

4章 調査票

**企業経営と女性に関するアンケート
【ご協力をお願い】**

日ごろから、本県行政の推進にご理解とご協力をたまわり、厚くお礼申し上げます。

少子高齢・人口減少社会を迎える中、労働市場や企業等において多様な人材の活躍推進が期待され、特に、女性の活躍が注目されています。

愛知県では、平成25年9月に「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」を立ち上げ、女性の活躍を企業の経営戦略に活かしていく環境づくり等について検討を進めています。

つきましては、県内に本社を置く企業における女性の活躍に関する現状・課題・行政への期待などを把握するため、アンケート調査を行うことといたしました。

なお、この調査は、県から株式会社東京商工リサーチに委託して実施するものであり、県の女性活躍促進施策を検討する基礎資料としてのみ利用させていただきます。調査結果は統計的処理等を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的で使用されることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

令和元年7月

愛知県

《アンケートのご記入にあたってのお願い》

1. 調査票は主に人事・総務ご担当者の方にご回答いただきますようお願いいたします。
2. 回答は、あてはまる回答の番号を○で囲んでください。なお、回答の中で「その他」を選択された場合は、お手数ですが（ ）の中に具体的な内容を記入して下さい。
3. 回答は、指定がない場合は平成31年4月1日現在の状況について、記入してください。
4. 同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**令和元年7月31日（水）**までにご投函ください。

【問い合わせ先】

（具体的な調査票の記入や提出）

株式会社東京商工リサーチ 名古屋支社

TEL：052-582-1411

（本調査の趣旨）

愛知県県民文化局男女共同参画推進課 女性の活躍促進グループ

TEL：052-954-6657（ダイヤルイン）

企業経営と女性の活躍に関するアンケート調査票

■貴社の概要

問1. 貴社の状況についてお伺いします。(○はそれぞれ1つ、人数は数字を記入)

本社所在地	1. 名古屋市内 2. 尾張（名古屋市を除く） 3. 海部	4. 知多 5. 西三河 6. 東三河
全従業員数	<input type="text"/> 人 0人の場合は、「0」を記入 役員は含みません	
うち「正社員」数	<input type="text"/> 人 0人の場合は、「0」を記入	
「正社員」のうち 女性の人数	<input type="text"/> 人 0人の場合は、「0」を記入	
「非正規社員」のうち 女性の人数	<input type="text"/> 人 0人の場合は、「0」を記入 非正規社員はパート・アルバイト・嘱託等を想定し、派遣は含みません。	
この5年間の 「正社員数」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少	
この5年間の「 女性 の 正社員数」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少	
令和元年度における新 規学卒者のコース別採 用人数（正社員） 0人の場合は「0」を記入	1. 総合職、一般職などのコースがある ⇒ 総合職の採用数 <input type="text"/> 人、うち女性は <input type="text"/> 人 ⇒ 一般職の採用数 <input type="text"/> 人、うち女性は <input type="text"/> 人 ⇒ ()職の採用数 <input type="text"/> 人、うち女性は <input type="text"/> 人 総合職・一般職以外にコースがありましたらご記入ください 2. コースは特にな ⇒ 採用数 <input type="text"/> 人、うち女性は <input type="text"/> 人	

平成 30 年度中の女性 正社員の妊娠・出産し た人数 0 人の場合は「0」を記入	(総合職) □人	左記のう ち退職し た人数	(総合職) □人
	(一般職) □人		(一般職) □人
	(職) □人		(職) □人
	(コースは特にない) □人		(コースは特にない) □人
「女性正社員」の 継続状況	1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている 2. 妊娠または出産前に退職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が 多い 3. 出産後に正社員として働き続けている者は少ない 4. これまで正社員として出産後に働き続けた者は 1 人もいない 5. その他		
この 5 年間の「妊娠・出 産を理由とした退職者 (正社員) の比率」の 変化	1. かなり増えた 2. やや増えた 3. 変わっていない 4. やや減った 5. かなり減った 6. わからない、女性正社員がいない		
新卒採用後の退職率 (男性、女性それぞれ 数字を記入、正社員対 象)	(採用後 3 年) 男性 □ 割が退職 女性 □ 割が退職 (採用後 10 年) 男性 □ 割が退職 女性 □ 割が退職		
主任・係長相当職の 人数(4 月 1 日現在)	□人 うち女性の人数 □人		
課長相当職の人数 (4 月 1 日現在)	□人 うち女性の人数 □人		
部長相当職の人数 (4 月 1 日現在)	□人 うち女性の人数 □人		
この 5 年間の 「女性管理職数」(課 長相当職、部長相当 職) の変化	1. 20%以上増加 2. 10~20%未満増加 3. 5~10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5~10%未満減少 8. 10%以上減少		
役員的人数 (4 月 1 日現在)	□人 うち女性の人数 □人		
女性活躍推進法に基づ く一般事業主行動計画 の策定届出状況	1. 策定届出済み 2. 未策定 →A. 策定予定あり (年 月策定予定) B. 策定予定なし		

