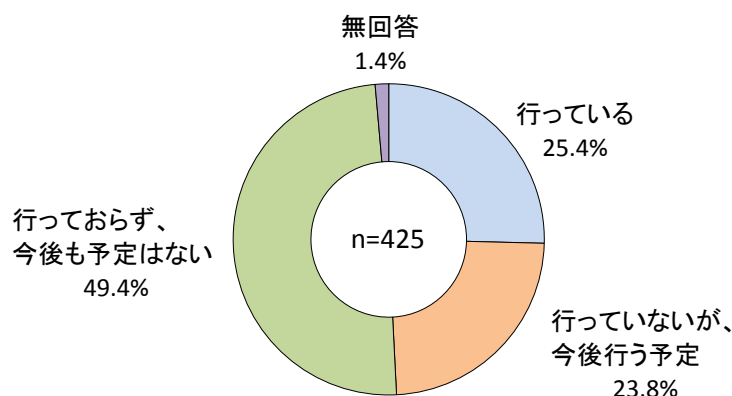


2 女性従業員の活躍促進について

問1 貴事業所では、現在、女性従業員の活躍促進のための取り組み（ポジティブ・アクション）を行っていますか。
(いずれか1つに○)



【全体】

「行っておらず、今後も予定はない」(49.4%)と答えた事業所の割合が最も多く、次いで「行っている」(25.4%)、「行っていないが、今後行う予定」(23.8%)の順となっている。

【業種別】

「行っておらず、今後も予定はない」については、農林水産業(65.5%)が最も割合が高く、次いで運輸・通信、電気・ガス、熱供給・水道業(60.0%)となっている。「行っている」については、金融・保険、不動産業(54.5%)が最も割合が高く、次いで教育(50.0%)、医療・福祉(50.0%)となっている。

【従業員数別】

「行っておらず、今後も予定はない」については、10～29人(55.1%)が最も割合が高く、次いで30～49人(53.2%)となっている。「行っている」については、100人以上(46.9%)が最も割合が高く、次いで50～69人(33.3%)、70～99人(33.3%)となっている。

【従業員数に占める女性従業員の比率別】

「行っておらず、今後も予定はない」については、10%未満(60.4%)が最も割合が高く、次いで60%以上80%未満(55.0%)となっている。「行っている」については、80%以上(50.0%)が最も割合が高く、次いで20%以上40%未満(36.8%)となっている。

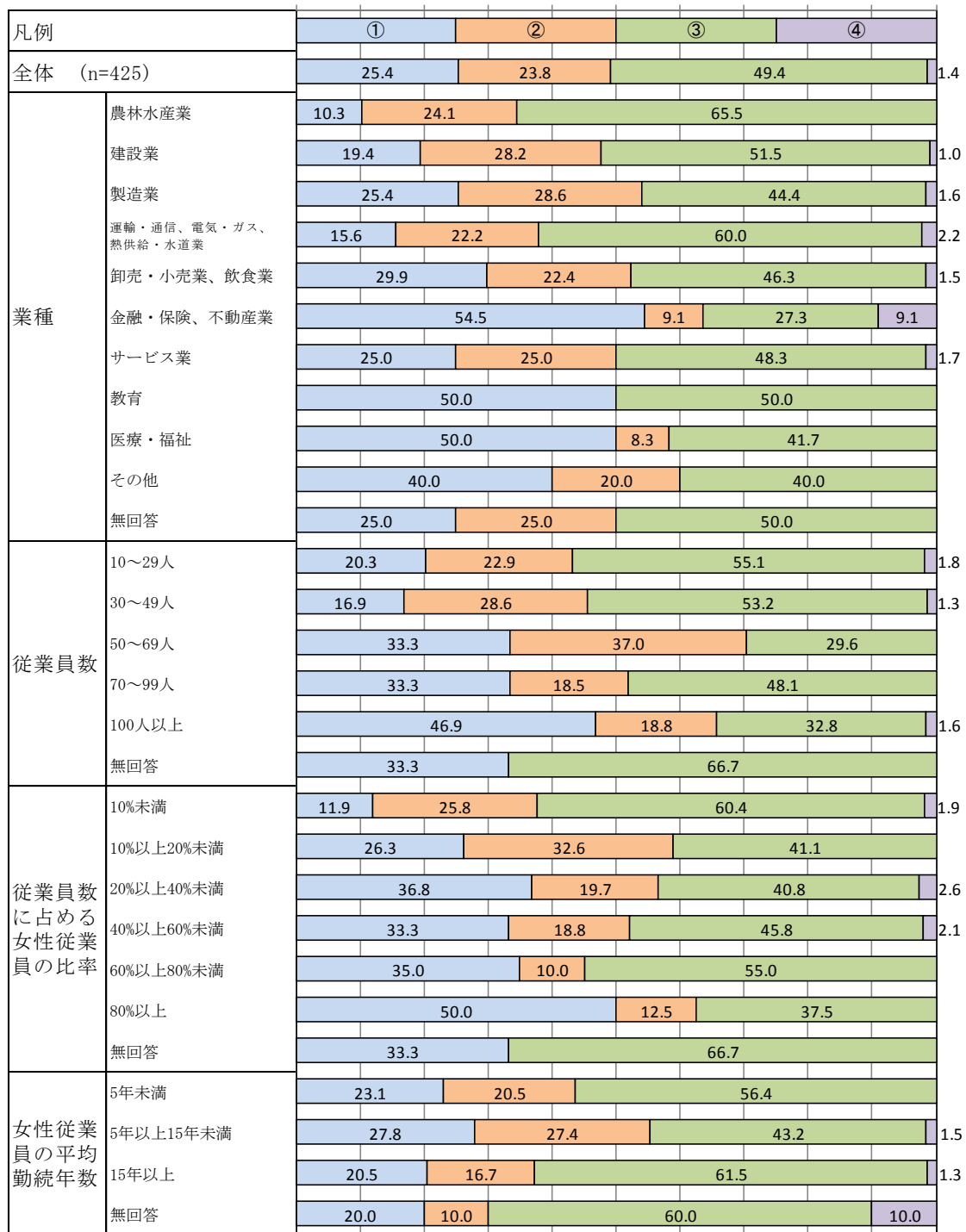
【女性従業員の平均勤続年数別】

「行っておらず、今後も予定はない」については、15年以上(61.5%)が最も割合が高く、

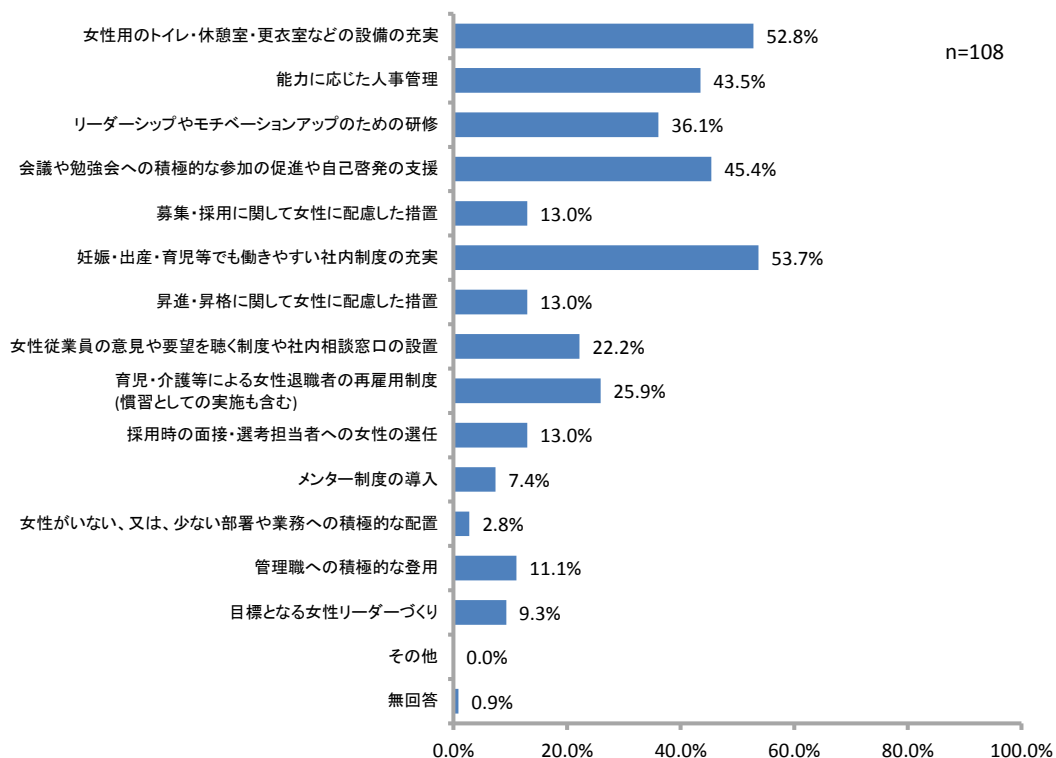
次いで5年未満(56.4%)となっている。「行っている」については、5年以上15年未満(27.8%)が最も割合が高く、次いで5年未満(23.1%)となっている。

①行っている ②行っていないが、今後行う予定
 ③行っておらず、今後も予定はない ④未回答

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%



問2 問8で「1. 行っている」と答えた方にお尋ねします。現在、女性従業員の活躍促進のためにどのような取り組みを行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)



【全体】

「妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実」(53.7%)と答えた事業所の割合が最も多く、次いで「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」(52.8%)、「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」(45.4%)の順となっている。

【業種別】

「妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実」については、医療・福祉(75.0%)が最も割合が高く、次いで製造業(68.8%)となっている。「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」については、教育(100.0%)が最も割合が高く、次いで製造業(81.3%)となっている。

【従業員数別】

「妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実」については、100人以上(80.0%)が最も割合が高く、次いで50～69人(66.7%)となっている。「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」については、30～49人(84.6%)が最も割合が高く、次いで100人以上(56.7%)となっている。

【従業員数に占める女性従業員の比率別】

「妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実」については、60%以上 80%未満(71.4%)が最も割合が高く、次いで80%以上(66.7%)となっている。「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」については、10%以上 20%未満(60.0%)が最も割合が高く、次いで20%以上 40%未満(57.1%)となっている。

