

男女が共に活躍できる働き方に関する調査

【趣旨】

女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性 活躍推進法)」が今国会で制定されました。

私どもは、平成 24 年度より調査研究事業として「若者の就労と生涯設計への意識」や「女性のキャリア」に関する アンケート調査、育休取得ロールモデルへのインタビューなどの調査を行って参りましたが、その中で、子育てや介護と両立して仕事を続けたいと願う学生や働く女性が多く存在する反面、男性を中心とした労働慣行の意識が根強く残っているという傾向があることが分かりました。

その現状を踏まえ、女性の働き方だけでなく、家事や育児を分担する男性を含めた働き方の見直しを考え、企業における従業員の労働環境に関するアンケート調査を実施することとなりました。

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理し、調査の目的以外に使用することは一切ありません。また、集計結果のみを公表し、個別企業の回答は一切公表いたしません。

【調査の概要】

- ・調査対象: 広島県中小企業家同友会会員(広島中支部、広島東支部、広島西支部、広島安佐支部)
1,269 名
- ・調査方法: 同友会事務局を通じてウェブアンケート
- ・調査時期: 平成 27 年 10 月 1 日～11 月 30 日
- ・回答数: 67 名

【アンケート内容】

I 概要について、該当する番号をご記入ください。

質問 1 業種

選択肢	回答数	回答率
1.製造	16名	23.88%
2.卸売・小売	14名	20.90%
3.金融・保険	3名	4.48%
4.建設・不動産・運輸	18名	26.87%
5.情報通信	2名	2.99%
6.宿泊・飲食・サービス・教育・学習支援・医療・福祉	12名	17.91%
7.その他	2名	2.99%

質問 2 資本金

選択肢	回答数	回答率
1.1千万円以下	43名	64.18%
2.1千万円超～5千万円	20名	29.85%
3.5千万円超～1億円	2名	2.99%
4.1億円超	0名	0.00%
5.その他	2名	2.99%

質問 3 正規従業員数

選択肢	回答数	回答率
1.4人以下	19名	28.36%
2.5～19人	31名	46.27%
3.20～49人	12名	17.91%
4.50～99人	2名	2.99%
5.100人以上	3名	4.48%

質問 4 非正規従業員数

選択肢	回答数	回答率
1.4人以下	48名	71.64%
2.5～19人	15名	22.39%
3.20～49人	1名	1.49%
4.50～99人	1名	1.49%
5.100人以上	2名	2.99%

II 従業員の男女比率・勤務年数・昇進の男女比についてお伺いします。

質問 5

過去1年間に正規雇用の採用区分で従業員を採用しましたか？

選択肢	回答数	回答率
1.男女ともに採用	20名	29.85%
2.男性のみ採用	15名	22.39%
3.女性のみ採用	5名	7.46%
4.採用していない	27名	40.30%

業種別

	1.男女ともに採用	2.男性のみ採用	2.女性のみ採用	4.採用していない
1 製造(16名)	6名	4名	1名	5名
2 卸売・小売(14名)	6名	4名	1名	3名
3 金融・保険(3名)	1名	0名	0名	2名
4 建設、不動産、運輸(18名)	4名	5名	0名	9名
5 情報、通信(2名)	0名	0名	0名	2名
6 宿泊、飲食、サービス、教育、学習支援、医療、福祉(12名)	2名	2名	3名	5名
7 その他(2名)	1名	0名	0名	1名

質問 6

過去1年間に非正規雇用の採用区分で従業員を採用しましたか？

選択肢	回答数	回答率
1.男女ともに採用	13名	19.40%
2.男性のみ採用	5名	7.46%
3.女性のみ採用	12名	17.91%
4.採用していない	37名	55.22%

業種別

	1.男女ともに採用	2.男性のみ採用	2.女性のみ採用	4.採用していない
1 製造(16名)	4名	1名	4名	7名
2 卸売・小売(14名)	5名	0名	3名	6名
3 金融・保険(3名)	0名	1名	0名	2名
4 建設、不動産、運輸(18名)	1名	2名	1名	14名
5 情報、通信(2名)	0名	0名	0名	2名
6 宿泊、飲食、サービス、教育、学習支援、医療、福祉(12名)	2名	1名	4名	5名
7 その他(2名)	1名	0名	0名	1名

