

女性活躍推進調査 報告書

2019年（平成31年）3月

福山市 産業振興課

(はじめに)

福山市では、女性活躍社会実現のため、先に実施した就業中・未就業女性に対する調査を受けて、企業に対しアンケート調査・ヒヤリング調査を実施しました。

今後本調査で判明した企業の皆さまの状況やニーズ、取組を踏まえて産業振興課にて施策の構築・実施に取り組んでまいりますので、企業の皆さまにおかれましては、事業活動の参考にしていただくとともに、本市雇用政策に関するご理解とご協力をお願いいたします。

目次

I. 事業概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査対象	2
3. 調査期間	2
4. 調査方法	2
5. 回答件数・回答率	2
6. 調査実施会社	2
II. 調査結果	3
1. 企業の基礎データ	3
2. 従業員の働き方のために行っている施策	17
3. 職場の状況（アンケート調査）	40
4. 職場の状況（ヒヤリング調査）	43
アンケート調査票	54

I. 事業概要

1. 調査目的

福山市内の企業の現状を把握し、女性活躍のための施策の基礎資料を得るため。

2. 調査対象

福山市内に事業所がある企業500社

(1) 大企業 46社

(2) 中小企業 357社

(3) 小規模企業 97社

※企業分類は中小企業基本法による。

3. 調査期間

2018年(平成30年)11月16日～11月30日

4. 調査方法

郵送によるアンケート調査。

5. 回答件数・回答率

(1) 回答件数 155件

(2) 回答率 31.0%

6. 調査実施会社

株式会社東京商工リサーチ 福山支店

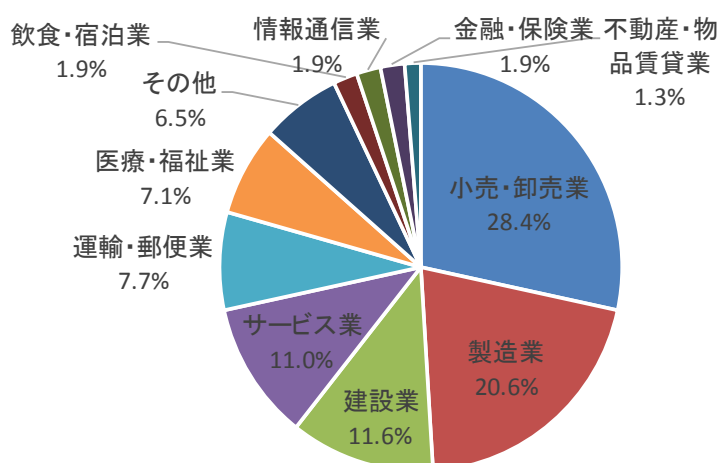
II. 調査結果

1. 企業の基礎データ

(1) 主業種

回答企業の主業種は、図1のとおりであった。

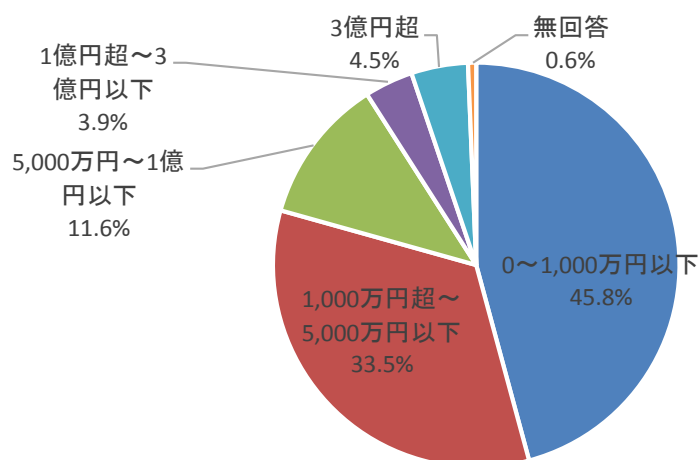
【図1 回答企業の主業種】



(2) 資本金額

図2のとおり、回答企業の資本金額は0～1,000万円以下が最も多く45.8%を占め、次いで1,000万円超～5,000万円以下が33.5%であった。

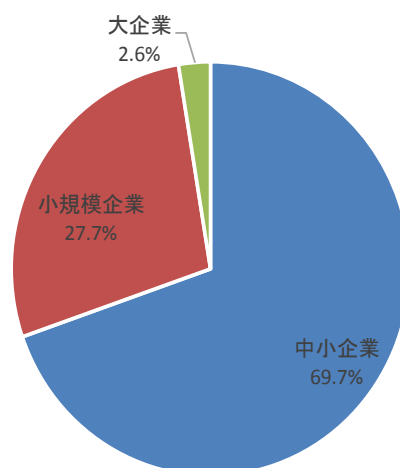
【図2 回答企業の資本金額】



(3) 企業規模（中小企業基本法による分類）

図3のとおり，回答企業の企業規模は，69.7%が中小企業，27.7%が小規模企業，2.6%が大企業であった

【図3 回答企業の企業規模】



(補足事項)

中小企業・小規模企業者の定義

1. 中小企業の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資金の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

2. 小規模企業者定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	従業員20人以下
商業（卸売業・小売業）・サービス業	従業員5人以下

(中小企業庁ホームページより抜粋)

(4) 従業員数

ア. 総人数

図4のとおり、従業員の総人数（常時使用する従業員数。パート・アルバイト等を含み、日雇い労働者、試用期間中の者などを除く。）は、6人～19人の企業が38.1%と最も多く、次いで20～49人の企業が22.6%であった。

【図4 回答企業の従業員数】

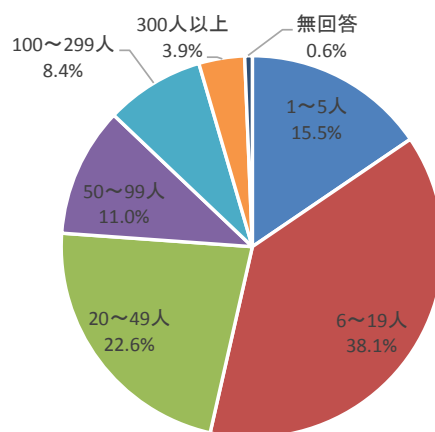
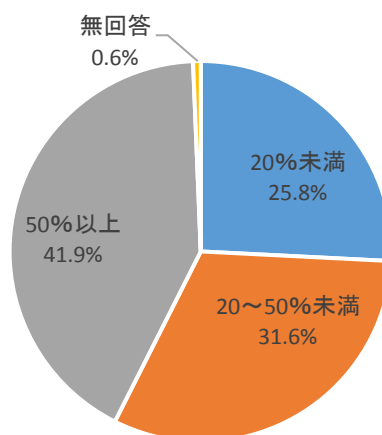


図5のとおり、女性従業員比率は女性比率が50%以上の企業が41.9%で最も多かった。

表1の業種別にみると、建設業、情報通信業、運輸・郵便業の女性比率が低く、特に運輸・郵便業の91.7%の企業が女性従業員比率20%未満の企業であった。

【図5 回答企業の女性従業員比率（総人数）】



【表1 主業種・企業規模別女性従業員割合（総人数）】

（上段：件数、下段：％）

		全 体	20%未満	20～50%未満	50%以上	無回答
全 体		155	40 25.8	49 31.6	65 41.9	1 0.6
主 業 種	製造業	32	10 31.3	8 25.0	14 43.8	
	小売・卸売業	44	4 9.1	22 50.0	17 38.6	1 2.3
	サービス業	17	2 11.8	4 23.5	11 64.7	
	飲食・宿泊業	3			3 100.0	
	医療・福祉業	11			11 100.0	
	不動産・物品賃貸業	2			2 100.0	
	建設業	18	10 55.6	8 44.4		
	情報通信業	3	2 66.7		1 33.3	
	運輸・郵便業	12	11 91.7	1 8.3		
	金融・保険業	3		2 66.7	1 33.3	
	その他	10	1 10.0	4 40.0	5 50.0	
企 業 規 模	大企業	4	1 25.0	2 50.0	1 25.0	
	中小企業	108	31 28.7	31 28.7	45 41.7	1 0.9
	小規模企業	43	9 20.9	15 34.9	19 44.2	

イ. 正社員数

図6のとおり、正社員数は、1～5人の企業が48.4%と最も多く、次いで6人～19人の企業が23.9%であった。

【図6 回答企業の正社員数】

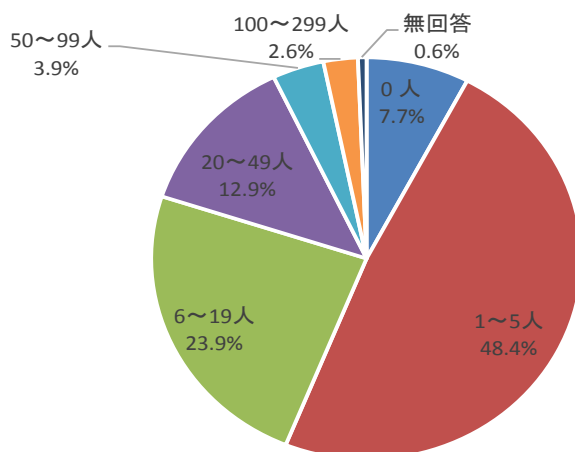
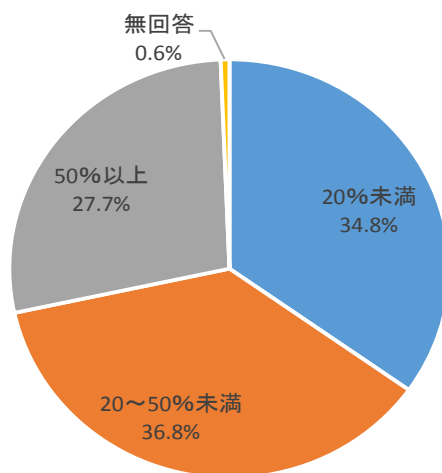


図7のとおり、女性正社員の割合は、20～50%未満が36.8%と最も多く、20%未満が34.8%と続いた。

表2の業種別にみると、総人数でも女性割合が少なかった業種に加え、製造業についても正社員の女性割合が20%未満の企業が多かった。

【図7 回答企業の女性従業員比率（正社員）】



【表2 主業種・企業規模別女性従業員割合（正社員）】

（上段：件数、下段：％）

		全 体	20%未満	20～50%未満	50%以上	無回答
全 体		155	54 34.8	57 36.8	43 27.7	1 0.6
主 業 種	製造業	32	13 40.6	8 25.0	11 34.4	
	小売・卸売業	44	12 27.3	24 54.5	7 15.9	1 2.3
	サービス業	17	2 11.8	9 52.9	6 35.3	
	飲食・宿泊業	3		2 66.7	1 33.3	
	医療・福祉業	11			11 100.0	
	不動産・物品賃貸業	2		1 50.0	1 50.0	
	建設業	18	12 66.7	6 33.3		
	情報通信業	3	2 66.7		1 33.3	
	運輸・郵便業	12	11 91.7	1 8.3		
	金融・保険業	3		2 66.7	1 33.3	
	その他	10	2 20.0	4 40.0	4 40.0	
企 業 規 模	大企業	4	1 25.0	3 75.0		
	中小企業	108	40 37.0	40 37.0	27 25.0	1 0.9
	小規模企業	43	13 30.2	14 32.6	16 37.2	

ウ. 非正社員（パート・アルバイト等）

図8のとおり，パート・アルバイト等の非正社員の人数については，1～5人の企業が36.8%と最も多く，次いで0人の企業が24.5%と続いた。

【図8 回答企業の非正社員数】

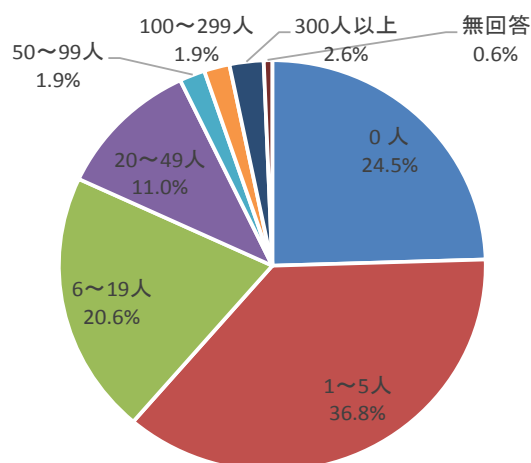
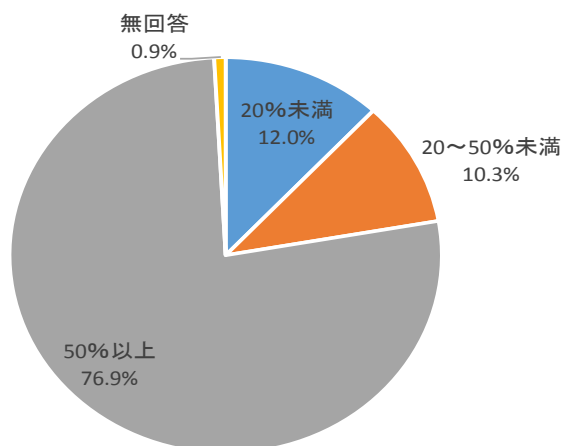


図9のとおり，女性比率についてみると，非正社員における女性の割合が50%以上の企業が76.9%を占め，非正社員の多くは女性であるという実態がうかがえる。

表3の業種・企業規模別にみても，すべての業種・企業規模で，非正社員のうち女性の比率が50%以上と回答した企業が最も多く，パート・アルバイト等の非正社員は女性であるという実態は，業種・企業規模に関わらず共通であった。

【図9 回答企業の女性従業員比率（非正社員）】



【表3 主業種・企業規模別女性従業員割合（非正社員）】

（上段：件数、下段：％）

		全 体	20%未満	20～50%未満	50%以上	無回答
全 体		117	14 11.9	12 10.2	90 76.9	1 0.8
主 業 種	製造業	28	5 17.9	4 14.3	19 67.9	0.0
	小売・卸売業	34	3 8.8	3 8.8	27 79.4	1 2.9
	サービス業	13		1 7.7	12 92.3	
	飲食・宿泊業	3			3 100.0	
	医療・福祉業	10	1 10.0		9 90.0	
	不動産・物品賃貸業	2			2 100.0	
	建設業	9	1 11.1	3 33.3	5 55.6	
	情報通信業	3	1 33.3		2 66.7	
	運輸・郵便業	3	1 33.3		2 66.7	
	金融・保険業	2			2 100.0	
	その他	10	2 20.0	1 10.0	7 70.0	
企 業 規 模	大企業	4	2 50.0		2 50.0	
	中小企業	89	7 7.9	12 13.5	69 77.5	1 1.1
	小規模企業	24	3 12.5	1 4.2	20 83.3	

