

企業における女性活躍推進に関する調査
調査報告書

大阪市
大阪商工会議所
令和2年8月

目 次

調査の概要	1
1 調査目的	
2 調査対象	
3 調査期間	
4 調査方法	
5 回収状況	
6 調査結果の表示方法	
調査結果の概要	2
1 回答企業の概要	2
(1) 業種	
(2) 資本金	
(3) 従業員規模	
(4) 役員・管理職・管理職候補の有無	
(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率	
2 調査結果の概要	9
(1) 女性の管理職登用について	
(2) 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について	
(3) その他	
調査票	78

調査の概要

1 調査目的

大阪市では、あらゆる分野における女性の活躍促進を施策の柱の一つとして位置付け、企業等における女性が働きやすい職場環境づくりへの支援や両立支援などに取り組んでいます。

本調査は、大阪商工会議所のご協力のもと、企業における女性の継続就労、管理職登用等の取組状況や課題などを把握することを目的に実施したものであり、平成 28 年度に実施した「企業における女性活躍促進に関する調査」の結果と比較し、本市施策・事業の参考とするものです。

2 調査対象

大阪市内の企業・事業所

大阪商工会議所の会員名簿より 4,000 社（従業員規模別に層化無作為抽出）

3 調査期間

令和元年 12 月 20 日から令和 2 年 2 月 7 日まで

4 調査方法

調査票の発送による配布・回収（WEB 上の回答ページによる回答も含む）

5 回収状況

配付数 4,000 件

回収数 802 件（回収率 20.1%）

6 調査結果の表示方法

- ・ 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示されています。また、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。
- ・ 複数回答が可能な設問の場合、合計が 100.0%を超える場合があります。
- ・ クロス集計では、クロス項目を回答していない場合は当該設問における有効回答数に含んでいないため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・ 平成 28 年度調査との比較は、次の属性・設問において行います。

【属性】業種、資本金、従業員規模、女性役員・管理職等の有無や比率

【設問】問 2、問 3、問 4、問 5 ア～エ、問 6、問 8、問 11、問 12 ア～二・ネ、問 13、問 17、問 19、問 20、問 23、問 25～29

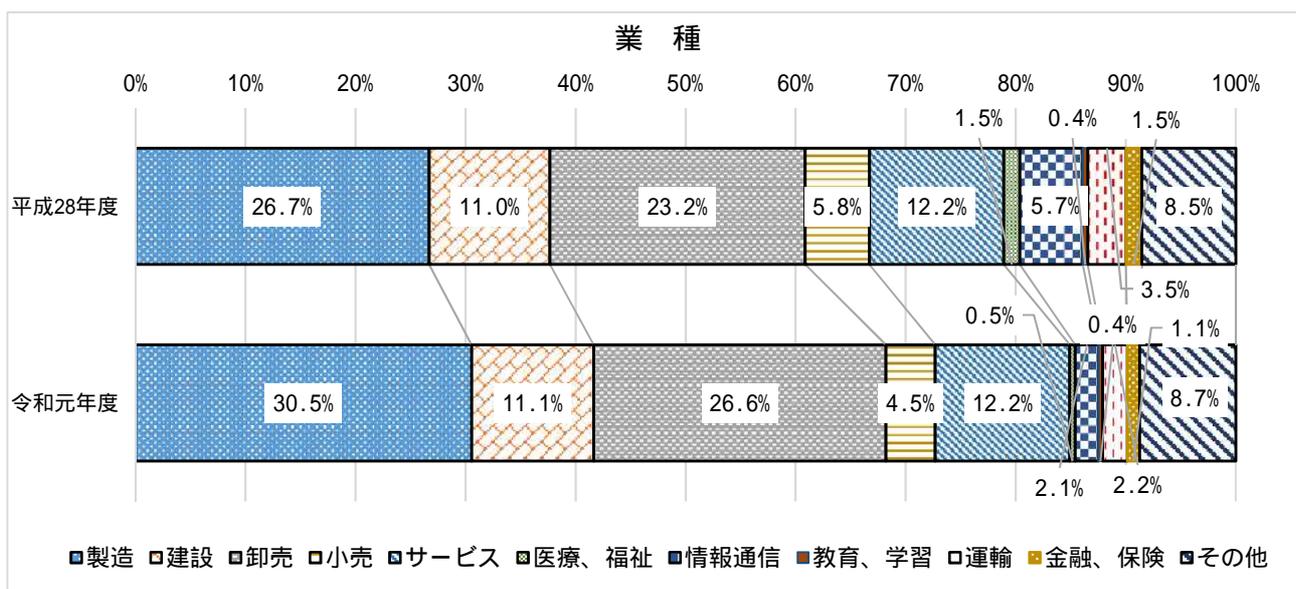
調査結果の概要

1 回答企業の概要

(1) 業種

平成 28 年度調査との比較

	合計	製造	建設	卸売	小売	サービス	医療、福祉	情報通信	教育、学習	運輸	金融、保険	その他
平成28年度	892	238	98	207	52	109	13	51	4	31	13	76
令和元年度	802	245	89	213	36	98	4	17	3	18	9	70
平成28年度	100.0%	26.7%	11.0%	23.2%	5.8%	12.2%	1.5%	5.7%	0.4%	3.5%	1.5%	8.5%
令和元年度	100.0%	30.5%	11.1%	26.6%	4.5%	12.2%	0.5%	2.1%	0.4%	2.2%	1.1%	8.7%



	令和元年度	平成 28 年度	増減
製造	30.5%	26.7%	+ 3.8
建設	11.1%	11.0%	+ 0.1
卸売	26.6%	23.2%	+ 3.4
小売	4.5%	5.8%	-1.3
サービス	12.2%	12.2%	0.0
医療、福祉	0.5%	1.5%	-1.0
情報通信	2.1%	5.7%	-3.6
教育、学習	0.4%	0.4%	0.0
運輸	2.2%	3.5%	-1.3
金融、保険	1.1%	1.5%	-0.4
その他	8.7%	8.5%	+ 0.2

・令和元年度 全体

1位 製造..... 30.5% 2位 卸売..... 26.6% 3位 サービス..... 12.2%

なお、令和元年度では、平成 28 年度の「製造」「建設」「卸売」「小売」「サービス」「医療、福祉」「情報通信」「教育、学習」「運輸」「金融、保険」「その他」に加えて、次の 10 業種の回答を追加している。平成 28 年度と比較するため、上記の表の令和元年度の「サービス業」には、「学術研究、専門・技術サービス業」+「宿泊業、飲食サービス業」+「生活関連サービス業、娯楽業」+「複合サービス事業」を合算し、「情報通信」には、「報道」を合算し、「その他」には、「農業、林業」+「漁業」+「鉱業、採石業、砂利採取業」+「電気・ガス・熱供給・水道業」+「不動産業、物品賃貸業」を合算した数値としている。

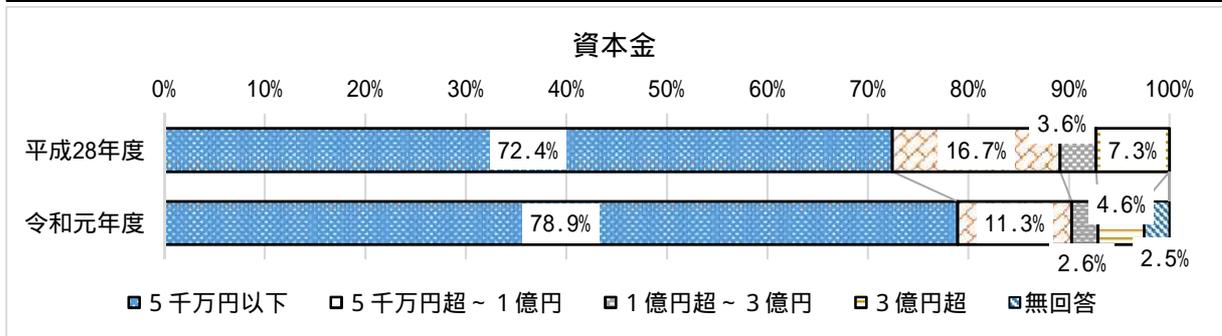
令和元年度の新規回答...「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「報道」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」

(2) 資本金

平成 28 年度調査との比較

	合計	5 千万円以下	5 千万円超～1 億円	1 億円超～3 億円	3 億円超	無回答
平成28年度	892	646	149	32	65	0
令和元年度	802	633	91	21	37	20

平成28年度	100.0%	72.4%	16.7%	3.6%	7.3%	0.0%
令和元年度	100.0%	78.9%	11.3%	2.6%	4.6%	2.5%



	令和元年度	平成 28 年度	増減
5 千万円以下	78.9%	72.4%	+ 6.5
5 千万円超～1 億円	11.3%	16.7%	-5.4
1 億円超～3 億円	2.6%	3.6%	-1.0
3 億円超	4.6%	7.3%	-2.7

・令和元年度 全体

1 位 5 千万円以下..... 78.9%

2 位 5 千万円超～1 億円..... 11.3%

3 位 3 億円超..... 4.6%

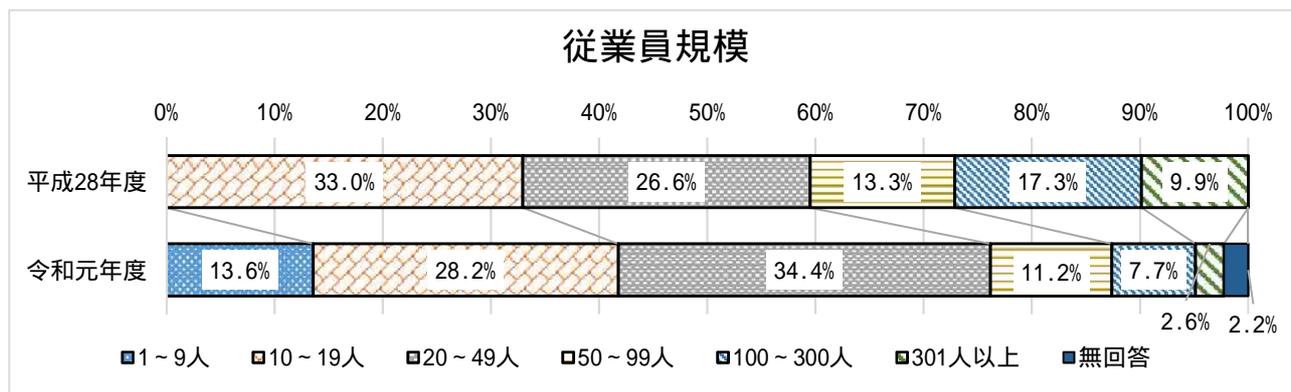
資本金 1 億円以下が 90.2%と 9 割を占めている。

・平成 28 年度調査に比べ、資本金「5 千万円以下」が 6.5 ポイント増え、8 割近くを占めている。

(3) 従業員規模

平成 28 年度調査との比較

件数	合計	1～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100～300人	301人以上	無回答
平成28年度	892	0	294	237	119	154	88	0
令和元年度	802	109	226	276	90	62	21	18
平成28年度	100.0%	0.0%	33.0%	26.6%	13.3%	17.3%	9.9%	0.0%
令和元年度	100.0%	13.6%	28.2%	34.4%	11.2%	7.7%	2.6%	2.2%



	令和元年度	平成 28 年度	増減
1～9人	13.6%	-	+ 13.6
10～19人	28.2%	33.0%	-4.8
20～49人	34.4%	26.6%	+ 7.8
50～99人	11.2%	13.3%	-2.1
100人～300人	7.7%	17.3%	-9.6
301人以上	2.6%	9.9%	-7.3
300人以下	95.1%	90.1%	+ 5.0

・ 令和元年度 全体

1位 20～49人..... 34.4% 2位 10～19人..... 28.2% 3位 1～9人..... 13.6%
従業員 1～49人が 76.2%と約 8割を占めている。

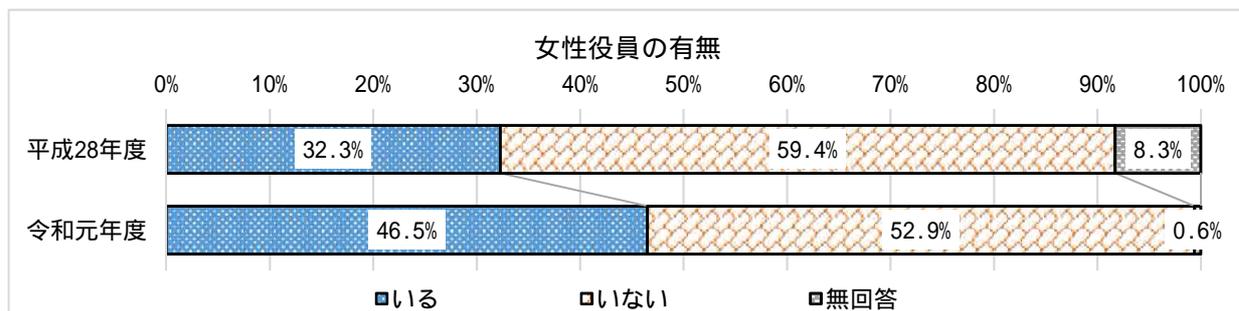
- ・ 平成 28 年度調査に比べ、301人以上の大企業が 9.9% 2.6%と 7.3ポイント減り、300人以下の中小企業の割合が 90.1% 95.1%と 5.0%増えている。

(4) 役員・管理職・管理職候補の有無

ア 女性役員の有無

平成 28 年度調査との比較

	合計	いる	いない	無回答
平成28年度	892	288	530	74
令和元年度	802	373	424	5
平成28年度	100.0%	32.3%	59.4%	8.3%
令和元年度	100.0%	46.5%	52.9%	0.6%



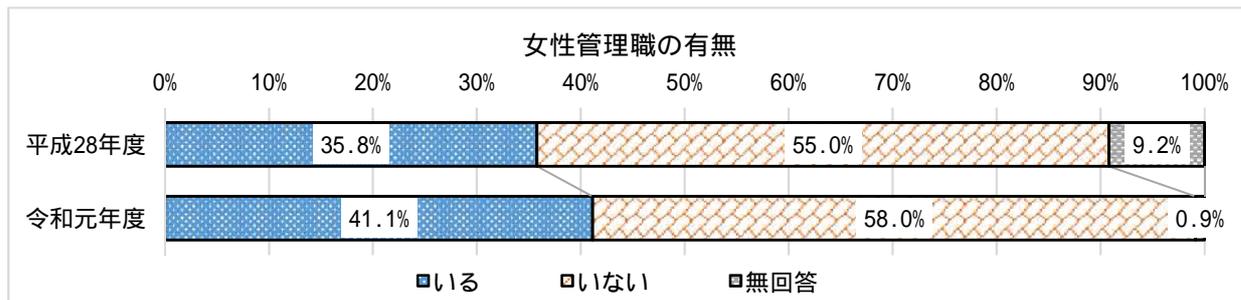
	令和元年度	平成 28 年度	増減
いる	46.5%	32.3%	+ 14.2%
いない	52.9%	59.4%	-6.5%
無回答	0.6%	8.3%	-7.7%

・平成 28 年度調査に比べ、「女性役員がいる」と回答した企業は 14.2 ポイント増えている。

イ 女性管理職の有無

平成 28 年度調査との比較

	合計	いる	いない	無回答
平成28年度	892	319	491	82
令和元年度	802	330	465	7
平成28年度	100.0%	35.8%	55.0%	9.2%
令和元年度	100.0%	41.1%	58.0%	0.9%



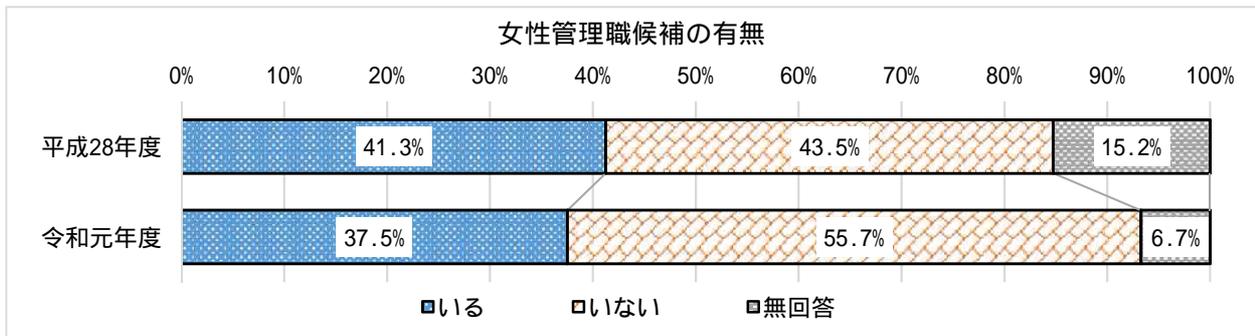
	令和元年度	平成 28 年度	増減
いる	41.1%	35.8%	+ 5.3
いない	58.0%	55.0%	+ 3.0
無回答	0.9%	9.2%	- 8.3

・平成 28 年度調査に比べ、「女性管理職がいる」と回答した企業が 5.3 ポイント増えている。

ウ 女性管理職候補の有無

平成 28 年度調査との比較

	合計	いる	いない	無回答
平成28年度	892	368	388	136
令和元年度	802	301	447	54
平成28年度	100.0%	41.3%	43.5%	15.2%
令和元年度	100.0%	37.5%	55.7%	6.7%



	令和元年度	平成 28 年度	増減
いる	37.5%	41.3%	-3.8
いない	55.7%	43.5%	+ 12.2
無回答	6.7%	15.2%	-8.5

・平成 28 年度調査に比べ、「女性管理職候補がいる」が 3.8 ポイント減少している。

(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率

ア 従業員に占める女性比率

	件	割合
0%	50	6.2%
0%超～10%未満	48	6.0%
10%以上～25%未満	263	32.8%
25%以上～50%未満	287	35.8%
50%以上～75%未満	117	14.6%
75%以上	37	4.6%
無回答	0	0.0%
計	802	100.0%

- ・従業員に占める女性比率は、「25%以上～50%未満」が35.8%と最も多く、次いで「10%以上～25%未満」が32.8%となっている。

イ 役員に占める女性比率

	件	割合
0%	430	53.6%
0%超～5%未満	5	0.6%
5%以上～10%未満	2	0.2%
10%以上～30%未満	104	13.0%
30%以上～50%未満	132	16.5%
50%以上	127	15.8%
無回答	2	0.2%
計	802	100.0%

- ・役員に占める女性比率は、「0%」が53.6%と最も多く、次いで、「30%以上～50%未満」が16.5%となっている。

ウ 管理職に占める女性比率

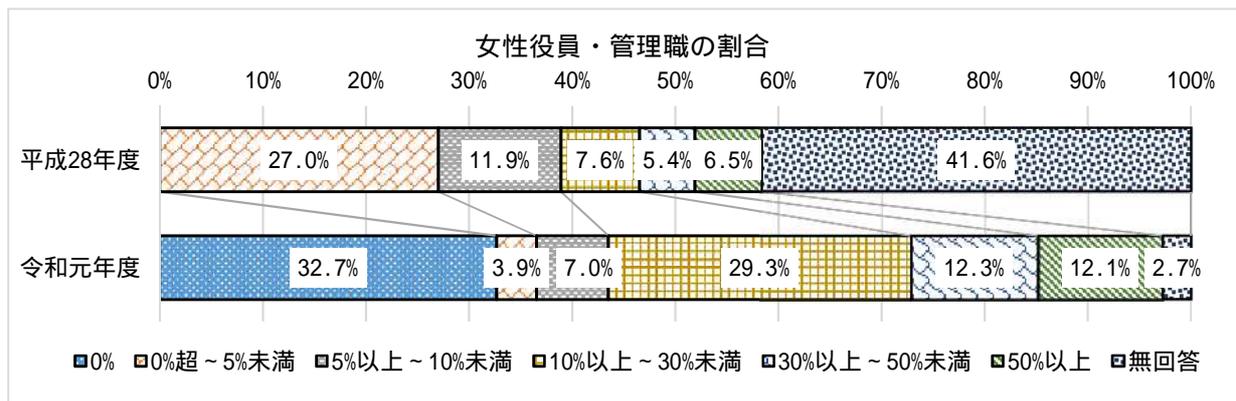
	件	割合
0%	478	59.6%
0%超～5%未満	26	3.2%
5%以上～10%未満	30	3.7%
10%以上～30%未満	122	15.2%
30%以上～50%未満	60	7.5%
50%以上	82	10.2%
無回答	4	0.5%
計	802	100.0%

- ・管理職に占める女性比率は、「0%」が59.6%と最も多く、次いで、「10%以上～30%未満」が15.2%となっている。

エ 役員・管理職に占める女性比率

平成28年度調査との比較

	合計	0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上	無回答
平成28年度	892	0	241	106	68	48	58	371
令和元年度	802	262	31	56	235	99	97	22
平成28年度	100.0%	0.0%	27.0%	11.9%	7.6%	5.4%	6.5%	41.6%
令和元年度	100.0%	32.7%	3.9%	7.0%	29.3%	12.3%	12.1%	2.7%



	令和元年度	平成28年度	増減
0%	32.7%	-	+32.7
0%超過～5%未満	3.9%	27.0%	-23.1
5%以上～10%未満	7.0%	11.0%	-4.9
10%以上～30%未満	29.3%	7.6%	+21.7
30%以上～50%未満	12.0%	5.4%	+6.9
50%以上	12.0%	6.5%	+5.6
無回答	2.7%	41.6%	-38.9

- ・「0%」と回答した企業が32.7%と最も多い（平成28年度は「0%」の項目はなし。）
- ・平成28年度調査に比べ、「10%以上～30%未満」が21.7ポイント増えている。

2 調査結果の概要

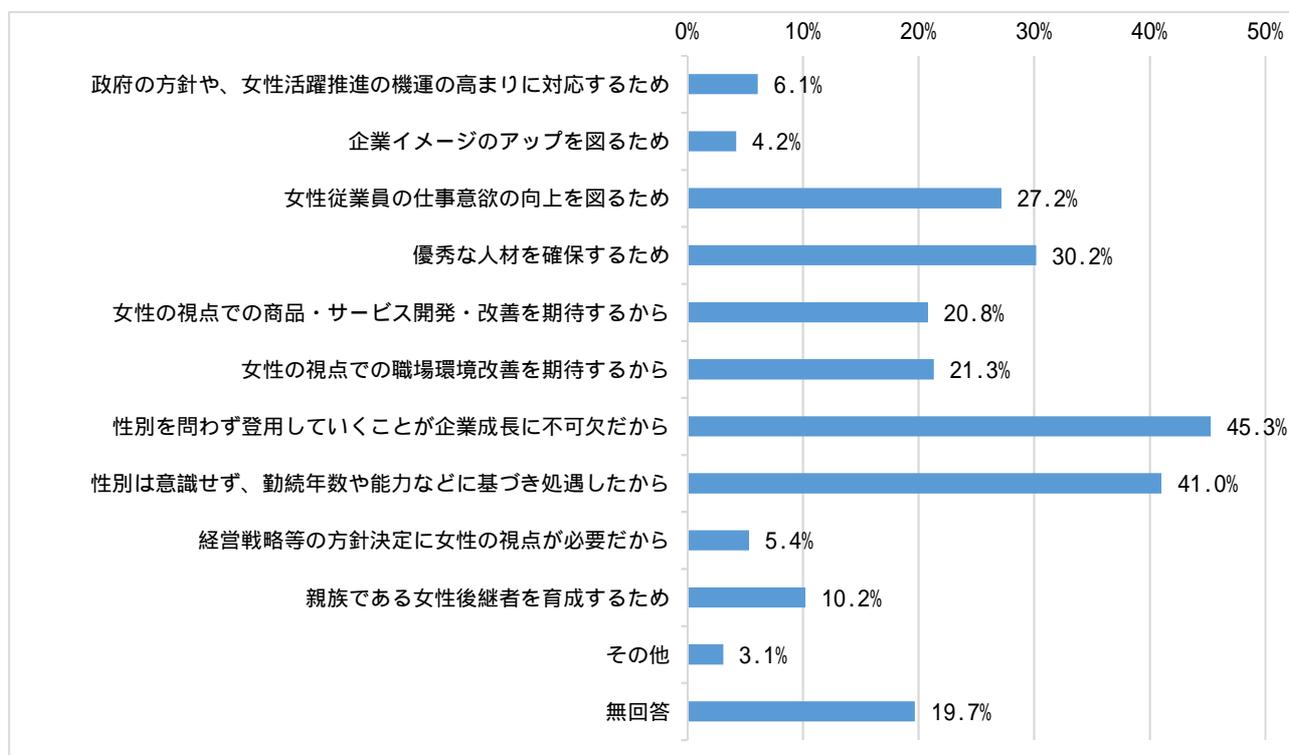
(1) 女性の管理職登用について

問2 女性を役員・管理職に登用する理由は何ですか。

「経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから」は令和元年度に追加された項目

N=802

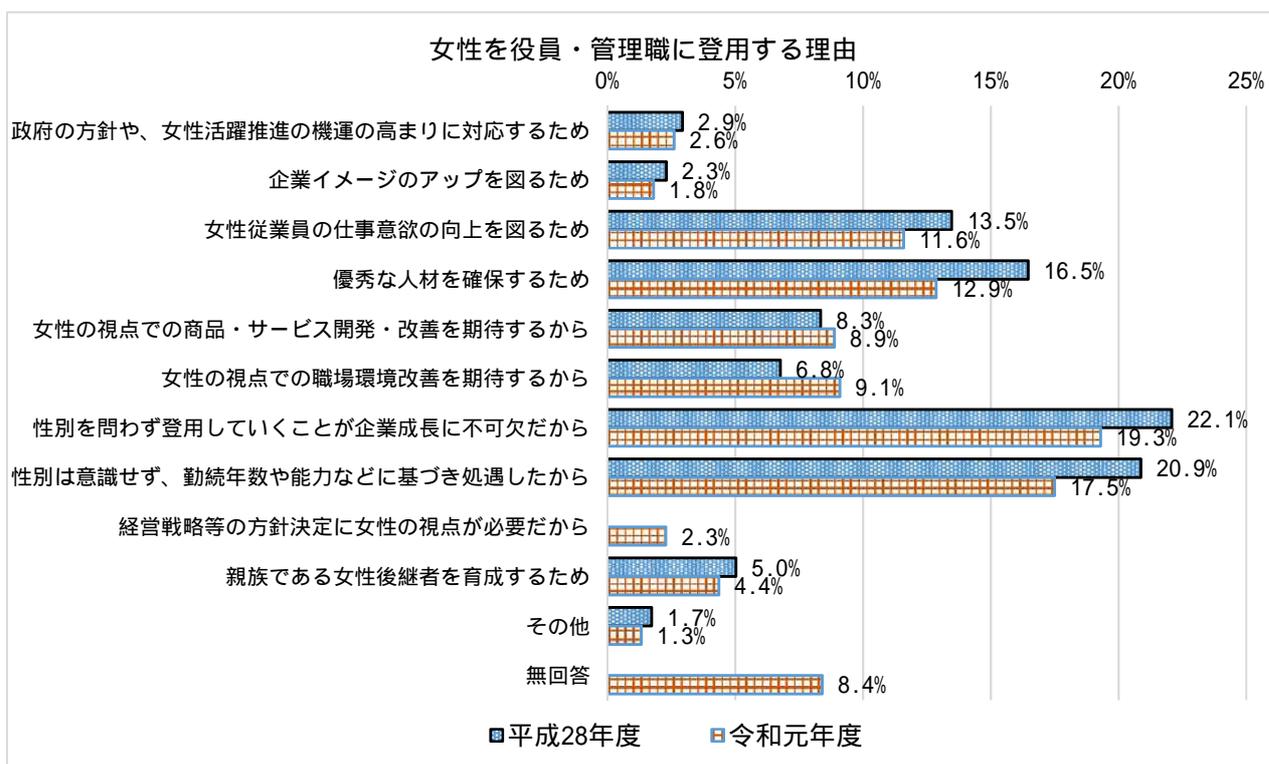
	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	49	6.1%
企業イメージのアップを図るため	34	4.2%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	218	27.2%
優秀な人材を確保するため	242	30.2%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	167	20.8%
女性の視点での職場環境改善を期待するから	171	21.3%
性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから	363	45.3%
性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから	329	41.0%
経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	43	5.4%
親族である女性後継者を育成するため	82	10.2%
その他	25	3.1%
無回答	158	19.7%
計	1,881	



・「性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから」が 45.3%と最も多く、「性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから」41.0%、「優秀な人材を確保するため」30.2%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	企業イメージのアップを図るため	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	優秀な人材を確保するため	女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	女性の視点での職場環境改善を期待するから	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから	経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	親族である女性後継者を育成するため	その他	無回答
平成28年度	1907	56	44	257	314	159	129	421	398	0	96	33	0
令和元年度	1881	49	34	218	242	167	171	363	329	43	82	25	158
平成28年度	100.0%	2.9%	2.3%	13.5%	16.5%	8.3%	6.8%	22.1%	20.9%	0.0%	5.0%	1.7%	0.0%
令和元年度	100.0%	2.6%	1.8%	11.6%	12.9%	8.9%	9.1%	19.3%	17.5%	2.3%	4.4%	1.3%	8.4%



・ 上位 4 回答の比較結果

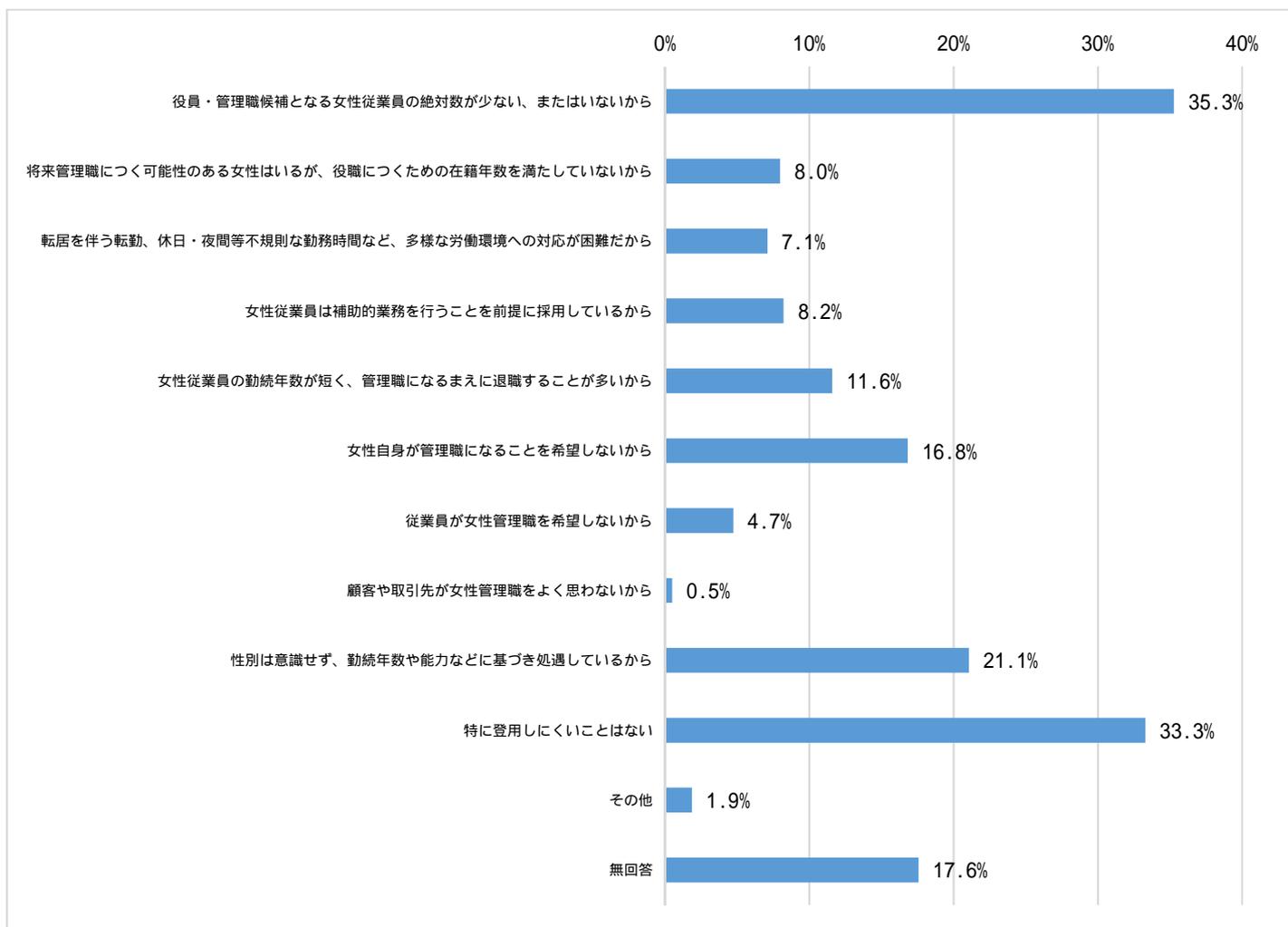
	1位	2位	3位	4位
平成28年度	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから (22.1%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから (20.9%)	優秀な人材を確保するため (16.5%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため (13.5%)
令和元年度	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから (19.3%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから (17.5%)	優秀な人材を確保するため (12.9%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため (11.6%)

全体では、上位 4 位の回答は変わらず、「性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから」「性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから」「優秀な人材を確保するため」「女性従業員の仕事意欲の向上を図るため」となっている。

問3 女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
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	283	35.3%
将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	64	8.0%
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	57	7.1%
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	66	8.2%
女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	93	11.6%
女性自身が管理職になることを希望しないから	135	16.8%
従業員が女性管理職を希望しないから	38	4.7%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	4	0.5%
性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから	169	21.1%
特に登用しにくいことはない	267	33.3%
その他	15	1.9%
無回答	141	17.6%
計	1,332	

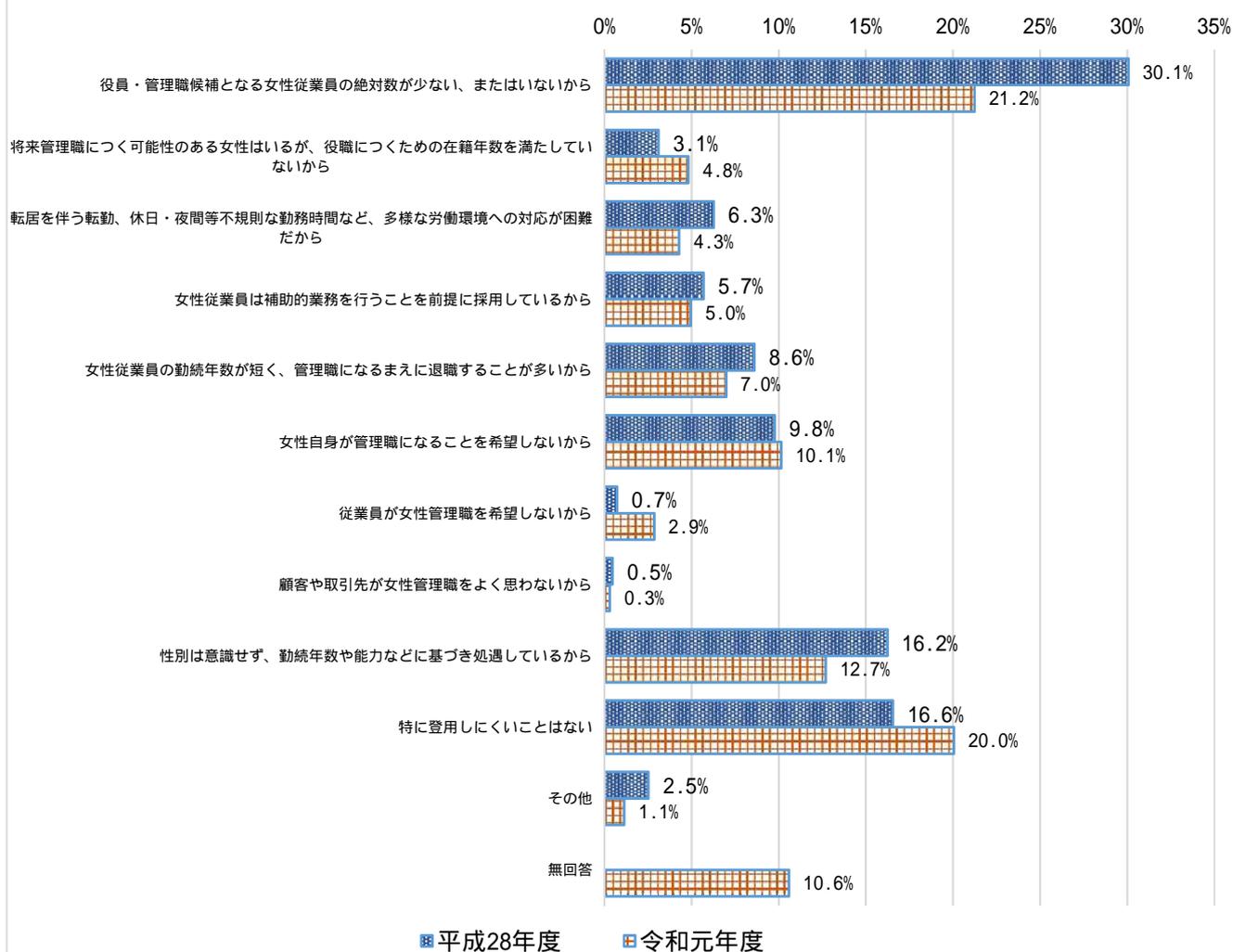


- ・「役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから」が 35.3%と最も多く、「特に登用しにくいことはない」33.3%、「性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから」21.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	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	将来管理職につく可能性のある女性性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	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	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	女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	女性自身が管理職になることを希望しないから	従業員が女性管理職を希望しないから	顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	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から	特に登用しにくいことはない	その他	無回答
平成28年度	1546	465	48	97	88	133	151	11	7	251	256	39	0
令和元年度	1332	283	64	57	66	93	135	38	4	169	267	15	141
平成28年度	100.0%	30.1%	3.1%	6.3%	5.7%	8.6%	9.8%	0.7%	0.5%	16.2%	16.6%	2.5%	0.0%
令和元年度	100.0%	21.2%	4.8%	4.3%	5.0%	7.0%	10.1%	2.9%	0.3%	12.7%	20.0%	1.1%	10.6%

