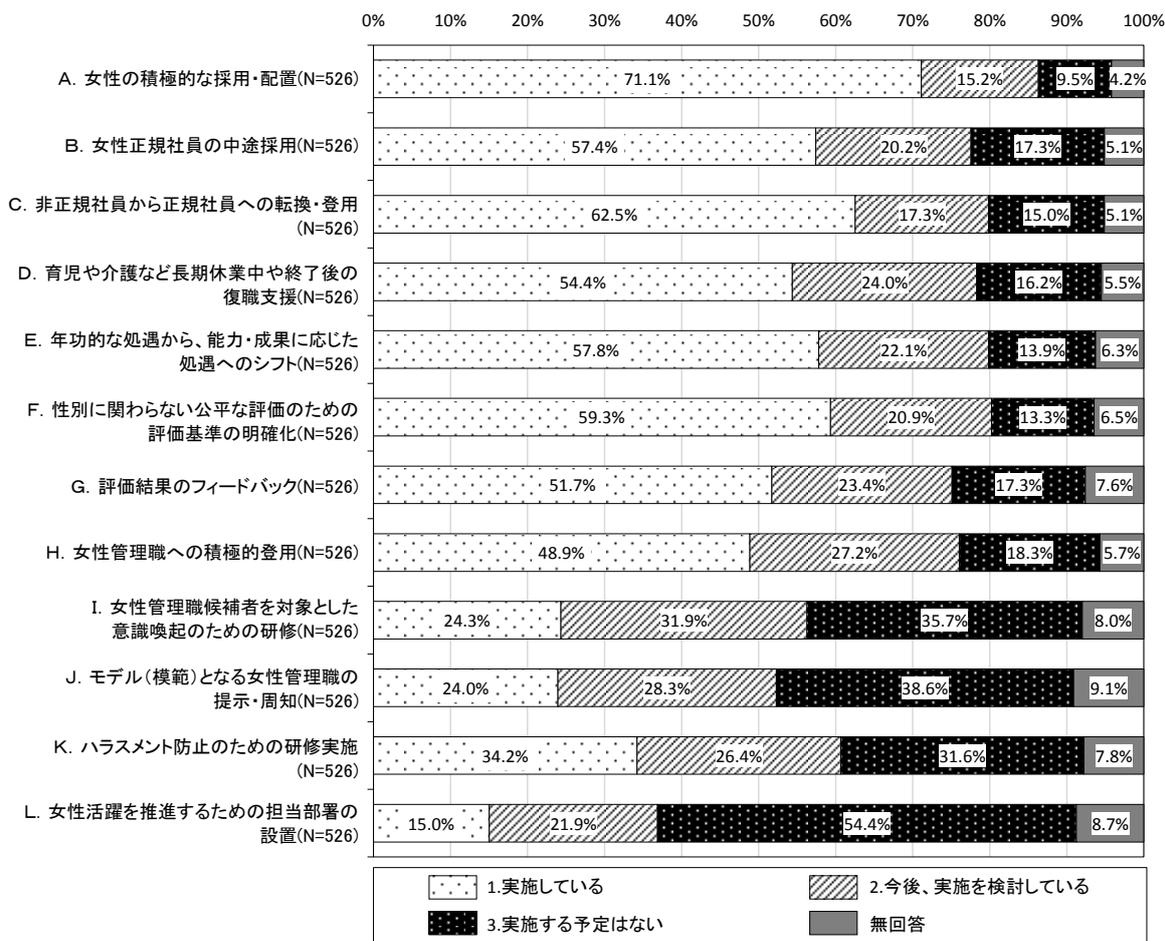


(3) 女性の活躍推進について

問8 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みを行っていますか。(A～Lの項目ごとにあてはまるものを1つずつ〇)

実施している取り組みは、「A. 女性の積極的な採用・配置」が最も多く 71.1%、次いで「C. 非正規社員から正規社員への転換・登用」が 62.5%であった。

実施する予定はない取り組みは、「L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置」が最も多く 54.4%、次いで「J. モデルとなる女性管理職の提示・周知」が 38.6%であった。



