

女性が輝き、イキイキ元気に活躍する兵庫・神戸をめざして

[別冊]

平成27年3月

一般社団法人 神戸経済同友会

■ アンケート結果 ■

Q.1 あなたの性別 (SA)

(n=138)

男性	126	91%
女性	12	9%

Q.2 あなたの年齢 (SA)

(n=138)

80歳代	2	1%
70歳代	8	6%
60歳代	43	31%
50歳代	55	40%
40歳代	30	22%

Q.3 あなたが小さい(概ね小学生)の頃
仕事や家事、育児に関するご両親の
意識はいかがでしたか。(SA)

(n=138)

女性は結婚・出産後も働き続けるべき	40	29%
女性は結婚・出産後は仕事をやめるべき	77	56%
不明	21	15%

Q.4 あなたは、女性が結婚・出産後も、仕事を続けることにどう考えていましたか(概ね学生の頃)。(SA)

(n=138)

望ましくない	50	36%	望ましい	80	58%	どちらでもない	8	6%
--------	----	-----	------	----	-----	---------	---	----

望ましくない理由

- ・女性は結婚・出産後は家庭の仕事を優先すべき ・当時は風潮として女性が結婚後も働く事が珍しく、家事育児をしっかりと思っていた
- ・妻は家事・育児に専念し、夫が働いて養っていれば十分に安定した生活といえると考えていた ・女性は結婚後、家庭に入ることが社会規範として当たり前であった
- ・「カギっ子」という言葉もあったが、家に帰ると母親がいつも家にいることがうれしかった ・男性は仕事、女性は家庭を守ることが役割分担と考えていた
- ・帰宅して誰もいないと不安 ・仕事をしながら子育てをするのは困難 ・男性が経済的に家庭を支えるもの ・自分の母親が専業主婦だったから ・ふつうではない
- ・子供がいて働いている女性が少なかった ・寿退社が一般的であった ・子育てという最も大切な仕事をする ・母が働いており、家に居て欲しいと思っていた
- ・家庭にいて子供達と過ごしてほしい ・子供にはつねに母親が身近にいるべき ・子供の教育は重要だし、家事も重要な仕事
- ・男が働いて、その甲斐性で女を養うのが男だと子供の頃思っていた

Q.5 あなたは、女性が結婚・出産後も、仕事を続けることにどう考えていますか(現在の考え)。(SA)

(n=138)

望ましくない	12	9%	望ましい	118	86%	どちらでもない	8	6%
--------	----	----	------	-----	-----	---------	---	----

望ましくない理由

- ・余裕があれば仕事を続けられ良いが、まず家庭の仕事が優先 ・子育ては人間の精神成長面でも非常に重要 ・両親のいずれかは注力すべき
- ・外注すべきでない ・本人の意思とその環境による。子育てがある程度終了後、再就職がいいのでは
- ・子育ての重要性を考えると、この様に考えざるを得ない ・子供が中学卒業までは子育てに専念できる方がよい
- ・子育てが終わってからなら良い。子供が小学校入学ぐらいまでは家で
- ・健全な子供を世に送り出すのは親の工ではなく社会に対する責任であると考えます。 ・子供が幼いうちは家庭にいたほうが良い ・子供の教育上

Q.6 (既婚者の方の場合) あなた又は奥様は、ご結婚・出産を機に仕事を辞められましたか。(SA)

(n=138)

結婚を機に辞めた	60	43%
出産を機に辞めた	16	12%
いずれの場合も辞めなかった	18	13%
いったん辞めたが復職した	8	6%
いったん辞めたが転職した	13	9%
その他	23	17%

いったん辞めたが転職した理由

- ・転勤 ・子育てしやすい職種に移った ・育児のため働き方を変える必要あり
- ・社会とのコミュニケーションを広げるため、就業を進めた ・転勤と出産が重なったため
- ・子供が小学校中学年になって仕事を始めた ・私の転職により ・震災をきっかけに起業した
- ・結婚前に辞めており結婚後次男が小学生になるころから再度働きはじめた。家計と自己実現のため ・子供2人の手が離れたため ・子供に手がからなくなった為

Q.7

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・賛成。当然のことと考える。
- ・目標値について、その取扱いがよくわからないが目標を掲げることは良い。
- ・実際、急激な高齢化の進行によって女性の社会進出の割合を高める以外に、生産労働人口の減少に歯止めをかけることはできないと思う。また高コスト社会になるため、専業主婦では生活の安定が望めず、共稼ぎがライフスタイルとして定着するであろう。しかし、その結果出産の機会を奪うケースも出てくるため、出産退職女性の再雇用・託児所の充実・家庭生活との両立をはかるフレックスタイムや在宅勤務の導入も必要だろう。女性が仕事を続けることができる環境整備が必要である。現状では結婚・出産で退職させる方が多い。
- ・女性管理職を増やすことは全面的に賛同する。そのための条件整備（育児環境、業務環境など）が重要。女性自身の仕事に取り組む姿勢も大切。
- ・その目標は結構な事。現在の当社はそうではないが適格者があれば実現したい。
- ・大いに推進すべきであると思います。時代の考え方が明確に女性重視されて来ました。特に日本は労働力不足を補う事がもちろん女性リーダーの台頭も必然ではないかと思えます。女性の就業率も5%ぐらいにすべきです。
- ・賛成です。
- ・政府の方針として、30%を掲げるのは良いとして、トップダウンで数字をあわせるのは危険。男女問わず、実力通りの評価をすること、男女を問わず、若い頃からの教育の機会を与えるということ、若いうちから仕事に一生懸命になると、いくら制度が整っていても結婚はもとより、出産のハードルは高くなる。一部の大変優れた人はともかく、全体的には絶対に云える事です。
- ・女性が活躍するのは素晴らしいこと。だけれど、能力のあまり満足でない方が、女性というだけで取り立てられるのは、問題があると思う。
- ・30%という数値達成にのみ言及するのではなく現状がどうしてこのような状況なのか日本の企業文化をどのように変革すれば目標を達成できるのかの議論が必要。
- ・育児を社会的にサポートできなければいけない。結婚・出産よりも中学くらいまでの下校後の夕食の問題が大きいと感じる。
- ・30%の割合目標ではなく、優秀な女性を登用していく社員制度の整備や業務の与え方と評価方法等を見直していくことが重要と考えます。
- ・目標値だけが先行しており、お題目に終わらせないための具体的な施策は各企業任せだと、実現性は疑わしいと思います。男女雇用機会均等法が施行された後も、法律に求められる範囲で最低限対応していこうとする企業が少なく、今迄に成果が出ない根本の問題を解決することが先決だと思います。(長時間労働、育児役割など)
- ・望むところであり、現に女性の方の有能な人材が既に存在していると思っている。先ず役員の構成から。
- ・0歳児保育、待機児童を減らすなど女性が働き続けキャリアを積んでゆける環境が必要である。
- ・目標よりも現実に即してやっていく
- ・女性の活用、女性の社会進出を促進する観点からインセンショナルに幹部職に女性を登用するという具体的数値目標を設定し取り組むことは意味がある。

Q.7

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・少子高齢化社会を迎える中で、貴重な戦力として女性を登用することは重要であり、それを促進するために数値目標を掲げることは否定しないが、業種によってはそもそも女性比率が少ない、女性の登用が難しい場合があること、男性同様に一人ひとりの能力を見極めるのではなく、いわゆる下駄を履かせることにならないか、など数字が一人歩きするのではないかと懸念する。いずれにしても、意識して一人ひとりの女性を育成していく事が必要。
- ・政策レベルでは、目標設定が必要かと感じます。30%が高いか否かは現状の知見が少なく判断し兼ねます。
- ・生活水準が上がっていくと出生率が下がっていくのは先進国共通の現象であり、日本での労働力減少は避けられない課題である。この解決法として、女性の労働力を活用するのはもっともな対策であると考えている。ただし、30%は数値的に高い目標であり、実現可能か疑問である。日本においては「指導的な地位」に就くのに年功序列的な側面がまだ色濃く残っており、男性でも年齢が一定以上に達しないと「指導的な地位」に就くことは難しい。従って、全体としてその地位における女性比率を30%とするには、もっと長い期間が必要であると思う。運動論としては、インパクトのある数値を掲げて大胆な変革を行うことには賛同できる。
- ・女性の割合をふやすというより、企業として地道に実力主義で行っていきたいと思います。
- ・賛成。実現化に向けた法規制の対策を充実させてほしい。
- ・今後、少子高齢化の進行、労働人口減少の傾向が更に進む社会状況のなか、企業における女性の労働力、能力の活用は最重要課題の1つだと理解する。また多様化する社会環境に対応する事業・サービスの柔軟性の観点でも、女性の能力は重要になってくると理解しており、指導的立場につく女性管理職の登用も積極的に進めていきたいと考える。
- ・女性管理職が増えるのは今の流れとして当然であるが、30%まで上がるかどうかは疑問である。
- ・日本の将来を考えると、女性の社会進出も大事と思うが、如何に子どもの数を増やしていくかが重要と考える。
- ・高い目標設定であるが取り組むべき。女性の割合が増えることによって新しいサービスや価値が生まれて暮らしが豊かになると思う。
- ・指導的な地位に占める女性割合を高めることにより男性職員にない女性職員の豊かな感性を取り入れた施策もできるようになり業務の幅も広がる。女性職員の視点で顧客をみることで顧客サービスが充実する。
- ・目標設定に異論なし。目標達成のための具体的な施策が議論検討されるべき。
- ・能力に男女差はないのもっと女性が指導的な地位についてよいと考えるが、企業の管理職の比率を高めることが女性の社会進出につながるかは分からない。職業によっては女性が多くを占めている。数値目標はやむなしと思うがその意味や達成方針をよく説明しておかないと社会が混乱するだけで十分な結果を得られない。
- ・指導的地位の役職者は性別をもって決するものでないので数値目標は適切でない。
- ・米国のようにベビーシッターが当たり前の世の中にならない限り、働き盛りの20代後半～30代は会社を休業せざるを得ず、30%は不可能だと思う。
- ・性別にとらわれず公正な目で評価を行い、優秀な人材であれば指導的な地位にさせようと考えている。
- ・グローバル経済の進展で、経済活動への国家(国民)総動員を感じる。経済成長と豊かな暮らしの整合性にも目を向けて欲しい。

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・やれる会社はぜひやってほしい。
- ・現在の社会での女性の参加率から考えると、後数年でリーダー比率30%は相当に高いハードルである。但し、目標を掲げてという考えは理解できる。欧米の基準からの援用であろうが、日本固有の働き方、良い悪いはともかく、雇用の流動性、終身雇用を前提とした諸制度等の変化のスピードとの兼ね合いもあると考える。方向は正しいが、一点突破の目標だけでは無理では？社会をどう方向に持っていくのかの総合的観点も必要では。(出生率向上、子育てへの支援、時間外制約等)
- ・長期的に人口が減少する中、労働力確保のために妥当な政策と考える。経済界へのアドバルーンとしては効果があるしアクションが起きると考えられるが、数値目標に捉われず各企業が自社の男女の差が仕事の分野、待遇、人事、制度にないか見直しを図ることが必要。
- ・賛成。
- ・当社の管理職比率は約4%であり、30%に引き上げるには採用人数の改善を含めて課題は多い。今後国策として女性が働き続けられる環境を政府・企業が一体となって提供する必要がある。特に保育施策、環境の改善は急務。
- ・数字だけが一人歩きしても…
- ・管理職（指導的な地位）になることだけが女性の地位向上に繋がるわけでもないし、割合を達成するために登用するというのも違和感あり。ただ、育休・介護休等のように声をあげていったことで世間に浸透していくという側面もあるので、必要なことかと思えます。
- ・女性の社会参画のみならず、経済的な自立をめざすべきと考えます。
- ・社会の活性化・企業の活性化・その前提に日本の労働人口の減少があるが、それらの目的のためには女性の労働力が必要であり、優秀な人材には相応の地位が与えられるべき。
- ・無理であるし、政府が掲げるのは理解不能。政府は制度の整備や施設の整備を必死にやるべき。数字は結果にすぎない。
- ・目標には賛同しますが、国として法律・環境・助成金などの整備、企業としても女性が働くうえでの規約や仕組みなどを研究し、今までと違う取り組みをする必要があると思えます。
- ・女性の地位を認め、組織に加えること。
- ・国として目標を定め、民間に強制するのは好ましくない。女性活躍の場は業種・職種によって異なるため企業による差異が生じるのは当然のこと。各企業の経営戦略に照らして適材適所の配置を行い、性別にかかわらず個人の能力・成果により幹部への登用を行う。
- ・有能な人なら、男性女性にかかわらず指導的な地位につけるべき。
- ・数値が妥当かどうかかわからないが、各種機会に参加してもほとんど女性がいないので、多くの女性に指導的な地位についていただきたい。
- ・基本的に賛成。数値目標を掲げないと前進しないと考えます。
- ・なかなか難しいと思う・業種・大企業・中小企業では違う。議員を30%女性が出来ますか？
- ・賛同、どのような役割を担ってもらうか

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・基本的に賛成。数値目標を掲げないと前進しないと考えます。
- ・なかなか難しいと思う・業種・大企業・中小企業では違う。議員を30%女性が出来ますか？
- ・賛同、どのような役割を担ってもらうか
- ・就業に力を注ぐ余力、子育てが疎かになるようなことであってはならないと思う。無理なく仕事も子育てもできるような環境整備が必要でしょう。
- ・30%という数値目標で女性の割合を増やそうとするのは男性に対する逆差別ともとれる。あくまで、男女平等ならば、実力のある者が男女にかかわらず指導的な地位つくべきで、数値目標は意味がない。
- ・男女雇用機会均等法が施行されてから28年経ちますが、女性の地位確立は進んでいないのが現実だと思いますので、2020年30%というのは正直なところ、まだ、その程度という感想を持ちます。そこにはまだまだ女性が働き辛い多くの環境も背景に有るのではと思います。
- ・目標30%が良いかどうかは別として、女性が平等に働く事には賛成だ。(目標値は高いかな？)
- ・能力があれば望ましい
- ・どのような統計に基づいた目標か不明。地域社会においてはすでに30%以上の女性が指導的地位にある(自治会、PTA)。企業において低いかもしれないが色々な組織においては女性なしで前に進まないのが実態。過去において指導的な役割を担う訓練がないため早急な感じがします。女性の意識も変化しておらず意識改革が優先。
- ・目標としては理解できるが実現には課題がある。採用から育成、ジョブローテーションなどすべての面で計画的対応が必要でありそのために1-2年の期間がかかる。過渡的な対応として無理をしなければならぬし、無理をしたとしても目標達成ができるかわからない。
- ・目標数値を設定することは全く無意味。人物本位で判断すべき。現実的に雇用の場に明らかな男女差がある現状からすると、国全体の課題として歪みを早期に是正するための当然の政策であり、女性を優先的に管理職に引き上げることにしても、雇用における男女差の解消という社会的公正の実現のためには、過渡的には許容されるものと考えます。
- ・この数値目標に意味は無い。男女の区別ではなく、その職種での管理職にふさわしい“人”を選ぶべきである。
- ・当社の場合、大卒採用者の約8割は機械系、電機系の学生であり、女子学生がそもそも殆どいない。その中で指導的な地位に占める女性の割合を30%にするのは物理的に不可能と言わざるを得ない。まず、女性の就職観を小学生・中学生の時点から変えていくことが必要。
- ・わが国の女性管理職の占める割合は11%程度であり、欧米の先進国に比べ、はるかに低い。これは企業にもよるが、女性自身が管理職になることを希望しないことも考えられる。日本は残業することがあたりまえという文化、また子育てするのは母親という文化がまだ根付いており、育児とキャリアを両立させることは、現在の日本社会においては難しいと考えられます。まず、ワークライフバランスを推進し、法整備をして、段階的に目的を掲げてほしいと考えます。
- ・現在の女性の職業意識から見て30%は厳しいと思う。