問2. 貴社において、女性の配属や活躍が難しいとお考えの職種はありますか。(それぞれ1つに○)

	特に難しさ はない	女性の配属や活躍が難しい		男女ともに 担当社員が いない
			理由をご記入ください	
A 人事・総務・経理	1	2	()	3
B 研究・開発・設計	1	2	()	3
C 情報処理	1	2	()	3
D 営業職	1	2	()	3
E 販売・サービス職	1	2	()	3
F 生産・輸送・建設・労務職	1	2	()	3
G その他 ()	1	2	()	3

問3. 貴社の業況の動向について、お尋ねします。(それぞれ1つに○)

過去3年間(平成28～30年度)の「売上高」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加	5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
過去3年間の「経常利益」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加	5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
過去3年間の「生産性」の変化	1. 高まっている 2. やや高まっている 3. ほぼ同じ程度である	4. やや低くなっている 5. 低くなっている 6. わからない

問4. 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較して、貴社はどのような状況ですか。(それぞれ1つに○)

売上高	1. 良い	2. やや良い	3. ほぼ同じ	4. やや悪い	5. 悪い
経常利益	1. 良い	2. やや良い	3. ほぼ同じ	4. やや悪い	5. 悪い
生産性	1. 良い	2. やや良い	3. ほぼ同じ	4. やや悪い	5. 悪い

■ 育児支援に関する取組み

問5. 貴社では、「育児中」の社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

	制度 (1つに○)			実績 (あてはまるものに○)			
	制度がある	制度がない	対応している 制度はないが	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	
正社員	A 育児休業	1	2	3	1	2	3
	B 育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）	1	2	3	1	2	3
	C 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
	D 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
	E 短時間勤務 （1日の所定労働時間を短縮する）	1	2	3	1	2	3
	F 所定外労働（残業・休日出勤）の免除	1	2	3	1	2	3
	G 変則時間勤務 （フレックスタイム・時差勤務等）	1	2	3	1	2	3
	H 在宅勤務（テレワーク等）	1	2	3	1	2	3
	I 保育料補助、ベビーシッター利用補助	1	2	3	1	2	3
	J 育児休業復帰支援プログラム（復職支援）	1	2	3	1	2	3
	K 育児で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
	L 事業所内保育所	1	2		1	2	3
	M その他（ ）	1	2	3	1	2	3
非正社員	a 育児休業	1	2	3	1	2	3
	b 育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）	1	2	3	1	2	3
	c 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3

■介護支援に関する取組み

問6. 貴社では、「介護中」の社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

		制度 (1つに○)			実績 (あてはまるものに○)		
		制度がある	制度がない	対応している	制度はないが 利用者は いない	女性の 利用者がいる	男性の 利用者がいる
正社員	A 介護休業	1	2	3	1	2	3
	B 介護休暇	1	2	3	1	2	3
	C 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
	D 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
	E 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1	2	3	1	2	3
	F 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
	G 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	3
	H 介護サービス利用補助	1	2	3	1	2	3
	I 介護休業復帰支援プログラム(復職支援)	1	2	3	1	2	3
	J 介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
	K その他()	1	2	3	1	2	3
非正社員	a 介護休業	1	2	3	1	2	3
	b 介護休暇	1	2	3	1	2	3

■女性の活躍推進に向けて

問7. 貴社では、女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。(1つに○)

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

問8. 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。(1つに○)

1. 行っている 2. 行っていない ⇒ (問12へ)

※問8で「1. 行っている」とお答えの方にお尋ねします。(問9～11にお答えください)

問9. 貴社では、どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要であるため | 6. 企業のイメージアップのため |
| 2. 経営トップの方針であるため | 7. 多様な人材の活用を図るため |
| 3. 女性の勤続年数を延ばすため | 8. 優秀な人材を確保するため |
| 4. 女性の意欲を向上させるため | 9. 男女格差を是正するため |
| 5. 企業の社会的責任（CSR）であるため | 10. その他（ ） |

問10. 貴社では、女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 企業内の推進体制の整備 |
| 2. 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析 |
| 3. 女性の能力発揮のための計画の策定 |
| 4. 経営層による経営計画への位置づけ |
| 5. 管理職への積極的な登用 |
| 6. 女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用 |
| 7. 女性がいらない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施 |
| 8. 男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う |
| 9. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める |
| 10. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す |
| 11. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施 |
| 12. 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入 |
| 13. メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供 |
| 14. 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置） |
| 15. 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進 |
| 16. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し） |
| 17. 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備 |
| 18. その他（ ） |