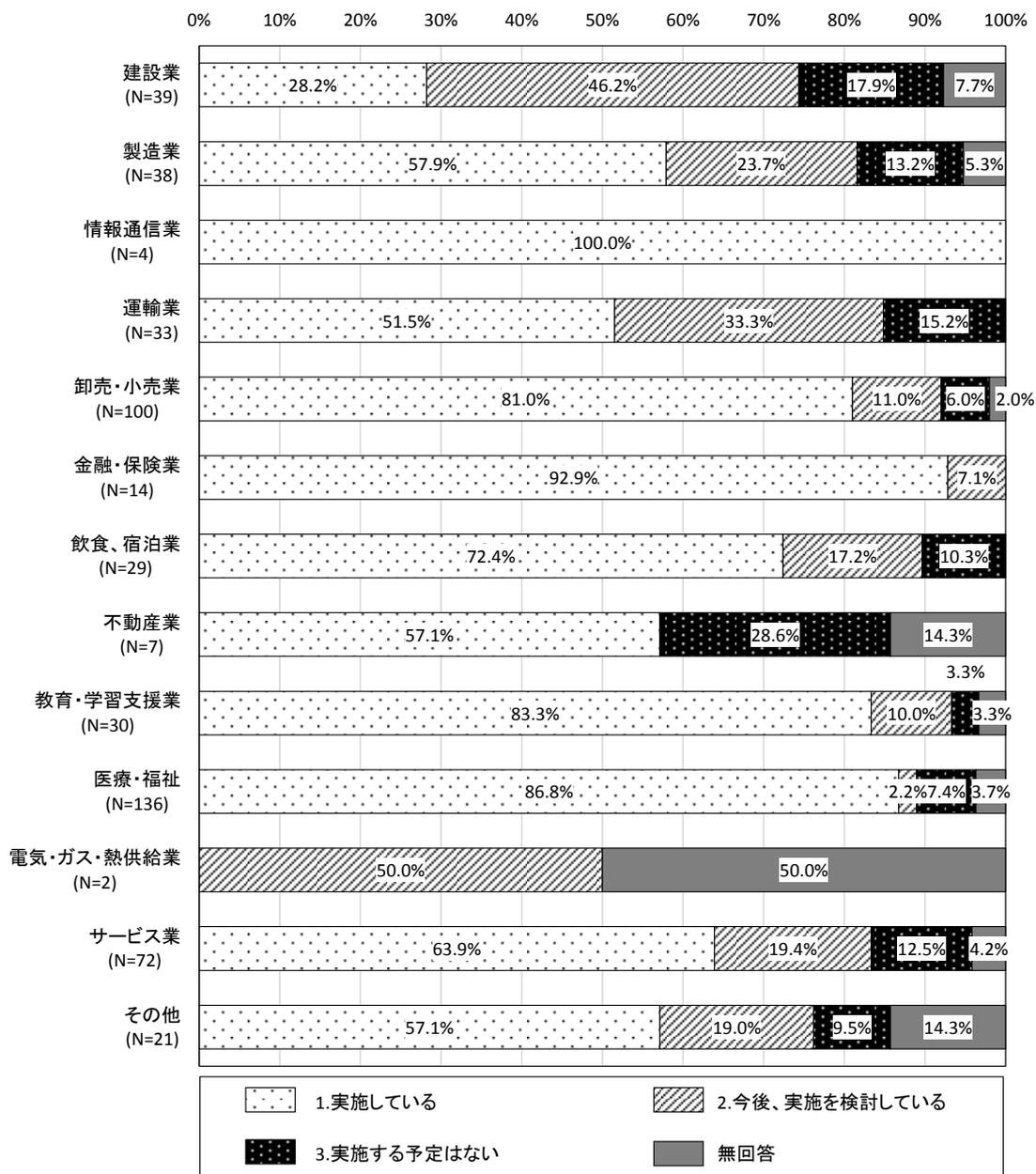
3 調査結果
女性の活躍推進について

業種別

採用・職域拡大／人材育成

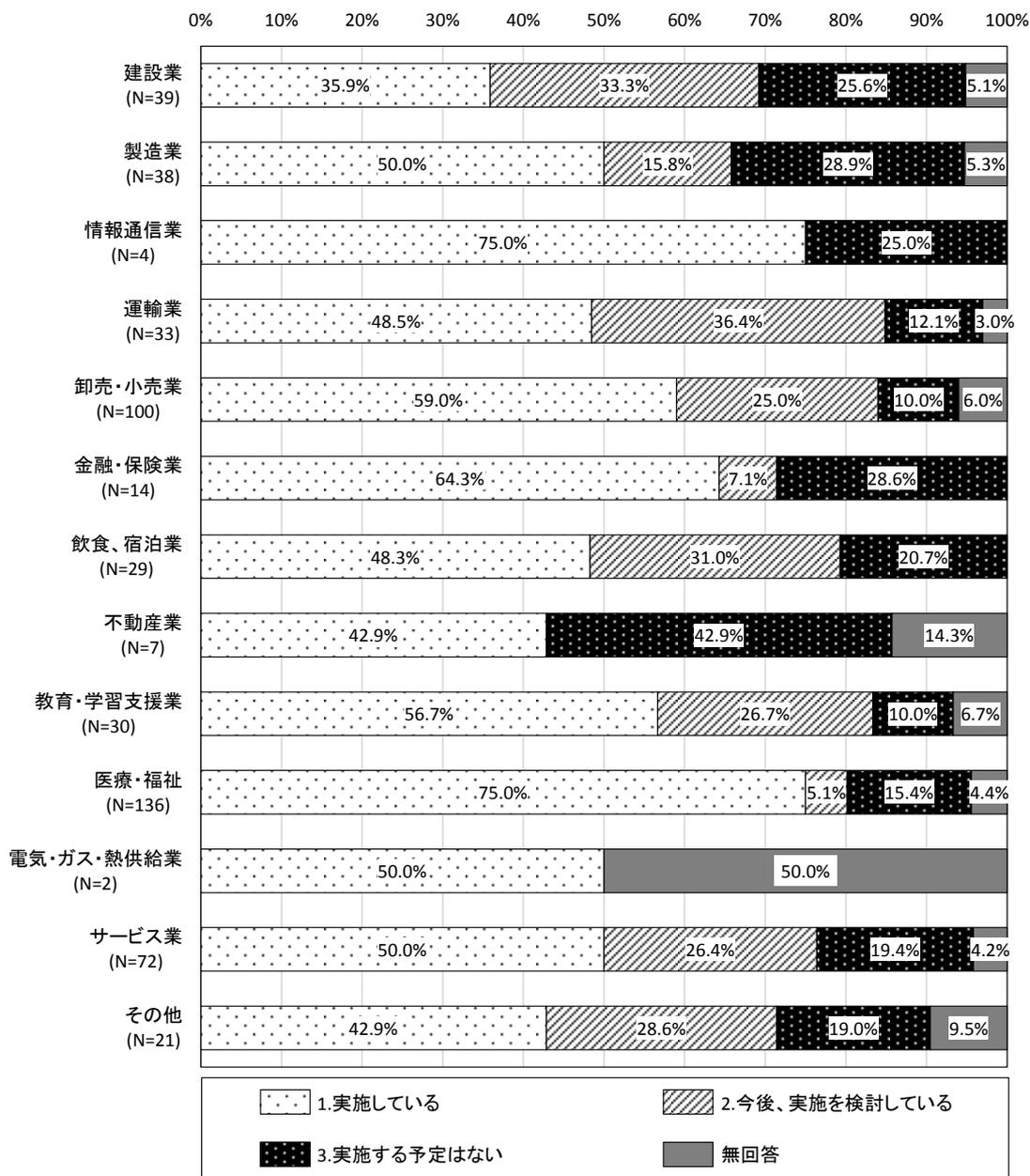
A. 女性の積極的な採用・配置

「建設業」、「電気・ガス・熱供給業」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



B. 女性正規社員の中途採用

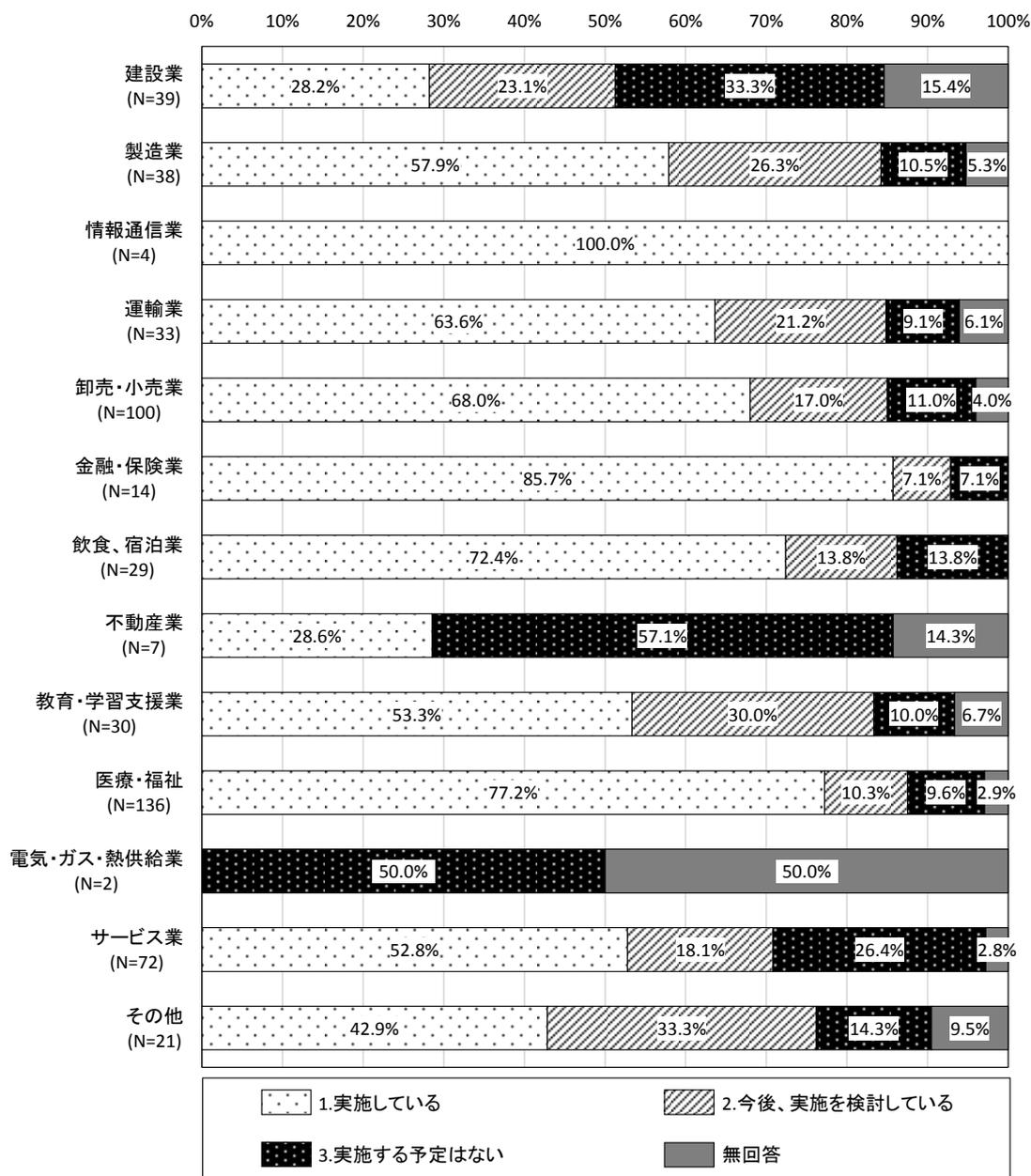
「製造業」、「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

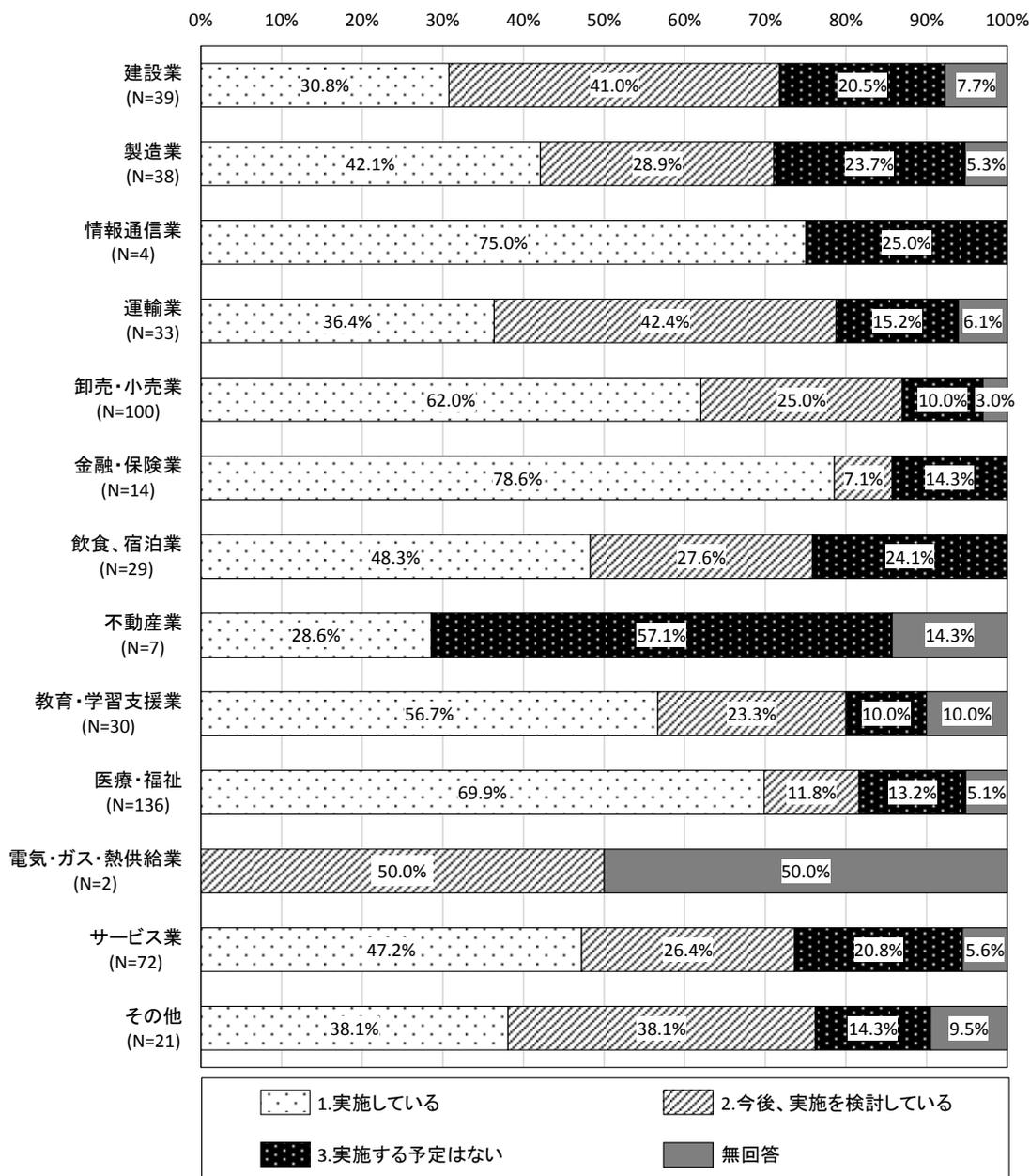
C. 非正規社員から正規社員への転換・登用

「建設業」、「不動産業」、「電気・ガス・熱供給業」、「その他」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