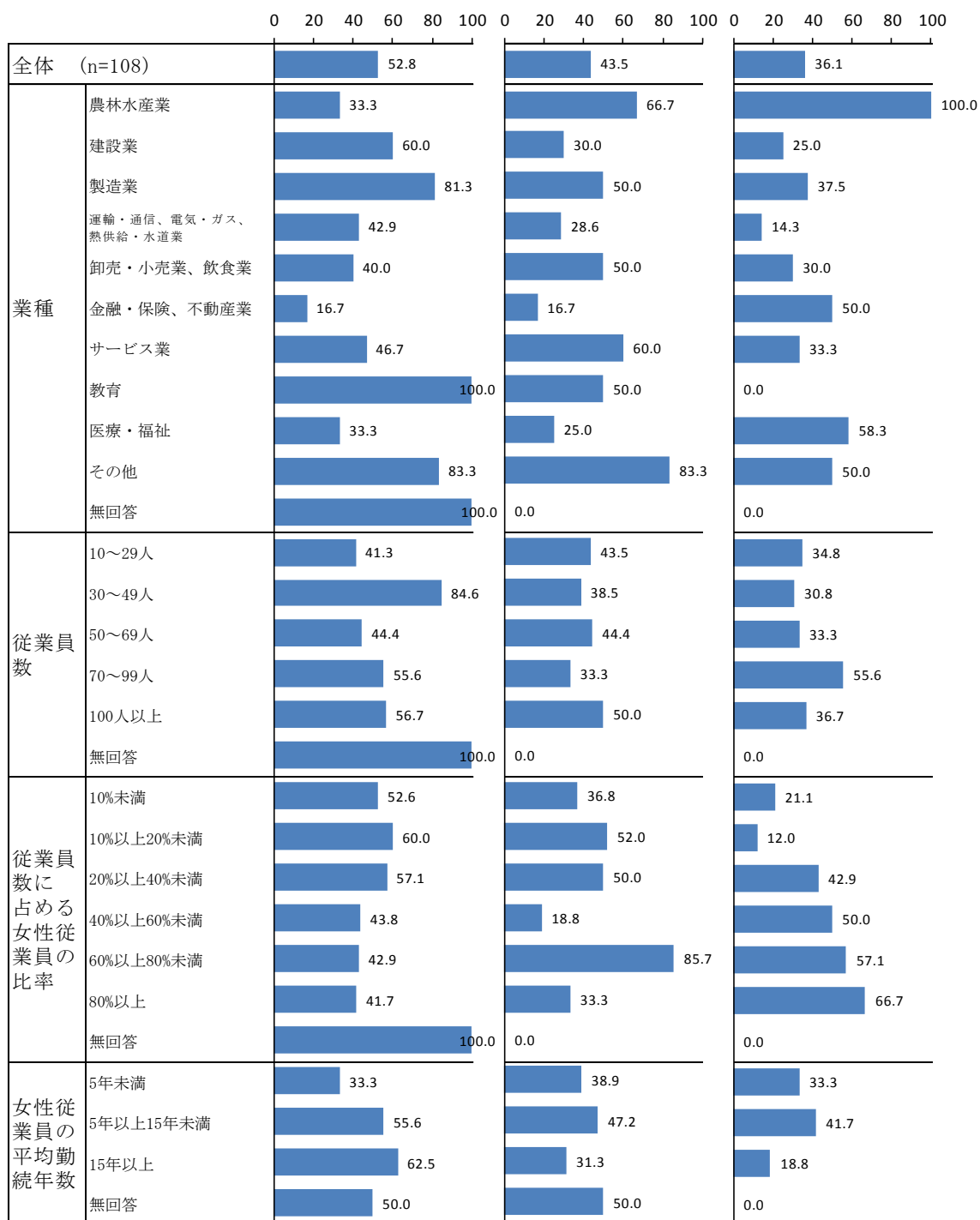
【女性従業員の平均勤続年数別】

「妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実」については、5年未満(61.1%)が最も割合が高く、次いで5年以上 15年未満(59.7%)となっている。「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」については、15年以上(62.5%)が最も割合が高く、次いで5年以上 15年未満(55.6%)となっている。

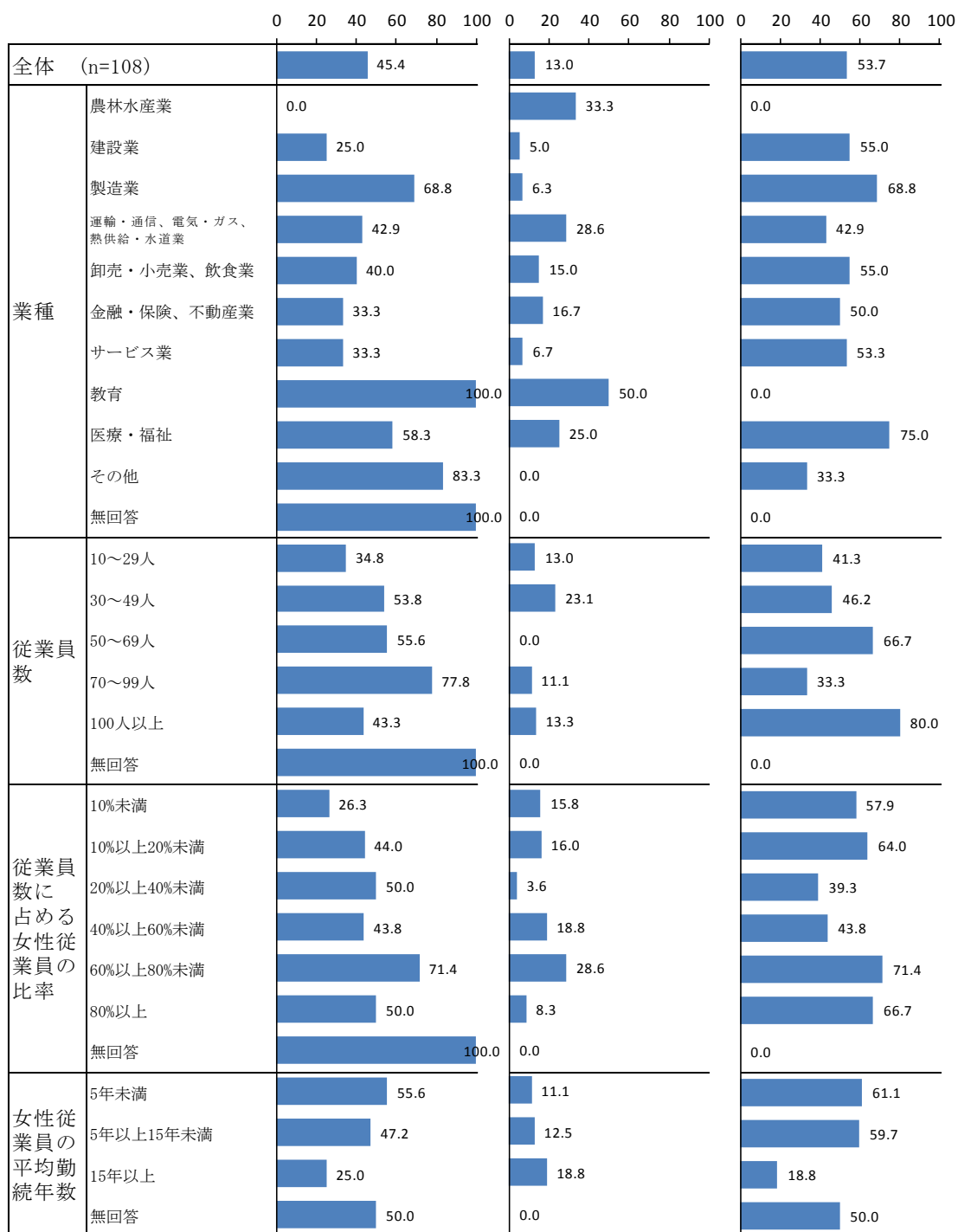
女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実

能力に応じた人事管理

リーダーシップやモチベーションアップのための研修



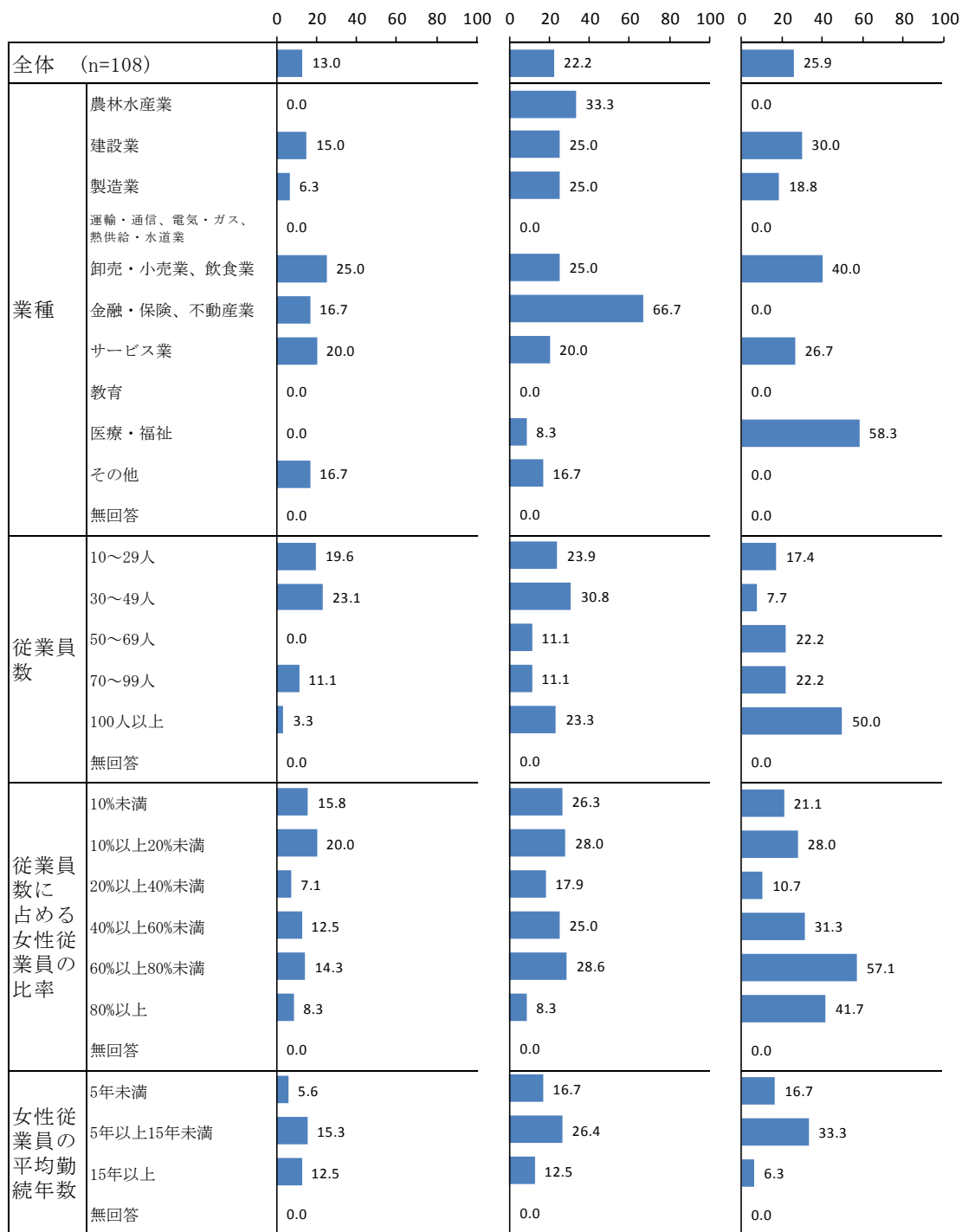
会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援 募集・採用に関して女性に配慮した措置 妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実



