

巻頭言

関西経済連合会と連合大阪は、労使共同事業として2015年に「企業の女性活躍推進の取り組み状況と就業継続」をテーマにしたアンケート調査を実施した。この取り組みは、少子高齢化による労働力人口の減少や女性の能力を生かした社会づくり、女性の自己実現や生き方の選択肢を広げていこうとする社会的背景の中で、働く場での女性の就業継続をいかに実現するかについて調査・分析を試みたものであった。この調査結果から、企業での女性活躍のための体制整備が急務であることが判明した。併せて、女性の就業継続のために家族・上司・同僚のサポートが奏功すること、特に上司や同僚のサポートが女性のキャリアアップ意識の向上に有効であることなども明らかとなった。

このような中、2016年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する 法律(女性活躍推進法)」が全面施行され、企業での女性活躍に関する状況把 握や行動計画の策定など、具体的な取り組みを実施していくことが義務化(一 部努力義務)された。

女性活躍推進は、今後の日本社会の在り様を決する重要な社会課題であるという認識のもと、大阪労使会議では前回のアンケート調査結果を踏まえ、2018年の労使共同事業として「企業の女性活躍推進の取り組み状況とキャリア形成」に焦点を当てた調査を実施した。前回の調査以降3年間の企業の状況の変化、管理職と女性社員間の認識の差、女性のキャリア意識など、今後、企業で女性活躍の姿を実現していくための課題を認識するものとして、本報告書をご活用いただければ幸いである。

最後に、アンケートにご回答いただいた方々、本調査の分析・監修を行っていただいた関西学院大学経済学部の西村智教授に厚く御礼を申し上げる。 2019年3月吉日

大阪労使会議

公益社団法人 関西経済連合会 常務理事·事務局長 出野 精二 日本労働組合総連合会大阪府連合会 事務局長 田中 宏和



2018年度大阪労使会議共同事業 「女性活躍推進アンケート」報告書

CONTENTS

女性活躍推進アンケート調査報告 女性活躍推進の加速化を目指して ~関西企業における取り組みの効果を検証する~ ●関西学院大学 経済学部 教授 西村 智 □パワーポイント資料		
■2018年度 労使共同事業 「女性の活躍推進に関するアンケート」結果報告		
 ■アンケート調査結果 ①「女性活躍推進アンケート」集計結果 ④企業向けアンケート ⑤管理職向けアンケート ⑥女性社員向けアンケート ②アンケート用紙 		52 65
■資料 ①大阪労使会議(2018年11月5日) 概要	•••••••••••••••••••••••••••••••••••••••	85

女性活躍推進の加速化を目指して

関西企業における取り組みの効果を検証する

関西学院大学経済学部 教授 西村 智

はじめに

女性活躍推進法の施行からまもなく3年が経と うとしている。同法により、301人以上の企業に は、自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析、 また、その課題解決のための行動計画の策定など が義務づけられた。計画期間については、厚生労働 省より「平成28年度から平成37年度までの10年間 を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から 5年間に区切ることとするとともに、定期的に行 動計画の進捗を検証しながら、その改定を行って いくことが望ましい」との指針が出されている。 最初の見直しまでの期間を2年と定めた企業では すでに進捗の検証がなされたことであろう。しか し、自社データのみを使った分析では比較対象が ないため、女性活躍が進まない原因を把握したり 課題解決のための最善策を見いだしたりするの に限界があるのではないだろうか。他社との比較 や、より大きなデータを分析することでしかわか らないこともあるだろう。

そこで本研究では、関西経済連合会の会員企業ならびに連合大阪に加盟している201社の企業、またそれらの企業に在籍する369人の管理職、1245人の女性社員の協力によって得られたデータ(調査実施期間は2018年8月~11月)を分析することにより、女性活躍推進の鍵となるものについて考察する。より具体的には、女性活躍が進んでいる(あるいは遅れている)企業に共通する事柄は何か、女性活躍が進んでいる企業が行っている取り組みは何か、女性社員の昇進意欲に影響を与えるものについて明らかにする。

本研究で用いるデータの強みは、企業データ、管理職データ、女性データを企業コードにより紐づけできることである。3者に同一の質問をしているので、例えば、企業とその女性社員、同一企業の管理職と女性社員との間で、女性活躍推進につ



●プロフィル 西村 智(にしむら とも)

経済学博士 (フランス・リール大学)。専門は 労働経済学。主な研究テーマは、少子化、女 性労働、ワーク・ライフ・バランス。最近は、 少子化研究の一環で男女交際や結婚意欲の研 究を行う一方、年金・金融リテラシーの研究 も行う。最近の主な研究業績に、「若者の恋愛 離れに関する一考察:恋人探しにみる先送り 行動」『人口学研究』39巻1号.2016「情報 提供のあり方は公的年金制度への信頼に影響 するかー不安仮説を用いた検証」『生活経済学 研究』48号.2018がある。

いて意識のずれがないかどうかをみることができる。分析では、管理職と女性社員との意識のずれが女性の活躍に影響を与えているかについても検証する。また、関西経済連合会と連合大阪による調査は今回が2回目であり、約半分の企業は1回目の調査(2015年実施)にも参加している。これらの企業については、この3年間の変化についても分析することが可能である。

分析に先立ち、女性の活躍度をどのように評価するのかについて述べたい。厚生労働省では、女性の職業生活における活躍について、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」とし、活躍状況を把握するべき分野として「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職に占める女性労働者の割合」の四つをあげている。これに対して本研究では、より狭い定義、すなわち女性管理職比率(管理職に占める女性比率)をもって女性活躍度を評価する。ただし、その他の3項目は女性管理職が増えるための必要条件だと考えられるので、ある程度、女性活躍における総合的な判断指標になっているといえるだろう。

本稿の構成は以下の通りである。

- 1. 女性管理職比率の現状
- 2. 女性管理職比率が高い企業の特徴
- 3.企業による女性活躍推進の取り組みとその効果
- 4. 女性の昇進意欲
- 4-1. 女性社員の昇進意欲の要因分析
- 4-2. 管理職と女性社員の意識のずれと女性 の昇進意欲
- 5. まとめ-効果的な女性活躍推進の取り組み に向けて

1 女性管理職比率の現状

現状を把握する前に本調査の特徴について踏まえておきたい。本調査では、回答企業の56.2%が1000人以上の大企業である。一方、全国では1000人以上の企業が1%にも満たない。また、業種についても製造業が全体の約40%を占め、全国(約10%)と比べて高めの比率となっている。これらのことから本調査の分析により明らかになることは、比較的規模の大きな企業の実態であること、また、相対的に女性活用が遅れている製造業の特徴がより強く反映されること、最後に、関西企業を対象にしていることから関西の特徴が表れていることに留意しておく必要がある。

先に述べたように、調査は女性活躍推進法施行前の2015年と施行後の2018年に行われている。2015年調査時に4.1%であった女性管理職比率(課長職以上)は、2018年調査時には5.1%と1%上昇した。規模別に変化をみると、従業員1000人以上の企業での変化が大きく、301人以上1000人未満の企業がそれに続く図1。従業員300人以下の企業ではほとんど変化が見られない。女性活躍推進法が301人以上の企業に行動計画策定を義務付けたこと(300人未満は努力義務)が功を奏したと考えられる。

図1は企業の平均値であるが、企業ごとの変化をとってみてもやはり大企業で変化が大きい(2015年調査と2018年調査のいずれにも回答があった企業120社のデータを使用)。女性管理職比率が1%に満たない企業数は17社から10社へと減少した。次に、業種別に変化を見ると、製造業での変化が大きい。2015年時点で製造業は非製造業に比べて女性管理職比率が低かったが、この3年で飛躍的な伸びを記録し(女性管理職比率3%以上の企業の割合が22%から50%へと増加)、現在、製造業と非製造業の差はかなり小さくなっている。

最後に、ここ3年間の変化をみると、女性管理職 比率が増加した企業は120社中76社と半数を超え ており(減少は23社、不変が21社)、女性活躍推進法 の効果が確認できる結果となった。

2 女性管理職比率が高い企業の特徴

本節では、2018年調査(企業データ)を用いて女性管理職比率の分析を行う。女性管理職比率に影響を与えうる要因として、以下の六つを予想した。

●「正社員に占める女性比率」

女性管理職を増やす大前提として一定割合の 母数(女性社員総数)が必要であろう。

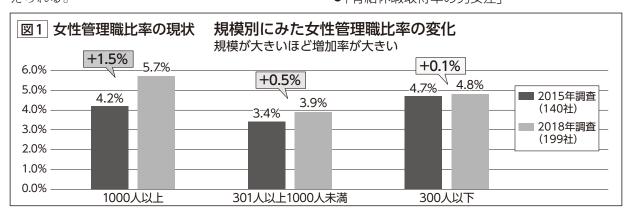
●「コース別雇用管理の有無 |

山口(参考文献⑥)は、管理職割合の男女差について、勤続年数などの人的資本特性や就業時間をコントロールしてもなお約60%の説明できない部分が残ること、説明できない部分の主な要因としてコース別雇用管理制度の存在を指摘している。

● 「採用10年前後の継続雇用割合の男女差」

仕事と家庭の両立が難しい職場では女性の継 続雇用割合が低くなるがゆえに、女性管理職比 率も低くなると予測される。

- 「月平均時間外労働時間」
- 「有給休暇取得率の男女差 |



管理職としての資質や能力が備わっていたとしても、家庭と仕事の両立が難しい環境にあれば女性の活躍は難しい。いわゆる働き方改革が必要とされるゆえんである。そこで、男性中心の働き方であるかどうかをみる指標として月平均時間外労働時間をとりあげる。ただし本調査では、男女別に時間外労働時間を調査しておらず、利用できるデータは男女計の平均値である。定時で帰宅する女性が多ければ男性の長時間労働の実態は明らかにされない。これを補うために有給休暇取得率の男女差も変数として用いる。

●「役員に占める女性比率」

女性役員の存在は、働き方改革を含む経営ビジョンの多様化につながる。結果として女性管理職が増えるために必要な環境が整うことが期待される。ただし、女性役員が内部から登用される場合は、女性管理職が増えたから女性役員が増えたという逆の因果関係も考えられるので、慎重な解釈が必要である(残念ながら、2015年調査では役員に占める女性比率を尋ねていないので、この問題への対処ができない)。

上記の六つの変数に大企業ダミーと製造業ダミーを加えて分析を行った。推定には重回帰モデルを用いた。結果は**表1**の通りである。

分析結果から以下のことがいえる。(1)

大企業は中小企業に比べて女性管理職比率が1.6%高い。(2)コース別雇用管理がある企業はない企業に比べて女性管理職比率が1.6%低い。(3)正社員に占める女性比率が1%高くなると女性管理職比率が0.3%高くなる。(4)継続雇用割合の男女差が1%拡大すると女性管理職比率が0.03%低下する。(5)有給休暇取得率の男女差が1%拡大すると女性管理職比率が0.03%低下する。(6)役員に占める女性比率が1%上昇すると女性管理職比率が0.16%高くなる。ただし、(6)については逆の因果関係の可能性が残されている。

結果を考察しよう。まず、女性管理職を増やすには母数を増やさなければならないという予測通りの結果が得られた。これは、女性管理職比率を27%にまで高めた資生堂の「女性管理職を増やすためには、計画的に人材供給パイプを構築していく必要がある。100人増やそうと思えば、その3倍くらいを育成する必要があるとのことだ」との発言(大沢/参考文献①)とも整合的である。次に、雇用継続割合の男女差と有給休暇取得率の男女差は女性管理職比率にマイナスの効果があることから、男性中心の働き方を変えることが必要であるといえる。最後に、コース別雇用管理についても仮説通りマイナスの影響が確認できた。性別によらない雇用管理が重要であるといえる。

表1 女性管理職比率が高い企業の特徴 ■使用データ: 2018年企業データ (153サンプル) サイス (153サンプル) (153サンプル) (153サンプル) サイス (153サンプル) (153サン

	係数	p値(統計的有意性)	
大企業(従業員数1000人以上)ダミー	1.653	0.038**	
製造業ダミー	-0.375	0.619	
コース別雇用管理有	-1.586	0.062*	
正社員に占める女性比率	0.319	0.000***	
採用10年前後の継続雇用割合の男女差	-0.028	0.059*	
有給休暇の取得率の男女差	-0.028	0.045**	
月平均時間外労働時間	0.013	0.364	
役員に占める女性比率	0.157	0.072*	
定数項	-1.249	0.348	
R2	0.568		
観測数	153		

【分析結果の解釈】

- ●大企業は中小に比べて女性管理職比率が1.6%高い。
- ●コース別雇用管理がある企業はない企業に比べて女性管理職比率が1.6%低い。
- ●正社員に占める女性比率が1%高くなると女性管理 職比率が0.3%高くなる。
- ●継続雇用割合の男女差が1%拡大すると女性管理職 比率が0.03%低下する。
- ●有給休暇取得率の男女差が1%拡大すると女性管理 職比率が0.03%低下する。
- ●役員に占める女性比率が1%上昇すると女性管理職 比率が0.16 %高くなる。(※逆の因果関係の可能性もあり)

3 企業による女性活躍推進の取り組みとその効果

本節では2015年調査と2018年調査の両方に回答があり、かつ、欠損値がない106社のサンプルを用いて女性活躍推進の取り組みの効果を考察する。まず106社を二つのグループに分ける。すなわち、

3年の間に女性管理職比率を上昇させたグループと上昇がなかったグループである。次に、それぞれのグループにおいて各種取り組みを実施した企業の割合を求め、両者に差があるかどうかをみる。その他の要因を考慮しないシンプルな考察ではあるが、二つのグループの間に大きな差が見られる取り組みは効果があり、ほとんど差が見られないものについてはあまり重要でなさそうだといえる。

取り組みについては、2015年時点のものが6項目、2018年時点のものが18項目で、合計24項目に

ついて調べた。具体的な内容は表2の通りである。

表2

		①増加(67社)	②不変·減少(39社)	差(①-②)	統計的有意性
2015年	目標数値を設定していた	40%	13%	27%	***
2015年	女活プロジェクトがあった	57%	23%	34%	***
2015年	女活専門部署があった	40%	13%	27%	***
2015年	女活推進担当者がいた	61%	28%	33%	***
2015年	管理職向け女活研修があった	43%	18%	25%	***
2015年	女性社員向けキャリア研修があった	55%	21%	35%	***
2018年	女活行動計画策定済みである	91%	59%	32%	***
	うち、内容の進捗を労使で共有	60%	15%	44%	***
	うち、実施状況を点検、課題分析	82%	41%	41%	***
2018年	女活推進専門部署or担当者がいる	78%	33%	44%	***
2018年	経営トップのコミットメントがある	70%	41%	29%	***
	うち、女活推進に関する宣言	39%	31%	8%	有意性なし
	うち、女活の経営方針・戦略へ位置づけ	37%	15%	22%	**
	うち、経営トップが直接関与するプロジェクト	16%	5%	11%	*
2018年	働き方に制約があっても管理職になれる	50%	13%	37%	***
2018年	管理職向け女活研修がある	52%	34%	17%	*
	うち、無意識の先入観の払拭	31%	18%	13%	有意性なし
	うち、育児期の配慮	27%	18%	9%	有意性なし
	うち、性によらない育成機会の付与研修	24%	10%	14%	*
	うち、上司・部下の十分なコミュニケーション	33%	18%	15%	*
2018年		62%	29%	33%	***
	うち、中長期的なキャリア意識の醸成	54%	26%	28%	***
	うち、育児期のキャリア形成支援	33%	5%	28%	***
	うち、管理職育成、幹部候補選抜育成	39%	13%	26%	***

表2から見えてくることは以下の通りである。 (1)女性管理職が増えている企業のほとんどが、 「女性活躍推進法に基づく行動計画を策定」、かつ、 「実施状況を点検、課題を分析」を実施している。 (2)二つのグループの違いがもっとも大きく表れ たのは、「行動計画の内容の進捗を労使で共有し ている」、「女性活躍推進部署がある、あるいは、 担当者がいる |である。「行動計画の実施状況を点 検、課題を分析している」も40%以上の差がある。 (3)女性管理職が増えた企業の半数以上は、3年 前から女性活躍推進プロジェクトを立ち上げてい る、あるいは、担当者を置いている。時間の経過と ともに効果が表れているのがわかる。(4)「働き 方に制約があっても管理職になれる」「女性向け のキャリア研修」にも30%以上の差が見られる。 (5)経営トップのコミットメントのうち「女性活 躍推進に関する宣言」、そして「管理職向けの女性 活躍推進研修 | については統計的に有意な差が見 られなかった。経営トップのコミットメントは複 数回答なのではっきりしたことはいえないが、宣 言するのみでは社員からコミットしていると評価 されない可能性が考えられる。また、管理職向け女 性活躍研修はやり方がまずいのか、それともやり 方は正しくても効果がないのかについて、今後検 証する必要がある。

以上の結果から女性活躍推進法には一定の効果があると評価できる。行動計画を策定し、定期的に進捗を点検して課題を分析することは、社内の女性活躍推進につながる。さらに、それを労使で共有することで効果が高まる。また、女性活躍推進本部

や担当者を置くことも効果的である。以前、先進企業の事例でキーパーソンの重要性を学ぶ機会があったが、それがデータによっても裏付けられた結果となった。本調査(2018年調査)によれば、専門部署を置いている企業は37.3%、担当者を置いている企業は19.9%とまだ多いとはいえない。

4 女性の昇進意欲

これまで企業サイドから女性管理職比率につい て考察してきたが、女性社員サイドからの分析も 必要である。いくつかの研究によって女性の昇進 意欲が男性と比べて低いことが指摘されている からだ(川口/参考文献②、武石/参考文献③)。 しかし、女性の昇進希望は途中で変わることが少 なくない(西村・呼/参考文献④)。あることがきっ かけでそれまで全く関心がなかった昇進を希望す るようになる女性もいれば、昇進を希望していた が両立に限界を感じてあきらめる女性もいる。そ こで、本節の前半では女性社員のデータを用いて 昇進意欲の要因分析を行う。また、後半では管理職 データと女性社員データをマッチングさせて、管 理職と女性社員との間に女性活躍について意識の 違いがないかどうか、あるとすればそれは女性の 昇進意欲に影響をするのかどうかについて分析を 行う。

分析に先立ち、本調査での女性の昇進希望について確認しておこう。課長あるいは部長クラス以上を目指したいとする割合は、2015年13.9%であったのに対して、2018年は15.3%と微増にと

4-1 女性社員の昇進意欲の要因分析

使用したデータは2018年女性社員(一般社員のみ、欠損値を除く)のデータ979サンプルである。「課長・部長レベル以上を目指したい」と答えたサンプルを昇進意欲があるグループ、それ以外を昇進意欲がないグループとした。確率モデル(ロジットモデル)を用いて分析を行った。昇進意欲を説明する要因として以下のものを想定した。

●「コース別雇用管理 |

総合職を基準として一般職の効果をみる。一般職を選択した女性は総合職を選択した女性よりも昇進意欲が低いであろう。

● 「学歴 |

大卒未満を基準として大卒の効果をみる。学 歴が高い方が昇進意欲も高いと予想する。

● 「6 歳以下の子どもの有無 |

時間集約的なケアが求められる6歳以下の子 どもがいることは、仕事と生活の両立をいっそ う難しくさせる。これにより昇進意欲が低下す ると予想する。

● 「性別役割分業意識」

女性調査は一時点のデータなので、観察されない個人の異質性(女性の価値観等)をコントロールすることができない。すなわち、もともとキャリアについて重要だと考えていない女性は昇進意欲が低いと思われるが、この要素を取り除かなければ女性活躍推進の取り組みの効果が過小評価されてしまう。そこで、次善の策として性別役割分業意識に対する賛否を変数として用いる。

●「社内におけるロールモデルの有無」

女性活躍が進まない要因として、しばしばロールモデルの不在があげられる。このことが正しいならば、ロールモデルの存在は女性の昇進意欲にプラスの効果を示すであろう。

●「リーダーの経験の有無」

女性は自信過小で競争を避ける傾向にあることがいくつかの研究により明らかにされている (水谷他/参考文献⑤)。しかし、Uri et al (2009) の研究は、環境によっては女性も競争好きになることを明らかにしている。したがって、非管理職時代にリーダーの経験をすることで「やれば

できる」という自信がつけば、昇進意欲につながると考えられる。昇進意欲を分析した西村・呼(参考文献④)では、リーダー経験が昇進意欲創出につながること、反対に、経験をしないことが昇進意欲喪失につながるという結果を得ている。

以上の六つの変数に年齢を加えて、昇進意欲の推定を行った。使用したモデルはロジットモデルである。結果は表3の通りである。

表3 女性の昇進意欲の分析

- ■使用データ:2018年女性社員(一般社員)979サンプル
- ■昇進意欲の確率分析(統計的分析・確率分析・ロジットモデル)

統計的有意性

20代 は 40代 と比べて 昇進希望が 1.2倍↑ 30代 は 40代 と比べて 昇進希望が 1.1倍↑

一般職 は 総合職 と比べて 昇進希望が 51% ↓ 有(5%水準)

大卒 は 非大卒 と比べて 昇進希望が 1.4倍 ↑ 6歳以下の子ども有 は 無し と比べて 昇進希望が 1.2倍 ↑

性別役割分業意識有 は 無し と比べて 昇進希望が 43%↓ 有(5%水準)

社内にロールモデル有は 無し と比べて 昇進希望が 1.3倍↑

リーダーの経験有 は 無し と比べて 昇進希望が 2.5倍↑ 有(0.1%水準)

統計的に有意な結果が得られた変数に限定して解釈すると以下のようになる。(1)一般職は総合職と比べて昇進希望が51%低い。(2)性別役割分業意識を持っていることは持っていない場合と比べて昇進意欲が43%低い。(3)リーダーの経験があることはない場合と比べて昇進希望が2.5倍高い。すべて予想通りの結果である。また、(3)については、西村・呼(参考文献④)と同様の結果が得られたことから安定的な結果であるといえる。

4-2 管理職と女性社員の意識のずれと 女性の昇進意欲

次に管理職と女性社員の間に女性活躍推進についての意識に違いがあるのか、あるとすれば、それは女性の昇進意欲に影響するのかについて検証したい。

本調査では、管理職と女性社員の両者に対して、自社において女性部下の育成(6項目)が実施されていると思うか否かを尋ねている。六つの項目とは、

- ①家庭と仕事の両立など部下の状況に応じた配慮
- ②キャリア形成について自身や組織としての期待 を伝え、本人の考え方との共有を図る
- ③積極的に研修などに参加させる

- ④早期に責任ある仕事を任せる
- ⑤他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける
- ⑥働く時間や場所に制約があってもハンディとな

らないよう評価する

である。**図2** は、項目ごとに実施されていると答えた割合を、管理職、女性社員とに分けて示したものである。

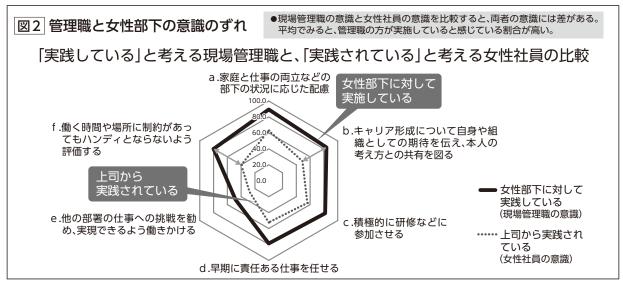
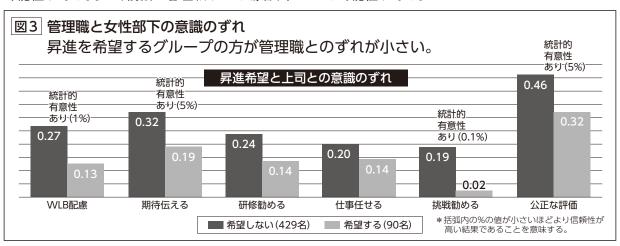


図2より、6項目すべてにおいて、管理職と女性社員との間に大きなずれがあることがわかる。特に、②の「キャリア形成について期待を伝える」(図2のb)と⑥「働く時間と場所によらない評価」(図2のf)についてはずれが大きい。

次に、企業ごとにずれをみるために、企業コードを用いて女性社員データと管理職データのマッチングを行った。管理職調査では、管理職1人のみから回答が得られた企業もあれば複数の管理職から回答が得られた企業もある。そこで、複数の回答がある企業については、管理職の平均値を求めたうえで、それを同一企業の女性社員のデータに割り当てるという作業を行った。管理職の回答が多い企業については、比較的正確に当該企業の管理職層の意識が反映されるであろう。一方で、管理職の回答者が1人の場合、その管理職の意識が、当該企業の平均的な管理職像を反映していないという可能性がある。また、複数の管理職がいる場合、平

均値は0から1の間をとりうるが、管理職が1人の場合、値は0 (実施されていない)か1 (実施されている)となる。女性社員との間にずれがある場合、後者の値がやや大きくでてしまう事実も否めないが、大雑把な傾向を把握するのであればそれほど大きな問題ではないと考える。

図3は、女性の昇進希望別に管理職とのずれを示したものである。すべての項目において、昇進希望を持つグループに比べて昇進希望を持たないグループは管理職とのずれが大きい。ただし、統計的に有意な差があるものに限定すれば、①「家庭と仕事の両立など部下の状況に応じた配慮」、②「キャリア形成について期待を伝える」、⑤「仕事への挑戦を勧めて応援する」、⑥「働く時間と場所によらない評価」である。上司は実践していると思っていても女性部下が実践されていないと認識している場合、そのことが女性部下の昇進意欲を低下させる可能性がある。



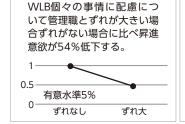
そこで、これら六つのずれを加えて、4-1節で行ったのと同じ昇進意欲の推定を行った。分析に利用したデータは管理職とのマッチングが可能であった女性社員510(内、一般社員457)サンプルである。ずれ以外の結果は、4-1節と全く同じなのでここでは割愛する。さて、管理職と女性社員とのずれは昇進意欲に影響を与えているのであろうか。

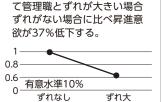
まず、一般社員のみのデータを用いて分析した結果からは、①「家庭と仕事の両立など部下の状況に応じた配慮」について管理職とのずれが大きい場合、ずれがない場合に比べて昇進意欲が54%低下するという結果が得られた(図4)、左図)。次に、管理職も加えたすべての女性社員のデータを用いて分析した結果、⑤「仕事への挑戦を勧めて応援する」について管理職とのずれが大きい場合、ずれがない場合に比べて昇進意欲が37%低下するという結果が得られた(図4)、左図)。

図4 管理職と女性部下の意識のずれ

■使用データ:2018年女性社員510サンプル(内、一般社員457) ■昇進意欲の確率分析(統計的分析・確率分析・ロジットモデル・説明 変数に6つのずれを追加)

企業・管理職データとマッチングできたサンプルを用いて、意識のずれが昇進意欲に影響を与えるか分析した結果、以下のずれと女性の昇進意欲とに有意な関係を確認





仕事への挑戦を勧めるについ

以上、4節では女性の昇進意欲について分析した。結果の要点を三つにまとめると次のようになる。(1)リーダーの経験は女性社員の昇進意欲を高めることにつながる。(2)管理職と女性社員の間には、女性部下の育成の実施について大きな認識の差がある。(3)認識のずれは女性の昇進意欲を低下させることもある。これらの結果から、上司と部下のコミュニケーションを図り、上司は部下との認識のずれを減らしていくことが大切であるといえる。また、時にはリーダー的な役割を割り振るなど挑戦をさせる、責任ある仕事を任せる、両立など部下の状況に応じた配慮をすることも女性の昇進意欲を高めるうえで重要な取り組みであるといえる。

まとめ 効果的な女性活躍推進の 取り組みに向けて

最後に、本稿で明らかになったことをまとめる。女性管理職を増やすためには、まず、ある程度の母数(女性従業員数)が必要である。母数が少ない企業は、採用で積極的に女性を増やして育成することで女性管理職候補を増やすことができる。また、女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定し、それを労使で共有すること、担当部署や担当者を設置すること、行動計画の実施状況を定期的に点検、課題を分析することにより女性活躍が進むことが示された。トップのコミットメントについてはその程度が重要である。トップがコミットレていると社員に伝わるような、本気のコミットメントが求められる。

女性活躍推進の内容については、仕事と 生活の両立支援だけにとどまらず、男性中 心の働き方(時間や場所に無限定な働き 方)を見直し、働く時間や場所によらない雇 用管理や評価制度の構築が急がれる。公正 な評価は女性社員の昇進意欲を高めること にもつながる。

最後に、上司が女性部下に対して活躍への期待を伝え、時には難しい仕事への挑戦を勧めることが女性の昇進意欲を高める。 管理職には、普段から部下とのコミュニケーションを大切にし、認識のずれが生じないように努め、男女関係なくそれぞれの

能力や事情に配慮しながら部下のキャリア支援を することが求められる。

本調査で明らかになったことが少しでも女性活 躍推進の一助になれば幸いである。

参考文献

- ①大沢真知子(2015)『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済 新報社,p.301.
- ②川口章 (2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』 No.620, pp.42-57.
- ③武石恵美子 (2014)「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648, pp.33-47.
- ④西村智・呼敏娜(2017)「非管理職女性の昇進意欲の決定要因」 『経済学論究』 関西学院大学経済学研究会,第70巻第4号,pp.25-49
- ⑤水谷徳子.奥平寛子.木成勇介.大竹文雄(2009)「自信過剰が男性を競争させる」『行動経済学』Vol.2, pp.60-73.
- ⑥山口一男(2014)「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.648,pp.17-32.
- ⑦Gneezy, Uri, Leonard, Kenneth, L. and List, John A. (2009) "Gender Difference in Competition: Evidence from a Matrilineal and Patriarchal Society" Econometrica, Vol.77, No.5, pp.1637-1664.



関西女性活躍推進シンポジウム

女性活躍推進の加速化を目指して関西企業における取り組みの効果を検証する

2019年2月13日

関西学院大学経済学部 教授 西村 智

調査の概要

調査の概要

前回調査(2015年)		今回調査(2018年)
・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査 ・「 就業継続 」に繋がる要因の調査	目的・趣旨	・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査 (定点観測) ・キャリア形成に繋がる要因の調査 (各種制度の整備状況、3者の意識のズレの確認)
2015年8月3日(月)~9月30日(水)	期間	2018年8月2日~11月30日(金)
関経連・連合大阪	実施主体	関経連・連合大阪
①企業(人事部門)(237社) ※関経連会員企業(甲・乙とも) および連合大阪加盟労働組合 ②女性従業員(639名) ※上記企業・団体に所属し、出産後も就業継続している女性従業員	対象 (回答数)	①企業人事部門(201社) ②現在または過去3年以内に女性部下がいる 現場管理職 ③女性従業員(1,245名)
・追加ヒアリングも行い「女性の活躍推進に資する雇用システム検討チーム」で検討し、2016年に報告書を取りまとめた。	調査後の 取り組み	・「女性活躍推進検討チーム」における検討に 繋げる

2. 回答企業の特徴

全国と比較すると 1000人以上の大企業、製造業が多い構成となっている。



報告の流れ

1. 女性管理職比率の現状

女性活躍推進法施行前後で比較。果たして女性管理職は増えているのか?

2. 女性管理職比率が高い企業の特徴

女性管理職比率が高い企業に共通することとは?

3. 女性管理職比率が増加した企業の特徴

増加した企業に共通する取り組みとは?効果的な取り組みとは?

- 4. 女性の昇進意欲
 - 4-1. 女性の昇進意欲の分析

女性幹部の育成に必要なこととは?

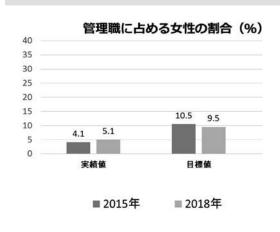
4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ

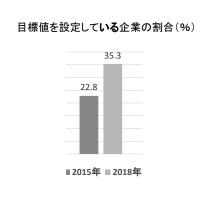
ずれはあるのか?意識のずれは女性活躍を阻むのか?

