

みやざき女性の活躍推進会議 平成 30 年度会員アンケート結果

- 調査実施時期 平成 30 年 6 月～7 月
- 調査対象数 291 社
- 調査対象 平成 30 年 6 月 15 日時点の「みやざき女性の活躍推進会議」会員企業
- 調査実施方法 郵送による配付・回収。一部、電子メールでの回収も併用。
- 回収状況 111 件（回収率 38.1%）

注)

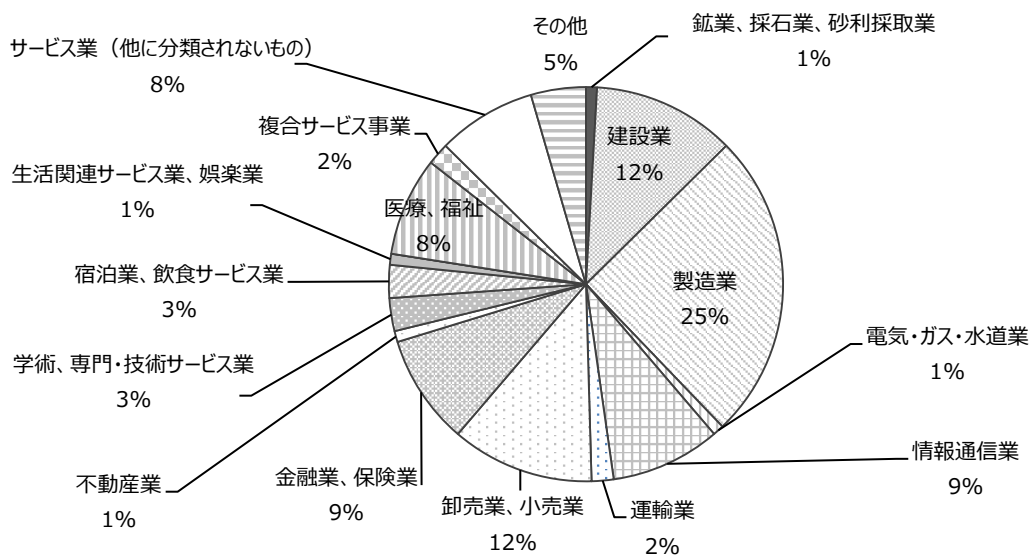
1. 県外に本社がある企業については、県内の事業所のみについて回答いただいた。
2. I の 1 (2)「従業員・役員における女性割合」の部長相当職・課長相当職・係長相当職については、調査票では管理職を対象としていたが、集計では、管理職に該当しない部長相当職・課長相当職・係長相当職も含めて役職者として集計した。（調査票回収後、該当企業に個別に確認）
3. I の 3 (1)及び(2)の「育児休業取得率」については、調査対象を「平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までに出産または配偶者が出産した人」がいる企業のみとした。（調査票回収後、該当企業に個別に確認）

I 企業の概要

1(1)業種

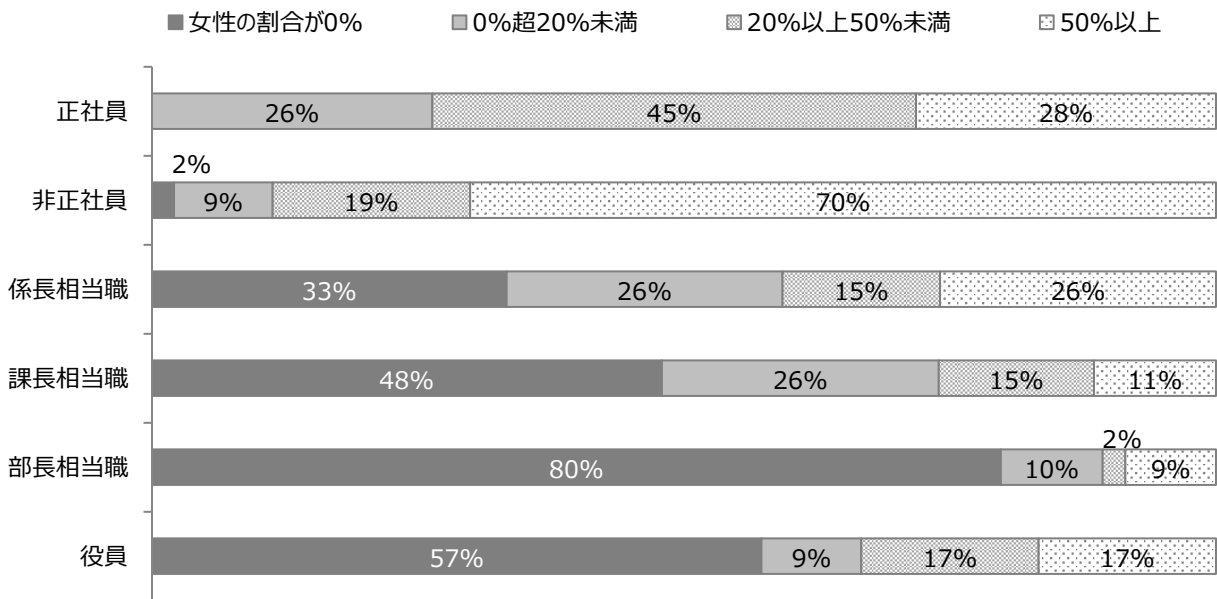
(n=111)

	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業	学術・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	サービス業（他に分類されないもの）	その他
件数	1	13	28	1	10	2	13	10	1	3	3	1	0	9	2	9	5
割合	1%	12%	25%	1%	9%	2%	12%	9%	1%	3%	3%	1%	0%	8%	2%	8%	5%



