

茨城県女性活躍推進に関する
企業実態調査
報告書

茨城県 産業戦略部 労働政策課
令和6年12月

目次

I. 調査概要	2
(1) 調査目的	2
(2) 調査項目	2
(3) 調査設計	2
(4) 回収結果	2
(5) 調査機関	2
(6) 報告書を読むにあたっての注意点	2
II. 回答事業所の概要	4
(1) 業種	4
(2) 役員を除く常用労働者数	4
(3) 年齢別常用労働者の構成状況	5
(4) 転勤制度の有無	6
(5) 通常の就業時間に深夜労働を伴う常用労働者の有無	7
III. 調査結果	9
1. 女性活躍推進に対する意識について	9
(1) 事業活動における女性活躍の重視	9
(2) 女性活躍を重視する理由	11
(3) 女性活躍を重視しない理由	13
2. 女性活躍の推進状況について	15
(1) 女性の採用・配置について	15
(2) 女性の定着・就業継続について	33
(3) 女性の育成・登用について	76
3. 働き方改革の取組状況について	101
(1) 2023年度の正社員の月平均所定外労働時間	101
(2) 2023年度の正社員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数、平均年間取得日数	102
(3) 働き方改革に関する取組	103
(4) 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況	109
(5) 労働生産性の向上を図るため、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例	122
4. その他	127
(1) セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組	127
(2) 女性活躍を推進するうえでの課題	132
(3) 女性活躍推進のために行政に望む支援・施策	136
IV. 調査票	141

I. 調査概要

I. 調査概要

(1) 調査目的

女性がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業を対象に、採用、育成登用、子育て支援等に関する女性の活躍推進のための取組状況等を調査する。

また、男女共同参画の視点から、就労環境における課題を明らかにし、事業者への働きかけや関係機関における施策の推進のための基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査項目

- ・女性活躍推進に対する意識
- ・女性活躍の推進状況
- ・働き方改革の取組状況

(3) 調査設計

項目	
調査対象	「事業所母集団データベース（総務省所管）」をもとに、県内における農林漁業を除く民間企業を、産業別・常用雇用者規模別の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう抽出し、下記のとおり3,000社を調査対象とした。 ・常用雇用者10～29人の企業 1,150社（無作為抽出） ・常用雇用者30～99人の企業 1,150社（無作為抽出） ・常用雇用者100人以上の企業 700社（全数）
調査方法	発送：郵送、回収：郵送およびWEB
調査期間	2024年7月26日（金）～9月13日（金）
調査基準日	2024年4月1日

(4) 回収結果

発送件数	有効回答件数	回答率
3,000件	1,047件	34.9%

(5) 調査機関

株式会社東京商工リサーチ 水戸支店 および 本社 市場調査部

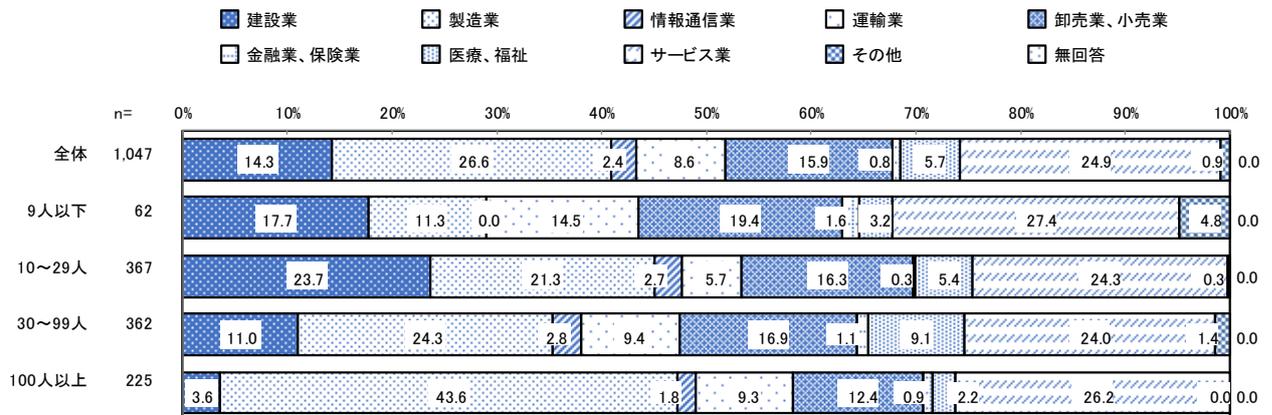
(6) 報告書を読むにあたっての注意点

- 報告書本文中の比率はすべて百分率（%）で表し、小数点第2位を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が100%にならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上あり得るため、構成比の合計が100%を上回る場合がある。
- 図表中の「n」（Number of casesの略）とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。
- サンプル数（n）が30未満の属性項目については参考値とし、原則として記述を省略している。

Ⅱ. 回答事業所の概要

II. 回答事業所の概要

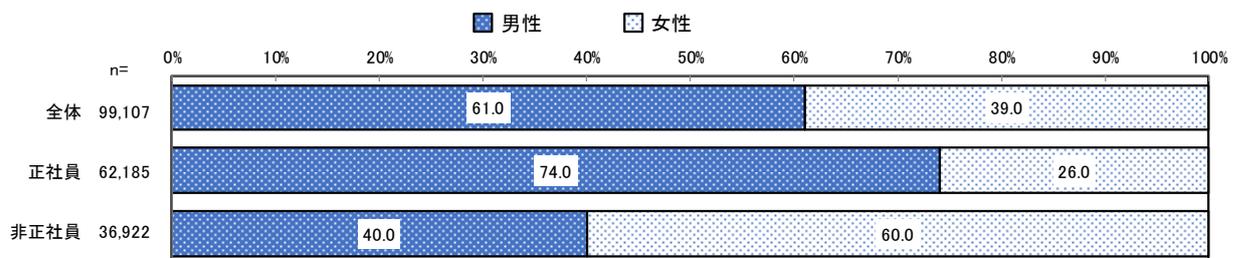
(1) 業種



※サービス業には「不動産業」「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」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「その他サービス業」、その他には「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が含まれる。

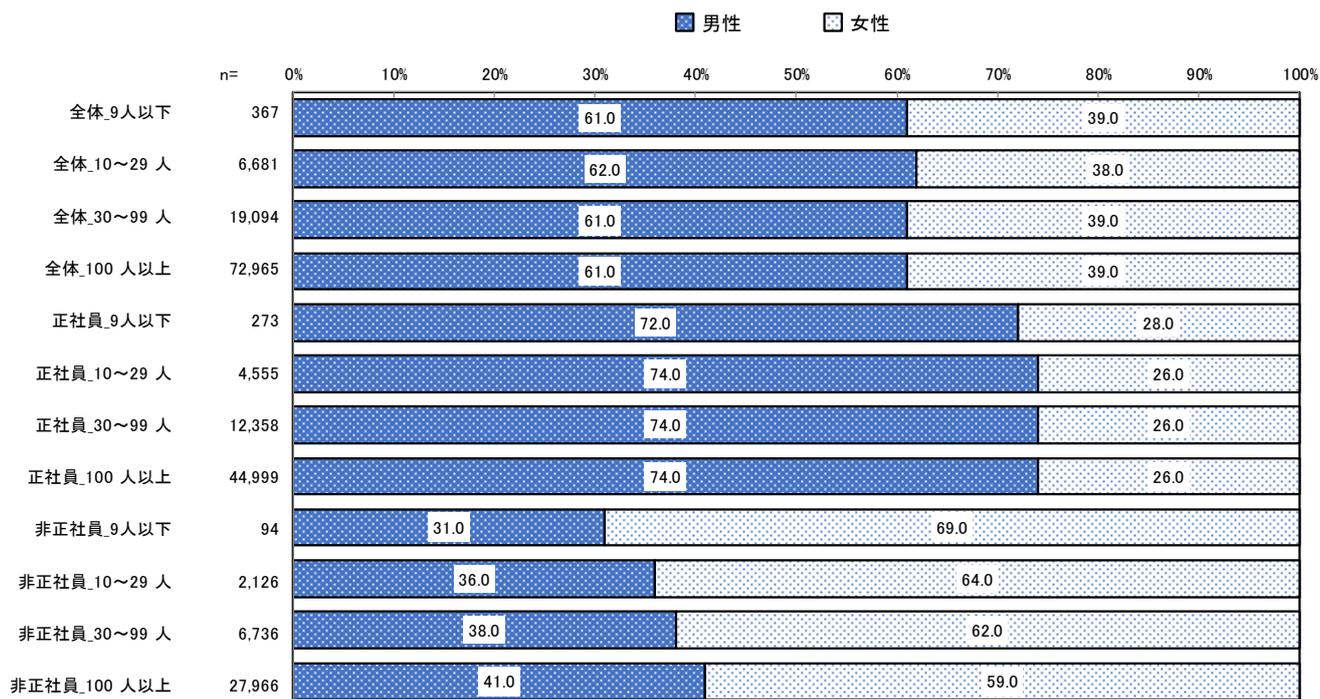
全体では、「製造業」と「サービス業」が2割半ばで高くなっている。規模別にみると常用労働者数が100人以上の企業では「製造業」が4割以上となっており、全体と比較して高くなっている。

(2) 役員を除く常用労働者数



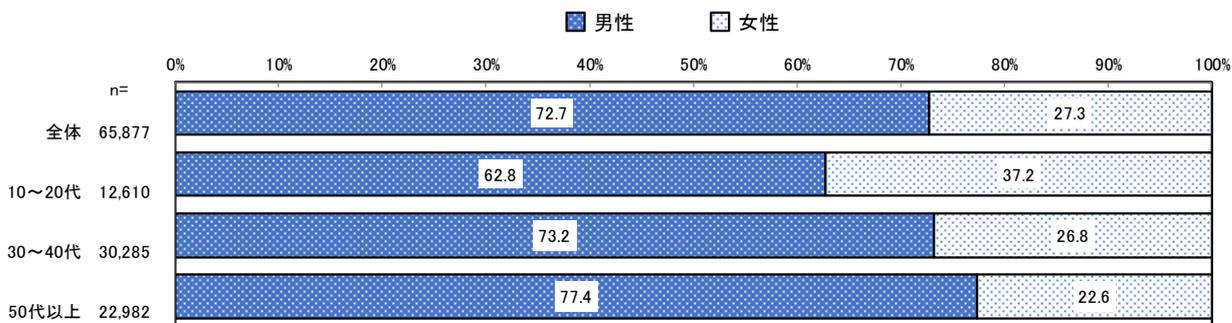
正社員では7割半ばと男性の割合が高く、非正社員では6割が女性となっている。

【規模別集計】



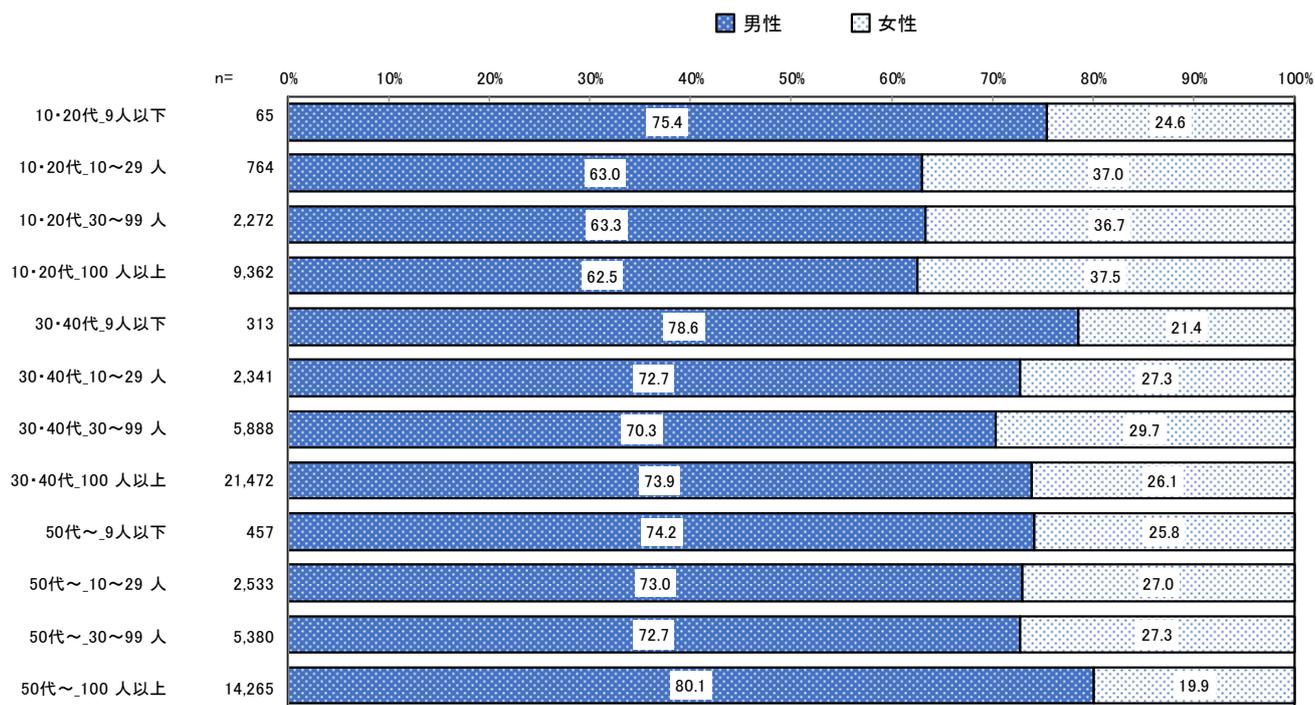
規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、非正社員で男性の構成比率が高くなっている。

(3) 年齢別常用労働者の構成状況



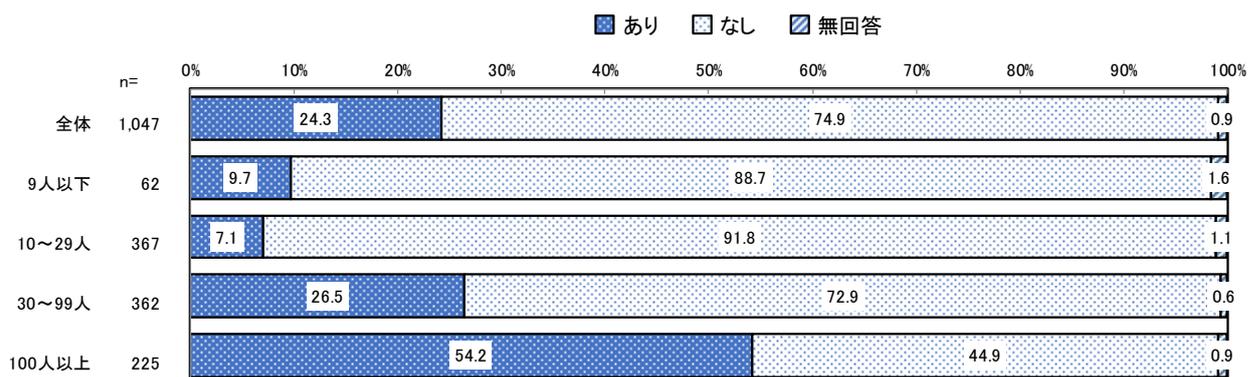
年齢別常用労働者の構成状況は、年齢が高くなるにつれて男性の構成比率が高くなっている。

【規模別集計】



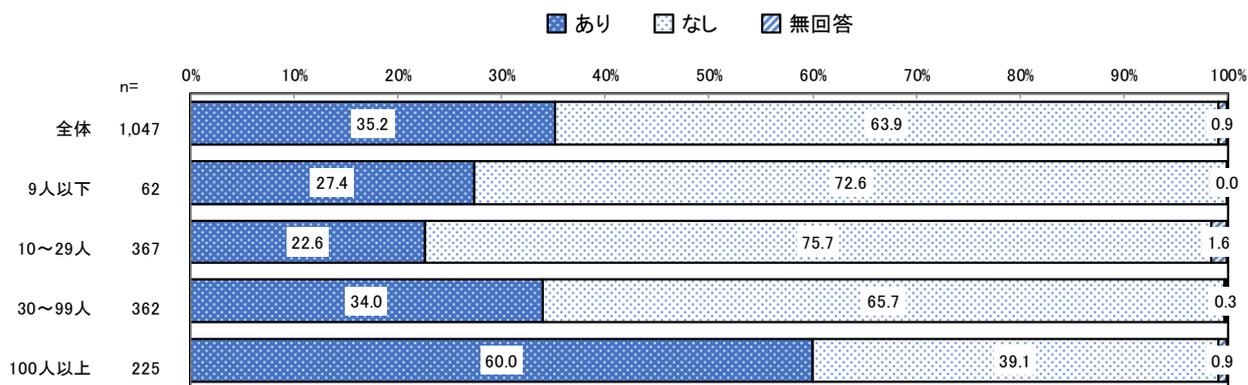
年齢別常用労働者の構成状況を規模別にみると、「10・20代_9人以下」「30・40代_9人以下」「50代~_100人以上」で男性の構成割合が比較的高くなっている。

(4) 転勤制度の有無



転勤制度の有無は、全体では7割半ばが「なし」と回答している。規模別にみると企業規模が大きいほうが「あり」の回答割合が高く、100人以上では半数以上となった。

(5) 通常の就業時間に深夜労働を伴う常用労働者の有無



深夜労働を伴う常用労働者の有無は、全体では6割以上が「なし」と回答している。規模別にみると企業規模が大きいほうが「あり」の回答割合が高くなっている。

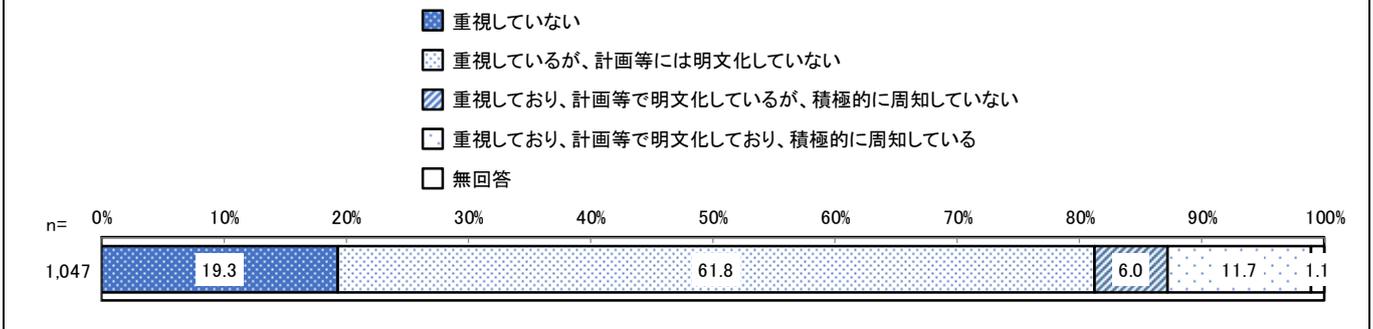
Ⅲ. 調査結果

Ⅲ. 調査結果

1. 女性活躍推進に対する意識について

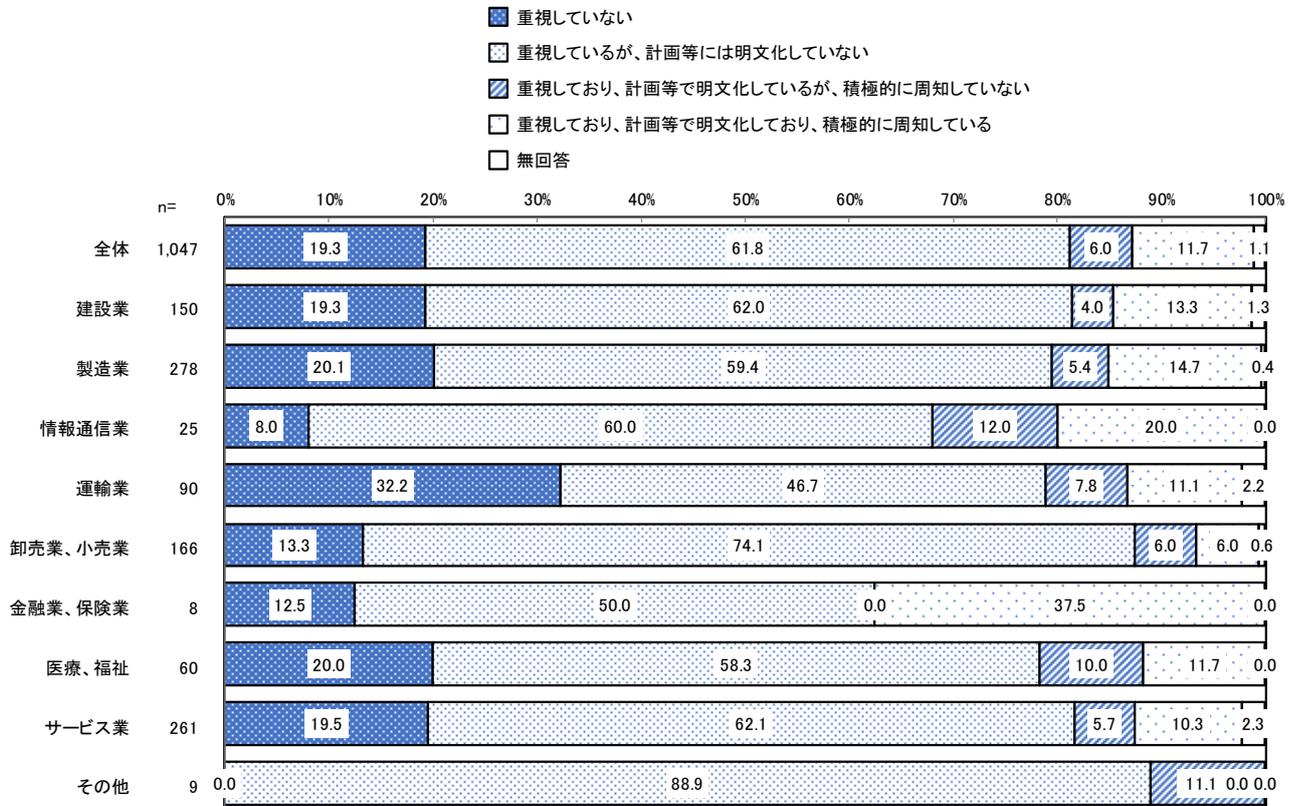
(1) 事業活動における女性活躍の重視

問2 貴社の経営トップは、女性活躍を事業活動において重視していますか。重視している場合、その考えを中期経営計画等に明文化し、組織内で周知していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。



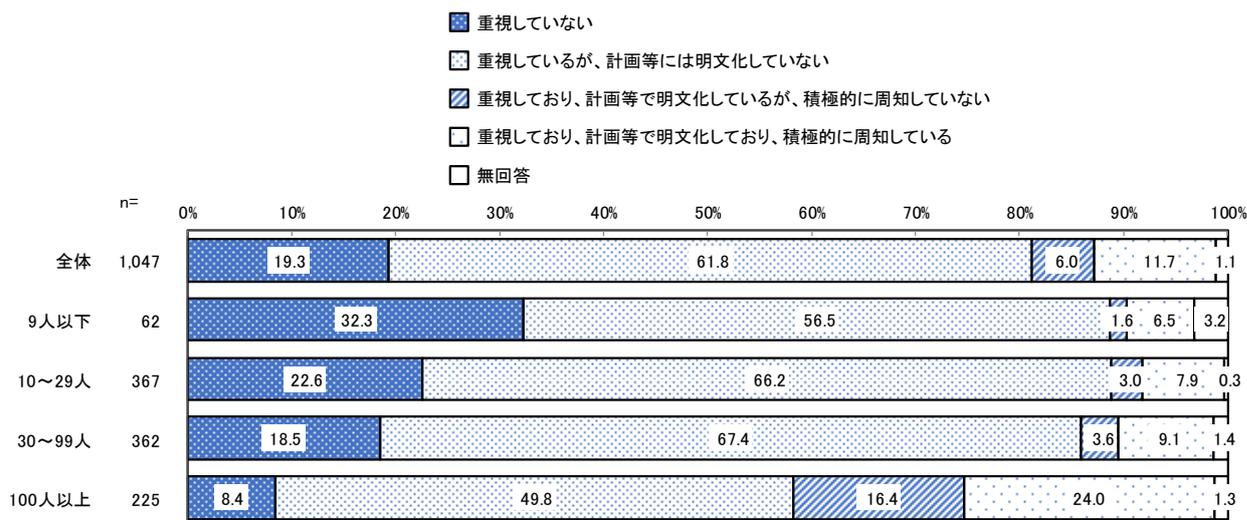
事業活動における女性活躍の重視については、「重視しているが、計画等には明文化していない」が61.8%で最も高く、次いで「重視していない」が19.3%、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」が11.7%となった。

◆クロス集計【事業活動における女性活躍の重視×業種】



事業活動における女性活躍の重視を業種別にみると、すべての業種で「重視しているが、計画等には明文化していない」が最も高く、4割半ばから7割半ばとなっている。また、「重視していない」は運輸業(32.2%)が他の業種よりも10ポイント以上高い。

◆クロス集計【事業活動における女性活躍の重視×従業員規模】



事業活動における女性活躍の重視を従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「重視していない」の割合が増えていく傾向にある。また、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では、99人以下の企業はいずれも1割未満であるが、100人以上の企業では24.0%と高くなっている。

◆クロス集計【事業活動における女性活躍の重視×人材難の有無】

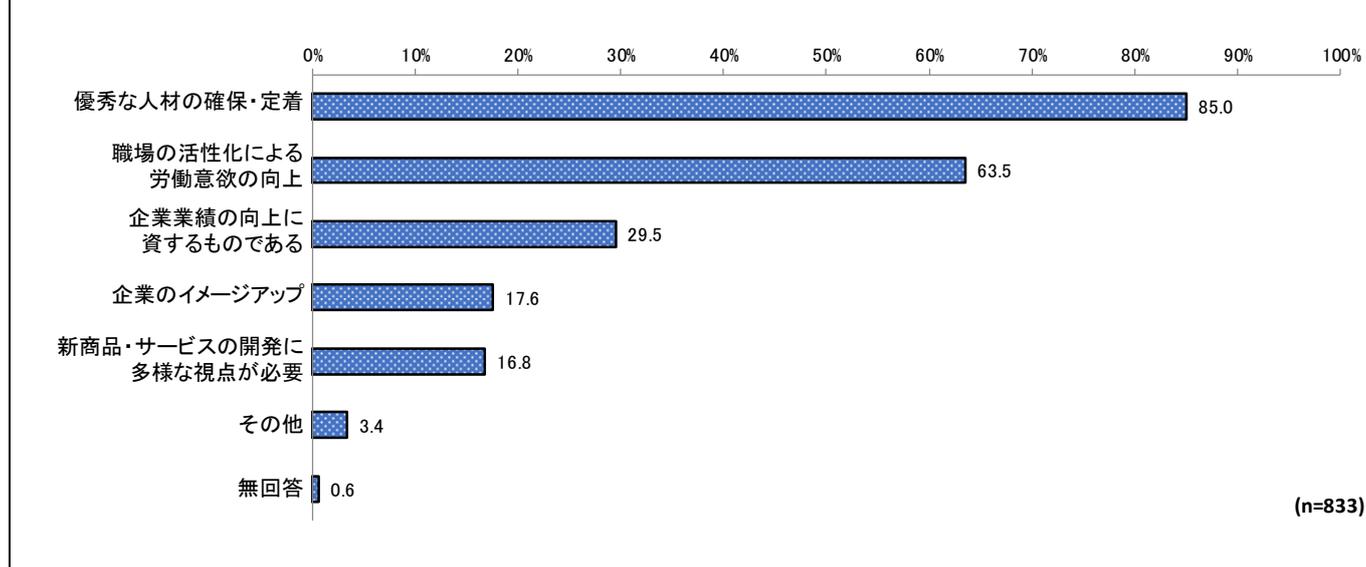
		調査数	重視していない	重視しているが、計画等には明文化していない	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	無回答
全体		1,047	202	647	63	123	12
		100.0	19.3	61.8	6.0	11.7	1.1
人材難の有無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681	128	432	40	77	4
		100.0	18.8	63.4	5.9	11.3	0.6
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108	12	73	8	13	2
		100.0	11.1	67.6	7.4	12.0	1.9
人材難の有無	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48	6	25	6	11	0
		100.0	12.5	52.1	12.5	22.9	0.0
	定期的な募集はしていない	204	53	117	9	20	5
	100.0	26.0	57.4	4.4	9.8	2.5	

事業活動における女性活躍の重視を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」が22.9%で、全体の11.7%と比較して高くなっている。

(2) 女性活躍を重視する理由

問2で「2. 重視しているが、計画等には明文化していない」「3. 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」「4. 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」と回答された企業のみお答えください。

問3-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。



女性活躍を重視する理由は、「優秀な人材の確保・定着」が85.0%で最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」が63.5%、「企業業績の向上に資するものである」が29.5%となった。

◆クロス集計【女性活躍を重視する理由×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	企業業績の向上に資するものである	企業のイメージアップ	その他	無回答
全体		833	708	529	140	246	147	28	5
		-	85.0	63.5	16.8	29.5	17.6	3.4	0.6
業種	建設業	119	91	74	11	32	32	5	0
		-	76.5	62.2	9.2	26.9	26.9	4.2	0.0
	製造業	221	197	161	36	72	37	4	0
		-	89.1	72.9	16.3	32.6	16.7	1.8	0.0
	情報通信業	23	23	12	5	7	6	0	0
		-	100.0	52.2	21.7	30.4	26.1	0.0	0.0
	運輸業	59	50	37	6	21	19	2	1
		-	84.7	62.7	10.2	35.6	32.2	3.4	1.7
	卸売業、小売業	143	123	84	34	35	10	6	1
		-	86.0	58.7	23.8	24.5	7.0	4.2	0.7
金融業、保険業	7	6	4	2	5	0	0	0	
	-	85.7	57.1	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	
医療、福祉	48	45	30	6	15	5	3	1	
	-	93.8	62.5	12.5	31.3	10.4	6.3	2.1	
サービス業	204	166	121	40	54	38	8	2	
	-	81.4	59.3	19.6	26.5	18.6	3.9	1.0	
その他	9	7	6	0	5	0	0	0	
	-	77.8	66.7	0.0	55.6	0.0	0.0	0.0	
規模	9人以下	40	27	23	6	8	6	0	1
		-	67.5	57.5	15.0	20.0	15.0	0.0	2.5
	10~29人	283	237	174	46	87	45	8	2
		-	83.7	61.5	16.3	30.7	15.9	2.8	0.7
30~99人	290	250	182	50	81	52	12	1	
	-	86.2	62.8	17.2	27.9	17.9	4.1	0.3	
100人以上	203	182	141	36	66	42	6	0	
	-	89.7	69.5	17.7	32.5	20.7	3.0	0.0	

女性活躍を重視する理由を業種別にみると、すべての業種において「優秀な人材の確保・定着」が7割を超え最も高くなっている。また、運輸業では「企業のイメージアップ」が3割を超えており、全体に比べて高くなっている。

女性活躍を重視する理由を従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「優秀な人材の確保・定着」が7割近くから9割弱と最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」が6割近くから7割弱となっている。

◆クロス集計【女性活躍を重視する理由×女性活躍重視有無別】

(上段:件数、下段:%)

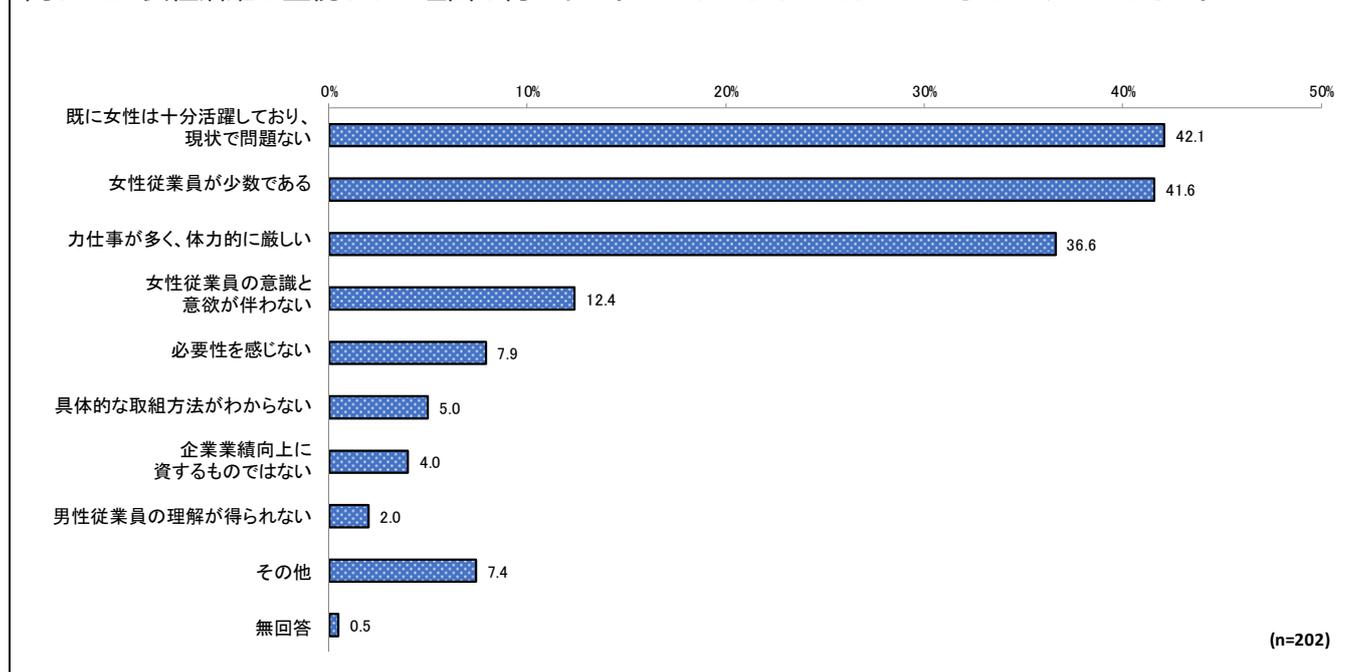
		調査数	優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	企業業績の向上に資するものである	企業のイメージアップ	その他	無回答
全体		833	708	529	140	246	147	28	5
		-	85.0	63.5	16.8	29.5	17.6	3.4	0.6
女性 有活 無活 重視	重視しているが、計画等には明文化していない	647	547	398	112	178	102	24	4
		-	84.5	61.5	17.3	27.5	15.8	3.7	0.6
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	57	42	5	17	14	2	0
		-	90.5	66.7	7.9	27.0	22.2	3.2	0.0
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	104	89	23	51	31	2	1
	-	84.6	72.4	18.7	41.5	25.2	1.6	0.8	

女性活躍を重視する理由を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」では「優秀な人材の確保・定着」が9割を超え、全体と比較して高くなっている。また、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「企業業績の向上に資するものである」が41.5%で全体と比較して高くなっている。

(3) 女性活躍を重視しない理由

問2で「1. 重視していない」と回答された企業のみお答えください。

問3-2 女性活躍を重視しない理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。



女性活躍を重視しない理由は、「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」が42.1%で最も高く、次いで「女性従業員が少数である」が41.6%、「力仕事が多く、体力的に厳しい」が36.6%となった。

◆クロス集計【女性活躍を重視しない理由×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない	女性従業員が少数である	女性従業員の意識と意欲が伴わない	男性従業員の理解が得られない	具体的な取組方法がわからない	企業業績向上に資するものではない	必要性を感じない	力仕事が多く、体力的に厳しい	その他	無回答
全体		202	85	84	25	4	10	8	16	74	15	1
		-	42.1	41.6	12.4	2.0	5.0	4.0	7.9	36.6	7.4	0.5
業種	建設業	29	6	14	2	1	0	0	0	14	4	0
		-	20.7	48.3	6.9	3.4	0.0	0.0	0.0	48.3	13.8	0.0
	製造業	56	24	28	8	0	4	3	5	25	4	0
		-	42.9	50.0	14.3	0.0	7.1	5.4	8.9	44.6	7.1	0.0
	情報通信業	2	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
		-	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業	29	5	16	1	1	0	0	3	16	1	0
		-	17.2	55.2	3.4	3.4	0.0	0.0	10.3	55.2	3.4	0.0
	卸売業、小売業	22	12	8	2	2	2	0	2	4	1	0
		-	54.5	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	18.2	4.5	0.0
金融業、保険業	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	
	-	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療、福祉	12	12	0	2	0	0	1	0	1	0	0	
	-	100.0	0.0	16.7	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	
サービス業	51	25	16	9	0	3	2	6	14	5	1	
	-	49.0	31.4	17.6	0.0	5.9	3.9	11.8	27.5	9.8	2.0	
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規模	9人以下	20	4	6	1	0	0	1	1	10	3	1
		-	20.0	30.0	5.0	0.0	0.0	5.0	5.0	50.0	15.0	5.0
	10~29人	83	35	36	5	0	4	3	5	29	5	0
		-	42.2	43.4	6.0	0.0	4.8	3.6	6.0	34.9	6.0	0.0
30~99人	67	33	25	9	3	3	3	8	27	6	0	
	-	49.3	37.3	13.4	4.5	4.5	4.5	11.9	40.3	9.0	0.0	
100人以上	19	9	10	7	1	1	0	1	5	1	0	
	-	47.4	52.6	36.8	5.3	5.3	0.0	5.3	26.3	5.3	0.0	

女性活躍を重視しない理由を業種別にみると、製造業では「女性従業員が少数である」が5割、サービス業では「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」が5割弱とそれぞれ最も高くなっている。

従業員規模別にみると、10~29人では「女性従業員が少数である」および「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」が、30~99人では「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」および「力仕事が多く、体力的に厳しい」が4割を超えており、全体と比較して高くなっている。

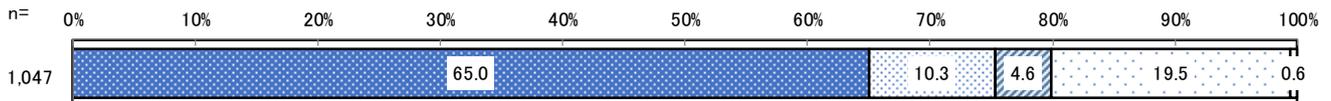
2. 女性活躍の推進状況について

(1) 女性の採用・配置について

①採用状況について

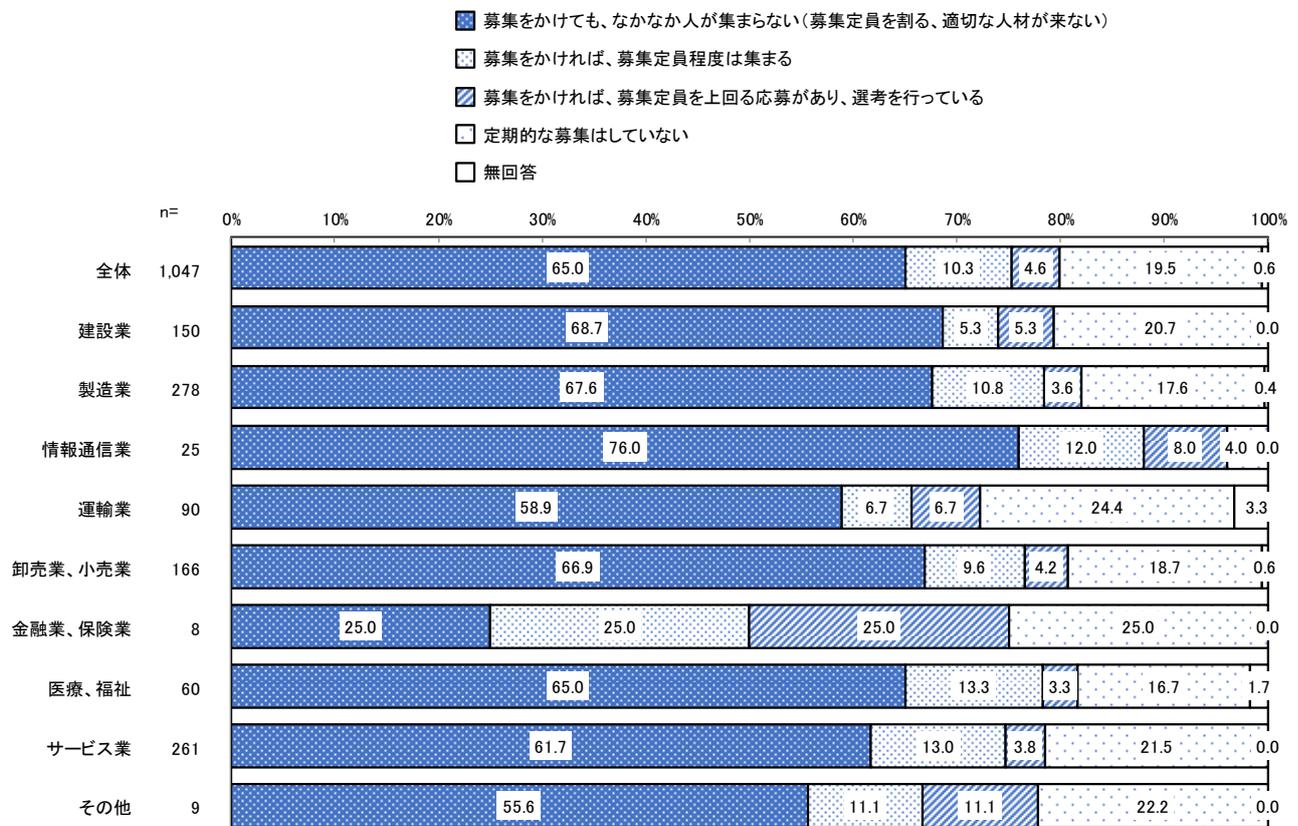
問4 採用(男女問わず)の状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)
- 募集をかければ、募集定員程度は集まる
- 募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている
- 定期的な募集はしていない
- 無回答



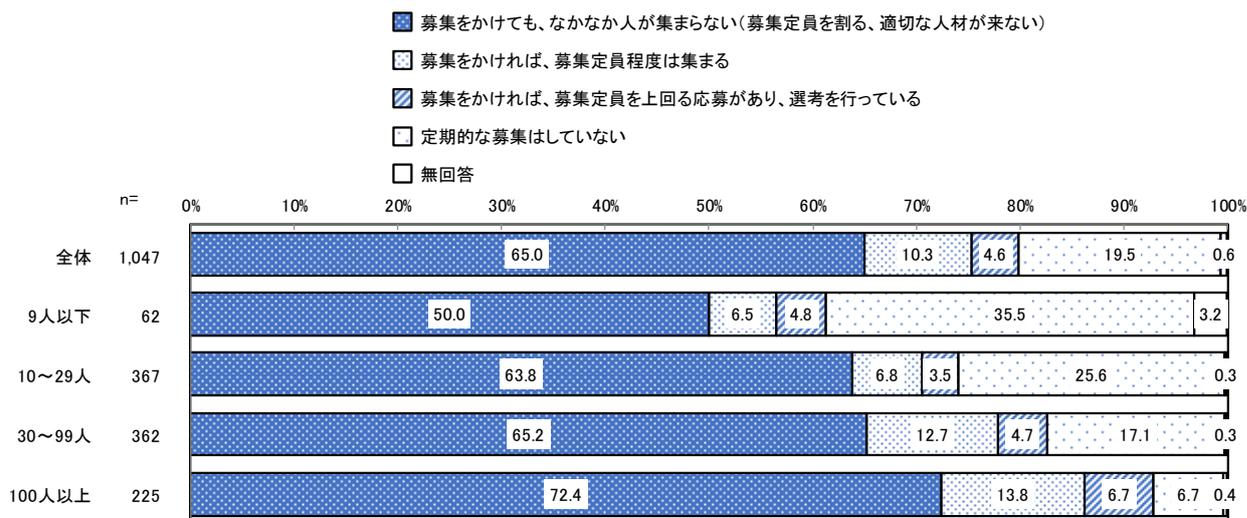
採用状況については、「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」が65.0%で最も高く、次いで「定期的な募集はしていない」が19.5%、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」が10.3%となった。

◆クロス集計【採用状況について×業種別】



採用状況について業種別にみると、すべての業種において「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」が6割弱から7割弱と最も高くなっている。一方で、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」は、すべての業種において1割未満である。

◆クロス集計【採用状況について×従業員規模別】



採用状況について従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）」が5割から7割強と最も高くなっている。また、「定期的な募集はしていない」では、従業員規模が小さくなるにつれて割合が高くなっており、9人以下では3割を超えている。

◆クロス集計【採用状況について×女性活躍重視有無別】

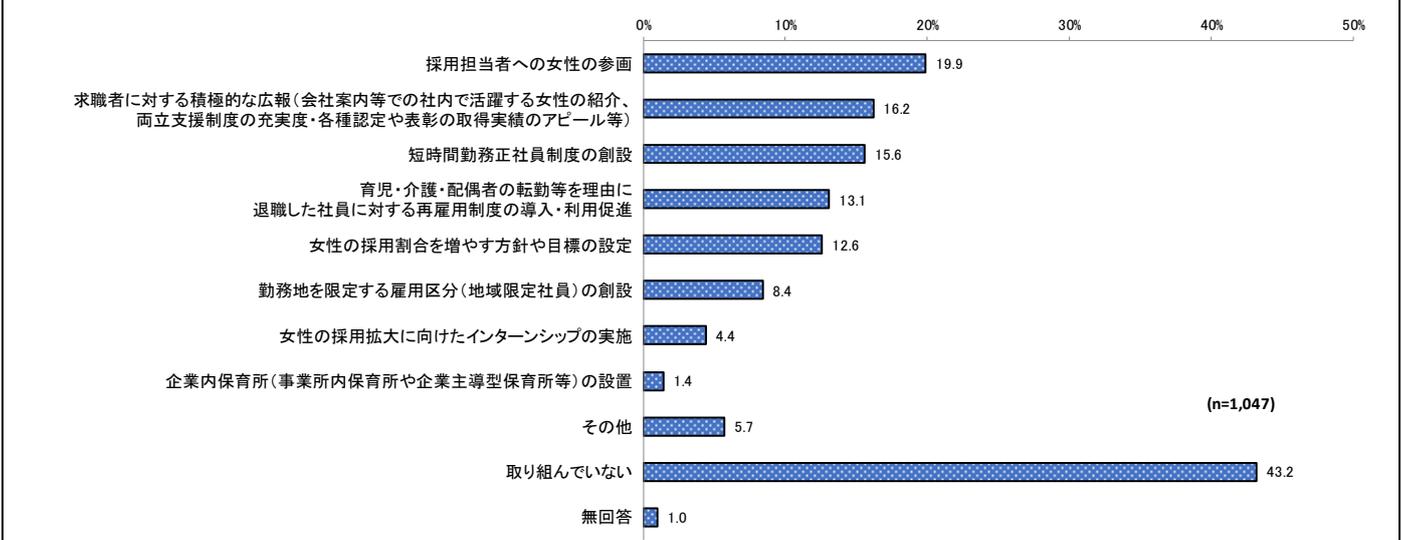
(上段: 件数、下段: %)

		調査数	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	募集をかければ、募集定員程度は集まる	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	定期的な募集はしていない	無回答
全体		1,047	681	108	48	204	6
		100.0	65.0	10.3	4.6	19.5	0.6
女性活躍重視有無	重視していない	202	128	12	6	53	3
		100.0	63.4	5.9	3.0	26.2	1.5
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	432	73	25	117	0
		100.0	66.8	11.3	3.9	18.1	0.0
重視有無	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	40	8	6	9	0
		100.0	63.5	12.7	9.5	14.3	0.0
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	77	13	11	20	2
		100.0	62.6	10.6	8.9	16.3	1.6

採用状況について女性活躍重視有無別にみると、「重視しているが、計画等には明文化していない」において「募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）」が66.8%と、全体と比較してやや高くなっている。また、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」と「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」が他より高い。

②女性の採用（正社員）を増やすための取組

問5 貴社で実施している女性の採用(正社員)を増やすための取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性の採用（正社員）を増やすための取組は、「取り組んでいない」を除くと、「採用担当者への女性の参画」が19.9%で最も高く、次いで「求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）」が16.2%となった。

「その他」では、ライフステージに合わせた勤務時間の融通、育児・介護休業等制度面の整備、育児退職者へのフォローによる正社員採用の推進、非正規社員の正社員化、高校生工場見学会実施時の女性活躍職場の紹介、人事部門への女性面接担当者の配置、女性用トイレの洋式化などの回答があった。

◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の創設	短時間勤務正社員制度の創設	企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	求職者に対する積極的な広報(会社案内等での社内での活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等)	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	採用担当者への女性の参画	その他	取り組んでいない	無回答	
													件数
全体	1,047	132	88	163	15	170	46	137	208	60	452	10	
		12.6	8.4	15.6	1.4	16.2	4.4	13.1	19.9	5.7	43.2	1.0	
業種	建設業	150	19	10	21	0	22	10	17	32	9	69	0
			12.7	6.7	14.0	0.0	14.7	6.7	11.3	21.3	6.0	46.0	0.0
	製造業	278	41	14	37	3	55	15	37	71	21	108	1
			14.7	5.0	13.3	1.1	19.8	5.4	13.3	25.5	7.6	38.8	0.4
	情報通信業	25	5	3	6	0	8	4	6	11	1	8	0
			20.0	12.0	24.0	0.0	32.0	16.0	24.0	44.0	4.0	32.0	0.0
	運輸業	90	13	4	15	1	15	4	6	5	2	49	2
			14.4	4.4	16.7	1.1	16.7	4.4	6.7	5.6	2.2	54.4	2.2
	卸売業、小売業	166	17	16	22	2	20	1	23	30	10	81	1
			10.2	9.6	13.3	1.2	12.0	0.6	13.9	18.1	6.0	48.8	0.6
金融業、保険業	8	0	3	3	1	4	1	2	2	1	2	0	
		0.0	37.5	37.5	12.5	50.0	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0	0.0	
医療、福祉	60	8	8	14	4	7	1	16	11	9	18	0	
		13.3	13.3	23.3	6.7	11.7	1.7	26.7	18.3	15.0	30.0	0.0	
サービス業	261	27	29	43	4	37	9	30	45	6	115	5	
		10.3	11.1	16.5	1.5	14.2	3.4	11.5	17.2	2.3	44.1	1.9	
その他	9	2	1	2	0	2	1	0	1	1	2	1	
		22.2	11.1	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	22.2	11.1	
規模	9人以下	62	3	5	7	0	2	1	1	5	2	38	3
			4.8	8.1	11.3	0.0	3.2	1.6	1.6	8.1	3.2	61.3	4.8
	10～29人	367	39	20	58	2	34	13	38	47	21	196	3
			10.6	5.4	15.8	0.5	9.3	3.5	10.4	12.8	5.7	53.4	0.8
30～99人	362	36	30	58	3	58	16	53	61	24	160	1	
		9.9	8.3	16.0	0.8	16.0	4.4	14.6	16.9	6.6	44.2	0.3	
100人以上	225	52	30	37	10	74	14	42	92	12	41	0	
		23.1	13.3	16.4	4.4	32.9	6.2	18.7	40.9	5.3	18.2	0.0	

女性の採用（正社員）を増やすための取組を業種別にみると、すべての業種において「取り組んでいない」が3割から5割半ばと最も高くなっている。一方で、「企業内保育所（事業所内保育所や企業主導型保育所等）の設置」と「女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施」では、すべての業種において1割未満となっており、取り組んでいる事業所が少ない。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「取り組んでいない」の割合が高くなっており、9人以下では6割を超えている。一方で、100人以上では「採用担当者への女性の参画」が40.9%で最も高くなっている。

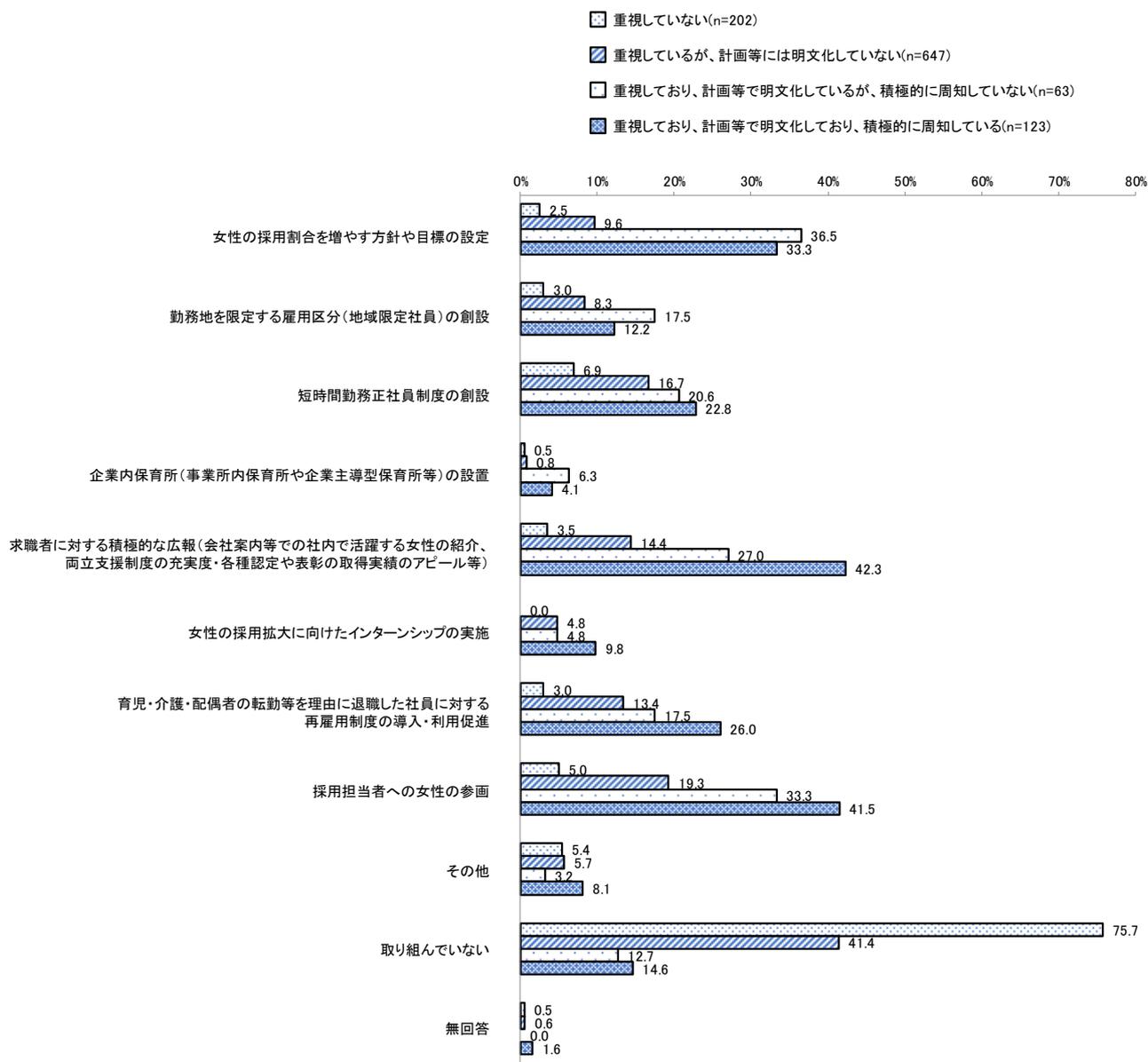
◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×転勤制度有無別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の創設	短時間勤務正社員制度の創設	企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	求職者に対する積極的な広報(会社案内等での社内での活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等)	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	採用担当者への女性の参画	その他	取り組んでいない	無回答	
													件数
全体	1,047	132	88	163	15	170	46	137	208	60	452	10	
		12.6	8.4	15.6	1.4	16.2	4.4	13.1	19.9	5.7	43.2	1.0	
転勤制度の有無	あり	254	43	43	47	9	62	16	46	80	19	74	2
			16.9	16.9	18.5	3.5	24.4	6.3	18.1	31.5	7.5	29.1	0.8
なし	784	88	45	115	6	107	30	91	127	40	373	8	
		11.2	5.7	14.7	0.8	13.6	3.8	11.6	16.2	5.1	47.6	1.0	

