

令和4年

長野県女性活躍に関する実態調査報告書

長野県県民文化部
人権・男女共同参画課

目 次

I 調査概要	1
II 調査結果	2
1. 業種別・事業所規模別回答状況点.....	2
2 雇用等の状況.....	3
問1 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数.....	3
問2 この5年間で「女性正社員」の新規採用数の変化の状況.....	4
問3 この5年間で貴事業所における「女性正社員」数の変化の状況.....	5
問4 貴事業所の管理職における女性比率.....	6
問5 この5年間で女性の管理職数の変化の状況.....	7
3 女性活躍推進の状況と評価.....	8
問6 貴事業所において、女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などで明文化.....	8
問7 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定状況.....	9
問8 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の推進状況.....	10
問9 女性活躍推進のための取組状況.....	11
問10 貴事業所における女性活躍推進の取組効果.....	12
問11 女性活躍推進の取組が進まない理由.....	13
4 女性の就業環境整備に向けた取組について.....	14
問12 新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果.....	14
問13 中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果.....	15
問14 非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果.....	16
問15 女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果.....	17
問16 男女の賃金差の開示とその効果.....	18
問17 女性退職者の再雇用の取組とその効果.....	19
問18 育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とその効果.....	20
問19 育児休業等の休業期間中における賃金補償の取組とその効果.....	21
問20 育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果.....	22
問21 セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果.....	23
問22 育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果.....	24
問23 女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその効果.....	25

問 24	女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とその効果……………	2 6
問 25	女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果……………	2 7
問 26	女性社員のキャリアを積んでいくための道筋の多様化に向けた取組とその効果…	2 8
問 27	女性管理職登用にに向けた女性管理職候補の選抜の取組とその効果……………	2 9
問 28	女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果……………	3 0
問 29	キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示とその効果……………	3 1
問 30	メンター制度の導入とその効果……………	3 2
問 31	女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施とその効果……………	3 3
問 32	女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその効果……………	3 4
問 33	女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果……………	3 5
問 34	女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果…	3 6
5	問 12 から問 34 の総合指標……………	3 7
	(1) 「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」によるソート……………	3 7
	(2) 「取り組んでいないが今後予定している」によるソート……………	3 8
	(3) 「取り組んでおらず、効果がないと思う」によるソート……………	3 9
	(4) 取り組んだうち、効果があった又は出つつあるとする回答割合によるソート…	4 0
Ⅲ	調査票……………	4 1

I 調査概要

1. 目的

県内民営事業所における女性活躍推進についてその実態を把握し、本県における女性活躍推進に関する取組の基礎資料とする。

2. 実施主体

長野県

3. 調査の設計

(1) 調査地域

長野県全域

(2) 調査対象

経済センサスに基づく事業所母集団データベースから、次の産業に属し常に5人以上の従業員を雇用する県内民営4,000事業所。

建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食業、生活関連サービス業・娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）

(3) 抽出方法

産業及び常用雇用者規模を層化基準とする層別抽出法

(4) 調査方法

自計式郵送調査

(5) 調査時期

令和4年7月13日（水）から7月29日（金）まで

4. 調査項目

事業所の概要

雇用等の状況

女性活躍推進の状況と評価

女性活躍推進に向けた取組内容と評価

5. 回収結果

1,302事業所（回収率 32.6%）

6. その他

構成比の合計は、四捨五入の結果100.0にならない場合がある。また、複数回答の場合は、100.0を超える場合がある。

II 調査結果

1. 業種別・事業所規模別回答状況

回答のあった1,302事業所の業種、事業所規模は、以下の表のとおりとなる。

事業所規模では、「10～29人」（40.6%）が約4割と最も多い。次に、「5～9人」（36.1%）、
「30～49人」（9.7%）と続いている。

業種では、「製造業」（19.5%）が約2割と最も多い、次に、「卸売業、小売業」（16.8%）、
「医療、福祉」（14.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（12.1%）、「建設業」（10.8%）
と続いている。

	規模計		5～9人		10～29人		30～49人		50～99人		100～299人		300人以上		不明	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
総数	1,302	100 100.0	470	100.0 36.1	529	100.0 40.6	126	100.0 9.7	78	100.0 6.0	55	100.0 4.2	11	100.0 0.8	33	- 2.5
建設業	141	10.8 100.0	47	10.0 33.3	72	13.6 51.1	11	8.7 7.8	5	6.4 3.5	1	1.8 0.7	1	9.1 0.7	4	- 2.8
製造業	254	19.5 100.0	62	13.2 24.4	108	20.4 42.5	23	18.3 9.1	29	37.2 11.4	25	45.5 9.8	4	36.4 1.6	3	- 1.2
情報通信業	14	1.1 100.0	1	0.2 7.1	8	1.5 57.1	1	0.8 7.1	2	2.6 14.3	1	1.8 7.1	0	0.0 0.0	1	- 7.1
運輸業、郵便業	50	3.8 100.0	12	2.6 24.0	21	4.0 42.0	9	7.1 18.0	8	10.3 16.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	- 0.0
卸売業、小売業	219	16.8 100.0	97	20.6 44.3	83	15.7 37.9	17	13.5 7.8	10	12.8 4.6	7	12.7 3.2	2	18.2 0.9	3	- 1.4
金融業、保険業	45	3.5 100.0	13	2.8 28.9	22	4.2 48.9	6	4.8 13.3	0	0.0 0.0	2	3.6 4.4	0	0.0 0.0	2	- 4.4
不動産業、物品賃貸業	10	0.8 100.0	2	0.4 20.0	3	0.6 30.0	2	1.6 20.0	0	0.0 0.0	1	1.8 10.0	0	0.0 0.0	2	- 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	48	3.7 100.0	22	4.7 45.8	18	3.4 37.5	7	5.6 14.6	1	1.3 2.1	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	- 0.0
宿泊業、飲食業	85	6.5 100.0	44	9.4 51.8	29	5.5 34.1	2	1.6 2.4	4	5.1 4.7	1	1.8 1.2	0	0.0 0.0	5	- 5.9
生活関連サービス業・娯楽業	46	3.5 100.0	21	4.5 45.7	16	3.0 34.8	6	4.8 13.0	1	1.3 2.2	1	1.8 2.2	0	0.0 0.0	1	- 2.2
教育、学習支援業	27	2.1 100.0	12	2.6 44.4	9	1.7 33.3	4	3.2 14.8	0	0.0 0.0	1	1.8 3.7	1	9.1 3.7	0	- 0.0
医療、福祉	190	14.6 100.0	66	14.0 34.7	80	15.1 42.1	20	15.9 10.5	7	9.0 3.7	10	18.2 5.3	3	27.3 1.6	4	- 2.1
サービス業(他に分類されないもの)	157	12.1 100.0	65	13.8 41.4	56	10.6 35.7	17	13.5 10.8	10	12.8 6.4	5	9.1 3.2	0	0.0 0.0	4	- 2.5
無回答	16	1.2	6	1.3	4	0.8	1	0.8	1	1.3	0	0.0	0	0.0	4	-

※構成比の上段は、産業種別構成割合を示している。

2 雇用等の状況

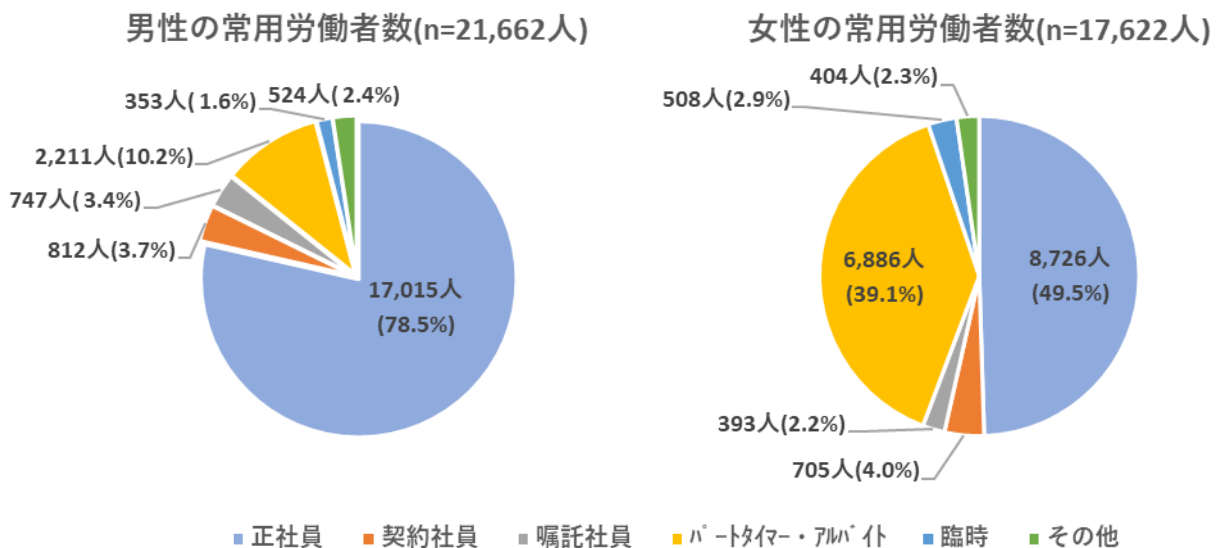
問1 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数を教えてください。

回答のあった1,302事業所の全従業員数は、39,284人となり、正社員が65.5%、正社員以外が34.5%となる。業種別にみると、正社員の割合が高い業種は、建設業89.4%、情報通信業85.3%、金融業、保険業82.3%、運輸業、郵便業80.7%となる。

	全従業員	就業形態						正社員以外の就業形態											
		正社員			正社員以外			男性					女性						
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	契約社員	嘱託社員	パート・アルバイト	パート・アルバイト・アルバイター	臨時	その他	契約社員	嘱託社員	パート・アルバイト	パート・アルバイト・アルバイター	臨時	その他
調査産業計	39,284	43.3	22.2	65.5	11.8	22.6	34.5	2.1	1.9	5.6	0.9	1.3	1.8	1.0	17.5	1.3	1.0		
	-	-	-	-	34.3	65.7	100.0	6.0	5.5	16.3	2.6	3.9	5.2	2.9	50.8	3.8	3.0		
産業	建設業	2,764	73.4	16.0	89.4	7.2	3.4	10.6	2.1	2.0	1.7	0.3	1.0	0.8	0.0	2.3	0.0	0.3	
	製造業	11,999	59.0	19.5	78.5	9.6	11.9	21.5	2.8	2.0	2.1	0.5	2.2	2.3	0.3	7.1	0.5	1.8	
	情報通信業	491	55.0	30.3	85.3	5.9	8.8	14.7	1.4	1.8	2.6	0.0	0.0	1.0	1.6	5.7	0.0	0.4	
	運輸業、郵便業	1,628	73.2	7.5	80.7	13.1	6.2	19.3	2.3	3.7	4.9	2.0	0.2	0.6	0.3	4.9	0.4	0.1	
	卸売業、小売業	6,679	29.4	16.7	46.1	13.7	40.2	53.9	0.7	1.9	10.7	0.3	0.1	0.7	0.8	38.0	0.3	0.3	
	金融業、保険業	1,206	47.6	34.7	82.3	7.0	10.8	17.7	2.1	3.6	0.6	0.2	0.6	3.8	1.3	4.4	0.3	0.9	
	不動産業、物品賃貸業	261	26.1	14.9	41.0	11.1	47.9	59.0	0.8	5.7	2.7	1.9	0.0	1.9	1.5	44.4	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	779	47.8	27.5	75.2	9.4	15.4	24.8	0.1	2.6	1.8	1.0	3.9	0.1	0.4	12.3	0.6	1.9	
	宿泊業、飲食業	1,337	19.7	13.6	33.4	29.2	37.5	66.6	2.6	0.1	24.9	0.9	0.7	2.3	0.2	32.2	1.5	1.3	
	生活関連サービス業・娯楽業	1,115	33.4	15.8	49.1	16.6	34.3	50.9	1.1	1.6	13.2	0.2	0.5	1.0	0.4	31.5	1.1	0.3	
	教育、学習支援業	1,062	27.6	28.5	56.1	21.8	22.1	43.9	4.3	1.3	4.0	11.6	0.5	4.2	3.3	7.9	6.4	0.3	
	医療、福祉	6,295	17.1	42.3	59.4	6.4	34.2	40.6	0.5	0.7	3.8	0.6	0.9	2.5	2.4	24.3	3.9	1.1	
	サービス業(他に分類されないもの)	3,384	39.3	15.8	55.1	19.9	25.0	44.9	4.7	2.7	8.3	1.1	3.2	1.5	2.0	18.1	2.0	1.4	
	無回答	284	46.8	10.9	57.7	21.8	20.4	42.3	2.5	2.8	13.7	0.4	2.5	0.7	0.4	19.0	0.0	0.4	

常用労働者の男女別の正社員比率は、男性で78.5%、女性で49.5%となっている。

また、正社員以外のうち、「パート・アルバイト・アルバイター」は、男性が10.2%、女性で39.1%となっている。

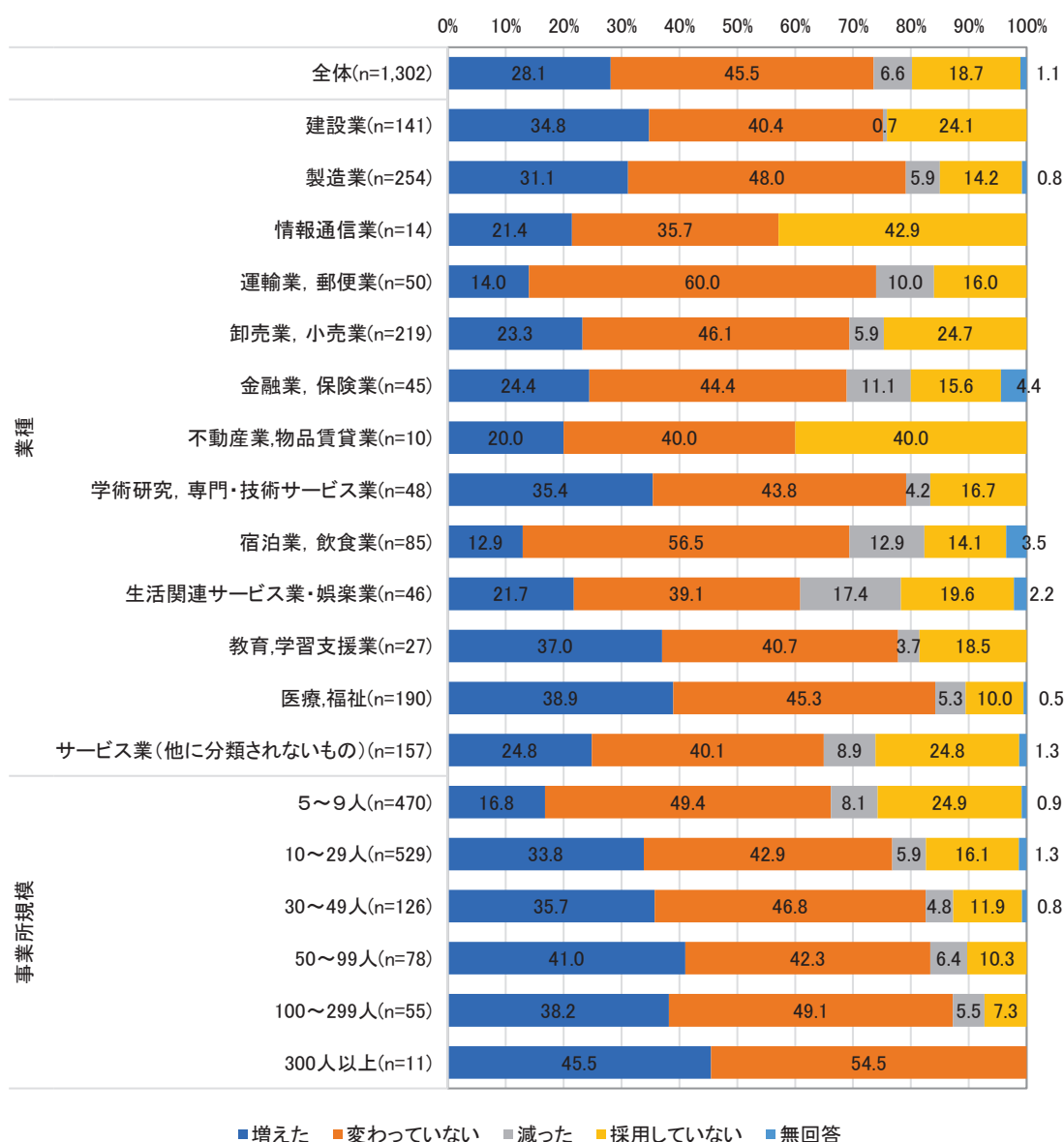


問2 この5年間の「女性正社員」の新規採用数の変化の状況を教えてください。
該当する番号を一つ○で囲んでください。

「女性正社員」の新規採用数は、「変わっていない」(45.5%)が約5割と最も多い。次に、「増えた」(28.1%)、「採用していない」(18.7%)と続いている。

業種別でみると、「医療,福祉」(38.9%)、「教育,学習支援業」(37.0%)、「学術研究,専門・技術サービス業」(35.4%)、建設業(34.8%)、製造業(31.1%)で、「増えた」が3割を超えている。

事業所規模別でみると、「増えた」は、「5～9人」(16.8%)で約2割となり、10人以上では3割を超えている。特に、「50～99人」(41.0%)、「300人以上」(45.5%)では、4割を超えている。

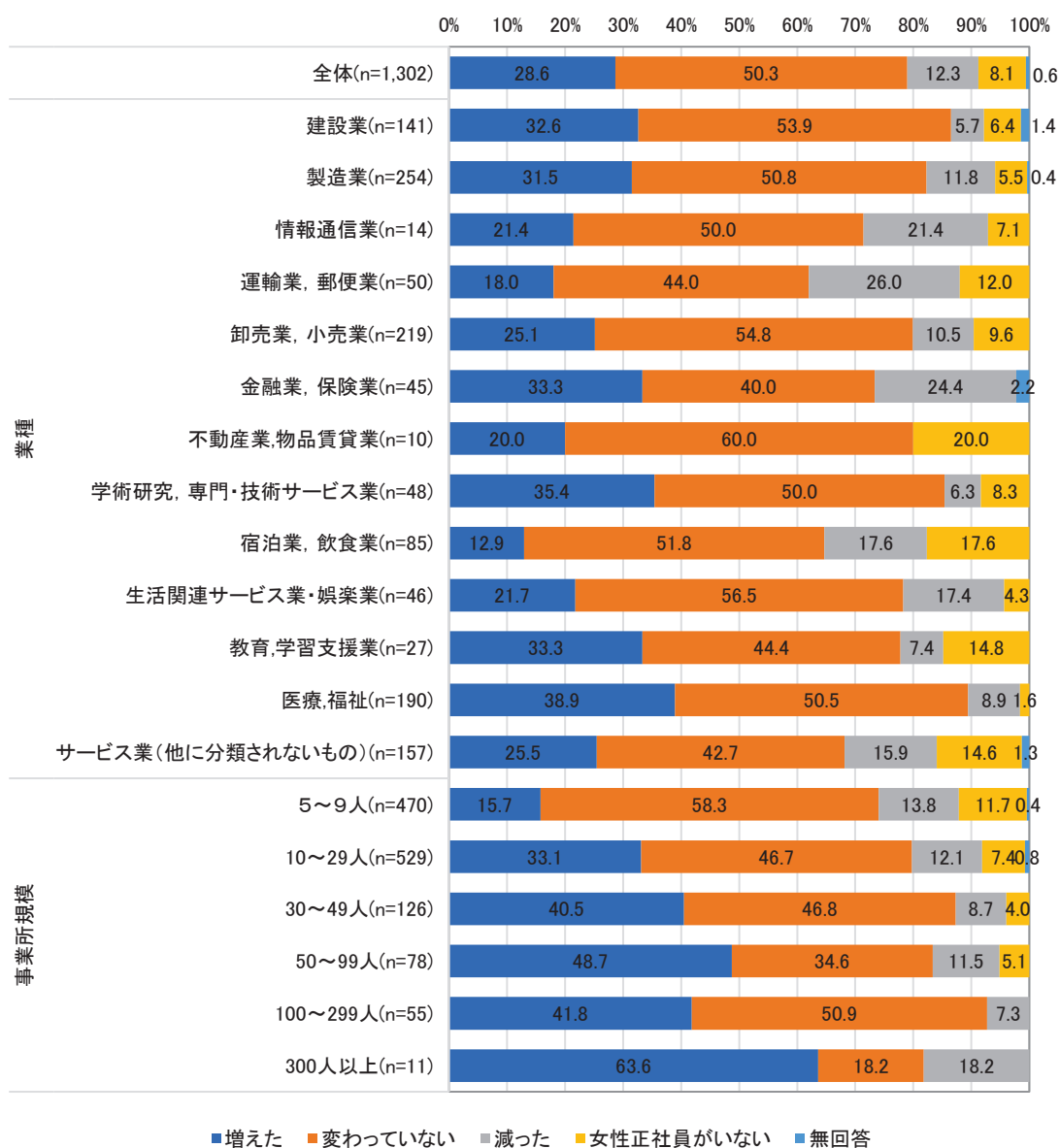


問3 この5年間の貴事業所における「女性正社員」数の変化の状況を教えてください。
該当する番号を一つ〇で囲んでください。

「女性正社員」数の変化は、「変わっていない」(50.3%)が約5割と最も多い。次に、「増えた」(28.6%)、「減った」(12.3%)と続いている。

業種別でみると、「医療,福祉」(38.9%)、「学術研究,専門・技術サービス業」(35.4%)、「金融業,保険業」(33.3%)、「教育,学習支援業」(33.3%)、「建設業」(32.6%)、「製造業」(31.5%)で、「増えた」が3割を超えている。一方、「運輸業,郵便業」(26.0%)、「金融業,保険業」(24.4%)、「情報通信業」(21.4%)で、「減った」が2割を超えている。

