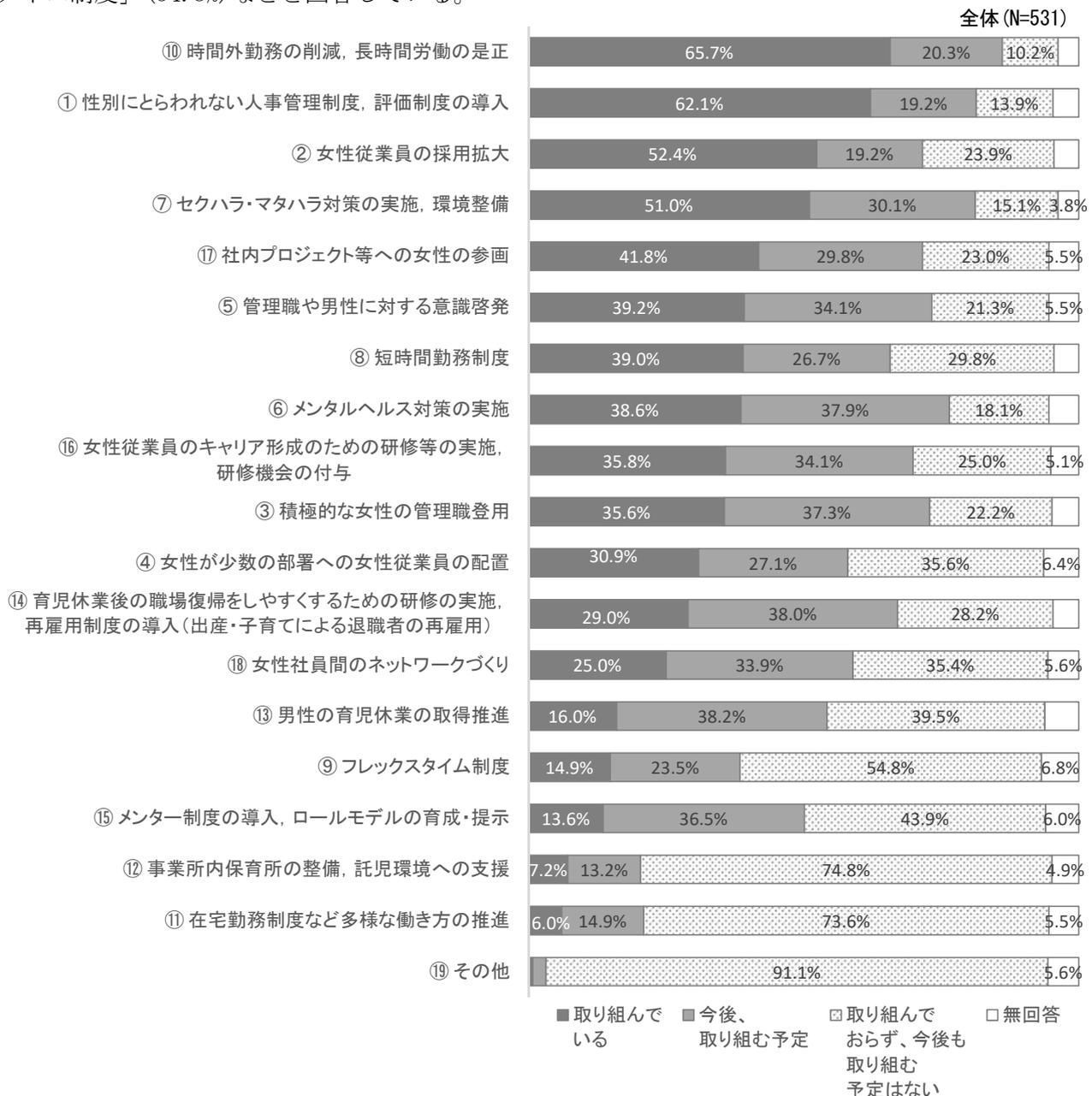


第3章 「経営者」からみた女性活躍推進に関する企業実態

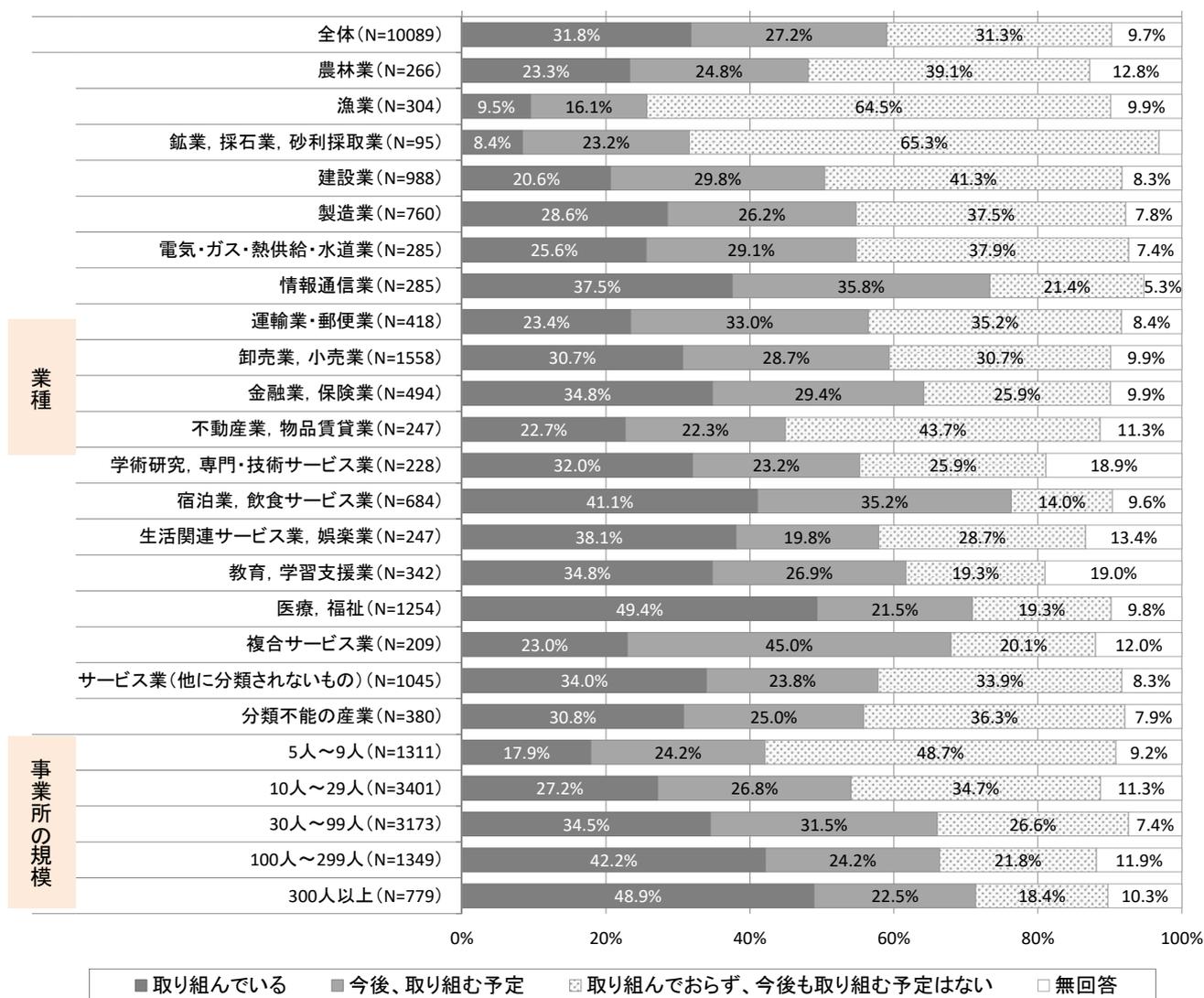
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

女性の活躍を推進するための取組について、5割以上の経営者が、「時間外勤務の削減，長時間労働の是正」(65.7%)，「性別にとらわれない人事管理制度，評価制度の導入」(62.1%)，「女性従業員の採用拡大」(52.4%)，「セクハラ・マタハラ対策の実施，環境整備」(51.0%)に取り組んでいると回答している。一方，現在取り組んでおらず，今後も取り組む予定はないものとして，「事業所内保育所の整備，託児環境への支援」(74.8%)，「在宅勤務制度など多様な働き方の推進」(73.6%)，「フレックスタイム制度」(54.8%)などと回答している。



業種別にみると、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」は「取り組んでいる」と回答した割合が約4割となっている一方、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「漁業」については、「取り組んでおらず、今後とも取り組む予定はない」と回答した割合が6割を超えている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」と回答した企業の割合が高くなる傾向にあり、300人以上の企業では48.9%となっている。



※サンプル数は、回答数の合計である。問1は19項目の単数回答であり、例えば、農林業は14事業所が19項目に回答しているため、サンプル数は266となる。

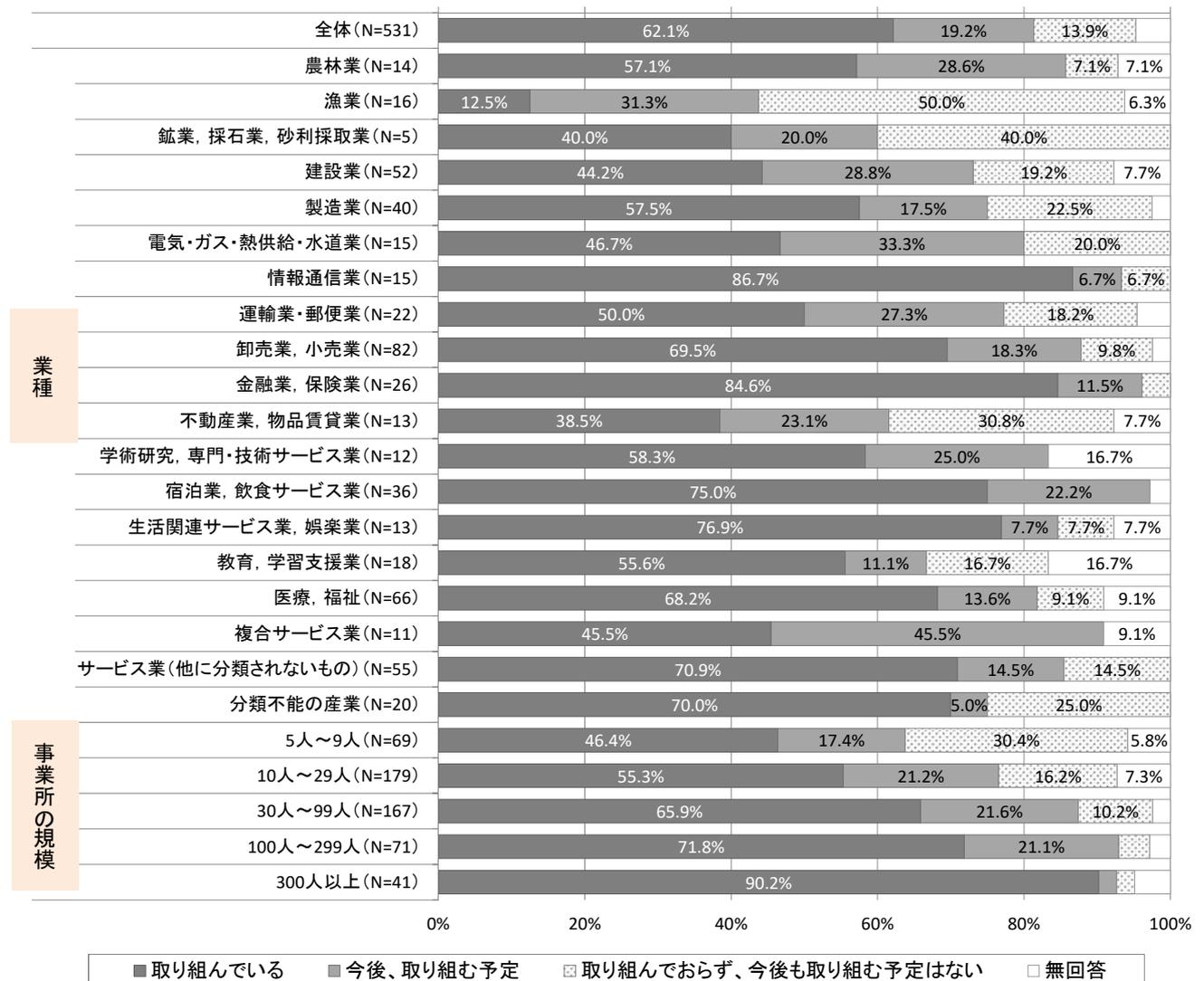
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

①「性別にとられない人事管理制度，評価制度の導入」

女性の活躍を推進するための取組についてみると、「性別にとられない人事管理制度，評価制度の導入」については、「取り組んでいる」（62.1%）と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」（19.2%）、「取り組んでおらず、今後取り組む予定はない」（13.9%）の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「情報通信業」（86.7%）、「金融業，保険業」（84.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（76.9%）、「宿泊業，飲食サービス業」（75.0%）などとなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」と回答した企業の割合が高くなる傾向にあり，300人以上の企業では90.2%となっている。



問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

② 「女性従業員の採用拡大」

「女性従業員の採用拡大」については、「取り組んでいる」(52.4%)と回答した割合が最も高く、次に「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(23.9%)、「今後取り組む予定」(19.2%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「宿泊業，飲食サービス業」(91.7%)，「医療，福祉」(84.8%)，「生活関連サービス業，娯楽業」(84.6%)，「情報通信業」(66.7%)などとなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」と回答した企業の割合が高くなる傾向にあり，100人～299人の企業は71.8%，300人以上の企業は70.7%となっている。



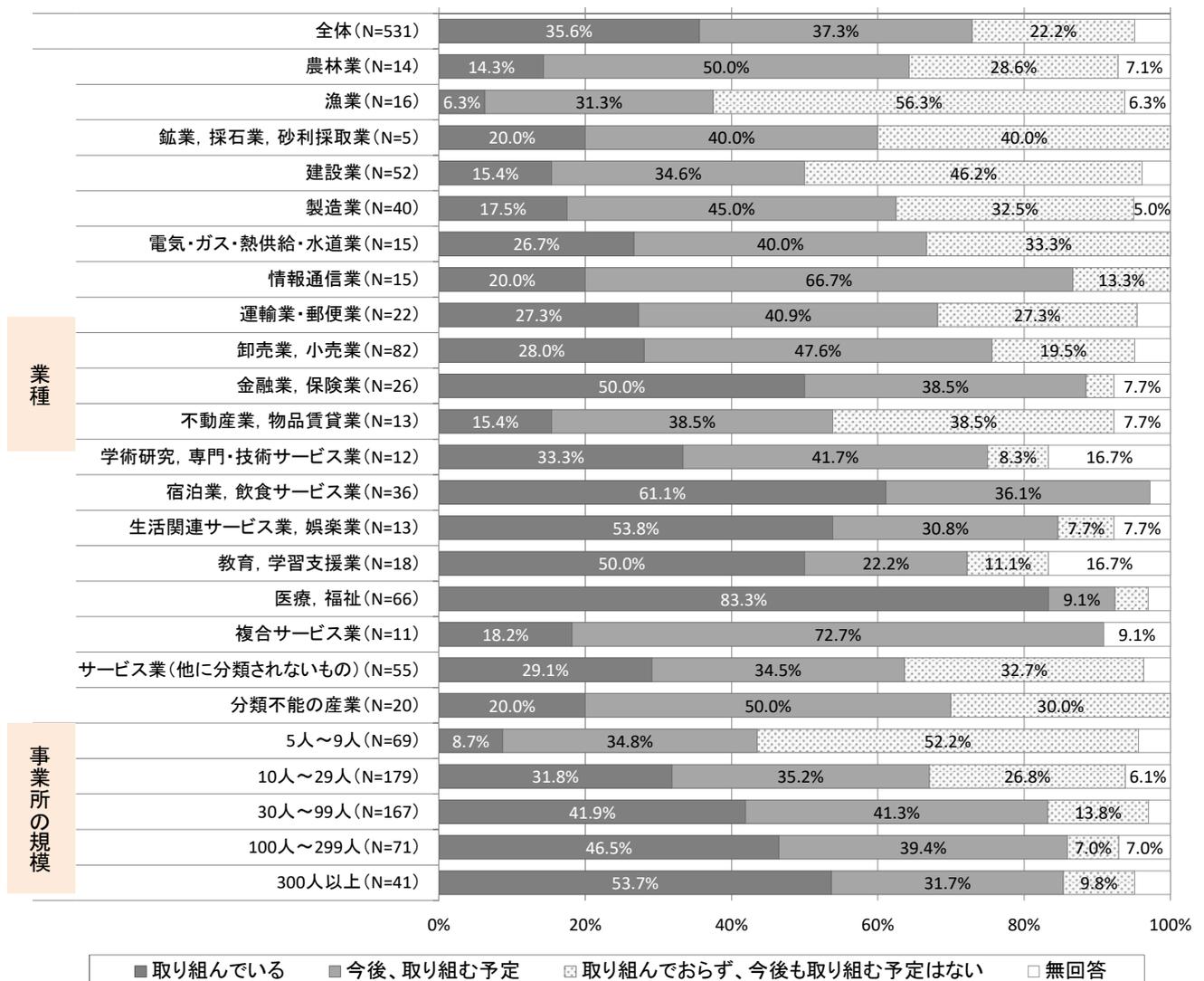
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

③「積極的な女性の管理職登用」

「積極的な女性の管理職登用」については、「今後取り組む予定」(37.3%)と回答した割合が最も高く、次に「取り組んでいる」(35.6%)、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(22.2%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「医療、福祉」(83.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(61.1%)などとなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」と回答した割合が高くなる傾向にあり、100人～299人の企業は46.5%、300人以上の企業は53.7%となっている。



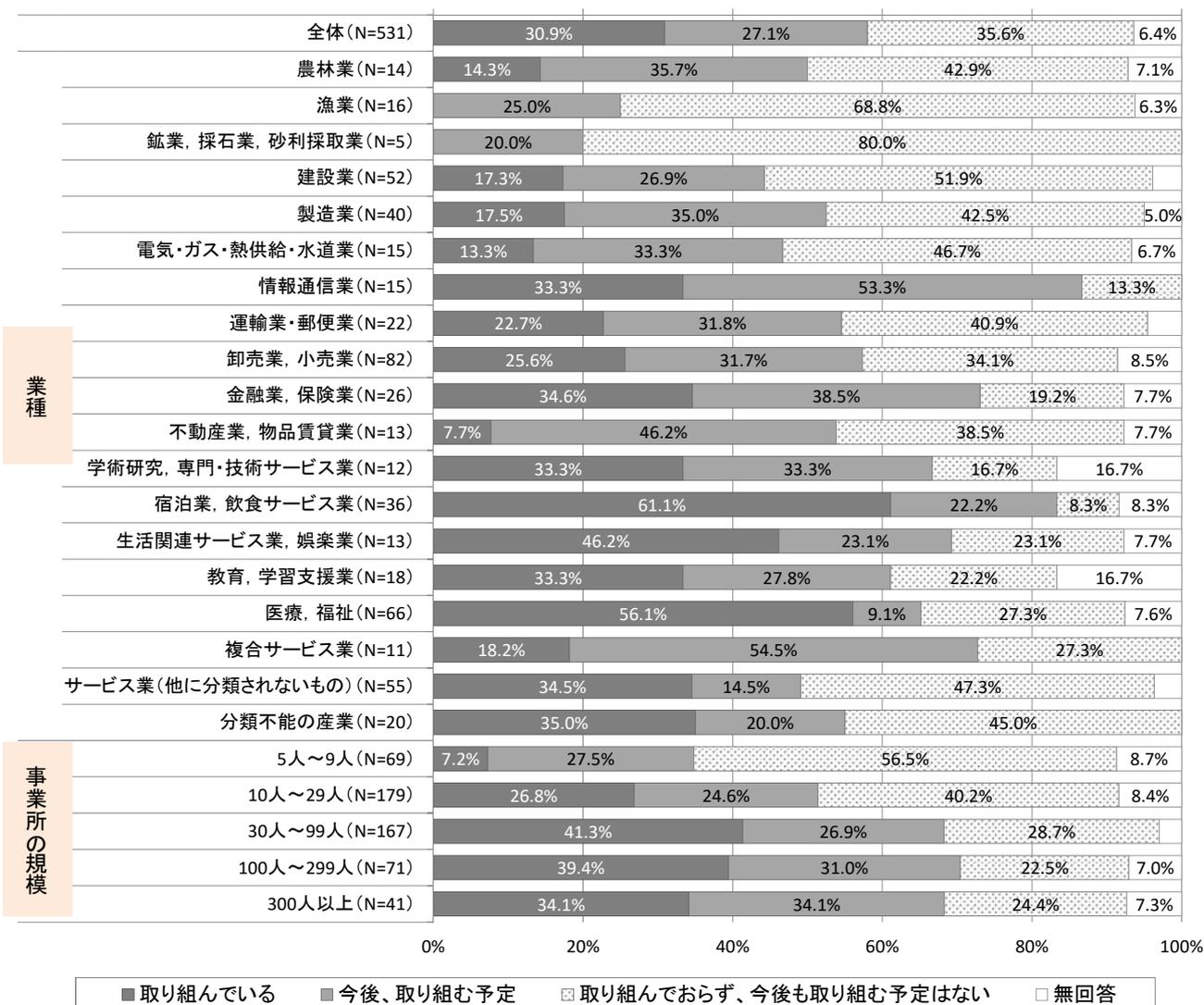
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

④「女性が少数の部署への女性従業員の配置」

「女性が少数の部署への女性従業員の配置」については、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(35.6%)と回答した割合が最も高く、次に「取り組んでいる」(30.9%)、「今後取り組む予定」(27.1%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」(61.1%)、「医療、福祉」(56.1%)である一方、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「鉱業、採石業、砂利採取業」(80.0%)、「漁業」(68.8%)となっている。

事業所の規模別にみると、30人～99人(41.3%)、100～299人(39.4%)、300人以上(34.1%)と30人以上の企業では、3～4割が「取り組んでいる」としている。