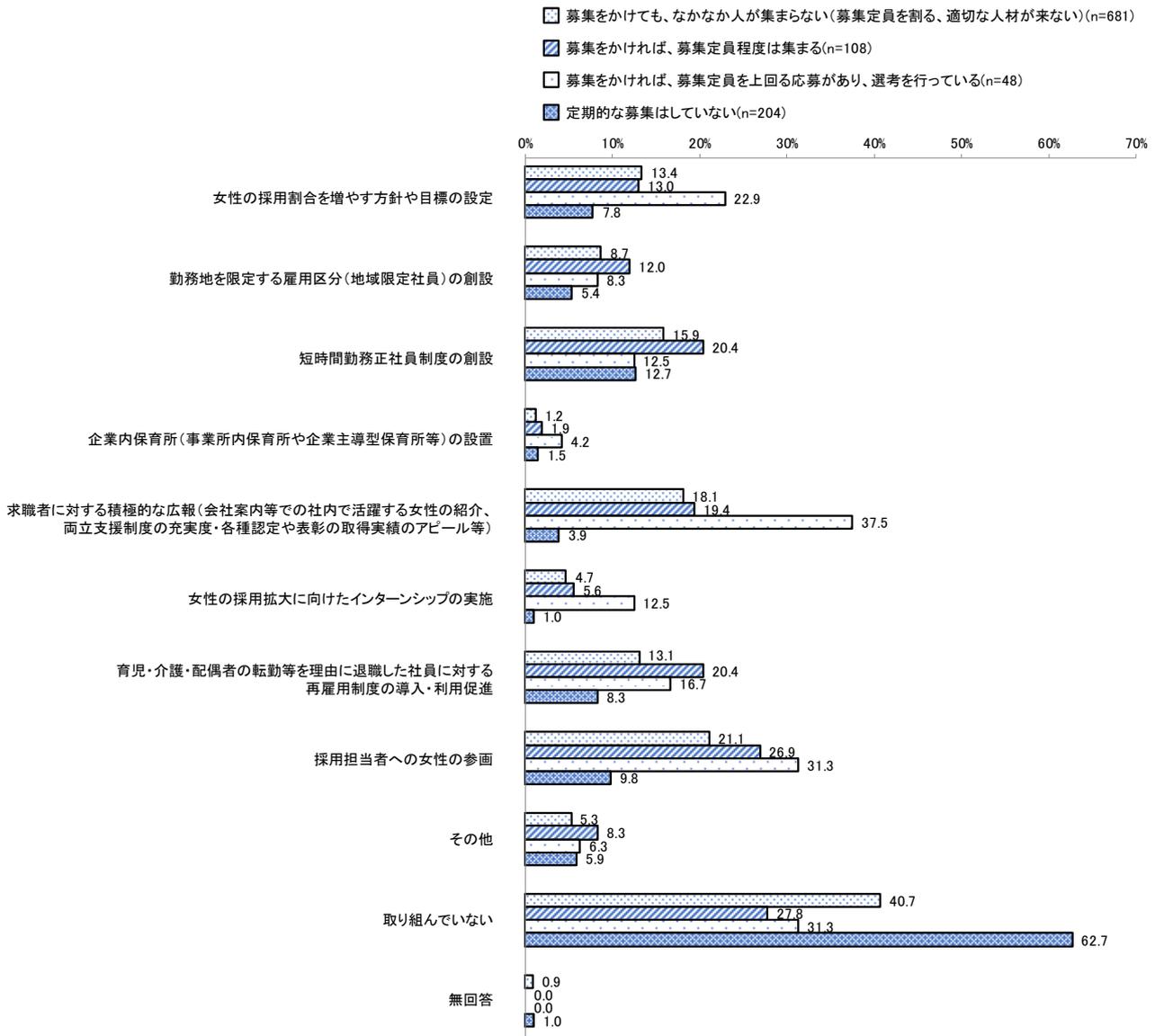
女性の採用（正社員）を増やすための取組を転勤制度有無別にみると、「あり」では「採用担当者への女性の参画」が31.5%、「なし」では「取り組んでいない」が47.6%とそれぞれ最も高くなっている。

◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×女性活躍重視有無別】



女性の採用（正社員）を増やすための取組を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）」および「採用担当者への女性の参画」がそれぞれ4割を超えて高くなっている。また、「重視していない」では「取り組んでいない」が75.7%と最も高くなっている。

◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×人材難の有無別】



女性の採用（正社員）を増やすための取組を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）」、「採用担当者への女性の参画」、「女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」などの項目において実施率が他より高くなっている。

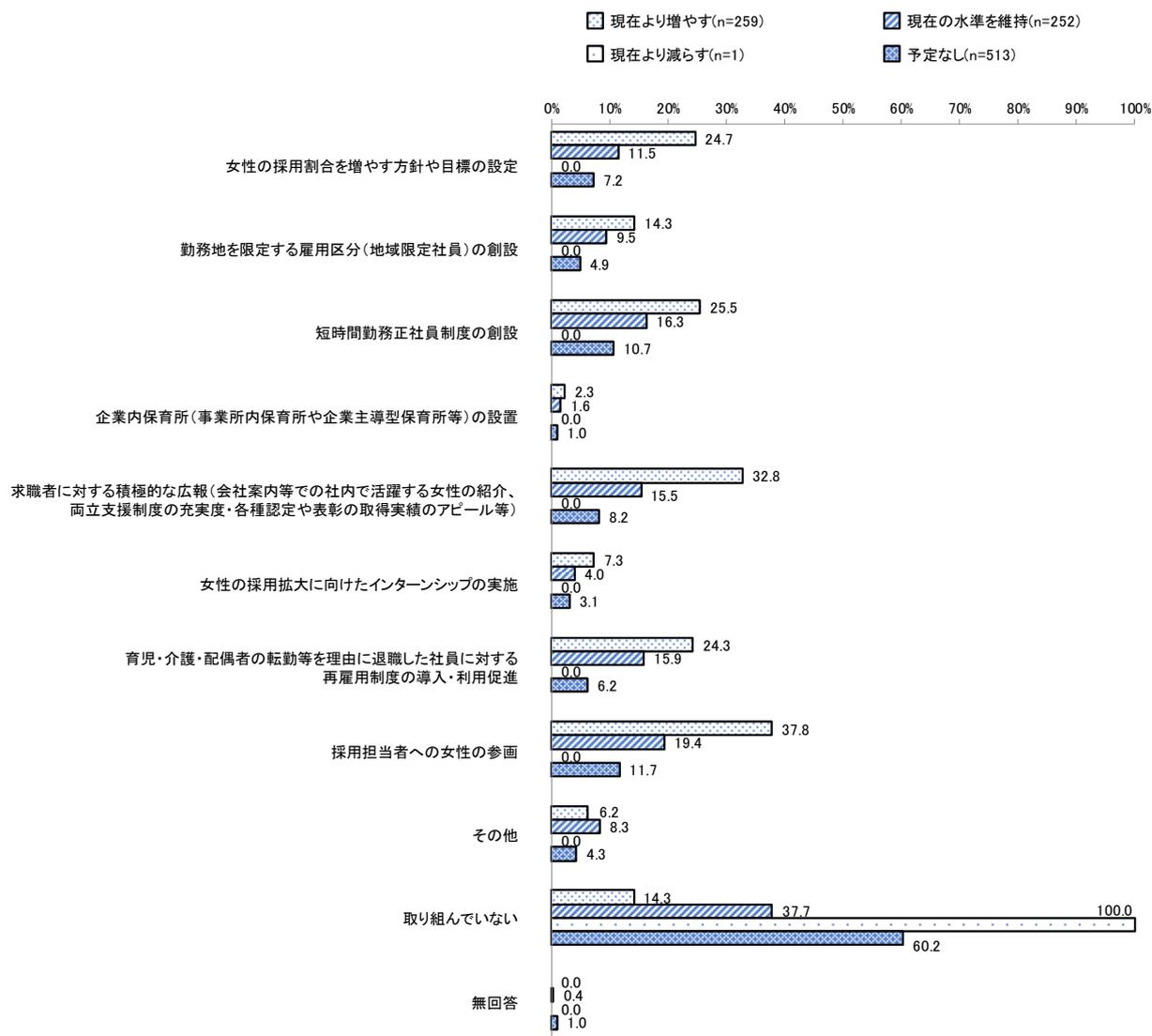
◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×男性育休取得率別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の創設	短時間勤務正社員制度の創設	企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	求職者に対する積極的な広報(会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等)	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進	採用担当者への女性の参画	その他	取り組んでいない	無回答
全体		1,047	132	88	163	15	170	46	137	208	60	452	10
		-	12.6	8.4	15.6	1.4	16.2	4.4	13.1	19.9	5.7	43.2	1.0
男性育休取得率	0%	60	12	4	10	1	13	4	7	25	3	19	0
		-	20.0	6.7	16.7	1.7	21.7	6.7	11.7	41.7	5.0	31.7	0.0
	30%未満	16	5	5	2	2	3	3	2	7	0	4	0
	-	31.3	31.3	12.5	12.5	18.8	18.8	12.5	43.8	0.0	25.0	0.0	
	30%以上	123	29	11	20	4	55	7	28	43	9	24	0
	-	23.6	8.9	16.3	3.3	44.7	5.7	22.8	35.0	7.3	19.5	0.0	

女性の採用（正社員）を増やすための取組を男性育休取得率別にみると、30%以上では「求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）」が4割半ばと、最も高くなっている。男性育休取得率が上がるにつれ、女性の採用を増やすための取組に「取り組んでいない」企業の割合が下がっている。

◆クロス集計【女性の採用（正社員）を増やすための取組×管理職割合増減別】



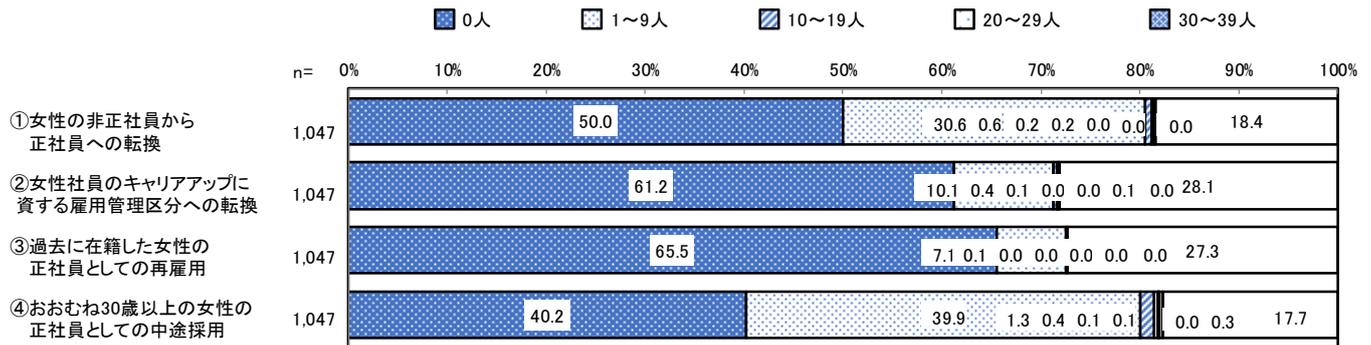
女性の採用（正社員）を増やすための取組を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「取り組んでいない」を除いたすべての項目において、割合が最も高くなっている。また、「採用担当者への女性の参画」においては、最も高い「現在より増やす」（37.8%）は最も低い「予定なし」（11.7%）より26.1ポイント高くなっている。

③過去3年度における多様なキャリアコースに関する実績

問6 貴社における過去3事業年度(2021~2023)における多様なキャリアコースに関する実績を数字でご記入ください。

(単位：人)

n=	854	753	761	862
	女性の非正社員から正社員への転換	女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換	過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用
平均値	1.0	0.5	0.1	2.8



過去3年度における多様なキャリアコースに関する実績は、「0人」と回答した割合が「③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」で65.5%と最も高く、次いで「②女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換」で61.2%となっている。

《①女性の非正社員から正社員への転換》

◆クロス集計【女性の非正社員から正社員への転換×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答
全 体		1,047 100.0	524 50.0	320 30.6	6 0.6	2 0.2	2 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	193 18.4
業 種	建設業	150 100.0	83 55.3	29 19.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	38 25.3
	製造業	278 100.0	137 49.3	95 34.2	3 1.1	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	42 15.1
	情報通信業	25 100.0	20 80.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0
	運輸業	90 100.0	47 52.2	22 24.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	21 23.3
	卸売業、小売業	166 100.0	82 49.4	55 33.1	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 16.9
	金融業、保険業	8 100.0	2 25.0	6 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	22 36.7	25 41.7	1 1.7	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 18.3
	サービス業	261 100.0	125 47.9	85 32.6	2 0.8	0 0.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	48 18.4
	その他	9 100.0	6 66.7	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	規 模	9人以下	62 100.0	35 56.5	8 12.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10～29人		367 100.0	202 55.0	79 21.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	86 23.4
30～99人		362 100.0	175 48.3	122 33.7	2 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	63 17.4
100人以上		225 100.0	94 41.8	108 48.0	4 1.8	2 0.9	2 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 6.7

女性の非正社員から正社員への転換を業種別にみると、医療、福祉を除いたすべての業種で「0人」が5割近くから5割半ばと最も高く、医療、福祉では「1～9人」が41.7%と最も高くなっている。また、建設業および運輸業では「1～9人」が3割を下回り、全体と比較して低くなっている。

従業員規模別にみると、100人以上は「1～9人」が5割弱、99人以下では「0人」が5割弱から5割半ばとそれぞれ最も高くなっている。また、従業員規模が大きくなるにつれて「1～9人」の割合が高くなっている。

《②女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換》

◆クロス集計【女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換×業種・従業員規模別】

(上段: 件数、下段: %)

		全 体	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答
全 体		1,047 100.0	641 61.2	106 10.1	4 0.4	1 0.1	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0	294 28.1
業 種	建設業	150 100.0	95 63.3	11 7.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	44 29.3
	製造業	278 100.0	171 61.5	33 11.9	2 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	72 25.9
	情報通信業	25 100.0	19 76.0	3 12.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 12.0
	運輸業	90 100.0	56 62.2	8 8.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 28.9
	卸売業、小売業	166 100.0	105 63.3	10 6.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	51 30.7
	金融業、保険業	8 100.0	1 12.5	4 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	2 25.0
	医療、福祉	60 100.0	31 51.7	10 16.7	1 1.7	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 28.3
	サービス業	261 100.0	157 60.2	27 10.3	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	76 29.1
	その他	9 100.0	6 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3
	規 模	9人以下	62 100.0	39 62.9	2 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10～29人		367 100.0	220 59.9	25 6.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	122 33.2
30～99人		362 100.0	223 61.6	36 9.9	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	102 28.2
100人以上		225 100.0	141 62.7	41 18.2	3 1.3	1 0.4	0 0.0	0 0.0	1 0.4	0 0.0	38 16.9

女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換を業種別にみると、すべての業種において「0人」が5割強から6割強と最も高くなっている。また、製造業、医療、福祉、サービス業では「1～9人」が1割を超え、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「0人」が最も高くなっている。また、100人以上は「1～9人」が18.2%で、全体と比較して高くなっている。

《③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用》

◆クロス集計【過去に在籍した女性の正社員としての再雇用×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

	全 体	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答
全 体	1,047 100.0	686 65.5	74 7.1	1 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	286 27.3
業 種	建設業	150 100.0	97 64.7	9 6.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	44 29.3
	製造業	278 100.0	188 67.6	23 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	67 24.1
	情報通信業	25 100.0	21 84.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0
	運輸業	90 100.0	62 68.9	2 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 28.9
	卸売業、小売業	166 100.0	111 66.9	7 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	48 28.9
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5
	医療、福祉	60 100.0	33 55.0	9 15.0	1 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 28.3
	サービス業	261 100.0	165 63.2	22 8.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	74 28.4
	その他	9 100.0	6 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3
	規 模	9人以下	62 100.0	38 61.3	3 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10～29人		367 100.0	225 61.3	17 4.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	125 34.1
30～99人		362 100.0	236 65.2	36 9.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	90 24.9
100人以上		225 100.0	168 74.7	17 7.6	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	39 17.3

過去に在籍した女性の正社員としての再雇用を業種別にみると、すべての業種において「0人」が5割半ばから7割弱と最も高くなっている。また、医療、福祉では「1～9人」が15.0%で、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「0人」が6割強から7割半ばで最も高くなっている。また、100人以上では「0人」が74.7%で、全体と比較して高くなっている。

◀④おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用▶

◆クロス集計【おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

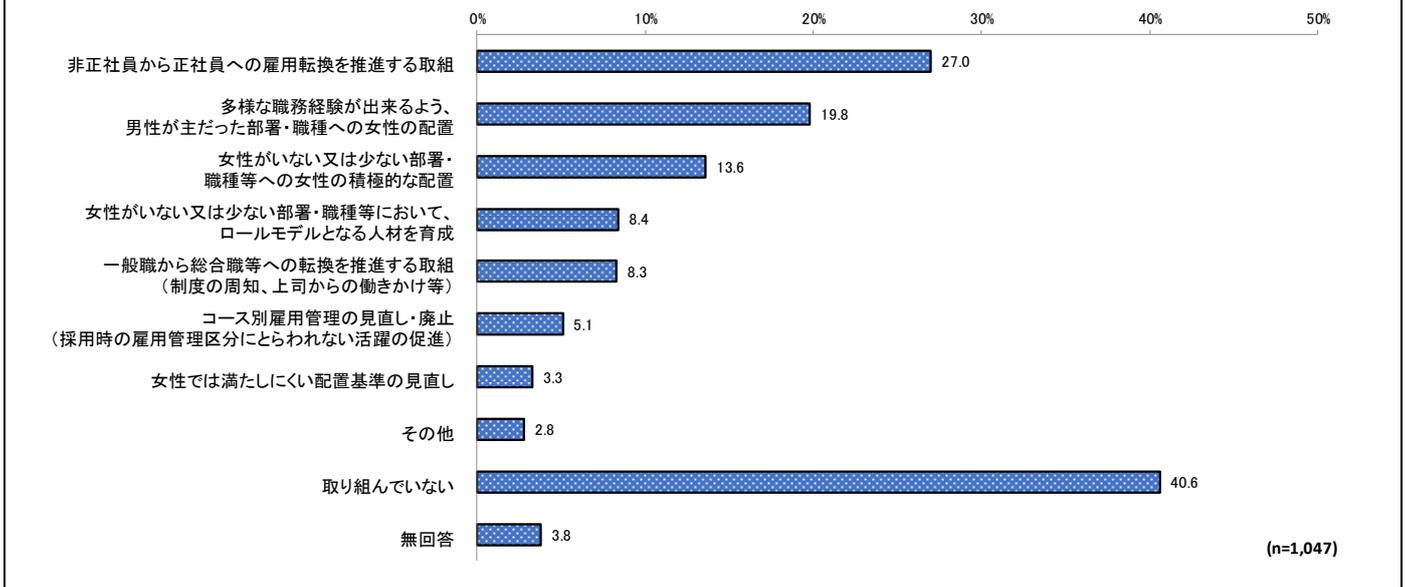
		全 体	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答
全 体		1,047 100.0	421 40.2	418 39.9	14 1.3	4 0.4	1 0.1	1 0.1	0 0.0	3 0.3	185 17.7
業 種	建設業	150 100.0	66 44.0	58 38.7	1 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	25 16.7
	製造業	278 100.0	99 35.6	130 46.8	4 1.4	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	44 15.8
	情報通信業	25 100.0	17 68.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 8.0
	運輸業	90 100.0	38 42.2	32 35.6	2 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 20.0
	卸売業、小売業	166 100.0	73 44.0	62 37.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	30 18.1
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0
	医療、福祉	60 100.0	13 21.7	32 53.3	3 5.0	0 0.0	1 1.7	0 0.0	0 0.0	3 5.0	8 13.3
	サービス業	261 100.0	107 41.0	94 36.0	4 1.5	2 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	54 20.7
	その他	9 100.0	5 55.6	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2
	規 模	9人以下	62 100.0	37 59.7	11 17.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10～29人		367 100.0	161 43.9	118 32.2	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	87 23.7
30～99人		362 100.0	143 39.5	159 43.9	6 1.7	0 0.0	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	53 14.6
100人以上		225 100.0	68 30.2	119 52.9	7 3.1	4 1.8	0 0.0	1 0.4	0 0.0	3 1.3	23 10.2

おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用を業種別にみると、建設業、運輸業、卸売業、小売業、サービス業は「0人」が4割強から4割半ば、製造業、医療、福祉では「1～9人」が4割半ばから5割強で最も高くなっている。

従業員規模別にみると、29人以下では「0人」が4割強から6割弱、30人以上では「1～9人」が4割強から5割強でそれぞれ最も高くなっている。

④社員の配置に関する取組

問7 貴社で実施している社員の配置に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



社員の配置に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が27.0%で最も高く、次いで「多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置」が19.8%となった。

◆クロス集計【社員の配置に関する取組×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	女性では満たしにくい配置基準の見直し	多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置	女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成	コース別雇用管理の見直し・廃止(採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍の促進)	一般職から総合職等への転換を推進する取組(制度の周知、上司からの働きかけ等)	非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組	その他	取り組んでいない	無回答	
全体	1,047	142	35	207	88	53	87	283	29	425	40	
	-	13.6	3.3	19.8	8.4	5.1	8.3	27.0	2.8	40.6	3.8	
業種	建設業	150	24	5	34	20	6	10	26	2	69	3
		-	16.0	3.3	22.7	13.3	4.0	6.7	17.3	1.3	46.0	2.0
	製造業	278	47	12	70	29	7	30	85	7	90	11
		-	16.9	4.3	25.2	10.4	2.5	10.8	30.6	2.5	32.4	4.0
	情報通信業	25	4	0	5	2	5	2	2	1	14	0
		-	16.0	0.0	20.0	8.0	20.0	8.0	8.0	4.0	56.0	0.0
	運輸業	90	13	5	18	4	7	10	19	0	43	3
		-	14.4	5.6	20.0	4.4	7.8	11.1	21.1	0.0	47.8	3.3
	卸売業、小売業	166	18	5	22	12	10	8	44	7	77	7
		-	10.8	3.0	13.3	7.2	6.0	4.8	26.5	4.2	46.4	4.2
金融業、保険業	8	3	1	4	3	3	3	5	0	1	0	
	-	37.5	12.5	50.0	37.5	37.5	37.5	62.5	0.0	12.5	0.0	
医療、福祉	60	7	0	5	1	3	6	25	2	18	4	
	-	11.7	0.0	8.3	1.7	5.0	10.0	41.7	3.3	30.0	6.7	
サービス業	261	25	7	48	16	10	17	75	10	109	12	
	-	9.6	2.7	18.4	6.1	3.8	6.5	28.7	3.8	41.8	4.6	
その他	9	1	0	1	1	2	1	2	0	4	0	
	-	11.1	0.0	11.1	11.1	22.2	11.1	22.2	0.0	44.4	0.0	
規模	9人以下	62	4	1	10	3	2	0	6	0	40	4
		-	6.5	1.6	16.1	4.8	3.2	0.0	9.7	0.0	64.5	6.5
	10~29人	367	37	9	55	15	13	22	68	6	193	17
		-	10.1	2.5	15.0	4.1	3.5	6.0	18.5	1.6	52.6	4.6
30~99人	362	54	11	76	34	21	22	104	17	135	9	
	-	14.9	3.0	21.0	9.4	5.8	6.1	28.7	4.7	37.3	2.5	
100人以上	225	46	12	63	36	17	42	101	6	39	5	
	-	20.4	5.3	28.0	16.0	7.6	18.7	44.9	2.7	17.3	2.2	

社員の配置に関する取組を業種別にみると、医療、福祉を除くすべての業種において「取り組んでいない」が3割強から4割半ばで最も高くなっている。また、医療、福祉では「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が41.7%と最も高い。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「取り組んでいない」の割合が高くなっている。一方、「取り組んでいない」以外の項目では、従業員規模が大きくなるにつれて割合が概ね高くなっていく傾向にあり、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」では、100人以上において44.9%と最も高くなっている。

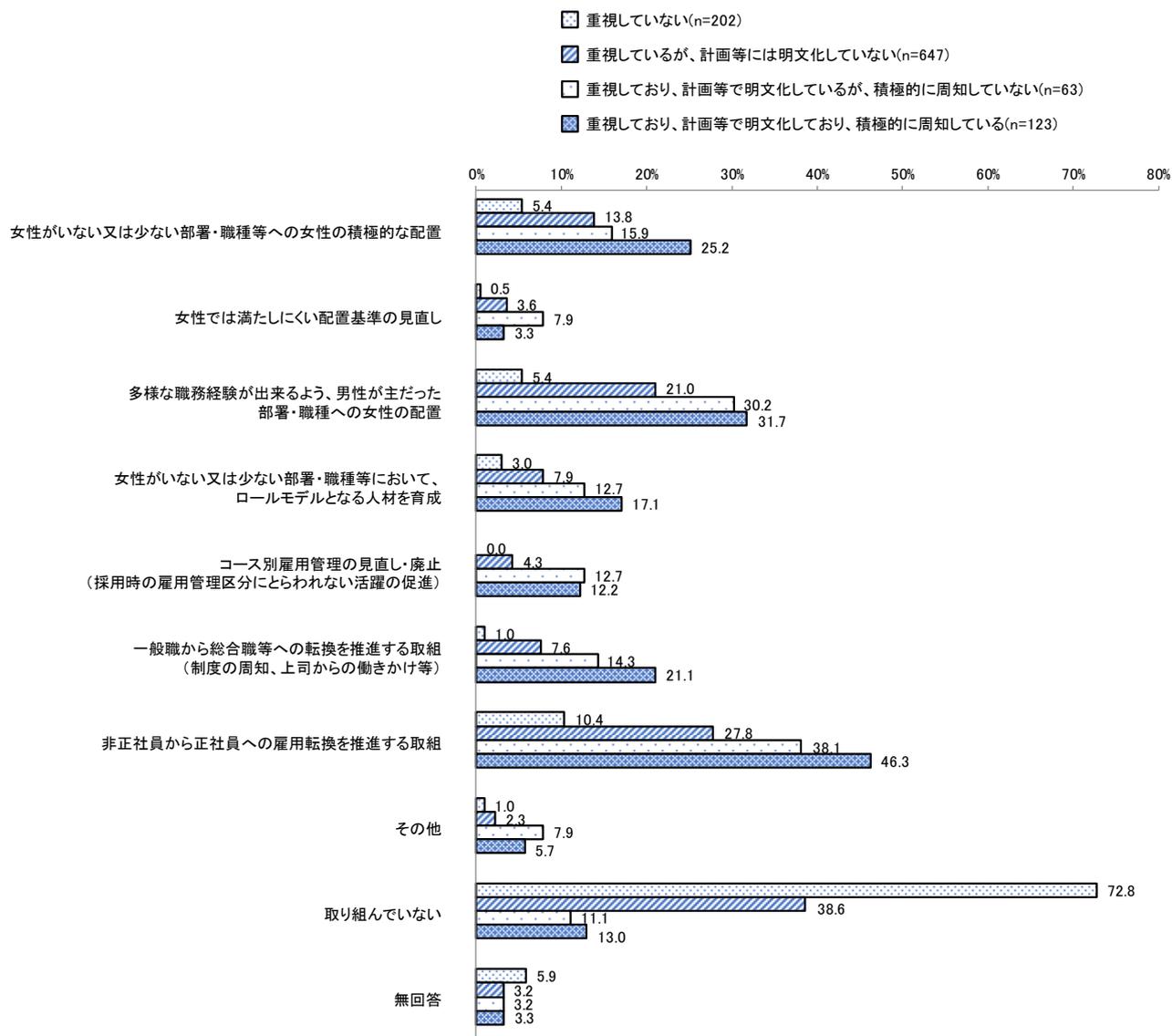
◆クロス集計【社員の配置に関する取組×転勤制度有無別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	女性では満たしにくい配置基準の見直し	多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置	女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成	コース別雇用管理の見直し・廃止(採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍の促進)	一般職から総合職等への転換を推進する取組(制度の周知、上司からの働きかけ等)	非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組	その他	取り組んでいない	無回答	
全体	1,047	142	35	207	88	53	87	283	29	425	40	
	-	13.6	3.3	19.8	8.4	5.1	8.3	27.0	2.8	40.6	3.8	
転勤制度有無	あり	254	43	9	58	37	20	42	95	14	63	13
		-	16.9	3.5	22.8	14.6	7.9	16.5	37.4	5.5	24.8	5.1
なし	784	99	26	149	51	33	45	186	14	357	26	
	-	12.6	3.3	19.0	6.5	4.2	5.7	23.7	1.8	45.5	3.3	

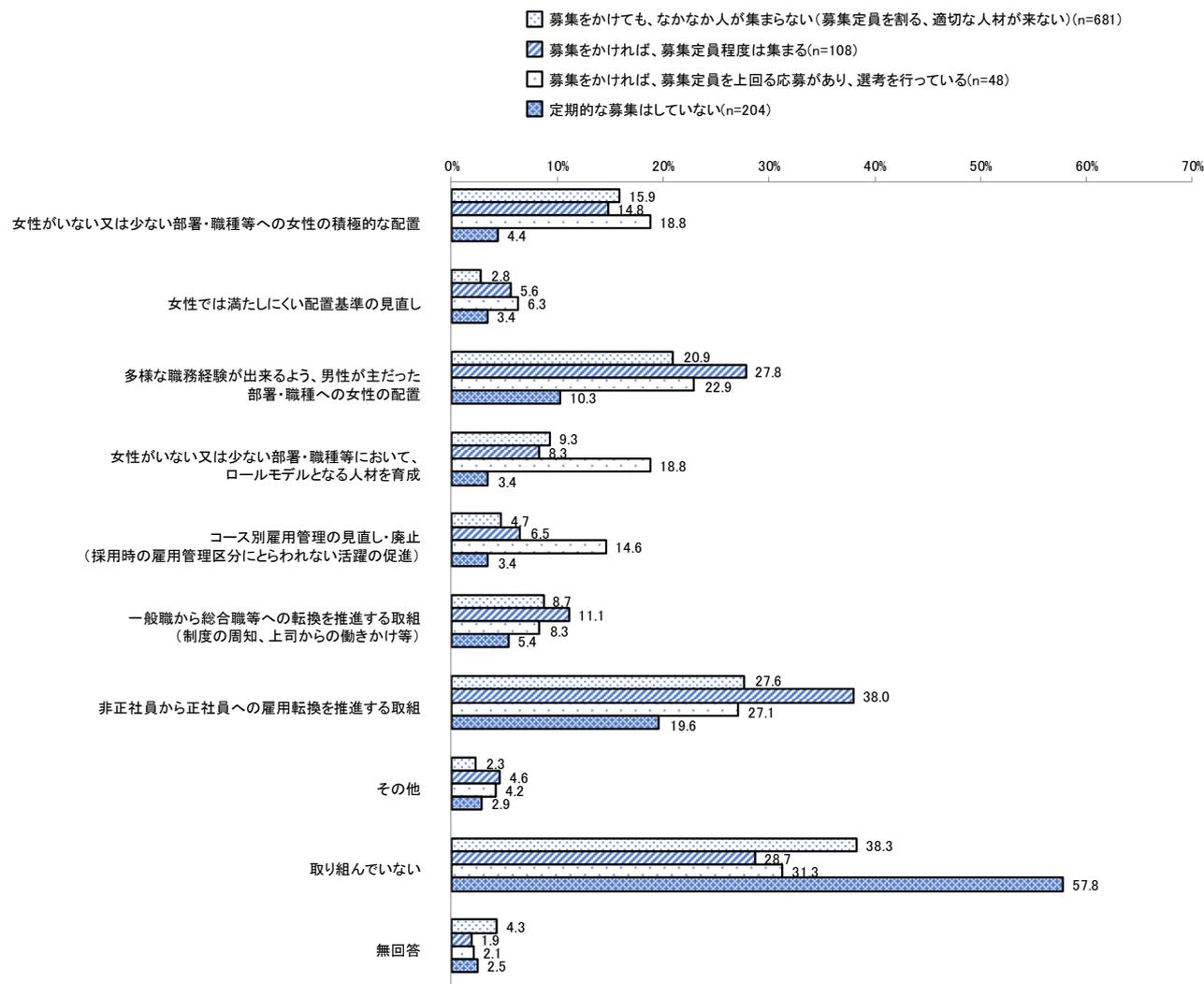
社員の配置に関する取組を転勤制度有無別にみると、「あり」では「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が37.4%、「なし」では「取り組んでいない」が45.5%とそれぞれ最も高くなっている。

◆クロス集計【社員の配置に関する取組×女性活躍重視有無別】



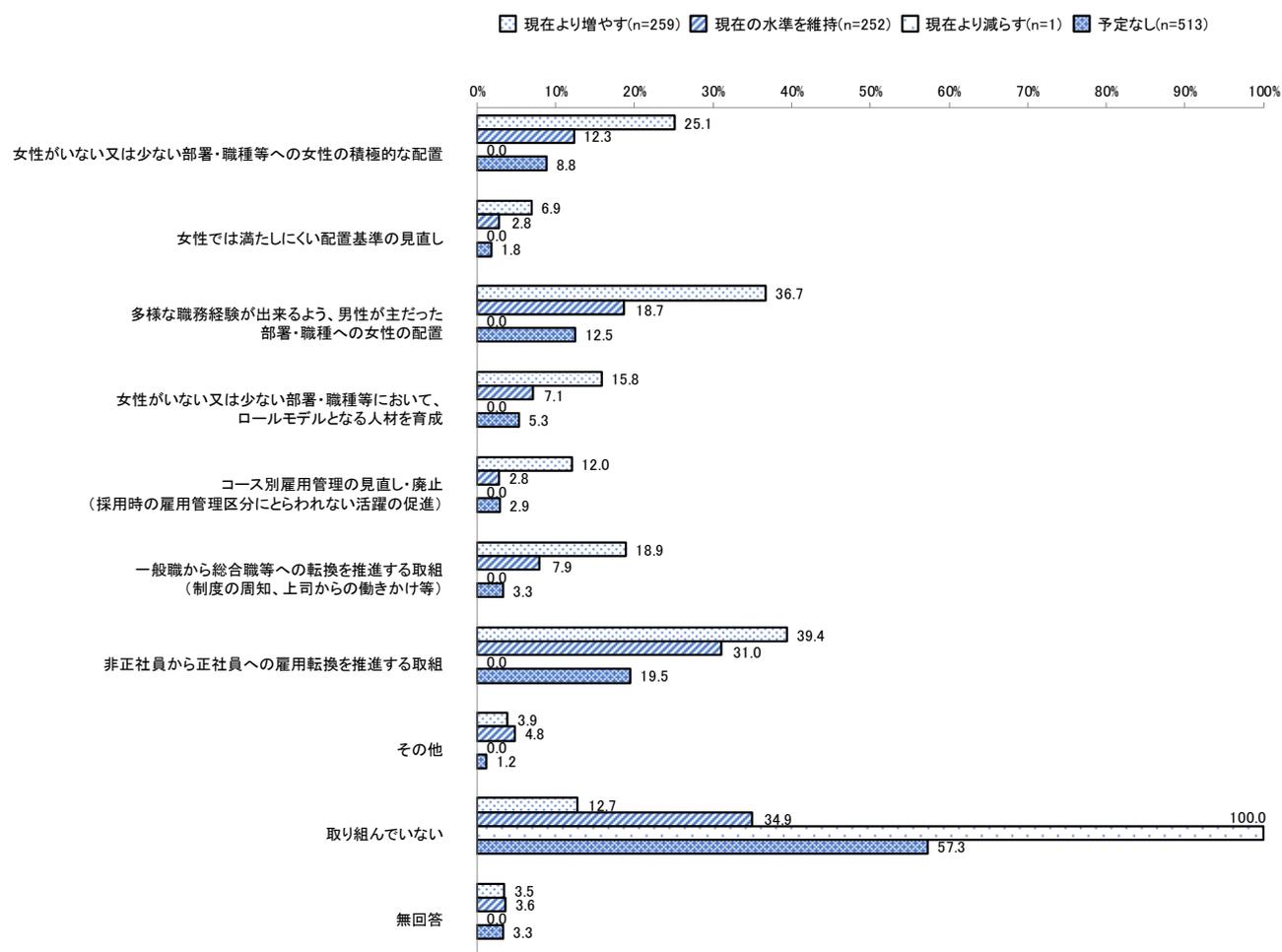
社員の配置に関する取組を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「取り組んでいない」が72.8%と最も高くなっている。また、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」および「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が4割弱から4割半ばで最も高くなっている。

◆クロス集計【社員の配置に関する取組×人材難の有無別】



社員の配置に関する取組を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「女性がいらない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成」が18.8%と、他よりも10ポイント程度高くなっている。

◆クロス集計【社員の配置に関する取組×管理職割合増減別】



社員の配置に関する取組を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「取り組んでいない」および「その他」を除いたすべての項目において、最も高い割合となっている。

(2) 女性の定着・就業継続について

① 2023年度の平均勤続年数（正社員のみ）

問8 貴社における2023年度の平均勤続年数(正社員のみ)をご記入ください。



2023年度の平均勤続年数（正社員のみ）は、男性が12.7年、女性が10.1年となった。

◆クロス集計【2023年度の平均勤続年数（正社員のみ）×業種・従業員規模別】

		(年)			男女差 (男性－女性)
		2023年度の平均勤続年数/ 【全体】	2023年度の平均勤続年数/ 【男性】	2023年度の平均勤続年数/ 【女性】	
全体		12.5	12.7	10.1	2.6
業種	建設業	14.6	15.2	11.5	3.7
	製造業	13.6	14.0	11.2	2.8
	情報通信業	11.0	12.5	8.9	3.6
	運輸業	12.4	12.3	9.7	2.6
	卸売業、小売業	12.3	12.1	10.0	2.1
	金融業、保険業	8.9	8.5	9.6	-1.1
	医療、福祉	8.2	7.4	7.6	-0.2
	サービス業	11.3	11.4	9.0	2.4
	その他	16.6	17.0	12.0	5
規模	9人以下	12.9	12.2	10.1	2.1
	10～29人	13.5	13.7	10.4	3.3
	30～99人	11.8	11.9	9.8	2.1
	100人以上	11.9	12.7	10.2	2.5

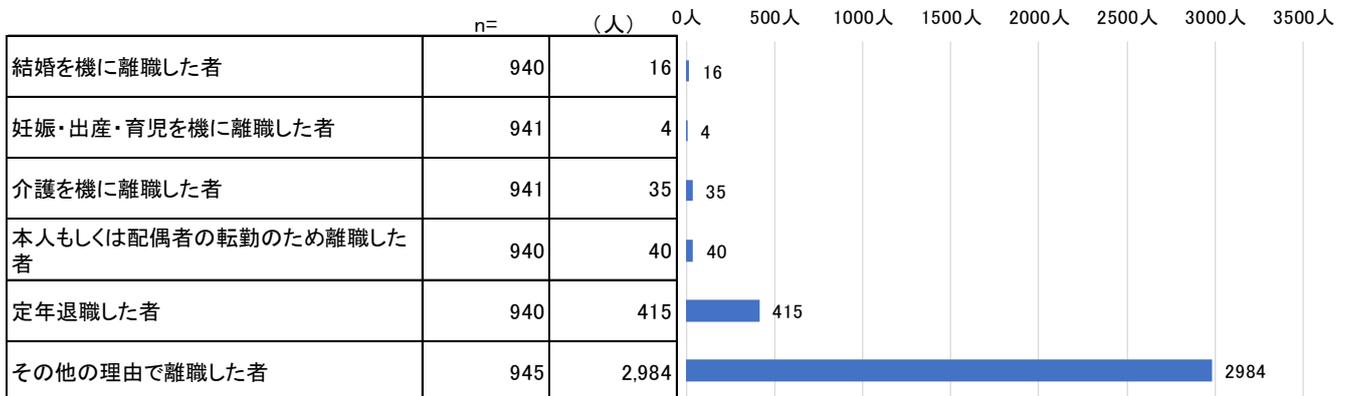
2023年度の平均勤続年数（正社員のみ）を業種別にみると、「医療、福祉」では男性と女性の差が0.2年と、最も小さくなっている。

従業員規模別にみると、「10～29人」では女性より男性の方が3.3年長く、差が大きくなっている。

② 2023年度の離職者数（正社員のみ）

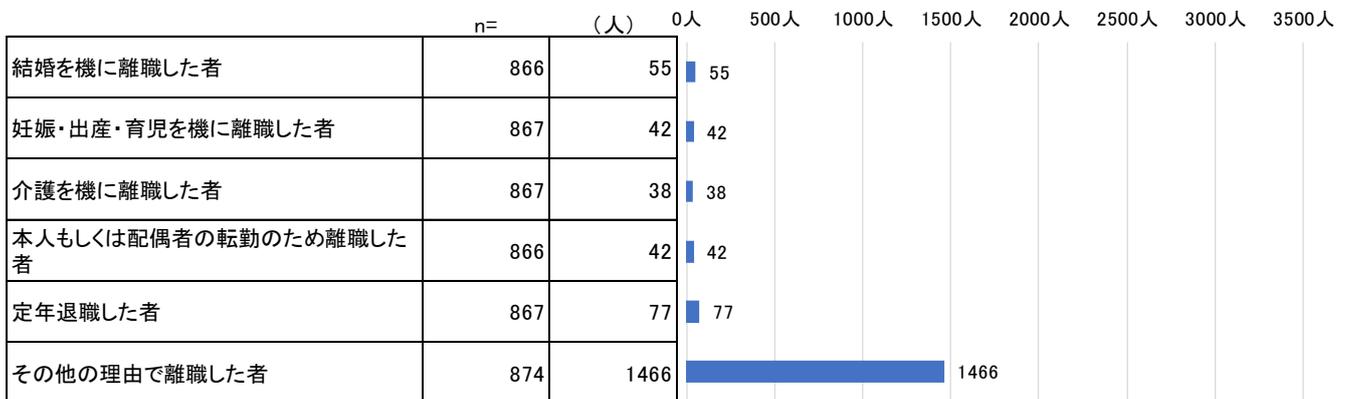
問9 貴社における2023年度の離職者数(正社員のみ)をご記入ください。

【男性】



※ n は回答件数を表しています。

【女性】



※ n は回答件数を表しています。

2023年度の離職者数（正社員のみ）は、男女ともに「その他の理由で離職した者」が最も多く、次いで「定年退職した者」となった。「結婚を機に離職した者」および「妊娠・出産・育児を機に離職した者」は女性の方が多くなっており、「定年退職した者」および「その他の理由で離職した者」は男性の方が多くなっている。

◆クロス集計【2023年度の離職者数（正社員のみ）×従業員規模別】

（全体）

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/全 体】	2023年度の 離職者数/ 【女性/全 体】	合計
全 体		3,494	1,719	5,213
規 模	9人以下	89	14	103
	10～29人	373	138	511
	30～99人	740	358	1,098
	100人以上	2,251	1,179	3,430

割合

男性	女性
67.0%	33.0%
-	-
73.0%	27.0%
67.4%	32.6%
65.6%	34.4%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「全体」を従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて男女の割合の差が小さくなっていく傾向があり、100人以上では男性が65.6%、女性が34.4%と31.2ポイントの差となっている。

（結婚を機に離職した者）

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/結 婚を機に 離職した 者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/結 婚を機に 離職した 者】	合計
全 体		16	55	71
規 模	9人以下	0	0	0
	10～29人	9	7	16
	30～99人	0	8	8
	100人以上	7	38	45

割合

男性	女性
22.5%	77.5%
-	-
56.3%	43.8%
0.0%	100.0%
15.6%	84.4%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「結婚を機に離職した者」を従業員規模別にみると、100人以上の割合では男性（15.6%）よりも女性（84.4%）の方が68.8ポイント高くなっている。

(妊娠・出産・育児を機に離職した者)

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/妊 娠・出産・育 児を機に離 職した者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/妊 娠・出産・育 児を機に離 職した者】	合計
全体		4	42	46
規模	9人以下	0	0	0
	10～29人	0	8	8
	30～99人	3	12	15
	100人以上	1	21	22

割合

男性	女性
8.7%	91.3%
-	-
0.0%	100.0%
20.0%	80.0%
4.5%	95.5%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「妊娠・出産・育児を機に離職した者」を従業員規模別にみると、男性は30～99人の従業員規模で3人、女性は100人以上の従業員規模で21人とそれぞれ最も多くなっている。

(介護を機に離職した者)

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/介 護を機に離 職した者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/介 護を機に離 職した者】	合計
全体		35	38	73
規模	9人以下	1	0	1
	10～29人	3	7	10
	30～99人	7	12	19
	100人以上	24	19	43

割合

男性	女性
47.9%	52.1%
100.0%	0.0%
30.0%	70.0%
36.8%	63.2%
55.8%	44.2%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「介護を機に離職した者」を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて男女の割合の差が小さくなる傾向にあり、100人以上では男性が55.8%、女性が44.2%と11.6ポイント差となっている。

(本人もしくは配偶者の転勤のため離職した者)

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/本人 もしくは配偶 者の転勤の ため離職し た者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/本人 もしくは配偶 者の転勤の ため離職し た者】	合計
全 体		40	42	82
規 模	9人以下	1	1	2
	10～29人	0	3	3
	30～99人	2	9	11
	100人以上	37	29	66

割合

男性	女性
48.8%	51.2%
50.0%	50.0%
0.0%	100.0%
18.2%	81.8%
56.1%	43.9%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「本人もしくは配偶者の転勤のため離職した者」を従業員規模別にみると、10～29人、30～99人では男性よりも女性の方が、人数が多くなっている。

(定年退職した者)

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/定年 退職した者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/定年 退職した者】	合計
全 体		415	77	492
規 模	9人以下	7	0	7
	10～29人	44	4	48
	30～99人	95	13	108
	100人以上	266	59	325

割合

男性	女性
84.3%	15.7%
100.0%	0.0%
91.7%	8.3%
88.0%	12.0%
81.8%	18.2%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「定年退職した者」を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて男女の割合の差が小さくなる傾向にあり、100人以上では男性が81.8%、女性が18.2%と63.6ポイント差となっている。

(その他の理由で離職した者)

人数

		2023年度の 離職者数/ 【男性/その 他の理由で 離職した者】	2023年度の 離職者数/ 【女性/その 他の理由で 離職した者】	合計
全 体		2984	1466	4450
規 模	9人以下	80	13	93
	10～29人	317	109	426
	30～99人	633	304	937
	100人以上	1916	1014	2930

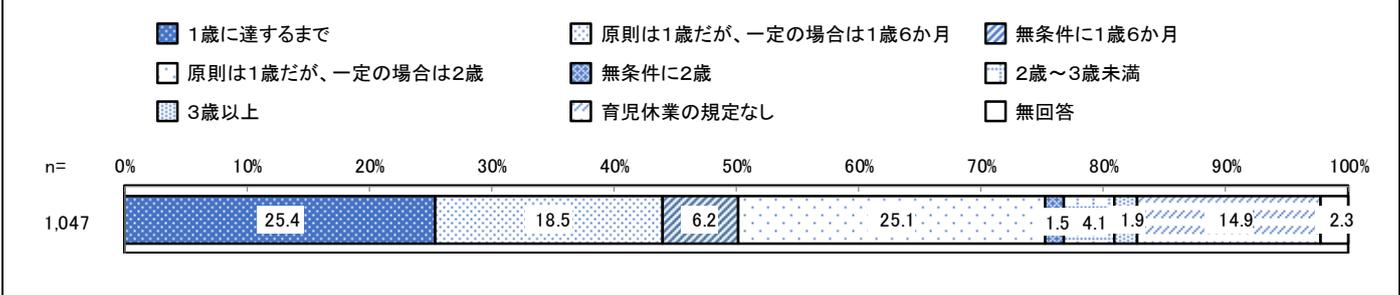
割合

男性	女性
67.1%	32.9%
86.0%	14.0%
74.4%	25.6%
67.6%	32.4%
65.4%	34.6%

2023年度の離職者数（正社員のみ）について「その他の理由で離職した者」を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて男女の割合の差が小さくなる傾向にあり、100人以上では男性が65.4%、女性が34.6%と30.8ポイント差となっている。

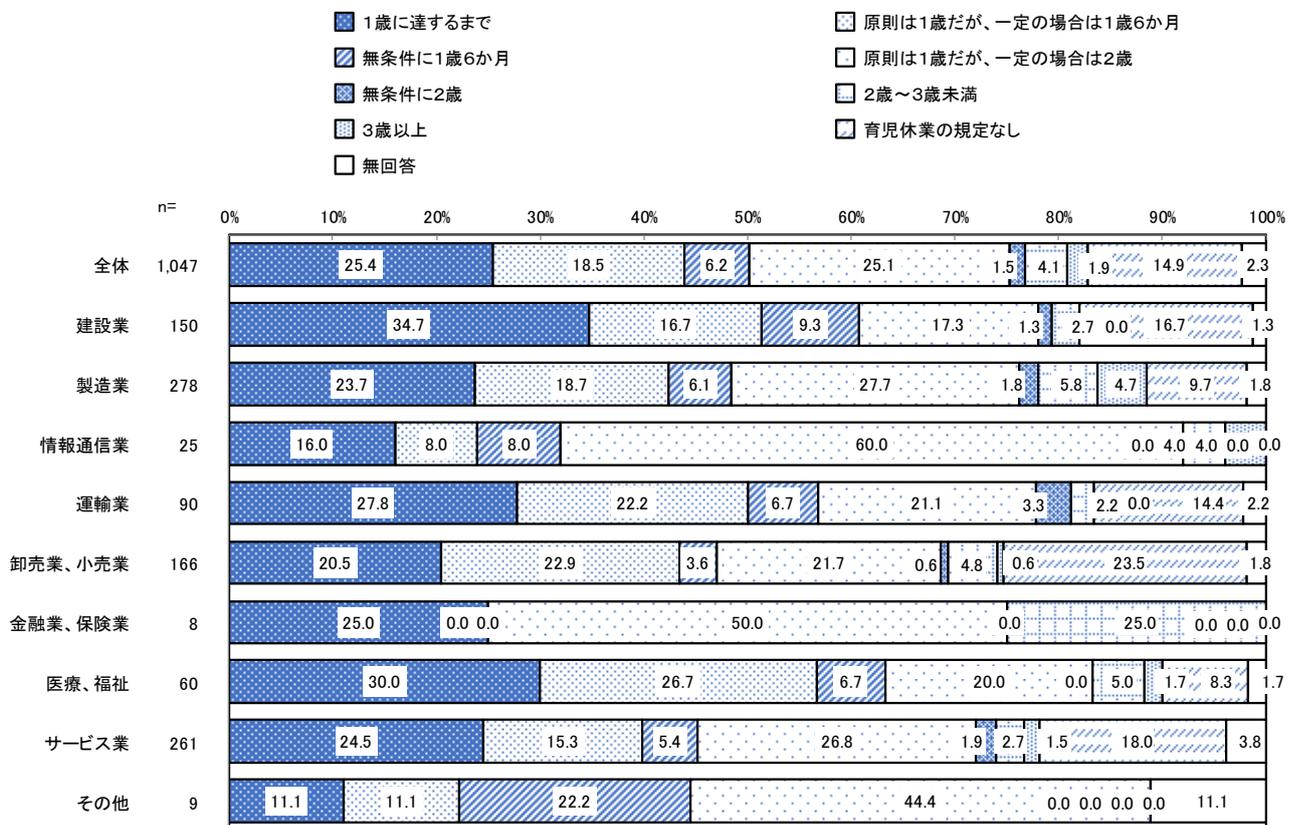
③育児休業の規定状況

問10-1 貴社では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。



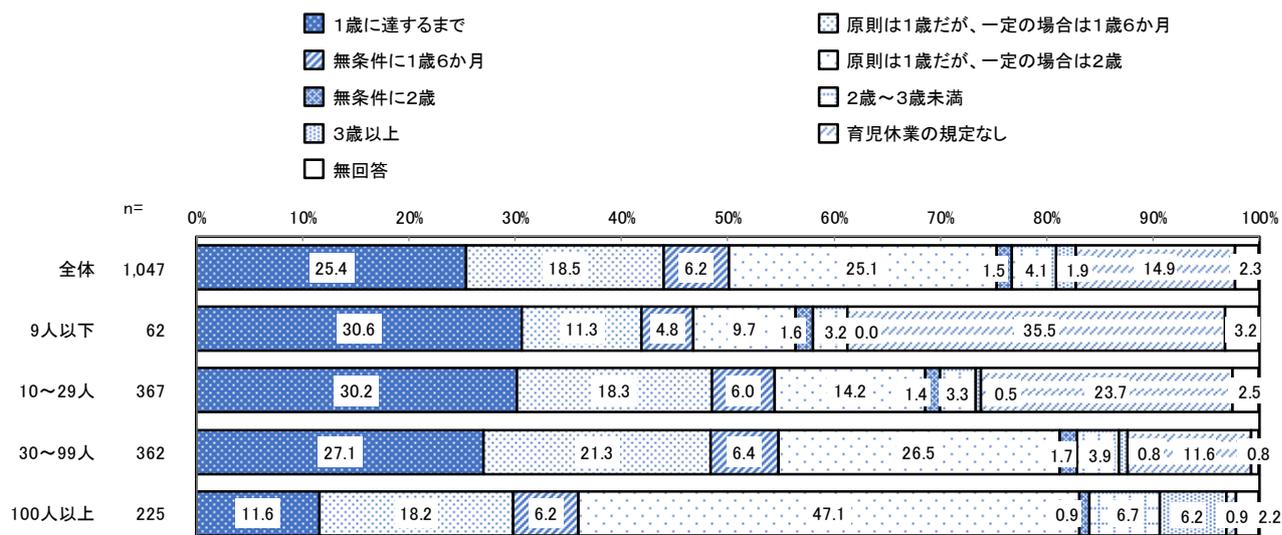
育児休業の規定状況は、「1歳に達するまで」が25.4%で最も高く、次いで「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が25.1%、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が18.5%となった。

◆クロス集計【育児休業の規定状況×業種別】



育児休業の規定状況を業種別にみると、建設業、運輸業、医療、福祉では「1歳に達するまで」が3割近くから3割半ば、製造業、サービス業では「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が2割半ばから3割近くで最も高くなっている。一方、卸売業、小売業では「育児休業の規定なし」（23.5%）が最も高くなっている。

◆クロス集計【育児休業の規定状況×従業員規模別】



育児休業の規定状況を従業員規模別にみると、100人以上では「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が5割近くで最も高くなっている。一方、9人以下では「育児休業の規定なし」が3割半ばと最も高い。

◆クロス集計【育児休業の規定状況×女性活躍重視有無別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	1歳に達するまで	原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月	無条件に1歳6か月	原則は1歳だが、一定の場合は2歳	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答
全体		1,047	266	194	65	263	16	43	20	156	24
		100.0	25.4	18.5	6.2	25.1	1.5	4.1	1.9	14.9	2.3
女性活躍重視有無	重視していない	202	66	41	13	32	1	2	3	37	7
		100.0	32.7	20.3	6.4	15.8	0.5	1.0	1.5	18.3	3.5
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	160	117	41	163	14	30	6	106	10
		100.0	24.7	18.1	6.3	25.2	2.2	4.6	0.9	16.4	1.5
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	14	10	5	26	0	2	1	5	0
		100.0	22.2	15.9	7.9	41.3	0.0	3.2	1.6	7.9	0.0
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	25	23	6	38	1	9	10	6	5
		100.0	20.3	18.7	4.9	30.9	0.8	7.3	8.1	4.9	4.1