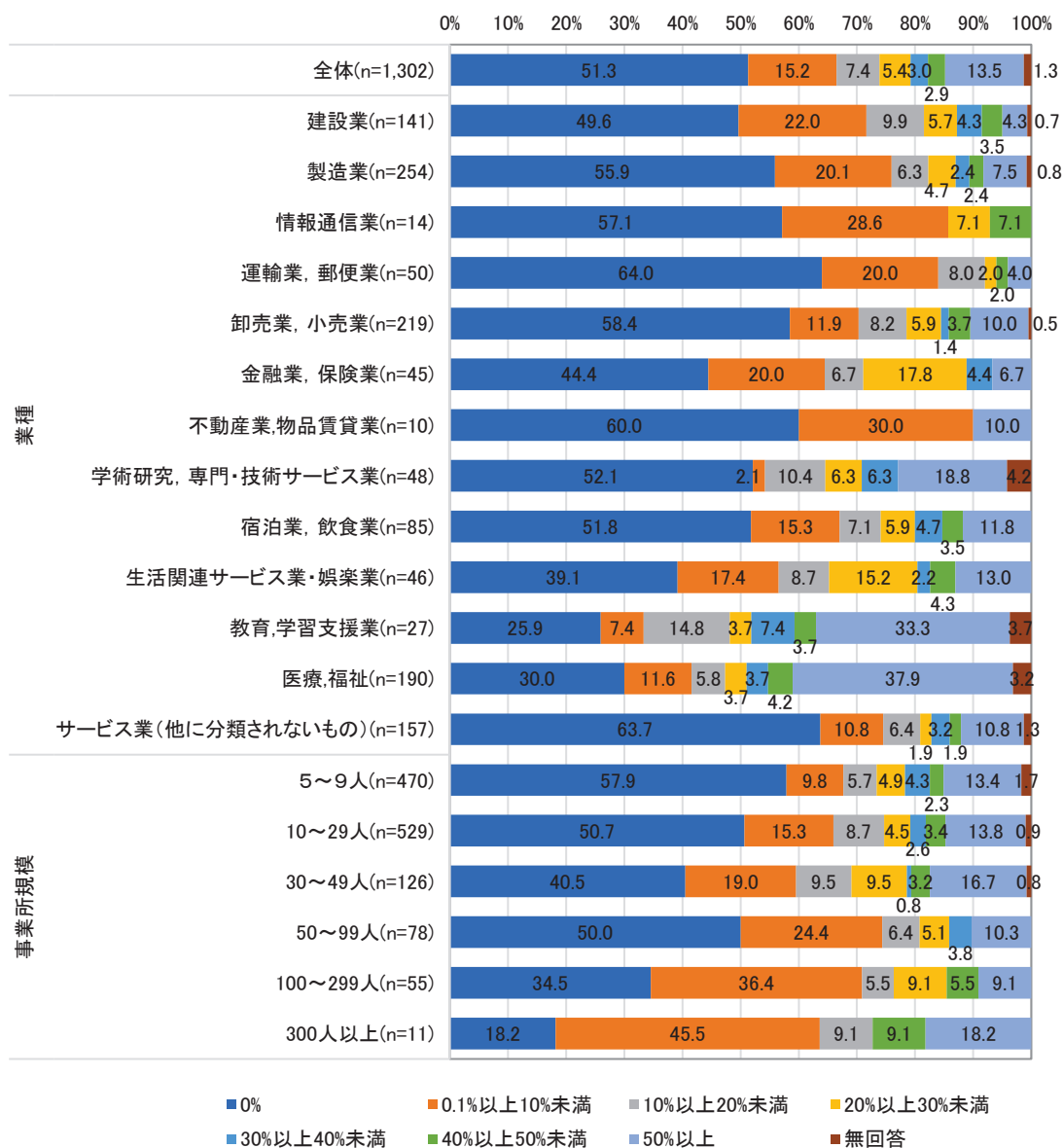
事業所規模別でみると、「増えた」は、「5～9人」(15.7%)で約2割となり、10人以上では3割を超えている。特に、「300人以上」(63.6%)では、6割を超えている。



問4 貴事業所の管理職における女性比率を教えてください。該当する番号を一つ○で囲んでください。

管理職における女性比率は、「0%」（51.3%）が約5割と最も多い。次に、「0.1%以上10%未満」（15.2%）、「50%以上」（13.5%）と続いている。

業種別でみると、「運輸業, 郵便業」（64.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（63.7%）、「不動産業, 物品賃貸業」（60.0%）で、「0%」が6割以上となる。一方、「医療, 福祉」（37.9%）、「教育, 学習支援業」（33.3%）で、「50%以上」が3割を超えている。事業所規模別でみると、「5~9人」（57.9%）、「10~29人」（50.7%）、「50~99人」（50.0%）で、「0%」が5割以上となる。一方、「100~299人」（36.4%）、「300人以上」（45.5%）で、「0.1%以上10%未満」が3割を超えている。

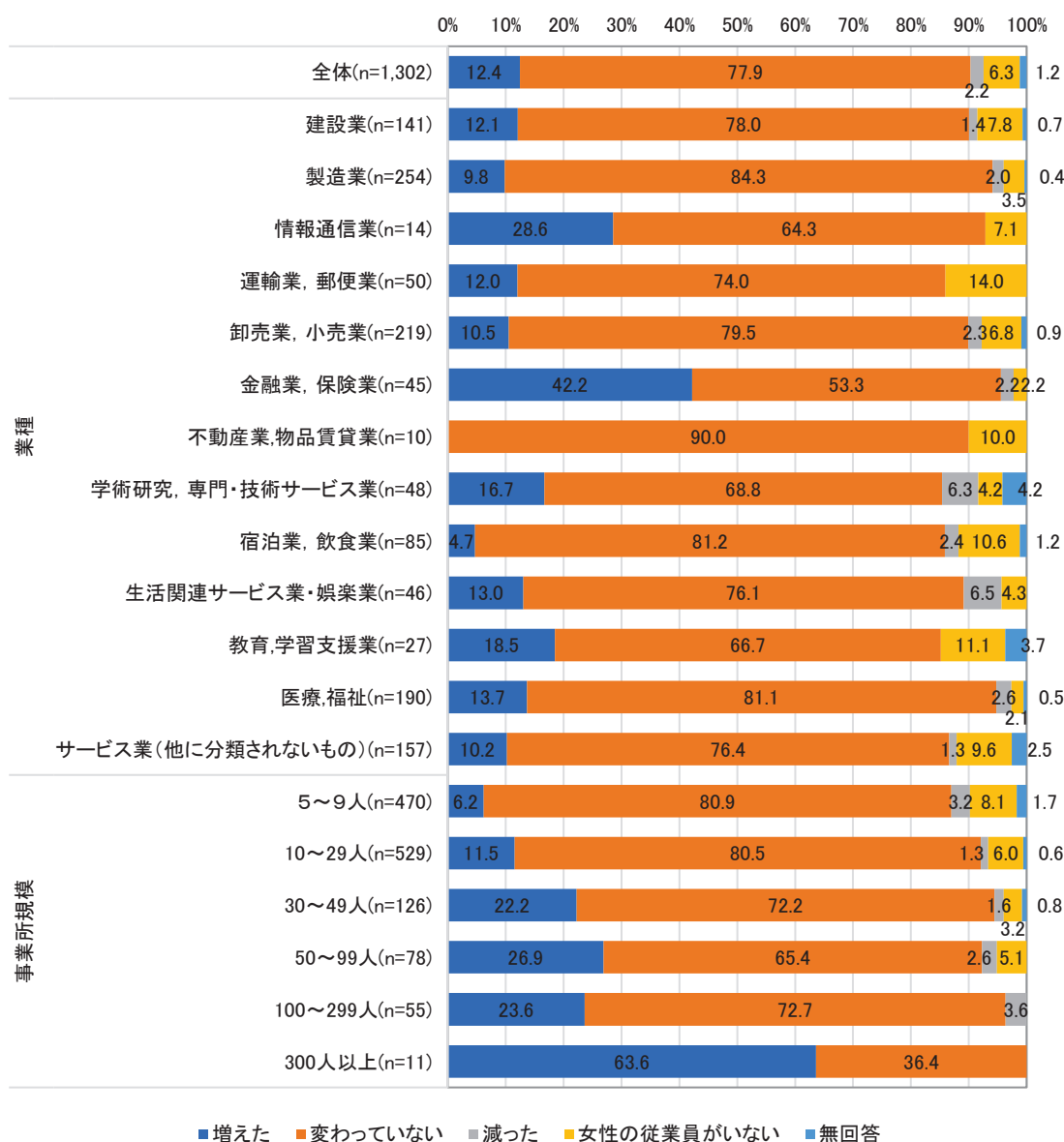


問5 この5年間で女性の管理職数の変化の状況を教えてください。該当する番号を一つ〇で囲んでください。

この5年間で女性管理職数の変化は、「変わっていない」(77.9%)が約8割と最も多い。次に、「増えた」(12.4%)、「女性の従業員がいない」(6.3%)と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」(42.2%)、「情報通信業」(28.6%)で、「増えた」が2割を超えている。

事業所規模別でみると、「5~9人」(6.2%)、「10~29人」(11.5%)で、「増えた」が約1割となる。一方、「30~49人」(22.2%)、「50~99人」(26.9%)、「100~299人」(23.6%)では、約2割、「300人以上」(63.6%)では6割を超えている。



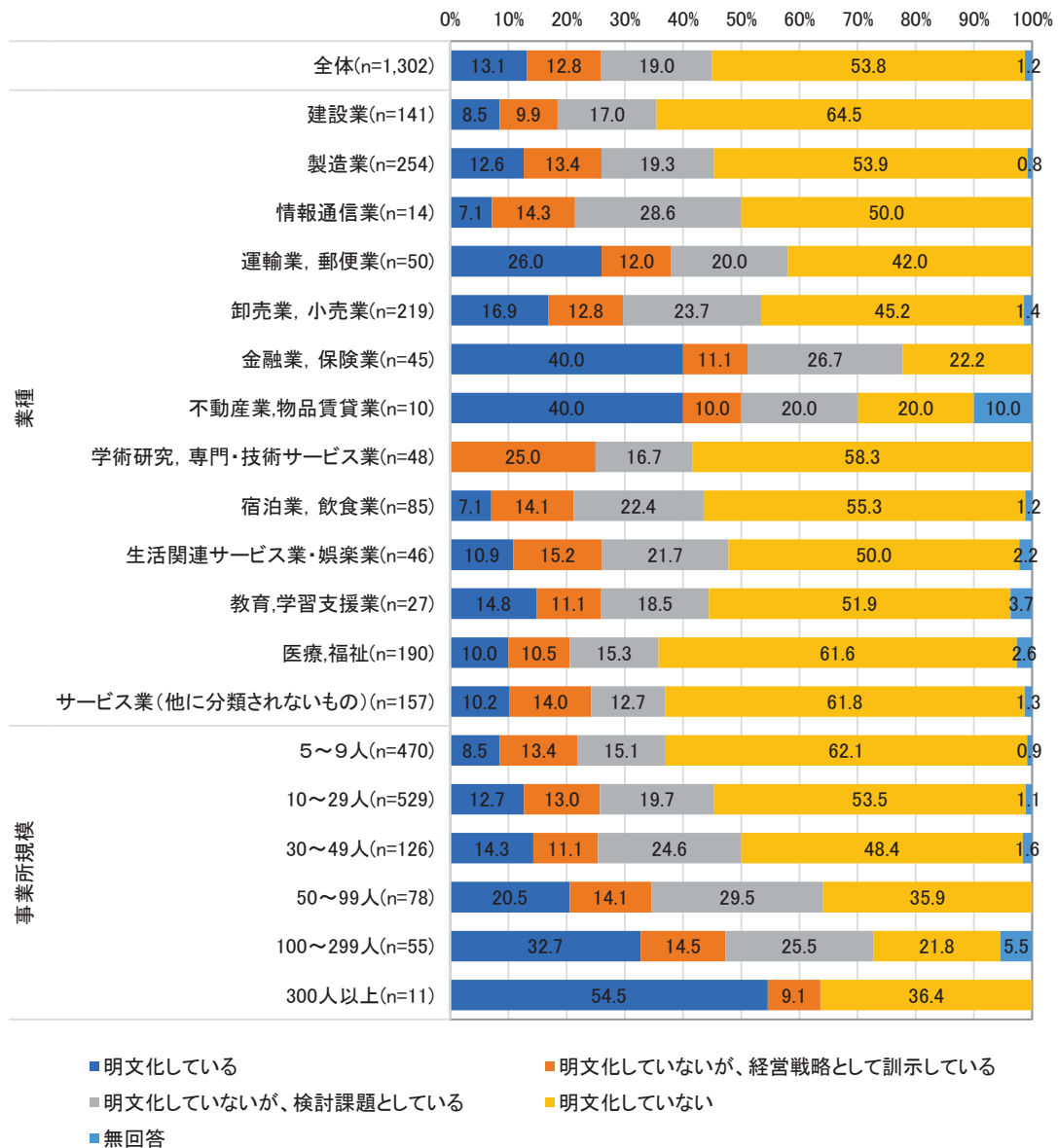
3 女性活躍推進の状況と評価

問6 貴事業所において、女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などで明文化していますか。該当する番号を一つ〇で囲んでください。

女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などでの明文化は、「明文化していない」(53.8%)が約5割と最も多い。次に、「明文化していないが、検討課題としている」(19.0%)、「明文化している」(13.1%)、「明文化していないが、経営戦略として訓示している」(12.8%)と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」(40.0%)、「不動産業, 物品賃貸業」(40.0%)、「運輸業, 郵便業」(26.0%)で、「明文化している」が2割を超えている。一方、「建設業」(64.5%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(61.8%)「医療, 福祉」(61.6%)で、「明文化していない」が6割を超えている。

事業所規模別でみると、50人未満では、「明文化している」が2割に満たない。一方、「50～99人」(20.5%)で約2割、「100～299人」(32.7%)で約3割、「300人以上」(54.5%)で、5割を超えている。

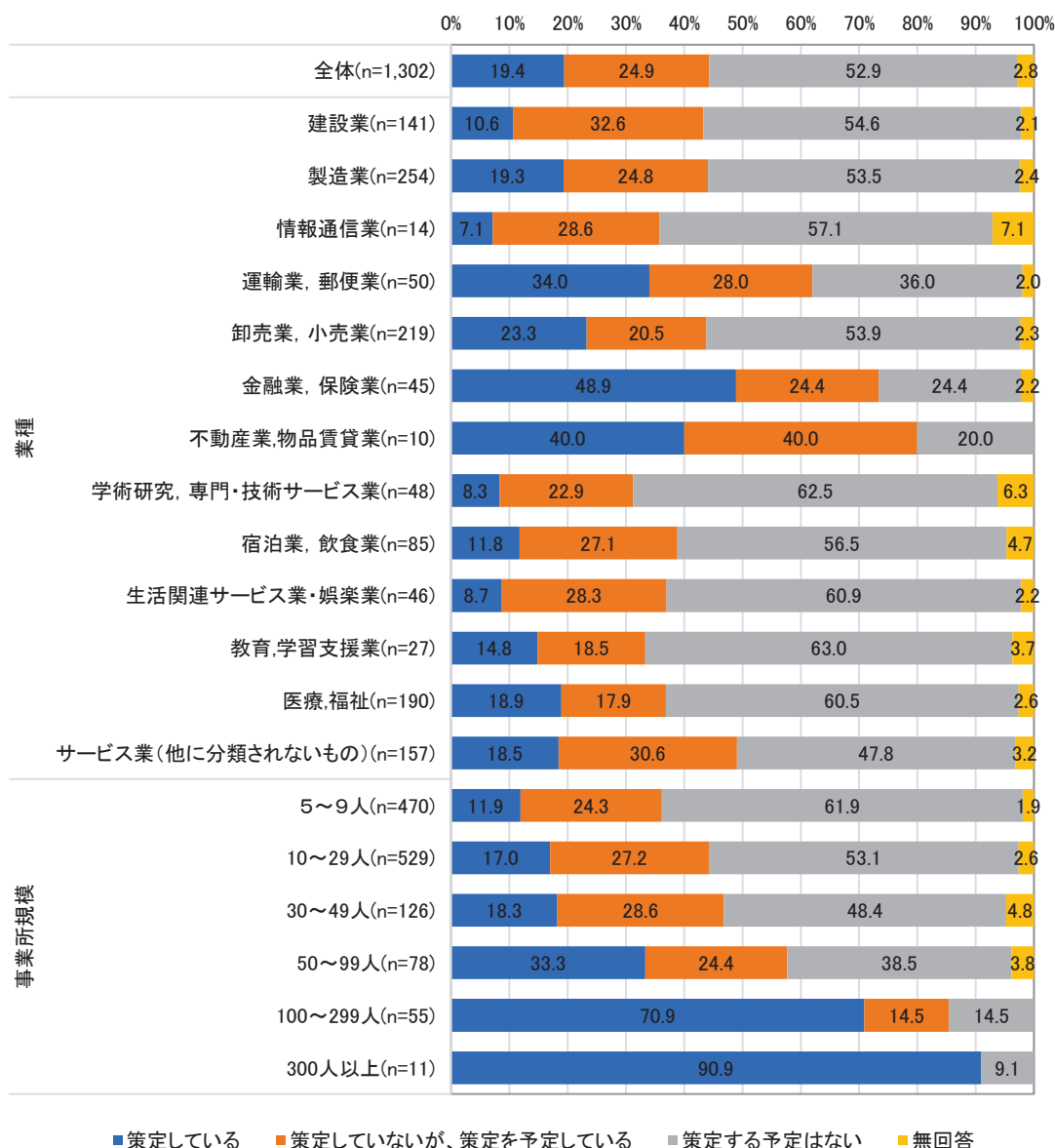


問7 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定状況で該当する番号を一つ〇で囲んでください。

法に基づく一般事業主行動計画の策定状況は、「策定する予定はない」(52.9%)が、約5割と最も多い。次に、「策定していないが、策定を予定している」(24.9%)、「策定している」(19.4%)と続いている。

業種別で見ると、「金融業, 保険業」(48.9%)、「不動産業, 物品賃貸業」(40.0%)、「運輸業, 郵便業」(34.0%)で、「策定している」が3割を超えている。

事業所規模別で見ると、50人未満では、「策定している」が2割に満たない。一方、「50～99人」(33.3%)で約3割、「100～299人」(70.9%)で約7割、「300人以上」(90.9%)で約9割となる。

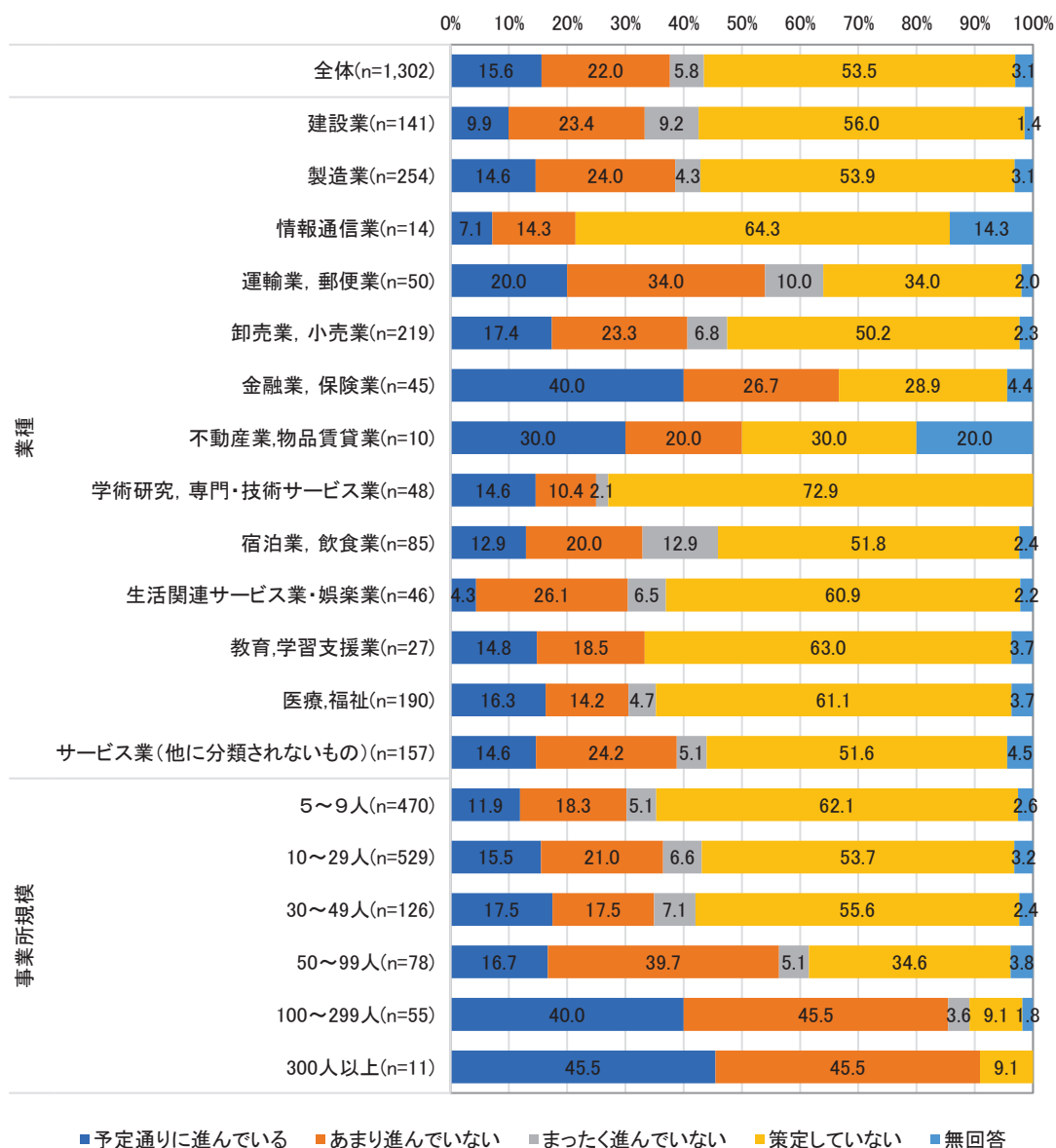


問8 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の推進状況で該当する番号を一つ〇で囲んでください。

法に基づく一般事業主行動計画の推進状況は、「策定していない」(53.5%)が約5割と最も多い。次に、「あまり進んでいない」(22.0%)、「予定通りに進んでいる」(15.6%)、「まったく進んでいない」(5.8%)と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」(40.0%)、「不動産業, 物品賃貸業」(30.0%)で、「予定通りに進んでいる」が3割以上となる。一方、「学術研究, 専門・技術サービス業」(72.9%)、「情報通信業」(64.3%)、「教育, 学習支援業」(63.0%)、「医療, 福祉」(61.1%)、「生活関連サービス業・娯楽業」(60.9%)で、「策定していない」が6割を超えている。

事業所規模別でみると、100人未満で、「予定通りに進んでいる」が2割に満たない。一方、「100～299人」(40.0%)、「300人以上」(45.5%)で4割以上となる。また、50人未満で、「策定していない」が5割を超えている。