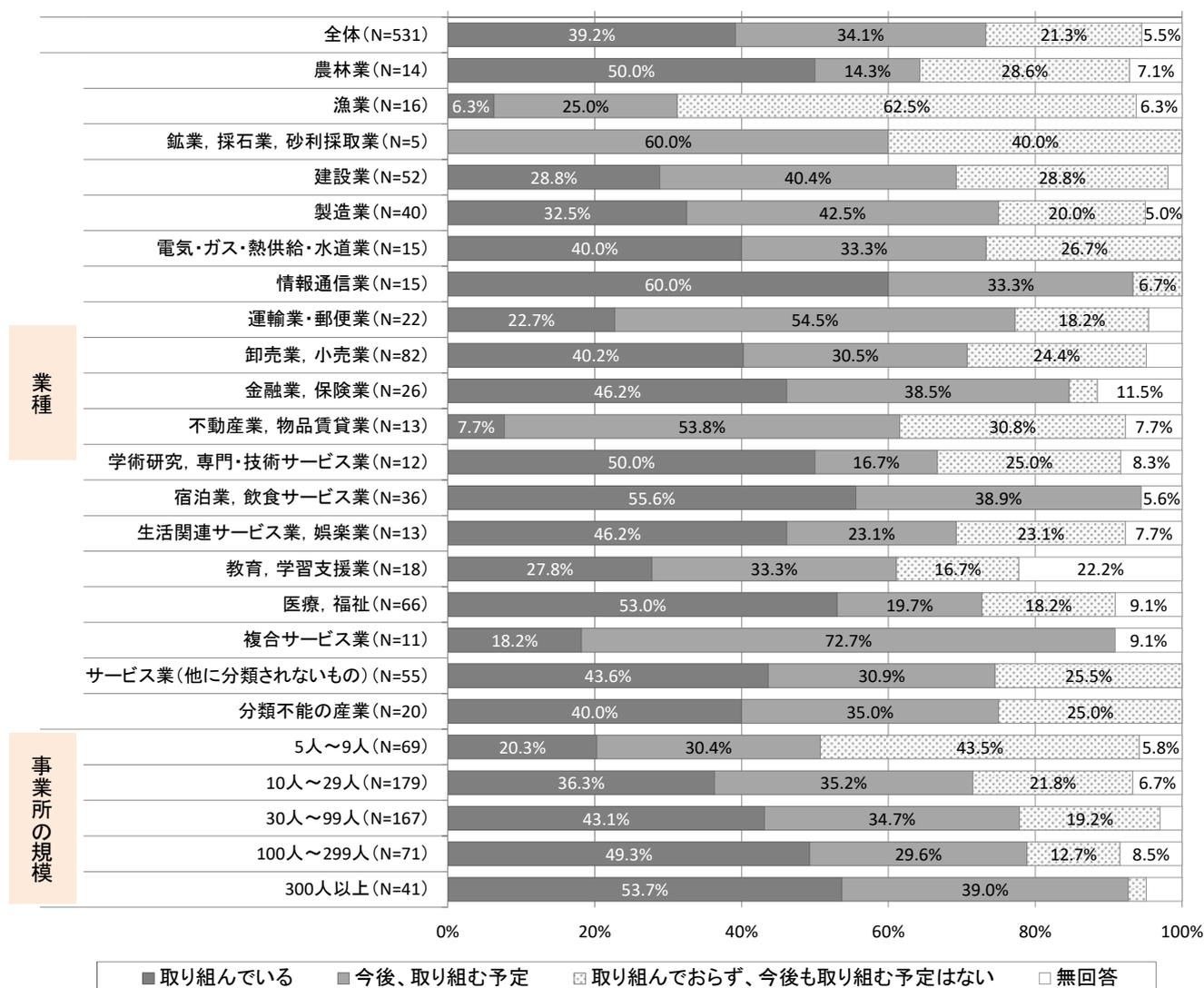
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑤ 「管理職や男性に対する意識啓発」

「管理職や男性に対する意識啓発」については、「取り組んでいる」(39.2%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(34.1%)、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(21.3%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「情報通信業」(60.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(55.6%)、「医療、福祉」(53.0%)などとなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり、100人～299人の企業は49.3%、300人以上の企業は53.7%となっている。



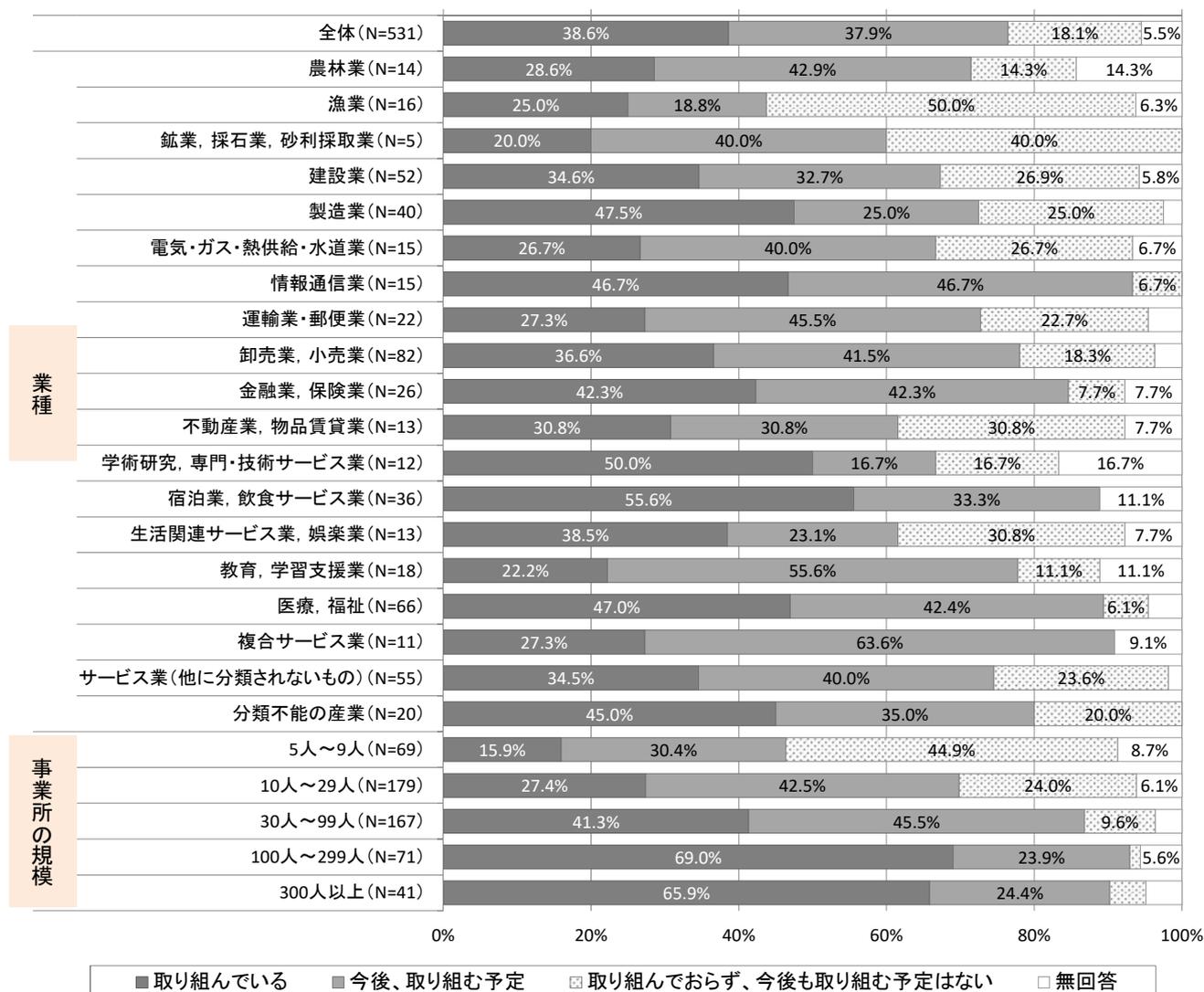
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑥ 「メンタルヘルス対策の実施」

「メンタルヘルス対策の実施」については、「取り組んでいる」(38.6%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(37.9%)、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(18.1%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「宿泊業，飲食サービス業」(55.6%)，「学術研究，専門・技術サービス業」(50.0%)などとなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり，100人～299人の企業は69.0%，300人以上の企業は65.9%となっている。



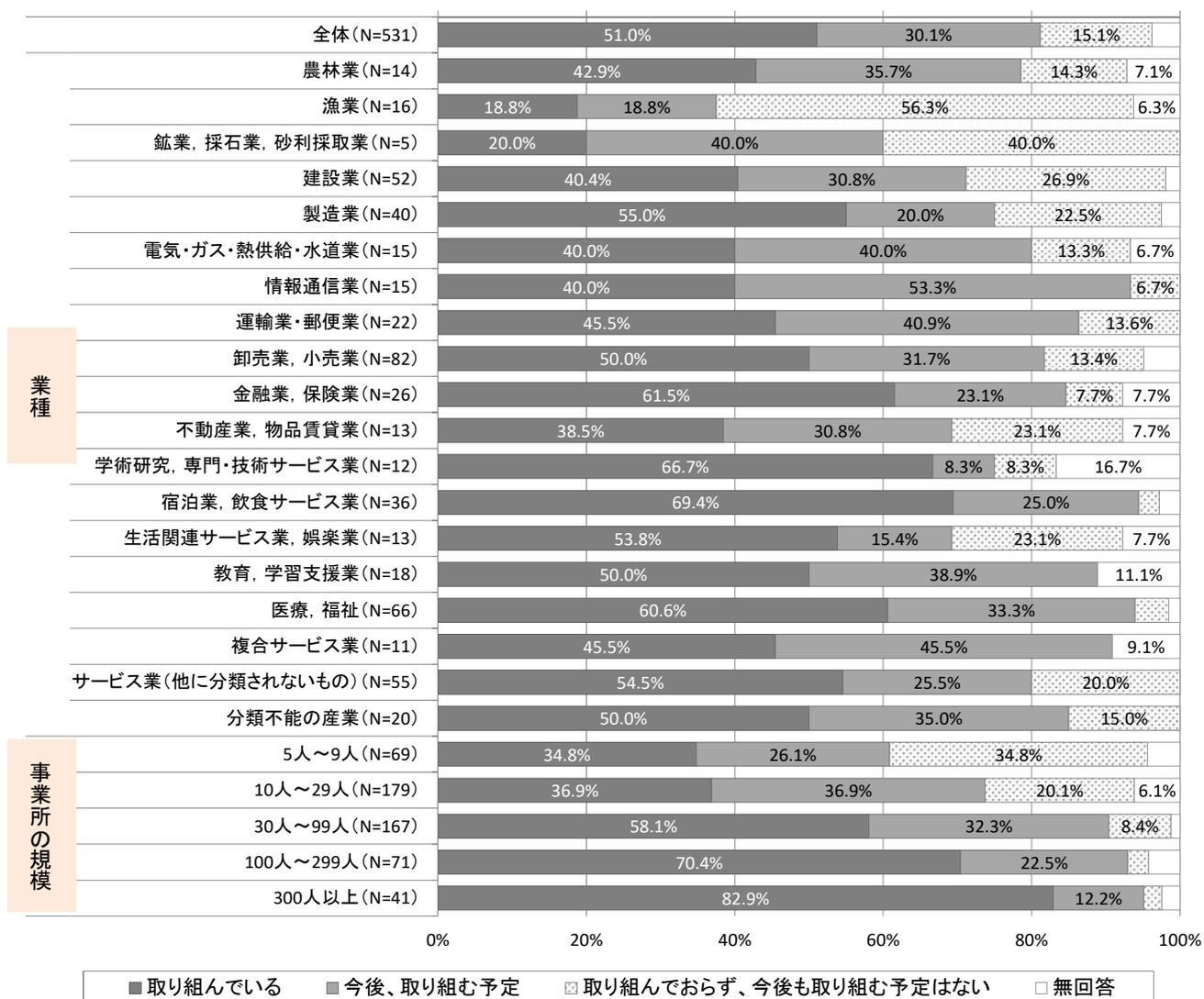
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑦「セクハラ・マタハラ対策の実施, 環境整備」

「セクハラ・マタハラ対策の実施, 環境整備」については、「取り組んでいる」(51.0%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(30.1%),「取り組んでおらず, 今後も取り組む予定はない」(15.1%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「宿泊業, 飲食サービス業」(69.4%),「学術研究, 専門・技術サービス業」(66.7%),「金融業, 保険業」(61.5%),「医療, 福祉」(60.6%)などとなっている。

事業所の規模別にみると, 規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり, 100人~299人の企業は70.4%, 300人以上の企業は82.9%となっている。



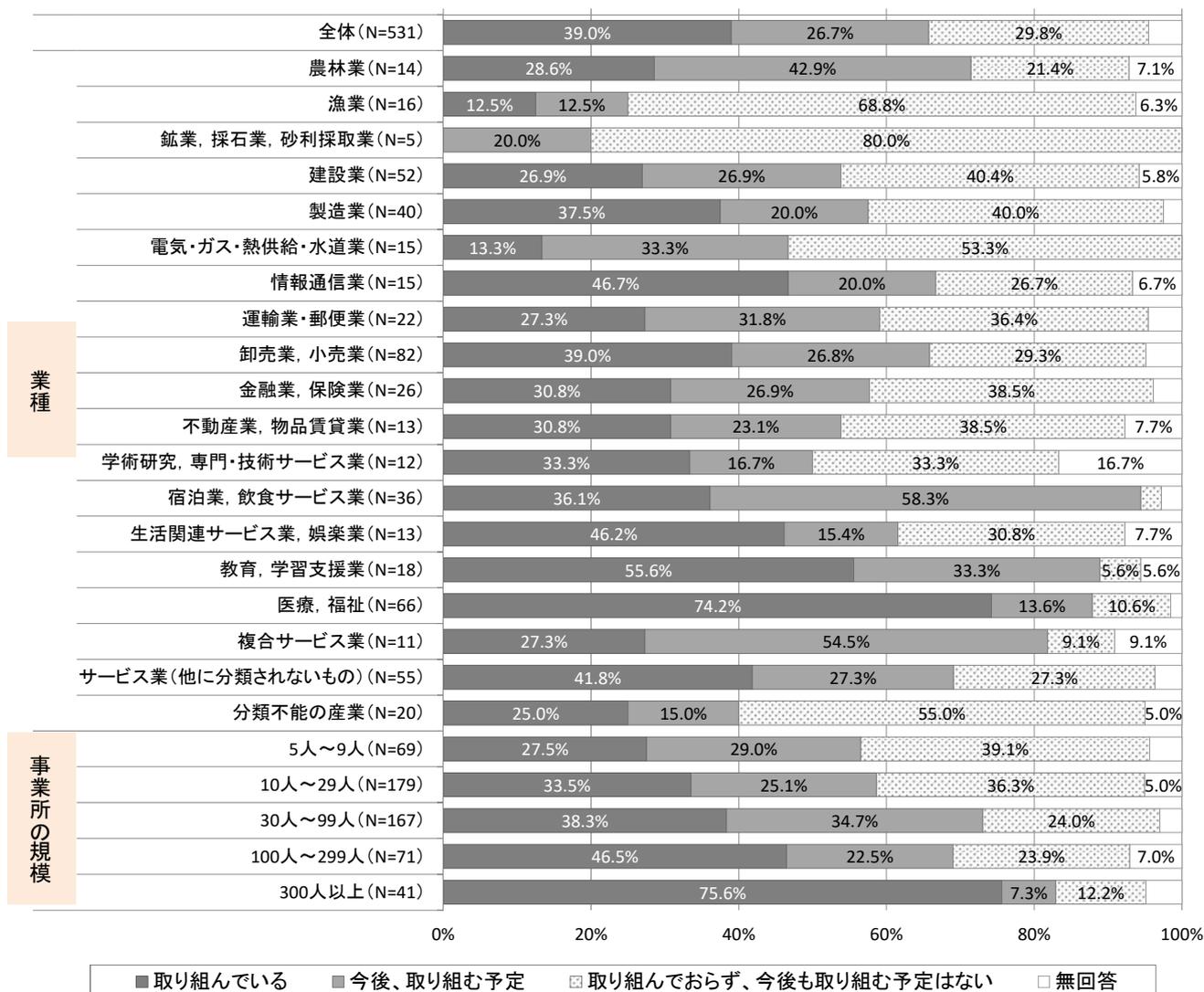
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑧「短時間勤務制度」

「短時間勤務制度」については、「取り組んでいる」(39.0%)と回答した割合が最も高く、次に「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(29.8%)、「今後取り組む予定」(26.7%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「医療、福祉」(74.2%)、「教育、学習支援業」(55.6%)、「情報通信業」(46.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(46.2%)などとなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり、300人以上の企業は75.6%となっている。



問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑨「フレックスタイム制度」

「フレックスタイム制度」については、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(54.8%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(23.5%)、「取り組んでいる」(14.9%)の順となっている。

業種別にみると、「情報通信業」において「取り組んでいる」(46.7%)と回答した割合が高くなっている一方、ほとんどの業種において「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、「取り組んでいる」については規模による差異がみられないが、300人以上の企業において「今後、取り組む予定」との回答がなく、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」が75.6%と高くなっている。



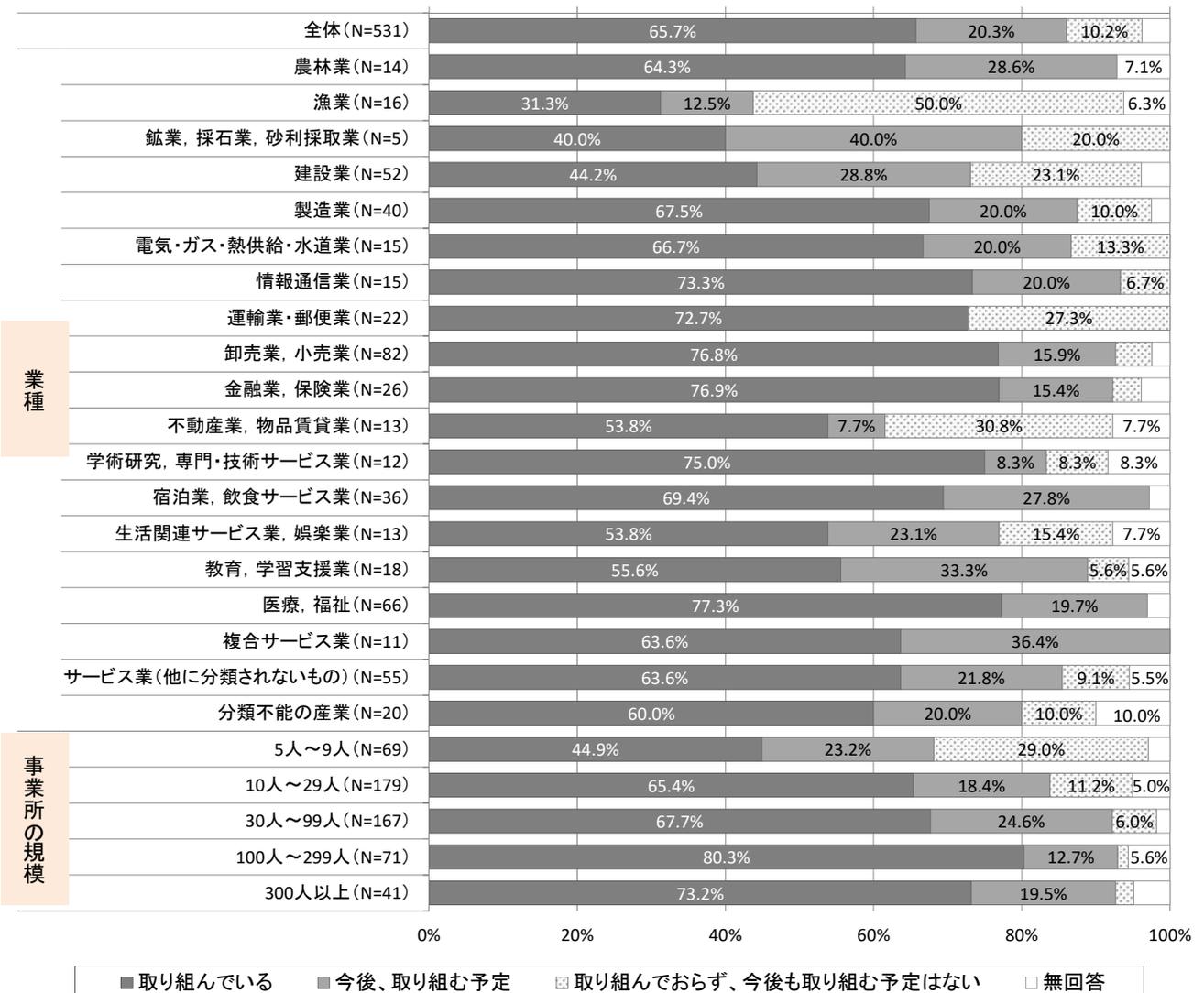
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑩「時間外勤務の削減，長時間労働の是正」

「時間外勤務の削減，長時間労働の是正」については、「取り組んでいる」（65.7%）と回答した割合が最も高く，次に「今後取り組む予定」（20.3%），「取り組んでおらず，今後も取り組む予定はない」（10.2%）の順となっている。

業種別にみると，ほとんどの業種において「取り組んでいる」と回答した割合が高くなっている一方，「漁業」（50.0%）などにおいて，「取り組んでおらず，今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり，100人～299人の企業は80.3%，300人以上の企業は73.2%となっている。



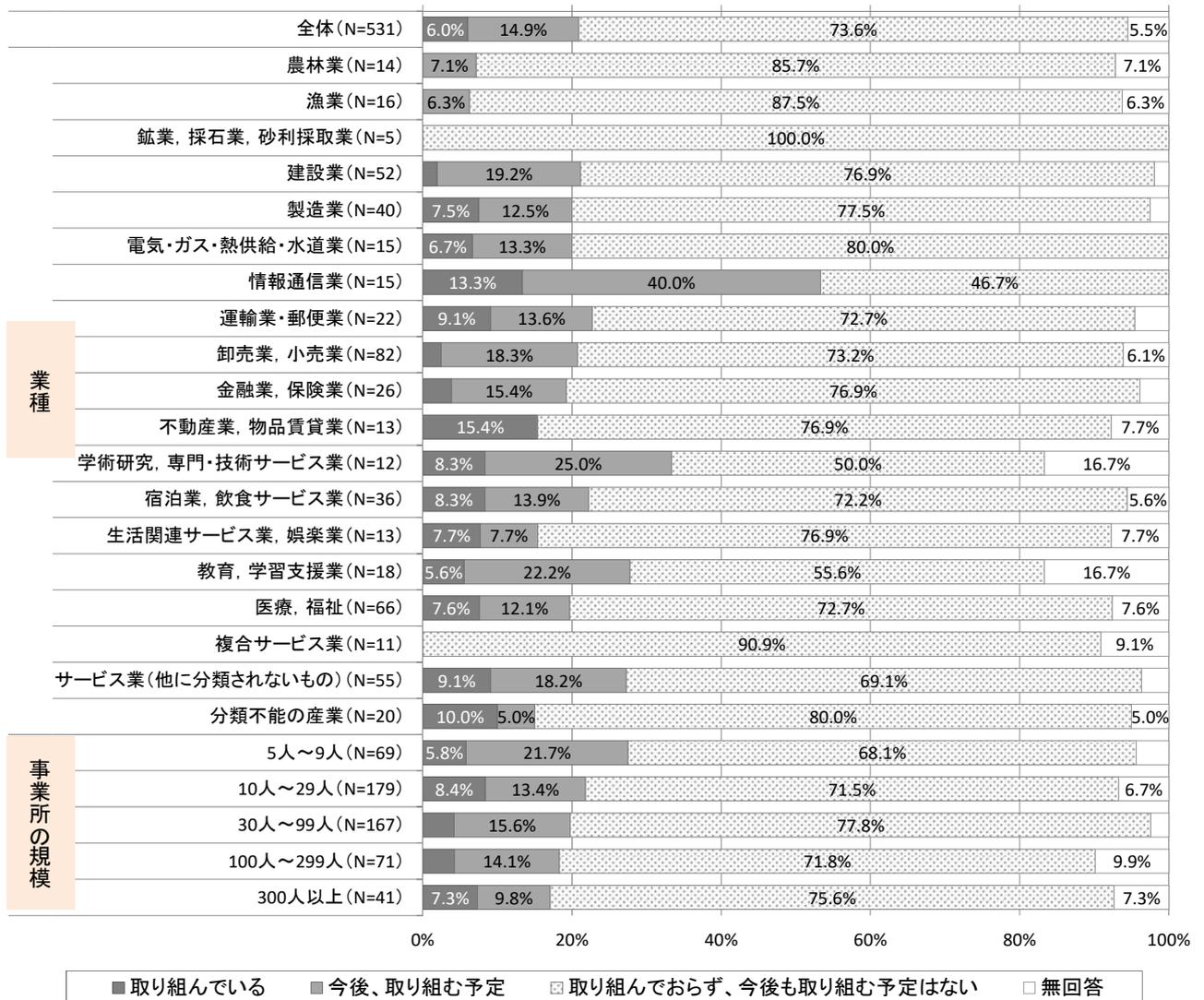
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