育児休業の規定状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「1歳に達するまで」が32.7%と最も高くなっているが、「重視していない」以外では「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が2割半ばから4割強で最も高くなっている。

◆クロス集計【育児休業の規定状況×人材難の有無別】

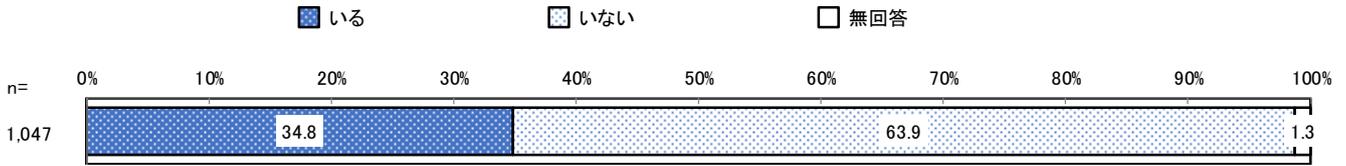
(上段:件数、下段:%)

		調査数	1歳に達するまで	原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月	無条件に1歳6か月	原則は1歳だが、一定の場合は2歳	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答
全体		1,047	266	194	65	263	16	43	20	156	24
		100.0	25.4	18.5	6.2	25.1	1.5	4.1	1.9	14.9	2.3
人材難の有無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681	181	130	46	161	10	33	12	92	16
		100.0	26.6	19.1	6.8	23.6	1.5	4.8	1.8	13.5	2.3
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108	24	19	8	36	1	3	2	14	1
		100.0	22.2	17.6	7.4	33.3	0.9	2.8	1.9	13.0	0.9
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48	7	6	2	22	0	1	4	6	0
	100.0	14.6	12.5	4.2	45.8	0.0	2.1	8.3	12.5	0.0	
定期的な募集はしていない	204	54	37	9	43	5	6	1	43	6	
	100.0	26.5	18.1	4.4	21.1	2.5	2.9	0.5	21.1	2.9	

育児休業の規定状況を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員程度には集まる」および「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が他と比べて高い割合となっている。

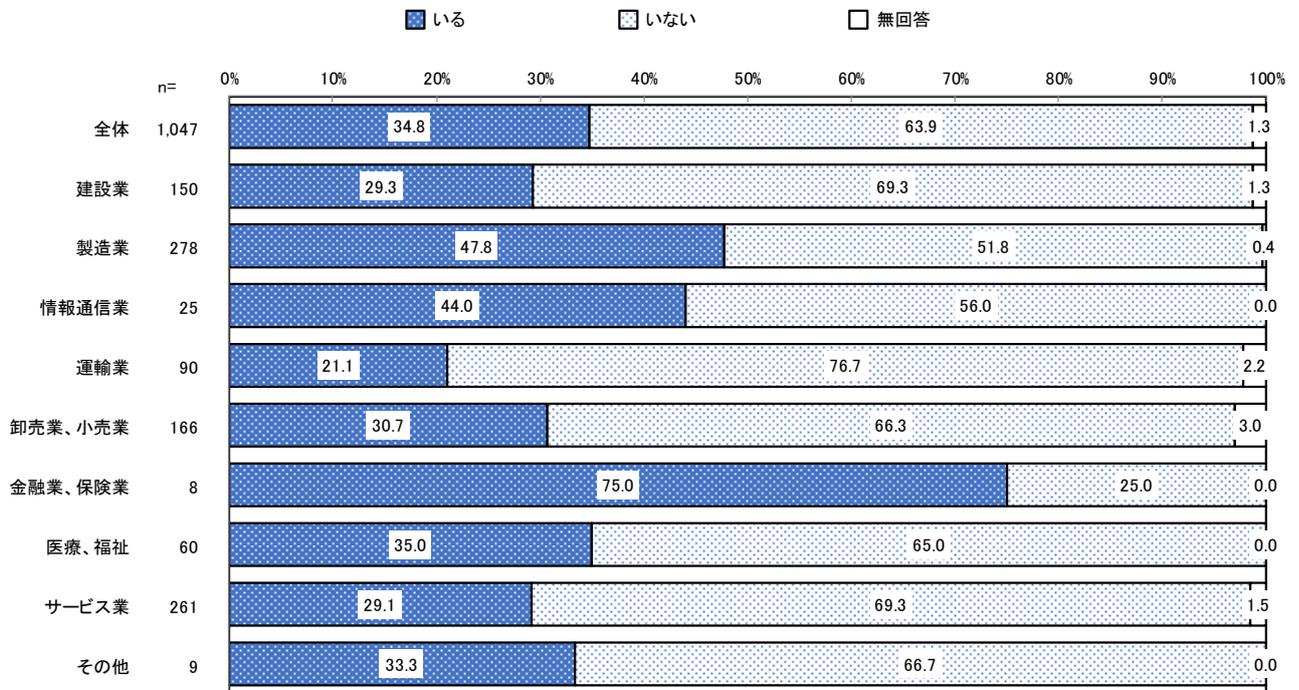
④育児休業の対象者の状況

問10-2 貴社において2023年度に育児休業の対象者(出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者))はいましたか。



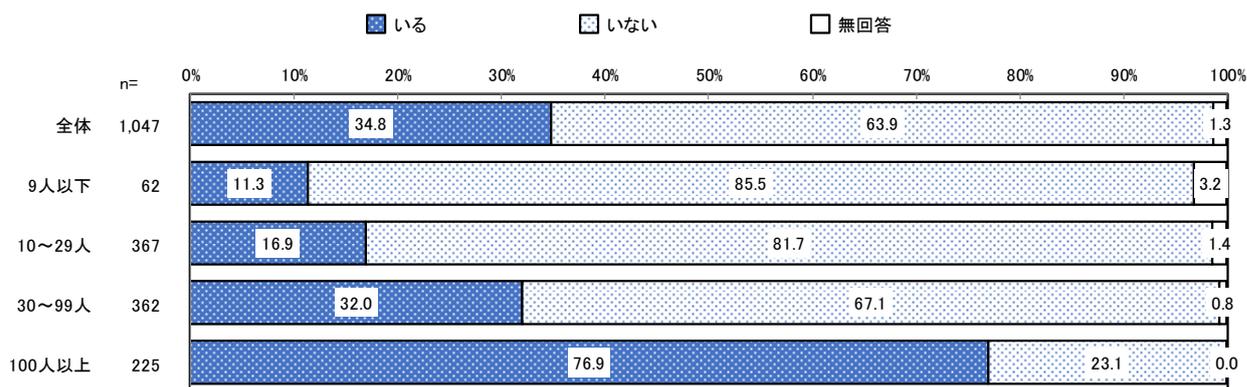
育児休業の対象者の状況は、「いない」が63.9%、「いる」が34.8%となった。

◆クロス集計【育児休業の対象者の状況×業種別】



育児休業の対象者の状況を業種別にみると、「いる」の割合は製造業が47.8%と他の業種に比べて高くなっている。一方、「いない」の割合は運輸業が76.7%と最も高い。

◆クロス集計【育児休業の対象者の状況×従業員規模別】



育児休業の対象者の状況を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「いる」の割合が高くなっている。また、100人以上では「いる」の割合が76.9%で、99人以下と比べて2倍以上となっている。

◆クロス集計【育児休業の対象者の状況×女性活躍重視有無別】

(上段: 件数、下段: %)

		調査数	いる	いない	無回答
全体		1,047	364	669	14
		100.0	34.8	63.9	1.3
女性活躍重視有無	重視していない	202	40	158	4
		100.0	19.8	78.2	2.0
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	215	426	6
		100.0	33.2	65.8	0.9
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	40	23	0	
	100.0	63.5	36.5	0.0	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	65	55	3	
	100.0	52.8	44.7	2.4	

育児休業の対象者の状況を女性活躍重視有無別にみると、「いない」は「重視していない」では78.2%、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」では36.5%となっており、41.7ポイントの差がある。

◆クロス集計【育児休業の対象者の状況×管理職割合増減別】

(上段: 件数、下段: %)

		調査数	いる	いない	無回答
全体		1,047	364	669	14
		100.0	34.8	63.9	1.3
管理職割合増減	現在より増やす	259	137	119	3
		100.0	52.9	45.9	1.2
	現在の水準を維持	252	88	162	2
		100.0	34.9	64.3	0.8
現在より減らす	1	0	1	0	
	100.0	0.0	100.0	0.0	
予定なし	513	137	372	4	
	100.0	26.7	72.5	0.8	

育児休業の対象者の状況を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「いる」が52.9%と、全体と比較して高くなっている。一方、「現在の水準を維持」および「予定なし」では「いない」が6割以上を占めている。

⑤育児休業の取得状況

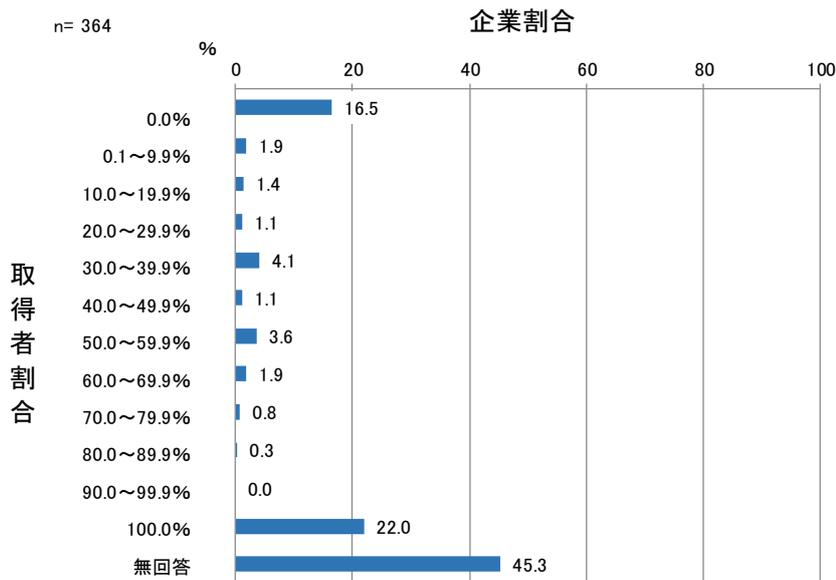
問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-3 貴社における2023年度の育児休業の取得状況をご記入ください。

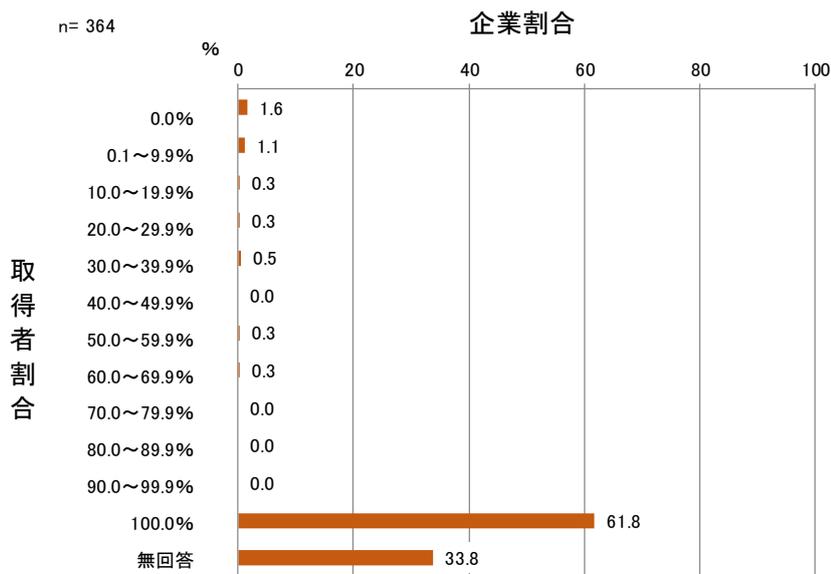
【平均値】

	n= 199	241
	育児休業取得率(男性)	育児休業取得率(女性)
平均値	48.2(%)	94.3(%)

【男性】



【女性】



◆クロス集計【育児休業の取得状況×業種・従業員規模別】

【男性】

(上段:件数、下段:%)

	全体	0.0%	0.1~9.9%	10.0~19.9%	20.0~29.9%	30.0~39.9%	40.0~49.9%	50.0~59.9%	60.0~69.9%	70.0~79.9%	80.0~89.9%	90.0~99.9%	100.0%	無回答
全体	364 100.0	60 16.5	7 1.9	5 1.4	4 1.1	15 4.1	4 1.1	13 3.6	7 1.9	3 0.8	1 0.3	0 0.0	80 22.0	165 45.3
業種	建設業	44 100.0	9 20.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.3	0 0.0	2 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 29.5	19 43.2
	製造業	133 100.0	28 21.1	4 3.0	2 1.5	1 0.8	6 4.5	3 2.3	8 6.0	2 1.5	1 0.8	0 0.0	35 26.3	43 32.3
	情報通信業	11 100.0	2 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0	2 18.2	5 45.5
	運輸業	19 100.0	1 5.3	2 10.5	2 10.5	0 0.0	2 10.5	0 0.0	2 10.5	1 5.3	0 0.0	0 0.0	4 21.1	5 26.3
	卸売業、小売業	51 100.0	7 13.7	0 0.0	1 2.0	2 3.9	3 5.9	1 2.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	6 11.8	30 58.8
	金融業、保険業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3								
	医療、福祉	21 100.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	0 0.0	4 19.0	16 76.2						
	サービス業	76 100.0	13 17.1	1 1.3	0 0.0	1 1.3	1 1.3	0 0.0	1 1.3	2 2.6	1 1.3	0 0.0	12 15.8	44 57.9
	その他	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3
	規模	9人以下	7 100.0	2 28.6	0 0.0	1 14.3								
10~29人		62 100.0	12 19.4	0 0.0	15 24.2	35 56.5								
30~99人		116 100.0	17 14.7	1 0.9	0 0.0	0 0.0	2 1.7	0 0.0	0 0.0	1 0.9	1 0.9	0 0.0	26 22.4	68 58.6
100人以上		173 100.0	29 16.8	6 3.5	5 2.9	4 2.3	13 7.5	4 2.3	13 7.5	6 3.5	1 0.6	1 0.6	37 21.4	54 31.2

男性の育児休業の取得状況を業種別にみると、建設業は「100.0%」が3割弱、製造業では2割半ばと、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、10人以上の規模では「100.0%」が2割を超えている。

【女性】

(上段:件数、下段:%)

	全体	0.0%	0.1~9.9%	10.0~19.9%	20.0~29.9%	30.0~39.9%	40.0~49.9%	50.0~59.9%	60.0~69.9%	70.0~79.9%	80.0~89.9%	90.0~99.9%	100.0%	無回答
全体	364 100.0	6 1.6	4 1.1	1 0.3	1 0.3	2 0.5	0 0.0	1 0.3	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	225 61.8	123 33.8
業種	建設業	44 100.0	1 2.3	0 0.0	21 47.7	22 50.0								
	製造業	133 100.0	3 2.3	2 1.5	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	83 62.4	43 32.3
	情報通信業	11 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 72.7	2 18.2
	運輸業	19 100.0	0 0.0	11 57.9	8 42.1									
	卸売業、小売業	51 100.0	1 2.0	0 0.0	32 62.7	18 35.3								
	金融業、保険業	6 100.0	0 0.0	4 66.7	2 33.3									
	医療、福祉	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 85.7	2 9.5
	サービス業	76 100.0	1 1.3	2 2.6	0 0.0	0 0.0	1 1.3	0 0.0	0 0.0	1 1.3	0 0.0	0 0.0	46 60.5	25 32.9
	その他	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3									
	規模	9人以下	7 100.0	0 0.0	2 28.6									
10~29人		62 100.0	1 1.6	1 1.8	0 0.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0	1 1.6	1 1.6	0 0.0	0 0.0	28 45.2	29 46.8
30~99人		116 100.0	4 3.4	1 0.9	1 0.9	0 0.0	1 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	65 56.0	44 37.9
100人以上		173 100.0	1 0.6	2 1.2	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	125 72.3	44 25.4

女性の育児休業の取得状況を業種別にみると、製造業、卸売業、小売業、サービス業で「100.0%」が6割強で最も高くなっている。

従業員規模別にみると、100人以上では「100.0%」が72.3%と最も高くなっており、10~29人(45.2%)と27.1ポイントの差がある。

◆クロス集計【育児休業の取得状況×女性活躍重視有無別】

【男性】

		調査数	0.0%	0.1~9.9%	10.0~19.9%	20.0~29.9%	30.0~39.9%	40.0~49.9%	50.0~59.9%	60.0~69.9%	70.0~79.9%
全体		364	60	7	5	4	15	4	13	7	3
		100.0	16.5	1.9	1.4	1.1	4.1	1.1	3.6	1.9	0.8
女性 活躍 重視 有無	重視していない	40	7	2	0	0	2	0	1	0	0
		100.0	17.5	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0	2.5	0.0	0.0
	重視しているが、計画等には明文化していない	215	31	5	0	2	8	1	8	0	2
		100.0	14.4	2.3	0.0	0.9	3.7	0.5	3.7	0.0	0.9
女性 活躍 重視 有無	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	40	9	0	3	2	2	0	0	1	0
		100.0	22.5	0.0	7.5	5.0	5.0	0.0	0.0	2.5	0.0
女性 活躍 重視 有無	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	65	13	0	2	0	3	3	4	6	1
		100.0	20.0	0.0	3.1	0.0	4.6	4.6	6.2	9.2	1.5

(上段:件数、下段:%)

		調査数	80.0~89.9%	90.0~99.9%	100.0%	無回答
全体		364	1	0	80	165
		100.0	0.3	0.0	22.0	45.3
女性 活躍 重視 有無	重視していない	40	0	0	5	23
		100.0	0.0	0.0	12.5	57.5
女性 活躍 重視 有無	重視しているが、計画等には明文化していない	215	0	0	46	112
		100.0	0.0	0.0	21.4	52.1
女性 活躍 重視 有無	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	40	0	0	11	12
		100.0	0.0	0.0	27.5	30.0
女性 活躍 重視 有無	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	65	1	0	17	15
		100.0	1.5	0.0	26.2	23.1

男性の育児休業の取得状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「100.0%」が2割半ばで最も高くなっており、0.1~100%の割合は合計で56.9%と過半数を占めている。

◆クロス集計【育児休業の取得状況×管理職割合増減別】

【男性】

		調査数	0.0%	0.1~9.9%	10.0~19.9%	20.0~29.9%	30.0~39.9%	40.0~49.9%	50.0~59.9%	60.0~69.9%	70.0~79.9%
全 体		364 100.0	60 16.5	7 1.9	5 1.4	4 1.1	15 4.1	4 1.1	13 3.6	7 1.9	3 0.8
管理職割合増減	現在より増やす	137 100.0	22 16.1	0 0.0	4 2.9	1 0.7	10 7.3	4 2.9	5 3.6	4 2.9	3 2.2
	現在の水準を維持	88 100.0	9 10.2	2 2.3	1 1.1	2 2.3	3 3.4	0 0.0	4 4.5	1 1.1	0 0.0
	現在より減らす	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	予定なし	137 100.0	29 21.2	5 3.6	0 0.0	1 0.7	2 1.5	0 0.0	4 2.9	2 1.5	0 0.0

(上段:件数、下段:%)

		調査数	80.0~89.9%	90.0~99.9%	100.0%	無回答
全 体		364 100.0	1 0.3	0 0.0	80 22.0	165 45.3
管理職割合増減	現在より増やす	137 100.0	1 0.7	0 0.0	32 23.4	51 37.2
	現在の水準を維持	88 100.0	0 0.0	0 0.0	17 19.3	49 55.7
	現在より減らす	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	予定なし	137 100.0	0 0.0	0 0.0	31 22.6	63 46.0

男性の育児休業の取得状況を管理職割合増減別にみると、0.1~100%の割合の合計は「現在より増やす」が46.6%、「現在の水準を維持」が34.0%、「予定なし」が32.8%となっている。

【女性】

		調査数	0.0%	0.1~9.9%	10.0~19.9%	20.0~29.9%	30.0~39.9%	40.0~49.9%	50.0~59.9%	60.0~69.9%	70.0~79.9%
全体		364 100.0	6 1.6	4 1.1	1 0.3	1 0.3	2 0.5	0 0.0	1 0.3	1 0.3	0 0.0
管理職割合増減	現在より増やす	137 100.0	2 1.5	2 1.5	0 0.0	1 0.7	1 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	現在の水準を維持	88 100.0	2 2.3	1 1.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1	0 0.0
	現在より減らす	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	予定なし	137 100.0	2 1.5	1 0.7	1 0.7	0 0.0	1 0.7	0 0.0	1 0.7	0 0.0	0 0.0

(上段: 件数、下段: %)

		調査数	80.0~89.9%	90.0~99.9%	100.0%	無回答
全体		364 100.0	0 0.0	0 0.0	225 61.8	123 33.8
管理職割合増減	現在より増やす	137 100.0	0 0.0	0 0.0	101 73.7	30 21.9
	現在の水準を維持	88 100.0	0 0.0	0 0.0	50 56.8	34 38.6
	現在より減らす	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	予定なし	137 100.0	0 0.0	0 0.0	74 54.0	57 41.6

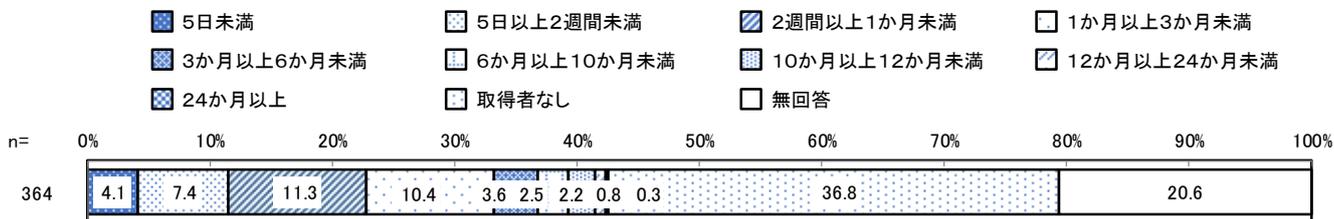
女性の育児休業の取得状況を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「100.0%」が73.7%となっており、「予定なし」(54.0%)よりも19.7ポイント高くなっている。

⑥育児休暇の取得期間

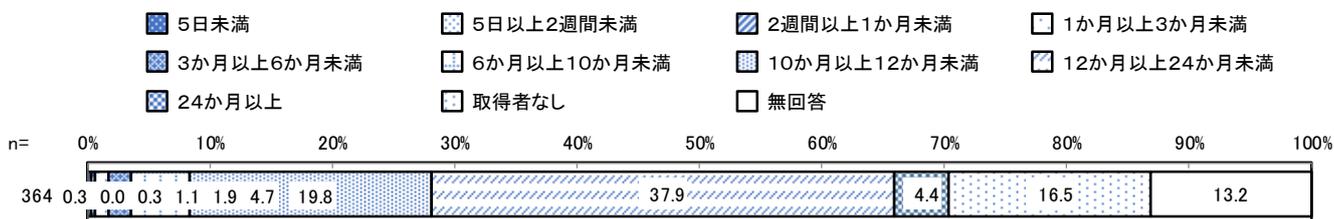
問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-4 育児休業取得期間はどれくらいですか。2023年度において男女別に育児休業者が最も多かった期間に1つ○をつけてください。

【男性】



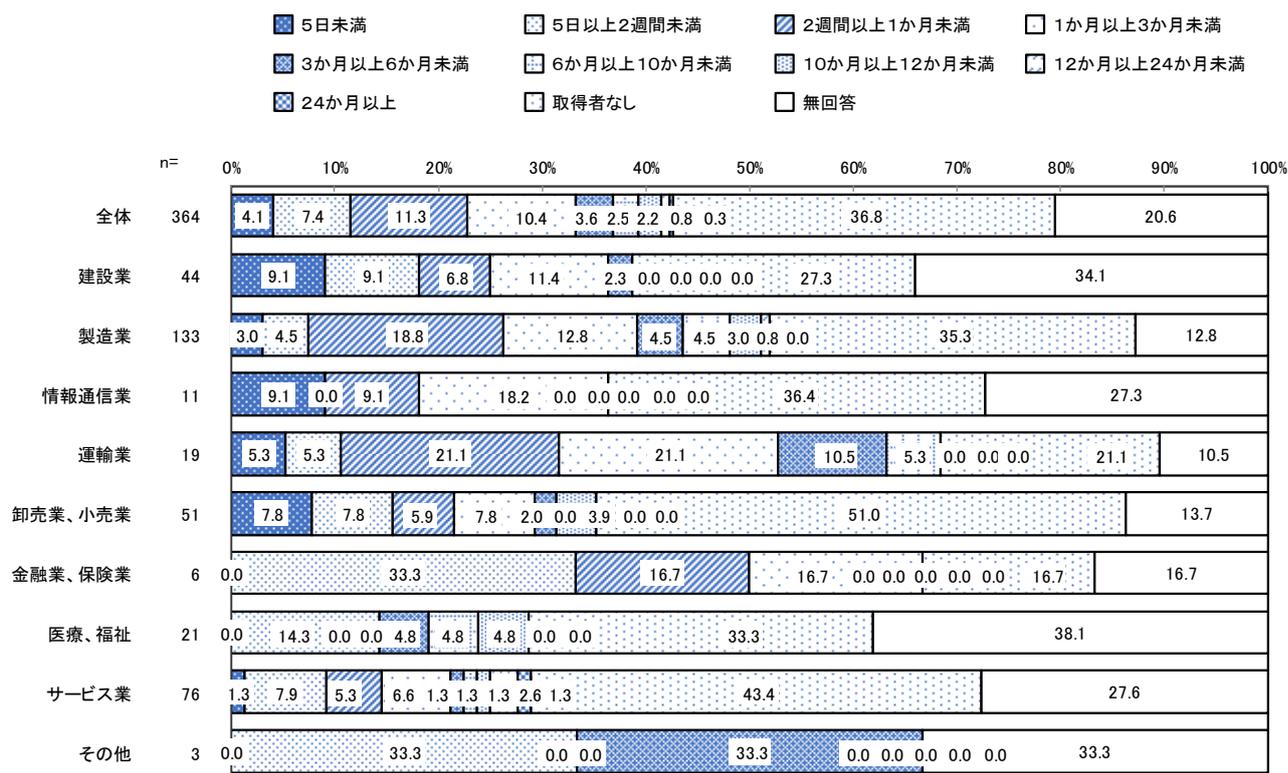
【女性】



育児休暇の取得期間は、男性で「取得者なし」が36.8%で最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が11.3%、「1か月以上3か月未満」が10.4%となった。女性は、「12か月以上24か月未満」が37.9%で最も高く、次いで「10か月以上12か月未満」が19.8%、「取得者なし」が16.5%となった。

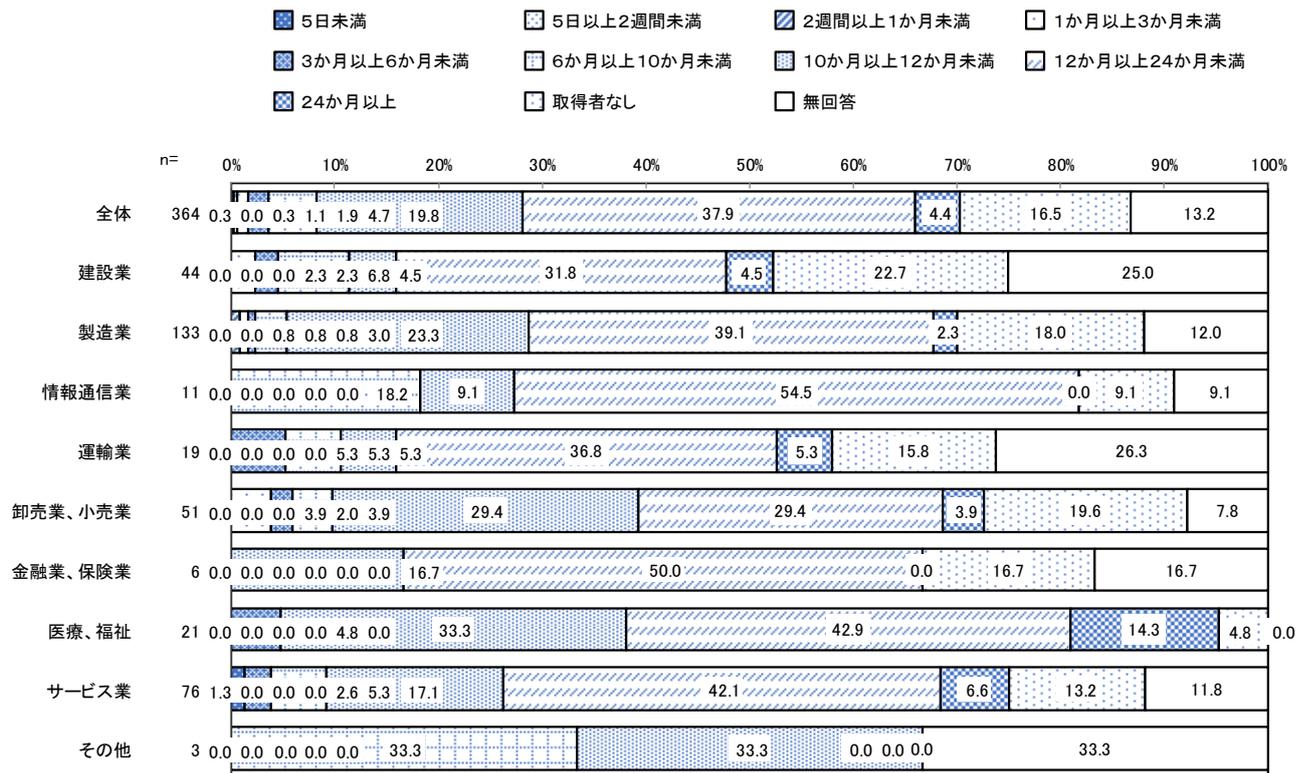
◆クロス集計【育児休暇の取得期間×業種別】

【男性】



男性の育児休暇の取得期間を業種別にみると、すべての業種において「取得者なし」が3割弱から5割強と最も高くなっている。また、卸売業、小売業では「取得者なし」が51.0%と過半数を占めた。

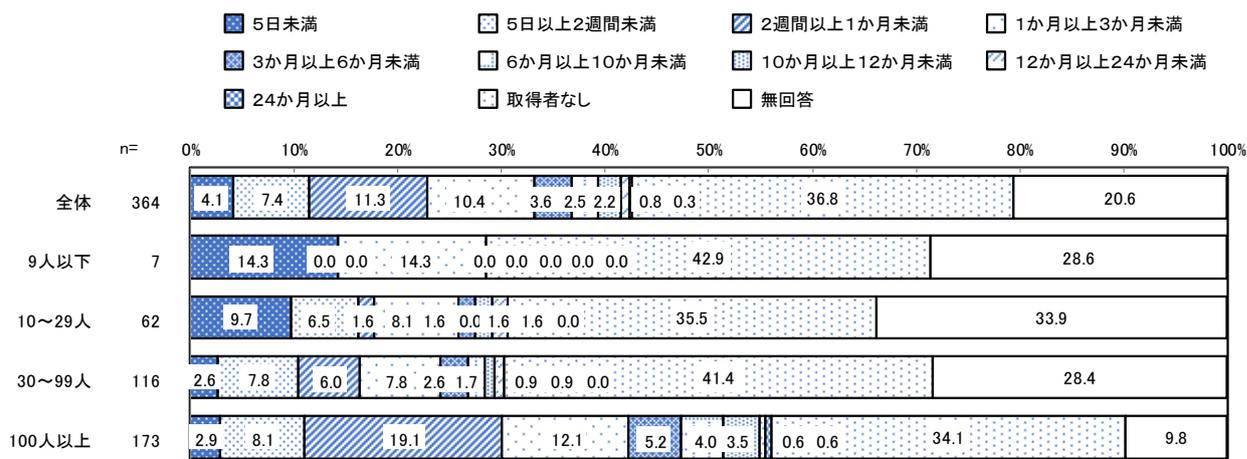
【女性】



女性の育児休暇の取得期間を業種別にみると、すべての業種において「12か月以上24か月未満」が3割弱から4割強と最も高くなっており、卸売業、小売業では「10か月以上12か月未満」も同率（29.4%）となっている。

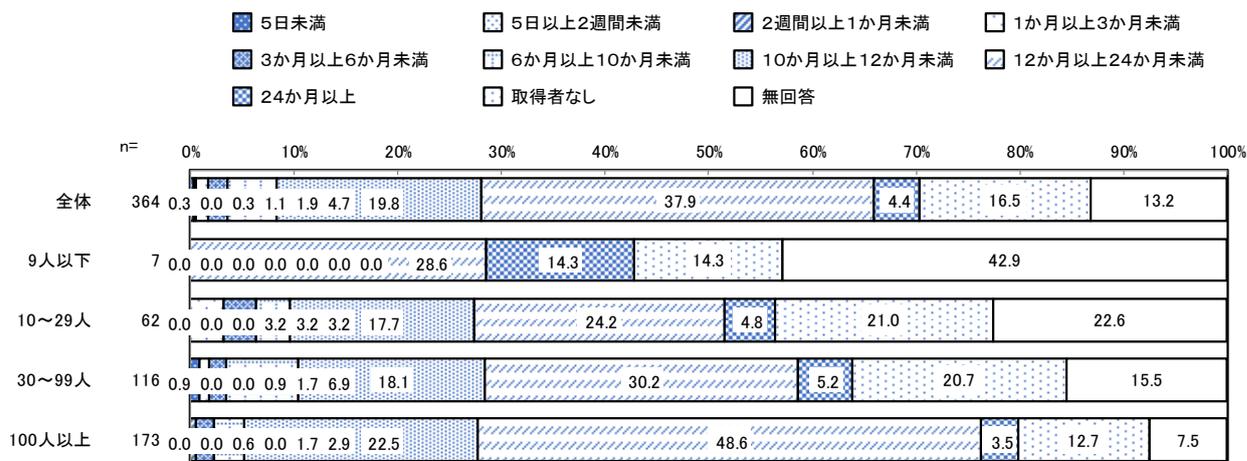
◆クロス集計【育児休暇の取得期間×従業員規模別】

【男性】



男性の育児休暇の取得期間を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「取得者なし」が3割半ばから4割強で最も高くなっている。また、5日以上では従業員規模が大きくなるにつれて割合が概ね高くなっている。

【女性】



女性の育児休暇の取得期間を従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「12か月以上24か月未満」が最も高くなっているが、100人以上では48.6%、10~29人では24.2%と24.4ポイントの差がある。

◆クロス集計【育児休暇の取得期間×男性育休取得率別】

【男性】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	5日未満	5日以上2週間未満	2週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上10か月未満	10か月以上12か月未満	12か月以上24か月未満	24か月以上	取得者なし	無回答
全 体		364 100.0	12 3.3	27 7.4	40 11.0	38 10.4	13 3.6	9 2.5	7 1.9	3 0.8	1 0.3	134 36.8	80 22.0
男性育休取得率	0%	60 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	51 85.0	9 15.0
	30%未満	16 100.0	0 0.0	2 12.5	7 43.8	3 18.8	1 6.3	1 6.3	1 6.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30%以上	123 100.0	10 8.1	23 18.7	30 24.4	32 26.0	12 9.8	8 6.5	6 4.9	1 0.8	1 0.8	0 0.0	0 0.0

男性の育児休暇の取得期間を男性育休取得率別にみると、30%以上では「1か月以上3か月未満」が26.0%と最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が24.4%となった。

【女性】

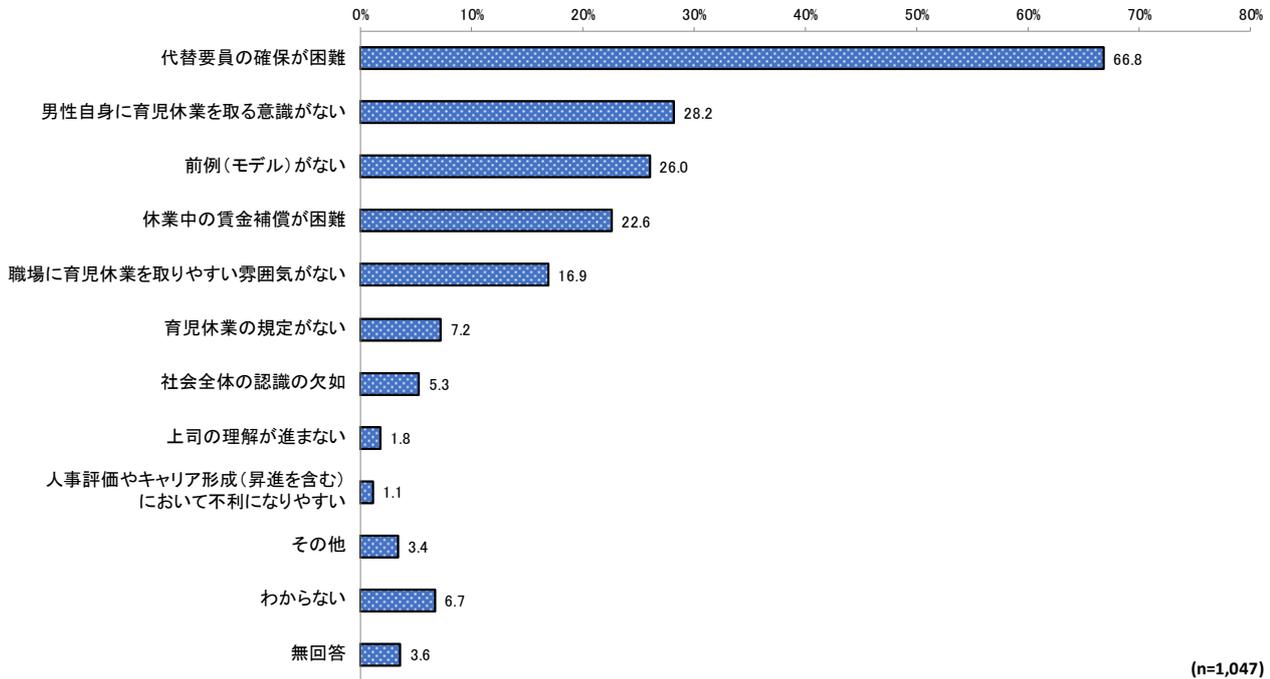
(上段:件数、下段:%)

		調査数	5日未満	5日以上2週間未満	2週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上10か月未満	10か月以上12か月未満	12か月以上24か月未満	24か月以上	取得者なし	無回答
全 体		364 100.0	1 0.3	0 0.0	1 0.3	4 1.1	7 1.9	17 4.7	72 19.8	138 37.9	16 4.4	60 16.5	48 13.2
男性育休取得率	0%	60 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 5.0	12 20.0	13 21.7	3 5.0	23 38.3	6 10.0
	30%未満	16 100.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 25.0	6 37.5	0 0.0	2 12.5	3 18.8
	30%以上	123 100.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 2.4	3 2.4	19 15.4	46 37.4	3 2.4	20 16.3	28 22.8

女性の育児休暇の取得期間を男性育休取得率別にみると、0%では「取得者なし」が38.3%、30%以上では「12か月以上24か月未満」が37.4%とそれぞれ最も高くなっている。

⑦男性育休への課題

問10-5 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。



男性育休への課題は、「代替要員の確保が困難」が66.8%で最も高く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が28.2%、「前例(モデル)がない」が26.0%となった。

◆クロス集計【男性育休への課題×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	職場に育 児休業を 取りやす い雰囲気 がない	代替要員 の確保が 困難	人事評価 やキャリア 形成 (昇進を含 む)におい て不利に なりやす い	上司の理 解が進ま ない	前例(モデル) がない	男性自身 に育児休 業を取る 意識がな い	休業中の 賃金補償 が困難	社会全体 の認識の 欠如	育児休業 の規定が ない	その他	わからな い	無回答
全 体	1,047	177 16.9	699 66.8	11 1.1	19 1.8	272 26.0	295 28.2	237 22.6	56 5.3	75 7.2	36 3.4	70 6.7	38 3.6
業 種	建設業	150 19.3	95 63.3	0 0.0	3 2.0	39 26.0	50 33.3	25 16.7	10 6.7	14 9.3	7 4.7	9 6.0	2 1.3
	製造業	278 19.8	197 70.9	1 0.4	7 2.5	60 21.6	89 32.0	83 29.9	20 7.2	10 3.6	8 2.9	14 5.0	4 1.4
	情報通信業	25 16.0	17 68.0	0 0.0	0 0.0	8 32.0	11 44.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0
	運輸業	90 21.1	60 66.7	3 3.3	1 1.1	21 23.3	28 31.1	27 30.0	5 5.6	6 6.7	4 4.4	4 4.4	6 6.7
	卸売業、小売業	166 15.7	117 70.5	3 1.8	5 3.0	49 29.5	32 19.3	37 22.3	5 3.0	18 10.8	6 3.6	13 7.8	5 3.0
	金融業、保険業	8 0.0	7 87.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0
	医療、福祉	60 13.3	39 65.0	1 1.7	0 0.0	14 23.3	16 26.7	12 20.0	4 6.7	4 6.7	0 0.0	4 6.7	5 8.3
	サービス業	261 12.6	159 60.9	3 1.1	2 0.8	79 30.3	67 25.7	45 17.2	10 3.8	23 8.8	10 3.8	24 9.2	15 5.7
	その他	9 33.3	8 88.9	0 0.0	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	規 模	9人以下	62 12.9	41 66.1	0 0.0	1 1.6	14 22.6	10 16.1	14 22.6	1 1.6	10 16.1	2 3.2	6 9.7
10~29人		367 14.2	234 63.8	3 0.8	4 1.1	98 26.7	84 22.9	73 19.9	12 3.3	42 11.4	13 3.5	33 9.0	15 4.1
30~99人		362 18.5	247 68.2	5 1.4	5 1.4	116 32.0	108 29.8	77 21.3	22 6.1	18 5.0	13 3.6	25 6.9	10 2.8
100人以上		225 21.3	159 70.7	3 1.3	8 3.6	37 16.4	84 37.3	64 28.4	21 9.3	2 0.9	8 3.6	5 2.2	6 2.7

男性育休への課題を業種別にみると、すべての業種において「代替要員の確保が困難」が6割から7割台と最も高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「代替要員の確保が困難」が6割台から7割台と最も高くなっている。次いで、100人以上では「男性自身に育児休業を取る意識がない」が4割弱、99人以下では「前例（モデル）がない」が2割強から3割強となっている。

◆クロス集計【男性育休への課題×女性活躍重視有無別】

	調査数	職場に育児休業を取りやすい雰囲気がない	代替要員の確保が困難	人事評価やキャリア形成(昇進を含む)において不利になりやすい	上司の理解が進まない	前例(モデル)がない	男性自身に育児休業を取る意識がない	休業中の賃金補償が困難	社会全体の認識の欠如	育児休業の規定がない	
全体	1,047	177	699	11	19	272	295	237	56	75	
	-	16.9	66.8	1.1	1.8	26.0	28.2	22.6	5.3	7.2	
女性活躍重視有無	重視していない	202	41	126	0	7	62	52	41	7	20
		-	20.3	62.4	0.0	3.5	30.7	25.7	20.3	3.5	9.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	99	437	8	9	175	183	137	33	50
		-	15.3	67.5	1.2	1.4	27.0	28.3	21.2	5.1	7.7
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	12	43	2	1	12	24	19	8	2	
	-	19.0	68.3	3.2	1.6	19.0	38.1	30.2	12.7	3.2	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	24	84	1	2	21	35	36	8	2	
	-	19.5	68.3	0.8	1.6	17.1	28.5	29.3	6.5	1.6	

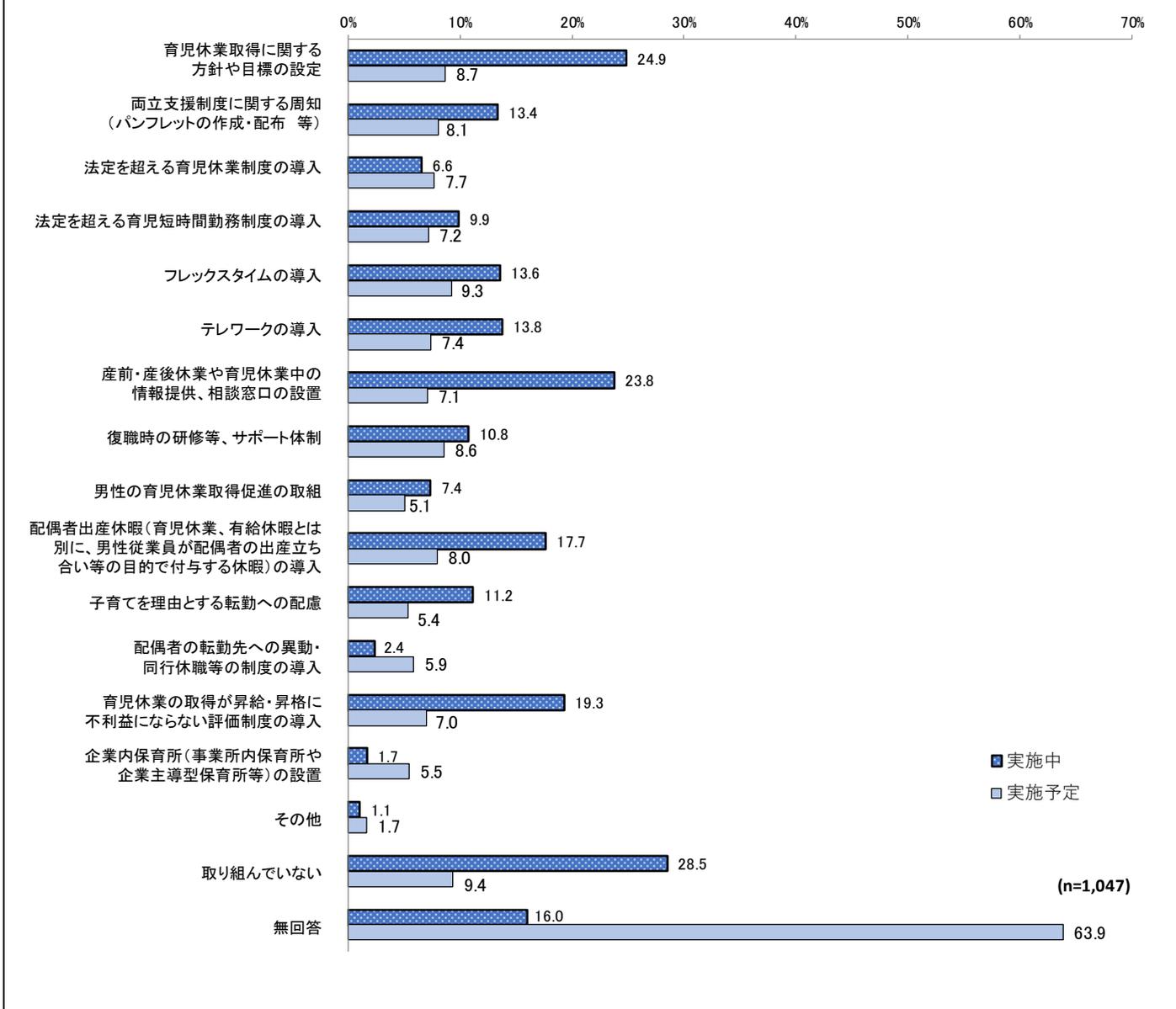
(上段:件数、下段:%)

	調査数	その他	わからない	無回答	
全体	1,047	36	70	38	
	-	3.4	6.7	3.6	
女性活躍重視有無	重視していない	202	4	17	8
		-	2.0	8.4	4.0
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	29	46	18
		-	4.5	7.1	2.8
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	1	0	2	
	-	1.6	0.0	3.2	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	2	7	8	
	-	1.6	5.7	6.5	

男性育休への課題を女性活躍重視有無別にみると、すべての業種において「代替要員の確保が困難」が6割強から7割弱と最も高くなっている。また、「重視していない」および「重視しているが、計画等には明文化していない」では「前例(モデル)がない」が3割近くから3割強と、全体と比較して高くなっている。

⑧仕事と育児の両立支援に関する取組

問11 貴社で実施している(実施予定の)仕事と育児の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



仕事と育児の両立支援に関する取組は、実施中の取組は、「取り組んでいない」を除くと、「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が24.9%で最も高く、次いで「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が23.8%となった。実施予定の取組は、「取り組んでいない」を除くと、「フレックスタイムの導入」が9.3%で最も高く、「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が8.7%となった。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）×業種・従業員規模別】

	調査数	育児休業取得に関する方針や目標の設定	両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配布等)	法定を超える育児休業制度の導入	法定を超える育児短時間勤務制度の導入	フレックスタイムの導入	テレワークの導入	産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	復職時の研修等、サポート体制	男性の育児休業取得促進の取組
全体	1,047	261 24.9	140 13.4	69 6.6	104 9.9	142 13.6	144 13.8	249 23.8	113 10.8	77 7.4
業種	建設業	150 34 22.7	17 11.3	7 4.7	11 7.3	17 11.3	20 13.3	25 16.7	9 6.0	10 6.7
	製造業	278 78 28.1	49 17.6	27 9.7	29 10.4	37 13.3	36 12.9	84 30.2	30 10.8	31 11.2
	情報通信業	25 8 32.0	3 12.0	3 12.0	6 24.0	11 44.0	21 84.0	11 44.0	5 20.0	6 24.0
	運輸業	90 27 30.0	5 5.6	4 4.4	6 6.7	7 7.8	12 13.3	18 20.0	10 11.1	3 3.3
	卸売業、小売業	166 31 18.7	21 12.7	6 3.6	15 9.0	19 11.4	14 8.4	39 23.5	17 10.2	7 4.2
	金融業、保険業	8 6 75.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	4 50.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	3 37.5
	医療、福祉	60 21 35.0	8 13.3	4 6.7	9 15.0	12 20.0	5 8.3	17 28.3	11 18.3	4 6.7
	サービス業	261 55 21.1	33 12.6	15 5.7	24 9.2	32 12.3	31 11.9	50 19.2	28 10.7	11 4.2
	その他	9 1 11.1	1 11.1	1 11.1	2 22.2	3 33.3	2 22.2	2 22.2	1 11.1	2 22.2
	規模	9人以下	62 10 16.1	2 3.2	0 0.0	0 0.0	5 8.1	5 8.1	4 6.5	2 3.2
10～29人		367 72 19.6	25 6.8	14 3.8	16 4.4	43 11.7	35 9.5	45 12.3	23 6.3	9 2.5
30～99人		362 91 25.1	49 13.5	19 5.2	39 10.8	48 13.3	52 14.4	85 23.5	48 13.3	26 7.2
100人以上		225 84 37.3	60 26.7	35 15.6	46 20.4	44 19.6	48 21.3	108 48.0	37 16.4	39 17.3

(上段:件数、下段:%)

	調査数	配偶者出産休暇(育児休業、有給休暇とは別に、男性従業員が配偶者の出産立ち合い等の目的で付与する休暇)の導入	子育てを理由とする転勤への配慮	配偶者の転勤・同行休暇等の制度の導入	育児休業の取得が昇給・昇格に不利にならない評価制度の導入	企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	その他	取り組んでいない	無回答
全体	1,047	185 17.7	117 11.2	25 2.4	202 19.3	18 1.7	12 1.1	298 28.5	168 16.0
業種	建設業	150 28 18.7	9 6.0	1 0.7	27 18.0	1 0.7	3 2.0	41 27.3	31 20.7
	製造業	278 55 19.8	33 11.9	9 3.2	56 20.1	4 1.4	2 0.7	81 29.1	26 9.4
	情報通信業	25 6 24.0	6 24.0	1 4.0	10 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0
	運輸業	90 17 18.9	11 12.2	2 2.2	17 18.9	1 1.1	2 2.2	28 31.1	13 14.4
	卸売業、小売業	166 22 13.3	21 12.7	1 0.6	26 15.7	3 1.8	3 1.8	44 26.5	34 20.5
	金融業、保険業	8 2 25.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5
	医療、福祉	60 9 15.0	8 13.3	3 5.0	11 18.3	4 6.7	0 0.0	15 25.0	13 21.7
	サービス業	261 43 16.5	26 10.0	6 2.3	50 19.2	4 1.5	1 0.4	87 33.3	47 18.0
	その他	9 3 33.3	0 0.0	0 0.0	3 33.3	0 0.0	0 0.0	2 22.2	2 22.2
	規模	9人以下	62 4 6.5	0 0.0	1 1.6	4 6.5	0 0.0	0 0.0	23 37.1
10～29人		367 40 10.9	16 4.4	5 1.4	40 10.9	2 0.5	5 1.4	149 40.6	76 20.7
30～99人		362 61 16.9	38 10.5	7 1.9	74 20.4	7 1.9	3 0.8	97 26.8	46 12.7
100人以上		225 76 33.8	61 27.1	12 5.3	79 35.1	9 4.0	4 1.8	21 9.3	19 8.4

仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）を業種別にみると、製造業、医療、福祉を除くすべての業種において、「取り組んでいない」が2割半ばから3割強と最も高くなっている。製造業では「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が30.2%、医療、福祉では「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が35.0%で最も高い。

従業員規模別にみると、99人以下では「取り組んでいない」が2割半ばから4割強、100人以上では「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が48.0%と最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）×業種・従業員規模別】

	調査数	育児休業取得に関する方針や目標の設定	両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配布等)	法定を超える育児休業制度の導入	法定を超える育児短時間勤務制度の導入	フレックスタイムの導入	テレワークの導入	産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	復職時の研修等、サポート体制	男性の育児休業取得促進の取組	
全体	1,047	91 8.7	85 8.1	81 7.7	75 7.2	97 9.3	78 7.4	74 7.1	90 8.8	53 5.1	
業種	建設業	150 12.0	18 8.7	12 8.0	14 9.3	21 14.0	15 10.0	14 9.3	16 10.7	12 8.0	
	製造業	278 7.9	22 8.1	18 6.5	15 5.4	11 4.0	12 4.3	12 4.3	16 5.8	22 7.9	9 3.2
	情報通信業	25 8.0	2 24.0	6 12.0	3 12.0	3 12.0	3 12.0	1 4.0	2 8.0	4 16.0	1 4.0
	運輸業	90 7.8	7 15.6	14 13.3	12 13.3	12 13.3	15 16.7	12 13.3	8 8.9	11 12.2	11 12.2
	卸売業、小売業	166 9.0	15 7.2	12 6.6	11 6.6	12 7.2	14 8.4	10 6.0	14 8.4	13 7.8	5 3.0
	金融業、保険業	8 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	60 6.7	4 10.0	6 16.7	10 16.7	8 13.3	6 10.0	8 13.3	4 6.7	5 8.3	5 8.3
	サービス業	261 8.4	22 6.1	16 6.5	17 6.5	14 5.4	24 9.2	19 7.3	15 5.7	19 7.3	10 3.8
	その他	9 11.1	1 0.0	0 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0
	規模	9人以下	62 3.2	2 3.2	2 3.2	2 3.2	5 8.1	6 9.7	3 4.8	4 6.5	2 3.2
10～29人		367 9.3	34 7.6	28 6.5	24 6.0	22 6.0	31 8.4	20 5.4	18 4.9	22 6.0	15 4.1
30～99人		362 10.2	37 9.9	36 10.8	39 10.8	35 9.7	40 11.0	34 9.4	34 9.4	42 11.6	23 6.4
100人以上		225 6.7	15 7.1	16 5.3	12 5.3	13 5.8	14 6.2	14 6.2	16 7.1	19 8.4	11 4.9

