

市内企業における女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査

I 基本属性

基本属性

貴社名

回答者ご芳名

回答者役職

郵便番号

ご住所

ご連絡先（電話番号）

e-mail（電子メールアドレス）

所属

1. 岡山商工会議所 2. 岡山北商工会 3. 岡山西商工会 4. 岡山南商工会 5. 赤磐商工会

岡山市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組を促進するため、様々な講演会やセミナーを開催しています。講演会やセミナー等の案内の送付を希望する場合は、下記の希望するにチェックをつけてください。

希望する

問 1 貴社についておうかがいします。

問 1-1 主要業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. 建設業 | 9. 不動産・物品賃貸業 |
| 2. 製造業 | 10. 専門・技術サービス業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11. 宿泊業 |
| 4. 情報通信業 | 12. 飲食サービス業 |
| 5. 運輸業 | 13. 教育、学習支援業 |
| 6. 卸売業 | 14. 医療、福祉 |
| 7. 小売業 | 15. その他のサービス業 |
| 8. 金融、保険業 | 16. その他 <input type="text"/> |

問 1-2 貴社の①法人設立年、及び②現経営者の性別を教えてください。

①法人設立年 西暦（和暦） 年

②性別

1. 女性

2. 男性

問 1-3 貴社の役員数及び管理職、管理職を除く従業員ごとの社員数を男女別にご回答ください。
※該当数値がない場合は、0をご回答ください。

	女性	男性
役員	人	人
管理職（注1）※役員を除く		
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
従業員（注2）※管理職を除く		
正社員	人	人
非正社員（注3）	人	人

（注1）管理職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。部長、課長、係長等の役職名を採用していない場合は、貴社の実態により適宜判断していただき、管理職に該当する者が全員計上されるよう記入してください。

（注2）この調査では直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます。

（注3）非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。

問 1-4 過去5年間の次の項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	増加傾向	増減なし	減少傾向
1. 売上高	1	2	3
2. 経常利益	1	2	3
3. 従業員数	1	2	3
4. 従業員のうち女性の割合	1	2	3
5. 管理職のうち女性の割合	1	2	3

問 1-4-1 また、新型コロナウイルス感染症による影響の有無についても、あてはまるものをお選びください。

	新型コロナウイルス感染症の影響	
	あり	なし
1. 売上高	1	2
2. 経常利益	1	2
3. 従業員数	1	2
4. 従業員のうち女性の割合	1	2
5. 管理職のうち女性の割合	1	2

Ⅱ 女性の雇用について

問2 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|----------------|----------|
| 1. 増やしたい | 3. 減らしたい |
| 2. 増やしていく考えはない | 4. わからない |

問2-1 問2で、「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。その理由について、あてはまるものを3つまでお選びください。

1. 就ける職種が限られている
2. 業務に必要な経験・知識が不足している
3. 判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足している
4. 女性自身が昇進や活躍を望んでいない
5. 家事や子育ての負担を考慮する必要がある
6. 結婚や出産で退職する女性が多い
7. 残業・出張・転勤をさせにくい
8. 女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい
9. 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い
10. 取引先の理解が十分でない
11. 男性従業員の理解が十分でない
12. 管理職の理解が十分でない
13. 役員層の理解が十分でない
14. 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
15. その他

問3 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。あてはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|-----------------|------------------------------|
| 1. 優秀な人材を確保できる | 6. 生産性が向上する |
| 2. 従業員の定着率が高まる | 7. 新たな商品、サービスの開発につながる |
| 3. 従業員の勤労意欲が高まる | 8. 新たな販路開拓につながる |
| 4. 職場の雰囲気良くなる | 9. 特にない |
| 5. 企業イメージが向上する | 10. その他 <input type="text"/> |

Ⅲ 女性活躍推進について

問4 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 重視している | 3. あまり重視していない |
| 2. やや重視している | 4. 重視していない |

問5 貴社で、女性管理職登用で期待する成果はどのようなことですか。あてはまるものを2つまでお選びください。

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. 企業イメージ良くなる | 6. 売上や利益が向上する |
| 2. 職場の雰囲気良くなる | 7. 男性社員に良い刺激になる |
| 3. 女性社員のモチベーションが向上する | 8. 特にない |
| 4. 意思決定層が多様化する | 9. その他 <input type="text"/> |
| 5. 優秀な人材が採用できる | |