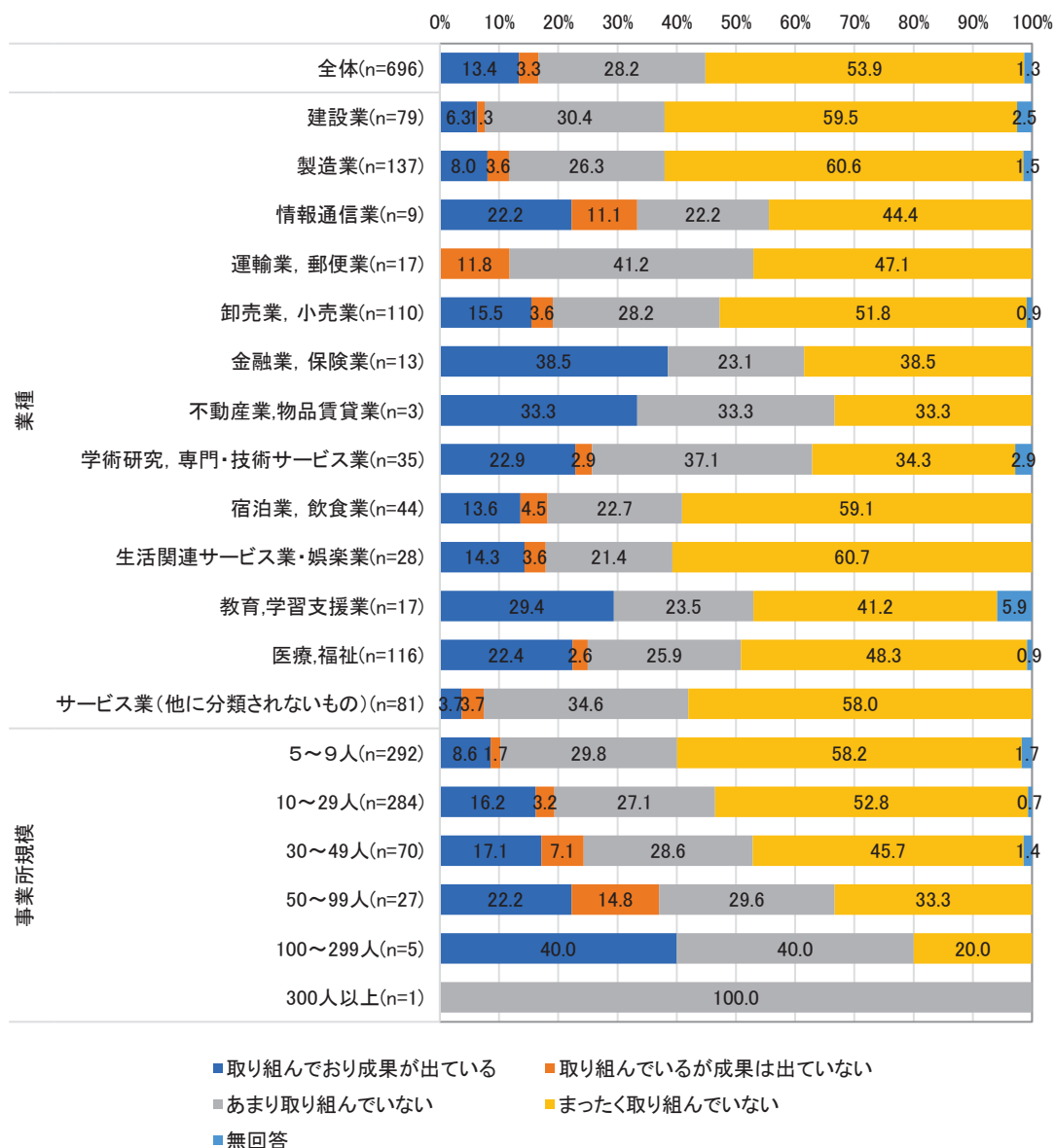
問9 【問8で「策定していない」と回答した事業所にお伺いします。】

女性活躍推進のための取組状況について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

「策定していない」事業所の女性活躍推進状況は、「まったく取り組んでいない」(53.9%)が約5割と最も多い。次に、「あまり取り組んでいない」(28.2%)、「取り組んでおり成果が出ている」(13.4%)と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」(38.5%)、「不動産業, 物品賃貸業」(33.3%)で、「取り組んでおり成果が出ている」が3割を超えている。一方、「生活関連サービス業・娯楽業」(60.7%)、「製造業」(60.6%)、「建設業」(59.5%)、「宿泊業, 飲食業」(59.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(58.0%)で、「まったく取り組んでいない」が約6割となる。

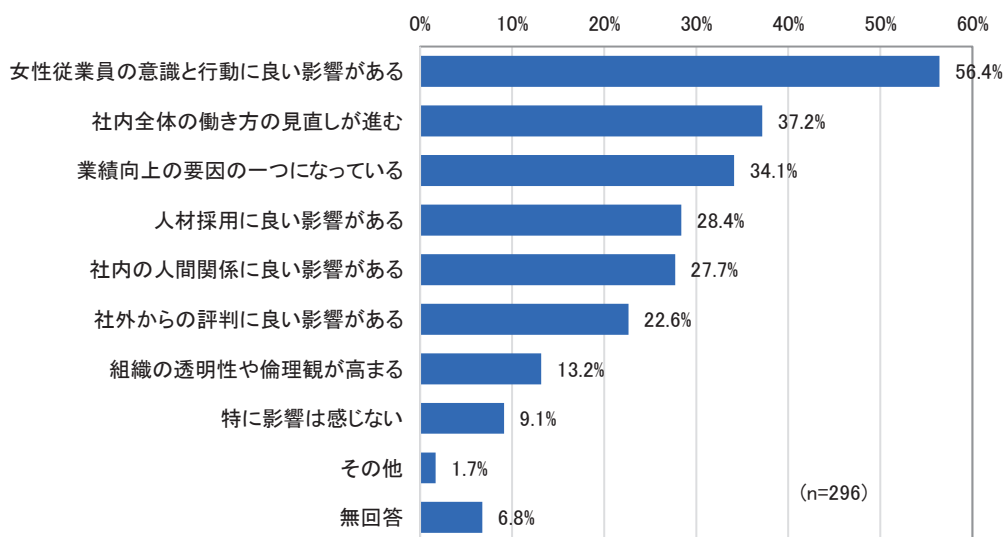
事業所規模別でみると、30人未満では、「まったく取り組んでいない」が5割を超えている。「30~49人」(45.7%)で4割台、「50~99人」(33.3%)で約3割、「100~299人」(20.0%)で2割となり、「300人以上」は0%となる。



問10 【問8で「予定通り進んでいる」と回答した事業所、及び問9で「取り組んでおり成果が出ている」と回答した事業所にお伺いします。】
 貴事業所における女性活躍推進の取組効果として該当するすべての番号に○をしてください。

女性活躍推進の取組効果は、「女性従業員の意識と行動に良い影響がある」（56.4%）が約6割と最も多い。次に、「社内全体の働き方の見直しが進む」（37.2%）、「業績向上の要因の一つになっている」（34.1%）と続いている。

事業所規模別で見ると、50人未満では、「女性従業員の意識と行動に良い影響がある」が最も多い回答となる。「50～99人」では、「女性従業員の意識と行動に良い影響がある」（52.6%）、「人材採用に良い影響がある」（52.6%）が同率で最も多い。「100～299人」では「社内全体の働き方の見直しが進む」（58.3%）が、「300人以上」では「人材採用に良い影響がある」（60.0%）が最も多い。



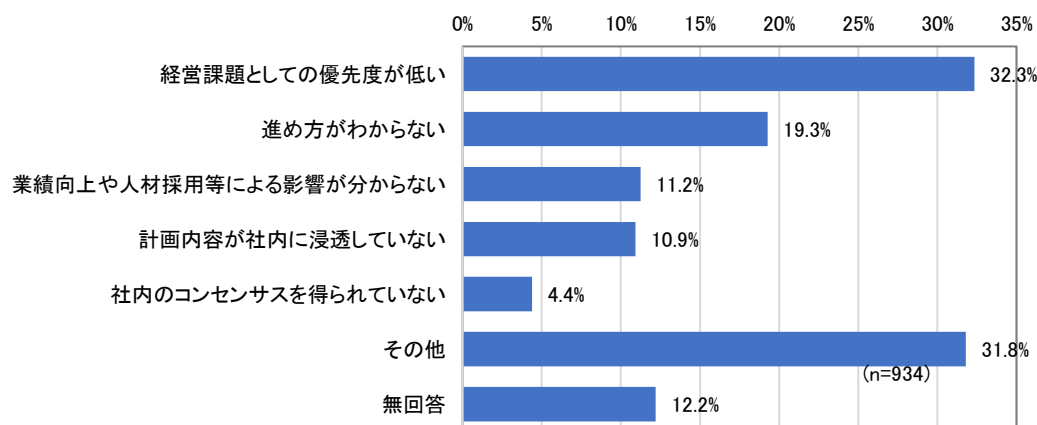
問 11 【問 8 で「あまり進んでいない」、「まったく進んでいない」と回答した事業所、及び問 9 で「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」と回答した事業所にお伺いします。】

女性活躍推進の取組が進まない理由として該当するすべての番号に○をしてください。

女性活躍推進の取組が進まない理由は、「経営課題としての優先度が低い」（32.3%）が約 3 割と最も多い。次に、「その他」（31.8%）、「進め方がわからない」（19.3%）と続いている。

業種別でみると、「建設業」（43.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（41.9%）、「製造業」（37.7%）、「卸売業、小売業」（36.4%）、「金融業、保険業」（35.0%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.9%）で、「経営課題としての優先度が低い」が最も多い。一方、「不動産業、物品賃貸業」を除くその他の業種では、「その他」が最も多くなる。

事業所規模別でみると、「5～9 人」では、「経営課題としての優先度が低い」（34.6%）と「その他」（34.6%）が同率で最も多い。一方、10 人以上 99 人以下では、「経営課題としての優先度が低い」が、「100～299 人」では「計画内容が社内に浸透していない」（40.0%）が最も多くなる。



4 女性の就業環境整備に向けた取組について

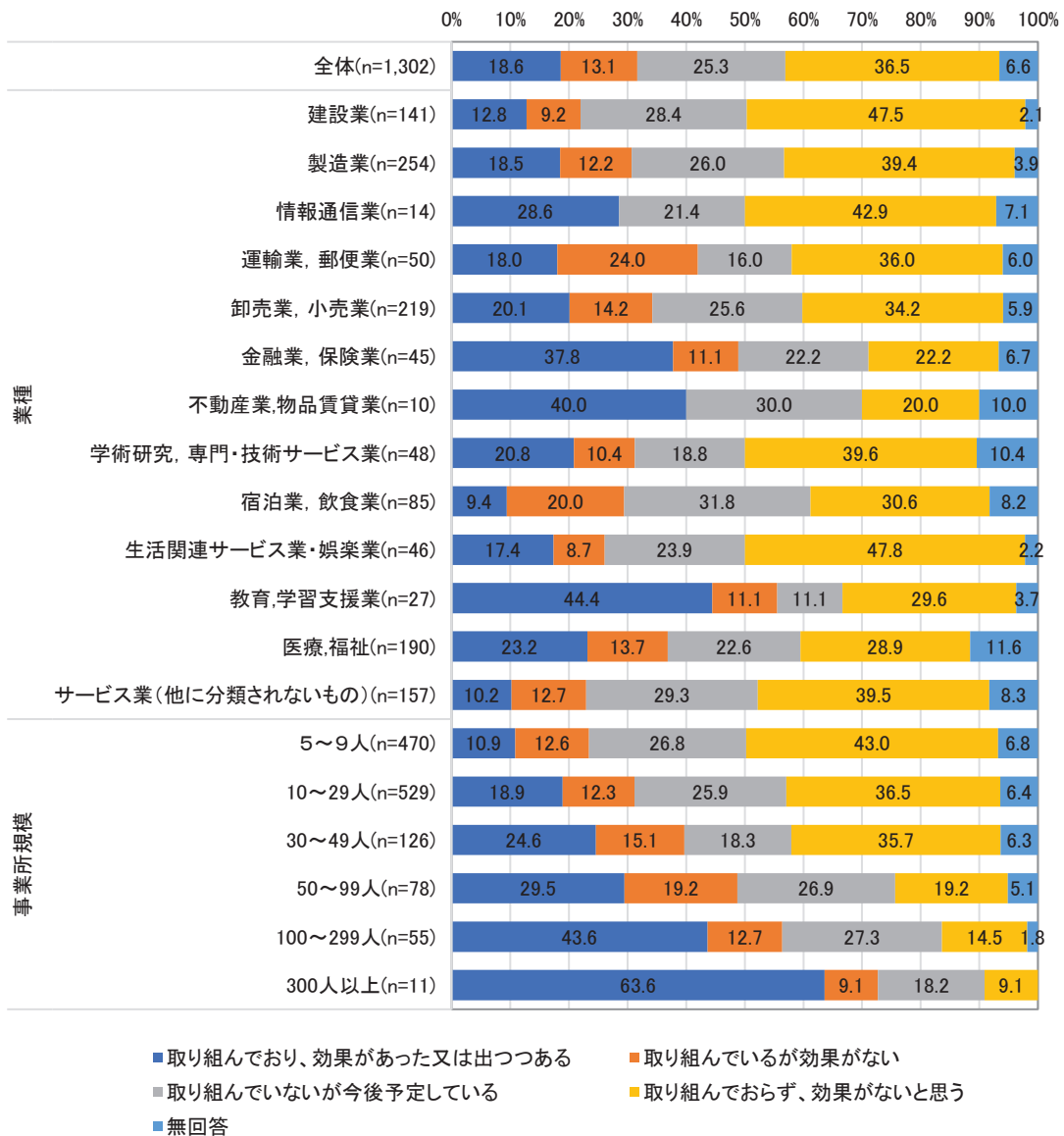
問 12 新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性新卒採用者の増等>

新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（36.5%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（25.3%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（18.6%）と続いている。

業種別でみると、「教育,学習支援業」（44.4%）、「不動産業,物品賃貸業」（40.0%）、「金融業,保険業」（37.8%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約4割となる。一方、「生活関連サービス業・娯楽業」（47.8%）、「建設業」（47.5%）、「情報通信業」（42.9%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（10.9%）では「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（18.9%）、「30～49人」（24.6%）で約2割、「50～99人」（29.5%）で約3割、「100～299人」（43.6%）、「300人以上」（63.6%）では4割を超えている。



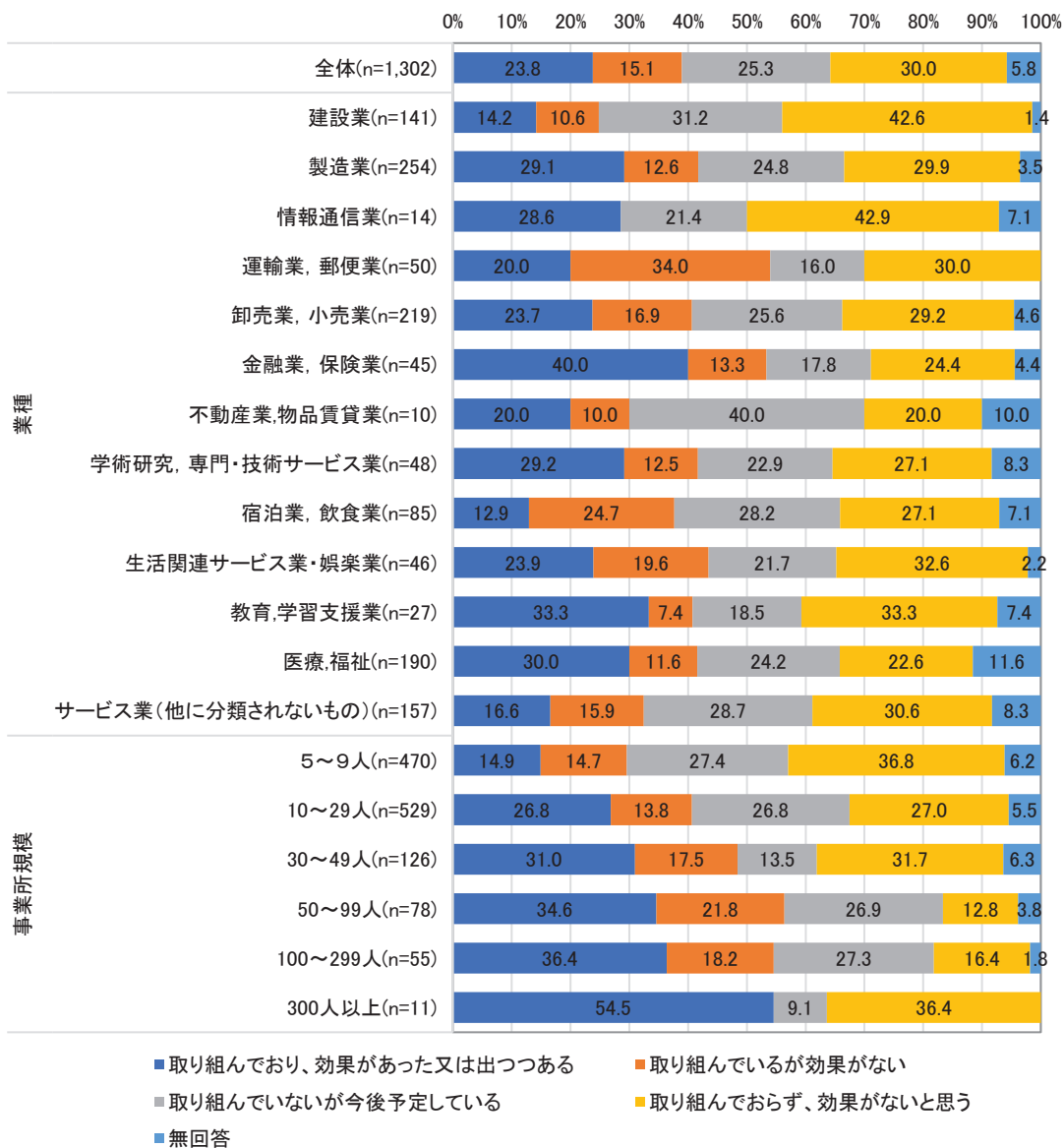
問 13 中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性新中途採用者の増等＞

中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（30.0%）が3割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（25.3%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（23.8%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（40.0%）、「教育, 学習支援業」（33.3%）、「医療, 福祉」（30.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割以上となる。一方、「情報通信業」（42.9%）、「建設業」（42.6%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（14.9%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（26.8%）で約3割、30人以上299人未満で3割台となり、「300人以上」（54.5%）では5割を超えている。



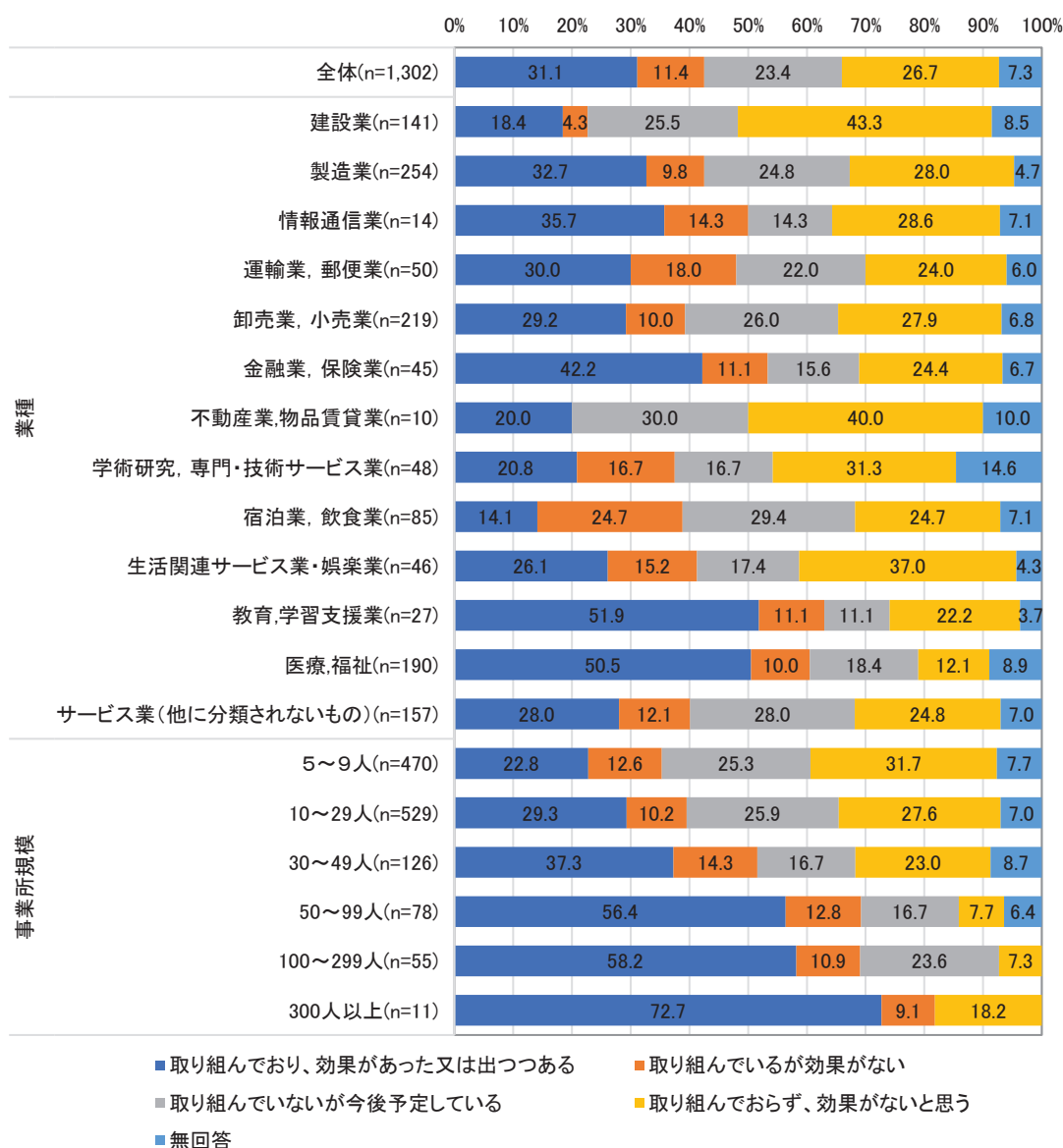
問 14 非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性非正規労働者の正規雇用転換の実績等>

