

中小企業における女性の活躍促進のための取り組み実態調査集計結果

【資料編】

札幌商工会議所
総合企画部
TEL 011-231-1360
E-mail kikaku@sapporo-cci.or.jp

- 目的：当所会員企業における女性活躍促進のための取組の実態を把握するため
- 実施期間：平成26年7月21日（火）～8月15日（金）
- 対象：当所会員企業のうち札幌市内に本社がある従業員数300人以下の企業 計3,190件
- 回収状況：885件（回収率 27.7%）

<回答企業内訳>

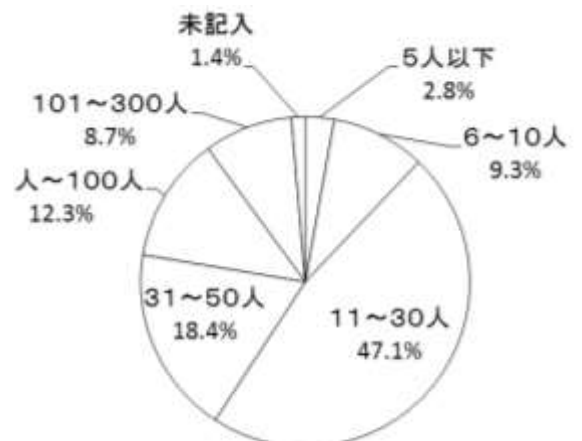
○業種別内訳



○資本金別内訳



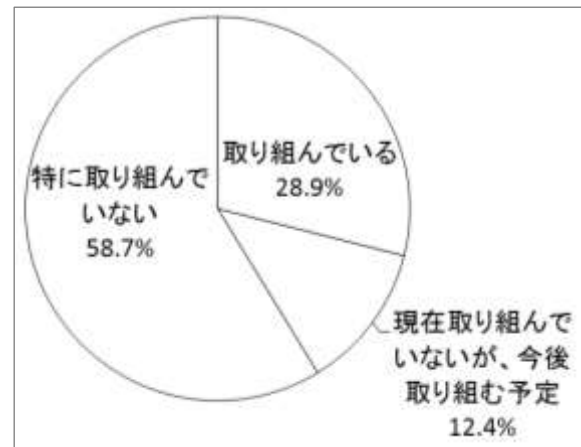
○従業員数内訳



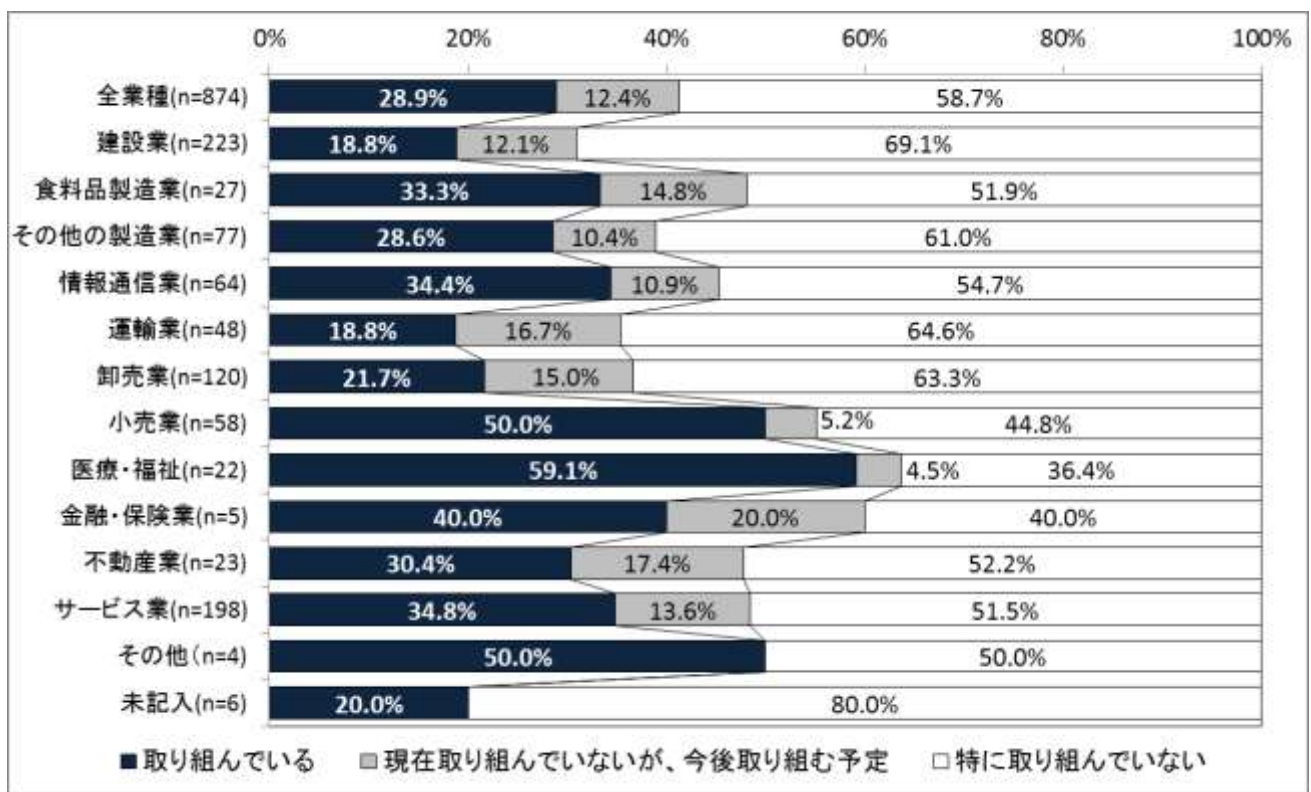
Q1. 女性が活躍できる職場づくりを意識して、具体的な取り組みを行っているか。

(有効回答数874社)

