

男女共同参画社会づくりのための事業所アンケート

第1 調査概要

1 調査の目的

市内の事業所の現状を把握し、令和3年度に策定する「第3次のべおか男女共同参画プラン」「女性活躍推進法に基づく推進計画」の施策の充実を図るための基礎資料とすることを目的として実施しました。

2 調査の方法

- (1)調査対象：従業員数10人以上を雇用する延岡市内の事業所 300社
- (2)抽出方法：総務省統計局の母集団情報(平成28年経済センサス)より無作為抽出
- (3)調査方法：郵送による調査票の配布及び回収
- (4)実施時期：令和元年11月1日～令和元年11月30日

3 調査項目

(1)基本情報

- ① 事務所所在地(旧延岡地区・三北地区)
- ② 業種
- ③ 従業員数(正社員・有期契約労働者)
- ④ 正社員の状況
- ⑤ 従業員の配置状況
- ⑥ 育児休業制度の利用状況
- ⑦ 仕事と育児の両立を支援するための制度の状況

(2)女性活躍の状況

- ⑧ 結婚・出産による女性正社員の離職状況
- ⑨ 育児休業から復帰した女性正社員のキャリア意識
- ⑩ 正社員の変化
- ⑪ セクシャルハラスメント等に関する相談窓口の設置・周知状況

(3)女性活躍推進やポジティブ・アクション(両立支援・WLB 施策を含む)の実施状況

- ⑫ 経営課題としての女性活躍推進の重要度
- ⑬ 女性活躍を支援する自社取り組みに対する評価
- ⑭ 女性活躍推進の全社的な推進体制等
- ⑮ 育児休業や短時間勤務など両立支援策の実施状況
- ⑯ ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しの実施状況
- ⑰ 女性を積極的に採用・登用するための取組等(ポジティブ・アクション)の実施状況
- ⑱ 有期契約労働者が活躍するための取組
- ⑲ 女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上での考え方

- ⑳ 昇給や昇格を決定する際の性別の考慮の仕方
- ㉑ 女性活躍推進における課題
- ㉒ 自由意見

4 回収結果

- (1) 発送数 : 300 社
- (2) 有効回収数 : 78 社
- (3) 有効回収率 : 26.0%

5 報告書の見方

- (1) 調査結果の数値は回答率(%)で示している。％の母数は、その質問項目に該当する回答者総数、あるいは分類別の回答者数であり、その数はNで示している。
- (2) 百分率は小数点第2位で四捨五入し、少数点第1位までを示した。よって、単一回答(答えが1つだけのもの)の回答比率の合計値は100.0%にならない場合がある。

第2 調査結果

1 貴社の基本情報についておうかがいします

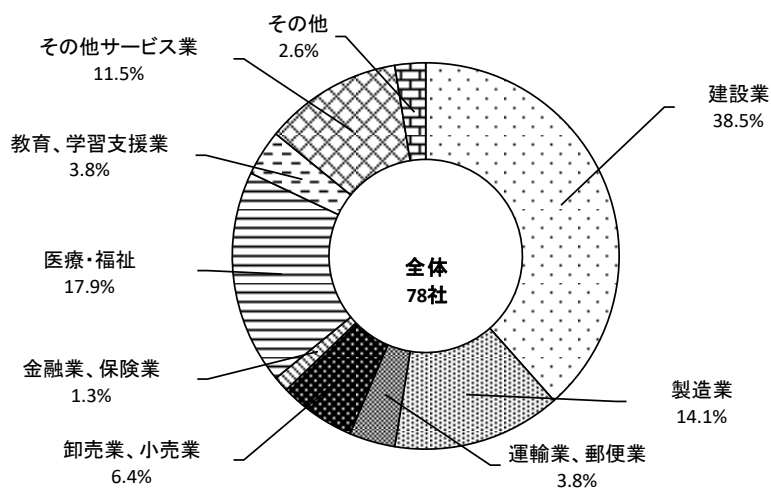
問1 貴事業所が所在する地区をお選びください。（この質問の回答は任意）

旧延岡市	北方町 北浦町 北川町	無回答	計
65社 83.3%	8社 10.3%	5社 6.4%	78社 100.0%

問2 業種についておうかがいします。（○は1つ。複数該当する場合は売上高が最大のものを1つ）

○ 業種をみると、「建設業」が38.5%と最も多く、次いで、「医療・福祉」が17.9%、「製造業」14.1%、「その他サービス業」11.5%、「卸売業、小売業」6.4%、「運輸業、郵便業」3.8%、「教育・学習支援業」3.8%、「金融業、保険業」1.3%となっている。

業種	事業所数	構成比
建設業	30 社	38.5%
製造業	11 社	14.1%
運輸業、郵便業	3 社	3.8%
卸売業、小売業	5 社	6.4%
金融業、保険業	1 社	1.3%
医療・福祉	14 社	17.9%
教育、学習支援業	3 社	3.8%
その他サービス業	9 社	11.5%
その他	2 社	2.6%
合計	78 社	100.0%



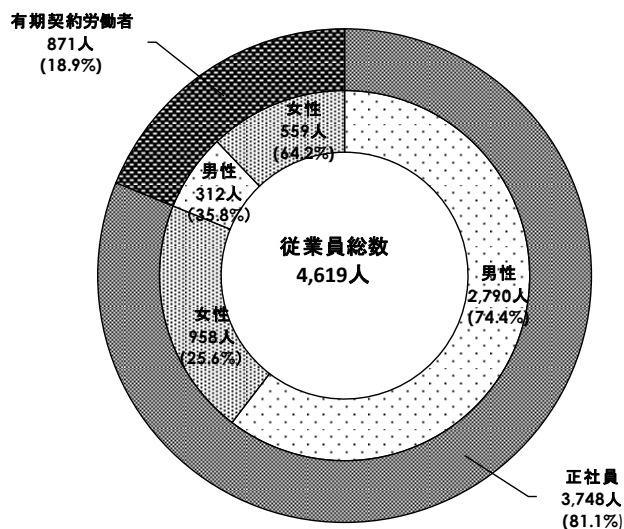
問3 従業員数についてお聞きます。（国内支社・支店を含めた単体の従業員数）

（平成 31 年 4 月 1 日時点、数字記入。対象者がいない場合には「0」を記入、人数が不明の場合には空欄）

～ 正社員に占める女性の割合は 25.6%、有期契約労働者に占める女性の割合は 64.2% ～

(1) 正社員数

- 正社員数「10 人以上 50 人以下」の事業所が 61 社（78.2%）と最も割合が高く、「51 人以上 100 人以下」が 11 社（14.1%）、「101 人以上」が 6 社（7.7%）となっている。
- 正社員に占める女性の割合を業種別にみると、50%超以上の企業が 18 社（23.1%）、20%超以上 50%の企業が 20 社（25.6%）ある。20%以下の企業は 40 社（51.3%）で、そのうち、女性従業員がいない企業が 5 社ある。



		正社員の数			うち女性の比率				
		10人以上 50人以下	51人以上 100人以下	101人以上	0%	0%超～ 20%	20%超～ 50%	50%超以上	
全体		78 社 100.0%	61 社 78.2%	11 社 14.1%	6 社 7.7%	5 社 6.4%	35 社 44.9%	20 社 25.6%	18 社 23.1%
業種	建設業	30 社	25 社	3 社	2 社	2 社	22 社	6 社	0 社
	製造業	11 社	7 社	2 社	2 社	0 社	7 社	4 社	0 社
	運輸業、郵便業	3 社	3 社	0 社	0 社	1 社	1 社	1 社	0 社
	卸売業、小売業	5 社	4 社	1 社	0 社	0 社	2 社	1 社	2 社
	金融業、保険業	1 社	0 社	1 社	0 社	0 社	0 社	1 社	0 社
	医療・福祉	14 社	12 社	1 社	1 社	0 社	0 社	0 社	14 社
	教育、学習支援業	3 社	2 社	1 社	0 社	0 社	1 社	1 社	1 社
	その他サービス業	9 社	6 社	2 社	1 社	1 社	2 社	5 社	1 社
	その他	2 社	2 社	0 社	0 社	1 社	0 社	1 社	0 社