非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果は、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（31.1%）が約3割と最も多い。次に、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（26.7%）、「取り組んでいないが今後予定している」（23.4%）と続いている。

業種別でみると、「教育,学習支援業」（51.9%）、「医療,福祉」（50.5%）、「金融業,保険業」（42.2%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（43.3%）、「不動産業,物品賃貸業」（40.0%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割以上となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（22.8%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約2割となる。「10～29人」（29.3%）で約3割、「30～49人」（37.3%）で約4割となり、50人以上では5割を超えている。



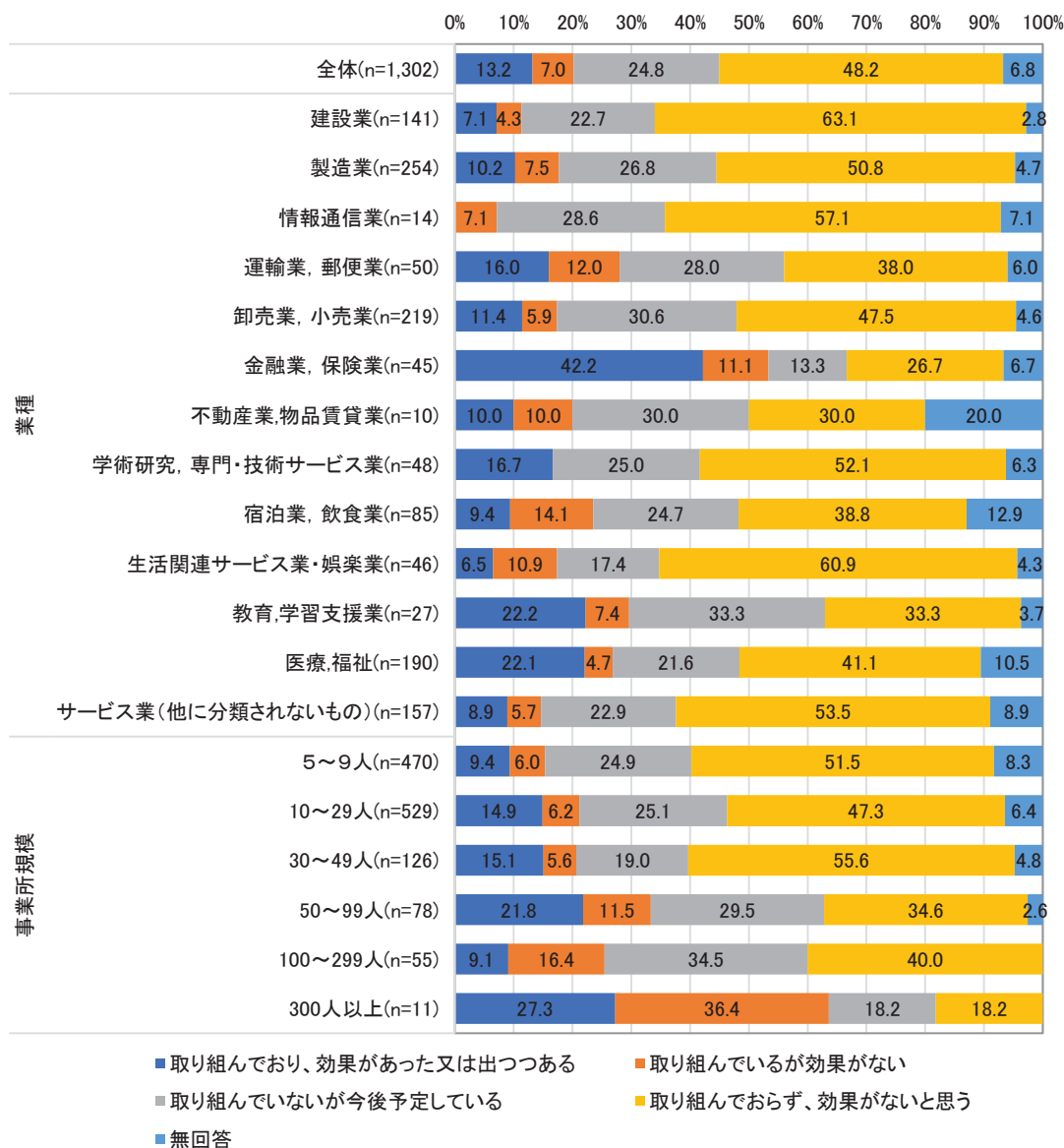
問 15 女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性役員・管理職数、候補者数の増、女性役員・管理職を好意的に受け止める男性の増等>

女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（48.2%）が約5割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（24.8%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（13.2%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（42.2%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（63.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（60.9%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が6割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（9.4%）、「100～299人」（9.1%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（14.9%）、「30～49人」（15.1%）で1割台、「50～99人」（21.8%）で2割を超え、「300人以上」（27.3%）では約3割となる。



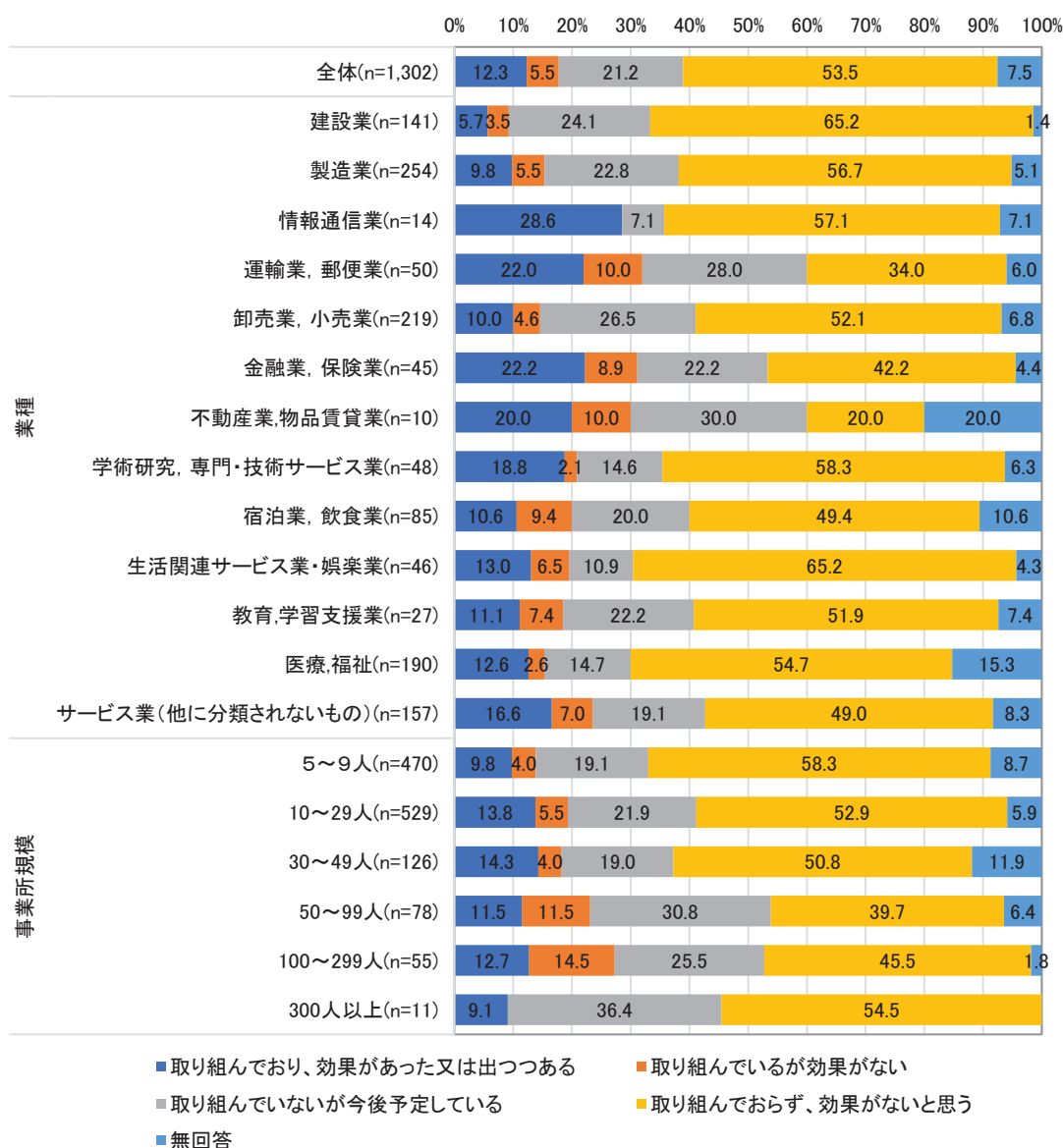
問 16 男女の賃金差の開示（自社ホームページでの公表や有価証券報告書への記載等）とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：採用選考における女性応募者の増等>

男女の賃金差の開示とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（53.5%）が約5割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（21.2%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（12.3%）と続いている。

業種別でみると、「情報通信業」（28.6%）、「金融業, 保険業」（22.2%）、「運輸業, 郵便業」（22.0%）、「不動産業, 物品賃貸業」（20.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が2割以上となる。一方、「建設業」（65.2%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（65.2%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が6割を超えている。

事業所規模別でみると、いずれの規模でも、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。一方、50人未満、「300人以上」で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。



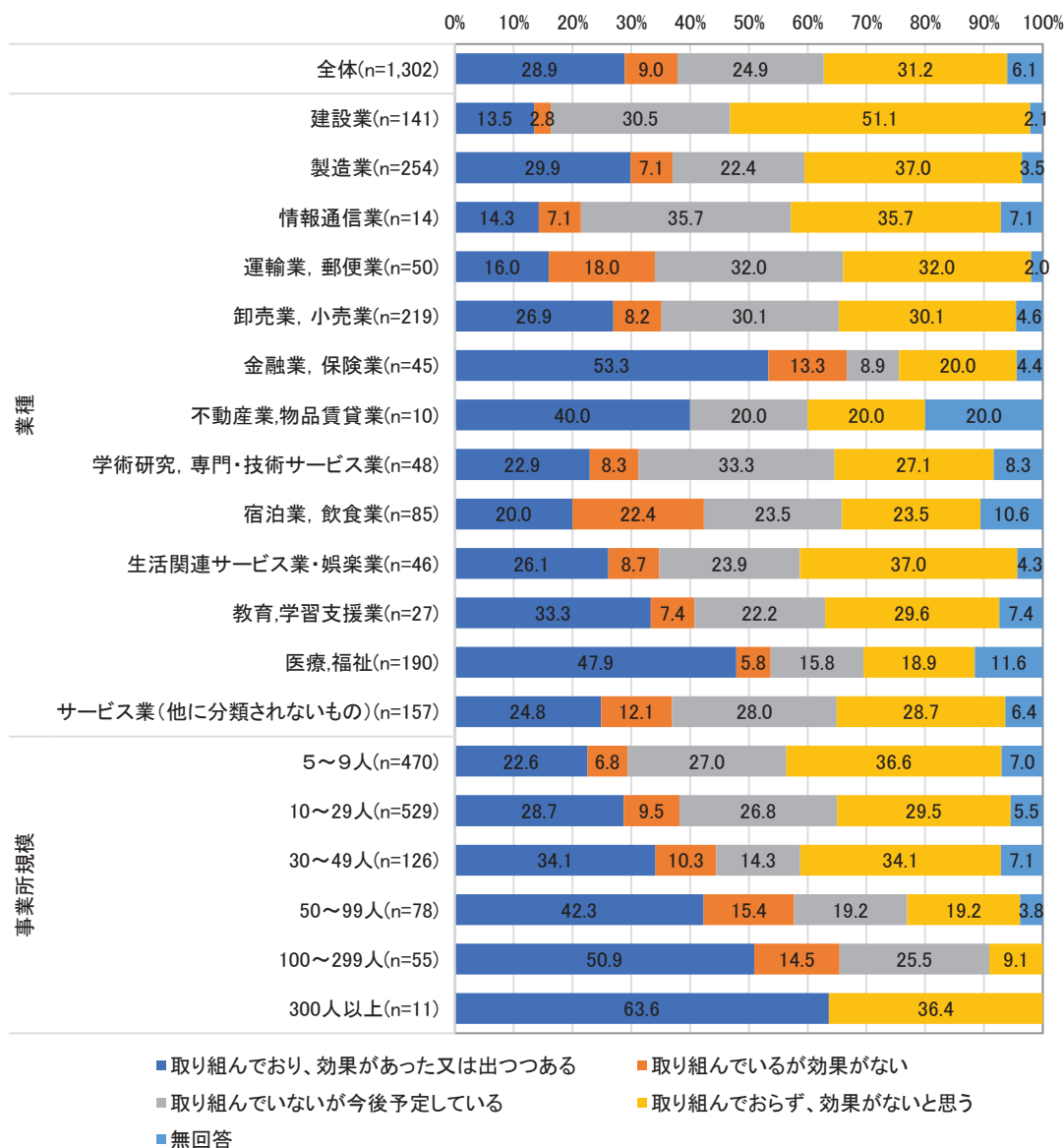
問 17 女性退職者の再雇用の取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性退職者の再雇用の実績等>

女性退職者の再雇用の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」(31.2%) が約3割と最も多い。次に、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」(28.9%)、「取り組んでいないが今後予定している」(24.9%)と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」(53.3%)、「医療, 福祉」(47.9%)、「不動産業, 物品賃貸業」(40.0%)で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。一方、「建設業」(51.1%)で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」(22.6%)で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約2割となる。「10～29人」(28.7%)、「30～49人」(34.1%)で約3割、「50～99人」(42.3%)で約4割、「100～299人」(50.9%)で約5割、「300人以上」(63.6%)で約6割となる。



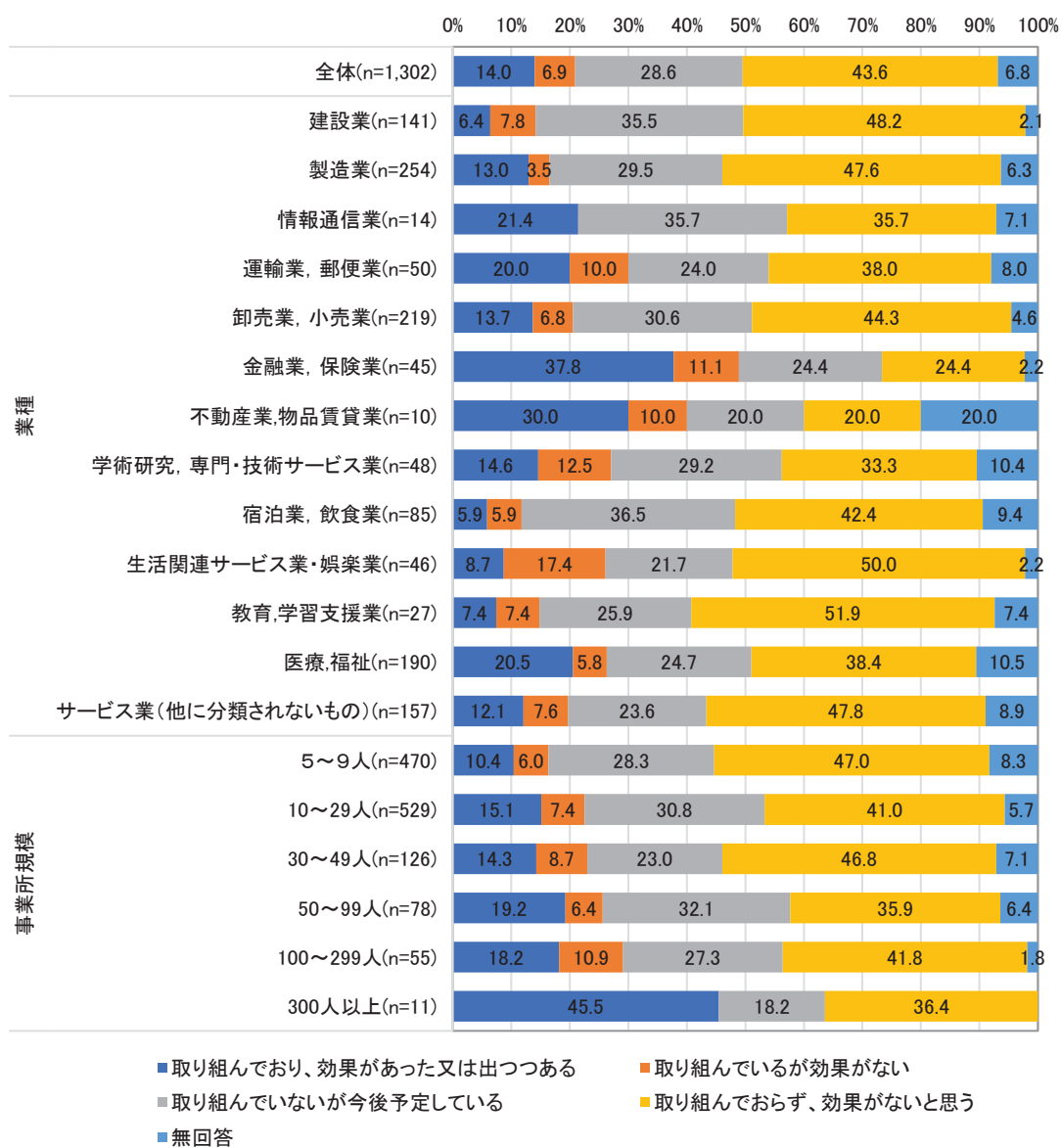
問 18 育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の離職者数の減等>

育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（43.6%）が約5割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（28.6%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（14.0%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（37.8%）、「不動産業, 物品賃貸業」（30.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割以上となる。一方、「教育, 学習支援業」（51.9%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（50.0%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割以上となる。

事業所規模別でみると、300人未満では、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が1割以上2割未満となる。一方、「300人以上」（45.5%）では約5割となる。



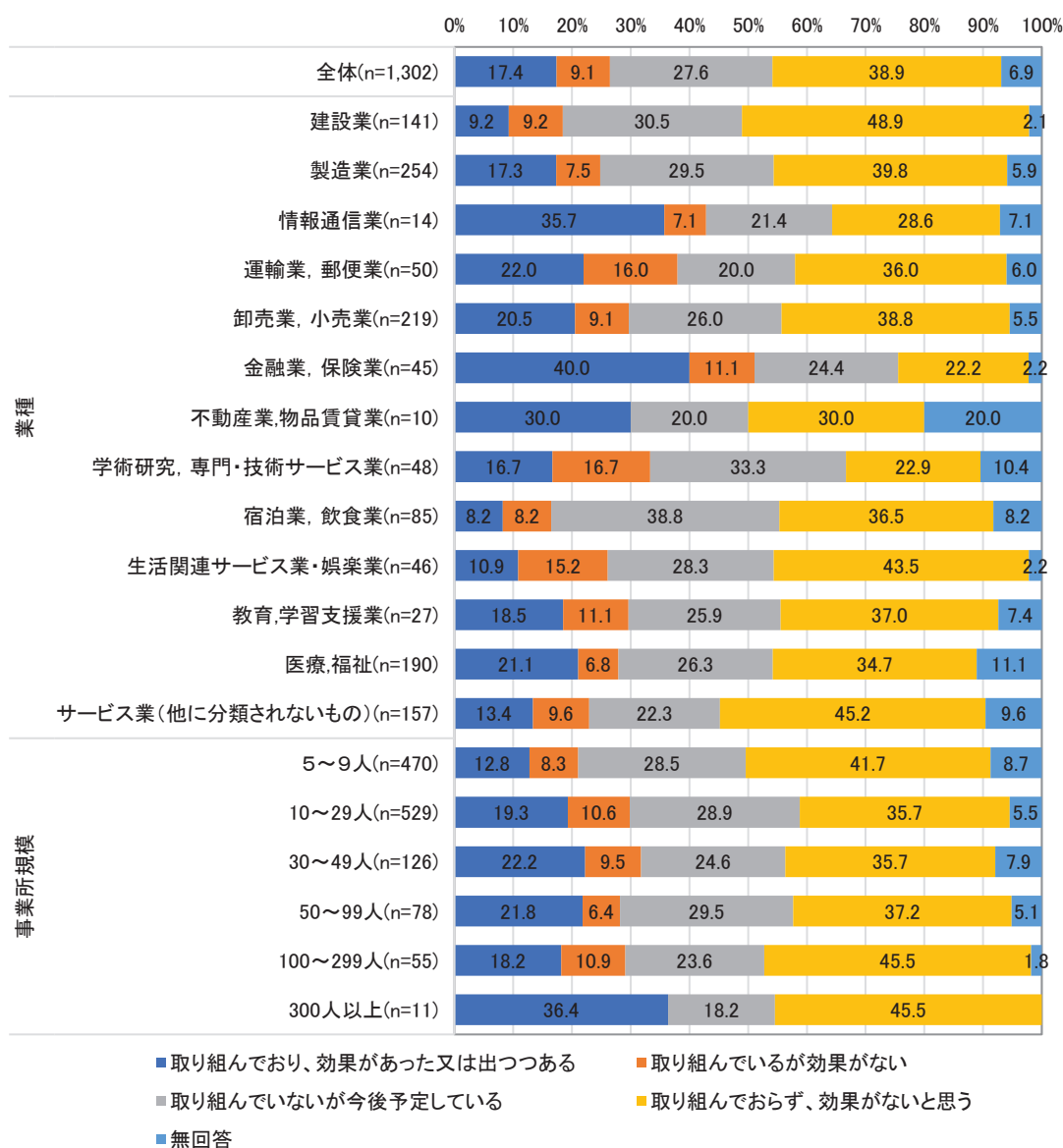
問 19 育児休業等の休業期間中における賃金補償（出産手当金、育児休業給付金等公的な補償を除く）の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性の離職者数の減、採用選考における女性応募者の増等>

育児休業等の休業期間中における賃金補償の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（38.9%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（27.6%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（17.4%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（40.0%）、「情報通信業」（35.7%）、「不動産業, 物品賃貸業」（30.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割以上となる。一方、「建設業」（48.9%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（45.2%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（43.5%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割を超えている。

事業所規模別でみると、300人未満では、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が1割以上2割未満となる。一方、「300人以上」（36.4%）では約4割となる。



