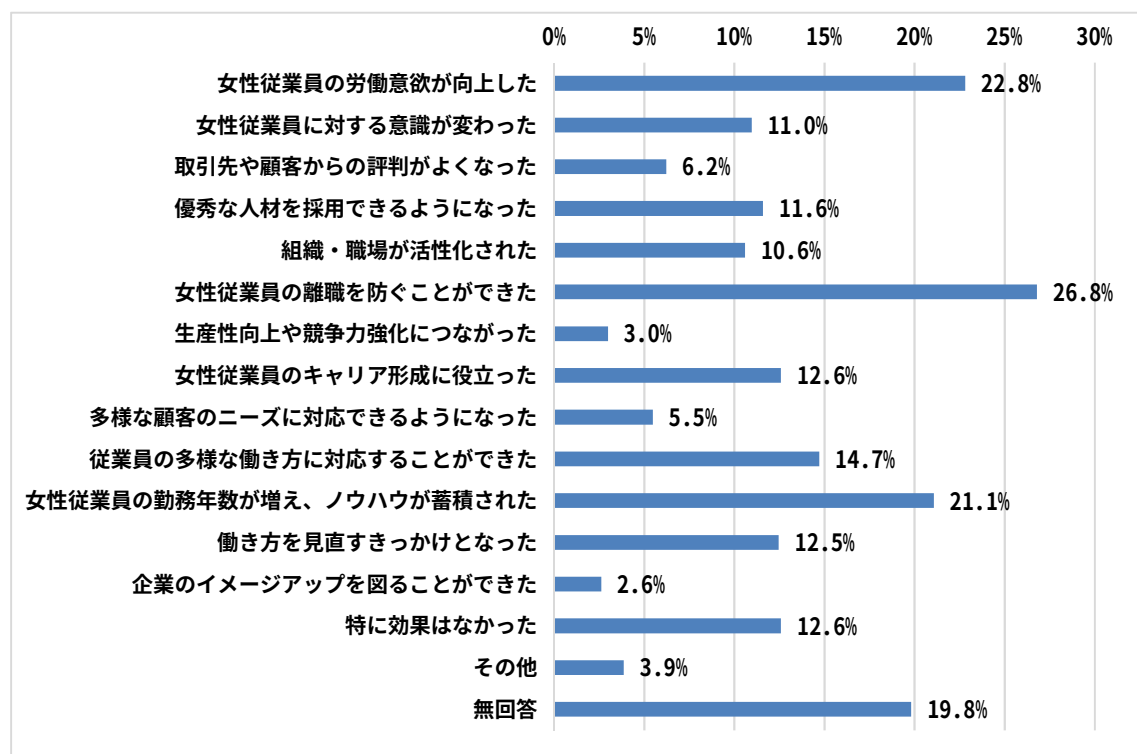


問 13 女性の継続就労のための取組を実施してどのような効果がありましたか。

※「女性従業員のキャリア形成に役立った」「従業員の多様な働き方に対応することができた」
「女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された」「働き方を見直すきっかけとなった」
「企業のイメージアップをはかることができた」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

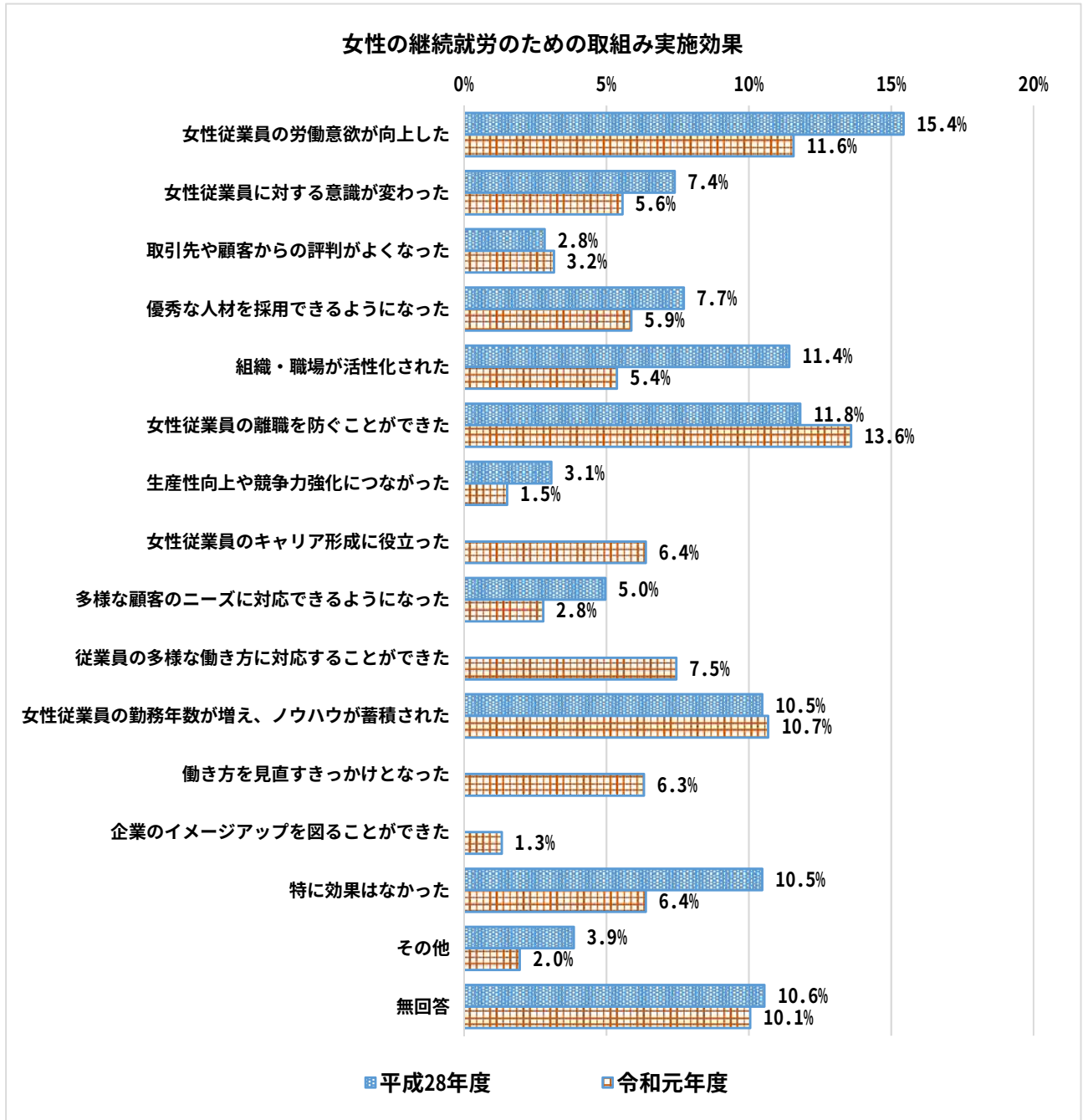
	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	183	22.8%
女性従業員に対する意識が変わった	88	11.0%
取引先や顧客からの評判がよかった	50	6.2%
優秀な人材を採用できるようになった	93	11.6%
組織・職場が活性化された	85	10.6%
女性従業員の離職を防ぐことができた	215	26.8%
生産性向上や競争力強化につながった	24	3.0%
女性従業員のキャリア形成に役立った	101	12.6%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	44	5.5%
従業員の多様な働き方に対応することができた	118	14.7%
女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	169	21.1%
働き方を見直すきっかけとなった	100	12.5%
企業のイメージアップを図ることができた	21	2.6%
特に効果はなかった	101	12.6%
その他	31	3.9%
無回答	159	19.8%
計	1,582	



・「女性従業員の離職を防ぐことができた」が 26.8%と最も多く、次いで、「女性従業員の労働意欲が向上した」22.8%、「女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された」21.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	女性従業員の労働意欲が向上した	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよかった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	従業員の多様な働き方に対応することができた	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	無回答
平成28年度	1270	196	94	36	98	145	150	39	0	63	0	133	0	0	133	49	134
令和元年度	1582	183	88	50	93	85	215	24	101	44	118	169	100	21	101	31	159
平成28年度	100.0%	15.4%	7.4%	2.8%	7.7%	11.4%	11.8%	3.1%	0.0%	5.0%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	10.5%	3.9%	10.6%
令和元年度	100.0%	11.6%	5.6%	3.2%	5.9%	5.4%	13.6%	1.5%	6.4%	2.8%	7.5%	10.7%	6.3%	1.3%	6.4%	2.0%	10.1%

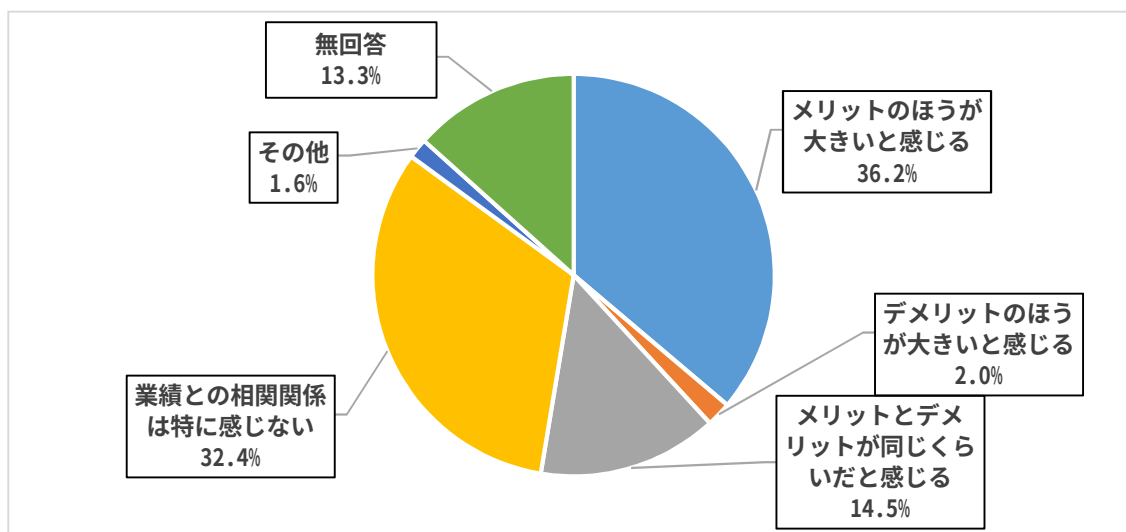


・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性従業員の労働意欲が向上した (15.4%)	女性従業員の離職を防ぐことができた (11.8%)	組織・職場が活性化された (11.4%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (10.5%)
令和元年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (13.6%)	女性従業員の労働意欲が向上した (11.6%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (10.7%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (7.5%)

問 14 女性の継続就労の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

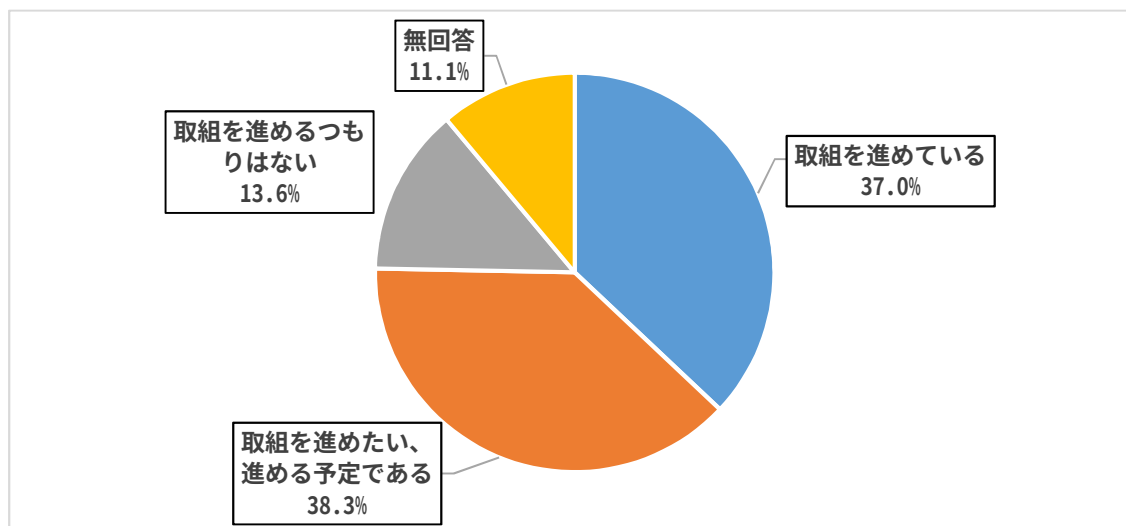
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	290	36.2%
デメリットのほうが大きいと感じる	16	2.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	116	14.5%
業績との相関関係は特に感じない	260	32.4%
その他	13	1.6%
無回答	107	13.3%
計	802	100.0%



