

貴社の概要についてお聞きます。

問1 貴社について、該当する番号に○をつけるとともに、従業員の状況についてご記入ください。

業種	1 農業、林業	2 漁業
	3 鉱業、採石業、砂利採取業	4 建設業
	5 製造業	6 電気・ガス・熱供給・水道業
	7 情報通信業	8 報道
	9 運輸業、郵便業	10 卸売業
	11 小売業	12 金融業、保険業
	13 不動産業、物品賃貸業	14 学術研究、専門・技術サービス業
	15 宿泊業、飲食サービス業	16 生活関連サービス業、娯楽業
	17 教育、学習支援業	18 医療、福祉
	19 複合サービス事業	20 サービス業（その他）
	21 その他（ ）（ 15 文字以内）	
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	総数 人	うち、女性数 人
役員	役員総数 人	うち、女性役員数 人
管理職 ¹	管理職総数 人	うち、女性管理職数 人
女性管理職候補	1 いる	2 いない
事業主は女性である	1 はい	2 いいえ

1 本調査における管理職には、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、次長などの職については、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。

女性の管理職登用についてお聞きます。

以下、問2～問8については、女性の役員・管理職を登用している企業、もしくは今後登用したいと考える企業にお聞きます。

問2 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5つまで）

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから
- 6 女性の視点での職場環境改善を期待するから
- 7 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから
- 8 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから
- 9 経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから
- 10 親族である女性後継者を育成するため
- 11 その他（ ）（ 50 文字以内）

問3 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5つまで)

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから
- 6 女性自身が管理職になることを希望しないから
- 7 従業員が女性管理職を希望しないから
- 8 顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから
- 9 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から
- 10 特に登用しにくいことはない
- 11 その他() (50文字以内)

問4 貴社では、今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていくことを考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 意図的に増やしたい
- 2 現状程度を維持したい
- 3 減らしたい
- 4 その他() (50文字以内)

問5 貴社では、女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

ア～エの取組で、該当する番号に○をつけてください。

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
イ 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
ウ モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知	1	2	3
エ その他()	1	2	3

(30文字以内)

問6 女性の役員・管理職を登用することで、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5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた
- 11 企業のイメージアップを図ることができた
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他(

)(50文字以内)

問7 女性の役員・管理職登用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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他(

)(50文字以内)

問8 貴社の2021年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値は

どのくらいでしたか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 5%未満
- 2 5%以上10%未満
- 3 10%以上20%未満
- 4 20%以上30%未満
- 5 30%以上
- 6 その他(状況を具体的にご記入ください。)(100文字以内)

(例1) 西暦〇〇〇〇年に比べて〇人増(〇倍)になった

(例2) 2021年は計測していない。(2020年:〇〇%)

女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援についてお聞きます。

以下、問9～問26については、女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援に取り組んでいる企業、もしくは今後取り組みたいとお考えの企業にお聞きます。

1. 女性の継続就労の取組について

問9 貴社では、女性の継続就労に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

問 10 貴社において、女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の多様な働き方に対応するため
- 6 女性従業員の離職を防ぐため
- 7 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから
- 8 その他(

)(50 文字以内)

問 11 貴社において、女性の継続就労の取組が進まない、または取り組まない理由は
何ですか。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため
- 2 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
- 3 家庭生活への配慮をする必要があるため
- 4 経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分であるため
- 6 所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくい
- 7 育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため
- 8 重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため
- 9 前例がなく、進め方がわからない
- 10 継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていない
- 11 特に理由はない
- 12 その他(

)(50 文字以内)

問 12 貴社では、女性の継続就労等のためにどのような取組を行っていますか。問 15 以降で
出産・子育て、介護との両立支援についてお聞きしますので、出産・子育て、介護との
両立支援のために行っている取組についても合わせてご回答ください。
ア～ネの取組で、該当する番号に○をつけてください。

【採用・職域拡大、人材確保】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
イ 女性正規社員の中途採用(管理職以外)	1	2	3
ウ 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
エ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大	1	2	3
オ 育成を念頭にいたった計画的な配置・転換	1	2	3
カ その他()	1	2	3

(30 文字以内)

【人事評価】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
キ 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
ク 公平な評価のための評価基準の明確化	1	2	3
ケ 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）	1	2	3
コ その他（ ）	1	2	3

（ 30 文字以内）

【職場風土改革】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
サ 長時間労働の削減	1	2	3
シ 女性従業員同士のネットワーク構築	1	2	3
ス ハラスメント対策のための研修	1	2	3
セ その他（ ）	1	2	3

（ 30 文字以内）

【ワーク・ライフ・バランス支援】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ソ 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
タ 男性の育児休業取得の奨励	1	2	3
チ 介護のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
ツ 男性の介護休業取得の奨励	1	2	3
テ 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
ト 在宅勤務等のテレワーク制度	1	2	3
ナ 従業員の育児を支援する制度（保育サービスの利用）	1	2	3
ニ 事業所内保育所の設置	1	2	3
ヌ 両立に向けた意識啓発・セミナーの開催	1	2	3
ネ その他（ ）	1	2	3