女性を役員・管理職に登用しにくい理由

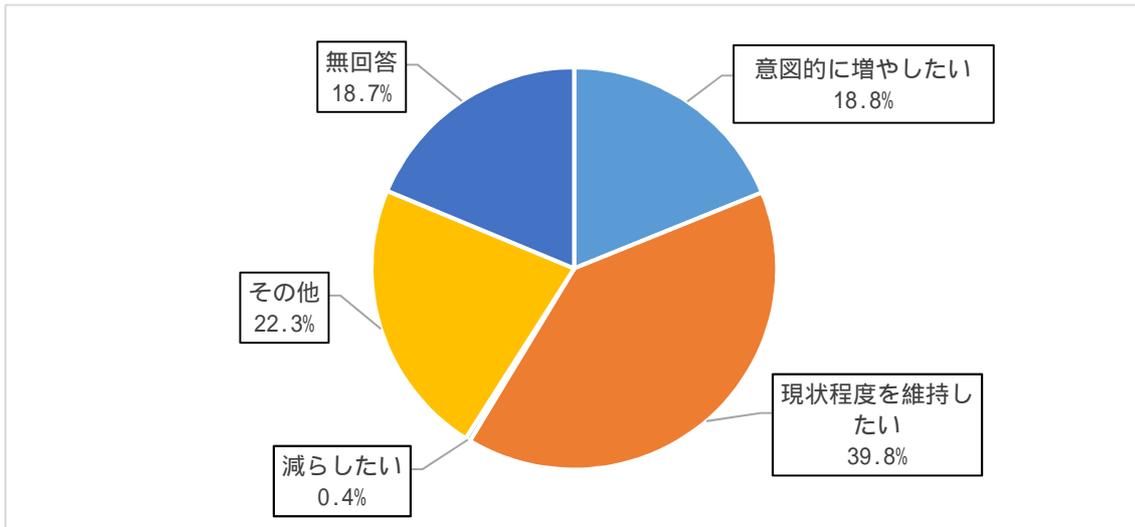


・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	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 (30.1%)	特に登用しにくいことはない (16.6%)	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から (16.2%)	女性自身が管理職になることを希望しないから (9.8%)
令和元年度	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 (21.2%)	特に登用しにくいことはない (20.0%)	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から (12.7%)	女性自身が管理職になることを希望しないから (10.21%)

問4 今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていくことを考えていますか。

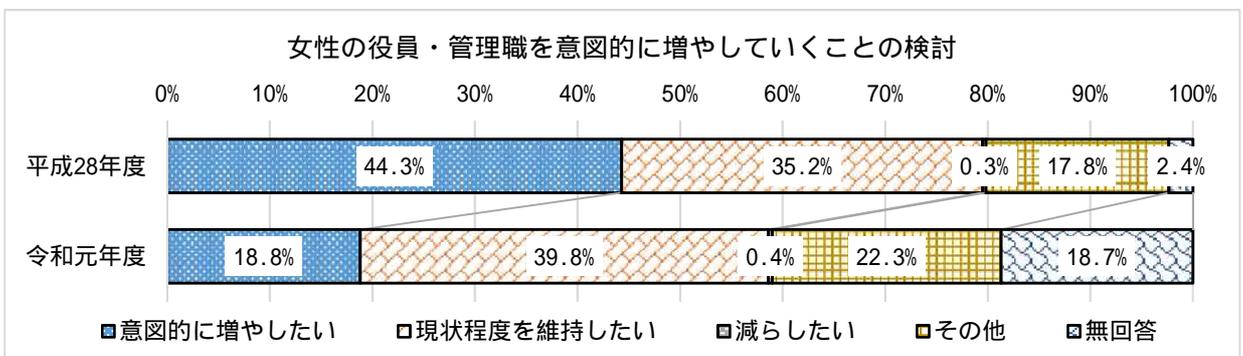
	件数	割合
意図的に増やしたい	151	18.8%
現状程度を維持したい	319	39.8%
減らしたい	3	0.4%
その他	179	22.3%
無回答	150	18.7%
計	802	100.0%



・「現状程度を維持したい」が39.8%と最も多く、次いで、「意図的に増やしたい」が18.8%、「その他」22.3%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	意図的に増やしたい	現状程度を維持したい	減らしたい	その他	無回答
平成28年度	892	395	314	3	159	21
令和元年度	802	151	319	3	179	150
平成28年度	100.0%	44.3%	35.2%	0.3%	17.8%	2.4%
令和元年度	100.0%	18.8%	39.8%	0.4%	22.3%	18.7%

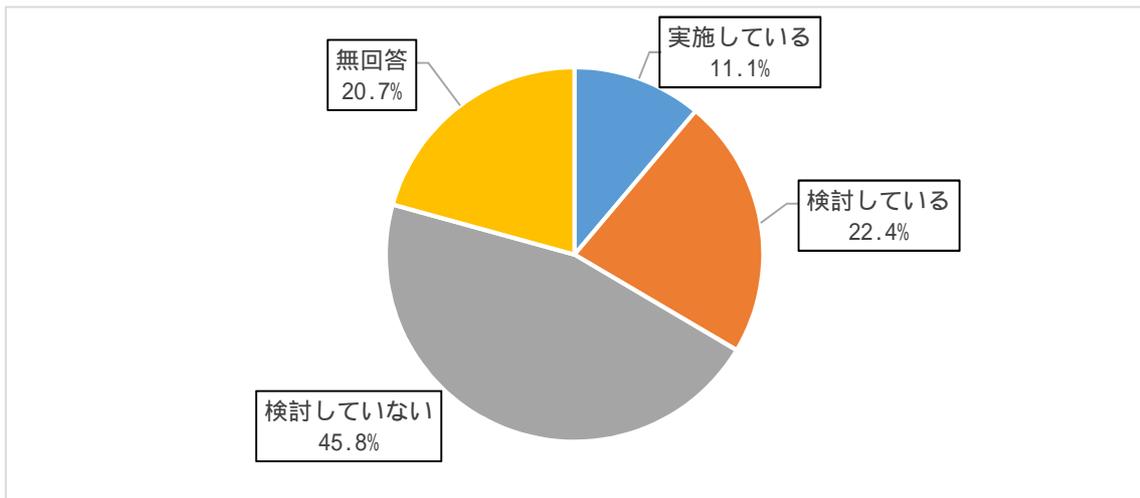


・平成28年度調査と比べ、『意図的に増やしたい』が25.5ポイント減少し、「現状程度を維持したい」が4.6ポイント増えている。

問5 女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用

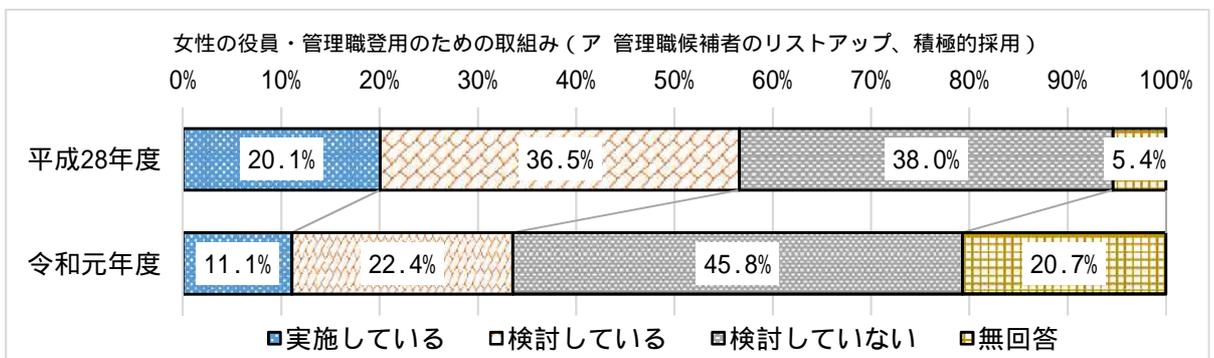
	件数	割合
実施している	89	11.1%
検討している	180	22.4%
検討していない	367	45.8%
無回答	166	20.7%
計	802	100.0%



・「検討していない」が45.8%と最も多く、次いで、「検討している」22.4%、「実施している」11.1%となっている。

平成28年度調査との比較

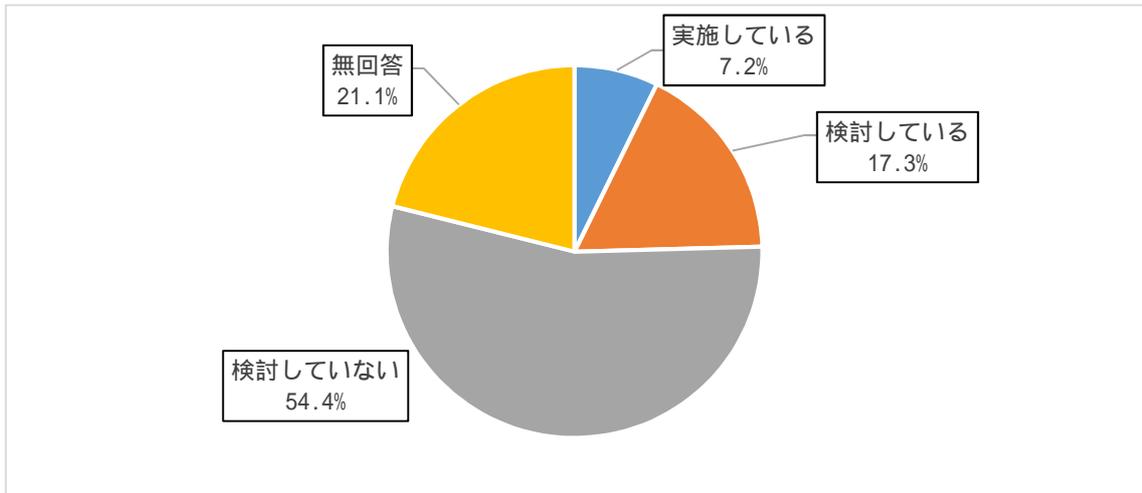
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	179	326	339	48
令和元年度	802	89	180	367	166
平成28年度	100.0%	20.1%	36.5%	38.0%	5.4%
令和元年度	100.0%	11.1%	22.4%	45.8%	20.7%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が9.0ポイント、「検討している」が14.1ポイント減少し、「検討していない」が7.8ポイント増えている。

イ 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

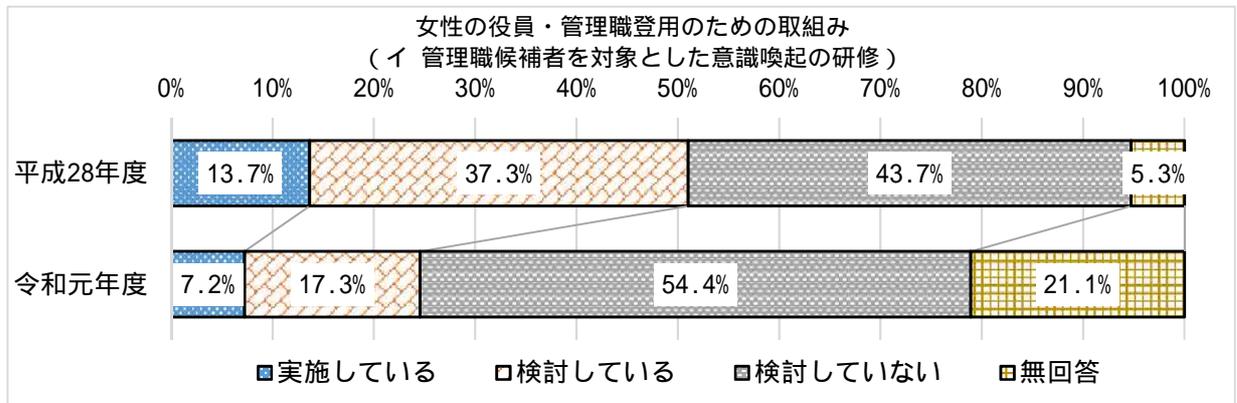
	件数	割合
実施している	58	7.2%
検討している	139	17.3%
検討していない	436	54.4%
無回答	169	21.1%
計	802	100.0%



・「検討していない」が54.4%と最も多く、次いで、「検討している」17.3%、「実施している」7.2%となっている。

平成28年度調査との比較

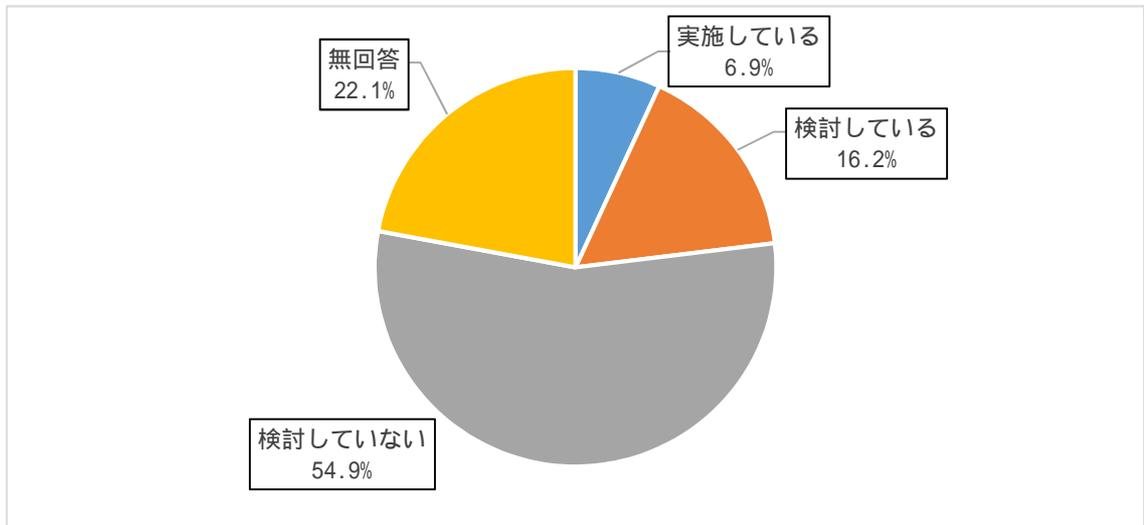
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	122	333	390	47
令和元年度	802	58	139	436	169
平成28年度	100.0%	13.7%	37.3%	43.7%	5.3%
令和元年度	100.0%	7.2%	17.3%	54.4%	21.1%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が6.5ポイント、「検討している」が20.0ポイント減少し、「検討していない」が10.7ポイント増えている。

ウ モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知

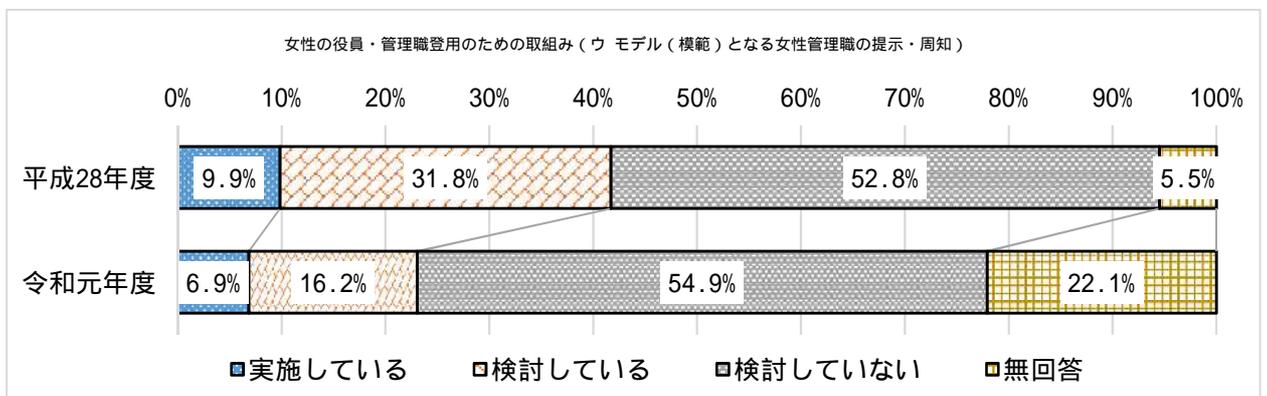
	件数	割合
実施している	55	6.9%
検討している	130	16.2%
検討していない	440	54.9%
無回答	177	22.1%
計	802	100.0%



・「検討していない」が54.9%と最も多く、次いで、「検討している」16.2%、「実施している」6.9%となっている。

平成28年度調査との比較

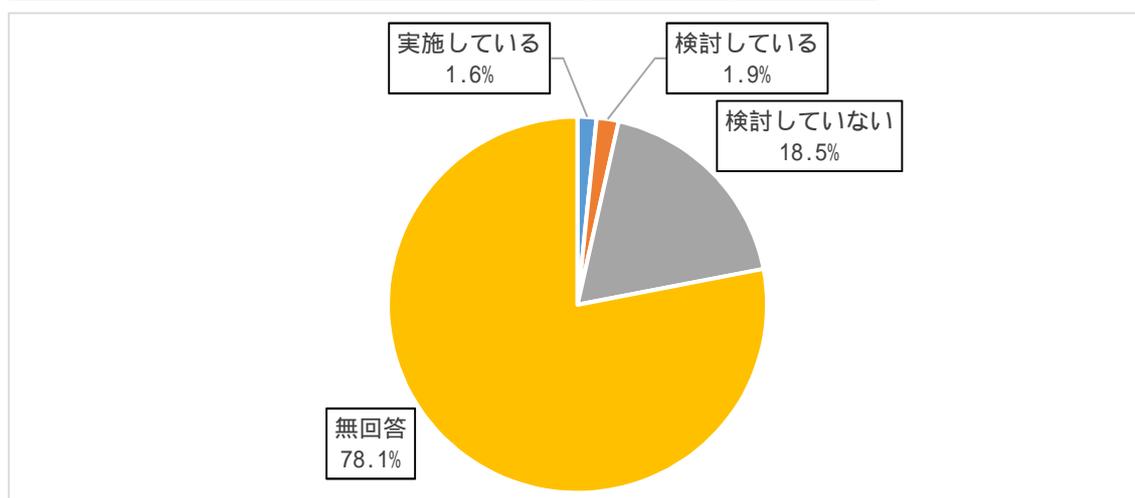
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	88	284	471	49
令和元年度	802	55	130	440	177
平成28年度	100.0%	9.9%	31.8%	52.8%	5.5%
令和元年度	100.0%	6.9%	16.2%	54.9%	22.1%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が3ポイント、「検討している」が15.6ポイント減少し、「検討していない」が2.1ポイント増えている。

エ その他

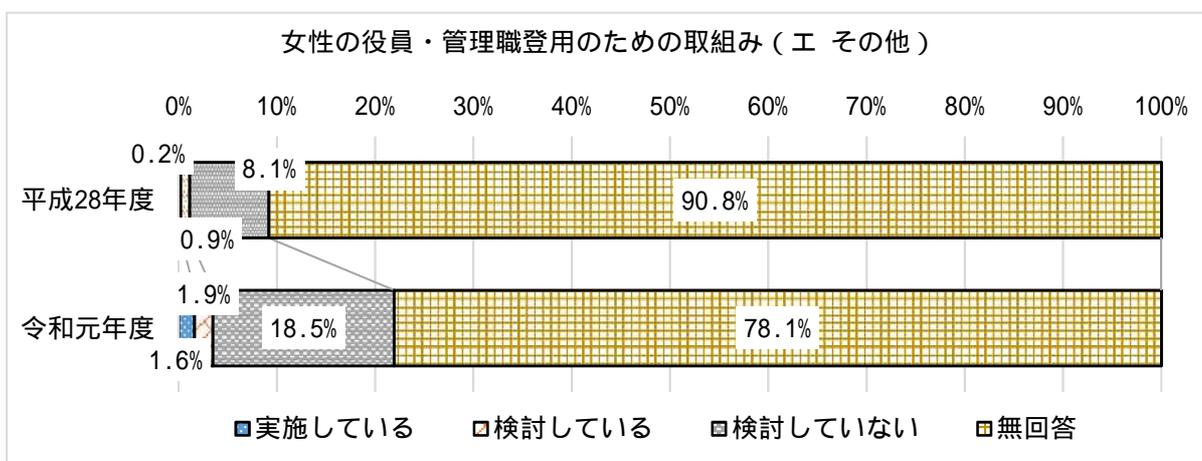
	件数	割合
実施している	13	1.6%
検討している	15	1.9%
検討していない	148	18.5%
無回答	626	78.1%
計	802	100.0%



・「検討していない」が18.5%と最も多く、次いで、「検討している」が1.9%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	2	8	72	810
令和元年度	802	13	15	148	626
平成28年度	100.0%	0.2%	0.9%	8.1%	90.8%
令和元年度	100.0%	1.6%	1.9%	18.5%	78.1%



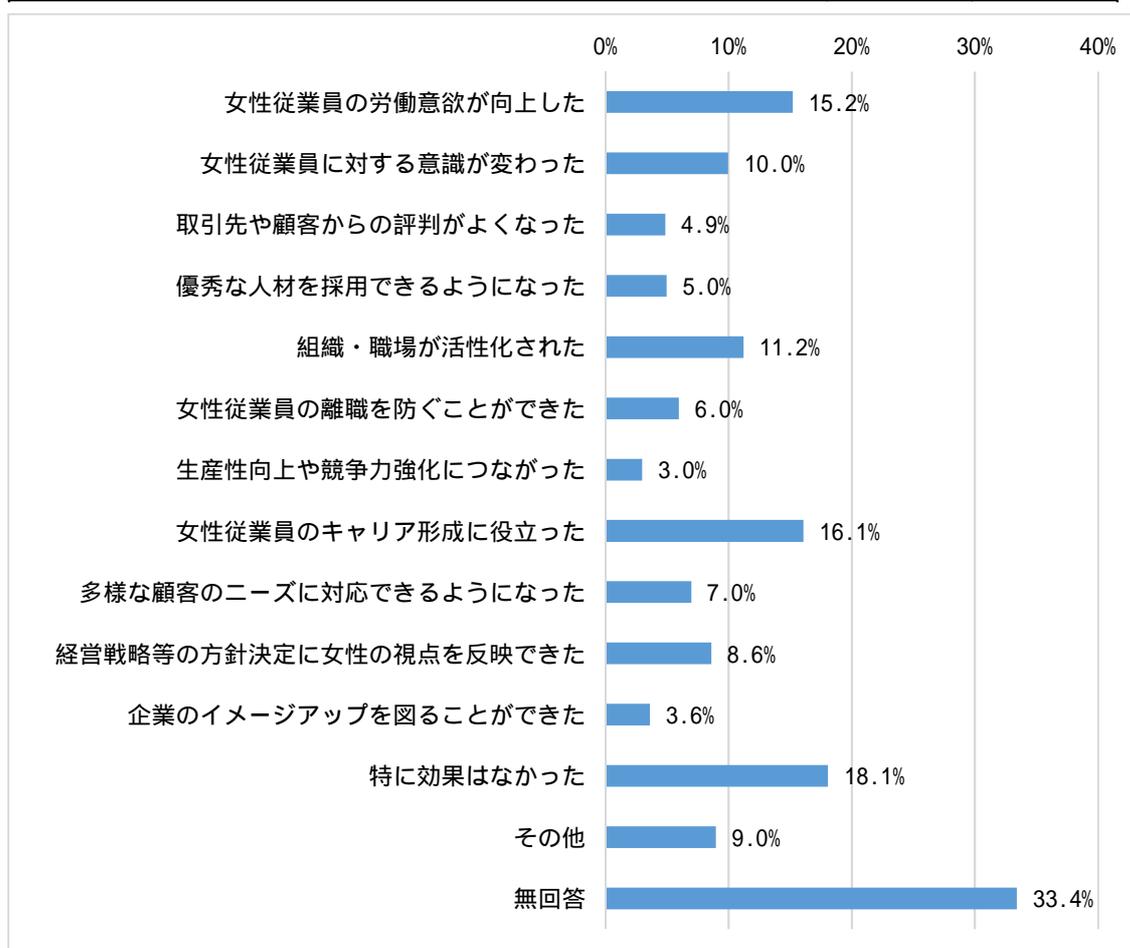
・平成28年度調査と比べ、「実施している」が1.4ポイント、「検討している」が1.0ポイント増えている。

問6 女性の役員・管理職を登用することで、貴社では、どのような効果がありましたか。

「女性従業員のキャリア形成に役立った」「経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた」「企業のイメージアップを図ることができた」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

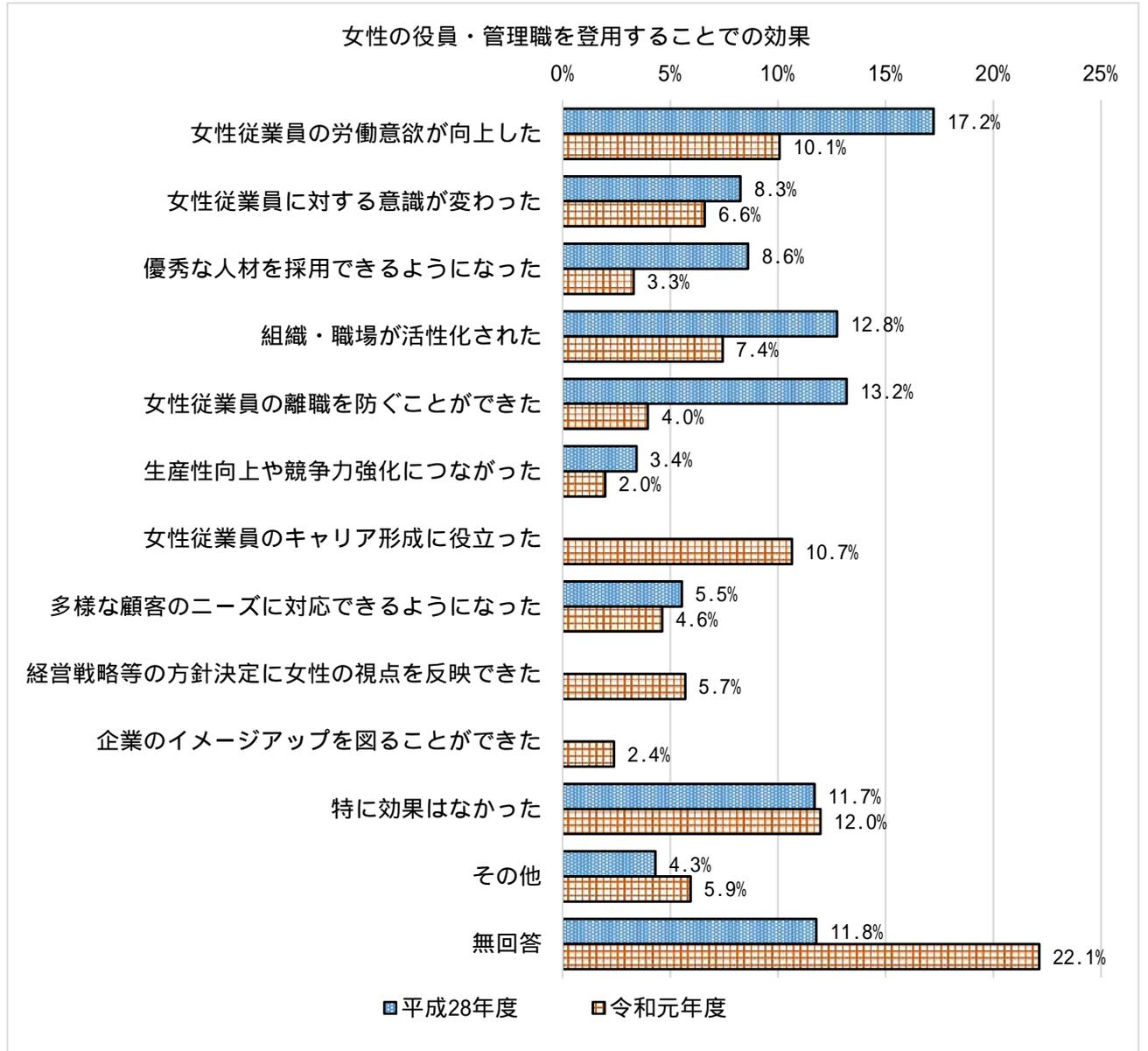
	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	122	15.2%
女性従業員に対する意識が変わった	80	10.0%
取引先や顧客からの評判がよくなった	39	4.9%
優秀な人材を採用できるようになった	40	5.0%
組織・職場が活性化された	90	11.2%
女性従業員の離職を防ぐことができた	48	6.0%
生産性向上や競争力強化につながった	24	3.0%
女性従業員のキャリア形成に役立った	129	16.1%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	56	7.0%
経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	69	8.6%
企業のイメージアップを図ることができた	29	3.6%
特に効果はなかった	145	18.1%
その他	72	9.0%
無回答	268	33.4%
計	1,211	



・「特に効果はなかった」が18.1%と最も多く、次いで、「女性従業員のキャリア形成に役立った」16.1%、「女性従業員の労働意欲が向上した」15.2%となっている

平成 28 年度調査との比較

	合計	女性従業員の労働意欲が向上した	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	無回答
平成28年度	1137	196	94	36	98	145	150	39	0	63	0	0	133	49	134
令和元年度	1211	122	80	39	40	90	48	24	129	56	69	29	145	72	268
平成28年度	100.0%	17.2%	8.3%	3.2%	8.6%	12.8%	13.2%	3.4%	0.0%	5.5%	0.0%	0.0%	11.7%	4.3%	11.8%
令和元年度	100.0%	10.1%	6.6%	3.2%	3.3%	7.4%	4.0%	2.0%	10.7%	4.6%	5.7%	2.4%	12.0%	5.9%	22.1%

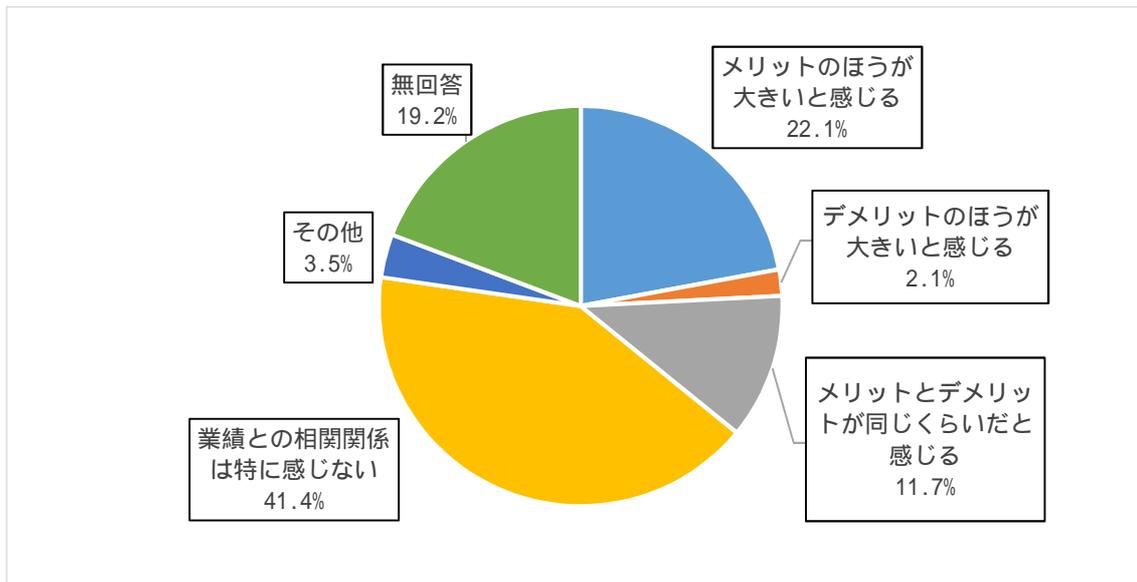


・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性従業員の労働意欲が向上した (17.2%)	女性従業員の離職を防ぐことができた (13.2%)	組織・職場が活性化された (12.8%)	特に効果はなかった (11.7%)
令和元年度	特に効果はなかった (12.0%)	女性従業員のキャリア形成に役立った (10.7%)	女性従業員の労働意欲が向上した (10.1%)	組織・職場が活性化された (7.4%)

問7 女性の役員・管理職登用の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

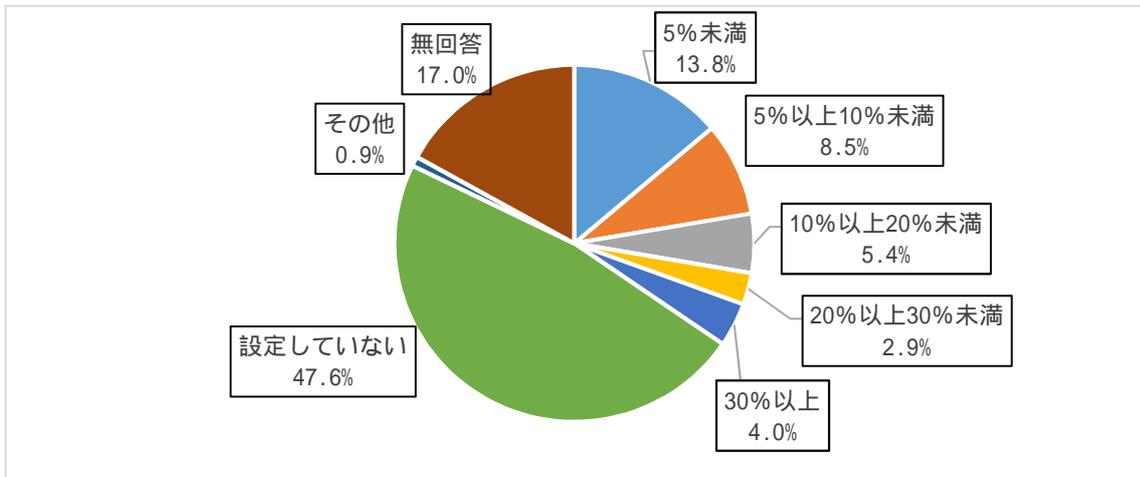
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	177	22.1%
デメリットのほうが大きいと感じる	17	2.1%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	94	11.7%
業績との相関関係は特に感じない	332	41.4%
その他	28	3.5%
無回答	154	19.2%
計	802	100.0%



・「業績との相関関係は特に感じない」が 41.4%と最も多く、次いで、「メリットのほうが大きいと感じる」が 22.1%となっている。

問 8 貴社の 2020 年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標はどのくらいですか。

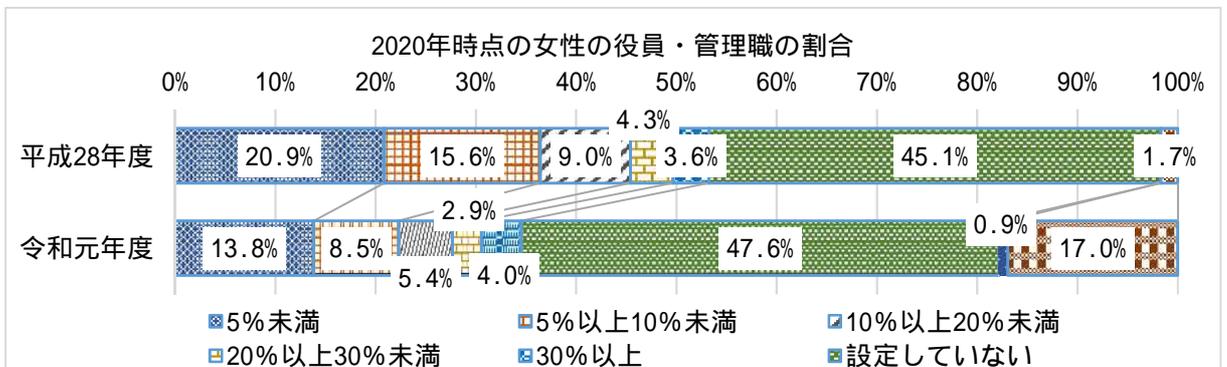
	件数	割合
5 % 未満	111	13.8%
5 % 以上 10 % 未満	68	8.5%
10 % 以上 20 % 未満	43	5.4%
20 % 以上 30 % 未満	23	2.9%
30 % 以上	32	4.0%
設定していない	382	47.6%
その他	7	0.9%
無回答	136	17.0%
計	802	100.0%



