

## 企業アンケート

平成28年4月1日から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されるなど、社会全体の女性の活躍に対する気運が上向いているなか、男女が働きやすい職場づくりに向けて女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みを進めていくことは、優れた人材の採用や従業員のモチベーションを上げることにもつながります。

企業の皆様の女性の活躍推進についての意識調査を実施することで、今後の名古屋商工会議所の取り組みや名古屋市の施策や事業に活かしていきたいと考えておりますので、ご協力をお願いします。

該当項目にチェックをしてください。

### 設問1【貴社名】

### 設問2【業種】

- 製造業
- 建設業
- 卸売業
- 小売業
- サービス業
- その他

### 設問3【従業員数（全社）】

- ～20人
- 21～50人
- 51～100人
- 101～300人
- 301～500人
- 501～1,000人
- 1,001～3,000人
- 3,001人以上

### 設問4【女性の割合】

貴社の従業員のうち、女性の割合はどのくらいですか。

- 40%未満
- 40～60%未満
- 60%以上
- わからない

**設問5【貴社の管理職比率】**

貴社の女性管理職（課長相当職以上）比率はどのくらいですか。

- 5%未満
- 5～10%未満
- 10～20%未満
- 20～30%未満
- 30%以上
- わからない

**設問6【女性の活躍推進にかかる意識について】**

貴社では、女性の活躍推進についてどのようにお考えですか。

- 1 積極的に推進している
- 2 積極的とは言えないが、推進している（していく予定）
- 3 必要性は感じているが、推進することは難しい
- 4 特に必要性を感じておらず、推進していない
- 5 わからない

**設問7【貴社における取り組みについて】**

次の選択肢の中から、貴社において取り組んでいることはありますか。（複数回答）

- 1 女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への登用
- 2 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言を含む）
- 3 意識改革のための教育・研修機会の確保
- 4 男女ともに異動や担当業務についての本人の意向の確認
- 5 女性の管理職への積極的登用
- 6 女性の採用や昇進における数値目標の設定
- 7 評価者に女性を含めるようにする
- 8 短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化
- 9 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入
- 10 女性の活躍に向けた社内の推進体制（担当部署、指導者の設置、ノー残業デーの実施など）の整備
- 11 企業内託児所や学童保育所などの設置
- 12 特にない

**設問 8 【女性の活躍推進によるメリットについて】**

貴社において、女性の活躍を推進することにより、どのようなメリットがあると思いますか。

(複数回答)

- 1 良い人材を採用しやすくなる
- 2 従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
- 3 従業員のモチベーションが向上し生産性が上がる
- 4 職場の雰囲気良くなる
- 5 企業イメージ良くなる
- 6 新たな製品・サービスの開発につながる
- 7 販路拡大につながる
- 8 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上につながる
- 9 特にない

**設問 9 【女性の活躍推進にあたっての課題について】**

貴社において、女性の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。また、取り組んでいない場合は、その理由は何であると考えていますか。(複数回答)

- 1 女性の活躍推進の手法がわからない
- 2 コストや労力がかかる(業績にすぐに反映しない)
- 3 働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い
- 4 日常の業務が忙しく取り組む余裕がない
- 5 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
- 6 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
- 7 女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働・深夜勤務させにくい)
- 8 女性が就ける業務に限られている
- 9 転勤や部署間異動をさせにくい
- 10 結婚や出産で退職する女性が多い
- 11 活躍を望む女性が少ない
- 12 特にない

**設問 10 【育児休業・介護休業制度について①】**

貴社において、育児休業・介護休業制度は男性従業員および女性従業員の方に利用されていますか。

	1 利用された実績がある	2 全く利用されていない	3 対象者がいない	4 わからない
育児休業(男性)				
育児休業(女性)				
介護休業(男性)				
介護休業(女性)				

設問 11【育児休業・介護休業制度について②】

設問 10 で育児休業・介護休業について「2 全く利用されていない」と回答された方にお聞きします。その主な要因は何であると考えますか。(複数回答)

	1 制度が十分に周知(理解)されていないから	2 制度が利用しやすい雰囲気(環境)になっていないから	3 日常の業務が忙しいから	4 制度利用者の業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	5 制度の対象となる従業員が少ないから	6 保育所や介護保険サービスを利用するなど、育児や介護に対処できているから	7 わからない
育児休業(男性)							
育児休業(女性)							
介護休業(男性)							
介護休業(女性)							

設問 12【女子学生が就職先選択に際して重視する項目とその対応について】

平成 27 年に名古屋市が実施した「男女平等参画に関する大学生の意識調査」において、就職先選択に際して重視する項目を尋ねたところ、女性は「1 職場の雰囲気」、「2 仕事内容」、「3 安定性」、「4 自分の成長・やりがい」、「5 勤務時間・休暇」が上位 5 項目に挙がりました。こうした結果を踏まえて、今後、企業ではどのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答)

- 1 働きやすい職場環境(制度や設備)の整備
- 2 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み
- 3 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)
- 4 メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供
- 5 従業員のモチベーションや就業意識を高めるための教育訓練を積極的に実施
- 6 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
- 7 テレワークなど多様な働き方の推進
- 8 特にない

設問 13【女子学生への有効な PR 方法について】

採用活動において、貴社の取り組みについて就職を希望する女子学生等に知らせるためには、どのような方法が確実に伝わるとお考えですか。(複数回答)

- 1 合同企業説明会への参加
- 2 自社ホームページでの PR
- 3 大学等への個別訪問による PR
- 4 大学等主催の就職イベントへの参加
- 5 特にない

#### 設問 14【行政に期待する支援について】

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援の取り組みを進めていく上で、行政（名古屋市）にどのような支援を期待しますか。（複数回答）

- 1 社会全体の気運の醸成（キャンペーンの実施など）
- 2 女性の活躍を推進するためのアドバイザー・コンサルタントの派遣
- 3 女性の活躍を推進するための管理職に向けたセミナーや研修会などの開催
- 4 女性従業員に向けた人材育成セミナーや研修会などの開催
- 5 女性同士の情報交換や異業種交流会などのネットワークの構築
- 6 成果をあげている企業の具体的な取り組み事例の紹介
- 7 学生へのキャリア教育の実施
- 8 就職希望者への資格取得、スキルアップセミナーなどの実施
- 9 女性の活躍に向けた支援制度の紹介などの情報提供
- 10 結婚、出産などを機に退職した女性の再就職に向けた教育訓練
- 11 子育て支援サービスや相談窓口の周知
- 12 介護保険サービスや相談窓口の周知
- 13 特にない

#### 設問 15【女性の活躍推進の認定・表彰企業に対するメリットについて】

名古屋市では、女性の活躍を積極的に推進している企業を認定・表彰する制度に取り組んでいます。女性の活躍推進の認定・表彰企業に対し、どのようなメリットを行政（名古屋市）に期待しますか。（複数回答）

- 1 企業 PR の充実（名古屋市主催のイベントでの事例発表など）
- 2 認定・表彰企業の取り組みを学生や大学などへ PR する機会の拡充
- 3 女性の活躍推進企業認定・表彰制度、認定マークの社会全体への認知度の向上
- 4 認定・表彰企業同士の意見交換会、異業種交流会などの開催
- 5 名古屋市の入札・契約における優遇措置の導入
- 6 名古屋市長や市幹部職員との意見交換の実施
- 7 特にない

#### 設問 16【自由記述】

ご意見・ご要望がございましたらご記入ください

#### 設問 17【氏名・メールアドレス】

氏名・メールアドレスをご記入願います