(2) 有期契約労働者（※派遣労働者を除く、直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」）

- 有期契約労働者「1 人以上 50 人以下」の事業所が 41 社で、全体の 52.6%となっている。

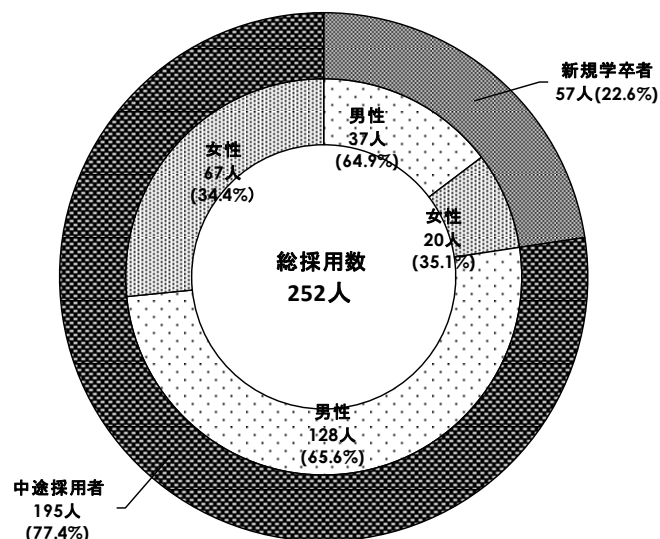
			有期契約労働者				
			0人	1人以上 50人以下	51人以上 100人以下	101人以上	
全体			78 社	31 社	41 社	5 社	1 社
			100.0%	39.7%	52.6%	6.4%	1.3%
業種	建設業	30 社	16 社	14 社	0 社	0 社	
	製造業	11 社	2 社	7 社	2 社	0 社	
	運輸業・郵便業	3 社	0 社	3 社	0 社	0 社	
	卸売業・小売業	5 社	3 社	2 社	0 社	0 社	
	金融業・保険業	1 社	0 社	1 社	0 社	0 社	
	医療・福祉	14 社	3 社	10 社	1 社	0 社	
	教育・学習支援業	3 社	0 社	2 社	1 社	0 社	
	その他サービス業	9 社	6 社	1 社	1 社	1 社	
	その他	2 社	1 社	1 社	0 社	0 社	

問4 正社員の状況についてお伺いします。

(平成 31 年 4 月 1 日時点、数字記入。対象者がいない場合には「0」を記入、人数が不明の場合には空欄)

(1)採用の状況

～ 新規採用者に占める女性の割合は 35.1%、中途採用者に占める女性の割合は 34.4% ～



- 新規学卒者の採用に占める女性の割合（平成 30 年度実績）についてみると、新規学卒者を採用している企業が、78 社中 21 社で、その中で女性を採用している企業は 10 社である。
- 中途採用者に占める女性の割合（平成 30 年度実績）についてみると、中途採用者を採用している企業は 78 社中 46 社で、その中で女性を採用している企業は 26 社ある。

		新規学卒者を採用している 事業所	中途採用者のいる事業所			
			うち女性を 採用		うち女性を 採用	
全体		78 社	21 社	10 社	46 社	26 社
業 種	建設業	30 社	8 社	1 社	20 社	9 社
	製造業	11 社	3 社	2 社	7 社	2 社
	運輸業、郵便業	3 社	0 社	0 社	1 社	0 社
	卸売業、小売業	5 社	1 社	0 社	4 社	4 社
	金融業、保険業	1 社	1 社	1 社	0 社	0 社
	医療・福祉	14 社	2 社	2 社	8 社	8 社
	教育、学習支援業	3 社	2 社	1 社	1 社	0 社
	その他サービス業	9 社	3 社	3 社	4 社	2 社
	その他	2 社	1 社	0 社	1 社	1 社

(2)月間総労働時間（平成 31 年 4 月分）

1)非管理職

※ 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第 38 条の 2)、管理監督者等(労働基準法第 41 条)は除く。

男性(平均)	167.8 時間
女性(平均)	162.1 時間

- 非管理職の月間総労働時間（平成 31 年 4 月分）をみると、男性は「160 時間以上～180 時間未満」が 57.1%で最も割合が高く、次いで「180 時間以上」が 30.4%と続いている。女性も「160 時間以上～180 時間未満」が 62.7%で最も割合が高いが、次いで「160 時間未満」が 25.5%と続いており、男性に比べると労働時間は短い傾向が見られる。

注) この設問に回答した事業所は 56 社。うち 1 社は女性について未回答、4 社は女性従業員がいない。

全体		男性				女性			
		180時間以上	160時間～ 180時間	160時間未満		180時間以上	160時間～ 180時間	160時間未満	
		56 社 100%	17 社 30.4%	32 社 57.1%	7 社 12.5%	51 社 100%	6 社 11.8%	32 社 62.7%	13 社 25.5%
業 種	建設業	22 社	11 社	9 社	2 社	19 社	4 社	10 社	5 社
	製造業	6 社	2 社	4 社	0 社	6 社	0 社	5 社	1 社
	運輸業、郵便業	2 社	1 社	1 社	0 社	1 社	0 社	1 社	0 社
	卸売業、小売業	4 社	1 社	3 社	0 社	4 社	1 社	2 社	1 社
	金融業、保険業	1 社	0 社	1 社	0 社	1 社	0 社	1 社	0 社
	医療・福祉	13 社	0 社	8 社	5 社	13 社	0 社	7 社	6 社
	教育、学習支援業	2 社	0 社	2 社	0 社	2 社	0 社	2 社	0 社
	その他サービス業	6 社	2 社	4 社	0 社	5 社	1 社	4 社	0 社
	その他	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社

2)管理職

※ 当該月における労働基準法第 41 条の管理監督者等の労働時間数。労働基準法上は時間管理の対象外となっていますが、健康・福祉確保等のために把握している場合は、実労働時間及び算出対象者数をお答えください。

- 管理職の実労働時間を把握している事業所は 39 社(50%)、把握していない事業所は 22 社(28.2%)、無回答が 17 社 (21.8%) であった。

全体		事業所数	実労働時間	算出対象管理職
		39 社	173.8 h	181 人
業 種	建設業	15 社	170.9 h	95 人
	製造業	4 社	179.7 h	36 人
	運輸業、郵便業	1 社	160.0 h	4 人
	卸売業、小売業	2 社	180.0 h	未記入
	金融業、保険業	0 社		
	医療・福祉	11 社	173.0 h	22 人
	教育、学習支援業	2 社	175.0 h	18 人
	その他サービス業	4 社	177.8 h	6 人
	その他	0 社		

(3)月残業時間が60時間を超える正社員の割合（平成31年4月分）

- 月残業時間が60時間を超える正社員の割合（平成31年4月）をみると、「0%」が58社（74.4%）で、「0%超～3%未満」が8社（10.3%）、「3%以上～5%未満」が4社（5.1%）、「5%以上～10%未満」が4社（5.1%）、「10%以上～15%未満」が1社（1.3%）、「15%以上」が2社（2.6%）、未回答1社（1.3%）である。

月残業時間が60時間を超える正社員の割合	事業所数	%
0%	58 社	74.4%
0%～3%未満	8 社	10.3%
3%～5%未満	4 社	5.1%
5%～10%未満	4 社	5.1%
10%～15%未満	1 社	1.3%
15%以上	2 社	2.6%
未記入	1 社	1.3%
合計	78 社	100%

(4)年次有給休暇の取得状況（平成30年度又は平成30年実績）

- 年次有給休暇取得率は、「50%以上～75%未満」が30.8%で最も割合が高い。
平均取得率は56.0%だった。

注) この設問に回答した事業所は39社。

	合計日数	平均
年間延べ付与日数	41,027.0日/39社	1,052.0日/社
年間延べ取得日数	22,966.6日/39社	588.9日/社
取 得 率	56.0%	

		年次有給休暇の取得状況				
		25%未満	25%以上～ 50%未満	50%以上～ 75%未満	75%以上	
全体		39 社	10 社	9 社	12 社	8 社
		100.0%	25.6%	23.1%	30.8%	20.5%
業 種	建設業	17 社	4 社	5 社	5 社	3 社
	製造業	6 社	0 社	1 社	2 社	3 社
	運輸業、郵便業	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	卸売業、小売業	2 社	2 社	0 社	0 社	0 社
	金融業、保険業	1 社	1 社	0 社	0 社	0 社
	医療・福祉	7 社	2 社	2 社	2 社	1 社
	教育、学習支援業	1 社	0 社	1 社	0 社	0 社
	その他サービス業	5 社	1 社	0 社	3 社	1 社
	その他	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社

(5) 役職者数（該当する役職・資格等級の設定がない場合は、男女とも空欄のまま）

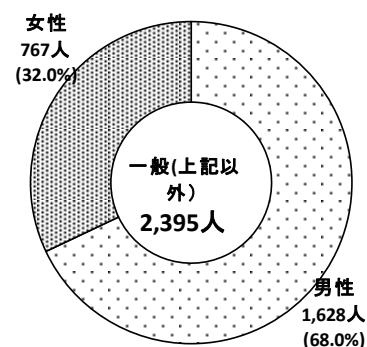
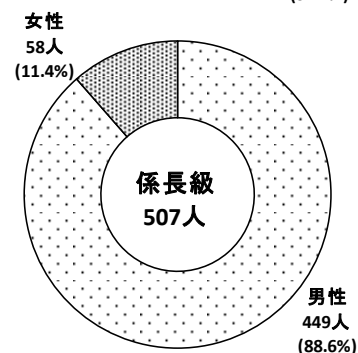
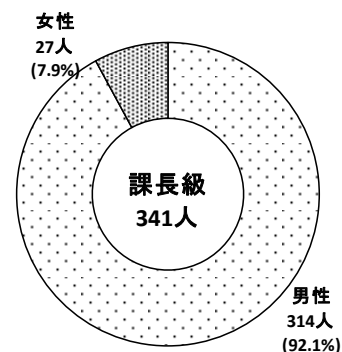
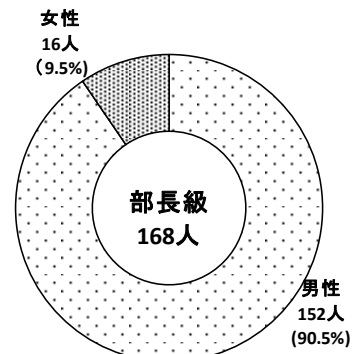
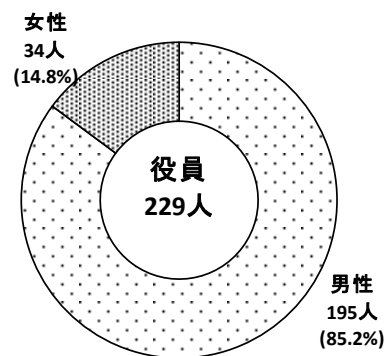
※「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）、並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。