昇進・昇格に関して女性に配慮した措置

女性従業員の意見や要望を聴く制度や社内相談窓口の設置

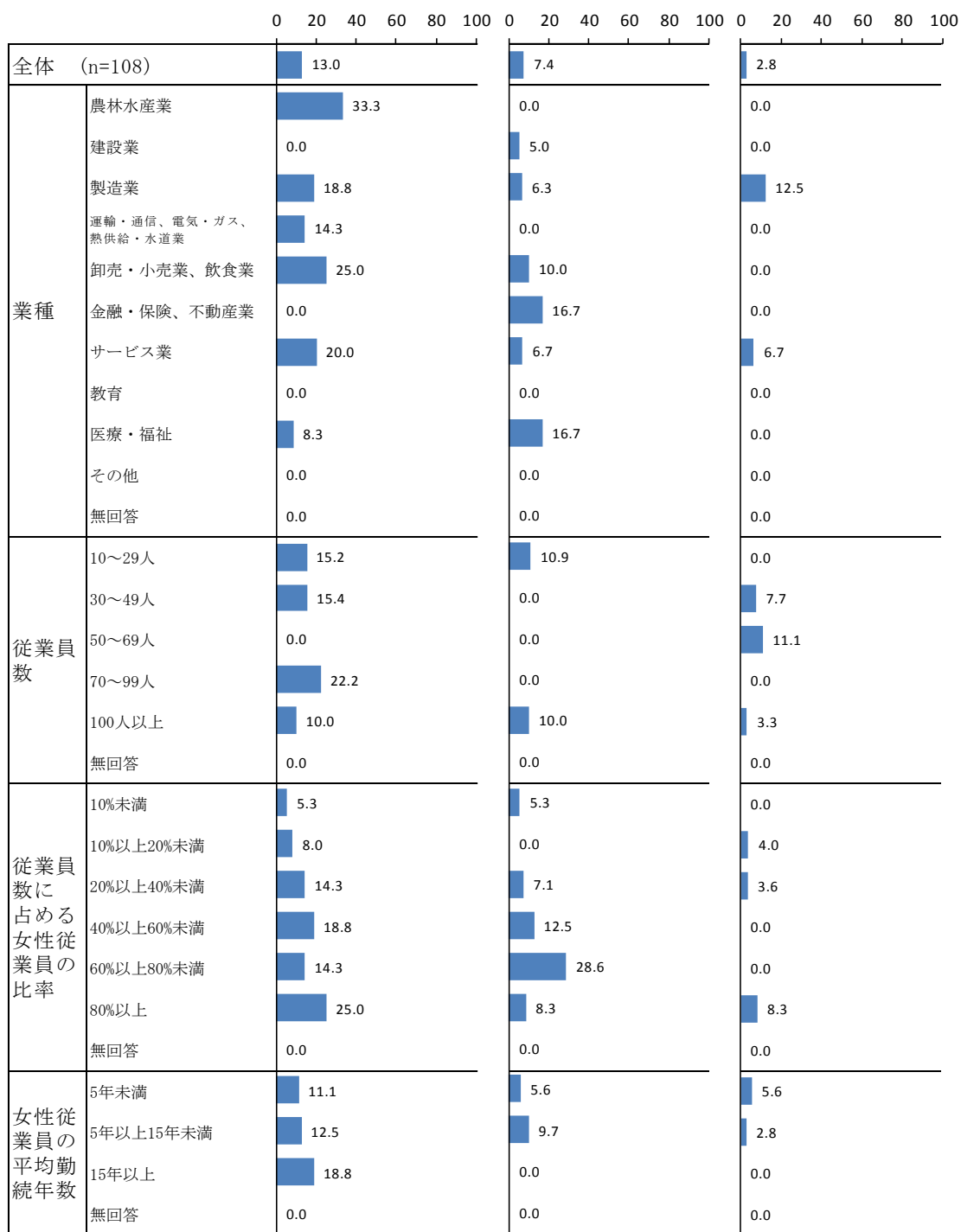
育児・介護等による女性退職者の再雇用制度
(慣習としての実施も含む)



採用時の面接・選考担当者への女性の選任

メンター制度の導入

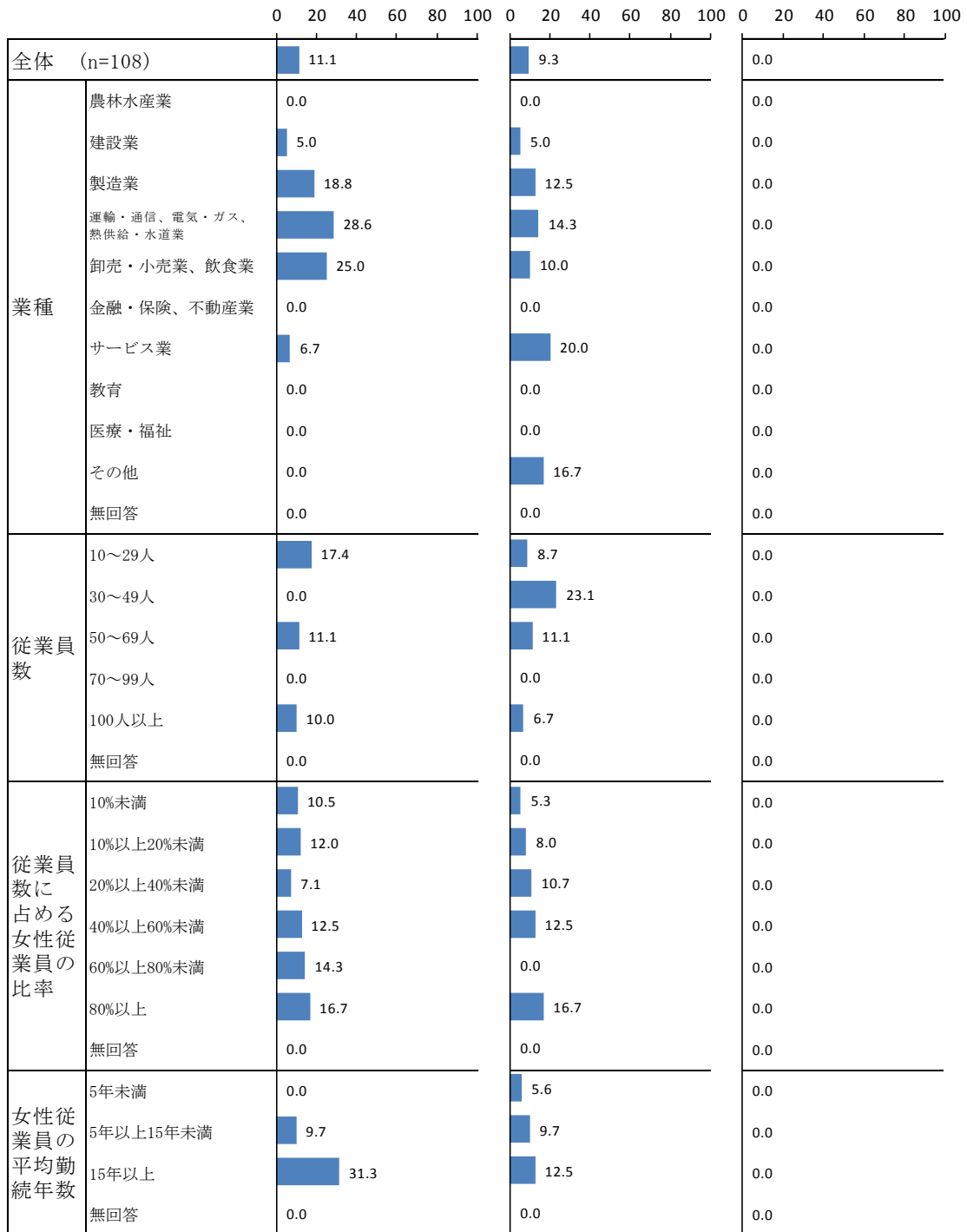
女性がいない、又は、少ない部署や業務への積極的な配置



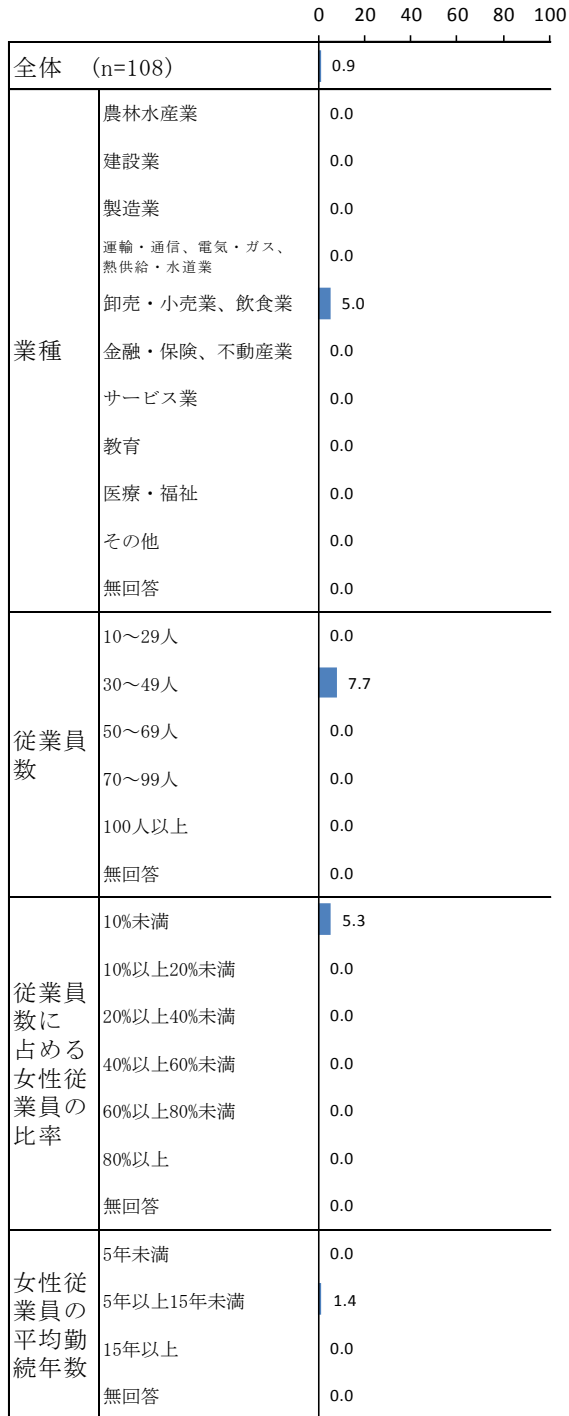
管理職への積極的な登用

目標となる女性リーダー
づくり

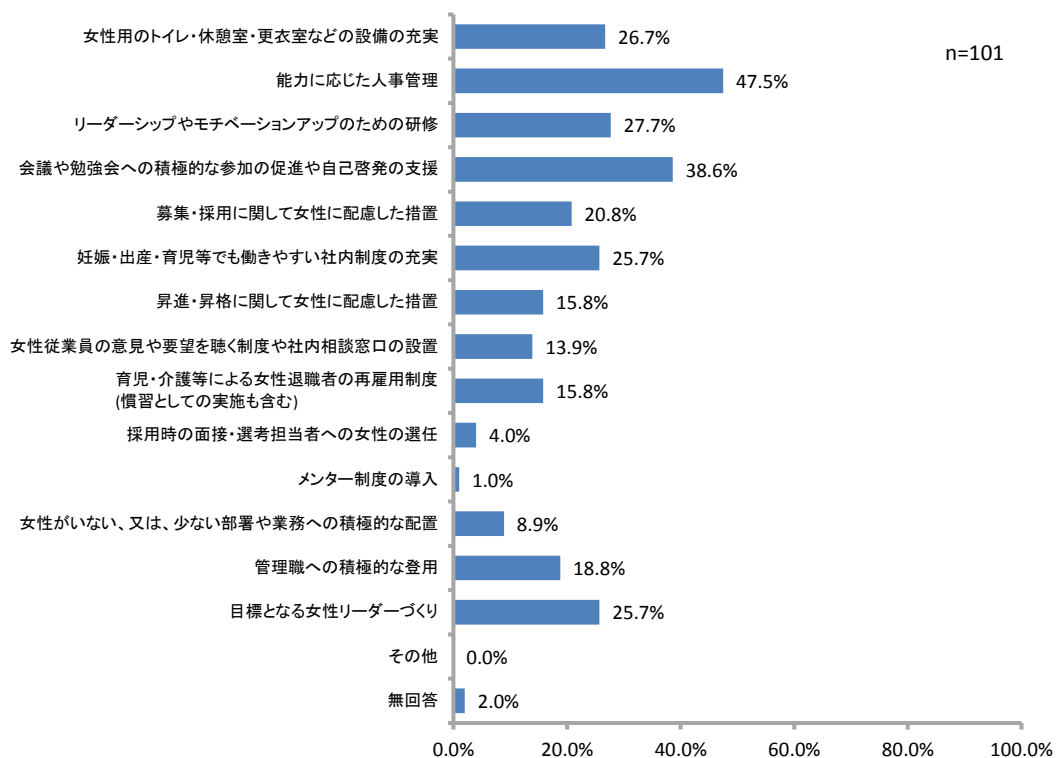
その他



無回答



問3 問8で「2. 行っていないが、今後行う予定」と答えた方にお尋ねします。今後、女性従業員の活躍促進のためにどのような取り組みを行う予定ですか。
(あてはまるものすべてに○)



