


企業における女性活躍促進に関する調査

ご協力をお願い

平素は、大阪市政の推進に格別のご配慮、ご理解を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、女性の活躍促進に関する施策の推進にあたって、女性が意欲や能力に応じて活躍できる環境整備をめざしております。企業における女性の働きやすい環境を整えるため、企業における「女性の継続就労」「女性役員・管理職への登用」等への認識、取り組み状況や課題を明らかにするために調査を実施します。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、ご協力賜りますよう、お願いいたします。

 **大阪市（市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課）**

協力：大阪商工会議所

実施事業者：一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

【記入にあたってのお願い】

1. 調査内容は、原則として平成28年10月1日時点の状況についてご記入ください。
2. 回答は無記名とし、貴社の代表者または人事・総務担当者がご記入ください。
3. 本調査では、管理職を「課長ないし課長相当職以上」と考えております。
4. 本調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)にて平成28年10月15日(土)までにご投函ください。
5. ご回答いただいた内容は、調査の目的以外に使用することは一切ありません。
また、集計結果のみを公表し、個別企業の回答は一切公表いたしません。
6. 本調査は、大阪商工会議所の協力を得て実施しております。本調査の集計結果については、大阪商工会議所にも提供します。

貴社の概要についてお伺いします。

次の項目について、それぞれ該当する番号に をおつけください。

業 種	1. 製造	2. 建設	3. 卸売	4. 小売	5. サービス
	6. 医療、福祉	7. 情報通信	8. 教育、学習	9. 運輸	10. 金融、保険
	11. その他				
資 本 金	1. 5千万円以下	2. 5千万円超～1億円	3. 1億円超～3億円	4. 3億円超	
常用労働者数	1. 10～19人	2. 20～49人	3. 50～99人	4. 100～300人	5. 301人以上

出産・育児・介護との両立支援についてお伺いいたします。

問1. 貴社で、出産・育児との両立支援を実施するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか？

該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

- 担当業務の遅滞・戦力ダウン 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難
代替要員確保のためのコストの増加 本人のキャリア形成の遅れ
処遇を巡っての職場内でのトラブル 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
休業中や、復職後における他の従業員への負担の増加
特に負担に感じることはない その他()

問2. 出産・育児との両立支援と企業業績との関係を総合的にみて、最も貴社の状況に近いものはどれですか？
該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 優秀な人材確保や職場の活性化など、メリットのほうが大きいと感じる
- コスト負担増加や機動的な職場運営が難しいなどデメリットのほうが大きいと感じる
- メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 両立支援と業績との相関関係は特に感じない
- その他()

問3. 貴社では、男性従業員による育児休業の取得が、過去3年間でありましたか？
該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 取得があった
- 対象者はいたが、取得はなかった
- 対象者がいなかった
- その他()

問4. 貴社で、介護との両立支援を実施するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか？
該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

- 担当業務の遅滞・戦力ダウン
- 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難
- 代替要員確保のためのコストの増加 本人のキャリア形成の遅れ
- 処遇を巡っての職場内でのトラブル 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- 休業中や、復職後における他の従業員への負担の増加
- 特に負担に感じることはない
- その他()

問5. 介護との両立支援と企業業績との関係を総合的にみて、最も貴社の状況に近いものはどれですか？
該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 優秀な人材確保や職場の活性化など、メリットのほうが大きいと感じる
- コスト負担増加や機動的な職場運営が難しいなどデメリットのほうが大きいと感じる
- メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 両立支援と業績との相関関係は特に感じない
- その他()

問6. 貴社では、男性従業員による介護休業の取得が、過去3年間でありましたか？
該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 取得があった
- 対象者はいたが、取得はなかった
- 対象者がいなかった
- その他()

女性の管理職登用状況についてお伺いします。

「2020年30%」...国は「女性の活躍」を成長戦略の中核と位置づけ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%以上とする」という目標を掲げています。

問7. 貴社では、役員・管理職の女性はいますか？ 次の1～3についてそれぞれ該当する番号に をおつけください。

*管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長など役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

管理職(役職)	女性の有無	
	いる	いない
1. 役員	1	2
2. 部長・課長相当職	1	2
3. 管理職候補	1	2

「1. 役員」または「2. 部長・課長相当職」のどちらかに女性が「いる」とお答した企業にお聞きます。

貴社の役員・管理職全体に占める女性の割合はどのくらいですか？

あてはまる番号に を付けてください。(○は1つのみ)

- 5%未満
- 5%以上～10%未満
- 10%以上～20%未満
- 20%以上～30%未満
- 30%以上

問8. 貴社では、今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていこうとしていますか？

該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 意図的に増やしたい(増やしていきたいが、人材がない場合を含む)
- 現状程度を維持したい
- 減らしたい
- その他()

問9. 貴社の2020年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標はどのくらいですか？

該当する番号に をつけてください。(○は1つのみ)

- 5%未満
- 5%以上～10%未満
- 10%以上～20%未満
- 20%以上～30%未満
- 30%以上
- 数値目標は設定していない

問10. 貴社で、上記の他に数値目標があれば、具体的にご記入ください。

・西暦()年時点で、

- ()%程度
- 現在の()倍程度
- ()人程度

問11. 貴社において、女性を役員・管理職に登用する理由は何ですか？

該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

- 政府の方針・社会的要請への対応
- 企業イメージのアップ
- 女性従業員の仕事意欲の向上
- 優秀な人材の確保
- 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待
- 女性の視点での職場環境改善を期待
- 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠
- 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇した結果
- 親族(後継者)の育成
- その他()