問6 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものを3つまでお選びください。

1. 管理職になることを希望する女性従業員が少ない
2. 必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない
3. 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する
4. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない
5. 労働時間が長く、家庭との両立が難しい
6. 女性が就けるポストが限られている
7. 両立支援制度（育児・介護休業や短時間勤務制度など）利用者の代替要員の確保ができない
8. 社内の理解が不十分である
9. 顧客や取引先の理解が不十分である
10. その他

問7 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 現在取り組んでいる | 3. 取り組む予定はない |
| 2. 今後取り組みたい | 4. わからない |

問7-1 問7で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。貴社の取組の成果について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 成果が出ている | 3. 成果があまり出ていない |
| 2. 成果がやや出ている | 4. 成果が出ていない |

問7-2 問7で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	取り組んでいる	取り組んでいきたい
1. 女性活躍の推進に関する計画の策定	1	2
2. 昇進・昇格基準の明確化	1	2
3. 人事評価基準の明確化	1	2
4. 公正な人事評価を行うための評価者研修	1	2
5. 幅広い仕事を積極的に経験させる	1	2
6. 女性がいらない、少ない職場への女性の積極的な配置	1	2
7. 女性の継続就業に関する支援	1	2
8. 個人のキャリアアッププランの作成	1	2
9. 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	1	2
10. モデル（模範）となる女性社員の育成	1	2
11. 女性の管理職候補者の個別育成	1	2
12. 女性の管理職候補者を対象とした研修	1	2
13. 女性管理職の積極的な登用	1	2
14. 自己申告制度の活用	1	2
15. 社内公募制度の活用	1	2
16. 女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修	1	2
17. ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	1	2
18. 経営トップの意思表示	1	2
19. その他 <input style="width: 300px; height: 20px;" type="text"/>	1	2

問 7-3 問7で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方におうかがいします。
その理由についてあてはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|--------------------|------------------------------|
| 1. 既に女性は十分活躍している | 6. 男性からの理解が得られない |
| 2. 女性が少ない、またはいない | 7. 女性活躍推進の方法がわからない |
| 3. 取り組む余裕がない | 8. コストがかかる |
| 4. 取り組める職場環境、風土でない | 9. 必要性がない |
| 5. 女性の意識が伴わない | 10. その他 <input type="text"/> |

問 8 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、
特に必要と考えられるものを4つまでお選びください。

1. 企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実
2. 企業の女性活躍推進のインセンティブとなるような優遇措置の充実
3. 女性の活躍推進に取り組む企業を表彰・認証する制度
4. 企業の先進的な取組事例を紹介する冊子配布などの情報提供
5. 経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催
6. 働く人全般を対象とした講演会や研修の開催
7. 管理職登用などに向けて女性自身の意識の改革のための講演会や研修の開催
8. 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援
9. 女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発
10. コンサルタントなど専門家を企業に派遣して行う個別アドバイス
11. 保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実
12. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発
13. 長時間労働の是正やセクハラなどハラスメント対策などの企業への働きかけや指導の強化
14. 一般事業主行動計画策定など女性活躍推進への取組についての相談窓口の設置
15. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援
16. 女性の再就職支援
17. ワーク・ライフ・バランスの理解を促進するための啓発
18. その他

問 9 貴社におけるハラスメント対策について、あてはまるものをすべてお選びください。

1. 苦情の申し出や相談ができる体制がある
2. 対応マニュアルがある
3. ハラスメント防止研修を実施している
4. アンケート等で社内の実態把握を行っている
5. ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している
6. その他

※セクシャルハラスメント等のハラスメント防止措置に加え、令和2年6月1日に労働施策総合推進法が改正されたことで、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。法改正の施行は令和2年6月1日ですが、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日からとなり、それまでの間は努力義務となります。

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 10 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものを1つだけお選びください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 現在取り組んでいる | 3. 取り組む予定はない |
| 2. 今後取り組みたい | 4. わからない |

問 10 で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方におうかがいします。仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目の【A 制度導入の有無】について、それぞれあてはまるものをお選びください。

