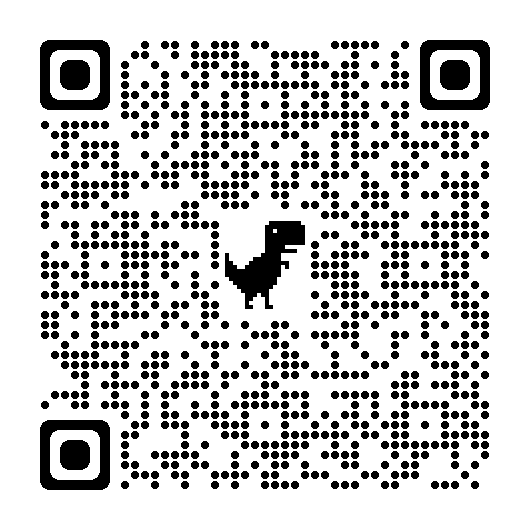
人事・総務部門の方に回答をお願いします

令和４年９月１日

**「女性活躍推進に関する取り組み実態調査」**



右記QRコード（または下記URL）よりGoogleフォームにアクセスいただき、ご回答ください。

URL：　https://forms.gle/3pLrok3vcg84mcu66

※Googleフォーム上でのご回答が難しい場合には、メールまたはFAXでのご回答も可能です。調査票（8枚）の各項目にご記入の上、下記いずれかにてご返送ください。

・メール　⇒　nishiwaki@aikeikyo.com

・F A X 　⇒　０５２－２２１－１９３５

|  |  |
| --- | --- |
| 貴 社 名 |  |
| 業　　種 | 製造業　　　　　　非製造業 |
| 従業員数  (正社員のみ) | 99人以下　　　　　　　　 　 100～299人  300～999人　　　　 　　　　 1000人以上 |
| ご回答者 | 部署・役職・氏名  TEL：（ 　　　 ） 　 － |

|  |
| --- |
| ※本調査に関するお問合せは、愛知県経営者協会（TEL：052-221-1931） 会員サービス部　西脇までお願いいたします。  ※本調査票は、ホームページからダウンロードできます。  https://www.aikeikyo.com/　のニュース&トピックス右側バナーをご覧ください。  ※**貴社の状況に関する質問項目（社員数等）につきましては、貴社にて過度の負担なく算出可能な最新の数値にてご回答ください**（例：2021年度の育児休業取得割合を把握している場合に、2022年度の状況を別に算出いただく必要はございません）。 |

|  |
| --- |
| **１．ダイバーシティ＆インクルージョン（D＆I）への取り組み状況** |

|  |
| --- |
| ＜ダイバーシティ＆インクルージョン（**以下、「D＆I」という**）とは＞  本調査においては、　「多様な人材を受け入れ（ダイバーシティ）、あらゆる人材が能力を最大限発揮できるようにすること（インクルージョン）」　と定義いたします。 |

（１）D&Iの取り組み状況についてご回答ください。

※該当する項目にレ印

期待する効果や成果を明示し、経営トップのメッセージを掲げて取り組んでいる

期待する効果や成果は明示していないが、経営トップのメッセージを掲げて取り組んでいる

経営トップのメッセージは掲げていないが、取り組んでいる

取り組んでいない

（２）D＆I推進により期待する経営効果についてご回答ください（（１）で取り組んでいると回答いただいた企業のみご回答ください）。

※該当する項目にレ印（複数回答可※最大３つ）

新しいマーケットの創造・開拓

プロダクト・イノベーション

プロセス・イノベーション

経営層の意見の偏りを低減した、より的確な判断

事業環境変化に対する感応度、危機対応力の向上

より生産性の高い働き方

優秀な人材の維持・獲得

投資家からの評価向上、資金調達における好影響

取締役のガバナンス向上

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（３）D＆Iの対象となる下記のカテゴリーのうち、雇用や活躍の推進に取り組んでいる（取り組み予定である場合を含む）ものをご回答ください。

