
令和3年度
女性活躍推進調査報告書

令和3年12月

富山県知事政策局
働き方改革・女性活躍推進室
女性活躍推進課

目次

I	調査概要	1
II	調査結果の要約	3
III	企業調査結果	8
III-1	属性情報	9
III-2	女性活躍推進への意識について	10
III-3	女性活躍の推進状況について	16
III-4	女性活躍の取組み状況について	22
III-5	働き方改革の取組み状況について	27
III-6	県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について	29
III-7	女性活躍を推進するうえでの課題について	30
III-8	国や県への要望について	32
IV	従業員調査結果	34
IV-1	属性情報	35
IV-2	女性活躍推進への意識について	37
IV-3	あなたの会社の状況について	45
IV-4	女性活躍を推進するうえでの課題について	51
IV-5	国や県への要望について	53
V	調査票	55
V-1	企業調査 調査票	56
V-2	従業員調査 調査票	64

I 調査概要

1. 調査目的

人口減少・少子高齢化が進む中、富山県の活力維持とさらなる発展を目指し、民間企業における女性活躍を推進する戦略策定のため、県内企業における女性の活躍推進の状況を調査するもの。

2. 調査方法

■企業調査

県内企業から従業員規模別に抽出した 1,000 社に対する郵送調査

■従業員調査

抽出した企業の従業員 3,000 人（従業員数に応じて 1 企業あたり 2～8 名）に対する郵送およびWEB 回答調査

3. 調査期間

■企業調査、従業員調査

2021 年 7 月 30 日（金）～9 月 3 日（金）

4. 回答結果

■企業調査

調査対象者数	有効回答数	有効回答率
1,000 社	551 社	55.1%

■従業員調査

調査対象者数	有効回答数 (うち WEB 回答)	有効回答率
3,000 人	1,515 人 (358 人)	50.5%

5. 調査実施機関

株式会社東京商工リサーチ 富山支店

6. 注意事項

○報告書本文中の比率はすべて百分率（%）で表し、小数点第 2 位以下を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が 100%にならない場合がある。

○複数回答の設問は、回答が 2 つ以上あり得るため、構成比の合計が 100%を上回る場合がある。

○図表中の「N」（Number of cases の略）とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。

Ⅱ 調査結果の要約

【企業調査】

【女性活躍推進への意識】

各企業における現在の女性活躍の状況は、10点満点中「5点」とする企業が最も多く、この傾向は従業員調査結果とも共通している。また、3段階評価で業種別にみると医療・福祉の「高評価」が突出して高い一方、情報通信業、運輸業、金融・保険業では「高評価」の回答がなく、なかでもサンプル数が少ないことを加味しても、女性従業員が比較的多い金融・保険業において「高評価」としている企業がみられなかったのは、医療・福祉と比較して管理職へのキャリアステップが十分に整備されていないことも要因の一つと考えられる。

また、女性活躍への取り組み状況については平成29年度調査と比較してやや改善しており、県内企業全体として女性の活躍が企業にとって欠かせないとの認識が高まっていることがうかがわれる。

女性活躍に取り組む理由は「優秀な人材の確保・定着」が最も多いが、「取り組んでいない」とした企業では、「女性従業員が少数である」や「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」などを挙げており、女性活躍推進に対して消極的な理由を挙げていることがわかる。

【女性活躍の推進状況】

採用者に占める女性の割合では「女性はいない」が11.1%なのに対し、役員に占める女性の割合では「女性はいない」が29.6%、管理職に占める女性の割合では「女性はいない」が28.5%と高く、特に「金融・保険業」、「情報通信業」でそのギャップは大きい。

一方、最も女性従業員が多い「医療・福祉」では女性管理職比率も高く、女性のキャリアステップが仕組みとしてある企業が多いことがうかがえる。

育児休業の取得期間については、男性では「取得者なし」が過半数を占めたのに対し、女性では「1年以上2年未満」と「6か月以上1年未満」を合わせた『半年以上の育児休業』が過半数を占めており、男性の育児休業取得が進んでいないことがうかがえる。

また、管理職登用の障害においても「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多い」や「本人の昇進意欲がない（少ない）」と女性側に課題があると認識している企業は多いが、従業員調査の回答をみるに女性が管理職に就くうえでの支援や制度が不十分であることが読み取れる。

【女性活躍の取り組み】

女性活躍を推進するための取り組みとして、「職場風土の改善」、「育児との両立支援」、「採用」に関する取り組みなど、女性が働きやすい環境の整備や、仕事と育児等との両立などを支援することが進められている。

各項目の個別の取り組みとしては、「マタハラ・セクハラ防止のための取り組み」、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」、「求職者に対する積極的な広報」などが多く取り組まれている。

一方で、「評価・登用」に関する取り組みは、総じてあまりポイントが高くなく、全体として、女性が働き続けるための取り組みは進んでいるが、そこからさらに一歩進めて「活躍」に至るための取り組みは遅れ気味である。

男性の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保が困難」「男性自身に育児休業を取る意識がない」「前例がない（モデルが少ない）」などが上位に挙げられ、従業員調査でも同様の傾向であることから、そもそも男性の育児休業に関する社内制度の整備・周知の必要性がうかがえる。

また、従業員調査と乖離があった「『育児は女性がやるもの』などの固定的な意識」「上司・同僚等の理解が不十分」など、従業員からみると意識や職場の風土に課題を感じるケースも多く、職場が一丸となって意識改革を進めていくといった雰囲気づくりも並行して行っていくことも重要だろう。

【女性活躍を推進するうえでの課題】

企業から見た課題としては、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が上位に挙げられ、これらは女性従業員からも上位に挙げられている。

一方で、「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」や「時間外労働が多い」は企業と女性従業員とで意識の違いが見受けられる。

【従業員調査】

【女性活躍推進への意識】

自社の女性活躍の状況は、3段階評価で業種別にみるとは医療・福祉の「高評価」が3割超と突出して高い一方、運輸業では「高評価」の回答がなかった。また、職場における女性の活躍についても「積極的に推進するべきだ」の割合は業種別で同様の状況にあり、活躍の状況と推進意向の関係性がみられた。

今の会社で「働き続けたい」と「給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」を合わせた割合は、男女とも約9割であるが、その理由を聞くと、男女にやや違いがみられる。男女ともに「収入を得るため」が最も高く、次に高い項目が男性は、「やりがいのある仕事だから」であり、女性は「転職するのが不安だから」である。

管理職志向も「なりたい（又はすでに管理職である）」と「どちらかといえばなりたい」を合わせた割合は男性が58.9%なのに対し、女性は「どちらかといえばなりたくない」と「なりたくない」を合わせた割合が63.8%を占め、対照的である。

また、管理職になりたくない理由として、性別で見ると「仕事と家庭の両立が困難だから」で男女の差が大きくなっており、そのように考える要因として家事等の家庭における負担が相対的に男性の方が少なく、働くうえでの環境の違いが表れている。

更に性年代別で見ると「自分の能力に自信がないから」について、男性の40歳代以上からは女性の40歳代以上と比較して低く、女性において管理職になるうえでのキャリアロードマップが整備されておらず、管理職としての自信がもてるようなキャリア形成が不十分となっている現状がうかがえる。

なお、企業調査でも回答率が高かった「本人の昇進意欲」については、従業員調査では「女性自身が管理職になることを希望しない」が男性において42.6%と高い一方、女性においては28.4%であり、女性と企業や男性との認識には差異があることがわかる。

【会社の状況】

会社の女性活躍の状況であてはまるものについて、「そう思う」と回答された項目は、「長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる」、「女性の業務範囲が拡大している」、「女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる」が上位に挙げられている。

「そう思う」と回答した者の割合を女性活躍の状況の評価別にみると、「女性の業務範囲が拡大している」や「採用者に占める女性の割合が大きくなっている」、「性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている」、「女性の応募者が増えている」、「研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる」、「女性の経営層・管理職が増えている」については、評価との強い相関関係が読み取れる。

反面、「マタハラ・セクハラ対策が進んでいる」や「フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている」、「男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている」については、評価との相関関係は読み取れない。

これらのことから十分なキャリア形成等の「活躍」に至るための取組みの推進が女性活躍の状況を改善するうえで大きなウェイトがあることが読み取れる。

また、会社に進めてほしい取組みは、「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」、「フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進」、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」など、『働きやすさ』のための取組みを要望する割合が高く、これは特に女性の割合が高い。

男性の育児休業取得の課題として、男性の認識では「休業中の育児休業給付金等の補償が不十分」など金銭面での不安が女性の認識と比べて強く、まずは制度を整備し不安なく育児休業に入れるようにすることが肝要といえる。

対して、女性の認識では「上司・同僚等の理解が不十分」、「『育児は女性がやるもの』などの固定的な意識」など意識面での課題が男性の認識と比べて強く、企業調査の要約でも既述したが、会社の文化として男性の育児休業を取ることが当たり前となるように取組みを進めていくことが必要だろう。

【女性活躍を推進するうえでの課題】

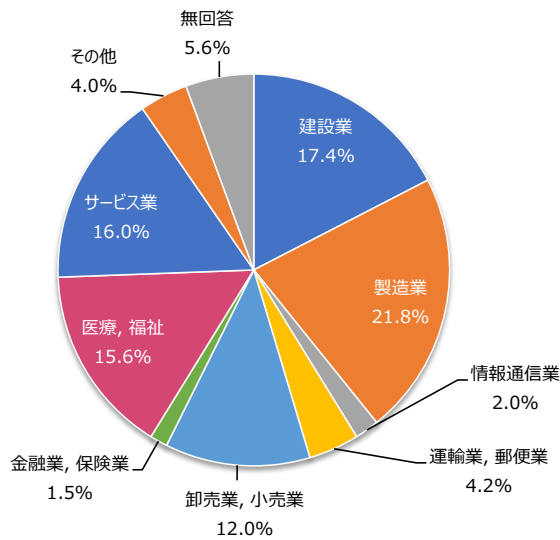
課題の上位項目をみると、特に女性の意識として「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」など、女性が家庭や育児と仕事との両立をすることの難しさ、職場での理解が進んでいないことなどが「活躍」の推進を遅らせる要因と考えられている。

一方で男性の意識としては、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」や「一般的に女性の就労意識が低い」など、どちらかといえば女性自身の働き方や意識に課題があると考えていることがうかがえる。

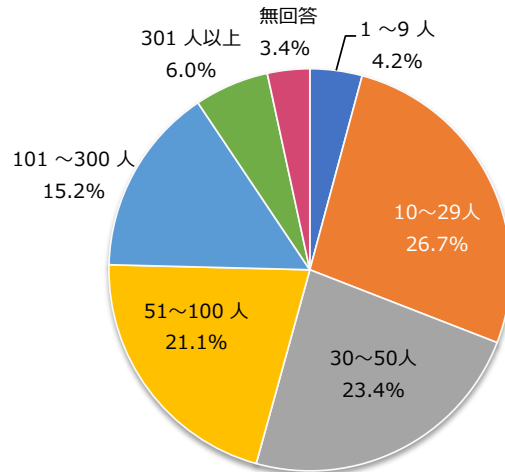
III 企業調査結果

Ⅲ-1 属性情報

【業種】



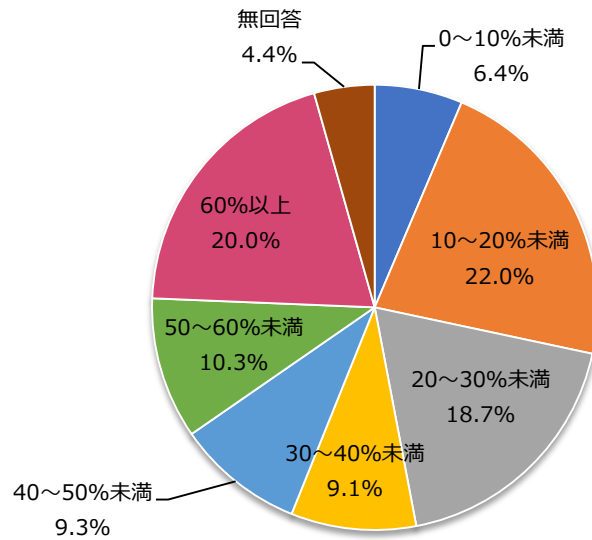
【従業員規模】



N=551

N=551

【女性従業員割合】



N=551

(社、%)	回答数	0~10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50~60%未満	60%以上	無回答
全体	551	6.4	22.0	18.7	9.1	9.3	10.3	20.0	4.4
建設業	96	19.8	54.2	15.6	1.0	3.1	-	-	6.3
製造業	120	3.3	17.5	28.3	18.3	10.0	11.7	7.5	3.3
情報通信業	11	-	-	27.3	18.2	27.3	27.3	-	-
運輸業	23	34.8	52.2	4.3	4.3	-	-	4.3	-
卸売・小売業	66	3.0	24.2	28.8	12.1	16.7	3.0	9.1	3.0
金融・保険業	8	-	-	-	25.0	25.0	37.5	-	12.5
医療・福祉	86	-	-	1.2	1.2	1.2	10.5	82.6	3.5
サービス業	88	2.3	12.5	20.5	6.8	17.0	19.3	14.8	6.8
その他	22	-	9.1	18.2	13.6	13.6	22.7	22.7	-

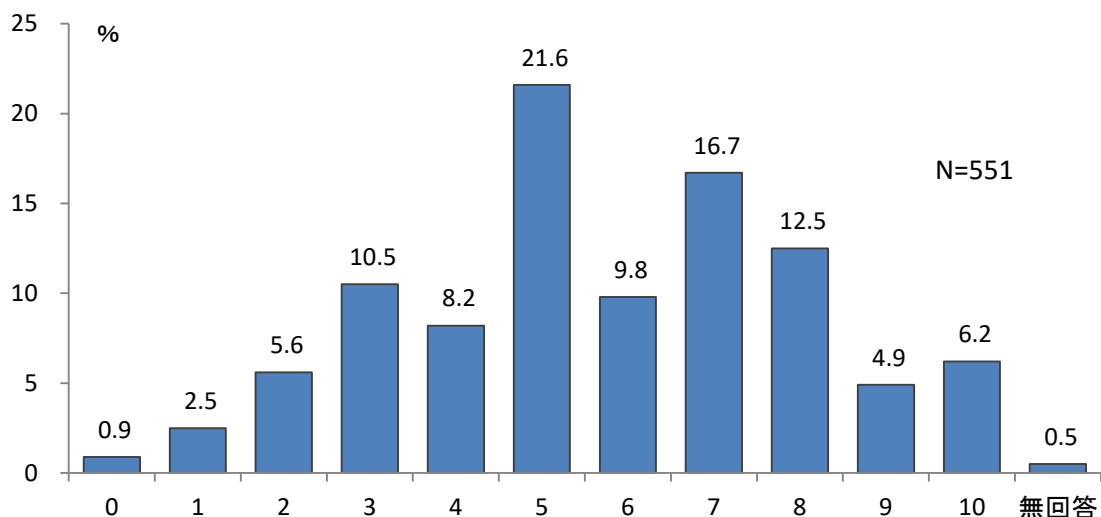
Ⅲ-2 女性活躍推進への意識について

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

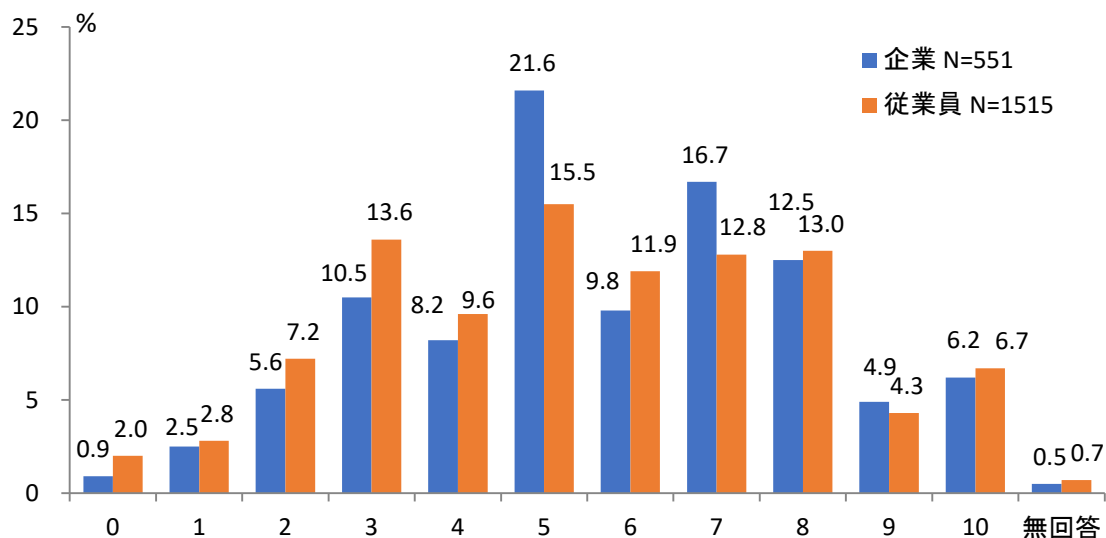
自社の女性活躍の状況については、10点満点中「5点」が21.6%で最も高く、次いで「7点」の16.7%、「8点」の12.5%の順となっている。

従業員調査と比較すると、「5点」が最も高く、平均では、企業が5.7点、従業員は5.5点となっている。

なお、3段階評価でみると、業種別では医療・福祉の「高評価」が4割超と突出して高い一方、情報通信業、運輸業、金融・保険業では「高評価」の回答がなかった。



自社の女性活躍の状況 企業・従業員比較



(件、%)	回答者数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	平均点	
企業	551	0.9	2.5	5.6	10.5	8.2	21.6	9.8	16.7	12.5	4.9	6.2	0.5	5.7	
従業員	1515	2.0	2.8	7.2	13.6	9.6	15.5	11.9	12.8	13.0	4.3	6.7	0.7	5.5	
性別	男性	479	0.6	2.5	5.8	13.8	10.0	13.2	11.5	14.8	15.4	5.2	6.5	0.6	5.7
	女性	1028	2.6	2.9	7.7	13.6	9.5	16.5	12.1	11.8	12.0	3.9	6.7	0.7	5.4

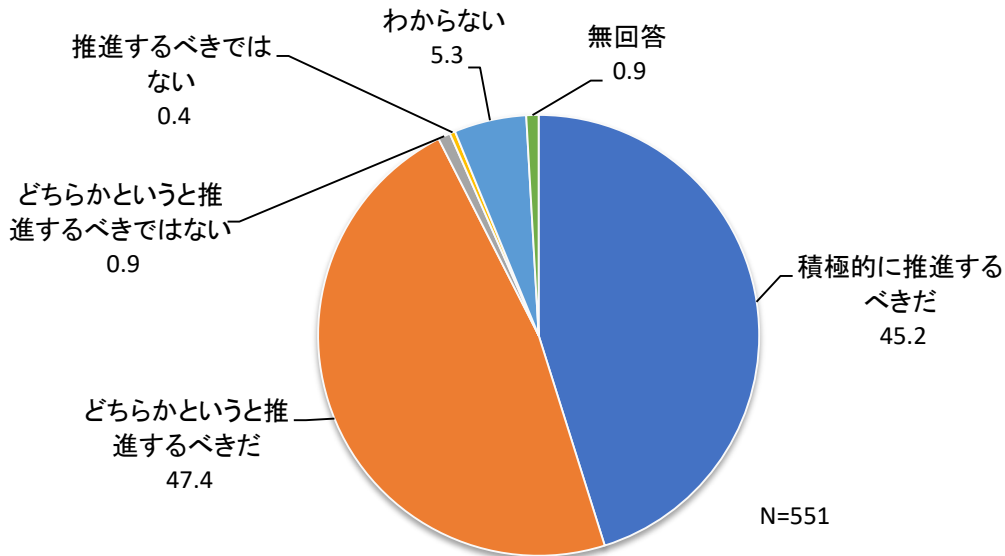
自社の女性活躍の状況（三段階評価）

(社、%)		回答数	高評価	中立	低評価	無回答
全体		551	11.1	29.2	59.2	0.5
業種	建設業	96	3.1	20.8	75.0	1.0
	製造業	120	3.3	24.2	72.5	-
	情報通信業	11	-	63.6	36.4	-
	運輸業	23	-	17.4	78.3	4.3
	卸売・小売業	66	3.0	21.2	75.8	-
	金融・保険業	8	-	25.0	75.0	-
	医療・福祉	86	43.0	45.3	11.6	-
	サービス業	88	6.8	40.9	51.1	1.1
	その他	22	22.7	36.4	40.9	-
従業員数	1～9人	23	17.4	30.4	52.2	-
	10～29人	147	10.2	32.7	55.8	1.4
	30～50人	129	13.2	30.2	56.6	-
	51～100人	116	13.8	26.7	58.6	0.9
	101～300人	84	10.7	25.0	64.3	-
	301人以上	33	-	30.3	69.7	-

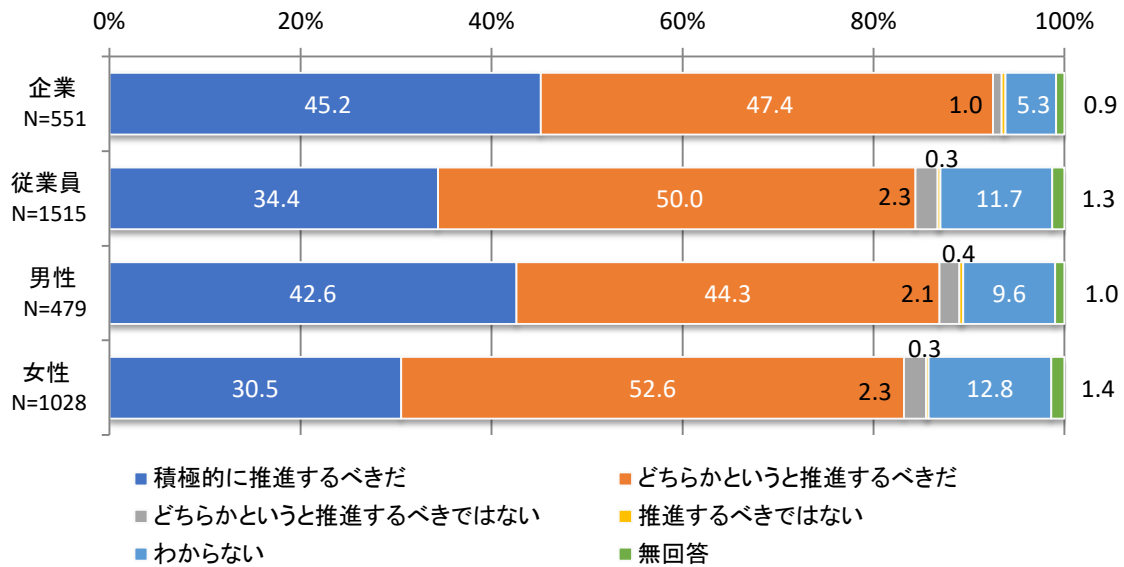
※各評価については高評価（9～10点）、中立（7～8点）、低評価（0～6点）としている。

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

職場における女性の活躍については、「どちらかというと推進するべきだ」が47.4%で最も高く、「積極的に推進するべきだ」の45.2%と合わせ、92.6%の企業が女性活躍を推進するべきだと考えている。



