

令和元年度

女性活躍推進に関する企業調査報告書

令和2年2月

茨城県

- 目 次 -

I. 調査の概要	1
1 調査目的	1
2 調査対象	1
3 調査方法と期間	1
4 調査の役割分担	2
5 調査項目	4
6 回収結果	5
7 報告書の見方と注意点	6
II. 調査結果の概要	7
III. 調査結果	11
1 調査対象企業の属性	11
2 女性活躍推進に対する意識について	15
3 女性活躍の推進状況について	21
(1) 女性の採用・配置について	21
(2) 女性の定着・就業継続について	32
(3) 女性の育成・登用について	49
4 働き方改革の取組状況について	62
5 その他	70
IV. 資料	76
調査票	76

I. 調査の概要

1 調査目的

女性がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業を対象に、採用、育成登用、子育て支援等に関する女性の活躍推進のための取組状況等を調査する。

また、男女共同参画の視点から、就労環境における課題を明らかにし、事業者への働きかけや関係機関における施策の推進のための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査対象

「事業所母集団データベース(総務省所管)」をもとに、日本標準産業分類に掲げる「C 鉱業、採石業、砂利採取業」から「R サービス業(他に分類されないもの)」のうち、常用雇用者数10人以上の県内企業(※注)3,000社を抽出した。対象となる企業は、常用雇用者10~29人及び30~99人にあつては、産業別・常用雇用者規模別の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう無作為に抽出し、常用雇用者100人以上にあつては全数調査とした。

なお、調査対象企業の内訳については、以下のとおり。

- (1) 常用雇用者10人~29人の企業 1,179社
- (2) 常用雇用者30人~99人の企業 1,180社
- (3) 常用雇用者100人以上の企業 641社

注) 企業：経営組織が「02：株式会社・有限会社・相互会社」「03：合資会社」「04：合同会社」かつ、単独・本所・支所の別が「1：単独事業所」「2：本所・本社・本店」のこと。

3 調査方法と期間

調査基準日を特にことわりのない限り平成31年4月1日現在とした調査票を、令和元年8月26日に郵送により発送し、返信用封筒により9月19日を第一次締切として回収した。

さらに9月20日に、調査対象企業等に向けお礼状兼催促状を郵送し、10月7日に回答を締め切った。集計は、10月21日到着分まで行った。

4 調査の役割分担

- ・調査主体：茨城県女性活躍・県民協働課
- ・調査実施機関：株式会社ニチイ学館

<抽出企業等の構成>

常用労働者数 10～29 人の企業 1,179 社

項目数		県内全体		抽出		誤差 b-a	
		実数	割合 a	抽出数	割合 b		
産業大分類	C	鉱業，採石業，砂利採取業	10	0.172	2	0.170	-0.002
	D	建設業	1,120	19.261	227	19.254	-0.007
	E	製造業	1,215	20.894	246	20.865	-0.029
	F	電気・ガス・熱供給・水道業	6	0.103	2	0.170	0.066
	G	情報通信業	67	1.152	14	1.187	0.035
	H	運輸業，郵便業	604	10.387	122	10.348	-0.039
	I	卸売業，小売業	1,225	21.066	248	21.035	-0.031
	J	金融業・保険業	29	0.499	6	0.509	0.010
	K	不動産業，物品賃貸業	95	1.634	19	1.612	-0.022
	L	学術研究，専門・技術サービス業	137	2.356	28	2.375	0.019
	M	宿泊業，飲食サービス業	452	7.773	92	7.803	0.030
	N	生活関連サービス業，娯楽業	244	4.196	50	4.241	0.045
	O	教育，学習支援業	71	1.221	14	1.187	-0.034
	P	医療，福祉	209	3.594	42	3.562	-0.032
	Q	複合サービス事業	0	0.000	0	0.000	0.000
	R	サービス業(他に分類されないもの)	331	5.692	67	5.683	-0.009
	合計		5,815	100	1,179	100	

常用労働者数 30～99 人の企業 1,180 社

項目数			県内全体		抽出		誤差 b-a
			実数	割合 a	抽出数	割合 b	
産業大分類	C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.000	0	0.000	0.000
	D	建設業	143	6.726	79	6.695	-0.031
	E	製造業	593	27.893	329	27.881	-0.011
	F	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.047	1	0.085	0.038
	G	情報通信業	53	2.493	29	2.458	-0.035
	H	運輸業, 郵便業	235	11.054	130	11.017	-0.037
	I	卸売業, 小売業	419	19.708	233	19.746	0.037
	J	金融業・保険業	7	0.329	4	0.339	0.010
	K	不動産業, 物品賃貸業	30	1.411	17	1.441	0.030
	L	学術研究, 専門・技術サービス業	44	2.070	24	2.034	-0.036
	M	宿泊業, 飲食サービス業	149	7.008	83	7.034	0.025
	N	生活関連サービス業, 娯楽業	143	6.726	79	6.695	-0.031
	O	教育, 学習支援業	32	1.505	18	1.525	0.020
	P	医療, 福祉	100	4.704	56	4.746	0.042
	Q	複合サービス事業	0	0.000	0	0.000	0.000
	R	サービス業(他に分類されないもの)	177	8.325	98	8.305	-0.020
	合計			2,126	100	1,180	100

常用労働者数 100 人以上の企業 641 社

項目数			実数=抽出数	割合
産業大分類	C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.000
	D	建設業	23	3.588
	E	製造業	215	33.541
	F	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.468
	G	情報通信業	18	2.808
	H	運輸業, 郵便業	66	10.296
	I	卸売業, 小売業	120	18.721
	J	金融業・保険業	2	0.312
	K	不動産業, 物品賃貸業	9	1.404
	L	学術研究, 専門・技術サービス業	13	2.028
	M	宿泊業, 飲食サービス業	40	6.240
	N	生活関連サービス業, 娯楽業	41	6.396
	O	教育, 学習支援業	7	1.092
	P	医療, 福祉	19	2.964
	Q	複合サービス事業	0	0.000
	R	サービス業(他に分類されないもの)	65	10.140
	合計			641

5 調査項目

I 貴社の概要について		
問 1		貴社の業種区分, 常用労働者数 (役員除く), 年齢別常用労働者 (正社員) の構成状況, 転勤制度の有無, 深夜労働を伴う常用労働者の有無
II 女性活躍推進に対する意識について		
問 2		事業活動における女性活躍の重視
問 3	1	女性活躍を重視する理由
	2	女性活躍を重視しない理由
III 女性活躍の推進状況について		
(1) 女性の採用・配置について		
問 4	1	採用状況について
	2	採用者数について
問 5		女性の採用 (正社員) を増やすための取組
問 6		過去 3 年度における多様なキャリアコースに関する実績
問 7		社員の配置に関する取組
(2) 女性の定着・就業継続について		
問 8		2018 年度の平均勤続年数 (正社員のみ)
問 9		2018 年度の離職者数 (正社員のみ)
問 10	1	育児休業の規定状況
	2	育児休業の取得状況
問 11	1	配偶者出産休暇の規定状況
	2	配偶者出産休暇の取得状況
問 12		仕事と育児の両立支援に関する取組
問 13	1	従業員の家族に介護が必要な方の把握状況
	2	介護休業, 介護休暇の規定状況
	3	介護休業の取得状況
	4	介護休暇の取得状況
問 14		仕事と介護の両立支援に関する取組

(3) 女性の育成・登用について		
問15		管理職等の構成状況
問16	1	3年後までの女性管理職の割合
	2	女性を管理職に登用していない,又は登用しにくい理由
	3	女性に登用を打診したが断られる理由
問17		女性管理職候補育成に関する取組
問18		女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組
問19		女性活躍推進法の内容に関する認知状況
IV 働き方改革の取組状況について		
問20		2018年度の正社員の月平均所定外労働時間
問21		2018年度の正社員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数,平均年間取得日数
問22	1	働き方改革に関する取組
	2	柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況
問23		労働生産性の向上を図るため,ICT,IoT,機械化・ロボット化などにより,生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例
V その他		
問24		セクハラ,マタハラ,パタハラに関する取組
問25		女性活躍を推進するうえでの課題
問26		女性活躍推進のために行政に望む支援・施策

6 回収結果

回収状況は下記の通りである。回収率は25.7%（有効回収率22.1%）となっている。

項目	企業数・割合	備考
A 発送	3,000	
B 未着	51	
C 回収数	772	
D 回収率	25.7%	c/a
E 無効	108	
F 有効回答数	664	c-e
G 有効回収率	22.1%	f/a

7 報告書の見方と注意点

- ・集計結果の常用労働者数については、正社員と非正社員を合算した人数で算出している。
- ・常用労働者数の回答が無回答である場合、合計人数と内訳の記載内容で不整合がある場合、及び常用労働者数が10人未満の調査票は無効票とした。
- ・グラフ中の「SA」は単純回答の、「MA」は複数回答の集計結果を表し、「n=〇〇」はサンプル数を表す。
- ・数値を記入する設問については、記入内容に整合性がとれていない調査票を有効回答から除外した。
- ・本文グラフ及び表では、「無回答」を含んでいる。本文のグラフ及び表の中で、百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が100.0にならない場合がある。
- ・本文中コメントでは、およその傾向を概括するために「〇割」と「〇%」という表現を併用している。設問の選択肢を引用する場合は、省略して表現している場合もある。
- ・業種区分については、回答件数が10件以下の業種は「-」で記載している。
- ・企業規模は、常用労働者数により区分している。

II. 調査結果の概要

1 女性活躍推進に対する意識について

『女性活躍を重視している』企業は8割,理由として,8割が「優秀な人材の確保・定着」。

事業活動における女性活躍の重視について、「重視しているが,計画等には明文化していない」,「重視しており,計画等で明文化しており,積極的に周知している」,「重視しており,計画等で明文化しているが,積極的に周知していない」を含め,8割の企業は,事業活動における女性活躍を重視している。規模別にみると,企業規模が大きいほうが「重視していない」と回答した割合が低く,女性活躍を重視している傾向にあり,理由として,「優秀な人材の確保・定着」「職場の活性化による労働意欲の向上」が多く挙げられた。

一方で,女性活躍を重視している企業における組織内の周知方法について,「重視はしているが,中期経営計画等には明文化していない」の回答が多く,女性活躍の推進に関して課題が残る結果となった。

また,2割の企業は,女性活躍推進を「重視していない」と回答しており,その理由として,「女性従業員が少数である」「既に女性は十分活躍しており,現状で問題ない」が挙げられている。規模別にみると,企業規模が小さいほうが「必要性を感じない」と回答した割合が高く,企業規模が大きいほうが「女性従業員の意識と意欲が伴わない」と回答した割合が高くなっている。

2 女性活躍の推進状況について

《女性の採用・配置》

採用状況全体として,「募集をかけても,なかなか人が集まらない」の割合が6割で,過去3年度の採用人数も減少傾向も,正社員の採用数は若干増加。女性の正社員採用を増やす取組,社員の配置に関する取組について,「取り組んでいない」が最多。

採用の状況について,「募集をかけても,なかなか人が集まらない」企業の割合が6割で,規模別にみると,企業規模が大きいほうが「募集をかけても,なかなか人が集まらない」と回答した割合が高くなっている。過去3年度の採用者数は若干減少しているが,正社員の採用数は増加傾向にあり,女性の正社員採用数も増加している。

但し,女性の正社員採用を増やすための取組について,「取り組んでいない」が5割である。規模別にみると,企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く,女性の正社員採用を増やすための取組を行っている。

また,同様に社員の配置に関する取組についても,「取り組んでいない」が4割である。規模別にみると,企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く,社員の配置に関する取組を行っている。

《女性の定着・就業継続》

正社員の平均勤続年数は、男性が女性より長くなっている。女性の定着・就業継続に向け、育児休業の規定は8割、配偶者出産休暇は4割の企業が「あり」と回答したが、仕事と育児の両立支援は「取り組んでいない」企業が4割で最多。また、介護休業、介護休暇ともに6割の企業が「あり」と回答したが、仕事と介護の両立支援は「取り組んでいない」が最多。

正社員の平均勤続年数は男性が12.7年で女性より2年長くなっており、企業規模が大きいほうが平均勤続年数は若干長くなる傾向がある。

離職者の9割は「その他」の理由で離職しており、「結婚」、「妊娠・出産・育児」、「介護」による離職は1割に達していない。「妊娠・出産・育児」による離職は全員女性であり、「結婚」「介護」による離職は男性・女性ともにいる。

育児休業の規定は8割の企業、配偶者出産休暇の規定は4割の企業で「あり」、企業規模が大きいほうが規定されている割合が高くなっているが、仕事と育児の両立支援の取組は、「取り組んでいない」が最も多く、企業規模が大きいほうが取り組んでいる。

介護休業の規定は64.9%、介護休暇の規定は57.7%の企業で「あり」、企業規模が大きいほうが規定されている割合が高くなっているが、仕事と介護の両立支援の取組は、「取り組んでいない」が最も多く、企業規模が大きいほうが取り組んでいる。

《女性の育成・登用について》

管理職の構成状況として、企業全体では管理職の9割は男性であり、女性管理職割合を3年後までに「現在より増やす」企業は2割に留まっている。女性管理職候補育成、女性管理職増加に向けた評価・登用に関する取組について、「取り組んでいない」が最多。女性を管理職に登用していない理由について、4割が「女性従業員が少数、女性従業員がいない」。

管理職の構成状況として、企業全体では管理職の9割は男性であるが、企業規模が小さいほうが女性の比率が高くなっている。3年後の女性管理職割合について、「予定無し」が48.8%、「現在より増やす」は24.4%に留まっており、女性管理職候補育成に関する取組、評価・登用に関する取組について、最も多い回答は「取り組んでいない」であった。

女性を管理職に登用していない理由について、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が多く、企業規模が大きいほうが、「本人（女性）が登用を希望しない」「登用を打診したが、辞退される」と回答した割合も高くなっている。

また、女性活躍推進法の各項目について、「聞いたこともない」と回答した割合が最も高いが、企業規模が大きいほうが、認知度が高くなっている。

3 働き方改革の取組状況について

働き方改革の取組として、9割は取組を行っており、取組内容として6割が「有給休暇取得推進」。

働き方改革の取組として、「取り組んでいない」と回答した割合は1割で、残りの9割は働き方改革の取組を行っており、その内容として「有給休暇取得推進」が6割となっている。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、働き方改革の取組を行っている。

4 その他

《職場におけるハラスメントについての取組》

職場におけるハラスメントについて、4割の企業は「特に何も取り組んでいない」。

ハラスメントへの取組について、「特に何も取り組んでいない」が40.1%で最も高く、次いで「セクハラ相談窓口の設置」が33.6%、「セクハラ防止指針の作成」が28.8%となっている。

規模別では、企業規模が大きいほうが「特に何も取り組んでいない」と回答した割合は低くなっている。100人以上の企業においては、セクハラに比べてマタハラ、パタハラへの取組の回答割合が低い傾向にあるが、10～29人の企業では、セクハラ、マタハラ、パタハラのいずれも取組の回答割合が低くなっている。

《女性活躍推進の課題》

女性活躍推進の課題として、3割の企業は「女性が従事に向いていない業務が多い」。

女性活躍を推進するうえでの課題について、「女性が従事に向いていない業務が多い」が33.3%で最も高く、次いで「女性の応募が少ない」が26.7%、「課題はない」が25.3%となっている。規模別にみると、企業規模が小さいほうが「課題はない」と回答した割合が高くなっている。「女性が従事に向いていない業務が多い」「女性の応募が少ない」については、企業規模に関わらず概ね同程度の回答割合となっている。

《女性活躍推進のために行政に望む支援・施策》

女性活躍推進のために行政に望む支援・施策として、「子育てインフラ（保育園,学童保育）の充実」が5割で最多。

女性活躍推進のために行政に望む支援・施策について、「子育てインフラ（保育園,学童保育）の充実」が50.0%で最も高く,次いで「助成金などの支援制度の紹介」が35.8%,「意識啓発を目的とした講演会,セミナー等の開催」が19.4%となっている。規模別にみると,企業規模が大きいほうが各支援・施策への回答割合が高くなっている。10~29人の企業では、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催」,30~99人の企業では「助成金などの支援制度の紹介」が全体と比較して回答割合が高くなっている。

Ⅲ. 調査結果

1 調査対象企業の属性

企業の業種区分は、全体では「製造業」が3割で最も高くなっている。規模別にみると、常用労働者数が10～29人の企業では、「建設業」が2割となっており、全体と比較して高くなっている。

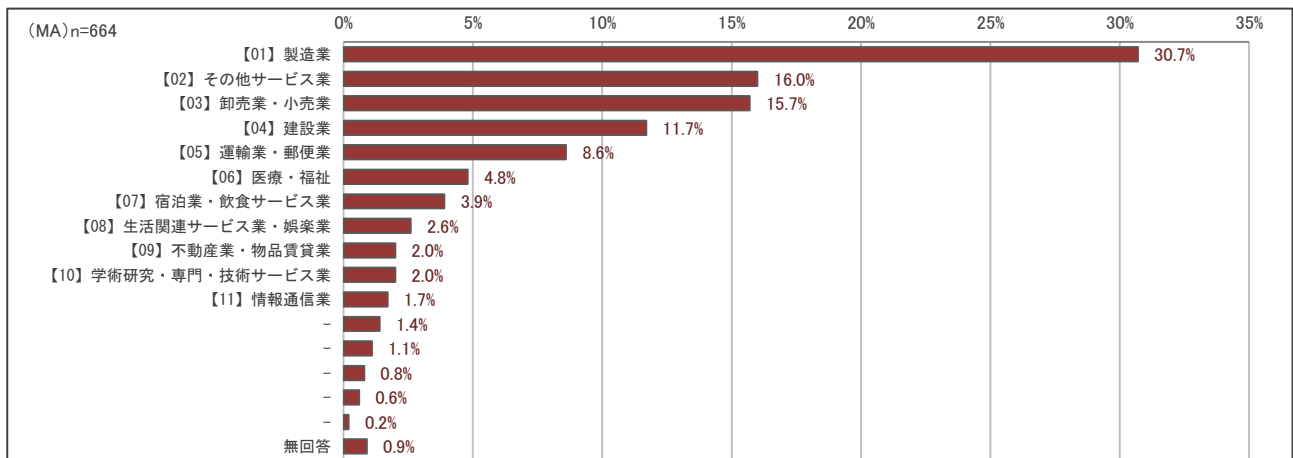
役員を除く常用労働者は、正社員の8割、非正社員の3割が男性である。規模別にみると、企業規模が大きいほうが正社員における男性の構成比率が高くなっている。

年齢別の常用労働者は、年齢が高いほうが男性の構成比率が高くなっている。規模別にみると、企業規模が大きいほうが男性の構成比率が高くなっている。

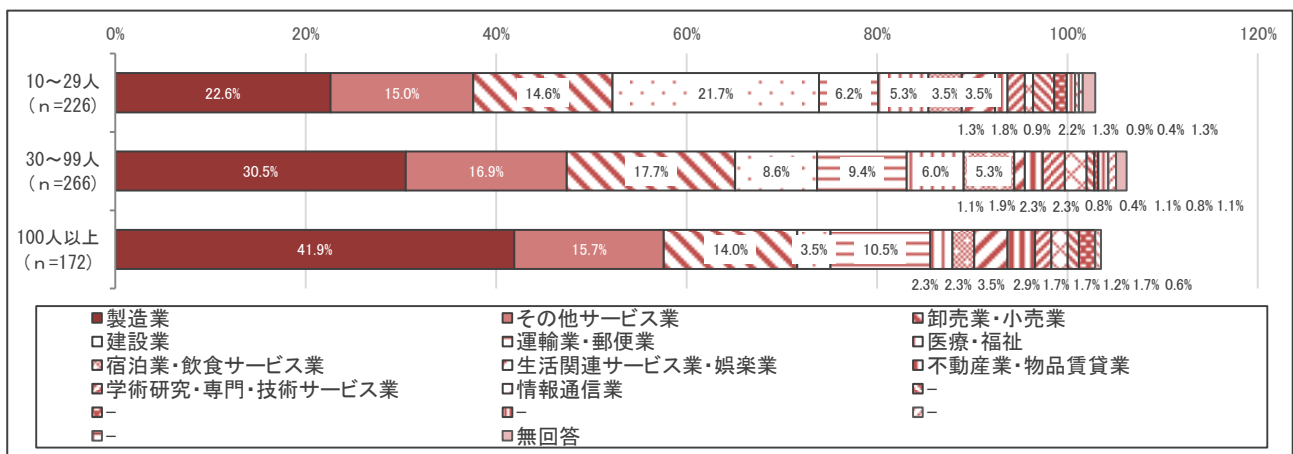
転勤制度について、7割が「なし」と回答している。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「あり」の回答割合が高くなっている。

深夜労働を伴う常用労働者の有無について、6割が「なし」と回答している。規模別にみると、企業規模が大きいほうが「あり」の回答割合が高くなっている。

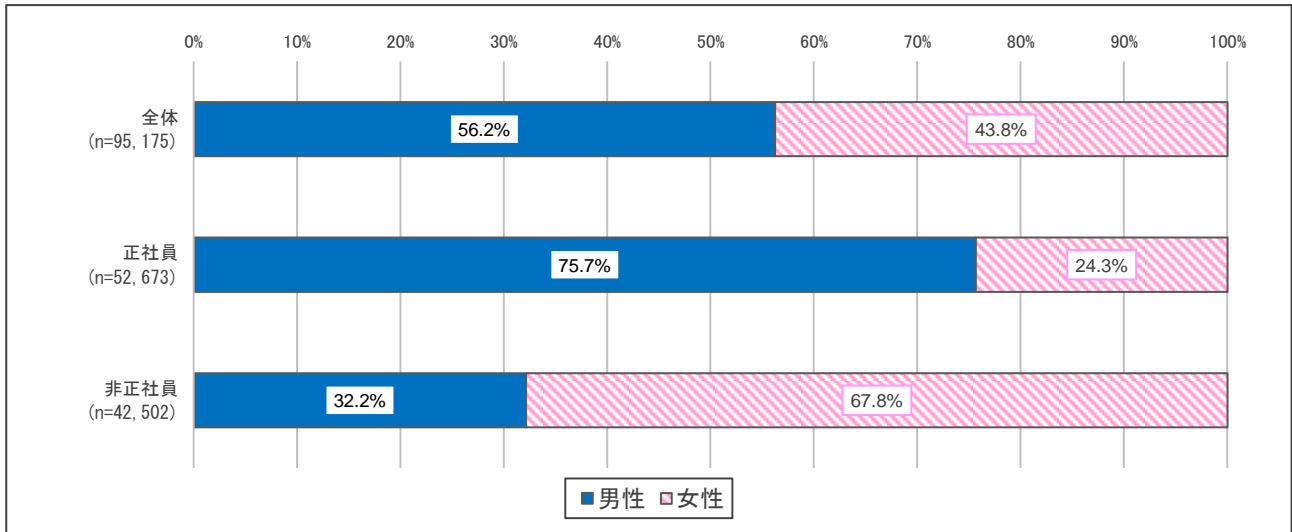
① 業種区分（※業種区分について、回答数が10件以下の業種は-とした。）



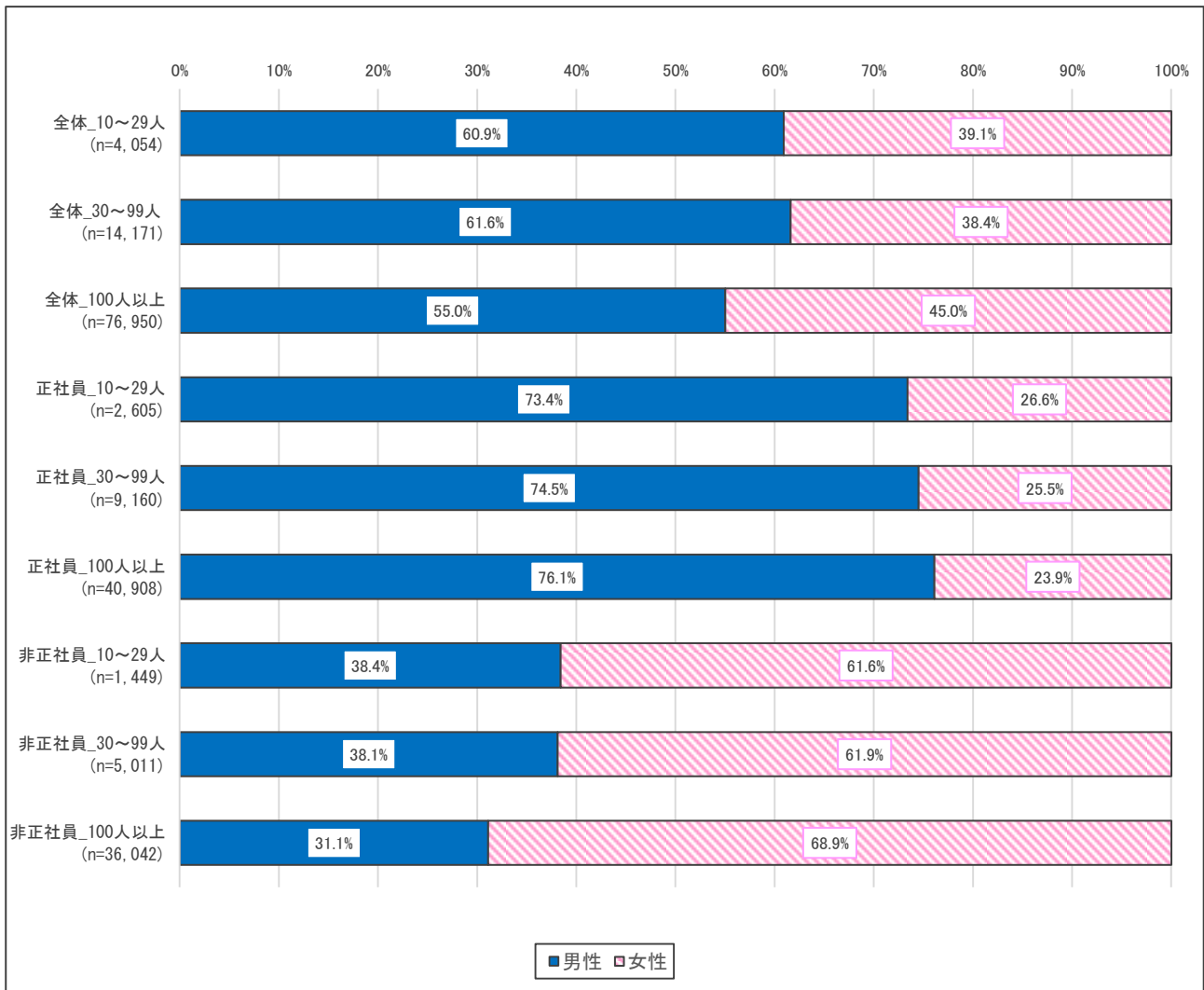
【規模別集計】



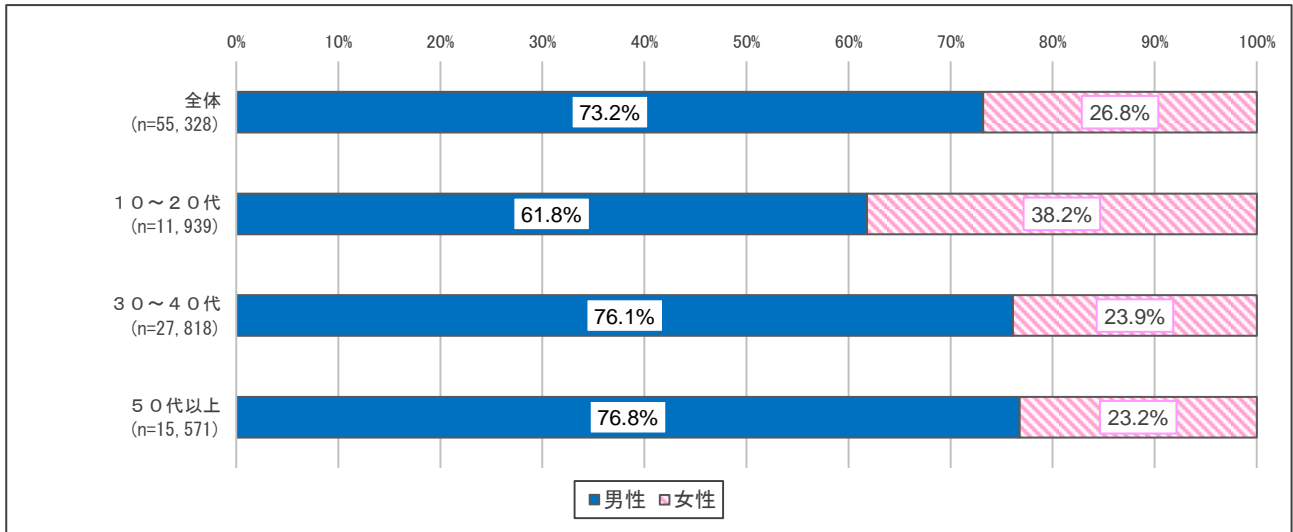
② 役員を除く常用労働者数



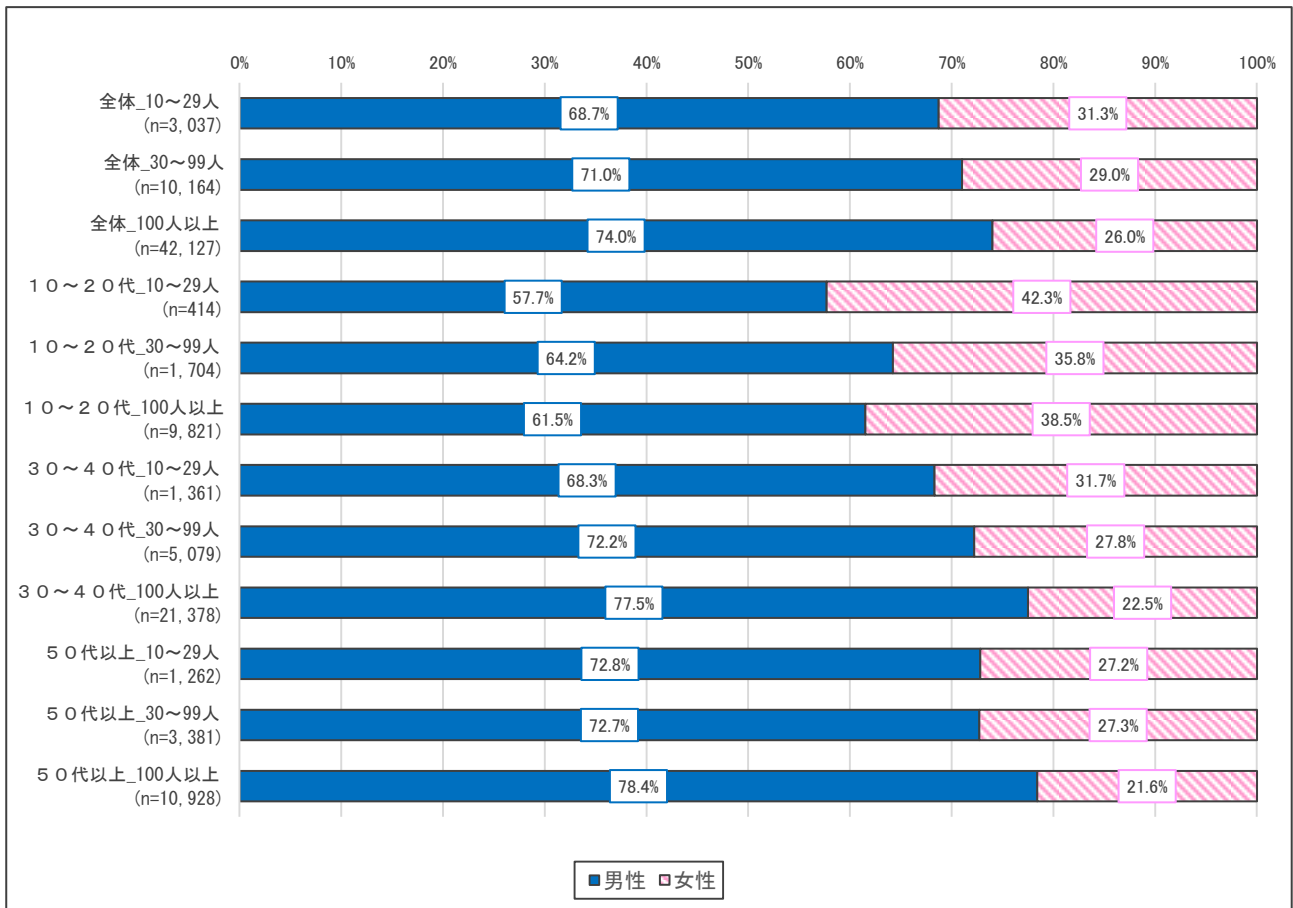
【規模別集計】



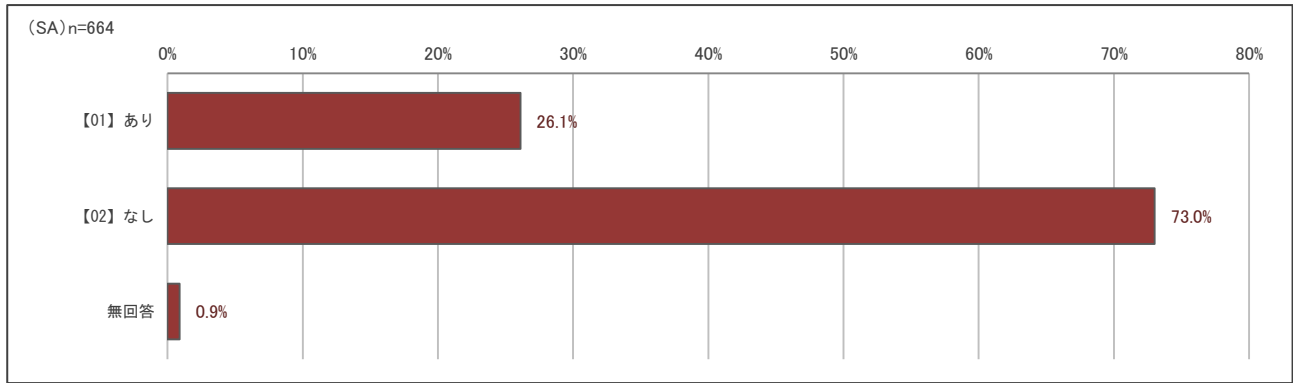
③ 年齢別常用労働者（正社員）の構成状況



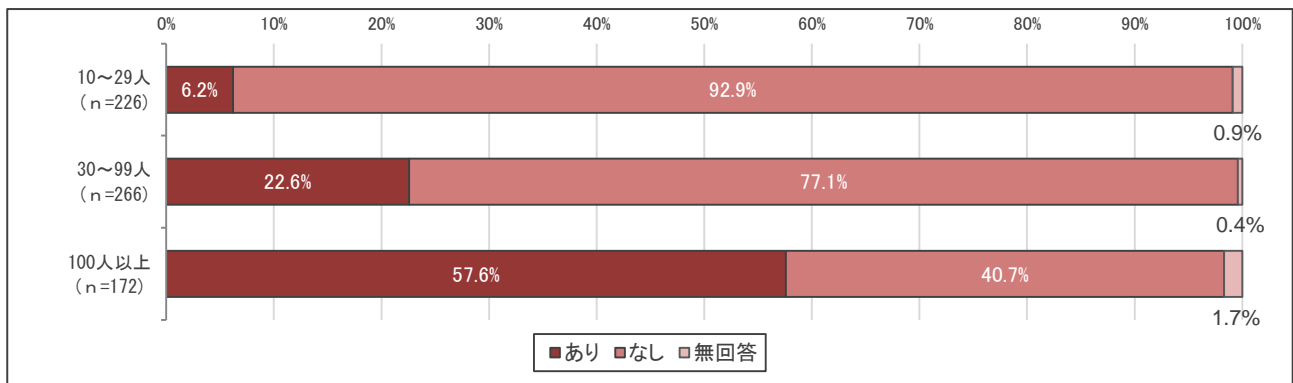
【規模別集計】



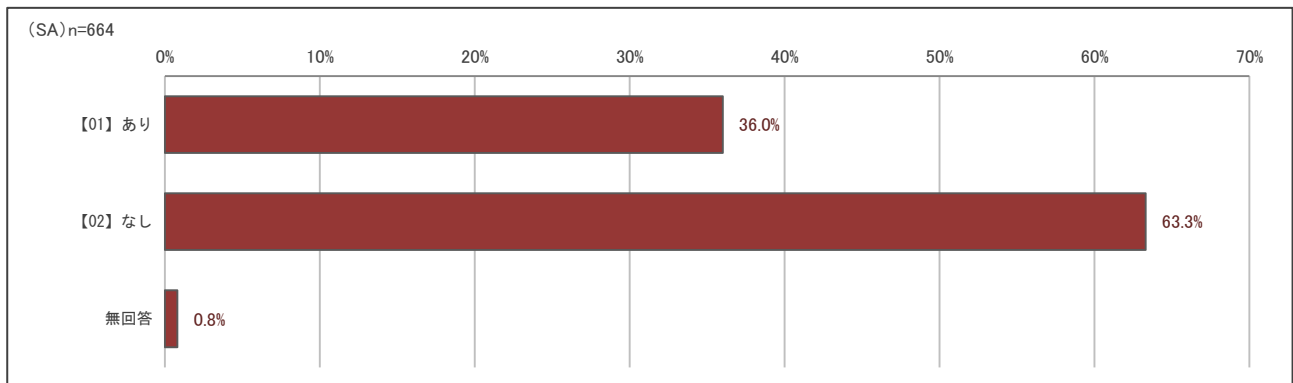
④ 転勤制度の有無



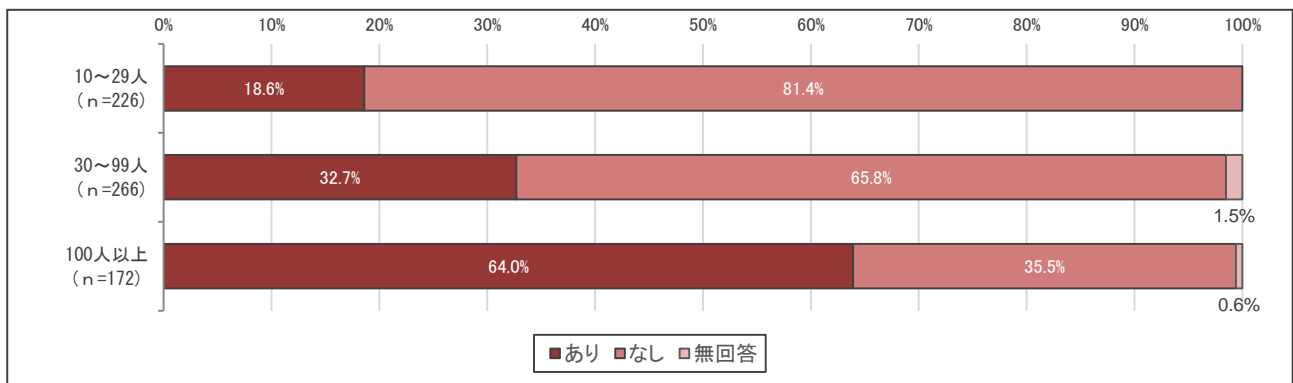
【規模別集計】



⑤ 通常の就業時間に深夜労働を伴う常用労働者の有無



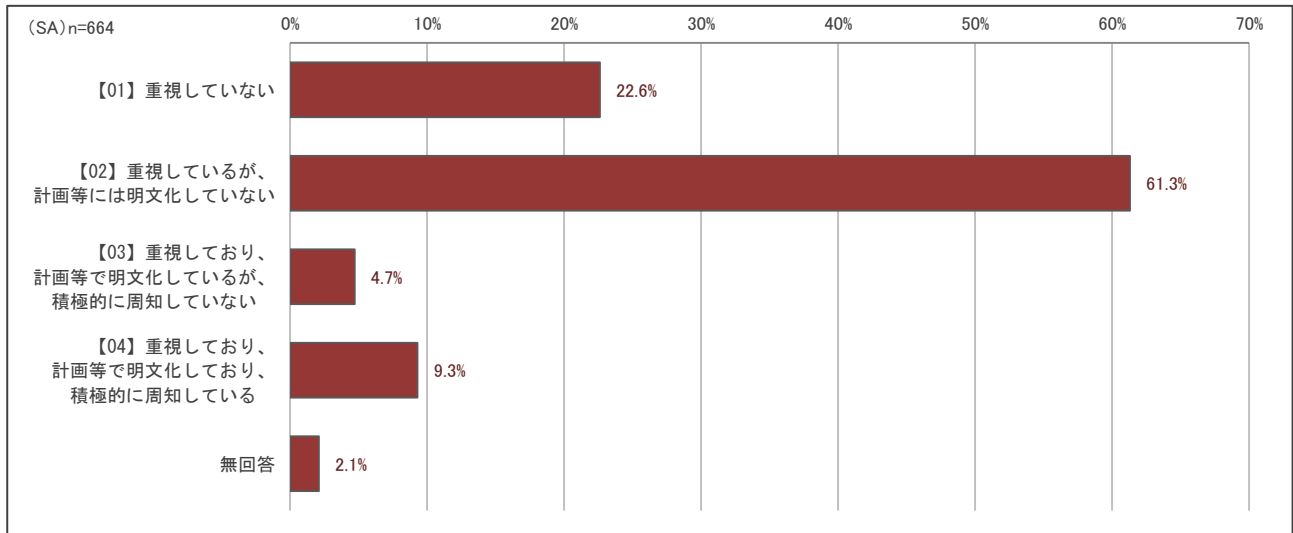
【規模別集計】



2 女性活躍推進に対する意識について

(1) 事業活動における女性活躍の重視

問2 貴社の経営トップは、女性活躍を事業活動において重視していますか。重視している場合、その考えを中期経営計画等に明文化し、組織内で周知していますか。あてはまるもの1つにチェックを付けてください。