問 11. 貴社では、女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 人材が確保しやすくなった
2. 新たな商品やサービスの開発につながった
3. 販路拡大につながった
4. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
5. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
6. 女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した
7. 男性に良い刺激となった
8. 企業イメージが良くなった
9. 社内の雰囲気良くなった
10. その他（ ）
11. 特にない



貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひ、ご記入ください。

※問 8 で「2.行っていない」とお答えの方にお尋ねします。(問 12, 13 にお答えください)

問 12. 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 女性がいない
2. 女性が既に活躍しやすい環境にあるから
3. 女性に管理職や高度な業務を求めているから
4. 人事管理が複雑になるから
5. コストや労力がかかるから
6. 何をしたらよいかわからないから
7. 取り組むことで得られるメリットがわからないから
8. その他（ ）
9. 特に理由はない

問 13. 貴社では、女性の活躍推進について、取り組みたいと考えていますか。(1つに○)

- | | | |
|-----------|----------------------|---------------------------|
| 1. 取り組みたい | 2. 取り組みたくない (問 15 へ) | 3. どちらでもない・わからない (問 15 へ) |
|-----------|----------------------|---------------------------|

※問13で「1. 取り組みたい」とお答えの方にお尋ねします。(問14にお答えください)

問14. 貴社では、どのような理由で女性の活躍推進に取り組みたいと考えていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要だから | 6. 企業のイメージアップのため |
| 2. 経営トップの方針だから | 7. 多様な人材の活用を図るため |
| 3. 女性の勤続年数を延ばすため | 8. 優秀な人材を確保するため |
| 4. 女性の意欲を向上させるため | 9. 男女格差を是正するため |
| 5. 企業の社会的責任（CSR）として | 10. その他（ ） |

※すべての方にお尋ねします。(問15~20にお答えください。)

問15. 貴社では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 7. 交代勤務や夜勤の勤務が多い |
| 2. 継続就業（育児休業からの復帰支援など）に関する支援がない | 8. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 3. 管理職の意識が伴わない | 9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない |
| 4. 女性の意識が伴わない | 10. その他（ ） |
| 5. 業績に直接反映されない | 11. 特にない |
| 6. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | |

問16. 貴社では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

(あてはまるものすべてに○)

- | |
|--|
| 1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3. 女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与 |
| 4. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 6. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 8. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和 |
| 9. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 10. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 11. ジョブローテーションの採用 |
| 12. 女性の継続就業を推進するための目標の設定 |
| 13. その他()) |
| 14. 特にない |

具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(必要なこと)

問 17. 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すか。（1つに○）

- | | | |
|-------|-------|------------------|
| 1. 賛成 | 2. 反対 | 3. どちらでもない・わからない |
|-------|-------|------------------|

問 18. 貴社では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 9. 業績が悪くなるおそれがある |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 10. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい |
| 3. 女性の意識が伴わない | 11. 交代勤務や夜勤の勤務が多い |
| 4. 女性の人材育成ができていない | 12. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 5. 男性からの理解が得られない | 13. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない |
| 6. 女性の採用が少なく人材が不足している | 14. その他（) |
| 7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している | 15. 特にない |
| 8. 業績に直接反映されない | |

問 19. 貴社では、女性を管理職に登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3. 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与 |
| 4. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 6. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7. 男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進 |
| 8. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 9. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和 |
| 10. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 11. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 12. 女性の採用（新規・中途）を増やす取組 |
| 13. ジョブローテーションの採用 |
| 14. 女性の管理職登用に係る目標の設定 |
| 15. その他() |
| 16. 特にない |

問 20. 貴社では、今後、女性活躍推進を図るために、愛知県にどのような施策の「充実」を期待しますか。
(特に期待すること5つまで○)

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
4. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
5. 学校等においてキャリア教育を行う
6. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
7. 子育て環境（保育所等）を整備する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 男性管理職向けセミナーを実施する
10. 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を構築する
11. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
12. 女性の再就職支援を行う
13. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
14. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
15. 県が率先して、女性の活躍促進に取り組む
16. その他
17. 特になし



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(愛知県に期待すること)

貴社名等をご記入ください。ご記入いただいた情報は本調査のみで利用します。

(特徴的な取組について、お電話等でお尋ねする場合があります)

貴社名		お電話	
ご担当部署		回答者 お名前	

アンケートは以上です。

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、このアンケート用紙を○月○日までに同封の返信用封筒または

以下のFAX番号までご送付お願い申し上げます。

FAX番号はお間違いの無いよう、ご確認願います。

東京商工リサーチ 名古屋支社