取り組んでいる	253 社
現在取り組んでいないが、今後取り組む予定	108 社
特に取り組んでいない	513 社



※業種別内訳



	全業種	建設業	食料品製造業	その他の製造業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	医療・福祉	金融・保険業	不動産業	サービス業	その他	未記入
(単位:社)														
取り組んでいる	253	42	9	22	22	9	26	29	13	2	7	69	2	1
現在取り組んでいないが、今後取り組む予定	108	27	4	8	7	8	18	3	1	1	4	27	0	0
特に取り組んでいない	513	154	14	47	35	31	76	26	8	2	12	102	2	4

※Q1で「取り組んでいる」または「予定している」と回答した企業（361社）

Q2. 女性の活躍推進について、具体的な取り組み内容

①募集・採用・配置

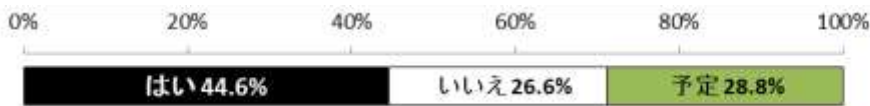
1) 女性の採用に積極的な姿勢を示すような方針を打ち出している（有効回答数321社）



2) 男女の役割分担にもとづく慣行や仕事内容の見直しを行なっている（有効回答数317社）

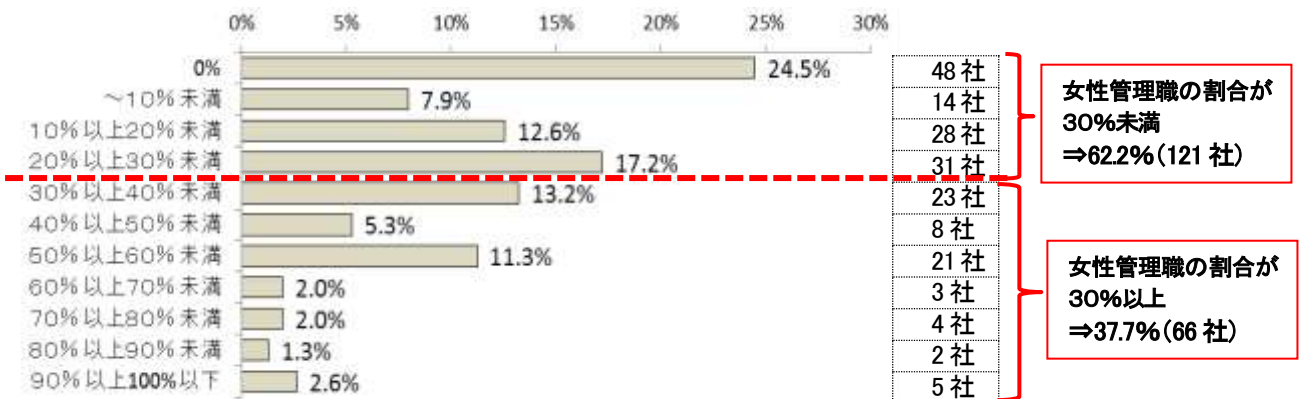


3) 女性がいらない（少なかった）職種・部門への女性の配置を積極的に行っている（有効回答数312社）



4) 女性の管理職（課長以上）の全管理職に対する割合

（Q1で女性の活躍推進に「取り組んでいる」または「予定している」と回答した企業361社のうち、有効回答数187社）



②人材育成

1) 男女にこだわらず新たな職種や職能を目指す社員に知識・資格習得支援をしている（有効回答数343社）



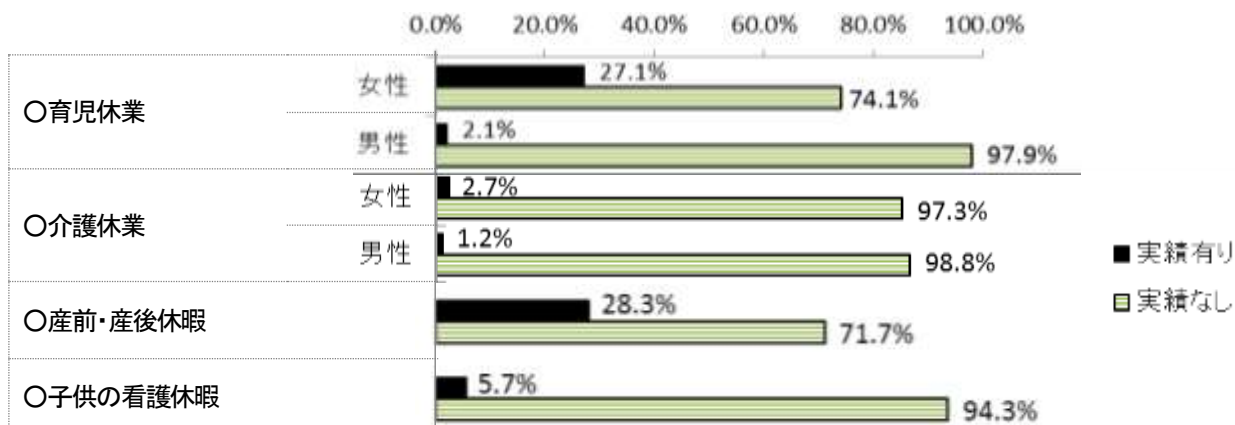
2) 女性の管理職登用に必要な研修や人事評価制度の改善をしている（有効回答数328社）



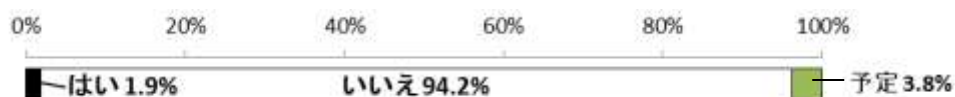
③子育て・介護支援

1) 過去3年間における下記の休業・休暇の取得実績

(Q1で女性の活躍推進に「取り組んでいる」または「予定している」と回答した企業361社のうち、有効回答数344社)



2) 社内に保育所・託児所を設置しているまたは提携している保育所・託児所がある (有効回答数312社)



④従業員のワークライフバランスの実現

1) 所定外労働時間の削減を図るため、業務効率の上がる工夫をしている (有効回答数358社)