- ・「メリットのほう大きいと感じる」が 36.2%と最も多く、次いで、「業績との相関関係は特に感じない」32.4%、「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」14.5%となっている。

問 15 貴社では、出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

	件数	割合
取組を進めている	297	37.0%
取組を進めたい、進める予定である	307	38.3%
取組を進めるつもりはない	109	13.6%
無回答	89	11.1%
計	802	100.0%

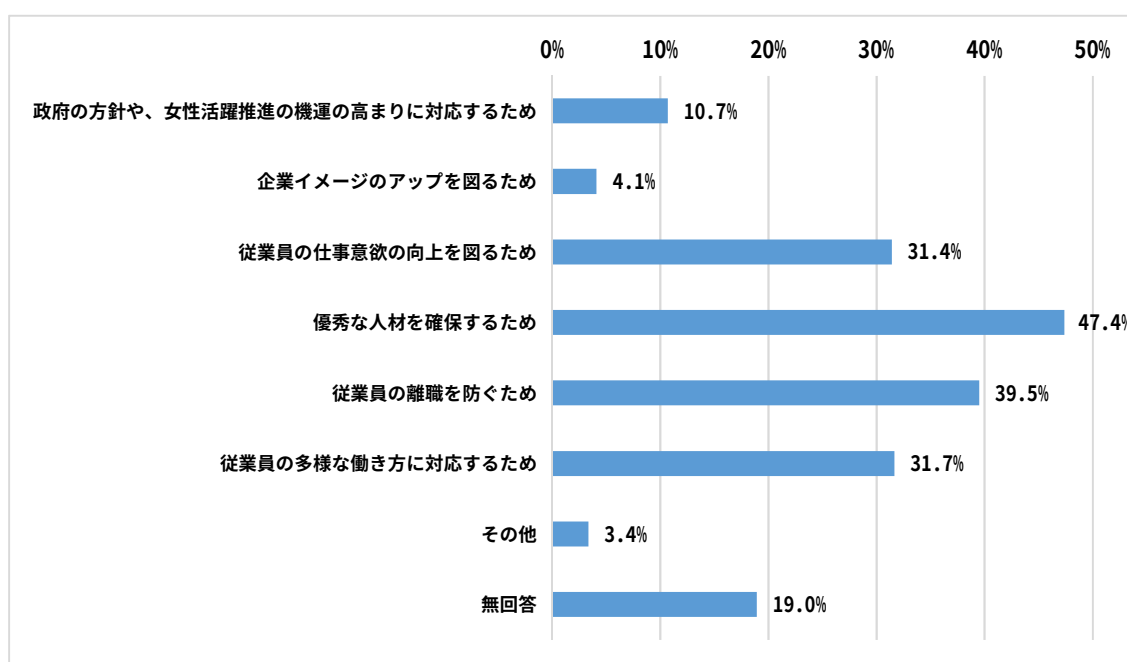


- ・「取組を進めたい、進める予定である」が 38.3%と最も多く、次いで、「取組を進めている」37.0%、「取組を進めるつもりはない」13.6%となっている。

問 16 貴社において、出産・子育てとの両立支援に取り組む理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	86	10.7%
企業イメージのアップを図るため	33	4.1%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	252	31.4%
優秀な人材を確保するため	380	47.4%
従業員の離職を防ぐため	317	39.5%
従業員の多様な働き方に対応するため	254	31.7%
その他	27	3.4%
無回答	152	19.0%
計	1,501	

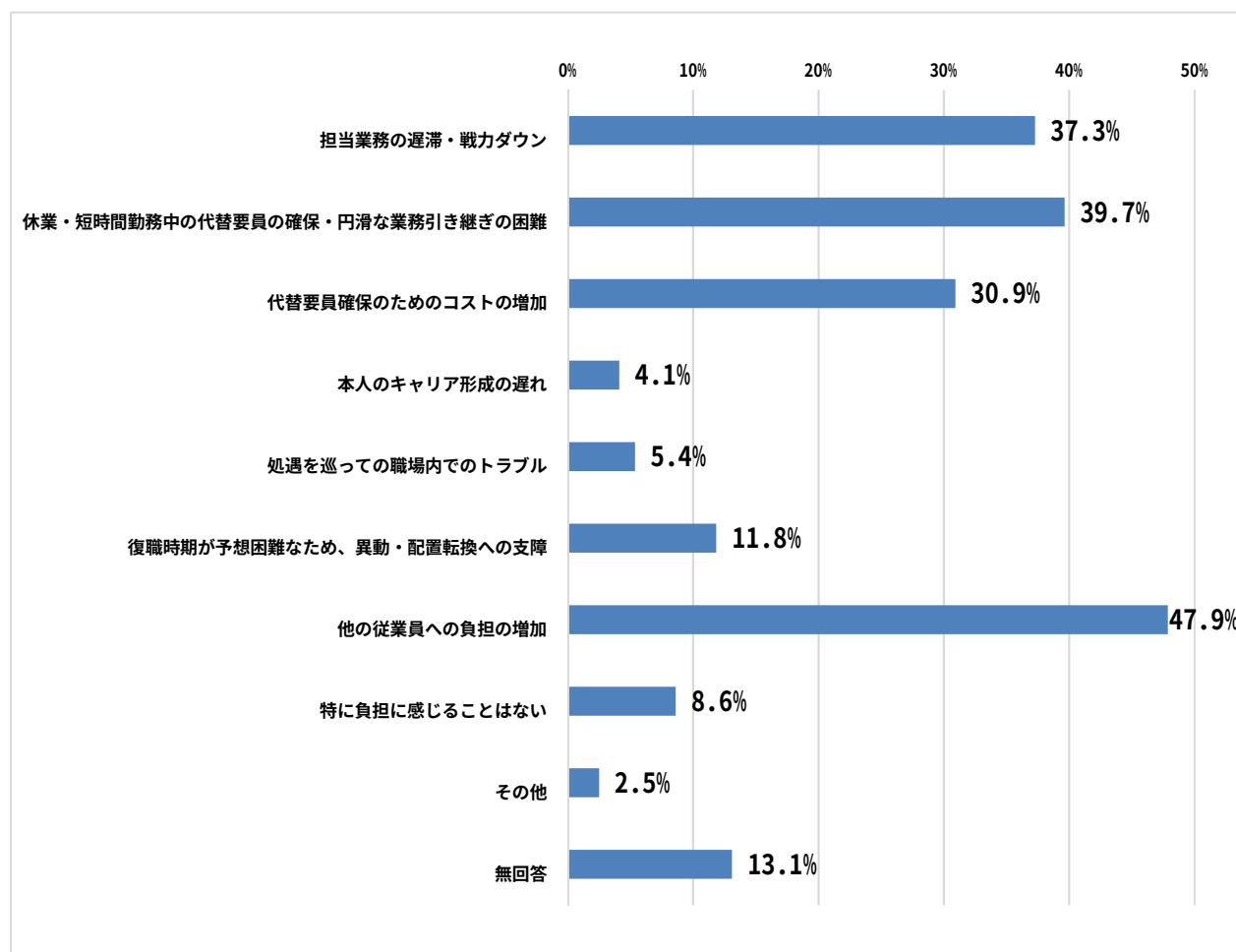


・「優秀な人材を確保するため」が47.4%と最も多く、次いで、「従業員の離職を防ぐため」39.5%、「従業員の多様な働き方に対応するため」31.7%となっている。

問 17 貴社において、出産・子育てとの両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。

N=802

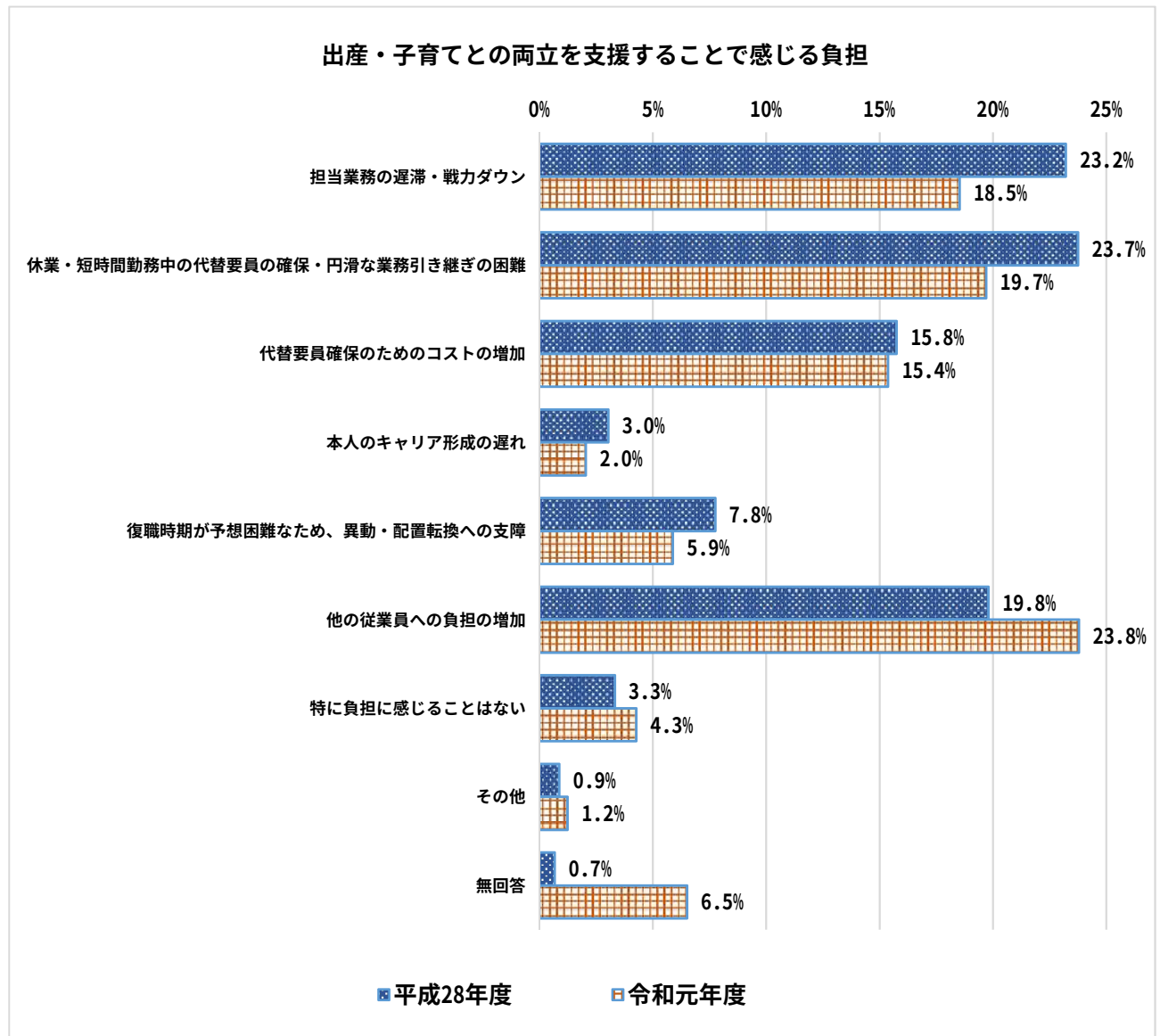
	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	299	37.3%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	318	39.7%
代替要員確保のためのコストの増加	248	30.9%
本人のキャリア形成の遅れ	33	4.1%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	43	5.4%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	95	11.8%
他の従業員への負担の増加	384	47.9%
特に負担に感じることはない	69	8.6%
その他	20	2.5%
無回答	105	13.1%
計	1,614	



・「他の従業員への負担の増加」が 47.9%と最も多く、次いで、「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」39.7%、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」37.3%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	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	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	無回答
平成28年度	2076	482	493	327	63	38	161	411	69	18	14
令和元年度	1614	299	318	248	33	43	95	384	69	20	105
平成28年度	100.0%	23.2%	23.7%	15.8%	3.0%	1.8%	7.8%	19.8%	3.3%	0.9%	0.7%
令和元年度	100.0%	18.5%	19.7%	15.4%	2.0%	2.7%	5.9%	23.8%	4.3%	1.2%	6.5%