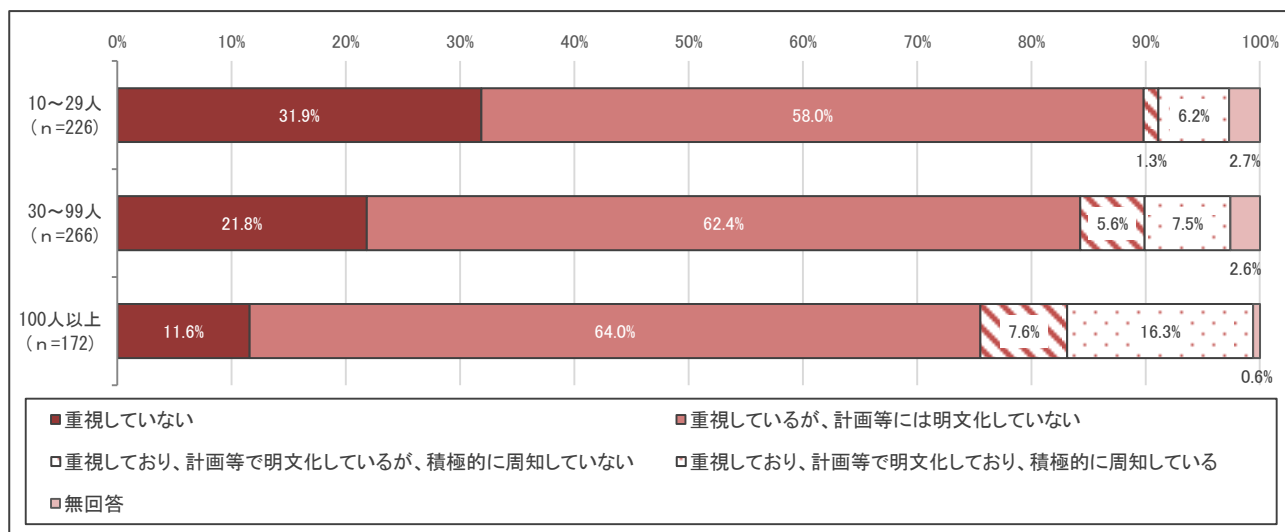


※「女性活躍」とは、働く分野で女性の「働きたい」「働き続けたい」「キャリアアップしたい」などの希望に応じて、その個性と能力を十分に発揮してもらうための、女性の「採用拡大」「人材の定着」「職域拡大」「キャリアアップ」等に資する取組を指します。

■ 8割の企業は、事業活動における女性活躍を「重視している」

事業活動における女性活躍の重視について、「重視しているが、計画等には明文化していない」が61.3%で最も高く、次いで「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」が9.3%、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」が4.7%となっており、8割の企業は、事業活動における女性活躍を重視している。

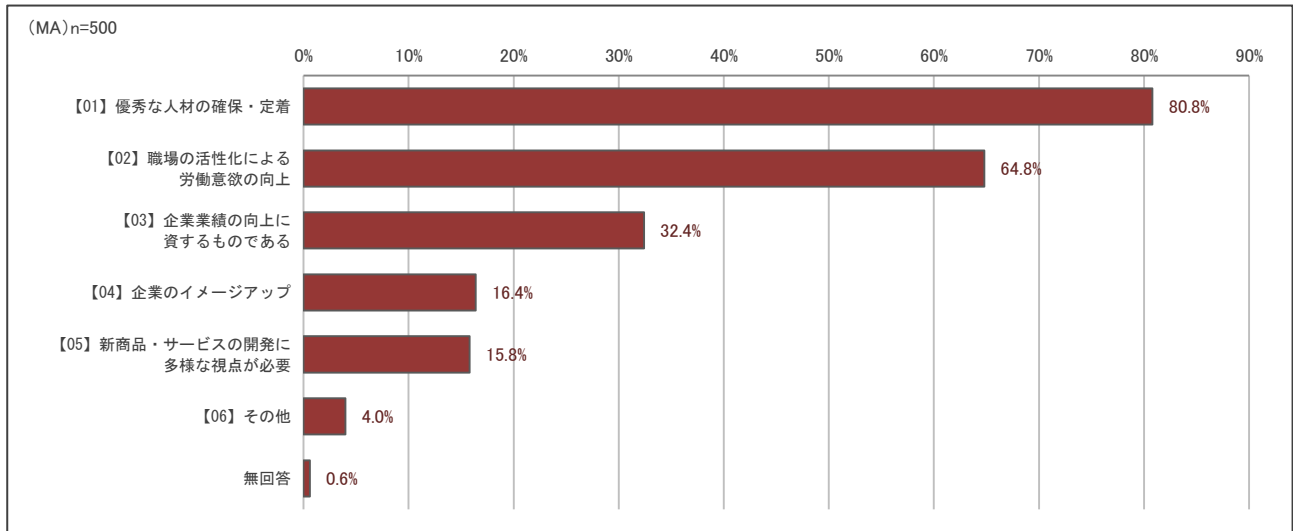
【規模別集計】



事業活動における女性活躍の重視を規模別にみると、企業規模が大きいほうが女性活躍を「重視していない」と回答した割合が低く、女性活躍を重視している傾向となっている。一方で、組織内の周知方法について、「重視しているが、計画等には明文化していない」の回答した割合は高くなっている。

(2) 女性活躍を重視する理由

問3-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。あてはまるものにチェックを付けてください。(3つまで)



■ 8割以上の企業は、女性活躍を重視する理由として「優秀な人材の確保・定着」

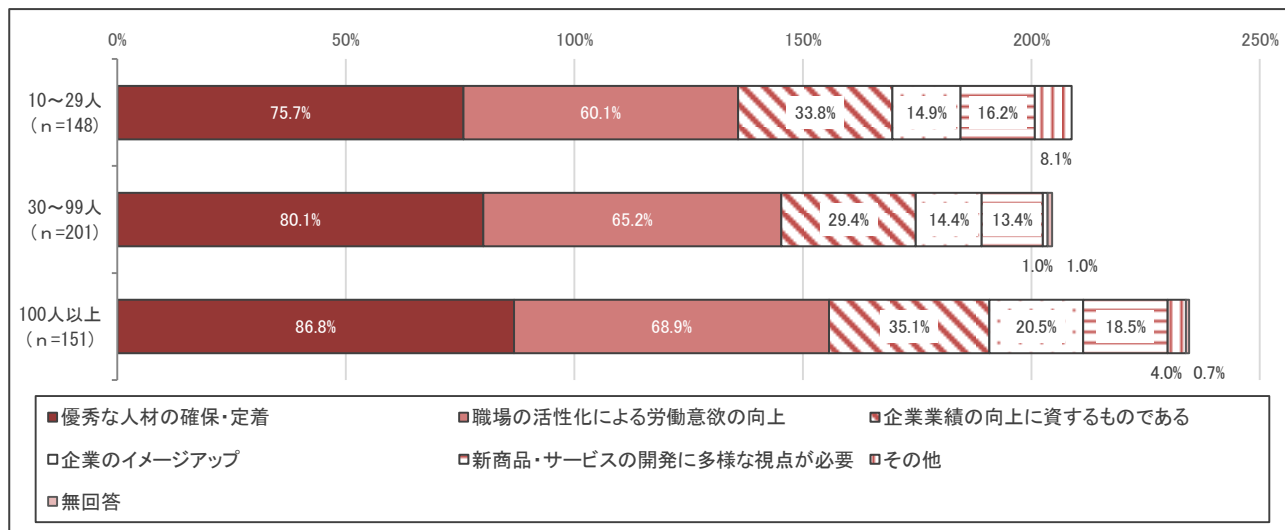
女性活躍を重視する理由について、「優秀な人材の確保・定着」が80.8%で最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」が64.8%、「企業業績の向上に資するものである」が32.4%となっている。

また、「その他」として、次のような理由が挙げられている。

■ 女性活躍を重視する理由（その他回答_抜粋）

-
- ・ 女性がメインの仕事である。
 - ・ 男性よりも女性に適した仕事が多い。
 - ・ 男女問わず、やる気のある者に期待したい。
 - ・ 求人について安心感を持ってもらう等、アピールできる。
 - ・ 業務上、女性職員が適任である。
 - ・ 男性より細やかな対応サービスがある。
 - ・ 性により区別をしていない。
-

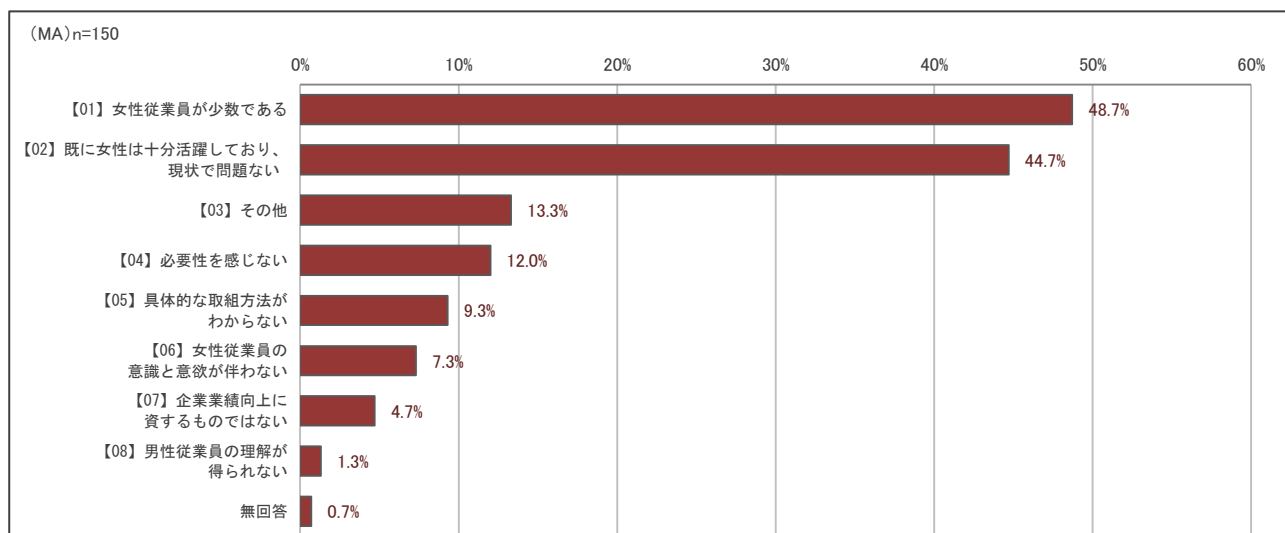
【規模別集計】



女性活躍を重視する理由を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「優秀な人材の確保・定着」,「職場の活性化による労働意欲の向上」と回答した割合が高くなっている。

(3) 女性活躍を重視しない理由

問3-2 女性活躍を重視しない理由は何ですか。あてはまるものにチェックを付けてください。(3つまで)



■ 5割の企業は、女性活躍を重視しない理由として「女性従業員が少数である」

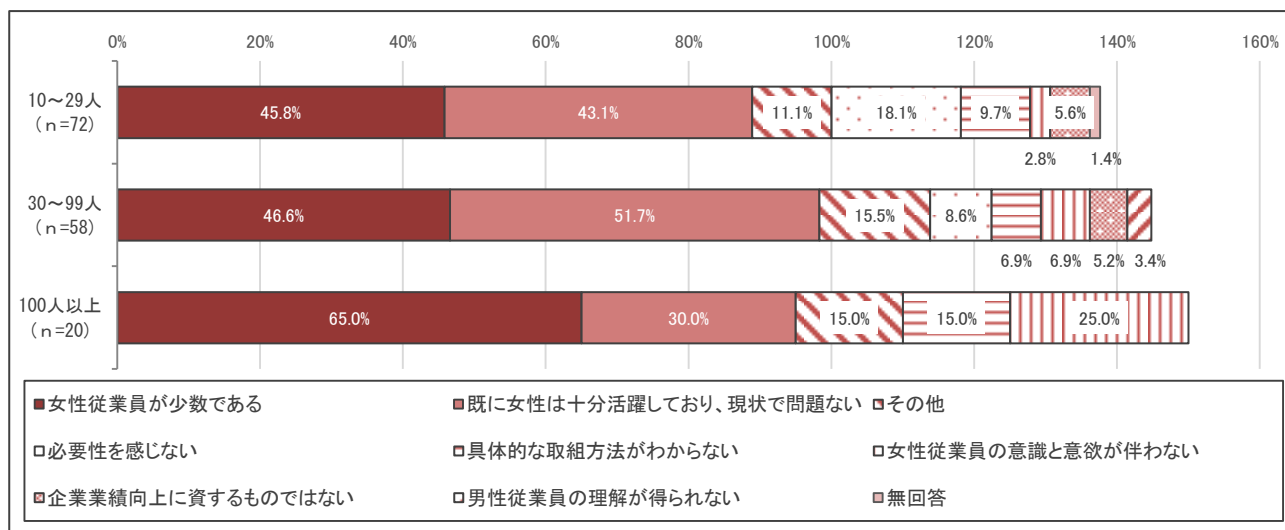
女性活躍を重視しない理由について、「女性従業員が少数である」が48.7%で最も高く、次いで「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」が44.7%、「その他」が13.3%となっている。

また、「その他」として、次のような理由が挙げられている。

■ 女性活躍を重視しない理由（その他回答_抜粋）

- ・ 肉体労働が伴い、体力的に厳しい。(運送業, 製造業)
- ・ 女性に向いていない業務である。
- ・ 女性を育成指導できる男性管理者が少ない (いない)。
- ・ 募集しても集まらない。

【規模別集計】

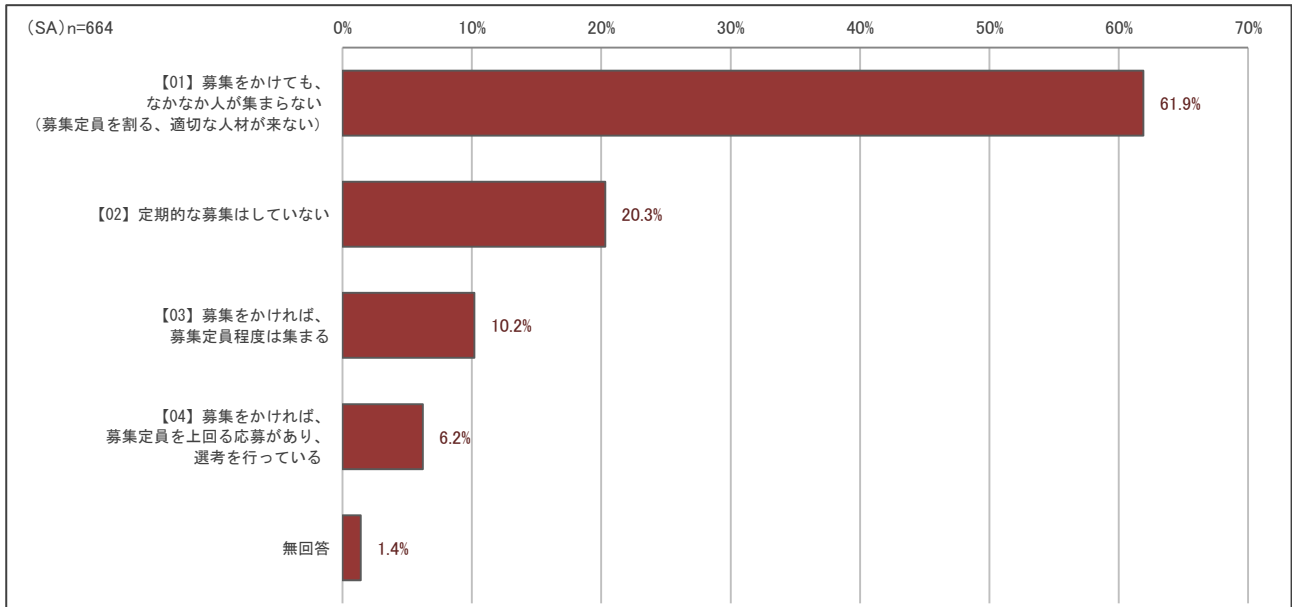


女性活躍を重視しない理由を規模別にみると、企業規模ごとで「女性従業員が少数である」，「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」と回答した割合が高くなっている。また、100人以上の企業では、「必要性を感じない」の回答は無かったが、10～29人の企業では、「必要性を感じない」と回答した割合が18.1%と全体と比較して高くなっている。

3 女性活躍の推進状況について

(1) 女性の採用・配置について

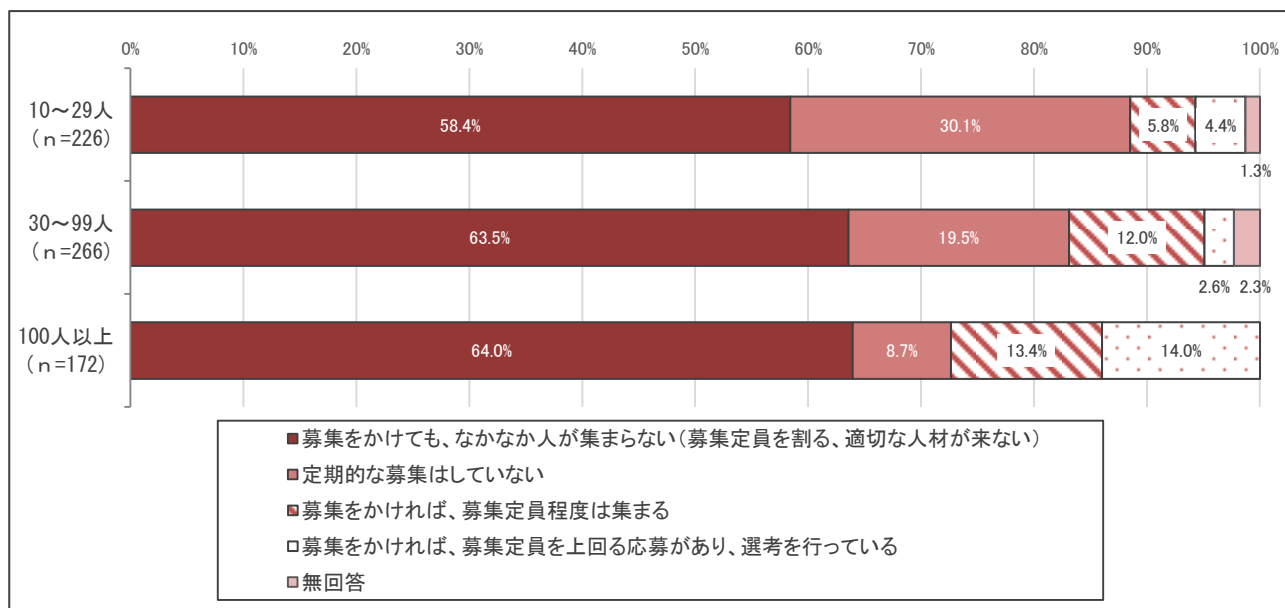
問4-1 採用（男女問わず）の状況について、あてはまるもの1つにチェックを付けてください。



■ 6割の企業が、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」

採用の状況について、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」が61.9%で最も高く、次いで「定期的な募集はしていない」が20.3%、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」が10.2%となっている。

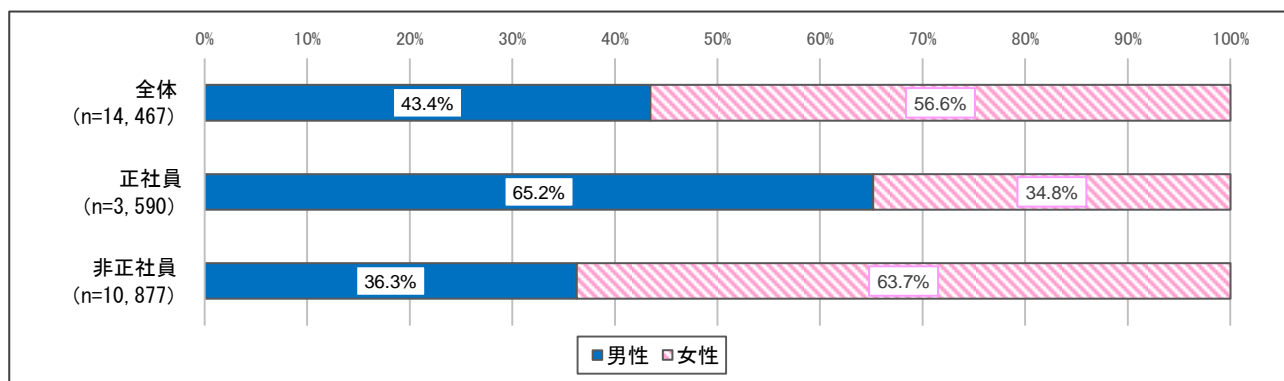
【規模別集計】



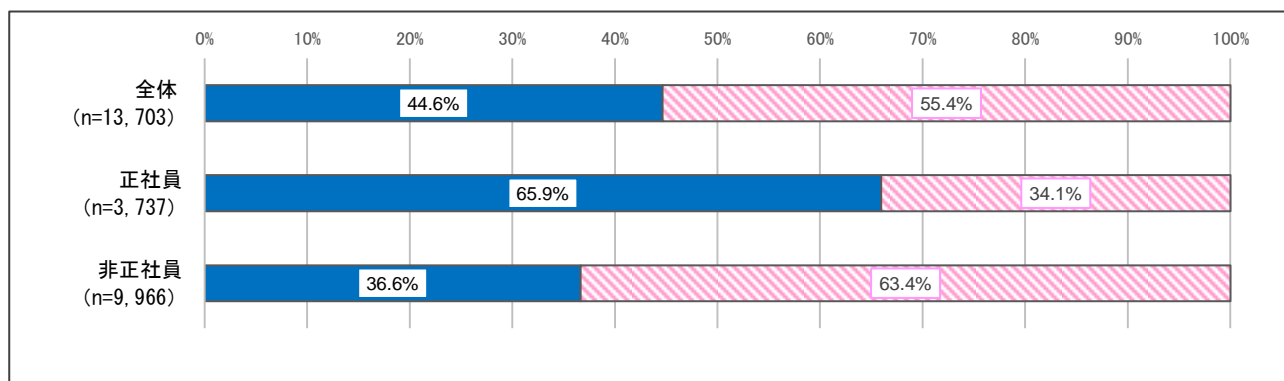
採用の状況を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「定期的な募集はしていない」と回答した割合が低くなっており、「募集をかけても、なかなか人が集まらない」「募集をかければ、募集定員程度は集まる」と回答した割合が高くなっている。

問4-2 貴社における過去3年度（2016～2018年度 ※）の採用者数（中途採用を含む）をご記入ください。

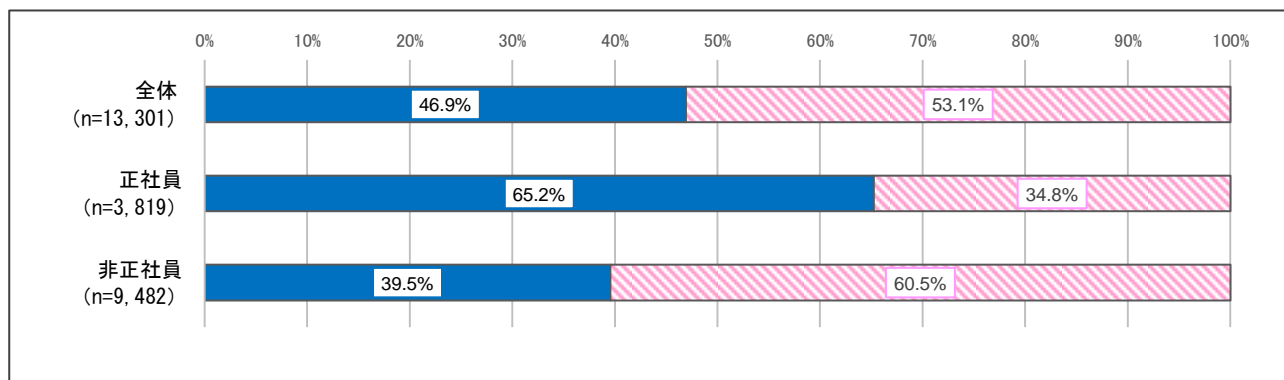
《2016年度》



《2017年度》



《2018年度》

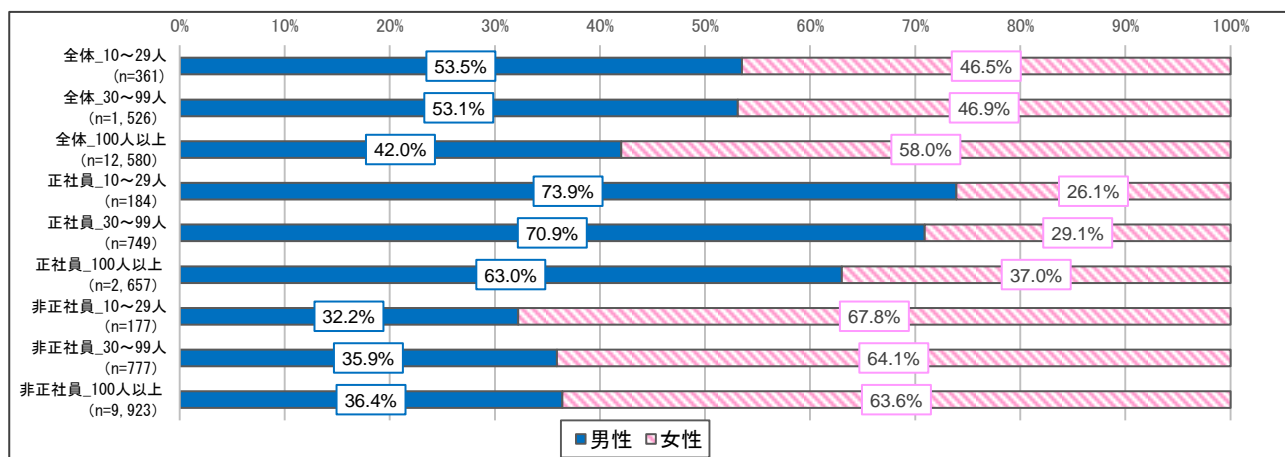


■全体の採用数は減少傾向も、正社員の採用数は男性、女性ともに増加傾向

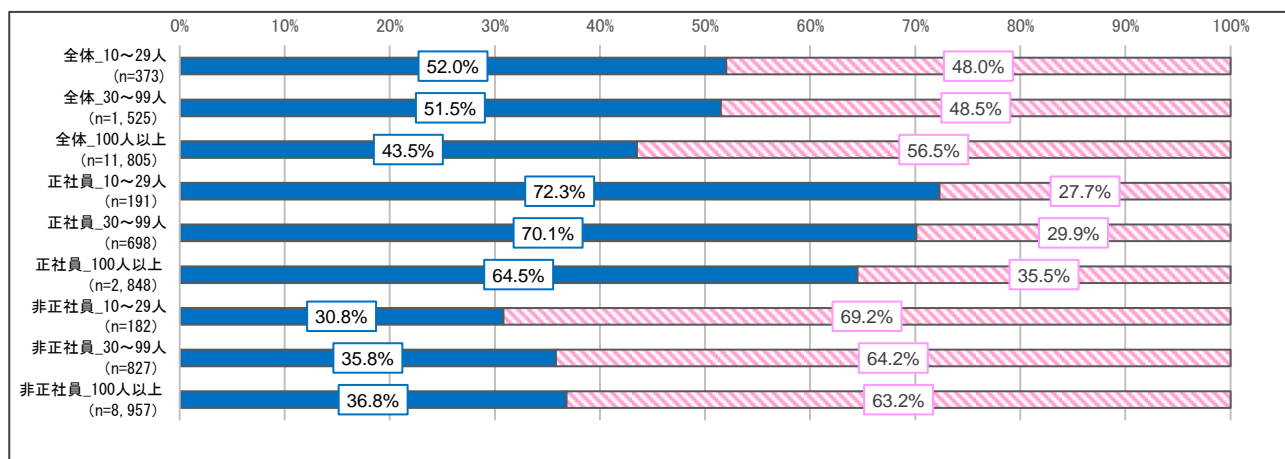
過去3年度の採用者数について、全体の採用者数は減少しているが、正社員の採用者数は増加傾向に、非正社員の採用者数は減少傾向にある。また、正社員における男女比率は概ね同傾向で推移しているが、非正社員については、男性の比率が若干伸長している。

【規模別集計】

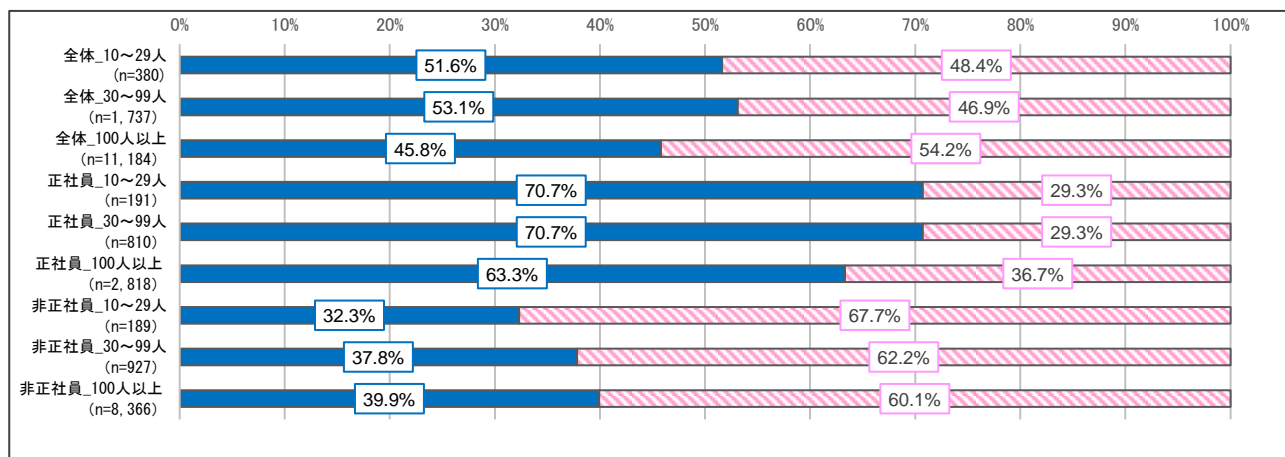
《2016 年度》



《2017 年度》



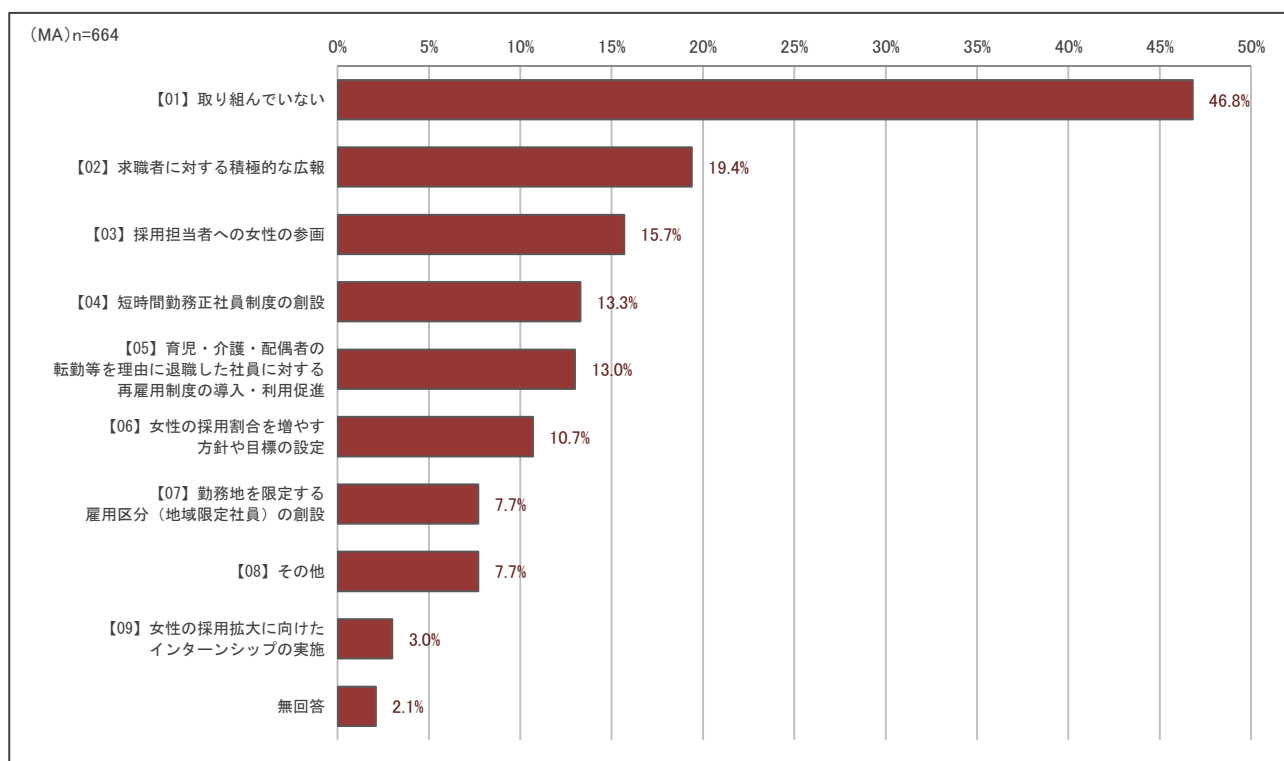
《2018 年度》



過去3年度の採用者数を規模別にみると、10~29人及び30~99人の企業は、正社員と非正社員の採用者数が伸長傾向である。一方で、100人以上の企業は、非正社員の採用者数が減少傾向にある。

男女比率について、企業規模が大きいほうが正社員における女性の比率が高くなり、非正社員における男性の比率が高くなっている。

問5 貴社で実施している女性の採用（正社員）を増やすための取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