職場における「女性の活躍推進」について 企業・従業員比較

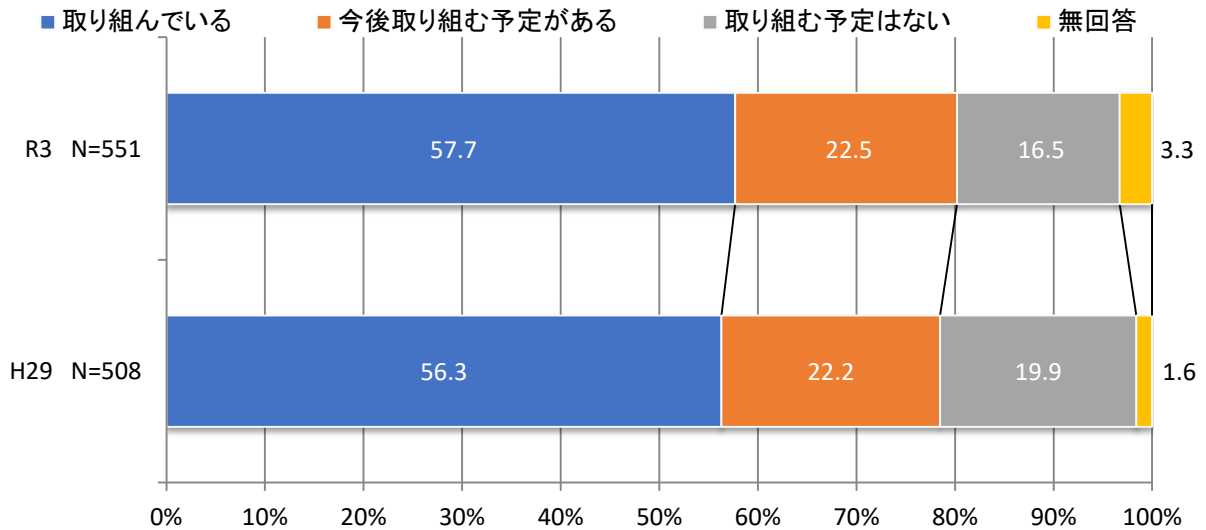


職場における「女性の活躍推進」について

(社、%)		回答数	積極的に推進すべきだ	どちらかという推進すべきではない	どちらかという推進すべきだ	推進すべきではない	わからない	無回答
全体		551	45.2	47.4	0.9	0.4	5.3	0.9
業種	建設業	96	37.5	50.0	1.0	1.0	8.3	2.1
	製造業	120	37.5	56.7	-	0.8	5.0	-
	情報通信業	11	63.6	27.3	-	-	9.1	-
	運輸業	23	39.1	43.5	4.3	-	4.3	8.7
	卸売・小売業	66	33.3	59.1	3.0	-	3.0	1.5
	金融・保険業	8	87.5	12.5	-	-	-	-
	医療・福祉	86	69.8	26.7	-	-	3.5	-
	サービス業	88	46.6	47.7	-	-	5.7	-
その他	22	59.1	36.4	-	-	4.5	-	
従業員数	1~9人	23	30.4	47.8	-	-	21.7	-
	10~29人	147	45.6	44.9	2.0	-	6.8	0.7
	30~50人	129	45.7	47.3	-	1.6	3.9	1.6
	51~100人	116	50.0	41.4	1.7	-	6.9	-
	101~300人	84	38.1	60.7	-	-	1.2	-
	301人以上	33	54.5	39.4	-	-	-	6.1

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

「取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」を合わせると、80.2%となっている。また、平成29年度調査と比較すると1.7ポイント高くなっており、取組状況はやや改善している。

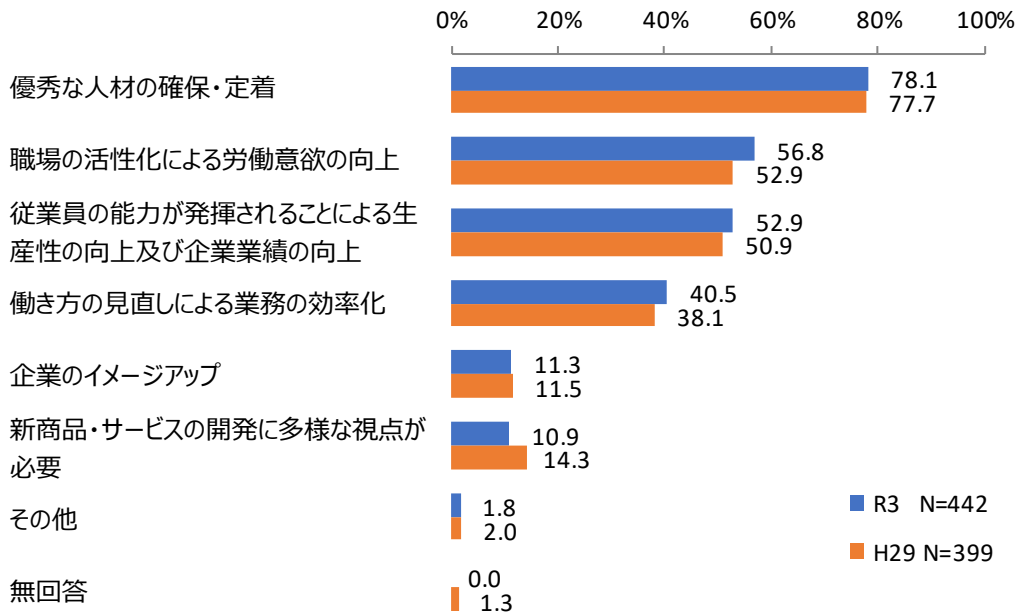


女性活躍への取組み

(社、%)		回答数	取り組んでいる (%)	今後取り組む予定がある (%)	取り組む予定はない (%)	無回答 (%)
全体		551	57.7	22.5	16.5	3.3
業種	建設業	96	56.3	24.0	16.7	3.1
	製造業	120	52.5	24.2	17.5	5.8
	情報通信業	11	72.7	27.3	-	-
	運輸業	23	30.4	34.8	34.8	-
	卸売・小売業	66	47.0	30.3	19.7	3.0
	金融・保険業	8	87.5	12.5	-	-
	医療・福祉	86	81.4	8.1	9.3	1.2
	サービス業	88	60.2	20.5	15.9	3.4
	その他	22	59.1	22.7	18.2	-
従業員数	1～9人	23	34.8	13.0	52.2	-
	10～29人	147	53.7	24.5	18.4	3.4
	30～50人	129	55.8	19.4	20.9	3.9
	51～100人	116	57.8	20.7	16.4	5.2
	101～300人	84	63.1	31.0	3.6	2.4
	301人以上	33	90.9	9.1	-	-

(問4で「取り組んでいる」または「今後取り組む予定がある」と回答した方について)
 問4-1 女性活躍に取り組む(重視する)理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

問4で女性活躍に「取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」と回答した企業のうち、女性活躍に取り組む(重視する)理由として、「優秀な人材の確保・定着」が78.1%で最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」の56.8%、「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業績の向上」の52.9%の順となっている。



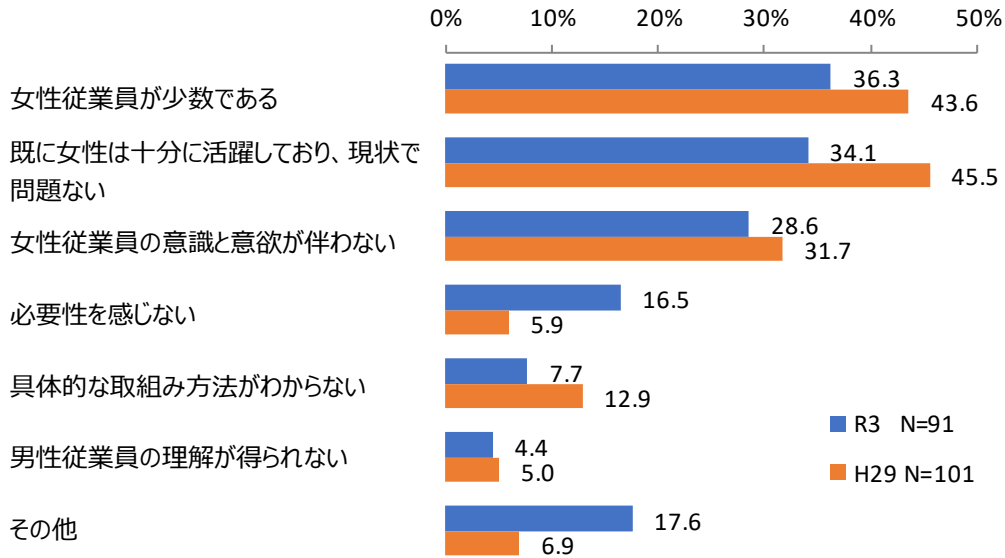
女性活躍に取り組む(重視する)理由

(社、%)	回答数	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	従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	企業のイメージアップ	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	その他	無回答
全体	442	78.1	56.8	52.9	40.5	11.3	10.9	1.8	-
業種	建設業	77	76.6	54.5	32.5	35.1	26.0	6.5	-
	製造業	92	76.1	56.5	69.6	32.6	5.4	13.0	1.1
	情報通信業	11	100.0	45.5	63.6	27.3	18.2	18.2	-
	運輸業	15	80.0	73.3	66.7	40.0	13.3	-	-
	卸売・小売業	51	70.6	54.9	49.0	47.1	11.8	19.6	-
	金融・保険業	8	87.5	37.5	87.5	50.0	12.5	12.5	-
	医療・福祉	77	90.9	62.3	39.0	48.1	5.2	5.2	7.8
	サービス業	71	78.9	57.7	54.9	45.1	8.5	14.1	1.4
	その他	18	50.0	55.6	72.2	44.4	11.1	11.1	-
従業員数	1~9人	11	54.5	63.6	63.6	45.5	9.1	-	-
	10~29人	115	77.4	61.7	44.3	40.9	13.9	17.4	1.7
	30~50人	97	80.4	56.7	52.6	33.0	9.3	10.3	1.0
	51~100人	91	76.9	54.9	54.9	39.6	13.2	7.7	3.3
	101~300人	79	82.3	53.2	55.7	45.6	11.4	8.9	2.5
	301人以上	33	84.8	48.5	72.7	39.4	3.0	12.1	-

(問4で「取り組む予定はない」と回答した方について)

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

問4で女性活躍に「取り組む予定はない」と回答した企業のうち、女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由として、「女性従業員が少数である」が36.3%で最も高く、次いで「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」の34.1%、「女性従業員の意識と意欲が伴わない」の28.6%の順となっている。



女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由

(社、%)	回答数	少女数性で従業員が	問題ない現状で	既に女性活躍している	伴意識と意欲が	必要を感じ	具体的な取り組みが	男性従業員が	その他	無回答
全体	91	36.3	34.1	28.6	16.5	7.7	4.4	17.6	-	
業種	建設業	16	43.8	12.5	18.8	37.5	6.3	-	25.0	-
	製造業	21	33.3	28.6	52.4	19.0	4.8	4.8	9.5	-
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	8	62.5	12.5	25.0	-	12.5	-	12.5	-
	卸売・小売業	13	38.5	53.8	23.1	7.7	-	7.7	15.4	-
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	8	-	87.5	-	12.5	-	-	25.0	-
	サービス業	14	21.4	14.3	28.6	7.1	28.6	7.1	14.3	-
	その他	4	50.0	50.0	-	-	-	-	25.0	-
従業員数	1~9人	12	8.3	41.7	16.7	16.7	8.3	-	8.3	-
	10~29人	27	48.1	29.6	25.9	7.4	11.1	3.7	18.5	-
	30~50人	27	37.0	37.0	29.6	18.5	3.7	11.1	11.1	-
	51~100人	19	36.8	31.6	42.1	26.3	5.3	-	26.3	-
	101~300人	3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	33.3	-
	301人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-

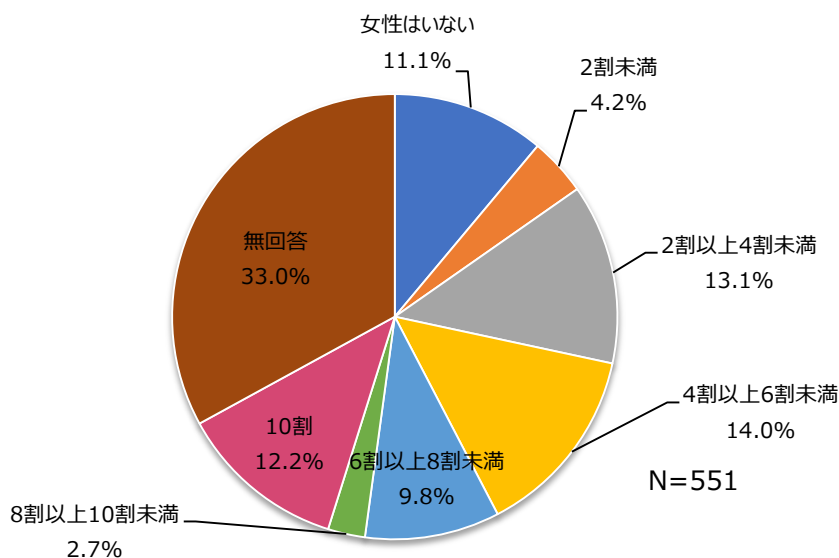
Ⅲ-3 女性活躍の推進状況について

問5 貴社の状況をご記入ください。

【直近事業年度の採用者に占める女性の割合】

直近事業年度の採用者に占める女性割合は、「4割以上6割未満」の企業が14.0%で最も高く、次いで「2割以上4割未満」の13.1%、「10割」の12.2%の順となっている。

業種別にみると、「女性はいない」が建設業において20.8%と比較的高くなっている。



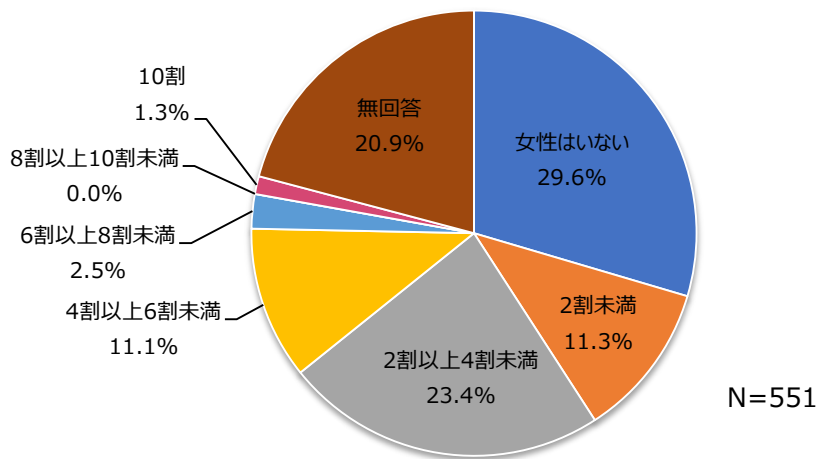
直近事業年度の採用者に占める女性の割合

(社、%)	回答数	女性はいない	2割未満	2割以上4割未満	4割以上6割未満	6割以上8割未満	8割以上10割未満	10割	無回答
全体	551	11.1	4.2	13.1	14.0	9.8	2.7	12.2	33.0
建設業	96	20.8	8.3	12.5	12.5	2.1	-	3.1	40.6
製造業	120	12.5	5.8	18.3	15.0	6.7	1.7	6.7	33.3
情報通信業	11	-	-	18.2	36.4	9.1	-	-	36.4
運輸業	23	17.4	13.0	26.1	8.7	4.3	-	-	30.4
卸売・小売業	66	7.6	1.5	19.7	15.2	12.1	1.5	10.6	31.8
金融・保険業	8	-	-	12.5	50.0	12.5	-	25.0	-
医療・福祉	86	1.2	-	2.3	9.3	23.3	10.5	31.4	22.1
サービス業	88	12.5	2.3	10.2	9.1	10.2	1.1	13.6	40.9
その他	22	4.5	4.5	4.5	22.7	13.6	-	18.2	31.8

【役員に占める女性の割合】

役員に占める女性割合は、「女性はいない」の企業が29.6%で最も高く、次いで「2割以上4割未満」の23.4%、「2割未満」の11.3%の順となっている。

業種別にみると、「女性はいない」が情報通信業の72.7%、金融・保険業の87.5%で比較的高くなっている。



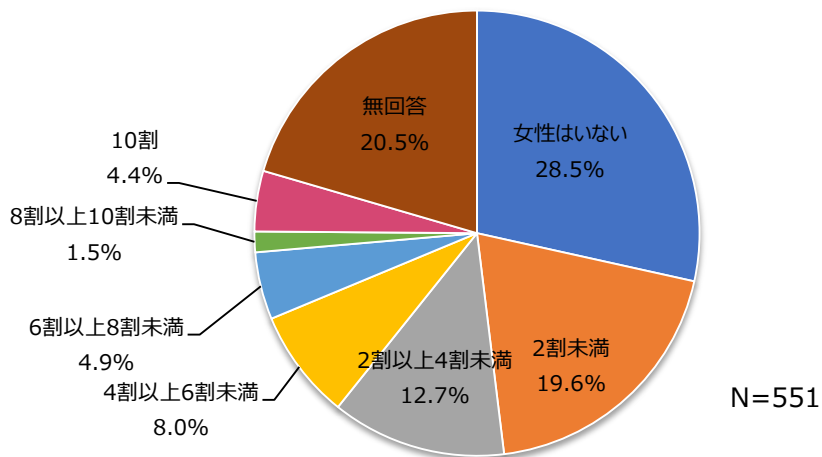
役員に占める女性の割合

(社、%)	回答数	女性はいない	2割未満	2割以上4割未満	4割以上6割未満	6割以上8割未満	8割以上10割未満	10割	無回答
全体	551	29.6	11.3	23.4	11.1	2.5	-	1.3	20.9
建設業	96	27.1	11.5	27.1	11.5	3.1	-	-	19.8
製造業	120	38.3	8.3	20.0	9.2	1.7	-	0.8	21.7
情報通信業	11	72.7	18.2	-	-	-	-	-	9.1
運輸業	23	43.5	-	21.7	8.7	-	-	-	26.1
卸売・小売業	66	30.3	10.6	22.7	18.2	-	-	-	18.2
金融・保険業	8	87.5	12.5	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	86	7.0	18.6	31.4	12.8	4.7	-	7.0	18.6
サービス業	88	21.6	12.5	21.6	11.4	4.5	-	-	28.4
その他	22	22.7	18.2	22.7	9.1	4.5	-	-	22.7

【管理職に占める女性の割合】

管理職に占める女性割合は、「女性はいない」の企業が28.5%で最も高く、次いで「2割未満」の19.6%、「2割以上4割未満」の12.7%の順となっている。

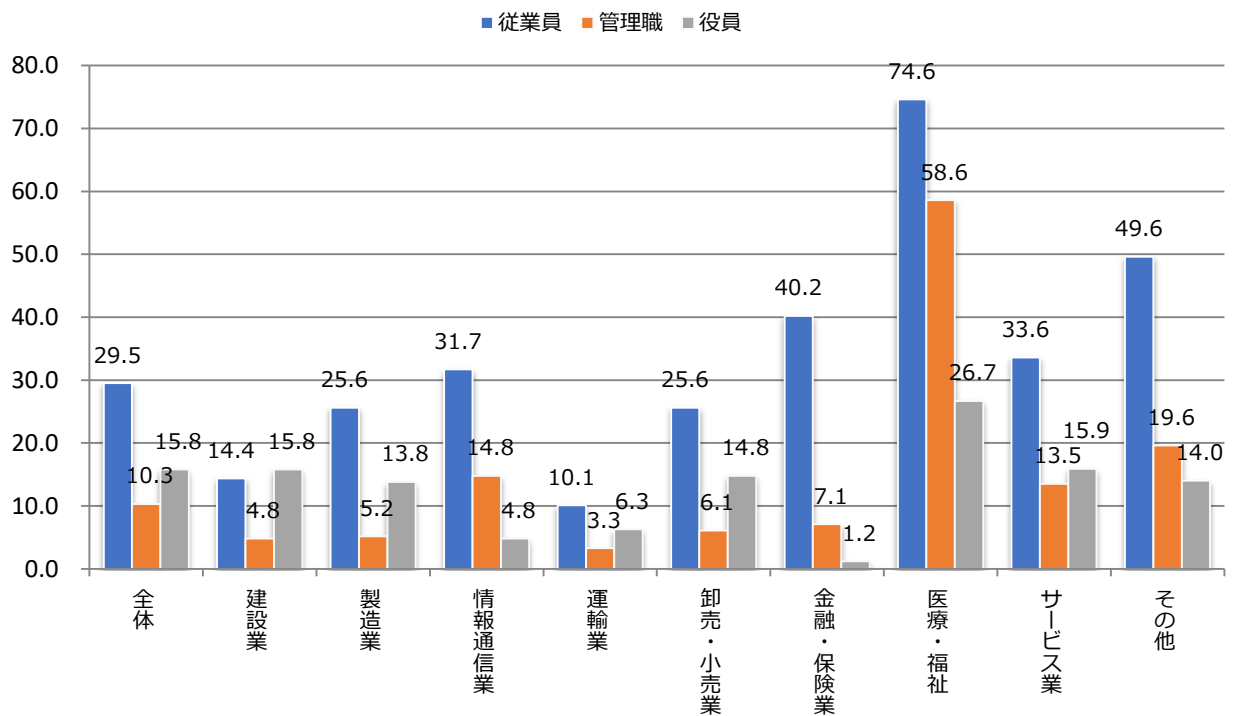
業種別にみると、「女性はいない」が建設業や製造業、運輸業、卸売・小売業において3割超と比較的高くなっている。



管理職に占める女性の割合

(社、%)	回答数	女性はいない	2割未満	2割以上4割未満	4割以上6割未満	6割以上8割未満	8割以上10割未満	10割	無回答
全体	551	28.5	19.6	12.7	8.0	4.9	1.5	4.4	20.5
建設業	96	37.5	16.7	13.5	1.0	-	-	2.1	29.2
製造業	120	35.8	28.3	12.5	2.5	-	-	0.8	20.0
情報通信業	11	27.3	18.2	45.5	9.1	-	-	-	-
運輸業	23	39.1	21.7	4.3	-	-	-	-	34.8
卸売・小売業	66	37.9	19.7	12.1	1.5	3.0	-	-	25.8
金融・保険業	8	25.0	75.0	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	86	5.8	1.2	10.5	27.9	23.3	7.0	18.6	5.8
サービス業	88	23.9	21.6	14.8	12.5	1.1	-	3.4	22.7
その他	22	18.2	18.2	18.2	9.1	4.5	4.5	9.1	18.2

【従業員/管理職/役員に占める女性の割合】

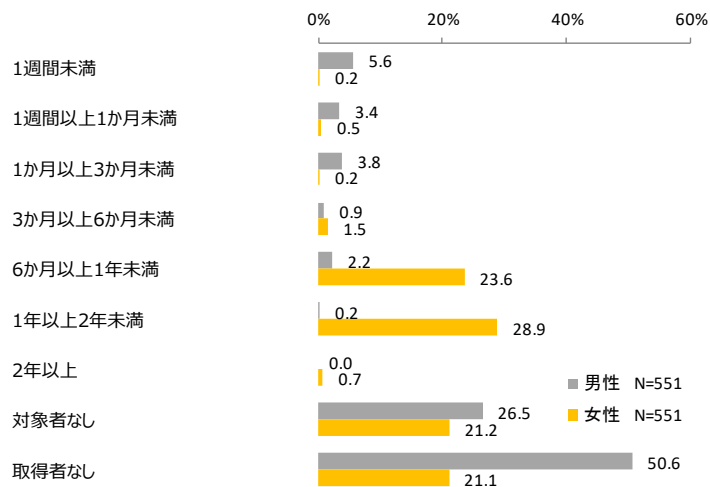


従業員/管理職/役員に占める女性の割合

(社、%)	回答数	従業員			管理職			役員		
		男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
全体	551	44940	18767	29.5	8372	961	10.3	2669	502	15.8
建設業	96	5400	909	14.4	1087	55	4.8	373	70	15.8
製造業	120	17494	6015	25.6	2981	164	5.2	550	88	13.8
情報通信業	11	841	390	31.7	156	27	14.8	79	4	4.8
運輸業	23	5122	576	10.1	491	17	3.3	133	9	6.3
卸売・小売業	66	4455	1536	25.6	1003	65	6.1	264	46	14.8
金融・保険業	8	986	664	40.2	418	32	7.1	83	1	1.2
医療・福祉	86	1379	4045	74.6	246	348	58.6	439	160	26.7
サービス業	88	3265	1651	33.6	835	130	13.5	464	88	15.9
その他	22	1889	1859	49.6	311	76	19.6	135	22	14.0

【直近事業年度において取得された育児休業のうち取得した人が最も多かった期間】

直近事業年度における育児休業の取得期間として、男性では「取得者なし」が50.6%と過半数を占めたのに対し、女性では「1年以上2年未満」の28.9%、「6か月以上1年未満」の23.6%を合わせて過半数を占めている。



