



～サステイナブルな社会を目指し、働く女性が活躍できる

イノベー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）アンケート報告書

2023/12/6

<文責;集計分析及び報告書作成>

宮崎経済同友会 2023年度特別委員会
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

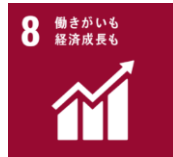
目次

I. はじめに	1～3頁
II. D&Iアンケートのまとめ	4～6頁
III. D &I戦略での女性雇用・登用等の現状	7～13頁
1 女性社員の雇用形態について	7～8頁
2 女性比率と意思決定者等の比率からみたポイント	9～12頁
3 クォータ制の導入について	12～13頁
IV. 女性活躍に向けた取組みポイント	14～25頁
1 有給休暇と育児・介護休業等からみたポイント	14～16頁
2 女性活躍に向けた女性の処遇等について	17～21頁
3 女性活躍に向けた環境づくりについて	22～25頁
V. D&Iアンケートの記述式回答のまとめ	26～29頁
VI 女性活躍推進のための参考情報	30～31頁
VII-1. <人員規模別>ダイジェスト設問対比分析	32頁
VII-2. <業種別>ダイジェスト設問対比分析	33頁

※無断転載を禁じます。

6/11/2023 copyright By 宮崎経済同友会特別委員会

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



～サステナブルな社会を目指し、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）アンケート結果

＜文責;集計分析及び報告書作成＞

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/中小企業診断士・社会保険労務士 谷口 行利

I.はじめに

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、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、提言するため、R5年6月1日に独自のD&I戦略展開と取組みに関するアンケートを行いました。

改めて、アンケートに貴重なご回答とコメントでご協力頂いた宮崎経済同友会、宮崎県経営者協会の会員各位に厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。ここに、D&Iアンケートの報告をさせて頂くとともに、R5年度の特別委員会の提言にも活用させて頂くことを改めて申し添えます。

なお、アンケート各設問で未記入回答がある場合、合計欄が一致しないケースがあります。予め、ご了承下さい。

(1) 今回、ご協力頂いた会員区分、業種構成、人員規模構成の内訳は、表 I-1 の通りです。回答総数95社(郵送母数245件、回答率38.8%です。)

＜表表 I-1;会員区分＞

会員区分	回答数	構成比
宮崎経済同友会	47	50.0%
宮崎県経営者協会	18	19.1%
両方とも会員	29	30.9%
計	94	100.0%

※一部、会員区分未記入がある。

(2) 業種構成は表 I-2の通りです。なお、上位8業種で回答総数の83.9%を占めています。

＜表 I-2;業種構成＞

NO	業種	回答数	構成比	累計
1	建設業	15	16.1%	
2	製造業	13	14.0%	30.1%
3	金融業・保険業	13	14.0%	44.1%
4	卸売業・小売業	11	11.8%	55.9%
5	上記以外のサービス業(注)	7	7.5%	63.4%
6	運輸業・郵便業	7	7.5%	71.0%
7	情報通信業	6	6.5%	77.4%
8	学術研究・専門・技術サービス業	6	6.5%	83.9%
9	不動産業・物品賃貸業	3	3.2%	
10	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.2%	
11	その他	3	3.2%	
12	生活関連サービス業・娯楽業	2	2.2%	
13	複合サービス事業	1	1.1%	
14	宿泊業・飲食サービス業	1	1.1%	
15	教育・学習支援業	1	1.1%	
16	医療・福祉	1	1.1%	
17	農林水産業	0		
18	鉱業・採石業・砂利採取業	0		
19	公務	0		
	計	93	100.0%	

※一部、業種区分未記入がある。

(注)「上記以外のサービス業」とは、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・福祉業、複合サービス事業以外のサービス業を指す。

(3) 常時雇用する社員ベースでの人数規模構成は表 I-3の通りです。

中小企業基本法の中小企業の要件のうち、300名以下の中小企業数は69件(72.6%)で、中堅・大企業は26件(27.4%)となります。

常時雇用する社員数により、労働法令やD&I関連でのコンプライアンス基準も変わり、また、上場企業については、社会的責任や株主からのより強い要請が存在します。

今後のD&I報告書の分析報告においては、特に、記述がない場合、常時雇用する社員数が301名以上の三区区分は「301人以上」と一括りとし、特に、72.6%を占める300人以下の会員を細分化の上、報告します。

<表 I - 3; 人員規模構成(常時雇用する社員数ベース)>

計		301人以上							
		1001人以上				1000人以下~501人以上		500人以下~301人以上	
回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
95	100.0%	26	27.4%	10	10.5%	10	10.5%	6	6.3%

300人以下							
		300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満	
回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%

(4) 常時雇用する社員ベースでの平均年齢ゾーンは表 I - 4の通りです。
 50人未満の法人を除く人員規模で平均年齢が「40~50歳未満」群が過半数を超えています。一方で、301人以上の中堅・大企業群は30歳~40歳未満も約39%を占めています。

<表 I - 4; 人員規模構成 (常時雇用する社員数ベース) >

※ 50%以上 = 黄色表示
 (以下の全ての設問も同様の表示)

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		全規模		301人以上		300人以下							
設問	設問選択肢	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満	
		95	100.0%	26	27.4%	69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%
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	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	30歳以上~40歳未満	24	25.5%	10	38.5%	14	20.6%	5	20.0%	3	18.8%	6	22.2%
	40歳以上~50歳未満	60	63.8%	15	57.7%	45	66.2%	20	80.0%	12	75.0%	13	48.1%
	50歳以上~60歳未満	9	9.6%	1	3.8%	8	11.8%	0	0.0%	0	0.0%	8	29.6%
	60歳以上~70歳未満	1	1.1%	0	0.0%	1	1.5%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%
	70歳以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	計	94	100.0%	26	100.0%	68	100.0%	25	100.0%	16	100.0%	27	100.0%

II.D&Iアンケートのまとめ

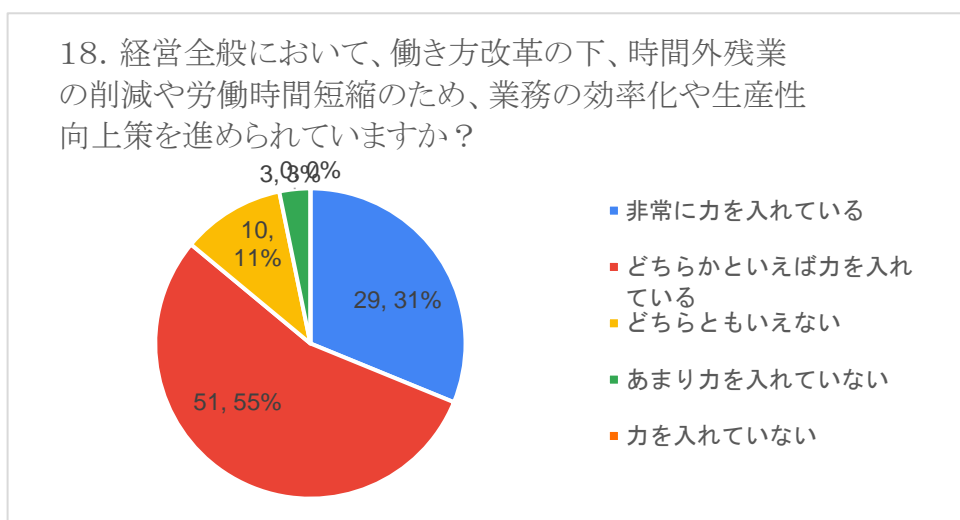
1 人口減少社会に突入。企業継続には多様な人材の確保への取組みが急務。

(1)なぜ、宮崎経済同友会が特別委員会として、ダイバーシティ&インクルージョン戦略研究委員会を立ち上げたかといえ、取り巻く経営環境下で、企業存続と成長に向けた超人手不足と多様な価値観への対応に迫られていることに尽きます。特に、この構造的な超人手不足下で採るべき次の3つの経営戦略のうち、一番目の多様な人材の戦略活用は最も重要なテーマと考えたからです。

- ・女性、若者、高齢者、外国人、LGBTQ人材等の多様な人材の活用
- ・既存人材のリスキングによる能力向上や能力開発
- ・働き方改革や業務効率化そしてそれに付随するDXやIOTの推進

この3番目の働き方改革・業務効率化等については、今回のアンケートでも「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」で86%となっています。

それが多様な人材の活用で、より効果を高めていくことにつながるのではないのでしょうか。



<表Ⅱ-1:業種別回答>

NO	設問	設問選択肢	全業種	※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
				建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
24	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	31.2%	21.4%	50.0%	38.5%	36.4%	28.6%	57.1%	16.7%	0.0%
		どちらかといえば力を入れている	54.8%	57.1%	41.7%	61.5%	54.5%	57.1%	14.3%	83.3%	50.0%
		どちらともいえない	10.8%	14.3%	8.3%	0.0%	9.1%	14.3%	28.6%	0.0%	16.7%
		あまり力を入れていない	3.2%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
		力を入れていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2)宮崎県人口数は右肩下がりがつ若年齢女性人口も減少する。

日本の人口置き換え水準となる出生率は、国立社会保障・人口問題研究所の推計で、2.07とされています。

一方、全国の2022年合計特殊出生率は全国平均1.26で、宮崎県は1.63と全国2番目ですが、それでも遥かに及びません。

また、宮崎県下も構造的な人口減少社会に入っています。

国立社会保障・人口問題研究所2018年推計で、2030年の宮崎県人口は977千人、15～64歳年齢別割合(労働力人口)は県内人口比の51.2%と何れも減少。加えて、0～14歳の若い女性層も同男性層より既に減少しています。

さらに、宮崎県の有効求人倍率は全国平均より常に高く、2023年8月で1.40倍と構造的に売手市場が定着しています。一方、高卒者数の減少や採用戦線の厳しさは増すばかりです。

今後、企業経営においては我々はその構造的な人口減少社会下で、安定人材の確保のため、多様な人材が活躍できる企業とすることは経営の重点になると思われれます。

その中で、当委員会は多様な人材の一丁目一番地ともいえる働く女性をテーマに委員会活動を始め、このD&Iアンケートを実施しました。ご参考にして頂ければと存じます。

2 D&Iアンケートのまとめ

今回のアンケートのポイントは次の通り要約できます。

III.D&I戦略での女性雇用・登用等の現状

1 女性社員の雇用形態について

人員規模別でみた企業に占める女性の雇用者数割合はバラツキがあり、雇用形態では正規社員のみならず、非正規雇用やパート社員も目立ちます。

2 女性比率と意思決定者等の女性比率からみたポイント

意思決定者等の女性比率が全体の10～50%を占めるのは、人員規模別では301名以上の中堅・大企業群です。その回答のうち執行役員以上は約35%、課長以上は約48%を占めます。なお、先行して、女性を登用する業種は運輸業・郵便業、情報通信業、金融・保険業です。

なお、宮崎県知事部局の女性登用の動きを身近なベンチマークとしたい。

3 クォータ制の導入について

意思決定者に占める女性役員等・管理職比率の割合を定めていない法人は約94%を占めるが、残りの6%(6社)はクォータ制を導入しています。

IV. 女性活躍に向けた取組みポイント

1 有給休暇と育児・介護休業等からみたポイント

仕事と家庭の両立支援に向け、有給休暇の一時間単位の取得しやすさ等や男性の育児休業等の取得率が増えるが、概ね人員規模の増加に伴って、正の相関がみられます。

2 女性活躍に向けた女性の処遇等について

女性活躍に向けた取組みは進むが、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る状況や制度づくりはこれからか。