・「設定していない」が 47.6% と最も多く、次いで、「5%未満」が 13.8%、「5%以上 10%未満」が 8.5% となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	5%未満	5%以上10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上	設定していない	その他	無回答
平成28年度	892	186	139	80	38	32	402	0	15
令和元年度	802	111	68	43	23	32	382	7	136
平成28年度	100.0%	20.9%	15.6%	9.0%	4.3%	3.6%	45.1%	0.0%	1.7%
令和元年度	100.0%	13.8%	8.5%	5.4%	2.9%	4.0%	47.6%	0.9%	17.0%

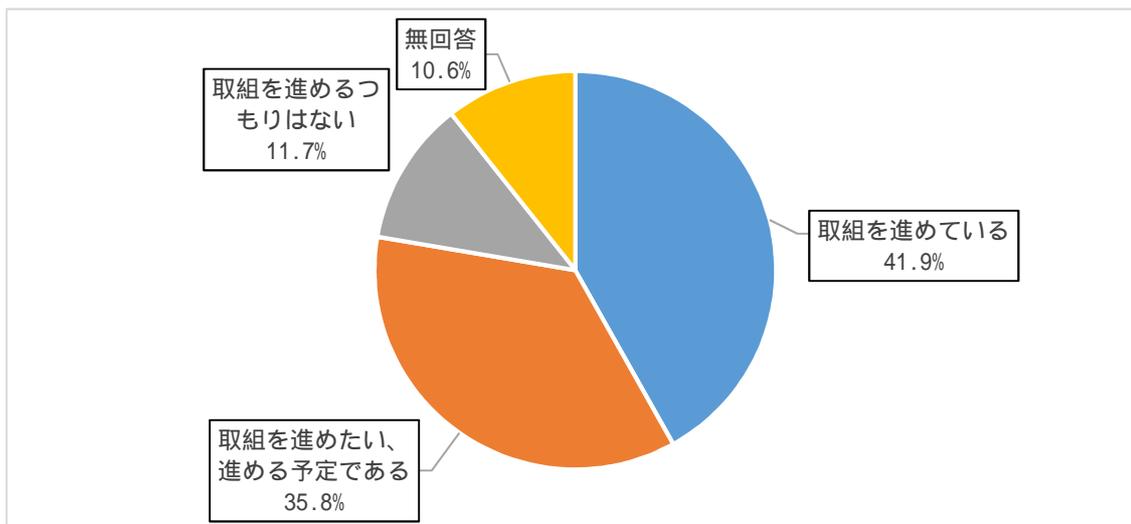


・平成 28 年度調査に比べ、「30%以上」「設定していない」を除き減少している、

(2) 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について

問9 女性の継続就労に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

	件数	割合
取組を進めている	336	41.9%
取組を進めたい、進める予定である	287	35.8%
取組を進めるつもりはない	94	11.7%
無回答	85	10.6%
計	802	100.0%

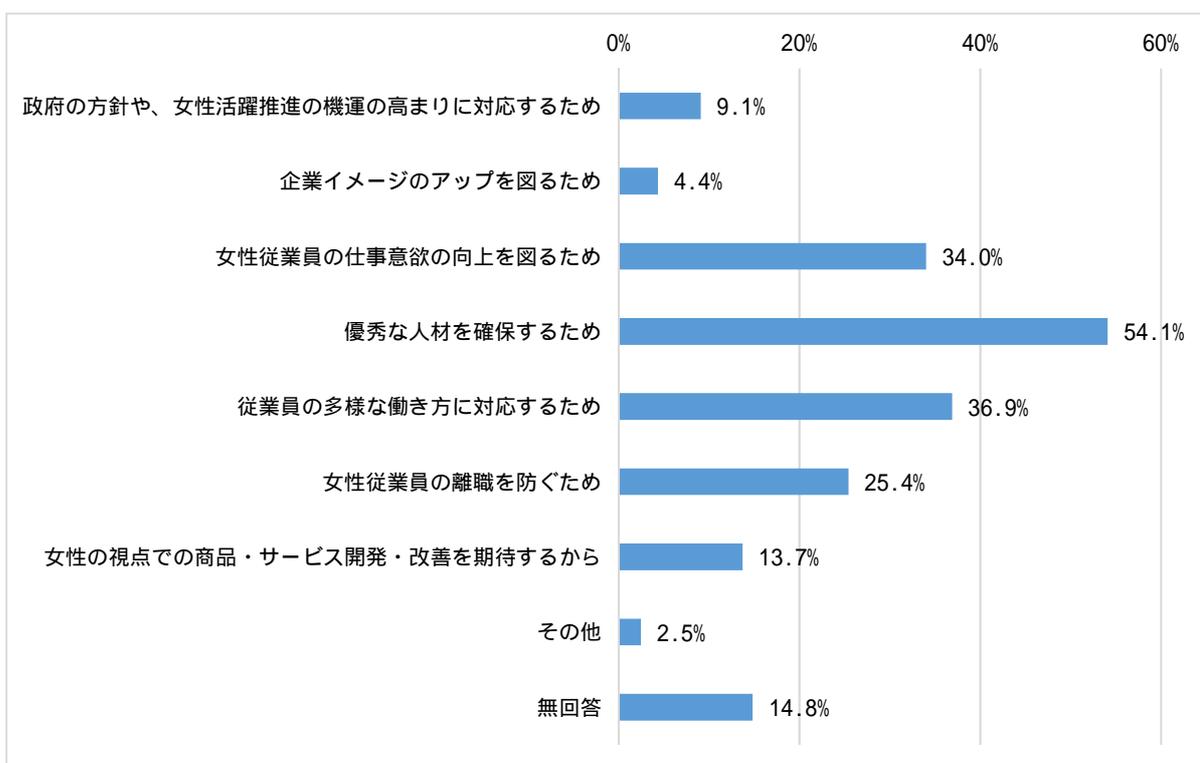


- ・「取組を進めている」が41.9%と最も多く、次いで、「取組を進めたい、進める予定である」35.8%となっている。

問 10 女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	73	9.1%
企業イメージのアップを図るため	35	4.4%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	273	34.0%
優秀な人材を確保するため	434	54.1%
従業員の多様な働き方に対応するため	296	36.9%
女性従業員の離職を防ぐため	204	25.4%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	110	13.7%
その他	20	2.5%
無回答	119	14.8%
計	1,564	



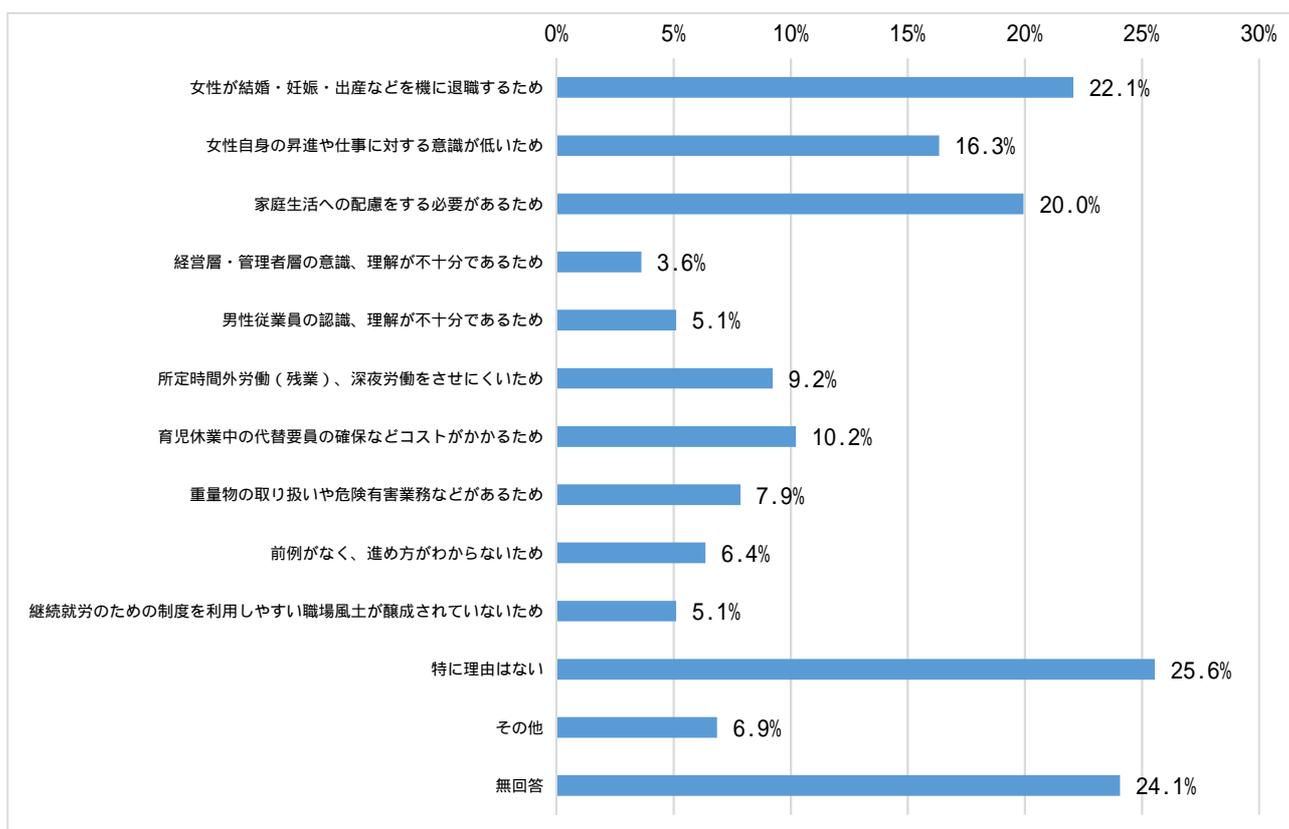
・「優秀な人材を確保するため」が54.1%と最も多く、次いで、「従業員の多様な働き方に対応するため」36.9%、「女性従業員の仕事意欲の向上を図るため」34.0%となっている。

問 11 女性の継続就労の取組が進まない、または取組まない理由は何ですか。

「継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

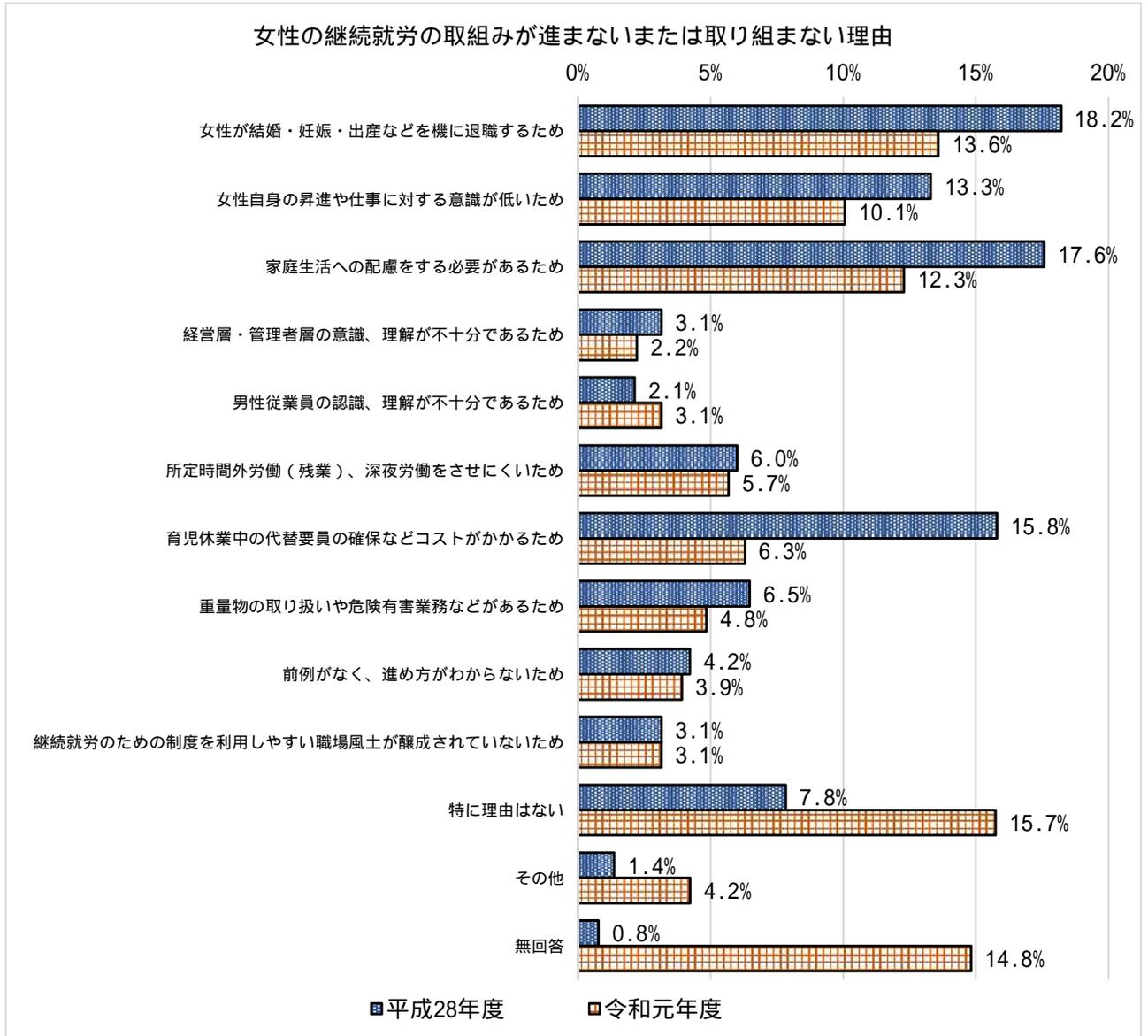
	件数	割合
女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため	177	22.1%
女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い	131	16.3%
家庭生活への配慮をする必要があるため	160	20.0%
経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	29	3.6%
男性従業員の認識、理解が不十分であるため	41	5.1%
所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい	74	9.2%
育児休業中の代替要員の確保などコストがかかる	82	10.2%
重量物の取り扱いや危険有害業務などがある	63	7.9%
前例がなく、進め方がわからない	51	6.4%
継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていない	41	5.1%
特に理由はない	205	25.6%
その他	55	6.9%
無回答	193	24.1%
計	1,302	



・「特に理由はない」が25.6%と最も多く、次いで、「女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため」22.1%、「家庭生活への配慮をする必要があるため」20.0%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため	家庭生活への配慮をする必要があるため	経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	男性従業員の認識、理解が不十分であるため	所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくいため	育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	前例がなく、進め方がわからないため	継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため	特に理由はない	その他	無回答
平成28年度	1684	307	224	296	53	36	101	266	109	71	53	132	23	13
令和元年度	1302	177	131	160	29	41	74	82	63	51	41	205	55	193
平成28年度	100.0%	18.2%	13.3%	17.6%	3.1%	2.1%	6.0%	15.8%	6.5%	4.2%	3.1%	7.8%	1.4%	0.8%
令和元年度	100.0%	13.6%	10.1%	12.3%	2.2%	3.1%	5.7%	6.3%	4.8%	3.9%	3.1%	15.7%	4.2%	14.8%



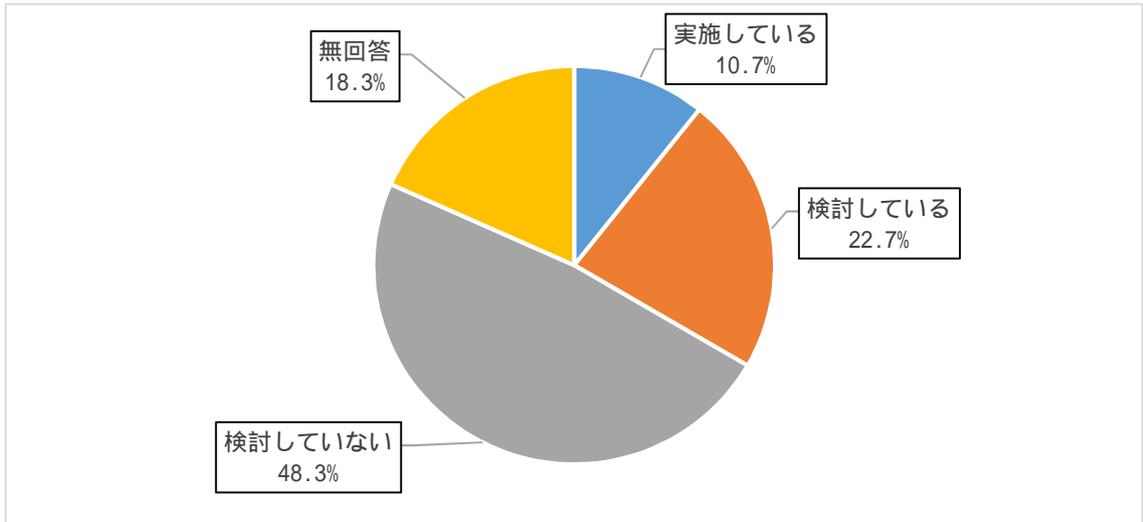
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため（18.2%）	家庭生活への配慮をする必要があるため（17.6%）	育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため（15.8%）	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため（13.3%）
令和元年度	特に理由はない（15.7%）	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため（13.6%）	家庭生活への配慮をする必要があるため（12.3%）	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため（10.1%）

問 12 女性の継続就労等のためにどのような取組を行っていますか

【採用・職域拡大、人材確保】ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用

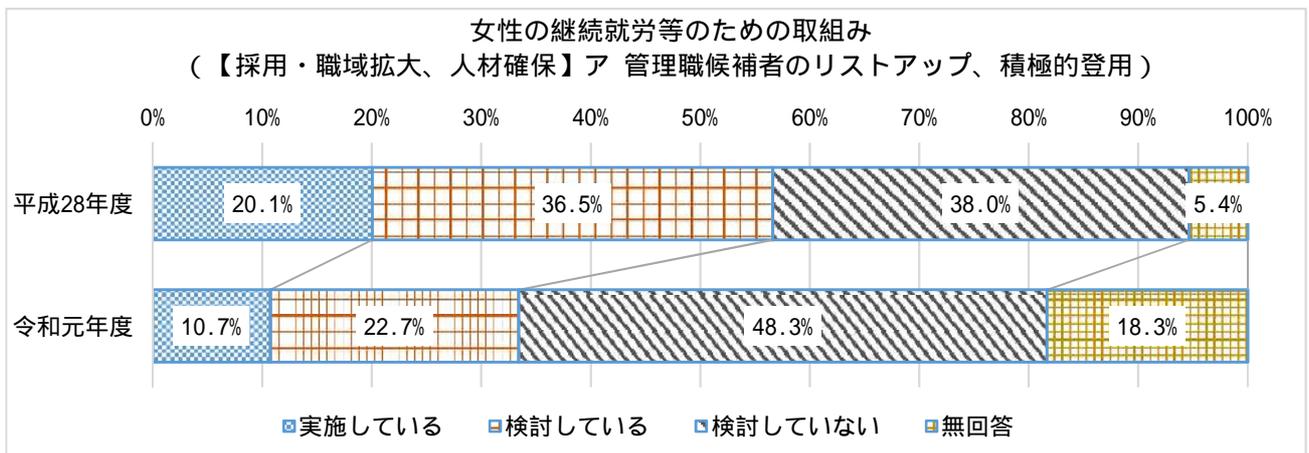
	件数	割合
実施している	86	10.7%
検討している	182	22.7%
検討していない	387	48.3%
無回答	147	18.3%
計	802	100.0%



・「検討していない」が48.3%と最も多く、次いで、「検討している」22.7%、「実施している」10.7%となっている。

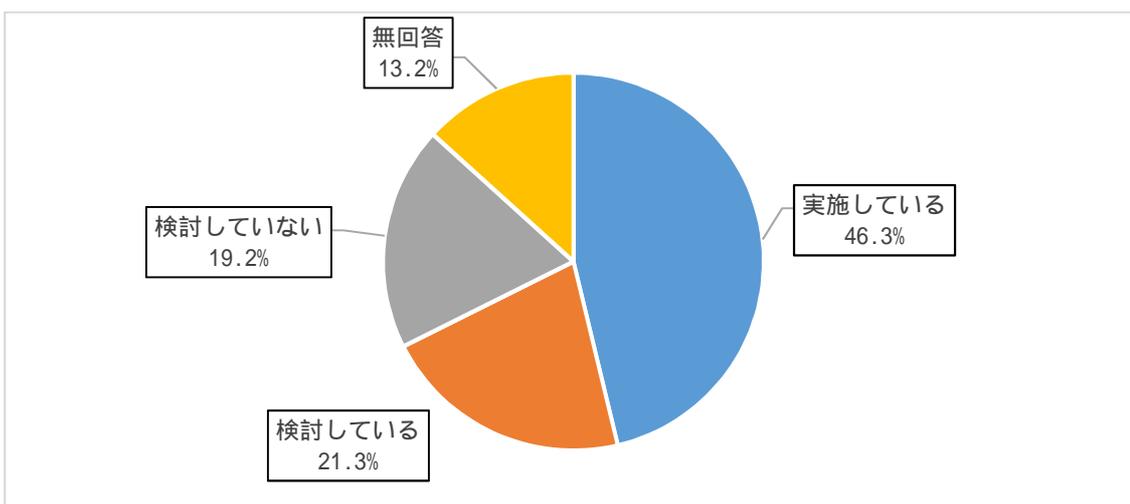
平成 28 年度調査との比較

	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	179	326	339	48
令和元年度	802	86	182	387	147
平成28年度	100.0%	20.1%	36.5%	38.0%	5.4%
令和元年度	100.0%	10.7%	22.7%	48.3%	18.3%



【採用・職域拡大、人材確保】イ 女性正規社員の中途採用（管理職以外）

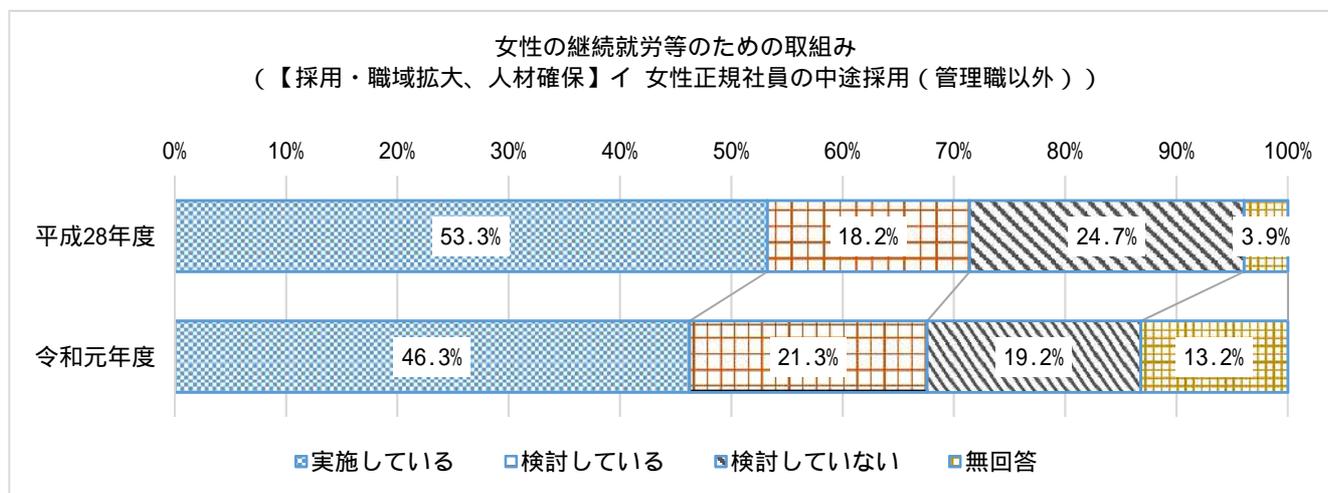
	件数	割合
実施している	371	46.3%
検討している	171	21.3%
検討していない	154	19.2%
無回答	106	13.2%
計	802	100.0%



・「実施している」が46.3%と最も多く、次いで、「検討している」21.3%となっている。

平成28年度調査との比較

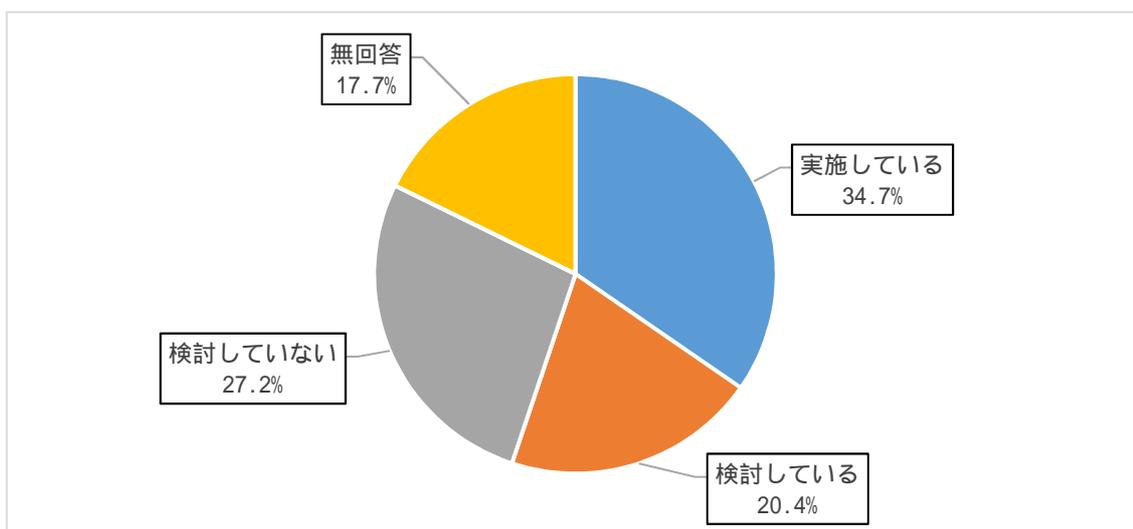
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	475	162	220	35
令和元年度	802	371	171	154	106
平成28年度	100.0%	53.3%	18.2%	24.7%	3.9%
令和元年度	100.0%	46.3%	21.3%	19.2%	13.2%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が7.0ポイント減っている。

【採用・職域拡大、人材確保】ウ 非正規社員から正規社員への転換・登用

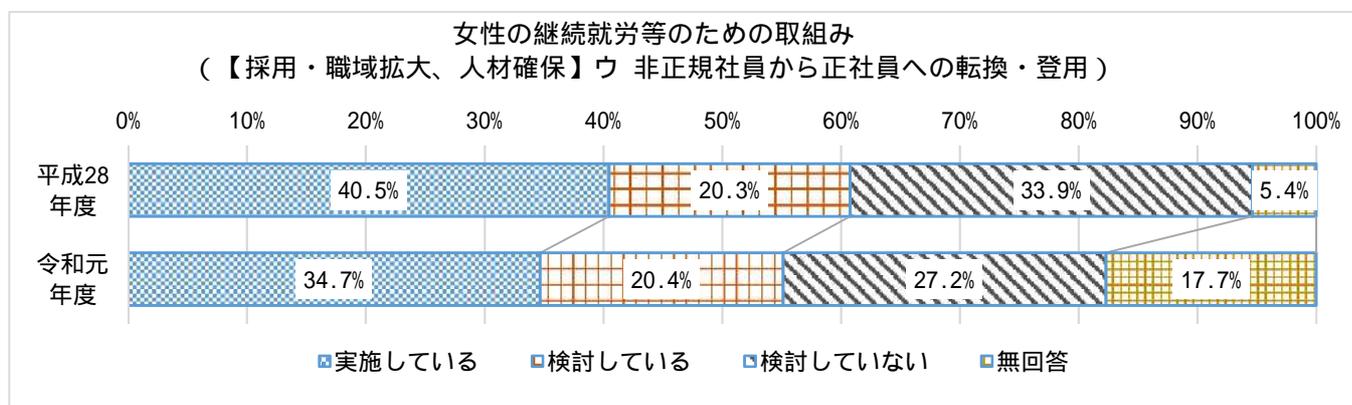
	件数	割合
実施している	278	34.7%
検討している	164	20.4%
検討していない	218	27.2%
無回答	142	17.7%
計	802	100.0%



・「実施している」が34.7%と最も多く、次いで、「検討していない」27.2%、「検討している」20.4%となっている。

平成28年度調査との比較

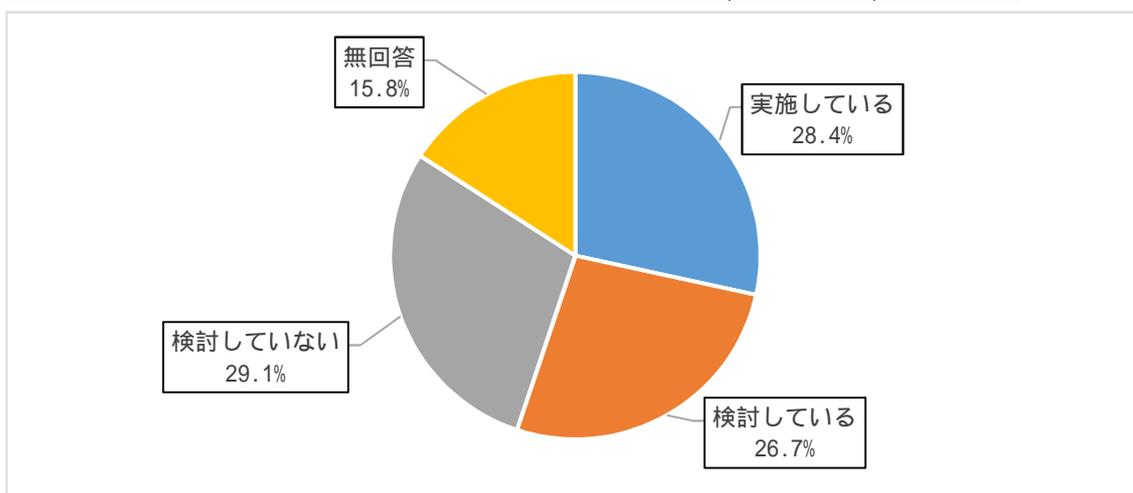
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	361	181	302	48
令和元年度	802	278	164	218	142
平成28年度	100.0%	40.5%	20.3%	33.9%	5.4%
令和元年度	100.0%	34.7%	20.4%	27.2%	17.7%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が5.8ポイント減少している。

【採用・職域拡大、人材確保】エ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大

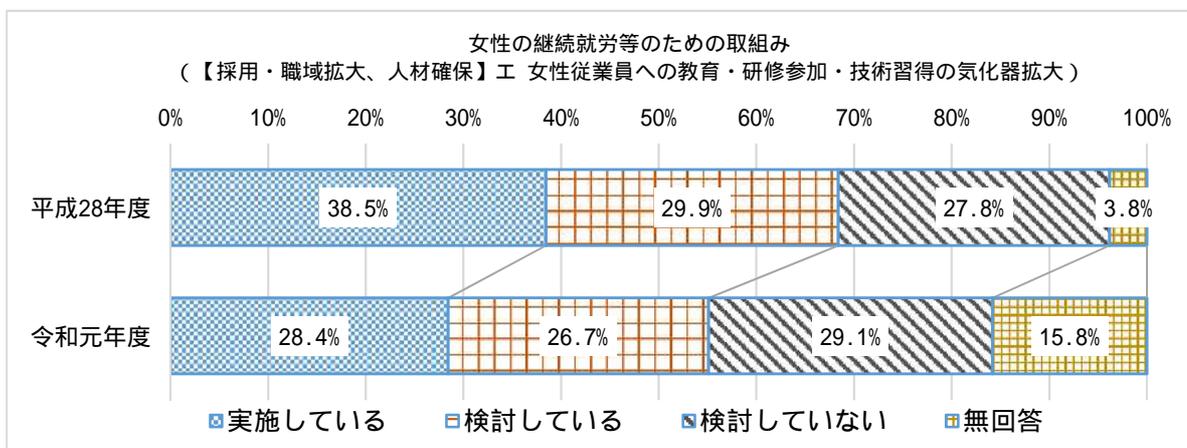
	件数	割合
実施している	228	28.4%
検討している	214	26.7%
検討していない	233	29.1%
無回答	127	15.8%
計	802	100.0%



・「実施していない」が29.1%と最も多く、次いで、「実施している」28.4%、「検討している」26.7%となっている。

平成28年度調査との比較

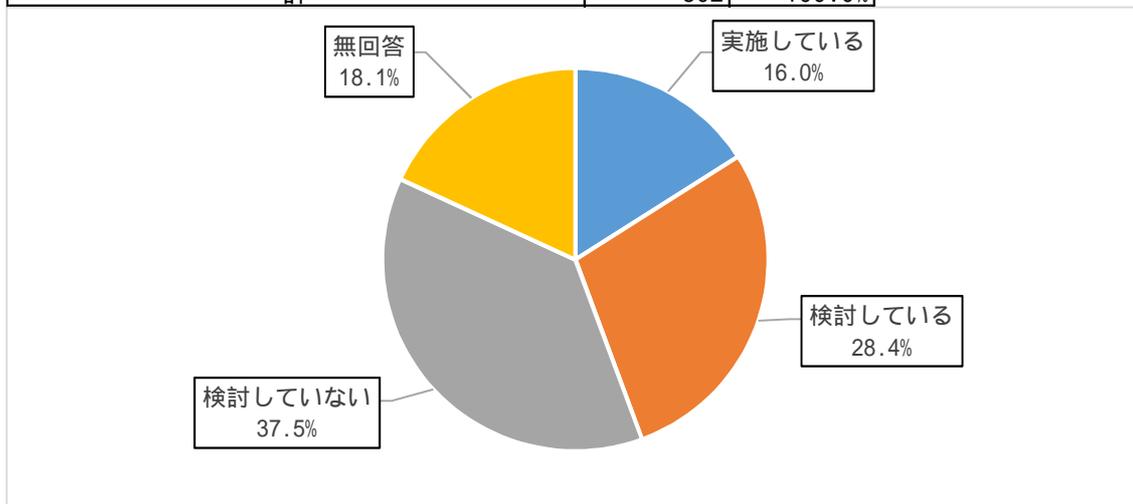
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	343	267	248	34
令和元年度	802	228	214	233	127
平成28年度	100.0%	38.5%	29.9%	27.8%	3.8%
令和元年度	100.0%	28.4%	26.7%	29.1%	15.8%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が10.1ポイント、「検討している」が3.2ポイント減少している。

【採用・職域拡大、人材確保】才 育成を念頭にいった計画的な配置・転換

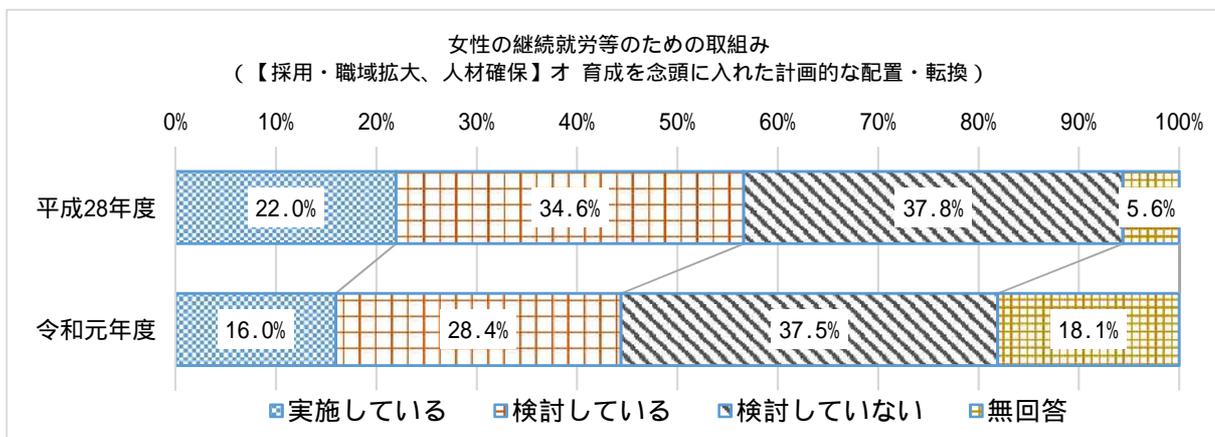
	件数	割合
実施している	128	16.0%
検討している	228	28.4%
検討していない	301	37.5%
無回答	145	18.1%
計	802	100.0%