D. 育児や介護など長期休業中や終了後の復職支援

「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」は半数以上で実施している。

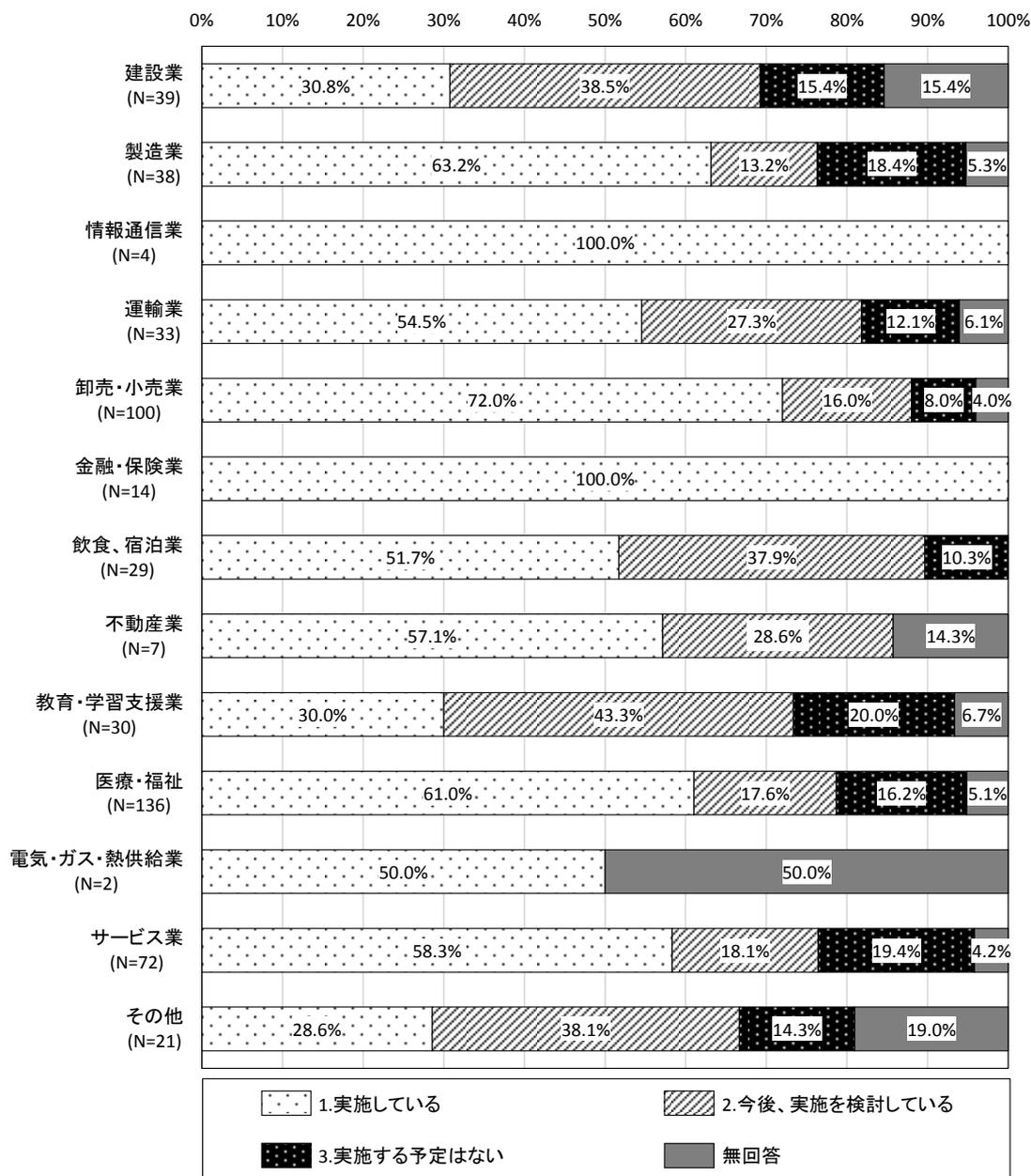


3 調査結果
女性の活躍推進について

人事評価

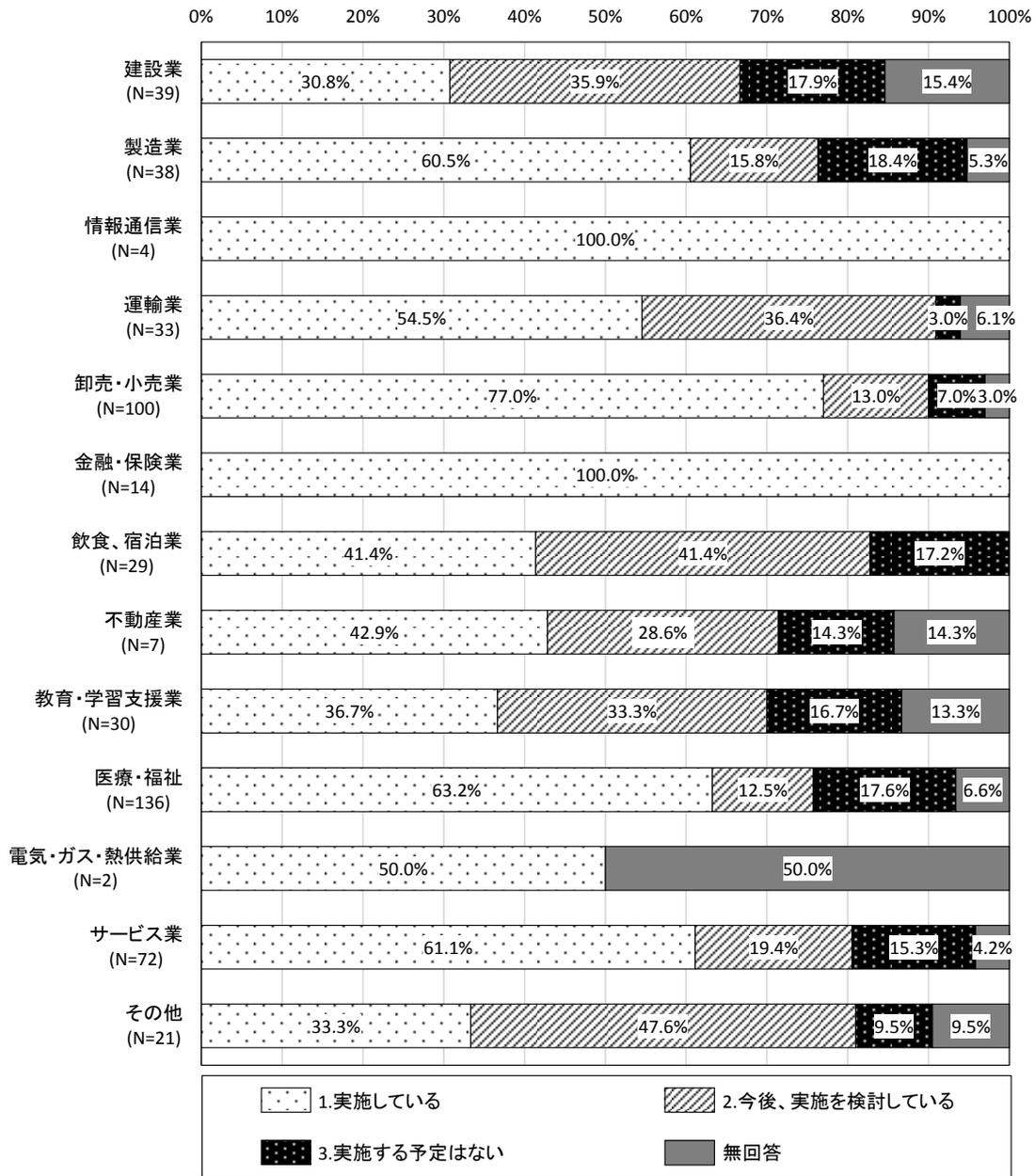
E. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

「建設業」、「教育・学習支援業」、「その他」を除いて、いずれの業種も半数以上が実施している。



F. 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化

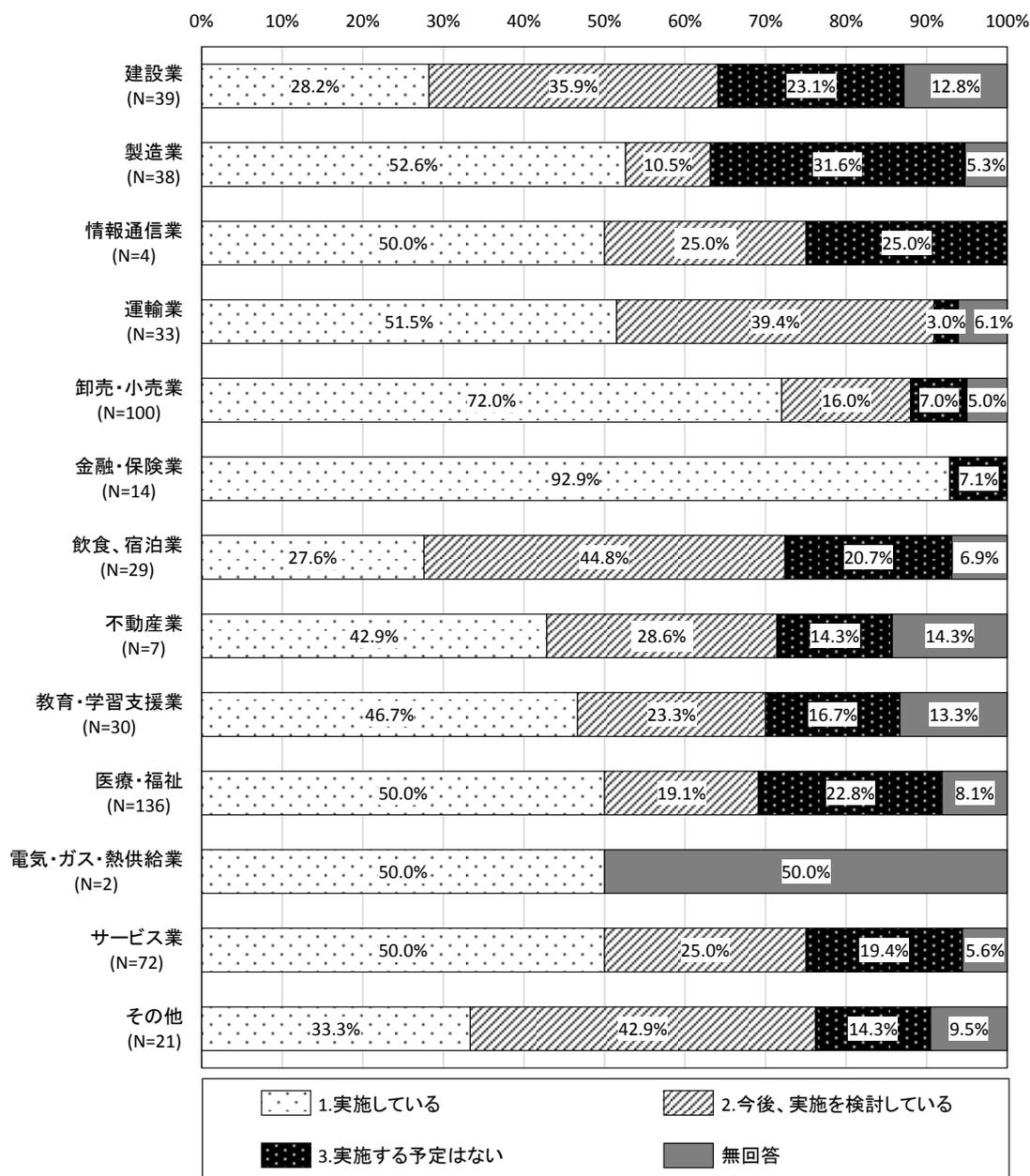
「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

G. 評価結果のフィードバック

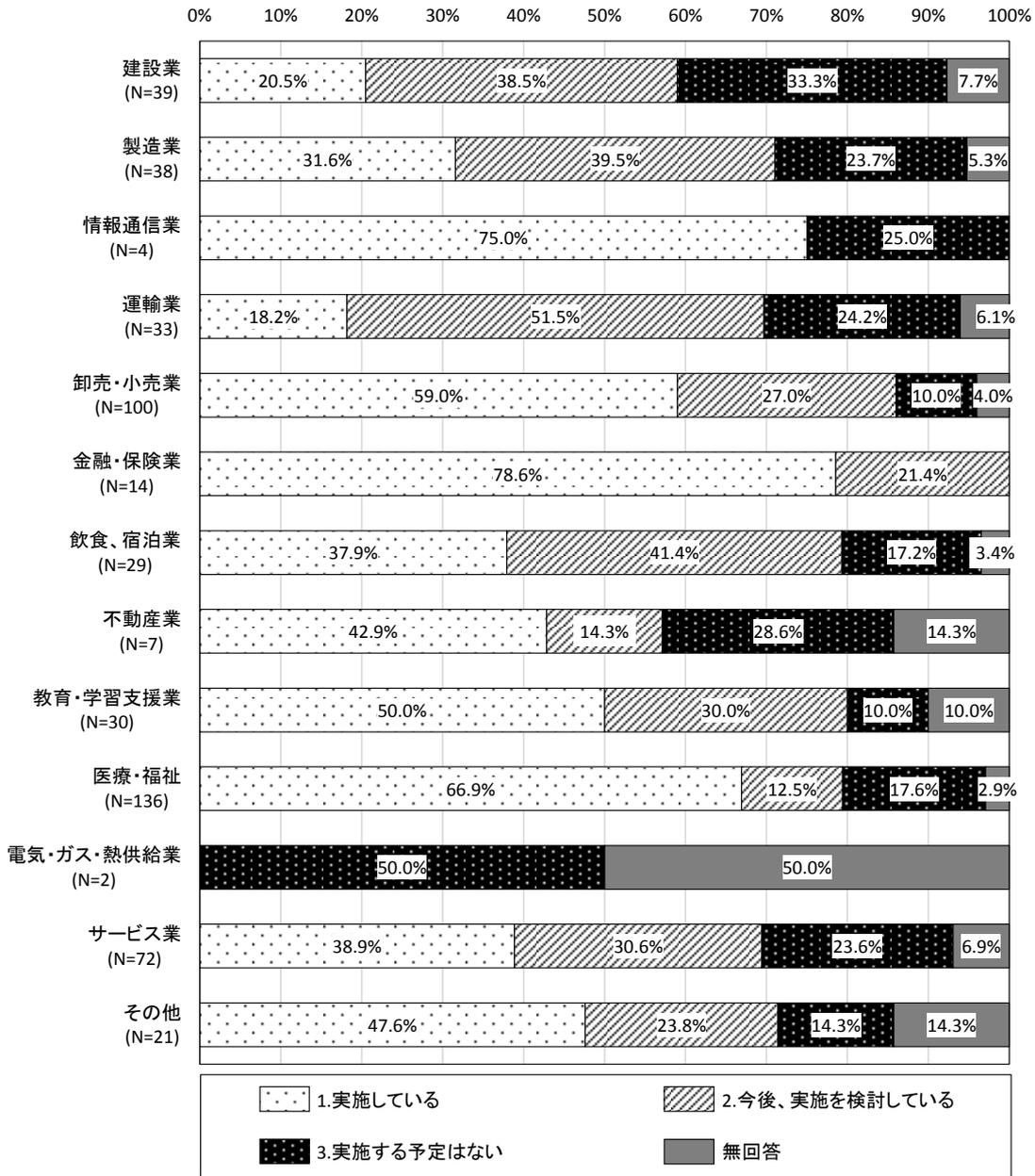
「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「電気・ガス・熱供給業」、「サービス業」は半数以上で実施している。