(5) 女性管理職比率

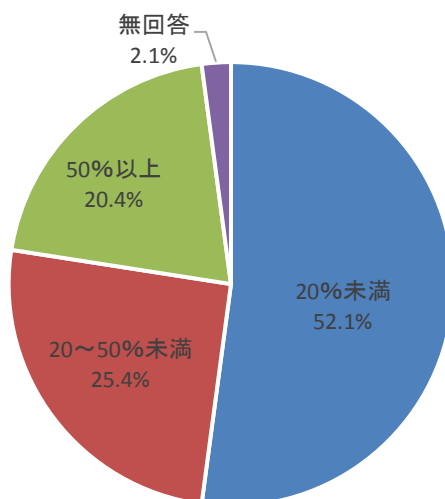
図10のとおり、女性管理職の比率は、20%未満が52.1%と最も多く、次いで20%～50%未満が25.4%となっている。

業種別に見ると、医療・福祉業等は、女性の管理職が多く、製造業、建設業などでは少なくなっている。

表4の企業規模ごとにみると、大企業は全ての企業で20%未満であり、企業規模が小さくなるにつれ、女性の管理職比率が高くなっている。

女性正社員・勤続年数との関連をみると、勤続年数が高くなるほど、女性の管理職比率が高くなっている。

【図10 回答企業の女性管理職比率】



【表4 主業種・企業規模・平均勤続年数別女性管理職比率】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	20%未満	20~50%未満	50%以上	無回答
全 体		142	74 52.1	36 25.4	29 20.4	3 2.1
主 業 種	製造業	30	17 56.7	9 30.0	4 13.3	- -
	小売・卸売業	38	19 50.0	12 31.6	7 18.4	- -
	サービス業	16	8 50.0	3 18.8	4 25.0	1 6.3
	飲食・宿泊業	3	1 33.3	2 66.7	-	- -
	医療・福祉業	11	2 18.2	3 27.3	6 54.5	- -
	不動産・物品賃貸業	2	- -	1 50.0	1 50.0	- -
	建設業	17	11 64.7	4 23.5	2 11.8	- -
	情報通信業	3	2 66.7	-	1 33.3	- -
	運輸・郵便業	9	5 55.6	1 11.1	2 22.2	1 11.1
	金融・保険業	3	2 66.7	-	1 33.3	- -
	その他	10	7 70.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0
企 業 規 模	大企業	4	4 100.0	-	-	- -
	中小企業	100	55 55.0	26 26.0	17 17.0	2 2.0
	小規模企業	38	15 39.5	10 26.3	12 31.6	1 2.6
平 均 性 勤 続 社 員 数	5年未満	9	8 88.9	1 11.1	-	- -
	5~10年未満	44	20 45.5	14 31.8	10 22.7	- -
	10年以上	81	43 53.1	18 22.2	18 22.2	2 2.5

(6) 女性正社員平均勤続年数

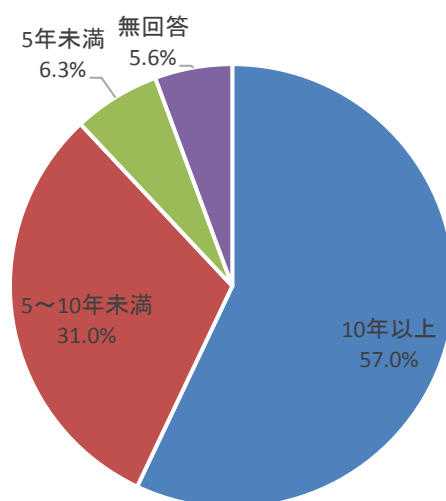
図11のとおり、女性正社員の平均勤続年数は、10年以上の勤続年数の企業の割合が57.0%と最も多く、次いで5～10年未満が31.0%であった。

表5の業種別にみると、医療・福祉業、金融・保険業の平均勤続年数が低くなっている。

企業規模別にみると、大企業、中小企業、小規模企業ともに平均勤続年数が10年以上であった。

女性管理職比率別にみても、女性管理職の比率にかかわらず、平均勤続年数が、10年以上の企業の割合が最も多かった。

【図11 回答企業の女性正社員平均勤続年数】



【表5 主業種・企業規模・女性勤続年数別女性正社員平均勤続年数】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	5年未満	5~10年未満	10年以上	無回答
全 体		142	9 6.3	44 31.0	81 57.0	8 5.6
主 業 種	製造業	30	- -	12 40.0	15 50.0	3 10.0
	小売・卸売業	38	1 2.6	9 23.7	27 71.1	1 2.6
	サービス業	16	1 6.3	6 37.5	9 56.3	- -
	飲食・宿泊業	3	- -	1 33.3	2 66.7	- -
	医療・福祉業	11	- -	7 63.6	4 36.4	- -
	不動産・物品賃貸業	2	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	建設業	17	5 29.4	1 5.9	9 52.9	2 11.8
	情報通信業	3	- -	1 33.3	2 66.7	- -
	運輸・郵便業	9	1 11.1	2 22.2	6 66.7	- -
	金融・保険業	3	- -	2 66.7	1 33.3	- -
	その他	10	- -	3 30.0	5 50.0	2 20.0
企 業 規 模	大企業	4	- -	- -	3 75.0	1 25.0
	中小企業	100	4 4.0	37 37.0	56 56.0	3 3.0
	小規模企業	38	5 13.2	7 18.4	22 57.9	4 10.5
女 性 管 理 職 比 率	20%未満	74	8 10.8	20 27.0	43 58.1	3 4.1
	20~50%未満	36	1 2.8	14 38.9	18 50.0	3 8.3
	50%以上	29	- -	10 34.5	18 62.1	1 3.4

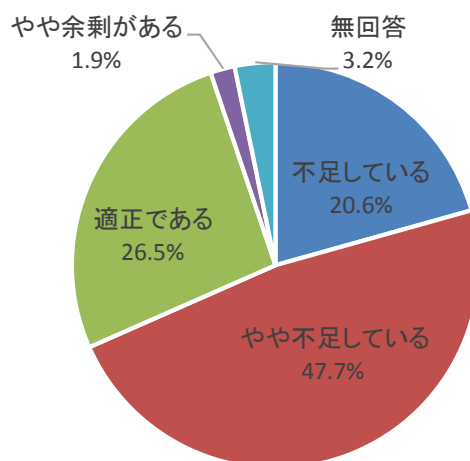
(7) 人員体制

図12のとおり、人員体制について、20.6%が「不足している」、47.7%が「やや不足している」と回答しており、人手不足の現状がうかがえる。

表6の業種ごとにみると、運輸・郵便業での不足が顕著となっており、ドライバー不足等の全国的な課題が福山にも及んでいるといえる。これに対して、金融・保険業については、人員体制が適正であると回答した企業が多かった。

企業規模ごとにみると、大企業、中小企業、小規模企業ともに「やや不足している」が最も多くなっており、人手不足は企業規模に関わりなく発生している状況であった。

【図12 回答企業の人員体制】



【表6 主業種・企業規模別人員体制】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	不足している	やや不足している	適正である	やや余剰がある	かなり余剰がある	無回答
全 体		155	32 20.6	74 47.7	41 26.5	3 1.9	-	5 3.2
主業種	製造業	32	5 15.6	16 50.0	8 25.0	2 6.3	-	1 3.1
	小売・卸売業	44	10 22.7	15 34.1	15 34.1	1 2.3	-	3 6.8
	サービス業	17	2 11.8	10 58.8	4 23.5	-	-	1 5.9
	飲食・宿泊業	3	-	3 100.0	-	-	-	-
	医療・福祉業	11	2 18.2	5 45.5	4 36.4	-	-	-
	不動産・物品賃貸業	2	-	2 100.0	-	-	-	-
	建設業	18	5 27.8	10 55.6	3 16.7	-	-	-
	情報通信業	3	-	3 100.0	-	-	-	-
	運輸・郵便業	12	5 41.7	5 41.7	2 16.7	-	-	-
	金融・保険業	3	-	1 33.3	2 66.7	-	-	-
	その他	10	3 30.0	4 40.0	3 30.0	-	-	-
企業規模	大企業	4	-	4 100.0	-	-	-	-
	中小企業	108	23 21.3	54 50.0	27 25.0	-	-	4 3.7
	小規模企業	43	9 20.9	16 37.2	14 32.6	3 7.0	-	1 2.3

2. 従業員の働き方のために行っている施策

(1) 今後の女性正社員の雇用

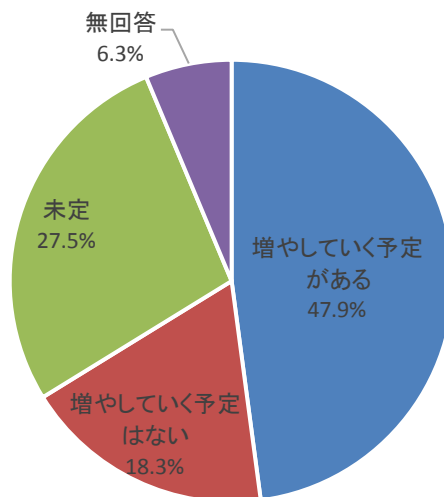
図13のとおり、女性正社員を「増やしていく予定がある」が、47.9%と半数近くを占め、「増やしていく予定はない」の18.3%を大きく上回った。

表7の業種・企業規模別に見ても、どの業種・企業規模でも「増やしていく予定がある」が「増やしていく予定はない」を上回っており、どの業種・企業規模においても、女性を積極的に雇用する意思が感じられる。

女性管理職比率別にみると、女性管理職比率が高いほど「増やしていく予定がある」の回答が多くなる傾向があった。

また、女性正社員・平均勤続年数別にみると、勤続年数が短いほど「増やしていく予定がある」と回答する傾向があった。

【図13 今後の女性正社員の雇用予定】



【表7 主業種・企業規模・女性管理職比率・性勤続年数別今後の女性正社員の雇用予定】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	増やしていく 予定がある	増やしていく 予定はない	未定	無回答
全 体		142	68 47.9	26 18.3	39 27.5	9 6.3
主 業 種	製造業	30	15 50.0	4 13.3	11 36.7	- -
	小売・卸売業	38	15 39.5	10 26.3	9 23.7	4 10.5
	サービス業	16	7 43.8	1 6.3	8 50.0	- -
	飲食・宿泊業	3	2 66.7	- -	1 33.3	- -
	医療・福祉業	11	9 81.8	2 18.2	- -	- -
	不動産・物品賃貸業	2	2 100.0	- -	- -	- -
	建設業	17	8 47.1	4 23.5	3 17.6	2 11.8
	情報通信業	3	1 33.3	- -	2 66.7	- -
	運輸・郵便業	9	4 44.4	2 22.2	3 33.3	- -
	金融・保険業	3	2 66.7	- -	- -	1 33.3
	その他	10	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0
企 業 規 模	大企業	4	2 50.0	- -	1 25.0	1 25.0
	中小企業	100	50 50.0	17 17.0	28 28.0	5 5.0
	小規模企業	38	16 42.1	9 23.7	10 26.3	3 7.9
女 性 管 理 職 比 率	20%未満	74	28 37.8	15 20.3	26 35.1	5 6.8
	20～50%未満	36	24 66.7	7 19.4	4 11.1	1 2.8
	50%以上	29	16 55.2	3 10.3	8 27.6	2 6.9
平 均 性 勤 続 年 数	5年未満	9	7 77.8	1 11.1	1 11.1	- -
	5～10年未満	44	26 59.1	7 15.9	10 22.7	1 2.3
	10年以上	81	33 40.7	17 21.0	27 33.3	4 4.9

(2) 女性正社員を増やしていく予定がある理由

図14のとおり、「男女に関わらず、人手が足りないから」が50.0%と最も多く、次いで「女性のアイデア、視点を活かしたいから」の45.6%が続いた。

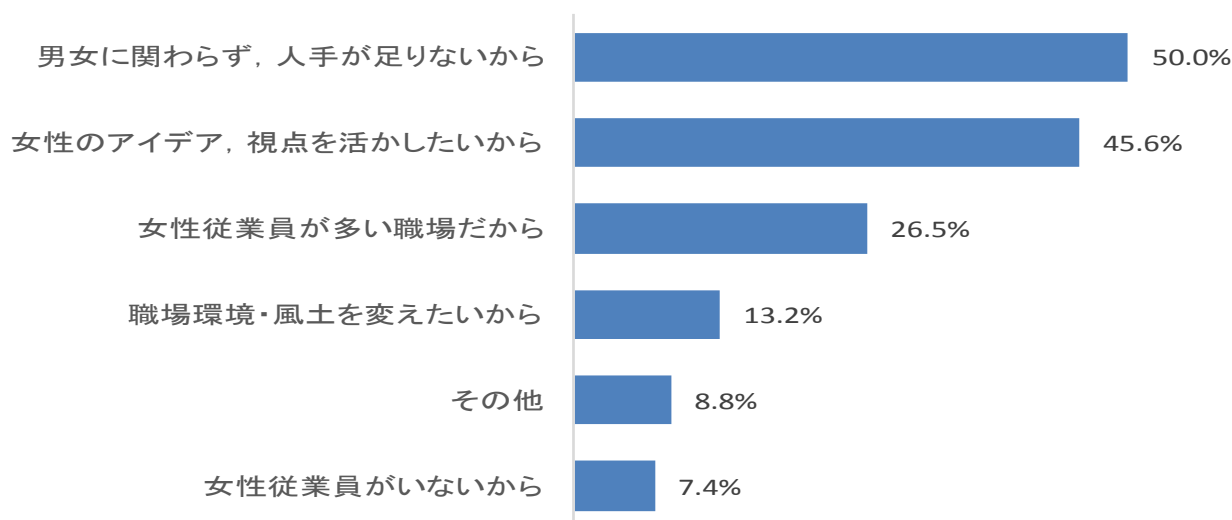
表8の業種別にみると、製造業、運輸・郵便業等は「男女に関わらず、人手が足りないから」と理由としているのに対して、小売・卸売業、サービス業、飲食業等は「女性のアイデア、視点を活かしたいから」を理由としている企業が多かった。

企業規模別にみると、大企業は「女性のアイデア、視点を活かしたいから」が最も多かったのに対し、中小企業は「男女に関わらず、人手が足りないから」が最も多かった。

女性管理職比率別にみると、20%未満は「男女に関わらず、人手が足りないから」が、20～50%未満は「女性のアイデア、視点を活かしたいから」が、50%以上は「女性従業員が多い職場だから」が最も多かった。

女性正社員・平均勤続年数別にみると、10年未満の企業では「男女に関わらず、人手が足りないから」が多かったのに対して、10年以上では「女性のアイデア、視点を活かしたいから」が最も多かった。

【図14 女性正社員を増やしていく理由（複数回答）】



【表8 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別女性正社員を増やしていく理由】

(上段:件数、下段:%)

