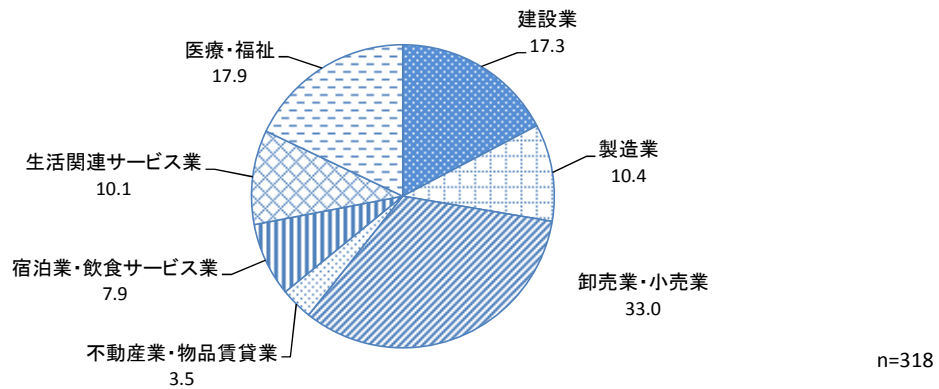


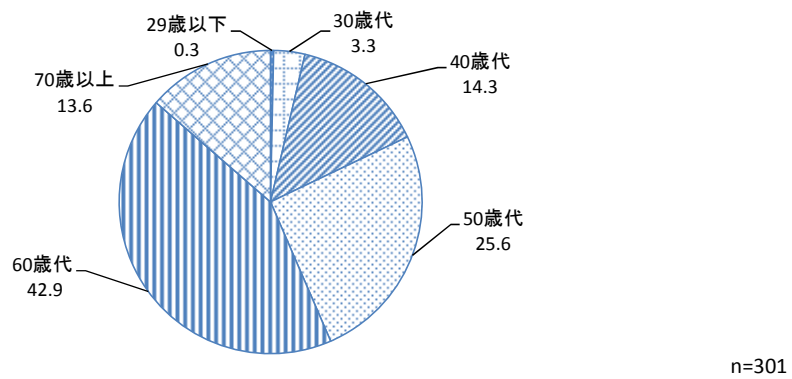
第2章 調査結果【経営者向けアンケート】

1 記入企業情報

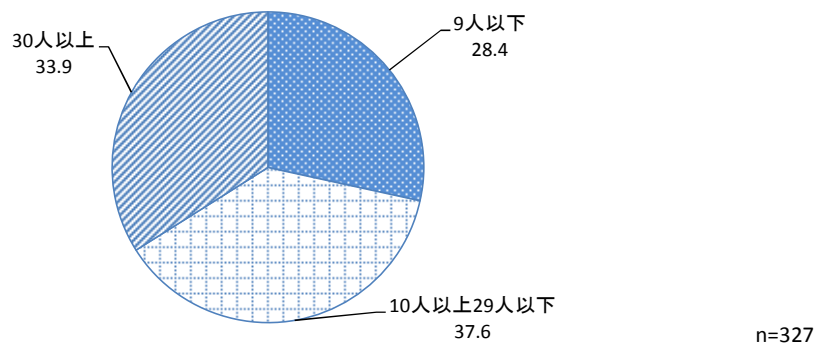
(1) 業種



(2) 年代



(3) 従業員数

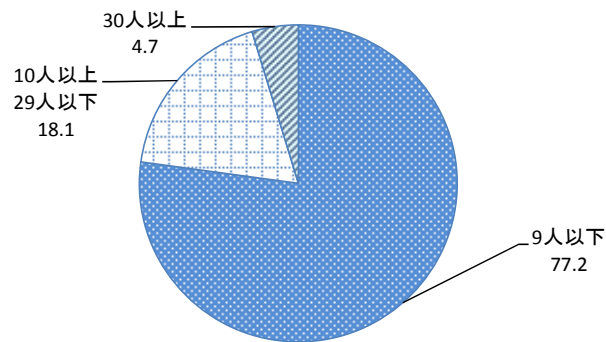


【性別】

	回答件数 計	9人以下	10人以上 29人以下	30人以上
男性	302 100.0	136 45.0	108 35.8	58 19.2
女性	311 100.0	204 65.6	72 23.2	35 11.3

※計の合計回答数は 327 件。性別の回答件数については原本記載ベースのため、それぞれの回答件数と計の回答件数は一致しません。

(4) 管理職の数



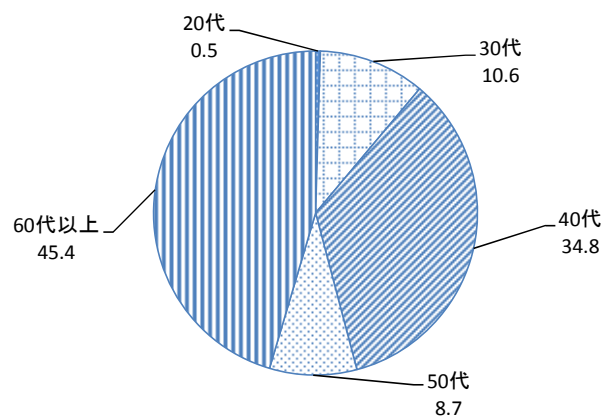
n=254

【性別】

	回答件数 計	9人以下	10人以上 29人以下	30人以上
男性	268 100.0	223 83.2	39 14.6	6 2.2
女性	173 100.0	164 94.8	8 4.6	1 0.6

※計の合計回答数は 254 件。性別の回答件数については原本記載ベースのため、それぞれの回答件数と計の回答件数は一致しません。

(5) 平均年齢



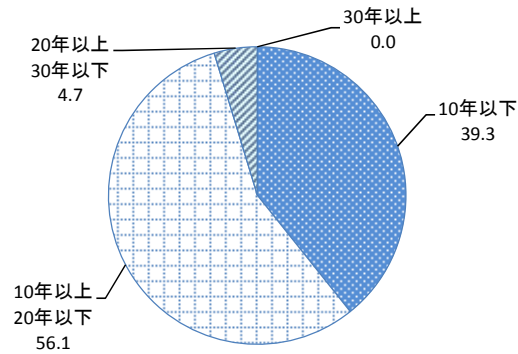
n=207

【性別】

	回答件数 計	20代	30代	40代	50代	60代以上
男性	301 100.0	1 0.3	32 10.6	95 31.6	35 11.6	138 45.8
女性	281 100.0	4 1.4	42 14.9	75 26.7	34 12.1	126 44.8

※計の合計回答数は 207 件。性別の回答件数については原本記載ベースのため、それぞれの回答件数と計の回答件数は一致しません。

(6) 平均勤続年数



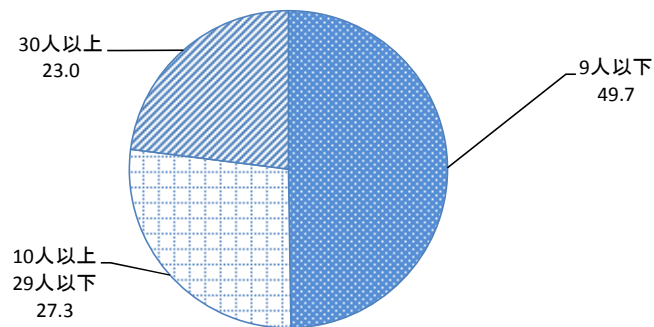
n=107

【性別】

	回答件数 計	10年以下	10年以上 20年以下	20年以上 30年以下	30年以上
男性	158 100.0	61 38.6	74 46.8	20 12.7	3 1.9
女性	157 100.0	73 46.5	63 40.1	15 9.6	6 3.8

※計の合計回答数は 107 件。性別の回答件数については原本記載ベースのため、それぞれの回答件数と計の回答件数は一致しません。

(7) 非正規社員数



n=187

【性別】

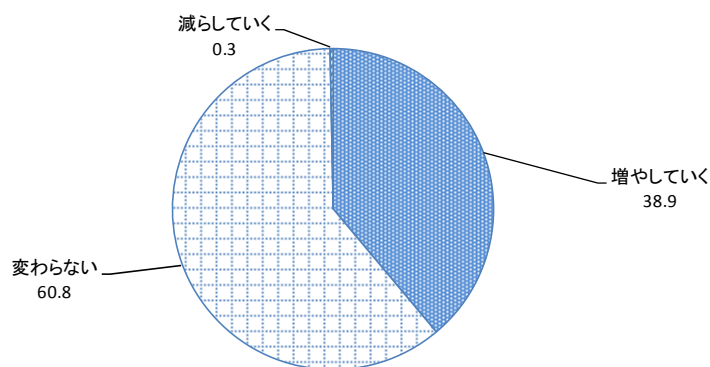
	回答件数 計	9人以下	10人以上 29人以下	30人以上
男性	143 100.0	107 74.8	27 18.9	9 6.3
女性	196 100.0	122 62.2	48 24.5	26 13.3

※計の合計回答数は 187 件。性別の回答件数については原本記載ベースのため、それぞれの回答件数と計の回答件数は一致しません。

2 女性従業員の増員計画

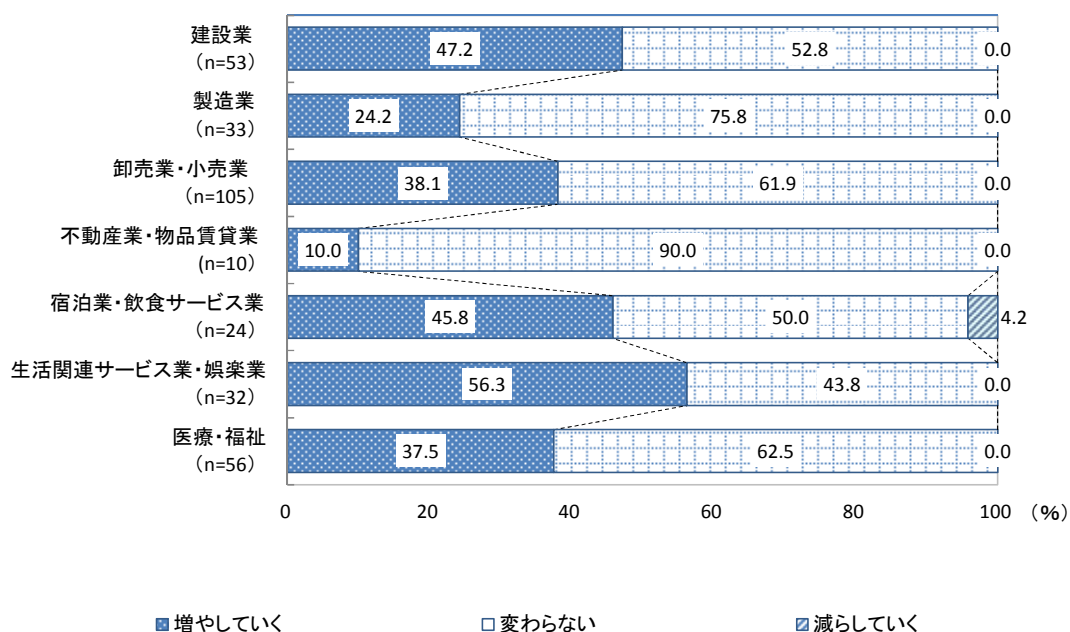
問1 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性従業員の増員計画については、「変わらない」が 60.8%（197 件）で最も多く、以下「増やしていく」38.9%（126 件）、「減らしていく」0.3%（1 件）と続いた。



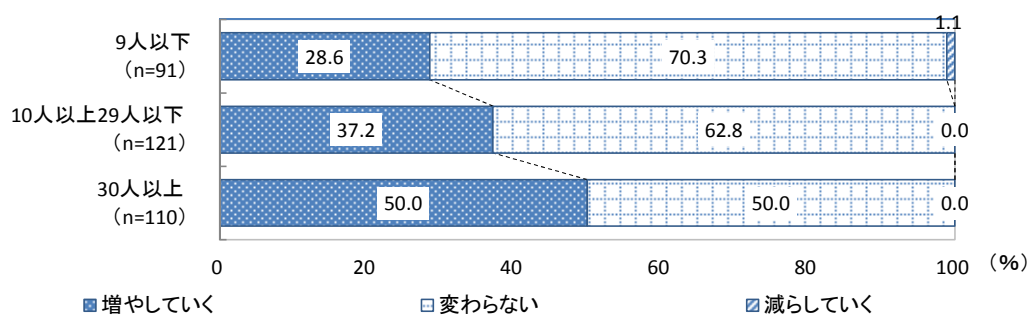
【業種別】

女性従業員の増員計画について業種別にみると、＜生活関連サービス業・娯楽業＞を除く 6 業種で「変わらない」が「増やしていく」を上回り、＜不動産業・物品賃貸業＞で 9 割を占めた。＜生活関連サービス業・娯楽業＞は、「増やしていく」が 56.3%と、「変わらない」の 43.8%を上回った。



【正規社員数別】

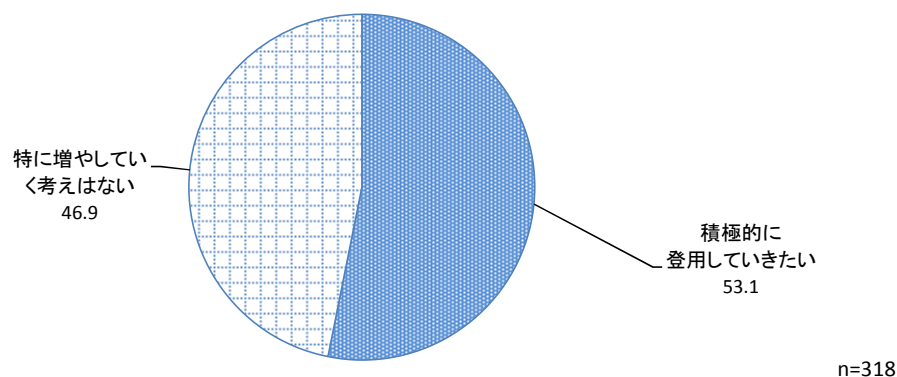
女性従業員の増員計画について正規社員数別にみると、＜30人以上＞においては「増やしていく」と「変わらない」が5割で回答を分けたのに対し、＜10人以上29人以下＞＜9人以下＞は「変わらない」が6割以上を占めた。なお、正規社員数が少ないほど、「変わらない」と回答している割合が高い傾向にある。



3 女性管理職の登用計画の有無

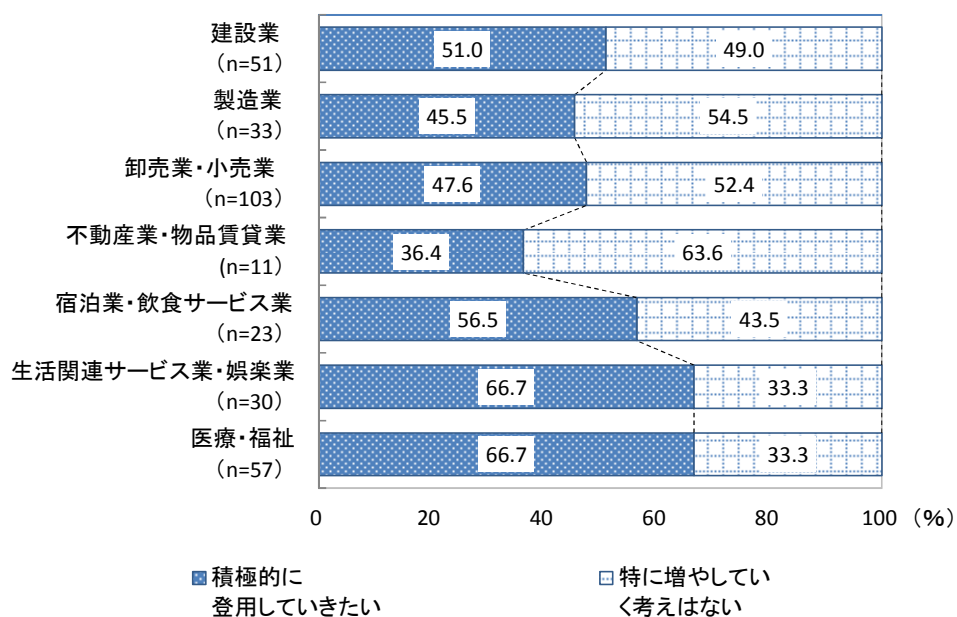
問2 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性管理職の登用計画については、「積極的に登用していきたい」が 53.1%（169 件）で、「特に増やしていく考えはない」の 46.9%（149 件）を上回った。



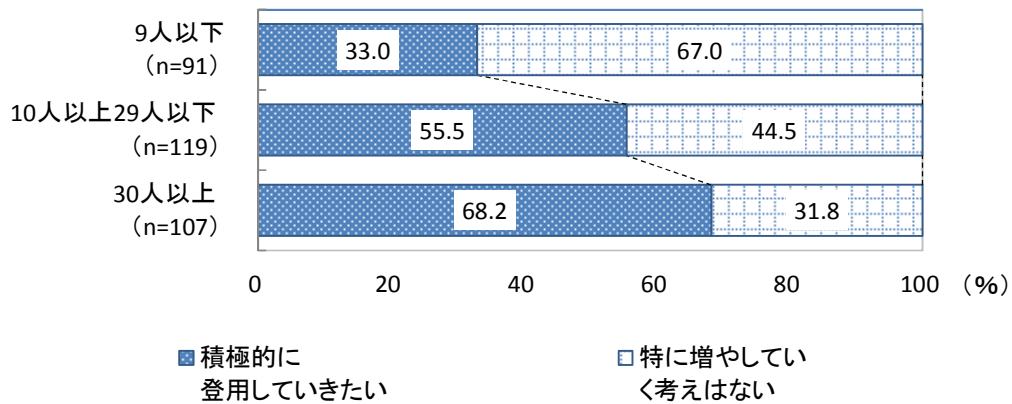
【業種別】

女性管理職の登用計画について業種別にみると、＜建設業＞＜飲食業・宿泊サービス業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞の 4 業種で「積極的に登用していきたい」が「特に増やしていく考えはない」を上回った。＜不動産業・物品賃貸業＞は「特に増やしていく考えはない」が唯一 6 割以上を占め、他の業種と比較して回答割合が高い。



【正規社員数別】

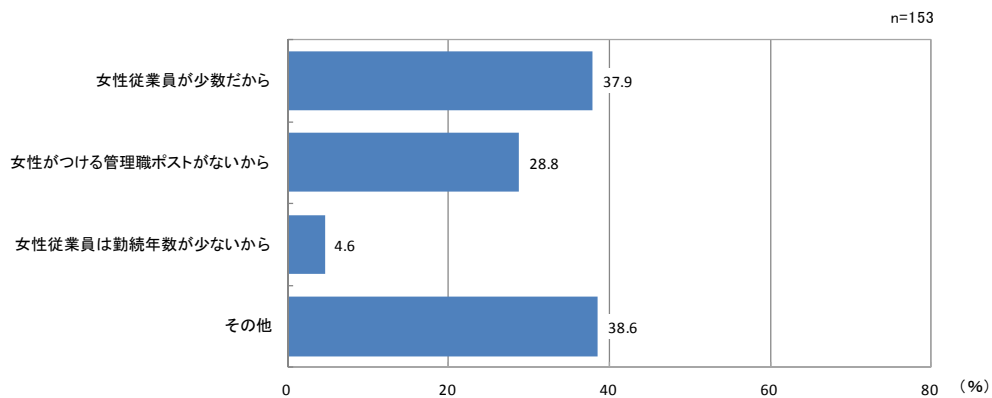
女性従業員の増員計画について正規社員数別にみると、規模が大きいほど「積極的に登用していきたい」との回答が多く、<30人以上>では6割以上を占めた。



「特に増やしていく考えはない」と答えた方にお聞きます。

問2-1 その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性管理職を積極的に登用しない理由については、「女性従業員が少数だから」が37.9% (58件) で最も多く、以下「女性がつける管理職ポストがないから」28.8% (44件)、「女性従業員は勤続年数が少ないから」4.6% (7件) と続いた。「その他」は、『管理職のポストがない、少ない』『男女ではなく能力で判断している』といった回答が多く見られた。



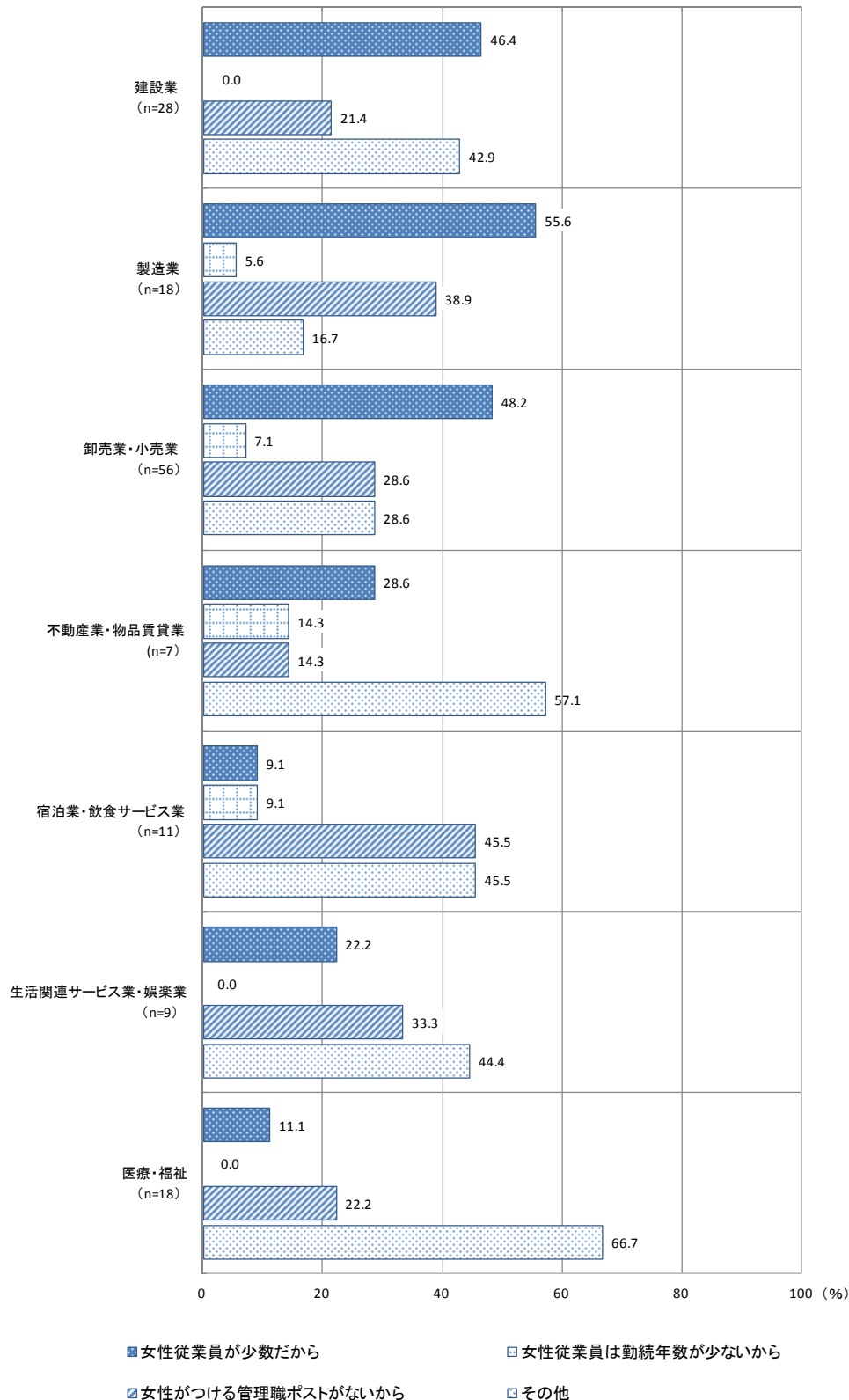
【その他の内容の具体例】 全 57 件

- 管理職のポストがない。少ない (18件)
- 男女の区別ではなく能力で判断している (15件)
- 経費に係る。会社規模・内容から不要と考えている (6件)
- 既に登用している。もともと女性主体 (5件)
- パート等非正規雇用が主体 (2件)

