

令和6年度女性活躍推進に関する企業調査について

1 調査の目的

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、県内の企業等を対象に、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を調査する。

また、女性活躍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。（前回は令和元年度に実施）

2 調査実施内容

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3,000社を調査対象とした。 <ul style="list-style-type: none"> ・常用雇用者 10～29 人の企業 約 1,150 社（無作為抽出） ・常用雇用者 30～99 人の企業 約 1,150 社（無作為抽出） ・常用雇用者 100 人以上の企業 約 700 社（全数）
調査方法	郵送配付・郵送及び web サイトの回答フォームによる回収
調査項目	<ol style="list-style-type: none"> 1 企業等の概要 2 女性活躍推進に対する意識について 3 女性活躍の推進状況について <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性の採用・配置について (2) 女性の定着・就業継続について (3) 女性の育成・登用について 4 働き方改革の取組状況について 5 その他
調査期間	令和6年7月26日（金）から令和6年8月28日（水）まで
調査委託先	株式会社東京商工リサーチ水戸支店

3 進捗状況

調査対象企業への調査が終了し、現在速報集計中。

<参考：過去の回答実績等>

	令和6年度	令和元年度
設問数	37 問	36 問
有効回答数	集計中	664 件
有効回収率	集計中	22.1%
督促	あり	あり
ネット回答	あり	なし

女性活躍推進に関する企業調査項目

I 貴社の概要について	
問1	貴社の業種区分,常用労働者数(役員除く),年齢別常用労働者(正社員)の構成状況,転勤制度の有無,深夜労働を伴う常用労働者の有無
II 女性活躍推進に対する意識について	
問2	事業活動における女性活躍の重視
問3	1 女性活躍を重視する理由 2 女性活躍を重視しない理由
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	採用状況について
問5	女性の採用(正社員)を増やすための取組
問6	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7	社員の配置に関する取組
(2) 女性の定着・就業継続について	
問8	2023年度の平均勤続年数(正社員のみ)
問9	2023年度の離職者数(正社員のみ)
問10	1 育児休業の規定状況 2 育児休業の対象者の状況 3 育児休業の取得状況 4 育児休暇の取得期間 5 男性育休への課題
問11	仕事と育児の両立支援に関する取組
問12	1 従業員の家族に介護が必要な方の把握状況 2 介護休業の取得状況 3 介護休業取得期間
問13	仕事と介護の両立支援に関する取組
(3) 女性の育成・登用について	
問14	管理職等の構成状況
問15	1 3年後までの女性管理職の割合 2 女性を管理職に登用していない,又は登用しにくい理由 3 女性に登用を打診したが断られる理由
問16	女性管理職候補育成に関する取組
問17	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18	女性活躍推進法の内容に関する認知状況
問19	一般事業主行動計画(女性活躍推進法)の届出状況
IV 働き方改革の取組状況について	
問20	2023年度の正社員の月平均所定外労働時間
問21	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22	1 働き方改革に関する取組 2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況
問23	労働生産性の向上を図るため,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
V その他	
問24	セクハラ,マタハラ,パワハラに関する取組
問25	女性活躍を推進するうえでの課題
問26	女性活躍推進のために行政に望む支援・施策
問27	自由記載

茨城県 女性活躍推進に関する企業調査

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。

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。