※「課長級」とは、「①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、もしくは、その構成員が10人以上（課長を含む）の長」、「②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者」のいずれかに該当する者。（ただし、一番下の職階ではないこと）

※「部長級」、「係長級」とは、事業所で通常「部長」、「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「部長」、「係長」に相当する者。

注）この設問に回答した事業所は72社。うち女性従業員のいない事業所は5社。係長相当職のない事業所は27社。

	男性	女性	計
役員	195人 85.2%	34人 14.8%	229人 100%
部長級	152人 90.5%	16人 9.5%	168人 100%
課長級	314人 92.1%	27人 7.9%	341人 100%
係長級	449人 88.6%	58人 11.4%	507人 100%
一般（上記以外）	1,628人 68.0%	767人 32.0%	2,395人 100%
計	2,738人	902人	3,640人



○管理職（役員、部長級、課長級）に占める女性の割合

女性従業員のいない5社を除く67社のうち、30社（44.8%）が「女性の管理職はいない」と回答した。

「0%超～25%未満」が14社（20.9%）、「25%以上～50%未満」が13社（19.4%）、「50%以上～75%未満」が8社（11.9%）、「75%以上」が2社（3.0%）であった。

○係長に占める女性の割合

女性従業員のいない5社と係長相当職のない27社を除く40社のうち、23社（57.5%）が「女性の係長はいない」と回答した。

「0%超え～25%未満」が9社（22.5%）、「25%以上～50%未満」が3社（7.5%）、「50%以上～75%未満」が3社（7.5%）、「75%以上」が2社（5%）であった。

(6) 役職者への登用状況（平成 28～30 年度の合計）

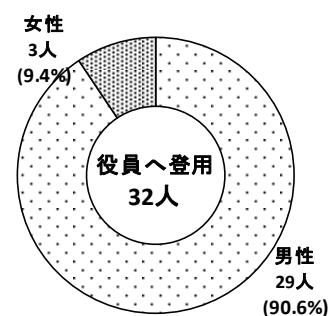
※それぞれ、1つ下位の職階から上位職階への昇進・昇格者数について、過去 3 年間の合計をお答えください。

注）この設問に回答した事業所は 55 社。

	男性	女性	計
過去3年間の役員への昇進・昇格者数	29 人 90.6%	3 人 9.4%	32 人 100%
過去3年間の部長級への昇進・昇格者数	54 人 93.1%	4 人 6.9%	58 人 100%
過去3年間の課長級への昇進・昇格者数	109 人 94.8%	6 人 5.2%	115 人 100%
過去3年間の係長級への昇進・昇格者数	115 人 81.0%	27 人 19.0%	142 人 100%
計	307人	40人	347人

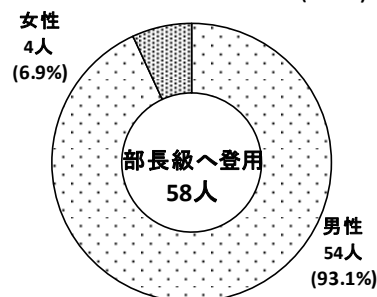
○ 部長級から役員への登用状況（平成 28～30 年度）

女性の登用は、昇級者 32 人のうち 3 人（9.4%）、55 社のうち 3 社。



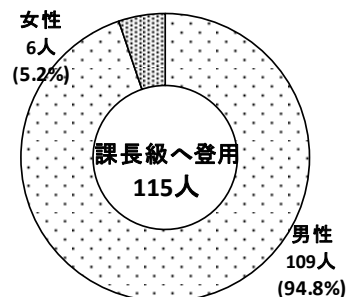
○ 課長級から部長級への登用状況（平成 28～30 年度）

女性の登用は、昇級者 58 人のうち 4 人（6.9%）、55 社のうち 4 社。



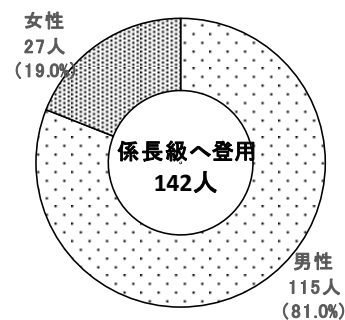
○ 係長級から課長級への登用状況（平成 28～30 年度）

女性の登用は、昇級者 115 人のうち 6 人（5.2%）、55 社のうち 5 社。



○ 一般職から係長級への登用状況（平成 28～30 年度）

女性の登用は、昇級者 142 人のうち 27 人（19.0%）、55 社のうち 9 社。



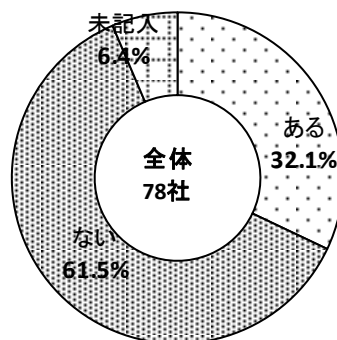
(7)選抜型研修の有無及び実施状況

貴社では、正社員に選抜型研修を受講させる場合がありますか。

※選抜型研修とは、社内で研修受講者を選抜し、正社員に受講させた研修(外部の教育訓練機関への派遣を含む)を指します。ただし、女性社員のみを対象としたものは除きます。また、受講者数は実数(延べ人数ではなく)をお答えください。

- 正社員について、選抜型研修の受講機会の有無をみると、78社のうち、「ある」が25社で約3割の状況。

選抜型研修の受講機会	
ある	25 社
ない	48 社
未記入	5 社
計	78 社



- 選抜型研修の受講機会がある事業所25社のうち、平成30年度(または平成30年)において22社で受講実績がある。うち10社は男性のみが受講している。また、女性のみが受講している事業所はない。
- 選抜型研修の受講者は271人で、そのうち女性の受講者は34人(12.5%)となっている。

全体		選抜型研修の受講状況 平成30年度(又は平成30年)				
		制度あり	実績あり	男女とも	男性のみ	女性のみ
		25 社	22 社	12 社	10 社	0 社
業 種	建設業	12 社	11 社	5 社	6 社	0 社
	製造業	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	運輸業、郵便業	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	卸売業、小売業	2 社	1 社	0 社	1 社	0 社
	金融業、保険業	1 社	1 社	1 社	0 社	0 社
	医療・福祉	3 社	2 社	2 社	0 社	0 社
	教育、学習支援業	2 社	2 社	1 社	1 社	0 社
	その他サービス業	4 社	4 社	2 社	2 社	0 社
	その他	1 社	1 社	1 社	0 社	0 社

選抜型研修の受講実績	
男性	237 人
女性	34 人
計	271 人

(8)男女別平均賃金額

注) この設問に回答した事業所は 59 社。うち女性従業員のいない事業所は 3 社。

平均賃金	
男性	230,916 円
女性	165,031 円
男女の平均賃金格差	71.5 %

※算出方法：男女の平均賃金格差＝女性の平均賃金／男性の平均賃金×100（％）

- 男女の平均賃金格差をみると、「70%以上～100%未満」が最も割合が高く全体の 52.7%、次いで「50%以上～70%」の 34.5%となっている。
- 女性の平均賃金が、男性と同等か男性を上回っている事業所は、「医療・福祉」と「その他サービス業」の 4 社となっている。

		男女の平均賃金格差				
		女性 < 男性				男性 ≤ 女性
		0%～45%未満	45%～50%未満	50%～70%未満	70%～100%未満	100%以上
全体 56 社 100%		0 社 0.0%	3 社 5.4%	19 社 33.9%	30 社 53.6%	4 社 7.1%
業 種	建設業 23 社	0 社	2 社	12 社	9 社	0 社
	製造業 9 社	0 社	0 社	1 社	8 社	0 社
	運輸業、郵便業 2 社	0 社	0 社	0 社	2 社	0 社
	卸売業、小売業 2 社	0 社	0 社	1 社	1 社	0 社
	金融業、保険業 1 社	0 社	0 社	1 社	0 社	0 社
	医療・福祉 11 社	0 社	1 社	1 社	6 社	3 社
	教育、学習支援業 2 社	0 社	0 社	1 社	1 社	0 社
	その他サービス業 5 社	0 社	0 社	2 社	2 社	1 社
	その他 1 社	0 社	0 社	0 社	1 社	0 社