※件数が多いため、集約し2件以上あるもののみ掲載。

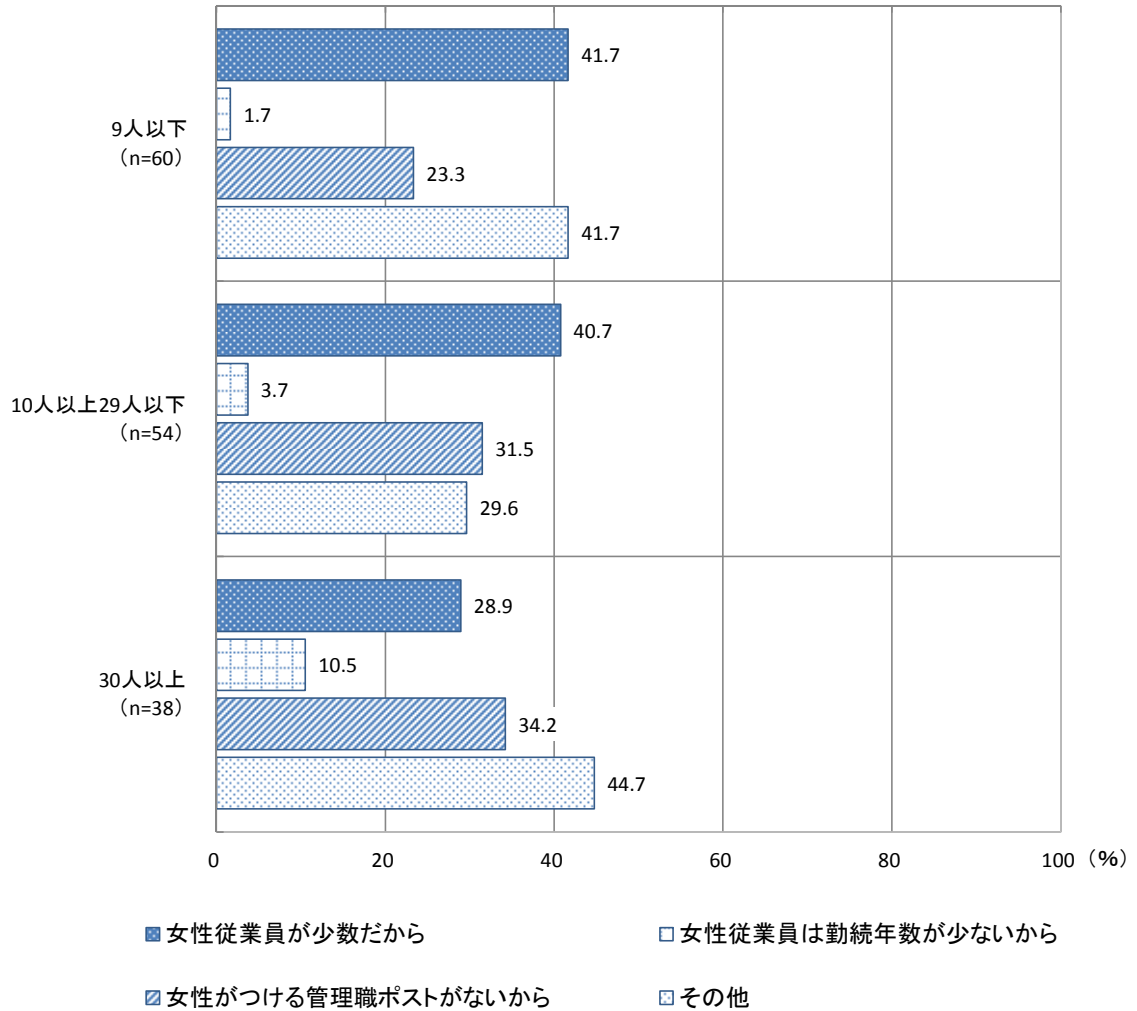
【業種別】

女性管理職を積極的に登用しない理由を業種別にみると、＜建設業＞＜製造業＞＜卸売業・小売業＞の3業種において「女性従業員が少数だから」が4割以上を占め、最多であった。＜宿泊業・飲食サービス業＞は「女性がつける管理職ポストがないから」と「その他」がともに4割以上で最多であった。



【正規社員数別】

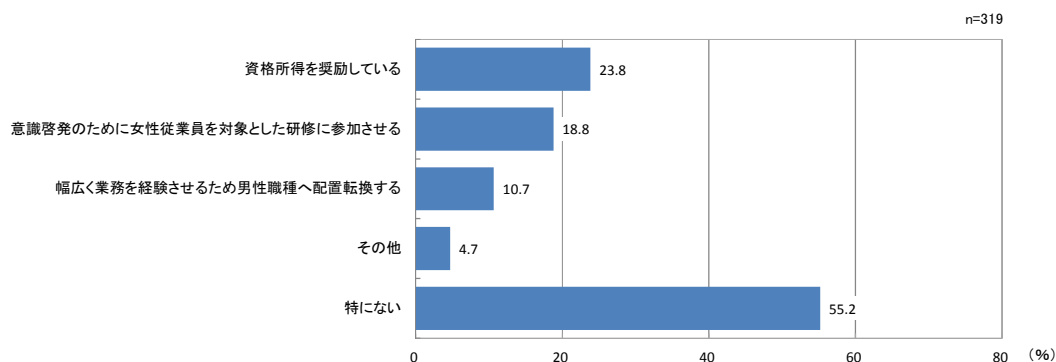
女性管理職を積極的に登用しない理由を正規社員数別にみると、＜9人以下＞＜10人以上29人以下＞においては「女性従業員が少数だから」が4割以上を占め最多、＜30人以上＞は「その他」「女性がつける管理職ポストがないから」が「女性従業員が少数だから」を上回った。



4 女性管理職の登用を促進するために取り組んでいること

問3 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

今後の女性管理職の登用にあって取り組んでいることは、「資格取得を奨励している」が最多で23.8%（76件）であった。また、「特にない」が全体の5割に及んだ。

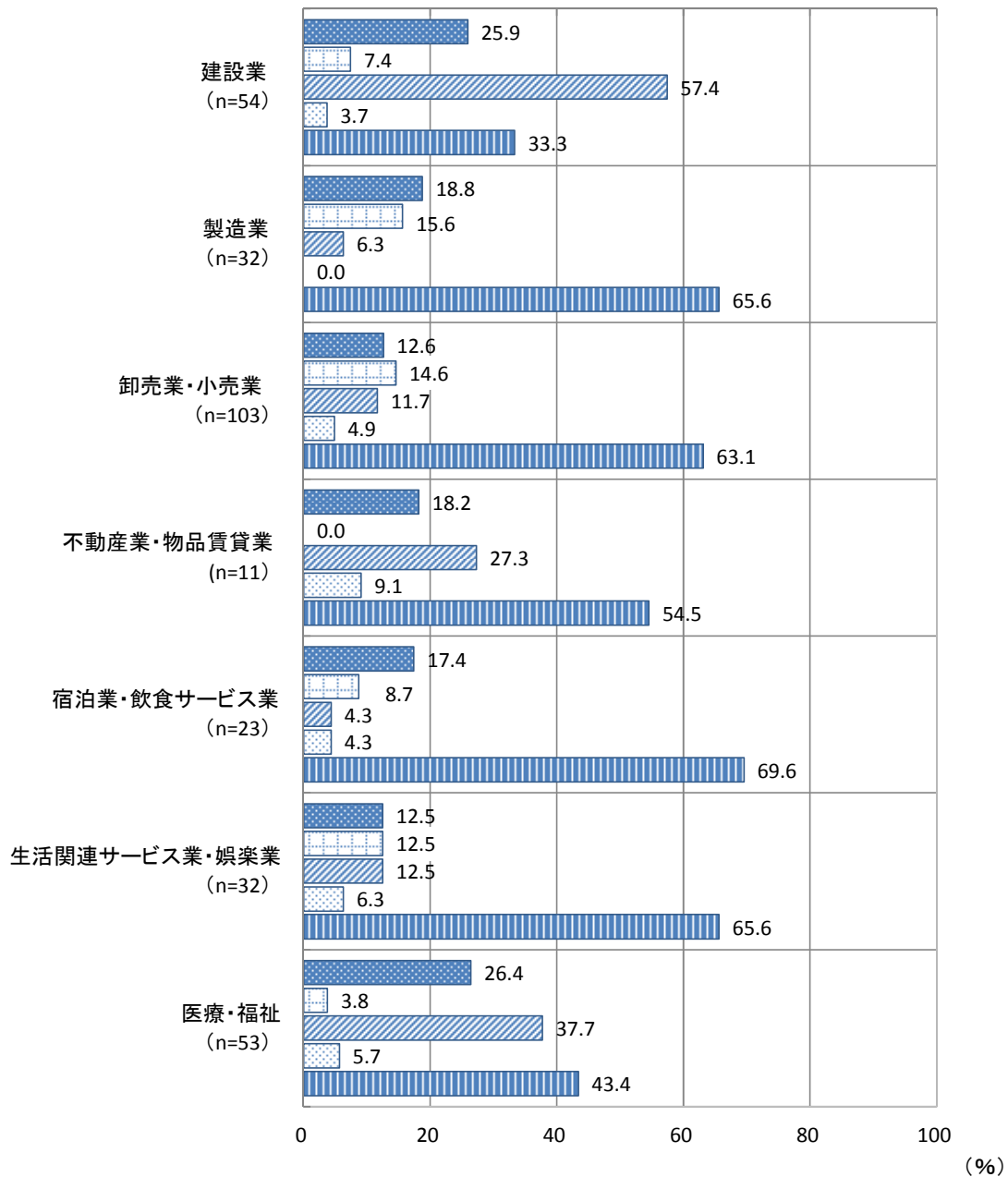


【その他の内容の具体例】 全 12 件

- 男女の区別なく業務をさせている（3件）
- 介護サービスの中で男女の区別は特にしていない
- 零細企業であるため、管理職とそれ以外という区別もなく、平等に業務に取り組んでもらっている
- 零細企業なのでそのようなことを考えることはない
- 研修（男女共通）
- 管理職研修の実施
- 外部講師を招いて研修を受けさせている
- 男女での競争による成績のよい人を管理職に登用している
- 人事制度による目標面接
- 状況に応じ、能力のある方には対応している

【業種別】

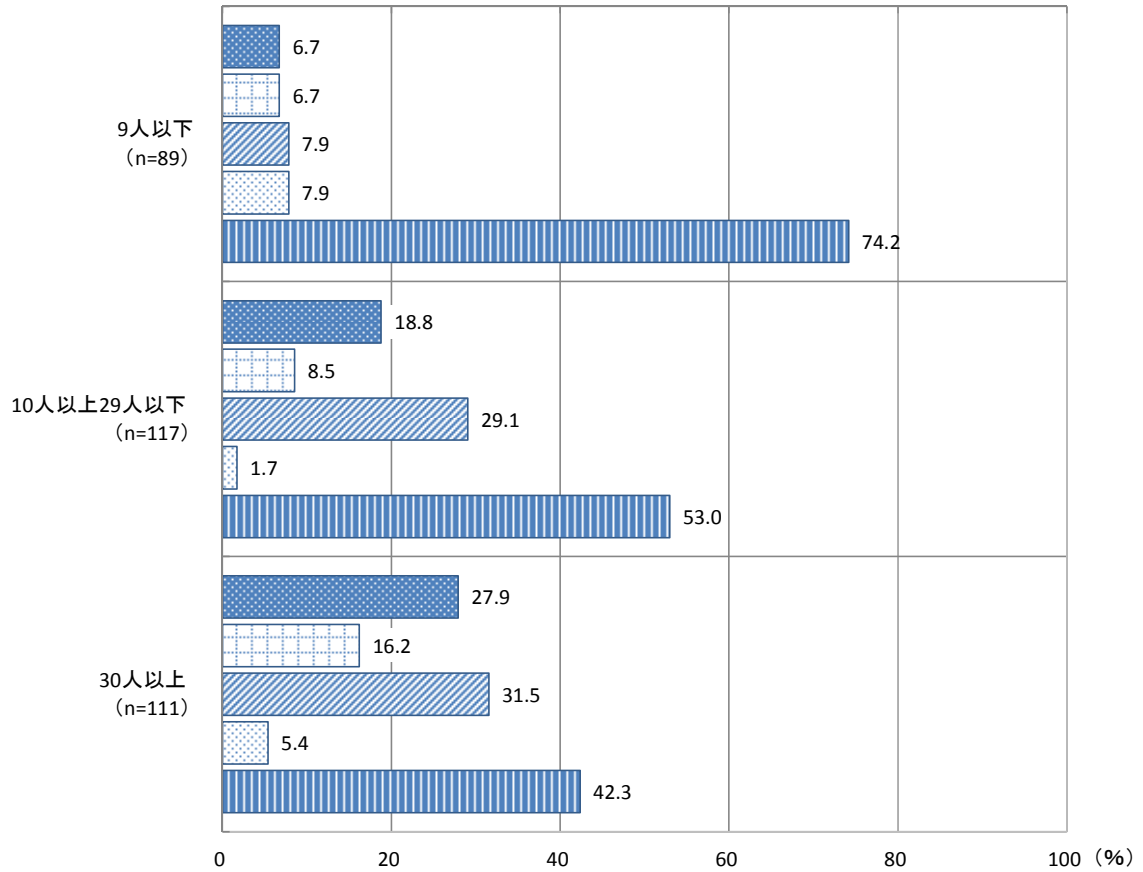
今後の女性管理職の登用にあって取り組んでいることを業種別にみると、＜建設業＞のみ「資格習得を奨励している」が最多 57.4%（31 件）で、他の 6 業種では「特にない」との回答が最も多かった。



- 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる
- 幅広く業務を経験させるため男性職種へ配置転換する
- ▨ 資格所得を奨励している
- ▩ その他
- 特にない

【正規社員数別】

今後の女性管理職の登用にあって取り組んでいることを正規社員数別にみると、全ての正規社員規模で「特にない」が最も多く、その割合は正規社員数が少なくなるほど高くなる傾向にある。



■ 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる

□ 幅広く業務を経験させるため男性職種へ配置転換する

■ 資格所得を奨励している

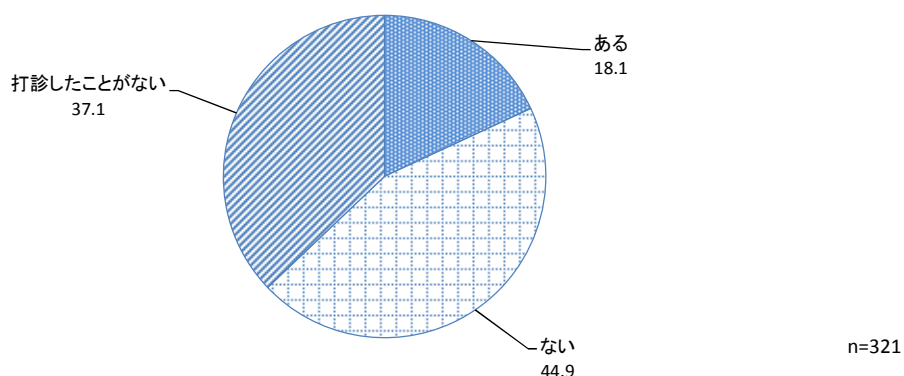
■ その他

■ 特にない

5 女性従業員の管理職登用について

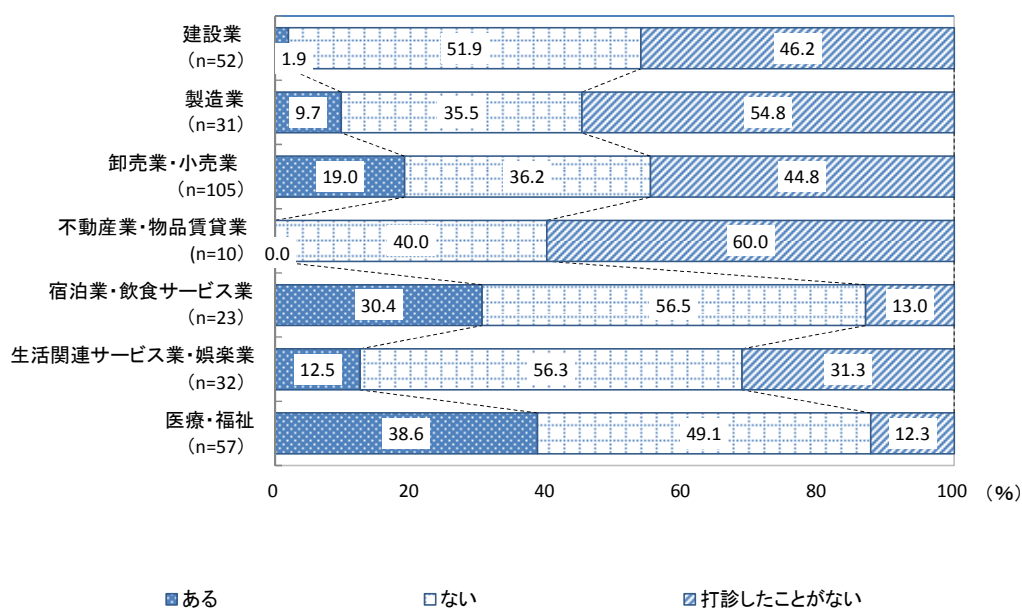
問4 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。あてはまるものに1つ○を付けてください。

管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことの有無については、「ない」が44.9% (144件) と最も多く、以下「打診したことがない」37.1% (119件)、「ある」18.1% (58件) と続いた。



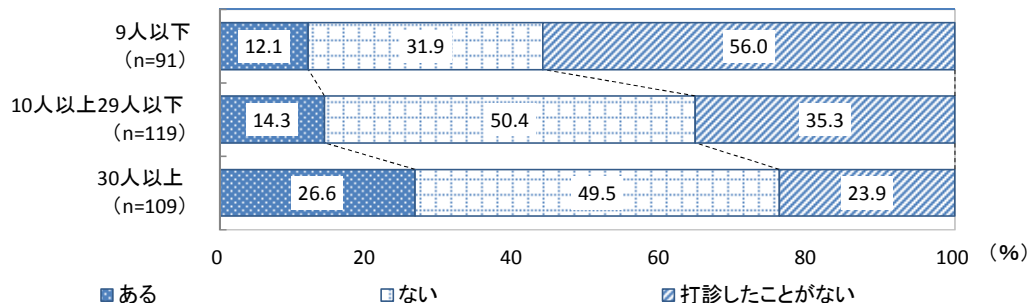
【業種別】

女性従業員の管理職登用への打診について業種別にみると、＜宿泊業・飲食サービス業＞＜医療・福祉＞の2業種は「打診したことがない」とする回答が約1割程度となり、他の業種と比べて低い傾向にある。



【正規社員数別】

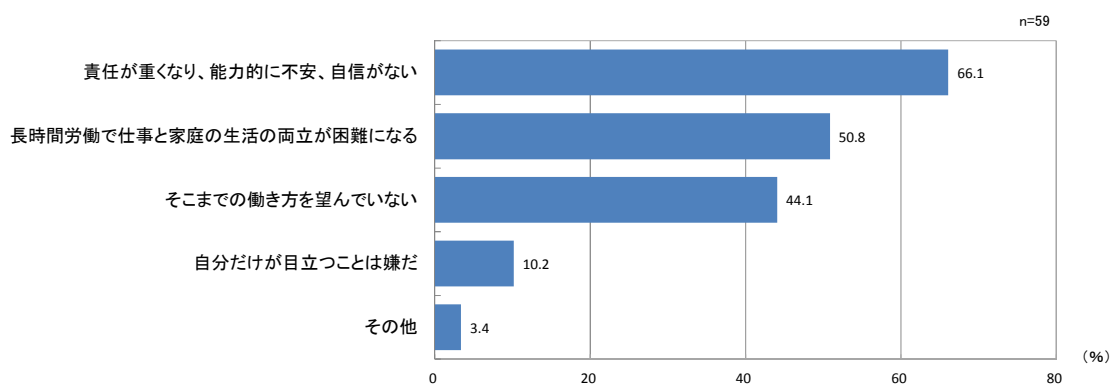
女性従業員の管理職登用への打診について正社員数別にみると、<9人以下>の会社では「打診したことがない」が5割を占め、正社員数が少ないほどその数が多くなる傾向にあった。



「管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがある」と答えた方にお聞きします。

問4-1 断られた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

断られた理由については、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」が66.1% (39件)と最も多くなり、「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」50.8% (30件)、「そこまでの働き方を望んでいない」44.1% (26件)といった回答が続いた。



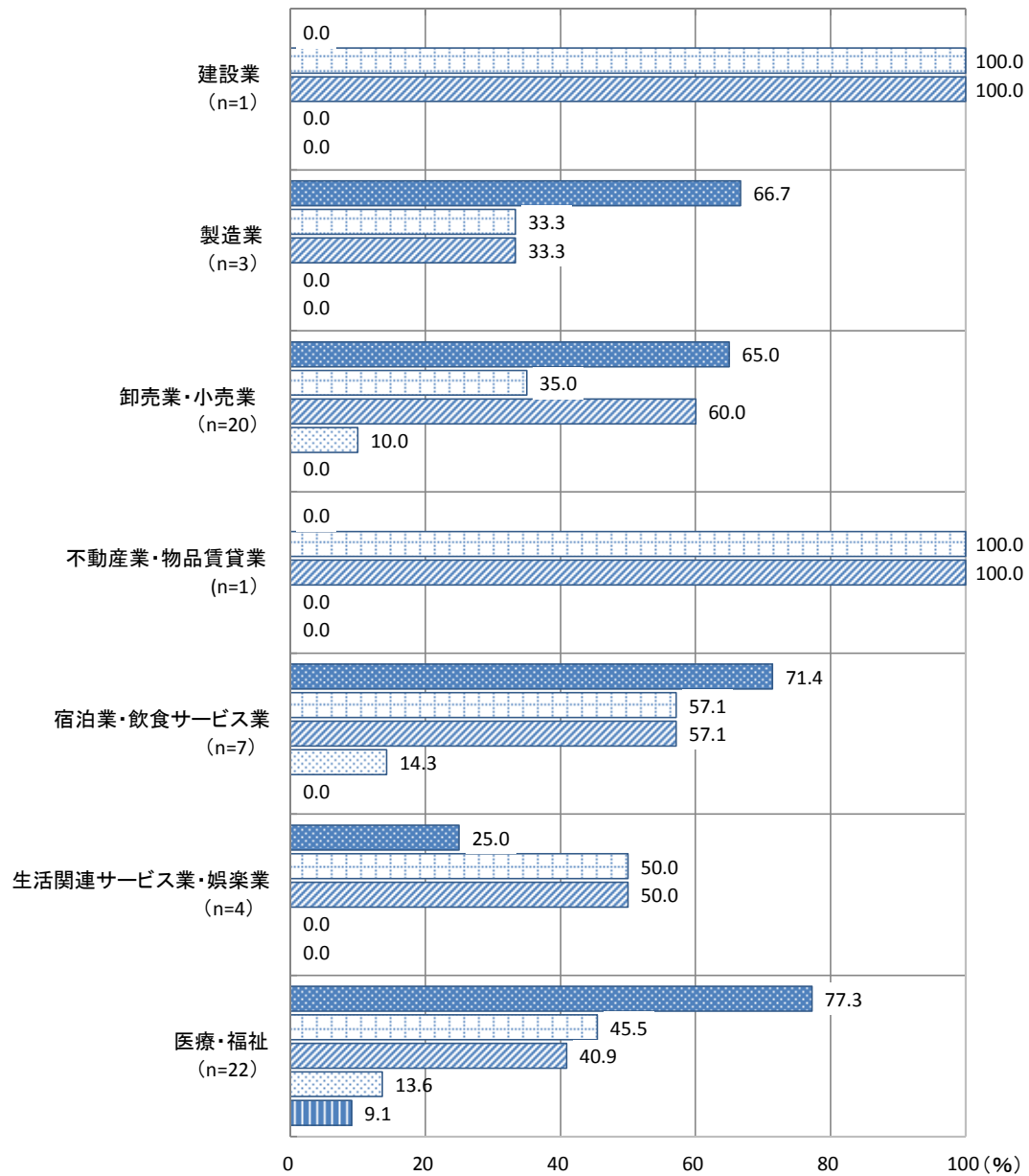
【その他の内容の具体例】 全2件

○家庭の問題が解決するまで待つてほしいと言われた

○手当が下がる。残業手当の方が高い

【業種別】

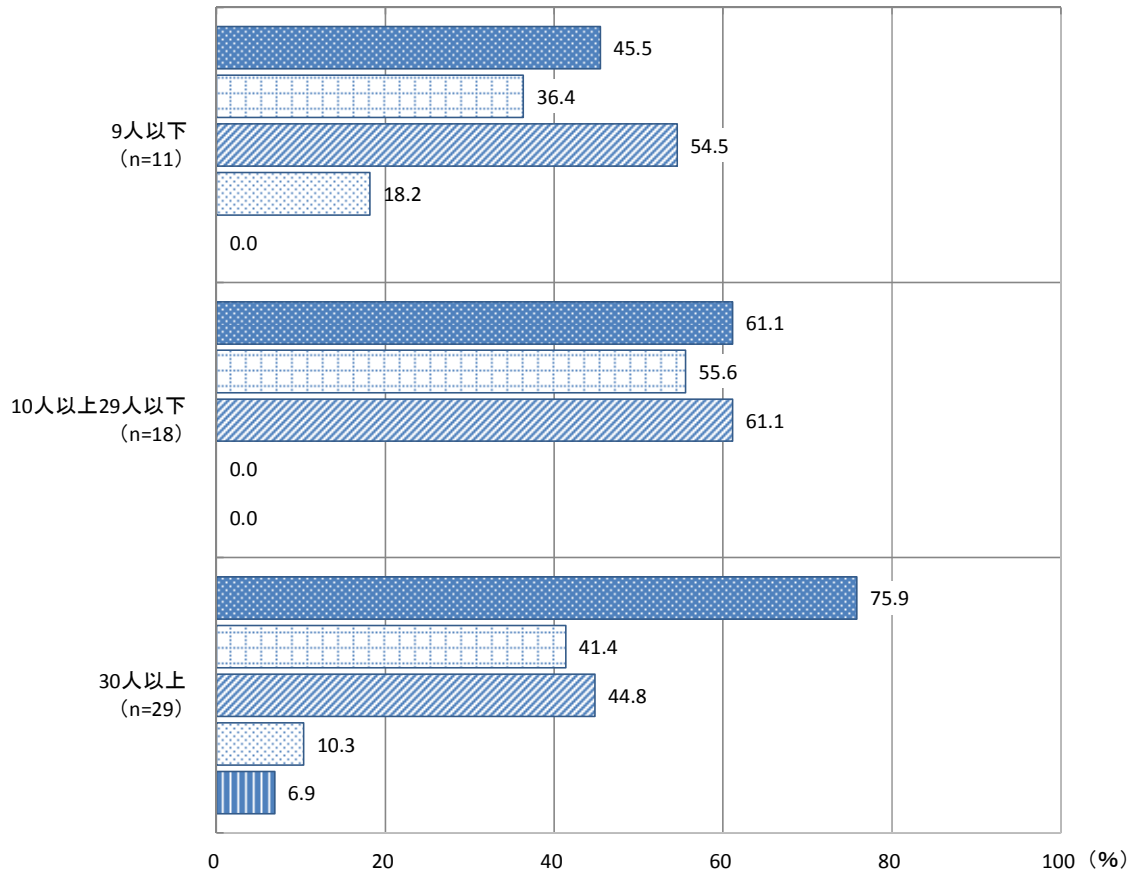
断られた理由について業種別にみると、数は少ないながら＜製造業＞＜卸売業・小売業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞＜医療・福祉＞で「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」との回答が最も多くみられた。