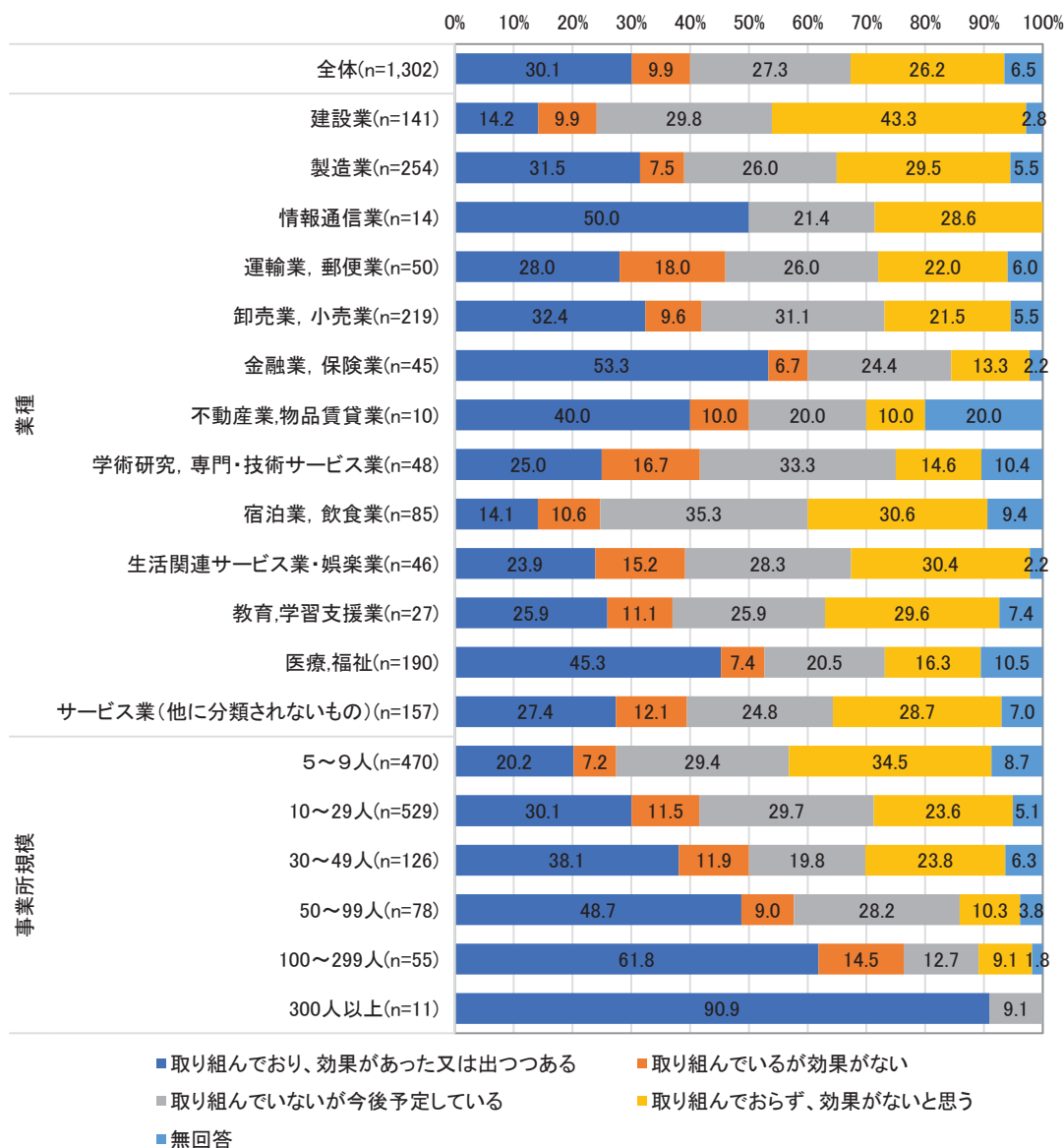
問 20 育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性の離職者数の減、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果は、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（30.1%）が約3割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（27.3%）、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（26.2%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（53.3%）、「情報通信業」（50.0%）、「医療, 福祉」（45.3%）、「不動産業, 物品賃貸業」（40.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。一方、「建設業」（43.3%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（20.2%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約2割となる。「10～29人」（30.1%）、「30～49人」（38.1%）で3割台、「50～99人」（48.7%）で約5割、「100～299人」（61.8%）で約6割、「300人以上」（90.9%）で約9割となる。



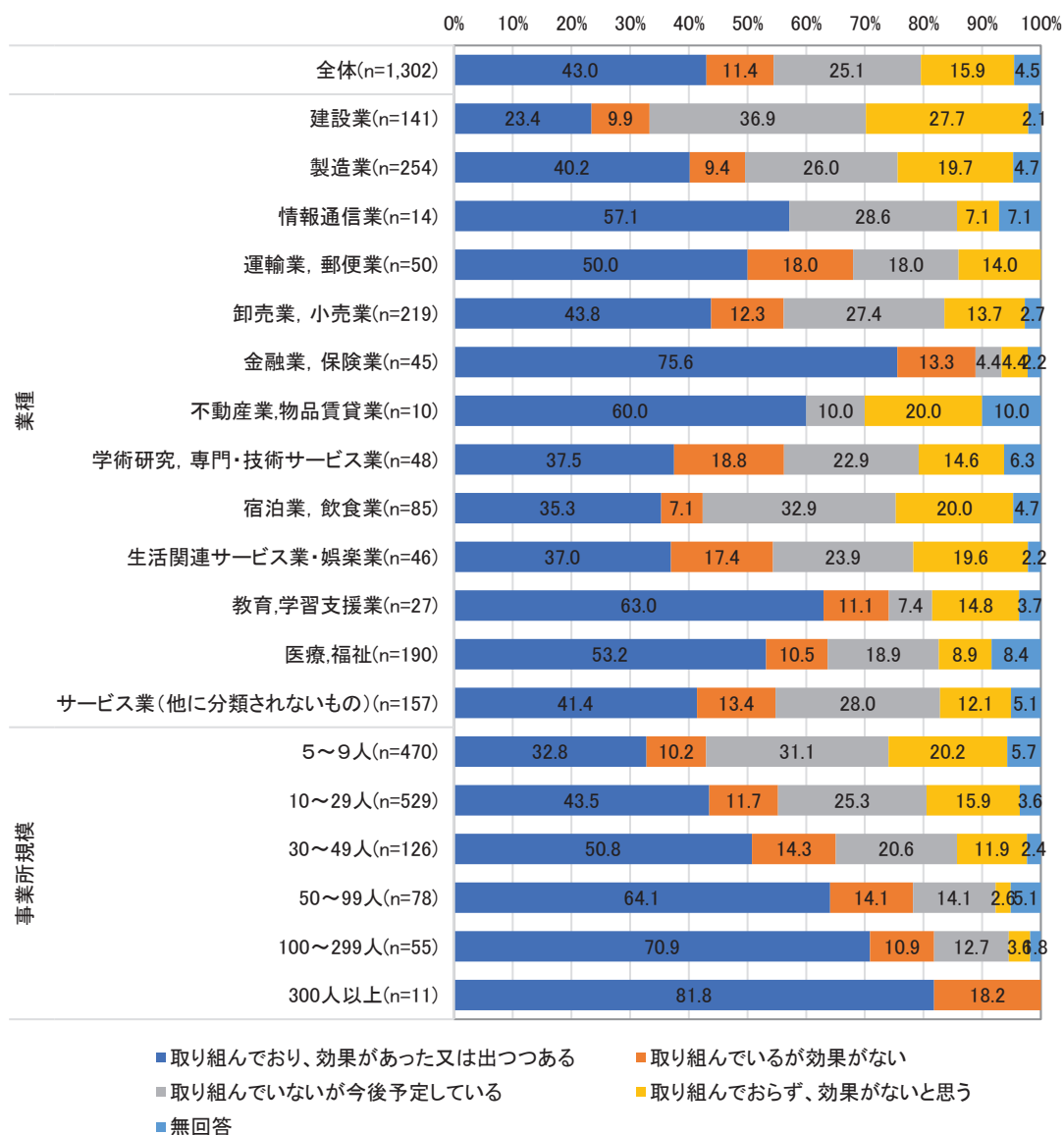
問 21 セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性の離職者数の減、女性の就業意欲の向上等>

セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果は、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（43.0%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（25.1%）、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（15.9%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（75.6%）、「教育, 学習支援業」（63.0%）、「不動産業, 物品賃貸業」（60.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が6割以上となる。一方、「建設業」（36.9%）、「宿泊業, 飲食業」（32.9%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が3割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（32.8%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約3割となる。「10～29人」（43.5%）で約4割、「30～49人」（50.8%）で約5割、「50～99人」（64.1%）で約6割、「100～299人」（70.9%）で約7割、「300人以上」（81.8%）で約8割となる。



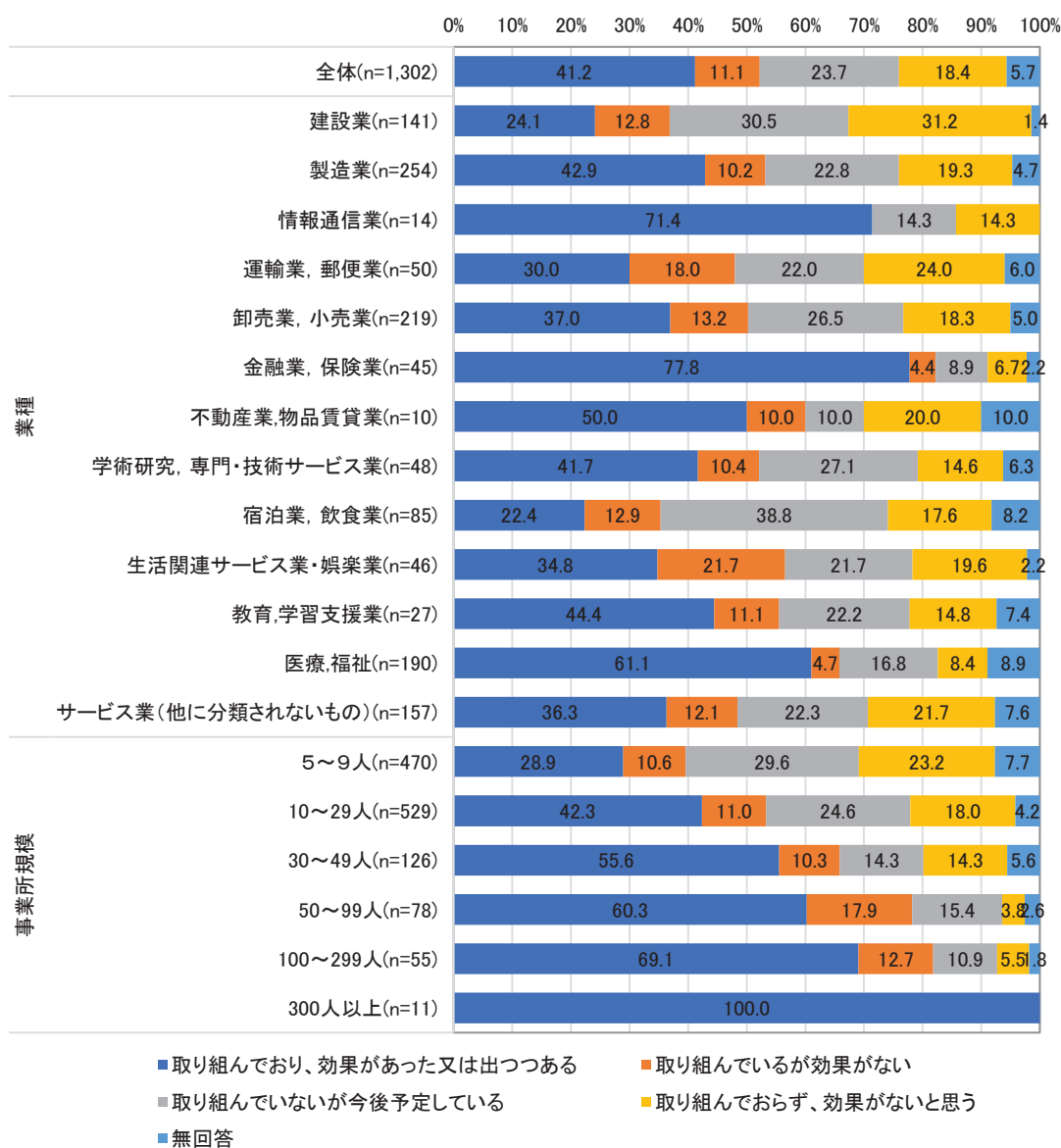
問 22 育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性の離職者数減、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果は、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（41.2%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（23.7%）、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（18.4%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（77.8%）、「情報通信業」（71.4%）、「医療, 福祉」（61.1%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が6割を超えている。一方、「建設業」（31.2%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が約3割となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（28.9%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約3割となる。「10～29人」（42.3%）で約4割、「30～49人」（55.6%）、「50～99人」（60.3%）で約6割、「100～299人」（69.1%）で約7割、「300人以上」で100%となる。



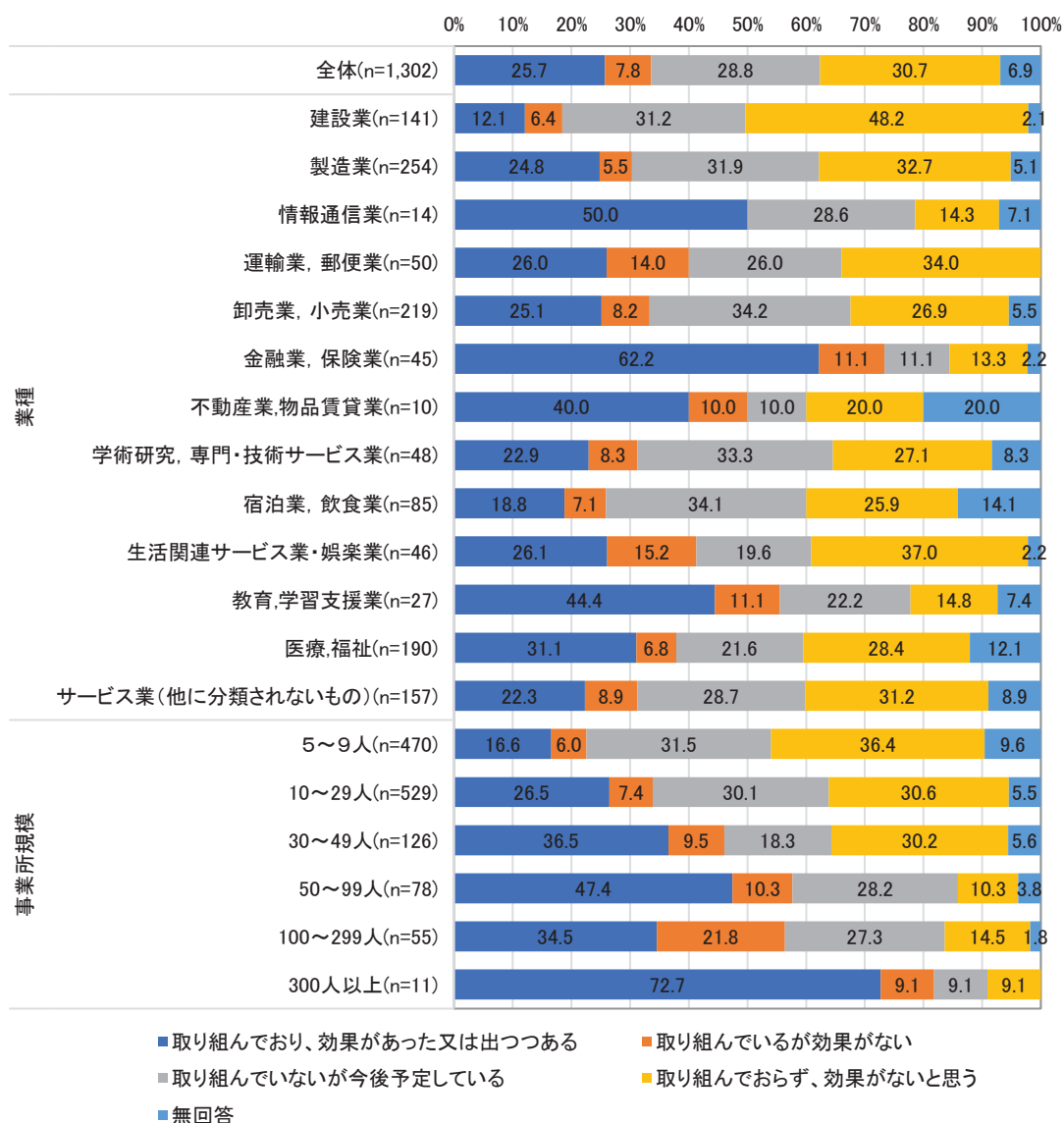
問 23 女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（30.7%）が約3割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（28.8%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（25.7%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（62.2%）、「情報通信業」（50.0%）、「教育, 学習支援業」（44.4%）、「不動産業, 物品賃貸業」（40.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。一方、「建設業」（48.2%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が約5割となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（16.6%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約2割となる。「10～29人」（26.5%）で2割台、「30～49人」（36.5%）、「100～299人」（34.5%）で3割台、「50～99人」（47.4%）で4割台となり、「300人以上」（72.7%）約7割となる。



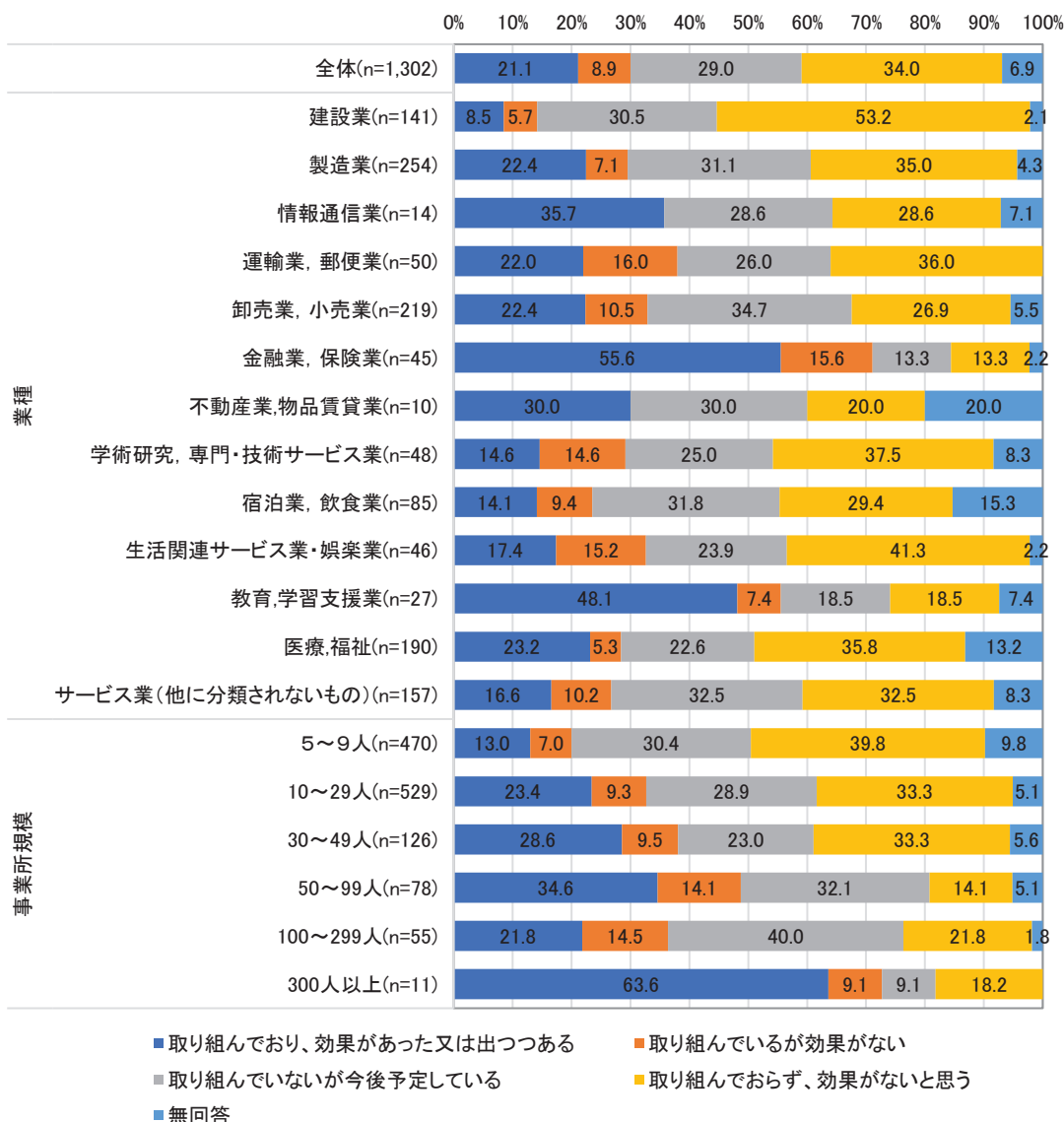
問 24 女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等＞

女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（34.0%）が約3割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（29.0%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（21.1%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（55.6%）、「教育, 学習支援業」（48.1%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（53.2%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（13.0%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（23.4%）、「30～49人」（28.6%）で2割台、「50～99人」（34.6%）約3割となり、「100～299人」（21.8%）で約2割、「300人以上」（63.6%）では約6割となる。一方、「5～9人」（30.4%）、「50～99人」（32.1%）、「100～299人」（40.0%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が3割を超えている。