3 女性活躍に向けた取組みについて

出産や育児・介護休業等の当事者がスムーズに復職・職場復帰する施策は工夫されているが、イクボスづくりや研修等への取組みは遅れています。

以上です。それでは8頁以降の詳細報告をご覧ください。

Ⅲ. D&I戦略での女性雇用・登用等の現状

※ 50%以上 = 黄色表示

- 1 女性社員の雇用形態について (以下の全ての設問も同様の表示)
各分析の回答値のうち、構成比が50%を超える黄色表示で明示した。

人員規模別でみた企業に占める女性の雇用者数割合はバラツキがあり、雇用形態では正規社員のみならず、非正規雇用やパート社員も目立ちます。

(1) 規模別に比較すると、全社員に占める女性人数の割合はバラツキがあるが、構成比50%を超える企業が、人員規模を問わず存在します。

雇用形態でもバラツキはありますが、正規社員のみならず、非正規雇用やパートタイム社員が目立ちます。

特に、全規模でみるとパート社員の割合が(50%超を含む)10%以上在籍する企業が34.5%を占めます。〈表Ⅲ-1〉

〈表Ⅲ-1; 人員規模(常時雇用する社員数)別回答〉

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)			全規模		301人以上		300人以下							
NO	設問	設問選択肢	回答数	構成比	回答数	構成比	300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満			
			95	100.0%	26	27.4%	69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%
1	3-(1) 法人全体で常時雇用する社員のうち「女性」の人数割合はどのくらいですか?	10%以下	9	9.9%	1	4.2%	8	11.9%	2	8.3%	2	12.5%	4	14.8%
		10~20%以下	24	26.4%	6	25.0%	18	26.9%	8	33.3%	6	37.5%	4	14.8%
		20~30%以下	13	14.3%	3	12.5%	10	14.9%	5	20.8%	4	25.0%	1	3.7%
		30~50%以下	31	34.1%	10	41.7%	21	31.3%	6	25.0%	4	25.0%	11	40.7%
		50%超	14	15.4%	4	16.7%	10	14.9%	3	12.5%	0	0	7	25.9%
		計	91	100.0%	24	100.0%	67	100.0%	24	100.0%	16	100.0%	27	100.0%
2	3-(2) 常時雇用している「女性」のうち、雇用期間の定めのある非正規雇用者の割合はどのくらいですか?	10%以下	55	62.5%	11	47.8%	44	67.7%	17	70.8%	9	60.0%	18	69.2%
		10~20%以下	10	11.4%	5	21.7%	5	7.7%	2	8.3%	2	13.3%	1	3.8%
		20~30%以下	8	9.1%	4	17.4%	4	6.2%	1	4.2%	2	13.3%	1	3.8%
		30~50%以下	8	9.1%	3	13.0%	5	7.7%	1	4.2%	1	6.7%	3	11.5%
		50%超	7	8.0%	0	0	7	10.8%	3	12.5%	1	6.7%	3	11.5%
		計	88	100.0%	23	100.0%	65	100.0%	24	100.0%	15	100.0%	26	100.0%
3	3-(3) 常時雇用している「女性」のうち、臨時(パート)社員の割合はどのくらいですか?	10%以下	59	65.6%	17	73.9%	42	62.7%	14	58.3%	11	68.8%	17	63.0%
		10~20%以下	8	8.9%	1	4.3%	7	10.4%	4	16.7%	1	6.3%	2	7.4%
		20~30%以下	10	11.1%	4	17.4%	6	9.0%	4	16.7%	2	12.5%	0	0
		30~50%以下	5	5.6%	1	4.3%	4	6.0%	1	4.2%	1	6.3%	2	7.4%
		50%超	8	8.9%	0	0	8	11.9%	1	4.2%	1	6.3%	6	22.2%
		計	90	100.0%	23	100.0%	67	100.0%	24	100.0%	16	100.0%	27	100.0%

(2)業種別に、上位累計約84%以内の業種別で比較すると、金融・保険業、情報通信業、上記以外のサービス業、卸売業・小売業の女性社員比率が高くなっています。

雇用形態でみると、非正規雇用の割合は製造業や金融業・保険業、卸売業・小売業で生じる傾向にあります。

なお、金融業・保険業、卸売業・小売業、上記以外のサービス業で常時雇用する女性のうちパート社員の割合が高まる傾向にあります。〈表Ⅲ-2〉

〈表Ⅲ-2;業種別回答〉 ※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)			※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)																	
設問	設問選択肢	全業種		建設業		製造業		金融業・保険業		卸売業・小売業		上記以外のサービス業		運輸業・郵便業		情報通信業		学術研究・専門・技術サービス業		
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
		95	100.0%	15	15.8%	13	13.7%	13	13.7%	11	11.6%	7	7.4%	7	7.4%	6	6.3%	6	6.3%	
3-(1)法人全体で常時雇用する社員のうち「女性」の人数割合はどのくらいですか？	10%以下	9	9.9%	2	15.4%	1	9.1%	1	7.7%	0	0	1	14.3%	2	28.6%	0	0	2	33.3%	
	10~20%以下	24	26.4%	8	61.5%	3	27.3%	0	0	5	45.5%	1	14.3%	2	28.6%	0	0	1	16.7%	
	20~30%以下	13	14.3%	2	15.4%	3	27.3%	1	7.7%	4	36.4%	0	0	0	0	2	33.3%	0	0	
	30~50%以下	31	34.1%	1	7.7%	2	18.2%	7	53.8%	2	18.2%	2	28.6%	2	28.6%	4	66.7%	2	33.3%	
	50%超	14	15.4%	0	0	2	18.2%	4	30.8%	0	0	3	42.9%	1	14.3%	0	0	1	16.7%	
	計	91	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	0	0.0%	6	100.0%	6	100.0%	
3-(2)常時雇用している「女性」のうち、雇用期間の定めのある非正規雇用の割合はどれくらいですか？	10%以下	55	62.5%	10	76.9%	5	45.5%	6	46.2%	8	72.7%	4	66.7%	6	85.7%	4	66.7%	2	33.3%	
	10~20%以下	10	11.4%	0	0	2	18.2%	2	15.4%	0	0	1	16.7%	1	14.3%	2	33.3%	1	16.7%	
	20~30%以下	8	9.1%	0	0	2	18.2%	3	23.1%	1	9.1%	0	0	0	0	0	0	1	16.7%	
	30~50%以下	8	9.1%	0	0	1	9.1%	2	15.4%	2	18.2%	0	0	0	0	0	0	0	0	
	50%超	7	8.0%	3	23.1%	1	9.1%	0	0	0	0	1	16.7%	0	0	0	0	2	33.3%	
	計	88	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%	
3-(3)常時雇用している「女性」のうち、臨時(パート)社員の割合はどれくらいですか？	10%以下	59	65.6%	8	61.5%	8	72.7%	9	69.2%	7	63.6%	4	57.1%	6	85.7%	4	66.7%	3	50.0%	
	10~20%以下	8	8.9%	2	15.4%	2	18.2%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16.7%	0	0	
	20~30%以下	10	11.1%	1	7.7%	1	9.1%	2	15.4%	2	18.2%	1	14.3%	1	14.3%	1	16.7%	1	16.7%	
	30~50%以下	5	5.6%	0	0	0	0	2	15.4%	1	9.1%	1	14.3%	0	0	0	0	0	0	
	50%超	8	8.9%	2	15.4%	0	0	0	0	1	9.1%	1	14.3%	0	0	0	0	2	33.3%	
	計	90	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%	

2 女性比率と意思決定者等の比率からみたポイント

各分析の回答値のうち、構成比が50%を超える黄色表示で明示した。

意思決定者等の女性比率が全体の10～50%を占めるのは、人員規模別では301名以上の中堅・大企業群です。その回答のうち執行役員以上は約35%、課長以上は約48%を占めます。なお、先行して、女性を登用する業種は運輸業・郵便業、情報通信業、金融・保険業です。

なお、宮崎県知事部局の女性登用の動きを身近なベンチマークとしたい。

(1) モデルまたはベンチマークデータ(情報)

- ① 身近なベンチマークとなる宮崎県庁知事部局(教育委員会、警察を除く。3, 800名規模)のデータを抜粋・記載します。

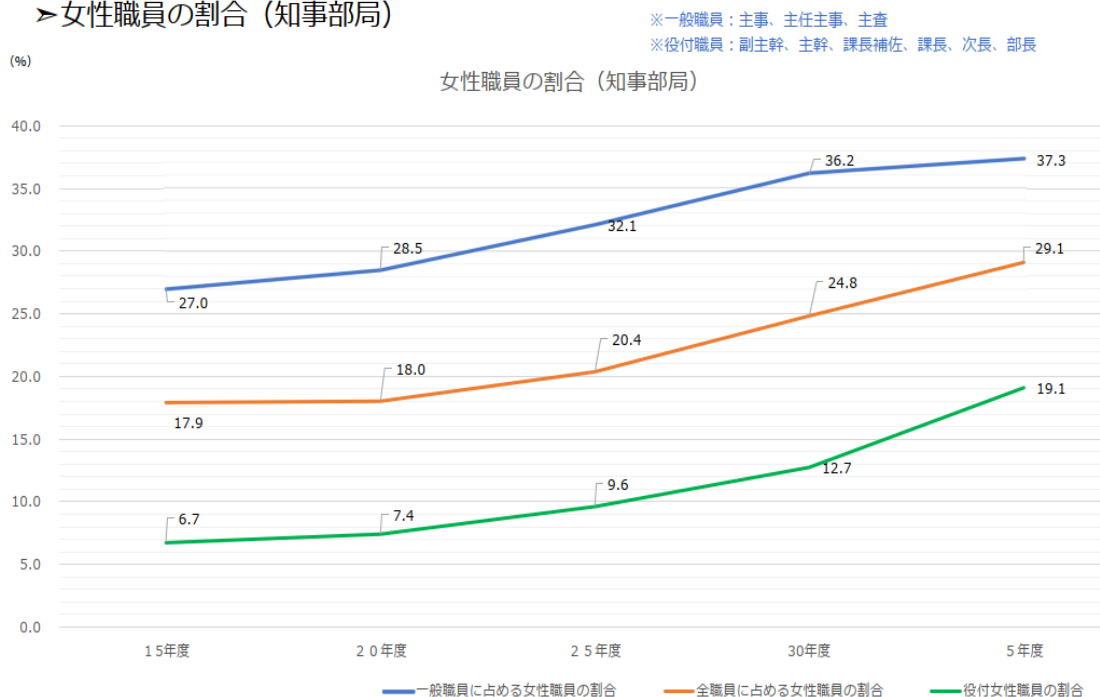
当情報は、ダイバーシティ&インクルージョン戦略研究委員会(2023年10月26日、ニューウェルシティ宮崎)において開催された「宮崎県庁のダイバーシティの取組み」において、宮崎県総務部人事課講師のレジюмеから抜粋しました。

- a. 直近で女性職員比率(37.3%)、役付職員比率(19.1%)と年々上昇。

<表Ⅲ-3>

<表Ⅲ-3>;女性職員の割合(知事部局)>

▶女性職員の割合(知事部局)