		全体	女性のアイデア、視点を活かしたいから	女性従業員が少ないから	女性従業員が多い職場だから	職場環境・風土を変えたいから	男女に関わらず、人手が足りないから	その他	無回答
全体		68	31 45.6	5 7.4	18 26.5	9 13.2	34 50.0	6 8.8	-
主業種	製造業	15	5 33.3	-	6 40.0	2 13.3	7 46.7	2 13.3	-
	小売・卸売業	15	10 66.7	3 20.0	1 6.7	2 13.3	8 53.3	1 6.7	-
	サービス業	7	5 71.4	-	3 42.9	-	2 28.6	1 14.3	-
	飲食・宿泊業	2	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-
	医療・福祉業	9	1 11.1	-	7 77.8	-	4 44.4	2 22.2	-
	不動産・物品賃貸業	2	1 50.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-
	建設業	8	4 50.0	-	-	3 37.5	4 50.0	-	-
	情報通信業	1	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	運輸・郵便業	4	1 25.0	1 25.0	-	2 50.0	3 75.0	-	-
	金融・保険業	2	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-
	その他	3	1 33.3	-	-	-	3 100.0	-	-
	企業規模	大企業	2	2 100.0	-	-	-	1 50.0	1 50.0
中小企業		50	22 44.0	5 10.0	11 22.0	7 14.0	27 54.0	4 8.0	-
小規模企業		16	7 43.8	-	7 43.8	2 12.5	6 37.5	1 6.3	-
女性管理職比率	20%未満	28	12 42.9	2 7.1	4 14.3	6 21.4	18 64.3	2 7.1	-
	20~50%未満	24	13 54.2	2 8.3	4 16.7	3 12.5	11 45.8	3 12.5	-
	50%以上	16	6 37.5	1 6.3	10 62.5	-	5 31.3	1 6.3	-
平均女性勤続社員年数	5年未満	7	2 28.6	2 28.6	-	3 42.9	5 71.4	-	-
	5~10年未満	26	10 38.5	2 7.7	8 30.8	2 7.7	14 53.8	4 15.4	-
	10年以上	33	18 54.5	1 3.0	8 24.2	4 12.1	14 42.4	2 6.1	-

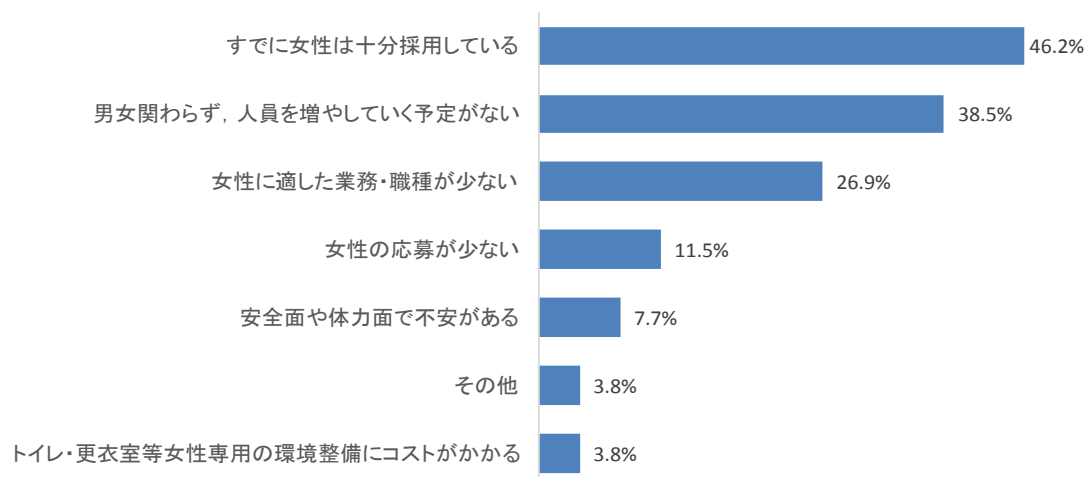
(3) 女性正社員を増やしていく理由予定はない理由

女性正社員を増やしていく予定がない理由については、図15のとおり「すでに女性は十分採用している」が46.2%、「男女関わらず、人員を増やす予定がない」が38.5%と人員の充足を理由とする回答が多かった。

表9の業種別にみると、製造業、建設業、運輸・郵便業では「女性に適した業務・職種が少ない」との回答が多かった。

企業規模、女性管理職比率、女性正社員・平均勤続年数ごとにみると、「すでに女性は十分採用している」「男女関わらず、人員を増やす予定がない」の人員の充足を理由とする回答が多かった。

【図15 女性正社員を増やしていく予定がない理由（複数回答）】



【表9 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別女性正社員を増やしていく理由】

		(上段:件数、下段:%)												
主業種	全体	安全面や体力面で不安がある	女性に適した業務・職種が少ない	時間外に労働をせざるを得ない	結婚・出産を理由とした退職の可能性がある	育児・介護など家庭への配慮が必要となる	トイ・更衣室等女性専用の環境整備にコストがかかる	女性の応募が少ない	すでに女性には十分採用している	男女関わらず、人員を増やしていく予定がない	その他	無回答		
全体	26	2 7.7	7 26.9	2 7.7	-	1 3.8	3 11.5	12 46.2	10 38.5	1 3.8	1 3.8	-		
製造業	4	-	2 50.0	-	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-		
小売・卸売業	10	-	1 10.0	1 10.0	-	-	-	4 40.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0	-		
サービス業	1	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-		
医療・福祉業	2	-	-	-	-	-	-	1 50.0	2 100.0	-	-	-		
建設業	4	1 25.0	2 50.0	1 25.0	-	-	1 25.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	-		
運輸・郵便業	2	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-		
その他	3	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	2 66.7	1 33.3	1 33.3	-	-		
中小企業	17	1 5.9	5 29.4	1 5.9	-	-	3 17.6	9 52.9	4 23.5	1 5.9	1 5.9	-		
小規模企業	9	1 11.1	2 22.2	1 11.1	-	-	1 11.1	3 33.3	6 66.7	-	-	-		
女性管理職比率	15	1 6.7	4 26.7	-	-	-	1 6.7	9 60.0	6 40.0	-	-	-		
20%未満	7	1 14.3	3 42.9	1 14.3	-	-	1 14.3	2 28.6	2 28.6	-	-	-		
20~50%未満	3	-	-	1 33.3	-	-	-	1 33.3	2 66.7	1 33.3	1 33.3	-		
50%以上	1	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-		
平均勤続年数	7	-	2 28.6	1 14.3	-	-	2 28.6	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-		
5~10年未満	17	1 5.9	4 23.5	-	-	-	1 5.9	8 47.1	8 47.1	-	-	-		
10年以上														

(4) 女性活躍の推進のために自社で行っている施策について

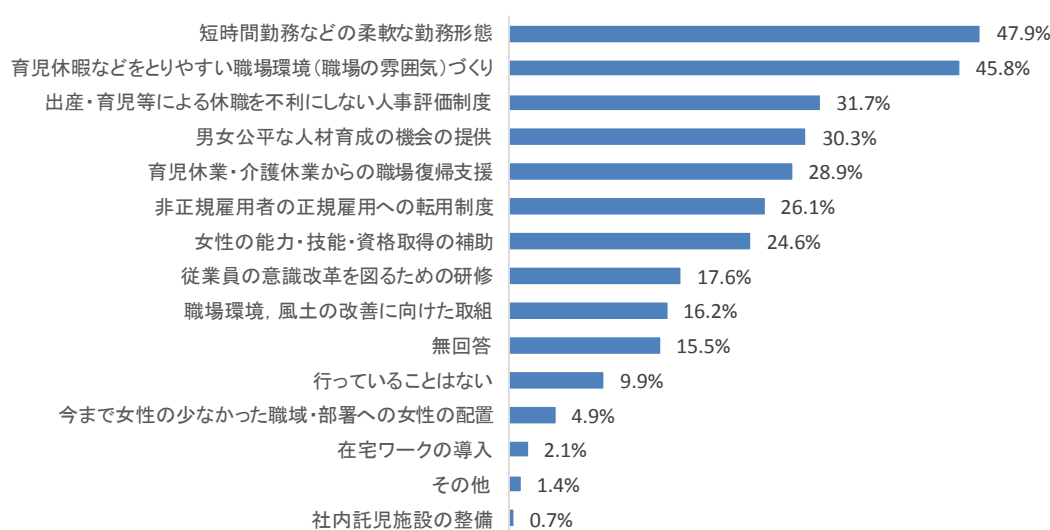
図16のとおり、女性活躍のために、自社が行っている施策については、「短時間勤務などの柔軟な勤務形態」が47.9%と最も多く、次いで「育児休暇などを取りやすい職場環境（職場の雰囲気）づくり」が45.8%と、主に時間に配慮した施策への回答が多かった。

これに対し、「在宅ワークの導入」や「社内託児所の整備」など、導入に多額の費用がかかるような施策については行っている企業は少なかった。

表10の業種別にみると、建設業や不動産・物品賃貸業など業務の遂行に知識や資格が必要な業種については、「女性の能力・技能・資格取得の補助」を回答した企業が多かった。

女性正社員・平均勤続年数別にみると、平均勤続年数が5年未満の企業は「女性の能力・技能・資格取得の補助」を回答した企業が多く、「短時間勤務などの柔軟な勤務形態」、「育児休暇などを取りやすい職場環境（職場の雰囲気）づくり」を回答した企業が少なかった。

【図16 女性活躍の推進のために自社で行っている施策（複数回答）】



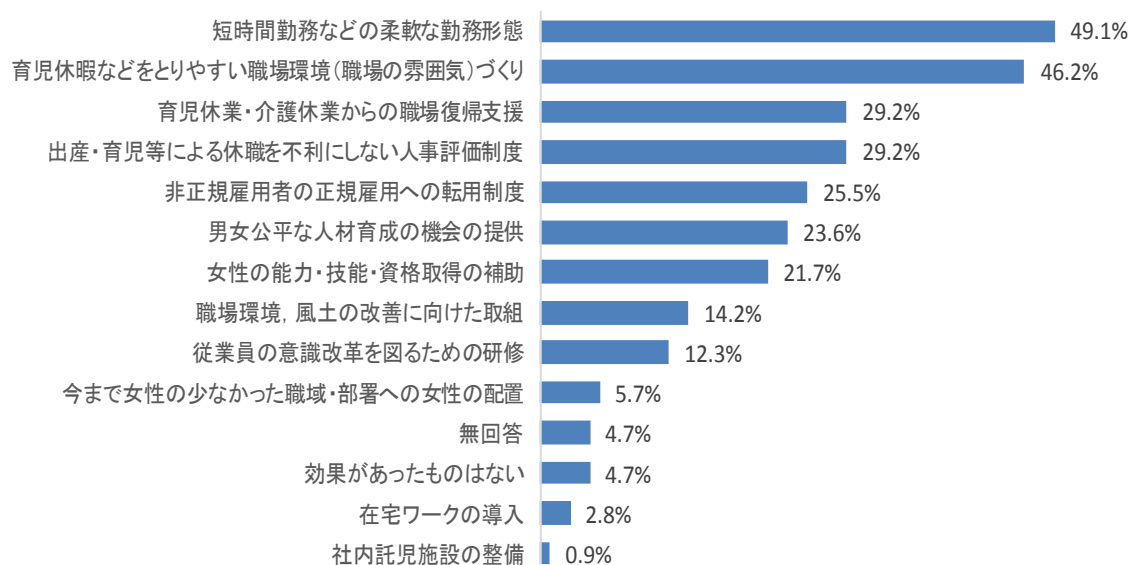
【表10 主業種・企業規模・企業管理職比率・女性管理職比率・女性勤続年数別女性活躍の推進のために自社で行っている施策】

		(上段:件数、下段:%)														
全体	女性・資格取得の補助	社内託児施設の整備	在宅ワークの導入	従業員の意識改革を図るための研修	短時間勤務などの柔軟な勤務形態	育児休暇などをとりやすい職場環境・職場の雰囲気づくり	育児休暇など少ない職場・地域・部署への女性の配置	今まで女性の少なかった職域・部署への女性の配	出産・育児等による休職を不利にしない人事評価制度	非正規雇用者の正規雇用への転用制度	育児休業・介護休業からの職場復帰支援	男女公平な人材育成の機会提供	職場環境・風土の改善に向けた取組	行っていることではない	その他	無回答
全体	142	1	3	25	68	65	7	45	31.7	26.1	41	43	23	14	2	22
	100.0	0.7	2.1	17.6	47.9	45.8	4.9	13	43.3	11	10	30.3	16.2	9.9	1.4	15.5
製造業	30	-	1	7	17	16	2	13	43.3	36.7	36.7	33.3	6	4	-	5
	100.0	-	3.3	23.3	56.7	53.3	6.7	6	15.8	15.8	13.2	23.7	20.0	13.3	-	16.7
小売・卸売業	38	-	-	4	14	13	2	6	15.8	15.8	8	6	7	6	1	6
	100.0	-	-	10.5	36.8	34.2	5.3	6	37.5	43.8	50.0	37.5	18.4	15.8	2.6	15.8
サービス業	16	-	1	6	10	9	1	6	37.5	43.8	50.0	37.5	3	1	-	-
	100.0	-	6.3	37.5	62.5	56.3	6.3	1	33.3	33.3	33.3	33.3	18.8	6.3	-	-
飲食・宿泊業	3	-	-	-	3	3	-	1	33.3	33.3	33.3	33.3	1	-	-	-
	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	5	45.5	18.2	27.3	27.3	33.3	-	-	-
医療・福祉業	11	1	-	2	6	4	-	5	45.5	18.2	27.3	27.3	1	-	-	5
	100.0	9.1	-	18.2	54.5	36.4	-	1	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	45.5
不動産・物品買受業	2	-	-	-	2	1	1	1	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-
	100.0	-	-	-	100.0	50.0	50.0	1	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-
農林漁業・鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	17	8	-	1	6	6	1	4	23.5	5.9	17.6	23.5	2	1	1	2
	100.0	47.1	-	5.9	35.3	35.3	5.9	1	33.3	11.1	44.4	33.3	11.8	5.9	5.9	11.8
情報通信業	3	-	-	-	1	2	-	1	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	33.3
	100.0	-	-	33.3	33.3	66.7	-	3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	33.3
運輸・郵便業	9	2	-	2	3	5	-	3	33.3	11.1	44.4	33.3	1	2	-	-
	100.0	22.2	-	22.2	33.3	55.6	-	1	33.3	11.1	44.4	33.3	11.1	22.2	-	-
金融・保険業	3	1	-	-	1	2	-	1	33.3	66.7	33.3	66.7	-	-	-	-
	100.0	33.3	-	-	33.3	66.7	-	4	33.3	66.7	33.3	66.7	-	-	-	33.3
その他	10	1	1	2	5	4	-	4	40.0	60.0	20.0	30.0	1	-	2	20.0
	100.0	10.0	10.0	20.0	50.0	40.0	-	3	40.0	60.0	20.0	30.0	10.0	-	-	20.0
大企業	4	1	-	3	4	4	-	3	75.0	75.0	25.0	100.0	1	-	-	-
	100.0	25.0	-	75.0	100.0	100.0	-	33	75.0	75.0	25.0	100.0	25.0	-	-	-
中小企業	100	23	1	18	47	51	6	33	33.0	30.0	33.0	29.0	19	10	-	14
	100.0	23.0	1.0	18.0	47.0	51.0	6.0	9	33.0	30.0	33.0	29.0	19.0	10.0	-	14.0
小規模企業	38	11	-	4	17	10	1	10	23.7	10.5	18.4	26.3	3	4	2	8
	100.0	28.9	-	10.5	44.7	26.3	2.6	25	23.7	10.5	18.4	26.3	7.9	10.5	5.3	21.1
女性管理職比率	74	18	2	11	36	36	4	25	33.8	31.1	24.3	28.4	10	6	1	9
	100.0	24.3	-	14.9	48.6	48.6	5.4	10	33.8	31.1	24.3	28.4	13.5	8.1	1.4	12.2
20%未満	36	8	1	6	15	17	2	10	27.8	27.8	41.7	41.7	11	2	1	5
	100.0	22.2	-	16.7	41.7	47.2	5.6	10	27.8	27.8	41.7	41.7	30.6	5.6	2.8	13.9
20~50%未満	29	9	1	8	16	11	1	10	34.5	13.8	24.1	24.1	2	5	-	7
	100.0	31.0	3.4	27.6	55.2	37.9	3.4	1	34.5	13.8	24.1	24.1	6.9	17.2	-	24.1
50%以上	9	7	-	-	3	1	1	-	11.1	11.1	11.1	33.3	2	1	1	-
	100.0	77.8	-	-	33.3	11.1	11.1	-	11.1	11.1	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	-
5年未満	44	13	1	9	24	25	2	18	40.9	34.1	38.6	43.2	9	3	-	7
	100.0	29.5	2.3	20.5	54.5	56.8	4.5	25	40.9	34.1	38.6	43.2	20.5	6.8	-	15.9
5~10年未満	81	15	1	15	37	35	4	25	30.9	23.5	25.9	21.0	11	10	1	12
	100.0	18.5	-	18.5	45.7	43.2	4.9	30.9	23.5	25.9	21.0	13.6	12.3	1.2	1.2	14.8
10年以上	100.0	18.5	-	18.5	45.7	43.2	4.9	30.9	23.5	25.9	21.0	13.6	12.3	1.2	1.2	14.8