Q.7

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・女性管理職の割合を2020年までに30%にするという目的は各社の歴史によるところが大きいかと思います。これは当社だけでなく当社が属する業界全体に言えることですが、これまで女性従業員数が男性に比べ、圧倒的に少なかったという事実があります。したがって、女性管理職の割合を30%にするという目的は当社にとっては非常に高いハードルです。しかし、当社も近年では女性の採用数も増加しつつあるため、今後も男女公平に採用、育成、活用していき、女性管理職の割合を増やしていきたいと思えます。
- ・目標数値は必要と思うが、30%は現実として高い数値で達成はかなり困難と思われる。
- ・当社会社では、既に女性が社長を務めており、今年度からスタートした新中期経営計画においても「ダイバーシティの推進」を重点項目の一つに掲げ、特に女性の活躍の推進に取り組んでいる。ただし、「指導的な地位」に立つ者は、性別とは関係ない。適格性やスキル、人間力が必要であることから「数値目標の早期達成ありき」ではなく、適材・適所の配置等を通じた候補者の計画的な長期育成が必要と考える。
- ・指導的な地位に着くものは、性別の差に関係なくというのが本来の姿であり、数値目標はいかかなものかと思う。
- ・目標としての30%でなく、実態としての30%にすべく周辺施策を打ちつつ、実力としての結果30%にすべくで必達させるべき事案ではないと思う。
- ・採用～継続する男女比率により目標値は変わってくると思う。従って、一律30%は理解し難い。
- ・良いと思う。
- ・30%という数字にこだわらず環境を整備しつつ、全体の理解を深めながら推進して欲しい。
- ・業種により事情が異なり、当社のような製造業では女性管理職候補が少なく、いきなり数値目標を立てることは難しい。当社では男性・女性を問わず平等・公平に評価し、その結果として指導的地位に占める女性の割合を増やしていきたい。
- ・グローバルスタンダードとしても女性の能力を発揮する場と状況を作ることは大切と考える。能力的にもオープンと考える。
- ・ただ数字として目標を掲げるのではなく、実際に周りの状況・本人の意思等を確認したうえで進めていくべきだと思う。
- ・性別に関係なく、能力があり指導力のある人が、責任ある立場につくことが当然と思う。
- ・安倍政権の掲げる30%の目標が達成できれば、今まで女性のイメージがあまりなかった分野でも女性の感性・アイデア等が入ることで新しい風が吹き込まれますし、女性の活躍によってそれぞれの会社が今までにない視点から活性化し、企業業績も上向くと思います。それによって日本経済も発展していくように思います。ただ目標達成には個人への支援策はもちろんですが、企業に対する支援策ももっと入れていかないと困難ではないかと思えます。
- ・男性・女性という考え方でなく、優秀な人材を雇用するべき。その考えでいくと、現代はそれ以前より女性の割合が多くなっていると思う。
- ・少子化傾向が進むなかで労働力の確保・出生率の向上は日本として大きな課題のひとつであり、そのための施策として評価できる。
- ・当社の事業特性から、指導的な地位を占める女性の割合を30%にする目標の設定は困難
- ・社会構造上、女性が結婚、出産を経て指導的地位につける構造になっていないのに、数値目標のみを掲げて達成しようとするのは意味がない。
- ・考え方や目標を定めることについては異論ないが、現実的な数値ではないと感じる。弊社でもそうだが、世の中の女性で指導的地位を望んでいる方は非常に少ないと感じる。まずは、ワークライフバランスのとれる社会にしていこう(男女問わず)、そこからスタートしないと、意味がないと思う。

Q.7

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・少子化がますます進む。
- ・30%の数値目標は、あくまで目標として考えている。最終的には能力重視が基本。
- ・数値目標の妥当性についてはわかりません。ジェンダーによって役職を決めるものではなく、適性によるものと考えています。(ロールモデル創出のための施策と推測しています)
- ・成長戦略として、女性管理職比率を、欧米主要国並みの水準(3~4%)まで引き上げる目標を掲げることについては、労働人口の減少等の問題に鑑み、積極的に推進していくべきであると考えます。今後は、女性が活躍できる社会的な環境整備等に対し、行政などの更なる支援を期待します。
- ・当然に有効であると思えます。
- ・大変良い事、進めるべき
- ・少子高齢化による労働力活用の観点からも望ましい。ただし、転勤や転職により女性の就業が難しい場合があるのと同様に、「指導的地位」での就業制約をどう解決するか(政策面からも企業の施策面からも)がポイントとなる。
- ・大企業と中小零細企業で、同じ施策を考えられても困ります。女性の職場(会社)で従業員が5人以下の場合、ひとりの方がお休みをとられて(育休産休合わせて1年以上)会社はまわりません。代替要員の募集費、引継ぎ期間のダブルの給料負担は大きいです。又、復帰して頂いたあと1人分の給料が増えるわけです。産休の間だけ都合良く来て下さって、やめて下さる方もいません。
- ・個人の評価や適性によるもので数値化する必要はない。環境を整えることは重要。
- ・潜在的に埋もれている人材の登用という観点からは今後の人口減少も見据え有効な施策。一方で30%という数値の達成に主眼を置くのであれば女性より優れているかもしれないが指導的地位に就くことができない男性が出てきてしまう危険性あり運用には配慮が必要。
- ・妥当な目標として賛同します。優秀な人材ならば、女性の登用は当然の事と考えます。但し、2020年より遅れるのではと考えます。
- ・女性ありきではなく、あくまでも能力次第だと考えます。
- ・数値目標は必ずしも重要とは考えない。結果ではなく、どの様にすれば平等な機会を男女ともに提供されるかが重要ではないか。
- ・女性の多様な価値観による事業運営に期待している。
- ・数値目標のみが先行するのは如何なものかとも思えます。
- ・男女を問わず、有能な人材は指導的地位に登用すべきであり割合的単位で目標を設定すべきではない。
- ・30%ありきのような気がする。性別に関係なく適材適所で良いと思う
- ・具体的な少子化対策が必要。出生率が更に低下すれば意味がない。
- ・任命権者の意識の問題であり、画一的に数値目標を定めても、適任者の存非も含め意味が薄いのでは。
- ・30%の根拠不明。具体的なステップを踏んで、実現可能な目標とすべき。無理な目標は形骸化し、逆に問題を生じる懸念大。
- ・女性の活躍は大賛成。但し、逆差別にならないように注意する必要がある。

Q.7

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。本目標について、あなたの率直なご意見をお聞かせください。(FA)

- ・両立できる能力や環境がある人はそうすれば良い。内助の功を否定するような風潮には疑問を持ちます。要は「家族ユニット」の最効率で最強なパフォーマンスだと思えます。
- ・日本の風習を世界の潮流に合わせる必要はない。とくに数字を上げることも不要。日本独自の考え方にも良いと思う。
- ・現社会システムは男中心の縦社会。女性の指導的立場へのポジショニングには、現状の社会システムのままでは無理。全体の仕組みを女性が活躍できる横社会を一部取り入れる事が必要。
- ・優秀な女性は多く、男とか女とかいう事での差を考える事は必要ないと考えています。只、現実的問題として、子供や家庭をどちらが守るのかという選択に迫られた時、女性に頼らざるを得ないと残念ながら考えてしまいます。
- ・高いターゲットを持つ事は必要です。ターゲットなしには割合は増えません。但し、30%には、こだわりませんが、能力ありながら、それを活かせてない女性は多いので、ポストを任せる事は必要です。
- ・現在数%なのに30%という目標は、多くの企業にとっても無理な数字だと思う。無理に30%という数字にこだわって、本当にふさわしい人が管理職になるのなら良いが、そうでない場合、結局は「やはり女はダメだ」ということになり兼ねない。
- ・仕事のできる女性が増えているが甘い部分あり。ただ、今後は女性だから、男性だからという考え方は通用しない。人類の半分は女性。
- ・現時点で「指導的地位の少し手前」にいる女性が5%存在すれば可能。そうでなければ無理に増すことになり社会に対してマイナス。
- ・同意するが該当する女性を見つけることは困難である程度計画的な時間が必要。
- ・女性の時代といわれるなかで当然。
- ・30%の根拠が不明確。企業にとって優秀な人材登用、適性配置が重要なので政府目標については参考程度と考えている
- ・少子高齢化社会の到来の中、意欲・能力のある女性の活躍は不可欠。但し、30%という数字は職種によっては高過ぎると思うので、個々の企業の事情も勘案すべき。
- ・高い目標が必要だが、やるべきだと思う。女性の力のスゴさも違った良さだ。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・男女の区別なく採用する。
- ・大切なのは30%の中身である。これまでは情報・流通・サービスなど、男女差の少ない第三次産業で女性比率が高かったが、今後は他の産業分野でも女性が指導的な立場に立たなければ真の“女性の社会進出”にはならないだろう。
- ・育児休業制度、退職期間の勤続年数加算、短時間勤務、産前産後休暇、産前短時間制度、つわり通院特別有休、簡易業務への転換制度、産前特別休暇制度、妊娠障害休暇制度、法定外出産手当
- ・看護介護休暇制度、退職制度、社会保険料の貸与制度、短時間勤務
- ・積立有給制度、半日取得、フレックスタイム、ショートタイム、再雇用制度
- ・適材適所、能力主義を貫く。女性社員の人数、年齢構成、職場が限られており、一般的な方策より、狙いを絞った人事施策を心がける。女性が働きやすい職場環境を整えるのは当然。
- ・早急に考えたい。
- ・幼稚園と保育園と早期統合による女性就業率のアップ。たて割り行政を解消して出産から一貫教育を支援する。文科省と厚生労働省の統合もしくは教育部門だけ。全てに優先してたて割りをなくす事。そろそろ本気で国が人づくりをすべきである。
- ・常に女性が子育てをしながら働きやすい職場になれる様、意識しながら少しずつしつこみを改善している。
- ・教育の機会、会社からの要求は均等にしようとしている。能力に応じて引き上げる用意はあるが、彼女は結婚する気がないみたい。このまま仕事で登用しても良いのか。
- ・男だから、女だから、という考えはなく、指導、共働していく。
- ・出産後復帰し時短で働いている女性社員の有効活用。時短の社員だから考えられるプロジェクトなどの発足。
- ・女性社員も多く社内制度も比較的整備されていると感じている
- ・社内には（不明）意識の低い女性も多い。ロールモデルを育成し、彼女たちに新しいプロジェクトを任せる等、場を与え、経験させ、自信を持たせる様な地道な努力が必要だと考えています。FAなど公募機会を増やすことで意識改革を進めていく必要性を感じています。
- ・考えている。女性の能力の活用は不可欠。
- ・考えていない。
- ・これから具体的に検討したい。
- ・政府目標云々にかかわらず、これまでも社内でダイバーシティ推進活動を行っており、役職者に対する研修等を通じて女性が社内で活躍できる環境づくりに取り組み、女性自身も「働くことの意義」「様々なライフイベントの対応の仕方」等に対する意識啓発のために、様々な研修や個別指導を行っている。
- ・企業としての施策・制度には未反映です。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・社内女性管理職増大に向けた意見が募集されており、その際に私が提案しているのは地域限定昇格促進制度である。現在、当社では昇格・昇進の前提として広域転勤が前提となっているところがある。この制度の下では女性は家族か仕事の二者選択を迫られるため、どうしても家族を優先してしまう。その土地に根差した地域採用でも一定以上の昇格・昇進が出来る評価体系の導入が必要であると考えている。
- ・現状は特に考えていません。
- ・産休後の復職強化。短時間社員の整備。
- ・政府の方針や目標に対する明快な施策、制度導入は考えていないが、現在も推進中である
- ・ワークライフバランスの充実に向けた社内施策
- ・ライン職(部課長)に対する理解醸成施策
- ・優秀女性社員採用に関わる施策
- ・裁量労働制度や在宅勤務制度など働き方の多様化に関する施策等を着実に進めていく考え。
- ・考えていません。
- ・近年当社では女性の割合が増え現在1/3を占める。女性だけのプロジェクトチームを結成し新規事業に着手するなどして女性の管理職を育成したい。
- ・女性職員の活躍促進の場を増やし女性管理職の育成を行っている。(H25 H26 各1名管理職登用) 具体的には(1)各階層別研修プランを企画し実施している。(2)外部研修に積極的に派遣。(3)女性職員の苦手分野(融資業務)を克服できるよう機会を与える。
- ・女性の職場環境が最優先される施策づくり、育児休暇の充実、確保ではなく、女性が職場に残れる環境及びその仕組みが重要。
- ・少子化、人口減という問題もあり合計特殊出生率の改善も大きな課題。子育てには母親の役割は重要で安心して子を産み育てられる社会制度が日本では不十分ではないか。母として社会的な活躍が可能となる仕組みづくりが重要。
- ・上記の通り、育児対策が急務。業績評価制度や昇格試験制度をすでに設けており、これらの制度を通じて優秀な人材を発掘している。
- ・女性事務職の管理職を創設する予定。
- ・女性のリーダー候補生(当社では総合職)の採用をまず増やす。女性特有のライフイベント(出産)を意識して、早目にキャリアプランを経験させる。転勤等への柔軟に対応(特に配偶者の転勤に伴うケース)。メンター制度に加えて、女性ネットワークを構築、絶えず改善を図っていく(退職させないこと、やる気を失わせないこと)。一旦退職しても、再び戻りやすい制度を作る等
- ・各種検討中
- ・30%を達成する事を目標にするのではなく、女性の比率の高い自社内において男女を区別せず指導的立場にステップアップできるよう人事制度を推進する。
- ・扶養控除の廃止。保育園、学童保育の整備。残業をしない文化の拡大。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・女性が職場復帰しても即戦力になれるように休職中のキャリアアップ支援、各種資格取得プログラムの提供業を国が資金援助を行い実施する必要がある。
- ・数字ありきで外部から招聘するようなことはせず、それに向けての社内での人材育成を行う。
- ・特に考えておりません。従来から女性が働きやすい職場づくりを心掛けております。
- ・ダイバーシティの一環として、女性社員の活躍の場を増やしていきたい。それが実現できる制度を検討したい。
- ・店長の公募制度、店長への登用。
- ・当社の業種にどう女性を活用・登用できるか、必要な制度や仕組みをこれから社内の課題として取り組んでいく予定です。具体的な計画や時期は未定です。
- ・育児などの施設を充実させること。働きやすい環境を作ること。
- ・自社として女性の活躍を阻害している要因をなくしていく施策は実施する。
- ・育児制度の充実。少子化がさらに加速する可能性がある所以对策をとる。職場と保育所が近いなど。
- ・個人の能力にもよるが、企業における女性管理職や役員を増やせる仕組みが必要
- ・現時点なし。
- ・考えていません。自然に職場によっては可能ではないか。
- ・機会の提供。
- ・導入はない。
- ・女性リーダーとしてどうあるべきかの社外研修に参加することを進めている。
- ・当社は女性が8%以上を占めています。特に考えていません。
- ・従来から女性が平等に働ける場、機会を作ってきた。しかし出産後は育児に追われて辞めてしまうケースが多い。会社としては、更に働きやすい形を考えて活躍を期待しています。(短時間勤務が可)
- ・当社では考えていない。
- ・人事制度の改正により事務処理からより専門性の高い仕事にシフトさせ指導的役割を担う意識を求めることにより指導的な地位を目指す人材を育成する。
- ・考えていない。今の20~30歳代は概ね女性のほうが優秀であり必然的に女性の割合が増えると思う。
- ・女性管理職の具体的な数値目標を設定し、取り組みを進めている。
- ・検討しません。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・当社の中で30%の目的を達成することは現時点では不可能であるが、中期的に課長以上の女性の人数を2倍、3倍としていくための具体的なアクションプランを策定したい。
- ・男女格差が出ないように、昇進やポストには機会を与えるように考えています。女性が結婚・出産しても業務復帰し、継続できるように、育児休暇の延長等を考えています。
- ・特に考えていない
- ・女性への取組みとしては、出産・育児・介護・配偶者の転勤等の都合で退職を余儀なくされた方が、選考を経て復帰できるリターン雇用制度の導入を今秋予定しています。
- ・男女を問わず働きやすい環境を作るということで、ワークライフバランスのさらなる推進に取り組んでいる。加えて、女性に対しては出産・育児面での環境整備が必要と考えており、産休・育休中におけるスキル・コミュニケーション面でのサポート制度の導入等を検討したいと考えている。
- ・会社として取り組むものであり、本部より対応指示があるものと思われる。
- ・産休・育休の積極的取得は促すものの、30%目標は掲げる予定はない。
- ・出産・育児が継続して働くことの障害にならないように配慮していく事が重要であると認識しており、人事運用面で対応している。
- ・男性・女性を含めて研修等による能力アップを図っていく。女性の活躍を印象付けることにより、優秀な人材を採用して女性社員若手層の裾野を広げていく。
- ・採用計画において、女性の比率を高める事を行いたい。
- ・社内で女性活躍推進プロジェクトを立ち上げている。
- ・当社の方針としても女性登用には積極的である。
- ・新しく入社してくる社員に対して男性・女性で給与体系や勤務体系に違いがあるわけではないのですが、結婚や育児などを機に女性社員だけが退職していくのが現状です。男性社員・男性管理職への意識啓蒙や社内制度整備の必要性は十分に感じておりますが、現時点では良い施策・社内制度等思案中の状況です。"
- ・7問目にもあるように、男性・女性と考えず、優秀な人材を求めらば女性を雇用する比率が多くなる。
- ・ダイバーシティの推進をはかっている。具体的には、女性の職場での地位向上として管理職への積極的な登用、育児休暇制度や復帰後のサポート体制を充実させる施策を実施してきている。
- ・特に検討していない
- ・人事公募資料には、女性の積極的な応募を呼びかけている。
- ・特にない。ただ指導的な地位になる前に、中間管理職層の女性の割合が増えるような評価や社員制度構築推進には声を上げていきたい。
- ・支店単位での数値目標は定めていないが、当グループとしては、2014年度末までに女性管理職比率を15%程度としている。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・弊社のような零細企業においては、創設以来、ジェンダーによる区別はありません。
- ・H25/1人事部内にダイバーシティ推進室を設置し、女性の活躍推進等の企画立案を行っています。また、本部の女性職員によるダイバーシティ推進サポートチームを作り、各営業店の女性職員等の意見を吸収し、施策等への助言する体制を整備しました。更に中期経営計画（H26/4～H29/3）においては、女性管理職（課長以上）比率を、H29/4には18%とする数値目標（行内ベンチマーク）を設定しました。（H26/4：14%）
- ・すでに女性の割合が多いです。
- ・将来、役員、幹部登用も視野に入れ社内整備が必要とみている。
- ・考えていない。
- ・具体的な施策①代替要員（産休育休の）を雇う為の補助金（募集研修、ダブル給料に対して）、②代替要員…短期派遣制度及びそれに対する補助、上記①②は、指導的な地位につく女性の割合を増やす直接的な施策でないかもしれませんが、女性が働き続けることの為に必要かと思えます。③転勤の多い企業（男性が転勤になると女性はそれについて行く事が多く、会社を辞めざるをえない）を減らす施策を考えて頂きたいです。
- ・意欲のある人はチャンスを与えられるよう日頃から意識している。
- ・今のところ考えていない。
- ・社内における女性社員の採用を増やす事が第一と考えています。
- ・施策、制度の導入は考えておりません。能力次第です。
- ・総合職での女性の登用
- ・仕事内容の棚卸と再配分
- ・Managerとしての要件の見直し
- ・女性が労働に従事できる環境の整備を予定している。
- ・現状では特に考えていません。
- ・割合的単位に拘らず、有能な人材は男女を考慮しない評価システムに従い登用している。その結果が30%未満でも30%以上でも構わない。23年4月～一般職を廃止し総合職に一本化 一方転勤範囲を限定しない グローバルコース限定するローカルコースを創設した。
- ・従来から能力に応じ女性の幹部登用を図っている。
- ・今の処特に考えていない
- ・中期経営計画に女性管理職登用比率20%を明記。
- ・男女平等の立場や考え方を仕事や社会進出の観点でのみ捉えるのではなく専業主婦も立派な職業である。