※1 各年度4月1日現在。派遣、専従、現業、看護大を除く知事部局職員の状況。労働委員会事務局は含まず。

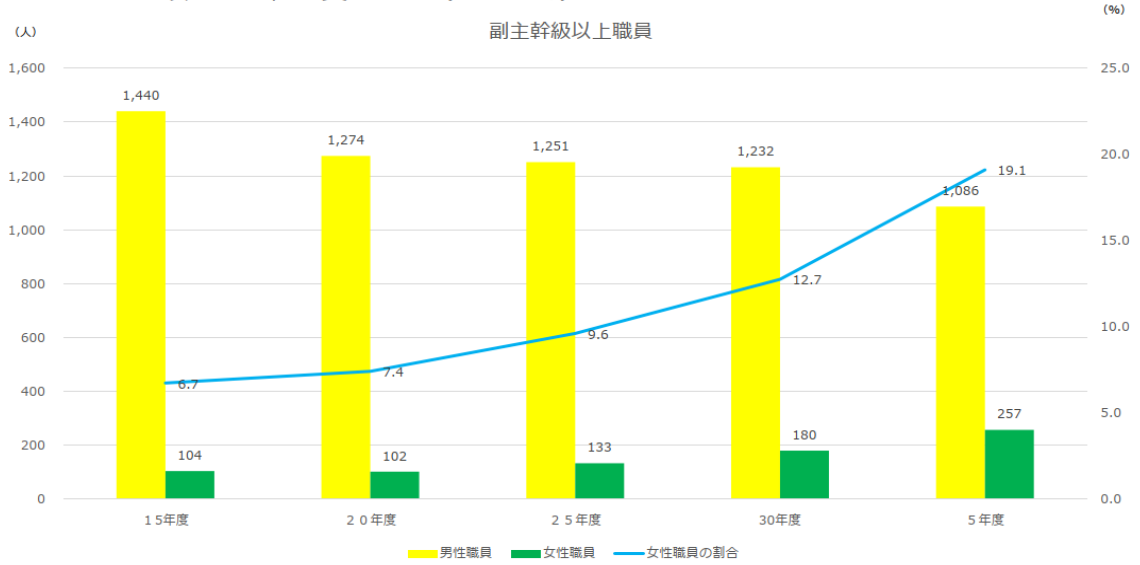
※2 17年度まで県立病院が知事部局に含まれていた(18年度から病院局に移行)が、16、17年度分から県立病院の医療職給料表適用者は除いている。

- b. 課長級以上の女性比率は9.2%と途上ながらも、右肩上がりで上昇中。

<表Ⅲ-5>また、民間企業で管理職手前の監督職である「副主幹」級近くとなります。<表Ⅲ-4>

<表Ⅲ-4; 副主幹級以上の女性職員の推移(知事部局)>

▶ 副主幹級以上の女性職員の推移(知事部局)

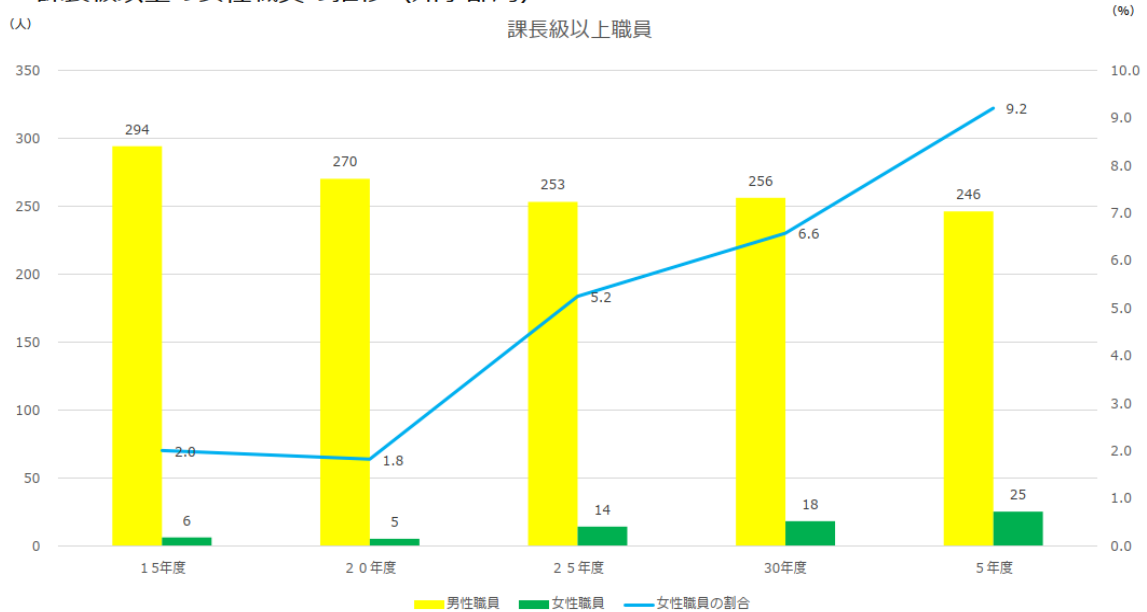


※1 各年度4月1日現在。派遣、専従、現業、看護大を除く知事部局職員の状況。労働委員会事務局は含まず。

※2 17年度まで県立病院が知事部局に含まれていた(18年度から病院局に移行)が、16、17年度分から県立病院の医療職給料表適用者は除いている。

<表Ⅲ-5; 課長級以上の女性職員の推移(知事部局)>

▶ 課長級以上の女性職員の推移(知事部局)



※1 各年度4月1日現在。派遣、専従、現業、看護大を除く知事部局職員の状況。労働委員会事務局は含まず。

※2 17年度まで県立病院が知事部局に含まれていた(18年度から病院局に移行)が、16、17年度分から県立病院の医療職給料表適用者は除いている。

(2) D&Iアンケート回答より

① 規模別に比較すると、意思決定者等に占める女性役員の比率はバラツキがみられるが、概ね約76%程度が10%以内です。一方、301人以上の中堅・大企業群になると約65%となり、3社に1社は10%を超えます。一方で、中小企業群でも、女性役員等が50%超の法人が3社みられます。

また、取締役等を除く課長以上の管理職でも、約77%が10%以下ですが、301人以上の中堅・大企業群になると約52%となり、半数近くが10%を超えていきます。

一方で、中小企業群でも、女性管理職が50%超の法人が3社みられます。

<表Ⅲ-6>

② 業種別に比較すると、意思決定者等に占める女性役員の比率は、運輸業・郵便業を除き、概ね約8割が10%以内であるが、50%超は建設業、上記以外のサービス業、学術研究・専門・技術サービス業です。<表Ⅲ-7>

<表Ⅲ-6; 人員規模(常時雇用する社員数)別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)			全規模		301人以上		300人以下							
NO	設問	設問選択肢	回答数	構成比	回答数	構成比			300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満	
			95	100.0%	26	27.4%	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
			95	100.0%	26	27.4%	69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%
5	4-(1)法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役会等(社外取締役、監査役、執行役員を含む)の「女性」の割合は?	10%以下	69	75.8%	15	65.2%	54	79.4%	21	80.8%	13	81.3%	20	76.9%
		10~20%以下	11	12.1%	5	21.7%	6	8.8%	3	11.5%	1	6.3%	2	7.7%
		20~30%以下	3	3.3%	1	4.3%	2	2.9%	0	0	1	6.3%	1	3.8%
		30~50%以下	5	5.5%	2	8.7%	3	4.4%	2	7.7%	0	0	1	3.8%
		50%超	3	3.3%	0	0	3	4.4%	0	0	1	6.3%	2	7.7%
		計	91	100.0%	23	100.0%	68	100.0%	26	100.0%	16	100.0%	26	100.0%
6	4-(2)法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役会等を除く課長以上の女性の割合は?	10%以下	71	77.2%	12	52.2%	59	85.5%	23	88.5%	13	81.3%	23	85.2%
		10~20%以下	7	7.6%	3	13.0%	4	5.8%	1	3.8%	3	18.8%	0	0
		20~30%以下	7	7.6%	5	21.7%	2	2.9%	1	3.8%	0	0	1	3.7%
		30~50%以下	4	4.3%	3	13.0%	1	1.4%	0	0	0	0	1	3.7%
		50%超	3	3.3%	0	0	3	4.3%	1	3.8%	0	0	2	7.4%
		計	92	100.0%	23	100.0%	69	100.0%	26	100.0%	16	100.0%	27	100.0%

<表Ⅲ-7;業種別回答> ※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)																	
設問	設問選択肢	全業種		建設業		製造業		金融業・保険業		卸売業・小売業		上記以外のサービス業		運輸業・郵便業		情報通信業		学術研究・専門・技術サービス業	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
		95	100.0%	15	15.8%	13	13.7%	13	13.7%	11	11.6%	7	7.4%	7	7.4%	6	6.3%	6	6.3%
4-(1)法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役会等(社外取締役、監査役、執行役員を含む)の「女性」の割合は?	10%以下	69	75.8%	10	71.4%	8	72.7%	10	76.9%	11	100.0%	5	83.3%	2	28.6%	6	100.0%	4	66.7%
	10~20%以下	11	12.1%	3	21.4%	1	9.1%	2	15.4%	0	0	0	0	3	42.9%	0	0	1	16.7%
	20~30%以下	3	3.3%	0	0	0	0	1	7.7%	0	0	0	0	2	28.6%	0	0	0	0
	30~50%以下	5	5.5%	0	0	2	18.2%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50%超	3	3.3%	1	7.1%	0	0	0	0	0	0	1	16.7%	0	0	0	0	1	16.7%
	計	91	100.0%	14	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	6	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%
4-(2)法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役会等を除く課長以上の女性の割合は?	10%以下	71	77.2%	14	100.0%	10	90.9%	8	61.5%	11	100.0%	6	85.7%	3	42.9%	3	50.0%	4	66.7%
	10~20%以下	7	7.6%	0	0	0	0	1	7.7%	0	0	0	0	2	28.6%	3	50.0%	0	0
	20~30%以下	7	7.6%	0	0	1	9.1%	3	23.1%	0	0	0	0	2	28.6%	0	0	0	0
	30~50%以下	4	4.3%	0	0	0	0	1	7.7%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50%超	3	3.3%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14.3%	0	0	0	0	2	33.3%
	計	92	100.0%	14	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%

3 クォータ(※)制の導入について

各分析の回答値のうち、構成比が50%を超える黄色表示で示しました。

※ クォータ制とは「割り当て」の意味。4分の1を示すクォーター(quarter)とは異なります。属性による不均衡を是正するために、少数派に対して一定割合・数を予め設定する方法。最も普及しているのが性別不均衡を是正する手段としてのジェンダー・クォータです。

岩波新書刊、三浦まり著「さらば、男性政治」(196頁)より抜粋引用。

意思決定者に占める女性役員等・管理職比率の割合を定めていない法人は約94%を占めるが、残りの6%(6社)はクォータ制を導入しています。

(1) 規模別に比較すると、クォータ制導入は6社。5社は301人以上の中堅・大企業群ながら、50人未満の中小企業も1社含まれる。

<表Ⅲ-8>

(2) 業種別に比較すると、クォータ制は、製造業、金融業・保険業、上記以外のサービス業、上位84%以外の業種(「電気・ガス・熱供給・水道業」)で設けている。<表Ⅲ-9>

<表Ⅲ－８；人員規模別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		全規模		301人以上		300人以下							
設問	設問選択肢							300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
		95	100.0%	26	27.4%	69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%
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	6	6.5%	5	20.0%	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.7%
	定めていない	86	93.5%	20	80.0%	66	98.5%	24	100.0%	16	100.0%	26	96.3%
	計	92	100.0%	25	100.0%	67	100.0%	24	100.0%	16	100.0%	27	100.0%

