

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

(24) 女性従業員の配置方針 【設問 2 4】

女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が71.5%と最も高くなっている。

図 20 女性従業員の配置方針（全体 N=477）

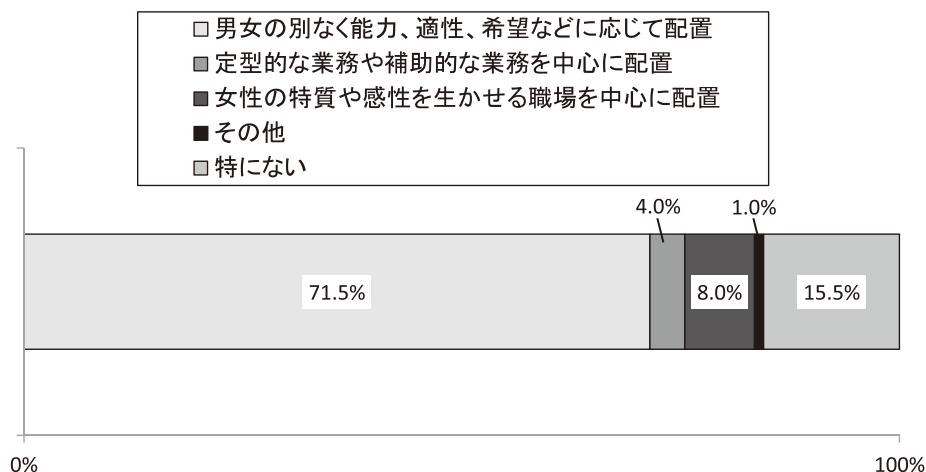


表 15 女性従業員の配置方針

	有効回答 事業所数	男女の別なく能力、 適性、希望 などに応じて配置	定型的な 業務や補助的な 業務を中心に配置	女性の特質や感 性を生かせる職場 を中心に配置	その他	特にない	計
全体	477	71.5%	4.0%	8.0%	1.0%	15.5%	100.0%
10～29人	140	62.1%	3.6%	7.9%	2.1%	24.3%	100.0%
30～49人	50	62.0%	4.0%	8.0%	0.0%	26.0%	100.0%
50～99人	53	69.8%	3.8%	17.0%	1.9%	7.5%	100.0%
100～299人	82	76.8%	4.9%	8.5%	1.2%	8.5%	100.0%
300～999人	71	73.2%	8.5%	8.5%	0.0%	9.9%	100.0%
1,000人以上	68	94.1%	0.0%	1.5%	0.0%	4.4%	100.0%
建設業	39	69.2%	7.7%	2.6%	0.0%	20.5%	100.0%
製造業	113	62.8%	6.2%	14.2%	0.0%	16.8%	100.0%
運輸業・通信業	24	66.7%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%	100.0%
卸売・小売業	92	71.7%	6.5%	4.3%	1.1%	16.3%	100.0%
金融・保険業	16	81.3%	0.0%	6.3%	6.3%	6.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	84.6%	0.0%	11.5%	0.0%	3.8%	100.0%
医療、福祉	87	80.5%	0.0%	4.6%	2.3%	12.6%	100.0%
教育、学習支援業	10	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	70	65.7%	1.4%	10.0%	1.4%	21.4%	100.0%
労働組合がある	126	82.5%	4.8%	4.0%	1.6%	7.1%	100.0%
労働組合がない	349	67.6%	3.7%	9.5%	0.6%	18.6%	100.0%

(25) 女性が活躍するための取組み 【設問25】

女性が活躍するために実施している取組みについては、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が63.0%と最も高く、次いで「性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が57.6%となっている。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「女性の活躍の必要性についての理解促進」が36.0%と最も高く、次いで「男性従業員の意識改革のための研修などの実施」が35.8%となっている。