直近事業年度において取得された育児休業のうち取得した人が最も多かった期間（男性）

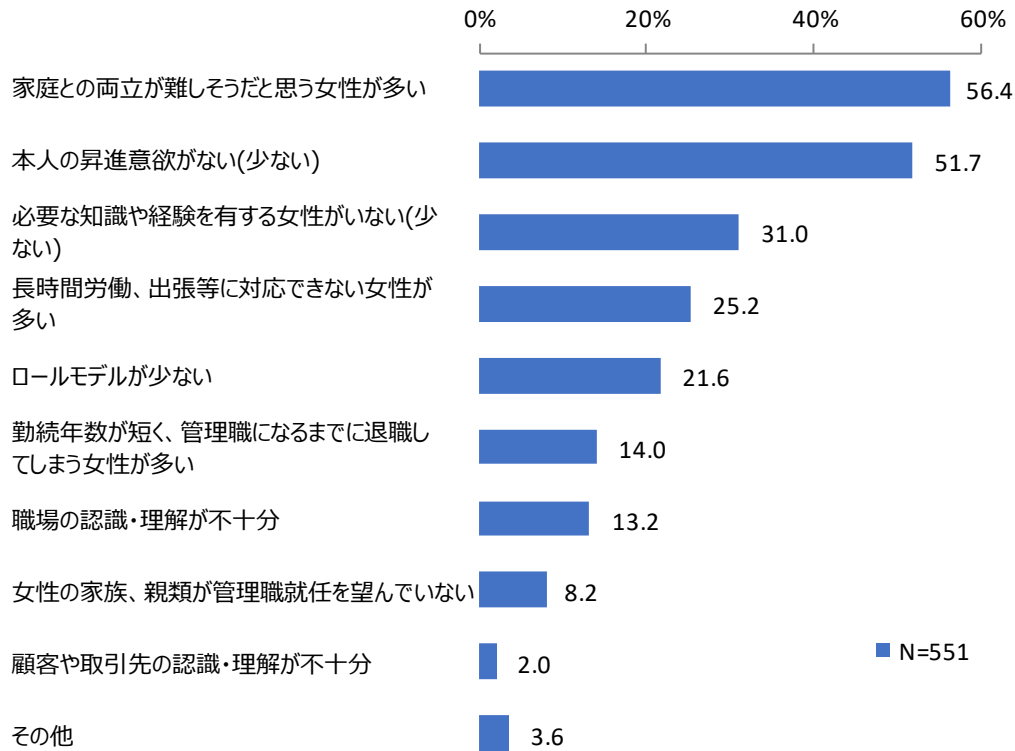
(社、%)	回答数	1週間未満	1か月未満以上	3か月未満以上	6か月未満以上	1年未満以上	2年未満以上	2年以上	対象者なし	取得者なし	無回答
全体	551	5.6	3.4	3.8	0.9	2.2	0.2	-	26.5	50.6	6.7
業種											
建設業	96	6.3	2.1	-	-	2.1	-	-	24.0	63.5	2.1
製造業	120	6.7	7.5	6.7	0.8	3.3	-	-	23.3	46.7	5.0
情報通信業	11	9.1	-	-	9.1	9.1	-	-	36.4	27.3	9.1
運輸業	23	-	-	4.3	4.3	-	-	-	13.0	78.3	-
卸売・小売業	66	6.1	3.0	6.1	1.5	-	-	-	21.2	59.1	3.0
金融・保険業	8	12.5	-	-	-	-	-	-	-	87.5	-
医療・福祉	86	3.5	4.7	1.2	-	2.3	1.2	-	30.2	46.5	10.5
サービス業	88	3.4	1.1	5.7	1.1	2.3	-	-	43.2	29.5	13.6
その他	22	4.5	4.5	9.1	-	4.5	-	-	9.1	59.1	9.1
従業員数											
1~9人	23	-	-	-	-	-	-	-	43.5	43.5	13.0
10~29人	147	1.4	1.4	2.0	-	-	0.7	-	36.7	49.0	8.8
30~50人	129	4.7	3.1	0.8	-	0.8	-	-	32.6	50.4	7.8
51~100人	116	4.3	1.7	6.0	-	0.9	-	-	23.3	59.5	4.3
101~300人	84	11.9	6.0	6.0	4.8	3.6	-	-	7.1	54.8	6.0
301人以上	33	24.2	15.2	15.2	3.0	18.2	-	-	-	24.2	-

直近事業年度において取得された育児休業のうち取得した人が最も多かった期間（女性）

(社、%)	回答数	1週間未満	1か月未満以上	3か月未満以上	6か月未満以上	1年未満以上	2年未満以上	2年以上	対象者なし	取得者なし	無回答
全体	551	0.2	0.5	0.2	1.5	23.6	28.9	0.7	21.2	21.1	2.2
業種											
建設業	96	-	-	-	1.0	8.3	16.7	-	31.3	41.7	1.0
製造業	120	-	-	-	2.5	22.5	32.5	0.8	20.0	20.0	1.7
情報通信業	11	-	-	-	-	27.3	36.4	-	18.2	18.2	-
運輸業	23	-	4.3	-	-	17.4	8.7	-	17.4	52.2	-
卸売・小売業	66	-	-	-	4.5	25.8	30.3	3.0	19.7	16.7	-
金融・保険業	8	-	-	-	-	37.5	62.5	-	-	-	-
医療・福祉	86	-	1.2	-	1.2	40.7	41.9	1.2	8.1	4.7	1.2
サービス業	88	-	1.1	1.1	-	22.7	23.9	-	29.5	15.9	5.7
その他	22	-	-	-	-	22.7	36.4	-	13.6	22.7	4.5
従業員数											
1~9人	23	-	-	-	-	8.7	8.7	-	39.1	39.1	4.3
10~29人	147	-	0.7	0.7	1.4	11.6	18.4	1.4	27.9	34.0	4.1
30~50人	129	-	0.8	-	1.6	19.4	24.8	1.6	26.4	24.0	1.6
51~100人	116	0.9	-	-	1.7	29.3	31.0	-	19.8	16.4	0.9
101~300人	84	-	1.2	-	-	46.4	44.0	-	4.8	1.2	2.4
301人以上	33	-	-	-	3.0	33.3	60.6	-	-	3.0	-

問6 女性の管理職登用について、障害は何だと思いますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

女性の管理職登用の障害として、「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多い」が56.4%で最も高く、次いで「本人の昇進意欲がない(少ない)」の51.7%、「必要な知識や経験を有する女性が少ない(少ない)」の31.0%の順となっている。



女性の管理職登用の障害

(社、%)	回答数	家庭との両立が難しい(多い)	本人の昇進意欲がない(少ない)	必要な知識や経験を有する女性が少ない(少ない)	長時間労働、出張等に対応できない女性が多い	ロールモデルが少ない	女性退職年数が多すぎる(多い)	管理職になるまでに退職してしまう女性が多い	職場の認識・理解が不十分	女性の家族、親類が管理職就任を望んでいない	顧客や取引先の認識・理解が不十分	その他	無回答
全体	551	56.4	51.7	31.0	25.2	21.6	14.0	13.2	8.2	2.0	3.6	3.3	
業種	建設業	96	51.0	37.5	37.5	14.6	19.8	15.6	15.6	8.3	4.2	7.3	2.1
	製造業	120	54.2	65.8	31.7	30.8	29.2	6.7	15.0	10.8	0.8	1.7	2.5
	情報通信業	11	63.6	54.5	27.3	18.2	45.5	9.1	9.1	9.1	-	-	-
	運輸業	23	52.2	73.9	17.4	21.7	26.1	4.3	13.0	17.4	-	4.3	4.3
	卸売・小売業	66	53.0	50.0	42.4	28.8	19.7	19.7	10.6	3.0	1.5	-	-
	金融・保険業	8	62.5	50.0	37.5	25.0	50.0	-	37.5	12.5	-	-	-
	医療・福祉	86	68.6	48.8	24.4	32.6	8.1	14.0	4.7	5.8	1.2	7.0	9.3
	サービス業	88	53.4	44.3	30.7	20.5	20.5	19.3	15.9	10.2	3.4	2.3	3.4
その他	22	59.1	45.5	13.6	22.7	31.8	27.3	9.1	-	-	4.5	-	
従業員数	1~9人	23	73.9	34.8	26.1	26.1	4.3	21.7	4.3	26.1	-	-	-
	10~29人	147	53.7	42.9	28.6	29.3	18.4	17.0	8.8	8.8	2.7	2.7	5.4
	30~50人	129	55.8	49.6	29.5	27.1	17.8	14.7	19.4	7.0	3.9	2.3	2.3
	51~100人	116	58.6	58.6	37.9	22.4	16.4	12.9	13.8	6.0	0.9	6.0	3.4
	101~300人	84	56.0	59.5	29.8	17.9	38.1	11.9	11.9	7.1	-	3.6	2.4
	301人以上	33	60.6	75.8	33.3	18.2	39.4	3.0	15.2	12.1	3.0	3.0	3.0

Ⅲ-4 女性活躍の取組み状況について

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

「採用についての取組み」や「職場風土改善についての取組み」でともに87.3%の企業が何らかの取組みを実施している一方、「評価・登用についての取組み」は61.3%となっている。

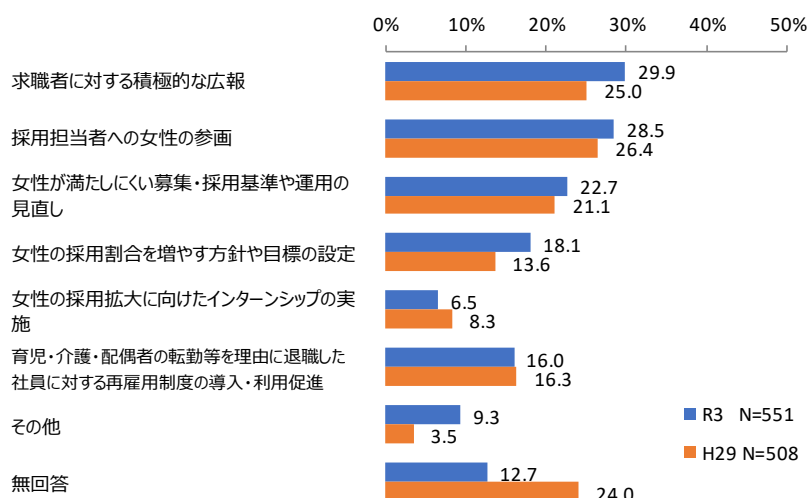
具体的な取組みは、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み」と「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」がともに38.3%と最も高い。

また、平成29年度調査と比較してすべての項目で取り組んでいる率が上昇している。

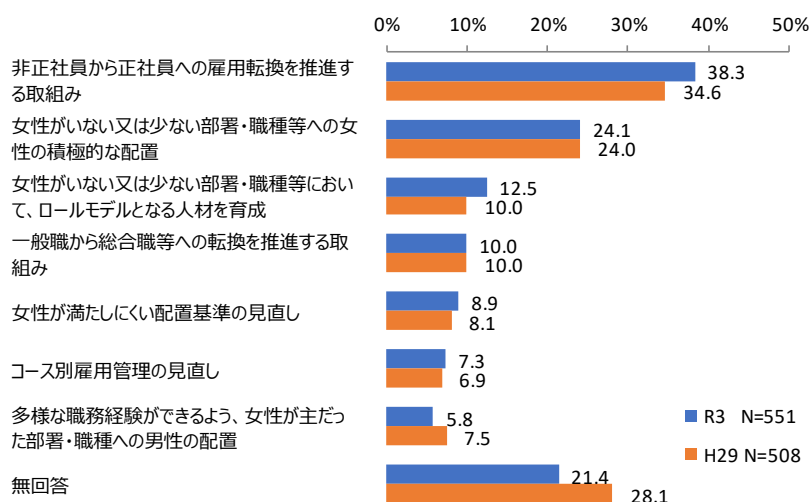
項目	全体	回答が多かった取組み		回答が少なかった取組み	
採用	87.3% (76.0%)	求職者に対する積極的な広報	29.9%	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	6.5%
		採用担当者への女性の参画	28.5%		
配置	78.6% (71.9%)	非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み	38.3%	多様な職務経験ができるよう、女性が主だった部署・職種への男性の配置	5.8%
		女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	24.1%	コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進)	7.3%
育成	78.8% (73.4%)	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	37.9%	家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を出産・子育て期以前に積極的に付与	3.6%
		中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成等)	31.6%	非正社員を対象とした研修の実施	4.5%
育児との両立支援	85.5% (76.4%)	産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	38.3%	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	1.1%
		育児休業取得に関する方針や目標の設定	35.6%	事業所内託児所の設置	2.5%
介護との両立支援	75.5% (68.7%)	介護休業取得に関する方針や目標の設定	31.0%	介護等を理由とする転勤への配慮(地域限定で働ける制度を含む)	9.1%
		介護休業中の情報提供、相談窓口の設置	25.8%		
評価・登用	61.3% (50.8%)	女性管理職の登用方針や目標の設定	22.5%	女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施	3.1%
		管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施	22.0%	ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施	4.4%
職場風土の改善	87.3% (81.9%)	マタハラ・セクハラ防止のための取組み	35.0%	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の取組みに関する項目設定	2.9%
		女子トイレや更衣室等の整備・改修	28.9%		

※全体の○内の値は平成29年度調査の数値である。

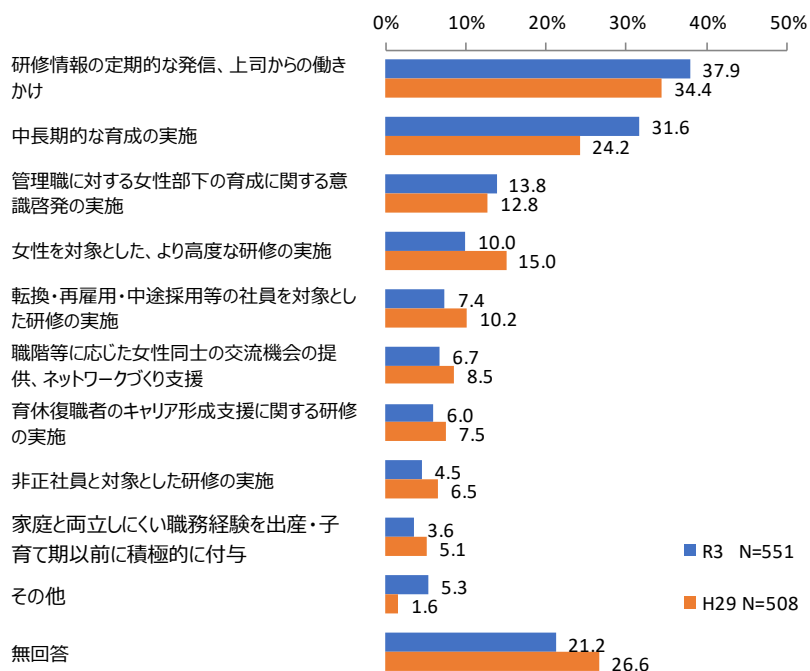
(1) 採用についての取組み



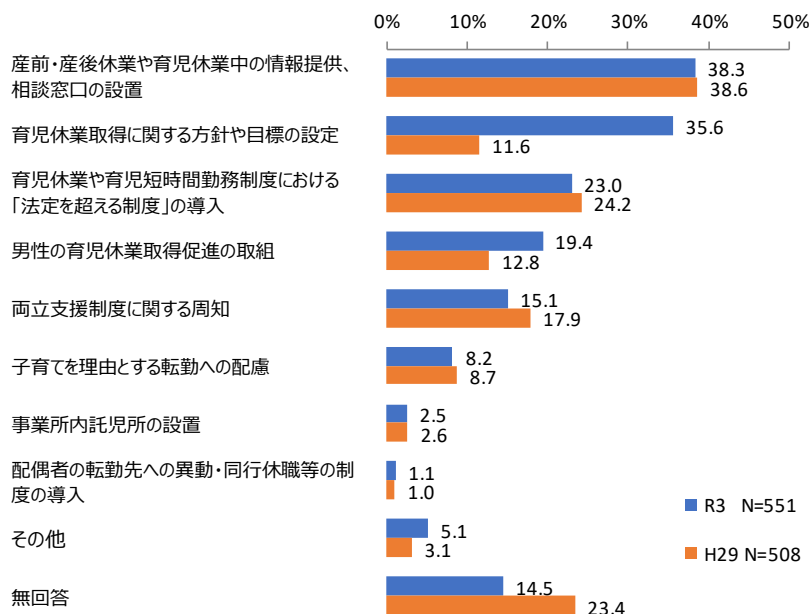
(2) 配置についての取組み



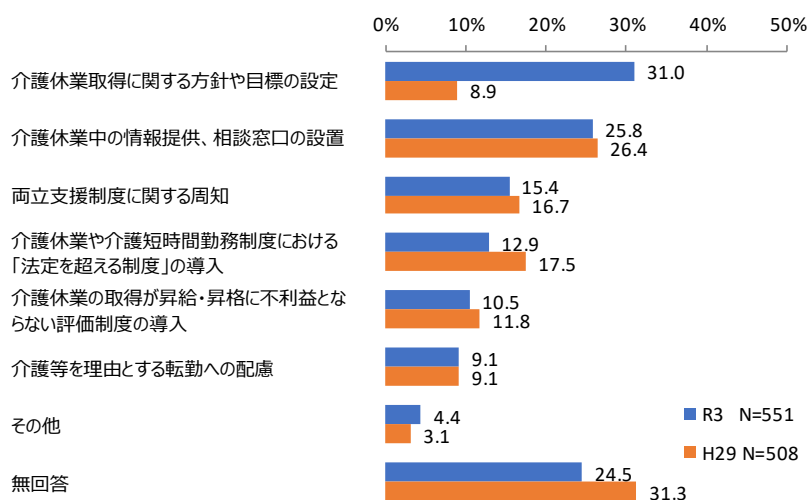
(3) 育成についての取組み



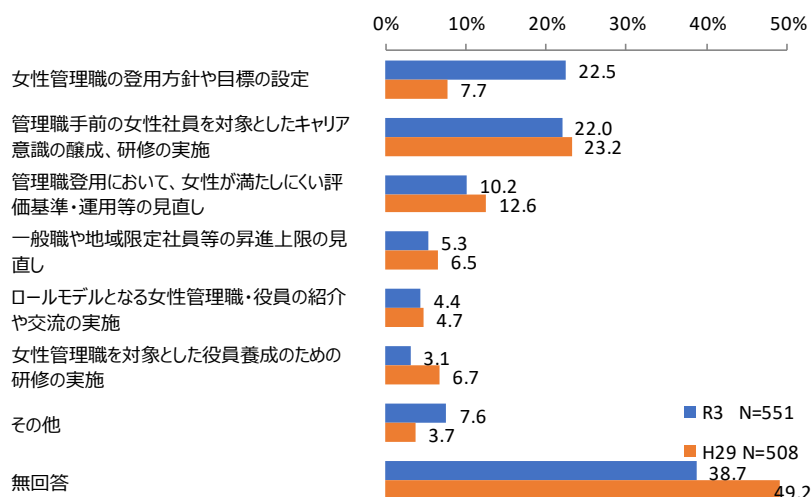
(4) 仕事と育児の両立支援についての取組み



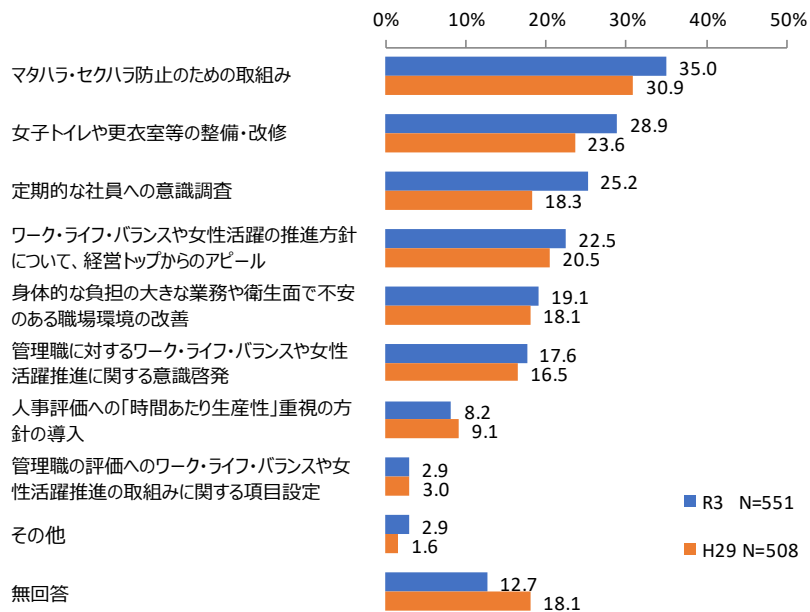
(5) 仕事と介護の両立支援についての取組み



(6) 評価・登用についての取組み



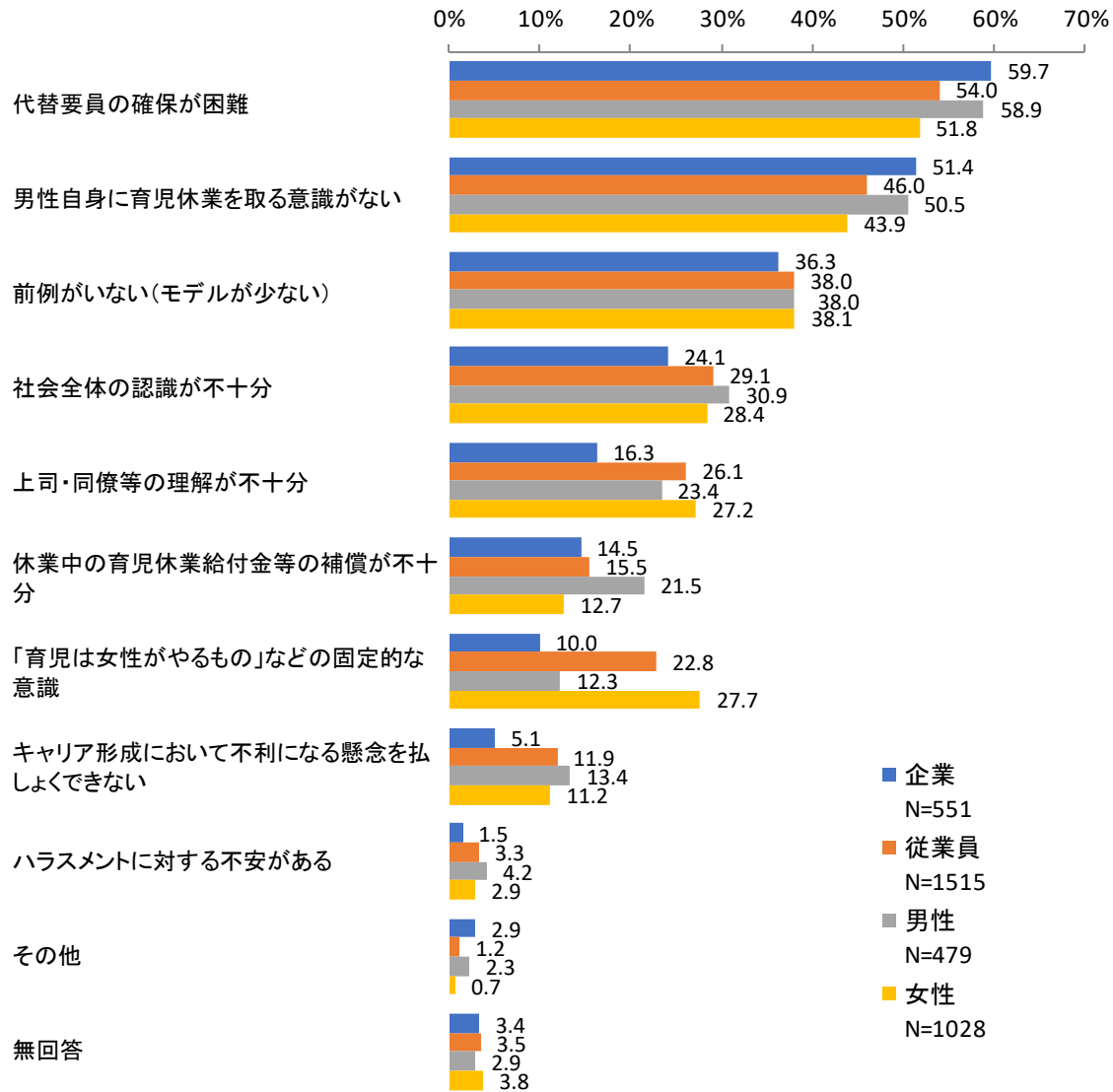
(7) 職場風土改善についての取組み



問8 男性が育児休業を取得するにあたって、課題又は課題になりそうなことは何だと思いませんか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

企業調査では「代替要員の確保が困難」が59.7%と最も高く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」(51.4%)、「前例がない(モデルが少ない)」(36.3%)の順となっており、従業員調査でも同様の傾向となっている。

