

**四国地域におけるD & Iに関する現状の課題と取組みの方向性
(女性編)**

アンケートグラフ集

会員調査:管理職

②業種別



公益財団法人



多彩な力が活きる社会に

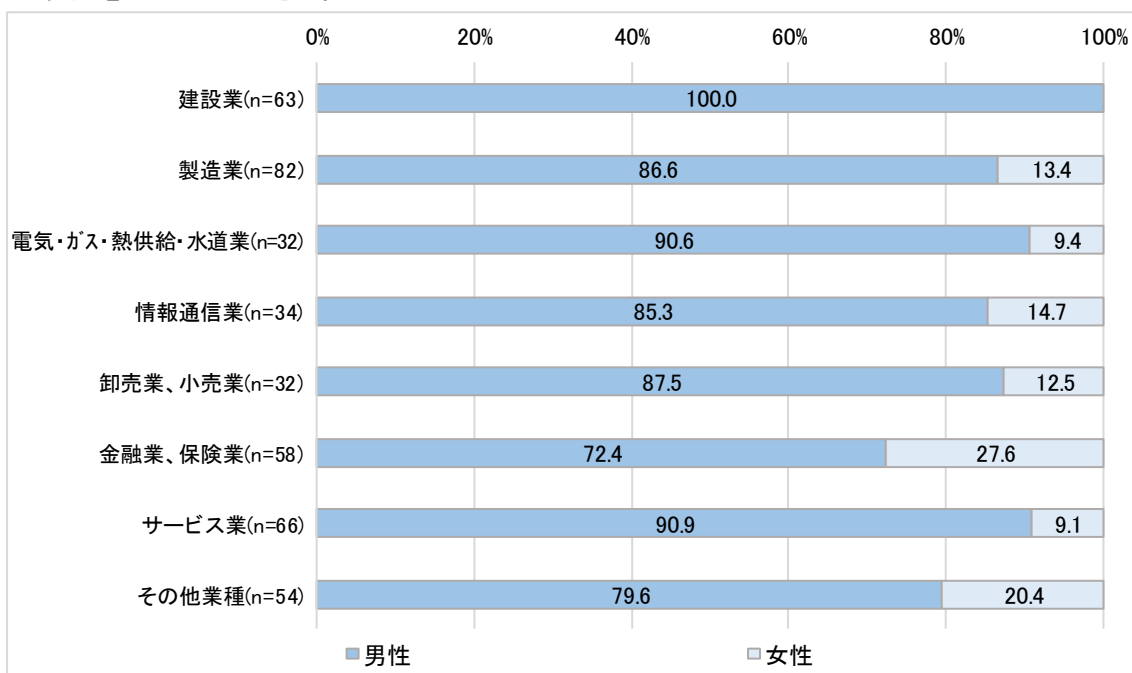
21世紀職業財団

提出数

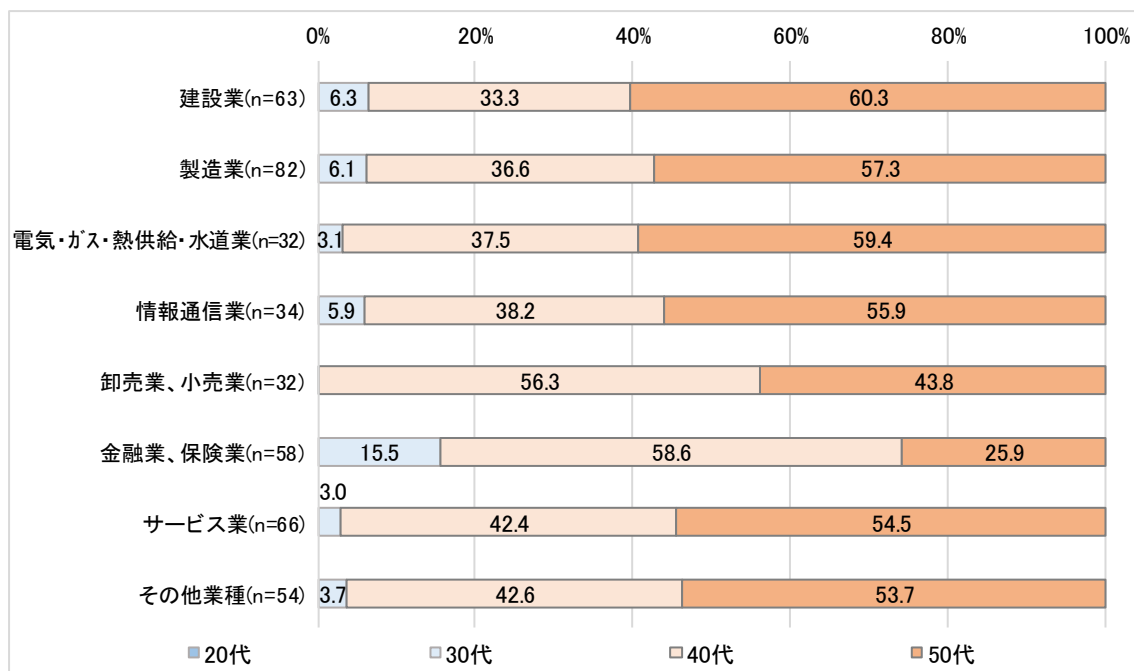
建設業	63
製造業	82
電気・ガス・熱供給・水道業	32
情報通信業	34
卸売業、小売業	32
金融業、保険業	58
サービス業	66
その他業種	54
計	421

※分析においては、サンプル数の少ない
「農業、林業」「鉱業、採石業、砂利採集業」「運輸業、郵便業」
「不動産業、物品賃貸業」「教育・学習支援業」「公務」「上記で
分類不能の産業」を「その他の業種」
「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」
「複合サービス事業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業
（他に分類されないもの）」を「サービス業」として集計、分析した。

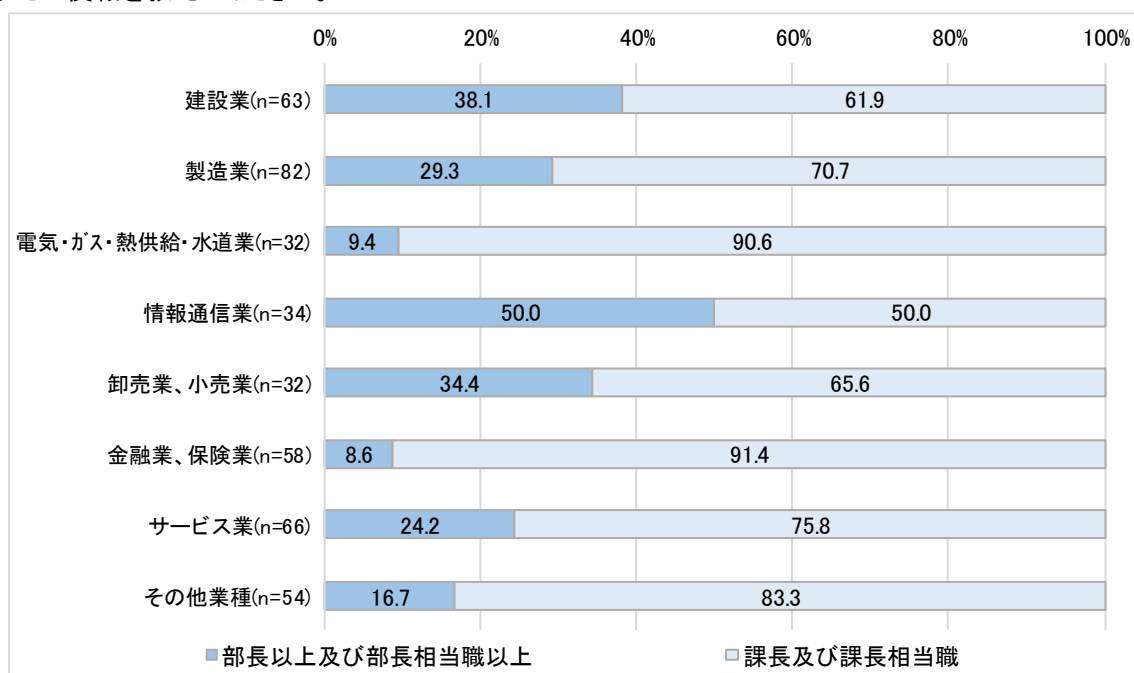
F1 あなたの性別をお知らせください。



F2 あなたの年齢をお知らせください。



SC2 あなたの役職を教えてください。

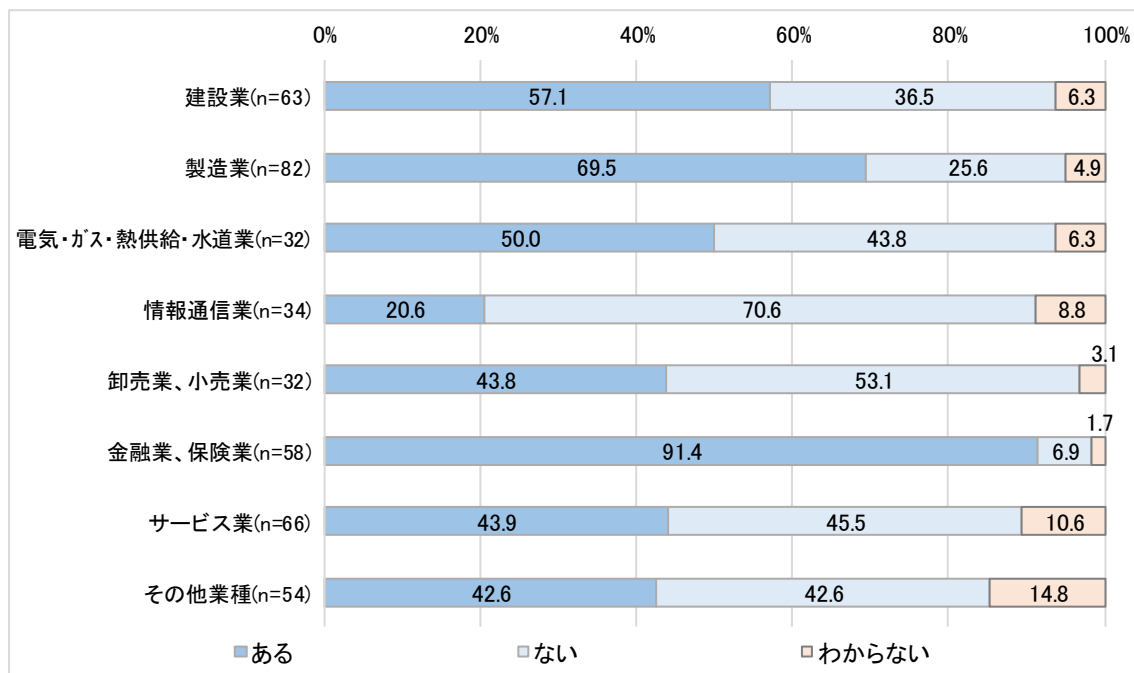


SC3 あなたが勤務している企業には「コース別雇用管理制度」がありますか。

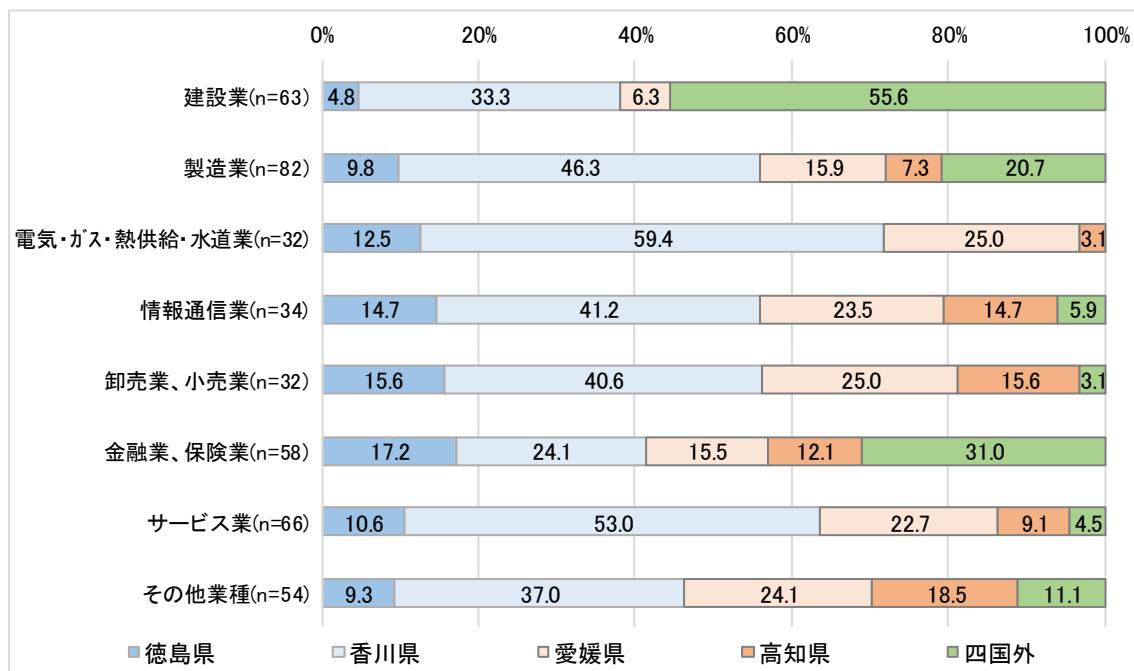
■コース別雇用管理制度とは、「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムです。

■典型的には、「企画立案、営業、研究開発等を行うコース(いわゆる「総合職」)」と「主に定型的業務に従事するコース(いわゆる「一般職」)」などのコースを設定して雇用管理を行います。

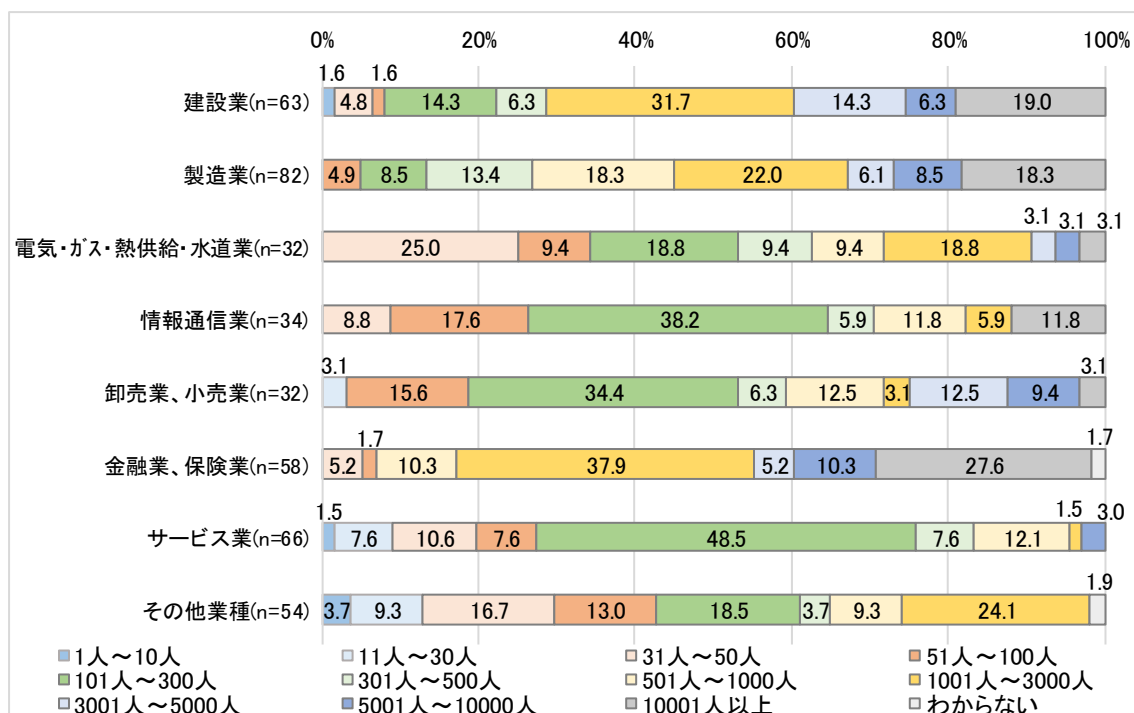
■企業によって、「一般職」の呼び名はさまざまです。



F3 あなたのお勤めの先の本社所在地を教えてください。



SC5 あなたのお勤め先の従業員数(パート・アルバイトを含む)を教えてください。



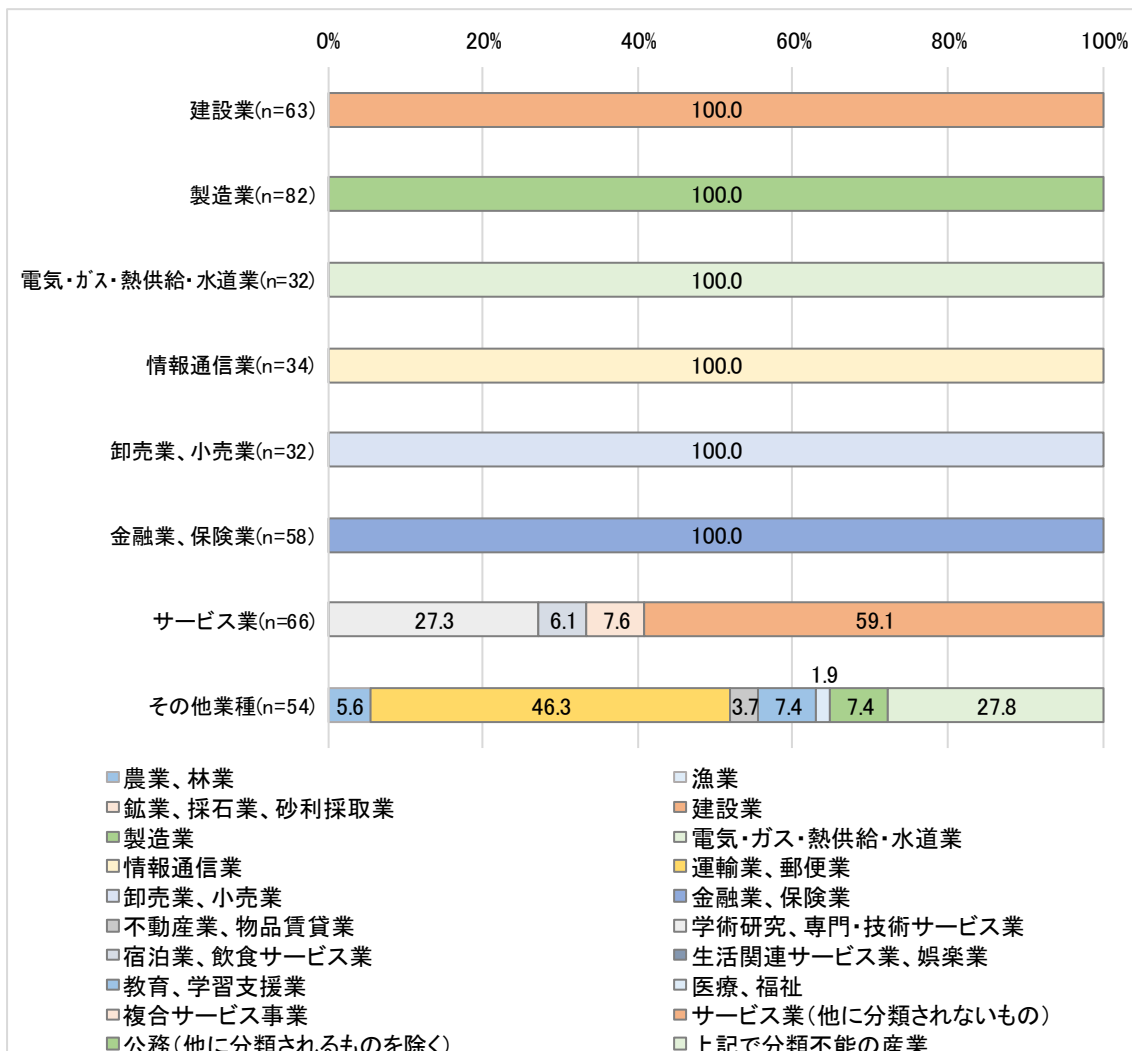
SC6 あなたのお勤め先の業種区分を教えてください。

※どの区分か分からない場合は以下のリンクより該当する業種を確認してからお答えください。

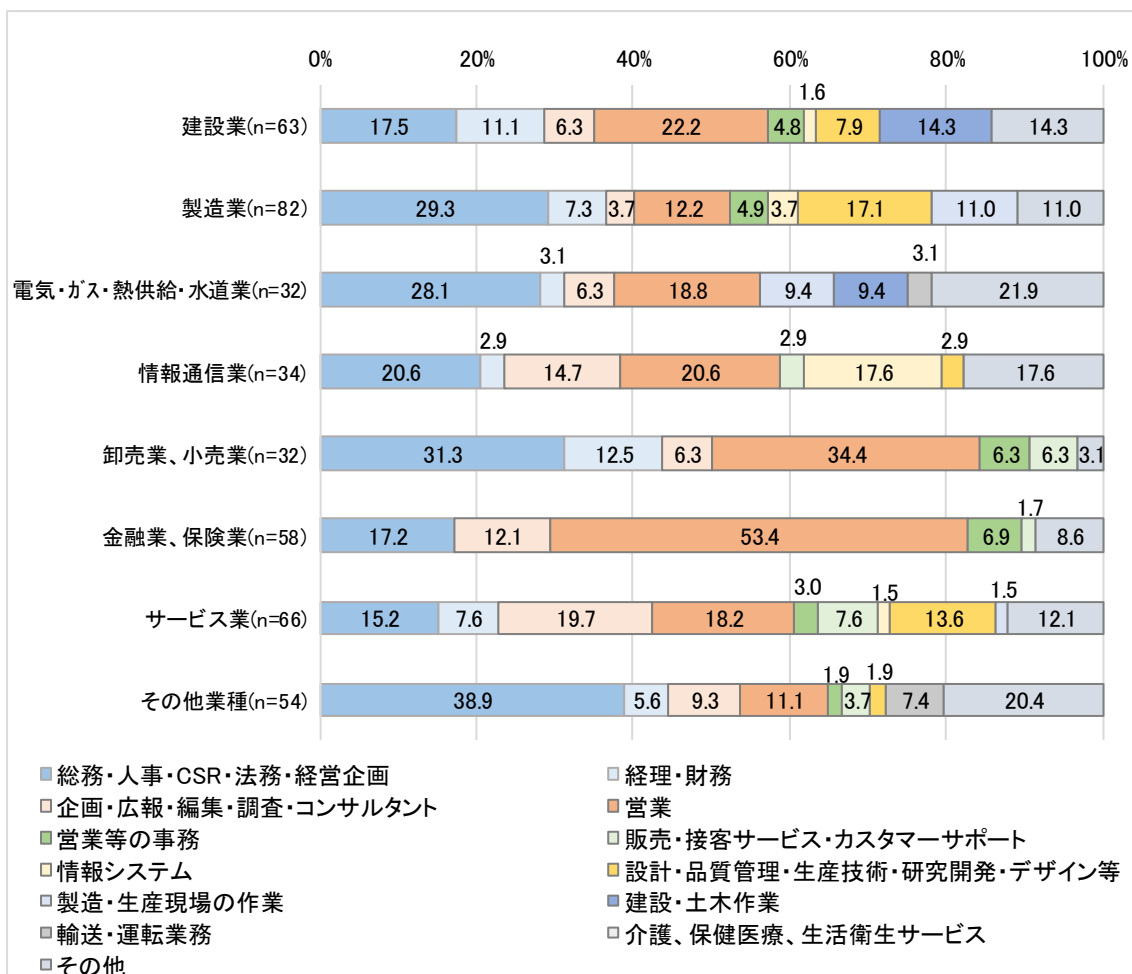
※複数の業種にまたがる場合は、現在あなたが主に従事している業種を選んでください。

【参考 URL】
総務省 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)