・「検討していない」が37.5%と最も多く、次いで、「検討している」28.4%、「実施している」16.0%となっている。

平成28年度調査との比較

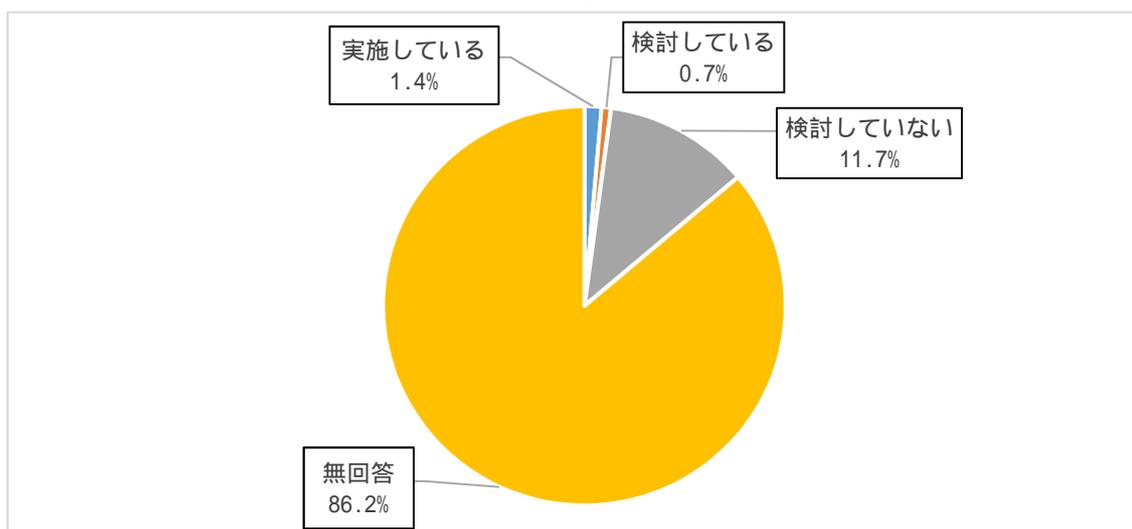
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	196	309	337	50
令和元年度	802	128	228	301	145
平成28年度	100.0%	22.0%	34.6%	37.8%	5.6%
令和元年度	100.0%	16.0%	28.4%	37.5%	18.1%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が6.0ポイント、「検討している」が6.2ポイント減少している。

【採用・職域拡大、人材確保】カ その他

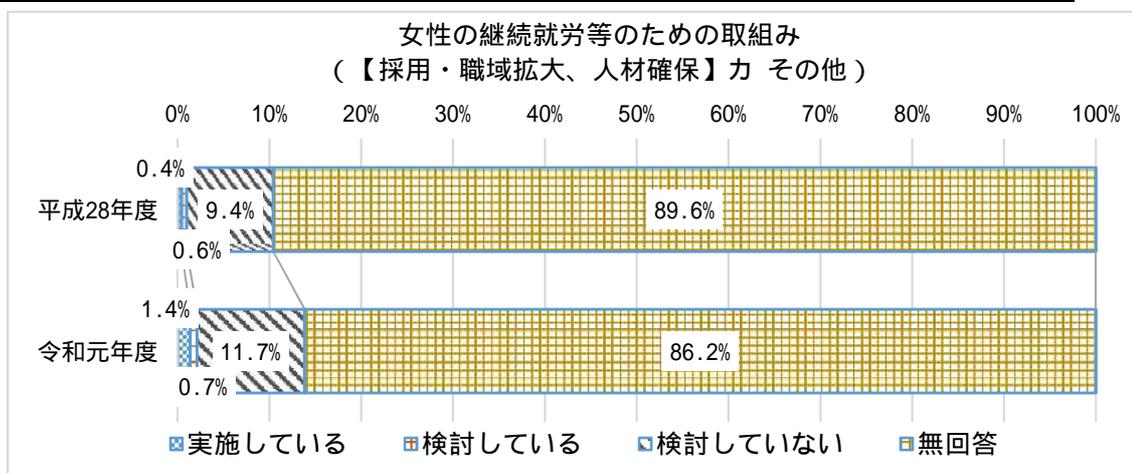
	件数	割合
実施している	11	1.4%
検討している	6	0.7%
検討していない	94	11.7%
無回答	691	86.2%
計	802	100.0%



・「検討していない」が11.7%と最も多く、次いで「実施している」1.4%となっている。

平成28年度調査との比較

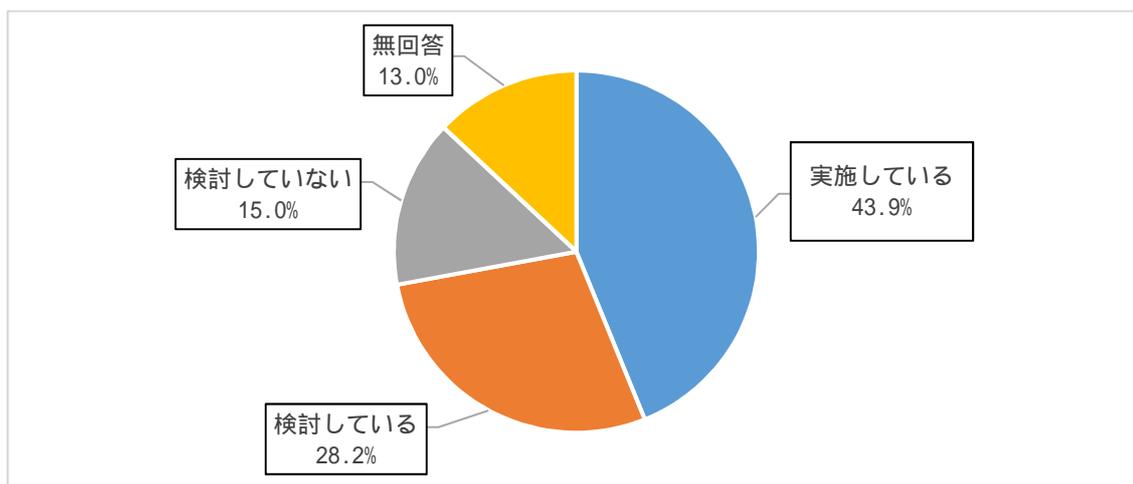
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	4	5	84	799
令和元年度	802	11	6	94	691
平成28年度	100.0%	0.4%	0.6%	9.4%	89.6%
令和元年度	100.0%	1.4%	0.7%	11.7%	86.2%



・平成28年度調査に比べ、「検討していない」が2.3ポイント増えており、他は変わらない、

【人事評価】キ 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

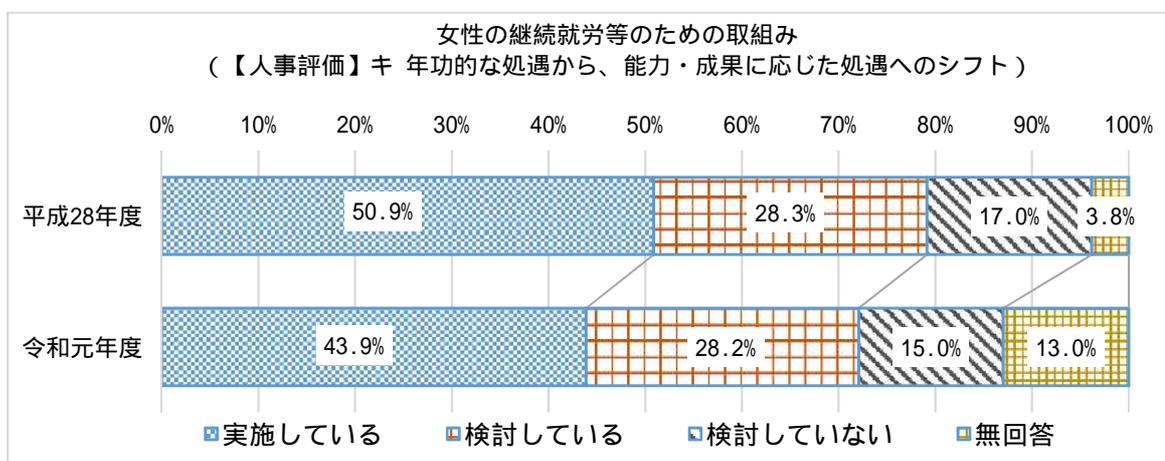
	件数	割合
実施している	352	43.9%
検討している	226	28.2%
検討していない	120	15.0%
無回答	104	13.0%
計	802	100.0%



・「実施している」が43.9%と最も多く、次いで、「検討している」28.2%、「検討していない」15.0%となっている。

平成28年度調査との比較

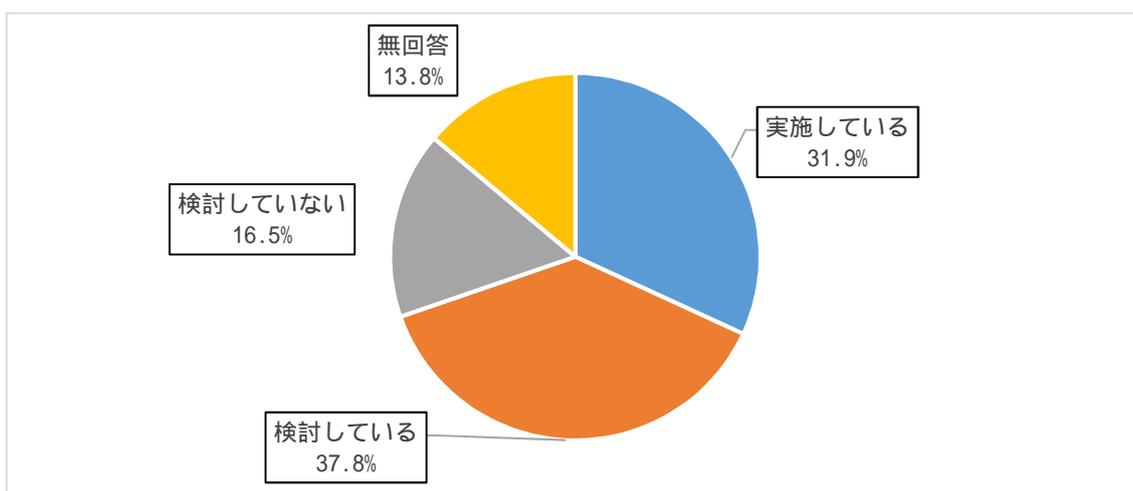
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	454	252	152	34
令和元年度	802	352	226	120	104
平成28年度	100.0%	50.9%	28.3%	17.0%	3.8%
令和元年度	100.0%	43.9%	28.2%	15.0%	13.0%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が7.0ポイント減少している。

【人事評価】ク 公平な評価のための評価基準の明確化

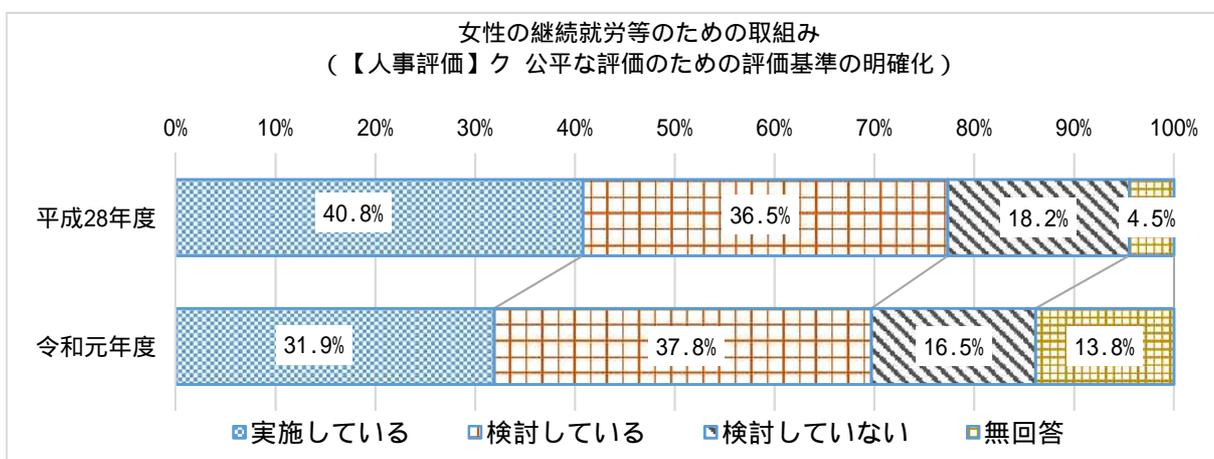
	件数	割合
実施している	256	31.9%
検討している	303	37.8%
検討していない	132	16.5%
無回答	111	13.8%
計	802	100.0%



・「検討している」が37.8%と最も多く、次いで、「実施している」31.9%、「検討していない」16.5%となっている。

平成28年度調査との比較

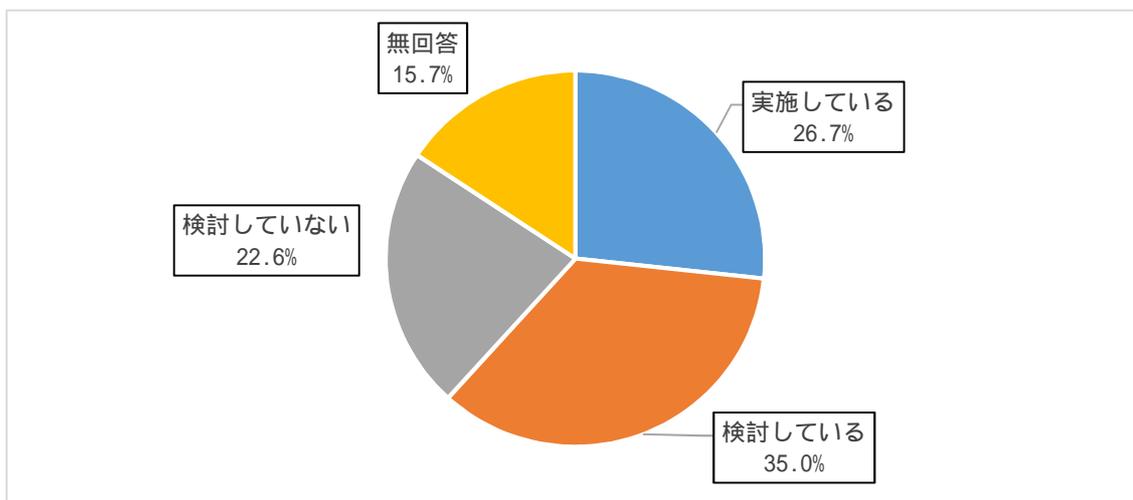
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	364	326	162	40
令和元年度	802	256	303	132	111
平成28年度	100.0%	40.8%	36.5%	18.2%	4.5%
令和元年度	100.0%	31.9%	37.8%	16.5%	13.8%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が8.9ポイント減少「検討している」が1.3ポイント増えている。

【人事評価】ケ 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）

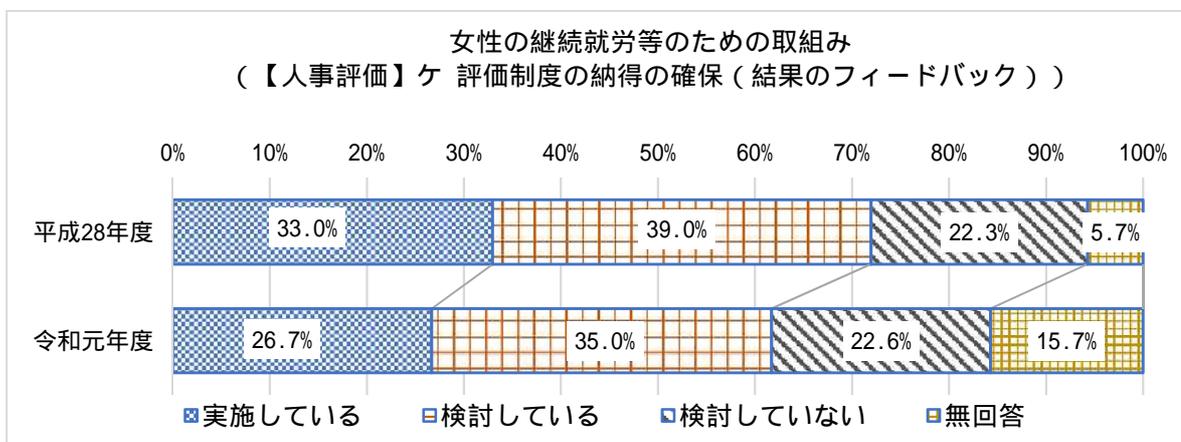
	件数	割合
実施している	214	26.7%
検討している	281	35.0%
検討していない	181	22.6%
無回答	126	15.7%
計	802	100.0%



・「検討している」が35.0%と最も多く、次いで、「実施している」26.7%、「検討していない」22.6%となっている。

平成 28 年度調査との比較

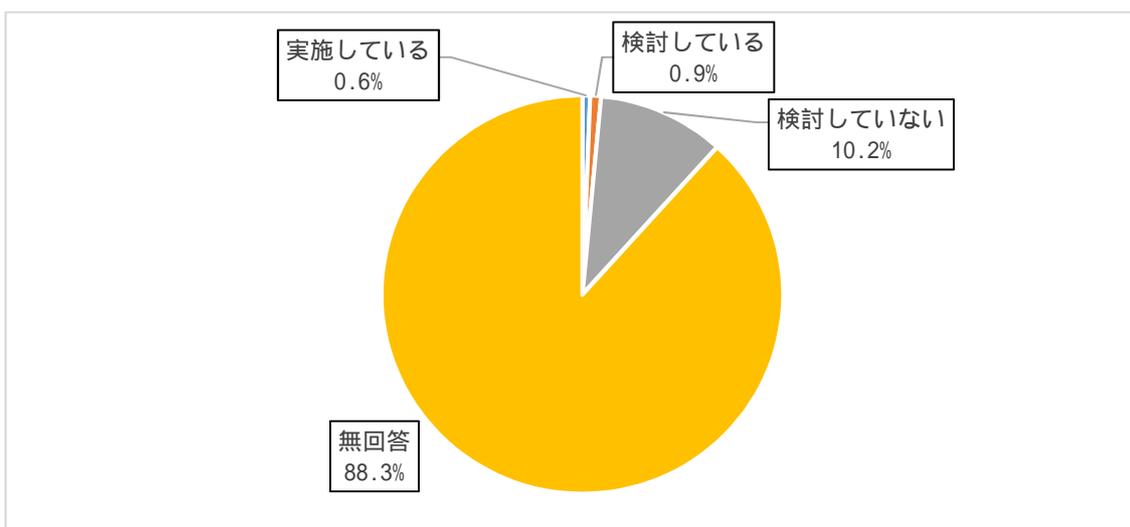
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	294	348	199	51
令和元年度	802	214	281	181	126
平成28年度	100.0%	33.0%	39.0%	22.3%	5.7%
令和元年度	100.0%	26.7%	35.0%	22.6%	15.7%



・平成 28 年度調査に比べ、「実施している」が6.3ポイント、「検討している」が4.0ポイント減少している。

【人事評価】コ その他

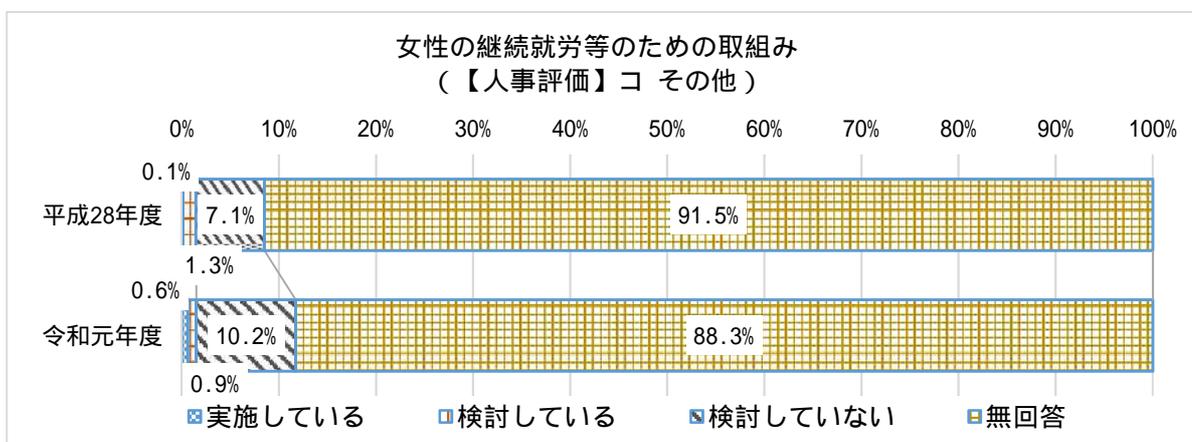
	件数	割合
実施している	5	0.6%
検討している	7	0.9%
検討していない	82	10.2%
無回答	708	88.3%
計	802	100.0%



・「検討していない」が 10.2%と最も多く、次いで、「検討している」が 0.9%となっている。

平成 28 年度調査との比較

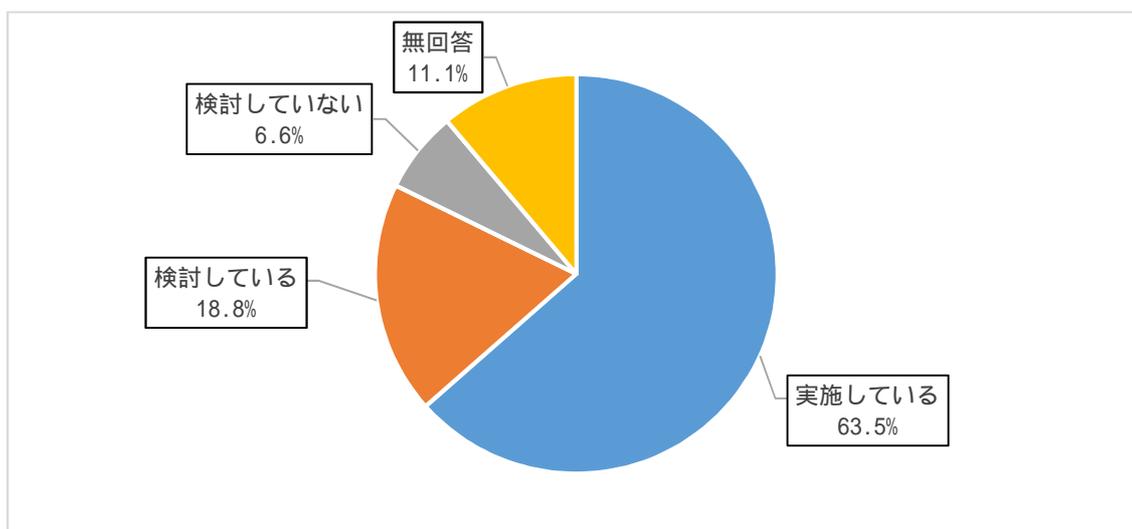
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	1	12	63	816
令和元年度	802	5	7	82	708
平成28年度	100.0%	0.1%	1.3%	7.1%	91.5%
令和元年度	100.0%	0.6%	0.9%	10.2%	88.3%



・平成 28 年度調査に比べ、「実施している」が 0.5 ポイント増えているが、「検討している」が 0.4 ポイント減少している。

【職場風土改革】サ 長時間労働の削減

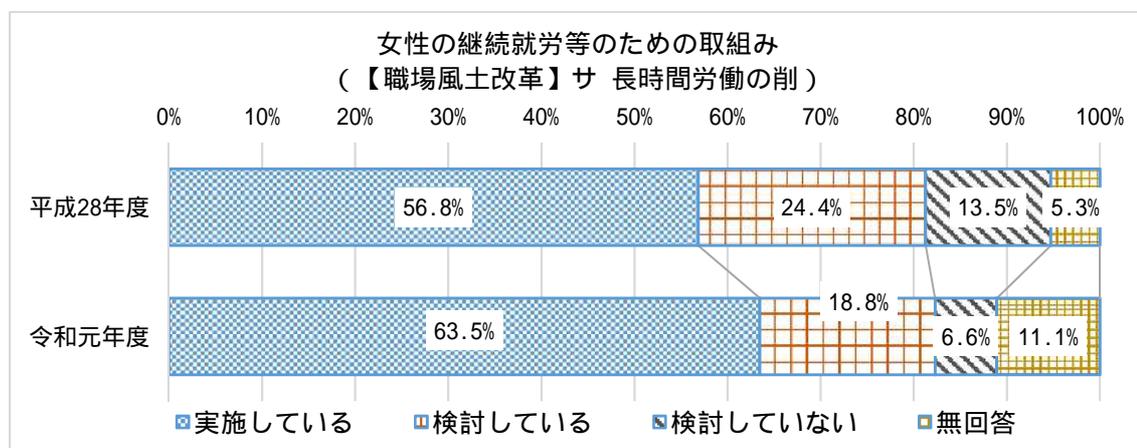
	件数	割合
実施している	509	63.5%
検討している	151	18.8%
検討していない	53	6.6%
無回答	89	11.1%
計	802	100.0%



・「実施している」が63.5%と最も多く、次いで、「検討している」18.8%となっている。

平成28年度調査との比較

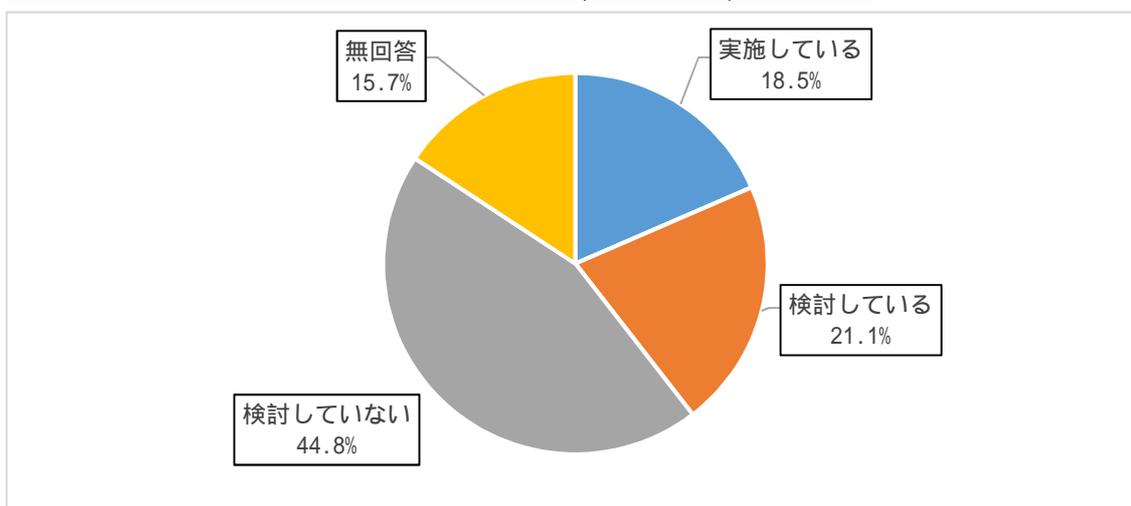
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	507	218	120	47
令和元年度	802	509	151	53	89
平成28年度	100.0%	56.8%	24.4%	13.5%	5.3%
令和元年度	100.0%	63.5%	18.8%	6.6%	11.1%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が6.7ポイント増えているが、「検討している」が5.6ポイント減少している。

【職場風土改革】シ 女性従業員同士のネットワーク構築

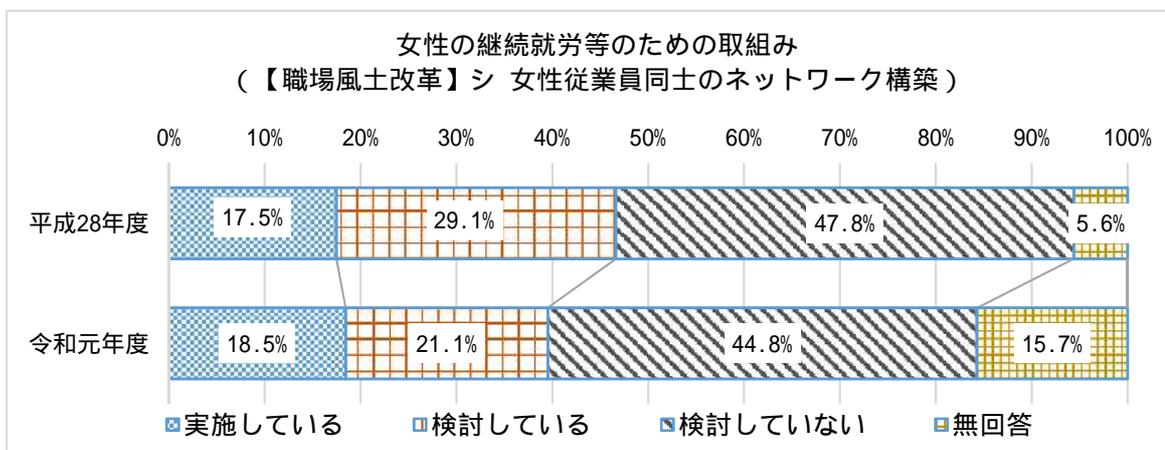
	件数	割合
実施している	148	18.5%
検討している	169	21.1%
検討していない	359	44.8%
無回答	126	15.7%
計	802	100.0%



・「検討していない」が44.8%と最も多く、次いで、「検討している」21.1%、「実施している」18.5%となっている。

平成 28 年度調査との比較

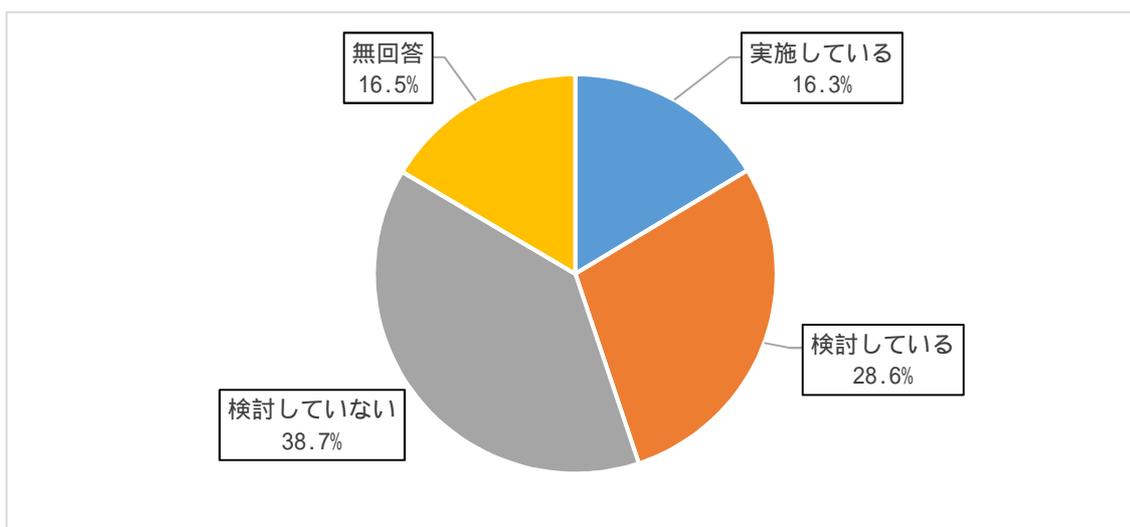
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	156	260	426	50
令和元年度	802	148	169	359	126
平成28年度	100.0%	17.5%	29.1%	47.8%	5.6%
令和元年度	100.0%	18.5%	21.1%	44.8%	15.7%



・平成 28 年度調査に比べ、「実施している」が 1.0 ポイント増えているが、「検討している」が 8.0 ポイント減少している。

【職場風土改革】ス ハラスメント対策のための研修

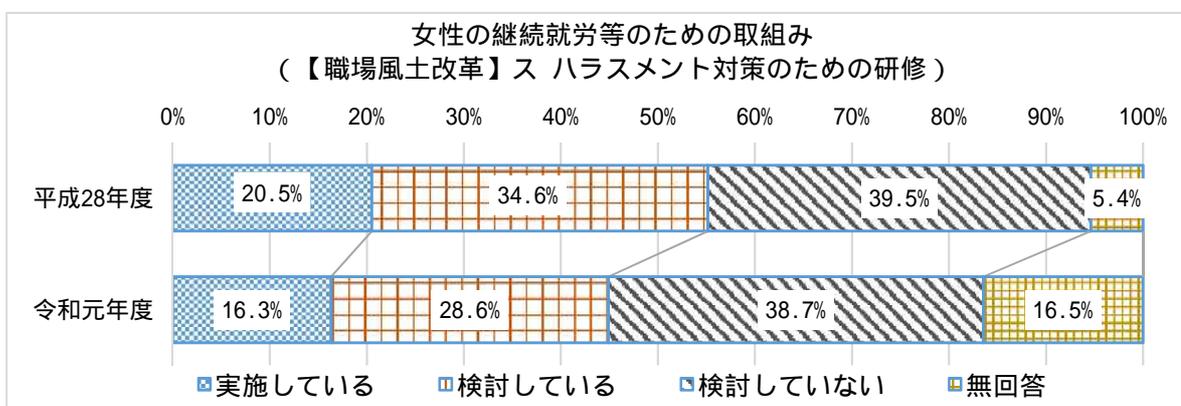
	件数	割合
実施している	131	16.3%
検討している	229	28.6%
検討していない	310	38.7%
無回答	132	16.5%
計	802	100.0%



・「検討していない」が38.7%と最も多く、次いで、「検討している」28.6%、「実施している」16.3%となっている。

平成28年度調査との比較

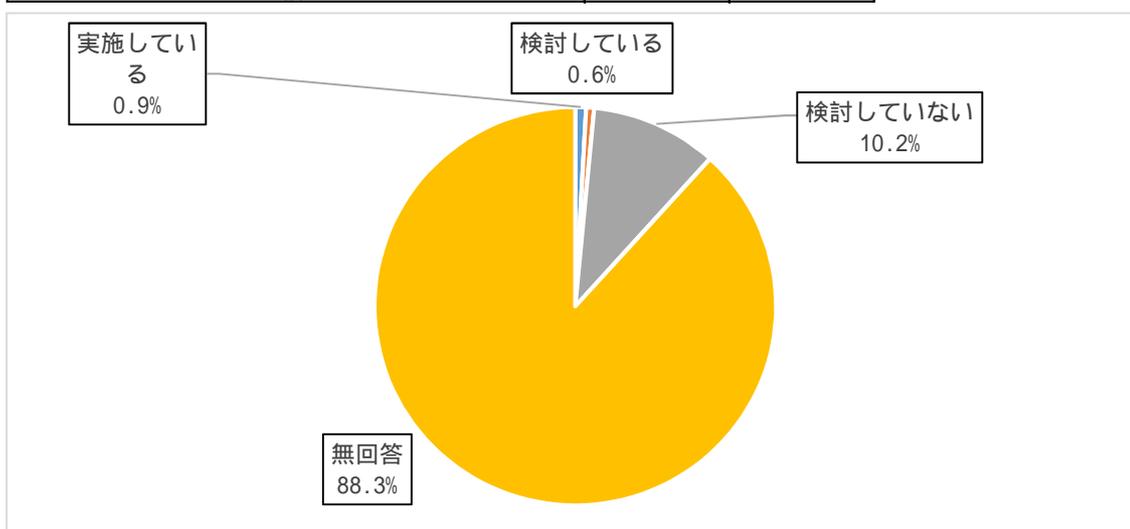
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	183	309	352	48
令和元年度	802	131	229	310	132
平成28年度	100.0%	20.5%	34.6%	39.5%	5.4%
令和元年度	100.0%	16.3%	28.6%	38.7%	16.5%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が4.2ポイント、「検討している」が6.0ポイント減少している。

【職場風土改革】セ その他

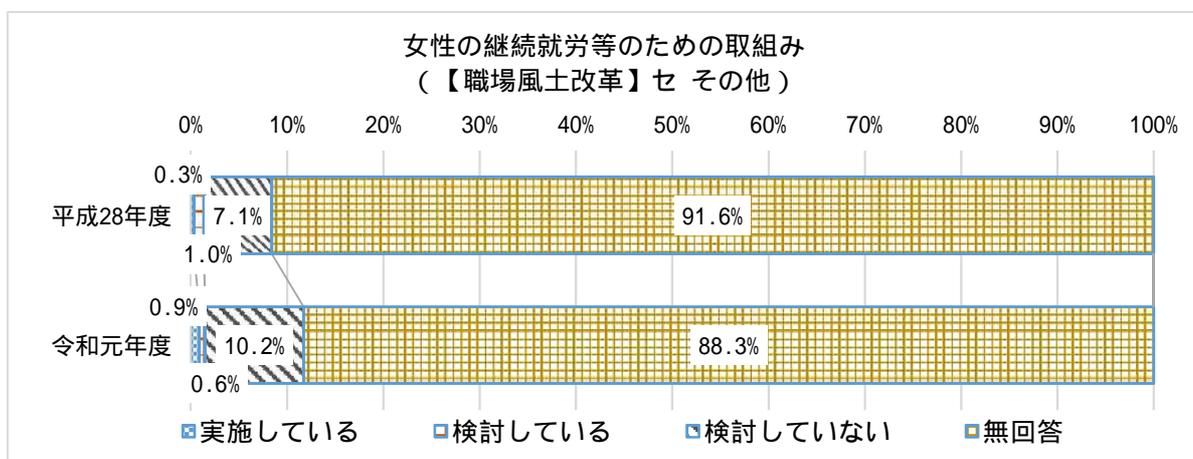
	件数	割合
実施している	7	0.9%
検討している	5	0.6%
検討していない	82	10.2%
無回答	708	88.3%
計	802	100.0%