- 責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
- ▨ そこまでの働き方を望んでいない
- ▨ 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
- ▨ 自分だけが目立つことは嫌だ
- その他

【正規社員数別】

断られた理由について正規社員数別にみると、<9人以下>では「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」が最も多く、<10人以上 29人以下>では同率で「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」と「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」が、<30人以上>では「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」が最多であった。

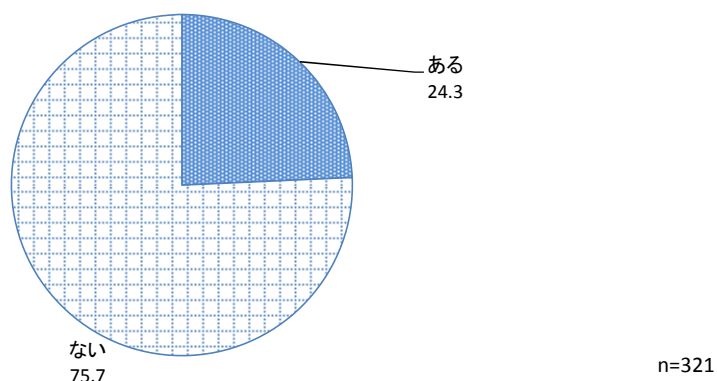


- 責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
- そこまでの働き方を望んでいない
- 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
- 自分だけが目立つことは嫌だ
- その他

6 女性が少ない職務への女性従業員の配置の有無について

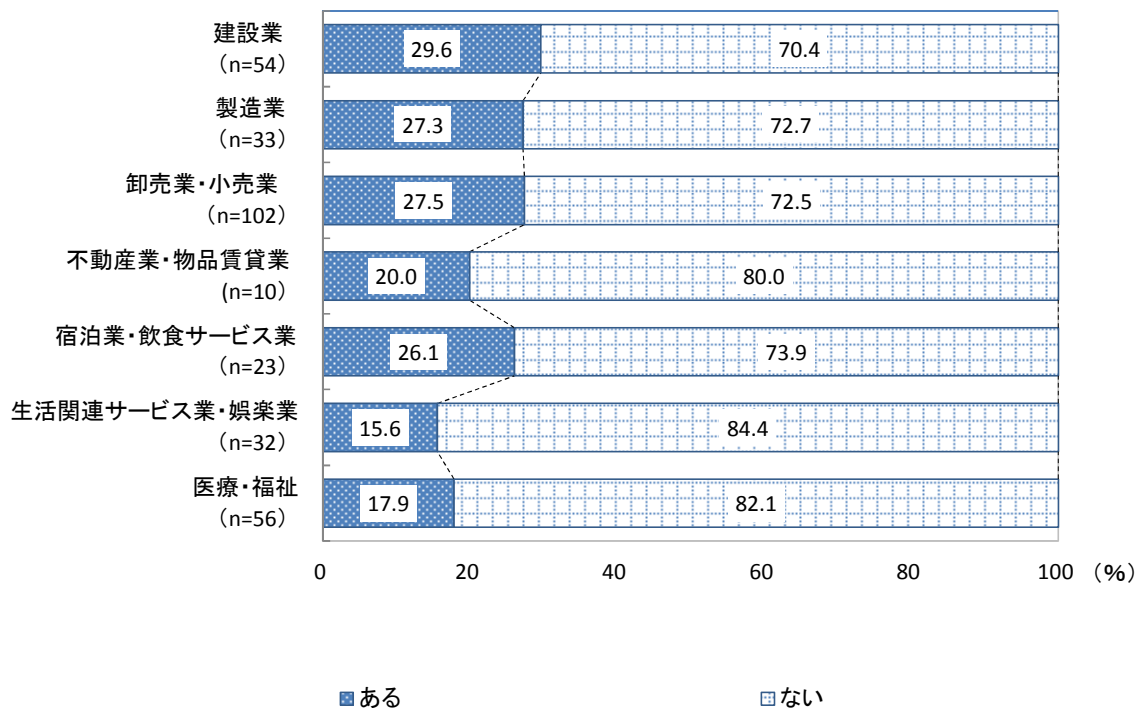
問5 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。あてはまるものに1つ○を付けてください。

女性が少ない職務への女性従業員の配置の有無については、「ない」が 75.7% (243 件) と「ある」の 24.3% (78 件) を大きく上回った。



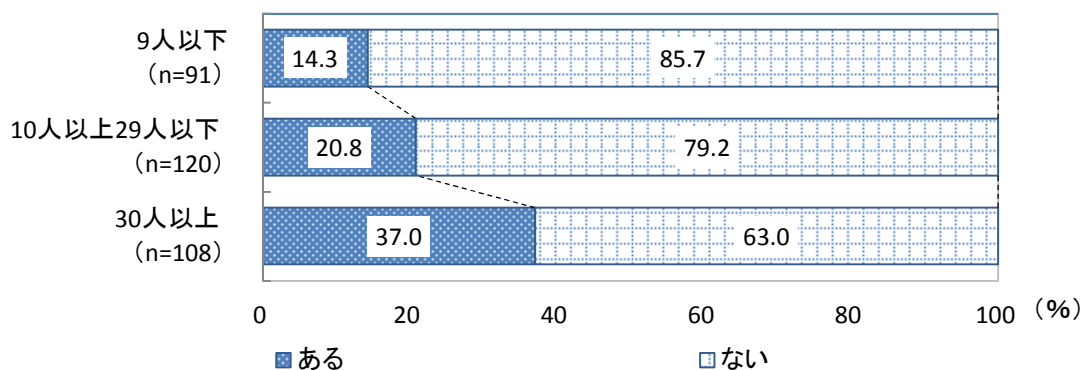
【業種別】

女性が少ない職務への女性従業員の配置の有無について業種別にみると、すべての業種で「ない」が7割以上を占め、「ある」を大きく上回った。なお、＜不動産業・物品賃貸業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞は「ない」が8割以上と他の業種と比較して回答割合が高い。



【正規社員数別】

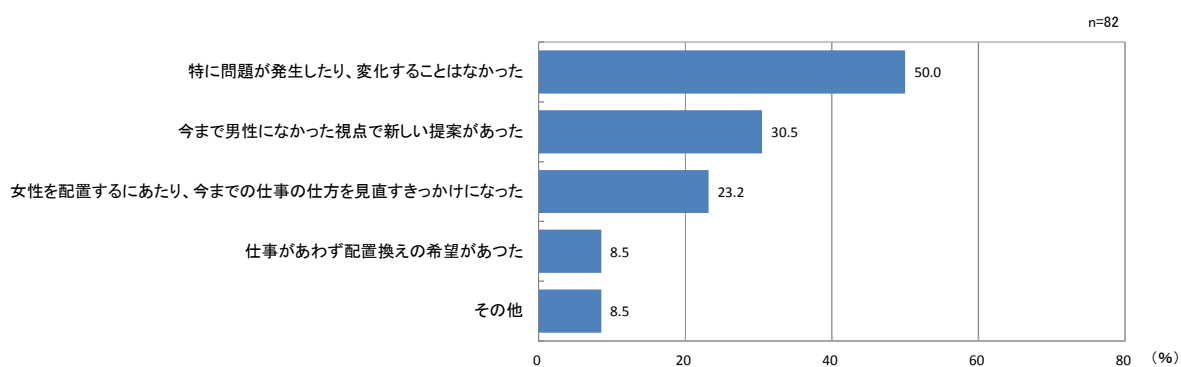
女性が少ない職務への女性従業員の配置の有無について正規社員数別にみると、全ての項目で「ない」が「ある」を上回っているが、正規社員数が少ないほどその傾向が強く、<9人以下>では「ない」が8割以上を占めた。



「今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがある」と答えた方にお聞きます。

問5-1 配置してどうでしたか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

配置後の動向に関しては「特に問題が発生したり、変化したりすることはなかった」とする回答が全体の5割を占めた。

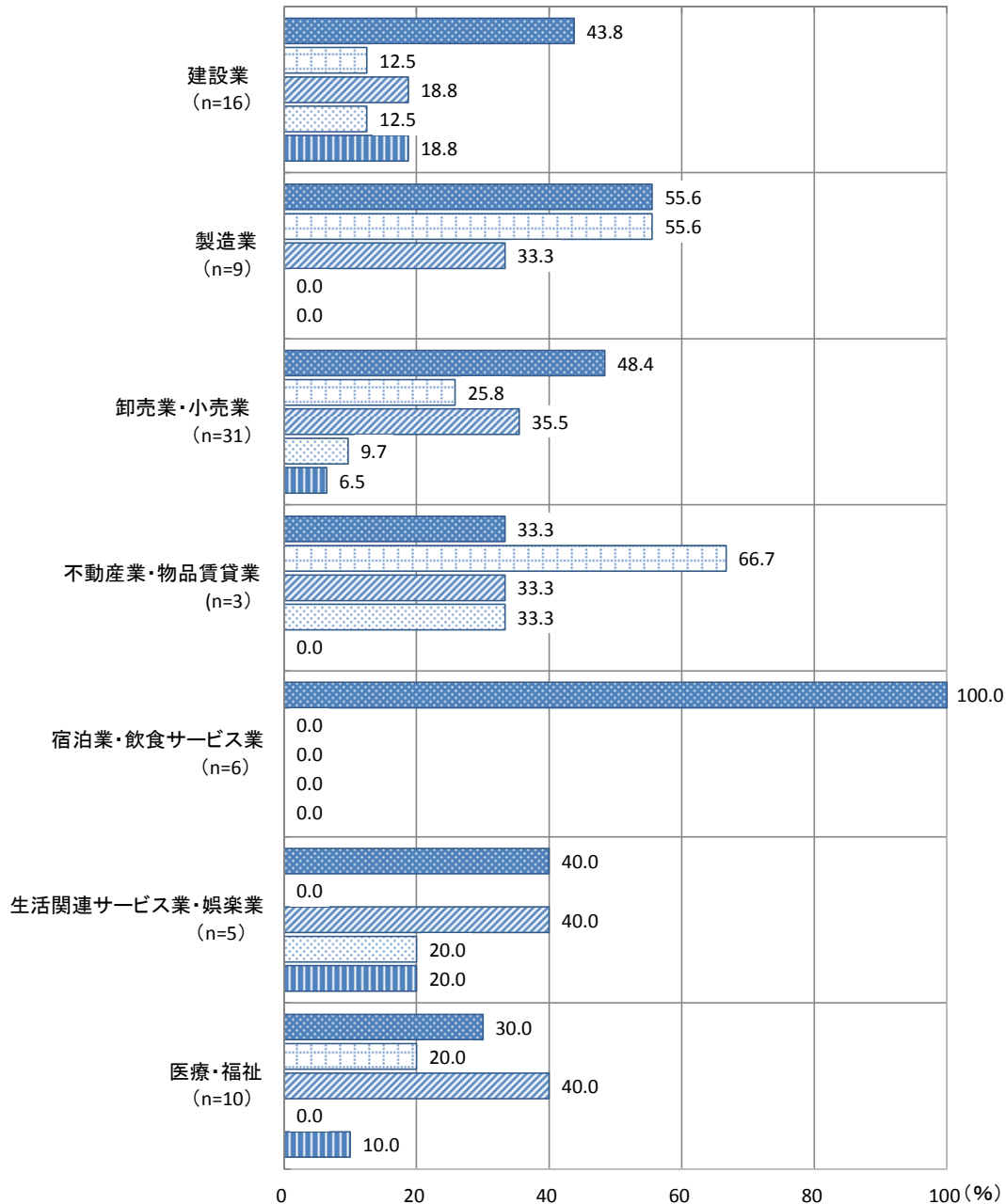


【その他の内容の具体例】 全3件

- 本人希望職種であった
- 成果が上がっていない
- 4月からのため、まだ成果が分からない

【業種別】

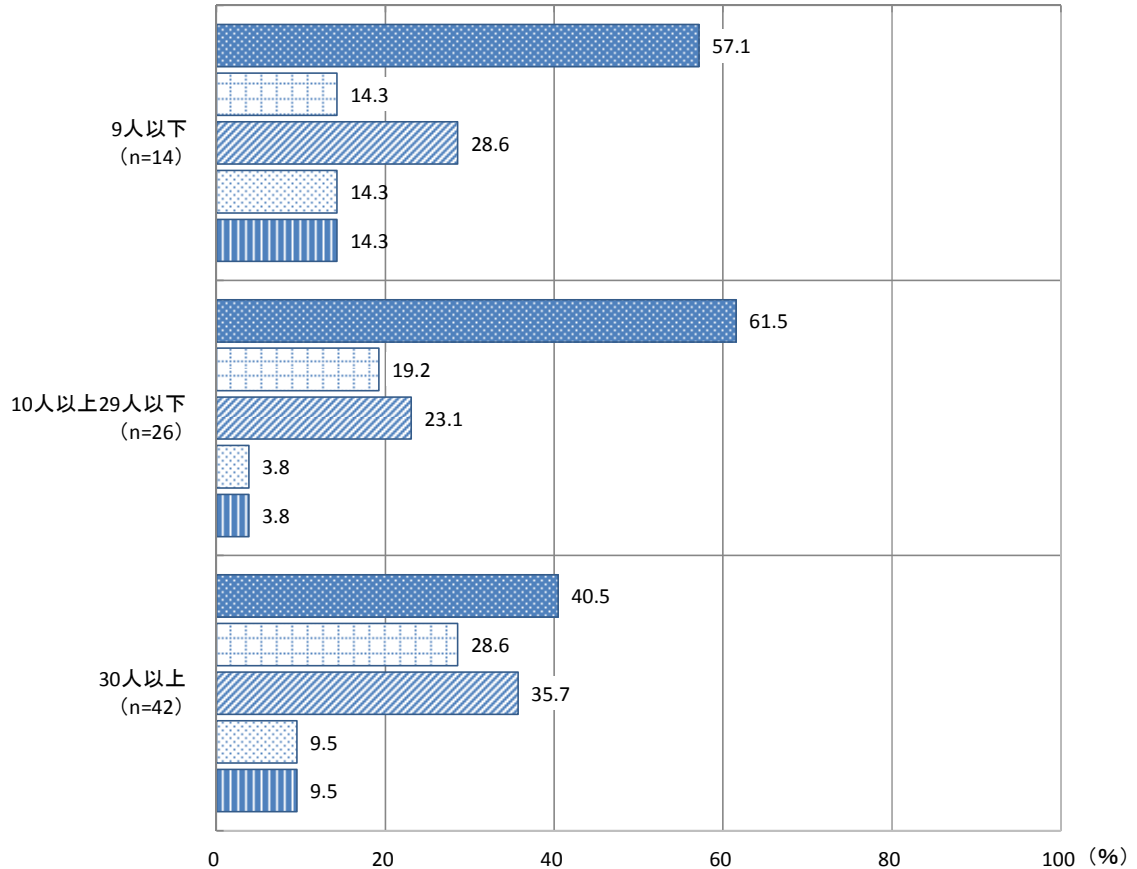
配置後の動向に関して業種別にみると、＜建設業＞＜製造業＞＜卸売業・小売業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞で「特に問題が発生したり、変化することはなかった」が4割以上を占め、最多であった。回答総数は少ないが、＜宿泊業・飲食サービス業＞においては、すべてが「特に問題が発生したり、変化することはなかった」と回答している。



- 特に問題が発生したり、変化することはなかった □ 女性を配置するにあたり、
今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
- 今まで男性になかった視点で新しい提案があった □ 仕事があわず配置換えの希望があった
- その他

【正規社員数別】

配置後の動向に関して正規社員数別にみると、全ての業種で「特に問題が発生したり、変化することはなかった」との回答が最も多く、特に<9人以下><10人以上29人以下>では5割を超えた。

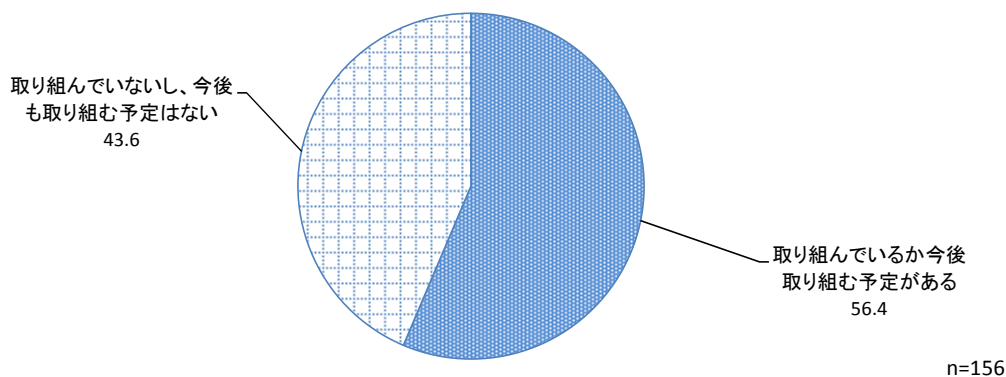


- 特に問題が発生したり、変化することはなかった
- 女性を配置するにあたり、
今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
- 今まで男性になかった視点で新しい提案があった
- 仕事があわず配置換えの希望があった
- その他

7 女性従業員の活躍推進への取り組みの有無

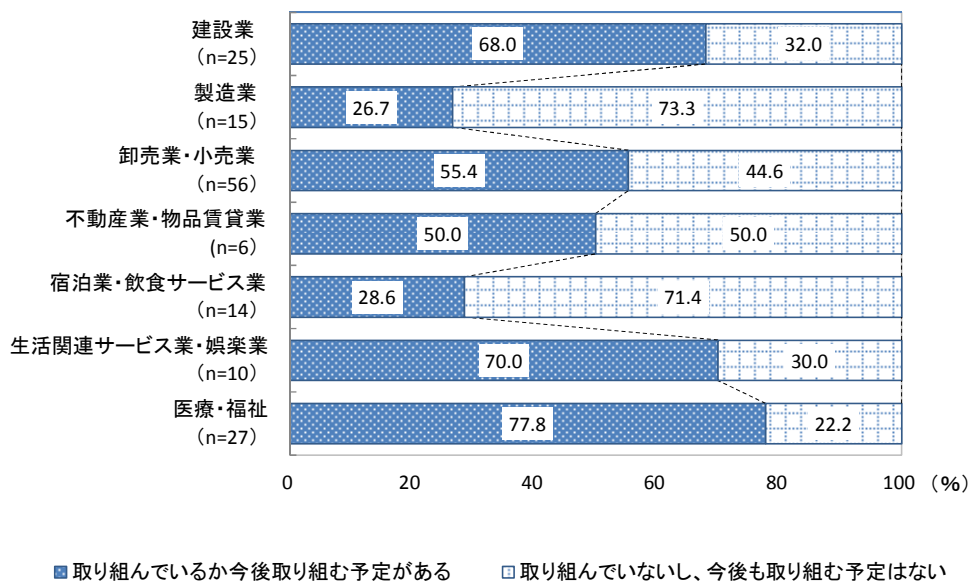
問6 女性の活躍推進にどのように取り組んでいますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

女性の活躍推進への取り組みについては、「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」が56.4%(88件)となり、「取り組んでいないし、今後取り組む予定はない」の43.6%(68件)を上回った。



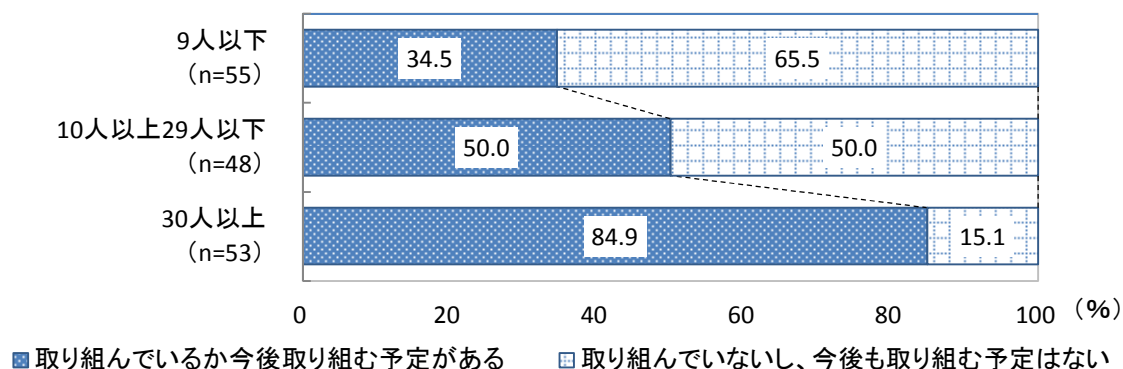
【業種別】

女性の活躍推進への取り組みについて業種別にみると、＜製造業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞を除く5業種で「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」とする回答が「取り組んでいないし、今後取り組む予定はない」を上回った。なお、＜製造業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞は「取り組んでいないし、今後取り組む予定はない」がともに7割以上を占めた。



【正規社員数別】

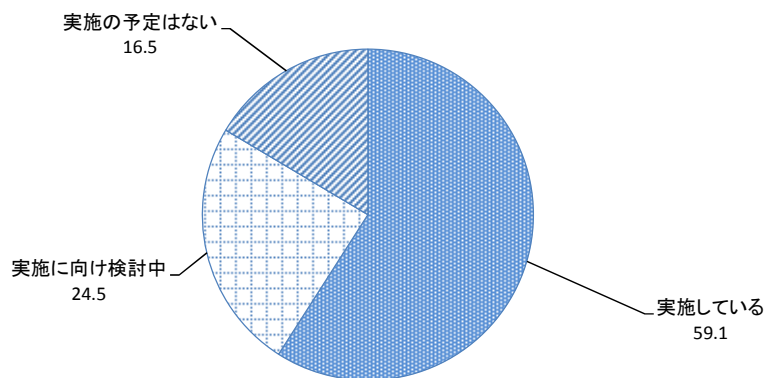
女性の活躍推進への取り組みについて正規社員数別にみると、<10人以上29人以下>の企業では「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」、「取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」の回答がそれぞれ5割で分けた。<30人以上>では「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」が8割以上となり、正規社員数が多いほど「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」が多い傾向にある。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きします。

問6-① 女性の継続就業を目的とした支援

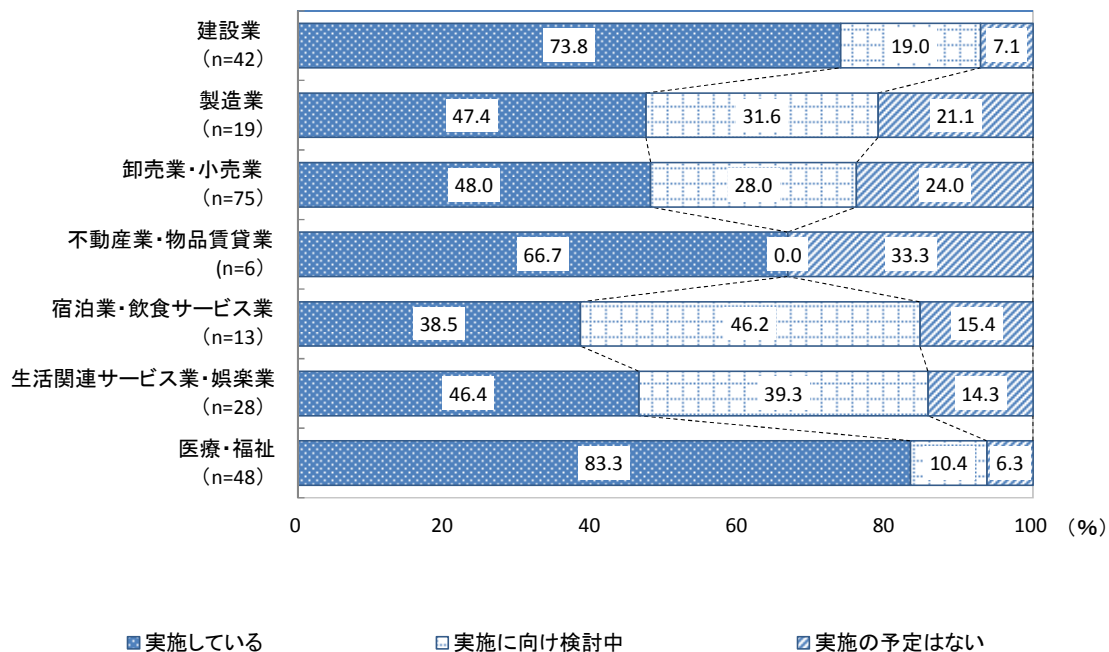
女性の継続就業を目的とした支援については、「実施している」が59.1%(140件)と全体の半数以上を占め、「実施に向け検討中」の24.5%(58件)を合わせると全体の8割以上を占める結果となった。



n=237

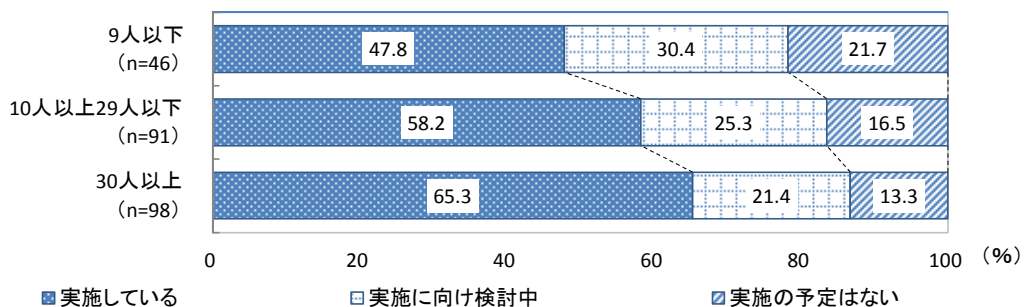
【業種別】

女性の継続就業を目的とした支援について業種別にみると、すべての業種が「実施している」が最多で、＜医療・福祉＞で8割以上、＜建設業＞で7割以上、＜不動産業・物品賃貸業＞で6割以上と、他の業種と比較して回答割合が高い。