図 21 女性が活躍するために実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

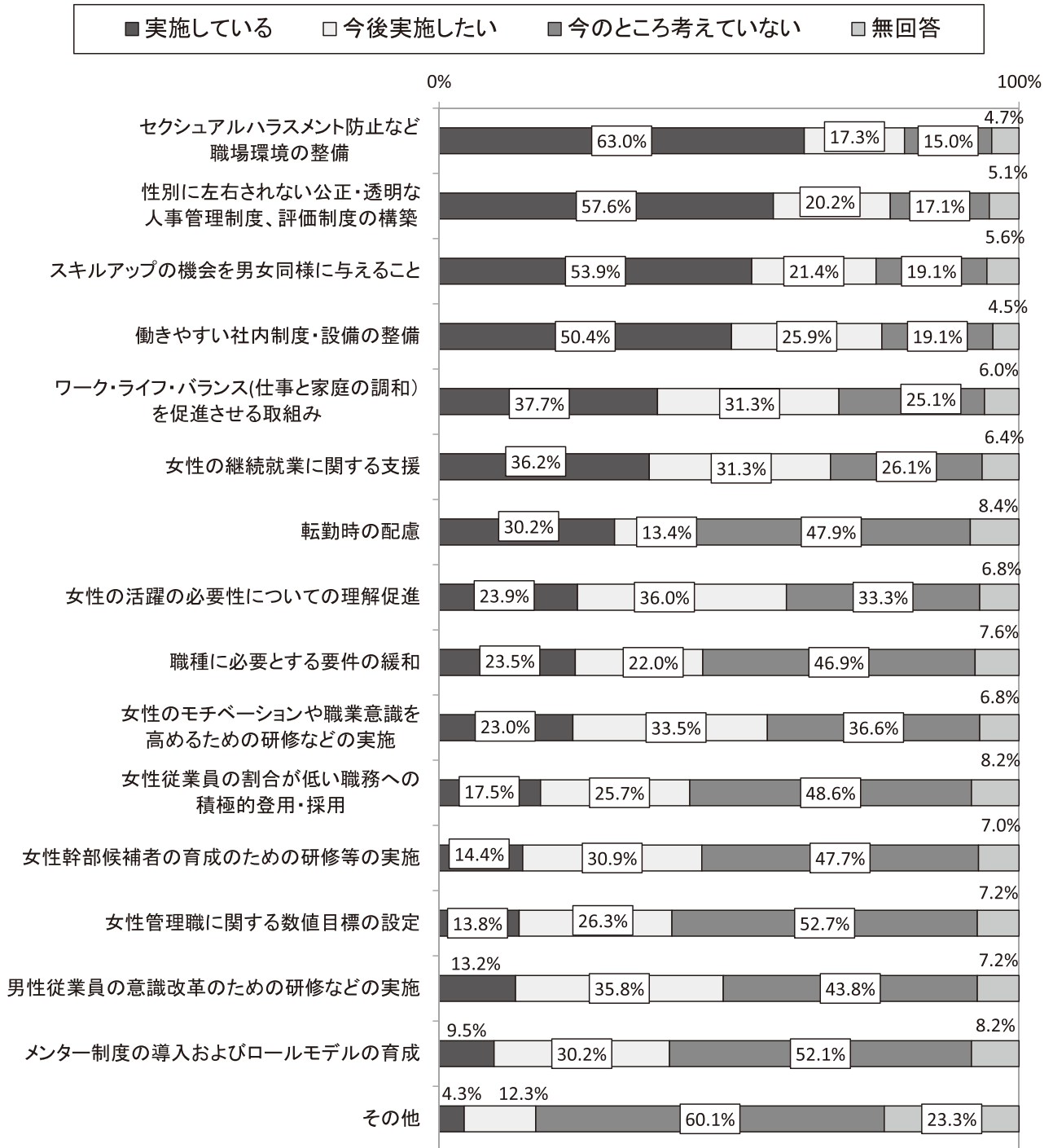


表 16-1 女性が活躍するために実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	働きやすい社内制度・設備の整備	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を促進させる取組み	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	職種に必要とする要件の緩和	転勤時の配慮	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性の活躍の必要性についての理解促進	男性従業員の意識改革のための研修などの実施	女性の継続就業に関する支援	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	女性幹部候補者の育成のための研修等の実施	その他
全体	486	50.4%	63.0%	37.7%	57.6%	23.5%	30.2%	23.0%	23.9%	13.2%	36.2%	9.5%	17.5%	53.9%	13.8%	14.4%	4.3%
10～29人	141	46.1%	46.8%	39.0%	46.1%	22.0%	14.9%	17.7%	21.3%	8.5%	34.0%	5.0%	14.2%	40.4%	6.4%	9.9%	2.8%
30～49人	51	39.2%	41.2%	29.4%	41.2%	17.6%	17.6%	23.5%	15.7%	11.8%	35.3%	3.9%	9.8%	45.1%	3.9%	11.8%	2.0%
50～99人	54	38.9%	57.4%	27.8%	46.3%	16.7%	29.6%	20.4%	22.2%	16.7%	25.9%	5.6%	11.1%	50.0%	5.6%	11.1%	7.4%
100～299人	86	53.5%	82.6%	32.6%	68.6%	26.7%	38.4%	20.9%	18.6%	14.0%	39.5%	8.1%	19.8%	68.6%	14.0%	16.3%	5.8%
300～999人	71	57.7%	76.1%	42.3%	70.4%	19.7%	42.3%	25.4%	28.2%	5.6%	32.4%	8.5%	22.5%	57.7%	22.5%	14.1%	2.8%