管理職登用

H. 女性管理職への積極的登用

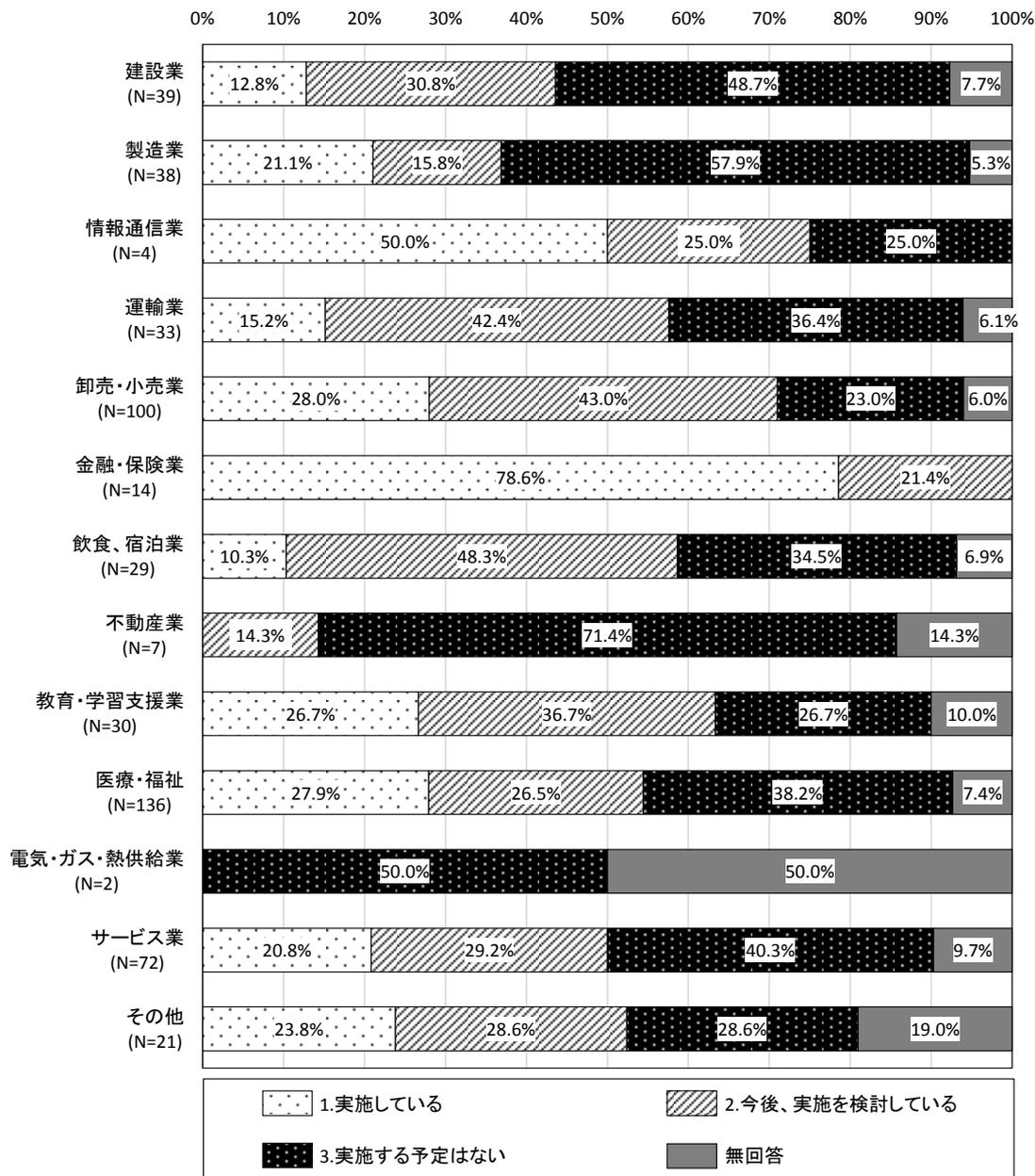
「情報通信業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」は、各業種の半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

I. 女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

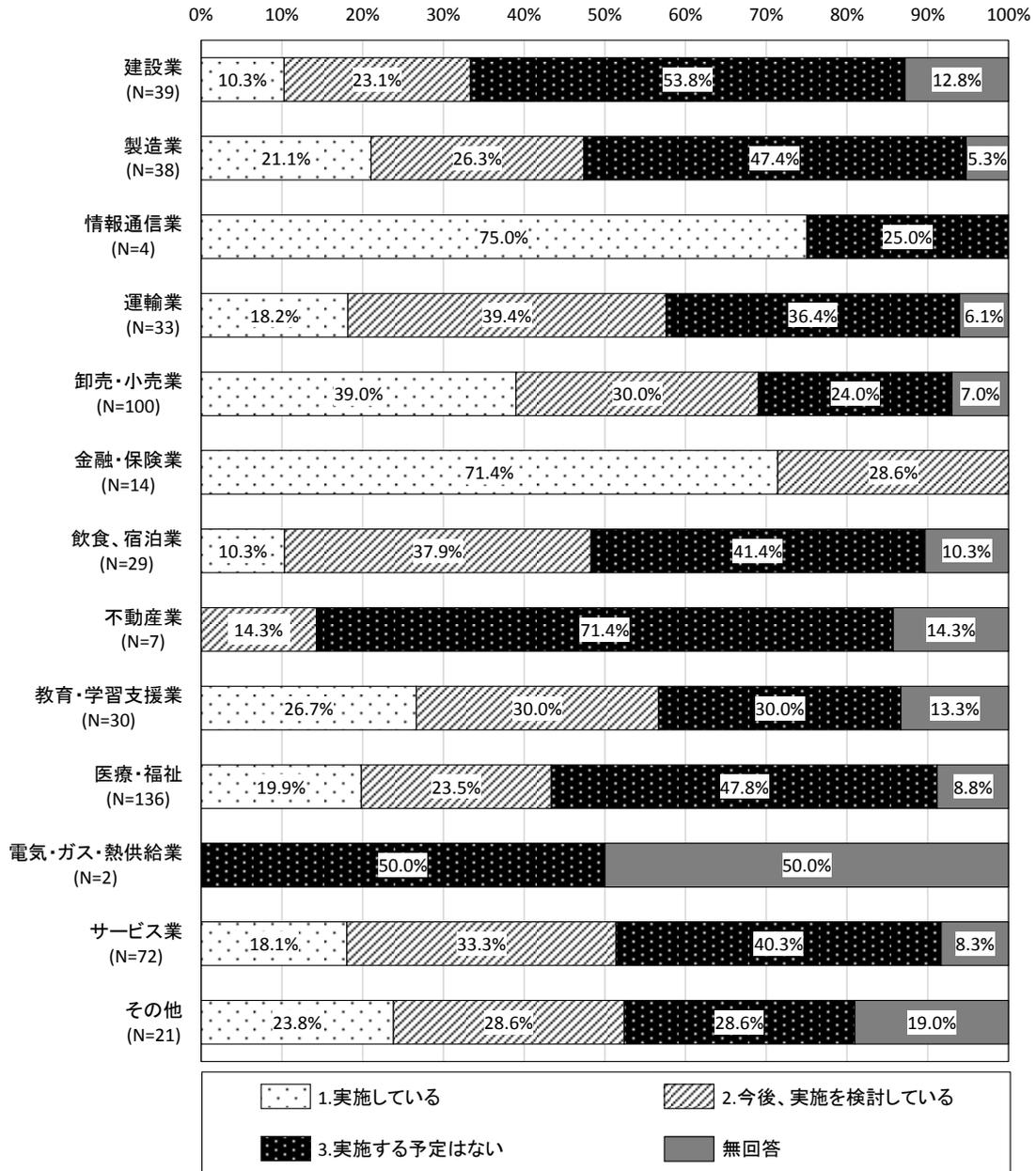
「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。