5. 全体のまとめ

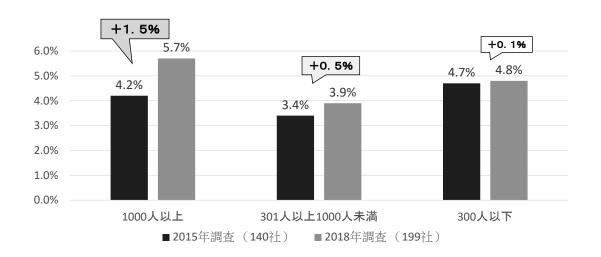
1. 女性管理職比率の現状(1)

- ・管理職に占める女性の割合(実績値)は4.1%から5.1%に増加。
- ・目標値は10.5%から9.5%に微減しているが、目標値を設定している企業の割合が 22.8%から35.3%に増加。





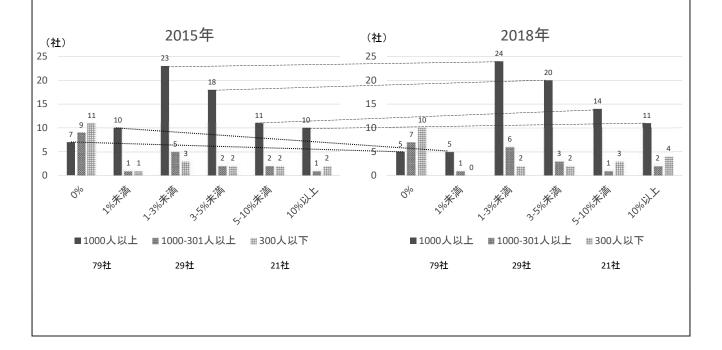
1. 女性管理職比率の現状(2) 規模別にみた女性管理職比率の変化 規模が大きいほど増加率が大きい



2015調査、2018調査ともに回答があった120社

1 女性管理職比率の現状(2)

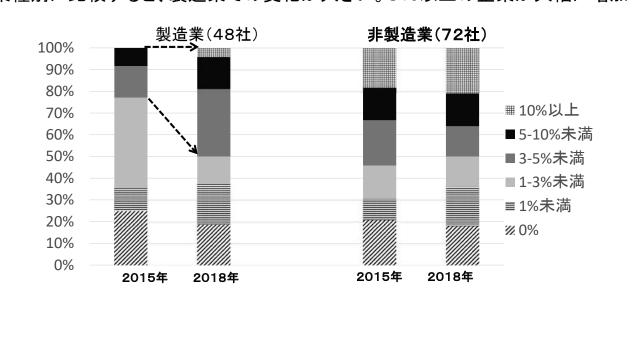
大企業では1%未満の割合が減少、1%以上の割合が増加



2015調査、2018調査ともに回答があった120社

1. 女性管理職比率の現状(3)

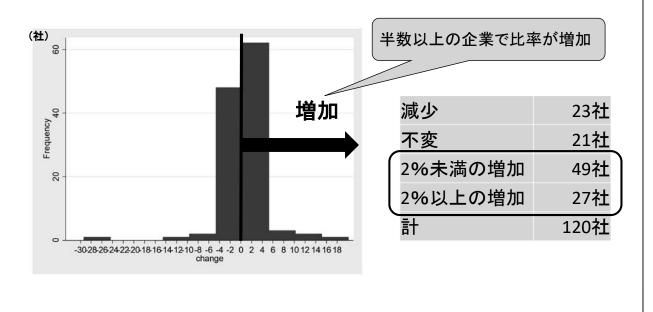
業種別に比較すると、製造業での変化が大きい。3%以上の企業が大幅に増加



2015調査、2018調査ともに回答があった120社

1. 女性管理職比率の現状(4)企業ごとの変化

【度数分布】管理職に占める女性比率の変化(2018年実績値-2015年実績値)



2. 女性管理職比率が高い企業の特徴(1)

- 使用データ: 2018年企業データ(153サンプル)
- 女性管理職比率の分析(統計的分析・回帰分析)

	係数	p値 (統計的有意性)	
大企業(従業員数1000人以上)ダミー	1.653	0.038 **	
製造業ダミー	-0.375	0.619	
コース別雇用管理有	-1.586	0.062 *	
正社員に占める女性比率	0.319	0.000 ***	
採用10年前後の継続雇用割合の男女差	-0.028	0.059 *	
有給休暇の取得率の男女差	-0.028	0.045 **	
月平均時間外労働時間	0.013	0.364	
役員に占める女性比率	0.157	0.072 *	
定数項	-1.249	0.348	
R2	0.568		
観測数	153		

【分析結果の解釈】

- •大企業は中小に比べて女性管理職比率が 1.6%高い。
- ・コース別雇用管理がある企業はない企業 に比べて女性管理職比率が1.6%低い。
- ・正社員に占める女性比率1%高くなると女 性管理職比率が0.3%高くなる。
- ・継続雇用割合の男女差が1%拡大すると女 性管理職比率が0.03%低下する。
- ・有給休暇取得率の男女差1%拡大すると女 性管理職比率が0.03%低下する。
- ●役員に占める女性比率1%上昇すると女性管理職比率 が0.16%高くなる。(※逆の因果関係の可能性もあり)

2. 女性管理職比率が高い企業の特徴(2)

分析結果から見えてくること(表1)

従業員に占める女性比率 \circ

母数(女性)を増やす

雇用継続割合の男女差

×

×

×

男性中心の働き方を変える

有給休暇取得率の男女差



男性中心の働き方を変える

コース別雇用管理



性別によらない雇用管理

3. 女性管理職比率が増加した企業の特徴(1)

- 使用データ: 2015年, 2018年企業データ(106サンプル)
- 女性管理職比率の変化の分析(統計的分析・差の検定) 3年間前と比べて女性管理職が増えた企業と増えていない企業との取り組みの違いをみる

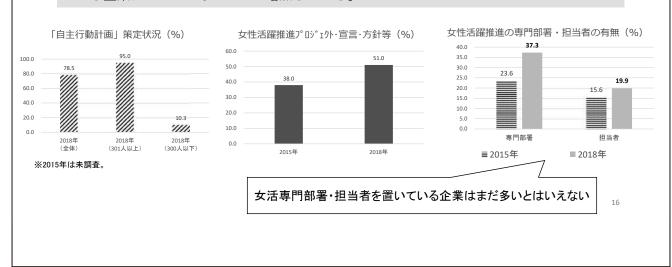
分析結果から見えてくること(表2)

- ① 女性管理職が増えている企業のほとんどが、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、 かつ、実施状況を点検、課題を分析している。
- ② 違いがもっとも大きくでたのは、「行動計画の内容の進捗を労使で共有している」、「女性 活躍推進部署がある、あるいは、担当者がいる」。
- ③ 女性管理職が増えた企業の半数以上は、3年前から女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ ている、あるいは、担当者を置いている。
- (4) 経営トップのコミットメント(宣言)、管理職向け女活研修はあまり効果がない可能性。

		①増加(67社)	②不変・減少(39社)	差(①-②)	統計的有意性
2015年	目標数値を設定していた	40%	13%	27%	***
2015年	女活プロジェクトがあった	57%	23%	34%	***
2015年	女活専門部署があった	40%	13%	27%	***
2015年	女活推進担当者がいた	61%	28%	33%	***
2015年	管理職向け女活研修があった	43%	18%	25%	***
2015年	女性社員向けキャリア研修があった	55%	21%	35%	***
2018年	女活行動計画策定済みである	91%	59%	32%	***
	うち、内容の進捗を労使で共有	60%	15%	44%	***
	うち、実施状況を点検、課題分析	82%	41%	41%	***
2018年	女活推進専門部署 or 担当者がいる	78%	33%	44%	***
2018年	経営トップのコミットメントがある	70%	41%	29%	***
	うち、女活推進に関する宣言	39%	31%	8%	有意性なし
	うち、女活の経営方針・戦略へ位置づけ	37%	15%	22%	**
	うち、経営トップが直接関与するプロジェクト	16%	5%	11%	*
2018年	働き方に制約があっても管理職になれる	50%	13%	37%	***
2018年	管理職向け女活研修がある	52%	34%	17%	*
	うち、無意識の先入観の払拭	31%	18%	13%	有意性なし
	うち、育児期の配慮	27%	18%	9%	有意性なし
	うち、性によらない育成機会の付与研修	24%	10%	14%	*
	うち、上司・部下の十分なコミュニケーション	33%	18%	15%	*
2018年	女性向けキャリア研修がある	62%	29%	33%	***
	うち、中長期的なキャリア意識の醸成	54%	26%	28%	***
	うち、育児期のキャリア形成支援	33%	5%	28%	***
	うち、管理職育成、幹部候補選抜育成	39%	13%	26%	***

3. 女性管理職比率が増加した企業の特徴(2) トップのコミットメントについて

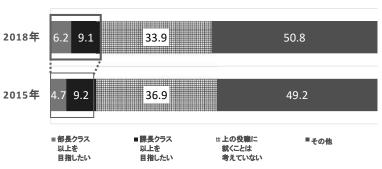
- ・自主行動計画は、2016年に策定が義務付けられた301人以上の企業では95%が策定済み。
- ・トップによる「宣言」「方針」など、コミットメントがある企業の割合も38.0%から 51.0%に増加した。
- ・特に、専門部署を設置している企業の割合は23.6%から37.3%に、担当者を設置して いる企業は15.6%から19.9%に増加している。



4-1. 女性の昇進意欲の分析(1)

・課長~部長クラス以上を目指したい、昇進意欲の高い女性の割合は13.9%から15.3% へと微増にとどまった。

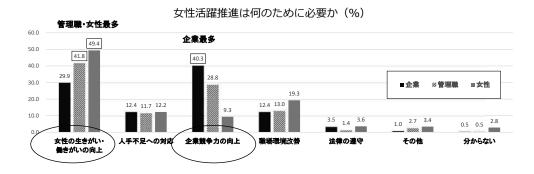
女性のキャリアアップのイメージ(%)



4-1. 女性の昇進意欲の分析(2) 女性活躍の意義に関する意識のずれ

・管理職、女性は女性活躍推進が必要な理由として「女性の生きがい・働きがいの向上」 を1位に選んでいる割合が多いが、企業は「企業競争力の向上」を1位に選んでいる 割合が多く、3者の間に意識のずれがある。

Q:「女性の活躍推進」は何のために必要か。重要だと思う順に3つ選んでください。



4-1. 女性の昇進意欲の分析(3)

- 使用データ: 2018年女性社員(一般社員)979サンプル
- 昇進意欲の確率分析(統計的分析・確率分析・ロジットモデル)

						統計的有意性
20代	は	40代	と比べて	昇進希望が	1.2倍↑	
30代	は	40代	と比べて	昇進希望が	1.1倍↑	
一般職	は	総合職	と比べて	昇進希望が	51% ↓	有(5%水準)
大卒	は	非大卒	と比べて	昇進希望が	1.4倍↑	
6歳以下の子ども有	は	無し	と比べて	昇進希望が	1.2倍↑	
性別役割分業意識有	は	無し	と比べて	昇進希望が	43% ↓	有(5%水準)
社内にロールモデル有	は	無し	と比べて	昇進希望が	1.3倍↑	
リーダーの経験有	は	無し	と比べて	昇進希望が	2.5倍↑	有(0.1%水準)

4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(1)

【共通の質問】以下の項目について、実施されていると思いますか?

- 1) 家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮
- 2) キャリア形成について自身や組織としての期待を伝え、本人の考え方との 共有を図る
- 3) 積極的に研修などに参加させる
- 4) 早期に責任ある仕事を任せる
- 5) 他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける
- 6) 働く時間や場所に制約があってもハンディとならないよう評価する

4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(2)

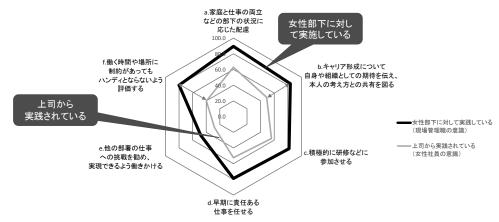
平均でみると

- ① 管理職の方が女性部下よりも「実施されている」と感じている
- ② 昇進意欲がある女性部下は女性全体と比較して、「実施されて いる」と感じている割合が高い
- ③ ただし、「働く時間や場所に制約があってもハンディとならないよ う評価する」は管理職とのずれが大きい

4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(3)

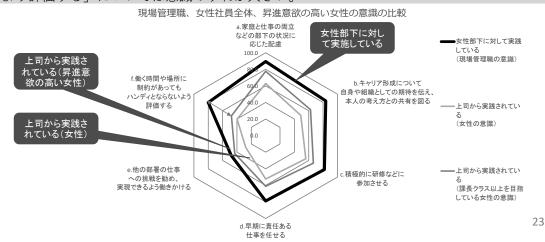
・現場管理職の意識と女性社員の意識を比較すると、両者の意識には差がある。 平均でみると、管理職の方が実施していると感じている割合が高い





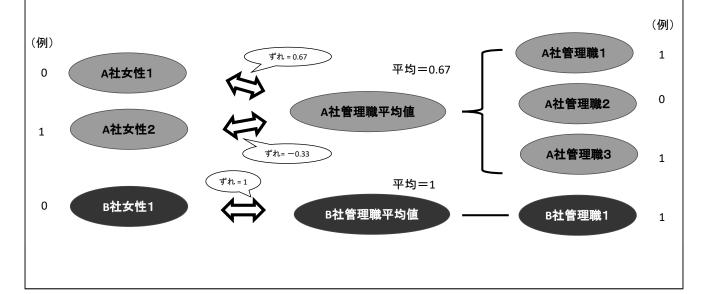
4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(4)

- ・昇進意欲の高い女性と、女性全体を比較すると、部下の育成に関する意識のずれは
- ・男性管理職と昇進意欲の高い女性を比較すると、「制約があってもハンディとならない よう評価する」については意識のずれが大きい。

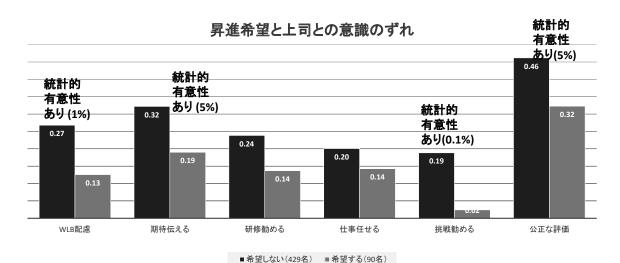


4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(5)

同一企業の管理職(平均値)と女性部下とのマッチング方法 (実施されていると思う=1, 思わない=0)



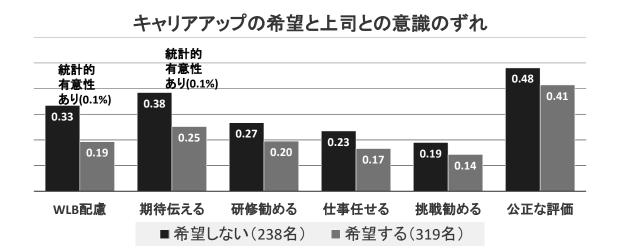
4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(6) 昇進を希望するグループの方が管理職とのずれが小さい。



*括弧内の%の値が小さいほどより信頼性が高い結果であることを意味する。

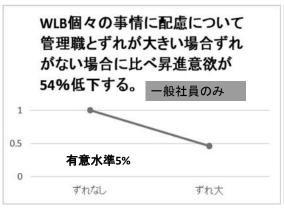
*括弧内の%の値が小さいほどより信頼性が高い結果であることを意味する。

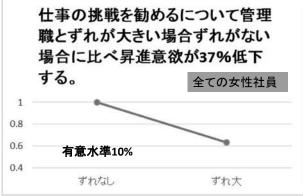
4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(7) キャリアアップを希望するグループの方が管理職とのずれが小さい。



4-2. 管理職と女性部下の意識のずれ(8)

- 使用データ: 2018年女性社員 510サンプル(内、一般社員457)
- 昇進意欲の確率分析(統計的分析・確率分析・ロジットモデル・説明変数に6つのずれを追加) 企業・管理職データとマッチングできたサンプルを用いて、意識のずれが昇進意欲に 影響を与えるか分析した結果、以下のずれと女性の昇進意欲とに有意な関係を確認





女性の昇進意欲の分析(9) まとめ

以上の分析からわかったこと

- ① リーダーの経験をすることは昇進意欲を高める
- ② 家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮について 管理職は実施できていると思っているが女性社員がそう思っていない場 合、昇進意欲が低下する。
- ③ 他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかけるについて 管理職は実施できていると思っているが女性社員がそう思っていない 場合、昇進意欲が低下する。

「一元的な雇用管理から個別的な雇用管理へ」 「背中を押す。期待を伝える。責任ある仕事を任せる。」



・昇進意欲が向上

5. 全体のまとめ

採用における女性比率を増やす → 母数を増やす 女性活躍推進行動計画の策定ならびに労使で共有 女性活躍推進担当部署や担当者を設置

男性中心の一元的雇用管理から個別的雇用管理へ (働く時間や場所によらない評価) WLBの配慮だけでなく、期待を伝え、挑戦を勧める (性別によらない育成)



女性管理職が増える



女性社員の 昇進意欲向上

2018年度 労使共同事業

「女性の活躍推進に関する

アンケート」結果報告(大阪労使会議)

分析·監修: 西村 智 関西学院大学経済学部 教授

日本労働組合総連合会 大阪府連合会

公益社団法人 関西経済連合会

調査の概要

本調査は、2015年度以来3年ぶり、2回目の実 施。前回は「就業継続」につながる要因に着目し たが、今回は「キャリア形成」につながる要因に 着目して調査を行った。また、調査対象として、 現在または過去3年以内に女性部下がいる(いた) 現場管理職を加えたことで、企業人事部門、現場 管理職、女性社員の三者の意識のずれについて比 較をした。

回答企業の特徴

前回と比較して、今回調査に回答した企業の規 模・業種の割合に大差はなく、比較可能なサンプ ルを集めることができたといえる。また、全国の 値と比較すると、企業規模では1000人以上の割合 が、業種では製造業の割合が高くなっている。

女性活躍推進に係る 取り組み状況の調査

「直近3年間の平均の女性採用比率」をみると、 全体で26.6%から30.3%と増加。「管理職に占め る女性の割合」をみると、全体で5.1%(前回: 4.1%) と増加。設定している目標値としては 10.5%から9.5%に微減しているが、目標値を 設定している企業の割合は22.8%から35.3%に 増加した。

「在宅勤務制度を導入している企業の割合」は 11.8%から33.3%に増加するなど、両立支援制 度の整備が進んだ。

「女性の育児休業の取得期間」は14.3カ月から

12.0カ月と短くなり、早期復職が進んだ。また、 男性の育児休業取得率は3.6%から8.6%に倍 増した。

研修制度の導入については、「育児期の女性そ れぞれの状況に応じた配慮のあり方等についての 管理職向け女性部下マネジメント研修」を導入し ている企業が29.1%から38.7%に増加。また、「中 長期的なキャリア意識を醸成する女性向けのキャ リア研修等」を導入している企業は34.2%から 48.7%に増加した。

キャリアアップに関する意識については、課長 ~部長クラス以上を目指したい、いわゆる昇進意 欲の高い女性の割合が13.9%から15.3%へと微 増にとどまっている。

行動計画は、2016年に策定が義務付けられた 301人以上の企業では95%が策定済みと回答して おり、トップによる「宣言」「方針」など、コミッ トメントがある企業の割合は38.0%から51.0% に増加した。また、女性活躍推進の専門部署を設 置している企業の割合は23.6%から37.3%に、 担当者を設置している企業は15.6%から19.9% に増加している。

本調査では、①行動計画、②トップによる「宣 言 |、「方針 |、直轄のプロジェクト、③女性活躍 推進専門部署の設置、をトップのコミットメント の具体的取り組みとしている。

また、今回初めて、新たにセクシュアルハラ スメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (2017年度実績) について調査した。201社中62 社(30.9%)が相談実績があると回答。次に相 談件数でみると、10件未満が47社、また、100件 以上の相談を受けた企業が3社あった。「セクシュ アルハラスメント等の相談 | と聞いているので、

パワーハラスメントやマタニティハラスメントな ども含まれていると考える。

企業・管理職・女性社員の意識

女性活躍推進の意義について

女性活躍の意義に関する意識のずれについて は、現場管理職、女性社員は女性活躍推進が必要 な理由として「女性の生きがい・働きがいの向上」 を1位に選んでいるが、企業人事部門は「企業競 争力の向上」を1位に選んでおり、三者の間に意 識のずれがある。ノ

女性活躍推進が進んでいる要因

企業人事部門では、「経営トップのコミットメ ント」があることをその要因の2位に挙げている。 しかし、現場管理職と女性社員では低位にとど まっていることから、トップのコミットメントが 現場に浸透していないと考える。また、女性活躍 推進の専門部署がある企業とその現場管理職・女 性社員に絞ってみると、進んでいる要因として「経 営トップのコミットメント」を挙げている割合が 増加しており、専門部署の設置がトップのコミッ トメント浸透に効果的とわかる。(図1)

|図1|女性活躍が進んでいる要因(分析)

	企業人事部門	現場管理職	女性
1位	両立支援制度	両立支援制度	性別に関係なく部下を育成する仕組み
2位	経営トップのコミットメント	性別に関係なく部下を 育成する仕組み	活躍に応じて正当に 女性社員を評価する制度
3位	能力・意欲のある女性社員	能力・意欲のある女性社員	職場同僚の理解

	自社で女性活躍が進んでいる要因の			
	企業人事部門	現場管理職	女性	
経営トップのコミットメントがある	78.1	44.8	19.9	
		^	^	
経営トップのコミットメントがある(専門部署がある企業で)	78.3	54.8	31.4	

女性活躍推進が進んでいない要因

一方、進んでいないと答えた三者にその要因に ついて聞くと、企業人事部門・女性社員は「管理 職層の理解不足」を、現場管理職は「能力・意欲 のある女性社員の不足」をそれぞれ進んでいない 要因の3位に挙げており、三者の意識のずれが♪

∖みられる。

また、性別に関係なく部下を育成する仕組みや 正当に女性社員を評価する制度についてみると、 現場管理職と女性社員それぞれで選択した割合に 2倍程度の差があり、大きな意識のずれがみられ る。(図2)

|図2|女性活躍が進んでいない要因(分析)

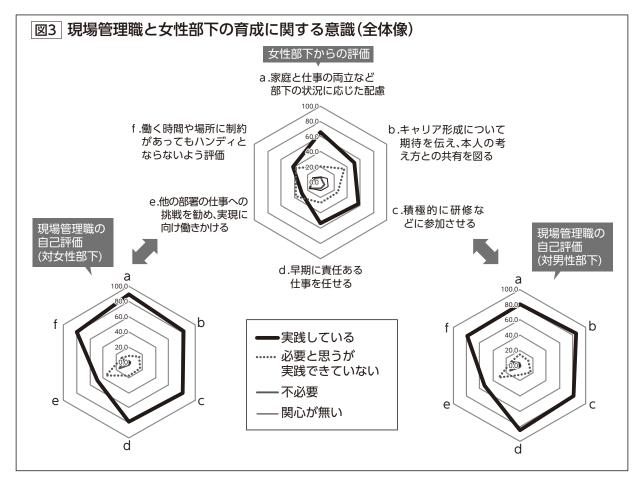
	企業人事部門	現場管理職	女性
1位	女性のロールモデル	女性になじまない 業種特性や業界慣習	女性のロールモデル
2位	女性になじまない 業種特性や業界慣習	女性のロールモデル	女性になじまない 業種特性や業界慣習
3位	管理職層の理解	能力・意欲のある女性社員	管理職層の理解 性別に関係なく部下を育成する仕組み
3位	管理職層の理解 	能力・意欲のある女性社員 	性別に関係なく部下を育成する

	自社で女性活躍が進んでいない要因(企業人事部門 現場管理職 女性		
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	33.9	23.1	41.9
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	14.5	18.8	36.1
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備	24.2	18.8	35.6

管理職と女性部下の育成に関する意識

管理職と女性社員の二者での比較としては、管 理職と女性部下の育成に関する意識について調査 した。六角形のレーダーチャートグラフ(図3) /

△は六つの項目について、管理職には自部門の部 下の育成状況を、女性社員には管理職からの育成 状況を聞き、可視化した。本項目はグラフの形と 大きさに注目したい。



現場管理職の自己評価では、女性部下に対して も男性部下に対しても同じように対応している、 と考えていることがわかる。しかし、現場管理職 の意識と女性社員の意識を比較すると、現場管理 職の「女性部下に対して実施している」とする割 合と、女性部下の「上司から実践されている」の 割合には差があり、両者の意識にはずれがある。 特に「制約があってもハンディとならないよう評 価する」については意識のずれが大きい。

次に昇進意欲の高い女性と現場管理職を比較す ると、部下の育成に関する意識のずれが小さく なっていることがわかる。その中でもやはり、「制 約があってもハンディとならないよう評価する」 については意識のずれが大きい。

性別役割分担意識とその現状

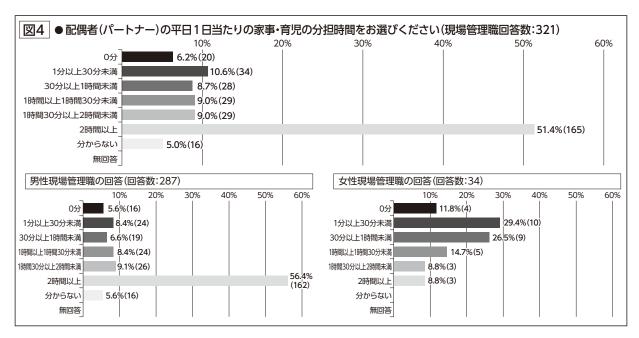
女性活躍の進捗状況の背景には、古くからの♪

△性別役割分担意識が影響していると考えられ、 また、関西地域はその意識が根強く残っていると 言われている。このため、今回の調査では性別役 割分担意識に関する調査項目を加えた。

まず、アンケートに回答した現場管理職の配 偶者の有無についてみる。全体で「いる」が 87.0%、「いない」が12.7%。この内、男性は「い る | が91.4%、「いない | が8.3%。 女性では「い る」が61.8%、「いない」が38.2%。回答した管 理職は既婚の男性が多い状況である。

さらに、配偶者の平日1日あたりの家事・育児 時間は、配偶者が男性の場合、1時間以内(1日 あたり)が67.7%、配偶者が女性の場合、2時 間以上が56.4%である。(図4) 女性管理職は仕 事の責任だけでなく、家事に対しても負担が多い と言える。

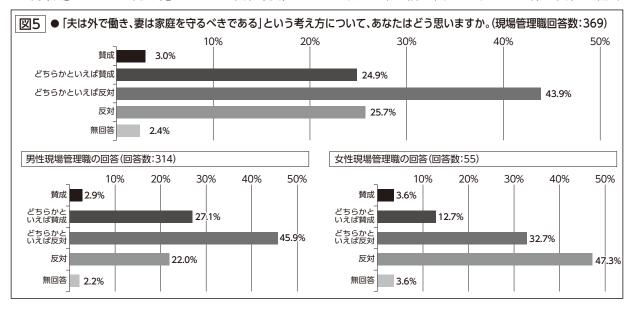
同じ質問の女性社員の場合では、配偶者の人



↘「いる」が48.2%、「いない」が51.6%で概ね 同数の回答となっている。配偶者の家事・育児時 間は1時間以内が71.6%であり、やはり家事負 担は女性に偏っていることがわかる。

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきで ある」という考え方について、男性現場管理職で は「賛成」30.0%、「反対」67.9%。女性現場/

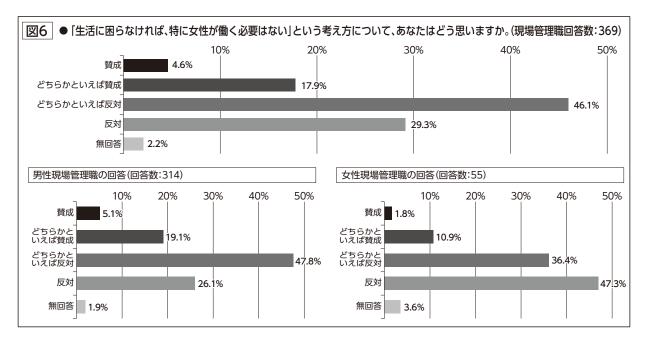
△管理職では「賛成」16.3%、「反対」80.0%で ある。(図5)「女性活躍」を進めていくべき現場 の男性管理職は、まだまだ「性別役割分担意識」 が払拭できていないと見受けられる。女性社員の 結果は「賛成」が25.7%、「反対」が74.0%で、 「性別役割分担意識」は低い結果となっている。 次に、「生活に困らなければ、特に女性が働く



必要はない」という考え方について、男性現場 管理職は「賛成」24.2%、「反対」73.9%。女性 現場管理職は「賛成」12.7%、「反対」83.7%。 男女を合わせた現場管理職全体でも「賛成」が 22.5%、「反対」が75.4%となっている。(図6 **次ページ**) このことから、社会に出て働くことに ついては、男女を問わず現場管理者としては「当 然である」との認識だと伺える。女性社員の回↗

△答も「賛成」が33.2%、「反対」が66.6%で、 管理職の数値より反対はやや低いが、社会に出て 働くことについては「当然である」との認識だと

*上記調査結果と図6の「賛成」には「どちらか といえば替成しも含まれており、「反対」には「ど ちらかといえば反対」も含まれた割合である。



さらに、女性社員には「学卒時に選びたいと思っ ていた生き方」についても調査をした。結果は「仕 事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続け る | が33.3%、「仕事を持ち、子どもを持ってか らも、仕事を続け、キャリアアップをめざす」が 19.9%、「仕事を持ち、結婚や子育てで退職するが、 その後再び仕事を持つ」が13.8%であった。 ↗

△アンケート調査に協力した女性社員のうちの実 に半数以上、53.2%が子どもを持っても仕事を 続けたいと考えており、さらに約20%がキャリア アップもめざしたいと回答している。新たに社会 に出て働き始めた女性の就労意欲を持続させ、さ らにキャリア形成につなげていくための、企業の 取り組みが重要であると言える。

まとめ

大阪府が2016年に実施した調査でも、1日あた りの「家事関連」の時間は、男性が43分、女性が 3時間24分となっており、今回の調査結果とも整 合している。この結果から判ることは、性別役割 分担意識に基づく家事労働の負担が女性に偏った まま、女性活躍を進めることの難しさだ。働く場 での女性のキャリア形成を支援していく上でも、 大阪府など行政機関や企業との連携で社会的な性 別役割分担意識の払拭に取り組み、働く場への門 戸を女性により広げていくことや、社会的なシス テムの中で女性が働くことをサポートしていくノ

△ことが重要だ。また、企業では、両立支援制度 の充実はもとより、経営トップによる強いリー ダーシップを発揮していただき、性別に関わらな い平等・公平な人材育成システムと評価制度を確 立することによって、女性活躍の進展が望めると 考える。また、これが企業の経営戦略として位置 づけられることも重要だ。

今後、大阪での女性活躍推進のために、引き続 き、企業、労働組合、行政が連携し、誰もが働き やすい、キャリアアップにチャレンジできる職場・ 社会の実現をめざしていきたい。



2018年度 労使共同事業 「女性の活躍推進に関するアンケート」 結果報告 (大阪労使会議)

分析·監修: 西村 智 関西学院大学経済学部教授

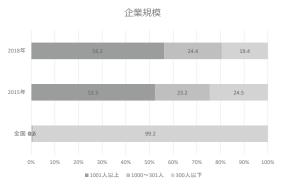
> 日本労働組合総連合会 大阪府連合会 公益社団法人 関西経済連合会

1. 調査の概要

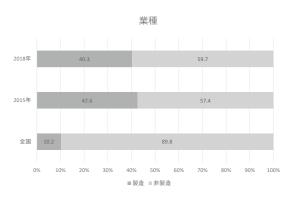
前回調査(2015年)		今回調査(2018年)
・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査 ・「 就業継続 」に繋がる要因の調査	目的・趣旨	・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査 (定点観測) ・キャリア形成に繋がる要因の調査 (各種制度の整備状況、3者の意識のズレの確認)
2015年8月3日(月)~9月30日(水)	期間	2018年8月2日~11月30日(金)
関経連・連合大阪	実施主体	関経連・連合大阪
①企業(人事部門)(237社) ※関経連会員企業(甲・乙とも)および連合大阪加盟労働組合 ②女性従業員(639名) ※上記企業・団体に所属し、出産後も就業継続している女性従業員	対象 (回答数)	①企業人事部門(201社) ②現在または過去3年以内に女性部下がいる 現場管理職(369名) ③女性従業員(1,245名)
・追加ヒアリングも行い「女性の活躍推進に資する雇用システム検討チーム」で検討し、2016年に報告書を取りまとめた。	調査後の 取り組み	・「女性活躍推進検討チーム」における検討に 繋げる

2. 回答企業の特徴

- ・2015年度調査と2018年度調査において、回答した企業規模・業種に大差はない。
- ・企業規模をみると、1,001人以上が56.2% (参考:全国は0.2%) となっている。
- ・業種をみると、製造業が40.3% (参考:全国は10.2%) となっている。



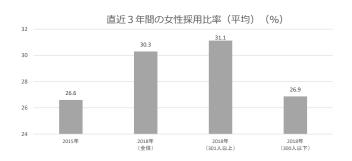
*平成26年 経済センサスをもとに作成。 経済センサスについては、1000人以上、999~300人、300人以下で集計している。



*平成26年 経済センサスをもとに作成

3. 女性活躍推進に係る取り組み状況の調査 3-1. 直近3年間の女性採用比率(平均)

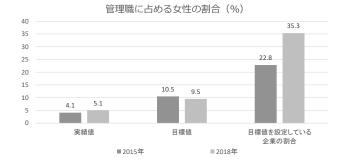
- ・女性の採用比率は回答企業の全体で26.6%から30.3%に増加。
- ・うち、301人以上の企業では31.1%、300人以下の企業では26.9%である。



4

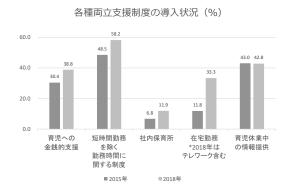
3-2. 管理職に占める女性の割合

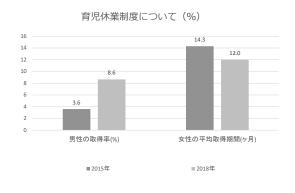
- ・管理職に占める女性の割合(実績値)は4.1%から5.1%に増加。
- ・目標値は10.5%から9.5%に微減しているが、目標値を設定している企業の割合が 22.8%から35.3%に増加。
- ・目標値を設定している割合が増えたことで、現実的な目標値となったと考えられる。



3-3. 育児休業制度を含む各種両立支援制度について

- ・在宅勤務制度を導入している企業の割合が11.8%から33.3%に増加するなど、 両立支援制度の整備が進んだ。
- ・女性の育児休業の取得期間は14.3ヶ月から12.0ヶ月と短くなり、早期復職が進んだ。
- ・男性の育児休業取得率は3.6%から8.6%に増加。



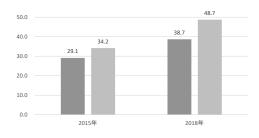


6

3-4. キャリア形成に資する研修の導入

- ・育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方等についての管理職向け女性部下 マネジメント研修を導入している企業は29.1%から38.7%に増加。
- ・中長期的なキャリア意識を醸成する女性向けのキャリア研修等を導入している企業は 34.2%から48.7%に増加。



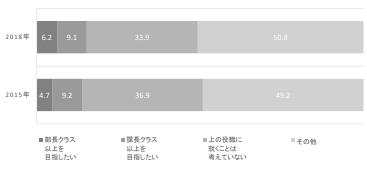


■管理職向け女性部下マネジメント研修 ■女性従業員向けキャリア研修

3-5. 女性のキャリアアップのイメージ

・課長~部長クラス以上を目指したい、昇進意欲の高い女性の割合は13.9%から15.3% へと微増にとどまった。



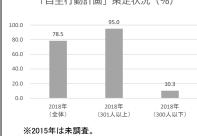


8

3-6. トップのコミットメントについて

- ・自主行動計画は、2016年に策定が義務付けられた301人以上の企業では95%が策定済み。
- ・トップによる「宣言」「方針」など、コミットメントがある企業の割合も38.0%から 51.0%に増加した。
- ・特に、専門部署を設置している企業の割合は23.6%から37.3%に、担当者を設置して いる企業は15.6%から19.9%に増加している。

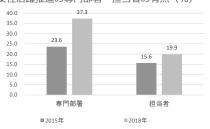
「自主行動計画」策定状況(%)



宣言・方針・ トップ直轄の女性活躍推進プロジェ外等(%)

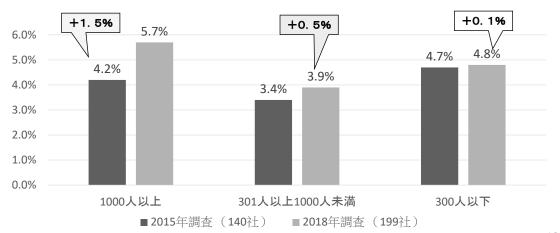


女性活躍推進の専門部署・担当者の有無(%)



4. 管理職に占める女性の割合 4-1. 企業規模別・2015年度との比較

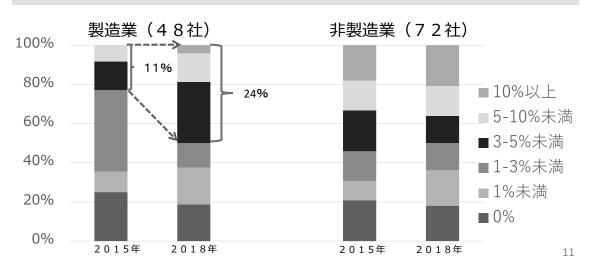
・企業規模別に管理職に占める女性の割合をみると、規模が大きいほど増加率が大きい。



10

4-2. 業種別・2015年度との比較

・2015調査、2018調査ともに回答があった120サンプルについて、 業種別に比較すると、製造業での変化が大きく、3%以上の企業が大幅に増加。



5-1-1. 管理職に占める女性の割合が **高い**企業の特徴

- ・大企業は中小企業に比べて1.6%高い。
- ・コース別雇用管理がある企業はない企業に比べて1.6%低い。
- ・正社員に占める女性比率が1%高くなると0.3%高くなる。
- ・継続雇用割合の男女差が1%拡大すると0.03%低下する。
- ・有給休暇取得率の男女差が1%拡大すると0.03%低下する。
- ・役員に占める女性比率1%上昇すると0.16%高くなる。 (※逆の因果関係の可能性もあり)

	係数	p値 (統計的有意性)	
大企業(従業員数1000人以上)ダミー	1.653	0.038 **	
製造業ダミー	-0.375	0.619	
コース別雇用管理有	-1.586	0.062 *	
正社員に占める女性比率	0.319	0.000 ***	
採用10年前後の継続雇用割合の男女差	-0.028	0.059 *	
有給休暇の取得率の男女差	-0.028	0.045 **	
月平均時間外労働時間	0.013	0.364	
役員に占める女性比率	0.157	0.072 *	
定数項	-1.249	0.348	
R2	0.568		
観測数		153	

■ 使用データ: 2018年企業データ 【153サンプル】

■ 管理職に占める女性の割合の分析 【手法:回帰分析】

12

5-1-2. 管理職に占める女性の割合が高い企業の 特徴のまとめと対応の方法

要因	管理職比率 が高くなるか	対応の方法
従業員に占める女性比率が高い	0	母数(女性)を増やす
雇用継続割合の男女差が大きい	×	田性中心の母もせた恋ころ
有給休暇取得率の男女差が大きい	×	──男性中心の働き方を変える

5 - 2 - 1. 管理職に占める女性の割合が**増加**した 企業の特徴

- 使用データ: 2015年, 2018年企業データ【106サンプル】
- 管理職に占める女性の割合の変化の分析 【手法:差の検定】 3年前と比べて女性管理職が増えた企業と増えていない企業との取り組みの違いをみる