<表Ⅲ－９；業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)																	
設問	設問選択肢	全業種		建設業		製造業		金融業・保険業		卸売業・小売業		上記以外のサービス業		運輸業・郵便業		情報通信業		学術研究・専門・技術サービス業	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
		95	100.0%	15	15.8%	13	13.7%	13	13.7%	11	11.6%	7	7.4%	7	7.4%	6	6.3%	6	6.3%
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	6	6.5%	0	0.0%	2	15.4%	2	15.4%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	定めていない	86	93.5%	14	100.0%	11	84.6%	11	84.6%	11	100.0%	6	85.7%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%
	計	92	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%

IV.女性活躍に向けた取組みポイント

1 有給休暇と育児・介護休業等からみたポイント

仕事と家庭の両立支援に向け、有給休暇の一時間単位の取得しやすさ等や男性の育児休業等の取得率が増えるが、概ね人員規模の増加に伴って、正の相関がみられます。

(1) モデルまたはベンチマークデータ(情報)

- ① 9年連続で上昇する男性の育児休業取得率(2022年度、17.13%)
厚生労働省が2023年7月31日に公表した令和4年度雇用均等基本調査結果によると、男性の育児休業の取得率は前年度(13.97%)から3.16ポイント(以下「P」)上昇して、17.13%である。上昇は9年連続となる。
一方、女性の育児休業の取得率は80.2%となり、前年度(85.1%)から4.9P低下した。
- ② 男性の育児休業取得率が公表義務になっている1000人超の企業の割合は速報値で46.2%と半数に迫る。
厚生労働省が2023年7月31日に男性の育児休業等取得率の速報値を公表公表した。それによると、回答企業全体(849社)における男性の育休等の取得率は46.2%、取得日数の平均は46.5日だった。
- ③ 有給休暇は2019年4月から年次有給休暇の年5日取得が義務付け。
厚生労働省が令和2年に実施した「就業条件総合調査」(2022年公表)によると、有給休暇取得日数の平均は10.11日、付与日数の平均が18.0日、平均取得率が56.3%である。

<人員規模別上位>		<業種別上位>	
1,000人以上	63.1%	電気・ガス・熱供給・水道業	76.8%
300～999人	53.1%	複合サービス事業	72.7%
100～299人	52.3%	製造業	64.1%
30～99人	51.1%		

- ④ 宮崎県庁知事部局は次世代育成支援対策推進法及び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き、「宮崎県特定事業主行動計画」で県庁職員の子育て応援・女性活躍推進プランを策定している。
男性職員の子育てへの参加と休暇・休業の取得が非常に進んでいる。
当情報は、ダイバーシティ&インクルージョン戦略研究委員会(2023年10月26日、ニューウェルシティ宮崎)で開催された「宮崎県庁のダイバーシティの取組み」での宮崎県総務部人事課講師のレジюмеからの抜粋です。

- a. 男性の育児休業取得率(無給)は2022年度で44.0%と非常に高い。「(2)」の1001人以上規模の速報値水準に近づく。
- b. 男性の育児参加休暇取得率(有給;特別休暇)は87.9%と高い。
 - ・子どもの出生時の配偶者出産休暇(3日間)及び育児参加休暇(5日間) <表IV-1>

<表IV-1; 男性の育児休業の取得促進(宮崎県庁知事部局)>

知事部局	目標 (R6)	R元年度実績	R2年度実績	R3年度実績	R4年度実績
男性の育児休業取得率	20.0% (※)	17.4%	17.6%	26.3%	44.0%
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	75.2%	83.3%	89.9%	87.9%

※新たな指標として行革プランで85% (R8)を設定

(2) D&Iアンケート回答より

※ 50%以上 = 黄色表示
(以下の全ての設問も同様の表示)

- ① 有給休暇制度は半日単位から一時間単位も取得可能になっている。
 - a. 有給休暇制度を人員規模別にみると、全規模で約90%以上が半日または時間単位で取得可能としている。 <表IV-2>
 - b. 業種別にみると、製造業や学術研究・専門・技術サービス業の50%以上が時間単位で取得可能としている。 <表IV-3>

<表IV-2; 人員規模(常時雇用する社員数)別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		全規模		301人以上		300人以下							
設問	設問選択肢	回答数		回答数		300人以下101以上		100人以下50人以上		50人未満			
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比		
		95	100.0%	26	27.4%	69	72.6%	26	37.7%	16	23.2%	27	39.1%
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	9	9.6%	1	3.8%	8	11.8%	0	0.0%	1	6.3%	7	25.9%
	半日単位で取得できる	47	50.0%	12	46.2%	35	51.5%	13	52.0%	7	43.8%	15	55.6%
	時間単位で取得できる	38	40.4%	13	50.0%	25	36.8%	12	48.0%	8	50.0%	5	18.5%
	計	94	100.0%	26	100.0%	68	100.0%	25	100.0%	16	100.0%	27	100.0%

<表IV-3; 業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		全業種		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)															
設問	設問選択肢	回答数		建設業		製造業		金融業・保険業		卸売業・小売業		上記以外のサービス業		運輸業・郵便業		情報通信業		学術研究・専門・技術サービス業	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
		95	100.0%	15	15.8%	13	13.7%	13	13.7%	11	11.6%	7	7.4%	7	7.4%	6	6.3%	6	6.3%
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	9	9.6%	3	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	2	28.6%	0	0.0%	1	16.7%
	半日単位で取得できる	47	50.0%	5	33.3%	4	33.3%	7	53.8%	9	81.8%	3	42.9%	3	42.9%	4	66.7%	2	33.3%
	時間単位で取得できる	38	40.4%	7	46.7%	8	66.7%	6	46.2%	2	18.2%	3	42.9%	2	28.6%	2	33.3%	3	50.0%
	計	94	100.0%	15	100.0%	12	100.0%	13	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%

② 有給休暇の取得面では、50人未満規模以外は取得が進むが、管理職は「管理していない」を含め、全規模で平均取得率を下回る傾向がみられます。

- a. 人員規模別でみると、全規模平均で有給休暇の平均取得率(56.3%)相当値以上か同等と思われるが、50人未満規模はそれを下回ります。
- b. 管理職の取得率は、全規模で平均取得率を下回ります。
(いずれも「管理していない」を含む)

③ 女性の育児休業取得率は全規模でR4年度雇用均等等基本調査結果を下回ったが、男性は約35%が平均取得率を超えている。未だ10%未満も多いものの、人員規模が増えるほど増加、正の相関がみられます。

- a. 女性の育児休業取得率は全規模で2022年度雇用均等等基本調査結果を下回ります。特に、社員規模が増えるほど増加、正の相関がみられます。
- b. 一方、男性の育児休業取得率は人員規模でバラツキがあり凹型に分布。約35%が平均取得率を超えています。〈表Ⅳ-4〉

④ 介護休業の取得率を「管理している」会員の割合は、人員規模に関係なく、過半数を超えています。

〈表Ⅳ-4;人員規模(常時雇用する社員数)別回答〉

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		構成比					
設問	設問選択肢	全規模	301人以上	300人以下			50人未満
		構成比		300人以下 101以上	100人以上 50人以上		
7-(1)法人全体の有給休暇の取得率は	90%以上～100%	14.4%	16.7%	13.6%	20.8%	6.3%	11.5%
	70%以上～90%未満	22.2%	33.3%	18.2%	20.8%	25.0%	11.5%
	50%以上～70%未満	24.4%	20.8%	25.8%	33.3%	25.0%	19.2%
	30%以上～50%未満	24.4%	25.0%	24.2%	12.5%	31.3%	30.8%
	10%以上～30%未満	11.1%	4.2%	13.6%	12.5%	12.5%	15.4%
	10%未満	1.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
	管理していない	2.2%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	7.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
7-(2)法人全体の有給休暇取得率で、管理職は如何ですか?	90%以上～100%	15.6%	16.7%	15.2%	12.5%	6.3%	23.1%
	70%以上～90%未満	12.1%	13.0%	11.8%	12.0%	18.8%	7.4%
	50%以上～70%未満	19.8%	21.7%	19.1%	28.0%	12.5%	14.8%
	30%以上～50%未満	23.1%	21.7%	23.5%	28.0%	37.5%	11.1%
	10%以上～30%未満	16.5%	8.7%	19.1%	16.0%	25.0%	18.5%
	10%未満	4.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	14.8%
	管理していない	8.8%	17.4%	5.9%	4.0%	0.0%	11.1%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8-(2)法人全体の育児休業取得率で、女性社員は?	85%以上～100%	57.8%	70.8%	53.0%	66.7%	62.5%	34.6%
	50%以上～85%未満	5.6%	12.5%	3.0%	0.0%	6.3%	3.8%
	30%以上～50%未満	1.1%	0.0%	1.5%	4.2%	0.0%	0.0%
	15%以上～30%未満	1.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
	10%以上～15%未満	2.2%	4.2%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
	10%未満	24.4%	8.3%	30.3%	16.7%	31.3%	42.3%
	管理していない	7.8%	4.2%	9.1%	12.5%	0.0%	11.5%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8-(3)法人全体の育児休業取得率で、男性社員は?	85%以上～100%	13.2%	25.0%	9.0%	12.0%	6.3%	7.7%
	50%以上～85%未満	6.6%	8.3%	6.0%	12.0%	6.3%	0.0%
	30%以上～50%未満	5.5%	16.7%	1.5%	4.0%	0.0%	0.0%
	15%以上～30%未満	5.5%	8.3%	4.5%	0.0%	6.3%	7.7%
	10%以上～15%未満	3.3%	0.0%	4.5%	8.0%	0.0%	3.8%
	10%未満	60.4%	41.7%	67.2%	56.0%	81.3%	69.2%
	管理していない	5.5%	0.0%	7.5%	8.0%	0.0%	11.5%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
9.法人全体の介護休業制度の取得率は?	管理している	56.7%	70.8%	51.5%	60.0%	68.8%	32.0%
	管理していない	43.3%	29.2%	48.5%	40.0%	31.3%	68.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

IV.女性活躍に向けた取組みポイント

2 女性活躍に向けた女性の処遇等について

女性活躍に向けた取組みは進むが、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る状況や制度づくりはこれからか。

(1) D&Iアンケート回答より

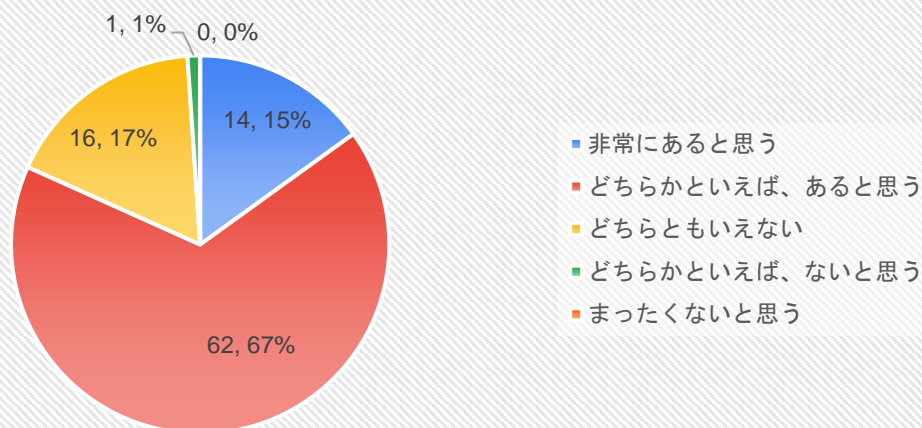
※ 50%以上= ■ 黄色表示
(以下の全ての設問も同様の表示)