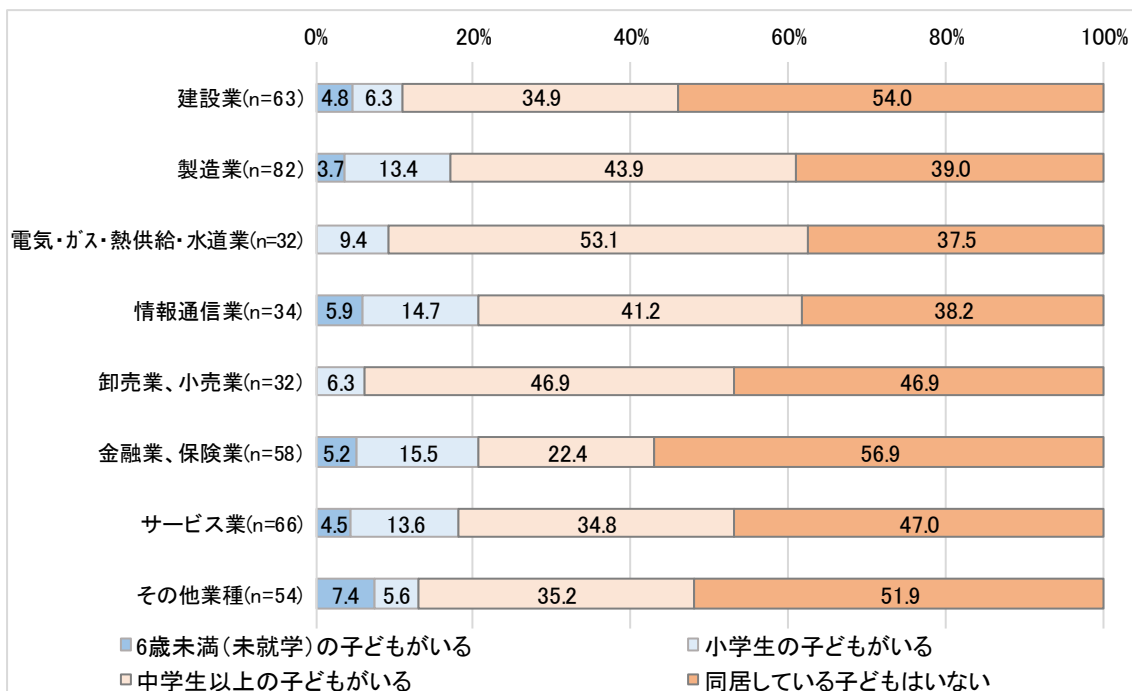
<https://www.e-stat.go.jp/classifications/terms/10>



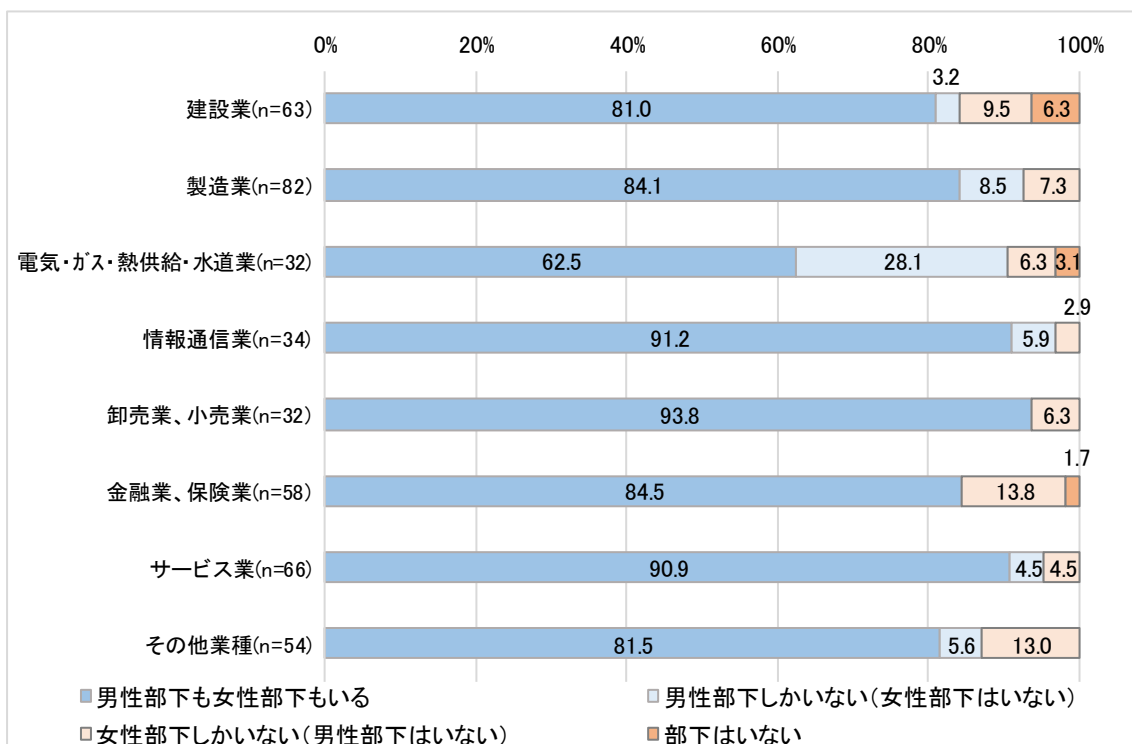
SC7 あなたの現在の仕事の種類を選んでください。



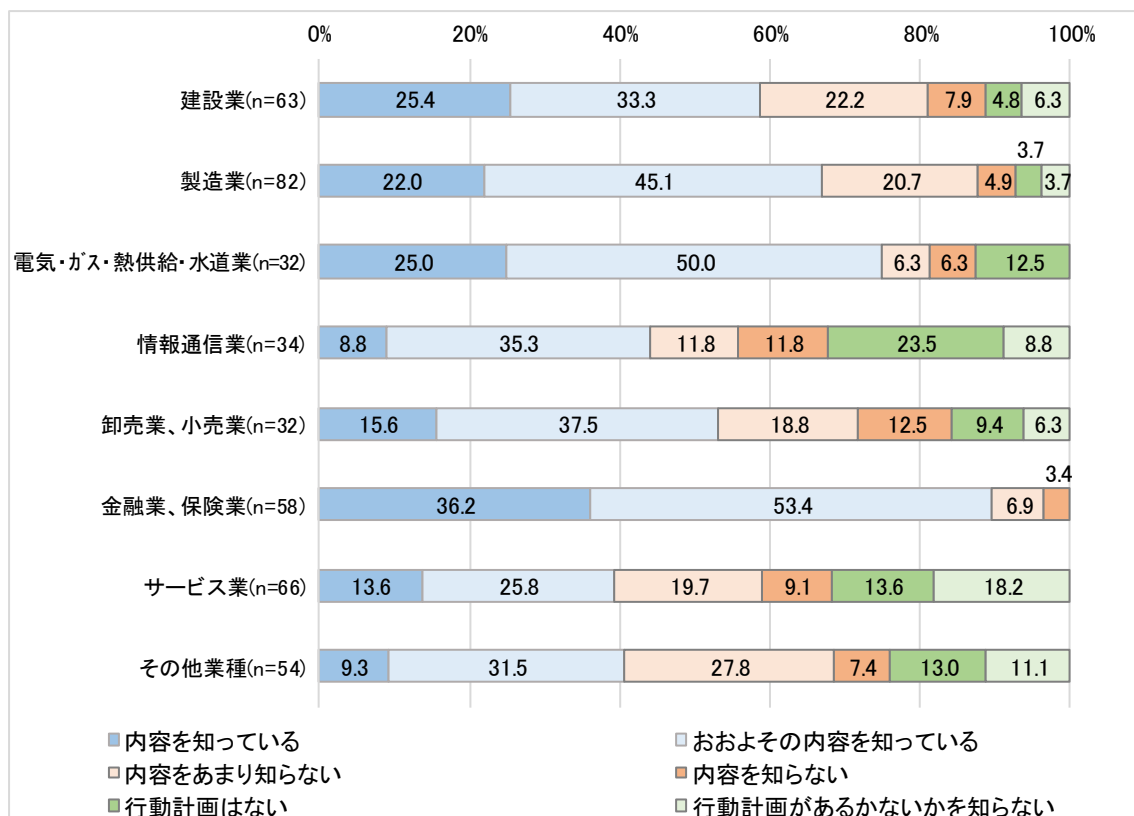
SC8 現在、同居しているお子様はいらっしゃいますか。同居しているお子様の長子の年齢・学年を選んで下さい。
 ※同居しているお子様がいらっしゃらない場合は「同居している子どもはいない」を選んで下さい。



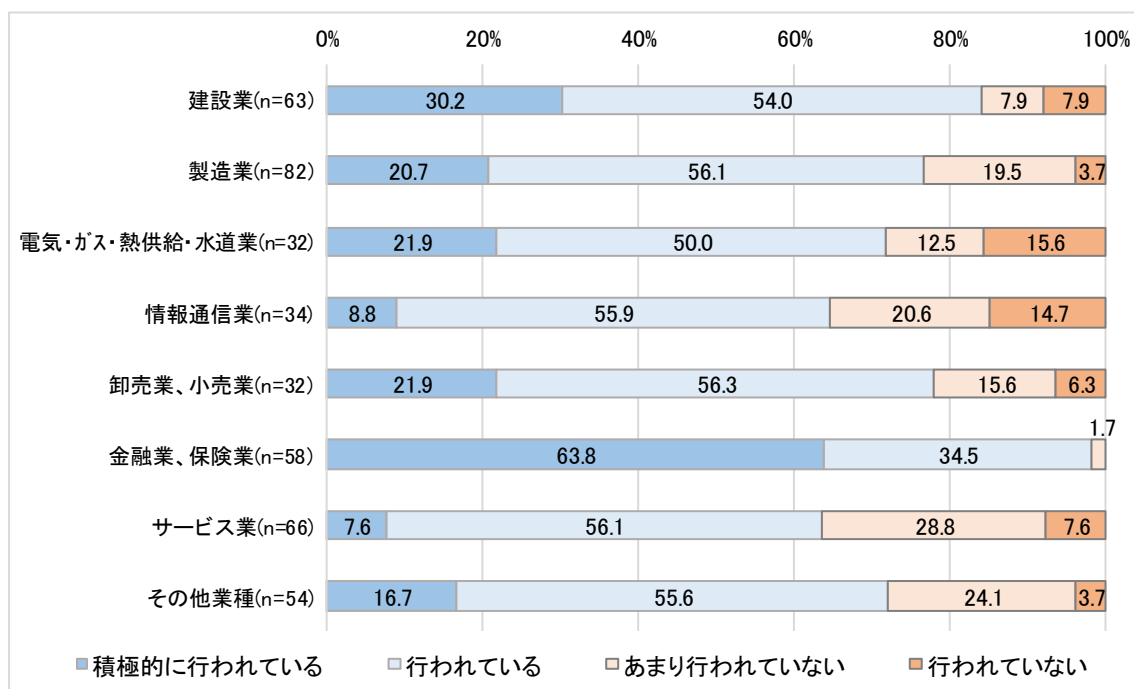
F4 あなたの部下についてお知らせください。



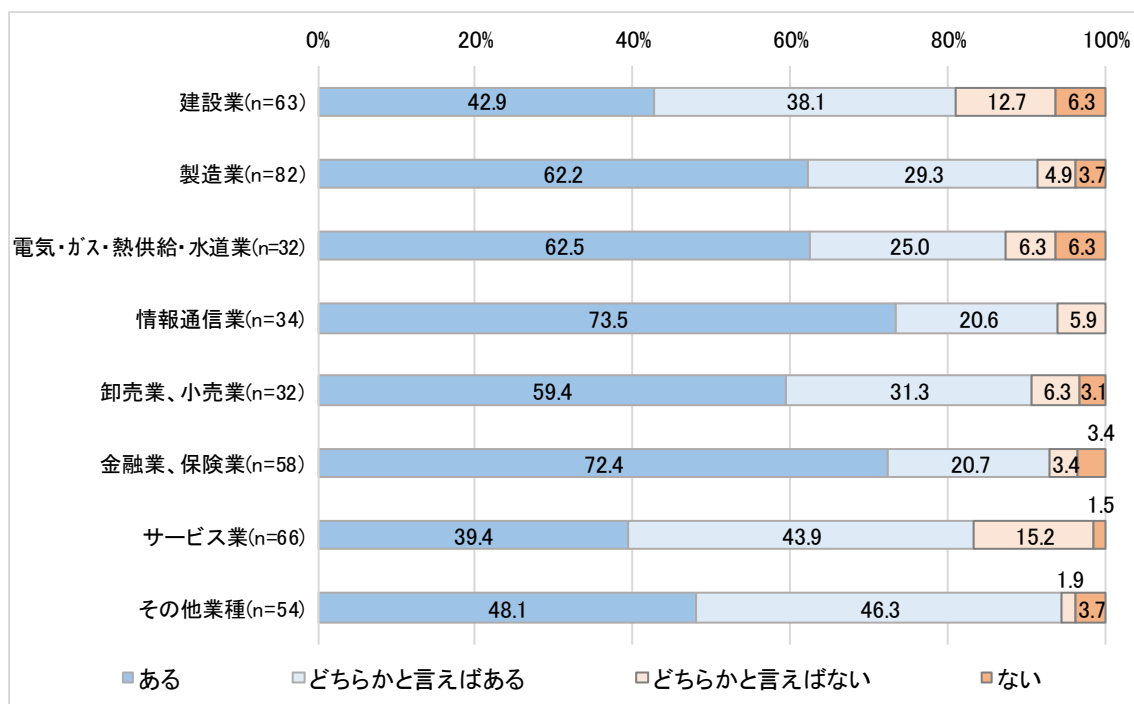
Q1 あなたの会社の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)についておたずねします。



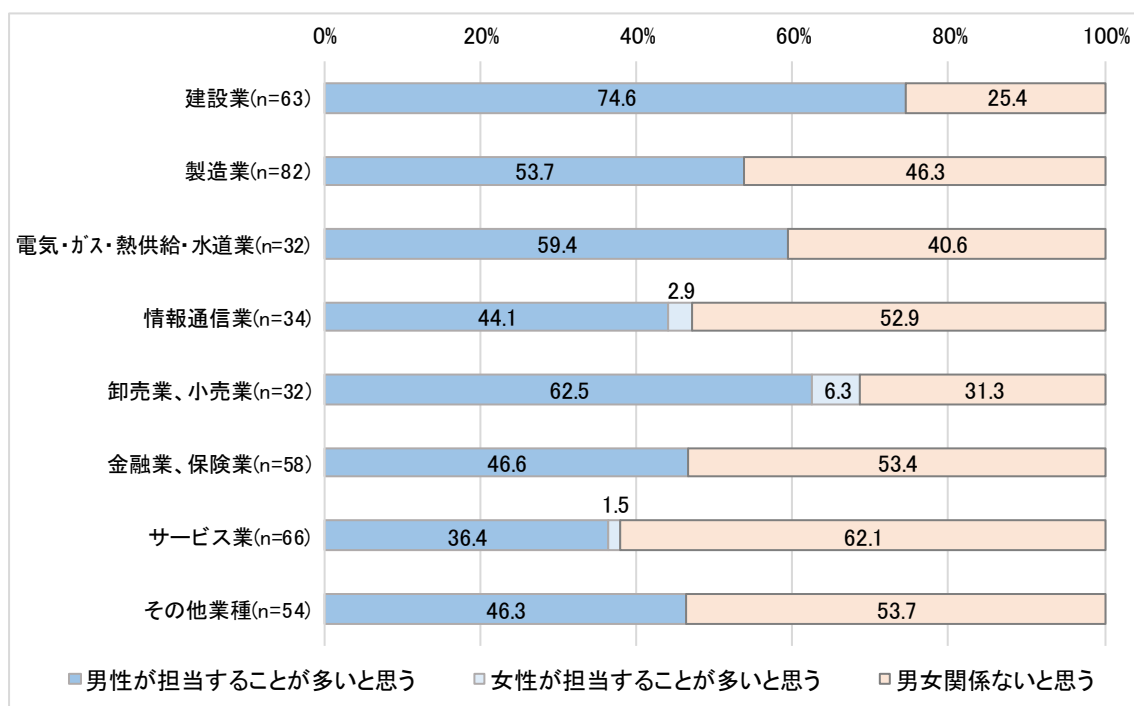
Q2 あなたの会社では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。(※女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。)



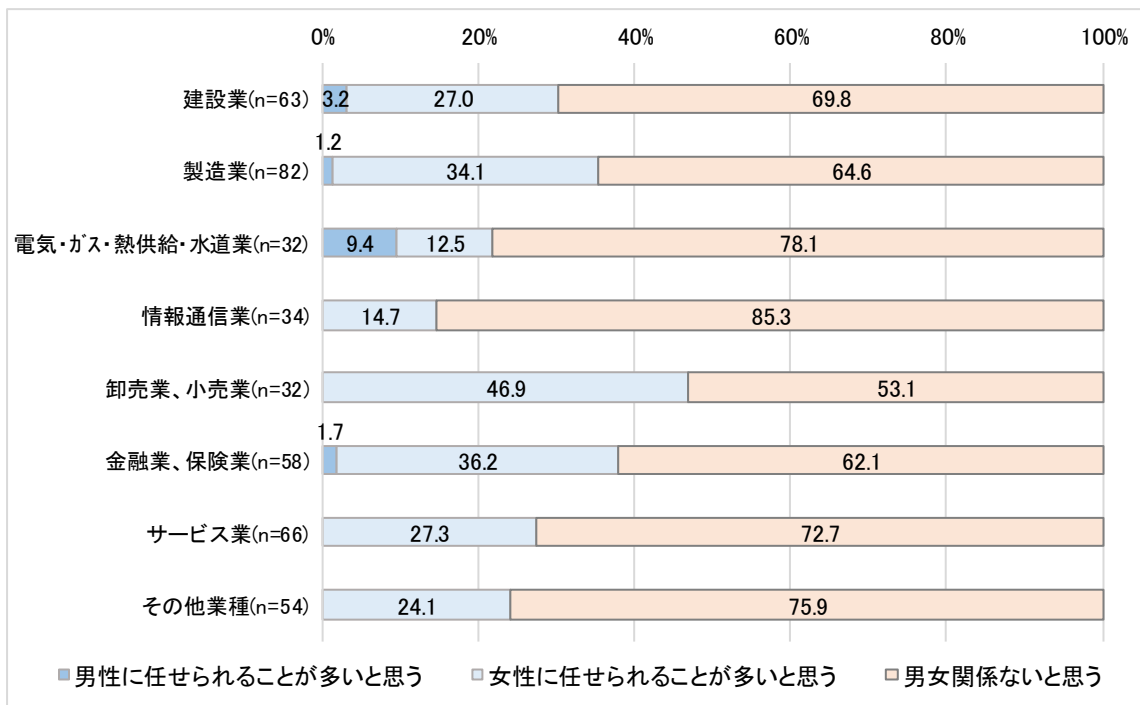
Q3 あなたの職場では、女性は出産しても働き続けるのが当然という雰囲気がありますか。



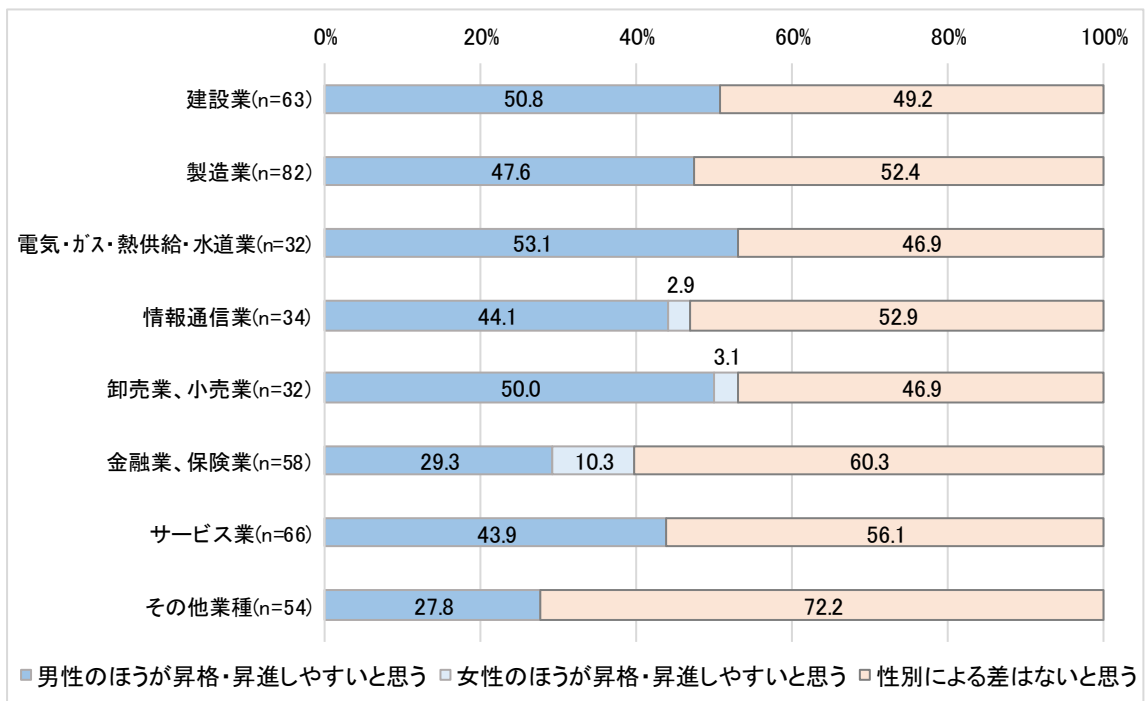
Q4 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか。



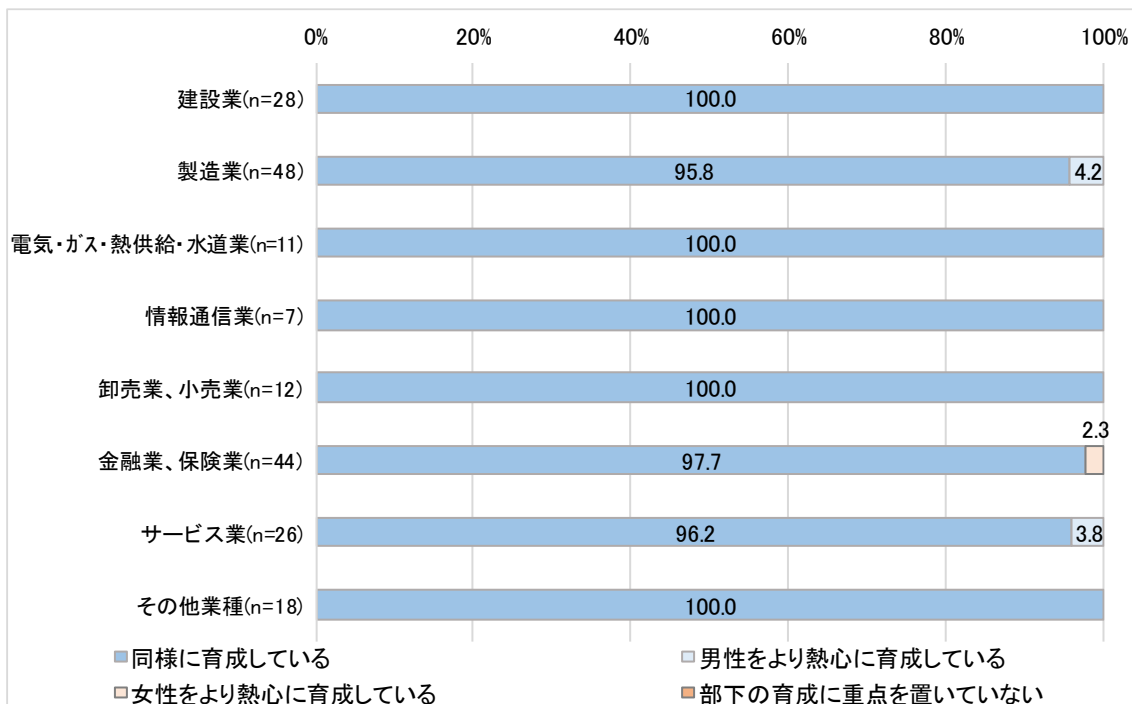
Q5 あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか。



Q6 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

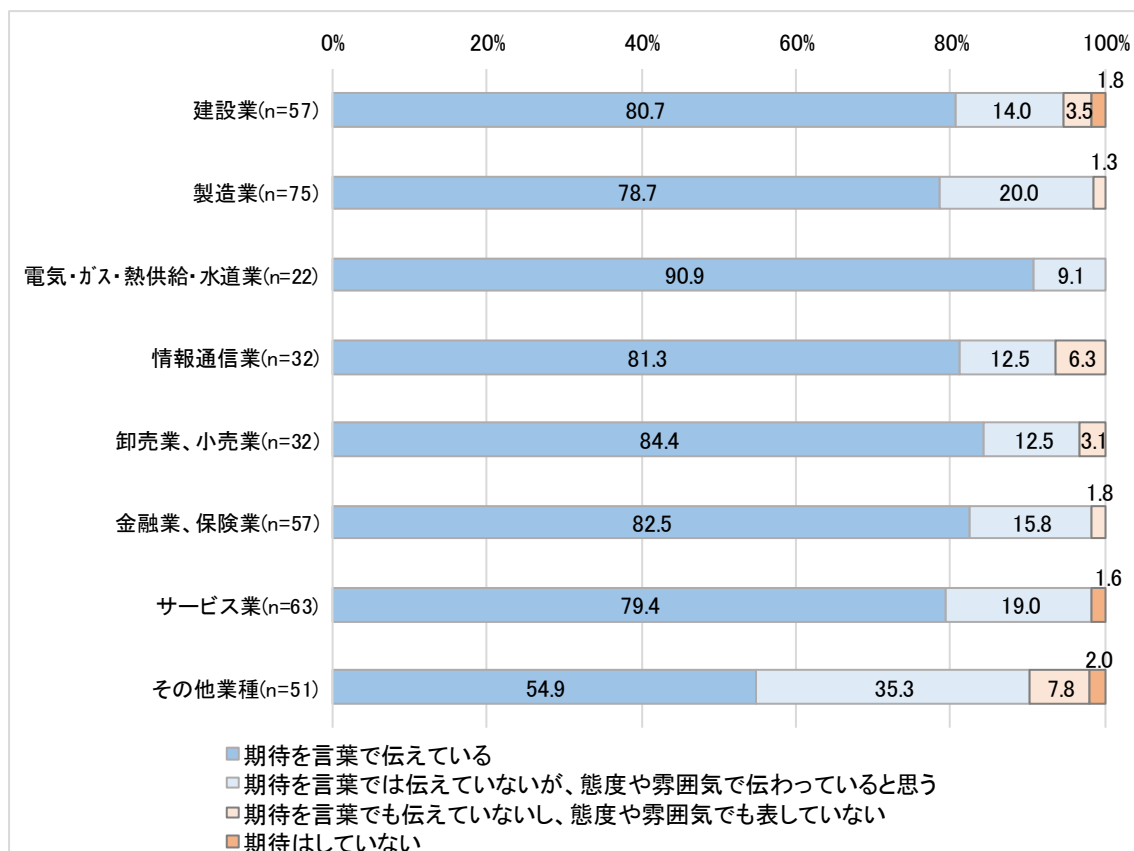


Q7-1 (コースがある人、男女とも部下がいる人) あなたは、同じコースの部下を男女同様に育成していますか。
 ※育成するとは、実力よりも少し難しい仕事や新しい仕事を付与すること等を含め、仕事を通して部下の成長をサポートすることを指します。



