貴社において、労働生産性の向上を図るため、ICT、IoT[※]、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

(具体的な取組み内容を記載してください)

※IoT(Internet of Things モノのインターネットとも)：パソコンやスマートフォン、タブレットといった従来型のICT(情報通信技術)端末だけでなく様々な「モノ」がセンサーと無線通信を介してインターネットにつながること。

6. 県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について

問12 県が実施しているそれぞれの施策・事業等について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

区 分	① 今回初めて知った	② 知っていたが参加・ 活用したことは ない	③ 参加・活用したこと がある、または今後、 参加・活用したい
1 仕事と子育て両立支援推進員の企業訪問	1	2	3
2 仕事と子育て両立支援セミナー	1	2	3
3 元気とやま！子育て応援企業登録制度	1	2	3
4 事業所内保育施設の設置(整備・運営費への補助)	1	2	3
5 多子世帯(3子以上)や三世代同居を対象とした融資制度の無利子化	1	2	3
6 仕事と子育て両立支援企業の入札参加資格の優遇	1	2	3
7 とやま子育て応援団事業への協賛	1	2	3
8 富山県企業子宝率調査	1	2	3
9 煌めく女性リーダー塾(リーダーを目指す女性社員向けの研修)	1	2	3
10 男女共同参画チーフ・オフィサーの設置	1	2	3
11 男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇	1	2	3
12 女性が輝く元気企業とやま賞の表彰	1	2	3
13 イクボス企業同盟とやま	1	2	3

7. 女性活躍を推進するうえでの課題について

問13 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 時間外労働が多い
- 2 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
- 3 一般的に女性の就労意識が低い
- 4 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数は短い
- 5 上司や同僚の認識、理解が不十分
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- 7 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 8 女性が働き続けられる職場環境整備(女子トイレや更衣室、休養室等)にコストがかかる
- 9 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない
- 10 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い
- 11 その他()

8. 国や県への要望について

問14 女性活躍推進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。

あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 2 男性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 3 女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の充実
- 5 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充実
- 6 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
- 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
- 8 女性活躍推進に積極的な企業の取組み事例集の作成
- 9 支援制度の紹介など、より積極的な情報提供
- 10 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
- 11 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- 12 学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり
- 13 子育てインフラの充実
- 14 その他 ()

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～

ご記入漏れがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、

8月21日(月)までにご返送くださいますようお願いいたします。

女性活躍推進調査調査票

1. あなたの情報

問1 あなたの自身のことについて、それぞれの項目ごとにあてはまるもの1つに○を付けてください。

性別	1 男性 2 女性	配偶者の有無	1 有 2 無
年代	1 19歳以下 4 40歳代	2 20歳代 5 50歳代	3 30歳代 6 60歳以上
子どもの数	1 0人 2 1人 3 2人 4 3人 5 4人以上	末子の年齢 (子どもがない場合は回答不要)	1 6歳未満 2 6歳～10歳 3 11歳～15歳 4 16歳～20歳 5 21歳～25歳 6 25歳以上
雇用形態※1	1 正社員 2 非正社員	管理職・ 非管理職の別※2	1 管理職(課長以上) 2 非管理職
勤続年数	1 3年未満 4 11～20年	2 3～5年 5 21年以上	3 6～10年
業種	1 建設業 2 製造業 3 情報通信業 4 運輸業 5 卸売・小売業 6 金融・保険業 7 医療・福祉 8 サービス業(具体的に) 9 その他(具体的に)		
職種	1 管理的業務 2 事務(総務・経理・人事等) 3 営業 4 企画・調査・宣伝 5 サービス・販売 6 研究・設計・商品開発 7 製造技術・生産管理 8 情報システム 9 専門技術(医療・福祉・保育等) 10 その他()		
あなたの会社の従業員規模(正社員のみ)	※詳しくわからない場合は、あなたの印象でも結構です。 1 1～9人 2 10～29人 3 30～50人 4 51～100人 5 101～300人 6 301人以上		

※1「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条の「通常の労働者」をいい、いわゆる正規型の労働者のことで、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断します。「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

※2管理職とは、「課長級(下記①及び②)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者とします。

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む)のもの長。

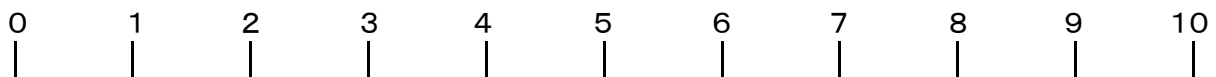
②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。