3 調査結果
女性の活躍推進について

J. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知

「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。

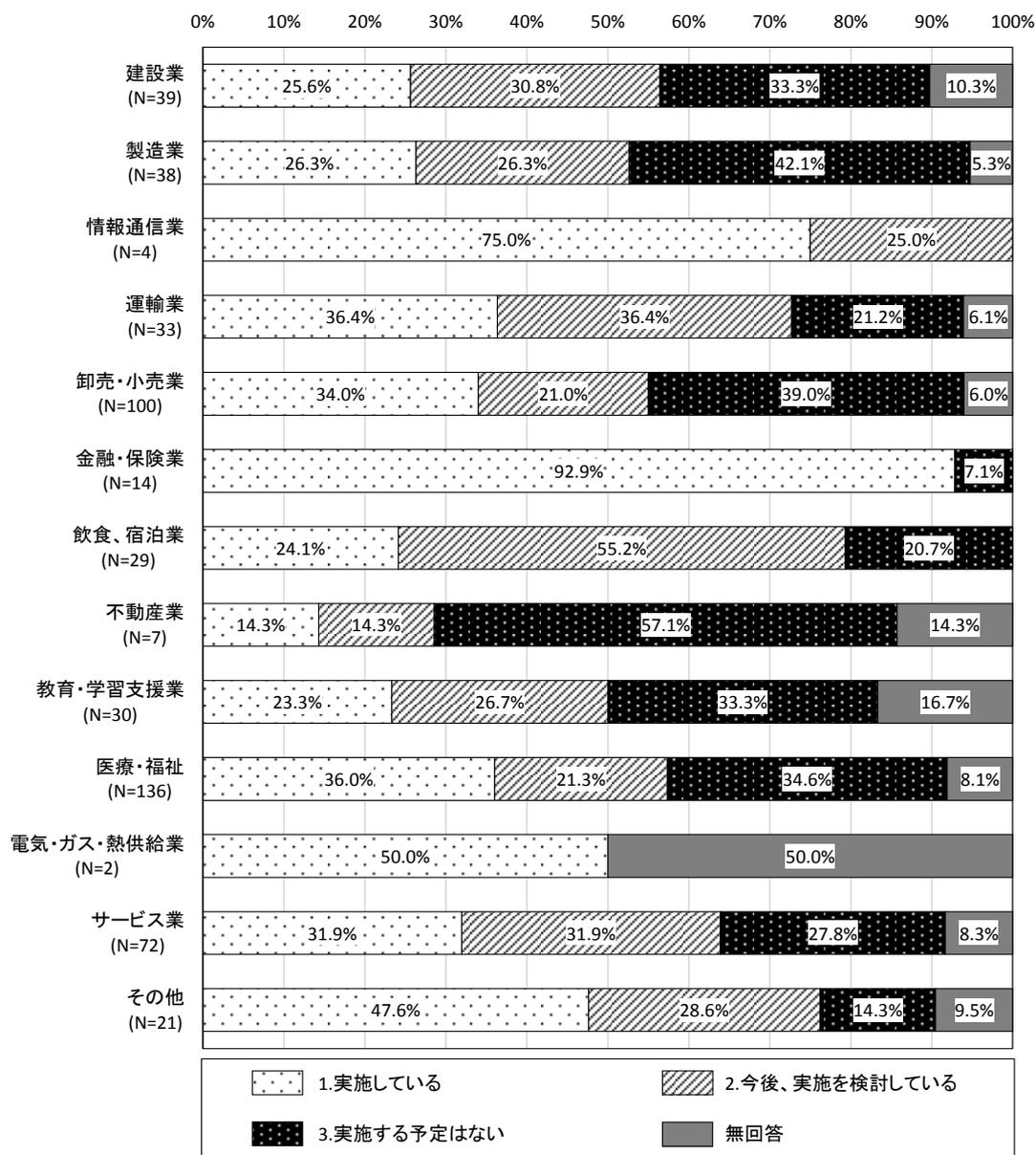


3 調査結果
女性の活躍推進について

組織風土改革

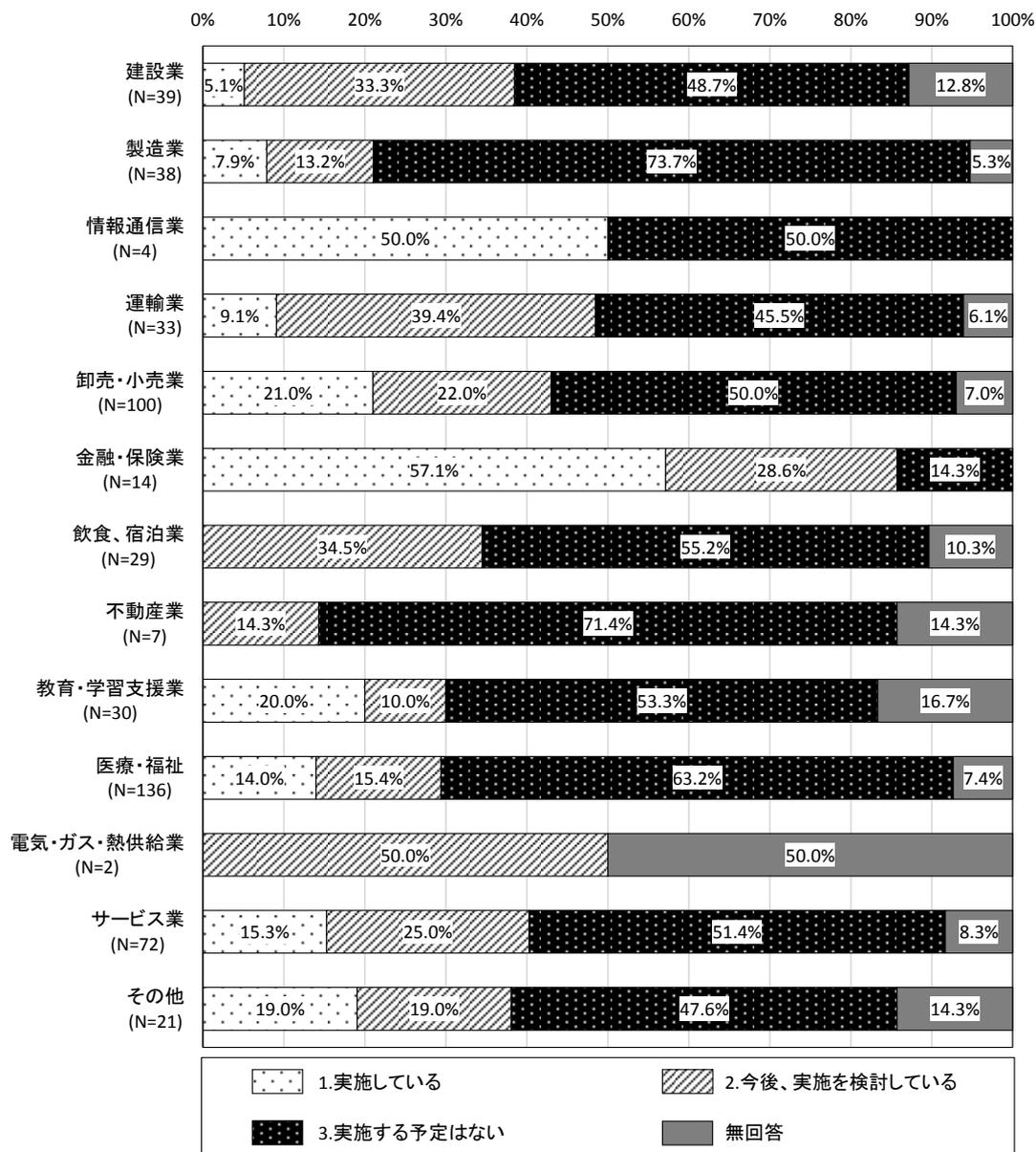
K. ハラスメント防止のための研修実施

「情報通信業」、「金融・保険業」、「電気・ガス・熱供給業」は半数以上で実施している。



L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置

「情報通信業」、「金融・保険業」は、各業種の半数以上で実施している。



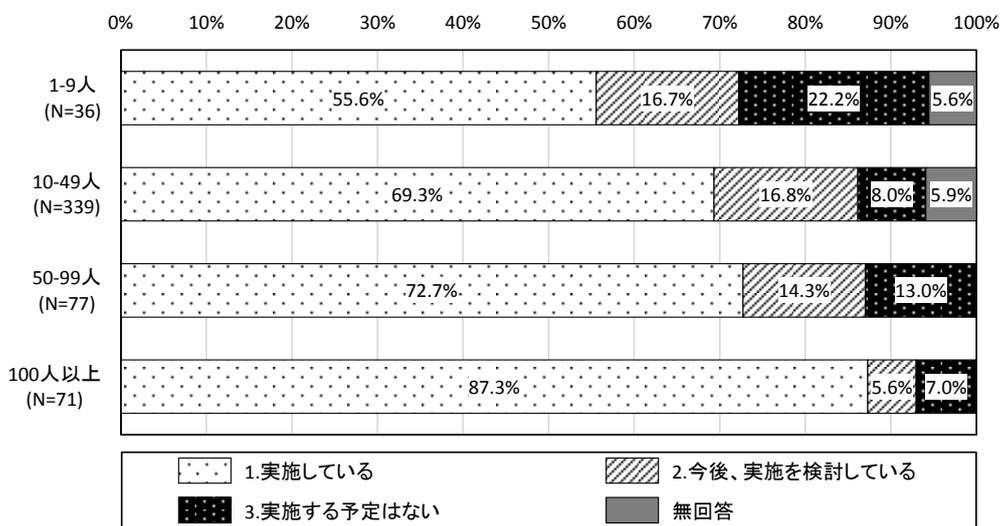
3 調査結果
女性の活躍推進について

従業員規模別

採用・職域拡大／人材育成

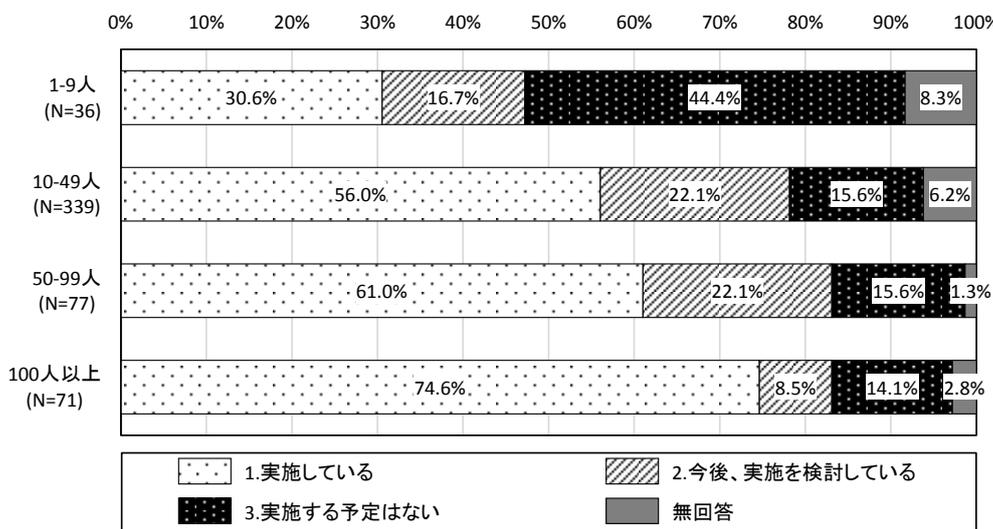
A. 女性の積極的な採用・配置

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



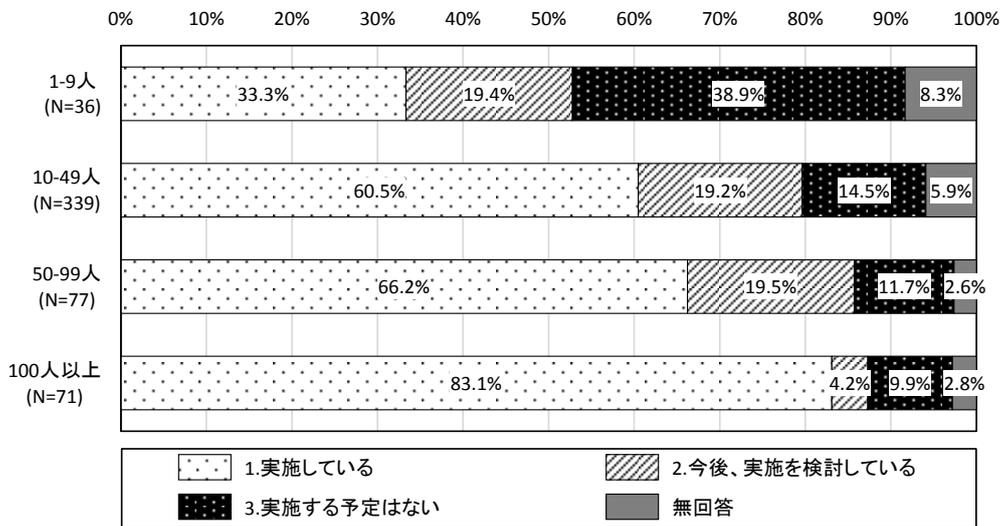
B. 女性正規社員の中途採用

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



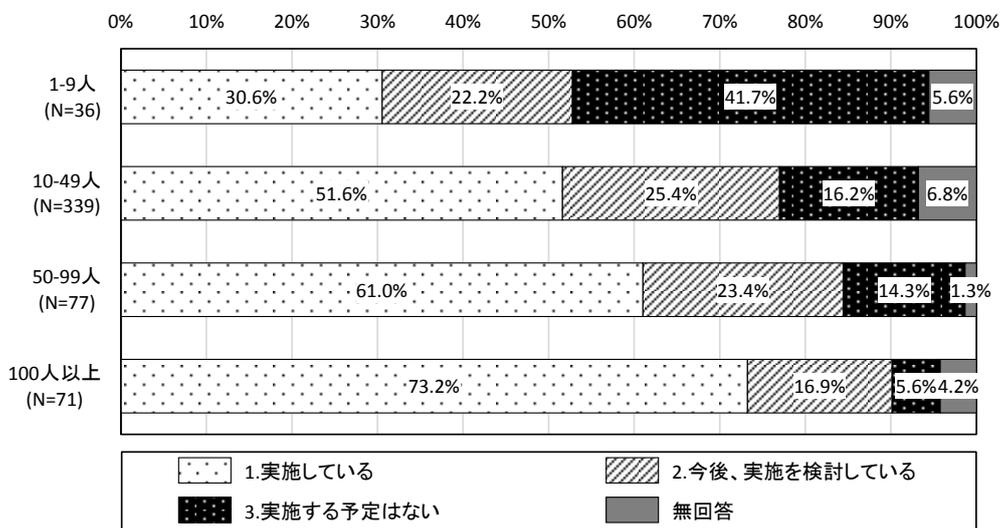
C. 非正規社員から正規社員への転換・登用

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



D. 育児や介護など長期休業中や終了後の復職支援

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。