		①増加(67社)	②不変·減少(39社)	差(①-②)	統計的有意性
2015年	目標数値を設定していた	40%	13%	27%	***
2015年	女活プロジェクトがあった	57%	23%	34%	***
2015年	女活専門部署があった	40%	13%	27%	***
2015年	女活推進担当者がいた	61%	28%	33%	***
2015年	管理職向け女活研修があった	43%	18%	25%	***
2015年	女性社員向けキャリア研修があった	55%	21%	35%	***
2018年	女活行動計画策定済みである	91%	59%	32%	***
	うち、内容の進捗を労使で共有	60%	15%	44%	***
	うち、実施状況を点検、課題分析	82%	41%	41%	***
2018年	女活推進専門部署or担当者がいる	78%	33%	44%	***
2018年	経営トップのコミットメントがある	70%	41%	29%	***
	うち、女活推進に関する宣言	39%	31%	8%	
	うち、女活の経営方針・戦略へ位置づけ	37%	15%	22%	**
	うち、経営トップが直接関与するプロジェクト	16%	5%	11%	*
2018年	働き方に制約があっても管理職になれる	50%	13%	37%	***
2018年	管理職向け女活研修がある	52%	34%	17%	*
	うち、無意識の先入観の払拭	31%	18%	13%	
	うち、育児期の配慮	27%	18%	9%	
	うち、性によらない育成機会の付与研修	24%	10%	14%	*
	うち、上司・部下の十分なコミュニケーション	33%	18%	15%	*
2018年	女性向けキャリア研修がある	62%	29%	33%	***
	うち、中長期的なキャリア意識の醸成	54%	26%	28%	***
	うち、育児期のキャリア形成支援	33%	5%	28%	***
	うち 管理職育成 幹部候補選抜育成	39%	13%	26%	***

14

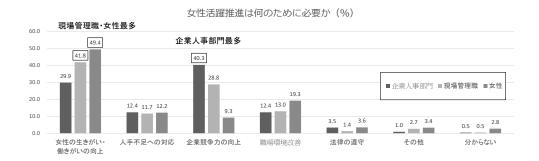
5 - 2 - 2. 管理職に占める女性の割合が**増加**した企業の 特徴のまとめ

- (1) 女性管理職が増えている企業のほとんどが、 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、かつ、 実施状況を点検、課題を分析している。
- ② 違いがもっとも大きくでたのは、 行動計画の内容の進捗を労使で共有している、 女性活躍推進部署がある、あるいは、担当者がいる。
- ③ 女性管理職が増えた企業の半数以上は、 3年前から女性活躍推進プロジェクトを立ち上げている、 あるいは、担当者を置いている。

6-1. 女性活躍の意義に関する意識のずれ

・現場管理職、女性は女性活躍推進が必要な理由として「女性の生きがい・働きがいの 向上」を1位に選んでいる割合が多いが、企業人事部門は「企業競争力の向上」を1位に 選んでいる割合が多く、3者の間に意識のずれがある。

Q:「女性の活躍推進」は何のために必要か。



16

6-2-1. 女性活躍が進んでいる要因

Q:あなたの会社で女性の活躍が進んでいる要因は何だと思うか。※太字は1~3位

	企業人	現場管	女性
進んでいる要因(%)	事部門	理職	久庄
長時間労働の是正	46.9	22.4	17.1
女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	43.8	19.4	23.3
性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備	62.5	58.2	54.1
両立支援制度の整備	81.3	68.7	43.8
キャリア支援制度の整備	59.4	35.8	26.7
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備	50.0	49.3	46.6
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の			
評価に反映する仕組みの整備	12.5	10.4	17.1
女性の採用拡大	46.9	35.8	39.0
能力・意欲のある女性社員の増加	71.9	50.7	42.5
女性のロールモデルの存在	68.8	23.9	17.1
職場同僚の理解がある	56.3	44.8	45.9
管理職層の理解がある	50.0	37.3	39.0
経営トップのコミットメントがある	78.1	44.8	19.9
業績が好調	15.6	7.5	6.2
取組みによる業績改善への期待	15.6	4.5	4.1
行政による育児支援インフラの整備	3.1	4.5	3.4
その他	0.0	3.0	4.1

進んでいない要因(%)	企業人 事部門	現場管理職	女性
長時間労働の常態化	25.8		25.9
女性になじまない業種特性や業界慣習の存在	54.8	63.2	45.6
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	33.9	23.1	41.9
両立支援制度の未整備	16.1	17.9	21.3
キャリア支援制度の未整備	30.6	13.7	23.8
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	14.5	18.8	36.1
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の 評価に反映する仕組みの未整備	24.2	18.8	35.6
女性の採用不足	33.9	31.6	25.7
能力・意欲のある女性社員の不足	29.0	38.5	27.3
女性のロールモデルの不足	66.1	63.2	53.9
職場同僚の理解不足	12.9	7.7	25.5
管理職層の理解不足	45.2	26.5	41.9
経営トップのコミットメントの不足	32.3	12.8	23.4
業績が不調	1.6	0.9	4.9
取組みによる業績低下の懸念	0.0	1.7	3.5
行政による育児支援インフラの未整備	25.8	12.0	23.8
その他	0.0	5.1	4.2

「進んでいる」企業人事部門:32社/201社(15.9%)、現場管理職67人/369人(18.2%)、女性146人/1,245人(11.7%)

6-2-2. 女性活躍が進んでいる要因(分析)

- ・進んでいると答えた企業人事部門では、「経営トップのコミットメント」があることを その要因の2位に挙げているが、現場管理職と女性では低位にとどまっていることから、 コミットメントが現場に浸透していないと考えられる。
- ・専門部署がある企業とその現場管理職・女性をみると、進んでいる要因として 「経営トップのコミットメント」を挙げている割合が増加している。

	企業人事部門	現場管理職	女性
1位	両立支援制度	両立支援制度	性別に関係なく部下を育成する仕組み
2位	経営トップのコミットメント	性別に関係なく部下を育成する仕組み	活躍に応じて正当に女性社員を評価す る制度
3位	能力・意欲のある女性社員	能力・意欲のある女性社員	職場同僚の理解

	自社で女性活躍が進んでいる要因(
	企業人事部門	現場管理職	女性	
経営トップのコミットメントがある	78.1	44.8	19.9	
		^	^	
経営トップのコミットメントがある(専門部署がある企業で)	78.3	54.8	31.4	

18

6-2-3. 女性活躍が進んでいない要因

Q:あなたの会社で女性の活躍が進んでいない要因は何だと思うか。※太字は1~3位

	企業人	現場管	女性
進んでいる要因(%)	事部門	理職	女庄
長時間労働の是正	46.9	22.4	17.1
女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	43.8	19.4	23.3
性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備	62.5	58.2	54.1
両立支援制度の整備	81.3	68.7	43.8
キャリア支援制度の整備	59.4	35.8	26.7
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備	50.0	49.3	46.6
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の 評価に反映する仕組みの整備	12.5	10.4	17.1
女性の採用拡大	46.9	35.8	39.0
能力・意欲のある女性社員の増加	71.9	50.7	42.5
女性のロールモデルの存在	68.8	23.9	17.1
職場同僚の理解がある	56.3	44.8	45.9
管理職層の理解がある	50.0	37.3	39.0
経営トップのコミットメントがある	78.1	44.8	19.9
業績が好調	15.6	7.5	6.2
取組みによる業績改善への期待	15.6	4.5	4.1
行政による育児支援インフラの整備	3.1	4.5	3.4
その他	0.0	3.0	4.1

進んでいない要因(%)	企業人 事部門	現場管 理職	女性
長時間労働の常態化	25.8	17.9	25.9
女性になじまない業種特性や業界慣習の存在	54.8	63.2	45.6
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	33.9	23.1	41.9
両立支援制度の未整備	16.1	17.9	21.3
キャリア支援制度の未整備	30.6	13.7	23.8
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	14.5	18.8	36.1
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の 評価に反映する仕組みの未整備	24.2	18.8	35.6
女性の採用不足	33.9	31.6	25.7
能力・意欲のある女性社員の不足	29.0	38.5	27.3
女性のロールモデルの不足	66.1	63.2	53.9
職場同僚の理解不足	12.9	7.7	25.5
管理職層の理解不足	45.2	26.5	41.9
経営トップのコミットメントの不足	32.3	12.8	23.4
業績が不調	1.6	0.9	4.9
取組みによる業績低下の懸念	0.0	1.7	3.5
行政による育児支援インフラの未整備	25.8	12.0	23.8
その他	0.0	5.1	4.2

「進んでいない」企業人事部門:62社/201社(30.8%)、現場管理職117人/369人(31.7%)、女性432人/1,245人(34.7%)

6-2-4. 女性活躍が進んでいない要因(分析)

- ・進んでいないと答えた企業人事部門・女性社員は「管理職層の理解不足」を、 現場管理職は「能力・意欲のある女性社員の不足」をそれぞれ進んでいない要因の 3位に挙げており、3者の意識のずれがみられる。
- ・性別に関係なく部下を育成する仕組みや正当に女性社員を評価する制度について みると、現場管理職と女性それぞれで選択した割合には2倍程度の差があり、意識の ずれがみられる。

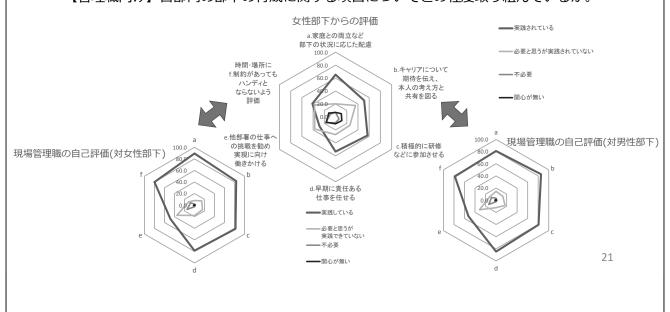
	企業人事部門	現場管理職	女性
1位	女性のロールモデル	女性になじまない業種特性や業界慣習	女性のロールモデル
2位	女性になじまない業種特性や業界慣習	女性のロールモデル	女性になじまない業種特性や業界慣習
2件 禁甲啉尿丸甲級		能力・意欲のある女性社員	管理職層の理解
3位	管理職層の理解	肥力・息飲のめる女性社員	性別に関係なく部下を育成する仕組み

	自社で女性活	自社で女性活躍が進んでいない要因(
	企業人事部門	現場管理職	女性	
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	33.9	23.1	41.9	
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	14.5	18.8	36.1	
女性の活躍推進の取組みを管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備	24.2	18.8	35.6	

20

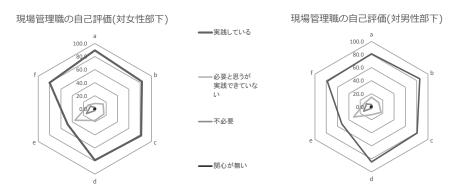
6-3-1. 現場管理職と女性部下の育成に関する意識 (全体像)

Q:【女性向け】あなたのキャリア形成に関する項目に関し、あなたの上司の取組状況はどうか。 【管理職向け】自部門の部下の育成に関する項目についてどの程度取り組んでいるか。



6-3-2. 女性部下と男性部下への対応の違い

・現場管理職の自己評価では、女性部下に対しても、男性部下に対しても、 同じように対応していると考えている。

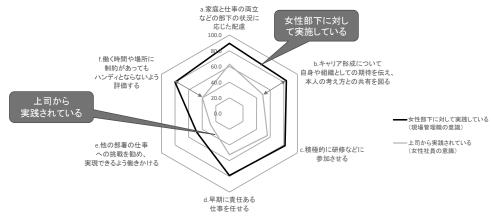


22

6-3-3. 管理職と女性部下の意識のずれ

・現場管理職の意識と女性社員の意識を比較すると、両者の意識には差がある。

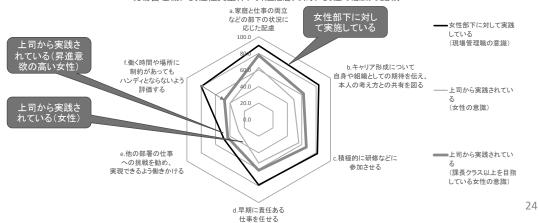
「実践している」と考える現場管理職と、「実践されている」と考える女性社員の比較



6-3-4. 昇進意欲が高い女性との比較

- ・昇進意欲の高い女性と、女性全体を比較すると、部下の育成に関する意識のずれは
- ・現場管理職と昇進意欲の高い女性を比較すると、「制約があってもハンディとならない よう評価する」については意識のずれが大きい。

現場管理職、女性社員全体、昇進意欲の高い女性の意識の比較



7. 女性の昇進意欲に関する分析 7-1. 昇進意欲に関する要因の分析

- ・①コース別管理、②性別役割分業意識、③リーダー経験の有無 は昇進意欲に 関係することが明らかになった。
 - 使用データ: 2018年女性社員(一般社員) 【979サンプル】
 - 昇進意欲の分析【手法:確率分析・ロジットモデル】

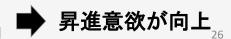
						統計的有意性
20代	は	40代	と比べて	昇進希望が	1.2倍↑	
30代	は	40代	と比べて	昇進希望が	1.1倍↑	
一般職	は	総合職	と比べて	昇進希望が	51%↓	有(5%水準)
大卒 大卒	は	非大卒	と比べて	昇進希望が	1.4倍↑	
6歳以下の子ども有	は	無し	と比べて	昇進希望が	1.2倍↑	
性別役割分業意識有	は	無し	と比べて	昇進希望が	43% ↓	有(5%水準)
社内にロールモデル有	は	無し	と比べて	昇進希望が	1.3倍↑	
リーダーの経験有	<u>は</u>	無し	と比べて	昇進希望が	2.5倍↑	有(0.1%水準)

7-2. 女性の昇進意欲に関するまとめ

以上の分析からわかったこと

- リーダーの経験をすることは昇進意欲を高める (1)
- **(2**) 家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮について、 管理職は実施できていると思っているが女性社員がそう思って いない場合、昇進意欲が低下する。
- (3) 他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける について、管理職は実施できていると思っているが女性社員が そう思っていない場合、昇進意欲が低下する。

「部下の状況に応じた個別的な管理へ。」 「背中を押す。期待を伝える。責任ある仕事を任せる。」 **学 昇進意欲が向上**



8.2019年度の取り組みの方向性

- ① 女性活躍推進行動計画の策定 ならびに労使での共有の有効性の働きかけ
- ② トップのコミットメントの現場への浸透
- ③ 現場管理職の意識改革
- ④ 女性社員のキャリア意識の醸成

労使共同実施案



- ・行動計画の策定向上策の実施
- •関経連•連合大阪 機関誌共同企画
- ・女性従業員育成「しごと力向上セミナー」 バージョンアップ

「女性活躍推進アンケート」集計結果 ①企業向けアンケート

【企業向けアンケート】

・コース別雇用管理制度の有無 (単位:社)							
区分	総計		規模別		産美	削	
区刀	小の口	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造	
制度あり	98	64	19	15	42	56	
制度なし	103	49	30	24	39	64	
総計	201	113	49	39	81	120	

直近3年間の女性採用比率【平均】 (単位:社)							
区分	総計	4000 151	規模別	000 1 4 4		美別	
		1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造	
10%未満	24	10	6	8	11	13	
20%未満	48	26	13	9	27	21	
30%未満	30	21	4	5	17	13	
40%未満	41	22	12	7	12	29	
50%未満	23	17	4	2	7	16	
50%以上	34	17	9	8	6	28	
未回答	1	0	1	0	1	0	
松≒↓	201	110	40	20	0.1	120	

-採用10年前後の継続雇用割合【男性】						(単位:社)	
区分	総計	規模別			産業別		
△ 万	形心直目	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造	
10%未満	6	5	0	1	3	3	
20%未満	5	2	3	0	1	4	
30%未満	3	0	2	1	0	3	
40%未満	7	2	3	2	1	6	
50%未満	9	4	4	1	4	5	
60%未満	14	6	3	5	2	12	
70%未満	23	11	7	5	8	15	
80%未満	36	20	8	8	17	19	
90%未満	50	34	9	7	22	28	
100%以下	24	11	6	7	10	14	
未回答	24	18	4	2	13	11	
総計	201	113	49	39	81	120	

・採用10年前後の継続雇用割合【女性】						(単位:社)
区分	総計	規模別			産業別	
区刀	本の日	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
10%未満	18	10	5	3	6	12
20%未満	5	3	1	1	1	4
30%未満	10	4	5	1	2	8
40%未満	14	6	6	2	1	13
50%未満	13	10	3	0	4	9
60%未満	26	15	4	7	12	14
70%未満	24	16	4	4	11	13
80%未満	23	13	8	2	7	16
90%未満	25	12	1	12	14	11
100%以下	18	6	7	5	9	9
未回答	25	18	5	2	14	11
総計	201	113	49	39	81	120

					(単位:社)
松公量∔				産業	
小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
9	1	3	5	3	6
31	16	8	7	13	18
28	14	7	7	11	17
43	24	13	6	30	13
32	19	8	5	12	20
24	18	3	3	6	18
22	14	3	5	3	19
12	7	4	1	3	9
201	113	49	39	81	120
	28 43 32 24 22 12	9 1 31 16 28 14 43 24 32 19 24 18 22 14 12 7	9 1 3 31 16 8 28 14 7 43 24 13 32 19 8 24 18 3 22 14 3 12 7 4	1000人以上300~999人 300人未満 9	1000人以上300~999人 300人未満 製造 1 3 5 3 3 16 8 7 13 28 14 7 7 11 43 24 13 6 30 32 19 8 5 12 24 18 3 3 3 6 22 14 3 5 3 3 12 7 4 1 3 3 3 6 30 30 30 30 3

・管理職に占める女性の割合(課長級相当)	以上)					(単位:社)
区分	総計	規模別			産業別	
[27]	1400 11	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
5%未満	138	74	38	26	67	71
10%未満	27	18	3	6	11	16
15%未満	18	10	4	4	2	16
20%未満	6	5	1	0	1	5
20%以上	10	5	2	3	0	10
未回答	2	1	1	0	0	2
総計	201	113	49	39	81	120

	_ 4= 1= .1					(24/11 - 11)
・管理職に占める女性の割合の目標値(課	<u> 長級相当以</u>	<u>E)</u>	規模別		産業	<u>(単位:社)</u> Ful
区分	総計	1000 Å 131 F	300~999人	300 / 丰津	製造	非製造
5%未満	16	13		0	10	<u> </u>
10%未満	24	21	3	0	10	14
15%未満	17	13		2	6	11
20%未満	6	4		0	2	4
25%未満	3	3	0	0	0	3
30%未満	1	1	0	0	0	1
30%以上	4	3	1	0	0	4
設定なしおよび未回答	130	55	38	37	53	77
総計	201	113	49	39	81	120
・役員に占める女性の割合						(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	
	本の日	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
5%未満	140	73	37	30	56	84
10%未満	31	27	3	1	15	16
15%未満	13	8	2	3	4	9
20%未満	3	2	0	1	1	2
25%未満	2	0		1	1	1
30%未満	3	1	1	1	1	2
30%以上	6	1	4	1	0	6
未回答	3	1	1	1	3	0
総計	201	113	49	39	81	120
・有給休暇の取得率(2017年度)【全社】						(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	別
1 17			300~999人	300人未満	製造	非製造
10%未満	4			3	2	2
20%未満		2		3	2	5
30%未満	17	7	4	6	1	16
40%未満	18	11	5	2	3	15
50%未満	31	12	12	7	9	22
60%未満	26	15	4	7	16	10
70%未満	36	27	5	4	22	14
80%未満	27	15	9	3	14	13
90%未満	8	7	0	1	3	5
90%以上	17	12		1	4	13
未回答	10	5		2	5	5
総計	201	113	49	39	81	120
- 有給休暇の取得率(2017年度)【男性】						(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	別
			300~999人		製造	非製造
10%未満	14	6		6	5	9
20%未満	11	5		2	1	10
30%未満	14	8		5	2	12
40%未満	18	8		3	4	14
50%未満	31	13		8	11	20
60%未満	26	17	3	6	18	8
70%未満	23	14	6	3	14	9
80%未満	18	8		3	11	7
90%未満	4	3	1	0	2	. 2
90%以上	12	8		1	0	12
未回答	30	23		2	13	17
総計	201	113	49	39	81	120
・有給休暇の取得率(2017年度)【女性】			生日十年 ロロ		** **	(単位:社)
区分	総計	1000 አ ነ/ E	規模別 300~999人	300人未満	産業 製造	非製造
10%未満	8	6		1	2	6
20%未満	6	1	1	4	4	2
30%未満	6	1		3	1	5
40%未満	9			4	Ö	9
50%未満	13	7	2	4	1	12
60%未満	20	8		4	5	15
70%未満	29	16		6	14	15
80%未満	42	28		6	24	18
90%未満	24			2	13	11

<u>・セクシュアルハラスメントなどに関する各</u>	・種相談窓口へ	<u>の相談状況</u>				(単位:社)
区分	総計	1000 L N L	<u>規模別</u>	1000 + 1#	産美	
年間O件	113	<u>1000人以上</u> 44	<u>300∼999∧</u> 35	300人木油	<u>製造</u> 47	<u>非製造</u> 66
10件未満	47	30	12	5	17	23
20件未満	6	6	0	0	2	11
30件未満	6	6	0	0	2	4
40件未満	0	0	0	0	0	0
50件未満	0	0	0	0	0	0
50件以上	3	2	1	0	0	3
未回答	26	25	1	0	13	13
総計	201	113	49	39	81	120
•行動計画の策定状況						(単位:社)
区分	総計		規模別		産美	
			300~999人		製造	非製造
策定済み	157	112	41	4	60	97
未策定	43	1	7	35	20	23
未回答	1 001	0	1	0	1	0
総計	201	113	49	39	81	120
・<策定済みと回答した方>行動計画の	期間					(単位:社)
区分	総計		規模別		産美	削
			300~999人		製造	非製造
1年間未満	0	0	0	0	0	0
2年間未満	2	2	0	0	1	1
3年間未満	15	11	4	0	/	8
4年間未満 5年間未満	33	23	9	1	8	25
3年 <u>日末海</u> 5年間以上	13 77	11 50	25	1 2	4 34	9 43
表回答 未回答	17	15	25	0	6	11
総計	157	112	41	4	60	97
INC D	107	112	71	,	00	37
・<策定済みと回答した方>計画の進捗						(単位:社)
区分	総計		規模別		産美	
1 1 1			300~999人		製造	非製造
計画通り	117	88	26	3	42	75
計画より遅れている	36	22	13 1	1 0	15	21
ほとんど進んでいない	2				2	0
神場していたい		1				
把握していない	2	112	1	0	1	1
把握していない 総計		1 1 112				
把握していない	2 157	112	1 41 で共有	0	1 60	1 97 (単位:社)
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り	2 157 組み内容の進	112 歩状況を労使	1 41 で共有 規模別	0 4	1 60 產	1 97 (単位:社) (割
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分	2 157 組み内容の進払 総計	112 歩状況を労使 1000人以上	1 41 で共有 規模別 300~999人	300人未満	1 60 產 製造	1 97 (単位:社) 美別 非製造
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分	2 157 組み内容の進払 総計 86	112 歩状況を労使 1000人以上 70	1 41 で共有 規模別 300~999人 15	300人未満	1 60 産 製造 35	1 97 (単位:社) <u>(別</u> 非製造 51
把握していない 総計・<策定済みと回答した方>毎年各取り 区分 している していない	2 157 組み内容の進払 総計 86 71	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42	1 41 2で共有 規模別 300~999人 15 26	0 4 300人未満 1 3	度 製造 35 25	1 97 (単位:社) <u>等別</u> 非製造 51 46
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分	2 157 組み内容の進払 総計 86	112 歩状況を労使 1000人以上 70	1 41 で共有 規模別 300~999人 15	300人未満	1 60 産 製造 35	1 97 (単位:社) <u>(別</u> 非製造 51
把握していない 総計・<策定済みと回答した方>毎年各取り 区分 している していない	2 157 組み内容の進捗 総計 86 71 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112	1 41 2で共有 規模別 300~999人 15 26 41	0 4 300人未満 1 3	度 製造 製造 35 25 60	1 97 (単位:社) 美別 非製造 51 46 97 (単位:社)
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を約	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析	1 41 現模別 300~999人 15 26 41	0 4 300人未満 1 3 4	度 製造 製造 35 25 60	1 97 (単位:社) <u>美別</u> <u>非製造</u> 51 46 97 (単位:社)
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上	1 41 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人	300人未満 1 3 4	度 製造 製造 35 25 60	1 97 (単位:社) 業別 非製造 51 46 97 (単位:社) 業別 非製造
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対している している 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 233	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100	1 41 2で共有 規模別 300~999人 26 41 規模別 300~999人 30	300人未満 1 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	度 製造 35 25 60 産業	1 97 (単位:社) 美別 非製造 51 46 97 (単位:社) 美別 非製造
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対している している 	2 157 組み内容の進捗 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12	1 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人	300人未満 1 300人未満 4 300人未満 3 1	度 製造 製造 35 25 60 業 業 55 55	1 97 (単位:社) 美別 非製造 51 46 97 (単位:社) 美別 非製造 78
把握していない 総計 ・ < 策定済みと回答した方 > 毎年各取り約 区分 している していない 総計 ・ < 策定済みと回答した方 > 実施状況を対	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 233	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12	1 41 2で共有 規模別 300~999人 26 41 規模別 300~999人 30	300人未満 1 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	度 製造 35 25 60 産業	1 97 (単位:社) 美別 非製造 51 46 97 (単位:社) 美別 非製造 78
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対 区分	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41	300人未満 1 300人未満 4 300人未満 3 1	度 製造 製造 35 25 60 業 業 55 55	1 97 (単位:社) <u>*別</u> <u>非製造</u> 51 46 97 (単位:社) <u>*</u> *別 19 97
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を見 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41	300人未満 1 300人未満 4 300人未満 3 1	度 製造 製造 35 25 60 業 業 55 55	1 97 (単位:社) <u>業別</u> <u>非製造</u> 61 46 97 (単位:社) <u>業別</u> <u>非製造</u> 78 19 97 (単位:社)
把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り約 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対 区分	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 PIC情報公開	1 41 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 11 41 規模別	300人未満 1 300人未満 4 300人未満 3 1	度 製造 35 25 60 基 数 55 60	1 97 (単位:社) 業別 非製造 51 46 97 (単位:社) 業別 非製造 78 19 97
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を見 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 PIC情報公開	1 41 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 11 41 規模別	300人未満 1 300人未満 3 4 4	度 製造 35 25 60 製造 155 50	1 97 (単位:社) <u>業別</u> <u>非製造</u> 61 46 97 (単位:社) <u>業別</u> <u>非製造</u> 78 19 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を見 区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま 区分 しているしていない 	2 157 組み内容の進格 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 PIC情報公開 1000人以上 1000人以上 1000人以上 1000人以上	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人	300人未満 1 300人未満 3 4 300人未満 4	度 製造 35 25 60 <u>業造</u> 55 50 80 <u>業造</u> 55 55 50	1 97 (単位:社) <u>*別</u> <u>非製造</u> 51 46 97 (単位:社) <u>*別</u> <u>非製造</u> 78 19 97 (単位:社) <u>*別</u> <u>非製造</u>
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 している ・<策定済みと回答した方>実施状況を組 区分 している 	2 157 組み内容の進 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 たは自社のH 総計	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 Pに情報公開 1000人以上	1 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 300~999人	300人未満 300人未満 4	度 製造 35 25 60 <u>業造</u> 55 55 55 50	1 97 (単位:社) 美別 非製造 (単位:社) 美別 非製造 78 19 97 (単位:社) 美別 東製造
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 している していない 総計 	2 157 組み内容の進持 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 総計 21 136 21 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人	300人未満 1 300人未満 3 4 300人未満 4	度 製造 35 25 60 <u>業造</u> 55 50 80 <u>業造</u> 55 55 50	1 97 (単位:社) 業別 非製造 51 46 97 (単位:社) 業別 非製造 78 19 97 (単位:社) 業別 第1 16 97
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 たは自社のH 総計 136 21 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112	1 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 11 41	300人未満 1 300人未満 3 4 300人未満 4	度 製造 35 25 60 数造 55 5 5 60	1 97 (単位:社) 美別 非製造 (単位:社) 美別 非製造 78 19 97 (単位:社) 美別 事製造 19 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 している していない 総計 	2 157 組み内容の進持 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 総計 21 136 21 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 2 2 4	度 製造 35 25 60 数 <u>業</u> 55 5 5 5 60	1 97 (単位:社) 美別 非製造 78 (単位:社) 美別 非製造 78 19 97 (単位:社) 美別 東製造 19 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取りが 区分 しているしていない を対しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 たは自社の日 総計 総計 総計 総計 総計 総計 総計	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 2 2 4	度 製造 35 25 60 <u>製造</u> 55 5 60 <u>製造</u> 55 5 60	1 97 (単位:社) 美別 非製造 78 (単位:社) 美別 非製造 78 19 97 (単位:社) 美別 (単位:社) 美別 非製造 78 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 たは自社のH 総計 136 21 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112 る周知	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人 11 41	300人未満 3 1 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	度 製造 35 25 60 数 <u>業</u> 55 5 5 5 60	1 97 (単位:社) 第別 非製造 51 46 97 (単位:社) 第別 非製造 78 19 97 (単位:社) 第別 (単位:社) 第別 16 97 (単位:社) 第別 18 18 81 81 81 81 81 81 81 81 81 81 81
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対 区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分 していない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分 している 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 だは自社のH 総計 21 157 総計 21 157	112 サ状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 Pに情報公勝 1000人以上 04 112 3周知 1000人以上	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人 30 11 41 300~999人	300人未満 300人未満 300人未満 300人未満 2 2 4	(1) 60 (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2)	1 97 (単位:社) 第別 非製造 51 46 97 (単位:社) 第別 非製造 81 97 (単位:社) 第別 (単位:社) 第別 (単位:社) 第別 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分 している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分 している している している している している していない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分 している 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 だは自社のH 総計 21 157 総計 21 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 1000人以上 104 8 112 る周知 1000人以上 5	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人 30 11 41 300~999人	300人未満 300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 4	を を 製造 35 25 60 製造 数造 55 5 60 製造 55 5 60 製造 55 5 60 製造 55 5 60 55 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	1 97 (単位:社) 第別
 把握していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉毎年各取りが区分しているしていない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉実施状況を対していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉国のサイトま区分していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分していない 総計 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 だは自社のH 総計 136 21 157 職・社員に対す 総計 142 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 1000人以上 6周知 1000人以上 50周知	1 41 規模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 2 2 4 300人未満 4 300人未満 4 0 0	度 製造 35 25 60 数造 55 55 60 数造 55 60	1 97 (単位:社) 第別 非製造 97 (単位:社) 第別 非製造 81 19 97 (単位:社) 第別 非製造 81 16 97 (単位:社) 第別 非製造 81 15 81 16 97
 把握していない 総計 ・<策定済みと回答した方>毎年各取り組 区分していない 総計 ・<策定済みと回答した方>実施状況を対 区分していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分していない 総計 ・<策定済みと回答した方>国のサイトま区分していない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分しているしていない 総計 ・<策定済みと回答した方>自社の管理区分しているしていない 基回答 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 だは自社のH 総計 136 21 157 職・社員に対す 総計 142 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 100 12 112 1000人以上 6周知 1000人以上 50周知	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 現模別 300~999人 30 11 41 現模別 300~999人 30 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 2 2 4 300人未満 4 300人未満 4 0 0	度 製造 35 25 60 製造 55 5 60 製造 55 5 60 製造 55 5 60 製造 55 5 60	1 97 (単位:社) 第別
 把握していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉毎年各取りが区分しているしていない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉実施状況を対していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉国のサイトま区分していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分していない 総計 	2 157 組み内容の進払 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 だは自社のH 総計 136 21 157 職・社員に対す 総計 142 157	112 サ状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 1000人以上 104 8 112 る周知 1000人以上 107 5 0 112 112	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 4 300人未満 4 4	度	1 97 (単位:社) 第別 第製造 511 46 97 (単位:社) 第別 第製造 81 19 97 (単位:社) 第別 第製造 81 16 97 (単位:社) 第別 第製造 81 97 (単位:社) 第別 第製造 81 97 (単位:社)
 把握していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉毎年各取り組 区分 していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉実施状況を見 区分 しているしていない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉国のサイトま区分 しているしていない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分 しているしていない 総計 〈未策定と回答した方〉今後、行動計画区分 	2 157 組み内容の進持 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 ※計 総計 21 157 職・社員に対す 総計 157 の策定に取り組 総計	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112 る周知 1000人以上 107 5 0 112 組む予定 1000人以上	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 31 41 規模別 300~999人 31 41	300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 4 300人未満 4 300人未満 4 300人未満	1 60	1 97 (単位:社) 第 1
 把握していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉毎年各取りが 区分 している していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉実施状況をが 区分 している していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉国のサイトま区分 していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分 していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分 していない 総計 ・〈策定済みと回答した方〉自社の管理区分 している している と、 ※定済みと回答した方〉自社の管理区分 している している している と ※定済みと回答した方〉今後、行動計画 	2 157 組み内容の進柱 総計 86 71 157 点検し、計画の 総計 133 24 157 たは自社の日 総計 総計 21 157 総計 142 141 157	112 歩状況を労使 1000人以上 70 42 112 課題を分析 1000人以上 112 112 Pに情報公開 1000人以上 104 8 112 る周知 1000人以上 107 5 0 112 ほびうた 107 5 107 107 5 108 119 119 119 119 119 119 119 11	1 41 41 現模別 300~999人 15 26 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41 規模別 300~999人 30 11 41	300人未満 300人未満 300人未満 300人未満 4 300人未満 4 300人未満 4 4	度	1 97 (単位:社) 第別 非製造 78 (単位:社) 第別 非製造 81 97 (単位:社) 第別 非製造 第別 16 97 (単位:社) 第別 第1 16 97 (単位:社)