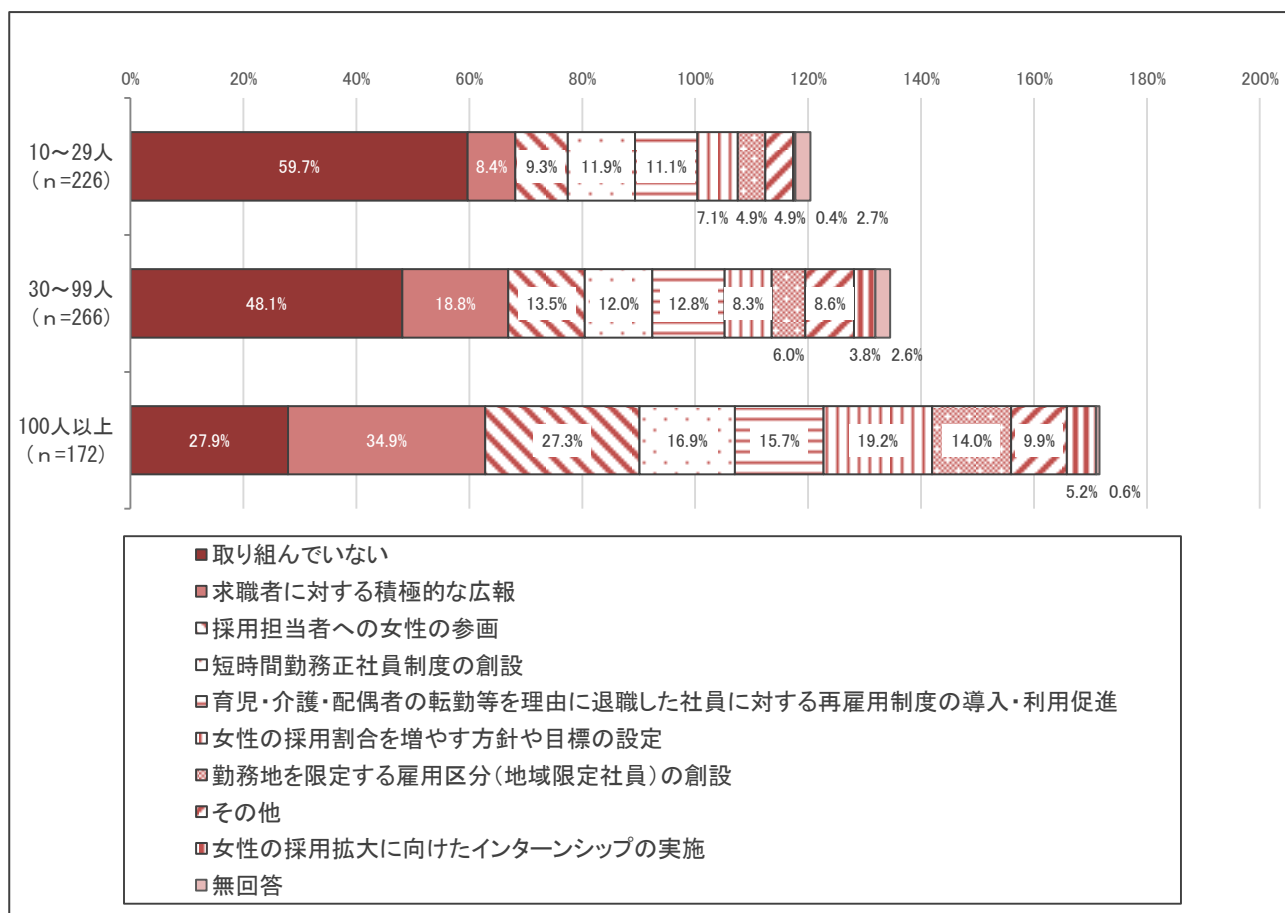
■ 5割の企業は、女性の採用（正社員）を増やすための取組として、「取り組んでいない」

女性の採用（正社員）を増やすための取組について、「取り組んでいない」が46.8%で最も高く、次いで「求職者に対する積極的な広報」が19.4%、「採用担当者への女性の参画」が15.7%となっている。また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 女性の採用（正社員）を増やすための取組（その他回答_抜粋）

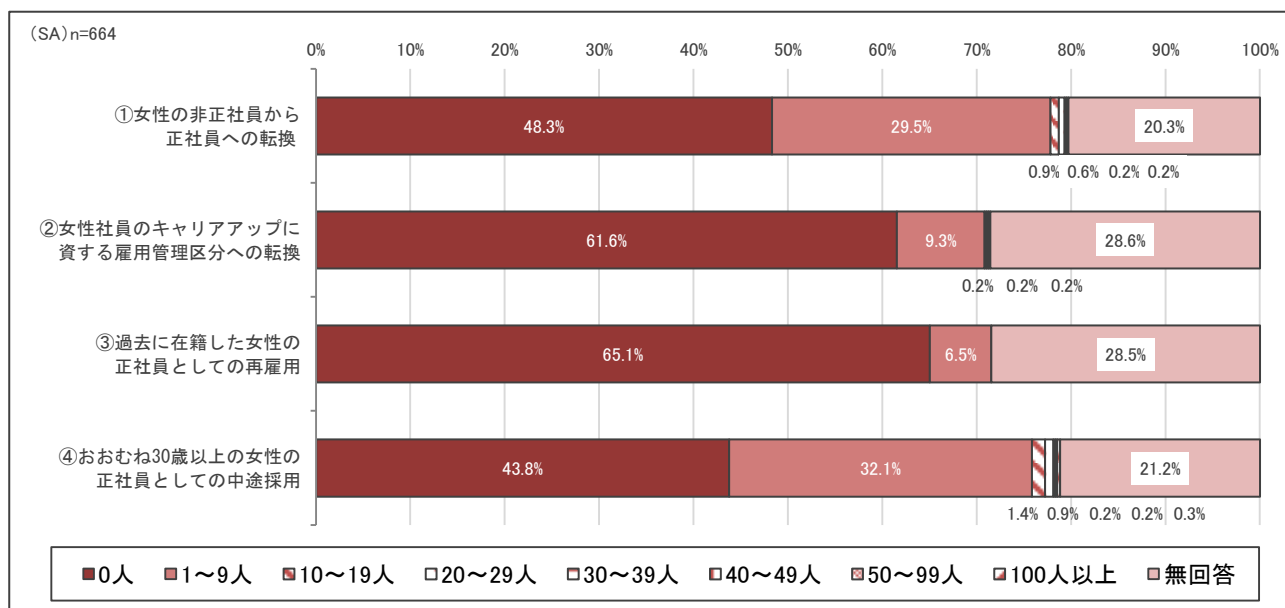
- ・ 妊娠中や出産後の女性が通院などで休暇を取れるよう、母性健康管理規則の導入。
- ・ 育児や介護を必要とする女性への時差出勤制度や休暇の促進。
- ・ パートから正社員への変更。
- ・ 職場環境の整備。
- ・ 企業内託児所の運営。
- ・ 女性が勤務できる部署の役割を適切に区分けして幅を拡げること。
- ・ 男女平等で選考している。
- ・ 女性が主な職場であり、既に女性が多い。

【規模別集計】



女性の採用（正社員）を増やすための取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が減少して、女性の採用を増やすための取組をしている傾向にあり、特に「求職者に対する積極的な広報」、「採用担当者への女性の参画」は企業規模により差が発生している。

問6 貴社における過去3年度（2016～2018年度 ※）における多様なキャリアコースに関する実績をご記入ください。 ※各年度とも4月1日～翌年3月31日までの間としてください。

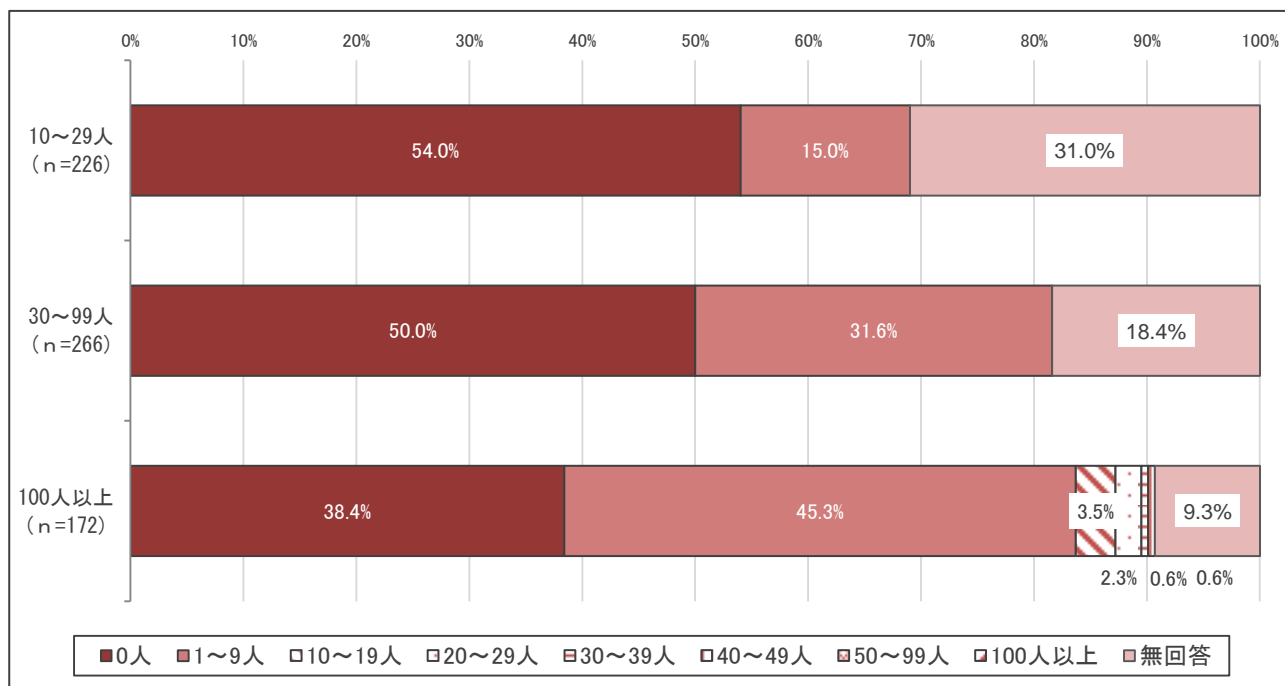


■多様なキャリアコースの実績は、「0人」「1~9人」が多数

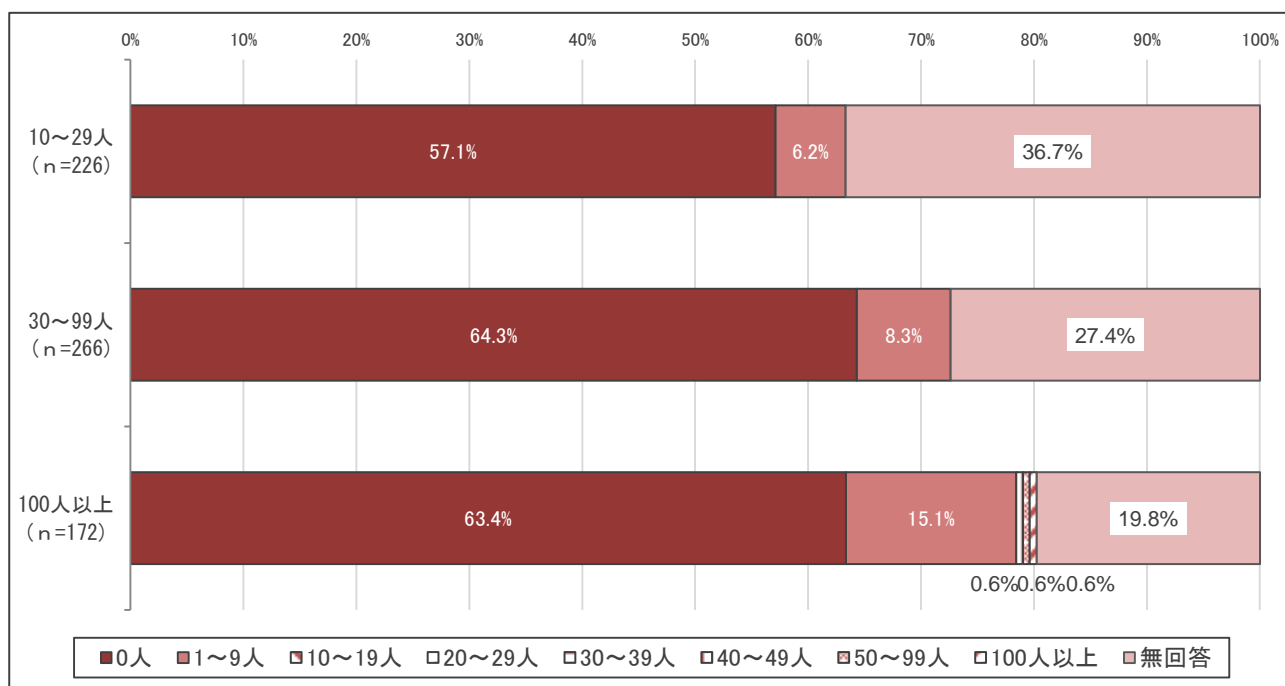
多様なキャリアコースに関する実績について、全項目ともに「0人」「1~9人」の回答が多数であり、10人以上の実績は少数に留まっている。

【規模別集計】

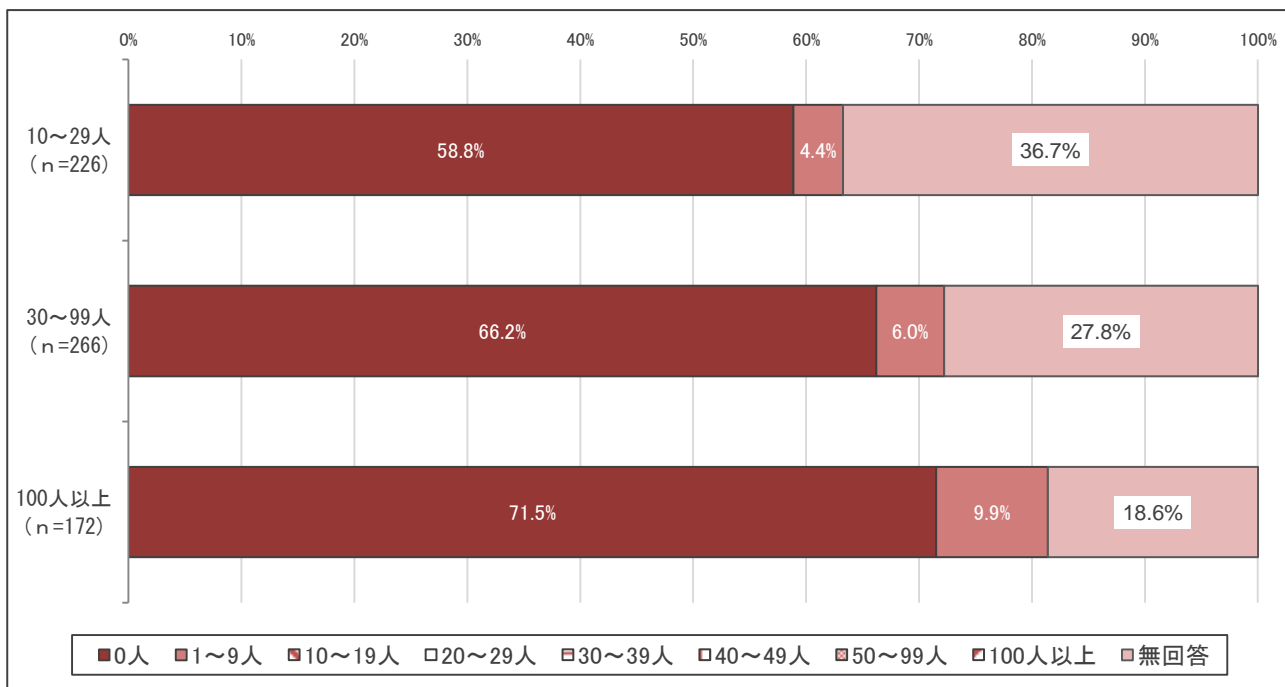
《①女性の非正社員から正社員への転換》



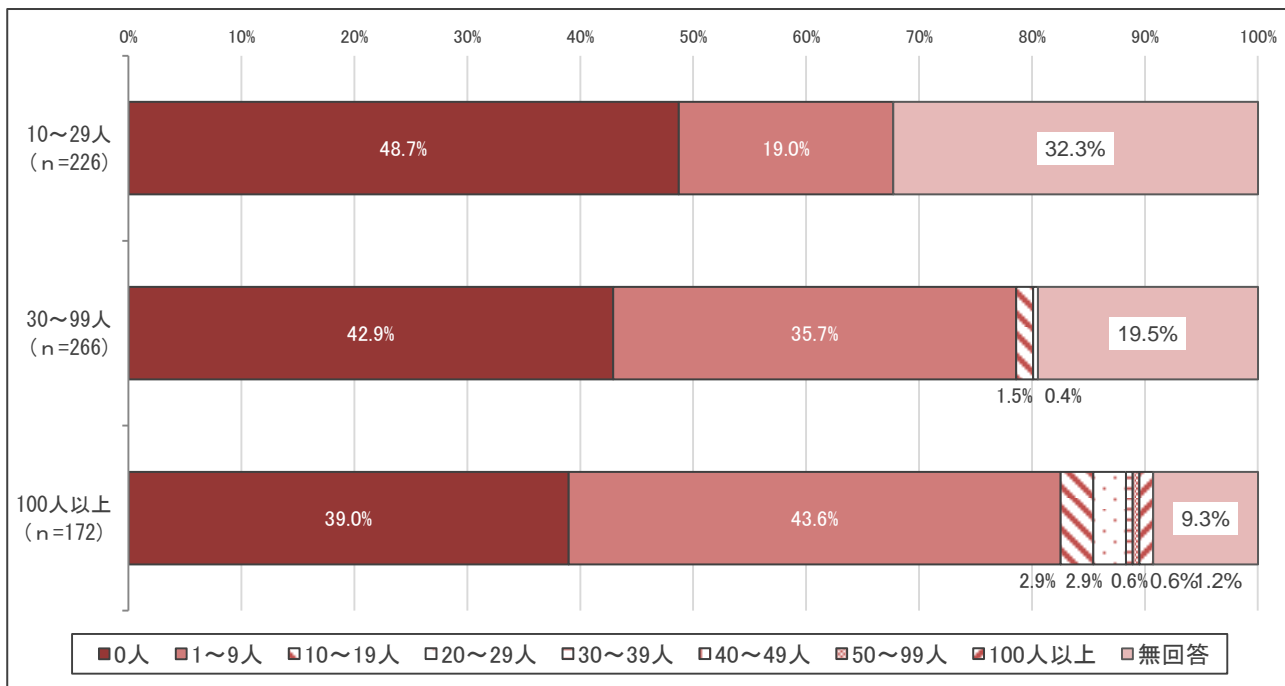
《②女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換》



《③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用》

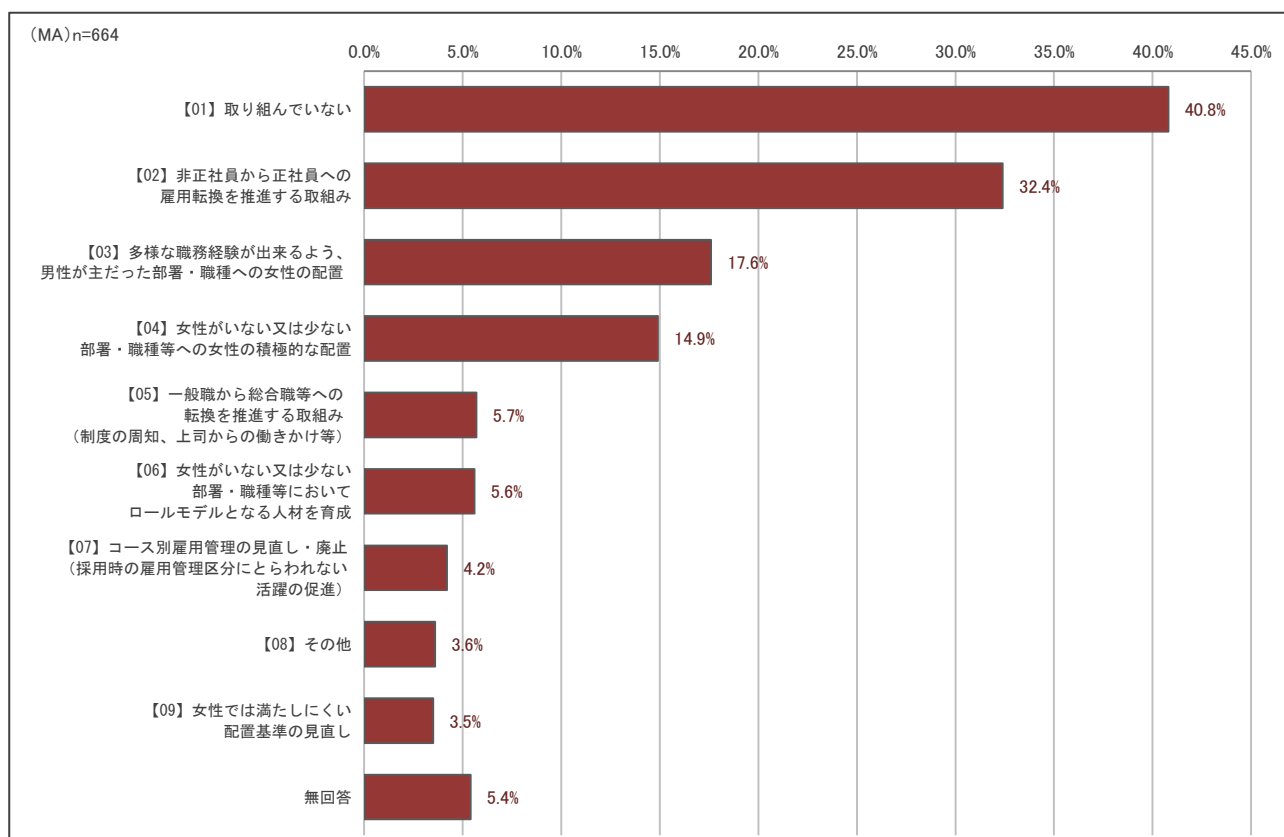


《④おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用》



多様なキャリアコースに関する実績を規模別にみると、各項目ともに企業規模が大きいほうがキャリアコースの実績が多い傾向にある。しかし、「過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」は、100人以上の企業においても、実績が「0人」「1~9人」に留まっている。

問7 貴社で実施している社員の配置に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 4割の企業は、社員の配置に関する取組として「取り組んでいない」

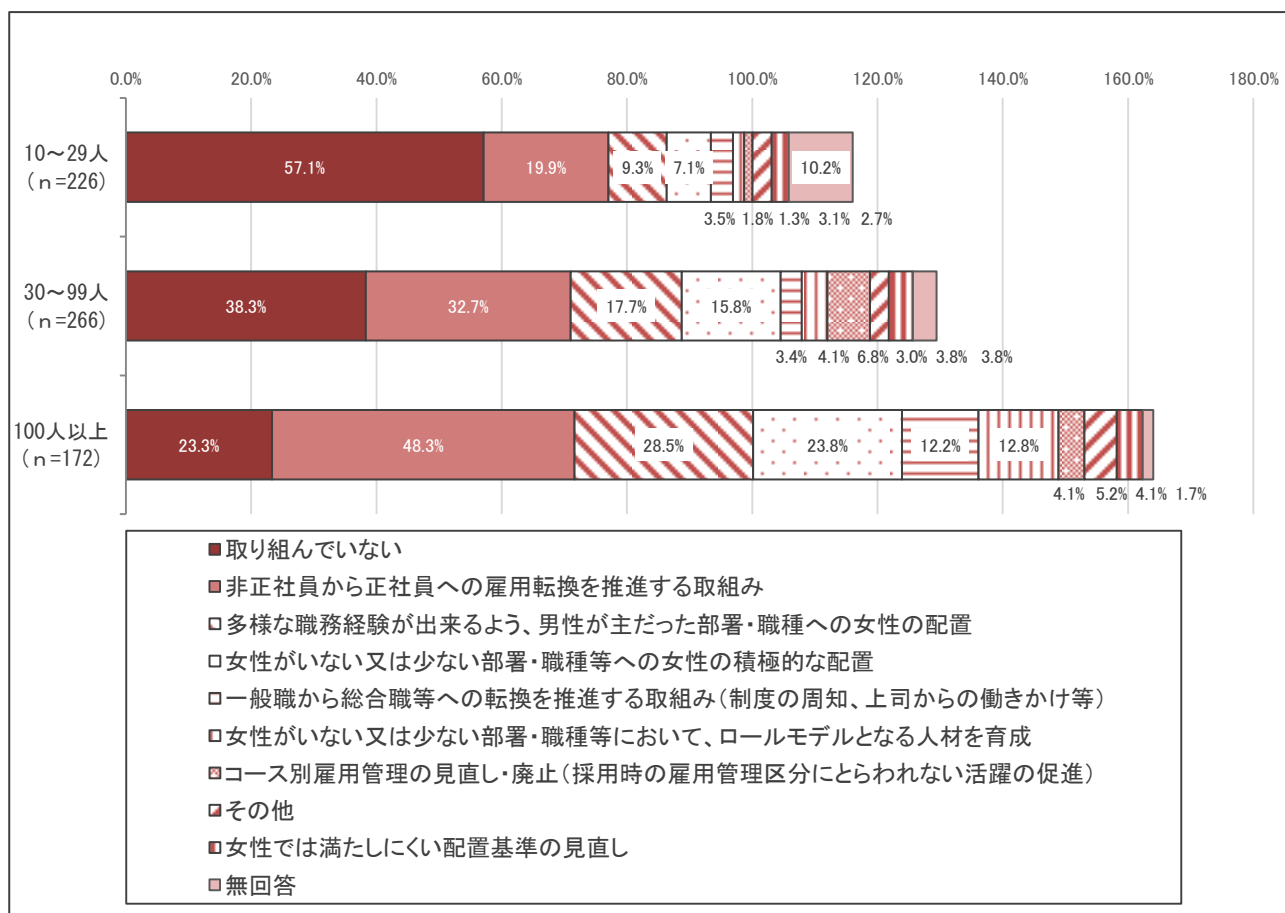
社員の配置に関する取組について、「取り組んでいない」が40.8%で最も高く、次いで「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が32.4%、「多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置」が17.6%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 社員の配置に関する取組（その他回答_抜粋）

- ・ 男性と女性の区別や役職上の差別は全くなし。
- ・ 配置時に個人の希望を配慮している。
- ・ 本人のスキル・意識・意欲に応じた昇進。
- ・ 女性中心の職場であり、必然的に取り組んでいる。
- ・ 会社全体として、ロールモデルとなる人材育成の取組をしている。
- ・ 近年女性の採用が出来ていないので、具体的な取組なし。

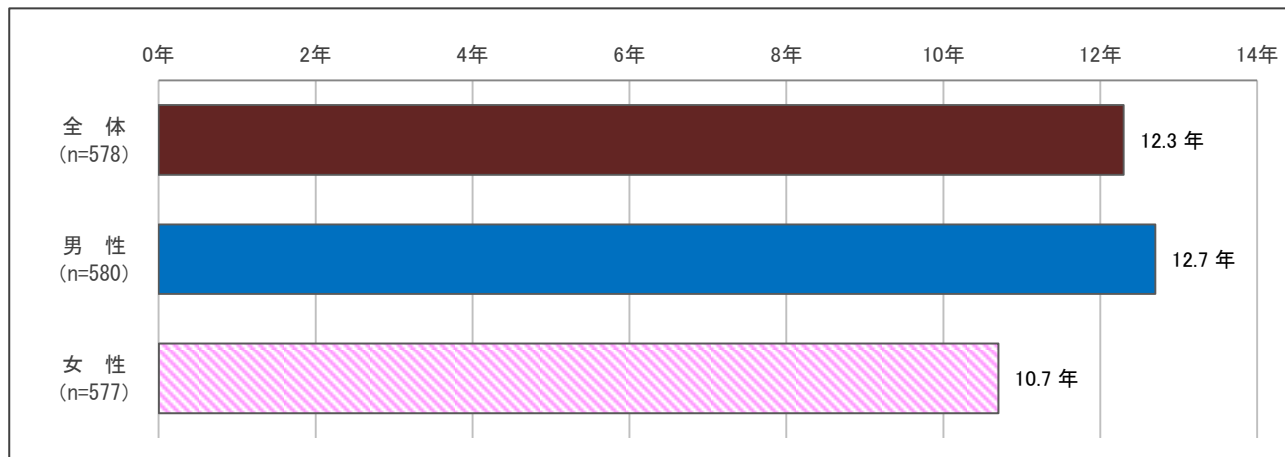
【規模別集計】



社員の配置に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が減少して、社員の配置に関する取組をしている傾向にあり、特に「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」、「多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置」は企業規模により差が発生している。

(2) 女性の定着・就業継続について

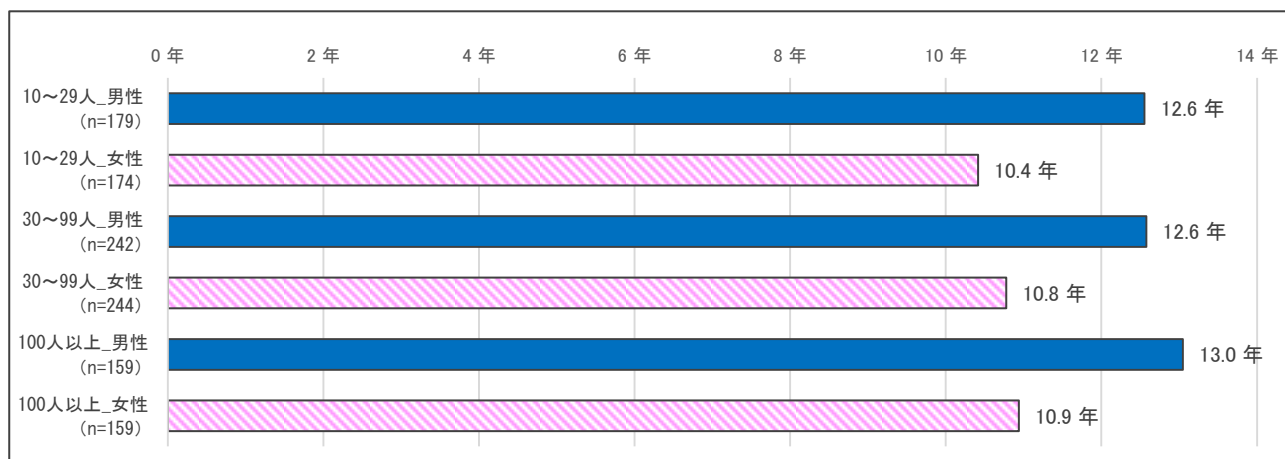
問8 貴社における2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の平均勤続年数(正社員のみ)をご記入ください。



■平均勤続年数は、男性が女性より2年長い

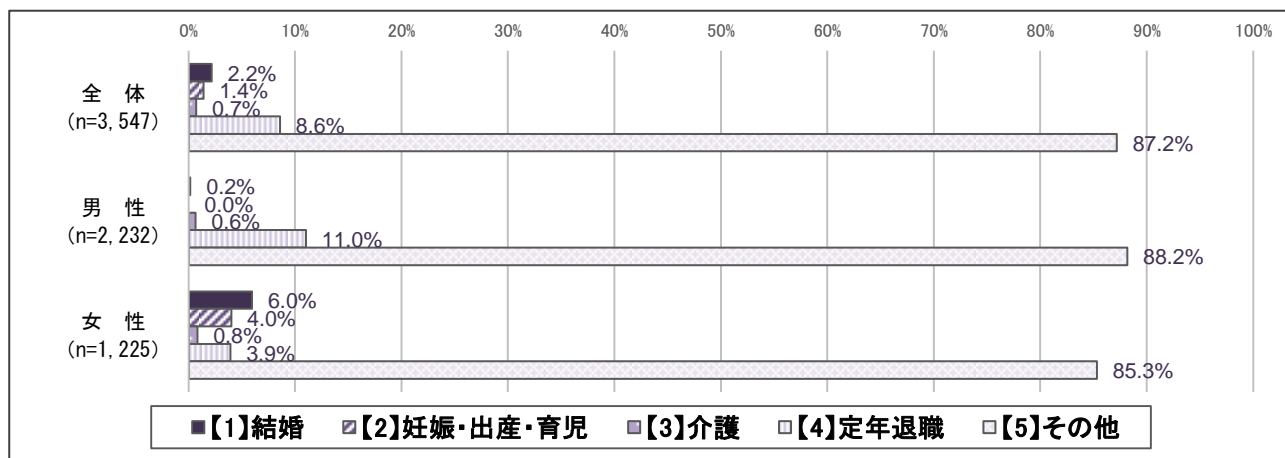
平均勤続年数について、全体で12.3年となっており、男性が12.7年、女性が10.7年で、男性が女性より2年長くなっている。

【規模別集計】



平均勤続年数を規模別にみると、男女ともに企業規模が大きいほうが平均勤続年数は長くなっているが、大きな差はない。

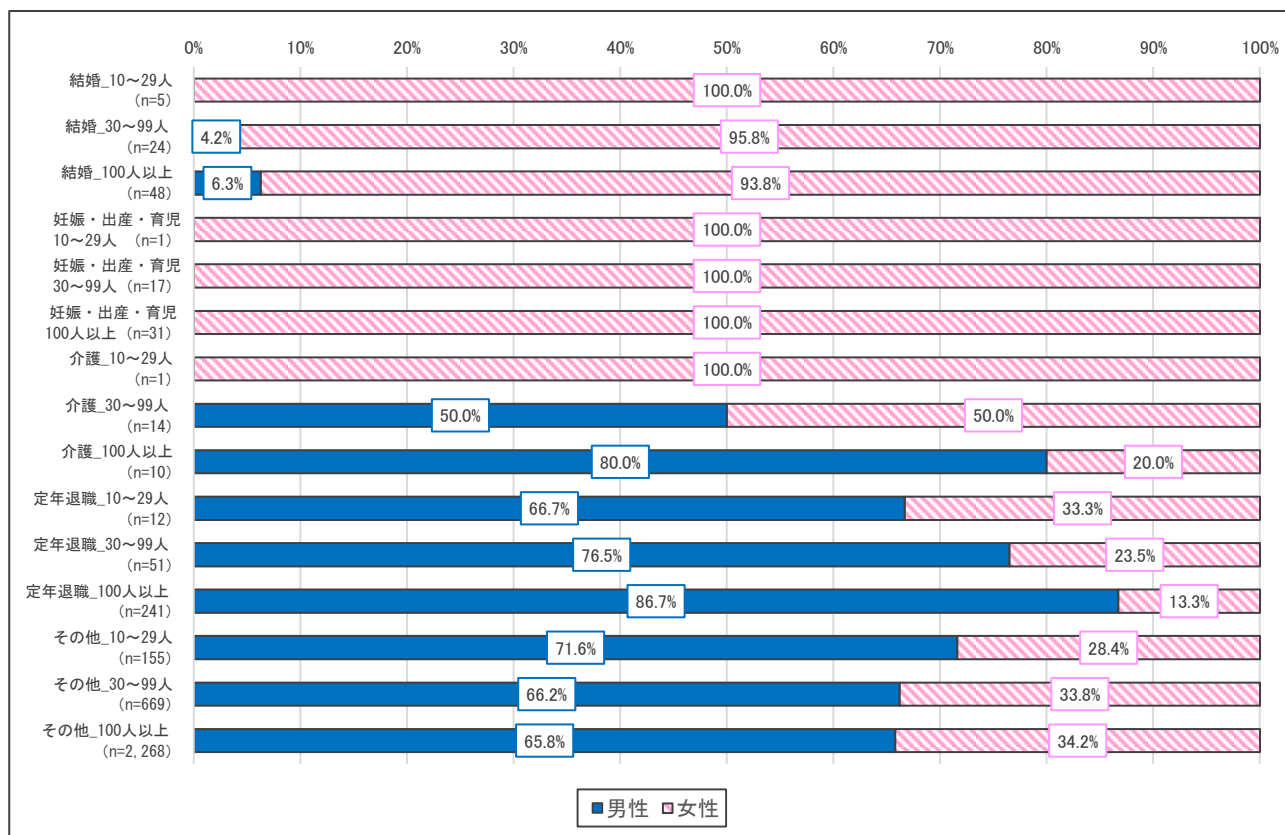
問9 貴社における2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の離職者数(正社員のみ)をご記入ください。



■離職者の9割は、「その他」の理由で離職している

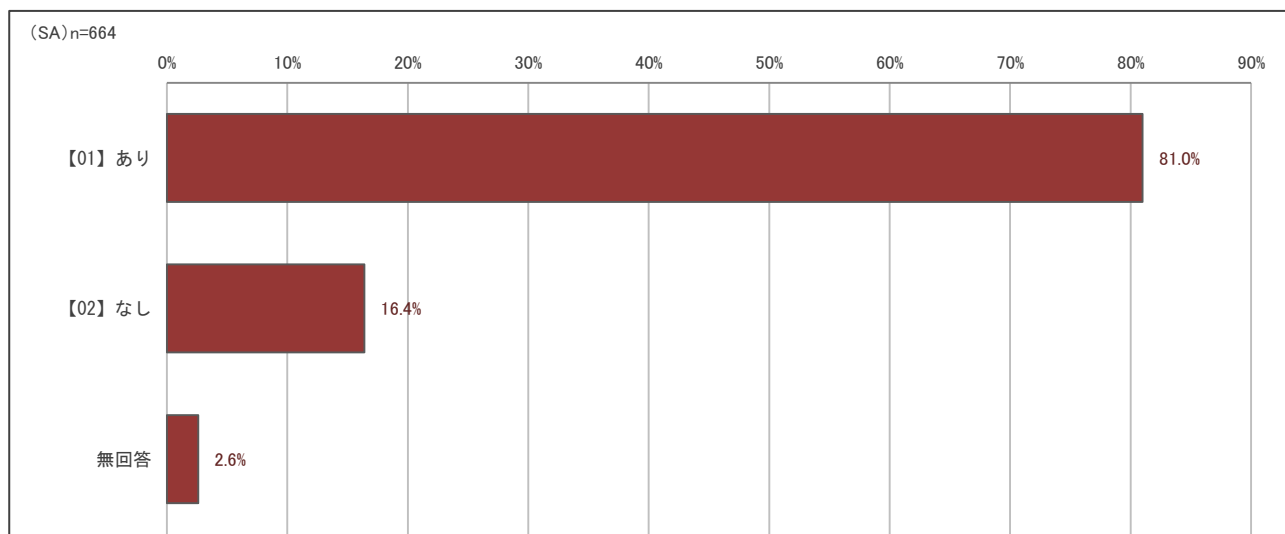
離職者について、「その他」の理由で離職した割合が9割で最も高くなっており、「結婚」、「妊娠・出産・育児」、「介護」による離職は1割に達していない。

