

女性活躍加速化アンケート調査（経営者アンケート）

記入企業情報

事業所名			業種 (概要の 番号に○ を付けて ください)	1 建設業 2 製造業 3 卸売業・小売業 4 不動産業・物品賃貸業 5 宿泊業・飲食サービス業 6 生活関連サービス業・娯楽業 7 医療・福祉	
代表者名					
年代	1 29歳以下	2 30歳代			
	3 40歳代	4 50歳代			
	5 60歳代	6 70歳以上			
所在地	〒		電話番号		
			ファクシミリ番号		
代表者以外の方が記入した 場合の記入者名			記入者の 役職名		
	従業員数				
	正規社員				非正規社員
	総人数	管理職の数	平均年齢 (わかれば記入して ください)	平均勤続年数 (わかれば記入して ください)	総人数
男性					
女性					
計					

問1 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 増やしていく
- 2 変わらない
- 3 減らしていく

問2 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 積極的に登用していきたい
- 2 特に増やしていく考えはない



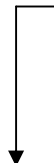
問2-1 その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性従業員が少数だから
- 2 女性従業員は勤続年数が少ないから
- 3 女性がつける管理職ポストがないから
- 4 その他（内容を記入してください： _____）

問3 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる
- 2 幅広く業務を経験させるため男性職種へ配置転換する
- 3 資格所得を奨励している
- 4 その他（内容を記入してください： _____）
- 5 特にない

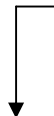
問4 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。あてはまるものに1つ○を付けてください。

- 
- 1 ある
 - 2 ない
 - 3 打診したことがない

問4-1 断られた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
- 2 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
- 3 そこまでの働き方を望んでいない
- 4 自分だけが目立つことは嫌だ
- 5 その他（内容を記入してください： _____）

問5 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。あてはまるものに1つ○を付けてください。

- 
- 1 ある
 - 2 ない

問5-1 配置してどうでしたか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 特に問題が発生したり、変化することはなかった
- 2 女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
- 3 今まで男性になかった視点で新しい提案があった
- 4 仕事があわず配置換えの希望があつた
- 5 その他（内容を記入してください： _____）

問6 女性の活躍推進にどのように取り組んでいますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 取り組んでいるか今後取り組む予定がある
項目ごとにあてはまるものに○を付けてください。

項 目	実施して いる	実施に向 け検討中	実施の予 定はない
1 女性の継続就業を目的とした支援	1	2	3
2 女性のモチベーションや就業意識を高めるための 研修機会の付与	4	5	6
3 性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度 の構築	7	8	9
4 女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、 配置	10	11	12
5 積極的に役職の登用を図る	13	14	15
6 管理職の男性や同僚男性に対する意識啓発	16	17	18
7 時間外勤務の削減	19	20	21
8 その他 ()	22	23	

- 2 取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない

問6-1 取組をしない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから
- 2 女性従業員は少数だから
- 3 女性従業員の意識が伴わないから
- 4 必要性を感じないから
- 5 その他 (内容を記入してください:)

問6-2 女性の活躍を推進することが必要だと考える理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 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
- 2 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため
- 3 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
- 4 職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため

- 5 顧客ニーズに的確に対応するため
- 6 企業イメージの向上を図るため
- 7 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため
- 8 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため
- 9 労働力人口の減少が見込まれるため
- 10 社会的趨勢（すうせい）であり、法律で規定されているため
- 11 その他（内容を記入してください： _____）

問7 女性従業員が活躍するために阻害となっているものは何だと思えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 女性は家庭責任を考慮する必要がある
- 2 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 3 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
- 4 一般に女性の職業意識が低い
- 5 女性は平均勤続年数が短い
- 6 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
- 7 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- 8 その他（内容を記入してください： _____）

問8 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

- 1 代替要員の人材確保が困難
- 2 復帰した際の代替要員の処遇が困難
- 3 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい
- 4 上司、同僚の理解が得にくい
- 5 顧客や取引先の理解が得られない
- 6 復職時に能力が低下する
- 7 必ず復職するかどうか保証がない
- 8 その他（内容を記入してください： _____）

問9 育児休業制度以外に従業員の育児に関する支援制度がありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 始業／就業時刻の繰下げ、繰上げ
- 2 転勤・配置転換の考慮
- 3 フレックスタイム制
- 4 短時間正社員制度
- 5 事業所内託児施設の設置
- 6 育児サービス利用に対する経済的支援

7 その他（内容を記入してください： ）

問 10 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 配置した
- 2 配置していない
- 3 育児休業を取得した従業員がない

問 10-1 代替要員をどのように確保しましたか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

- 1 他の部署からの配置転換
- 2 採用期間限定の従業員を採用
- 3 人材派遣会社からの派遣で対応
- 4 その他（内容を記入してください： ）

問 10-2 配置しない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 経費の負担が増すから
- 2 代替要員が仕事を出来るようになるまでに時間と手間が係るから
- 3 従業員が取得した育児休業期間が短いから
- 4 他の従業員でシェアすることが可能だった
- 5 業務を見直したため雇用する必要がなかった

問 11 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 直属の上司等による面談で把握
- 2 自己申告制度等で把握
- 3 従業員へのアンケートで把握
- 4 介護に関する相談窓口で把握
- 5 その他（内容を記入してください： ）
- 6 特に把握していない

問 12 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 1 介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える
- 2 法定以外の制度等、介護等の両立のための働き方に関する取組を行う
- 3 介護を必要とした従業員を対象あるいは従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 4 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 5 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- 6 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行う

7 その他（内容を記入してください： _____）

8 特に取り組んでいない

問 13 マタニティ・ハラスメント対策について対策を実施していますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

1 実施している

2 実施していない

問 13-1 どのような対策を実施していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1 就業規則等に禁止を明文化

2 社内報やパンフレット等により広報

3 従業員啓発のための研修を実施

4 相談・苦情対応の窓口を設置

5 相談・苦情対応のマニュアルを作成

6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立

7 再発防止策の策定と実施

8 その他（内容を記入してください： _____）

※「マタニティ・ハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的、肉体的なハラスメントをいう。

御協力ありがとうございました。