図分 総計 1000人以上300~999人300人未渡 変強 非要素 120	・女性活躍推進専門部署の有無						(単位:社)
海り	区分	総計	1000 L N E	規模別	200 1 主进		
部番はないが担当者あり 40 27 12 1 16 24	あり	75					
接替・							
接着トップのコミットメントについての自社の取り組み[複数回答可] 振度別 展度別 日本語の取り組み「ある 102 80 19 3 39 63 63 63 63 63 63	なし						
図分 総計 回の人以上800~999人 300人末満 製造 非製造	総計	201	113	49	39	81	120
日社独自の取組みがある 102 80 19 30人未満 製造 13型 63	経営トップのコミットメントについての自社の)取り組み【ネ	复数回答可】	+B+# DI	1	** **	
自社独自の取組みがある 102 80 19 3 39 63 18 25 13 13 18 25 0 2 13 13 18 25 0 2 13 13 18 25 0 2 13 13 18 25 0 0 2 13 13 18 25 10 19 5 5 52 81 13 13 109 19 5 5 52 81 15 13 109 19 5 5 52 81 15 13 109 19 5 5 52 81 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	区分	総計	1000人以上		300人未満		非製造
			80	19	3		63
総計 (現位 社)							
・<自社独自の取り組みがあると回答した方>[複数回答可] (単位、社)							
医分 振行 原来別		- 【	交司 【			,	(畄位:牡)
安性活躍権温に関する音言 62 54 8 0 2 22 40 公性活躍権温に関する音言 62 54 8 0 22 3 34 公性法理権組に関する音言 62 54 8 10 22 3 34 公性・環境を開発・経営上がが関サするアロジェクト 21 20 1 0 10 10 11 7の他 23 19 3 1 8 15 23 19 3 1 8 15 25 24 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25			台刊】	規模別		産業	
安性管理機能の、経営方針・観路への位置づけ 57 44 11 2 23 34 26 24 20 1 0 10 10 11 1 7 の他 20 1 0 10 11 1 7 の他 23 19 3 1 8 15 20 1 0 10 10 11 7 の他 23 19 3 1 8 15 20 1		総計	1000人以上	1 2 2 12 31 2 3	300人未満		
(単位:社) (世:社) (世:社) (単位:社) (世:社) (世:社) (世:社) (世:社) (世:在:社) (世:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在:在							
国本総4クボス質量プロジェクト:1:1/[厚生労働省) 2					3		
日本総・70 米ス宣言プロシート!!(厚生労働省) 2 2 0 0 0 0 0 2 2 7 7 9 9 7 9 7 9 9 7 9 9 9 9 9 9 9 9	・<外部の取り組みに参画していると回答し	た方>【複数	如答可】				(単位:社)
旧本総イクボス宣言プロジェクト!! 暉生労働省 2 2 2 0 0 0 0 0 2 1 1	区分	総計	1000 111				
FBC女性の選擇を加速する男性リーダーの会」(内閣府) 16							非製造
での他 20 18 0 2 9 11 1 1 22							9
・育児休業の取得可能期間 (単位:社) 区分 総計 1000人以上1300~999人 300人未満 製造 1乗製造 3歳になる目・月・年度末等まで 12 1 6 5 7 5 5歳になる目・月・年度末等まで 120 1 6 5 7 5 5歳になる目・月・年度末等まで 100 54 27 19 43 57 6歳になる目・月・年度末等まで 5 5 0 0 1 1 4 7 7歳になる目・月・年度末等まで 43 36 5 2 15 28 8歳になる目・月・年度末等まで 43 36 5 2 15 28 8歳になる目・月・年度末等まで 43 36 5 2 15 28 8歳になる目・月・年度末等まで 43 30 1 1 1 3 3 10 1 1 1 3 3 10 1 1 1 3 3 10 1 1 1 1	その他						
区分 総計 1000人以上 300~99人 300人未満 製造 非製造 3歳になる目・月・年度末等まで 12 1 6 5 7 5 5 5 7 5 5 5 5	総計	38	36	0	2	16	22
株部	・育児休業の取得可能期間						
3歳になる日・月・年度末等まで 1000人以上300~999人 300人末満 製造 非製造 3歳になる日・月・年度末等まで 12 1 6 5 7 5 5 5 5 0 0 1 4 4 4 1 1 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3	区分	総計		規模別			
金蔵になる日・月・年度末等まで							
5歳になる日・月・年度末等まで 100 54 27 19 43 57 6歳になる日・月・年度末等まで 5 5 0 0 1 4 7歳になる日・月・年度末等まで 43 36 5 2 15 28 8歳になる日・月・年度末等まで 4 3 0 1 1 3 未回答 2 1 1 0 1 1 総計 201 113 49 39 81 120 ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) ・有別を表示を示す 60 45 14 1 0 4 6 0							
7歳になる日・月・年度末等まで							
3歳になる日・月・年度末等まで 4 3 0 1 1 1 3 3 1 1 1 1 1	6歳になる日・月・年度末等まで						
未回答 2 1 1 0 1 1 総計 201 113 49 39 81 120 ・育児休業の取得実績[女性・平均] (単位:社) 区分 総計 規模別 産業別 3歳になる日・月・年度末等まで 81 41 30 10 11 4 4歳になる日・月・年度末等まで 60 45 14 1 0 4 5歳になる日・月・年度末等まで 9 2 0 0 0 0 ・現になる日・月・年度末等まで 9 0 0 0 0 0 0 ・事性の育児体業取得率 (単位:社) 区分 総計 現模別 産業別 ・男性の育児体業取得率 (単位:社) ・男性の育児体業取得率 (単位:社) ・男性の育児体業取得率 (単位:社) 2%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 7 7 0 0 0 2 5 <	7歳になる日・月・年度末等まで						
総計 201 113 49 39 81 120 ・育児休業の取得実績【女性・平均】 (単位:社) 区分 総計 規模別 産業別 3歳になる日・月・年度末等まで 81 41 30 10 11 4 4歳になる日・月・年度末等まで 60 45 14 1 0 4 5歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 6歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 7歳になる日・月・年度末等まで 24 0 0 24 58 96 未回答 26 18 4 4 10 16 総計 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 小男性の育児休業取得率 (単位:社) 企業別 下男性の育児休業取得率 (単位:社) 企業別 6 34 36 36 45 61 1%未満 7 5 2 0 1 6 2%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 7 7 <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td>							1
区分 総計 規模別 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 4歳になる日・月・年度末等まで 600 45 144 1 0 0 4 5歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 6歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	総計		113				120
区分 総計 規模別 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 4歳になる日・月・年度末等まで 600 45 144 1 0 0 4 5歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 6歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	・ 育児休業の取得実績【女性・平均】						(単位:社)
1000人以上300~999人300人未満 製造 非製造 3歳になる日・月・年度末等まで 60 45 14 1 0 4 4 5歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 0 2 0 0 6歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 0 0 0 0 7歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0		総計	1000 L M L				別
4歳になる日・月・年度末等まで 60 45 14 1 0 4 5歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 6歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 7歳になる日・月・年度末等まで 0 0 0 0 0 0 8歳になる日・月・年度末等まで 24 0 0 24 58 96 未回答 26 18 4 4 10 16 総計 201 113 49 39 81 120 ・男性の育児休業取得率 (単位:社) 2分 100 34 36 36 45 61 19株満 7 7 5 2 0 1 6 29株満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 50%未満 6 5 1 0 2 4 50%未満 6 5 1 0 2 4 <t< td=""><td></td><td></td><td></td><td>000 0007</td><td></td><td></td><td></td></t<>				000 0007			
5歳になる日・月・年度末等まで 8 7 1 0 2 0 6歳になる日・月・年度末等まで 2 2 0 0 0 0 7歳になる日・月・年度末等まで 0 0 0 0 0 0 8歳になる日・月・年度末等まで 24 0 0 24 58 96 末回答 26 18 4 4 10 16 総計 201 113 49 39 81 120 ・男性の育児休業取得率 (単位:社) 20% ・男性の育児休業取得率 (単位:社) 20%未満 7 7 5 2 0 1 6 20%未満 7 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 50%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 50%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 2<	4歳になる日・月・年度末等まで						
7歳になる日・月・年度末等まで 0 0 0 0 0 24 58 96 未回答 26 18 4 4 10 16 総計 201 113 49 39 81 120 ・男性の育児休業取得率 (単位:社) 区分 総計 規模別 産業別 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 0% 106 34 36 36 45 61 196未満 7 5 2 0 1 6 6 296未満 7 7 7 0 0 0 2 5 496未満 6 5 1 0 2 4 5 5 2 0 1 0 2 4 5 5 2 0 0 0 0 2 2 10%未満 2 2 2 0 0 0 0 2 2 10%未満 2 2 2 0 0 0 0 2 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 2 2 4 2 2 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11 表回答	5歳になる日・月・年度末等まで	8	7	1	0	2	0
8歳になる日・月・年度末等まで 24 0 0 24 58 96 未回答 26 18 4 4 10 16 総計 201 113 49 39 81 120 ・男性の育児休業取得率 (単位:社) の分 総計 現模別 産業別 の%未満 7 7 5 2 0 1 6 29分未満 7 7 0 0 2 5 40%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4							_
未回答 26 18 4 4 10 16 総計 201 113 49 39 81 120 ・男性の育児休業取得率 (単位:社) 区分 総計 規模別 産業別 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 1%未満 7 5 2 0 1 6 2%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4							_
・男性の育児休業取得率 規模別 産業別 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 1000人以上300~999人 300人未満 製造 非製造 1000人以上300~999人 300人未満 製造 1000人以上300~999人 300人未満 2000 1000人以上300~999人 300人未満 1000人以上300~999人 1000人表満 1000人以上300~990人 1000人表満 1000人以上300~900人之 1000人表満 1000人の 1000人の 1000人以上3000人表満 1000人の 1000人の 1000人の 1000人表満 1000人の 1000人の 1000人表満 1000人の			1.0	4	4	4.0	4.0
区分 総計 規模別 1000人以上300~999人 300人未満 産業別 製造 0% 106 34 36 36 45 61 1 %未満 7 5 2 0 1 6 2%未満 10 9 1 0 3 7 3%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11	総計			49	39	81	120
区分 総計 規模別 1000人以上300~999人 300人未満 産業別 製造 0% 106 34 36 36 45 61 1 %未満 7 5 2 0 1 6 2%未満 10 9 1 0 3 7 3%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11							
1000人以上300~999人300人未満 製造 非製造 1000人以上300~999人300人未満 製造 非製造 1000人以上300~999人300人未満 製造 非製造 1000人以上300~999人300人未満 45 61 61 19 6				相構則	1	杂型	
0% 106 34 36 36 45 61 1%未満 7 5 2 0 1 6 2%未満 10 9 1 0 3 7 3%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11	区分	総計	1000人以.F		300人未満		
2%未満 10 9 1 0 3 7 3%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11		106	34	36	36	45	61
3%未満 7 7 0 0 2 5 4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11							
4%未満 6 5 1 0 2 4 5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11							
5%未満 2 2 0 0 0 2 10%未満 16 10 6 0 9 7 20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11	4%未満						
20%未満 6 5 1 0 2 4 20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11	5%未満	2	2			0	
20%以上 25 22 0 3 12 13 未回答 16 14 2 0 5 11							
未回答 16 14 2 0 5 11							
		201	113	49	39	81	120

<u>・短時間勤務制度の取得可能期間【育児要</u>)]	規模別		産業	(単位:社)		
区分	総計	1000 J DJ F	300~999人	300人未満	製造	非製造		
3歳になる日・月・年度末等まで	59	13	17	29	24	35		
4歳になる日・月・年度末等まで	1	13	0	0	0			
4成になるロ・月・午及不守まじ 15年におえ口 日 左京士笠士で						1		
5歳になる日・月・年度末等まで	0	0	0	0	0	0		
6歳になる日・月・年度末等まで	31	15	11	5	11	20		
7歳(小学1年生)になる日・月・年度末等まで	12	8	3	1	2	10		
8歳(小学2年生)になる日・月・年度末等まで	2	2	0	0	0	2		
9歳(小学3年生)になる日・月・年度末等まで	50	37	11	2	19	31		
10歳(小学4年生)になる日・月・年度末等まで	13	11	2	0	7	6		
		0		0	0	0		
11歳(小学5年生)になる日・月・年度末等まで	0		0					
12歳(小学6年生)になる日・月・年度末等まで	29	23	4	2	15	14		
12歳以上~	2	2	0	0	2	(
未回答	2	1	1	0	1	1		
総計	201	113	49	39	81	120		
<u>・育児以外の要件による短時間勤務制度</u>						(単位:社)		
区分	総計		規模別		産美	<u> </u>		
四月	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造		
ある	149	94	33	22	61	88		
ない	49	17	15	17	19	30		
未回答	3	2	13	0		30		
					1	10		
総計	201	113	49	39	81	120		
- 街土体はファレナナゼナフタ ほかばり	司俠士【					(男子 社		
・働き続けることを支援する各種制度【複数[민合 미 📗	1	18 18 미	1	*** **	(単位:社) ************************************		
区分	総計	1000 151	規模別	000 1 - 1	産業	, - , -		
			300~999人		製造	非製造		
育児に対する金銭的支援(ベビーシッター補助 他)	78	70	6	2	30	48		
短時間勤務以外の勤務時間に関する制度(フレックス 他)	117	90	20	7	47	70		
育児休暇からの早期復職支援	43	37	2	4	19	24		
フルタイム勤務への早期復帰支援	27	25	2	0	8	19		
<u>社内保育所</u>	24	23	1	0	11	13		
在宅勤務・テレワーク	67	58	/	2	28	39		
育児休業中の情報提供	86	70	13	3	30	56		
多様な社員区分(勤務地限定社員、時間限定社員 など)	46	39	7	0	13	33		
時間単位の有給休暇取得制度	50	34	10	6	28	22		
家族看護休暇制度	123	81	28	14	44	79		
時間外労働の免除	142	91	33	18	55	87		
その他	29	20	4	5	14	15		
特になし	15		4	10	7	8		
総計						E40		
総計 847 639 137 71 334 513								
		639	137	71	334	513		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性				/1		(単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性	生部下マネシ	ジメント研修】	規模別		産美	(単位:社) 美別		
			規模別	300人未満		(単位:社) 美別		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性	生部下マネシ	ジメント研修】	規模別		産美	(単位:社)		
·研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分	生部下マネシ	ジメント研修】 1000人以上	規模別 300~999人	300人未満	産美	(単位:社) 業別 非製造 20		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女ヤ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入	生部下マネシ 総計 51 23	ジント研修】 1000人以上 46 18	規模別 300~999人 4 4	300人未満 1 1	産 製造 25 7	(単位:社) 業別 非製造 26		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女ヤ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明	生部下マネシ 総計 51 23 3	ジメント研修】 1000人以上 46	規模別 300~999人 4 4 0	300人未満	産 製造 25 7 1	(単位:社) 業別 非製造 16		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり	生部下マネシ 総計 51 23 3 14	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7	規模別 300~999人 4 4 0 6	300人未満 1 1 1 1	産 製造 25 7 1 8	(単位:社) 業別 <u>非製造</u> 26 16		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13	規模別 300~999人 4 4 0 6	300人未満 1 1 1 1 1 1	産 製造 25 7 1 8 13	(単位:社) 業別 非製造 16 16 28		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67	ジント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27	規模別 300~999人 4 4 0 6	300人未満 1 1 1 1	産 製造 25 7 1 8	(単位:社) 業別 非製造 16 26 28		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0	規模別 300~999人 4 0 6 11 23	300人未満 1 1 1 1 1 17 17	産 製造 25 7 1 8 13 26	(単位:社) 第 <u>非製造</u> 16 26 16 2 6 28 41		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67	ジント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27	規模別 300~999人 4 0 6 11 23	300人未満 1 1 1 1 1 1	産 製造 25 7 1 8 13	(単位:社) 業別 非製造 20		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0	規模別 300~999人 4 0 6 11 23	300人未満 1 1 1 1 1 17 17	産 製造 25 7 1 8 13 26	(単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1	300人未満 1 1 1 1 1 17 17	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81	(単位:社) 業別 非製造 16 26 28 41 120 (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計	### ### ### #########################	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0	規模別 300~999人 4 0 6 11 23	300人未満 1 1 1 1 1 17 17	産業 製造 25 7 1 8 13 26 1 81	(単位:社) 業別 非製造 16 26 (全 41 120 (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 17 39	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81	(単位:社) 業別 非製造 16 26 (全 41 120 (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 17 39	産業 製造 25 7 1 8 13 26 1 81	(単位:社) 業別 非製造 16 26 (28 41 120 (単位:社) 業別 非製造		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入	### ### ### #########################	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 17 39	度 製造 7 1 8 13 26 1 81 81	(単位:社) <u>非製造</u> 26 26 28 41 120 (単位:社) 業別 非製造		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入・導入・定の 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 17 39	度 製造 7 1 8 13 26 1 81 81 81	(単位:社) <u>非製造</u> 26 26 28 41 120 (単位:社) 業別 <u>非製造</u> 27 28		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない 表導入・導入予定ない を分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入	世部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 8 3	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 17 13 39	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 81 25 25 25	(単位:社) 業別 非製造 26 28 41 120 (単位:社) 業別 非製造 29 29		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 違入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入時期不明 未導入・導入時期不明 未導入・導入予定あり	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 17 13 39	度 製造 25 7 1 8 8 13 26 1 81 81 25 17 25 17 4	(単位:社) 業別 非製造 16 26 (重位:社) (単位:社) 業別 非製造 28 (重位:社) 第 第 29 21 21		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定あり 未導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 8 3 3 12	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15	度 製造 25 7 1 8 8 13 26 1 81 81 81 25 17 25 17 2 4	(単位:社) 業別 非製造 26 28 41 120 (単位:社) 業別 非製造 28 28 41 120 (単位:社) 業別 29 21 20 21 21 22 23 24 25 26 27 27 28 28 28 28 28 28 28 28 28 28		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定なり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明	### ### ### #########################	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 6	規模別 300~999人 4 0 6 11 13 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17	度 製造 7 1 8 13 26 1 81 81 25 17 2 4 10 22	(単位:社) <u>非製造</u> 26 26 28 41 120 (単位:社) 漢別 <u>非製造</u> 28 21 120 (単位:社) 菜別 <u>非製造</u> 3 3 3 3 3 3		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入等定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし	世部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 11	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 <u>変</u> 25 25 25 27 2 4 4 10 22 2	(単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定なり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明	### ### ### ### #####################	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 6	規模別 300~999人 4 0 6 11 13 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17	度 製造 7 1 8 13 26 1 81 81 25 17 2 4 10 22	(単位:社, 業別 非製造 26 28 41 120 (単位:社, 業別 非製造 23 23 33		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 表述を 発展を ・一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 111 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 1	300人未満 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 <u>変</u> 25 25 25 27 2 4 4 10 22 2	(単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未導入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 未満入・導入予定なる 表述を 発展を ・一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 111 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 1	300人未満 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 <u>変</u> 25 25 25 27 2 4 4 10 22 2	(単位:社) 業別 非製造 (単位:社) (単位:社) 業別 非製造 (単位:社) (単位:社) 素別 (単位:社) 素別 (単位:社) 素別 (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない まず かず などの制度導入状況 【キャリアコンサ/	性部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 1 1 10 10 10 10 10 10 10 10	300人未満 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社) 第別 非製造 (単位:社) (単位:社) (単位:社) (単位:社) (単位:社) (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なし	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2	ジメント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113	規模別 300~999人 4 0 6 111 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 12 16 1 1 49	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 15 17 17 18 39	度 製造 25 7 1 1 8 13 26 1 81 81 <u>変</u> 25 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社) 業別 非製造 26 28 41 120 (単位:社) 業別 非製造 23 33 120 (単位:社)		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 等入済み・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない ま	生部下マネシ 総計 51 23 3 4 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・3	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 1 1 1 49	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 1 39 2 30 1 1 1 39 2 30 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	度 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 81 81 25 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社, 業別 非製造 (単位:社, 業別 非製造 23 23 34 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社, 業別 120 120 120 120 120 120 120 120		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 等入・導入予定なし 未導入・導入予定なし	性部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・= 総計	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 11000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 Fヤリアカウン 1000人以上 1000人以上	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 12 16 1 1 49	300人未満 1 1 1 17 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 1 1 1 1 39 変】	を 製造	(単位:社, 業別 非製造 (2 ((2 (4 12 ((単位:社, 業別 事製造 2 (3 ((4 (2 ((2 (3 (3 (3 (3 (3 (3 (3 (
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 東導入・導入予定あり 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない ま導入・導入予定ない まずり・導入予定ない まずり・導入を定めり まずり・導入予定ない まずり を分 導入済み・2015年度以前導入	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 2 201 レティング・3 総計 24 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 11000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 Fャリアカウン 1000人以上 1000人以上	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 12 16 1 1 49 ・セリング制 規模別 300~999人 2 2 0 0	300人未満 1 1 1 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 15 17 13 39 変】	産業 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社 業別 <u>非製造</u> 10 21 (単位:社 業別 <u>非製造</u> 22 33 (単位:社 第別 120 (単位:社 第別 120 120 120 120 120 120 120 120		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない まず、等して を分 差別 を	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・章 総計 24 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 113 11000人以上 21 1000人以上 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31	規模別 300~999人 4 00 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 16 1 49 レセリング制 規模別 300~999人 2 0 0 1	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 13 39 2 300人未満 1 2 0 0	度 製造 25 7 1 8 8 13 26 1 81 81 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社 業別 非製造 10 20 4 12 (単位:社 業別 非製造 23 30 (単位:社 業別 12 (単位:社 業別 12 (単位:社 業別 12 (単位:社 業別		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計 ・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 連入済み・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり 未導入・導入予定なり まりの を	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 2 201 レティング・3 総計 24 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 11000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 Fャリアカウン 1000人以上 1000人以上	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 12 16 1 1 49 ・セリング制 規模別 300~999人 2 2 0 0	300人未満 1 1 1 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 15 17 13 39 変】	産業 製造 25 7 1 8 13 26 1 81 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社, 業別 非製造 (単位:社, 業別 非製造 23 23 36 120 (単位:社, 業別 非製造 23 36 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社,		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 表導入・導入予定なし 未導入・導入予定不明 未回答 総計・研修などの制度導入状況【女性向けキャリ 区分 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 表導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない まず、 は、	生部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・章 総計 24 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 113 11000人以上 21 1000人以上 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31 31	規模別 300~999人 4 00 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 16 1 49 セリング制 規模別 300~999人 2 0 0 1	300人未満 1 1 1 1 1 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 0 1 15 17 17 13 39 2 300人未満 1 2 0 0	度 製造 25 7 1 8 8 13 26 1 81 81 25 17 2 4 10 22 1 81	(単位:社, 業別 非製造 (単位:社, 業別 非製造 23 23 36 120 (単位:社, 業別 非製造 23 36 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社, 業別 120 (単位:社,		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定な明	生部下マネシ 総計 51 23 3 4 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・3 総計 24 8 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 Fヤリアカウン 1000人以上 1 6 3 4 4 24	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 33 3 12 16 11 49 セリング制 規模別 300~999人 1 2 0 1 1 2 15	300人未満 1 1 1 1 17 17 17 1 39 39 300人未満 4 1 1 1 39 2 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	を 製造	(単位:社, 業別 非製造 (単位:社 業別 非製造 29 20 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別		
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定ない を分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・導入予定なし 未導入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 東京入・導入予定ない 東京入・導入予定ない 東京入・導入予定ない 未導入・導入予定ない 東京・導入・	性部下マネシ 総計 51 23 3 14 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 2 201 レティング・3 総計 24 8 4 6 7 7 8 8 9	メント研修】 1000人以上 46 18 27 73 13 27 0 1113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 1113 Fヤリアカウン 1000人以上 1000人以上 6 3 4 24 53	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 3 12 16 1 49 ・セリング制 規模別 300~999人	300人未満 1 1 1 17 17 17 17 1 39 300人未満 4 1 1 5 17 1 39 変】	を 製造	(単位:社, 業別 <u>非製造</u> (位) (位) (単位:社, 業別 <u>非製造</u> (単位:社, 業別 <u>非製造</u> (単位:社, 業別 <u>非製造</u> (単位:社, 素別 <u>非製造</u> (120 (単位:社, 素別 <u>120</u> (120 (
・研修などの制度導入状況【管理職向け女性 区分 導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入 導入済み・導入時期不明 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定なし 未導入・導入予定な明	生部下マネシ 総計 51 23 3 4 41 67 2 201 ア研修】 総計 54 38 5 11 33 58 2 201 レティング・3 総計 24 8 8	メント研修】 1000人以上 46 18 2 7 13 27 0 113 1000人以上 44 29 2 7 6 25 0 113 Fヤリアカウン 1000人以上 1 6 3 4 4 24	規模別 300~999人 4 4 0 6 11 23 1 49 規模別 300~999人 6 8 3 12 16 19 19 19 19 10 10 11 10 10 11 11 12 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	300人未満 1 1 1 17 17 17 17 13 39 300人未満 4 1 15 17 1 39 変】	を 製造	(単位:社, 業別 非製造 (単位:社 業別 非製造 29 20 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 業別 120 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 素別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (単位:社 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 30 (世紀: 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別 表別		

・研修などの制度導入状況【先輩社員が後輩女	性社員を個別	川にサポートす	トるメンター・メ	ンティ制度】		(単位:社)
区分	総計	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	規模別	- / 11/1/22	産業	
			300~999人	300人未満	製造	非製造
<u>導入済み・2015年度以前導入</u> 導入済み・2016年度以前導入	35 10	29 9	<u>2</u> 1	<u>4</u>	17 1	18 9
導入済み·導入時期不明	6	5	1	0	2	4
末導入·導入予定あり	10	6	3	1	3	7
未導入・導入予定なし	54	25	13	16	23	31
未導入·導入予定不明	83	38	28	17	34	49
未回答	201	113	1 49	1 39	1 81	120
総計	201	113	49	39	01	120
-研修などの制度導入状況【社内公募制度・	社内フリー	エージェント制	引度】			(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	
			300~999人	300人未満	製造	非製造
<u>導入済み・2015年度以前導入</u> 導入済み・2016年度以前導入	48 8	4 <u>2</u>	5 2	0	21 2	<u>27</u> 6
導入済み・導入時期不明	5	4	1	0	0	5
未導入・導入予定あり	6	3	3	0	3	3
未導入・導入予定なし	58	23	16	19	23	35
未導入·導入予定不明	73	34	21	18	31	42
未回答 総計	3 201	113	1 49	1 39	1 81	2 120
NAS H I	201	113	43	09	011	120
・研修などの制度導入状況【働き方(場所・時間など	ご)に制約があ	っても管理職と		-ャリアパス <u>]</u>		(単位:社)
区分	総計	1000 111	規模別	000 1	産業	~///
導入済み・2015年度以前導入			300~999人	300人未満	製造	<u>非製造</u>
導入済み・2015年度以前導入 導入済み・2016年度以前導入	54 4	49 2	3	<u>2</u> 1	23 0	31 4
等入済み・導入時期不明 ・導入時期不明	8	6	1	1	5	3
未導入・導入予定あり	2	1	1	0	0	2
未導入・導入予定なし	37	11	11	15	14	23
未導入・導入予定不明	93	43	31	19	38	55
<u>未回答</u> 総計	3 201	113	1 49	1 39	1 81	120
INC II	201	110	10	00	01	120
・研修などの制度導入状況【一般女性社員の	の総合職への	の転換や職場	或拡大】			(単位:社)
区分	総計	4000 151	規模別	000 L 1 '#	産業	
導入済み・2015年度以前導入	91	63	300~999人 15	300人未満 13	<u>製造</u> 36	<u>非製造</u> 55
導入済み・2016年度以前導入	7	3	3	13	5	2
導入済み・導入時期不明	13	8	4	1	7	6
未導入・導入予定あり	6	3	1	2	2	4
未導入・導入予定なし 主導入・導入予定なし	39	18	11	10	12	27
未導入·導入予定不明 未回答	38	13 5	14	11	17 2	<u>21</u> 5
総計	201	113	49	39	81	120
・<管理職に対する女性部下のマネジメント研	修」で「導入》	₹み」を選択>		复数回答可】		(単位:社)
区分	総計	1000 L N F	規模別	200 +:#	産業	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭	63	1000人以上 55	300~999人 7	300人未満	<u>製造</u> 24	<u>非製造</u> 39
育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方	52	47	5	0	19	33
男女関係ない早期の育成機会の付与	48	42	6	0	22	26
上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定	67	61	6	0	30	37
当てはまるものはない	3	0	1	2	1	127
総計	233	205	25	3	96	137
・<「女性向けキャリア研修」で「導入済み」と	上回答した方	>研修内容	【複数回答可	T)		(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	
1 1 1			300~999人		製造	非製造
中長期的なキャリア意識の醸成	87	70		3	38	49 22
育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援 女性限定の管理職育成プログラム 他	41 50	38 41	<u>3</u>	0 2	19 25	25
当てはまるものはない	2	0		1	1	1
総計	180	149		6	83	97
	Z-01					/
・女性の活躍推進は何のために必要か【1番			規模別	1	産業	(単位:社)
区分	総計	1000人以上	- 祝侯別 300~999人	300人未満		非製造
女性の生きがい・働きがいの向上	60	32	16	12	21	39
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	25	10	9	6	5	20
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓他)	81	57	14	10	39	42
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	25	11	<u>8</u> 1	<u>6</u> 3	12	13
<u>法律の遵守</u> その他	7	<u>3</u>	0	2	2 1	<u>5</u>
分からない	1	0		0	1	0
未回答	0	0	0	0	0	0
総計	201	113	49	39	81	120

・女性の活躍推進は何のために必要か【2番			規模別		産第	(単位:社) 美別
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
女性の生きがい・働きがいの向上	46	27	11	8	19	2
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	47	29	9	9	22	25
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	31	18	9		9	22
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	69	38	15	16	26	43
法律の遵守	4	1	1	2	1	- 3
その他	3	0	3	0	3	(
分からない 未回答	0	0	0	0	0	(
総計	201	113	49	39	81	120
	201	110	43	00	01	120
・女性の活躍推進は何のために必要か【3番	日に重要】					(単位:社)
			規模別		産第	美別
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
女性の生きがい・働きがいの向上	44	26	10	8	18	20
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	44	22	9		20	24
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	35	22	7		11	24
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	58	37	14		22	3
法律の遵守	12	2	6		4	
その他	0	0	0	0	0	
分からない	3	1	1	1	3	
未回答 総計	<u>5</u> 201	3 113	2 49	0 39	3 81	12
総計	201	113	49	39	01	12
・あなたの会社は女性の活躍が進んでいるが	1)					(単位:社
			規模別		産第	
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
進んでいる	32	26	3	3	11	2
業界平均くらい	92	58	22	12	32	60
進んでいない	62	26	17	19	28	34
分からない	15	3	7	5	10	į
総計	201	113	49	39	81	120
ノ「光 / モロフ・1 日体 ! ま 士へ スの亜田()	6*LOM-	1				/ }
・<「進んでいる」と回答した方>その要因【複	<u>复数凹合り</u>	1		(単位:社)		
I			扫模别		产 当	[]
区分	総計	1000人以上	規模別 300~999人	300人未満	産第 製造	
			300~999人		製造	非製造
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	総計 15 14	1000人以上 14 11		300人未満 1 1	<u>製造</u> 5	
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	15	14	300~999人 0	1	製造	非製造 10
長時間労働の是正	1 <u>5</u>	14 11	300~999人 0 2	1 1	製造 5 3	非製造 1(1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備	15 14 20	14 11 18	300~999人 0 2 1	1 1 1 2	製造 5 3 6 9 7	非製造 10 1 14 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備	15 14 20 26 19	14 11 18 23 18	300~999人 0 2 1 1 0	1 1 1 2 1	製造 5 3 6 9 7 5	非製造 10 1 1 1 1 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備	15 14 20 26 19 16 4	14 11 18 23 18 14	300~999人 0 2 1 1 0 0 1	1 1 1 2 1 1	製造 5 3 6 9 7 5 1	非製造 10 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性器推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大	15 14 20 26 19 16 4	14 11 18 23 18 14 4	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2	1 1 1 2 1 1 1 0	製造 5 3 6 9 7 5 1	非製造 10 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加	15 14 20 26 19 16 4 15 23	14 11 18 23 18 14 4 13	300~999\times 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 2 2 2 2 2	1 1 1 2 1 1 0 0	製造 5 3 6 9 7 5 1 6 5	非製造 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在	15 14 20 26 19 16 4 15 23	14 11 18 23 18 14 4 13 18	300~999\(\infty\) 2 1 1 0 1 0 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 2	製造 5 3 6 9 7 5 1 6 5 8	非製造 10 11 1- 11 11 11 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若曜に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19	300~999 <u>\</u> 0 2 1 1 0 0 1 0 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2	1 1 2 2 1 1 0 0 3 2 2	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15	300~999 <u>\</u> 2 1 1 0 0 1 0 2 1 1 2 1 2 3 3	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 2 1 1	製造 5 3 6 9 7 5 1 6 5 8 5 5	非製造 10 11 14 11 11 11 11 11 11 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21	300~999 <u>)</u> 0 2 1 1 0 1 0 2 2 1 1 3 3 3 3	1 1 1 2 2 1 1 0 0 0 3 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	製造 5 3 6 9 7 5 1 6 5 8 5 10	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて立当に女性社員を評価する制度の整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 業績が好調	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21	300~999\times 0 2 1 1 1 0 1 0 2 1 1 2 2 3 3 3 0 0	1 1 2 2 1 1 0 0 3 3 2 1 1 1	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 10	非製造 10 11 11 11 11 11 11 11 11 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21	300~999\times 0 2 1 1 1 0 1 0 2 2 1 1 2 3 3 3 0 1	1 1 1 2 2 1 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 5 10 10 11 12	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4	300~999\times 0 2 1 1 0 1 0 1 1 0 2 2 1 1 2 3 3 3 0 1 0 0	1 1 2 1 1 0 0 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 5 5 10 10 1	非製造 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場回僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4	300~999\times 0 22 11 00 11 00 22 21 11 20 33 33 00 11 00 00	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 5 10 1 1	非製造 10 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある に理職層の理解がある に理職層の理解がある を対けのロールをデルの存在 を対している。 には、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 0 209	300~999\times 0 22 11 00 11 00 22 21 11 20 33 33 00 11 00 00	1 1 1 2 1 0 0 0 3 3 2 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 5 5 10 10 1	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場回僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 0 209	300~999\times 0 2 1 1 0 1 0 1 1 0 2 2 2 1 1 0 1 0 1 1 0 1 1 0 1 1 1 1	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 5 10 11 2 1 0 7 7	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性別に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 整営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 1 2 3 3 3 0 0 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	1 1 1 2 1 0 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造	非製造 11 1 1 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1;
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大程に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある だがよりでいていますがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 1 1 2 1 0 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 77 5 1 6 5 8 5 5 10 1 1 2 1 0 79 79 8 8 5 5 5 5 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の正正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	1 1 1 2 2 1 1 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 10 1 2 1 0 79 2 3 3 3 3 4 5 5 5 5 5 7 7 7 7 7 7 8 8 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若曜に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 禁績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 2 1 1 2 2 3 3 0 0 1 1 1 0 1 1 1 2 2 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0	1 1 1 2 1 1 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 10 10 79 2 1 2 1 2 1 3 3 3 3 3 3 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 6 6 7 7 7 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の運動性の主要性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善の地 大のによる育児支援インフラの整備 その他 総計・ ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 2 3 3 3 0 0 0 1 1 0 0 1 1 1 2 2 2 3 3 3 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 1 1 2 1 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 5 5 10 10 79 W 2 1 1 0 79 79 8 8 5 5 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 ((((((((
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 若躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方>その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 両立支援制度の未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 1 2 3 3 0 0 1 0 1 2 2 3 3 3 3 0 1 1 2 2 3 3 3 3 6 6 7 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 77 5 1 6 5 8 8 5 5 10 11 2 1 0 79 2 1 1 2 1 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の立て正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある による章児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方>その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 大の性になじまない業種特性や業界慣習の存在 大の性になどまない業種特性や業界慣習の存在 を対しに関係なく部下を育成する仕組みの未整備 両立支援制度の未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 [【複数回答 総計 16 34 21 10 10	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209 可】	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 4 8 8 8 9 9 9 9 9 1 9 9 8 8 9 9 9 9 8 8 9 9 9 8 8 8 9 9 9 9 8 8 9 9 9 8	1 1 1 2 2 1 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 6 1 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 5 5 10 11 2 2 1 0 79 79	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・リア支援制度の整備 大・世の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある を営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 両立支援制度の未整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 2 1 1 2 2 3 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 9 2 8 9 9 9 9 2 8 9 9 9 9 9	1 1 1 2 1 1 0 0 3 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 1 6 1 1 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 10 10 79 製造 3 13 10 3 10 5	非製造 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性。のでは、大きに、大きな情報を登ります。 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計・ ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 ニャリア支援制度の未整備 キャリア支援制度の未整備 を関係して、といるとは表の表を に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備 女性になじて正当に女性社員を評価する制度の未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計 16 34 21 10 19 10	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 1 0 209 可 1 1000人以上 13 13 16 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 0 0 1 1 0 1 1 0 2 2 2 1 1 1 2 3 3 3 0 1 1 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 1 1 2 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 7 7 5 1 6 5 8 8 5 5 10 1 2 1 0 7 7 8 8 3 10 3 10 3 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	非製造 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 (単位: 社 美別 非製造 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大中リア支援制度の整備 大学リア支援制度の整備 大学リア支援制度の整備 大学リア支援制度の整備 大学の工工を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備 大学のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 経営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なる部下を育成する仕組みの未整備 キャリア支援制度の未整備 「キャリア支援制度の未整備 活躍に応じて正当に女性組みの未整備 女性ら解決を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性に将用不足	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 【複数回答 総計 16 34 21 10 19 9	14	300~999人 2 1 1 0 1 0 1 2 2 2 2 1 1 0 0 1 1 0 1 1 2 2 3 3 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 1 6 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 7 7 5 1 6 5 8 5 5 10 10 79 変 数 3 3 13 10 3 10 5 8	非製造 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 (単位:社 類別 事製造 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の正正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 臓場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある による音児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 古でして正当に女性社員を評価する制度の未整備 古に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性の採用不足 能力・意欲のある女性社員の不足	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 [【複数回答 総計 16 34 21 10 19 9 9	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 4 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 4 4 2 2 8 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	1 1 1 2 1 1 0 0 0 3 2 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 6 1 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 77 5 1 6 5 8 5 5 10 1 1 2 1 0 79 W 数 3 13 10 3 10 5 8 8 8 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	非製造 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 (単位:社 (別 1 2 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の正正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 整営トップのコミットメントがある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係な部下を育成する仕組みの未整備 西立支援制度の未整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍性進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 [【複数回答 総計 16 34 21 10 19 9 9	14 11 18 23 18 14 4 13 18 19 15 12 21 4 4 1 0 209 可】	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 4 4 2 2 8 8 8 8 8 9 9 9 9 9 1 9 1 9 1 9 1 9 1 8 8 8 8	1 1 1 2 1 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 16	製造 3 6 9 7 5 1 6 5 8 8 5 10 11 2 1 0 79 数 造 3 13 10 10 5 8 8 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	非製造 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
長時間労働の是正 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 両立支援制度の整備 キャリア支援制度の整備 大性の定成で正当に女性社員を評価する制度の整備 女性の採用拡大 能力・意欲のある女性社員の増加 女性のロールモデルの存在 職場同僚の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 管理職層の理解がある 業績が好調 取組みによる業績改善への期待 行政による育児支援インフラの整備 その他 総計 ・<「進んでいない」と回答した方〉その要因 区分 長時間労働の常態化 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 両立支援制度の未整備 キャリア支援制度の未整備 キャリア支援制度の未整備 活躍構進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備 女性に深田不足 能力・意欲のある女性社員の不足	15 14 20 26 19 16 4 15 23 22 18 16 25 5 5 1 0 244 [【複数回答 総計 16 34 21 10 19 9 9	14 11 18 23 18 14 4 4 13 18 19 15 15 12 21 4 4 4 1 1 0 209	300~999人 0 2 1 1 0 1 0 2 2 2 1 1 2 3 3 0 0 1 1 9 9 9 9 9 9 4 4 2 2 8 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	1 1 1 2 1 0 0 3 3 2 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 1 6 1 1 1 1 1 1	製造 3 6 9 77 5 1 6 5 8 5 5 10 1 1 2 1 0 79 W 数 3 13 10 3 10 5 8 8 8 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	非製造 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1

