

県内中小企業等における女性の活躍実態調査

【ご協力のお願い】

貴社におかれましては、時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、少子高齢・人口減少社会を迎えるなか、労働市場や企業等においては多様な人材の活躍の促進が期待されており、中でも、女性の活躍の促進は、国の成長戦略の中核とされ、企業の経営戦略としても非常に重要な課題となっているところです。

そこで、千葉県では、県内の各経済団体と連携し、県内の中小企業等における女性の活躍の実態や意識を把握し、女性はその持てる能力を発揮できるような環境づくりに活用することなどを目的として、県内の中小企業等を対象とした女性の活躍の実態調査を実施することといたしました。

業務多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、調査結果につきましては、統計的処理等を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されたりすることはないことを申し添えます。

平成26年11月

千 葉 県
一般社団法人 千葉県商工会議所連合会
千 葉 県 商 工 会 連 合 会
千 葉 県 中 小 企 業 団 体 中 央 会
一般社団法人 千葉県経営者協会
千 葉 県 中 小 企 業 家 同 友 会

【ご記入にあたって】

1. 調査票は、貴社の代表者ご本人、又は人事・総務の担当者の方がご回答いただくようお願いいたします。
2. ご回答はアンケート調査票の設問に従い、選択肢の番号を で囲んでください。また、問1については、人数をご記入ください。
3. 「その他（ ）」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的内容を記入してください。
4. 特に指定がない場合には、平成26年11月1日現在でご回答ください。
5. ご記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、平成26年12月19日（金）までにご返送くださるようお願い申し上げます。
6. アンケート集計結果については、平成27年4月頃を目途に千葉県ホームページで公表します。なお、ご希望される方には調査結果（概要版）を送付いたしますので、希望される場合には、下記問い合わせ先までご連絡ください。

【問い合わせ先】 千葉県総合企画部 男女共同参画課 企画調整班

☎043 - 223 - 2372 ✉kyodo2@mz.pref.chiba.lg.jp

*当調査は、千葉県から委託を受けて（株）ケー・シー・エスが実施しています。

貴社の概要

問1 貴社の状況についてお伺いします。(はそれぞれ1 つ、人数は数字を記入)

所在地	1. 千葉地域(千葉市、習志野市、市原市、八千代市)		
	2. 東葛飾地域(市川市、船橋市、松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市、浦安市)		
	3. 印旛地域(成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、印旛郡)		
	4. 香取地域(香取市、香取郡)		
	5. 海匠地域(銚子市、旭市、匝瑳市)		
	6. 山武地域(東金市、山武市、大網白里市、山武郡)		
	7. 長生地域(茂原市、長生郡)		
	8. 夷隅地域(勝浦市、いすみ市、夷隅郡)		
	9. 安房地域(館山市、鴨川市、南房総市、安房郡)		
	10. 君津地域(木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市)		
業種 (もっとも売上高の 高いものに)	1. 農林漁業	2. 鉱業	3. 建設業
	4. 製造業	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	6. 情報通信業
	7. 運輸業、郵便業	8. 卸売業	9. 小売業
	10. 金融業、保険業	11. 不動産業、物品賃貸業	12. 宿泊業
	13. 飲食・サービス業	14. 生活関連サービス業、娯楽業 (理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等)	
	15. 教育、学習支援業	16. 医療、福祉	17. その他サービス業
従業員数	1. 20人以下	2. 21～30人	3. 31～50人
	4. 51～100人	5. 101～200人	6. 201人以上
「役員」の人数	_____人 うち女性の人数_____人		<input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
	役員・・・取締役・会計参与・監査役・執行役・理事・監事など		
「正社員」の人数	_____人 うち女性の人数_____人		<input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
「非正規社員」の 人数	_____人 うち女性の人数_____人		<input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
	非正規社員・・・パート・アルバイト・嘱託など		
この5年間の 「正社員数」の変化	1. 20%以上増加		2. 10%以上20%未満増加
	3. 5%以上10%未満増加		4. 大きな変化はない
	5. 5%以上10%未満減少		6. 10%以上減少