1,000人以上	69	71.0%	89.9%	53.6%	79.7%	36.2%	55.1%	39.1%	43.5%	29.0%	52.2%	29.0%	29.0%	78.3%	36.2%	27.5%	7.2%
建設業	39	48.7%	51.3%	43.6%	38.5%	15.4%	23.1%	10.3%	20.5%	12.8%	35.9%	7.7%	10.3%	46.2%	20.5%	12.8%	5.1%
製造業	114	43.9%	54.4%	32.5%	52.6%	21.9%	30.7%	18.4%	21.1%	17.5%	34.2%	5.3%	14.9%	54.4%	5.3%	9.6%	2.6%
運輸業・通信業	24	41.7%	66.7%	25.0%	54.2%	16.7%	16.7%	8.3%	12.5%	8.3%	12.5%	0.0%	12.5%	41.7%	12.5%	4.2%	0.0%
卸売・小売業	93	51.6%	67.7%	37.6%	62.4%	30.1%	44.1%	29.0%	28.0%	9.7%	33.3%	6.5%	20.4%	50.5%	17.2%	17.2%	4.3%
金融・保険業	17	82.4%	82.4%	58.8%	82.4%	23.5%	23.5%	41.2%	47.1%	23.5%	47.1%	29.4%	29.4%	64.7%	52.9%	29.4%	11.8%
飲食店・宿泊業	29	41.4%	62.1%	41.4%	55.2%	17.2%	17.2%	3.4%	17.2%	3.4%	20.7%	3.4%	6.9%	44.8%	6.9%	3.4%	3.4%
医療・福祉	89	53.9%	66.3%	38.2%	65.2%	23.6%	28.1%	31.5%	24.7%	9.0%	43.8%	14.6%	14.6%	60.7%	12.4%	20.2%	4.5%
教育、学習支援業	11	63.6%	90.9%	54.5%	63.6%	27.3%	36.4%	45.5%	36.4%	36.4%	54.5%	27.3%	36.4%	72.7%	36.4%	27.3%	9.1%
サービス業	70	52.9%	62.9%	37.1%	55.7%	25.7%	28.6%	24.3%	22.9%	15.7%	42.9%	12.9%	25.7%	55.7%	11.4%	14.3%	5.7%
労働組合がある	128	64.1%	86.7%	45.3%	76.6%	26.6%	45.3%	39.1%	37.5%	20.3%	43.8%	18.8%	18.8%	70.3%	25.8%	21.9%	6.3%
労働組合がない	356	45.5%	54.2%	34.6%	50.6%	21.9%	24.7%	16.9%	18.5%	10.4%	33.1%	6.2%	17.1%	48.0%	9.6%	11.8%	3.7%