Q.8

安倍政権は、2020年までに指導的な地位に占める女性の割合を30%にするとの目標を掲げています。あなたは、政府目標に向けて何か具体的な施策、社内制度の導入を考えておられますか。(FA)

- ・内容を具体化するために、仕組みとコミュニケーションシステムを構築中。
- ・働く時間と子育てを共有できる様にしている部門もありますが、現実はその為に同僚の仕事のスケジュール変更等大変な部分もでています。私たちの会社では、1つの仕事に1人という部門が多く、仕組としては難しく、全員の協力で成立しています。
- ・政府目標にあわせる事はありませんが、女性登用の促進はしています。
- ・数字に関係なく、性別、年齢、学歴等に関係なく、どんどん育てていきたいし、いろんなところでその働きかけをしたい。
- ・特に考えていないが女性を積極的に活用していく。
- ・特にない。制限している訳でもなく自然な形で増えればよい。女性側の意識の要因が大。
- ・すでに中間管理職ができる女性の採用をすすめている。
- ・まだ考えていない
- ・当面考えていない。ただし優秀な人材は性別にかかわらず当然適性ポストに登用する。
- ・今の処特に考えていない。意識はするが、男女に拘らず優秀な社員は登用すべきと思う。
- ・人間誰しも得意な分野には能力を発揮できるもの。その人の良さを見抜き感心することで本人の自信につながりヤル気になり楽しく打ち込めるようになる。そんな目で人事部門は注目すべき。

Q.9

ポジティブ・アクションについて、前向きに取り組みたい事項等、お考えを自由にお聞かせください。(FA)

■ 男性会員より

- ・積極的に仕事に望んで欲しい。
- ・より広く活躍を。
- ・製造業主導型経済から消費主導型経済への移行に伴い、家計を握る女性の感性が企業戦略で重要になってきたため、その面での能力を発揮してほしい。
- ・社会的ハードルや個人的ハードルは種々あるが、経営的立場では仕事を行う気持ちを持ち続けてもらいたい。
- ・結婚したり、出産したりすると、仕事に対するモチベーション（入社時の初心）が薄れるように感じられる。職場環境、子育て環境が万全でないというのは認めるが、悪いとも思っていない。仕事に対してもっとアグレッシブになって欲しい。
- ・男女を意識せずに仕事に邁進されたし。
- ・守りに入らないで攻めの仕事をしていただきたい。自分ガードだけが仕事ではなく全て会社をよくする為に頑張ってもらいたい。それだけ期待しています。
- ・出来るだけ長く勤めてほしい。
- ・頭では分かっているが、多忙の時に子どもの事でお休みが続くと、本当に困ってしまう。でもどうしようもないので、女性社員の家族の健康を願うばかりだ。
- ・特になし。男性と同じように働いて頂いている。
- ・指導的な地位で働くには男女同等に働く意欲が大切
- ・自己啓発による専門知識・技能の習得。
- ・会社がどんなに器を用意しても、仕事に自らやりがい求めキャリアアップしていこうという意志がないといけません。会社からの「お仕着せ」のリーダー的な管理者であっても不幸です。真の仕事で認められるリーダーを目指して欲しいと思います。その結果、優れた女性リーダーが多く輩出出来れば、企業、世の中も自ずとパラダイムが変わってくるのではと考えます。
- ・より積極的な言動を期待している。
- ・結婚しても夫婦別々のライフを持ちそれぞれ自立する必要あり 会社もそういう方向に向けて制度を作っていく必要あり
- ・結婚・出産・育児という母親としての役割と社会人として、仕事を通じて自己実現を図るという両面をバランス良く両立して欲しい。その為には男性サイドの意識変革、企業のバックアップが必要。
- ・男性、女性共に「女性が働くこと」に対する意識改革が不十分。国として女性が安心して働くことの出来る環境整備を併行して進めていくべき。（保育所、病児保育所、学童保育など）→各企業に求める前に行政としての責務を果たして欲しい。
- ・特にありません。自発的に指導的な地位を目指していただけるよう、企業としての準備・環境整備が必要かと思えます。

■男性会員より

- ・女性としての特質は、人が持つ個性の一側面であり、それを生かした働き方があると思う。男性もそれぞれ個性があり、その強みを生かした働き方が求められる時代が変わっている。かつては、一律に深夜までの長時間労働が前提となっていたが、現在の労働管理やコンプライアンスが厳しくなっている時代となり、仕事の男女格差はかなり少なくなっていると思う。現在の施策・職場での環境改善に乗って、職場における個々のハードルについては自ら乗り越え、変化を自ら主導する気概を持って欲しい。
- ・結婚・出産後も継続的に勤務できる環境が社会的に広まって、雇用の安定を女性の活躍でしかまかなえないと思います。
- ・過去の経緯、弊社の風土によるもの大きいかもしれないが、「がんばっても所詮評価が・・・」「私は男性と同じような働き方できない」というような意識が女性社員には少なからずあるように感じる。社内の風土や意識変革をリードするエンジンは女性社員の発想や感性だと考えており、その意味でも今まで以上の積極性や活力を期待したい。
- ・女性ということ意識させない発言や行動をしてもらえればよい。
- ・良く頑張っていると思います。
- ・女性職員の意見は男性職員とは違った視点からみているため「目からうろこ」となることも多いのもっと積極的に声を上げてほしい。
- ・女性としての特権を主張することにとどまらず自分の仕事が自分を成長させ社会に貢献していることの認識を深めてほしい。
- ・男女とも言うことですが自分の人生は自分しか責任をとることができない。誰しも仕事か家庭かという選択の場面が来るものでその選択は自己責任。
- ・男女の別なく能力を発揮することを望む
- ・業務に対して積極性を持って参画し、取り組んで欲しい。
- ・上記に関し、管理職候補者は、出産・育児の予定と昇進と迷っている*。（*金目の話ではなく、子育てに関わりたくないという希望での迷い。）
当方の都合から言えば昇進(管理職)を選択して欲しいが、人間としては、悩ましい。
- ・積極性を持ってほしい。仕事に性別は関係ないから。
- ・男性女性均等ということは、女性も相当の覚悟をもってもらう必要がある。酒席での接待、ゴルフのおつき合い、よし悪しは別として存在する。そこに目をそむけてどこまで対等と言えるか？それ以外の所で存在感を発揮してこそ対等な評価につながるということである。
- ・男性に負けないモチベーション
- ・女性らしさを残しながら、女性を意識させない仕事のスタンスが必要。
- ・経営への関心を高める。
- ・企業としては成果主義を徹底し男女関係なく評価され昇格できる仕組みを取り入れること。特に夫婦間で協力し、それぞれの自己実現に向けてお互いに支援する風潮を一般化する。（特に年配男性の意識を変える必要がある。）

■男性会員より

- ・自らがロールモデルとなり、女性がより活躍できる組織を会社と共に作って欲しい。謙虚な気持ち、感謝の心がなければこの取り組みは上手くいかない。
- ・もっと声を大にして主張すべきです。参画ではなく主導なくて変革はありません。
- ・まず就業が一時的腰掛けではなく男性社員と同様なモチベーションを持つべき。基本的な考え方は、性別・国籍を問わず優秀な社員には平等に地位を与える。
- ・感情の起伏ができるだけないようにしてほしい。①男性が持ち合わせていない感性の発揮、②男女の相乗効果による、スキル・レベル・企業力のアップ。
- ・積極的に参画し取り組むこと。
- ・特性を活かした職場での活躍
- ・責任をもって仕事をしてほしい（女性であることを理由に逃げないで）。
- ・積極的に経営に参画できるような本人自身の取組
- ・男性の如く、「結婚・出産を機に仕事を辞める」という方向を変更することを行動で示して欲しい。その為に必要な制度についてもどンドンアピールして欲しい。
- ・挑戦してほしい
- ・生産部門（建設業技術職）への女性進出は大手から順に進んでいるが、当社にはまだそのような風土ができていない。長期的に同業他社の動向を慎重に見て、追従する時代が来ることは間違いないと思われる。
- ・圧倒的に男性の多い業界であるが、積極的に仕事に取り組んでほしい。職場によっては、リーダー的な存在の社員もいるので、管理職への登用も今後進めていきたい。
- ・積極性と責任感
- ・受け身ではなく幅広く業務に関わりスキル向上を目指してほしい。
- ・会社をよりよくするにはどうすべき、どうあるべきかを常に考え仕事に取り入れてほしい。
- ・絶対に働き続けるという意欲を持って、働いてもらいたい。管理職であろうと専門職であろうと目指す姿はどちらでも良いので、仕事に誇りをもって、能力伸長を図ってもらいたい。
- ・優秀な女子社員が長く勤務していけるように改善要望などを具申して頂きたい。
- ・仕事に対する意識を高く持って欲しい。
- ・男女同一です。女性特有の事由、母性保護は必要ですが、業務を遂行する上では、同じレベルを求めており男女差はありません。
- ・性別に関係なく業務遂行に励む事が重要。

■ 男性会員より

- ・ワークライフバランスを大切にしたい。仕事を通じて自己成長と社会への貢献を期待したい。その為には、男女を問わず、職場における「権利と自由」、「義務と責任」の両立を意識し、実践することが重要。
- ・指導的立場になる意識を高めて欲しい。
- ・男女の別でなく人としての魅力や実力が反映される社会の仕組み作りが必要だと思います。
- ・権利の主張と行使を行うならば、義務も履行すべき、と思う。
- ・もっと男性社員に言いたい事を言って欲しい。
- ・自助努力、自主的な研修など、自ら学ぶという姿勢を持って欲しい。
- ・生活者＝消費者としての意思決定はB to Cにおいて女性の比率が高く、女性の持つ感性・感覚を社会にもっと生かすべきと考える。
- ・女性だから出すぎてはダメとか進言してはいけないなど、自分で殻を作らず自立する人が増えてほしい。
- ・日本の社会では、これから女性の活躍が見込めると思いますし、今後の経済成長を支え発展させていくうえで女性の感性を生かし、女性の目線で物事をとらえ、企業戦略に取り入れ実践していくことで、ますます活躍いただけると思います。
- ・現代の女性のスキル・ポテンシャルは高いと思います。ますます雇用の機会は増えると思います。
- ・女性の社会的地位・価値が高まっており、職場での多様性に各企業が取り組んでいる。趣旨をよく理解してもらってしっかりワークライフバランスをとって社会貢献を果たしてほしい。
- ・男性会員の方へ：女性社員に対し、感情的起伏を抑え、仕事を通じた柔軟な判断や思考が望まれる。女性会員の方へ：個人的格差が著しいと懸念する。当社に女性登用制度と実績がなく、まだまだその土壌は育っていない。経営者、社員（男女）とも意識が薄いのも一つの要因。
- ・上に述べた様に、女性を制度的に優遇して男女共同参画と言うのではなく、根本的に出産、家事に対する負担軽減の方が先では？とってしまう。
- ・弊社の女性社員の能力はかなり高いと思う。批判にならないよう、建設的な意見をどんどん発言すべきだと思うし、そのような風土にしたい。
- ・女性目線でのサービスの拡充。
- ・労働価値を高める意欲を持って欲しいと願っています。
- ・今後も引き続き、女性の活躍推進に力を入れていくとともに、特に意欲や能力の高い女性職員の活躍促進していくため、仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備を、積極的に取り組んでいく予定です。女性職員の方も、従来の働き方にとらわれず、様々な仕事に前向きにチャレンジすることを期待します。
- ・更に活躍して欲しいです。
- ・ともすれば管理職登用後伸び悩む人もある。長い目でメンタルケアも併せて必要とみている。