【全体】

「能力に応じた人事管理」(47.5%)と答えた事業所の割合が最も多く、次いで「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」(38.6%)、「リーダーシップやモチベーションアップのための研修」(27.7%)の順となっている。

【業種別】

「能力に応じた人事管理」については、金融・保険、不動産業(100.0%)が最も割合が高く、次いでサービス業(60.0%)となっている。「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」については、金融・保険、不動産業(100.0%)が最も割合が高く、次いで卸売・小売業、飲食業(46.7%)、サービス業(46.7%)となっている。

【従業員数別】

「能力に応じた人事管理」については、70～99人(60.0%)が最も割合が高く、次いで100人以上(58.3%)となっている。「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」については、70～99人(60.0%)が最も割合が高く、次いで100人以上(50.0%)となっている。

【従業員数に占める女性従業員の比率別】

「能力に応じた人事管理」については、40%以上 60%未満(77.8%)が最も割合が高く、次いで 80%以上(66.7%)となっている。「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」については、10%以上 20%未満(58.1%)が最も割合が高く、次いで 60%以上 80%未満(50.0%)となっている。

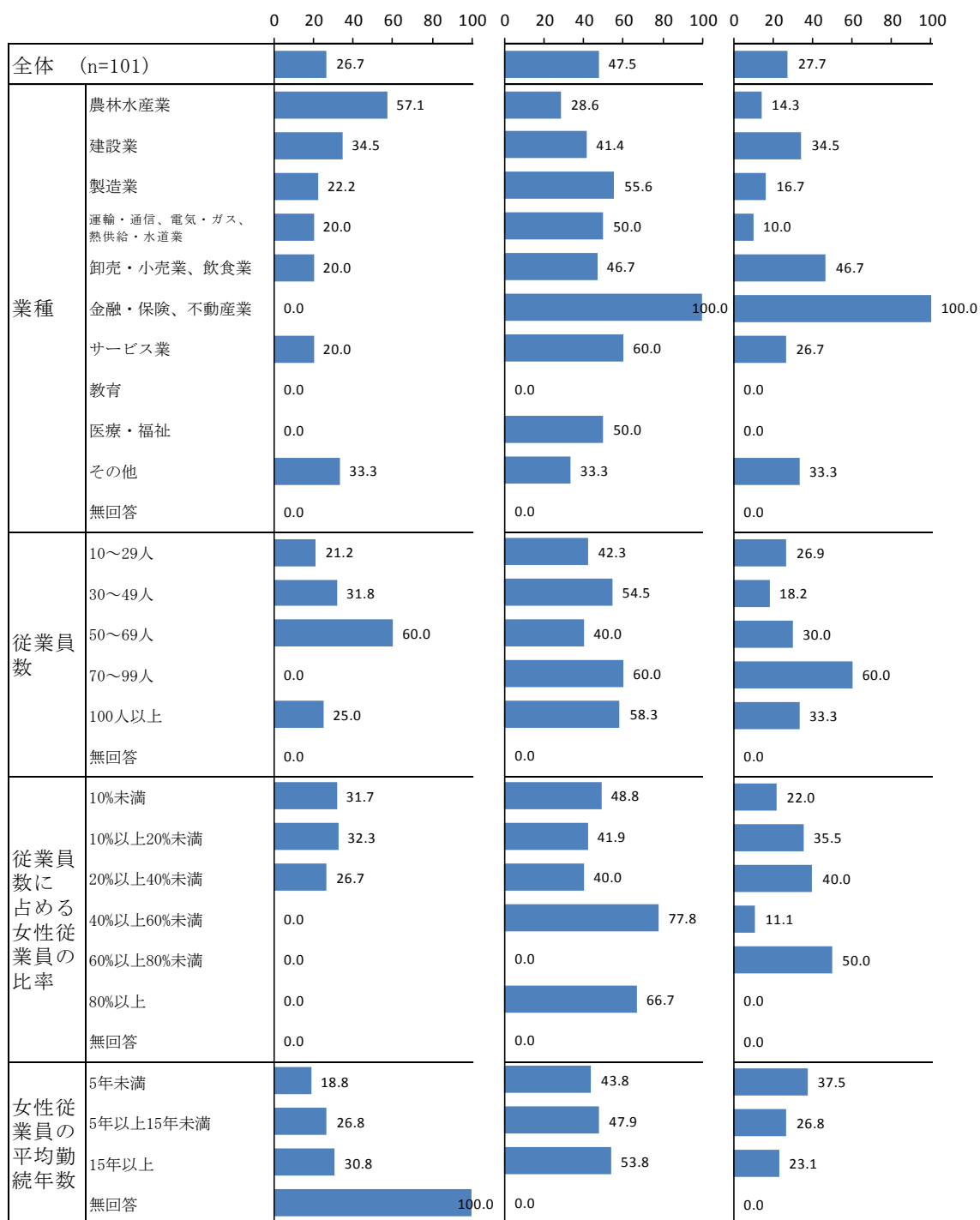
【女性従業員の平均勤続年数別】

「能力に応じた人事管理」については、15年以上(53.8%)が最も割合が高く、次いで5年以上 15年未満(47.9%)となっている。「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」については、15年以上(46.2%)が最も割合が高く、次いで5年以上 15年未満(38.0%)となっている。