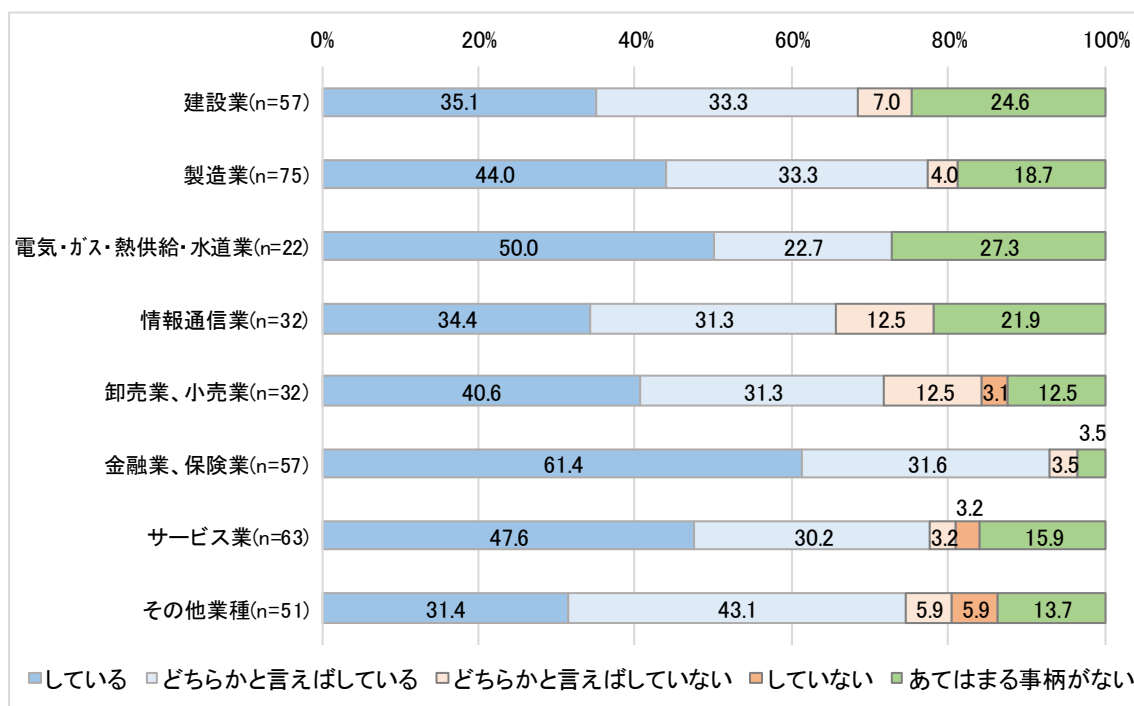
Q8 (男女とも部下がいる人、女性部下がいる人) あなたは女性部下の活躍を期待していますか。

※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

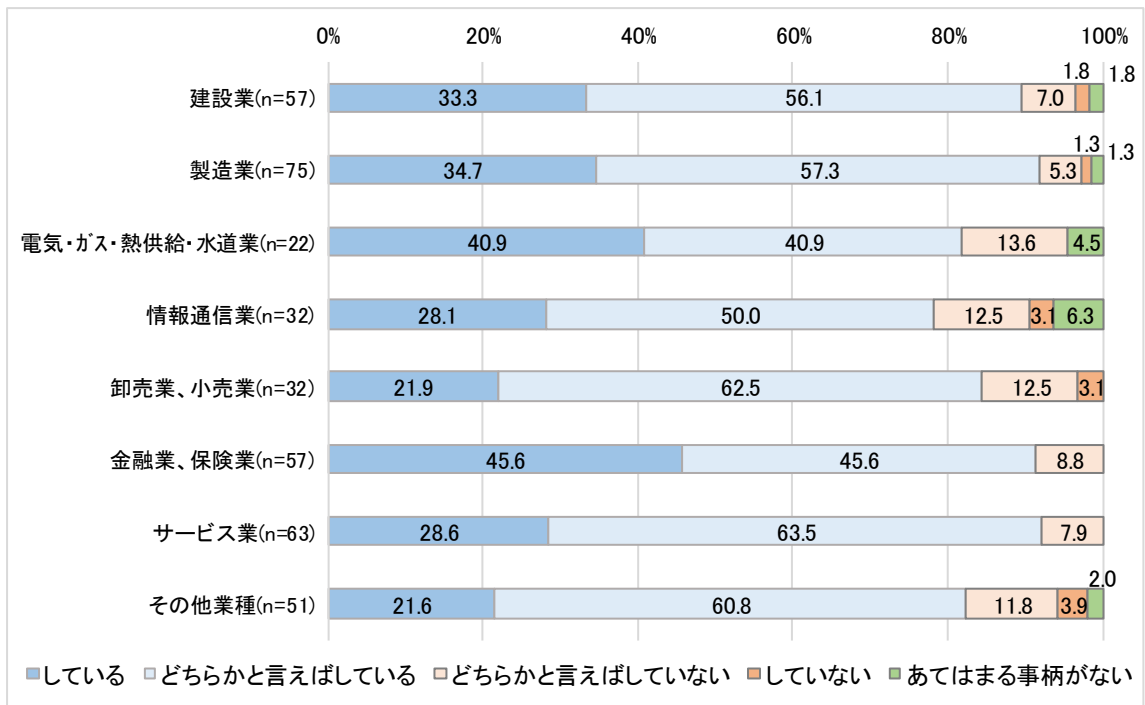


Q10. (男女とも部下がいる人、女性部下がいる人) あなたは、以下のことを行っていますか。

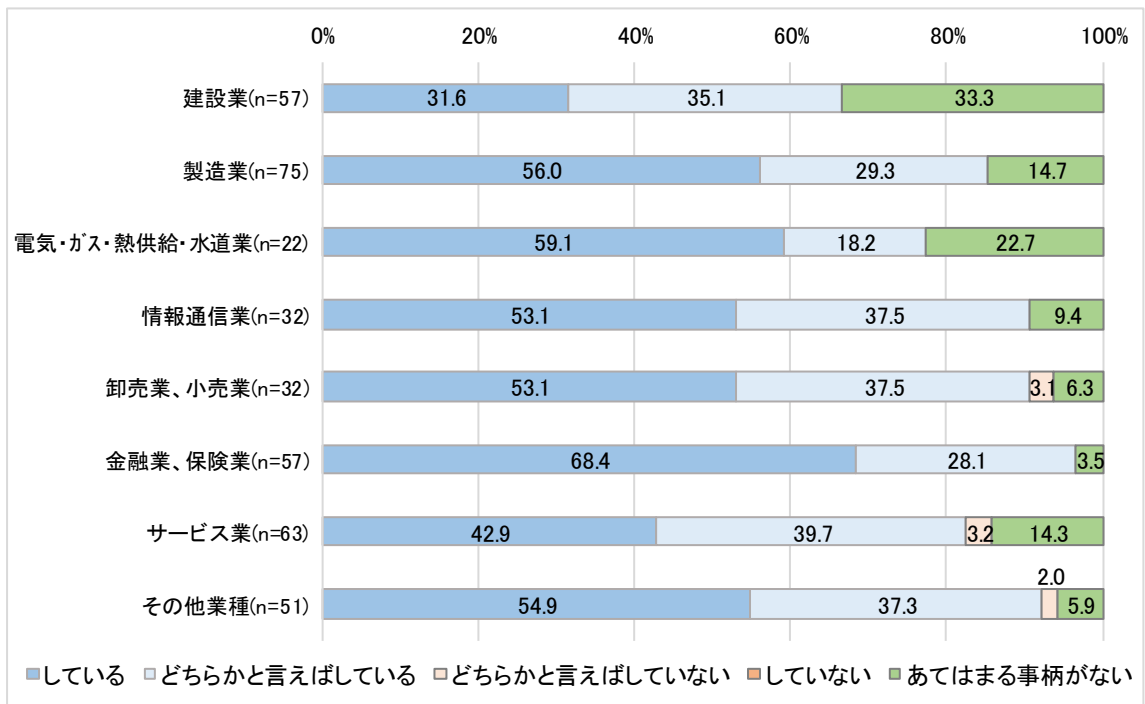
1. 部下が異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の役割の説明をしている。



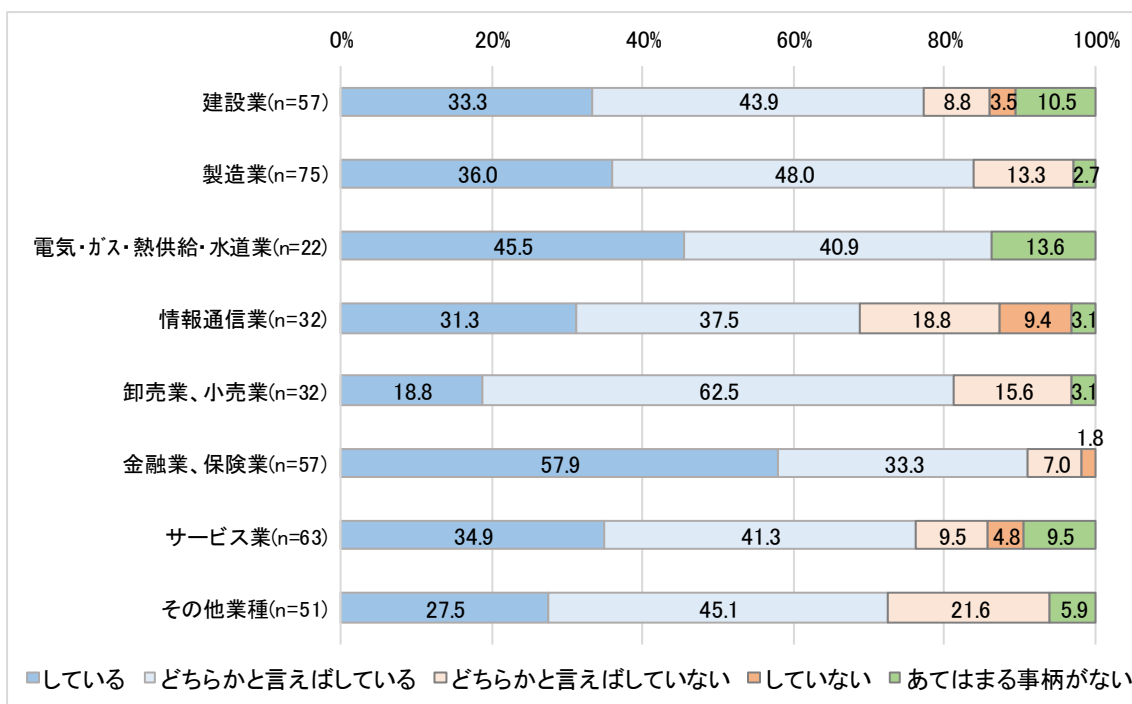
2.日々の業務の中で部下に少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせている。



3.育児や介護をしている人に対し適切な配慮をしている。

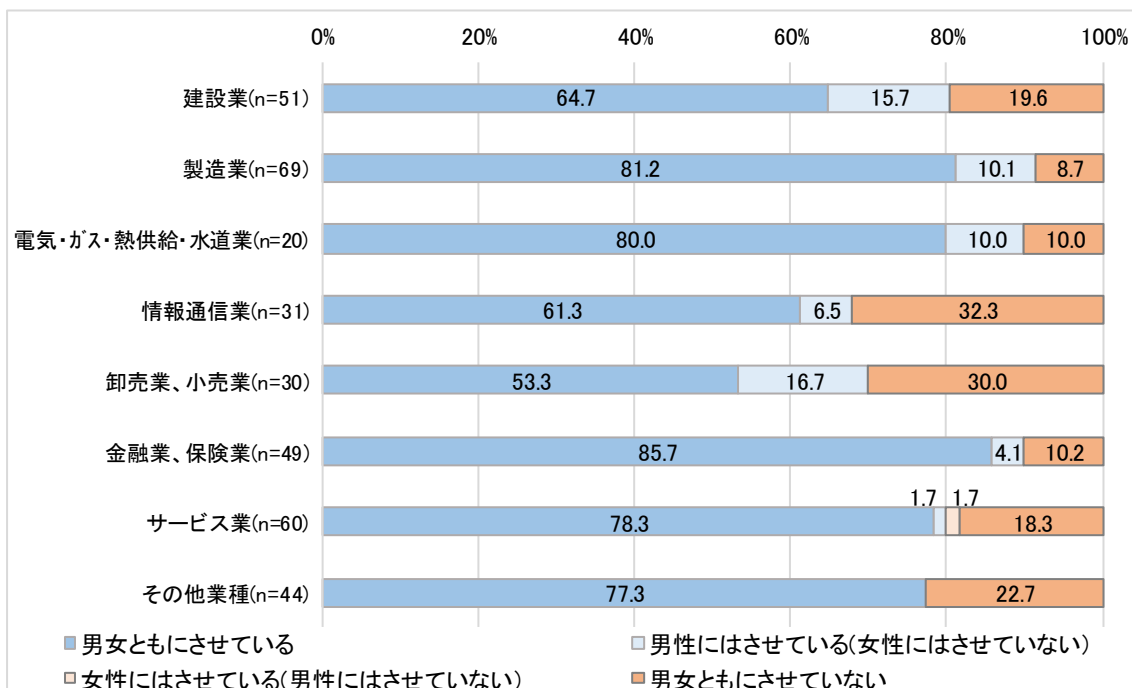


4.面談等で今後のキャリアについてアドバイスをしている。

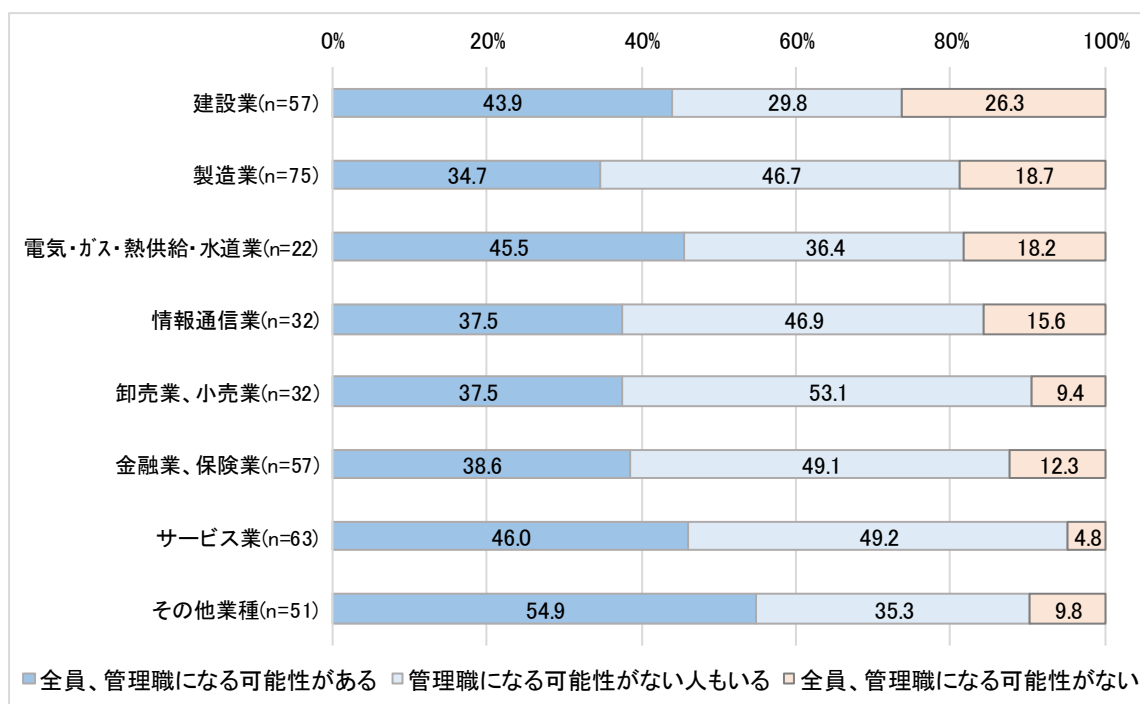


Q11（男女とも部下がいる人）あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びるような「一皮むける経験」を部下にさせていますか。

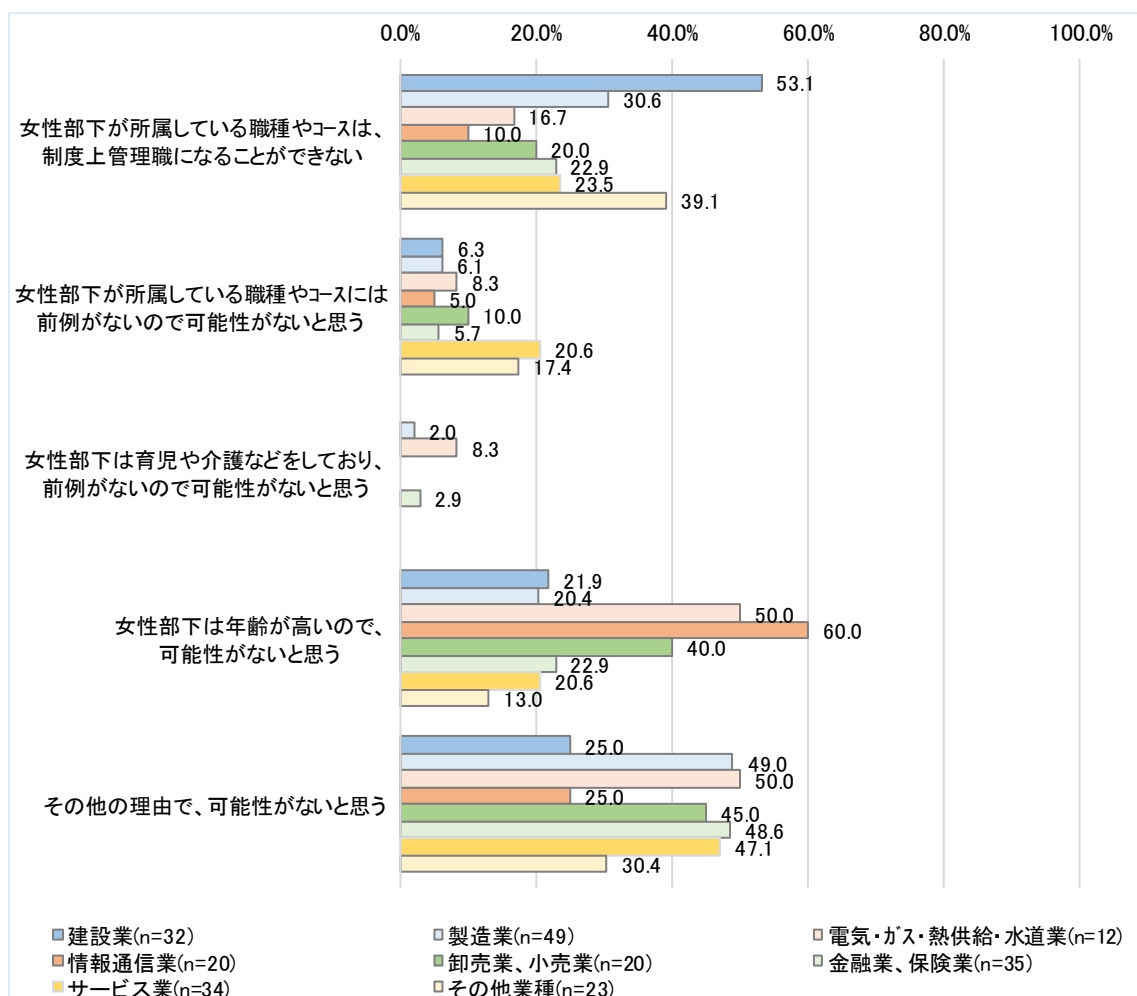
*「一皮むける経験」の例：入社 3～5 年目の異動、部門を横断するような大きな異動、プロジェクトチームへの参画、問題のある部門での大きな業務の改善や再構築、昇進・昇格による権限の拡大、新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ、海外勤務等



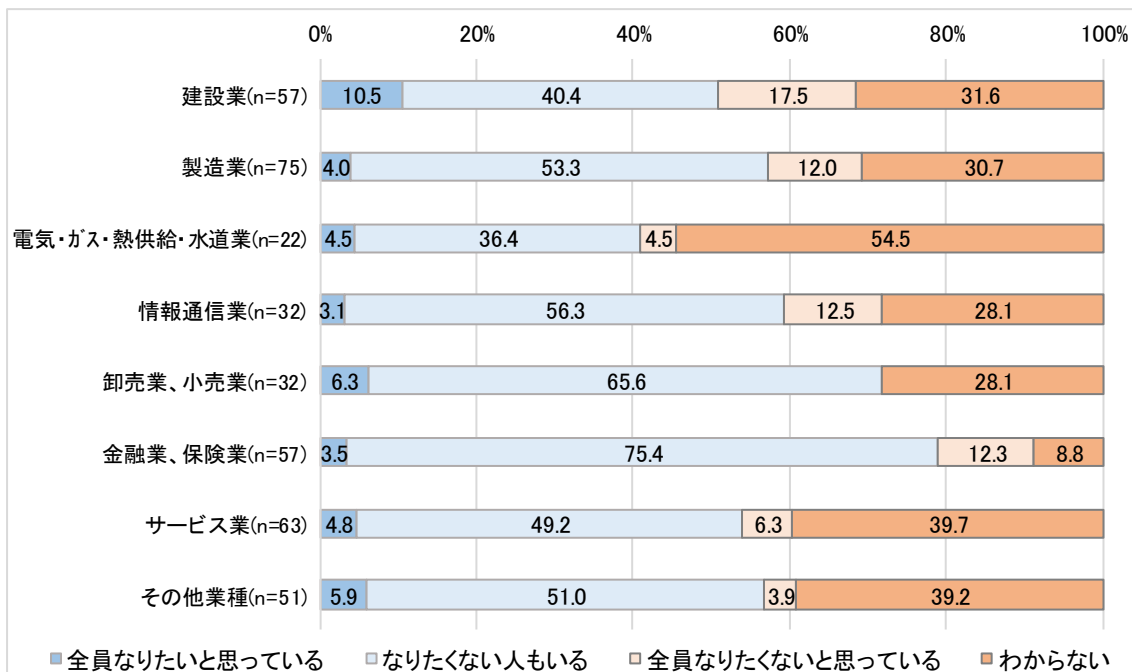
Q12-1（男女とも部下のいる人、女性部下のいる人）あなたの女性部下には、管理職になる可能性がある人がいますか。



Q12-2（前問で「ない人もいる」「全員ない」と回答した人）管理職になる可能性がない人がいる場合、その理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選び下さい。