また、「『育児は女性がやるもの』などの固定的な意識」や「上司・同僚等の理解が不十分」では10ポイント近く従業員調査の方が高く、企業調査との乖離がみられる。



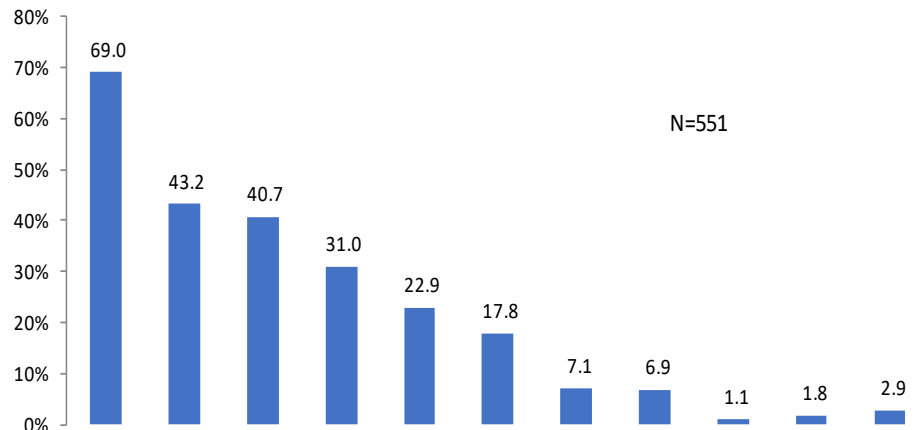
男性の育児休業取得の課題

(社、%)	回答数	代替要員の確保が困難	男性自身に育児休業を取る意識がない	(前例がない(モデルが少ない))	社会全体の認識が不十分	上司・同僚等の理解が不十分	休業中の育児休業給付金等の補償が不十分	「育児は女性がやるもの」などの固定的な意識	キャリア形成において不利になる懸念を払しょくできない	ハラスメントに対する不安がある	その他	無回答
企業	551	59.7	51.4	36.3	24.1	16.3	14.5	10.0	5.1	1.5	2.9	3.4
従業員	1515	54.0	46.0	38.0	29.1	26.1	15.5	22.8	11.9	3.3	1.2	3.5
性別 男性	479	58.9	50.5	38.0	30.9	23.4	21.5	12.3	13.4	4.2	2.3	2.9
性別 女性	1028	51.8	43.9	38.1	28.4	27.2	12.7	27.7	11.2	2.9	0.7	3.8

Ⅲ-5 働き方改革の取組み状況について

問9 貴社で実施している長時間労働の解消や働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。

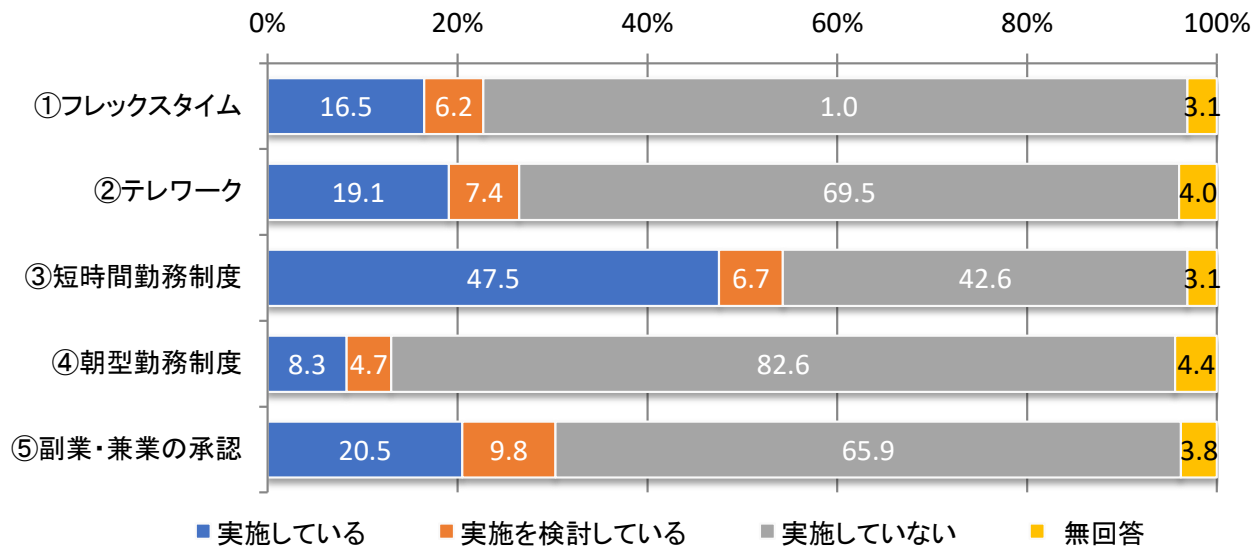
「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が69.0%と最も高く、次いで「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み」(43.2%)、「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発」(40.7%)の順となっている。



(社、%)		回答数	有給休暇取得日数の目標設定など取得促進	業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み	ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発	残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等)	機械化・ロボット化などによる、生産工程や業務プロセス等の見直し	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	時間制約のある社員を活かす職場マネジメント	社内のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ	その他	無回答
全体		551	69.0	43.2	40.7	31.0	22.9	17.8	7.1	6.9	1.1	1.8	2.9
業種	建設業	96	76.0	19.8	44.8	29.2	12.5	16.7	3.1	3.1	1.0	1.0	3.1
	製造業	120	60.8	42.5	36.7	46.7	33.3	24.2	10.0	2.5	0.8	0.8	2.5
	情報通信業	11	81.8	90.9	45.5	54.5	36.4	45.5	9.1	9.1	-	-	-
	運輸業	23	69.6	39.1	34.8	26.1	21.7	13.0	8.7	-	4.3	-	4.3
	卸売・小売業	66	77.3	48.5	40.9	28.8	30.3	10.6	4.5	3.0	-	-	-
	金融・保険業	8	87.5	50.0	75.0	62.5	25.0	12.5	12.5	12.5	-	-	-
	医療・福祉	86	65.1	66.3	43.0	16.3	10.5	18.6	11.6	17.4	1.2	2.3	3.5
	サービス業	88	69.3	42.0	36.4	30.7	27.3	14.8	2.3	11.4	2.3	4.5	4.5
	その他	22	59.1	31.8	54.5	18.2	22.7	18.2	13.6	4.5	-	-	4.5
従業員規模	1～9人	23	43.5	47.8	34.8	8.7	17.4	-	-	13.0	-	4.3	13.0
	10～29人	147	64.6	36.1	38.1	21.1	23.1	13.6	6.1	9.5	2.0	1.4	4.1
	30～50人	129	76.7	45.0	31.0	31.0	11.6	17.1	6.2	5.4	0.8	2.3	1.6
	51～100人	116	65.5	45.7	41.4	30.2	31.0	17.2	6.9	6.9	1.7	2.6	1.7
	101～300人	84	73.8	40.5	48.8	46.4	27.4	22.6	8.3	6.0	-	-	1.2
	301人以上	33	78.8	60.6	69.7	48.5	30.3	39.4	15.2	-	-	-	-

問9-1 フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組みについて、内容ごとにあてはまるものに○を付けてください。

柔軟な働き方別の取組みは、「実施している」が『短時間勤務制度』で47.5%と最も高く、次いで『副業・兼業の承認』（20.5%）となっている。



問10 問9に掲げる働き方改革を進めるにあたって課題と思われる点があれば記入してください。

【業種別の主な回答】

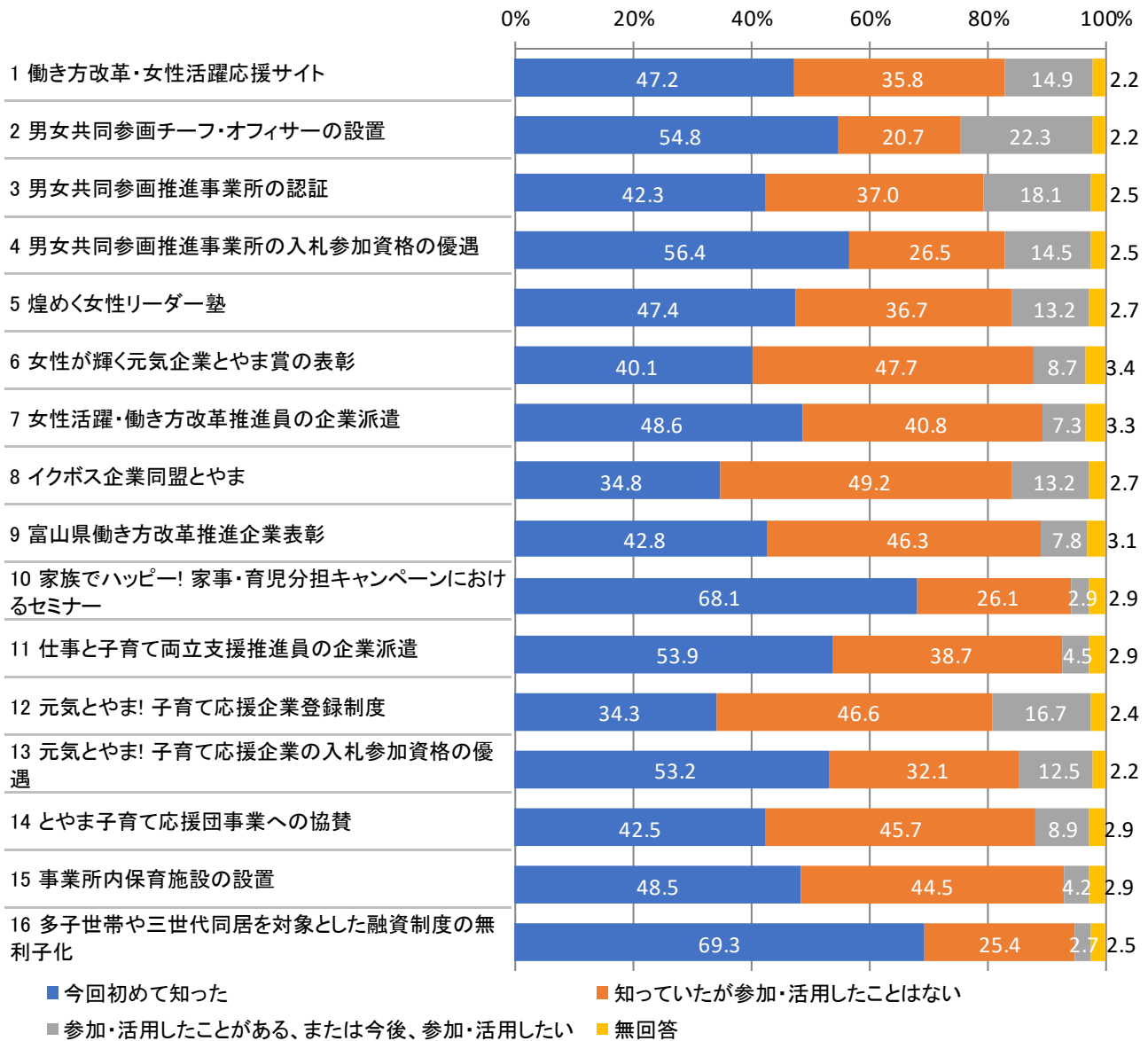
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・週労働時間と、残業時間の管理と手当。 ・建設業の現場ではフレックス、テレワークができない やるとすれば、事務職のみ。 ・現場作業のため対応不可が多い。
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・公平性を保つのがむずかしい。現場とバックオフィスとは仕事の内容がちがう。 ・テレワークができる環境づくりに費用がかかる。 ・取引先の理解が得られるかどうか。
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークに適した業務に限られることから、テレワークができる社員とできない社員が発生している。
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> ・兼業した場合の休息の実態把握。 ・点呼業務・高速料金を含む運賃の改定・荷物到着時間の指定。 ・人材の確保。職場の環境。
卸売・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・特定業務（属人化）問題。 ・繁忙期と閑散期の差が大きく、人員のカバー体制が課題。 ・経営層の意識向上。
金融・保険業	<ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の確保。 ・上記のような多様化、柔軟な働き方を導入する際には、勤怠管理ルールを現状より明確に示していないと、管理と運用が難しくなる。そのルールづくりが大切であると思う。
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク時のデータセキュリティ管理。 ・お客様のお世話をする仕事なので、むずかしい。 ・取引先の理解。取引先への説明、業界全体の底上げ必要。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・客商売なので顧客に迷惑をかけないかどうか心配。 ・テレワーク時のデータセキュリティ管理。

Ⅲ-6 県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について

問 11 県が実施しているそれぞれの施策・事業等について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

県の施策・事業について、「参加・活用したことがある、または今後、参加・活用したい」をみると、「富男女共同参画チーフ・オフィサーの設置」が22.3%で最も高い。

また、「今回初めて知った」をみると、「多子世帯や三世代同居を対象とした融資制度の無利子化」が69.3%で最も高く、「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が34.3%で最も低くなっている。

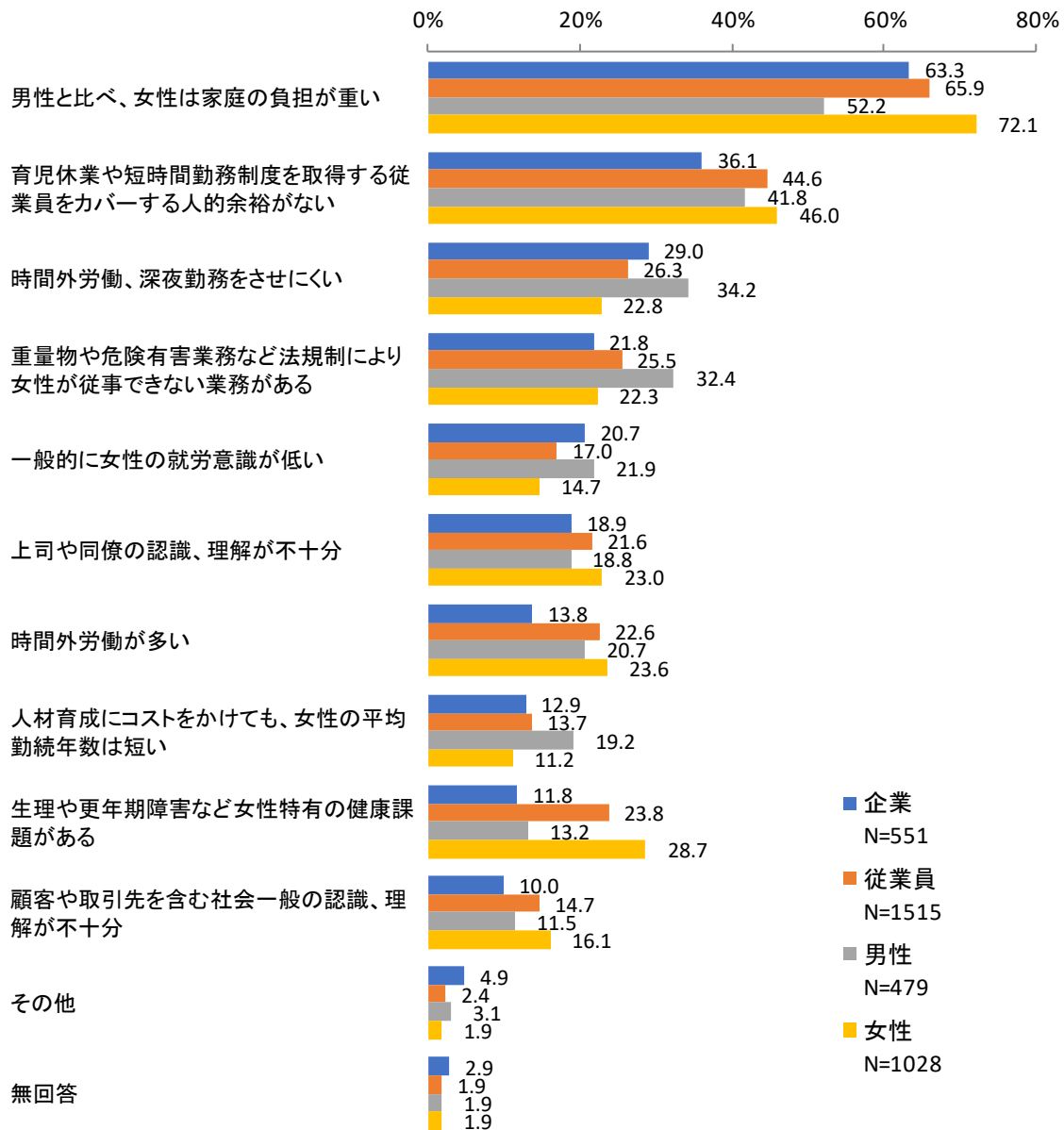


Ⅲ-7 女性活躍を推進するうえでの課題について

問 12 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性活躍を推進するうえでの課題については、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が63.3%で最も高く、次いで「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が36.1%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」が29.0%の順となっている。

従業員調査と比較すると、「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」や「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」、「時間外労働が多い」が企業調査では従業員調査より10ポイント前後低くなっている。



女性活躍推進の課題

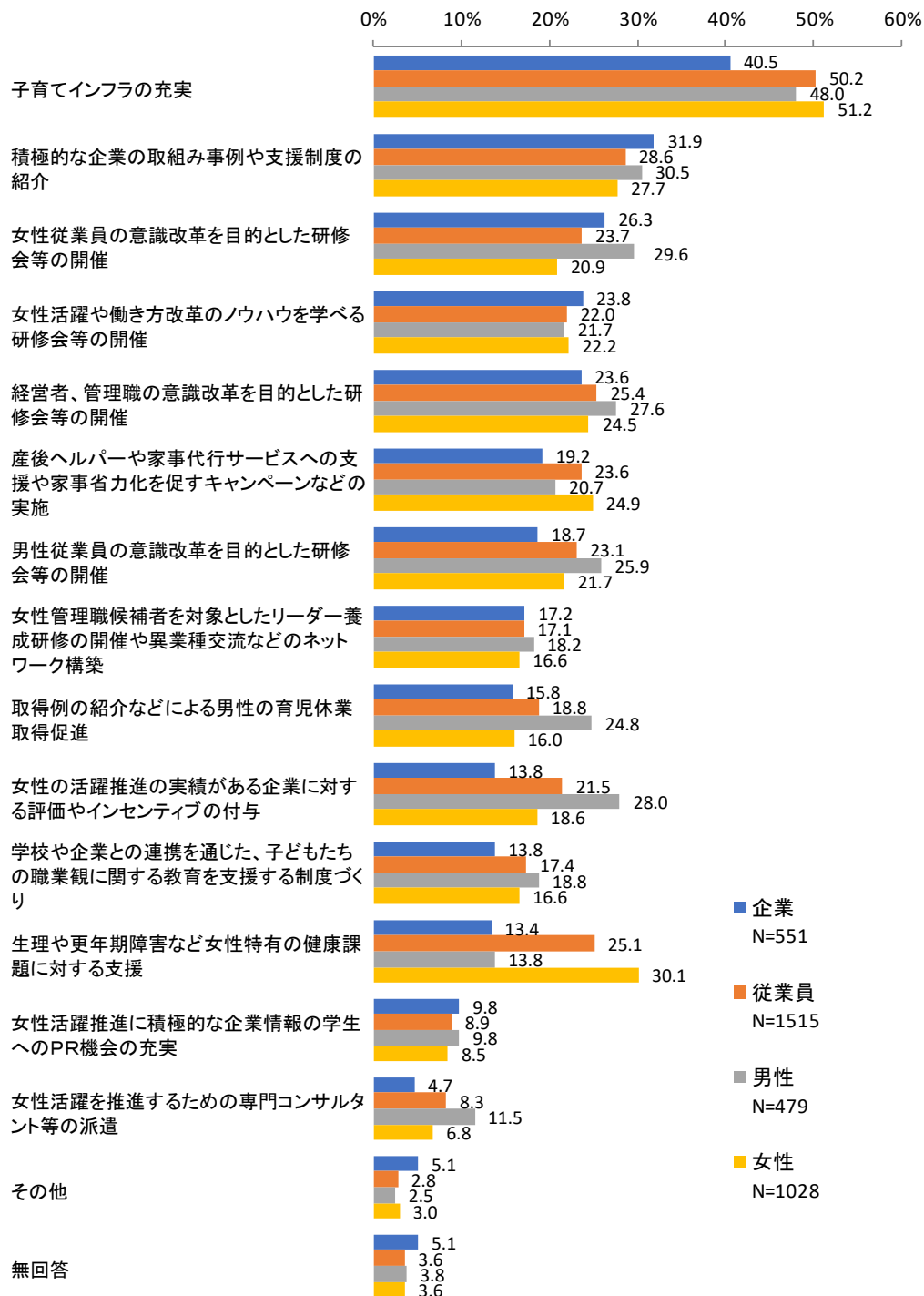
(社、%)		回答数	男性の負担が重い	育児休業や短時間勤務の取得する余裕がない	時間外労働、深夜勤務をせざるを得ない	重労働や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	一般的に女性の就労意識が低い	上司や同僚の認識、理解が不十分
全体		551	63.3	36.1	29.0	21.8	20.7	18.9
業種	建設業	96	56.3	41.7	29.2	30.2	19.8	19.8
	製造業	120	64.2	29.2	34.2	28.3	21.7	23.3
	情報通信業	11	81.8	45.5	27.3	18.2	9.1	9.1
	運輸業	23	43.5	8.7	34.8	39.1	13.0	13.0
	卸売・小売業	66	60.6	42.4	25.8	18.2	33.3	18.2
	金融・保険業	8	87.5	37.5	37.5	12.5	25.0	50.0
	医療・福祉	86	76.7	47.7	24.4	3.5	19.8	8.1
	サービス業	88	62.5	31.8	22.7	19.3	19.3	25.0
	その他	22	45.5	31.8	22.7	18.2	9.1	9.1
従業員数	1～9人	23	52.2	17.4	13.0	13.0	17.4	17.4
	10～29人	147	61.2	39.5	26.5	25.2	19.7	15.0
	30～50人	129	62.8	39.5	31.0	20.2	19.4	22.5
	51～100人	116	67.2	33.6	35.3	19.8	28.4	18.1
	101～300人	84	67.9	34.5	22.6	25.0	21.4	16.7
	301人以上	33	69.7	33.3	36.4	21.2	12.1	30.3
(社、%)		回答数	時間外労働が多い	子育てや女性のコストを均等にかけられない	女性の生理や更年期障害などの健康課題がある	顧客や取引先を満足させることができない	その他	無回答
全体		551	13.8	12.9	11.8	10.0	4.9	2.9
業種	建設業	96	8.3	12.5	8.3	13.5	5.2	1.0
	製造業	120	15.0	10.8	10.8	5.8	4.2	3.3
	情報通信業	11	9.1	27.3	18.2	9.1	-	-
	運輸業	23	21.7	8.7	8.7	13.0	8.7	4.3
	卸売・小売業	66	10.6	12.1	9.1	16.7	3.0	3.0
	金融・保険業	8	-	12.5	25.0	12.5	-	-
	医療・福祉	86	16.3	15.1	19.8	2.3	4.7	1.2
	サービス業	88	14.8	13.6	6.8	11.4	6.8	4.5
	その他	22	13.6	13.6	22.7	9.1	9.1	9.1
従業員数	1～9人	23	8.7	13.0	8.7	4.3	8.7	13.0
	10～29人	147	13.6	15.6	14.3	7.5	4.1	4.1
	30～50人	129	14.7	14.0	11.6	11.6	3.1	2.3
	51～100人	116	12.1	13.8	12.1	9.5	1.7	-
	101～300人	84	14.3	7.1	8.3	11.9	9.5	3.6
	301人以上	33	24.2	12.1	9.1	18.2	6.1	-

Ⅲ-8 国や県への要望について

問 13 女性活躍のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

国や県への要望については、「子育てインフラの充実」が40.5%で最も高く、次いで「積極的な企業の取組み事例や支援制度の紹介」が31.9%、「女性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催」が26.3%の順となっている。

従業員調査と比較すると、「子育てインフラの充実」が、企業は40.5%なのに対し、従業員は50.2%、「生理や更年期障害など女性特有の健康課題に対する支援」が、企業は13.4%なのに対し、従業員は25.1%となっている。



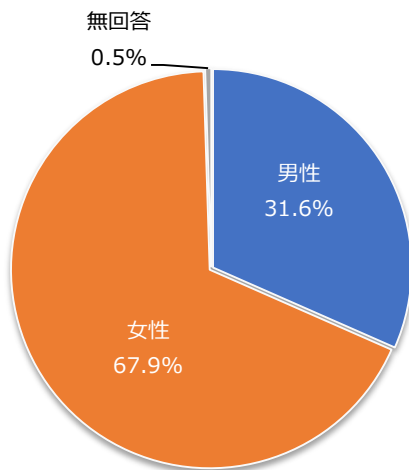
女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策