【正規社員数別】

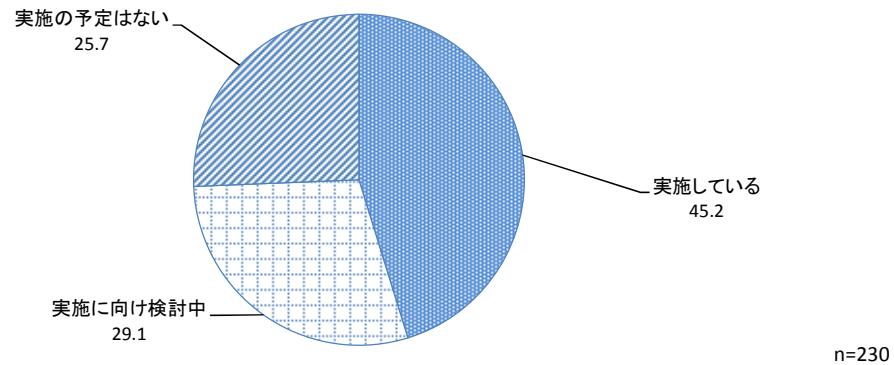
女性の継続就業を目的とした支援について正規社員数別にみると、＜10人以上29人以下＞＜30人以上＞の企業では「実施している」が5割を占め、正規社員数が多くなるほど実施している割合が高い傾向にある。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きします。

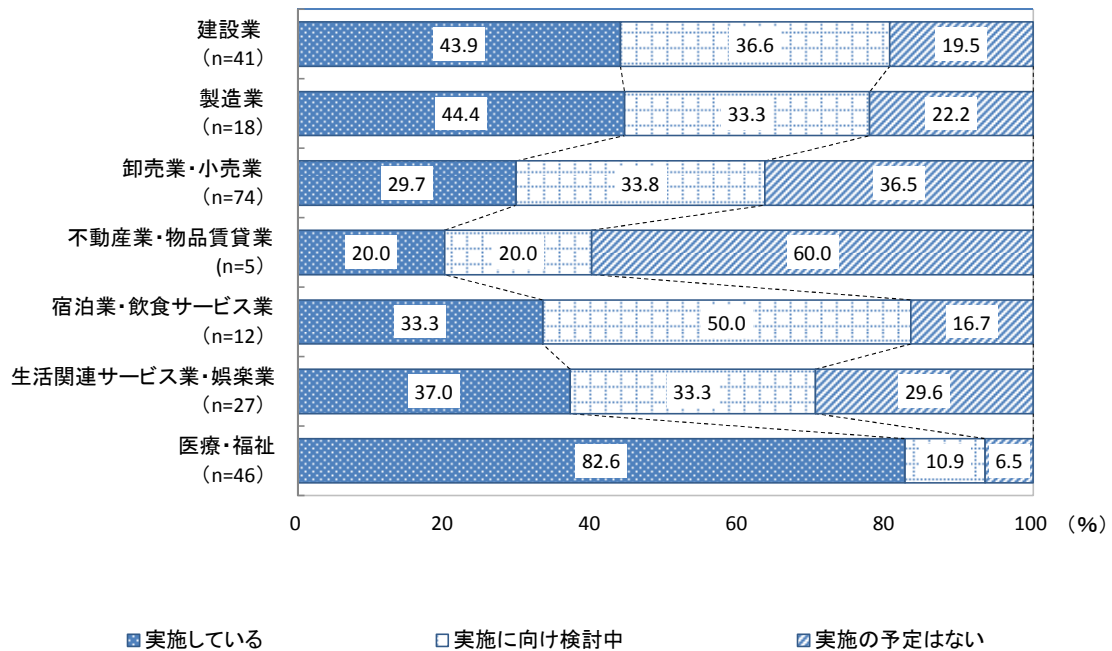
問6-② 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与

女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与については「実施している」が45.2%（104件）、「実施に向け検討中」が29.1%（67件）、「実施の予定はない」が25.7%（59件）との結果になった。



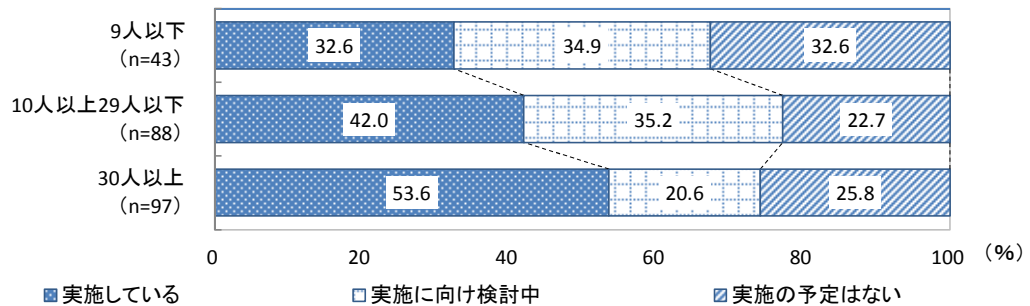
【業種別】

女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与について業種別に見ると、＜医療・福祉＞では「実施している」が8割以上を占め、他の業種の回答割合に比べて高い。



【正規社員数別】

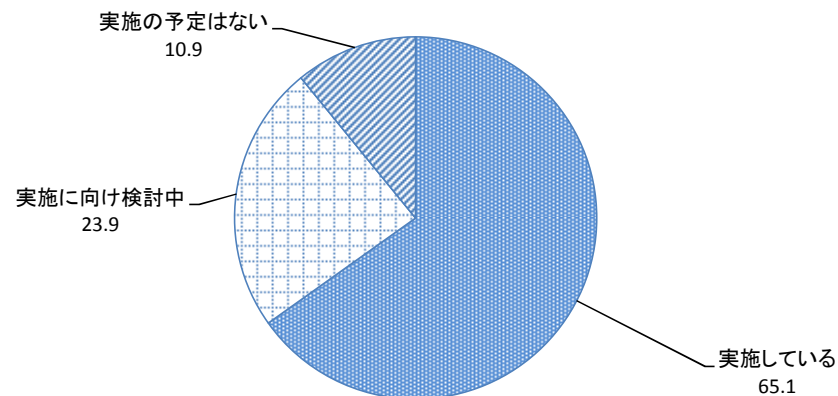
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与について正規社員数別にみると、正規社員数が多い企業ほど「実施している」もしくは「実施に向け検討中」との回答企業の割合が高い傾向にある。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きます。

問6-③ 性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の構築

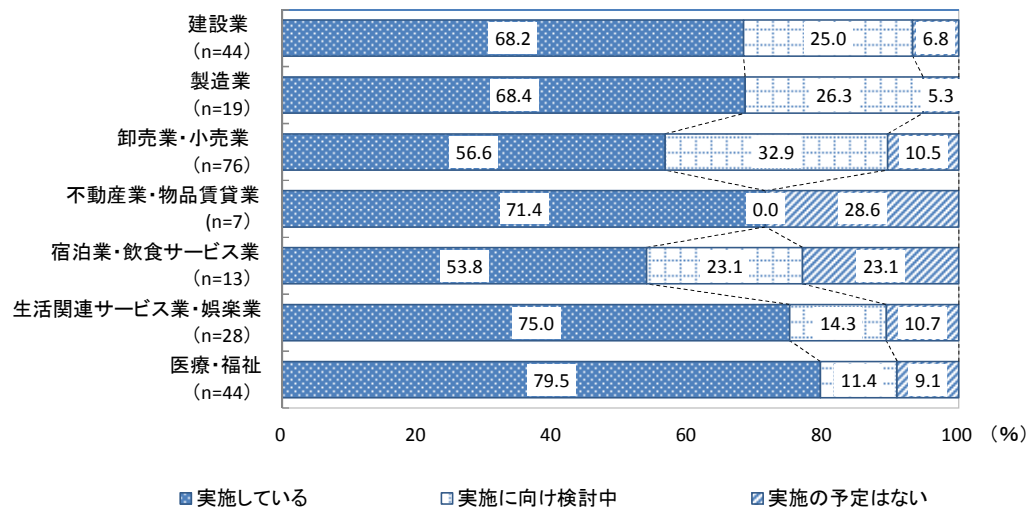
性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の構築については「実施している」が65.1%（155件）、次いで「実施に向け検討中」が23.9%（57件）であった。「実施している」と「実施に向け検討中」を合算した『実施意向あり』は約9割を占めた。



n=238

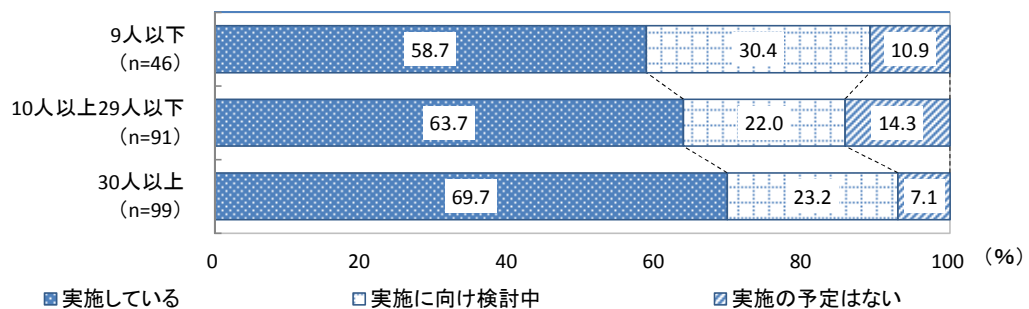
【業種別】

性別にとられない公正な人事管理制度、評価制度の構築について業種別にみると、全ての業種で「実施している」の回答が最も多く、＜医療・福祉＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜不動産業・物品賃貸業＞の3業種は7割以上を占め他の業種よりも割合が高い。



【正規社員数別】

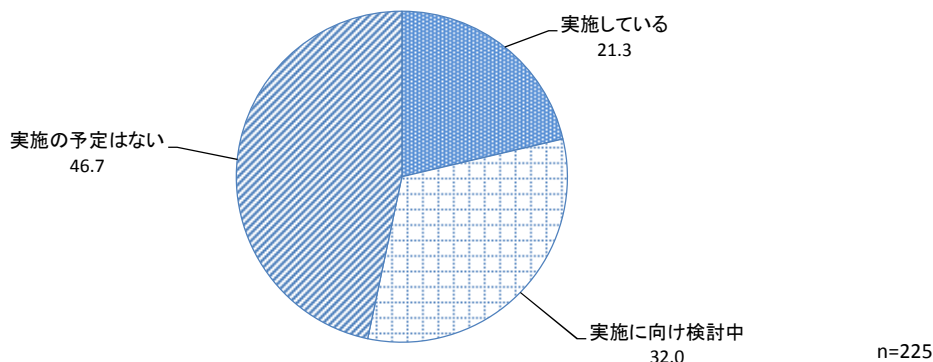
性別にとられない公正な人事管理制度、評価制度の構築について正規社員数別にみると、すべての項目で「実施している」との回答が5割以上を占めた。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きます。

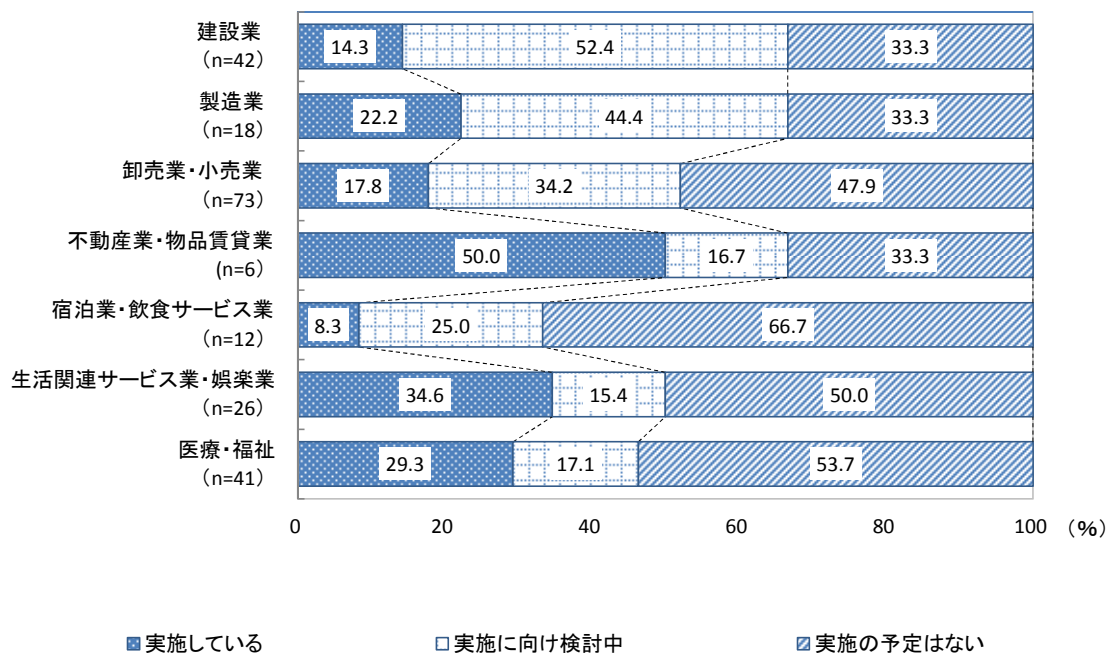
問6-④ 女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置

女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置することに関しては「実施の予定はない」46.7%(105件)が最多、「実施に向け検討中」は32.0%(72件)、「実施している」は21.3%(48件)にとどまった。



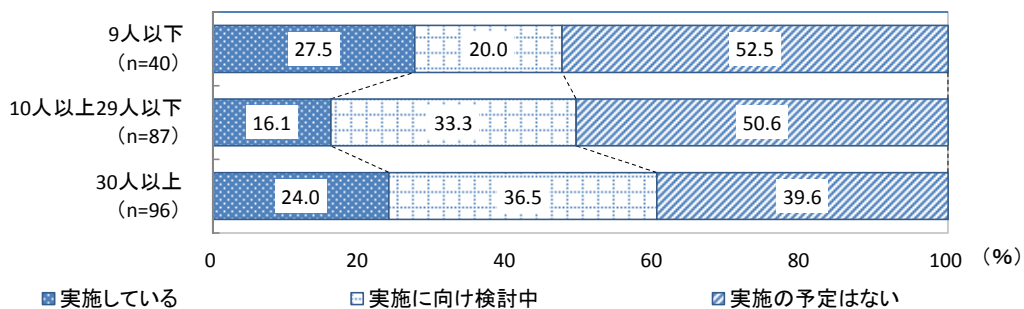
【業種別】

女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置することに関して業種別にみると、＜宿泊業・飲食サービス業＞は「実施している」と「実施に向け検討中」を合わせた『実施意向あり』が3割強にとどまったが、＜医療・福祉＞は5割弱、その他の5業種は半数以上となった。



【正規社員数別】

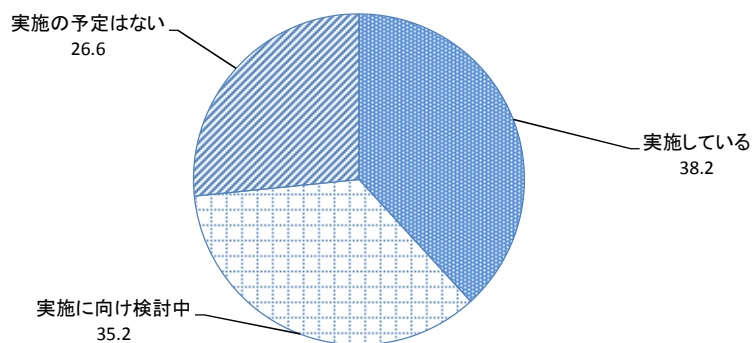
女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置することに関して正規社員数別にみると、全ての規模で「実施の予定はない」が最多で、規模が小さくなるほど回答割合が高い傾向にある。なお、「実施に向け検討中」は規模が大きくなるほど割合が高い傾向にある。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きします。

問6-⑤ 積極的に役職の登用を図る

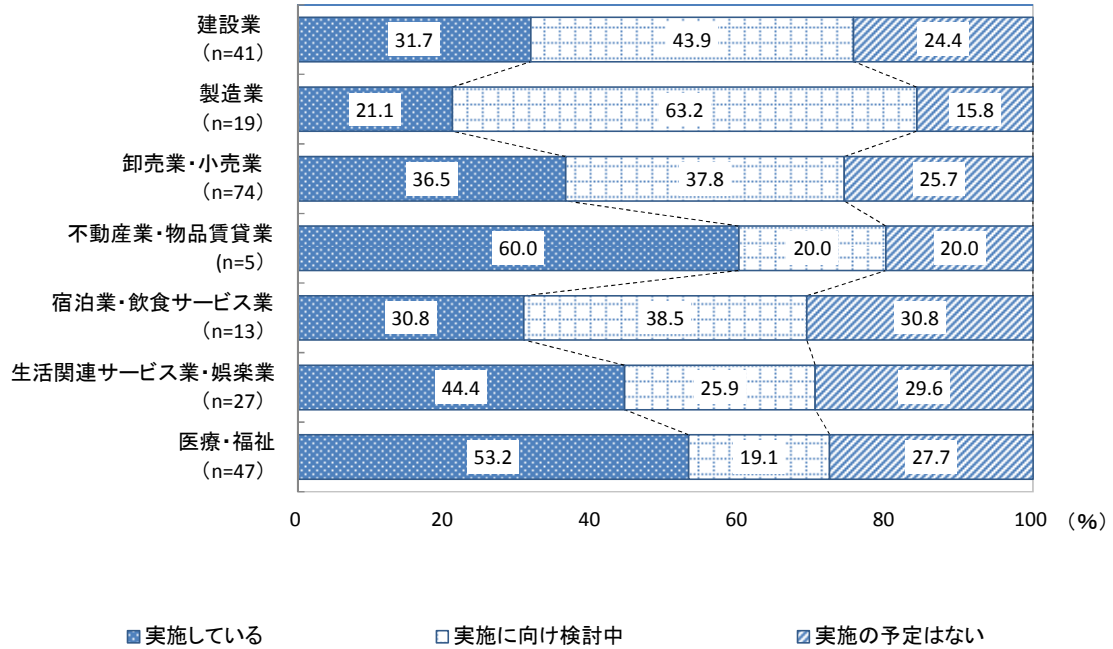
女性の積極的な役職登用については、「実施している」が 38.2%(89 件)と最も多く、次いで「実施に向け検討中」が 35.2% (82 件)、「実施の予定はない」は 26.6%(62 件)であった。



n=233

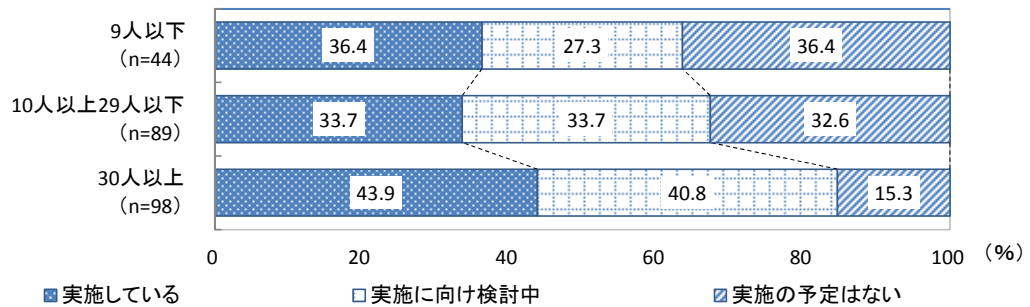
【業種別】

女性の積極的な役職登用について業種別にみると、「実施している」、「実施に向け検討中」を合算した『実施意向あり』は全ての業種で7割以上を占めた。



【正規社員数別】

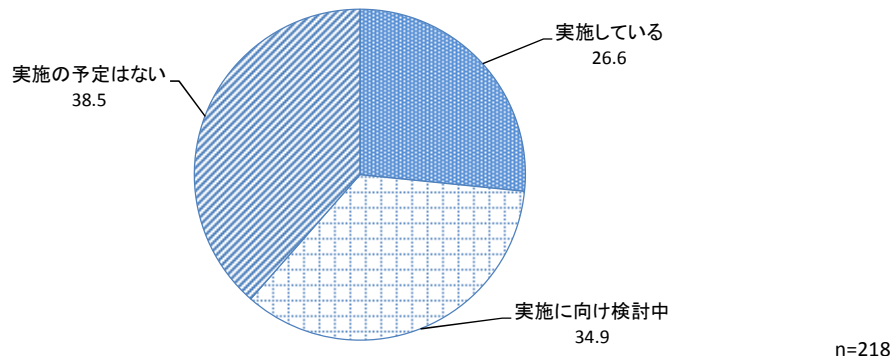
女性の積極的な役職登用について正規社員数別にみると、すべての規模で『実施意向あり』が6割以上を占めた。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きます。

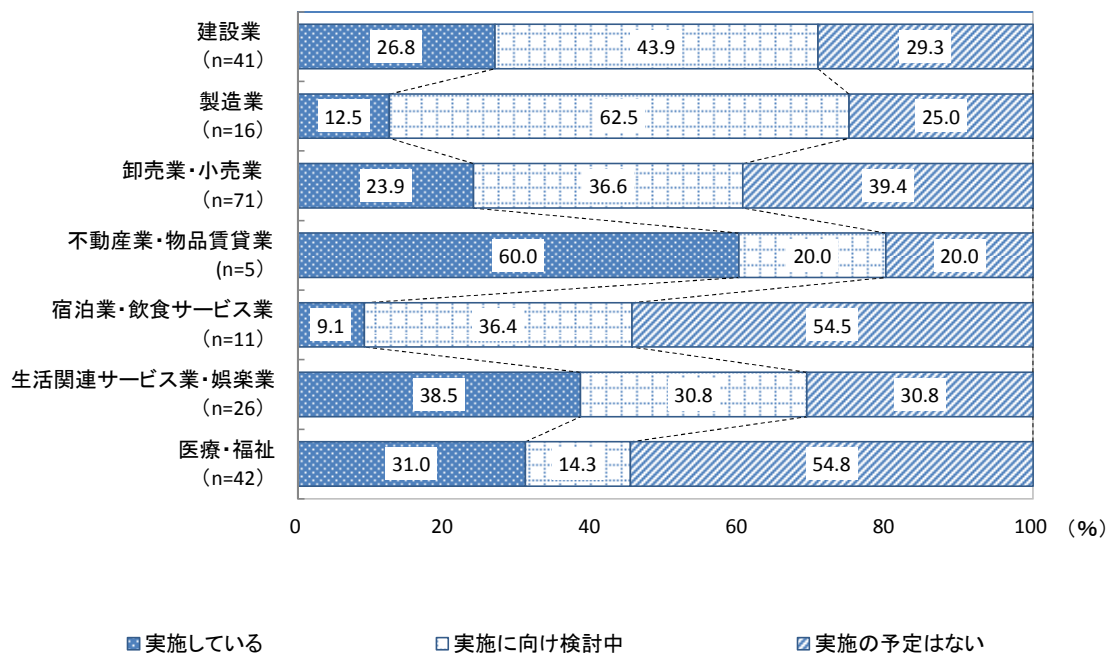
問6-⑥ 管理職の男性や同僚男性に対する意識啓発

管理職の男性や同僚男性に対する意識啓発についてみると、「実施の予定はない」が38.5%(84件)で最多、次いで「実施に向け検討中」34.9%(76件)、「実施している」26.6%(58件)であった。



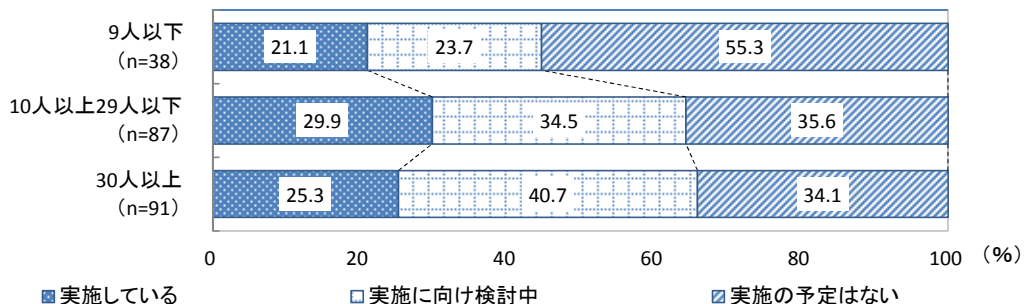
【業種別】

管理職の男性や同僚男性に対する意識啓発を業種別にみると、＜宿泊業・飲食サービス業＞＜医療・福祉＞を除く5業種で「実施している」と「実施に向け検討中」を合算した『実施意向あり』が6割以上を占め、実施の予定はないを上回った。



【正規社員数別】

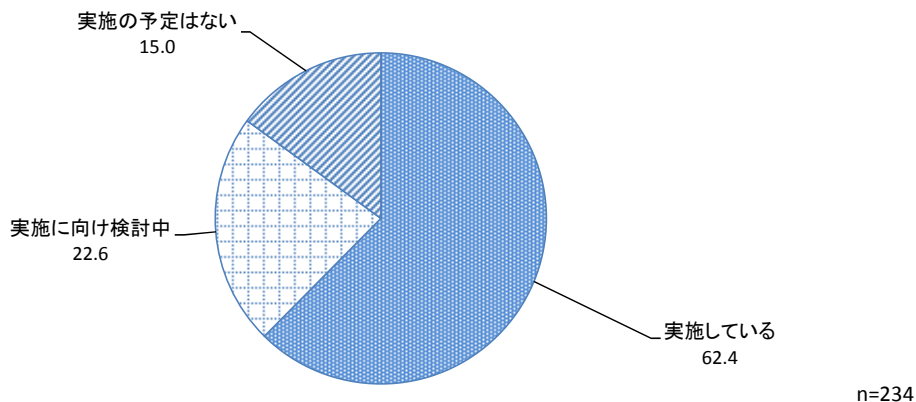
管理職の男性や同僚男性に対する意識啓発を正規社員数別にみると、正規社員数<9人以下>の企業では「実施の予定はない」が5割以上となり、<10人以上29人以下><30人以上>の3割台を大きく上回った。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きします。