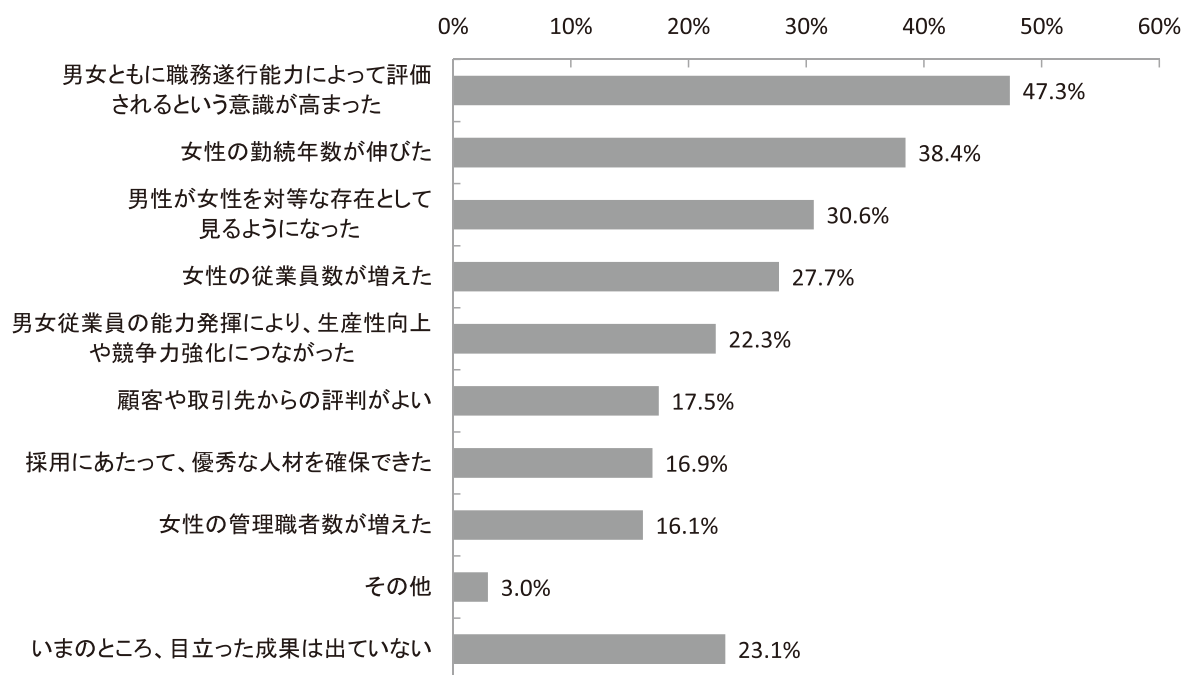
表 16-2 女性が活躍するために今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	働きやすい社内制度・設備の整備	セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を促進させる取組み	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	職種に必要とする要件の緩和	転勤時の配慮	女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	女性の活躍の必要性についての理解促進	男性従業員の意識改革のための研修などの実施	女性の継続就業に関する支援	メンター制度の導入およびロールモデルの育成	女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・採用	スキルアップの機会を男女同様に与えること	女性管理職に関する数値目標の設定	女性幹部候補者の育成のための研修等の実施	その他
全体	486	25.9%	17.3%	31.3%	20.2%	22.0%	13.4%	33.5%	36.0%	35.8%	31.3%	30.2%	25.7%	21.4%	26.3%	30.9%	12.3%
10～29人	141	23.4%	22.7%	22.0%	22.7%	22.0%	11.3%	31.9%	33.3%	29.8%	29.8%	22.7%	23.4%	27.7%	20.6%	23.4%	12.1%
30～49人	51	35.3%	35.3%	33.3%	29.4%	21.6%	15.7%	27.5%	33.3%	33.3%	27.5%	29.4%	25.5%	19.6%	31.4%	33.3%	13.7%
50～99人	54	37.0%	18.5%	37.0%	27.8%	24.1%	14.8%	37.0%	40.7%	40.7%	31.5%	33.3%	25.9%	24.1%	33.3%	40.7%	13.0%
100～299人	86	31.4%	11.6%	43.0%	18.6%	22.1%	12.8%	40.7%	43.0%	40.7%	34.9%	38.4%	24.4%	17.4%	25.6%	32.6%	12.8%
300～999人	71	21.1%	12.7%	33.8%	14.1%	25.4%	14.1%	33.8%	35.2%	43.7%	42.3%	32.4%	32.4%	22.5%	33.8%	43.7%	12.7%
1,000人以上	69	17.4%	4.3%	31.9%	13.0%	21.7%	15.9%	31.9%	34.8%	36.2%	26.1%	34.8%	29.0%	13.0%	26.1%	26.1%	13.0%
建設業	39	23.1%	23.1%	23.1%	23.1%	28.2%	12.8%	38.5%	30.8%	33.3%	28.2%	25.6%	25.6%	25.6%	25.6%	30.8%	10.3%
製造業	114	28.1%	20.2%	34.2%	21.1%	22.8%	11.4%	30.7%	36.0%	32.5%	33.3%	35.1%	33.3%	22.8%	29.8%	28.1%	12.3%
運輸業・通信業	24	25.0%	16.7%	29.2%	20.8%	16.7%	8.3%	25.0%	45.8%	33.3%	33.3%	25.0%	20.8%	25.0%	16.7%	25.0%	12.5%
卸売・小売業	93	24.7%	12.9%	31.2%	18.3%	17.2%	7.5%	32.3%	34.4%	36.6%	29.0%	35.5%	22.6%	23.7%	28.0%	33.3%	9.7%
金融・保険業	17	11.8%	11.8%	23.5%	11.8%	23.5%	23.5%	47.1%	41.2%	58.8%	41.2%	17.6%	29.4%	5.9%	23.5%	58.8%	11.8%
飲食店・宿泊業	29	41.4%	24.1%	37.9%	27.6%	44.8%	34.5%	48.3%	41.4%	48.3%	55.2%	37.9%	44.8%	37.9%	37.9%	55.2%	27.6%
医療・福祉	89	29.2%	18.0%	37.1%	21.3%	18.0%	12.4%	37.1%	37.1%	37.1%	31.5%	28.1%	16.9%	19.1%	27.0%	30.3%	11.2%
教育、学習支援業	11	18.2%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	18.2%
サービス業	70	20.0%	14.3%	25.7%	18.6%	22.9%	17.1%	30.0%	37.1%	34.3%	22.9%	24.3%	24.3%	14.3%	20.0%	20.0%	11.4%
労働組合がある	128	22.7%	10.2%	33.6%	76.6%	20.3%	14.8%	29.7%	33.6%	43.0%	34.4%	31.3%	34.4%	17.2%	26.6%	34.4%	12.5%
労働組合がない	356	27.0%	19.9%	30.6%	4.5%	22.8%	12.9%	35.1%	37.1%	33.4%	30.3%	29.8%	22.5%	22.8%	26.1%	29.2%	12.4%