女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実

能力に応じた人事管理

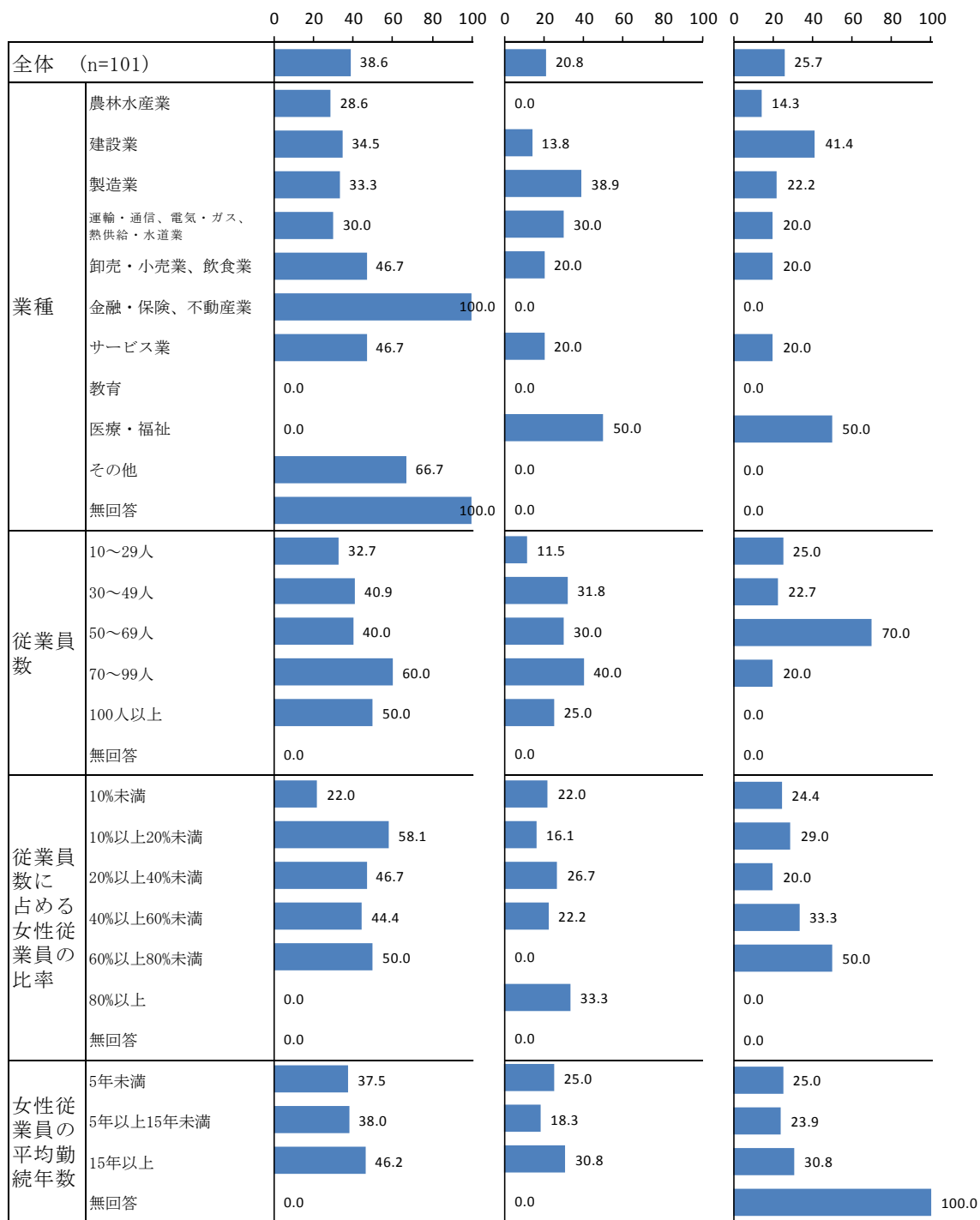
リーダーシップやモチベーションアップのための研修



会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援

募集・採用に関して女性に配慮した措置

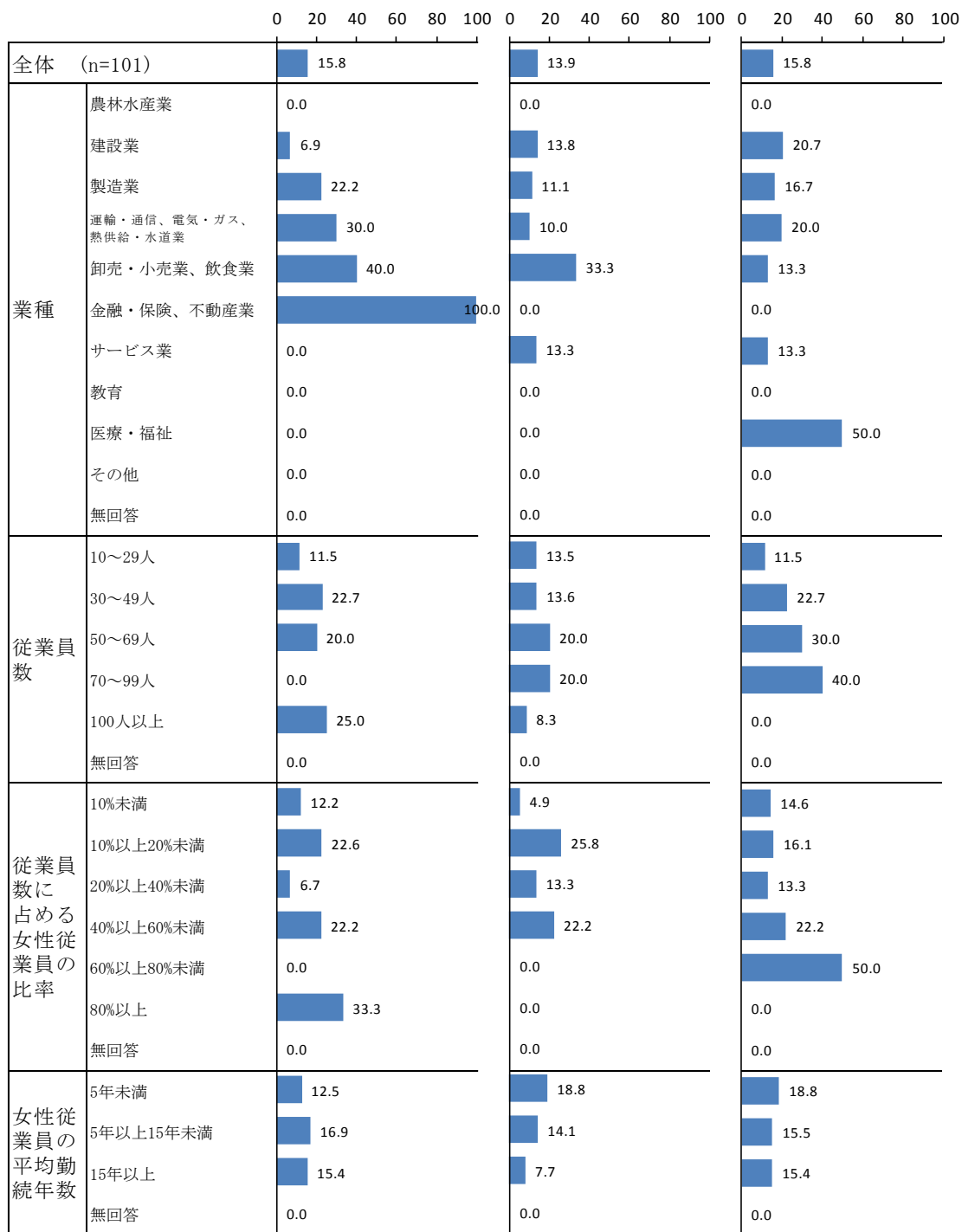
妊娠・出産・育児等でも働きやすい社内制度の充実



昇進・昇格に関して女性に配慮した措置

女性従業員の意見や要望を聴く制度や社内相談窓口の設置

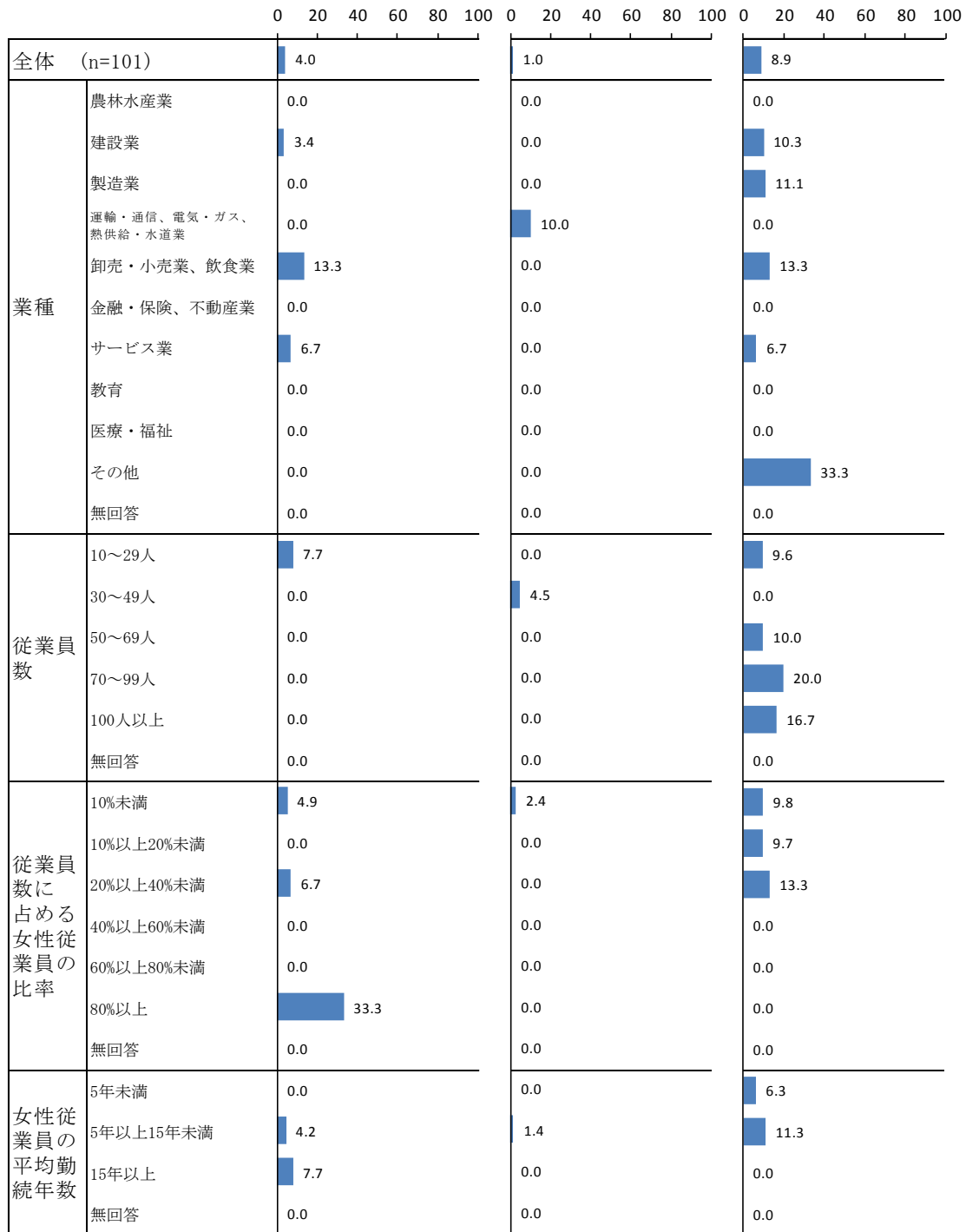
育児・介護等による女性退職者の再雇用制度
(慣習としての実施も含む)