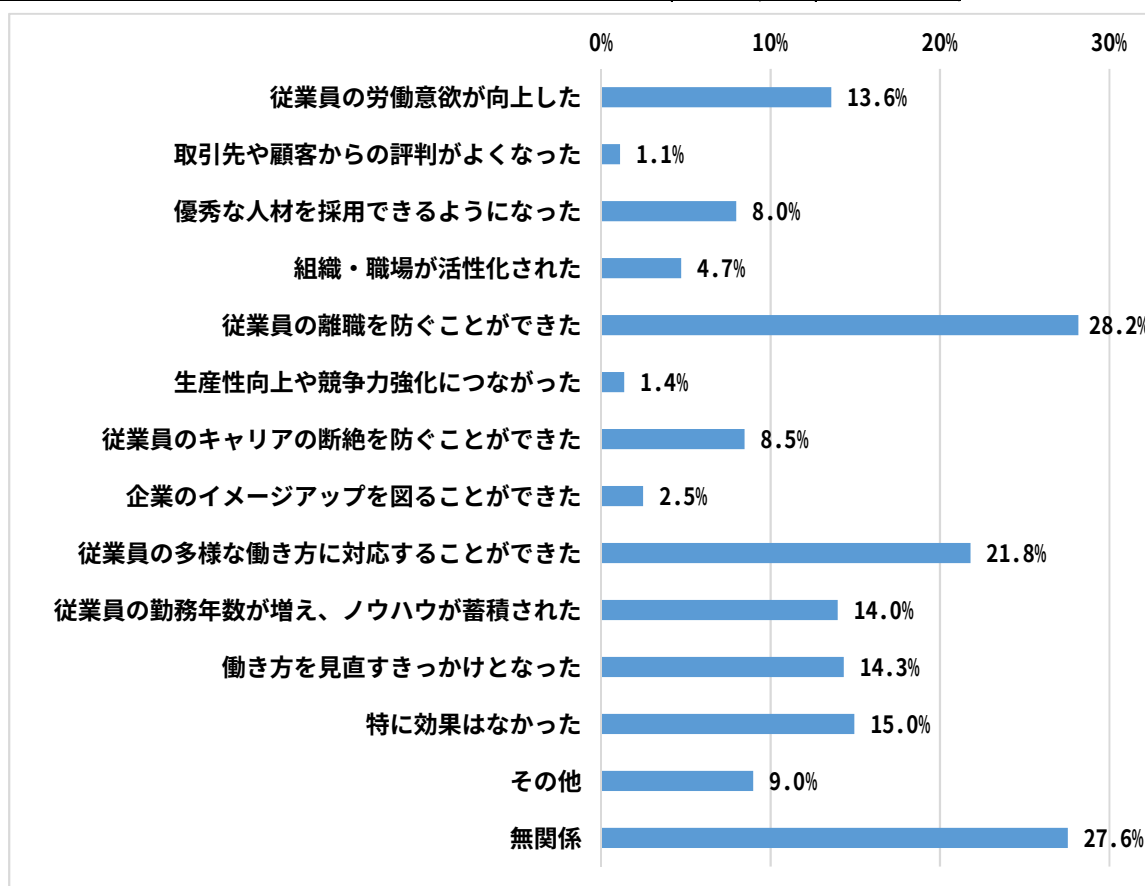
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	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 (23.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (23.2%)	他の従業員への負担の増加 (19.8%)	代替要員確保のためのコストの増加 (15.8%)
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (23.8%)	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 (19.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (18.5%)	代替要員確保のためのコストの増加 (15.4%)

問 18 出産・子育てとの両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

N=802

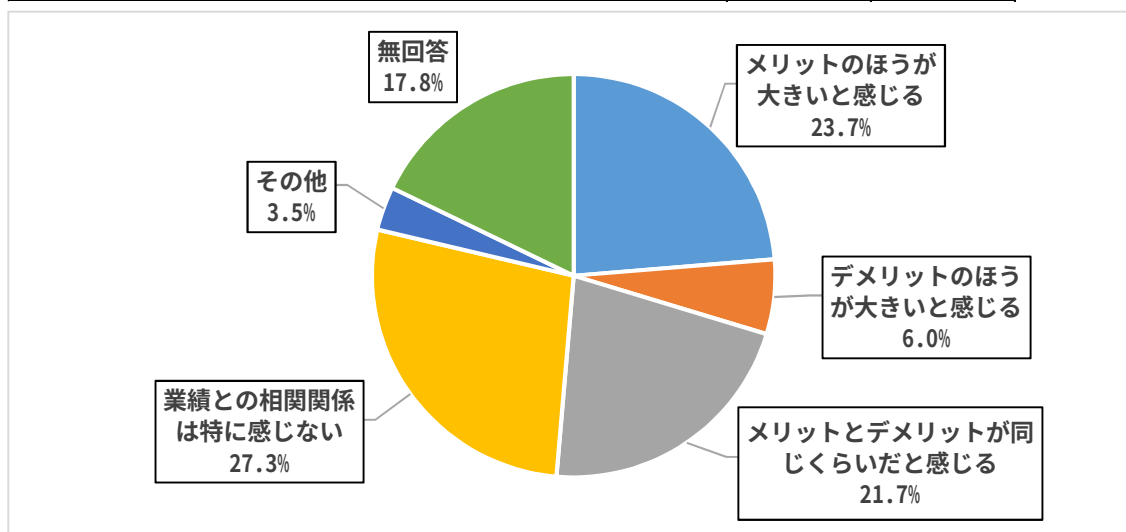
	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	109	13.6%
取引先や顧客からの評判がよかった	9	1.1%
優秀な人材を採用できるようになった	64	8.0%
組織・職場が活性化された	38	4.7%
従業員の離職を防ぐことができた	226	28.2%
生産性向上や競争力強化につながった	11	1.4%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	68	8.5%
企業のイメージアップを図ることができた	20	2.5%
従業員の多様な働き方に対応することができた	175	21.8%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	112	14.0%
働き方を見直すきっかけとなった	115	14.3%
特に効果はなかった	120	15.0%
その他	72	9.0%
無回答	221	27.6%
計	1,360	



・「従業員の離職を防ぐことができた」が 28.2%と最も多く、次いで、「従業員の多様な働き方に対応することができた」21.8%、「特に効果はなかった」15.0%となっている。

問 19 出産・子育てとの両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

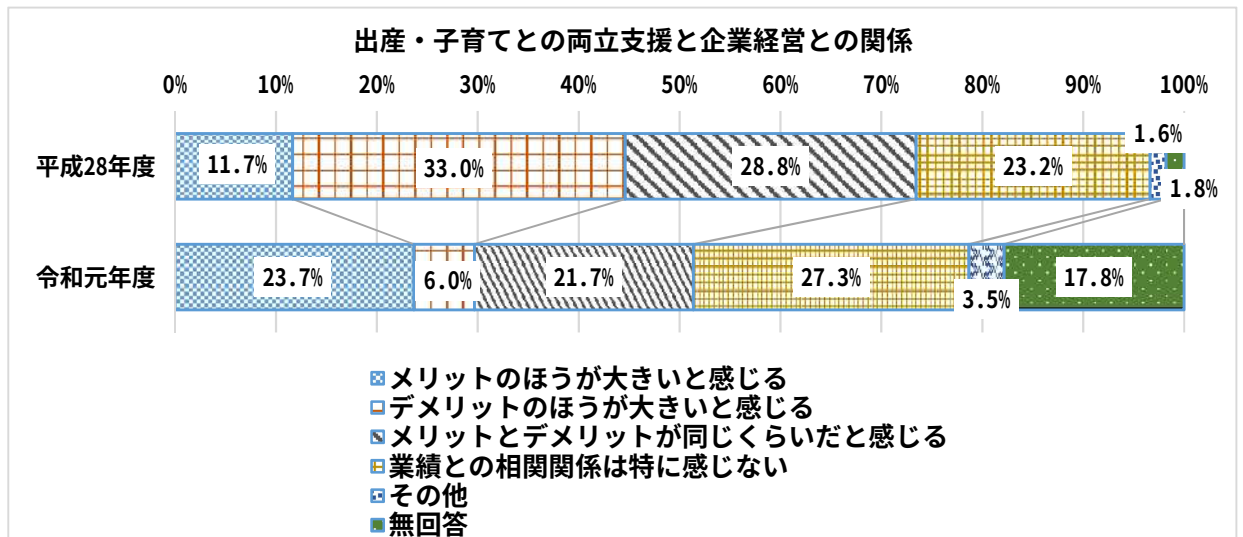
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	190	23.7%
デメリットのほうが大きいと感じる	48	6.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	174	21.7%
業績との相関関係は特に感じない	219	27.3%
その他	28	3.5%
無回答	143	17.8%
計	802	100.0%



- ・「業績との相関関係は特に感じない」が27.3%と最も多く、次いで、「メリットの方が大きいと感じる」23.7%、「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」21.7%となっている。

平成 28 年度調査との比較

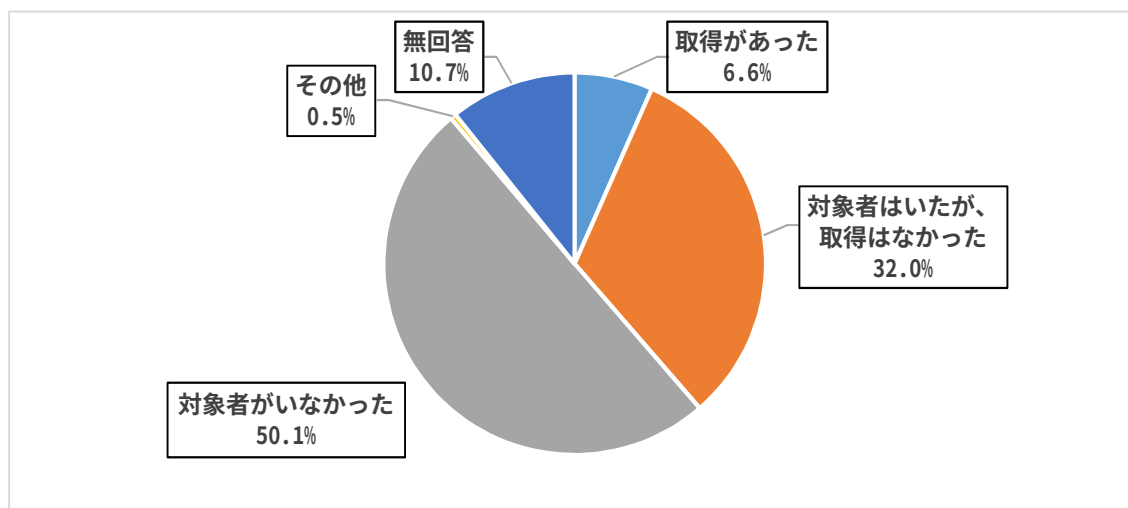
	合計	メリットのほう が大きいと 感じる	デメリットの ほうが大きい と感じる	メリットとデ メリットが同 じくらいだと 感じる	業績との相関 関係は特に感 じない	その他	無回答
平成28年度	892	104	294	257	207	14	16
令和元年度	802	190	48	174	219	28	143
平成28年度	100.0%	11.7%	33.0%	28.8%	23.2%	1.6%	1.8%
令和元年度	100.0%	23.7%	6.0%	21.7%	27.3%	3.5%	17.8%



・平成 28 年度調査に比べ、「メリットのほう大きいと感じる」が 12.0 ポイント増えており、「デメリットのほう大きいと感じる」は 27.0 ポイント減少している。

問 20 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。

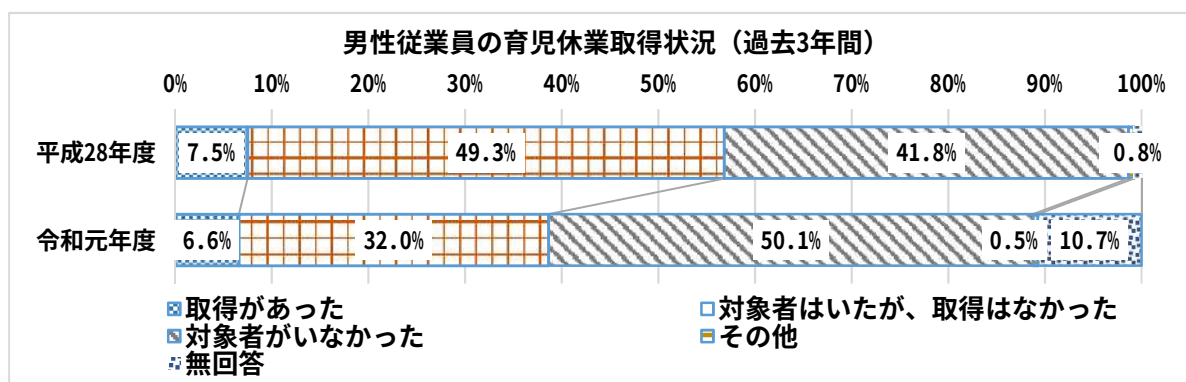
	件数	割合
取得があった	53	6.6%
対象者はいたが、取得はなかった	257	32.0%
対象者がいなかった	402	50.1%
その他	4	0.5%
無回答	86	10.7%
計	802	100.0%



