

## 4章 調査票

## 企業経営と女性に関するアンケート 【ご協力をお願い】

日頃から、本県行政の推進にご理解とご協力をたまわり、厚くお礼申し上げます。

愛知県では、男女がともに性別に関わりなく個性と能力を発揮し、希望に応じていきいきと働くことができる社会の実現を目指し、女性の活躍を企業の経営戦略に活かしていく環境づくり等について検討を進めています。

つきましては、県内に本社を置く企業における女性の活躍に関する現状・課題・行政への期待などを把握するため、アンケート調査を行うことといたしました。

なお、この調査は、県から委託業者を通して実施するものであり、県の女性活躍促進施策を検討する基礎資料としてのみ利用させていただきます。調査結果は統計的処理等を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的で使用されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

2024年8月 愛知県

## 《ご回答にあたって》

- ◆ご回答の方法は、①インターネットの専用フォームにご記入、②当調査票にご記入(郵送)の2種類があります。
- ◆ご回答期限は①②ともに**2024年9月9日(月)**です。
- ◆主に人事・総務ご担当者の方にご回答いただきますようお願いいたします。
- ◆回答は、指定がない場合は**令和6年4月1日現在の状況**について、記入してください。
- ◆設間によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、注意書きをよくお読みください。

①

インターネットの専用フォームに  
ご記入の場合

別紙の「インターネット回答のご案内」をご参照ください。

②

当調査票にご記入(郵送)の場合

- ◇P4～P16の調査票に濃いえんぴつ、ボールペンなどで直接ご記入ください。
- ◇ご回答は、あてはまる答えの番号を○で囲んでください。「その他」を選択した場合は、お手数ですが、( )内になるべく具体的に、その内容をご記入ください。
- ◇ご回答後はこの冊子を三つ折りにして、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

問い合わせ先

調査委託先(返送先)

愛知県県民文化局男女共同参画推進課 女性の活躍促進グループ

株式会社 meets

電話:052-954-6657(ダイヤルイン)

〒446-0032

メール:danjo@pref.aichi.lg.jp

安城市御幸本町10-6 四生堂ビル3F

電話:0566-71-4335



## 企業経営と女性の活躍に関するアンケート調査票



### 貴社の概要

#### 問 1

問 1 貴社の状況についてお伺いします。(○はそれぞれ1つ、人数は数字を記入)

① 本社所在地	1. 尾張(名古屋市を除く)      4. 西三河 2. 海部                              5. 東三河 3. 知多
② 業種 (複数該当する場合は売上高が最大のものの1つ)	1. 農業、林業   2. 漁業   3. 鉱業、採石業、砂利採取業   4. 建設業 5. 製造業   6. 電気・ガス・熱供給・水道業   7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業   9. 卸売業   10. 小売業   11. 金融業、保険業 12. 不動産業、物品賃貸業   13. 学術研究、専門・技術サービス業 14. 宿泊業   15. 飲食サービス業   16. 生活関連サービス業、娯楽業 17. 教育、学習支援業   18. 医療、福祉 19. 複合サービス事業   20. サービス業(他に分類されないもの)
③ 全従業員数	_____人 ※0人の場合は、「0」を記入(役員、派遣は含みません)
④ うち「正社員数」	_____人 ※0人の場合は、「0」を記入(役員、派遣は含みません)
⑤ 「正社員」のうち女性の人数	_____人 ※0人の場合は、「0」を記入(役員、派遣は含みません)
⑥ 「非正規社員」のうち女性の人数	_____人 ※0人の場合は、「0」を記入(役員、派遣は含みません) ※非正規社員はパート・アルバイト・嘱託等を想定し、派遣は含みません。
⑦ この5年間の「正社員数」の変化	1. 20%以上増加                      5. 変化はない 2. 10~20%未満増加                6. 5%未満減少 3. 5~10%未満増加                 7. 5~10%未満減少 4. 5%未満増加                        8. 10%以上減少
⑧ この5年間の「女性の正社員数」の変化	1. 20%以上増加                      5. 変化はない 2. 10~20%未満増加                6. 5%未満減少 3. 5~10%未満増加                 7. 5~10%未満減少 4. 5%未満増加                        8. 10%以上減少