【規模別集計】



離職者を規模別にみると、「結婚」、「介護」、「定年退職」による離職の男女比率については、企業規模が大きいほうが男性の構成比率が高くなっている。

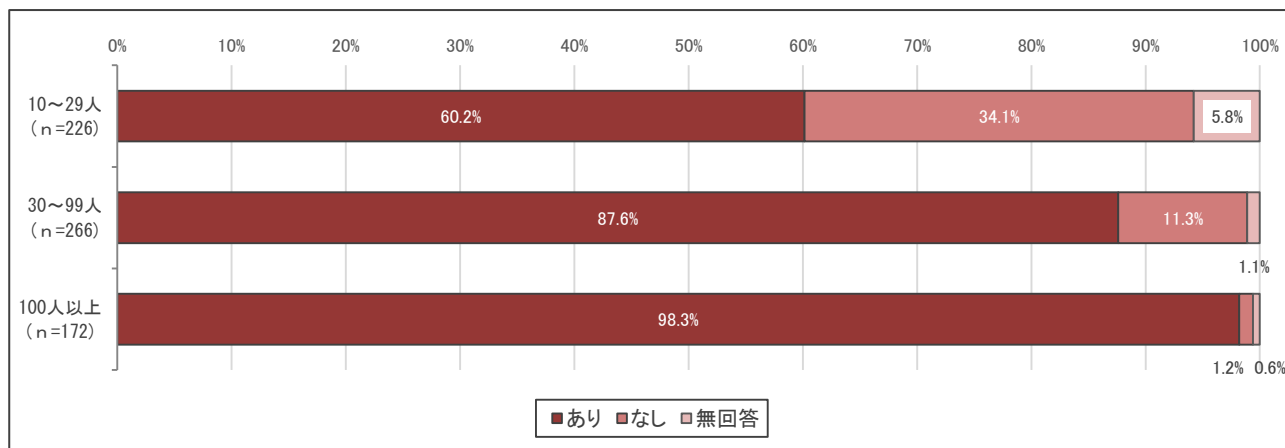
問10-1 貴社における「育児休業」の規定状況についてご記入ください。



■ 8割の企業は、育児休業の規定が「あり」

育児休業の規定状況について、全体の81.0%が「あり」と回答している。

【規模別集計】

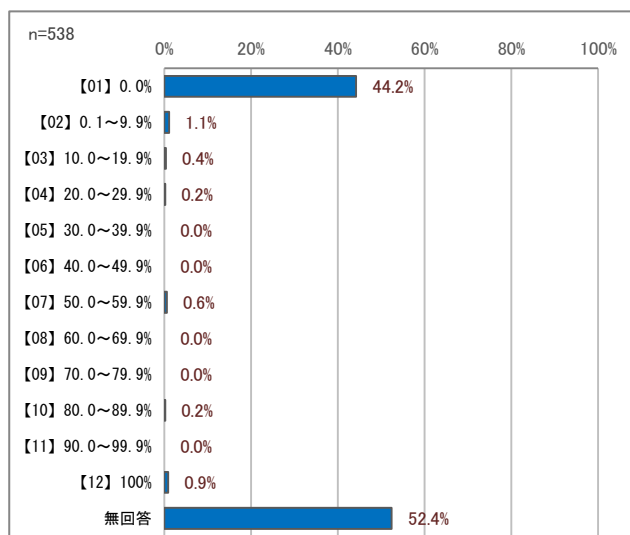


育児休業の規定状況を規模別にみると、企業規模が大きいほうが育児休業の規定がある割合が高くなっており、100人以上の企業では98.3%の企業が「あり」と回答している。

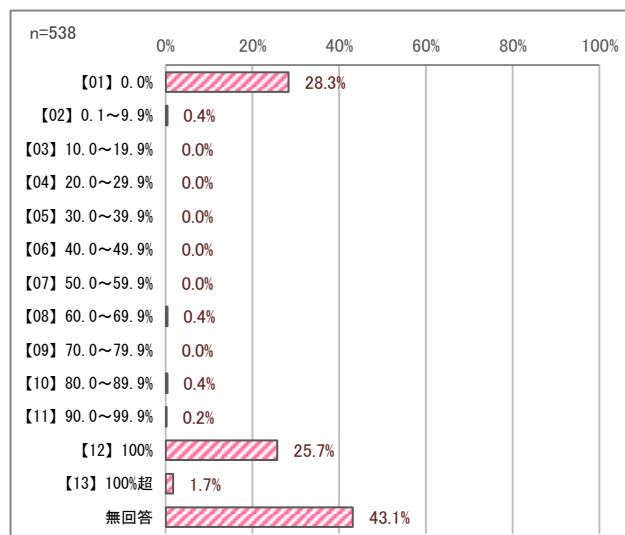
問10-2 貴社における2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の育児休業の取得状況をご記入ください。

①取得率

《男性》

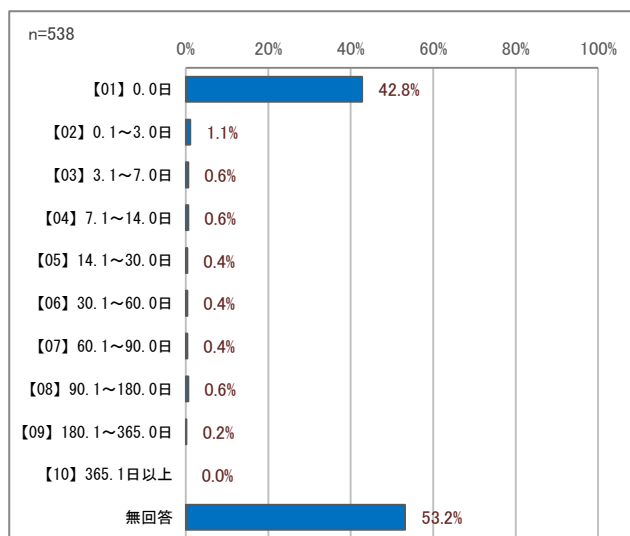


《女性》

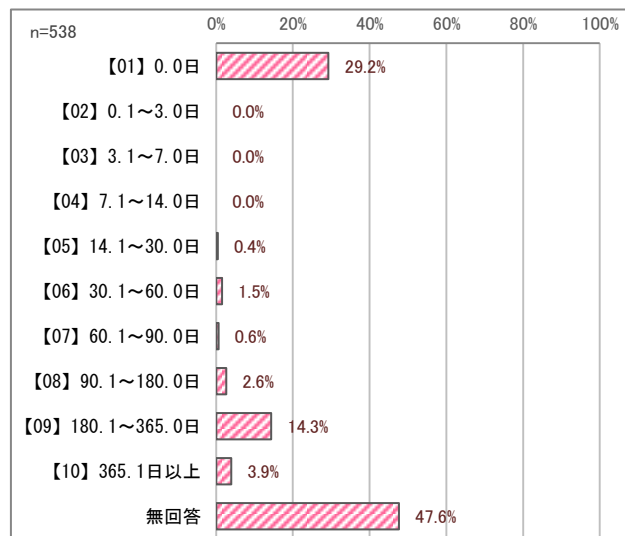


②平均取得期間

《男性》

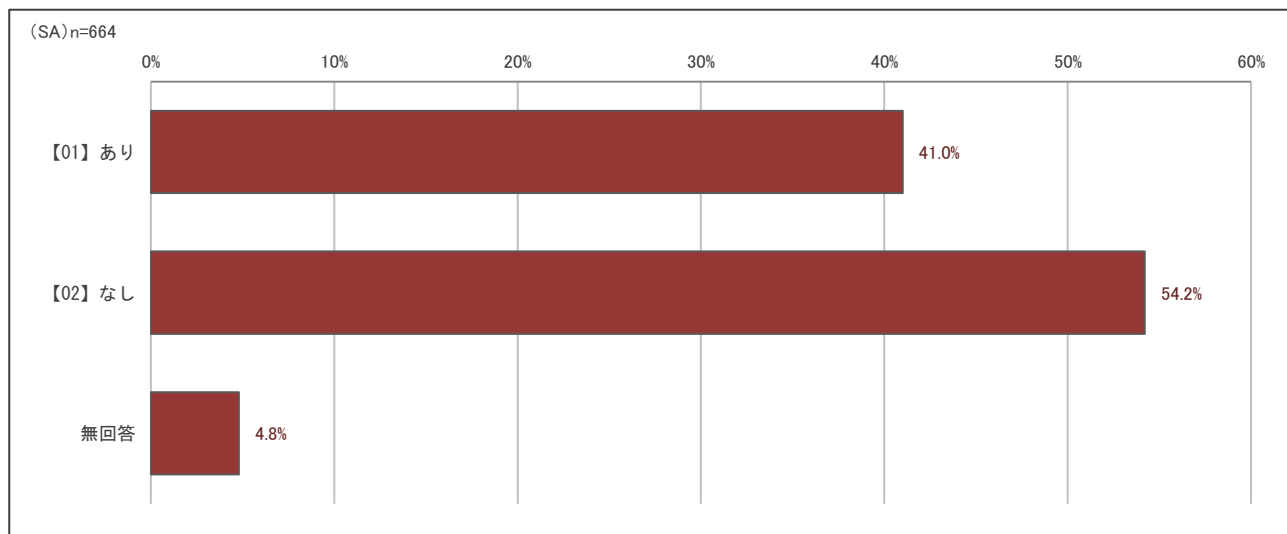


《女性》



※問いの設定条件により、育児休業取得率が100%を超えている回答がある。

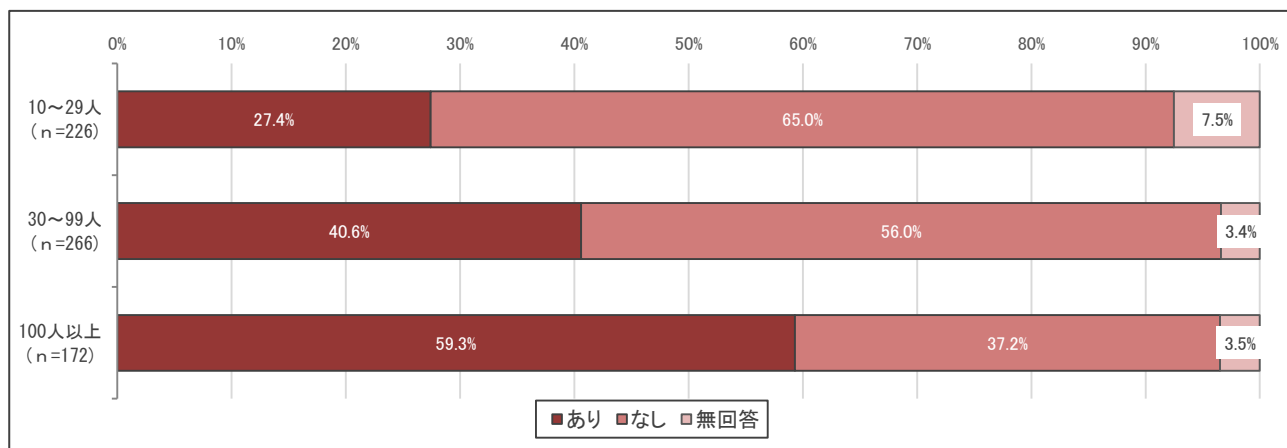
問 1 1 — 1 配偶者出産休暇の規定状況についてご記入ください。



■ 4 割の企業は、配偶者出産休暇の規定が「あり」

配偶者出産休暇の規定状況について、41.0%の企業は「あり」と回答している。

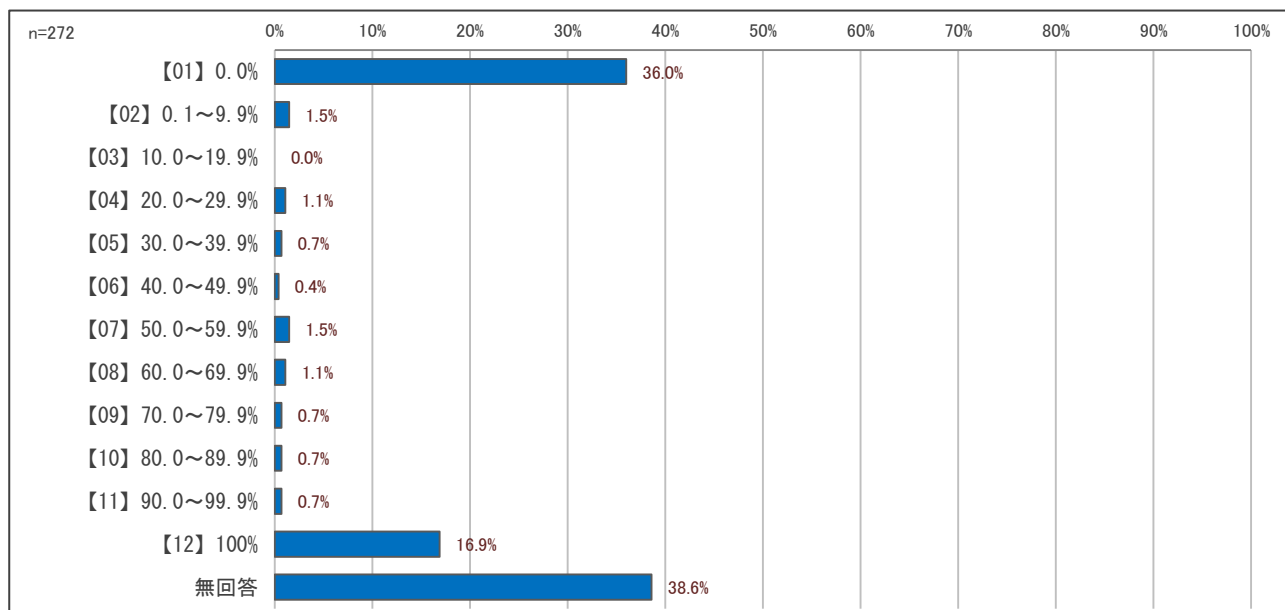
【規模別集計】



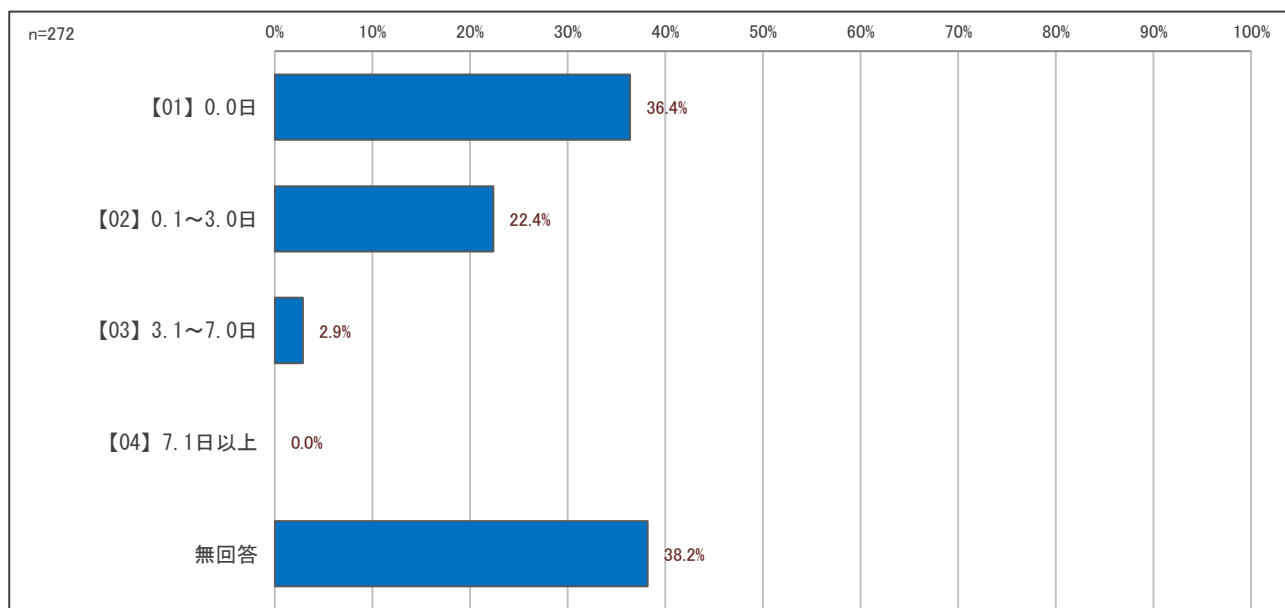
配偶者出産休暇の規定状況を規模別にみると、企業規模が大きいほうが配偶者出産休暇の規定がある割合が高くなっており、100人以上の企業では59.3%の企業が「あり」と回答している。

問 1 1 - 2 2018 年度（2018 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日）の配偶者出産休暇の取得状況をご記入ください。

《取得率》

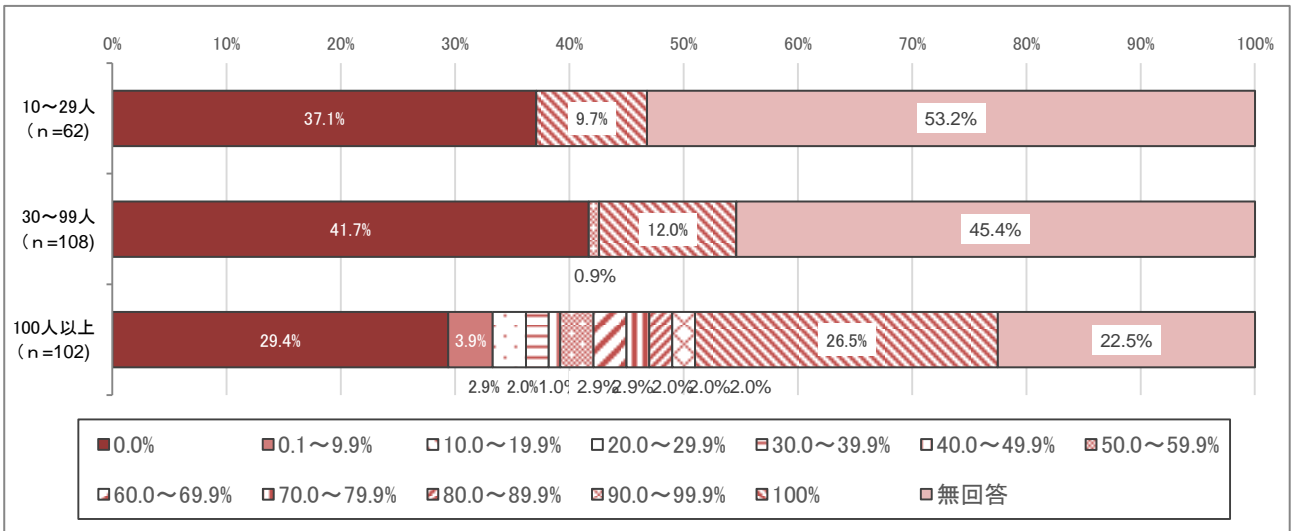


《平均取得期間》

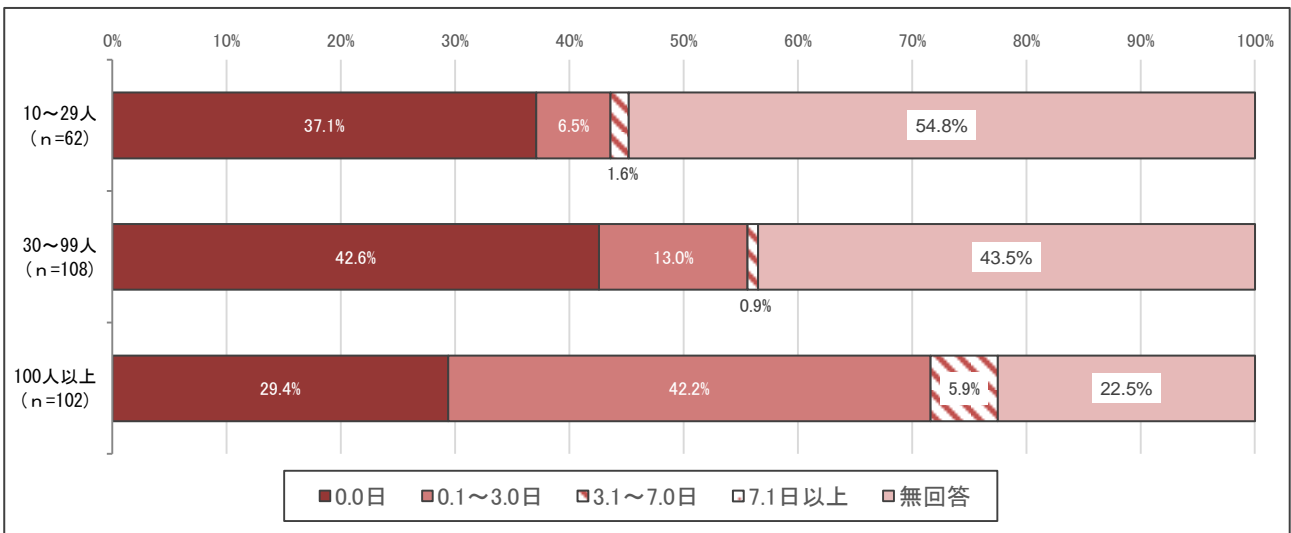


【規模別集計】

《取得率》

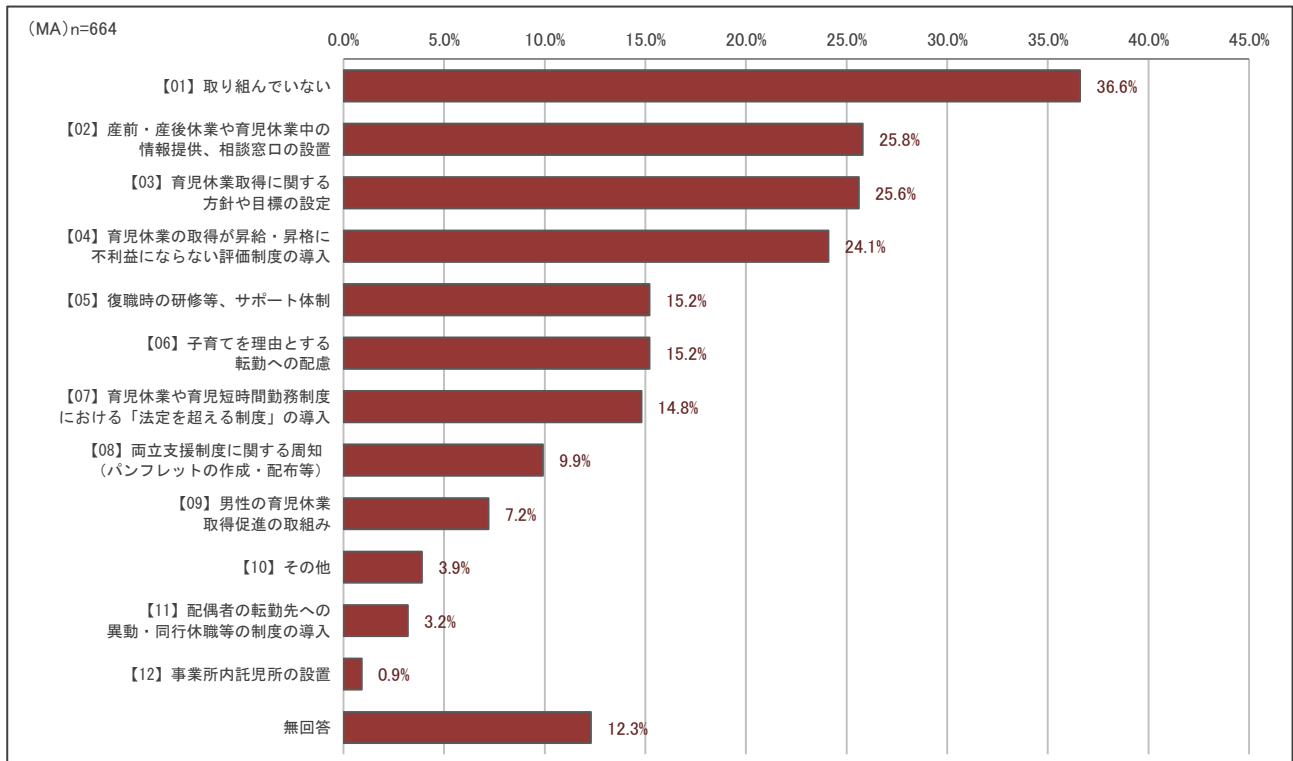


《取得期間》

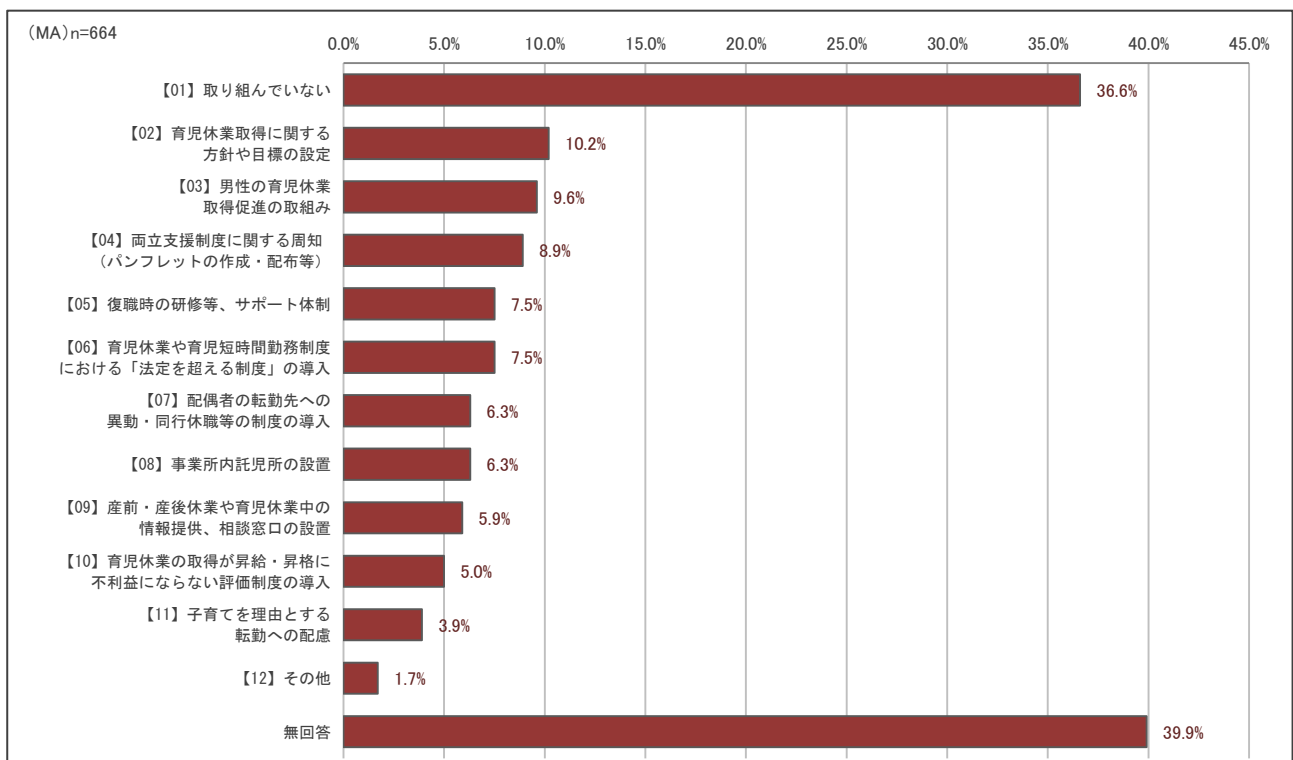


問12 貴社で実施している（実施予定の）仕事と育児の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

①実施している取組



②実施予定の取組



■ 4割の企業が、仕事と育児の両立支援に関する取組について、「取り組んでいない」

仕事と育児の両立支援に関する取組について、「取り組んでいない」が36.6%で最も高い。実施している取組として、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供,相談窓口の設置」が25.8%,次いで「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が25.6%となっている。また,実施予定の取組として、「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が10.2%,「男性の育児休業取得促進の取組」が9.6%となっている。

また、「その他」として,次のような取組が挙げられている。

■ 仕事と育児の両立支援に関する取組（その他回答_抜粋）

《実施している取組》

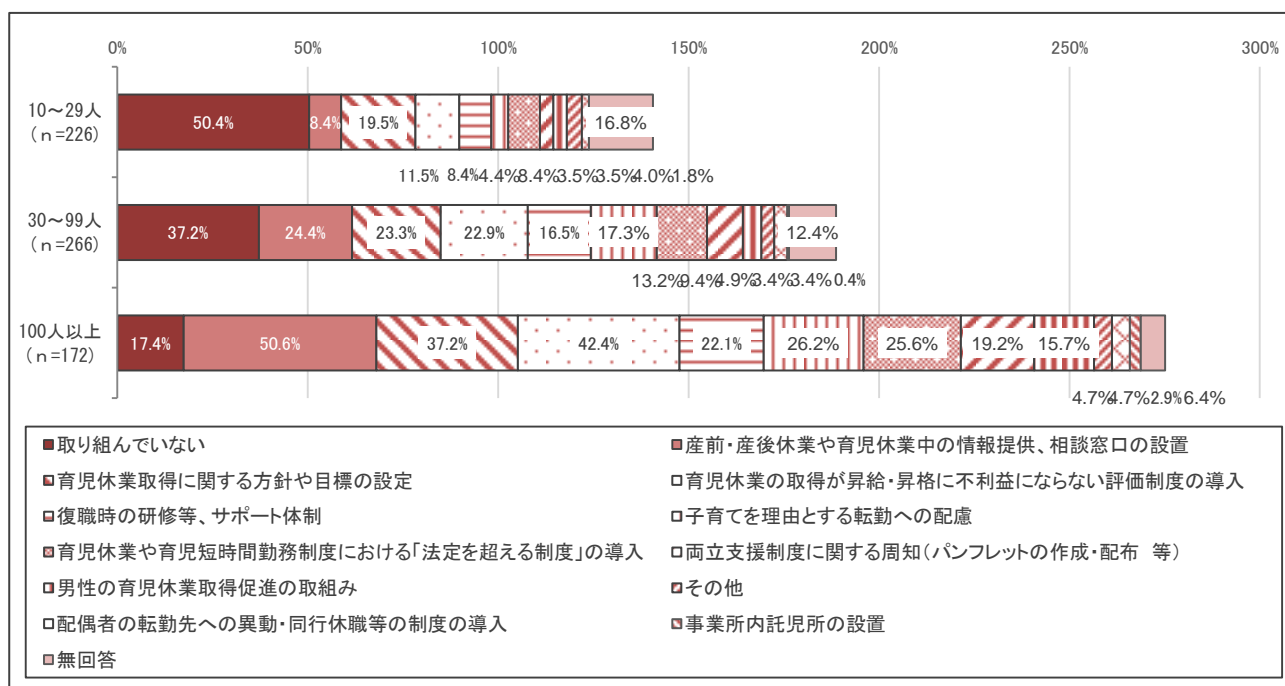
- ・ 企業主導型保育所との契約。
 - ・ 事業所外託児所への補助。
 - ・ 時間差出勤の導入。
 - ・ 子育てを理由とする勤務体制の配慮。
 - ・ 在宅勤務。
 - ・ 本人との面談により個別に対応している。
-

《実施予定の取組》

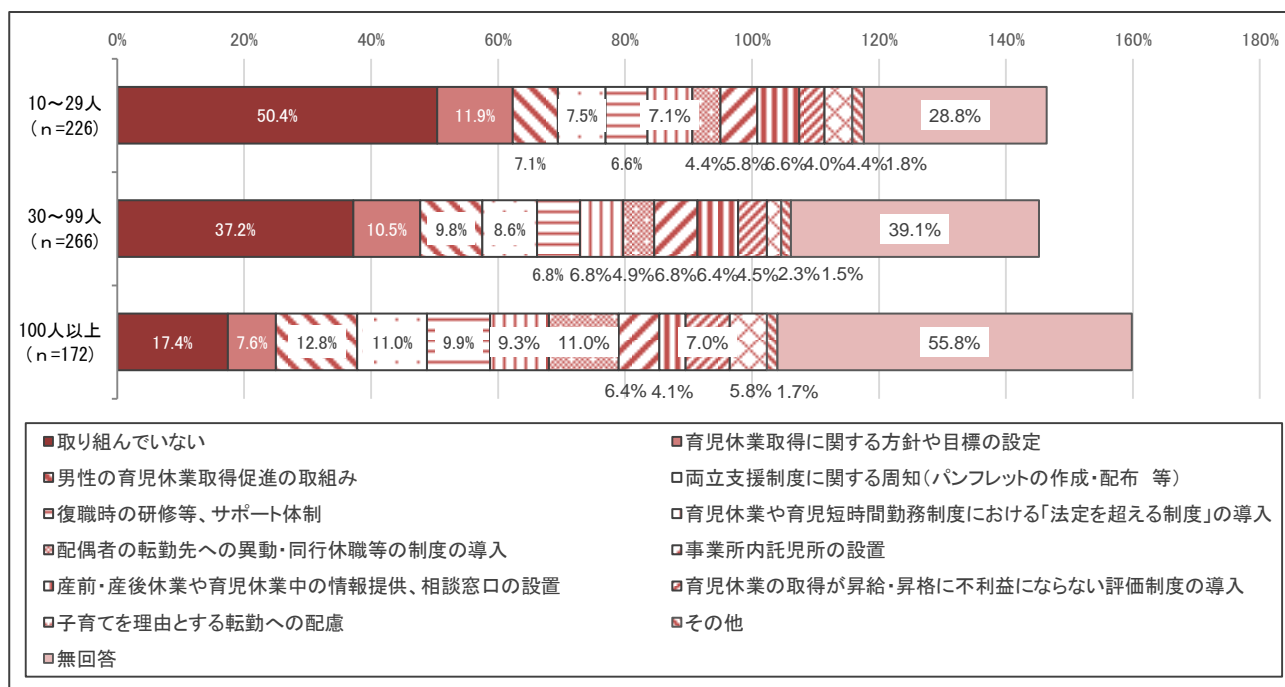
- ・ 初めて産休を取るスタッフがおり,法に基づいて実施する予定。
 - ・ 出産予定者の両立支援実施予定。
 - ・ 個々に対応。
 - ・ 育児休業希望者があれば付与。
 - ・ 男性社員の育児休業取得。
-

【規模別集計】

①実施している取組

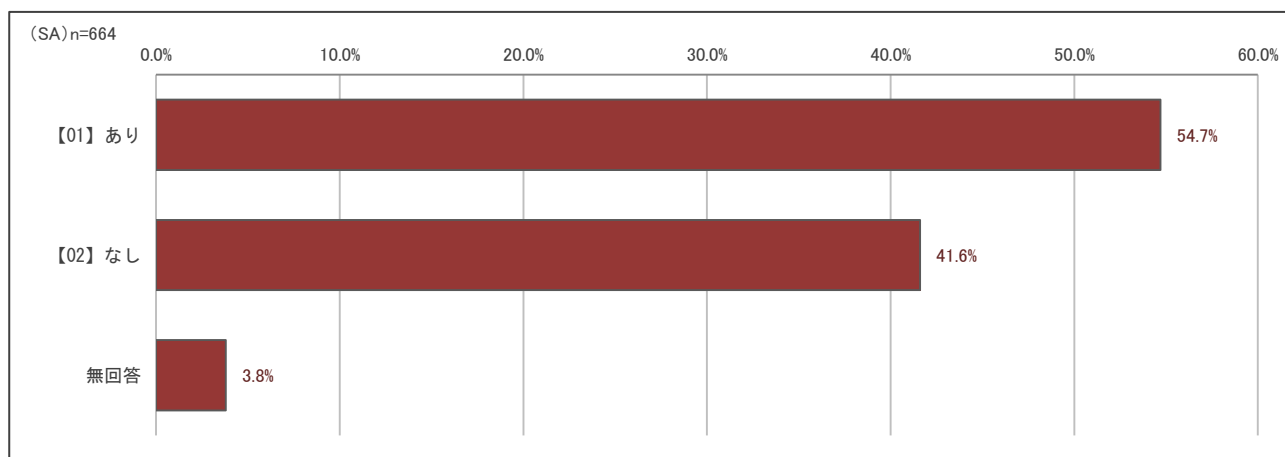


②実施予定の取組



仕事と育児の両立支援に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、各取組内容の回答割合が高くなっており、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる。実施予定の取組として、10~29人の企業では「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が11.9%と、全体と比較して回答割合が高くなっている。