- ・「対象者がいなかった」が 50.1%と最も多く、次いで、「対象者はいたが、取得はなかった」が 32.0%となっている。

平成 28 年度調査との比較

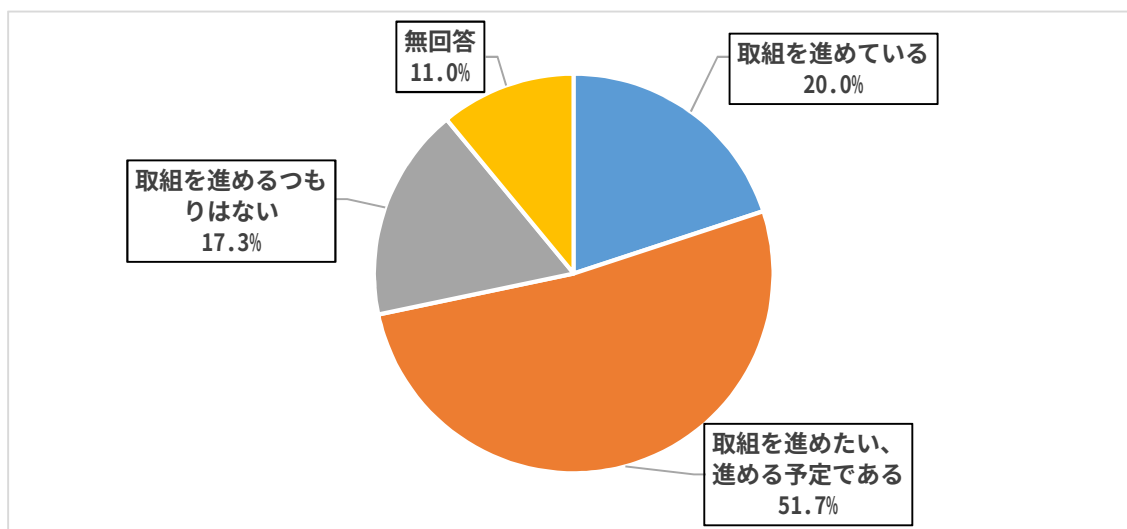
	合計	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	無回答
平成28年度	892	67	440	373	5	7
令和元年度	802	53	257	402	4	86
平成28年度	100.0%	7.5%	49.3%	41.8%	0.6%	0.8%
令和元年度	100.0%	6.6%	32.0%	50.1%	0.5%	10.7%



- ・平成 28 年度調査に比べ、「対象者はいたが、取得はなかった」が 17.3 ポイント減少しており、「対象者がいなかった」が 8.3 ポイント増えている。

問 21 貴社では、介護との両立支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

	件数	割合
取組を進めている	160	20.0%
取組を進めたい、進める予定である	415	51.7%
取組を進めるつもりはない	139	17.3%
無回答	88	11.0%
計	802	100.0%

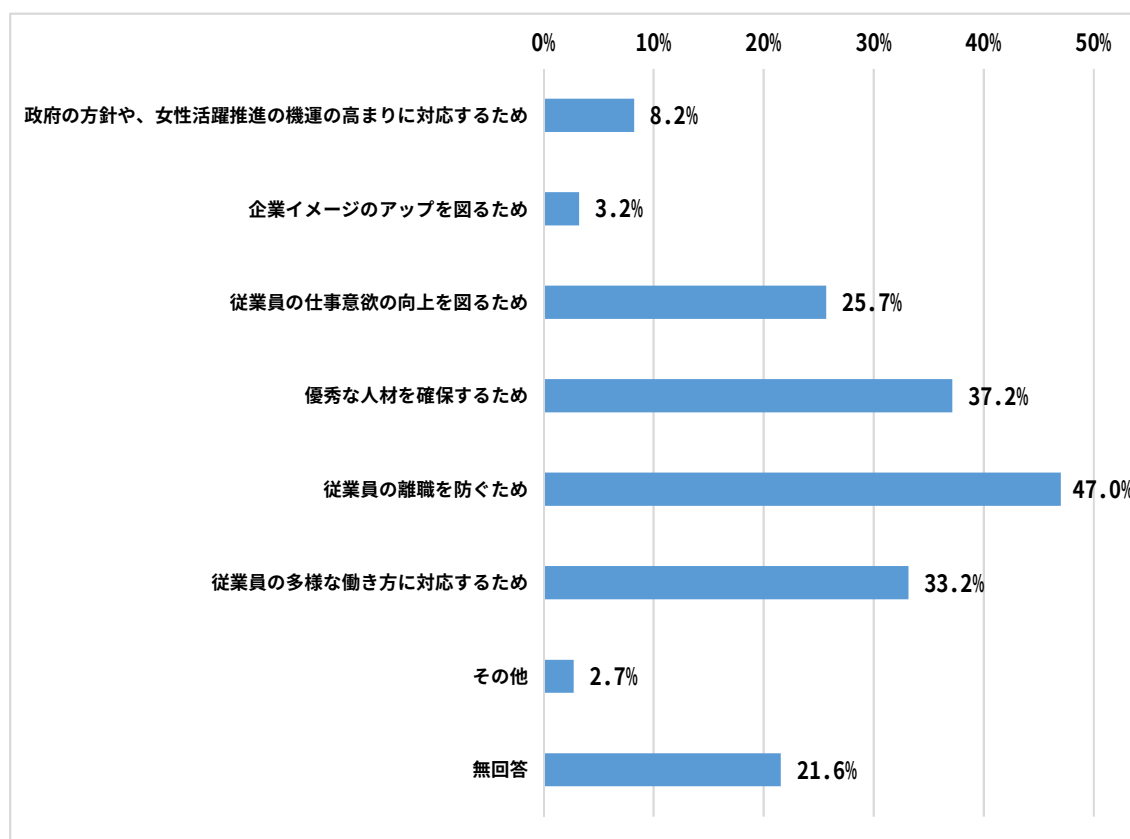


- ・「取組を進めたい、進める予定である」が 51.7%と最も多く、次いで、「取組を進めている」20.0%となっている。

問 22 貴社において、介護との両立支援に取り組む理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	66	8.2%
企業イメージのアップを図るため	26	3.2%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	206	25.7%
優秀な人材を確保するため	298	37.2%
従業員の離職を防ぐため	377	47.0%
従業員の多様な働き方に対応するため	266	33.2%
その他	22	2.7%
無回答	173	21.6%
計	1,434	

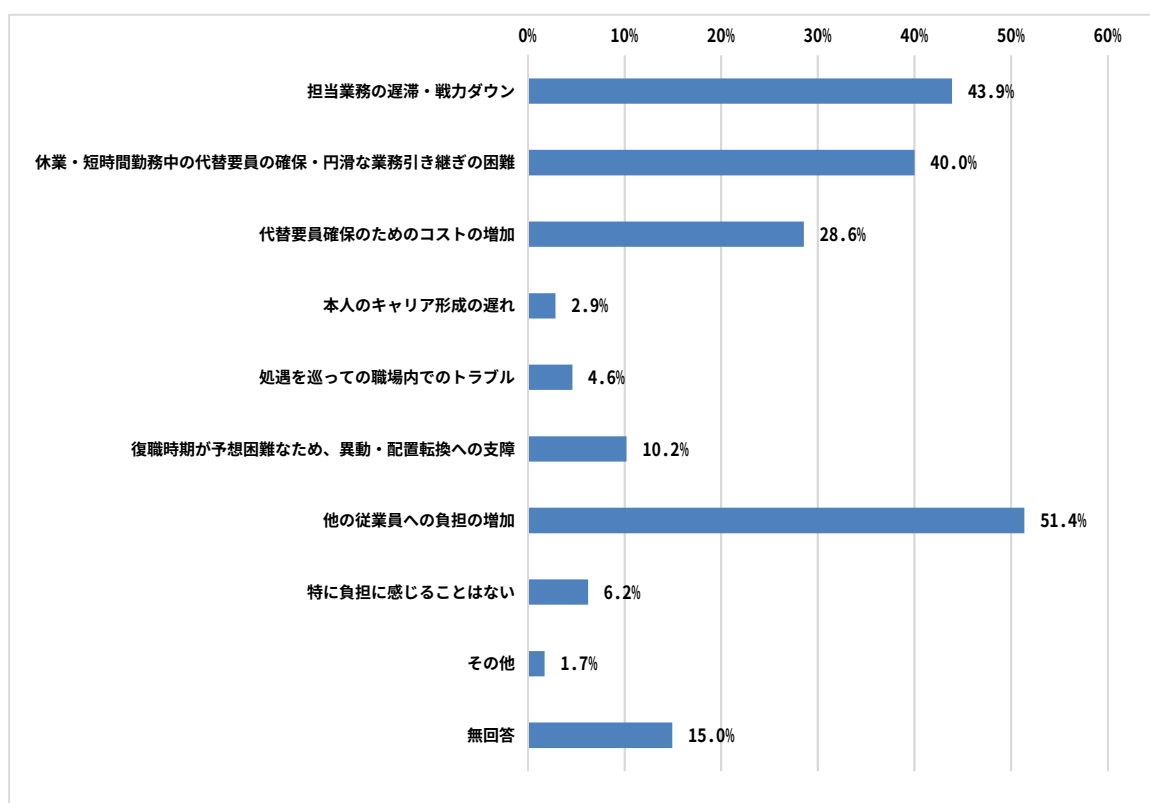


- ・「従業員の離職を防ぐため」が 47.0%と最も多く、次いで、「優秀な人材を確保するため」37.2%、「従業員の多様な働き方に対応するため」33.2%となっている。

問 23 貴社において、介護との両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。

N=802

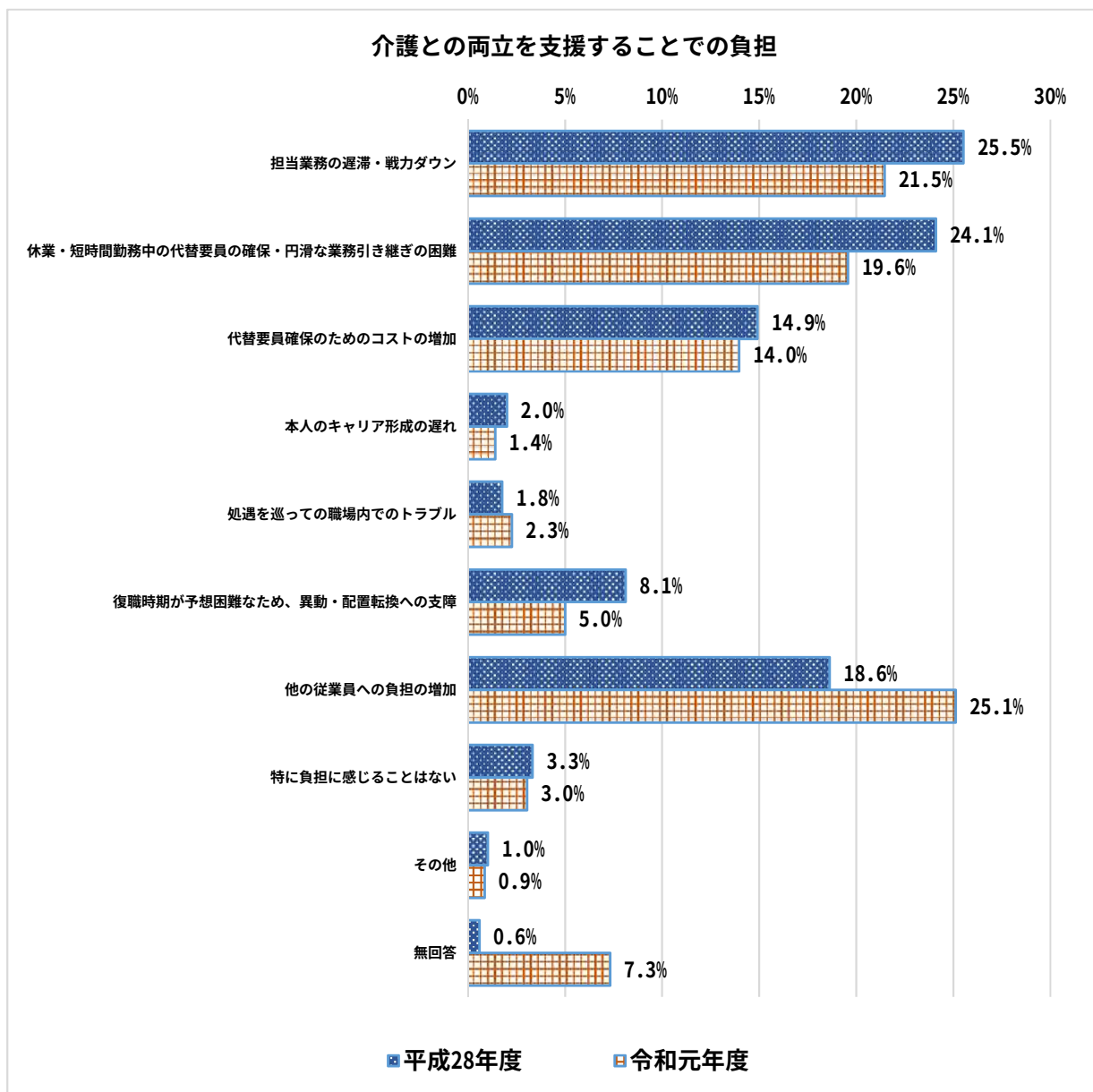
	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	352	43.9%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	321	40.0%
代替要員確保のためのコストの増加	229	28.6%
本人のキャリア形成の遅れ	23	2.9%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	37	4.6%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	82	10.2%
他の従業員への負担の増加	412	51.4%
特に負担に感じることはない	50	6.2%
その他	14	1.7%
無回答	120	15.0%
計	1,640	