① 「在宅勤務制度など多様な働き方の推進」

「在宅勤務制度など多様な働き方の推進」については、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(73.6%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(14.9%)、「取り組んでいる」(6.0%)の順となっている。

業種別にみると、ほとんどの業種において「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高くなっている一方、「情報通信業」においては、「今後取り組む予定」(40.0%)と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、規模が小さい企業の方が「取り組んでいる」及び「今後取り組む予定」の割合が高くなる傾向にあり、5人～9人の企業は27.5%、10人～29人の企業は21.8%となっている。



問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑫「事業所内保育所の整備，託児環境への支援」

「事業所内保育所の整備，託児環境への支援」については、「取り組んでおらず，今後も取り組む予定はない」（74.8%）と回答した割合が最も高く，次に「今後取り組む予定」（13.2%），「取り組んでいる」（7.2%）の順となっている。

業種別にみると，ほとんどの業種において「取り組んでおらず，今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高くなっている一方，「医療，福祉」において「取り組んでいる」（31.8%）と回答した割合が高くなっている。また，「今後，取り組む予定」と回答した割合が高いのは，「教育，学習支援業」（33.3%），「宿泊業，飲食サービス業」（25.0%）などとなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」及び「今後取り組む予定」企業の割合が高くなる傾向にあり，300人以上の企業は56.1%となっている。



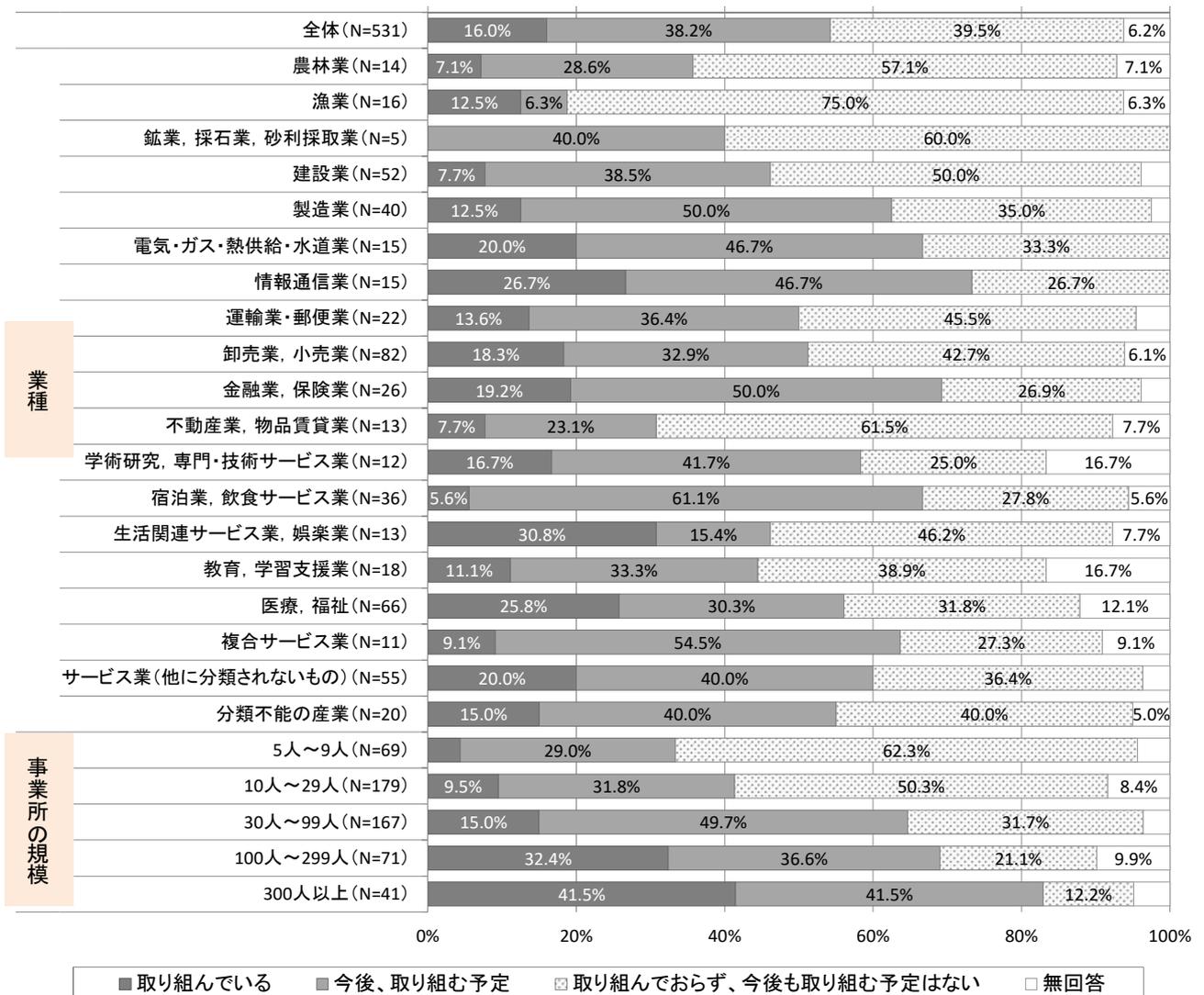
問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑬ 「男性の育児休業の取得推進」

「男性の育児休業の取得推進」については、「取り組んでおらず、今後もし取り組む予定はない」(39.5%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(38.2%)、「取り組んでいる」(16.0%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」(30.8%)、「情報通信業」(26.7%)、「医療、福祉」(25.8%)などとなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「複合サービス業」、「製造業」、「金融業、保険業」も約半数が「今後、取り組む予定」と回答している。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり、100人～299人の企業は32.4%、300人以上の企業は41.5%となっている。



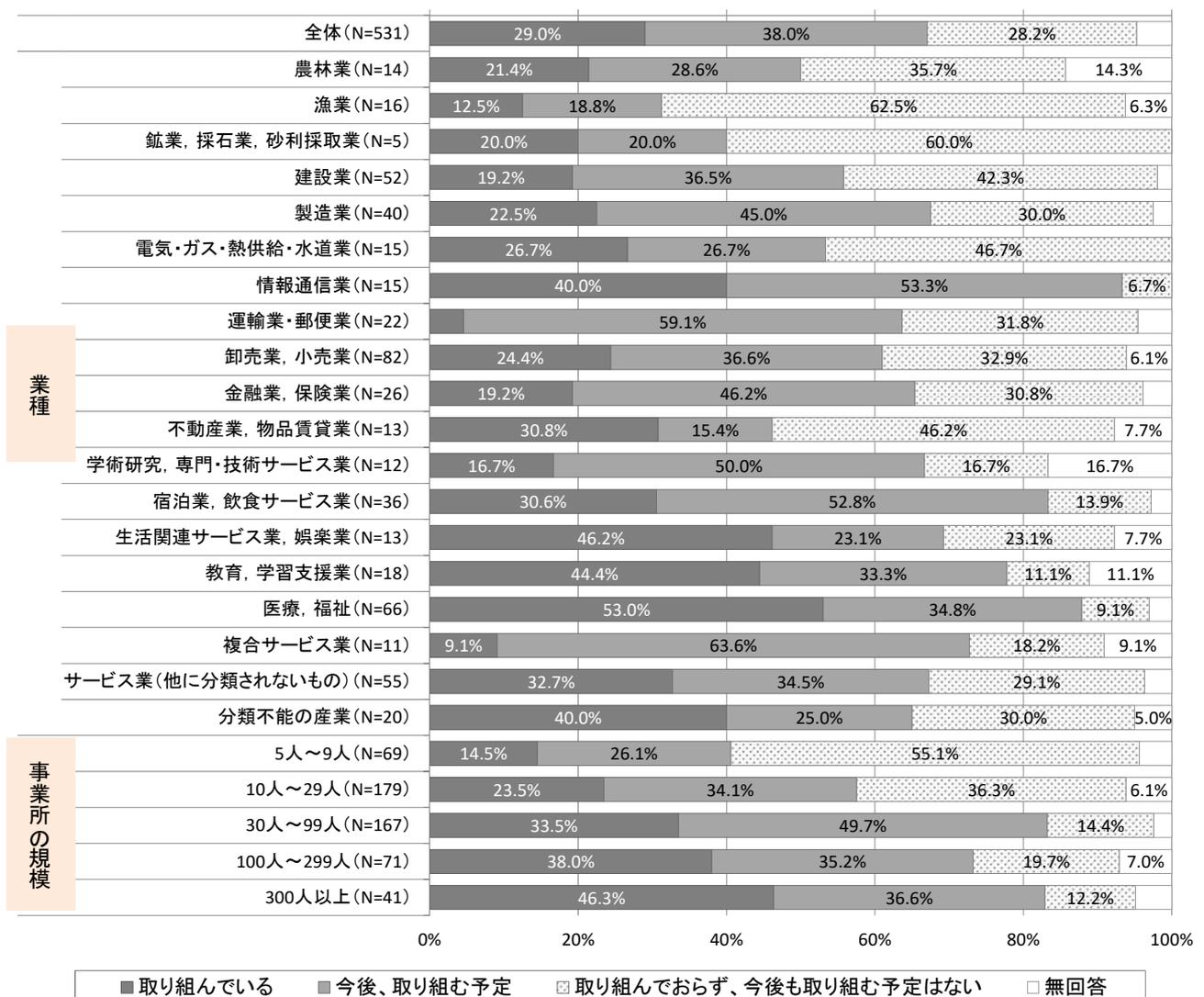
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑭「育児休業後の職場復帰をしやすいするための研修の実施，再雇用制度の導入(出産・子育てによる退職者の再雇用)」

「育児休業後の職場復帰をしやすいための研修の実施，再雇用制度の導入(出産・子育てによる退職者の再雇用)」については、「今後取り組む予定」(38.0%)と回答した割合が最も高く，次に「取り組んでいる」(29.0%)，「取り組んでおらず，今後も取り組む予定はない」(28.2%)の順となっている。

業種別にみると，「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は，「医療，福祉」(53.0%)，「生活関連サービス業，娯楽業」(46.2%)，「教育，学習支援業」(44.4%)などとなっており，「複合サービス業」，「運輸・郵便業」，「情報通信業」，「宿泊業，飲食サービス業」，「学術研究，専門・技術サービス業」も約半数が「今後，取り組む予定」と回答している。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり，300人以上の企業は46.3%となっている。



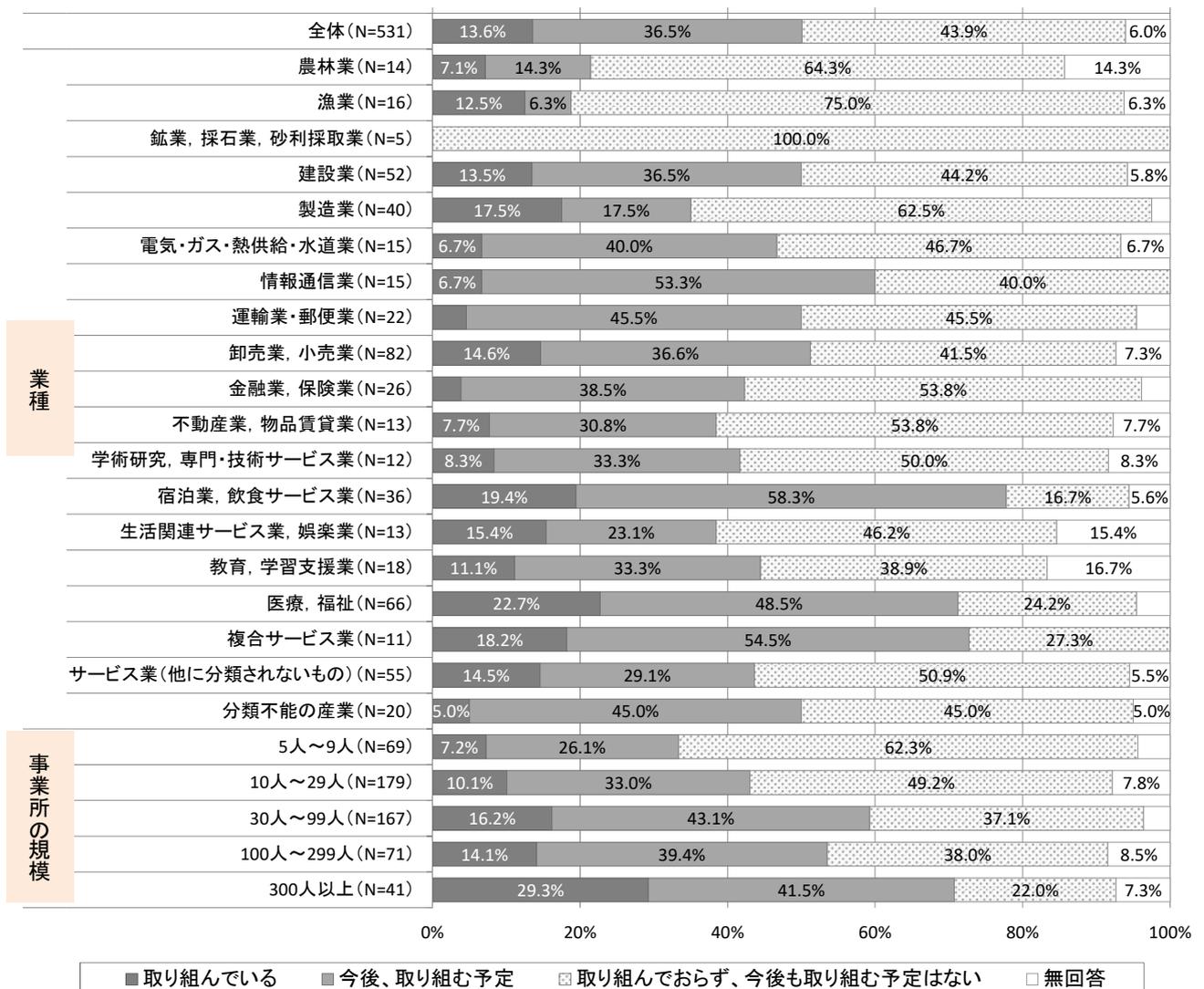
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑮ 「メンター制度の導入，ロールモデルの育成・提示」

「メンター制度の導入，ロールモデルの育成・提示」については、「取り組んでおらず，今後もし取り組む予定はない」（43.9%）と回答した割合が最も高く，次に「今後取り組む予定」（36.5%），「取り組んでいる」（13.6%）の順となっている。

業種別にみると，「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は，「医療，福祉」（22.7%），「宿泊業，飲食サービス業」（19.4%）などとなっている。

事業所の規模別にみると，規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」及び「今後取り組む予定」企業の割合が高くなる傾向にあり，300人以上の企業は70.8%となっている。



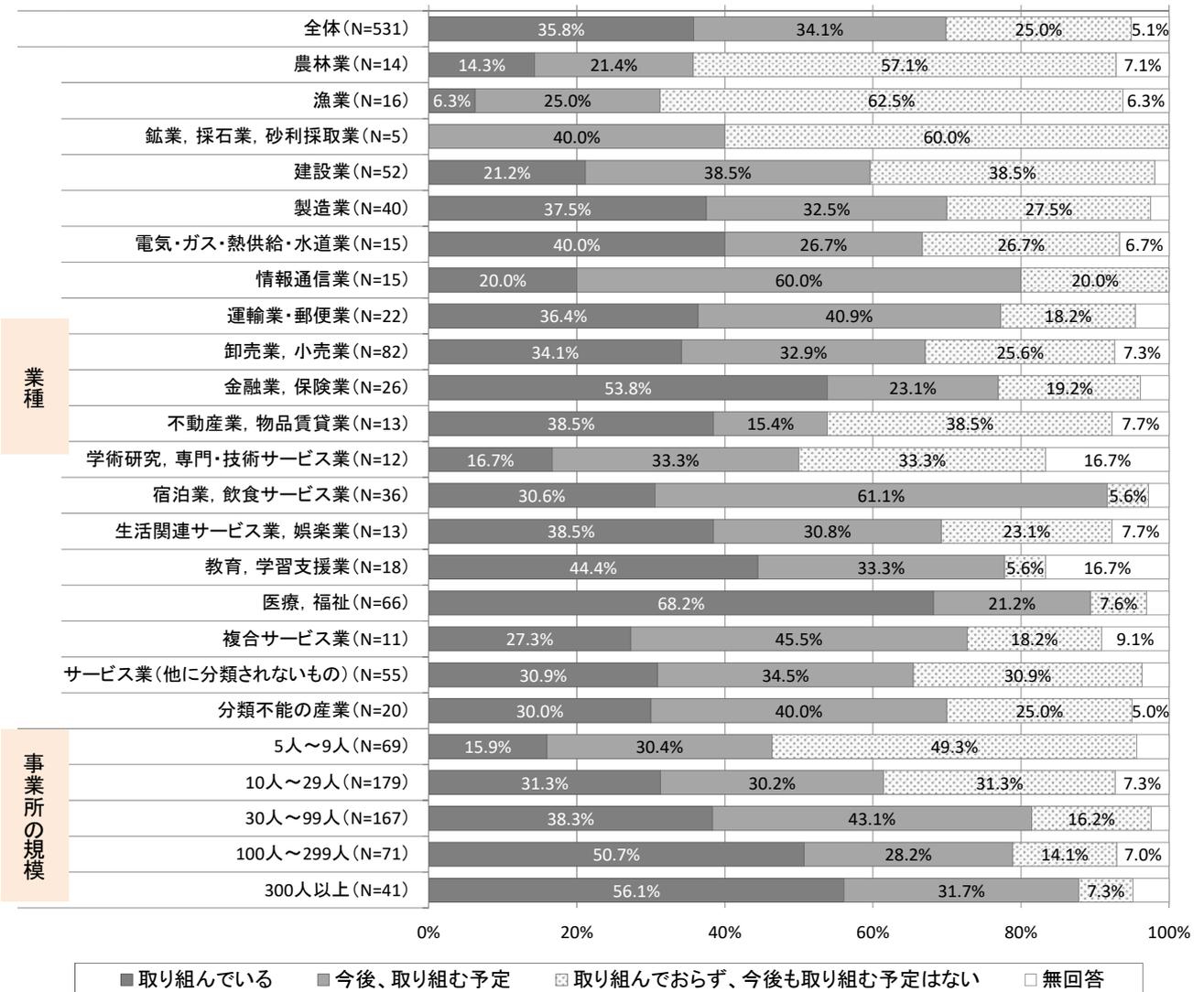
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑯ 「女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施, 研修機会の付与」

「女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施, 研修機会の付与」については、「取り組んでいる」(35.8%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(34.1%), 「取り組んでおらず, 今後も取り組む予定はない」(25.0%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「医療, 福祉」(68.2%), 「金融業, 保険業」(53.8%)などとなっており, 「宿泊業, 飲食サービス業」, 「情報通信業」も約6割が「今後, 取り組む予定」と回答している。

事業所の規模別にみると, 規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり, 300人以上の企業は56.1%となっている。



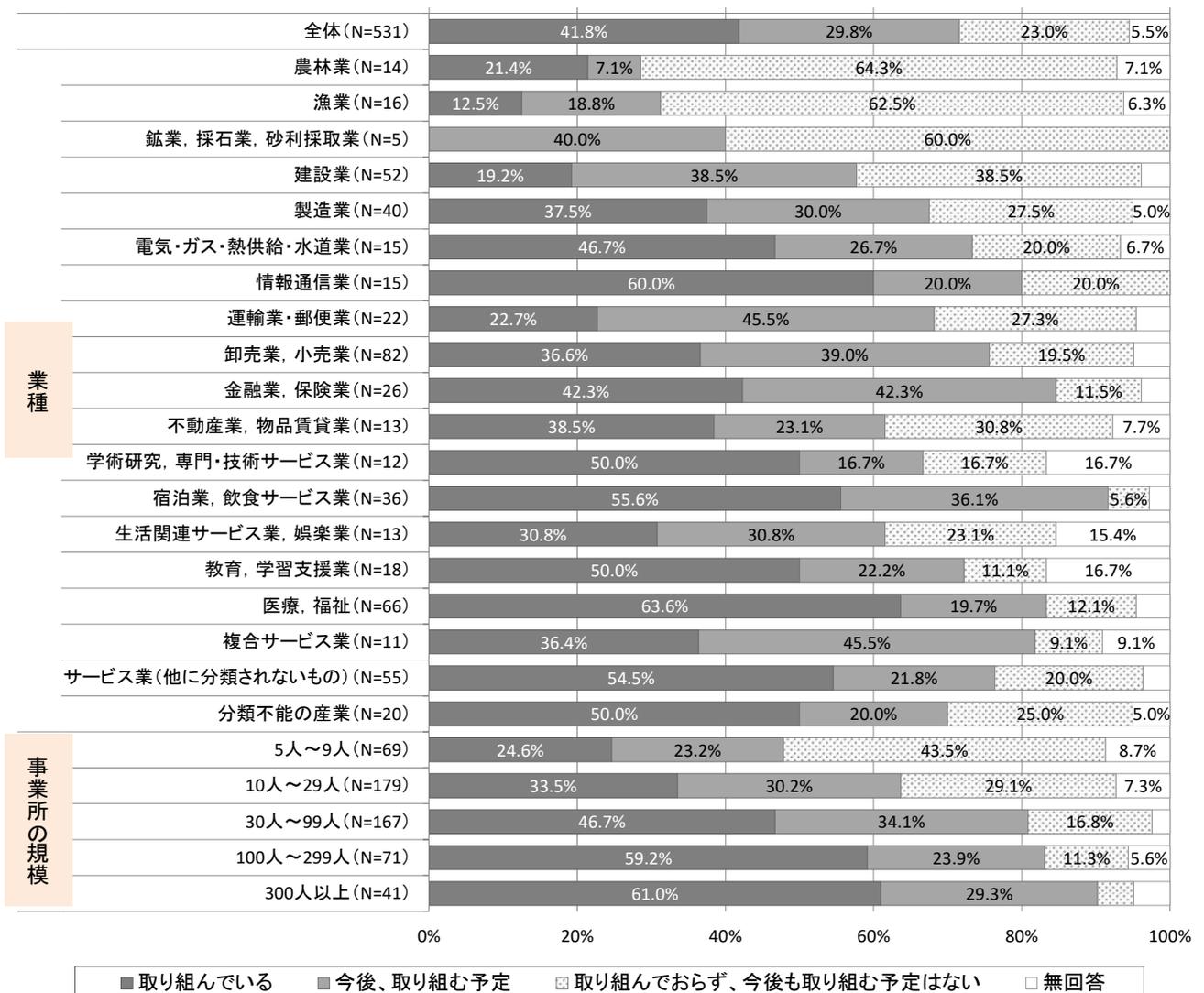
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑰ 「社内プロジェクト等への女性の参画」

「社内プロジェクト等への女性の参画」については、「取り組んでいる」(41.8%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(29.8%),「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(23.0%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「医療、福祉」(63.6%),「情報通信業」(60.0%),「宿泊業、飲食サービス業」(55.6%)などとなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり、100人～299人の企業は59.2%, 300人以上の企業は61.0%となっている。