・「検討していない」が10.2%と最も多く、次いで、「実施している」0.9%となっている。

平成28年度調査との比較

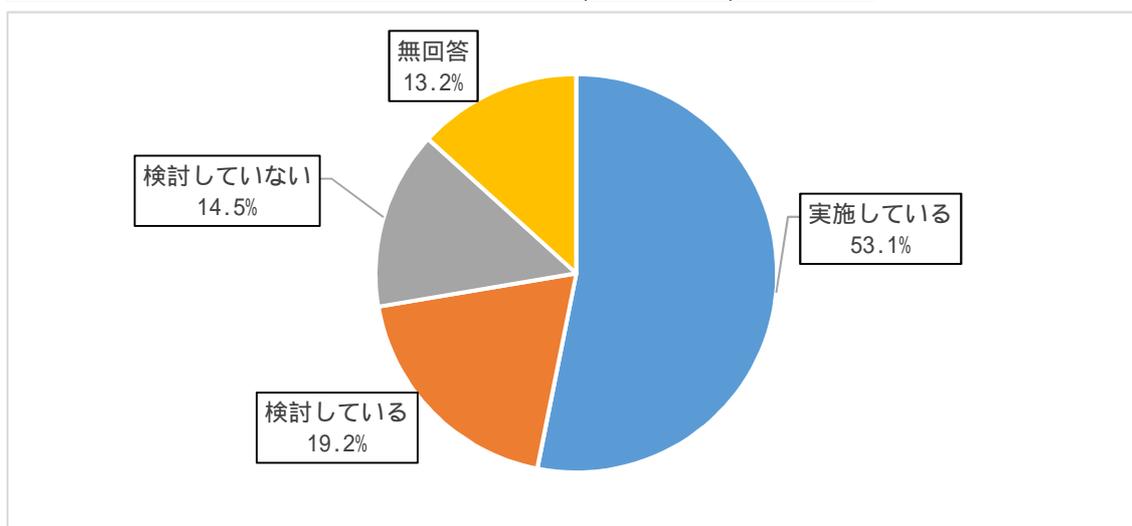
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	3	9	63	817
令和元年度	802	7	5	82	708
平成28年度	100.0%	0.3%	1.0%	7.1%	91.6%
令和元年度	100.0%	0.9%	0.6%	10.2%	88.3%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が0.6ポイント増えているが、「検討している」が0.4ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ソ 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度

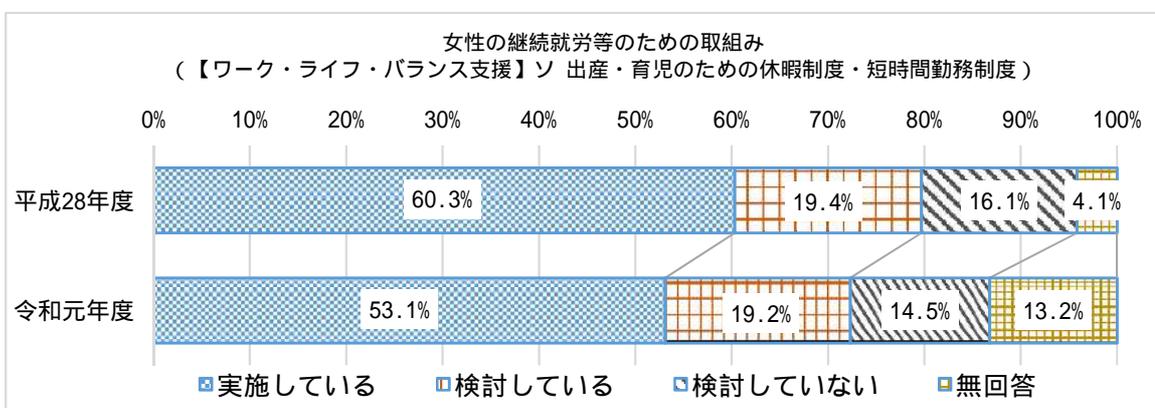
	件数	割合
実施している	426	53.1%
検討している	154	19.2%
検討していない	116	14.5%
無回答	106	13.2%
計	802	100.0%



・「実施している」が53.1%と最も多く、次いで、「検討している」19.2%、「検討していない」14.5%となっている。

平成28年度調査との比較

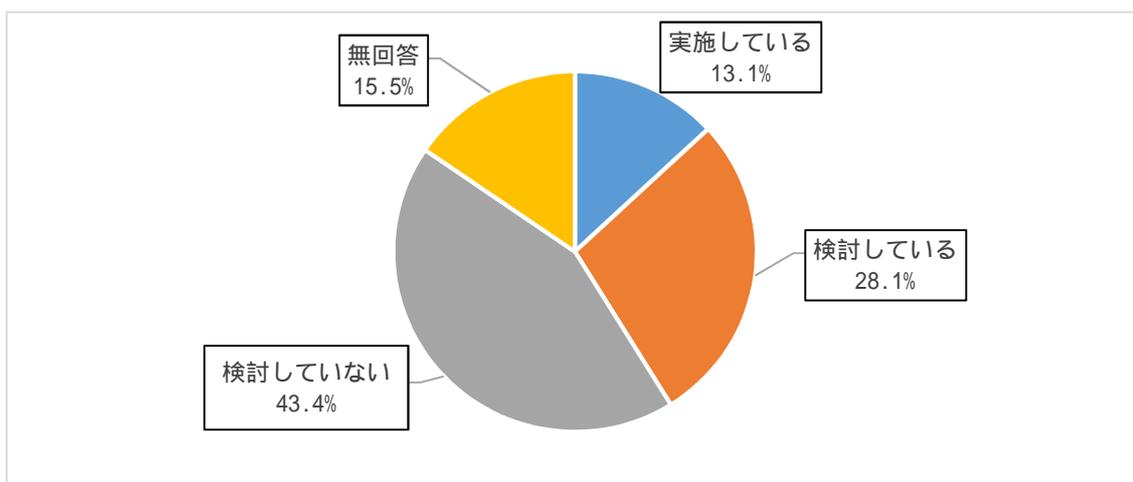
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	538	173	144	37
令和元年度	802	426	154	116	106
平成28年度	100.0%	60.3%	19.4%	16.1%	4.1%
令和元年度	100.0%	53.1%	19.2%	14.5%	13.2%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が7.2ポイント、「検討している」が0.2ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】タ 男性の育児休業取得の奨励

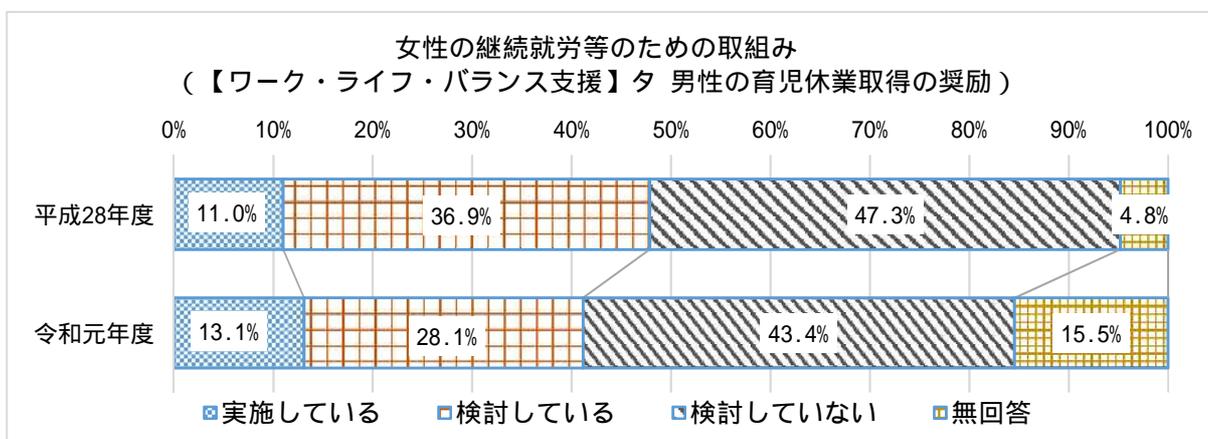
	件数	割合
実施している	105	13.1%
検討している	225	28.1%
検討していない	348	43.4%
無回答	124	15.5%
計	802	100.0%



・「検討していない」が43.4%と最も多く、次いで、「検討している」28.1%、「実施している」13.1%となっている。

平成28年度調査との比較

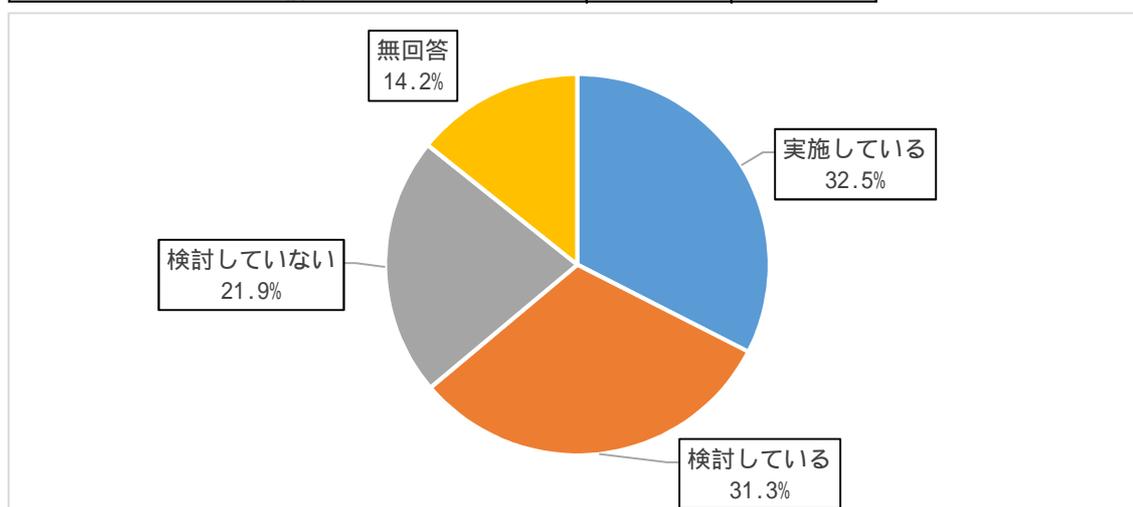
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	98	329	422	43
令和元年度	802	105	225	348	124
平成28年度	100.0%	11.0%	36.9%	47.3%	4.8%
令和元年度	100.0%	13.1%	28.1%	43.4%	15.5%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が2.1ポイント増えているが、「検討している」が8.8ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】チ 介護のための休暇制度・短時間勤務制度

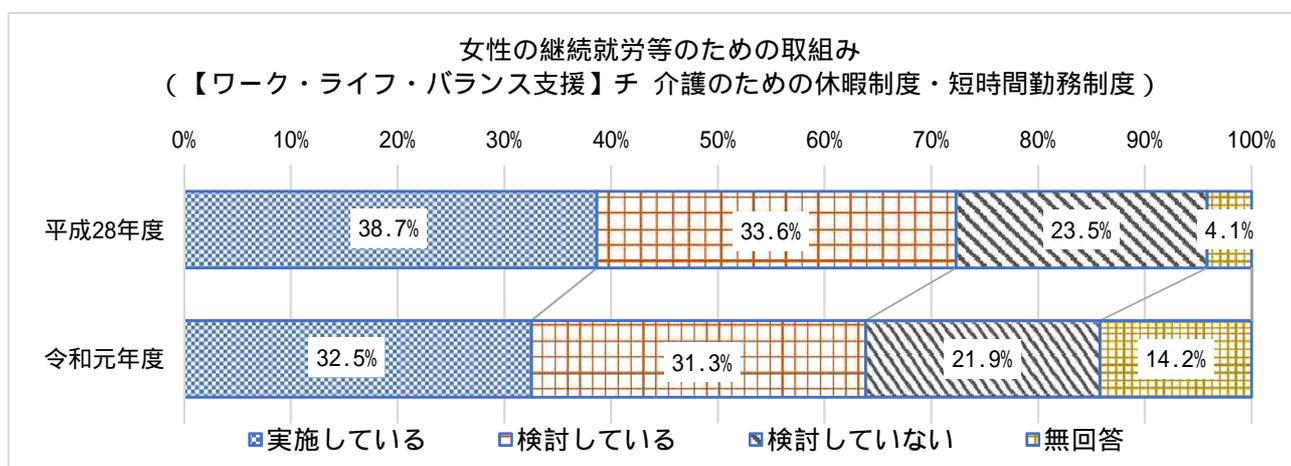
	件数	割合
実施している	261	32.5%
検討している	251	31.3%
検討していない	176	21.9%
無回答	114	14.2%
計	802	100.0%



・「実施している」が32.5%と最も多く、次いで、「検討している」31.3%、「検討していない」21.9%となっている。

平成28年度調査との比較

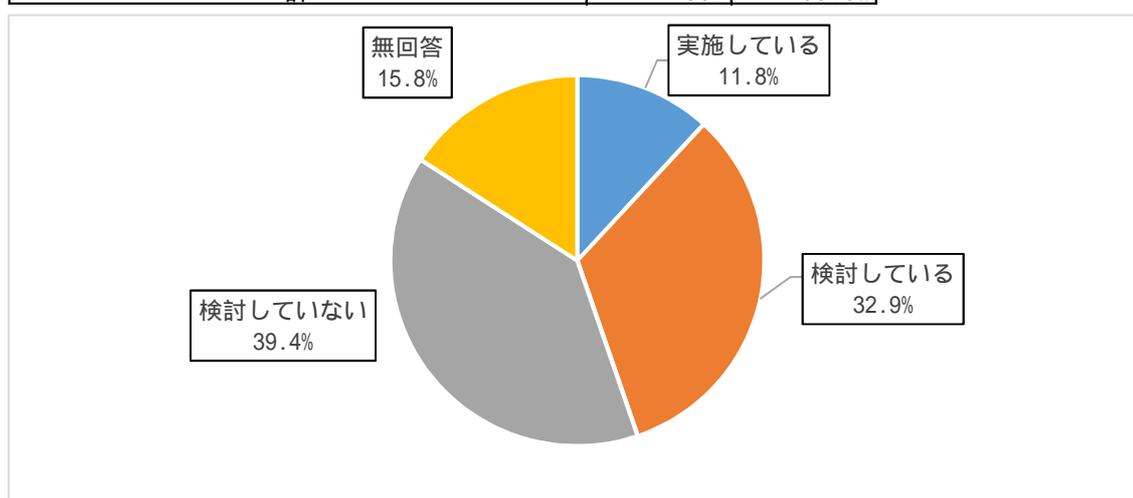
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	345	300	210	37
令和元年度	802	261	251	176	114
平成28年度	100.0%	38.7%	33.6%	23.5%	4.1%
令和元年度	100.0%	32.5%	31.3%	21.9%	14.2%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が6.2ポイント、「検討している」が2.3ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ツ 男性の介護休業取得の奨励

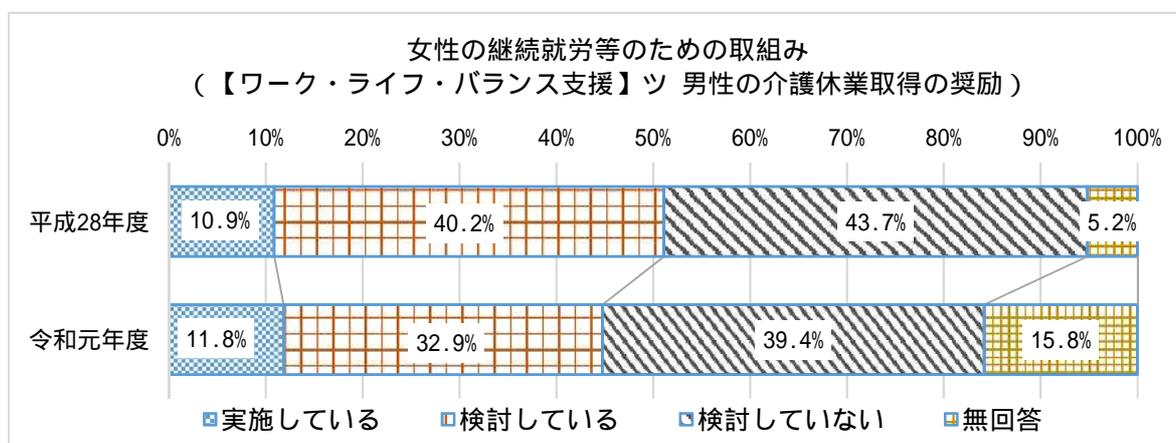
	件数	割合
実施している	95	11.8%
検討している	264	32.9%
検討していない	316	39.4%
無回答	127	15.8%
計	802	100.0%



- ・「検討していない」が39.4%と最も多く、次いで、「検討している」32.9%、「実施している」11.8%となっている。

平成28年度調査との比較

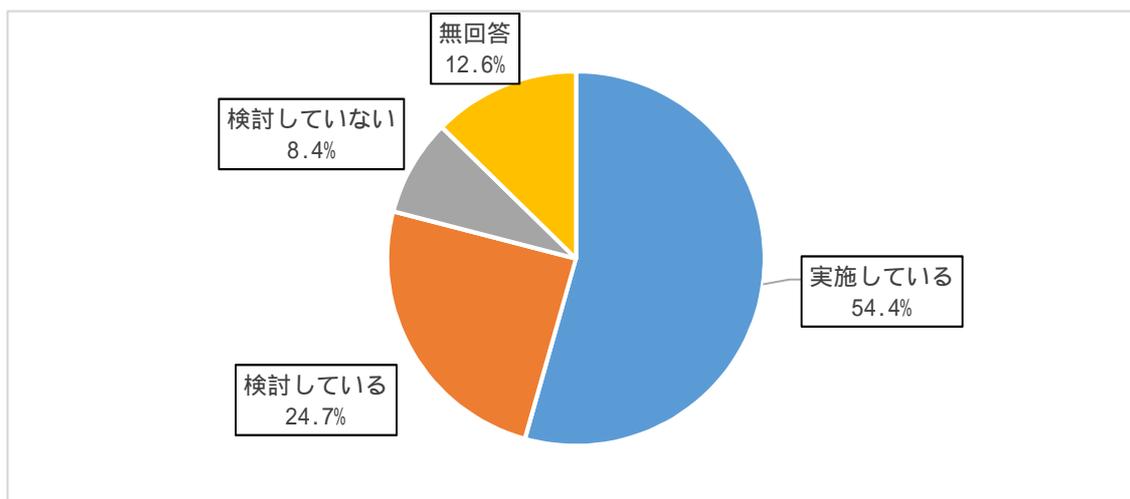
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	97	359	390	46
令和元年度	802	95	264	316	127
平成28年度	100.0%	10.9%	40.2%	43.7%	5.2%
令和元年度	100.0%	11.8%	32.9%	39.4%	15.8%



- ・平成28年度調査に比べ、「実施している」が0.9ポイント増えているが、「検討している」が7.3ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】テ 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策

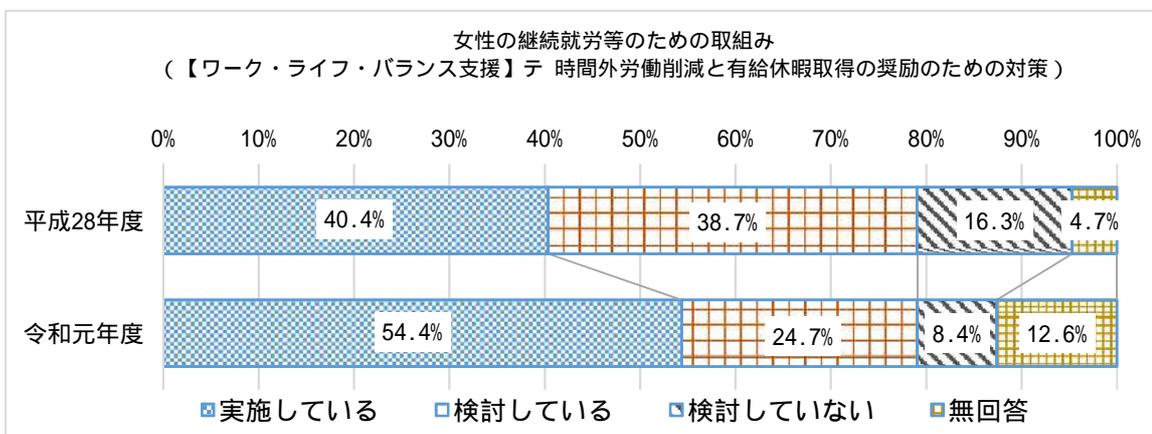
	件数	割合
実施している	436	54.4%
検討している	198	24.7%
検討していない	67	8.4%
無回答	101	12.6%
計	802	100.0%



・「実施している」が54.4%と最も多く、次いで、「検討している」24.7%、「検討していない」8.4%となっている。

平成28年度調査との比較

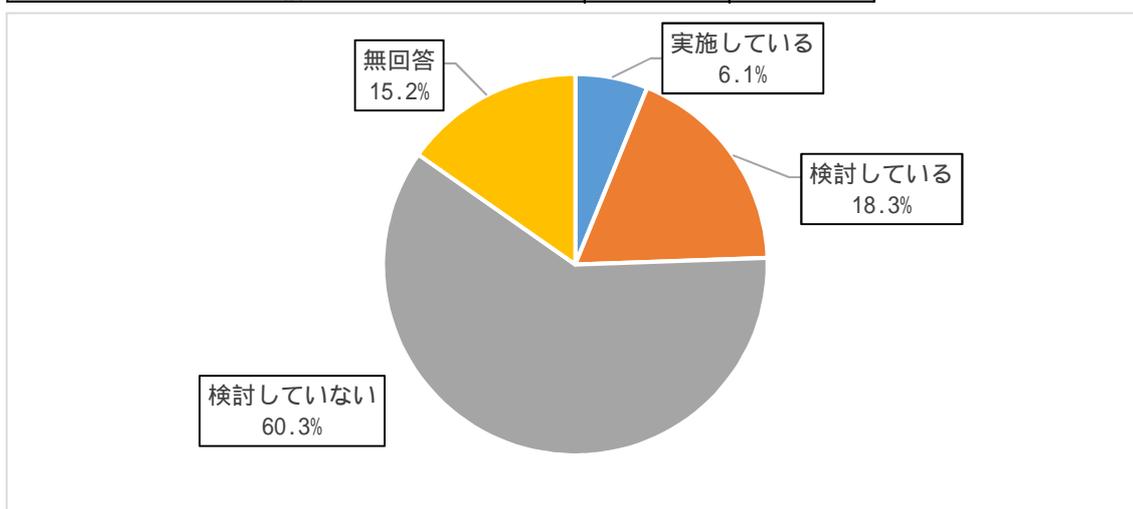
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	360	345	145	42
令和元年度	802	436	198	67	101
平成28年度	100.0%	40.4%	38.7%	16.3%	4.7%
令和元年度	100.0%	54.4%	24.7%	8.4%	12.6%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が14.0ポイント増えているが、「検討している」が14.0ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ト 在宅勤務等のテレワーク制度

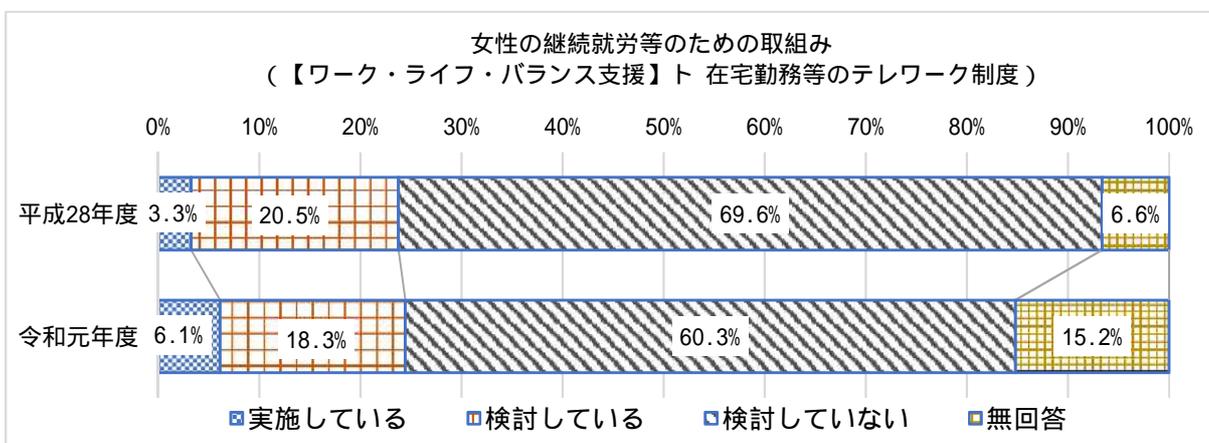
	件数	割合
実施している	49	6.1%
検討している	147	18.3%
検討していない	484	60.3%
無回答	122	15.2%
計	802	100.0%



・「検討していない」が60.3%と最も多く、次いで、「検討している」18.3%、「実施している」6.1%となっている。

平成28年度調査との比較

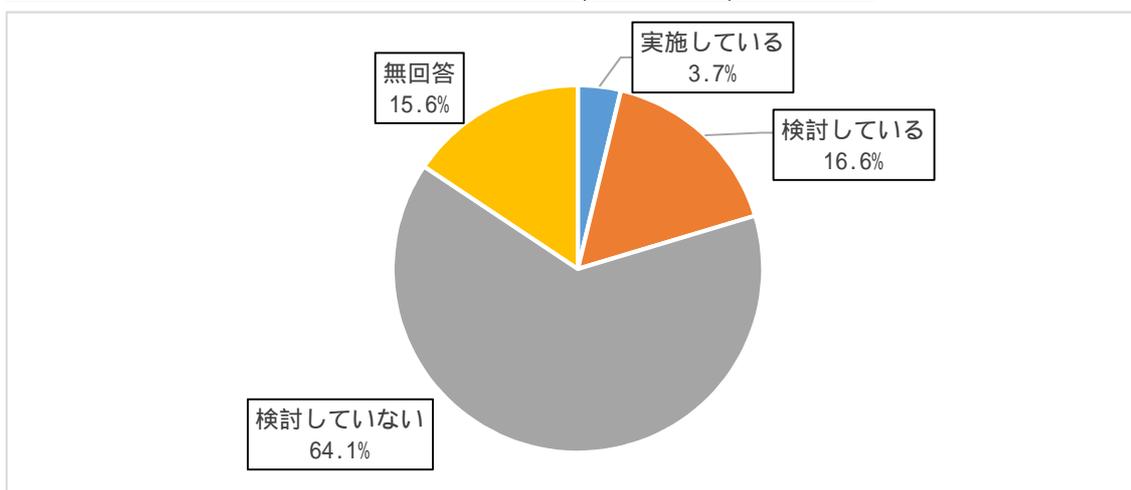
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	29	183	621	59
令和元年度	802	49	147	484	122
平成28年度	100.0%	3.3%	20.5%	69.6%	6.6%
令和元年度	100.0%	6.1%	18.3%	60.3%	15.2%



・平成28年度調査に比べ、「実施している」が2.8ポイント増えているが、「検討している」が2.2ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ナ 従業員の育児を支援する制度（保育サービスの利用）

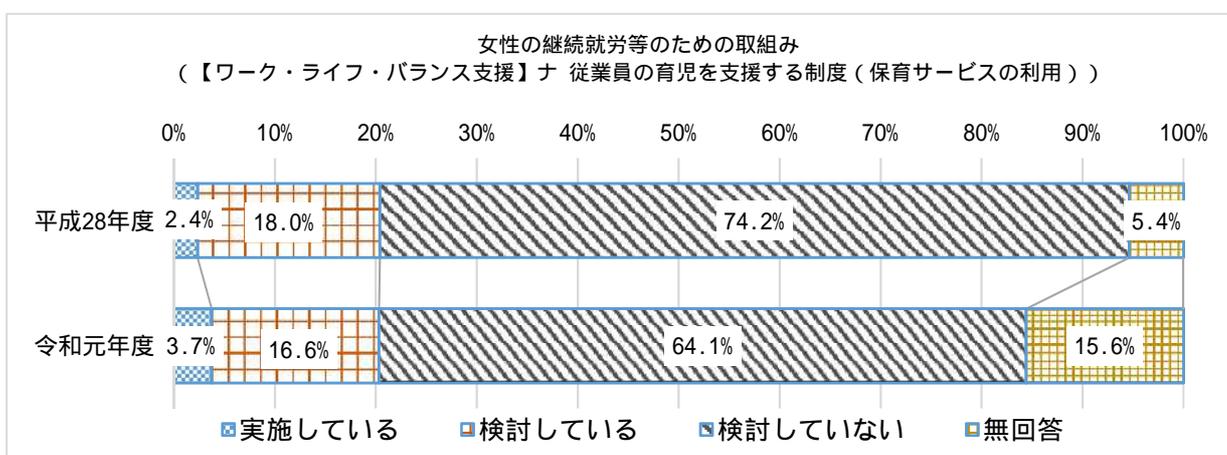
	件数	割合
実施している	30	3.7%
検討している	133	16.6%
検討していない	514	64.1%
無回答	125	15.6%
計	802	100.0%



・「検討していない」が64.1%と最も多く、次いで、「検討している」16.6%、「実施している」3.7%となっている。

平成 28 年度調査との比較

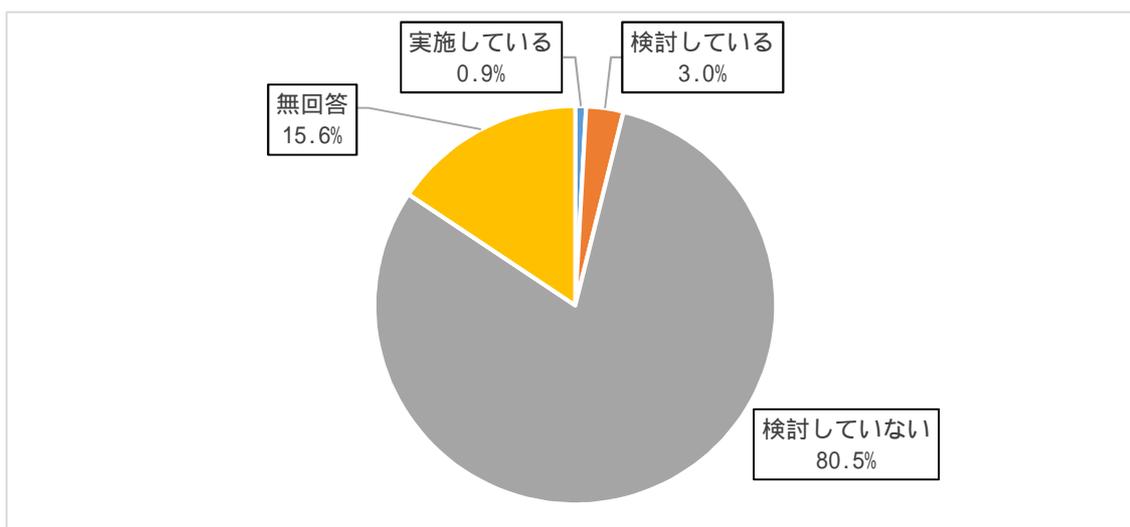
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	21	161	662	48
令和元年度	802	30	133	514	125
平成28年度	100.0%	2.4%	18.0%	74.2%	5.4%
令和元年度	100.0%	3.7%	16.6%	64.1%	15.6%



・平成 28 年度調査に比べ、「実施している」が 1.3 ポイント増えているが、「検討している」が 1.4 ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ニ 事業所内保育所の設置

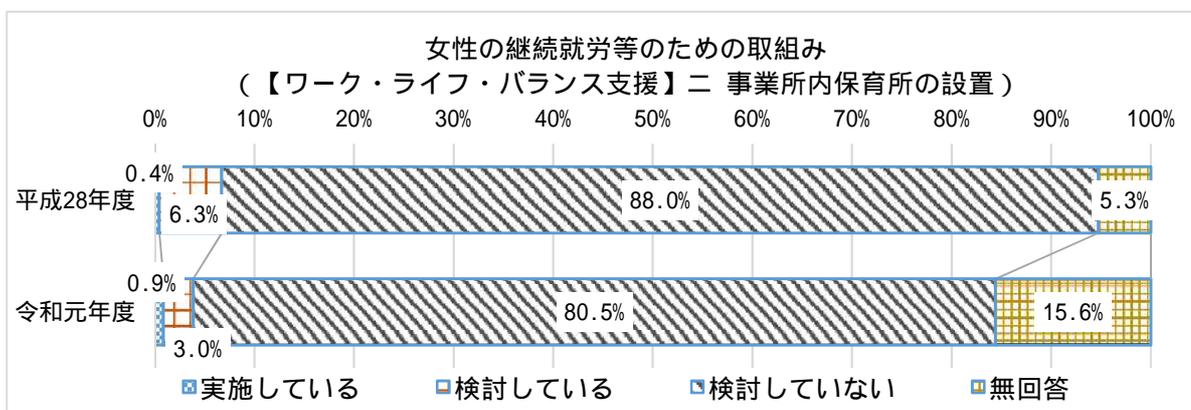
	件数	割合
実施している	7	0.9%
検討している	24	3.0%
検討していない	646	80.5%
無回答	125	15.6%
計	802	100.0%



・「検討していない」が 80.5%と最も多く、次いで、「検討している」3.0%、「実施している」0.9%となっている。

平成 28 年度調査との比較

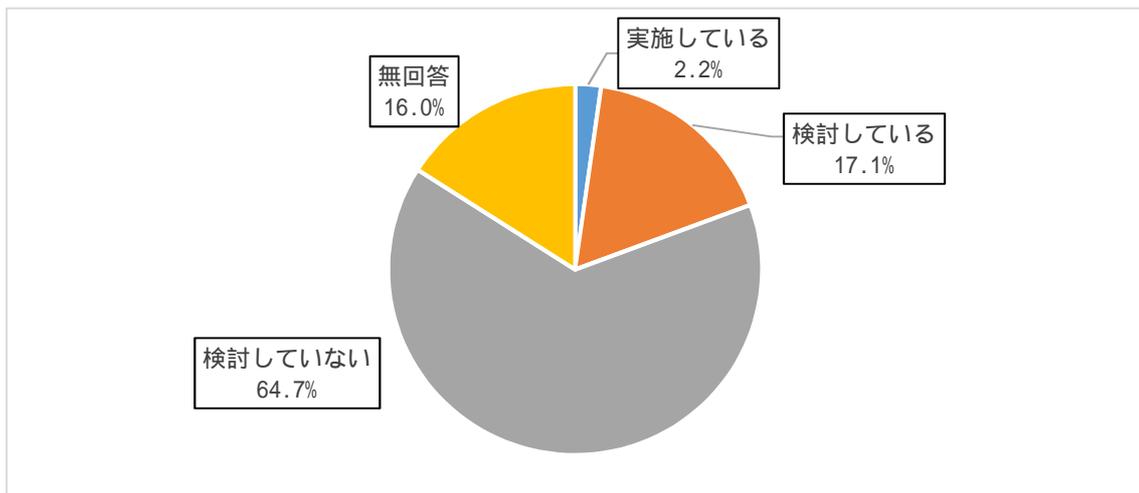
	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	4	56	785	47
令和元年度	802	7	24	646	125
平成28年度	100.0%	0.4%	6.3%	88.0%	5.3%
令和元年度	100.0%	0.9%	3.0%	80.5%	15.6%



・平成 28 年度調査に比べ、「実施している」が 0.5 ポイント増えているが、「検討している」が 3.3 ポイント減少している。

【ワーク・ライフ・バランス支援】又 両立に向けた意識啓発・セミナーの開催

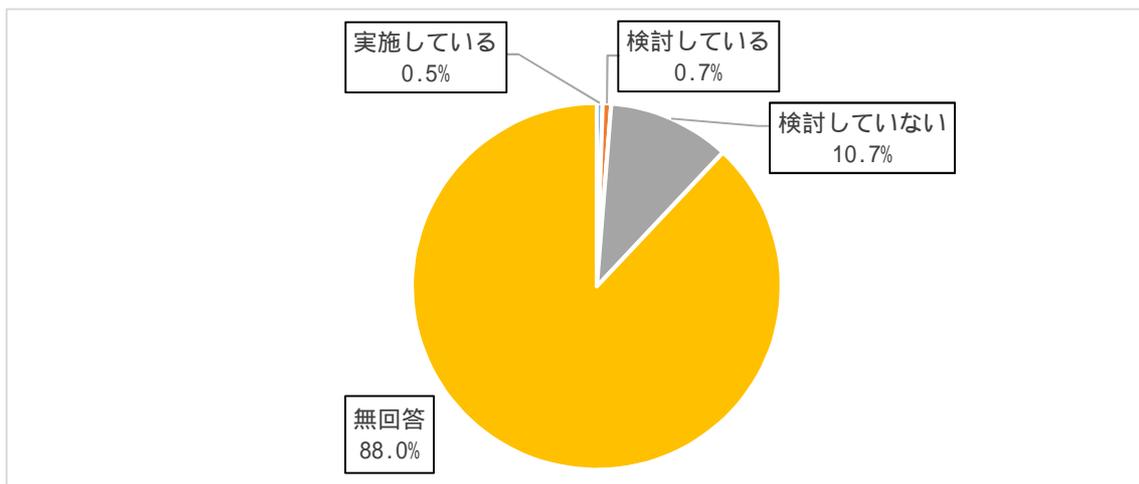
	件数	割合
実施している	18	2.2%
検討している	137	17.1%
検討していない	519	64.7%
無回答	128	16.0%
計	802	100.0%