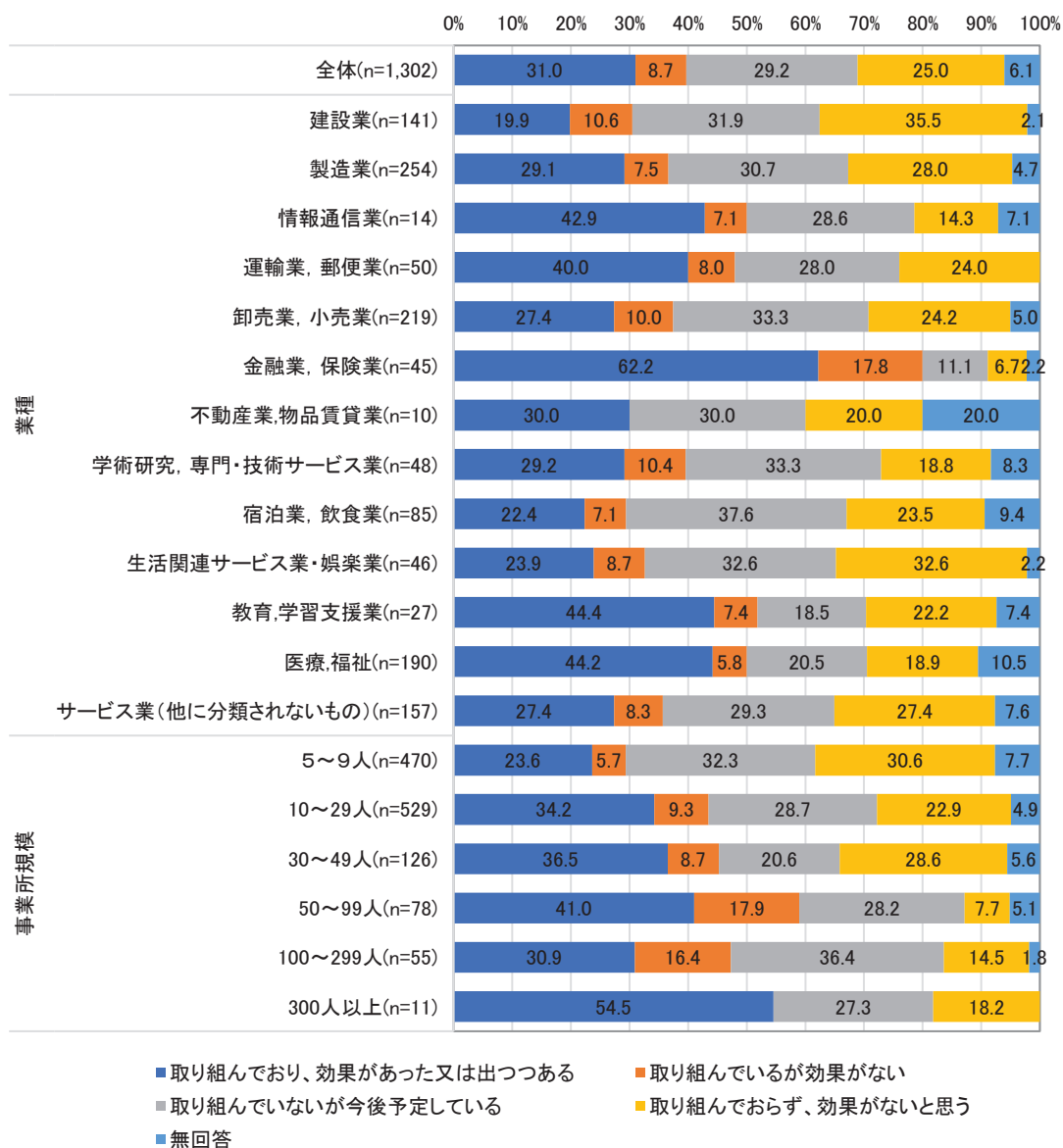
問 25 女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等＞

女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果は、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（31.0%）が約3割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（29.2%）、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（25.0%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（62.2%）、「教育, 学習支援業」（44.4%）、「医療, 福祉」（44.2%）、「情報通信業」（42.9%）、「運輸業, 郵便業」（40.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（23.6%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約2割となる。「10～29人」（34.2%）、「30～49人」（36.5%）で3割台、「50～99人」（41.0%）約4割となり、「100～299人」（30.9%）で約3割、「300人以上」（54.5%）で5割を超えている。一方、「5～9人」（32.3%）、「100～299人」（36.4%）で「取り組んでいないが今後予定している」が3割を超えている。



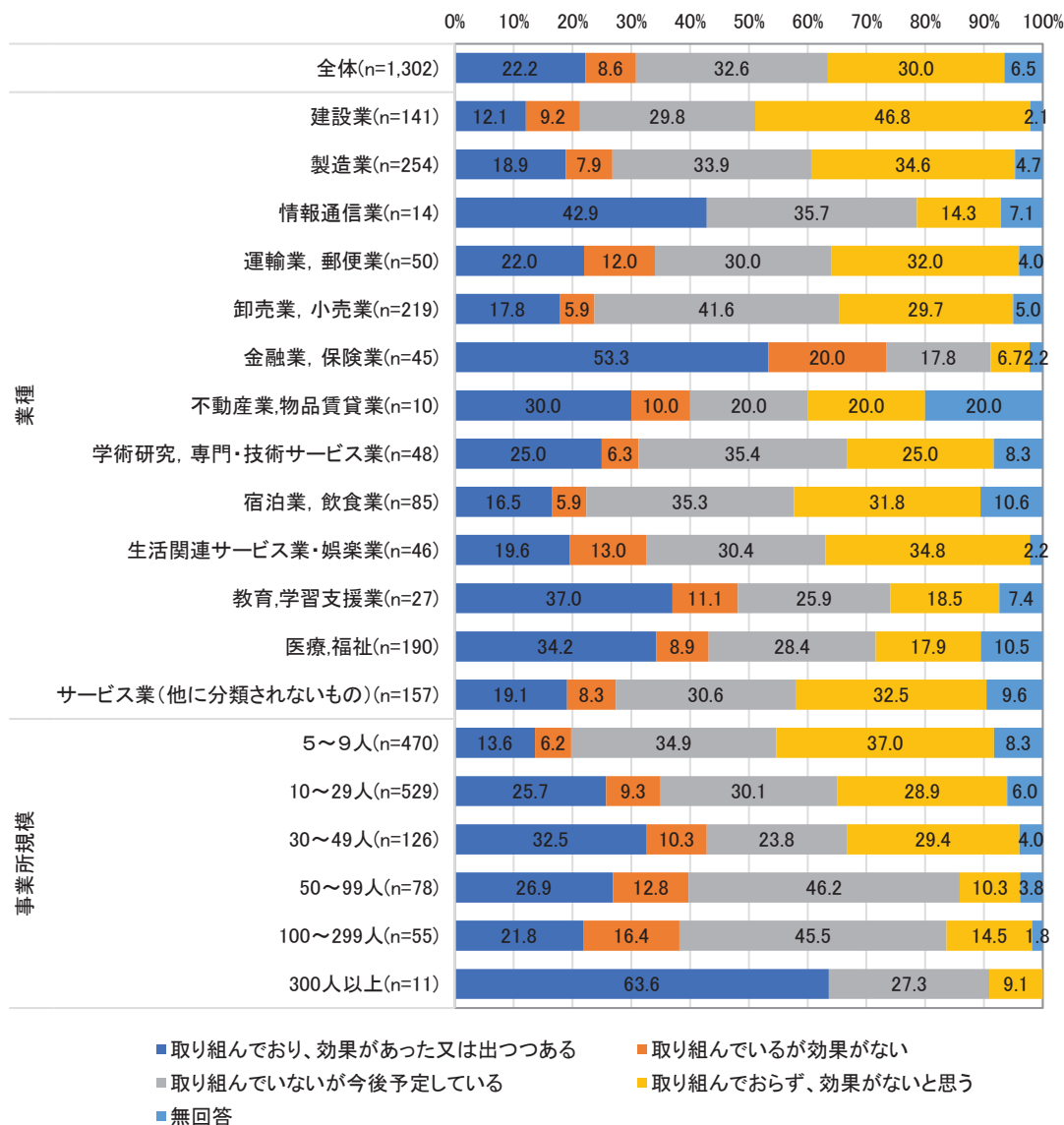
問 26 女性社員のキャリアを積んでいくための道筋（キャリアパス）の多様化に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等＞

女性社員のキャリアを積んでいくための道筋の多様化に向けた取組とその効果は、「取り組んでいないが今後予定している」（32.6%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（30.0%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（22.2%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（53.3%）、「情報通信業」（42.9%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（46.8%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が約5割となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（13.6%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（25.7%）、「30～49人」（32.5%）、「50～99人」（26.9%）で約3割となり、「100～299人」（21.8%）で約2割、「300人以上」（63.6%）で約6割となる。一方、「50～99人」（46.2%）、「100～299人」（45.5%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が4割を超えている。



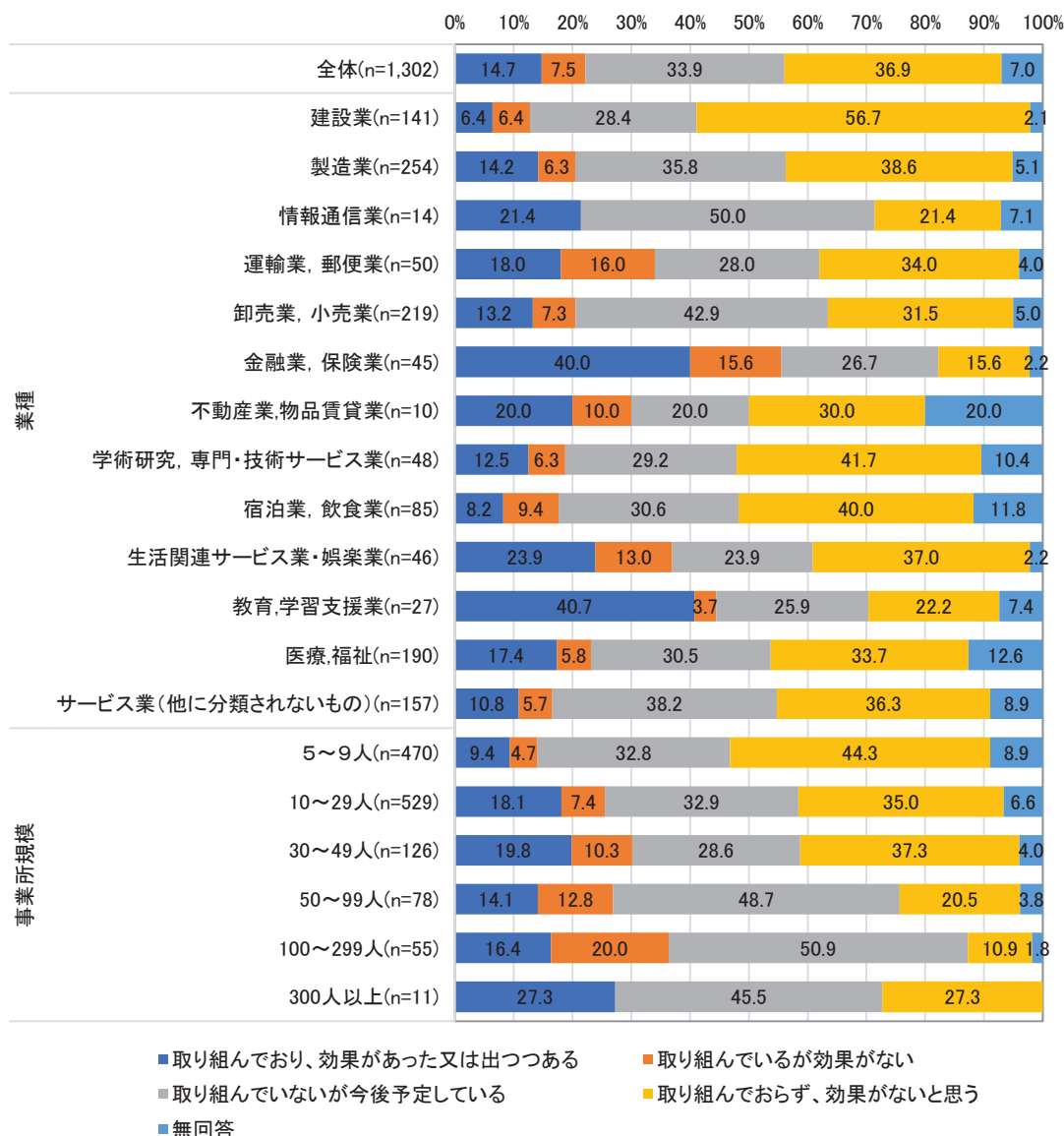
問 27 女性管理職登用にに向けた女性管理職候補の選抜（リストアップ）の取組とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等＞

女性管理職登用にに向けた女性管理職候補の選抜の取組とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（36.9%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（33.9%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（14.7%）と続いている。

業種別でみると、「教育, 学習支援業」（40.7%）、「金融業, 保険業」（40.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。一方、「建設業」（56.7%）、「学術研究, 専門・技術サービス業」（41.7%）、「宿泊業, 飲食業」（40.0%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割以上となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（9.4%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（18.1%）、「30～49人」（19.8%）、「50～99人」（14.1%）、「100～299人」（16.4%）で1割台、「300人以上」（27.3%）で約3割となる。一方、「50～99人」（48.7%）、「100～299人」（50.9%）、「300人以上」（45.5%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が4割を超えている。



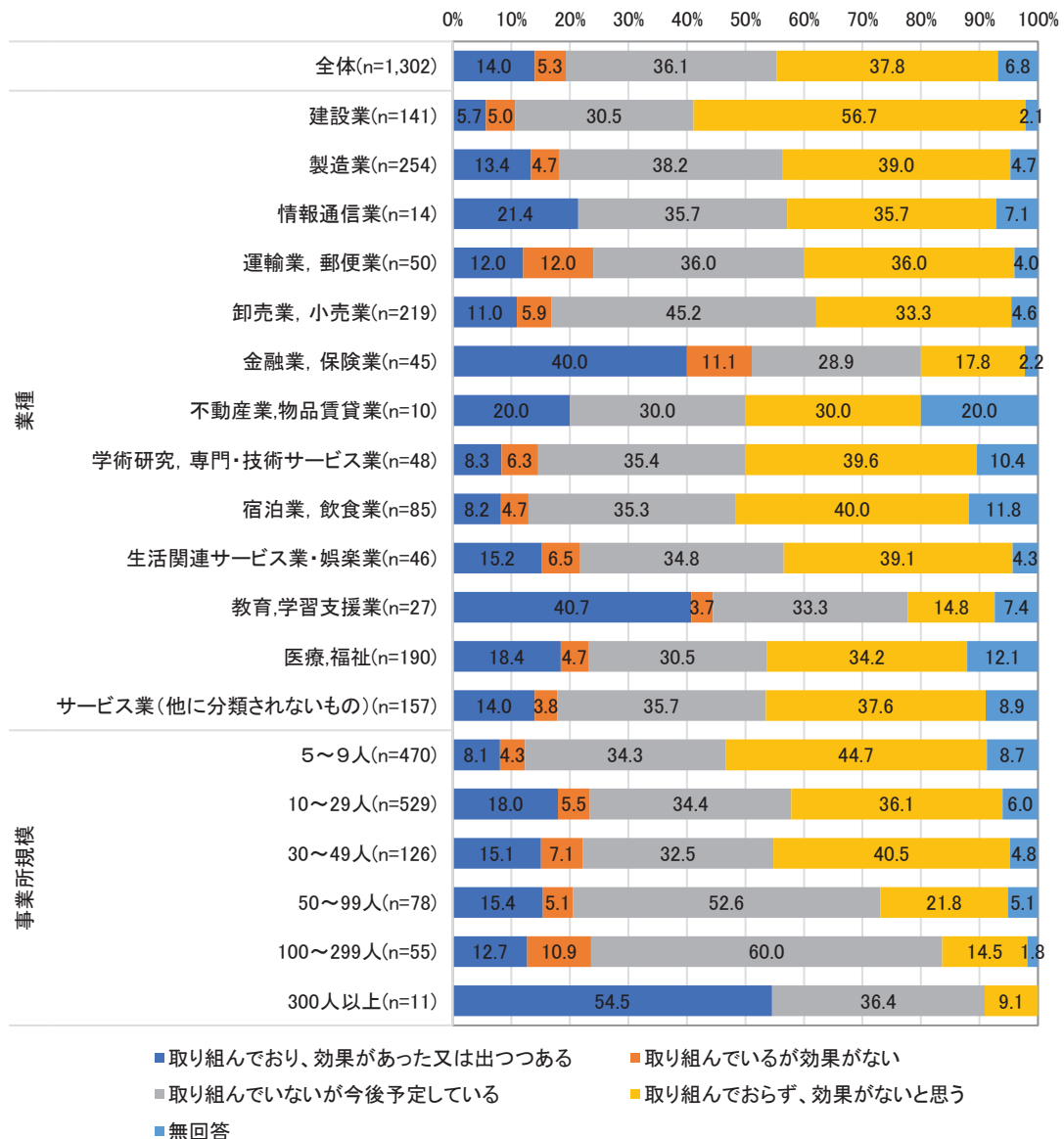
問 28 女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」(37.8%)が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」(36.1%)、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」(14.0%)と続いている。

業種別でみると、「教育,学習支援業」(40.7%)、「金融業,保険業」(40.0%)で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割以上となる。一方、「建設業」(56.7%)、「宿泊業,飲食業」(40.0%)で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割以上となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」(8.1%)で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」(18.0%)、「30～49人」(15.1%)、「50～99人」(15.4%)、「100～299人」(12.7%)で1割台、「300人以上」(54.5%)で約5割となる。一方、「50～99人」(52.6%)、「100～299人」(60.0%)で、「取り組んでいないが今後予定している」が5割を超えている。



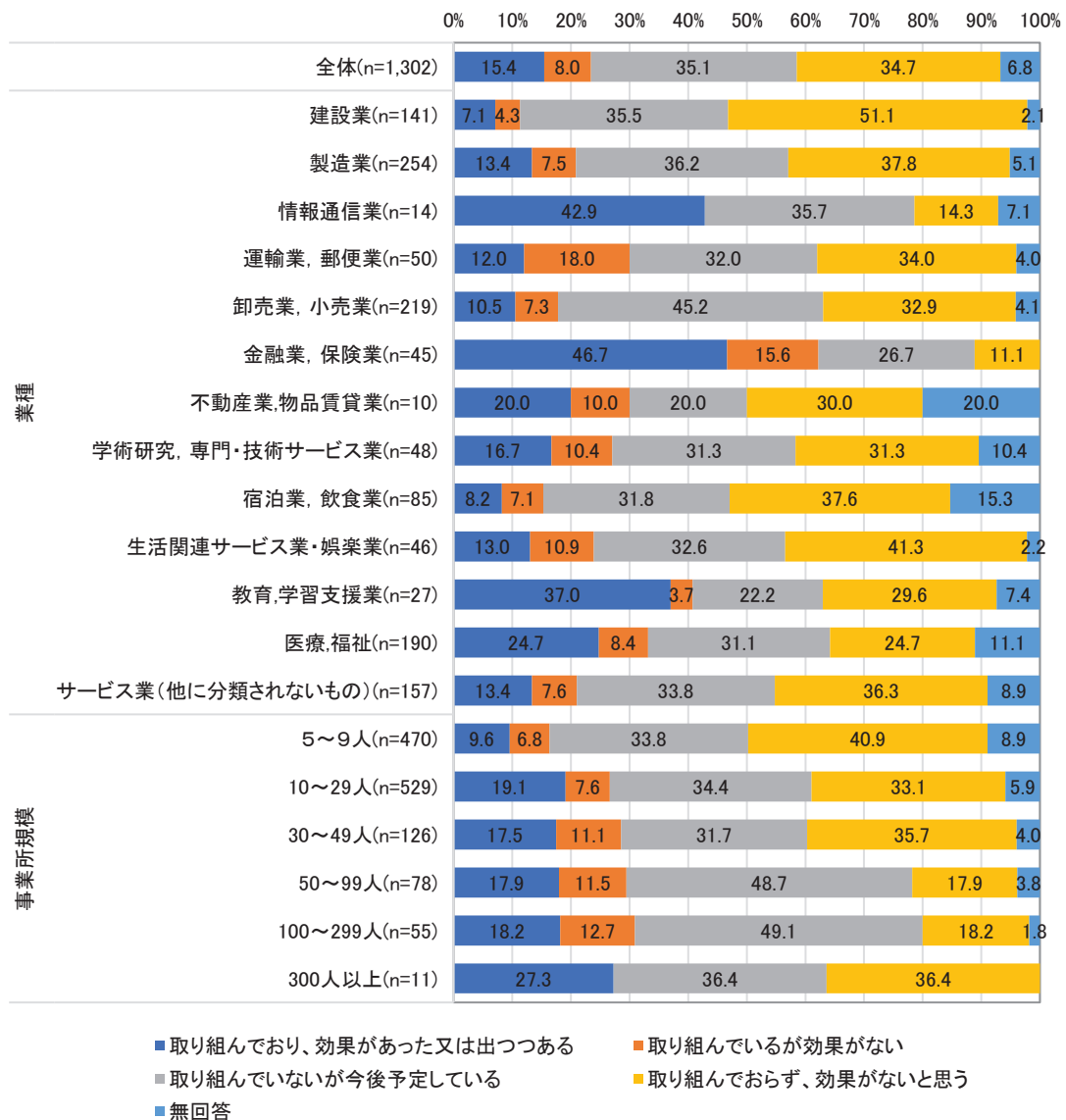
問 29 キャリアを積んでいくための道筋（キャリアパス）の女性社員への提示とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性の就業意欲の向上等＞

キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示とその効果は、「取り組んでいないが今後予定している」（35.1%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（34.7%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（15.4%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（46.7%）、「情報通信業」（42.9%）、「教育, 学習支援業」（37.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割を超えている。一方、「建設業」（51.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（41.3%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が4割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（9.6%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（19.1%）、「30～49人」（17.5%）、「50～99人」（17.9%）、「100～299人」（18.2%）で1割台、「300人以上」（27.3%）で約3割となる。一方、「50～99人」（48.7%）、「100～299人」（49.1%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が約5割となる。