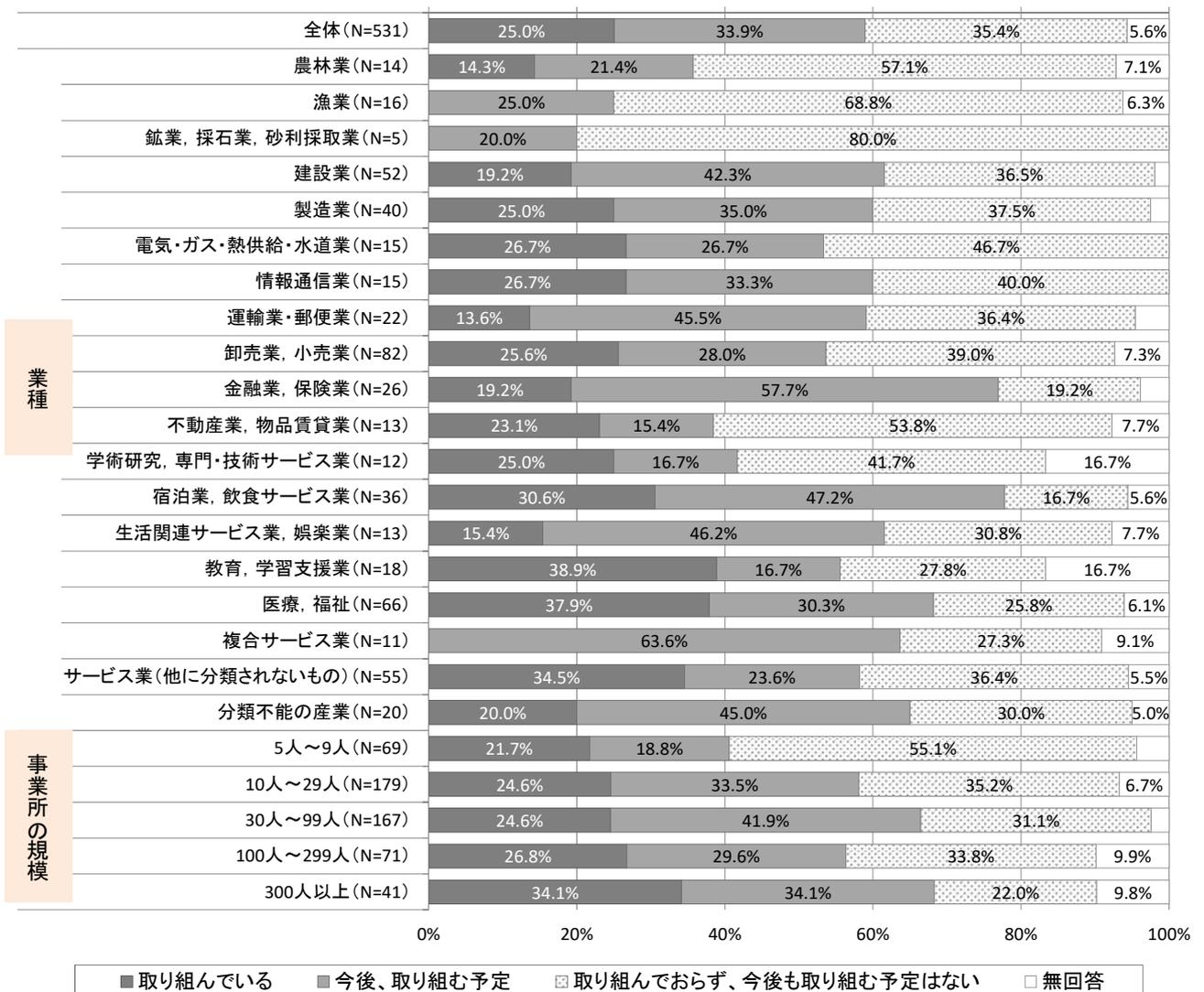
問1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

⑱ 「女性社員間のネットワークづくり」

「女性社員間のネットワークづくり」については、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」(35.4%)と回答した割合が最も高く、次に「今後取り組む予定」(33.9%)、「取り組んでいる」(25.0%)の順となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合が高い業種は、「教育、学習支援業」(38.9%)、「医療、福祉」(37.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(30.6%)などとなっており、「金融業、保険業」は約6割が「今後取り組む予定」と回答している。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「取り組んでいる」企業の割合が高くなる傾向にあり、300人以上の企業は34.1%となっている。



問 1. 女性の活躍を推進するための取組を行っていますか

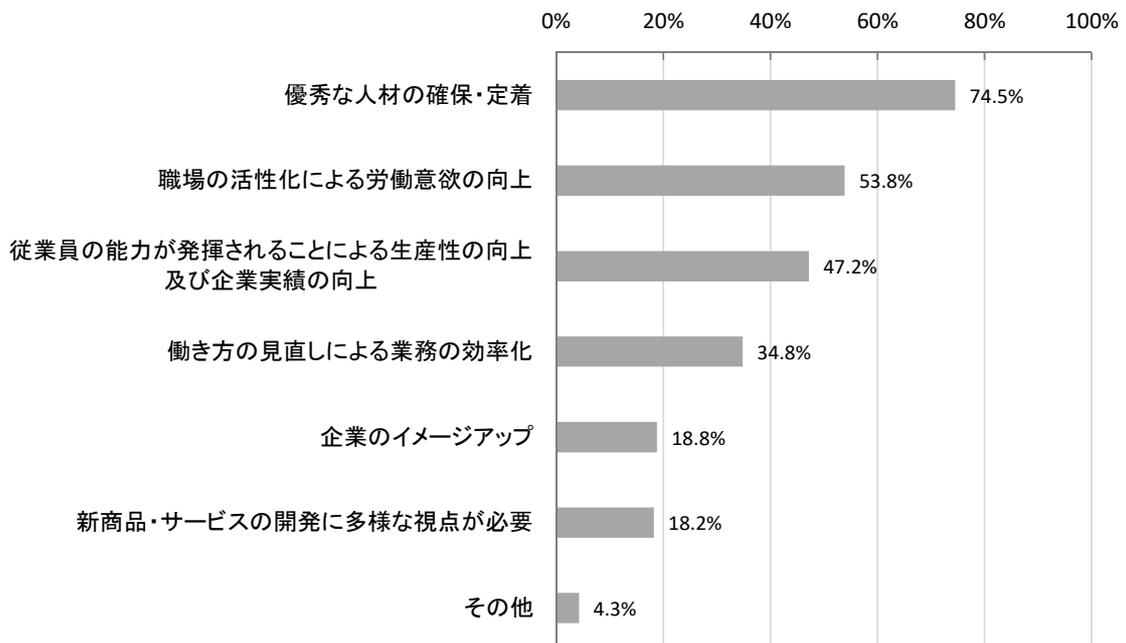
⑱「その他」

「その他」としては、女性社員の営業総合職への配置、女性の意見を取り入れる話し合いの実施、無期労働契約の前倒し実施などの回答があった。

問 1-2. 【問 1-①～⑱の項目でひとつでも「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」と回答した経営者】女性活躍に取り組む(重視する)理由は何か。(複数回答)

女性の活躍を推進するための取組を行っている、または今後取り組む予定としている理由についてみると、「優秀な人材の確保・定着」(74.5%)と回答した割合が最も高く、次に「職場の活性化による労働意欲の向上」(53.8%)、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業実績の向上」(47.2%)の順となっている。

業種別、事業所の規模別では、大きな差異はみられない。

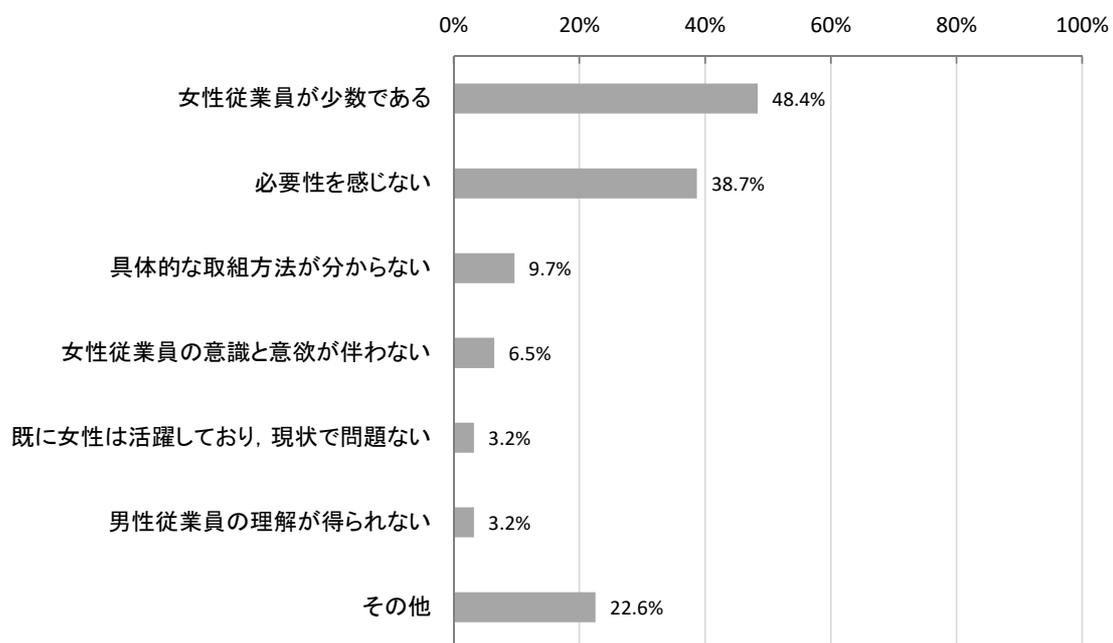


		優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務効率化	多様な商品・サービスの開発に必要	企業業績の向上	従業員の能力が発揮される	企業のイメージアップ	その他
	全体	368 74.5%	266 53.8%	172 34.8%	90 18.2%	233 47.2%	93 18.8%	21 4.3%	
業種	農林業	13 61.5%	8 30.8%	4 38.5%	5 15.4%	2 30.8%	4 0.0%	0 0.0%	
	漁業	8 62.5%	5 62.5%	5 25.0%	2 0.0%	0 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	4 75.0%	3 75.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 25.0%	
	建設業	45 75.6%	34 75.6%	28 62.2%	15 33.3%	3 6.7%	20 44.4%	13 28.9%	1 2.2%
	製造業	36 58.3%	21 58.3%	19 52.8%	10 27.8%	6 16.7%	17 47.2%	4 11.1%	2 5.6%
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 71.4%	10 71.4%	5 35.7%	3 21.4%	6 42.9%	6 42.9%	2 14.3%	0 0.0%
	情報通信業	15 80.0%	12 80.0%	12 80.0%	7 46.7%	3 20.0%	12 80.0%	5 33.3%	1 6.7%
	運輸業・郵便業	20 65.0%	13 65.0%	10 50.0%	2 10.0%	1 5.0%	5 25.0%	6 30.0%	0 0.0%
	卸売業, 小売業	79 77.2%	61 77.2%	43 54.4%	26 32.9%	16 20.3%	40 50.6%	14 17.7%	2 2.5%
	金融業, 保険業	26 88.5%	23 88.5%	16 61.5%	10 38.5%	6 23.1%	14 53.8%	3 11.5%	1 3.8%
	不動産業, 物品賃貸業	10 60.0%	6 60.0%	5 50.0%	2 20.0%	3 30.0%	5 50.0%	2 20.0%	0 0.0%
	学術研究, 専門・技術サービス業	12 83.3%	10 83.3%	6 50.0%	6 50.0%	3 25.0%	6 50.0%	0 0.0%	1 8.3%
	宿泊業, 飲食サービス業	35 74.3%	26 74.3%	23 65.7%	15 42.9%	15 42.9%	23 65.7%	8 22.9%	2 5.7%
	生活関連サービス業, 娯楽業	12 66.7%	8 66.7%	7 58.3%	6 50.0%	4 33.3%	7 58.3%	2 16.7%	0 0.0%
	教育, 学習支援業	17 58.8%	10 58.8%	9 52.9%	4 23.5%	1 5.9%	8 47.1%	2 11.8%	1 5.9%
	医療, 福祉	66 80.3%	53 80.3%	32 48.5%	27 40.9%	7 10.6%	24 36.4%	8 12.1%	8 12.1%
	複合サービス業	11 81.8%	9 81.8%	7 63.6%	5 45.5%	1 9.1%	4 36.4%	5 45.5%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	53 79.2%	42 79.2%	26 49.1%	19 35.8%	7 13.2%	32 60.4%	13 24.5%	1 1.9%
	分類不能の産業	18 77.8%	14 77.8%	8 44.4%	7 38.9%	6 33.3%	5 27.8%	5 27.8%	0 0.0%
	事業所の規模	5人～9人	56 64.3%	36 64.3%	18 32.1%	15 26.8%	7 12.5%	26 46.4%	7 12.5%
10人～29人		163 73.0%	119 73.0%	98 60.1%	50 30.7%	26 16.0%	75 46.0%	21 12.9%	12 7.4%
30人～99人		164 74.4%	122 74.4%	89 54.3%	62 37.8%	30 18.3%	70 42.7%	34 20.7%	6 3.7%
100人～299人		69 79.7%	55 79.7%	35 50.7%	28 40.6%	16 23.2%	35 50.7%	15 21.7%	2 2.9%
300人以上		40 85.0%	34 85.0%	24 60.0%	17 42.5%	11 27.5%	26 65.0%	16 40.0%	1 2.5%
未回答		2 100.0%	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 1-3. 【問 1-①～⑱のすべての項目で「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答した経営者】取り組んでいない理由は何ですか。（複数回答）

女性の活躍を推進するための取組を行っておらず、今後も取り組む予定はないとしている理由についてみると、「女性従業員が少数である」(48.4%)、「必要性を感じない」(38.7%)と回答した割合が高くなっている。

※業種別、事業所の規模別では、サンプル数が全体で31と少数であるため特記していない。



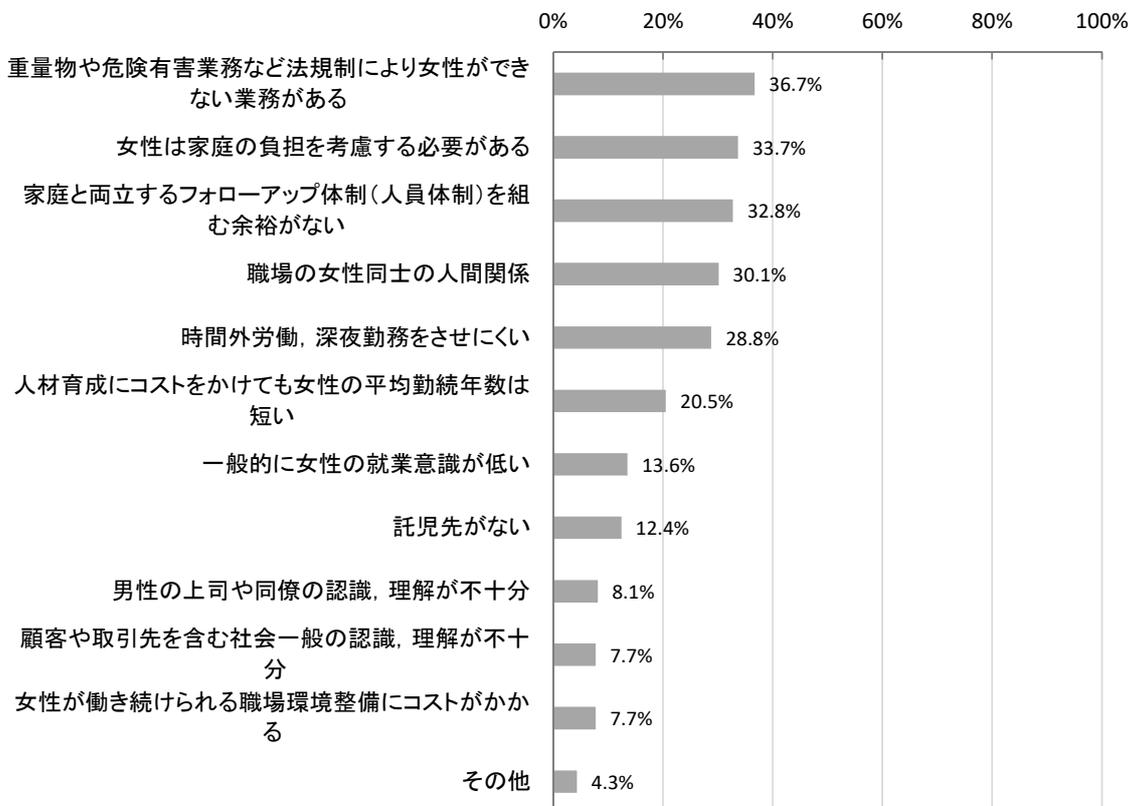
		既に女性 は活躍 しており、 問題ない	女性 従業員が 少数である	女性 従業員の 意識と意欲が 伴わない	男性 従業員の 理解が得られ ない	具 体的な取 組方法が分 からない	必 要性を感 じない	そ の他
	全体	1 3.2%	15 48.4%	2 6.5%	1 3.2%	3 9.7%	12 38.7%	7 22.6%
業種	農林業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	漁業	0 0.0%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	0 0.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	建設業	0 0.0%	4 57.1%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	2 28.6%	3 42.9%
	製造業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%
	電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	情報通信業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	運輸業・郵便業	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
	金融業、保険業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	不動産業、物品賃貸業	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
	学術研究、専門・技術サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	教育、学習支援業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	医療、福祉	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	複合サービス業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%
	分類不能の産業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
	事業所の規模	5人～9人	1 7.7%	5 38.5%	2 15.4%	1 7.7%	1 7.7%	5 38.5%
10人～29人		0 0.0%	8 61.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	5 38.5%	4 30.8%
30人～99人		0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
100人～299人		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
300人以上		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
未回答		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%

問 2. 女性活躍を推進する上で、どのような課題があると考えますか。 (複数回答)

女性活躍を推進する上でどのような課題があると考えるかについては、「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」(36.7%)と回答した割合が最も高く、次に「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」(33.7%)、「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」(32.8%)、「職場の女性同士の人間関係」(30.1%)、「時間外労働,深夜勤務をさせにくい」(28.8%)の順となっている。

業種別にみると、「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」と回答した割合が高いのが「鉱業,採石業,砂利採取業」,「電気・ガス・熱供給・水道業」,「複合サービス業」,「漁業」,「運輸業・郵便業,建設業」,「農林業」,「卸売業,小売業」,「製造業」などであり,そのほかの業種については「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」,「職場の女性同士の人間関係」と回答した割合が高い。

事業所の規模別にみると,比較的規模の小さい企業は「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」と回答した割合が高くなっているが,30人~99人は「職場の女性同士の人間関係」,100人~299人は「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」,300人以上は「時間外労働,深夜勤務をさせにくい」と回答した割合が高くなっている。