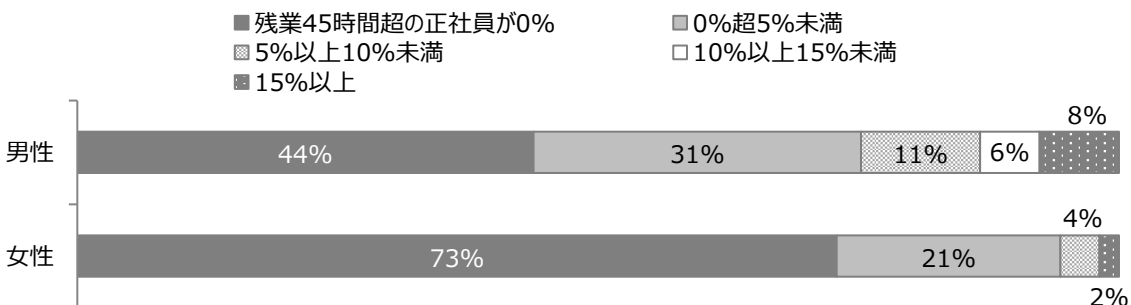
1(2)従業員・役員における女性割合

	雇用形態別		役職別			
	正社員	非正社員	係長相当職	課長相当職	部長相当職	役員
	n=110	n=97	n=81	n=96	n=94	n=96
女性の割合が0%	0社	2社	27社	46社	75社	55社
女性の割合が0%超20%未満	29社	9社	21社	25社	9社	9社
女性の割合が20%以上50%未満	50社	18社	12社	14社	2社	16社
女性の割合が50%以上	31社	68社	21社	11社	8社	16社



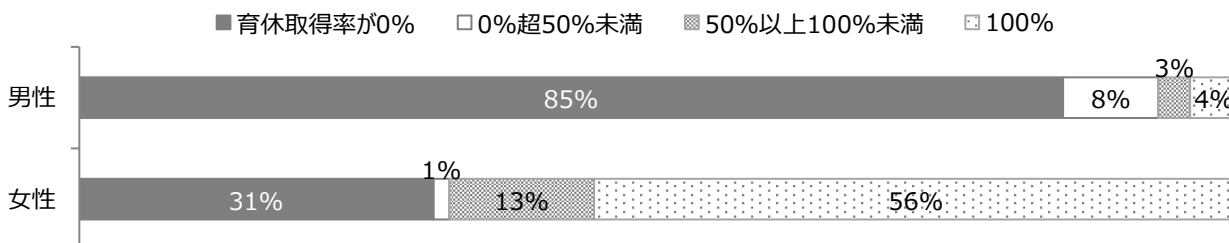
2 ひと月の残業時間が45時間を超える正社員の割合

	残業45時間超の正社員が0%	0%超5%未満	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上
	男性 (n=105)	46社	33社	12社	6社
女性 (n=107)	78社	23社	4社	0社	2社



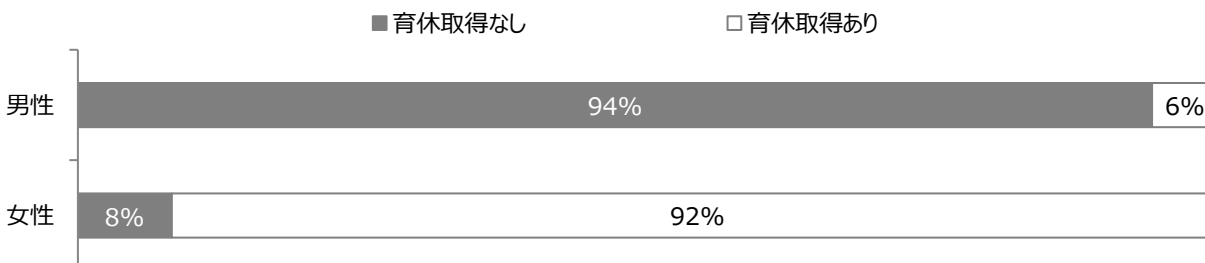
3(1) 育児休業取得率（企業別）

	育児対象者が いる企業	育児取得率が 0%	0%超 50% 未満	50%以上 100%未満	100%
男性	73 社	62 社	6 社	2 社	3 社
女性	72 社	22 社	1 社	9 社	40 社



3(2) 育児休業取得率（全体）

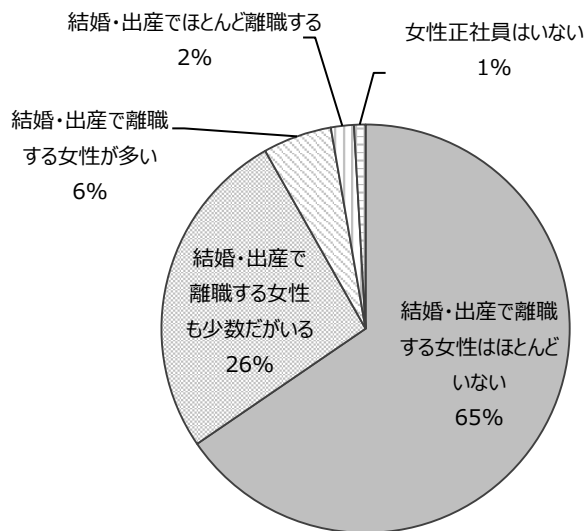
	育児対象者	育児取得者	育児取得率
男性	398 人	23 人	6%
女性	231 人	212 人	92%



4 女性正社員の結婚・出産時の離職状況

(n=110)

	件数	割合
結婚・出産で離職する女性はほとんどいない	72 社	65%
結婚・出産で離職する女性も少数だがいる	29 社	26%
結婚・出産で離職する女性が多い	6 社	5%
結婚・出産でほとんど離職する	2 社	2%
女性正社員はいない	1 社	1%