(社、%)	回答数	子育てインフラの充実	積極的な企業の紹介	女性従業員の意識改革の推進	女性の活躍や働き方改革の推進	経営目的とした研修会等の開催	産後ヘルパーや家事代行サービスの充実	男性従業員の意識改革の推進	女性管理職候補者を対象とした研修会等の開催	その他
全体	551	40.5	31.9	26.3	23.8	23.6	19.2	18.7	17.2	
業種	建設業	96	38.5	30.2	21.9	27.1	28.1	18.8	22.9	8.3
	製造業	120	42.5	33.3	20.8	25.0	27.5	18.3	12.5	15.8
	情報通信業	11	54.5	27.3	36.4	27.3	27.3	36.4	36.4	36.4
	運輸業	23	30.4	26.1	26.1	21.7	26.1	8.7	13.0	8.7
	卸売・小売業	66	47.0	39.4	24.2	10.6	18.2	24.2	18.2	10.6
	金融・保険業	8	37.5	25.0	50.0	50.0	50.0	12.5	50.0	50.0
	医療・福祉	86	38.4	25.6	20.9	31.4	15.1	22.1	9.3	22.1
	サービス業	88	37.5	31.8	35.2	17.0	20.5	18.2	23.9	21.6
	その他	22	50.0	36.4	36.4	36.4	22.7	22.7	18.2	31.8
従業員数	1～9人	23	39.1	30.4	17.4	13.0	4.3	21.7	17.4	8.7
	10～29人	147	40.8	32.7	21.8	21.8	18.4	17.7	16.3	20.4
	30～50人	129	38.0	30.2	21.7	23.3	22.5	20.9	15.5	14.0
	51～100人	116	36.2	33.6	33.6	28.4	27.6	20.7	25.0	14.7
	101～300人	84	41.7	36.9	26.2	21.4	26.2	14.3	11.9	15.5
	301人以上	33	63.6	33.3	36.4	33.3	39.4	24.2	36.4	39.4
(社、%)	回答数	男性取得の例の紹介などによる促進	女性の活躍推進の実績	学校や企業との連携	生理や更年期障害などに対する支援	企業情報の充実	女性活躍推進の積極的な取り組み	その他	無回答	
全体	551	15.8	13.8	13.8	13.4	9.8	4.7	5.1	5.1	
業種	建設業	96	15.6	9.4	21.9	12.5	14.6	2.1	6.3	2.1
	製造業	120	12.5	17.5	14.2	10.0	5.8	8.3	3.3	5.8
	情報通信業	11	45.5	18.2	9.1	18.2	36.4	-	-	-
	運輸業	23	17.4	4.3	4.3	17.4	-	8.7	8.7	17.4
	卸売・小売業	66	19.7	12.1	4.5	16.7	10.6	4.5	6.1	1.5
	金融・保険業	8	50.0	12.5	12.5	25.0	12.5	-	-	-
	医療・福祉	86	16.3	16.3	16.3	18.6	11.6	7.0	7.0	3.5
	サービス業	88	12.5	17.0	13.6	8.0	4.5	2.3	2.3	8.0
	その他	22	13.6	18.2	13.6	13.6	9.1	4.5	9.1	9.1
従業員数	1～9人	23	4.3	13.0	8.7	17.4	-	4.3	8.7	13.0
	10～29人	147	8.8	8.8	17.7	19.7	8.2	4.1	3.4	6.1
	30～50人	129	17.1	13.2	14.7	7.8	9.3	5.4	3.9	3.9
	51～100人	116	18.1	19.8	12.1	14.7	11.2	6.0	7.8	4.3
	101～300人	84	20.2	15.5	8.3	10.7	10.7	4.8	4.8	6.0
	301人以上	33	30.3	21.2	12.1	9.1	18.2	3.0	3.0	-

IV 従業員調査結果

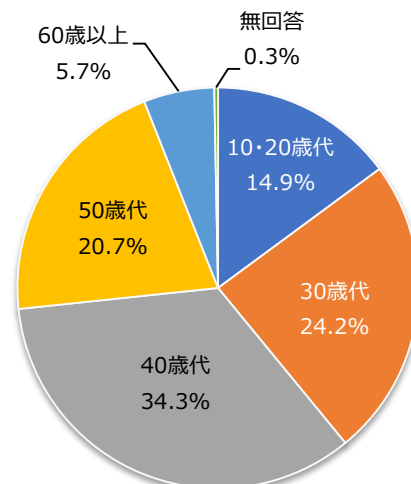
IV-1 属性情報

【性別】



N=1515

【年齢】



N=1515

【年代、配偶者の有無×性別】

(件、%)		回答数	男性	女性	無回答
全体		1515	31.6	67.9	0.5
年代	10・20歳代	225	23.1	76.9	-
	30歳代	367	40.1	59.9	-
	40歳代	519	30.6	68.8	0.6
	50歳代	314	30.3	68.2	1.6
	60歳以上	86	29.1	70.9	-
配偶者	有	966	32.8	67.1	0.1
	無	502	26.9	73.1	-

【年代×末子の就学等状況】

(件、%)		回答数	子どもはいない	未就学児	小学生	中学生	高校生・予備校生・大学受験生	短大・高専・専門学校生	院大・高専・大学・大学院	社会人（未就業含む）	無回答
全体		1515	36.0	14.3	10.9	4.9	5.2	5.1	15.6	8.1	
年代	10・20歳代	225	86.7	9.8	-	-	-	0.4	0.9	2.2	
	30歳代	367	40.3	39.2	11.4	1.9	-	0.5	-	6.5	
	40歳代	519	24.9	9.2	22.4	9.6	10.0	5.4	3.7	14.8	
	50歳代	314	19.7	0.6	1.9	4.8	8.6	14.3	44.9	5.1	
	60歳以上	86	11.6	-	-	1.2	-	1.2	86.0	-	

【勤続年数×性別】

(件、%)	回答数	男性	女性	無回答
全体	1515	31.6	67.9	0.5
3年未満	218	26.1	73.4	0.5
3～5年	184	31.5	67.4	1.1
6～10年	305	34.4	64.9	0.7
11～20年	424	32.5	67.5	-
21年以上	378	31.7	67.5	0.8

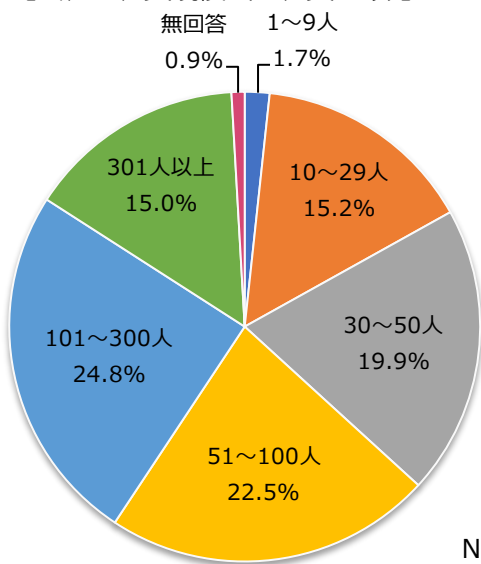
【業種×性別】

(件、%)	回答数	男性	女性	無回答
全体	1515	31.6	67.9	0.5
建設業	225	31.1	68.0	0.9
製造業	389	32.6	66.6	0.8
情報通信業	25	36.0	64.0	-
運輸業	64	35.9	62.5	1.6
卸売・小売業	174	29.3	70.7	-
金融・保険業	49	46.9	53.1	-
医療・福祉	245	26.9	72.2	0.8
サービス業	251	34.7	65.3	-
その他	76	25.0	75.0	-

【職種×性別】

(件、%)	回答数	男性	女性	無回答
全体	1515	31.6	67.9	0.5
管理的業務	181	66.9	32.6	0.6
事務	754	17.9	81.6	0.5
営業	91	63.7	36.3	-
企画・調査・宣伝	23	34.8	65.2	-
サービス・販売	68	33.8	66.2	-
研究・設計・商品開発	25	52.0	48.0	-
製造技術・生産管理	87	36.8	63.2	-
情報システム	18	61.1	38.9	-
専門技術	190	26.3	72.6	1.1
その他	55	36.4	61.8	1.8

【会社の社員規模（正社員のみ）】



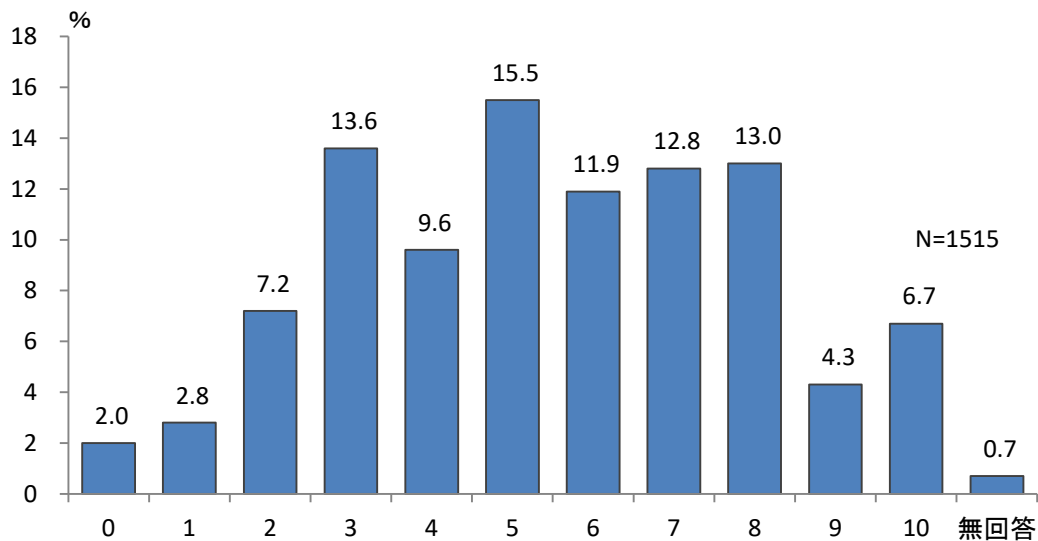
Ⅳ-2 女性活躍推進への意識について

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

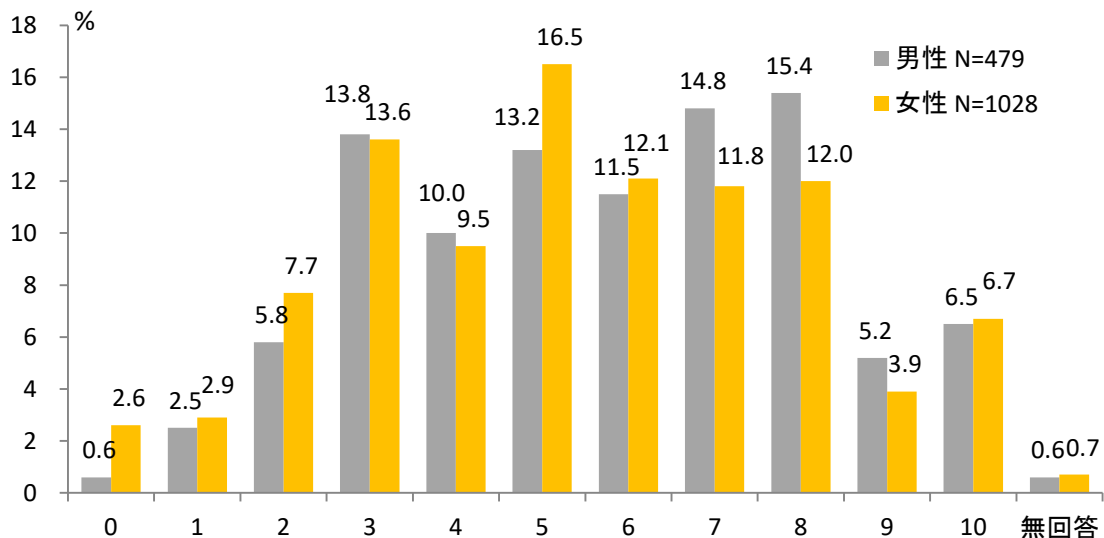
自社の女性活躍の状況については、10点満点中「5点」が15.5%で最も高く、次いで「3点」の13.6%、「8点」の13.0%の順となっている。

性別で比較すると、男性では「8点」、女性では「5点」が最も高く、平均では、男性が5.7点、女性は5.4点となっている。

なお、3段階評価でみると、業種別では医療・福祉の「高評価」が3割超と突出して高い一方、運輸業では「高評価」の回答がなかった。



自社の女性活躍の状況 性別比較



(件、%)	回答者数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	平均点	
企業	551	0.9	2.5	5.6	10.5	8.2	21.6	9.8	16.7	12.5	4.9	6.2	0.5	5.7	
従業員	1515	2.0	2.8	7.2	13.6	9.6	15.5	11.9	12.8	13.0	4.3	6.7	0.7	5.5	
性別	男性	479	0.6	2.5	5.8	13.8	10.0	13.2	11.5	14.8	15.4	5.2	6.5	0.6	5.7
	女性	1028	2.6	2.9	7.7	13.6	9.5	16.5	12.1	11.8	12.0	3.9	6.7	0.7	5.4

女性活躍の状況の評価（三段階評価）

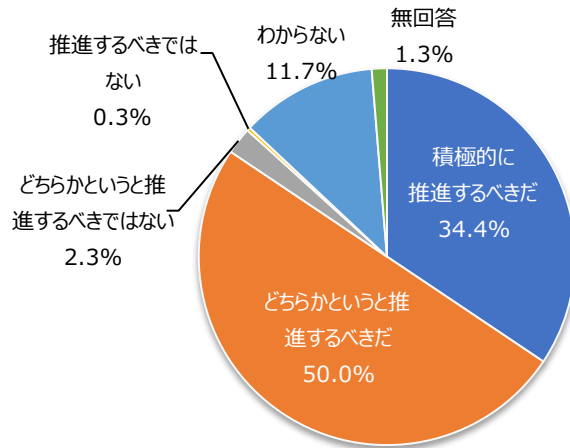
(社、%)		回答数	高評価	中立	低評価	無回答	
全体		1515	11.0	25.8	62.6	0.7	
性 年 代	全体	479	11.7	30.3	57.4	0.6	
	10・20歳代	52	9.6	40.4	50.0	-	
	男 性	30歳代	147	15.0	29.3	55.8	-
		40歳代	159	12.6	25.8	60.4	1.3
		50歳代	95	5.3	32.6	61.1	1.1
		60歳以上	25	16.0	32.0	52.0	-
		全体	1028	10.6	23.7	65.0	0.7
	10・20歳代	173	12.7	20.8	65.9	0.6	
	女 性	30歳代	220	8.2	26.4	64.5	0.9
		40歳代	357	13.4	20.2	65.5	0.8
		50歳代	214	7.5	29.4	62.6	0.5
		60歳以上	61	8.2	21.3	70.5	-
		業 種	建設業	225	2.2	19.6	76.9
	製造業		389	3.9	20.6	75.3	0.3
情報通信業	25		12.0	32.0	56.0	-	
運輸業	64		-	23.4	76.6	-	
卸売・小売業	174		4.6	15.5	78.7	1.1	
金融・保険業	49		4.1	28.6	65.3	2.0	
医療・福祉	245		35.9	40.8	22.4	0.8	
サービス業	251		8.0	32.7	59.0	0.4	
その他	76		28.9	21.1	50.0	-	

※各評価については高評価（9～10点）、中立（7～8点）、低評価（0～6点）としている。

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

職場における女性の活躍については、「どちらかというと推進するべきだ」が50.0%で最も高く、「積極的に推進するべきだ」の34.4%と合わせ、84.4%の企業が女性活躍を推進するべきだと考えている。

性年代別でみると、「積極的に推進するべきだ」については、男性の60歳以上では68.0%と高くなっているのに対して、女性は「どちらかというと推進するべきだ」が全ての年代で高くなっている。



N=1515

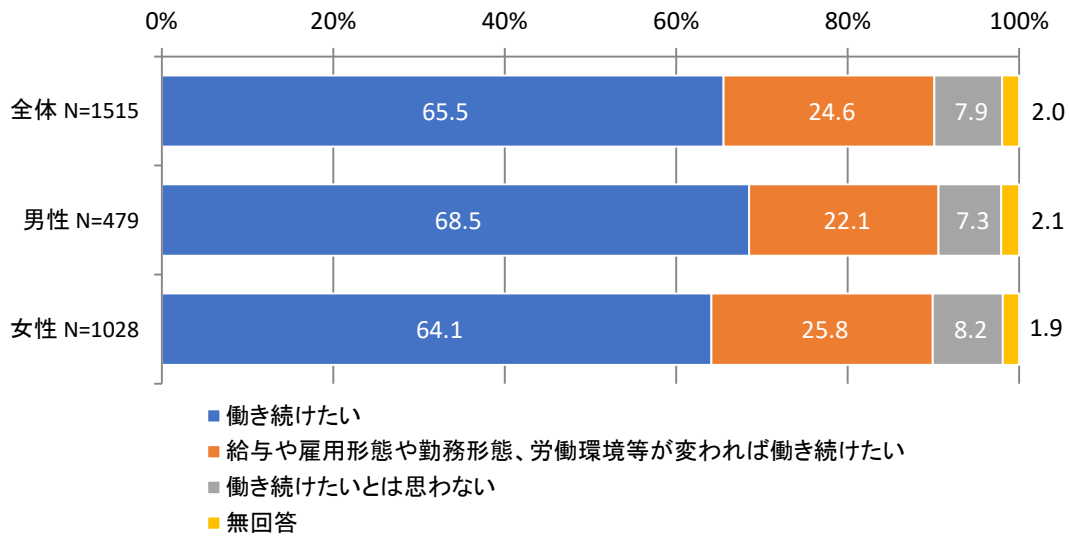
「女性の活躍推進」について

(社、%)		回答数	積極的に推進するべきだ	どちらかというと推進するべきだ	どちらかというと推進するべきではない	推進するべきではない	わからない	無回答	
全体		1515	34.4	50.0	2.3	0.3	11.7	1.3	
性年代	全体	479	42.6	44.3	2.1	0.4	9.6	1.0	
	男性	10・20歳代	52	42.3	51.9	-	-	5.8	-
		30歳代	147	44.9	44.9	2.7	0.7	6.1	0.7
		40歳代	159	32.7	46.5	3.1	0.6	16.4	0.6
		50歳代	95	49.5	40.0	1.1	-	6.3	3.2
		60歳以上	25	68.0	24.0	-	-	8.0	-
	女性	全体	1028	30.5	52.6	2.3	0.3	12.8	1.4
		10・20歳代	173	36.4	47.4	1.2	-	13.3	1.7
		30歳代	220	32.7	49.5	2.7	-	14.5	0.5
		40歳代	357	26.1	57.7	3.6	0.6	10.6	1.4
		50歳代	214	28.0	53.7	0.9	0.5	15.0	1.9
60歳以上	61	41.0	44.3	1.6	-	11.5	1.6		
業種	建設業	225	25.3	52.0	2.2	0.4	17.3	2.7	
	製造業	389	32.6	49.4	3.3	0.3	13.9	0.5	
	情報通信業	25	24.0	68.0	-	-	8.0	-	
	運輸業	64	18.8	59.4	4.7	1.6	14.1	1.6	
	卸売・小売業	174	31.6	54.0	1.1	0.6	10.3	2.3	
	金融・保険業	49	30.6	57.1	2.0	-	4.1	6.1	
	医療・福祉	245	49.4	39.2	1.6	-	9.4	0.4	
	サービス業	251	34.7	52.6	2.0	0.4	10.0	0.4	
	その他	76	46.1	46.1	1.3	-	6.6	-	

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

「働き続けたい」が65.5%で最も高く、次いで「給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」(24.6%)となっている。

性年代別で見ると、「働き続けたい」とする割合はすべての年代で男性の方が高くなっている。



就業継続意欲

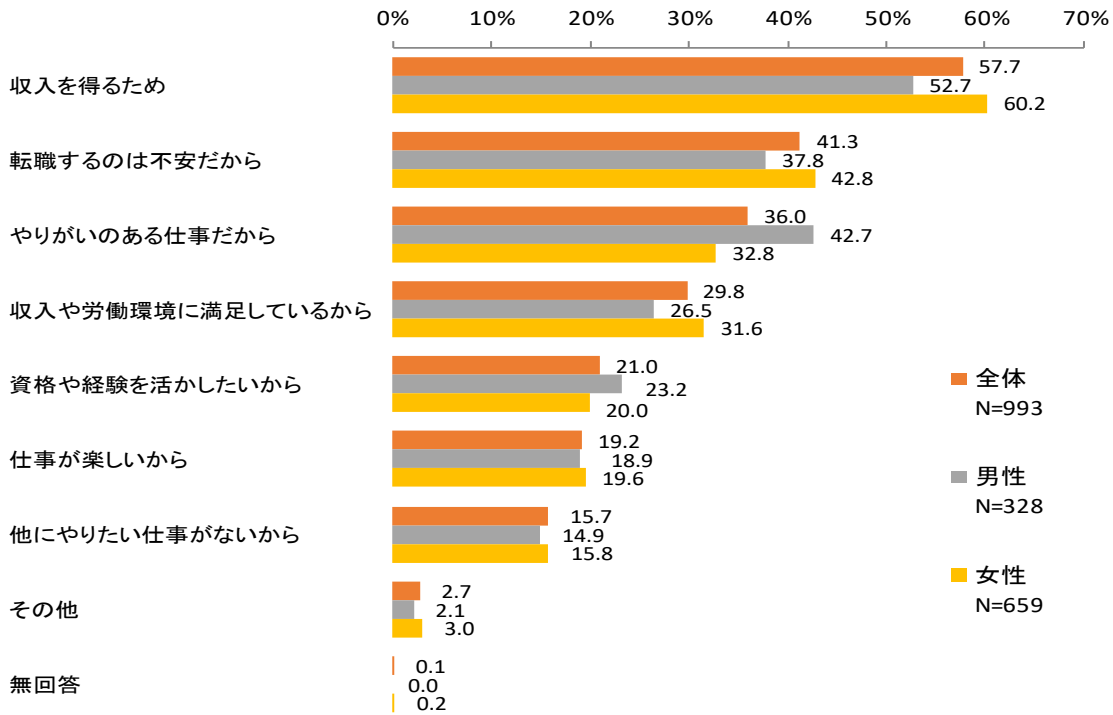
(社、%)		回答数	働き続けたい	給与や雇用形態や勤務形態等が変われば働き続けたい	働き続けたいとは思わない	無回答
全体		1515	65.5	24.6	7.9	2.0
性年代	全体	479	68.5	22.1	7.3	2.1
	10・20歳代	52	53.8	30.8	15.4	-
	30歳代	147	65.3	27.2	6.8	0.7
	40歳代	159	69.8	22.0	4.4	3.8
	50歳代	95	77.9	13.7	6.3	2.1
	60歳以上	25	76.0	4.0	16.0	4.0
	女性	全体	1028	64.1	25.8	8.2
10・20歳代	173	49.1	31.2	19.7	-	
30歳代	220	58.2	33.6	5.9	2.3	
40歳代	357	69.5	24.4	4.2	2.0	
50歳代	214	72.0	19.2	6.1	2.8	
60歳以上	61	67.2	14.8	14.8	3.3	
業種	建設業	225	74.2	16.9	5.8	3.1
	製造業	389	66.8	24.2	8.2	0.8
	情報通信業	25	68.0	20.0	12.0	-
	運輸業	64	57.8	28.1	12.5	1.6
	卸売・小売業	174	60.3	31.6	6.3	1.7
	金融・保険業	49	61.2	24.5	14.3	-
	医療・福祉	245	64.5	27.3	6.1	2.0
	サービス業	251	62.9	24.3	9.6	3.2
	その他	76	60.5	28.9	7.9	2.6

(問4で「働き続けたい」と回答した方について)

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

「収入を得るため」が57.7%で最も高く、次いで「転職するのが不安だから」(41.3%)、「やりがいのある仕事だから」(36.0%)の順となっている。

性別で見ると、男性では「やりがいのある仕事だから」が女性と比較し高くなっているが、女性では「収入を得るため」や「転職するのは不安だから」が男性と比較し高くなっている。