	【企業の競争力(新た	となマーケットの創		ョン促進 など)】	立 **	(単位:社)
区分	総計	1000 L N E	規模別 300~999人	2001年港	産業 製造	₹別 非製造
	51	1000人以工 38	.300∼999 <u>∧</u> 6	300人未満 7	安垣 21	<u>非爱坦</u> 30
常	69	36	23	10	30	39
後退	1	1	0	0	1	C
分からない	76	37	18	21	29	47
未回答	4	1	2	1	0	4
総計	201	113	49	39	81	120
・女性活躍推進に関する取り組みによる効	甲(2年前レル	(べた亦化)!	【也答字から	の評価】		(単位:社)
		- * * /こ友 し/	規模別	ひた	産業	
区分	総計	1000人以上		300人未満	製造	非製造
改善	38	32	5	1	20	18
不変	55	26	18	11	22	33
後退	0	0	0	0	0	0
分からない	102	52	24	26	39	63
未回答 ※記	6	3	2	1	0	6
<u>総計</u>	201	113	49	39	81	120
・女性活躍推進に関する取り組みによる効果	(3年前と比/	べた変化)【層	面客•消費者	からの評価】		(単位:社)
		72 × 107 × 18	規模別	<u>。 ラマアロト 加工</u>	産第	
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
改善	46	31	6	9	15	31
不変	62	34	19	9	28	34
後退	0	0	0	0	0	0
分からない	89	47	22	20	38	51
未回答 総計	201	1 113	2 49	39	0 81	4 120
総計	201	113	49	39	81	120
・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた	変化)【採用活動の)状況(応募者数t	曽加、人気ランキン	ノグ上昇 など)】		(単位:社)
			規模別		産業	
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
改善	81	56	16	9	36	45
不変	74	37	22	15	28	46
後退	2	10	1	0	2	0
分からない 未回答	41	18	9	14	15 0	<u>26</u> 3
総計	201	113	49	39	81	120
INC D	201	110	1 43	00	01	120
・女性活躍推進に関する取り組みによる効	果(3年前と比	ごべた変化)	【女性の離職	率】		(単位:社)
区分	総計		規模別		産業	
1 1-			300~999人		製造	<u>非製造</u>
<u>改善</u>	63	45	10	8	24	39
<u>不変</u> 後退	95	45	33	17	44	51
分からない	2 37	0 22	1 3	12	0 13	<u>2</u> 24
未回答	4	1	2	1	0	4
総計	201	113	49	39	81	120
			,			
・女性活躍推進に関する取り組みによる効果	(3年前と比べ	<u>・た変化)【女'</u>		<u>-ベーション】</u>		(単位:社)
区分	総計		規模別			
—//					産業	
-L- 		1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
改善	99	73	300~999人 18	8	<u>製造</u> 39	非製造 60
改善 不変 後浪	99	73 25	300~999人 18 19		<u>製造</u> 39 27	<u>非製造</u> 60 34
後退	99 61 2	73 25 0	300~999人 18 19 1	8 17 1	<u>製造</u> 39 27 2	非製造 60 34 0
改善 不変 後退 分からない 未回答	99	73 25	300~999人 18 19 1	8	<u>製造</u> 39 27	非製造 60 34 0 23
<u>後退</u> 分からない	99 61 2 36	73 25 0	300~999人 18 19 1 10	8 17 1	製造 39 27 2 13	非製造 60 34 0 23 3
後退 分からない 未回答 総計	99 61 2 36 3 201	73 25 0 14 1 113	300~999人 18 19 1 1 10 1 49	8 17 1 12 1 39	製造 39 27 2 13 0	非製造 60 34 0 23 3 120
後退 分からない 未回答	99 61 2 36 3 201	73 25 0 14 1 113	300~999人 18 19 1 1 10 1 49	8 17 1 12 1 39	製造 39 27 2 13 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計	99 61 2 36 36 3 201 比べた変化)(上き	73 25 0 14 1 113	300~999人 18 19 1 10 10 49 ニケーション、職 規模別	8 17 1 12 1 39 は場の雰囲気】	製造 39 27 2 13 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上章	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ	300~999人 18 19 10 10 1 49 ニケーション、順 規模別 300~999人	8 17 1 12 1 2 39 39 300人未満	製造 39 27 2 13 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類別
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71	300~999人 18 19 1 1 10 1 49 ニケーション、職 規模別 300~999人 12	8 17 1 12 1 39 39 300人未満	製造 39 27 2 13 0 81 産 類造 40	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 度別 非製造 54
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上章 総計 94 65	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26	300~999人 18 19 1 10 10 49 ニケーション、職 規模別 300~999人 12 26	8 17 1 12 1 39 対場の雰囲気】 300人未満 11 13	製造 39 27 2 13 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 5M 非製造 54
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計 94 65	73 25 0 14 11 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0	300~999人 18 19 1 10 1 49 ニケーション、職 規模別 300~999人 12 26	8 17 1 12 1 39 39 300人未満 11 13 0	製造 39 27 2 13 0 81 産 製造 40 25 1	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類別 非製造 54 40 0
後退 分からない 末回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上章 総計 94 65	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26	300~999人 18 19 1 10 1 49 ニケーション、職 規模別 300~999人 12 26	8 17 1 12 1 39 対場の雰囲気】 300人未満 11 13	製造 39 27 2 13 0 81 産 類造 40	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類 非製造 54 40 0
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退	99 61 2 36 3 201 比べた変化) (上き 総計 94 65 1	73 25 0 14 11 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0	300~999人 18 19 1 10 10 1 49 ニケーション、購 規模別 300~999人 12 26 1 8	8 17 1 12 1 39 39 300人未満 11 13 0 14	製造 39 27 2 13 0 81 産 製造 40 25 1	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 等別 非製造 40 0 22
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上章 総計 94 65 1 37 4 201	73 25 0 14 11 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1	300~999人 18 19 1 10 1 49 ニケーション、職 規模別 300~999人 12 26 1 8 2	8 17 1 12 1 39 39 300人未満 11 13 0 14 1 13	製造 39 27 2 13 0 81 産 類 製 造 40 25 1 15 0	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 質別 非製造 54 40 0 22 4 120
後退 分からない 末回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上章 総計 94 65 1 37 4 201	73 25 0 14 11 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1	300~999人 18 19 1 1 1 10 1 49 ニケーション、聯 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49	8 17 1 12 1 39 39 300人未満 11 13 0 14 1 13	製造 39 27 2 13 0 81 産 製造 40 25 1 1 15 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類別 非製造 54 40 0 22 4 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計	99 61 2 36 3 201 比べた変化)(上き 総計 94 65 1 37 4 201	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113	300~999人 18 19 10 10 1 49 ニケーション、聯 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49	8 17 1 12 1 39 場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39	製造 39 27 13 0 81 産 類 製造 40 25 1 1 15 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 等別 非製造 40 0 22 4 120 (単位:社)
後退 分からない 末回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と) 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果 区分	99 61 2 36 3 201 比べた変化)(上き 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113	300~999人 18 19 10 10 1 49 ニケーション、崩 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49 ・ 働時間(残業 規模別 300~999人	8 17 1 12 1 39 場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39	製造 39 27 13 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 等別 非製造 40 0 22 4 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果 区分	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ 総計	73 25 0 14 1 113 113 1000人以上 71 26 0 15 1 113 113 1000人以上 (労工)	300~999人 18 19 1 10 10 49 二ケーション、職 規模別 300~999人 12 26 1 8 8 2 49 動時間(残業 規模別 300~999人	8 17 1 12 1 39 **場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39 **時間など)】	製造 39 27 2 13 0 81 <u>産</u> 製造 40 25 1 1 5 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 等別 非製造 40 0 22 4 120 (単位:社) 等別 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果 区分 改善	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ 総計	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113 ジた変化)【労	300~999人 18 19 1 10 1 49 -ケーション、職 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49 健時間(残業 規模別 300~999人 1 300~999人	8 17 1 12 1 39 場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39 300人未満 1 1 39 300人未満 1 1 1 1 3 1 3 1 3 9	製造 39 27 2 13 0 81 製造 40 25 1 15 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) (単位:社) 54 40 0 22 4 120 (単位:社) 第 第 第 第 第 第 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果 区分 改善 区分	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ 総計	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113 ジト変化)【労 1000人以上 65 31	300~999人 18 19 1 1 1 10 1 49 ニケーション、聯 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49 働時間(残業 規模別 300~999人 15 2 49	8 17 1 12 12 1 39 2 4場の雰囲気】 300人未満 0 14 1 1 39 39 300人未満 15 13 0 0	製造 39 27 2 13 0 81 産 製造 40 25 1 1 5 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類 非製造 40 0 22 4 120 (単位:社) 類別 非製造 7 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果 区分 改善	99 61 2 36 3 201 比べた変化)[上記 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ 総計	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113 ジた変化)【労	300~999人 18 19 1 1 1 10 1 49 ニケーション、聯 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49 働時間(残業 規模別 300~999人 15 2 49	8 17 1 12 1 39 場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39 300人未満 1 1 39 300人未満 1 1 1 1 1 39 1 1 1 1 39 1 1 1 39 1 1 1 1	製造 39 27 2 13 0 81 製造 40 25 1 15 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 第別 非製造 40 0 22 4 120 (単位:社) 第別 第製造 0 2 2 4 120 (単位:社)
後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と) 区分 改善 不変 後退 分からない 未回答 総計 ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果	99 61 2 36 3 201 比べた変化) [上章 総計 94 65 1 37 4 201 (3年前と比へ 総計	73 25 0 14 1 113 引・部下のコミュ 1000人以上 71 26 0 15 1 113 ジト変化)【労 1000人以上 65 31	300~999人 18 19 10 10 1 49 ニケーション、崩 規模別 300~999人 12 26 1 8 2 49 ・働時間(残業 規模別 300~999人 15 24 0 8	8 17 1 12 1 39 場の雰囲気】 300人未満 11 13 0 14 1 1 39 39 300人未満 15 13 0 0 15	製造 39 27 2 13 0 81 <u>業造</u> 40 25 1 1 15 0 81	非製造 60 34 0 23 3 120 (単位:社) 類 非製造 4 0 22 4 120 (単位:社) 類別 非製造 58 36 0

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年	(単位:社)						
区分	総計	規模別			産業別		
- , ,	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造	
改善 不変	67	55	6	6	29	38	
不変	79	30	29	20	35	44	
後退	1	0	1	0	0	1	
分からない	50	27	11	12	17	33	
未回答	4	1	2	1	0	4	
総計	201	113	49	39	81	120	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果	(単位:社)					
区分	総計		規模別		1	美別
	NO H I	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
改善	17	13	3	1	6	11
不変	28	12	7	9	15	13
後退	1	1	0	0	0	1
分からない	155	87	39	29	60	95
未回答	0	0	0	0	0	0
総計	201	113	49	39	81	120

·今後、あなたの会社で女性活躍推進におし		(単位:社)				
区分	総計		規模別		産業	
	小の口!	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
女性の採用強化	23	10	8	5	10	13
育児・介護との両立支援制度の充実	13	4	5	4	3	10
女性の意識改革	24		6	8	9	15
職場全体の意識改革	40	23	10	7	14	26
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	30	21	6	3	12	18
性別にとらわれない人材育成	14	6	3	5	9	5
女性に向けたキャリア支援	6	6	0	0	2	4
管理職への積極的な登用	17	12	3	2	5	12
多様で柔軟な働き方の実現	25	17	5	3	10	15
処遇や評価制度の見直し	6	3	1	2	5	1
その他	0	0	0	0	0	0
未回答	3	1	2	0	2	1
総計	201	113	49	39	81	120

・今後、あなたの会社で女性活躍推進におし		(単位:社)				
区分	総計		規模別		産美	
区刀	小の口!	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
女性の採用強化	10	5	4	1	4	6
育児・介護との両立支援制度の充実	13	5	5	3	6	7
女性の意識改革	25	12	6	7	11	14
職場全体の意識改革	36		11	4	14	22
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	35	25	5	5	14	
性別にとらわれない人材育成	17	7	3	7	5	12
女性に向けたキャリア支援	9	6	2	1	2	7
管理職への積極的な登用	17	12	4	1	5	12
多様で柔軟な働き方の実現	26	15	5	6	11	15
処遇や評価制度の見直し	9	4	2	3	6	3
その他	2	1	0	1	1	1
未回答	2	0	2	0	2	0
総計	201	113	49	39	81	120

・今後、あなたの会社で女性活躍推進におし		(単位:社)				
区分	総計		規模別		産業	
区刀	小の口	1000人以上	300~999人	300人未満	製造	非製造
女性の採用強化	19	8	6	5	10	9
育児・介護との両立支援制度の充実	12	4	4	4	3	9
女性の意識改革	28	17	5	6	11	17
職場全体の意識改革	32	18	9	5	14	18
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	35	22	7	6	13	22
性別にとらわれない人材育成	14	8	4	2	5	9
女性に向けたキャリア支援	13	10	0	3	5	8
管理職への積極的な登用	12	5	4	3	4	8
多様で柔軟な働き方の実現	27	18	4	5	11	16
処遇や評価制度の見直し	6	2	4	0	3	3
その他	1	1	0	0	0	1
未回答	2	0	2	0	2	0
総計	201	113	49	39	81	120

「女性活躍推進アンケート」集計結果 ①企業向けアンケート

易全体の意識改革 の意識改革(女性部下との考え方の共有他) 川にとらわれない人材育成生に向けたキャリア支援 里職への積極的な登用 東で柔軟な働き方の実現 まで評価制度の見直し の他	1000 / 10	人以上300 8 8 12 16 8 6 15 8 21 9 1 1 113	規模別 0~999人3 0 2 2 7 4 4 12 2 1 1 2 49	300人未満 2 3 3 7 1 6 6 2 3 9 3 0 0 0 39	度業 製造 5 3 12 11 5 9 6 5 19 4 0 2 81	非製造 5 10 10 16 8 10 15 10 23 10 2 1 120	
さ・介護との両立支援制度の充実 はの意識改革 の意識改革 の意識改革 の意識な革 の意識な革 の意識な首 にとらわれない人材育成 はに向けたキャリア支援 里職への積極的な登用 まで柔軟な働き方の実現 まや評価制度の見直し り他	13 22 27 13 19 21 15 42 14 2 3	8 12 16 8 6 15 8 21 9	2 7 4 4 7 4 4 12 2 1	3 3 7 1 6 2 3 9 3 0	3 12 111 5 9 6 5 19 4 0	10 10 16 8 10 15 10 23 10 2 1	
易全体の意識改革 の意識改革(タ性部下との考え方の共有他) 川にとらわれない人材育成 主に向けたキャリア支援 里職への積極的な登用 素で柔軟な働き方の実現 サン評価制度の見直し の他	22 27 13 19 21 15 42 14 2	12 16 8 6 15 8 21 9	7 4 4 7 4 4 12 2 1	3 7 1 6 2 3 9 3 0	12 11 5 9 6 5 19 4 0	10 16 8 10 15 10 23 10 2 1	
易全体の意識改革 の意識改革(タ性部下との考え方の共有他) 川にとらわれない人材育成 主に向けたキャリア支援 里職への積極的な登用 素で柔軟な働き方の実現 サン評価制度の見直し の他	13 19 21 15 42 14 2	8 6 15 8 21 9	4 7 4 4 12 2 1	1 6 2 3 9 3 0	5 9 6 5 19 4 0	8 10 15 10 23 10 2	
にとらわれない人材育成 生に向けたキャリア支援 里職への積極的な登用 能で柔軟な働き方の実現 要や評価制度の見直し の他	19 21 15 42 14 2	6 15 8 21 9	7 4 4 12 2 1	6 2 3 9 3 0	9 6 5 19 4 0	10 15 10 23 10 2 1	
注に向けたキャリア支援 理職への積極的な登用 まで柔軟な働き方の実現 場や評価制度の見直し り他	21 15 42 14 2 3	15 8 21 9 1	4 4 12 2 1	2 3 9 3 0	6 5 19 4 0	15 10 23 10 2 1	
<u>場や評価制度の見直し</u> 0他 回答	42 14 2 3	21 9 1	12 2 1 2	9 3 0	19 4 0 2	23 10 2 1	
<u>場や評価制度の見直し</u> 0他 回答	14 2 3	9 1 1	2 1 2	3 0 0	4 0 2	10 2 1	
<u>)他</u> 回答	3	1	2	0	2	2 1	
	2011	110)	70)	55]	011	120	

【管理職向けアンケート】

• 年齢	(単位:人)
• 牛 斯	(卑1)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	がいロー	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
20代	1	1	0	0	0	0	1	
30代	27	22	2	3	0	5	22	
40代	162	89	26	16	31	59	72	
50代	179	89	29	17	44	68	67	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位:人) • 性別

1277								1 1-17
区分	総計		規模	別			産業別	
△ カ	心心百十	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
男	314	169	51	33	61	118	135	
女	55	32	6	3	14	14	27	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

•雇用形態 (単位:人)

区分	総計		規模別					産業別		
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
正社員	357	195	56	33	73	125	159			
契約社員	1	1	0	0	0	1	0			
その他	11	5	1	3	2	6	3			
総計	369	201	57	36	75	132	162			

・コース別雇用管理制度 (単位:人)

- 一 へが推用自任刑技								(<u>牛 (土 , 八)</u>
区分	総計		規模		産業別			
区刀	小心百十	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
ある	176	115	12	14	35	65	76	
ない	193	86	45	22	40	67	86	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<コース別雇用管理制度があると回答した方>あなたのコース区分

(単位:人)

一つ 八州准川日在門及ののもこ日日	10/2/1/	UJ-0-7-2-7-						<u> </u>
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小の日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
総合職	154	104	10	12	28	57	69	
エリア総合職・地域限定総合職	5	1	0	0	4	0	1	
一般職	9	7	1	0	1	4	4	
その他	8	3	1	2	2	4	2	
総計	176	115	12	14	35	65	76	

・ 勤続年数(休職期間を含む)

(単位:人)

一到心干奴(小城内川市と口)								<u> </u>
区分	総計		規模	[別			産業別	
1 1 1	砂心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
満0~5年	14	3	3	5	3	5	6	
満6~10年	17	7	6	3	1	4	12	
満11~15年	29	13	6	4	6	9	14	
満16~20年	52	30	8	6	8	16	28	
満21~25年	71	46	10	7	8	30	33	
満26~30年	111	63	15	8	25	41	45	
満30~35年	54	32	5	3	14	25	15	
満36年~	21	7	4	0	10	2	9	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位:人) - 最終学歴

								<u> 半世・八)</u>
区分	総計		規模	産業別				
区 方	南郊市	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
高校卒	34	11	7	2	14	13	7	
専門学校卒	14	1	3	5	5	0	9	
短大卒	17	5	2	2	8	3	6	
4年制大学卒	275	166	37	27	45	101	129	
大学院卒	26	18	6	0	2	15	9	
その他	3	0	2	0	1	0	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・現在の職種		(単位:人)

区分	総計		規模別					産業別			
区力		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明			
事務職	230	126	37	22	45	82	103				
営業職	60	33	4	10	13	30	17				
販売・サービス職	16	11	0	0	5	1	10				
製造職	8	4	4	0	0	4	4				
研究•開発職	23	8	5	3	7	9	7				
その他	31	18	7	1	5	6	20				
未回答	1	1	0	0	0	0	1				
総計	369	201	57	36	75	132	162	_			

_• 役職							(<u> 単位:人)</u>
マム	総計		規模	別			産業別	
区方	砂心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
課長(マネジャー)クラス	240	134	34	20	52	95	93	
÷n = ←= - い	4.00				0.0	0.7		

-77	10041	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
課長(マネジャー)クラス	240	134	34	20	52	95	93	
部長クラス以上	127	66	23	15	23	37	67	
未回答	2	1	0	1	0	0	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・配偶者(パートナー)の有無

区分	総計		規模別					産業別			
	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明			
あり	321	178	48	29	66	113	142				
なし	47	23	8	7	9	18	20				
未回答	1	0	1	0	0	1	0				
総計	369	201	57	36	75	132	162				

(単位・人) ・<配偶者(パートナー)がいると回答した方>配偶者(パートナー)の平日1日あたりの家事・育児の分担時間

- 一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、		11 (/) I' /		のたりの外	サーロ ジレマノ	刀門可问	'	<u>キロ・ハ/</u>	
区分	総計	規模別					産業別		
区刀	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
0分	20	12	4	2	2	11	7		
1分以上30分未満	34	23	5	2	4	11	19		
30分以上1時間未満	28	13	5	4	6	8	14		
1時間以上1時間30分未満	29	16	5	5	3	14	12		
1時間30分以上2時間未満	29	14	5	4	6	9	14		
2時間以上	165	94	20	11	40	56	69		
分からない	16	6	4	1	5	4	7		
総計	321	178	48	29	66	113	142		

(単位:人) 子どもの有無

1 C 00) H W							`	T-12.70
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	でロー	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
あり	284	154	45	26	59	99	126	
なし	81	45	10	10	16	31	34	
未回答	4	2	2	0	0	2	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

ノフじもがいてし回答した士へフじものし粉

く子ともかいると凹合した万>子とも	の人致						(<u>、半位:人)</u>
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
1人	73	43	14	6	10	22	41	
2人	166	94	23	14	35	63	68	
3人	43	17	7	6	13	14	16	
4人	2	0	1	0	1	0	1	
5人以上	0	0	0	0	0	0	0	
総計	284	154	45	26	59	99	126	

(単位:人) ・<子どもがいると回答した方>末子の現在の年齢

区分	総計	規模別					産業別			
区刀	100日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
0~3歳	17	10	6	0	1	7	9			
4~6歳	17	13	2	0	2	6	9			
7~9歳	34	19	6	5	4	11	19			
10~12歳	27	16	3	3	5	9	13			
13~15歳	44	29	4	4	7	19	18			
16~18歳	45	27	7	2	9	12	24			
19歳以上	96	40	16	10	30	33	33			
未回答	4	0	1	2	1	2	1			
総計	284	154	45	26	59	99	126			

- ウサのナ	性活躍推進法	公部+1面(-	ついての	マカケロ 中
• 日 4T (1) 女 '	计活准排作法	1丁里川吉丁1出11、	_^ンしヽ (ひ.) 認知度

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
行動計画の内容について十分理解している	154	102	20	4	28	55	71	
外部の取り組みに参画(「日本総イクボス宣言プロジェクト」他)	155	82	22	16	35	60	60	
行動計画があるのかどうかも知らない	60	17	15	16	12	17	31	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性活躍推進に関する宣言・方針・プロジェクトなど【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
自社独自の取組みがある	218	141	24	4	49	85	84	
外部の取り組みに参画(「日本総イクボス宣言プロジェクト」他)	31	19	2	0	10	12	9	
ない	36	10	8	15	3	14	19	
分からない	110	48	25	17	20	31	59	
総計	395	218	59	36	82	142	171	

・<自社独自の取り組みがあると回答した方>具体的な取り組み【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別			
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
女性活躍推進に関する宣言	105	72	6	2	25	43	37			
女性活躍推進の、経営方針・戦略への位置づけ	150	105	11	3	31	58	61			
女性管理職登用促進へ経営トップが関与するプロジェクト	58	34	7	1	16	24	18			
その他	18	13	4	0	1	11	6			
総計	331	224	28	6	73	136	122	,		

・<外部の取り組みに参画していると回答した方>具体的な取り組み【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計	規模別					産業別	
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」(厚生労働省)	10	4	0	0	6	3	1	
「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」(内閣府)	10	7	0	0	3	2	5	
その他	13	10	2	0	1	7	5	
総計	33	21	2	0	10	12	11	

女性管理職比率の目標値の有無

(単位・人)

- 女は自生戦ルギッカ 赤胆の円無								ギロ・ハ/
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
あり、目標値を知っている	93	65	10	1	17	37	39	
あるが、目標値は知らない	99	67	5	4	23	43	33	
ない	93	30	27	20	16	27	50	
分からない	84	39	15	11	19	25	40	
総計	369	201	57	36	75	132	162	, and the second

・女性の活躍推進は何のために必要か【1番目に重要】

(単位:人)

区分	総計	· 規模別 産業別						
	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の生きがい・働きがいの向上	154	72	30	11	41	53	60	
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	43	23	7	7	6	8	29	
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	106	73	12	4	17	46	43	
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	48	27	5	9	7	19	22	
法律の遵守	5	1	2	0	2	0	3	
その他	10	5	0	4	1	5	4	
分からない	2	0	0	1	1	0	1	
未回答	1	0	1	0	0	1	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性の活躍推進は何のために必要か【2番目に重要】

(単位:人)

E.V.			規模	別				
区分	総計	1000人以上			不明	製造	産業別 非製造	不明
女性の生きがい・働きがいの向上	88	53	11	7	17	37	34	
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	62	38	11	6	7	21	34	
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	80	37	13	11	19	26	35	
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	123	65	19	8	31	40	52	
法律の遵守	10	6	1	3	0	5	5	
その他	2	1	0	0	1	0	1	
分からない	3	1	1	1	0	2	1	
未回答	1	0	1	0	0	1	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性の活躍推進は何のために必要か【3番目に重要】

(単位:人)

区分	60X = 1		規模別産業別					
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の生きがい・働きがいの向上	79	47	8	13	11	20	48	
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	75	40	15	4	16	33	26	
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	91	53	11	5	22	32	37	
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	85	49	12	6	18	32	35	
法律の遵守	24	7	6	5	6	8	10	
その他	7	4	0	2	1	3	3	
分からない	6	1	3	1	1	2	3	
未回答	2	0	2	0	0	2	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・あなたの会社は女性の活躍が進んでいるか

(単位:人)

	7 10 13			+ 12 . 7 . 7				
区分	現模別 総計 規模別						産業別	
· · · ·	小の日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
進んでいる	67	41	5	3	18	15	34	
業界平均くらい	168	93	29	10	36	62	70	
進んでいない	117	62	20	18	17	46	54	
分からない	17	5	3	5	4	9	4	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<「進んでいる」と回答した方>その要	因【複数四							単位∶人)
区分	総計		規模	別			産業別	
区为	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
長時間労働の是正	15	12	0	0	3	3	9	
女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	13	6	2	0	5	0	8	
性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備	39	22	2	2	13	8	18	
両立支援制度の整備	46	27	4	1	14	10	22	
キャリア支援制度の整備	24	16	2	0	6	8	10	
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備	33	21	1	1	10	4	19	
女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備	7	4	1	0	2	3	2	
女性の採用拡大	24	14	1	3	6	9	9	
能力·意欲のある女性社員の増加	34	19	2	3	10	9	15	
女性のロールモデルの存在	16	11	1	0	4	2	10	
職場同僚の理解がある	30	16	1	1	12	6	12	
管理職層の理解がある	25	16	1	1	7	5	13	
経営トップのコミットメントがある	30	20	3	2	5	12	13	
業績が好調	5	4	0	0	1	3	1	
取組みによる業績改善への期待	3	3	0	0	0	1	2	
行政による育児支援インフラの整備	3	3	0	0	0	2	1	
その他	2	1	0	0	1	1	0	
総計	349	215	21	14	99	86	164	

・<「進んでいない」と答えた方>その要因【複数回答可】

(<u>i</u>)	单	伛	7	:	J

区分	総計	規模別					産業別		
<u></u> Δη	□ 37F	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
長時間労働の常態化	21	16	0	1	4	7	10		
女性になじまない業種特性や業界慣習の存在	74	40	15	10	9	28	37		
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	27	13	5	6	3	9	15		
両立支援制度の未整備	21	12	4	3	2	10	9		
キャリア支援制度の未整備	16	8	2	5	1	8	7		
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	22	13	6	2	1	10	11		
女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備	22	11	5	3	3	10	9		
女性の採用不足	37	20	6	9	2	17	18		
能力·意欲のある女性社員の不足	45	21	6	10	8	15	22		
女性のロールモデルの不足	74	45	10	10	9	30	35		
職場同僚の理解不足	9	5	1	2	1	3	5		
管理職層の理解不足	31	20	3	5	3	15	13		
経営トップのコミットメントの不足	15	10	1	3	1	6	8		
業績が不調	1	0	0	1	0	1	0		
取組みによる業績低下の懸念	2	2	0	0	0	0	2	,	
行政による育児支援インフラの未整備	14	10	1	0	3	7	4		
その他	6	1	1	2	2	0	4		
総計	437	247	66	72	52	176	209		

可放わじの制度道子は四【笠田噪点は	ь ∕ ь⊮±лт	ーナベルル	<i>τπ Ιω</i> \				,	単位:人)
・研修などの制度導入状況【管理職向け		・マインメント	· <u>妍修』</u> 規模	別			産業別	单位:人)
区分	総計	1000 人 以 ト	300~999人		不明	製造	非製造	不明
導入済み	125	95	7	1	22	57	46	1 .71
未導入	158	59	41	27	31	44	83	
分からない	86	47	9	8	22	31	33	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
・研修などの制度導入状況【女性向けキ	・ャリア研作	多 】						単位:人)
区分	総計		規模			4.4.4	産業別	
			300~999人		不明	製造	非製造	不明
<u>導入済み</u> 未導入	176	131	12	1	32	82	62	
分からない	117 76	35 35	35 10	27 8	20 23	27 23	70 30	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
		•			70	102		24/1 1 \
・研修などの制度導入状況【キャリアコン	<u>/サルティ</u>	ンク・キャリス	アカウンセリン 規模				産業別	単位:人)
区分	総計	1000 Å 131 F	<u> </u>		不明	製造	非製造	不明
導入済み	120	82	8	500 <u>八</u> 不凋 5	25	39	56	71197
未導入	137	56	33		25	47	65	
分からない	112	63	16		25	46	41	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
・研修などの制度導入状況【先輩社員か	· · 往辈	対 昌を個別	にせポートす	トスナッター・	くいティ針川	₩ 1	(単位:人)
		工具と個別	にッパーラ 規模		7·2 / - 1 11]/	又.	産業別	+ 12.70/
区分	総計	1000人以上	300~999人		不明	製造	非製造	不明
導入済み	116	79	9	1	27	41	48	
未導入	168	76	35	28	29	57	82	
分からない	85	46	13	7	19	34	32	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
・研修などの制度導入状況【社内公募制	度・社内	フリーエージ					(単位:人)
区分	総計		規模				産業別	
			300~999人		不明	製造	非製造	不明
導入済み	162 151	105 65	8 42	0 30	49 14	57	56 84	
未導入 分からない	56	31	7	6	12	53 22	22	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
	r n+88 <i>+</i> >	\$\ 1 - # 45 1 \$	+	10th 1. +> 10 7 1				** /*
・研修などの制度導入状況【働き方(場所		と川に制約か	<u>めつ〔も官</u> 理 規模	- 観となれるよ 回	うなイヤリ	アハス』	産業別	単位:人)
区分	総計	1000 人 以 ト	300~999人	****	不明	製造	非製造	不明
導入済み	129	85	6	4	34	39	56	1 .71
未導入	129	56	32	25	16	46	67	
分からない	111	60	19	7	25	47	39	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
・研修などの制度導入状況【一般女性社	一員の総合	職への転換	心職域拡大	1			(単位:人)
		中央 ***********************************	規模				産業別	+ 12.70/
区分	総計	1000人以上	300~999人		不明	製造	非製造	不明
導入済み	234	146	21	17	50	90	94	
未導入	62	21	18		10	15	37	
分からない	73	34	18		15	27	31	
総計	369	201	57	36	75	132	162	
・<管理職に対する女性部下のマネジス	シト研修.	で「導入済み	<u>な」と回答した</u>	<u>-方>研修</u> 内	容【複数	回答】		単位:人)
	総計		規模	別			産業別	
区分	-1-0-H1	1000人以上	300~999人		<u>不明</u>	製造	非製造	<u>不明</u>
区分 年春並の生 1 組/州 即による処別八日春並れば)の1 1 日	0.0	00	5	0	13	42	31	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭	86	68 54		Λ	٥	36		
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方	66	54	3		9	36 26	21 22	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭				0	9 8 17	36 26 44	21 22 39	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミューケーションの機会の設定 当てはまるものはない	66 56	54 45 76 6	3 3 6 1	0 1 0	8 17 2	26 44 5	22 39 2	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定	66 56 100	54 45 76	3 3 6	0 1 0	8 17	26 44	22 39	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミューケーションの機会の設定 当てはまるものはない	66 56 100 308 616	54 45 76 6 249	3 3 6 1 18	0 1 0	8 17 2	26 44 5	22 39 2 115	単位:人)
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計	66 56 100 308 616	54 45 76 6 6 249 た方>研修	3 3 6 1 18 内容【複数E 規模	0 1 0 1 回答】	8 17 2 49	26 44 5 153	22 39 2 115 (産業別	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミューケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計 ・く女性向けキャリア研修」で「導入済み 区分	66 56 100 308 616 と回答し	54 45 76 6 249 た方>研修 1000人以上	3 3 6 1 18 内容【複数E 規模 300~999人	0 1 0 1 回答】 別 300人未満	8 17 2 49	26 44 5 153	22 39 2 115 産業別 非製造	単位:人)
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計 ・〈女性向けキャリア研修」で「導入済み 区分 中長期的なキャリア意識の醸成	66 56 100 308 616 と回答し 総計	54 45 76 6 249 た方>研修 1000人以上 106	3 3 6 1 18 5内容【複数匹 規模 300~999人	0 1 0 1 回答】 別 300人未満 0	8 17 2 49 不明 24	26 44 5 153 製造 68	22 39 2 115 (産業別 非製造 49	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計 ・〈女性向けキャリア研修」で「導入済み 区分 中長期的なキャリア意識の醸成 育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援	66 56 100 308 616 と回答し 総計 141 58	54 45 76 6 249 た方>研修 1000人以上 106 45	3 3 6 1 18 内容【複数匠 規模 300~999人 11 3	0 1 0 1 回答】 別 300人未満 0	8 17 2 49 49 不明 24 9	26 44 5 153 153 製造 68 26	22 39 2 115 (産業別 非製造 49 23	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計 ・〈女性向けキャリア研修」で「導入済み 区分 中長期的なキャリア意識の醸成	66 56 100 308 616 と回答し 総計	54 45 76 6 249 た方>研修 1000人以上 106	3 3 6 1 18 5内容【複数匹 規模 300~999人	0 1 0 1 回答】 別 300人未満 0	8 17 2 49 不明 24	26 44 5 153 製造 68	22 39 2 115 (産業別 非製造 49	
無意識の先入観(性別による役割分担意識など)の払拭 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 男女関係ない早期の育成機会の付与 上司・部下の十分なコミュニケーションの機会の設定 当てはまるものはない 総計 ・く女性向けキャリア研修」で「導入済み 区分 中長期的なキャリア意識の醸成 育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援 女性限定の管理職育成プログラム 他	66 56 100 308 616 以上回答し 総計 141 58 48	54 45 76 6 249 た方>研修 1000人以上 106 45 36	3 6 1 18 内容【複数匹 規模 300~999人 11 3	0 1 0 1 3 3 3 0 1 0 0 0 0	8 17 2 49 49 不明 24 9	26 44 5 153 153 製造 68 26 18	22 39 2 115 库業別 非製造 49 23 21	単位:人)