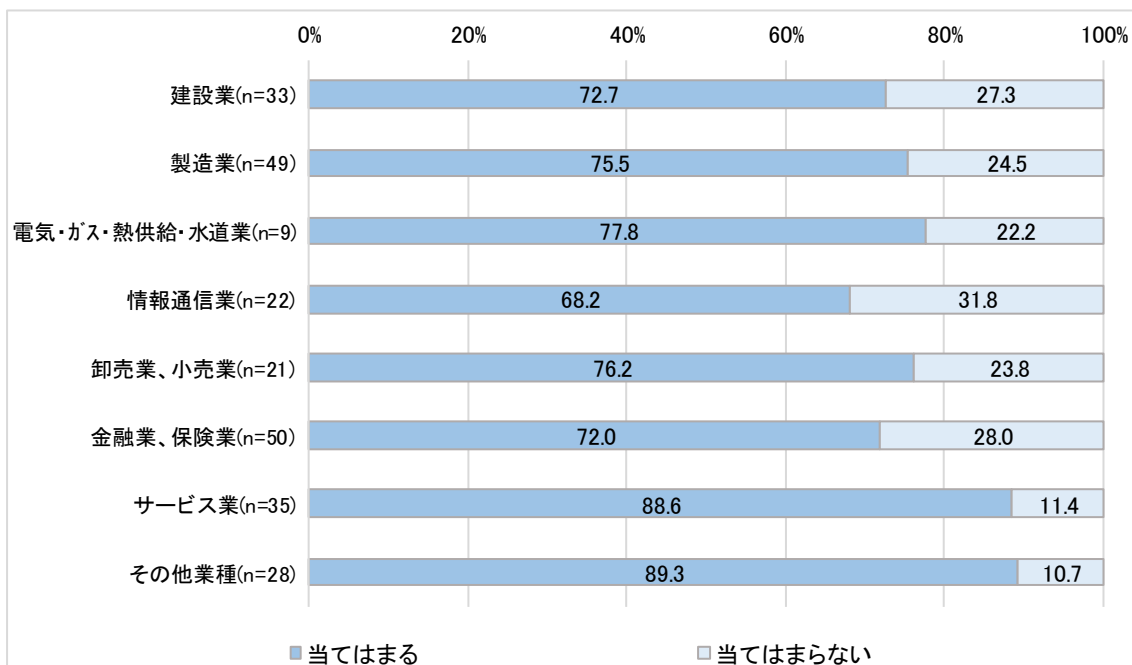


Q13 (男女とも部下のいる人、女性部下のいる人) あなたの女性部下で、管理職になりたいと思っている人はいますか。

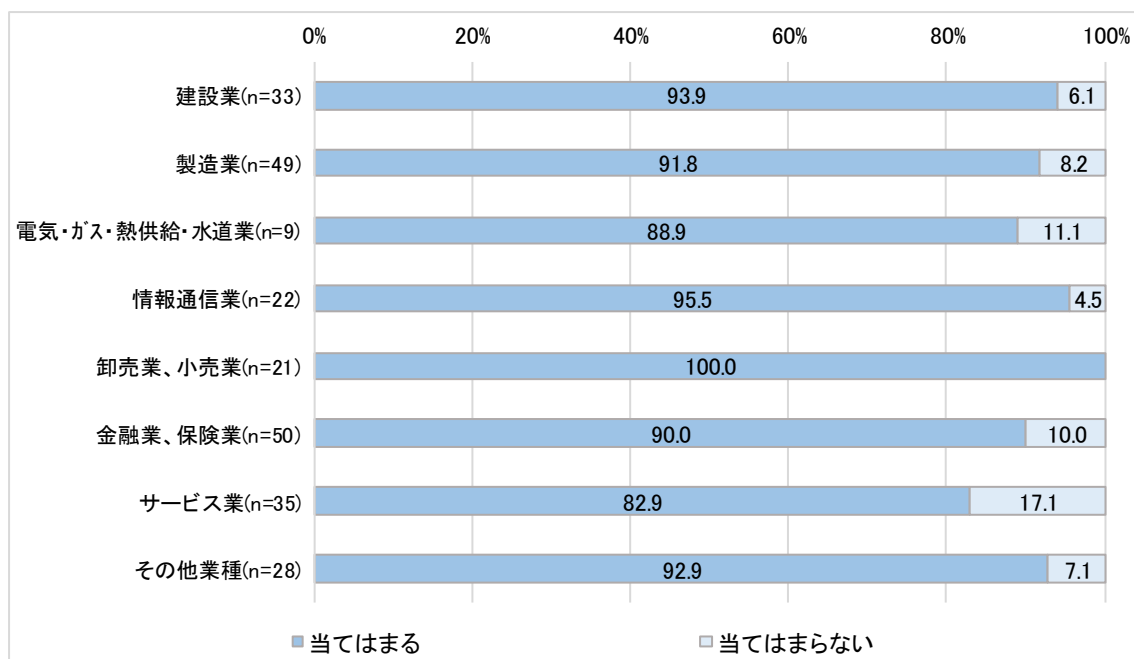


Q14-1(なりたくない人 全員なりたくない) 女性部下が「管理職にはなりたくない」理由は何だと思えますか。以下の項目について、当てはまるか、当てはまらないが選んでください。

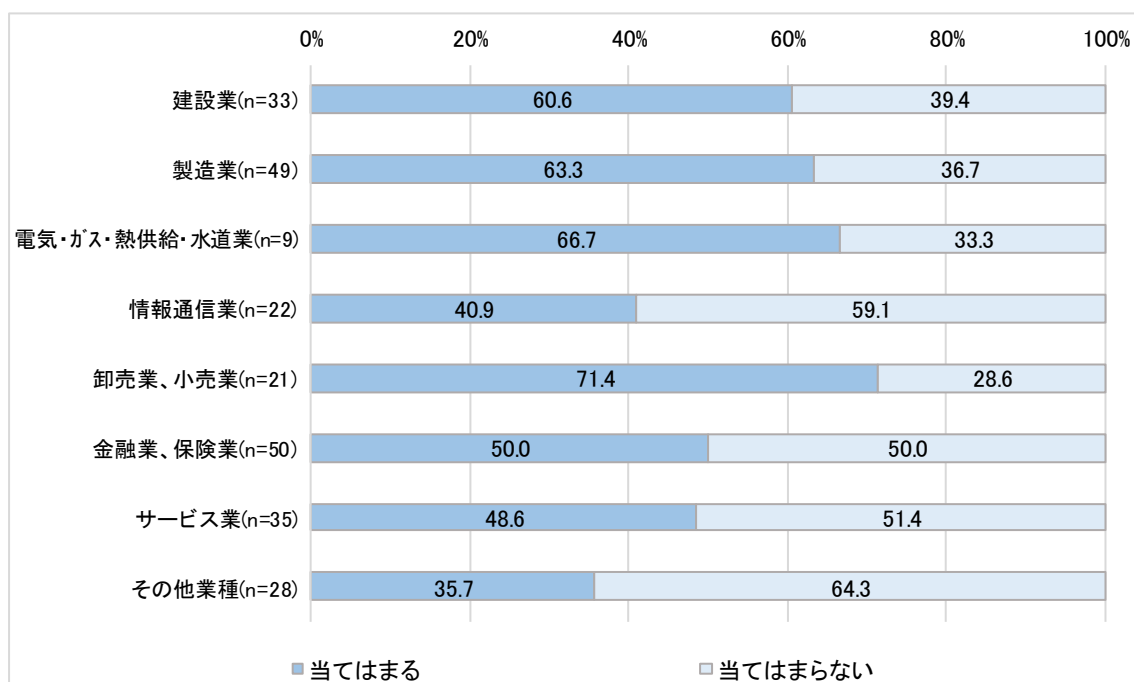
1.長時間労働になるから/家庭・プライベートとの両立が難しくなるから



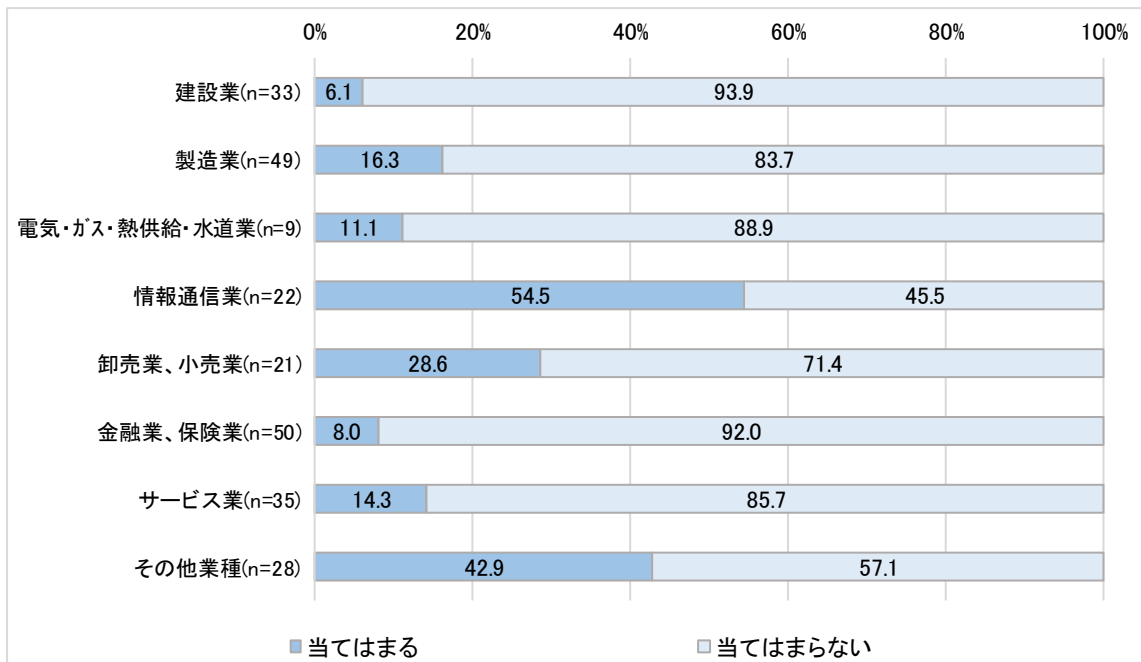
2.責任が重くなるから



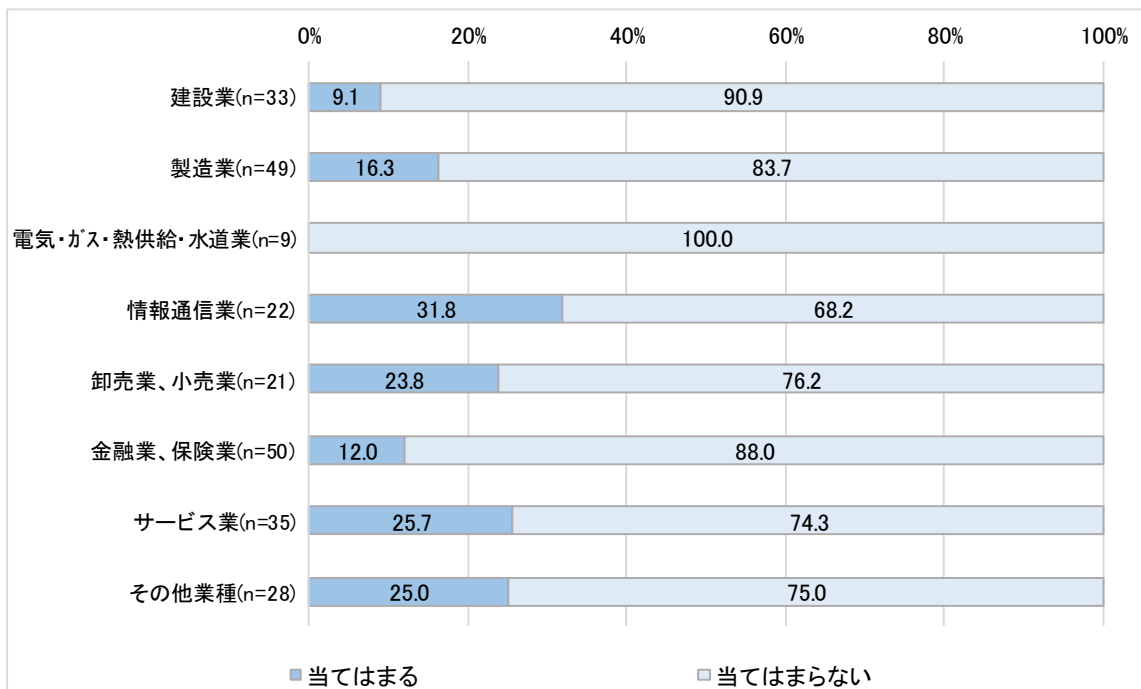
3.転勤、異動をしないといけないから



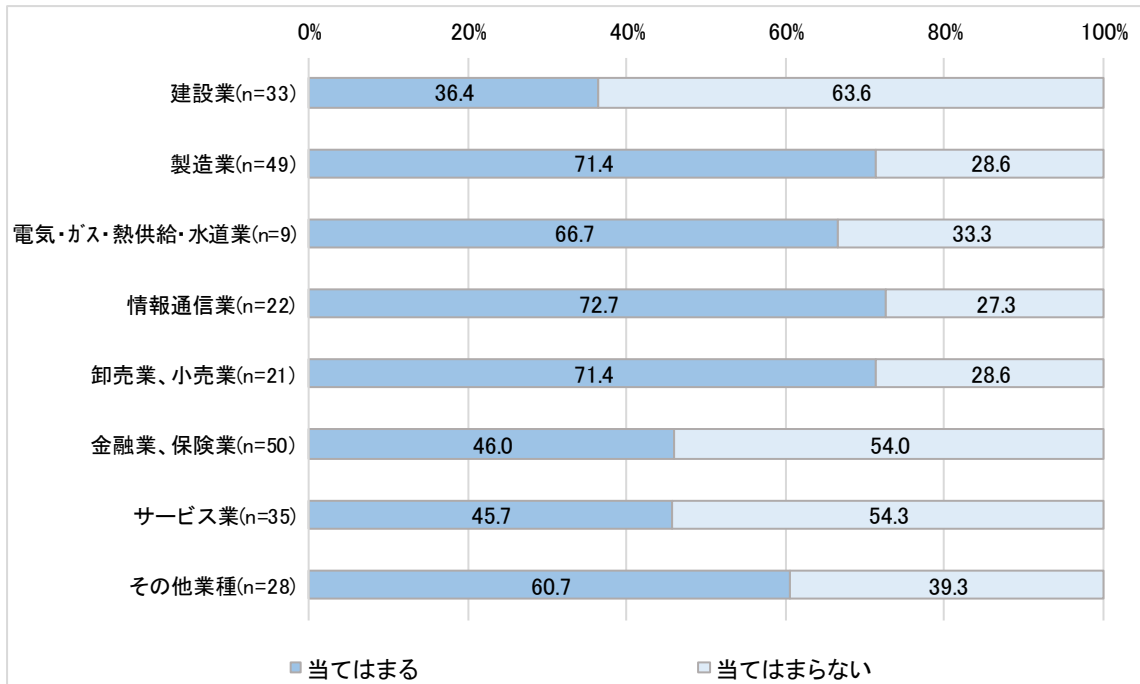
4.あまり給料は上がらないから



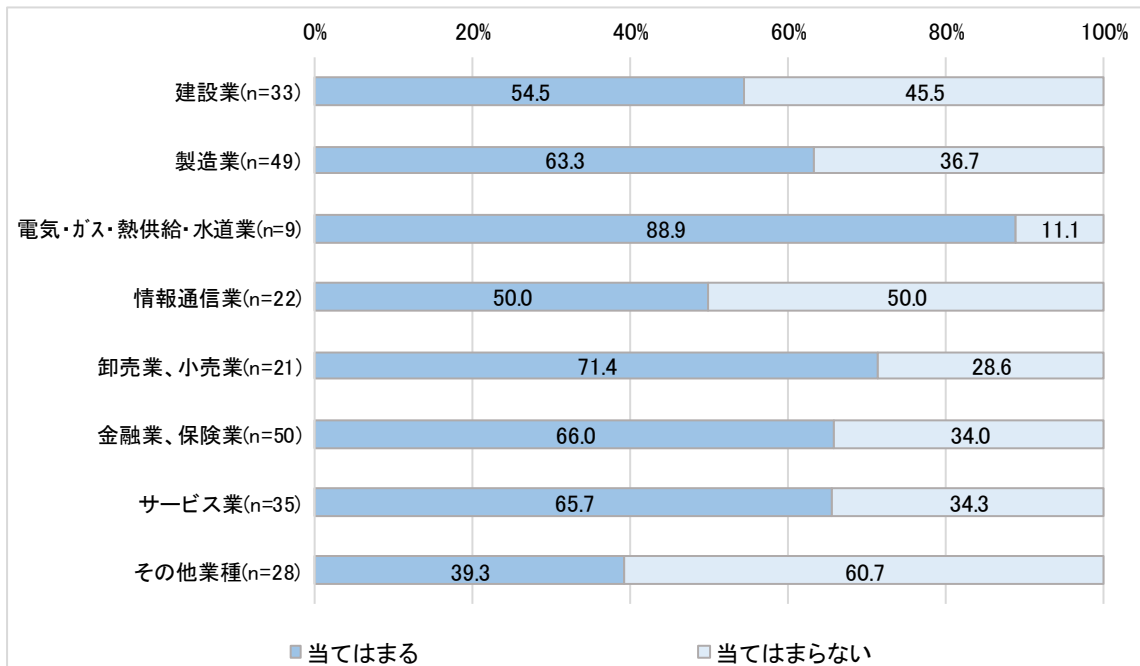
5.現場で仕事をしたいから



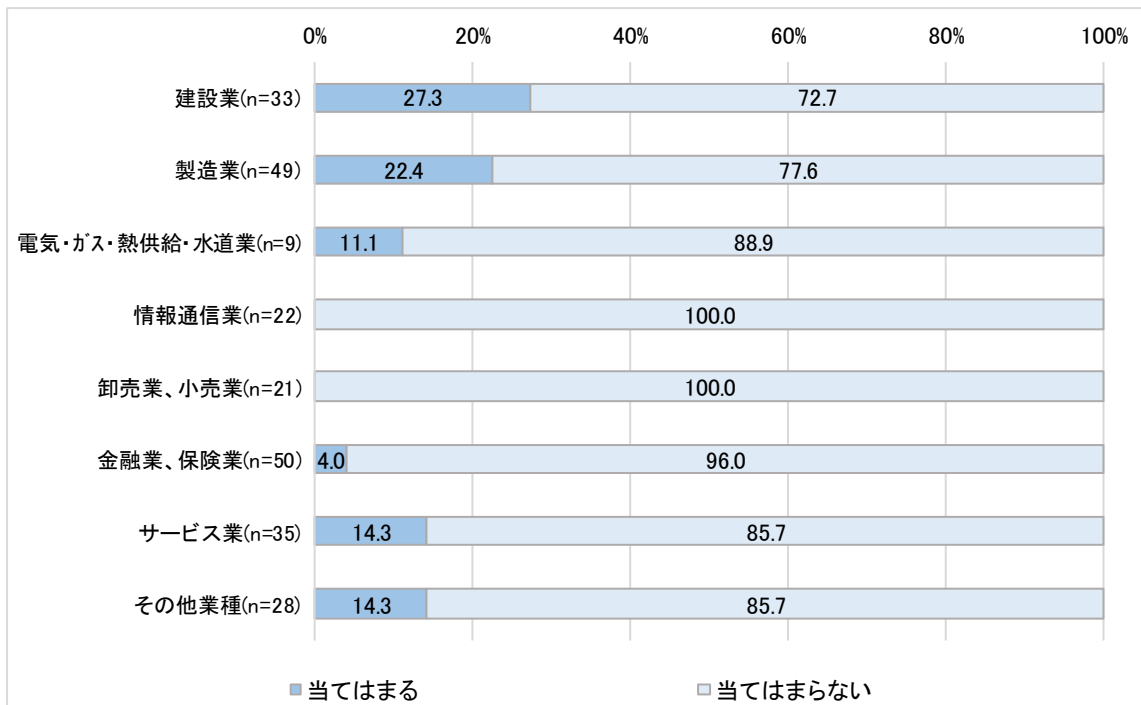
6, マネジメントの仕事に魅力を感じないから



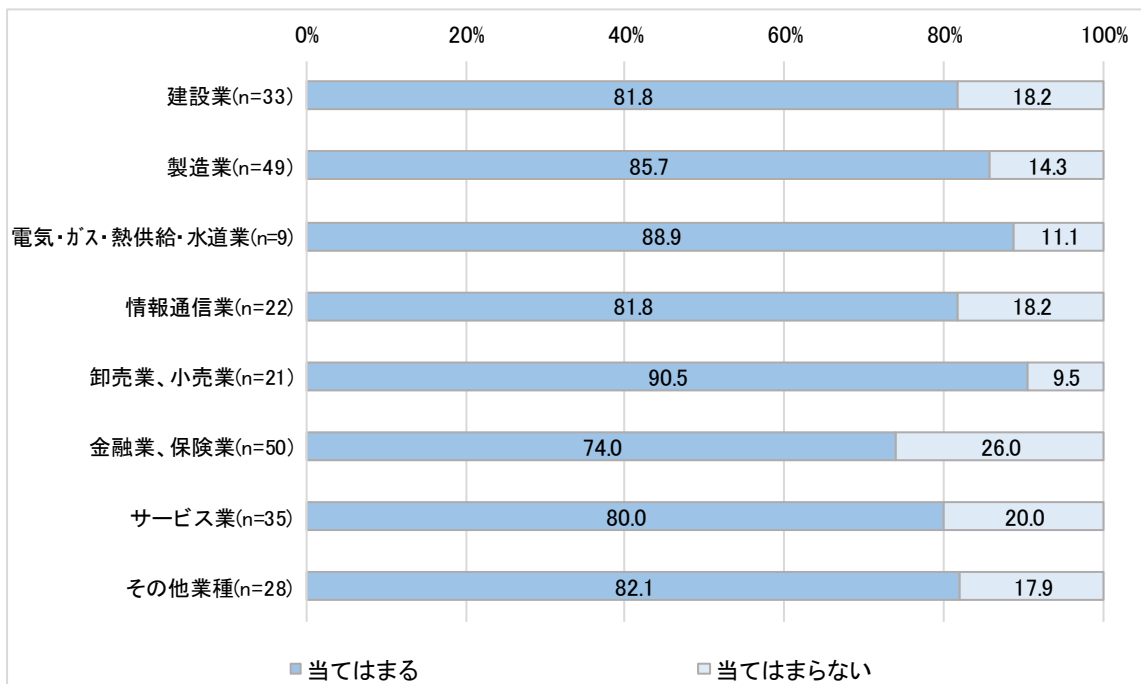
7, 管理職になるための能力、スキル、経験が不足しているから



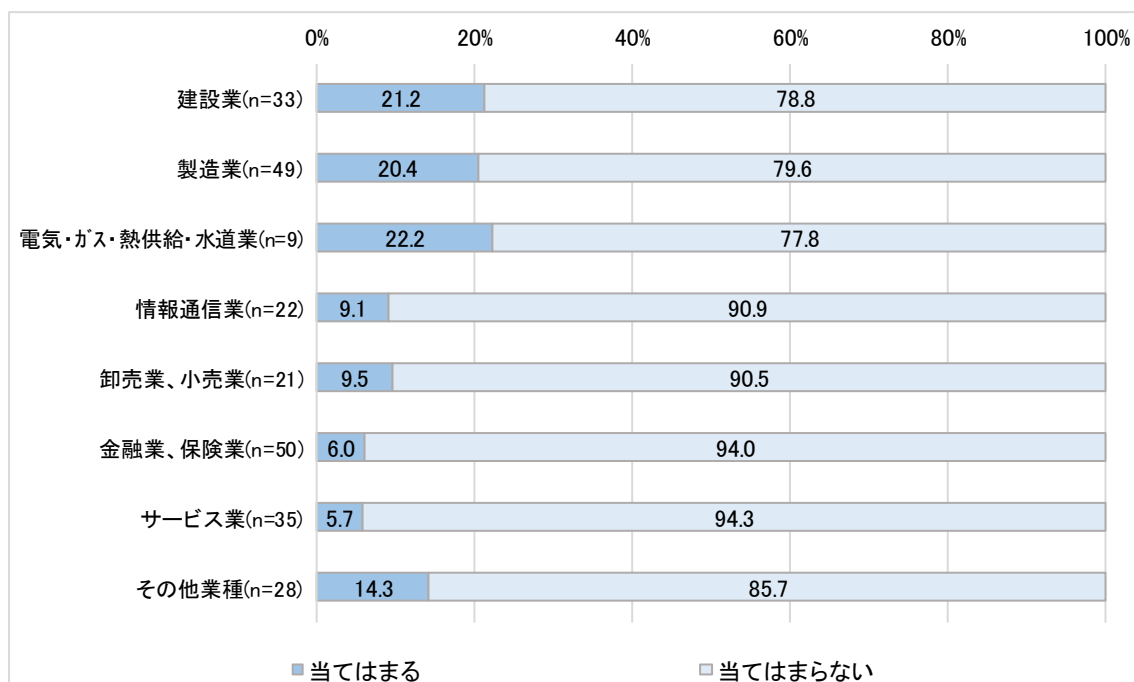
8. 管理職になることを会社や上司から期待されていないから



9. 漠然とした不安があり、自信がないから

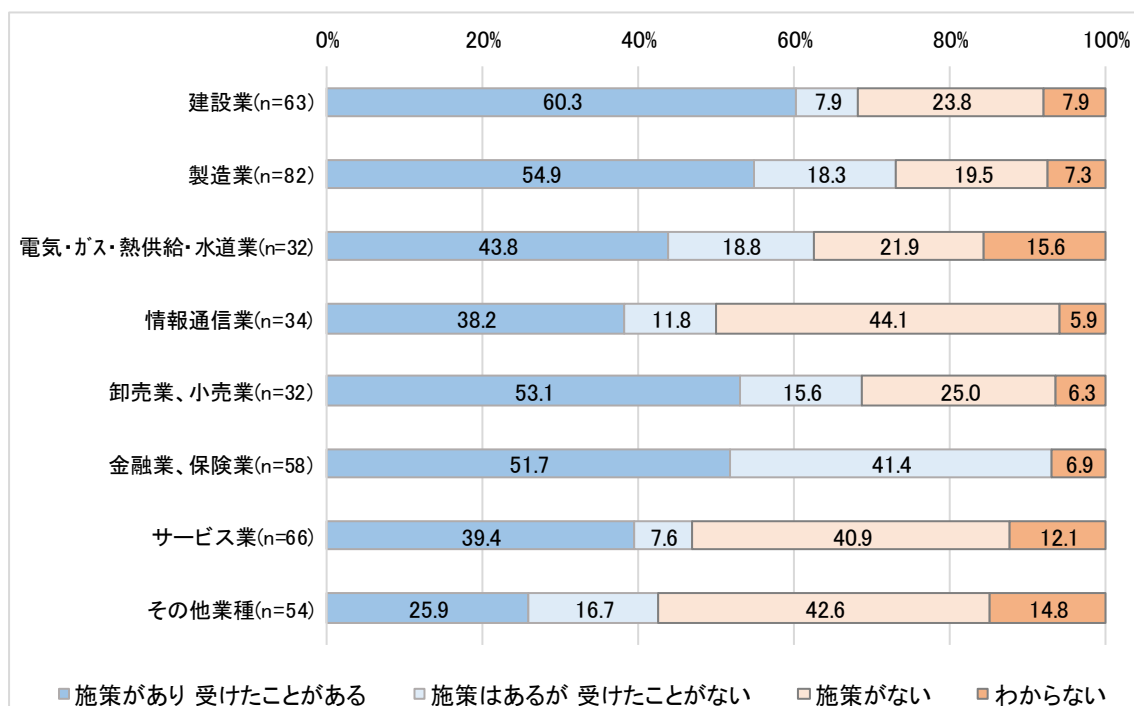


Q14-2. 女性部下が管理職にはなりたくない理由として、上記以外の理由がありましたら、「当てはまる」を選択して、具体的に書いてください。その他がない場合は、「当てはまらない」を選択してください。(必須)