・「他の従業員への負担の増加」が 51.4%と最も多く、次いで、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」43.9%、「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」40.0%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	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	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	無回答
平成28年度	2045	522	493	305	41	36	166	381	68	21	12
令和元年度	1640	352	321	229	23	37	82	412	50	14	120
平成28年度	100.0%	25.5%	24.1%	14.9%	2.0%	1.8%	8.1%	18.6%	3.3%	1.0%	0.6%
令和元年度	100.0%	21.5%	19.6%	14.0%	1.4%	2.3%	5.0%	25.1%	3.0%	0.9%	7.3%



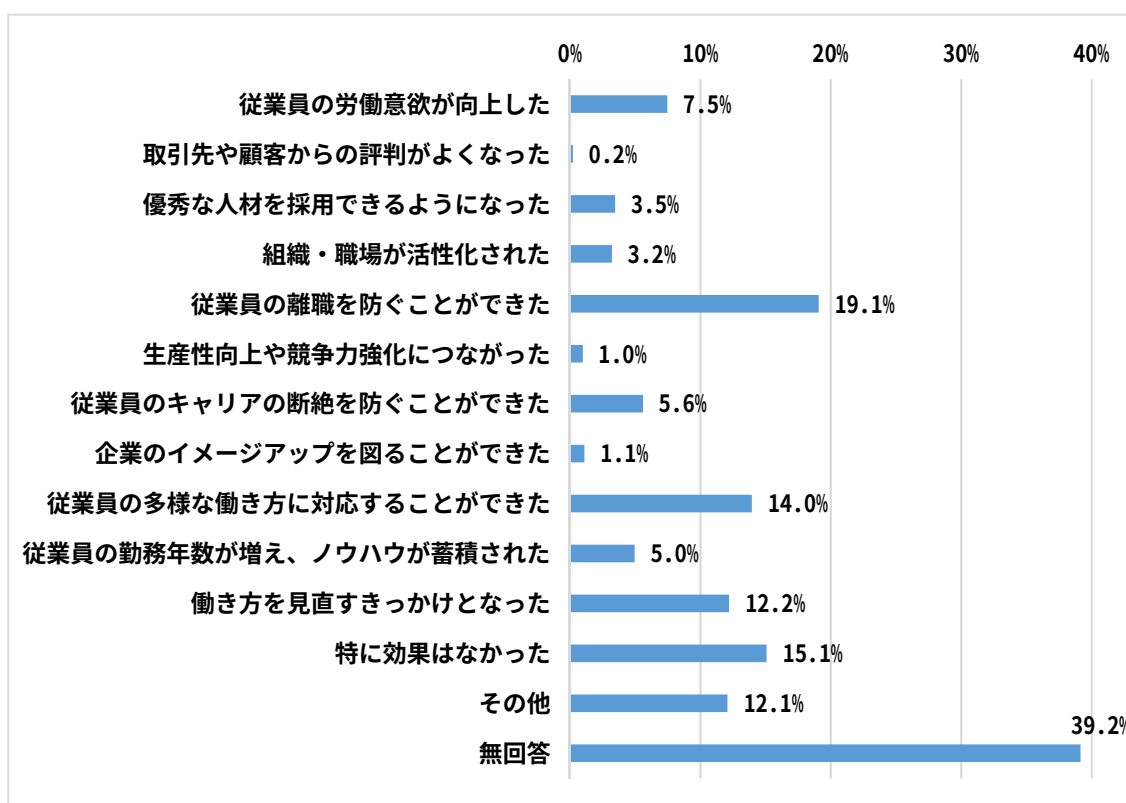
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	担当業務の遅滞・戦力ダウン (25.5%)	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 (24.1%)	他の従業員への負担の増加 (18.6%)	代替要員確保のためのコストの増加 (14.9%)
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (25.1%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (21.5%)	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 (19.6%)	代替要員確保のためのコストの増加 (14.0%)

問 24 介護との両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

N=802

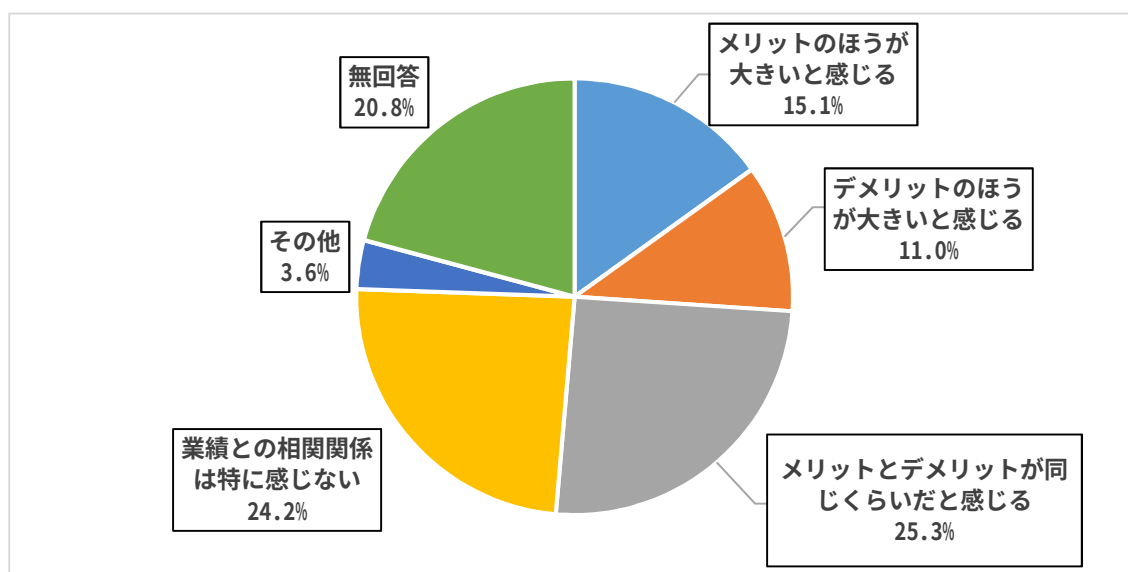
	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	60	7.5%
取引先や顧客からの評判がよかった	2	0.2%
優秀な人材を採用できるようになった	28	3.5%
組織・職場が活性化された	26	3.2%
従業員の離職を防ぐことができた	153	19.1%
生産性向上や競争力強化につながった	8	1.0%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	45	5.6%
企業のイメージアップを図ることができた	9	1.1%
従業員の多様な働き方に対応することができた	112	14.0%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	40	5.0%
働き方を見直すきっかけとなった	98	12.2%
特に効果はなかった	121	15.1%
その他	97	12.1%
無回答	314	39.2%
計	1,113	



- ・「従業員の離職を防ぐことができた」が 19.1%と最も多く、次いで、「特に効果はなかった」15.1%、「従業員の多様な働き方に対応することができた」14.0%となっている。

問 25 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

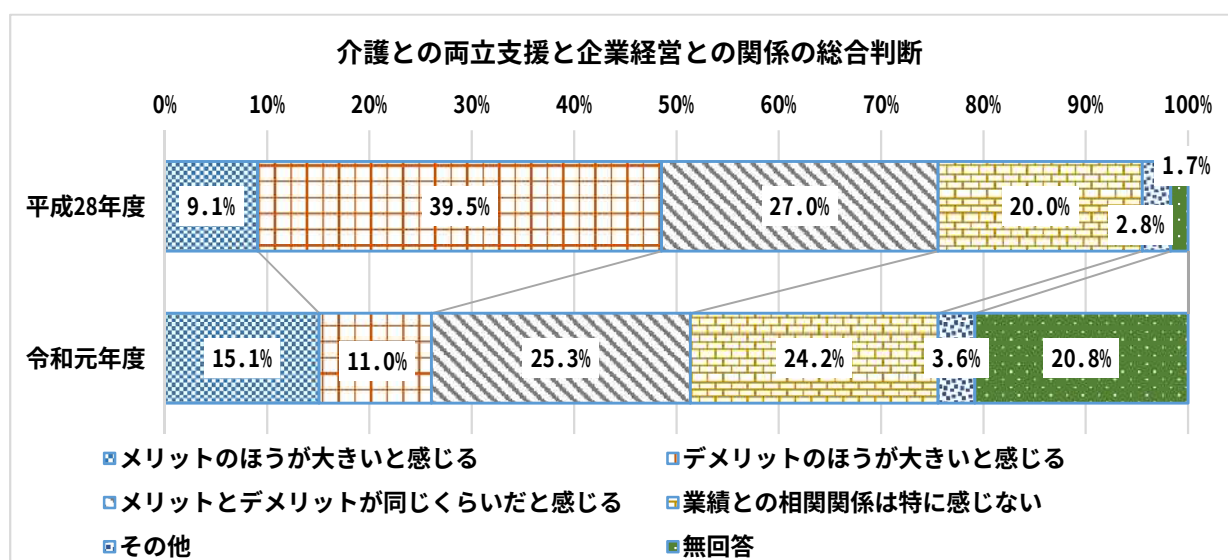
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	121	15.1%
デメリットのほうが大きいと感じる	88	11.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	203	25.3%
業績との相関関係は特に感じない	194	24.2%
その他	29	3.6%
無回答	167	20.8%
計	802	100.0%



- ・「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」が25.3%と最も多く、次いで、「業績との相関関係は特に感じない」24.2%、「メリットのほうが大きいと感じる」15.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	メリットのほう が大きいと 感じる	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	業績との相関 関係は特に感 じない	その他	無回答
平成28年度	892	81	352	241	178	25	15
令和元年度	802	121	88	203	194	29	167
平成28年度	100.0%	9.1%	39.5%	27.0%	20.0%	2.8%	1.7%
令和元年度	100.0%	15.1%	11.0%	25.3%	24.2%	3.6%	20.8%

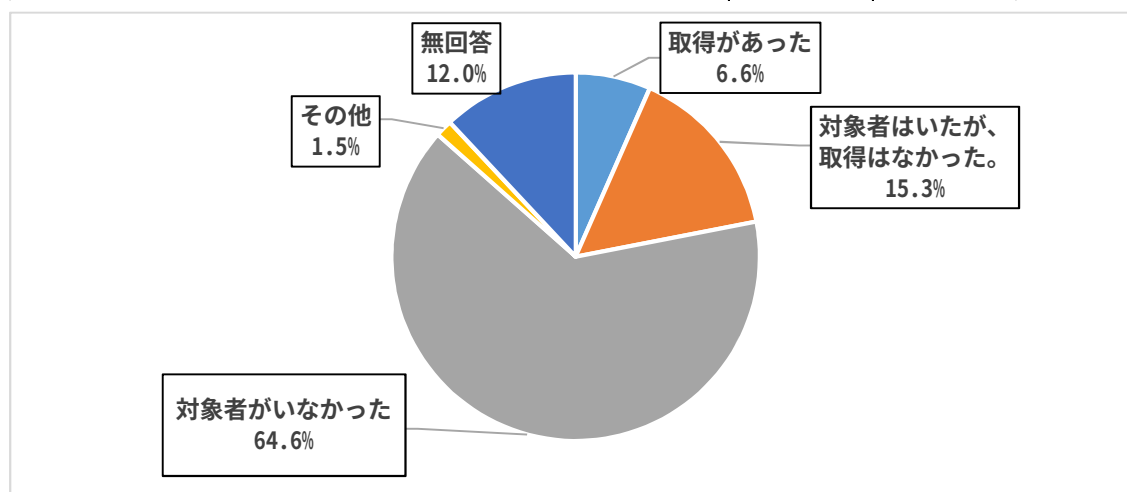


- ・平成 28 年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」は 6.0 ポイント増え、「デメリットのほうが大きいと感じる」が 28.5 ポイント減少している。