採用時の面接・選考担当者への女性の選任

メンター制度の導入

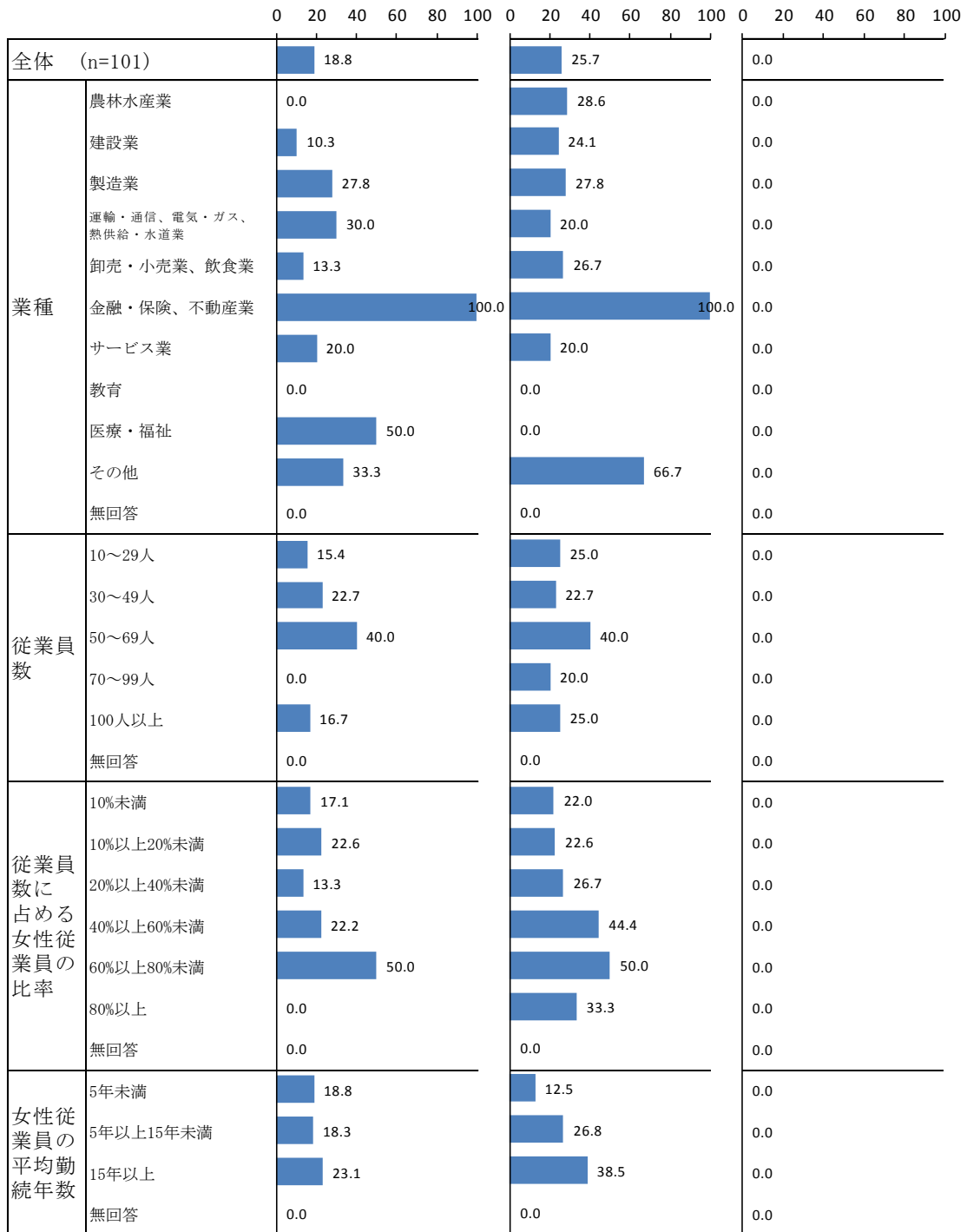
女性がない、又は、少ない部署や業務への積極的な配置



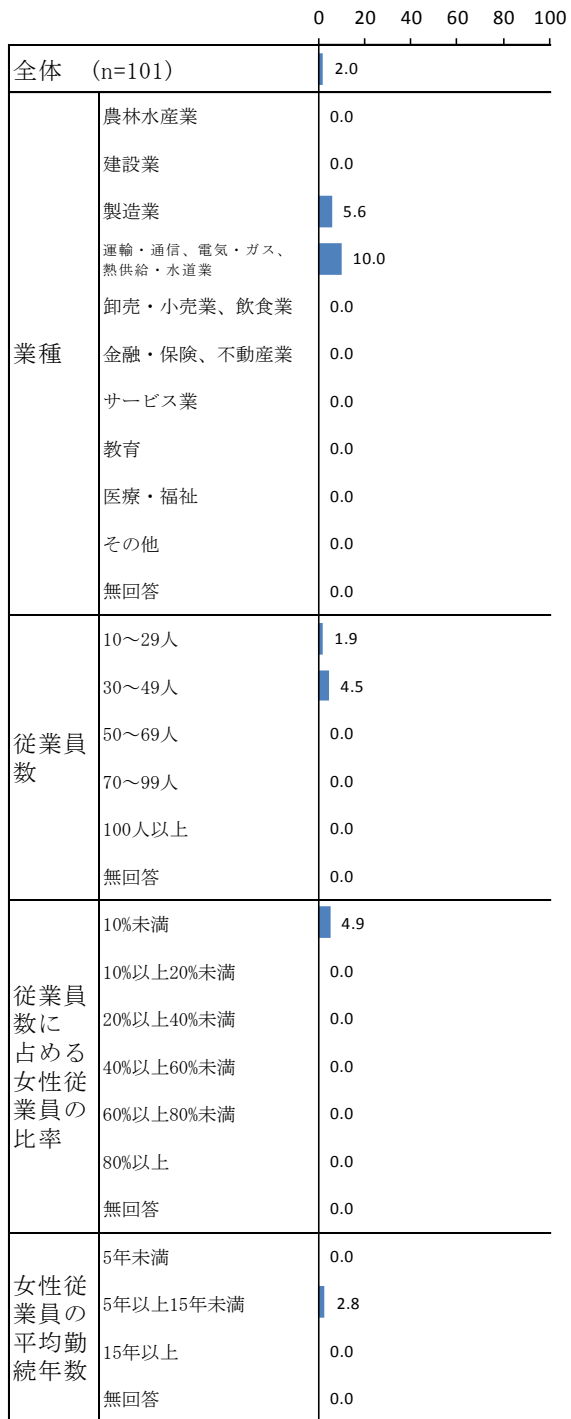
管理職への積極的な登用

目標となる女性リーダー
づくり

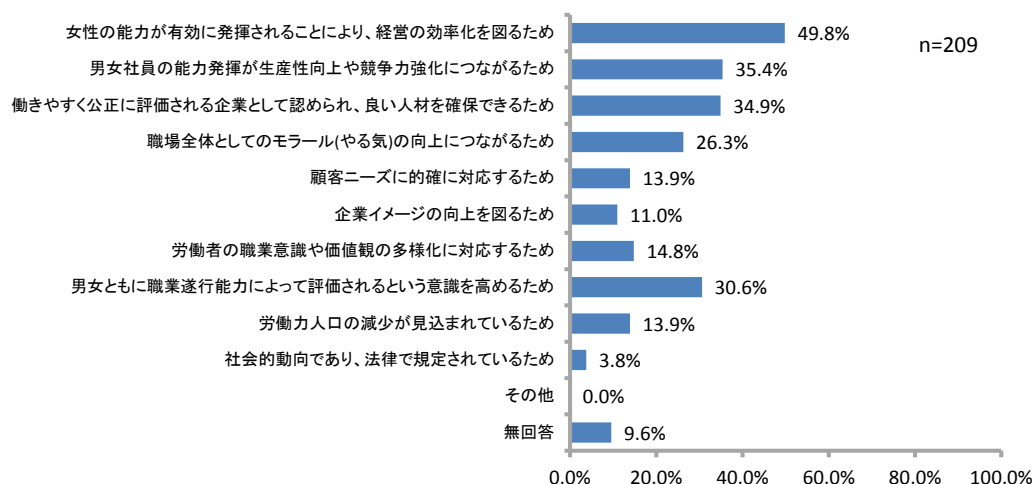
その他



無回答



問4 問8で「1. 行っている」又は「2. 行っていないが、今後行う予定」と答え
た方にお尋ねします。女性従業員の活躍促進に取り組む、又は、今後取り組も
うとしている理由は何ですか。
(あてはまるものに3つまで○)



【全体】

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(49.8%)と答え
た事業所の割合が最も多く、次いで「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につ
ながるため」(35.4%)、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保
できるため」(34.9%)の順となっている。

【業種別】

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」については、
サービス業(56.7%)が最も割合が高く、次いで建設業(55.1%)となっている。「男女社員の能
力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」については、教育(50.0%)が最も割合が
高く、次いで運輸・通信、電気・ガス、熱供給・水道業(47.1%)となっている。

【従業員数別】

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」については、
10～29人(54.1%)が最も割合が高く、次いで50～69人(52.6%)となっている。「男女社員の
能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」については、70～99人(50.0%)が最も
割合が高く、次いで30～49人(42.9%)となっている。

【従業員数に占める女性従業員の比率別】

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」については、
60%以上 80%未満(66.7%)が最も割合が高く、次いで80%以上(60.0%)となっている。「男女

社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」については、60%以上 80%未満(55.6%)が最も割合が高く、次いで 10%未満(36.7%)となっている。

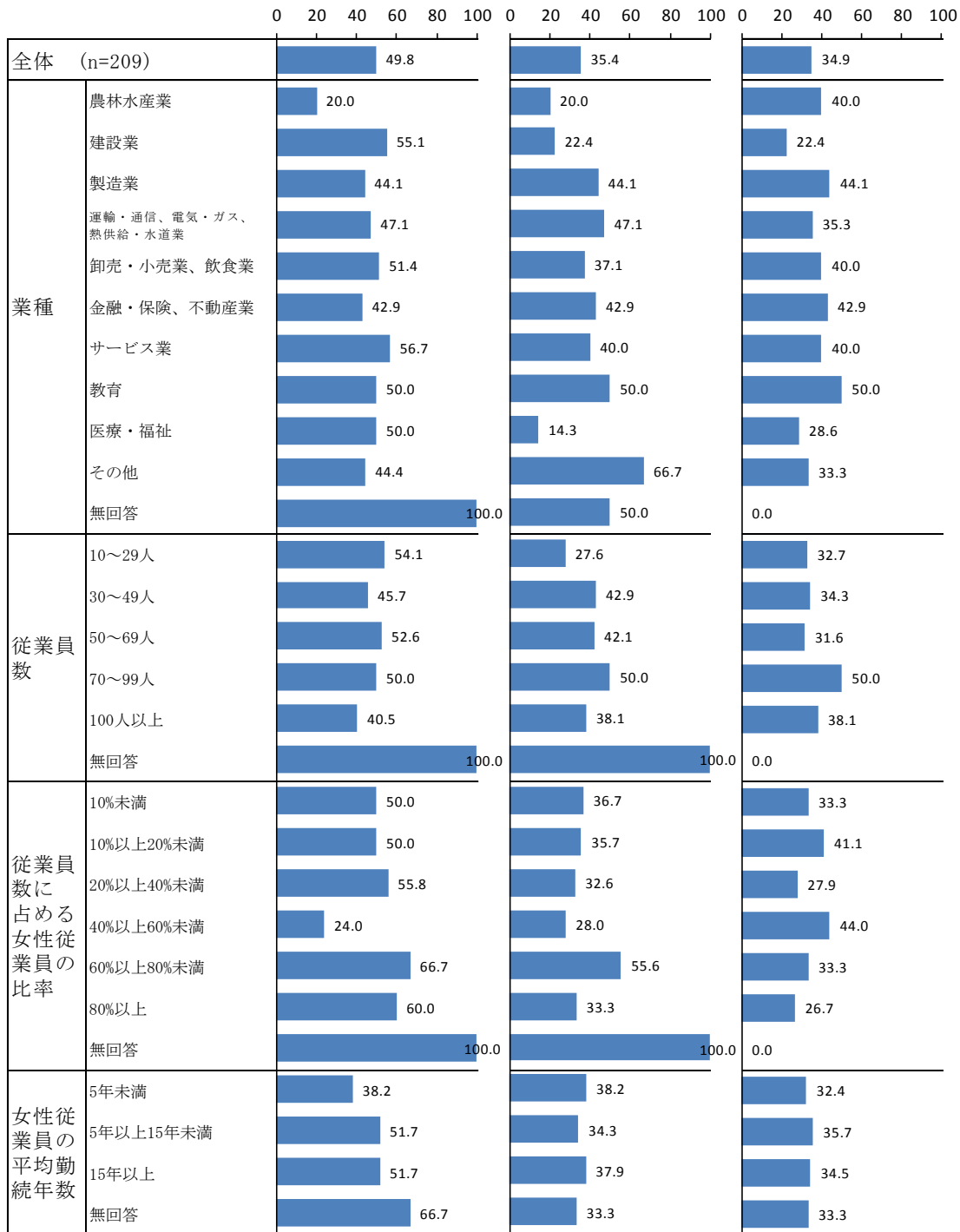
【女性従業員の平均勤続年数別】

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」については、5年以上 15年未満(51.7%)、15年以上(51.7%)が最も割合が高くなっている。「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」については、5年未満(38.2%)が最も割合が高く、次いで 15年以上(37.9%)となっている。

女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため

男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため

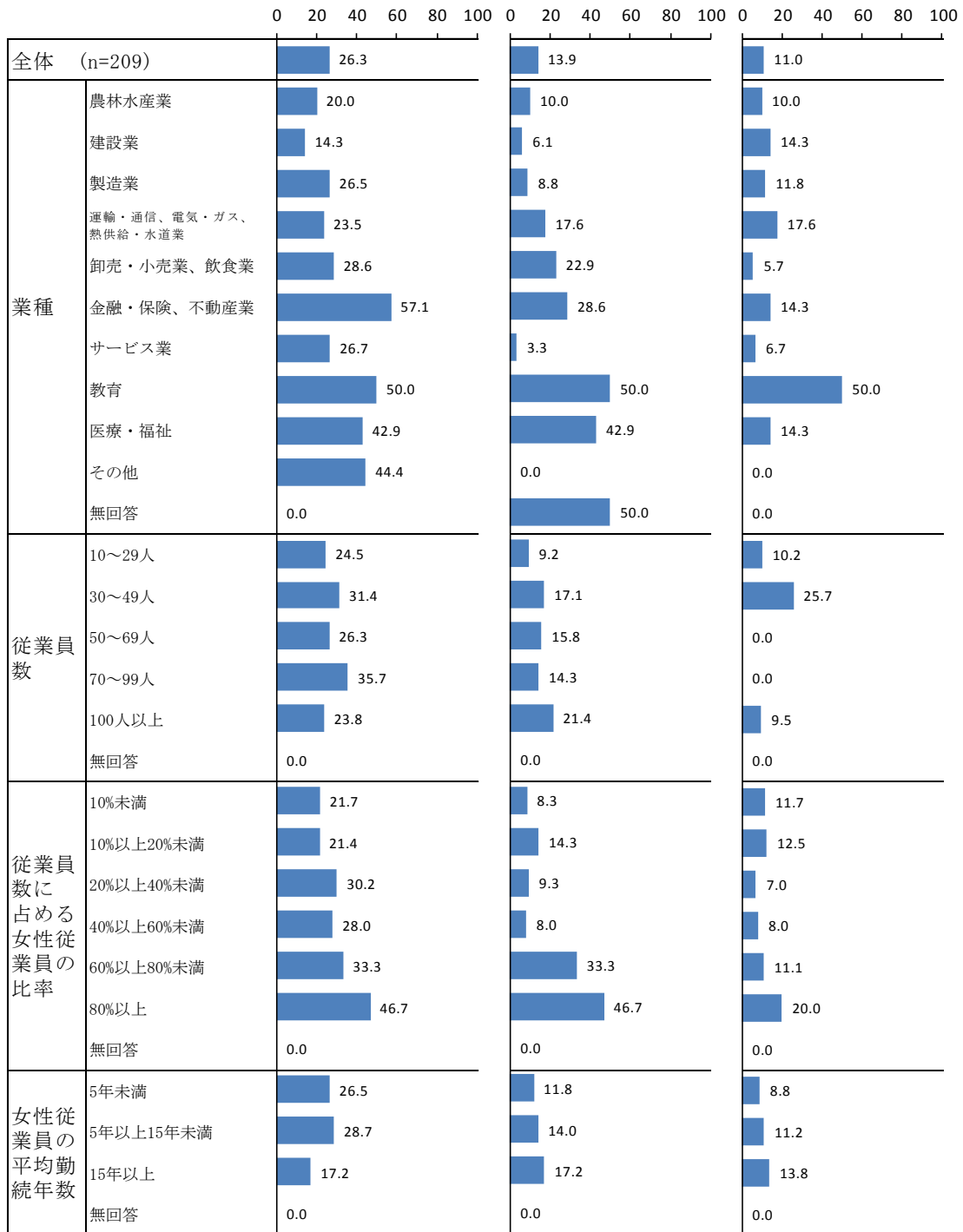
働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため



職場全体としてのモラール
(やる気)の向上につながる
ため

顧客ニーズに的確に対応する
ため

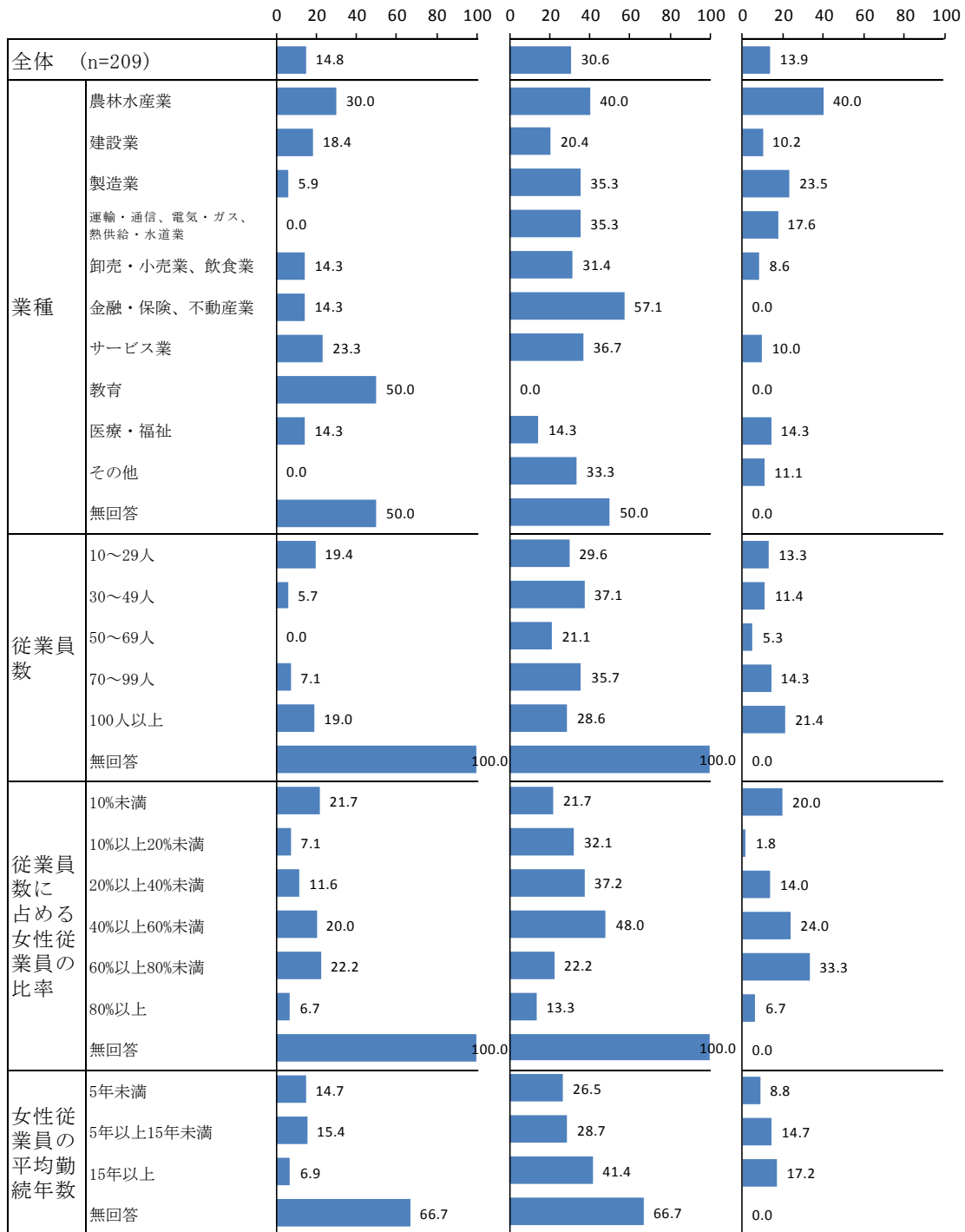
企業イメージの向上を図る
ため



労働者の職業意識や価値観の
多様化に対応するため

男女ともに職業遂行能力に
よって評価されるという意識
を高めるため

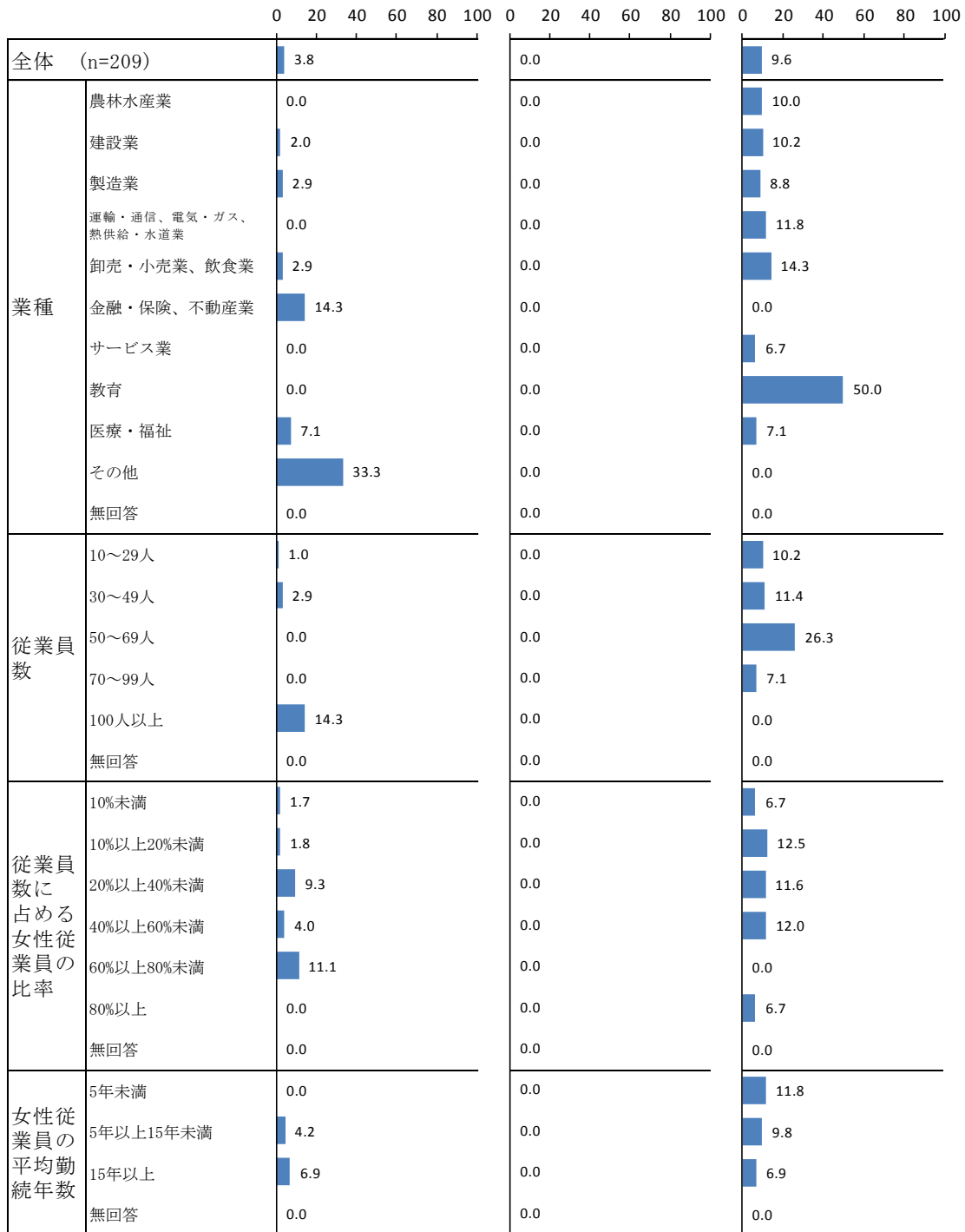
労働力人口の減少が見込まれ
ているため



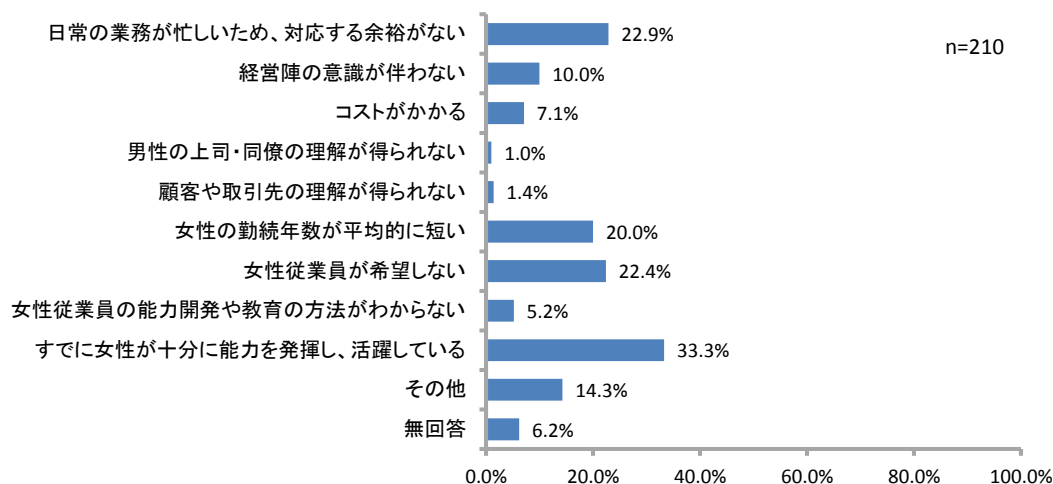
社会的動向であり、法律で
規定されているため

その他

無回答



問5 問8で「3. 行っておらず、今後も予定はない」と答えた方にお尋ねします。
 女性従業員の活躍促進に取り組む予定がない理由は何ですか。
 (あてはまるものに3つまで○)



【全体】

「すでに女性が十分に能力を発揮し、活躍している」(33.3%)と答えた事業所の割合が最も多く、次いで「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」(22.9%)、「女性従業員が希望しない」(22.4%)の順となっている。

【業種別】

「すでに女性が十分に能力を発揮し、活躍している」については、教育(100.0%)が最も割合が高く、次いで医療・福祉(90.0%)となっている。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」については、製造業(32.1%)が最も割合が高く、次いでサービス業(27.6%)となっている。

【従業員数別】

「すでに女性が十分に能力を発揮し、活躍している」については、100人以上(61.9%)が最も割合が高く、次いで10～29人(36.8%)となっている。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」については、10～29人(26.4%)が最も割合が高く、次いで50～69人(25.0%)となっている。

【従業員数に占める女性従業員の比率別】

「すでに女性が十分に能力を発揮し、活躍している」については、60%以上 80%未満(81.8%)が最も割合が高く、次いで80%以上(66.7%)となっている。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」については、10%以上 20%未満(30.8%)が最も割合が高く、次いで40%以上 60%未満(27.3%)となっている。