⑨ この5年間の新卒採用における女性割合(正社員)の変化	<table border="0"> <tr> <td>1. かなり増えた</td> <td>4. やや減った</td> </tr> <tr> <td>2. やや増えた</td> <td>5. かなり減った</td> </tr> <tr> <td>3. 変わっていない</td> <td>6. わからない</td> </tr> </table>	1. かなり増えた	4. やや減った	2. やや増えた	5. かなり減った	3. 変わっていない	6. わからない										
1. かなり増えた	4. やや減った																
2. やや増えた	5. かなり減った																
3. 変わっていない	6. わからない																
⑩ この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化	<table border="0"> <tr> <td>1. かなり増えた</td> <td>4. やや減った</td> </tr> <tr> <td>2. やや増えた</td> <td>5. かなり減った</td> </tr> <tr> <td>3. 変わっていない</td> <td>6. わからない</td> </tr> </table>	1. かなり増えた	4. やや減った	2. やや増えた	5. かなり減った	3. 変わっていない	6. わからない										
1. かなり増えた	4. やや減った																
2. やや増えた	5. かなり減った																
3. 変わっていない	6. わからない																
⑪ 前事業年度における女性正社員の妊娠・出産した人数	<p style="text-align: center;">人 ※妊娠・出産どちらか一つでもあれば、人数に入れてください。 ※0人の場合は「0」を記入</p>																
⑫ 妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている</li> <li>2. 妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い</li> <li>3. 出産後に正社員として働き続けている者は少ない</li> <li>4. これまで正社員として出産後に働き続けた者は1人もいない</li> <li>5. その他</li> </ol>																
⑬ この5年間の妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況	<table border="0"> <tr> <td>1. かなり増えた</td> <td>4. やや減った</td> </tr> <tr> <td>2. やや増えた</td> <td>5. かなり減った</td> </tr> <tr> <td>3. 変わっていない</td> <td>6. わからない、女性社員がいない</td> </tr> </table> <p>※妊娠・出産をした方のうち、そのことを理由に退職した人の割合</p>	1. かなり増えた	4. やや減った	2. やや増えた	5. かなり減った	3. 変わっていない	6. わからない、女性社員がいない										
1. かなり増えた	4. やや減った																
2. やや増えた	5. かなり減った																
3. 変わっていない	6. わからない、女性社員がいない																
⑭ 前事業年度における育児休業等取得率	<p>(女性) 育児休業等を開始した数___人/出産した数___人 = ___%</p> <p>(男性) 育児休業等を開始した数___人/配偶者が出産した数___人 = ___%</p> <p>※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する育児休業(産後パパ育休を含む)や法第23条2項又は第24条1項の規定に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に基づく休業を指す。</p>																
⑮ 前事業年度における育児休業等取得後の復職者の人数を、取得した育児休業期間別にご記入ください。	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>5日未満</th> <th>5日～2週間未満</th> <th>2週間～1か月未満</th> <th>1か月～3か月未満</th> <th>3か月～6か月未満</th> <th>6か月～12か月未満</th> <th>12か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業等を複数取得した場合、当該休業等が同一の子について取得したものであるなら、「1人」として数える。 ※前事業年度に育児休業等を終了し、復職した方について記入してください。</p>		5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月以上	男性	人	人	人	人	人	人	人
	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月以上										
男性	人	人	人	人	人	人	人										
⑯ 新卒採用後の退職率(男性、女性それぞれ数字を記入、正社員対象)	<p>採用後3年 男性___割が退職                      女性___割が退職</p> <p>採用後10年 男性___割が退職                      女性___割が退職</p>																