問 12. 貴社において、女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか？

該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

- 役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから
- 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
- 転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから
- 女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから
- 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職してしまうから
- 女性が管理職になることを希望しないから
- 男性従業員が女性管理職を希望しないから
- 顧客や取引先が女性管理職を良く思わないから
- 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇している結果だから
- 特に登用しにくいことはない
- その他()

女性の継続就労・管理職登用における課題と効果的な施策についてお伺いします。

問 13. 貴社において、女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題はどのようなことと考えていますか？

該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

- 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
- 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
- 家庭生活への配慮をする必要がある
- 経営層の意識、理解が不十分である
- 所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくい
- 女性の活用を進めるにあたって、育児休業中の代替要員の確保などコストがかかる
- 重量物の取り扱いや危険有害業務などがある
- 前例がなく、進め方がわからない
- その他()
- 顧客や取引先の理解が得られにくい
- 男性従業員の認識、理解が不十分である
- 適切な人材がいない
- 特に課題はない

問 14. 貴社では女性の継続就労・管理職登用のために、どのような制度・取組みを行っていますか？

1～25の制度・取組みについて、それぞれ該当する番号に をおつけください。

制度・取組み		実施している	今後、実施を検討している	実施していないし、予定もない
採用・職域拡大／人材育成	1. 女性の少ない職種に積極的な採用・配置	1	2	3
	2. 女性正規社員の中途採用(管理職以外)	1	2	3
	3. 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
	4. 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大	1	2	3
	5. 育成を念頭にいたった計画的な配置・転換	1	2	3
	6. その他()	1	2	3

制度・取組み		実施している	今後、実施を検討している	実施していないし、予定もない
人事評価	7. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト	1	2	3
	8. 公平な評価のための評価基準の明確化	1	2	3
	9. 評価制度の納得の確保(結果のフィードバック)	1	2	3
	10. その他()	1	2	3
管理職登用	11. 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
	12. 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	1	2	3
	13. モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知	1	2	3
	14. その他()	1	2	3
職場組織風土改革	15. 長時間労働の削減	1	2	3
	16. 女性従業員同士のネットワーク構築	1	2	3
	17. ハラスメント対策のための研修実施	1	2	3
	18. その他()	1	2	3
ワーク・ライフ・バランス支援	19. 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
	20. 男性の育児休業取得の奨励	1	2	3
	21. 介護のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
	22. 男性の介護休業取得の奨励	1	2	3
	23. 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策	1	2	3
	24. テレワークなどのリモートワーク制度	1	2	3
	25. 従業員の育児を支援する制度 (ベビーシッター等の保育サービス利用)	1	2	3
	26. 事業所内保育所の設置	1	2	3
27. その他()	1	2	3	

問 15. 女性の継続就労・管理職登用の取組みを実施して、貴社では、どのような効果がありましたか？

該当する番号に をつけてください。(○は3つまで)

女性従業員の労働意欲が向上した

男性が女性を対等な存在として見るようになった

多様な顧客のニーズに対応できるようになった

組織・職場が活性化された

残業時間が減った

その他()

女性従業員の離職率が低下した

取引先や顧客からの評判がよくなった

優秀な人材を採用できるようになった

生産性向上や競争力強化につながった

特に効果はなかった

問 16. 企業における女性の活躍推進に関して、国や行政にどのような取組みを期待しますか？

あてはまるものすべてに をおつけください。

働く女性を支援する企業の情報提供(働く女性が働きやすい企業について、求職者への情報発信等)
イクメン(育児を積極的に行う男性)を応援する職場づくりに取り組む企業の情報提供
介護を積極的に行う男性を応援する職場づくりに取り組む企業の情報提供
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供事業
管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催
経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催
社会で活躍する女性たちとの出会いの場づくり等の若者を対象にしたキャリア形成支援
女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成
公共調達におけるインセンティブ付与
その他()

問 17. 女性活躍推進法における事業主行動計画について(○は1つのみ)

策定済み 策定予定 策定予定なし

↓

問 18. 問 17 について「策定予定」とお答えした企業にお聞きます。策定期間はいつですか。(○は1つのみ)

年度中 来年度中 時期未定

問 19. 次の1～7の各種制度について、それぞれ該当する番号に おつけください。

1. 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証、表彰 (「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり、仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の支援」、「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」を積極的に推進する企業等を認証、表彰)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きます。

認証済 認証をめざしている 関心がある 関心がない

2. 女性が輝く先進企業表彰 (内閣府による役員、管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びに情報開示に顕著な功績があった企業を表彰)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きます。

表彰済 表彰をめざしている 関心がある 関心がない

3. 新・ダイバーシティ企業100選 (経済産業省によるダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を選定、表彰)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きます。

選定済 選定をめざしている 関心がある 関心がない

4. くるみん (次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きます。

認定済 認定をめざしている 関心がある 関心がない

5.えるぼし (女性活躍推進法に基づく認定)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きします。

認定済 認定をめざしている 関心がある 関心がない

6.大阪府男女共同いきいき・元気宣言 (「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」などに取り組む企業を大阪府が登録)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きします。

登録済 登録をめざしている 関心がある 関心がない

7.大阪サクヤヒメ表彰 (大阪商工会議所による企業で働く女性役員・管理職を表彰する制度)

知っている 知らない

「知っている」とお答えした企業にお聞きします。

応募済 表彰をめざしている 関心がある 関心がない

問 20. 貴社において女性の活躍推進に向けて自慢できる取組みや特徴ある取組みなど、自由にご記入ください。

アンケート調査へのご協力をありがとうございました。