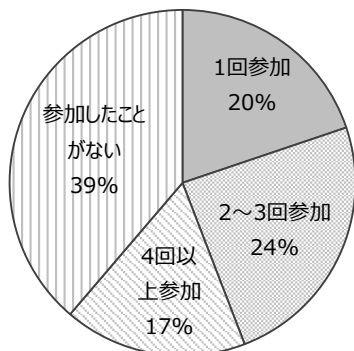


II みやざき女性の活躍推進会議について

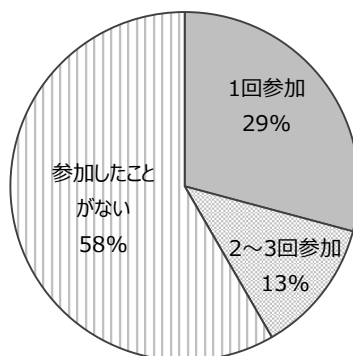
1(1)講演会・研修会への参加状況

(n=111)	全体	入会1年以上 (H29年3月以前入会)	入会1年未満 (H29年4月以降入会)
1回参加	22社	15社	7社
2~3回参加	27社	24社	3社
4回以上参加	19社	19社	0社
参加したことがない	43社	29社	14社

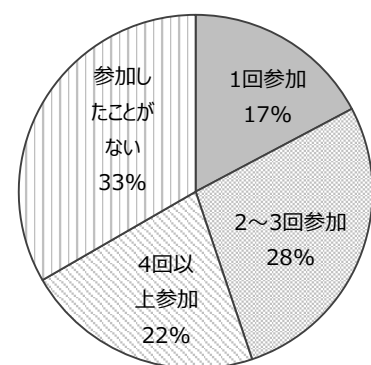
参加状況(全体)



入会1年未満

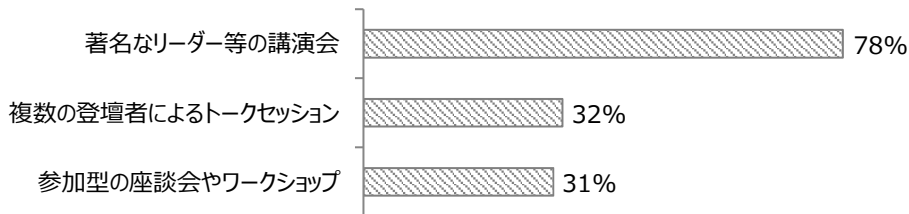


入会1年以上



1 (2) これまでの研修会等でよかったもの ※複数選択

	回答数	割合
著名なリーダー等の講演会	53	78%
複数の登壇者によるトークセッション	22	32%
参加型の座談会やワークショップ	21	31%



1 (3) 研修会等参加後の変化 (参加回数は企業単位) ※複数選択

	全体 (n=68)	研修会 1 回参加 (n=22)	2~3 回参加 (n=27)	4 回以上参加 (n=19)
企業トップの意識が変わった	2	1	1	0
管理職の意識が変わった	21	5	10	6
男性社員の意識が変わった	6	2	3	1
女性社員の意識が変わった	15	3	4	8
社内の制度や取組に変化があった (* 1)	8	3	4	1
変わらない	21	10	7	4
その他 (* 2)	6	1	2	3

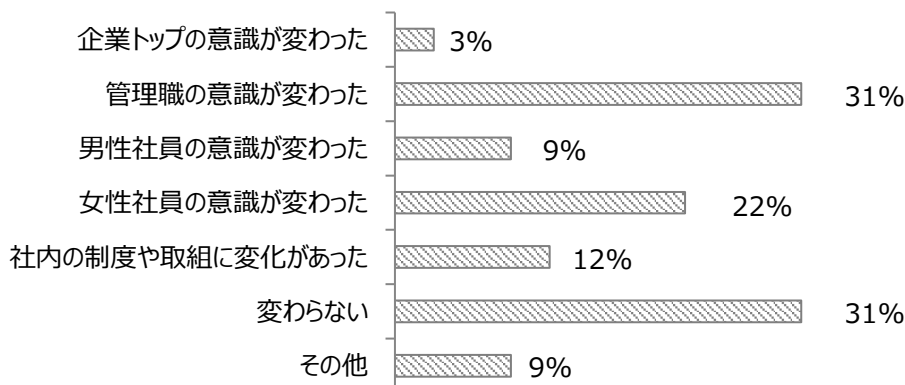
* 1 「変化」の主な内容

- ・女性活躍推進行動計画の策定
- ・新卒女性営業スタッフの採用

* 2 「その他」の主な内容

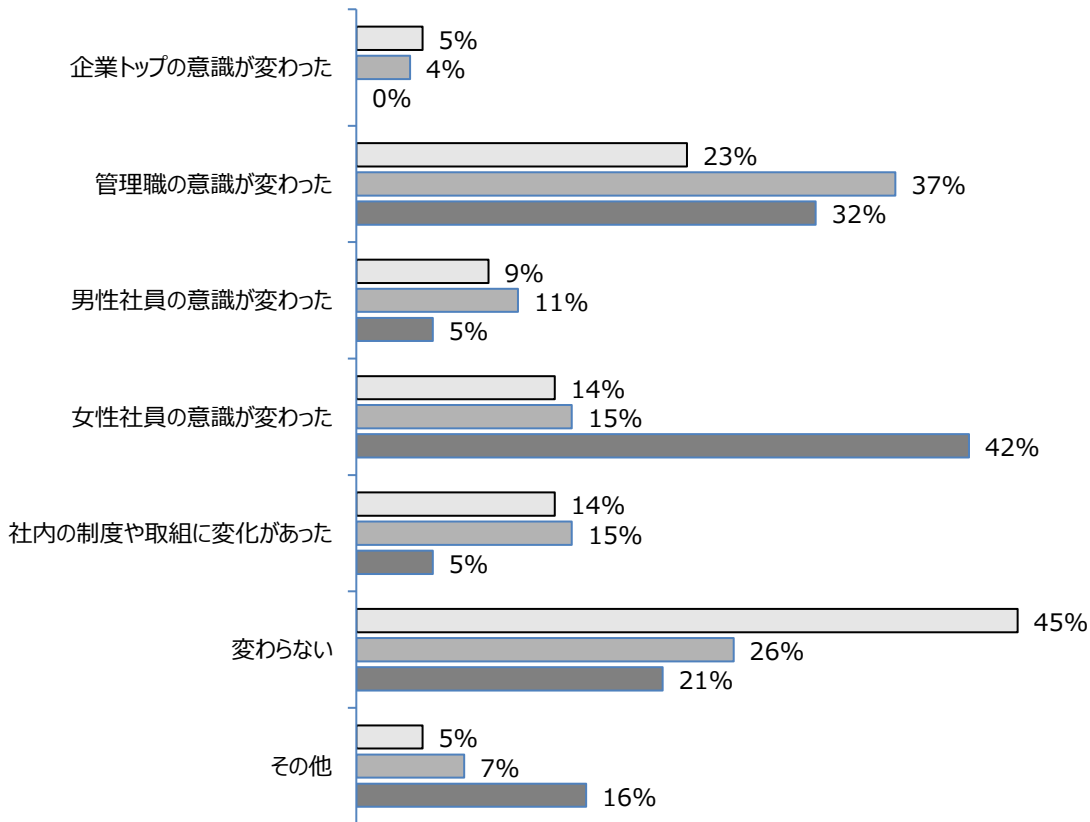
- ・参加者本人の意識は変わったと思うが、参加者がごく少数のため、社内には広められていない。
- ・視野が広がった。