質問 7**正規雇用に該当する男性従業員の人数**

回答	回答数	回答率
0人	9名	13.43%
1人	7名	10.44%
2人	10名	14.92%
3人	6名	8.95%
4人	2名	2.98%
5人	7名	10.44%
6人	1名	1.49%
7人	4名	5.97%
8人	2名	2.98%
9人	2名	2.98%
11人	1名	1.49%
13人	1名	1.49%
16人	3名	4.47%
21人	1名	1.49%
22人	3名	4.47%
24人	1名	1.49%
25人	1名	1.49%
29人	1名	1.49%
30人	1名	1.49%
53人	1名	1.49%
97人	1名	1.49%
110人	1名	1.49%
350人	1名	1.49%

質問 8**正規雇用に該当する女性従業員の人数**

回答	回答数	回答率
0人	21名	31.34%
1人	13名	19.40%
2人	9名	13.43%
3人	4名	5.97%
4人	3名	4.47%
5人	2名	2.98%
6人	3名	4.47%
7人	1名	1.49%
8人	2名	2.98%
9人	1名	1.49%
10人	2名	2.98%
11人	1名	1.49%
13人	1名	1.49%
14人	1名	1.49%
19人	1名	1.49%
20人	1名	1.49%
23人	1名	1.49%

質問 9**非正規雇用に該当する男性従業員の人数**

回答	回答数	回答率
0人	47名	70.14%
1人	7名	10.44%
2人	5名	7.46%
3人	2名	2.98%
4人	1名	1.49%
7人	2名	2.98%
8人	1名	1.49%
11人	1名	1.49%
21人	1名	1.49%

質問 10**非正規雇用に該当する女性従業員の人数**

回答	回答数	回答率
0人	27名	40.29%
1人	14名	20.89%
2人	6名	8.95%
3人	5名	7.46%
4人	4名	5.97%
5人	3名	4.47%
7人	2名	2.98%
8人	1名	1.49%
9人	1名	1.49%
10人	3名	4.47%
16人	1名	1.49%

質問 11**昇進した男性従業員(過去5年間)の人数**

回答	回答数	回答率
0人	30名	44.77%
1人	10名	14.92%
2人	9名	13.43%
3人	2名	2.98%
4人	4名	5.97%
5人	1名	1.49%
6人	2名	2.98%
8人	1名	1.49%
9人	1名	1.49%
10人	3名	4.47%
12人	1名	1.49%
20人	1名	1.49%
29人	1名	1.49%
30人	1名	1.49%

質問 12**昇進した女性従業員(過去5年間)の人数**

回答	回答数	回答率
0人	48名	71.64%
1人	9名	13.43%
2人	6名	8.95%
3人	2名	2.98%
4人	1名	1.49%
11人	1名	1.49%

質問 13**男性従業員の平均勤務年数**

選択肢	回答数	回答率
1.4年以下	9名	13.43%
2.5～9年	18名	26.87%
3.10～19年	25名	37.31%
4.20～29年	8名	11.94%
5.30年以上	0名	0.00%
6.その他	7名	10.45%

(その他回答)

・雇用していない(3名)

質問 14**女性従業員の平均勤務年数**

選択肢	回答数	回答率
1.4年以下	9名	13.43%
2.5～9年	24名	35.82%
3.10～19年	14名	20.90%
4.20～29年	6名	8.96%
5.30年以上	0名	0.00%
6.その他	14名	20.90%

(その他回答)

・雇用していない(4名)

質問 15**男性従業員の平均年齢**

選択肢	回答数	回答率
1.29歳以下	4名	5.97%
2.30～39歳	20名	29.85%
3.40～49歳	27名	40.30%
4.50～59歳	6名	8.96%
5.60歳以上	2名	2.99%
6.その他	8名	11.94%

(その他回答)

・雇用していない(3名)

質問 16

女性従業員の平均年齢

選択肢	回答数	回答率
1.29 歳以下	9 名	13.43%
2.30～39 歳	18 名	26.87%
3.40～49 歳	18 名	26.87%
4.50～59 歳	8 名	11.94%
5.60 歳以上	1 名	1.49%
6.その他	13 名	19.40%

(その他回答)

・雇用していない(5 名)

Ⅲ 従業員の勤務時間、時間外労働、休暇、有給休暇などについてお伺いします。

質問 17

男性従業員の時間外労働時間(月平均)