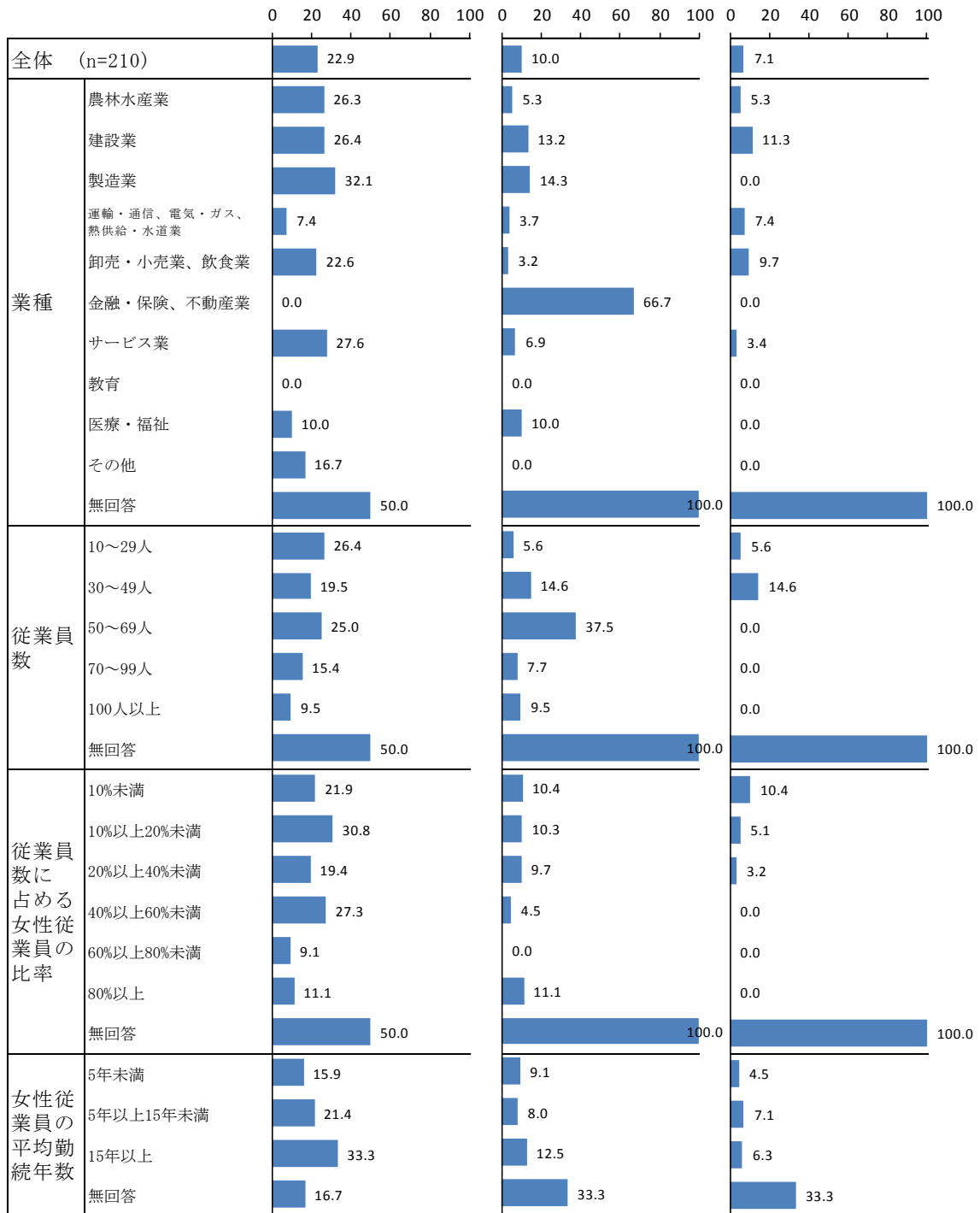
【女性従業員の平均勤続年数別】

「すでに女性が十分に能力を発揮し、活躍している」については、5年以上15年未満(40.2%)が最も割合が高く、次いで15年以上(37.5%)となっている。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」については、15年以上(33.3%)が最も割合が高く、次いで5年以上15年未満(21.4%)となっている。

日常の業務が忙しいため、
対応する余裕がない

経営陣の意識が伴わない

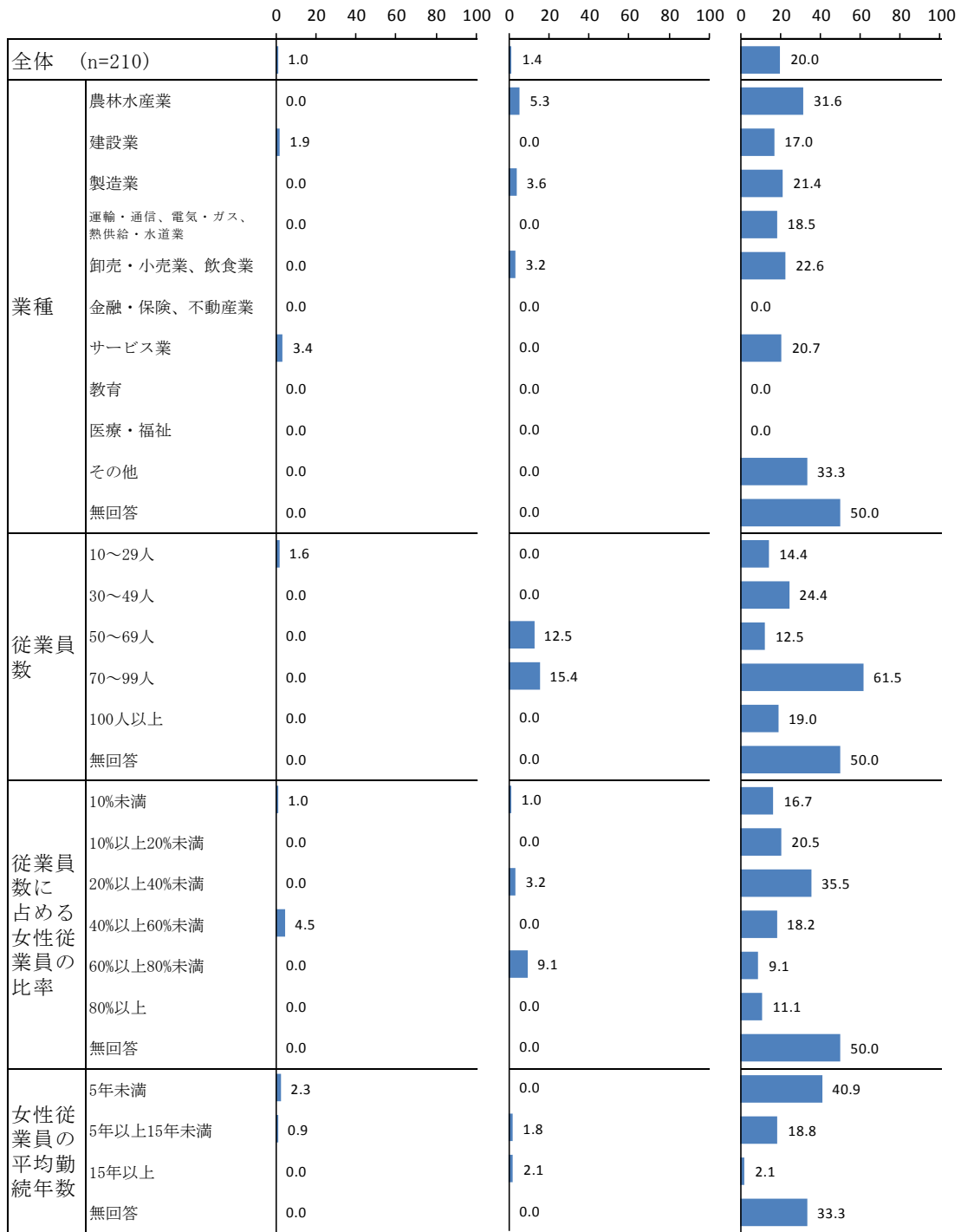
コストがかかる



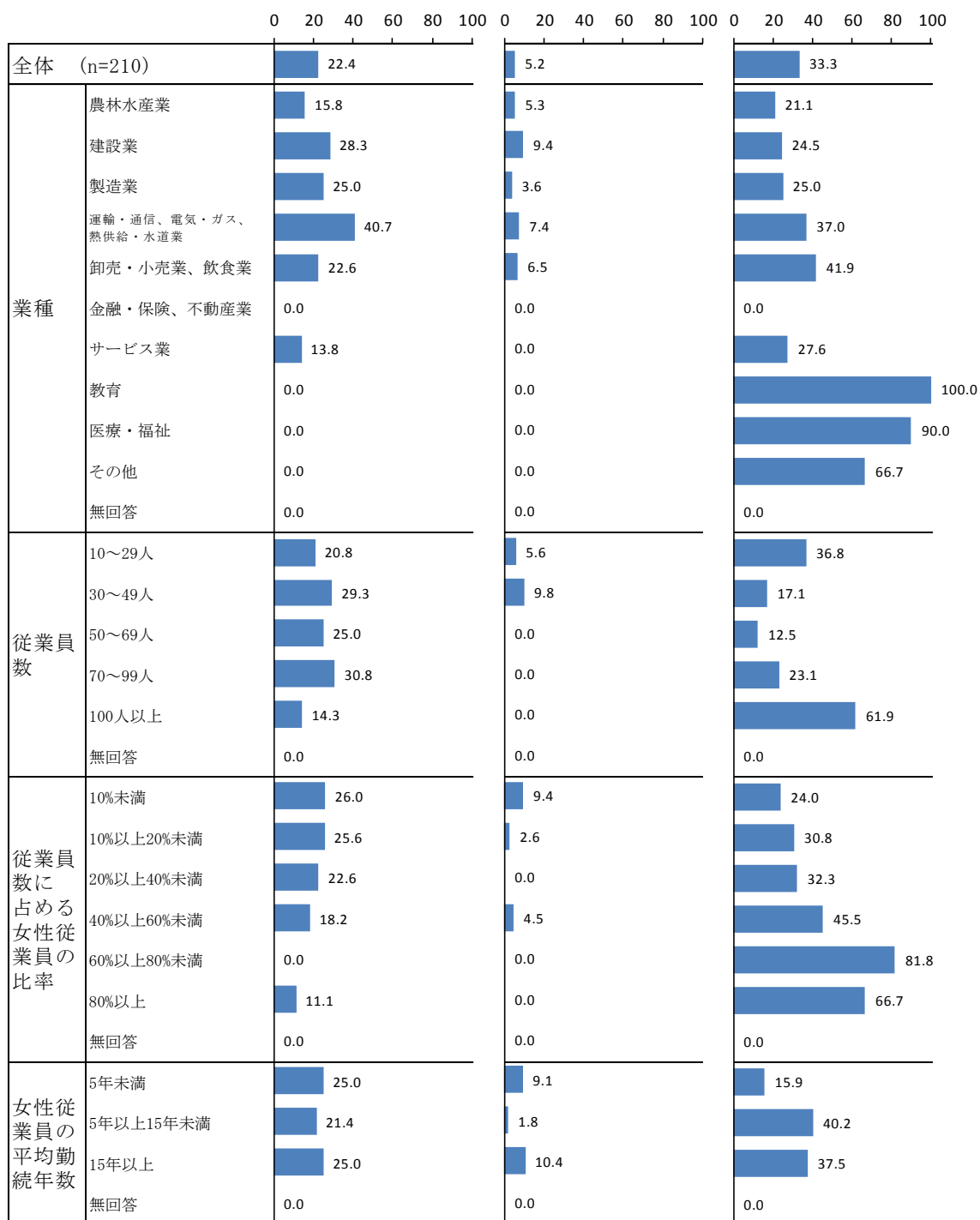
男性の上司・同僚の理解が得られない

顧客や取引先の理解が得られない

女性の勤続年数が平均的に短い



女性従業員が希望しない 女性従業員の能力開発や教育の方法がわからない すでに女性が十分に能力を發揮し、活躍している



その他

無回答