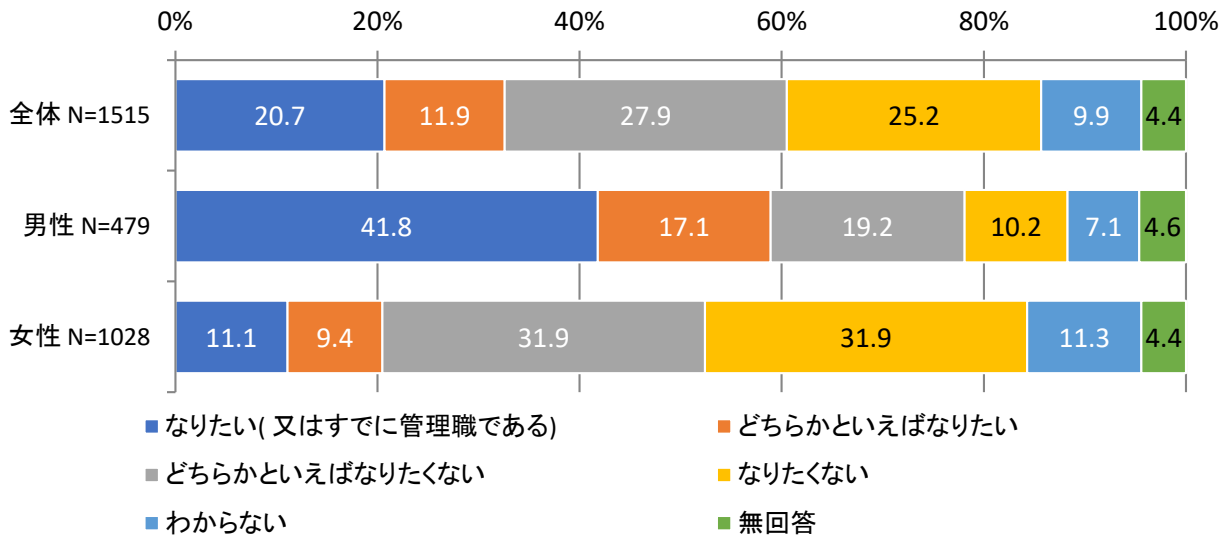
働き続けたい理由

(社、%)		回答者数	収入を得るため	か転職するのは不安だ	だやりがいのある仕事	足収入や労働環境に満	た資格や経験を活か	仕事楽しいから	他にやりたい仕事がないから	その他	無回答
全体		993	57.7	41.3	36.0	29.8	21.0	19.2	15.7	2.7	0.1
性年代	全体	328	52.7	37.8	42.7	26.5	23.2	18.9	14.9	2.1	-
	10・20歳代	28	57.1	39.3	53.6	32.1	14.3	7.1	25.0	-	-
	30歳代	96	51.0	45.8	37.5	35.4	19.8	25.0	15.6	3.1	-
	40歳代	111	45.9	38.7	44.1	23.4	19.8	16.2	15.3	0.9	-
	50歳代	74	64.9	29.7	44.6	21.6	32.4	21.6	12.2	1.4	-
	60歳代	19	47.4	21.1	36.8	10.5	36.8	10.5	5.3	10.5	-
性年代	全体	659	60.2	42.8	32.8	31.6	20.0	19.6	15.8	3.0	0.2
	10・20歳代	85	50.6	41.2	45.9	37.6	24.7	27.1	21.2	-	-
	30歳代	128	57.8	50.8	27.3	42.2	17.2	21.1	19.5	3.1	-
	40歳代	248	63.3	39.5	32.3	29.0	19.4	17.7	13.3	3.6	-
	50歳代	154	63.6	44.8	31.2	22.1	22.7	18.8	14.3	2.6	-
	60歳代	41	56.1	31.7	31.7	34.1	12.2	14.6	14.6	7.3	2.4
業種	建設業	167	57.5	37.7	34.1	37.7	19.8	23.4	13.8	3.0	-
	製造業	260	61.2	46.5	28.8	27.7	14.6	16.2	14.6	2.7	-
	情報通信業	17	64.7	29.4	29.4	47.1	17.6	29.4	-	5.9	-
	運輸業	37	48.6	35.1	29.7	27.0	8.1	24.3	13.5	2.7	-
	卸売・小売業	105	55.2	57.1	35.2	31.4	11.4	20.0	22.9	1.0	-
	金融・保険業	30	66.7	43.3	30.0	26.7	6.7	-	30.0	-	-
	医療・福祉	158	54.4	38.6	48.7	26.6	51.3	20.3	13.9	3.8	-
	サービス業	158	56.3	35.4	36.7	25.9	10.8	16.5	17.7	3.8	0.6
	その他	46	63.0	30.4	47.8	32.6	37.0	28.3	13.0	-	-

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

性別で見ると、男性は「なりたい（又はすでに管理職である）」（41.8%）と「どちらかといえばなりたい」（17.1%）の合計が58.9%となっているのに対し、女性は「どちらかといえばなりたくない」（31.9%）と「なりたくない」（31.9%）の合計が63.8%となっている。

性年代別で見ると、男性40歳代以上から「どちらかといえばなりたい」が低くなり、「なりたい（又はすでに管理職である）」が高くなっている。



管理職志向

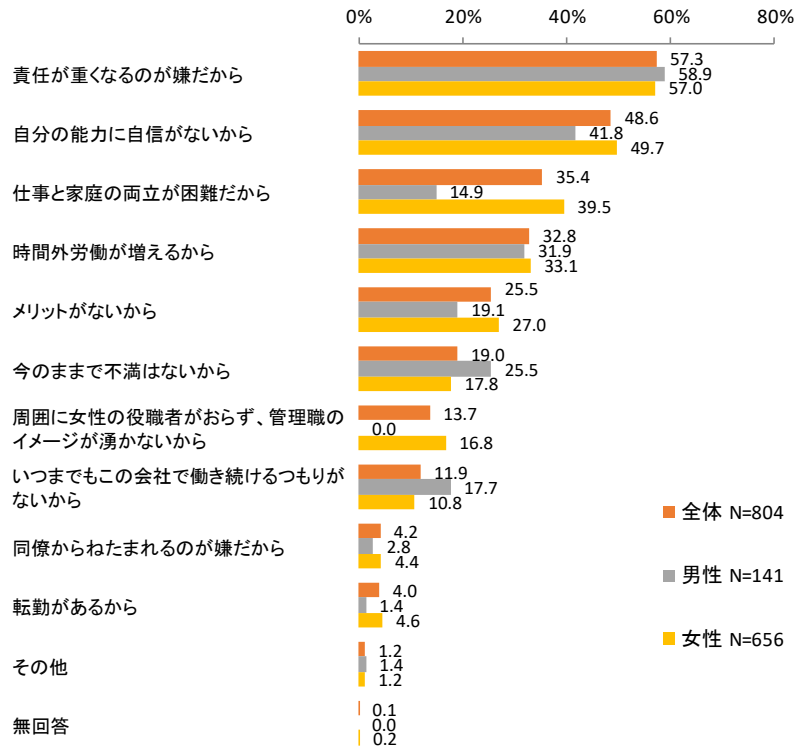
(社、%)	回答者数	るで	なり	なり	なり	わ	無		
		るで	なり	なり	なり	わ	無		
全体	1515	20.7	11.9	27.9	25.2	9.9	4.4		
性年代	全体	479	41.8	17.1	19.2	10.2	7.1	4.6	
	男性	10・20歳代	52	21.2	28.8	30.8	7.7	9.6	1.9
		30歳代	147	29.3	29.9	21.8	11.6	5.4	2.0
		40歳代	159	49.1	9.4	17.0	11.9	8.8	3.8
		50歳代	95	57.9	6.3	11.6	7.4	5.3	11.6
		60歳代	25	52.0	8.0	20.0	8.0	8.0	4.0
		女性	1028	11.1	9.4	31.9	31.9	11.3	4.4
業種別	10・20歳代	173	3.5	12.7	24.9	38.2	17.3	3.5	
	30歳代	220	5.5	7.7	38.2	30.9	13.6	4.1	
	40歳代	357	13.4	10.9	34.5	29.1	8.4	3.6	
	50歳代	214	18.2	7.5	28.5	30.4	10.3	5.1	
	60歳代	61	14.8	4.9	26.2	41.0	6.6	6.6	
	建設業	225	17.8	13.3	31.1	24.0	11.1	2.7	
	製造業	389	19.5	9.0	29.0	29.8	7.5	5.1	
	情報通信業	25	16.0	24.0	28.0	12.0	20.0	-	
	運輸業	64	25.0	10.9	29.7	25.0	6.3	3.1	
	卸売・小売業	174	23.6	12.6	28.2	27.6	5.2	2.9	
金融・保険業	49	28.6	16.3	22.4	18.4	8.2	6.1		
医療・福祉	245	21.2	9.8	24.1	23.3	15.1	6.5		
サービス業	251	22.3	13.9	26.3	23.5	8.8	5.2		
その他	76	14.5	15.8	31.6	22.4	14.5	1.3		

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

「責任が重くなるのが嫌だから」が57.3%で最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」(48.6%)、「仕事と家庭の両立が困難だから」(35.4%)の順となっている。

性別で見ると、特に「仕事と家庭の両立が困難だから」で男女の差が大きくなっている。

性年代別で見ると、「自分の能力に自信がないから」について、男性の40歳代以上からは女性の40歳代以上と比較して低くなっている。



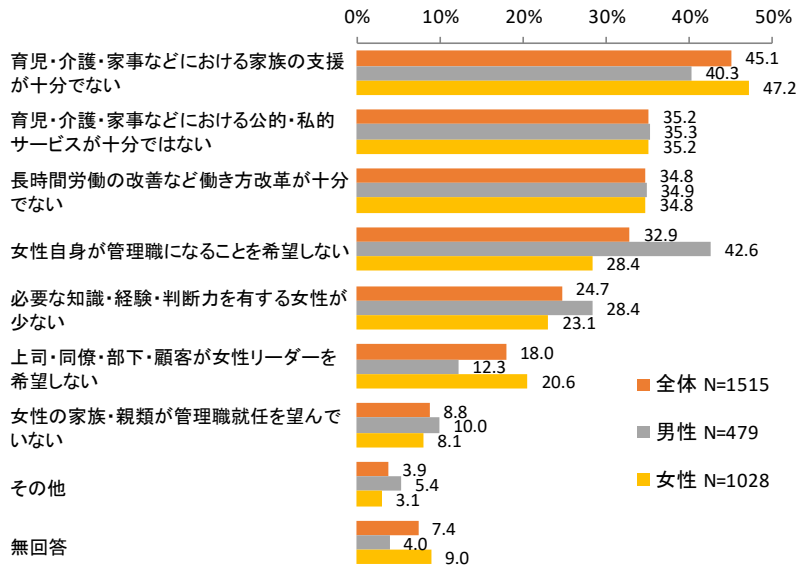
管理職になりたくない理由

(社、%)	回答者数	責任が重くなるのが嫌だから	自分の能力に自信がないから	仕事と家庭の両立が困難だから	時間外労働が増えるから	今のままで不満はないから	メリットがないから	周囲に女性の役職者がおらず、管理職のイメージが湧かないから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	同僚からねたまれるのが嫌だから	転職があるから	その他	無回答	
		全体	804	57.3	48.6	35.4	32.8	25.5	19.0	13.7	11.9	4.0	1.2	4.2
性年代	全体	141	58.9	41.8	14.9	31.9	19.1	25.5	-	17.7	1.4	1.4	2.8	-
	10・20歳代	20	60.0	65.0	20.0	35.0	45.0	20.0	-	40.0	5.0	-	-	-
	30歳代	49	59.2	51.0	16.3	32.7	18.4	30.6	-	12.2	-	2.0	2.0	-
	40歳代	46	58.7	30.4	10.9	30.4	15.2	21.7	-	13.0	-	2.2	4.3	-
	50歳代	18	55.6	33.3	16.7	27.8	11.1	27.8	-	16.7	5.6	-	5.6	-
	60歳代	7	57.1	-	14.3	42.9	-	28.6	-	28.6	-	-	-	-
女性	全体	656	57.0	49.7	39.5	33.1	27.0	17.8	16.8	10.8	4.6	1.2	4.4	0.2
	10・20歳代	109	67.9	53.2	30.3	42.2	26.6	12.8	15.6	22.9	1.8	2.8	2.8	-
	30歳代	152	57.9	51.3	52.0	30.3	24.3	15.8	21.1	13.8	3.3	2.0	2.6	0.7
	40歳代	227	54.6	48.5	44.9	33.9	26.4	20.7	13.7	3.5	5.3	0.4	5.3	-
	50歳代	126	55.6	46.0	27.0	29.4	27.8	21.4	16.7	7.1	5.6	0.8	4.8	-
	60歳代	41	41.5	51.2	24.4	26.8	39.0	12.2	22.0	19.5	9.8	-	9.8	-
業種	建設業	124	50.8	42.7	31.5	23.4	29.8	19.4	19.4	9.7	3.2	-	4.0	-
	製造業	229	58.1	52.8	37.6	33.6	23.1	17.5	16.2	8.7	3.9	1.3	2.6	-
	情報通信業	10	50.0	50.0	50.0	30.0	40.0	-	10.0	30.0	10.0	-	-	-
	運輸業	35	51.4	42.9	31.4	34.3	28.6	25.7	20.0	14.3	11.4	-	2.9	-
	卸売・小売業	97	60.8	44.3	41.2	43.3	24.7	21.6	21.6	8.2	3.1	4.1	5.2	-
	金融・保険業	20	60.0	60.0	35.0	35.0	25.0	20.0	5.0	10.0	-	-	10.0	-
	医療・福祉	116	63.8	51.7	30.2	34.5	23.3	19.0	2.6	17.2	5.2	-	6.9	-
	サービス業	125	48.8	49.6	31.2	31.2	24.8	21.6	10.4	16.0	3.2	1.6	4.0	0.8
その他	41	75.6	41.5	46.3	31.7	29.3	14.6	7.3	12.2	2.4	2.4	4.9	-	

問6 あなたは、女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思いますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が45.1%で最も高く、次いで「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」(35.2%)、「長時間労働の改善など働き方改革が十分でない」(34.8%)の順となっている。

企業調査でも回答率が高かった「本人の昇進意欲」については、従業員調査では「女性自身が管理職になることを希望しない」が男性において42.6%と高い一方、女性においては28.4%であり、女性と企業や男性との認識には差異があることがわかる。



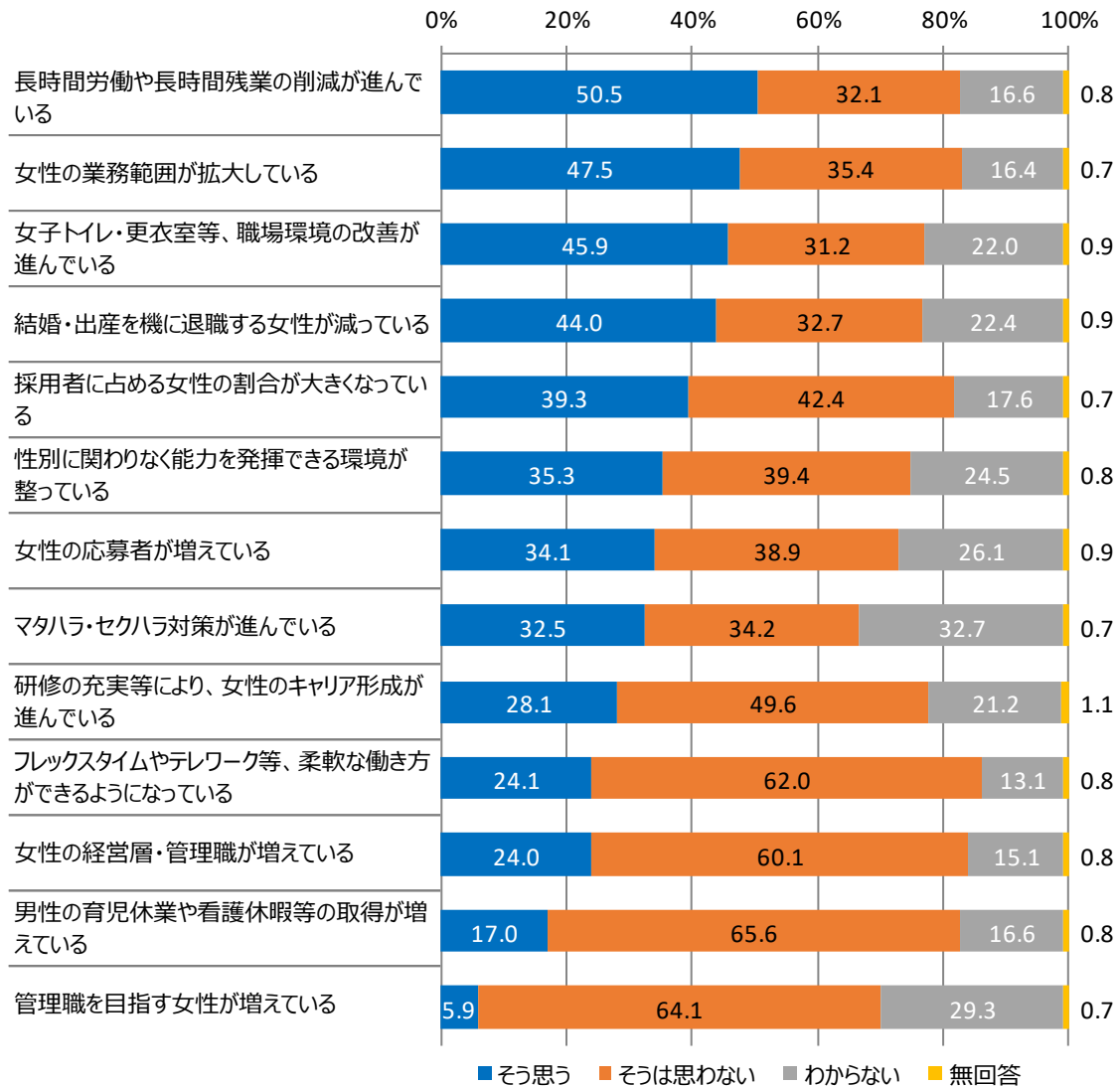
女性管理職登用（就任）の課題

(社、%)	回答者数	理由									
		育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない	育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない	長時間労働の改善など働き方改革が十分でない	女性自身が管理職になることを希望しない	必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない	上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない	女性の家族・親類が管理職就任を望んでいない	その他	無回答	
全体	1515	45.1	35.2	34.8	32.9	24.7	18.0	8.8	3.9	7.4	
性年代	全体	479	40.3	35.3	34.9	42.6	28.4	12.3	10.0	5.4	4.0
	男性	10・20歳代	52	46.2	26.9	40.4	42.3	17.3	11.5	3.8	3.8
		30歳代	147	32.0	38.8	32.7	47.6	29.3	16.3	8.8	9.5
		40歳代	159	45.3	37.1	37.7	37.1	27.0	12.6	9.4	3.1
		50歳代	95	46.3	35.8	32.6	43.2	33.7	6.3	11.6	4.2
		60歳代	25	24.0	20.0	28.0	48.0	32.0	8.0	12.0	4.0
	女性	10・20歳代	173	58.4	49.7	40.5	26.0	12.1	16.2	7.5	0.6
		30歳代	220	47.7	45.9	40.0	27.7	19.1	18.2	10.0	3.2
		40歳代	357	45.7	28.3	33.1	30.5	26.1	21.0	7.3	3.6
		50歳代	214	41.6	28.0	28.5	28.5	27.6	26.2	7.5	4.7
60歳代		61	41.0	23.0	34.4	23.0	32.8	21.3	8.2	1.6	
業種	建設業	225	43.6	30.7	27.1	29.8	26.2	26.7	10.2	4.4	
	製造業	389	39.3	31.6	32.6	42.9	24.7	19.8	8.0	3.6	
	情報通信業	25	56.0	40.0	48.0	40.0	20.0	8.0	12.0	8.0	
	運輸業	64	40.6	28.1	32.8	34.4	35.9	23.4	6.3	1.6	
	卸売・小売業	174	44.3	44.3	43.1	28.2	25.3	20.1	6.9	4.6	
	金融・保険業	49	44.9	30.6	32.7	61.2	42.9	10.2	10.2	2.0	
	医療・福祉	245	50.2	35.1	39.6	22.4	20.8	7.3	9.0	4.1	
	サービス業	251	43.4	40.2	31.9	28.3	24.7	19.5	9.2	4.4	
	その他	76	63.2	38.2	42.1	28.9	14.5	11.8	11.8	2.6	

Ⅳ-3 あなたの会社の状況について

問7 あなたの会社における女性活躍の状況はどうか。それぞれの項目について、あてはまるものの1つに○を付けてください。

自社の女性活躍の状況について、「そう思う」と回答した者の割合をみると、「長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる」が50.5%で最も高く、次いで「女性の業務範囲が拡大している」が47.5%、「女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる」が45.9%の順となっている。



女性活躍の状況

		そう思う	そうは 思わない	わからない	無回答
長時間労働や長時間残業の削減が進んでいる	全体	50.5	32.1	16.6	0.8
	男性	57.4	29.9	11.9	0.8
	女性	47.2	33.5	18.6	0.8
女性の業務範囲が拡大している	全体	47.5	35.4	16.4	0.7
	男性	47.6	38.8	12.7	0.8
	女性	47.4	33.9	18.1	0.7
女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる	全体	45.9	31.2	22.0	0.9
	男性	47.4	25.3	26.5	0.8
	女性	45.0	33.9	20.1	1.0
結婚・出産を機に退職する女性が減っている	全体	44.0	32.7	22.4	0.9
	男性	42.0	31.5	25.7	0.8
	女性	45.0	33.2	20.8	1.0
採用者に占める女性の割合が大きくなっている	全体	39.3	42.4	17.6	0.7
	男性	42.4	42.4	14.4	0.8
	女性	37.9	42.3	19.1	0.7
性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている	全体	35.3	39.4	24.5	0.8
	男性	38.0	35.3	25.5	1.3
	女性	34.0	41.4	23.9	0.6
女性の応募者が増えている	全体	34.1	38.9	26.1	0.9
	男性	36.7	38.0	24.4	0.8
	女性	32.9	39.3	26.9	0.9
マタハラ・セクハラ対策が進んでいる	全体	32.5	34.2	32.7	0.7
	男性	39.9	26.7	32.6	0.8
	女性	29.3	37.5	32.7	0.6
研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる	全体	28.1	49.6	21.2	1.1
	男性	30.1	50.5	18.2	1.3
	女性	27.1	49.1	22.7	1.1
フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている	全体	24.1	62.0	13.1	0.8
	男性	28.4	58.5	12.1	1.0
	女性	22.2	63.5	13.6	0.7
女性の経営層・管理職が増えている	全体	24.0	60.1	15.1	0.8
	男性	25.7	59.9	13.6	0.8
	女性	23.1	60.2	16.0	0.8
男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている	全体	17.0	65.6	16.6	0.8
	男性	18.8	67.6	12.7	0.8
	女性	16.1	64.7	18.5	0.8
管理職を目指す女性が増えている	全体	5.9	64.1	29.3	0.7
	男性	5.4	66.8	26.7	1.0
	女性	6.1	62.8	30.5	0.5

自社の女性活躍の状況について、「そう思う」と回答した者の割合を自社企業の評価別にみると、「女性の業務範囲が拡大している」や「採用者に占める女性の割合が大きくなっている」、「性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている」、「女性の応募者が増えている」、「研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる」、「女性の経営層・管理職が増えている」については、評価との強い相関関係が読み取れる。

反面、「マタハラ・セクハラ対策が進んでいる」や「フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている」、「男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている」については、評価との相関関係は読み取れない。