① 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？

程度の差こそあれ「あると思う」という回答について、

- a. 全規模で約82%の事業所が立場を問わず、質問や相談、建設的な意見や提案等ができる雰囲気があると答えています。
- b. 業種別にみると、卸売業・小売業、学術研究・専門・技術サービス業を除く上位産業で80%を超えています。

Q10.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？



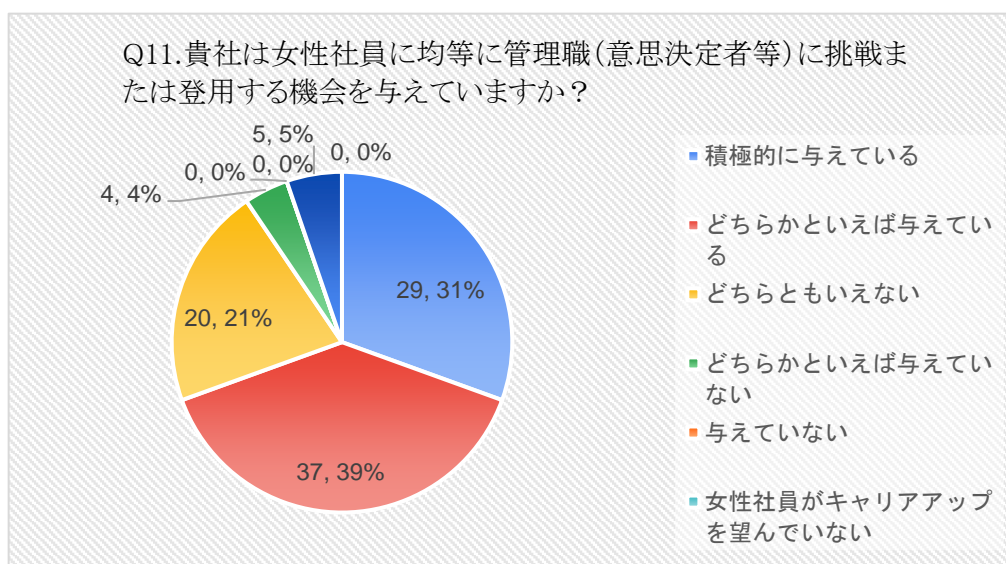
<表IV-5; 上位業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
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	6.7%	25.0%	30.8%	0.0%	33.3%	14.3%	16.7%	0.0%
	どちらかといえば、あると思う	80.0%	58.3%	61.5%	63.6%	50.0%	71.4%	83.3%	50.0%
	どちらともいえない	6.7%	16.7%	7.7%	36.4%	16.7%	14.3%	0.0%	50.0%
	どちらかといえば、ないと思う	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	まったくないと思う	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

② 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？

程度の差こそあれ「与えている」という回答について、

- a. 全規模で約70%の事業所が均等に管理職(意思決定者等)に挑戦または登用する機会を与えていると答えています。
- b. 業種別にみると、製造業、金融業・保険業、運輸業・郵便業、情報通信業で80%を超えています。〈表IV-6〉



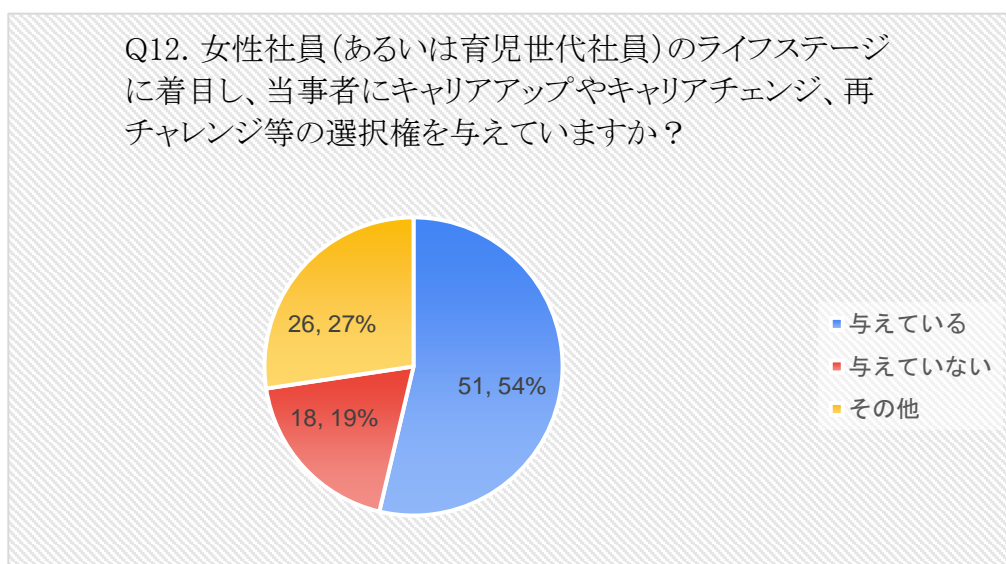
〈表IV-6; 上位業種別回答〉

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
11. 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	13.3%	38.5%	53.8%	0.0%	28.6%	28.6%	66.7%	33.3%
	どちらかといえば与えている	20.0%	46.2%	23.1%	63.6%	42.9%	57.1%	16.7%	16.7%
	どちらともいえない	60.0%	7.7%	7.7%	27.3%	14.3%	14.3%	16.7%	33.3%
	どちらかといえば与えていない	6.7%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	与えていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性社員がキャリアアップを望んでいない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	該当する女性社員がいない	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	16.7%
	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

③ 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？

程度の差こそあれ「与えている」という回答について、

- a. 全規模で約73%の事業所が「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る」と答えています。
- b. 業種別にみると、「与えている」割合が過半数以上の業種は目立ちますが、「その他」の回答が目立つようになっています。<表IV-7>



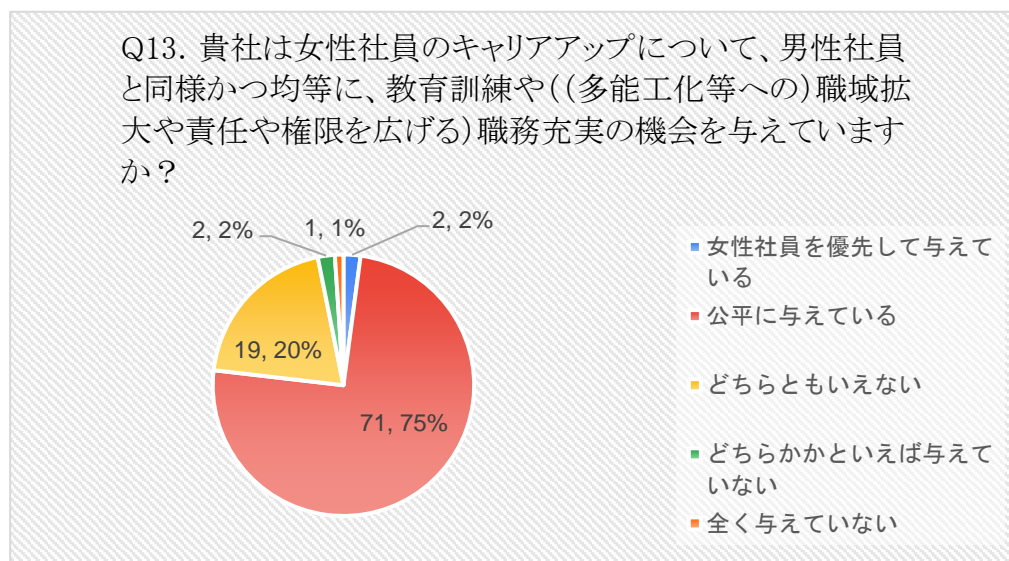
<表IV-7;上位業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
12. 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？	与えている	60.0%	46.2%	61.5%	63.6%	57.1%	28.6%	66.7%	50.0%
	与えていない	13.3%	30.8%	15.4%	9.1%	0.0%	28.6%	16.7%	33.3%
	その他	26.7%	23.1%	23.1%	27.3%	42.9%	42.9%	16.7%	16.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ④ 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((多能工化等への)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？

程度の差こそあれ「与えている」という回答について、

- 全規模で約77%の事業所が「公平に与えている」(うち、2.1%が「女性社員を優先して与えている」)と回答しています。
- 業種別にみると、「与えている」割合が過半数以上の業種は目立ちますが、それ以外も散見できます。<表IV-8>



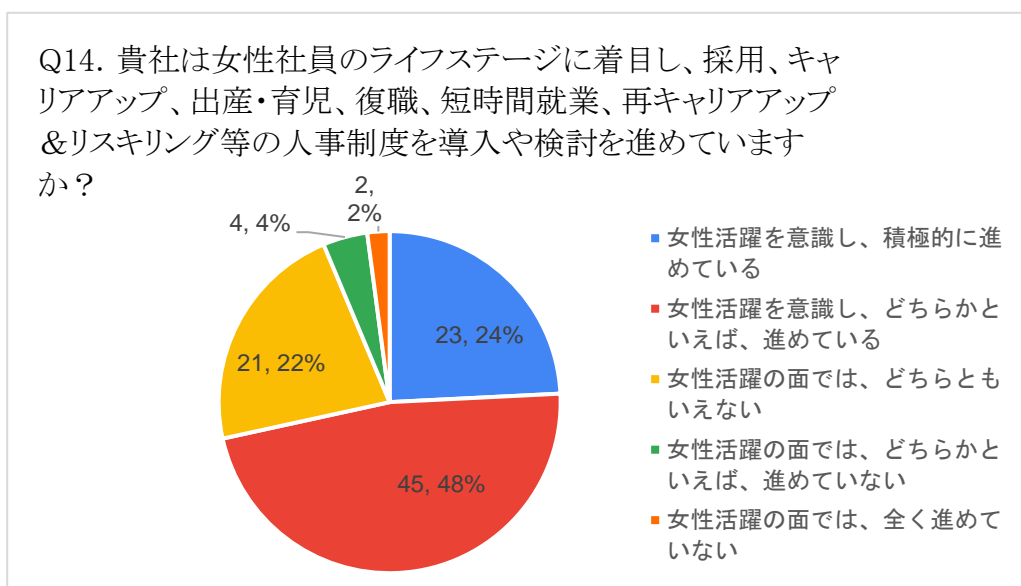
<表IV-8;上位業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・ 保険業	卸売業・ 小売業	上記以外 のサービ ス業	運輸業・ 郵便業	情報通信 業	学術研究・ 専門・技術 サービス業
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
		15.8%	13.7%	13.7%	11.6%	7.4%	7.4%	6.3%	6.3%
13. 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((多能工化等への)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	6.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	公平に与えている	60.0%	92.3%	76.9%	72.7%	42.9%	85.7%	0.0%	66.7%
	どちらともいえない	20.0%	7.7%	7.7%	27.3%	57.1%	14.3%	0.0%	33.3%
	どちらかかといえぱ与えていない	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	全く与えていない	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ⑤ 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を導入や検討を進めていますか？

程度の差こそあれ「進めている」という回答について、

- 全規模で約72%の事業所が「女性活躍を意識し、どちらかといえば、進めている」と答えています。
- 業種別にみると、全産業平均以上で女性活躍を推進するリード業種は、製造業、金融業・保険業、卸売業・小売業、情報通信業、そして上記以外のサービス業です。〈表Ⅳ-9〉