選択肢	回答数	回答率
1.9 時間以下	17 名	25.37%
2.10～19 時間	13 名	19.40%
3.20～29 時間	14 名	20.90%
4.30～44 時間	13 名	19.40%
5.45 時間以上	2 名	2.99%
6.その他	8 名	11.94%

(その他回答)

・雇用していない(3 名)

業種別

	1.9 時間以下	2.10～19 時間	3.20～29 時間	4.30～44 時間	5.45 時間以上	6.その他
1 製造(16 名)	3 名	5 名	4 名	3 名	0 名	1 名
2 卸売・小売(14 名)	4 名	3 名	5 名	1 名	1 名	0 名
3 金融・保険(3 名)	2 名	0 名	0 名	1 名	0 名	0 名
4 建設、不動産、運輸(18 名)	6 名	1 名	3 名	5 名	1 名	2 名
5 情報、通信(2 名)	1 名	2 名	0 名	0 名	0 名	0 名
6 宿泊、飲食、サービス、教育、学習支援、医療、福祉(12 名)	1 名	3 名	2 名	3 名	0 名	3 名
7 その他(2 名)	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	2 名

質問 18

女性従業員の時間外労働時間(月平均)

選択肢	回答数	回答率
1.9 時間以下	26 名	38.81%
2.10～19 時間	17 名	25.37%
3.20～29 時間	7 名	10.45%
4.30～44 時間	2 名	2.99%
5.45 時間以上	0 名	0.00%
6.その他	15 名	22.39%

(その他回答)

・雇用していない(4 名)

業種別

	1.9 時間以下	2.10～19 時間	3.20～29 時間	4.30～44 時間	5.45 時間以上	6.その他
1 製造(16 名)	3 名	8 名	2 名	0 名	0 名	3 名
2 卸売・小売(14 名)	7 名	5 名	2 名	0 名	0 名	0 名
3 金融・保険(3 名)	2 名	1 名	0 名	0 名	0 名	0 名
4 建設、不動産、運輸(18 名)	9 名	1 名	1 名	1 名	0 名	6 名
5 情報、通信(2 名)	1 名	0 名	0 名	0 名	0 名	1 名
6 宿泊、飲食、サービス、教育、学習支援、医療、福祉(12 名)	4 名	2 名	2 名	1 名	0 名	3 名
7 その他(2 名)	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	2 名

質問 19

従業員の時間外労働についてお伺いします。

選択肢	回答数	回答率
1.仕事の効率化を図り、ノー残業デーを設けるなど時間外労働を減らす努力をしている	26 名	38.81%
2.時間外労働は極力してほしくはないが、人員不足や繁忙期などの理由でやむを得ない	33 名	49.25%
3.時間外労働をすることが従業員の評価に繋がっている	0 名	0.00%
4.その他	13 名	19.40%

(その他の回答)

- ・裁量残業時間を年初に従業員の申告で決める。(11 時間コース、22 時間、44 時間、60 時間の各コースを選択している)
- ・時間外労働は、必要に応じて本人の判断による。
- ・時間外労働は原則禁止。
- ・時間外労働を 45 時間以内に収めることを前提とした上で、ある程度の残業は推奨している。所定内賃金 160 時間分+所定外賃金 30～50 時間分を想定した賃金体系にしているため。
- ・原則無し。
- ・雇用していない。(3 名)