研修参加後の変化 (全体)



研修会参加後の変化（回数別）

□ 研修会1回参加 ■ 研修会2～3回参加 ■ 研修会4回以上参加



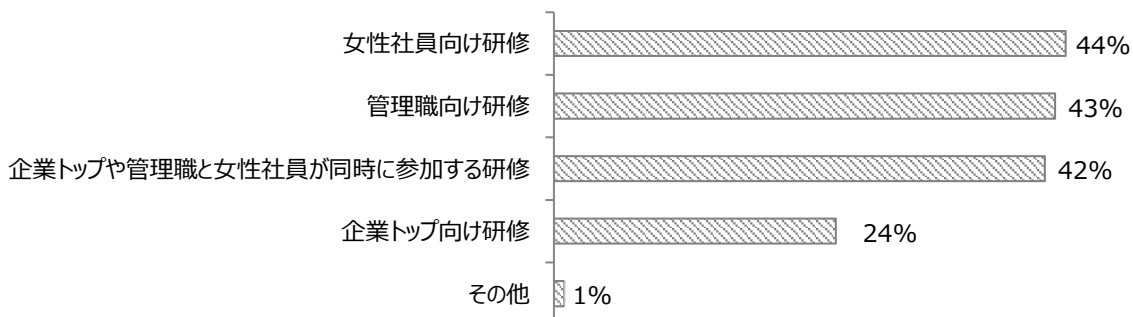
2 今後希望する研修

(1) 対象 ※複数選択

	回答数	割合
女性社員向け研修	49	44%
管理職向け研修	48	43%
企業トップや管理職と女性社員が同時に参加する研修	47	42%
企業トップ向け研修	27	24%
その他（*）	1	1%

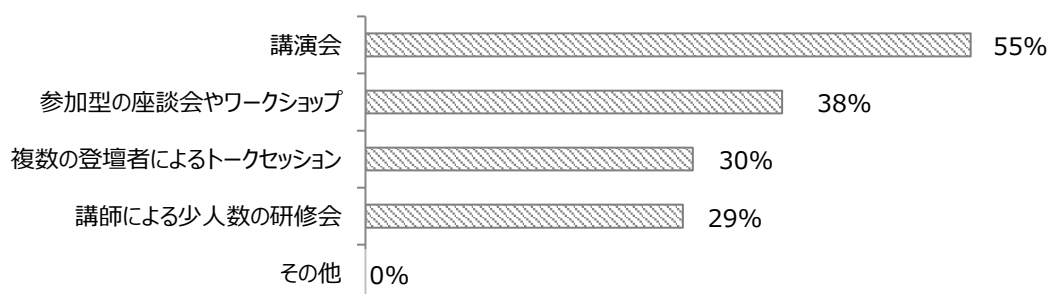
* 「その他」の内容

・男女関係なく参加できる研修



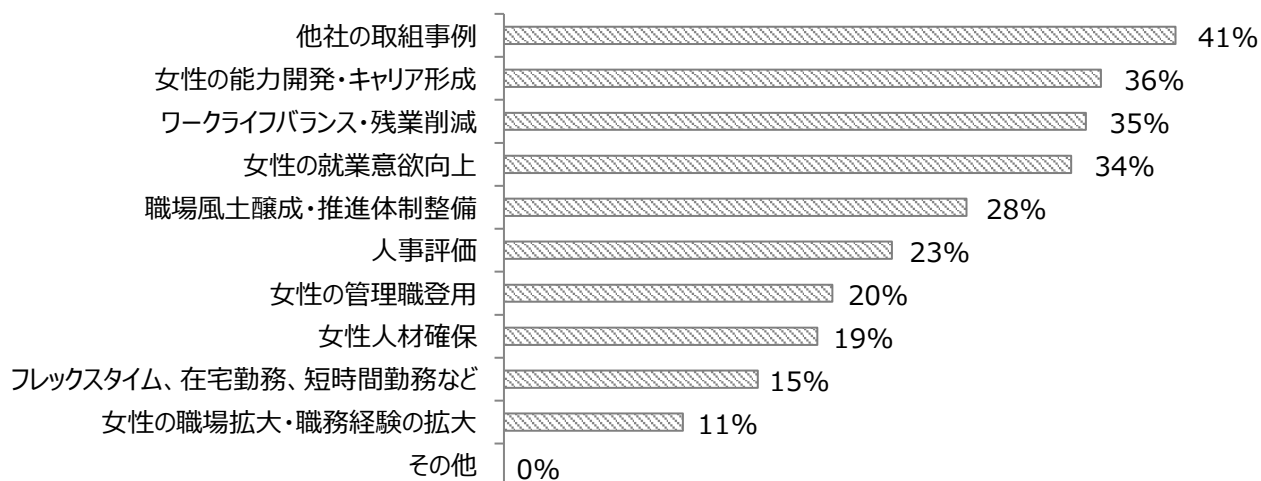
(2) 形式 ※複数選択

	回答数	割合
講演会	61	55%
参加型の座談会やワークショップ	42	38%
複数の登壇者によるトークセッション	33	30%
講師による少人数の研修会	32	29%
その他	0	0%