女性活躍の状況×女性活躍の状況の評価

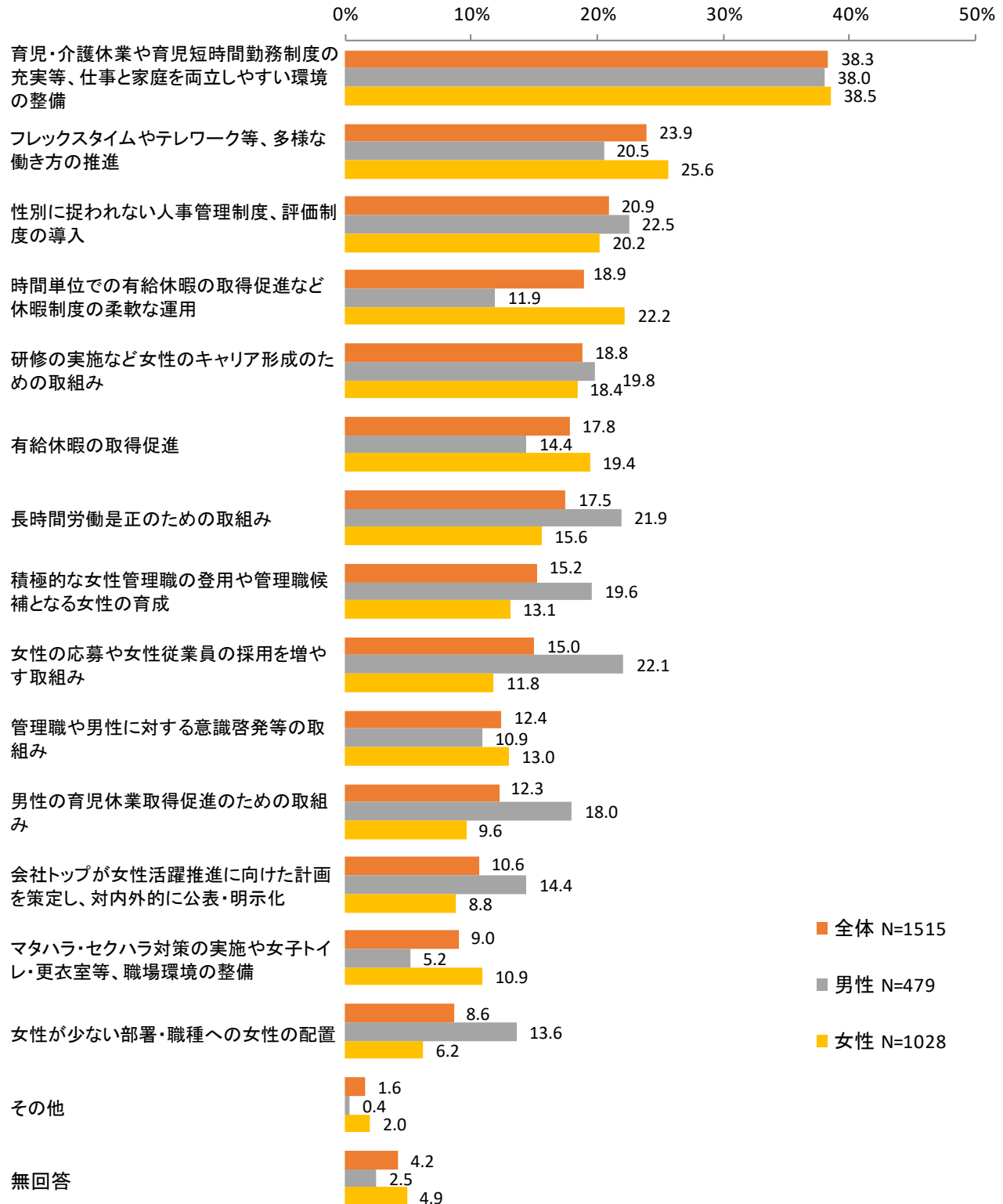
(社、%)	回答者数	の長時間労働や長時間残業	女性の業務範囲が拡大している	職場環境の改善が進んでいる	女子トイレ・更衣室等	結婚・出産を機に退職する女性が減っている	採用者に占める女性の割合	性別に関わりなく能力を発揮できる環境が整っている	女性の応募者が増えている	マタハラ・セクハラ対策	研修の充実等により、女性のキャリア形成が進んでいる	フレックスタイムやテレワーク等、柔軟な働き方ができるようになっている	女性の経営層・管理職が増えている	男性の育児休業や看護休暇等の取得が増えている	管理職を目指す女性が増えている
全体	1515	50.5	47.5	45.9	44.0	39.3	35.3	34.1	32.5	28.1	24.1	24.0	17.0	5.9	
評価	高評価	166	52.4	71.1	53.6	47.0	69.9	73.5	53.0	34.9	62.7	19.3	48.8	16.3	15.7
	中立	391	50.9	64.5	50.6	44.0	55.2	55.2	48.3	38.6	43.0	28.4	40.4	19.9	8.7
	低評価	948	49.9	36.4	42.7	43.2	27.4	20.6	25.1	29.6	16.0	23.2	13.0	16.0	3.1

※各評価については高評価（9～10点）、中立（7～8点）、低評価（0～6点）としている。

問8 女性活躍推進のため、あなたの会社に特に進めてほしいと思う取組みはどれですか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」が38.3%で最も高く、次いで「フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進」(23.9%)、「性別に捉われない人事管理制度、評価制度の導入」(20.9%)の順となっている。

性別で見ると、「女性の応募や女性従業員の採用を増やす取組み」は男性の割合が高くなっており、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」は女性の割合が高くなっている。



会社に進めてほしい取組み

(社、%)		回答者数	育児・介護休業や育児短時間勤務しやすい環境の整備	フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進	性別に捉われない人事管理制度、評価制度の導入	時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用	研修の実施など女性のキャリア形成のための取組み	有給休暇の取得促進	長時間労働是正のための取組み	積極的な女性管理職の登用や管理職候補となる女性の育成	女性の応募や女性従業員の採用を増やす取組み	管理職や男性に対する意識啓発等の取組み	男性の育児休業取得促進のための取組み	会社トップが女性活躍推進に向けた計画を策定し、対外的に公表・明示化	マタハラ・セクハラ対策の実施や女子トイレ・更衣室等、職場環境の整備	女性が少ない部署・職種への女性の配置	その他	無回答		
全体		1515	38.3	23.9	20.9	18.9	18.8	17.8	17.5	15.2	15.0	12.4	12.3	10.6	9.0	8.6	1.6	4.2		
性年代	男性	全体	479	38.0	20.5	22.5	11.9	19.8	14.4	21.9	19.6	22.1	10.9	18.0	14.4	5.2	13.6	0.4	2.5	
		10・20歳代	52	44.2	13.5	19.2	5.8	15.4	19.2	25.0	13.5	28.8	11.5	30.8	11.5	1.9	15.4	1.9	1.9	
		30歳代	147	34.0	23.1	23.1	17.0	15.6	20.4	21.1	18.4	21.1	8.2	20.4	14.3	4.8	15.6	-	2.7	
		40歳代	159	43.4	23.9	25.2	12.6	19.5	9.4	22.0	18.9	19.5	10.7	15.1	13.2	6.3	9.4	0.6	3.8	
		50歳代	95	37.9	14.7	23.2	6.3	24.2	8.4	22.1	24.2	24.2	11.6	15.8	18.9	4.2	14.7	-	1.1	
		60歳代	25	16.0	16.0	8.0	12.0	40.0	20.0	20.0	28.0	24.0	24.0	4.0	12.0	8.0	20.0	-	-	
		女性	全体	1028	38.5	25.6	20.2	22.2	18.4	19.4	15.6	13.1	11.8	13.0	9.6	8.8	10.9	6.2	2.0	4.9
		10・20歳代	173	43.9	39.3	15.0	17.9	9.8	22.0	20.8	9.2	12.1	5.8	13.9	9.8	8.7	8.7	-	4.0	
		30歳代	220	50.9	27.3	17.7	25.9	18.2	17.7	14.1	13.2	13.6	15.5	16.4	6.4	8.2	7.7	1.4	1.8	
		40歳代	357	35.6	23.0	21.6	24.4	18.8	18.2	16.8	13.7	10.1	15.4	6.2	7.3	11.5	5.0	3.1	5.9	
	50歳代	214	31.8	19.2	25.2	18.2	21.5	20.1	13.1	14.0	12.1	14.0	4.7	9.8	13.1	3.3	2.3	7.0		
	60歳代	61	21.3	18.0	18.0	23.0	27.9	23.0	8.2	14.8	11.5	8.2	11.5	18.0	16.4	9.8	3.3	4.9		
業種	建設業	225	34.2	24.4	20.0	12.0	14.7	14.7	14.2	10.7	26.2	16.0	8.0	11.1	10.2	10.2	2.2	4.4		
	製造業	389	37.5	21.9	23.7	19.0	19.0	13.6	15.9	20.1	15.4	14.1	13.9	12.3	8.5	11.1	0.8	3.6		
	情報通信業	25	44.0	40.0	20.0	20.0	12.0	12.0	28.0	24.0	12.0	4.0	8.0	16.0	4.0	20.0	-	-		
	運輸業	64	26.6	26.6	21.9	18.8	15.6	14.1	17.2	15.6	15.6	18.8	6.3	6.3	7.8	10.9	4.7	6.3		
	卸売・小売業	174	40.8	27.0	19.5	21.8	20.1	19.0	19.5	14.9	10.3	13.2	17.8	8.0	8.6	9.8	1.7	4.0		
	金融・保険業	49	55.1	34.7	18.4	20.4	22.4	16.3	16.3	22.4	8.2	6.1	18.4	12.2	4.1	14.3	-	2.0		
	医療・福祉	245	39.6	19.2	15.1	22.4	22.4	24.5	18.4	11.8	9.0	6.1	11.8	11.8	11.0	2.0	1.6	5.3		
	サービス業	251	36.7	25.1	26.7	20.7	18.3	17.9	18.3	13.9	15.5	12.7	10.0	9.6	9.6	7.2	1.6	4.8		
その他	76	51.3	21.1	11.8	13.2	22.4	30.3	22.4	7.9	15.8	9.2	15.8	5.3	6.6	6.6	2.6	1.3			

問9 問8以外で、その他働き方の見直しなど、あなたの会社への要望事項があれば記入してください。

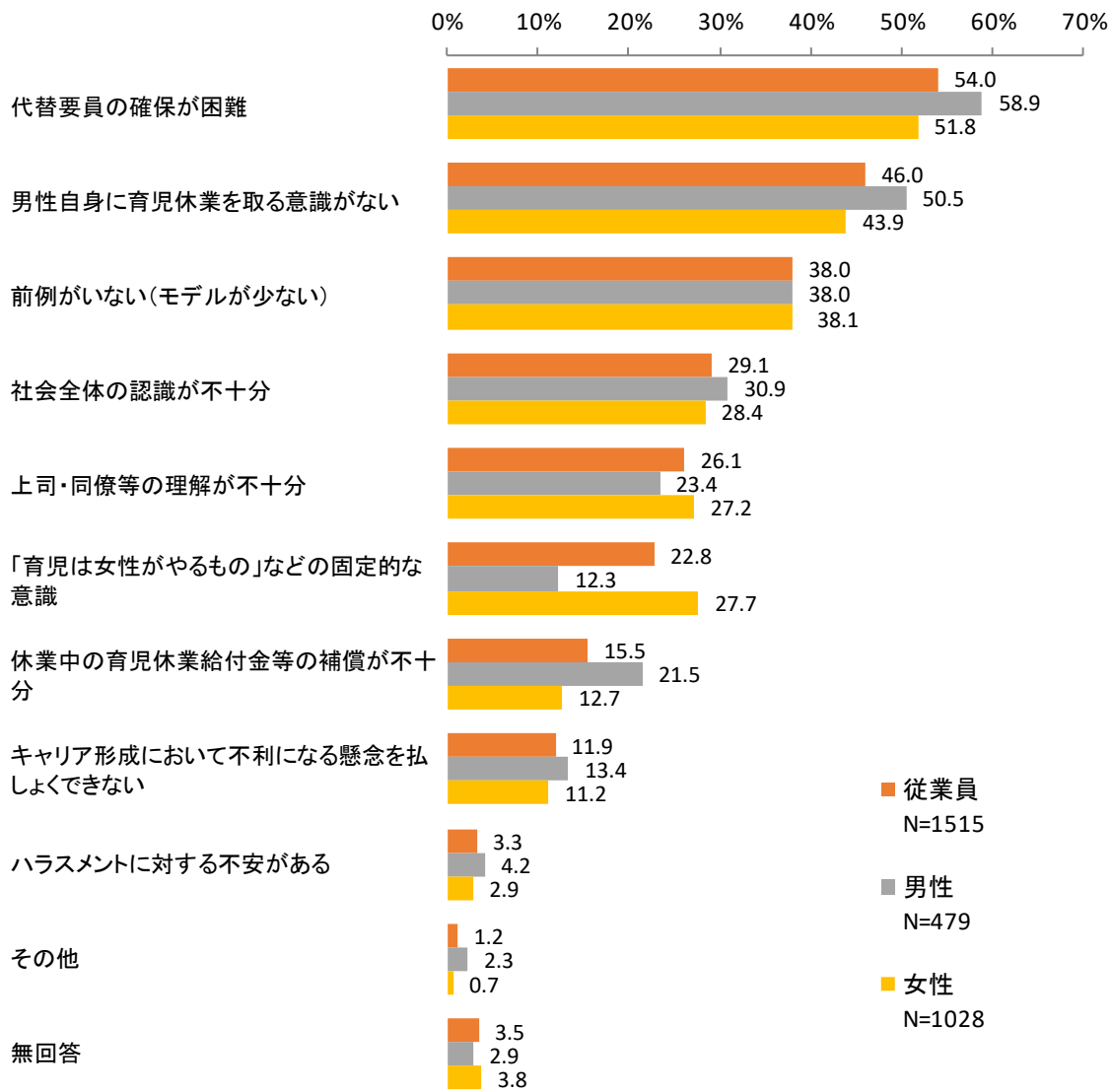
【主な要望】※表現は一部修正しています。

- ・県外異動への考え方。評価制度の見直し。(サービス業、30歳代男性)
- ・自分の責任で出来る事や資格等をふまえ勤務をしている。能力ややる気があれば自分から発して会社に話をし、希望をかなえてもらっている。満足している。(医療・福祉、50歳代女性)
- ・不妊不育症治療のため休みを取りやすくしてほしい。(医療・福祉、30歳代女性)
- ・女性管理職の企業別調査を行い、全くいない企業に対しては聴き取り調査をして頂きたい。力のある女性が活躍する機会が奪われていると感じています。(サービス業、30歳代男性)
- ・男性だけの考えを押しつけないでほしい。女性社員の声が届かない(管理職に男性しかいないからなのか)。ファシリテーターのような人材が必要と感じる。コーチングの導入が必要と感じる。(建設業、30歳代女性)
- ・女性の応募者が少ないので活躍の場もなし。(建設業、50歳代男性)
- ・女性の活躍＝女性管理職の増加ではない。周りの理解と協力を得ながら、長く勤めることがキャリア形成につながるのでは？キャリアが無いと意欲が有っても管理職にはなれない。(運輸業、50歳代女性)
- ・とにかく時代錯誤で昭和から抜け出せていない。時代に合った体質に変えてほしい。(建設業、50歳代女性)
- ・技術・スキルアップの機会を平等に提示して欲しい。(製造業、30歳代女性)
- ・管理職になると時間無制限で休日も返上して働くイメージが強く(実際にそんな感じだが・・・)若い女性には勤める事ができない。家事をするのは女性という風潮は払拭できないが仕事ばかりを女性推進されても……困る。(卸売・小売業、40歳代女性)
- ・入社してから一度も個別面談等がない。改善、改良をしたい時は自分から提案するしかない。賞与の評価は部下の仕事内容も把握していないのにどうしているのか疑問に思う。(建設業、40歳代女性)
- ・男女共用のトイレや、健康診断は抵抗があります。事務は評価されにくく、長年勤めても給料があがらないところに不安を感じます。(卸売・小売業、10・20歳代女性)
- ・社員教育は会社を大きくする為に大切な事だと思います。同時に女性への活躍推進に向けた教育を推進して欲しい。それが生きがいにもつながっていくのだと思います。(卸売・小売業、50歳代女性)
- ・「女性だから」と見下すお客様へのきざんとした対応。役職者になるメリット強化(現在、役職者をみて「こうなりたい」と思えない)。(卸売・小売業、10・20歳代女性)
- ・「理解ある」ふりは得意だが、根底は理解ない上司が多い。子どもの発熱対応や時短勤務についてもやはり母親がとることが多いが、そういう幼児を持つ女性社員が部署にいと迷惑……という空気を感じる(実際休めているのだが、空気が問題)。「休ませている」と上司はいうだろうが、ここは休みをとる本人がどう感じるか、そこだ。(情報通信業、40歳代女性)
- ・制度ばかりが先行し、そのため現場が合せるのにとっても労力をつかう。進め方を考えお互いが納得した進め方にしてほしい。(卸売・小売業、30歳代男性)
- ・国・都道府県、自治体、地元企業が協力して託児所を充実させ、子育て世代の負担を削減する。(製造業、30歳代男性)
- ・中小企業なので、コロナや災害(大雪や大雨)時におけるテレワークや交替勤務ができない。トップがもう少ししっかり采配して欲しい。(建設業、40歳代女性)
- ・男性の家事参加に対する意識の啓発。(製造業、10・20歳代女性)
- ・現場を経験した女性社員は見積りや客先からの要望がわかりやすいので結婚等で退職を希望された際に復職優遇の案内をすれば良いと思う。(建設業、40歳代男性)
- ・育休復帰後に役職を外された。以前と変わらず動きたかったのに、“子どもができたから”という理由で偏見され嫌な思いをした。働きやすい環境にしてくれているのだとは思いますが、当本人のやる気とズレが生じているので、偏見はやめてほしい。やる気を失くした。(卸売・小売業、30歳代女性)
- ・若い特定の女性だけの育成となっているので、全社員に育成とチャンスを与えてほしい。(製造業、40歳代女性)
- ・育児休業はとれているが、残ったスタッフのフォローができていないので休みにくいとを感じる。企業トップが現場の状態を知る事が大切だと思う。(医療・福祉、40歳代女性)

問 10 男性が育児休業を取得するにあたって、課題又は課題になりそうなことは何だと思えますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

従業員調査では「代替要員の確保が困難」が54.0%と最も高く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」(46.0%)、「前例がない(モデルが少ない)」(38.0%)の順となっており、企業調査でも同様の傾向となっている。

性別で見ると、女性においては「上司・同僚等の理解が不十分」と「『育児は女性がやるもの』などの固定的な意識」が男性と比較して高くなっている。



男性の育児休業取得の課題

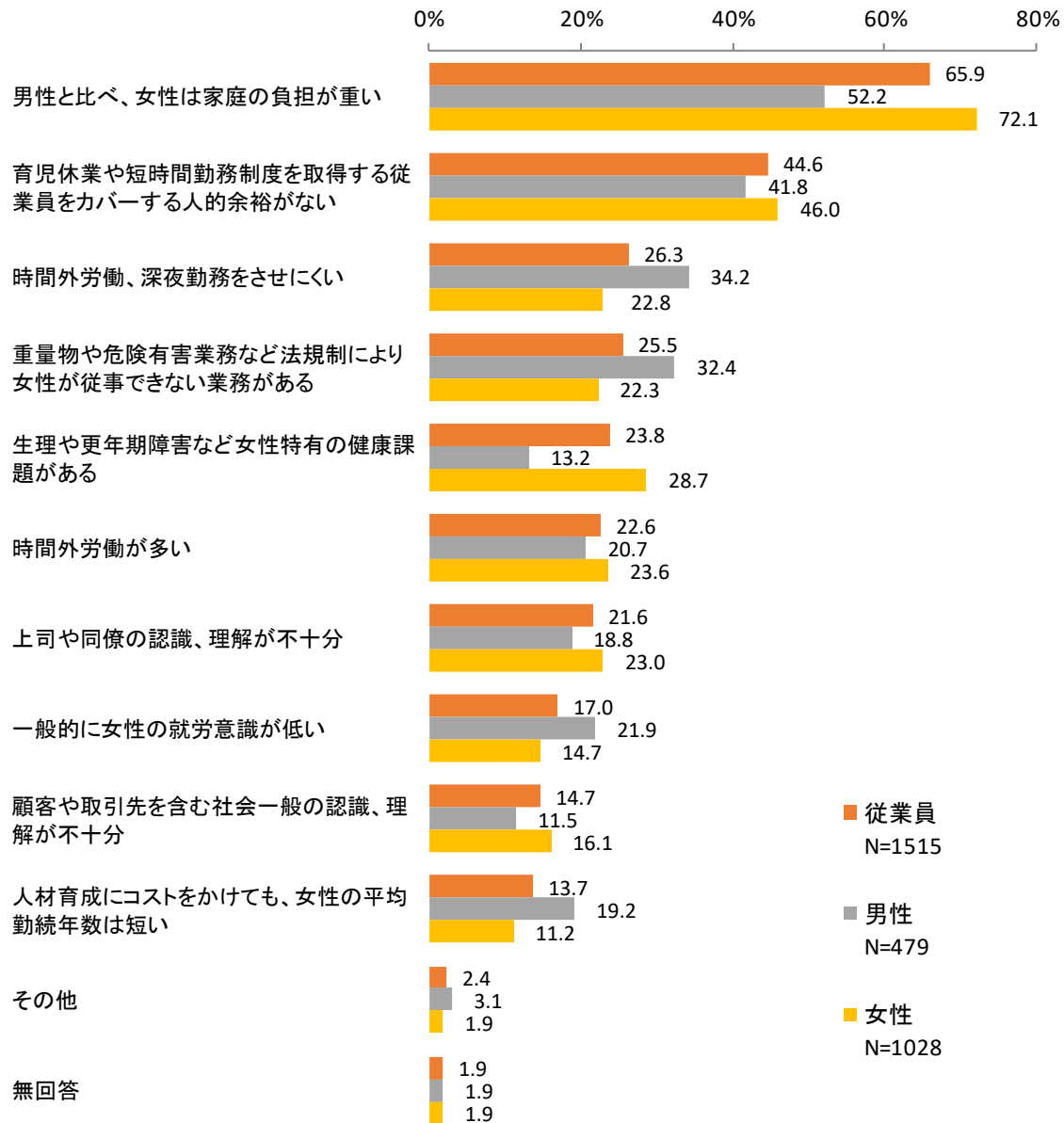
(社、%)	回答数	代替要員の確保が困難	男性自身に育児休業を取る意識がない	(前例がない(モデルが少ない))	社会全体の認識が不十分	上司・同僚等の理解が不十分	休業中の育児休業給付金等の補償が不十分	「育児は女性がやるもの」などの固定的な意識	キャリア形成において不利になる懸念を払しょくできない	ハラスメントに対する不安がある	その他	無回答
企業	551	59.7	51.4	36.3	24.1	16.3	14.5	10.0	5.1	1.5	2.9	3.4
従業員	1515	54.0	46.0	38.0	29.1	26.1	15.5	22.8	11.9	3.3	1.2	3.5
性別 男性	479	58.9	50.5	38.0	30.9	23.4	21.5	12.3	13.4	4.2	2.3	2.9
性別 女性	1028	51.8	43.9	38.1	28.4	27.2	12.7	27.7	11.2	2.9	0.7	3.8

Ⅳ-4 女性活躍を推進するうえでの課題について

問 11 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

従業員調査では「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が65.9%と最も高く、次いで「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」（44.6%）、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」（26.3%）の順となっている。

性別で見ると、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」、「重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある」は男性の割合が高くなっており、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」は女性の割合が高くなっている。