■ 男性会員より

- ・女性であるから特に望むことはない。全て男性と同等である。ただし、女性の視点から見えてくるものは少なくない。このような視点を経営に生かされればすばらしい。
- ・細やかな気くばりを期待。すべての仕事に通じる。
- ・それぞれの個性を生かしたアウトプット
- ・労働意欲の向上を期待している。
- ・社員に望むことは男女とも同じである。
- ・仕事を続ける意欲
- ・意欲、特に変革へのチャレンジ精神を持ってほしい。
- ・真正面から仕事に取り組むこと。女性として取り組むなら女性として、男女の区別なく対応するなら都合の良い時だけ女性と言わない。
- ・家事、育児を男性もやるのは当然だけれども、元来、男女での肉体的、精神的違いがある。夫婦のあり方、家庭のあり方、人間の幸せをマネー資本主義で考えるのはおかしいと思う。
- ・各社において、社内制度は整備されつつあり、それを活用して活躍されるのは喜ばしい。但し、それを濫用して社内には迷惑をかける事がないように配慮することも重要である。
- ・男女の差がなく仕事をやれる状況は当然進めていかなければならない。いろんな仕事を経験していただく体制は作っていくが、女性もより積極的にチャレンジして欲しい。とくに仕事上で差は設けていないと思っている。
- ・感情と理性のバランスを計った仕事（判断）。特に指導的立場の地位・ポジションには絶対不可欠。
- ・男性、女性の差はないと言葉ではいえますが、どうしても女性だから仕方がないですという風になってしまいうのは残念です。これからの時代は、女性がもっと活躍できると思います。社会も企業もその共存を考えるべきで、私たちの会社でもうまい形や心を創りたいと思います。
- ・男性に望むこと、女性に望むことを聞く事自体、改善しないといけません。海外ではない質問かと思えます。
- ・男性・女性と区別せずに仕事につくならば甘い考えはやめてほしい。
- ・子供のいる人は子供がある程度の年齢になったら職場に戻りフルタイムで出張や転勤も受け入れきちんと働くこと。企業の幹部を目指す欧米、中韓、アジアの女性は皆そうです。
- ・最近ずいぶん変化してきている。当社は事務所の責任者はすべて女性。仕事はきっちり、適性だと思う。男性よりはるかに成果が上がっている。
- ・現在女性の課長が1名在籍しており女性ならではの細かいことに良く気が付くものの男性への遠慮あり。自信をもってより積極性を望む。周囲の理解も必要。

Q.9

ポジティブ・アクションについて、前向きに取り組みたい事項等、お考えを自由にお聞かせください。(FA)

■男性会員より

- ・会社の中核となる営業、管理ができるスキルを身につけてほしい。
- ・入社からの意識付けもさることながら、学校教育の中で男女共に指導的な立場・地位を目指す意識を培ってはどうか。
- ・明るい笑顔で職場全体が楽しくなるような、そんな女性を望む。

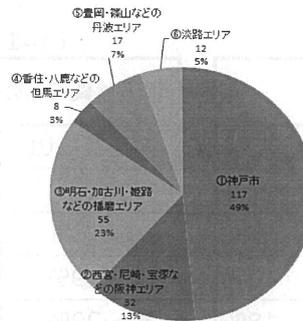
■女性会員より

- ・よい考えだと思う・職業によっては女性が向いている仕事もあると思う
- ・仕事への意識、姿勢は大きな相違はないと思うが、ここ一番の時に女性は時間の制約があり、帰宅時間や休日出勤にハンデがある。又、昼休みに新聞を読む男子社員の横で料理の本を読む女子社員、日常光景です。
- ・育った環境に左右されることが多いので、各人各様で、多くは楽な道を選びがちで、常に逃げ道を作っているのかも知れない。でも今は、仕事のできる女性、がんばる女性は、確実に増えていると思うので、がんばる女性を応援できる環境を用意したい。
- ・どれくらいの割合で、と言われると分かりませんが、腰かけ感覚で働く女性は本当に少なくなっていると思います。
- ・まだまだ子供の世話と親の介護は、女性の仕事という意識の若い人が多いことに驚きます。あくまでも結婚したら、子供ができるまで働いて、あとは子育てと考えている人が多いです。が、旦那様のお給料だけで暮らせないから仕方なく働いている感じです。
- ・仕事への意識・姿勢は十分にあると思いますが、男女で分けて考える時代ではないと思います。
- ・出産・育児などに対する数々の制度を権利として活用するのではなく、回わりの同僚や会社に対して、感謝の気持ちを持ちながら仕事に対しては特別意識を持たない姿勢が必要だと思います。

Q.10

貴社の兵庫県内における事業所・工場等の所在地はどこですか。(MA)

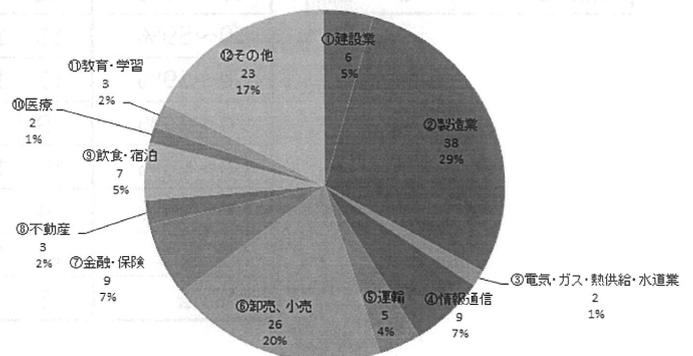
神戸市	117	49%
西宮・尼崎・宝塚などの阪神エリア	32	13%
明石・加古川・姫路などの播磨エリア	55	23%
香住・八鹿などの但馬エリア	8	3%
豊岡・篠山などの丹波エリア	17	7%
淡路エリア	12	5%



Q.11

貴社の業種を教えてください。(SA)

建設業	6	5%
製造業	38	29%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2%
情報通信業	9	7%
運輸業、郵便業	5	4%
卸売業、小売業	26	20%
金融業、保険業	9	7%
不動産業	3	2%
飲食業、宿泊業	7	5%
医療・福祉	2	2%
教育・学習支援事業	3	2%
その他	23	18%



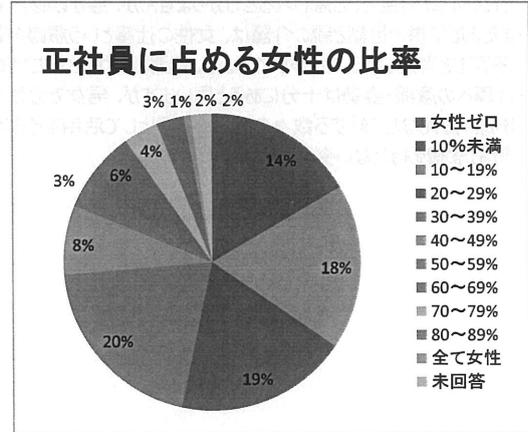
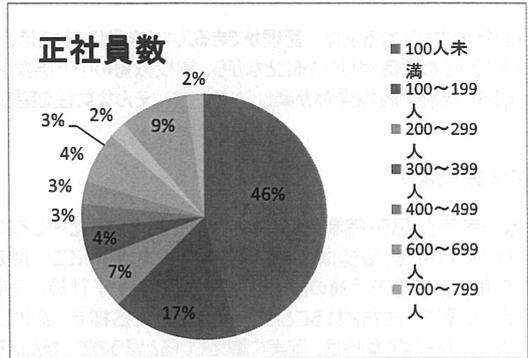
Q.12 貴社の正社員数、非正社員数とそのうちの女性の人数を教えてください。

(n=133)

正社員数		
100人未満	61	46%
100～199人	22	17%
200～299人	9	7%
300～399人	6	5%
400～499人	4	3%
600～699人	4	3%
700～799人	5	4%
800～899人	4	3%
900～999人	3	2%
1000人以上	12	9%
無回答	3	2%

(n=133)

正社員に占める女性の比率		
女性ゼロ	3	2%
10%未満	19	14%
10～19%	24	18%
20～29%	25	19%
30～39%	27	20%
40～49%	10	8%
50～59%	4	3%
60～69%	8	6%
70～79%	5	4%
80～89%	4	3%
全て女性	1	1%
無回答	3	2%



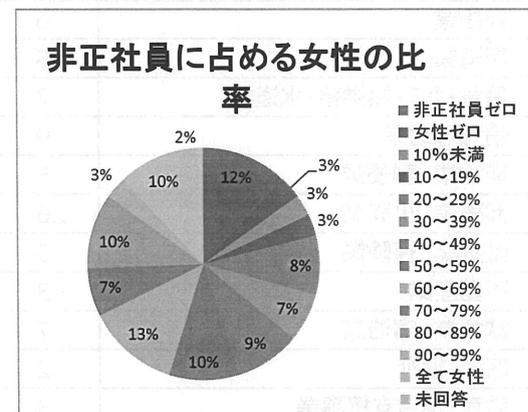
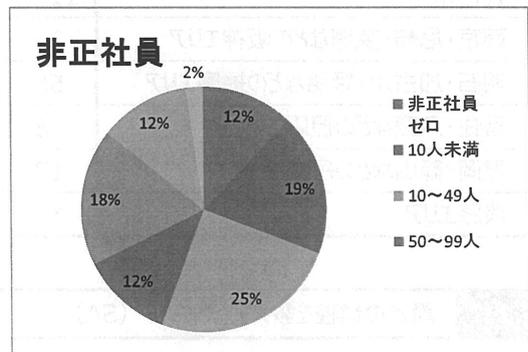
Q.12 貴社の正社員数、非正社員数とそのうちの女性の人数を教えてください。

(n=133)

非正社員数		
非正社員ゼロ	16	12%
10人未満	25	19%
10～49人	33	25%
50～99人	16	12%
100～499人	24	18%
500人以上	16	12%
無回答	3	2%

(n=133)

非正社員に占める女性の比率		
非正社員ゼロ	16	12%
女性ゼロ	4	3%
10%未満	4	3%
10～19%	4	3%
20～29%	11	8%
30～39%	9	7%
40～49%	12	9%
50～59%	13	10%
60～69%	17	13%
70～79%	9	7%
80～89%	14	11%
90～99%	4	3%
全て女性	13	10%
無回答	3	2%



Q.13

貴社の正社員について、男女それぞれの平均年齢、平均勤続年数、および過去1年間（2013年度）の退職者数（定年退職・早期優遇退職・早期希望退職応募者を除く）をご記入下さい。

		(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
平均年齢		全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
男 性	30歳未満	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
	30～34歳11ヶ月	6	5%	3	4%	3	5%	4	7%	2	3%
	35～39歳11ヶ月	29	22%	13	19%	16	25%	16	28%	13	17%
	40～44歳11ヶ月	52	39%	36	52%	16	25%	17	30%	35	46%
	45～49歳11ヶ月	25	19%	9	13%	16	25%	10	18%	15	20%
	50歳以上	11	8%	4	6%	7	11%	4	7%	7	9%
	男性はいない	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
	無回答	8	6%	4	6%	4	6%	4	7%	4	5%
女 性	30歳未満	7	5%	2	3%	5	8%	7	12%	0	0%
	30～34歳11ヶ月	29	22%	15	22%	14	22%	19	33%	10	13%
	35～39歳11ヶ月	43	32%	25	36%	18	28%	13	23%	30	39%
	40～44歳11ヶ月	27	20%	19	28%	8	13%	9	16%	18	24%
	45～49歳11ヶ月	11	8%	3	4%	8	13%	2	4%	9	12%
	50歳以上	6	5%	1	1%	5	8%	2	4%	4	5%
	女性はいない	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
	無回答	9	7%	4	6%	5	8%	5	9%	4	5%

Q.13

貴社の正社員について、男女それぞれの平均年齢、平均勤続年数、および過去1年間（2013年度）の退職者数（定年退職・早期優遇退職・早期希望退職応募者を除く）をご記入下さい。

		(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
平均勤続年数		全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
男 性	5年未満	8	6%	1	1%	7	11%	7	12%	1	1%
	5～9年11ヶ月	24	18%	7	10%	17	27%	14	25%	10	13%
	10～14年11ヶ月	25	19%	12	17%	13	20%	10	18%	15	20%
	15～19年11ヶ月	43	32%	33	48%	10	16%	16	28%	27	36%
	20年以上	21	16%	11	16%	10	16%	3	5%	18	24%
	男性はいない	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
	無回答	11	8%	5	7%	6	9%	6	11%	5	7%
女 性	5年未満	20	15%	5	7%	15	23%	13	23%	7	9%
	5～9年11ヶ月	40	30%	20	29%	20	31%	22	39%	18	24%
	10～14年11ヶ月	35	26%	22	32%	13	20%	11	19%	24	32%
	15～19年11ヶ月	17	13%	12	17%	5	8%	3	5%	14	18%
	20年以上	8	6%	5	7%	3	5%	1	2%	7	9%
	女性はいない	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
	無回答	12	9%	5	7%	7	11%	7	12%	5	7%

Q.13

貴社の正社員について、男女それぞれの平均年齢、平均勤続年数、および過去1年間（2013年度）の退職者数（定年退職・早期優遇退職・早期希望退職応募者を除く）をご記入下さい。

退職率		(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
		全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
男 性	5%未満	51	38%	40	58%	11	17%	12	21%	39	51%
	5～9%	24	18%	18	26%	6	9%	11	19%	13	17%
	10～14%	11	8%	5	7%	6	9%	3	5%	8	11%
	15～19%	5	4%	1	1%	4	6%	3	5%	2	3%
	20%以上	6	5%	1	1%	5	8%	5	9%	1	1%
	その他（無回答、退職者なし等）	36	27%	4	6%	32	50%	23	40%	13	17%
女 性	5%未満	23	17%	18	26%	5	8%	7	12%	16	21%
	5～9%	29	22%	19	28%	10	16%	15	26%	14	18%
	10～14%	13	10%	8	12%	5	8%	5	9%	8	11%
	15～19%	11	8%	7	10%	4	6%	6	11%	5	7%
	20%以上	14	11%	7	10%	7	11%	6	11%	8	11%
	その他（無回答、退職者なし等）	43	32%	10	14%	33	52%	18	32%	25	33%

Q.14

過去3年間（2012～2014年度入社）の正社員の採用実績数と、来年度の採用計画数について教えてください。

過去3年間の 正社員の採用実績	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
あり	118	89%	65	94%	53	83%	48	84%	70	92%
無回答または採用実績なし	15	11%	4	6%	11	17%	9	16%	6	8%

正社員採用のうち、 女性の割合	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
10%未満	8	6%	8	12%	0	0%	0	0%	8	11%
10～19%	16	12%	12	17%	4	6%	1	2%	15	20%
20～29%	15	11%	9	13%	6	9%	3	5%	12	16%
30～39%	18	14%	10	14%	8	13%	5	9%	13	17%
40～49%	9	7%	5	7%	4	6%	5	9%	4	5%
50～59%	10	8%	5	7%	5	8%	8	14%	2	3%
60～69%	8	6%	4	6%	4	6%	6	11%	2	3%
70～79%	8	6%	3	4%	5	8%	7	12%	1	1%
80～89%	5	4%	1	1%	4	6%	5	9%	0	0%
90～99%	1	1%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%
全て女性	6	5%	2	3%	4	6%	5	9%	1	1%
無回答または採用実績なし	29	22%	9	13%	20	31%	11	19%	18	24%