※該当する項目にレ印（複数回答可）

女性社員

高齢社員

障がい者

外国人材

※時間等制約社員

LGBTQ

|  |
| --- |
| ※時間等制約社員：男女を問わず、育児や介護、疾病等を理由に労働時間に制約がある社員を指します。また、働く場所など、時間以外の働き方に関する制約がある場合も含みます。 |

|  |
| --- |
| **２．D&Iの対象となるカテゴリーのうち、女性社員に関する状況** |

（１）現在の従業員数(正社員)をご回答ください。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 従業員数(正社員) |
|
| 女性 | 人 |
| 男性 | 人 |

（２）従業員(正社員)の平均勤続年数をご回答ください。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 平均勤続年数(正社員) |
|
| 女性 | 年 |
| 男性 | 年 |

（３）新規学卒者の過去３年の採用実績をご回答ください。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 2020年4月入社 | 2021年4月入社 | 2022年4月入社 |
|
| ※  総合職 | 女性 | 人 | 人 | 人 |
| 男性 | 人 | 人 | 人 |
| ※  一般職 | 女性 | 人 | 人 | 人 |
| 男性 | 人 | 人 | 人 |

|  |
| --- |
| ※総合職：基幹的・主務的業務を担当し、勤務地や職務の転換などにより、より広範な職務経験を得ることが予定される職種  ※一般職：総合職以外の職種で、主に定型的・補助的業務に従事する職種 |

（４）管理職と管理職候補の現在の人数をご回答ください。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 管理職  （部長相当職） | 管理職  （課長相当職） | 管理職候補  （主任・係長相当職） |
|
| 女性 | 人 | 人 | 人 |
| 男性 | 人 | 人 | 人 |

（５）役員の現在の人数をご回答ください。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 役員数  （執行役員含む、非常勤役員・無報酬役員は除く） |
|
| 女性 | 人 |
| 男性 | 人 |

（６）男性社員（正社員）の※育児休業の取得状況をご回答ください。

|  |  |
| --- | --- |
| 配偶者出産者のうち、育児休業を取得した者の割合 | 取得者の平均取得日数 |
| ％ | 日 |

|  |
| --- |
| ※育児休業:会社が独自に設定する育児目的休暇を含みます（年次有給休暇は除く）。 |

|  |
| --- |
| **３．女性社員のインクルージョンに向けた具体的な取り組みの状況** |

（１）実施されている取り組み（実施予定を含む）をご回答ください。（各種制度）

※該当する項目にレ印（複数回答可）

|  |  |
| --- | --- |
| 取り組みの内容 | 実施している |
| 育児休業制度（法令基準以上のもの） |  |
| 短時間勤務制度（法令基準以上のもの） |  |
| フレックスタイム制導入 |  |
| 時間単位の年次有給休暇の導入 |  |
| 在宅勤務制度 |  |
| 職種転換制度（ex.一般職から総合職へ） |  |
| 休職制度の対象拡大（配偶者の転勤等） |  |
| 長時間労働の是正 |  |
| 年次有給休暇の取得促進 |  |
| 男性社員の育児休業の取得促進 |  |
| 勤務地等の配慮 |  |
| 結婚、出産、育児等を理由に退職した社員の再雇用 |  |
| 事業場内託児施設 |  |
| その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | |

（２）実施されている取り組み（実施予定を含む）をご回答ください。（環境整備）

※該当する項目にレ印（複数回答可）

|  |  |
| --- | --- |
| 取り組みの内容 | 実施している |
| 専任の組織を設置 |  |
| 人事部内に担当者を配置 |  |
| 経営トップからメッセージを発信 |  |
| 研修（※男女間のアンコンシャス・バイアス、制度啓蒙等）の実施 |  |
| ※女性活躍推進のための行動計画を策定 |  |
| その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | |

|  |
| --- |
| ※男女間のアンコンシャス・バイアス　：固定的な性別役割分担等に関する無意識の思い込み  ※女性活躍推進のための行動計画を策定：常用労働者が101人以上の事業主は義務 |

（３）実施されている取り組み（実施予定を含む）をご回答ください。（採用）

※該当する項目にレ印（複数回答可）

|  |  |
| --- | --- |
| 取り組みの内容 | 実施している |
| 女性の採用実績が少ない職種を積極的に採用 |  |
| 面接官に対し公正な採用選考に関する研修を実施 |  |
| 会社案内等において社内で活躍している女性を紹介 |  |
| 女性の採用数（または割合）の目標を設定 |  |
| 理系の女性採用のため、教育機関との繋がりを強化 |  |
| その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | |

（４）実施されている取り組み（実施予定を含む）をご回答ください。（職域拡大）

※該当する項目にレ印（複数回答可）

|  |  |
| --- | --- |
| 取り組みの内容 | 実施している |
| 女性が少ない職場に積極的に異動 |  |
| 女性が少ない職場に異動する際、受入先に事前に教育訓練を実施 |  |
| 女性も作業し易い環境を整備 |  |
| 自己申告制度、社内公募制度を整備 |  |
| その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | |

（５）実施されている取り組み（実施予定を含む）をご回答ください。（登用）

※該当する項目にレ印（複数回答可）

|  |  |
| --- | --- |
| 取り組みの内容 | 実施している |
| 人事考課基準、昇進・昇格基準の明確化と全従業員への周知 |  |
| 出産や育児による休業がハンディとならない人事・賃金制度の導入 |  |
| キャリア形成に対する個別フォロー |  |
| 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 |  |
| 女性社員の管理職登用を目的とした研修の実施 |  |
| ロールモデルとなる女性社員の紹介 |  |
| その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | |

|  |
| --- |
| **４．女性社員のインクルージョンのうち、管理職への登用に関する状況** |

（１）女性管理職の増加に向けた取り組みについてご回答ください。

※該当する項目にレ印

経営トップのメッセージを掲げ、女性管理職の人数や割合等に関するKPI（具体的な数値目標）を設定している

経営トップのメッセージを掲げているが、KPIは設定していない

経営トップのメッセージ、KPIの設定いずれもないが、取り組んでいる

特に取り組んでいない

（２）女性管理職（課長相当職以上）の割合に関する※KPIについてご回答ください（（１）でKPIを設定していると回答いただいた企業のみご回答ください）。

※該当する項目にレ印

30％超

25％超　～　30％以下

20％超　～　25％以下

15％超　～　20％以下

10％超　～　15％以下

5％超　～　10％以下

5％以下

|  |
| --- |
| ※全体に占める割合以外の数値（人数や一時点からの増加率）でKPIを設定している場合には、それを達成した際の女性管理職の割合でご回答ください（概算で差支えございません）。 |

（３）前述のKPIの進捗状況をご回答ください（（１）でKPIを設定していると回答いただいた企業のみご回答ください）。

※該当する項目にレ印

達成済みである

3年以内の達成を想定（2024年度中）

3年超での達成を想定（2025年度以降）

達成可否は不透明

（４）女性管理職を増やしていくにあたっての課題についてご回答ください。

※該当する項目にレ印（複数回答可）

女性社員の管理職登用への意識

男性管理職の意識

役員とのコミットメント

仕事と生活の両立

ロールモデルが少ない

理系（工学部等）の女性が少ないため、採用がそもそも少ない

女性社員の元々の割合が少なく、管理職が増えるまでに時間がかかる

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（５）そのほか女性社員のインクルージョンに関して感じる課題を自由にご回答ください。

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| **５．行政機関等への要望** |

（１）女性社員のインクルージョンを推進していくにあたり、行政機関等への要望（社会制度の見直しや導入など）がございましたらご回答ください。

※該当する項目にレ印（複数回答可）

保育所の増設

事業場内託児所設置への更なる助成

労働法制の規制緩和（柔軟な働き方、労働時間等）

家事支援税制

配偶者控除制度の見直し

夫婦同氏制の見直し

世帯主制度の見直し

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（２）女性社員のインクルージョンを推進していくにあたり、愛知県経営者協会へのご要望がございましたら、自由にご回答ください。

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| **質問は以上です。ご協力ありがとうございました。**  **Googleフォーム上にてご回答いただいた場合は、本調査票のご返送は不要です。**  **※Googleフォーム上での回答が難しい場合には、メールまたはFAXでのご回答も可能です。調査票（8枚）の各項目にご記入の上、下記いずれかにてご返送ください。**  **・メール　⇒　nishiwaki@aikeikyo.com**  **・F A X 　⇒　０５２－２２１－１９３５**  **本調査に関するお問合せ先・・・会員サービス部　西 脇　　　TEL（052-221-1931）** |