(26) 女性が活躍するための取組みの効果 【設問26】

(25) で何らかの取組みをしていると回答した事業所での、女性が活躍するための取組みによる効果としては、「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が高まった」と回答した事業所の割合が 47.3%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 38.4%となっている。

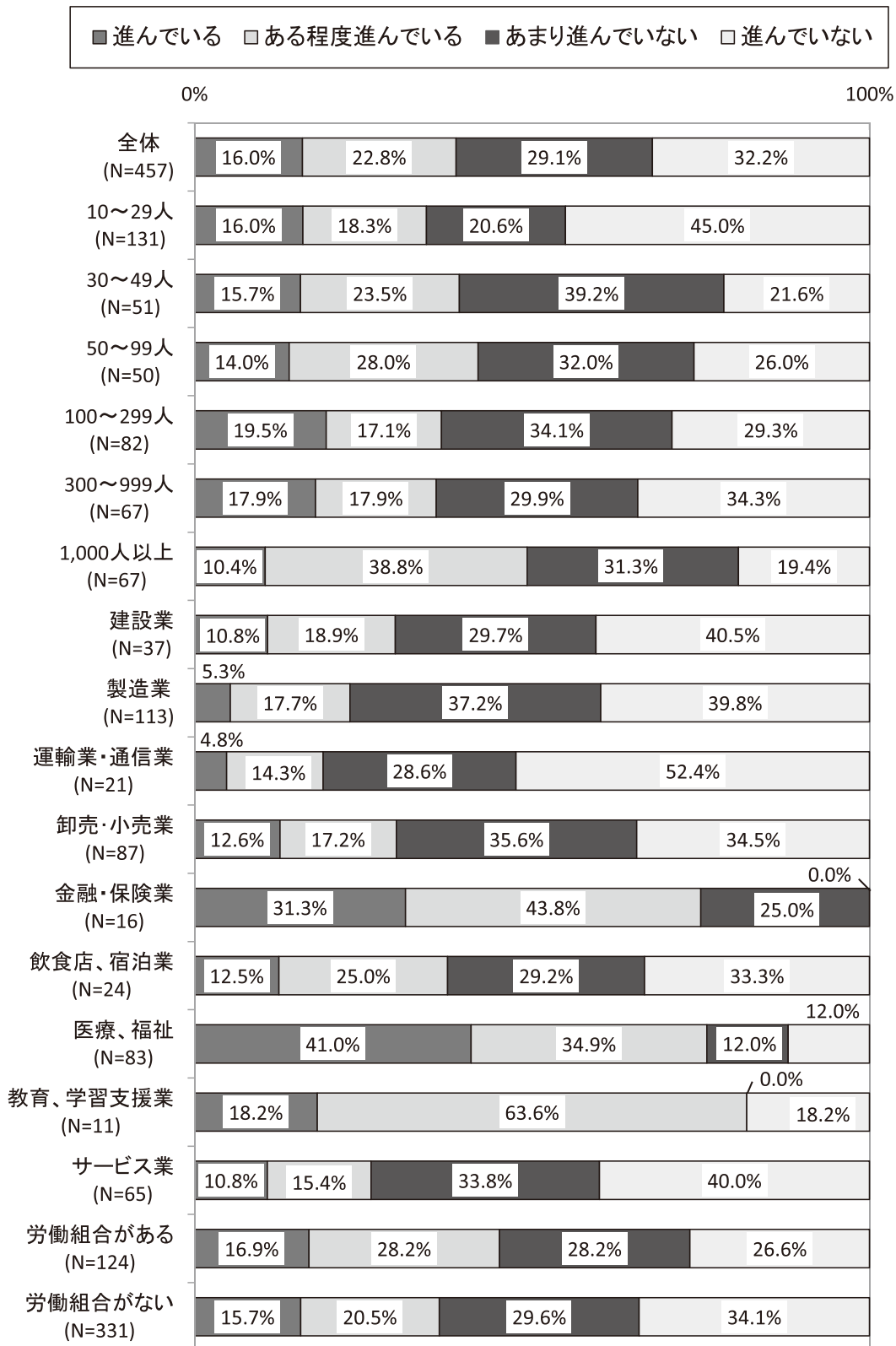
図 22 女性が活躍するための取組みの効果（複数回答・全体 N=372）



(27) 女性の管理職登用の状況 【設問27】

女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所が 38.8%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が 61.3%となっている。

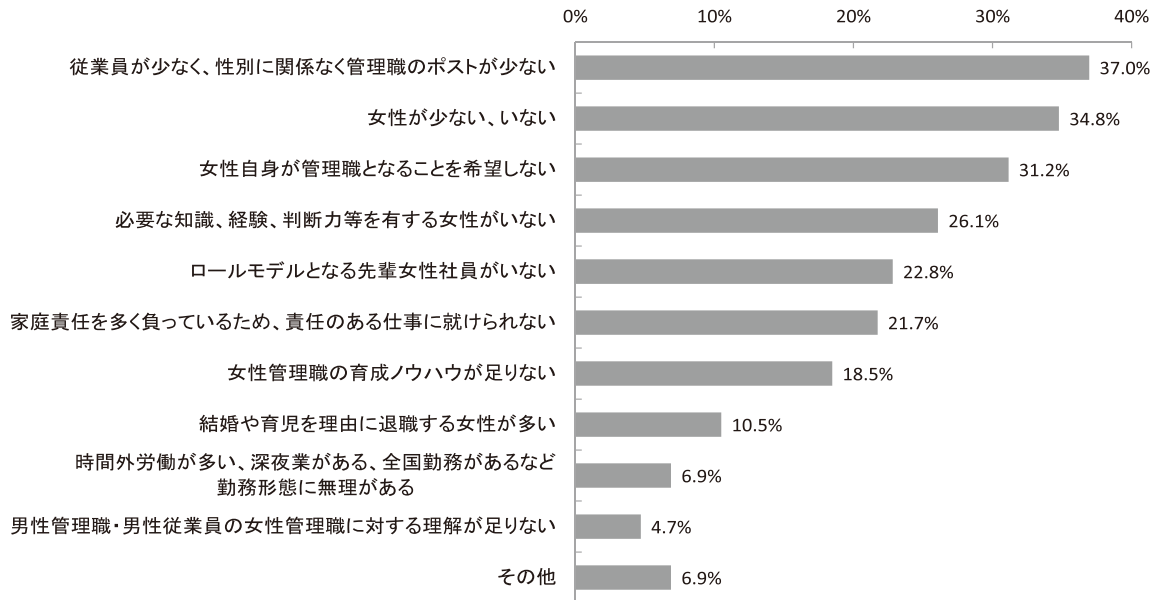
図 23 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(28) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問28】

(27) で「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所での、女性の管理職登用が進まない理由としては、「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が37.0%と最も高く、次いで「女性が少ない、いない」が34.8%、「女性自身が管理職となることを希望しない」が31.2%となっている。