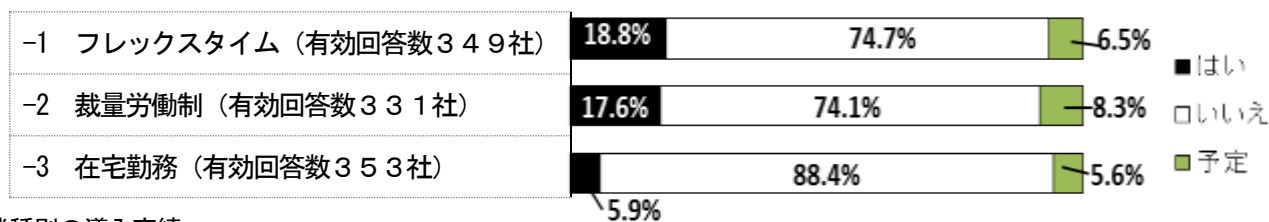
2) 年次有給休暇の計画的取得を促進したり、取得しやすい環境を整えている (有効回答数358社)



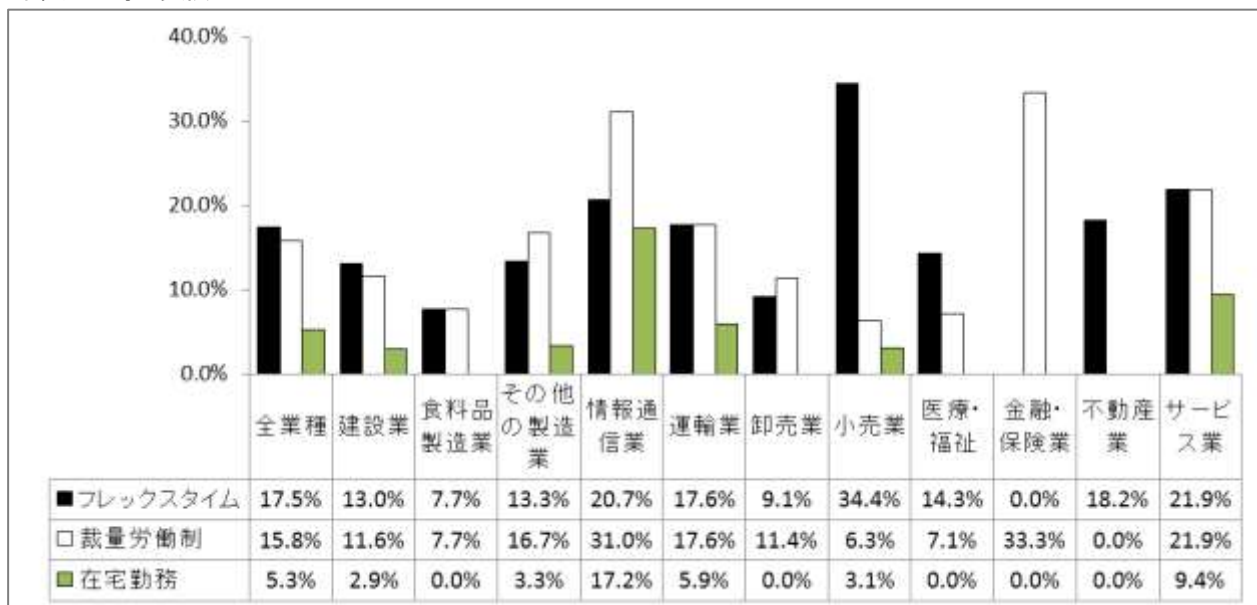
3) リフレッシュ休暇などの特別休暇制度を設けている (有効回答数361社)



4) 下記制度の導入について



※業種別の導入実績

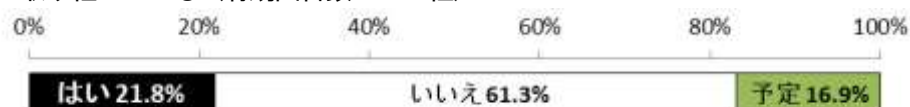


5) 独自の社内制度について (自由記述)

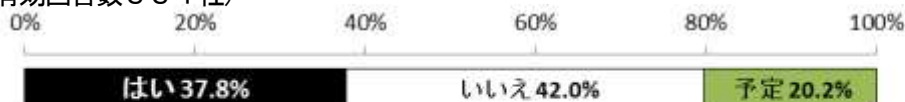
時短勤務制度の導入 (2件)	建設コンサルタント業 他
時間単位年次有給休暇導入	自動車教習所
誕生日休日	建設業
午前中は子供の面倒を見て午後出社など、男性従業員も日ごろから行っている	ソフトウェア業
健康管理特別休暇として、休日を与え人間ドックを推奨し、運転免許更新日の失念防止を図っています	設備工事業

⑤業務における女性の視点・感性の導入推進

1) 女性のみまたは女性が中心となったチームやプロジェクトを配置し、商品開発やビジネスモデルの創出に取り組んでいる (有効回答数349社)



2) 上記プロジェクト等はないが、女性の視点・感性を取り入れた商品やビジネスモデルを創出している (有効回答数331社)



3) 男女関わらず従業員が上司や経営者層に対し、職場や業務に関して意見を言える環境やシステムが整っている (有効回答数353社)



