

2023年6月2日

各位

宮崎経済同友会  
副代表幹事・総務企画委員長 坂下 孝二  
ダイバーシティ&インクルージョン戦略研究委員会  
委員長 谷口 行利

～サステナブルな社会を目指し、適切なリーダーシップ下で、働く女性が  
活躍できるイノベティブな宮崎を目指して～

**ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) アンケートのお願い**

ご回答期限;6月19日(月)です。



宮崎経済同友会の特別委員会ダイバーシティ&インクルージョン戦略委員会(略称 D&I 委員会)では、労働力減少下、多様な人材を活用し、創造性を発揮して、サステナブルを目指す組織づくりを進める一環として、今回はダイバーシティの対象を「働く女性」に絞り、企業での意思決定への参画やキャリアアップ、出産育児・介護等のライフステージの中で、女性が活躍し続けるための現状の課題と対応策を研究し、提言等で公表予定です。

つきましては企業単位での「女性」活躍等の現状をお伺い致します。皆様には大変お忙しいところ恐れ入りますが、6月19日(月)までに、アンケートにご協力頂きますよう、どうぞよろしくお願い致します。

※次頁 QR コードまたは次の URL (<https://forms.gle/qembhHJ6LEwHsxeA7>) から Web でご回答頂くか、アンケート紙にご回答頂き、事務局までファクスお願いします。



- (1) 回答は所属「企業」全体を代表してご回答下さい。  
(2) 代表メールアドレスをご記入下さい。  
メールアドレスは重複入力を避けるための識別情報です。それ以外の目的には使用致しません。  
(3) アンケートは左のQRコードより、WEB入力でご回答下さい。  
(4) WEB環境によるご回答以外にも、当該用紙へのご回答の上、宮崎経済同友会事務局宛にファクスでも承ります。

宮崎経済同友会 事務局宛 (FAX 0985-31-8292)

代表メールアドレス ; \_\_\_\_\_

**1. 貴殿はどちらの会員ですか？**

- 宮崎経済同友会  宮崎県経営者協会  両方とも会員

**2. 業種を教えてください。**

- 農林水産業  鉱業・採石業・砂利採取業  建設業  製造業  
 電気・ガス・熱供給・水道業  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・飲食サービス業  生活関連サービス業・娯楽業  教育・学習支援業  
 医療・福祉  複合サービス事業  上記以外のサービス業  公務  その他

**3. 法人全体で常時雇用する社員数は？（雇用保険の被保険者数）**

- 10人未満  10人以上～30人未満  30人以上～50人未満  50人以上～100人以下  
 101人以上～300人以下  301人以上～500人以下  501人以上～1000人以下  
 1001人以上

(1) うち、女性の割合は？

- 10%以下  10～20%以下  20～30%以下  30～50%以下  50%超

(2) 女性のうち、雇用期間の定めがある非正規雇用割合は？

- 10%以下  10～20%以下  20～30%以下  30～50%以下  50%超

(3) 女性のうち、パート社員割合は？

- 10%以下  10～20%以下  20～30%以下  30～50%以下  50%超

**4. 法人全体の意思決定者等に占める女性の人数割合を目安として定めていますか？**

- 定めている  定めていない

(1) 取締役会等（社外取締役、監査役、執行役員を含む）の女性の人数割合は？

- 10%以下  10～20%以下  20～30%以下  30～50%以下  50%超

(2) 取締役会等を除く課長以上の女性の割合は？

- 10%以下  10～20%以下  20～30%以下  30～50%以下  50%超

**5. 法人全体で雇用する社員の平均年齢をお伺いします**

- 30歳未満  30歳以上～40歳未満  40歳以上～50歳未満  50歳以上～60歳未満  
 60歳以上～70歳未満  70歳以上

**6. 法人全体の有給休暇制度についてお伺いします**

- 一日単位で取得できる  半日単位で取得できる  一時間単位で取得できる

**7-（1）法人全体の有給休暇の取得率は？**

- 10%未満  10%以上～30%未満  30%以上～50%未満  50%以上～70%未満  
 70%以上～90%未満  90%以上～100%  管理していない

**7-（2）法人全体の有給休暇取得率で、管理職は？**

- 10%未満  10%以上～30%未満  30%以上～50%未満  50%以上～70%未満  
 70%以上～90%未満  90%以上～100%  管理していない

**7-（3）法人全体の有給休暇取得率で、女性・男性等の区別で管理していますか？**

- 管理している  管理していない

**8-（1）法人全体の育児休業制度の取得率や平均取得期間は？**

- 女性・男性区別で、取得率と平均休業期間を管理している  
 女性・男性区別で、取得率を管理している（平均休業期間までは未把握）  
 社員全体で、取得率と平均休業期間を管理している  
 社員全体で、取得率を管理している（平均休業期間までは未把握）  
 いずれも管理していない