Q.14 過去3年間（2012～2014年度入社）の正社員の採用実績数と、来年度の採用計画数について教えてください。

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

「Q. 2013年度の新卒採用正社員の女性比率」

	(n=499)	(n=70)	(n=135)	(n=139)	(n=92)	(n=55)	(n=8)
	全体集計	正社員 10,000人 以上	正社員 3,000 ～9,999人	正社員 1,000 ～2,999人	正社員 300～999人	正社員 100～299人	正社員 100人未満
10%未満	7%	6%	4%	6%	9%	19%	0%
10～19%	18%	24%	23%	20%	11%	4%	0%
20～29%	16%	23%	21%	18%	7%	9%	0%
30～39%	15%	14%	21%	15%	13%	7%	0%
40～49%	13%	7%	13%	16%	19%	7%	0%
50～59%	12%	4%	9%	15%	16%	11%	25%
60～69%	8%	10%	7%	5%	11%	9%	0%
70～79%	2%	4%	1%	2%	3%	0%	0%
80～89%	2%	6%	1%	1%	3%	4%	0%
90～99%	1%	0%	1%	1%	0%	6%	0%
全て女性	1%	0%	0%	0%	2%	6%	0%
無回答	5%	1%	0%	1%	7%	20%	75%

※東証（一部・2部）、大証（一部・2部）、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月～2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査（回答率11.9%）。

Q.14 過去3年間（2012～2014年度入社）の正社員の採用実績数と、来年度の採用計画数について教えてください。

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
2015年度の 正社員採用計画	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
あり	80	60%	51	74%	29	45%	29	51%	51	67%
無回答または採用計画なし	53	40%	18	26%	35	55%	28	49%	25	33%

正社員採用計画のうち、 女性の割合	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
10%未満	6	5%	6	9%	0	0%	0	0%	6	8%
10～19%	6	5%	6	9%	0	0%	0	0%	6	8%
20～29%	7	5%	6	9%	1	2%	2	4%	5	7%
30～39%	9	7%	5	7%	4	6%	2	4%	7	9%
40～49%	3	2%	2	3%	1	2%	1	2%	2	3%
50～59%	9	7%	4	6%	5	8%	4	7%	5	7%
60～69%	5	4%	5	7%	0	0%	3	5%	2	3%
80～89%	6	5%	2	3%	4	6%	6	11%	0	0%
全て女性	2	2%	0	0%	2	3%	2	4%	0	0%
無回答または採用計画なし	80	60%	33	48%	47	73%	37	65%	43	57%

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

全女性社員に占める、過去3年間に出産した女性の割合	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
5%未満	35	26%	21	30%	14	22%	16	28%	19	25%
5～9%	40	30%	27	39%	13	20%	14	25%	26	34%
10～14%	8	6%	5	7%	3	5%	2	4%	6	8%
15～19%	5	4%	2	3%	3	5%	4	7%	1	1%
20%以上	5	4%	0	0%	5	8%	3	5%	2	3%
その他（無回答、該当者なし 等）	40	30%	14	20%	26	41%	18	32%	22	29%

過去3年間に配偶者が出産した社員の割合（男性）	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
	5%未満	23	17%	14	20%	9	14%	9	16%	14
5～9%	35	26%	22	32%	13	20%	16	28%	19	25%
9～14%	16	12%	12	17%	4	6%	6	11%	10	13%
15～19%	4	3%	2	3%	2	3%	2	4%	2	3%
20%以上	8	6%	3	4%	5	8%	3	5%	5	7%
その他（無回答、該当者なし 等）	47	35%	16	23%	31	48%	21	37%	26	34%

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

過去3年間に育児休業を取得した社員の割合（女性）	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
5%未満	38	29%	25	36%	13	20%	21	37%	17	22%
5～9%	37	28%	25	36%	12	19%	11	19%	26	34%
10～14%	15	11%	9	13%	6	9%	5	9%	10	13%
15～19%	5	4%	2	3%	3	5%	3	5%	2	3%
20%以上	5	4%	1	1%	4	6%	4	7%	1	1%
その他（無回答、該当者なし 等）	33	25%	7	10%	26	41%	13	23%	20	26%

過去3年間に育児休業を取得した社員の有無（男性）	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
	あり	23	17%	20	29%	3	5%	4	7%	19
その他（無回答、該当者なし 等）	110	83%	49	71%	61	95%	53	93%	57	75%

（参考）厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査（確報）事業所調査」によると、全国で過去3年間に育児休業を取得した社員は、女性：86.1%、男性：3.5%となっている。（調査対象数5,862事業所 有効回答数4,111事業所 有効回答率70.1%）

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

管理職になった後に育児休業を取得した社員の有無（女性）	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
あり	6	5%	2	3%	4	6%	4	7%	2	3%
その他（無回答、該当者なし 等）	127	95%	67	97%	60	94%	53	93%	74	97%

管理職になった後に育児休業を取得した社員の有無（男性）	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
あり	4	3%	4	6%	0	0%	1	2%	3	4%
その他（無回答、該当者なし 等）	129	97%	65	94%	64	###	56	98%	73	96%

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

「Q. 管理職になった後に育児休業を取得した社員の有無（過去3年間・女性）」

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人 以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
あり	39%		62%		45%		32%		36%		17%		12%	
なし	56%		29%		49%		63%		63%		76%		75%	
無回答	5%		9%		6%		5%		1%		7%		13%	

※東証（1部・2部）、大証（1部・2部）、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月～2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査（回答率11.9%）。

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

過去3年間の育児休業平均取得日数（女性）	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
10日未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
10日以上1か月未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1か月以上2か月未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2か月以上6か月未満	3	2%	1	1%	2	3%	1	2%	2	3%
6か月以上1年未満	45	34%	26	38%	19	30%	21	37%	24	32%
1年～1年6か月未満	34	26%	25	36%	9	14%	14	25%	20	26%
1年6か月以上	5	4%	3	4%	2	3%	1	2%	4	5%
その他（無回答、該当者なし 等）	46	35%	14	20%	32	50%	20	35%	26	34%

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

「Q. 過去3年間における、女性正社員の育児休業平均取得日数」

過去3年間の育児休業平均取得日数（女性正社員）	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
180日未満	4%		4%		2%		2%		5%		7%		13%	
180～270日未満	10%		4%		9%		10%		13%		16%		0%	
270～360日未満	41%		27%		33%		53%		49%		33%		75%	
360～450日未満	25%		34%		35%		22%		15%		20%		0%	
450～480日未満	4%		11%		4%		1%		4%		0%		0%	
480～630日未満	7%		11%		13%		3%		3%		4%		0%	
630日以上	1%		0%		2%		1%		0%		0%		0%	
無回答	9%		7%		3%		9%		10%		20%		13%	

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

過去3年間の育児休業 平均取得日数（男性）	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
10日未満	7	5%	6	9%	1	2%	2	4%	5	7%
10日以上1か月未満	8	6%	6	9%	2	3%	3	5%	5	7%
1か月以上2か月未満	4	3%	4	6%	0	0%	0	0%	4	5%
2か月以上6か月未満	4	3%	3	4%	1	2%	0	0%	4	5%
1年～1年6か月未満	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
1年6か月以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
その他（無回答、該当者なし 等）	109	82%	49	71%	60	94%	52	91%	57	75%

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

「Q. 過去3年間における、男性正社員の育児休業平均取得日数」

過去3年間の 育児休業平均取得日数 （男性正社員）	全体集計 （n=499）
0～4日	35%
5～9日	10%
10～14日	5%
15～29日	7%
30～59日	12%
60～89日	5%
90～179日	11%
180～359日	4%
360日以上	1%
無回答	10%

※東証（1部・2部）、大証（1部・2部）、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業 合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月～2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査（回答率11.9%）。

Q.15 過去3年間（2011～2013年度）の育児休業の取得実績について教えてください（正社員・非正社員問わず）。

過去3年間の育児休業最長取得日数		(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
		全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
女 性	10日未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	10日以上1か月未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	1か月以上2か月未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	2か月以上6か月未満	2	2%	0	0%	2	3%	1	2%	1	1%
	6か月以上1年未満	21	16%	8	12%	13	20%	9	16%	12	16%
	1年以上1年6か月未満	38	29%	26	38%	12	19%	5	9%	8	11%
	1年6か月以上2年未満	13	10%	11	16%	2	3%	17	30%	21	28%
	2年以上3年未満	10	8%	9	13%	1	2%	3	5%	7	9%
	3年以上	2	2%	2	3%	0	0%	1	2%	1	1%
	その他（無回答、該当者なし 等）	47	35%	13	19%	34	53%	21	37%	26	34%
男 性	10日未満	6	5%	6	9%	0	0%	2	4%	4	5%
	10日以上1か月未満	4	3%	2	3%	2	3%	1	2%	3	4%
	1か月以上2か月未満	4	3%	4	6%	0	0%	0	0%	4	5%
	2か月以上6か月未満	7	5%	6	9%	1	2%	1	2%	6	8%
	6か月以上1年未満	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
	1年以上1年6か月未満	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
	1年6か月以上2年未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	2年以上3年未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	3年以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	その他（無回答、該当者なし 等）	110	83%	49	71%	61	95%	53	93%	57	75%

Q.16

育児休業取得者の復職率はどのくらいですか。
過去3年間についておおよその割合でお答えください（正社員・非正社員問わず）。（SA）

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1割未満	6	5%	1	1%	5	8%	2	4%	4	5%
2割以上、3割未満	3	2%	2	3%	1	2%	2	4%	1	1%
3割以上、4割未満	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
5割以上、6割未満	2	2%	0	0%	2	3%	1	2%	1	1%
6割以上、7割未満	2	2%	1	1%	1	2%	0	0%	2	3%
7割以上、8割未満	2	2%	1	1%	1	2%	2	4%	0	0%
8割以上	86	65%	55	80%	31	48%	36	63%	50	66%
わからない	3	2%	2	3%	1	2%	1	2%	2	3%
育児休業取得者なし	23	17%	5	7%	18	28%	9	16%	14	18%
無回答	5	4%	2	3%	3	5%	3	5%	2	3%

（参考）厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査 事業所調査」によると、全国での育児休業取得者の復職率は、
女性：90.95%、男性：99.65%となっている。（調査対象数5,862事業所 有効回答数4,160事業所 有効回答率71.0%）

Q.17

貴社では、仕事と出産・育児・介護などの生活との両立を促進するために、どのような施策を実施していますか。
（MA）

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
正社員に対して	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 法定基準を超える育児休業制度	43	32%	26	38%	17	27%	17	30%	26	34%
2. 育児休業の分割取得	14	11%	7	10%	7	11%	7	12%	7	9%
3. 法定基準を超える介護休業制度	29	22%	21	30%	8	13%	10	18%	19	25%
4. 法定を越えた産休中の所得保障	18	14%	12	17%	6	9%	4	7%	14	18%
5. 法定を越えた育休中の所得保障	11	8%	6	9%	5	8%	4	7%	7	9%
6. 法定を越えた出産育児一時金	10	8%	5	7%	5	8%	2	4%	8	11%
7. 育児手当の支給	10	8%	6	9%	4	6%	8	14%	2	3%
8. 産休中、育休中、介護休業中もインターネットへのアクセスが可能	17	13%	9	13%	8	13%	5	9%	12	16%
9. 産休中、育休中、介護休業中も現場長が定期的に連絡を取っている	28	21%	14	20%	14	22%	12	21%	16	21%
10. 職場復帰プログラムの実施	20	15%	10	14%	10	16%	7	12%	13	17%
11. 法定を越えた子の看護休暇	23	17%	13	19%	10	16%	7	12%	16	21%
12. 短時間勤務	96	72%	54	78%	42	66%	40	70%	56	74%
13. 週の出勤日の短縮	24	18%	6	9%	18	28%	14	25%	10	13%
14. フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上	39	29%	17	25%	22	34%	20	35%	19	25%
15. 在宅勤務制度	8	6%	4	6%	4	6%	4	7%	4	5%
16. ワークシェアリング	4	3%	0	0%	4	6%	4	7%	0	0%
17. 雇用形態の一時的な移行	10	8%	2	3%	8	13%	8	14%	2	3%
18. 再雇用つきの退職の実施	18	14%	10	14%	8	13%	7	12%	11	14%
19. 育児サービス利用料（保育費、ベビーシッター費）の援助	27	20%	15	22%	12	19%	12	21%	15	20%
20. 企業内保育施設	8	6%	5	7%	3	5%	4	7%	4	5%
21. 育児業者の紹介など育児に関する情報の提供	19	14%	10	14%	9	14%	8	14%	11	14%
22. 託児ならびに介護業者への金銭的支援	6	5%	4	6%	2	3%	0	0%	6	8%
23. 介護サービス利用料の助成	9	7%	6	9%	3	5%	2	4%	7	9%
24. 介護業者の紹介など介護に関する情報の提供	13	10%	8	12%	5	8%	4	7%	9	12%
25. 仕事と家庭との両立に関する一般社員向けの研修	12	9%	9	13%	3	5%	2	4%	10	13%
26. 仕事と家庭との両立に関する管理職向けの研修	14	11%	11	16%	3	5%	3	5%	11	14%
27. その他	7	5%	5	7%	2	3%	2	4%	5	7%

Q.17

貴社では、仕事と出産・育児・介護などの生活との両立を促進するために、どのような施策を実施していますか。
(MA)

非正社員に対して	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 法定基準を超える育児休業制度	21	16%	14	20%	7	11%	10	18%	11	14%
2. 育児休業の分割取得	9	7%	6	9%	3	5%	4	7%	5	7%
3. 法定基準を超える介護休業制度	15	11%	10	14%	5	8%	5	9%	10	13%
4. 法定を越えた産休中の所得保障	5	4%	4	6%	1	2%	2	4%	3	4%
5. 法定を越えた育休中の所得保障	3	2%	2	3%	1	2%	1	2%	2	3%
6. 法定を越えた出産育児一時金	3	2%	1	1%	2	3%	1	2%	2	3%
7. 育児手当の支給	2	2%	2	3%	0	0%	2	4%	0	0%
8. 産休中、育休中、介護休業中もインターネットへのアクセスが可能	10	8%	5	7%	5	8%	4	7%	6	8%
9. 産休中、育休中、介護休業中も現場長が定期的に連絡を取っている	15	11%	9	13%	6	9%	8	14%	7	9%
10. 職場復帰プログラムの実施	9	7%	5	7%	4	6%	3	5%	6	8%
11. 法定を越えた子の看護休暇	14	11%	7	10%	7	11%	8	14%	6	8%
12. 短時間勤務	54	41%	27	39%	27	42%	22	39%	32	42%
13. 週の出勤日の短縮	19	14%	5	7%	14	22%	11	19%	8	11%
14. フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上	19	14%	9	13%	10	16%	10	18%	9	12%
15. 在宅勤務制度	3	2%	0	0%	3	5%	2	4%	1	1%
16. ワークシェアリング	3	2%	0	0%	3	5%	3	5%	0	0%
17. 雇用形態の一時的な移行	4	3%	0	0%	4	6%	4	7%	0	0%
18. 再雇用つきの退職の実施	6	5%	3	4%	3	5%	4	7%	2	3%
19. 育児サービス利用料（保育費、ベビーシッター費）の援助	13	10%	7	10%	6	9%	6	11%	7	9%
20. 企業内保育施設	5	4%	2	3%	3	5%	4	7%	1	1%
21. 育児業者の紹介など育児に関する情報の提供	12	9%	7	10%	5	8%	5	9%	7	9%
22. 託児ならびに介護業者への金銭的支援	2	2%	1	1%	1	2%	0	0%	2	3%
23. 介護サービス利用料の助成	4	3%	2	3%	2	3%	1	2%	3	4%
24. 介護業者の紹介など介護に関する情報の提供	9	7%	5	7%	4	6%	3	5%	6	8%
25. 仕事と家庭との両立に関する一般社員向けの研修	6	5%	4	6%	2	3%	2	4%	4	5%
26. 仕事と家庭との両立に関する管理職向けの研修	4	3%	3	4%	1	2%	2	4%	2	3%
27. その他	3	2%	3	4%	0	0%	1	2%	2	3%