※Q1で「特に取り組んでいない」と回答した企業（513社）への設問

Q3. 女性の活躍推進に繋がる取り組みを行っていない理由について（複数回答・3つまで）

※Q1で「特に取り組んでいない」と回答した企業(513社)のうち、有効回答数 500 社



【その他コメント】

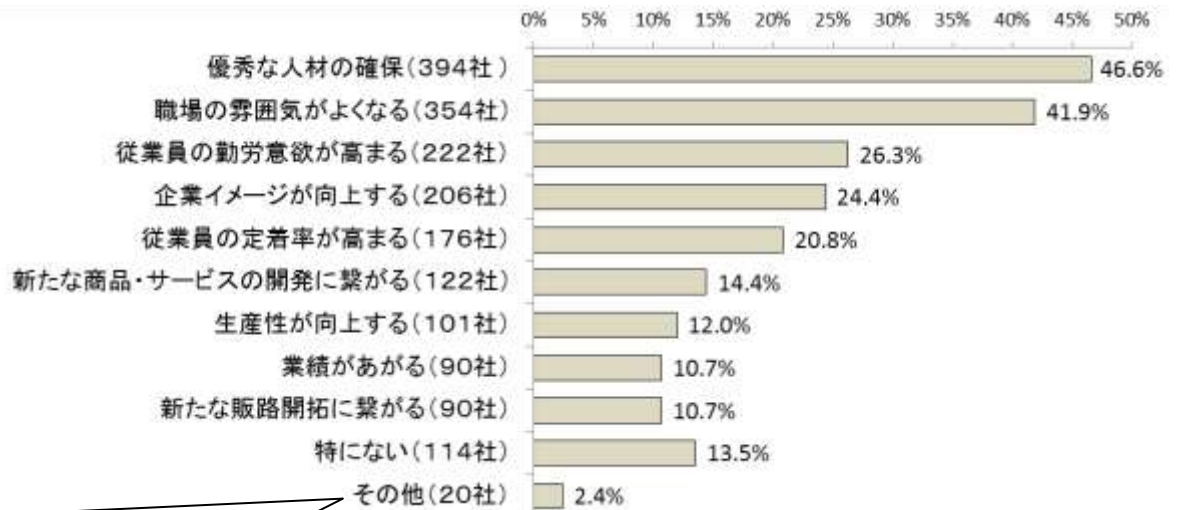
- ・ 仕事、業務が女性では難しい（29社）
- ・ 女性が少ない・少ないため特に取り組みを行っていない(20社)
- ・ 性別で区別をしていない、人間性・能力重視（14社）
- ・ 社内の体制が整っていないため（5社）
- ・ 既に女性が活躍できる環境である（3社）
- ・ 長い目でみることができないため
- ・ ケースバイケースで対応しているため
- ・ システムとしては取り組んでないが、女性の多い職場で意見を聞くようにしている
- ・ 現時点では必要性が薄いと感ずるため
- ・ 部署による など

※業種別内訳

	全業種 (n=500)	建設業 (n=150)	食料製造業 (n=14)	その他製造業 (n=45)	情報通信業 (n=34)	運輸業 (n=30)	卸売業 (n=75)	小売業 (n=26)	医療・福祉 (n=8)	金融・保険業 (n=2)	不動産業 (n=12)	サービス業 (n=99)	その他 (n=1)	未記入 (n=4)
既に十分に女性が活躍しているため	262 52.4%	47 31.3%	10 71.4%	24 53.3%	20 58.8%	14 46.7%	43 57.3%	18 69.2%	8 100.0%	2 100.0%	9 75.0%	64 64.6%	1 100.0%	2 50.0%
女性活躍の必要性を感じないため	101 20.2%	48 32.0%	0 0.0%	10 22.2%	5 14.7%	6 20.0%	11 14.7%	3 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 25.0%	13 13.1%	0 0.0%	2 50.0%
日常の業務が忙しく、取り組む余裕がないため	81 16.2%	33 22.0%	5 35.7%	7 15.6%	3 8.8%	9 30.0%	11 14.7%	4 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	8 8.1%	0 0.0%	0 0.0%
女性活躍のための手法がわからないため	47 9.4%	25 16.7%	0 0.0%	2 4.4%	3 8.8%	3 10.0%	7 9.3%	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.0%	0 0.0%	1 25.0%
コストがかかるため	25 5.0%	10 6.7%	1 7.1%	2 4.4%	3 8.8%	0 0.0%	5 6.7%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.0%	0 0.0%	0 0.0%
男性から理解が得られないため	15 3.0%	5 3.3%	1 7.1%	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	4 4.0%	0 0.0%	1 25.0%
その他	77 15.4%	29 19.3%	0 0.0%	5 11.1%	6 17.6%	6 20.0%	13 17.3%	3 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 15.2%	0 0.0%	0 0.0%

Q4. 女性の活躍を促すような取り組みを行うことによる効果（複数回答・3つまで）

※回収数885件のうち、有効回答数845社



【その他コメント】

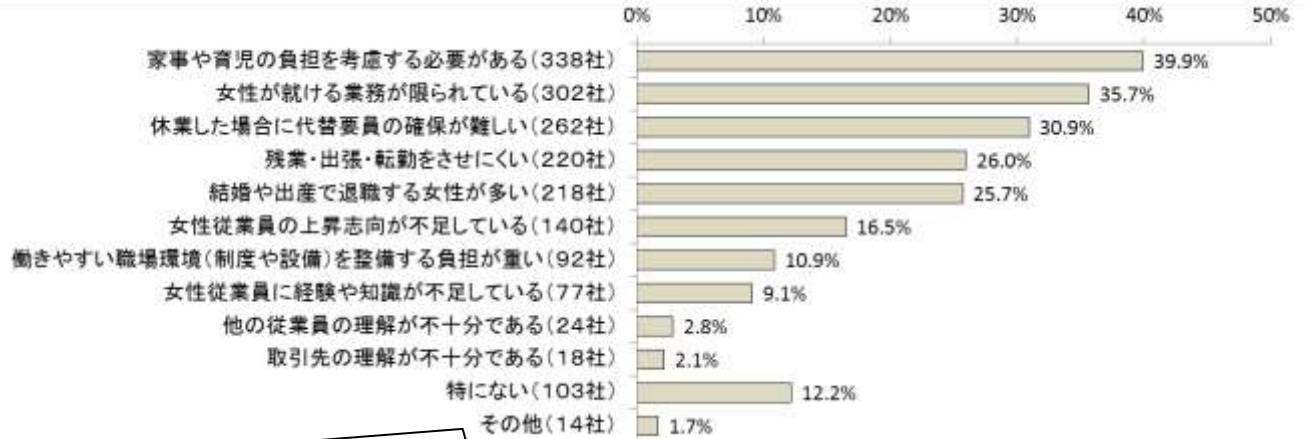
- ・男女の区別はしていない（印刷業他6件）
- ・適材適所の幅が広がる（建設コンサルタント）
- ・人材不足の解消（一般土木建築工事業）
- ・成果の質が向上すると想定している（電気配線工事業）
- ・新しい社風、ビジネスの改革推進（靴・履物卸売業）
- ・店舗所在地のことをよく知っており、フレンドリーな接客ができる（書籍・文房具小売業）
- ・女性ならではの視点を取り入れることができる（教育内進サービス）
- ・細かい所に気が付く（デザイン業）