(9)平均勤続年数

1)「正社員」の平均勤続年数

- 平均勤続年数の男女差について、男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合は、74.8%である。

平均勤続年数	
男性	12.7 年
女性	9.5 年
男女の平均勤続年数比較	74.8 %

※算出方法：男女の平均勤続年数比較＝女性の平均勤続年数／男性の平均勤続年数×100（％）

2)「正社員」及び「通算した契約期間が 5 年を超える従業員」を合わせた平均勤続年数

- 正社員及び通算した契約期間が 5 年を超える従業員を合わせた勤続年数は、男性は正社員のみ
の勤続年数とほぼ変わらないが、女性は 1.6 年延びている。

平均勤続年数	
男性	12.8 年
女性	11.1 年
男女の平均勤続年数比較	86.7 %

問5 従業員(正社員)の配置状況についておうかがいします。(平成31年4月1日時点)

該当する部門について、おおよその女性の配置割合(%)をお答えください。

※ここでお聞きするものは「職種」の割合ではなく、「部門」の割合です。例えば、事務の仕事をしていても営業部門に所属している人は、「②販売・営業部門」でカウントしてください。

- 部門ごとの女性の配置割合をみると、本社企画・管理部門が49.6%と最も高い。次いで販売・営業部門が16.7%、生産部門が12.5%、研究開発・技術系部門が10.7%が続いている。

	部門の有無			
	ない	ある		未記入
			女性の割合	
本社企画・管理部門	33 社	32 社	49.6%	13 社
販売・営業部門	37 社	26 社	16.7%	15 社
研究開発・技術系部門	40 社	23 社	10.7%	15 社
生産部門	45 社	18 社	12.5%	15 社
その他	15 社	6 社	32.1%	57 社

問6 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きします。

(支店を含めた人数を記入してください。対象者がいない場合には、「0」を記入)

※「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントしてください。

※出産者・配偶者出産者の人数

… 平成28年10月1日から平成29年9月30日まで

※育児休業者数

… 出産者及び配偶者出産者のうち、平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む)

- 女性の育児休業取得率をみると、正社員では94.6%、有期契約労働者では70.0%となっている。
- 男性の育児休業取得率をみると、正社員、有期契約労働者ともに取得者はいなかった。

1) 女性	出産者数	育児休業者数	取得率
① 正社員	37 人	35 人	94.6%
② 有期契約労働者	10 人	7 人	70.0%

2) 男性	配偶者出産者数	育児休業者数	取得率
① 正社員	76 人	0 人	0.0%
② 有期契約労働者	1 人	0 人	0.0%

問7 仕事と育児の両立を支援するための各制度等

貴社における導入状況と、「男性正社員」、「女性正社員」、「有期契約労働者」それぞれについて、平成30年度(又は平成30年)1年間における育児事由での利用実績をお答えください。

- 各制度の導入状況は、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が44.9%で最も割合が高く、次いで「単時間勤務制度」が35.9%、「所定外労働の免除」が30.8%となっている。

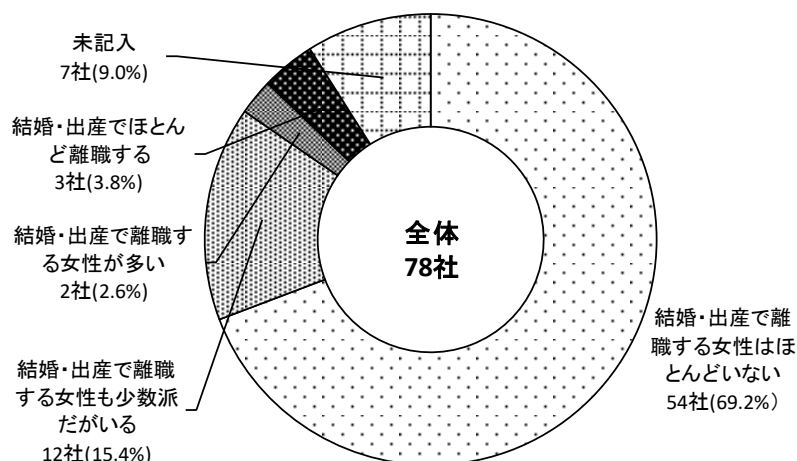
	導入している 事業所	導入率(78社中)	正社員の利用者数		有期契約労働 者の利用者数
			男性	女性	
① 短時間勤務制度	28 社	35.9%	0 人	10 人	5 人
② 所定外労働の免除	24 社	30.8%	1 人	7 人	3 人
③ 始業又は終業時間の繰り上げ繰り下げ	19 社	24.4%	2 人	7 人	3 人
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度	35 社	44.9%	17 人	24 人	11 人
⑤ 休日勤務の免除	17 社	21.8%	1 人	6 人	2 人
⑥ 育児事由で利用できる独自の休暇制度	10 社	12.8%	5 人	6 人	4 人
⑦ 失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用	1 社	1.3%	0 人	0 人	0 人
⑧ フレックスタイム	4 社	5.1%	0 人	0 人	1 人
⑨ 在宅勤務制度・テレワーク	1 社	1.3%	1 人	0 人	0 人



2 貴社における女性活躍の状況についておうかがいします

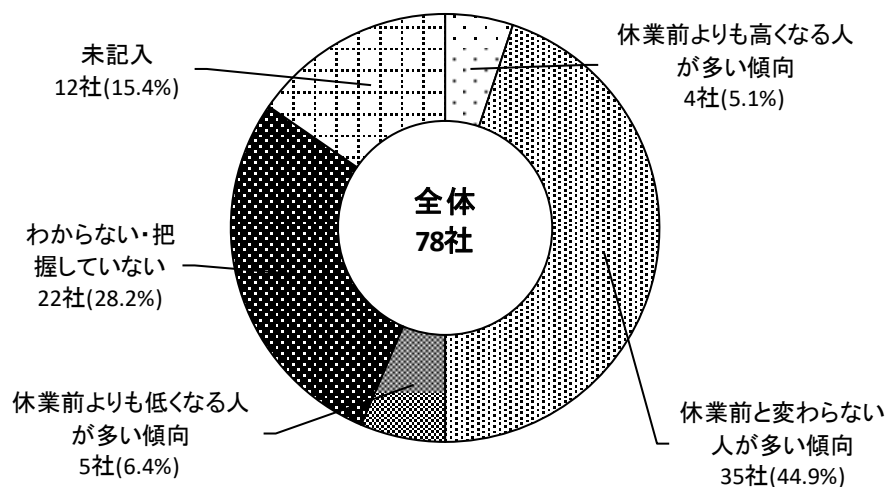
問8 結婚・出産による女性正社員の離職状況をおうかがいします。貴社の状況に近いものをお選びください。

○ 事業所の7割弱が、「結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」と回答している。



問9 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識はどのように変化する傾向にありますか。

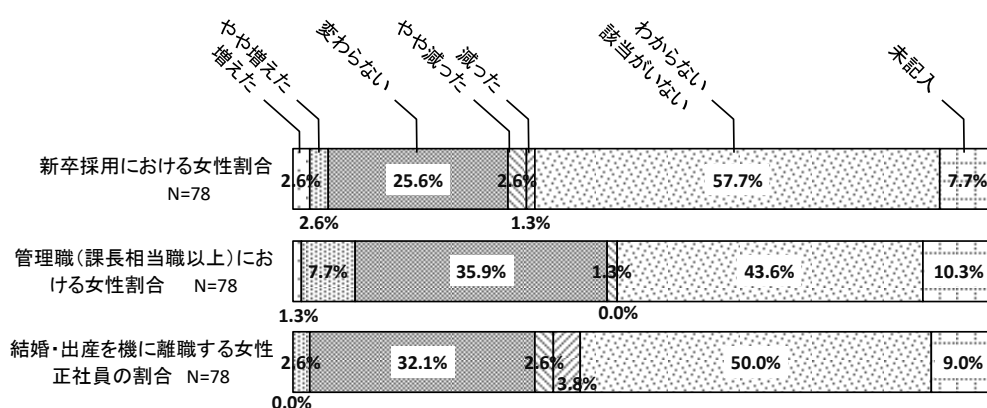
○ 事業所の4割強が、「休業前と変わらない人が多い傾向」と回答している。



問10 過去3年間(平成 28～30 年度)における正社員の変化についておうかがいします。

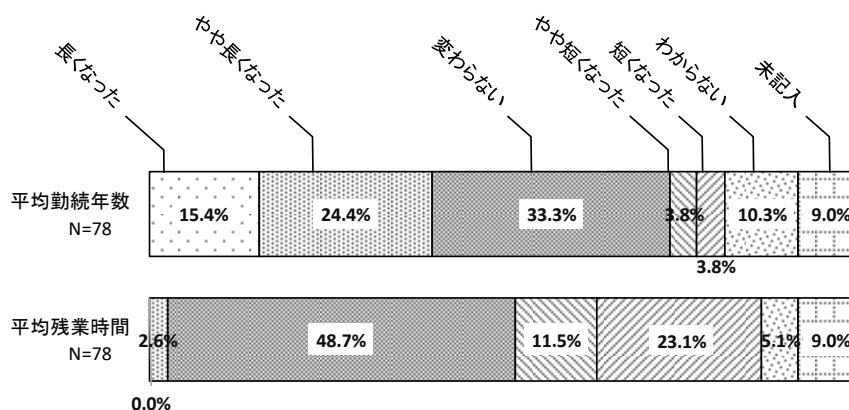
(1)女性の採用、登用、出産時の職種

- 約半数の事業所が「わからない、該当がない」と回答している。
- それぞれの設問で、2割強～3割強の事業所が「変わらない」と回答している。
- その中で、「管理職における女性割合」の設問においては、6社(7.7%)の事業所が「やや増えた」と回答している。