「女性活躍推進アンケート」集計結果

●管理職向けアンケート

	/) } /
・<対里性部下>自郵門の部下の育成に関する以下の頂目についてのあたたの取り組み状況【家庭と仕事の両立たどの部下の状況に広じた配慮】	(単位・人

区分	総計		規模	別			産業別	
· · · ·	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	300	166	48	27	59	104	137	
必要と思うが実践されていない	53	27	8	5	13	19	21	
不必要	12	6	0	3	3	5	4	
関心がない	4	2	1	1	0	4	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位:人) ・<対女性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮】

(M) (Em 1) Em 1 (M) (M) (M) (M) (M) (M)	УППОО С	**************************************			HP 1 42 D(2014)	-D-O/CHD/&/		<u> </u>
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	330	183	53	28	66	118	146	
必要と思うが実践されていない	30	14	3	6	7	11	12	
不必要	7	3	1	1	2	1	4	
関心がない	2	1	0	1	0	2	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位:人) ・<対男性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【キャリア形成についての上司とのコミュニケーション機会の設定】

区分	総計		規模	別			産業別	
△ カ	形百二	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	317	180	42	29	66	112	139	
必要と思うが実践されていない	46	20	14	5	7	19	20	
不必要	4	0	1	1	2	0	2	
関心がない	2	1	0	1	0	1	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位・人) ・く対女性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況「キャリア形成についてのト司とのコミュニケーション機会の設定】

- / N X IT ID I / O ID I / O I / N I / O I / O I / O I	マロに フいてのか	よたのなり心がため	ユードラブ かんにこ	いての工門とのコ		成五の以足』	'	キロ・ハ
区分	総計		規模	刉			産業別	
区力	がい百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	309	174	41	27	67	107	135	
必要と思うが実践されていない	52	24	14	6	8	20	24	
不必要	4	. 1	2	1	0	2	2	
関心がない	4	2	0	2	0	3	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対男性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【積極的に研修などに参加させる】 (単位・人)

(7)37 Em () Limit 10 m () (7)37 - (3)	0 % 1 47 % H	10 (0)0)			9119 GC1-9			T- 12 - 7 C/
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小の百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	297	167	46	22	62	100	135	
必要と思うが実践されていない	63	31	10	11	11	29	23	
不必要	6	2	1	1	2	2	2	
関心がない	3	1	0	2	0	1	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(単位・人) ・/対か性部下\白部門の部下の奈成に関する以下の頂日についてのあかたの助り組み状況【積極的に研修かどに参加させる】

- 人列及任命下/日前 100 中下の目成に関する	以下の項目	についてのかる			子でなりて	シミ こっしょ		(単位: 人)
区分	総計		規模	[別			産業別	
区刀	形の百十	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	302		48	19		105	135	
必要と思うが実践されていない	59	25	8	14	12	24	23	
不必要	4	2	1	0	1	2	1	
関心がない	4	1	0	3	0	1	3	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

(当4:1) くな田林如下へら如明の如下の今ばに則すて以下の位見についてのなかたの取り织り状況【日期に書かれて仕事されせて】

・ <対方性部トノ日部门の部トの目成に関す・	の以下の項目	11こ つい しのめ	なたの取り組の	・ 仏流【午朔に見	1世の句14手	●を耳にの1		(単位:人)
区分	総計		規模	別			産業別	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
区为	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	312	179	46	26	61	115	136	
必要と思うが実践されていない	45	19	10	6	10	14	21	
不必要	10	3	1	2	4	2	4	
関心がない	2	0	0	2	0	1	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対女性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【早期に責任ある仕事を任せる】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	291	163	43	22	63	99	129	
必要と思うが実践されていない	66	34	12	10	10	28	28	
不必要	10	4	2	2	2	4	4	
関心がない	2	0	0	2	0	1	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対男性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	心心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	193	124	20	11	38	71	84	
必要と思うが実践されていない	118	51	26	14	27	41	50	
不必要	51	23	11	8	9	16	26	
関心がない	7	3	0	3	1	4	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対女性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	177	117	18	9	33	62	82	
必要と思うが実践されていない	132	57	25	17	33	48	51	
不必要	53	24	14	7	8	18	27	
関心がない	7	3	0	3	1	4	2	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対男性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【働く時間や場所に制約があってもハンディとならないような評価】

(単位・人)

区公	総計		規模	別			産業別	
区分	形百二	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	289	170	43	21	55	102	132	
必要と思うが実践されていない	43	18	6	6	13	15	15	
不必要	32	12	7	6	7	11	14	
関心がない	5	1	1	3	0	4	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・<対女性部下>自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【働く時間や場所に制約があってもハンディとならないような評価】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区为	形心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	295	178	42	18	57	107	131	
必要と思うが実践されていない	43	15	7	8	13	14	16	
不必要	28	8	8	7	5	9	14	
関心がない	3	0	0	3	0	2	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【自分自身が魅力ある管理職となり部下の目標となる】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	178	110	22	14	32	63	83	
必要と思うが実践されていない	177	87	29	20	41	59	77	
不必要	8	3	4	0	1	6	1	
関心がない	6	1	2	2	1	4	1	
総計	369	201	57	36	75	132	162	,

・自部門の部下の育成に関する以下の項目についてのあなたの取り組み状況【職場全体で働き方や仕事の進め方を見直す】

(単位:1)

-日即100m1の月成に関する以下の項目に	76, C07001	よたの取り組み	1人儿【职场土下	トに倒るりでは	争切延切力	で元旦り』		(半世.人)
区分	総計		規模		産業別			
	形の百十	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	245	143	33	18	51	80	114	
必要と思うが実践されていない	120	57	23	17	23	50	47	
不必要	3	1	1	0	1	1	1	
関心がない	1	0	0	1	0	1	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

部下の育成で、実践している取り組みや必要と思う取り組みについて(自由記述 全回答)

実践している取り組み

コミュニケーション

部下に対し、積極的に声をかけを実施し、オープンな対応を実践するよう努めるとともに、その中でもメリハリ(強 弱)はきちんとした対応を実践している。

日常のコミュニケーションが重要と考えており、実践しているが、十分ではないと感じている。

話しかけ、コミュニケーション

部下が整理して話せるよう、聞き返す。

目標の共有

目標・目的を共有する。

全社ビジョンの部下との共有

チャレンジの推奨(背中を押す)

目指すべき営業スタイルの指導

部下のキャリアパスに応じた資格取得の共有化と実践に取り組んでいます。

積極的に社外との関わりを持たせる 人脈形成

外部・他業種との積極的交流 外部セミナーへの積極的参加 専門資格の取得促進

管理職を目指す女性が増えるよう、自分自身の仕事内容を若手に伝える、また若手に仕事の機会を与える。

時間制限があっても、視点をかえることにより、積極的な働き方ができる。

成果のみの判断だけではなく、取り組み姿勢についての評価も重要視している。

性別・年齢に関係なく、部下と面談し何が一番優先したいかを共有してできる限り支援

性別に関係ない育成

男女問わず、働く事に目的を個人毎に明確にする。女性だからと特別扱いしない。 仕事と機会は平等に与える。

男女に関係なく、昇進への取り組みを本気でサポートする。

男女を意識しすぎないこと。

男女問わず 1名1名の置かれている環境や立場が違うため、1名1名の対応が必要。

男女関係なく、個々人の強みや思いと会社や業務の方向性をできるだけマッチさせるようにしている。

男女ともに興味のある業務、分野の仕事への取組みを推奨する。

出来る限り、男女の差を感じるような接し方をなくし、男女関係なく頑張る人が評価されると思えるような職場の雰 囲気づくり。

男性・女性で切り分けずに業務を割り振っている。

自らの体験談共有や率先垂範

私自身が10年以上単身赴任の生活で妻も働きながら子育てをしている。 部下や周りに配慮しているが、自分の環境を改善すべきと感じている。

自分の強みや良い話だけでなく、弱みや苦労している点なども共有し、皆同じ人間という事で共に目標にむかえる 様、一体感を大事もしている。(部下自身も同じように共有)

自分自身が育児をしながら働いているので、問題が生じた時は上長へ報告し、解決策を一緒に検討しながら対応 している。

自分自身や家族のことを最優先にできるように、周りがサポートできる仕組み作り。 (情報の共有、進捗管理など)

自身が家族の介護を抱えており、介護のために休日を変更したり、業務予定を変更する際は、あえて理由を周囲 に明言し、部下も同様の事由での勤務予定の変更を申請しやすい風土やそれを職場で受け入れる風土が醸成さ れるようにしている。

自分の担当業務の勉強会と半期に1度、1時間ずつ部下とのミーティング時間、必要に応じて時間を取る様にして いるが、なかなか形として表れていない。仕事に追われているのでもう少し余裕を見て全体を見るようにしたい。

その他

働き方改革の一環として年間休日の拡大。※2018年8月より完全週休2日制導入(17日休日増)

リンダグラットンのような先端の考え方に触れるため、書籍を積極的に読む。

必要と思う取り組み

コミュニケーション

対話

コミュニケーションの活性化、組織的な仕事の進め方

意識改革

経営層の意識改革

本人の意識改革

事実の把握とトップの意識改革

制度整備

管理職・役員育成プログラムの作成、モニタリング

定期的な人事異動による一専多能化

社内研修の必要性

ワークライフバランス

家族面談

育児を前提としたフレックス勤務

フレックスタイム制度導入の検討をチームで実施予定

会社の状況、職場の課題に対する組織内の情報の共有

男性、女性に関係なく、職務時間、休暇などをフレキシブルに対応できる規定を策定していく必要がある。

職場の風土、働き方

「男性だから」、「女性だから」と区別しない。

重要な仕事を思い切って任せる。

多数を占める管理職登用対象ではない女性職員の活性化

働き方の改革への取組 未経験分野へのチャレンジ、人事交流による他部門へのチャレンジ

少子高齢化が進む中、色々な境遇の方にやりがいを持って仕事してもらうことが重要と考えます。 若手、女性に責任ある仕事を任せていきたいと思います。

性別や年齢、就労時間や場所に関わらず、公平に接し評価される組織を作るために、管理監督者はもちろん、部 門の経営層の強力な舵取りが必要である。

本人の意思・意欲を尊重したコース選択やキャリア育成制度の導入。

本当の意味での本人の意識、結婚を機に配偶者によって本人の思い通りにいかない場合の対処

管理職経験のある女性を採用し、女性従業員に対しキャリア形成させる取組みが必要と思われる。

これまでにないマネージャーの在り方

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	不明		
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
改善	123	83	10	8	22	53	48			
不変	127	64	22	17	24	36	67			
後退	2	1	0	1	0	0	2			
分からない	117	53	25	10	29	43	45			
総計	369	201	57	36	75	132	162	, and the second		

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【投資家からの評価】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	88	77	3	0	8	50	30	
不変	108	50	21	14	23	32	53	
後退	0	0	0	0	0	0	0	
分からない	173	74	33	22	44	50	79	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

大性子熤性者に関する取り組みによる効果(2年前と比ぶた亦化)【顧皮、当弗老からの評価】

(単位・人)

*女性活躍推進に関する取り組みによる	対果(3年	初来(3年前と比べに変化)【顧各・消貨者からの評価】 (5								
区分	総計		規模	別			産業別			
1 11	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
改善	97	73	7	4	13	44	40			
不変	119	61	21	15	22	40	57			
後退	1	0	0	1	0	0	1			
分からない	152	67	29	16	40	48	64			
総計	369	201	57	36	75	132	162			

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【採用活動の状況(応募者数増加、人気ランキング上昇 など)】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	F製造 不明 63 45 4		
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
改善	149	102	11	8	28	58	63			
不変	91	37	24	11	19	27	45			
後退	5	3	0	2	0	1	4			
分からない	124	59	22	15	28	46	50			
総計	369	201	57	36	75	132	162			

・女性活躍推進に関する取り組みによる		(単位:人)					
区分	総計		規模	規模別			産業別	
区刀	がいロー	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	107	75	15	5	12	44	51	
不変	138	59	27	18	34	46	58	
後退	12	9	1	1	1	2	9	
分からない	112	58	14	12	28	40	44	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性活躍推進に関する取り組みによる		((単位:人)					
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	177	118	19	9	31	70	76	
不変	104	49	20	13	22	31	51	
後退	4	1	1	1	1	1	2	
分からない	84	33	17	13	21	30	33	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【上司・部下のコミュニケーション、職場の雰囲気】 (単位:人)										
区分	総計		規模	別			産業別			
	がいロー	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
改善 不変	180	115	22	11	32	75	73			
不変	133	63	26	16	28	39	66			
後退	5	2	0	1	2	2	1			
分からない	51	21	9	8	13	16	22			
総計	369	201	57	36	75	132	162			

・女性活躍推進に関する取り組みによる		(単位:人)					
区分	総計		規模	別			産業別	
	がいロー	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	171	106	18	12	35	60	76	
不変	139	67	29	17	26	48	65	
後退	8	5	0	1	2	6	0	
分からない	51	23	10	6	12	18	21	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【仕事の効率(会議時間・回数など)】 (
区分	総計		規模	別			産業別		
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
改善	139	88	12	7	32	43	64		
不変	159	79	35	18	27	61	71		
後退	8	4	0	3	1	2	5		
分からない	63	30	10	8	15	26	22		
総計	369	201	57	36	75	132	162		

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【その他】									
区分	総計		規模				産業別		
	1/10/EI	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
改善	58	38	5	4	11	19	28		
改善 不変	83	42	15	11	15	33	35		
後退	1	0	0	0	1	0	0		
分からない	227	121	37	21	48	80	99		
未回答	0	0	0	0	0	0	0		
総計	369	201	57	36	75	132	162		

・今後、あなたの会社で女性活躍推進に	おいて注	力すべきこと	【1番目】				(単位:人)		
区分	総計		規模別				産業別			
巨刀	小の日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
女性の採用強化	27	12	5	4	6	8	13			
育児・介護との両立支援制度の充実	56	32	9	7	8	29	19			
女性の意識改革	61	30	5	4	22	21	18			
職場全体の意識改革	67	34	13	7	13	19	35			
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	35	18	7	3	7	11	17			
性別にとらわれない人材育成	43	23	9	6	5	18	20			
女性に向けたキャリア支援	7	4	0	0	3	1	3			
管理職への積極的な登用	14	9	3	0	2	5	7			
多様で柔軟な働き方の実現	47	31	5	4	7	15	25			
処遇や評価制度の見直し	5	2	1	0	2	1	2			
その他	7	6	0	1	0	4	3			
未回答	0	0	0	0	0	0	0			
総計	369	201	57	36	75	132	162			

・今後、あなたの会社で女性活躍推進において注力すべきこと【2番目】

(単位:人)

区分	総計		規模	産業別				
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の採用強化	16	6	4	4	2	4	10	
育児・介護との両立支援制度の充実	42	21	2	3	16	10	16	
女性の意識改革	52	30	8	4	10	20	22	
職場全体の意識改革	67	30	12	12	13	22	32	
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	57	32	8	4	13	18	26	
性別にとらわれない人材育成	37	21	8	3	5	16	16	
女性に向けたキャリア支援	9	5	2	1	1	2	6	
管理職への積極的な登用	18	11	3	2	2	6	10	
多様で柔軟な働き方の実現	55	35	8	1	11	24	20	
処遇や評価制度の見直し	12	7	2	2	1	8	3	
その他	4	3	0	0	1	2	1	
未回答	0	0	0	0	0	0	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・今後、あなたの会社で女性活躍推進において注力すべきこと【3番目】

(単位:人)

	<u> </u>	77 7 10 00						<u> </u>
区分	総計		規模		産業別			
区为	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の採用強化	17	5	5	4	3	7	7	
育児・介護との両立支援制度の充実	52	28	9	3	12	13	27	
女性の意識改革	46	26	10	4	6	14	26	
職場全体の意識改革	66	36	6	7	17	27	22	
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	46	28	7	3	8	20	18	
性別にとらわれない人材育成	27	16	1	2	8	11	8	
女性に向けたキャリア支援	24	11	6	3	4	6	14	
管理職への積極的な登用	20	11	3	4	2	5	13	
多様で柔軟な働き方の実現	47	24	7	5	11	19	17	
処遇や評価制度の見直し	22	15	3	1	3	10	9	
その他	2	1	0	0	1	0	1	
未回答	0	0	0	0	0	0	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・今後、あなたの会社で女性活躍推進において注力すべきこと【4番目】

(単位:人)

区分	総計		規模	産業別				
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の採用強化	23	11	3	3	6	9	8	
育児・介護との両立支援制度の充実	34	25	4	1	4	13	17	
女性の意識改革	40	24	5	4	7	17	16	
職場全体の意識改革	50	29	7	5	9	20	21	
上司の意識改革(女性部下との考え方の共有 他)	22	9	6	1	6	6	10	
性別にとらわれない人材育成	37	15	5	8	9	13	15	
女性に向けたキャリア支援	29	20	5	0	4	12	13	
管理職への積極的な登用	33	18	6	2	7	12	14	
多様で柔軟な働き方の実現	68	36	11	9	12	21	35	
処遇や評価制度の見直し	26	11	4	3	8	7	11	
その他	6	3	1	0	2	2	2	
未回答	1	0	0	0	1	0	0	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

・あなたの部署の女性部下のキャリア意識についての認識

(単位:人)

区分	総計		規模				産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
部長クラス以上をめざす人が多い	8	6	0	1	1	2	5	
課長クラスをめざす人が多い	59	41	6	3	9	22	28	
キャリア意識の低い人が大半を占める	120	52	20	14	34	30	56	
専門分野でのスペシャリストをめざす人が多い	120	68	17	10	25	52	43	
結婚・出産で退職を望む人が多い	9	5	1	1	2	2	5	
分からない	52	29	13	7	3	24	25	
無効·未回答	1	0	0	0	1	0	0	ĺ
総計	369	201	57	36	75	132	162	ĺ

・職場に、女性部下のロールモデル(目指したいと思う、模範となる存在)となりそうな女性はいるか。【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計		規模	別		産業別		
区刀	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
部署内にいる	135	82	17	10	26	50	59	
部署外にいる	130	86	16	7	21	55	54	
いない	119	52	22	18	27	38	54	
その他	8	2	3	1	2	2	4	
総計	392	222	58	36	76	145	171	

女性部下の育成やキャリア形成に関する悩み、女性活躍推進の課題について。 (自由記述を項目ごとに集計、複数回答あり)

女性部下の育成やキャリア形成に関する悩み	
女性のキャリア意識醸成	32
キャリア形成支援(機会の付与・評価)	31
家庭と仕事の両立支援	16
ロールモデルの不足	5
配偶者・パートナーの転勤等働き方の影響	3
コミュニケーション不足(パワハラ、セクハラ警戒含む)	2
トップのコミットメント	2

女性活躍推進の課題	
古い男性優位の意識・職場環境等の改善	12
多様性を認める職場の理解、環境整備	10
社会の意識変革	7
女性になじまない業種特性や業界慣習	5
長時間労働	3
その他	11

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてのあなたの考え (単位:人)

- 八はかく倒さ、女は外庭とりのべとり	70707C0	<u>・ノケー </u>	(平位:八)					
区分	総計		規模	産業別				
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
賛成	11	5	4	0	2	3	6	
どちらかといえば賛成	92	46	12	13	21	34	37	
どちらかといえば反対	162	94	24	12	32	62	68	
反対	95	53	13	11	18	30	47	
無効・未回答	9	3	4	0	2	3	4	
総計	369	201	57	36	75	132	162	

「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方についてのあなたの考え (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
1 11	小の日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
賛成	17	5	5	5	2	5	10	
どちらかといえば賛成	66	30	13	6	17	23	26	
どちらかといえば反対	170	102	20	16	32	65	73	
反対	108	61	15	9	23	36	49	
無効·未回答	8	3	4	0	1	3	4	,
総計	369	201	57	36	75	132	162	

【女性社員向けアンケート】

_• 年齢								(単位:人)
区分		規模			産業別			
	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
20代	280	148	35	13	84	85	111	
30代	389	200	38	17	134	111	143	
40代	450	175	36	8	231	94	125	
50代	124	50	12	9	53	30	41	
未回答	2	1	0	0	1	1	0	
総計	1245	574	121	47	503	321	420	

•雇用形態							(単位:人)
区分	総計		規模		産業別			
区刀	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
正社員	1159	544	116	45	454	303	402	
契約社員	48	17	4	1	26	13	9	
その他	30	12	1	1	16	6	8	
未回答	8	1	0	0	7	0	1	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・コース別雇用管理制度							(単位:人)
区分	総計		規模別					
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
ある	573	286	31	19	237	146	190	
ない	600	273	84	27	216	166	218	
未回答	0	0	0	0	0	0	0	
無効	72	15	6	1	50	10	12	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・<コース別雇用管理制度があると回答	した方>	あなたのコー		(単位:人)				
区分	総計	担 掛 卯					産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
総合職	227	136	14	5	72	75	80	
エリア総合職・地域限定総合職	65	25	3	0	37	11	17	
一般職	202	101	11	13	77	53	72	
その他	25	10	0	0	15	2	8	
無効	4	0	0	0	4	0	0	
未回答	50	14	3	1	32	5	13	
総計	573	286	31	19	237	146	190	

・勤続年数(休職期間を含む)								(単位:人)
区分	総計		規模				産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
満0~5年	303	144	44	15	100	84	119	
満6~10年	268	144	24	5	95	82	91	
満11~15年	174	80	13	13	68	39	67	
満16~20年	168	61	15	6	86	39	43	
満21~25年	114	48	9	2	55	27	32	
満26~30年	123	63	8	3	49	34	40	
満30~35年	37	17	3	1	16	7	14	
満36年~	28	8	1	0	19	5	4	
未回答	30	9	4	2	15	5	10	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

•最終学歴								単位:人)
区分	総計		規模		産業別			
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
高校卒	264	90	19	7	148	53	63	
専門学校卒	49	24	4	2	19	11	19	
短大卒	251	108	27	8	108	56	87	
4年制大学卒	584	301	60	29	194	166	224	
大学院卒	88	50	11	1	26	36	26	
その他	4	1	0	0	3	0	1	
未回答	5	0	0	0	5	0	0	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

現在の職種	(単位:人)
- 2元1工 0.2 印以7字	(年位: 八)

区分	総計		規模	別			産業別	
区力	心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
事務職	746	391	93	42	220	244	282	
営業職	112	47	10	1	54	21	37	
販売・サービス職	105	29	1	0	75	5	25	
製造職	21	6	2	0	13	7	1	
研究•開発職	52	26	4	2	20	24	8	
その他	158	69	9	2	78	19	61	
無効	13	0	0	0	13	0	0	
未回答	38	6	2	0	30	2	6	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

• 役職 (単位:人)

区分	総計		規模	別		産業別			
区方		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
一般	870	401	95	28	346	250	274		
主任・係長クラス(リーダー)	281	118	21	15	127	52	102		
課長クラス(マネージャー)	69	47	4	3	15	17	37		
部長クラス以上	8	3	1	1	3	2	3		
未回答	17	5	0	0	12	1	4		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

配偶者(パートナー)の有無

			1=10				1 .0	
区分	総計		規模	別			産業別	
区为	16.00	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
あり	600	277	63	21	239	159	202	
なし	640	296	58	26	260	163	217	
未回答	5	1	0	0	4	0	0	
総計	1245	574	121	47	503	322	419	

・<配偶者(パートナー)がいると回答した方>配偶者(パートナー)の平日1日あたりの家事・育児の分担時間 (単位:人)

- 一、旧四石(ハート) かいると回合した	-/リ/町岡	台(ハード)		ロのにりの外号	サード プレック、	ハルーサー		<u> </u>
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
0分	76	33	4	1	38	16	22	
1分以上30分未満	196	89	26	7	74	56	66	
30分以上1時間未満	148	72	14	9	53	38	57	
1時間以上1時間30分未満	73	42	13	1	17	27	29	
1時間30分以上2時間未満	33	16	2	2	13	7	13	
2時間以上	60	22	3	1	34	14	12	
分からない	4	2	1	0	1	1	2	
未回答	10	1	0	0	9	0	1	
総計	600	277	63	21	239	159	202	

子どもの有無 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区力		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
あり	436	192	36	16	192	98	146	
なし	789	376	84	31	298	221	270	
未回答	20	6	1	0	13	3	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・<子どもがいると回答した方>子どもの人数 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	祁心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
1人	173	76	16	6	75	43	55	
2人	206	95	16	10	85	51	70	
3人	47	18	4	0	25	4	18	
4人	3	1	0	0	2	0	1	
5人以上	2	0	0	0	2	0	0	
未回答	5	2	0	0	3	0	2	
総計	436	192	36	16	192	98	146	

・<子どもがいると回答した方>末子の現在の年齢

(単位:人)

区分	総計	規模別					産業別	
区分	心面	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
0~3歳	110	65	10	3	32	37	41	
4~6歳	76	36	7	4	29	22	25	
7~9歳	37	18	3	2	14	10	13	
10~12歳	49	20	8	2	19	9	21	
13~15歳	31	17	2	1	11	4	16	
16~18歳	26	6	3	0	17	3	6	
19歳以上	74	20	2	4	48	11	15	
未回答	33	10	1	0	22	2	9	
総計	436	192	36	16	192	98	146	

・育児をしながら働き続けることを考えた際、不安に思ったこと【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区力		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
職場の理解が得られるか	285	130	27	15	113	74	98	
納得のいく成果が挙げられるか	218	113	23	8	74	68	76	
軽易な業務しか任されず物足りないのではないか	84	45	11	2	26	25	33	
育児が満足にできないのではないか	272	121	25	9	117	65	90	
家族の協力が得られるか	138	57	12	4	65	30	43	
体力的につらいのではないか	266	124	26	7	109	66	91	
その他	23	10	1	1	11	4	8	·
特になし	15	8	0	0	7	1	7	
総計	1301	608	125	46	522	333	446	

・身近に活躍していると思える女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)はいるか【複数回答可】

(単位:人)

区分	総計	規模別					産業別		
区方	南谷和	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
職場の先輩・同僚	337	172	35	7	123	94	120		
職場以外の友人	315	145	26	14	130	80	105		
親・姉妹・親戚など	109	37	13	11	48	32	29		
その他	25	12	3	1	9	6	10		
いなかった	538	250	58	19	211	142	185		
総計	1324	616	135	52	521	354	449		

・短時間勤務制度(取得可能期間)【育児要件によるもの】

(単位:人)

/亚科 [6] 至5777 [6] 文 (4人 [4] · 3 [6] / 9] [6] / [6] / [6]	027110	0 0 11 2	48.4	- mu				T-
区分	総計		規模				産業別	
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
3歳になる日・月・年度末等まで	275	84	33	37	121	54	100	
4歳になる日・月・年度末等まで	2	2	0	0	0	0	2	
5歳になる日・月・年度末等まで	15	9	2	0	4	5	6	
6歳になる日・月・年度末等まで	173	66	26	4	77	27	69	
7歳になる日・月・年度末等まで	97	66	7	1	23	35	39	
8歳になる日・月・年度末等まで	20	13	1	0	6	9	5	
9歳になる日・月・年度末等まで	183	110	11	3	59	59	65	
10歳になる日・月・年度末等まで	110	66	5	0	39	24	47	
11歳になる日・月・年度末等まで	1	0	0	0	1	0	0	
12歳になる日・月・年度末等まで	203	109	23	2	69	81	53	
13歳になる日・月・年度末等まで	28	15	3	0	10	7	11	•
未回答	138	34	10	0	94	21	23	•
総計	1245	574	121	47	503	322	420	•

・育児以外の要件による短時間勤務制度

(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区 7	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
ある	804	392	73	31	308	227	269	
ない	348	157	44	16	131	83	134	
未回答	93	25	4	0	64	12	17	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・働き結けるこ	とを支援する名	ス番判申し	′ 指粉同炫司】

/ 22/	11		
(===	117		

一切にかいていることとストルフルロービャルスト			産業別					
区分	総計	1000人以上	規模 300~999人		不明	製造	非製造	不明
育児に対する金銭的支援(ベビーシッター補助 他)	373	196	33	5	139	110	108	
短時間勤務以外の勤務時間に関する制度(フレックス 他)	536	304	10	10	212	186	161	
育児休暇からの早期復職支援	229	144	6	3	76	75	82	
フルタイム勤務への早期復帰支援	154	94	5	1	54	49	52	
社内保育所	112	86	16	0	10	49	42	
在宅勤務・テレワーク	335	230	14	2	89	117	131	
育児休業中の情報提供	265	157	5	1	102	76	96	
多様な社員区分(勤務地限定社員、時間限定社員 など)	231	120	23	3	85	33	95	
時間単位の有給休暇取得制度	437	161	43	1	232	104	81	
家族看護休暇制度	603	291	50	19	243	156	197	
時間外労働の免除	357	241	5	14	97	115	190	•
総計	3632	2024	210	59	1339	1070	1235	

・働き続けることを支援する各種制度のうち、利用したもの【複数回答可】

(単位・人)

* 割さ就いることを又抜りる合性前及の	<u> フク、利用</u>	したもので						半世 八
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
育児に対する金銭的支援(ベビーシッター補助 他)	61	21	4	5	31	11	14	
短時間勤務以外の勤務時間に関する制度(フレックス 他)	220	113	13	10	84	71	57	
育児休暇からの早期復職支援	20	9	1	3	7	2	8	
フルタイム勤務への早期復帰支援	9	5	0	1	3	1	4	
社内保育所	2	1	1	0	0	1	1	
在宅勤務・テレワーク	101	63	7	2	29	36	34	
育児休業中の情報提供	54	34	6	1	13	16	25	
多様な社員区分(勤務地限定社員、時間限定社員 など)	24	14	2	3	5	9	8	
時間単位の有給休暇取得制度	193	75	14	1	103	56	34	
家族看護休暇制度	79	24	5	19	31	13	18	
時間外労働の免除	55	28	6	14	7	6	30	
総計	818	387	59	59	313	222	233	

・働き続けることを支援する各種制度のうち、最も役立ったもの

(単位:人)

別とがいうもこととはありも日生的及び			産業別					
区分	総計	1000人以上	規模 300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
育児に対する金銭的支援(ベビーシッター補助 他)	29	8	1	0	20	3	6	
短時間勤務以外の勤務時間に関する制度(フレックス 他)	148	79	10	2	57	48	43	
育児休暇からの早期復職支援	6	1	1	0	4	0	2	
フルタイム勤務への早期復帰支援	3	2	0	0	1	1	1	
社内保育所	1	1	0	0	0	1	0	
在宅勤務・テレワーク	57	37	2	0	18	24	15	
育児休業中の情報提供	9	6	0	1	2	1	6	
多様な社員区分(勤務地限定社員、時間限定社員 など)	12	8	0	1	3	3	6	
時間単位の有給休暇取得制度	143	55	8	1	79	44	20	
家族看護休暇制度	30	13	4	2	11	7	12	
時間外労働の免除	19	11	4	2	2	0	17	
その他	7	2	0	1	4	3	0	
未回答	24	13	2	0	9	6	9	
総計	488	236	32	10	210	141	137	

・自社の女性活躍推進法行動計画についての認知度

(単位:人)

- 日110久に泊峰推進公门刧可凹にフ	し、COノ山心ノ	41区						半世・八 /
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
行動計画の内容について十分理解している	171	110	20	2	39	66	66	
行動計画があるのは知っているが、内容は詳しく知らない	525	259	42	10	214	136	175	
行動計画があるのかどうかも知らない	539	205	59	34	241	120	178	
未回答	10	0	0	1	9	0	1	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性の活躍推進は何のために必要か【1番目に重要】

(単位:人)

		<u> </u>						T I - 1
区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の生きがい・働きがいの向上	610	268	60	20	262	148	200	
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	151	61	20	5	65	37	49	
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	115	72	14	5	24	49	42	
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	238	110	18	10	100	57	81	
法律の遵守	44	22	1	6	15	9	20	
その他	42	22	5	1	14	11	17	
分からない	35	15	2	0	18	9	8	
未回答	10	4	1	0	5	2	3	Ī
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性の活躍推進は何のために必要か【2番目に重要】

(単位:人)

区分	総計		規模	産業別				
区力	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
女性の生きがい・働きがいの向上	253	128	21	12	92	70	91	
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	238	118	18	10	92	57	89	
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	243	119	24	9	91	73	79	
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	378	154	42	13	169	92	117	
法律の遵守	59	25	8	3	23	14	22	
その他	21	11	3	0	7	7	7	
分からない	11	4	4	0	3	3	5	
未回答	42	15	1	0	26	6	10	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

1	出	<i>I</i> + .	1

・女性の活躍推進は何のために必要か【3番目に重要】 (単									
- 0	4n = 1		規模	別		産業別			
区分	総計	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
女性の生きがい・働きがいの向上	180	87	19	8	66	48	66		
人手不足への対応(採用活動への好影響など)	289	135	21	9	124	75	90		
企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓 他)	245	135	23	9	78	70	97		
職場環境改善(社員の意欲向上 他)	244	109	29	10	96	67	81		
法律の遵守	119	50	10	7	52	26	41		
その他	21	11	3	1	6	6	9		
分からない	65	23	13	2	27	21	17		
未回答	82	24	3	1	54	9	19		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

・あなたの会社は女性の活躍が進んでいるか

(単位:人)

*のなにの云社は女性の治雌が進んでいるが (半										
区分	総計		規模	産業別						
	心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明		
進んでいる	146	66	3	3	74	36	36			
業界平均くらい	515	251	40	16	208	122	185			
進んでいない	432	195	64	20	153	132	147			
分からない	151	62	14	8	67	32	52			
未回答	1	0	0	0	1	0	0			
総計	1245	574	121	47	503	322	420			

・<「進んでいる」と回答した方>その要因【複数回答可】

***		, ,	
⊞	4	77	٠
-			

区分	総計		産業別					
区力		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
長時間労働の是正	25	17	0	1	7	7	11	
女性になじまない業種特性や業界慣習の改善	34	13	1	2	18	9	7	
性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備	79	40	1	3	35	20	24	
両立支援制度の整備	64	38	1	1	24	22	18	
キャリア支援制度の整備	39	25	0	1	13	13	13	
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備	68	31	2	1	34	17	17	
女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの整備	25	13	0	0	12	5	8	
女性の採用拡大	57	28	3	1	25	21	11	
能力・意欲のある女性社員の増加	62	34	2	1	25	18	19	
女性のロールモデルの存在	25	14	1	0	10	5	10	
職場同僚の理解がある	67	25	3	1	38	14	15	
管理職層の理解がある	57	23	3	1	30	13	14	
経営トップのコミットメントがある	29	19	0	1	9	12	8	
業績が好調	9	6	1	1	1	7	1	
取組みによる業績改善への期待	6	2	1	1	2	2	2	
行政による育児支援インフラの整備	5	1	0	1	3	1	1	
その他	6	2	0	0	4	1	1	
総計	657	331	19	17	290	187	180	

ノ「ンチ ノ ーセィ、チンィ、・	し口 炊しょ モヽ フィ	の要因【複数回答可】

(単位:人	.)