Q.17

貴社では、仕事と出産・育児・介護などの生活との両立を促進するために、どのような施策を実施していますか。
(MA)

(参考) 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査(確報)事業所調査」によると、全国調査(正社員・派遣社員の区別無)の結果は以下の通り。

但し、複数回答かつ選択肢は本アンケートと異なる為、合計は一致せず。(調査対象数5,862事業所 有効回答数4,111事業所 有効回答率70.1%)

短時間勤務制度: 57.7% 所定外労働の制限: 55.2% 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ: 31.9% 育児休業に準ずる措置: 15.4%

育児の場合に利用できるフレックスタイム制度: 14.0% 育児に要する経費の援助措置: 4.7% 事業所内保育施設: 1.6%

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 仕事と育児・介護の両立を支援するために導入しているプログラム」

	(n=499)		(n=499)	
	正社員対象 全体集計		非正社員対象 全体集計	
短時間勤務		97%		67%
法定基準を超える育児休業制度		66%		37%
法定基準を超える介護休業制度		61%		33%
フレックスタイムなど1日あたりの勤務時間の柔軟性の向上		57%		32%
育児サービス利用料（保育費、ベビーシッター費）の援助		49%		24%
職場復帰プログラムの実施		43%		25%
法定を越えた子の看護休暇		41%		23%
法定を越えた産休中の所得保障		39%		18%
法定を越えた出産育児一時金		35%		24%
育児休業の分割取得		33%		21%
法定基準を超える介護休業制度		33%		18%
法定を越えた育休中の所得保障		27%		11%
育児手当の支給		25%		9%
在宅勤務制度		24%		8%
法定を越えた介護休業中の所得保障		22%		9%
企業内保育施設		12%		8%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.18

貴社では、3年前とくらべて育児・介護など勤務時間に制約のある社員は増えていますか。(SA)
 ※正社員・非正社員問わず、男女も問わずお答えください。

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
増加した	73	55%	44	64%	29	45%	36	63%	37	49%
増加していない	50	38%	20	29%	30	47%	18	32%	32	42%
無回答	10	8%	5	7%	5	8%	3	5%	7	9%

(参考)『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 3年前と比べて、勤務時間に制約のある社員は増えているか？」

(n=499)

	全体集計
増えている	71%
減っている	1%
同程度	26%
無回答	2%

※東証(一部・2部)、大証(一部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業 合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.19

社員の育児に関して貴社が導入されている制度の、それぞれの取得上限をお答えください。(制度ごとにSA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
①育児休業										
1歳6か月未満	76	57%	38	55%	38	59%	34	60%	42	55%
1歳6か月以上3歳未満	39	29%	23	33%	16	25%	12	21%	27	36%
3歳以上小学校就学前まで	4	3%	3	4%	1	2%	3	5%	1	1%
小学1年生以上3年生まで	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
小学4年生以上6年生まで	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
中学生以上または上限なし	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
導入していない・無回答	13	10%	5	7%	8	13%	7	12%	6	8%
②育児看護休業										
1歳6か月未満	7	5%	2	3%	5	8%	4	7%	3	4%
1歳6か月以上3歳未満	5	4%	1	1%	4	6%	3	5%	2	3%
3歳以上小学校就学前まで	45	34%	29	42%	16	25%	15	26%	30	39%
小学1年生以上3年生まで	7	5%	4	6%	3	5%	4	7%	3	4%
小学4年生以上6年生まで	5	4%	2	3%	3	5%	2	4%	3	4%
中学生以上または上限なし	2	2%	1	1%	1	2%	2	4%	0	0%
導入していない・無回答	62	47%	30	43%	32	50%	27	47%	35	46%

Q.19 社員の育児に関して貴社が導入されている制度の、それぞれの取得上限をお答えください。(制度ごとにSA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
③短時間勤務										
1歳6か月未満	8	6%	1	1%	7	11%	1	2%	7	9%
1歳6か月以上3歳未満	38	29%	22	32%	16	25%	14	25%	24	32%
3歳以上小学校就学前まで	20	15%	12	17%	8	13%	11	19%	9	12%
小学1年生以上3年生まで	20	15%	15	22%	5	8%	9	16%	11	14%
小学4年生以上6年生まで	14	11%	8	12%	6	9%	4	7%	10	13%
中学生以上または上限なし	5	4%	1	1%	4	6%	4	7%	1	1%
導入していない・無回答	28	21%	10	14%	18	28%	14	25%	14	18%
④所定外労働の免除										
1歳6か月未満	6	5%	2	3%	4	6%	0	0%	6	8%
1歳6か月以上3歳未満	32	24%	21	30%	11	17%	14	25%	18	24%
3歳以上小学校就学前まで	33	25%	20	29%	13	20%	11	19%	22	29%
小学1年生以上3年生まで	8	6%	5	7%	3	5%	6	11%	2	3%
小学4年生以上6年生まで	11	8%	4	6%	7	11%	3	5%	8	11%
中学生以上または上限なし	1	1%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%
導入していない・無回答	42	32%	16	23%	26	41%	22	39%	20	26%

Q.19 社員の育児に関して貴社が導入されている制度の、それぞれの取得上限をお答えください。(制度ごとにSA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
⑤フレックスタイム										
1歳6か月未満	2	2%	0	0%	2	3%	1	2%	1	1%
1歳6か月以上3歳未満	2	2%	1	1%	1	2%	1	2%	1	1%
3歳以上小学校就学前まで	2	2%	0	0%	2	3%	2	4%	0	0%
小学1年生以上3年生まで	3	2%	0	0%	3	5%	3	5%	0	0%
小学4年生以上6年生まで	2	2%	2	3%	0	0%	1	2%	1	1%
中学生以上または上限なし	18	14%	12	17%	6	9%	4	7%	14	18%
導入していない・無回答	104	78%	54	78%	50	78%	45	79%	59	78%
⑥始業・終業時刻の繰り上げ・下げ										
1歳6か月未満	9	7%	5	7%	4	6%	3	5%	6	8%
1歳6か月以上3歳未満	16	12%	9	13%	7	11%	6	11%	10	13%
3歳以上小学校就学前まで	12	9%	7	10%	5	8%	6	11%	6	8%
小学1年生以上3年生まで	9	7%	4	6%	5	8%	6	11%	3	4%
小学4年生以上6年生まで	8	6%	5	7%	3	5%	2	4%	6	8%
中学生以上または上限なし	8	6%	1	1%	7	11%	6	11%	2	3%
導入していない・無回答	71	53%	38	55%	33	52%	28	49%	43	57%

Q.19 社員の育児に関して貴社が導入されている制度の、それぞれの取得上限をお答えください。(制度ごとにSA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
⑦在宅勤務										
1歳6か月未満	3	2%	2	3%	1	2%	2	4%	1	1%
1歳6か月以上3歳未満	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
3歳以上小学校就学前まで	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
小学1年生以上3年生まで	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
小学4年生以上6年生まで	2	2%	1	1%	1	2%	1	2%	1	1%
中学生以上または上限なし	5	4%	2	3%	3	5%	2	4%	3	4%
導入していない・無回答	123	92%	64	93%	59	92%	52	91%	71	93%

Q.20 貴社は、配偶者の出産休暇制度を導入していますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
導入している	71	53%	44	64%	27	42%	31	54%	40	53%
導入していない・無回答	62	47%	25	36%	37	58%	26	46%	36	47%

Q.21 「再就職を目指す子供のいる女性」の正社員採用人数は、3年前に比べていかがですか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
増えている	14	11%	9	13%	5	8%	8	14%	6	8%
減っている	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
同数程度	26	20%	13	19%	13	20%	14	25%	12	16%
採用はない	83	62%	43	62%	40	63%	32	56%	51	67%
無回答	10	8%	4	6%	6	9%	3	5%	7	9%

Q.22

(Q.21で「1.増えている」「2.減っている」「3.同数程度」と回答した方に)
過去3年間で再就職した子供のいる女性で、再就職後に管理職になった人はいますか。(SA)

	(n=40)		(n=22)		(n=18)		(n=22)		(n=18)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
いる	3	8%	0	0%	3	17%	2	9%	1	6%
いない	37	93%	22	###	15	83%	20	91%	17	94%

Q.23

貴社は、妊娠・出産・育児・介護・転勤（配偶者）などを理由として退職した正社員の再雇用制度を導入していますか。（SA）

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
導入している	30	23%	14	20%	16	25%	16	28%	14	18%
導入していない	89	67%	48	70%	41	64%	35	61%	54	71%
導入を予定している	6	5%	4	6%	2	3%	3	5%	3	4%
その他	6	5%	2	3%	4	6%	3	5%	3	4%
無回答	2	2%	1	1%	1	2%	0	0%	2	3%

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

「Q. いったん会社を退社した正社員を対象とする、再雇用制度はあるか？」

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人 以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
導入している		60%		85%		75%		57%		41%		38%		37%
導入していない		40%		15%		25%		43%		59%		62%		63%

※東証（1部・2部）、大証（1部・2部）、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査（回答率11.9%）。

Q.24

（Q.23で「1.導入している」と回答した方に）再雇用後の待遇について教えてください。（SA）

	(n=30)		(n=14)		(n=16)		(n=16)		(n=14)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
退職前と同じ正社員	15	50%	7	50%	8	50%	7	44%	8	57%
一定期間嘱託か契約社員として雇うが、正社員登用の道もある	10	33%	4	29%	6	38%	6	38%	4	29%
嘱託社員や契約社員として雇用	4	13%	2	14%	2	13%	3	19%	1	7%
無回答	1	3%	1	7%	0	0%	0	0%	1	7%

（参考）『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」（※）によると、以下のようになっている。

ただし、「2014年企業の女性活用度調査」では（MA）で聞いている。

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人 以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
退職前と同じ正社員		62%		76%		62%		61%		50%		43%		67%
一定期間嘱託か契約社員として雇うが、正社員登用の道もある		36%		37%		34%		48%		29%		19%		0%
嘱託社員や契約社員として雇用		31%		24%		30%		27%		37%		67%		33%
無回答		7%		3%		9%		5%		11%		5%		33%

※東証（1部・2部）、大証（1部・2部）、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査（回答率11.9%）。

Q.25

過去3年間に再雇用制度を利用した正社員の延べ人数と、そのうち再雇用後に管理職となった女性の人数を教えてください。

過去3年間に再雇用制度 を利用した正社員	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1人	4	3%	2	3%	2	3%	4	7%	0	0%
3人	1	1%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%
11人	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
22人	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
該当者なし・無回答	126	95%	65	94%	61	95%	52	91%	74	97%

※「そのうち再雇用後に管理職となった女性」は、該当なし。

Q.26

育児中の女性が復職・再就職をするにあたり、阻害要因となっているものは何だと思えますか。
上位3つを高い順に、番号で記入ください。

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
保育所の入所が困難	110	83%	60	87%	50	78%	50	88%	60	79%
夫やそのほか家族の協力が不十分	84	63%	43	62%	41	64%	40	70%	44	58%
復帰先不足	65	49%	28	41%	37	58%	30	53%	35	46%
企業の両立支援に対する制度が不十分	47	35%	25	36%	22	34%	21	37%	26	34%
その他	12	9%	8	12%	4	6%	4	7%	8	11%

◆「その他」記述部分

- ・女性の起業意識の希薄さ。
- ・阻害要因なし（ほぼ全てが復職している）。
- ・泊まりが基本の勤務形態であること。
- ・立ち仕事による体力面の不安。
- ・勤務時間の確保。
- ・再就職の場合は保育所の入所が困難。復職の場合子供2歳の誕生日までに入所できるケースがほとんど。
- ・従前と同じように能力発揮できない。
- ・本人の就業意識の低下（夫の考え方にもよる）。
- ・延長保育と病児預かり制度がない保育園がまだまだ多いこと。

Q.27 女性の正社員数は3年前に比べていかがですか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
増えている	55	41%	30	43%	25	39%	30	53%	25	33%
減っている	13	10%	7	10%	6	9%	3	5%	10	13%
同数程度	61	46%	32	46%	29	45%	22	39%	39	51%
無回答	4	3%	0	0%	4	6%	2	4%	2	3%

(参考) 内閣府「男女共同参画白書 平成24年版」によると、雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合のうち、全国における女性の正社員数は、H22年が46.2%、H23年が45.3%と、ほぼ同程度となっている。

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 5年前と比べて、女性の正社員数は増えているか？」⇒「増えている」：61%、「減っている」：8%、「同程度」：31%

※東証(一部・2部)、大証(一部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月～2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.28 子供のいる女性正社員の人数を教えてください。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
10%未満	12	9%	5	7%	7	11%	8	14%	4	5%
10～14%	16	12%	6	9%	10	16%	8	14%	8	11%
15～19%	18	14%	12	17%	6	9%	8	14%	10	13%
20～24%	16	12%	12	17%	4	6%	6	11%	10	13%
25～29%	12	9%	8	12%	4	6%	3	5%	9	12%
30～34%	5	4%	1	1%	4	6%	1	2%	4	5%
35～39%	7	5%	3	4%	4	6%	3	5%	4	5%
40～44%	5	4%	4	6%	1	2%	2	4%	3	4%
45～49%	2	2%	2	3%	0	0%	0	0%	2	3%
50～54%	4	3%	1	1%	3	5%	2	4%	2	3%
55～59%	2	2%	1	1%	1	2%	0	0%	2	3%
65～75%	3	2%	1	1%	2	3%	1	2%	2	3%
'100%	2	2%	0	0%	2	3%	1	2%	1	1%
その他(該当者なし、無回答等)	29	22%	13	19%	16	25%	14	25%	15	20%

Q.28 子供のいる女性正社員の人数を教えてください。(SA)

(参考)『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

	(n=499)	(n=70)	(n=135)	(n=139)	(n=92)	(n=55)	(n=8)
	全体集計	正社員 10,000人 以上	正社員 3,000 ~9,999人	正社員 1,000 ~2,999人	正社員 300~999人	正社員 100~299人	正社員 100人未満
3%未満	0.6%	0.0%	0.7%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%
3~5%未満	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%
5~10%未満	2.8%	0.0%	2.2%	2.2%	4.3%	7.3%	0.0%
10~15%未満	6.8%	4.3%	1.5%	7.2%	10.9%	16.4%	0.0%
15~20%未満	10.8%	8.6%	8.1%	9.4%	15.2%	12.7%	37.5%
20~25%未満	15.0%	8.6%	18.5%	20.1%	15.2%	1.8%	12.5%
25~30%未満	16.4%	10.0%	19.3%	18.0%	15.2%	14.5%	25.0%
30~40%未満	18.8%	22.9%	25.9%	17.3%	10.9%	16.4%	0.0%
40~50%未満	6.8%	15.7%	7.4%	5.0%	2.2%	5.5%	12.5%
50%以上	4.2%	10.0%	1.5%	4.3%	2.2%	7.3%	0.0%
無回答	17.0%	20.0%	14.8%	16.5%	18.5%	18.2%	12.5%