図24 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N=276）



【多様な働き方】

(29) 雇用形態の転換制度 【設問29】

非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は53.3%、実際例があるのは72.2%であるのに対し、正規社員から非正規社員への転換では、制度がある事業所の割合は31.9%、実際例があるのは46.6%となっている。

図25 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

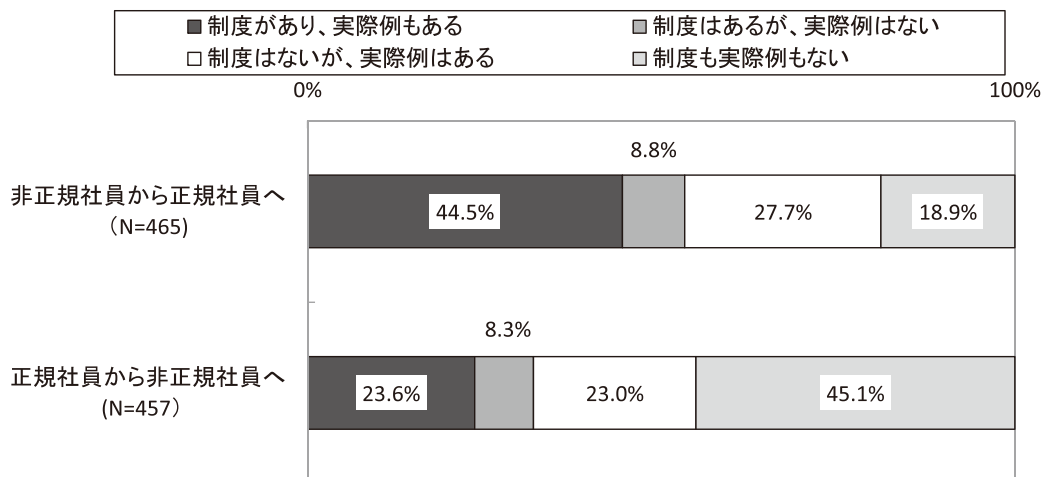


表 17-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

非正規から正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	465	44.5%	8.8%	27.7%	18.9%	100.0%
10～29人	134	26.9%	5.2%	34.3%	33.6%	100.0%
30～49人	51	35.3%	3.9%	43.1%	17.6%	100.0%
50～99人	51	43.1%	7.8%	35.3%	13.7%	100.0%
100～299人	82	61.0%	8.5%	23.2%	7.3%	100.0%
300～999人	69	60.9%	10.1%	18.8%	10.1%	100.0%
1,000人以上	66	59.1%	19.7%	12.1%	9.1%	100.0%
建設業	38	21.1%	7.9%	31.6%	39.5%	100.0%
製造業	112	42.9%	8.9%	31.3%	17.0%	100.0%
運輸業・通信業	23	47.8%	8.7%	21.7%	21.7%	100.0%
卸売・小売業	88	35.2%	17.0%	30.7%	17.0%	100.0%
金融・保険業	15	86.7%	6.7%	0.0%	6.7%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	57.7%	11.5%	23.1%	7.7%	100.0%
医療、福祉	85	54.1%	2.4%	32.9%	10.6%	100.0%
教育、学習支援業	11	27.3%	9.1%	18.2%	45.5%	100.0%
サービス業	67	47.8%	6.0%	20.9%	25.4%	100.0%
労働組合がある	123	56.1%	13.0%	13.8%	17.1%	100.0%
労働組合がない	340	40.6%	7.4%	32.6%	19.4%	100.0%

表 17-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員から非正規社員へ）

正規から非正規へ	有効回答 事業所数	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない	計
全体	457	23.6%	8.3%	23.0%	45.1%	100.0%
10～29人	132	12.9%	7.6%	22.7%	56.8%	100.0%
30～49人	51	21.6%	2.0%	33.3%	43.1%	100.0%
50～99人	48	27.1%	10.4%	22.9%	39.6%	100.0%
100～299人	79	30.4%	7.6%	19.0%	43.0%	100.0%
300～999人	69	20.3%	7.2%	31.9%	40.6%	100.0%
1,000人以上	67	41.8%	14.9%	13.4%	29.9%	100.0%
建設業	36	22.2%	2.8%	13.9%	61.1%	100.0%
製造業	110	20.9%	3.6%	20.0%	55.5%	100.0%
運輸業・通信業	22	22.7%	13.6%	22.7%	40.9%	100.0%
卸売・小売業	87	16.1%	13.8%	21.8%	48.3%	100.0%
金融・保険業	16	31.3%	0.0%	43.8%	25.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	26	46.2%	11.5%	26.9%	15.4%	100.0%
医療、福祉	82	30.5%	8.5%	36.6%	24.4%	100.0%
教育、学習支援業	11	27.3%	9.1%	0.0%	63.6%	100.0%
サービス業	67	19.4%	10.4%	14.9%	55.2%	100.0%
労働組合がある	123	26.8%	9.8%	23.6%	39.8%	100.0%
労働組合がない	332	22.6%	7.8%	22.9%	46.7%	100.0%

(30) 「多様な正規社員」制度 【設問30】

従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が78.8%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員」制度がある事業所の割合が11.0%で最も高い。