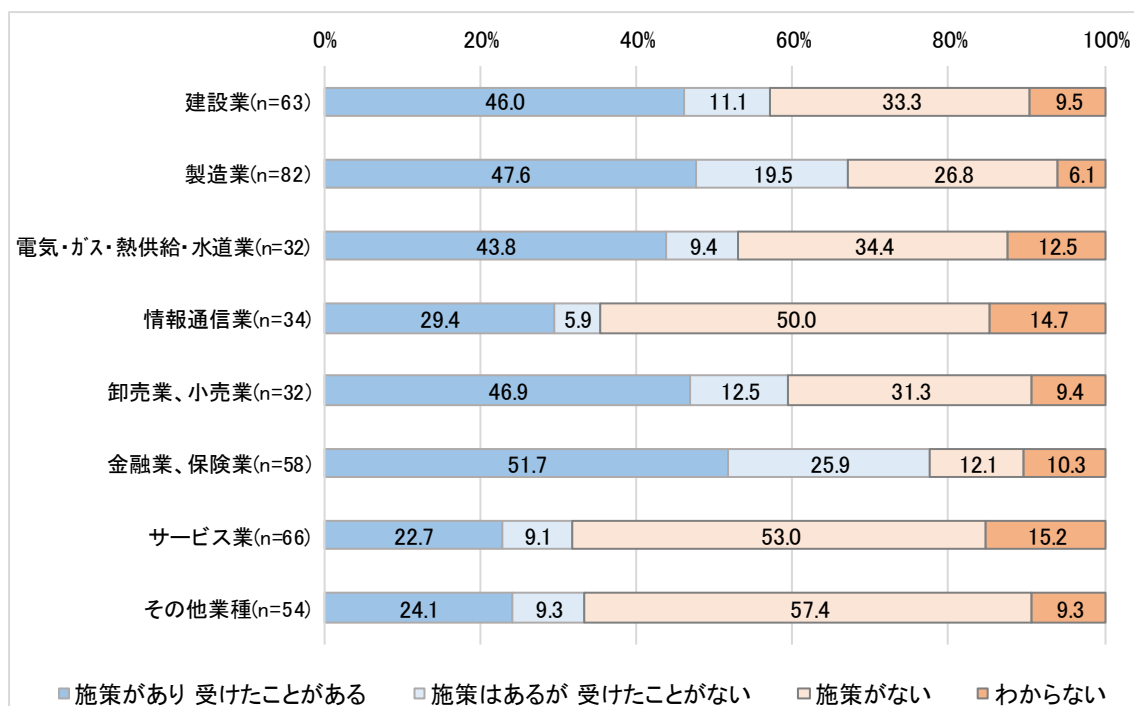


Q15 あなたの会社のキャリア形成支援施策についてお尋ねします。以下の施策がありますか。

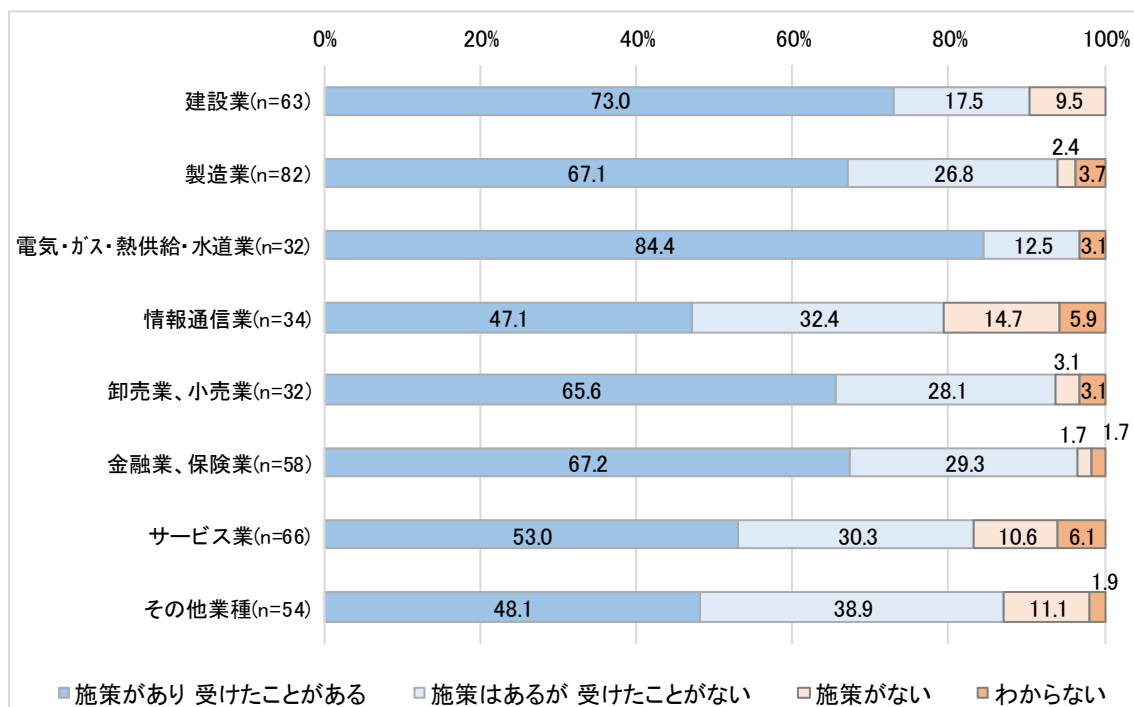
a. キャリアデザイン研修(キャリアの節目で、中長期のキャリアを考える研修)



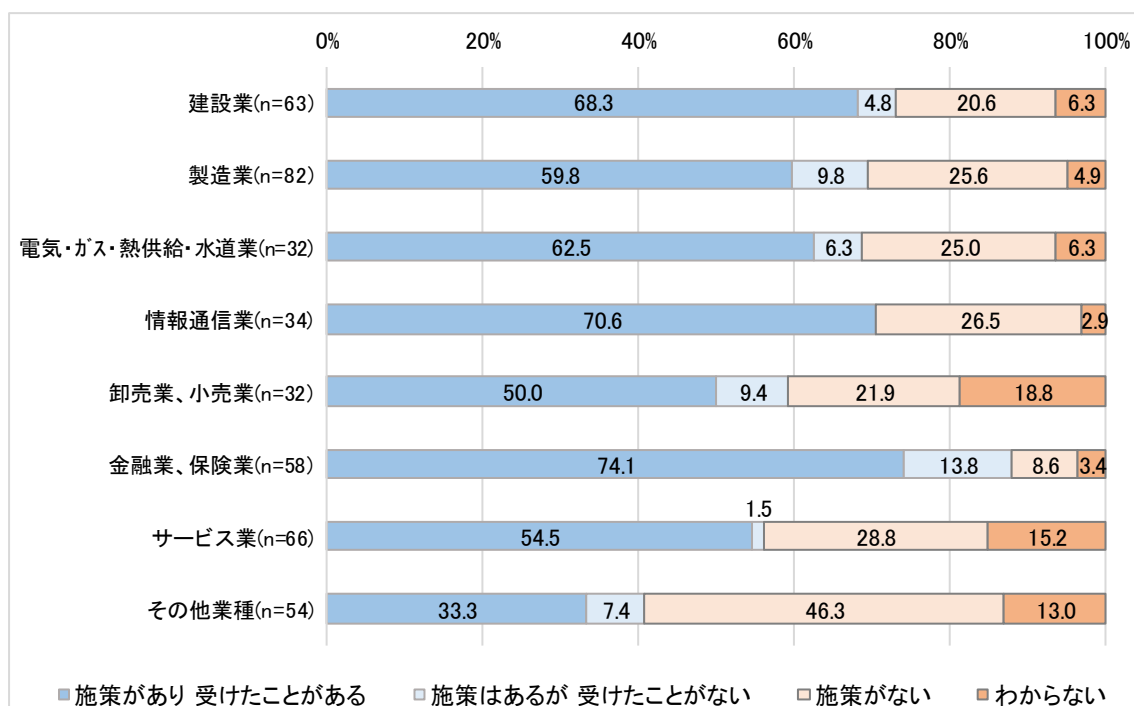
b. 上位職登用のための選抜研修



c. 資格取得や研修受講の費用援助

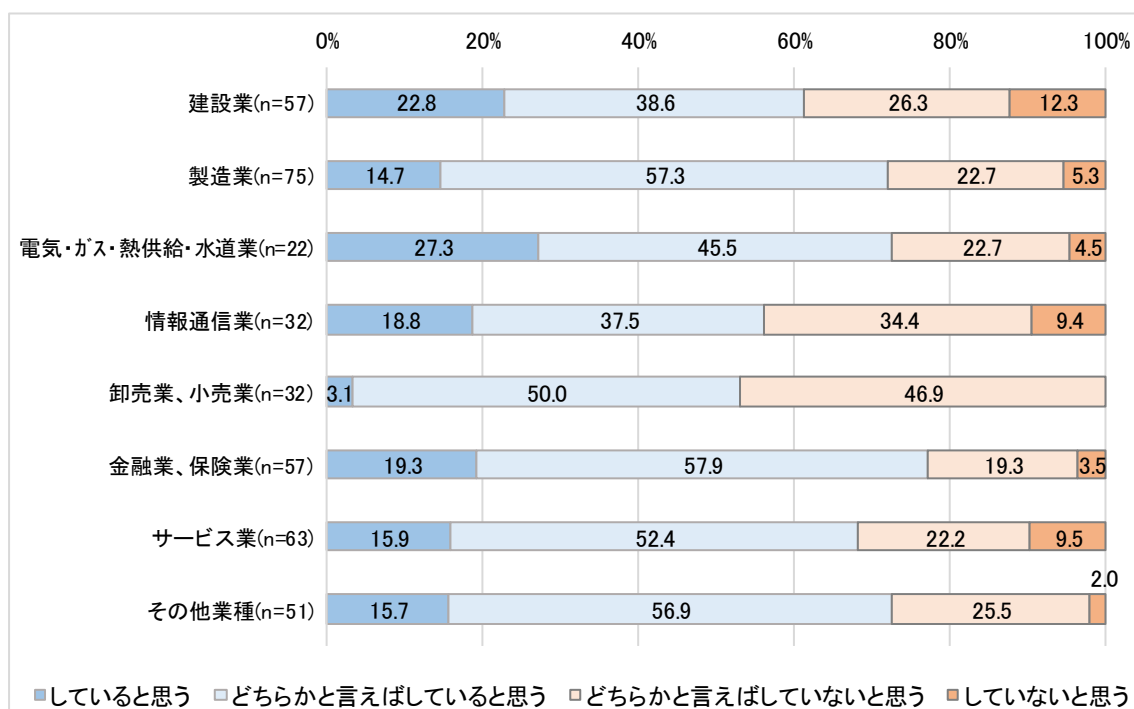


d.部下との定期的なキャリア面談(今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの)



Q16 (男女とも部下がいる人、女性部下がいる人)あなたの女性部下は将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか。

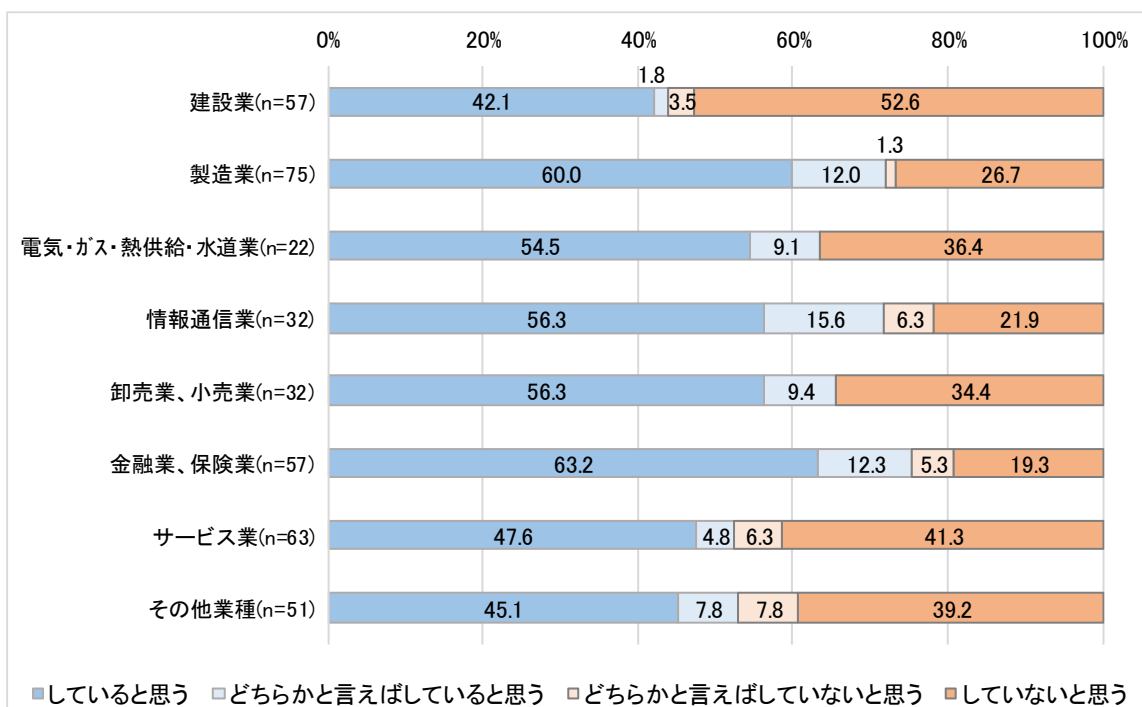
※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。



Q17（男女とも部下のいる人、女性部下のいる人）難易度や責任の度合いについてご回答ください。

※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

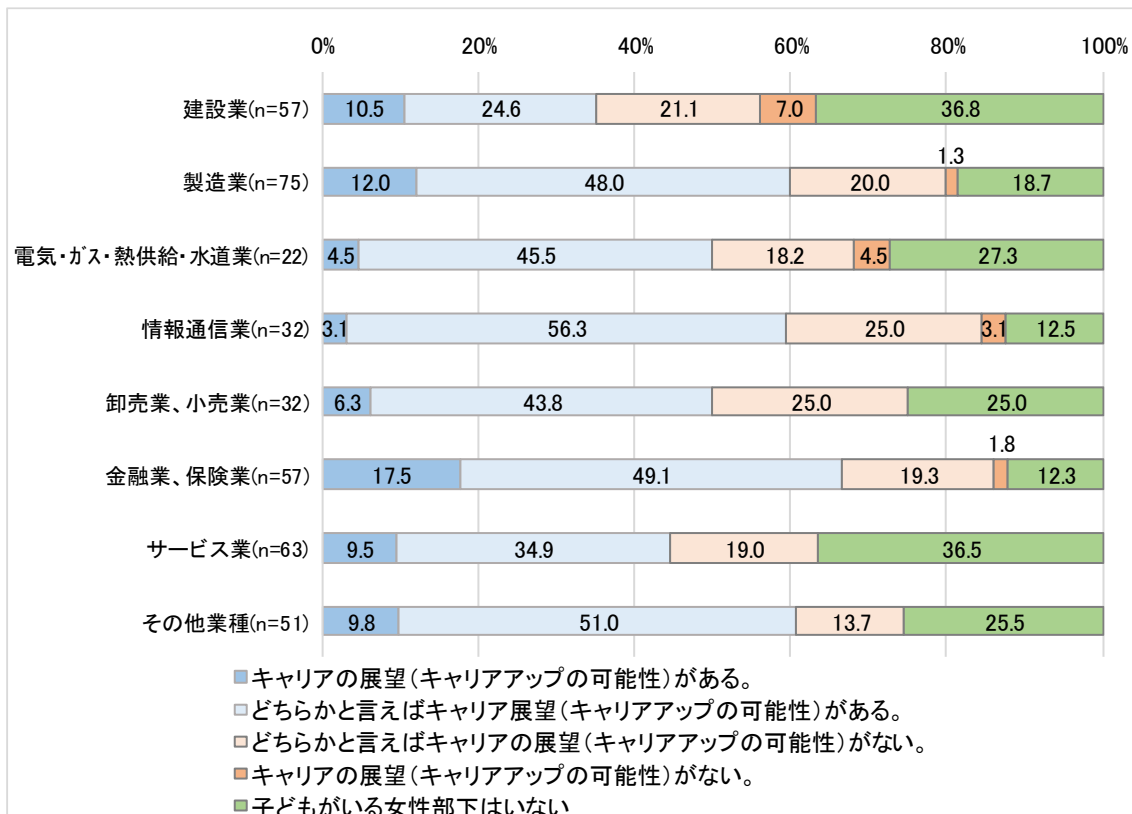
※子どものいる女性部下がいない方は「子どもがいる女性部下はいない」を選択してください。



Q18 キャリアの展望(キャリアアップの可能性)について、女性部下はどのように考えていると思いますか。(キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します)

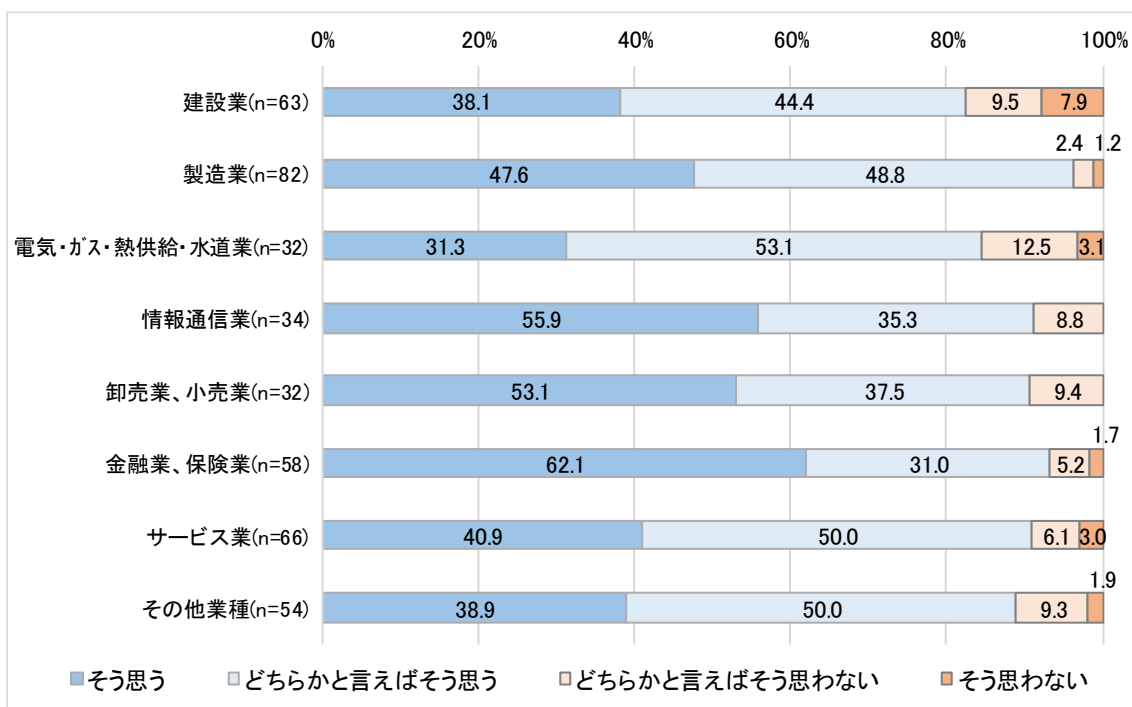
※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

※子どもがいる女性部下がいない方は「子どもがいる女性部下はいない」を選択してください。

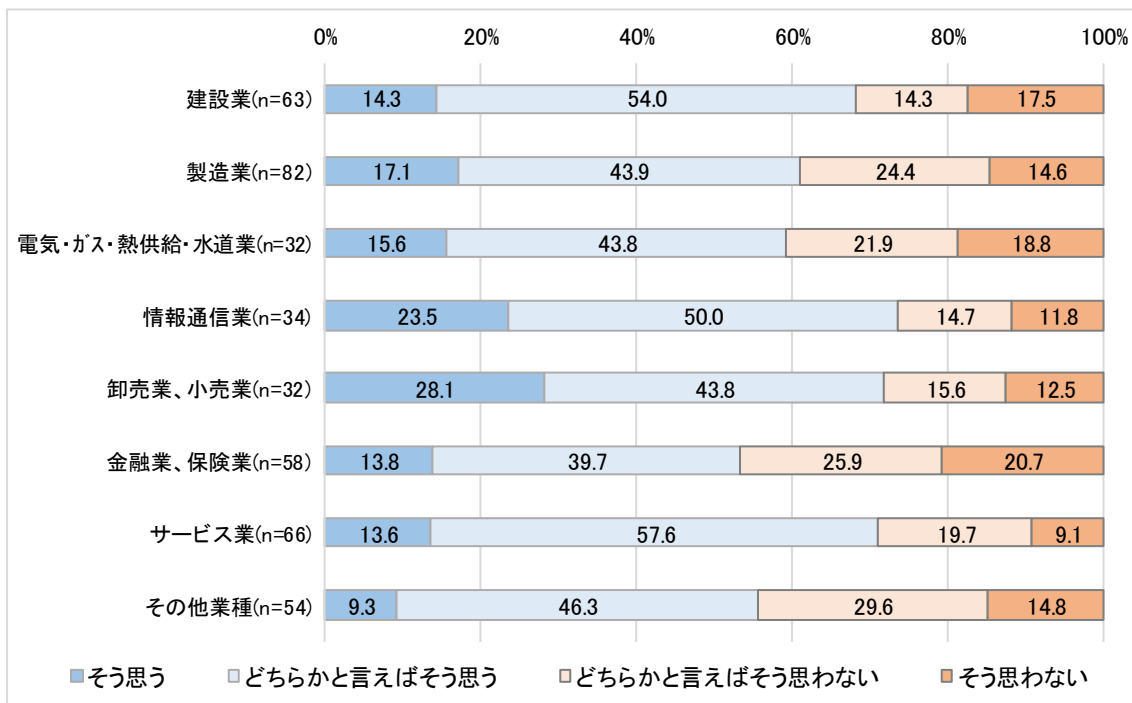


Q19 以下の質問について、それぞれ当てはまる項目を選んでください。

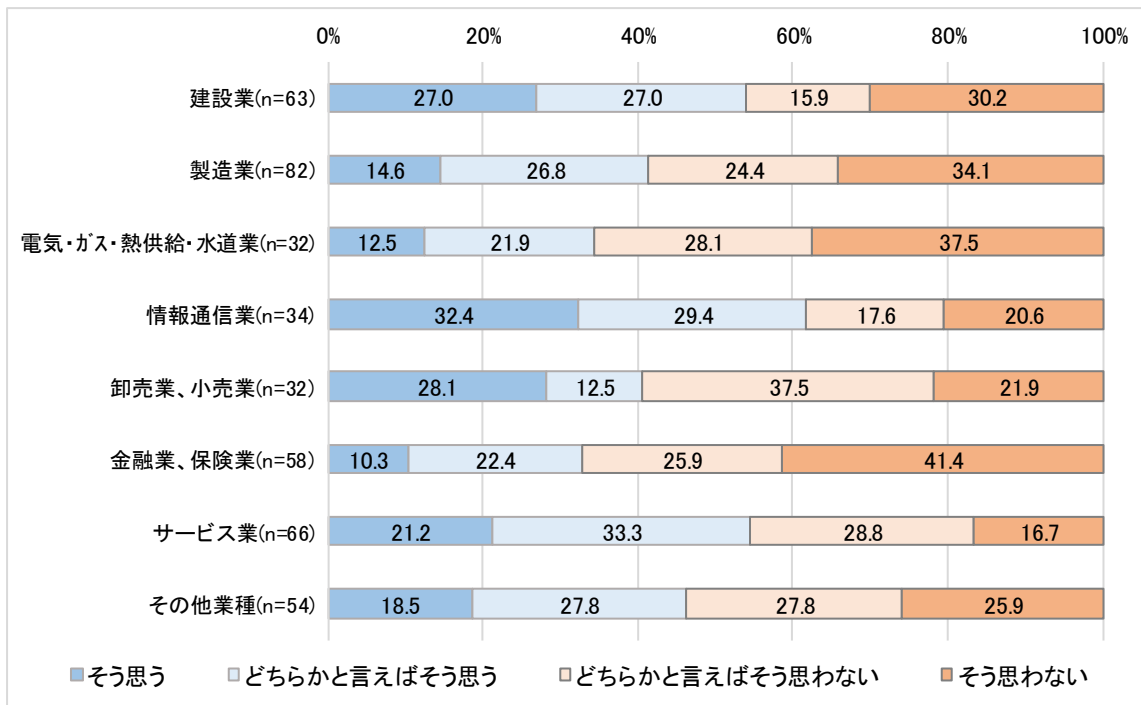
1.あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。(※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します)