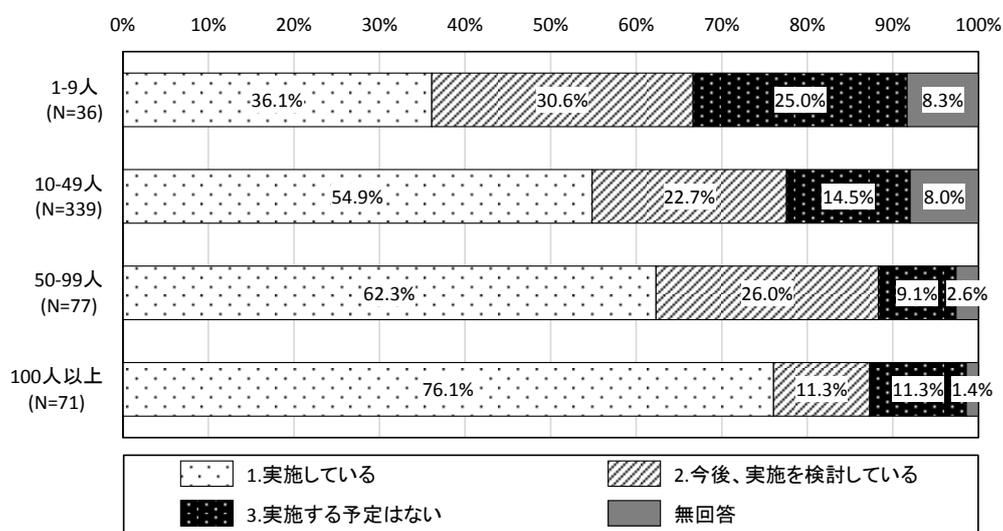


3 調査結果
女性の活躍推進について

人事評価

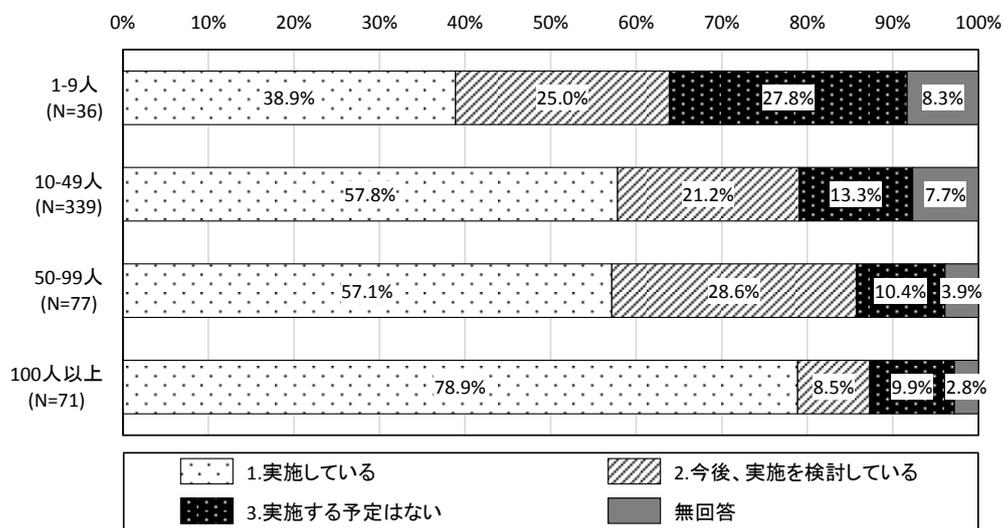
E. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



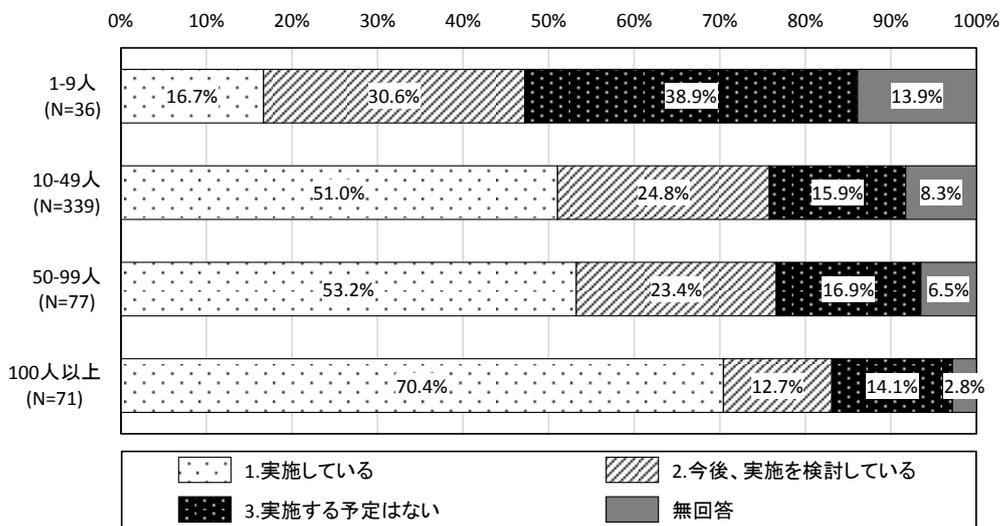
F. 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化

従業員 50～99 人を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



G. 評価結果のフィードバック

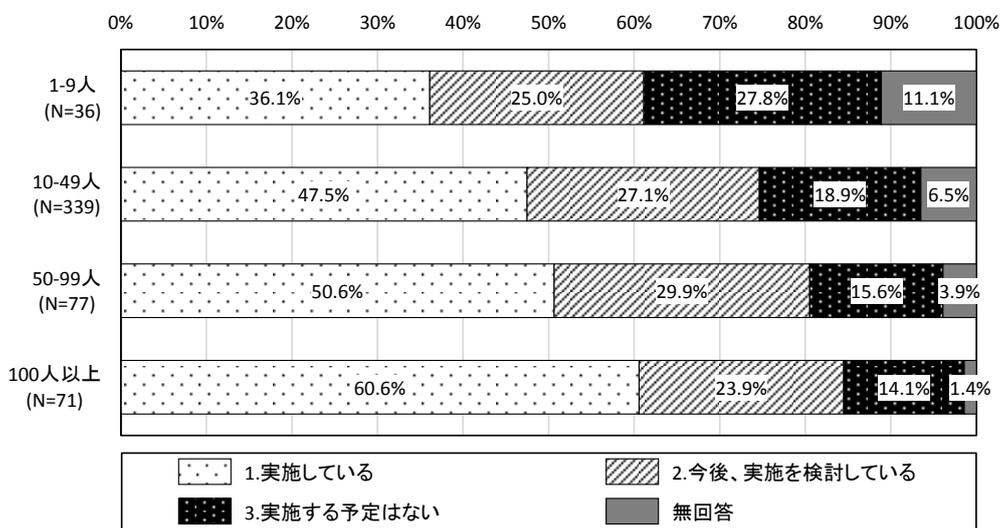
従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



管理職登用

H. 女性管理職への積極的登用

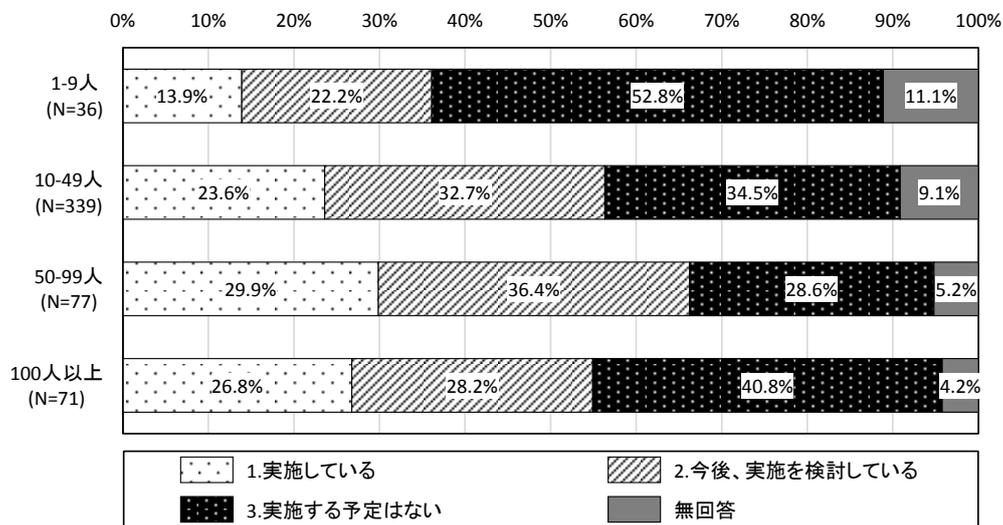
従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
女性の活躍推進について

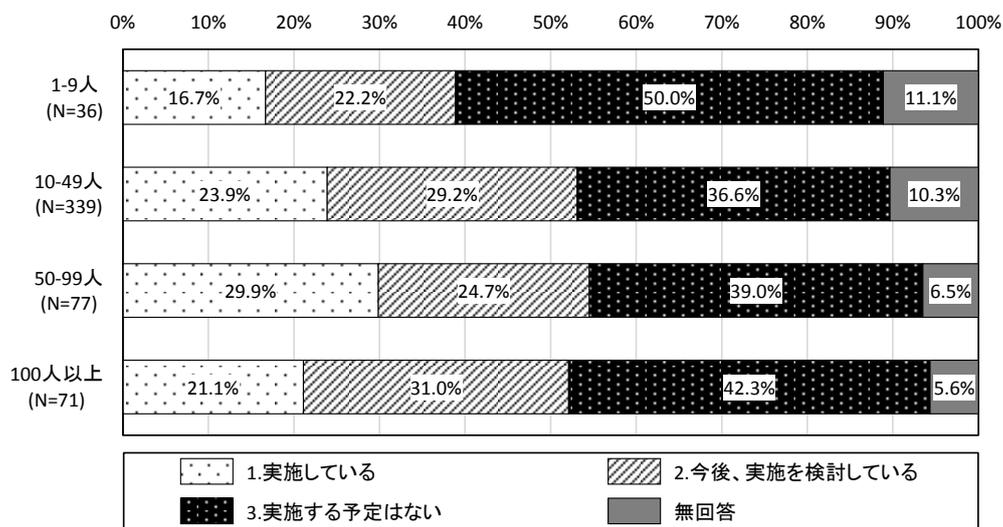
I. 女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

従業員100人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



J. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知

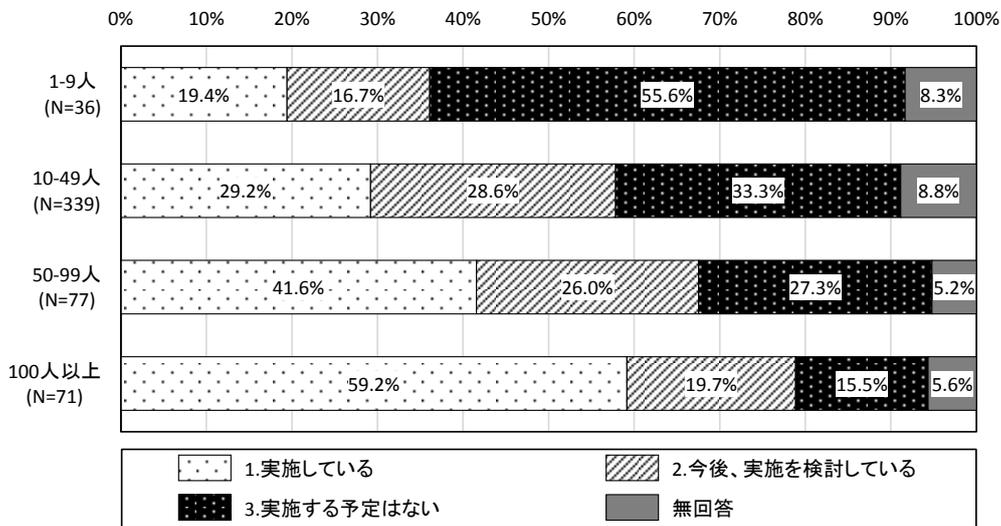
従業員100人以上を除いて、従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