※業種別内訳

	全業種 (n=845)	建設業 (n=216)	食料品 製造業 (n=28)	その 他の製 造業 (n=76)	情報通 信業 (n=59)	運 輸 業 (n=45)	卸 売 業 (n=117)	小 売 業 (n=58)	医療・ 福祉 (n=20)	金 融・ 保険業 (n=5)	不動産 業 (n=23)	サ ー ビス業 (n=190)	そ の 他 (n=3)	未記入 (n=5)
優秀な人材の確保	394 46.6%	81 37.5%	15 53.6%	27 35.5%	35 59.3%	18 40.0%	51 43.6%	31 53.4%	13 65.0%	1 20.0%	17 73.9%	101 53.2%	2 66.7%	2 40.0%
職場の雰囲気がよくなる	354 41.9%	93 43.1%	11 39.3%	30 39.5%	21 35.6%	21 46.7%	58 49.6%	21 36.2%	8 40.0%	0 0.0%	9 39.1%	80 42.1%	0 0.0%	2 40.0%
従業員の勤労意欲が高まる	222 26.3%	44 20.4%	8 28.6%	21 27.6%	13 22.0%	10 22.2%	47 40.2%	16 27.6%	13 65.0%	2 40.0%	4 17.4%	42 22.1%	1 33.3%	1 20.0%
企業イメージが向上する	206 24.4%	66 30.6%	2 7.1%	17 22.4%	14 23.7%	14 31.1%	30 25.6%	10 17.2%	6 30.0%	0 0.0%	3 13.0%	44 23.2%	0 0.0%	0 0.0%
従業員の定着率が高まる	176 20.8%	34 15.7%	7 25.0%	16 21.1%	16 27.1%	6 13.3%	23 19.7%	14 24.1%	12 60.0%	1 20.0%	4 17.4%	42 22.1%	0 0.0%	1 20.0%
新たな商品・サービスの開発に繋がる	122 14.4%	21 9.7%	10 35.7%	8 10.5%	10 16.9%	2 4.4%	17 14.5%	14 24.1%	0 0.0%	1 20.0%	5 21.7%	32 16.8%	1 33.3%	1 20.0%
生産性が向上する	101 12.0%	18 8.3%	5 17.9%	10 13.2%	6 10.2%	5 11.1%	13 11.1%	5 8.6%	3 15.0%	3 60.0%	2 8.7%	30 15.8%	0 0.0%	1 20.0%
新たな販路開拓に繋がる	90 10.7%	16 6.0%	4 7.1%	3 10.5%	6 15.3%	2 6.7%	17 10.3%	14 10.3%	0 20.0%	0 20.0%	4 17.4%	22 14.7%	1 0.0%	1 0.0%
業績があがる	90 10.2%	13 5.8%	2 6.7%	8 10.4%	9 14.1%	3 6.3%	12 10.0%	6 10.2%	4 18.2%	1 20.0%	4 16.7%	28 14.0%	0 0.0%	0 0.0%
特にない	114 13.5%	46 21.3%	5 17.9%	15 19.7%	4 6.8%	8 17.8%	11 9.4%	6 10.3%	0 0.0%	1 20.0%	1 4.3%	16 8.4%	0 0.0%	1 20.0%
その他	20 2.4%	4 1.9%	0 0.0%	3 3.9%	3 5.1%	2 4.4%	2 1.7%	1 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.6%	0 0.0%	0 0.0%

Q5. 女性の活躍推進に関する取り組みにおける課題（複数回答・3つまで）

※回収数885件のうち、有効回答数847社



【その他コメント】

- ・女性整備士がない（自動車部品販売・修理）
- ・勉強しない（化粧品及び化粧用調整品製造業）
- ・私生活を最優先する傾向があり。柔軟な生産活動ができない。（ビルメンテナンス業）
- ・営業職で夜間の顧客宅訪問が心配である（保険媒介代理業）
- ・男女の公平性が難しい（建設コンサルタント）
- ・男性に比べて女性は休みが多い（一般土木建築工事業）
- ・深夜作業が多い為（建設業）
- ・女性の作業はまだ無理だと思う。まだまだ小型の重機が発達しない。（一般土木建築工事業）
- ・売上確保のためには、どうしても勤務時間が長くなる。（広告代理店）
- ・結婚・出産をしても働くことができる職場作り。業務バックアップ体制促進。（化粧品及び化粧用調整品製造業）
- ・定年まで継続就労することはほぼ無理。パートによる再雇用も実施しているが家事・子育てにより勤務時間を短くせざるを得ない。（建築材料卸売業）