質問 20

時間外労働を少なくするためにやっている具体的な行動計画やご意見がありましたら、ご記入をお願いします。

- ・ノー残業デーの実施、推奨。(5名)
- ・ノー残業日を週2日決めている。
- ・仕事・作業の見直し、効率化。(10名)
- ・サポート社員を採用している。
- ・各職場で、生産性・効率性をあげ協力して時間短縮を推奨している。本部に職場支援要員を置いている。パート・アルバイトの採用で負担を軽減している。
- ・繁忙期には人材派遣社員・急遽投入できる人材を確保している(近隣に住まわれている女性2名)人導入。
- ・製造の短縮化。
- ・①毎週水曜日は早期帰宅日。②営業の携帯電話にメール転送システム採用により帰社してからの業務を削減できる。
- ・法定休日以外の休日出勤時間の管理。
- ・経営者からの時間短縮の投げかけ。
- ・月はじめの比較的忙しくない日は早く帰るように朝礼で推奨している。
- ・作業分担を見直し、ボリュームの多いところへ応援で作業するように人を割り当てたりしている。
- ・勤務時間の効率的な活用。
- ・残業時間を減らすため、有給休暇の取得を促進するため、数値目標を掲げている。
- ・早く出て、早く帰る。
- ・従業員協力し合って、時間外労働を極力なくすようにしている。
- ・定時にはきちっと帰る。
- ・代休制度。
- ・休憩時間をずらしたり、休日の変更など。
- ・5S活動(5Sは「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」の頭文字。ふつうに整理整頓や清掃をやることではなく、それらに組織をあげて取り組み、徹底してきれいにする活動)
- ・非正規従業員の求人による勤務時間補填。
- ・早く帰るように声掛けをしている。
- ・各人の仕事の効率化及び全員の連携。
- ・有給休暇を計画的にとるようにしている。そのことによって業務がシェアでき、特定の人が残業することが減った。
- ・受注量の調整、生産性の向上、客先に準じたノー残業デー(自社の制度としては設定していない)、労働時間管理の徹底(勤怠管理+工数管理)、代休制度等。
- ・就業時間の自己管理。
- ・勤務時間内に仕事をこなす。
- ・一日に仕事内容と行動目標を朝礼で共有し、協力できるものは手分けをしている。
- ・遅番、早番を交代制にして少なくなるようにしている。

質問 21

従業員の休暇について週休二日制を取っていますか？

選択肢	回答数	回答率
1.一日制または一日半制	12 名	17.91%
2.何らかの二日制	23 名	34.33%
3.完全二日制	16 名	23.88%
4.その他	16 名	23.88%

(その他回答)

- ・隔週 2 日制 年間 96 日休暇
- ・週休 1 日か 2 日 月 6 日
- ・月 3 回の二日制
- ・雇用していない、該当者なし(3 名)
- ・変形労働制(月 9 日)

質問 22

平成 26 年度(1年間)の正規従業員の有給休暇取得率

選択肢	回答数	回答率
1.19%以下	29 名	43.28%
2.20～39%	13 名	19.40%
3.40～59%	5 名	7.46%
4.60～79%	5 名	7.46%
5.80%以上	2 名	2.99%
6.その他	13 名	19.40%

(その他回答)

- ・雇用していない、該当者なし(3 名)

質問 23

平成 26 年度(1年間)の非正規従業員の有給休暇取得率

選択肢	回答数	回答率
1.19%以下	26 名	38.81%
2.20～39%	6 名	8.96%
3.40～59%	2 名	2.99%
4.60～79%	4 名	5.97%
5.80%以上	4 名	5.97%
6.その他	25 名	37.31%

(その他回答)

- ・雇用していない、該当者なし(7 名)

質問 24

従業員の突然の休業(事故、病気、介護など)があった場合に、取っている対策や制度があればご記入をお願いします。

- ・有給休暇で対応している。(4名)
- ・就業規則にて、休暇の種類により有給休暇及び無給休暇を定めている。
- ・特になし。(33名)
- ・職場内、部署内の人員でサポートしている。(13名)
 - ・担当部署で協力体制を取る。
 - ・職場の同僚での連携。
 - ・基本的には在籍者で対応するが、繁忙期には派遣労働を活用している。
 - ・特になし、その他の者で作業分担。
 - ・仕事内容を皆で共有し急な休業に対応している。
 - ・専任にせず、複数の人材で補完しあえる体制を作っている。
 - ・代わりに出勤できる社員がいるか非番の人に連絡する、いなければ役員が出る。
 - ・全店でカバーをしている。
 - ・多能工の育成、推進 など
- ・人員を増やす。(4名)
 - ・サポート社員で対応している。
 - ・人材派遣社員導入 急遽投入できる人材を確保している。(近隣に住まわれている女性2名)
 - ・アルバイトを入れる。
 - ・繁忙期には派遣労働を活用している。
- ・保険に加入。(3名)
 - ・労災上乗せ保険 など
- ・社内制度の活用(3名)
 - ・本人からの申請により、休暇や時短を認めている。
 - ・介護休職制度あり。
 - ・特別休暇制度。
- ・状況に応じて対応している。

IV 子育て・介護と仕事の両立支援、取組みの実施状況をお伺いします。

質問 25

未就学児を養育する従業員、また家族の介護を要する従業員が利用できる短時間勤務制度の規定がありますか？

選択肢	回答数	回答率
1.規定あり	19名	28.36%
2.規定なし、今後検討している	19名	28.36%
3.規定なし、予定なし	29名	43.28%

質問 26

短時間勤務制度利用者(過去1年間)(男性従業員)の人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	26名	38.80%
1人	2名	2.98%
該当者なし	38名	56.72%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 27