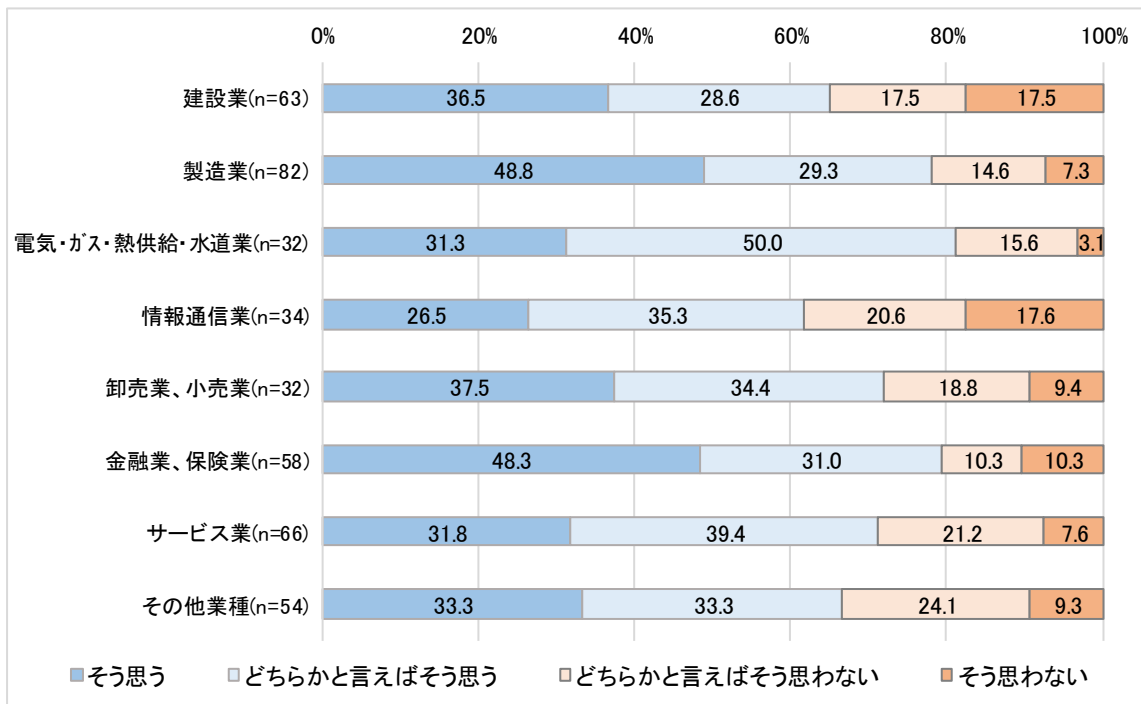
2.あなたは、育児、介護、病気等で時間制約のある人には難易度を下げた仕事を任せていますか。



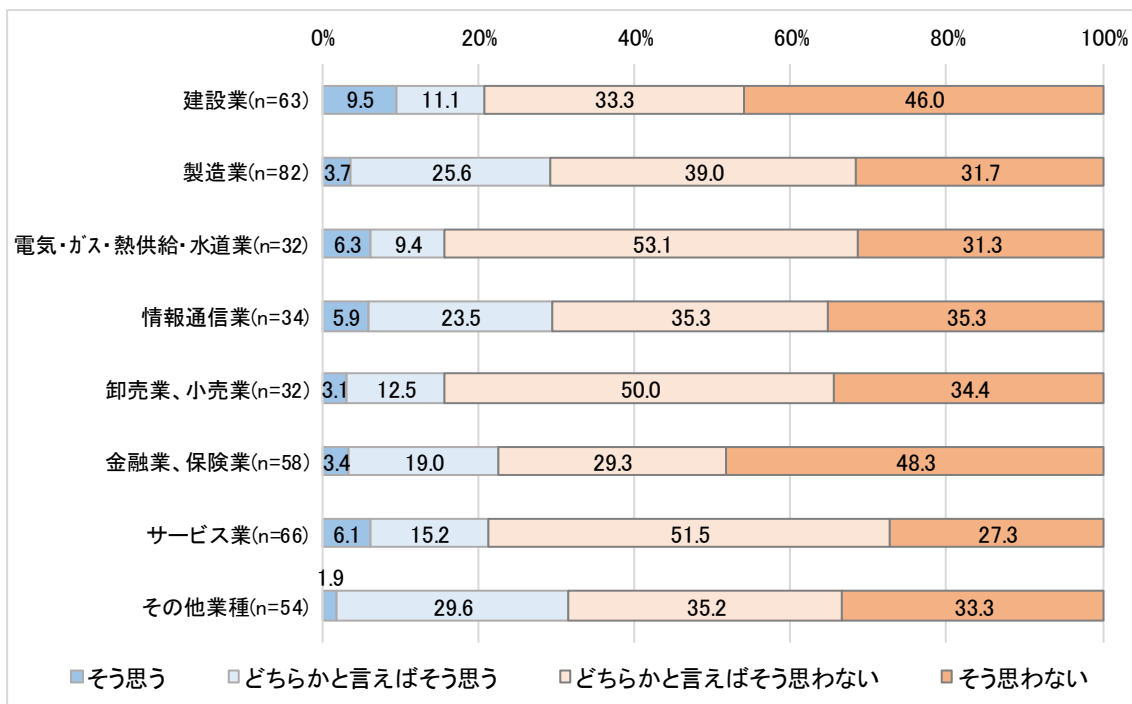
3.あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いですか。



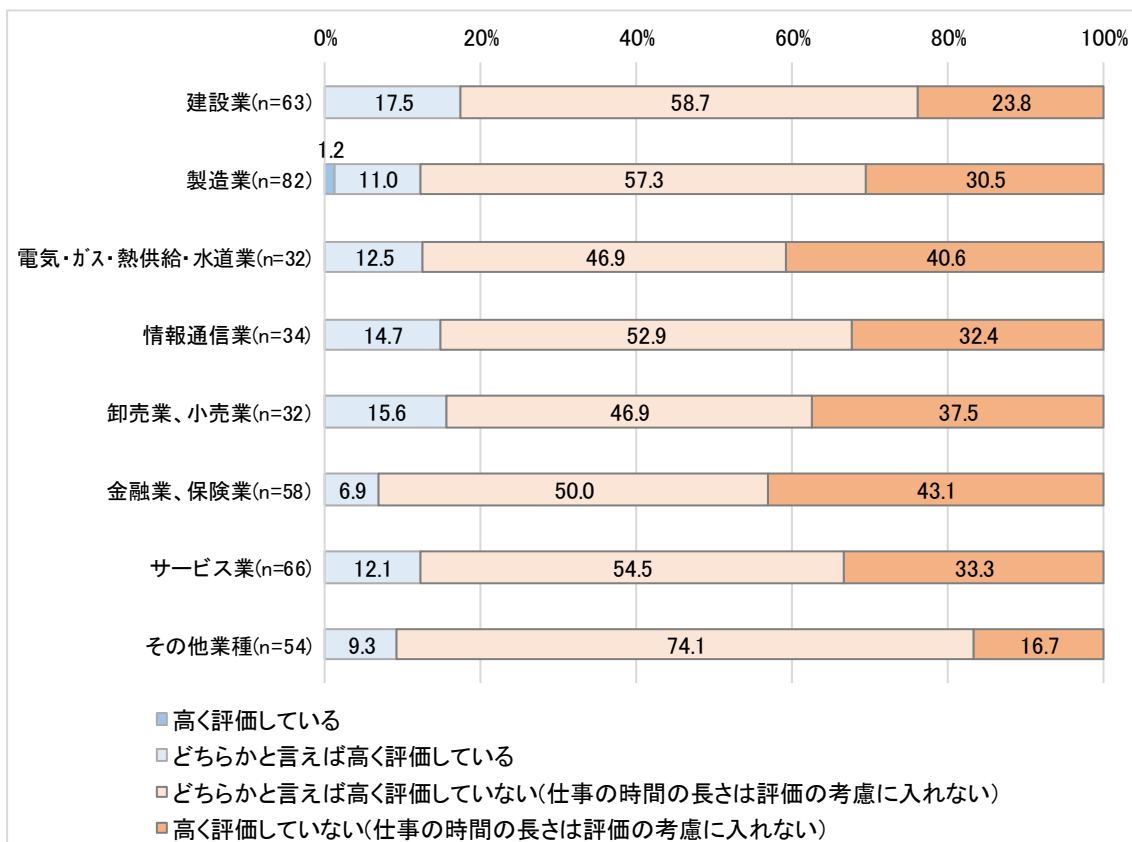
4.あなたは有給休暇を取得しやすいですか。



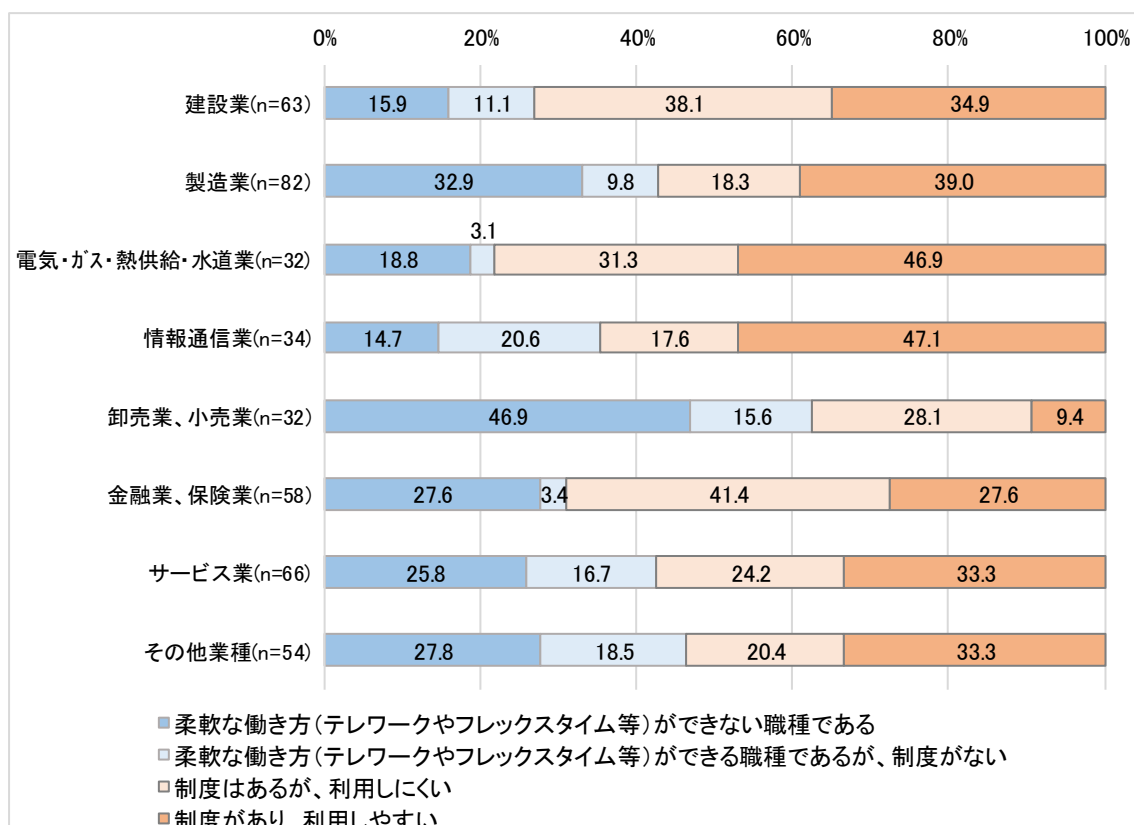
5.あなたは、幼い子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていますか。



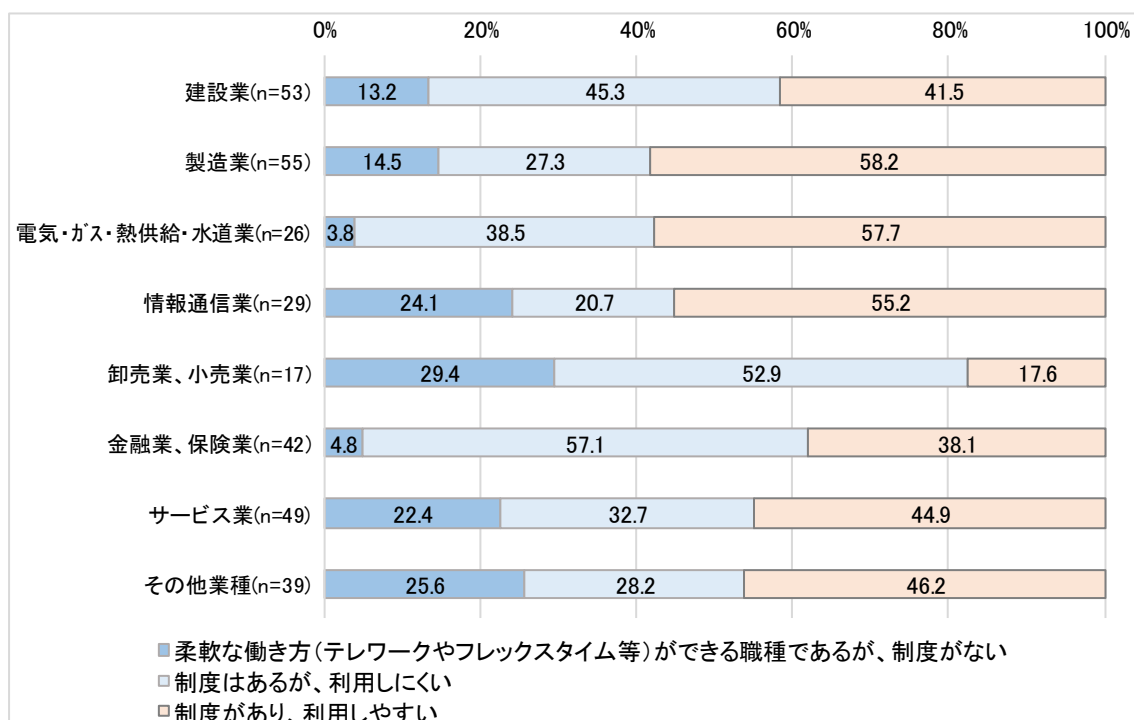
Q19-1 長時間仕事をする人を高く評価していますか。



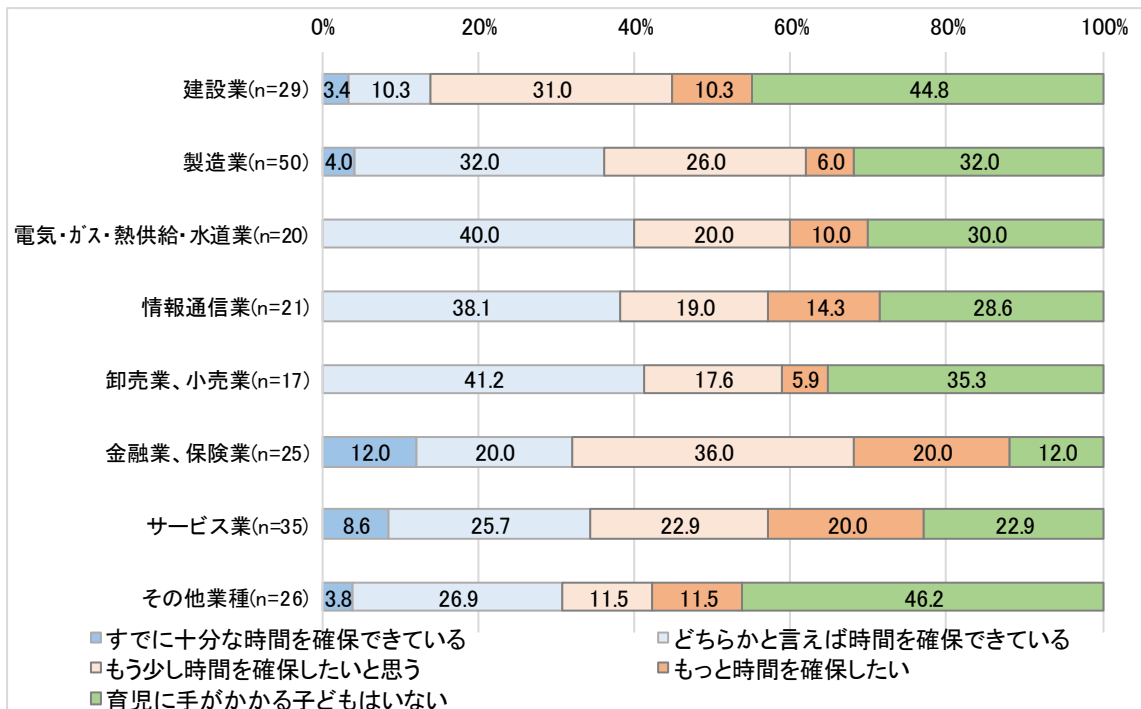
Q20 あなたがお勤めの企業の柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)についてお伺いします。



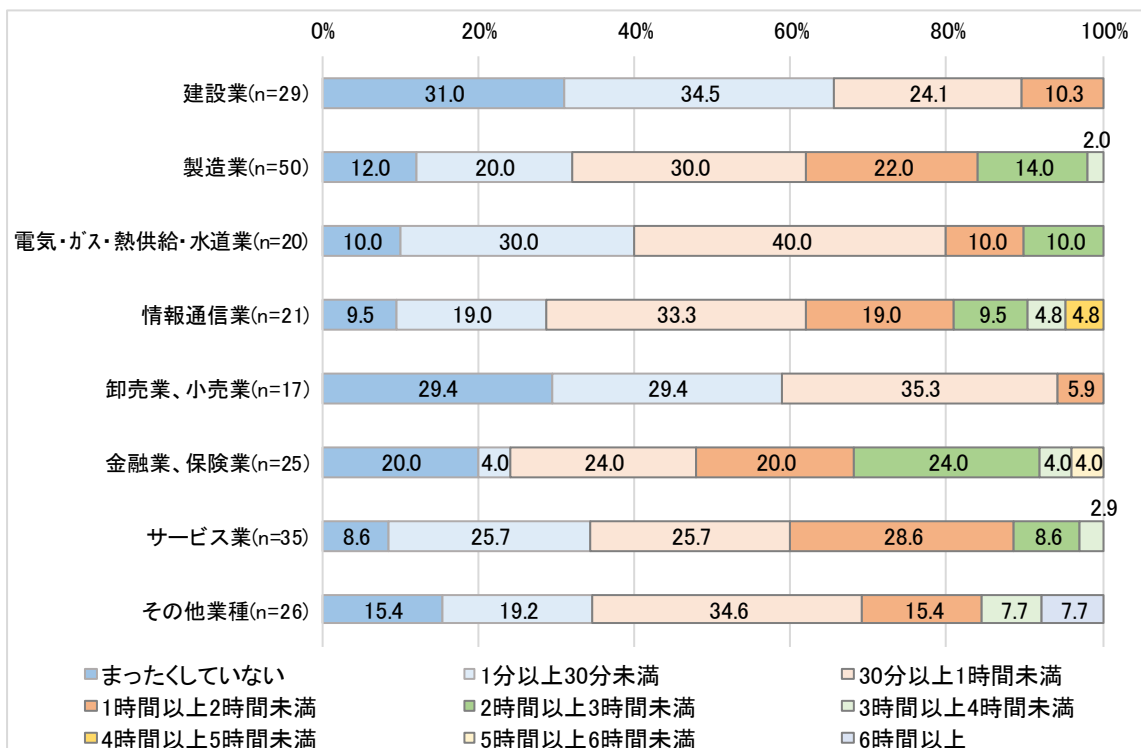
除「柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイム等)ができない職種である」