※東証(一部・2部)、大証(一部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.29 貴社では妊娠・出産した女性のうち、妊娠・出産・育児を理由にどのくらいの女性が辞めていますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1割未満	75	56%	45	65%	30	47%	25	44%	50	66%
1割以上、2割未満	8	6%	7	10%	1	2%	3	5%	5	7%
2割以上、3割未満	6	5%	4	6%	2	3%	2	4%	4	5%
3割以上、4割未満	4	3%	2	3%	2	3%	4	7%	0	0%
4割以上、5割未満	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
5割以上、6割未満	3	2%	1	1%	2	3%	3	5%	0	0%
6割以上、7割未満	2	2%	1	1%	1	2%	2	4%	0	0%
7割以上、8割未満	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
8割以上	4	3%	0	0%	4	6%	2	4%	2	3%
わからない	20	15%	5	7%	15	23%	11	19%	9	12%
無回答	9	7%	4	6%	5	8%	3	5%	6	8%

(参考) 内閣府「平成25年版 男女共同参画白書」によると、「ライフイベントによる女性の就業形態の変化」をみた場合、全国では、第1子出生後、36.0%の女性が離職している。

Q.30

貴社では、女性社員の比率を上げる計画はありますか（正社員・非正社員問わず）。（SA）
ある場合、その理由は何ですか。（MA）

計画のある・ない	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
ある	73	55%	44	64%	29	45%	28	49%	45	59%
ない	60	45%	25	36%	35	55%	29	51%	31	41%

計画がある場合の理由	(n=73)		(n=44)		(n=29)		(n=28)		(n=45)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
もっと女性の能力を有効に活用したいから	50	68%	31	70%	19	66%	21	75%	29	64%
優秀な人材を必要とするから	54	74%	33	75%	21	72%	21	75%	33	73%
職場モラルが向上するので	6	8%	2	5%	4	14%	5	18%	1	2%
行政機関等からの指導があったので	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
生産性が向上するので	9	12%	6	14%	3	10%	5	18%	4	9%
男性社員の採用が難しいので	9	12%	5	11%	4	14%	5	18%	4	9%
消費者、生活者の視点をもっと経営に活かしたいので	15	21%	9	20%	6	21%	6	21%	9	20%
第3次男女共同参画基本計画等の数値目標達成のため	5	7%	5	11%	0	0%	1	4%	4	9%
その他	7	10%	3	7%	4	14%	1	4%	6	13%

◆「その他」記述部分

- ・今のところ女性比率を上げる計画はないが、男女公平に選考していくと自然と女性比率が上がっていく見込。
- ・優秀な人材であれば採用する。・数値目標達成のため。・適正な人材配置と後進育成。
- ・男女関係なく優秀な人材を起用したい。・現状圧倒的に女性社員が多い。・多様な価値観からさまざまなアイデアが創出されるので。

Q.30

貴社では、女性社員の比率を上げる計画はありますか（正社員・非正社員問わず）。（SA）
ある場合、その理由は何ですか。（MA）

◆「計画なし」の場合の理由

- ・採用に際し、性差はない。
- ・職場が不足。
- ・社員数自体が横這い又は減少見込み。
- ・適材適所で自然体。
- ・女性社員の比率を上げる必要がない。
- ・男女問わず適性で判断している。また新卒採用では男性の応募が少なく自然と女性が増加している。
- ・採用時に性別についての数の枠を設けていない。
- ・どちらとも言えない。既に女性比率高く比率目標なし。
- ・男女の別なく能力の合う方を採用しているため。
- ・特に女性だけという計画がないから男女平等に検討。
- ・生産部内への登用が困難極めるため。
- ・現状維持。
- ・逆に女性が多いので、男性比率を上げたい。
- ・比率という見方をしていない。
- ・女性と男性の業務に特に差異はない。
- ・男女とも増やす予定なし。
- ・社員全体数の増加は考えていない。
- ・男女ともに比率を上げる計画はなく必要とポジションに応じて採用している。

Q.31 配偶者が居住地が変わる転勤をする場合に、次の1～3の制度を導入していますか。(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
勤務エリアの変更(配偶者に同行できる近隣エリアへの配属)	9	7%	4	6%	5	8%	5	9%	4	5%
一時的に休業する	1	1%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%
配偶者の転勤を理由に退職した社員を将来再雇用する	11	8%	5	7%	6	9%	6	11%	5	7%
(上記のような) 特別な制度は導入していない	112	84%	60	87%	52	81%	45	79%	67	88%

Q.32 貴社の役員相当職、部長相当職、課長相当職についてそれぞれ教えてください。

役員担当職における比率	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
女性		5.1%						12.0%		2.7%
子供のいる女性		3.8%						7.9%		2.4%
女性のうち、子供のいる方の割合		74.5%						65.5%		88.9%

部長職における比率	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
女性		1.6%						9.2%		0.8%
子供のいる女性		0.4%						2.7%		0.2%
女性のうち、子供のいる方の割合		28.4%						28.9%		27.8%

課長職における比率	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
女性		4.7%						13.3%		3.4%
子供のいる女性		0.8%						2.4%		0.6%
女性のうち、子供のいる方の割合		17.4%						18.3%		16.7%

Q.32 貴社の役員相当職、部長相当職、課長相当職についてそれぞれ教えてください。

(参考) 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査 企業調査」によると、全国における各管理職の割合は以下の通り。

役員相当職：3.0% 部長相当職：3.9% 課長相当職：9.6% (調査対象数6,115企業 有効回答数3,874企業 有効回答率63.4%)

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(*)によると、以下のようになっている。

		(n=499)	(n=70)	(n=135)	(n=139)	(n=92)	(n=55)	(n=8)
		全体集計	正社員 10,000人 以上	正社員 3,000 ~9,999人	正社員 1,000 ~2,999人	正社員 300~999 人	正社員 100~299 人	正社員 100人未満
役員 相当	女性比率	3.2%	2.1%	1.9%	3.0%	5.1%	5.3%	2.5%
	子供のいる女性	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	1.7%	0.0%	1.3%
	女性のうち、子供のいる方の割合	16.7%	27.3%	25.0%	16.7%	33.3%	0.0%	50.0%
部 長 職	女性	5.0%	3.0%	2.7%	4.2%	6.5%	10.3%	26.1%
	子供のいる女性	1.5%	0.9%	0.8%	1.3%	1.7%	2.1%	9.2%
	女性のうち、子供のいる方の割合	29.4%	31.3%	28.0%	30.3%	26.1%	20.0%	35.3%
課 長 職	女性	9.6%	7.7%	5.8%	8.4%	12.1%	18.0%	26.7%
	子供のいる女性	2.5%	2.1%	1.6%	2.3%	3.1%	4.0%	4.3%
	女性のうち、子供のいる方の割合	26.2%	27.3%	26.9%	27.1%	25.8%	22.2%	16.1%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.33 貴社では育児休業取得者に対してどのような評価がなされることが多いですか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
育休期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格に差がつきやすい	9	7%	5	7%	4	6%	3	5%	6	8%
育休期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格が遅れるものの、キャッチアップは可能	75	56%	47	68%	28	44%	35	61%	40	53%
育休中も能力が低下するとは考えにくいので、昇進・昇格は遅れないことが多い	32	24%	12	17%	20	31%	14	25%	18	24%
該当なし・無回答	17	13%	5	7%	12	19%	5	9%	12	16%

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(*)によると、以下のようになっている。

「Q. 育児休業の取得がその後のキャリアに与える影響は？」

	(n=499)
	全体集計
育休期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格に差がつきやすい	3%
育休期間は実務経験や成果のブランクとなり、昇進・昇格が遅れるものの、キャッチアップは可能	65%
育休中も能力が低下するとは考えにくいので、昇進・昇格は遅れないことが多い	30%
該当なし・無回答	2%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.34 再雇用に限らず、貴社には非正社員・派遣社員を正社員にする登用制度がありますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
ある	59	44%	39	57%	20	31%	30	53%	29	38%
ない	21	16%	5	7%	16	25%	9	16%	12	16%
制度はあるが実績がない	50	38%	25	36%	25	39%	17	30%	33	43%
該当なし・無回答	3	2%	0	0%	3	5%	1	2%	2	3%

(参考) 厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」によれば正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合は以下の通りとなっている。

転換制度がない：50.4%

転換制度がある：46.5%⇒転換実績：ある程度ある52.2%、少ない31.2%、ない15.9%

Q.35 貴社は女性社員の活躍推進が進んでいると思いますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
進んでいる	17	13%	7	10%	10	16%	11	19%	6	8%
ある程度進んでいる	69	52%	36	52%	33	52%	34	60%	35	46%
あまり進んでいない	35	26%	23	33%	12	19%	11	19%	24	32%
進んでいない	8	6%	2	3%	6	9%	0	0%	8	11%
無回答	4	3%	1	1%	3	5%	1	2%	3	4%

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(*)によると、以下のようになっている。

「Q. 女性活用は進んでいるか？」

(n=499)

	全体集計
進んでいる	29%
ある程度進んでいる	48%
あまり進んでいない	20%
進んでいない	3%
無回答	1%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.36

(Q.35で「あまり進んでいない」「進んでいない」と回答した方に) その理由は何ですか。(MA)

	(n=43)		(n=25)		(n=18)		(n=11)		(n=32)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 女性社員の平均勤続年数が短い	8	19%	6	24%	2	11%	4	36%	4	13%
2. 女性社員のスキル・能力不足	5	12%	3	12%	2	11%	3	27%	2	6%
3. 女性社員の意識が低い	21	49%	14	56%	7	39%	6	55%	15	47%
4. 男性社員の意識が低い	9	21%	9	36%	0	0%	2	18%	7	22%
5. モデルとなる女性社員がいない	21	49%	14	56%	7	39%	6	55%	15	47%
6. 経営陣の意識が低い	5	12%	4	16%	1	6%	2	18%	3	9%
7. 管理職の意識が低い	8	19%	6	24%	2	11%	2	18%	6	19%
8. 旧態依然とした慣習や企業風土	13	30%	10	40%	3	17%	4	36%	9	28%
9. 多様な働き方のメニューを用意していない	10	23%	9	36%	1	6%	2	18%	8	25%
10. 女性管理職が育っていない	21	49%	16	64%	5	28%	4	36%	17	53%
11. 育児支援制度が不十分である	4	9%	2	8%	2	11%	3	27%	1	3%
12. 仕事と育児の両立のための個人的な努力が足りない	4	9%	4	16%	0	0%	1	9%	3	9%
13. 育児休業から復帰後の女性社員の活躍度が低い	8	19%	7	28%	1	6%	2	18%	6	19%
14. 介護支援制度が不十分である	4	9%	2	8%	2	11%	2	18%	2	6%
15. 仕事と介護の両立のための個人的な努力が足りない	1	2%	1	4%	0	0%	1	9%	0	0%
16. 介護休業から復帰後の女性社員の活躍度が低い	1	2%	1	4%	0	0%	1	9%	0	0%
17. その他	4	9%	0	0%	4	22%	1	9%	3	9%

Q.36

(Q.35で「あまり進んでいない」「進んでいない」と回答した方に) その理由は何ですか。(MA)

(参考) 公益財団法人 日本生産性本部 第5回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2014/1/31)によれば、女性社員の活躍を推進する上での課題(上位3つを回答)は以下の通り。

1. 女性社員の意識 80.3%
2. 管理職の理解・関心が薄い 56.9%
3. 育児等家庭的負担に配慮が必要 56.6%
4. 男性社員の理解・関心が薄い 39.3%
5. 経営者の理解・関心が薄い 22.4%
6. 女性社員の離職率が高い 10.3%
7. その他 8.3%

Q.37 女性社員の活躍推進のために貴社が実施している取り組みはありますか。(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 採用活動において女性総合職を積極的に採用する	43	32%	22	32%	21	33%	20	35%	23	30%
2. 女性が不利益にならない採用・昇格条件の設定	65	49%	39	57%	26	41%	26	46%	39	51%
3. 女性管理職の人数・比率の具体的な数値目標を設定する	15	11%	9	13%	6	9%	3	5%	12	16%
4. 職務能力を向上させるためのキャリア開発の研修をしている	39	29%	23	33%	16	25%	17	30%	22	29%
5. 中長期のキャリアプラン・ライフプランに関する研修をしている	19	14%	14	20%	5	8%	6	11%	13	17%
6. ワークライフバランスに関する研究や取り組みをしている	39	29%	21	30%	18	28%	18	32%	21	28%
7. 女性管理職候補を対象とした研修を実施している	17	13%	12	17%	5	8%	7	12%	10	13%
8. やりたい仕事を自己申告する制度がある	50	38%	29	42%	21	33%	22	39%	28	37%
9. ロールモデルの掲示	9	7%	6	9%	3	5%	1	2%	8	11%
10. メンター制度(直属の上司以外の先輩が仕事上の悩みをアドバイスする制度)がある	15	11%	9	13%	6	9%	4	7%	11	14%
11. 女性管理職と懇談の場を設けるなど、女性たちの横断的なネットワーク作りを働きかけている	16	12%	9	13%	7	11%	3	5%	13	17%
12. 社内に女性たちの横断的なネットワークがある	17	13%	8	12%	9	14%	6	11%	11	14%
13. やりたい仕事に応募できる社内応募制度がある	22	17%	11	16%	11	17%	9	16%	13	17%
14. 育児休業取得者に対するキャリアサポートをしている	16	12%	7	10%	9	14%	5	9%	11	14%
15. 専用相談窓口の設置	15	11%	9	13%	6	9%	5	9%	10	13%
16. その他	6	5%	4	6%	2	3%	2	4%	4	5%
17. 何も実施していない	15	11%	8	12%	7	11%	4	7%	11	14%

Q.37 女性社員の活躍推進のために貴社が実施している取り組みはありますか。(MA)

(参考) 日経リサーチ 2013年 人を活かす企業調査 (2013/9) によれば、「女性活用を推進するために以下の施策を導入していますか」の設問に対し、以下の回答が寄せられた。

1. 採用活動において女性総合職を積極的に採用する 73.4%
2. 女性が不利益にならない採用・昇格条件の設定 80.7%
3. 女性管理職の人数・比率の具体的な数値目標を設定する 29.4%
4. ロールモデルの掲示 35.3%
5. メンター制度 30.3%
6. 従業員同士の交流・情報交換の場を設定 53.7%
7. 女性社員向けの研修・セミナーの実施 53.9%
8. 専用相談窓口の設置 39.4%
9. 特に実施していない 6.2%

Q.38

(Q.37で一つでも取り組みを実施しているとお答えの方に) 取り組むきっかけとなった理由は何ですか。
上位3つを高い順に、番号でご記入ください。

	(n=118)		(n=61)		(n=57)		(n=53)		(n=65)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. グローバルな事業展開のため、外国企業の動向から影響を受けた	2	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%
2. 人材の多様性を活かし、社内を活性化したい	63	53%	29	48%	34	60%	38	72%	25	38%
3. 多様な顧客ニーズに対応し、創造性、革新性のある事業展開をしたい	25	21%	12	20%	13	23%	13	25%	12	18%
4. 性別に関係なく、優秀な人材を活用するため	89	75%	41	67%	48	84%	50	94%	39	60%
5. 親会社・グループ会社・同業他社の動向に連動するため	5	4%	3	5%	2	4%	0	0%	5	8%
6. 優秀な人材を確保したいから	49	42%	23	38%	26	46%	28	53%	21	32%
7. 女性社員の定着をはかりたいから	26	22%	15	25%	11	19%	14	26%	12	18%
8. 今いる女性社員が優秀だから	11	9%	9	15%	2	4%	2	4%	9	14%
9. 社会の流れとなっている	16	14%	8	13%	8	14%	10	19%	6	9%
10. 優秀な男性社員が採用できないから	5	4%	2	3%	3	5%	3	6%	2	3%
11. その他	1	1%	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%

(参考) 厚労省「雇用均等基本調査」(平成24年)によれば、ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合は以下の通り。