※業種別内訳

	全業種 (n=847)	建設業 (n=218)	食品製造業 (n=30)	その他の製造業 (n=76)	情報通信業 (n=63)	運輸業 (n=45)	卸売業 (n=116)	小売業 (n=58)	医療・福祉 (n=22)	金融・保険業 (n=5)	不動産業 (n=23)	サービス業 (n=188)	その他 (n=3)	未記入 (n=5)
家事や育児の負担を考慮する必要がある	338 39.9%	78 35.8%	13 46.4%	30 41.1%	26 41.3%	15 33.3%	47 40.5%	26 44.8%	13 59.1%	1 20.0%	6 26.1%	79 42.0%	1 33.3%	3 60.0%
女性が就ける業務が限られている	302 35.7%	120 55.0%	7 25.0%	27 37.0%	8 12.7%	17 37.8%	40 34.5%	17 29.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 21.7%	55 29.3%	1 33.3%	5 100.0%
休業した場合に代替要員の確保が難しい	262 30.9%	57 26.1%	8 28.6%	21 28.8%	24 38.1%	17 37.8%	39 33.6%	18 31.0%	10 45.5%	1 20.0%	2 8.7%	63 33.5%	2 66.7%	0 0.0%
残業・出張・転勤をさせにくい	220 26.0%	56 25.7%	6 21.4%	17 23.3%	21 33.3%	16 35.6%	30 25.9%	12 20.7%	4 18.2%	0 0.0%	5 21.7%	52 27.7%	0 0.0%	1 20.0%
結婚や出産で退職する女性が多い	218 25.7%	59 27.1%	6 21.4%	18 24.7%	19 30.2%	5 11.1%	32 27.6%	19 32.8%	10 45.5%	0 0.0%	8 34.8%	42 22.3%	0 0.0%	0 0.0%
女性従業員の上昇志向が不足している	140 16.5%	30 13.8%	7 25.0%	7 9.6%	9 14.3%	3 6.7%	32 27.6%	13 22.4%	7 31.8%	2 40.0%	6 26.1%	23 12.2%	0 0.0%	1 20.0%
働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い	92 10.9%	30 13.8%	5 17.9%	6 8.2%	9 14.3%	4 8.9%	6 5.2%	9 15.5%	1 4.5%	0 0.0%	3 13.0%	19 10.1%	0 0.0%	0 0.0%
女性従業員に経験や知識が不足している	77 9.1%	22 10.1%	3 10.7%	14 19.2%	1 1.6%	6 13.3%	8 6.9%	4 6.9%	1 4.5%	1 20.0%	3 13.0%	14 7.4%	0 0.0%	0 0.0%
他の従業員の理解が不十分である	24 2.8%	5 2.3%	3 10.7%	4 5.5%	1 1.6%	2 4.4%	3 2.6%	3 5.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	0 0.0%	1 20.0%
取引先の理解が不十分である	18 2.1%	6 2.8%	1 3.6%	1 1.4%	2 3.2%	1 2.2%	3 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.1%	0 0.0%	0 0.0%
特にない	103 12.2%	23 10.6%	1 3.6%	13 17.8%	8 12.7%	7 15.6%	13 11.2%	5 8.6%	2 9.1%	2 40.0%	3 13.0%	26 13.8%	0 0.0%	0 0.0%
その他	14 1.7%	4 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%	1 2.2%	0 0.0%	1 1.7%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	6 3.2%	0 0.0%	0 0.0%

Q6. 設問に対する補足事項や、貴社における女性の能力発揮や従業員の人材育成等について、具体的な取り組みと実態など（自由記述）

○女性の活躍推進等に関わる取り組みについて

「なでしこエンジニアプロジェクト」と称して女子技能者の育成を昨年より行っています。今年度は女子（高卒）1名を訓練生として入校させ、当社にて分散実技訓練を行っております。建築技能社員として、女子を採用するため、職業訓練指導員も女性社員に取得させています。建築技能者不足の昨今、外国人よりもまず女性技能者の育成を行うべきと考えています。	一般土木建築 工事業
エステサロン向けの化粧品販売と企画部門。ユーザーは女性であり、そのため女性の視点に立った製品開発や販促策の企画が不可欠。そこで当社では新商品開発プロジェクト、サロンに対する定期的な情報提供や訪問活動、シーズン販促キャンペーンの企画等重要な業務を女性社員のリーダーの下で実施。経営トップらの参加する営業会議で意見具申も当たり前に。ただし個々の能力・意欲にばらつきが大きく、計画的なOJTが課題。	化粧品製造 販売
シニア向けの衣料品を扱っている小売業であるため、ほとんど女性であり、しかも50歳～60歳のパートが多い。今年はその中から2名を正社員、1名を契約社員にした。今後能力と意欲のある人は正社員・契約社員とする予定。	繊維製品 卸売業
今年の8月から1人育児休業に入ることが決まっています。秋以降に1か月程度育児休業を取る見込みの男性社員もおります。	ソフトウェア業
来年度 新卒4大10名採用予定のところ、4名が女性。営業(既に配置済)以外に現業職(回収業務等)にも女性を検討している。→企業・業界イメージの刷新、営業所等の雰囲気改善と男性職員の意欲強化	パルプ・紙加工 製造業
産前休暇以前に体調不良になった場合は、特別休暇を取れるようにしている。お祝い制度などで、復帰につながる取り組みを導入している。	菓子・パン 小売業
特に男女差による雇用はしていないが業種上勤務しにくい分野がある。女性は育児・介護など家庭で担うものが多いので、勤務時間の決定など、ある程度の裁量を認めている。急な休みでも、本人の業務に支障がなければ認め、取りやすい環境を作ることは、大切だと思う。	警備業
店長・チーフ・地区のスーパーバイザーといった責任ある仕事は、女性が担っています。主にパートで運営しており、アルバイト→パート→契約社員→正社員への登用をさらに拡大していく予定です。	書籍・文房具 小売業
弊社では、現在育児支援企業の認定(通称くるみん)を目指している最中です。計画期間H24年12月1日～H26年11月30日。弊社取扱い商品は、化粧品・美顔器と主に女性を対象としていることから、商品の企画宣伝担当は弊社グループ会社の女性(部長職)が担っています。	美容器具・化粧 品卸販売
従業員の資格取得において、無利子で社外の資格取得のための学校の学費を貸し付けし、条件によっては返済しなくても良いようにしている。	土木建築 サービス業

○検討予定

将来的に事業規模拡大した場合には女性社員採用を検討している。	運輸サービス業
かつては役員にまで昇格した女性社員がいましたが、現在は女子社員は全員契約社員となり、婦人服の卸売業でありながら値札作成などの販売補助しかしていません。中には積極的に営業(販売)する人もいますので、今後 正社員にするつもりです。もっと女性社員のアドバイス(商品に対して)を聞いたり、積極的に活用する必要はあると感じます。	洋服(外衣) 卸売業
今後 必要と判断した場合には採用を検討しますが、現時点では荷物を運ぶ体力が必要な社員を要望しております。そちらの社員が補充されましたら女性の採用を検討します。	肉製品製造業
もともと女性の多い職種なので、女性だからどうのという事はない。ただ、現場の補助要員として派遣される立場なので、管理職への登用といってもチャンスがあまりない。しかし、女性にも能力発揮のチャンスはいくらでもあるので、能力のある女性が伸びていけるよう制度をもうけたい。	放送業