この5年間の「女性の正社員数」の変化	1. 20%以上増加 2. 10%以上20%未満増加 3. 5%以上10%未満増加 4. 大きな変化はない 5. 5%以上10%未満減少 6. 10%以上減少																						
平成26年度における新規学卒者のコース別採用人数(正社員)	1. 総合職、一般職などのコースがある <u>総合職の採用数</u> 人、うち女性は 人 <u>一般職の採用数</u> 人、うち女性は 人 ()職の採用数 人、うち女性は 人 総合職・一般職以外にコースがありましたらご記入ください 2. コースは特にな <u>採用数</u> 人、うち女性は 人 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div>																						
女性正社員の育成にあたり重視している教育訓練	1. OJT(日常の業務に就きながら行われる教育訓練)である 2. 主としてOJT(日常の業務に就きながら行われる教育訓練)である 3. 主としてOff-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練)である 4. Off-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練)である 5. 自己啓発中心 6. その他() 7. 女性正社員はいない																						
過去3年の女性正社員の妊娠・出産した人数 (平成23年11月1日～平成26年11月1日)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">総合職</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>()職</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>(コース別雇用制度がない)</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div></td> </tr> </table>	総合職	人	一般職	人	()職	人	(コース別雇用制度がない)	人	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div>		左記のうち 退職した人数	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">総合職</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>()職</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td>(コース別雇用制度がない)</td> <td style="text-align: right;">人</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div></td> </tr> </table>	総合職	人	一般職	人	()職	人	(コース別雇用制度がない)	人	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div>	
総合職	人																						
一般職	人																						
()職	人																						
(コース別雇用制度がない)	人																						
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div>																							
総合職	人																						
一般職	人																						
()職	人																						
(コース別雇用制度がない)	人																						
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0人の場合は「0」を記入</div>																							
「女性正社員」の就業継続状況	1. ほとんどが出産後も正社員として働き続けている 2. 妊娠または出産前に離職する者もあるが、出産後も働き続ける人の方が多い 3. 妊娠または出産前に離職する者が多く、出産後も働き続けている人の方が少ない 4. これまで出産後に働き続けた者は1人もいない 5. その他()																						

「女性正社員」の 育児休業後の復帰 状況	1. 育児休業復帰後1年以上働き続ける人が多い 2. 育児休業復帰後、1年以内に辞める人が多い 3. 育児休業取得者はいない
この3年間の 「妊娠・出産を理由 とした退職者(正社 員)の比率」の変化	1. かなり増えた 2. やや増えた 3. 変わっていない 4. やや減った 5. かなり減った 6. わからない、女性正社員がいない
平均勤続年数 小数点1位まで記入	男性正社員_____年 女性正社員_____年
平均年齢	男性正社員_____歳 女性正社員_____歳
会社設立後の 経過年数	1. 20年以上 2. 19～10年 3. 9～4年 4. 3年以下
主任・係長相当職 の人数 (11月1日現在)	_____人 うち女性の人数_____人 <input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
課長相当職の人数 (11月1日現在)	_____人 うち女性の人数_____人 <input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
部長相当職の人数 (11月1日現在)	_____人 うち女性の人数_____人 <input type="text" value="0人の場合は「0」を記入"/>
この5年間の「女性 管理職数」の変化 (課長相当職以上)	1. 20%以上増加 2. 10%以上20%未満増加 3. 5%以上10%未満増加 4. 大きな変化はない 5. 5%以上10%未満減少 6. 10%以上減少

問2 貴社において、女性の配属や活躍が難しいとお考えの職種はありますか。(それぞれ1つに)

	特に難しさはない	女性の配属や活躍が難しい		男女ともに担当社員がいない
			理由をご記入ください	
A 人事・総務・経理	1	2	()	3
B 研究・開発・設計	1	2	()	3
C 情報処理	1	2	()	3
D 営業職	1	2	()	3
E 販売・サービス業	1	2	()	3
F 生産・輸送・建設・労務職	1	2	()	3
G その他()	1	2	()	3

問3 業況の動向について、お尋ねします。(それぞれ1つに)