短時間勤務制度利用者(過去1年間)(女性従業員)の人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	18名	26.86%
1人	6名	8.95%
2人	3名	4.47%
該当者なし	39名	58.21%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 28

育児休業取得者(過去5年間)(男性従業員)の人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	29名	43.28%
1人	4名	5.97%
2人	2名	2.98%
該当者なし	31名	46.27%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 29

育児休業取得者(過去5年間)(女性従業員)の人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	16名	23.88%
1人	8名	11.94%
2人	5名	7.46%
3人	1名	1.49%
4人	1名	1.49%
5人	1名	1.49%
該当者なし	34名	50.75%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 30

介護休業取得者(過去5年間)(男性従業員)の人数をご記入下さい。
(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	26名	38.80%
1人	2名	2.98%
該当者なし	38名	56.72%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 31

介護休業取得者(過去5年間)(女性従業員)の人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は“該当者なし”、該当者ありで取得者なしの場合は“0名”と記入)

回答	回答数	回答率
0人	24名	35.82%
1人	3名	4.47%
該当者なし	39名	58.21%
なし (0人、該当者なし不明)	1名	1.49%

質問 32

育児・介護休業制度、短時間勤務制度などの他に、独自に実施している家庭と仕事の両立支援制度や取り組みはありますか？

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	11名	16.42%
2.今後、実施を検討している ⇒ 次の問いへ進んでください。	12名	17.91%
3.実施していない、予定なし	46名	68.66%

質問 33

実施中、もしくは今後検討している家庭と仕事の両立のための制度や取り組みがあれば、内容や利用状況をご記入ください。

- ・特になし。(39名)
- ・該当者なし。(5名)
- ・制度の冊子を作り、各店長に説明し、各店に配布している。
- ・子供不登校発覚時にフレックスタイム実施。現在で出来る事は遣っているつもりですがこれ以上は必要が出てきた時に検討いたします。
- ・育児休暇制度は取り組んでいる。
- ・どの様な制度が適正必要かの研究中。
- ・広島県 家庭と仕事の両立支援マーク取得。
- ・育児休業を有給扱い、お祝い金制度、休業中も中退共の積み立て。
- ・両立支援は実施している。キャリアアップのためのセミナー参加の充実。
- ・有給休暇の取得。
- ・社員から、相談しやすい社風にしていきたい。
- ・支援マークを取得し、計画書に則り制度の検討を進めている。
- ・本人との話し合い。
- ・介護・育児休暇。
- ・完全月給制なので、休んでも給料は減らない。
- ・都度検討したい。
- ・法定通り。
- ・在宅勤務。
- ・乳幼児を職場に同伴させた。
- ・個別に対応。
- ・子供同伴出勤も認めている。
- ・働ける時に、働ける時間だけ働く。
- ・該当する社員を採用したら、また現在いる社員が結婚したら検討する。
- ・①保育料の半額負担。 ②長期特別休暇制度。

質問 34

事業所内、部署内で、上司と部下の双方が両立支援制度の利用や勤務体制について気軽に相談できる場を設けていますか？

選択肢	回答数	回答率
1.設けている	18名	26.87%
2.今後、検討している	3名	4.48%
3.特に設けていない	40名	59.70%
4.その他	6名	8.96%

(その他回答)

- ・該当者なし(2名)

質問 35

以下の国、県の両立支援制度の中でご存知のものをお選びください。(複数回答可)

選択肢	回答数	回答率
1.中小企業両立支援助成金(国)	33名	49.25%
2.事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(国)	18名	26.87%
3.キャリアアップ助成金(国)	45名	67.16%
4.いきいきパパの育休奨励金(広島県)	20名	29.85%

質問 36

利用したことのある国、県の両立支援制度があればご記入ください。

また、利用してみた感想や利用しづらい理由などがあればご記入ください。

- ・中小企業両立支援助成金(1名)
- ・キャリアアップ助成金(5名)
- ・いきいきパパの育休奨励金(2名)
- ・育児介護雇用安定等助成金(1名)…派遣社員採用していたので助かった。
- ・取得しやすく働きやすい事業所であると感じてもらっている。
- ・労務士さんに、手続きして頂いたので、利用しにくいことはなかった。民間テレビ放映して頂いたので、弊社のPRになった。