問 26 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。

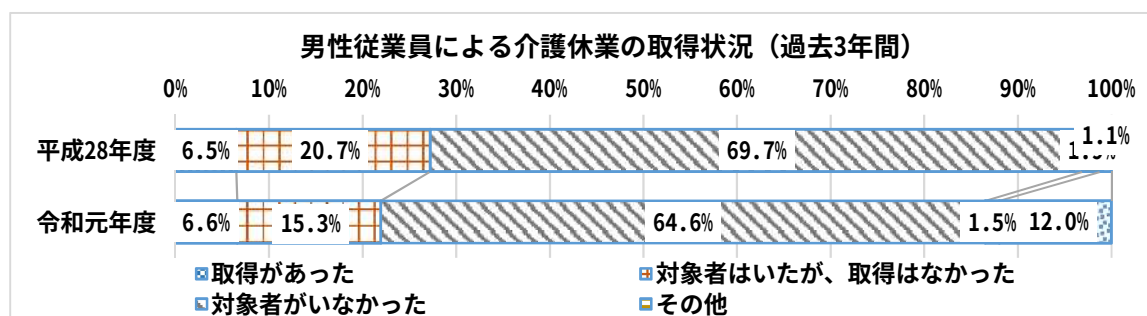
	件数	割合
取得があった	53	6.6%
対象者はいたが、取得はなかった	123	15.3%
対象者がいなかった	518	64.6%
その他	12	1.5%
無回答	96	12.0%
計	802	100.0%



- ・「対象者がいなかった」が 64.6%と最も多く、次いで、「対象者はいたが、取得はなかった」15.3%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	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	無回答
平成28年度	892	58	185	622	17	10
令和元年度	802	53	123	518	12	96
平成28年度	100.0%	6.5%	20.7%	69.7%	1.9%	1.1%
令和元年度	100.0%	6.6%	15.3%	64.6%	1.5%	12.0%



- ・平成 28 年度調査に比べ、「対象者はいたが、取得はなかった」が 5.4 ポイント、「対象者がいなかった」が 5.1 ポイント減少している。

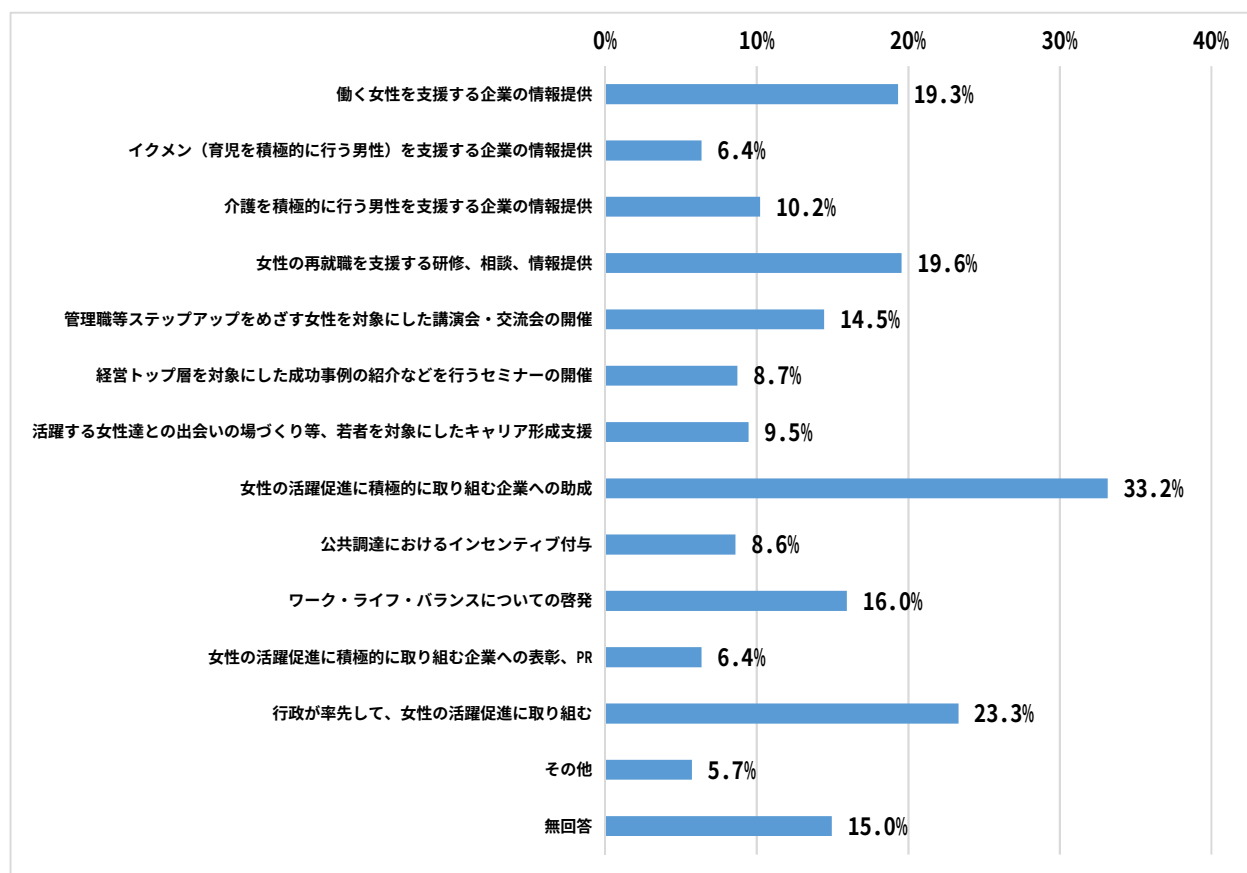
(3)その他

問 27 企業における女性の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。

※「ワーク・ライフ・バランスについての啓発」「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR」「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

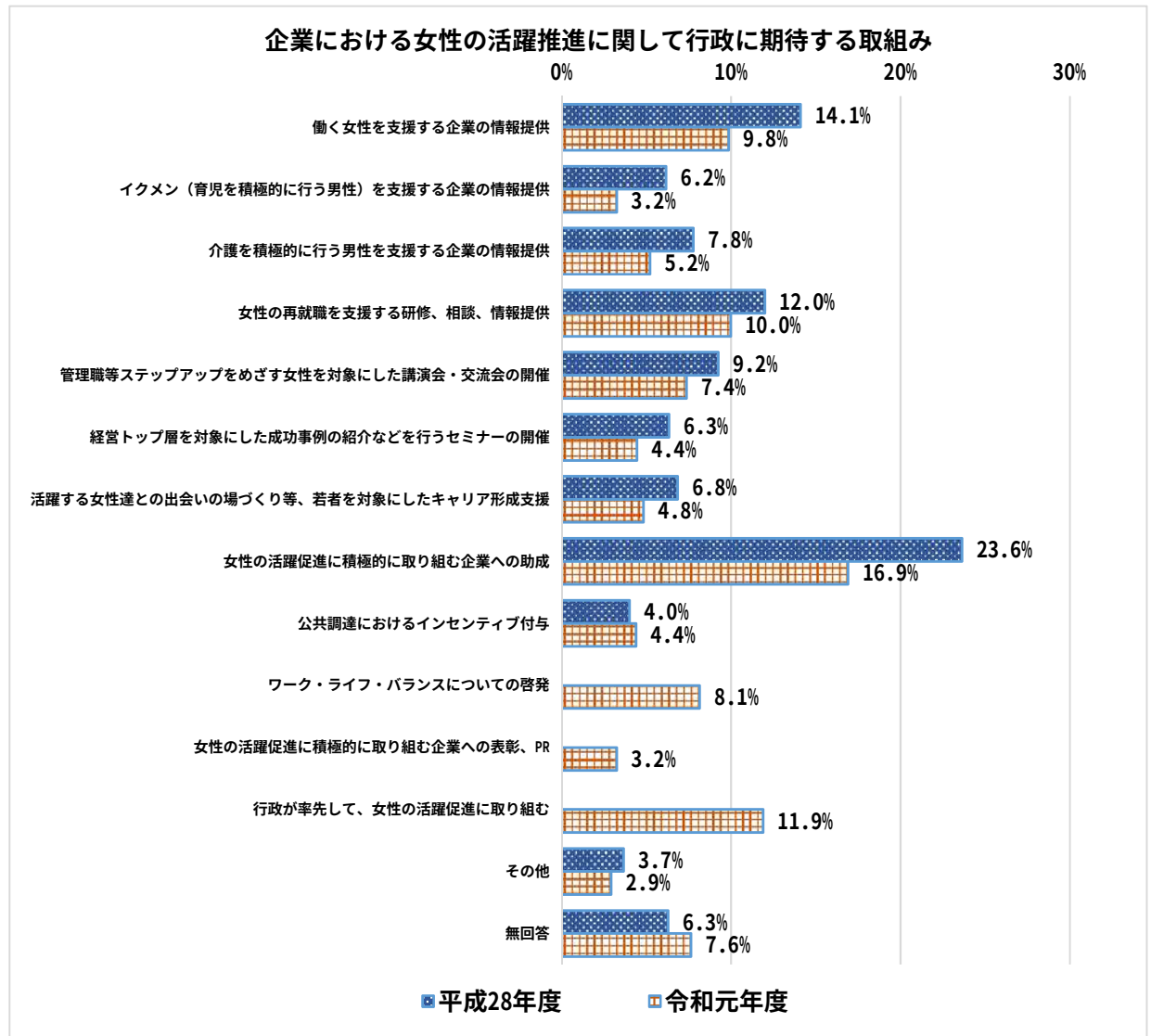
	件数	割合
働く女性を支援する企業の情報提供	155	19.3%
イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	51	6.4%
介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	82	10.2%
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	157	19.6%
管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催	116	14.5%
経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催	70	8.7%
活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援	76	9.5%
女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成	266	33.2%
公共調達におけるインセンティブ付与	69	8.6%
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	128	16.0%
女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	51	6.4%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	187	23.3%
その他	46	5.7%
無回答	120	15.0%
計	1,574	



・「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成」が 33.2%と最も多く、次いで、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」23.3%、「女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供」19.6%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	働く女性を支援する企業の情報提供	イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	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	活躍する女性達との出会いの場づくり等、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	ワーク・ライフ・バランスについての啓発	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	その他	無回答
平成28年度	1752	247	108	136	210	162	111	120	414	70	0	0	0	64	110
令和元年度	1574	155	51	82	157	116	70	76	266	69	128	51	187	46	120
平成28年度	100.0%	14.1%	6.2%	7.8%	12.0%	9.2%	6.3%	6.8%	23.6%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	6.3%
令和元年度	100.0%	9.8%	3.2%	5.2%	10.0%	7.4%	4.4%	4.8%	16.9%	4.4%	8.1%	3.2%	11.9%	2.9%	7.6%



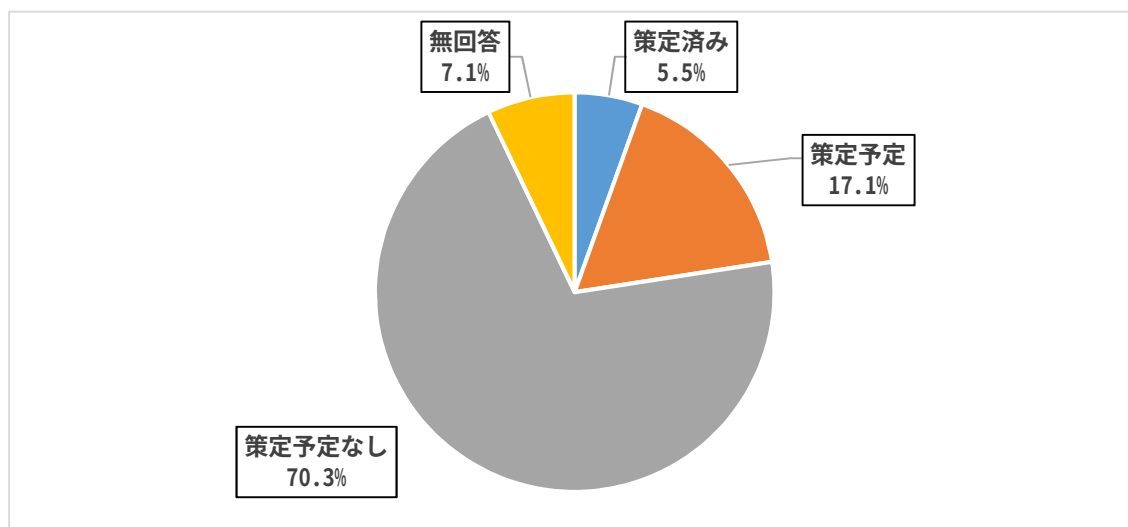
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成 (23.6%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (14.1%)	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供 (12.0%)	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 (9.2%)
令和元年度	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成 (16.9%)	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む (11.9%)	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供 (10.0%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (9.8%)