図 26 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=471）

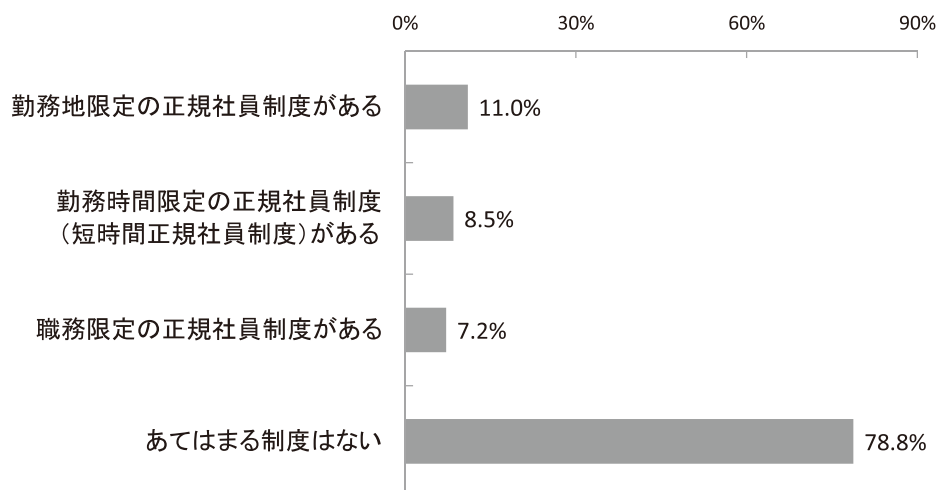


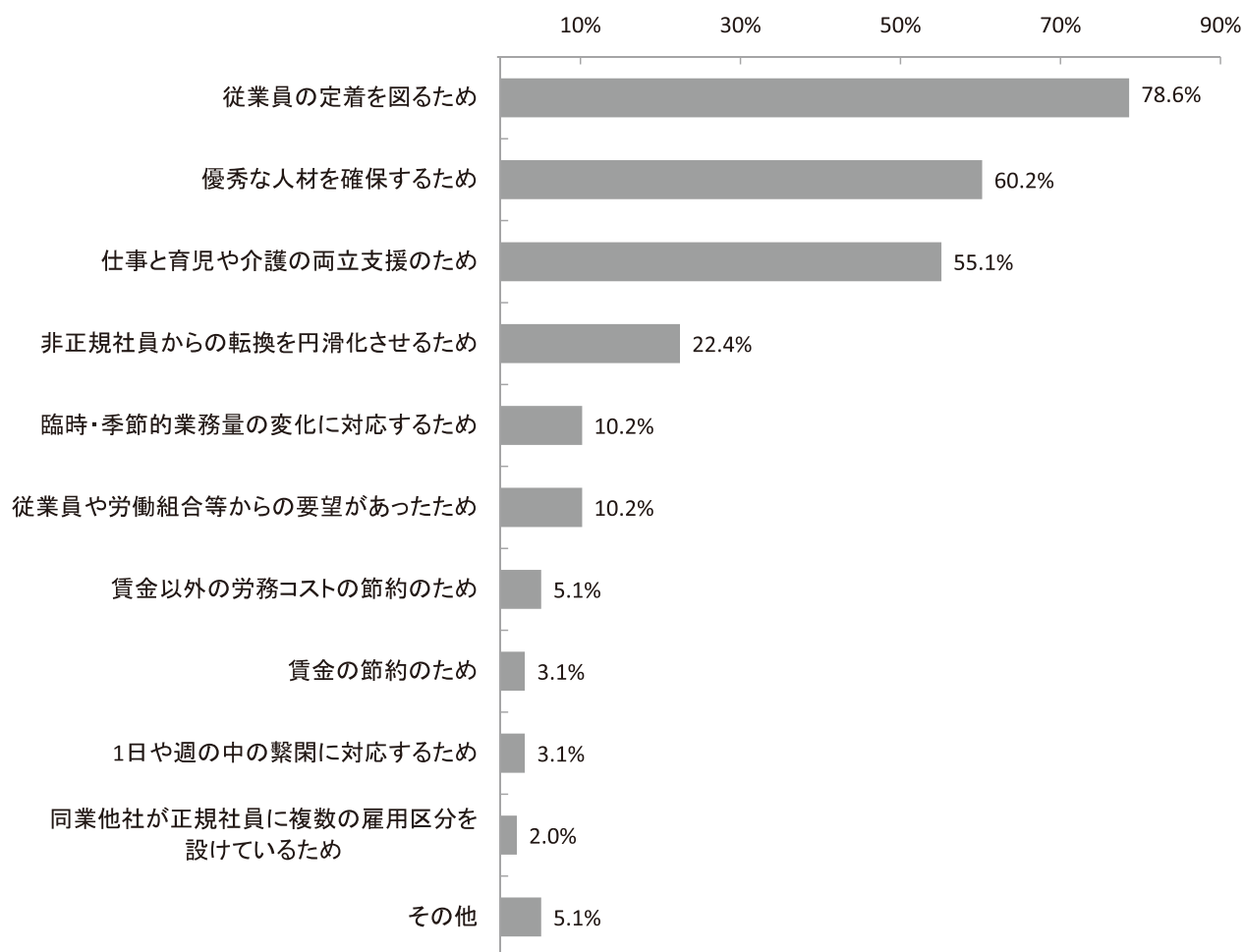
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	有効回答 事業所数	勤務地限定の正規 社員制度がある	職務限定の正規社 員制度がある	勤務時間限定の正 規社員制度(短時 間正規社員制度) がある	あてはまる 制度はない
全体	471	11.0%	7.2%	8.5%	78.8%
10～29人	134	1.5%	6.0%	7.5%	86.6%
30～49人	51	2.0%	5.9%	9.8%	86.3%
50～99人	52	0.0%	3.8%	5.8%	90.4%
100～299人	83	6.0%	9.6%	9.6%	80.7%
300～999人	70	8.6%	2.9%	5.7%	84.3%
1,000人以上	69	55.1%	15.9%	11.6%	40.6%
建設業	36	5.6%	2.8%	2.8%	88.9%
製造業	112	7.1%	1.8%	8.9%	83.9%
運輸業・通信業	24	12.5%	8.3%	4.2%	79.2%
卸売・小売業	90	15.6%	6.7%	10.0%	75.6%
金融・保険業	16	25.0%	12.5%	6.3%	75.0%
飲食店、宿泊業	26	34.6%	7.7%	19.2%	57.7%
医療、福祉	87	2.3%	10.3%	5.7%	81.6%
教育、学習支援業	11	0.0%	27.3%	18.2%	54.5%
サービス業	69	14.5%	10.1%	8.7%	78.3%
労働組合がある	124	19.4%	8.1%	4.0%	75.8%
労働組合がない	345	8.1%	7.0%	10.1%	79.7%