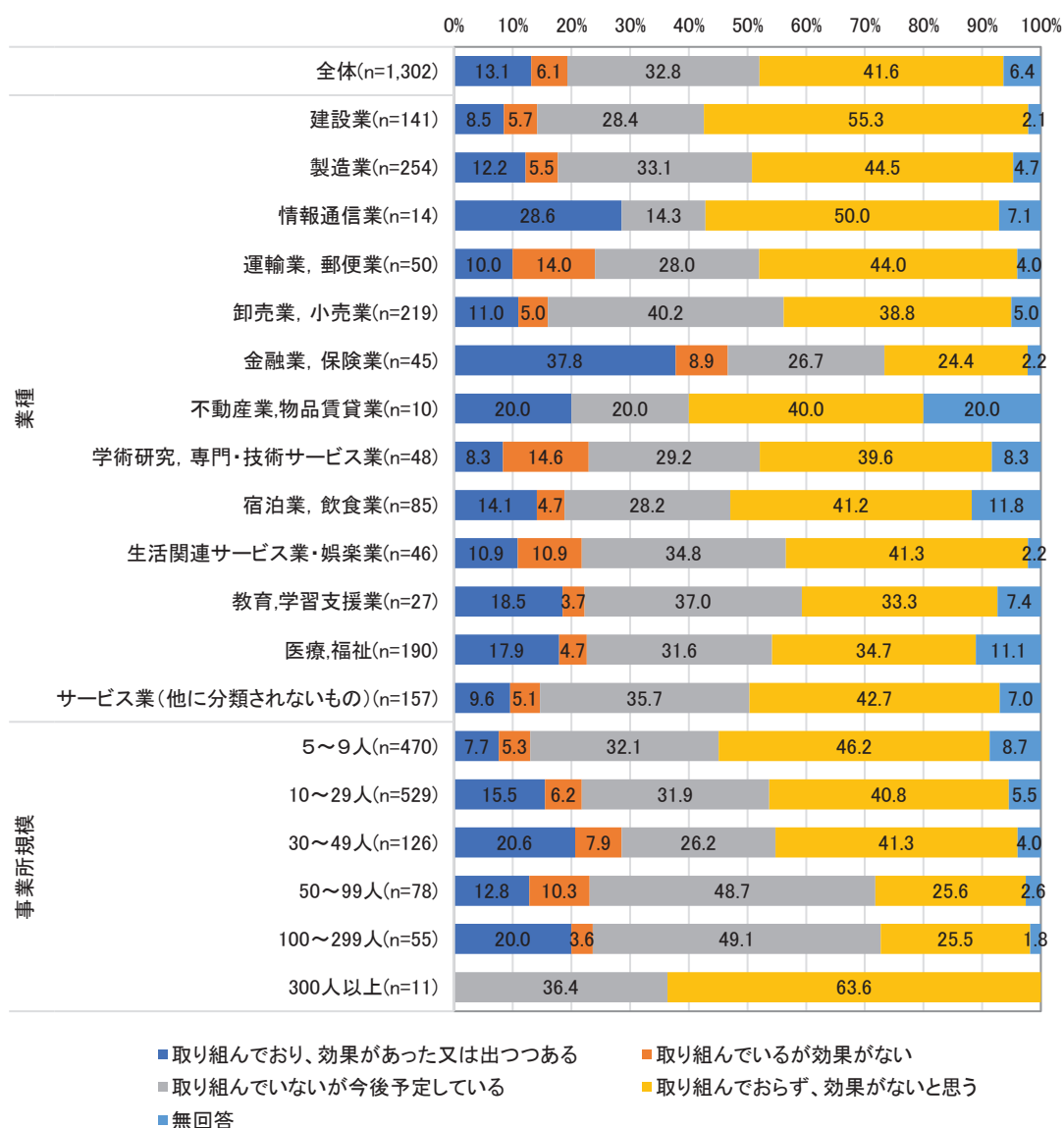
問 30 メンター（指導・相談役）制度の導入とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等＞

メンター制度の導入とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（41.6%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（32.8%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（13.1%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（37.8%）、「情報通信業」（28.6%）、「不動産業, 物品賃貸業」（20.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が2割以上となる。一方、「建設業」（55.3%）、「情報通信業」（50.0%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割以上となる。

事業所規模別でみると、「5～9人」（7.7%）、「50～99人」（12.8%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（15.5%）、「30～49人」（20.6%）、「100～299人」（20.0%）で約2割、「300人以上」では0%となる。また、「50～99人」（48.7%）、「100～299人」（49.1%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が約5割となる。



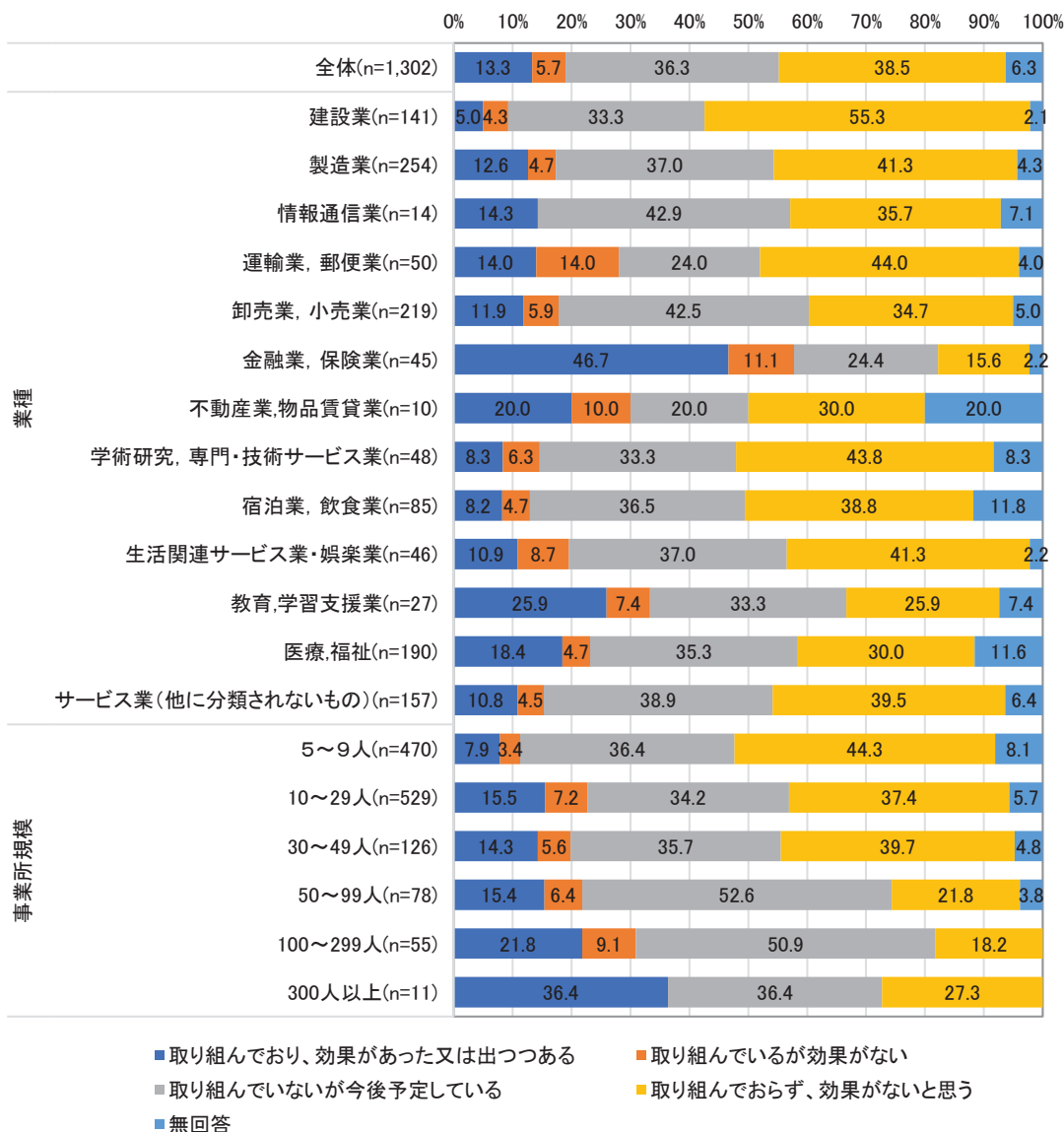
問 31 女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：女性管理職数・候補者数の増、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等＞

女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（38.5%）が約4割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（36.3%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（13.3%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（46.7%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（55.3%）で「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（7.9%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（15.5%）、「30～49人」（14.3%）、「50～99人」（15.4%）で1割台、「100～299人」（21.8%）で約2割、「300人以上」（36.4%）で約4割となる。一方、「50～99人」（52.6%）、「100～299人」（50.9%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が5割を超えている。



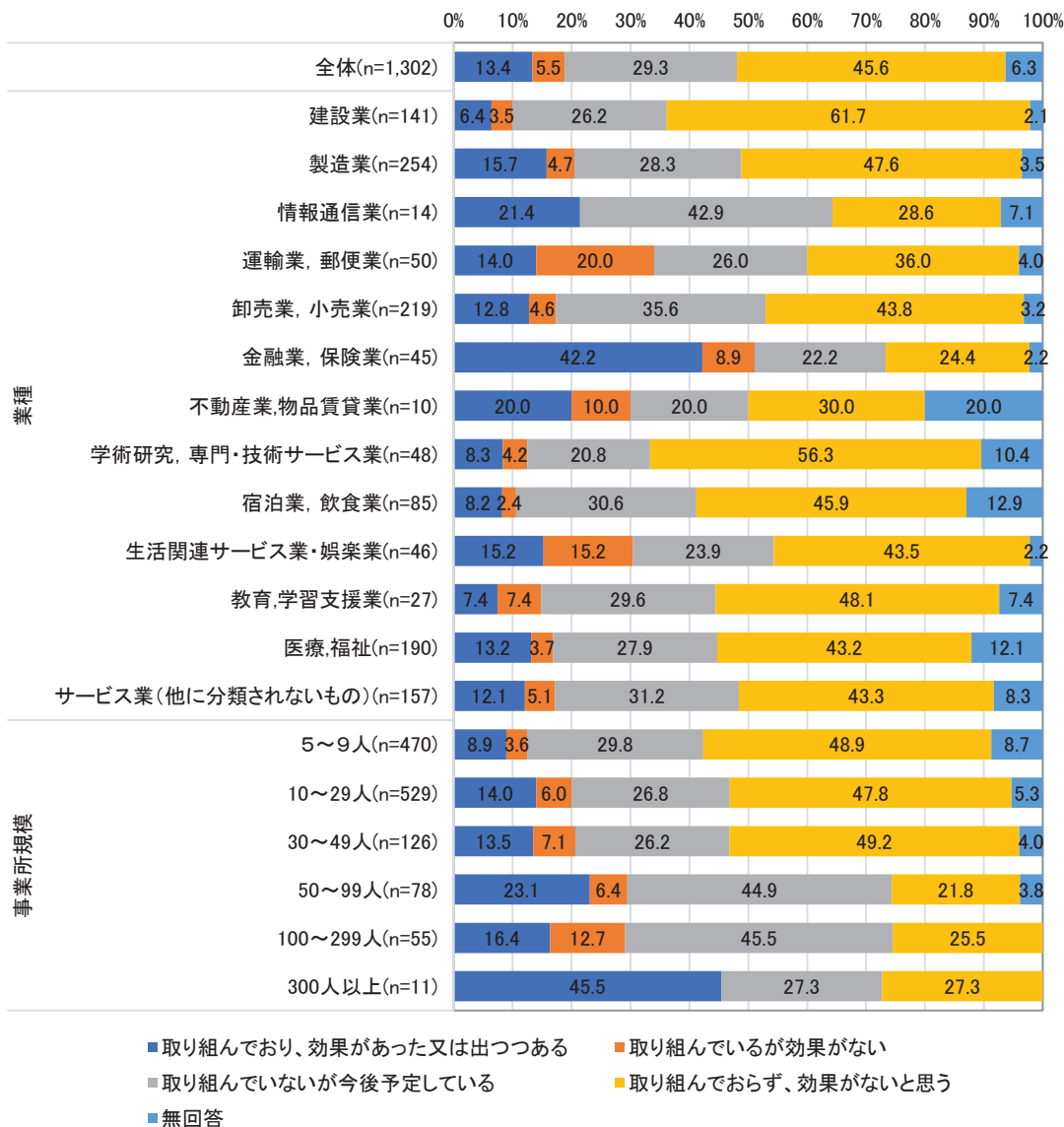
問 32 女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性の就業意欲の向上、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（45.6%）が約5割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（29.3%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（13.4%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（42.2%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が4割を超えている。一方、「建設業」（61.7%）、「学研究, 専門・技術サービス業」（56.3%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（8.9%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「10～29人」（14.0%）、「30～49人」（13.5%）、「100～299人」（16.4%）で1割台、「50～99人」（23.1%）で約2割、「300人以上」（45.5%）で約5割となる。一方、「50～99人」（44.9%）、「100～299人」（45.5%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が4割を超えている。



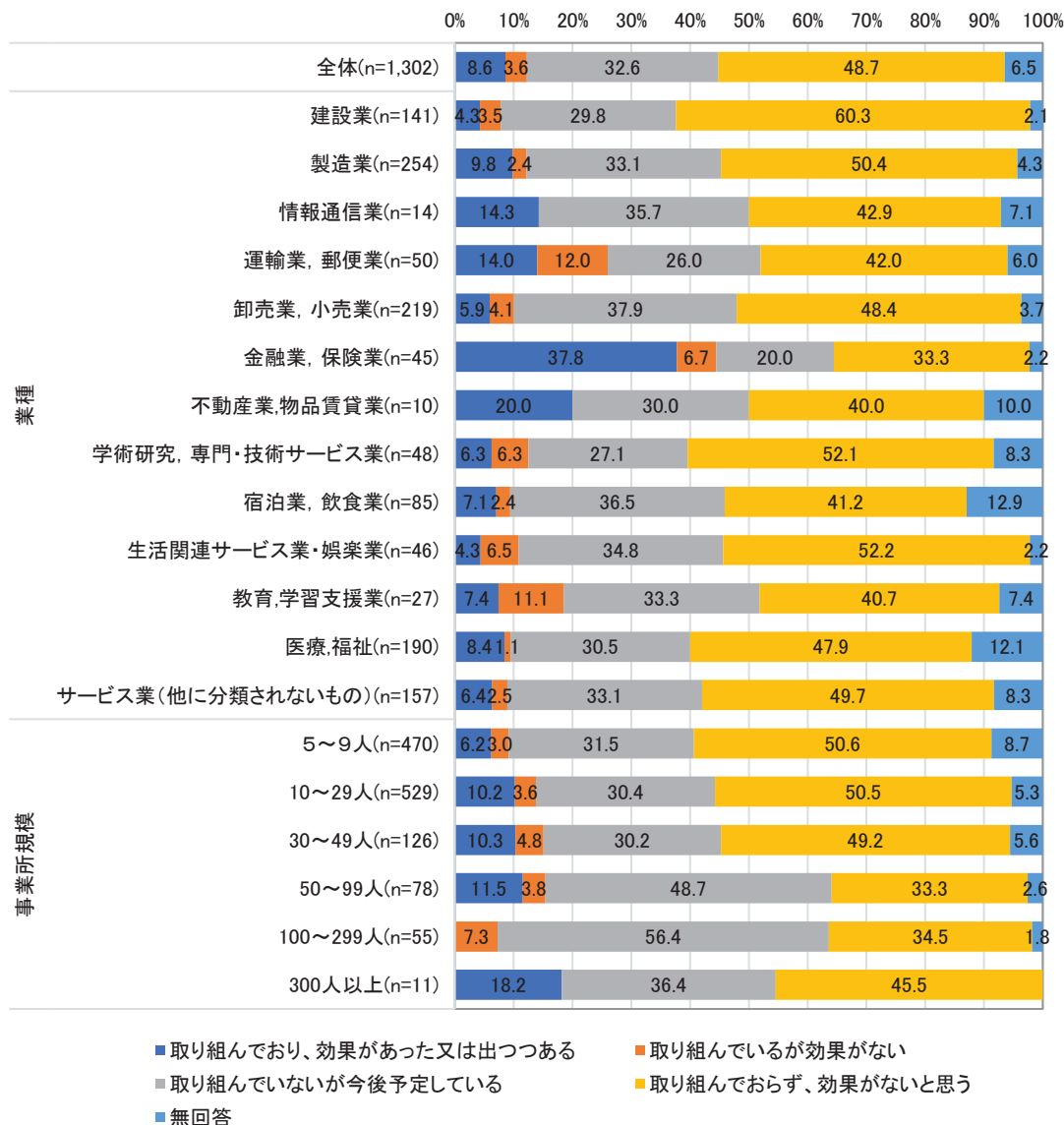
問 33 女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

<効果の例：女性の就業意欲の向上、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（48.7%）が約5割と最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（32.6%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（8.6%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（37.8%）で「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割を超えている。一方、「建設業」（60.3%）、「学術研究, 専門・技術サービス業」（52.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（52.2%）、「製造業」（50.4%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、「5～9人」（6.2%）、「10～29人」（10.2%）、「30～49人」（10.3%）、「50～99人」（11.5%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が約1割となる。「100～299人」では0%、「300人以上」（18.2%）で約2割となる。一方、「50～99人」（48.7%）、「100～299人」（56.4%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が4割を超えている。



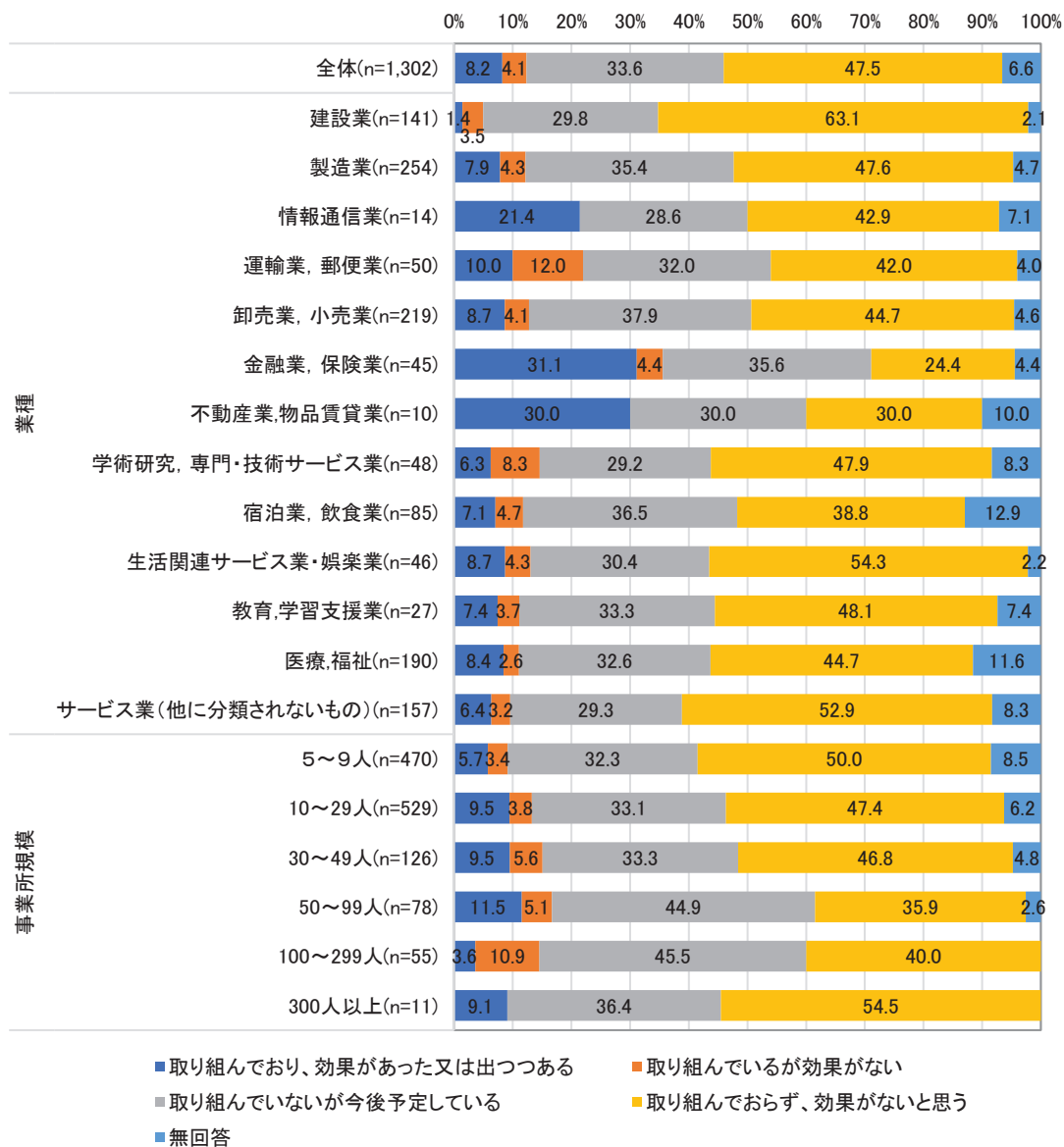
問 34 女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果について、該当する番号を一つ〇で囲んでください。

＜効果の例：経営層の女性活躍推進の意欲向上、採用選考における女性応募者の増等＞

女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果は、「取り組んでおらず、効果がないと思う」（47.5%）が約5割と、最も多い。次に、「取り組んでいないが今後予定している」（33.6%）、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」（8.2%）と続いている。

業種別でみると、「金融業, 保険業」（31.1%）、「不動産業, 物品賃貸業」（30.0%）で、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」が3割を超えている。一方、「建設業」（63.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（54.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（52.9%）で、「取り組んでおらず、効果がないと思う」が5割を超えている。

事業所規模別でみると、いずれも「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」は1割前後となる。一方、「50～99人」（44.9%）、「100～299人」（45.5%）で、「取り組んでいないが今後予定している」が4割を超えている。

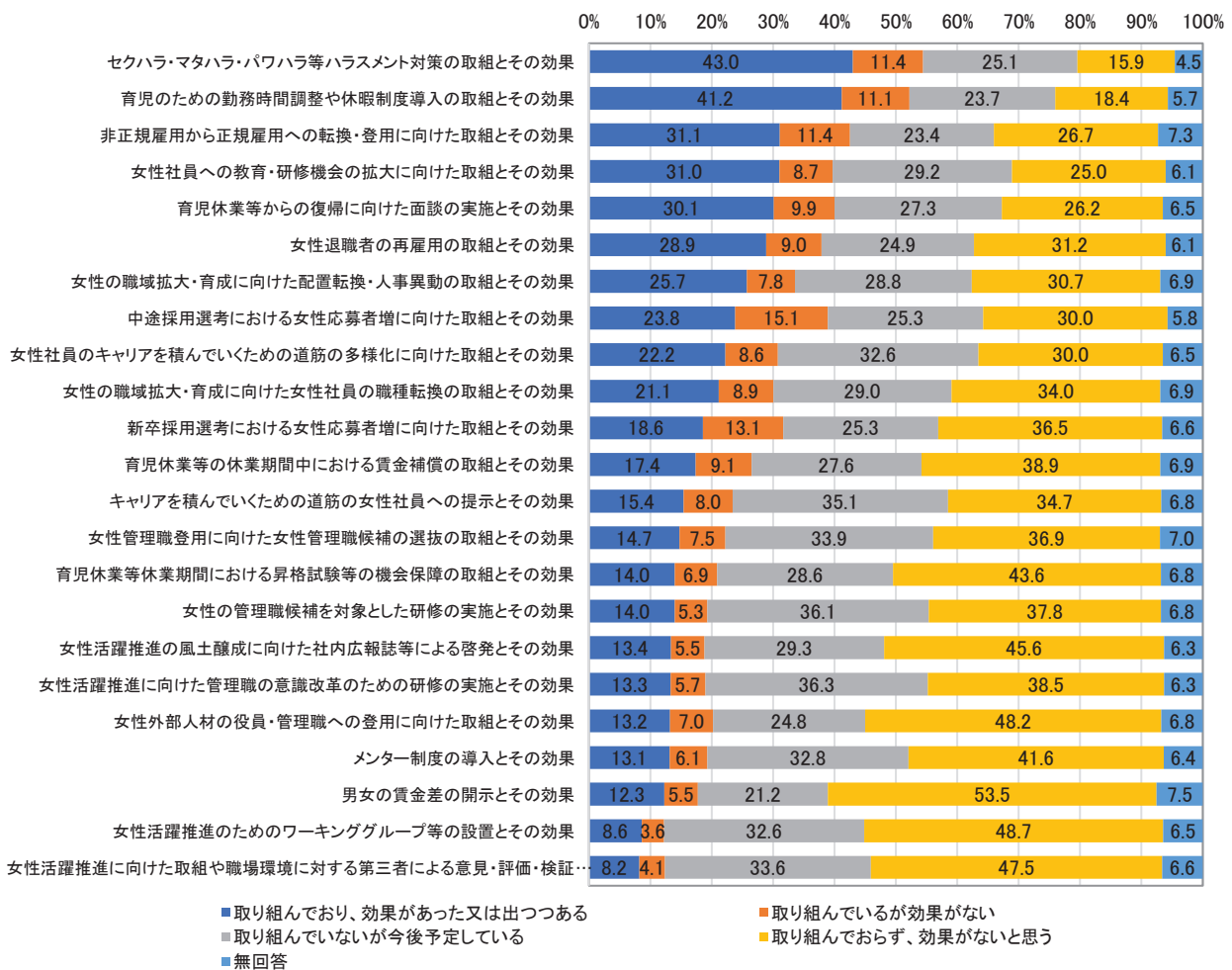


5 問 12 から問 34 の総合指標

(1) 「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」によるソート

問 12 から問 34 の 23 問について、全体の回答割合を基に、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」の回答割合をソートすると、以下のグラフとなる。