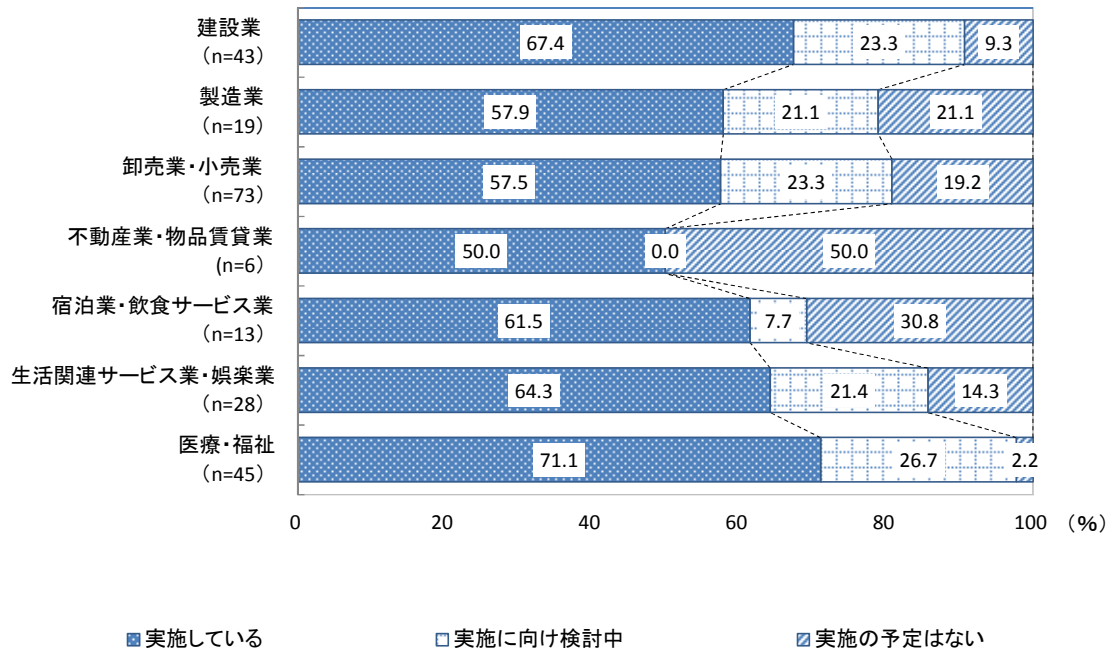
問6-⑦ 時間外勤務の削減

時間外勤務の削減については、「実施している」が62.4% (146件)で最多、次いで「実施に向け検討中」が22.6% (53件)、「実施の予定はない」が15.0% (35件)となった。



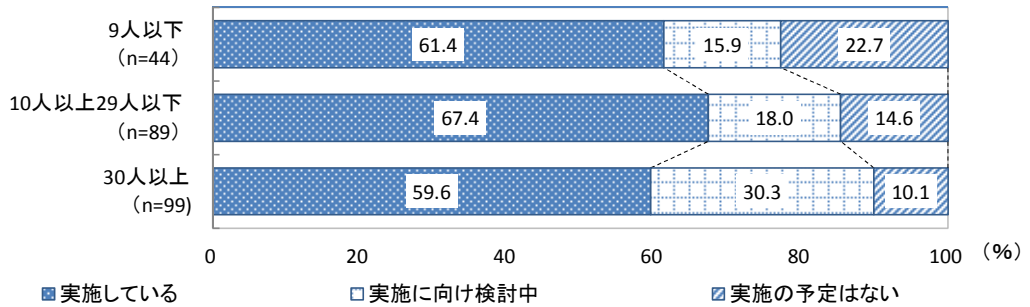
【業種別】

時間外勤務の削減については、全ての業種で「実施している」が5割以上を占めた。<医療・福祉>では「実施の予定はない」という回答が最も少なく、1割以下となった。



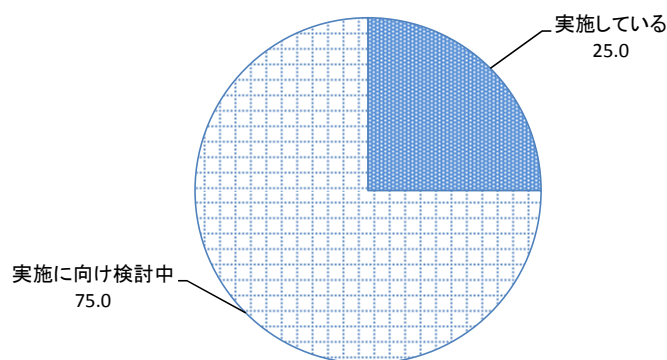
【正規社員数別】

時間外勤務の削減について正規社員数別にみると、全ての正規社員規模数で「実施している」と「実施に向け検討中」を合算した『実施意向あり』が8割弱から9割程度を占め、規模が大きいほど回答割合が高い傾向にある。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きします。

問6-⑧ その他



n=4

【その他の内容の具体例】 全4件

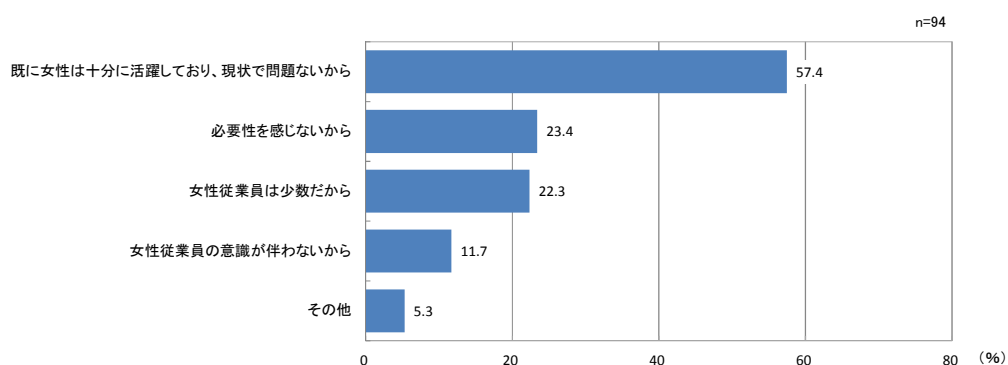
- 看護部の主任（役職）導入。看護師長の役職までしかないと
- 資格取得の支援（情報の提供、勤務の配慮）
- 勤務時間の短縮
- 女性だからではない

※「その他」については回答件数が少なく、また内容に統一性がないため、業種別及び正規社員数別のクロス集計は省略いたします。

「取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」と答えた方にお聞きします。

問6-1 取組をし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。

取り組みをしない理由に関して、「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから」が5割以上を占めた。

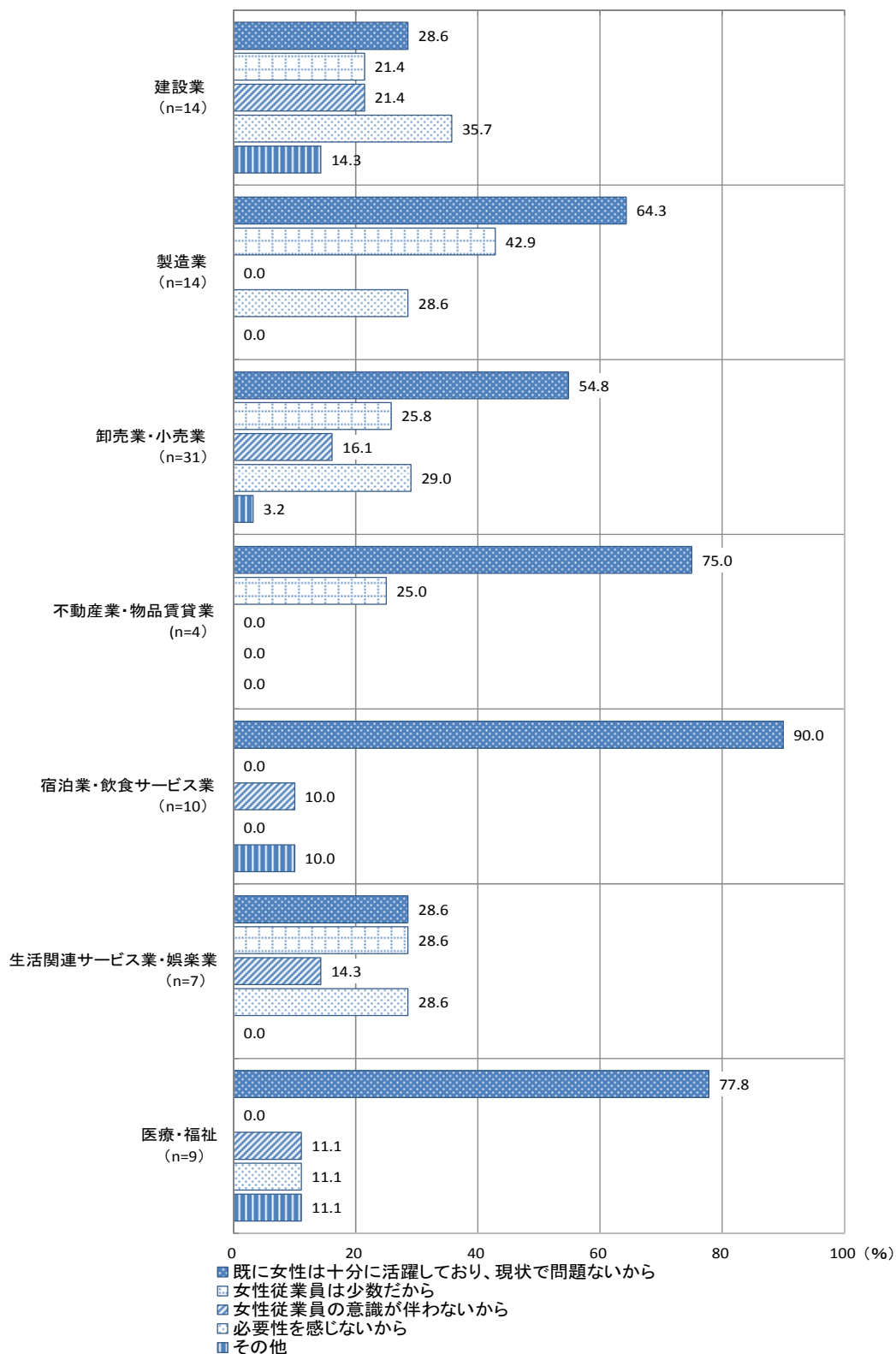


【その他の内容の具体例】 全4件

- 日々忙しくそこまで考える時間がない
- 1人でまわれるから
- 女性しかいません
- 男性でも女性でもやる気と実力次第

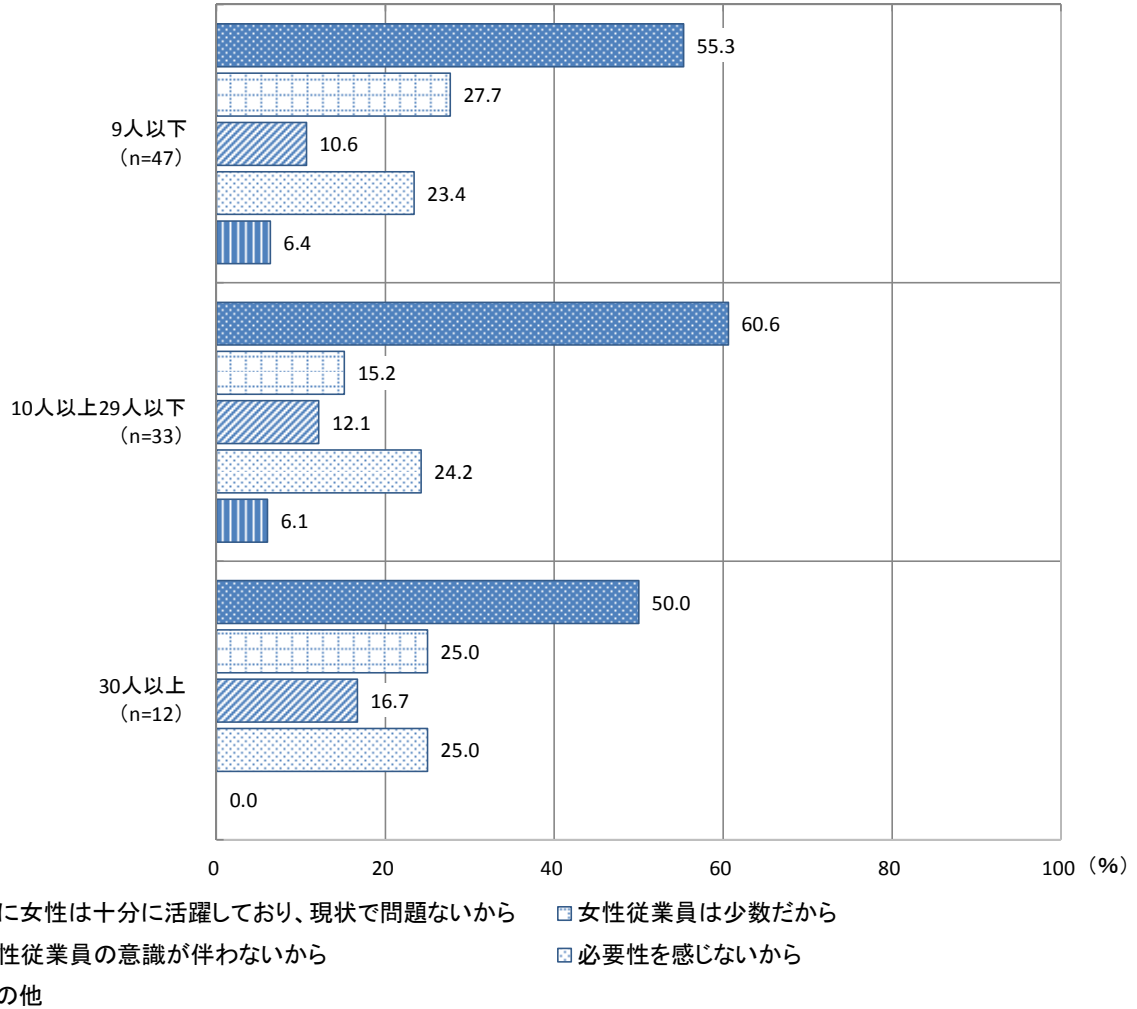
【業種別】

取り組みをしない理由に関して業種別にみると、＜建設業＞以外の 6 業種では「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから」という理由が最も多い。数は少ないながら＜建設業＞では「必要性を感じないから」が 35.7%（5 件）で最多であった。



【正規社員数別】

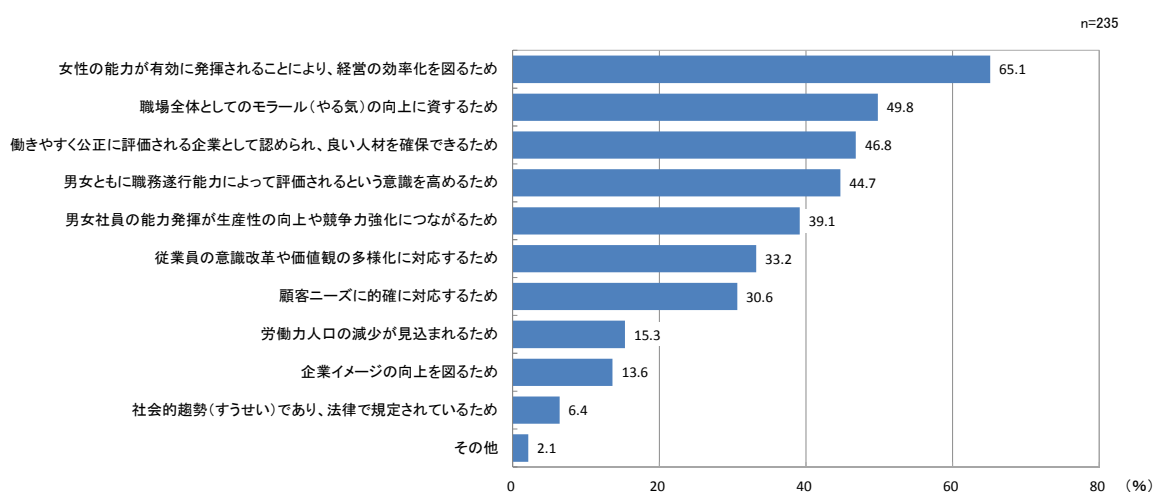
取り組みをしない理由に関して正規社員数別にみると、全ての正規社員数規模で「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題がないから」との回答が最も多く、5割以上を占めている。



「取り組んでいるか今後取り組む予定がある」と答えた方にお聞きます。

問6-2 女性の活躍を推進することが必要だと考える理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性の活躍推進が必要だと考える理由に関して、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が最も多く 65.1% (153 件) となった。また、「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」49.8% (117 件)、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」46.8% (110 件) との回答も 100 件以上みられ、5 割に近い回答があった。

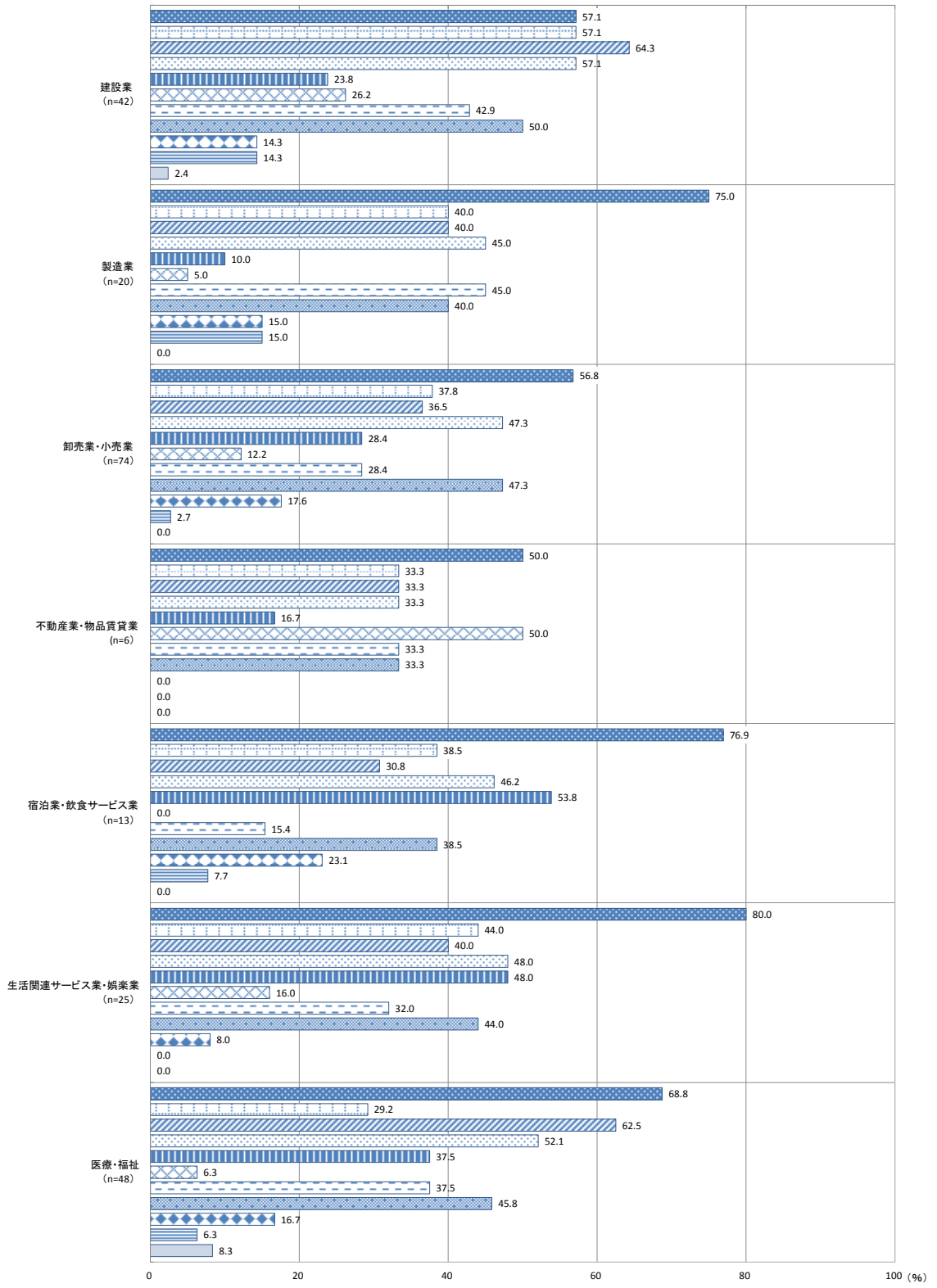


【その他の内容の具体例】 全4件

- 職員の大半が女性であり、その活用が必須である
- そもそも女性中心の職場である
- 女性ならではの発想
- 女性が中心となった職場、勤務環境であるため

【業種別】

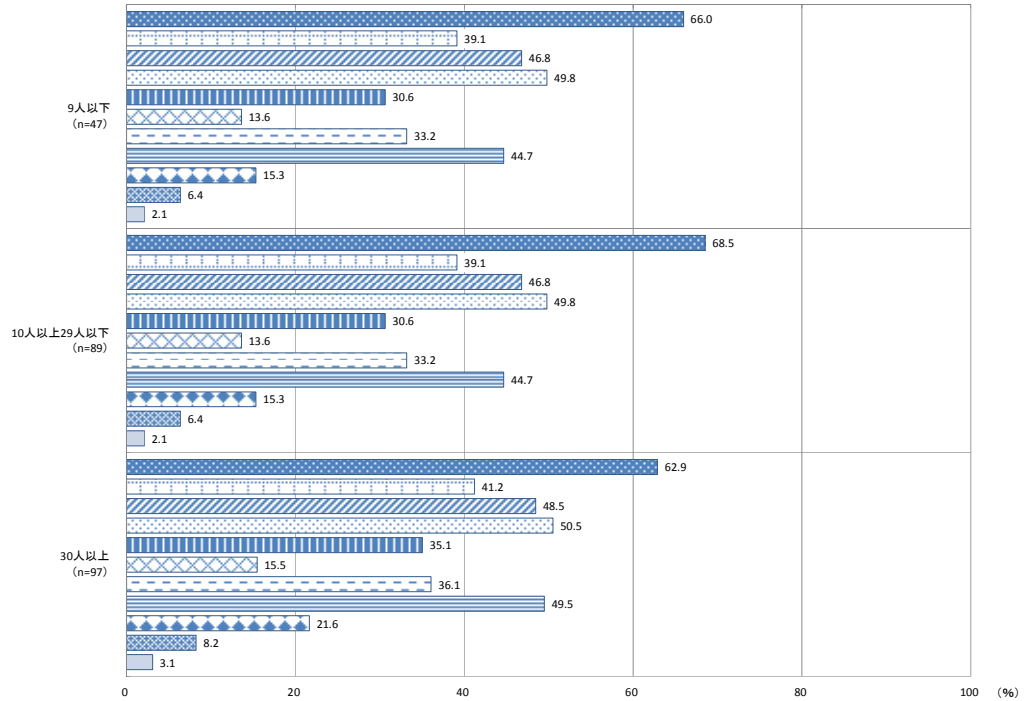
女性の活躍推進が必要だと考える理由に関して業種別にみると、＜建設業＞を除く＜製造業＞＜卸売業・小売業＞＜不動産業・物品賃貸業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞の6業種で「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」との回答が最も多かった。＜建設業＞は、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」との回答が最多であった。



- 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため
- 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため
- 顧客ニーズに的確に対応するため
- 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため
- 労働力人口の減少が見込まれるため
- その他
- 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため
- 職場全体としてのモラル(やる気)の向上に資するため
- 企業イメージの向上を図るため
- 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため
- 社会的趨勢(すうせい)であり、法律で規定されているため

【正規社員数別】

女性の活躍推進が必要だと考える理由に関して正規社員数別にみると、全ての正規社員数規模で「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」との回答が最も多く6割を超えた。

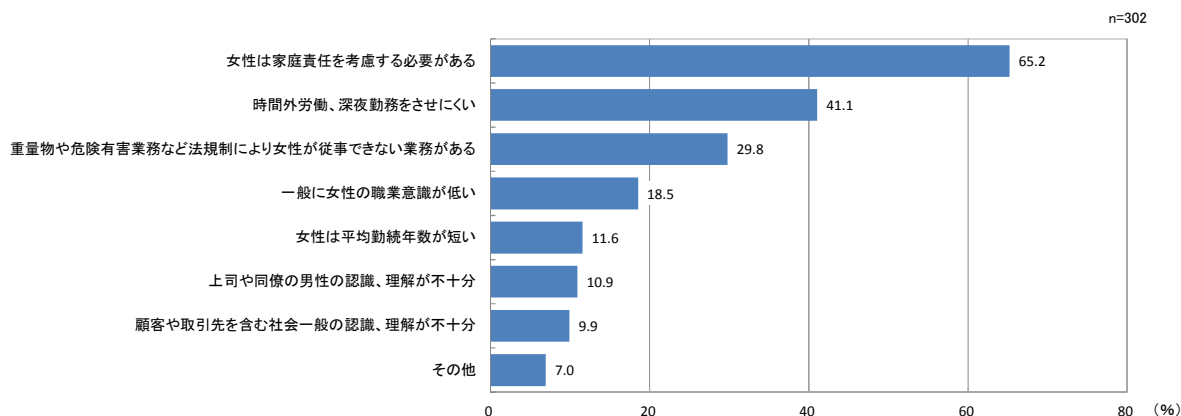


- 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため
- 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため
- 顧客ニーズに的確に対応するため
- 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため
- 労働力人口の減少が見込まれるため
- その他
- 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため
- 職場全体としてのモラル(やる気)の向上に資するため
- 企業イメージの向上を図るため
- 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため
- 社会的趨勢(すうせい)であり、法律で規定されているため