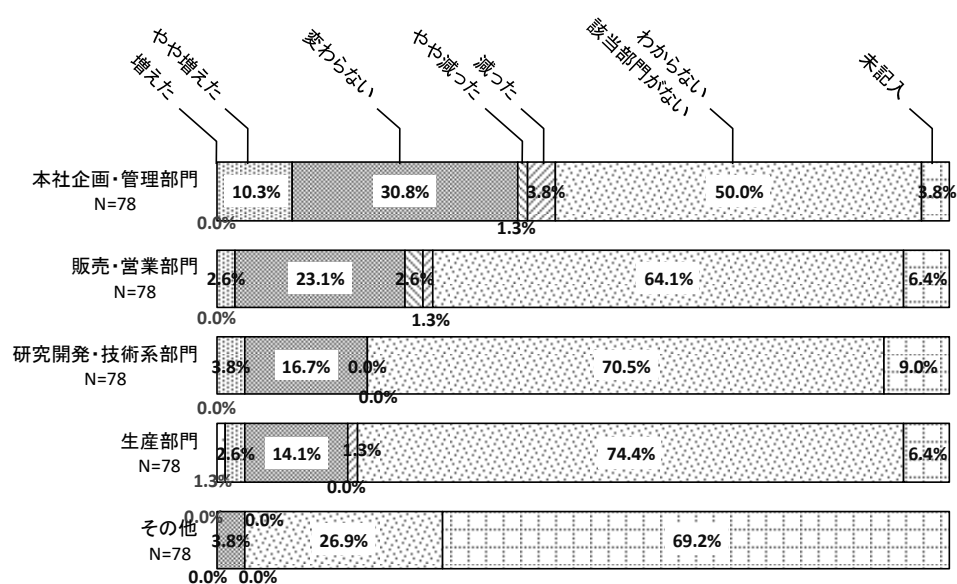
(2)平均勤続年数、残業時間

- 平均勤続年数では、「変わらない」と回答した事業所が26社(33.3%)と最も多く、次に「やや長くなった」19社(24.4%)、「長くなった」12社(15.4%)となっている。
- 平均残業時間では、「変わらない」と回答した事業所が38社(48.7%)と最も多く、次に「短くなった」18社(23.1%)、「やや短くなった」9社(11.5%)となっている。



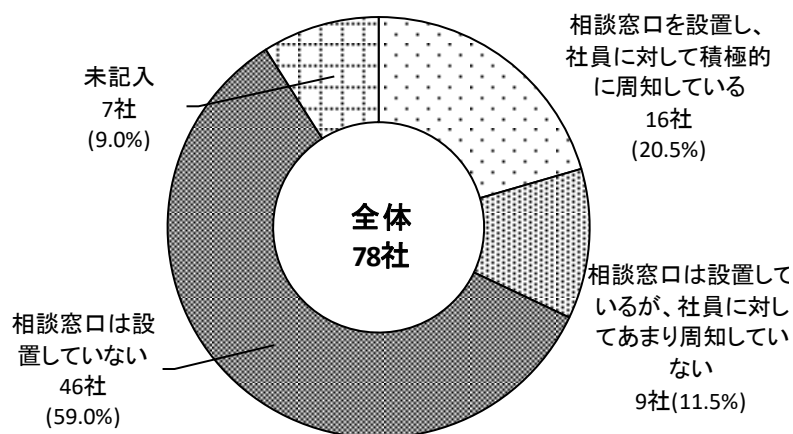
(3)各部門の女性割合の変化

- 過去3年間（平成28～30年度）の各部門における女性割合の変化をみると、各部門とも「変わらない」が最も割合が高い。
- 「本社企画・管理部門」では、8社（10.3%）の事業所が「やや増えた」と回答している。



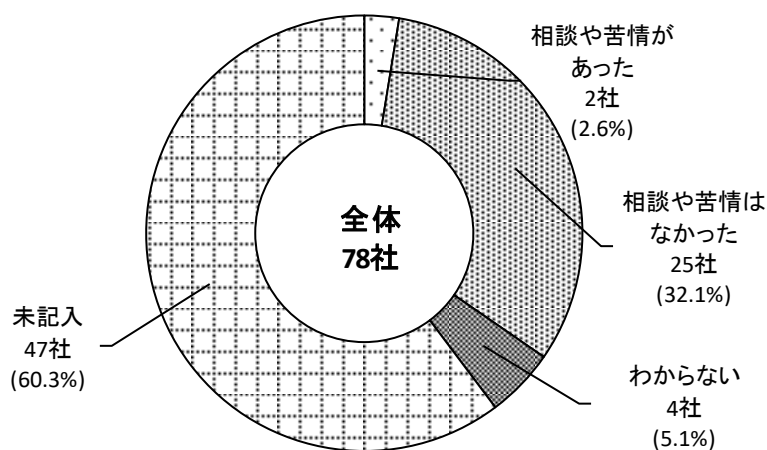
問11 貴社では、セクシャルハラスメント等に関する相談窓口を設置・周知していますか。

- 相談窓口を設置していない事業所は 46 社（59.0%）、設置している事業所は 25 社（32.0%）となっている。
- 相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない事業所は 9 社（11.5%）となっている。



問11-1 平成 30 年度(又は平成 30 年)の1年間に、セクシャルハラスメント等に関する相談窓口
に相談や苦情はありましたか。

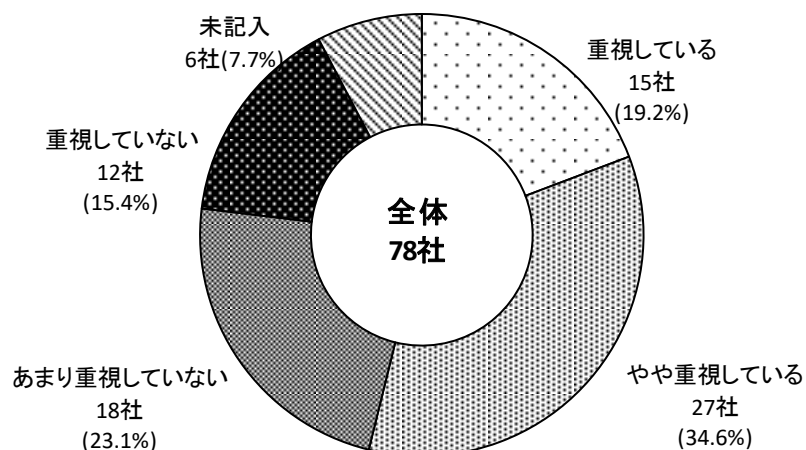
- 相談や苦情があったと回答した事業所は、2 社（2.6%）となっている。



3 女性活躍推進や、ポジティブ・アクション（両立支援・WLB施策を含む）の実施状況についておうかがいします

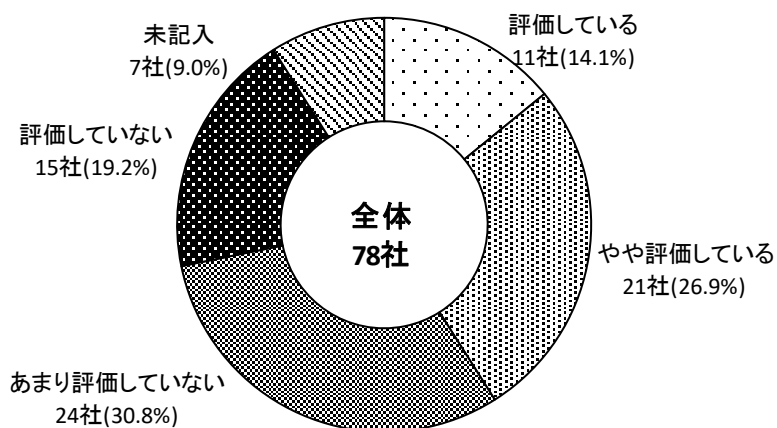
問12 貴社では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。