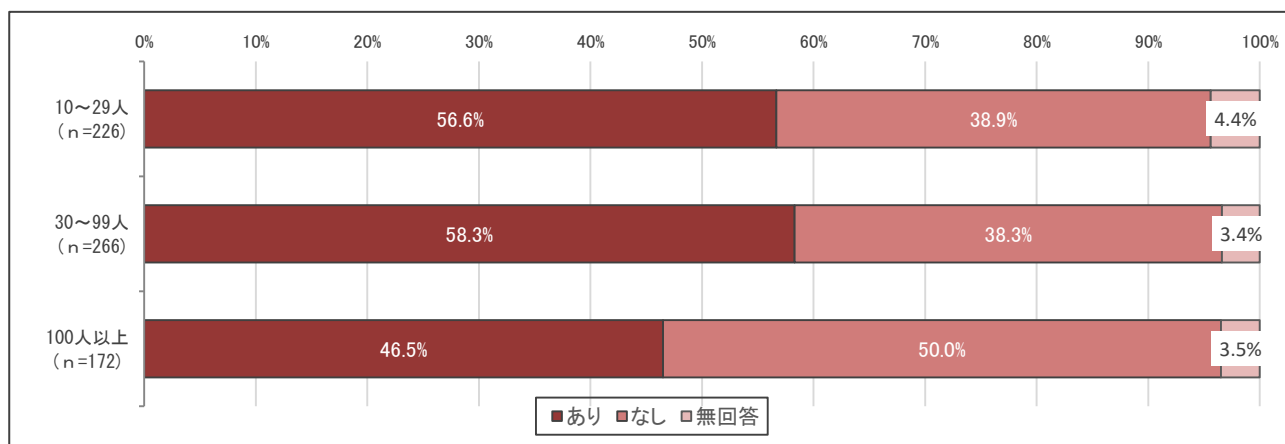
問 1 3 - 1 貴社において、従業員に家族に介護が必要な方がいるか面談等で把握していますか。



■ 5 割の企業は、従業員に家族に介護が必要な方の有無を把握している

従業員に家族に介護が必要な方の把握状況について、54.7%の企業は、従業員に家族に介護が必要な方の有無を把握している。

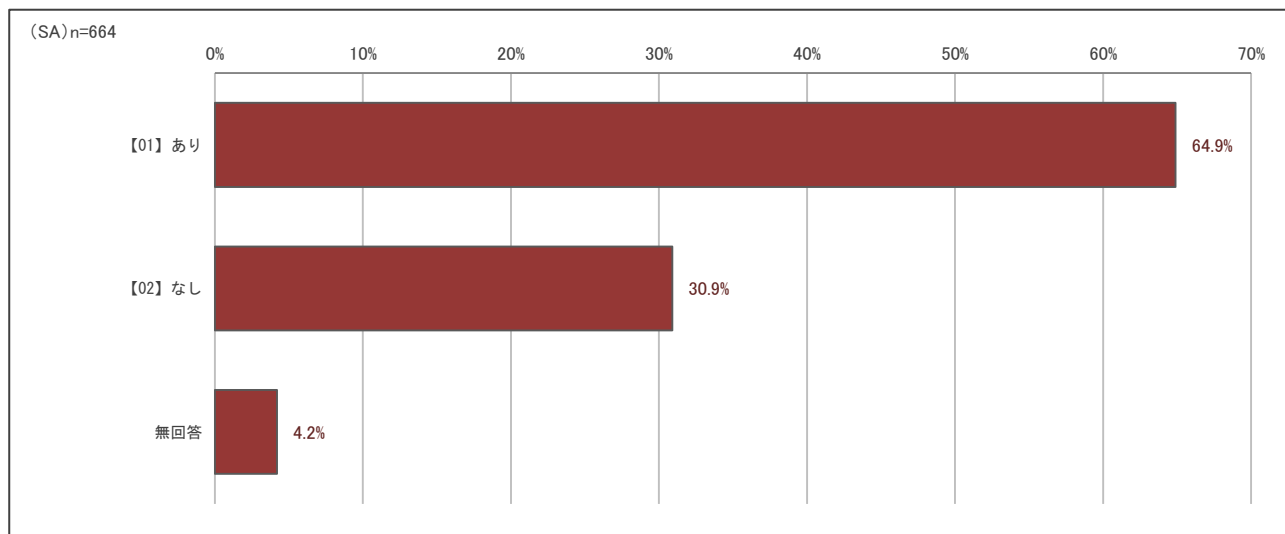
【規模別集計】



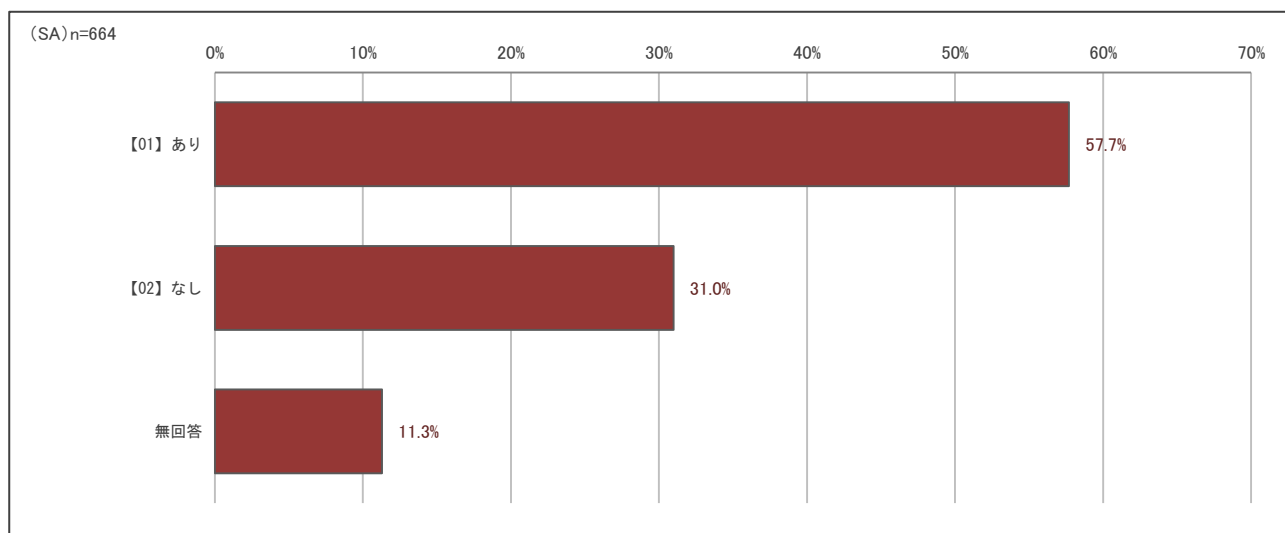
従業員に家族に介護が必要な方の把握状況を規模別にみると、100 人以上の企業では、把握している割合が 46.5%と、全体と比較して回答割合が低くなっている。

問13-2 貴社における「介護休業」「介護休暇」の規定状況をご記入ください。

《①介護休業の規定》



《②介護休暇の規定》

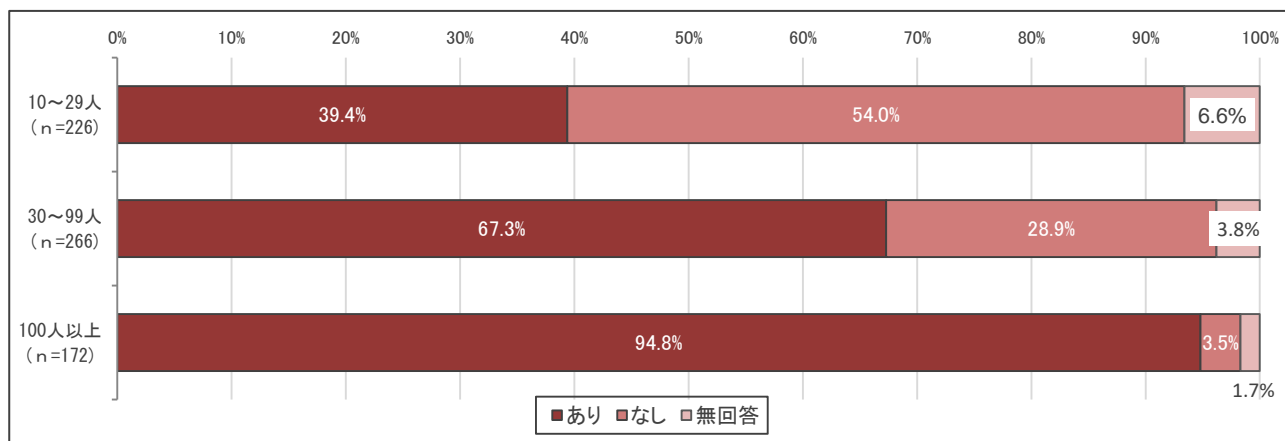


■介護休業、介護休暇ともに6割の企業で規定がある

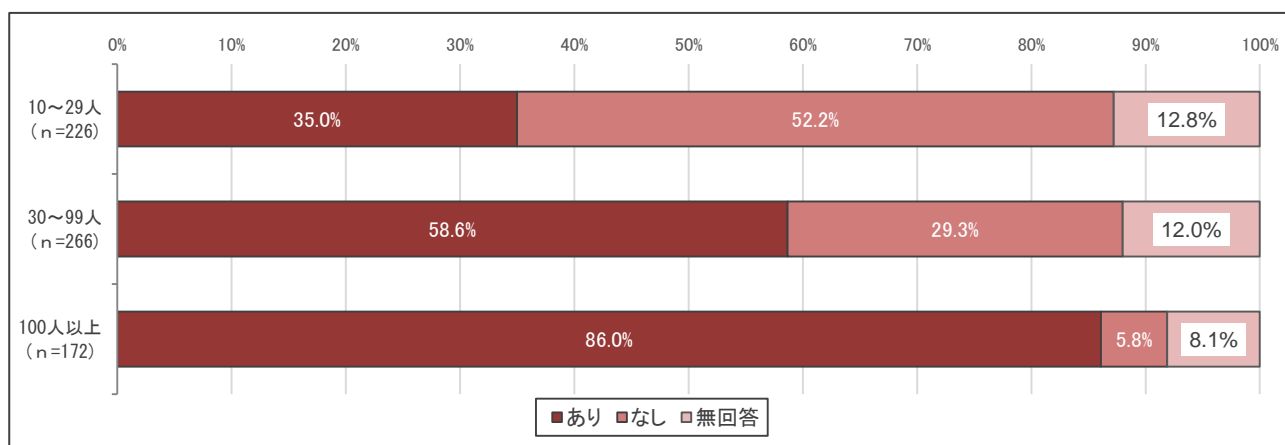
介護休業の規定状況について、64.9%の企業が、規定があると回答している。また、介護休暇の規定状況については、57.7%の企業が、規定があると回答している。

【規模別集計】

《①介護休業の規定》



《②介護休暇の規定》



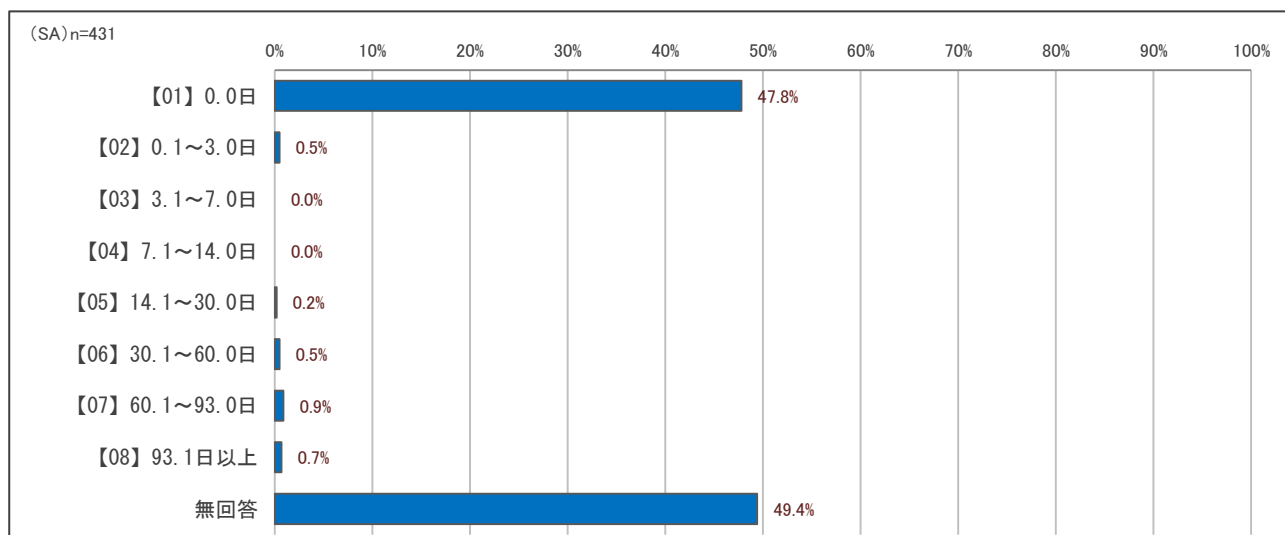
介護休業の規定状況を規模別にみると、企業規模が大きいほうが、規定があると回答した割合が高くなっており、10~29人の企業では39.4%、100人以上の企業では94.8%と規定状況に差が発生している。

介護休暇についても同様であり、企業規模が大きいほうが、規定があると回答した割合が高くなっており、10~29人の企業では35.0%、100人以上の企業では86.0%と規定状況に差が発生している。

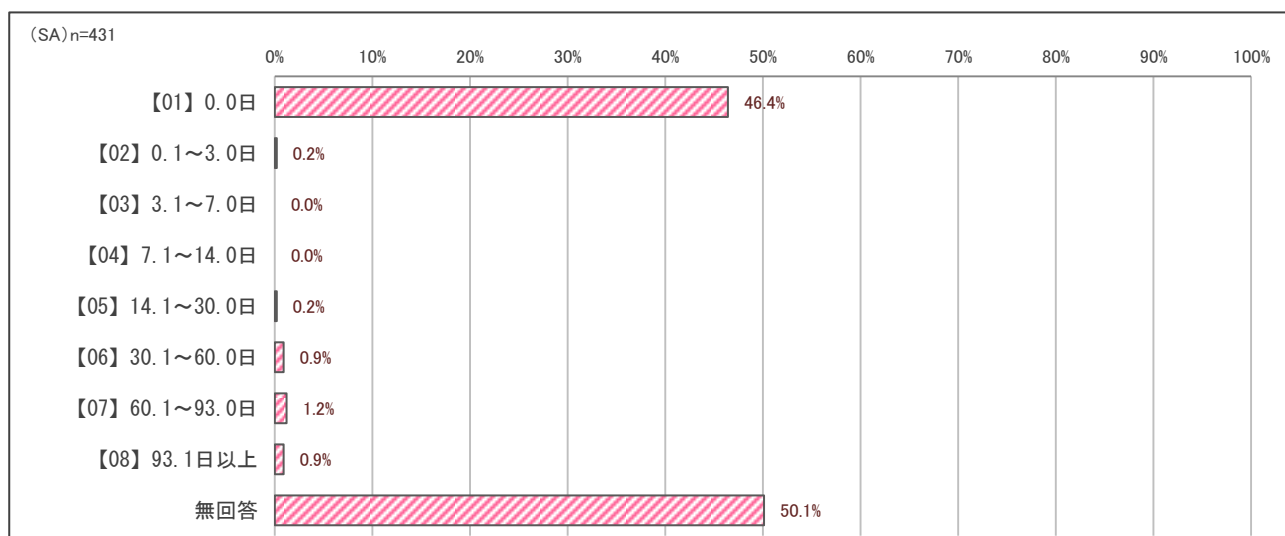
問13-3 貴社における2018年度(2018年4月1日~2019年3月31日)の介護休業の取得状況についてご記入ください。

平均取得期間

《男性》



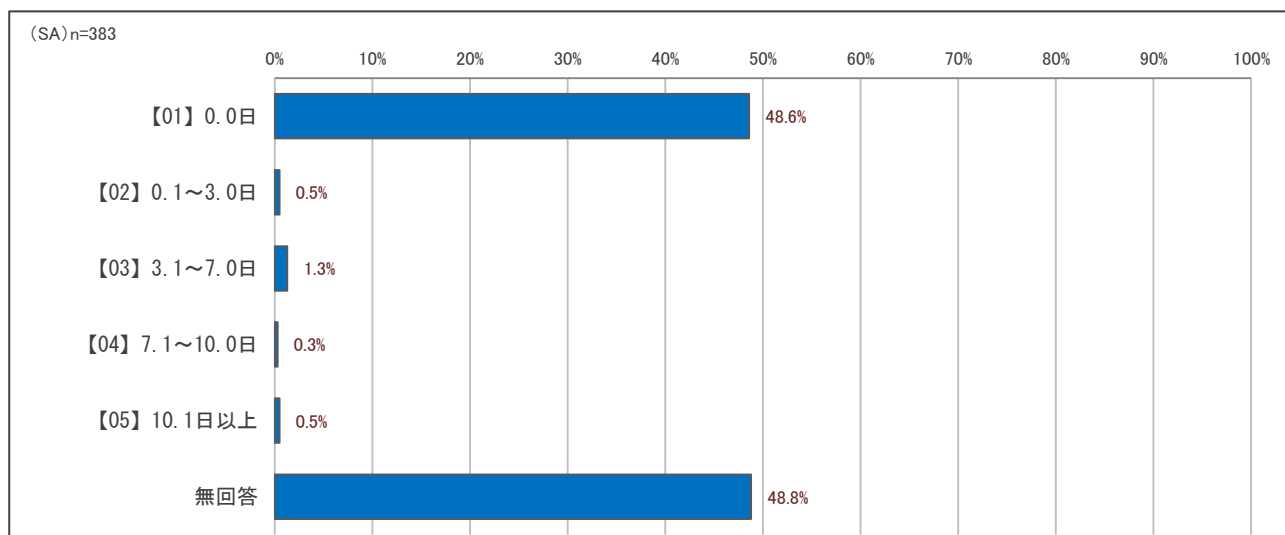
《女性》



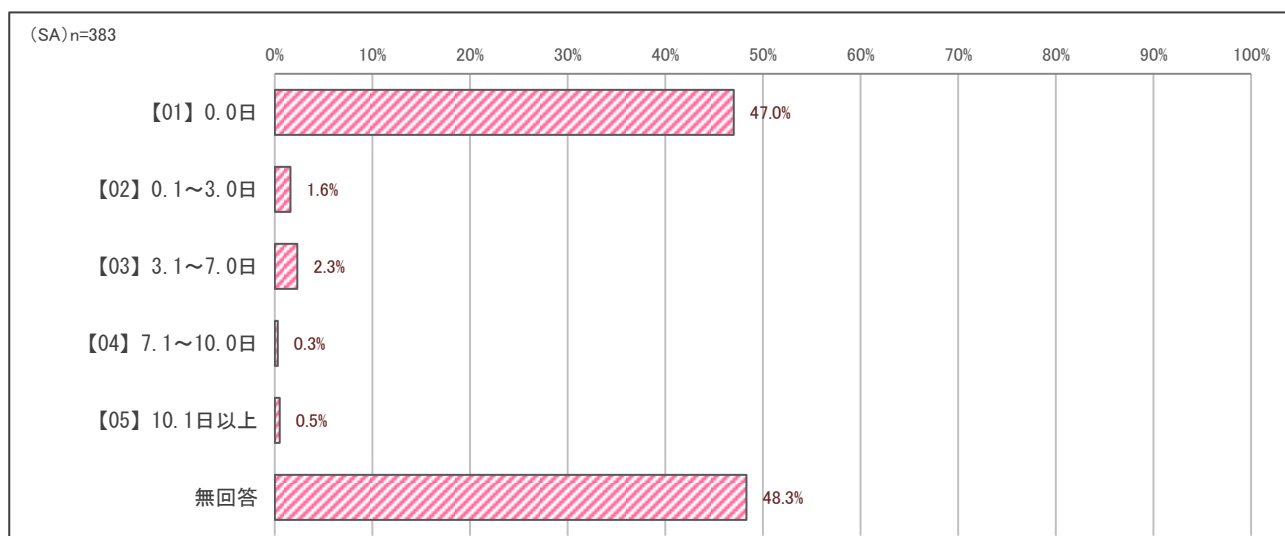
問13-4 貴社における2018年度(2018年4月1日~2019年3月31日)の介護休暇の取得状況についてご記入ください。

平均取得期間

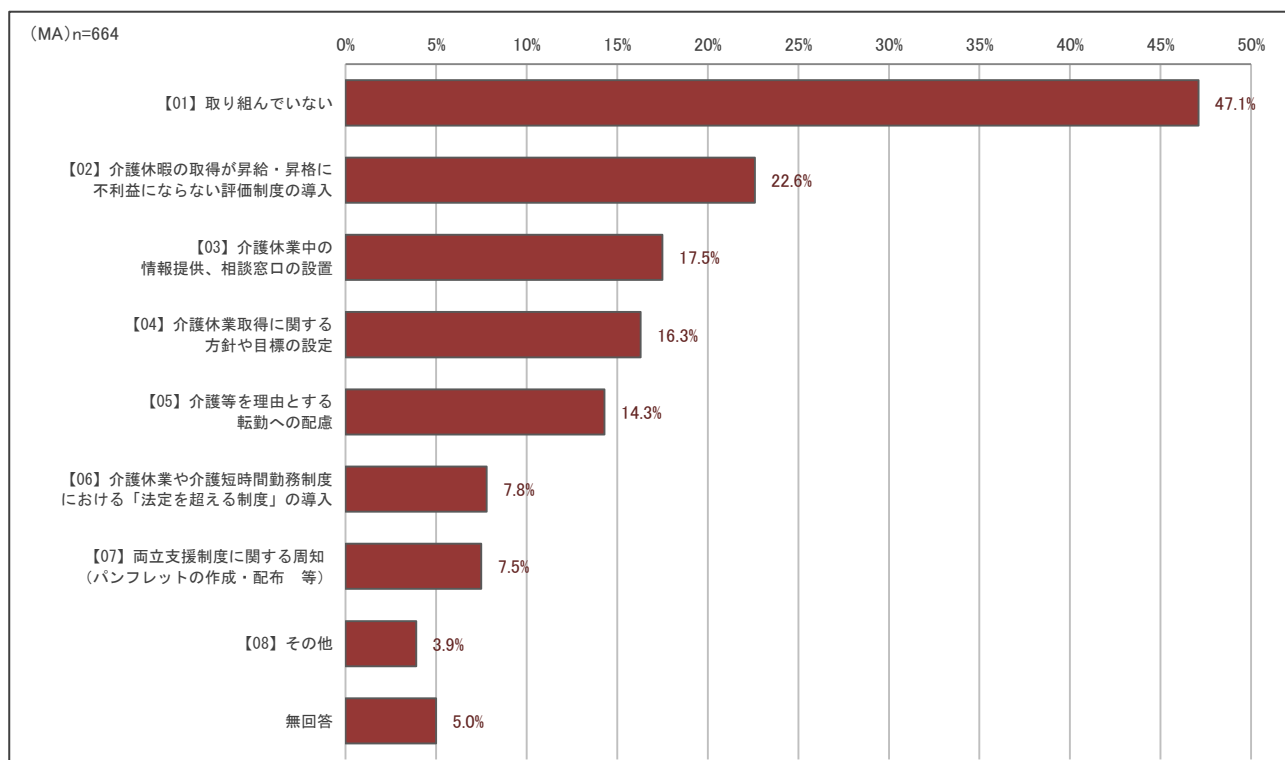
《男性》



《女性》



問14 貴社で実施している仕事と介護の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 5割の企業が、仕事と介護の両立支援に関する取組について、「取り組んでいない」

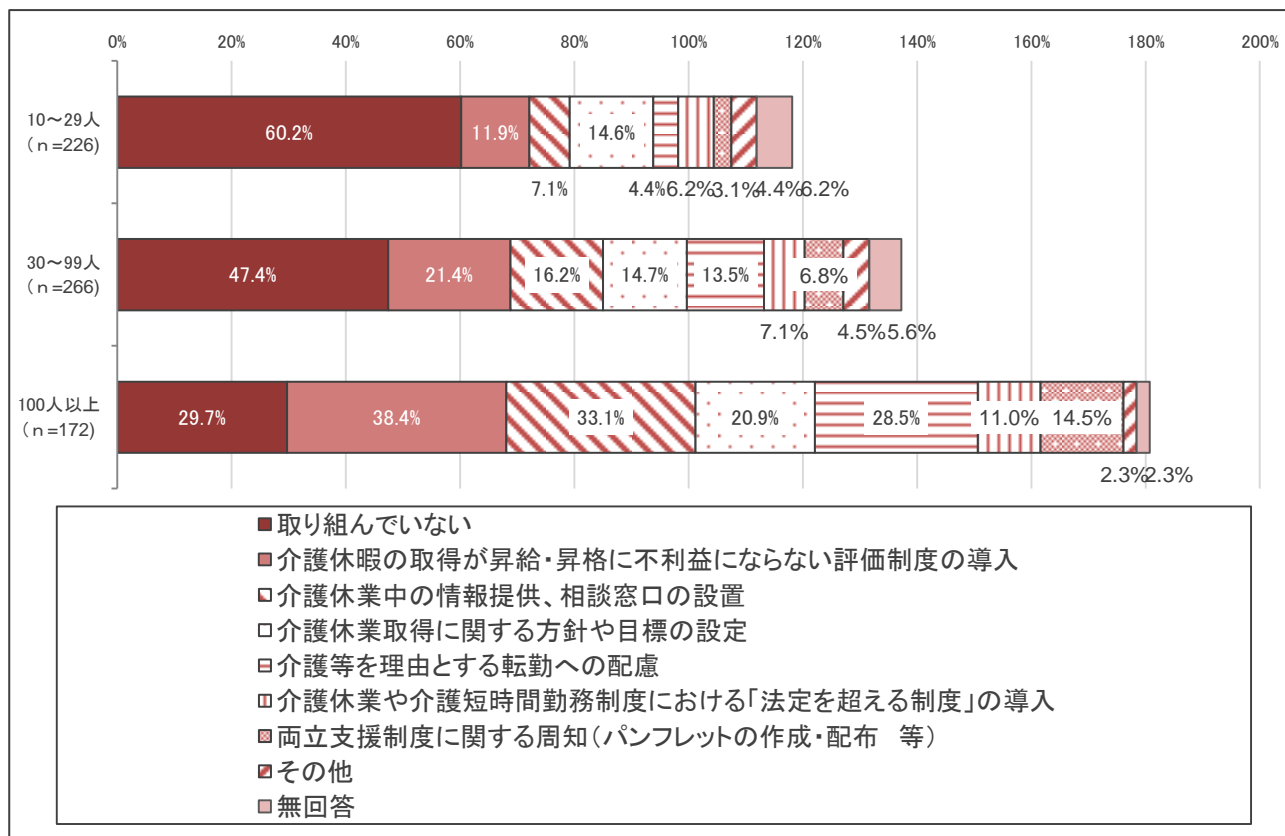
仕事と介護の両立支援に関する取組について、「取り組んでいない」が47.1%で最も高い。実施している取組として、「介護休暇の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が22.6%、次いで「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が17.5%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 仕事と介護の両立支援に関する取組（その他回答_抜粋）

- ・ 就業規則で定めている。
- ・ 介護休業・休暇の規定はあるが、まだ取得者がいない。
- ・ 介護等理由の休暇・遅刻・早退など認めている。
- ・ 休みを取得しやすくしている。
- ・ 本人との面談により個別に対応。

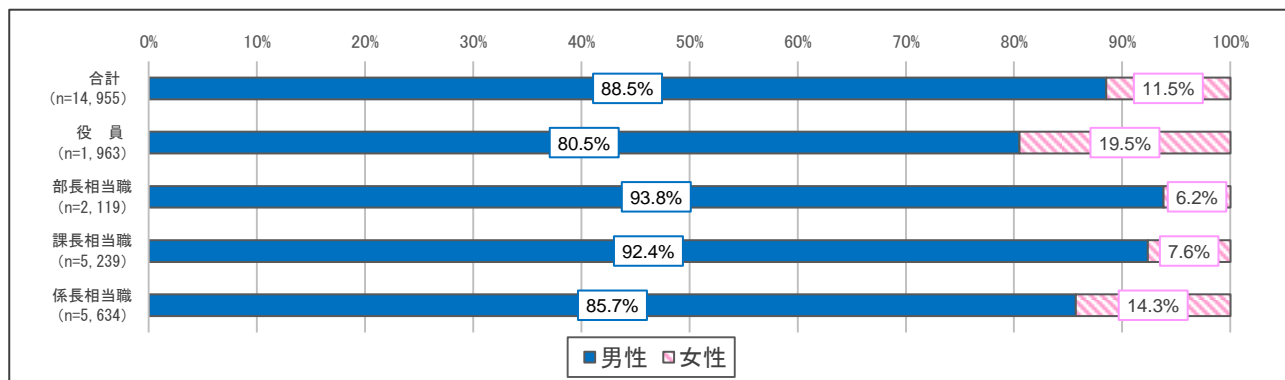
【規模別集計】



仕事と介護の両立支援に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合が低く、各取組内容の回答割合が高くなっており、仕事と介護の両立支援に取り組んでいる。

(3) 女性の育成・登用について

問 1 5 管理職等※の構成状況についてご記入ください。



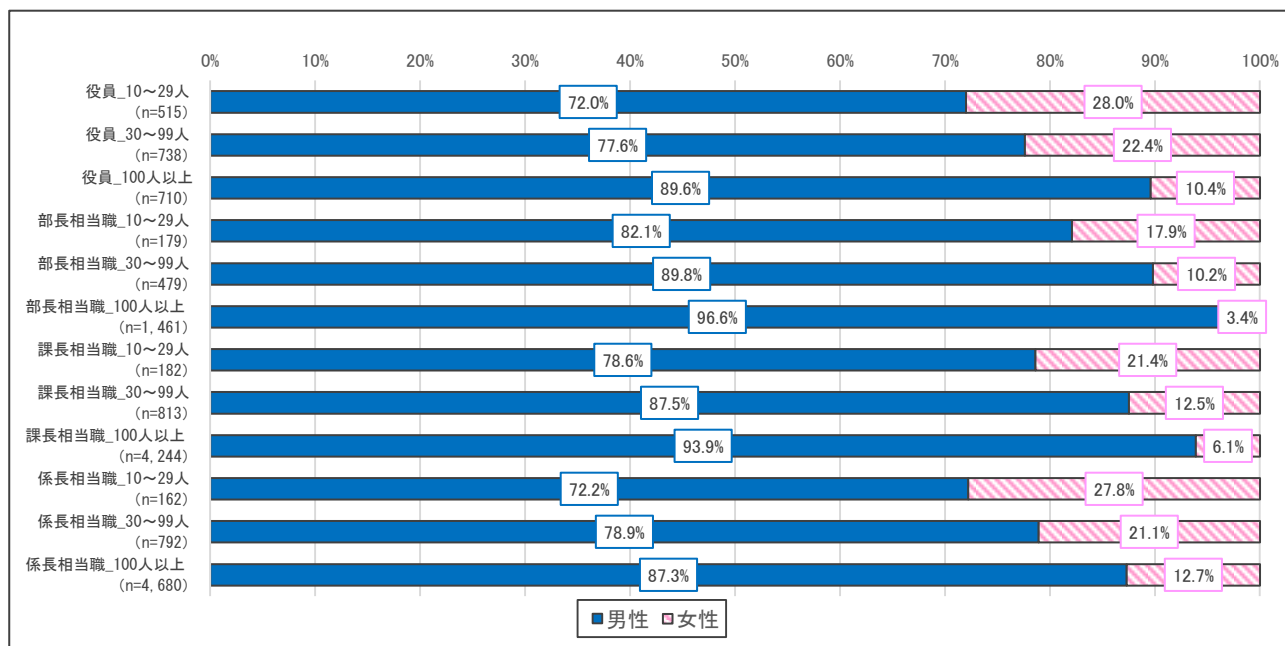
※「管理職等」について

- ①「管理職等」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ②部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等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いただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。
- ③常用労働者に該当しない者（非常勤役員、無報酬役員等）は含みません。

■管理職の構成状況は、男性が9割

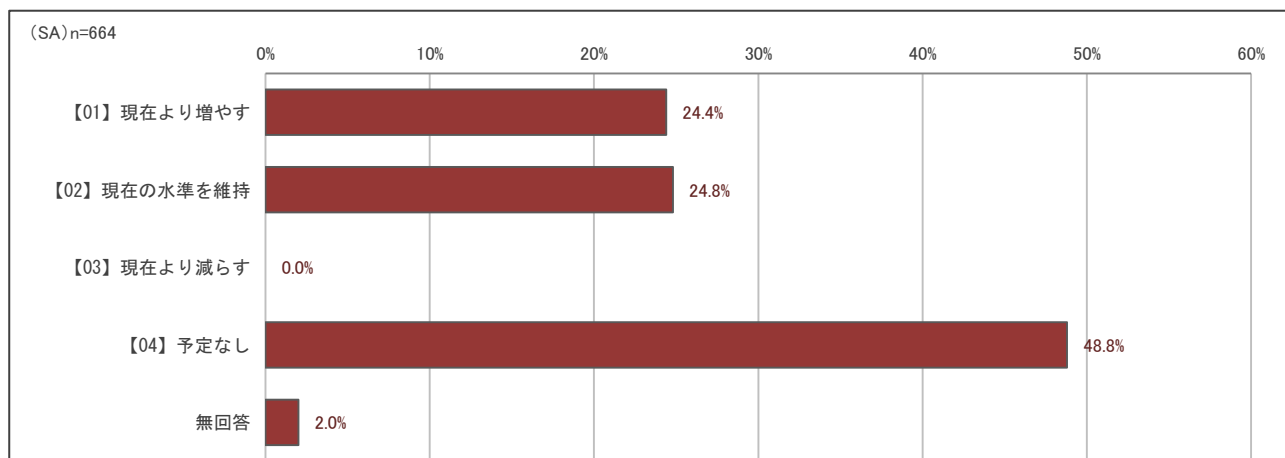
管理職の構成状況について、男性が9割となっており、「部長相当職」、「課長相当職」は男性が9割以上となっている。

【規模別集計】



管理職の構成状況を規模別にみると、各管理職ともに企業規模が大きいほうが男性の構成比率が高くなっており、100人以上の企業における部長相当職は、96.6%が男性となっている。

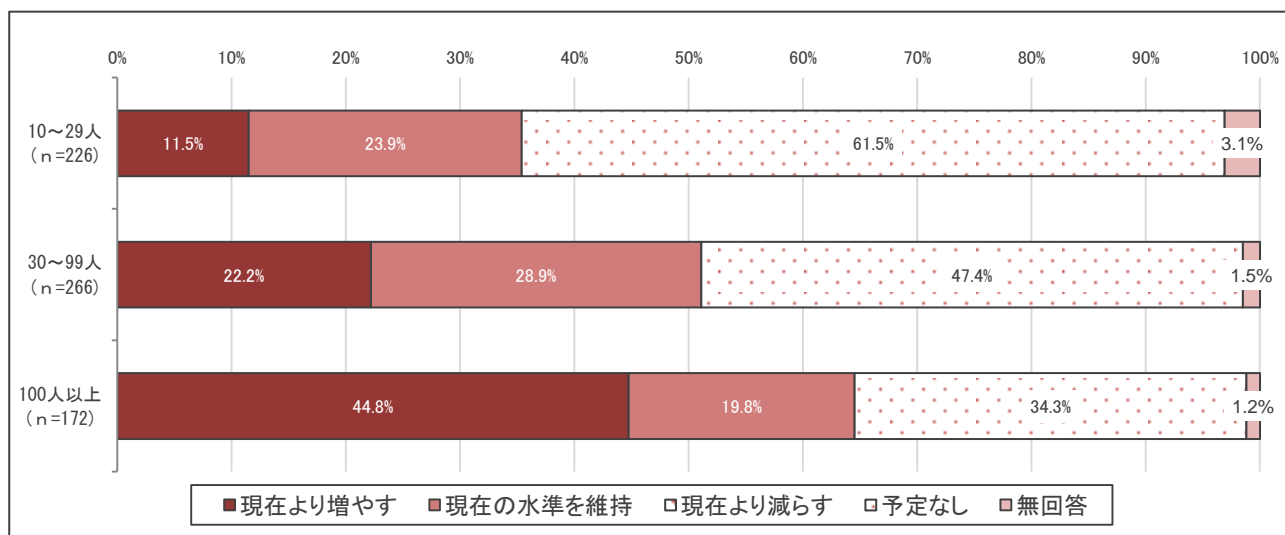
問16-1 貴社では、女性管理職割合を、3年後までにどのように変化させる予定ですか。あてはまるもの1つにチェックを付けてください。



■ 5割の企業は、3年後までに女性管理職の割合を変化させる「予定なし」

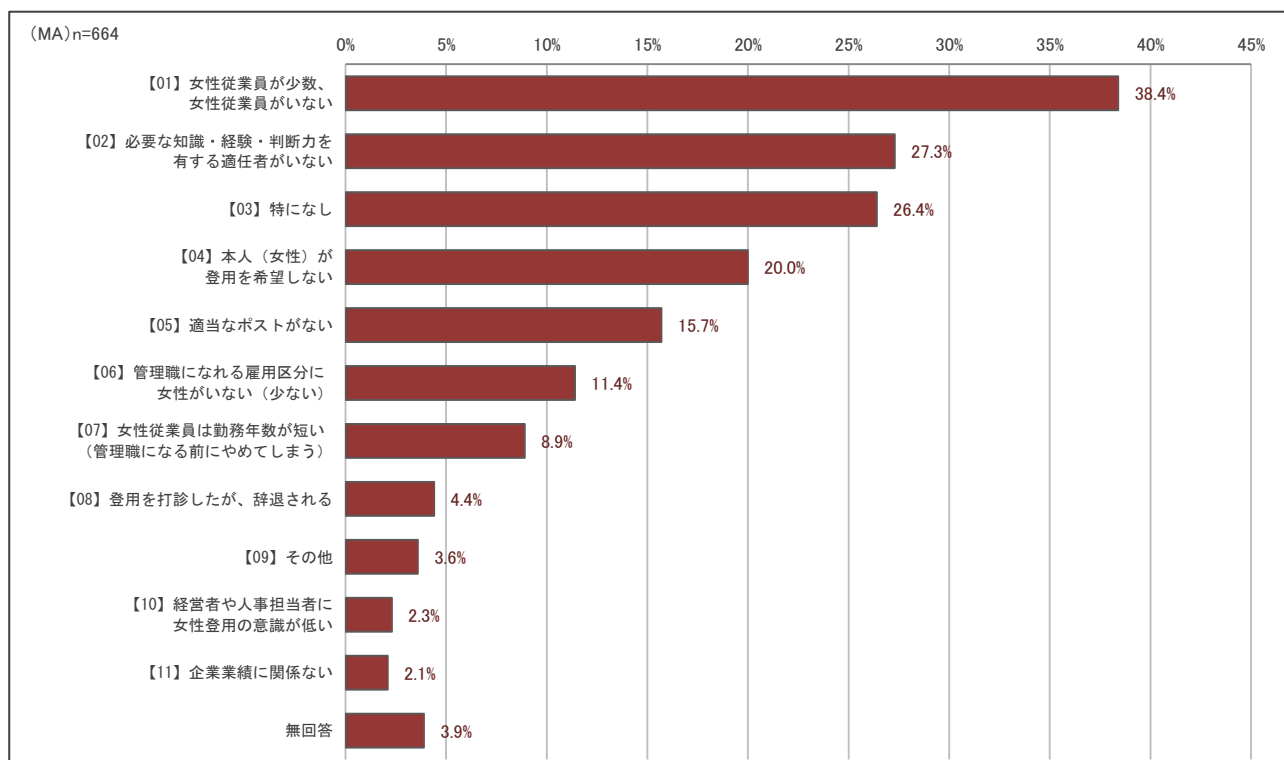
3年後までの女性管理職の割合について、「予定なし」が48.8%で最も高く、次いで「現在の水準を維持」が24.8%、「現在より増やす」が24.4%となっている。