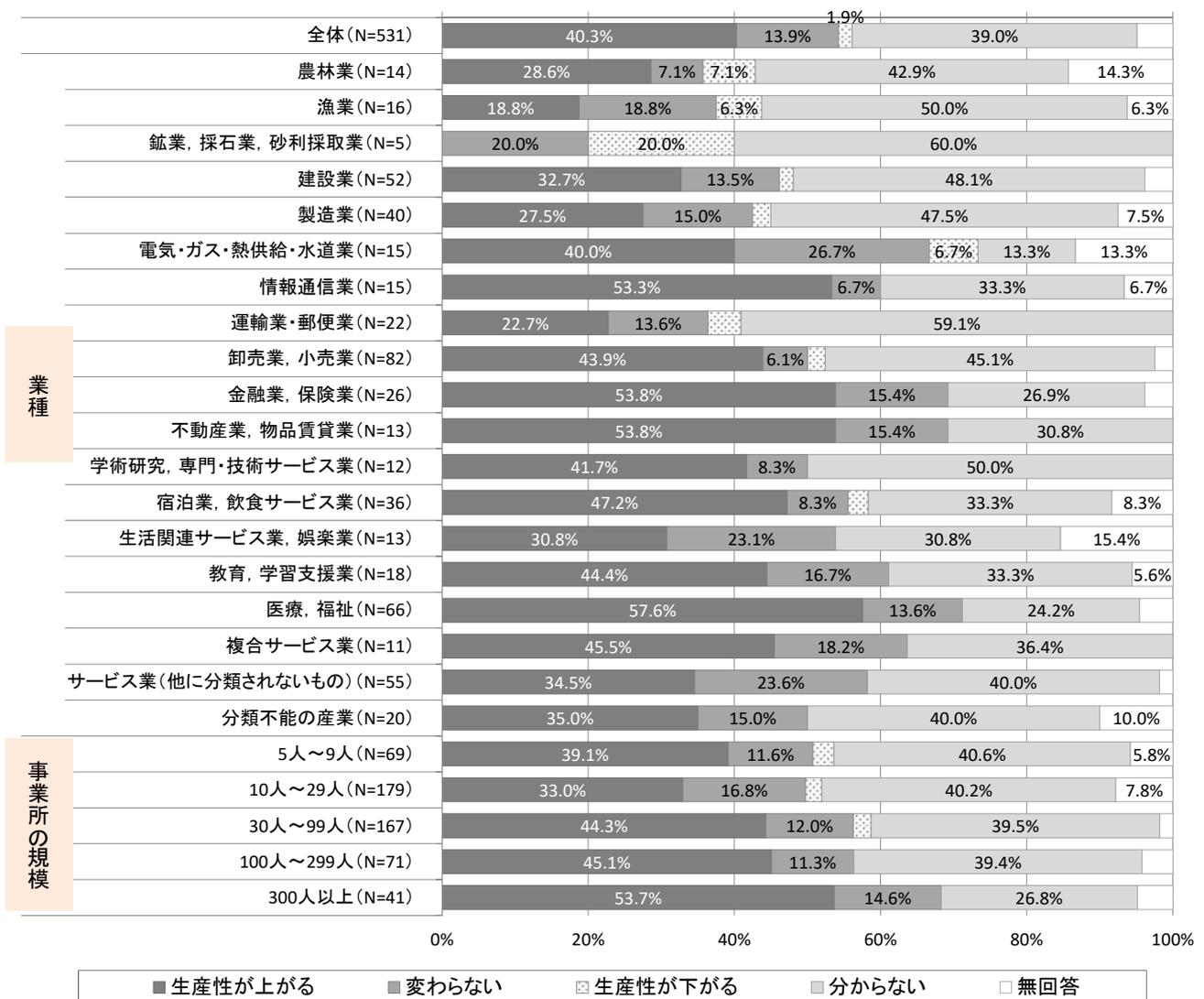
		より重量物や危険有害業務など法規制に 女性ができない業務がある	一般的に女性の就業意識が低い	人材育成にコストをかけても女性の 平均勤続年数は短い	男性の上司や同僚の認識、理解が不 十分	職場の女性同士の人間関係	顧客や取引先を含む社会一般の認 識、理解が不十分	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	女性が働き続けられる職場環境整備 にコストがかかる	(家庭と両立するフオーローアップ体制 を組む余裕がない)	女性には家庭の負担を考慮する必要が ある	託児先がない	その他	
	全体	531	195 36.7%	72 13.6%	109 20.5%	43 8.1%	160 30.1%	41 7.7%	153 28.8%	41 7.7%	174 32.8%	179 33.7%	66 12.4%	23 4.3%
業種	農林業	14	7 50.0%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	1 7.1%	3 21.4%	4 28.6%	6 42.9%	1 7.1%	0 0.0%
	漁業	16	9 56.3%	3 18.8%	2 12.5%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	3 18.8%	1 6.3%	2 12.5%	2 12.5%	0 0.0%	3 18.8%
	鉱業、採石業、砂利採取業	5	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	建設業	52	28 53.8%	7 13.5%	12 23.1%	5 9.6%	8 15.4%	6 11.5%	18 34.6%	7 13.5%	12 23.1%	24 46.2%	8 15.4%	1 1.9%
	製造業	40	17 42.5%	7 17.5%	8 20.0%	3 7.5%	14 35.0%	1 2.5%	10 25.0%	3 7.5%	9 22.5%	14 35.0%	7 17.5%	2 5.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	15	10 66.7%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 40.0%	1 6.7%	7 46.7%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%
	情報通信業	15	0 0.0%	1 6.7%	6 40.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	7 46.7%	1 6.7%	6 40.0%	3 20.0%	2 13.3%	2 13.3%
	運輸業・郵便業	22	12 54.5%	7 31.8%	4 18.2%	2 9.1%	4 18.2%	3 13.6%	10 45.5%	0 0.0%	6 27.3%	5 22.7%	3 13.6%	0 0.0%
	卸売業、小売業	82	36 43.9%	8 9.8%	18 22.0%	9 11.0%	25 30.5%	8 9.8%	23 28.0%	2 2.4%	29 35.4%	21 25.6%	7 8.5%	6 7.3%
	金融業、保険業	26	6 23.1%	3 11.5%	6 23.1%	2 7.7%	7 26.9%	7 26.9%	7 26.9%	3 11.5%	13 50.0%	11 42.3%	1 3.8%	0 0.0%
	不動産業、物品賃貸業	13	3 23.1%	2 15.4%	3 23.1%	2 15.4%	4 30.8%	2 15.4%	2 15.4%	2 15.4%	7 53.8%	6 46.2%	1 7.7%	2 15.4%
	学術研究、専門・技術サービス業	12	2 16.7%	3 25.0%	4 33.3%	3 25.0%	4 33.3%	0 0.0%	4 33.3%	0 0.0%	4 33.3%	8 66.7%	2 16.7%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	36	12 33.3%	5 13.9%	11 30.6%	3 8.3%	13 36.1%	1 2.8%	15 41.7%	3 8.3%	15 41.7%	16 44.4%	6 16.7%	0 0.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	13	5 38.5%	0 0.0%	2 15.4%	2 15.4%	6 46.2%	0 0.0%	4 30.8%	0 0.0%	5 38.5%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%
	教育、学習支援業	18	3 16.7%	1 5.6%	5 27.8%	1 5.6%	8 44.4%	1 5.6%	0 0.0%	2 11.1%	6 33.3%	4 22.2%	1 5.6%	0 0.0%
	医療、福祉	66	9 13.6%	6 9.1%	12 18.2%	1 1.5%	39 59.1%	3 4.5%	14 21.2%	5 7.6%	25 37.9%	28 42.4%	10 15.2%	1 1.5%
	複合サービス業	11	7 63.6%	2 18.2%	0 0.0%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%	5 45.5%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	55	18 32.7%	7 12.7%	8 14.5%	4 7.3%	18 32.7%	3 5.5%	16 29.1%	4 7.3%	16 29.1%	15 27.3%	8 14.5%	4 7.3%
	分類不能の産業	20	6 30.0%	1 5.0%	5 25.0%	3 15.0%	4 20.0%	3 15.0%	6 30.0%	2 10.0%	5 25.0%	6 30.0%	4 20.0%	2 10.0%
	事業所の規模	5人～9人	69	25 36.2%	13 18.8%	7 10.1%	5 7.2%	8 11.6%	7 10.1%	22 31.9%	4 5.8%	20 29.0%	23 33.3%	4 5.8%
10人～29人		179	68 38.0%	17 9.5%	32 17.9%	12 6.7%	45 25.1%	12 6.7%	45 25.1%	15 8.4%	53 29.6%	55 30.7%	17 9.5%	8 4.5%
30人～99人		167	63 37.7%	21 12.6%	39 23.4%	14 8.4%	69 41.3%	10 6.0%	49 29.3%	11 6.6%	54 32.3%	57 34.1%	24 14.4%	8 4.8%
100人～299人		71	26 36.6%	13 18.3%	19 26.8%	8 11.3%	25 35.2%	4 5.6%	17 23.9%	7 9.9%	30 42.3%	29 40.8%	13 18.3%	2 2.8%
300人以上		41	11 26.8%	7 17.1%	11 26.8%	4 9.8%	13 31.7%	8 19.5%	19 46.3%	4 9.8%	17 41.5%	12 29.3%	8 19.5%	2 4.9%
未回答		4	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 3. 女性活躍推進に必要なワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は生産性が上がると言われているが、どのように感じるか。

「生産性が上がる」と回答した割合が40.3%、「変わらない」が13.9%、「生産性が下がる」が1.9%、「分からない」が39.0%となっている。

業種別にみると、「生産性が上がる」と回答した割合が高いのは、「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順となっている。

事業所の規模別でみると、比較的規模の小さい企業は「分からない」と回答した割合が高いが、規模が大きくなるにつれて「生産性が上がる」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。



問 4. 女性が退職する理由で最も多いものは何ですか。

女性が退職する理由についてみると、「結婚」(33.5%)と回答した割合が最も高く、次に「出産・子育て」(21.3%)となっており、この2つの理由で5割を超えている。

業種別にみると、ほとんどの業種で、「結婚」と「出産・子育て」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別でみると、同じく「結婚」「出産・子育て」と回答した割合が高くなっている。

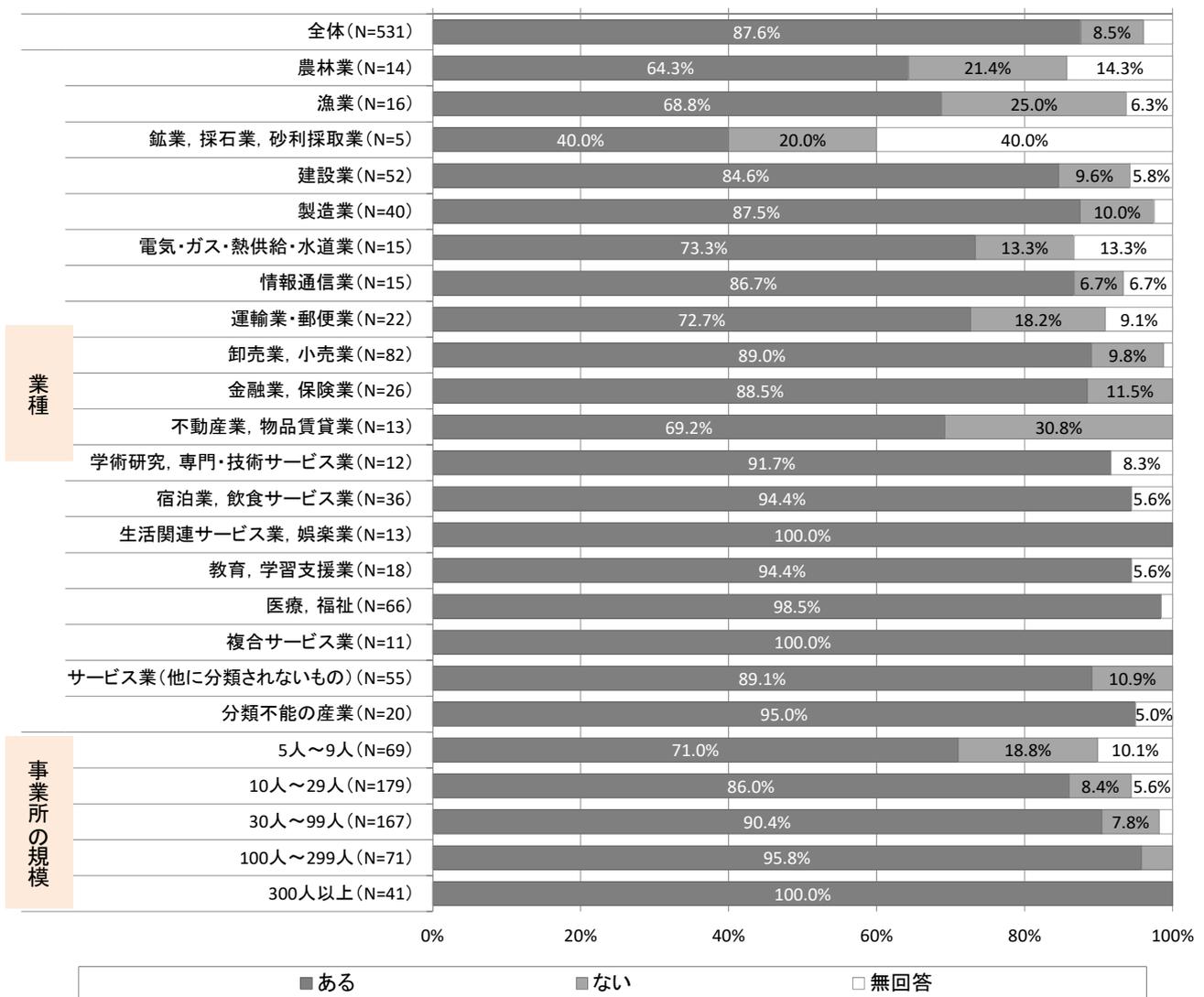


問 5. 女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットがありますか。

女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットがあるかについてたずねたところ、「ある」と回答した割合が 87.6%、「ない」と回答した割合が 8.5%となっている。

業種別にみると、メリットが「ない」と回答した業種は「不動産業、物品賃貸業」が約 3 割、「漁業」、「農林業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「運輸業・郵便業」が約 2 割となっている。

事業所の規模別でみると、規模が大きくなるにつれて「ある」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。

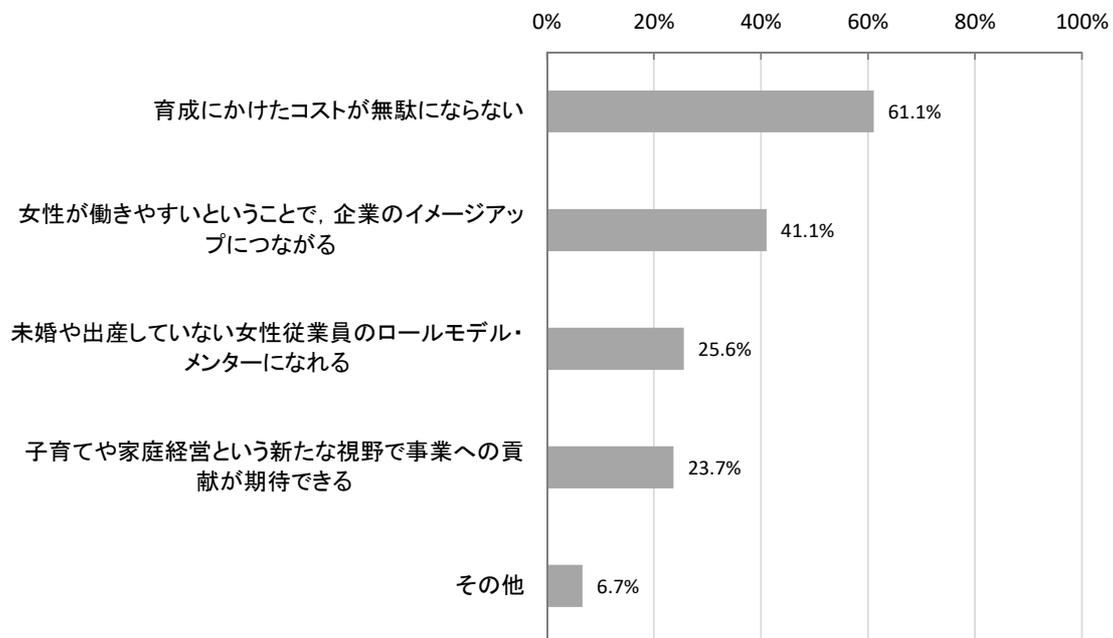


問5-1. 【問5で「ある」と回答した経営者】どのようなメリットがあるか。 (複数回答)

女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットが「ある」との回答した経営者に対して、その内容をたずねたところ、「育成にかけたコストが無駄にならない」(61.1%)と回答した割合が最も高く、次に「女性が働きやすいということで、企業のイメージアップにつながる」(41.1%)、「未婚や出産していない女性従業員のロールモデル・メンターになれる」(25.6%)、「子育てや家庭経営という新たな視野で事業への貢献が期待できる」(23.7%)の順となっている。

業種別にみると、ほとんどの業種で全体と同様の傾向となっているが、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス業」、「運輸業・郵便業」において「女性が働きやすいということで、企業のイメージアップにつながる」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別では、大きな差異はみられない。



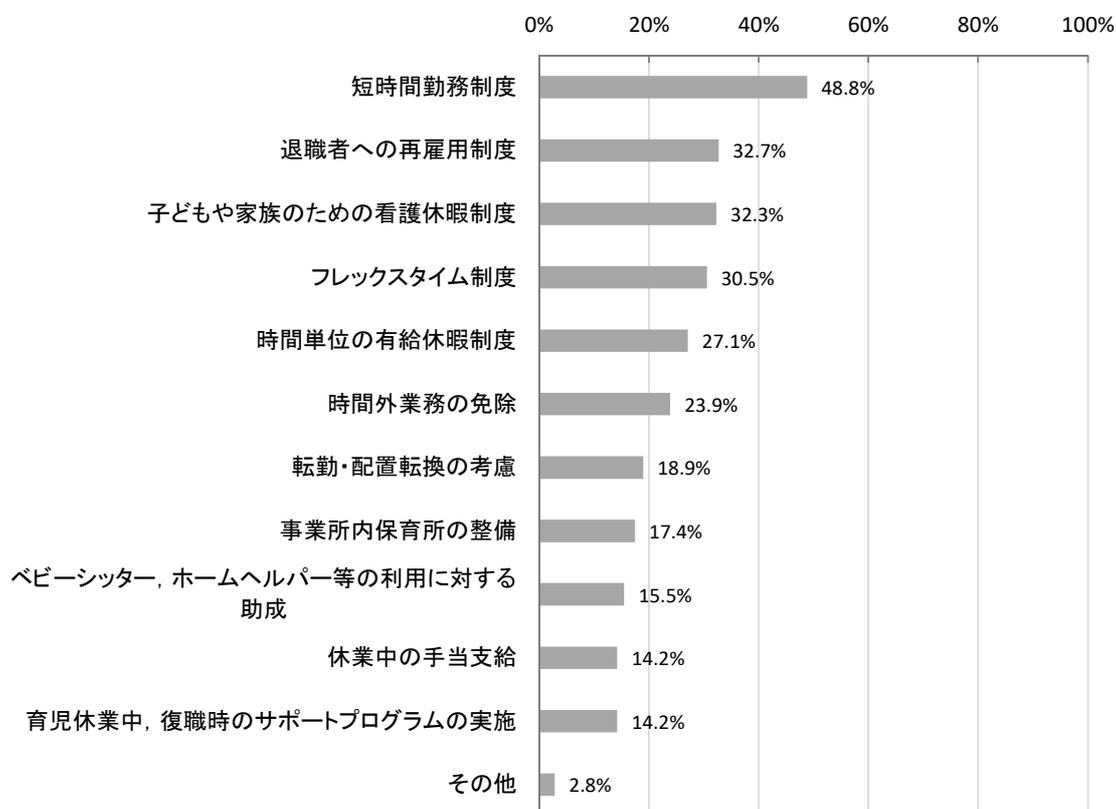
	サンプル数	に育 成に ない か け た コ ス ト が 無 駄	プ と 女 性 が 働 き や す い と い う コ ト	期 待 な し で 野 心 を 持 て た 事 業 へ の 貢 献 が	子 育 て や 家 庭 経 営 と い う 新	従 業 員 の 出 産 し て い な い 女 性	そ の 他
全体	465	284 61.1%	191 41.1%	110 23.7%	119 25.6%	31 6.7%	
業種	農林業	9 5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	
	漁業	11 8 72.7%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%	
	鉱業、採石業、砂利採取業	2 1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	
	建設業	44 25 56.8%	18 40.9%	12 27.3%	3 6.8%	1 2.3%	
	製造業	35 22 62.9%	15 42.9%	3 8.6%	7 20.0%	0 0.0%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 8 72.7%	3 27.3%	4 36.4%	2 18.2%	0 0.0%	
	情報通信業	13 9 69.2%	4 30.8%	3 23.1%	6 46.2%	0 0.0%	
	運輸業・郵便業	16 8 50.0%	9 56.3%	2 12.5%	4 25.0%	1 6.3%	
	卸売業、小売業	73 44 60.3%	27 37.0%	21 28.8%	21 28.8%	3 4.1%	
	金融業、保険業	23 17 73.9%	7 30.4%	4 17.4%	9 39.1%	1 4.3%	
	不動産業、物品賃貸業	9 6 66.7%	5 55.6%	3 33.3%	4 44.4%	1 11.1%	
	学術研究、専門・技術サービス業	11 8 72.7%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%	2 18.2%	
	宿泊業、飲食サービス業	34 16 47.1%	15 44.1%	7 20.6%	14 41.2%	2 5.9%	
	生活関連サービス業、娯楽業	13 8 61.5%	9 69.2%	2 15.4%	5 38.5%	0 0.0%	
	教育、学習支援業	17 11 64.7%	9 52.9%	5 29.4%	3 17.6%	2 11.8%	
	医療、福祉	65 38 58.5%	29 44.6%	18 27.7%	19 29.2%	7 10.8%	
	複合サービス業	11 7 63.6%	7 63.6%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%	
	サービス業 (他に分類されないもの)	49 31 63.3%	19 38.8%	16 32.7%	8 16.3%	6 12.2%	
	分類不能の産業	19 12 63.2%	10 52.6%	5 26.3%	9 47.4%	1 5.3%	
事業所の規模	5人～9人	49 28 57.1%	22 44.9%	14 28.6%	7 14.3%	3 6.1%	
	10人～29人	154 91 59.1%	46 29.9%	34 22.1%	34 22.1%	9 5.8%	
	30人～99人	151 86 57.0%	69 45.7%	36 23.8%	39 25.8%	11 7.3%	
	100人～299人	68 49 72.1%	28 41.2%	17 25.0%	20 29.4%	4 5.9%	
	300人以上	41 28 68.3%	24 58.5%	9 22.0%	19 46.3%	4 9.8%	
	未回答	2 2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	

問 5-2. 【問 5 で「ある」と回答した経営者】育児休業・介護休業制度のほかに、女性の就業継続にはどのような取組が効果的だと思うか。（複数回答）

女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットが「ある」と回答した経営者に対して、女性の就業継続に対する効果的な取組をたずねたところ、「短時間勤務制度」(48.8%)と回答した割合が最も高く、次に「退職者への再雇用制度」(32.7%)、「子どもや家庭のための看護休暇制度」(32.3%)、「フレックスタイム制度」(30.5%)の順となっている。

業種別にみると、「教育・学習支援業」、「金融業、保険業」において「時間単位の有給休暇制度」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、どの事業所においても「短時間勤務制度」と回答した割合が最も高くなっている。

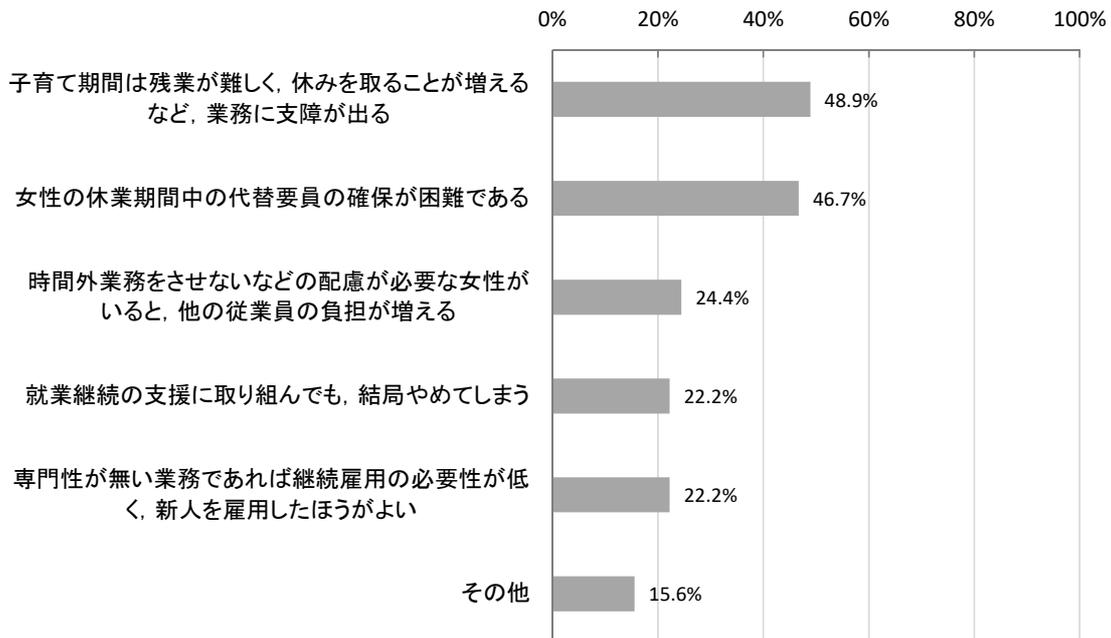


	サンプル数	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	時間外業務の免除	時間単位の有給休暇制度	子どもや家族のための看護休暇制度	休業中の手当支給	ベビーシッター、ホームヘルパー等の利用に対する助成	育児休業中、復職時のサポートプログラムの実施	退職者への再雇用制度	転勤・配置転換の考慮	事業所内保育所の整備	その他
全体	465	227 48.8%	142 30.5%	111 23.9%	126 27.1%	150 32.3%	66 14.2%	72 15.5%	66 14.2%	152 32.7%	88 18.9%	81 17.4%	13 2.8%
業種	農林業	9 5 55.6%	3 33.3%	0 0.0%	2 22.2%	4 44.4%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%
	漁業	11 3 27.3%	1 9.1%	4 36.4%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%
	鉱業、採石業、砂利採取業	2 2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	建設業	44 17 38.6%	15 34.1%	10 22.7%	12 27.3%	17 38.6%	7 15.9%	6 13.6%	3 6.8%	6 13.6%	6 13.6%	2 4.5%	1 2.3%
	製造業	35 18 51.4%	8 22.9%	10 28.6%	7 20.0%	4 11.4%	3 8.6%	2 5.7%	2 5.7%	11 31.4%	3 8.6%	5 14.3%	0 0.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 4 36.4%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%	2 18.2%	2 18.2%	2 18.2%	5 45.5%	1 9.1%	2 18.2%	0 0.0%
	情報通信業	13 8 61.5%	4 30.8%	5 38.5%	4 30.8%	7 53.8%	1 7.7%	3 23.1%	4 30.8%	5 38.5%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%
	運輸業・郵便業	16 8 50.0%	6 37.5%	7 43.8%	3 18.8%	4 25.0%	1 6.3%	2 12.5%	3 18.8%	1 6.3%	4 25.0%	1 6.3%	1 6.3%
	卸売業、小売業	73 31 42.5%	25 34.2%	16 21.9%	20 27.4%	24 32.9%	11 15.1%	10 13.7%	13 17.8%	31 42.5%	15 20.5%	7 9.6%	1 1.4%
	金融業、保険業	23 8 34.8%	5 21.7%	3 13.0%	9 39.1%	8 34.8%	0 0.0%	4 17.4%	5 21.7%	8 34.8%	9 39.1%	1 4.3%	2 8.7%
	不動産業、物品賃貸業	9 7 77.8%	6 66.7%	2 22.2%	3 33.3%	5 55.6%	2 22.2%	0 0.0%	2 22.2%	4 44.4%	2 22.2%	2 22.2%	0 0.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	11 5 45.5%	2 18.2%	2 18.2%	4 36.4%	1 9.1%	1 9.1%	2 18.2%	0 0.0%	3 27.3%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%
	宿泊業、飲食サービス業	34 23 67.6%	12 35.3%	10 29.4%	3 8.8%	8 23.5%	7 20.6%	5 14.7%	3 8.8%	17 50.0%	8 23.5%	10 29.4%	0 0.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	13 8 61.5%	4 30.8%	2 15.4%	2 15.4%	3 23.1%	1 7.7%	2 15.4%	1 7.7%	5 38.5%	2 15.4%	2 15.4%	0 0.0%
	教育、学習支援業	17 5 29.4%	3 17.6%	2 11.8%	7 41.2%	4 23.5%	5 29.4%	6 35.3%	3 17.6%	6 35.3%	2 11.8%	4 23.5%	1 5.9%
	医療、福祉	65 38 58.5%	16 24.6%	20 30.8%	22 33.8%	22 33.8%	12 18.5%	13 20.0%	12 18.5%	27 41.5%	14 21.5%	31 47.7%	4 6.2%
	複合サービス業	11 3 27.3%	5 45.5%	1 9.1%	1 9.1%	5 45.5%	0 0.0%	4 36.4%	3 27.3%	4 36.4%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	49 25 51.0%	18 36.7%	9 18.4%	15 30.6%	18 36.7%	7 14.3%	7 14.3%	5 10.2%	10 20.4%	8 16.3%	7 14.3%	0 0.0%
	分類不能の産業	19 9 47.4%	7 36.8%	5 26.3%	8 42.1%	11 57.9%	1 5.3%	3 15.8%	4 21.1%	4 21.1%	4 21.1%	0 0.0%	0 0.0%
	事業所の規模	5人～9人	49 28 57.1%	14 28.6%	11 22.4%	14 28.6%	16 32.7%	7 14.3%	8 16.3%	3 6.1%	12 24.5%	2 4.1%	1 2.0%
10人～29人		154 63 40.9%	44 28.6%	36 23.4%	35 22.7%	45 29.2%	27 17.5%	19 12.3%	16 10.4%	39 25.3%	23 14.9%	21 13.6%	8 5.2%
30人～99人		151 71 47.0%	54 35.8%	32 21.2%	43 28.5%	44 29.1%	21 13.9%	23 15.2%	22 14.6%	58 38.4%	26 17.2%	21 13.9%	3 2.0%
100人～299人		68 35 51.5%	20 29.4%	18 26.5%	22 32.4%	31 45.6%	8 11.8%	17 25.0%	12 17.6%	22 32.4%	18 26.5%	17 25.0%	0 0.0%
300人以上		41 29 70.7%	9 22.0%	13 31.7%	11 26.8%	14 34.1%	3 7.3%	5 12.2%	12 29.3%	19 46.3%	19 46.3%	20 48.8%	1 2.4%
未回答		2 1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%