⑰ 主任・係長相当職の人数	_____人      うち女性の人数_____人								
⑱ 課長相当職の人数	_____人      うち女性の人数_____人								
⑲ 課長相当職の人数	_____人      うち女性の人数_____人								
⑳ この5年間の「女性管理職数」(課長相当職、部長相当職)の変化	<table border="0"> <tr> <td>1. 20%以上増加</td> <td>5. 変化はない</td> </tr> <tr> <td>2. 10～20%未満増加</td> <td>6. 5%未満減少</td> </tr> <tr> <td>3. 5～10%未満増加</td> <td>7. 5～10%未満減少</td> </tr> <tr> <td>4. 5%未満増加</td> <td></td> </tr> </table>	1. 20%以上増加	5. 変化はない	2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少	3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少	4. 5%未満増加	
1. 20%以上増加	5. 変化はない								
2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少								
3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少								
4. 5%未満増加									
㉑ 役員の数	_____人      うち女性の人数_____人								
㉒ 男女の賃金差異の状況	<table border="0"> <tr> <td>1. 男女の賃金差異の状況を公表している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)</td> </tr> <tr> <td>2. 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)</td> </tr> <tr> <td>3. 把握していない</td> </tr> </table>	1. 男女の賃金差異の状況を公表している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)	2. 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)	3. 把握していない					
1. 男女の賃金差異の状況を公表している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)									
2. 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____) (非正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値_____)									
3. 把握していない									

## 問2

過去3年間(令和3～5年度)の貴社の業況の動向について、お尋ねします。  
(それぞれ1つに○)

① 「売上高」の変化	<table border="0"> <tr> <td>1. 20%以上増加</td> <td>5. 変化はない</td> </tr> <tr> <td>2. 10～20%未満増加</td> <td>6. 5%未満減少</td> </tr> <tr> <td>3. 5～10%未満増加</td> <td>7. 5～10%未満減少</td> </tr> <tr> <td>4. 5%未満増加</td> <td>8. 10%以上減少</td> </tr> </table>	1. 20%以上増加	5. 変化はない	2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少	3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少	4. 5%未満増加	8. 10%以上減少
1. 20%以上増加	5. 変化はない								
2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少								
3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少								
4. 5%未満増加	8. 10%以上減少								
② 「経常利益」の変化	<table border="0"> <tr> <td>1. 20%以上増加</td> <td>5. 変化はない</td> </tr> <tr> <td>2. 10～20%未満増加</td> <td>6. 5%未満減少</td> </tr> <tr> <td>3. 5～10%未満増加</td> <td>7. 5～10%未満減少</td> </tr> <tr> <td>4. 5%未満増加</td> <td>8. 10%以上減少</td> </tr> </table>	1. 20%以上増加	5. 変化はない	2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少	3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少	4. 5%未満増加	8. 10%以上減少
1. 20%以上増加	5. 変化はない								
2. 10～20%未満増加	6. 5%未満減少								
3. 5～10%未満増加	7. 5～10%未満減少								
4. 5%未満増加	8. 10%以上減少								
③ 「生産性」の動向にどのような変化を感じているか。	<table border="0"> <tr> <td>1. 高まっている</td> <td>4. やや低くなっている</td> </tr> <tr> <td>2. やや高まっている</td> <td>5. 低くなっている</td> </tr> <tr> <td>3. ほぼ同じ程度である</td> <td>6. わからない</td> </tr> </table>	1. 高まっている	4. やや低くなっている	2. やや高まっている	5. 低くなっている	3. ほぼ同じ程度である	6. わからない		
1. 高まっている	4. やや低くなっている								
2. やや高まっている	5. 低くなっている								
3. ほぼ同じ程度である	6. わからない								

## 育児支援に関する取組

## 問3

貴社では、「育児中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

	制 度 (1つに○)			実 績 (当てはまるものに○)		
	制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる
Ⓐ 育児休業	1	2	3	1	2	3
Ⓑ 出生時育児休業(産後パパ育休)	1	2	3	1	2	3
Ⓒ 育児休暇 (配偶者出産休暇制度など数日間の休暇)	1	2	3	1	2	3
Ⓓ 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
Ⓔ 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
Ⓕ 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 所定外労働(残業・休日出勤)の制限	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 保育料補助、ベビーシッター利用補助	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 育児休業復帰支援プログラム (復職支援)	1	2	3	1	2	3
Ⓖ 事業所内保育所	1	2		1	2	3
Ⓖ その他(	1	2	3	1	2	3

## 介護支援に関する取組

## 問4

貴社では、「育児中」の正社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

	制 度 (1つに○)			実 績 (当てはまるものに○)		
	制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者がいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる
A 介護休業	1	2	3	1	2	3
B 介護休暇	1	2	3	1	2	3
C 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
D 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
E 所定外労働(残業・休日出勤)の制限	1	2	3	1	2	3
F 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
G 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	3
H 介護サービス利用補助	1	2	3	1	2	3
I 介護休業復帰支援プログラム (復職支援)	1	2	3	1	2	3
J 介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
K その他( )	1	2	3	1	2	3



問8

貴社では、女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信  
(イクボス宣言やダイバーシティ&インクルージョンに関するメッセージなども含みます)
2. 企業内の推進体制の整備
3. 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析
4. 女性の能力発揮のための計画の策定
5. 経営層による経営計画への位置づけ
6. 女性の管理職への積極的な登用
7. 女性の採用拡大
8. パート契約社員から正社員への登用
9. 女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
10. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
11. 女性が満たしにくい配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
12. 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度の導入
13. 女性自身の意欲や能力が向上するような研修の実施
14. 女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
15. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練
16. メンター(指導者・助言者)制度の導入やロールモデル(手本となる先輩社員)の情報提供
17. 働きやすい職場環境の整備(体面での個人差を補う器具・設備等の設置)
18. 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進
19. 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備
20. 短時間勤務や変則時間勤務(フレックスタイム・時差勤務等)制度の整備
21. テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大
22. 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し)
23. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
24. その他( )

↓ 貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひご記入ください。(自由記述)

## 問9

貴社では、女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. 人材が確保しやすくなった
2. 新たな商品やサービスの開発につながった
3. 販路拡大につながった
4. 企業イメージが良くなった
5. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
6. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
7. 職場環境が改善した
8. 仕事と家庭の両立がしやすくなった
9. 女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した
10. 男性に良い刺激となった
11. 社内の雰囲気良くなった
12. その他( )

↓ 貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひご記入ください。(自由記述)

※問6で「2.行っていない」とお答えの方にお尋ねします。(問10にお答えください)

## 問10

貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. 女性がいらないから
2. 女性が既に活躍しやすい環境にあるから
3. 女性に管理職や高度な業務を求めているから
4. 人事管理が複雑になるから
5. コストや労力がかかるから
6. 何をしたらよいかわからないから
7. 取り組むことで得られるメリットがわからないから
8. その他( )
9. 特に理由はない

## 女性の活躍推進に向けて（各取組について）

問11

貴社では、女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。  
 （あてはまるものすべてに○）

1. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
2. 学校と連携した女子学生に対する働きかけ
3. 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
4. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)の見直し
5. 採用担当者への女性の参画
6. 求職者に対する積極的な広報(会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、  
両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取組実績のアピール等)
7. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の  
導入・利用促進
8. その他( )
9. 特にない

↓  
 貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひご記入ください。（自由記述）

問12

貴社では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。  
 （あてはまるものすべてに○）

1. 経営者（トップ）の意識が伴わない
2. 管理職の意識が伴わない
3. 女性本人が希望しない
4. 継続就業(育児休業からの復帰支援など)に関する支援がない
5. 業績に直接反映されない
6. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい
7. 交代勤務や夜勤が多い
8. 女性が担当できる仕事に限られている
9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない
10. 男性の家事・育児等参加への理解・意識が伴わない
11. その他( )
12. 特にない