8 女性従業員が活躍するために阻害となっているもの

問7 女性従業員が活躍するために阻害となっているものは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性従業員が活躍するために阻害となっているものに関しては、「女性は家庭責任を考慮する必要がある。」との回答が65.2%（197件）と最も多い。

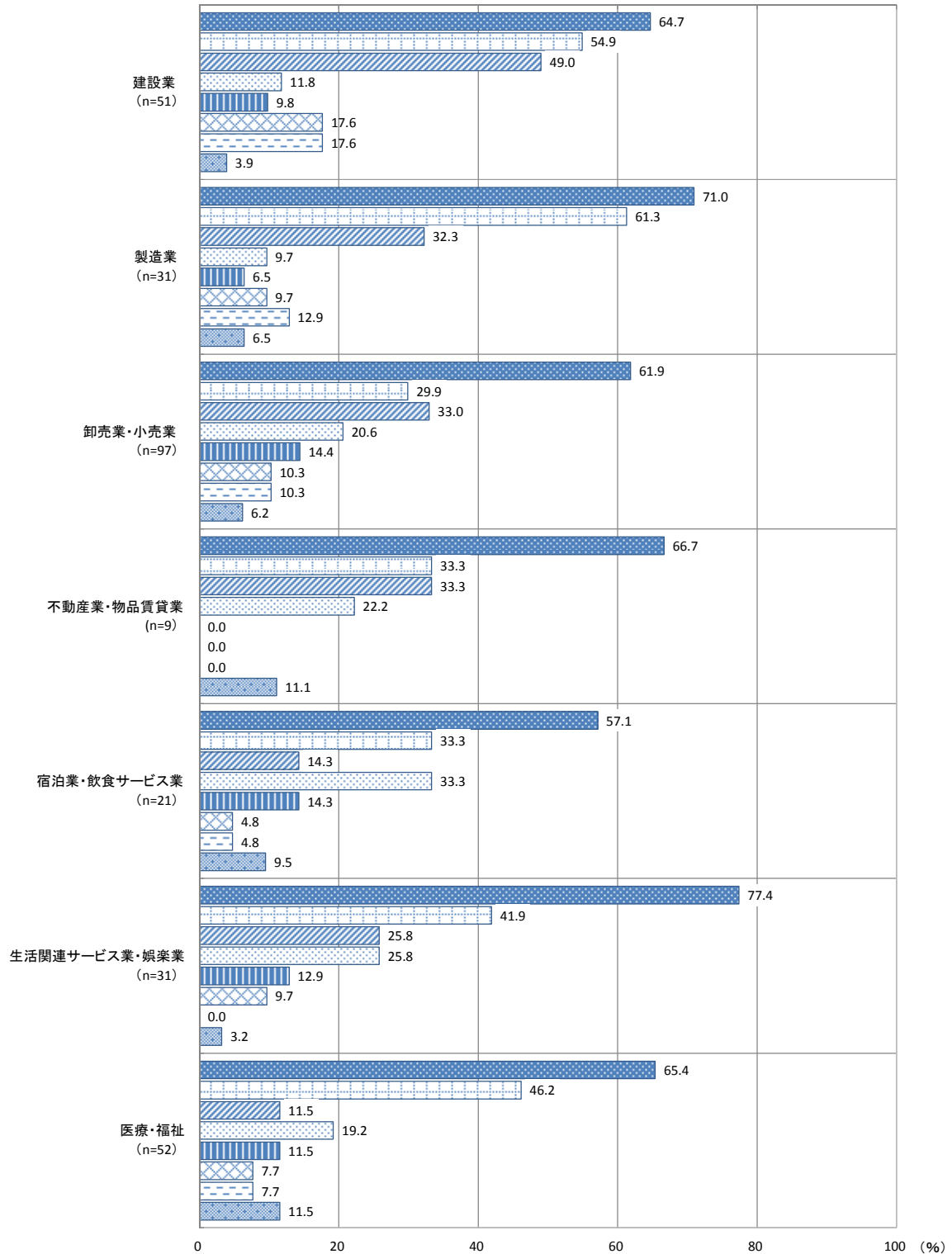


【その他の内容の具体例】 全18件

- 特になし（12件）
- 育児・介護・結婚等により、勤務の継続性が失われる傾向にある
- 活躍してもらっている
- 業種的に女性が少ない
- 本当に女性自身がそこまで働きたいと思っているか不明である
- 個人経営のため従業員は増やさない
- 家庭との両立

【業種別】

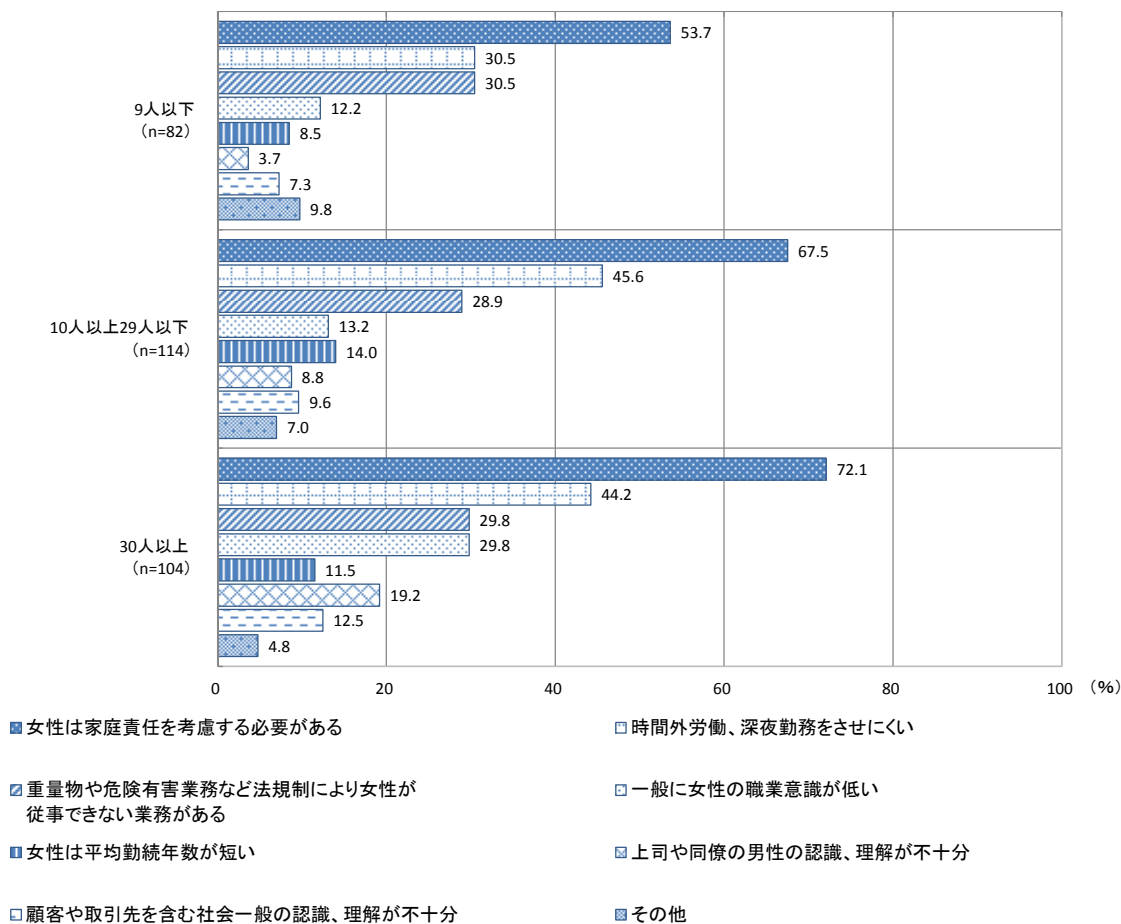
女性従業員が活躍するために阻害となっているものに関して業種別にみると、7業種全てで「女性は家庭責任を考慮する必要がある」との回答が最も多く、＜製造業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞では7割を超えた。



- 女性は家庭責任を考慮する必要がある
- 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 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
- 一般に女性の職業意識が低い
- 女性は平均勤続年数が短い
- 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
- 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- その他

【正規社員数別】

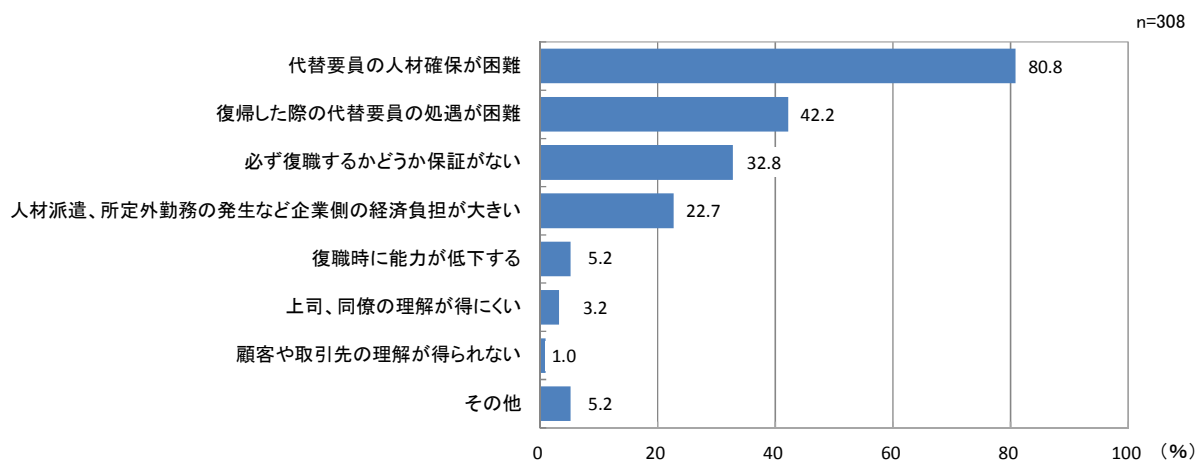
女性従業員が活躍するために阻害となっているものに関して正規社員数別にみると、3つの規模区分全てで「女性は家庭責任を考慮する必要がある」との回答が最も多く、<9人以下>では53.7%（44件）、<10人以上29人以下>では67.5%（77件）、<30人以上>では72.1%（75件）となって、正規社員数が多くなるほど回答割合が高い傾向にある。



9 育児休業制度利用に関する課題

問8 育児休業制度を利用する際に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。

育児休業制度を利用する際の課題に関して、「代替要員の人材確保が困難」が最多で80.8%（249件）となった。

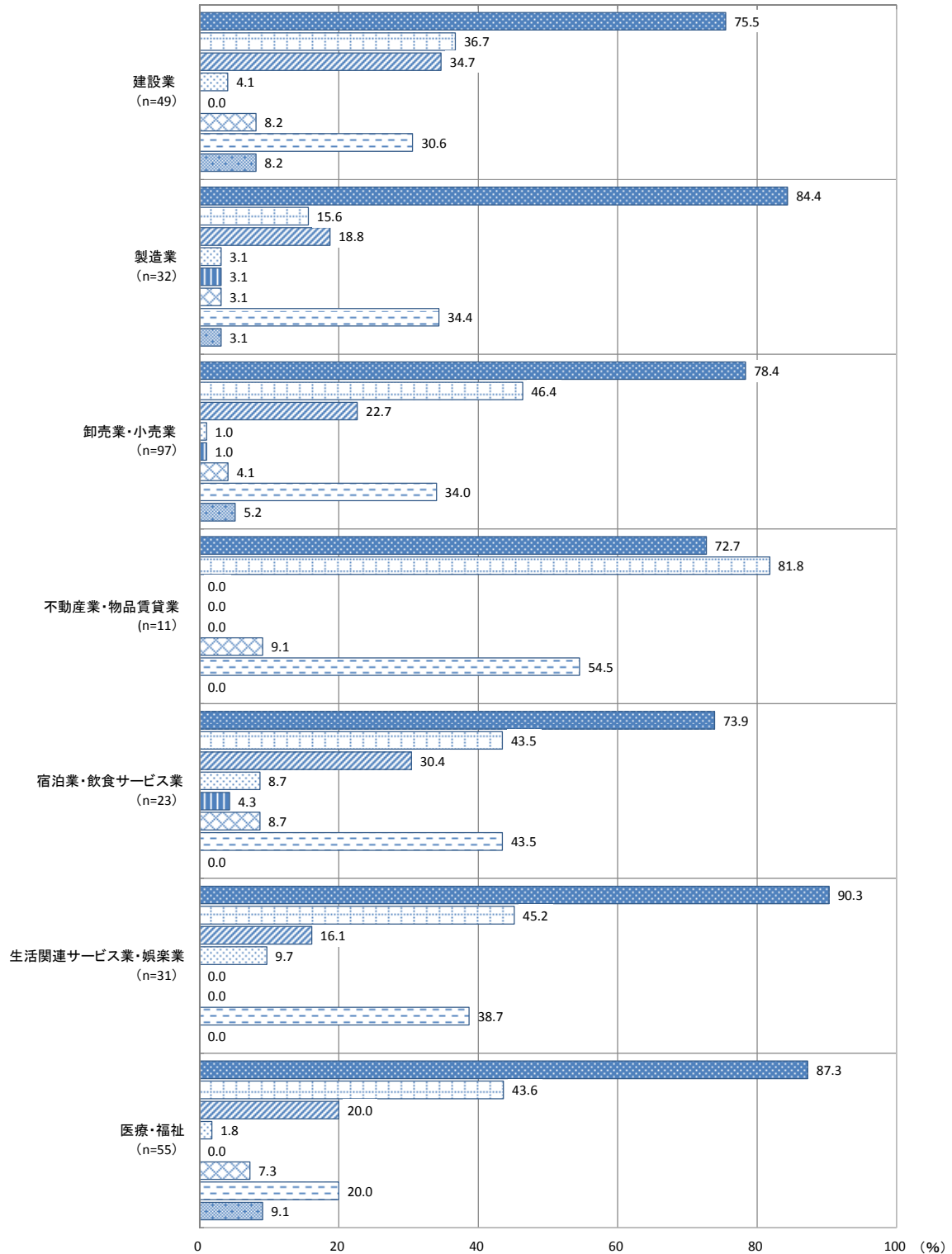


【その他の内容の具体例】 全14件

- 特になし（8件）
- 事務手続きに時間がとられる（人事）
- 育休をとる必要のない人ばかりである
- 復帰後どうしても時短での勤務を希望するので、夕方から夜間の人員確保が難しい
- 代替に際し、引き継ぎ教育訓練が必要となる
- 育児により仕事に集中できない。業務に支障をきたしている
- 仕事には経験が必要。代替要員などすぐ育つことはない

【業種別】

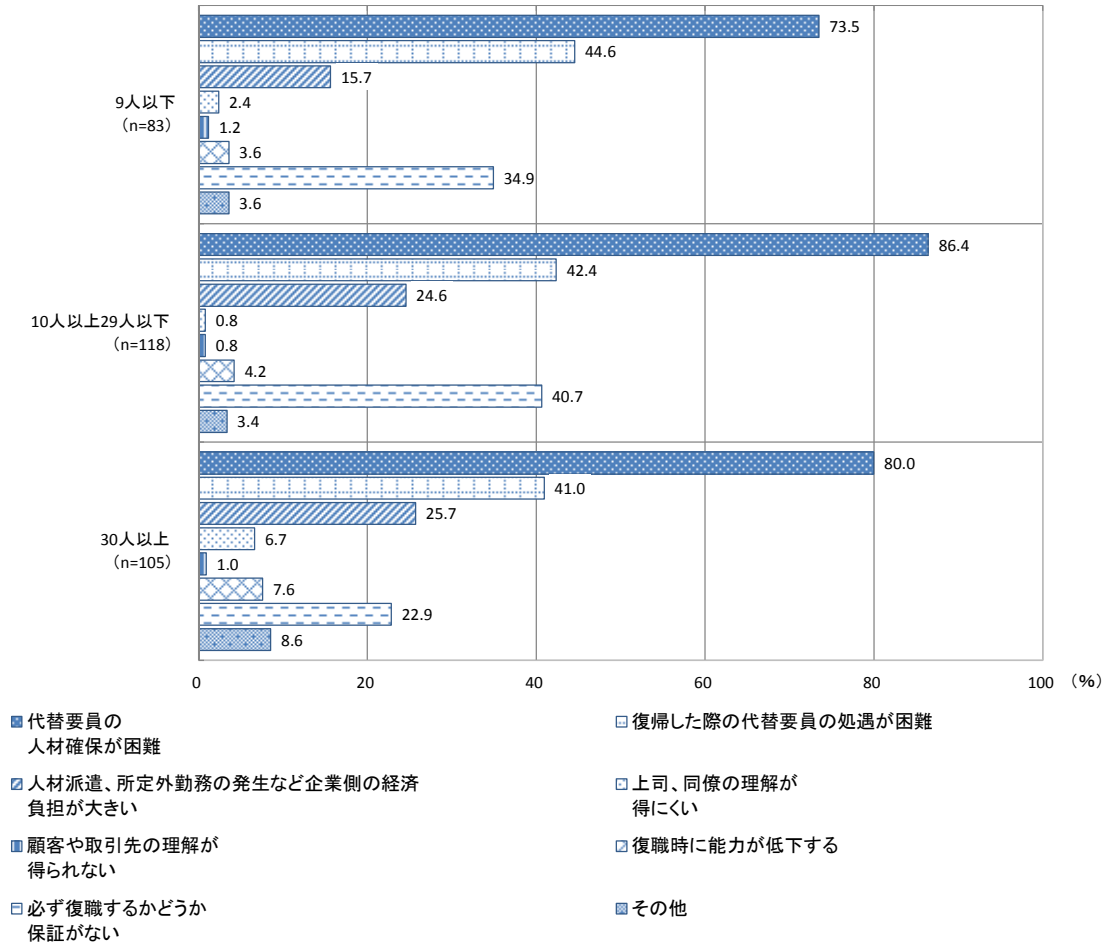
育児休業制度を利用する際の課題に関して業種別にみると、＜建設業＞＜製造業＞＜卸売業・小売業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞の6業種で「代替要員の人員確保が困難」が最も多く全体の7割以上を占め、なかでも＜製造業＞＜医療・福祉＞では8割、＜生活関連サービス業・娯楽業＞では9割を超えた。



- 代替要員の
人材確保が困難
- 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済
負担が大きい
- 顧客や取引先の理解が
得られない
- 必ず復職するかどうか
保証がない
- 復帰した際の代替要員の処遇が困難
- 上司、同僚の理解が
得にくい
- 復職時に能力が低下する
- その他

【正規社員数別】

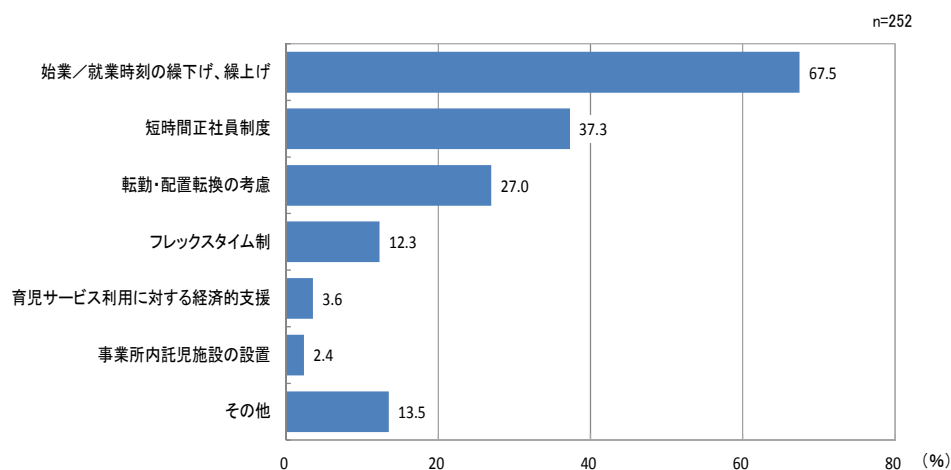
育児休業制度を利用する際の課題に関して正規社員数別にみると、全ての規模で「代替要員の人員確保が困難」が7割以上と最多となり、＜10人以上29人以下＞＜30人以上＞では8割以上となった。



10 育児休業制度以外の従業員の育児に関する支援制度

問9 育児休業制度以外に従業員の育児に関する支援制度がありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の有無に関しては、「始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ」が 67.5%（170 件）と最多となった。

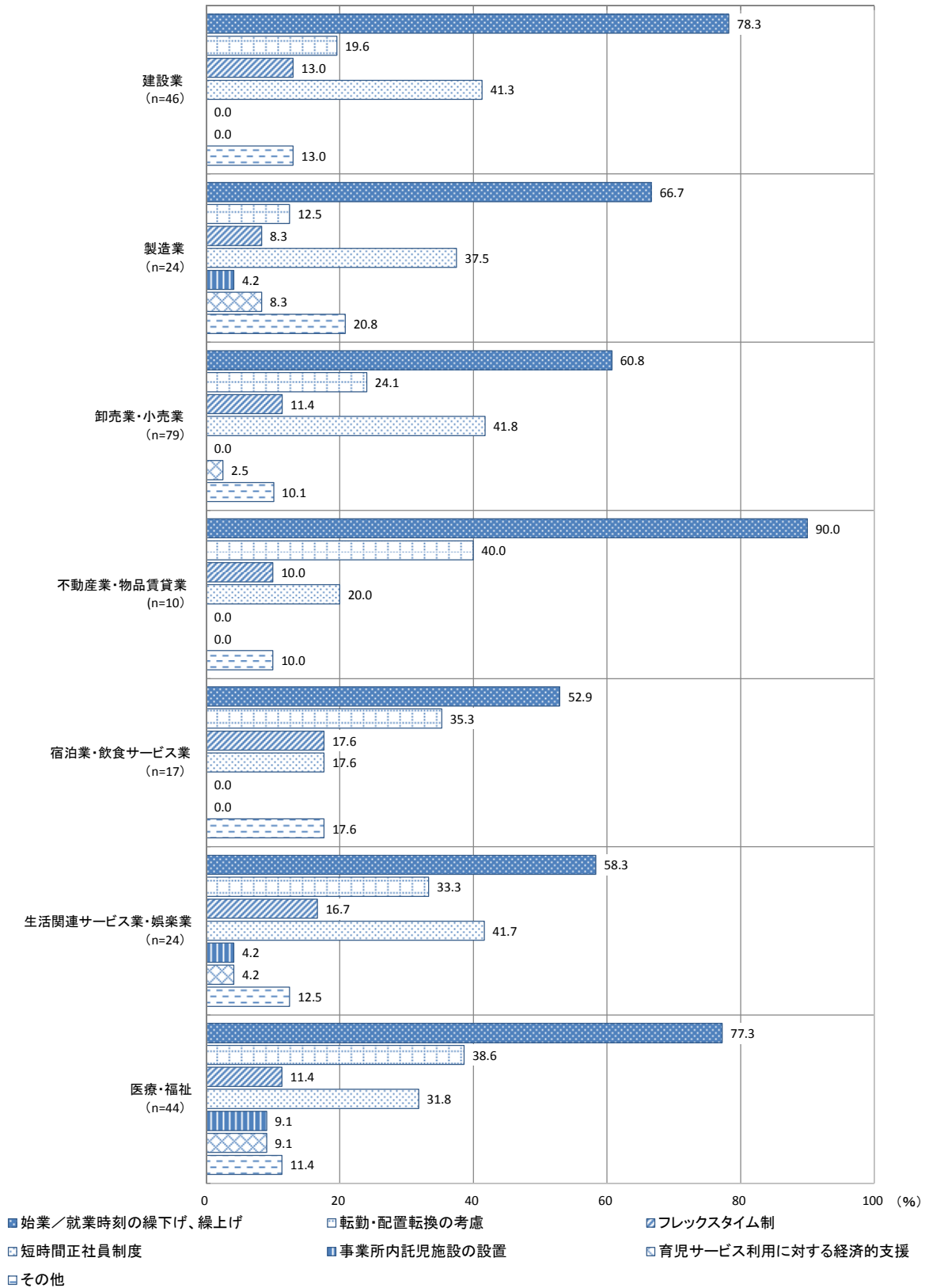


【その他の内容の具体例】 全31件

- 特になし（11 件）
- 該当者や対象者がおらず、また前例がないため制度がない（7 件）
- 子の看護休暇等（3 件）
- 深夜業の制限、時間外労働の制限、所定外労働の免除（2 件）
- 1 時間単位での年休制度（2 件）
- 規則には無いが、その毎相談に対応する
- 子育て手当支給 5,000 円／1 人
- 変形労働時間制で本人の希望に配慮している
- 勤務割作成の際、考慮する
- 出産立会休暇制度、誕生日休暇制度、半日有給制度
- 申し出による早退認可