	【A 制度導入の有無】 (明文化されているもの)		
	すでに導入済み	導入検討中	導入予定なし
1. 育児休業制度	1	2	3
2. 介護休業制度	1	2	3
3. 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3
4. 子の看護休暇制度	1	2	3
5. フレックスタイム制度	1	2	3
6. 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3
7. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
8. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3
9. 転勤免除（地域限定社員制度等）	1	2	3
10. 事業所内託児施設の運営	1	2	3
11. 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3
12. 在宅勤務制度	1	2	3
13. その他 <input type="text"/>	1	2	

問 10-1B 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】が「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまるものをお選びください。

	【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
	利用実績あり	利用実績なし	該当者がいない
1. 育児休業制度（女性従業員）	1	2	3
1. 育児休業制度（男性従業員）	1	2	3
2. 介護休業制度	1	2	3
3. 育児や介護などのための短時間勤務制度	1	2	3
4. 子の看護休暇制度	1	2	3
5. フレックスタイム制度	1	2	3
6. 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3
7. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
8. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3
9. 転勤免除（地域限定社員制度等）	1	2	3
10. 事業所内託児施設の運営	1	2	3
11. 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3
12. 在宅勤務制度	1	2	3
13. その他 <input type="text"/>	1	2	3

問 10-1-1 問 10-1 で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方におうかがいします。それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目についてそれぞれあてはまるものをお選びください。

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いけない	あまりそう 思わない	そう 思わない
1. 職場の雰囲気良くなった	1	2	3	4	5
2. 職場が活性化した	1	2	3	4	5
3. 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
4. 女性の管理職が増えた	1	2	3	4	5
5. 勤労意欲が高まった	1	2	3	4	5
6. 良い人材を確保できた	1	2	3	4	5
7. 同じ職場の人から不満が出た	1	2	3	4	5
8. 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思えますか。あてはまるものを3つまでお選びください。

1. ワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行う
2. 時間外労働を削減する
3. 労働時間の短縮を行う
4. フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う
5. ワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実を図る
6. 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用する
7. ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る
8. 従業員のニーズを把握するための意識調査を定期的実施する
9. 社内に相談・苦情処理の専用窓口を設置する
10. その他

問 12 貴社では、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために時間外労働の削減に取り組んでいますか。あてはまるものを1つだけお選びください。

1. 取り組んでいる
2. 取り組んでいない

問 12-1 問 12 で、「1 取り組んでいる」を選んだ方におうかがいします。具体的にどのような取り組みをしていますか。あてはまるものをいくつでもお選びください。

1. 業務の効率化
2. 短時間で質の高い仕事を評価
3. 人員を増やす
4. ワークシェアリング
5. ノー残業デーの設定
6. 残業時間の上限を設定
7. 定時退社の奨励
8. 残業の事前申請
9. 労働時間の平準化
10. その他

問 12-2 問 12 で、「2 取り組んでいない」を選んだ方におうかがいします。その理由についてあてはまるものを1つだけお選びください。

1. 人手不足
2. コストがかかる
3. 必要な取組がわからない
4. 改善する必要がない
5. その他

V 育児休業の取得について

問 13-1～問 13-3 は貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。

問 13-1 出産者数（または配偶者が出産した者の数）、育児休業者数及び代替要員数
※該当数値がない場合は、0をご回答ください。

	女性	男性
令和2年4月1日から令和3年3月31日までの出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した者の数）	人	人
うち令和3年5月31日までの間に育児休業を開始した者の数（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）	人	人
育児休業を開始した者について、代替要員が採用された育児休業者の数	人	人

問 13-2 育児休業終了後の復職状況
令和2年4月1日から令和3年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者または退職した者の数をご回答ください。※該当数値がない場合は、0をご回答ください。

	女性	男性
復職した者	人	人
復職予定であったが退職した者	人	人

問 13-3 育児休業制度の利用期間
令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者についてご回答ください。※該当数値がない場合は、0をご回答ください。

	女性	男性
1か月未満	人	人
1か月～3か月未満	人	人
3か月～6か月未満	人	人
6か月～12か月未満	人	人
12か月～24か月未満	人	人
24か月～36か月未満	人	人
36か月以上	人	人

質問は以上です。

最後までご協力いただきありがとうございました。