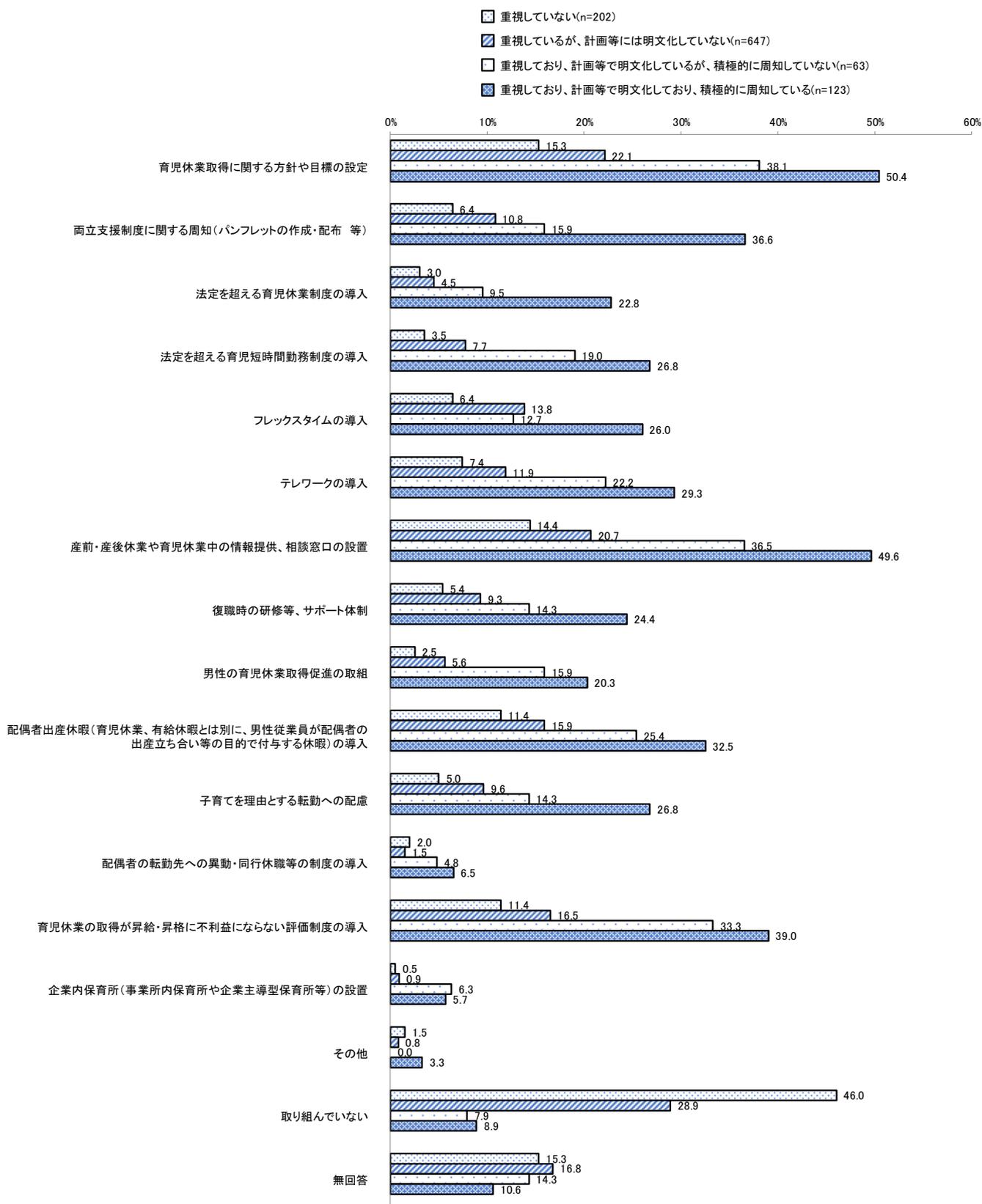
(上段:件数、下段:%)

	調査数	配偶者出産休暇(育児休業、有給休暇とは別に、男性従業員が配偶者の出産立ち合い等の目的で付与する休暇)の導入	子育てを理由とする転勤への配慮	配偶者の転勤・同行休職等の制度の導入	育児休業の取得が昇給・昇格に不利にならない評価制度の導入	企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	その他	取り組んでいない	無回答	
全体	1,047	84 8.0	57 5.4	62 5.9	73 7.0	58 5.5	18 1.7	98 9.4	669 63.9	
業種	建設業	150 11.3	17 6.0	9 6.7	10 8.7	9 6.0	2 1.3	15 10.0	85 56.7	
	製造業	278 5.4	15 4.0	11 4.0	18 6.5	7 2.5	2 0.7	21 7.6	192 69.1	
	情報通信業	25 20.0	5 20.0	5 20.0	2 8.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0	16 64.0	
	運輸業	90 8.9	8 10.0	9 12.2	6 6.7	13 14.4	4 4.4	13 14.4	49 54.4	
	卸売業、小売業	166 7.8	13 4.2	7 4.8	8 5.4	7 4.2	2 1.2	16 9.6	110 66.3	
	金融業、保険業	8 12.5	1 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	6 75.0	
	医療、福祉	60 11.7	7 6.7	4 8.3	5 8.3	6 10.0	1 1.7	7 11.7	34 56.7	
	サービス業	261 6.5	17 4.6	12 4.6	12 4.6	20 7.7	12 4.6	5 1.9	25 9.6	173 66.3
	その他	9 11.1	1 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	4 44.4
	規模	9人以下	62 11.3	7 4.8	3 3.2	2 3.2	6 9.7	2 3.2	1 1.6	13 21.0
10～29人		367 6.8	25 4.1	15 4.1	18 4.9	24 6.5	19 5.2	7 1.9	49 13.4	242 65.9
30～99人		362 10.2	37 8.3	30 7.7	28 7.7	32 8.8	25 6.9	5 1.4	26 7.2	220 60.8
100人以上		225 5.8	13 3.1	7 4.9	11 4.9	9 4.0	10 4.4	4 1.8	4 1.8	156 69.3

仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）を業種別にみると、製造業、卸売業、小売業、サービス業においては、いずれの取組も1割未満となっている。

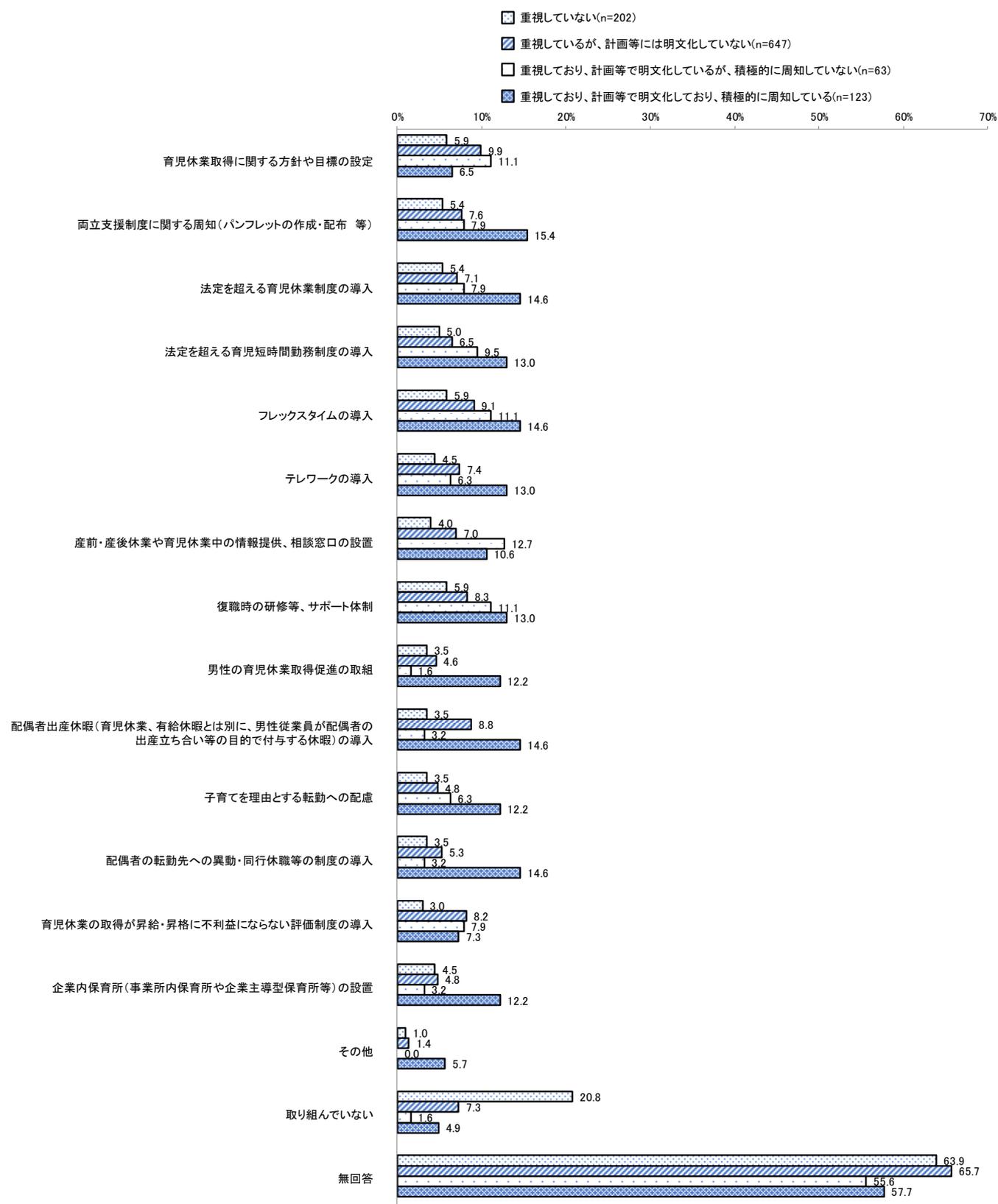
従業員規模別にみると、29人以下では「取り組んでいない」が1割半ばから2割強で最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）×女性活躍重視有無別】



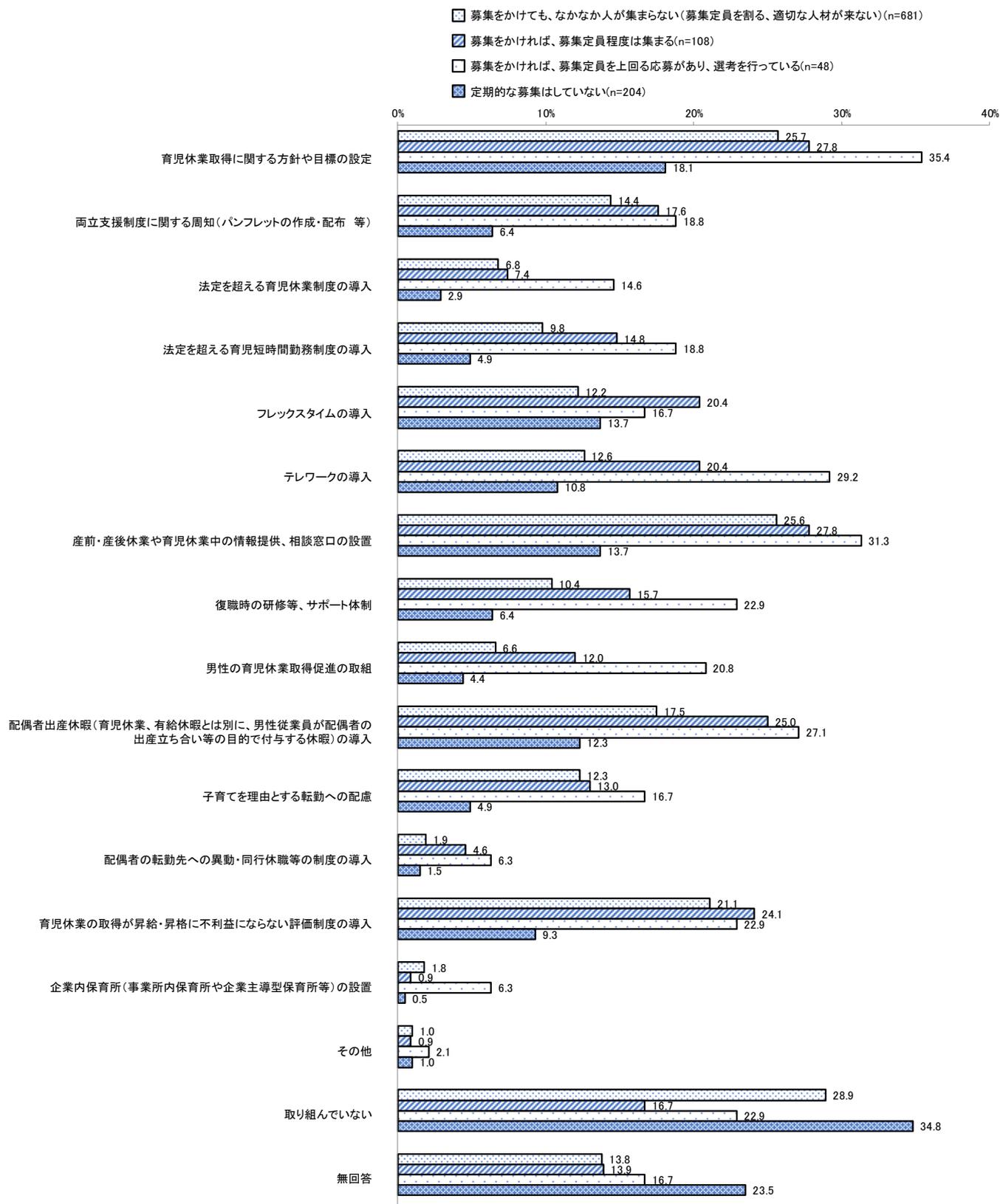
仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）を女性活躍重視有無別にみると、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」と回答した割合について、最も高い「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」（49.6%）は最も低い「重視していない」（14.4%）よりも35.2ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）×女性活躍重視有無別】



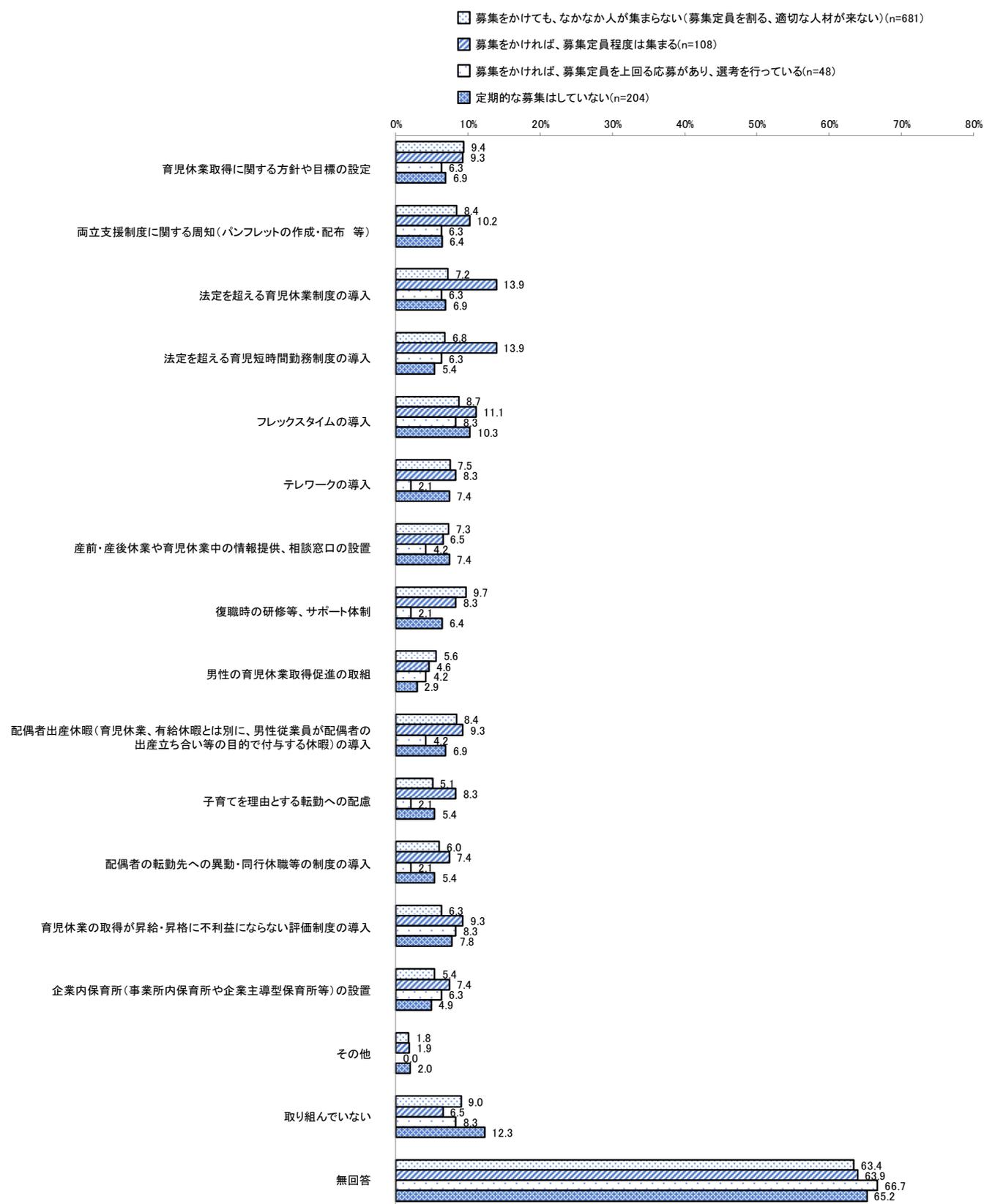
仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」では「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が12.7%、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「両立支援制度に関する周知（パンフレットの作成・配布等）」が15.4%で、それぞれ最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）×人材難の有無別】



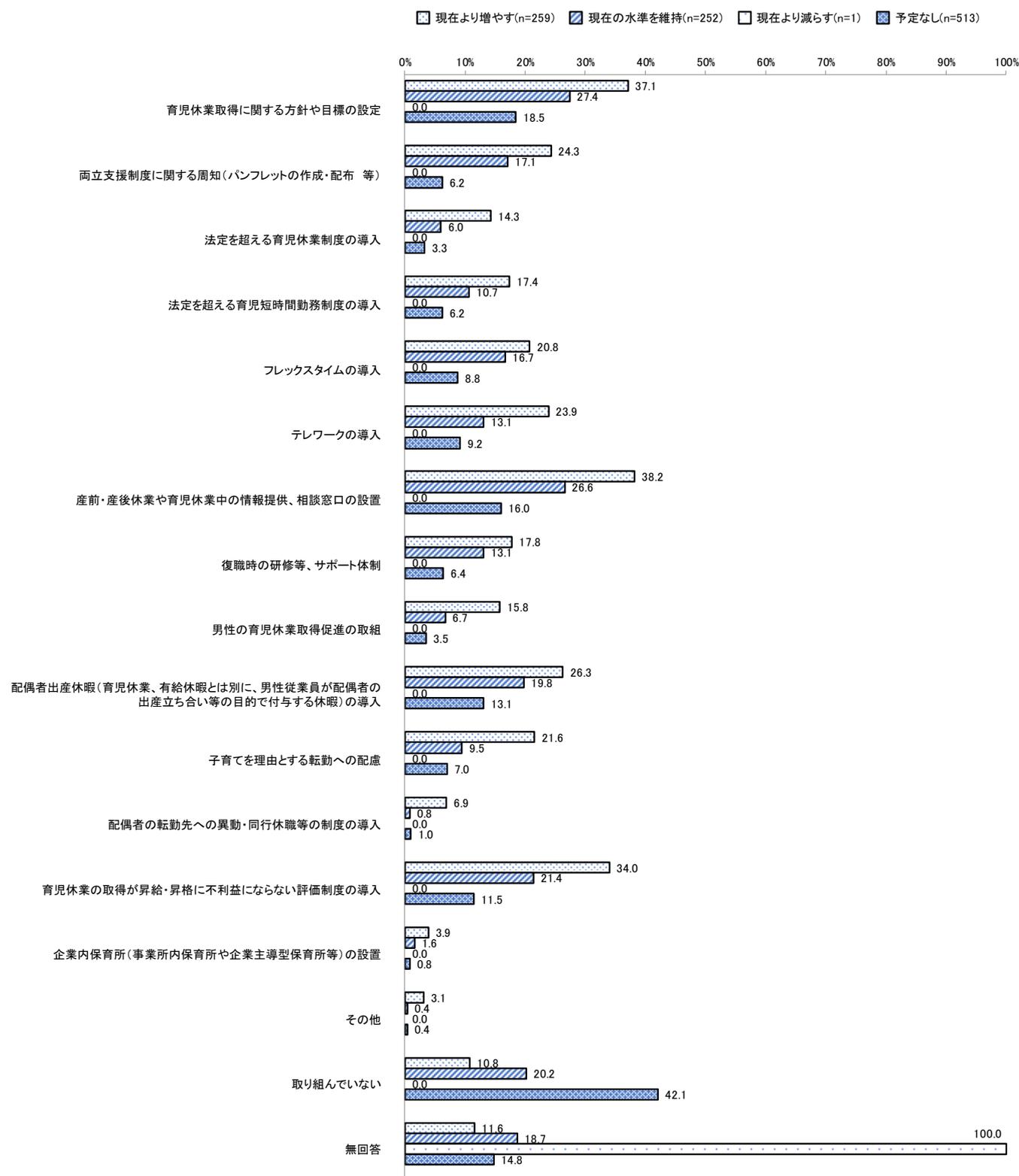
仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」では「育児休業取得に関する方針や目標の設定」および「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が27.8%、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が35.4%で、最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）×人材難の有無別】



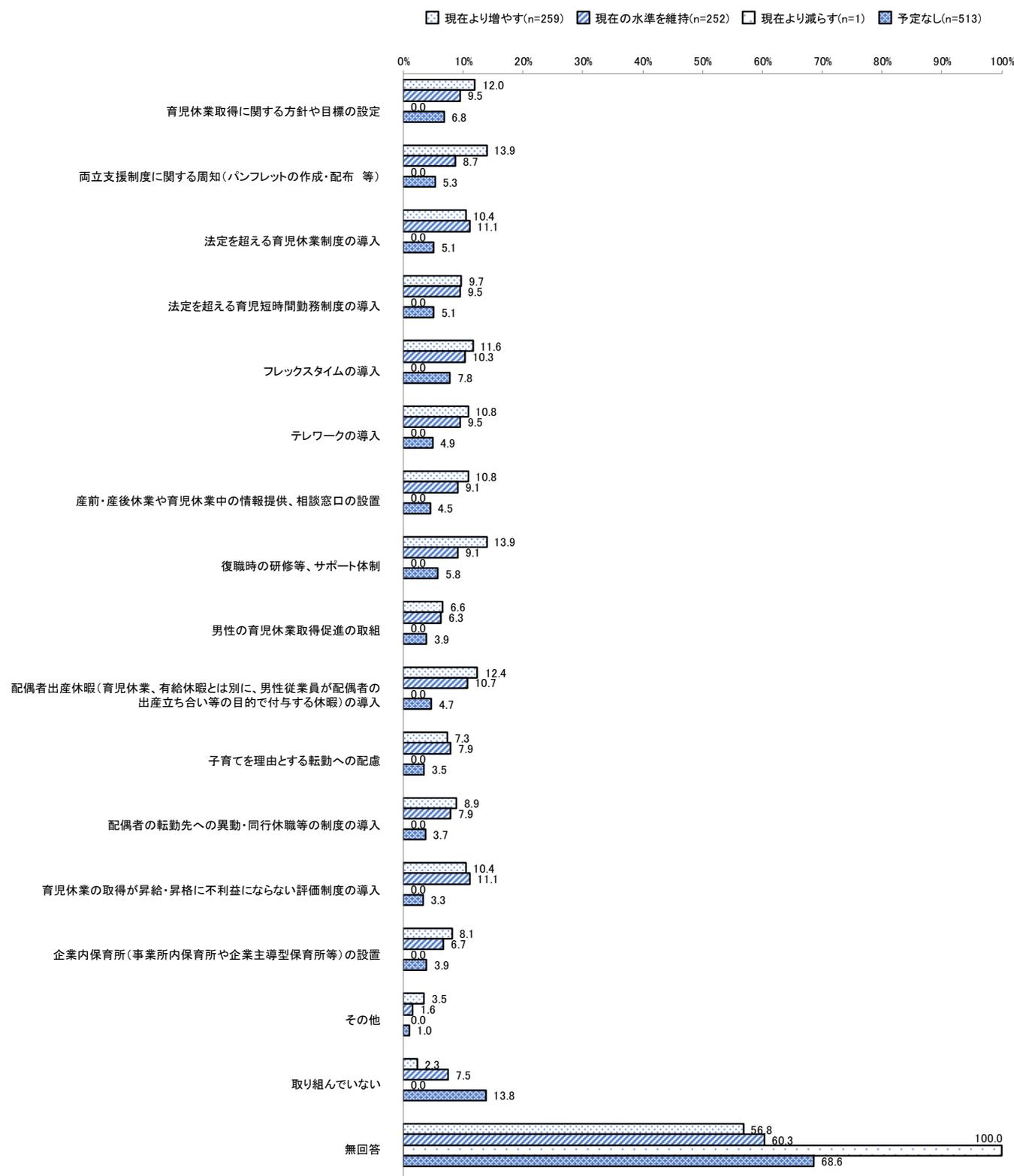
仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）を人材難の有無別にみると、「募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）」では「復職時の研修等、サポート体制」が9.7%、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」では「法定を超える育児休業制度の導入」および「法定を超える育児短時間勤務制度の導入」が13.9%でそれぞれ最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）×管理職割合増減別】



仕事と育児の両立支援に関する取組（実施中）を管理職割合増減別にみると、「育児休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」の割合について、最も高い「現在より増やす」（34.0%）は最も低い「予定なし」（11.5%）よりも22.5ポイント高く、差が大きくなっている。

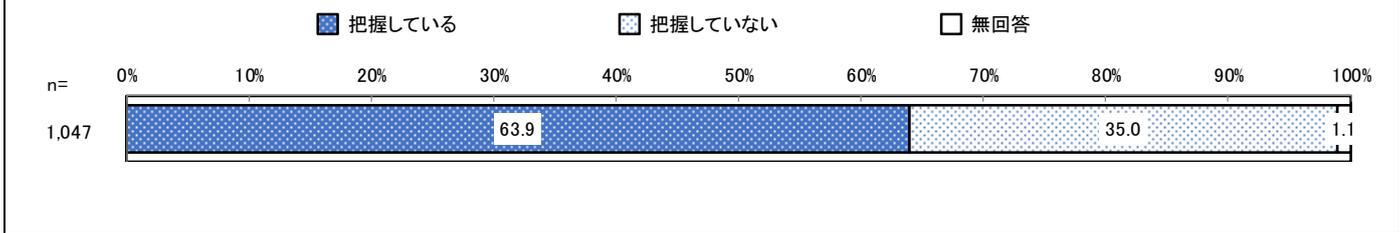
◆クロス集計【仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）×管理職割合増減別】



仕事と育児の両立支援に関する取組（実施予定）を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「両立支援制度に関する周知（パンフレットの作成・配布等）」および「復職時の研修等、サポート体制」が13.9%、「現在の水準を維持」では「法定を超える育児休業制度の導入」および「育児休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が11.1%と、それぞれ最も高くなっている。

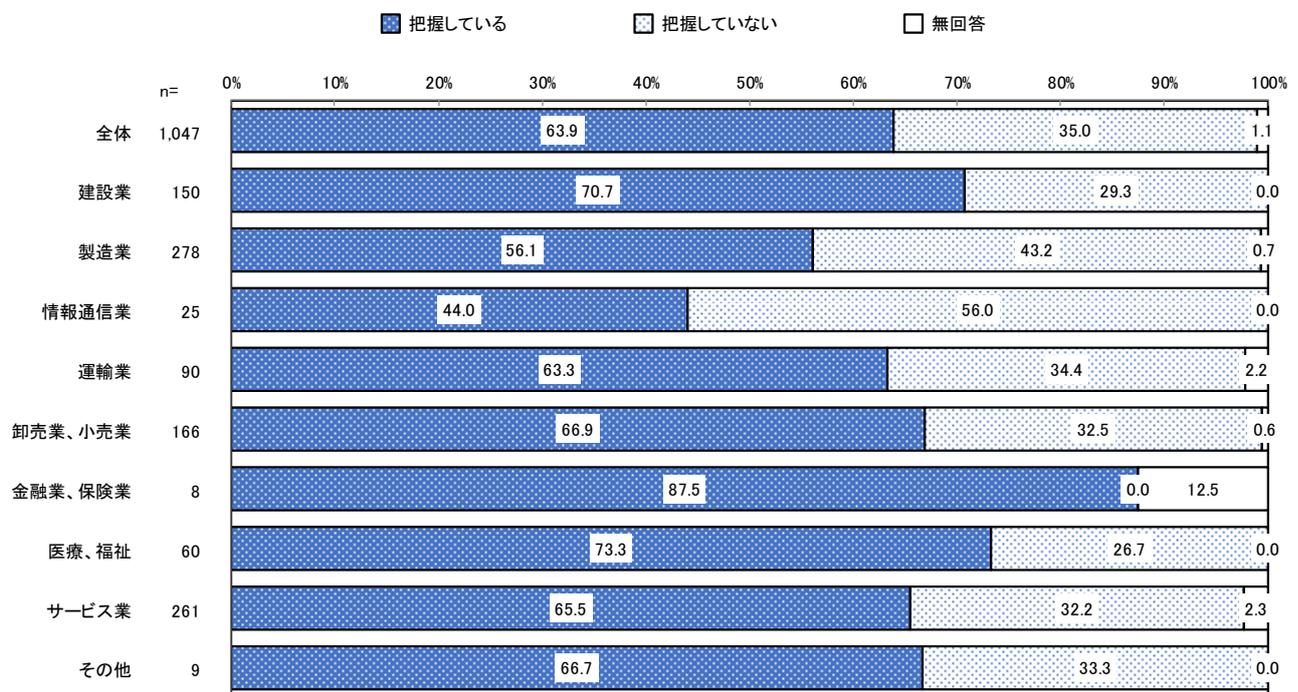
⑨従業員の家族に介護が必要な方の把握状況

問12-1 貴社において、従業員の家族に介護が必要な方がいるか面談等で把握していますか。



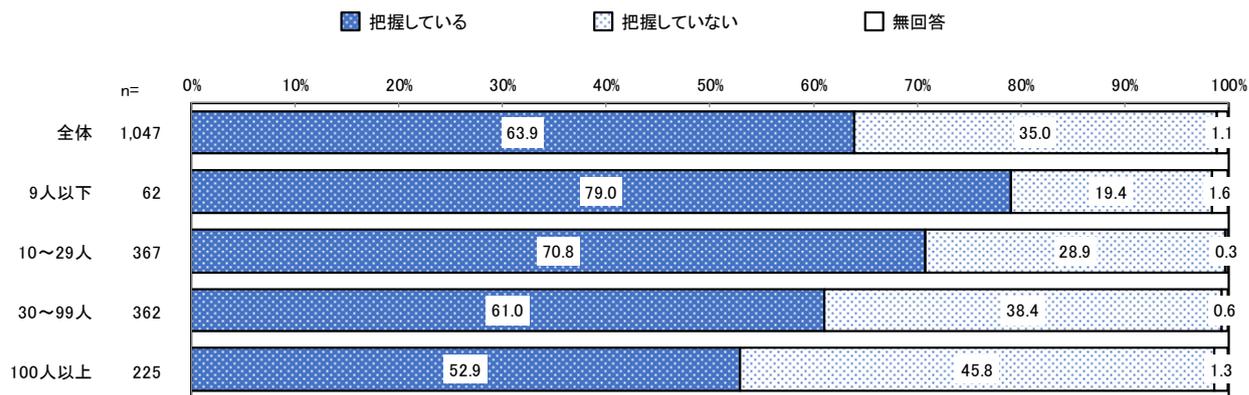
従業員の家族に介護が必要な方の把握状況は、「把握している」が63.9%、「把握していない」が35.0%となった。

◆クロス集計【従業員の家族に介護が必要な方の把握状況×業種別】



従業員の家族に介護が必要な方の把握状況を業種別にみると、建設業、医療、福祉では「把握している」が7割を超えており、全体と比較して高くなっている。一方で、製造業では「把握している」が56.1%と、全体と比較して低くなっている。

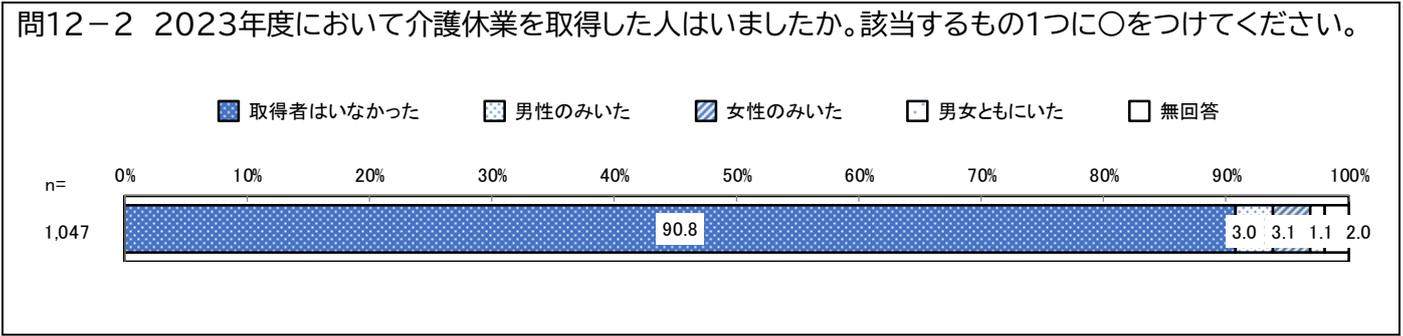
◆クロス集計【従業員の家族に介護が必要な方の把握状況×従業員規模別】



従業員の家族に介護が必要な方の把握状況を従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「把握している」の割合は高くなっており、9人以下では79.0%となっている。

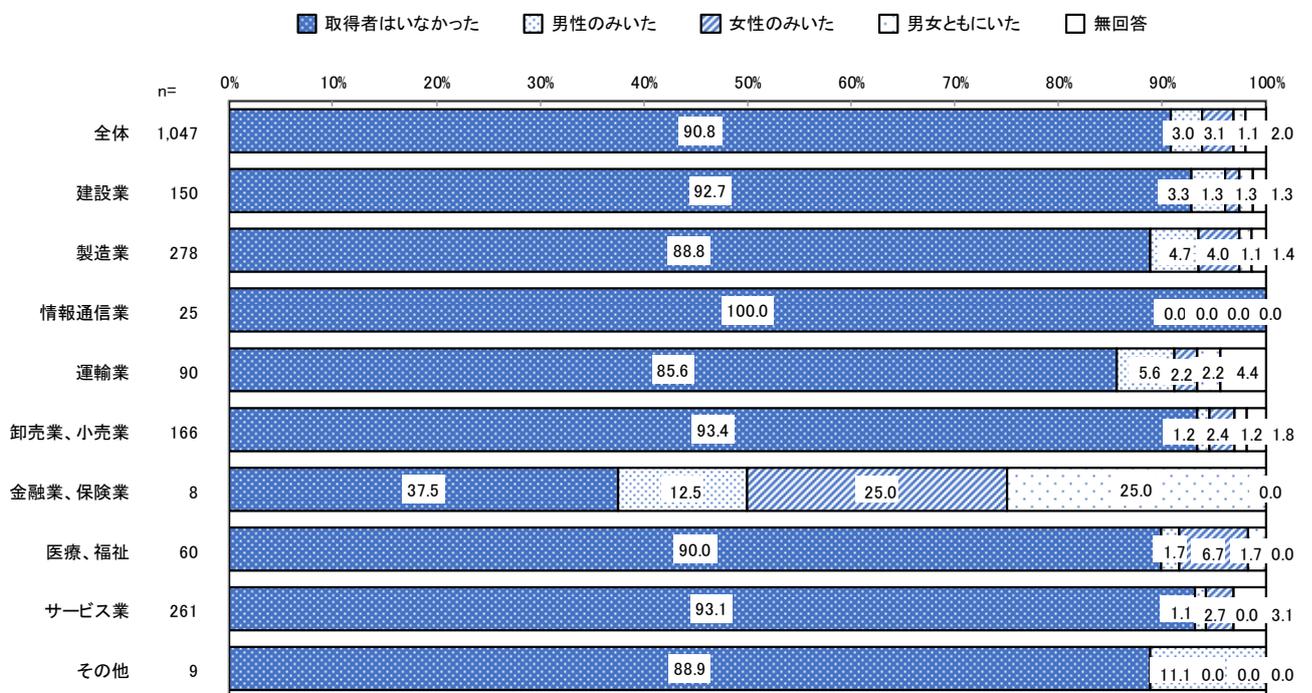
⑩介護休業の取得状況

問12-2 2023年度において介護休業を取得した人はいましたか。該当するもの1つに○をつけてください。



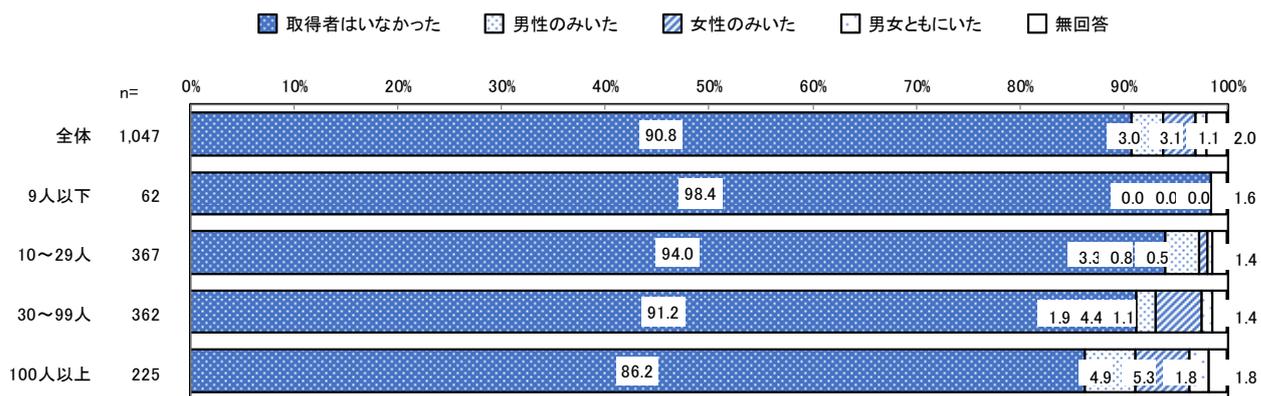
介護休業の取得状況は、「取得者はいなかった」が90.8%で最も高く、次いで「女性のみいた」が3.1%、「男性のみいた」が3.0%となった。

◆クロス集計【介護休業の取得状況×業種別】



介護休業の取得状況を業種別にみると、すべての業種において「取得者はいなかった」が8割半ばから9割強と最も高くなっている。また、医療、福祉では「女性のみいた」が6.7%、運輸業では「男性のみいた」が5.6%となっており、全体と比較して高くなっている。

◆クロス集計【介護休業の取得状況×従業員規模別】

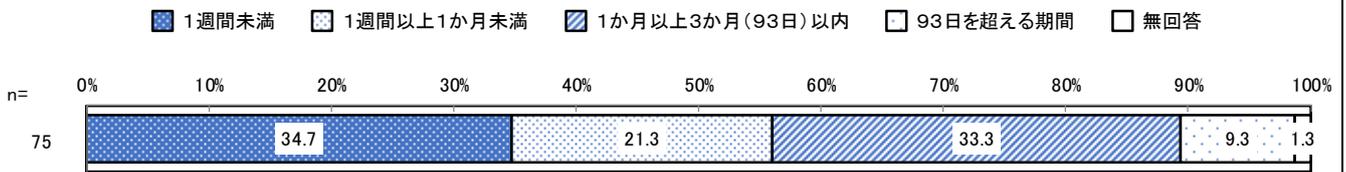


介護休業の取得状況を従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「取得者はいなかった」の割合は高くなっており、9人以下では98.4%となっている。

⑪介護休業取得期間

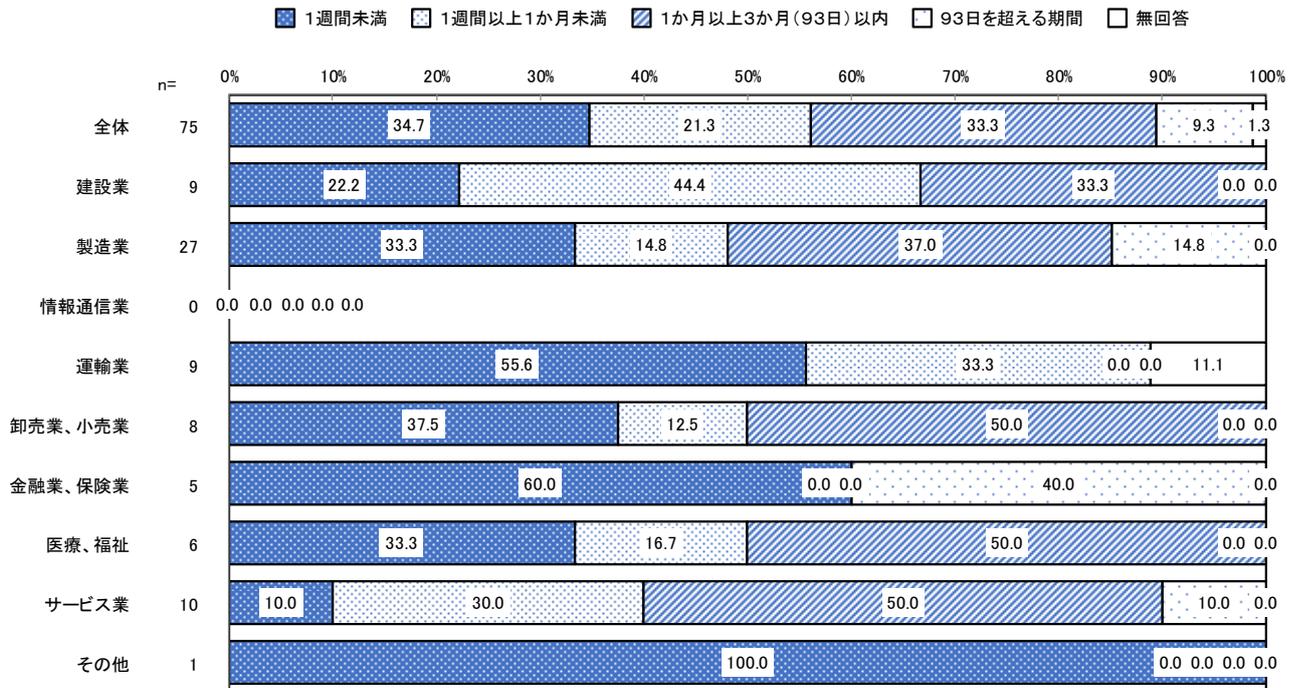
問12-2で「2. 男性のみいた」「3. 女性のみいた」「4. 男女ともにいた」と回答された企業のみお答えください。

問12-3 2023年度において取得された介護休業のうち取得した人が最も多かった期間に1つ○をつけてください。



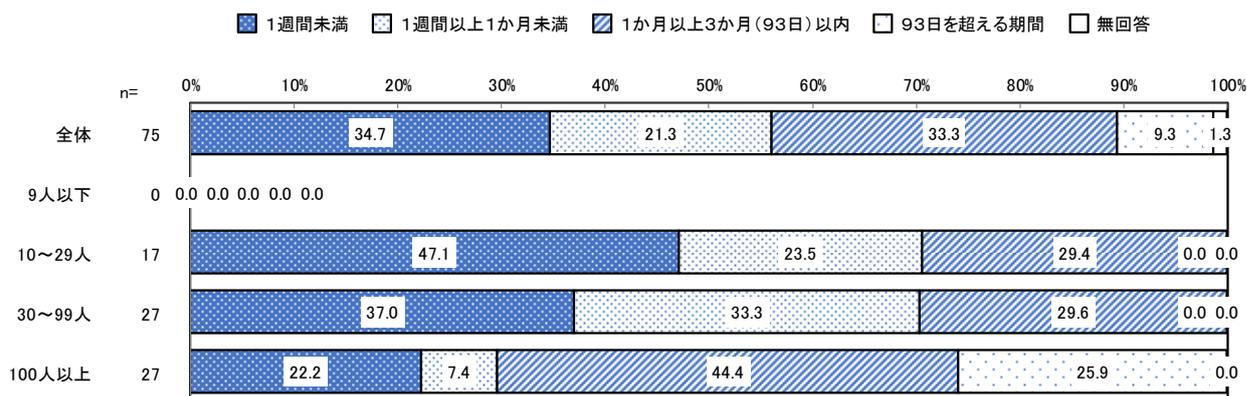
2023年度において取得された介護休業のうち取得した人が最も多かった期間は、「1週間未満」が34.7%で最も高く、次いで「1か月以上3か月（93日）以内」が33.3%、「1週間以上1か月未満」が21.3%となった。

◆クロス集計【介護休業取得期間×業種別】



全ての区分が30件未満のため、コメントを控える。

◆クロス集計【介護休業取得期間×従業員規模別】



全ての区分が30件未満のため、コメントを控える。

◆クロス集計【介護休業取得期間×女性活躍重視有無別】

(上段: 件数、下段: %)

		調査数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月(93日)以内	93日を超える期間	無回答
全体		75	26	16	25	7	1
		100.0	34.7	21.3	33.3	9.3	1.3
女性活躍重視有無	重視していない	9	4	3	1	0	1
		100.0	44.4	33.3	11.1	0.0	11.1
	重視しているが、計画等には明文化していない	38	16	9	11	2	0
		100.0	42.1	23.7	28.9	5.3	0.0
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない		9	2	2	5	0	0
		100.0	22.2	22.2	55.6	0.0	0.0
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している		18	4	2	7	5	0
		100.0	22.2	11.1	38.9	27.8	0.0

介護休業取得期間を女性活躍重視有無別にみると、「重視しているが、計画等には明文化していない」は「1週間未満」が42.1%と最も高く、次いで「1か月以上3か月(93日)以内」が28.9%となっている。

◆クロス集計【介護休業取得期間×男性育休取得率別】

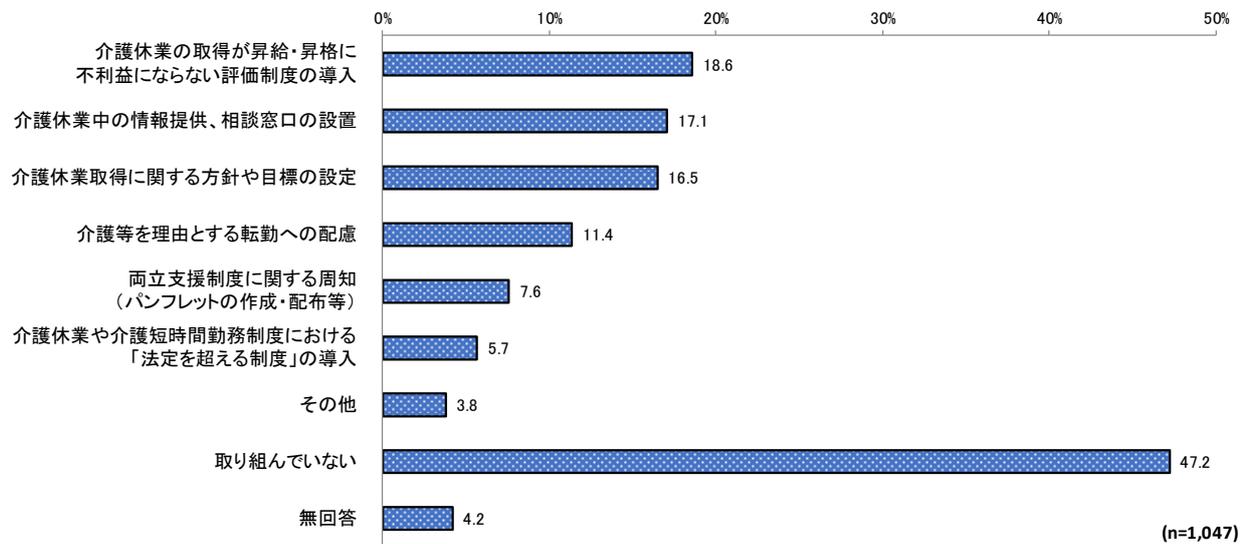
(上段: 件数、下段: %)

		調査数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月(93日)以内	93日を超える期間	無回答
全体		75	26	16	25	7	1
		100.0	34.7	21.3	33.3	9.3	1.3
男性育休取得率	0%	6	0	2	3	1	0
		100.0	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0
	30%未満	3	2	0	1	0	0
	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	
30%以上		19	3	2	8	6	0
		100.0	15.8	10.5	42.1	31.6	0.0

全ての区分が30件未満のため、コメントを控える。

⑫仕事と介護の両立支援に関する取組

問13 貴社で実施している仕事と介護の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



仕事と介護の両立支援に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が18.6%で最も高く、次いで「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が17.1%となった。

◆クロス集計【仕事と介護の両立支援に関する取組×業種・従業員規模別】

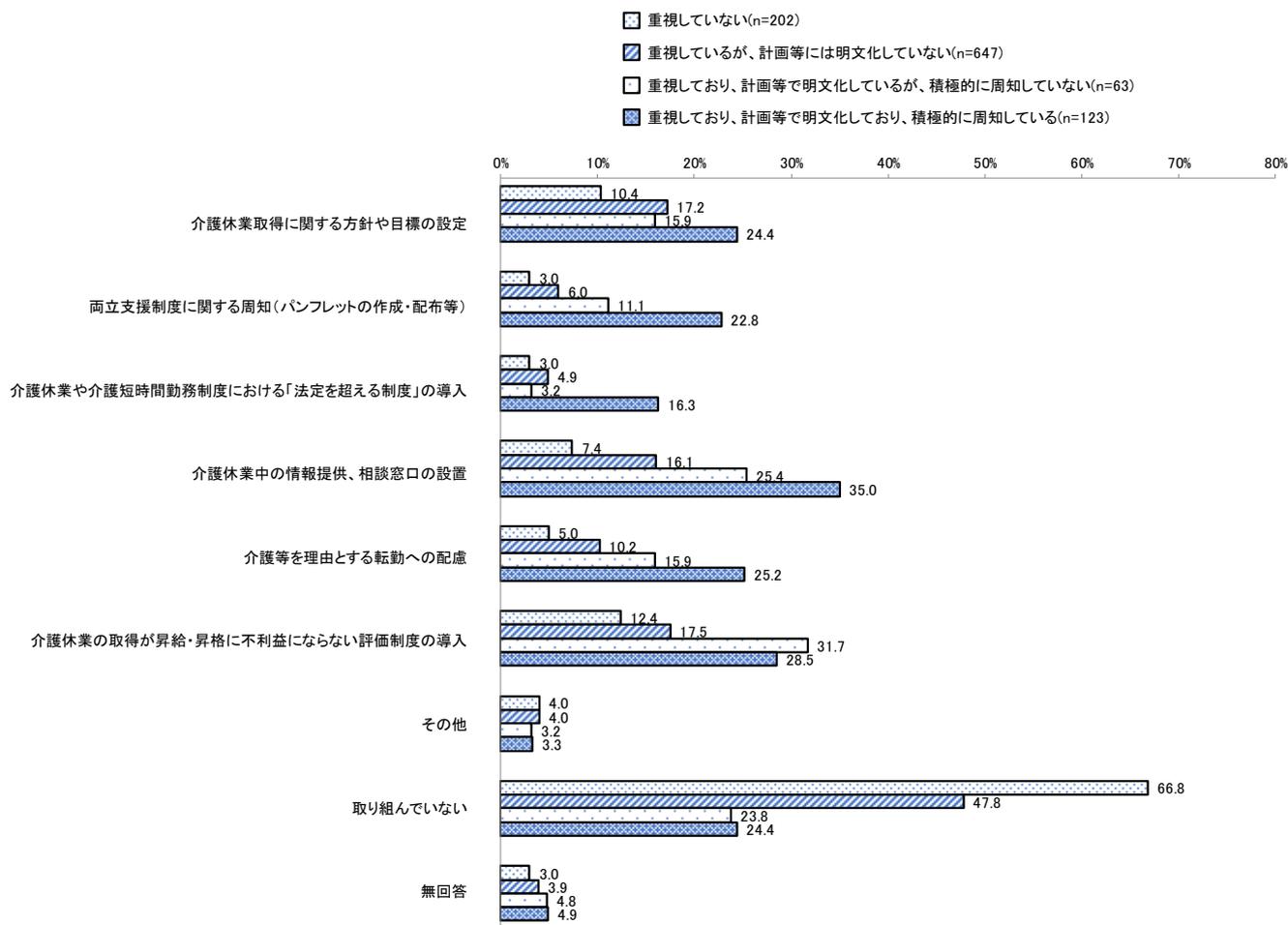
(上段:件数、下段:%)

	調査数	介護休業取得に関する方針や目標の設定	両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配布等)	介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	介護休業中の情報提供、相談窓口の設置	介護等を理由とする転勤への配慮	介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入	その他	取り組んでいない	無回答	
全体	1,047	173 16.5	80 7.6	60 5.7	179 17.1	119 11.4	195 18.6	40 3.8	494 47.2	44 4.2	
業種	建設業	150 19.3	29 7.3	11 3.3	5 3.3	13 8.7	9 6.0	25 16.7	4 2.7	81 54.0	4 2.7
	製造業	278 16.2	45 10.1	28 7.6	21 23.0	64 11.9	33 20.5	57 2.5	7 45.3	126 4.3	12 4.3
	情報通信業	25 28.0	7 4.0	1 8.0	2 20.0	5 16.0	4 20.0	5 20.0	2 8.0	13 52.0	0 0.0
	運輸業	90 18.9	17 4.4	4 4.4	4 4.4	15 16.7	10 11.1	20 22.2	4 4.4	39 43.3	4 4.4
	卸売業、小売業	166 10.2	17 6.0	10 3.0	5 3.0	30 18.1	21 12.7	25 15.1	6 3.6	84 50.6	10 6.0
	金融業、保険業	8 37.5	3 37.5	3 37.5	3 37.5	3 37.5	4 50.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5
	医療、福祉	60 21.7	13 6.7	4 6.7	6 10.0	14 23.3	8 13.3	14 23.3	2 3.3	23 38.3	3 5.0
	サービス業	261 16.1	42 7.3	19 3.0	13 5.0	32 12.3	30 11.5	45 17.2	14 5.4	123 47.1	10 3.8
	その他	9 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	3 33.3	0 0.0	2 22.2	1 11.1	4 44.4	0 0.0
	規模	9人以下	62 12.9	8 3.2	2 3.2	2 3.2	2 3.2	0 0.0	12 19.4	2 3.2	38 61.3
10～29人		367 15.5	57 4.6	17 3.3	12 3.3	35 9.5	14 3.8	47 12.8	15 4.1	215 58.6	20 5.4
30～99人		362 18.0	65 7.5	27 5.5	20 5.5	63 17.4	41 11.3	64 17.7	14 3.9	169 46.7	9 2.5
100人以上		225 17.8	40 14.2	32 14.2	25 11.1	73 32.4	61 27.1	66 29.3	8 3.6	55 24.4	7 3.1