（ 30 文字以内）

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

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 11 女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 12 働き方を見直すきっかけとなった
- 13 企業のイメージアップを図ることができた
- 14 特に効果はなかった
- 15 その他(

)(50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他(

)(50 文字以内)

2. 出産・子育てとの両立支援の取組について

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。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

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。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他(

)(50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 担当業務の遅滞・戦力ダウン
- 2 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
- 3 代替要員確保のためのコストの増加
- 4 本人のキャリア形成の遅れ
- 5 処遇を巡っての職場内でのトラブル
- 6 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- 7 他の従業員への負担の増加
- 8 特に負担に感じることはない
- 9 その他(

) (50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよかった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他(

) (50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他(

) (50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 取得があった
- 2 対象者はいたが、取得はなかった。
- 3 対象者がいなかった
- 4 その他(

) (50 文字以内)

3. 介護との両立支援の取組について

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。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

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。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他 (

) (50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 担当業務の遅滞・戦力ダウン
- 2 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
- 3 代替要員確保のためのコストの増加
- 4 本人のキャリア形成の遅れ
- 5 処遇を巡っての職場内でのトラブル
- 6 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- 7 他の従業員への負担の増加
- 8 特に負担に感じることはない
- 9 その他 (

) (50 文字以内)

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。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 (

) (50 文字以内)

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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他（

）（ 50 文字以内）

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。

- 1 取得があった
- 2 対象者はいたが、取得はなかった。
- 3 対象者がいなかった
- 4 その他（

）（ 50 文字以内）

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。

該当する番号に○をつけてください。（○は 5 つまで）

- 1 働く女性を支援する企業の情報提供
- 2 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
- 3 介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供
- 4 女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供
- 5 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
- 6 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
- 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
- 8 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成
- 9 公共調達におけるインセンティブ付与
- 10 ワーク・ライフ・バランスについての啓発
- 11 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR
- 12 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む
- 13 その他（

）（ 50 文字以内）

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・令和 4 年 4 月 1 日施行の改正育児介護休業法への対応状況について、お聞きします。

（1）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貴社の状況に該当する番号に○をつけてください。

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1 策定済み | 2 策定予定 | 3 策定予定なし |
|--------|--------|----------|

（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。該当する番号に○をつけてください。

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1 今年度中 | 2 来年度中 | 3 時期未定 |
|--------|--------|--------|

(3)(1)で「3 策定予定なし」に○をつけた企業にお聞きします。

理由について、貴社に最も該当する番号に○をつけてください。

- 1 法的に義務付けられていないため
- 2 すでに女性が活躍しやすい環境にあるため
- 3 策定するノウハウが不足しているため
- 4 女性従業員が少ないため
- 5 策定する必要性を感じないため
- 6 費用面での負担が大きいため
- 7 その他 () (50 文字以内)

(4) 令和4年4月1日施行の改正育児介護休業法への対応状況について、育児休業を取得しやすい環境整備のため、貴社が実施している措置に該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 2 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口の設置等)
- 3 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 4 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- 5 その他 () (50 文字以内)

(5)(4)で「1 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」に○をつけた企業にお聞きします。

貴社の研修実施の対象について、該当する番号に○をつけてください。(○は4つまで)

- 1 育休休業・産後パパ育休取得対象職員
- 2 育休休業・産後パパ育休取得対象以外の職員
- 3 育休休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持つ管理職
- 4 育休休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持たない管理職
- 5 その他 () (50 文字以内)

問 29 次の各種制度等について、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¹を知っていますか。

- 1 知っている
 - 2 知らない
- 1 法令の遵守に留まらず、「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)支援」「男性の家庭参画支援」について積極的に推進する企業等を、本市が一定の基準に則り認証する制度

(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。

- 1 認証済
- 2 認証をめざしている
- 3 関心がある
- 4 関心がない

(3) 大阪商工会議所が実施する活躍する女性リーダー表彰(ブルーローズ表彰)²を知っていますか。

- 1 知っている
 - 2 知らない
- 2 大阪サクヤヒメ表彰(2016~2020年度)の後継事業として、2022年度から大阪商工会議所で実施している、企業で働く女性役員・管理職で、今後の更なる活躍が期待され、後進のロー

(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。

- 1 応募済 2 応募を検討している 3 関心がある 4 関心がない

(5) 大阪商工会議所では女性のキャリアアップや、女性が働きやすい職場環境整備を目的としたセミナーや交流会等を実施しています。貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

- 1 参加したことがある 2 参加したことはないが関心がある 3 関心がない

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。

(500 文字以内)

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。