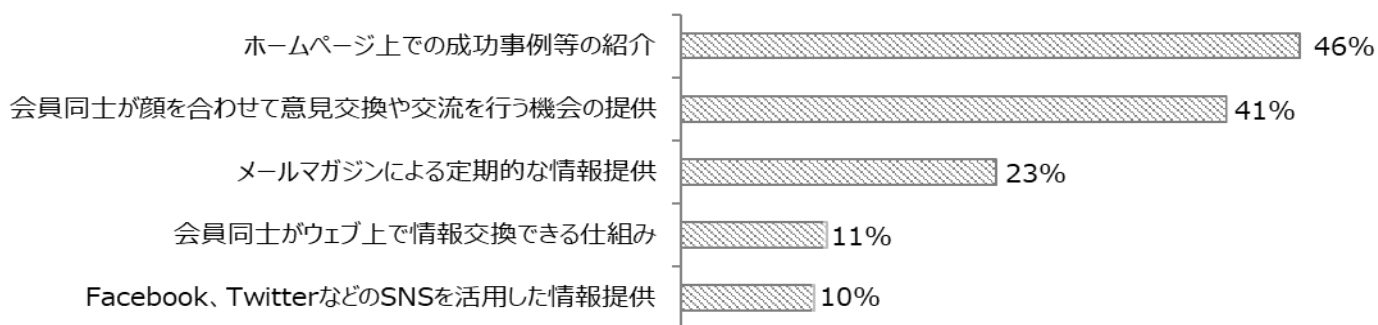
(3) テーマ ※複数回答

	回答数	割合
他社の取組事例	45	41%
女性の能力開発・キャリア形成	40	36%
ワークライフバランス・残業削減	39	35%
女性の就業意欲向上	38	34%
職場風土醸成・推進体制整備	31	28%
人事評価	26	23%
女性の管理職登用	22	20%
女性人材確保	21	19%
フレックスタイム、在宅勤務、短時間勤務など	17	15%
女性の職場拡大・職務経験の拡大	12	11%
その他	0	0%



3 研修会以外で今後希望する活動内容 ※複数選択

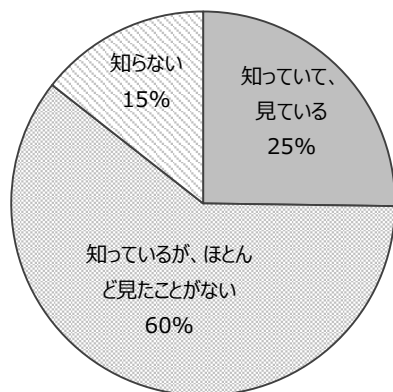
	回答数	割合
ホームページ上での成功事例等の紹介	51	46%
会員同士が顔を合わせて意見交換や交流を行う機会の提供	45	41%
メールマガジンによる定期的な情報提供	26	23%
会員同士がウェブ上で情報交換できる仕組み	12	11%
Facebook、TwitterなどのSNSを活用した情報提供	11	10%



4 「みやざき女性の活躍推進会議」のホームページの認知度

(n=111)

	回答数	割合
知っている、見ている	28	25%
知っているが、ほとんど見たことがない	67	60%
知らない	16	14%



5 ホームページへのご意見・ご感想 (主なもの)

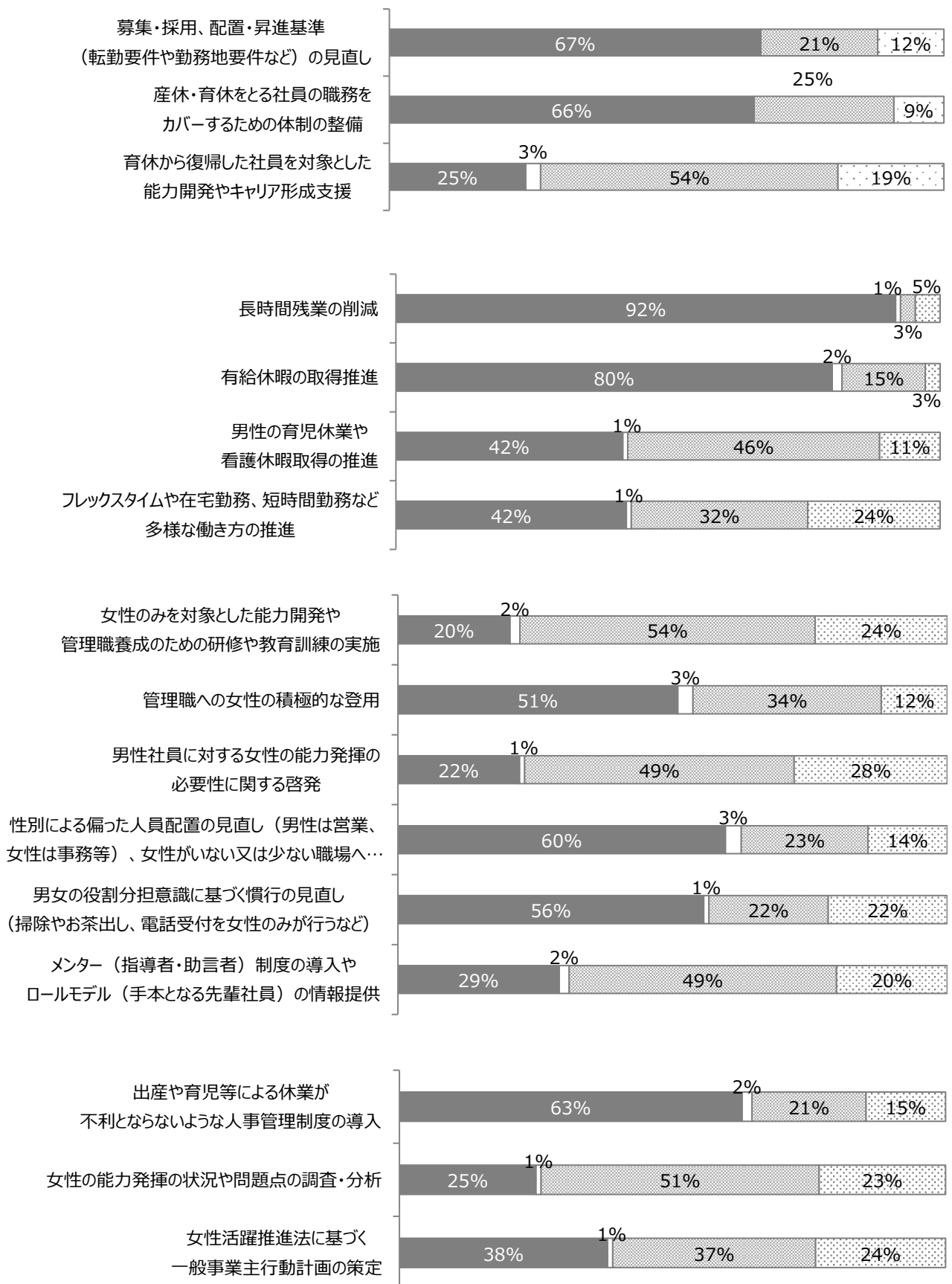
- わかりやすく伝わりやすい。
- 研修会、交流会はなかなか参加できていないので、報告等が掲載されていて参考になる。
- 参考になる資料がたくさん掲載されており、社内でも活用している。
- 事例を多く載せて欲しい。
- 少人数企業の事例が欲しい。
- 企業一覧を 50 音順だけではなく、おおまかな職種別に表示してほしい。