(5) 行っている施策のうち、実際に効果があったものについて

図17のとおり、(4)で行っている施策のうち、実際に効果があったものについては、(4)と同様「短時間勤務などの柔軟な勤務形態」「育児休暇などをとりやすい職場環境(職場の雰囲気)づくり」と主に時間に配慮した施策への回答が多かった。

【図17 女性活躍の推進に効果があった施策(複数回答)】



【表 1.1 主業種・企業規模・企業管理職比率・女性勤続年数別女性活躍の推進に効果があった施策】 (上段:件数、下段:%)

全体	23	3	13	52	49	6	5.7	31	29.2	27	31	25.5	29.2	25	15	5	4.7
女性管理職比率	23	3	13	52	49	6	5.7	31	29.2	27	31	25.5	29.2	25	15	5	4.7
全体	106	21.7	0.9	12.3	49.1	46.2	5.7	29.2	27	31	25.5	29.2	25	15	5	4.7	
製造業	21	19.0	-	4.8	19.0	66.7	9.5	42.9	8	9	38.1	42.9	6	5	-	-	
小売・卸売業	26	7.7	-	-	11.5	34.6	3.8	19.2	4	4	15.4	15.4	5	3	3	2	
サービス業	15	20.0	-	6.7	6.7	40.0	6.7	26.7	4	4	26.7	40.0	3	2	1	1	
飲食・宿泊業	3	-	-	-	66.7	66.7	-	33.3	-	-	66.7	33.3	3	3	-	-	
医療・福祉業	6	83.3	16.7	-	33.3	66.7	-	50.0	2	3	33.3	50.0	3	1	-	-	
不動産・物品賃貸業	2	50.0	-	-	100.0	50.0	50.0	50.0	1	1	50.0	-	1	1	-	-	
建設業	14	35.7	-	-	35.7	21.4	7.1	14.3	2	2	14.3	7.1	2	1	2	14.3	
情報通信業	2	-	-	-	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
運輸・郵便業	7	14.3	-	-	14.3	42.9	42.9	42.9	3	3	14.3	57.1	4	-	1	14.3	
金融・保険業	2	50.0	-	-	50.0	100.0	-	-	2	2	100.0	50.0	2	2	-	-	
その他	8	12.5	1	12.5	50.0	37.5	-	37.5	5	5	62.5	12.5	25.0	2	1	-	
大企業	4	25.0	-	-	25.0	75.0	-	50.0	2	2	50.0	-	50.0	2	1	-	
中小企業	76	19.7	1.3	3.9	11.8	51.3	6.6	30.3	21	27	27.6	35.5	22.4	17	11	4	
小規模企業	26	26.9	-	-	11.5	38.5	3.8	23.1	6	4	15.4	15.4	23.1	6	3	1	
20%未満	59	20.3	-	3.4	10.2	45.8	6.8	27.1	17	12	28.8	20.3	15.3	9	6	3	
20~50%未満	29	17.2	-	3.4	6.9	41.4	3.4	31.0	7	3	24.1	48.3	37.9	11	8	2	
50%以上	17	35.3	5.9	-	29.4	47.1	5.9	35.3	5	3	17.6	23.5	29.4	5	1	3	
5年未満	8	25.0	-	-	37.5	-	12.5	-	3	-	-	-	-	1	1	2	
5~10年未満	34	32.4	2.9	5.9	14.7	64.7	5.9	35.3	17	12	35.3	44.1	41.2	14	8	2	
10年以上	59	16.9	-	1.7	11.9	42.4	5.1	28.8	30	13	22.0	25.4	11.9	7	5	3	

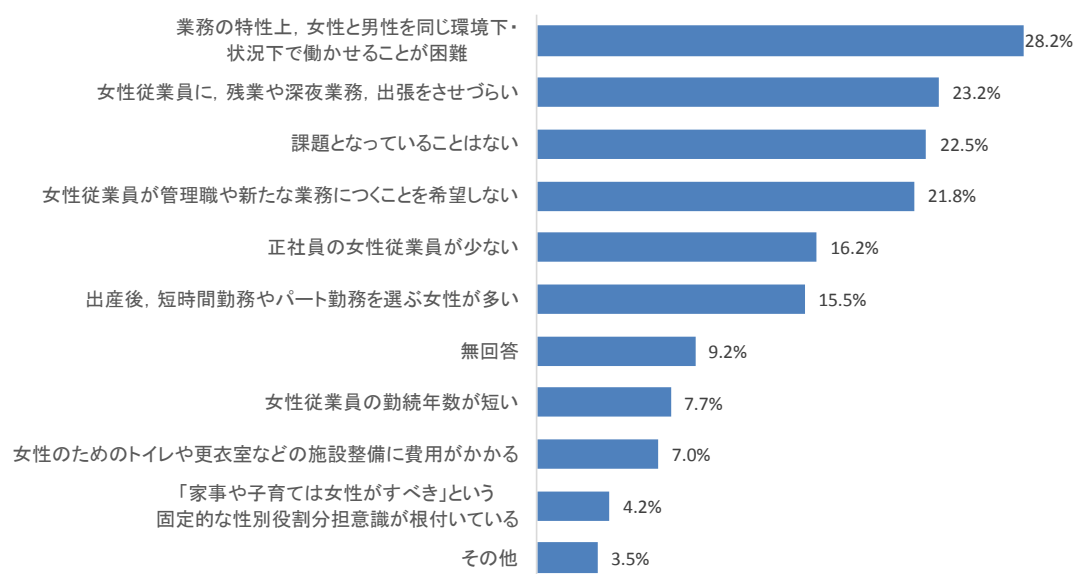
(6) 女性活躍を推進するうえで、課題となっている点について

図18のとおり、女性活躍を推進するうえで、問題となっている点について、「業務の特性上、男性と同じ環境下・状況下で働かせることが困難」が28.2%と最も多く、次いで「女性従業員に、残業や深夜業務、出張をさせづらい」が23.2%と多かった。

表12の業種ごとにみると、現場作業中心の製造業、建設業、運輸・郵便業については、「業務の特性上、女性を同じ環境下で働かせることが困難」との回答が多く、事務作業の中心の金融・保険業については、「出産後、短時間勤務やパート勤務を選ぶ女性が多い」ことを課題としていた。

女性管理職比率ごとにみると、女性管理職が50%以上の企業は「課題となっていることはない」との回答が最も多かった。

【図18 女性活躍を推進するうえでの課題（複数回答）】



【表1 2 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別女性活躍を推進するうえでの課題】

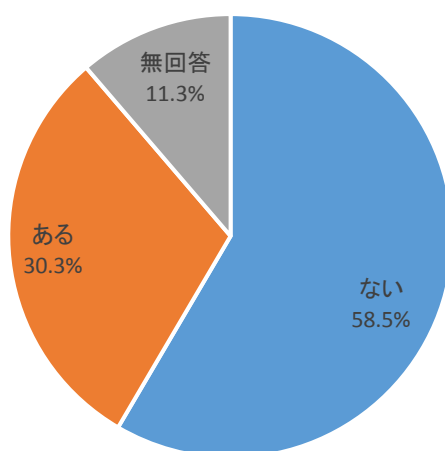
		(上段:件数、下段:%)												
全体	142	4.2	28.2	16.2	7.7	15.5	23.2	21.8	7.0	32	5	3.5	9.2	
製造業	30	6.7	33.3	16.7	-	6.7	33.3	33.3	6.7	5	2	6.7	10.0	
小売・卸売業	38	2.6	21.1	13.2	10.5	10.5	21.1	23.7	7.9	13	1	2.6	7.9	
サービス業	16	-	18.8	25.0	-	25.0	18.8	12.5	-	3	-	-	12.5	
飲食・宿泊業	3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	1	-	-	-	
医療・福祉業	11	-	9.1	-	6	54.5	9.1	18.2	-	3	2	18.2	9.1	
不動産・物品賃貸業	2	1	-	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	1	-	-	-	
建設業	17	5.9	41.2	11.8	17.6	5.9	35.3	17.6	11.8	2	-	-	5.9	
情報通信業	3	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-	-	1	-	-	33.3	
運輸・郵便業	9	11.1	66.7	33.3	-	11.1	22.2	11.1	11.1	1	-	-	11.1	
金融・保険業	3	-	-	-	2	66.7	-	33.3	-	1	-	-	-	
その他	10	-	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	20.0	20.0	2	-	-	10.0	
大企業	4	25.0	-	75.0	25.0	50.0	25.0	75.0	-	3	-	-	-	
中小企業	100	3.0	29.0	16.0	8.0	18.0	25.0	23.0	8.0	17	3	3.0	10.0	
小規模企業	38	5.3	28.9	10.5	5.3	5.3	18.4	13.2	5.3	15	2	5.3	7.9	
20%未満	74	4.1	33.8	24.3	13.5	12.2	24.3	28.4	8.1	13	2	2.7	8.1	
20~50%未満	36	5.6	33.3	2.8	-	11.1	27.8	22.2	11.1	7	1	2.8	8.3	
50%以上	29	3.4	10.3	13.8	3.4	31.0	17.2	6.9	-	12	2	6.9	3.4	
平均性別	9	-	33.3	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	2	-	-	-	
勤続年数	44	2.3	25.0	4.5	4.5	20.5	18.2	25.0	4.5	10	3	6.8	9.1	
5~10年未満	81	6.2	27.2	18.5	6.2	13.6	25.9	19.8	8.6	20	2	2.5	9.9	
10年以上	81	6.2	27.2	18.5	6.2	13.6	25.9	19.8	8.6	20	2	2.5	9.9	

(7) 女性が少なかった（いなかった）職務・部署への女性の配置について

図19のとおり、今まで女性が少なかった（いなかった）職務・部署に対して女性を配置したことがある企業は30.3%にとどまり、58.5%は「ない」と回答していた。

表13の業種ごと、企業規模ごと、女性管理職比率ごと、女性正社員平均勤続年数ごとにみても、大きな違いはみられなかった。

【図19 女性が少なかった（いなかった）職務・部署への女性の配置】



【表13 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別女性が少ない職務・部署への女性の配置】

(上段:件数、下段:%)

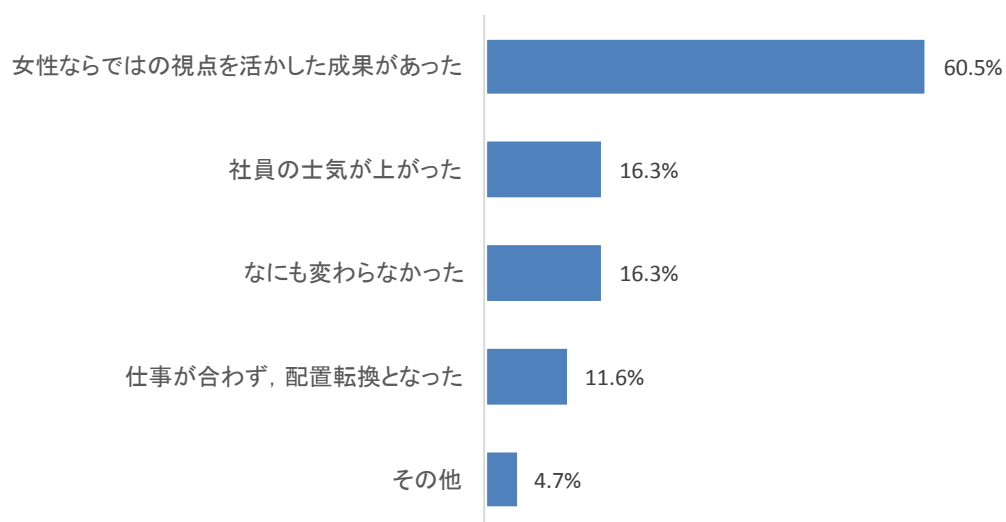
		全 体	あ る	な い	無 回 答
全 体		142	43 30.3	83 58.5	16 11.3
主 業 種	製造業	30	9 30.0	17 56.7	4 13.3
	小売・卸売業	38	12 31.6	23 60.5	3 7.9
	サービス業	16	2 12.5	12 75.0	2 12.5
	飲食・宿泊業	3	- -	3 100.0	- -
	医療・福祉業	11	4 36.4	5 45.5	2 18.2
	不動産・物品賃貸業	2	1 50.0	- -	1 50.0
	建設業	17	6 35.3	11 64.7	- -
	情報通信業	3	- -	2 66.7	1 33.3
	運輸・郵便業	9	3 33.3	6 66.7	- -
	金融・保険業	3	3 100.0	- -	- -
	その他	10	3 30.0	4 40.0	3 30.0
企 業 規 模	大企業	4	2 50.0	2 50.0	- -
	中小企業	100	34 34.0	57 57.0	9 9.0
	小規模企業	38	7 18.4	24 63.2	7 18.4
女 性 管 理 職 比 率	20%未満	74	23 31.1	45 60.8	6 8.1
	20~50%未満	36	13 36.1	20 55.6	3 8.3
	50%以上	29	7 24.1	16 55.2	6 20.7
平 均 女 性 勤 続 年 数	5年未満	9	2 22.2	6 66.7	1 11.1
	5~10年未満	44	20 45.5	19 43.2	5 11.4
	10年以上	81	19 23.5	53 65.4	9 11.1