**8-（2）法人全体の育児休業取得率で、女性社員は？**

- 10%未満  10%以上～15%未満  15%以上～30%未満  30%以上～50%未満  
 50%以上～85%未満  85%以上～100%  管理していない

**8-（3）法人全体の育児休業取得率で、男性社員は？**

- 10%未満  10%以上～15%未満  15%以上～30%未満  30%以上～50%未満  
 50%以上～85%未満  85%以上～100%  管理していない

**9. 法人全体の介護休業制度の取得率は？**

- 管理している  管理していない

**10. 貴社では男性女性等の区別、年齢、国籍、社内での立場を問わず、質問や相談、建設的な意見や提案等ができる社内の雰囲気がありますか？**

- 非常にあると思う  どちらかといえば、あると思う  どちらともいえない  
 どちらかといえば、ないと思う  まったくないと思う

**1 1. 貴社は女性社員に均等に管理職（意思決定者等）に挑戦または登用する機会を与えていますか？**

- 積極的に与えている  どちらかといえば与えている
- どちらともいえない
- どちらかといえば与えていない  与えていない
- 女性社員がキャリアアップを望んでいない  該当する女性社員がいない
- その他

**1 2. 女性社員（あるいは育児世代社員）のライフステージに着目し、当事者にキャリアアップやキャリアチェンジ、再チャレンジ等の選択権を与えていますか？**

（例）育児休業時、一旦、管理職を降り、短時間社員になる。復帰後は管理職候補者に手を挙げれる。

- 与えている  与えていない  その他

**1 3. 貴社は女性社員のキャリアアップについて、男性社員と同様かつ均等に、教育訓練や（多能工等への）職域拡大や責任や権限を広げる）職務充実の機会を与えていますか？**

- 女性社員を優先して与えている  公平に与えている
- どちらともいえない
- どちらかといえば与えていない  全く与えていない

**1 4. 貴社は女性社員のライフステージに着目し、採用、キャリアアップ、出産・育児、復職、短時間就業、再キャリアアップ&リスキング等の人事制度の導入や検討を進めていますか？**

- 女性活躍を意識し、積極的に進めている
- 女性活躍を意識し、どちらかといえば、進めている
- 女性活躍の面では、どちらともいえない
- 女性活躍の面では、どちらかといえば、進めていない
- 女性活躍の面では、全く進めていない

**1 5. 出産や育児・介護面等の当事者が働き続けるために、取り組まれていることは何ですか？（複数回答可）**

- 有給休暇の取得促進  時間単位毎の有給休暇制度の導入  テレワーク就業制度の導入
- フレックスタイム就業制度の導入  育児期の早朝出勤型就業時間制度の導入
- 時差出勤制度  短時間正社員制度の導入
- キャリアアップやリスキングのための教育訓練制度の導入
- キャリアアップ相談窓口の設置  キャリアアップやリスキング費用の助成制度の導入
- 育児介護休業中の選択型教育訓練やリスキング制度
- 子育てや介護等の福利厚生制度の導入
- 企業主導型保育園の設置（提携含む）  ベビーシッターやヘルパー支援制度の導入
- その他

**16. 出産や育児・介護休業等の当事者がスムーズに復職・職場復帰するために、取り組まれていることは何ですか？（複数回答可）**

- 職場復帰やキャリアアップ相談窓口の設置
- 職場の状況や業務内容の変更等の情報提供を継続的に行う
- 業務の作業手順が変更や改定になる場合の教育訓練を行う
- 一定期日、復帰時の対応状況を面談確認する
- 社内報送付や定期的なコミュニケーションの実施（法人内での誕生会、部活動や運動会等の招待を含む）、
- （法人内クラウド環境での）法人開示情報のアクセス権の維持  その他

**17. 女性社員のモチベーションアップやキャリアアップを支援するため、イクボス（出産育児により理解がある上司）づくりや研修等を取り入れていますか？**

- 非常に力を入れている  どちらかといえば力を入れている
- どちらともいえない、
- あまり力を入れていない  力を入れていない

**18. 経営全般において、働き方改革の下、時間外残業の削減や労働時間短縮のため、業務の効率化や生産性向上策を進められていますか？**

- 非常に力を入れている  どちらかといえば力を入れている
- どちらともいえない、
- あまり力を入れていない  力を入れていない

**19. 最後に貴社でD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を推進する上で、障害となっているものがあるとすればそれはどのようなことですか。（自由記述）**

以上です。ご協力誠にありがとうございました。