- ・「検討していない」が64.7%と最も多く、次いで、「検討している」17.1%、「実施している」2.2%となっている。

【ワーク・ライフ・バランス支援】ネ その他

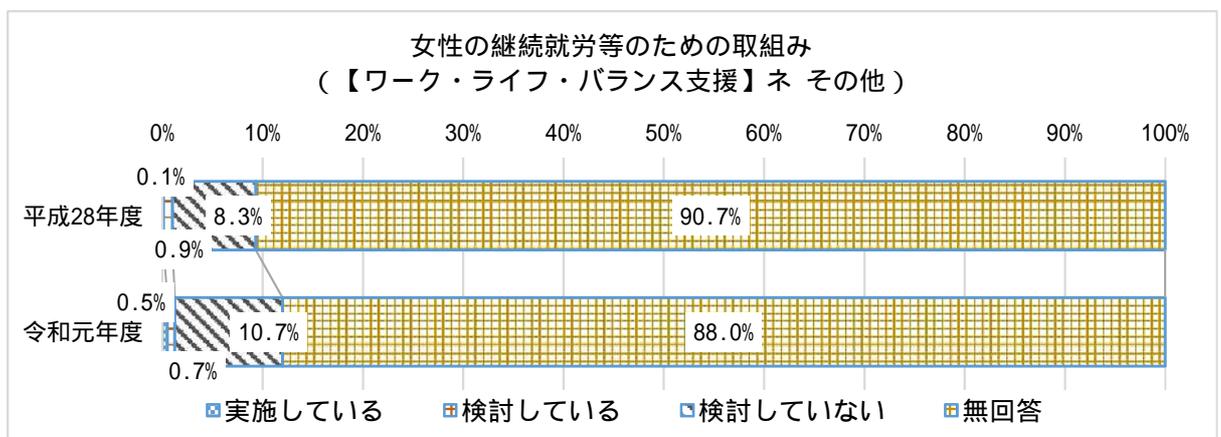
	件数	割合
実施している	4	0.5%
検討している	6	0.7%
検討していない	86	10.7%
無回答	706	88.0%
計	802	100.0%



・「検討していない」が10.7%と最も多く、次いで、「検討している」0.7%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	実施している	検討している	検討していない	無回答
平成28年度	892	1	8	74	809
令和元年度	802	4	6	86	706
平成28年度	100.0%	0.1%	0.9%	8.3%	90.7%
令和元年度	100.0%	0.5%	0.7%	10.7%	88.0%



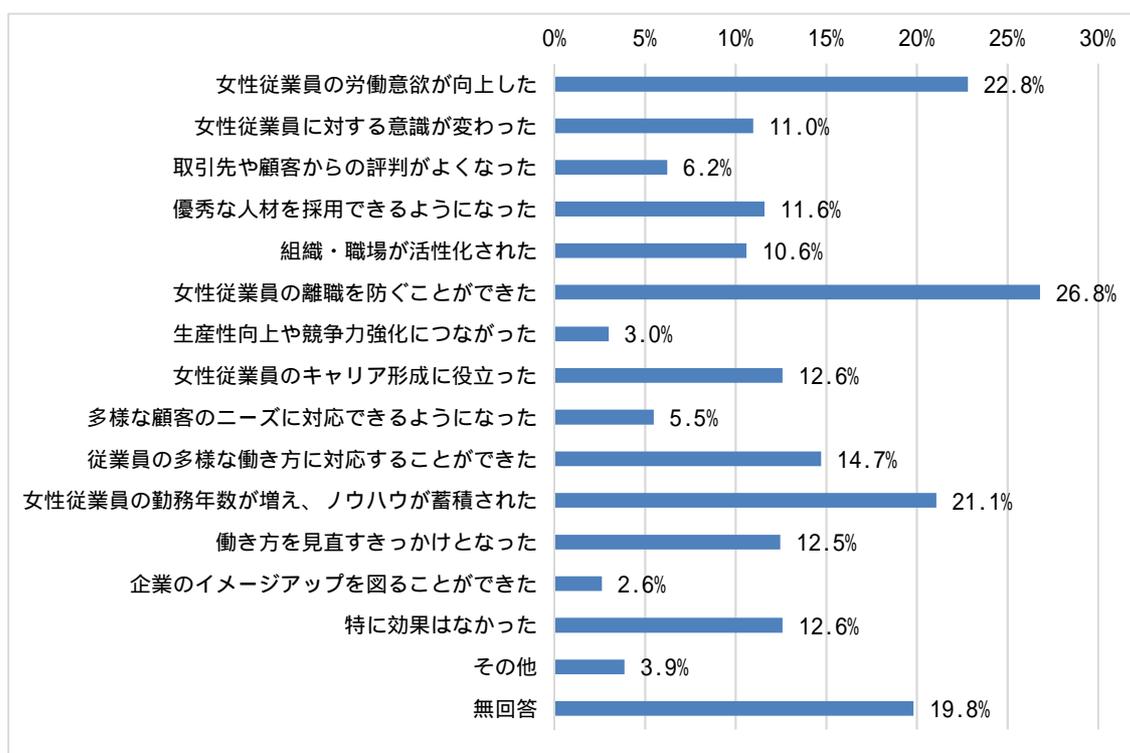
・平成28年度調査に比べ、「実施している」が0.4ポイント増えているが、「検討している」が0.2ポイント減少している。

問 13 女性の継続就労のための取組を実施してどのような効果がありましたか。

「女性従業員のキャリア形成に役立った」「従業員の多様な働き方に対応することができた」
 「女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された」「働き方を見直すきっかけとなった」
 「企業のイメージアップをはかることができた」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

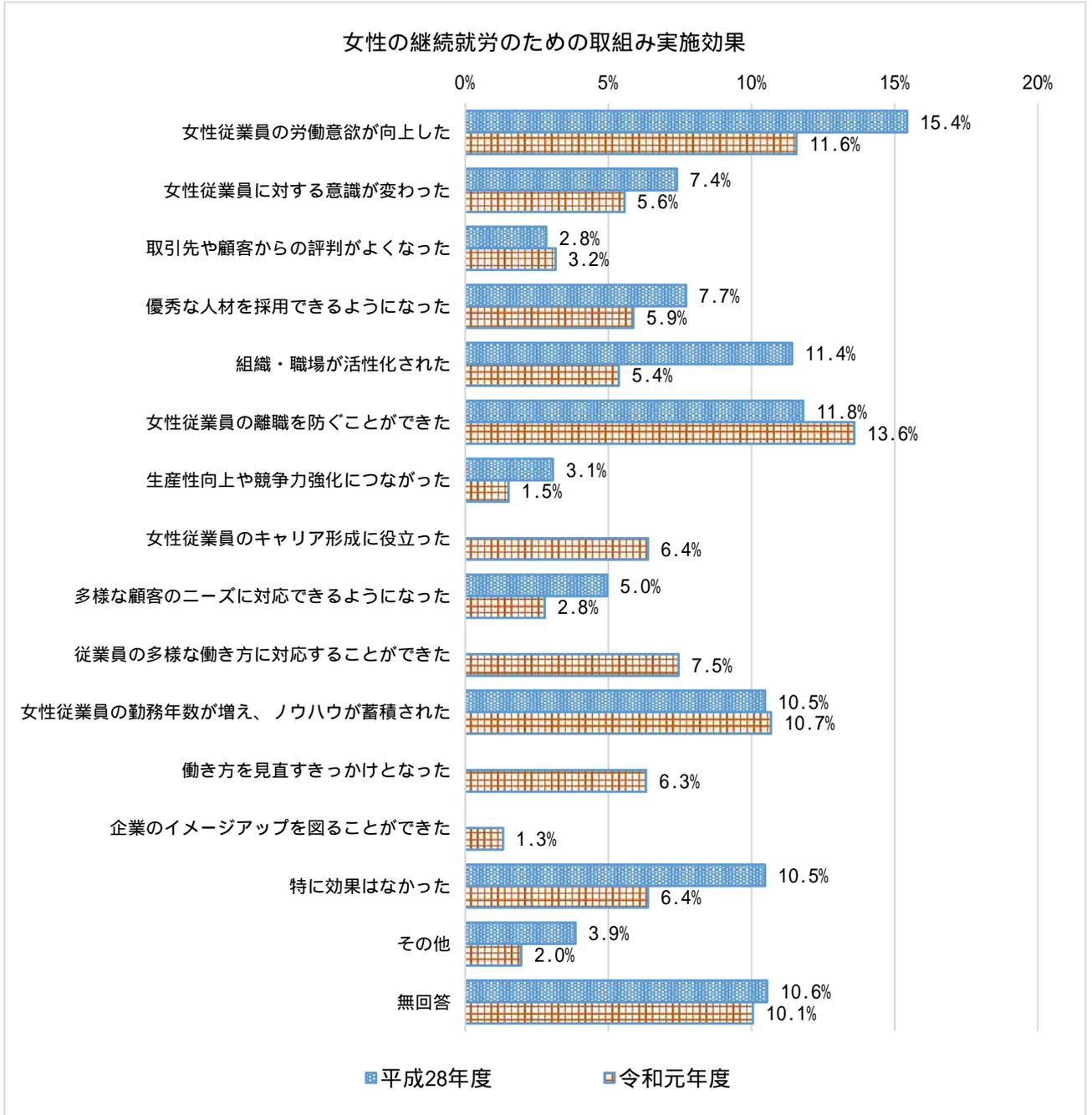
	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	183	22.8%
女性従業員に対する意識が変わった	88	11.0%
取引先や顧客からの評判がよくなった	50	6.2%
優秀な人材を採用できるようになった	93	11.6%
組織・職場が活性化された	85	10.6%
女性従業員の離職を防ぐことができた	215	26.8%
生産性向上や競争力強化につながった	24	3.0%
女性従業員のキャリア形成に役立った	101	12.6%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	44	5.5%
従業員の多様な働き方に対応することができた	118	14.7%
女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	169	21.1%
働き方を見直すきっかけとなった	100	12.5%
企業のイメージアップを図ることができた	21	2.6%
特に効果はなかった	101	12.6%
その他	31	3.9%
無回答	159	19.8%
計	1,582	



・「女性従業員の離職を防ぐことができた」が 26.8%と最も多く、次いで、「女性従業員の労働意欲が向上した」22.8%、「女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された」21.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	女性従業員の労働意欲が向上した	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	従業員の多様な働き方に対応することができた	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	無回答
平成28年度	1270	196	94	36	98	145	150	39	0	63	0	133	0	0	133	49	134
令和元年度	1582	183	88	50	93	85	215	24	101	44	118	169	100	21	101	31	159
平成28年度	100.0%	15.4%	7.4%	2.8%	7.7%	11.4%	11.8%	3.1%	0.0%	5.0%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	10.5%	3.9%	10.6%
令和元年度	100.0%	11.6%	5.6%	3.2%	5.9%	5.4%	13.6%	1.5%	6.4%	2.8%	7.5%	10.7%	6.3%	1.3%	6.4%	2.0%	10.1%

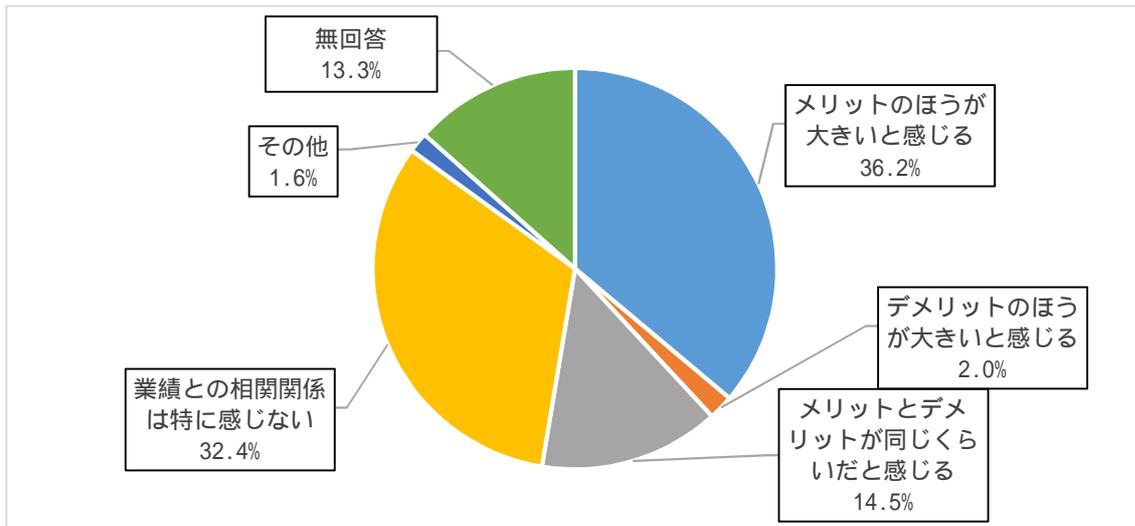


・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性従業員の労働意欲が向上した (15.4%)	女性従業員の離職を防ぐことができた (11.8%)	組織・職場が活性化された (11.4%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (10.5%)
令和元年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (13.6%)	女性従業員の労働意欲が向上した (11.6%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (10.7%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (7.5%)

問 14 女性の継続就労の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

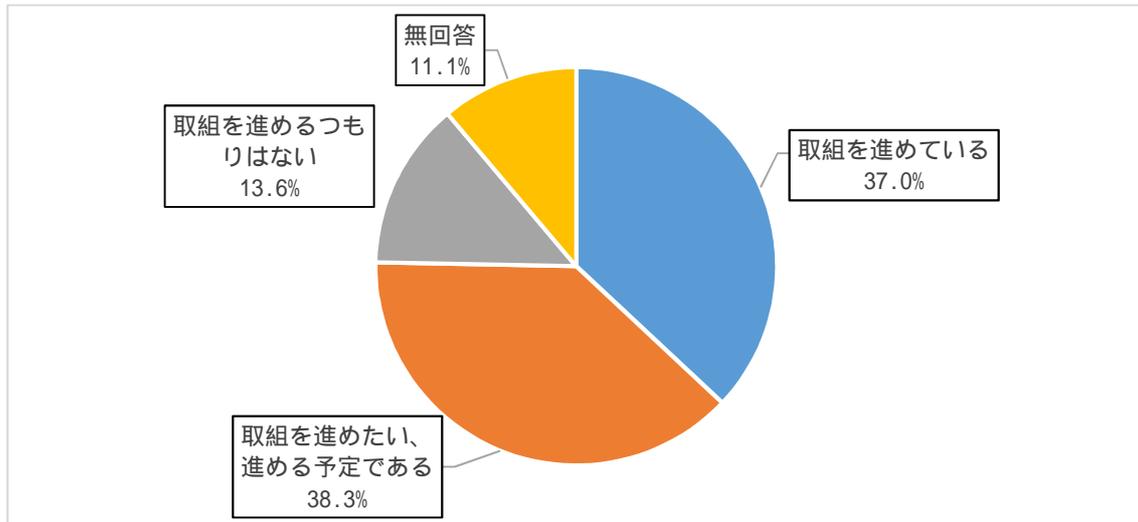
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	290	36.2%
デメリットのほうが大きいと感じる	16	2.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	116	14.5%
業績との相関関係は特に感じない	260	32.4%
その他	13	1.6%
無回答	107	13.3%
計	802	100.0%



・「メリットのほう大きいと感じる」が36.2%と最も多く、次いで、「業績との相関関係は特に感じない」32.4%、「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」14.5%となっている。

問 15 貴社では、出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

	件数	割合
取組を進めている	297	37.0%
取組を進めたい、進める予定である	307	38.3%
取組を進めるつもりはない	109	13.6%
無回答	89	11.1%
計	802	100.0%

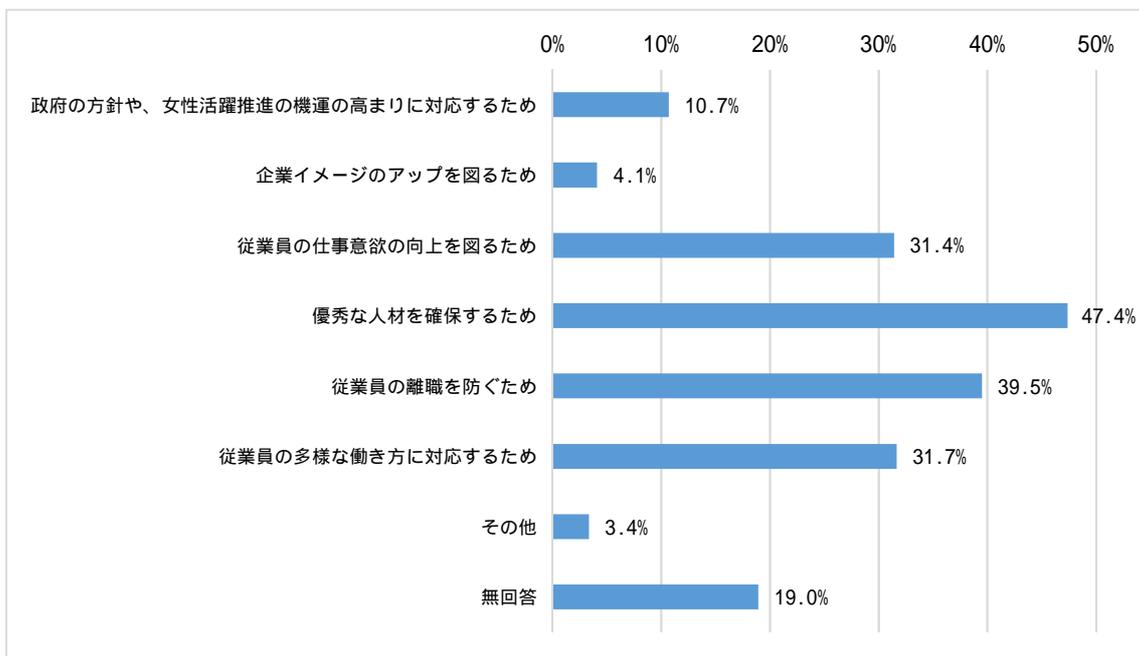


・「取組を進めたい、進める予定である」が 38.3%と最も多く、次いで、「取組を進めている」37.0%、「取組を進めるつもりはない」13.6%となっている。

問 16 貴社において、出産・子育てとの両立支援に取り組む理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	86	10.7%
企業イメージのアップを図るため	33	4.1%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	252	31.4%
優秀な人材を確保するため	380	47.4%
従業員の離職を防ぐため	317	39.5%
従業員の多様な働き方に対応するため	254	31.7%
その他	27	3.4%
無回答	152	19.0%
計	1,501	

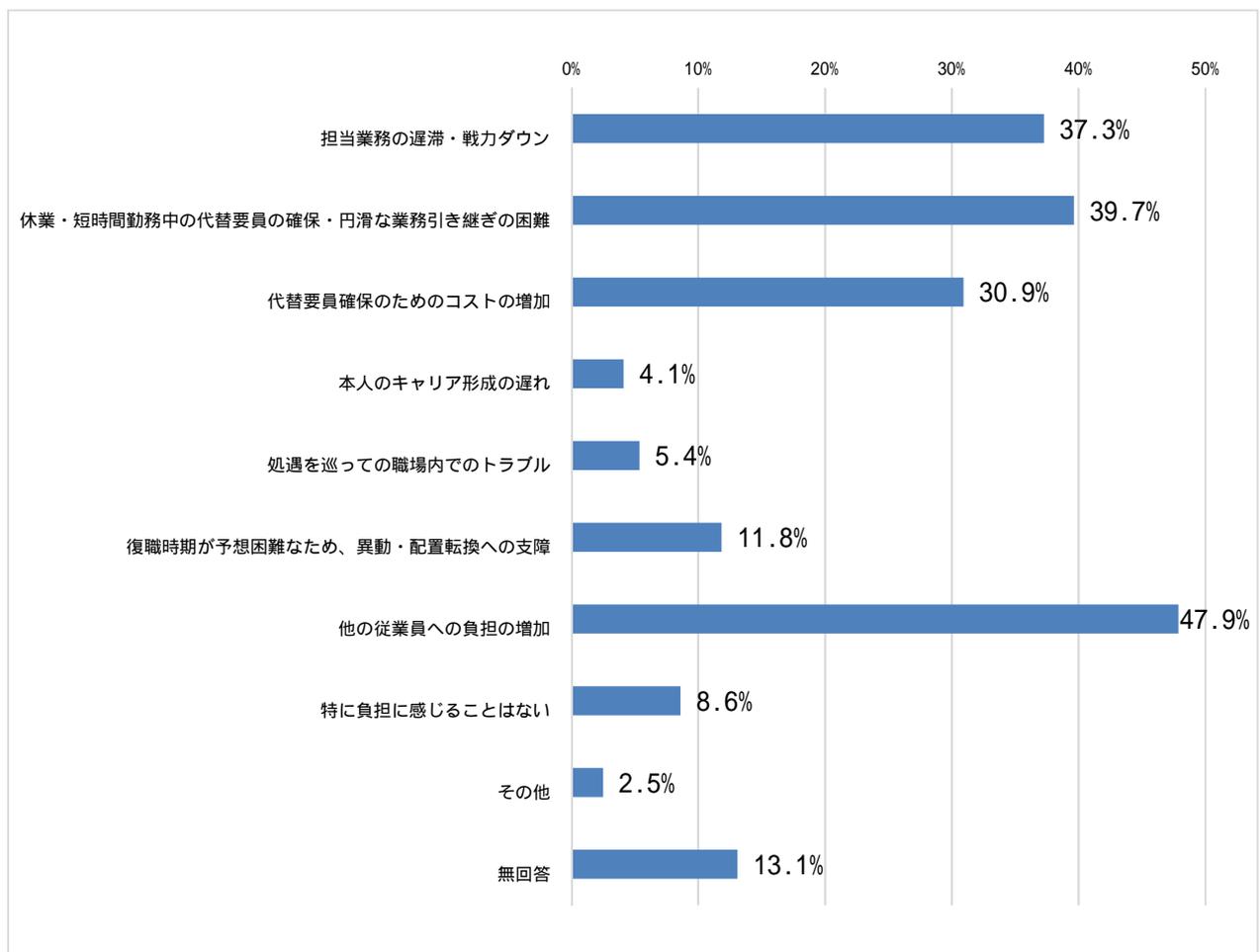


・「優秀な人材を確保するため」が47.4%と最も多く、次いで、「従業員の離職を防ぐため」39.5%、「従業員の多様な働き方に対応するため」31.7%となっている。

問 17 貴社において、出産・子育てとの両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。

N=802

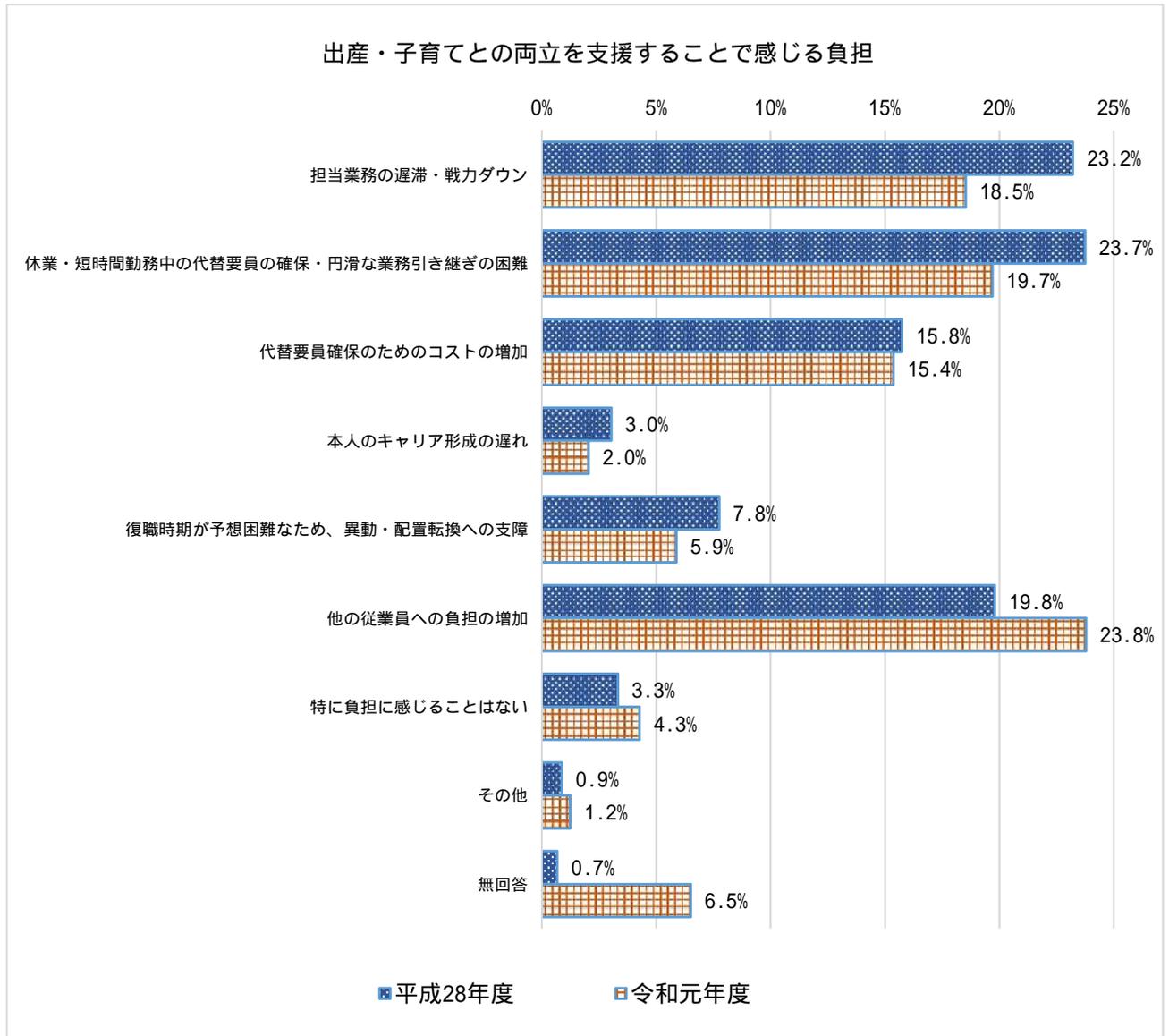
	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	299	37.3%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	318	39.7%
代替要員確保のためのコストの増加	248	30.9%
本人のキャリア形成の遅れ	33	4.1%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	43	5.4%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	95	11.8%
他の従業員への負担の増加	384	47.9%
特に負担に感じることはない	69	8.6%
その他	20	2.5%
無回答	105	13.1%
計	1,614	



・「他の従業員への負担の増加」が 47.9%と最も多く、次いで、「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」39.7%、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」37.3%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	担当業務の遅滞・戦力ダウン	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	代替要員確保のためのコストの増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	無回答
平成28年度	2076	482	493	327	63	38	161	411	69	18	14
令和元年度	1614	299	318	248	33	43	95	384	69	20	105
平成28年度	100.0%	23.2%	23.7%	15.8%	3.0%	1.8%	7.8%	19.8%	3.3%	0.9%	0.7%
令和元年度	100.0%	18.5%	19.7%	15.4%	2.0%	2.7%	5.9%	23.8%	4.3%	1.2%	6.5%



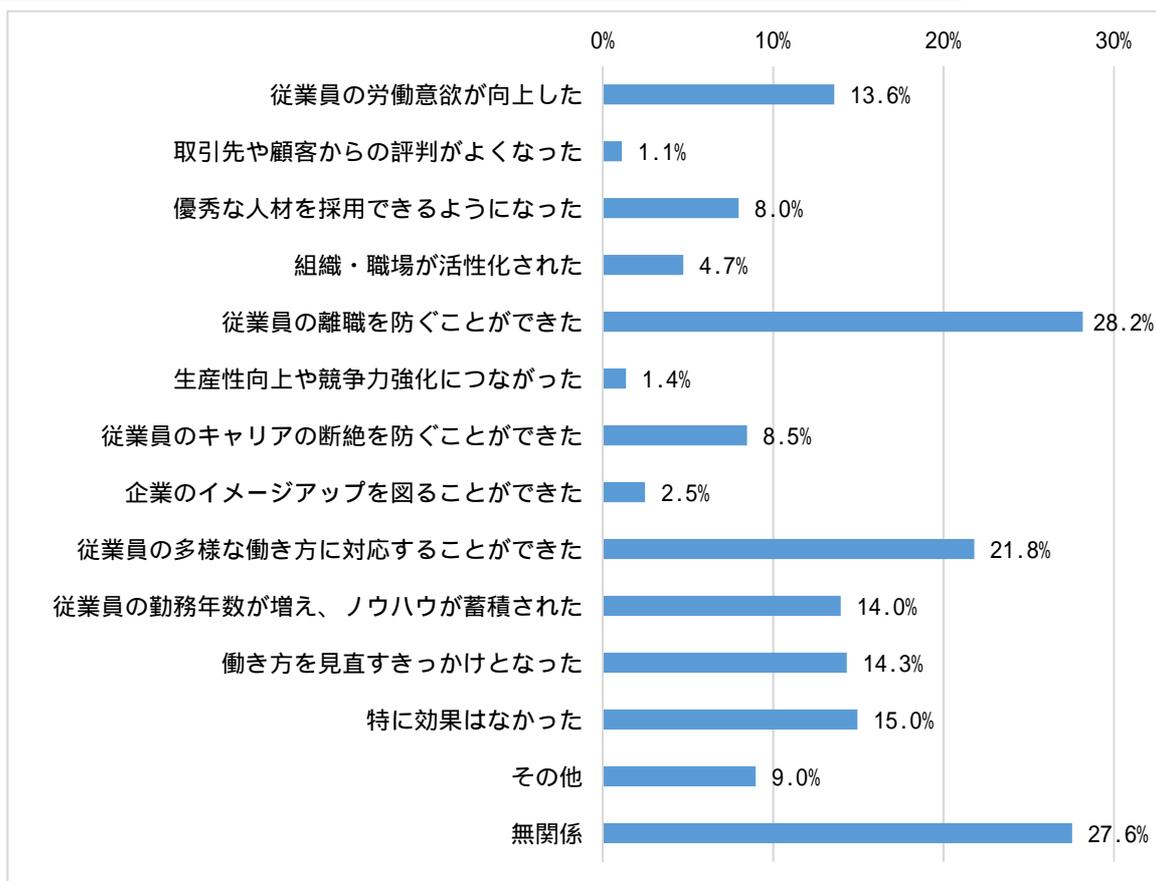
・ 上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	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 (23.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (23.2%)	他の従業員への負担の増加 (19.8%)	代替要員確保のためのコストの増加 (15.8%)
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (23.8%)	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 (19.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (18.5%)	代替要員確保のためのコストの増加 (15.4%)

問 18 出産・子育てとの両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

N=802

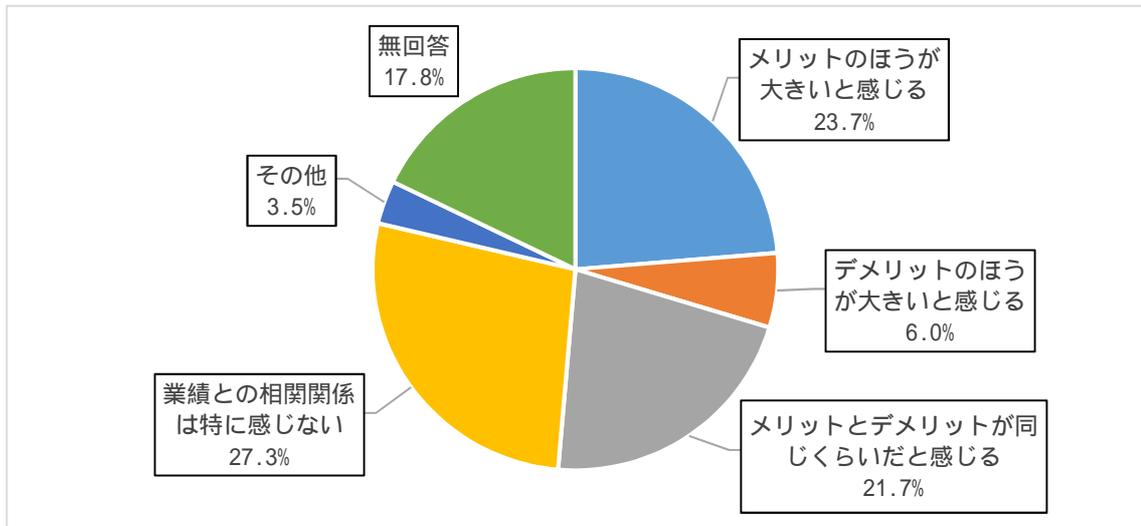
	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	109	13.6%
取引先や顧客からの評判がよくなった	9	1.1%
優秀な人材を採用できるようになった	64	8.0%
組織・職場が活性化された	38	4.7%
従業員の離職を防ぐことができた	226	28.2%
生産性向上や競争力強化につながった	11	1.4%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	68	8.5%
企業のイメージアップを図ることができた	20	2.5%
従業員の多様な働き方に対応することができた	175	21.8%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	112	14.0%
働き方を見直すきっかけとなった	115	14.3%
特に効果はなかった	120	15.0%
その他	72	9.0%
無回答	221	27.6%
計	1,360	



・「従業員の離職を防ぐことができた」が 28.2%と最も多く、次いで、「従業員の多様な働き方に対応することができた」21.8%、「特に効果はなかった」15.0%となっている。

問 19 出産・子育てとの両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

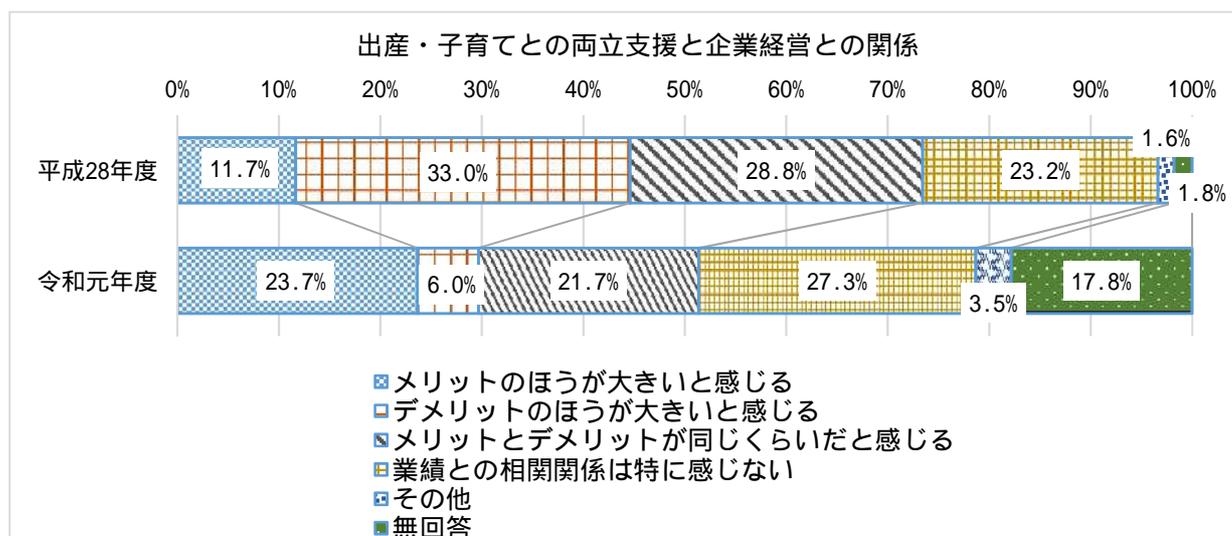
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	190	23.7%
デメリットのほうが大きいと感じる	48	6.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	174	21.7%
業績との相関関係は特に感じない	219	27.3%
その他	28	3.5%
無回答	143	17.8%
計	802	100.0%



・「業績との相関関係は特に感じない」が27.3%と最も多く、次いで、「メリットの方が大きいと感じる」23.7%、「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」21.7%となっている。