問 28 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況について、お聞きします。

(1) 貴社の状況に該当する番号に○をつけてください。

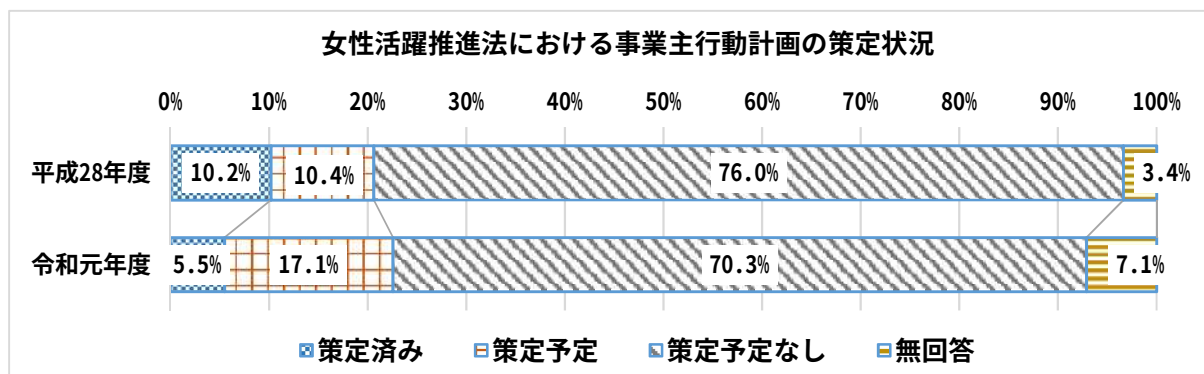
	件数	割合
策定済み	44	5.5%
策定予定	137	17.1%
策定予定なし	564	70.3%
無回答	57	7.1%
計	802	100.0%



・「策定予定なし」が 70.3%と最も多く、次いで、「策定予定」17.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

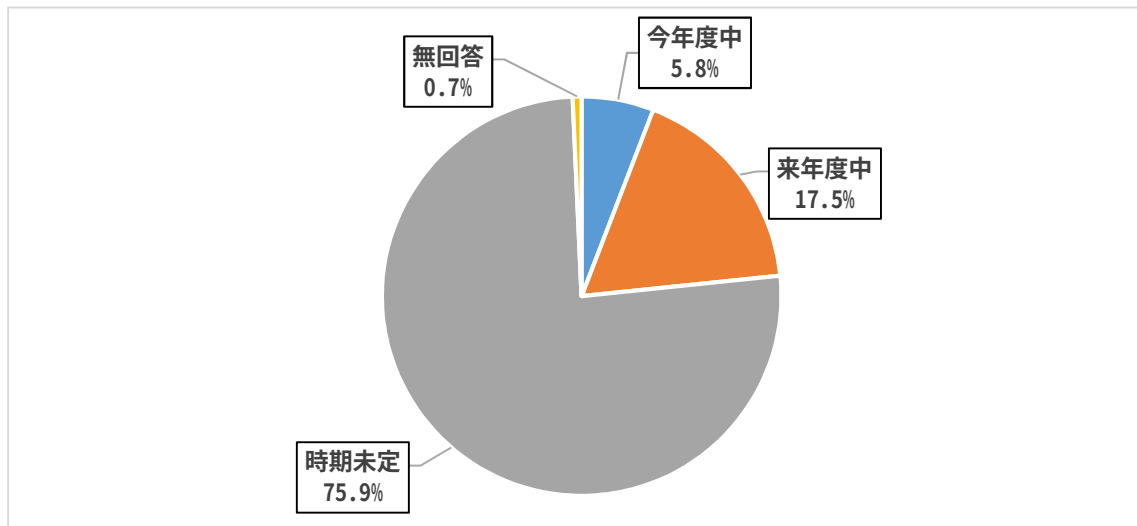
	合計	策定済み	策定予定	策定予定なし	無回答
平成28年度	892	91	93	678	30
令和元年度	802	44	137	564	57
平成28年度	100.0%	10.2%	10.4%	76.0%	3.4%
令和元年度	100.0%	5.5%	17.1%	70.3%	7.1%



・平成 28 年度調査に比べ、「策定済み」が 4.7 ポイント減少したが、「策定予定」が 6.7 ポイント増えている。

(2) (1) で「2 策定予定」に○をつけた企業にお聞きします。策定予定時期はいつですか。

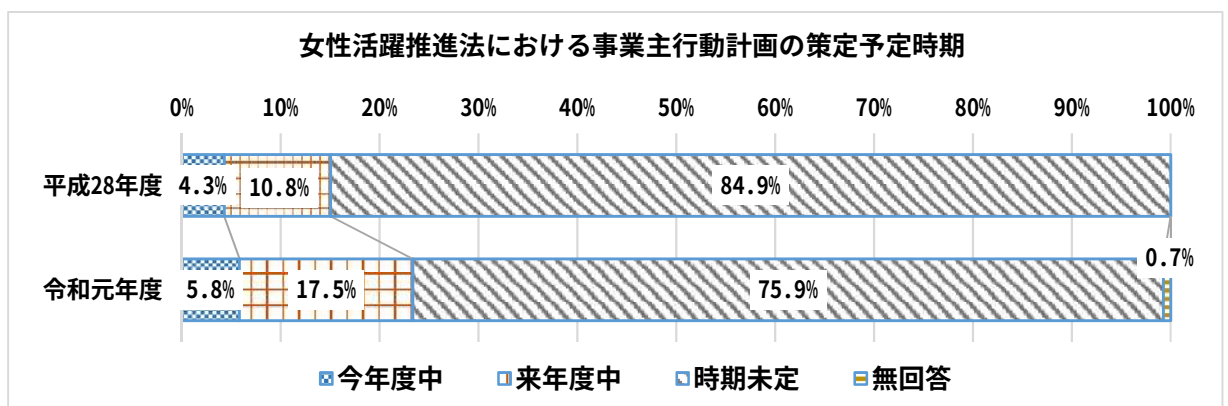
	件数	割合
今年度中	8	5.8%
来年度中	24	17.5%
時期未定	104	75.9%
無回答	1	0.7%
計	137	100.0%



・「時期未定」が75.9%と最も多く、次いで、「来年度中」17.5%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	今年度中	来年度中	時期未定	無回答
平成28年度	93	4	10	79	0
令和元年度	137	8	24	104	1
平成28年度	100.0%	4.3%	10.8%	84.9%	0.0%
令和元年度	100.0%	5.8%	17.5%	75.9%	0.7%

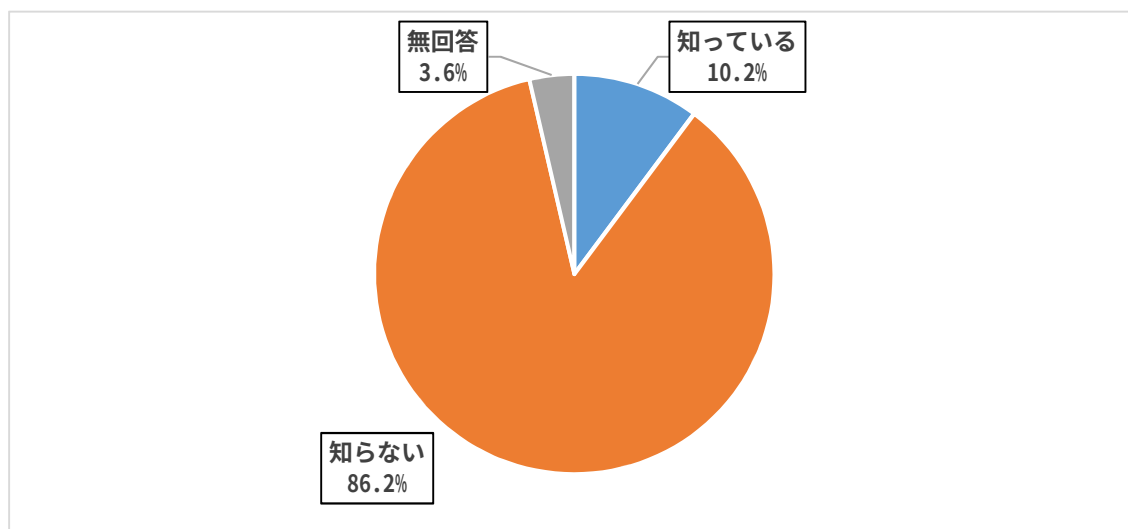


・平成28年度調査に比べ、「今年度中」が1.5ポイント、「来年度中」が6.7ポイント増えている。

問 29 次の各種制度について、それぞれ該当する番号に○をつけてください。

(1) 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証を知っていますか。

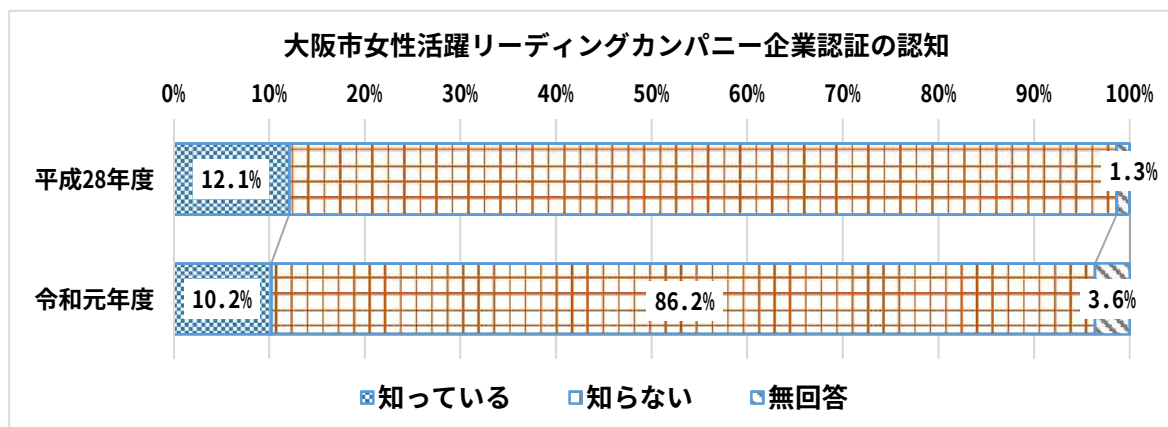
	件数	割合
知っている	82	10.2%
知らない	691	86.2%
無回答	29	3.6%
計	802	100.0%



・「知っている」が10.2%、「知らない」が86.2%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	知っている	知らない	無回答
平成28年度	892	108	772	12
令和元年度	802	82	691	29
平成28年度	100.0%	12.1%	86.5%	1.3%
令和元年度	100.0%	10.2%	86.2%	3.6%