(8) (7) で配置した結果どうだったかについて

図20のとおり、配置した結果は「女性ならではの視点を活かした成果があった」との回答が60.5%と過半数を占め、「社員の士気が上がった」が16.3%と続き、「なにも変わらなかった」「仕事が合わず、配置転換となった」のネガティブな結果を大きく上回った。

表14の業種別にみると、多くの会社は「女性ならではの視点を活かした成果があった」と回答している中で、運輸・郵便業は「社員の士気が上がった」と回答する企業が多かった。女性が少ない職場に女性を配置することによって、社員の士気があがるものと予想される。

【図20 配置した結果（複数回答）】



【表 1 4 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別配置した結果】

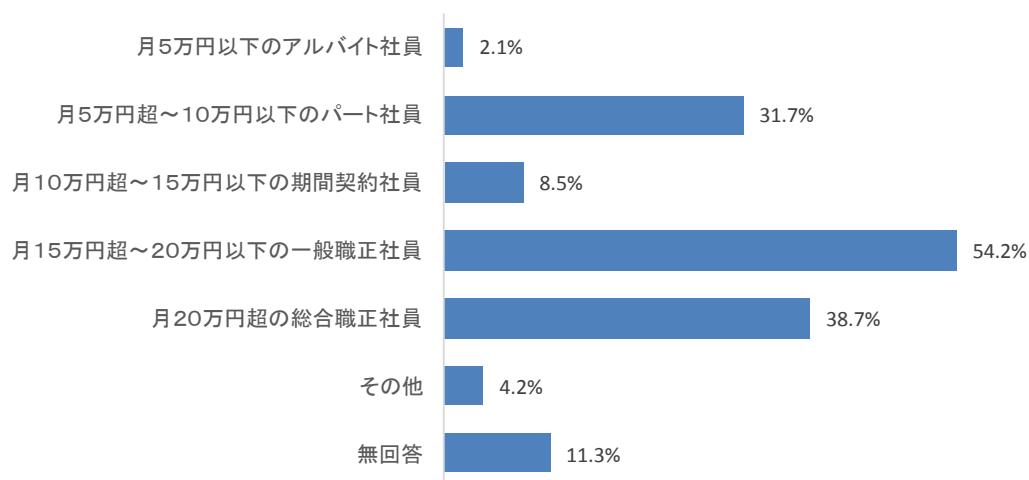
(上段:件数、下段:%)

		全 体	なにも変わ なかった	社員の士気 が上がった	女性ならではの 視点を活かした 成果があった	仕事があ わず、配置 転換とな った	その他	無回答
全 体		43	7 16.3	7 16.3	26 60.5	5 11.6	2 4.7	- -
主 業 種	製造業	9	2 22.2	2 22.2	5 55.6	1 11.1	1 11.1	- -
	小売・卸売業	12	- -	2 16.7	9 75.0	2 16.7	- -	- -
	サービス業	2	- -	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	医療・福祉業	4	1 25.0	- -	2 50.0	- -	1 25.0	- -
	不動産・物品賃貸業	1	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	建設業	6	2 33.3	1 16.7	3 50.0	1 16.7	- -	- -
	運輸・郵便業	3	- -	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -
	金融・保険業	3	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -	- -
	その他	3	- -	- -	3 100.0	- -	- -	- -
企 業 規 模	大企業	2	- -	- -	2 100.0	- -	- -	- -
	中小企業	34	5 14.7	7 20.6	20 58.8	4 11.8	2 5.9	- -
	小規模企業	7	2 28.6	- -	4 57.1	1 14.3	- -	- -
女 性 管 理 職 比 率	20%未満	23	5 21.7	6 26.1	12 52.2	2 8.7	1 4.3	- -
	20~50%未満	13	1 7.7	1 7.7	10 76.9	2 15.4	- -	- -
	50%以上	7	1 14.3	- -	4 57.1	1 14.3	1 14.3	- -
平 均 性 勤 続 社 員 数	5年未満	2	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	5~10年未満	20	2 10.0	4 20.0	13 65.0	2 10.0	1 5.0	- -
	10年以上	19	3 15.8	2 10.5	11 57.9	3 15.8	1 5.3	- -

(9) 女性を雇用するうえで望む人材

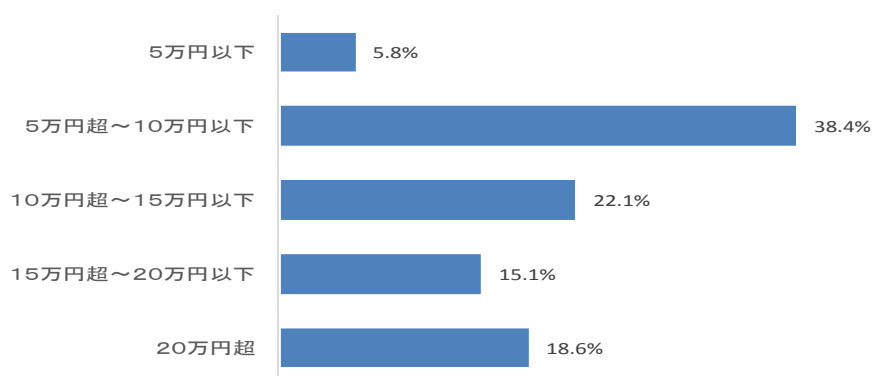
図21のとおり、女性を雇用するうえで望む人材について、「月15万円超～20万円以下の一般職正社員」を望んでいる企業が54.2%と最も多く、次いで「月20万円超の総合職正社員」が38.7%と多かった。

【図21 企業が望む人材（複数回答）】



これを先に行われた未就業女性への調査結果と比較すると、図22のとおり、未就業女性の回答では「5万円超～10万円以下」の給料を望む者が38.4%と最も多く、企業の求める人材と、未就業女性の望む給料にギャップがみられる。

【図22 未就業女性が望む給与額（複数回答）】



【表 1 5 主業種・企業規模・女性管理職比率・女性勤続年数別企業が望む人材】

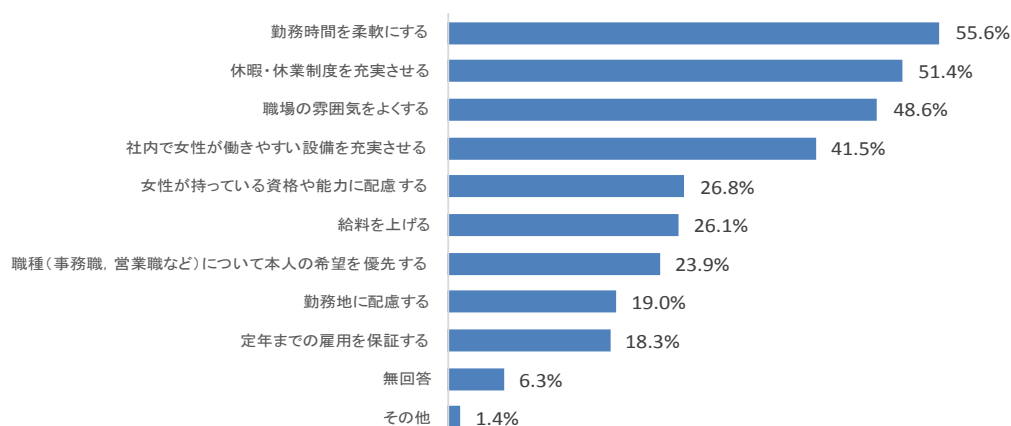
(上段:件数、下段:%)

		全 体	月5万円以下 のアルバイト社員	月5万円超～ 10万円以下 のパート社員	月10万円超～ 15万円以下の 期間契約社員	月15万円超～ 20万円以下の 一般職正社員	月20万円超 の総合職正 社員	その他	無回答
全 体		142	3 2.1	45 31.7	12 8.5	77 54.2	55 38.7	6 4.2	16 11.3
主業種	製造業	30	1 3.3	11 36.7	5 16.7	15 50.0	10 33.3	1 3.3	4 13.3
	小売・卸売業	38	1 2.6	15 39.5	4 10.5	23 60.5	14 36.8	1 2.6	2 5.3
	サービス業	16	- -	2 12.5	1 6.3	12 75.0	9 56.3	- -	1 6.3
	飲食・宿泊業	3	1 33.3	3 100.0	- -	- -	1 33.3	- -	- -
	医療・福祉業	11	- -	5 45.5	- -	3 27.3	6 54.5	2 18.2	3 27.3
	不動産・物品賃貸業	2	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	建設業	17	- -	5 29.4	- -	15 88.2	2 11.8	- -	- -
	情報通信業	3	- -	- -	- -	- -	2 66.7	- -	1 33.3
	運輸・郵便業	9	- -	1 11.1	- -	3 33.3	4 44.4	1 11.1	2 22.2
	金融・保険業	3	- -	- -	- -	2 66.7	2 66.7	- -	1 33.3
	その他	10	- -	3 30.0	1 10.0	3 30.0	5 50.0	- -	2 20.0
企業規模	大企業	4	- -	2 50.0	1 25.0	3 75.0	3 75.0	- -	- -
	中小企業	100	3 3.0	31 31.0	10 10.0	56 56.0	47 47.0	4 4.0	8 8.0
	小規模企業	38	- -	12 31.6	1 2.6	18 47.4	5 13.2	2 5.3	8 21.1
女性管理職比率	20%未満	74	- -	27 36.5	9 12.2	46 62.2	30 40.5	2 2.7	5 6.8
	20～50%未満	36	2 5.6	8 22.2	3 8.3	22 61.1	14 38.9	- -	3 8.3
	50%以上	29	1 3.4	10 34.5	- -	8 27.6	10 34.5	4 13.8	6 20.7
平均性勤続社員数・	5年未満	9	- -	- -	2 22.2	8 88.9	3 33.3	- -	- -
	5～10年未満	44	1 2.3	15 34.1	4 9.1	23 52.3	24 54.5	3 6.8	5 11.4
	10年以上	81	2 2.5	26 32.1	6 7.4	40 49.4	26 32.1	3 3.7	10 12.3

(10) 女性雇用を促進できると考えることについて

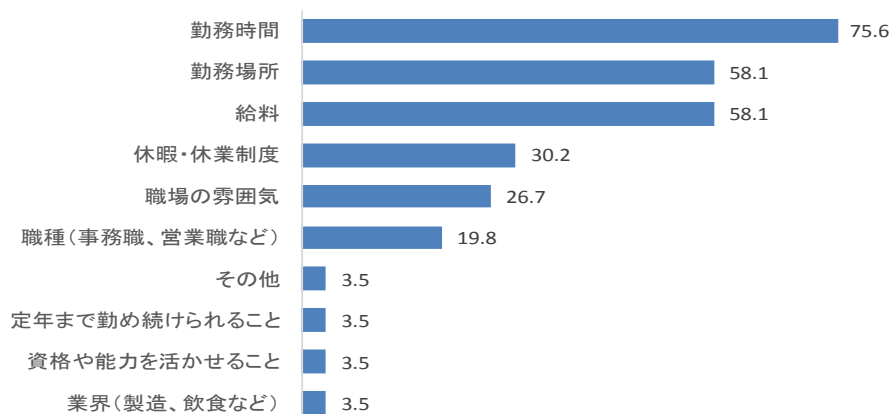
図23のとおり、女性雇用を促進できると考えることについて、多くの企業は「勤務時間を柔軟にする」(55.6%)「休暇・休業制度を充実させる」(51.4%)といった時間面の配慮と、「職場の雰囲気をよくする」(48.6%)「社内で女性が働きやすい設備を充実させる」(41.5%)といった環境面の配慮を挙げている。

【図23 女性雇用を促進できると考えること (複数回答)】



これを先に行われた未就業女性への調査結果と比較すると、図24のとおり、企業調査では低位であった「勤務地に配慮する」(19.0%)に対応する「勤務場所」が未就業女性の就職を決めるにあたって重視することの上位に挙がっており(58.1%)、企業と未就業女性とでギャップが発生している。

【図24 未就業女性が就職を決めるにあたって重視すること (複数回答)】



【表16 主業種・企業規模・企業管理職比率・女性勤続年数別女性雇用が促進できると考えること】

		(上段:件数、下段:%)															
全体	142	79	37	27	73	69	48.6	34	23.9	38	26.8	26	41.5	2	1.4	9	6.3
製造業	30	17	7	5	17	14	46.7	11	36.7	7	23.3	5	16.7	10	3.3	1	3.3
小売・卸売業	38	17	10	7	20	21	55.3	9	23.7	6	15.8	7	18.4	16	-	3	7.9
サービス業	16	11	7	2	8	9	56.3	2	12.5	6	37.5	2	12.5	4	-	-	-
飲食・宿泊業	3	3	1	1	2	-	-	1	33.3	-	-	-	-	2	-	-	-
医療・福祉業	11	7	1	2	8	6	54.5	1	9.1	2	18.2	3	27.3	7	-	-	-
不動産・物品賃貸業	2	2	-	1	1	1	50.0	-	-	1	50.0	-	-	1	-	-	-
建設業	17	9	3	2	8	7	41.2	5	29.4	9	52.9	6	35.3	10	-	1	5.9
情報通信業	3	3	2	2	3	2	66.7	1	33.3	-	-	-	-	1	-	-	-
運輸・郵便業	9	4	1	2	2	1	11.1	2	22.2	4	44.4	1	11.1	3	-	3	33.3
金融・保険業	3	2	-	1	1	2	66.7	2	66.7	1	33.3	-	-	-	1	-	-
その他	10	4	5	2	3	6	60.0	-	-	2	20.0	2	20.0	5	-	1	10.0
大企業	4	3	1	1	3	3	75.0	2	50.0	3	75.0	-	-	3	-	-	-
中小企業	100	52	27	20	52	49	49.0	25	25.0	24	24.0	17	17.0	39	2	2.0	6.0
小規模企業	38	24	9	6	18	17	44.7	7	18.4	11	28.9	9	23.7	17	-	3	7.9
20%未満	74	40	20	15	37	42	56.8	23	31.1	24	32.4	15	20.3	27	2	2.7	2.7
20~50%未満	36	20	10	5	19	12	33.3	7	19.4	9	25.0	6	16.7	19	-	1	2.8
50%以上	29	18	6	7	16	14	48.3	4	13.8	5	17.2	4	13.8	12	-	4	13.8
5年未満	9	4	1	2	5	5	55.6	4	44.4	5	55.6	2	22.2	3	-	-	-
5~10年未満	44	24	14	8	25	21	47.7	13	29.5	12	27.3	5	11.4	19	1	2	4.5
10年以上	81	48	21	17	40	39	48.1	16	19.8	19	23.5	18	22.2	33	1	4	4.9