平成 28 年度調査との比較

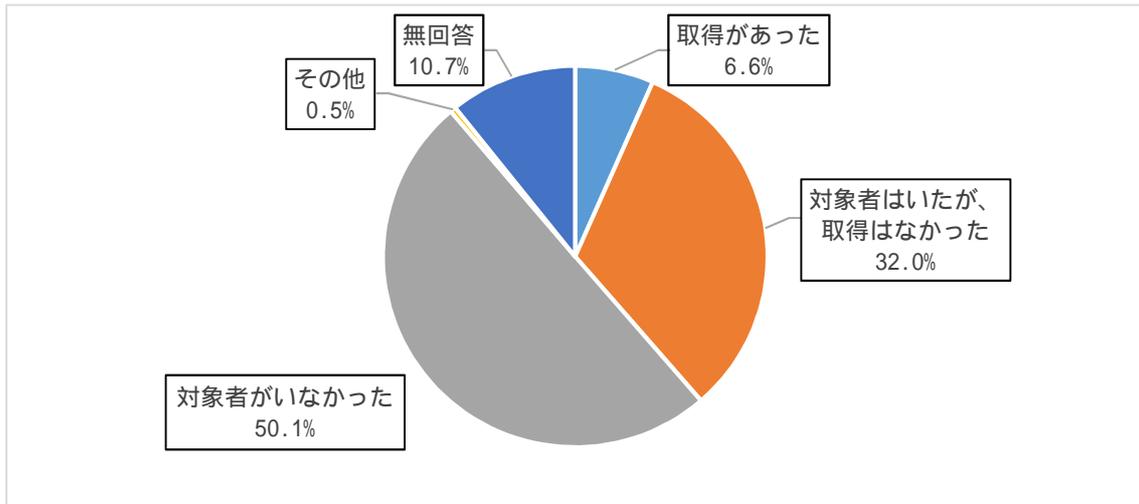
	合計	メリットのほう が大きいと 感じる	デメリットの ほうが大きい と感じる	メリットとデ メリットが同 じくらいだと 感じる	業績との相関 関係は特に感 じない	その他	無回答
平成28年度	892	104	294	257	207	14	16
令和元年度	802	190	48	174	219	28	143
平成28年度	100.0%	11.7%	33.0%	28.8%	23.2%	1.6%	1.8%
令和元年度	100.0%	23.7%	6.0%	21.7%	27.3%	3.5%	17.8%



・平成 28 年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が 12.0 ポイント増えており、「デメリットのほうが大きいと感じる」は 27.0 ポイント減少している。

問 20 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。

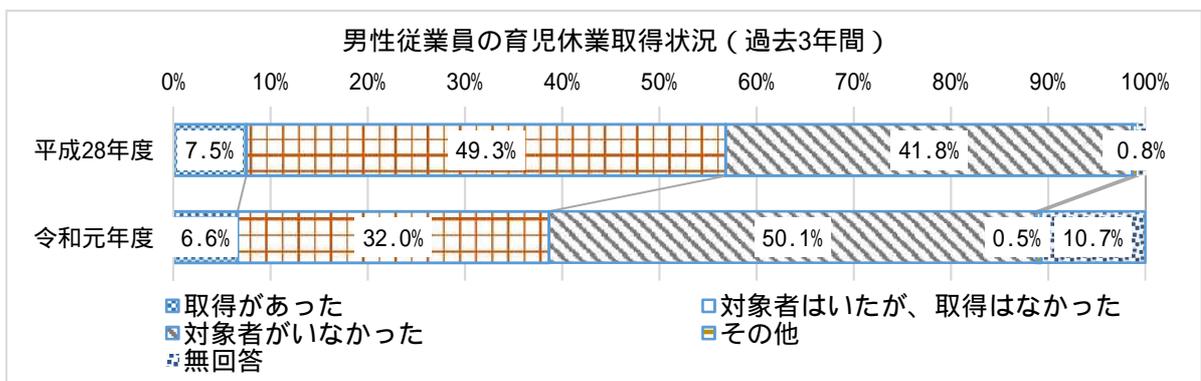
	件数	割合
取得があった	53	6.6%
対象者はいたが、取得はなかった	257	32.0%
対象者がいなかった	402	50.1%
その他	4	0.5%
無回答	86	10.7%
計	802	100.0%



・「対象者がいなかった」が50.1%と最も多く、次いで、「対象者はいたが、取得はなかった」が32.0%となっている。

平成28年度調査との比較

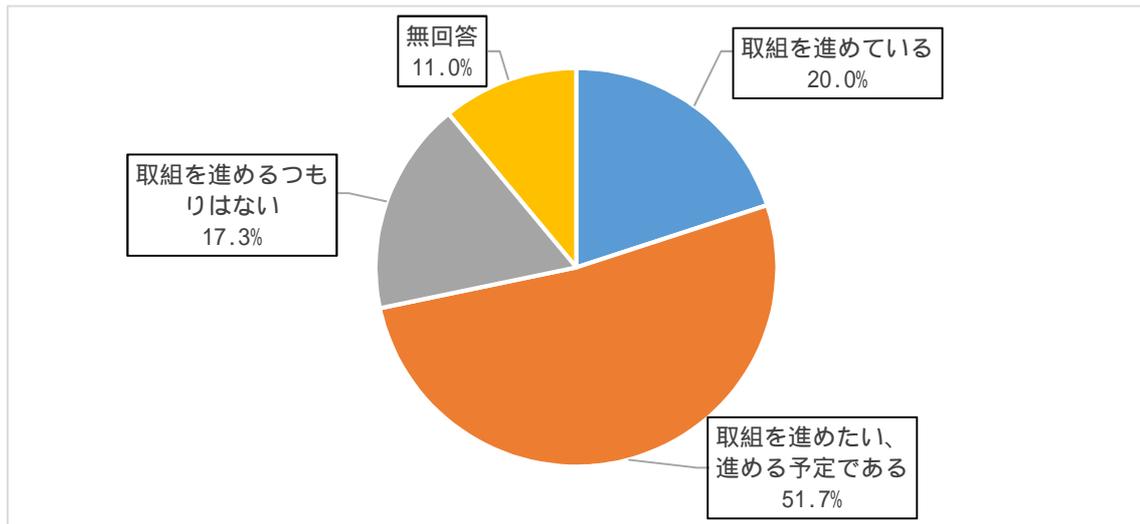
	合計	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	無回答
平成28年度	892	67	440	373	5	7
令和元年度	802	53	257	402	4	86
平成28年度	100.0%	7.5%	49.3%	41.8%	0.6%	0.8%
令和元年度	100.0%	6.6%	32.0%	50.1%	0.5%	10.7%



・平成28年度調査に比べ、「対象者はいたが、取得はなかった」が17.3ポイント減少しており、「対象者がいなかった」が8.3ポイント増えている。

問 21 貴社では、介護との両立支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

	件数	割合
取組を進めている	160	20.0%
取組を進めたい、進める予定である	415	51.7%
取組を進めるつもりはない	139	17.3%
無回答	88	11.0%
計	802	100.0%

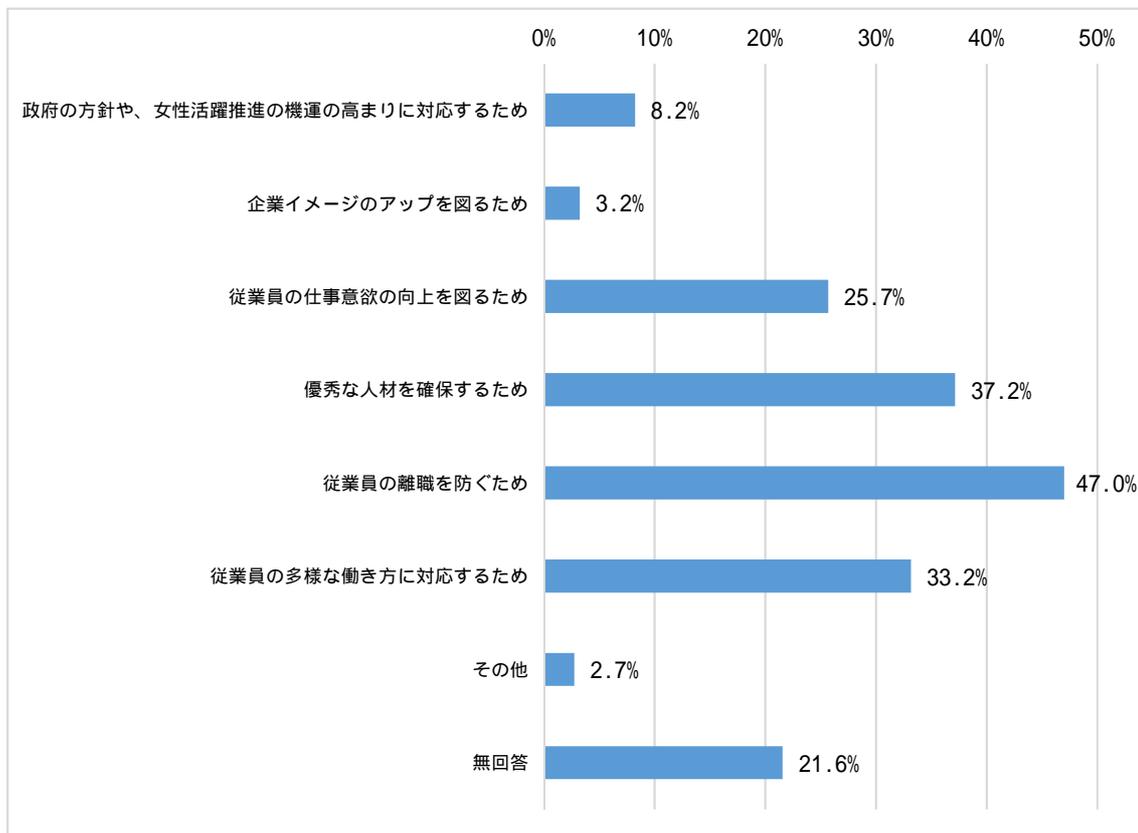


・「取組を進めたい、進める予定である」が 51.7%と最も多く、次いで、「取組を進めている」20.0%となっている。

問 22 貴社において、介護との両立支援に取り組む理由は何ですか。

N=802

	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	66	8.2%
企業イメージのアップを図るため	26	3.2%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	206	25.7%
優秀な人材を確保するため	298	37.2%
従業員の離職を防ぐため	377	47.0%
従業員の多様な働き方に対応するため	266	33.2%
その他	22	2.7%
無回答	173	21.6%
計	1,434	

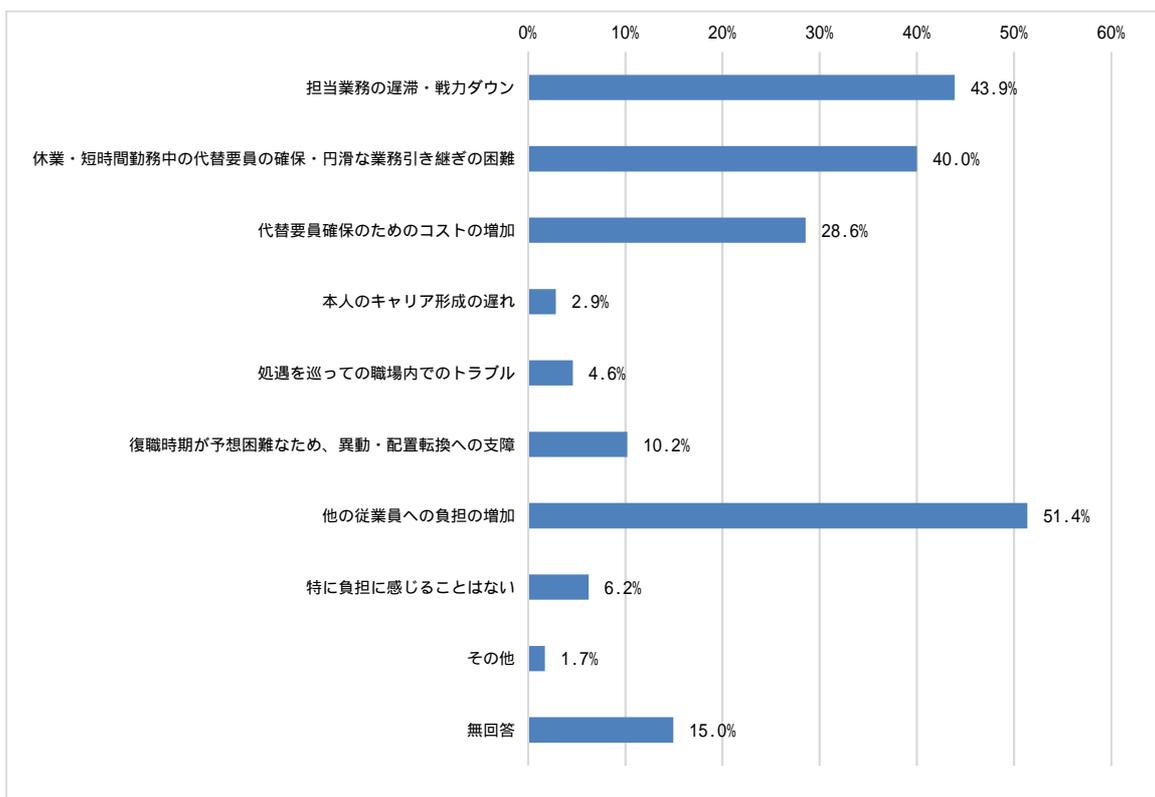


・「従業員の離職を防ぐため」が 47.0%と最も多く、次いで、「優秀な人材を確保するため」37.2%、「従業員の多様な働き方に対応するため」33.2%となっている。

問 23 貴社において、介護との両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。

N=802

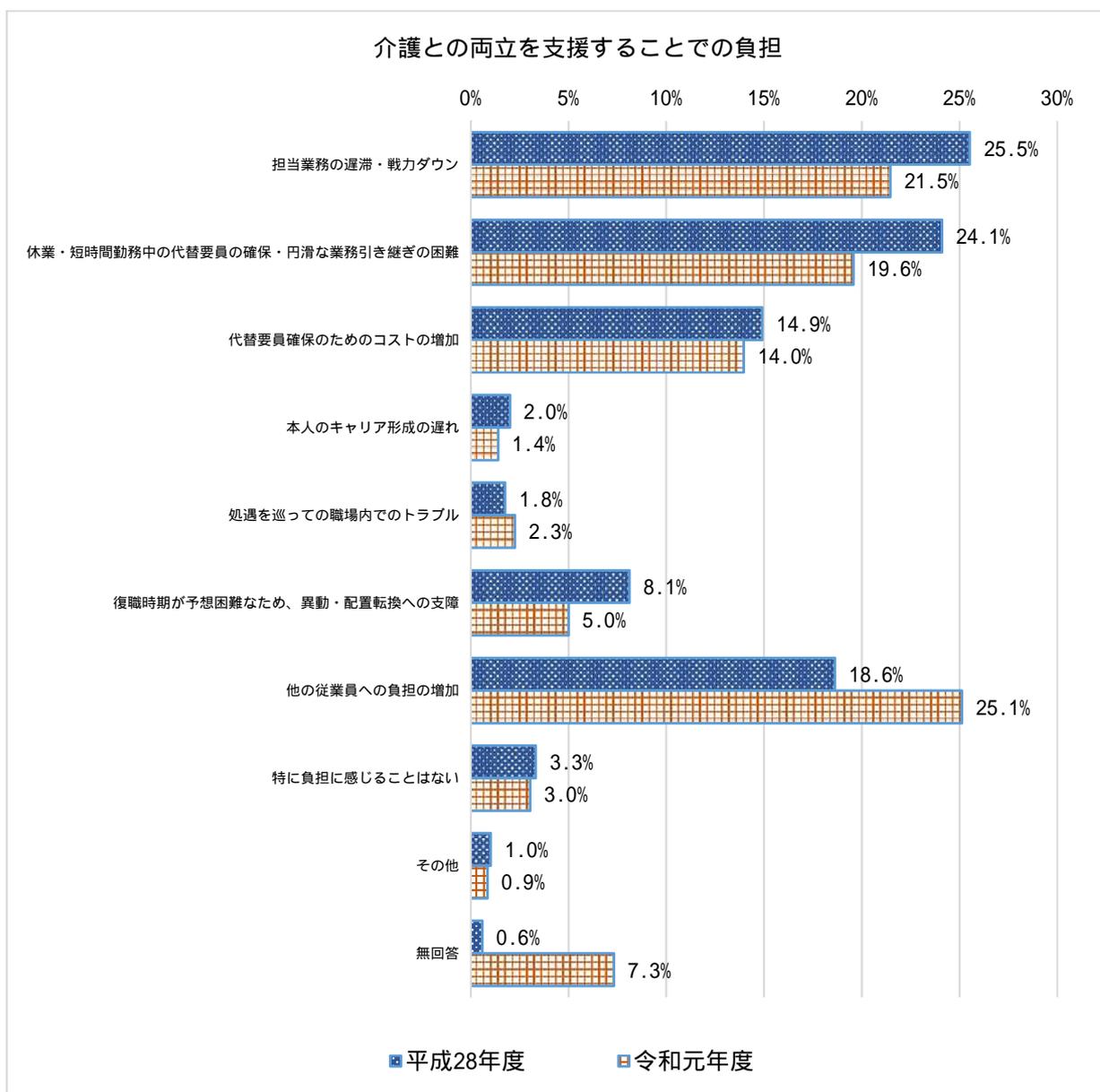
	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	352	43.9%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	321	40.0%
代替要員確保のためのコストの増加	229	28.6%
本人のキャリア形成の遅れ	23	2.9%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	37	4.6%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	82	10.2%
他の従業員への負担の増加	412	51.4%
特に負担に感じることはない	50	6.2%
その他	14	1.7%
無回答	120	15.0%
計	1,640	



・「他の従業員への負担の増加」が51.4%と最も多く、次いで、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」43.9%、「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」40.0%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	担当業務の遅滞・戦力ダウン	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	代替要員確保のためのコストの増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	無回答
平成28年度	2045	522	493	305	41	36	166	381	68	21	12
令和元年度	1640	352	321	229	23	37	82	412	50	14	120
平成28年度	100.0%	25.5%	24.1%	14.9%	2.0%	1.8%	8.1%	18.6%	3.3%	1.0%	0.6%
令和元年度	100.0%	21.5%	19.6%	14.0%	1.4%	2.3%	5.0%	25.1%	3.0%	0.9%	7.3%



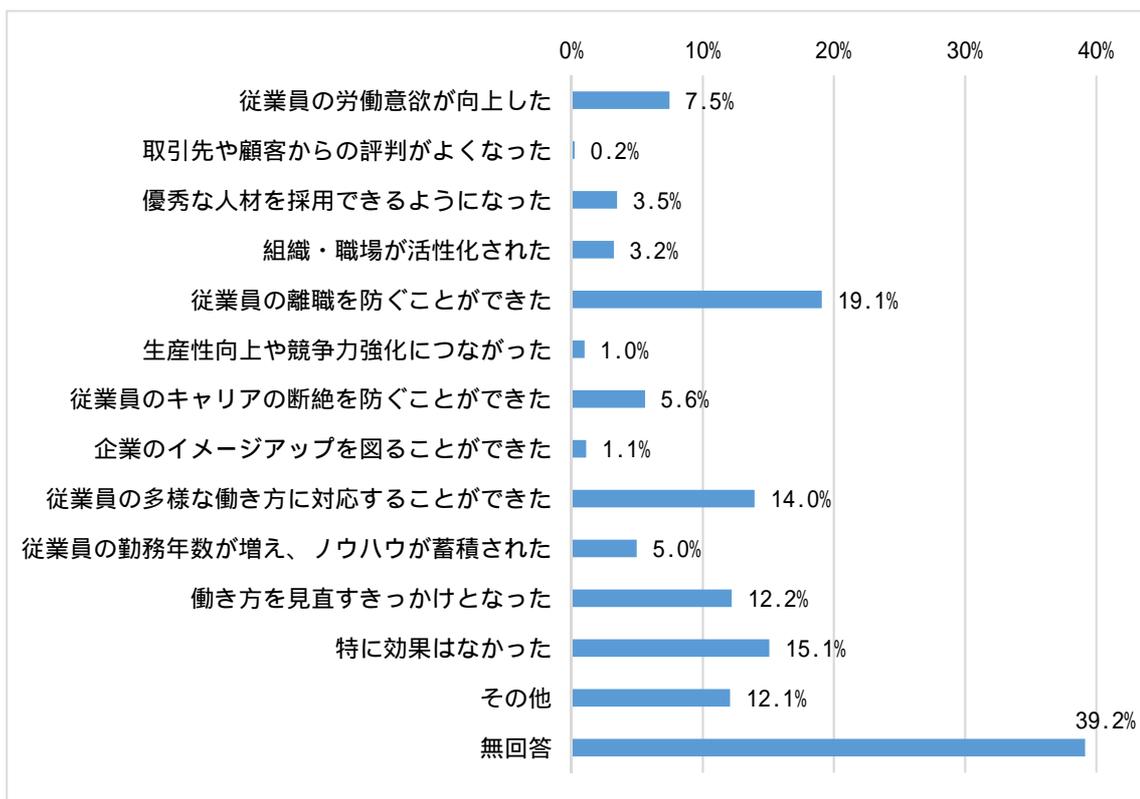
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	担当業務の遅滞・戦力ダウン (25.5%)	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 (24.1%)	他の従業員への負担の増加 (18.6%)	代替要員確保のためのコストの増加 (14.9%)
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (25.1%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (21.5%)	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 (19.6%)	代替要員確保のためのコストの増加 (14.0%)

問 24 介護との両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

N=802

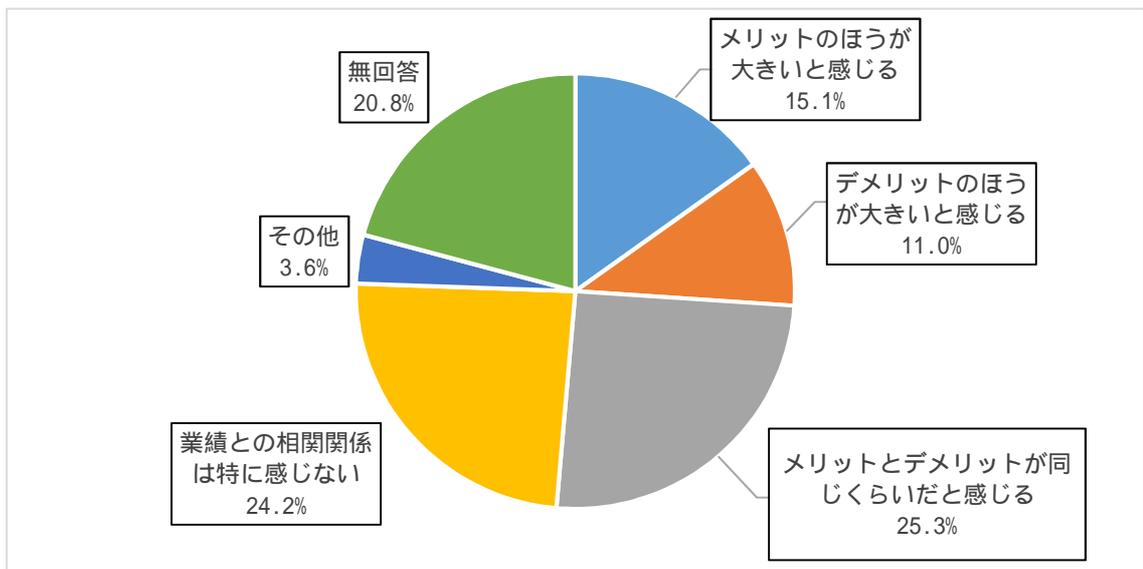
	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	60	7.5%
取引先や顧客からの評判がよくなった	2	0.2%
優秀な人材を採用できるようになった	28	3.5%
組織・職場が活性化された	26	3.2%
従業員の離職を防ぐことができた	153	19.1%
生産性向上や競争力強化につながった	8	1.0%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	45	5.6%
企業のイメージアップを図ることができた	9	1.1%
従業員の多様な働き方に対応することができた	112	14.0%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	40	5.0%
働き方を見直すきっかけとなった	98	12.2%
特に効果はなかった	121	15.1%
その他	97	12.1%
無回答	314	39.2%
計	1,113	



- ・「従業員の離職を防ぐことができた」が 19.1%と最も多く、次いで、「特に効果はなかった」15.1%、「従業員の多様な働き方に対応することができた」14.0%となっている。

問 25 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

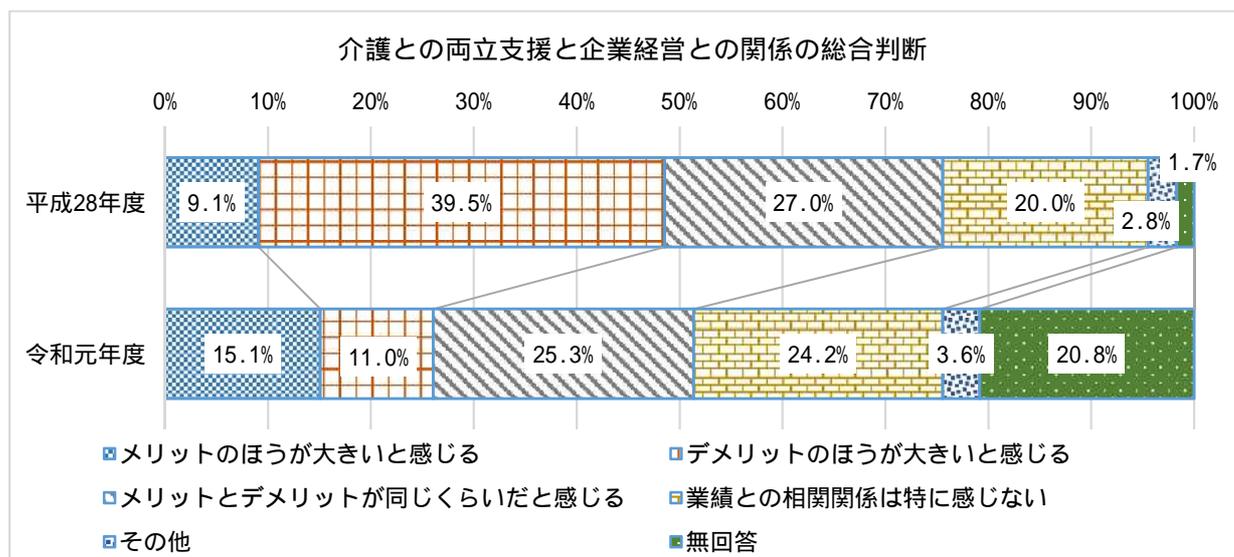
	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	121	15.1%
デメリットのほうが大きいと感じる	88	11.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	203	25.3%
業績との相関関係は特に感じない	194	24.2%
その他	29	3.6%
無回答	167	20.8%
計	802	100.0%



・「メリットとデメリットが同じくらいだと感じる」が25.3%と最も多く、次いで、「業績との相関関係は特に感じない」24.2%、「メリットのほうが大きいと感じる」15.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	メリットのほう が大きいと 感じる	デメリットの ほうが大きい と感じる	メリットとデ メリットが同 じくらいだと 感じる	業績との相関 関係は特に感 じない	その他	無回答
平成28年度	892	81	352	241	178	25	15
令和元年度	802	121	88	203	194	29	167
平成28年度	100.0%	9.1%	39.5%	27.0%	20.0%	2.8%	1.7%
令和元年度	100.0%	15.1%	11.0%	25.3%	24.2%	3.6%	20.8%

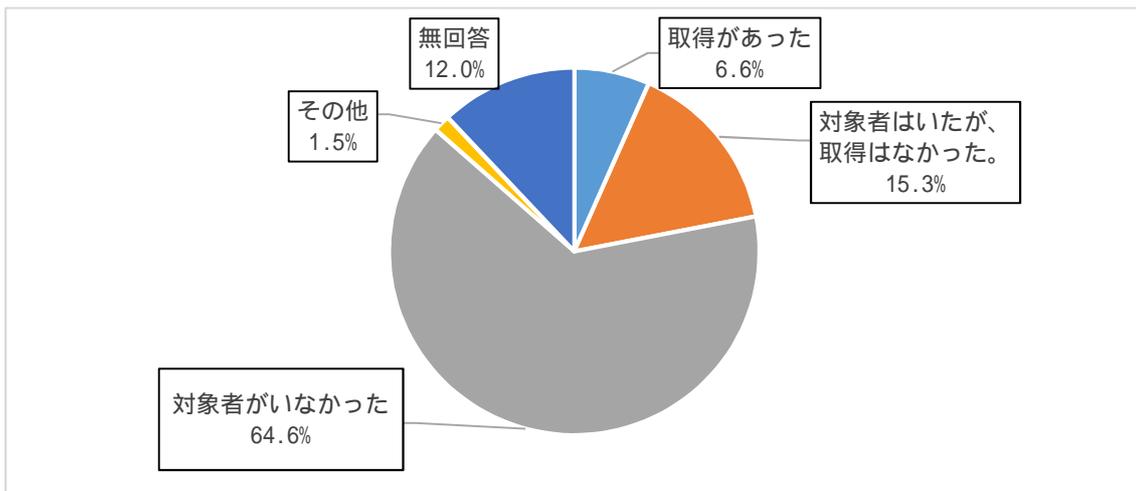


- ・平成 28 年度調査に比べ、「メリットのほう大きいと感じる」は 6.0 ポイント増え、「デメリットのほう大きいと感じる」が 28.5 ポイント減少している。

問 26 貴社では、男性従業員による介護休業の取得が、過去3年間でありましたか。

該当する番号に○をつけてください。

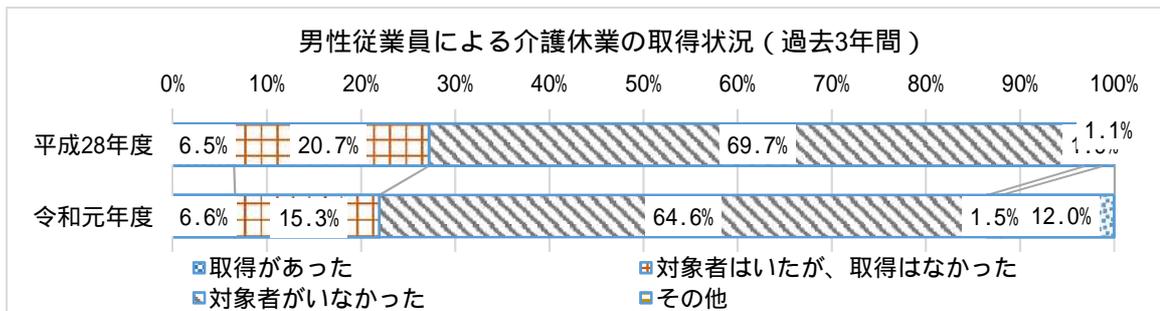
	件数	割合
取得があった	53	6.6%
対象者はいたが、取得はなかった	123	15.3%
対象者がいなかった	518	64.6%
その他	12	1.5%
無回答	96	12.0%
計	802	100.0%



・「対象者がいなかった」が64.6%と最も多く、次いで、「対象者はいたが、取得はなかった」15.3%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	無回答
平成28年度	892	58	185	622	17	10
令和元年度	802	53	123	518	12	96
平成28年度	100.0%	6.5%	20.7%	69.7%	1.9%	1.1%
令和元年度	100.0%	6.6%	15.3%	64.6%	1.5%	12.0%



・平成28年度調査に比べ、「対象者はいたが、取得はなかった」が5.4ポイント、「対象者がいなかった」が5.1ポイント減少している。

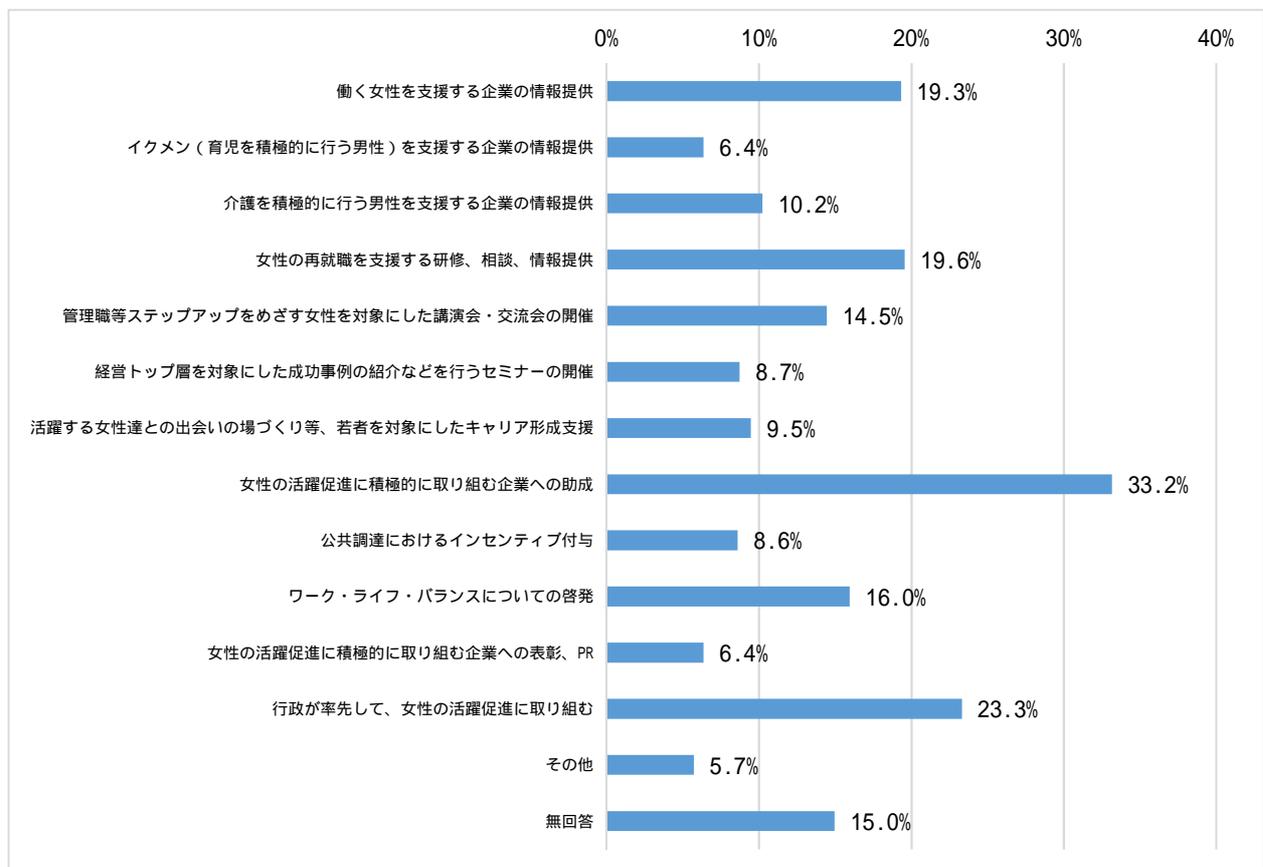
(3)その他

問 27 企業における女性の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。

「ワーク・ライフ・バランスについての啓発」「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR」「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」は令和元年度に追加された項目です。

N=802

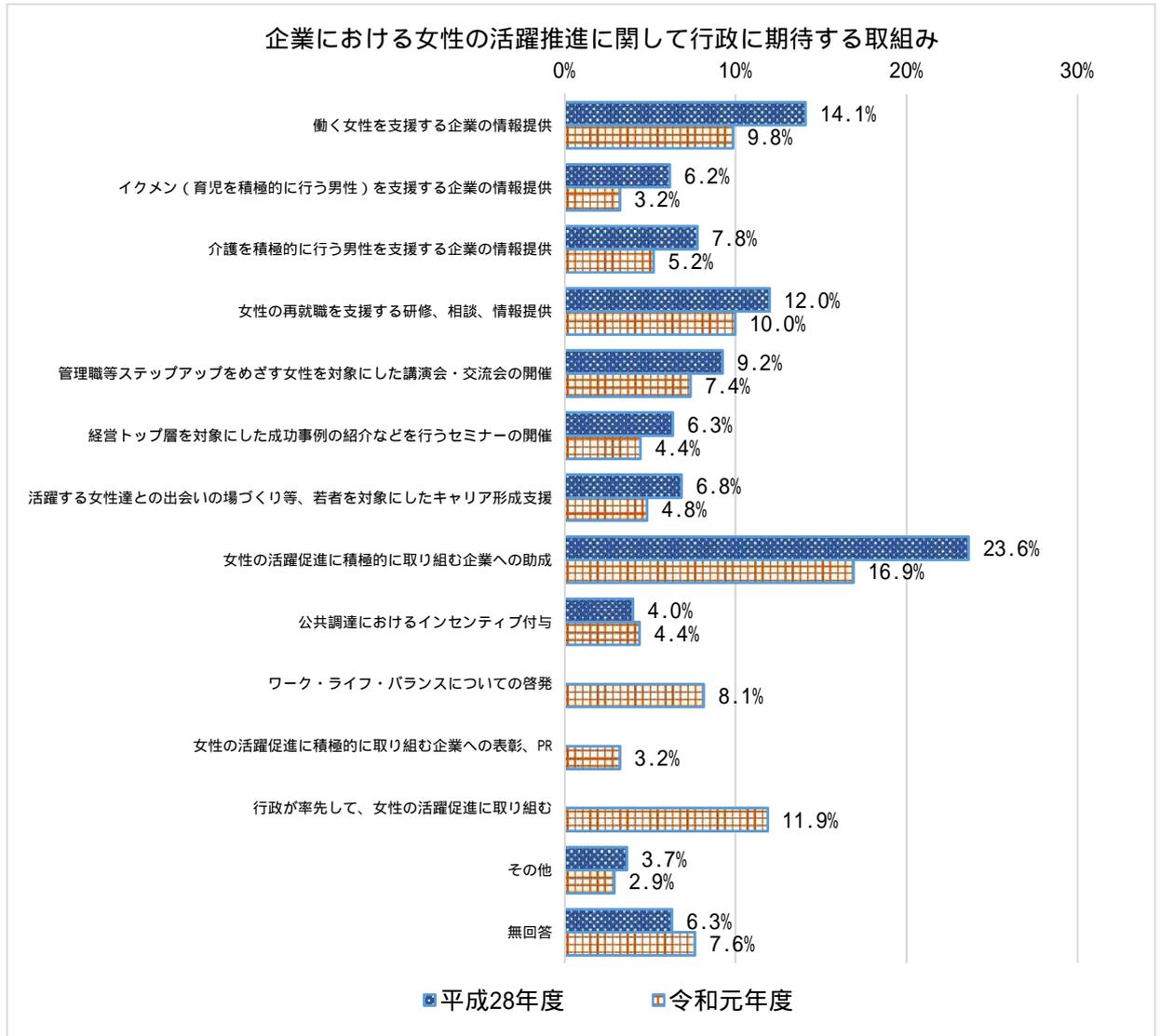
	件数	割合
働く女性を支援する企業の情報提供	155	19.3%
イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	51	6.4%
介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	82	10.2%
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	157	19.6%
管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催	116	14.5%
経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催	70	8.7%
活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援	76	9.5%
女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成	266	33.2%
公共調達におけるインセンティブ付与	69	8.6%
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	128	16.0%
女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	51	6.4%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	187	23.3%
その他	46	5.7%
無回答	120	15.0%
計	1,574	