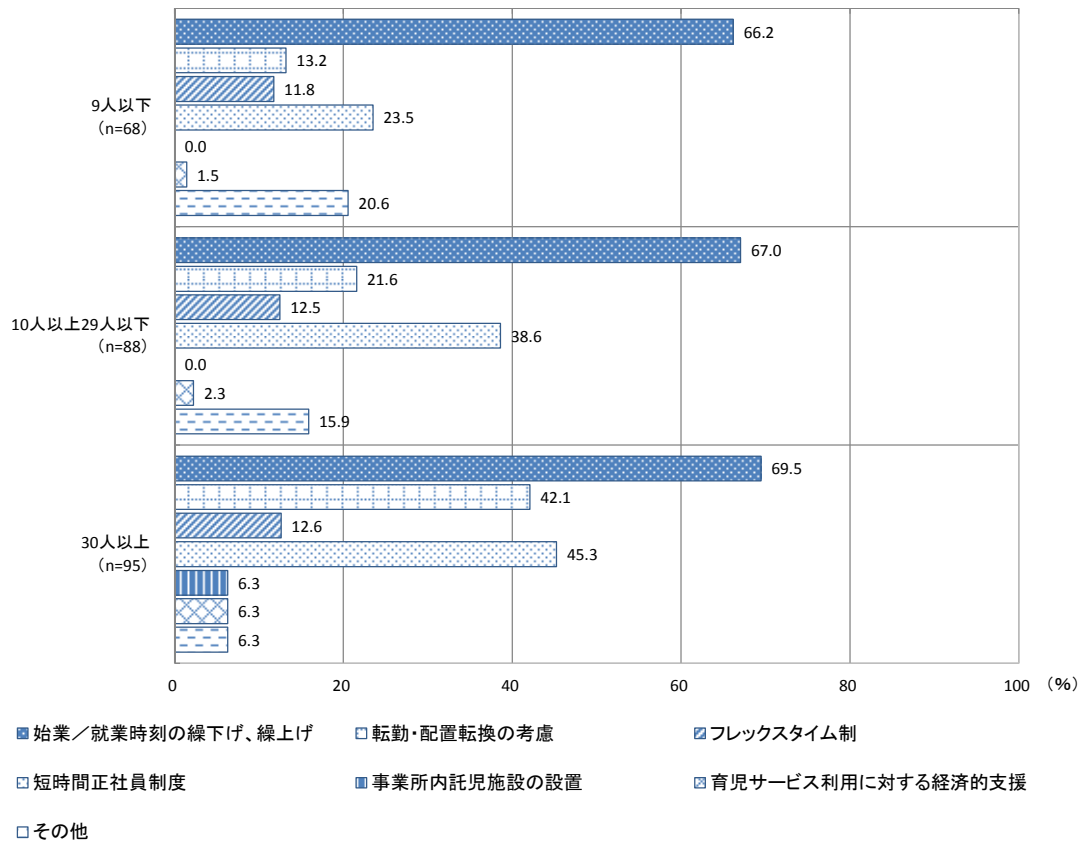
【業種別】

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の有無に関して業種別にみると、「始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ」が 7 業種全てで最多となり、＜建設業＞＜医療・福祉＞では 7 割超、＜不動産業・物品賃貸業＞では丁度 9 割となった。



【正規社員数別】

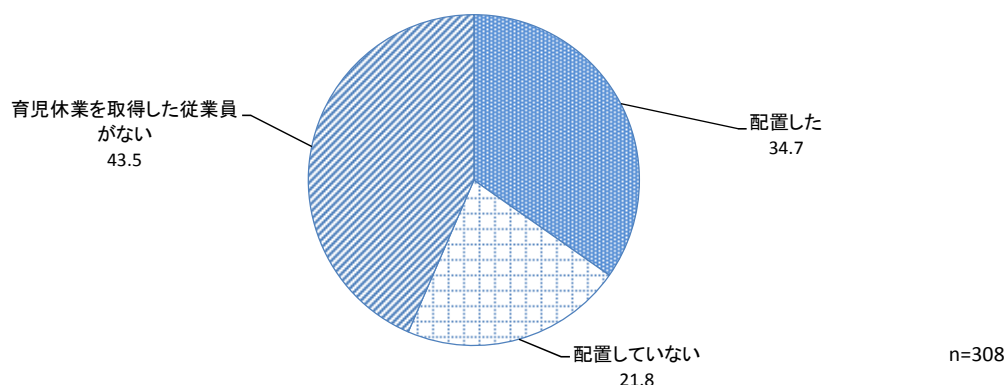
育児休業制度以外の育児に関する支援制度の有無に関して正規社員数別にみると、全ての規模区分で「始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ」が最多となり、6割を超えた。



11 従業員の育児休業中の代替要員の配置について

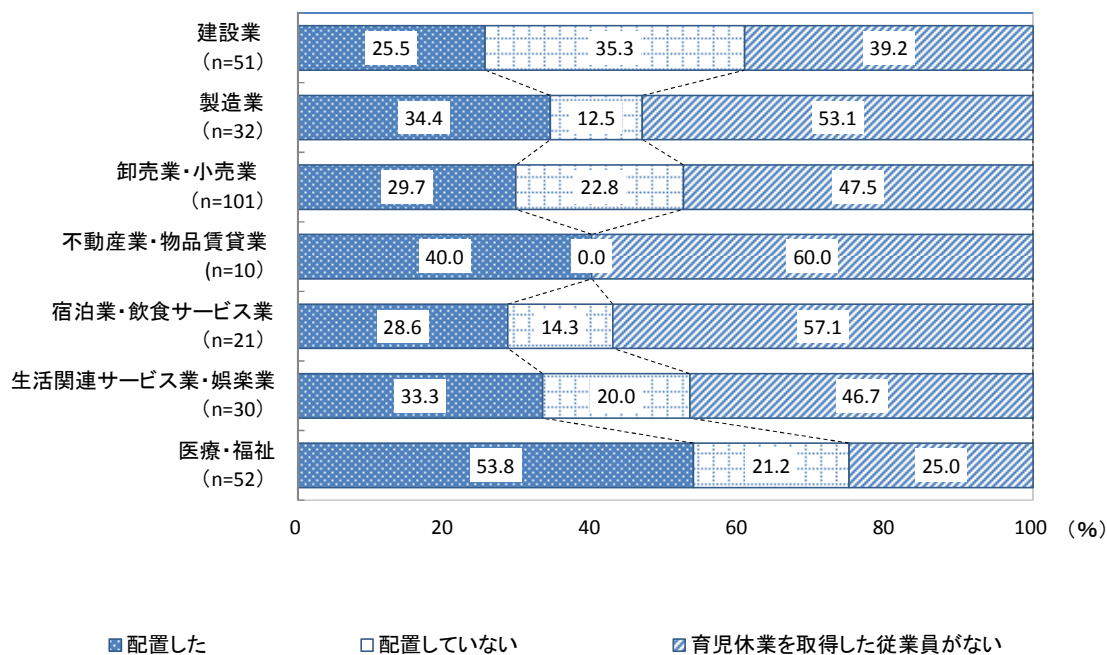
問 10 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

従業員の育児休業中の代替要員の配置について、「育児休業を取得した従業員がない」が43.5%（134件）と最多となり、「配置した」が34.7%（107件）、「配置していない」が21.8%（67件）となった。



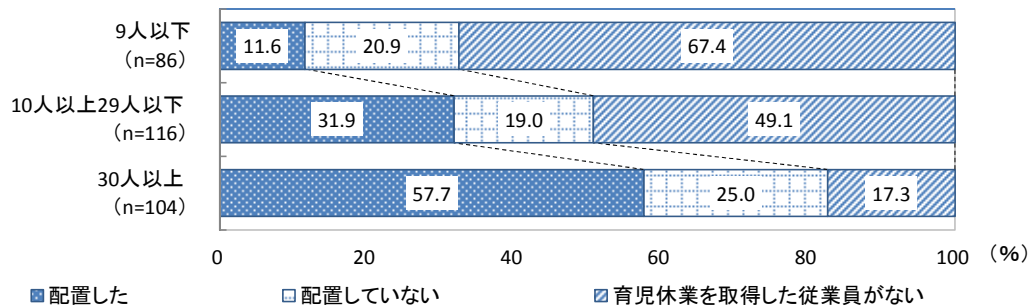
【業種別】

従業員の育児休業中の代替要員の配置について業種別にみると、＜医療・福祉＞のみ「配置した」が53.8%（28件）と最も多く、その他の6業種では「育児休業を取得した従業員がない」との回答が最多となった。



【正規社員数別】

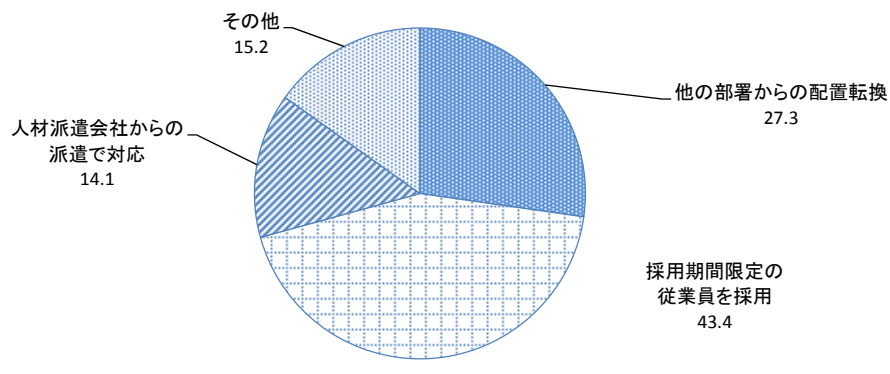
従業員の育児休業中の代替要員の配置について正規社員数別にみると、<9人以下>の企業では「配置した」が11.6%（10件）と最も少ないが、<10人以上29人以下>では31.9%（37件）、<30人以上>では57.7%（60件）と従業員規模が大きくなるにつれ「配置した」との回答割合が高い傾向にある。



「従業員の育児休業中の代替要員を配置した」と答えた方にお聞きします。

問 10-1 代替要員をどのように確保しましたか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

代替要員の確保手段について、「採用期間限定の従業員を採用」との回答が43.4%（43件）と最多となり、「他の部署からの配置転換」27.3%（27件）、「人材派遣会社からの派遣で対応」14.1%（14件）と続いた。

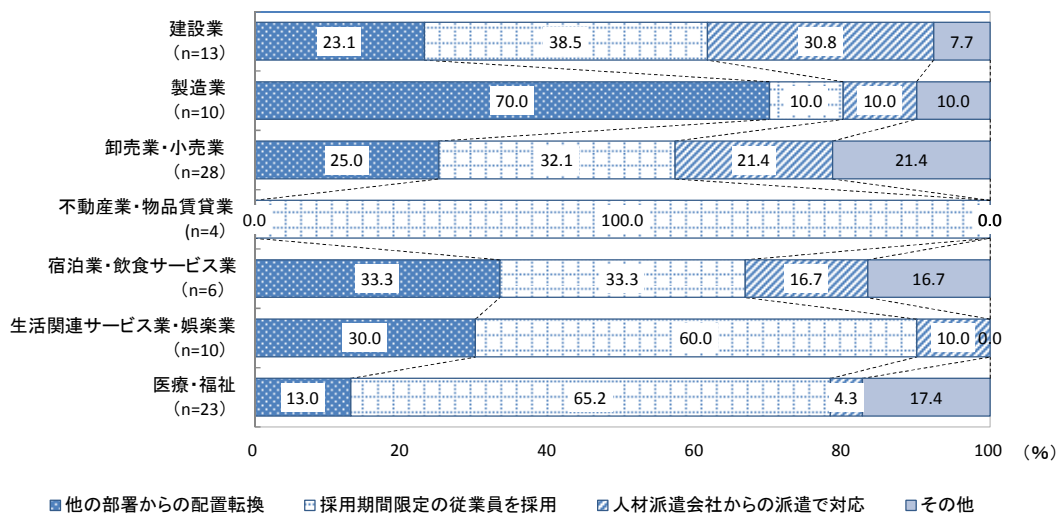


【その他の内容の具体例】 全15件

- 正社員採用（11件）
- 新卒採用（2件）
- パート、アルバイト募集
- ハローワークより採用

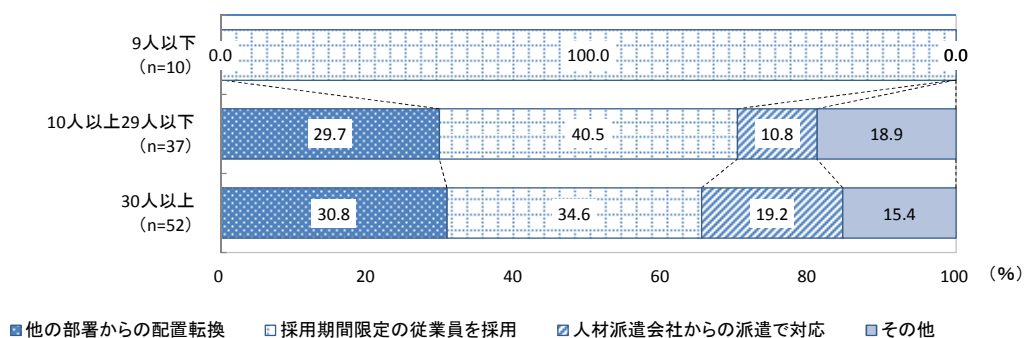
【業種別】

代替要員の確保手段について業種別にみると、回答数は少ないが<製造業>のみ「他の部署からの配置転換」が70.0%（7件）と最多となり、他の6業種では「採用期間限定の従業員を採用」との回答が最も多い。



【正規社員数別】

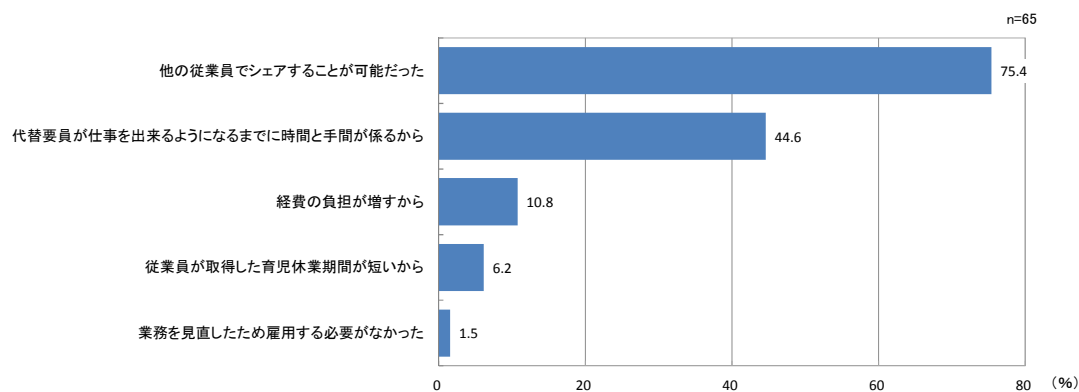
代替要員の確保手段について正規社員数別にみると、全ての規模区分で「採用期間限定の従業員を採用」との回答が最も多く、正規社員数が<9人以下>の規模では100%となった。



「従業員の育児休業中の代替要員を配置していない」と答えた方にお聞きします。

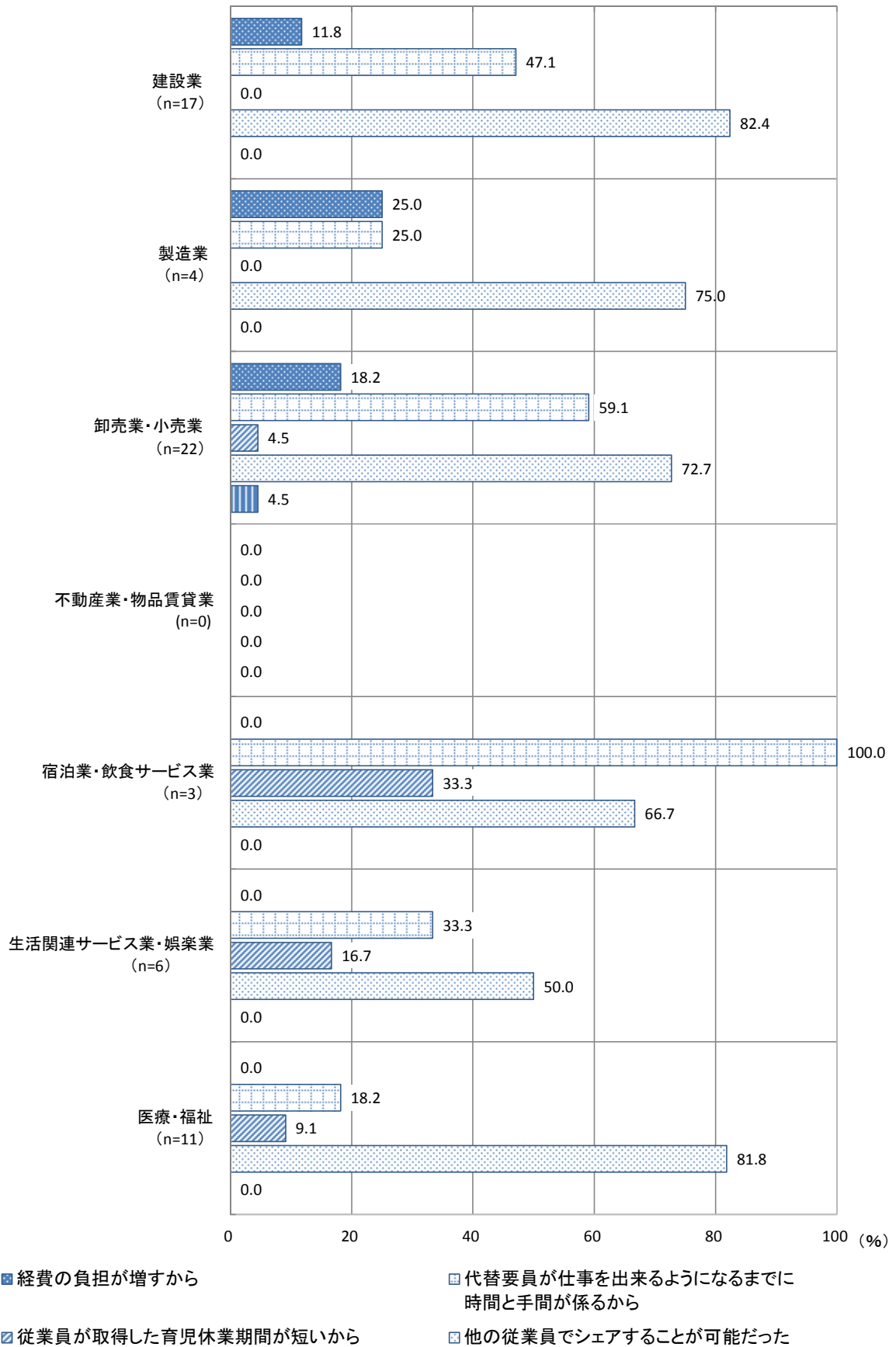
問 10-2 配置しない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

従業員の育児休業中の代替要員を配置しない理由に関しては、「他の従業員でシェアすることが可能だった」が 75.4%（49 件）と最も多い。



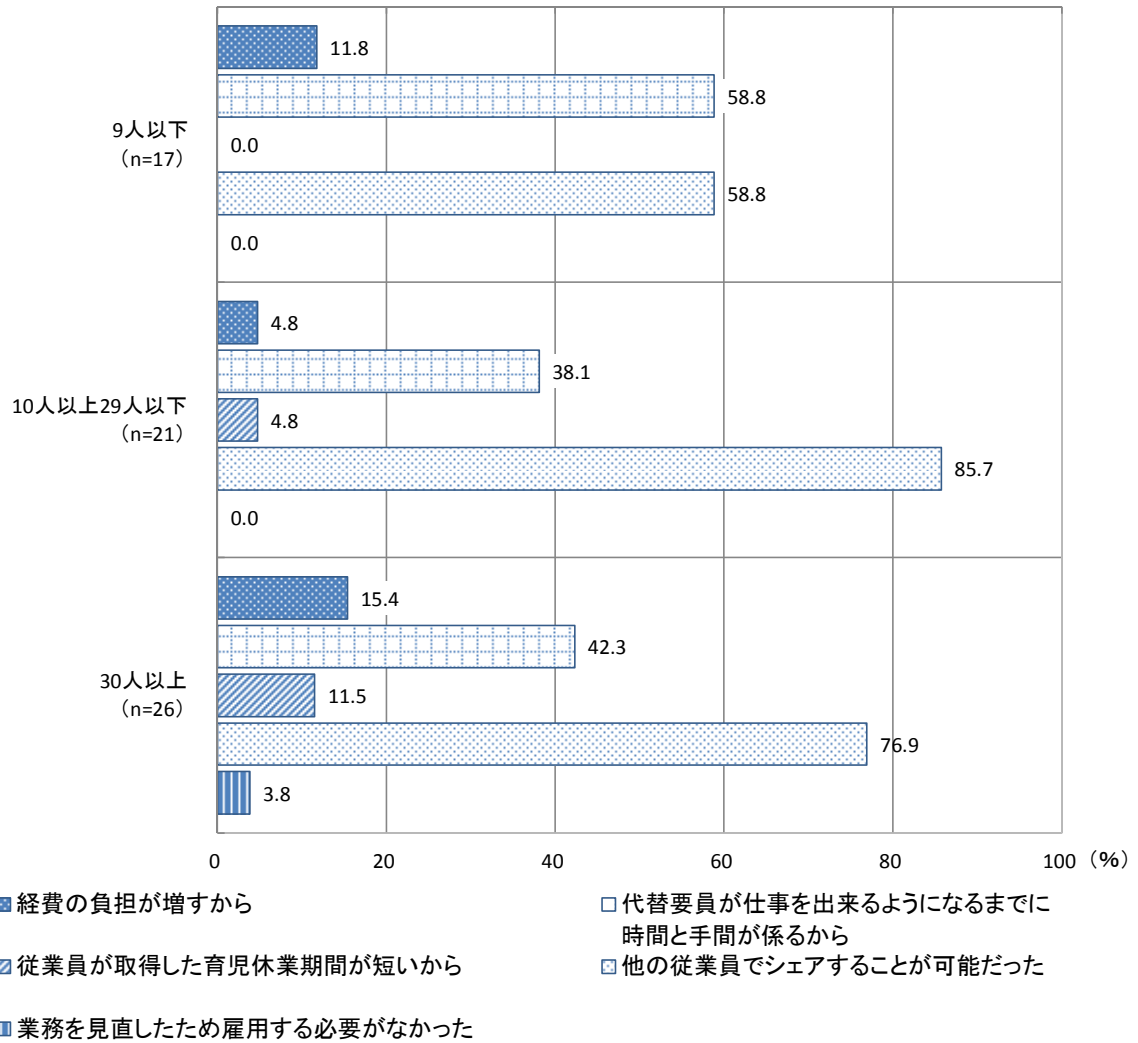
【業種別】

従業員の育児休業中の代替要員を配置しない理由に関して業種別にみると、＜不動産業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞以外の 5 業種で「他の従業員でシェアすることが可能であった」が最多となった。



【正規社員数別】

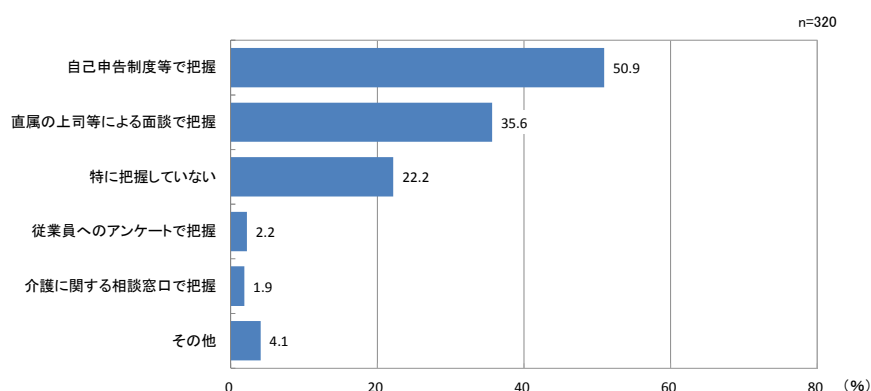
従業員の育児休暇中の代替要員を配置しない理由に関して正規社員数別にみると、全ての規模区分で「他の従業員でシェアすることが可能だった」との回答が最も多く、<10人以上29人以下>では全体の8割以上、<30人以上>では全体の7割以上を占めた。



12 従業員の抱える介護問題に関する取り組みについて

問 11 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

介護問題を抱える従業員の把握に関しては、「自己申告制度等で把握」との回答が全体の 5 割を占めた。



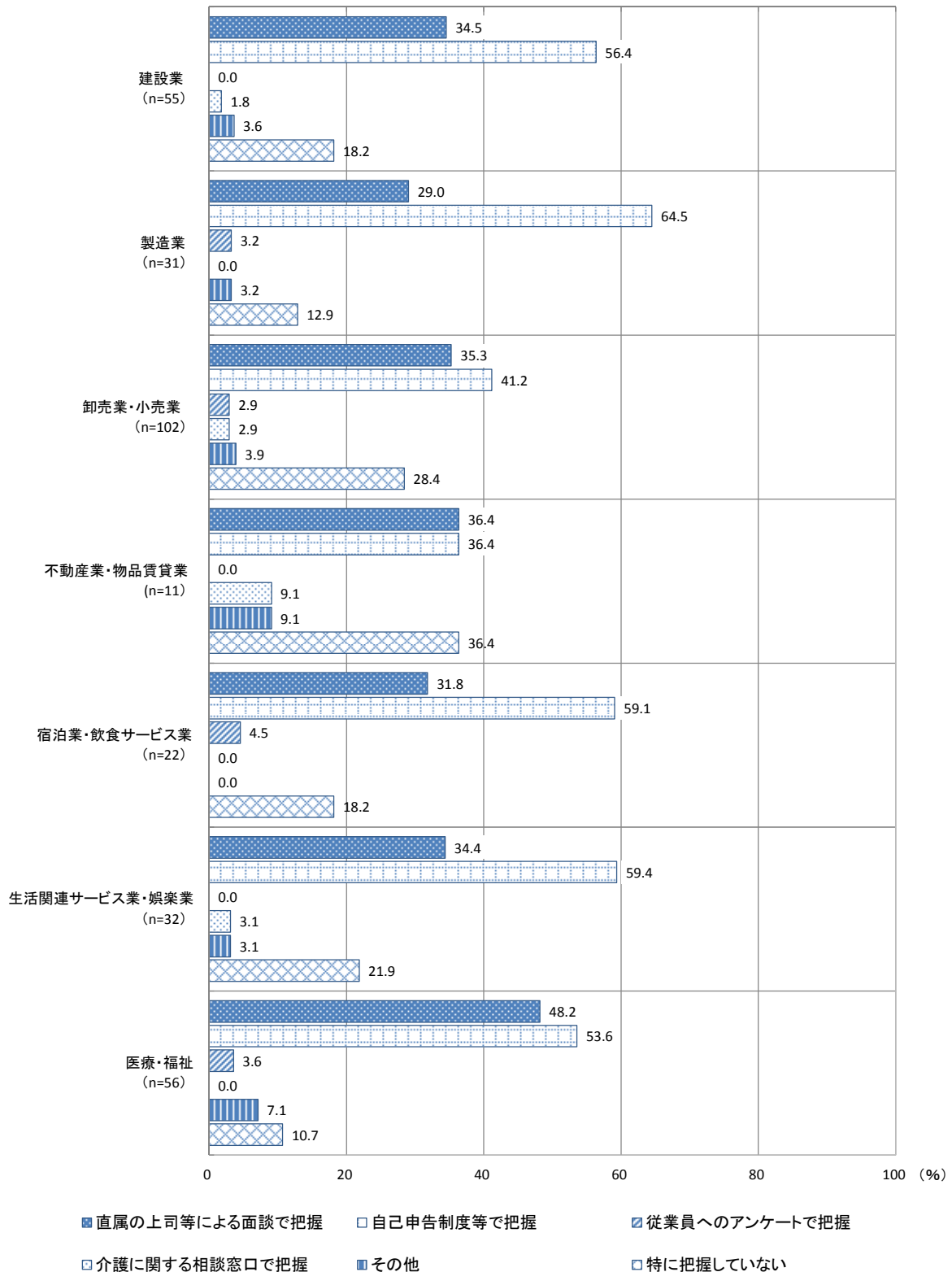
【その他の内容の具体例】 全13件

- 日頃の会話の中で
- 口頭で
- 自己申告による
- 従業員より申出があれば積極的柔軟に対応している。個人の問題に会社側から介入する事はない
- 本人が本部に相談して来たときに把握
- 毎月勤務表の作成にあたり、職員の休日希望日を確認し作成している
- 規則に介護休暇制度をもうけている
- 直属の上司だけでなく総務の面談や本人の相談事するとき
- 総務課に直接連絡
- 経営者として家族の状況を把握するようにしている（職員から何でも言えるようにしている）
- 社内に委員会を作り毎月会議を行っている
- 従業員との面談の際聞き取りを行う
- 対象となる従業員がいない