仕事と介護の両立支援に関する取組を業種別にみると、医療、福祉では「介護休業取得に関する方針や目標の設定」、「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」、「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」において、いずれも2割を超えており、全体と比較して高い割合となっている。

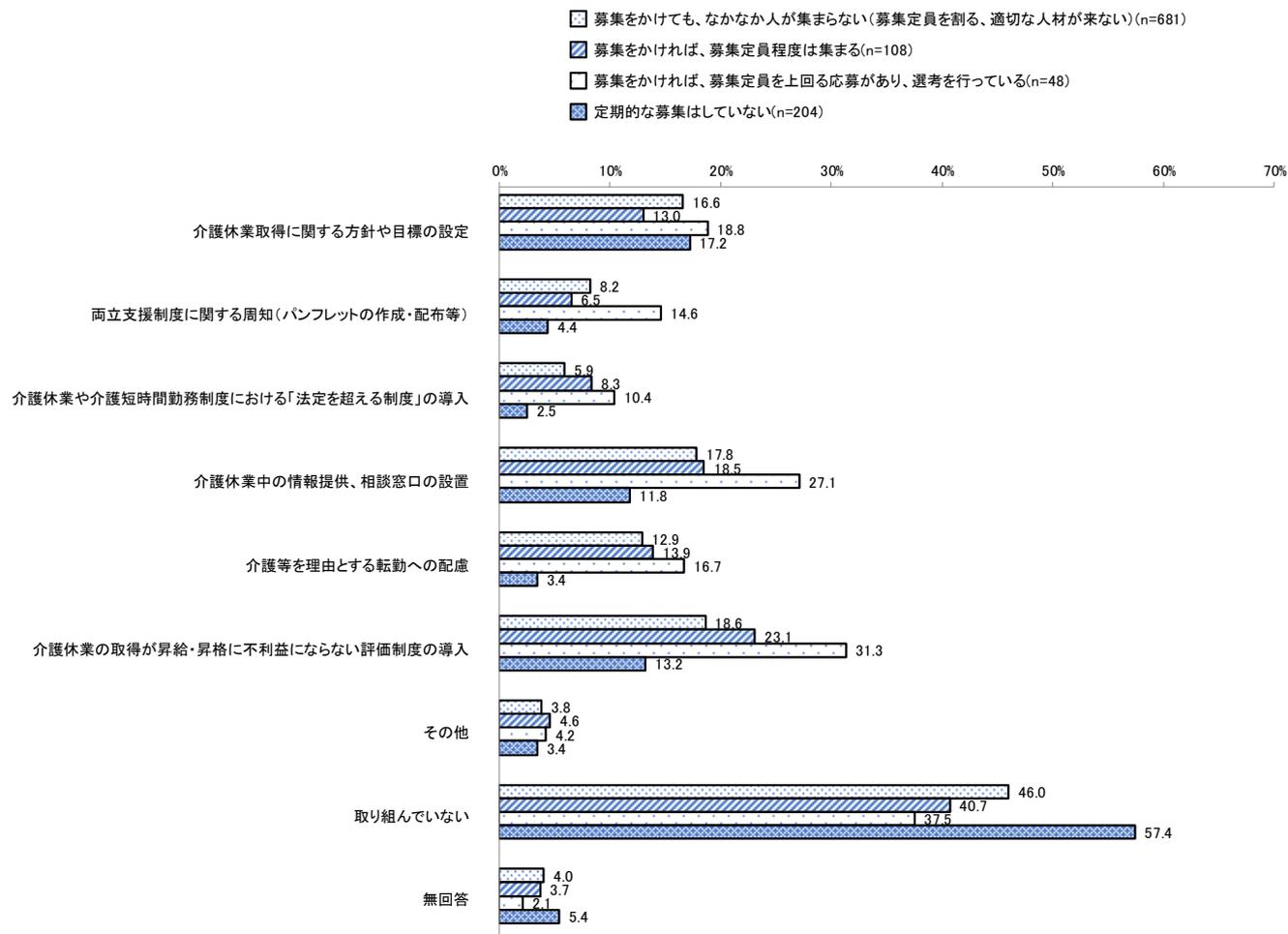
従業員規模別にみると、すべての従業員規模において、「介護休業取得に関する方針や目標の設定」および「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」の割合がいずれも1割を超えている。また、「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」では、9人以下が19.4%、100人以上が29.3%となっており、全体と比較して高くなっている。

◆クロス集計【仕事と介護の両立支援に関する取組×女性活躍重視有無別】



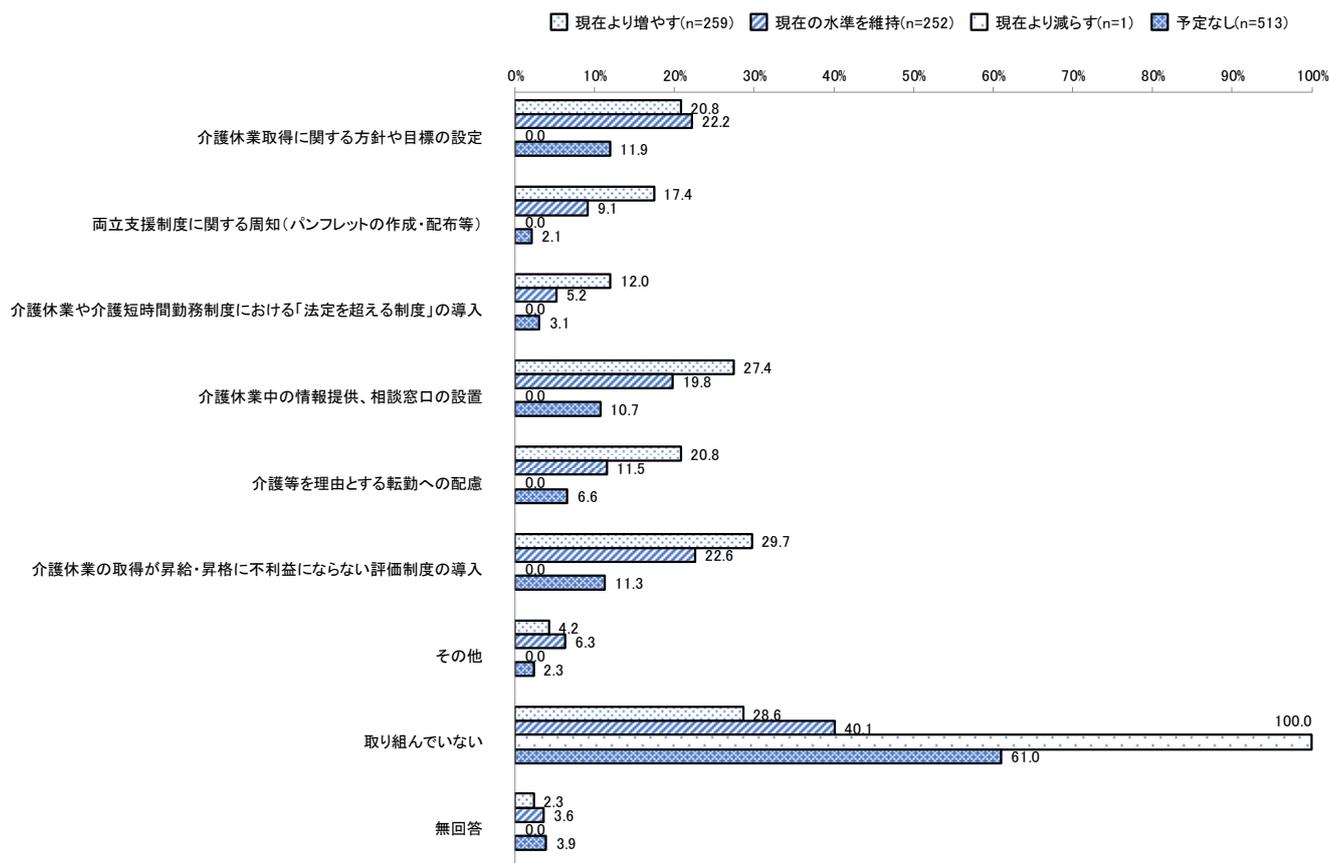
仕事と介護の両立支援に関する取組を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」および「重視しているが、計画等には明文化していない」では、「取り組んでいない」が5割近くから6割半ばと最も高くなっている。また、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」では「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が31.7%、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が35.0%と、それぞれ最も高くなっている。

◆クロス集計【仕事と介護の両立支援に関する取組×人材難の有無別】



仕事と介護の両立支援に関する取組を人材難の有無別にみると、「取り組んでいない」の割合について、最も高い「定期的な募集はしていない」(57.4%)は最も低い「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」(37.5%)よりも19.9ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【仕事と介護の両立支援に関する取組×管理職割合増減別】

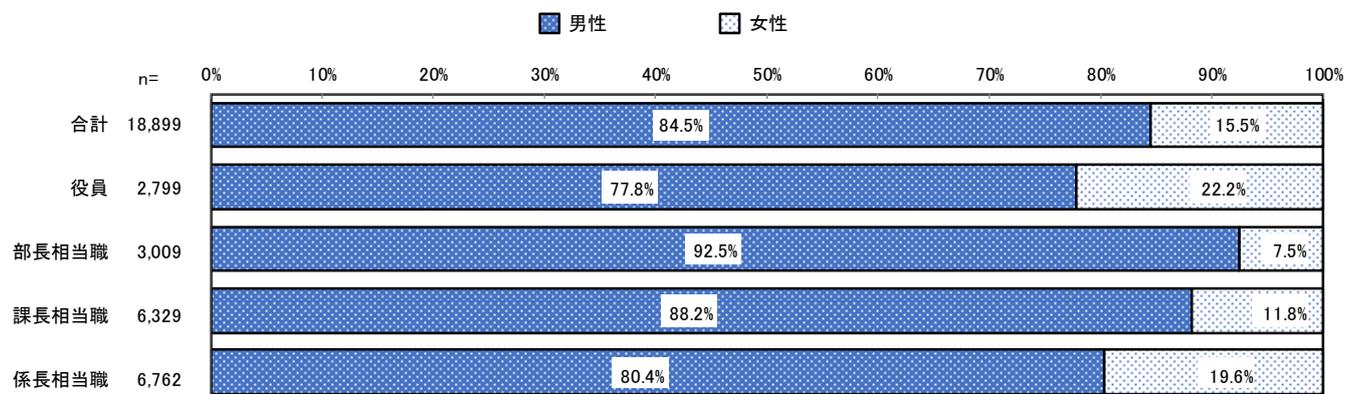


仕事と介護の両立支援に関する取組を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が29.7%と最も高くなっている。また、「取り組んでいない」の割合については、最も高い「予定なし」（61.0%）は最も低い「現在より増やす」（28.6%）よりも32.4ポイント高く、差が大きくなっている。

(3) 女性の育成・登用について

①管理職等の構成状況

問14 管理職等※の構成状況について数字でご記入ください。



管理職等の構成状況について、女性の割合は役員が22.2%で最も高く、次いで係長相当職が19.6%、課長相当職が11.8%となった。

◆クロス集計【管理職等の構成状況×業種・従業員規模別】

・人数

(合計)

		合計/役員 (人)	合計/部長 相当職(人)	合計/課長 相当職(人)	合計/係長 相当職(人)
全体		2,799	3,009	6,329	6,762
業種	建設業	465	367	558	491
	製造業	772	1,097	2,157	2,522
	情報通信業	65	77	126	191
	運輸業	228	150	244	295
	卸売業、小売業	432	321	1,196	1,396
	金融業、保険業	65	476	1,128	816
	医療、福祉	116	109	164	83
	サービス業	630	392	718	934
	その他	26	20	38	34
規模	9人以下	123	42	45	67
	10～29人	825	357	400	358
	30～99人	968	721	1,139	1,185
	100人以上	828	1,855	4,699	5,069

管理職等の構成状況(合計)を業種別にみると、医療、福祉を除いたすべての業種において、人数が多い上位2項目は課長相当職および係長相当職となっている。

従業員規模別にみると、29人以下の従業員規模では役員の人数が最も多く、30人以上の従業員規模では係長相当職の人数が最も多くなっている。

・ (男性)

		合計/男性/ 役員(人)	合計/男性/ 部長相当職 (人)	合計/男性/ 課長相当職 (人)	合計/男性/ 係長相当職 (人)
全 体		2,178	2,783	5,580	5,435
業 種	建設業	340	345	517	425
	製造業	635	1,060	2,042	2,252
	情報通信業	61	71	113	163
	運輸業	183	141	222	244
	卸売業、小売業	318	295	1,083	1,178
	金融業、保険業	61	442	886	362
	医療、福祉	74	55	71	29
	サービス業	482	354	610	754
	その他	24	20	36	28
規 模	9人以下	84	37	38	56
	10～29 人	589	302	315	276
	30～99 人	746	638	974	910
	100 人以上	721	1,774	4,208	4,127

管理職等の構成状況（男性）を業種別にみると、医療、福祉では役員の人数が最も多くなっている。

従業員規模別にみると、29人以下の従業員規模では役員の人数が最も多く、30人以上の従業員規模では課長相当職の人数が最も多くなっている。

・ (女性)

		合計/女性/ 役員(人)	合計/女性/ 部長相当職 (人)	合計/女性/ 課長相当職 (人)	合計/女性/ 係長相当職 (人)
全 体		621	226	749	1,327
業 種	建設業	125	22	41	66
	製造業	137	37	115	270
	情報通信業	4	6	13	28
	運輸業	45	9	22	51
	卸売業、小売業	114	26	113	218
	金融業、保険業	4	34	242	454
	医療、福祉	42	54	93	54
	サービス業	148	38	108	180
	その他	2	0	2	6
規 模	9人以下	39	5	7	11
	10～29 人	236	55	85	82
	30～99 人	222	83	165	275
	100 人以上	107	81	491	942

管理職等の構成状況（女性）を業種別にみると、建設業では役員の人数が最も多く、医療、福祉では課長相当職が最も多くなっている。

従業員規模別にみると、29人以下の従業員規模では役員の人数が最も多く、30人以上の従業員規模では係長相当職の人数が最も多くなっている。

・構成割合

(役員)

		男性/役員	女性/役員
全体		77.8%	22.2%
業種	建設業	73.1%	26.9%
	製造業	82.3%	17.7%
	情報通信業	93.8%	6.2%
	運輸業	80.3%	19.7%
	卸売業、小売業	73.6%	26.4%
	金融業、保険業	93.8%	6.2%
	医療、福祉	63.8%	36.2%
	サービス業	76.5%	23.5%
	その他	92.3%	7.7%
規模	9人以下	68.3%	31.7%
	10～29人	71.4%	28.6%
	30～99人	77.1%	22.9%
	100人以上	87.1%	12.9%

(部長相当職)

		男性/部長相当職	女性/部長相当職
全体		92.5%	7.5%
業種	建設業	94.0%	6.0%
	製造業	96.6%	3.4%
	情報通信業	92.2%	7.8%
	運輸業	94.0%	6.0%
	卸売業、小売業	91.9%	8.1%
	金融業、保険業	92.9%	7.1%
	医療、福祉	50.5%	49.5%
	サービス業	90.3%	9.7%
	その他	100.0%	0.0%
規模	9人以下	88.1%	11.9%
	10～29人	84.6%	15.4%
	30～99人	88.5%	11.5%
	100人以上	95.6%	4.4%

(課長相当職)

		男性/課長相当職	女性/課長相当職
全体		88.2%	11.8%
業種	建設業	92.7%	7.3%
	製造業	94.7%	5.3%
	情報通信業	89.7%	10.3%
	運輸業	91.0%	9.0%
	卸売業、小売業	90.6%	9.4%
	金融業、保険業	78.5%	21.5%
	医療、福祉	43.3%	56.7%
	サービス業	85.0%	15.0%
	その他	94.7%	5.3%
規模	9人以下	84.4%	15.6%
	10～29人	78.8%	21.3%
	30～99人	85.5%	14.5%
	100人以上	89.6%	10.4%

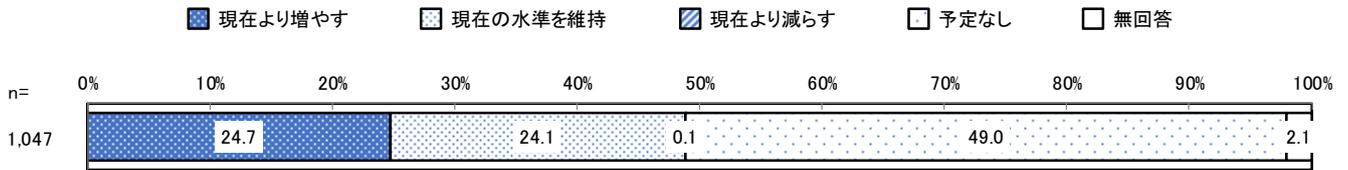
(係長相当職)

		男性/係長相当職	女性/係長相当職
全体		80.4%	19.6%
業種	建設業	86.6%	13.4%
	製造業	89.3%	10.7%
	情報通信業	85.3%	14.7%
	運輸業	82.7%	17.3%
	卸売業、小売業	84.4%	15.6%
	金融業、保険業	44.4%	55.6%
	医療、福祉	34.9%	65.1%
	サービス業	80.7%	19.3%
	その他	82.4%	17.6%
規模	9人以下	83.6%	16.4%
	10～29人	77.1%	22.9%
	30～99人	76.8%	23.2%
	100人以上	81.4%	18.6%

管理職等の構成割合を業種別にみると、部長相当職において、医療、福祉を除いたすべての業種で男性が9割を超えており、男女差が大きくなっている。また、係長相当職においては、医療、福祉の女性の割合が65.1%と男性（34.9%）よりも30ポイント以上高くなっている。

② 3年後までの女性管理職の割合

問15-1 貴社では、女性管理職割合を、3年後までにどのように変化させる予定ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。



3年後までの女性管理職の割合は、「予定なし」が49.0%で最も高く、次いで「現在より増やす」が24.7%、「現在の水準を維持」が24.1%となった。

◆クロス集計【3年後までの女性管理職の割合×業種・従業員規模別】

(上段: 件数、下段: %)

	調査数	現在より増やす	現在の水準を維持	現在より減らす	予定なし	無回答	
		件数	件数	件数	件数	件数	
全体	1,047	259	252	1	513	22	
		24.7	24.1	0.1	49.0	2.1	
業種	建設業	150	21	48	0	79	2
			14.0	32.0	0.0	52.7	1.3
	製造業	278	89	52	0	133	4
			32.0	18.7	0.0	47.8	1.4
	情報通信業	25	10	3	0	12	0
			40.0	12.0	0.0	48.0	0.0
	運輸業	90	24	17	0	47	2
			26.7	18.9	0.0	52.2	2.2
	卸売業、小売業	166	36	41	1	81	7
			21.7	24.7	0.6	48.8	4.2
金融業、保険業	8	6	0	0	2	0	
		75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
医療、福祉	60	13	26	0	21	0	
		21.7	43.3	0.0	35.0	0.0	
サービス業	261	58	61	0	135	7	
		22.2	23.4	0.0	51.7	2.7	
その他	9	2	4	0	3	0	
		22.2	44.4	0.0	33.3	0.0	
規模	9人以下	62	6	18	0	35	3
			9.7	29.0	0.0	56.5	4.8
	10~29人	367	53	76	0	230	8
			14.4	20.7	0.0	62.7	2.2
30~99人	362	87	114	1	156	4	
		24.0	31.5	0.3	43.1	1.1	
100人以上	225	109	39	0	74	3	
		48.4	17.3	0.0	32.9	1.3	

3年後までの女性管理職の割合を業種別にみると、医療、福祉を除いたすべての業種で「予定なし」が5割前後と最も高くなっている。一方、医療、福祉では「現在の水準を維持」が43.3%と最も高くなっている。

従業員規模別にみると、99人以下では「予定なし」が4割強から6割強と最も高く、次いで「現在の水準を維持」が2割強から3割強となっている。一方、100人以上では「現在より増やす」が48.4%で最も高くなっている。

◆クロス集計【3年後までの女性管理職の割合×女性活躍重視有無別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	現在より増やす	現在の水準を維持	現在より減らす	予定なし	無回答
全体		1,047	259	252	1	513	22
		100.0	24.7	24.1	0.1	49.0	2.1
女性活躍重視有無	重視していない	202	8	37	0	150	7
		100.0	4.0	18.3	0.0	74.3	3.5
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	159	169	1	308	10
		100.0	24.6	26.1	0.2	47.6	1.5
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	27	14	0	22	0	
	100.0	42.9	22.2	0.0	34.9	0.0	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	64	32	0	24	3	
	100.0	52.0	26.0	0.0	19.5	2.4	

3年後までの女性管理職の割合を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「予定なし」が74.3%と、全体と比較して高くなっている。また、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「現在より増やす」が最も高く、過半数を占めている。

◆クロス集計【3年後までの女性管理職の割合×男性育休取得率別】

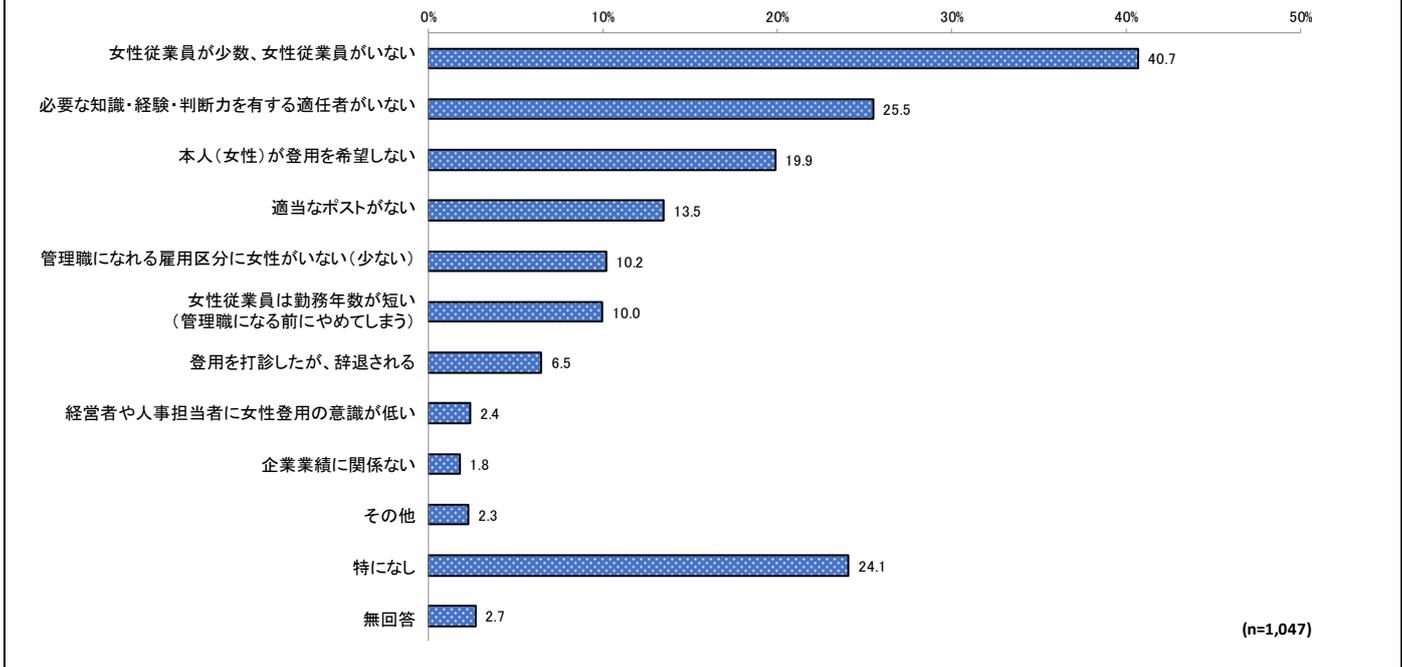
(上段:件数、下段:%)

		調査数	現在より増やす	現在の水準を維持	現在より減らす	予定なし	無回答
全体		1,047	259	252	1	513	22
		100.0	24.7	24.1	0.1	49.0	2.1
男性育休取得	0%	60	22	9	0	29	0
		100.0	36.7	15.0	0.0	48.3	0.0
	30%未満	16	5	5	0	6	0
	100.0	31.3	31.3	0.0	37.5	0.0	
	123	59	25	0	39	0	
	100.0	48.0	20.3	0.0	31.7	0.0	

3年後までの女性管理職の割合を男性育休取得率別にみると、0%は「予定なし」が48.3%、30%以上では「現在より増やす」が48.0%で、それぞれ最も高くなっている。

③女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由

問15-2 貴社では、女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由となっていることがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由は、「特になし」を除くと、「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が40.7%で最も高く、次いで「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が25.5%、「本人(女性)が登用を希望しない」が19.9%となった。

◆クロス集計【女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性従業員が少数、女性従業員がいない	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	本人(女性)が登用を希望しない	登用を打診したが、辞退される	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	適当なポストがない	企業業績に関係ない	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	その他	特になし	無回答	
全体	1,047	426	267	208	68	25	105	141	19	107	24	252	28	
	-	40.7	25.5	19.9	6.5	2.4	10.0	13.5	1.8	10.2	2.3	24.1	2.7	
業種	建設業	150	85	17	22	5	3	13	20	1	18	2	30	3
		-	56.7	11.3	14.7	3.3	2.0	8.7	13.3	0.7	12.0	1.3	20.0	2.0
	製造業	278	131	94	67	17	11	28	33	9	26	4	44	6
		-	47.1	33.8	24.1	6.1	4.0	10.1	11.9	3.2	9.4	1.4	15.8	2.2
	情報通信業	25	14	8	4	4	0	5	2	1	3	0	4	0
		-	56.0	32.0	16.0	16.0	0.0	20.0	8.0	4.0	12.0	0.0	16.0	0.0
	運輸業	90	51	34	19	4	3	9	21	1	12	3	13	3
		-	56.7	37.8	21.1	4.4	3.3	10.0	23.3	1.1	13.3	3.3	14.4	3.3
	卸売業、小売業	166	51	34	35	6	5	25	31	4	12	7	46	4
		-	30.7	20.5	21.1	3.6	3.0	15.1	18.7	2.4	7.2	4.2	27.7	2.4
金融業、保険業	8	1	2	2	0	0	1	0	0	2	1	3	0	
	-	12.5	25.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	12.5	37.5	0.0	
医療、福祉	60	2	13	9	6	0	2	4	0	1	2	32	1	
	-	3.3	21.7	15.0	10.0	0.0	3.3	6.7	0.0	1.7	3.3	53.3	1.7	
サービス業	261	84	62	49	26	3	21	29	3	30	5	80	11	
	-	32.2	23.8	18.8	10.0	1.1	8.0	11.1	1.1	11.5	1.9	30.7	4.2	
その他	9	7	3	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	
	-	77.8	33.3	11.1	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	
規模	9人以下	62	27	4	4	1	2	11	0	6	0	21	2	
		-	43.5	6.5	6.5	1.6	1.6	3.2	17.7	0.0	9.7	0.0	33.9	3.2
	10~29人	367	144	57	56	15	4	29	39	6	34	8	104	14
		-	39.2	15.5	15.3	4.1	1.1	7.9	10.6	1.6	9.3	2.2	28.3	3.8
30~99人	362	146	103	75	29	8	41	58	8	36	12	84	7	
	-	40.3	28.5	20.7	8.0	2.2	11.3	16.0	2.2	9.9	3.3	23.2	1.9	
100人以上	225	102	97	70	22	11	32	26	3	27	3	34	1	
	-	45.3	43.1	31.1	9.8	4.9	14.2	11.6	1.3	12.0	1.3	15.1	0.4	

女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由を業種別にみると、医療、福祉を除いたすべての業種において「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が3割強から5割半ばで最も高くなっている。一方、医療、福祉では「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が3.3%と全体と比較して極端に低くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が4割弱から4割半ばで最も高くなっている。次いで、10人以上では「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」が1割半ばから4割弱、9人以下では「適当なポストがない」が2割近くで高くなっている。

◆クロス集計【女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由×女性活躍重視有無別】

	調査数	女性従業員が少数、女性従業員がいない	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	本人(女性)が登用を希望しない	登用を打診したが、辞退される	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	適当なポストがない	企業業績に関係ない	管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)	
全体	1,047	426	267	208	68	25	105	141	19	107	
	-	40.7	25.5	19.9	6.5	2.4	10.0	13.5	1.8	10.2	
女性活躍重視有無	重視していない	202	79	28	34	6	8	14	34	12	18
		-	39.1	13.9	16.8	3.0	4.0	6.9	16.8	5.9	8.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	269	165	128	41	12	70	89	7	72
		-	41.6	25.5	19.8	6.3	1.9	10.8	13.8	1.1	11.1
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	26	25	21	10	3	9	9	0	6	
	-	41.3	39.7	33.3	15.9	4.8	14.3	14.3	0.0	9.5	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	49	46	25	11	2	11	9	0	10	
	-	39.8	37.4	20.3	8.9	1.6	8.9	7.3	0.0	8.1	

(上段:件数、下段:%)

	調査数	その他	特になし	無回答	
全体	1,047	24	252	28	
	-	2.3	24.1	2.7	
女性活躍重視有無	重視していない	202	7	62	5
		-	3.5	30.7	2.5
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	11	156	14
		-	1.7	24.1	2.2
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	1	8	1	
	-	1.6	12.7	1.6	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	5	23	5	
	-	4.1	18.7	4.1	

女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由を女性活躍重視有無別にみると、すべての区分において「女性従業員が少数、女性従業員がいない」が4割前後とそれぞれ最も高くなっている。また、「重視していない」では「適当なポストがない」が16.8%と、全体と比較して高くなっている。

◆設問間クロス集計【女性管理職の割合を現在より増やす(問15-1で「1」を回答)した企業】×女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由×女性活躍重視有無別】

(上段:合計、下段:平均)

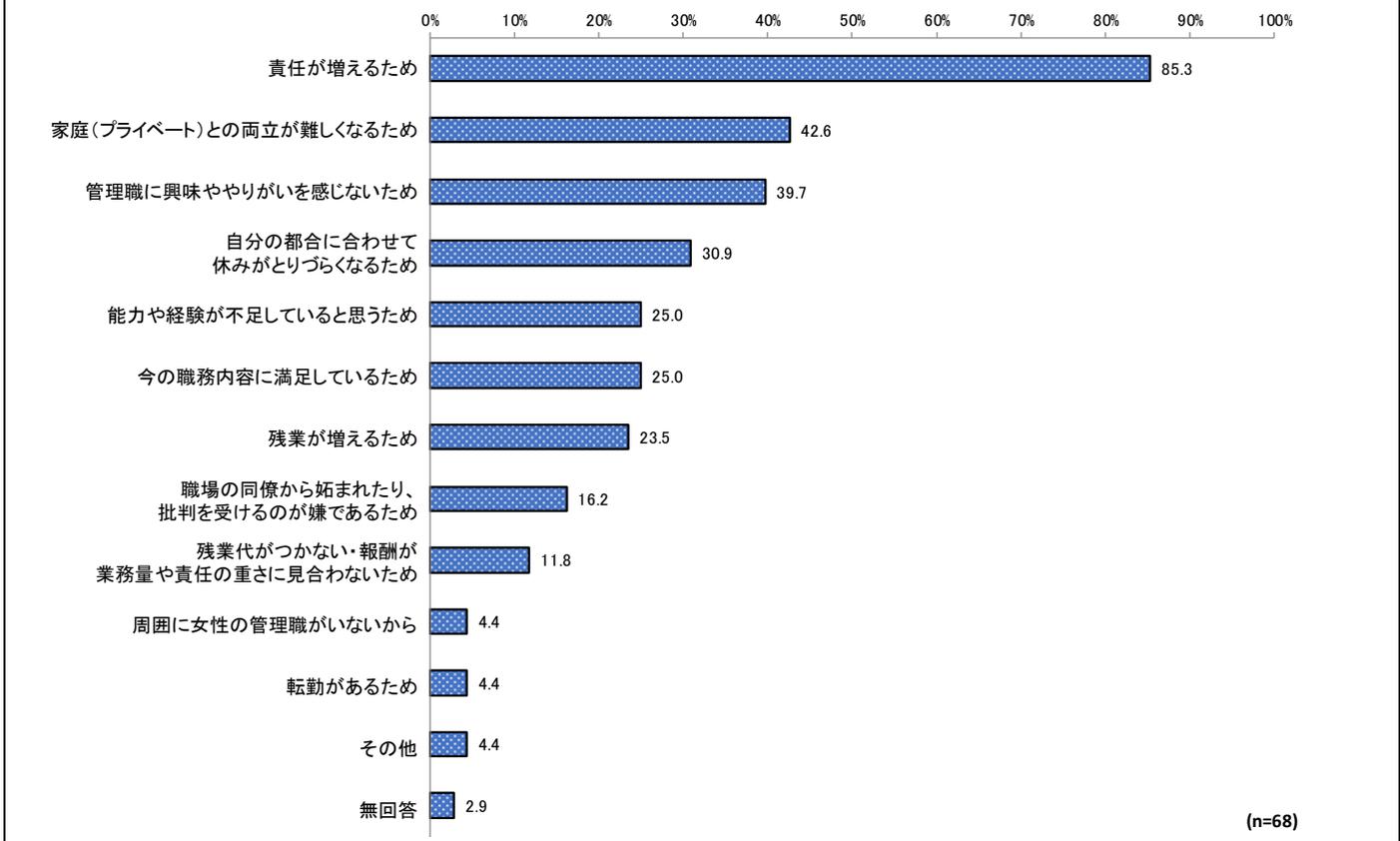
女性管理職の割合を現在より増やす (問15-1で「1」を回答)	全体	女性従業員が少数、女性従業員がいない	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	本人(女性)が登用を希望しない	登用を打診したが、辞退される	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	適当なポストがない	企業業績に関係ない	管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)	その他	特になし	無回答	
全体	259	112	100	76	38	6	38	25	2	28	7	43	2	
	-	43.2	38.6	29.3	14.7	2.3	14.7	9.7	0.8	10.8	2.7	16.6	0.8	
女性活躍重視有無	重視していない	8	4	3	2	2	3	2	0	1	0	1	0	
		-	50.0	37.5	25.0	25.0	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	
	重視しているが、計画等には明文化していない	159	66	52	47	20	2	22	19	2	18	3	34	1
		-	41.5	32.7	29.6	12.6	1.3	13.8	11.9	1.3	11.3	1.9	21.4	0.6
重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	27	14	16	11	7	1	6	3	0	2	0	3	0	
	-	51.9	59.3	40.7	25.9	3.7	22.2	11.1	0.0	7.4	0.0	11.1	0.0	
重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	64	28	28	16	9	0	7	3	0	6	4	5	1	
	-	43.8	43.8	25.0	14.1	0.0	10.9	4.7	0.0	9.4	6.3	7.8	1.6	

女性管理職の割合を現在より増やすと回答した企業の女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由を女性活躍重視有無別にみると、重視しており、計画等で明文化している企業では「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」、計画等で明文化していないおよび重視していない企業では「管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)」と回答した割合が、他より多い傾向となっている。

④女性に登用を打診したが断られる理由

問15-2で「4. 登用を打診したが、辞退される」と回答された企業のみお答えください。

問15-3 女性に登用を打診したが断られる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性に登用を打診したが断られる理由は、「責任が増えるため」が85.3%で最も高く、次いで「家庭(プライベート)との両立が難しくなるため」が42.6%、「管理職に興味ややりがいを感じないため」が39.7%となった。

◆クロス集計【女性に登用を打診したが断られる理由×業種・従業員規模別】

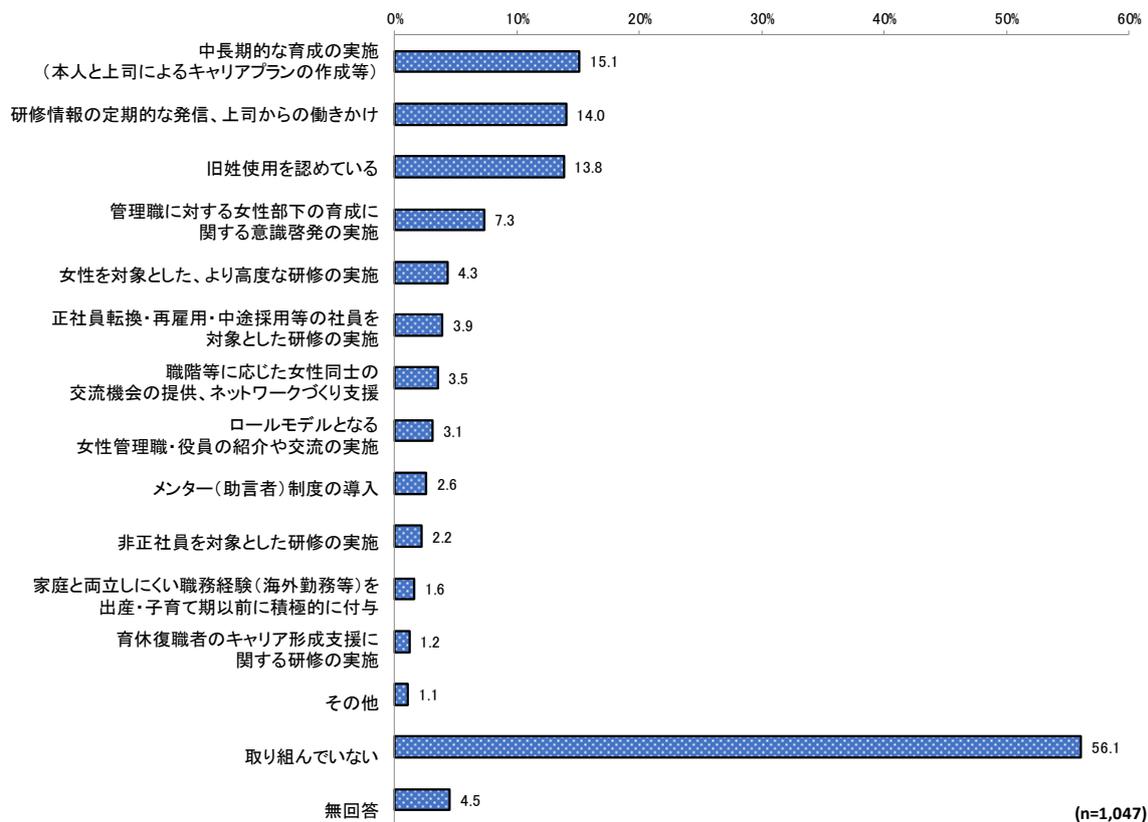
(上段:件数、下段:%)

	調査数	責任が増えるため	残業が増えるため	自分の都合に合わせて休みがとりづらくなるため	家庭(プライベート)との両立が難しくなるため	能力や経験が不足していると思うため	管理職に興味ややりがいを感じないため	周囲に女性の管理職がいらないから	残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため	転勤があるため	職場の同僚から妬まれたり、批判を受けるのが嫌であるため	今の職務内容に満足しているため	その他	無回答	
全体	68	58	16	21	29	17	27	3	8	3	11	17	3	2	
	-	85.3	23.5	30.9	42.6	25.0	39.7	4.4	11.8	4.4	16.2	25.0	4.4	2.9	
業種	建設業	5	4	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
	-	80.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	
	製造業	17	14	3	4	7	3	8	2	2	0	4	4	1	0
	-	82.4	17.6	23.5	41.2	17.6	47.1	11.8	11.8	0.0	23.5	23.5	5.9	0.0	
	情報通信業	4	3	0	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	
	-	75.0	0.0	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
	運輸業	4	3	1	2	2	4	3	1	0	1	0	2	0	0
	-	75.0	25.0	50.0	50.0	100.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	6	5	4	2	5	0	3	0	2	1	2	2	0	0
	-	83.3	66.7	33.3	83.3	0.0	50.0	0.0	33.3	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0	
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
医療、福祉	6	5	0	2	4	2	3	0	0	0	0	2	0	0	
-	83.3	0.0	33.3	66.7	33.3	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0		
サービス業	26	24	7	9	8	7	8	0	4	1	5	6	1	1	
-	92.3	26.9	34.6	30.8	26.9	30.8	0.0	15.4	3.8	19.2	23.1	3.8	3.8		
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
規模	9人以下	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
	-	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	10～29人	15	13	2	3	3	3	5	0	0	0	3	2	0	1
	-	86.7	13.3	20.0	20.0	20.0	33.3	0.0	0.0	0.0	20.0	13.3	0.0	6.7	
30～99人	29	25	6	12	13	7	10	2	4	0	3	6	2	1	
-	86.2	20.7	41.4	44.8	24.1	34.5	6.9	13.8	0.0	10.3	20.7	6.9	3.4		
100人以上	22	18	7	5	12	7	11	1	3	3	5	8	1	0	
-	81.8	31.8	22.7	54.5	31.8	50.0	4.5	13.6	13.6	22.7	36.4	4.5	0.0		

全ての区分が30件未満のため、コメントを控える。

⑤女性管理職候補育成に関する取組

問16 貴社で実施している女性管理職候補育成に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性管理職候補育成に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」が15.1%で最も高く、次いで「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」が14.0%となった。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×業種・従業員規模別】

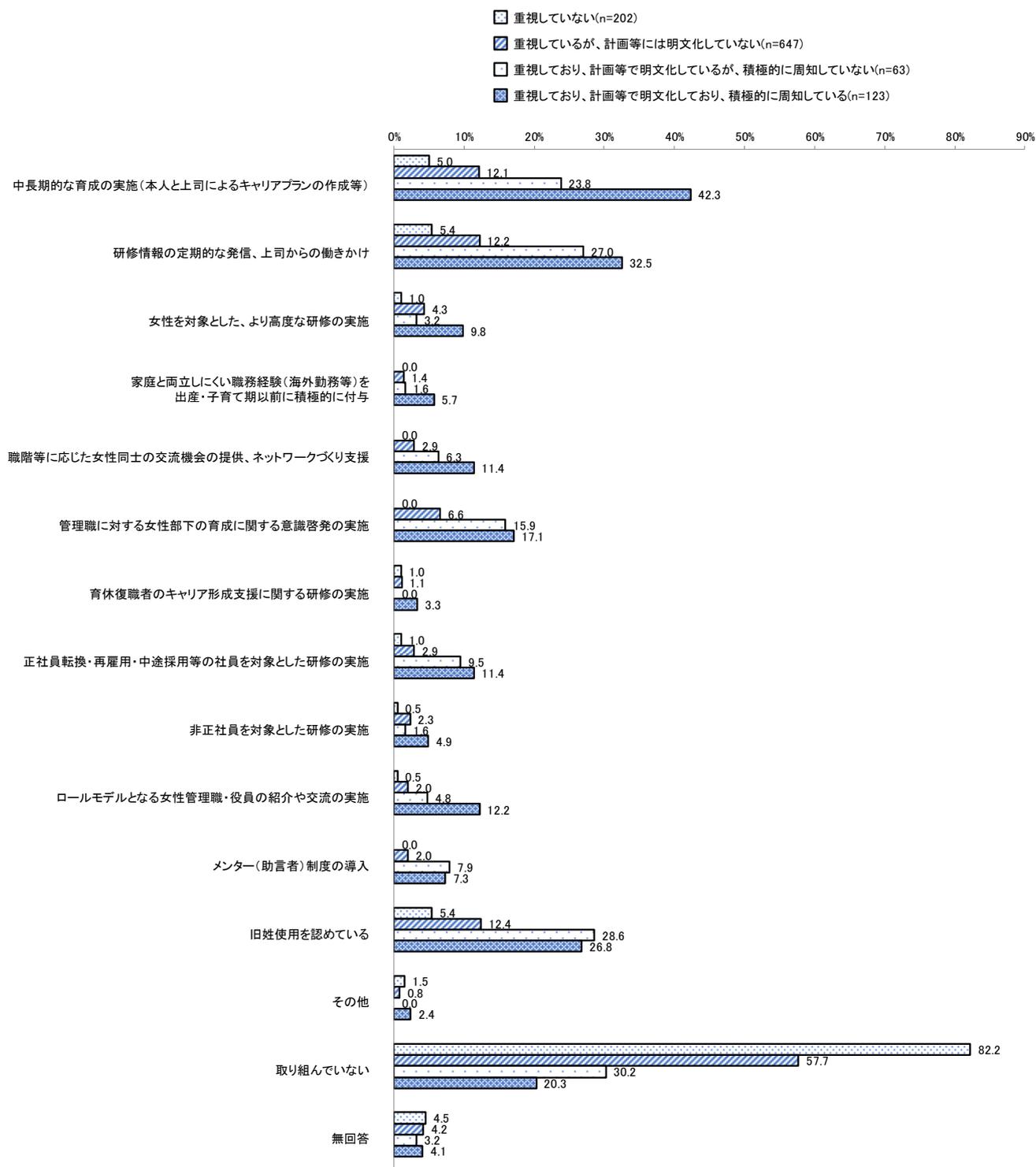
(上段:件数、下段:%)

	調査数	中長期的な育成の実施 (本人と上司によるキャリアプランの作成等)	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	女性を対象とした、より高度な研修の実施	家庭と両立しやすい職務(海外勤務等)を産・子育て期以前に積極的に付与	職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発の実施	育休復職者のキャリア形成支援に関する研修の実施	正社員転換・再雇用・中途採用等の社員を対象とした研修の実施	非正社員を対象とした研修の実施	ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施	メンター(助言者)制度の導入	旧姓使用を認めている	その他	取り組んでいない	無回答	
全体	1,047	158 15.1	147 14.0	45 4.3	17 1.6	37 3.5	76 7.3	13 1.2	41 3.9	23 2.2	32 3.1	27 2.6	144 13.8	11 1.1	587 56.1	47 4.5	
業種	建設業	150 8.0	16 10.7	10 6.7	3 2.0	6 4.0	9 6.0	2 1.3	4 2.7	2 1.3	5 3.3	6 4.0	14 9.3	0 0.0	99 66.0	6 4.0	
	製造業	278 20.1	47 16.9	14 5.0	4 1.4	15 5.4	28 10.1	3 1.1	11 4.0	3 1.1	7 2.5	5 1.8	42 15.1	6 2.2	140 50.4	6 2.2	
	情報通信業	25 32.0	4 16.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	3 12.0	3 12.0	6 24.0	0 0.0	12 48.0	0 0.0	
	運輸業	90 11.1	10 11.1	2 2.2	1 1.1	3 3.3	5 5.6	0 0.0	3 3.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 12.2	2 2.2	57 63.3	4 4.4	
	卸売業、小売業	166 9.6	15 9.0	7 4.2	1 0.6	3 1.8	12 7.2	1 0.6	5 3.0	6 3.6	3 1.8	4 2.4	21 12.7	1 0.6	94 56.6	15 9.0	
	金融業、保険業	8 12.5	3 37.5	2 25.0	0 0.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	4 50.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	2 25.0	1 12.5	
	医療、福祉	60 25.0	11 18.3	3 5.0	2 3.3	4 6.7	5 8.3	2 3.3	3 5.0	3 5.0	5 8.3	4 6.7	13 21.7	1 1.7	22 36.7	0 0.0	
	サービス業	261 14.2	39 14.9	6 2.3	5 1.9	2 0.8	12 4.6	5 1.9	13 5.0	8 3.1	5 1.9	4 1.5	34 13.0	1 0.4	156 59.8	15 5.7	
	その他	9 33.3	2 22.2	0 0.0	0 0.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	5 55.6	0 0.0
	規模	9人以下	62 4.8	2 3.2	2 3.2	0 0.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.6	1 1.6	5 8.1	0 0.0	46 74.2	6 9.7
10~29人		367 8.4	33 9.0	5 1.4	8 2.2	7 1.9	16 4.4	5 1.4	9 2.5	10 2.7	6 1.6	9 2.5	29 7.9	0 0.0	247 67.3	25 6.8	
30~99人		362 14.1	47 13.0	18 5.0	6 1.7	16 4.4	28 7.7	4 1.1	14 3.9	6 1.7	10 2.8	9 2.5	47 13.0	7 1.9	204 56.4	8 2.2	
100人以上		225 32.4	73 28.0	16 7.1	2 0.9	13 5.8	29 12.9	4 1.8	18 8.0	6 2.7	12 5.3	8 3.6	60 26.7	4 1.8	73 32.4	4 1.8	

女性管理職候補育成に関する取組を業種別にみると、製造業、医療、福祉では、「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」および「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」、「旧姓使用を認めている」において、割合が1割半ばから2割半ばとなっており、全体と比較して高くなっている。

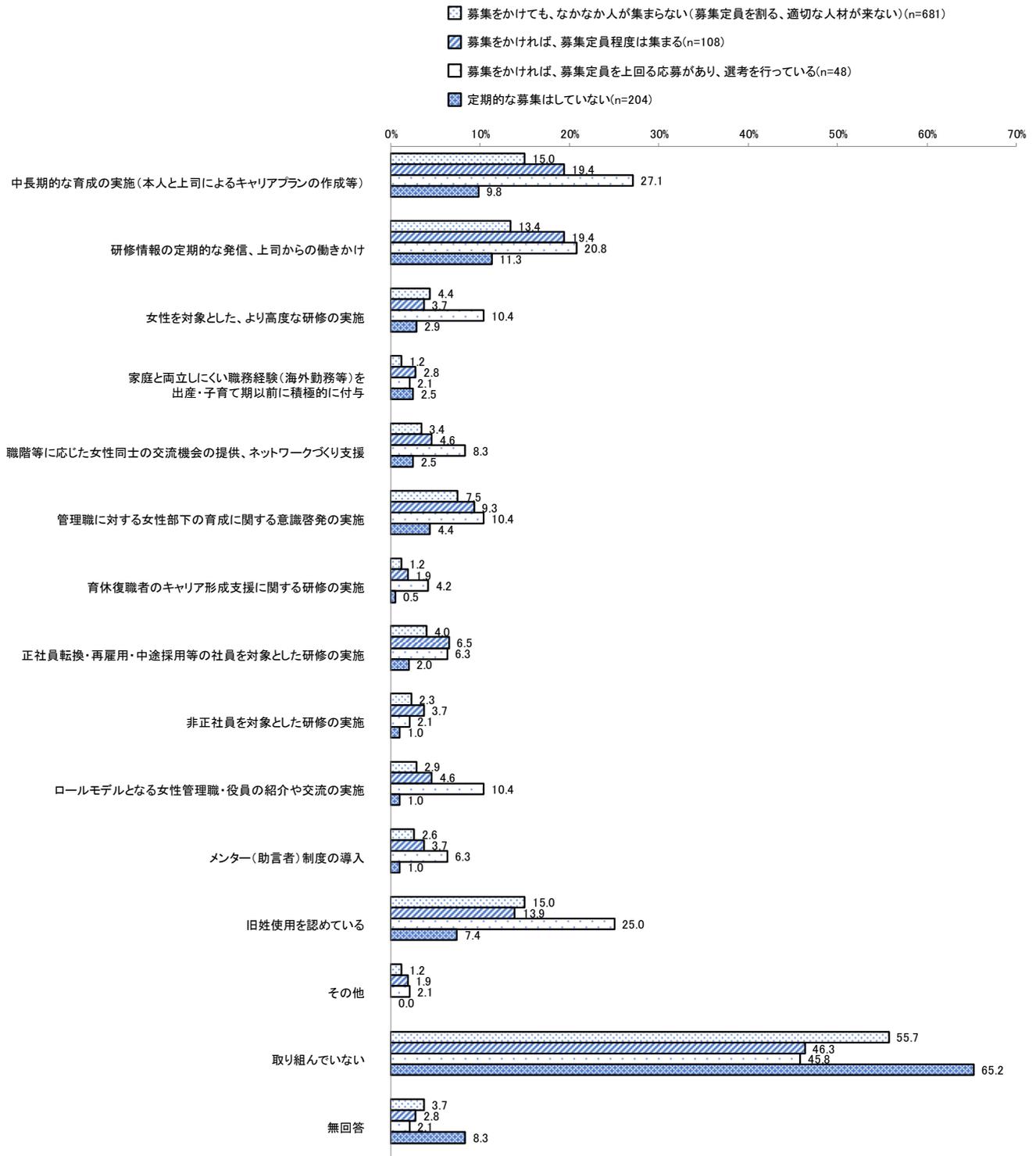
従業員規模別にみると、100人以上では「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」が32.4%となっており、全体と比較して高くなっている。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×女性活躍重視有無別】



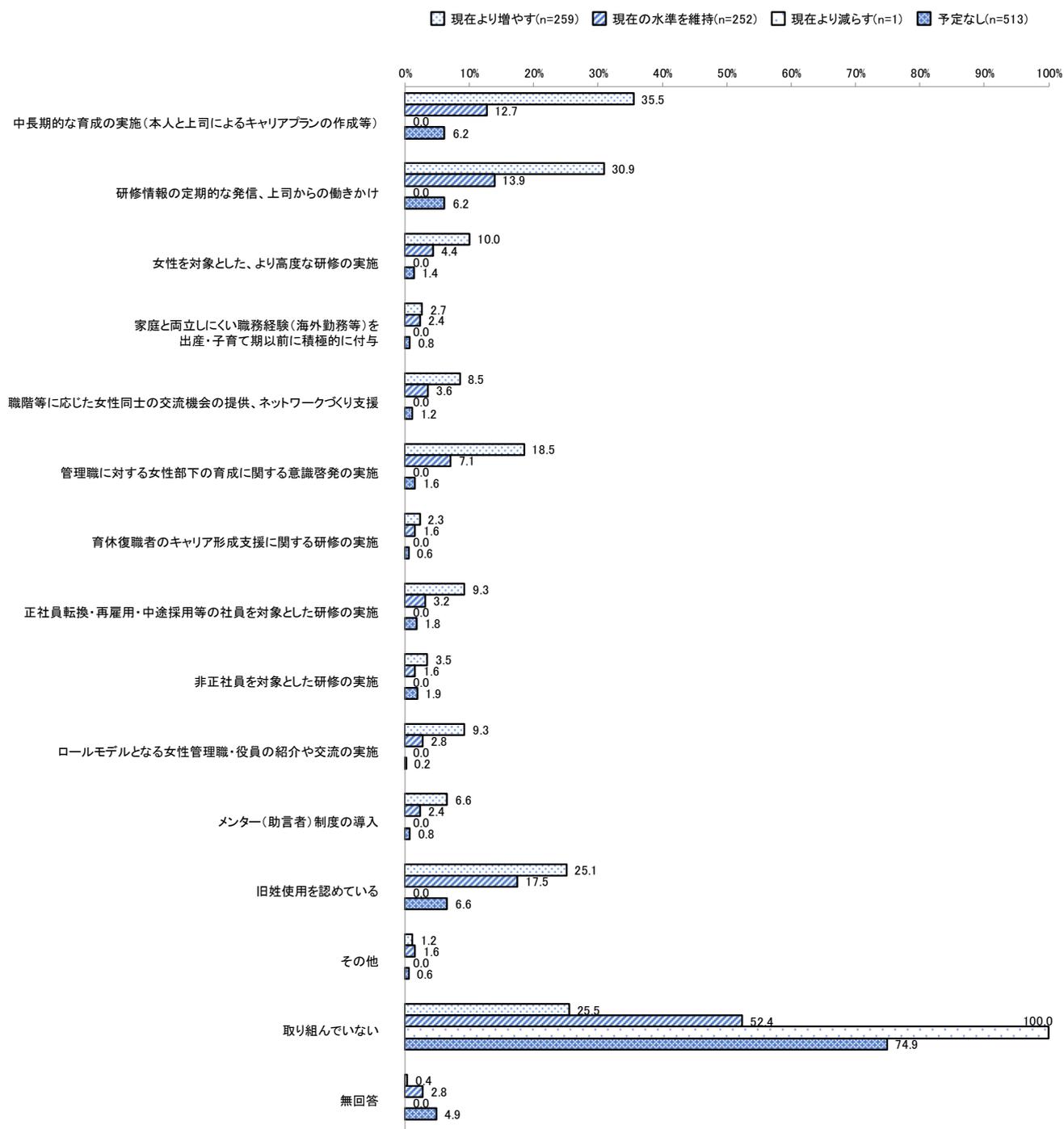
女性管理職候補育成に関する取組を女性活躍重視有無別にみると、「取り組んでいない」の割合では最も低い「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」(20.3%)よりも最も高い「重視していない」(82.2%)の方が61.9ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×人材難の有無別】



女性管理職候補育成に関する取組を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、ほとんどの取組において実施率が他より高くなっている。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×管理職割合増減別】



女性管理職候補育成に関する取組を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成等)」が35.5%で最も高くなっている。また、「現在の水準を維持」および「予定なし」では「取り組んでいない」が5割強から7割半ばで最も高くなっている。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×女性を管理職に登用していない（しにくい）理由】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成等)	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	女性を対象とした、より高度な研修の実施	家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を産・子育て期以前に積極的に付与	職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発の実施	育休復職者のキャリア形成支援に関する研修の実施	正社員転換・再雇用・中途採用等の社員を対象とした研修の実施
全体		1,047	158	147	45	17	37	76	13	41
		-	15.1	14.0	4.3	1.6	3.5	7.3	1.2	3.9
女性を管理職に登用しにくい理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	67	54	18	6	17	26	4	16
		-	15.7	12.7	4.2	1.4	4.0	6.1	0.9	3.8
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	62	63	16	3	10	36	5	14
		-	23.2	23.6	6.0	1.1	3.7	13.5	1.9	5.2
	本人(女性)が登用を希望しない	208	50	53	14	3	12	19	3	11
		-	24.0	25.5	6.7	1.4	5.8	9.1	1.4	5.3
	登用を打診したが、辞退される	68	20	22	6	1	2	6	2	5
		-	29.4	32.4	8.8	1.5	2.9	8.8	2.9	7.4
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0	1	0	0	0	0	0	1
		-	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	22	21	9	4	5	8	1	8
	-	21.0	20.0	8.6	3.8	4.8	7.6	1.0	7.6	
適当なポストがない	141	15	19	7	6	4	16	3	3	
	-	10.6	13.5	5.0	4.3	2.8	11.3	2.1	2.1	
企業業績に関係ない	19	1	2	2	0	1	0	0	0	
	-	5.3	10.5	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	
管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)	107	14	15	7	2	7	6	0	5	
	-	13.1	14.0	6.5	1.9	6.5	5.6	0.0	4.7	
その他	24	3	5	1	3	1	2	1	4	
	-	12.5	20.8	4.2	12.5	4.2	8.3	4.2	16.7	
特になし	252	23	23	6	2	4	15	4	8	
	-	9.1	9.1	2.4	0.8	1.6	6.0	1.6	3.2	

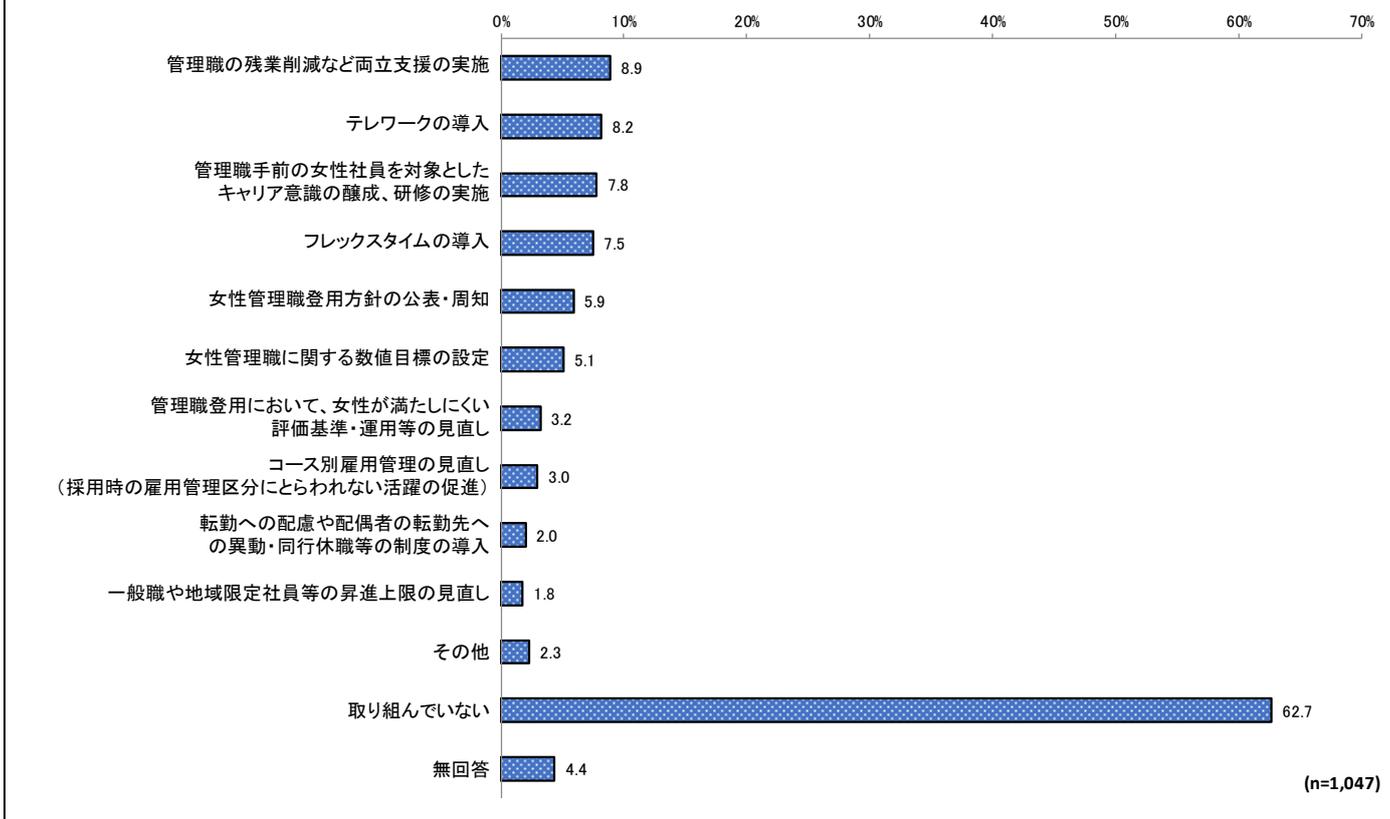
(上段:件数、下段:%)

		調査数	非正社員を対象とした研修の実施	ロールモデルとなる女性管理職・役員(助言者)の紹介や交流の実施	メンター(助言者)制度の導入	旧姓使用を認めている	その他	取り組んでいない	無回答
全体		1,047	23	32	27	144	11	587	47
		-	2.2	3.1	2.6	13.8	1.1	56.1	4.5
女性を管理職に登用しにくい理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	11	13	10	67	5	240	15
		-	2.6	3.1	2.3	15.7	1.2	56.3	3.5
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	5	14	7	52	5	123	3
		-	1.9	5.2	2.6	19.5	1.9	46.1	1.1
	本人(女性)が登用を希望しない	208	5	9	5	42	1	91	2
		-	2.4	4.3	2.4	20.2	0.5	43.8	1.0
	登用を打診したが、辞退される	68	1	5	2	16	1	22	2
		-	1.5	7.4	2.9	23.5	1.5	32.4	2.9
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0	0	1	4	0	20	0
		-	0.0	0.0	4.0	16.0	0.0	80.0	0.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	2	3	5	24	0	54	0
	-	1.9	2.9	4.8	22.9	0.0	51.4	0.0	
適当なポストがない	141	7	4	1	14	1	83	5	
	-	5.0	2.8	0.7	9.9	0.7	58.9	3.5	
企業業績に関係ない	19	0	1	0	2	0	13	0	
	-	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	68.4	0.0	
管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)	107	4	3	2	14	1	56	6	
	-	3.7	2.8	1.9	13.1	0.9	52.3	5.6	
その他	24	0	1	1	2	1	11	1	
	-	0.0	4.2	4.2	8.3	4.2	45.8	4.2	
特になし	252	7	6	7	25	1	173	10	
	-	2.8	2.4	2.8	9.9	0.4	68.7	4.0	

女性管理職候補育成に関する取組を、女性を管理職に登用していない（しにくい）理由別にみると、「登用を打診したが、辞退される」では、「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」、「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」、「旧姓使用を認めている」において2割を超え、それぞれ、他の理由と比較して、最も高くなっている。

⑥女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組

問17 女性管理職を増やすために、貴社で実施している評価・登用に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「管理職の残業削減など両立支援の実施」が8.9%で最も高く、次いで「テレワークの導入」が8.2%となった。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×業種・従業員規模別】

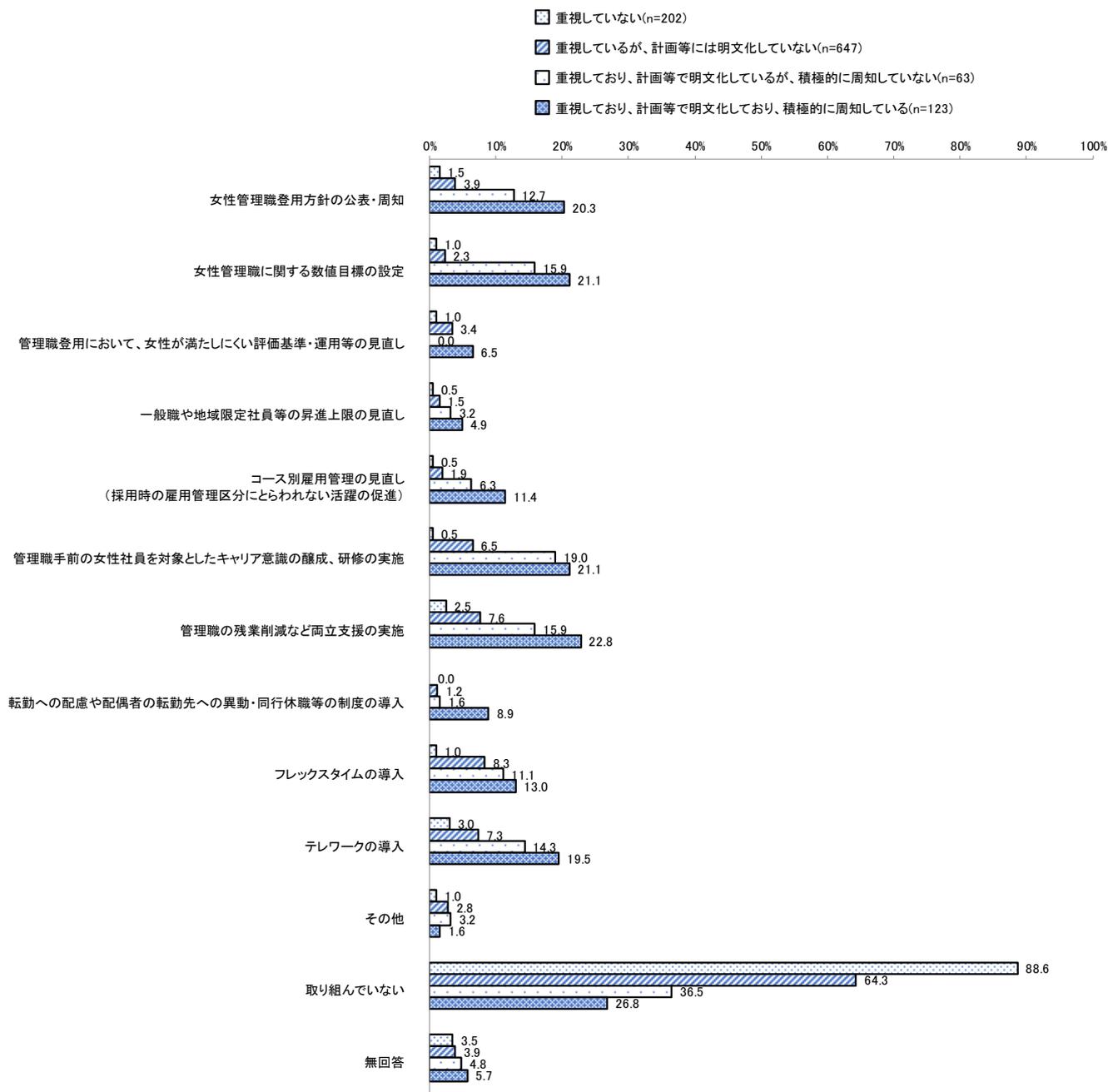
(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性管理職登用方針の公表・周知		女性管理職に関する数値目標の設定		管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し		一般職や地域限定社員等の昇進の見直し		コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進)		管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施		管理職の残業削減など両立支援の実施		転勤への配慮や配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入		フレックスタイムの導入		テレワークの導入		その他		取り組んでいない		無回答		
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	
全体	1,047	62	5.9	53	5.1	33	3.2	19	1.8	31	3.0	82	7.8	93	8.9	21	2.0	79	7.5	86	8.2	24	2.3	656	62.7	46	4.4	
業種	建設業	150	7	4.7	6	4.0	4	2.7	1	0.7	5	3.3	9	6.0	13	8.7	0	0.0	11	7.3	12	8.0	1	0.7	105	70.0	5	3.3
	製造業	278	18	6.5	23	8.3	8	2.9	4	1.4	10	3.6	31	11.2	27	9.7	6	2.2	25	9.0	23	8.3	10	3.6	159	57.2	9	3.2
	情報通信業	25	3	12.0	0	0.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	2	8.0	3	12.0	1	4.0	5	20.0	14	56.0	0	0.0	9	36.0	0	0.0
	運輸業	90	3	3.3	3	3.3	1	1.1	4	4.4	3	3.3	9	10.0	5	5.6	1	1.1	8	8.9	7	7.8	1	1.1	61	67.8	3	3.3
	卸売業、小売業	166	8	4.8	6	3.6	5	3.0	3	1.8	4	2.4	6	3.6	9	5.4	4	2.4	7	4.2	9	5.4	6	3.6	106	63.9	15	9.0
	金融業、保険業	8	2	25.0	2	25.0	0	0.0	2	25.0	2	25.0	2	25.0	1	12.5	2	25.0	3	37.5	3	37.5	0	0.0	2	25.0	1	12.5
	医療、福祉	60	5	8.3	3	5.0	2	3.3	1	1.7	0	0.0	7	11.7	11	18.3	0	0.0	6	10.0	2	3.3	1	1.7	33	55.0	2	3.3
	サービス業	261	16	6.1	10	3.8	10	3.8	4	1.5	6	2.3	16	6.1	23	8.8	7	2.7	14	5.4	16	6.1	5	1.9	174	66.7	11	4.2
	その他	9	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	77.8	0	0.0
	規模	9人以下	62	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.6	2	3.2	0	0.0	1	1.6	0	0.0	2	3.2	4	6.5	1	1.6	47	75.8	7
10～29人		367	16	4.4	9	2.5	5	1.4	2	0.5	4	1.1	14	3.8	18	4.9	4	1.1	19	5.2	19	5.2	6	1.6	268	73.0	22	6.0
30～99人		362	15	4.1	8	2.2	15	4.1	8	2.2	9	2.5	30	8.3	25	6.9	5	1.4	25	6.9	28	7.7	10	2.8	240	66.3	9	2.5
100人以上		225	31	13.8	36	16.0	13	5.8	7	3.1	15	6.7	37	16.4	47	20.9	11	4.9	31	13.8	33	14.7	7	3.1	82	36.4	3	1.3

女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組を業種別にみると、製造業、運輸業、医療、福祉において、「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」が1割以上となっており、全体と比較して高くなっている。また、医療、福祉においては「管理職の残業削減など両立支援の実施」が18.3%で全体と比較して高くなっている。

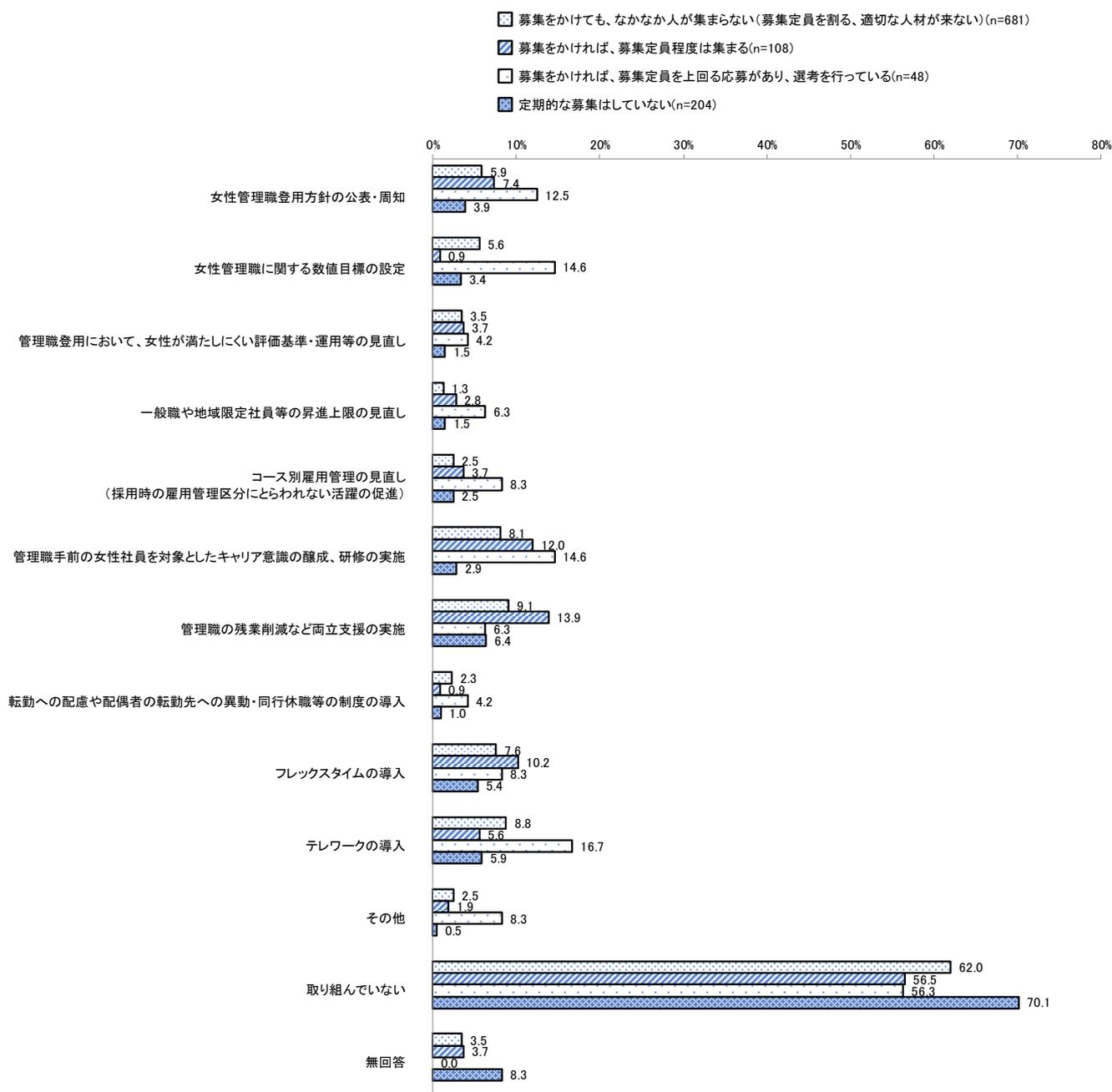
従業員規模別にみると、100人以上では「取り組んでいない」が3割半ばと、全体と比較して低くなっている。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×女性活躍重視有無別】



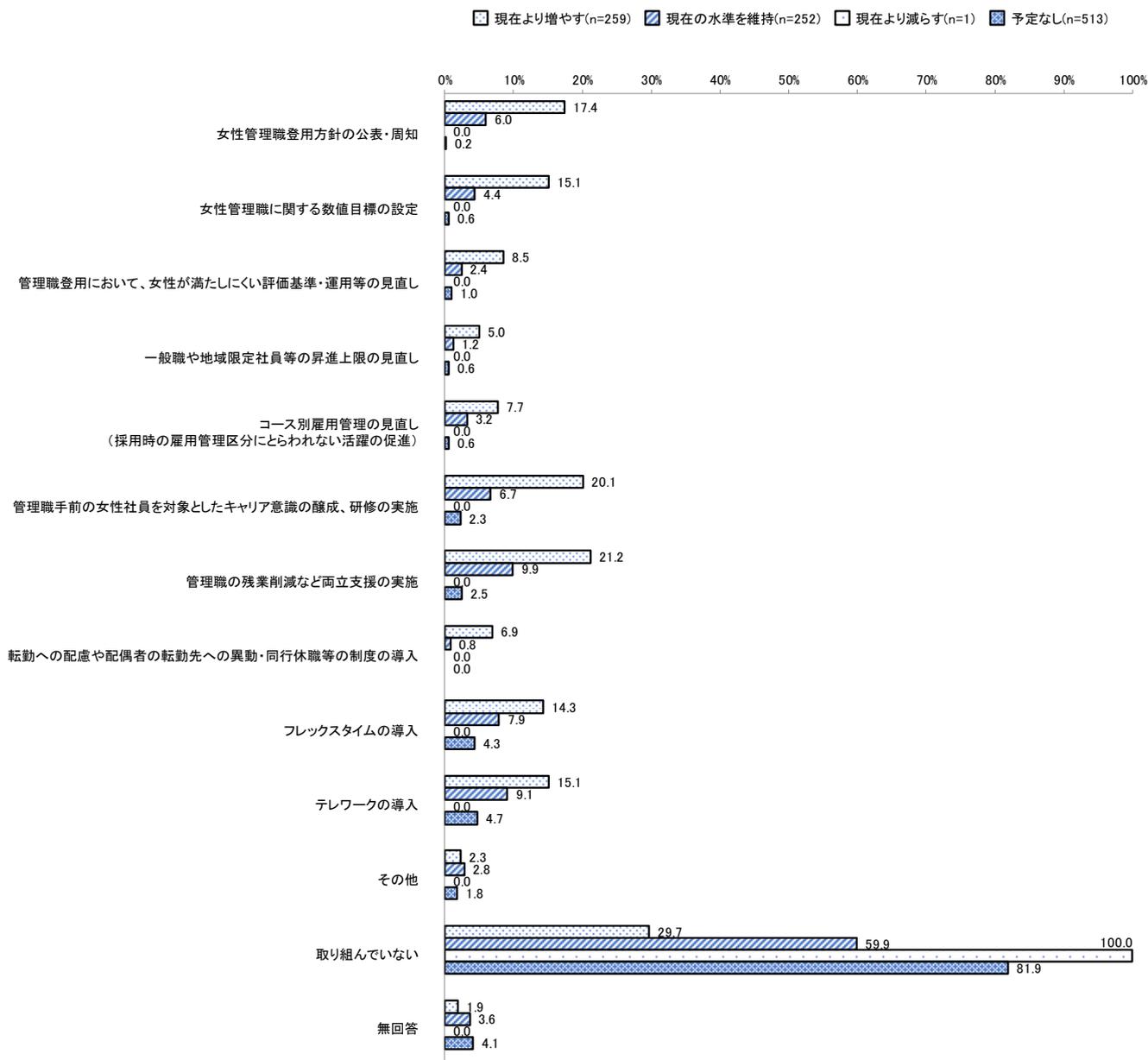
女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組を女性活躍重視有無別にみると、「取り組んでいない」の割合について、最も高い「重視していない」（88.6%）は最も低い「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」（26.8%）より61.8ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×人材難の有無別】



女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「テレワークの導入」、「女性管理職に関する数値目標の設定」、「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」、「女性管理職登用方針の公表・周知」などの項目において他より実施率が高くなっている。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×管理職割合増減別】



女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では、ほとんどの取組項目において他より実施率が高くなっている。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×女性を管理職に登用していない（しにくい）理由】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性管理職登用方針の公表・周知			女性管理職に関する数値目標の設定			管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し			一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し		コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進)		管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施		管理職の残業削減など両立支援の実施		転勤への配慮や配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入		
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
全体	1,047	62	5.9	53	5.1	33	3.2	19	1.8	31	3.0	82	7.8	93	8.9	21	2.0				
女性を管理職に登用していない理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	5.2	23	5.4	11	2.6	6	1.4	18	4.2	36	8.5	37	8.7	10	2.3				
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	7.5	22	8.2	14	5.2	9	3.4	8	3.0	39	14.6	27	10.1	7	2.6				
	本人(女性)が登用を希望しない	208	8.7	16	7.7	9	4.3	7	3.4	7	3.4	27	13.0	30	14.4	6	2.9				
	登用を打診したが、辞退される	68	11.8	6	8.8	4	5.9	1	1.5	4	5.9	9	13.2	15	22.1	5	7.4				
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0.0	1	4.0	0	0.0	0	0.0	1	4.0	1	4.0	2	8.0	0	0.0				
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	4.8	8	7.6	8	7.6	5	4.8	4	3.8	14	13.3	12	11.4	4	3.8				
	適当なポストがない	141	5.0	6	4.3	8	5.7	5	3.5	5	3.5	9	6.4	9	6.4	4	2.8				
	企業業績に関係ない	19	0.0	0	0.0	1	5.3	0	0.0	1	5.3	1	5.3	0	0.0	0	0.0				
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	5.6	4	3.7	5	4.7	3	2.8	8	7.5	12	11.2	8	7.5	4	3.7				
	その他	24	8.3	2	8.3	0	0.0	2	8.3	1	4.2	2	8.3	2	8.3	1	4.2				
	特になし	252	4.4	10	4.0	4	1.6	2	0.8	5	2.0	9	3.6	21	8.3	1	0.4				

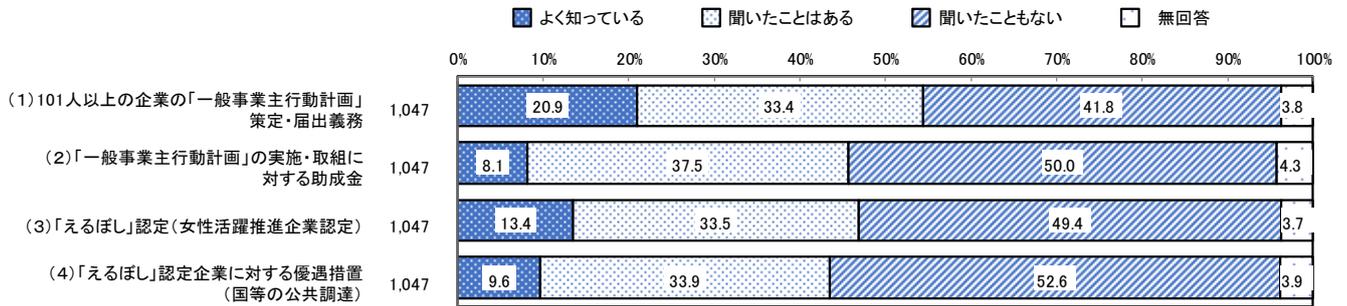
(上段:件数、下段:%)

	調査数	フレックスタイムの導入			テレワークの導入		その他		取り組んでいない		無回答	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	
全体	1,047	79	7.5	86	8.2	24	2.3	656	62.7	46	4.4	
女性を管理職に登用していない理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	7.5	47	11.0	8	1.9	269	63.1	12	2.8	
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	9.7	28	10.5	6	2.2	147	55.1	4	1.5	
	本人(女性)が登用を希望しない	208	8.7	20	9.6	4	1.9	119	57.2	5	2.4	
	登用を打診したが、辞退される	68	7.4	8	11.8	2	2.9	33	48.5	2	2.9	
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	4.0	0	0.0	0	0.0	19	76.0	0	0.0	
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	14.3	12	11.4	1	1.0	60	57.1	1	1.0	
	適当なポストがない	141	7.8	15	10.6	2	1.4	90	63.8	3	2.1	
	企業業績に関係ない	19	5.3	2	10.5	0	0.0	14	73.7	0	0.0	
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	7.5	10	9.3	3	2.8	68	63.6	1	0.9	
	その他	24	12.5	1	4.2	3	12.5	12	50.0	1	4.2	
	特になし	252	5.6	11	4.4	5	2.0	183	72.6	9	3.6	

女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組（「取り組んでいない」を除く）を、女性を管理職に登用していない（しにくい）理由別にみると、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」は「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」が14.6%と最も高く、「登用を打診したが、辞退される」は「管理職の残業削減など両立支援の実施」が22.1%と最も高い。

⑦女性活躍推進法の内容に関する認知状況

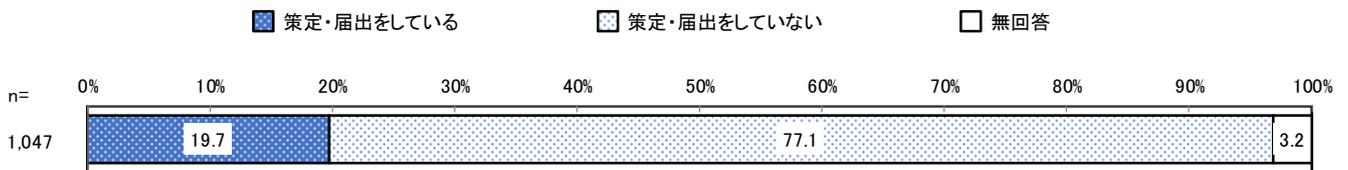
問18 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の内容について、ご存知のものをご記入ください。(それぞれについて該当する「1~3」に○を1つ)



女性活躍推進法の内容に関する認知状況は、「よく知っている」の割合について、「(1) 101人以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務」が20.9%と最も高く、次いで「(3) 「えるぼし」認定(女性活躍推進企業認定)」が13.4%、「(4) 「えるぼし」認定企業に対する優遇措置(国等の公共調達)」が9.6%となった。

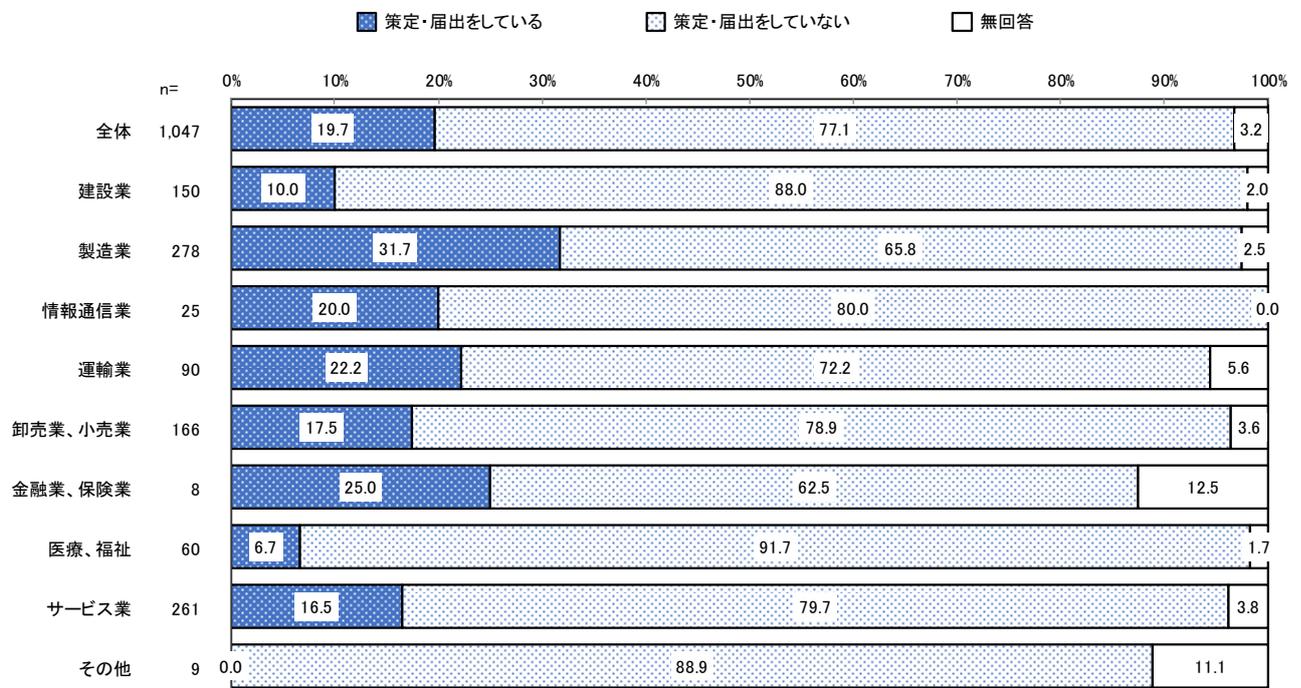
⑧一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況

問19 貴社では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法※)」に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていますか。



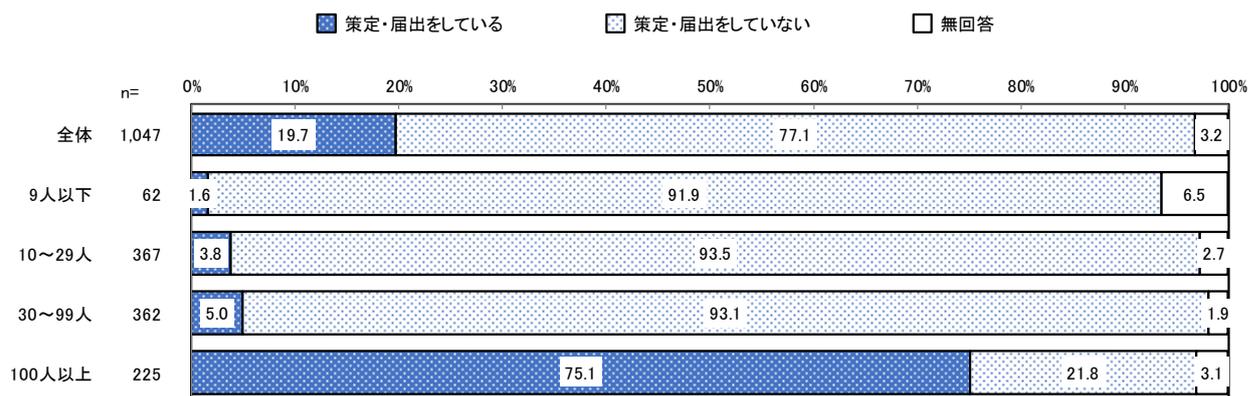
一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況は、「策定・届出をしていない」が77.1%、「策定・届出をしている」が19.7%となった。

◆クロス集計【一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況×業種別】



一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況を業種別にみると、「策定・届出をしている」の割合について、製造業(31.7%)、運輸業(22.2%)、卸売業、小売業(17.5%)の順に高くなっている。

◆クロス集計【一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況×従業員規模別】



一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況を従業員規模別にみると、「策定・届出をしている」において、99人以下はいずれも1割未満であるのに対し、100人以上では7割以上を占めている。

◆クロス集計【一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況×女性活躍重視有無別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	策定・届出をしている	策定・届出をしていない	無回答
全体		1,047	206	807	34
		100.0	19.7	77.1	3.2
女性活躍重視有無	重視していない	202	16	174	12
		100.0	7.9	86.1	5.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647	95	542	10
		100.0	14.7	83.8	1.5
重視有無	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63	34	25	4
		100.0	54.0	39.7	6.3
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123	60	56	7
		100.0	48.8	45.5	5.7

一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」および「重視しているが、計画等には明文化していない」は「策定・届出をしていない」が8割台と、全体と比較して高くなっている。

◆クロス集計【一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況×管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	策定・届出をしている	策定・届出をしていない	無回答
全体		1,047	206	807	34
		100.0	19.7	77.1	3.2
管理職割合増減	現在より増やす	259	101	150	8
		100.0	39.0	57.9	3.1
	現在の水準を維持	252	36	212	4
		100.0	14.3	84.1	1.6
	現在より減らす	1	0	1	0
		100.0	0.0	100.0	0.0
	予定なし	513	67	432	14
		100.0	13.1	84.2	2.7

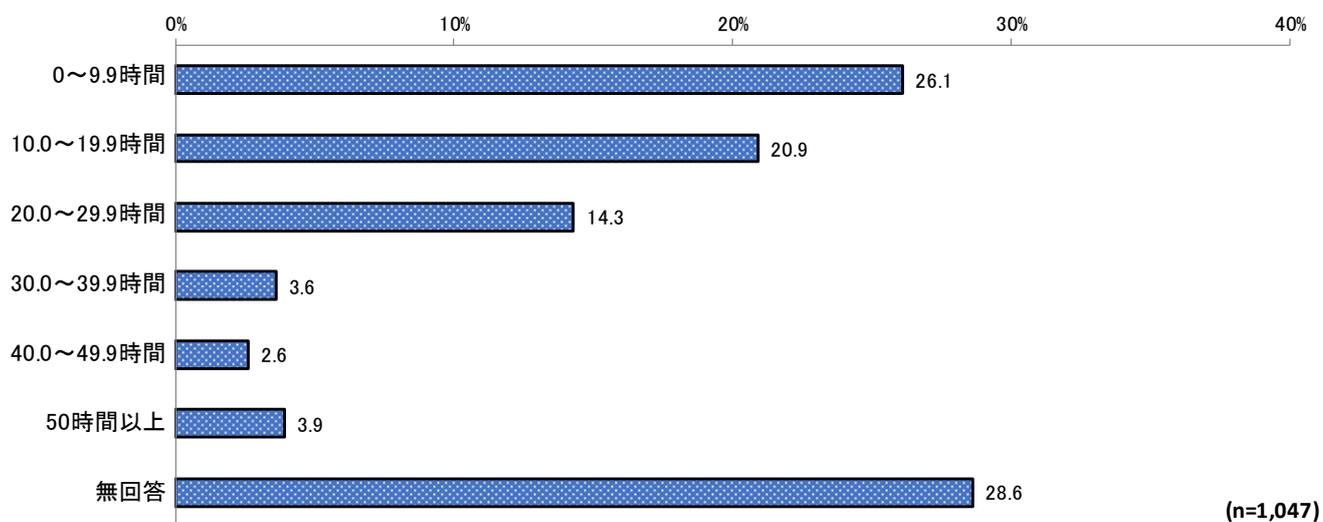
一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況を管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「策定・届出をしている」が39.0%と、全体と比較して高くなっている。

3. 働き方改革の取組状況について

(1) 2023年度の正社員の月平均所定外労働時間

問20 2023年度の正社員1人あたり月平均所定外労働時間の状況をご記入ください。

n= 748	
2023年度の正社員 1人あたり月平均 所定外労働時間	
平均値	19.0



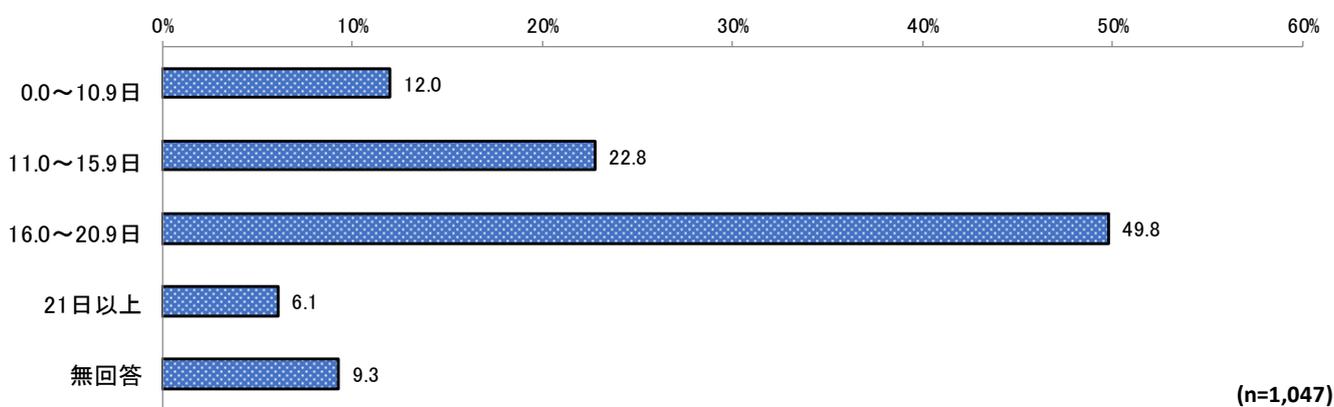
2023年度の正社員の月平均所定外労働時間は、「0～9.9時間」が26.1%で最も高く、次いで「10.0～19.9時間」が20.9%、「20.0～29.9時間」が14.3%となった。

(2) 2023年度の正社員 1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数、平均年間取得日数

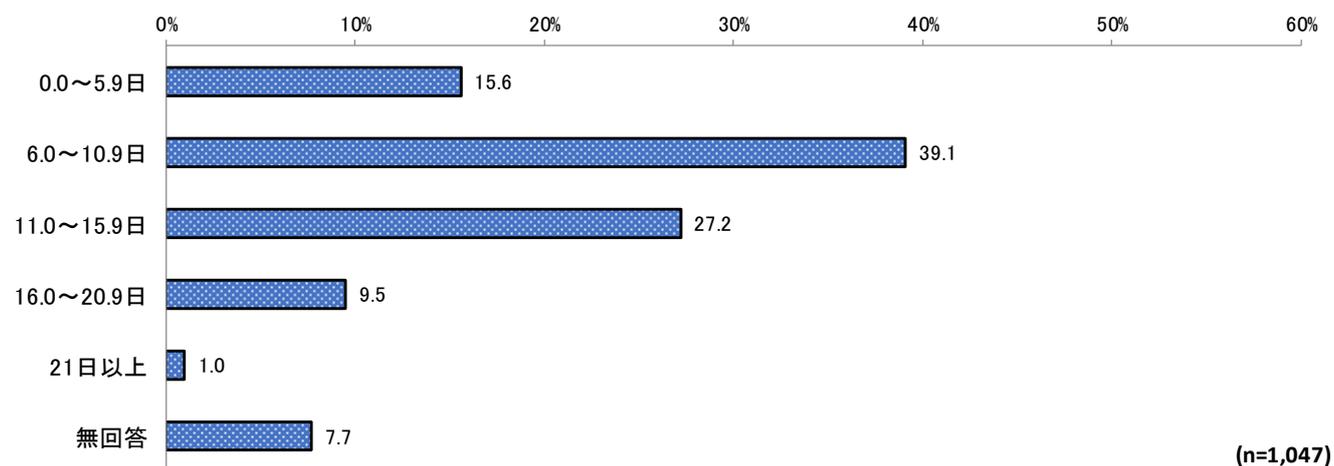
問21 2023年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数および正社員1人あたり平均年間取得日数をご記入ください。

	n= 950	966
	2023年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数	2023年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均年間取得日数
平均値	16.5	10.5

【平均付与日数】



【平均取得日数】

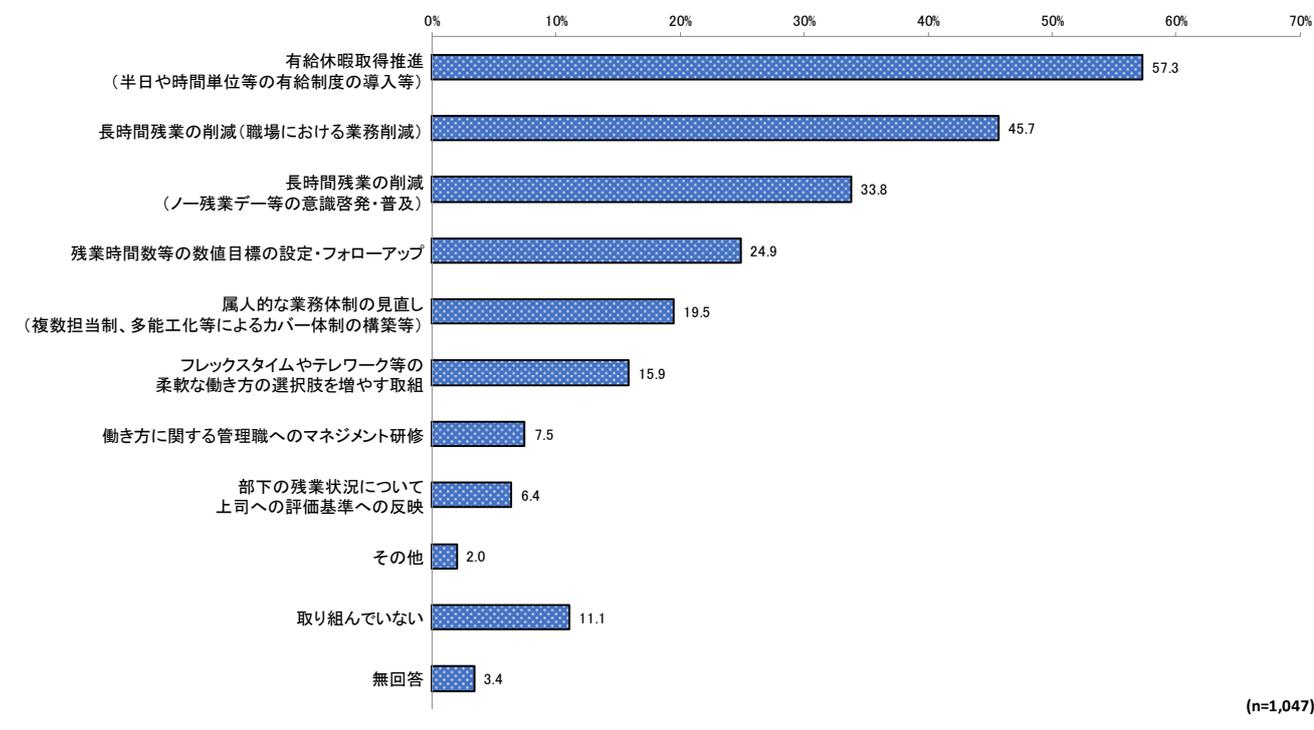


2023年度の正社員 1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「16.0～20.9日」が49.8%で最も高く、次いで「11.0～15.9日」が22.8%、「0.0～10.9日」が12.0%となった。

2023年度の正社員 1人あたりの年次有給休暇の平均年間取得日数は、「6.0～10.9日」が39.1%で最も高く、次いで「11.0～15.9日」が27.2%、「0.0～5.9日」が15.6%となった。

(3) 働き方改革に関する取組

問22-1 貴社で実施している働き方改革に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



働き方改革に関する取組は、「有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）」が57.3%で最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が45.7%、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が33.8%となった。また、前回調査より、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」が約2倍となった。

◆クロス集計【働き方改革に関する取組×業種・従業員規模別】

(上段:件数、下段:%)

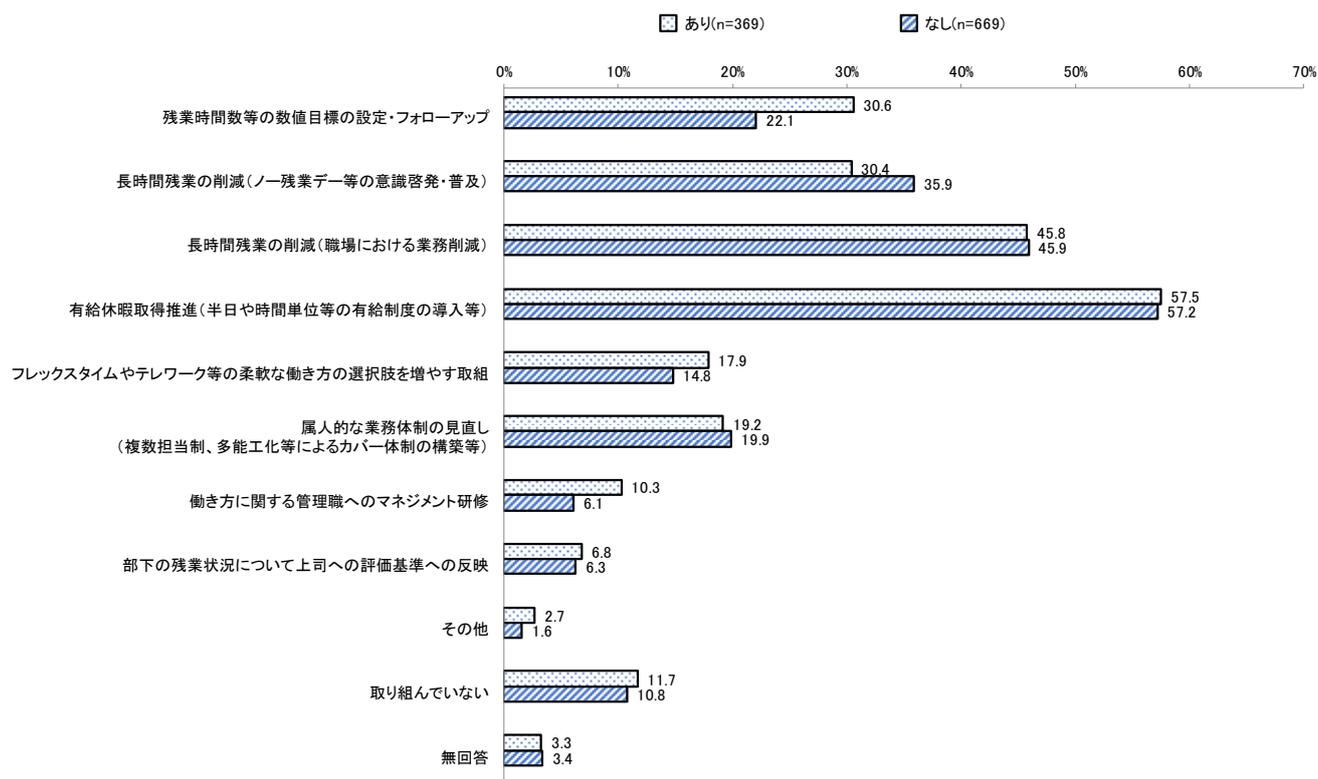
	調査数	残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ	長時間残業の削減(ノ残業デー等の意識啓発・普及)	長時間残業の削減(職場における業務削減)	有給休暇取得推進(半日や時間単位等の有給制度の導入等)	フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等)	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	部下の残業状況について上司への評価基準への反映	その他	取り組んでいない	無回答
全体	1,047	261 24.9	354 33.8	478 45.7	600 57.3	166 15.9	204 19.5	79 7.5	67 6.4	21 2.0	116 11.1	36 3.4
業種	建設業	150 20.0	62 41.3	62 41.3	81 54.0	29 19.3	23 15.3	5 3.3	14 9.3	8 5.3	16 10.7	3 2.0
	製造業	278 35.3	106 38.1	136 48.9	179 64.4	40 14.4	91 32.7	31 11.2	17 6.1	2 0.7	26 9.4	7 2.5
	情報通信業	25 32.0	15 60.0	12 48.0	22 88.0	16 64.0	4 16.0	4 16.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業	90 27.8	21 23.3	50 55.6	43 47.8	13 14.4	19 21.1	8 8.9	3 3.3	2 2.2	9 10.0	2 2.2
	卸売業、小売業	166 20.5	45 27.1	70 42.2	80 48.2	17 10.2	18 10.8	9 5.4	12 7.2	4 2.4	22 13.3	13 7.8
	金融業、保険業	8 37.5	6 75.0	6 75.0	8 100.0	4 50.0	3 37.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	60 15.0	14 23.3	27 45.0	46 76.7	9 15.0	6 10.0	5 8.3	1 1.7	1 1.7	2 3.3	0 0.0
	サービス業	261 19.5	80 30.7	110 42.1	134 51.3	36 13.8	36 13.8	16 6.1	15 5.7	3 1.1	41 15.7	11 4.2
	その他	9 33.3	5 55.6	5 55.6	7 77.8	2 22.2	4 44.4	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	規模	9人以下	62 8.1	12 19.4	27 43.5	24 38.7	6 9.7	5 8.1	1 1.6	1 1.6	2 3.2	15 24.2
10～29人		367 19.1	116 31.6	153 41.7	184 50.1	50 13.6	39 10.6	12 3.3	20 5.4	10 2.7	52 14.2	18 4.9
30～99人		362 24.6	123 34.0	170 47.0	214 59.1	56 15.5	83 22.9	32 8.8	31 8.6	7 1.9	34 9.4	8 2.2
100人以上		225 42.2	95 42.2	120 53.3	164 72.9	50 22.2	72 32.0	33 14.7	15 6.7	2 0.9	9 4.0	2 0.9

働き方改革に関する取組を業種別にみると、運輸業を除いたすべての業種において、「有給休暇取得推進(半日や時間単位等の有給制度の導入等)」が5割弱から7割半ばと最も高くなっている。運輸業では「長時間残業の削減(職場における業務削減)」が55.6%と最も高い。一方、「取り組んでいない」では、卸売業、小売業が13.3%、サービス業が15.7%となっており、全体と比較して高い。

従業員規模別にみると、9人以下では「長時間残業の削減(職場における業務削減)」が43.5%、10人以上の従業員規模では「有給休暇取得推進(半日や時間単位等の有給制度の導入等)」が約5割から7割強と最も高くなっている。

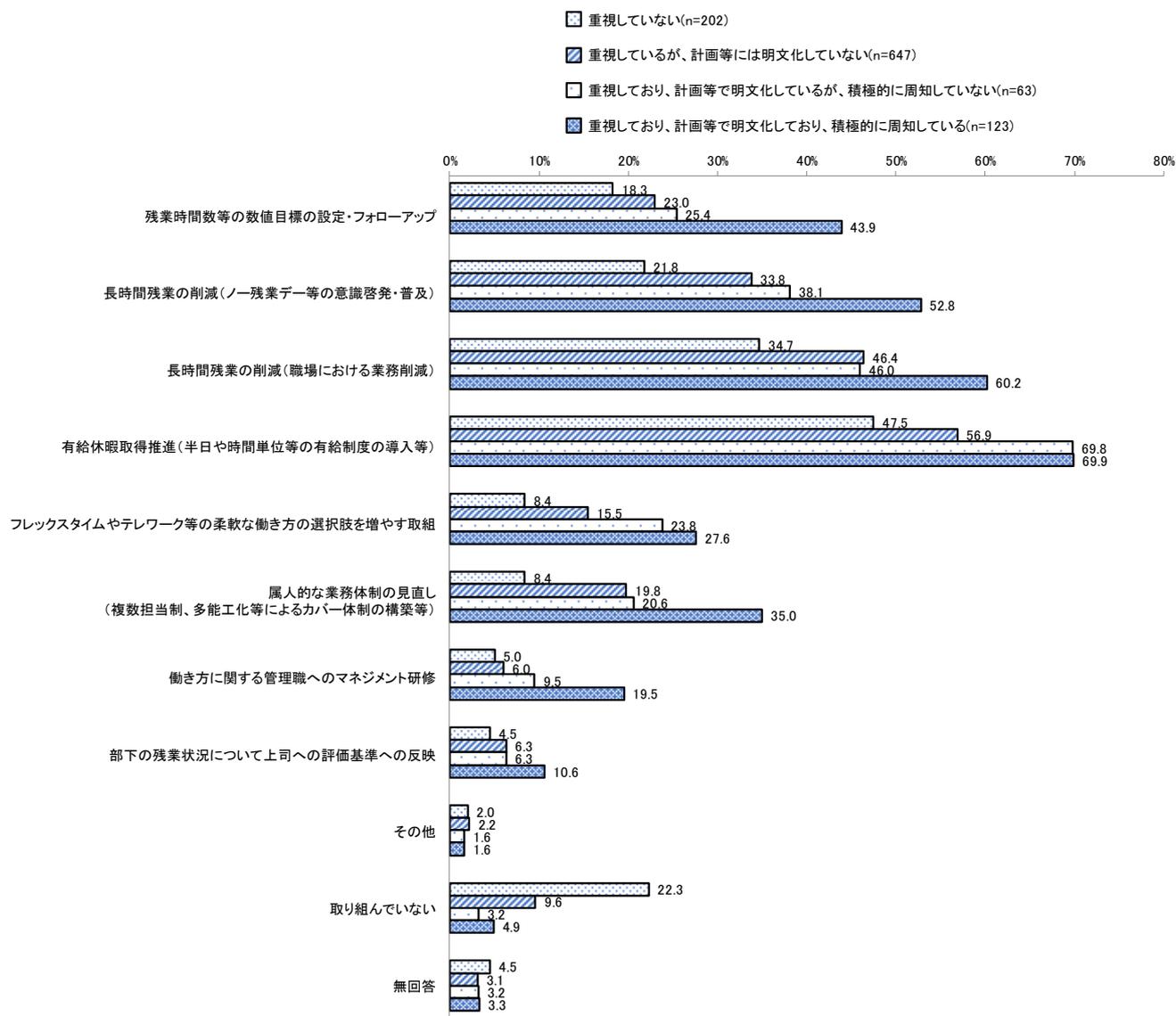
◆クロス集計【働き方改革に関する取組×深夜勤務有無別】

深夜勤務の有無



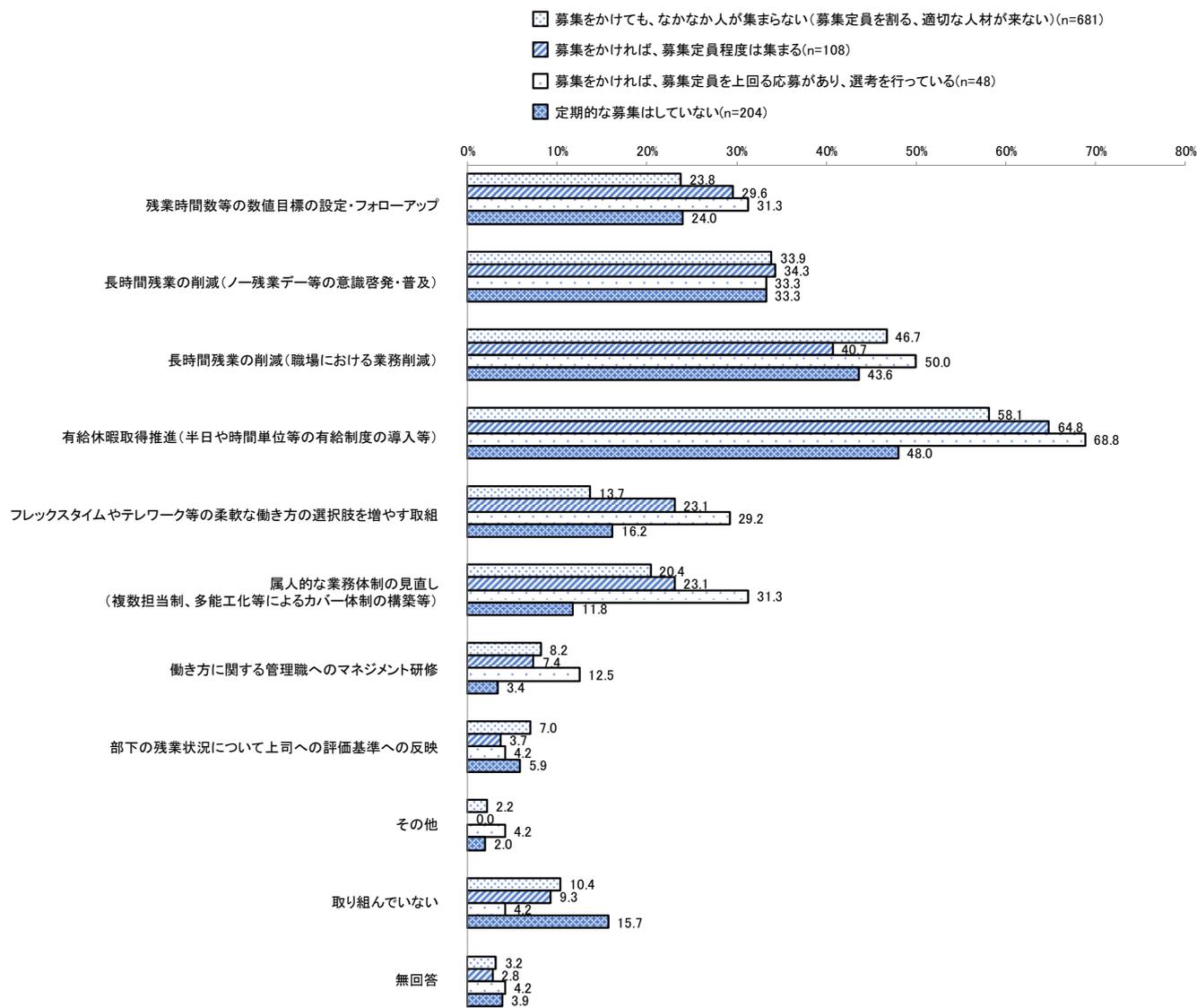
働き方改革に関する取組を深夜勤務有無別にみると、「残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ」の割合について、「なし」(22.1%)よりも「あり」(30.6%)の方が8.5ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【働き方改革に関する取組×女性活躍重視有無別】



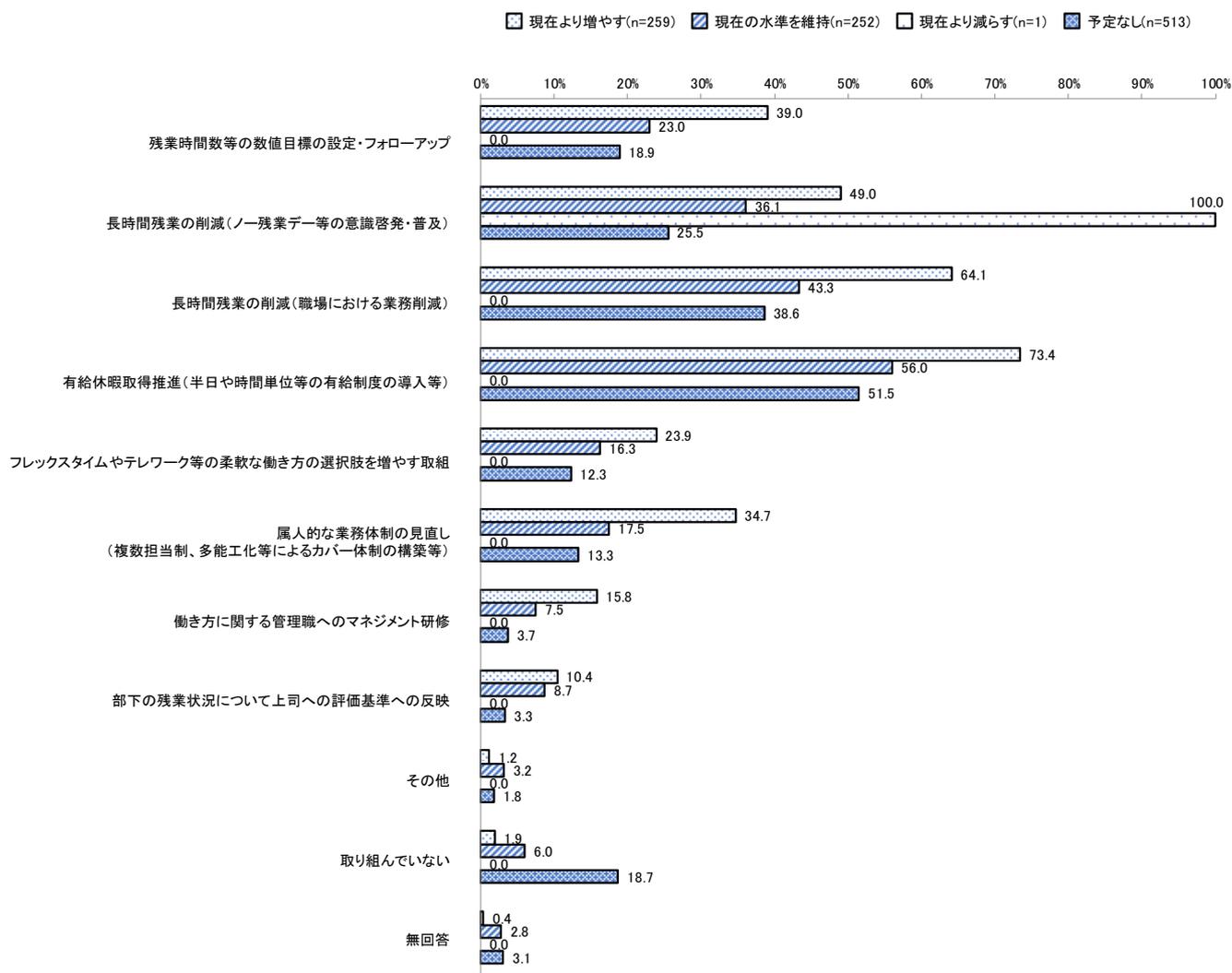
働き方改革に関する取組を女性活躍重視有無別にみると、すべての区分において「有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）」が5割近くからほぼ7割で最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が3割半ばから約6割となっている。また、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では、ほとんどの取組項目において他より実施率が高くなっている。

◆クロス集計【働き方改革に関する取組×人材難の有無別】



働き方改革に関する取組を人材難の有無別にみると、すべての区分において「有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）」が5割弱から7割弱と最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が4割強から5割、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が3割強から3割半ばとなっている。また、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」、「属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等）」、「働き方に関する管理職へのマネジメント研修」などの項目において他より実施率が高くなっている。

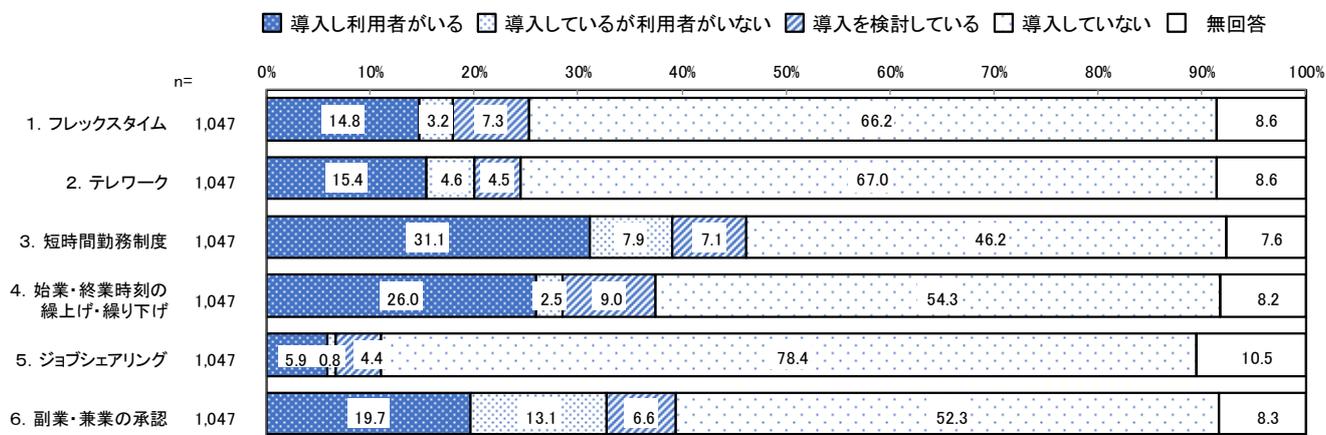
◆クロス集計【働き方改革に関する取組×管理職割合増減別】



働き方改革に関する取組を管理職割合増減別にみると、すべての区分において「有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）」が5割強から7割強で最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が4割弱から6割半ば、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が2割半ばから5割弱となっている。

(4) 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況

問22-2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況について、あてはまるものに○をつけてください。
(それぞれに該当する「1~4」に○を1つ)



柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況は、「導入し利用者がいる」の割合について、「3.短時間勤務制度」が31.1%と最も高く、次いで「4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」が26.0%、「6. 副業・兼業の承認」が19.7%となった。

【1.フレックスタイム】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	155 14.8	33 3.2	76 7.3	693 66.2	90 8.6
業 種	建設業	150 100.0	21 14.0	5 3.3	18 12.0	93 62.0	13 8.7
	製造業	278 100.0	40 14.4	12 4.3	13 4.7	191 68.7	22 7.9
	情報通信業	25 100.0	9 36.0	2 8.0	2 8.0	12 48.0	0 0.0
	運輸業	90 100.0	11 12.2	2 2.2	4 4.4	63 70.0	10 11.1
	卸売業、小売業	166 100.0	20 12.0	5 3.0	11 6.6	114 68.7	16 9.6
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	0 0.0	0 0.0	5 62.5	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	12 20.0	2 3.3	2 3.3	33 55.0	11 18.3
	サービス業	261 100.0	37 14.2	5 1.9	23 8.8	178 68.2	18 6.9
	その他	9 100.0	2 22.2	0 0.0	3 33.3	4 44.4	0 0.0
	規 模	9人以下	62 100.0	5 8.1	1 1.6	7 11.3	39 62.9
10～29人		367 100.0	47 12.8	10 2.7	28 7.6	247 67.3	35 9.5
30～99人		362 100.0	52 14.4	14 3.9	23 6.4	250 69.1	23 6.4
100人以上		225 100.0	47 20.9	6 2.7	17 7.6	140 62.2	15 6.7

フレックスタイムの導入状況を業種別にみると、運輸業では「導入していない」が70.0%と、全体と比較して高くなっている。一方で、医療、福祉では「導入していない」が55.0%と、全体と比較して低くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「導入していない」が6割を超えている。また、従業員規模が大きくなるにつれて「導入し利用者がいる」の割合が高くなっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（フレックスタイム）の導入状況×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	155 14.8	33 3.2	76 7.3	693 66.2	90 8.6
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	20 9.9	3 1.5	11 5.4	150 74.3	18 8.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	95 14.7	22 3.4	50 7.7	430 66.5	50 7.7
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	8 12.7	3 4.8	7 11.1	39 61.9	6 9.5
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	32 26.0	5 4.1	7 5.7	67 54.5	12 9.8
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	94 13.8	17 2.5	47 6.9	473 69.5	50 7.3
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	21 19.4	6 5.6	8 7.4	63 58.3	10 9.3
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	13 27.1	1 2.1	4 8.3	28 58.3	2 4.2
	定期的な募集はしていない	204 100.0	27 13.2	8 3.9	17 8.3	126 61.8	26 12.7
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	54 20.8	12 4.6	25 9.7	154 59.5	14 5.4
	現在の水準を維持	252 100.0	47 18.7	9 3.6	21 8.3	156 61.9	19 7.5
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	予定なし	513 100.0	52 10.1	11 2.1	29 5.7	374 72.9	47 9.2

フレックスタイムの導入状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「導入していない」が74.3%で全体と比較して高くなっている。

人材難の有無別にみると、「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」では「導入していない」が69.5%で全体と比較して高くなっている。

管理職割合増減別にみると、「予定なし」では「導入していない」が72.9%で全体と比較して高くなっている。

【2.テレワーク】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	161 15.4	48 4.6	47 4.5	701 67.0	90 8.6
業 種	建設業	150 100.0	20 13.3	11 7.3	9 6.0	100 66.7	10 6.7
	製造業	278 100.0	47 16.9	11 4.0	13 4.7	188 67.6	19 6.8
	情報通信業	25 100.0	21 84.0	2 8.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0
	運輸業	90 100.0	14 15.6	6 6.7	3 3.3	60 66.7	7 7.8
	卸売業、小売業	166 100.0	13 7.8	5 3.0	6 3.6	123 74.1	19 11.4
	金融業、保険業	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	4 50.0	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	7 11.7	3 5.0	1 1.7	36 60.0	13 21.7
	サービス業	261 100.0	35 13.4	7 2.7	12 4.6	185 70.9	22 8.4
	その他	9 100.0	2 22.2	2 22.2	2 22.2	3 33.3	0 0.0
	規 模	9人以下	62 100.0	6 9.7	2 3.2	6 9.7	41 66.1
10～29人		367 100.0	39 10.6	10 2.7	15 4.1	268 73.0	35 9.5
30～99人		362 100.0	53 14.6	23 6.4	12 3.3	248 68.5	26 7.2
100人以上		225 100.0	59 26.2	12 5.3	13 5.8	126 56.0	15 6.7

テレワークの導入状況を業種別にみると、卸売業、小売業、サービス業では「導入していない」が7割を超えており、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「導入し利用者がいる」の割合が高くなっている。一方で、「導入していない」と回答した割合が最も高いのは、10～29人で73.0%となっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（テレワーク）の導入状況×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	161 15.4	48 4.6	47 4.5	701 67.0	90 8.6
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	17 8.4	5 2.5	4 2.0	157 77.7	19 9.4
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	92 14.2	29 4.5	35 5.4	441 68.2	50 7.7
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	16 25.4	4 6.3	3 4.8	35 55.6	5 7.9
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	36 29.3	8 6.5	5 4.1	62 50.4	12 9.8
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	97 14.2	34 5.0	31 4.6	470 69.0	49 7.2
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	23 21.3	6 5.6	4 3.7	63 58.3	12 11.1
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	15 31.3	1 2.1	2 4.2	28 58.3	2 4.2
	定期的な募集はしていない	204 100.0	26 12.7	7 3.4	10 4.9	136 66.7	25 12.3
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	63 24.3	18 6.9	18 6.9	141 54.4	19 7.3
	現在の水準を維持	252 100.0	39 15.5	17 6.7	14 5.6	166 65.9	16 6.3
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	予定なし	513 100.0	56 10.9	12 2.3	15 2.9	386 75.2	44 8.6

テレワークの導入状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「導入していない」が77.7%で、全体と比較して高くなっている。

人材難の有無別でみると、「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」では「導入していない」が69.0%で、全体と比較して高くなっている。

管理職割合増減別でみると、「予定なし」では「導入していない」が75.2%で、全体と比較して高くなっている。

【3.短時間勤務制度】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全体		1,047 100.0	326 31.1	83 7.9	74 7.1	484 46.2	80 7.6
業 種	建設業	150 100.0	33 22.0	9 6.0	12 8.0	85 56.7	11 7.3
	製造業	278 100.0	93 33.5	23 8.3	22 7.9	123 44.2	17 6.1
	情報通信業	25 100.0	12 48.0	1 4.0	1 4.0	10 40.0	1 4.0
	運輸業	90 100.0	26 28.9	9 10.0	6 6.7	41 45.6	8 8.9
	卸売業、小売業	166 100.0	52 31.3	18 10.8	11 6.6	69 41.6	16 9.6
	金融業、保険業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	31 51.7	3 5.0	2 3.3	19 31.7	5 8.3
	サービス業	261 100.0	71 27.2	17 6.5	20 7.7	131 50.2	22 8.4
	その他	9 100.0	2 22.2	2 22.2	0 0.0	5 55.6	0 0.0
	規 模	9人以下	62 100.0	10 16.1	6 9.7	9 14.5	31 50.0
10~29人		367 100.0	87 23.7	24 6.5	21 5.7	196 53.4	39 10.6
30~99人		362 100.0	122 33.7	28 7.7	32 8.8	165 45.6	15 4.1
100人以上		225 100.0	99 44.0	20 8.9	11 4.9	82 36.4	13 5.8

短時間勤務制度の導入状況を業種別にみると、医療、福祉では「導入し利用者がいる」が51.7%と、最も高くなっている。一方、建設業、サービス業では「導入していない」が5割を超え、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「導入し利用者がいる」の割合が高くなっており、100人以上では44.0%と最も高くなっている。一方で、「導入していない」と回答した割合が最も高いのは、10~29人で53.4%となっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（短時間勤務制度）の導入状況×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	326 31.1	83 7.9	74 7.1	484 46.2	80 7.6
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	36 17.8	10 5.0	16 7.9	122 60.4	18 8.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	201 31.1	58 9.0	47 7.3	294 45.4	47 7.3
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	27 42.9	6 9.5	2 3.2	23 36.5	5 7.9
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	60 48.8	8 6.5	8 6.5	40 32.5	7 5.7
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	208 30.5	58 8.5	44 6.5	328 48.2	43 6.3
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	47 43.5	4 3.7	10 9.3	39 36.1	8 7.4
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	15 31.3	4 8.3	6 12.5	20 41.7	3 6.3
	定期的な募集はしていない	204 100.0	54 26.5	16 7.8	14 6.9	96 47.1	24 11.8
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	129 49.8	28 10.8	21 8.1	72 27.8	9 3.5
	現在の水準を維持	252 100.0	88 34.9	15 6.0	26 10.3	106 42.1	17 6.7
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
	予定なし	513 100.0	105 20.5	39 7.6	25 4.9	300 58.5	44 8.6

短時間勤務制度の導入状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」および「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では、「導入し利用者がいる」が4割台で最も高くなっている。

人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」では「導入し利用者がいる」が43.5%で最も高くなっている。

管理職割合増減別にみると、「現在より増やす」では「導入し利用者がいる」が49.8%と最も高くなっている。

【4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全体		1,047 100.0	272 26.0	26 2.5	94 9.0	569 54.3	86 8.2
業 種	建設業	150 100.0	33 22.0	5 3.3	17 11.3	87 58.0	8 5.3
	製造業	278 100.0	63 22.7	6 2.2	19 6.8	169 60.8	21 7.6
	情報通信業	25 100.0	5 20.0	1 4.0	1 4.0	17 68.0	1 4.0
	運輸業	90 100.0	34 37.8	3 3.3	8 8.9	38 42.2	7 7.8
	卸売業、小売業	166 100.0	40 24.1	2 1.2	10 6.0	98 59.0	16 9.6
	金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	1 12.5	0 0.0	4 50.0	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	22 36.7	1 1.7	4 6.7	23 38.3	10 16.7
	サービス業	261 100.0	70 26.8	6 2.3	33 12.6	130 49.8	22 8.4
	その他	9 100.0	2 22.2	1 11.1	2 22.2	3 33.3	1 11.1
	規 模	9人以下	62 100.0	13 21.0	5 8.1	7 11.3	31 50.0
10～29人		367 100.0	91 24.8	9 2.5	32 8.7	200 54.5	35 9.5
30～99人		362 100.0	104 28.7	6 1.7	34 9.4	193 53.3	25 6.9
100人以上		225 100.0	61 27.1	5 2.2	19 8.4	127 56.4	13 5.8

始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの導入状況を業種別にみると、運輸業、医療、福祉では「導入し利用者がある」が3割台となっており、全体と比較して高くなっている。一方で、製造業では「導入していない」が60.8%で全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、「導入していない」と回答した割合が最も高いのは100人以上で56.4%となっている。また、「導入し利用者がある」と回答した割合が最も高いのは、30～99人で28.7%となっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ）の導入状況
×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	272 26.0	26 2.5	94 9.0	569 54.3	86 8.2
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	43 21.3	1 0.5	18 8.9	122 60.4	18 8.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	170 26.3	16 2.5	60 9.3	352 54.4	49 7.6
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	15 23.8	4 6.3	7 11.1	34 54.0	3 4.8
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	39 31.7	4 3.3	8 6.5	59 48.0	13 10.6
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	159 23.3	15 2.2	58 8.5	400 58.7	49 7.2
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	35 32.4	4 3.7	13 12.0	46 42.6	10 9.3
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	15 31.3	2 4.2	5 10.4	25 52.1	1 2.1
	定期的な募集はしていない	204 100.0	60 29.4	5 2.5	18 8.8	97 47.5	24 11.8
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	81 31.3	11 4.2	30 11.6	125 48.3	12 4.6
	現在の水準を維持	252 100.0	76 30.2	5 2.0	27 10.7	125 49.6	19 7.5
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	予定なし	513 100.0	113 22.0	10 1.9	34 6.6	312 60.8	44 8.6

始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの導入状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視していない」では「導入していない」が60.4%で、全体と比較して高くなっている。

人材難の有無別にみると、「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」では「導入していない」が58.7%で、全体と比較して高くなっている。

管理職割合増減別にみると、「予定なし」では「導入していない」が60.8%で、全体と比較して高くなっている。

【5.ジョブシェアリング】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用 者がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答	
全体	1,047 100.0	62 5.9	8 0.8	46 4.4	821 78.4	110 10.5	
業種	建設業	150 100.0	12 8.0	1 0.7	4 2.7	118 78.7	15 10.0
	製造業	278 100.0	16 5.8	2 0.7	16 5.8	221 79.5	23 8.3
	情報通信業	25 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 96.0	1 4.0
	運輸業	90 100.0	5 5.6	0 0.0	5 5.6	68 75.6	12 13.3
	卸売業、小売業	166 100.0	6 3.6	1 0.6	5 3.0	133 80.1	21 12.7
	金融業、保険業	8 100.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	7 87.5	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	7 11.7	0 0.0	2 3.3	38 63.3	13 21.7
	サービス業	261 100.0	16 6.1	4 1.5	12 4.6	207 79.3	22 8.4
	その他	9 100.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	5 55.6	3 33.3
	規模	9人以下	62 100.0	1 1.6	0 0.0	3 4.8	48 77.4
10～29人		367 100.0	20 5.4	4 1.1	17 4.6	282 76.8	44 12.0
30～99人		362 100.0	29 8.0	1 0.3	16 4.4	283 78.2	33 9.1
100人以上		225 100.0	12 5.3	3 1.3	9 4.0	185 82.2	16 7.1

ジョブシェアリングの導入状況を業種別にみると、すべての業種において「導入していない」が6割強から約8割で最も高くなっている。一方、医療、福祉では「導入し利用者がいる」が1割を超え、全体と比較して高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「導入していない」が7割半ばから8割強で最も高くなっている。一方、「導入し利用者がいる」と回答した割合が最も高いのは、30～99人で8.0%となっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（ジョブシェアリング）の導入状況×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	62 5.9	8 0.8	46 4.4	821 78.4	110 10.5
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	12 5.9	1 0.5	4 2.0	165 81.7	20 9.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	36 5.6	5 0.8	33 5.1	509 78.7	64 9.9
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	2 3.2	0 0.0	3 4.8	50 79.4	8 12.7
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	12 9.8	2 1.6	6 4.9	89 72.4	14 11.4
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	29 4.3	7 1.0	28 4.1	556 81.6	61 9.0
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	12 11.1	0 0.0	6 5.6	77 71.3	13 12.0
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	7 14.6	0 0.0	3 6.3	36 75.0	2 4.2
	定期的な募集はしていない	204 100.0	14 6.9	1 0.5	8 3.9	149 73.0	32 15.7
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	16 6.2	1 0.4	21 8.1	200 77.2	21 8.1
	現在の水準を維持	252 100.0	23 9.1	3 1.2	15 6.0	184 73.0	27 10.7
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	予定なし	513 100.0	21 4.1	4 0.8	9 1.8	429 83.6	50 9.7

ジョブシェアリングの導入状況を女性活躍重視有無別にみると、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では「導入していない」が72.4%で、全体と比較して低くなっている。

人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」および「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では「導入し利用者がいる」が1割を超え、全体と比較して高くなっている。

管理職割合増減別にみると、「予定なし」では「導入していない」が83.6%で、全体と比較して高くなっている。

【6. 副業・兼業の承認】

(上段:件数、下段:%)

	調査数	導入し利用 者がある	導入してい るが利用者 がない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答	
全体	1,047 100.0	206 19.7	137 13.1	69 6.6	548 52.3	87 8.3	
業種	建設業	150 100.0	20 13.3	16 10.7	7 4.7	93 62.0	14 9.3
	製造業	278 100.0	53 19.1	36 12.9	24 8.6	146 52.5	19 6.8
	情報通信業	25 100.0	1 4.0	5 20.0	0 0.0	18 72.0	1 4.0
	運輸業	90 100.0	17 18.9	7 7.8	6 6.7	51 56.7	9 10.0
	卸売業、小売業	166 100.0	37 22.3	20 12.0	12 7.2	78 47.0	19 11.4
	金融業、保険業	8 100.0	4 50.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0
	医療、福祉	60 100.0	25 41.7	12 20.0	1 1.7	18 30.0	4 6.7
	サービス業	261 100.0	49 18.8	39 14.9	18 6.9	136 52.1	19 7.3
	その他	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 77.8	2 22.2
	規模	9人以下	62 100.0	11 17.7	9 14.5	3 4.8	29 46.8
10～29人		367 100.0	58 15.8	60 16.3	25 6.8	188 51.2	36 9.8
30～99人		362 100.0	88 24.3	39 10.8	22 6.1	189 52.2	24 6.6
100人以上		225 100.0	45 20.0	23 10.2	17 7.6	129 57.3	11 4.9

副業・兼業の承認の導入状況を業種別にみると、医療、福祉を除いたすべての業種において、「導入していない」が5割近くから6割強で最も高くなっている。一方、医療、福祉では「導入し利用者がある」が41.7%と最も高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「導入していない」の割合は高くなり、100人以上では57.3%となっている。

◆クロス集計【柔軟な働き方の選択肢を増やす取組（副業・兼業の承認）の導入状況×女性活躍重視有無別・人材難の有無別・管理職割合増減別】

(上段:件数、下段:%)

		全 体	導入し利用 者がいる	導入してい るが利用者 がいない	導入を検討 している	導入してい ない	無回答
全 体		1,047 100.0	206 19.7	137 13.1	69 6.6	548 52.3	87 8.3
女性 活 躍 重 視 有 無	重視していない	202 100.0	39 19.3	25 12.4	11 5.4	111 55.0	16 7.9
	重視しているが、計画等には明文化していない	647 100.0	128 19.8	91 14.1	45 7.0	330 51.0	53 8.2
	重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない	63 100.0	12 19.0	9 14.3	3 4.8	34 54.0	5 7.9
	重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している	123 100.0	25 20.3	8 6.5	9 7.3	71 57.7	10 8.1
人 材 難 の 有 無	募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)	681 100.0	114 16.7	89 13.1	50 7.3	382 56.1	46 6.8
	募集をかければ、募集定員程度は集まる	108 100.0	28 25.9	12 11.1	7 6.5	49 45.4	12 11.1
	募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている	48 100.0	15 31.3	6 12.5	2 4.2	23 47.9	2 4.2
	定期的な募集はしていない	204 100.0	48 23.5	29 14.2	10 4.9	91 44.6	26 12.7
管 理 職 割 合 増 減	現在より増やす	259 100.0	56 21.6	27 10.4	27 10.4	135 52.1	14 5.4
	現在の水準を維持	252 100.0	59 23.4	32 12.7	20 7.9	124 49.2	17 6.7
	現在より減らす	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	予定なし	513 100.0	91 17.7	78 15.2	21 4.1	281 54.8	42 8.2

副業・兼業の承認の導入状況を女性活躍重視有無別にみると、すべての区分において「導入していない」が5割台となっており、「導入し利用者がいる」は2割前後となっている。

人材難の有無別にみると、「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」では「導入していない」が56.1%で、全体と比較して高くなっている。

管理職割合増減別にみると、「導入していない」の割合が最も高いのは「予定なし」で54.8%、次いで「現在より増やす」が52.1%、「現在の水準を維持」が49.2%の順となっている。

(5) 労働生産性の向上を図るため、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例

問23 貴社において、労働生産性の向上や女性の職域拡大、労働力確保のため、ICT、IoT、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

【機械化・ロボット化などによる自動化】（40件）

- ・鉄筋結束ロボット「トモロボ」の使用。
- ・製造ラインの機械化を導入し、生産工程での少人数化に努めている。
- ・生産工程において自動化設備を導入することで、男女、経験の有無を問わず、安定した品質の生産を可能とした。
- ・ボトルキャップ自動栓抜き機の導入。リターンボトル洗浄機追加導入。
- ・機械化による、生産性の向上による、女性の職域拡大。
- ・生産性向上に向けロボットの導入計画（予定）。
- ・製造工程のからくり改善。検査工程の自動判定（ワンボードマイコンの活用）。
- ・工事用のBHを導入し、手作業が減り機械作業が増えた。
- ・施工現場にて使用する資材を高さのある箇所へ荷揚げするための機械の導入。
- ・箱詰め部門のロボット機械導入。充填機（自動）の設置。
- ・テールゲートリフター車の採用。遠隔操作カメラの導入。
- ・作業工程（ICチップ溶着）の自動化。
- ・外観検査作業の自動化。
- ・自動パレタイザーの導入。
- ・パレタイザー（自動で製品ダンボールを段積みする機械）の導入。オートパッカー（自動でカップ容器を充填機に投入する機械）の導入。
- ・重量物（10kg程度）搬送補助具の導入、設置。
- ・コンテナ容器自動洗浄機の導入。
- ・清掃ロボットの導入。
- ・パソコン、プロジェクションマッピング装置を使ったプリント基板実装作業。
- ・業務用お掃除ロボットの導入。
- ・労働生産性向上のために、一部商品の製造工程を機械化した。
- ・レストランにおける配膳ロボットの導入。
- ・屠畜業務に対する省力化機械の導入。
- ・清掃作業の現場で試験的に「お掃除ロボット」を導入しています。
- ・お掃除ロボットの導入。
- ・物流業界の人員不足を緩和するためにロボフォークを導入して省人化を図った。
- ・セルフロボットの導入。
- ・入浴リフト。
- ・手作業での業務を機械化して負担を減らした。電話代行サービス等を積極的に活用している。
- ・部品加工をロボットに置換えて量産中。
- ・工場機械の電動化により、メンテナンス業務、労働時間を削減し、騒音振動を低減化して、CO2排出を無くし、生産性を向上させ、環境への配慮をすることができた。
- ・タップ加工作業工程集約、半自動化設備導入。TIG溶接半自動化設備導入。
- ・畳製造工程の機械化。
- ・鉄鋼梁加工において罫書きロボットの導入により生産時間の短縮化。
- ・3次元測定器の導入。大判印刷機の導入。
- ・工場において常に少人化を進めるにあたり、機械化・ロボット化を行っている。ワニス塗布機、基板分割

機等。

- ・生産工程の一部に自動化装置を導入。
- ・生産工程および検査工程の自動化等。
- ・自動梱包機の導入。
- ・生産設備の一部自動化等で省人化対策を実施している。

【ICT・IoTの導入などによるDX推進】（77件）

- ・労働生産性向上を目的にICT建設機械（重機）の入れ替えを積極的に行っている。
- ・当社の中心的な装置の制御盤を更新した際に、通信機能を付加し、ノートPCから現在状況の確認および操作が出来るようになった。
- ・セルフレジ導入済（売店等）。機械化、設備導入による生産性向上を今後計画。
- ・公共工事にてICTを導入し施工している。公共工事においてICTを採用して、役所とのやり取りは実際に出向くことなく、現場にて打ち合せ、確認作業、書類のやり取りをして時短化を図っている。
- ・見積り業務、生産管理のシステム導入。
- ・ChatGPTの導入による、メール文面の作成やアンケートの集計等の業務効率化。
- ・ICT等の導入は現場サイドでは行っているが、事務所内での事は記載なし。
- ・LanScope Anの導入。配達くんの導入。給与大臣の導入。
- ・ICTの導入済（建設機械）。
- ・塾業務システムの導入。
- ・請求書や売上管理のデジタル化。労務時間管理のデジタル化。
- ・現場にてICTを導入し、業務を効率化。
- ・ICT技術の導入、普及により販売管理や財務管理、請求書発行業務の効率化、簡略化を目下推進中。
- ・生産管理システムの導入。勤怠管理システムのリニューアル。DX推進。
- ・社内申請のデジタル化（紙の申請書の廃止）。
- ・2016年よりIoTシステムを取り入れ、受注から生産管理、出荷、在庫管理が見える化している。
- ・CAD/CAMソフトを導入したことで歩留まりの削減につながり、生産性が向上した。会計ソフト、勤怠管理ソフト、給与ソフトの導入により、経理から労務までの業務フローの見直しを行い、時間短縮につながった。
- ・電子カルテの導入（全職員にiPad貸与）。ペーパーレス化。各種申請書を電子申請化。
- ・業務支援のシステム導入、SNSの活用。
- ・弊社は主に公共工事を請負う事業です。質を落とさずにできる労働生産性の向上や、労働時間短縮などが課題になっています。対応事例を2つ紹介させていただきます。1つ目は、公共入札における積算業務効率化と積算向上のため、積算ソフトを導入しました。積算ソフトは設計書などのデータをソフトが読み込んで条件設定までしてくれるので、積算作業に要する時間短縮と積算精度向上が図れました。2つ目は、現場によりIoTを取り入れました。発注者側とのやり取り（緊急連絡や書類提出等）を現場で迅速に対応できるため、生産性の向上や労働時間の短縮につながっています。今年は遠隔臨場も試験的に行う予定でいます。
- ・生産管理システムや経費精算システム等の導入。
- ・ノートパソコンの導入。
- ・タイムレコーダー廃止、勤怠管理システム導入済み。
- ・勤怠管理システム、評価システム、購買システム等のクラウドシステム導入による間接業務の軽減。
- ・PC使用者はノートPCに切替え、全拠点Wi-Fi環境を整備しどこでも仕事を完結できる態勢を整えた。電子化の推進により、社内承認作業のスピードアップを図った。
- ・情報共有のため、ナレッジツールの活用。

- ・各種の業務支援システムの導入。AIシステムの導入。
- ・RPAという大げさなものではないが、Googleスプレッドシートを活用し集計業務を自動計算にした。
- ・得意先からのWeb受注入力率をあげる。伝票印刷・ピッキング・Web受注などをタイムスケジュールで自動化。
- ・社内申請書の電子化。
- ・RPAを導入し、定例的作業を自動化する事により業務効率化を図った。
- ・売上管理や販売支援のソフトを導入した（タブレットによる売り上げ入力）。
- ・キャッシュレス券売機の導入、ポイントシステムのデジタル化、タブレットレジの導入、タイムカードのタブレット化、ネットバンキングと会計ソフトの連携。
- ・各種クラウドシステムの導入（会計システム、証憑作成管理システムなど）。
- ・タブレット端末を使用した介護・看護記録の作成。
- ・建設工事でのICT導入。積算システムの導入。
- ・建設機械のICT導入。
- ・自動棚卸システムの導入。
- ・財務会計ソフト、給与計算ソフト等の導入。
- ・業務支援システムの導入。
- ・クラウドを活用してWeb打刻を実施中です。
- ・RPAの導入。
- ・給与ソフトの導入。
- ・管理部門のIT推進を計画進行中です。
- ・カーナビ、ドラレコ全車標準装備。点呼システムの導入。
- ・社内で検査システムを構築。残業時間を短縮。
- ・LPガス顧客宅へ安全システムを導入することによるLPガス保安・検針業務の自動化。
- ・セルフレジの導入、コンビニ決済などの導入。
- ・営業支援および製造工程システムの更新実施。
- ・カーナビ、ドラレコ。自動点呼システム。
- ・勤怠と賃金計算が連動した勤怠システムを導入し経理事務の効率化を図った（従来はタイムカードにて勤怠を管理し、給与計算のために各人の勤怠データをここに打ち込んでいた）。
- ・ICT等を積極的にとりいれ、DXにつながるシステムを積極活用している。
- ・現場にタブレットを導入、拡大。新しい基幹システムの導入（システム更新）。
- ・ICT技術を用いた外線電話対応の合理化（2024年度予定）。
- ・保育事業では業務に多くの書類作成業務があるが、ICTシステムを導入してペーパーレスの実現および手書き書類の廃止を行った。
- ・生産管理システムを導入。
- ・受付のオンライン化。書類の電子化（紙→タブレット）を今年実施予定。
- ・一部セルフレジ導入。
- ・現場と会社をIoTで繋ぎ多くの判断が出来る様にし、担当者の知識不足を支援している。
- ・業務支援システムの導入。
- ・タブレットによる介護関連書類の作成軽減。
- ・工事現場におけるICT活用、建設機械（MCマシンコントロール）の使用。
- ・自社開発の自動車管理システムを導入。
- ・セミセルフレジ導入、インターネット販売、納品請求書発行のシステム化。
- ・勤怠管理システムの導入を行い、労働時間の削減、業務の効率化を図っております。また、従来3名の事務方で行っていた業務を5名まで拡大し、女性スタッフの働き方の多様化や、職域の拡大などしやすい環境を整えております。その他、ドキュワークスという文章管理ソフトを導入し、ペーパーレス化と作業効率を上げれるソフトを使用して頂くことで、業務プロセスの簡素化を進めております。
- ・新管制システムの導入。ワークスペースの導入。

- ・RPAの活用、業務アプリの開発。
- ・来年度導入を目指して「勤怠管理システム」を検討中。
- ・業務支援システムの導入。
- ・適格請求書、電子帳簿保存法のためのシステムの導入。勤怠管理システムの導入。
- ・会社専用のSNSを導入し、お子様の健康状態などで急に当日のお休みを取る場合に、電話ではなくSNSを利用することで、全従業員が状況を把握して業務の割り当てを行っている。
- ・製造現場にて、画像処理、インクジェットプリンタ導入。生産情報収集システム導入。温度管理可視化システム導入。動画手順書の導入。
- ・生産設備の稼働状況を一元管理できるネットワークを構築し、生産性の効率を良化している。
- ・工事現場でのタブレットの導入、施工管理の業務支援システムの導入。
- ・生産工程の自動化、半自動化。生産スケジューラの導入。繰り返し集計作業へのRPA導入。作業指示書の電子化。他。
- ・Google Workspaceの利用推進。生産管理のデータ入力化（紙→入力）。
- ・RPAによる業務の自動化、帳票を基にした作業から機械を基にした作業への転換。

【業務プロセスや人員配置などの見直し】（10件）

- ・カット野菜を業者から直接納入することにより、主にパートさんの野菜加工の手間を省いております。
- ・介護職員は介護業務に専念できるように、掃除、調理、買物等の業務専任で職員募集、雇用する改善を図った。
- ・力仕事を減らす。物を運ぶだけの仕事を減らす。オンライン打ち合わせを奨励する。原材料の入り数を調整し、体力的な負担を減らす。
- ・現場で作業が出来るように、PC・複合機を追加購入。
- ・性別にかかわらず、技術能力等に応じて業務分担を行っている。
- ・フレックスタイム制の導入、テレワークの導入、時差出勤制度の導入。
- ・今年度の新卒の女性を工場現場に配属しました。
- ・当初より男女関係なく教育や研修を実施し、全体のスキルアップを図っています。
- ・圧倒的に女性人数が不足をしているため、女性の雇用促進に努めています。転勤をしなくともよい地域限定社員制度を活用の促進も同時に図ってまいります。
- ・専任知識の一部外部への委託拡大。

【自動化、DX推進、業務プロセス等を見直しなどを複数実施】（27件）

- ・セルフレジの導入。掃除業者の依頼。
- ・①薬剤師業務の一部を事務職が行う事により職域拡大と薬剤師業務の軽減向上につながっている。②調剤ロボット等を含む調剤機器の積極的導入により業務の向上につながっている。③事務職の販売登録者免許取得推進による意識向上と業務効率、女性の職域拡大につながっている。
- ・セルフレジ、食券機の導入。
- ・RPAを使った業務の自動化。基幹ソフトを使った在庫管理業務の自動化。
- ・iPadによる現地図面作成の省力化・ドローンによる3次元レーザー測量による現地観測。
- ・ベテラン男性正社員の業務を分析し、誰でも出来る化（曲げ作業の金型改善）や作業のロボット化（協働ロボット導入）の研究、など。
- ・生産管理システム導入と業務効率化システムの開発および導入、一部生産工程の機械化、情報端末・情報入力装置の増強。

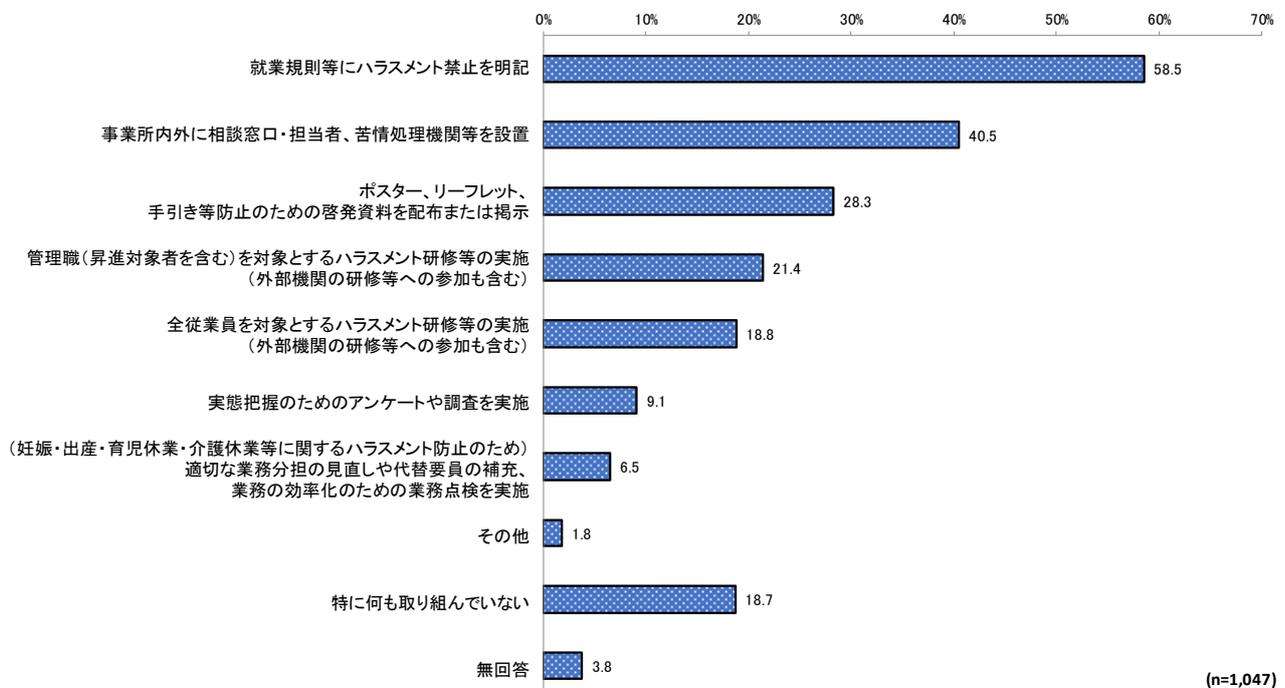
- ・時間外削減策として、社員安全教育にeラーニング導入、待機時間の活用。また、業務後の無人点呼を導入し、運行管理者の時間外削減。フォークリフト購入し、積荷の時間削減。
- ・吊下げ式「レールシステム」導入にて重量物組立の負担軽減化。移動式の専用架台「移動ラック」導入にて車載時間の短縮化。
- ・ロボットの導入（女性オペレータの活用）、組立作業者の育成（細かい作業は女性の方が得意）。
- ・セミセルフレジ導入予定。モバイルオーダー導入。厨房機入替え。
- ・タブレットオーダー、セルフレジ、料理提供ロボット導入（他店舗で検証中）。
- ・各工事に建設ディレクターの配置。ドローンの導入。クラウドの利用（写真管理や原価管理）。
- ・基幹システム（販売管理、生産管理など）の見直し、および勤怠・人事システムの見直しによる全社DX推進（現在維新中）。自動リフターの導入（女性が多い職場における壁紙ロール検反後の物流作業負担軽減）。
- ・測量機器、3Dソフトの導入。勤怠や給料計算ソフトの導入。建設ディレクターの導入。
- ・機械加工工程の自動化（搬送ロボットの導入など）推進。各種申請書類のワークフローシステム化。
- ・会計システムのクラウド化、廃棄物処理設備の新規導入。
- ・ファーストケア管理システム（訪問介護者用）導入。電動リフト付き送迎車導入。
- ・工事施工の際のICT利用の推進、女性の短時間勤務等の個別採用、経理ソフトのクラウド化（切替予定）。
- ・自動投入機。ビデオメジャー（映像による不良品検出器）。RFIDタグによる、自動検品システム。
- ・製品のねじ締め工程において、自動ねじ締装置を導入し省人化を図った。製品の外観検査において、DL（Deep Learning）技術を用いた画像処理技術を採用する事で省人化を図った。
- ・新しい生産管理ソフトの導入、溶接ロボットの導入。
- ・馬用ウォーキングマシン（人が引いて行っていた運動を一度に6頭まで同時進行可能）の導入。短時間勤務（アルバイト）の雇用を増やし、個人の業務負担軽減に努めた。
- ・電動リフト付車両の導入。リモート環境の整備により女性の宿泊を伴う出張の廃止。OCRシステム導入により、データ入力作業の軽減。
- ・設備の見直しと改善設備の導入に省力化。職場の整理整頓による環境改善。日々の業務配置検討と実施。残業のあり方を見直しと削減。
- ・RPAの導入、電線切断の半自動化。組立共存ロボットの導入実施中。
- ・生産情報デジタル化によるフィードバックコントロールと配膳効率化。パーツキット自動梱包設備の導入。反応セル自動検査装置の導入。

4. その他

(1) セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組

問24 貴社では、職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

※職場のハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、職場で発生するハラスメントを意味します。



セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組は、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が58.5%で最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が40.5%、「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示」が28.3%となった。

◆クロス集計【セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組×業種・従業員規模別】

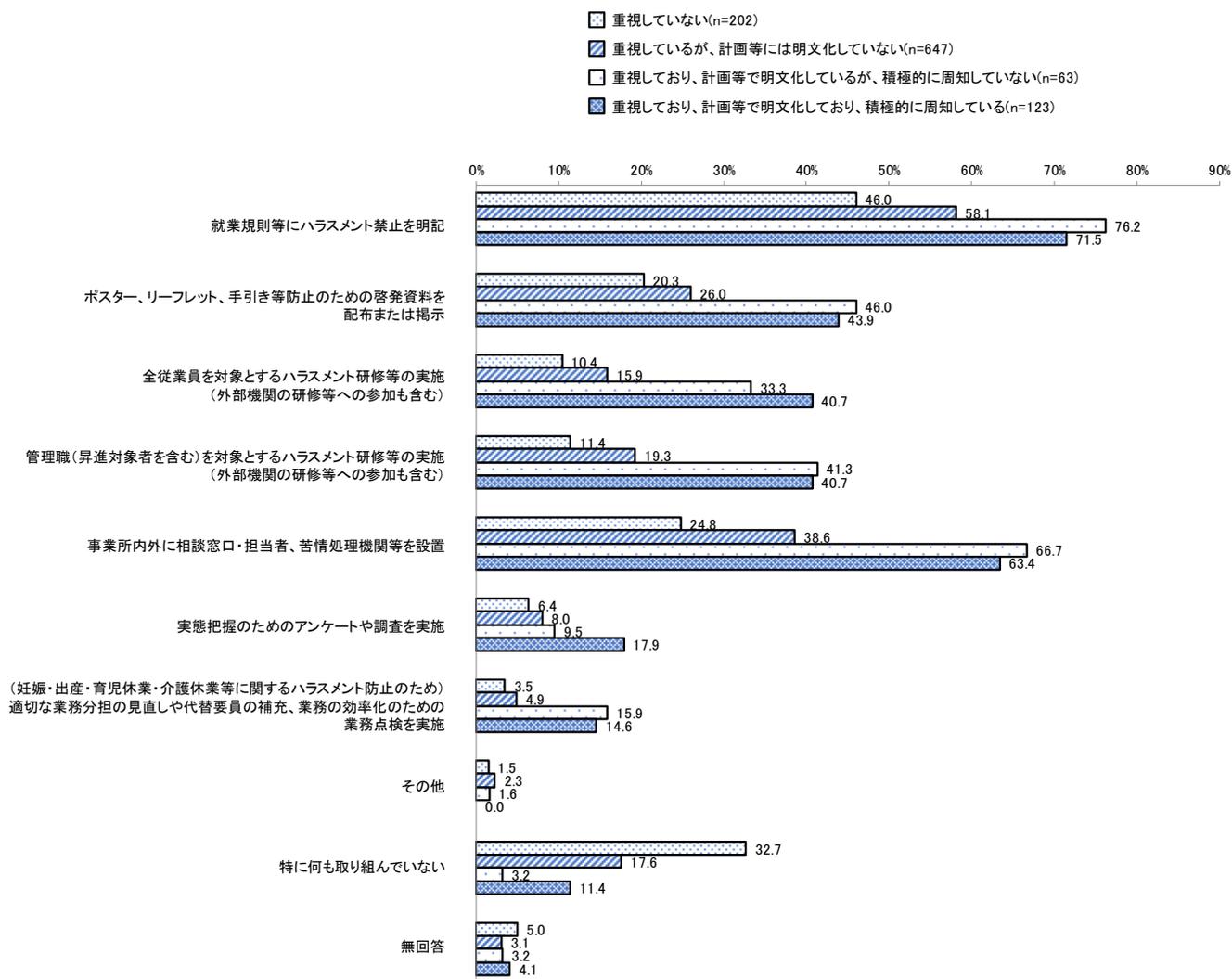
(上段:件数、下段:%)

	調査数	就業規則等にハラスメント禁止を明記		ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	全従業員を対象とするハラスメント研修等の実施(外部機関の研修等への参加も含む)	管理職(昇進対象者を対象とするハラスメント研修等の実施(外部機関の研修等への参加も含む))	事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	実態把握のためのアンケートや調査を実施	(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のため)適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施	その他		特に何も取り組んでいない	無回答
		件数	%							件数	%		
全体	1,047	612	296	197	224	424	95	68	19	196	40		
		58.5	28.3	18.8	21.4	40.5	9.1	6.5	1.8	18.7	3.8		
建設業	150	76	34	14	21	39	10	9	2	40	3		
		50.7	22.7	9.3	14.0	26.0	6.7	6.0	1.3	26.7	2.0		
製造業	278	186	108	75	88	138	32	22	7	41	4		
		66.9	38.8	27.0	31.7	49.6	11.5	7.9	2.5	14.7	1.4		
情報通信業	25	21	7	6	8	17	1	1	0	1	0		
		84.0	28.0	24.0	32.0	68.0	4.0	4.0	0.0	4.0	0.0		
運輸業	90	54	26	13	20	32	9	3	1	20	3		
		60.0	28.9	14.4	22.2	35.6	10.0	3.3	1.1	22.2	3.3		
卸売業、小売業	166	91	37	19	27	54	8	10	2	34	13		
		54.8	22.3	11.4	16.3	32.5	4.8	6.0	1.2	20.5	7.8		
金融業、保険業	8	5	5	4	0	6	2	1	0	0	2		
		62.5	62.5	50.0	0.0	75.0	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0		
医療、福祉	60	36	18	17	11	24	4	8	1	6	3		
		60.0	30.0	28.3	18.3	40.0	6.7	13.3	1.7	10.0	5.0		
サービス業	261	137	58	45	45	110	27	12	6	53	12		
		52.5	22.2	17.2	17.2	42.1	10.3	4.6	2.3	20.3	4.6		
その他	9	6	3	4	4	4	2	2	0	1	0		
		66.7	33.3	44.4	44.4	44.4	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0		
規模													
9人以下	62	21	10	2	2	17	2	2	0	22	5		
		33.9	16.1	3.2	3.2	27.4	3.2	3.2	0.0	35.5	8.1		
10~29人	367	156	68	32	43	74	22	17	7	118	20		
		42.5	18.5	8.7	11.7	20.2	6.0	4.6	1.9	32.2	5.4		
30~99人	362	237	99	78	76	145	29	23	9	45	6		
		65.5	27.3	21.5	21.0	40.1	8.0	6.4	2.5	12.4	1.7		
100人以上	225	188	115	84	101	180	40	25	1	1	3		
		83.6	51.1	37.3	44.9	80.0	17.8	11.1	0.4	0.4	1.3		

セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組を業種別にみると、すべての業種において「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が5割台から6割台と最も高くなっている。また、建設業では「特に何も取り組んでいない」を除いたすべての項目において、全体と比較して低い割合となっている。

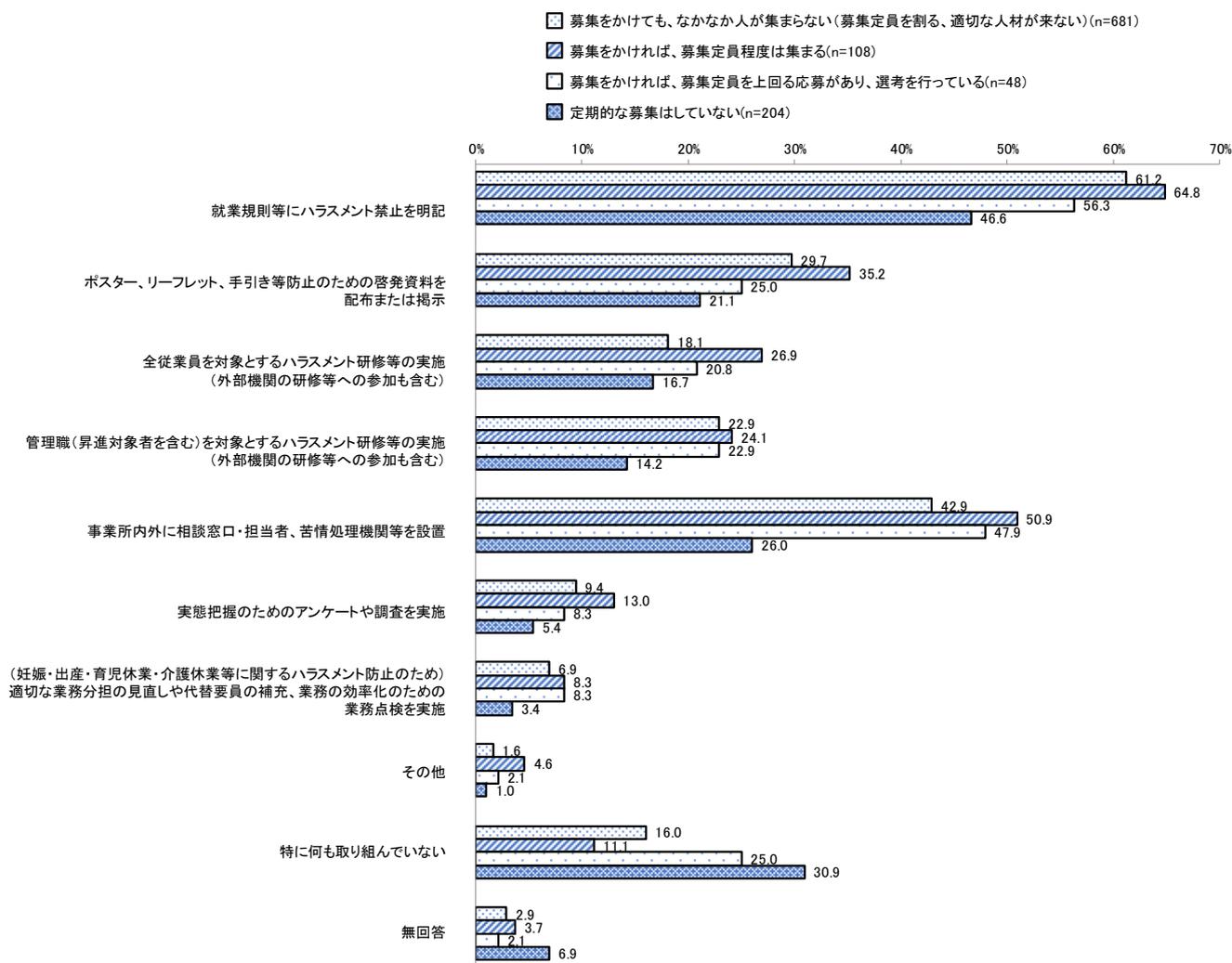
従業員規模別にみると、「特に何も取り組んでいない」では100人以上が1割未満であるのに比べ、29人以下では3割を超えており、差が大きくなっている。

◆クロス集計【セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組×女性活躍重視有無別】



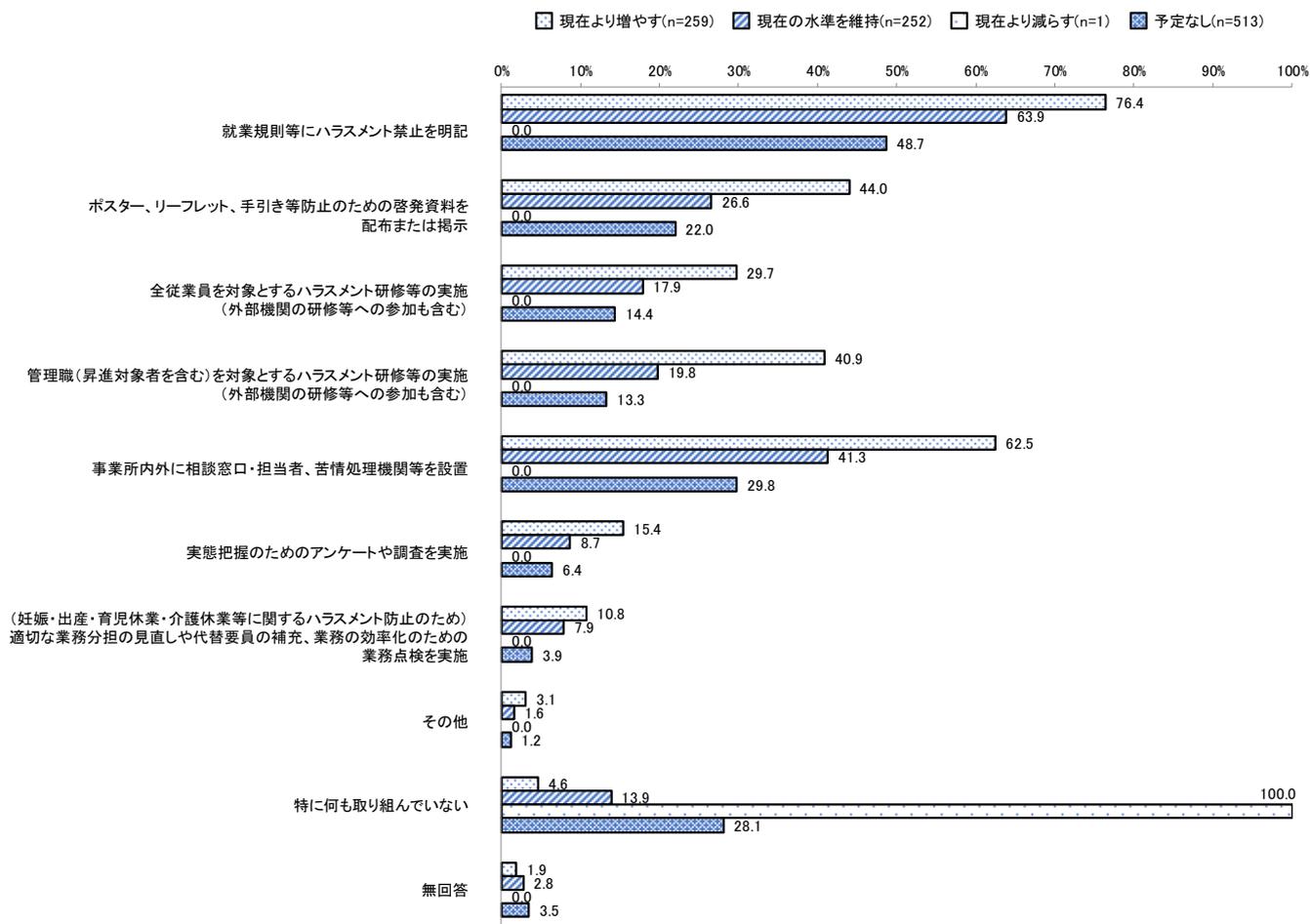
セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組を女性活躍重視有無別にみると、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」の割合について、最も高い「重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」(66.7%)は最も低い「重視していない」(24.8%)より41.9ポイント高く、差が大きくなっている。

◆クロス集計【セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組×人材難の有無別】



セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組を人材難の有無別にみると、「定期的な募集はしていない」を除いた区分において、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が5割半ばから6割半ばで最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が4割強から5割強の順に高くなっている。また、「定期的な募集はしていない」では「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が46.6%と最も高く、次いで「特に何も取り組んでいない」が30.9%となっている。

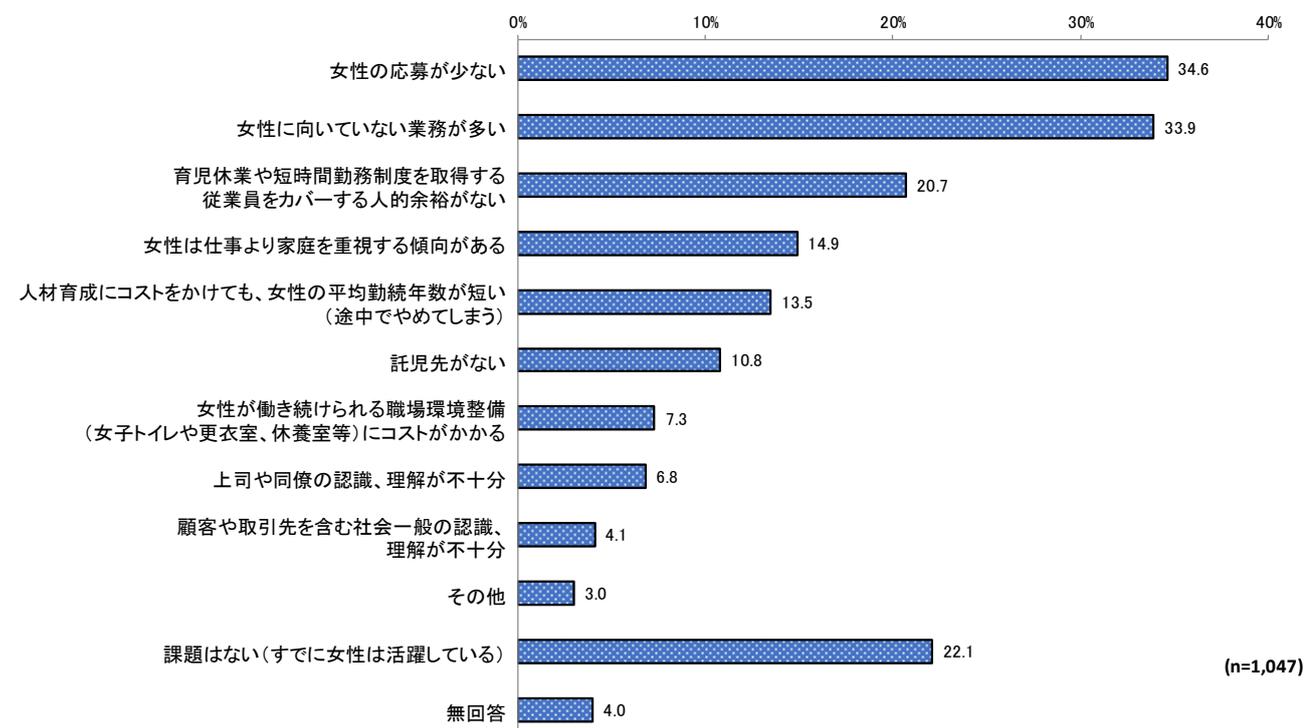
◆クロス集計【セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組×管理職割合増減別】



セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組を管理職割合増減別にみると、すべての区分で「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が5割弱から7割半ばで最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が約3割から6割強となっている。

(2) 女性活躍を推進するうえでの課題

問25 貴社において女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性活躍を推進するうえでの課題は、「課題はない(すでに女性は活躍している)」を除くと、「女性の応募が少ない」が34.6%で最も高く、次いで「女性に向いていない業務が多い」が33.9%となった。

◆クロス集計【女性活躍を推進するうえでの課題×業種・従業員規模別】

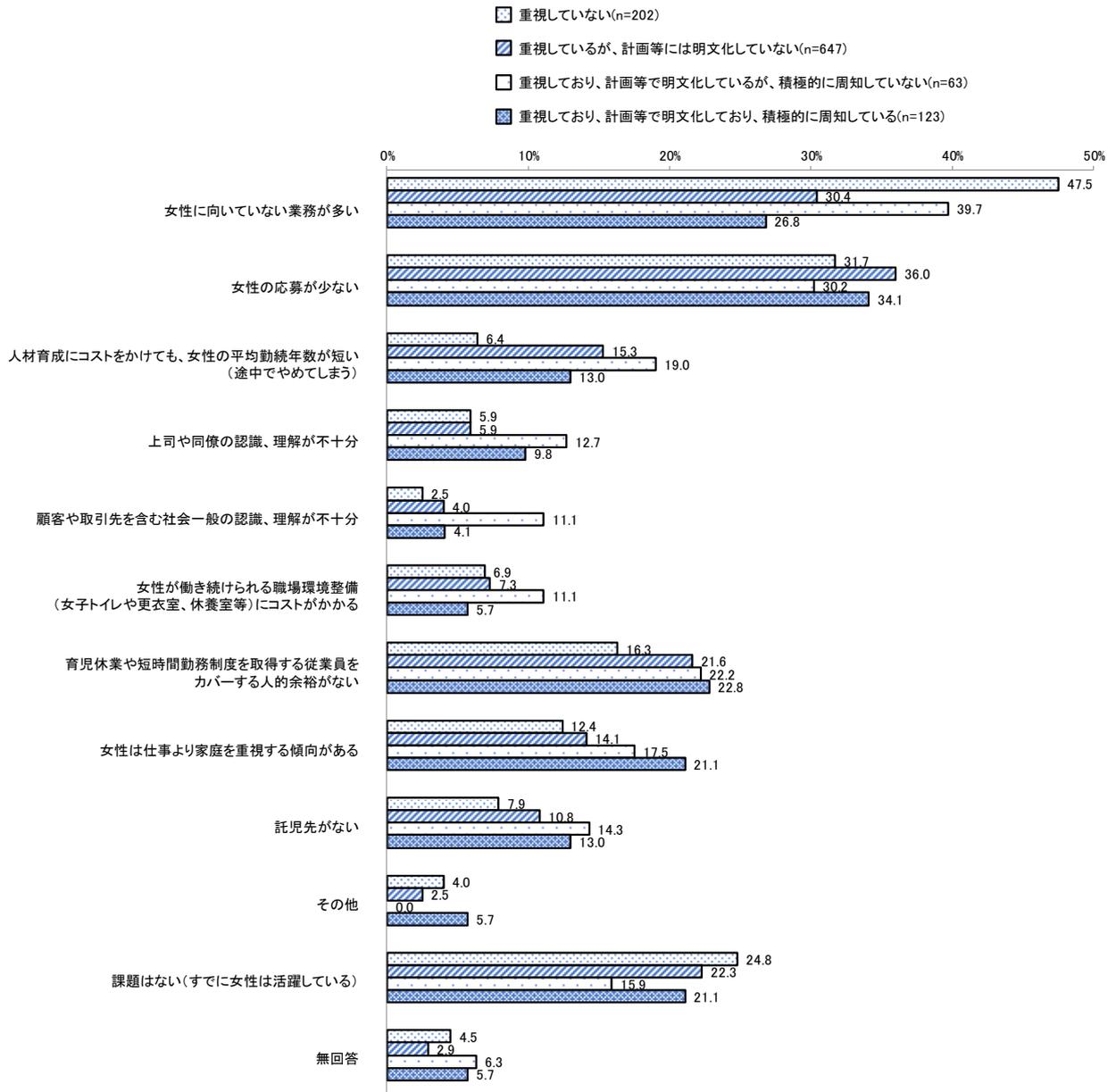
(上段:件数、下段:%)

	調査数	女性に向いていない業務が多い		女性の応募が少ない		人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数が短い(途中でやめてしまう)		上司や同僚の認識、理解が不十分		顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分		女性が働き続けられる職場環境整備(女子トイレや更衣室、休養室等)にコストがかかる		育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない		女性は仕事より家庭を重視する傾向がある		託児先がない		その他		課題はない(すでに女性は活躍している)		無回答		
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	
全体	1,047	355	33.9	362	34.6	141	13.5	71	6.8	43	4.1	76	7.3	217	20.7	156	14.9	113	10.8	31	3.0	231	22.1	42	4.0	
業種	建設業	150	81	54.0	67	44.7	23	15.3	10	6.7	9	6.0	12	8.0	21	14.0	20	13.3	10	6.7	3	2.0	26	17.3	3	2.0
	製造業	278	125	45.0	112	40.3	27	9.7	26	9.4	11	4.0	23	8.3	58	20.9	49	17.6	37	13.3	14	5.0	36	12.9	7	2.5
	情報通信業	25	1	4.0	12	48.0	8	32.0	1	4.0	3	12.0	0	0.0	4	16.0	3	12.0	1	4.0	2	8.0	6	24.0	0	0.0
	運輸業	90	53	58.9	44	48.9	9	10.0	8	8.9	7	7.8	9	10.0	16	17.8	11	12.2	10	11.1	1	1.1	6	6.7	5	5.6
	卸売業、小売業	166	33	19.9	43	25.9	30	18.1	12	7.2	4	2.4	6	3.6	45	27.1	22	13.3	19	11.4	1	0.6	42	25.3	14	8.4
	金融業、保険業	8	0	0.0	2	25.0	0	0.0	2	25.0	1	12.5	1	12.5	3	37.5	4	50.0	2	25.0	0	0.0	2	25.0	0	0.0
	医療、福祉	60	0	0.0	5	8.3	9	15.0	1	1.7	0	0.0	1	1.7	11	18.3	10	16.7	3	5.0	1	1.7	35	58.3	1	1.7
	サービス業	261	56	21.5	70	26.8	34	13.0	11	4.2	8	3.1	21	8.0	56	21.5	37	14.2	29	11.1	9	3.4	78	29.9	11	4.2
	その他	9	6	66.7	7	77.8	1	11.1	0	0.0	0	0.0	3	33.3	3	33.3	0	0.0	2	22.2	0	0.0	0	0.0	1	11.1
	規模	9人以下	62	26	41.9	19	30.6	5	8.1	3	4.8	1	1.6	3	4.8	8	12.9	5	8.1	5	8.1	3	4.8	14	22.6	5
10~29人		367	129	35.1	128	34.9	45	12.3	10	2.7	16	4.4	30	8.2	63	17.2	44	12.0	27	7.4	6	1.6	99	27.0	18	4.9
30~99人		362	116	32.0	119	32.9	53	14.6	25	6.9	9	2.5	28	7.7	83	22.9	58	16.0	37	10.2	12	3.3	84	23.2	6	1.7
100人以上		225	73	32.4	87	38.7	36	16.0	32	14.2	16	7.1	14	6.2	60	26.7	47	20.9	43	19.1	9	4.0	28	12.4	6	2.7

女性活躍を推進するうえでの課題を業種別にみると、建設業、製造業、運輸業では「女性に向いていない業務が多い」が4割半ばから6割弱、卸売業、小売業では「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が3割近く、医療、福祉、サービス業では「課題はない(すでに女性は活躍している)」が3割弱から6割弱で最も高くなっている。

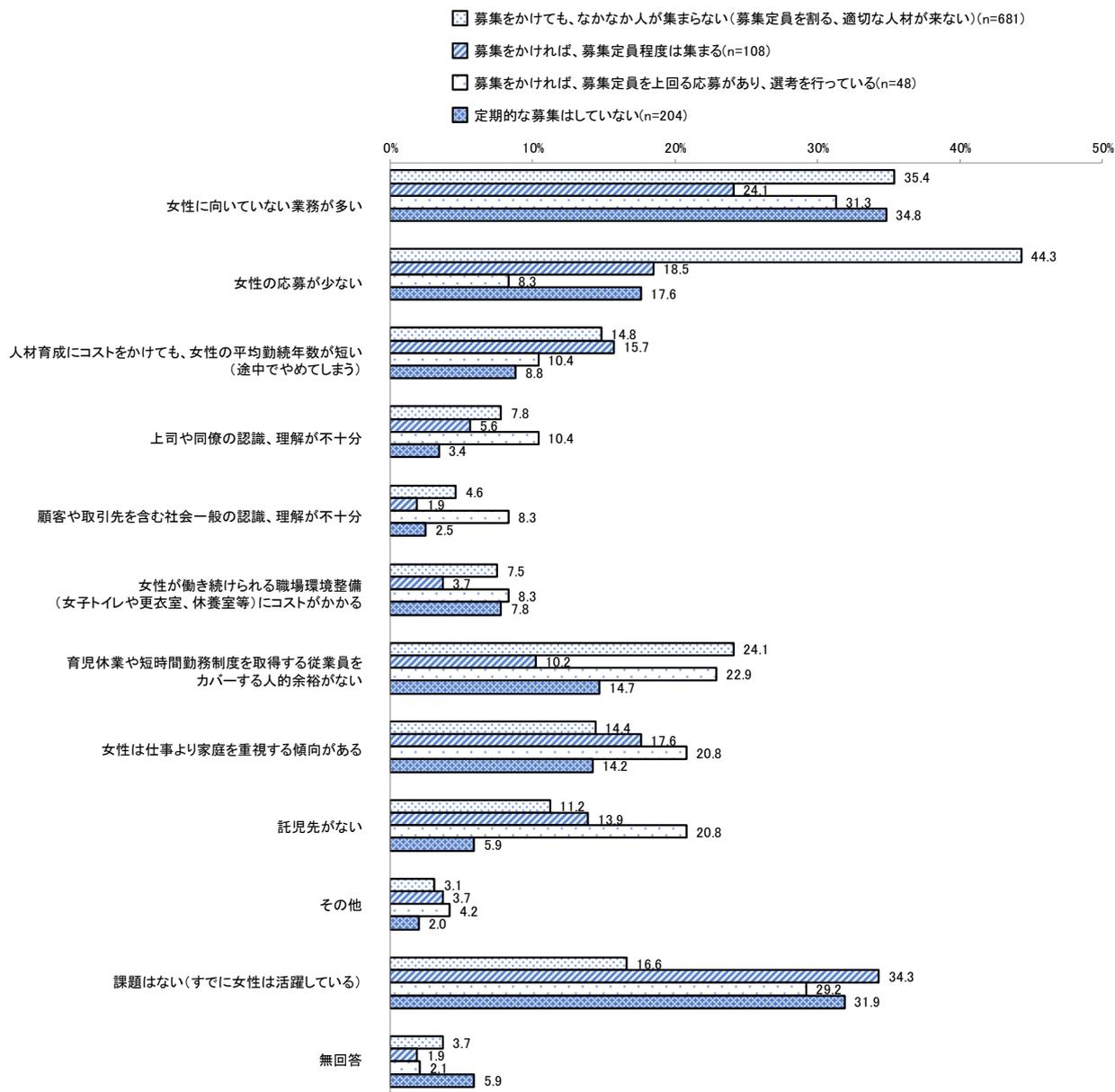
従業員規模別にみると、29人以下では「女性に向いていない業務が多い」が3割半ばから4割強、30人以上では「女性の応募が少ない」が3割強から4割弱で最も高くなっている。

◆クロス集計【女性活躍を推進するうえでの課題×女性活躍重視有無別】



女性活躍を推進するうえでの課題を女性活躍重視有無別にみると、すべての区分において、「女性に向いていない業務が多い」および「女性の応募が少ない」が上位2項目となっている。

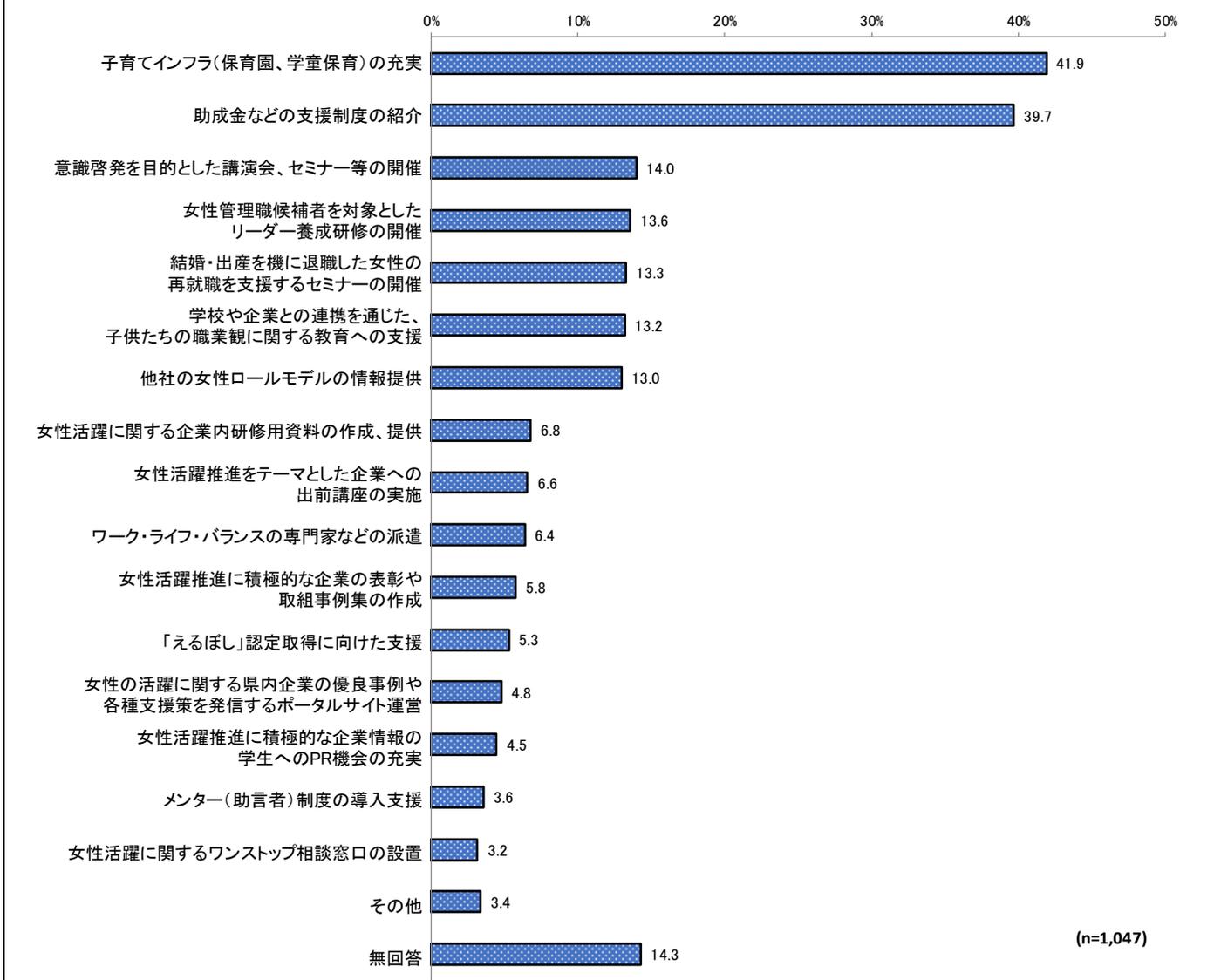
◆クロス集計【女性活躍を推進するうえでの課題×人材難の有無別】



女性活躍を推進するうえでの課題を人材難の有無別にみると、「女性の応募が少ない」の割合について、最も高い「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」(44.3%)は最も低い「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」(8.3%)より36.0ポイント高く、差が大きくなっている。

(3) 女性活躍推進のために行政に望む支援・施策

問26 女性活躍推進のために、どのような行政の支援・施策が重要だと考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策は、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」が41.9%で最も高く、次いで「助成金などの支援制度の紹介」が39.7%、「意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が14.0%となった。

◆クロス集計【女性活躍推進のために行政に望む支援・施策×業種・従業員規模別】

	調査数	意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催	ワーク・ライフ・バランスの専門家などの派遣	女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施	女性活躍推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	女性の活躍に関する県内企業の優良事例や各種支援策を発信するポータルサイト運営	助成金などの支援制度の紹介	女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実
全体	1,047	147	142	139	67	69	61	50	416	47
業種										
建設業	150	19	15	16	5	8	9	5	57	11
製造業	278	44	42	41	19	31	20	16	111	13
情報通信業	25	5	7	6	2	1	2	2	12	3
運輸業	90	19	12	7	5	6	2	5	36	3
卸売業、小売業	166	20	16	20	14	7	5	5	57	5
金融業、保険業	8	1	1	2	0	1	1	1	1	1
医療、福祉	60	6	11	8	3	4	6	6	33	4
サービス業	261	32	37	36	19	11	16	9	105	5
その他	9	1	1	3	0	0	0	1	4	2
規模										
9人以下	62	5	1	6	2	1	2	1	23	3
10～29人	367	45	36	54	18	13	13	12	145	11
30～99人	362	51	51	42	24	24	25	20	153	18
100人以上	225	41	50	33	23	29	19	16	85	14

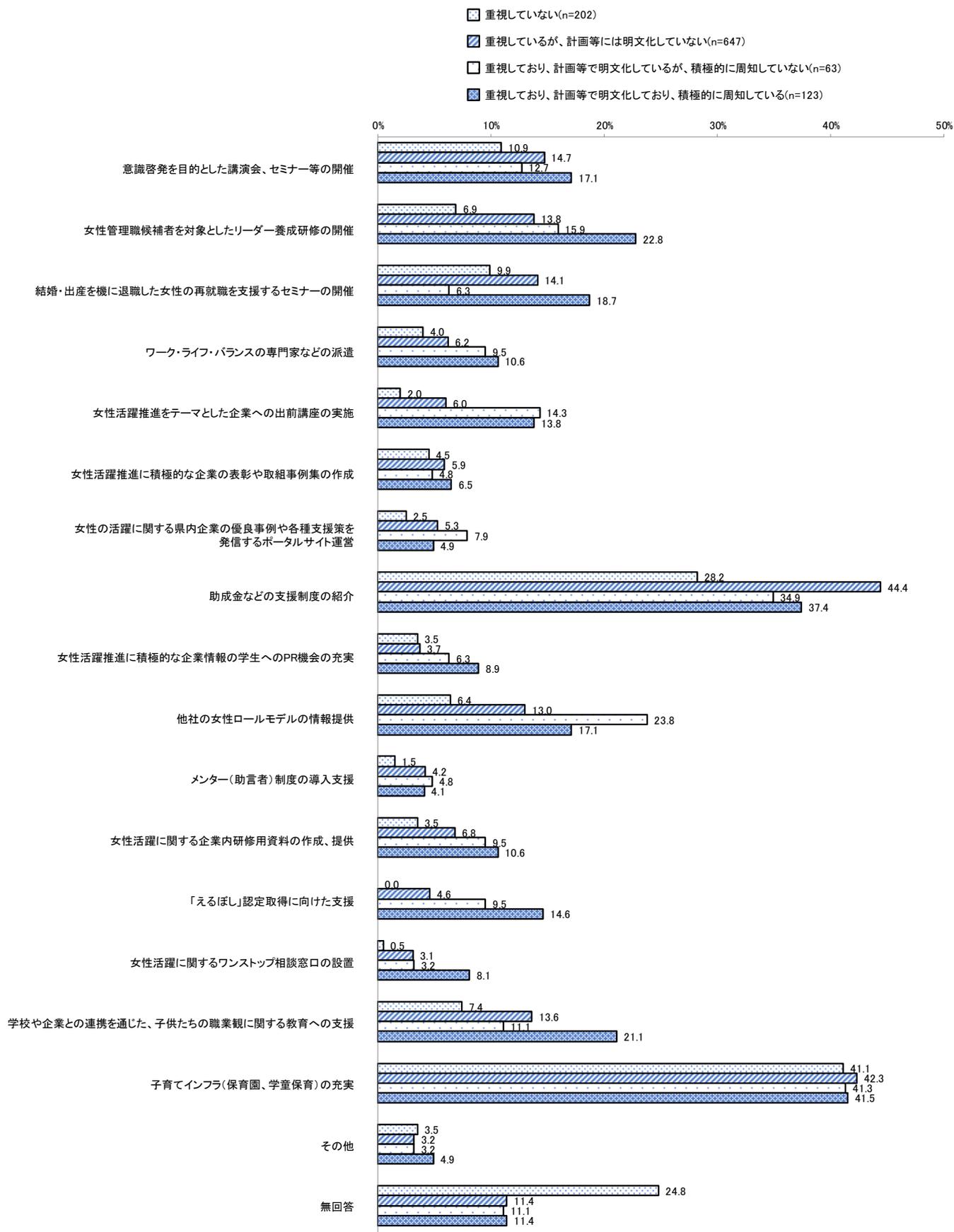
(上段:件数、下段:%)

	調査数	他社の女性ロールモデルの情報提供	メンター(助言者)制度の導入支援	女性活躍に関する企業内研修用資料の作成、提供	「えるぼし」認定取得に向けた支援	女性活躍に関するワンストップ相談窓口の設置	学校や企業との連携を通じた、子供たちの職業観に関する教育への支援	子育てインフラ(保育園、学童保育)の充実	その他	無回答
全体	1,047	136	38	71	55	33	138	439	36	150
業種										
建設業	150	18	4	9	19	4	24	54	8	19
製造業	278	46	10	24	10	7	45	113	11	40
情報通信業	25	2	2	2	2	1	2	11	2	4
運輸業	90	6	1	5	5	4	9	30	2	18
卸売業、小売業	166	22	7	7	2	5	20	74	7	27
金融業、保険業	8	4	0	0	0	1	2	5	0	2
医療、福祉	60	4	4	6	2	2	6	33	0	4
サービス業	261	31	9	18	15	9	29	116	6	34
その他	9	3	1	0	0	0	1	3	0	2
規模										
9人以下	62	4	2	1	1	0	6	20	1	18
10～29人	367	38	8	15	13	9	48	138	10	66
30～99人	362	36	17	20	19	13	49	167	16	39
100人以上	225	55	11	32	22	10	34	107	9	16

女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を業種別にみると、建設業、運輸業、医療、福祉では「助成金などの支援制度の紹介」が4割弱から5割半ば、製造業、卸売業、小売業、医療、福祉、サービス業では「子育てインフラ(保育園、学童保育)の充実」が4割強から5割半ばで、最も高くなっている。

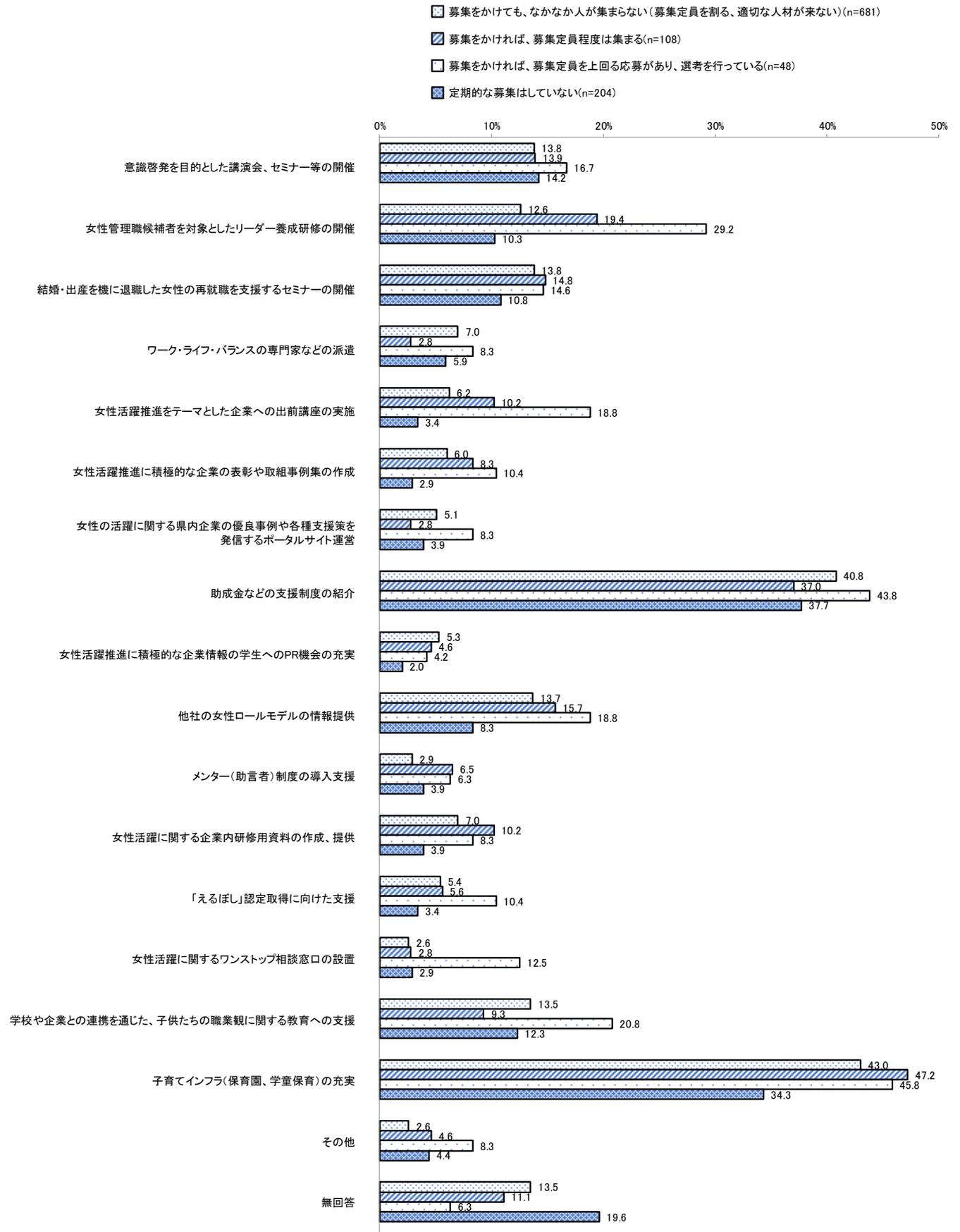
従業員規模別にみると、29人以下では「助成金などの支援制度の紹介」が3割台、30人以上では「子育てインフラ(保育園、学童保育)の充実」が4割台で最も高くなっている。

◆クロス集計【女性活躍推進のために行政に望む支援・施策×女性活躍重視有無別】



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を女性活躍重視有無別にみると、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」の割合について、すべての区分において4割強となっており、ほとんど差がない。

◆クロス集計【女性活躍推進のために行政に望む支援・施策×人材難の有無別】



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催」が29.2%、「女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施」が18.8%と他と比較して高くなっている。

IV. 調查票

IV. 調査票

茨城県 女性活躍に関する企業調査

本調査票は 8 月 28 日(水)までに同封の返信用封筒にてご返送をお願いいたします。
 なお、本アンケート調査はインターネット(PC、スマホ、タブレット)でも回答が可能です。
 ※インターネットでご回答された方は紙でのご提出は必要ございません。

インターネットでの回答をご希望の方は、下記 URL からアクセス頂くか 2 次元コードを読み取っていただき、ログインページで回答用コードとパスワードを入力の上、ご回答ください。

◆WEB アンケート URL

<https://www.c-pass.jp/josei2024ibaraki>

◆2 次元コード



◆ログイン情報

回答用コード	XXXXXX	パスワード	XXXXXX
--------	--------	-------	--------

I 貴社の概要について

問1 貴社の概要をご記入ください。(2024 年4月1日時点)

1 企業名				
2 所在地				
3 電話番号				
4 業種区分	1 鉱業、採石業、砂利採取業 2 建設業 3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業 5 情報通信業 6 運輸業、郵便業 7 卸売業、小売業 8 金融業、保険業 9 不動産業 10 学術研究、専門・技術サービス業 11 宿泊業、飲食サービス業 12 生活関連サービス業、娯楽業 13 教育、学習支援業 14 医療、福祉 15 複合サービス事業 16 その他サービス業(具体的に)			
5 貴社の 常用労働者数 (役員除く)(※1)	正社員 計 人 (内訳:男性 人、女性 人) 非正社員(※2) 計 人 (内訳:男性 人、女性 人) (※2)非正社員:パートタイム労働者、嘱託職員、契約社員、アルバイト(短期除く)			
6 貴社の 年齢別常用労働 者(正社員)の 構成状況	性別	10・20代	30・40代	50代～
	男性	人	人	人
	女性	人	人	人
7 転勤制度の有無	あり ・ なし			
8 通常の就業時間 に深夜労働を伴う 常用労働者の有無	あり ・ なし			
9 回答者	所属部署・役職:			
	お名前:			

(※1)「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴社が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

①期間を定めず、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者

②取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者

③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者

④上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

II 女性活躍推進に対する意識について

問2 貴社の経営トップは、女性活躍を事業活動において重視していますか。重視している場合、その考えを中期経営計画等に明文化し、組織内で周知していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 重視していない ⇒問3-2へ
2. 重視しているが、計画等には明文化していない
3. 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない
4. 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している

問3-1へ

*「女性活躍」とは、働く分野で女性が「働きたい」「働き続けたい」「キャリアアップしたい」などの希望に応じて、その個性と能力を十分に発揮してもらうための、女性の「採用拡大」「人材の定着」「職域拡大」「キャリアアップ」等に資する取組を指します。

問2で「2. 重視しているが、計画等には明文化していない」「3. 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」「4. 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」と回答された企業のみお答えください。）

問3-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。

1. 優秀な人材の確保・定着
2. 職場の活性化による労働意欲の向上
3. 新商品・サービスの開発に多様な視点が必要
4. 企業業績の向上に資するものである
5. 企業のイメージアップ
6. その他()

⇒3 ページ 問4へ

問2で「1. 重視していない」と回答された企業のみお答えください。）

問3-2 女性活躍を重視しない理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。

1. 既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない
2. 女性従業員が少数である
3. 女性従業員の意識と意欲が伴わない
4. 男性従業員の理解が得られない
5. 具体的な取組方法がわからない
6. 企業業績向上に資するものではない
7. 必要性を感じない
8. 力仕事が多く、体力的に厳しい
9. その他()

⇒3 ページ 問4へ

Ⅲ 女性活躍の推進状況について

(1) 女性の採用・配置について

問4 採用(男女問わず)の状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)
2. 募集をかければ、募集定員程度は集まる
3. 募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている
4. 定期的な募集はしていない

問5 貴社で実施している女性の採用(正社員)を増やすための取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
2. 勤務地を限定する雇用区分(地域限定社員)の創設
3. 短時間勤務正社員制度の創設
4. 企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置
5. 求職者に対する積極的な広報
(会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等)
6. 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
7. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
8. 採用担当者への女性の参画
9. その他()
10. 取り組んでいない

問6 貴社における過去3事業年度(2021～2023)における多様なキャリアコースに関する実績を数字でご記入ください。

多様なキャリアコース	実績
① 女性の非正社員から正社員への転換	人
② 女性社員のキャリアアップに資する雇用管理区分への転換 (例:一般職→総合職)	人
③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	人
④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用	人

問7 貴社で実施している社員の配置に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性がいらない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
2. 女性では満たしにくい配置基準の見直し
3. 多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置
4. 女性がいらない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成
5. コース別雇用管理の見直し・廃止(採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進)
6. 一般職から総合職等への転換を推進する取組(制度の周知、上司からの働きかけ 等)
7. 非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組
8. その他()
9. 取り組んでいない

(2) 女性の定着・就業継続について

問8 貴社における 2023 年度の平均勤続年数(正社員のみ)をご記入ください。

全体	男性	女性
年	年	年

問9 貴社における 2023 年度の離職者数(正社員のみ)をご記入ください。

	合 計	結婚を機 に離職し た者	妊娠・出 産・育児 を機に離 職した者	介護を機 に離職し た者	本人もし くは配偶 者の転勤 のため離 職した者	定年退職 した者	その他の 理由で離 職した者
男 性	人	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人	人

問10-1 貴社では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1歳に達するまで
2. 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
3. 無条件に1歳6か月
4. 原則は1歳だが、一定の場合は2歳
5. 無条件に2歳
6. 2歳～3歳未満
7. 3歳以上
8. 育児休業の規定なし

*育児休業・・・育児・介護休業法に基づき、1歳に達するまでの子供1人につき原則として2回まで取得が可能。保育所に入所できないなどの事情があれば、最長2歳に達するまで延長可能。
労働者から育児休業の申出があった場合は、事業主はその申し出を拒むことはできません。

問10-2 貴社において2023年度に育児休業の対象者(出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者))はいましたか。

育児休業対象者	1. いる ⇒問 10-3 へ	2. いない ⇒問 10-5 へ
---------	-----------------	------------------

問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-3 貴社における2023年度の育児休業の取得状況をご記入ください。

	育児休業取得者数(a)	出産した(配偶者が出産した)社員数(b)	育児休業取得率(a/b)
男性	人	人	%
女性	人	人	%

*育児休業取得者・・・育児・介護休業法に基づく育児休業を取得した者。

問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-4 育児休業取得期間はどれくらいですか。2023年度において男女別に育児休業者が最も多かった期間に1つ○をつけてください。

	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 10か月未満	10か月以上 12か月未満	12か月以上 24か月未満	24か月以上	取得者なし
男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

問10-5 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。

1. 職場に育児休業を取りやすい雰囲気がない
2. 代替要員の確保が困難
3. 人事評価やキャリア形成(昇進を含む)において不利になりやすい
4. 上司の理解が進まない
5. 前例(モデル)がない
6. 男性自身に育児休業を取る意識がない
7. 休業中の賃金補償が困難
8. 社会全体の認識の欠如
9. 育児休業の規定がない
10. その他(具体的に:)
11. わからない

*育児休業制度は、労働基準法における就業規則作成に際して必ず記載する必要がある「休暇」に該当します。

*法律に定められた要件を満たしていれば会社に規定等がなくても取得可能です。

問11 貴社で実施している(実施予定の)仕事と育児の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

取組内容	実施している	実施予定
1. 育児休業取得に関する方針や目標の設定	1	2
2. 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配布 等)	1	2
3. 法定を超える育児休業制度の導入	1	2
4. 法定を超える育児短時間勤務制度の導入	1	2
5. フレックスタイムの導入	1	2
6. テレワークの導入	1	2
7. 産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	1	2
8. 復職時の研修等、サポート体制	1	2
9. 男性の育児休業取得促進の取組 ※具体的な取組内容をご記載ください。 (取組内容:)	1	2
10. 配偶者出産休暇(育児休業、有給休暇とは別に、男性従業員が配偶者の出産立ち合い等の目的で付与する休暇)の導入	1	2
11. 子育てを理由とする転勤への配慮	1	2
12. 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	1	2
13. 育児休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入	1	2
14. 企業内保育所(事業所内保育所や企業主導型保育所等)の設置	1	2
15. その他()	1	2
16. 取り組んでいない	0	

問12-1 貴社において、従業員の家族に介護が必要な方がいるか面談等で把握していますか。

1. 把握している
2. 把握していない

問12-2 2023年度において介護休業を取得した人はいましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. 取得者はいなかった ⇒7 ページ問13へ
2. 男性のみいた
3. 女性のみいた
4. 男女ともにいた

問12-3へ

問12-2で「2. 男性のみいた」「3. 女性のみいた」「4. 男女ともにいた」と回答された企業のみお答えください。

問12-3 2023年度において取得された介護休業のうち取得した人が最も多かった期間に1つ○をつけてください。

1. 1週間未満
2. 1週間以上1か月未満
3. 1か月以上3か月(93日)以内
4. 93日を超える期間

*介護休業・・・育児・介護休業法に基づき、一定要件の労働者が93日まで利用できる休業制度。

問13 貴社で実施している仕事と介護の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 介護休業取得に関する方針や目標の設定
2. 両立支援制度に関する周知(パンフレットの作成・配布等)
3. 介護休業や介護短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
4. 介護休業中の情報提供、相談窓口の設置
5. 介護等を理由とする転勤への配慮
6. 介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入
7. その他()
8. 取り組んでいない

(3) 女性の育成・登用について

問14 管理職等※の構成状況について数字でご記入ください。

(2024年4月1日現在)

		役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
貴社全体 (本社・支社を含む)	男性	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人

※「管理職等」について

- ①「管理職等」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ②部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。
- ③常用労働者に該当しない者(非常勤役員、無報酬役員等)は含みません。

問15-1 貴社では、女性管理職割合を、3年後までにどのように変化させる予定ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 現在より増やす
2. 現在の水準を維持
3. 現在より減らす
4. 予定なし

問15-2 貴社では、女性を管理職に登用していない、又は登用しにくい理由となっていることがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性従業員が少数、女性従業員がいない
2. 必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない
3. 本人(女性)が登用を希望しない
4. 登用を打診したが、辞退される ⇒8 ページ問 15-3 へ
5. 経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い
6. 女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)
7. 適当なポストがない
8. 企業業績に関係ない
9. 管理職になれる雇用区分に女性がいない(少ない)
10. その他()
11. 特になし

⇒「4. 登用を打診したが、辞退される」を回答しなかった企業は 8 ページ問 16 へ

問15-2で「4. 登用を打診したが、辞退される」と回答された企業のみお答えください。

問15-3 女性に登用を打診したが断られる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 責任が増えるため
2. 残業が増えるため
3. 自分の都合に合わせて休みがとりづらくなるため
4. 家庭(プライベート)との両立が難しくなるため
5. 能力や経験が不足していると思うため
6. 管理職に興味ややりがいを感じないため
7. 周囲に女性の管理職がないから
8. 残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため
9. 転勤があるため
10. 職場の同僚から妬まれたり、批判を受けるのが嫌であるため
11. 今の職務内容に満足しているため
12. その他()

問16 貴社で実施している女性管理職候補育成に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成等)
2. 研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ
3. 女性を対象とした、より高度な研修の実施
4. 家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を出産・子育て期以前に積極的に付与
5. 職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
6. 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発の実施
7. 育休復職者のキャリア形成支援に関する研修の実施
8. 正社員転換・再雇用・中途採用等の社員を対象とした研修の実施
9. 非正社員を対象とした研修の実施
10. ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施
11. メンター(助言者)制度の導入
12. 旧姓使用を認めている
13. その他()
14. 取り組んでいない

問17 女性管理職を増やすために、貴社で実施している評価・登用に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性管理職登用方針の公表・周知
2. 女性管理職に関する数値目標の設定
3. 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
4. 一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
5. コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍の促進)
6. 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施
7. 管理職の残業削減など両立支援の実施
8. 転勤への配慮や配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
9. フレックスタイムの導入
10. テレワークの導入
11. その他()
12. 取り組んでいない

問18 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の内容について、ご存知のものをご記入ください。(それぞれについて該当する「1～3」に○を1つ)

	よく知っている	聞いたことはある	聞いたこともない
(1)101人以上の企業の「一般事業主行動計画」策定・届出義務	1	2	3
(2)「一般事業主行動計画」の実施・取組に対する助成金	1	2	3
(3)「えるぼし」認定(女性活躍推進企業認定)	1	2	3
(4)「えるぼし」認定企業に対する優遇措置(国等の公共調達)	1	2	3

問19 貴社では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法※)」に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出をしていますか。

1. 策定・届出をしている
2. 策定・届出をしていない

※「女性活躍推進法」では、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた一般事業主行動計画の策定・届出することが義務化されています。

IV 働き方改革の取組状況について

問20 2023年度の正社員1人あたり月平均所定外労働時間の状況をご記入ください。

全体
時間/月

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までご記入ください。)

問21 2023年度の年次有給休暇の、正社員1人あたり平均付与日数及び正社員1人あたり平均年間取得日数をご記入ください。

	平均付与日数	平均取得日数
貴社の状況	日/人	日/人

(小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までご記入ください。)

*付与日数は2023年度に新たに付与した日数(前年度繰越し分は含まない)。

問22-1 貴社で実施している働き方改革に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ 2. 長時間残業の削減(ノー残業デー等の意識啓発・普及) 3. 長時間残業の削減(職場における業務削減) 4. 有給休暇取得推進(半日や時間単位等の有給制度の導入等) 5. フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 6. 属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等) 7. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修 8. 部下の残業状況について上司への評価基準への反映 9. その他() 10. 取り組んでいない |
|---|

*テレワーク・・・ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。

問22-2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況について、あてはまるものに○をつけてください。(それぞれに該当する「1~4」に○を1つ)

	導入し 利用者がいる	導入しているが 利用者がいない	導入を検討して いる	導入していない
1. フレックスタイム	1	2	3	4
2. テレワーク	1	2	3	4
3. 短時間勤務制度	1	2	3	4
4. 始業・終業時刻の 繰上げ・繰り下げ	1	2	3	4
5. ジョブシェアリング	1	2	3	4
6. 副業・兼業の承認	1	2	3	4

*ジョブシェアリング・・・フルタイム労働者1人で担当する職務を、2人以上が組になって分担する働き方。

問 23 貴社において、労働生産性の向上や女性の職域拡大、労働力確保のため、ICT、IoT、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

(具体的な取組内容を記載ください。)例:セルフレジの導入、電動リフト付車両の導入、業務支援システムの導入等

*IoT(Internet of Things)・・・パソコンやスマートフォン、タブレットといった従来型のICT(情報通信技術)端末だけでなく、様々な「モノ」がセンターと無線通信を介してインターネットにつながること。

V その他

問 24 貴社では、職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

※職場のハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、職場で発生するハラスメントを意味します。

1. 就業規則等にハラスメント禁止を明記
2. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示
3. 全従業員を対象とするハラスメント研修等の実施(外部機関の研修等への参加も含む)
4. 管理職(昇進対象者を含む)を対象とするハラスメント研修等の実施(外部機関の研修等への参加も含む)
5. 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置
6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施
7. (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のため)適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施
8. その他()
9. 特に何も取り組んでいない

問25 貴社において女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性に向いていない業務が多い
2. 女性の応募が少ない
3. 人材育成にコストをかけても、女性の平均勤続年数が短い(途中でやめてしまう)
4. 上司や同僚の認識、理解が不十分
5. 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
6. 女性が働き続けられる職場環境整備(女子トイレや更衣室、休養室等)にコストがかかる
7. 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない
8. 女性は仕事より家庭を重視する傾向がある
9. 託児先がない
10. その他()
11. 課題はない(すでに女性は活躍している)

問26 女性活躍推進のために、どのような行政の支援・施策が重要だと考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
2. 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催
3. 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの開催
4. ワーク・ライフ・バランスの専門家などの派遣
5. 女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施
6. 女性活躍推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成
7. 女性の活躍に関する県内企業の優良事例や各種支援策を発信するポータルサイト運営
8. 助成金などの支援制度の紹介
9. 女性活躍推進に積極的な企業情報の学生へのPR 機会の充実
10. 他社の女性ロールモデルの情報提供
11. メンター(助言者)制度の導入支援
12. 女性活躍に関する企業内研修用資料の作成、提供
13. 「えるぼし」認定取得に向けた支援
14. 女性活躍に関するワンストップ相談窓口の設置
15. 学校や企業との連携を通じた、子供たちの職業観に関する教育への支援
16. 子育てインフラ(保育園、学童保育)の充実
17. その他(具体的に:)

問27 貴社において、女性の活躍に向けて工夫していることや、困っていること、行政への要望など自由にご記入ください。

これですべての調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

茨城県女性活躍推進に関する

企業実態調査

報告書

令和6年12月

調査主体 茨城県 産業戦略部 労働政策課

調査委託 株式会社東京商工リサーチ