V 女性の活躍推進の取り組み、管理職に占める女性比率などについてお伺いします。

質問 37

女性活躍推進法が制定され、平成28年4月1日から、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられることとなります。

貴社で今後準備する予定のあるものがあればお伺いします。(複数回答可)

選択肢	回答数	回答率
1.女性の活躍状況の現状把握(従業員の女性比率、勤続年数の男女差、労働時間、管理職に占める女性比率など)や課題分析	8名	11.94%
2.行動計画(計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期など)の策定	4名	5.97%
3.自社の女性の活躍に関する情報の公表	3名	4.48%
4.その他 ⇒ 次の問へ進んでください。	1名	1.49%
5.特になし	58名	86.57%

質問 38

上記の項目以外に女性活躍推進法に基づき準備する予定のものがあれば具体的にご記入ください。

- ・女性の管理職の育成

質問 39**現在の、役員・管理職(課長相当職以上)全体に占める女性の割合**

選択肢	回答数	回答率
1.女性の役員・管理職はいない	32名	47.76%
2.9%以下	21名	31.34%
3.10%～29%	4名	5.97%
4.30%～49%	8名	11.94%
5.50%以上	2名	2.99%

質問 40**2020年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標**

選択肢	回答数	回答率
1.数値目標は設定していない	53名	79.10%
2.9%以下	7名	10.45%
3.10%～29%	2名	2.99%
4.30%～49%	4名	5.97%
5.50%以上	1名	1.49%

女性活躍推進に関する取り組みについてお答えください。

質問 41**A. 経営層やトップからの女性活躍に関するメッセージの発信**

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	9名	13.43%
2.今後、実施を検討している	13名	19.40%
3.実施していない、予定がない	45名	67.16%

質問 42**B. 女性従業員の中途採用**

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	21名	31.34%
2.今後、実施を検討している	12名	17.91%
3.実施していない、予定がない	34名	50.75%

質問 43**C. 女性を対象にした非正規従業員から正規従業員への転換・登用**

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	23名	34.33%
2.今後、実施を検討している	11名	16.42%
3.実施していない、予定がない	33名	49.25%

質問 44**D. 女性従業員の育成を念頭にいった計画的な配置・転換**

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	15名	22.39%
2.今後、実施を検討している	9名	13.43%
3.実施していない、予定がない	43名	64.18%

質問 45

E. 女性従業員のキャリアアップのための教育・研修参加機会の拡大

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	24名	35.82%
2.今後、実施を検討している	8名	11.94%
3.実施していない、予定がない	35名	52.24%

質問 46

F. 女性管理職候補者のリストアップ、積極的登用

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	7名	10.45%
2.今後、実施を検討している	17名	25.37%
3.実施していない、予定がない	43名	64.18%

質問 47

G. 女性を対象にしたメンター制度(先輩女性との交流や相談できる機会)の導入

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	5名	7.46%
2.今後、実施を検討している	14名	20.90%
3.実施していない、予定がない	48名	71.64%

質問 48

H. 社内の女性活躍推進に関する意識調査

選択肢	回答数	回答率
1.実施している	3名	4.48%
2.今後、実施を検討している	10名	14.93%
3.実施していない、予定がない	54名	80.60%

質問 49

前の問(A~H)で「1. 実施している」とお答えの取り組みについて、どのような効果がありましたか？
また、出つつありますか？以下よりお選び下さい。(複数回答可)

選択肢	回答数	回答率
1.優秀な人材が採用できる	9名	13.43%
2.女性従業員の仕事意識が高まる	16名	23.88%
3.組織風土の変化	12名	17.91%
4.女性従業員の離職率が低下する	7名	10.45%
5.男性従業員の理解が深まる	4名	5.97%
6.社外からのイメージがアップする	5名	7.46%
7.時間やコスト意識、仕事評価意識が高まり、仕事効率や業績がアップする	4名	5.97%
8.新たな発想を取り入れ、創造性のある事業展開ができる	7名	10.45%
9.その他 → 次の問へ進んでください。	34名	50.75%