- 経営課題として重視している事業所は15社（19.2%）、やや重視している事業所は27社（34.6%）となっている。



問13 貴社では、女性の活躍を支援する自社の取組について、成果が出ていると評価していますか。

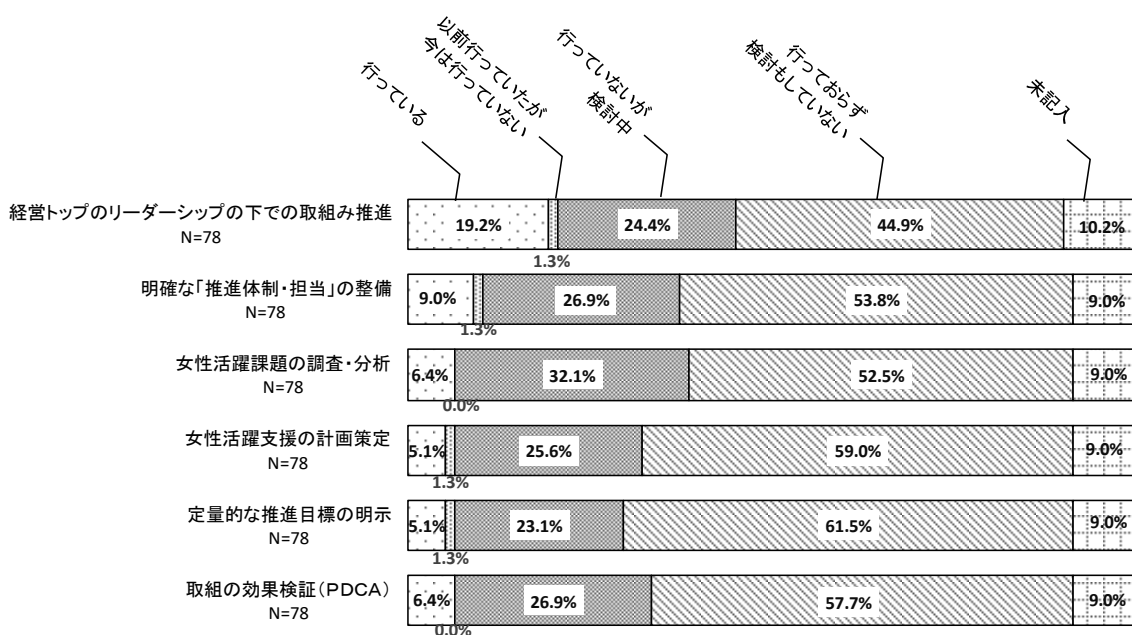
- 自社の取り組みについて、成果が出ていると評価している事業所は11社（14.1%）、やや評価している事業所は21社（26.9%）となっている。



問14 女性活躍推進の全体的な推進体制等についておうかがいします。

貴社の状況(平成 31 年 4 月時点)にもっとも近いものを選択してください。

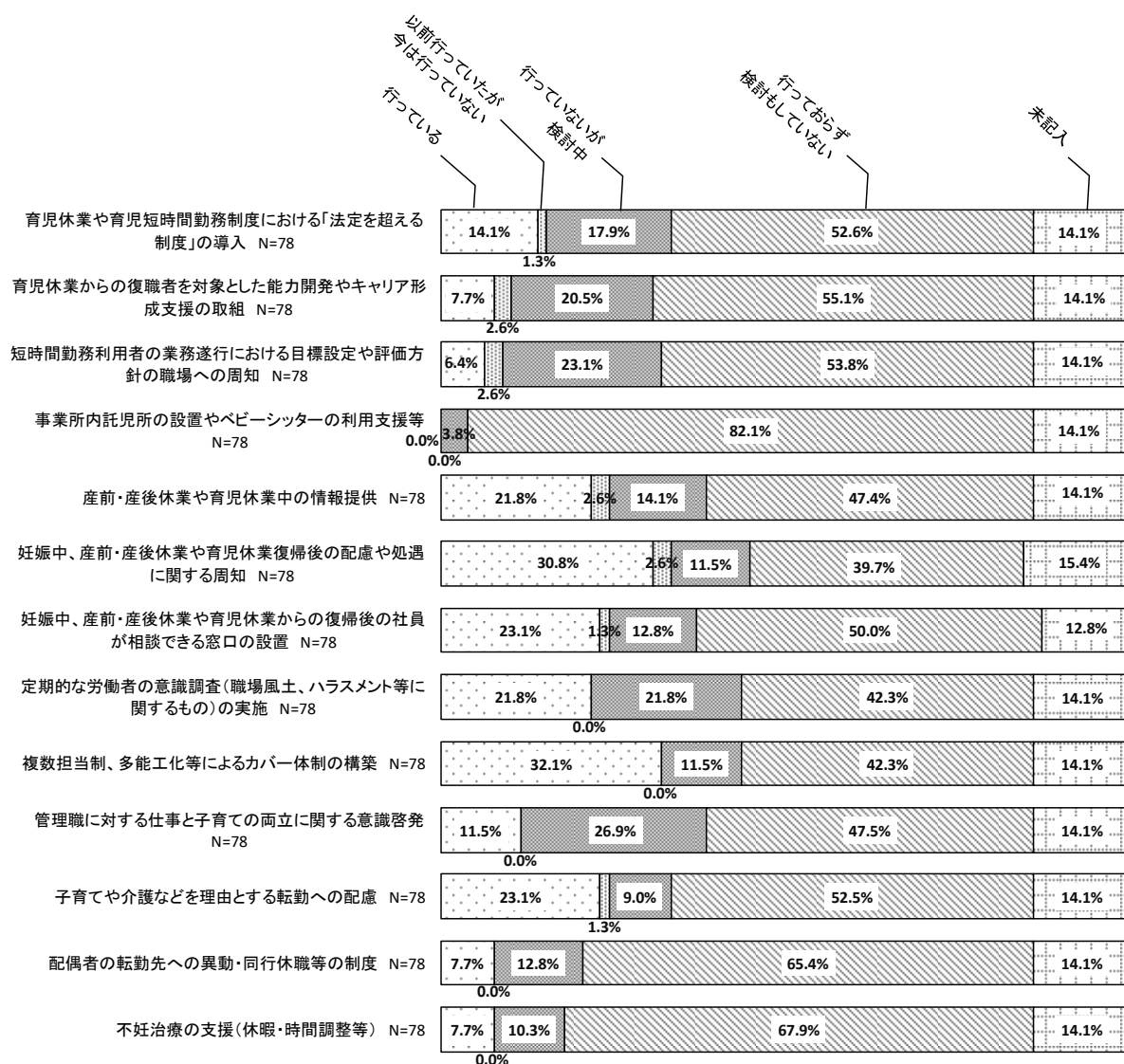
- 「経営トップのリーダーシップの下での取組み推進」から「取り組みの効果検証（PDCA）」まで、全ての項目について「行っておらず検討もしていない」の割合が最も高く、それぞれ4～6割になっている。
- 「行っている」割合が高い項目をみると、「経営トップのリーダーシップの下での取組み推進」が15社（19.2%）、「明確な推進体制・担当の整備」が7社（9.0%）となっている。



問15 育児休業や育児期の短時間勤務など両立支援策についておうかがいします。

貴社の状況(平成31年4月時点)にもっとも近いものを選択してください。

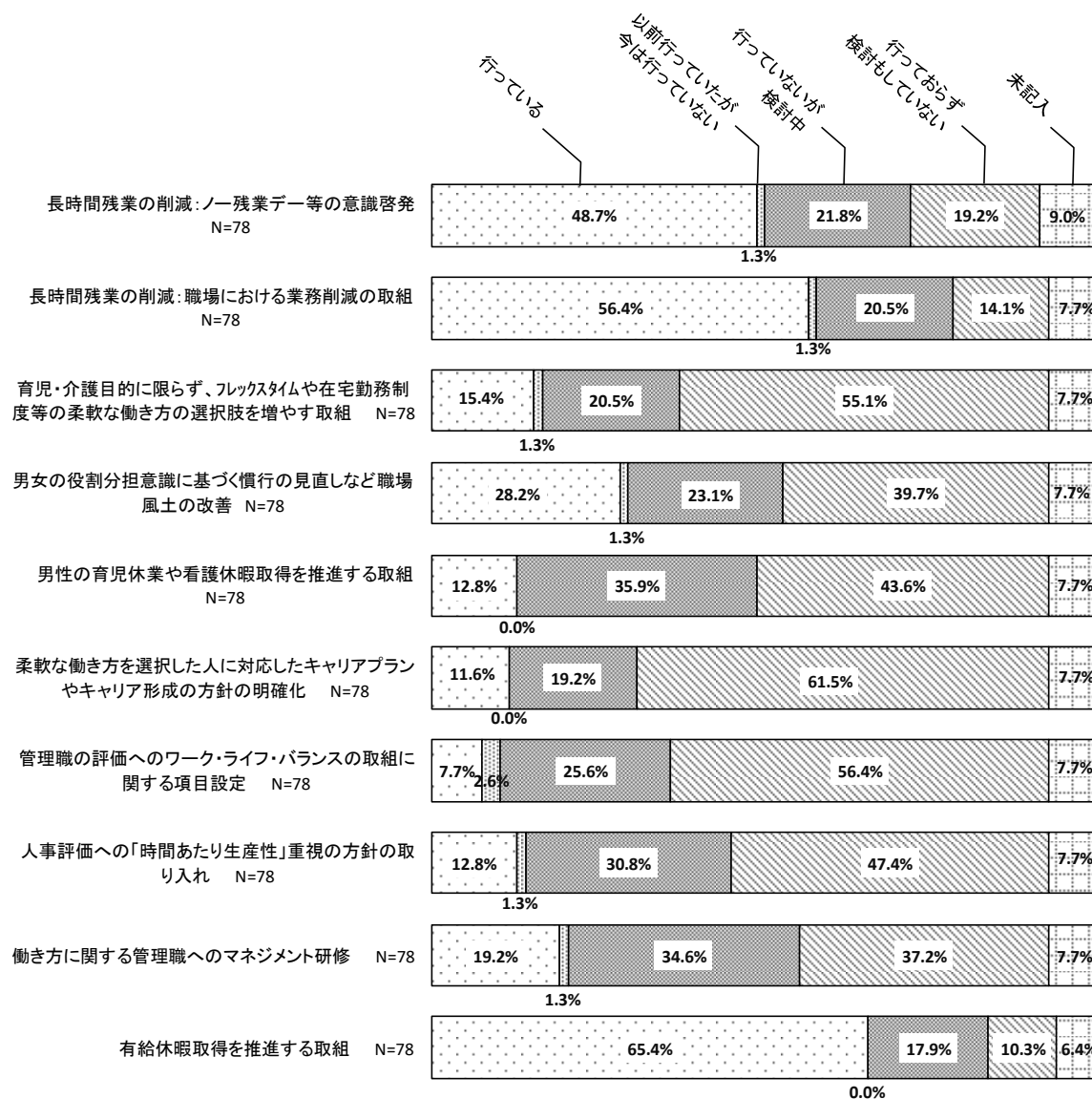
- いずれの項目においても、「行っておらず、検討もしていない」と回答した事業所が多く、4割～8割超となっている。
- 「行っている」の回答が3割を超えている項目は、「複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築」が25社(32.1%)、「妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知」が24社(30.8%)となっている。
- 「行っていないが検討中」の回答が2割を超えている項目は、「管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発」が21社(26.9%)、「短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知」が18社(23.1%)、「定期的な労働者の意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)の実施」が17社(21.8%)、「育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組」が16社(20.5%)などである。