2. 女性活躍推進への意識について

問2 あなたの会社の女性活躍の状況はどの程度(0点～10点)だと思えますか。
あてはまる位置に○を付けてください。

進んでいない

進んでいる



問3 会社で女性の活躍を推進することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 積極的に推進するべきだ
- 2 どちらかという推進するべきだ
- 3 どちらかという推進するべきではない
- 4 推進するべきではない
- 5 わからない

問4 今の会社で働き続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 働き続けたい
 - 2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい
 - 3 働き続けたいとは思わない
- } → 問5へお進みください

問4-1 働き続けたいと思う理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 やりがいのある仕事だから
- 2 資格や経験を活かしたいから
- 3 仕事が楽しいから
- 4 収入や労働環境に満足しているから
- 5 転職するのは不安だから
- 6 他にやりたい仕事がないから
- 7 収入を得るため
- 8 その他()

問5 あなたは管理職になりたいと思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 なりたい(又はすでに管理職である)
 - 2 どちらかといえばなりたい
 - 3 どちらかといえばなりたくない
 - 4 なりたくない
 - 5 わからない
- } → 問6へお進みください
→ 問6へお進みください

問5-1 管理職になりたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 責任が重くなるのが嫌だから
- 2 時間外労働が増えるから
- 3 自分の能力に自信がないから
- 4 いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから
- 5 同僚からねたまれるのが嫌だから
- 6 転勤があるから
- 7 仕事と家庭の両立が困難だから
- 8 今のままで不満はないから
- 9 周囲に女性の役職者がおらず、管理職のイメージが湧かないから
- 10 メリットがないから
- 11 その他()

3. あなたの会社の状況について

問6 あなたの会社における女性活躍の状況はどうか。
それぞれの項目について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

項目	そう思う	そうは 思わない	わから ない
① 女性の応募者が増えている	1	2	3
② 採用者に占める女性の割合が大きくなっている	1	2	3
③ 女性の業務範囲が拡大している	1	2	3
④ 研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる	1	2	3
⑤ 結婚・出産を機に退職する女性が減っている	1	2	3
⑥ 男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている	1	2	3
⑦ 長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる	1	2	3
⑧ フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている	1	2	3
⑨ 女性の経営層・管理職が増えている	1	2	3
⑩ 管理職を目指す女性が増えている	1	2	3
⑪ 性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている	1	2	3
⑫ マタハラ・セクハラ対策が進んでいる	1	2	3
⑬ 女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる	1	2	3

問7 女性活躍推進のため、あなたの会社に特に進めてほしいと思う取組みはどれですか。
あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- 1 女性の応募や女性従業員の採用を増やす取組み
- 2 女性が少ない部署・職種への女性の配置
- 3 研修の実施など女性のキャリア形成のための取組み
- 4 育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備
- 5 男性の育児休業取得促進のための取組み
- 6 長時間労働是正のための取組み
- 7 有給休暇の取得促進
- 8 時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用
- 9 フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進
- 10 性別に捉われない人事管理制度、評価制度の導入
- 11 積極的な女性管理職の登用や管理職候補となる女性の育成
- 12 管理職や男性に対する意識啓発等の取組み
- 13 マタハラ・セクハラ対策の実施や女子トイレ・更衣室等、職場環境の整備
- 14 その他()

問8 問7以外で、その他働き方の見直しなど、あなたの会社への要望事項があれば記入してください。

4. 女性活躍を推進するうえでの課題について

問9 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 時間外労働が多い
- 2 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
- 3 一般的に女性の就労意識が低い
- 4 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数は短い
- 5 上司や同僚の認識、理解が不十分
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- 7 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 8 女性が働き続けられる職場環境整備(女子トイレや更衣室、休養室等)にコストがかかる
- 9 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない
- 10 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い
- 11 その他()

5. 国や県への要望について

問10 女性活躍推進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。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 2 男性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 3 女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 4 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の充実
- 5 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充実
- 6 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
- 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
- 8 女性活躍推進に積極的な企業の取組み事例集の作成
- 9 支援制度の紹介など、より積極的な情報提供
- 10 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
- 11 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- 12 学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり
- 13 子育てインフラの充実
- 14 その他()

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～

ご記入漏れがないかもう一度ご確認の上、返信用封筒(切手不要)に入れ、

8月21日(月)までにご返送くださいますようお願いいたします。