※ニュアンスがそれぞれ違うため、集約せず原本通りのまま記載しております。

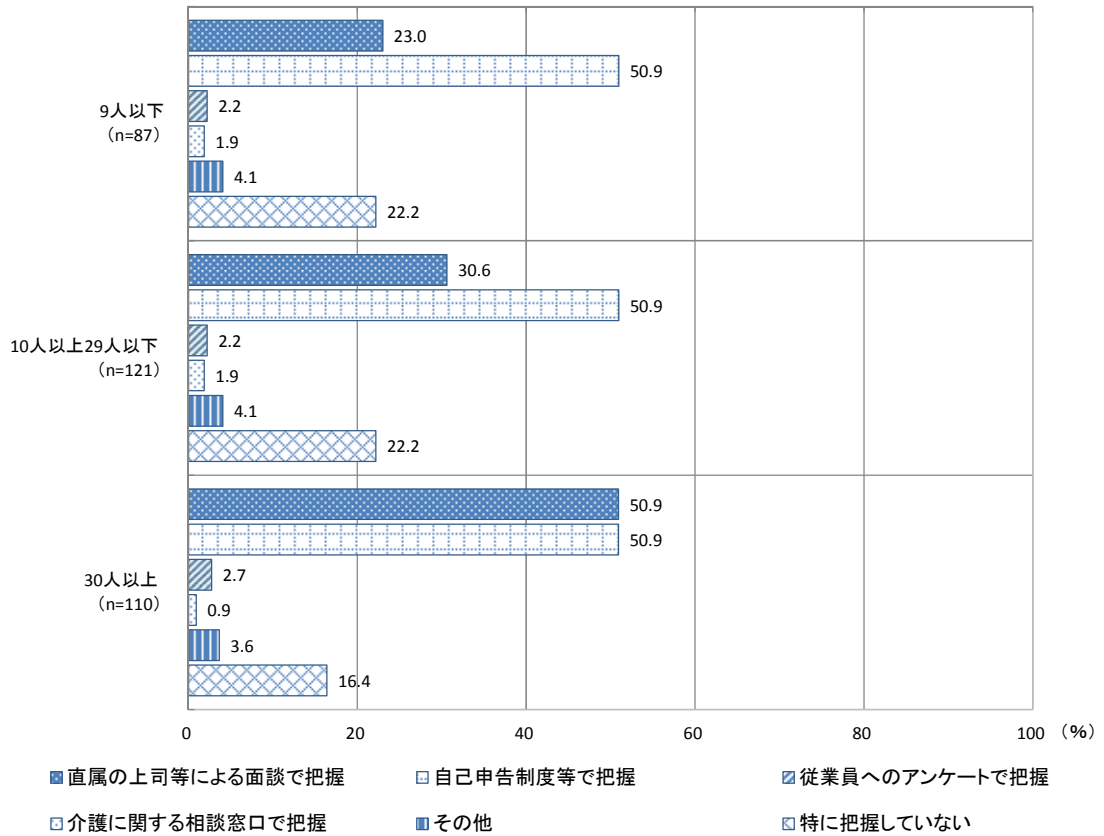
【業種別】

介護問題を抱える従業員の把握に関して業種別にみると、全ての業種で「自己申告制度等で把握」が最も多く、＜製造業＞に関しては6割、＜建設業＞＜宿泊業・飲食サービス業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞では5割を超えている。



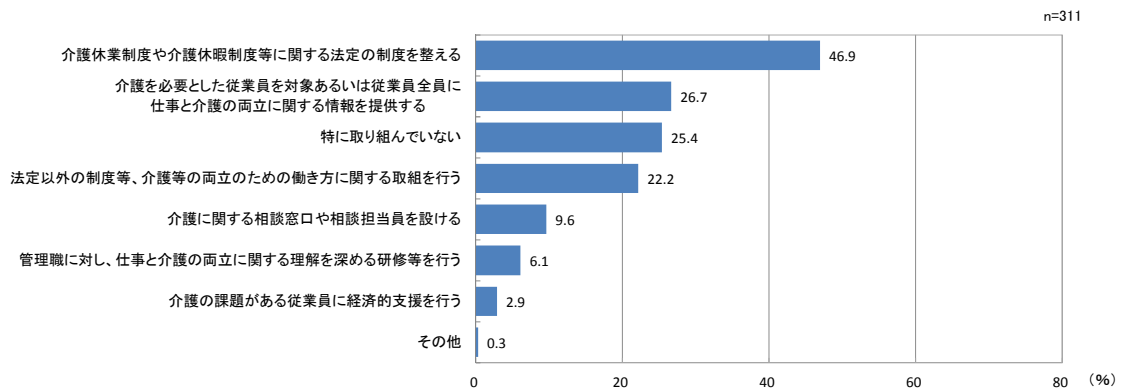
【正規社員数別】

介護問題を抱える従業員の把握に関して正規社員別にみると、すべての正規社員数規模で「自己申告制度等で把握」が最も多く見られるが、<30人以上>の規模においては「直属の上司等による面談で把握」も同率で最多となった。



問 12 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

仕事と介護の両立を目的として取り組んでいる（取り組む予定のある）ものに関しては、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える」が最も多く 46.9%（146 件）、「介護を必要とした従業員を対象あるいは従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する」が 26.7%（83 件）、「法定以外の制度等、介護等の両立のための働き方に関する取組を行う」が 22.2%（69 件）と続いた。

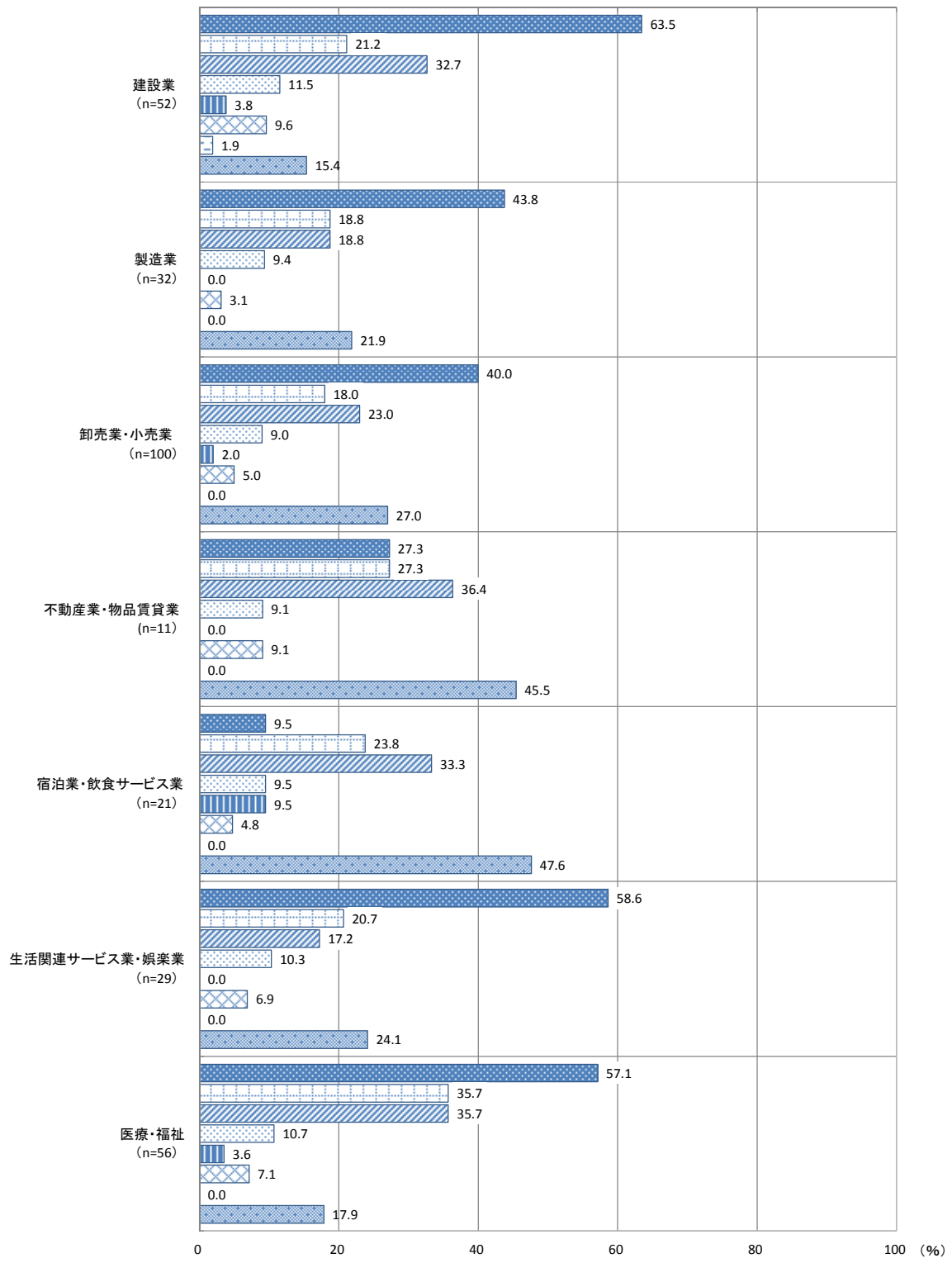


【その他の内容の具体例】 全1件

○今後介護を理由に優秀な社員が退職していく可能性が大きいため対策を検討中

【業種別】

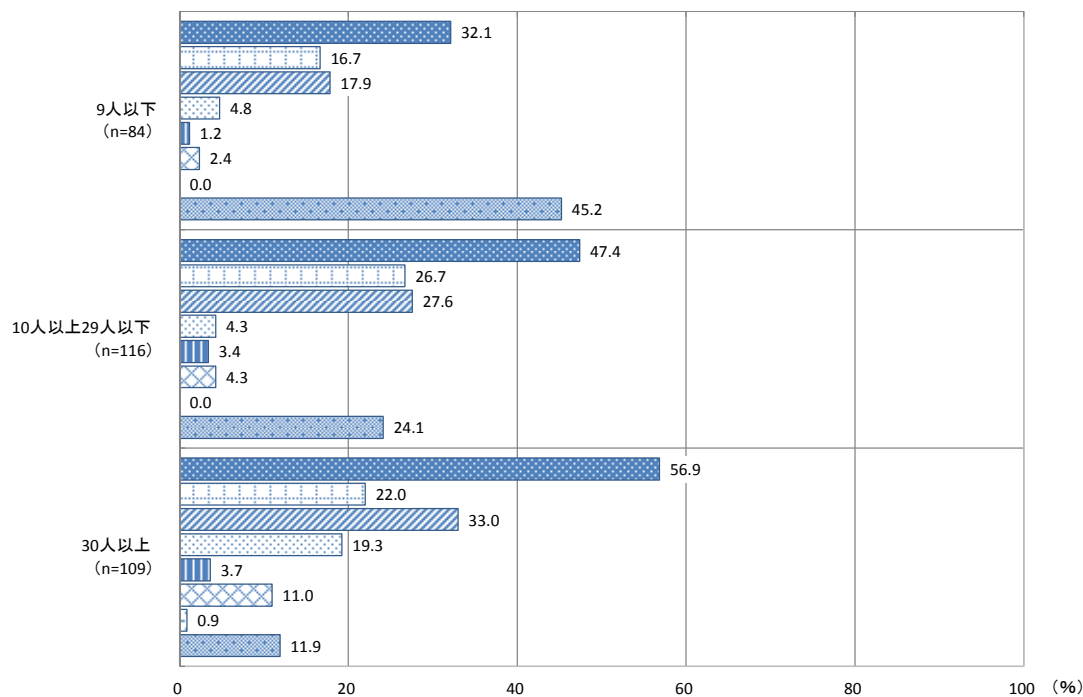
仕事と介護の両立を目的として取り組んでいる（取り組む予定のある）ものに関して業種別にみると、＜建設業＞＜製造業＞＜卸売業・小売業＞＜生活関連サービス業・娯楽業＞＜医療・福祉＞の5業種で「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える」が最も多い。



- 介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える
- 介護を必要とした従業員を対象あるいは従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- その他
- 法定以外の制度等、介護等の両立のための働き方に関する取組を行う
- 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行う
- 特に取り組んでいない

【正規社員数別】

仕事と介護の両立を目的として取り組んでいる（取り組む予定のある）ものに関して規模別にみると、全ての規模区分で「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える」が最も多く、正規社員数が多くなるほど割合が高い傾向にある。

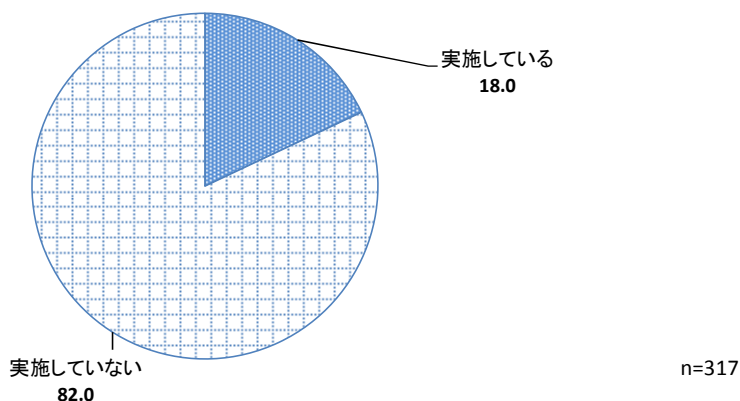


- 介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える
- 法定以外の制度等、介護等の両立のための働き方に関する取組を行う
- 介護を必要とした従業員を対象あるいは従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行う
- その他
- 特に取り組んでいない

13 マタニティ・ハラスメントに関する取り組みについて

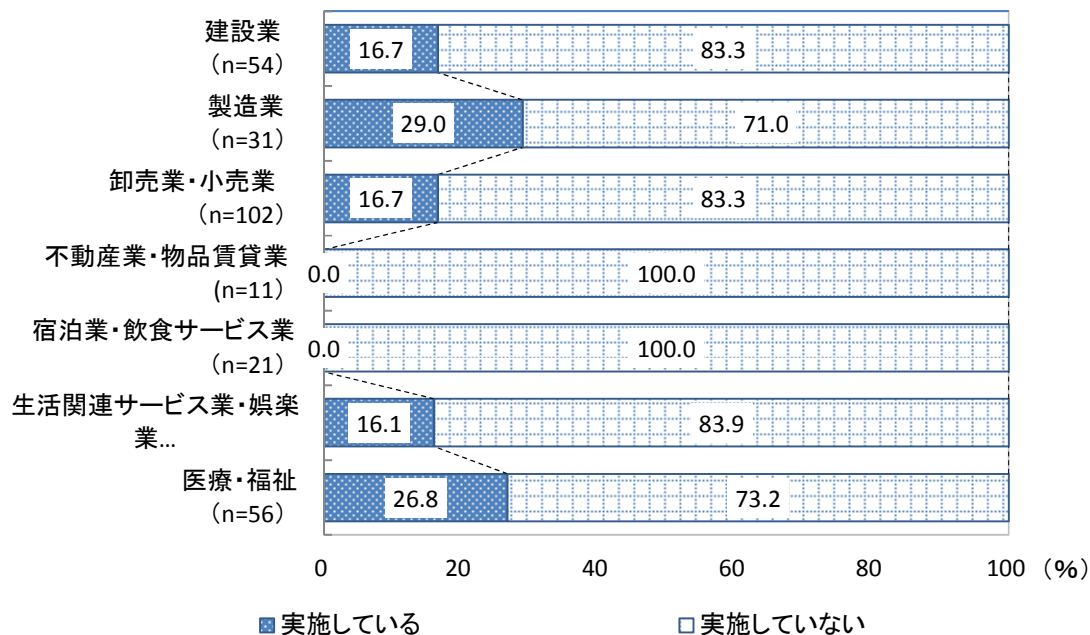
問 13 マタニティ・ハラスメント対策について対策を実施していますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

マタニティ・ハラスメント対策の実施の有無に関しては、「実施していない」が 82.0% (260 件)、「実施している」が 18.0% (57 件) となった。



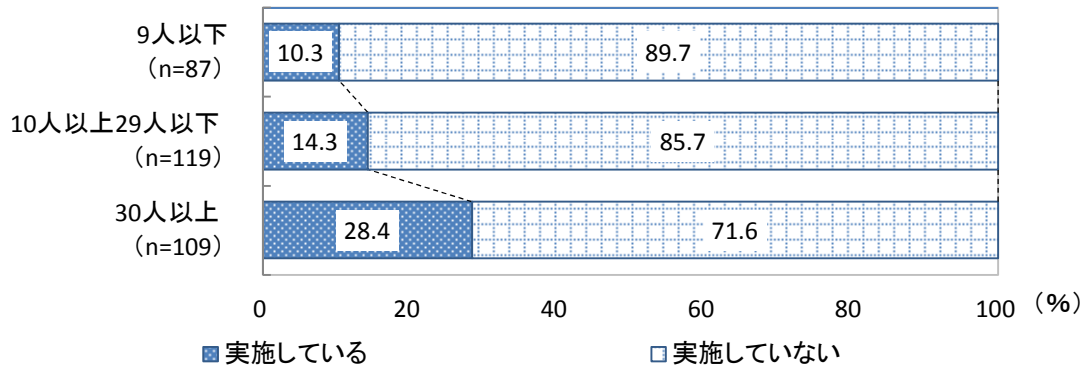
【業種別】

マタニティ・ハラスメント対策の実施の有無に関して業種別にみると、7業種全てで「実施していない」が7割以上あった。その割合は<建設業><卸売業・小売業><生活関連サービス業・娯楽業>では8割を超え、<不動産業・物品賃貸業><宿泊業・飲食サービス業>では「実施していない」が10割となった。



【正規社員数別】

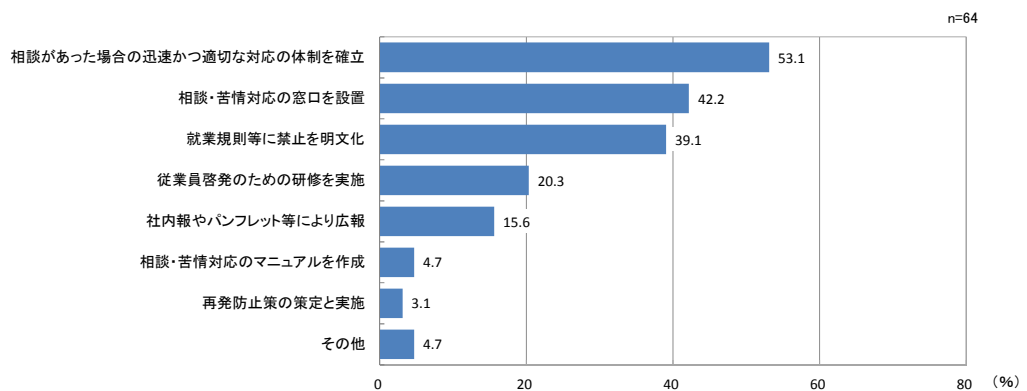
マタニティ・ハラスメント対策の実施の有無に関して正規社員数別にみると、全ての規模区分で「実施していない」企業が多いが、正規社員数規模が大きくなるにつれてその割合は低くなる傾向にある。



「マタニティ・ハラスメント対策を実施している」と答えた方にお聞きます。

問 13-1 どのような対策を実施していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

マタニティ・ハラスメントの具体的対策に関しては、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」との回答が最も多く 53.1% (34 件) となった。

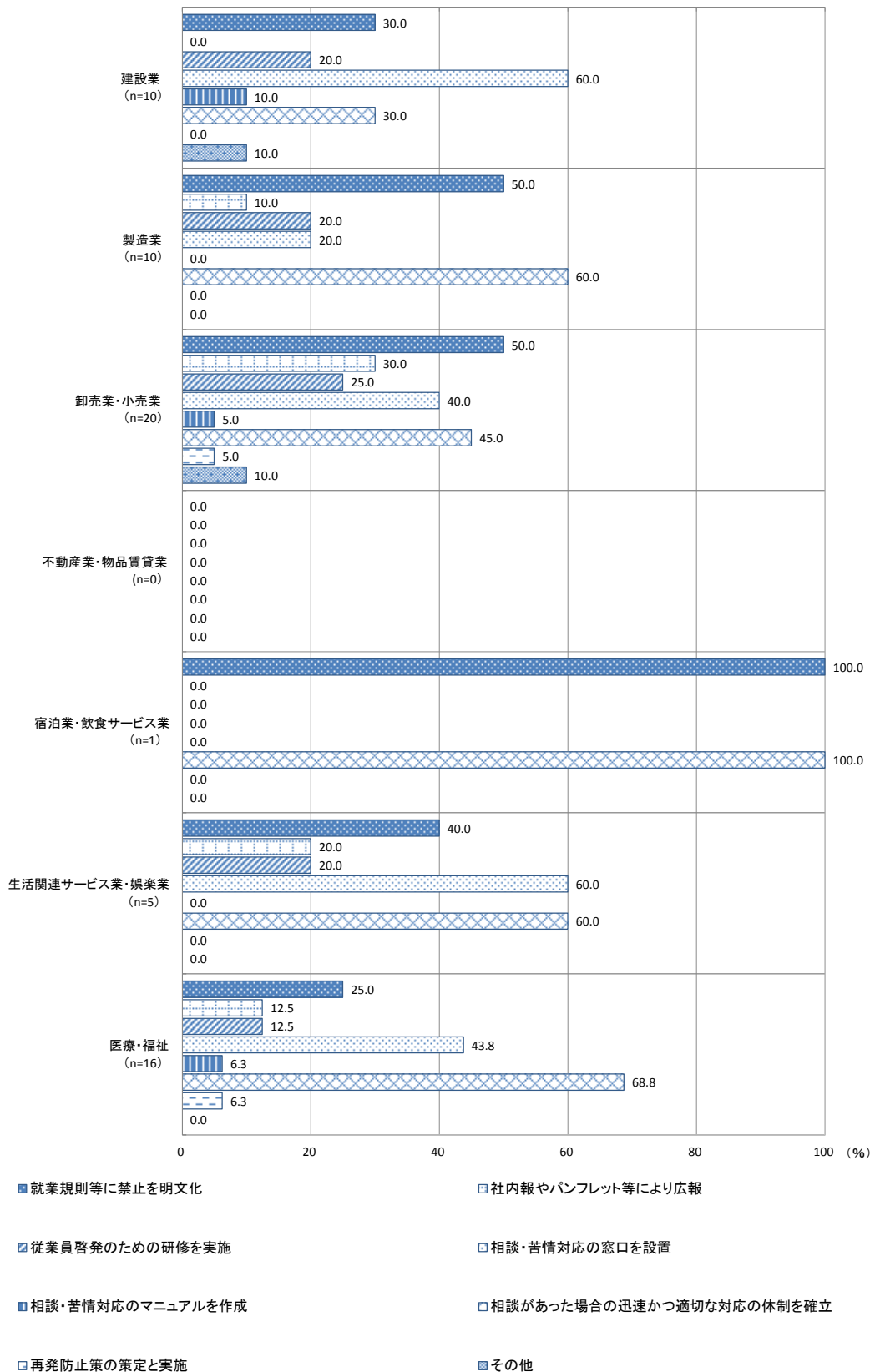


【その他の内容の具体例】 全3件

- 働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをしない
- 25年前に育児休業制度を利用したがそれ以後はないのでよくわからない
- 対象となる従業員がいない

【業種別】

マタニティ・ハラスメントの具体的対策に関して業種別にみると、数は少ないながらも製造業><宿泊業・飲食サービス業><生活関連サービス業・娯楽業><医療・福祉>の4業種で「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」が最多となった。



【正規社員数別】

マタニティ・ハラスメントの具体的対策に関して正規社員数別にみると、＜9人以下＞では「就業規則等に禁止を明文化」が最も多く、＜10人以上29人以下＞＜30人以上＞では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」が最多となった。