【規模別集計】



3年後までの女性管理職の割合を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「予定なし」と回答した割合が低く、「現在より増やす」と回答した割合が高くなっている。一方で、10~29人の企業では「現在より増やす」と回答した割合は11.5%に留まっている。

問16-2 貴社では、女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由となっていることがありますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由として、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が4割

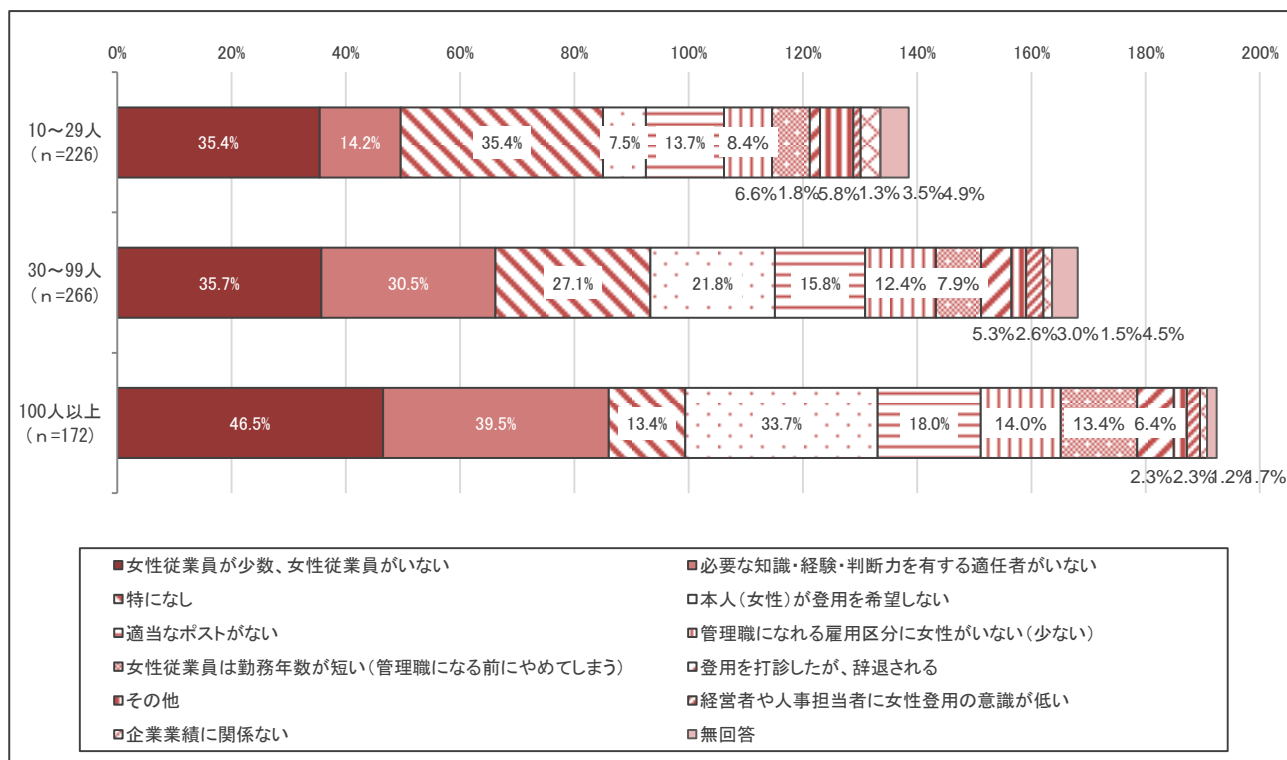
女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由について、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が38.4%で最も高く、次いで「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が27.3%、「特になし」が26.4%となっている。

また、「その他」として、次のような理由が挙げられている。

■女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由（その他回答_抜粋）

- ・ 家族経営なので必要ない。
- ・ 深夜労働、防犯的役割、重労働等の仕事に女性は適さない。
- ・ 実力者は積極的に登用する考えはあるが、対象者が少ない。
- ・ 社員は全て女性である。
- ・ 男性・女性問わず同じ水準で昇格・昇進があるので、女性に限定した理由はない。

【規模別集計】

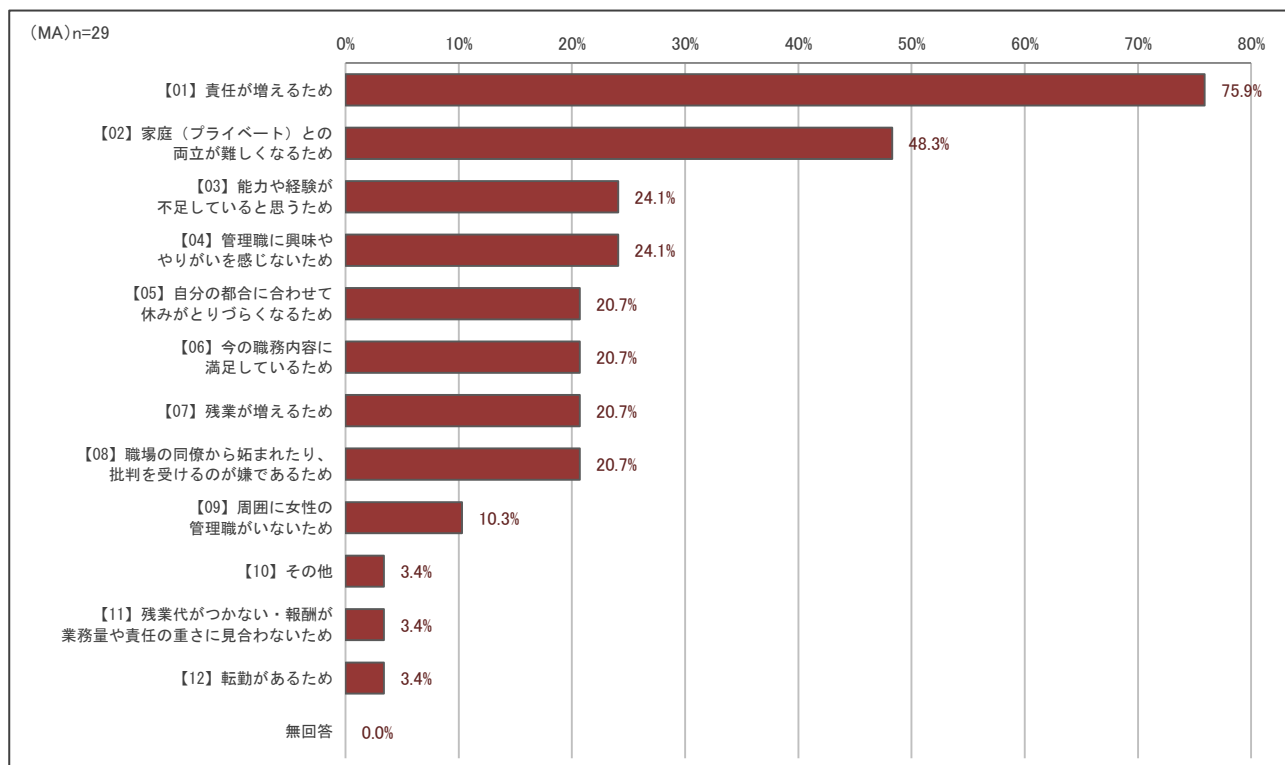


女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「女性従業員が少数、女性従業員がいない」、「本人（女性）が登用を希望しない」と回答した割合が高くなっている。一方で、10~29人の企業では、「特になし」と回答した割合が全体と比較して高くなっている。

問16-3 (問16-2で「登用を打診したが、辞退される」を回答した方のみ)

女性に登用を打診したが断られる理由は何ですか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

※回答数が少ないことに留意。(n=29)



■女性に登用を打診したが断られる理由として、「責任が増えるため」が8割

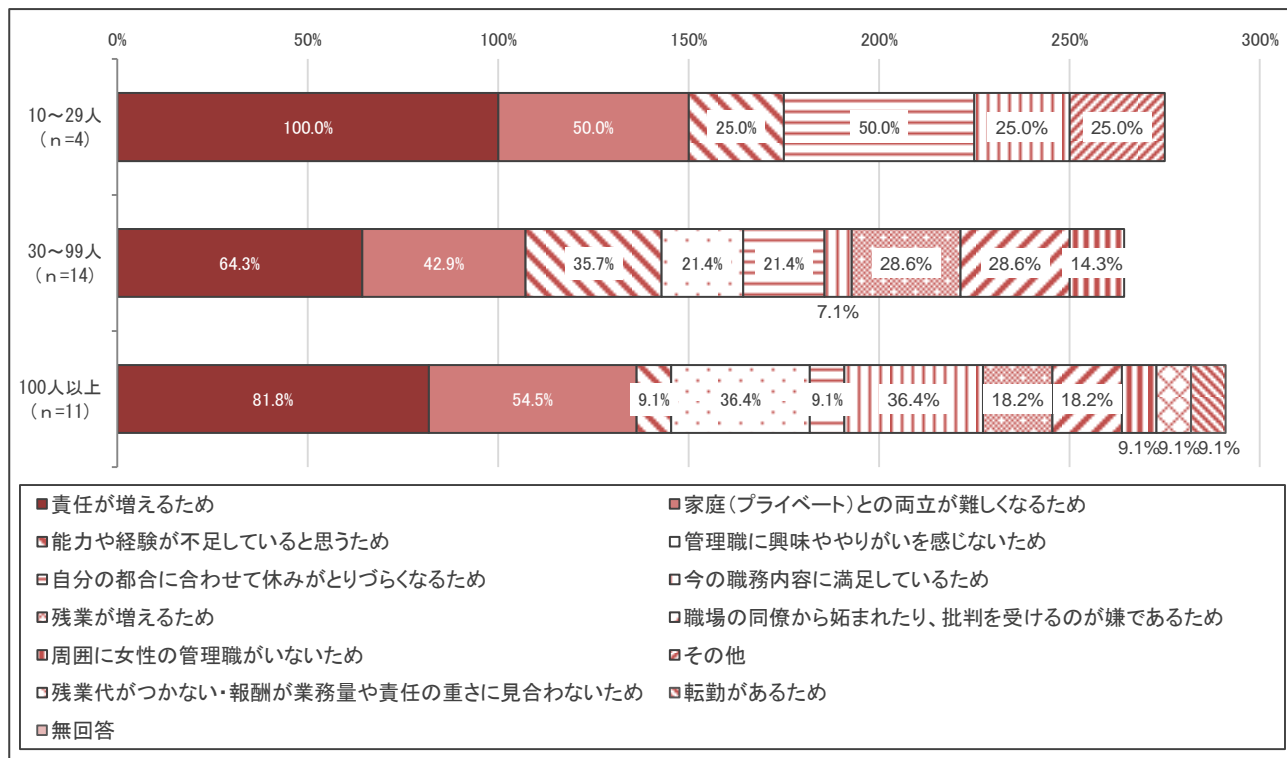
女性に登用を打診したが断られる理由について、「責任が増えるため」が75.9%で最も高く、次いで「家庭（プライベート）との両立が難しくなるため」が48.3%、「能力や経験が不足していると思うため」が24.1%となっている。

また、「その他」として、次のような理由が挙げられている。

■女性に登用を打診したが断られる理由（その他回答）

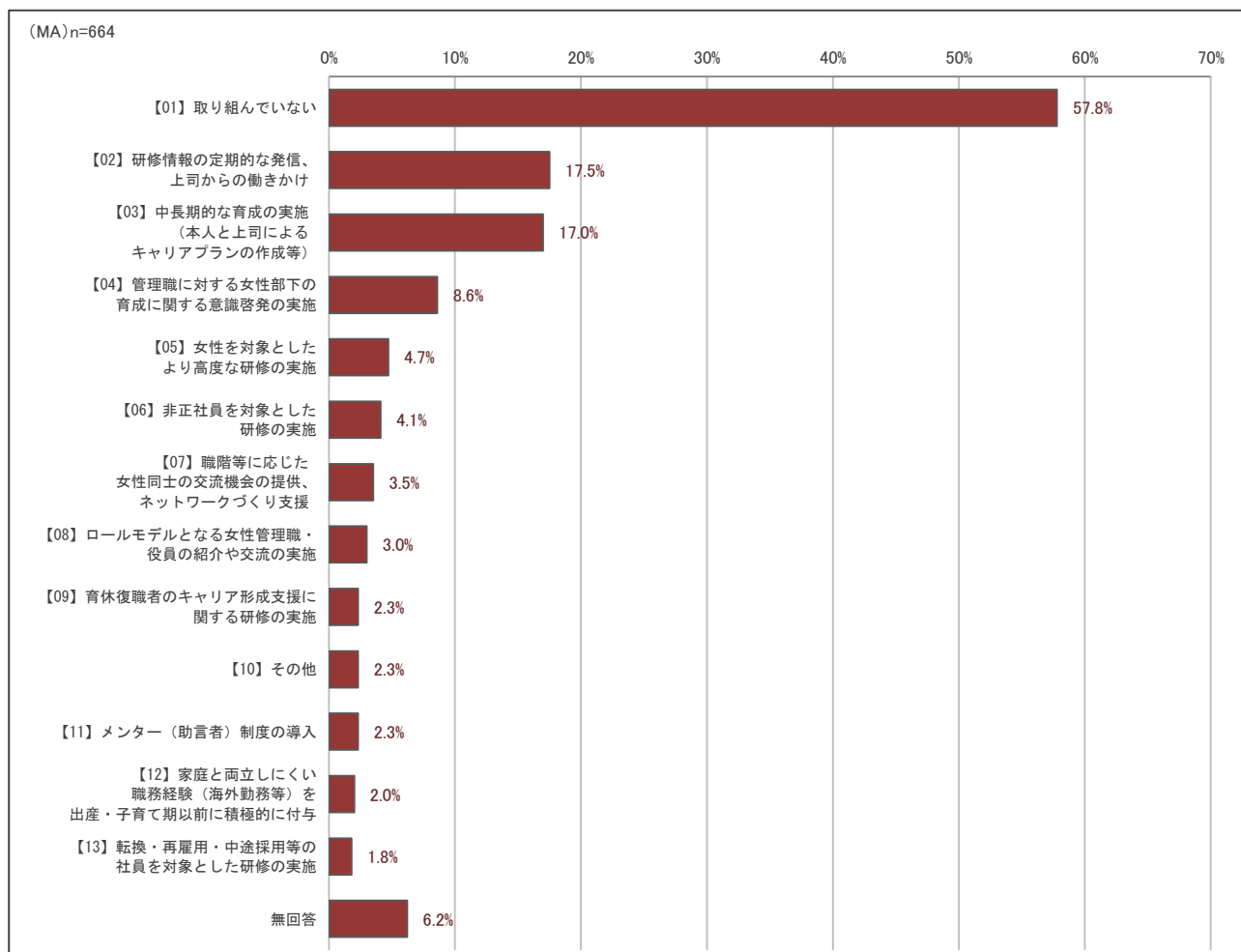
- ・ 夫に反対されたため。
- ・ 家事や育児等で忙しいため。

【規模別集計】



女性に登用を打診したが断られる理由を規模別にみると、全体と比較して、10~29 人の企業では、「自分の都合に合わせて休みがとりづらくなるため」と回答した割合が高く、30~99 人の企業では、「残業が増えるため」「職場の同僚から妬まれたり、批判を受けるのが嫌であるため」と回答した割合が高い。また、100 人以上の企業では、「管理職に興味ややりがいを感じないため」、「残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため」と回答した割合が高くなっている。

問17 貴社で実施している女性管理職候補育成に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 6割の企業は、女性管理職候補育成について「取り組んでいない」

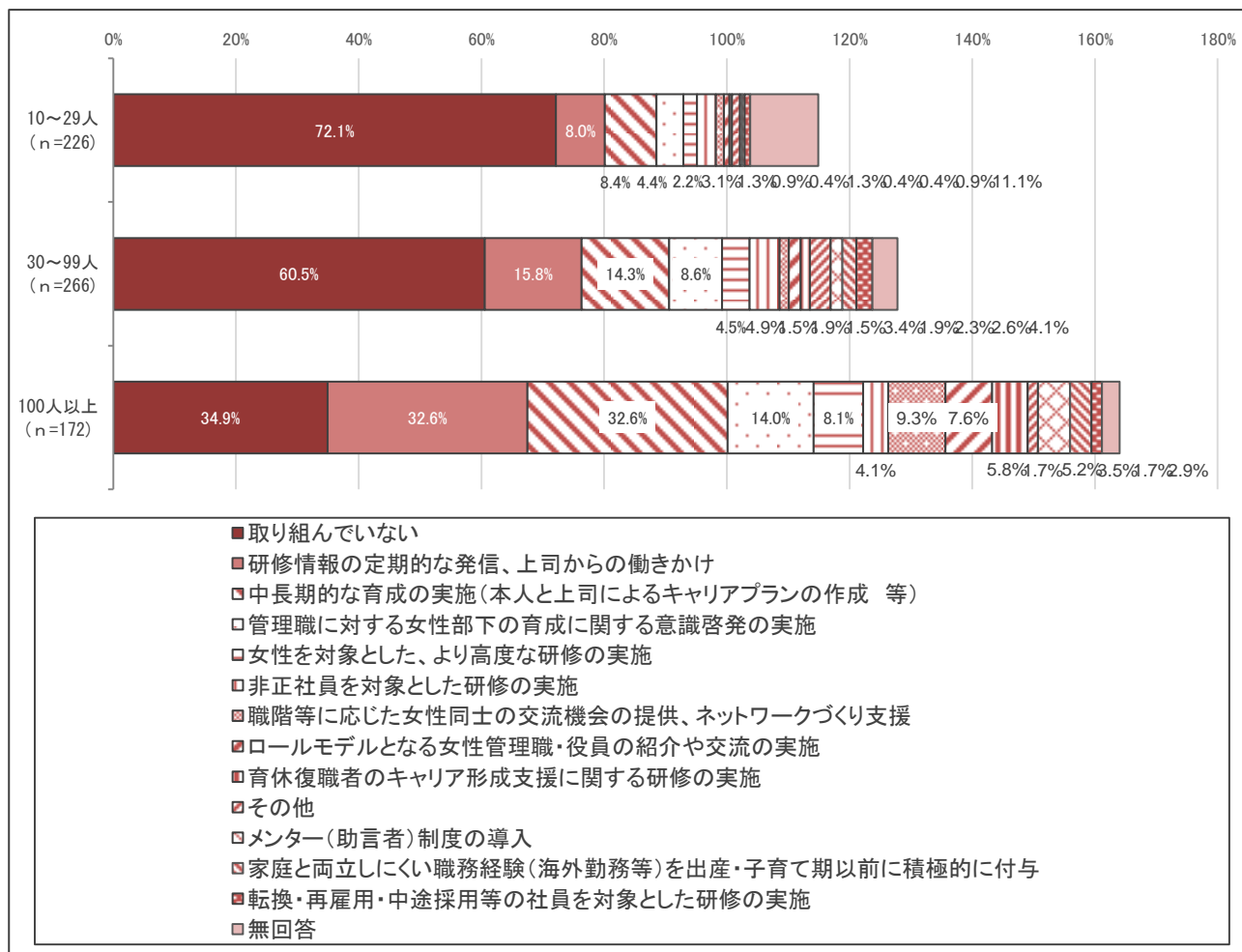
女性管理職候補育成に関する取組について、「取り組んでいない」が57.8%で最も高く、次いで「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」が17.5%、「中長期的な育成の実施」が17.0%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 女性管理職候補育成に関する取組（その他回答_抜粋）

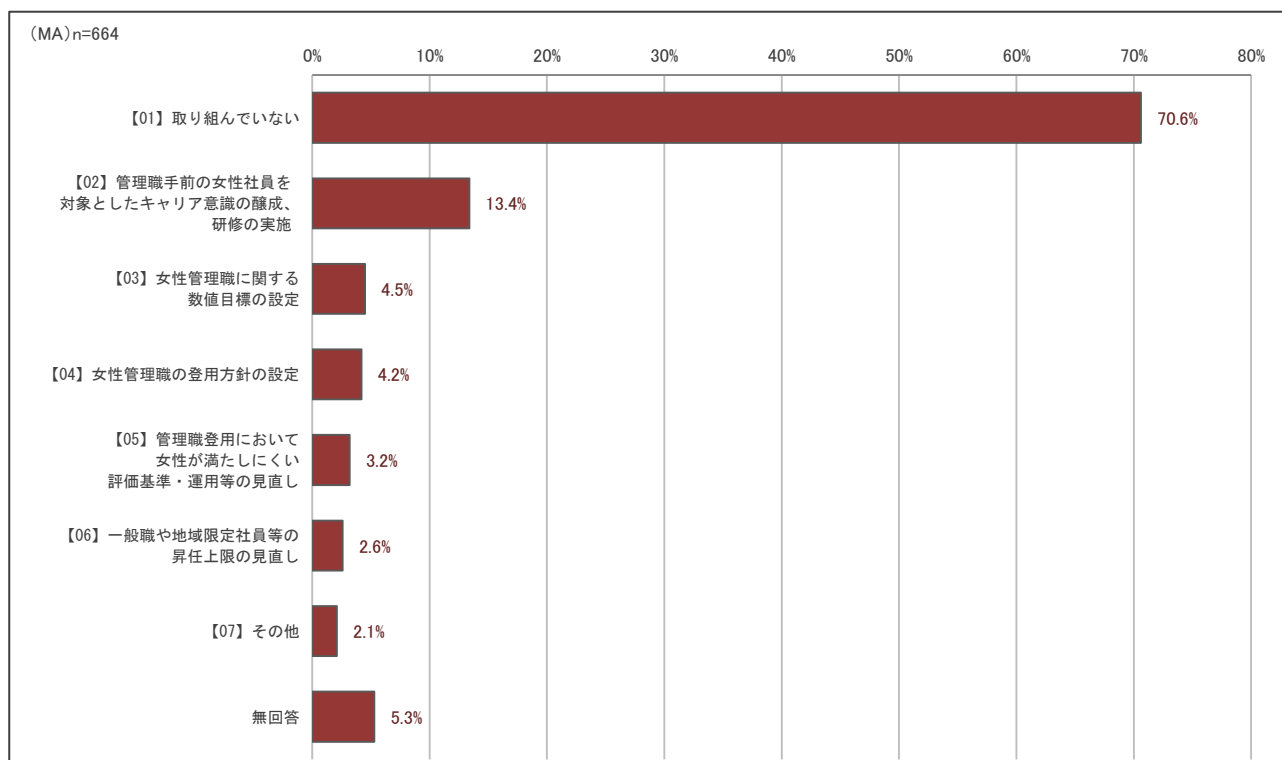
- ・ 候補者の外部研修。
- ・ 各部門に、昇級・昇格時に実力者を積極的に登用するよう働きかけ。
- ・ 役職者研修会、若手社員研修会の実施。
- ・ 男性と同じである。

【規模別集計】



女性管理職候補育成に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合は低くなっており、特に「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」「中長期的な育成の実施」については、企業規模により取組状況に差が発生している。

問18 女性管理職を増やすために、貴社で実施している評価・登用に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 7割の企業は、女性管理職を増やすための評価・登用に関する取組について「取り組んでいない」

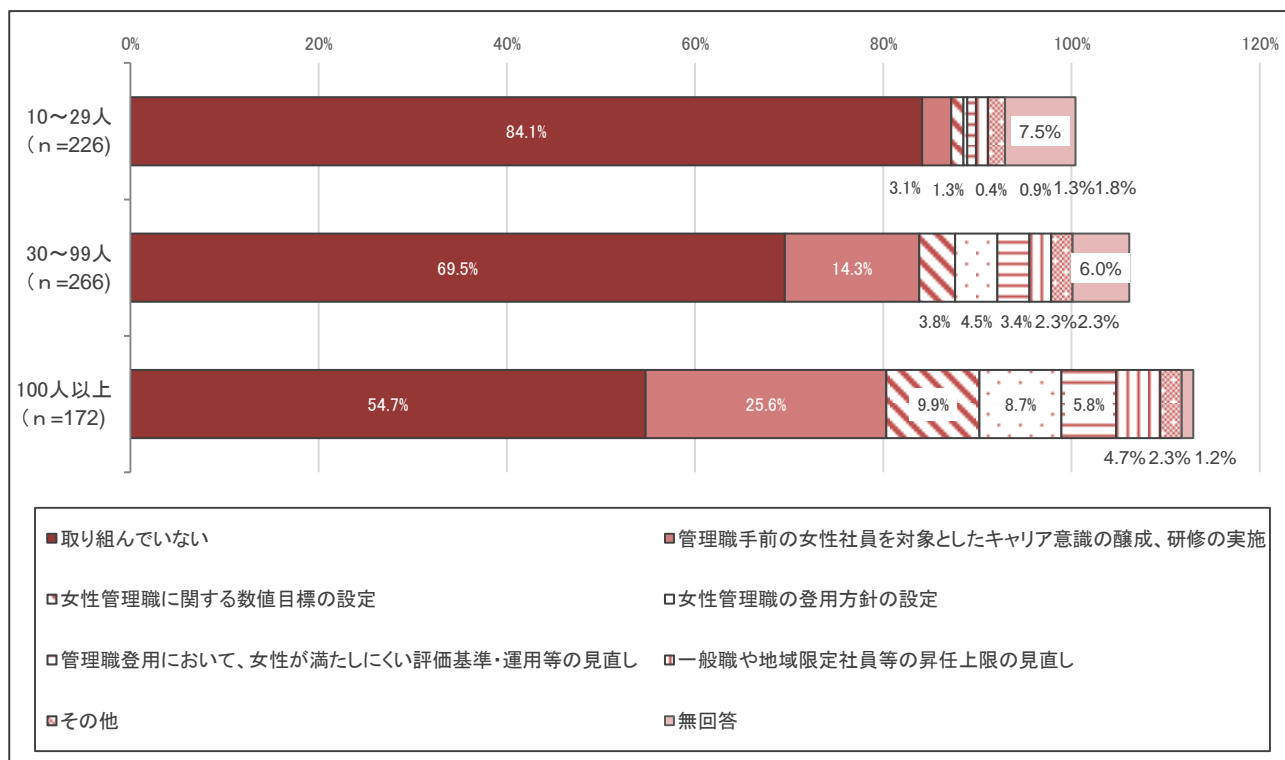
女性管理職を増やすための評価・登用に関する取組について、「取り組んでいない」が70.6%で最も高く、次いで「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」が13.4%、「女性管理職に関する数値目標の設定」が4.5%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 評価・登用に関する取組（その他回答_抜粋）

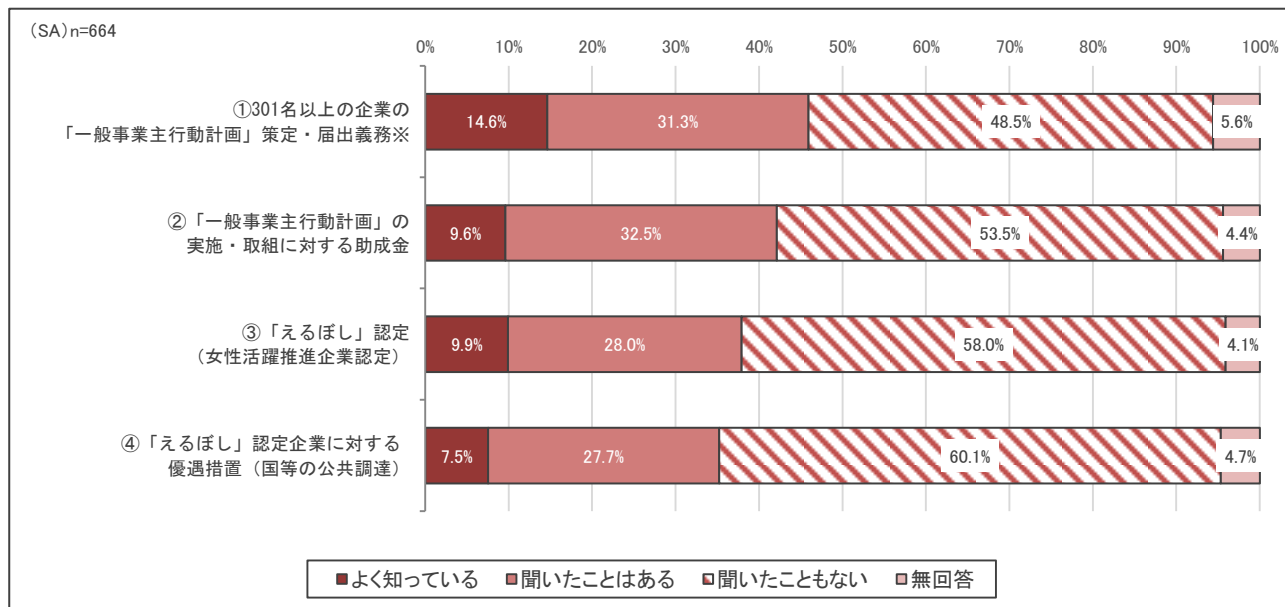
- ・ 人事制度改定。
- ・ 女性に限らず全社員への研修受講。
- ・ 男女に関係なく、能力のある方を管理職に登用していく。
- ・ 女性管理職を増やすことだけを目的としていない為、取り組んでいない。
- ・ 女性従業員が少数である。

【規模別集計】



女性管理職を増やすための評価・登用に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合は低くなっているが、100人以上の企業においても、54.7%は「取り組んでいない」と回答している。取り組んでいる内容として、「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」については、企業規模により取組状況に差が発生している。

問19 「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）」の内容についてご存知のものをご記入ください。（それぞれについて該当する項目にチェックを1つ）



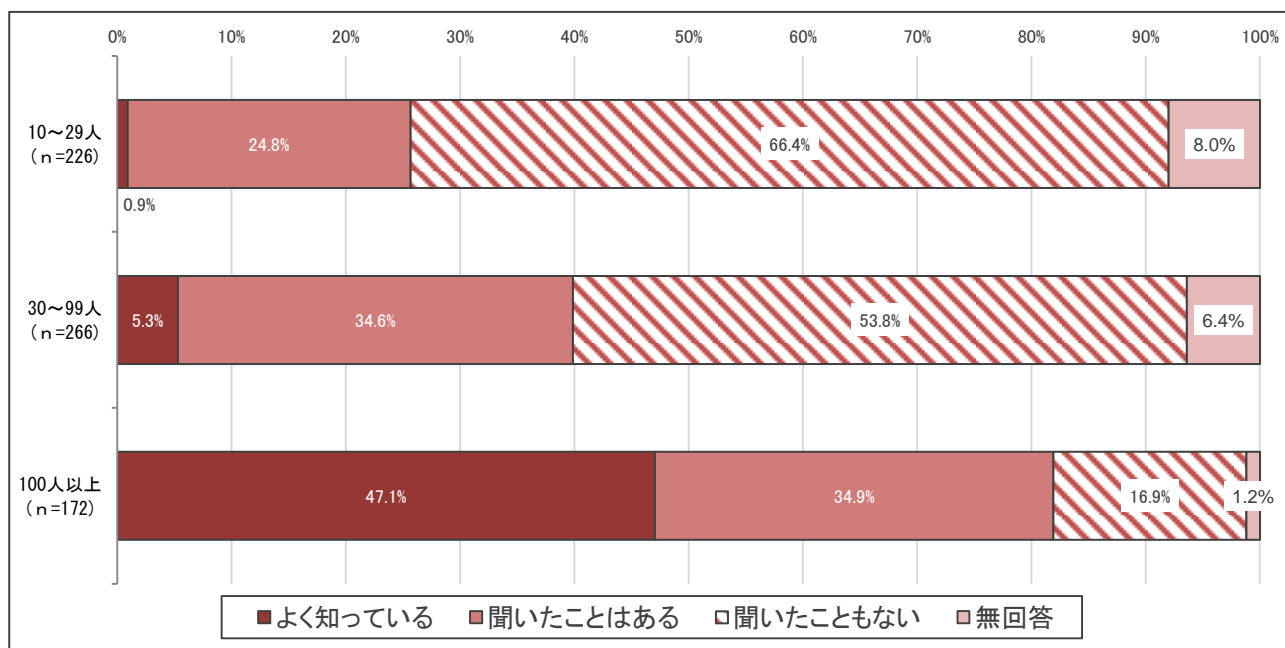
■女性活躍推進法の内容について、5割から6割の企業は「聞いたこともない」

女性活躍推進法の内容について、5割から6割の企業は「聞いたこともない」と回答している。「よく知っている」と回答した割合が高い内容は、「301名以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務」であるが、14.6%に留まっている。一方で、「よく知っている」と回答した割合が低いのは、「「えるぼし」認定企業に対する優遇措置」で7.5%となっている。

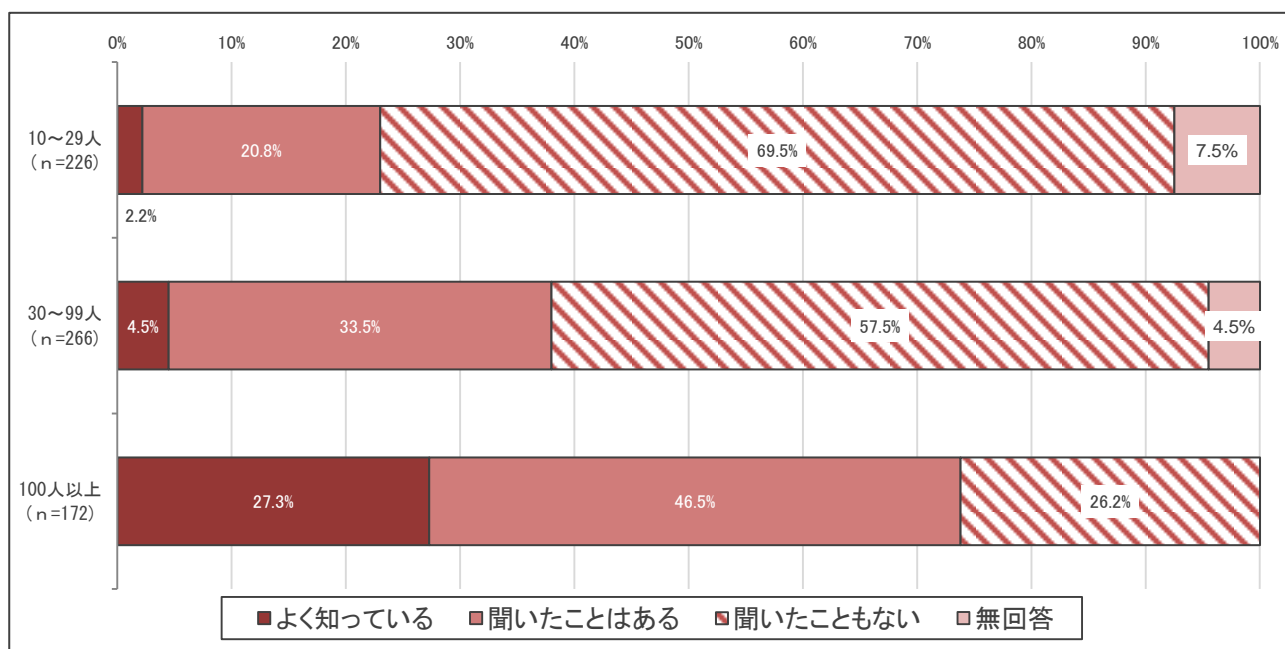
※2019年6月5日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」により、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象事業主が常時雇用する労働者101人以上（現行301人以上）の事業主へ拡大されます。（施行日：2022年4月1日）