Ⅲ 女性活躍推進の状況

1 取組状況

	行っている	以前行っていたが、今は行っていない	行っていないが、今後行いたい	行っておらず、検討していない
仕事と家庭の両立支援策				
募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件や勤務地要件など）の見直し	73 社	0 社	23 社	13 社
産休・育休をとる社員の職務をカバーするための体制の整備	73 社	0 社	28 社	10 社
育休から復帰した社員を対象とした能力開発やキャリア形成支援	27 社	3 社	59 社	21 社
ワークライフバランスの推進、働き方の見直し				
長時間残業の削減	101 社	1 社	3 社	5 社
有給休暇の取得推進	89 社	2 社	17 社	3 社
男性の育児休業や看護休暇取得の推進	45 社	1 社	50 社	12 社
フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務など多様な働き方の推進	47 社	1 社	36 社	27 社
女性を積極的に登用するための取組、女性が不利益を被りやすい環境の是正				
女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修や教育訓練の実施	22 社	2 社	58 社	26 社
管理職への女性の積極的な登用	55 社	3 社	37 社	13 社
男性社員に対する女性の能力発揮の必要性に関する啓発	23 社	1 社	51 社	29 社
性別による偏った人員配置の見直し（男性は営業、女性は事務等）、女性がいない又は少ない職場への女性の登用	62 社	3 社	24 社	15 社
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し（掃除やお茶出し、電話受付を女性のみが行うなど）	59 社	1 社	23 社	23 社
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	32 社	2 社	53 社	22 社
社内の推進体制の整備				
出産や育児等による休業が不利とならないような人事管理制度の導入	69 社	2 社	23 社	16 社
女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析	27 社	1 社	55 社	25 社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	40 社	1 社	39 社	25 社

■ 行っている □ 以前行っていたが、今は行っていない ▨ 行っていないが、今後行いたい □ 行っておらず、検討もしていない



1(2) 上記 1 の取組で特に力を入れている具体的な事例（主なもの）

【残業削減】

- 個人別の残業時間を表にする。
- 残業の限度時間を超過しそうな人に事前にアラームで通知。
- 上席者が率先して勤務時間以内に業務を終了させて帰宅。

【休暇取得】

- 時間単位年休制度導入。
- アニバーサリー休日の導入。
- 有給休暇の取得実績をグラフ化したものを社内に掲示。

【勤務時間短縮】

- 就業規則を見直し、終業時間を早めた。
- 産休、育休復帰後は勤務時間を変えて、1 時間早く退社が可能。
- 育休復帰後、短時間勤務（5 時間半～）が可能。

【産休・育休取得者支援】

- 産休前面談を実施し、利用可能な制度、キャリアイメージ等をサポート。
- 育休中に、e ラーニングを活用し自己学習や、端末を解放し、休業中でも自己啓発できる環境を整備。
- 育休からの復職の際に研修・面談を実施し、復職にあたって不安事がないかや復職後の働き方の確認、キャリア形成支援を行う。
- 産休・育休から復帰した社員を、できる限り元の業務へ復帰できるように配慮。

【その他】

- 工場間の応援。工場内では全員がすべての工程の作業が出来るようにする。
- 産休・育休を取る社員の職務をカバーするためのピンチヒッター制度（OB 等）。
- 男性の育児休暇取得促進として男性社員のための座談会を計画。
- 管理職を対象としたイクボス研修を毎年実施。

1(3) 上記 1 の取組以外で取り組んでいる具体的な事例（主なもの）

- 結婚・出産・育児・介護などにより退職した職員の再雇用（ジョブリターン）制度。
- 女性活躍推進プロジェクトチームの取組み。
- 社長メッセージの発信。社内報を活用した情報発信。
- 社内用イントラネットにより、女性活躍に関する様々な情報を発信。
- 女性が活躍していることを HP へ掲載。
- 出産祝い金の増額、保育手当、学童保育半額補助。