区分		総計 規模別					産業別	
ム カ	市の市	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
長時間労働の常態化	112	53	12	2	45	27	40	
女性になじまない業種特性や業界慣習の存在	197	88	26	8	75	51	71	
性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備	181	77	24	10	70	62	49	
両立支援制度の未整備	92	41	10	8	33	30	29	
キャリア支援制度の未整備	103	47	16	6	34	43	26	
活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備	156	71	19	6	60	56	40	
女性活躍推進を管理職や部門の評価に反映する仕組みの未整備	154	65	20	9	60	52	42	
女性の採用不足	111	51	19	9	32	38	41	
能力・意欲のある女性社員の不足	118	44	12	9	53	28	37	
女性のロールモデルの不足	233	110	24	16	83	71	79	
職場同僚の理解不足	110	53	13	6	38	32	40	
管理職層の理解不足	181	84	27	10	60	59	62	
経営トップのコミットメントの不足	101	41	13	6	41	31	29	
業績が不調	21	9	1	0	11	9	1	
取組みによる業績低下の懸念	15	6	1	0	8	2	5	
行政による育児支援インフラの未整備	103	45	16	4	38	37	28	
その他	18	9	6	0	3	10	5	
総計	2006	894	259	109	744	638	624	

・研修などの制度導入状況【管理職向け女性部下マネジメント研修】

(単位:人)

・ 別形などの削及等人がルート 生戦的に	' 시 (미크) 전	マかンアンド						<u>(平四・八)</u>			
区分	総計		規模別					産業別			
	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明			
導入済み	261	173	15	3	70	104	87				
未導入	359	128	66	28	137	74	148				
分からない	608	268	40	16	284	144	180				
未回答	17	5	0	0	12	0	5				
総計	1245	574	121	47	503	322	420				

・研修などの制度導入状況【女性向けキャリア研修】

(単位:人)

	1 / / 1	2 A					,	<u> </u>	
区分	総計	規模別				産業別			
	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
導入済み	356	238	24	5	89	145	122		
未導入	379	142	65	31	141	79	159		
分からない	491	189	32	11	259	96	136		
未回答·無効	19	5	0	0	14	2	3		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

・研修などの制度導入状況【キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリング制度】

(単位:人)

区分			規模	産業別				
	総計	1000人以上		300人未満	不明	製造	非製造	不明
導入済み	138	93	6	2	37	38	63	
未導入	418	176	64	28	150	112	156	
分からない	669	302	51	17	299	172	198	
未回答	20	3	0	0	17	0	3	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

(単位・人)

- 「「「「「「「」」」」「「「」」」「「」」「「」」「「」」「「」」「「」」「									
区分	総計	規模別				産業別			
		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
導入済み	167	76	13	3	75	40	52		
未導入	590	280	80	32	198	169	223		
分からない	472	214	28	12	218	113	141		
未回答	16	4	0	0	12	0	4		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

・研修などの制度導入状況【社内公墓制度・社内フリーエージェント制度】

(単位:人)

一切修改との前及等人がルビビリム券前及「ビビノノーニーフェント前及」							(十位:人)		
区分	総計	規模別				産業別			
		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
導入済み	297	162	17	1	117	81	99		
未導入	436	193	65	34	144	122	170		
分からない	496	216	39	12	229	119	148		
未回答	16	3	0	0	13	0	3		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

			0 - 3
・研修などの制度導入状況【働き	き方(場所・時間など)に制約が	あっても管理職となれるようなキャリア	パス】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区为	1600年1	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
導入済み	151	92	8	3	48	42	61	
未導入	452	201	70	23	158	130	164	
分からない	621	275	43	21	282	150	189	
未回答	21	6	0	0	15	0	6	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・研修などの制度導入状況【一般女性社員の総合職への転換や職域拡大】 (単位:人)

		7190 V7 TA 1.0	1 中央ージリムノく				,	<u> </u>
区分	総計		規模	別			産業別	
	松百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
導入済み	462	241	28	12	181	155	126	
未導入	259	97	41	20	101	46	112	
分からない	503	231	51	15	206	120	177	
未回答	21	5	1	0	15	1	5	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

(単位:人) ・あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮】

区分	総計		規模	別			産業別	
区力	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	770	373	72	34	291	211	268	
必要と思うが実践されていない	280	107	27	8	138	62	80	
不必要	80	44	11	1	24	22	34	
関心がない	94	47	11	3	33	26	35	
未回答	21	3	0	1	17	1	3	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

(単位・人)

一めなたのイヤリアル以に因する以下の項目に因するの	はたのエロの	にの上可の取り組み状況[イヤリア形成に プレ・この上可とのコミュニリーフョン機会の設定]						
区分	総計		産業別					
区力	がい直し	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	595	315	56	22	202	175	218	
必要と思うが実践されていない	451	191	42	19	199	102	150	
不必要	45	16	6	2	21	12	12	
関心がない	125	47	16	3	59	30	36	
未回答	29	5	1	1	22	3	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【積極的に研修などに参加させる】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
四月	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	679	333	67	27	252	196	231	
必要と思うが実践されていない	329	149	30	9	141	74	114	
不必要	75	28	7	5	35	19	21	
関心がない	131	58	15	5	53	30	48	
未回答	31	6	2	1	22	3	6	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【早期に責任ある仕事を任せる】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区力	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	633	316	62	28	227	175	231	
必要と思うが実践されていない	334	155	34	4	141	92	101	
不必要	114	44	11	6	53	21	40	
関心がない	128	52	14	6	56	31	41	
未回答	36	7	0	3	26	3	7	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける】 (単位:人)

のなたのイドファルがに対する以下の残日に対するの	ラなたのエロロ	カスラル丘のアイベルト			大坑(こつみ)	一覧のここの		. 平 四 . 八 /
区分	総計		規模				産業別	
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	337	174	31	11	121	89	127	
必要と思うが実践されていない	460	217	37	12	194	134	132	
不必要	213	90	26	15	82	46	85	
関心がない	198	85	24	8	81	50	67	
未回答	37	8	3	1	25	3	9	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【働く時間や場所に制約があってもハンディとならないような評価】 単位・人	・あなたのキャリア形を	成に関する以下の項目に関するあなたの上司の取り組み状況【働く時間や場所に制約があってもハンディとならないような評価】	(単位:人)
---	-------------	--	--------

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀	がい直し	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
実践されている	479	252	38	17	172	126	181	
必要と思うが実践されていない	475	199	47	18	211	120	144	
不必要	104	56	14	3	31	34	39	
関心がない	146	59	20	6	61	38	47	
未回答	41	8	2	3	28	4	9	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)】 (単位:人)

						0.07		<u> </u>
区分	総計		規模	別			産業別	
	₩2.51	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	171	111	9	3	48	61	62	
不変	298	150	34	15	99	89	110	
後退	34	13	3	0	18	7	9	
分からない	724	295	75	29	325	163	236	
未回答	18	5	0	0	13	2	3	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【投資家からの評価】 (単位:人)

								T- 1- 1 7 7/
区分	総計		規模	別			産業別	
	小心直	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	115	82	6	1	26	55	34	
不変	215	116	24	12	63	69	83	
後退	29	9	0	0	20	5	4	
分からない	868	361	91	34	382	191	295	
未回答	18	6	0	0	12	2	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【顧客・消費者からの評価】 (単位:人)

大口唯一にとう かな が他がためる								<u> </u>
区分	総計		規模	産業別				
区力	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	148	102	3	4	39	47	62	
不変	268	147	32	11	78	89	101	
後退	45	12	1	1	31	4	10	
分からない	765	307	85	31	342	180	243	
未回答	19	6	0	0	13	2	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【採用活動の状況(応募者数増加、人気ランキング上昇 など)】 (単位:人)

メロ石雄龍進に関する私が他がための別末(04		及 16/11/17/17/17/13			フラインフェ	开 なこ/1		キロ・ハ	
区分	総計		規模別 産ӭ						
区刀	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
改善	242	154	21	9	58	90	94		
不変	226	114	31	12	69	71	86		
後退	81	23	5	5	48	11	22		
分からない	676	277	64	21	314	148	214		
未回答	20	6	0	0	14	2	4		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【女性の離職率】 (単位・人)

メニカ唯一に対する状で心でいる。	ラングト	-HII C TP: 1/-						ギロ・ハ/
区分	総計		規模	別			産業別	
	祁心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	212	130	21	4	57	66	89	
不変	326	152	39	23	112	90	124	
後退	69	26	9	5	29	10	30	
分からない	615	259	52	15	289	154	172	
未回答	23	7	0	0	16	2	5	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【女性社員のモチベーション】 (単位:人)

メニカ唯一に関する状が心がったる	アンドランド	-HII C TP: 1/-			<u>、 ノコノ』</u>			半世・八 /
区分	総計		規模	別			産業別	
	小心口!	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	246	151	19	2	74	88	84	
不変	417	169	50	22	176	100	141	
後退	106	34	11	5	56	15	35	
分からない	454	214	41	17	182	117	155	
未回答	22	6	0	1	15	2	5	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【上司	・部下のコミュニケーション. 目	職場の雰囲気】	(単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区方	₩6.51	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	261	157	18	5	81	88	92	
不変	489	224	57	22	186	118	185	
後退	95	30	6	3	56	13	26	
分からない	378	157	40	16	165	101	112	
未回答	22	6	0	1	15	2	5	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【労働時間(残業時間など)】 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区刀		1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	360	202	30	9	119	109	132	
不変	445	201	51	24	169	125	151	
後退	74	25	2	0	47	7	20	
分からない	346	140	38	14	154	79	113	
未回答	20	6	0	0	14	2	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

(単位:人) ・女性活躍推進に関する取り組みによる効果(3年前と比べた変化)【仕事の効率(会議時間・回数など)】

区分	総計		規模	別			産業別	
1 11	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
改善	262	144	24	6	88	73	101	
不変	487	228	43	27	189	144	154	
後退	68	19	5	0	44	6	18	
分からない	406	177	49	14	166	97	143	
未回答	22	6	0	0	16	2	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・これまでの職場でのキャリアの中で、リーダーの役割を務めた経験 (単位:人)

区分	総計		規模	別			産業別	
区力	小心百一	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
たびたびあった	175	74	10	8	83	33	59	
数回あった	378	184	36	10	148	98	132	
1回あった	102	49	11	3	39	30	33	
全くない	576	263	63	25	225	160	191	
未回答	14	4	1	1	8	1	5	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

あなたの今後のキャリアについてのイメージ

(平位:八)	(単	位	:	人	
--------	---	---	---	---	---	--

*めなにのう伎のヤヤリアについてのイン	<u> </u>						(単位:人)
区分	総計		規模	別			産業別	
1 1 7	小心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
部長クラスを目指したい	59	34	8	4	13	19	27	
課長クラスをめざしたい	93	49	5	3	36	25	32	
上の役職に就くことは考えていない・あまり就きたくない	405	156	39	15	195	89	121	
専門分野でのスペシャリストになりたい	214	110	25	8	71	63	80	
会社に限らず、幅広いキャリアアップの可能性を考えている	248	137	25	11	75	76	97	
結婚を機に仕事を辞める	8	3	2	0	3	2	3	
出産を機に仕事を辞める	12	6	3	0	3	3	6	
その他	51	24	10	2	15	15	21	
無効・未回答	155	55	4	4	92	30	33	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

・あなたが学卒時に、選びたいと思っていた生き方

(単位:人)

区分	総計	規模別					産業別		
区力	では	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
仕事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続ける	416	192	40	12	172	107	137		
仕事を持ち、子どもを持っても、仕事を続け、キャリアアップめざす	249	133	24	12	80	68	101		
仕事を持ち、結婚等で退職するが、再び仕事を持つ	172	73	23	6	70	50	52		
仕事を持ち、結婚等で退職するが、再び仕事を持ち、キャリアアップめざす	38	16	2	3	17	13	8		
仕事を持ち、結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない	123	55	8	7	53	31	39		
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない	22	10	1	1	10	6	6		
仕事を持ち、結婚はしない	29	13	2	2	12	6	11		
仕事を持たず、結婚する	24	8	0	0	16	1	7		
特に考えていなかった・わからない	158	68	20	4	66	36	56		
その他	10	6	1	0	3	4	3		
無効・未回答	4	0	0	0	4	0	0		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

「女性活躍推進アンケート」集計結果 ②女性社員向けアンケート

・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてのあなたの考え

	****	, ,	
- (■ 4	177	

区分	総計	規模別						
区方	心口	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明
賛成	47	21	3	1	22	7	18	
どちらかといえば賛成	271	107	30	17	117	67	87	
どちらかといえば反対	530	245	50	21	214	135	181	
反対	385	195	38	8	144	111	130	
無効·未回答	12	6	0	0	6	2	4	
総計	1245	574	121	47	503	322	420	

「生活に困らなければ	、特に女性が働く必要はない」という者	きえ方についてのあなたの考え	(単位:

・「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方についてのあなたの考え (単位:人)									
区分	総計		規模別					産業別	
区力	祁心百日	1000人以上	300~999人	300人未満	不明	製造	非製造	不明	
賛成	89	39	9	3	38	14	37		
どちらかといえば賛成	321	126	36	15	144	74	103		
どちらかといえば反対	468	218	45	23	182	126	160		
反対	356	184	30	6	136	106	114		
無効・未回答	11	7	1	0	3	2	6		
総計	1245	574	121	47	503	322	420		

女性社員・組合員向けアンケート

【設問16】女性が社会でより活躍するために、改善されればよいと思うことは何ですか。

(回答あり673、回答なし572。自由記述を項目ごとに集計。複数回答あり)

〔単位:人〕

行政、公的支援・サービス	
保育所・保育サービスの充実	48
子育てサポートの充実	13
学童保育の整備・充実	9
待機児童解消	9
病児保育サービスの拡充	4
経済的支援	4
税制・年金など社会制度の見直し	4
介護施設・福祉サービスの充実	4
ファミリーサポート制度など社会制度の拡充	4
保育士の待遇改善 保育士の待遇改善	3
職場の制度・取り組みに関するもの	
勤務形態・勤務地の柔軟化・多様化	40
公平・平等な評価方法の実現	35
社内保育所の設置	19
短時間勤務の拡充	15
女性の役員・管理職への積極登用	15
女性の育成	15
キャリアプランの多様化	14
在宅勤務制度	13
会社制度全般	13
妊娠中や育休復帰後のサポート	12
フレックス勤務の設定	10
男女平等な組織作り	10
賃金の改善	8
ハラスメント対策	8
介護制度・看護休暇などの整備・充実	6
時間単位の有給休暇取得	5
女性の採用拡大	4
	1
	ĺ

職場の風土、働き方	
誰もが働きやすい職場環境・風土	82
上司や中高年層の意識・理解	43
長時間労働の解消	37
(特に男性の)効率的な働き方改革	17
男性の育休取得・短時間勤務促進	12
ワークライフバランス	10
女性特有の体調や不妊治療などへの理解	7
トップからの強力なメッセージ	3
社会全般の意識改革・環境整備	
社会の意識変革	45
男女平等社会の実現	29
多様な生き方を認める社会環境	24
子育てや介護をしやすい社会環境	20
性別役割分担意識の払拭	10
男性の意識	
男性の意識変革	49
男性の家事・育児参加	48
女性の意識	
女性の意識変革	35
女性活躍推進の押し付け・逆差別	12
女性活躍がよくわからない	6
その他	
男女共生教育・キャリア教育など学校教育の充実	21
家族の理解	8
人手不足の解消	6
顧客の理解	3

△企業向けアンケート

<企業(労働組合) 向け アンケート> <まに人事・労務担当の方がお答えくださいますようお願いいたします。
◇原則として、2018 年 4 月 1 日時点 (昨年度実績)の状況についてご記入ください。
◇この調査は、企業を単位として行います。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含め
た会社全体についてお答えください。
1. 基本情報
会社名/

1. 基本情報		
会 社 名 / 労働組合名		
力 謝 和 古 石 全社従業員数		~1,001 人 3.1,000~301 人
土压化米只然	4. 300~101人 5. 100人	
	〔製造業〕	[非製造業]
	1. 食品	11. 建設
	2. 繊維 (同製品を含む)	12. 卸売・小売、飲食店、宿泊
業種	 木材 (同製品・家具を含む) 	13. 金融(保険・証券を含む)
(4. 紙	14. 不動産
該当する番号を	5. 印刷 (同関連を含む)	15. 情報通信、運輸(情報サーピス・文字
1 つ○印で囲ん	6. 化学(石油・プラスティック・ゴムを含む)	情報制作を含む)
でください	7. 窯業 (土石製品を含む)	 サービス、その他非製造(医療・
	8. 金属(鉄鋼・非鉄金属を含む)	福祉・教育を含む)
	9. 機器	
	10. その他製造	
コース別雇用	a制度あり⇒ 総合職 · エリア総合順	戦 · 一般職 · その他[
管 理 制 度	b制度なし	
回答記入者	部署(役職):	電 話() -
凹谷配八白	氏 名:	e-mail:

2. 女性の雇用や活躍の現状 ⑥役員に占める女性の割合 [] %(会社途上の役員ならびに執行役・社外取締役を含む) ②有給休暇の取得率(2017 年度実績) 全社 [] % 男性 [] % 女性 [] % ③セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(2017 年度実績)年間[]件

3.	女性活躍推進法	"行動計画"
64	宇中山 なむ濁パ	ノゼキい

策定状況をお選びください。 □ 策定済み □ 未策定

【「策定済み」を選んだ方は下記にご回答ください。】

①自社の行動計画の期間	年間
②計画の進捗	計画通り ・ 計画より遅れている ・ ほとんど進んでいない・ 把握していない
③毎年、各取り組み内容の進捗状況を労使で 共有	している ・ していない
④実施状況を点検し、計画の課題を分析	している ・ していない
⑤国の「女性の活躍・両立支援総合サイト」 または、自社のHPに情報公開	している ・ していない
⑥自社の管理職・社員に対する周知	している ・ していない
⑦女性活躍推進専門部署	有 ・ 無
部署:	Tel:() -
責任者役職・氏名:	e-mail:
⑧女性活躍推進担当者(⑥と同様の際は記入不要)	有 · 無
部署:	Tel:() -
役職・氏名:	e-mail:

【「未策定」を選んだ方は下記にご回答ください。】

①今後、行動計画の作成に取り組む	有 · 無
②女性活躍推進専門部署	有 · 無
部 署:	電 話() -
責任者役職・氏名:	e-mail:
③女性活躍推進担当者(②と同様の際は記入不要)	有 · 無
部署:	電 話() -
役職・氏名:	e-mail:

4. 経営トップのコミットメント 【あてはまるものを全てお遊びください】 □自社独自の取組みがある ⇒□女性活躍推進に関する宣言 □女性活躍推進に関する宣言 □女性活躍推進に関する宣言 □女性活躍推進に同けて経営トップが直接関与するプロジェクト □その他『 ※HP等で公表しているものがあればそのURL [□外部の取り組みに参画している ⇒□「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」(厚生労働省) □「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」(内閣府) □その他[]
5. 女性の雇用促進や育児との両立支援に向けた取り組み・制度 ①育児休楽制度 子が [] 歳になるまで取得可能 平均取得期間 (女性) 子が [] ヶ月 になるまで 男性の取得率 [] % *2016年4月1日から2017年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員の 2018年4月1日までに育児休業を開始した人(育休の申出をしている人も)	
②短時間勤務制度 育児要件によるもの 子が [] 歳になるまで 育児以外の要件によるもの □ある⇒要件の内容[□ない]
③その他、各種制度 【下記からお選びいただき、[] があるものについては具体的にご記入くださ a 育児に対する金銭的支援(例:ベビーシッター補助・託児クーポン など) [[b 短時間勤務以外の、勤務時間に関する制度(フレックス・長時間労働是正 な]
b 短時間期務以外の、期務時間に関する間度(フレックス・長時間労働差にな [c 育児休暇からの早期復職支援 d フルタイム勤務への復帰支援 e 社内保育所 f 在宅勤務・テレワーク 育 瑁児休業中の情報提供 [h 多様な社員区分 (勤務地限定社員、時間限定社員など) i 時間単位の有給休暇取得制度 j 家族看護休暇制度]
k 時間外労働の免除 1 その他()

女性の中長期的なキャリア形成に向けた取り組み

①あなたの会社における、研修などの制度導入状況をお選びください。

		導入済み			未導入	
	2015 年度	2016 年度	導入時期	導入予定	導入予定	導入予定
	以前導入	以降導入	不 明	あり	なし	不 明
管理職向け女性部下マネジメン						
卜研修	→ 導入済み	⊁の場合②を	·回答			
女性向けキャリア研修						
女団門のキャクケ柳島	⇒ 導入済み	⊁の場合③を	と回答			
キャリアコンサルティング・キャ リアカウンセリング制度						
先輩社員が後輩女性社員を個別 にサポートするメンター・メンティ制度						
社内公募制度・社内フリーエージ ェント制度						
働き方(場所・時間等)に制約があっても管理職となれるようなキャリアパス						
一般職女性社員の総合職への転 換や職域拡大						

- (※) (※) (管理職に対する女性部下のマネジメント研修」で「導入済み」を選択された方】 下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。 a 無意識の先入観(性別による役割分担意識等)の私しよく b 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方 c 男女関係ない早期の育成機会(0JT、選抜型研修マプロジェクトなどOff-JT)の付与 d 上司・部下の十分なコミュニケーション(両立支援やキャリア形成に関する考え方等の共有)の機会の設定
- ③ 【①「女性向けキャリア研修」で「導入済み」を選択された方】 下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。 a 中長期的なキャリア意識の醸成 b 育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援 c 女性に限定した管理職育成プログラムや幹部候補選抜育成制度

7. 4.]~ 6.	」のはか、	責社の女性沽躍推進に関す	るイチオシの)制度・研修な	とかあ
れば下欄にご記	入ください	`			

制度・研修名[内容:]
714	

A企業向けアンケート

```
8. 女性の活躍推進の状況等

    3. 女性の活躍性趣の水沈等
    ① 「女性の活躍推進」は何のために必要だと思いますか。重要だと思う順に3つお選びください。 1番重要【 】 2番目【 】 3番目【 】
    a 女性の生きがい、働きがいの向上
    b 人手不足への対応(採用活動への好影響など)
    c 企業競争力の向上(例たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進など)
    d 職場環境改善(社員の意欲向上、コミュニケーションの活性化など)
    さいかった生
      法律の遵守
      その他 (
 ②あなたの会社は女性の活躍が進んでいると思いますか
  a 進んでいる b 業界平均くらい c 進んでいない d 分からない <「a 進んでいる」と答えられた方>
    その要因は何だと思いますか (複数選択可)
     (風土・慣習)
     (風工・収音)

a 長時間労働の是正

b 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善(そもそも無い)

(制度・体制の整備)
     (制度・体制の整備)

c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備

d 両立支援制度(例:短時間勤務・地域限定勤務等)の整備

e キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の整備

f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備
         女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの整備
     (女性の人材確保)
      h 女性の採用拡大
                                i 能力・意欲のある女性社員の増加
      j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の存在
                             1 管理職層の理解がある
      k 職場同僚の理解がある
         経営トップのコミットメント(積極的な関与)がある
     (その他)
     n 業績が好調
        業績が好調 o 取り組みによる業績改善への期待
行政による育児支援インフラの整備(保育所や病児保育施設など)
         その他 (
    < 「c 進んでいない」と答えられた方>
    進まない要因は何だと思いますか(複数選択可)
     (風土・慣習)
     (ALL - NG a) 

a 長時間労働の常態化

b 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在

(制度・体制の整備)
      (制度・体制の整備)

c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備

d 両立支援制度 (例:短時間勤務:地域限定勤務等)の未整備

e キャリア支援制度 (例:キャリア研修・メンター制度等)の未整備
      f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備
      g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備
```

```
(女性の人材確保)
   h 女性の採用不足 i 能力・意欲のある女性社員の不足
j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の不足
                    i 能力・資欲のある女性社員の不足
   (社内の理解)
    k 職場同僚の理解不足
                    1 管理職屬の理解不足
    m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)の不足
   (その他)
   n 業績が不調 o 取り組みによる業績低下の懸念
p 行政による育児支援インフラの未整備(保育所や病児保育施設など)
 ③女性活躍推進に関する取り組みで自社にどんな効果があったと思いますか。
  3年前と比べた変化をお答えください。
  (企業価値)
a 企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)
□改善 □不変 □後退 □分からない
b 投資家からの評価 □改善 □不変 □後退 □分からない
c 顧客・消費者からの評価 □改善 □不変 □後退 □分からない
 (人材確保)
  □改善 □不変 □後退 □分からない e 女性の雕織率 □改善 □不変 □後退 □分からない
 (職場の風土・働き方)
f 女性社員のモチベーション
                         □改善 □不変 □後退 □分からない
  その他 (
女性の意識改革
  d 職場全体の意識改革
   管理職への積極的な登用
  i 多様で季軟な働き方の実現
   処遇や評価制度の見直し
  k その他 (
                                           DJ F
```

B管理職向けアンケート

<管理職(人事部門以外)向け アンケート>

現在女性の部下がいる、もしくは過去3年以内に女性の部下がいたことのある方にお聞 きします。

〇ご回答者について

企 業 名	
労働組合名	
年 齢	a 2 0代 b 3 0代 c 4 0代 d 5 0代
性 別	a 女 b 男 *性別による意識の差を調査するためにお伺いします
雇用形態	a 正社員 b 契約社員 c その他[
コース別雇	a制度あり⇒ 総合職 · エリア総合職 · 一般職 · その他[
用管理制度	b制度なし
勤続年数	満年(休職期間を含む)
最終学歴	a 高校卒 b 専門学校卒 c 短大卒 d 4年制大学卒 e 大学院卒 f その他[
現在の	a 事務職 b 営業職 c 販売・サービス職 d 製造職
職種	e 研究・開発職 f その他[
役 職	a 課長クラス b 部長クラス以上 (マネジャー)

〇配偶者 (パートナー)・子どもについて

配偶者 (パートナー)	a 有 (以下の質問にもご	回答ください) b 無
配偶者 (パートナー) の	a 0分	d 1時間以上1時間30分未満
平日1日あたりの	b 1分以上30分未満	e 1時間30分以上2時間未満
家事・育児の分担時間	c 30分以上1時間未満	f 2時間以上

子どもの有無	a 有 ⇒ () 人 ⇒ 末子の年齢() 歳	
(有の場合、人数と末子年齢)	b 無		

- . 自社の女性活躍推進法行動計画について、どの程度ご存知でしょうか。
- 【a~c からお選びください。】
- 行動計画の内容について十分理解している
- b 行動計画があるのは知っているが、内容は詳しく知らない
- c 行動計画があるのかどうかも知らない

- 2. 女性活躍推進に関する宣言・方針・プロジェクトなどはありますか(複数選択可)
 - □自社独自の取組みがある
 - ⇒□女性活躍推進に関する宣言 □女性活躍推進の、経営方針·戦略への位置づけ □女性の管理職登用促進に向けて経営トップが直接関与するプロジェクト □その他[
 - ※HP等で公表しているものがあればそのURL □外部の取り組みに参画している
 - ⇒□「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」(厚生労働省)
 - □「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」(内閣府) □その他[
 - □分からない
- 3. 会社に女性管理職比率の数値目標はありますか
- a あり、目標値を知っている <目標:約(b あるが、目標値は知らない c ない
- c ない d 分からない
- 4.「女性の活躍推進」は何のために必要だと思いますか。重要だと思う類に3つお選びください。

 ださい。
 1 番重要【 】 2番目【 】 3番目【 】
- ださい。 1番車要【 】 2番目【 a 女性の生きがい・働きがいの向上 b 人手不足への対応(採用活動への好影響など)

- 企業競争力の向上(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進など)
- 職場環境改善(社員の意欲向上、コミュニケーションの活性化など)
- 法律の遵守
- その他 (
- g 分からない
- 5. あなたの会社は女性の活躍が進んでいると思いますか a 進んでいる b 業界平均くらい c 進んでいない d 分からない
 - <「a 進んでいる」と答えられた方>
 - その要因は何だと思いますか (複数選択可)

(風土・慣習)

- a 長時間労働の是正
- b 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善(そもそも無い)
- (制度・体制の整備)
- c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備 d 両立支援制度(例:短時間勤務・地域限定勤務等)の整備
- e キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の整備

- f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備
- g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの整備 (女性の人材確保)
- h 女性の採用拡大
- i 能力・意欲のある女性社員の増加
- j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の存在

(社内の理解)

- k 職場同僚の理解がある
- 1 管理職層の理解がある
- n 経営トップのコミットメント(積極的な関与)がある (その他)
- n 業績が好調
- o 取り組みによる業績改善への期待 p 行政による育児支援インフラの整備(保育所や病児保育施設など)
- その他(
- <「c 進んでいない」と答えられた方>

進まない要因は何だと思いますか (複数選択可) (風土・慣習)

a 長時間労働の常熊化

- 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在

(制度・体制の整備)

- c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備
- d 両立支援制度 (例:短時間勤務・地域限定勤務等)の未整備 e キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の未整備
- f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備
- 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備 (女性の人材確保)

h 女性の採用不足

- i 能力・意欲のある女性社員の不足
- 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の不足

(补内の理解)

- k 職場同僚の理解不足
- 1 管理職層の理解不足
- m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)の不足
- (その他)
- o 取り組みによる業績低下の懸念
- p 行政による育児支援インフラの未整備 (保育所や病児保育施設など)
- q その他(

6. 女性の中長期的なキャリア形成に向けた取り組みについてお答えください。

	導入済み	未導入	分から ない	自身・部下が 利用した
管理職向け女性部下マネジメント研修				
日珪城 月日女社部トマイングント切 18	⇒導入済	· みの場合(②を回答	
女性向けキャリア研修				
女は回けってクケ切局	⇒導入済	みの場合(③を回答	
キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリ ング制度				
先輩社員が後輩女性社員を個別にサポートするメ ンター・メンティ制度				
社内公募制度・社内フリーエージェント制度				
働き方(場所・時間等)に制約があっても管理職と なれるようなキャリアパス				
一般職女性社員の総合職への転換や職域拡大				
①あたたの今社における 研修たどの制度道:	人仕汲かむ	弾 びくか	******	

- ②【①「管理職に対する女性部下のマネジメント研修」で「導入済み」を選択された方】 下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。
- a 無意識の先入観(性別による役割分担意識等)の払しょく
- b 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方
- の 男女関係ない早期の育成機会(o)IT、選抜型部係やプロジェクトなど Off-JT) の付与 d 上司・部下の十分なコミュニケーション (両立支援やキャリア形成に関する考え方 等の共有)の機会の設定
- ③【①「女性向けキャリア研修」で「導入済み」を選択された方】 下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。
 - a 中長期的なキャリア意識の醸成

 - b 育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援
 - c 女性に限定した管理職育成プログラムや幹部候補選抜育成制度

7. 自部門の部下の育成に関する以下項目について、あなたはどの程度取組んでいますか ①家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮

②キャリア形成について自身や組織としての期待を伝え、本人の考え方との共有を図る 対男性部下 □対线している □必要と思うが実践できていべい □不必要 □開心が無い 対女性部下 □対线している □必要と思うが実践できていべい □不必要 □開心が無い ③積極的に研修などに参加させる

対男性部下 □実践している □必要と思うが実践できていない □不必要 □関心が無い 対女性部下 「実践している 「必要と思うが実践できていない 「「不必要 「関心が無い

B管理職向けアンケート

```
④早期に責任ある仕事を任せる
  ⑤他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける
  対男性部下 □接线している □必要と思うが接続できていない □不必要 □開心が無い
対女性部下 □接线している □必要と思うが接続できていない □不必要 □開心が無い
 ⑥働く時間や場所に制約があってもハンディとならないよう評価する
  対男性部下 □ 均接している □ 必要と思うが実験できていない □ 不必要 □ 開心が無い
対女性部下 □ 対线している □ 必要と思うが実験できていない □ 不必要 □ 開心が無い
 ⑦自分自身が魅力ある管理職となり部下の目標となる
        □実践している □必要と思うが実践できていない □不必要 □関心が無い
 ⑧職場全体で働き方や仕事の進め方を見直す
        □実践している □必要と思うが実践できていずい □不必要 □関心が無い
8.「7.」に記載のもの以外に、あなたが必要と思っている取組み、実践している取組み
 があればご記入ください。
9.「7.」で「必要と思うが実践できていない」を選択した項目に関して、その理由を
 ご記入ください。
 項目〔〕理由(項目〔〕理由(
10. 女性活躍推進に関する取り組みによりどんな効果があったと思いますか。
 3年前と比べた変化をお答えください。
  a 企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)
              □改善 □不変 □後退 □分からない
□改善 □不変 □後退 □分からない
  b 投資家からの評価
                        □改善 □不変 □後退 □分からない
   顧客・消費者からの評価
 (人材確保)
  d 採用活動の状況(応募者数増加、人気ランキング上昇 など)
                        □改善 □不変 □後退 □分からない
                        □改善 □不変 □後退 □分からない
  。 か性の離職家
 (職場の風土・働き方)
                       □改善 □不変 □後退 □分からない
  f 女性社員のモチベーション
  g 上司·部下のコミュニケーション、職場の雰囲気
                     □改善 □不変 □後退 □分からない
  h 労働時間(残業時間など)
                        □改善 □不変 □後退 □分からない
```

```
i 仕事の効率(会議時間・回数など) □改善 □不変 □後退 □分からない
    その他 (
11. 今後、あなたの会社で女性活躍推進において注力すべきことは何だと思いますか。

      下記のうち重要だと思う順に4つ選び、ご記入ください。

      1番重要【 】 2番目【 】 3番目【 】 4番目【 】

1番重要【】
a 女性の採用強化
b 育児・介護との両立支援制度の充実
c 女性の意識改革
d 職場全体の意識改革
  上司の意識改革 (女性部下との考え方の共有、育成への考慮など)
f 性別にとらわれない人材育成
g 女性に向けたキャリア支援
h 管理職への積極的な登用
i 多様で柔軟な働き方の実現
j 処遇や評価制度の見直し
k その他 (
12. あなたの部署の女性部下のキャリア意識についてどう認識されていますか
a 部長クラス以上をめざす人が多い
b 課長クラスをめざす人が多い
  キャリア意識の低い人が大半を占める
d 専門分野でのスペシャリストをめざす人が多い
  結婚・出産で退職を望む人が多い
f 分からない
13. 職場に、女性部下のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)となりそうな
  女性はいますか。 (複数回答可)
a 部署内にいる
d その他[
14. 女性部下のキャリア形成や育成に関する悩みや女性の活躍推進の課題などをご記入く
  <u>、こ、。</u>
【自由にご記入ください。】
15.「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどう思
 いますか。次の中から1つお選びください。
b どちらかといえば賛成
```

```
c どちらかと言えば反対
16.「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方について、あなたは
 どう思いますか。次の中から1つお選びください。
a 賛成
c どちらかと言えば反対
d 反対
                                        以上
```

●女性社員向けアンケート

〈女性従業員・組合員 様向け アンケート〉

〇ご回答者	こついて
企業名	
構成組織	
組合名	
年 齢	a 2 0代 b 3 0代 c 4 0代 d 5 0代
雇用形態	a 正社員 b 契約社員 c その他[]
コース別雇用管理	a 制度あり⇒ 総合職 · エリア総合職 · 一般職 · その他 []
制度	b制度なし
勤続年数	満 年 (休職期間を含む)
最終学歴	a 高校卒 b 専門学校卒 c 短大卒 d 4年制大学卒 e 大学院卒 f その他[
現在の職 種	a 事務職 b 営業職 c 販売・サービス職 d 製造職 e 研究・開発職 f その他[]

O配偶者 (パートナー)・子どもについて

職

a 一般 b 主任・係長クラス

配偶者 (パートナー)	a 有 (以下の質問にもご	回答ください) b 無
配偶者 (パートナー) の	a 0分	d 1時間以上1時間30分未満
平日1日あたりの	b 1分以上30分未満	e 1時間30分以上2時間未満
家事・育児の分担時間	c 30分以上1時間未満	f 2時間以上

c 課長クラス d 部長クラス以上

	子どもの有無 (有の場合、人数と末子年齢)) 人 ⇒ 末子の年齢() 歳
--	--------------------------	--	--------------	-----

1. 子ども「有」と回答された方に質問します。

1. ナとも「利」と回答された方に質問します。 育児をしながら働途接けることを考えた際、どんなことを不安に思いましたか。 【a~hからお選びいただき、「その他」については具体的にご記入ください。(複数回答可)】 a 時間の制約があることや家庭事情での休暇取得について、職場の理解が得られるか b 時間の制約がある中で、自分の結例のいく成果が挙げられるか。 c これまでしていた業務よりも軽易な業務しか任されず物足りないのではないか

- 育児が満足にできないのではないか 家族の協力が得られるか
- e 家族の協力が得られるかf 体力的につらいのではないか
- その他[g その他_L h 特にない

2.身近に活躍していると思える女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在) <u>はいますか。</u> ∼e からお選びいただき、「その他」については具体的にご記入ください。(複数回答可)】 職場にいる b 職場以外にいる 親・姉妹・親戚など d その他「 3. 短時間勤務制度についてお答えください a ある ⇒要件の内容 [b ない 4. 働き続けることを支援する各種制度はありますか①。また、その制度を利用したこ はありますか②。利用した制度の中から、最も役立った制度を選んでください③。 その制度を利用したこと ①a~eから会社にある制度をお選びください。(複数回答可) 育児に対する金銭的支援[b 短時間勤務以外の、勤務時間に関する制度(フレックス・長時間労働是正 など) 育児休暇からの早期復職支援 d フルタイム勤務への復帰支援 f 在宅勤務・テレワーク e 补内保育所 育児休業中の情報提供[多様な社員区分 (勤務地限定社員、時間限定社員など) 時間単位の有給休暇取得制度時間外労働の免除 j 家族看護休暇制度 1 その他(②上記の a~1 で利用したことがある制度の記号をご記入ください。 ③ ②に記入された制度のうち、最も役に立った制度はどれですか。一つだけ選択し、ご記 自社の女性活躍推進法行動計画について、どの程度ご存知でしょうか。 5. 目社の女性活躍推進法
「動計画について、どの程度ご存知 【a〜c からお選びください。】 a 行動計画の内容について十分理解している b 行動計画があるのは知っているが、内容は詳しく知らない c 行動計画があるのかどうかも知らない

6.「女性の活躍推進」は何のために必要だと思いますか。重要だと思う順に3つお選びく

- □ 大文性の店産推画 | 【刊のだめに必要だと思いますが。 黒要だと思う順に3つださい。 1 音重要 【 】 2 音目 【 】 3 音目 【 】
 □ 女性の生きがい・働きがいの向上
 □ 大手不足への対応(採用活動への好影響など)
 企業競争力の向上(誘作なマーケットの創造・開拓、イノベーション促進など)
 □ 機構環境改善(社員の意欲向上、コミュニケーションの活性化など)
- 法律の遵守
- g 分からない

7. あなたの会社は女性の活躍が進んでいると思いますか

進んでいる b 業界平均くらい c 進んでいない d 分からない <「a 進んでいる」と答えられた方>

その要因は何だと思いますか (複数選択可)

(風土・慣習)

- a 長時間労働の是正 b 女性にない
- b 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善(そもそも無い) (制度・体制の整備)
- c 性別に関係なく部下を育成する什組みの整備
- 両立支援制度(例:短時間勤務・地域限定勤務等)の整備 キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の整備
- f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備 g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの整備
- (女性の人材確保)
- i 能力・意欲のある女性社員の増加 j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の存在
- (社内の理解) (社内の埋解)
 k 職場同僚の理解がある 1 管理職層の理解がある
- m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)がある
- (その他)
- n 業績が好調 o 取り組みによる業績改善への期待
- 行政による育児支援インフラの整備 (保育所や病児保育施設など) a その他(
- <「c 進んでいない」と答えられた方>
- 進まない要因は何だと思いますか (複数選択可) (風土・慣習)
- a 長時間労働の常熊化
- b 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在 (制度・体制の整備)
- (制度・体制の整備) c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備 d 両立支援制度 (例:短時間勤務・地域限定勤務等)の未整備
- キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の未整備 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備
- g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備

h 女性の採用不足 i 能力・意欲のある女性社員の不足 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の不足

(社内の理解) 1 管理職層の理解不足 k 職場同僚の理解不足

m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)の不足 (その他)

の 乗り組みによる業績低下の懸念 p 行政による育児支援インフラの未整備(保育所や病児保育施設など)

8. 女性の中長期的なキャリア形成に向けた、あなたの会社における、研修などの制度導 入状況をお選びください.