組織風土改革

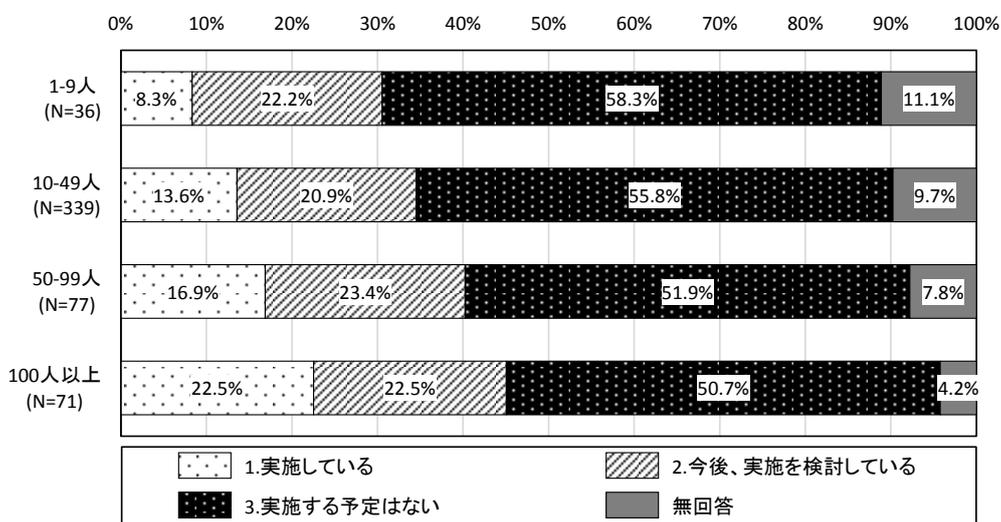
K. ハラスメント防止のための研修実施

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



L. 女性活躍を推進するための担当部署の設置

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 実施している」の割合が多い傾向となっている。



3 調査結果
女性の活躍推進について

問 8-1 よろしければ、上記の A～L の具体策をご記入ください。

●自由意見数

意見数	97 件
有効回答者数（526 件）に占める 自由意見記入者数の割合	18.4%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	8 件	8.2%
製造業	8 件	8.2%
情報通信業	2 件	2.1%
運輸業	2 件	2.1%
卸売・小売業	30 件	30.9%
金融・保険業	2 件	2.1%
飲食、宿泊業	4 件	4.1%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	5 件	5.2%
医療・福祉	26 件	26.8%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	8 件	8.2%
その他	2 件	2.1%
計	97 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇採用・配置

- ・性別にこだわらず適材適所で採用を行っている。(教育・学習支援業)
- ・グループとしてダイバーシティの取組を強化、女性に限らず。(卸売・小売業)
- ・女性従業員は基本事務員としてパート雇用していたが、昨年正社員へ転換を行った。以降は事務員も正社員として雇用する予定である。(卸売・小売業) 等

◇復職

- ・産後、保育等の確保が出来るまで休業とし、その後復職をしている。(医療・福祉) 等

◇人事評価

- ・公平な人事評価を実行する為の目標、チャレンジシートの作成、管理職の多面評価。人事の研修など。(卸売・小売業)
- ・社内評価制度をマニュアル化し、全国的に標準化できる仕組みを作っている。(サービス業) 等

◇面談

- ・方針管理表、人事考課表を基に年2回、経営者層との面談によりモチベーション維持、アップを図っている。(医療・福祉) 等

◇研修

- ・全社員対象の研修で、ハラスメント防止の時間を設けている。(建設業)
- ・店長会議などで外部講師をまねき研修を実施。(卸売・小売業) 等

◇その他

- ・キャリアアップ助成金(正社員化コース)の活用。(建設業) 等

●取組の課題・負担について

- ・「女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」「ハラスメント防止のための研修実施」「女性活躍を推進するための担当部署の設置」においては実施を検討しているが、まだ時間がかかりそうである。(飲食、宿泊業) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編(p.276)へ

問 8-2 上記のA～L以外で、実施していること、もしくは今後、新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

●自由意見数

意見数	18 件
有効回答者数（526 件）に占める自由意見記入者数の割合	3.4%

○業種別

項目	件数	割合
建設業	4 件	22.2%
製造業	3 件	16.7%
情報通信業	0 件	0.0%
運輸業	0 件	0.0%
卸売・小売業	2 件	11.1%
金融・保険業	1 件	5.6%
飲食、宿泊業	0 件	0.0%
不動産業	0 件	0.0%
教育・学習支援業	2 件	11.1%
医療・福祉	4 件	22.2%
電気・ガス・熱供給業	0 件	0.0%
サービス業	1 件	5.6%
その他	1 件	5.6%
計	18 件	100.0%

《主な意見》

●取組内容について

◇採用・配置

- ・女性社員採用。(建設業)
- ・他店においては女性を支店長に登用している。(金融・保険業) 等

◇勤務形態

- ・就業時間のいくつかのプランを作成し、それを職員に選択することができるようにしたい。勤務時間と休憩時間の明確な設定と職員への広報と順守。(医療・福祉) 等

◇人事評価

- ・キャリア段位制度を基本とした評価制度。(医療・福祉) 等

◇職場環境整備

- ・職場にて女性専用トイレ、ロッカーを設置。休憩時のスタッフルームを確保。(医療・福祉) 等

◇啓発活動

- ・ハラスメントについて相談担当を決め周知、又、パンフレットを配布し啓発につとめている。(サービス業) 等

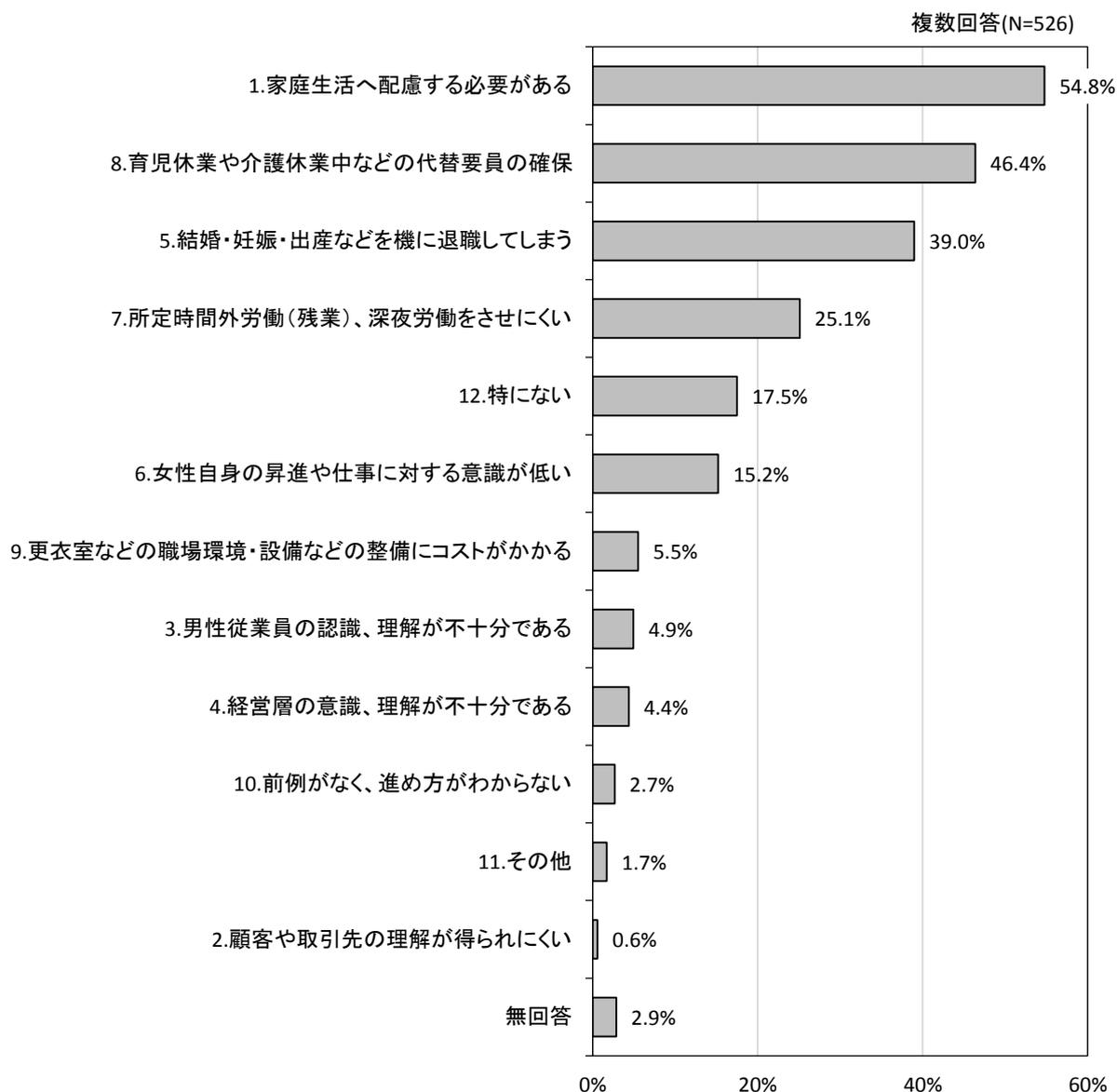
●取組の課題・負担について

- ・正社員募集についても、男女関係無く対応しているが、業種的に女性の応募者がほとんど無いのが現状。(卸売・小売業) 等

※他の意見をご覧になりたい方は資料編 (p. 278) へ

問9 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。
(あてはまるものすべてに○)

「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」が最も多く 54.8%、次いで「8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保」が 46.4%であった。