問 5-3. 【問 5 で「ない」と回答した経営者】メリットがないと考える理由は何か。 (複数回答)

女性従業員の就業継続は事業所にとってメリットが「ない」と考える理由についてみると、「子育て期間は残業が難しく、休みを取ることが増えるなど、業務に支障が出る」(48.9%)、「女性の休業期間中の代替要員の確保が困難である」(46.7%)と回答した割合が約5割となっている。

※業種別、事業所の規模別では、サンプル数が全体で45と少数であるため特記していない。



		サンプル数	子育て期間中は残業が増えるなど、休みを取ることに支障が出る	他の従業員が負担が増える	時間外業務をさせないなどの配慮が必要な女性がいる	就業継続の支援に取り組んでも、結局やめてしまう	専門性が無い業務であれば継続したほうがよい	女性の休業期間中の代替要員の確保が困難である	その他
	全体	45	22 48.9%	11 24.4%	10 22.2%	10 22.2%	21 46.7%	7 15.6%	
業種	農林業	3	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	
	漁業	4	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	
	鉱業、採石業、砂利採取業	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	
	建設業	5	3 60.0%	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%	
	製造業	4	3 75.0%	2 50.0%	1 25.0%	2 50.0%	3 75.0%	0 0.0%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	情報通信業	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	
	運輸業・郵便業	4	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	
	卸売業、小売業	8	7 87.5%	3 37.5%	2 25.0%	2 25.0%	6 75.0%	0 0.0%	
	金融業、保険業	3	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	2 66.7%	0 0.0%	
	不動産業、物品賃貸業	4	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	宿泊業、飲食サービス業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	教育、学習支援業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	医療、福祉	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	複合サービス業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	サービス業 (他に分類されないもの)	6	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%	2 33.3%	
	分類不能の産業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	事業所の規模	5人～9人	13	5 38.5%	1 7.7%	2 15.4%	1 7.7%	5 38.5%	4 30.8%
10人～29人		15	8 53.3%	5 33.3%	4 26.7%	3 20.0%	7 46.7%	2 13.3%	
30人～99人		13	6 46.2%	1 7.7%	3 23.1%	5 38.5%	6 46.2%	1 7.7%	
100人～299人		3	3 100.0%	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	
300人以上		0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
未回答		1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	

問 6. 管理職の登用状況【全体】

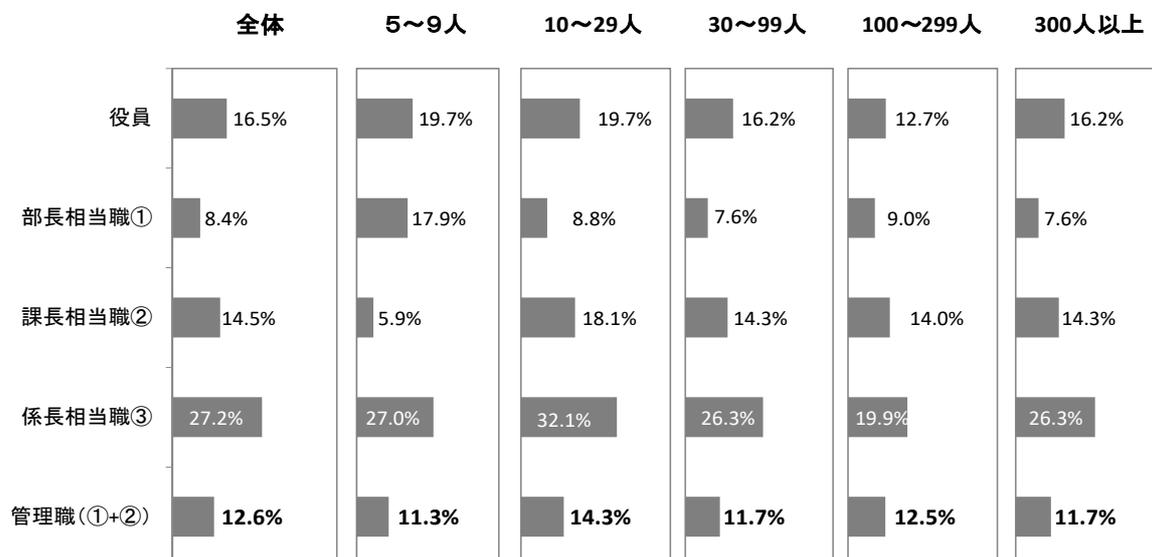
管理職の登用状況をみると、役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職のすべての女性の割合は18.2%となっている。また、一般的な管理職と考えられる、部長相当職と課長相当職の合計の女性の割合は12.6%となっている。一方、係長相当職の女性の割合は27.2%となっており、役員や部長相当職、課長相当職より高くなっている。

管理職等の人数				(参考)
	総数(A)	うち女性(B)	女性の割合(B/A)	回答事業所数
全体	9,612	1,751	18.2%	502
役員	2,150	355	16.5%	483
部長相当職①	1,367	115	8.4%	405
課長相当職②	2,961	430	14.5%	397
係長相当職③	3,134	851	27.2%	369
管理職(①+②)	4,328	545	12.6%	434

問 6-1. 管理職の登用状況【事業所の規模別】

管理職の登用状況を、事業所の規模別にみると、役員については5～9人(19.7%)や10～29人(19.7%)など比較的小規模な事業所において、女性の割合が高くなっており、30～99人(16.2%)、100～299人(12.7%)、300人以上(16.2%)より高い。

部長相当職と課長相当職の合計の管理職の女性の割合は、事業所の規模による傾向は見られない。係長相当職の女性の割合は、10～29人の事業所で32.1%と比較的高くなっており、100～299人の事業所が19.9%と低くなっているが、その他は全体とほぼ同程度となっている。

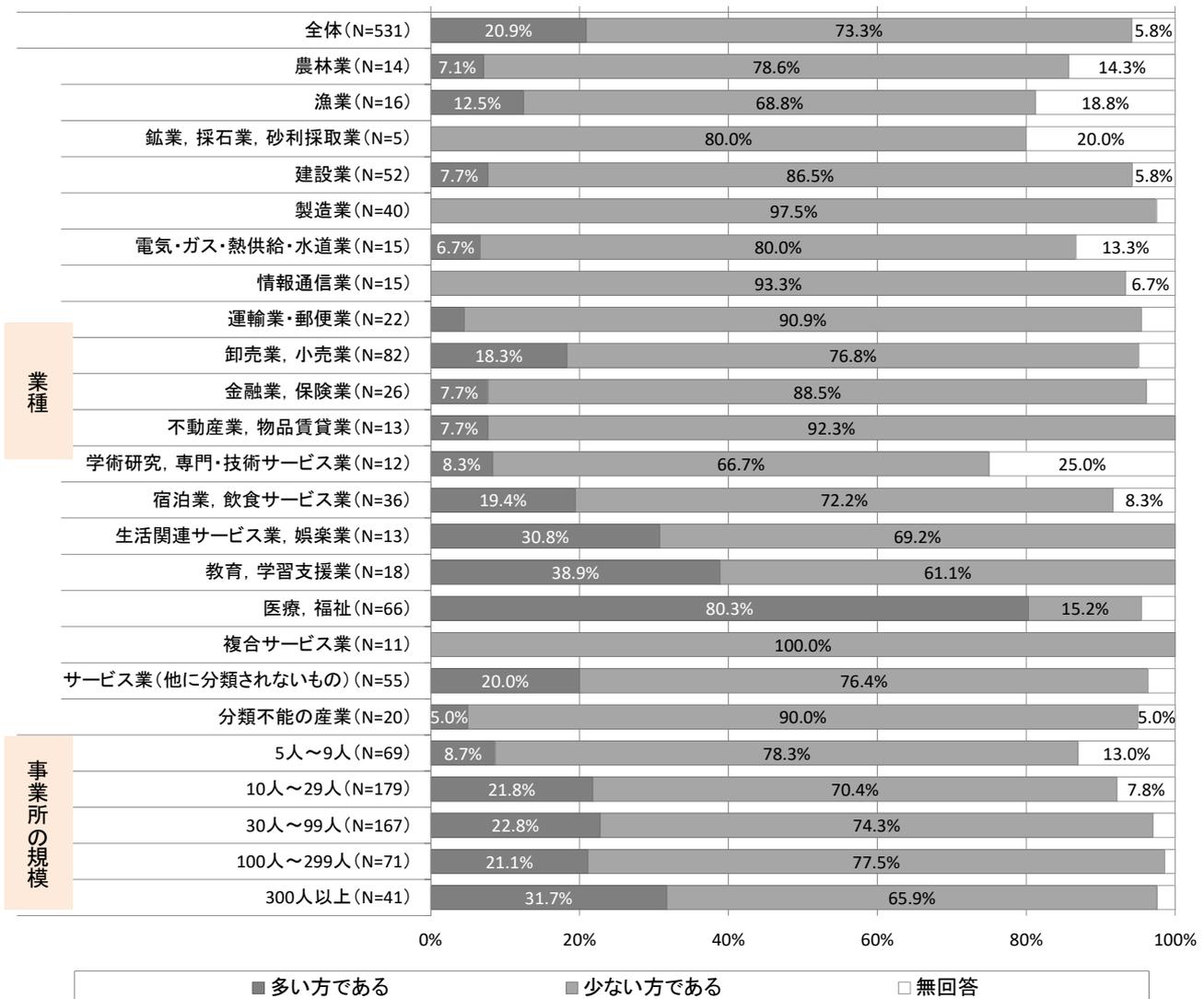


問7. あなたの事業所は女性の管理職が多い方だと思いますか。

女性の管理職が多い方だと思うかについては、「多い方である」と回答した割合は20.9%、「少ない方である」と回答した割合は73.3%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」において「多い方である」と回答した割合が80.3%と高くなっており、そのほか、「教育、学習支援業」や「生活関連サービス業、娯楽業」が約3~4割となっている。一方、「複合サービス業」、「製造業」、「情報通信業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」については「多い方である」との回答はなく、「少ない方である」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「多い方である」との回答割合が高くなる傾向がみられる。

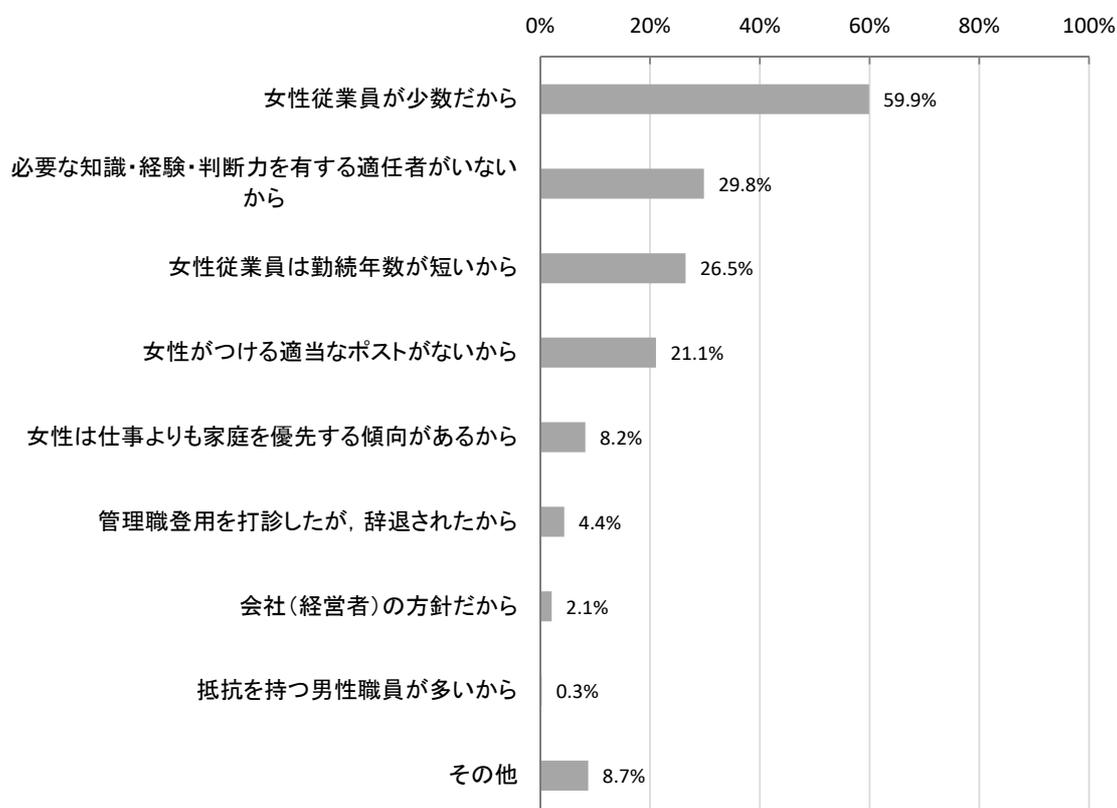


問 7-1. 【問 7 で「少ない方である」と回答した経営者】女性管理職を登用していない，又は女性管理職が少ない理由は何か。（複数回答）

女性の管理職が「少ない方である」と回答した経営者に対して，女性管理職を登用していない，又は女性管理職が少ない理由についてたずねたところ，「女性従業員が少数だから」（59.9%）と回答した割合が最も高く，次に「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」（29.8%），「女性従業員は勤続年数が短いから」（26.5%）の順となっている。

業種別にみると，ほとんどの業種において「女性従業員が少数だから」と回答した割合が高いが，「宿泊業，飲食サービス業」，「生活関連サービス業，娯楽業」，「不動産業，物品賃貸業」については，「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると，ほとんどの事業所において「女性従業員が少数だから」という回答割合が高くなっている。

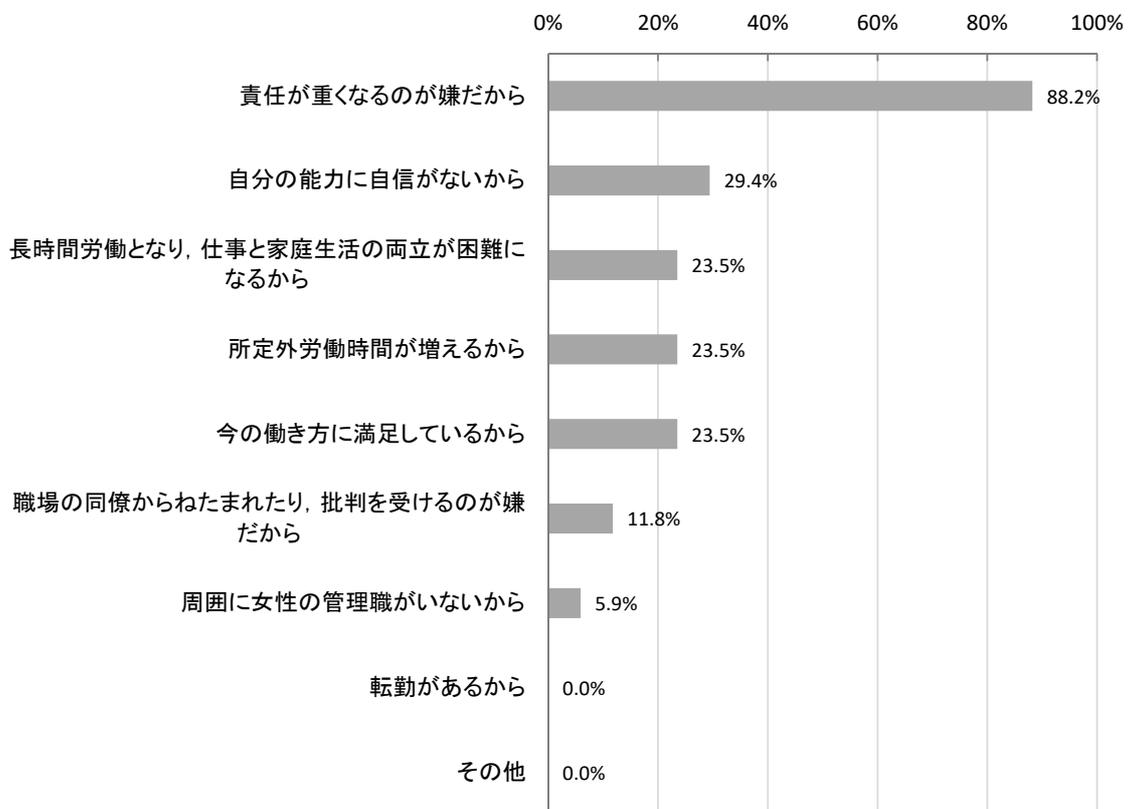


		女性従業員が少数だから	女性従業員は勤続年数が短いから	女性がつける適当なポストがないから	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから	女性の仕事よりも家庭を優先する傾向があるから	抵抗を持つ男性職員が多いから	会社（経営者）の方針だから	管理職登用を打診したが、辞退されたから	その他	
	全体	389	233 59.9%	103 26.5%	82 21.1%	116 29.8%	32 8.2%	1 0.3%	8 2.1%	17 4.4%	34 8.7%
業種	農林業	11	6 54.5%	2 18.2%	2 18.2%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 27.3%
	漁業	11	9 81.8%	3 27.3%	4 36.4%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	4	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	建設業	45	37 82.2%	12 26.7%	8 17.8%	8 17.8%	2 4.4%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	3 6.7%
	製造業	39	22 56.4%	7 17.9%	9 23.1%	12 30.8%	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	2 5.1%	3 7.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業	12	9 75.0%	1 8.3%	3 25.0%	2 16.7%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%
	情報通信業	14	8 57.1%	5 35.7%	0 0.0%	5 35.7%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%
	運輸業・郵便業	20	12 60.0%	2 10.0%	6 30.0%	8 40.0%	1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%
	卸売業、小売業	63	46 73.0%	20 31.7%	11 17.5%	18 28.6%	7 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.8%	5 7.9%
	金融業、保険業	23	13 56.5%	6 26.1%	2 8.7%	9 39.1%	3 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%
	不動産業、物品賃貸業	12	3 25.0%	3 25.0%	2 16.7%	4 33.3%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%
	学術研究、専門・技術サービス業	8	4 50.0%	5 62.5%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%
	宿泊業、飲食サービス業	26	7 26.9%	8 30.8%	5 19.2%	13 50.0%	5 19.2%	1 3.8%	1 3.8%	4 15.4%	0 0.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	9	4 44.4%	3 33.3%	2 22.2%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%
	教育、学習支援業	11	6 54.5%	2 18.2%	2 18.2%	3 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%
	医療、福祉	10	2 20.0%	2 20.0%	1 10.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	4 40.0%
	複合サービス業	11	7 63.6%	4 36.4%	1 9.1%	5 45.5%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%
	サービス業 (他に分類されないもの)	42	26 61.9%	11 26.2%	15 35.7%	9 21.4%	3 7.1%	0 0.0%	1 2.4%	0 0.0%	3 7.1%
	分類不能の産業	18	8 44.4%	6 33.3%	7 38.9%	6 33.3%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	3 16.7%
事業所の規模	5人～9人	54	37 68.5%	8 14.8%	11 20.4%	6 11.1%	2 3.7%	0 0.0%	2 3.7%	1 1.9%	10 18.5%
	10人～29人	126	81 64.3%	24 19.0%	30 23.8%	22 17.5%	14 11.1%	0 0.0%	4 3.2%	4 3.2%	12 9.5%
	30人～99人	124	67 54.0%	35 28.2%	26 21.0%	47 37.9%	12 9.7%	1 0.8%	2 1.6%	7 5.6%	8 6.5%
	100人～299人	55	28 50.9%	22 40.0%	9 16.4%	29 52.7%	2 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.5%	1 1.8%
	300人以上	27	18 66.7%	14 51.9%	5 18.5%	12 44.4%	2 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.4%	3 11.1%
	未回答	3	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 7-2. 【問 7-1 で「管理職登用を打診したが辞退されたから」と回答した経営者】管理職登用の打診を断られた理由は何ですか。 （複数回答）

女性の管理職が「少ない方である」と回答した理由として「管理職登用を打診したが、辞退されたから」と回答した経営者に対して、その理由をたずねたところ、「責任が重くなるのが嫌だから」が 88.2%で最も高くなっている。そのほかの理由としては、「自分の能力に自信がないから」が 29.4%、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になるから」、「所定外労働時間が増えるから」、「今の働き方に満足しているから」がそれぞれ 23.5%などとなっている。