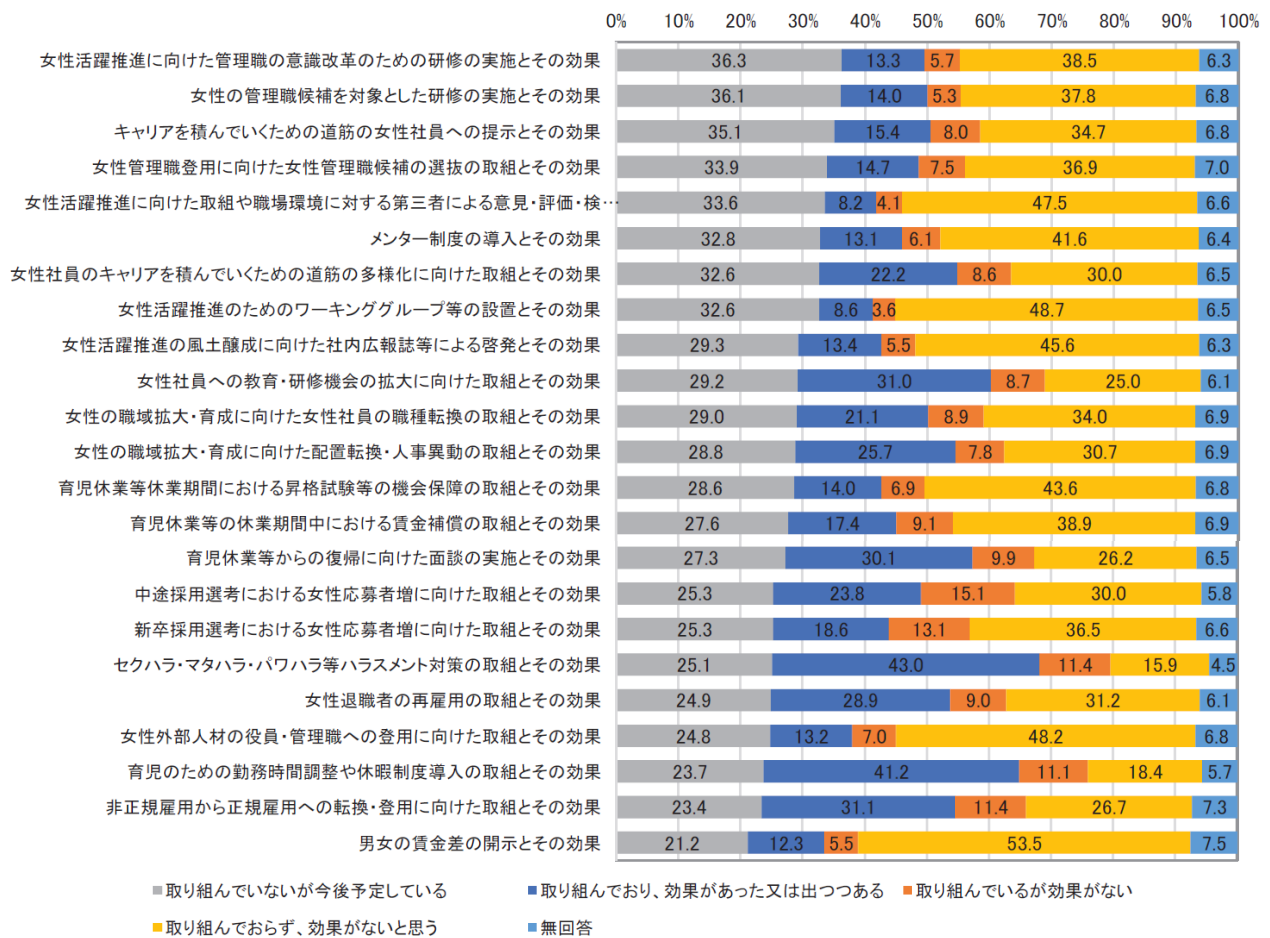
「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」の回答割合が最も高いものは、「問 21 セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果」(43.0%) が 4 割を超え最も多い。次に、「問 22 育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果」(41.2%)、「問 14 非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果」(31.1%)、「問 25 女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果」(31.0%)、「問 20 育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果」(30.1%) と続いている。



(2) 「取り組んでいないが今後予定している」によるソート

問 12 から問 34 の 23 問について、全体の回答割合を基に、「取り組んでいないが今後予定している」の回答割合をソートすると、以下のグラフとなる。

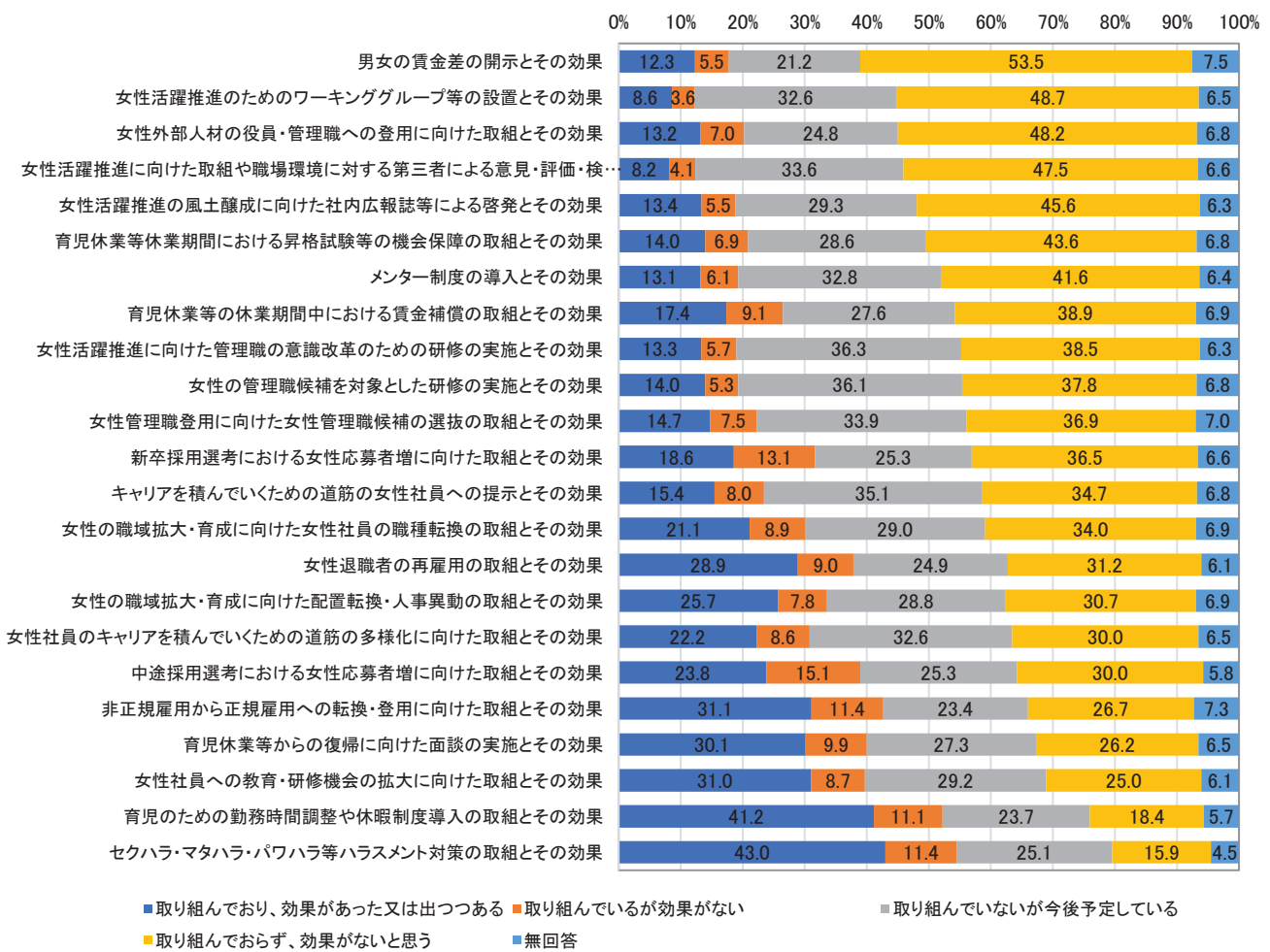
「取り組んでいないが今後予定している」の回答割合が最も高いものは、「問 31 女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施とその効果」(36.3%) が約 4 割と最も多い。次に、「問 28 女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果」(36.1%)、「問 29 キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示とその効果」(35.1%)、「問 27 女性管理職登用に向けた女性管理職候補の選抜の取組とその効果」(33.9%)、「問 34 女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果」(33.6%) と続いている。



(3) 「取り組んでおらず、効果がないと思う」によるソート

問 12 から問 34 の 23 問について、全体の回答割合を基に、「取り組んでおらず、効果がないと思う」の回答割合をソートすると、以下のグラフとなる。

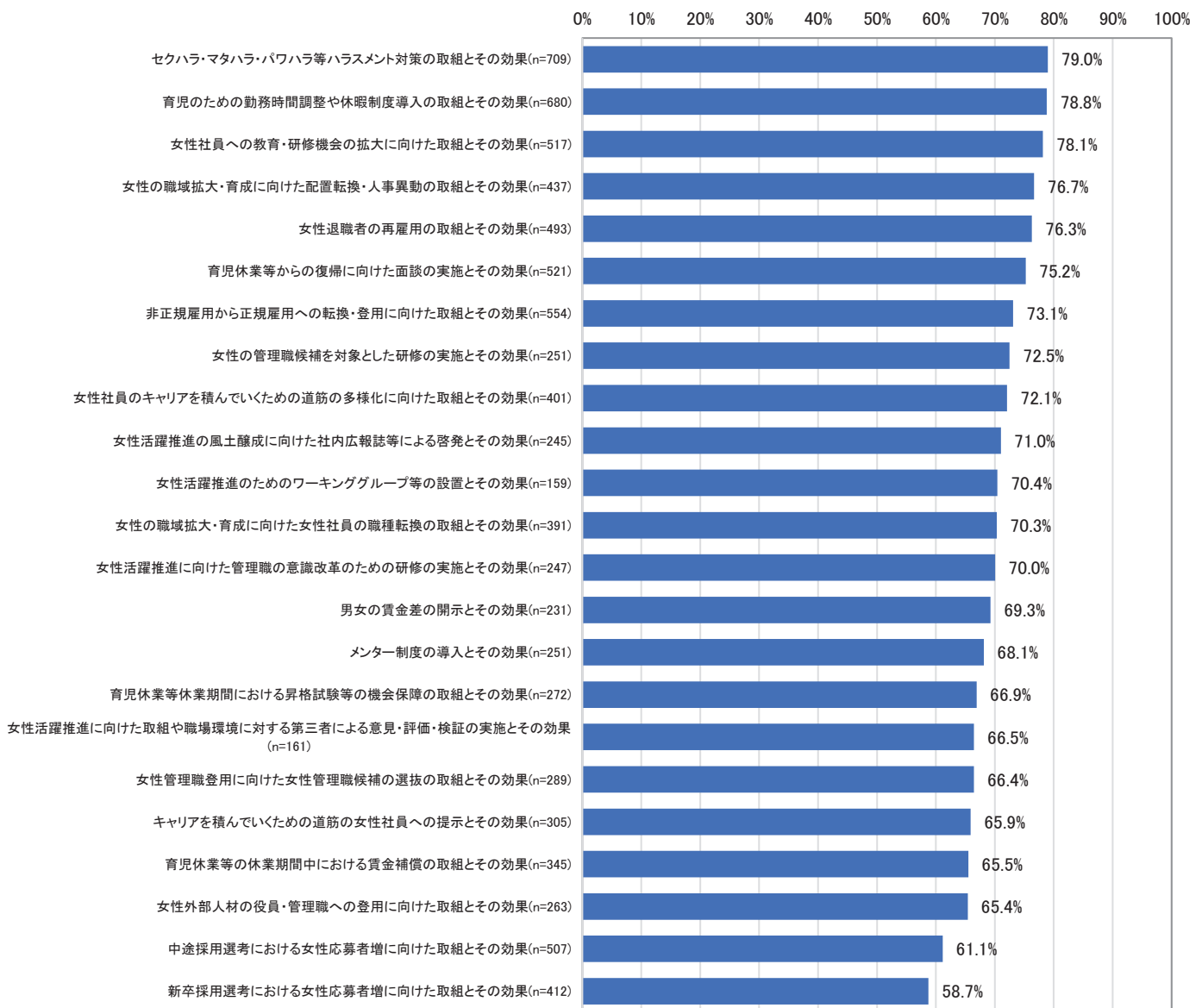
「取り組んでおらず、効果がないと思う」の回答割合が最も高いものは、「問 16 男女の賃金差の開示とその効果」(53.5%) が約 5 割と最も多い。次に、「問 33 女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果」(48.7%)、「問 15 女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果」(48.2%)、「問 34 女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果」(47.5%)、「問 32 女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその効果」(45.6%) と続いている。



(4) 取り組んだうち、効果があった又は出つつあるとする回答割合によるソート

問 12 から問 34 の 23 問について、全体の回答割合を基に、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」及び「取り組んでいるが効果がない」の回答割合うち、「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」と回答している割合をソートすると、以下のグラフとなる。

回答割合が最も高いものは、「問 21 セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果」(79.0%) が約 8 割と最も多い。次に、「問 22 育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果」(78.8%)、「問 25 女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果」(78.1%)、「問 23 女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその効果」(76.7%)、「問 17 女性退職者の再雇用の取組とその効果」(76.3%) と続いている。



Ⅲ 調 査 票

長野県女性活躍に関する実態調査票

アンケート調査へのご協力をお願い

この調査は、県内民営事業所における女性活躍推進についてその実態を把握し、本県における女性活躍推進に関する取組の基礎資料とすることを目的として行うものです。

調査票にご記入いただいた事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力をいただきますようお願い申し上げます。

調査結果は令和4年度中に長野県公式ホームページで公表する予定です。

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 この調査票は、事業所単位としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は貴事業所のみ状況について記入してください。
- 2 この調査票は、常用労働者(※)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
- 3 回答は、人事労務管理のご担当者様にお願いします。
- 4 特にことわりのない限り、令和4年4月1日現在の状況を記入してください。
- 5 選択制の質問の場合は該当する番号を○で囲んでください。
- 6 ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、**7月29日(金)まで**にご返送ください。

【調査に関するお問合せ先】
長野県県民文化部人権・男女共同参画課
担当 沖 美香
電話 026-235-7102 FAX 026-235-7389
住所 〒380-8570
長野市大字南長野字幅下 692-2
E-mail jinken-danjo@pref.nagano.lg.jp

【調査実施者】
協同組合長野シーアイ開発センター
代表理事 相馬 豊恒
電話 026-234-1239
住所 長野市大字西長野2番地4
E-mail tsoma@kachisoken.co.jp

1 事業所の概要

この欄が未記載ですと、有効な集計ができませんので、記載漏れのないようにお願いいたします。なお、名称等は、集計に際して照会させていただく場合に使用し、他の用途には使用いたしませんので、是非御記載をお願いします。

事業所名 (所在市町村)	()					
ご記入者	所属	氏名	電話			
業種 <主なものひとつだけ>	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業,郵便業	5	卸売業,小売業	6	金融業,保険業
	7	不動産業,物品賃貸業	8	学術研究,専門・技術サービス業	9	宿泊業,飲食業
	10	生活関連サービス業・娯楽業	11	教育,学習支援業	12	医療,福祉
	13	サービス業 (他に分類されないもの)				
貴事業所の 常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
企業全体の 常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上

※常用労働者とは下記の①～④に該当する方をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている従業員
- ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ③ 取締役、理事などの役員のうち、常時勤務して一般の従業員と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
- ④ 事業主の家族のうち、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者（パート含む）で、上記①～②のいずれかに該当する者

※人材派遣会社からの派遣従業員及び受託業務従事者は含めません。（ただし、貴事業所が派遣元事業所の場合、他の事業所に派遣中で上記①～②のいずれかに該当する方は常用従業員に含めてください。）

※企業全体の全常用雇用者数とは、貴事業所の属する企業全体の、本社・支社等を合わせた全常用労働者数です。

2 雇用等の状況

問1 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数を教えてください。

就業形態	正社員	正社員以外					
		計	契約社員	嘱託社員	パートタイム・ アルバイト	臨時	その他
男性							
女性							

※「正社員」とは貴事業所において、正社員・正職員とする者を言います。

問2 この5年間での「女性正社員」の新規採用数の変化の状況を教えてください。

該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	増えた	2	変わっていない
3	減った	4	採用していない

問3 この5年間での貴事業所における「女性正社員」数の変化の状況を教えてください。

該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	増えた	2	変わっていない
3	減った	4	女性正社員がいない

問4 貴事業所の管理職における女性比率を教えてください。該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	0%	2	0.1%以上 10%未満	3	10%以上 20%未満
4	20%以上 30%未満	5	30%以上 40%未満	6	40%以上 50%未満
7	50%以上				

※「管理職」とは役員、部長、課長に相当する職とし、日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）における「管理的職業従事者」と同義とします。

問5 この5年間での女性の管理職数の変化の状況を教えてください。該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	増えた	2	変わっていない
3	減った	4	女性の従業員がいない

3 女性活躍推進の状況と評価

問6 貴事業所において、女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などで明文化していますか。該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	明文化している	2	明文化していないが、経営戦略として訓示している
3	明文化していないが、検討課題としている	4	明文化していない

問7 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定状況で該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	策定している	2	策定していないが、策定を予定している	3	策定する予定はない
---	--------	---	--------------------	---	-----------

問8 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の推進状況で該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	予定通りに進んでいる → 問10へ	2	あまり進んでいない → 問11へ
3	まったく進んでいない → 問11へ	4	策定していない → 問9へ

問9 【問8で「策定していない」と回答した事業所にお伺いします。】

女性活躍推進のための取組状況について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	取り組んでおり成果が出ている → 問10へ	2	取り組んでいるが成果は出ていない → 問11へ
3	あまり取り組んでいない → 問11へ	4	まったく取り組んでいない → 問11へ

問10 【問8で「予定通り進んでいる」と回答した事業所、及び問9で「取り組んでおり成果が出ている」と回答した事業所にお伺いします。】

貴事業所における女性活躍推進の取組効果として **該当するすべての番号** に○をしてください。

1	業績向上の要因の一つになっている	2	社外からの評判に良い影響がある	3	社内の人間関係に良い影響がある
4	女性従業員の意識と行動に良い影響がある	5	人材採用に良い影響がある	6	社内全体の働き方の見直しが進む
7	組織の透明性や倫理観が高まる	8	特に影響は感じない	9	その他

問11 【問8で「あまり進んでいない」、「まったく進んでいない」と回答した事業所、及び問9で「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」と回答した事業所にお伺いします。】

女性活躍推進の取組が進まない理由として **該当するすべての番号** に○をしてください。

1	経営課題としての優先度が低い	2	社内のコンセンサスを得られていない
3	計画内容が社内に浸透していない	4	進め方がわからない
5	業績向上や人材採用等による影響が分からない	6	その他

4 女性の就業環境整備に向けた取組について

問 12 新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性新卒採用者の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 13 中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性新中途採用者の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 14 非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性非正規労働者の正規雇用転換の実績等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 15 女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性役員・管理職数、候補者数の増、女性役員・管理職を好意的に受け止める男性の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 16 男女の賃金差の開示（自社ホームページでの公表や有価証券報告書への記載等）とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：採用選考における女性応募者の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 17 女性退職者の再雇用の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性退職者の再雇用の実績等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 18 育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の離職者数の減等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 19 育児休業等の休業期間中における賃金補償（出産手当金、育児休業給付金等公的な補償を除く）の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。
<効果の例：女性の離職者数の減、採用選考における女性応募者の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 20 育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性の離職者数の減、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 21 セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性の離職者数の減、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 22 育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性の離職者数減、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 23 女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 24 女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 25 女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 26 女性社員のキャリアを積んでいくための道筋（キャリアパス）の多様化に向けた取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。
<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 27 女性管理職登用にに向けた女性管理職候補の選抜（リストアップ）の取組とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。
<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 28 女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 29 キャリアを積んでいくための道筋（キャリアパス）の女性社員への提示とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。
<効果の例：採用選考における女性応募者の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 30 メンター（指導・相談役）制度の導入とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。 <効果の例：女性管理職数・候補者数の増、女性の就業意欲の向上等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 31 女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性管理職数・候補者数の増、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 32 女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性の就業意欲の向上、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 33 女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：女性の就業意欲の向上、職場・上司の育児と仕事の両立に関する理解増進等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う

問 34 女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施とその効果について、該当する番号を一つ○で囲んでください。

<効果の例：経営層の女性活躍推進の意欲向上、採用選考における女性応募者の増等>

1	取り組んでおり、効果があった又は出つつある	2	取り組んでいるが効果がない
3	取り組んでいないが今後予定している	4	取り組んでおらず、効果がないと思う