○特別、男女の区別はしていない

弊社は仕事面、給与面においても男女の差別がなく平等に行ってます。頑張りが評価につながっていくので、逆にそれで女性はバリバリ働くことができるのだと思います。	電子応用装置製造業
優秀な方、働き続けてほしい方については、男女にかかわらず、それが可能な環境であることが望ましいと考えています。	ソフトウェア業
<ul style="list-style-type: none"> ・昇進、昇給、休暇取得など100%男女平等である。(均等法通りである) ・管理職もほぼ男女半々であるが、自己推薦方式であり強制はしない。 ・自分で学びたいことは自分で探し、実行する。その費用が過大でなければ会社で支出。 ・当社のトップセールスは女性(管理職)であるが、「18:00以降は帰宅する」がモットーであり、それを実践している。 	木造建築工事業
弊社は男女を区別しておりません。待遇についても差はありません。一部、重量物を運搬する業務のみ女性はおりませんが、他の部署にはすべて女性がおります。今は、女性を積極的に採用することを心がけております。	各種物品賃貸業
求人では男女の差別をしてはいけない中、どうしてこの様なアンケートかが理解できません。能力があれば性別は関係ないと思っております。管理職研修もなぜ女性と限るのか。男性より女性のほうが優秀な人材は多くいます。性別ではなく、適材適所。その人の能力が発揮できる部署・担当・ポジションと考えております。特に性別を意識していない。	食料品製造業
男女問わず、本人と適材適所について十分に話し合いをし、方向性を決めております。また、男女問わず子育て休暇制度を取り入れております。	ソフトウェア業
女性に対して特別今は何か取り組もうとは考えていない。ただ現在、女性特有の役割を発揮して頂いているため期待はしている。子育て中の社員に対しては臨機応変に対応してあげれば良いと考えているので、特別なことは考える必要はないと思っている。弊社は男性も女性も合わせてリーダーシップが取れる人に役割を担っていただければと考えているので、どちらかと言うと社員教育に力をいれています。	自動車整備業

○社会環境整備が必要

創業以来女性が活躍している職場です。家庭・家事・育児との両立をしつつ活躍してもらっており、時間管理など皆優秀です。ただ男性社会のように売上主義ではない分、経営はギリギリ。産休・育休など綱渡りで回している現状です。融資先がこういうことにまったく理解がなく、短期的にしか会社の状況を判断してくれないなど、公的機関の融資制度を望みます。	出版業
保育園の拡充を早急に必要とする。年収が103万円から130万円～160万円の壁のため働く時間を調整されるので、困る。	ソフトウェア業
労働力の確保を女性で補うのは少子化を悪化させるだけ。出生率をあげる取り組みが先だ。	自動車整備業
外部講師による応用力、スキルアップの為にセミナーの実施。出産後も正社員として働くための社会整備(国負担による安価な保育所)が充実しなければ無理。背景が伴わない理想論が多い。	建築材料卸売業
建設業における女性作業員の雇用は現状政策も含めまだ環境が整っているとは言いがたいです。また、ようやく雇用に至ったとしても一人前になるまでには5～10年は必要であり、退職されてしまうと元も子もありません。中途でかつ職業訓練を受けた人材を確保できるような制度が必要だと考えております。	一般電気工事業

○女性の意識・スキル向上が必要

男性職員と異なり生活のために働いている感覚が強い。人間性を踏まえた業務や職種を提供しないと業績にはつながらない。	ビルメンテナンス業
男女を意識しない職場づくりをしているが、女性の能力の向上がなかなかみられないのが現状です	印刷業
①女性は家庭・プライベートを中心に考える。②自分を犠牲にしてまで、仕事をしない。③人の上で立って仕事をしたくない。④責任をもちたくない。等このような考えを持っている女性がまだ多いと考えております。管理職に登用していくには、現仕事をもっと理解させていくことが大事。研修会に参加しスキルをアップさせることが大事だと考えております。	医療・福祉
男女差別の考えはまったくないが、女性社員が勝手に上昇志向を示さない。平均勤続年数が男性に比べ、かなり短く昇進対象に到達しない。男女平等を論ずる前に女性の意識改革が必要。無理に女性を昇進させれば、男性社員に対しての逆差別となる。	一般機械器具卸売業

○業種・業務内容によって女性の雇用は難しい

昇降機等保守修理を業としており、現場への女子の活用はできない。危険な作業が多いことと、肉体的な労力があるため。今後女性活用を拡大する予定はありません。	昇降機メンテナンス
弊社の業務は地方の現場(長期出張もあり)が多いため、女性の雇用には向かない職場です。職種によっては女性の採用も可能だと思います。そのためにも弊社の就業規則の中に、育児介護休業を設けています。女性の活躍推進に繋げていくには男性、職場、経営者の理解が大変必要だと思います。労働基準法の改正など労務士から新しい情報も聞き入れ見直しも必要だと思います。	電気通信工事業
力仕事・高所作業等あり、女性には不適な業種なので、女性は現在のところ活躍の場なし。	その他の識別工事業
現在、当社の仕事では高所で重量物のため、女性では無理なので社員はいないです。事務職での採用は今後検討中です。	床工事業
建築関係の業務であり高所作業が多く、又JR関係の建物の維持受理事業等で多くの列車運転中付近での作業が多いため危険度が高い。夜間の一人現場等があるため採用及び就労していない。	一般土木建築工事業