・「女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成」が33.2%と最も多く、次いで、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」23.3%、「女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供」19.6%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	働く女性を支援する企業の情報提供	イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催	経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催	活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成	公共調達におけるインセンティブ付与	ワーク・ライフ・バランスについての啓発	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	その他	無回答
平成28年度	1752	247	108	136	210	162	111	120	414	70	0	0	0	64	110
令和元年度	1574	155	51	82	157	116	70	76	266	69	128	51	187	46	120
平成28年度	100.0%	14.1%	6.2%	7.8%	12.0%	9.2%	6.3%	6.8%	23.6%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	6.3%
令和元年度	100.0%	9.8%	3.2%	5.2%	10.0%	7.4%	4.4%	4.8%	16.9%	4.4%	8.1%	3.2%	11.9%	2.9%	7.6%



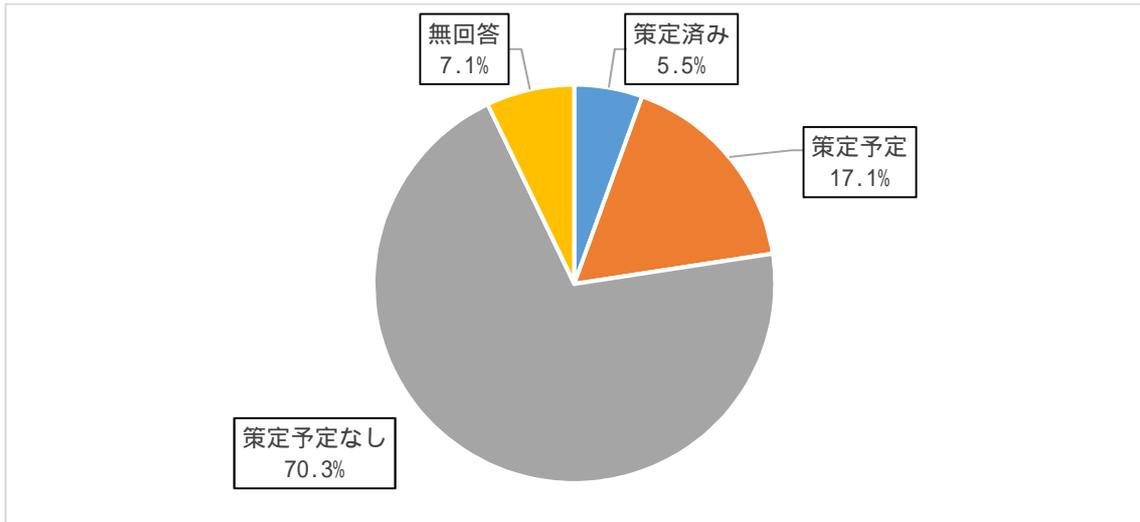
・上位 4 回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
平成28年度	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成（23.6%）	働く女性を支援する企業の情報提供（14.1%）	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供（12.0%）	管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催（9.2%）
令和元年度	女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成（16.9%）	行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む（11.9%）	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供（10.0%）	働く女性を支援する企業の情報提供（9.8%）

問 28 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況について、お聞きします。

(1) 貴社の状況に該当する番号に○をつけてください。

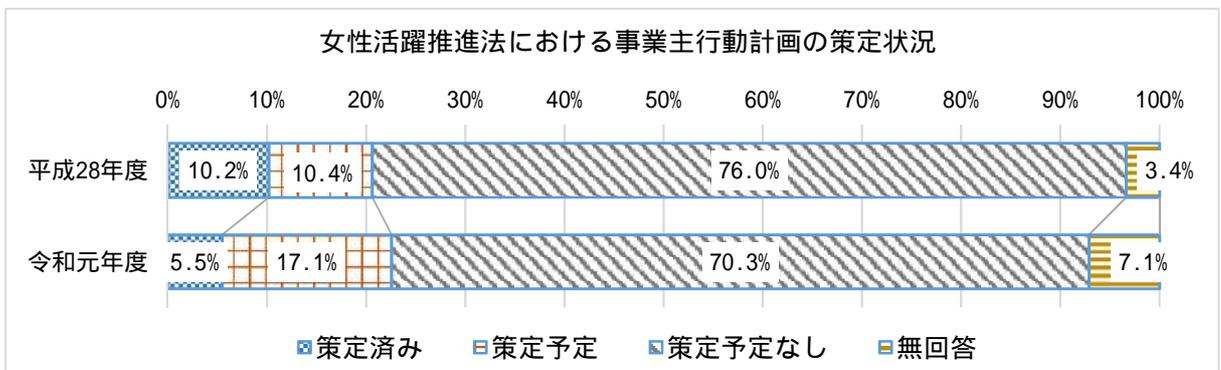
	件数	割合
策定済み	44	5.5%
策定予定	137	17.1%
策定予定なし	564	70.3%
無回答	57	7.1%
計	802	100.0%



・「策定予定なし」が70.3%と最も多く、次いで、「策定予定」17.1%となっている。

平成 28 年度調査との比較

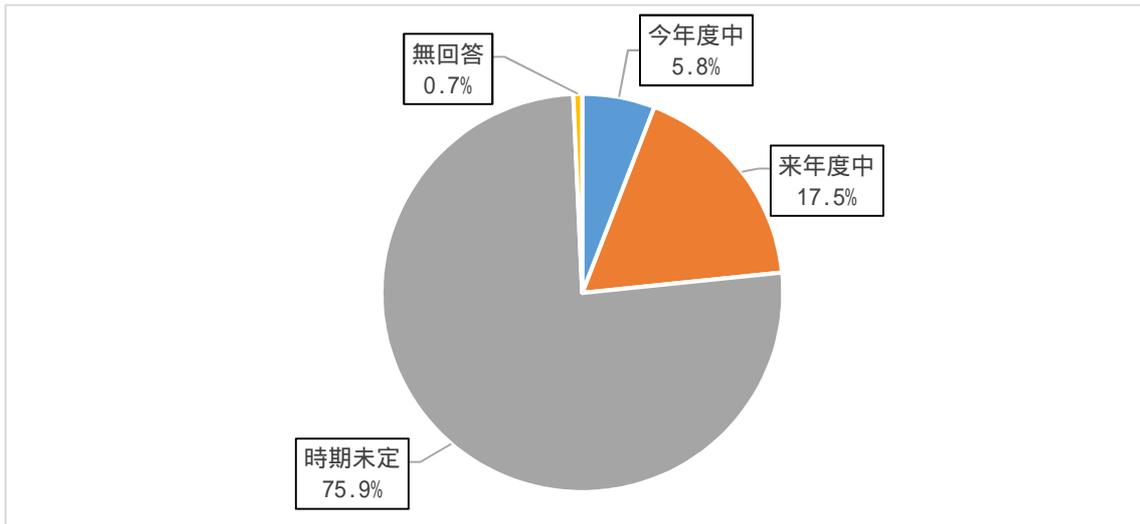
	合計	策定済み	策定予定	策定予定なし	無回答
平成28年度	892	91	93	678	30
令和元年度	802	44	137	564	57
平成28年度	100.0%	10.2%	10.4%	76.0%	3.4%
令和元年度	100.0%	5.5%	17.1%	70.3%	7.1%



・平成 28 年度調査に比べ、「策定済み」が 4.7 ポイント減少したが、「策定予定」が 6.7 ポイント増えている。

(2) (1)で「2 策定予定」に○をつけた企業にお聞きします。策定予定時期はいつですか。

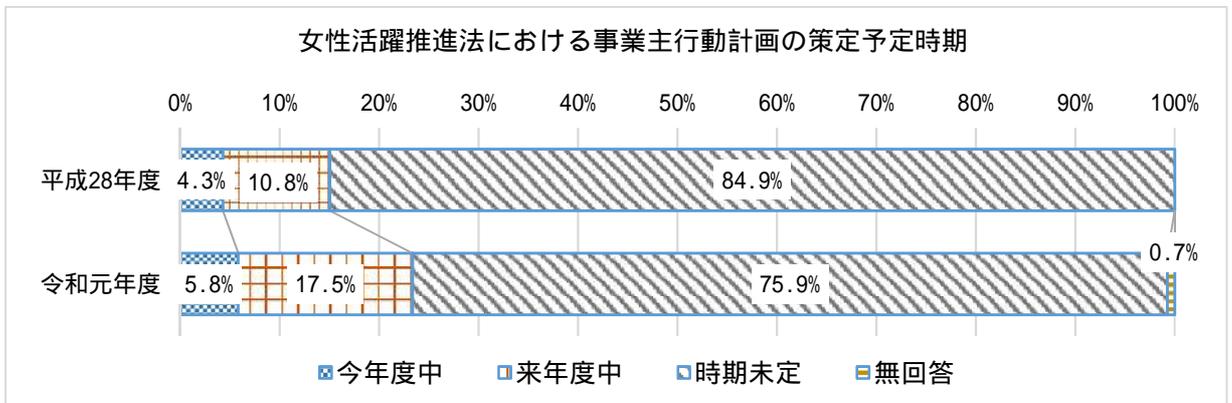
	件数	割合
今年度中	8	5.8%
来年度中	24	17.5%
時期未定	104	75.9%
無回答	1	0.7%
計	137	100.0%



・「時期未定」が75.9%と最も多く、次いで、「来年度中」17.5%となっている。

平成28年度調査との比較

	合計	今年度中	来年度中	時期未定	無回答
平成28年度	93	4	10	79	0
令和元年度	137	8	24	104	1
平成28年度	100.0%	4.3%	10.8%	84.9%	0.0%
令和元年度	100.0%	5.8%	17.5%	75.9%	0.7%

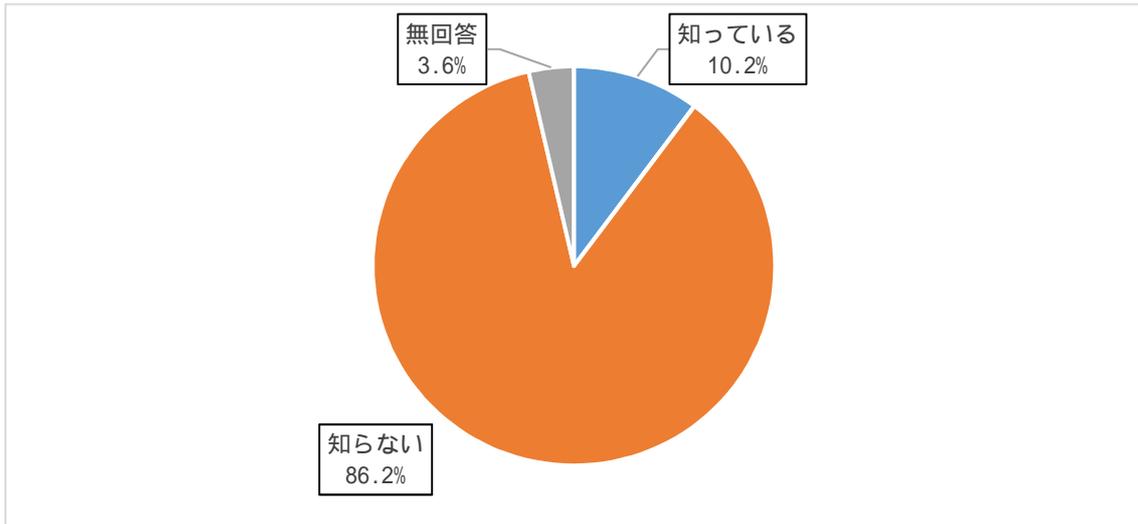


・平成28年度調査に比べ、「今年度中」が1.5ポイント、「来年度中」が6.7ポイント増えている。

問 29 次の各種制度について、それぞれ該当する番号に○をつけてください。

(1) 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証を知っていますか。

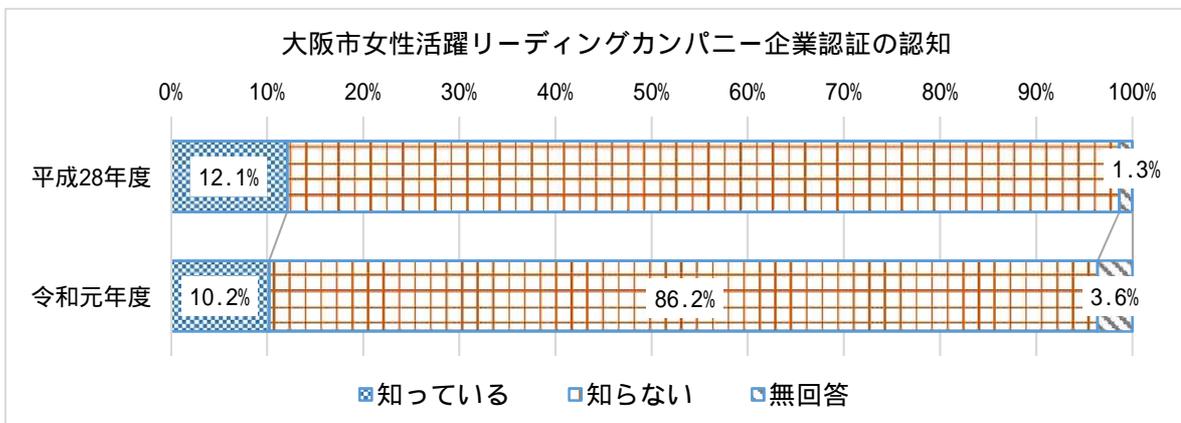
	件数	割合
知っている	82	10.2%
知らない	691	86.2%
無回答	29	3.6%
計	802	100.0%



・「知っている」が10.2%、「知らない」が86.2%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	知っている	知らない	無回答
平成28年度	892	108	772	12
令和元年度	802	82	691	29
平成28年度	100.0%	12.1%	86.5%	1.3%
令和元年度	100.0%	10.2%	86.2%	3.6%

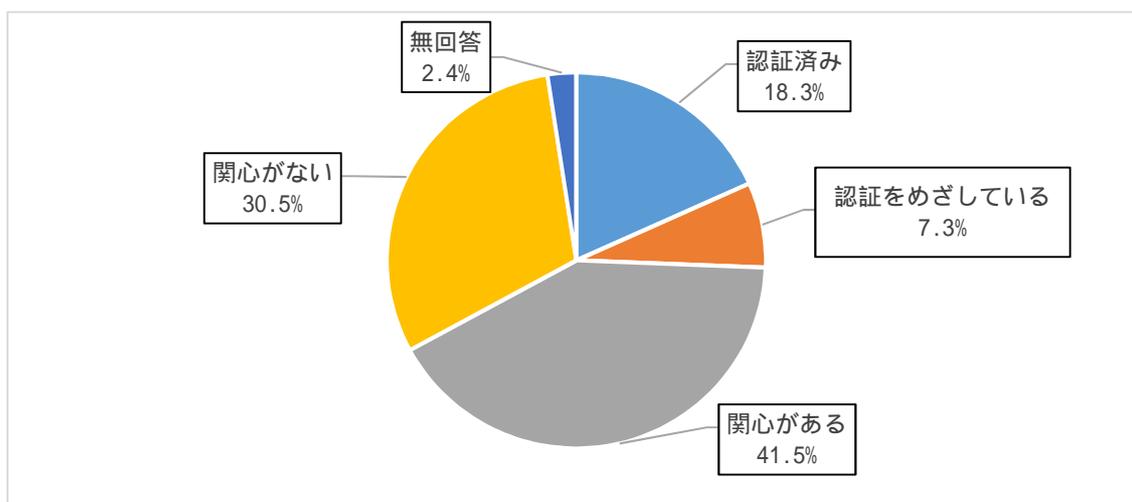


・平成 28 年度調査に比べ、「知っている」が 1.9 ポイント減少している。

(2) (1)で「1 知っている」に つけた企業にお聞きします。

貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

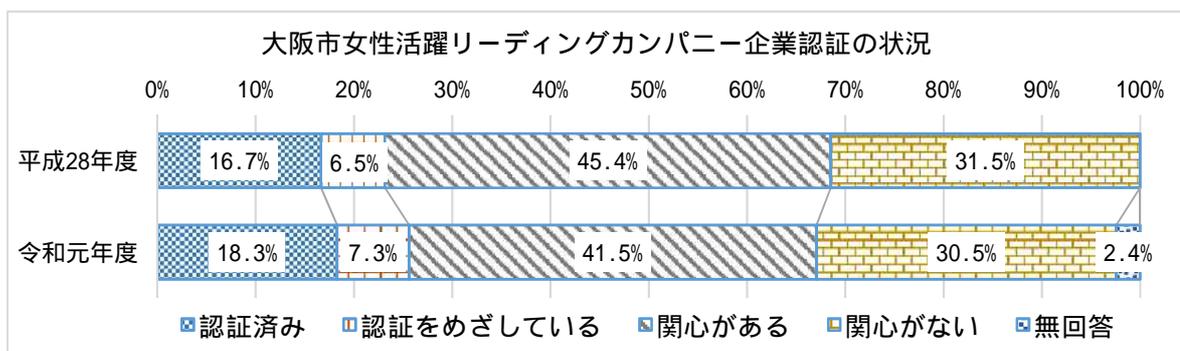
	件数	割合
認証済み	15	18.3%
認証をめざしている	6	7.3%
関心がある	34	41.5%
関心がない	25	30.5%
無回答	2	2.4%
計	82	100.0%



・「関心がある」が 41.5%と最も多く、次いで、「関心がない」30.5%、「認証済み」18.3%となっている。

平成 28 年度調査との比較

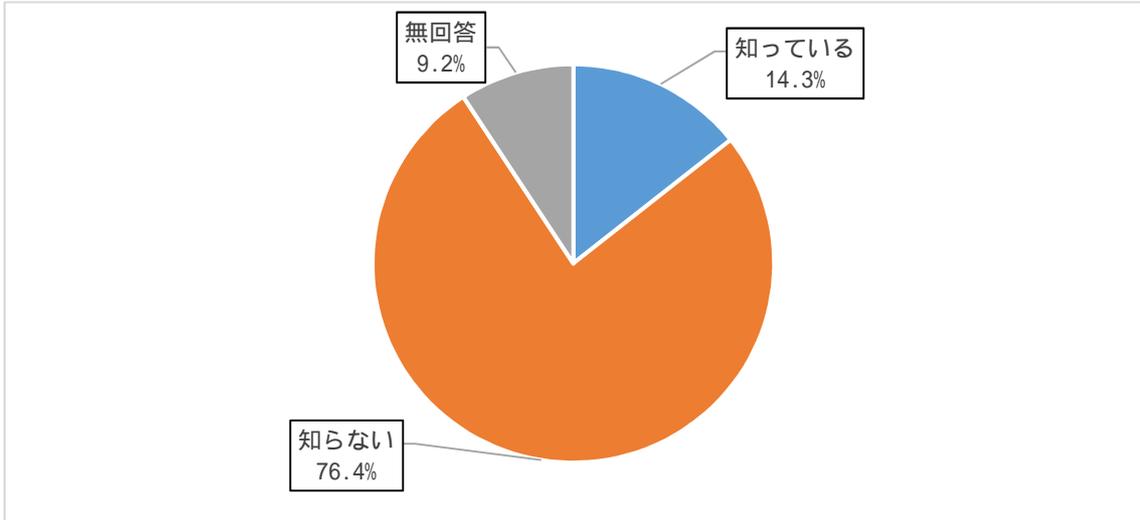
	合計	認証済み	認証をめざしている	関心がある	関心がない	無回答
平成28年度	108	18	7	49	34	0
令和元年度	82	15	6	34	25	2
平成28年度	100.0%	16.7%	6.5%	45.4%	31.5%	0.0%
令和元年度	100.0%	18.3%	7.3%	41.5%	30.5%	2.4%



・平成 28 年度調査に比べ、「認証済み」が 1.6 ポイント、「認証をめざしている」が 0.8 ポイント増えている。

(3) 大阪サクヤヒメ表彰を知っていますか。

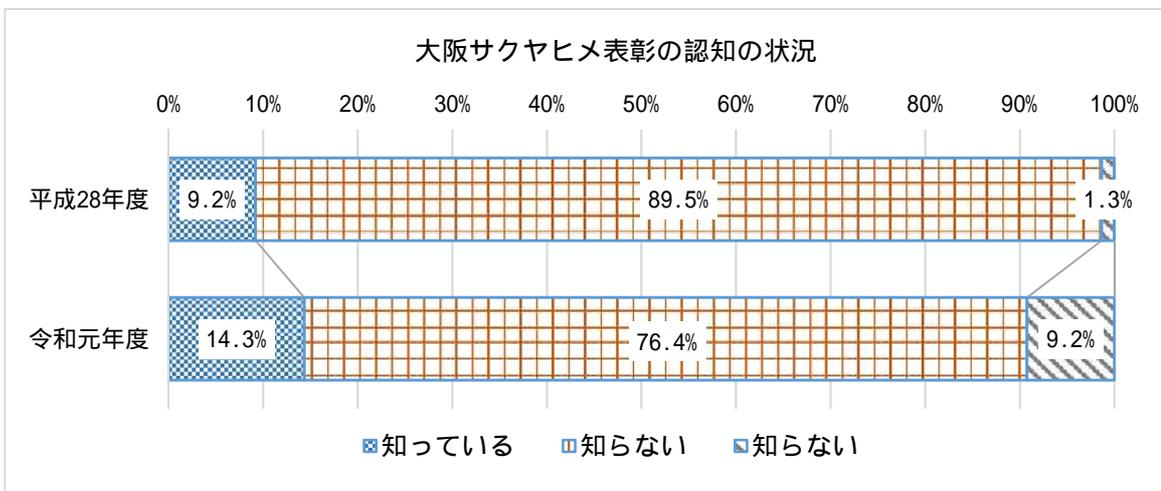
	件数	割合
知っている	115	14.3%
知らない	613	76.4%
無回答	74	9.2%
計	802	100.0%



・「知っている」が14.3%、「知らない」が76.4%となっている。

平成28年度調査との比較

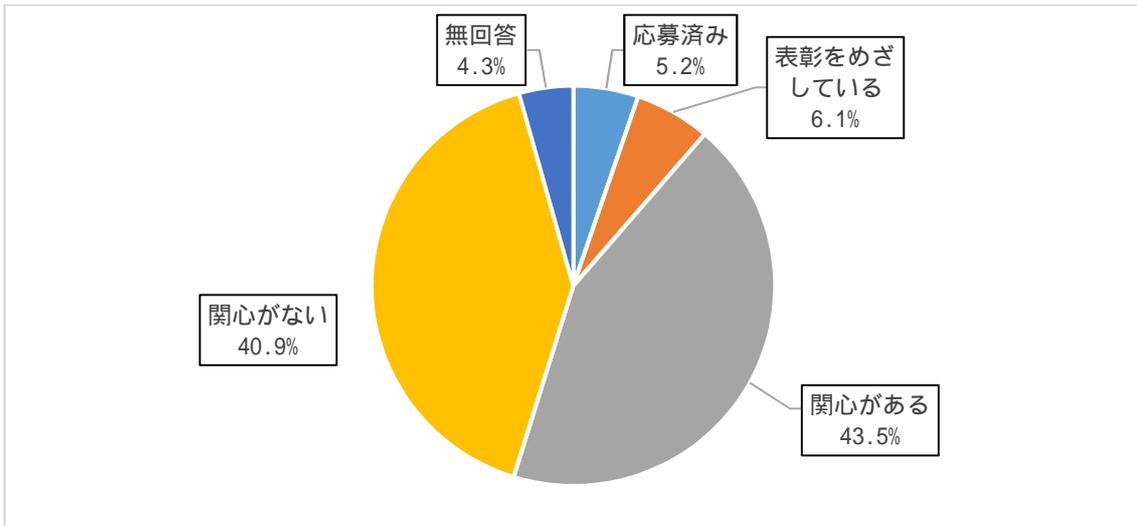
	合計	知っている	知らない	無回答
平成28年度	892	82	798	12
令和元年度	802	115	613	74
平成28年度	100.0%	9.2%	89.5%	1.3%
令和元年度	100.0%	14.3%	76.4%	9.2%



・平成28年度調査に比べ、「知っている」が5.1ポイント増えている。

(4) (3)で「1 知っている」に つけた企業にお聞きします。
 貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

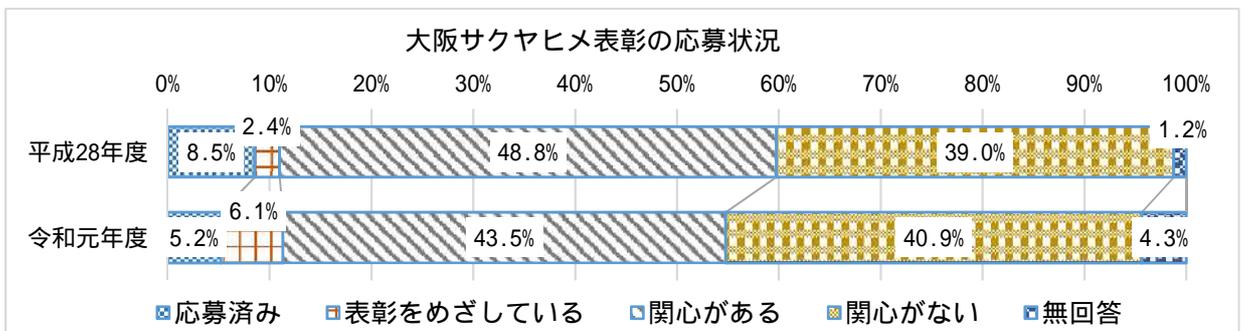
	件数	割合
応募済み	6	5.2%
表彰をめざしている	7	6.1%
関心がある	50	43.5%
関心がない	47	40.9%
無回答	5	4.3%
計	115	100.0%



・「関心がある」が43.5%、次いで、「関心がない」が40.9%となっている。

平成 28 年度調査との比較

	合計	応募済み	表彰をめざしている	関心がある	関心がない	無回答
平成28年度	82	7	2	40	32	1
令和元年度	115	6	7	50	47	5
平成28年度	100.0%	8.5%	2.4%	48.8%	39.0%	1.2%
令和元年度	100.0%	5.2%	6.1%	43.5%	40.9%	4.3%



・平成 28 年度調査に比べ、「応募済み」が3.3ポイント減少し、「表彰をめざしている」が3.7ポイント増えている。

問 30 女性の活躍推進に向けて効果的な取組や特徴ある取組などをお聞かせください。

(主な取組)

- ・女性職員の自身のキャリアに関するインタビュー記事を社内イントラに掲載
- ・育休からのスムーズな職場復帰や復帰後の活躍支援に向け、「妊娠判明時」「産休1ヵ月前」「育休復帰前」「育休復帰2ヵ月後」の各タイミングで本人と上司が対話を行う「出産育児サポートプログラム」を制度化
- ・有給休暇の取得促進のため「アニバーサリー休暇」を導入
- ・経営者人材候補となりうる女性社員を増やすため、女性社員の育成を加速的に進める仕組みとして、管理職に昇格した直後の女性社員を対象とした「メンタープログラム」を導入
- ・女性総合職を部下に持つ上司を対象に、女性部下育成の必要性と重要度を理解するとともに、個々人にあった成長支援を考えることを目的とした「女性総合職育成マネジメント研修」を実施
- ・女性が働きやすい職場環境をめざし、改善提案、意見集約を行う「スマートオフィス委員会」を設立
- ・子どもの急な病気やけがに対処できるよう、何時でも休むことができる「フレックスタイム制」を導入
- ・グループ会社の枠を超えて、女性社員へ相互研鑽やネットワーキングの機会を提供することにより、女性社員の育成・能力開発を図るとともに、グループ全体での女性活躍推進を支援することを目的に「女性社員によるネットワーキンググループ」を発足

他 50 件

貴社の概要についてお聞きます。

問1 貴社について、該当する番号に○をつけるとともに、従業員の状況についてご記入ください。

業種	1 農業、林業	2 漁業	
	3 鉱業、採石業、砂利採取業	4 建設業	
	5 製造業	6 電気・ガス・熱供給・水道業	
	7 情報通信業	8 報道	
	9 運輸業、郵便業	10 卸売業	
	11 小売業	12 金融業、保険業	
	13 不動産業、物品賃貸業	14 学術研究、専門・技術サービス業	
	15 宿泊業、飲食サービス業	16 生活関連サービス業、娯楽業	
	17 教育、学習支援業	18 医療、福祉	
	19 複合サービス事業	20 サービス業（その他）	
	21 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	総数 人	うち、女性数 人
	役員	役員総数 人	うち、女性役員数 人
	管理職 ¹	管理職総数 人	うち、女性管理職数 人
	女性管理職候補	1 いる	2 いない

1 本調査における管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長などの職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

女性の管理職登用についてお聞きます。

以下、問2～問8については、女性の役員・管理職を登用している企業、もしくは今後登用したいと考える企業にお聞きます。

問2 貴社において、女性を役員・管理職に登用する理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。（○は5つまで）

- 1 政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから
- 6 女性の視点での職場環境改善を期待するから
- 7 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから
- 8 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから
- 9 経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから
- 10 親族である女性後継者を育成するため
- 11 その他（)

問3 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。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 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あるが、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することが多いから
- 6 女性自身が管理職になることを希望しないから
- 7 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よく思わないから
- 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から
- 10 特に登用しにくいことはない
- 11 その他 ()

問4 貴社では、今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていくことを考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 意図的に増やしたい
- 2 現状程度を維持したい
- 3 減らしたい
- 4 その他 ()

問5 貴社では、女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

ア～エの取組で、該当する番号に ○をつけてください。

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
イ 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
ウ モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知	1	2	3
エ その他 ()	1	2	3

問6 女性の役員・管理職を登用することで、貴社では、どのような効果がありましたか。

該当する番号に ○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた
- 11 企業のイメージアップを図ることができた
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 ()

問7 女性の役員・管理職登用の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に

最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 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 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 ()

問8 貴社の2020年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標は

どのくらいですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 5%未満
- 2 5%以上10%未満
- 3 10%以上20%未満
- 4 20%以上30%未満
- 5 30%以上
- 6 設定していない
- 7 その他(他の目標時期の設定、目標があれば、具体的にご記入ください。)

(例) 西暦 年、 % (人程度、現在の○倍) にする

女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援についてお聞きします。

以下、問9~問26については、女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援に取り組んでいる企業、もしくは今後取り組みたいとお考えの企業にお聞きします。

1. 女性の継続就労の取組について

問9 貴社では、女性の継続就労に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

問 10 貴社において、女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の多様な働き方に対応するため
- 6 女性従業員の離職を防ぐため
- 7 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから
- 8 その他 ()

問 11 貴社において、女性の継続就労の取組が進まない、または取り組まない理由は

何ですか。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため
- 2 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため
- 3 家庭生活への配慮をする必要があるため
- 4 経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分であるため
- 6 所定時間外労働(残業) 深夜労働をさせにくい
- 7 育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため
- 8 重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため
- 9 前例がなく、進め方がわからないため
- 10 継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため
- 11 特に理由はない
- 12 その他 ()

問 12 貴社では、女性の継続就労等のためにどのような取組を行っていますか。問 15 以降で
 出産・子育て、介護との両立支援についてお聞きしますので、出産・子育て、介護との
 両立支援のために行っている取組についても合わせてご回答ください。

ア～ネの取組で、該当する番号に ○ をつけてください。

【採用・職域拡大、人材確保】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
イ 女性正規社員の中途採用(管理職以外)	1	2	3
ウ 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
エ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大	1	2	3
オ 育成を念頭にいたった計画的な配置・転換	1	2	3
カ その他 ()	1	2	3

【人事評価】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
キ 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
ク 公平な評価のための評価基準の明確化	1	2	3
ケ 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）	1	2	3
コ その他（ ）	1	2	3

【職場風土改革】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
サ 長時間労働の削減	1	2	3
シ 女性従業員同士のネットワーク構築	1	2	3
ス ハラスメント対策のための研修	1	2	3
セ その他（ ）	1	2	3

【ワーク・ライフ・バランス支援】

取組	実施 している	実施していない	
		検討している	検討していない
ソ 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
タ 男性の育児休業取得の奨励	1	2	3
チ 介護のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
ツ 男性の介護休業取得の奨励	1	2	3
テ 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
ト 在宅勤務等のテレワーク制度	1	2	3
ナ 従業員の育児を支援する制度（保育サービスの利用）	1	2	3
ニ 事業所内保育所の設置	1	2	3
ヌ 両立に向けた意識啓発・セミナーの開催	1	2	3
ネ その他（ ）	1	2	3

問 13 女性の継続就労のための取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 11 女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 12 働き方を見直すきっかけとなった
- 13 企業のイメージアップを図ることができた
- 14 特に効果はなかった
- 15 その他 ()

問 14 女性の継続就労の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 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 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 ()

2. 出産・子育てとの両立支援の取組について

問 15 貴社では、出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

問 16 貴社において、出産・子育てとの両立支援に取り組む理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他 ()

問 17 貴社において、出産・子育てとの両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 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 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 18 出産・子育てとの両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 ()

問 19 出産・子育てとの両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 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 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 ()

問 20 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。該当する番号に○をつけてください。

- 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 ()

3. 介護との両立支援の取組について

問 21 貴社では、介護との両立支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない

問 22 貴社において、介護との両立支援に取り組む理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他 ()

問 23 貴社において、介護との両立を支援するにあたり、企業として負担を感じることは

何ですか。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 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 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 24 介護との両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 ()

問 25 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 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 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 ()

問 26 貴社では、男性従業員による介護休業の取得が、過去3年間でありましたか。該当する番号に○をつけてください。

- 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 ()

その他

問 27 企業における女性の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 働く女性を支援する企業の情報提供
- 2 イクメン(育児を積極的に行う男性)を支援する企業の情報提供
- 3 介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供
- 4 女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供
- 5 管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催
- 6 経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催
- 7 活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援
- 8 女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への助成
- 9 公共調達におけるインセンティブ付与
- 10 ワーク・ライフ・バランスについての啓発
- 11 女性の活躍促進に積極的に取り組む企業への表彰、PR
- 12 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む
- 13 その他 ()

問 28 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況について、お聞きします。

(1) 貴社の状況に該当する番号に○をつけてください。

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1 策定済み | 2 策定予定 | 3 策定予定なし |
|--------|--------|----------|

(2) (1)で「2 策定予定」に○をつけた企業にお聞きします。

策定予定時期はいつですか。該当する番号に○をつけてください。

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1 今年度中 | 2 来年度中 | 3 時期未定 |
|--------|--------|--------|

問 29 次の各種制度について、それぞれ該当する番号に○をつけてください。

(1) 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証¹を知っていますか。

- 1 知っている 2 知らない

1 法令の遵守に留まらず、「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、本市が一定の基準に則り認証する制度

(2) (1)で「1 知っている」に をつけた企業にお聞きします。

貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

- 1 認証済 2 認証をめざしている 3 関心がある 4 関心がない

(3) 大阪サクヤヒメ表彰²を知っていますか。

- 1 知っている 2 知らない

2 大阪商工会議所で実施している、企業で働く女性役員・管理職で、今後の更なる活躍が期待され、後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰する取組

(4) (3)で「1 知っている」に をつけた企業にお聞きします。

貴社の状況にあてはまるものに○をつけてください。

- 1 応募済 2 表彰をめざしている 3 関心がある 4 関心がない

問 30 女性の活躍推進に向けて効果的な取組や特徴ある取組などをお聞かせください。

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

企業における女性活躍推進に関する調査
調査報告書

発行 大阪市市民局ダイバーシティ推進室雇用女性活躍推進課
〒530-8201 大阪市北区中之島 1-3-20
電話：06-6208-7655 ファックス：06-6202-7073