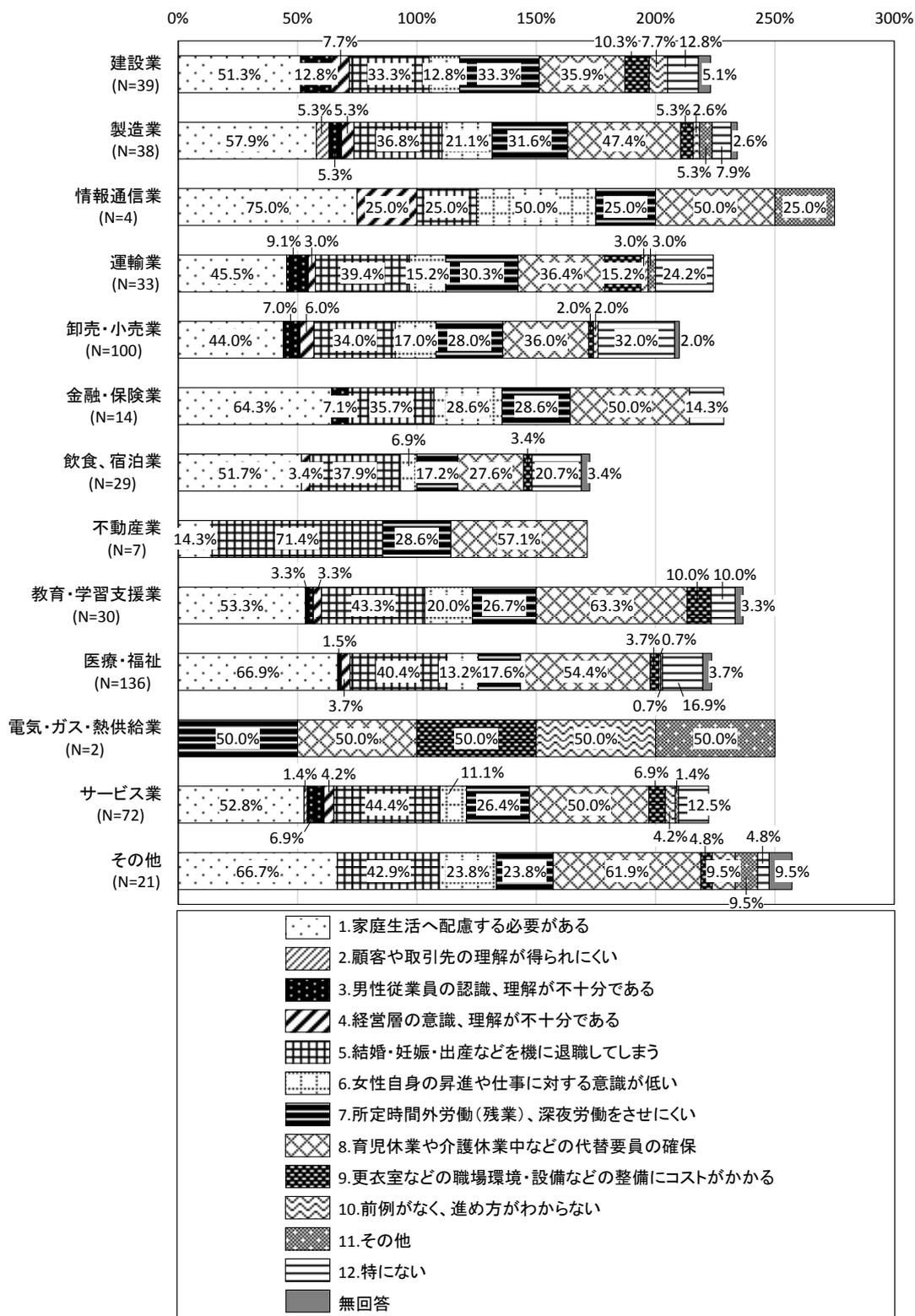
「11. その他」の回答

- ・業務の主力が、現場作業のため、体格で不利になる。
- ・人間関係。 等

業種別

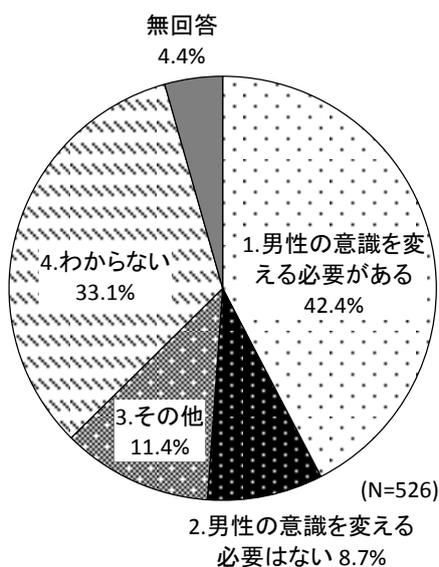
「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」や「5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」、「8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保」を課題に感じている業種が多い。

特に「1. 家庭生活へ配慮する必要がある」は、「不動産業」と「電気・ガス・熱供給業」を除いて、すべての業種において、4割以上の事業所が課題に感じている。



問 10 男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、貴事業所ではどのように考えますか。（あてはまるもの1つに○）

「1. 男性の意識を変える必要がある」が最も多く 42.4%、次いで「4. わからない」が 33.1%であった。



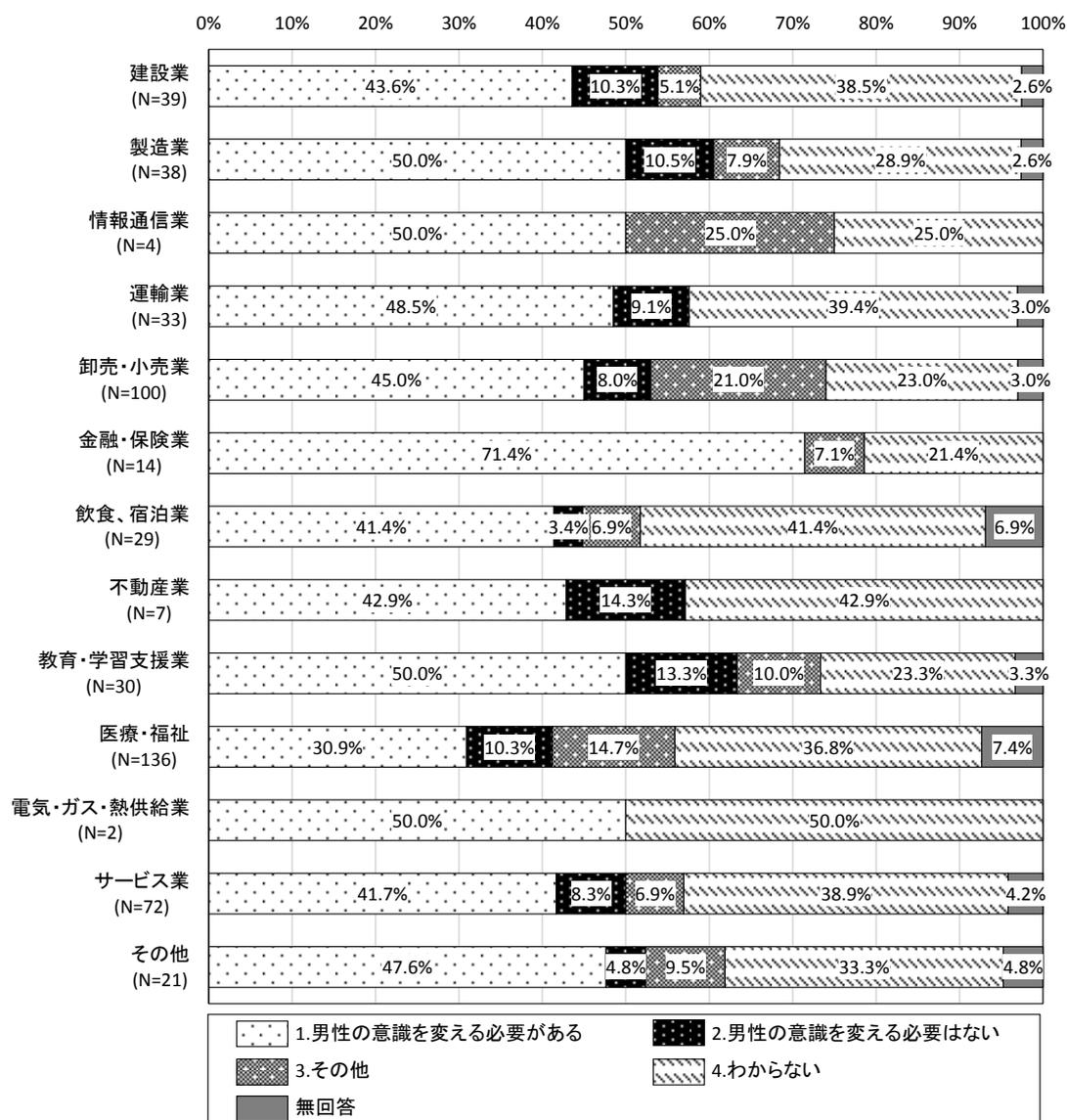
「3. その他」の回答

- ・ 経営者意識の変革。
- ・ 男性だけ変っても、大きな変革は望めない、男・女の大半が変わる必要がある。
- ・ 男性の意識が変わって、家事・育児への参画が進むかどうかは、別問題。 等

3 調査結果
女性の活躍推進について

業種別

「製造業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「電気・ガス・熱供給業」において、「1. 男性の意識を変える必要がある」の割合が半数以上となっている。



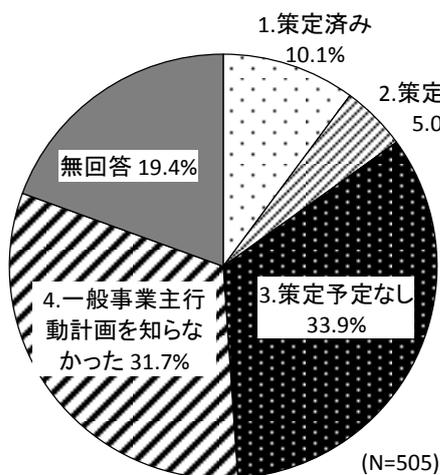
【従業員が300人以下の事業所におたずねします】

問11 女性活躍推進法における一般事業主行動計画※を策定していますか。

(あてはまるもの1つに○)

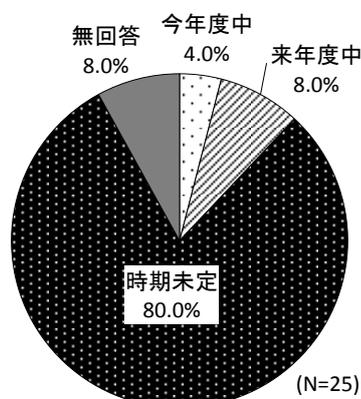
※一般事業主行動計画：女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施期間を盛り込んだ行動計画のこと。なお、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、計画を策定することが義務づけられている。

「3. 策定予定なし」が最も多く33.9%、次いで「4. 一般事業主行動計画を知らなかった」が31.7%であった。



【策定予定時期】

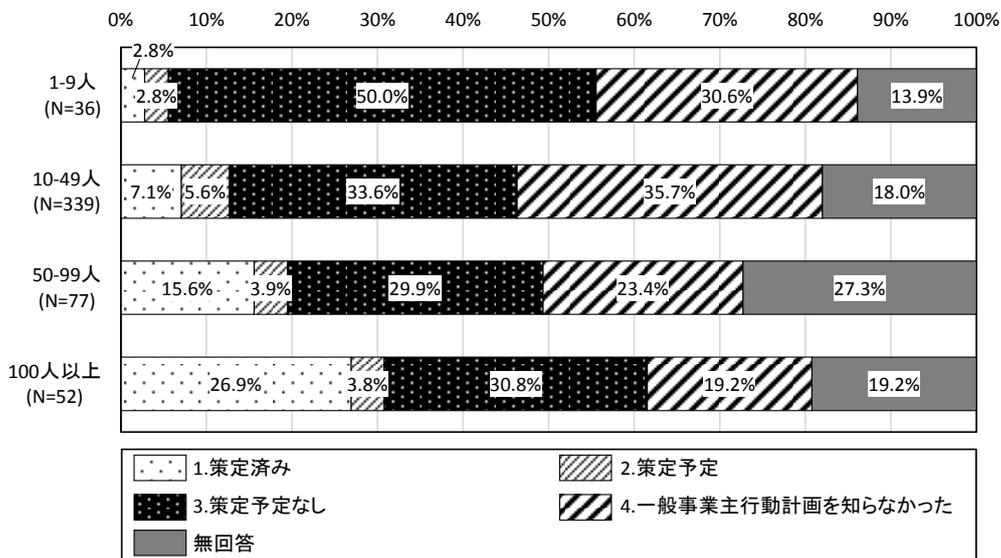
※選択肢「2. 策定予定」を選択した場合に回答



従業員規模別

従業員規模が大きくなるにつれ、「1. 策定済み」の割合が多い傾向となっている。

従業員が300人以下の事業所であっても、従業員が100人以上の事業所の約3割が一般事業主行動計画を策定している。



3 調査結果
女性の活躍推進について