〈表Ⅳ-9; 上位業種別回答〉

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
		15.8%	13.7%	13.7%	11.6%	7.4%	7.4%	6.3%	6.3%
14. 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を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	13.3%	23.1%	61.5%	0.0%	42.9%	14.3%	33.3%	16.7%
	女性活躍を意識し、どちらかといえば、進めている	46.7%	53.8%	23.1%	72.7%	28.6%	57.1%	66.7%	0.0%
	女性活躍の面では、どちらともいえない	33.3%	15.4%	7.7%	27.3%	14.3%	28.6%	0.0%	66.7%
	女性活躍の面では、どちらかといえば、進めていない	6.7%	7.7%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性活躍の面では、全く進めていない	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

IV.女性活躍に向けた取組みポイント

3 女性活躍に向けた環境づくりについて

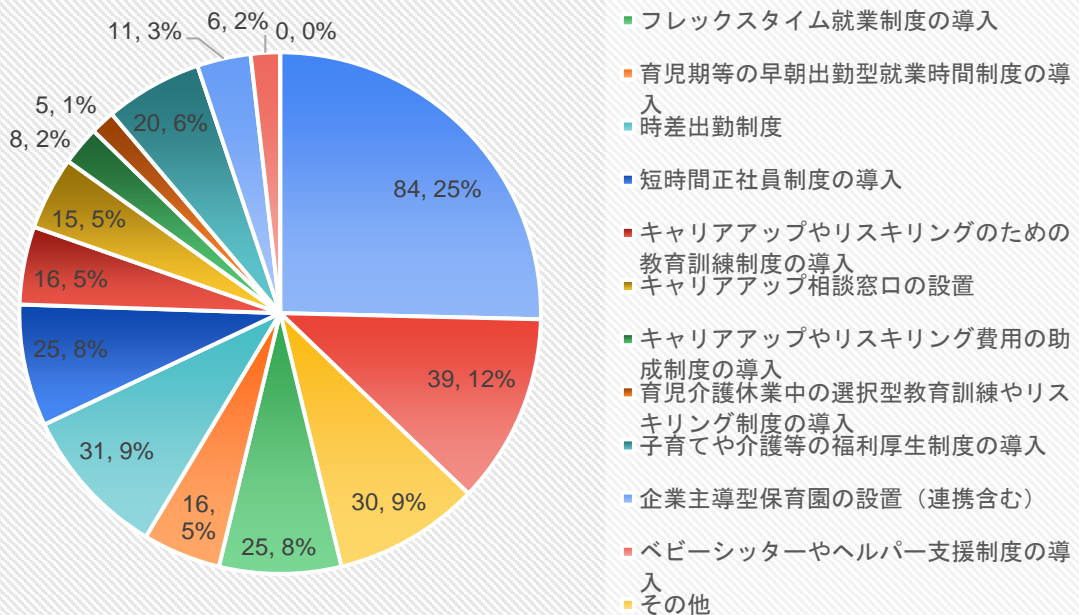
出産や育児・介護休業等の当事者がスムーズに復職・職場復帰する施策は工夫されているが、イクボスづくりや研修等への取組みは遅れています。

(1) D&Iアンケート回答より

※ 50%以上= 黄色表示
(以下の全ての設問も同様の表示)

- ① 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)
- a. 全規模で見ると、圧倒的に「有給休暇の取得促進」、「時間帯毎の有給休暇制度の導入」、「時差出勤制度」、「テレワーク就業就業制度の導入」等が目立ちますが、各社でさまざまな取組みを進めています。
 - b. 業種別にみると、業種に偏りなく、まんべんなく制度を充実させようとする取組み状況が伺えます。＜表IV-10＞

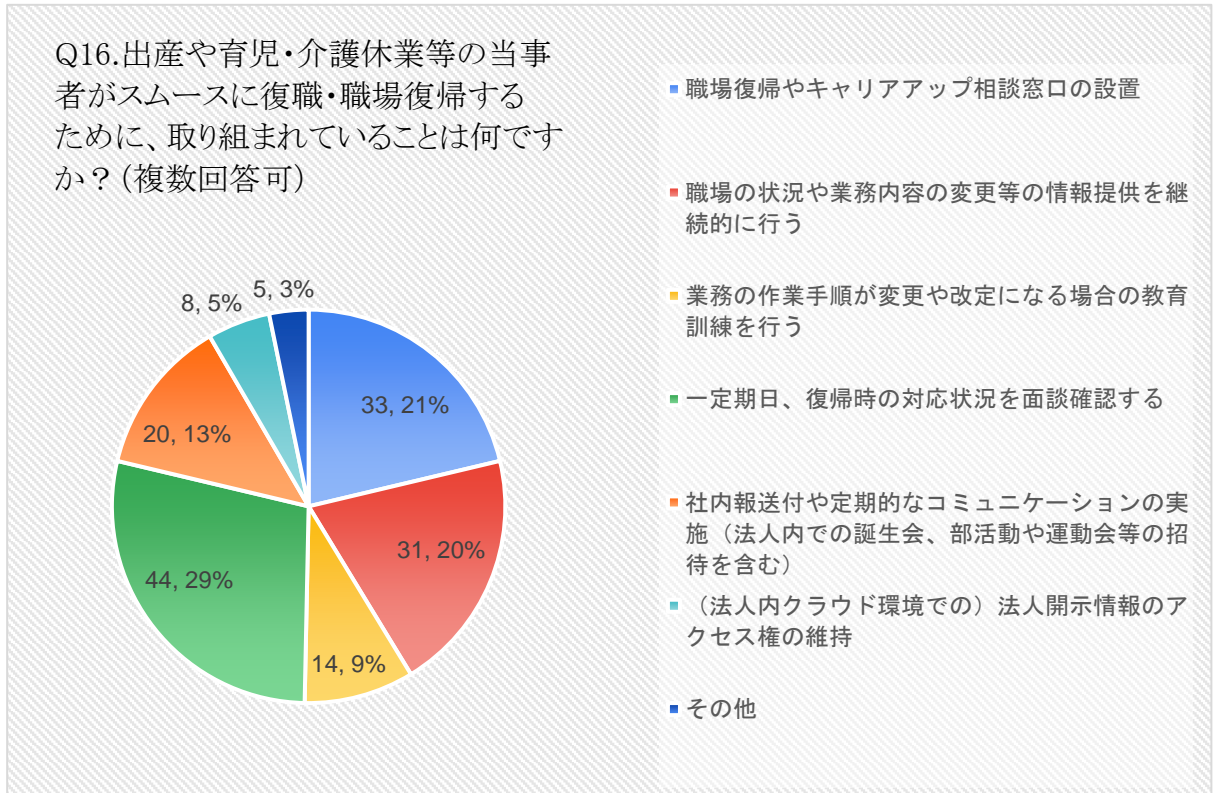
Q15. 出産や育児・介護面等の当事者が働き続けるために、取り組まれていることは何ですか？
(複数回答可)



<表Ⅳ－10;上位業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・ 保険業	卸売業・ 小売業	上記以 外のサー ビス業	運輸業・ 郵便業	情報通 信業	学術研究・ 専門・技術 サービス業
15. 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	39.4%	20.8%	24.5%	33.3%	23.3%	15.6%	27.8%	20.0%
	時間単位毎の有給休暇制度の導入	18.2%	13.2%	7.5%	6.7%	10.0%	6.3%	11.1%	15.0%
	テレワーク就業制度の導入	3.0%	11.3%	9.4%	10.0%	6.7%	12.5%	16.7%	10.0%
	フレックスタイム就業制度の導入	6.1%	11.3%	3.8%	6.7%	10.0%	12.5%	11.1%	5.0%
	育児期等の早朝出勤型就業時間制度の導入	6.1%	0.0%	1.9%	0.0%	6.7%	6.3%	11.1%	10.0%
	時差出勤制度	6.1%	7.5%	5.7%	16.7%	6.7%	15.6%	5.6%	5.0%
	短時間正社員制度の導入	6.1%	5.7%	7.5%	10.0%	6.7%	9.4%	11.1%	10.0%
	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	0.0%	7.5%	7.5%	3.3%	3.3%	3.1%	0.0%	10.0%
	キャリアアップ相談窓口の設置	9.1%	1.9%	5.7%	0.0%	6.7%	3.1%	5.6%	5.0%
	キャリアアップやリスキング費用の助成制度の導入	3.0%	1.9%	5.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	育児介護休業中の選択型教育訓練やリスキング制度の導入	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	3.3%	3.1%	0.0%	0.0%
	子育てや介護等の福利厚生制度の導入	3.0%	5.7%	9.4%	6.7%	6.7%	6.3%	0.0%	5.0%
	企業主導型保育園の設置(連携含む)	0.0%	7.5%	3.8%	6.7%	0.0%	3.1%	0.0%	5.0%
	ベビーシッターやヘルパー支援制度の導入	0.0%	1.9%	3.8%	0.0%	3.3%	3.1%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ② 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）
- 全規模で取り組まれているのは、相談窓口の設置と継続的なコミュニケーションの充実がいえそうです。
 - 業種別にみても、教育訓練やクラウド環境下でのアクセス権については、相対的に少なく、バラツキもあります。＜表IV－11＞



＜表IV－11；上位業種別回答＞

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・保険業	卸売業・小売業	上記以外のサービス業	運輸業・郵便業	情報通信業	学術研究・専門・技術サービス業
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	22.2%	25.0%	31.6%	5.9%	12.5%	7.7%	37.5%	23.1%
	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	11.1%	17.9%	15.8%	23.5%	18.8%	30.8%	25.0%	23.1%
	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	5.6%	14.3%	5.3%	0.0%	12.5%	7.7%	12.5%	0.0%
	一定期日、復帰時の対応状況を面談確認する	38.9%	21.4%	21.1%	41.2%	18.8%	23.1%	25.0%	30.8%
	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)	5.6%	17.9%	21.1%	11.8%	18.8%	23.1%	0.0%	7.7%
	(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	0.0%	3.6%	0.0%	11.8%	18.8%	7.7%	0.0%	15.4%
	その他	16.7%	0.0%	5.3%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

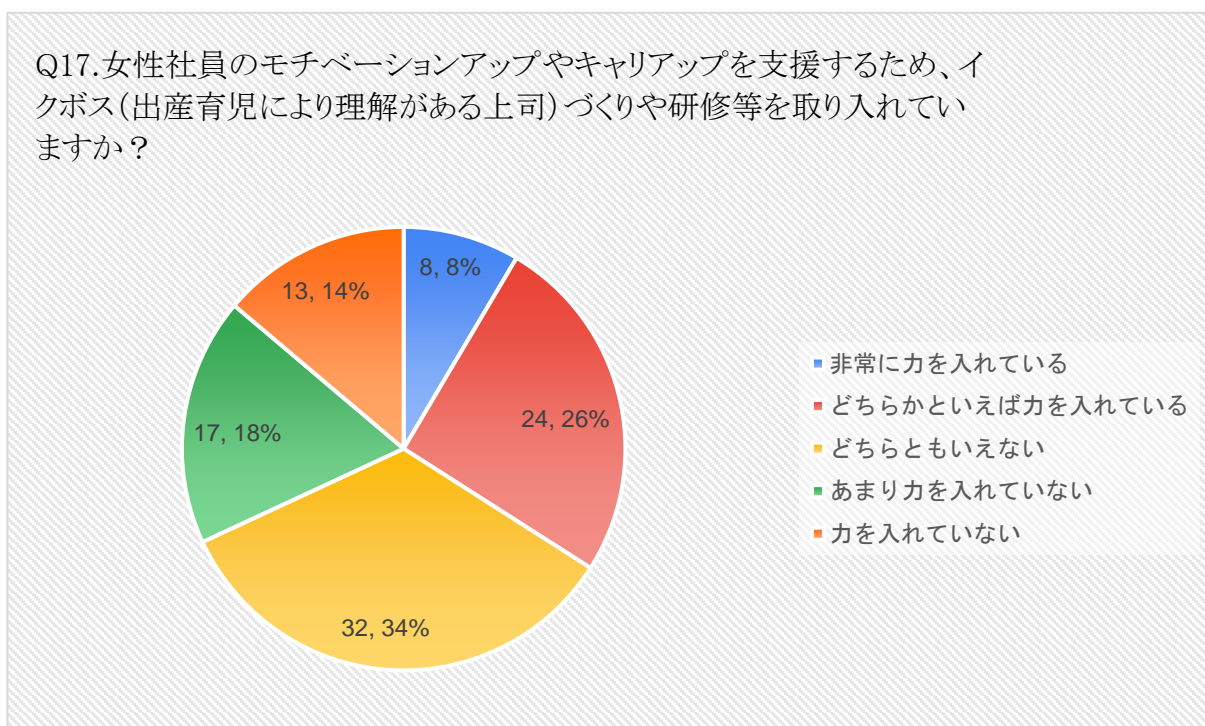
③ 女性社員のモチベーションアップやキャリアアップを支援するため、イクボス(出産育児により理解がある上司)づくりや研修等を取り入れていますか？