1(4) 上記 1 の取組で今後、特に必要だと思う具体的な取組（主なもの）

- 個々のライフスタイルや将来のビジョンを尊重した働き方のパターン作り。
- 正社員とパートの処遇の統一化。異なるのは時間のみで、能力評価制度によるレベル区分を実施。
- 復職者をサポートしている従業員へのフォロー。
- 男性への育児参加の応援や支援(女性も遠慮なく休みを取りやすくなる)。
- 社員の偏った負担の軽減。
- 男性役員に有給取得の理解を得ること。

1(5) 上記 1 の取組以外で今後必要だと思う取組（主なもの）

- 育休時の能力アップ。
- 育児中の社員(現場)の労働時間帯の見直し。
- 介護に携わる社員の職務をカバーする体制作り。
- 社外の女性社員とのネットワーク作り。
- 正職員の比率向上。
- 生理休暇など、特に男性の理解が難しいところでの取り組み。
- 女性役席者、管理職に対するフォローおよび指導。
- 突発な休みが重複した場合の体制の整備。
- 経営者(男性)の意識改革。古参社員の意識改革。
- ワークライフバランスを受け入れるような社風を改革する取組み。

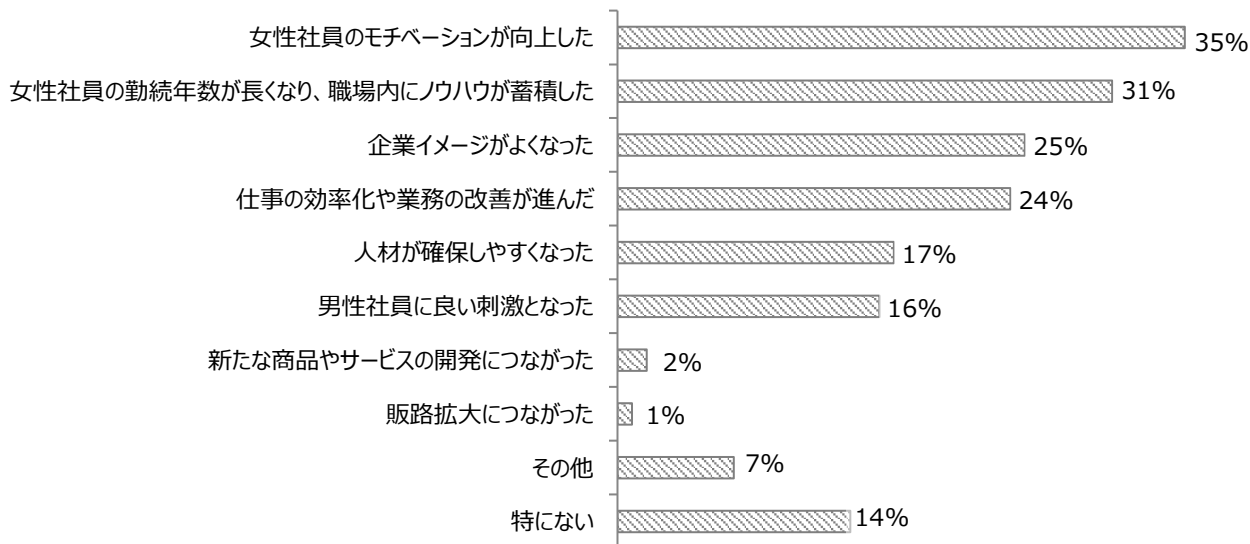
2 女性活躍推進のメリット

(n=111)

	回答数	割合
女性社員のモチベーションが向上した	39	35%
女性社員の勤続年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した	34	31%
企業イメージがよくなった	28	25%
仕事の効率化や業務の改善が進んだ	27	24%
人材が確保しやすくなった	19	17%
男性社員に良い刺激となった	18	16%
新たな商品やサービスの開発につながった	2	2%
販路拡大につながった	1	1%
その他（*）	8	7%
特にない	16	14%

* 「その他」の主な内容

- ・結婚や出産のタイミングで退職する女性が減った。
- ・「思い込み」などが改善された。
- ・顧客に対する心遣いが新たなつながりを作ることに寄与している。
- ・女性目線のセールスポイントやお店作りが出来るようになった。
- ・まだ大きな変化はないが、女性班長登用が女性社員の刺激になった。



2(2) 女性活躍推進のメリットの具体的な事例（主なもの）

【人材確保】

- 会社の取組を HP、メディアに発信したところ求職者が増加した。
- 自社の HP に一般事業主行動計画を掲載したところ、「女性活躍に力を入れていると思い応募した」という声を聞くことができた。
- 社外にも当社の取り組みを知ってもらうことで、OB、OG を訪ねてくる学生や近隣住民の方が当社を学生に紹介してくれるようになってきた。
- 就職活動中の学生に「女性が様々な場面で活躍できそう」という声をもらうことが増えた。
- 希望に合わせた就業時間を提案することで人材確保ができた。

【業務改善】

- 女性職員の勤続年数が長くなり、工場内での作業工程改善の提案があり、作業工程の見直しをしたところ、稼働率が上がった。
- ノウハウの蓄積、様々な声の吸い上げ。現場作業において「女性にもできる作業」として作業負担軽減につながった。
- 産休、育休を取得している人は、復帰しても即戦力なので助かる部分も多い。
- 女性社員が増えることできめ細やかな仕事ができ、男性社員への刺激につながっている。
- 受発注や出荷予定表など、細かい情報整理で業務の改善につながった。
- 製造現場に女性（新卒）を配属したことでラインの 3S（整理・整頓・清掃）の取り組みにも変化（良化）が見られるようになった。
- 適材適所を性別に関係なく行うことで、効率が良くなり経費削減につながった。
- 女性目線での商品開発。

【女性の意欲向上】

- 管理職に女性が加わったことにより、モデルとなる女性社員ができ、その女性社員を目標とするスタッフが増加した。
- 女性活躍推進委員に選ばれた女性達が、よりよい職場環境を作ろうとやる気になっている