過去3年間(平成23～25年度)の「売上高」の変化	1. 20%以上増加 3. 5%以上10%未満増加 5. 5%以上10%未満減少	2. 10%以上20%未満増加 4. 大きな変化はない 6. 10%以上減少
過去3年間の「経常利益」の変化	1. 20%以上増加 3. 5%以上10%未満増加 5. 5%以上10%未満減少	2. 10%以上20%未満増加 4. 大きな変化はない 6. 10%以上減少
過去3年間の「生産性」の変化	1. 高まっている 3. ほぼ同じ程度である 5. 低くなっている	2. やや高まっている 4. やや低くなっている 6. わからない

問4 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較して、貴社はどのような状況ですか。(それぞれ1つに)

売上高	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
経常利益	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
生産性	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い

妊娠・出産と育児支援に関する取組

問5 女性社員の妊娠・出産について、貴社ではどのように考えていますか。(1つに)

1. 出産後も働き続けてもらうための支援体制を整えており、妊娠・出産に特段問題はない
2. 妊娠・出産しても働き続けられるよう、支援体制を整えたい
3. 妊娠・出産は本人の問題なので、特に支援は考えていない
4. 代替要員の確保など会社の負担が増えるので、正直に言えば迷惑である
5. 妊娠・出産した女性社員がいないためわからない
6. その他()

問6 貴社では、「育児中」の社員に対する支援として、次の制度や実績がありますか。

		制度 (1つに)			実績 (あてはまるものに)		
		制度がある	制度がない	制度はないが対応している	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる
正社員	A 育児休暇(配偶者出産制度など数日間の休暇)	1	2	3	1	2	3
	B 育児休業	1	2	3	1	2	3
	C 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
	D 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
	E 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
	F 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1	2	3	1	2	3
	G 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
	H 在宅勤務(テレワーカー等)	1	2	3	1	2	3
	I 保育料補助、ベビーシッター利用補助	1	2	3	1	2	3
	J 育児休業復帰支援プログラム(復職支援)	1	2	3	1	2	3
	K 育児で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
	L 事業所内保育所	1	2	/	1	2	3
	M その他()	1	2	3	1	2	3

非 正 社 員	a 育児休暇(配偶者出産制度など数日間の休暇)	1	2	3	1	2	3
	b 育児休業	1	2	3	1	2	3
	c 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3

問7 貴社では時間外労働の削減に向けてどのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに)

1. ノー残業デーの実施	2. 時間管理が評価される人事評価制度の導入
3. 時間外労働削減の目標設定	4. 取引先や顧客との調整(納期・打合わせ・営業時間の調整)
5. その他()	6. 特にない

女性の活躍推進に向けて

問8 貴社では女性管理職の今後の登用について、どのようにお考えですか。(1つに)

1. 積極的に女性の登用率を上げていきたい
2. 性別にかかわらずふさわしい人材を登用する
3. できるだけ女性の登用は避けたい

問9 女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに)

1. 企業内の推進体制の整備
2. 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析
3. 女性の能力発揮のための計画の策定
4. 経営層による経営計画への位置づけ
5. 管理職への積極的な登用
6. 女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
7. 女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
8. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
9. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
10. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
11. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
12. 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管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度の導入
13. 働きやすい職場環境の整備(体力面での個人差を補う器具・設備等の設置)
14. 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進
15. 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)
16. 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
17. 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備
18. その他()
19. 特に実施していることはない

問9「19. 特に実施していることはない」とお答えの方にお尋ねします。

問10 問9の取組について、「特に実施していることはない」のはなぜですか。

(あてはまるものすべてに)

1. 女性社員がいらないから
2. 特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから
3. 既に女性が活躍しやすい状況にあるから
4. 女性に管理職や高度な業務を求めているから
5. 人事管理が複雑になるから
6. コストや労力がかかるから
7. その他()
8. 特にない

問9「1」～「18」にお答えの方にお尋ねします。

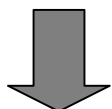
問1 1 どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに)

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. 経営戦略として女性の活躍(女性の視点等)が重要だから | 3. 女性の勤続年数を延ばすため |
| 2. 経営トップの方針だから | 5. 企業の社会的責任(CSR)として |
| 4. 女性社員の意欲を向上させるため | 7. 企業のイメージアップのため |
| 6. 株主対策として | 9. 優秀な人材を確保するため |
| 8. 多様な人材の活用を図るため | 11. その他() |
| 10. 過去の男女格差を是正するため | |