(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問31】

(30)で「多様な正規社員」制度を導入していると回答した事業所での、導入理由については、「従業員の定着を図るため」が78.6%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が60.2%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が55.1%となっている。

図 27 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N= 98）



(32) テレワークの導入 【設問32】

在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）の導入について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が95.9%と最も高い。テレワークを導入している事業所の中では、「在宅勤務を導入している」と回答した事業所の割合が2.8%で最も高い。

図 28 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=468）

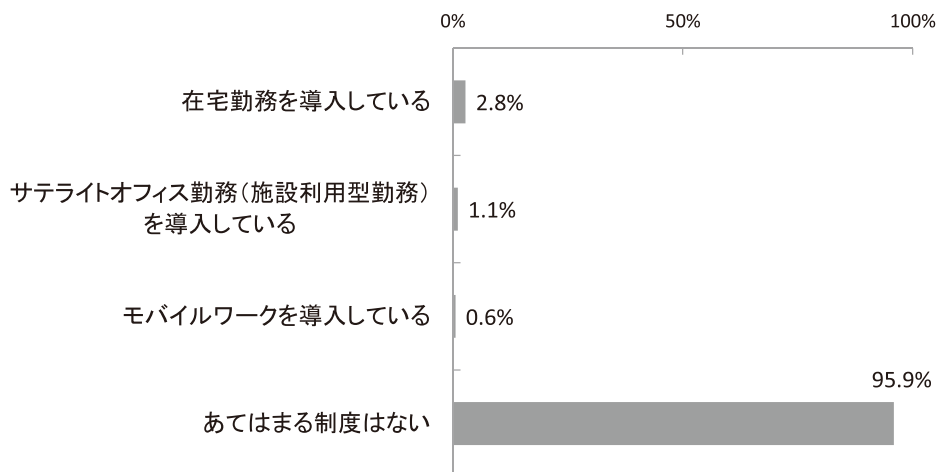


表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答 事業所数	在宅勤務を導入し ている	モバイルワークを導 入している	サテライトオフィス勤 務(施設利用型勤 務)を導入している	あてはまる 制度はない
全体	468	2.8%	0.6%	1.1%	95.9%
10～29人	137	3.6%	0.7%	0.0%	95.6%
30～49人	51	0.0%	0.0%	3.9%	96.1%
50～99人	50	2.0%	0.0%	0.0%	98.0%
100～299人	83	1.2%	0.0%	0.0%	98.8%
300～999人	69	1.4%	1.4%	2.9%	94.2%
1,000人以上	67	6.0%	1.5%	1.5%	94.0%
建設業	36	5.6%	2.8%	0.0%	91.7%
製造業	111	2.7%	0.9%	0.0%	96.4%
運輸業・通信業	23	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	89	1.1%	0.0%	2.2%	96.6%
金融・保険業	16	12.5%	6.3%	6.3%	87.5%
飲食店、宿泊業	27	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	86	0.0%	0.0%	2.3%	97.7%
教育、学習支援業	11	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	69	7.2%	0.0%	0.0%	92.8%
労働組合がある	124	4.0%	1.6%	2.4%	93.5%
労働組合がない	342	2.3%	0.3%	0.6%	96.8%

(33) テレワークの導入理由 【設問33】

(32)でテレワークを導入していると回答した事業所での、導入理由については、「定期的業務の効率性（生産性）の向上のため」が68.4%で最も高く、次いで「勤務者の移動時間の短縮のため」が47.4%となっている。

図 29 テレワークの導入理由（複数回答・全体 N=19）