程度の差こそあれ「力を入れている」という回答について、

- a. 規模別で見ると、イクボスづくりや研修等の導入は「どちらかといえば力を入れている」が301人以上の規模で約54%にとどまり、さらに300人以下の中小企業ではその半分の27%になっています。

33頁<表Ⅶ-1; <人員規模別>ダイジェスト設問対比分析>

- b. 業種別にみると、金融業・保険業が約7割とリードしますが、それ以外の業種は遅れています。<表Ⅳ-12>



<表Ⅳ-12; 上位業種別回答>

D&Iアンケート(2023年6月1日実施)		※業種区分(回答数で上位約84%の業種のみ)							
設問	設問選択肢	建設業	製造業	金融業・ 保険業	卸売業・ 小売業	上記以 外のサー ビス業	運輸業・ 郵便業	情報通 信業	学術研究・ 専門・技術 サービス業
17.女性社員のモチ ベーションアップやキャ リ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	6.7%	8.3%	30.8%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
	どちらかといえば力を入れている	6.7%	33.3%	38.5%	0.0%	14.3%	14.3%	33.3%	16.7%
	どちらともいえない	26.7%	41.7%	7.7%	63.6%	28.6%	28.6%	66.7%	33.3%
	あまり力を入れていない	33.3%	16.7%	15.4%	27.3%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
	力を入れていない	26.7%	0.0%	7.7%	9.1%	0.0%	28.6%	0.0%	50.0%
	計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

V.D&Iアンケートの記述式回答のまとめ

D&Iアンケートの記述式回答にご協力頂いたコメントを人員規模別及び業種別に分類し、紹介します。

【記述式回答】

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

企業が特定される可能性がある場合は、表現を加工しています。

記述式回答は人員規模別と業種別の2ヶ所で分類掲載しています。

(1)「人員規模」毎記述式コメント

▼1001人以上(10社)

- ① 現場は定められたスケジュールでシフトを組んでいることから、要員の確保が重要。一方、運用上のスケジュールに縛られ、シフトに自由度がないため、従業員のニーズや突発の対応に十分応えられない。
- ② 女性活躍は、非常に大事だと思っているので、アンコンシャスバイアスにならないように意識すべき。一方で、公平な運用が望まれる。極端に女性ひいきみみたいな状態となると反対に男性のモチベーションが低下してしまうので、組織でしっかり話し合うべき。
- ③ 人事諸制度については平均的な企業と比較して十分な内容があると自負しております。しかしながら、制度を使用出来る当事者・上司を含む関係者共に、充実した制度を十分に活用するための意識において不十分な点があると感じております。より使いやすい制度の導入に向けて、今後も企画・検討を継続すべきと考えておりますが、あわせてひとり一人の悪いバイアスなど意識面における障害も含めて、取り除いていくことが必要と感じており、改善に向けて積極的に検討を進めているところです。
- ④ 障害は特にない

▼1000人以下～301人以上(16社)

- ① 多様性を競争力の源泉として捉え、会社として「D&E&I」の積極的な推進を行っているので、障害と言われるものは無くなってきているかと思う。
- ② 建設業界は男社会で3K「きつい」「汚い」「危険」のイメージが根底にあり、女性社員の技術部門(現場)での活躍は意識が乏しい。このイメージを払拭することが課題。
- ③ 性別による役割分担意識。
- ④ 人員不足による、残業の削減・休暇取得率の向上という部分では改善に時間がかかる。

- ⑤ 従業員全体への周知不足、ダイバーシティに対する意識の低さ
- ⑥ D&Iを推進する体制の構築途中である。製造業のため、在宅勤務やフレックス勤務に対応できる職種が限定的となる。また、安全性を優先すると障がい者の業務が限定的となる。

▼300人以下～101人以上(26社)

- ① 子育て中の短時間勤務期間の昇格(管理職・役員)は難しい。
- ② 女性の雇用を推進する際の衛生面をどうするか。
- ③ 労働環境の柔軟化に伴う制度や設備の準備。
- ④ 従業員数が少ない。

▼100人以下～50人以上(16社)

- ① 社会的意見の醸成と個別の希望、要望に向き合う姿勢と責任の理解。
- ② 多様性を認め合う土壌が作りにくい。
- ③ 1) 弊社は業務上、チームで社有車に相乗りし、取引先様現場へ移動し、作業後チームで帰社する為、フレックスタイム制などは導入困難である。
2) 取引先現場が多種多様で数百社存在する為、1社員が全ての現場を覚えるだけでも5年近く掛かる。従って、外国人採用等は取り組みづらい。
- ④ 業界全体としてD&Iの取り組みに遅れが見られると感じています。その中で、未来を見据え率先して推進への舵を切る必要性を感じています。
- ⑤ 弊社は、D&Iについては15年前から積極的に取り組んでおりますが、地域社会全体の理解促進が最大の壁と捉えていますので、ぜひ宮崎県全体の理解促進に寄与したいと思います。

▼50人未満(27社)

- ① 業務効率化が進まないの中での人員不足。
- ② 会社として女性が活躍できる機会や研修、制度を打ち出しても積極的に取り組もうとする女性が少ない。責任ある立場に抵抗を持つ方が一定以上見受けられる。
出産・子育て、育児休業等、該当する社員・総数が未だ少なく、今後少しずつ増えていく際に対応を考えている。
- ③ 活躍の場は与えているつもりだが、女性管理職への指導・教育プログラムは整備されていないこと、男性社員への意識改革、教育も必要に感じる。
- ④ 弊社社員の平均年齢は高く、また、女性社員は全員事務職であり、本アンケートは該当無し部分が多く、参考にならないかもしれません。
- ⑤ 扶養問題と子供が病気をした時の医療問題(特にパートタイマー)。

(2)「業種」毎記述式コメント

▼建設業(15社)

- ① 建設業界は男社会で3K「きつい」「汚い」「危険」のイメージが根底にあり、女性社員の技術部門(現場)での活躍意識が乏しい。このイメージを払拭することが課題。
- ② 業界全体としてD&Iの取り組みに遅れが見られると感じています。その中で、未来を見据え率先して推進への舵を切る必要性を感じています。

▼製造業(13社)

- ① 人事諸制度については平均的な企業と比較して十分な内容があると自負しております。しかしながら、制度を使用出来る当事者・上司を含む関係者共に、充実した制度を十分に活用すめの意識において不十分な点があると感じております。より使いやすい制度の導入に向けて、今後も企画・検討を継続すべきと考えておりますが、あわせてひとり一人の悪いバイアスなど意識面における障害も含めて、取り除いていくことが必要と感じており、改善に向けて積極的に検討を進めているところです。
- ② 従業員全体への周知不足、ダイバーシティに対する意識の低さ。
- ③ D&Iを推進する体制の構築途中である。製造業のため、在宅勤務やフレックス勤務に対応できる職種が限定的となる。安全性を優先すると障がい者の業務が限定的となる。

▼金融業・保険業(13社)

- ① 人間関係。
- ② 女性活躍は、非常に大事だと思っているので、アンコンシャスバイアスにならないように意識すべき。一方で、公平な運用が望まれる。極端に女性びいきみたいな状態となると反対に男性のモチベーションが低下してしまうので、組織でしっかり話し合うべき。
- ③ 業務効率化が進まないの中での人員不足。
- ④ 性別による役割分担意識。
- ⑤ 弊社社員の平均年齢は高く、また、女性社員は全員事務職であり、本アンケートは該当無し部分が多く、参考にならないかもしれません。

▼小売業・卸売業(11社)

- ① 1) 弊社は業務上、チームで社有車に相乗りし、取引先様現場へ移動し、作業後チームで帰社する為、フレックスタイム制などは導入困難である。
2) 取引先現場が多種多様で数百社存在する為、1社員が全ての現場を覚えるだけでも5年近く掛かる。従って、外国人採用等は取り組みづらい。

- ② 労働環境の柔軟化に伴う制度や設備の準備。
- ③ 活躍の場は与えているつもりだが、女性管理職への指導・教育プログラムは整備されていないこと。男性社員への意識改革、教育も必要に感じる。

▼上記以外のサービス業(7社)

- ① 社会の寛容さ。
- ② 多様性を競争力の源泉として捉え、会社として「D&E&I」の積極的な推進を行っているので、障害と言われるものは無くなってきているかと思う。
- ③ 扶養問題と子供が病気をした時の医療問題(特にパートタイマー)。

▼運輸業・郵便業(7社)

- ① 現場は定められたスケジュールでシフトを組んでいることから、要員の確保が重要。一方、運用上のスケジュールに縛られ、シフトに自由度がないため、従業員のニーズや突発の対応に十分応えられない。
- ② 社会的意見の醸成と個別の希望、要望に向き合う姿勢と責任の理解。
- ③ 人員不足による、残業の削減・休暇取得率の向上という部分では改善に時間がかかる。
- ④ 障害は特にない。

▼情報通信業(6社)

- ① 慢性的な人材不足。
- ② 従業員数が少ない。

▼学術研究・専門・技術サービス業(6社)

- ① 社員数が少ない中、業務分担をしているため、出産・育児、介護、女性登用等においては、個別の事情や状況に対応しており、制度として整えるという点では障害となるが、臨機応変に対応できるため、むしろ現実的な対応ができると考える。
- ② 多様性を認め合う土壌が作りにくい。
- ③ 弊社は、D&Iについては15年前から積極的に取り組んでおりますが、地域社会全体の理解促進が最大の壁と捉えていますので、ぜひ宮崎県全体の理解促進に寄与したいと思います。

▼その他の業種(7社)

- ① 会社として女性が活躍できる機会や研修、制度を打ち出しても積極的に取り組もうとする女性が少ない。
責任ある立場に抵抗を持つ方が一定以上見受けられる。出産・子育て、育児休業等、該当する社員・総数が未だ少なく、今後少しずつ増えていく際に対応を考えている。