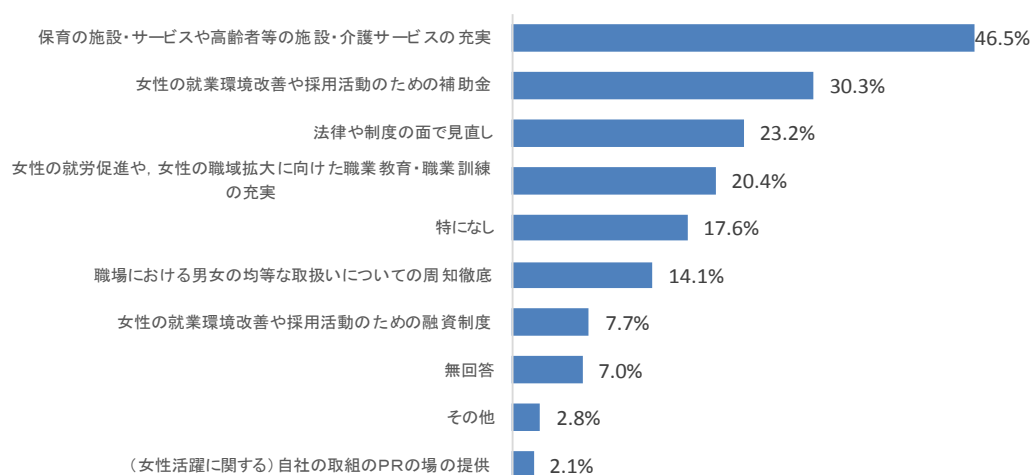
(11) 女性の活躍を推進するうえで、行政に望むこと

図25のとおり、女性活躍するうえで、行政に望むことについては、「保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービスの充実」が46.5%と最も多く、ハード面での援助を望んでいた。また、「女性の就業環境改善や採用活動のための補助金」も30.3%と高く、企業が活動するうえでの金銭面での援助のニーズも強い。

表17の業種別にみると、飲食・宿泊業、運輸・郵便業について「法律や制度の面での見直し」を回答した企業が多かった。

企業規模、女性管理職比率、正社員勤続年数別については、どの階層においても「保育の施設・サービスや高齢者等の施設・保育サービスの充実」を挙げており、ハード面での援助は企業規模、会社の状態問わず、期待が高かった。

【図25 女性の活躍を推進するうえで行政に望むこと（複数回答）】



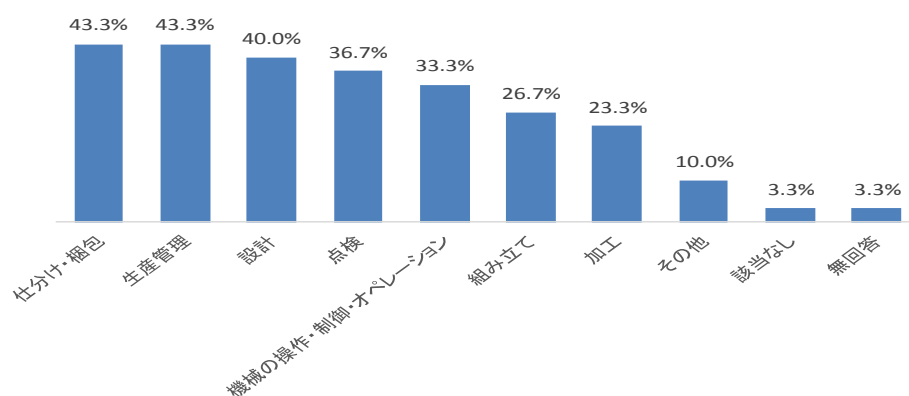
【表17 業種・企業規模・企業管理職比率・女性動続年数別行政に望むこと】

		(上段:件数、下段:%)												
全体	全体	法律や制度の面で見直し	職場における男女の均等な取扱いについての周知徹底	女性の就労促進や、女性の活躍拡大に向けた職業教育・介護サービス	保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービス	女性の就業環境改善や採用活動のための補助金	女性の就業環境改善や採用活動のための融資制度	女性の就業環境改善や採用活動のための融資制度	女性の活躍に関するPRの場の提供	その他	特になし	無回答		
	142	33 23.2	20 14.1	29 20.4	66 46.5	43 30.3	11 7.7	3 2.1	4 2.8	25 17.6	10 7.0			
製造業	30	5 16.7	2 6.7	8 26.7	13 43.3	8 26.7	6 20.0	-	3 10.0	6 20.0	2 6.7			
小売・卸売業	38	8 21.1	8 21.1	6 15.8	17 44.7	9 23.7	1 2.6	-	-	7 18.4	2 5.3			
サービス業	16	3 18.8	-	3 18.8	5 31.3	3 18.8	-	1 6.3	-	5 31.3	1 6.3			
飲食・宿泊業	3	2 66.7	-	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-			
医療・福祉業	11	4 36.4	1 9.1	1 9.1	8 72.7	5 45.5	1 9.1	-	1 9.1	2 18.2	-			
不動産・物品賃貸業	2	-	-	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-			
建設業	17	4 23.5	4 23.5	6 35.3	12 70.6	7 41.2	-	1 5.9	-	1 5.9	1 5.9			
情報通信業	3	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-			
運輸・郵便業	9	3 33.3	3 33.3	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	-	-	1 11.1	3 33.3			
金融・保険業	3	1 33.3	-	-	1 33.3	2 66.7	-	-	-	1 33.3	-			
その他	10	2 20.0	2 20.0	2 20.0	5 50.0	4 40.0	-	-	-	1 10.0	1 10.0			
大企業	4	3 75.0	-	1 25.0	3 75.0	-	-	-	1 25.0	-	-			
中小企業	100	25 25.0	15 15.0	19 19.0	48 48.0	31 31.0	8 8.0	1 1.0	3 3.0	17 17.0	6 6.0			
小規模企業	38	5 13.2	5 13.2	9 23.7	15 39.5	12 31.6	3 7.9	2 5.3	-	8 21.1	4 10.5			
20%未満	74	20 27.0	13 17.6	20 27.0	35 47.3	24 32.4	3 4.1	2 2.7	1 1.4	10 13.5	3 4.1			
20~50%未満	36	6 16.7	6 16.7	6 16.7	19 52.8	10 27.8	5 13.9	-	2 5.6	7 19.4	1 2.8			
50%以上	29	7 24.1	1 3.4	3 10.3	12 41.4	9 31.0	3 10.3	1 3.4	1 3.4	7 24.1	4 13.8			
5年未満	9	3 33.3	2 22.2	4 44.4	4 44.4	3 33.3	1 11.1	-	-	2 22.2	-			
5~10年未満	44	9 20.5	4 9.1	8 18.2	24 54.5	16 36.4	5 11.4	1 2.3	2 4.5	6 13.6	2 4.5			
10年以上	81	19 23.5	14 17.3	17 21.0	35 43.2	22 27.2	3 3.7	2 2.5	2 2.5	17 21.0	5 6.2			

(12) 女性に担ってもらいたい職務について（製造業のみ）

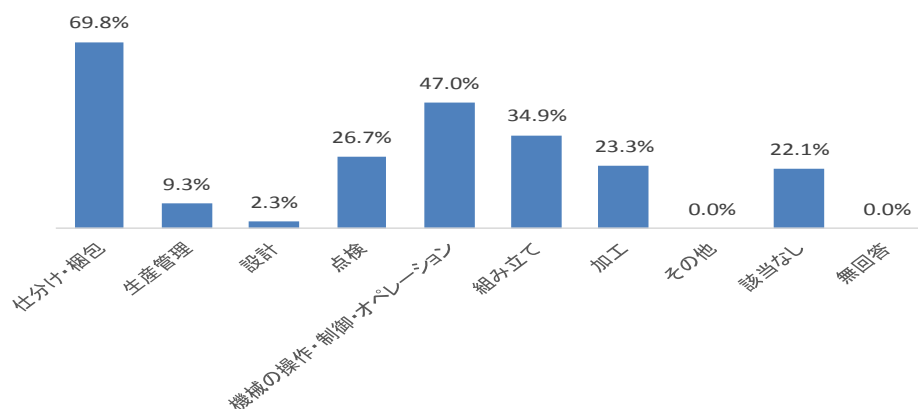
製造業の企業についてのみ、女性に担ってもらいたい職務の回答してもらったところ、図26のとおり、「仕分け・梱包」「生産管理」がもっとも多い43.3%であった。また、「設計」「点検」を担ってもらいたいと思う企業もそれぞれ40.0%、36.7%と多く、企業は女性に、緻密さが求められる生産管理や、女性ならではの視点が活かせる設計等を期待しているものと思われる。

【図26 製造業について女性に担ってもらいたい職務（複数回答）】



これを先に行われた未就業女性に調査結果と比較すると、図27のとおり「仕分け・梱包」が従事可能であると回答した未就業女性が最も多かったことは、企業の求める人材と合致するものの、「生産管理」「設計」については、未就業女性の多くは従事可能だと感じていなかった。今後はかかるギャップを解消していくことが、製造業の人手不足解消につながるとと思われる。

【図27 未就業女性が就業可能と思う製造業の職務（複数回答）】



3 職場の状況（アンケート調査）

(1) 質問内容

先に実施された「女性の就労についての調査」にて離職意思や家庭環境及び全般的満足感に影響を与えることが判明した「仕事内容」「上司」「同僚」「経営者」「教育」「労働時間」「組織の公平性」「仕事優先の風土」について質問項目を作成し、対象企業が自らの職場の状況について「そう思う」「どちらかというと思う」「どちらかというと思わない」「そう思わない」の4段階で回答してもらった。

質問内容は「そう思う」を選択するほど、各項目に対して配慮された職場といえる。

(2) 回答集計

質問に対し「そう思う」と回答した場合にはプラス2ポイント、「どちらかというと思う」プラス1ポイント、「どちらかというと思わない」マイナス1ポイント、「そう思わない」マイナス2ポイントとスコア化し、集計した。

そのうえで、会社規模・女性管理職割合・女性正社員平均勤続年数ごとに分類し、差異が顕著な項目を探った。

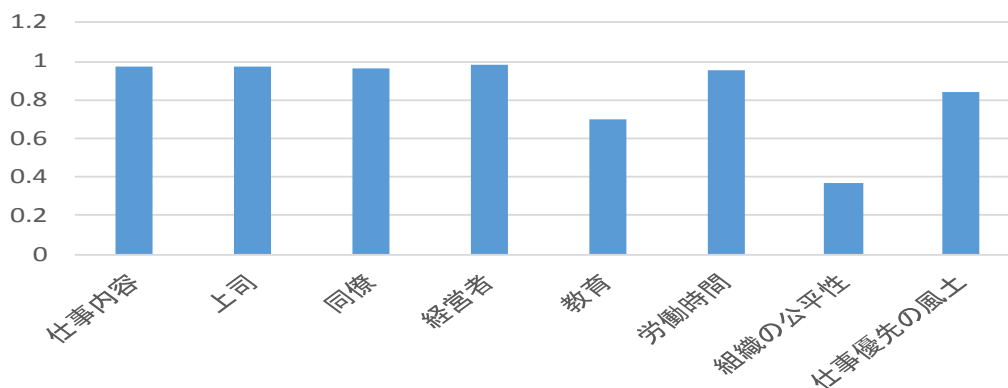
(3) 集計考察

結果を図28・29に示すと、女性が活躍・定着している企業といえる女性管理職割合が50%以上、女性正社員平均勤続年数が10年以上の企業は総じて、スコアが高かった。

その中でも、「上司」「同僚」「教育」「組織の公平性」については、顕著な差がみられた。

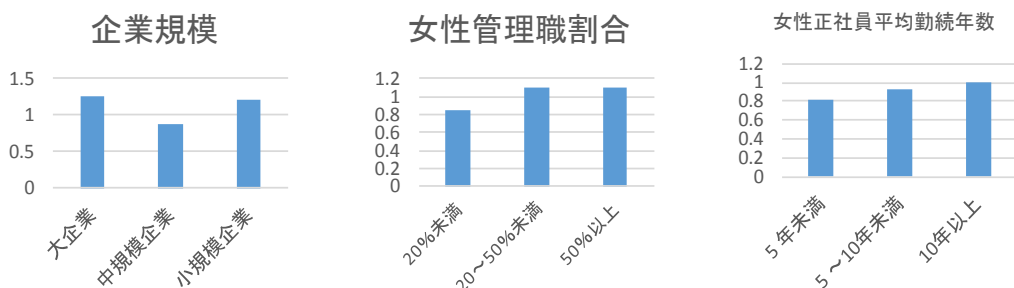
そこで、アンケート調査にて女性管理職割合・女性正社員平均勤続年数の割合が高かった企業に対し、上記4項目についての実施している取組へのヒヤリング調査を行った。