問16 ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについておうかがいします。

貴社の状況(平成 31 年 4 月時点)にもっとも近いものを選択してください。

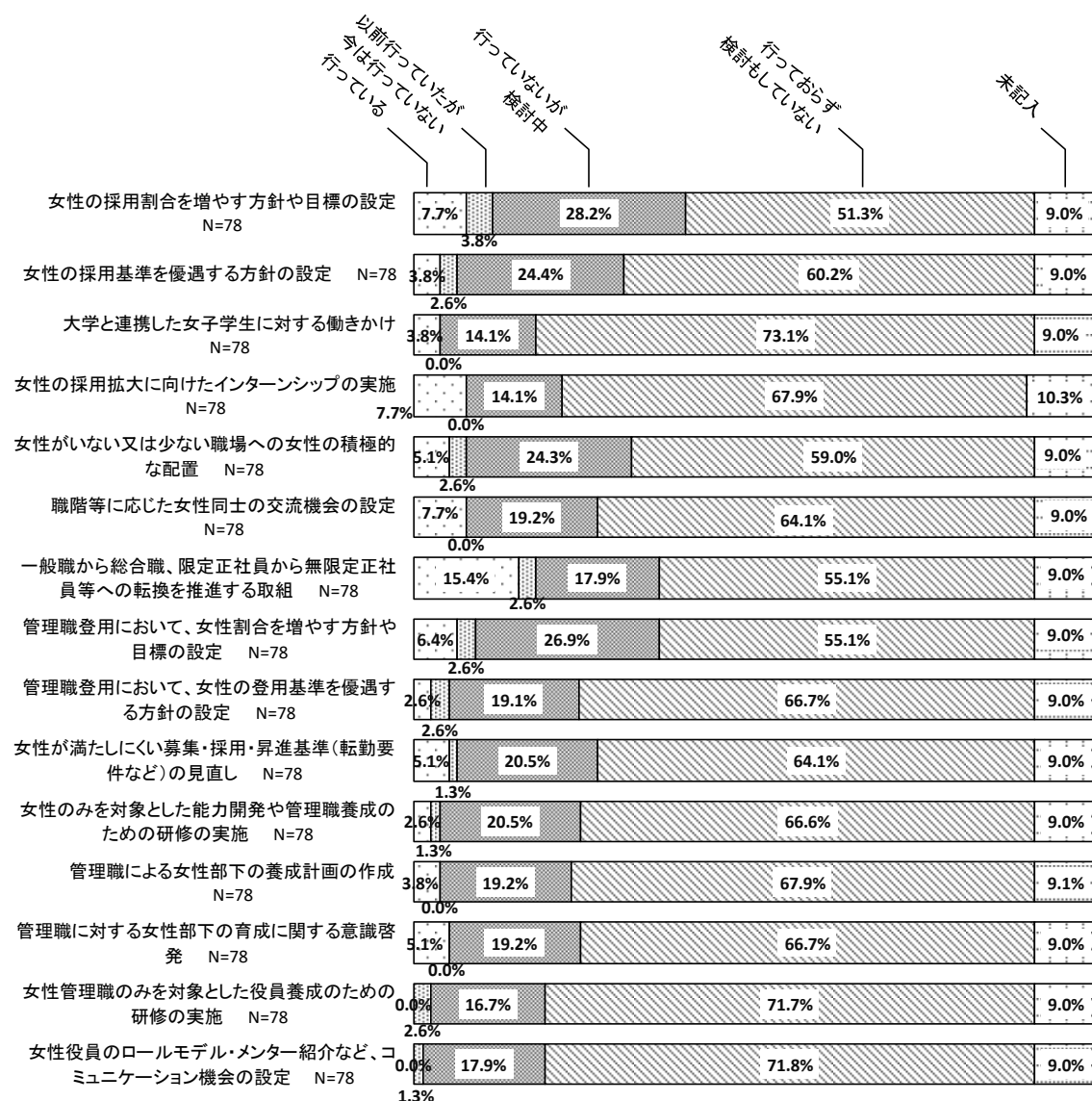
- 働き方の見直しについて、「行っている」の回答が 4 割を超えている項目は、「有給休暇取得を推進する取組」が 51 社 (65.4%)、「長時間残業の削減：職場における業務削減の取組」が 44 社 (56.4%)、「長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発」が 38 社 (48.7%) となっている。
- 「行っておらず、検討もしていない」の回答が 4 割を超えている項目は、「柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化」が 48 社 (61.5%)、「管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定」が 44 社 (56.4%)、「育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」が 43 社 (55.1%)、「人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取入れ」が 37 社 (47.4%)、「男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組」が 34 社 (43.6%) となっている。



問17 女性を積極的に採用・登用するための取組や、女性が不利益を被りやすい環境の是正に関する取組(ポジティブ・アクション)についておうかがいします。

貴社の状況(平成 31 年 4 月時点)にもっとも近いものを選択してください。なお、目標や方針の設定については、社内向けにのみ公表しており、社外に公表していないものも含まれます。

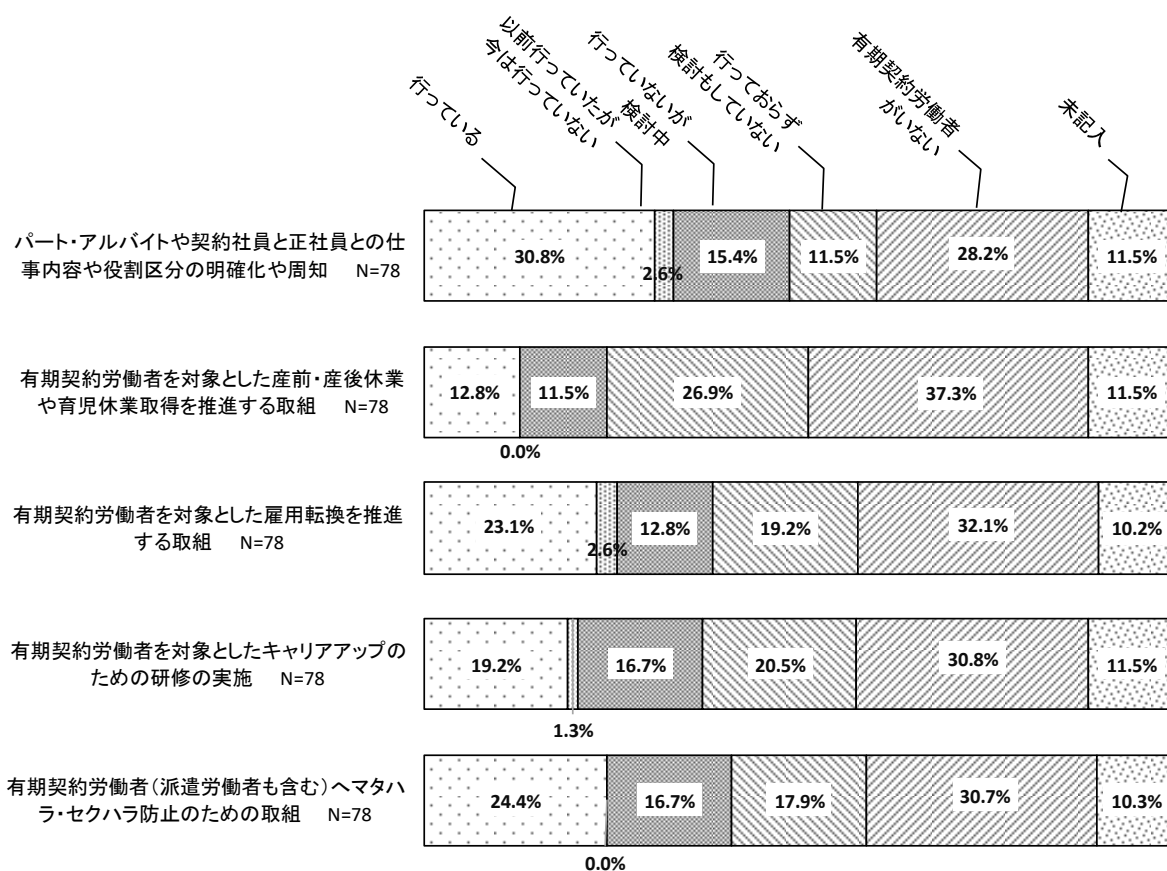
- いずれの項目においても、「行っておらず、検討もしていない」と回答した事業所が多く、5割～7割超となっている。
- 「行っている」の回答が一番多かった項目は、「一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組」12社(15.4%)となっている。
- 「行っていないが検討中」の割合が高いのは、「女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」22社(28.2%)、「管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定」21社(26.9%)などとなっている。