女性活躍推進法の内容に関する認知度（規模別集計）

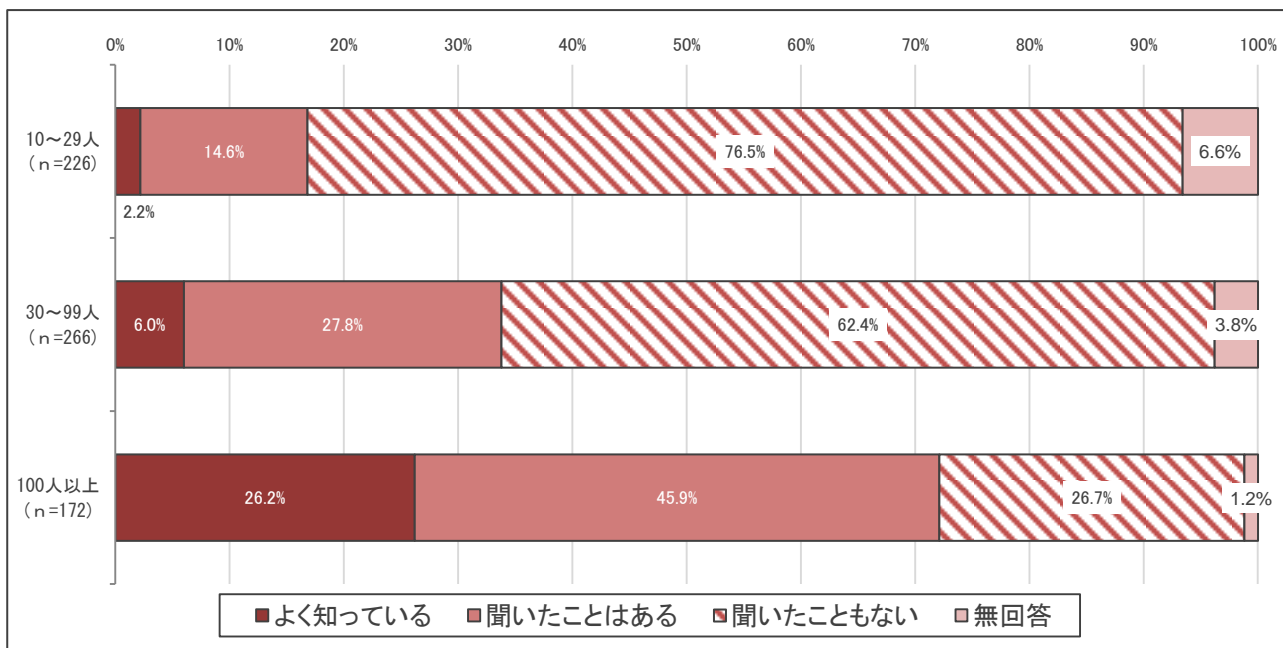
《① 301名以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務》



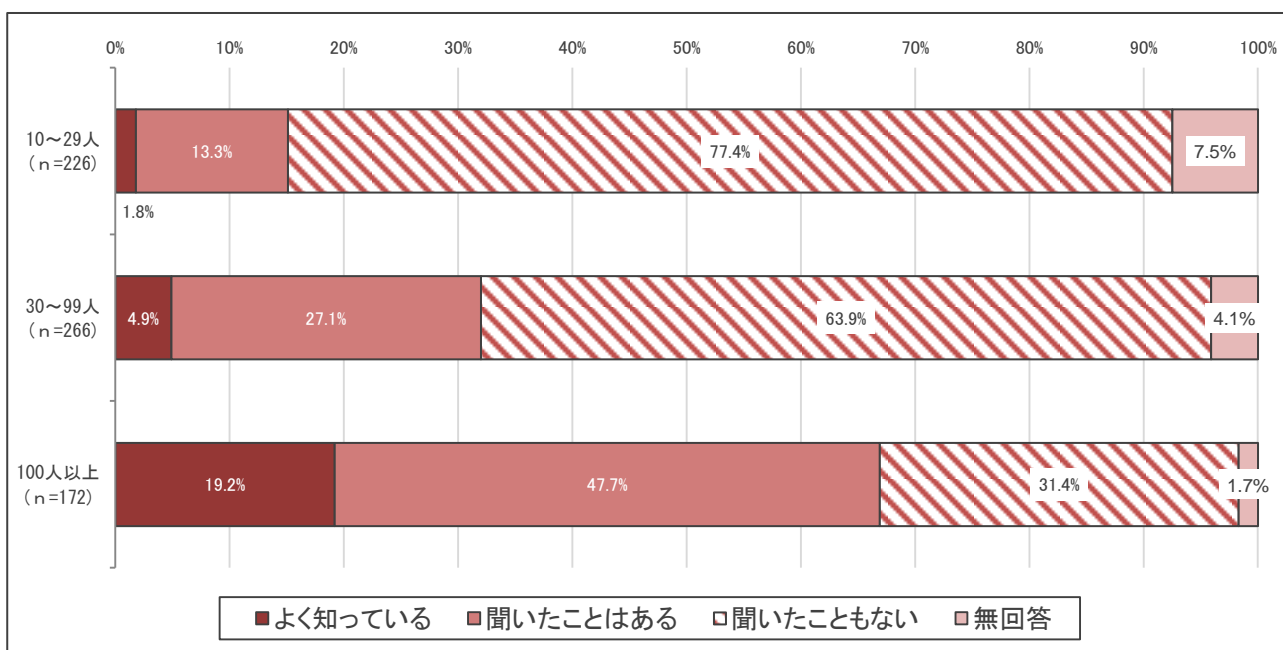
《② 「一般事業主行動計画」の実施・取組に対する助成金》



③ 「えるぼし」認定（女性活躍推進企業認定）



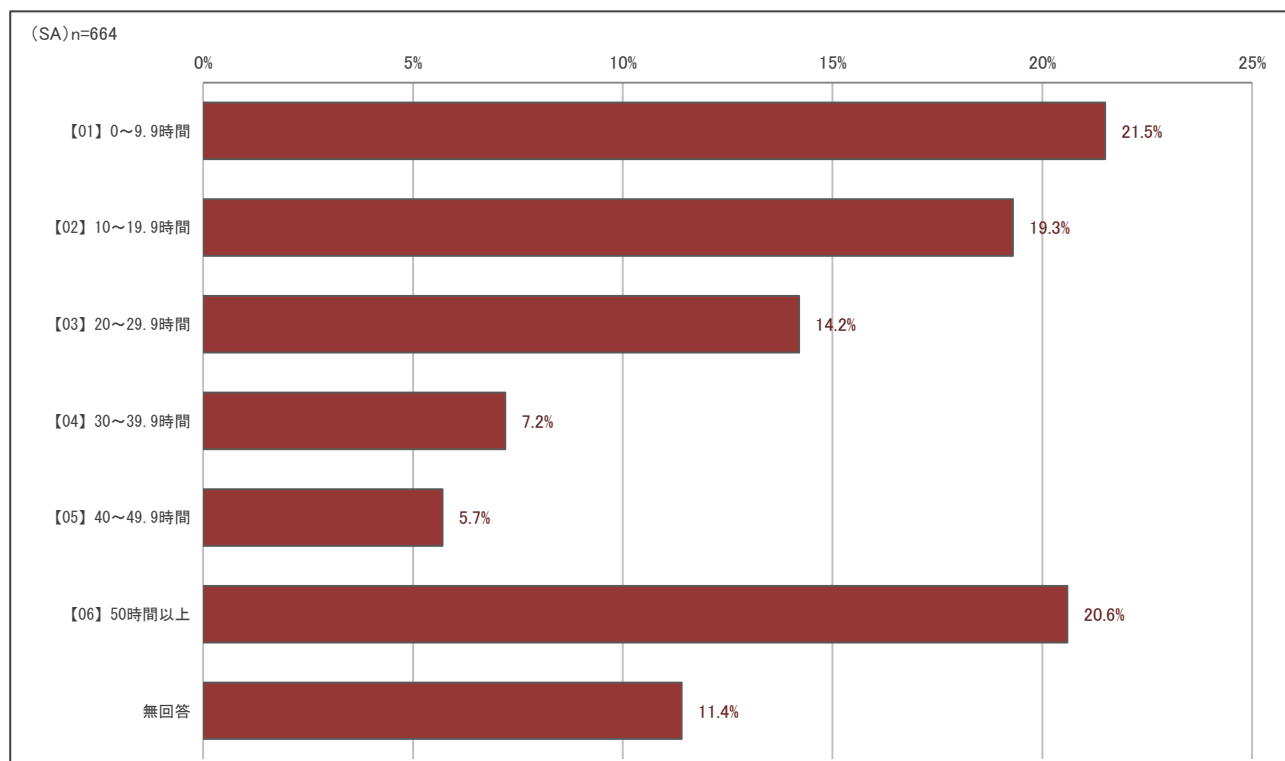
④ 「えるぼし」認定企業に対する優遇措置（国等の公共調達）



女性活躍推進法の内容の認知度を規模別にみると、各内容ともに企業規模が大きいほうが「よく知っている」と回答した割合は高くなっている。100人以上の企業において、「301名以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務」については、5割は「よく知っている」と回答している。一方で、10～29人、30～99人の企業においては、各内容ともに「よく知っている」と回答した割合が1割に達しておらず、認知状況に差が発生している。

4 働き方改革の取組状況について

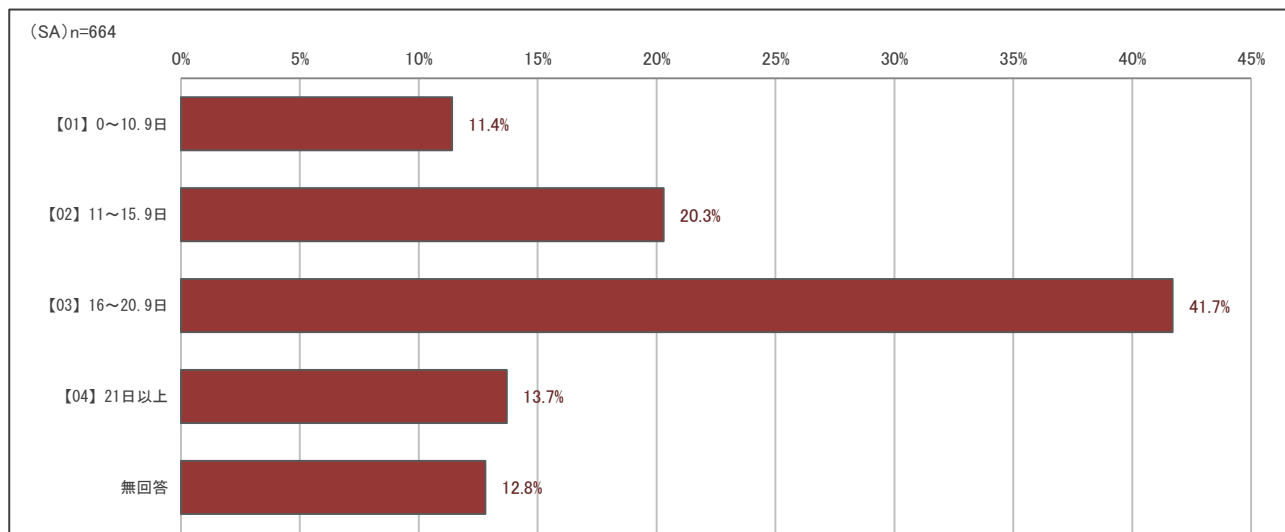
問20 2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の正社員の月平均所定外労働時間の状況をご記入ください。



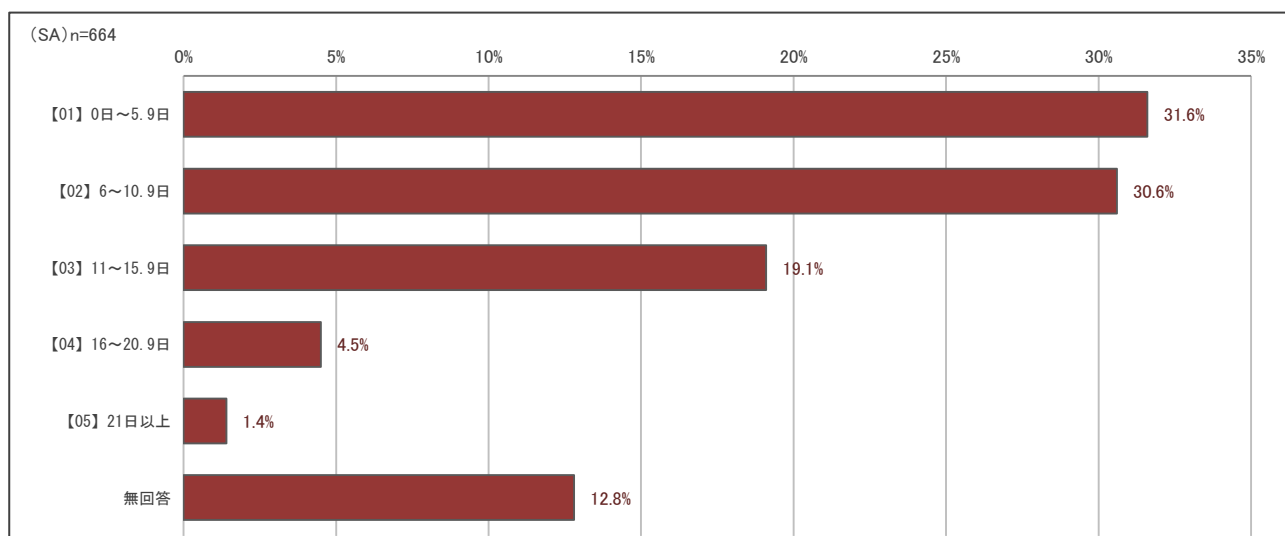
問いの設定条件により、正社員の月平均所定外労働時間の記載の考え方が企業によって異なることもある。

問2 1 2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数及び正社員1人あたり平均年間取得日数をご記入ください。

① 平均付与日数



② 平均取得日数



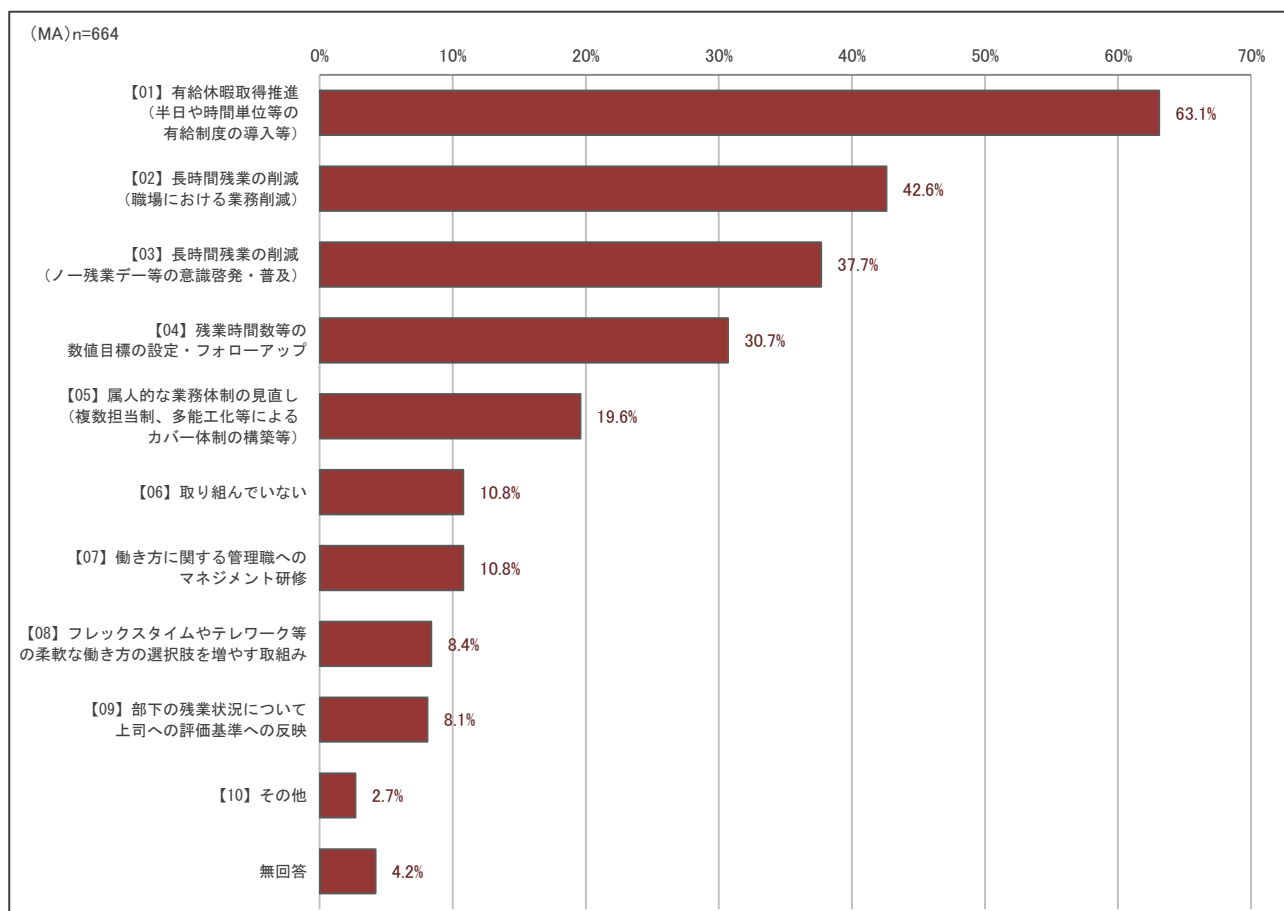
※問いの設定条件により、年次有給休暇の付与日数及び取得日数の考え方が企業によって異なることもある。

※※付与日基準日が一律でないこともある。

■ 4割の企業は、年次有給休暇を「16～20.9日」付与しているが、3割の企業は、取得日数が「0～5.9日」

年次有給休暇について、平均付与日数は「16～20.9日」が41.7%で最も高く、次いで「11～15.9日」が20.3%、「21日以上」が13.7%となっている。一方で平均取得日数は、「0日～5.9日」が31.6%で最も高く、次いで「6～10.9日」が30.6%、「11～15.9日」が19.1%となっている。

問22-1 貴社で実施している働き方改革に関する取組についてあてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 6割の企業で、働き方改革に関する取組として「有給休暇取得推進」を実施

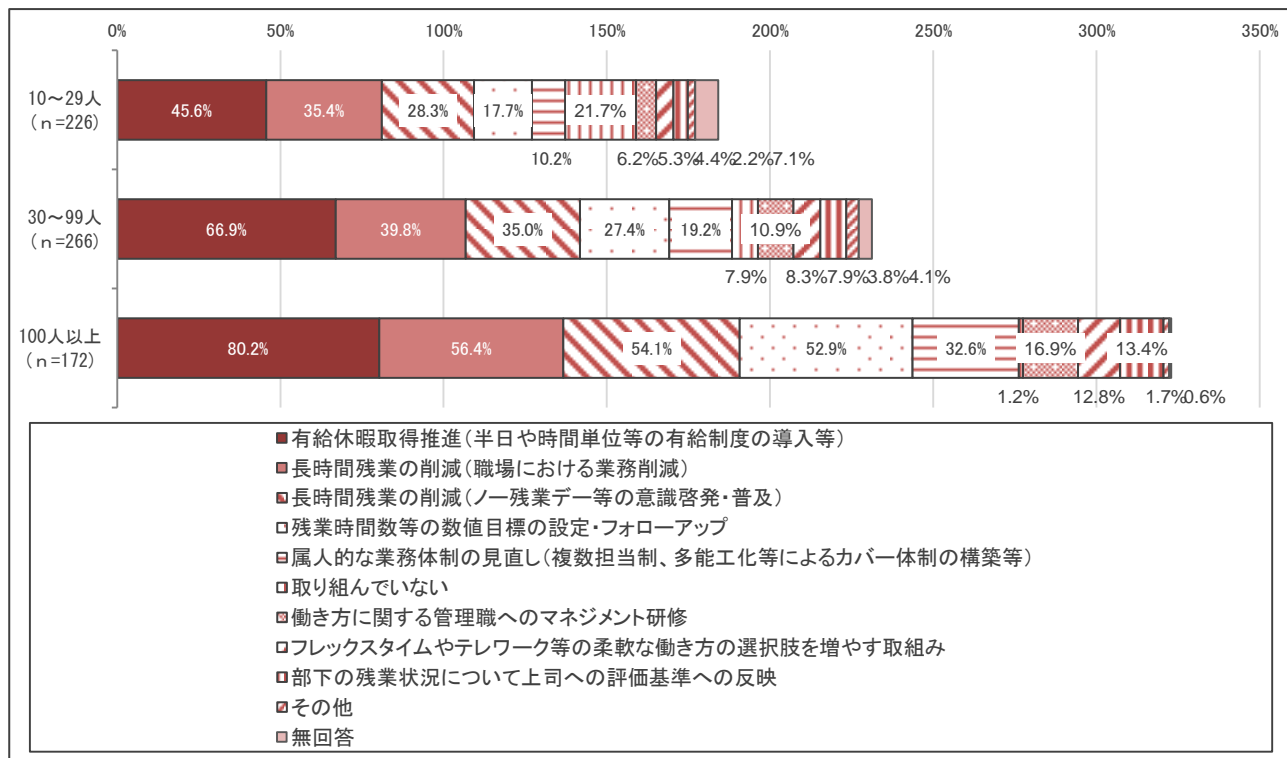
実施している働き方改革に関する取組について、「有給休暇取得推進」が63.1%で最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が42.6%、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が37.7%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ 働き方改革に関する取組（その他回答_抜粋）

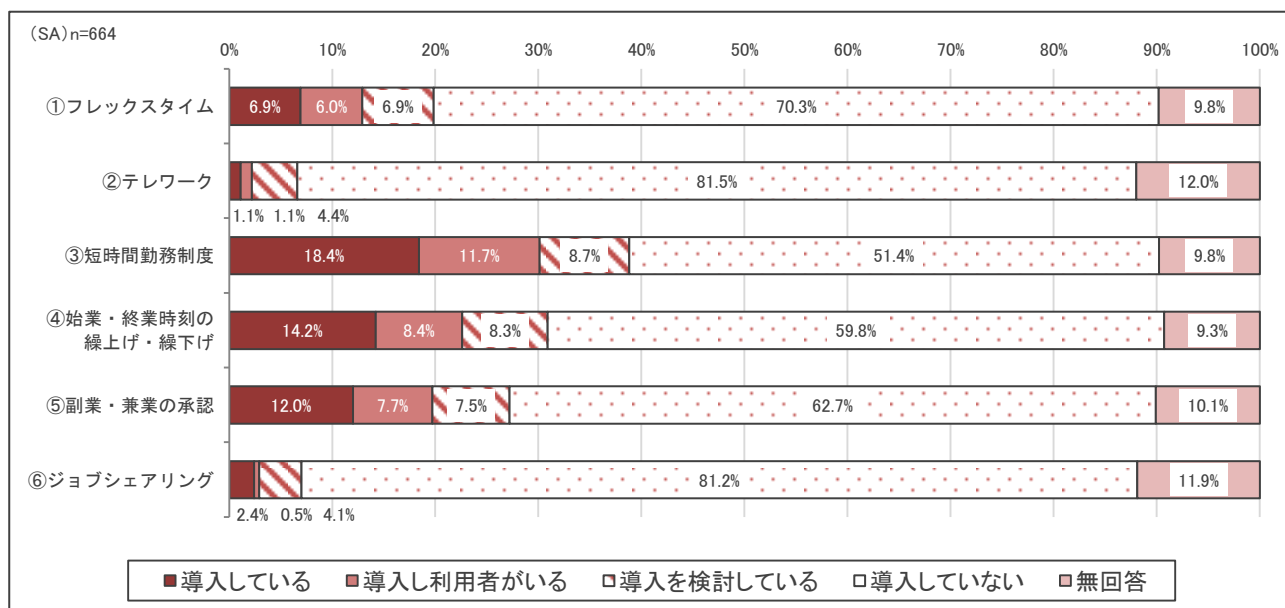
- ・ 健康経営優良法人認定取得への取組。
- ・ 働き方改革関連法に関する説明会を実施。
- ・ 部門別で業務を外注化。
- ・ IT ツールの積極的な利用。
- ・ 作業マニュアルの見直し。
- ・ 元請業者へ残業、休日出勤の抑制依頼。

【規模別集計】



働き方改革に関する取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「取り組んでいない」と回答した割合は低く、100人以上の企業においては「取り組んでいない」の回答割合が1.2%となっており、働き方改革に関して、各取組の回答割合が全体と比較して高くなっている。

問2-2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況についてあてはまるものにチェックを付けてください。(それぞれについて該当する項目にチェックを1つ)

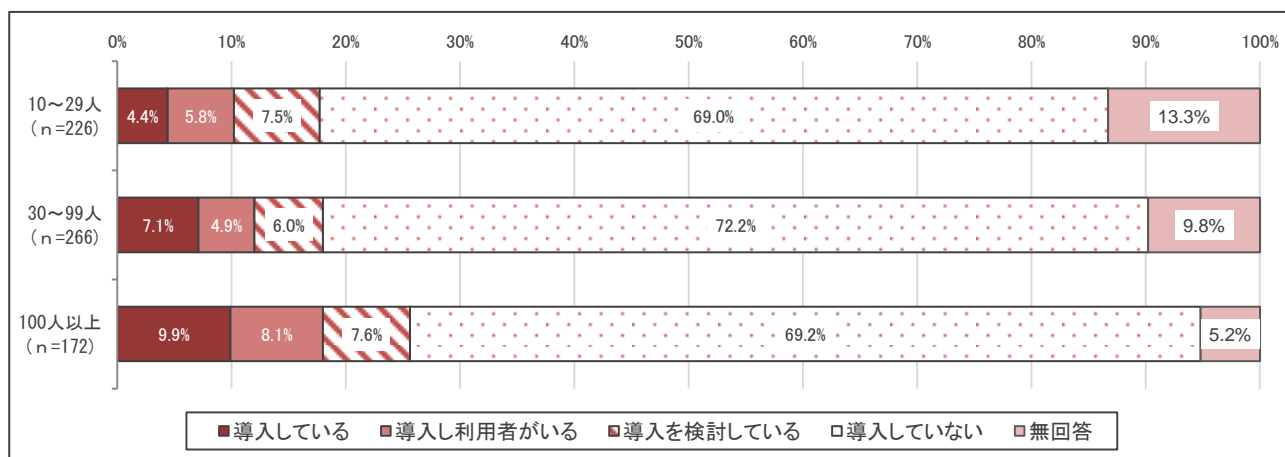


■ 3割の企業が、短時間勤務制度を導入しているが、テレワーク、ジョブシェアリングの導入は1割未満

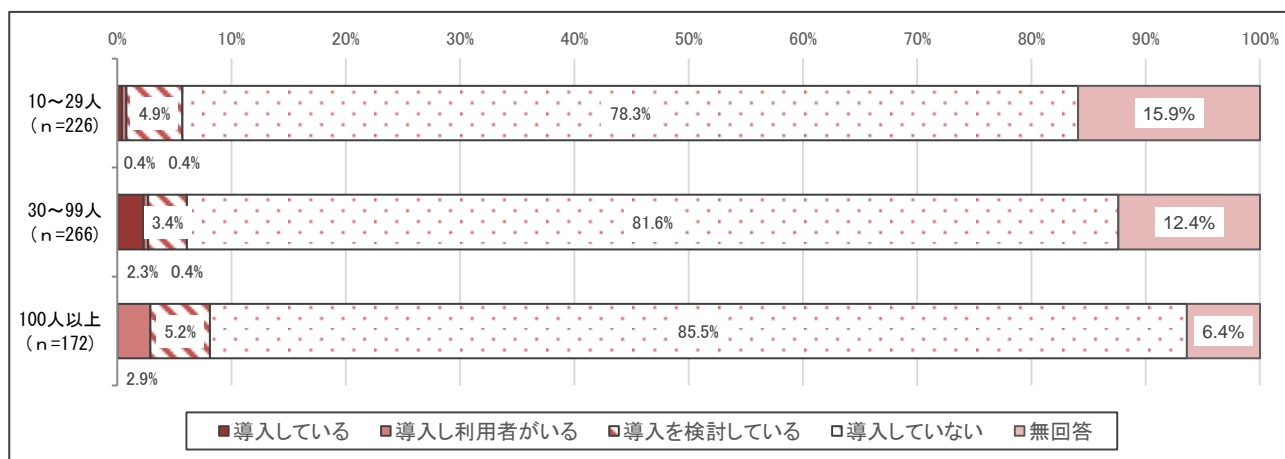
柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況について、短時間勤務制度は、「導入している」「導入し利用者がいる」を合わせた30.1%が『導入している』となっている。一方で、各取組ともに「導入していない」と回答した割合が5割を超えている。

柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況

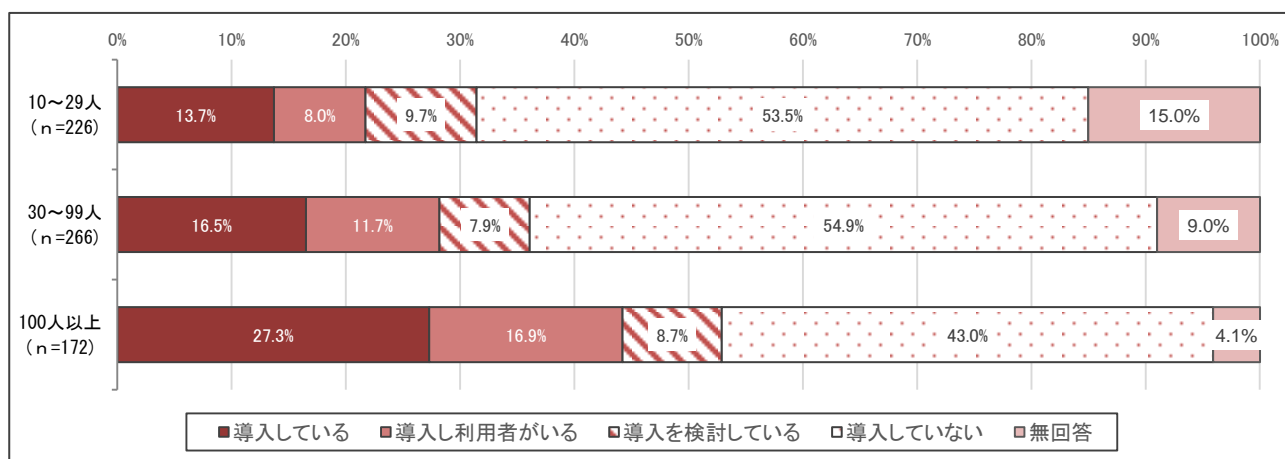
《①フレックスタイム》



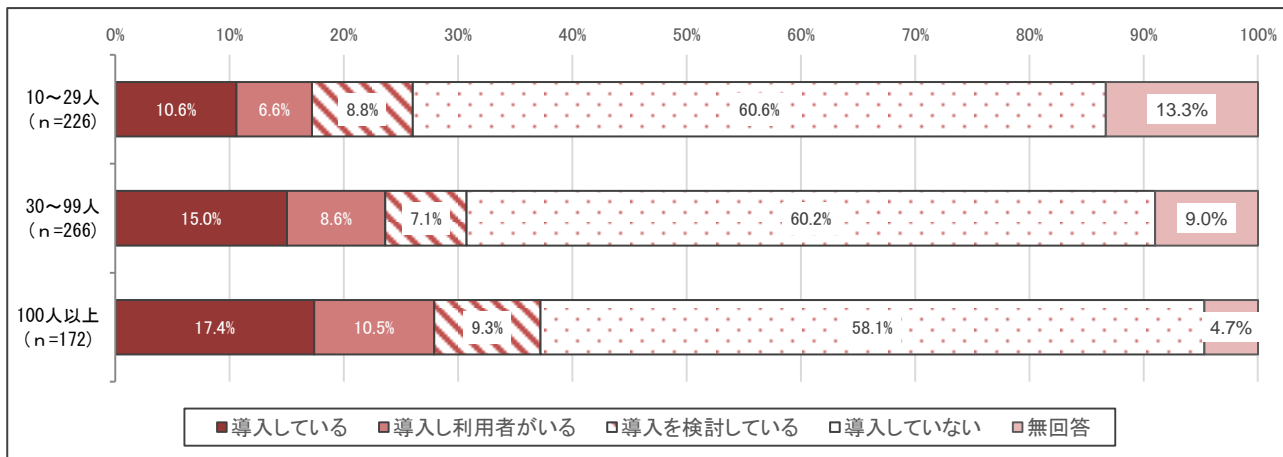
《②テレワーク》



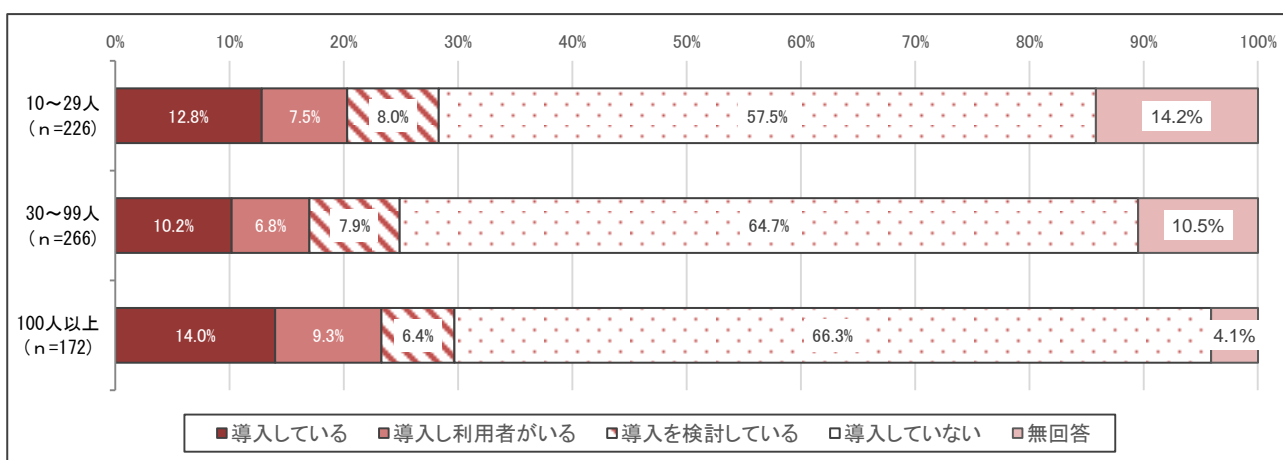
《③短時間勤務制度》



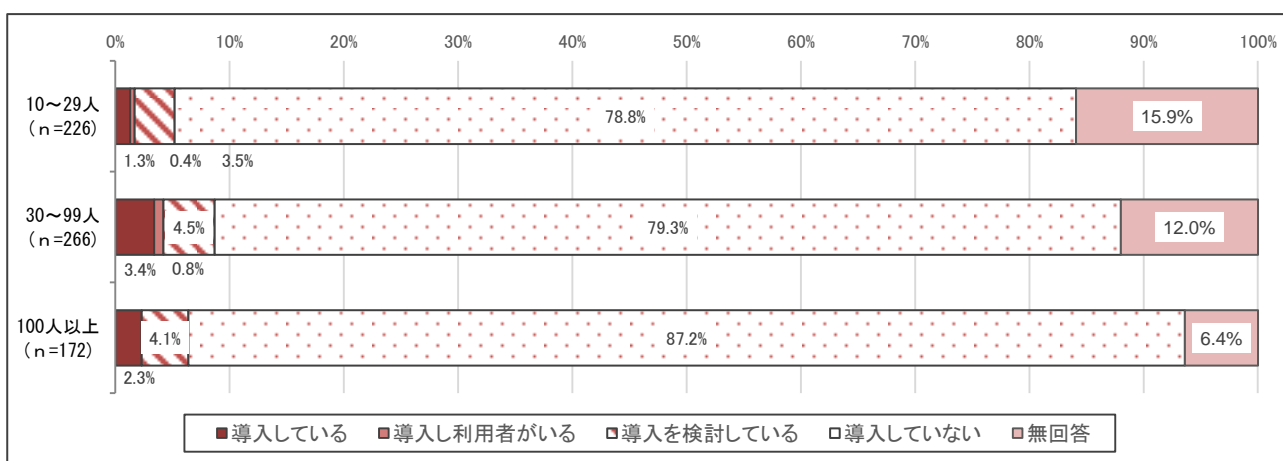
《④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ》



《⑤副業・兼業の承認》



《⑥ジョブシェアリング》



柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況を規模別にみると、フレックスタイム、テレワーク、短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、企業規模が大きいほうが『導入している』と回答した割合が高くなっている。一方で、全ての企業規模において、各取組の「導入を検討している」と回答した割合が1割に達していない。

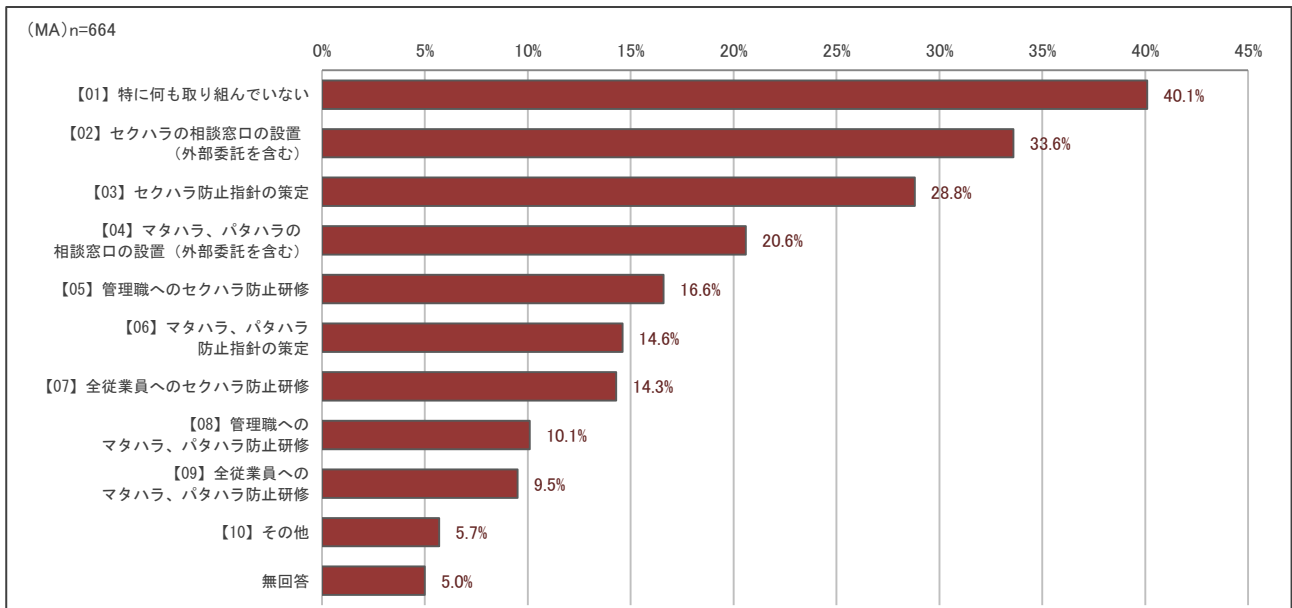
問23 貴社において、労働生産性の向上を図るため、ICT、IoT、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