【図28 職場の状況（全体）】

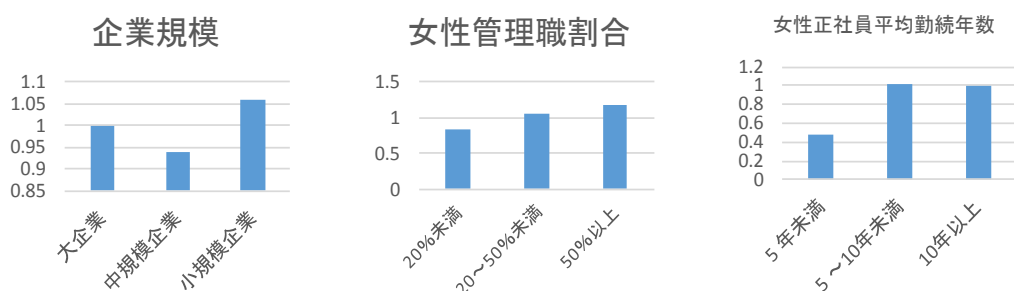


【図29 職場の状況（項目ごと）】

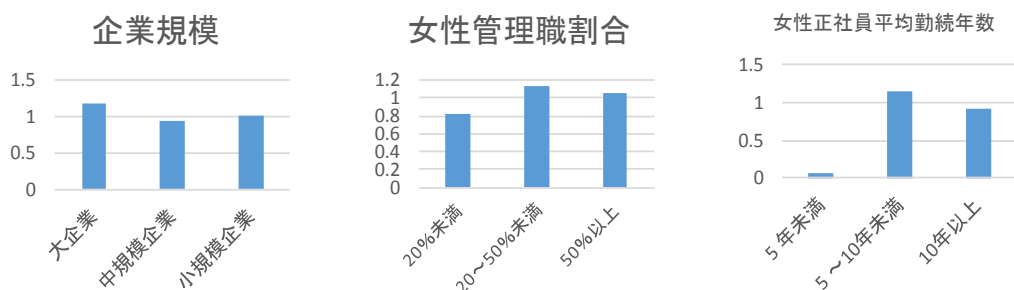
仕事内容



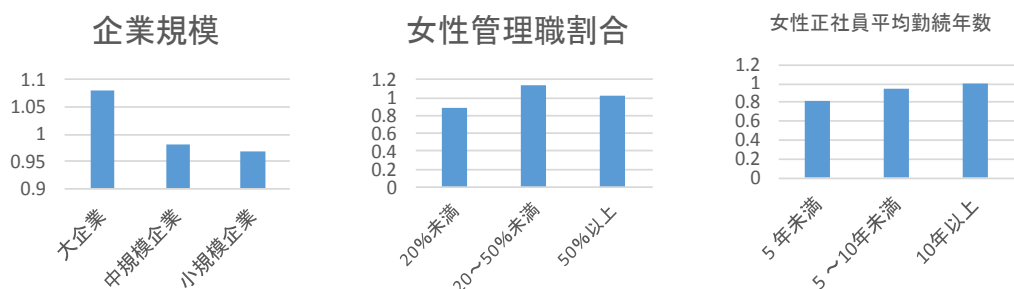
上司



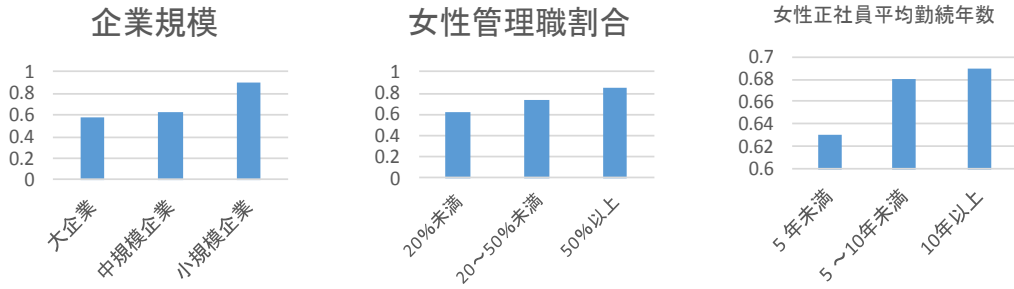
同僚



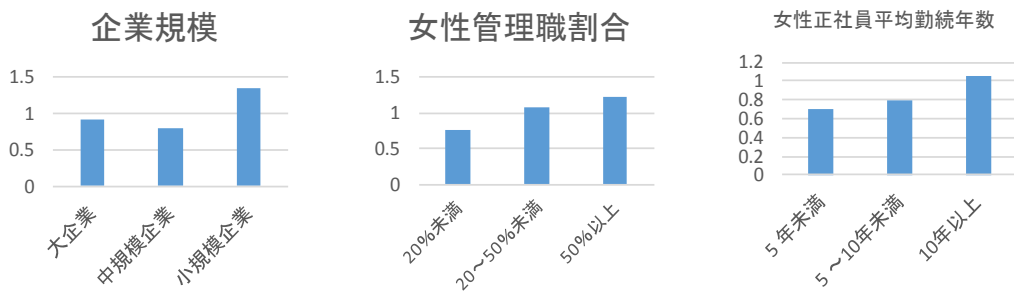
経営者



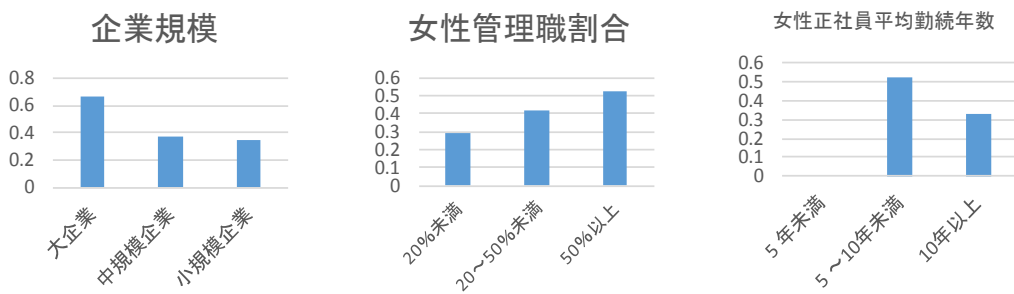
教育



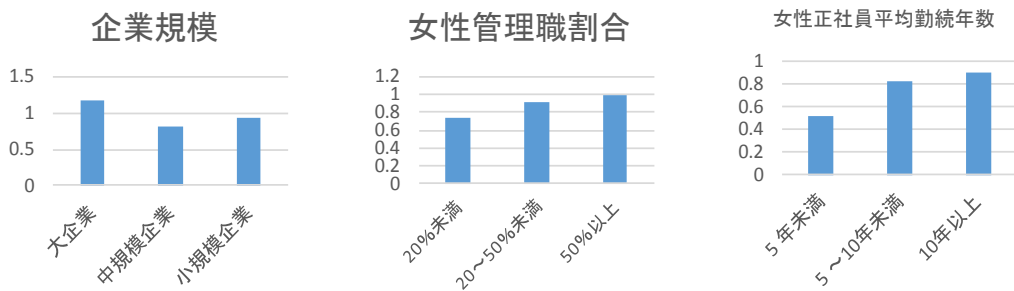
労働時間



組織の公平性



仕事優先の風土



4 職場の状況（ヒヤリング調査）

(1) 大企業1（製造業）

ア. 上司

- ①女性の管理職とその上司のペアで、仕事への取り組み・上司としての期待を伝える研修を行っている。
- ②管理職研修は必要に応じて行っている。
- ③毎月全国をテレビ会議で繋いで、経営トップの声を聞けるようにしている。

イ. 同僚

- ①新人研修に懇親会のプログラムを入れている。
- ②忘年会・新年会・社員旅行に対する補助をしている。

ウ. 社員教育

- ①新人研修は1週間、基幹職・総合職はさらにもう2週間現場の研修をする。
- ②マン・ツー・マンリーダー制度を採用し、新入社員1人に1人の先輩を任命しノート等のやりとりをしている。
- ③グループ会社社員を交えて、ワークショップ・課題解決研修を行っている。
- ④全国の工場のメンバーを集めて、取組発表会を行っている。

エ. 組織の公平性

- ①総合職・一般職、正規・非正規コースのコース変更は柔軟にできるような雇用制度を構築している。
- ②管理職昇格に、研修の受講・レポートの提出・上長の推薦を要件としている。

オ. その他

- ①女性という概念はもう取り払い、個人として、チームとしてどう成果をあげるかに移行している。
- ②育児休業からの復帰率は100%。
- ③育児休業中も、自己啓発・通信教育・資格補助制度は利用可能としている。
- ④年次有給休暇を5日連続でとることを義務化している。
- ⑤女性ならではの感性・能力を、製品デザイン・マーケティング・営業などの業務にて活用している。

(2) 大企業2 (小売・卸売業)

ア. 上司

- ①全社員に対し、目標管理制度を採用し、月に1回面接を行っている。
- ②主任、係長、課長、管理職の役職別研修を月に1回半年間継続のテーマで行っている。(1回のみだと、すぐに忘れてしまうので。)
- ③管理本部に月1回、各課長から進捗状況を報告させている。

イ. 同僚

- ①チームミーティングを毎朝行っている。

ウ. 社員教育

- ①入社から5年までの社員に若手研修を実施している。
- ②全体に対してコンプライアンス研修を実施している。
- ③目標管理制度を教育目的で運用している。(面接の際に、会社の方針を伝えて、個人の目標を設定するようにしている。)

エ. 組織の公平性

- ①360度評価を社外取締役が社員へヒヤリングする方法により実施している。(1人30分の面談を実施。)
- ②年2回の賞与の査定と年1回の評価は、上司に理由を納得いくまで説明させている。

オ. その他

- ①女性社員を「さかな女子」として魚市場の啓発事業に活用している。
- ②営業・企画業務に女性を配置したところ、人当たりが非常によくなりバイヤーが受け入れやすくなった。
- ③年次有給休暇は半日単位で取れるようにしている。
- ④有給消化活動を行い、上司から取得し、毎月の役員会で年次有給休暇の消化状況を報告させるようにしている。
- ⑤テレワークを試験的に導入している。
- ⑥仕分け場の建て直しを機に、託児所を作る計画をしている。

(3) 中小企業1 (小売・卸売業)

ア. 上司

- ①週に1度、経営層が集まる経営協議会で問題点を討議している。(協議会は1時間以内で効率よく終わるようにしている)
- ②店舗朝礼・課内ミーティングは毎日行っている。
- ③パワハラ、セクハラについては就業規則に明記している。

イ. 同僚

- ①社員旅行、社内公式の懇親会は行っていない。
- ②営業は目標達成したら、希望の場所への旅行費用を現金で渡している。
- ③営業は、iPadで随時連絡を取り合っている。

ウ. 社員教育

- ①年に数回メーカー研修・メカニック研修、保険関係の研修に参加させている。
- ②研修に参加後は、参加者に必ず部署の社員に対して発表する形式で報告させている。

エ. 組織の公平性

- ①成績制を採用し、本人が判断する目標管理シートと、上司が評価する行動基準シートを併用している。全員の内容を部長がチェックし、役員会にて説明している。
- ②通常の年2回のボーナスに加えて、業績が良い場合に支給する期末手当を設けている。期末手当では11万円と1万円分の肉を渡している。

オ. その他

- ①女性の整備士が二人いて、サービスフロントで勤務している。
- ②女性の営業職が在職している。営業職には営業先に1人で行かないようにしている。どうしてもいかなければならないときは支店長が同行している。
- ③女性にショールームのレイアウトなどを考えてもらっている。女性ならではの個性が出る。
- ④新入社員は3年で8人採用しているが、離職者は出ていない。
- ⑤就職説明会では志望者の先輩と話しをさせ、良いことを言わないように指示している。(その結果、入社後のギャップによる退職する者がいない)
- ⑥退職後再雇用は給料が下がる分を手当で補っている。
- ⑦誕生日休暇と、理由なしでとれる個別休暇がある
- ⑧将来的には女性だけの店舗を作るつもりである。

(4) 中小企業2 (製造業)

ア. 上司

①細かい、小さい指導を逐一するように伝えている。

イ. 同僚

①新年会等を昼間に開催し、家庭を持つ女性が参加しやすくしている。

②社員の家族、恋人参加OKの花火大会、バーベキューを開催している。

ウ. 社員教育

①年配の従業員が若い人を指導する。

②半、0.8人前になるまでは複数で仕事をすることとしている。

③社員教育の中で、いつでもどこでも休まれてもいいような雰囲気を作ること
を伝えている。

④成長過程での失敗はすべてOKとする風土づくりを心がけている。

エ. 組織の公平性

①社員評価のマニュアル等は作成していない。

②従業員は、経営幹部の人格、カリスマで納得している。

③できるだけ突出した人を作らず、いつ誰がどこでもできるようにしている。

オ. その他

①勤務時間の融通は利き、従業員には家庭中心で回すようにと伝えている。

②夏場は火を使う作業を避け、作業環境を良くしている。

③作業終了後に従業員が塗るハンドクリームを用意している。

④薬品を使用しない水、アルカリイオンのPHの高いものを使用し、女性の手が
荒れないように配慮している。

⑤汚れない、暑くない、汚くないような商品作りをしている。

⑥繁忙期の業務の偏りを、大規模な設備投資で解消した。

⑦年間スケジュールを出し、生産計画、生産管理を緻密に行っている。

⑧日曜日と水曜日は確実に休みにしている。

(5) 中小企業3 (運輸・郵便業)

ア. 上司

- ①半年に1回面談して意見要望などを聞いている。
- ②出発前に注意事項, 健康チェックを実施し, そのときにコミュニケーションをとっている。
- ③幹部同士の会議, 検討会は週に2, 3回の頻度で開催している。

イ. 同僚

- ①乗務員休憩所が, 女性専用のようにになっている。
- ②女性の制服を, 女性らしいスタイルにしている。

ウ. 社員教育

- ①品質管理のため, 乗客との会話はすべてドライブレコーダーで録画・録音し, 抜き打ちでチェックしている。
- ②2か月に1回, 交通事故防止や安全経路・お客様へのマナーを含めた研修を開催している。
- ③出勤時・退勤時に良い事例, 悪い事例を紹介をしている。

エ. 組織の公平性

- ①ドライバーは昇給はなく, 完全に売上によって収入が決まる。
- ②事務員も, 皆一律にしている。
- ③以前は班長制を採用していたが, 機能しないので廃止した。

オ. その他

- ①女性のバス運転手が在籍している。
- ②女性のドライバー指名で予約が入ることがある。
- ③女性ドライバーを活用することで人当たり, 気配りなど, きめ細やかなサービスが可能になっている。
- ④女性のほうが男性よりも, 真面目に勤務してくれている。
- ⑤ドライブレコーダーにより, セクハラなどの事件が発生した場合の証拠としている。
- ⑥ドライバーは年次有給休暇を完全消化している。消滅分は会社が買い取る。
- ⑦女性も働きやすくするため, カーナビゲーションで, 配車・経路の選択するようになっている。

(6) 中小企業4 (小売・卸売業)

ア. 上司

- ①店長会議は月1回，部門会議は頻繁に開催している。
- ②経営者が2カ月に1回店舗に訪問し，その後意見交換を行っている。

イ. 同僚

- ①1年に1回全店舗を休みにし，従業員大会を開催している。700人程度が参加，午前に表彰式，午後に懇親会を行っている。遠方にある店舗の従業員のためにバスをチャーターしている。
- ②掲示板，メール等で統一感をもって連絡できるようにしている。
- ③部門ごとのミーティングは，1日に何回もしている。

ウ. 社員教育

- ①新入社員や2年目社員の教育を，女性社員に任せている。
- ②新入正社員は，現場のパート社員が教えている。
- ③新人研修，そのフォローアップの研修，幹部候補の研修，部門別の研修等各種研修を実施している。
- ④同じ年代，階層の社員が集まって行われる研修が年2回，数年にわたって実施している。

エ. 組織の公平性

- ①昇格の7段階のクラスと，昇格のための要件を明示した透明性のある評価制度を作成し，社員にマニュアルや賃金表を配布している。
- ②非正規から正規への変更制度がある。
- ③人事査定は，1次評価で，該当社員自身の自己評価を入れるようにしている。
- ④社員に評価のフィードバックを丁寧に行っている。

オ. その他

- ①ペット，日用品販部門，ラッピングについて女性が活躍している。
- ②女性でないと作れない売り場づくりにより，ユーザーの固定化につながっている。
- ③有給休暇は時間単位で取得できる。
- ④育児休業は最大3年間取得できる。
- ⑤女性が多いパート，アルバイトにも人事考課，賞与査定の対象にしている。

(7) 中小企業5 (小売・卸売業)

ア. 上司

- ①管理職が、部下と積極的にコミュニケーションをとることを、人事考課の対象にしている。
- ②人事考課の内容が、普段からコミュニケーションをとっていないとできないように構築されている。

イ. 同僚

- ①忘年会や運動会、ゴルフコンペ、ソフトボール大会などを開催している。
- ②若い社員が「同期、1年、2年、3年会」の飲み会を実施することが伝統になっている。
- ③子育て女性が休みやすい職場の雰囲気になるように、上司が配慮している。

ウ. 社員教育

- ①新入社員には先輩社員が1年間つき、ノートを交換している。ノートは1カ月の総括を経営企画担当者が閲覧する。
- ②新入社員は、2週間集合研修を行い、その後毎月研修を開催する。
- ③新入社員は、3月末に1年間の総括、今後の抱負を発表してもらっている。
- ④営業はメーカーの研修、製造現場は資格の研修、リーダー候補はリーダーの研修など、各種研修を実施している。