## 問13

貴社では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援
2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組
3. 短時間勤務や変則時間勤務(フレックスタイム・時差勤務等)制度の整備
4. テレワーク(在宅勤務等)の導入・拡大
5. 健康課題に関する支援(女性の健康に関する全従業員を対象とした研修、不妊治療のための特別休暇の有無等)
6. 女性のモチベーション(やる気・熱意)や職業意識を高めるための研修機会の付与
7. メンター(指導者・助言者)制度の導入
8. ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成
9. OJT(職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練)及びOffJT(社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練)の人材育成の機会を男女同等に与えること
10. ジョブローテーションの採用
11. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
12. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備
13. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
14. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和
15. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
16. 女性の継続就業を推進するための目標の設定
17. その他( )
18. 特にない

貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひご記入ください。(自由記述)

(必要なこと)

## 問14

貴社では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。  
(あてはまるものすべてに○)

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 経営者(トップ)の意識が伴わない          | 9. 業績が悪くなるおそれがある               |
| 2. 管理職の意識が伴わない               | 10. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい        |
| 3. 女性本人が希望しない                | 11. 交代勤務や夜勤が多い                 |
| 4. 女性の人材育成ができていない            | 12. 女性が担当できる仕事に限られている          |
| 5. 男性からの理解が得られない             | 13. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない |
| 6. 女性の採用が少なく人材が不足している        | 14. その他( )                     |
| 7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している | 15. 特にない                       |
| 8. 業績に直接反映されない               |                                |

※問14で、「3. 女性本人が希望しない」を選択された方にお尋ねします。

## 問15

貴社では、女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか(あてはまるものすべてに○)

1. 責任が重いため
2. 人材育成への苦手意識があるため
3. 必要な知識や経験、判断力等を有していないため
4. 職場にロールモデルがないため
5. 時間外労働が多いため
6. 働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができないため
7. 出張、転勤に対応するのが難しいため
8. 家事・育児等による制約が多いため
9. その他( )
10. わからない

問16

貴社では、女性を管理職に登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)に関する支援
2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組
3. 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与
4. メンター(指導者・助言者)制度の導入
5. ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成
6. OJT(職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練)及びOffJT(社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練)の人材育成の機会を男女同等に与えること)
7. ジョブローテーションの採用
8. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
9. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備
10. 男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進
11. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
12. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和
13. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
14. 女性の採用(新規・中途)を増やす取組
15. 女性の管理職登用に係る目標の設定
16. その他( )
17. 特にない

## 女性の活躍推進に向けて（行政の取組について）

※全ての方にお尋ねします。

問17

貴社では、今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。（特に期待すること5つまで○）

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
4. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
5. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
6. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
7. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
8. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達への優遇策を導入する
9. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
10. テレワークの導入促進
11. 職場における性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた啓発
12. 男性の家事参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進
13. 学校等においてキャリア教育を行う
14. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
15. 子育て環境（保育所等）を整備する
16. 女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）への理解促進・支援に取り組む
17. 女性の再就職支援を行う
18. 女性デジタル人材の育成などリスクリングの推進
19. 女性起業家の育成・支援
20. 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む
21. 働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等の構築
22. その他
23. 特になし

具体的な内容をぜひご記入ください。（自由記述）

（行政に期待すること）

問18

愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度についてご存知ですか。（1つに○）

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1. 知っており、既に認証を受けている  | 3. 知っているが、特に考えていない |
| 2. 知っており、申請したいと考えている | 4. 知らない            |



質問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。

男女共同参画社会の実現に向けて

〔調査報告書〕

2025年5月発行

愛知県民文化局男女共同参画推進課

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

電話 052-954-6179（ダイヤルイン）