■主な自由回答（抜粋）

- ・ 勤怠管理の WEB 化。
 - ・ 会計ソフトの導入。
 - ・ セルフレジの導入。
 - ・ POS データと在庫管理による自動発注。
 - ・ 自動受付機の導入。
 - ・ 事務処理における RPA の導入・実施。
 - ・ デポジッター（生地成型機）の導入。
 - ・ AVG（無人搬送車）の導入。
 - ・ 重量物を女性でも扱えるよう、省力機械の導入。
 - ・ 生産工程の一部ロボット化。
 - ・ 溶接ロボット導入。
 - ・ ICT による現場施工。
 - ・ ピッキング作業のペーパーレス化。
 - ・ 全自動調剤ロボット（散剤、一包化）の導入。
 - ・ 機械加工職場において、IoT を活用した稼働管理。
 - ・ 自動反転機の導入。
 - ・ 手作業だった工程を自動機で実施。
 - ・ 機械による製品の検品作業。
 - ・ ノート PC 導入し、社外から社内へアクセスできる環境を導入。
 - ・ 複合機の導入による発注書の発行及び図面管理の簡素化。
-

5 その他

問2 4 貴社では、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ,以下「セクハラ」）、マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対する嫌がらせ,以下「マタハラ」）およびパタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ,以下「パタハラ」）について、どのような取組を行っていますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 4割の企業が、ハラスメントへの取組について「特に何も取り組んでいない」

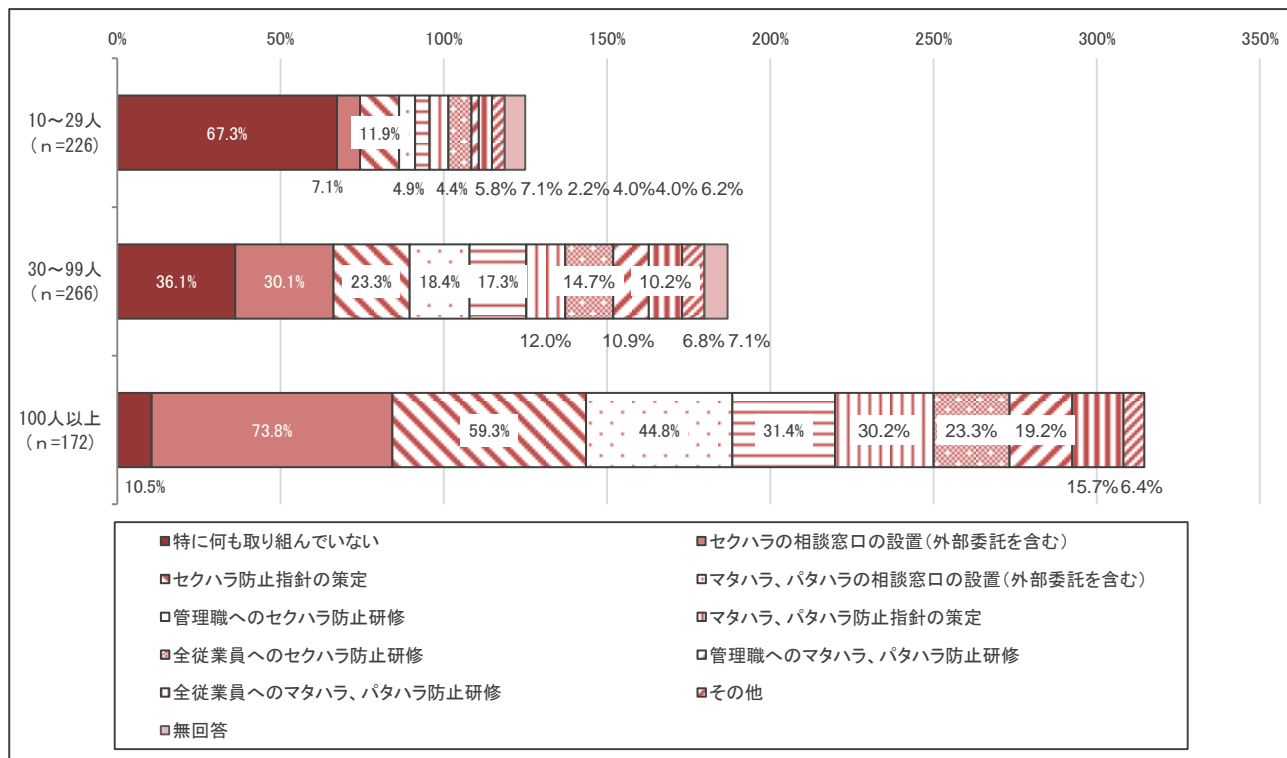
ハラスメントへの取組について、「特に何も取り組んでいない」が40.1%で最も高く、次いで「セクハラ、パタハラの相談窓口の設置」が33.6%、「セクハラ防止指針の作成」が28.8%となっている。

また、「その他」として、次のような取組が挙げられている。

■ ハラスメントへの取組（その他回答_抜粋）

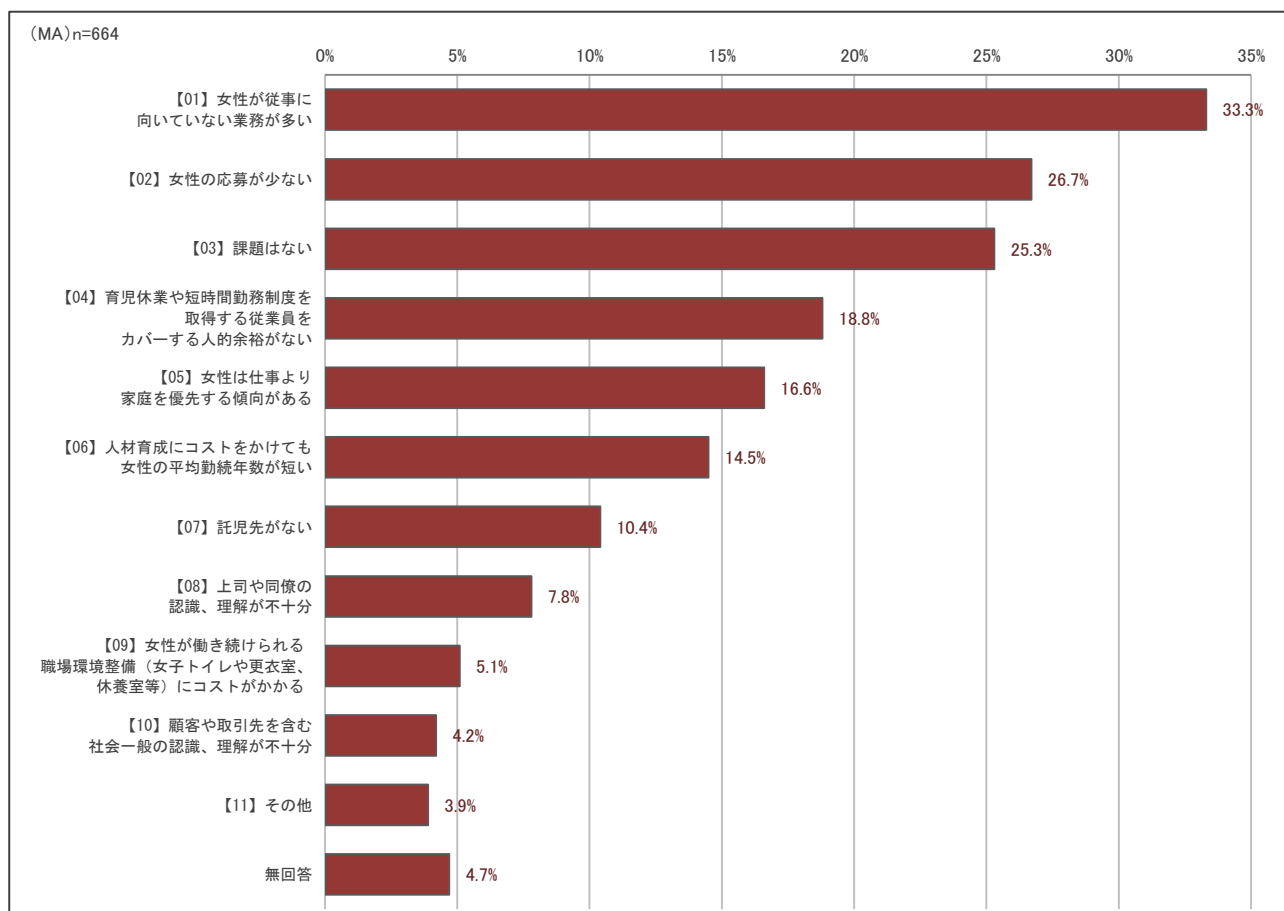
- ・ 就業規則の中に、ハラスメント行為の詳細を明文化している。
- ・ セクハラ防止チラシの掲示。
- ・ 従業員と個別面談等での聞き取り。
- ・ 内部通報制度。
- ・ 今後、管理職・総務担当者への研修を実施予定。
- ・ ハラスメントは無い。

【規模別集計】



ハラスメントへの取組を規模別にみると、企業規模が大きいほうが「特に何も取り組んでいない」と回答した割合は低くなっており、各取組について回答割合が高くなっている。100人以上の企業においては、セクハラに比べてマタハラ、パタハラへの取組の回答割合が低い傾向にあるが、10~29人の企業では、セクハラ、マタハラ、パタハラのいずれも、取組の回答割合が低く、「特に何も取り組んでいない」が67.3%となっている。

問25 貴社において女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 3割の企業が、女性活躍を推進するうえの課題として「女性が従事に向いていない業務が多い」

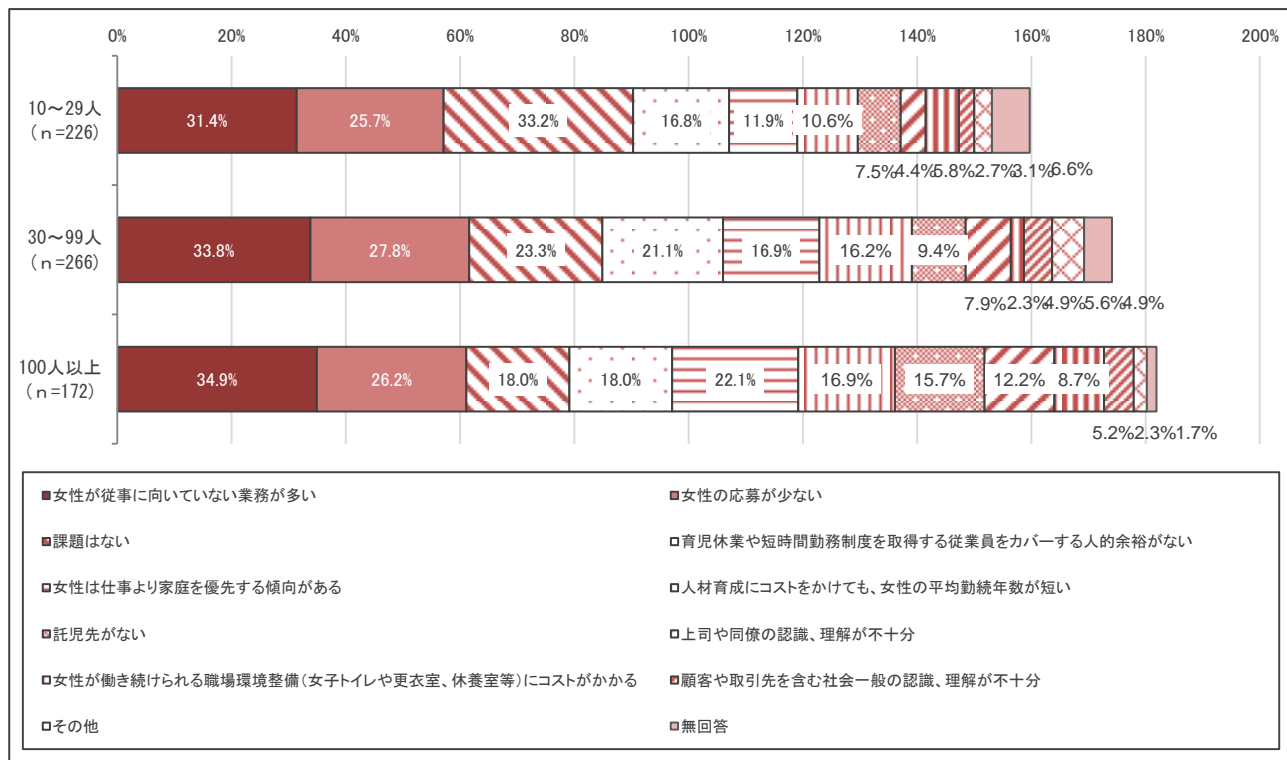
女性活躍を推進するうえの課題について、「女性が従事に向いていない業務が多い」が33.3%で最も高く、次いで「女性の応募が少ない」が26.7%、「課題はない」が25.3%となっている。

また、「その他」として、次のような課題が挙げられている。

■ 女性活躍を推進するうえでの課題（その他回答_抜粋）

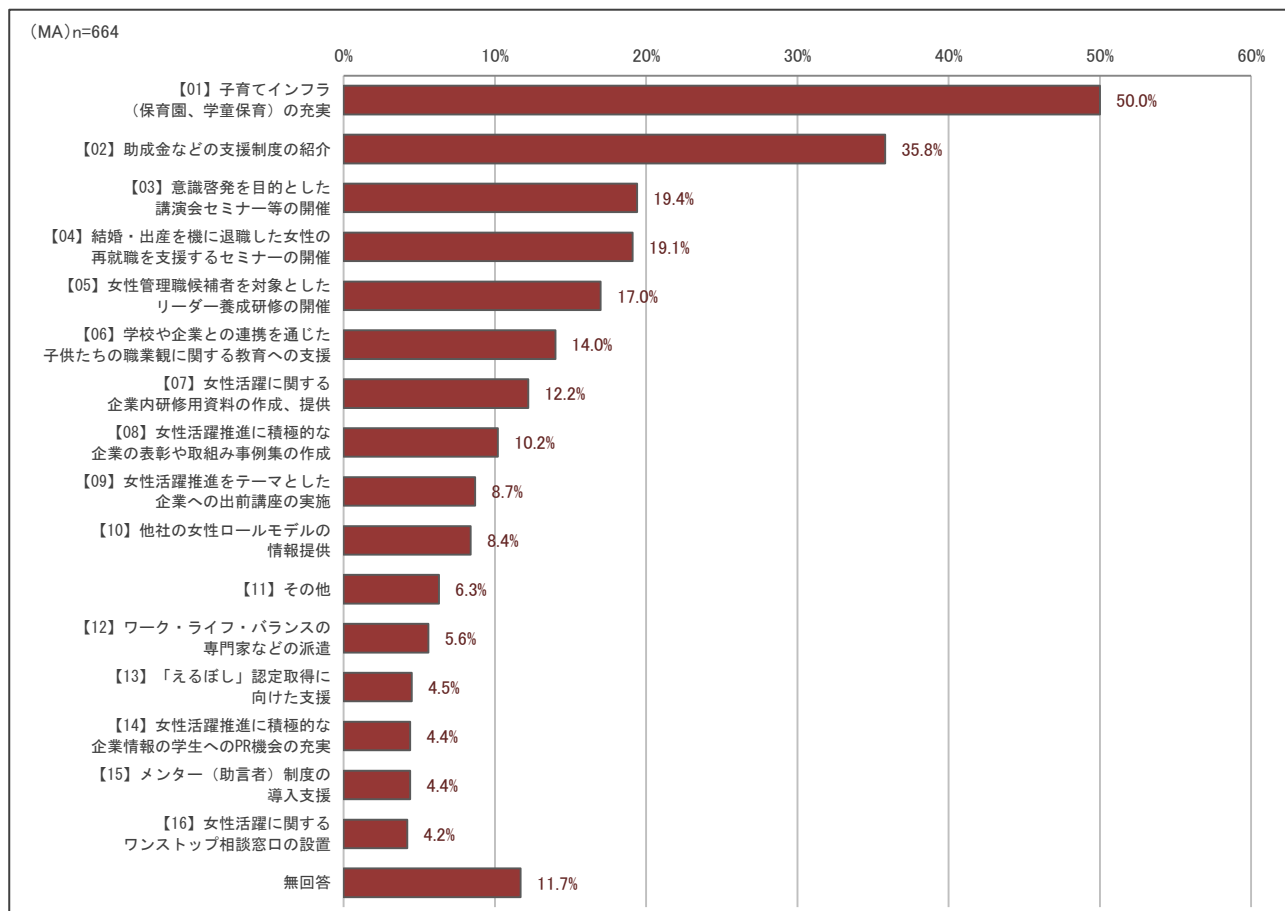
- ・ 管理職・経営陣の女性社員を育成していくスキルと知識。
- ・ 女性に管理職等への昇進意欲が薄い。
- ・ 機会を与えてもそれを望まない者が多い。
- ・ 本人の意識向上。
- ・ 女性の人材が少ない、いない。
- ・ 性別において、仕事内容に向き不向きがある。（重労働、防犯、深夜作業等）

【規模別集計】



女性活躍を推進するうえでの課題を規模別にみると、企業規模が小さいほうが「課題はない」と回答した割合が高くなっている。「女性が従事に向いていない業務が多い」「女性の応募が少ない」については、企業規模に関わらず概ね同程度の回答割合となっている。

問26 女性活躍推進のために、どのような行政の支援・施策が重要だと考えますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。



■ 5割の企業が、女性活躍推進のために行政に望む支援・施策として「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」

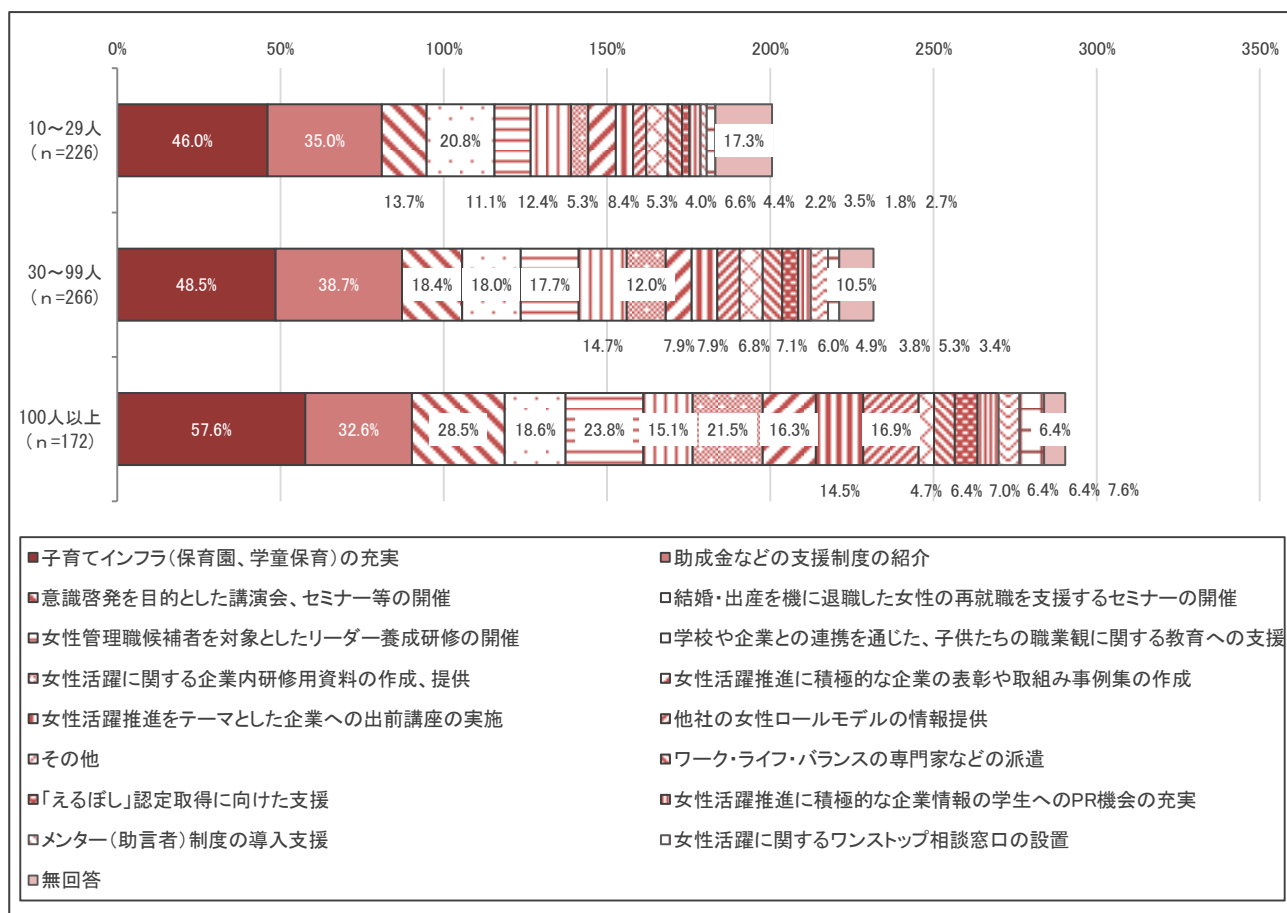
女性活躍推進のために行政に望む支援・施策について、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」が50.0%で最も高く、次いで「助成金などの支援制度の紹介」が35.8%、「意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が19.4%となっている。

また、「その他」として、次のような支援・施策が挙げられている。

■ 女性活躍推進のために行政に望む支援・施策（その他回答_抜粋）

- ・ 女性活躍の推進の前に、男性の意識改革。
- ・ 柔軟な保育時間に対応可能な施設の増加。
- ・ 病児保育の充実。病気になった時、預け先がない。
- ・ 経営層への意識改革セミナー。
- ・ 適材適所の基、各事業所が考えるべき事だと思う。

【規模別集計】



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を規模別にみると、企業規模が大きいほうが各支援・施策への回答割合が高くなっている。10~29人の企業では、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催」、30~99人の企業では「助成金などの支援制度の紹介」が全体と比較して回答割合が高くなっている。

IV. 資料

調査票

茨城県 女性活躍推進に関する企業調査のお願い

<調査の目的と協力のおお願い>

県政の推進につきまして、平素からご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、県では、この度「女性活躍推進に関する企業調査」を実施することといたしました。この調査は、職場における女性活躍推進に向けて、県内の企業における取組状況について調査し、企業の皆様の貴重なご意見を県の施策に反映させるために行うものです。

また、調査対象となる企業は、「事業所母集団データベース（総務省所管）」をもとに、県内における農林漁業を除く民間企業を、産業別・常用雇用者規模別の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう下記のとおり 3,000 社を調査対象としました。

- ・常用雇用者 10～29 人の企業 約 1,000 社（無作為抽出）
- ・常用雇用者 30～99 人の企業 約 1,000 社（無作為抽出）
- ・常用雇用者 100 人以上の企業 約 1,000 社（全数）

この調査票に記載された事項について、すべて統計的な処理をし、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入下さい。ご多用のこととは存じますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

2019年8月26日

茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課

回答の期限：2019年9月19日（木）

ご記入いただいた調査票は、2019年9月19日（木）までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、回答の期限までにポストへ投函をお願いします。

<ご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入は、経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方をお願いいたします。
- ・ご記入の際は、ボールペン又は鉛筆を使用し、消せるボールペン（フリクションボール等）は使用しないでください。
- ・ご回答は、特にことわりのない限り、2019年4月1日現在でご記入ください。
- ・質問は、「Ⅰ 貴社の概要について」「Ⅱ 女性活躍推進に対する意識について」「Ⅲ 女性活躍の推進状況について」「Ⅳ 働き方改革の取組状況について」「Ⅴ その他」の5項目からなっています。
- ・ご回答については、該当するものに☑印をつけるもの、回答欄に記入していただくものがありますので、設問に応じてご記入をお願いいたします。
- ・また、該当するものに☑印を付けるものについては、1つだけに☑印を付けるもの、該当するものすべてに☑を付けるもの等がありますので、設問に応じてご記入ください。
- ・なお、その他を選択された場合は、具体的内容を（ ）内にご記入ください。
- ・この調査についての疑問やご不明の点などございましたら、下記までお問合せください。
- ・この調査に関する業務（発送、回収、集計分析等）は、株式会社ニチイ学館に委託しています。

（お問合せ先（調査主体））

茨城県県民生活環境部 女性活躍・県民協働課 女性活躍グループ

住 所：水戸市笠原町978番6

電 話：029-301-2178 F A X：029-301-2190

Eメール：josei-kenmin2@pref.ibaraki.lg.jp

（調査票の返送先（調査実施機関））

名 称：株式会社ニチイ学館 水戸支店

住 所：水戸市桜川1丁目1番25号 大同生命水戸ビル1F

電 話：029-227-3147 F A X：029-224-0291

Ⅱ 女性活躍推進に対する意識について

問 2 貴社の経営トップは、女性活躍を事業活動において重視していますか。重視している場合、その考えを中期経営計画等に明文化し、組織内で周知していますか。あてはまるもの1つにチェックを付けてください。

- 重視していない ----- 問3-2へ
- 重視しているが、計画等には明文化していない
- 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない
- 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している
- } 問3-1へ

※「女性活躍」とは、働く分野で女性の「働きたい」「働き続けたい」「キャリアアップしたい」などの希望に応じて、その個性と能力を十分に発揮してもらうための、女性の「採用拡大」「人材の定着」「職域拡大」「キャリアアップ」等に資する取組みを指します。

問 3-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。あてはまるものにチェックを付けてください。（3つまで）

- 優秀な人材の確保・定着
- 職場の活性化による労働意欲の向上
- 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要
- 企業業績の向上に資するものである
- 企業のイメージアップ
- その他（ ）

→ 3ページ 問4-1へ

問 3-2 女性活躍を重視しない理由は何ですか。あてはまるものにチェックを付けてください。（3つまで）

- 既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない
- 女性従業員が少数である
- 女性従業員の意識と意欲が伴わない
- 男性従業員の理解が得られない
- 具体的な取組方法がわからない
- 企業業績向上に資するものではない
- 必要性を感じない
- その他（ ）

→ 3ページ 問4-1へ

Ⅲ 女性活躍の推進状況について

(1) 女性の採用・配置について

問 4-1 採用（男女問わず）の状況について、あてはまるもの1つにチェックを付けてください。

- 募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）
- 募集をかければ、募集定員程度は集まる
- 募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている
- 定期的な募集はしていない

問 4-2 貴社における過去3年度（2016～2018年度 ※）の採用者数（中途採用を含む）をご記入ください。

年度	採用区分	計	男性	女性
2018年度	正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	非正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
2017年度	正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	非正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
2016年度	正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
	非正社員	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

※各年度とも4月1日～翌年3月31日までの間で記入ください。

問 5 貴社で実施している女性の採用（正社員）を増やすための取組みについて、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
- 勤務地を限定する雇用区分（地域限定社員）の創設
- 短時間勤務正社員制度の創設
- 求職者に対する積極的な広報
（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）
- 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
- 採用担当者への女性の参画
- その他（）
- 取り組んでいない

問 6 貴社における過去3年度（2016～2018年度 ※）における多様なキャリアコースに関する実績をご記入ください。

多様なキャリアコース	実績
① 女性の非正社員から正社員への転換	□□□□□ 人
② 女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換 （例：一般職→総合職）	□□□□□ 人
③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	□□□□□ 人
④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用	□□□□□ 人

※各年度とも4月1日～翌年3月31日までの間としてください。

問 7 貴社で実施している社員の配置に関する取組みについて、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 女性がいらない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 女性では満たしにくい配置基準の見直し
- 多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置
- 女性がいらない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成
- コース別雇用管理の見直し・廃止（採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進）
- 一般職から総合職等への転換を推進する取組み（制度の周知、上司からの働きかけ 等）
- 非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み
- その他（ ）
- 取り組んでいない

（2）女性の定着・就業継続について

問 8 貴社における2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の平均勤続年数（正社員のみ）をご記入ください。

年度	全体	男性	女性
2018年度	□□□.□年	□□□.□年	□□□.□年

（小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。）

問 9 貴社における2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の離職者数（正社員のみ）をご記入ください。

	合計	結婚を機に離職した者	妊娠・出産・育児を機に離職した者	介護を機に離職した者	定年退職した者	その他の理由で離職した者
男性	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人
女性	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□ 人

問 10-1 貴社における「育児休業」の規定状況についてご記入ください。

育児休業の規定： あり なし *育児休業…育児介護休業法に基づく育児休業

問 10-2 貴社における2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の育児休業の取得状況をご記入ください。

	育児休業取得者数 (a)	出産した（配偶者が 出産した）社員数 (b)	育児休業を終了した 女性（男性）労働者の 育児休業の取得期間の 合計 (c)	育児休業取得率 (a/b)	育児休業の 平均取得期間 (c/a)
男性	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□□□ 日	□□□□.□□ %	□□□□.□□ 日
女性	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□□□ 日	□□□□.□□ %	□□□□.□□ 日

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。)

*育児休業取得者…育児介護休業法に基づく
育児休業を取得した者

問 11-1 配偶者出産休暇の規定状況についてご記入ください。

配偶者出産休暇の規定： あり なし *配偶者出産休暇…
育児休業、有給休暇とは別に、男性従業員が
配偶者の出産立ち合い等の目的で付与する休暇

問 11-2 2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の配偶者出産休暇の取得状況をご記入ください。

	配偶者出産休暇の 取得者数 (a)	配偶者が出産した 社員数 (b)	配偶者出産休暇の合計 取得日数 (c)	取得率 (a/b)	平均日数 (c/a)
男性	□□□□ 人	□□□□ 人	□□□□□□ 日	□□□□.□□ %	□□□□.□□ 日

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。)

問 12 貴社で実施している（実施予定の）仕事と育児の両立支援に関する取組みについて、あてはまるもの
すべてにチェックを付けてください。

取組内容	実施している	実施予定
1. 育児休業取得に関する方針や目標の設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 両立支援制度に関する周知（パンフレットの作成・配布 等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 復職時の研修等、サポート体制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 男性の育児休業取得促進の取組み	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 子育てを理由とする転勤への配慮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 育児休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 事業所内託児所の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. その他（ ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 取り組んでいない	<input type="checkbox"/>	

問 13-1 貴社において、従業員の家族に介護が必要な方がいるか面談等で把握していますか。

把握の有無： あり なし

問 13-2 貴社における「介護休業」「介護休暇」の規定状況をご記入ください。

(1) 介護休業の規定： あり なし (2) 介護休暇の規定： あり なし

* 介護休業…育児・介護休業法に基づき、一定要件の労働者が93日まで利用できる休業制度
 * 介護休暇…育児・介護休業法に基づき、一定要件の労働者が1年度に5日まで（介護対象者が2人以上の場合は10日間まで）利用できる休業制度

問 13-3 貴社における2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の介護休業の取得状況についてご記入ください。

	利用者数 (a)	利用者の合計取得期間 (b)	利用者の平均取得期間 (b/a)
男性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日/人
女性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日/人

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。)

問 13-4 貴社における2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の介護休暇の取得状況についてご記入ください。

	利用者数 (a)	利用者の合計取得期間 (b)	利用者の平均取得期間 (b/a)
男性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日/人
女性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日/人

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。)

問 14 貴社で実施している仕事と介護の両立支援に関する取組みについて、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 介護休業取得に関する方針や目標の設定
- 両立支援制度に関する周知（パンフレットの作成・配布 等）
- 介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
- 介護休業中の情報提供、相談窓口の設置
- 介護等を理由とする転勤への配慮
- 介護休暇の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入
- その他（)
- 取り組んでいない

(3) 女性の育成・登用について

問 15 管理職等※の構成状況についてご記入ください。

(2019年4月1日現在)

		役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
貴社 全体 (本社・ 支社を 含む)	男性	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人
	女性	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人	□□□□□□ 人

※「管理職等」について

- ①「管理職等」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ②部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等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いただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。
- ③常用労働者に該当しない者（非常勤役員、無報酬役員等）は含みません。

問 16-1 貴社では、女性管理職割合を、3年後までにどのように変化させる予定ですか。あてはまるもの1つにチェックを付けてください。

- 現在より増やす
 現在の水準を維持
 現在より減らす
 予定なし

問 16-2 貴社では、女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由となっていることがありますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 女性従業員が少数、女性従業員がいない
 必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない
 本人（女性）が登用を希望しない
 登用を打診したが、辞退される ----- → 8ページ 問16-3へ
 経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い
 女性従業員は勤務年数が短い（管理職になる前にやめてしまう）
 適当なポストがない
 企業業績に関係ない
 管理職になれる雇用区分に女性がいない（少ない）
 その他（）
 特になし

問 18 女性管理職を増やすために、貴社で実施している評価・登用に関する取組について、あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 女性管理職の登用方針の設定
- 女性管理職に関する数値目標の設定
- 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 一般職や地域限定社員等の昇任上限の見直し
- 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施
- その他（）
- 取り組んでいない

問 19 「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）」の内容についてご存知のものをご記入ください。（それぞれについて該当する項目にチェックを1つ）

	よく知っている	聞いたことはある	聞いたこともない
1. 301名以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務 ※	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 「一般事業主行動計画」の実施・取組に対する助成金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 「えるぼし」認定（女性活躍推進企業認定）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 「えるぼし」認定企業に対する優遇措置（国等の公共調達）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※2019年6月5日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」において、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象企業を、常時雇用する労働者101人以上（現行301人以上）の企業へ拡大されます。

施行日については、101～300人規模企業の準備期間などに十分配慮し、別途定められる予定です（公布の日から3年を超えない範囲で政令で定める日）。

IV 働き方改革の取組み状況について

問 20 2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の正社員の月平均所定外労働時間の状況をご記入ください。

全体

--	--	--	--

 .

--

 時間/月（小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。）

問 21 2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数及び正社員1人あたり平均年間取得日数をご記入ください。

	平均付与日数	平均取得日数										
貴社の状況	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> . <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> 日/人						<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> . <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> 日/人					

（小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで記載ください。）

問 22-1 貴社で実施している働き方改革に関する取組みについてあてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- 残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ
- 長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）
- 長時間残業の削減（職場における業務削減）
- 有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）
- フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み
- 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等）
- 働き方に関する管理職へのマネジメント研修
- 部下の残業状況について上司への評価基準への反映
- その他（）
- 取り組んでいない

* テレワーク…ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

問 22-2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況についてあてはまるものにチェックを付けてください。（それぞれについて該当する項目にチェックを1つ）

	導入している	導入し 利用者がいる	導入を検討 している	導入して いない
1. フレックスタイム	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. テレワーク	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 短時間勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 副業・兼業の承認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ジョブシェアリング	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 23 貴社において、労働生産性の向上を図るため、ICT、IoT、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

(具体的な取組内容を記載ください。) 例：セルフレジの導入、電動リフト付車両の導入等

*IoT (Internet of Things) …パソコンやスマートフォン、タブレットといった従来型のICT (情報通信技術) 端末だけでなく様々な「モノ」がセンターと無線通信を介してインターネットにつながること。

V その他

問 24 貴社では、職場におけるセクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ、以下「セクハラ」)、マタニティ・ハラスメント (妊娠や出産者に対する嫌がらせ、以下「マタハラ」) およびパタニティ・ハラスメント (男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ、以下「パタハラ」) について、どのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> セクハラ防止指針の策定 | <input type="checkbox"/> マタハラ、パタハラ防止指針の策定 |
| <input type="checkbox"/> 全従業員へのセクハラ防止研修 | <input type="checkbox"/> 全従業員へのマタハラ、パタハラ防止研修 |
| <input type="checkbox"/> 管理職へのセクハラ防止研修 | <input type="checkbox"/> 管理職へのマタハラ、パタハラ防止研修 |
| <input type="checkbox"/> セクハラ相談窓口の設置 (外部委託を含む) | <input type="checkbox"/> マタハラ、パタハラ相談窓口の設置 (外部委託を含む) |
| <input type="checkbox"/> その他 () | |
| <input type="checkbox"/> 特に何も取り組んでいない | |

問 25 貴社において女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてにチェックを付けてください。

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 女性が従事に向いていない業務が多い |
| <input type="checkbox"/> 女性の応募が少ない |
| <input type="checkbox"/> 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数が短い (途中でやめてしまう) |
| <input type="checkbox"/> 上司や同僚の認識、理解が不十分 |
| <input type="checkbox"/> 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分 |
| <input type="checkbox"/> 女性が働き続けられる職場環境整備 (女子トイレや更衣室、休養室等) にコストがかかる |
| <input type="checkbox"/> 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない |
| <input type="checkbox"/> 女性は仕事より家庭を優先する傾向がある |
| <input type="checkbox"/> 託児先がない |
| <input type="checkbox"/> その他 () |
| <input type="checkbox"/> 課題はない (すでに女性は活躍している) |

謝辞

調査にご協力いただいた多くの企業の皆様へ深く感謝申し上げます。

また、本調査に関しては、茨城大学人文社会科学部 清山 玲 教授に調査設計や分析等の様々な場面で貴重なご助言、ご協力を賜りました。調査の設計の際には、「水戸市男女平等参画に関する事業所調査(「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」)報告書(令和元年5月 執筆者 茨城大学人文社会科学部 教授 清山 玲, 発行者 水戸市市民協働部男女平等参画課)」を参考とさせていただきます。

清山教授、水戸市男女平等参画課をはじめ、本調査の実施にご協力いただいた皆様に、心から感謝申し上げます。

茨城県 女性活躍推進に関する企業調査

令和2年2月

発 行 茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978-6
TEL 029 (301) 2178

調査実施機関 株式会社ニチイ学館 水戸支店
〒310-0801 茨城県水戸市桜川 1-1-25 大同生命水戸ビル 1F
TEL 029 (227) 3147