問9「1」～「18」にお答えの方にお尋ねします。

問1 2 貴社において「女性の活躍推進」を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。
(あてはまるものすべてに)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 人材が確保しやすくなった |
| 2. 新たな商品やサービスの開発につながった |
| 3. 販路拡大につながった |
| 4. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ |
| 5. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した |
| 6. 女性社員のモチベーション(やる気・熱意)が向上した |
| 7. 男性社員に良い刺激となった |
| 8. 企業イメージがよくなった |
| 9. その他() |
| 10. 特にない |



貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひ、ご記入ください。

--

すべての方にお尋ねします。

問1 3 貴社で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。(あてはまるものすべてに)

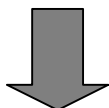
- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. 経営者(トップ)の意識が伴わない | 2. 中間管理職や現場管理職の意識が伴わない |
| 3. 女性管理職を育てていく企業風土がない | 4. 女性社員の意識が伴わない |
| 5. 女性社員の人材育成ができていない | 6. 男性社員からの理解が得られない |
| 7. 女性上司を嫌がる男性が多い | 8. 結婚・出産等で退職する女性が多い |
| 9. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | 10. 交代勤務や夜間の勤務が多い |
| 11. 女性が担当できる仕事に限られている | 12. 出産や育児で長期休業した時の代替要員が確保できない |
| 13. その他() | 14. 特にない |

問1 4 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について、貴社ではどのようにお考えですか。(1つに) 回答者の所感で結構です。

- | | | | |
|------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 非常に共感する | 2. ある程度共感する | 3. あまり共感しない | 4. まったく共感しない |
|------------|-------------|-------------|--------------|

問1 5 貴社において、女性の活躍推進を進める上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。(あてはまるものすべてに)

- | |
|--|
| 1. 女性の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)に関する支援 |
| 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組 |
| 3. 女性のモチベーション(やる気・熱意)や職場意識を高めるための研修機会の付与 |
| 4. メンター(指導者・助言者)制度の導入 |
| 5. ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成 |
| 6. セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7. 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進 |
| 8. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 9. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件(転勤要件など)の緩和 |
| 10. OJT(職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練)及び Off-JT(社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練)の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 11. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 12. 女性が活躍しやすい企業風土に変えること |
| 13. その他() |
| 14. 特にない |



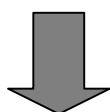
具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(必要なこと)

--

問16 今後、企業等の女性活躍推進を図るために、千葉県にどのような施策の「充実」を期待しますか。
 (特に重要なこと5つまで)

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
4. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
5. 学校においてキャリア教育を行う
6. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
7. 子育て環境(保育所等)を整備する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 男性管理職向けセミナーを実施する
10. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
11. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
12. 女性の再就職支援を行う
13. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達への優遇策を導入する
14. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
15. 県が率先して、女性の活躍推進に取り組む
16. その他()
17. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(千葉県に期待すること)

問17 回答者の方についてお尋ねします。(それぞれ1つに)

性別	1. 男	2. 女		
職位	1. 一般社員	2. 係長・主任クラス	3. 課長クラス	4. 部長クラス
	5. 役員	6. 社長・代表	7. その他()	
担当部署	1. 人事・総務・経理	2. 研究・開発・設計	3. 情報処理	4. 営業
	5. 販売・サービス	6. 生産・輸送・建設・労務	7. その他()	
勤続年数	1. 3年未満	2. 3年以上～10年未満	3. 10年以上～20年未満	4. 20年以上

問18 このアンケートのご回答について、ヒアリング(電話・訪問)にご協力いただくことはできますか。
 ヒアリングにかかる時間は、30分程度を予定しています。

- | | | |
|--------|----------------|---------|
| 1. できる | 2. 電話であれば協力できる | 3. できない |
|--------|----------------|---------|

ヒアリング調査にご協力いただける場合には、貴社名をご記入ください。
ご記入いただいた情報は本調査のみで利用します。
(ヒアリング調査を実施させていただく場合には、後日、電話でご連絡させていただきます。)

貴社名		お電話	
ご担当部署		回答者 お名前	

ご協力ありがとうございました