エ. 組織の公平性

- ①人事考課は年3回、面接は年2回実施している。
- ②社長室が存在しない。社員と同じ部屋に役員椅子があるのみ。
- ③昇進は試験があるが、男女の区別はない。

オ. その他

- ①現在女性管理職は3人。来年度は今まで女性がすることのなかった部署の課長に女性を任命する予定。
- ②育児休業終了後の復帰率はほぼ100%。
- ③産休・育休の制度が整っていなかった時代に退職した社員を、正社員として再雇用している。
- ④子どもの病気での看護休暇は特別休暇で、年次有給休暇も減らず、給料も出る。
- ⑤年次有給休暇は半日単位で取れ、計画年休を4日間とらせるようにしている。
- ⑥工程管理、物流管理の部署に女子社員の多くを配属している。

(8) 小規模企業 1 (製造業)

ア. 上司

- ①社員は経営層に対して、敬語を使用しないようにしている。
- ②朝礼にて、納品予定、作業内容について説明している。
- ③経営者の意見を通すだけでなく、ベストな方法をお互いに言い合えるような雰囲気になっている。

イ. 同僚

- ①昼食は経営者も合わせて全員で食べている。
- ②忘年会等は年 2 回開催している。

ウ. 社員教育

- ①教育は、経営者がマン・ツー・マン指導で、できるまで指導している。
- ②問題発生時にはかかわったメンバーを呼んで原因究明をしている。

エ. 組織の公平性

- ①まとめ役に向いている人、社員に人望がある人を班長、主任にし、手当を支給している。

オ. その他

- ①福利厚生で、会社の畑の使用を許可している。
- ②残業はほぼない。
- ③毎日来やすい雰囲気を作っている。
- ④設備は、費用がかかったとしても、要望があるものは導入している。

(9) 小規模企業 2 (建設業)

ア. 上司

- ①上司と部下がプライベートも仕事をしながら話す。若い人の悩みや子育てについての悩みを聞きながら助言をしている。
- ②伝達事項を書面に起こし部署を分けて会議を毎月必ず行うようにしている。
- ③営業担当は毎週会議を行っている。

イ. 同僚

- ①女性だけでお昼の時間に食事に行く。
- ②LINEを使って会議の連絡等をしている。

ウ. 社員教育

- ①育成上手な古株の社員に若手育成は任せている。
- ②安全教育は月1回必ず行っている。
- ③事務所きれい宣言として、毎週月曜日の机の状態で、年末に金一封を支給している。
- ④社員の要望を聞いて、外部講師を招いて全社員対象の研修を開催している。
- ⑤現場の研修は、年2～3回開催している。

エ. 組織の公平性

- ①給料表を作成し、それに基づき年1回査定を行っている。
- ②第1に上司、最終的に社長が査定し、一人ずつ面接を行っている。

オ. その他

- ①正社員の勤務時間も、家庭の事情に合わせて4時までの時短勤務を可能にしている。ライフイベントに合わせて途中での変更も可能としている。
- ②年次有給休暇は半日からとることができるようにしている。
- ③現場も含めて毎日報告書の提出させ、進捗状況は社長が管理している。
- ④数字で結果を見せて、理解してもらえるようにしている。
- ⑤Facebook, Instagramを利用して情報発信を行っている。
- ⑥展示場の設計、デザインのプランを女性社員が作成している。
- ⑦地域の祭りの日を休日としている。

(10) 小規模企業3 (医療・福祉業)

ア. 上司

- ①経営者は特になにもしていない。
- ②夏休みなどはとってもよいと伝えているが、あまり休まない。

イ. 同僚

- ①従業員数が少ないのでみんなが勤務を支えようということを自覚している。
- ②年代が異なる同僚については、接し方に気をつけている。

ウ. 社員教育

- ①会社内の勉強会を年に6, 7回開催している。
- ②月に1度程度, 業者の説明会に参加している。

エ. 組織の公平性

- ①今のところない。

オ. その他

- ①家族的な世帯だから合う・合わないということが起こる。今いるメンバーは、同僚同士の意思疎通などいい雰囲気作りができています。

(11) ヒヤリング調査まとめ

ヒヤリング調査を実施した結果、企業は大企業・中小企業・小規模企業という企業規模に合わせて、適切かつ可能な施策を実施していた。

大企業は、その規模を活かし、目標管理制度を採用し、月に1回面接を行う、360度評価を社外取締役のヒヤリングの方法により行う、など最新の雇用管理施策を大規模に展開していた。

中小企業は、社員との距離の近さを活かし、会議・ミーティングを頻繁に開催する、女性が参加しやすいよう懇親会を昼に開催し家族・恋人等の参加も可能にする、社員のためにハンドクリームを用意するなど、社員と経営層の距離を縮めることで、愛社精神を構築していた。

小規模企業は、少人数で家族的な雰囲気を活かし、社員は経営層に対して敬語を使用しないようにする、LINEを活用して会議の連絡等をする、福利厚生で会社の畑の使用を許可するなど、経営層と社員が一体化したり、費用を抑えられる方法や独自の方法で、社員の心を掴んでいた。

企業規模や業種により取組内容は異なっていたが、各企業ともに、従業員を大切に思う気持ちは共通していた。従業員を大切に思う気持ちが、従業員の定着化につながり、業務に習熟した従業員の業務実施により、事業を拡大することを可能にし、事業の拡大が新たな施策の実施を可能にするという好循環につながっているのではないだろうか。

(おわりに)

本調査実施にあたり、業務が多忙な中でアンケートのご返送・ヒヤリング調査を受けてくださいました福山市内企業の各企業各位に感謝いたします。

また、調査票の作成にあたりまして多大なるご協力いただいた福山平成大学の小玉一樹教授、江口圭一教授、北九州市立大学の吉村英俊成教授、またハローワーク福山の吉川達也業務部長に感謝いたします。

多くの方々のご協力のもと、本調査の報告に至ることができました。ここに記して、深く感謝の意を表します。

アンケート調査票

I 貴社の概要についておたずねします。

問1 ご回答者様についてご記入ください。

①企業名			
②所在地			
③記入者		④所属・役職	
⑤電話番号		⑥FAX番号	

問2 貴社の主業種についてあてはまるものに○をつけてください。(1つのみ)

1	製造業	7	農林漁業・鉱業
2	小売・卸売業	8	建設業
3	サービス業	9	情報通信業
4	飲食・宿泊業	10	運輸・郵便業
5	医療・福祉業	11	金融・保険業
6	サービス業	12	その他()

問3 貴社の資本金額をご記入ください。
() 円

問4 貴社の人員体制(男女に関わらず)について当てはまるものに○をつけてください。
(1つのみ)

1	不足している
2	やや不足している
3	適正である
4	やや余剰がある
5	かなり余剰がある

問5 貴社の常時使用する従業員(※)数をご記入ください。
※2箇月以内の短期労働者、4箇月以内の季節的労働者(例:出稼ぎ労働者など)
日雇い労働者、試用期間中の者を除いた従業員をいいます。

区分	総人数	うち女性の人数
正社員		
非正社員(パート・アルバイト等)		
合計		

※女性正社員が0人の場合は以降の回答は不要です。このまま返信してください。

問6 貴社の管理職数をご記入ください。

	総人数	うち女性の人数
管理職数		

問7 女性正社員のおおよその平均勤続年数をご記入ください。
 ()年

Ⅱ. 貴社の職場の状況についておたずねします。

以下の質問について、あてはまるもの1つに☑をつけてください。なお、本アンケートは企業の優劣をつけるものではありません。市内企業一般の現状把握の目的以外には使用しませんので、真実に即してお答えください。

	そう 思わ ない	ど ち ら か と 思 わ な い	ど ち ら か と 思 う	そ う 思 う
問8 従業員は経験を積むことで、より高度な仕事が与えられる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問9 会社の福利厚生や設備が十分整備されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問10 従業員自身が関わりのある社内の決定には、従業員自身が参加できる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問11 休日や休暇は満足にとることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問12 おおよその上司・リーダーは部下に人間的に尊敬されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問13 経営者は業績に関連した情報を、可能な限り従業員に明示している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問14 十分なポスト、活躍の場が用意されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問15 経営者は従業員と打ち解けて話をする機会をもっている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問16 仕事が時間外や休日にかからないように配慮されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問17 メンバーは団結して、全体の業績をよくしようとしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問18 適切な人が、適切な時期に昇進している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問19 仕事と生活が両立するよう、十分配慮されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問20 仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚はお互いに助け合っている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問21 会社で仕事をすることが、従業員のキャリアのプラスになっている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問22 各人の希望に沿ったキャリア・コースが用意されている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問23 仕事の手順・目標・遂行基準は従業員が定めることができる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問24 勤務時間は融通がきく。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問25 同僚同士の仕事上での情報交換が活発である。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問26 おおよその上司・リーダーは部下を正當に扱っている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問27 残業も含めて従業員の労働時間は適切といえる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問28 おおよその上司・リーダーは仕事に明るく、仕事がよくわかっている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問29 経営者はチームの一員としての意識を持ち、従業員とともに働いている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問30 教育・研修は社員の希望や要望を十分反映したものとなっている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
問31 仕事に必要な技術や知識については、十分な教育・研修がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

質問は裏面に続きます→

Ⅲ 従業員の働き方について行っている施策についておたずねします。

問32 貴社での、今後の女性正社員の雇用について、あてはまるものに○をつけてください。
(1つのみ)

1	増やしていく予定がある→問33へ
2	増やしていく予定はない→問34へ
3	未定→問35へ

問33 女性正社員を増やしていく予定がある理由について、あてはまるものに○をつけてください。(あてはまるものすべて)

1	女性のアイデア、視点を活かしたいから
2	女性従業員がいないから
3	女性従業員が多い職場だから
4	職場環境・風土を変えたいから
5	男女に関わらず、人手が足りないから
6	その他 ()

問34 女性正社員を増やしていく予定はない理由について、あてはまるものに○をつけてください。(あてはまるものすべて)

1	安全面や体力面で不安がある
2	女性に適した業務・職種が少ない
3	時間外に労働をさせにくい
4	結婚・出産を理由とした退職の可能性がある
5	育児・介護など家庭への配慮が必要となる
6	トイレ・更衣室等女性専用の環境整備にコストがかかる
7	女性の応募が少ない
8	すでに女性は十分採用している
9	男女関わらず、人員を増やしていく予定がない
10	その他 ()

問35 女性活躍の推進のために貴社で行っている施策に○をつけてください。
(あてはまるものすべて)

1	女性の能力・技能・資格取得の補助
2	社内託児施設の整備
3	在宅ワークの導入
4	従業員の意識改革を図るための研修
5	短時間勤務などの柔軟な勤務形態
6	育児休暇などをとりやすい職場環境（職場の雰囲気）づくり
7	今まで女性の少なかった職域・部署への女性の配置
8	出産・育児等による休職を不利にしない人事評価制度
9	非正規雇用者の正規雇用への転用制度
10	育児休業・介護休業からの職場復帰支援
11	男女公平な人材育成の機会の提供
12	職場環境，風土の改善に向けた取組
13	行っていないことはない
14	その他（ ）

※社内託児施設・・・従業員が就業中子ども等を一時預けるため企業内に設置された保育施設
※在宅ワーク・・・会社からの委託により自宅にて行う仕事

問36 問35で行っている施策のうち実際に効果があつたものに○をつけてください。
(あてはまるものすべて)

1	女性の能力・技能・資格取得の補助
2	社内託児施設の整備
3	在宅ワークの導入
4	従業員の意識改革を図るための研修
5	短時間勤務などの柔軟な勤務形態
6	育児休暇などをとりやすい職場環境（職場の雰囲気）づくり
7	今まで女性の少なかった職域・部署への女性の配置
8	出産・育児等による休職を不利にしない人事評価制度
9	非正規雇用者の正規雇用への転用制度
10	育児休業・介護休業からの職場復帰支援
11	男女公平な人材育成の機会の提供
12	職場環境，風土の改善に向けた取組
13	効果があつたものはない
14	その他（ ）

質問は2枚目に続きます→

問37 女性活躍を推進するうえで、貴社で課題となっているものに○をつけてください。
(あてはまるものすべて)

1	「家事や子育ては女性がすべき」という固定的な性別役割分担意識が根付いている
2	業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・状況下で働かせることが困難
3	正社員の女性従業員が少ない
4	女性従業員の勤続年数が短い
5	出産後、短時間勤務やパート勤務を選ぶ女性が多い
6	女性従業員に、残業や深夜業務、出張をさせづらい
7	女性従業員が管理職や新たな業務につくことを希望しない
8	女性のためのトイレや更衣室などの施設整備に費用がかかる
9	課題となっていることはない
10	その他 ()

問38 今まで女性が少なかった(いなかった)職務・部署に女性を配置したことがありますか。
あてはまるものに○をつけてください。(1つのみ)

1	ある→問39へ
2	ない→問40へ

問39 女性を配置した結果はどうでしたか。あてはまるものに○をつけてください。
(あてはまるものすべて)

1	なにも変わらなかった
2	社員の士気が上がった
3	女性ならではの視点を活かした成果があった
4	仕事が合わず、配置転換となった
5	その他 ()

問40 女性を雇用するうえで、貴社が望む人材を月の賃金を目安に○をつけてください。
(3つまで。社員区分は参考としてお考えください)

1	月5万円以下のアルバイト社員
2	月5万円超～10万円以下のパート社員
3	月10万円超～15万円以下の期間契約社員
4	月15万円超～20万円以下の一般職正社員
5	月20万円超の総合職正社員
6	その他 ()

問41 女性雇用が促進できると考えることについて、あてはまるものに○をつけてください。
(あてはまるものすべて)

1	勤務時間を柔軟にする
2	給料を上げる
3	勤務地に配慮する
4	休暇・休業制度を充実させる
5	職場の雰囲気をよくする
6	職種（事務職、営業職など）について本人の希望を優先する
7	女性が持っている資格や能力に配慮する
8	定年までの雇用を保証する
9	社内で女性が働きやすい設備を充実させる
10	その他（ ）

問42 女性の活躍を推進するうえで、行政に望むことについて、あてはまるものに○をつけてください。(あてはまるものすべて)

1	法律や制度の面で見直し
2	職場における男女の均等な取扱いについての周知徹底
3	女性の就労促進や、女性の職域拡大に向けた職業教育・職業訓練の充実
4	保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービスの充実
5	女性の就業環境改善や採用活動のための補助金
6	女性の就業環境改善や採用活動のための融資制度
7	(女性活躍に関する) 自社の取組のPRの場の提供
8	その他（ ）
9	特になし

問43 製造業の企業の方に伺います。女性に担ってほしい職務に○をつけてください。
(3つまで)

1	設計（CADシステムを使って設計・製図を行う等）
2	組み立て（比較的小さな部品の組み立て等）
3	加工（金属の表面を研磨する、電化製品にシールを貼る等）
4	機械の操作・制御・オペレーション
5	点検（動作確認をする、規格に適合するかをチェックする等）
6	仕分け・梱包
7	生産管理（生産する数を決める、納期を調整する等）
8	その他（ ）
9	該当なし

—アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました—