

# 企業訪問事前調査

## 結果報告書

平成26年3月

広島県健康福祉局

働く女性応援プロジェクト・チーム

## 目 次

1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 回答の状況	1
4 集計結果	
I 女性の活用促進について(Q1～Q6)	2
II 両立・就業継続支援について(Q1～Q6)	4
III 男性の育児休業制度等について(Q1～Q9)	6
IV 女性の再就職について(Q1～Q5)	10
V 女性の管理の積極的登用について(Q1～Q6)	11
VI 女性従業員のキャリア形成について(Q1)	13
5 調査票	14

# 1. 調査の目的

仕事と家庭の両立や女性の活用等の取組の推進にあたっては、企業における経営者の考え方や方針が大きく影響することから、企業の取組状況、課題等について県内企業を対象にアリング調査を実施した。

調査結果を踏まえ、本県における「女性の働きやすさ日本一」の実現に向け効果的な取組を推進する。

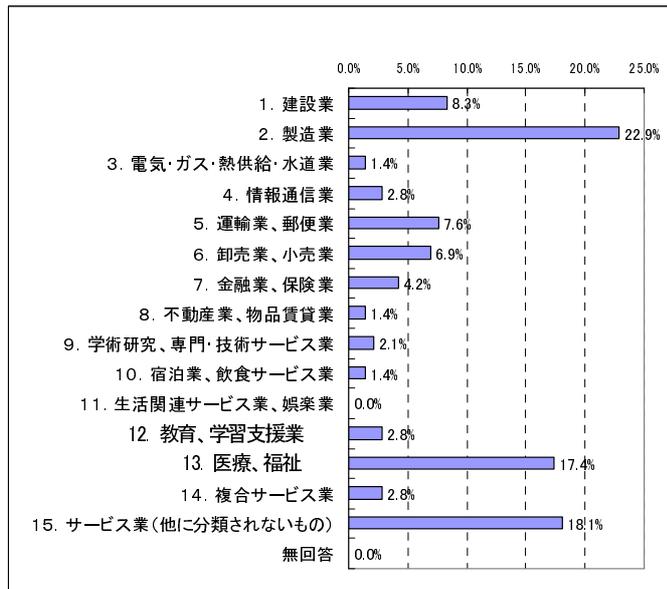
# 2. 調査の方法

- (1)調査地域 広島県全域
- (2)調査対象 県内企業(本所事業所)
- (3)抽出方法 厚生労働大臣「くるみん」認定企業、厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」等受賞企業、県「仕事と家庭の両立支援企業登録制度」登録企業等から任意に抽出。
- (4)調査方法 あらかじめ調査対象企業へ調査の協力依頼を行い、協力回答のあった企業に対して調査票をもとにヒアリングを実施
- (5)調査期間 平成25年7月～10月
- (6)調査票 巻末に掲載

# 3. 回答の状況

- (1)調査依頼企業数 314社
- (2)調査協力企業数 144社(回答率 45.9%)

## ① 業種別回答状況



選択項目	回答数
1. 建設業	12
2. 製造業	33
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	2
4. 情報通信業	4
5. 運輸業、郵便業	11
6. 卸売業、小売業	10
7. 金融業、保険業	6
8. 不動産業、物品賃貸業	2
9. 学術研究、専門・技術サービス業	3
10. 宿泊業、飲食サービス業	2
11. 生活関連サービス業、娯楽業	0
12. 教育、学習支援業	4
13. 医療、福祉	25
14. 複合サービス業	4
15. サービス業(他に分類されないもの)	26
無回答	0
合計(N)	144

## ② 従業員規模別回答状況



選択項目	総計
30人以下	17
31～100人	28
101～200人	27
201～300人	18
301～500人	18
501人以上	34
無回答	2
合計(N)	144
平均値	581.1

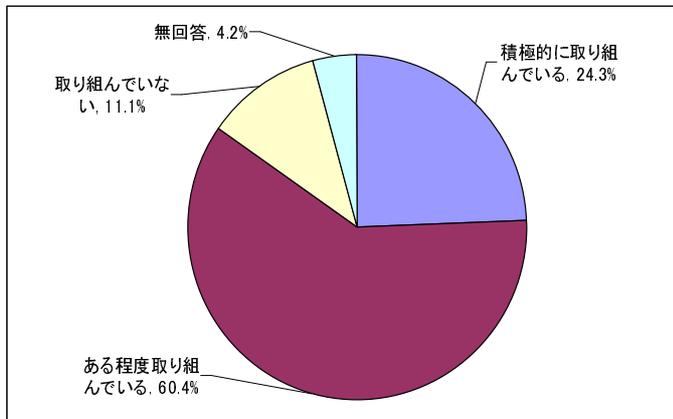
## 4. 集計結果

### I 女性の活用促進について

#### Q1 女性の活躍を促進するための取組状況

8割以上の企業が女性の活躍促進に向けた取組をおこなっている(「ある程度取り組んでいる(60.4%)」、「積極的に取り組んでいる(24.3%)」)。

「取り組んでいない」は11.1%と少数である。



選択項目	総計
積極的に取り組んでいる	35
ある程度取り組んでいる	87
取り組んでいない	16
無回答	6
合計(N)	144

【参考】回答企業数の多い上位3業種(製造業, 医療, 福祉, その他サービス)の取組状況の比較(取組をおこなっている割合)

医療, 福祉	:92.0%(積極的 48.0% ある程度 44.0%)
製造業	:78.8%(積極的 30.3% ある程度 48.5%)
その他サービス	:73.1%(積極的 23.1% ある程度 50.0%)

#### Q2-1 取組内容及び取組の効果

取組の内容は企業により様々であり, 取組の中には, あまり進んでいないものや, 効果が上手く表れていないものもある。

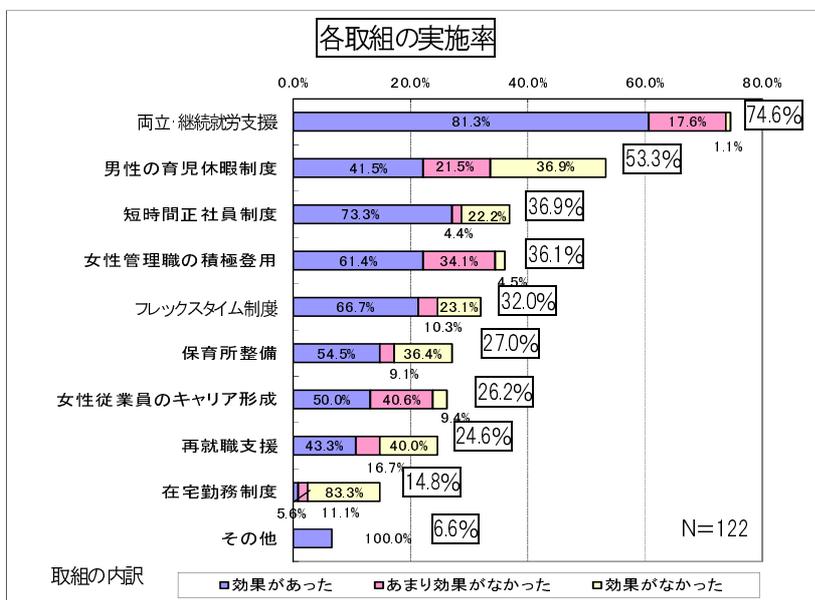
取組が進んでいるもの: 「両立・継続就労支援(74.6%)」、「男性の育児休暇制度(53.3%)」

取組が進んでいないもの: 「在宅勤務制度(14.8%)」、「復職支援(24.6%)」、「女性従業員のキャリア形成(26.2%)」等

効果があったもの: 「両立支援(81.3%)」、「短時間正社員制度(73.3%)」、「フレックスタイム制度(66.7%)」等

効果の割合が低いもの: 「在宅勤務制度(94.4%)」、「男性の育児休暇制度(58.4%)」、「復職支援(56.7%)」等

※効果の割合が低い: 「あまり効果がなかった」、「効果がなかった」の割合の合計値(%)で整理



#### 【各項目に該当する取組の補足】

- ・両立・継続就労支援: 子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度の導入, ベビーシッター・ホームヘルパー等利用に対する助成, 女性の職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練, 育児休業期間中の代替要員の確保等
- ・女性管理職の積極的登用: 年次計画の策定, 人数の目標設定等
- ・保育所整備: 事業所内保育施設の設置・運営
- ・女性従業員のキャリア形成: 支援プログラムの導入, ロールモデルの提示, リーダーの計画的育成
- ・再就職支援: 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入, 再就職支援プログラムの導入等

#### 【参考】従業員数規模別の比較

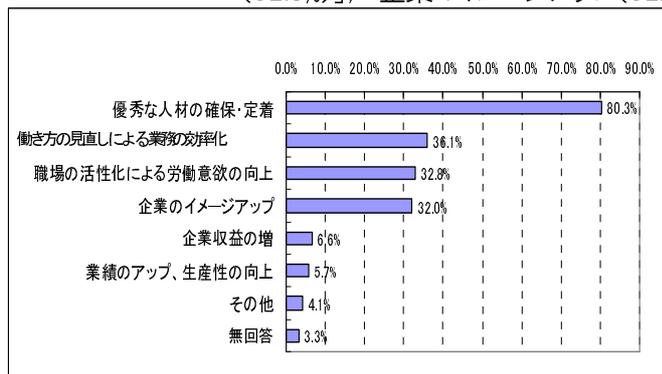
##### 両立支援の取組の例

従業員規模	取組率	効果あり	あまり効果なし	効果なし
49人以下	57.1%	83.3%	16.7%	0.0%
50~99人	69.2%	66.7%	33.3%	0.0%
100~199人	80.0%	75.0%	20.0%	5.0%
200~299人	70.6%	83.3%	16.7%	0.0%
300~499人	60.0%	88.9%	11.1%	0.0%
500人以上	93.3%	85.7%	14.3%	0.0%

選択項目	効果があった	あまり効果がなかった	効果がなかった	合計
両立・継続就労支援	74	16	1	91
短時間正社員制度	33	2	10	45
男性の育児休暇制度	27	14	24	65
女性管理職の積極登用	27	15	2	44
フレックスタイム制度	26	4	9	39
保育所整備	18	3	12	33
女性従業員のキャリア形成	16	13	3	32
再就職支援	13	5	12	30
在宅勤務制度	1	2	15	18
その他	8	0	0	8
合計	243	74	88	405
回答者数(N)	122	122	122	122

### Q3 取組を行ったことのメリット

女性の活躍促進に向けた取組を行うことにより、8割の企業が「優秀な人材の確保・定着」のメリットを実感している。  
 その他のメリット:「働き方の見直しによる業務の効率化(36.1%)」、「職場の活性化による労働意欲の向上(32.8%)」、「企業のイメージアップ(32.0%)」

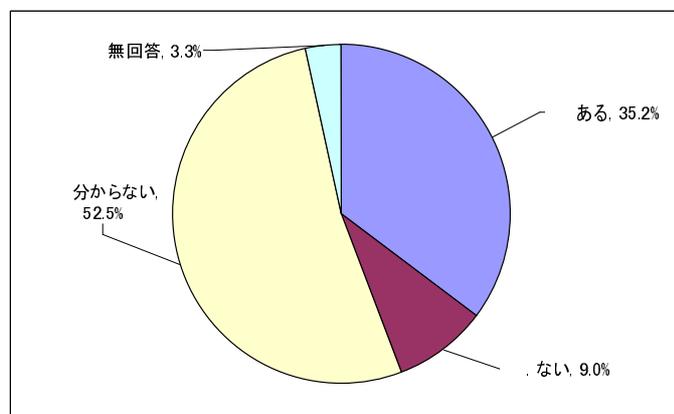


選択項目	総計
優秀な人材の確保・定着	98
働き方の見直しによる業務の効率化	44
職場の活性化による労働意欲の向上	40
企業のイメージアップ	39
企業収益の増	8
業績のアップ、生産性の向上	7
その他	5
無回答	4
合計	245
回答者数(N)	122

※本設問は、I-Q1「女性の活躍を促進するための取組状況」で「積極的に取り組んでいる」または「ある程度取り組んでいる」と回答した122社が対象である。

### Q4 生産性向上の実感の有無

生産性向上の実感について「分からない(52.5%)」が最も多く、「ある」は35.2%。

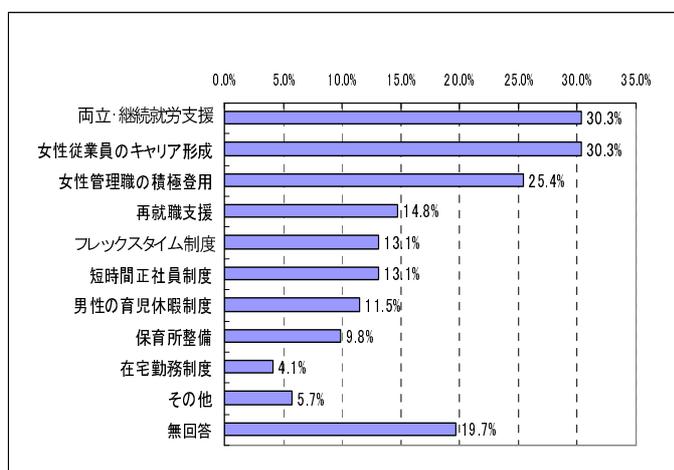


選択項目	総計
ある	43
ない	11
分からない	64
無回答	4
合計(N)	122

※本設問は、I-Q1「女性の活躍を促進するための取組状況」で「積極的に取り組んでいる」または「ある程度取り組んでいる」と回答した122社が対象である。

### Q5 今後予定する取組

今後予定する取組で多いのは、両立継続就労支援(30.3%)のほか、現時点では取組率が低かった「女性従業員のキャリア形成(30.3%)」、「女性管理職の積極登用(25.4%)」が上位を占めている。  
 「在宅勤務制度(4.1%)」の取組は依然、少数である。

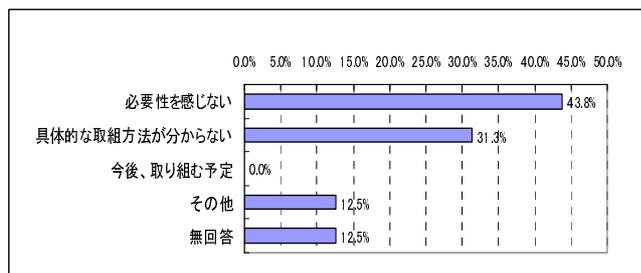


選択項目	総計
両立・継続就労支援	37
女性従業員のキャリア形成	37
女性管理職の積極登用	31
再就職支援	18
女性の就業継続支援	16
フレックスタイム制度	16
男性の育児休暇制度	14
保育所整備	12
在宅勤務制度	5
その他	7
無回答	24
合計	217
回答者数(N)	122

※本設問は、I-Q1「女性の活躍を促進するための取組」で「積極的に取り組んでいる」または「ある程度取り組んでいる」と回答した122社が対象である。

## Q6 取り組んでいない理由

対象数は少数であるが、「必要性を感じない(43.8%)」、「具体的な取組方法が分からない(31.3%)」が上位を占めている。



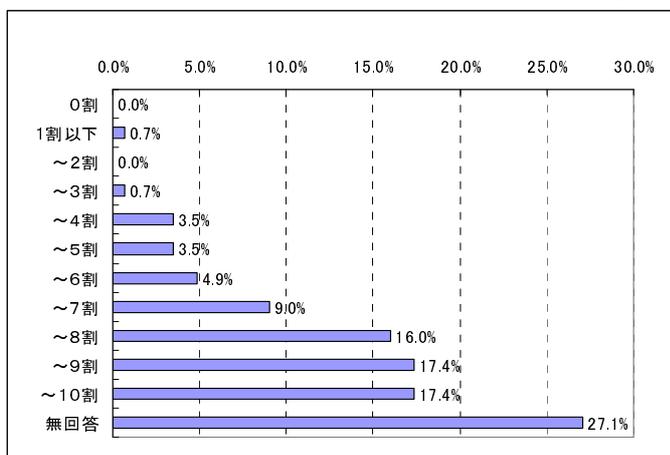
選択項目	総計
必要性を感じない	7
具体的な取組方法が分からない	5
今後、取り組む予定	0
その他	2
無回答	2
合計(N)	16

※本設問は、I-Q1「女性の活躍を促進するための取組」で「取り組んでいない」と回答した16社が対象である。

## II 両立・就業継続支援について

### Q1-1 男性正規社員の定着率(過去5年間の入社者の定着率)

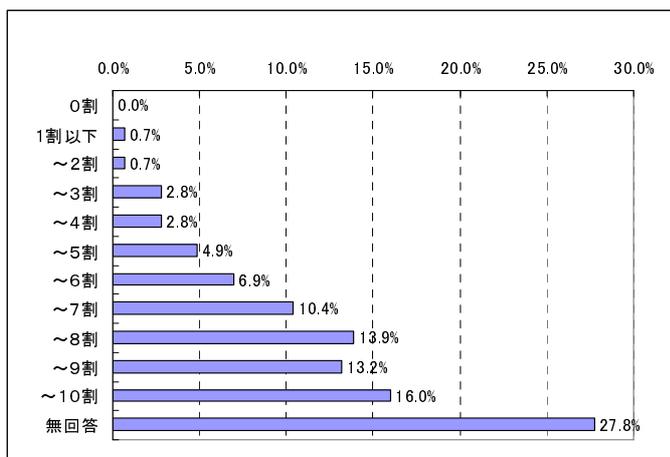
全体の半数(50.8%)が定着率7割を超えており、平均定着率は7.8割である。  
定着率5割以下は少数であり、全体で8.4%である。



選択項目	総計
0割	0
1割以下	1
~2割	0
~3割	1
~4割	5
~5割	5
~6割	7
~7割	13
~8割	23
~9割	25
~10割	25
無回答	39
合計(N)	144
平均値	7.8

### Q1-2 女性正規社員の定着率(過去5年間)

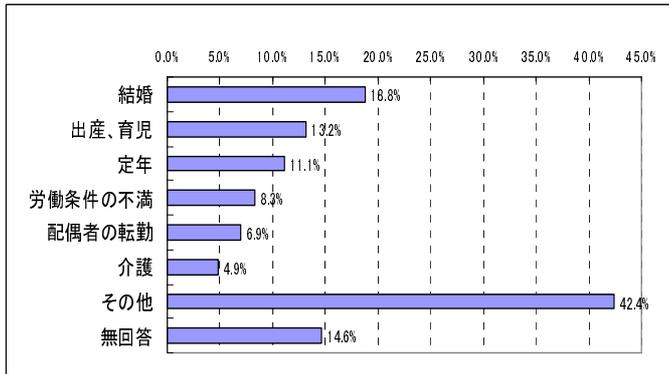
男性よりも若干定着率が低く、定着率7割超は全体の43.1%であり、平均定着率は7.5割である。  
定着率5割以下は男性と同様、少数であるが、男性よりもやや多く、全体で11.9%である。



選択項目	総計
0割	0
1割以下	1
~2割	1
~3割	4
~4割	4
~5割	7
~6割	10
~7割	15
~8割	20
~9割	19
~10割	23
無回答	40
合計(N)	144
平均値	7.5

## Q2 女性の最も多い退職理由

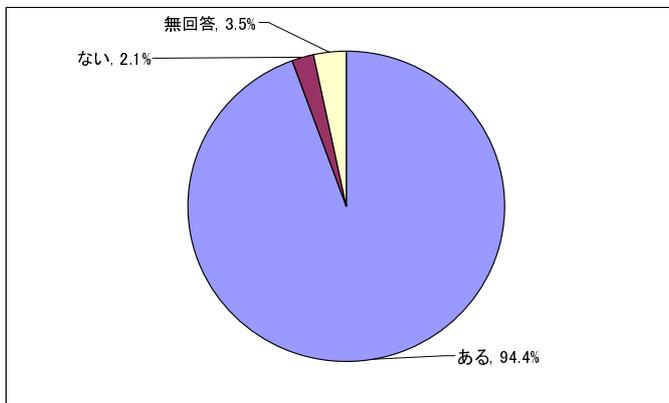
「その他(42.4%)」を除くと「結婚(18.8%)」、「出産、育児(13.2%)」、「定年(11.1%)」が多い。  
 なお、「その他」については、「転職」、「人間関係」、「自己都合」等の回答が多い。



選択項目	総計
結婚	27
出産、育児	19
定年	16
労働条件の不满	12
配偶者の転勤	10
介護	7
その他	61
無回答	21
合計	173
回答者数(N)	144

## Q3 女性が就業継続することについて企業メリットの有無

9割以上の企業が女性の就業継続についてメリットがあるとしている。

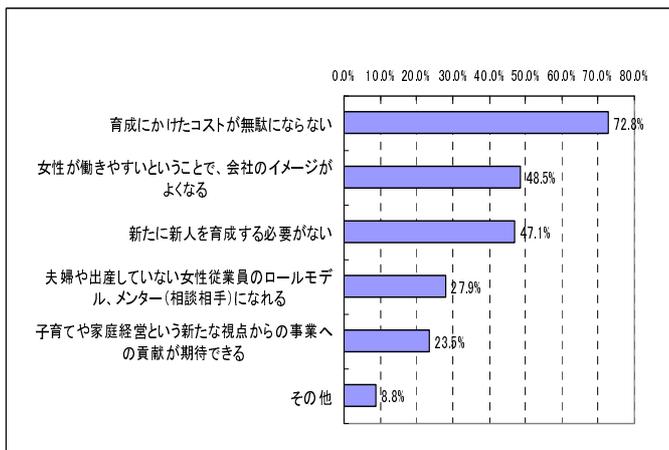


選択項目	総計
ある	136
ない	3
無回答	5
合計(N)	144

## Q4 女性の就業継続支援の企業メリットの理由

メリットの理由で最も多いのが「育成にかけたコストが無駄にならない(72.8%)」であり、就業継続により、これまで培った能力を発揮し、企業に貢献することを期待している企業は多い。

その他、「女性が働きやすいということで、会社のイメージがよくなる(48.5%)」、「新たに新人を育成する必要がない(47.1%)」という理由も半数近くあった。

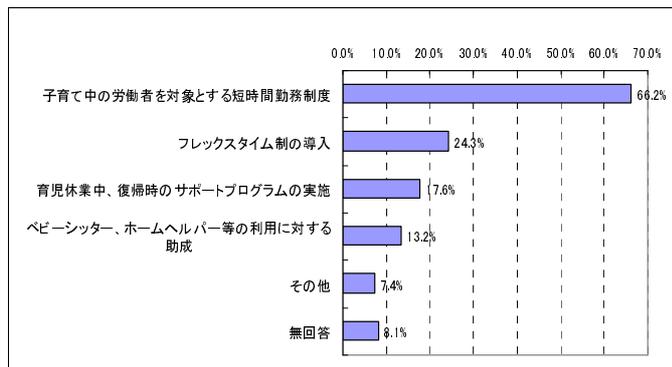


選択項目	総計
育成にかけたコストが無駄にならない	99
女性が働きやすいということで、会社のイメージがよくなる	66
新たに新人を育成する必要がない	64
夫婦や出産していない女性従業員のロールモデル、メンター(相談相手)になれる	38
子育てや家庭経営という新たな視点からの事業への貢献が期待できる	32
その他	12
合計	311
回答者数(N)	136

※本設問は、Ⅱ-Q3「女性が就業継続することについて企業メリットの有無」で「メリットがある」と回答した136社が対象である。

### Q5 女性の就業継続に効果的な取組

7割近くが「子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度」を選択している(66.2%)。「フレックスタイム制の導入(24.3%)」、「育児休業中、復帰時のサポートプログラムの実施(17.6%)」、「ベビーシッター、ホームヘルパー等の利用に対する助成(13.2%)」等については少数である。

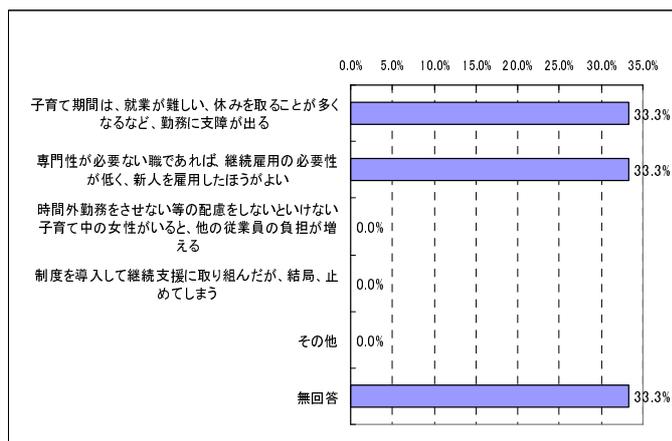


選択項目	総計
子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度	90
フレックスタイム制の導入	33
育児休業中、復帰時のサポートプログラムの実施	24
ベビーシッター、ホームヘルパー等の利用に対する助成	18
その他	10
無回答	11
合計	186
回答者数(N)	136

※本設問は、Ⅱ-Q3「女性が就業継続することについて企業メリットの有無」で「メリットがある」と回答した136社が対象である。

### Q6 メリットがない理由

対象数が極めて少数であり、少数回答として、「子育て期間は、就業が難しい、休みを取ることが多くなるなど、勤務に支障が出る」、「専門性が不必要な職であれば、継続雇用の必要性が低く、新人を雇用したほうがよい」がそれぞれ1社ずつある。



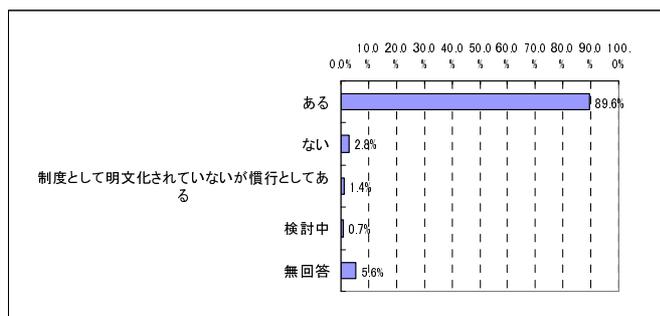
選択項目	総計
子育て期間は、就業が難しい、休みを取ることが多くなるなど、勤務に支障が出る	1
専門性が不必要な職であれば、継続雇用の必要性が低く、新人を雇用したほうがよい	1
時間外勤務をさせない等の配慮をしないとけない子育て中の女性がいると、他の従業員の負担が増える	0
制度を導入して継続支援に取り組んだが、結局、止めてしまう	0
その他	0
無回答	1
合計(N)	3

※本設問は、Ⅱ-Q3「女性が就業継続することについて企業メリットの有無」で「メリットがない」と回答した3社が対象である。

## Ⅲ 男性の育児休業制度等について(独自の育児休暇制度等を含む)

### Q1-1 育児休業制度の規定の有無

制度上は、男女の区分がないため、9割の企業が育児休業制度の規定を設けている。

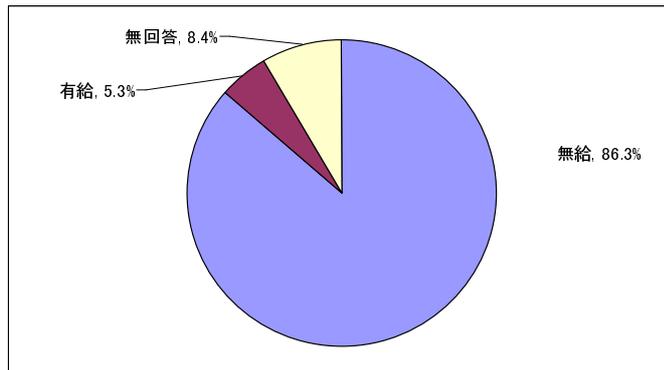


選択項目	総計
ある	129
ない	4
制度として明文化されていないが慣行としてある	2
検討中	1
無回答	8
合計(N)	144

### Q1-2 育児休業制度の給与支払状況

9割近くが育児休業制度による企業からの給与の支給は「無給」である。

なお、無給であっても一定の要件を満たす場合は、雇用保険から育児休業給付が支給される。

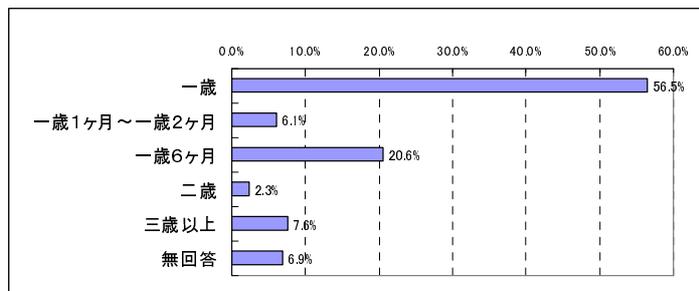


選択項目	総計
無給	113
有給	7
無回答	11
合計(N)	131

※本設問は、Ⅲ－Q1-1「育児休業制度の規定の有無」で「ある」または「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した131社が対象である。

### Q1-3 育児休業制度の対象期間

「一歳まで(56.5%)」が最も多い。平均育児休業制度期間は1.3年。

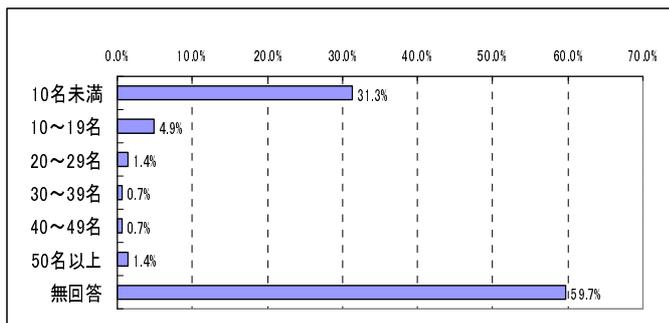


選択項目	総計
一歳	74
一歳1ヶ月～一歳2ヶ月	8
一歳6ヶ月	27
二歳	3
三歳以上	10
無回答	9
合計(N)	131
平均値	1.3

※本設問は、Ⅲ－Q1-1「育児休業制度の規定の有無」で「ある」または「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した131社が対象である。

### Q2-1 育児休業の対象者数(過去1年間※平成24年4月1日から平成25年3月31日まで)

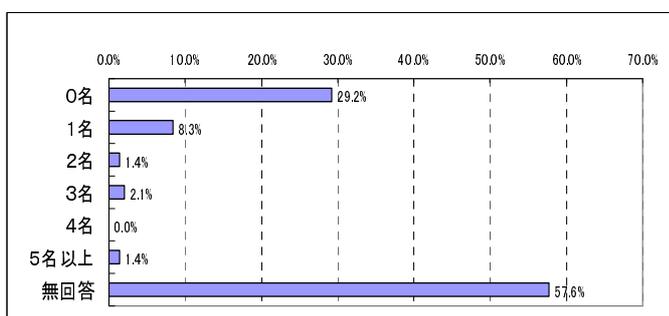
平均育児休業の対象者数は10.2人。



選択項目	総計
10名未満	45
10～19名	7
20～29名	2
30～39名	1
40～49名	1
50名以上	2
無回答	86
合計(N)	144
平均値	10.2

### Q2-2 育児休業の取得者数(過去1年間※平成24年4月1日から平成25年3月31日まで)

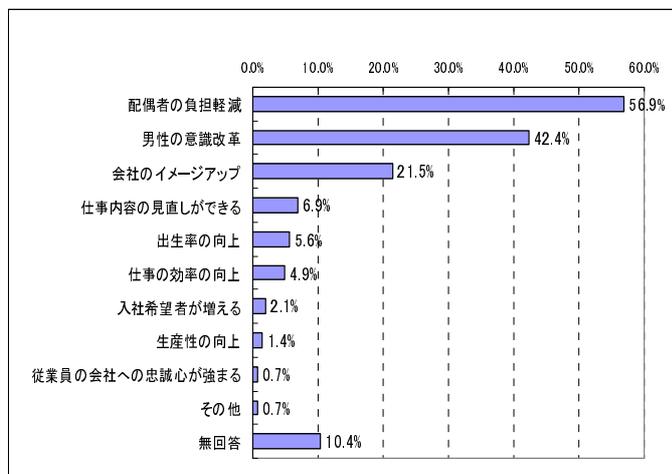
平均育児休業取得者数は0.6人であり、対象者の取得率は6%に留まっており、育児休業制度はあっても、男性は育児休業を取得していない場合が多い。



選択項目	総計
0名	42
1名	12
2名	2
3名	3
4名	0
5名以上	2
無回答	83
合計(N)	144
平均値	0.6

### Q3 男性の育児休業制度導入のメリット

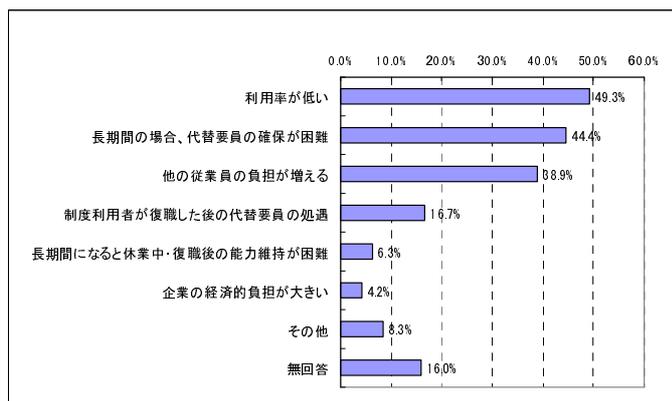
回答の半数は、「配偶者の負担軽減(56.9%)」、「男性の意識改革(42.4%)」であり、企業メリットの実感は低く、「会社のイメージアップ(21.5%)」、「仕事内容の見直しができる(6.9%)」、「出生率の向上(5.6%)」、「仕事の効率の向上(4.9%)」、「入社希望者が増える(2.1%)」、「生産性の向上(1.4%)」等となっている。



選択項目	総計
配偶者の負担軽減	82
男性の意識改革	61
会社のイメージアップ	31
仕事内容の見直しができる	10
出生率の向上	8
仕事の効率の向上	7
入社希望者が増える	3
生産性の向上	2
従業員の会社への忠誠心が強まる	1
その他	1
無回答	15
合計	221
回答者数(N)	144

### Q4 男性の育児休業制度導入後の課題

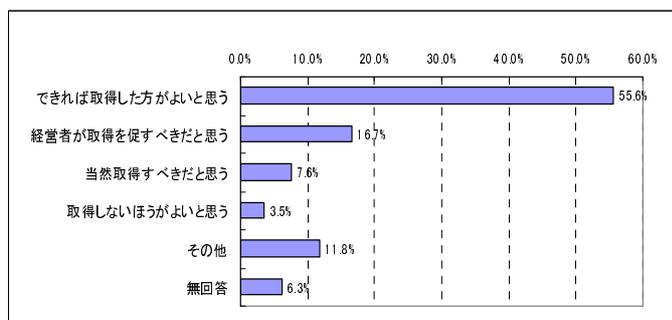
半数近くが「利用率が低い(49.3%)」、「長期間の場合、代替要員の確保が困難(44.4%)」等を課題としてあげている。



選択項目	総計
利用率が低い	71
長期間の場合、代替要員の確保が困難	64
他の従業員の負担が増える	56
制度利用者が復職した後の代替要員の処遇	24
長期間になると休業中・復職後の能力維持が困難	9
企業の経済的負担が大きい	6
その他	12
無回答	23
合計	265
回答者数(N)	144

### Q5 男性の育児休業取得について

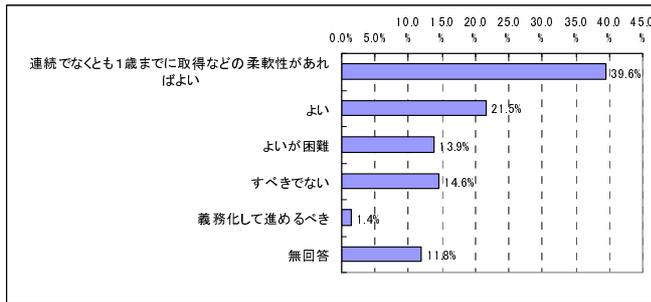
「できれば取得した方がよいと思う(55.6%)」が最も多く、消極的な肯定が半数以上。「取得しないほうがよいと思う(3.5%)」という否定的な回答は少数である。



選択項目	総計
できれば取得した方がよいと思う	80
経営者が取得を促すべきだと思う	24
当然取得すべきだと思う	11
取得しないほうがよいと思う	5
その他	17
無回答	9
合計	146
回答者数(N)	144

### Q6 男性の育児休業5日間有給化について

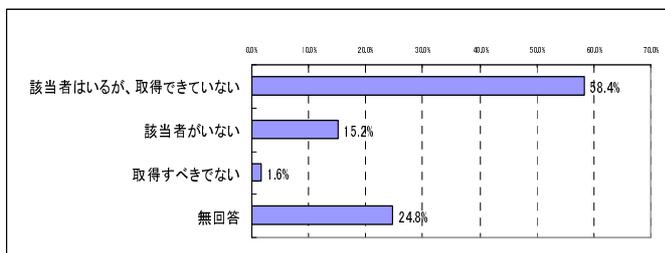
「連続でなくとも1歳までに取得などの柔軟性があればよい(39.6%)」が最も多く、有給化を制度化するより、柔軟な運用がよいと考えている。



選択項目	総計
連続でなくとも1歳までに取得などの柔軟性があればよい	57
よい	31
よいが困難	20
すべきでない	21
義務化して進めるべき	2
無回答	17
合計	148
回答者数(N)	144

### Q7 男性の育児休業の取得実績がない理由

「該当者がいない(15.2%)」、「取得すべきでない(1.6%)」は少数であり、「該当者はいるが、取得できていない(58.4%)」が半数以上を占めている。

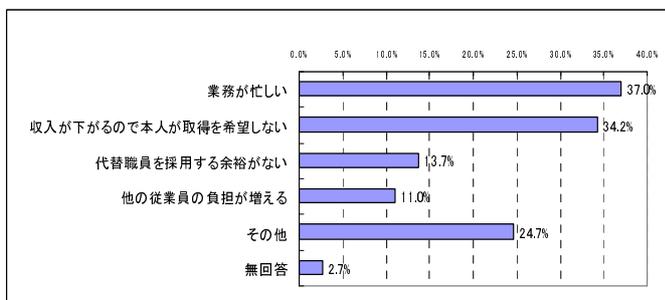


選択項目	総計
該当者はいるが、取得できていない	73
該当者がいない	19
取得すべきでない	2
無回答	31
合計(N)	125

※本設問は、Ⅲ-Q2-2「育児休業の取得者数」で取得者数を記入しなかった125社が対象である。

#### Q7-1 Q7で「該当者はいるが取得はできていない」の回答者の具体的理由

「業務が忙しい(37.0%)」、「収入が下がるので本人が取得を希望しない(34.2%)」等、要因は該当者の都合にあると考えている。

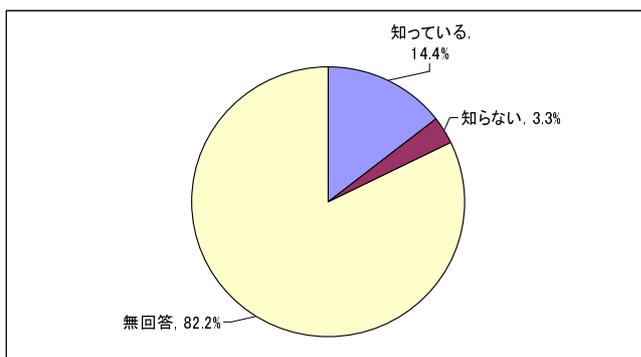


選択項目	総計
業務が忙しい	27
収入が下がるので本人が取得を希望しない	25
代替職員を採用する余裕がない	10
他の従業員の負担が増える	8
その他	18
無回答	2
合計	90
回答者数(N)	73

※本設問は、Ⅲ-Q7「男性の育児休業の取得実績がない理由」で「該当者はいるが、取得できていない」と回答した73社が対象である。

### Q8 「いきいきパパの育休奨励金制度」の認知度

無回答(82.2%)が大半を占めており、認知度は14.4%と低い。

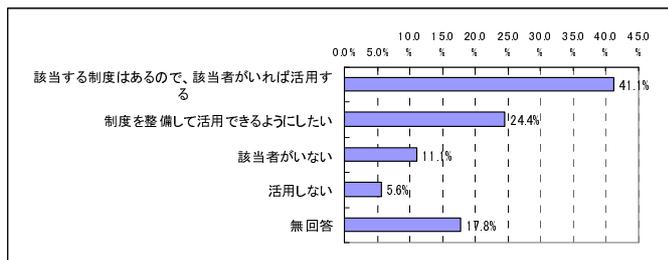


選択項目	総計
知っている	13
知らない	3
無回答	74
合計(N)	90

※本設問は、常時雇用している労働者が300人以下の企業90社が対象である。

### Q9 「いきいきパパの育休奨励金制度」を活用したいか

「該当する制度はあるので、該当者がいれば活用する(41.1%)」、「制度を整備して活用できるようにしたい(24.4%)」と活用については肯定的な回答が多い。、否定的な回答「活用しない(5.6%)」は少数。



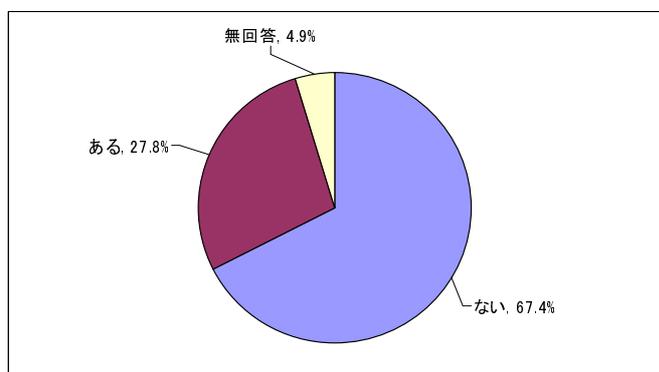
選択項目	総計
該当する制度はあるので、該当者がいれば活用する	37
制度を整備して活用できるようにしたい	22
該当者がいない	10
活用しない	5
無回答	16
合計(N)	90

※本設問は、常時雇用している労働者が300人以下の企業90社が対象である。

## IV 女性の復職支援について

### Q1 女性従業員復職制度の有無

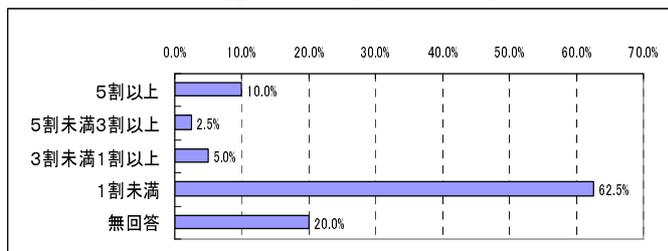
女性従業員の復職制度を設けている企業は少なく、3割である。



選択項目	総計
ない	97
ある	40
無回答	7
合計(N)	144

### Q2 女性従業員復職制度の利用率

6割が「1割未満」であり、利用率は低い。



選択項目	総計
5割以上	4
5割未満3割以上	1
3割未満1割以上	2
1割未満	25
無回答	8
合計(N)	40

※本設問は、IV-Q1「女性従業員復職制度の有無」で「ある」と回答した40社が対象である。

#### 【参考】

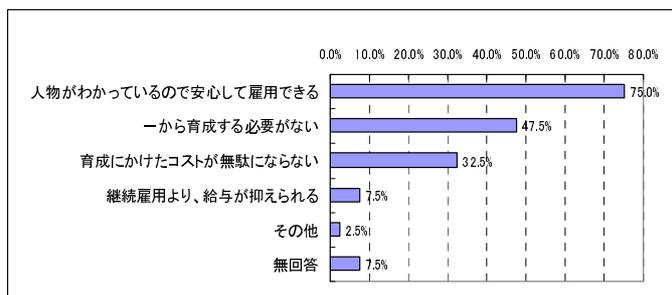
- ① 回答企業数の多い上位3業種(製造業、医療、福祉、その他サービス)の復職制度の有無の状況の比較
- | 業種      | ある    | ない    |
|---------|-------|-------|
| 医療、福祉   | 40.0% | 56.0% |
| その他サービス | 38.5% | 57.7% |
| 製造業     | 15.2% | 84.8% |

- ② 上位3業種(製造業、医療、福祉、その他サービス)の復職制度の利用率の比較

選択項目	製造業	医療、福祉	その他サービス
5割以上	0.0% (0社)	40.0% (4社)	0.0% (0社)
5割未満3割以上	0.0% (0社)	0.0% (0社)	50.0% (1社)
3割未満1割以上	0.0% (0社)	30.0% (3社)	0.0% (0社)
1割未満	100.0% (5社)	30.0% (3社)	50.0% (1社)

### Q3 女性従業員復職制度のメリット

「人物がわかっているので安心して雇用できる(75.0%)」、「一から育成する必要がない(47.5%)」、「育成にかけたコストが無駄にならない(32.5%)」の順で回答が多く、資格、専門性が要求される分野では制度のメリットを活かせる。

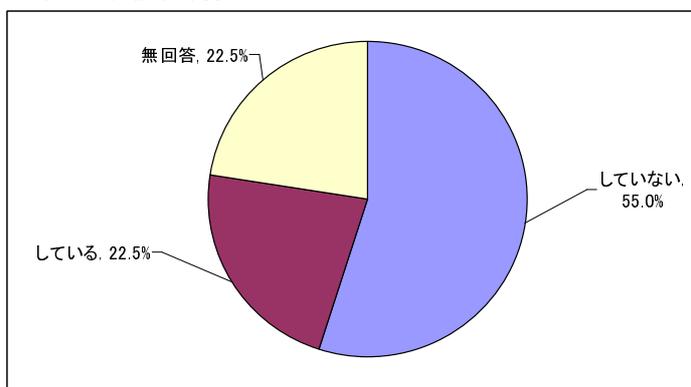


選択項目	総計
人物がわかっているので安心して雇用できる	30
一から育成する必要がない	19
育成にかけたコストが無駄にならない	13
継続雇用より、給与が抑えられる	3
その他	1
無回答	3
合計	69
回答者数(N)	40

※本設問は、IV-Q1「女性従業員復職制度の有無」で「ある」と回答した40社が対象である。

### Q4 ブランクの不安軽減プログラム、研修等の実施の有無

半数は、復職制度はあってもブランクの不安軽減プログラムや研修の実施等の対策は講じていない。

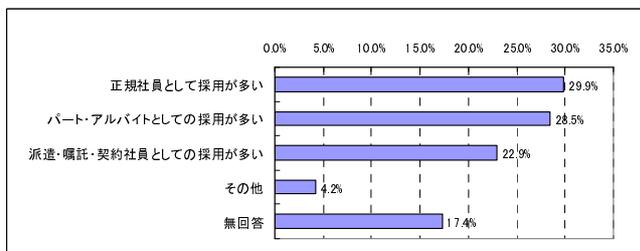


選択項目	総計
していない	22
している	9
無回答	9
合計(N)	40

※本設問は、IV-Q1「女性従業員復職制度の有無」で「ある」と回答した40社が対象である。

### Q5 女性中途採用者の雇用形態

半数は非正社員(「パート・アルバイト(28.5%)」、「派遣・嘱託・契約社員(22.9%)」)であり、「正規社員」は3割である。

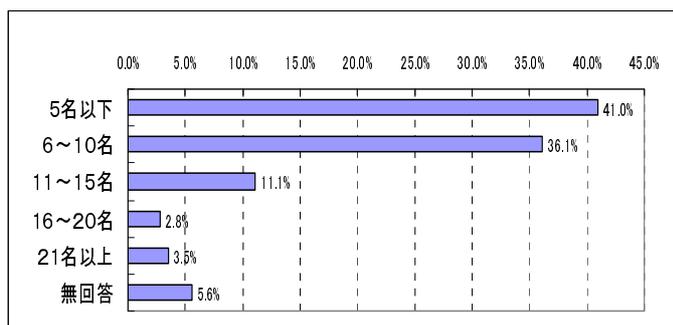


選択項目	総計
正規社員として採用が多い	43
パート・アルバイトとしての採用が多い	41
派遣・嘱託・契約社員としての採用が多い	33
その他	6
無回答	25
合計	148
回答者数(N)	144

## V 女性の管理職の積極的登用について

### Q1 全体(男性・女性)役員の人数

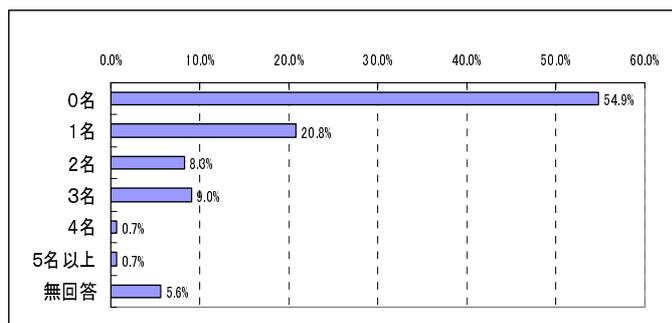
「5名以下(41.0%)」が最も多く、続いて「6～10名(36.1%)」の順で回答が多く、平均役員数は7.4名。



選択項目	総計
5名以下	59
6～10名	52
11～15名	16
16～20名	4
21名以上	5
無回答	8
合計(N)	144
平均値	7.4

## Q2 女性役員の人数

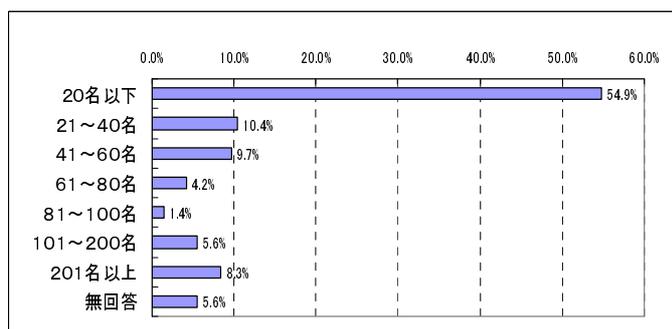
半数以上が「0名(54.9%)」であり、続いて「1名(20.8%)」の順で回答が多く、平均役員数は0.8名。



選択項目	総計
0名	79
1名	30
2名	12
3名	13
4名	1
5名以上	1
無回答	8
合計(N)	144
平均値	0.8

## Q3 全体(男性・女性)管理職の人数

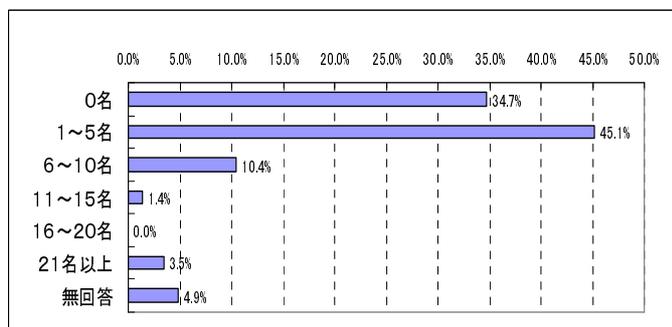
半数以上は「20名以下(54.9%)」であるが、中には800名を超える回答企業もあり、平均管理職数は64.7名。



選択項目	総計
20名以下	79
21~40名	15
41~60名	14
61~80名	6
81~100名	2
101~200名	8
201名以上	12
無回答	8
合計(N)	144
平均値	64.7

## Q4 女性管理職の人数

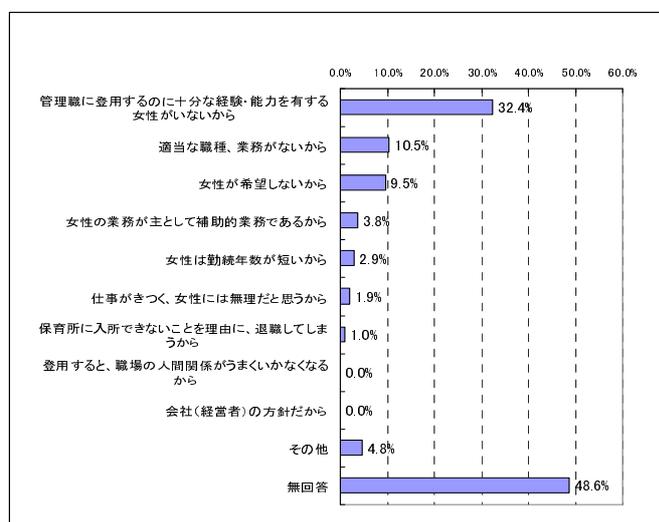
「1~5名(45.1%)」が最も多く、続いて「0名(34.7%)」の順で回答が多く、平均管理職数は3.4名。



選択項目	総計
0名	50
1~5名	65
6~10名	15
11~15名	2
16~20名	0
21名以上	5
無回答	7
合計(N)	144
平均値	3.4

## Q5 女性管理職未登用の理由

「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから」が最も多く3割。



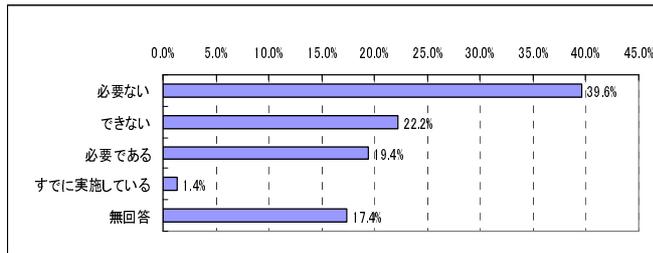
選択項目	総計
管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから	34
適当な職種、業務がないから	11
女性が希望しないから	10
女性の業務が主として補助的業務であるから	4
女性は勤続年数が短いから	3
仕事がつく、女性には無理だと思うから	2
保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから	1
登用すると、職場の人間関係がうまくいかなるから	0
会社(経営者)の方針だから	0
その他	5
無回答	51
合計	121
回答者数(N)	105
非該当	-39

※本設問は、V-Q2「女性役員の人数」またはQ3「管理職の人数」で「0人」と回答した105社が対象である。

## Q6 女性役員・管理職登用の数値目標について

半数以上が否定的な回答(「必要ない(39.6%)」、「できない(22.2%)」)。

肯定的な回答は「必要である(19.4%)」、「既に実施している(1.4%)」と少数である。



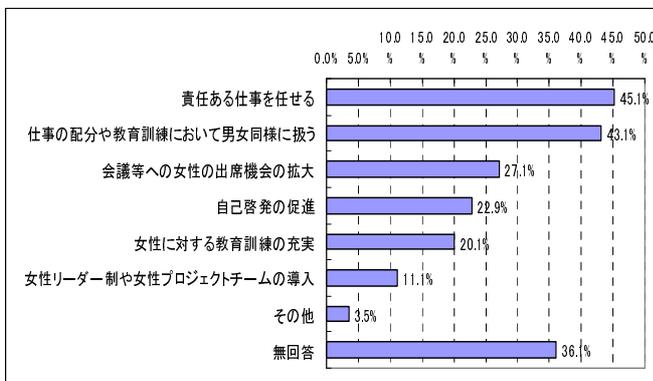
選択項目	総計
必要ない	57
できない	32
必要である	28
すでに実施している	2
無回答	25
合計(N)	144

## VI 女性従業員のキャリア形成について

### Q1 女性従業員キャリア形成への取組

6割の企業がキャリア形成に取り組んでいる。

女性に特化した取組み(「女性に対する教育訓練の充実(20.1%)」、「女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入(11.1%)」)よりは、「責任ある仕事を任せる(45.1%)」、「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う(43.1%)」といった、男女同様の取組みとして行っている企業が多い。



選択項目	総計
責任ある仕事を任せる	65
仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	62
会議等への女性の出席機会の拡大	39
自己啓発の促進	33
女性に対する教育訓練の充実	29
女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	16
その他	5
無回答	52
合計	301
回答者数(N)	144

#### 【参考】 キャリア形成に取り組む企業数

全体企業数(144社)－無回答企業数(52社)＝92社(63.9%)

5. 調査票

平成 25 年度 広島県企業訪問事前調査票

I 事業所について

企 業 名						
所 在 地 (本店又は主たる事業所の所在地)	〒 _____ 電話 ( _____ ) _____ ファクス ( _____ ) _____					
事 業 内 容 (主要なもの1つに○をしてください。)	1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業	5 運輸業, 郵便業	6 卸売業, 小売業
	7 金融業, 保険業	8 不動産業, 物品賃貸業	9 学術研究, 専門・技術サービス業	10 宿泊業, 飲食サービス業	11 生活関連サービス業, 娯楽業	12 教育, 学習支援業
	13 医療, 福祉	14 複合サービス事業	15 サービス業 (他分類されないもの)			
企 業 規 模 (パートタイム労働者を含む。派遣労働者, 請負労働者は除く。)	常用労働者数※ 総 数 _____ 人 (うち男性 _____ 人, 女性 _____ 人) ※期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても, その雇用期間が反復更新され, 事実上期間の定めなく雇用されている労働者の数。 他に事業所・営業所・工場等がある場合は, その人数も含めた全体の人数を記入してください。					
職 種	男性					
	1 営業 人	2 事務・管理・企画 人	3 サービス, 販売系 人	4 専門職 人	5 技術系 人	6 その他 ( _____ )
	女性					
	1 営業 人	2 事務・管理・企画 人	3 サービス, 販売系 人	4 専門職 人	5 技術系 人	6 その他 ( _____ ) 人
勤務形態	男性					
	1 正規社員 人	2 パート・アルバイト 人	3 派遣・嘱託・契約社員 人			
	女性					
	1 正規社員 人	2 パート・アルバイト 人	3 派遣・嘱託・契約社員 人			
勤務時間	就労パターン ① _____ ② _____ ③ _____					
記 載 者	所属・役職名			お名前		
				電 話 ( _____ ) _____		

I 女性の活躍促進について

Q 1 女性の活躍を促進するための取組を行っていますか。

- 1 積極的に取り組んでいる
- 2 ある程度取り組んでいる
- 3 取り組んでいない

「取り組んでいる」場合→Q 2, Q 3, Q 4, Q 5

「取り組んでいない」場合→Q 6

**Q2 「取り組んでいる」場合、その取組は何ですか。(複数回答可)**

番号にうまくいっているもの、効果があるもの=◎、あまりうまくいっていないもの=△、うまくいっていないもの=×を記入してください。

- 1 両立・継続就労支援（子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度の導入、ベビーシッター・ホームヘルパー等利用に対する助成、女性の職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練、育児休業期間中の代替要員の確保など）
- 2 フレックスタイム制度      3 在宅勤務制度      4 短時間正社員制度      5 男性の育児休暇制度
- 6 再就職支援（出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入、再就職支援プログラムの導入など）
- 7 保育所整備（事業所内保育施設の設置・運営）
- 8 女性管理職の積極的登用（年次計画の策定、人数の目標設定など）
- 9 女性従業員のキャリア形成（支援プログラムの導入、ロールモデルの提示、リーダーの計画的育成）
- 10 その他

**Q3 取組を行ったことのメリットは、何ですか。(複数回答可)**

- 1 企業のイメージアップ      2 優秀な人材の確保・定着
- 3 職場の活性化による労働意欲の向上      4 働き方の見直しによる業務の効率化
- 5 企業収益の増
- 6 業績のアップ、生産性の向上（既に効果があった場合、具体的に記入してください）