○女性の求職者が来ない

業種柄職務に男女の違いがなく、個人の能力で昇進を決めている。全女性社員に女性管理職が占める割合は10%。全男性社員に男性管理職が占める割合は3%程度。女性の求職者が少ないのが悩みです。	警備業
今までも結婚で退職する方が多かったです。結婚する相手の理解も必要である。今回、出産で休業する社員がいるが、専門職なので要員を確保しづらい。	印刷業
施工図設計要員が不足しています。設計の道へ進むことによりCAD設計で家庭でも継続することが可能。	金属製建具工事業

企業における女性の活躍促進のための取り組み実態調査 回答用紙

1. 貴社では女性が活躍できる職場づくりを意識して、具体的な取り組みを行っていますか？
当てはまる項目に○を付けて下さい。

- 1) 取り組んでいる } ⇒ 2. にお進みください
2) 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定 }
3) 特に取り組んでいない } ⇒ 3. にお進みください

2. 貴社で取り組んでいる(または予定している)女性の活躍を推進する以下の内容について、それぞれ当てはまる項目をお選びいただくとともに、具体的な数値についてお答えいただける範囲で、ご記入をお願いいたします。

①募集・採用・配置

1) 女性の採用に積極的な姿勢を示すような方針を打ち出している	はい ・ いいえ
2) 男女の役割分担にもとづく慣行や仕事内容の見直しを行なっている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
3) 女性がいない(少なかった)職種・部門への女性の配置を積極的にしている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
4) 女性の管理職(課長以上)がいる場合、下記の()内に人数をご記入ください 女性管理職()名/全管理職()名	

②人材育成

1) 男女にこだわらず新たな職種や職能を目指す者に知識・資格習得を奨励支援している	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
2) 女性の管理職登用に必要な研修や人事評価制度の改善をしている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定

③子育て・介護支援

1) 以下の休業・休暇を過去3年間で取得した人がいる場合、()内に人数をご記入ください □育児休業 女性()人、男性()人 □介護休業 女性()人、男性()人 □産前・産後休暇 ()人 □子供の看護休暇()人	
2) 社内に保育所・託児所を設置しているまたは提携している保育所・託児所がある	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定

④従業員のワークライフバランスの実現

1) 所定外労働時間の削減を図るため、業務効率の上がる工夫をしている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
2) 年次有給休暇の計画的取得を促進したり、取得しやすい環境を整えている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
3) リフレッシュ休暇などの特別休暇制度を設けている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
4) 下記のような職場における柔軟な働き方について、貴社では導入していますか □フレックスタイム制 (はい ・ いいえ ・ 今後導入する予定) □裁量労働制 (はい ・ いいえ ・ 今後導入する予定) □在宅勤務 (はい【平均週 日程度】 ・ いいえ ・ 今後導入する予定)	
5) 独自の社内制度を設けている場合、その内容を具体的に下記にご記入ください ※具体的に()	

⑤業務における女性の視点・感性の導入推進

1) 女性の視点・感性を取り入れるため、女性のみまたは女性が中心となったチームやプロジェクトを設置し、商品開発やビジネスモデルの創出に取り組んでいる	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
2) 上記のようなプロジェクト等はないが、女性の視点・感性を取り入れた商品やビジネスモデルを創出している	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定
3) 男女関わらず従業員が上司や経営者層に対し、職場や業務に関して意見を言える環境やシステムが整っている	はい ・ いいえ ・ 今後取り組む予定

⇒ 4. ~6. の設問にご回答をお願いします。

3. 設問1. で「**③**特に取り組んでいない」と回答した理由について、当てはまる項目を下記より**3**つまで選択し、○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1)既に十分に女性が活躍しているため | 2)日常の業務が忙しく、取り組む余裕がないため |
| 3)女性活躍の必要性を感じないため | 4)コストがかかるため |
| 5)男性から理解が得られないため | 6)女性活躍のための手法がわからないため |
| 7)その他() | |

⇒ 4. ~6. の設問にご回答をお願いします。

4. 貴社で女性の活躍を促すような取り組みを行うことで、どのような効果があると思いますか。当てはまる項目を下記より**3**つまで選択し、○をつけてください。

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1)優秀な人材の確保 | 2)従業員の定着率が高まる |
| 3)従業員の勤労意欲が高まる | 4)新たな製品・サービスの開発につながる |
| 5)新たな販路開拓につながる | 6)生産性が向上する |
| 7)業績が上がる | 8)企業イメージが向上する |
| 9)職場の雰囲気良くなる | 10)特にない |
| 11)その他() | |

5. 貴社で女性従業員の活躍推進に関する取り組みにおける課題について、当てはまる項目を下記より**3**つまで選択し、○をつけてください。

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| 1)結婚や出産で退職する女性が多い | 2)家事や育児の負担を考慮する必要がある |
| 3)残業・出張・転勤をさせにくい | 4)女性従業員の上昇志向が不足している |
| 5)女性従業員に経験や知識が不足している | 6)女性が就ける業務が限られている |
| 7)取引先の理解が不十分である | 8)他の従業員の理解が不十分である |
| 9)休業した場合に代替要員の確保が難しい | 10)働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い |
| 11)特にない | 12)その他() |

6. 上記設問における補足事項や、その他貴社における女性の能力発揮や従業員の人材育成等について、具体的な取り組みがありましたら、下記にご記入をお願いします。

※最後に貴社について、下記にご記入をお願いします。

貴社名				資本金	円
常用従業員数	①5人以下 ②6～10人 ③11～30人 ④31～50人 ⑤51人～100人 ⑥101～300人 ⑦301人以上				
産業分類	①建設業 ②食品製造業 ③その他の製造業 ④情報通信・情報サービス業 ⑤運輸業 ⑥卸売業 ⑦小売業・飲食店 ⑧医療・福祉 ⑨金融・保険業 ⑩不動産業 ⑪サービス業 ⑫その他()				
ご記入者	部署・役職		氏名		
ご連絡先	T E L		E-mail		

ご協力ありがとうございました。ご回答いただいた内容に関しましては、取りまとめの上、当所が実施する「女性の活躍推進支援」事業に活用させていただきます。なお、積極的な取組をされている企業様におかれましては、別途当所よりヒアリング調査等のご協力をお願いすることがありますので、よろしくお願い申し上げます。