※業種別，事業所の規模別では，サンプル数が全体で 17 と少数であるため，特記していない。



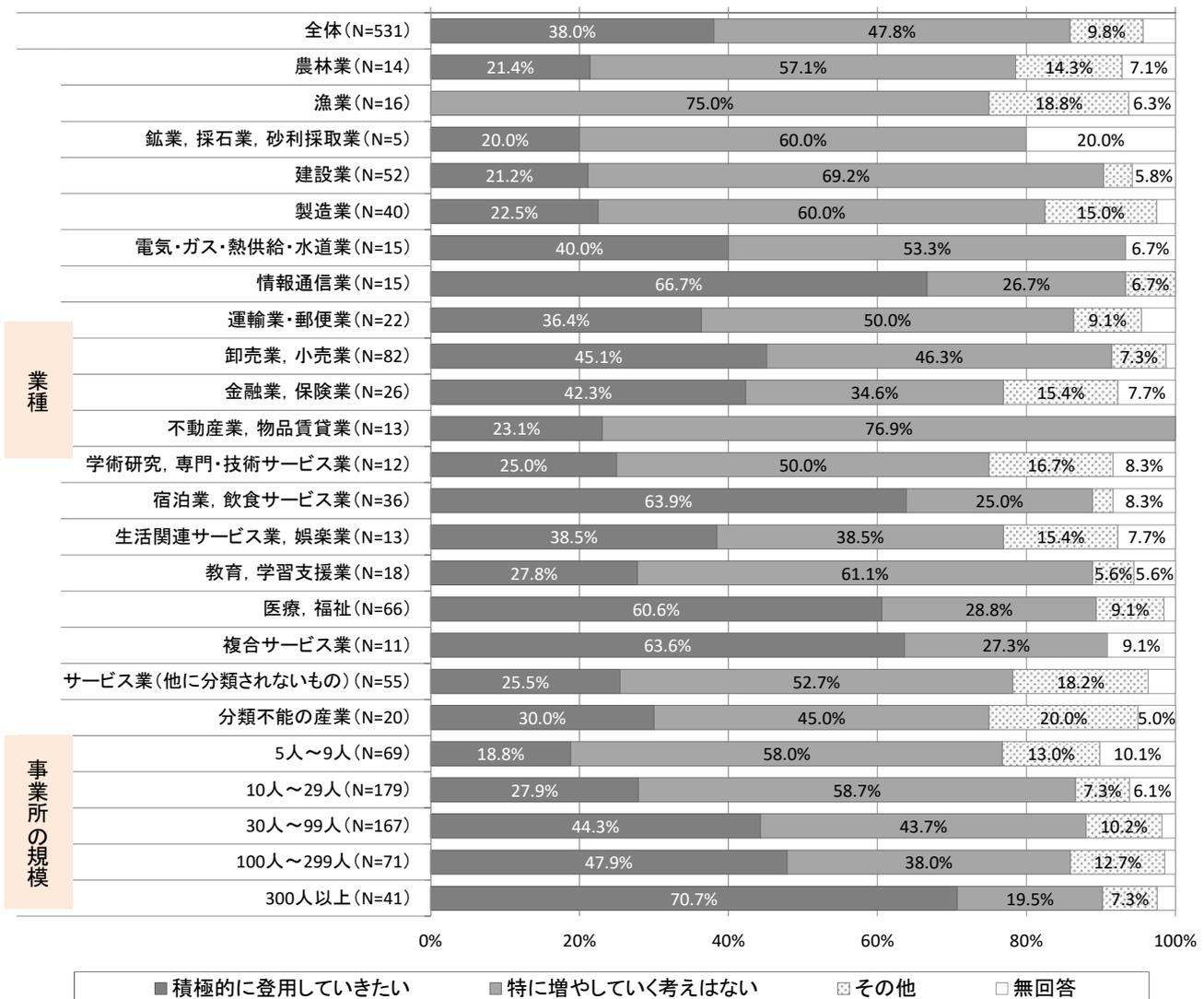
			責任が重くなるのが嫌だから	自分の能力に自信がないから	長時間労働となり、仕事の両立が困難になるから	生活時間労働と増えるから	所定外労働時間が増えるから	転勤があるから	周囲に女性の管理職がないから	職場の同僚から嫌だまられたり、批判を受けるのが嫌だから	今の働き方に満足しているから	その他
	全体	17	15 88.2%	5 29.4%	4 23.5%	4 23.5%	0 0.0%	1 5.9%	2 11.8%	4 23.5%	0 0.0%	
業種	農林業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	漁業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	建設業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	製造業	2	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	情報通信業	2	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	運輸業・郵便業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	卸売業、小売業	3	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	
	金融業、保険業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	不動産業、物品賃貸業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	宿泊業、飲食サービス業	4	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	生活関連サービス業、娯楽業	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	教育、学習支援業	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	医療、福祉	2	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	複合サービス業	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	
	サービス業 (他に分類されないもの)	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
分類不能の産業	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%		
事業所の規模	5人～9人	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	10人～29人	4	3 75.0%	2 50.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	
	30人～99人	7	6 85.7%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	
	100人～299人	3	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	
	300人以上	2	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	
	未回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	

問 8. 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。

今後、女性管理職に積極的に登用しようと考えているかについては、「特に増やしていく考えはない」(47.8%)と回答した割合が最も高く、「積極的に登用していきたい」と回答した割合は38.0%となっている。

業種別にみると、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「複合サービス業」、「医療、福祉」において「積極的に登用していきたい」と回答した割合が6割を超えているのに対し、そのほかのほとんどの業種において「特に増やしていく考えはない」と回答した割合が5割を超えている。

事業所の規模別でみると、規模が大きくなるにつれて「積極的に登用していきたい」との回答割合が高くなる傾向がみられ、300人以上の事業所では7割を超えている。

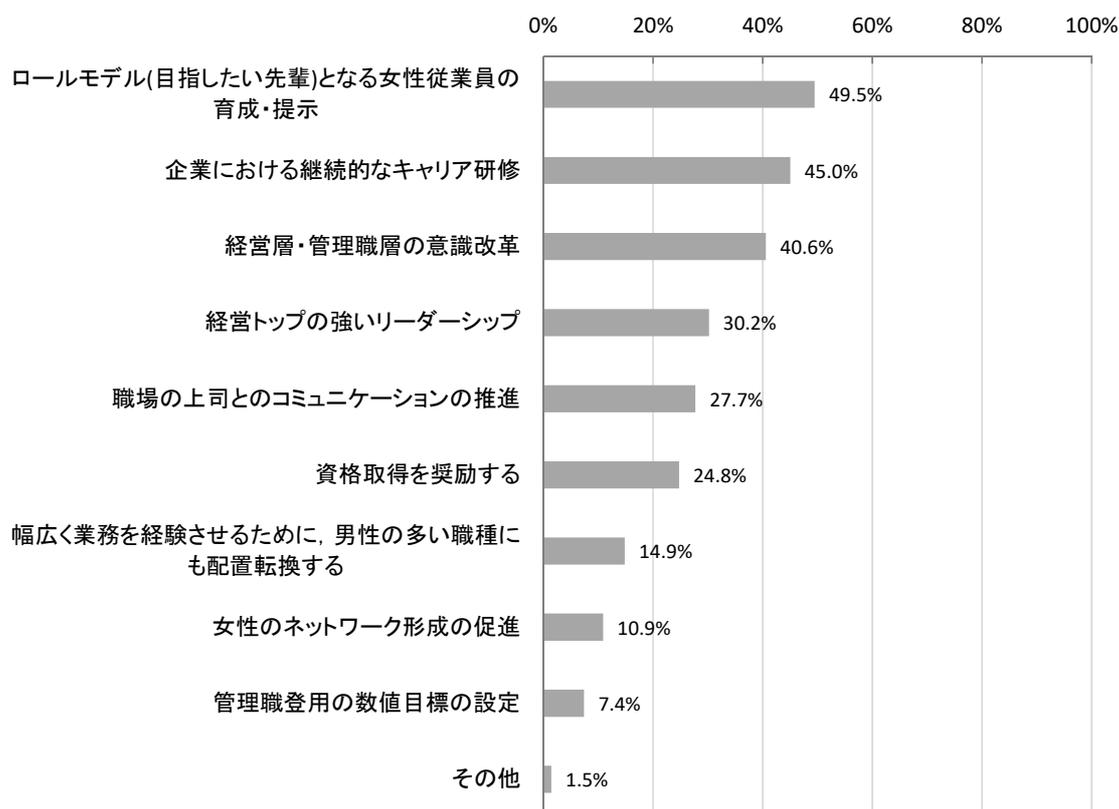


問 8-1. 【問 8 で「積極的に登用していきたい」と回答した経営者】女性の管理職登用促進のためにどのような取組が効果的だと思いますか。（複数回答）

今後、女性を管理職に「積極的に登用していきたい」と回答した経営者に対して、女性の管理職登用促進にどのような取組が効果的だと思うかについてたずねたところ、「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」(49.5%)と回答した割合が最も高く、次に「企業における継続的なキャリア研修」(45.0%)、「経営層・管理職層の意識改革」(40.6%)の順となっている。

業種別にみると、「農林業」、「金融業、保険業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などについては「ロールモデル(目指したい先輩)となる女性従業員の育成・提示」が高くなっており、製造業、情報通信業、医療、福祉などについては「企業における継続的なキャリア研修」が高くなっている。また、運輸業、郵便業、複合サービス業については「経営層・管理職層の意識改革」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、5人～9人の事業所では「経営トップの強いリーダーシップ」が最も高くなっているが、10人以上の事業所では、全体と同様の傾向となっている。



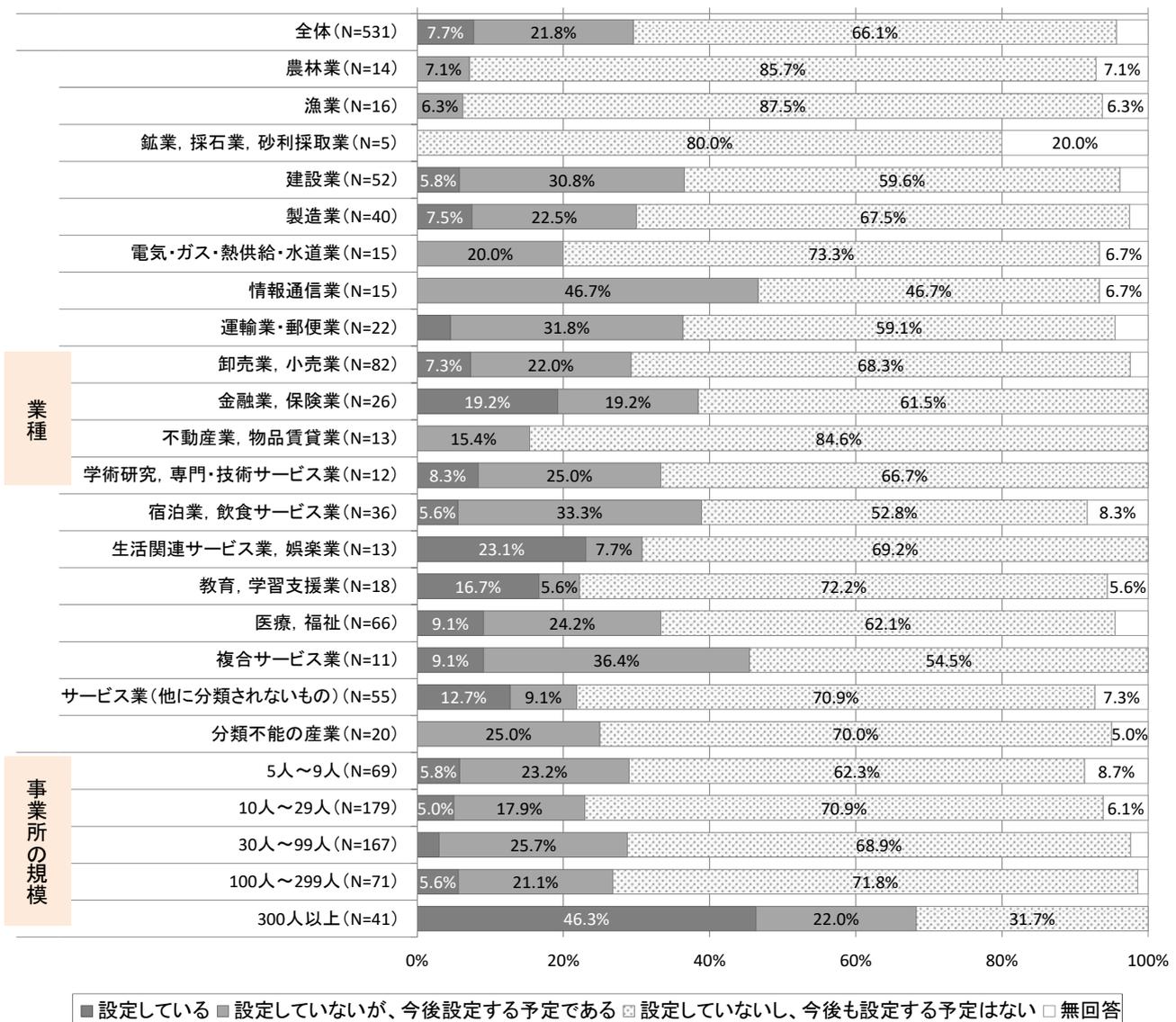
		経営トップの強いリーダーシップ	経営層・管理職層の意識改革	管理職登用の数値目標の設定	職場の上司とのコミュニケーションの推進	提示 ロールモデル（目指したい先輩）となる女性従業員の育成・	研修 企業における継続的なキャリア	交換する 幅広く業務を経験させるため	資格取得を奨励する	女性のネットワーク形成の促進	その他
	全体	61 30.2%	82 40.6%	15 7.4%	56 27.7%	100 49.5%	91 45.0%	30 14.9%	50 24.8%	22 10.9%	3 1.5%
業種	農林業	3 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
	漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	建設業	11 9.1%	4 36.4%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%	6 54.5%	1 9.1%	6 54.5%	0 0.0%	0 0.0%
	製造業	9 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	3 33.3%	4 44.4%	5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%
	情報通信業	10 30.0%	6 60.0%	1 10.0%	3 30.0%	4 40.0%	7 70.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%	0 0.0%
	運輸業・郵便業	8 0.0%	5 62.5%	0 0.0%	3 37.5%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	37 24.3%	11 29.7%	1 2.7%	10 27.0%	20 54.1%	13 35.1%	8 21.6%	6 16.2%	5 13.5%	2 5.4%
	金融業、保険業	11 36.4%	4 36.4%	0 0.0%	2 18.2%	7 63.6%	5 45.5%	2 18.2%	5 45.5%	1 9.1%	0 0.0%
	不動産業、物品賃貸業	3 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	3 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	23 34.8%	10 43.5%	3 13.0%	7 30.4%	15 65.2%	12 52.2%	1 4.3%	1 4.3%	1 4.3%	0 0.0%
	生活関連サービス業、娯楽業	5 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 60.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	教育、学習支援業	5 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	医療、福祉	40 35.0%	19 47.5%	3 7.5%	18 45.0%	19 47.5%	21 52.5%	3 7.5%	8 20.0%	5 12.5%	1 2.5%
	複合サービス業	7 14.3%	4 57.1%	1 14.3%	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	0 0.0%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	14 42.9%	6 42.9%	1 7.1%	3 21.4%	5 35.7%	7 50.0%	2 14.3%	4 28.6%	2 14.3%	0 0.0%
	分類不能の産業	6 50.0%	3 50.0%	1 16.7%	2 33.3%	4 66.7%	3 50.0%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
	事業所の規模	5人～9人	13 46.2%	5 38.5%	2 15.4%	2 15.4%	4 30.8%	4 30.8%	5 38.5%	3 23.1%	1 7.7%
10人～29人		50 28.0%	20 40.0%	3 6.0%	14 28.0%	28 56.0%	14 28.0%	9 18.0%	14 28.0%	5 10.0%	2 4.0%
30人～99人		74 28.4%	32 43.2%	4 5.4%	23 31.1%	28 37.8%	35 47.3%	5 6.8%	20 27.0%	10 13.5%	1 1.4%
100人～299人		34 38.2%	14 41.2%	2 5.9%	8 23.5%	18 52.9%	16 47.1%	7 20.6%	5 14.7%	4 11.8%	0 0.0%
300人以上		29 24.1%	11 37.9%	4 13.8%	9 31.0%	20 69.0%	20 69.0%	3 10.3%	7 24.1%	1 3.4%	0 0.0%
未回答		2 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%

問 9. 女性の採用や登用に関する数値目標を設定していますか。

女性の採用や登用に関する数値目標を設定しているかについては、「設定していないし、今後も設定する予定はない」(66.1%)と回答した割合が最も高く、「設定している」が7.7%、「設定していないが、今後設定する予定である」が21.8%となっている。

業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」、「金融業、保険業」については、「設定している」と回答した割合が2割程度であり、また「農林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」については、「設定している」との回答はなかった。

事業所の規模別にみると、「設定している」との回答は、299人以下の事業所では5%前後となっているが、300人以上では46.3%となっている。



問 10. 【常時雇用する労働者が 300 人以下の事業所のみ】平成 28 年 4 月から「職業生活における女性の活躍に関する法律(女性活躍推進法)」において、事業主行動計画の策定が努力義務と位置付けられましたが、策定予定はありますか。

常時雇用する労働者が 300 人以下の事業所に対して、事業主行動計画の策定予定についてたずねたところ、「策定している」が 3.7%、「平成 28 年度中に策定予定」が 1.4%、「策定を検討中」が 26.7%、「策定予定はない」が 26.1%、「未定」が 25.7%となっている。

業種別にみると、「策定している」「平成 28 年度中に策定予定」「策定を検討中」と回答した割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」、「医療、福祉」などとなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「策定している」「平成 28 年度中に策定予定」「策定を検討中」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

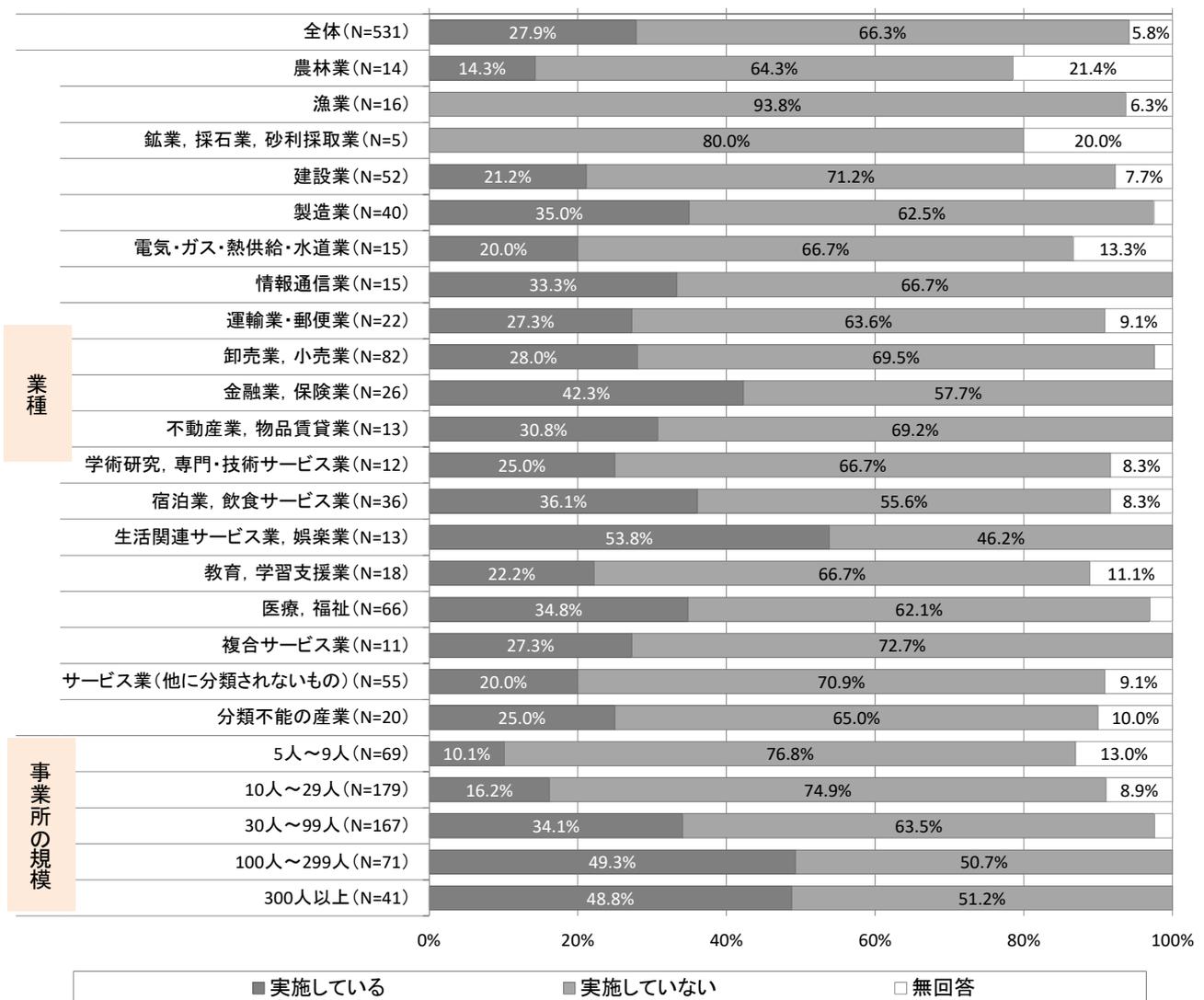


問 11. マタニティ・ハラスメント対策を実施していますか。

マタニティ・ハラスメント対策を実施しているかについてたずねたところ、「実施している」と回答した割合は 27.9%、「実施していない」と回答した割合は 66.3%となっている。

業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「製造業」、「医療、福祉」、「情報通信業」などで「実施している」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「実施している」の回答割合が高くなる傾向がみられ、100人以上の事業所では、約5割となっている。

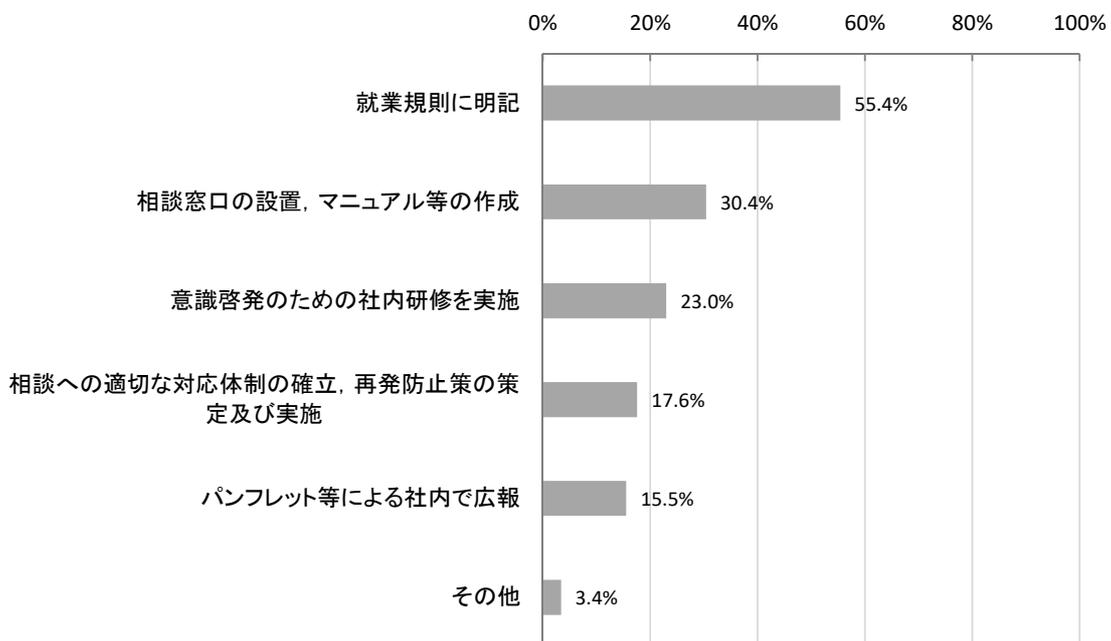


問 11-1. 【問 11 で「マタニティ・ハラスメント対策を実施している」と回答した経営者】どのような対策を実施していますか。（複数回答）

マタニティ・ハラスメント対策を「実施している」と回答した事業所に対して、その内容をたずねたところ、「就業規則に明記」が 55.4%、「相談窓口の設置，マニュアル等の作成」が 30.4%、「意識啓発のための社内研修を実施」が 23.0%などとなっている。