7 その他（      ）

**Q4 女性の活躍促進に必要なワークライフバランスの環境整備に取り組む企業は生産性が上がるといわれていますが、実感がありますか。**

- 1 ある      2 ない      3 分からない

**Q5 女性の活躍促進のために、今後、さらに取り組もうとしていることはありますか。**

- 1 両立・継続就労支援（子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度の導入、ベビーシッター・ホームヘルパー等利用に対する助成、女性の職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練、育児休業期間中の代替要員の確保など）
- 2 フレックスタイム制度      3 在宅勤務制度      4 短時間正社員制度      5 男性の育児休暇制度
- 6 再就職支援（出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入、再雇用支援プログラムの導入など）
- 7 保育所整備（事業所内保育施設の設置・運営）
- 8 女性管理職の積極的登用（年次計画の策定、人数の目標設定など）
- 9 女性従業員のキャリア形成（支援プログラムの導入、ロールモデルの提示、リーダーの計画的育成）
- 10 その他（      ）

**Q 6 「取り組んでいない」場合、その理由はなんですか。**

- 1 具体的な取組方法が分からない
- 2 今後、取り組む予定
- 3 必要性を感じない
- 4 その他（ ）

## II 両立・就業継続支援について

**Q 1 正規社員の定着率は何割ですか。 男性（ ）割 女性（ ）割**

定着率＝1－5年以内離職率【(過去5年以内の入社者のうち離職者数) ÷ (過去5年間の入社者全数)】

**Q 2 女性の退職理由でもっとも多いものは何ですか。**

- 1 結婚
- 2 出産、育児
- 3 配偶者の転勤
- 4 介護
- 5 定年
- 6 労働条件への不満
- 7 その他（ ）

**Q 3 仕事と家庭を両立しながら女性従業員が働き続けることは貴事業所にとってメリットがあると思いますか。**

- 1 ある
- 2 ない

「メリットがある」→Q 4, Q 5

「メリットがない」→Q 6

**Q 4 どんなメリットがありますか。**

- 1 育成にかけたコストが無駄にならない
- 2 新たに新人を育成する必要がない
- 3 未婚や出産していない女性従業員のロールモデル、メンター（相談相手）になれる
- 4 子育てや家庭経営という新たな視点からの事業への貢献が期待できる
- 5 女性が働きやすいということで、会社のイメージがよくなる
- 6 その他（ ）

**Q 5 どのような取組が効果的ですか。（だと思いませんか。）**

- 1 子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度
- 2 フレックスタイム制度の導入
- 3 ベビーシッター、ホームヘルパー等利用に対する助成
- 4 育児休業中、復帰時のサポートプログラムの実施
- 5 その他（ ）

**Q 6 メリットがない理由はなんですか。**

- 1 子育て期間は、残業が難しい、休みを取ることが多くなるなど、業務に支障が出る
- 2 時間外勤務をさせない等の配慮をしないといけない子育て中の女性がいると、他の従業員の負担が増える

- 3 制度を導入して継続支援に取り組んだが、結局、止めてしまう
- 4 専門性が不要な職であれば、継続雇用の必要性が低く、新人を雇用したほうよい
- 5 その他（ ）

**Ⅲ 男性の育児休業制度等について（独自の育児休暇制度等を含む。）**

**Q 1 貴事業所の就業規則等に育児休業制度の規定は設けていますか。（性別を問わない場合を含む。）**

- 1 ある      2 制度として明文化されていないが慣行としてある      3 検討中      4 ない

※「1 ある」及び「2 制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された場合は以下の質問にもお答えください。

- 期間：子どもが 歳 か月になるまで
- 給与支給状況：① 有給（一部支給を含む）  
② 無給（雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む）

**Q 2 平成24年4月1日から平成25年3月31日まで（過去1年間）の、男性の育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか。また、育児休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。**

対象者数・・・1歳に満たない子（養子）を養育している、又は過去1年間に配偶者が出産した従業員の数  
取得者数・・・育児休業開始予定の申出をしている従業員も対象者数に含む

区分	男性対象者数 (人)	男性取得者数 (人)	取得期間							
			1日～1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
人数										

**Q 3 男性の育児休業制度導入のメリットは何ですか。主なものを二つまで選んでください。**

- 1 配偶者の負担軽減      2 男性の意識改革      3 会社のイメージアップ      4 従業員の会社への忠誠心が高まる
- 5 入社希望者が増える      6 仕事内容の見直しができる
- 7 生産性の向上      8 仕事の効率の向上      9 出生率の向上（将来の労働力確保）
- 10 その他（ ）

**Q 4 男性の育児休業制度導入後の課題は何ですか。**

- 1 利用率が低い      2 他の従業員の負担が増える      3 長期間になると休業中・復職後の能力維持が困難
- 4 長期間の場合、代替要員の確保が困難      5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇
- 6 企業の経済的負担が大きい（負担内容： ）
- 7 その他（ ）

**Q 5 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。**

- 1 経営者が取得を促すべきだと思う                      2 当然取得すべきだと思う  
3 できれば取得したほうがよいと思う                      4 取得しないほうがよいと思う  
5 その他 ( )

**Q 6 男性の育児休業 5日間、有給化 について、どう思いますか。その理由は何ですか。**

- 1 よい                  2 よいか困難                  3 連続でなくても1歳までに取得などの柔軟性があればよい  
4 義務化して進めるべき                  5 すべきでない

【理由】

**Q 7 男性の育児休業の取得実績がない理由は何ですか。(Q 2で取得実績がなかった事業所のみお答えください。)**

- 1 該当者がいない    2 取得すべきでない  
3 該当者はいるが、取得できていない。  
【理由】  
1 代替職員を雇用する余裕がない                  2 業務が忙しい                  3 収入が下がるので本人が取得を希望しない  
4 他の従業員の負担が増える                      5 その他 ( )

**Q 8 常時雇用する労働者が300人以下の企業にお聞きします。**

**県の「いきいきパパの育休奨励金制度」をご存知でしたか。**

※男性が1週間以上の育児休業等を取得し、所定の要件を満たす場合、10万円から30万円までの育休奨励金が支給されます。

- 1 知っている                  2 知らない

**Q 9 活用したいと思いますか。**

- 1 該当する制度はあるので、該当者がいれば活用する                  2 制度を整備して活用できるようにしたい  
3 該当者がいない                  4 活用しない 【理由】 ( )

**IV 女性の復職支援について**

**Q 1 貴事業所を一旦退職した女性従業員を再雇用する復職制度はありますか。**

- 1 ある                      概要 ( )  
2 ない

「1 ある」→Q 2, Q 3, Q 4

Q2 制度の利用率はどうか。

- 1 5割以上                    2 5割未満3割以上                    3 3割未満1割以上                    4 1割未満

Q3 復職制度のメリットは何ですか。

- 1 育成にかけたコストが無駄にならない                    2 人物がわかっているので安心して雇用できる
- 3 一から育成する必要がない                    4 継続雇用より、給与が抑えられる
- 5 その他 (                    )

Q4 ブランクの不安を軽減するプログラム、研修等を実施していますか

- 1 している                    概要 (                    )
- 2 していない

Q5 貴社の女性中途採用者の雇用形態は、 どうか。

- 1 正規社員として採用が多い                    2 パート・アルバイトのとしての採用が多い
- 3 派遣・嘱託・契約社員としての採用が多い
- 4 その他 (                    )

**V 女性の管理の積極的登用について**

Q1 役員は全体で何人いますか。 (                    ) 人

Q2 問1のうち、女性の役員は何人いますか。 (                    ) 人

Q3 管理職（課長クラス以上の職）は、全体で何人いますか。 (                    ) 人  
※管理職という位置付けがない場合は、0を記入

Q4 問3のうち、女性管理職（課長クラス以上の職）は、何人いますか。(                    ) 人

Q5 (女性役員・管理職がない場合) 登用されていない理由は何ですか。

- 1 適当な職種、業務がないから                    2 女性は勤続年数が短いから
- 3 保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから                    4 仕事がつく、女性には無理だと思うから
- 5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから                    6 女性が希望しないから
- 7 登用すると、職場の人間関係がうまくいなくなるから                    8 女性の業務が主として補助的業務であるから
- 9 会社（経営者）の方針だから                    10 その他 (                    )

Q6 女性の役員、管理職について、数値目標を設定して促進することについて、どう思いますか。その理由は何ですか。

- 1 すでに実施している。(                    までに                    人                    (%)                    )                    2 必要である
- 3 必要ない                    4 できない
- 【理由】

#### IV 女性従業員のキャリア形成について

女性のキャリア形成のための取組をしている事業所にお聞きします。

Q 1 実施している具体的な取組すべてを選んでください。

- |                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せる             | 2 会議等への女性の出席機会の拡大       |
| 3 女性に対する教育訓練の充実          | 4 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う |
| 5 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入 | 6 自己啓発の促進               |
| 7 その他 ( )                |                         |

Q 2 どのような効果がありますか。

#### VII 行政への要望について

[ ]



御協力ありがとうございました。