女性活躍推進の課題

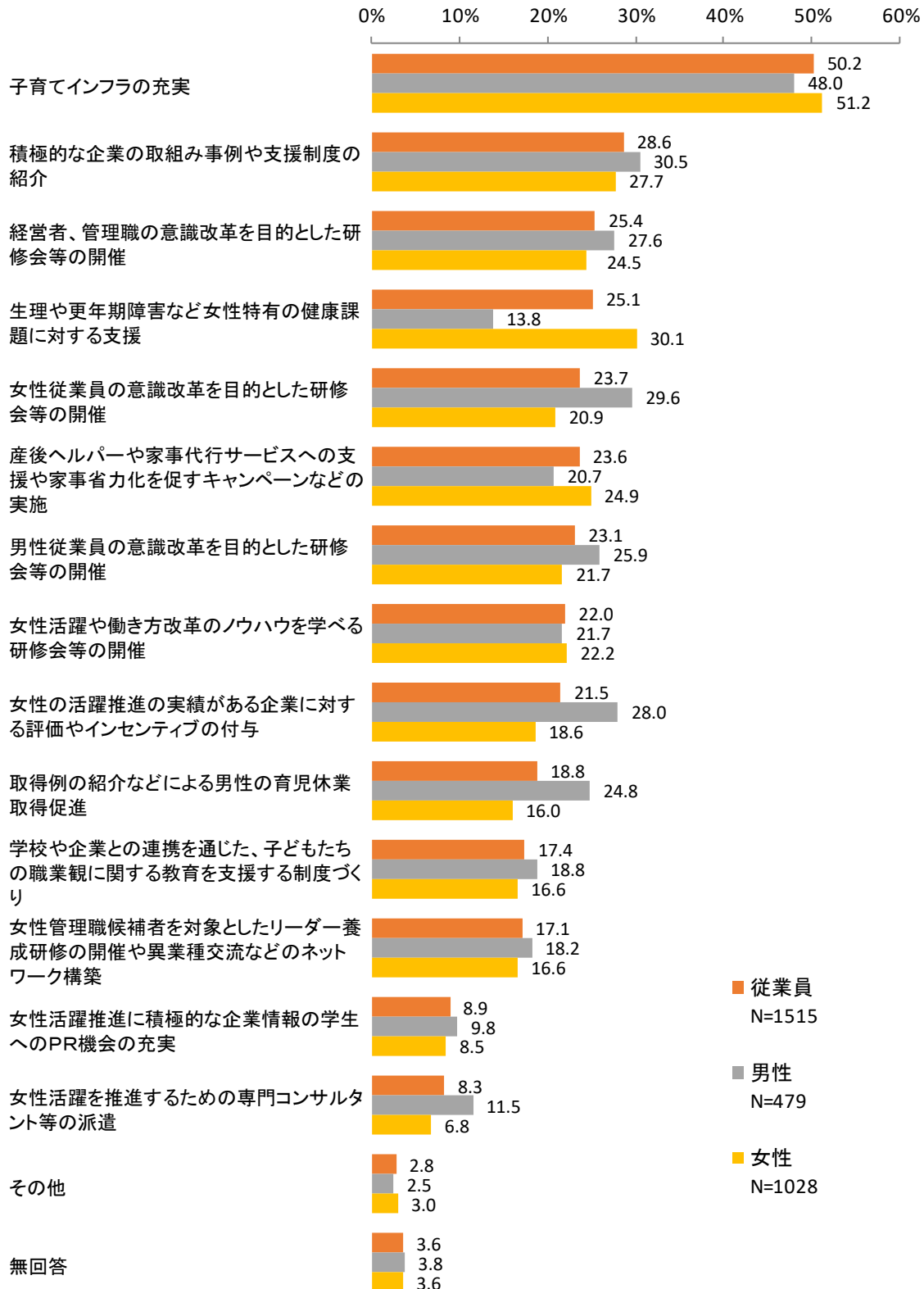
(社、%)		回答者数	の男性と比べ、女性が負担が重い	育児休業や短時間勤務制を取得する人的余裕がない	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	事法規制により業務が従	重量物や危険有害業務など	生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある	時間外労働が多い	が上司や同僚の認識、理解が不十分	が一般的に女性の就業意識	分一般の認識、理解が不十分	顧客や取引先を含む社会	数も短い女性の平均勤続年	人材育成にコストをかける	その他	無回答
全体		1515	65.9	44.6	26.3	25.5	23.8	22.6	21.6	17.0	14.7	13.7	2.4	1.9			
性年代	男性	全体	479	52.2	41.8	34.2	32.4	13.2	20.7	18.8	21.9	11.5	19.2	3.1	1.9		
		10・20歳代	52	48.1	44.2	28.8	38.5	17.3	26.9	28.8	13.5	13.5	28.8	-	1.9		
		30歳代	147	45.6	46.9	35.4	31.3	13.6	19.0	19.0	19.0	11.6	23.1	2.7	1.4		
		40歳代	159	54.1	41.5	34.0	31.4	13.2	19.5	18.2	19.5	8.8	18.2	4.4	1.9		
		50歳代	95	63.2	34.7	37.9	32.6	9.5	23.2	17.9	29.5	14.7	11.6	3.2	2.1		
		60歳代	25	44.0	32.0	28.0	32.0	12.0	16.0	4.0	44.0	12.0	12.0	4.0	4.0		
	女性	全体	1028	72.1	46.0	22.8	22.3	28.7	23.6	23.0	14.7	16.1	11.2	1.9	1.9		
		10・20歳代	173	67.1	50.3	22.5	22.5	36.4	23.7	14.5	7.5	16.8	12.7	1.7	2.9		
		30歳代	220	76.4	51.8	24.1	21.8	26.8	30.0	24.1	12.7	16.4	11.4	1.4	1.8		
		40歳代	357	70.9	43.7	21.8	21.8	31.1	24.1	26.1	18.8	14.3	10.6	2.2	2.2		
		50歳代	214	70.6	40.7	22.4	23.8	23.4	18.2	23.4	14.0	19.2	7.9	2.8	1.4		
		60歳代	61	82.0	45.9	24.6	19.7	18.0	18.0	23.0	19.7	13.1	19.7	-	-		
業種	建設業	225	68.4	40.0	23.6	32.9	20.9	15.1	28.9	16.9	14.7	9.3	2.2	1.3			
	製造業	389	65.3	39.8	30.8	30.6	22.4	22.4	22.6	18.0	11.1	12.1	2.8	3.1			
	情報通信業	25	72.0	28.0	32.0	8.0	36.0	28.0	12.0	12.0	24.0	4.0	-	-			
	運輸業	64	54.7	31.3	31.3	39.1	25.0	20.3	21.9	26.6	23.4	14.1	-	3.1			
	卸売・小売業	174	68.4	50.6	24.1	27.0	25.3	24.7	21.8	17.2	20.1	17.2	1.7	-			
	金融・保険業	49	59.2	44.9	26.5	12.2	24.5	24.5	24.5	26.5	16.3	26.5	-	2.0			
	医療・福祉	245	68.6	54.3	15.1	16.3	27.3	26.1	15.1	16.3	11.4	13.5	4.1	2.0			
	サービス業	251	61.0	45.0	34.3	21.9	22.7	22.7	21.1	15.5	17.9	16.3	2.4	2.0			
その他	76	73.7	52.6	21.1	19.7	23.7	30.3	17.1	9.2	10.5	14.5	2.6	-				

IV-5 国や県への要望について

問 12 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

従業員調査では、「子育てインフラの充実」が50.2%と最も高く、次いで「積極的な企業の取り組み事例や支援制度の紹介」(28.6%)、「経営者、管理職の意識改革を目的とした研修会等の開催」(25.4%)の順となっている。

性別で見ると、「女性の活躍推進の実績がある企業に対する評価やインセンティブの付与」は男性の割合が10ポイント以上高くなっており、「生理や更年期障害など女性特有の健康課題に対する支援」は女性の割合が10ポイント以上高くなっている。



女性活躍推進に必要な行政の支援・施策

	回答者数	子育てインフラの充実	積極的な企業の取組み事例や支援	経営者、管理職の意識改革を目的とした研修会等の開催	健康課題に対する支援	生理や更年期障害など女性特有の	女性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催	産後ヘルパーや家事代行サービスへの支援や家事省力化を促すキャンペーンなどの実施	男性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催	女性活躍や働き方改革のノウハウを学べる研修会等の開催	女性に対する評価やインセンティブの付与	女性の活躍推進の実績がある企業	取得例の紹介などによる男性の育児休業取得促進	学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり	交流などのネットワーキング構築	女性管理職候補者を対象としたリダー養成研修の開催や異業種	女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	女性活躍を推進するための専門コンサルタント等の派遣	その他	無回答
(社、%)																				
全体	1515	50.2	28.6	25.4	25.1	23.7	23.6	23.1	22.0	21.5	18.8	17.4	17.1	8.9	8.3	2.8	3.6			
性年代	男性	全体	479	48.0	30.5	27.6	13.8	29.6	20.7	25.9	21.7	28.0	24.8	18.8	18.2	9.8	11.5	2.5	3.8	
		10・20歳代	52	46.2	44.2	34.6	19.2	23.1	15.4	32.7	17.3	32.7	36.5	9.6	23.1	15.4	17.3	-	1.9	
		30歳代	147	55.1	30.6	27.2	15.6	28.6	25.9	26.5	19.0	30.6	27.9	21.1	14.3	9.5	9.5	2.7	3.4	
		40歳代	159	45.9	25.8	25.2	9.4	30.2	20.1	27.0	18.9	24.5	22.6	19.5	15.7	6.9	6.9	3.1	5.7	
		50歳代	95	47.4	32.6	30.5	10.5	38.9	16.8	21.1	33.7	28.4	21.1	16.8	24.2	14.7	18.9	3.2	3.2	
		60歳代	25	28.0	24.0	20.0	28.0	12.0	16.0	16.0	20.0	24.0	12.0	28.0	24.0	-	12.0	-	-	
	女性	全体	1028	51.2	27.7	24.5	30.1	20.9	24.9	21.7	22.2	18.6	16.0	16.6	16.6	8.5	6.8	3.0	3.6	
		10・20歳代	173	53.8	27.7	12.1	37.0	19.1	30.1	23.7	19.1	26.6	24.3	15.6	16.2	12.7	6.9	1.2	2.9	
		30歳代	220	65.5	26.4	23.6	29.1	17.3	31.4	19.5	20.5	24.1	24.1	17.3	14.1	6.8	7.7	1.4	4.1	
		40歳代	357	47.6	25.2	28.9	30.5	21.3	20.4	22.1	19.6	17.4	9.8	19.0	14.6	8.7	5.0	4.5	3.6	
業種	50歳代	214	42.5	31.8	27.1	28.0	23.4	23.8	21.0	27.6	11.7	12.6	13.1	22.4	6.1	7.9	3.3	3.3		
	60歳代	61	45.9	29.5	27.9	18.0	29.5	18.0	23.0	29.5	8.2	11.5	16.4	18.0	9.8	8.2	4.9	4.9		
	建設業	225	45.3	25.8	25.8	21.8	20.0	21.8	21.8	20.4	18.2	18.2	15.1	12.4	8.4	6.7	3.6	5.8		
	製造業	389	52.4	27.2	25.7	21.3	25.7	22.6	23.7	19.8	25.4	17.2	13.6	17.2	9.3	8.7	2.3	3.3		
情報通信業	25	64.0	32.0	28.0	28.0	24.0	40.0	24.0	20.0	44.0	28.0	20.0	16.0	12.0	4.0	-	-			
運輸業	64	42.2	28.1	29.7	23.4	18.8	14.1	18.8	12.5	23.4	10.9	14.1	14.1	6.3	9.4	3.1	4.7			
卸売・小売業	174	55.2	31.0	30.5	28.7	26.4	23.0	24.1	21.8	20.1	23.6	23.0	21.3	9.2	10.9	2.3	3.4			
金融・保険業	49	46.9	38.8	24.5	20.4	24.5	18.4	20.4	30.6	20.4	24.5	16.3	24.5	8.2	-	2.0	2.0			
医療・福祉	245	51.0	29.4	23.3	29.8	23.3	30.6	18.8	25.7	19.2	20.8	25.7	20.4	12.7	9.4	3.3	2.9			
サービス業	251	50.6	28.3	21.9	26.3	23.9	21.9	26.7	23.1	20.3	17.1	12.4	16.3	4.8	8.0	2.8	4.8			
その他	76	46.1	28.9	28.9	26.3	21.1	25.0	23.7	27.6	15.8	18.4	22.4	14.5	10.5	9.2	3.9	-			

V 調査票

企業様向け調査票

女性活躍推進調査 調査票

1. 記入企業の情報

問1 貴社についてご記入ください

企業名		代表者名	
本社等所在地	(当てはまるものに○を付けてください) 1 富山市 2 高岡市 3 射水市 4 魚津市 5 氷見市 6 滑川市 7 黒部市 8 砺波市 9 小矢部市 10 南砺市 11 舟橋村 12 上市町 13 立山町 14 入善町 15 朝日町		
回答者	お名前:		
	所属部署・役職:		
連絡先	TEL:	FAX:	
業種	(当てはまるものに○を付けてください) 1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業,郵便業 6 卸売業,小売業 7 金融業,保険業 8 不動産業,物品賃貸業 9 学術研究,専門・技術サービス業 10 宿泊業,飲食サービス業 11 生活関連サービス業,娯楽業 12 教育,学習支援業 13 医療,福祉 14 複合サービス事業 15 サービス業(他に分類されないもの)		
従業員数(※) (R3.4.1 現在)	正社員数	計	名(内訳:男性 名、女性 名)
	非正社員数	計	名(内訳:男性 名、女性 名)

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

2. 女性活躍推進への意識について

問2 貴社の女性活躍の状況はどの程度(0点~10点)だと考えますか。

あてはまる位置に○を付けてください。



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

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

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

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

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

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

→問5へお進みください

問4-2 女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由は何ですか。

あてはまるものに3つまで○を付けてください。

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

3. 女性活躍の推進状況について

問5 貴社の状況をご記入ください。

区分	推進状況	
直近事業年度の採用者数 (正社員のみ。中途採用を含む)	計 _____ 名(内訳:男性 _____ 名、女性 _____ 名)	
役員数	計 _____ 名(内訳:男性 _____ 名、女性 _____ 名) (うち常勤:男性 _____ 名、女性 _____ 名) (※取締役を兼務しない執行役員は下記管理職数に計上してください)	
管理職数	計 _____ 名(内訳:男性 _____ 名、女性 _____ 名) (うち執行役員:男性 _____ 名、女性 _____ 名) ※管理職とは、「課長級(下記①及び②)」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計とします。 ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む)の長。 ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。	
直近事業年度において取得された 育児休業のうち取得した人が最も 多かった期間 ※次から1つに○を付けてください。	男性	1 1週間未満 2 1週間以上1か月未満 3 1か月以上3か月未満 4 3か月以上6か月未満 5 6か月以上1年未満 6 1年以上2年未満 7 2年以上 8 対象者なし 9 取得者なし
	女性	1 1週間未満 2 1週間以上1か月未満 3 1か月以上3か月未満 4 3か月以上6か月未満 5 6か月以上1年未満 6 1年以上2年未満 7 2年以上 8 対象者なし 9 取得者なし

問6 女性の管理職登用について、障害は何だと思えますか。あてはまるものに3つまで○を付けてください。

1 必要な知識や経験を有する女性が少ない(少ない) 2 本人の昇進意欲がない(少ない) 3 家庭との両立が難しそうだと思う女性が多い 4 長時間労働、出張等に対応できない女性が多い 5 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう女性が多い 6 ロールモデルが少ない 7 女性の家族・親類が管理職就任を望んでいない 8 職場の認識・理解が不十分 9 顧客や取引先の認識・理解が不十分 10 その他(_____)
--

4. 女性活躍の取組み状況について

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

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

(1) 採用についての取組み

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

(2) 配置についての取組み

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

(3) 育成についての取組み

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

(4) 仕事と育児の両立支援についての取組み

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

(5) 仕事と介護の両立支援についての取組み

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

(6) 評価・登用についての取組み

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

(7) 職場風土改善についての取組み

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

問8 男性が育児休業を取得するにあたって、課題又は課題になりそうなことは何だと思いませんか。
 あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 男性自身に育児休業を取る意識がない | 2 代替要員の確保が困難 |
| 3 社会全体の認識が不十分 | 4 休業中の育児休業給付金等の補償が不十分 |
| 5 上司・同僚等の理解が不十分 | 6 前例がない(モデルが少ない) |
| 7 「育児は女性がやるもの」などの固定的な意識 | 8 キャリア形成において不利になる懸念を払しょくできない |
| 9 ハラスメントに対する不安がある | 10 その他() |

5. 働き方改革の取組み状況について

問9 貴社で実施している長時間労働の解消や働き方改革に関する取組みについて、あてはまるもの
 すべてに○を付けてください。

- | |
|--|
| 1 残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ |
| 2 ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発 |
| 3 業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み |
| 4 有給休暇取得日数の目標設定など取得促進 |
| 5 時間制約のある社員を活かす職場マネジメント |
| 6 属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等) |
| 7 働き方に関する管理職へのマネジメント研修 |
| 8 自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ |
| 9 機械化・ロボット化、デジタル化、IoT ^{※1} 、DX ^{※2} などによる、生産工程や業務プロセス等の見直し |
| 10 その他() |

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

※2:DX(デジタルトランスフォーメーションの略):データとデジタル技術を活用して、業務そのものや組織、企業文化、風土等を変革し、競争上の優
 位性を確立すること

問9-1 フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組みについて、内容ごとに
 あてはまるものに○を付けてください。

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

問10 問9に掲げる働き方改革を進めるにあたって課題と思われる点があれば記入してください。

(課題と思われる点を自由にご記入ください)

6. 県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について

問11 県が実施しているそれぞれの施策・事業等について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

区 分	①今回初めて知った	②知っていたが参加・活用したことはない	③参加・活用したことがある、または今後参加・活用したい
① 働き方改革・女性活躍応援サイト(Good!!Work&Life とやま)	1	2	3
② 男女共同参画チーフ・オフィサーの設置	1	2	3
③ 男女共同参画推進事業所の認証	1	2	3
④ 男女共同参画推進事業所の入札参加資格の優遇	1	2	3
⑤ 煌めく女性リーダー塾(リーダーを目指す女性社員向けの研修)	1	2	3
⑥ 女性が輝く元気企業とやま賞の表彰	1	2	3
⑦ 女性活躍・働き方改革推進員の企業派遣	1	2	3
⑧ イクボス企業同盟とやま	1	2	3
⑨ 富山県働き方改革推進企業表彰	1	2	3
⑩ 家族でハッピー!家事・育児分担キャンペーンにおけるセミナー	1	2	3
⑪ 仕事と子育て両立支援推進員の企業派遣	1	2	3
⑫ 元気とやま! 子育て応援企業登録制度	1	2	3
⑬ 元気とやま! 子育て応援企業の入札参加資格の優遇	1	2	3
⑭ とやま子育て応援団事業への協賛	1	2	3
⑮ 事業所内保育施設の設置(整備・運営費への補助)	1	2	3
⑯ 多子世帯(3子以上)や三世帯同居を対象とした融資制度の無利子化	1	2	3

7. 女性活躍を推進するうえでの課題について

問12 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。

あてはまるものすべてに○を付けてください。

1 時間外労働が多い
2 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
3 一般的に女性の就労意識が低い
4 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数は短い
5 上司や同僚の認識、理解が不十分
6 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
7 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
8 生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある
9 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない
10 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い
11 その他()

8. 国や県への要望について

問13 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。
あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性活躍を推進するための専門コンサルタント等の派遣
- 2 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や異業種交流などのネットワーク構築
- 3 積極的な企業の取組み事例や支援制度の紹介
- 4 女性の活躍推進の実績がある企業に対する評価やインセンティブの付与
- 5 経営者、管理職の意識改革を目的とした研修会等の開催
- 6 男性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催
- 7 女性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催
- 8 女性活躍や働き方改革のノウハウを学べる研修会等の開催
- 9 産後ヘルパーや家事代行サービスへの支援や家事省力化を促すキャンペーンなどの実施
- 10 取得例の紹介などによる男性の育児休業取得促進
- 11 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
- 12 学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり
- 13 子育てインフラの充実(保育所、学童保育等)
- 14 生理や更年期障害など女性特有の健康課題に対する支援
- 15 その他()

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～

ご記入漏れがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、

8月31日(火)までにご返送くださいますようお願いいたします。

従業員様向け調査票

女性活躍推進調査 調査票

本調査は以下のログインID・パスワードにてWEB 回答も可能です。

ログインID	パスワード



【ログイン方法】以下のいずれかの方法で回答ページにアクセスしてください。

①URL (<https://www.tsrsurvey.jp/toyamawoman2021>) をWEB ブラウザの URL 入力欄に直接入力。

②右記 QR コードからアクセス。

・令和3年8月31日(火)までにご回答ください。オンラインでご回答いただく場合は、紙の調査票の返送は不要です。

1. あなたの情報

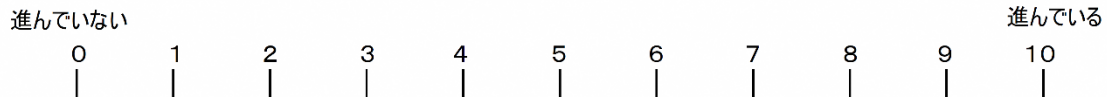
問1 あなたの自身のことについて、それぞれの項目ごとにあてはまるもの1つに○を付けてください。

性別	1 男性	2 女性	配偶者の有無	1 有	2 無
年代	1 19歳以下	2 20歳代	3 30歳代		
	4 40歳代	5 50歳代	6 60歳以上		
末子の就学等 状況	1 子どもはいない	2 未就学児	3 小学生	4 中学生	
	5 高校生・予備校生・大学受験生	6 短大・高専・大学・大学院・専門学校生			
	7 社会人(未就業含む)				
勤続年数	1 3年未満	2 3～5年	3 6～10年		
	4 11～20年	5 21年以上			
業種	1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業	
	5 運輸業、郵便業	6 卸売業、小売業	7 金融業、保険業	8 不動産業、物品賃貸業	
	9 学術研究、専門・技術サービス業		10 宿泊業、飲食サービス業		
	11 生活関連サービス業、娯楽業		12 教育、学習支援業		13 医療、福祉
	14 複合サービス事業 15 サービス業(他に分類されないもの)				
職種	1 管理的業務	2 事務(総務・経理・人事等)	3 営業	4 企画・調査・宣伝	
	5 サービス・販売	6 研究・設計・商品開発	7 製造技術・生産管理		
	8 情報システム	9 専門技術(医療・福祉・保育等)		10 その他()	
あなたの会社の 従業員規模 (正社員のみ)	※詳しくわからない場合は、あなたの印象でも結構です。				
	1 1～9人	2 10～29人	3 30人～50人		
	4 51～100人	5 101～300人	6 301人以上		

2. 女性活躍推進への意識について

問2 あなたの会社の女性活躍の状況はどの程度(0点～10点)だと思いますか。

あてはまる位置に○を付けてください。



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

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

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

1 働き続けたい	→	問4-1へお進みください
2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい	}	→ 問5へお進みください
3 働き続けたいとは思わない		

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

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

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

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

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

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

問6 あなたは、女性が管理職に就く際に障害となるものは何だと思いますか。

あてはまるものに3つまで○を付けてください。

1 必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない
2 女性自身が管理職になることを希望しない
3 上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない
4 長時間労働の改善など働き方改革が十分でない
5 女性の家族・親類が管理職就任を望んでいない
6 育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない
7 育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない
8 その他()

3. あなたの会社の状況について

問7 あなたの会社における女性活躍の状況はどうか。

それぞれの項目について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

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

問8 女性活躍推進のため、あなたの会社に特に進めてほしいと思う取組みはどれですか。

あてはまるものに3つまで○を付けてください。

1 会社トップが女性活躍推進に向けた計画を策定し、対内外的に公表・明示化 2 女性の応募や女性従業員の採用を増やす取組み 3 女性が少ない部署・職種への女性の配置 4 研修の実施など女性のキャリア形成のための取組み 5 育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備 6 男性の育児休業取得促進のための取組み 7 長時間労働是正のための取組み 8 有給休暇の取得促進 9 時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用 10 フレックスタイムやテレワーク等、多様な働き方の推進 11 性別に捉われない人事管理制度、評価制度の導入 12 積極的な女性管理職の登用や管理職候補となる女性の育成 13 管理職や男性に対する意識啓発等の取組み 14 マタハラ・セクハラ対策の実施や女子トイレ・更衣室等、職場環境の整備 15 その他()
--

問9 問8以外で、その他働き方の見直しなど、あなたの会社への要望事項があれば記入してください。

--

問 10 男性が育児休業を取得するにあたって、課題又は課題になりそうなことは何だと思いませんか。
あてはまるものに3つまで○を付けてください。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 男性自身に育児休業を取る意識がない | 2 代替要員の確保が困難 |
| 3 社会全体の認識が不十分 | 4 休業中の育児休業給付金等の補償が不十分 |
| 5 上司・同僚等の理解が不十分 | 6 前例がない(モデルが少ない) |
| 7 「育児は女性がやるもの」などの固定的な意識 | 8 キャリア形成において不利になる懸念を払しょくできない |
| 9 ハラスメントに対する不安がある | 10 その他() |

4. 女性活躍を推進するうえでの課題について

問 11 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いませんか。
あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | |
|-------------------------------------|
| 1 時間外労働が多い |
| 2 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある |
| 3 一般的に女性の就労意識が低い |
| 4 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数は短い |
| 5 上司や同僚の認識、理解が不十分 |
| 6 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分 |
| 7 時間外労働、深夜勤務をさせにくい |
| 8 生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある |
| 9 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない |
| 10 男性と比べ、女性は家庭の負担が重い |
| 11 その他() |

5. 国や県への要望について

問 12 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。
あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | |
|--|
| 1 女性活躍を推進するための専門コンサルタント等の派遣 |
| 2 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や異業種交流などのネットワーク構築 |
| 3 積極的な企業の取組み事例や支援制度の紹介 |
| 4 女性の活躍推進の実績がある企業に対する評価やインセンティブの付与 |
| 5 経営者、管理職の意識改革を目的とした研修会等の開催 |
| 6 男性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催 |
| 7 女性従業員の意識改革を目的とした研修会等の開催 |
| 8 女性活躍や働き方改革のノウハウを学べる研修会等の開催 |
| 9 産後ヘルパーや家事代行サービスへの支援や家事省力化を促すキャンペーンなどの実施 |
| 10 取得例の紹介などによる男性の育児休業取得促進 |
| 11 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実 |
| 12 学校や企業との連携を通じた、子どもたちの職業観に関する教育を支援する制度づくり |
| 13 子育てインフラの充実(保育所、学童保育等) |
| 14 生理や更年期障害など女性特有の健康課題に対する支援 |
| 15 その他() |

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～

ご記入漏れがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、

8月31日(火)までにご返送くださいますようお願いいたします。

令和3年度
女性活躍推進調査報告書

発行年月	令和3年12月
発行	富山県 知事政策局 働き方改革・女性活躍推進室 女性活躍推進課 富山市新総曲輪 1-7 県庁南別館 2 階 TEL : 076-444-3328

調査報告書作成等

 株式会社 **東京商工リサーチ**