業種別にみると、ほとんどの業種において「就業規則に明記」との回答が高くなっている。

事業所の規模別にみると、299 人以下の事業所では「就業規則に明記」との回答が高いが、300 人以上の事業所では、「相談窓口の設置，マニュアル等の作成」が高くなっている。



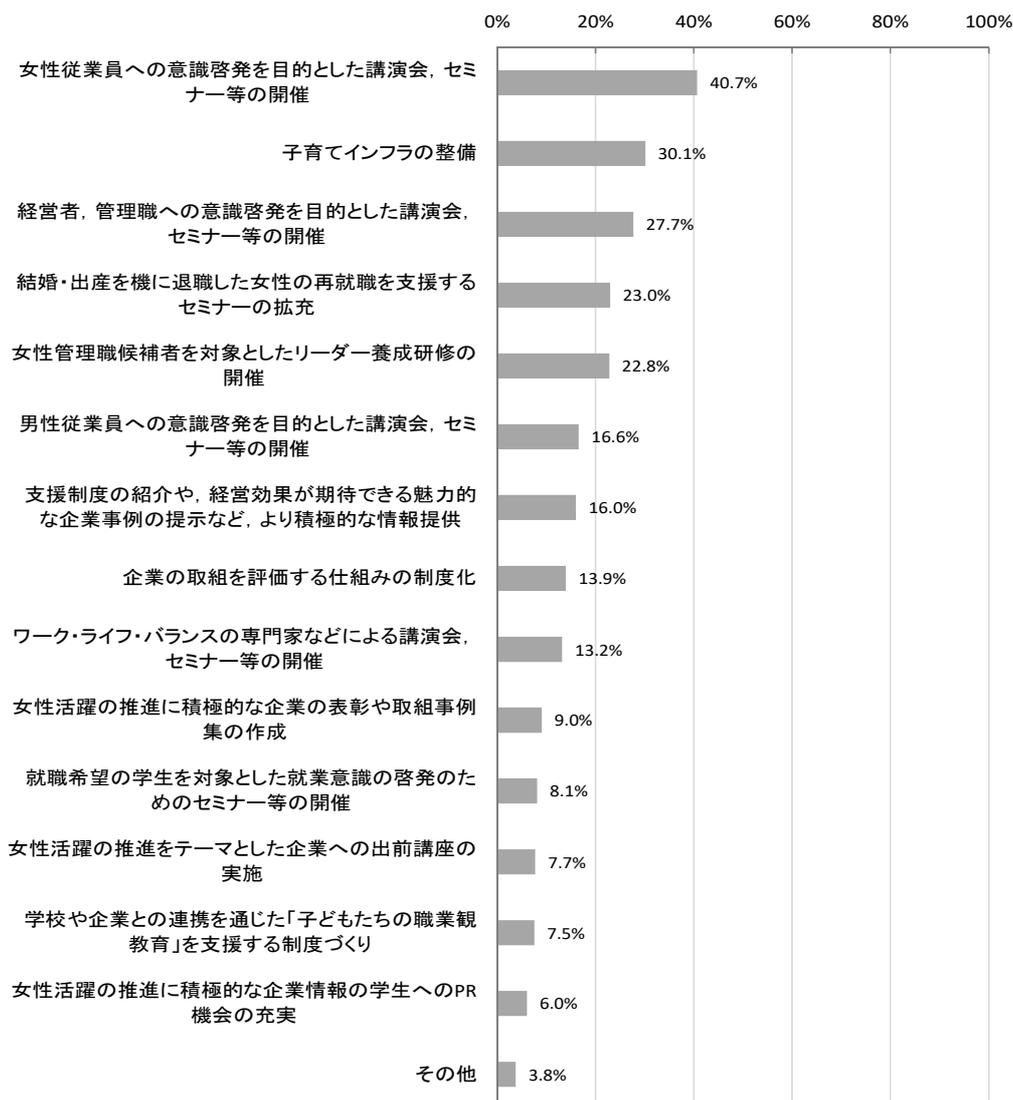
		就業規則に明記	パンフレット等による社内	意識啓発のための社内研修を実施	相談窓口の設置、マニュアル作成	確立への適切な対応体制及び再発防止策の策定	その他
全体	148	82 55.4%	23 15.5%	34 23.0%	45 30.4%	26 17.6%	5 3.4%
業種	農林業	2 50.0%	1 100.0%	2 50.0%	1 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	鉱業、採石業、砂利採取業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	建設業	11 54.5%	6 27.3%	3 18.2%	2 0.0%	0 9.1%	1 0.0%
	製造業	14 35.7%	5 7.1%	1 21.4%	3 42.9%	6 14.3%	2 7.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	3 66.7%	2 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
	情報通信業	5 40.0%	2 20.0%	1 40.0%	2 0.0%	0 0.0%	1 20.0%
	運輸業・郵便業	6 50.0%	3 0.0%	0 0.0%	0 33.3%	2 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	23 60.9%	14 17.4%	4 30.4%	7 34.8%	8 21.7%	5 4.3%
	金融業、保険業	11 54.5%	6 9.1%	1 36.4%	4 36.4%	4 18.2%	2 0.0%
	不動産業、物品賃貸業	4 75.0%	3 0.0%	0 25.0%	1 50.0%	2 50.0%	2 0.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	3 100.0%	3 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 33.3%
	宿泊業、飲食サービス業	13 69.2%	9 15.4%	2 15.4%	2 15.4%	2 23.1%	3 7.7%
	生活関連サービス業、娯楽業	7 57.1%	4 42.9%	3 57.1%	4 57.1%	4 28.6%	2 0.0%
	教育、学習支援業	4 50.0%	2 25.0%	1 0.0%	0 50.0%	2 50.0%	2 0.0%
	医療、福祉	23 65.2%	15 17.4%	4 13.0%	3 21.7%	5 13.0%	3 0.0%
	複合サービス業	3 33.3%	1 0.0%	0 66.7%	2 66.7%	2 0.0%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	11 36.4%	4 0.0%	0 18.2%	2 27.3%	3 36.4%	4 0.0%
	分類不能の産業	5 40.0%	2 20.0%	1 0.0%	0 80.0%	4 0.0%	0 0.0%
	事業所の規模	5人～9人	7 42.9%	3 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%
10人～29人		29 58.6%	17 6.9%	2 17.2%	5 13.8%	4 24.1%	7 3.4%
30人～99人		57 64.9%	37 17.5%	10 15.8%	9 22.8%	13 14.0%	8 1.8%
100人～299人		35 51.4%	18 22.9%	8 28.6%	10 45.7%	16 17.1%	6 5.7%
300人以上		20 35.0%	7 10.0%	2 45.0%	9 55.0%	11 15.0%	3 5.0%
未回答		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 12. 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要と考えますか。 (複数回答)

女性活躍推進のための行政の支援・施策については、「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(40.7%)と回答した割合が最も高く、次に「子育てインフラの整備」(30.1%)、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」(27.7%)、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」(23.0%)、「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催」(22.8%)の順となっている。

業種別にみると、ほとんどの業種において「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」と回答した割合が高く、「漁業」においては「支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の提示など、より積極的な情報提供」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」においては「子育てインフラの整備」と回答した割合が高くなっている。

事業所の規模別にみると、ほとんどの事業所で「女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」と回答した割合が高くなっている。



		と し た 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	経 営 者 、 管 理 職 へ の 意 識 啓 発 を 目 的 と し た 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	男 性 従 業 員 へ の 意 識 啓 発 を 目 的 と し た 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	女 性 従 業 員 へ の 意 識 啓 発 を 目 的 と し た 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	女 性 管 理 職 候 補 者 を 対 象 と し た リ ー ダ ー 養 成 研 修 の 開 催	結 婚 ・ 出 産 を 機 に 退 職 し た 女 性 の 再 就 職 を 支 援 す る セ ミ ナ ー の 拡 充	催 進 等 に よ る 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	フ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス の 専 門 家 な ど に よ る 講 演 会 、 セ ミ ナ ー 等 の 開 催	女 性 活 躍 の 推 進 を テ ー マ と し た 企 業 へ の 出 前 講 座 の 実 施	化 学 企 業 の 取 組 を 評 価 す る 仕 組 み の 制 度	女 性 活 躍 の 推 進 に 積 極 的 な 企 業 の 表 彰 や 取 組 事 例 集 の 作 成	支 援 制 度 の 紹 介 や 、 経 営 効 果 が 期 待 で き る 魅 力 的 な 企 業 事 例 の 提 示 な ど 、 よ り 積 極 的 な 情 報 提 供	就 職 希 望 の 学 生 を 対 象 と し た 就 業 意 識 の 啓 発 の た め の セ ミ ナ ー 等 の 開 催	女 性 活 躍 の 推 進 に 積 極 的 な 企 業 情 報 の 学 生 へ の P R 機 会 の 充 実	学 校 や 企 業 と の 連 携 を 通 じ た 「 子 ど も た ち の 職 業 観 教 育 」 を 支 援 す る 制 度 づ く り	子 育 て イ ン フ ラ の 整 備	そ の 他
	全体	531	147 27.7%	88 16.6%	216 40.7%	121 22.8%	122 23.0%	70 13.2%	41 7.7%	74 13.9%	48 9.0%	85 16.0%	43 8.1%	32 6.0%	40 7.5%	160 30.1%	20 3.8%	
業 種	農林業	14	2 14.3%	3 21.4%	4 28.6%	2 14.3%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%	
	漁業	16	2 12.5%	1 6.3%	3 18.8%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%	6 37.5%	4 25.0%	1 6.3%	1 6.3%	2 12.5%	2 12.5%	
	鉱業、採石業、砂利採取業	5	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	建設業	52	12 23.1%	6 11.5%	14 26.9%	5 9.6%	9 17.3%	5 9.6%	4 7.7%	7 13.5%	5 9.6%	7 13.5%	6 11.5%	4 7.7%	4 7.7%	13 25.0%	2 3.8%	
	製造業	40	9 22.5%	6 15.0%	16 40.0%	10 25.0%	9 22.5%	7 17.5%	6 15.0%	4 10.0%	8 20.0%	12 30.0%	2 5.0%	2 5.0%	5 12.5%	11 27.5%	1 2.5%	
	電気・ガス・熱供給・水道業	15	5 33.3%	3 20.0%	5 33.3%	3 20.0%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	3 20.0%	5 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 40.0%	2 13.3%	1 6.7%	
	情報通信業	15	3 20.0%	2 13.3%	7 46.7%	5 33.3%	5 33.3%	3 20.0%	3 20.0%	4 26.7%	0 0.0%	2 13.3%	1 6.7%	2 13.3%	2 13.3%	6 40.0%	0 0.0%	
	運輸業・郵便業	22	8 36.4%	2 9.1%	11 50.0%	6 27.3%	2 9.1%	2 9.1%	0 0.0%	5 22.7%	2 9.1%	3 13.6%	1 4.5%	0 0.0%	4 18.2%	2 9.1%	0 0.0%	
	卸売業、小売業	82	23 28.0%	13 15.9%	28 34.1%	15 18.3%	16 19.5%	6 7.3%	5 6.1%	11 13.4%	6 7.3%	14 17.1%	5 6.1%	6 7.3%	2 2.4%	25 30.5%	5 6.1%	
	金融業、保険業	26	5 19.2%	6 23.1%	16 61.5%	9 34.6%	6 23.1%	3 11.5%	3 11.5%	1 3.8%	3 11.5%	4 15.4%	5 19.2%	3 11.5%	2 7.7%	1 3.8%	12 46.2%	0 0.0%
	不動産業、物品賃貸業	13	5 38.5%	5 38.5%	8 61.5%	5 38.5%	4 30.8%	4 30.8%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	3 23.1%	2 15.4%	2 15.4%	1 7.7%	7 53.8%	1 7.7%	
	学術研究、専門・技術サービス業	12	1 8.3%	0 0.0%	2 16.7%	3 25.0%	5 41.7%	1 8.3%	1 8.3%	2 16.7%	2 16.7%	2 16.7%	4 33.3%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	5 41.7%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	36	11 30.6%	6 16.7%	20 55.6%	8 22.2%	11 30.6%	3 8.3%	2 5.6%	6 16.7%	2 5.6%	8 22.2%	7 19.4%	4 11.1%	5 13.9%	10 27.8%	1 2.8%	
	生活関連サービス業、娯楽業	13	3 23.1%	3 23.1%	4 30.8%	2 15.4%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	6 46.2%	0 0.0%	
	教育、学習支援業	18	5 27.8%	1 5.6%	9 50.0%	3 16.7%	4 22.2%	2 11.1%	2 11.1%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 22.2%	1 5.6%	2 11.1%	4 22.2%	1 5.6%
	医療、福祉	66	22 33.3%	6 9.1%	23 34.8%	24 36.4%	23 34.8%	15 22.7%	7 10.6%	12 18.2%	7 10.6%	6 9.1%	8 12.1%	6 9.1%	8 12.1%	8 12.1%	28 42.4%	2 3.0%
	複合サービス業	11	2 18.2%	4 36.4%	8 72.7%	4 36.4%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%	0 0.0%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	3 27.3%	0 0.0%
	サービス業 (他に分類されないもの)	55	18 32.7%	13 23.6%	23 41.8%	10 18.2%	6 10.9%	11 20.0%	6 10.9%	6 10.9%	6 10.9%	4 7.3%	5 9.1%	0 0.0%	3 5.5%	2 3.6%	18 32.7%	2 3.6%
	分類不能の産業	20	10 50.0%	7 35.0%	13 65.0%	7 35.0%	7 35.0%	5 25.0%	2 10.0%	2 10.0%	2 10.0%	2 10.0%	6 30.0%	1 5.0%	1 5.0%	3 15.0%	3 15.0%	1 5.0%
	事 業 所 の 規 模	5人～9人	69	14 20.3%	10 14.5%	22 31.9%	10 14.5%	12 17.4%	10 14.5%	3 4.3%	8 11.6%	5 7.2%	12 17.4%	3 4.3%	1 1.4%	6 8.7%	13 18.8%	4 5.8%
10人～29人		179	47 26.3%	27 15.1%	66 36.9%	31 17.3%	39 21.8%	16 8.9%	13 7.3%	23 12.8%	15 8.4%	30 16.8%	10 5.6%	13 7.3%	9 5.0%	52 29.1%	7 3.9%	
30人～99人		167	45 26.9%	30 18.0%	82 49.1%	40 24.0%	40 24.0%	26 15.6%	11 6.6%	26 15.6%	18 10.8%	20 12.0%	18 10.8%	7 4.2%	17 10.2%	51 30.5%	5 3.0%	
100人～299人		71	27 38.0%	10 14.1%	27 38.0%	23 32.4%	19 26.8%	10 14.1%	9 12.7%	7 9.9%	7 9.9%	16 22.5%	9 12.7%	7 9.9%	7 9.9%	29 40.8%	1 1.4%	
300人以上		41	14 34.1%	11 26.8%	18 43.9%	16 39.0%	11 26.8%	8 19.5%	5 12.2%	8 19.5%	3 7.3%	6 14.6%	3 7.3%	4 9.8%	1 2.4%	15 36.6%	3 7.3%	
未回答		4	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問 13. 女性活躍推進のために効果的と思われる事業所の取組について自由に記載してください。
【自由意見】

- 短時間勤務制度・定時退社・子供の体調不良時の休暇をとりやすくしてあげる等。(サービス)
- 性別・年齢にかかわらず能力を最大限に発揮できる組織づくり。(金融, 保険)
- キャリアと育児を両立できるワーク・ライフ・バランスを形成するための支援。(金融, 保険)
- フレックスタイム導入による働きやすい環境の整備, 有能な女性社員の管理職登用。(サービス)
- 産休や育休等諦めなくてもいいような体制をとっているが, なにぶん小企業なので, たくさんはできない。(宿泊, 飲食)
- 適性を見極めるために, 専門職種外への人事を行うなどしている。他は女性管理職(現場部門の責任者を指す)との面談を意図的に増やし問題点を語る。注意している点は, 要望はまず聴く・要望の実現可能性, 実現所要時間は明確に示す・対策を持たない意見は評価しない・意見と愚痴の仕分けをする・報道に惑わされないなど。他業界と多少環境が違うが, 今大切なことは, 組織人として職員としてなどの「人作り」が徹底されるべきと感じる。そのためには HOWTO 的な養成よりも奥深いところに関与したい。ベース作りは時間もかかり, 成果も測定しにくい部分だが, そこが一定レベルを有すればその後の成長は確約されたも同然と考える。(医療, 福祉)
- 子供の行事等で早退・欠席しても他の人がカバーできる仕事環境づくり(卸売, 小売)
- 適材適所であれば男女の差別なし(製造)
- 短時間労働・退社時間の考慮・再雇用の促進(医療, 福祉)
- H26, 27 ものづくり補助金を活用し工場のライン化を図り, 職人を必要としない工場, 女性が活躍できるよう整備・改善し, 今後フルライン化を目指し, 生産性向上につなげていきたい。(建設)
- 経営者の強力なリーダーシップと女性本人の意識啓発が必要と思われる。中小零細企業には様々な支援体制が欲しい。(卸売, 小売)
- 向上心を伸ばすことと男性の意識の改革をして(雑用係としてみない)仕事を集中できるようにする。(建設)
- 能力と性別は関係ないのではないか? 一方の性だけ「活躍推進」というのは違和感を抱く。優秀な従業員は性別に関係なく登用する。(卸売, 小売)
- 年2回人事考課にて直接面談を行っている。(建設)
- キャリア研修の実施(建設)
- 業界的に厳しいのでは?(建設)
- 子育てしながら働き続けられる環境の確立(情報通信)
- どれだけ意識改革をしてもセミナー等を増やしても, 結局女性には現実的な壁がある。(子育て, 家庭, 介護など)男性と同じ条件の中でいくら女性活躍を叫んでも女性が極端に我慢し, 頑張るか, 男性が不満を持つかで終わってしまう気がする。完全に男性の雇用形態, 女性の雇用形態を分けて考えた方がうまくいくのではないか。または, 男性と同じように働きたい方もいると思うので, 選択の自由(どのような形態で働きたいか)を社会全体で女性に与えてくれれば世の中もう少し変わるのではないか。(卸売, 小売)
- 就業時間に幅を持たせる。(漁業)
- 保育所へ入所する条件の徹底。(結婚, 出産, 育児で離職される方が多いので)(金融, 保険)
- 残業ゼロ, 短時間正社員, 評価制度や昇給制度の明確化など, 自分の制約を受ける範囲を限定し, それを経営側が守ることによる信頼感。(学術研究, 専門・技術サービス)
- 中小企業の場合産休に入られると代わりがないので周りの負担が大変。産休期間に派遣制度で企業を支えて頂けると男性も女性も気持ちよく産休を取って, また復帰できると思う。(卸売, 小売)

- 事業所内保育所(卸売, 小売)
- 新規採用の際は, 必ず女性も一定数採用する。
- 飲食店でも特別に男性が上位にある特性から男女の位置づけが難しいが, 男性側の意識改革や現代の社会性の周知教育が必要と思う。(宿泊, 飲食)
- 男女に関係なく人事評価を行い処遇すること
- 女性労働者に対する周知のサポート, 理解(情報通信)
- 性別により偏った評価をすることがないよう人事考課基準を明確に定めることも重要ではないか。(金融, 保険)
- 非正規職員(フルタイム・時間給)への賞与の支給(金融, 保険)
- 待遇を含め, この会社で頑張りたいと思えるような会社にすること(情報通信)
- 結婚, 出産後も働きやすい環境の整備として, 院内保育所の設置や短時間勤務を導入している。
また, 本人の希望を踏まえながら, 適材適所の配置をし, 職員のモチベーションの維持, 向上を図っている。今後も継続的に女性の活躍を推進していきたい。(医療, 福祉)
- 同一敷地内に託児所があり, 365日24時間預け入れをできる体制にしている為, 出産後早くから職場復帰ができる。(医療, 福祉)
- 女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。(教育, 学習支援)
- このようなアンケートを実施していること自体が, 男女を分けて考えていると思う。(サービス)
- 意識して新しい仕事にチャレンジさせる。(運輸, 郵便)
- 人事考課において仕事の目標・成果をしっかりフィードバックする。(運輸, 郵便)
- 託児所の整備, 育休復帰後の短時間制度の促進, 役員会や運営会議での女性の割合の向上。(医療, 福祉)
- 女性に長く安心して働いてもらえるように, 早くから介護休暇の時間単位取得に取り組んでいる。(現在まで女性多数が活用)(サービス)
- 女性社員による定期的な話し合いの場を設け, 女性社員の意見を職場改善や業務効率アップに反映させる。(卸売, 小売)
- 男女平等という権利の尊重(建設)
- 育短・育休制度を取りやすい環境づくりが必要。病院は女性に活躍してもらわないと成立しない業種なので色々な取組を実施していきたい。(医療, 福祉)
- 研修会・セミナーの開催もいいとは思いますが, まずは女性が安心して出産・子育てができるような環境整備が必要(例えば安価な長時間保育所など)。(農林)
- 意識付けのためのセミナー, 講習会等への参加(製造)
- 年々, 女性の社会進出は高まっている。女性の社会参画を特段促す必要はなく, 積極的な考えの女性をサポートする環境づくりが大切。
- 女性の能力を活かせる職場づくり, 男女対等であること。
- 長く勤務してもらうために, 産休・育休を整備し仕事に戻りやすい環境, 戻ってきたいと思ってもらえる職場づくりに努める。育児経験者(既婚者)男性(特に管理職)による声掛け(理解)があると, 子どもの緊急時の対応について罪悪感が軽減される。(農林)
- 男性技術者と女性技術者を平等に評価する。(学術, 専門・技術サービス)
- 子育て中は学校, 子どもの健康面で, どうしても休みがちになる。その代替りの人材を確保すること。
時々来てもらえる人を頼んではいるが, 急にはできない。(サービス)
- 女性だけのプロジェクトチームの活用と継続(卸売, 小売)
- 退職者(女性)の再雇用を可能とする人材登録制度等の取り組み(医療, 福祉)
- 女性のライフステージ, すなわち結婚・出産・子育てにおいて, 正社員から出産や育児の休暇を踏まえ, 再度パートから正社員雇用と対応してきた。(医療, 福祉)