



企業における女性活躍推進に関する調査

大阪市 大阪商工会議所 (一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会

ご協力をお願い

平素より、格別のご配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

大阪市、大阪商工会議所、(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会の3者は、女性が意欲や能力に応じて活躍できる環境整備をめざし、「女性の活躍加速化事業」を開始することとしました。

つきましては、企業における女性の活躍推進への取組み状況や課題、効果的な施策を明らかにするために調査を実施いたします。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますよう、お願いいたします。

【記入にあたってのお願い】

1. 調査内容は、原則として平成26年9月1日時点の状況についてご記入ください。
2. 本調査では、管理職を「課長ないし課長相当職以上」と考えております。
3. 本調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)にて平成26年9月30日(火)までにご投函ください。
4. ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理し、調査の目的以外に使用することは一切ありません。また、集計結果のみを公表し、個別企業の回答は一切公表いたしません。
5. 本調査結果は、大阪市・大阪商工会議所・(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会のホームページにてご報告申し上げます。

本調査に関するお問い合わせ先

一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

〒543-0002 大阪市天王寺区上汐5-6-25

TEL:06-7656-9040

FAX:06-7656-9045

【ご記入者】

貴社名:

お役職: ご芳名:

電話番号:

貴社の概要についてお伺いします。 該当する番号に○をおつけください。

業 種	1. 製造業 2. 建設業 3. 卸売業 4. 小売業 5. サービス業 6. その他
資 本 金	1. 5千万円以下 2. 5千万円超～1億円 3. 1億円超～3億円 4. 3億円超
常用労働者数	1. 10～19人 2. 20～49人 3. 50～99人 4. 100～299人 5. 300人以上

出産・育児・介護との両立支援についてお伺いいたします。

問1. 貴社の採用状況についてお伺いします。

貴社では、過去1年間に従業員の採用を行いましたか？ 該当する番号に○をおつけください。

採用区分	採用した			採用して いない
	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
正規雇用	1	2	3	4
非正規雇用	1	2	3	4

問2. 貴社で、出産・育児・介護との両立支援を実施するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか？

枠の中に、主に該当する番号を3つ以内でご記入ください。

--	--	--

- ①担当業務の遅滞・戦力ダウン
- ②休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難
- ③代替要員確保のためのコストの増加
- ④本人のキャリア形成の遅れ
- ⑤処遇を巡っての職場内でのトラブル
- ⑥復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- ⑦休業中や、復職後における他の従業員への負担の増加
- ⑧特に負担に感じることはない
- ⑨その他 ()

問3. 出産・育児・介護との両立支援と企業業績との関係を総合的にみて、

最も貴社の状況に近いものはどれですか？ 枠の中に、該当する番号を1つご記入ください。

--

- ①優秀な人材確保や職場の活性化など、メリットのほうが大きいと感じる
- ②コスト負担増加や機動的な職場運営が難しいなどデメリットのほうが大きいと感じる
- ③メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- ④両立支援と業績との相関関係は特に感じない
- ⑤その他 ()

問4. 貴社では、男性従業員による育児休業の取得が、過去3年間でありましたか？

枠の中に、該当する番号を1つご記入ください。

--

- ①取得があった
- ②対象者はいたが、取得はなかった
- ③対象者がいなかった
- ④その他 ()

問 10. 貴社において、女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか？

--	--	--

枠の中に、該当する番号を3つ以内でご記入ください。

- ① 役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから
- ② 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
- ③ 転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから
- ④ 女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから
- ⑤ 女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職してしまうから
- ⑥ 女性が管理職になることを希望しないから
- ⑦ 男性従業員が女性管理職を希望しないから
- ⑧ 顧客や取引先が女性管理職を良く思わないから
- ⑨ 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇している結果だから
- ⑩ 特に登用しにくいことはない
- ⑪ その他 ()

女性の継続就労・管理職登用における課題と効果的な施策についてお伺いします。

問 11. 貴社において、女性の継続就労や管理職登用を推進する上での課題はどのようなこと

考えていますか？ 枠の中に、該当する番号を3つ以内でご記入ください。

--	--	--

- ①女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
- ②女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
- ③家庭生活への配慮をする必要がある
- ④顧客や取引先の理解が得られにくい
- ⑤経営層の意識、理解が不十分である
- ⑥男性従業員の認識、理解が不十分である
- ⑦所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい
- ⑧適切な人材がいない
- ⑨女性の活用を進めるにあたってコストがかかる
- ⑩重量物の取り扱いや危険有害業務などがある
- ⑪前例がなく、進め方がわからない
- ⑫特に課題はない
- ⑬その他 ()

問 12. 貴社では女性の継続就労・管理職登用のために、どのような制度・取組みを行っていますか？

それぞれ該当する番号に○をおつけください。

制度・取組み		実施している	今後、実施を検討している	実施していないし、予定もない
採用・ 職域拡大／ 人材育成	1. 女性の少ない職種に積極的な採用・配置	1	2	3
	2. 女性正規社員の中途採用（管理職以外）	1	2	3
	3. 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
	4. 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大	1	2	3
	5. 育成を念頭にいたった計画的な配置・転換	1	2	3
	6. その他（ ）	1	2	3
人事評価	7. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト	1	2	3
	8. 公平な評価のための評価基準の明確化	1	2	3
	9. 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）	1	2	3
	10. その他（ ）	1	2	3
管理職登用	11. 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
	12. 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	1	2	3
	13. モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知	1	2	3
	14. その他（ ）	1	2	3
職場組織風土改革	15. 両立支援のための福利厚生制度の充実	1	2	3
	16. 女性従業員同士のネットワーク構築	1	2	3
	17. ハラスメント対策のための研修実施	1	2	3
	18. その他（ ）	1	2	3
ワーク・ライフ・バランス支援	19. 出産・育児・介護のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
	20. 男性の育児・介護休業取得の奨励	1	2	3
	21. 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策	1	2	3
	22. その他（ ）	1	2	3

問 13. 女性の継続就労・管理職登用の取組みを実施して、貴社では、どのような効果がありましたか？ 枠の中に、該当する番号を3つ以内でご記入ください。

--	--	--

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| ①女性従業員の労働意欲が向上した | ②女性従業員の離職率が低下した |
| ③男性が女性を対等な存在として見るようになった | ④取引先や顧客からの評判がよくなった |
| ⑤多様な顧客のニーズに対応できるようになった | ⑥優秀な人材を採用できるようになった |
| ⑦組織・職場が活性化された | ⑧生産性向上や競争力強化につながった |
| ⑨特に効果はなかった | ⑩その他（ ） |

大阪市では今年度、女性の活躍推進に関して、女性が働きやすい職場づくりに取り組む企業の認証制度の実施を予定しています。認証制度の説明を希望するかどうかについてお伺いいたします。

枠の中に、該当する番号を1つご記入ください。

- ① 説明を希望する ② 説明を希望しない ③ どちらともいえない

なお、希望する企業につきましては、大阪市から説明をさせていただきます。

企業認証制度の概要

大阪市内に事業所を有し事業活動を行う企業等のうち、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」、「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」、「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」について積極的に推進する企業等を、市が一定の基準に則り認証し、当該の企業等が社会的に認知されることでその取組みが広く普及される制度。

アンケート調査へのご協力をありがとうございました。

同封の返信用封筒にて、平成26年9月30日(火)までにご投函いただきますようお願いいたします。