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. 女性の能力が有効に発揮されることにより経営の効率化を図るため 65.1% | 6. 労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため 34.3% |
| 2. 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため 61.1% | 7. 顧客ニーズに的確に対応するため 24.6% |
| 3. 男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため 49.4% | 8. 企業イメージの向上を図るため 15.8% |
| 4. 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため 47.1% | 9. 労働力人口の減少が見込まれているため 10.4% |
| 5. 職場全体としてのモラル(やる気)の向上に資するため 45.1% | 10. 社会的趨勢であり、法律で規定されているため 9.0% |

Q.39

貴社では、女性社員の活躍推進への取り組みの結果、どのような効果がありましたか。(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 女性社員の意識・意欲が向上した	45	34%	24	35%	21	33%	17	30%	28	37%
2. 女性の勤続年数が長くなった	44	33%	27	39%	17	27%	20	35%	24	32%
3. 女性社員数が増えた	33	25%	20	29%	13	20%	14	25%	19	25%
4. 女性の管理職数が増えた	30	23%	19	28%	11	17%	10	18%	20	26%
5. 管理職になろうとする女性が増えた	13	10%	9	13%	4	6%	3	5%	10	13%
6. 女性学生の就職希望者が増えた	22	17%	14	20%	8	13%	12	21%	10	13%
7. 採用にあたって優秀な人材を確保できるようになった	23	17%	12	17%	11	17%	12	21%	11	14%
8. 職場が明るくなりコミュニケーションが良くなった	22	17%	13	19%	9	14%	11	19%	11	14%
9. 生産性・業績の向上につながった	8	6%	3	4%	5	8%	4	7%	4	5%
10. 企業イメージがよくなった	14	11%	7	10%	7	11%	5	9%	9	12%
11. 育児・介護で退職した人の再雇用が増えた	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
12. その他	4	3%	2	3%	2	3%	3	5%	1	1%
13. 女性活用の取り組みは実施していない	15	11%	6	9%	9	14%	2	4%	13	17%

(参考) 公益財団法人 日本生産性本部 第5回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2014/1/31)によれば、女性活躍推進の取り組みを行っていて、効果があったか出つつあると回答した企業の割合は以下の通り。

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 女性社員の仕事意識が高まる 60.3% | 8. 取引先など社外からのイメージがアップする 51.0% |
| 2. ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む 59.0% | 9. 多様な顧客ニーズに対応ができる 47.9% |
| 3. 優秀な人材を採用できる 58.3% | 10. すべての社員の就業意欲が高まる 44.1% |
| 4. 女性社員の離職率が低下する 55.9% | 11. 創造性・革新性のある事業展開ができる 41.0% |
| 5. 組織風土の変化 54.1% | 12. 組織の透明性や倫理観が高まる 41.0% |
| 6. 男性社員により意味での刺激を与える 53.8% | 13. 時間やコスト意識が高まり、仕事効率がアップする 38.6% |
| 7. コミュニケーションが活性化する 51.4% | 14. 実績や実績による仕事評価意識が高まる 38.3% |

Q.40

育児休業を取得した女性正社員は、復帰後に一定以上の成果を挙げていると思いますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
はい	39	29%	17	25%	22	34%	18	32%	21	28%
いいえ	2	2%	1	1%	1	2%	1	2%	1	1%
どちらとも言えない	33	25%	17	25%	16	25%	13	23%	20	26%
個人差が大きすぎる	39	29%	29	42%	10	16%	17	30%	22	29%
無回答	20	15%	5	7%	15	23%	8	14%	12	16%

(参考)『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 育児休業から復帰したあとの女性正社員は、成果をあげているか？」

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人 以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
はい		53%		80%		62%		51%		35%		35%		63%
いいえ		0%		0%		0%		0%		2%		0%		0%
どちらとも言えない		9%		0%		4%		9%		13%		24%		13%
個人差が大きすぎる		36%		20%		33%		40%		46%		36%		25%
無回答		2%		0%		1%		1%		4%		6%		0%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.41

貴社において、女性社員の活躍を推進する上での課題とはどのようなことだとお考えですか。(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 女性社員の意識	106	80%					45	79%	61	80%
2. 経営者の理解・関心が薄い	25	19%					14	25%	11	14%
3. 管理職の理解・関心が薄い	46	35%					18	32%	28	37%
4. 男性社員の理解・関心が薄い	46	35%					14	25%	32	42%
5. 女性社員の離職率が高い	15	11%					12	21%	3	4%
6. 育児等家庭的負担に配慮が必要	71	53%					36	63%	35	46%
7. その他	6	5%					1	2%	5	7%

(参考)公益財団法人 日本生産性本部 第5回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」(2014/1/31)によれば
女性活躍推進の取り組みを行っていて、効果があったか出つつあると回答した企業の割合

1. 女性社員の意識 80.3%
2. 管理職の理解・関心が薄い 56.9%
3. 育児等家庭的負担に配慮が必要 56.6%
4. 男性社員の理解・関心が薄い 39.3%
5. 経営者の理解・関心が薄い 22.4%
6. 女性社員の離職率が高い 10.3%
7. その他 8.3%

Q.42 貴社では、3年前と比較して、管理職以上の女性は増えていますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
かなり増加した	4	3%	2	3%	2	3%	1	2%	3	4%
やや増加した	44	33%	30	43%	14	22%	18	32%	26	34%
あまり変わらない	43	32%	19	28%	24	38%	25	44%	18	24%
やや減少した	1	1%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%
かなり減少した	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
女性の管理職がない	38	29%	16	23%	22	34%	11	19%	27	36%
無回答	3	2%	1	1%	2	3%	1	2%	2	3%

(参考) 厚労省「雇用均等基本調査 2013」によれば、企業の課長職以上に占める女性の割合は微減している。2011年度：6.8% ⇒ 2013年度：6.6%

(参考) 『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 5年前と比べて、女性の管理職数は増えているか？」

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
増加した		76%		96%		87%		76%		64%		46%		50%
同数程度		17%		4%		10%		17%		25%		33%		50%
減少した		3%		0%		2%		4%		5%		6%		0%
無回答		4%		0%		1%		2%		5%		16%		0%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.43 貴社の場合、女性社員の活躍推進が企業の業績向上につながると感じますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
強く思う	39	29%	20	29%	19	30%	19	33%	20	26%
まあそう思う	67	50%	39	57%	28	44%	27	47%	40	53%
あまり思わない	19	14%	8	12%	11	17%	9	16%	10	13%
思わない	3	2%	1	1%	2	3%	0	0%	3	4%
無回答	5	4%	1	1%	4	6%	2	4%	3	4%

Q.44

(Q.43で「強く思う」「まあそう思う」とお答えの方に) その理由は何ですか。(MA)

	(n=106)		(n=59)		(n=47)		(n=46)		(n=60)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 男女かかわらず能力を活用することで競争力を高められるから	88	83%	48	81%	40	85%	36	78%	52	87%
2. 多様な価値観に対応した事業展開ができるから	42	40%	23	39%	19	40%	15	33%	27	45%
3. 女性の意欲向上で組織全体が活性化するから	67	63%	36	61%	31	66%	28	61%	39	65%
4. 労働力減少が見込まれている折、優秀な労働力を確保できるから	46	43%	29	49%	17	36%	22	48%	24	40%
5. 女性消費者のニーズに的確に対応できるから	31	29%	19	32%	12	26%	12	26%	19	32%
6. 先駆的な取り組みをする企業としてのイメージが高まるから	14	13%	10	17%	4	9%	5	11%	9	15%
7. その他	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Q.45

貴社では、経営トップが女性社員活躍推進のビジョンを持ち、社内外に明言していますか。(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
はい	66	50%	34	49%	32	50%	19	33%	37	49%
いいえ	56	42%	30	43%	26	41%	34	60%	32	42%
無回答	11	8%	5	7%	6	9%	4	7%	7	9%

(参考)『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(※)によると、以下のようになっている。

「Q. 経営トップが女性活用ビジョンを社内外に明言しているか？」

	(n=499)		(n=70)		(n=135)		(n=139)		(n=92)		(n=55)		(n=8)	
	全体集計		正社員 10,000人以上		正社員 3,000 ~9,999人		正社員 1,000 ~2,999人		正社員 300~999人		正社員 100~299人		正社員 100人未満	
はい		61%		92%		75%		63%		38%		25%		37%
いいえ		37%		7%		23%		36%		55%		73%		63%
無回答		2%		1%		2%		1%		7%		2%		0%

※東証(1部・2部)、大証(1部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業
合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.46

(Q.45で「1.はい」とお答えの方に) 経営トップのメッセージを受けて、各事業部・各事業所などの現場では、女性社員の活躍推進が実行できていますか。(SA)

	(n=66)		(n=34)		(n=32)		(n=34)		(n=32)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
全社的に実行できている	37	56%	17	50%	20	63%	18	53%	19	59%
一部の現場で実行できていない	18	27%	10	29%	8	25%	13	38%	5	16%
半数以上の現場で実行できていない	3	5%	2	6%	1	3%	1	3%	2	6%
ほとんどの現場で実行できていない	4	6%	2	6%	2	6%	1	3%	3	9%
無回答	4	6%	3	9%	1	3%	1	3%	3	9%

Q.47

貴社において、「女性社員の活躍が推進されている」とは、どのような状態であると考えられますか。上位3つを高い順に、番号で記入ください。(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 女性社員の勤務年数が長くなること	34	26%	15	22%	19	30%	21	37%	13	17%
2. 出産・育児明けに就業する女性社員が増えること	22	17%	8	12%	14	22%	13	23%	9	12%
3. 課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること	68	51%	38	55%	30	47%	30	53%	38	50%
4. 社員全体に対する女性社員の占める割合が増えること	19	14%	14	20%	5	8%	4	7%	15	20%
5. 部長以上の職位につく女性社員が増えること	17	13%	13	19%	4	6%	7	12%	10	13%
6. 職位に関係なく女性社員の仕事に対するモチベーションが高いこと	85	64%	45	65%	40	63%	43	75%	42	55%
7. 「男性」「女性」という括りで社員活用を検討しなくて良くなること	45	34%	25	36%	20	31%	14	25%	31	41%
8. 女性社員が従事する職種を増やすこと	20	15%	13	19%	7	11%	6	11%	14	18%
9. 仕事に男女の固定的な役割分担がないこと	52	39%	26	38%	26	41%	23	40%	29	38%
10. セクシャルハラスメントが起きないこと	5	4%	0	0%	5	8%	2	4%	3	4%

(参考) 経済広報センター「女性の活躍推進に関する意識調査報告(2014年 3月27日)」によれば、企業の女性活躍推進への取り組み一進んできていると感じる理由は以下の通り。

1. 産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている 52%
2. 管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている 50%
3. 女性の業務範囲が広がっている 39%
4. 女性の経営層・管理職が増えている 33%
5. 新聞報道などで女性の活躍を目にする機会が増えた 39%
6. 女性のキャリア意識が上がっている 34%
7. 長時間労働の慣習が改善されてきている 2%

Q.48

女性社員の活躍推進のための特別な体制（ダイバーシティ推進室・女性活躍推進委員会など）がありますか。
(SA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
推進体制がある	19	14%	13	19%	6	9%	5	9%	14	18%
推進体制はないが、準備・検討中である	27	20%	17	25%	10	16%	11	19%	16	21%
推進体制はなく、つくる予定もない	83	62%	37	54%	46	72%	40	70%	43	57%
推進体制はあったが、廃止した	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
無回答	4	3%	2	3%	2	3%	1	2%	3	4%

(参考)『日経ウーマン』誌の編集部が実施した「2014年企業の女性活用度調査」(*)によると、「Q. 女性活用のための組織・プロジェクトがあるか?」の問いに対し、43%が「ある」、39%が「ない」と答えている。

*東証(一部・2部)、大証(一部・2部)、名証の上場企業と、従業員100人以上の新興市場上場企業、および外資系を含めた有力未上場企業合計4,183社の人事担当者を対象に2014年1月~2月に郵送法で実施され、499社から回答を得た調査(回答率11.9%)。

Q.49

貴社では、女性社員の活躍推進について、経営者の意識を高めるために積極的に行っていることはありますか。
(MA)

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
社内勉強会・社内専門委員会の開催	29	22%	17	25%	12	19%	14	25%	14	18%
社外セミナーへの参加	33	25%	16	23%	17	27%	18	32%	15	20%
コンサルティング会社の利用	4	3%	1	1%	3	5%	4	7%	0	0%
労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を検討	4	3%	3	4%	1	2%	2	4%	2	3%
経営者と女性管理職が直接対話する機会の提供 (メンター制度の導入、交流会の開催等)	18	14%	8	12%	10	16%	8	14%	10	13%
その他	13	10%	6	9%	7	11%	6	11%	7	9%

	(n=133)		(n=69)		(n=64)		(n=57)		(n=76)	
	全体集計		正社員 100人以上		正社員 100人未満		正社員中の 女性比率 30%以上		正社員中の 女性比率 30%未満	
1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用や登用	82	62%	44	64%	38	59%	38	67%	44	58%
2. 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実	30	23%	17	25%	13	20%	11	19%	19	25%
3. 性別に関係なく、能力主義的な人事管理の徹底や人事考課基準の制度化	70	53%	41	59%	29	45%	30	53%	40	53%
4. 男女間の賃金格差解消に向けた賃金管理や雇用管理の改善	22	17%	8	12%	14	22%	12	21%	10	13%
5. 仕事と家庭を両立させるための制度の充実	39	29%	26	38%	13	20%	17	30%	22	29%
6. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置	15	11%	12	17%	3	5%	3	5%	12	16%
7. 女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談窓口の設置	21	16%	9	13%	12	19%	10	18%	11	14%
8. 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発	18	14%	9	13%	9	14%	8	14%	10	13%
9. 全従業員に男女雇用機会均等に関する研修を行い、従業員への意識改革	9	7%	5	7%	4	6%	5	9%	4	5%
10. 体力面での個人差を補う器具や設備などを設置するなど、働きやすい職場環境づくり	7	5%	4	6%	3	5%	2	4%	5	7%
11. 女性の能力活用に関する担当者の設置など、推進体制の整備	17	13%	12	17%	5	8%	4	7%	13	17%
12. 女性管理職の登用目標を策定	12	9%	10	14%	2	3%	4	7%	8	11%
13. 男性の育児休暇取得率を向上	10	8%	5	7%	5	8%	3	5%	7	9%
14. その他	4	3%	2	3%	2	3%	0	0%	4	5%

■ スケッチ画(別作品) ■

[制作協力]

神戸芸術工科大学

先端芸術学部 まんが表現学科

橋本教授、菅野准教授

案 A



1



2



3



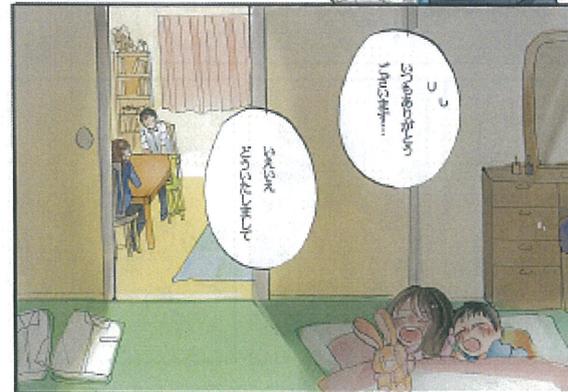
4



5



6



7



8

案 B

一般社団法人 神戸経済同友会

〒650-0033 神戸市中央区江戸町 91-1

(神戸銀行協会ビル 5F)

TEL 078-331-5584

FAX 078-392-7236

E-mail kobedoyu@pearl.ocn.ne.jp

H/P <http://www.kobedoyu.com/>