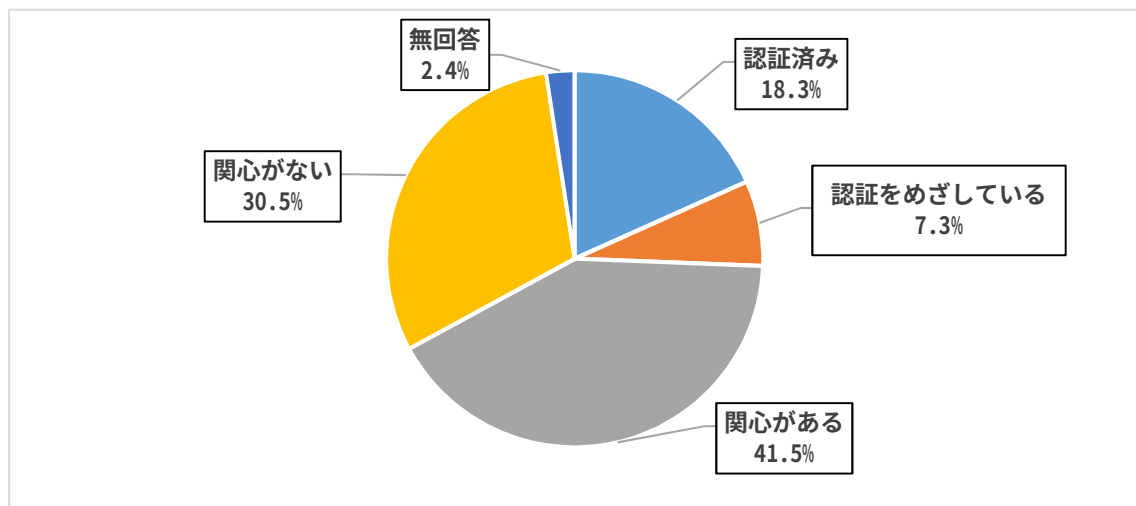


・平成 28 年度調査に比べ、「知っている」が 1.9 ポイント減少している。

(2) (1) で「1 知っている」に○をつけた企業にお聞きします。

貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

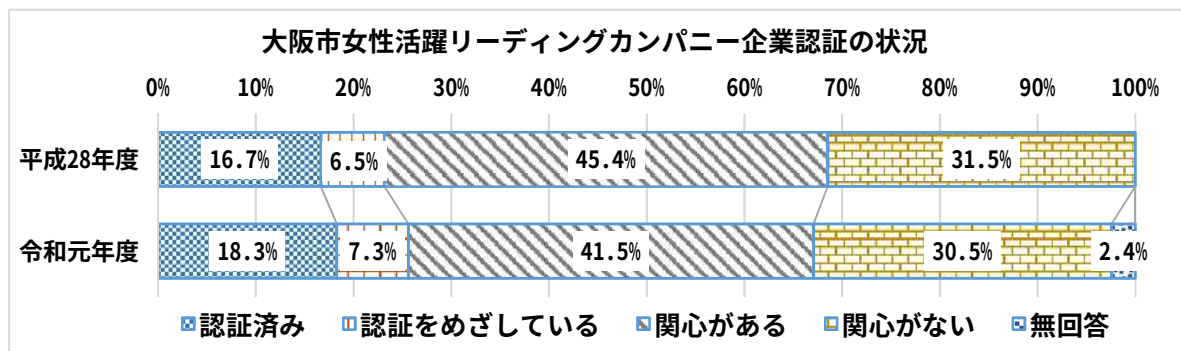
	件数	割合
認証済み	15	18.3%
認証をめざしている	6	7.3%
関心がある	34	41.5%
関心がない	25	30.5%
無回答	2	2.4%
計	82	100.0%



・「関心がある」が 41.5%と最も多く、次いで、「関心がない」30.5%、「認証済み」18.3%となっている。

平成 28 年度調査との比較

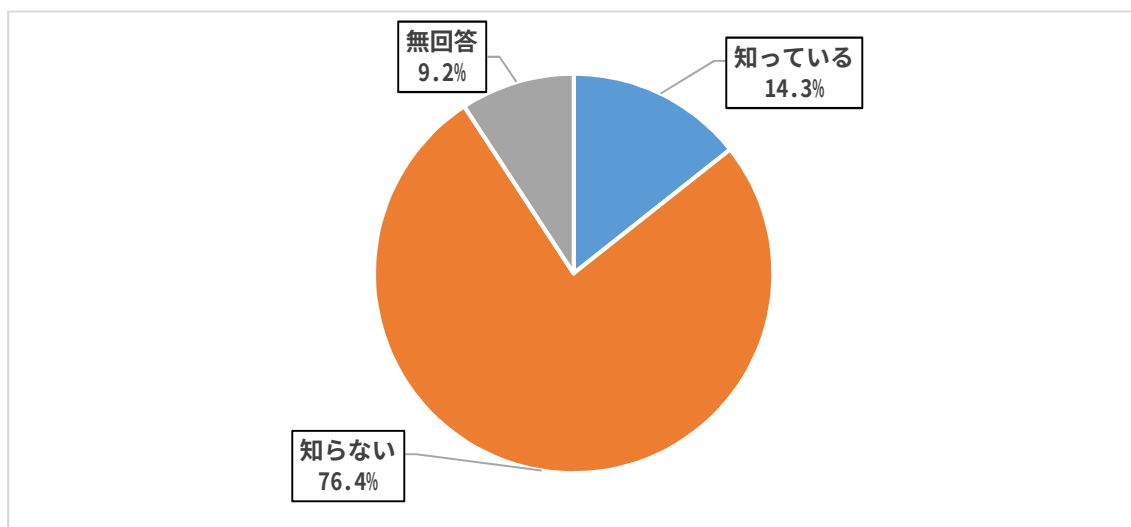
	合計	認証済み	認証をめざしている	関心がある	関心がない	無回答
平成28年度	108	18	7	49	34	0
令和元年度	82	15	6	34	25	2
平成28年度	100.0%	16.7%	6.5%	45.4%	31.5%	0.0%
令和元年度	100.0%	18.3%	7.3%	41.5%	30.5%	2.4%



・平成 28 年度調査に比べ、「認証済み」が 1.6 ポイント、「認証をめざしている」が 0.8 ポイント増えている。

(3) 大阪サクヤヒメ表彰を知っていますか。

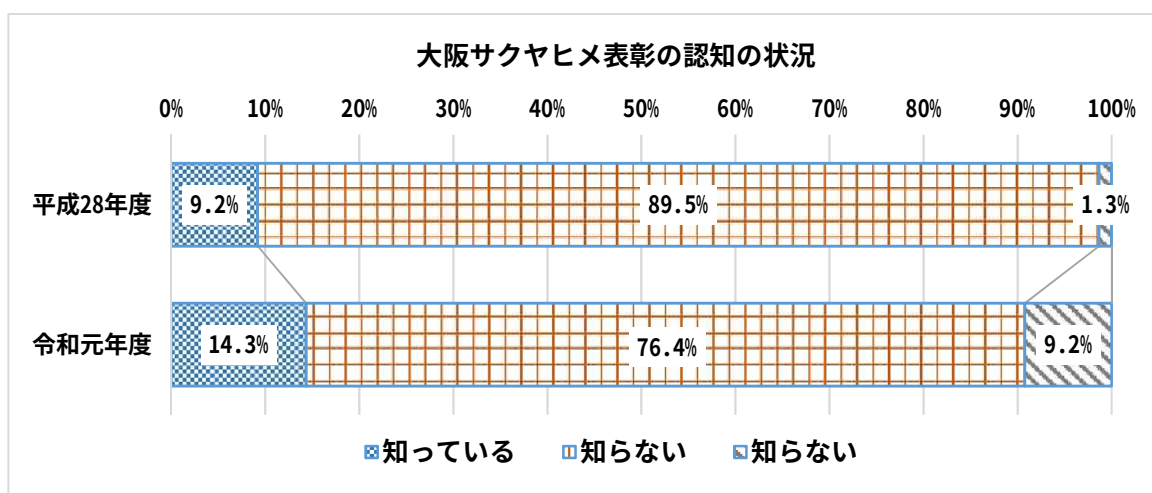
	件数	割合
知っている	115	14.3%
知らない	613	76.4%
無回答	74	9.2%
計	802	100.0%



- ・「知っている」が14.3%、「知らない」が76.4%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	知っている	知らない	無回答
平成28年度	892	82	798	12
令和元年度	802	115	613	74
平成28年度	100.0%	9.2%	89.5%	1.3%
令和元年度	100.0%	14.3%	76.4%	9.2%

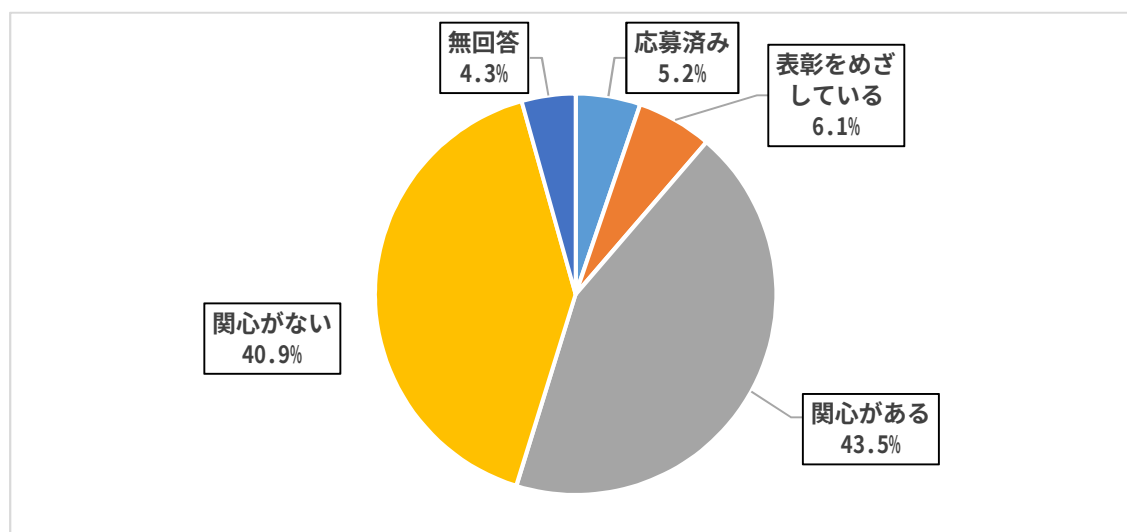


- ・平成28年度調査に比べ、「知っている」が5.1ポイント増えている。

(4) (3) で「1 知っている」に○をつけた企業にお聞きします。

貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

	件数	割合
応募済み	6	5.2%
表彰をめざしている	7	6.1%
関心がある	50	43.5%
関心がない	47	40.9%
無回答	5	4.3%
計	115	100.0%

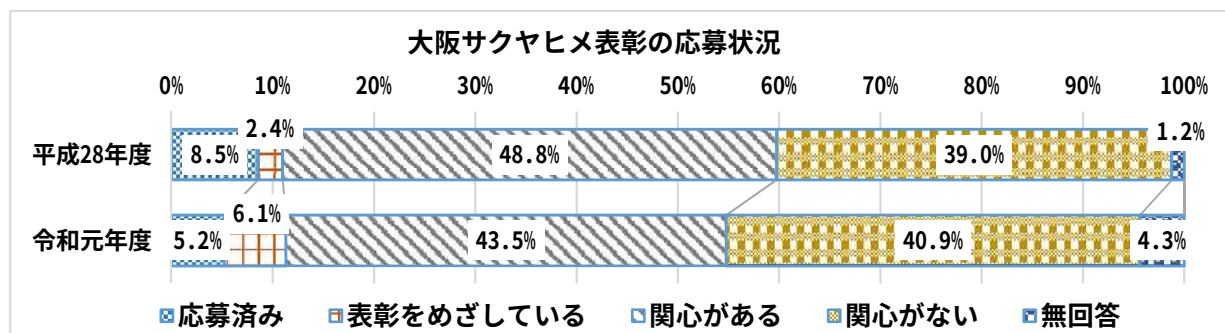


・「関心がある」が43.5%、次いで、「関心がない」が40.9%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	応募済み	表彰をめざしている	関心がある	関心がない	無回答
平成28年度	82	7	2	40	32	1
令和元年度	115	6	7	50	47	5

	100.0%	8.5%	2.4%	48.8%	39.0%	1.2%
平成28年度	100.0%	8.5%	2.4%	48.8%	39.0%	1.2%
令和元年度	100.0%	5.2%	6.1%	43.5%	40.9%	4.3%



・平成28年度調査に比べ、「応募済み」が3.3ポイント減少し、「表彰をめざしている」が3.7ポイント増えている。

問 30 女性の活躍推進に向けて効果的な取組や特徴ある取組などをお聞かせください。

(主な取組)

- ・女性職員の自身のキャリアに関するインタビュー記事を社内イントラに掲載
- ・育休からのスムーズな職場復帰や復帰後の活躍支援に向け、「妊娠判明時」「産休 1 ヶ月前」「育休復帰前」「育休復帰 2 ヶ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行う「出産育児サポートプログラム」を制度化
- ・有給休暇の取得促進のため「アニバーサリー休暇」を導入
- ・経営者人材候補となりうる女性社員を増やすため、女性社員の育成を加速的に進める仕組みとして、管理職に昇格した直後の女性社員を対象とした「メンタープログラム」を導入
- ・女性総合職を部下に持つ上司を対象に、女性部下育成の必要性和重要度を理解するとともに、個々人にあった成長支援を考えることを目的とした「女性総合職育成マネジメント研修」を実施
- ・女性が働きやすい職場環境をめざし、改善提案、意見集約を行う「スマートオフィス委員会」を設立
- ・子どもの急な病気やけがに対処できるよう、何時でも休むことができる「フレックスタイム制」を導入
- ・グループ会社の枠を超えて、女性社員へ相互研鑽やネットワーキングの機会を提供することにより、女性社員の育成・能力開発を図るとともに、グループ全体での女性活躍推進を支援することを目的に「女性社員によるネットワーキンググループ」を発足

他 50 件