【気運醸成】

- 女性のいない部署に女性を配属し、女性には難しいと思われていた業務でも問題ないことが分かり、今では業務の切り出しなど協力的な上司が出てきた。
- 女性社員からの発信やコミュニケーションが増え、男性社員や上長の意識が変わりつつある。
- 重要な役割を担う女性が多くなり、新しく入社される方も目指す働き方をイメージしやすくなった。女性が活躍することによって会社全体の活気も増した。
- 女性スタッフによるスマイルプロジェクトを立ち上げ、男性社員も巻き込み、社員が生き活きとできる場を提供、企画を行っている。

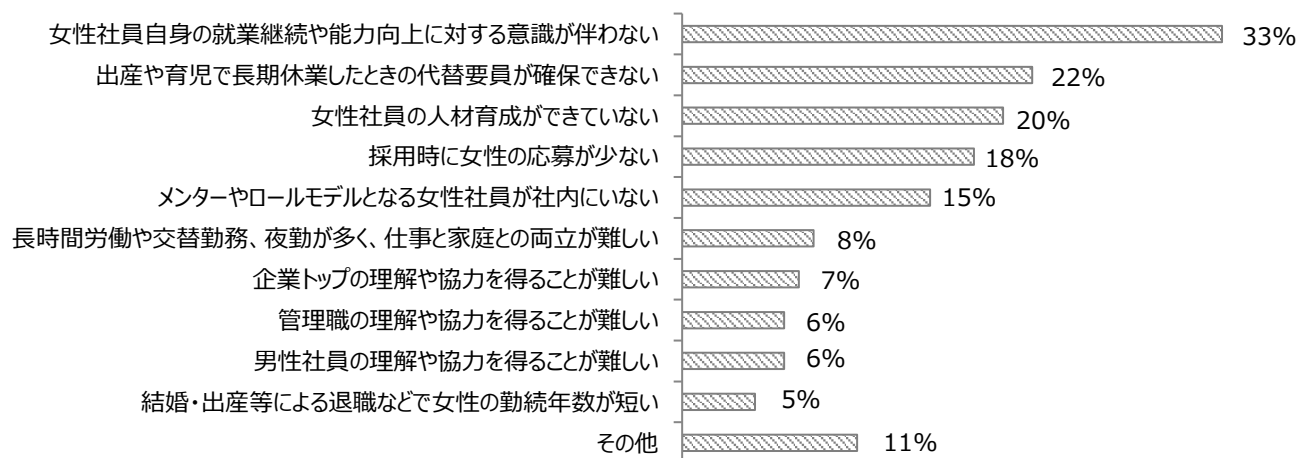
3 女性の活躍を推進する上での課題 ※複数選択

(n=111)

	回答数	割合
女性社員自身の就業継続や能力向上に対する意識が伴わない	37	33%
出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない	24	22%
女性社員の人材育成ができていない	22	20%
採用時に女性の応募が少ない	20	18%
メンターやロールモデルとなる女性社員が社内にはいない	17	15%
長時間労働や交替勤務、夜勤が多く、仕事と家庭との両立が難しい	9	8%
企業トップの理解や協力を得ることが難しい	8	7%
管理職の理解や協力を得ることが難しい	7	6%
男性社員の理解や協力を得ることが難しい	7	6%
結婚・出産等による退職などで女性の勤続年数が短い	5	5%
その他（*）	12	11%

* 「その他」の主な内容

- ・自分に自信がなく尻込みするスタッフがいる。
- ・扶養範囲内での勤務を希望する方も多く管理職を目指す女性が少ない。
- ・産休・育休等のまとまった休みの代替はいても、病気、看病、介護等の突発の休みの代替は厳しい。



3(2) 女性活躍推進上の課題の具体的な事例（主なもの）

【女性の意欲】

- 管理職登用にはある程度の経験を要し、その勤続経過上において女性自身の考えも固まっいて、女性本人が管理職を望まない。
- 女性自身が業務に対して限界を決めてチャレンジしないため、評価が低くなり、男性社員より昇進が遅れていく傾向がある。
- コース別人事制度を導入したが、一般職（スタッフ職）を選択する女性が多く女性の意識向上に苦慮している。
- 女性社員の中でも活躍したいと思う人と、そうでない人との温度差がある。

【育児との両立】

- 育児短縮勤務からフルタイム勤務へ戻った時の遅番勤務について、仕事と家庭の両立の不安がある。
- 会社は産休等取得後の復帰を希望しているが、家庭の都合で退職する方が多い。
- 管理職になる年齢の時、女性は短時間勤務を利用するなど、まだ育児に関わっているため、管理職になる事に対してははじめから希望していなかったり、期待していなかったり、消極的な考えが根付いている。
- 部署によっては夜勤もあるため、子育て中の女性の方の就職率が低い。
- 子供が小学校に入学したら交替勤務に入ってもらいたいが、中々そうはいかず、交替勤務者不足で大変困っている。
- 子供がいる方は同時期に子供が病気になることも多く、休みが重なってしまう。

【周りの理解】

- 現場職に女性を受け入れるにあたり、現場指導事例がなく、社内の賛同を得るのに苦労している。

4 その他、女性活躍推進に関する意見（主なもの）

- 男女にこだわらず、よりよい企業を目指す事や、成果がわかりやすく、社内で共感を得る事ができれば、女性が自主的に活躍してもらいやすいと思う。
- 男性と同じ働き方でなくても個々の雇用形態に応じた多様な管理職の形があってもいいのではないかと。それにより、女性に限らず男性の働き方も変えていけるのではないかと。思う。
- 女性だけでなく男性も少子高齢化に直面している。働きやすさを追求していきたいと思う。
- 女性の中には「女性活躍」として女性だけを特別扱いするのを嫌がる人もいる。男性からは女性だけを特別扱いして逆差別だという声が聞かれる。女性活躍ではなく、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の一つとして取り組む必要があると考えている。
- 保育園等の確保が難しく、そのために出産後、早く復帰したくてもできないという状況になっている。
- 仕事の環境だけでなく、保育園や学童保育等の充実や家庭をサポートする取組が進むと良いと思う。