問18 有期契約労働者が活躍するための取組についておうかがいします。

貴社の状況(平成31年4月時点)にもっとも近いものを選択してください。

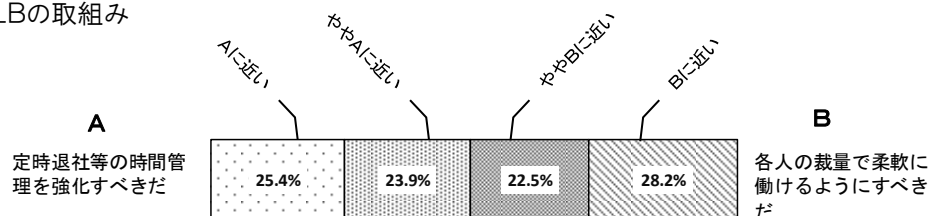
- 有期契約労働者が活躍するための取組として「行っている」との回答が多いのは、「パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知」が24社(30.8%)、「有期契約労働者(派遣労働者も含む)へのマタハラ・セクハラ防止のための取組」が19社(24.4%)等となっている。



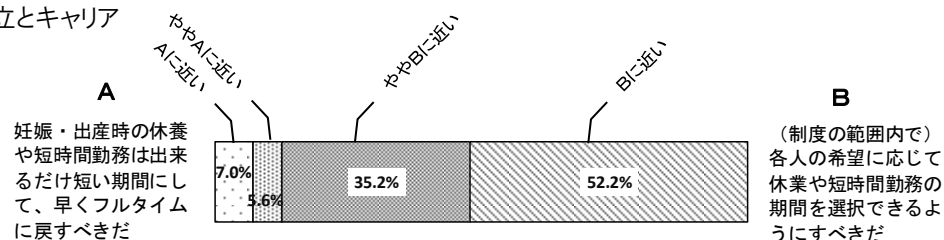
問19 女性活躍やワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進する上での貴社のお考えに近い方を選択してください。

注) この設問に回答した事業所は 71 社。

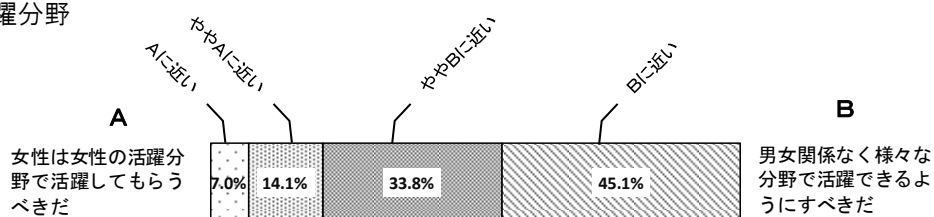
① WLBの取組み



② 両立とキャリア



③ 活躍分野

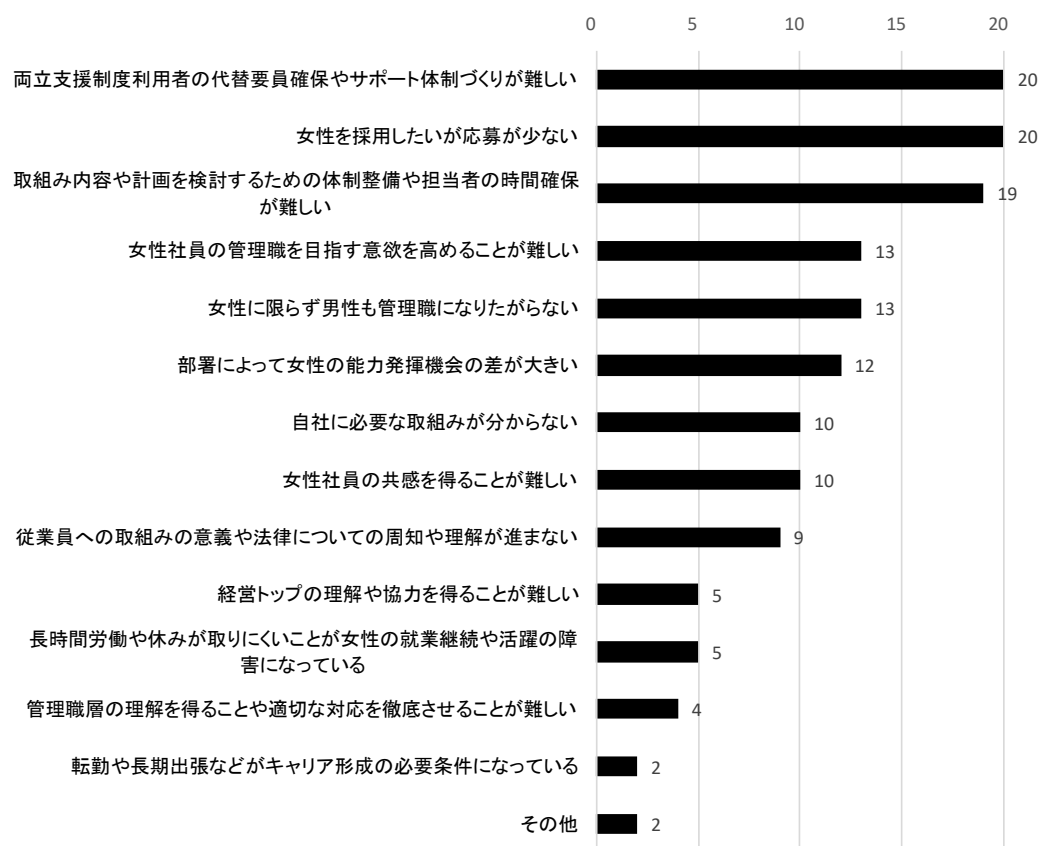


問20 貴社では、「成果・実績」「仕事のプロセス」「能力」を評価基準として昇給や昇格を決定する時に、どのように性別を考慮しますか。

○ 約 9 割の事業所が、各項目について「評価に性別は関係ない」と回答している。

	男性の方を高く評価する	評価に性別は関係ない	女性の方を高く評価する	未記入	合計
① 成果・業績	5 社 6.4%	69 社 88.5%	0 社 0.0%	4 社 5.1%	78 社 100%
② 仕事のプロセス	4 社 5.2%	70 社 89.7%	0 社 0.0%	4 社 5.1%	78 社 100%
③ 能力	4 社 5.2%	70 社 89.7%	0 社 0.0%	4 社 5.1%	78 社 100%

問21 女性の活躍推進における貴社の課題についておうかがいします。 (〇はいくつでも)



問22 今後の女性の活躍推進の取組や方向性、課題等について、ご自由にご記入ください。

業種	(従業員数)	自由意見
製造業	(19人)	今後、女性社員で、出産育児等で長期休暇を取得することを考えて、同じ部署の中でお互いの仕事内容の把握やどのようにすればもっと効率よく仕事ができるか話し合いをし、社員が安心して休暇をとれるようにしていきたい。
製造業	(821人)	在宅勤務やテレワークの導入に取り組みたい
医療・福祉	(28人)	当社社員は女性の割合が圧倒的におおく、女性がいなければ成り立たない職場。社員を大事にする＝女性を大事にして活躍してもらうことが、以前からの社の方針です。
運輸業・郵便業	(16人)	男も女も仕事に差別等何もない。男も女も同権、同じです。
その他サービス業	(89人)	育児休業を男性が取れる意識改革が難しい