IV.女性活躍推進のための参考情報

経済産業省の「ダイバーシティ100選」事業は2012～2020年度で終了しましたが、幸いなことに、当該認定企業がD&I委員会委員として4社参加されています。

ここでは、当該認定企業の日本航空株式会社宮崎支店支店長で、当委員会副委員長の福岡実恵委員から、女性活躍に向けた社内の整備事項等で提案頂いた内容を紹介します。

女性管理職の視点で頂いた具体的な取組み提案情報としてご覧下さい。

【D&Iアンケートから】

気づき	問題点・課題	変えていく方向
男性の育児休業取得率が低い。	<ul style="list-style-type: none"> ◆男性社員は女性社員に比べ、出産や育児に関する休暇/休職が取りづらいのではないかと。 ◆取得しにくい職場環境、周囲の理解、本人の意識など様々な原因があるはず。 ◆男女が共に育児に参画する風土を作るにはどうしたら良いかわからないのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ◇男性社員の育児休業取得促進に向けた取り組みを実践する。 ・子が生まれる男性社員は「育休計画」を必ず提出する。 ・管理職(所属長)と本人に向けて「育休パンフレット(育休のススメ)」を発行する。 ・子が生まれる男性社員に向けた「プレパパセミナー」を外部委託で実施する。

【委員会活動・委員の周辺から】

気づき	問題点・課題	変えていく方向
女性社員が前向きにキャリアに向き合うにはそうしたらよいかを考えた。	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性社員は男性社員に比べて、相対的にライフイベントの影響を受けやすい。 ◆月経、更年期症状など、日々の健康課題がキャリアを考える際にハードルになっているはず。 	<ul style="list-style-type: none"> ◇フェムテック*を活用したオンラインでの婦人科検診を検討する。 <p>*Female(女性)とTechnology(テクノロジー)をかけた造語。女性が抱える健康の課題をテクノロジーで解決できる商品(製品)やサービスのこと</p>

【全体意見・提案】

誰もが公正・公平に登用され、リーダーとして活躍するためには、

＜育成・登用の促進＞

- 女性を対象としたメンタリングの実施
- 経営トップによる女性リーダー層に向けた「リーダー勉強会」の実施
- 部長級(女性管理職)への登用を加速

と

＜両立支援＞

- ライフイベント(出産/育児/介護など)との両立制度の拡充
- ワークライフスタイル変革(柔軟な働き方)

を掛け合わせていくことが必要である。

ただし、一言で「両立支援」といっても、対象となる内容は多種多様である。

例えば、

「出産育児」と仕事の両立は、

- ❖ 産前産後休職制度
- ❖ 企業主導型保育園
- ❖ 育児日
- ❖ 時短勤務
- ❖ 深夜業免除など

「治療」と仕事の両立は、

- ❖ 不妊治療休暇制度
- ❖ 特定目的積立休暇など

ライフイベントと仕事の両立(は男女問わず重要)

- ❖ 子の出生を理由とした特別休暇
- ❖ 育児を理由とした特別休暇
- ❖ 育児日
- ❖ 育児休職
- ❖ 介護休職など

なお、仕事に対する価値観も変わり、働き方のニーズも大きく変化している。

- ❖ フレックス制度
- ❖ テレワーク制度
- ❖ ワークেশョン制度
- ❖ ブリージャー制度など

一人ひとりの社員が、自律的に自身のキャリアを考え、必要な制度を組み合わせ、多種多様なニーズ、ライフステージに対応した働き方を実現できることを目指したい。

以上

<表Ⅶ-1：＜人員規模別＞ダイジェスト設問対比分析＞

D&Iアンケート回答結果から主要設問と回答をダイジェストして、一覧にしています。

※なお、各回答欄は未記入回答があるため、必ずしも合計数が一致しない。

50%以上の回答欄

宮崎経済同友会特別委員会 ダイバーシティ&インクルージョン戦略研究委員会

元 N O	設問	設問選択肢	構成比					
			全規模 構成比	301人以上	300人以下			
					300人以下 101以上	100人以下 50人以上	50人未満	
1	3-(1) 法人全体で常時雇用する社員のうち「女性」の人数割合はどのくらいですか？	10%以下	9.9%	4.2%	11.9%	8.3%	12.5%	14.8%
		10～20%以下	26.4%	25.0%	26.9%	33.3%	37.5%	14.8%
		20～30%以下	14.3%	12.5%	14.9%	20.8%	25.0%	3.7%
		30～50%以下	34.1%	41.7%	31.3%	25.0%	25.0%	40.7%
		50%超	15.4%	16.7%	14.9%	12.5%	0	25.9%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
5	4-(1) 法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役等(社外取締役、監査役、執行役員を含む)の「女性」の割合は？	10%以下	75.8%	65.2%	79.4%	80.8%	81.3%	76.9%
		10～20%以下	12.1%	21.7%	8.8%	11.5%	6.3%	7.7%
		20～30%以下	3.3%	4.3%	2.9%	0	6.3%	3.8%
		30～50%以下	5.5%	8.7%	4.4%	7.7%	0	3.8%
		50%超	3.3%	0	4.4%	0	6.3%	7.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
6	4-(2) 法人全体の意思決定者等に占める「女性」のうち、取締役等を除く課長以上の女性の割合は？	10%以下	77.2%	52.2%	85.5%	88.5%	81.3%	85.2%
		10～20%以下	7.6%	13.0%	5.8%	3.8%	18.8%	0
		20～30%以下	7.6%	21.7%	2.9%	3.8%	0	3.7%
		30～50%以下	4.3%	13.0%	1.4%	0	0	3.7%
		50%超	3.3%	0	4.3%	3.8%	0	7.4%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
9	7-(1) 法人全体の有給休暇の取得率は	90%以上～100%	14.4%	16.7%	13.6%	20.8%	6.3%	11.5%
		70%以上～90%未満	22.2%	33.3%	18.2%	20.8%	25.0%	11.5%
		50%以上～70%未満	24.4%	20.8%	25.8%	33.3%	25.0%	19.2%
		30%以上～50%未満	24.4%	25.0%	24.2%	12.5%	31.3%	30.8%
		10%以上～30%未満	11.1%	4.2%	13.6%	12.5%	12.5%	15.4%
		10%未満	1.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
		管理していない	2.2%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	7.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
10	7-(2) 法人全体の有給休暇取得率で、管理職は如何ですか？	90%以上～100%	15.6%	16.7%	15.2%	12.5%	6.3%	23.1%
		70%以上～90%未満	12.1%	13.0%	11.8%	12.0%	18.8%	7.4%
		50%以上～70%未満	19.8%	21.7%	19.1%	28.0%	12.5%	14.8%
		30%以上～50%未満	23.1%	21.7%	23.5%	28.0%	37.5%	11.1%
		10%以上～30%未満	16.5%	8.7%	19.1%	16.0%	25.0%	18.5%
		10%未満	4.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	14.8%
		管理していない	8.8%	17.4%	5.9%	4.0%	0.0%	11.1%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
13	8-(2) 法人全体の育児休業取得率で、女性社員は？	85%以上～100%	57.8%	70.8%	53.0%	66.7%	62.5%	34.6%
		50%以上～85%未満	5.6%	12.5%	3.0%	0.0%	6.3%	3.8%
		30%以上～50%未満	1.1%	0.0%	1.5%	4.2%	0.0%	0.0%
		15%以上～30%未満	1.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
		10%以上～15%未満	2.2%	4.2%	1.5%	0.0%	0.0%	3.8%
		10%未満	24.4%	8.3%	30.3%	16.7%	31.3%	42.3%
	管理していない	7.8%	4.2%	9.1%	12.5%	0.0%	11.5%	
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
14	8-(3) 法人全体の育児休業取得率で、男性社員は？	85%以上～100%	13.2%	25.0%	9.0%	12.0%	6.3%	7.7%
		50%以上～85%未満	6.6%	8.3%	6.0%	12.0%	6.3%	0.0%
		30%以上～50%未満	5.5%	16.7%	1.5%	4.0%	0.0%	0.0%
		15%以上～30%未満	5.5%	8.3%	4.5%	0.0%	6.3%	7.7%
		10%以上～15%未満	3.3%	0.0%	4.5%	8.0%	0.0%	3.8%
		10%未満	60.4%	41.7%	67.2%	56.0%	81.3%	69.2%
	管理していない	5.5%	0.0%	7.5%	8.0%	0.0%	11.5%	
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
15	9. 法人全体の介護休業制度の取得率は？	管理している	56.7%	70.8%	51.5%	60.0%	68.8%	32.0%
		管理していない	43.3%	29.2%	48.5%	40.0%	31.3%	68.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
16	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	15.1%	20.0%	13.2%	12.0%	6.3%	18.5%
		どちらかといえば、あると思う	66.7%	72.0%	64.7%	56.0%	75.0%	66.7%
		どちらともいえない	17.2%	8.0%	20.6%	28.0%	18.8%	14.8%
		どちらかといえば、ないと思う	1.1%	0.0%	1.5%	4.0%	0.0%	0.0%
		まったくないと思う	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
17	11. 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	30.5%	50.0%	23.2%	30.8%	18.8%	18.5%
		どちらかといえば与えている	38.9%	34.6%	40.6%	42.3%	56.3%	29.6%
		どちらともいえない	21.1%	7.7%	26.1%	23.1%	18.8%	33.3%
		どちらかといえば与えていない	4.2%	3.8%	4.3%	3.8%	6.3%	3.7%
		与えていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		女性社員がキャリアアップを望んでいない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		該当する女性社員がいない	5.3%	3.8%	5.8%	0.0%	0.0%	14.8%
	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
18	12. 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？	与えている	53.7%	73.1%	46.4%	50.0%	50.0%	40.7%
		与えていない	18.9%	15.4%	20.3%	26.9%	12.5%	18.5%
		その他	27.4%	11.5%	33.3%	23.1%	37.5%	40.7%
		計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
19	13. 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	2.1%	3.8%	1.4%	0.0%	0.0%	3.7%
		公平に与えている	74.7%	84.6%	71.0%	84.6%	81.3%	51.9%
		どちらともいえない	20.0%	11.5%	23.2%	15.4%	18.8%	33.3%
		どちらかかといえば与えていない	2.1%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	7.4%
		全く与えていない	1.1%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	3.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
20	14. 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&リスキリング等の人事制度を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	24.2%	50.0%	14.5%	7.7%	18.8%	18.5%
		女性活躍を意識し、どちらかといえば、進めている	47.4%	34.6%	52.2%	73.1%	50.0%	33.3%
		女性活躍の面では、どちらともいえない	22.1%	11.5%	26.1%	19.2%	18.8%	37.0%
		女性活躍の面では、どちらかかといえば、進めていない	4.2%	3.8%	4.3%	0.0%	6.3%	7.4%
		女性活躍の面では、全く進めていない	2.1%	0.0%	2.9%	0.0%	6.3%	3.7%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
23	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	8.5%	19.2%	4.4%	4.0%	0.0%	7.4%
		どちらかかといえば力を入れている	25.5%	34.6%	22.1%	28.0%	0.0%	29.6%
		どちらともいえない	34.0%	23.1%	38.2%	36.0%	50.0%	33.3%
		あまり力を入れていない	18.1%	19.2%	17.6%	16.0%	31.3%	11.1%
		力を入れていない	13.8%	3.8%	17.6%	16.0%	18.8%	18.5%
		計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
24	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	31.2%	57.7%	20.9%	24.0%	18.8%	19.2%
		どちらかかといえば力を入れている	54.8%	26.9%	65.7%	64.0%	68.8%	65.4%
		どちらともいえない	10.8%	11.5%	10.4%	12.0%	12.5%	7.7%
		あまり力を入れていない	3.2%	3.8%	3.0%	0.0%	0.0%	7.7%
		力を入れていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