	導入済み	未導入	分から ない	自身が 利用した
管理職向け女性部下マネジメント研修				
女性向けキャリア研修				
キャリアコンサルティング・キャリアカウンセ リング制度				
先輩社員が後輩女性社員を個別にサポートす るメンター・メンティ制度				
社内公募制度・社内フリーエージェント制度				
働き方(場所・時間等)に制約があっても管理職 となれるようなキャリアパス				
一般職女性社員の総合職への転換や職域拡大				

9. あなたのキャリア形成に関する以下の項目に関し、あなたの上司の取り組み状況につ

いて、当てはまるものを選んでください ①家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮 □対数されている □必要と思うが対数されていない 口関心が無ん

③積極的に研修などに参加させる

□ 実践されている □ 必要と思うが実践されていない。 ④ 早期に責任ある仕事を任せる □関心が無い

□関心が無い

一時が必須

●女性社員向けアンケート

```
10. 女性活躍推進に関する取り組みによりどんな効果があったと思いますか。
  3年前と比べた変化をお答えください。
(企業価値)

      (企業価値)
      a 企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)

      口改善 口不変 口後退 口分からない
      b 投資家からの評価

      し改善 口不変 日後退 口分からない
      c 顧客・消費者からの評価

      口改善 口不変 日後退 口分からない

    d 採用活動の状況(応募者数増加、人気ランキング上昇 など)
                                         □改善 □不変 □後退 □分からない
□改善 □不変 □後退 □分からない
      女性の離職率
   11. これまでの職場でのキャリアの中で、リーダーの役割を務めた経験はありますか。
(職場のプロジェクトや職場内の任務分担の中など、どのようなものでも結構です)
【a~d の中からお選びください。】
a たびたびあった b 数回あった
                                         c 1回あった d 全くない
12. あなたの今後のキャリアについてどうイメージされていますか。

【a~から2つまでお選びください。】
a 部長クラス以上をめざしたい b 課長クラスをめざしたい
c 特に上の役職に戴くことは考えていない・あまり就きたくない
d 専門分野でのスペシャリストになりたい
e 今の会社での昇進に限らず、幅広いキャリアアップの可能性を考えている
e 今の会社での昇進に限らずf 結婚を機に仕事を辞める
                                   g 出産を機に仕事を辞める
h その他[
13. あなたが学卒時に、選びたいと思っていた生き方について、a~gのうちから1つお選
びください。
a 仕事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続ける

    □ 仕事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続け、キャリアアップをめざす
    □ 仕事を持ち、結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持ち、結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持ち、キャリアアップを

  めざす
仕事を持ち、結婚や子育でで退職して、その後仕事を持たない
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない
仕事を持ち、結婚するはしない
仕事を持ず、結婚する
特に考えていなかった・わからない
j その他[
```

```
14.「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどう思いますか。次の中から1つお選びください。
  賛成
b どちらかといえば賛成
c どちらかと言えば反対
15.「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方について、あなたは
 どう思いますか。次の中から1つお選びください。
a 賛成
a 質成
b どちらかといえば賛成
c どちらかと言えば反対
d 反対
16. 女性が社会でより活躍するために、改善されればよいと思うことは何ですか。
【自由にご記入ください。】
職場、教育現場、社会全般についてなど何でも
                                                         以上
```

大阪労使会議

◇日 時:2018年11月5日(月)15:30~17:00

◇場 所:メルパルク大阪

◇次 第:○挨 拶 公益社団法人 関西経済連合会 牧野明次 副会長 日本労働組合総連合会大阪府連合会 山﨑弦一 会長

○共同事業報告および意見交換

・共同事業の趣旨等について 連合大阪 佐伯昭子 副事務局長

・女性活躍推進に関するアンケート中間報告

関西学院大学 経済学部 西村 智 教授

• 意見交換

○関西女性活躍推進フォーラム報告 関経連 梅村その子 担当部長

○働き方改革に関する意見交換

◇出席者:(順不同・敬称略)

【共同事業:女性活躍推進に関するアンケート調査】

主查: 関西学院大学経済学部 教授 西村 智

【日本労働組合総連合会大阪府連合会】

会 長 山﨑弦一(電機連合連合大阪専従)

副会長 山本一志(電機連合大阪地方協議会議長)

副会長 菊地栄男(JAM JAM大阪執行委員長)

副会長 嶋本佳和(情報労連大阪地区協議会議長)

副会長 岡田陽平(JP 労組 近畿地方本部執行委員長)

副会長 西村 誠(JR連合大阪府協議会議長)

副会長 白川智美(情報労連連合大阪女性委員会委員長)

副会長 多賀雅彦(事務局 連合大阪専従)

事務局長 田中宏和(電力総連連合大阪専従)

副事務局長 井尻雅之(電機連合連合大阪専従)

副事務局長 黒田悦治(自治労連合大阪専従)

副事務局長 佐伯昭子(事務局 連合大阪専従)

副事務局長 香川 功(事務局 連合大阪専従)

【公益社団法人関西経済連合会】

牧野明次(岩谷産業 会長兼CEO) 副会長

労働政策委員会委員長 井狩雅文(日本ネットワークサポート 社長)

労働政策委員会副委員長 前田盛明(レンゴー副社長) 労働政策委員会副委員長 白井正勝(東洋紡執行役員)

労働政策委員会副委員長 森本勝一(日立造船常務執行役員業務管理本部長)

労働政策委員会副委員長 島岡秀和(丸島アクアシステム 社長)

専務理事 関総一郎

常務理事・事務局長 出野精二 理事 · 労働政策部長 神田 彰 労働政策部担当部長 中井正郎

労働政策部担当部長 梅村その子

「女性の活躍推進に向けた取り組み調査」 中間報告(概要)

西村教授のアンケート調査の中間報告内容に ついて、以下のようにまとめた。



- ●関西は女性の就業率、管理職比率がともに低く、 女性活躍が進んでいるとはいえない。また、関 西は共働き率が低く、夫の家事労働時間が短い など、性別役割分業意識が根強い。
- ●一方、関西でも育児世代の女性の就業率は上昇 傾向にあり、M字カーブが解消されつつある。 しかし、関西は女性の未婚率も上昇しており、 必ずしも女性が結婚しても働き続けているわけ ではない。
- ●今回アンケート調査を実施したことで、2015年 と2018年の経年比較ができるようになった。
- ●2015年と2018年のアンケート回答企業の規模と 業種の構成を比較すると、それほど違いはない。 2018年のアンケートで300人以下の企業規模の 会社は全体の約20%だったが、実際に存在する 日本の企業では、300人以下の会社が99.2%を 占めるので、効果的な方策について検討する時 は考慮が必要である。

- ●2015年のアンケートの結果から、女性の採用比 率、管理職に占める女性の割合、推進担当者・ 部署の設置割合はともに増加している。しかし、 中堅企業の女性の管理職はまだ少ない。
- ●平均の時間外労働時間は2015年と横ばいだっ た。全国と比べても時間外労働の時間が長く、 働き方を変えることなく女性活躍に取り組んで いることが分かる。
- ●両立を支援する制度の導入も進んでおり、男性 の育児休業制度の取得率も増えている。女性の 育児休業制度の取得期間は減っているので、男 女で育児がシェアできているのではないかと考 えられる。
- ●キャリア形成に資する研修の導入も増えている が、キャリアアップを望む女性は部長・課長ク ラスを合わせて13.9%から15.3%と微増にと どまった。全国平均は20%台であり、関西では 全国と比べると管理職候補がまだ少ない。
- ●女性の活躍推進が必要な理由として企業は「企 業競争力の向上 | を1番に挙げているが、管理 職と女性従業員は「女性の生きがい・働きがい の向上 | を1番に挙げている。女性自身が生き がい・働きがいを感じることは重要だが、管理 職がそれを競争力向上に繋げる意識を持たなけ れば、真の女性活躍は進まないのではないか。
- ■「自社は女性の活躍が進んでいると思うか」と いう問いに対しては、企業・管理職・女性従業 員三者の回答に大きな違いはなかった。
- ●一方で、「自社が女性の活躍が進んでいる要因」 は、三者で意見が分かれた。女性活躍の進んで いる企業では、「性別によらない部下の育成・ 評価」を女性が実感している。また、女性活躍 の進む企業でも、「経営トップのコミットメン

ト」は現場まで浸透していない。

- ●「進んでいない要因」では、企業と女性従業員 は「管理職層の理解不足」を挙げているが、管 理職は「能力・意欲のある女性社員の不足」を 挙げており企業・女性従業員と管理職の間に ギャップがある。
- ●企業・管理職に対して「自社で女性の活躍推進 において注力すべきこと」を質問したところ、 「意識改革」をあげる企業が多い一方、女性活 躍が進む企業の女性が感じていた「性別に捉わ れない人材育成」をあげる企業は少なかった。
- 「女性の活躍推進による自社への影響」は、企 業や管理職と異なり、女性は経営への影響を実 感していない。特に職場の雰囲気や女性のモチ ベーション向上の評価が低い。
- ●別の調査で、「男性の労働時間は昇進に影響が ないが、女性は労働時間が長い人ほど昇進して

- いる」という結果が出ている。昇進意欲がある ことを口で言っても伝わらないので、残業して 働くことで上司にシグナルを送っていると考え られる。
- ●今後関西で女性活躍を進めていくためには、以 下3点を行うべきだと考えている。①性別役割 分業意識が高い関西では、役割分業意識はすぐ に変えることができないので、両立支援策の整 備、②時間外労働の削減、③両立支援策に加え て、性別によらない育成や評価。
- ●今後は2015年調査と2018年調査を用いて、女性 活躍が進んでいる企業とそうでない企業の間の 違い、昇進意欲がある女性社員とそうでない女 性社員との間の違い、勤続年数や雇用形態(一 般職or総合職)などによる意識の違いについて 分析する予定。



「関西女性活躍推進シンポジウム すべての女性が活躍できる関西へ」

◇日 時:2019年2月13日(水)13:30~17:00

◇場 所:兵庫県民会館9階けんみんホール

◇参加者:約250人 ◇次 第:○開会挨拶

> 関西女性活躍推進フォーラム 顧問/関西広域連合 連合長 井戸敏三 内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当) 岡本義朗

○基調講演

「女性活躍推進の加速化を目指して~関西企業における取り組みの効果を検証する」 関西学院大学経済学部 教授 西村 智

「働き方改革~仕事・家庭の両立支援とイクボスの心得~」 NPO 法人ファザーリング・ジャパン代表理事 安藤哲也

○若者世代からの政策提案発表

「生き方・働き方"わたし流"~誇りと自信を持って働く未来を描く~」 四国大学短期大学部学生チーム 阿波 Girls

○パネルディスカッション

パネリスト:関西学院大学経済学部 教授

西村 智

NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事 安藤哲也

神戸学院大学現代社会学部 教授

清原桂子

(ひょうご女性の活躍推進会議 委員)

東洋紡株式会社 執行役員 東京支社長

白井正勝

(関西経済連合会 労働政策委員会 副委員長)

四国大学短期大学部学生チーム

阿波 Girls

ファシリテーター:

兵庫県立大学政策科学研究所 教授

(関西女性活躍推進フォーラム 座長代理)

三崎秀央

○閉会挨拶

連合近畿地方ブロック連絡会 丸田 聡

(連合兵庫 副会長・男女共同参画推進委員長)

(敬称略)

基調講演【概要】

女性活躍推進の加速化を目指して

~関西企業における取り組みの効果を検証する

講師: 西村 智

関西経済連合会と連合大阪が共同で行った「女 性活躍推進に関するアンケート調査」を分析した 結果を報告する。アンケート調査は今回が第2回

目で、第1回目は2015年に行われた。その時は関経 連の会員企業、連合大阪の加盟企業の人事部門と その女性社員に回答いただいた。今回は人事部門

と女性社員に加え、管理職の方々にもご協力いた だき同じ企業で人事部門・管理職・女性社員の三 者の意識のズレについて調査した。また、2度目 のアンケートによって、経年比較ができるように なった。

今回のアンケート結果から判明した管理職に占 める女性の割合が高い企業の特長は、①従業員に 占める女性比率が高い、②雇用継続割合の男女差 が小さい、③有休取得率の男女差が小さい、の3点 である。このことから、管理職に占める女性の割合 を高くするためには女性の母数を増やす、男性中 心の働き方を変えるといった対策が必要である。

また、2015年と2018年の両アンケート回答企 業のうち、管理職に占める女性の割合が増加した 企業の特徴は、①女性活躍推進法に基づく行動計 画を策定かつ実施状況を点検、課題を分析してい る、②行動計画の内容の進捗を労使で共有してい る、③女性活躍推進部署がある、あるいは、女性活 躍推進担当者がいる、の3点である。このことか ら、行動計画の策定および労使での共有、女性活躍 推進担当部署あるいは担当者がいることは、女性 活躍を推進する上で効果的であることが分かった。

*詳細は、報告書P.3 ~ 23参照



働き方改革

~仕事・家庭の両立支援とイクボスの心得~

講師:安藤 哲也

「イクボス」とは、職場で共に働く部下のワーク・ ライフ・バランス(仕事と家庭の両立を)を考え、 その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の 業績と結果を出しつつ自らも仕事と私生活を楽し むことができる上司(経営者・管理職)のことであ る。政府は2014年から女性活躍を推進しており、 2016年には女性活躍推進法が全面施行された。北 欧の女性活躍が進んだ要因を調べた結果、男性の 育児参画の推進が挙げられ、男性の意識と働き方 を変えていく必要があることが分かった。女性活 躍、イクメン(男性の育児参画の推進)、イクボスは 3点セットである。

昭和時代の激しく部下を働かせ、長時間働き成

果を上げていた上司を「ゲキボス」と呼んでいる。 その後バブルが崩壊し成果が出なくなり、さらに 長時間労働を求めた「ダメボス」、2003年に始まっ たノー残業デーにより、成果は出ていないが部下 を早く帰らせる「トクボス」が生まれ、「トクボス」 は、いま特に増えている。しかし成果が出ていない ので評価はされない。これからは、部下の仕事と生 活の両立を応援してあげることで部下の仕事への モチベーションを上げ、成果に繋げる「イクボス」 が求められる。そうでなければ、女性活躍だけでな く介護などを抱えながらでも働ける社会にはなら ない。

若者世代からの政策提案【概要】

若者世代からの政策提案発表

生き方・働き方"わたし流"

~誇りと自信を持って働く未来を描く~

学生チーム 阿波 Girls

私たちは国連SDGs目標8「働きがいのある 人間らしい仕事の実現に向けて | "キャリアポー トフォリオ"の導入を提案する。

私たちの大学では、取り組んだ課題や目標、学外 での活動を「自己教育力シート」と呼ばれるもの に記入し、成長記録として見える形で蓄積してい る。大学の先生も入力した内容についてアドバイ スをくれ、「自己教育シート」に書かれた情報は自 分の宝物になり、社会に出る時の励みになる。この 内容をキャリアの蓄積と自己実現のプロセスに置 き換えたものが"キャリアポートフォリオ"である。

イメージは自分の今までのキャリアの記録が ぎっしり詰まった持ち運び自由のカバンである。 社内の部署異動、転職、育児休暇の取得など、全て の記録をキャリアポートフォリオに入力すること で自分のキャリアを可視化でき、また記入された 内容について上司もコメントをすることで公正な 人事評価にも繋がる。

キャリアポートフォリオを導入することで、女 性はキャリアを可視化し成長を実感できるので、 仕事を通じた達成感と自己実現を手に入れること ができる。

パネルディスカッション【概要】



東洋紡における女性活躍推進の 取り組み

白井 東洋紡は創業1882年の繊維の会社である。 従業員は単体で約3000人、グループ全体では約 1万人で、そのうち女性従業員は約3割である。女 性活躍の行動計画では、2020年度末に①女性管理 職の人数を2015年度末比で2倍にする、②総合職 における女性比率を15%にする、という二つの目 標を掲げている。

当社では、2015年6月「女性活躍推進チーム」 を発足させ、注力して取り組んできた。女性活躍推

進チームは採用・教育・制度の三つの柱を掲げてお り、全て人事部にある機能なので人事部の中に立 ち上げた。一つ目の「採用」は特に女性総合職の採 用に力を入れており、毎年女性比率は40%以上で ある。二つ目の「教育」は男性管理職の意識を変え るために研修を実施している。また、女性総合職自 身の教育や女性リーダー候補の研修も進めてい る。さらに、一般職の女性からの「女性活躍は総合 職だけで一般職は置き去りなのか」という声に応 えて、一般職活性化プロジェクトを立ち上げた。

このプロジェクトでは、毎年当社の課題に対し て1年議論を重ね、経営層に解決策を提案する。提 案のいくつかは実際に実現もしている。三つ目の 「制度 |では、ベビーシッターの金銭的支援を導入 した。成長のチャンスである出張に多くの女性が 行けるように、子育て中の女性が出張する時はべ ビーシッターの費用を全額会社負担にしている。

女性活躍に関するアンケート結果から 感じたこと

清原 西村先生の女性活躍のアンケート分析結果 から、二つ興味を持ったことがある。一つ目は、女 性活躍が進んでいる理由が企業と管理職は「両立 支援制度 |が1位であるのに対し、女性社員は「性 別に関係なく部下を育成する仕組み |が1位、2 位も「活躍に応じて正当に女性社員を評価する制 度」というギャップである。国が、育児休業や短時 間勤務などの両立支援による働き続ける女性の拡 大だけでなく、意思決定の場に参画できるキャリ ア形成の構築が必要だと舵を切っていることと今 回のアンケート結果が重なっている。

二つ目は、女性活躍が進んでいない理由として 管理職だけが能力・意欲のある女性社員の不足を 挙げているという点である。アンケート結果と同 様に、管理職からは「女性に管理職を目指してみて はと伝えても断られる」など能力・意欲のある女性 社員の不足を感じる声をよく聞く。しかし、実際に 能力・意欲のある女性社員がいないのだろうか。女 性社員の中には「いずれは管理職になりたいが、 今は子育てが忙しいから管理職にはなれない |と いった事情があるかもしれない。管理職は女性社 員に一歩踏み込んで対話することが必要である。

トップの理解を得るために

白井 当社のトップは女性活躍を経営戦略だと考 えており、研修にも社長が出てくるなど熱心に取 り組んでいる。トップは「女性活躍は人材強化であ る」という考えを持っている。まず、女性を採用し 数を増やし、女性に働きがいを見出してもらい、 ロールモデルの女性を見て私も働きたいと思って もらう。このような人材戦略が必要だということ を社長は理解していたので、トップコミットメン トで女性活躍を進めることができた。

安藤 企業の経営者は利益を出さないと評価され

ないので、イクボスは儲かるということを伝えて いる。女性たちのアイデアからヒット商品が生ま れている例などを伝え、ワーク・ライフ・バランス やイクボスは福利厚生ではなく、経営戦略であ り、会社を存続させるためには必要だということ を伝えると経営者は腹落ちしてくれる。

女性活躍を推進する管理職の 意識改革・評価のあり方

白井 当社はトップの理解はあるが、その次の層 である管理職の理解を得ることは難しい。管理職 が岩盤であり、意識改革の研修もまず女性自身で なく管理職に対して行っている。しかし、なかなか 効果は出ず、今までと違った方法で管理職の意識 を変えようと考えているところである。岩盤は固 くてなかなか動かせない。

安藤 やはり女性活躍を推進する管理職への評価 が大事。東京の先進的な企業は、男性の育休を増や して業績もあげているなど女性活躍や多様性を推 進している管理職を評価する。そうすれば、女性活 躍への管理職の意識も変えることができる。制度 だけではだめで、評価も変えないといけない。

社内報で活躍した女性を載せる企業が多いが、 女性が輝き始めた要因には必ずボスも関係してい るので、女性だけでなくそのボスがどういうマネ ジメント・声かけをしたかを載せ、それを見た管理 職がイクボスの方が評価されると思うことが大 事。また、女性活躍の岩盤である管理職に研修をす る時は管理職本人を否定してはいけない。まずは 今までの功績を称えた上で、昔の時代と今では違 うということを伝えるべき。

西村 大学は営利団体ではないので働き方改革で 利益が上がるということはない。そのため皆さんが おっしゃるように「利益が上がるから働き方改革を 進めよう」ということはできない。だから、ある程度 評価の中で、イクボスになると得になる仕組みを入 れていくことが良いのではないかと思った。

三崎 女性活躍推進と管理職に頭ごなしに言って も、なかなか理解してもらえない。女性活躍を推進 すれば自身の評価が上がるといったポジティブな 面があれば、我が事になり管理職も変わることが できるのではないか。

国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業

関西女性活躍推進シンポジウム すべての女性が活躍できる関西へ

私たちができること

開催日 2019年 2月13日 水

13:30~17:00 開場13:00

兵庫県民会館9階 けんみんホール



●関西女性活躍推進フォーラム シンポジウム リーフレット

プログラム

開会挨拶 13:30~13:40

第 部 基調講演 13:40~14:45

関西における企業の女性活躍推進の取組状況とキャリアアップ支援について

西村 智 さん 関西学院大学経済学部 教授

働き方改革 ~仕事・家庭の両立支援とイクボスの心得~

安藤 哲也 さん NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事

第2部 若者世代からの政策提案発表 14:45~15:00

生き方・働き方「わたし流」~誇りと自信を持って働く未来を描く~

四国大学短期大学部 学生チーム 「阿波 Girls」

関西広域連合主催「大学生等との意見交換会|最優秀賞・受賞チーム

休

15:00~15:15

第3部 パネルディスカッション 15:15~16:45

ファシリテーター 三崎 秀央さん

兵庫県立大学政策科学研究所教授(関西女性活躍推進フォーラム座長代理)

バネリスト 西村 智さん

関西学院大学経済学部 教授

バネリスト 清原 桂子さん 神戸学院大学現代社会学部教授(ひょうご女性の活躍推進会議委員)

バネリスト 白井 正勝さん 東洋紡株式会社執行役員 東京支社長 (関西経済連合会労働政策委員会副委員長)

パネリスト 安藤 哲也さん NPO法人ファザーリング・ジャパンファウンダー/代表理事

パネリスト 学生チーム 「阿波 Girls 」 四国大学短期大学部

登壇者プロフィール



安藤 哲也 🖟 🗽 (あんどう てつや)

NPO 法人ファザーリング・ジャバン ファウンダー/代表理事



西村智 🖁 🌭 (にしむらとも)

経済学博士(フランス・リール大学)専門は労働経済学。主な研究テ

マは、少子化、女性労働、ワーク・ライフ・バランス。最近は、少子

化研究の一環で男女交際や結婚意欲の研究を行う一方、年金・金融リ

テラシーの研究も行う。最近の主な研究業績に、「若者の恋愛離れに関

する一考察: 人探しにみる先送り行動」「人口学研究」39巻1号. 2016「情

報提供のあり方は公的年金制度への信頼に影響するかー不安仮説を用

いた検証」「生活経済学研究」48号.2018がある。

関西学院大学経済学部教授

1962年生。2006 年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパン を設立。講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。 管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。厚生 労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」顧問、にっぽん子育て応 援団共同代表。2017年には「人生100年時代の生き方改革=ライフシ フト」をテーマにライフシフト・ジャパン(株)を設立し取締役会長 に就任。3児の父親。

http://tetsuya-ando.com/



清原 桂子 (きよはらけいこ)

神戸学院大学現代社会学部教授 (ひょうご女性の活躍推進会議委員)



兵庫県立大学政策科学研究所教授 (関西女性活躍推准フォーラム座長代理)

三崎 秀央 🖁 🦫

(みさき ひでお)

専門は組織論・人的資源管理論・イノベーション論。創造的組織、組 織の公平性などの研究に取り組む。日本労務学会常任理事、経営行動 科学学会理事(研究部会長)などを歴任。日本労務学会賞などを受賞。 大学で研究に従事する傍らで、ベンチャー企業の取締役を務め、ジャ スダック上場を果たす。兵庫県女性が活躍する社会づくりのため環境 整備のあり方研究会会長などを歴任。2017年より関西女性活躍推進 フォーラム座長代理。

大学講師を経て、兵庫県立女性センター初代所長。震災後、兵庫県阪神・ 淡路大震災復興本部総括部生活復興局長、同総括部長、労働部長、県 民生活部長、理事。その後、(公財) ひょうご震災記念 21 世紀研究機 構副理事長を経て、現職。専門は、教育学。ひょうご女性未来会議代 表等を務めるほか、男女共同参画推進連携会議議員や、内閣府男女共 同参画会議基本問題・影響調査専門調査会委員、中央防災会議防災対 策推進検討会議委員などを歴任。



白井 正勝 (しらい まさかつ)

東洋紡株式会社執行役員、東京支社長 (関西経済連合会労働政策委員会副委員長)



阿波Girls H 🌭 (あわがーるず)

四国大学短期大学部・学生チーム

1985 年東洋紡績(株)(現:東洋紡(株))三重工場入社。以降、生 産工場を中心に労政関係業務(労働組合対応、従業員管理、福利厚生、 周辺地域対応など)を担当。2012年より人事労政部長。2017年より IT 企業である(株)東洋紡システムクリエートにて代表取締役社長を 経験し、2018年より東洋紡 (株)執行役員に就任。執行役員として 法務部、コンプライアンス部、総務部、不動産事業部、人事部、内部 監査部、名古屋支社、東京支社を所管している。

ビジネス・コミュニケーション科2年生。谷崎好(たにざきこのみ) をリーダーに、吉岡穂乃香(よしおかほのか)、芝美咲(しばみさき)、 杉本萌歌 (すぎもともえか)、川原彩華 (かわはらあやか) の5名で構成。 昨年12月に開催された、関西広域連合主催「大学生等との意見交換会」 での政策提案発表のために結成され、意見交換会では 10 大学 11 チー ムが出場する中、最優秀賞を受賞。

MEMO

神戸新聞が報道

(2019年3月14日付)

「女性活躍は経営戦略 神戸で内閣府シンポジウム 『風土づくり』を呼び掛け|と題する報道記事が 3月14日付の神戸新聞に掲載されました。

記事の内容は次の通りです。「内閣府主催の『関西女性活躍推進シンポ ジウム』が神戸市内で開かれ、企業の人事担当者や労働団体の関係者ら約 250 人が参加。基調講演では、NPO 法人ファザーリング・ジャパンの安 藤哲也代表理事が『部下に子どもができたら出産予定日を聞き、育休取得 と復帰を支援する。そうした風土づくりが大事』と呼びかけた。また、パ ネル討論では『女性活躍とそれを支える管理職の養成は、今や企業がもう かる経営戦略』と強調した。東洋紡の白井正勝執行役員(関経連労働政策 委員会副委員長)は『トップに理解があっても事業部長などの中間経営者 が岩盤になっている』と課題を指摘した」。このようにシンポジウムにつ いて報道されました。













性会議WAWIが本年3月23日(土)から24日(日)の日程で東京で開催されます。 界各国及び日本各地から女性分野で活躍するトップ・リーダーが出席し、日本及び 女性の活躍促進のための取組について議論を行います。

大阪労使会議

◇日 時:2019年2月21日(木)16:00~17:15

◇場 所:関西経済連合会 29 階会議室

◇次 第:○挨 拶 日本労働組合総連合会 大阪府連合会 山﨑弦一 会長 公益社団法人 関西経済連合会 松本正義 会長

- ○要請書手交
- ○意見交換
 - ・2019春季生活闘争方針
 - 特別要請「長時間労働の是正に向けた特別要請」 「同一労働同一賃金の法整備に関する特別要請」
- ○報告
 - ・2018年度共同事業について:「関西女性活躍推進シンポジウム」 「女性活躍推進に関するアンケート」
 - ・2019年度共同事業について:女性活躍推進に関する取り組み
- ◇出席者:(順不同・敬称略)

【日本労働組合総連合会大阪府連合会】

会 長 山﨑弦一(電機連合 連合大阪専従)

副会長 山本一志(電機連合大阪地方協議会議長) 副会長 嶋本佳和(情報労連 大阪地区協議会議長)

副会長 岡田陽平(JP 労組 近畿地方本部執行委員長)

副会長 檜垣次郎(電力総連 関西電力総連会長) 副会長 西村 誠(JR連合大阪府協議会議長)

副会長 石田精三(日教組 大阪府教職員組合執行委員長)

副会長 白川智美(情報労連連合大阪女性委員会委員長)

副会長 多賀雅彦(事務局 連合大阪専従) 事務局長 田中宏和(電力総連 連合大阪専従) 副事務局長 井尻雅之(電機連合連合大阪専従)

副事務局長 黒田悦治(自治労 連合大阪専従) 副事務局長 佐伯昭子(事務局 連合大阪専従) 副事務局長 香川 功(事務局 連合大阪専従)

【公益社団法人関西経済連合会】

会 長 松本正義(住友電気工業 会長) 副会長 牧野明次(岩谷産業 会長兼 C E O)

井狩雅文(日本ネットワークサポート 社長) 労働政策委員会委員長

労働政策委員会副委員長 小野幸親(相互タクシー 社長) 労働政策委員会副委員長 前田盛明(レンゴー副社長) 労働政策委員会副委員長 古谷裕子(北港運輸社長)

労働政策委員会副委員長 森本勝一(日立造船常務執行役員業務管理本部長)

白井正勝(東洋紡 執行役員) 労働政策委員会副委員長

労働政策委員会副委員長 太田めぐみ (アシックス 執行役員) 労働政策委員会副委員長 島岡秀和(丸島アクアシステム 社長)

専務理事 関総一郎 常務理事·事務局長 出野精二 理事・労働政策部長 神田 彰 労働政策部担当部長 梅村その子

2018年度共同事業について

「関西女性活躍推進シンポジウム」「女性活躍推進に関するアンケート」「概要」

関西女性活躍推進シンポジウム 「すべての女性が活躍できる関西へ」

~私たちができること~の開催

開催日:2019年2月13日 会 場:兵庫県民会館

*パネルディスカッション「女性の活躍とは?女 性が働きやすい社会・環境とは?」に白井労働 政策副委員長ご登壇。

*詳細は、報告書P.85~92参照

「女性の活躍推進に関するアンケート」の 実施と分析

西村 智 関西学院大学教授 監修

調査趣旨:女性活躍推進に係る取り組み状況およ

びキャリア形成に繋がる要因を調査。

実施期間:2018年8月2日~11月30日 調査対象:①企業人事部門(201社)

②現在または過去3年以内に女性部下

がいる現場管理職 (369人)

③女性従業員(1245人)

*詳細は、報告書P.24~41参照

2019年度共同事業について

「女性活躍推進に関する取り組み」【概要】

- ▶女性活躍推進法・行動計画の 策定状況向上策
- ●行動計画の策定推進

女性活躍推進法の改正にあたり、行動計画策 定義務の対象拡大が検討されているため、中小 企業に対して策定を働きかける。

●行動計画の進捗状況確認および推進 行動計画を策定済みの企業においてもフォ ローアップセミナーなどを開催する。

● 関経連・連合大阪 機関紙共同企画

- ●女性活躍の積極的・先進的な取り組みをしてい る企業人事担当者や現場管理職、女性従業員を クローズアップし、紹介する記事を双方の月刊 機関紙に連載する。
- ●女性従業員育成 ~しごと力向上セミナー改変共催
- ●「しごと力向上セミナー」第8期以降につい て、アンケートの結果を踏まえ、セミナー内容 をバージョンアップして実施する。



発行者 公益社団法人 関西経済連合会〔労働政策部〕

〒530-6691 大阪市北区中之島6-2-27 中之島センタービル30 F

TEL:06-6441-0101 FAX:06-6443-5347

http://www.kankeiren.or.jp/

日本労働組合総連合会大阪府連合会(連合大阪)(政策・政治・広報グループ)

〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-7 大阪赤十字会館5 F

TEL:06-6949-1105 FAX:06-6944-0055

http://www.rengo-osaka.gr.jp/

部 数 3500部

発 行 2019年3月



大阪労使会議

公益社団法人 関西経済連合会·日本労働組合総連合会大阪府連合会