質問 50

上記の項目以外に効果としてあったもの、出つつあるものがあればご記入ください。

- ・責任感が大幅に上がった。
- ・近年女性管理職社員 3 名が定年退職し、一人は嘱託社員として短時間勤務に移行し後輩の指導に関ってもらっている。
- ・少しずつであるが、仕事責任を持つようになってきた。
- ・女性の子育て支援として参観日等は積極的に参加できるよう配慮している。
- ・新商品開発のきっかけになる。
- ・お産をしても仕事を続けてキャリアを積むのが当たり前になっています。
- ・社内の雰囲気が変わった。
- ・本人の希望に合わせて実施。
- ・まだ、わかりません。
- ・パートさんがマーケティングチームを作ってメニューやイベントの企画実施までできるようになった。

VI 男女が共に活躍できる職場環境についてお伺いします。

質問 51

男女が共に活躍できる働き方を実現するために、特に必要だと思うことを以下よりお選びください。(3 つまで)

選択肢	回答数	回答率
1.経営層やトップからのメッセージの発信	16 名	23.88%
2.ワーク・ライフ・バランスの推進(育休や定時帰宅、有休取得などの推奨する取組み)	30 名	44.78%
3.短時間勤務や在宅勤務など多様な勤務形態	18 名	26.87%
4.男性中心型労働慣行(長時間労働や男性の働き方)の見直し	9 名	13.43%
5.個人の働き方に対する職場内、上司の理解	11 名	16.42%
6.女性管理職候補者の育成、積極的登用	8 名	11.94%
7.職場における女性活躍状況の現状把握、課題分析、公表(「見える化」)	4 名	5.97%
8.女性のキャリアアップのための教育・研修参加機会の拡大	7 名	10.45%
9.女性自身の努力や工夫	18 名	26.87%
10.仕事と家庭の両立支援や女性の就労継続支援などに対する国や自治体からの補助	11 名	16.42%
11.女性が仕事を継続するための必要性についての企業や社会全体の理解	15 名	22.39%
12.保育や介護施設の充実	13 名	19.40%
13.その他 ⇒ 次の問へ進んでください	6 名	8.96%

質問 52

上記の項目以外に、必要だと思うことやご意見があればご記入ください。

- ・女性の活躍の場として、職場を理解し必要なるスキルを磨き意識し、結婚、出産、育児等を通し、また職場復帰できる環境を官民挙げて推進できると良い。少子社会からの脱皮の為にも、そこそこの(勤務 4~5 年での)職場一時離脱と、職場復帰で働く女性を応援したいものです。
- ・職場の理解とスタッフの心からの協力体制。
- ・学校等の教育機関の無償化による経済負担の削減。
- ・多様な勤務形態に対する企業の努力。

- ・中小企業における女性の活躍できる職場環境づくりで、大企業のように中小・零細企業は人材の余剰がないので、現場に合わせた仕組みづくりをしていく必要がございます。中小企業の現場で働く女性に対してアンケートを実施するようにしています。(女性セミナーの時)
- ・休暇を取る時の派遣対応や子育てなかでの時短勤務、仕事づくりなど、考えていく必要性と働く女性の意識改革も重要です。受身だけでなく、ワークライフバランスを考えた自立型社員として働くを考える機会を与える研修が大事です。
- ・現場サイドの意見をしっかりと取り入れた施策をお願いいたします。
- ・総合的に、女性が働きやすい環境がオープンになれば良いと思います。
- ・個人面談を実施しそれぞれの個人の環境になるべく合わせて仕事を出来るように検討している。
- ・保育や介護従事者の人員数と質の充実。
- ・性差をうんぬんする必要を感じない。
- ・会社の体制づくり。
- ・子育ての視点から、女性が働き続けるメリットを啓蒙するべきだと思います。
- ・結婚後の職場温存制度。
- ・CSRリテラシーの浸透。
- ・男女関係なく、社長と同じ志を持ってお客様を守っていく事。
- ・家族の協力と理解も大切な事だと思います。
- ・男性自身の家事や仕事に対する意識改革。
- ・パートさんの扶養控除などの撤廃。
- ・近年の「女性の社会進出」に対する考え方は「専業主婦は活躍していない」との印象を受け、非常に不愉快だと感じている。子供を持つ母親が、子育てに全力を注ぎたいと考えるのはごく自然なことではないだろうか。また家庭の収入のために働いてはいるが、本当はもっと子供のために時間を割いてやりたいと考えている女性も相当数いるのではないだろうか。もちろん自身がキャリアアップを望み能力も資質も備えてる場合には、当社では男女問わず積極的に登用していくつもりである。