Q21（子どもがいる人のみ）あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか。

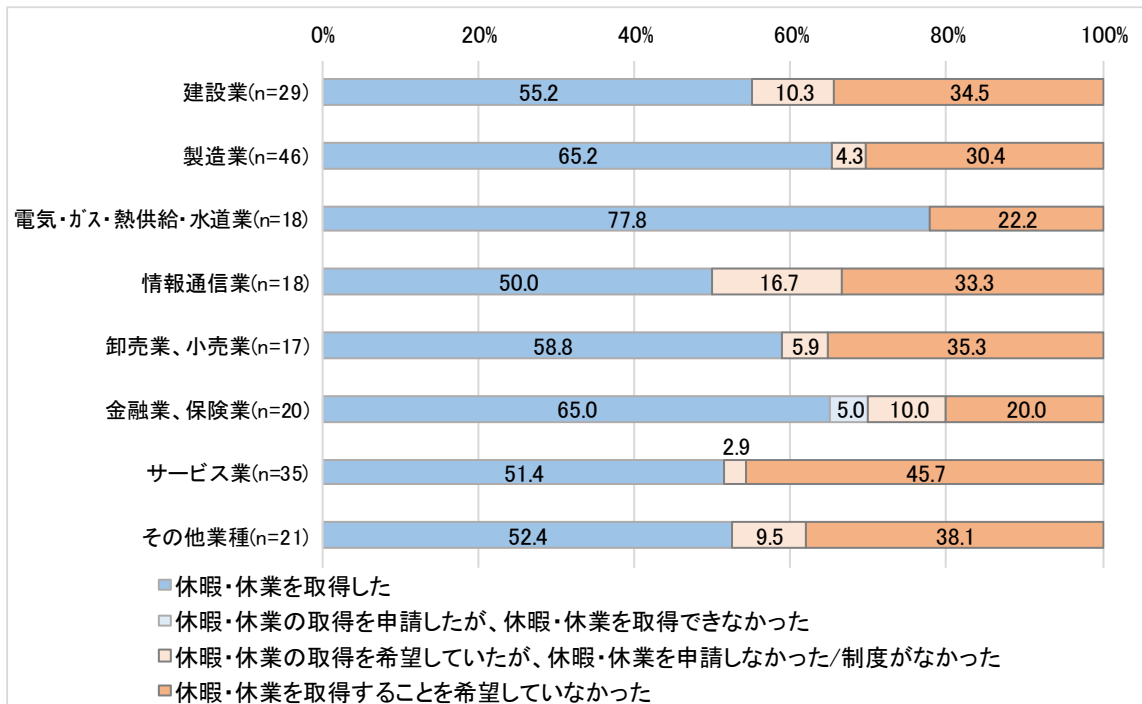


Q22（子どもがいる人のみ）現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。

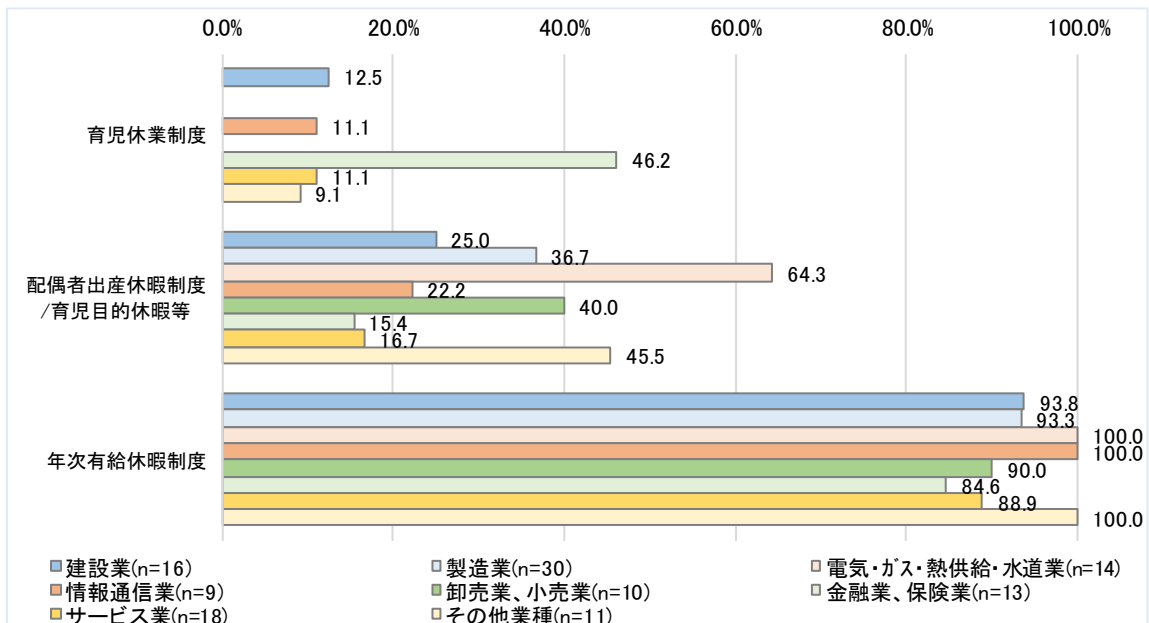


Q23 (男性で子どもがいる人のみ) あなたは、子どもが生まれてから現在までの間に、子どもの出生や育児のために休暇・休業を取得しましたか。

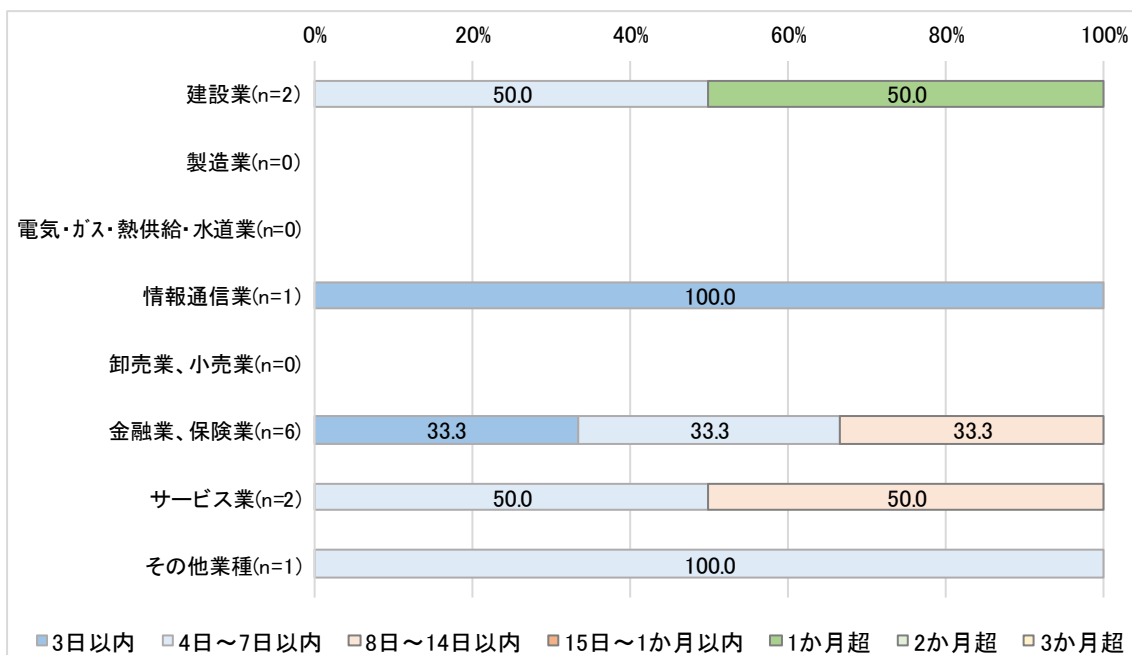
* 休暇・休業には、育児休業のほか、配偶者出産休暇、年次有給休暇等を含めてお答えください。



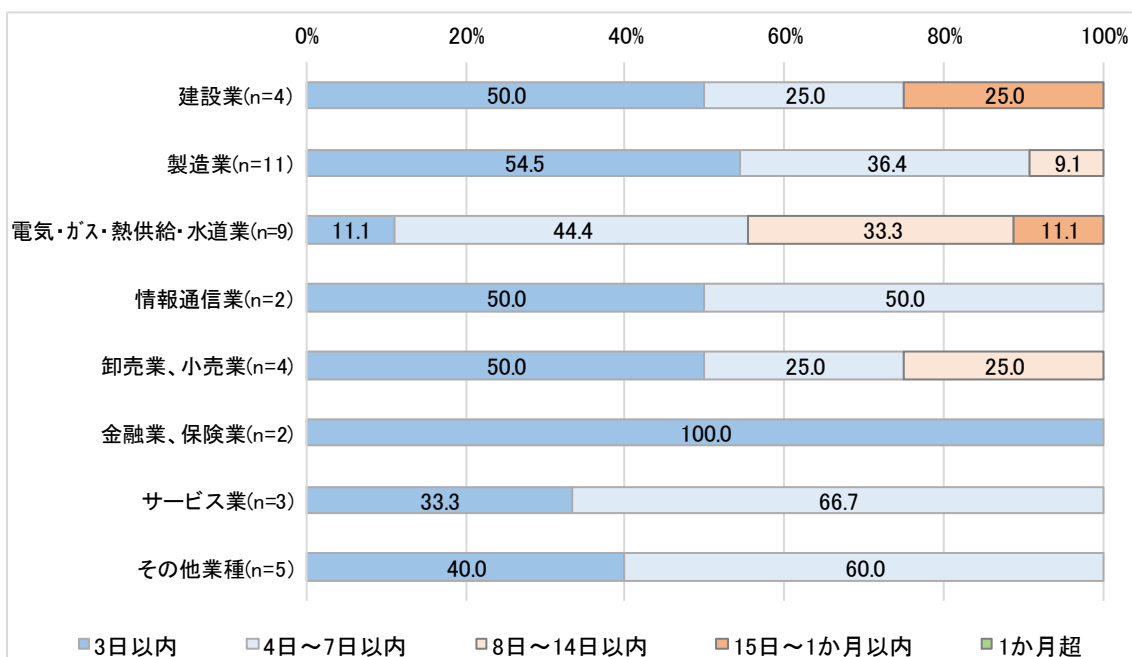
Q24 あなたが、子どもの出生や育児のために実際に利用した休暇や休業の制度を、すべて選んでください。



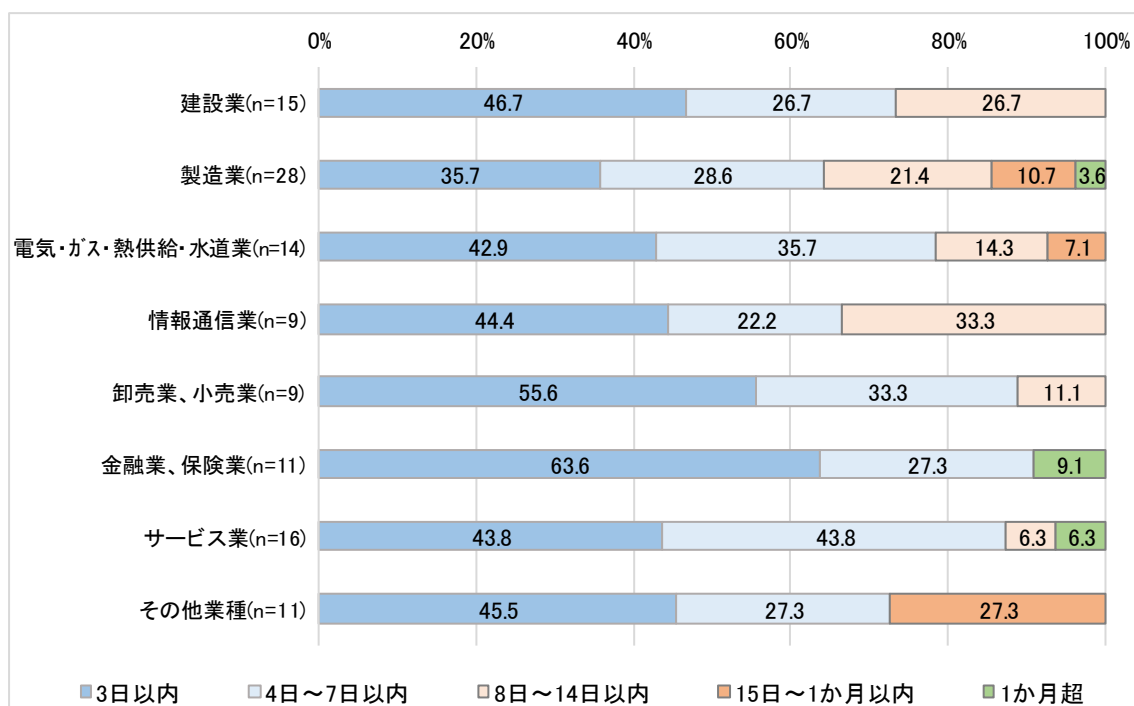
Q24-1. 「育児休業制度」についてあなたがこどもの出生や育児のために実際に利用した期間を選んでください。
2人以上、子どもがいらっしゃる方は通算して下さい。



Q24-2. 「配偶者出産休暇制度/育児目的休暇等」についてあなたがこどもの出生や育児のために実際に利用した期間を選んでください。2人以上、子どもがいらっしゃる方は通算して下さい。

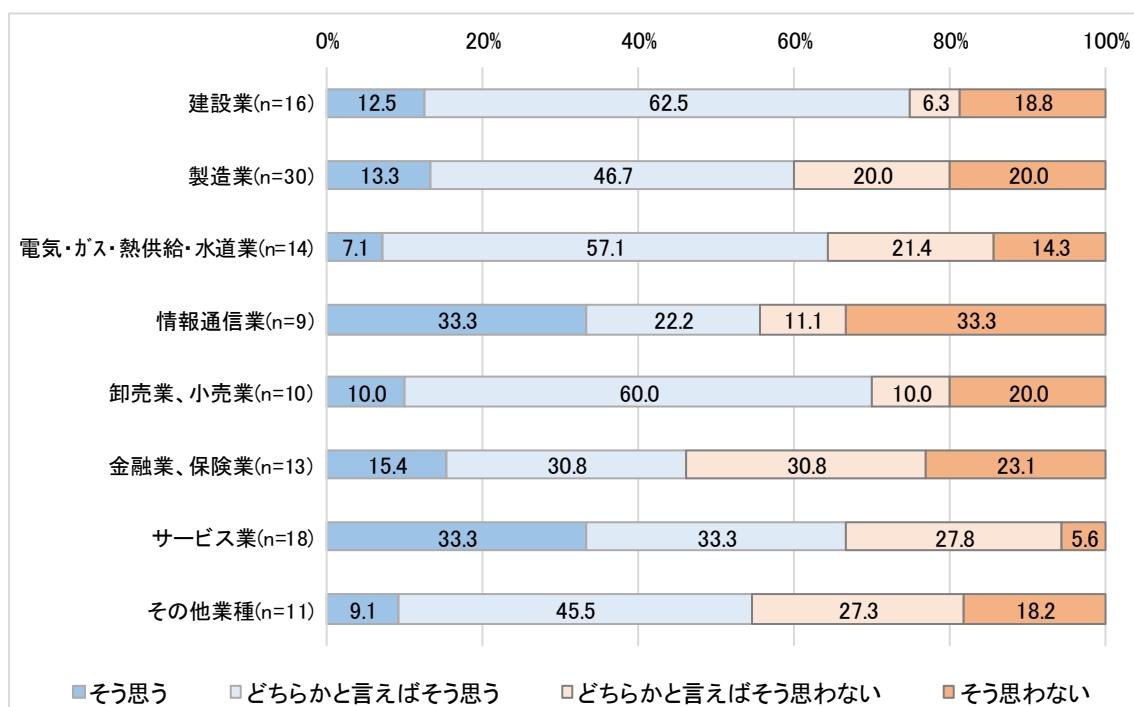


Q24-3. 「年次有給休暇制度」についてあなたがこどもの出生や育児のために実際に利用した期間を選んでください。2人以上、子どもがいらっしゃる方は通算して下さい。

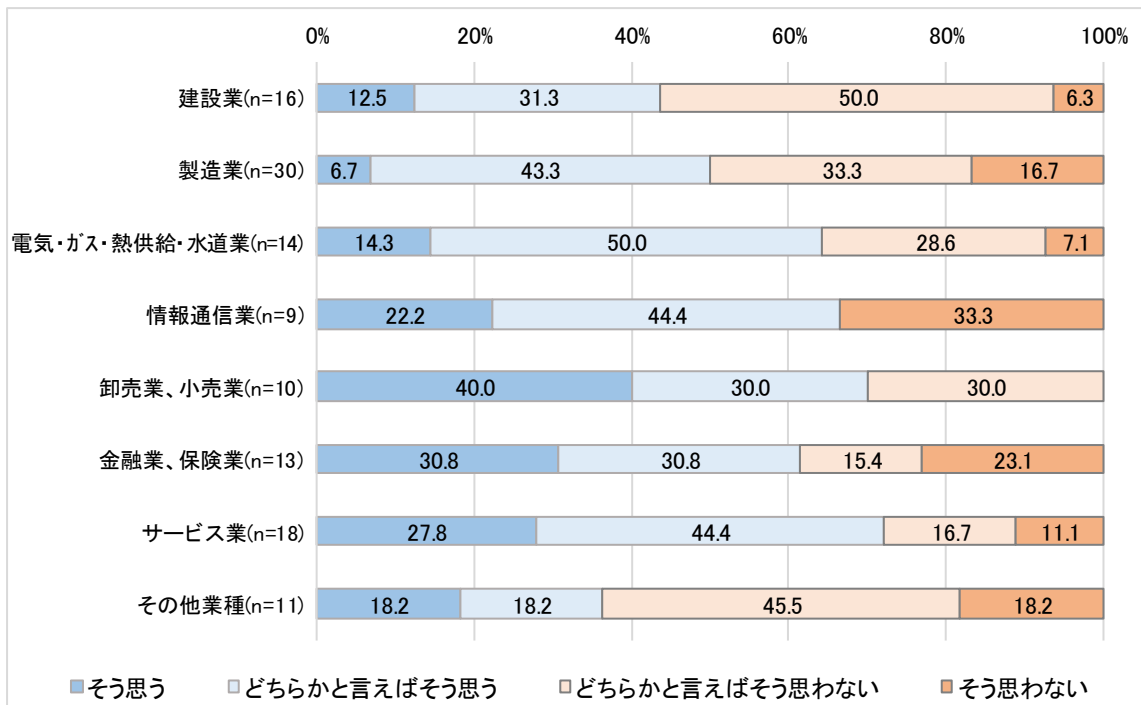


Q25-1 (男性) あなたがこどもの出生や育児のために休暇・休業を取得したことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

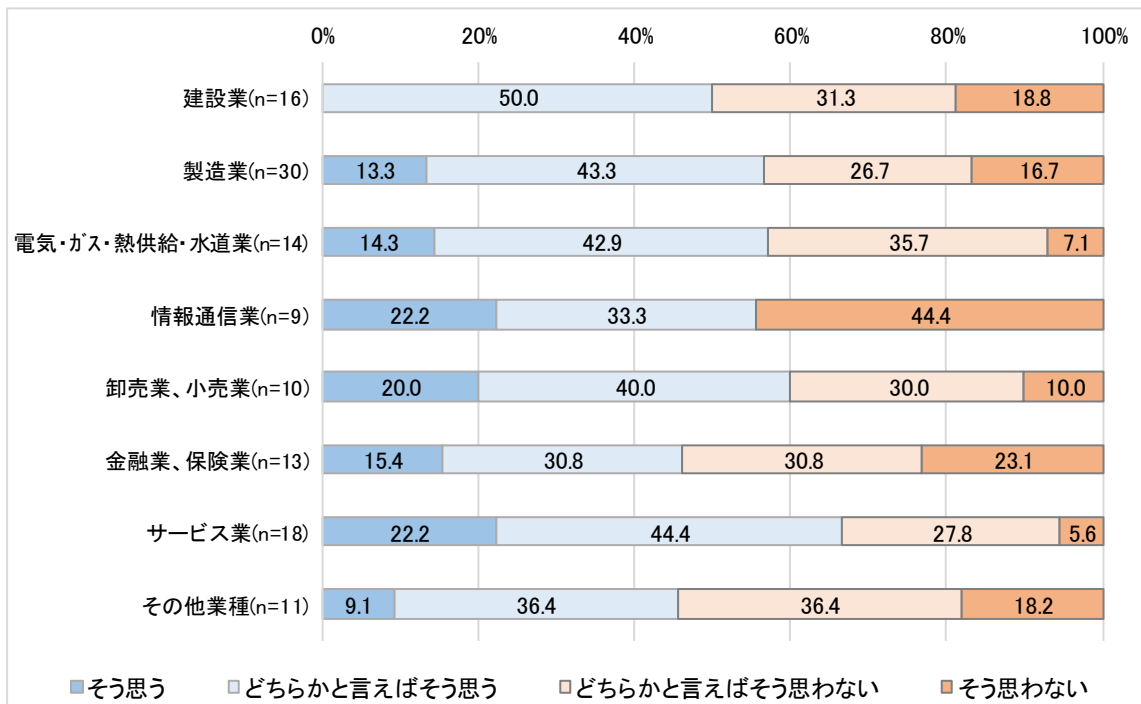
1. 効率的に仕事を行うようになった



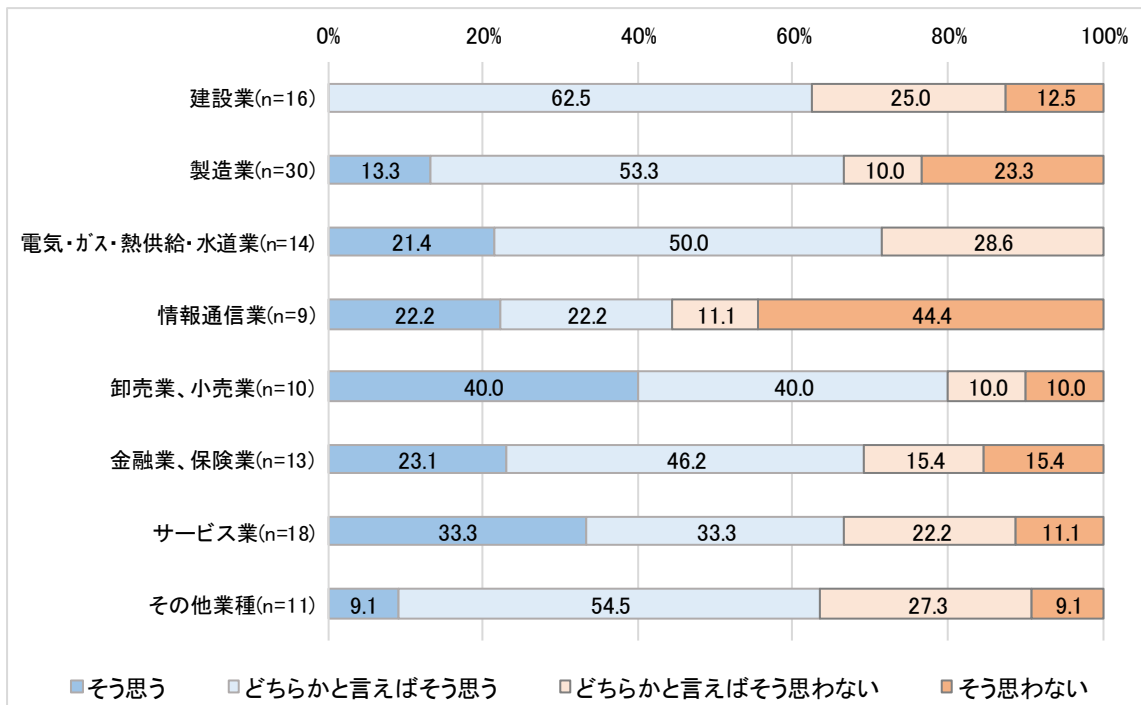
2.視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった



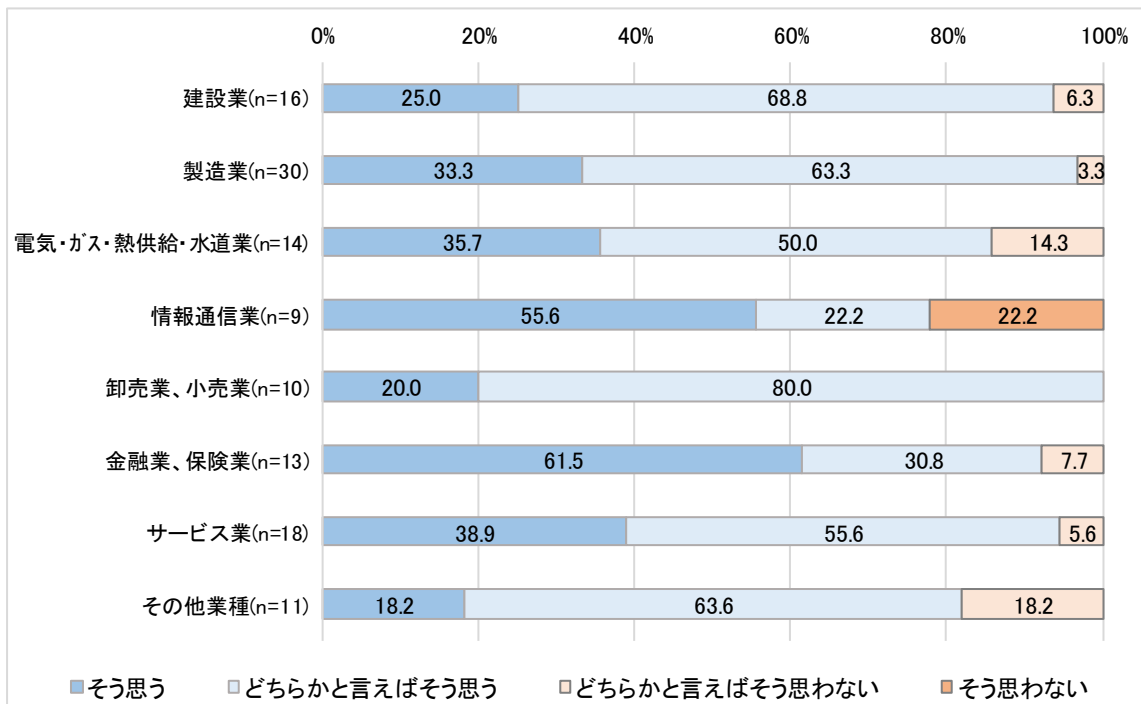
3.チーム内で積極的な情報共有を自ら行うようになった



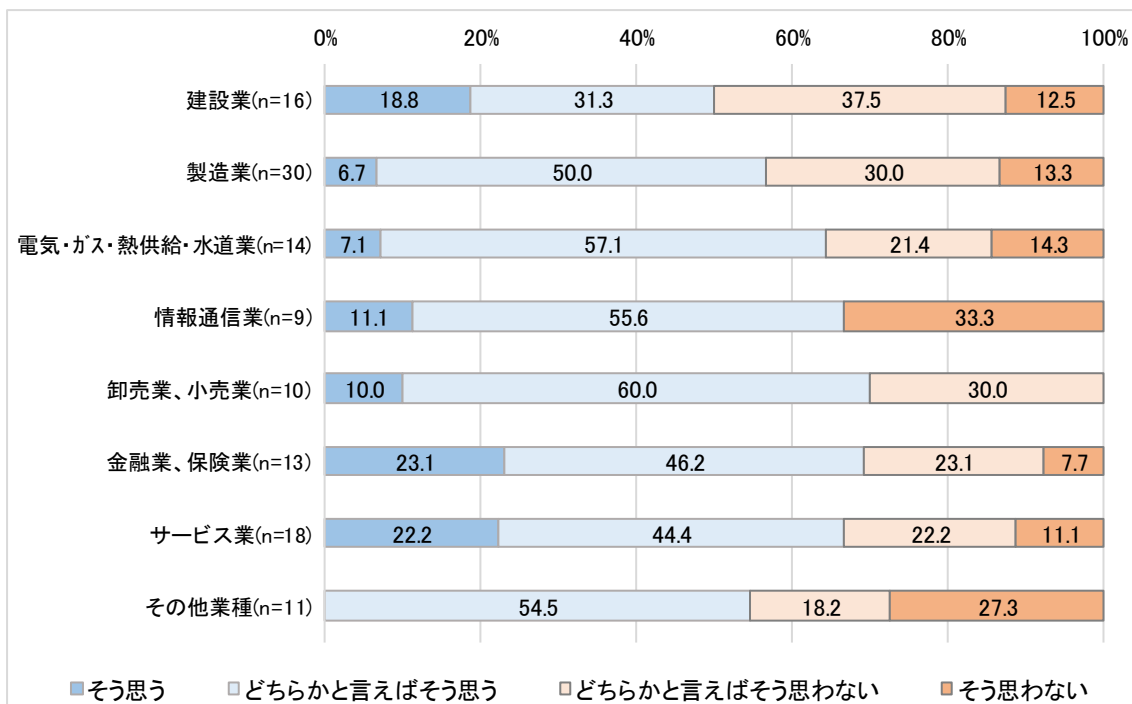
4.仕事に対するモチベーションが向上した



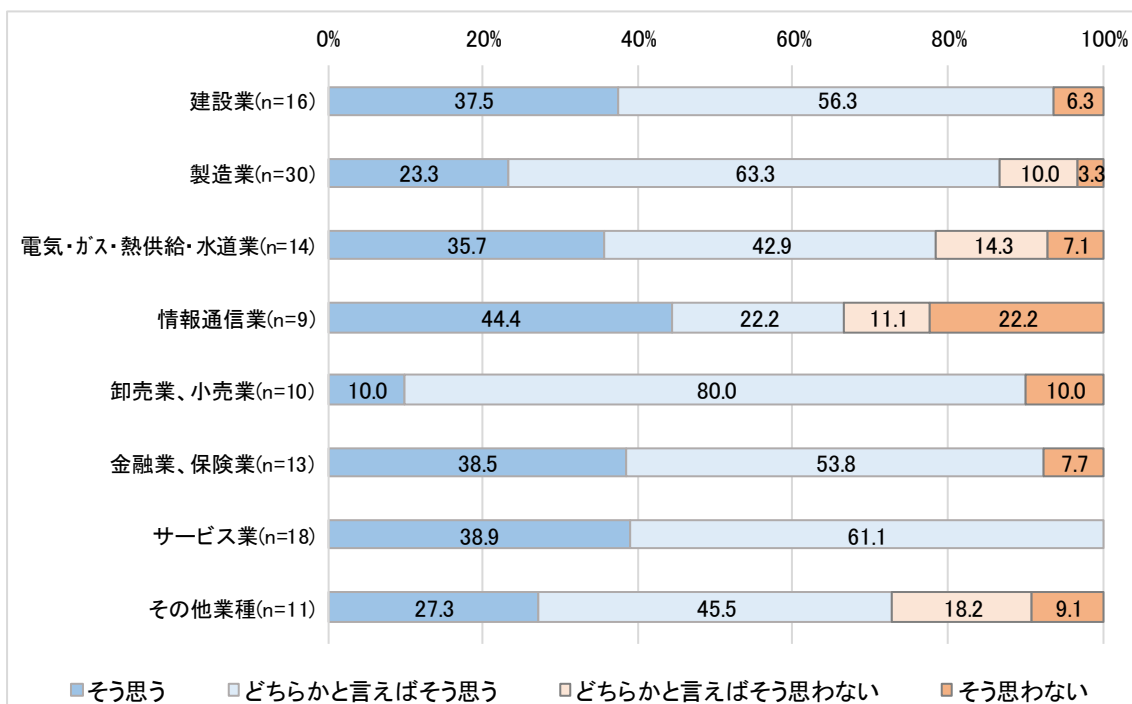
5.職場の人の家庭環境等に配慮するようになった



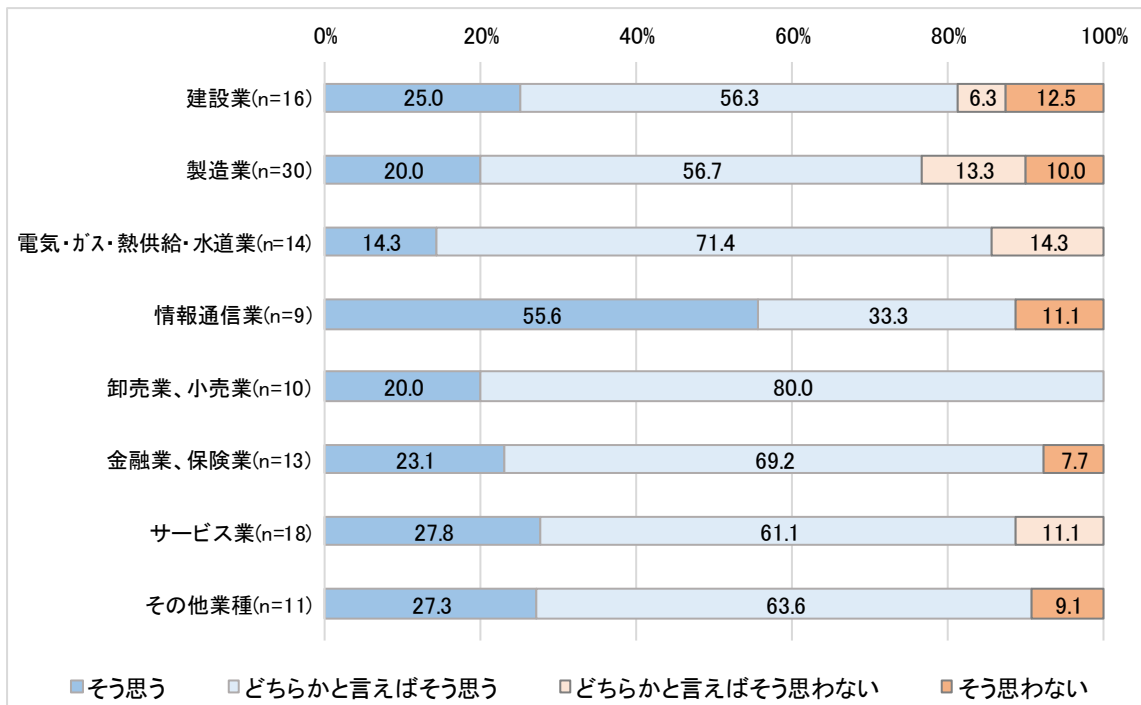
6.配偶者のキャリア形成を支援できるようになった



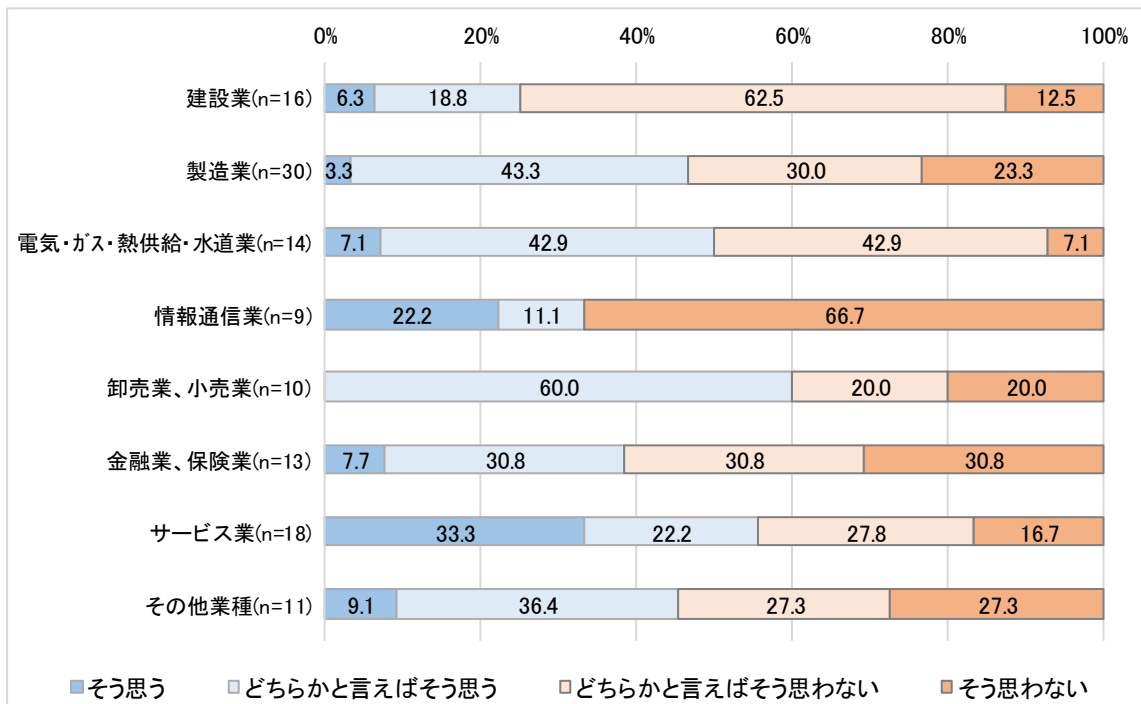
7.子どもとの関係が良い/良くなった



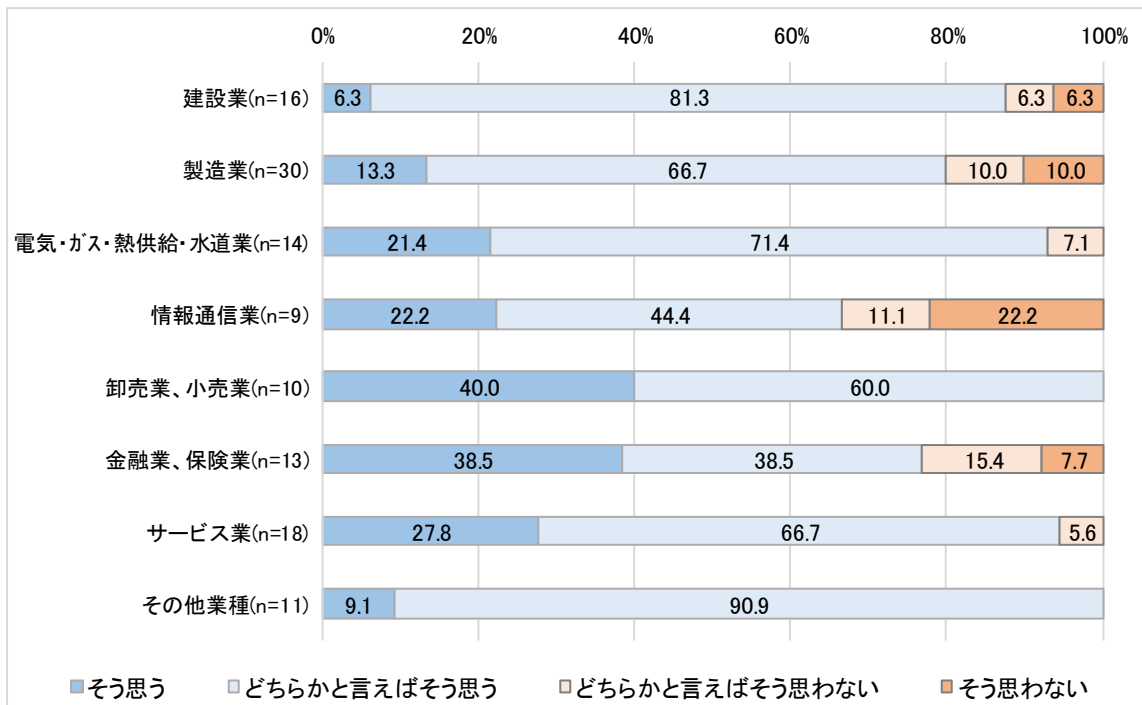
8.配偶者との関係が良い/良くなった



9.地域社会との交流が活発化した

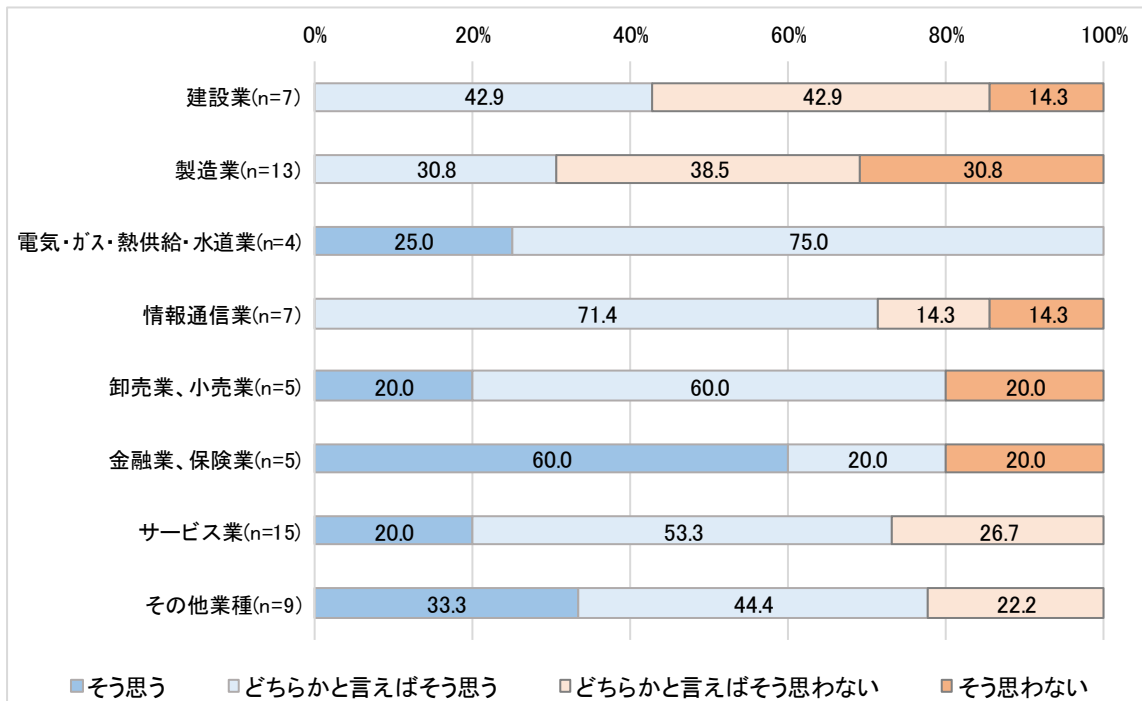


10,生活の満足度が高まった

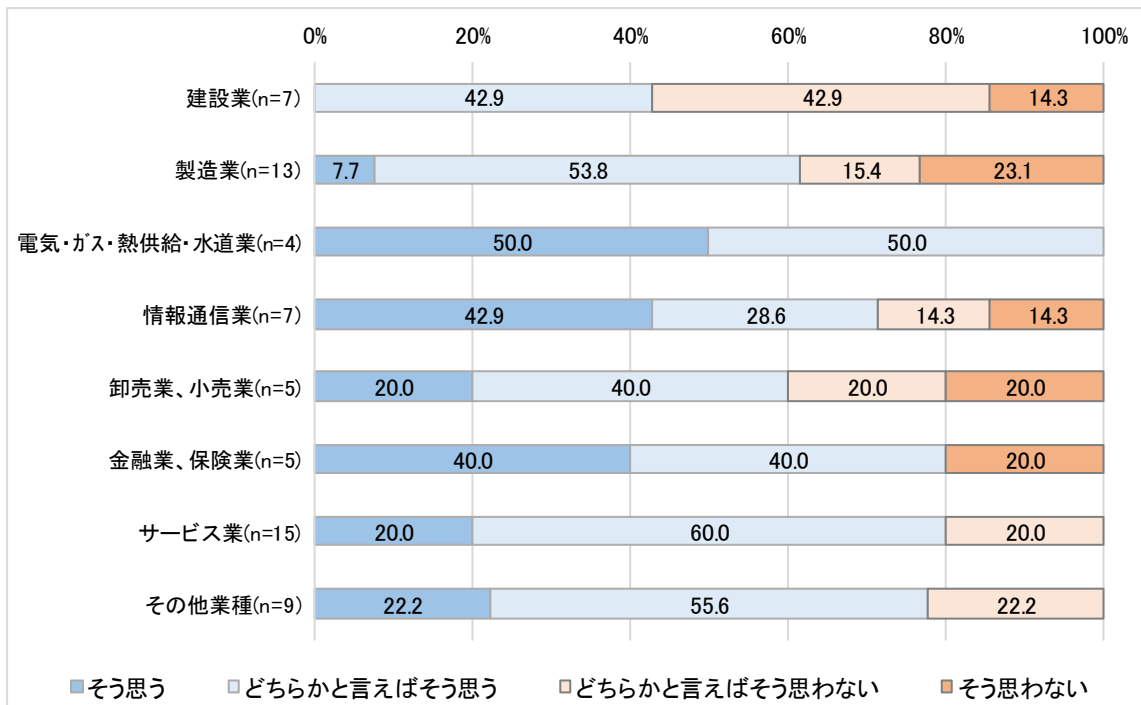


Q25-2(男性、子あり、家事・育児をやっている で、かつ Q24 で育休取得以外 を回答した方) あなたは、家事・育児を行うことでの良い影響について、以下のそれぞれの項目で、当てはまるものを選んでください。

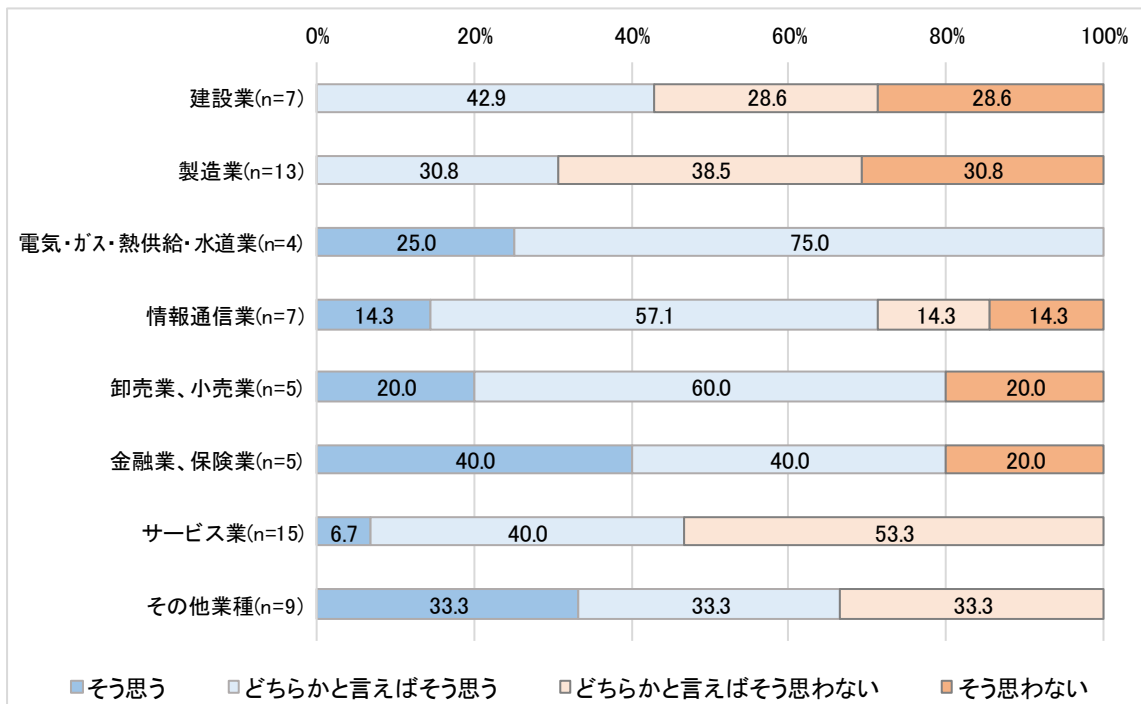
1.効率的に仕事を行うようになった



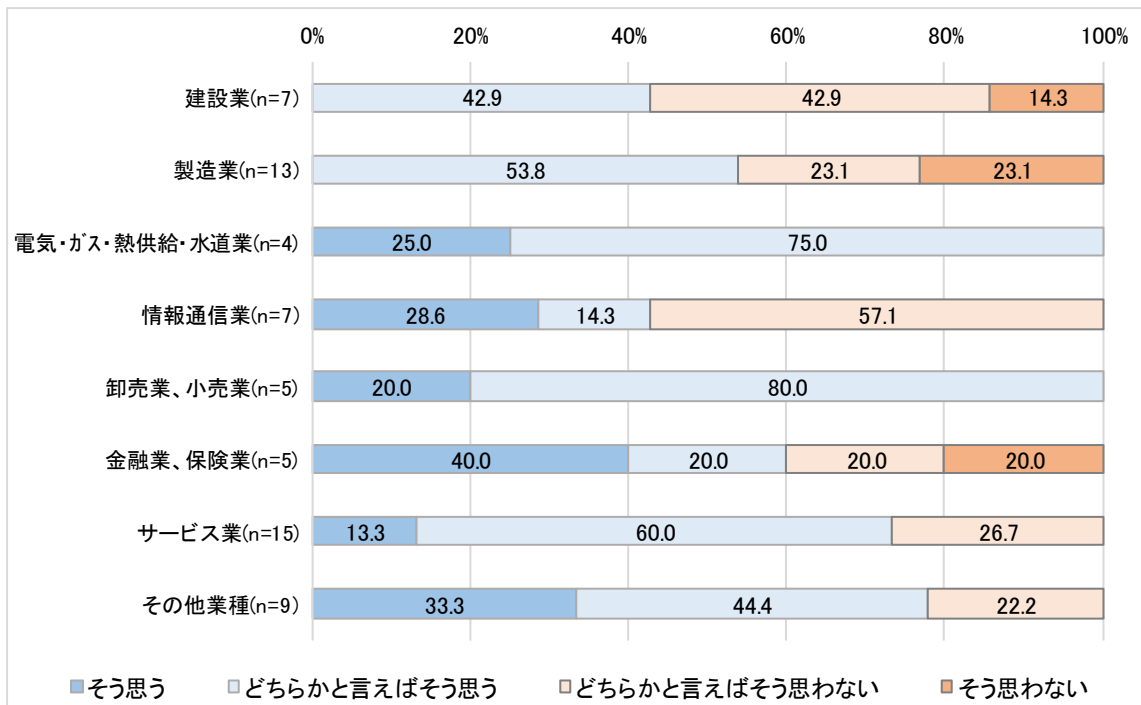
2.視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった



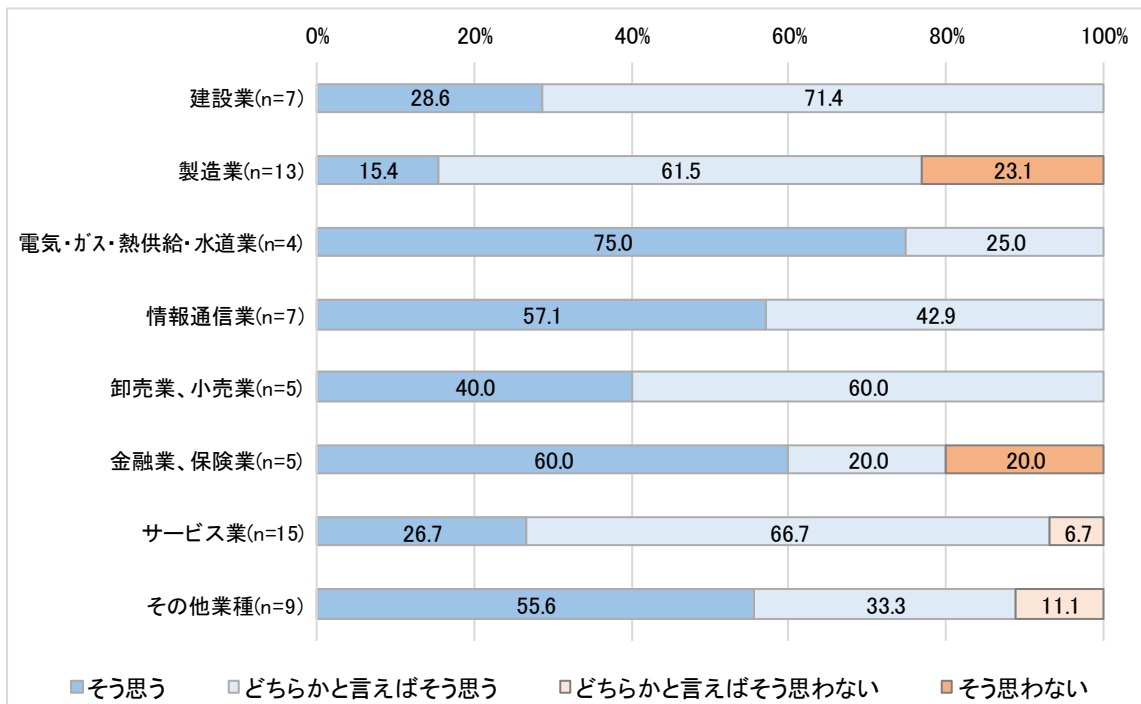
3.チーム内で積極的な情報共有を自ら行うようになった



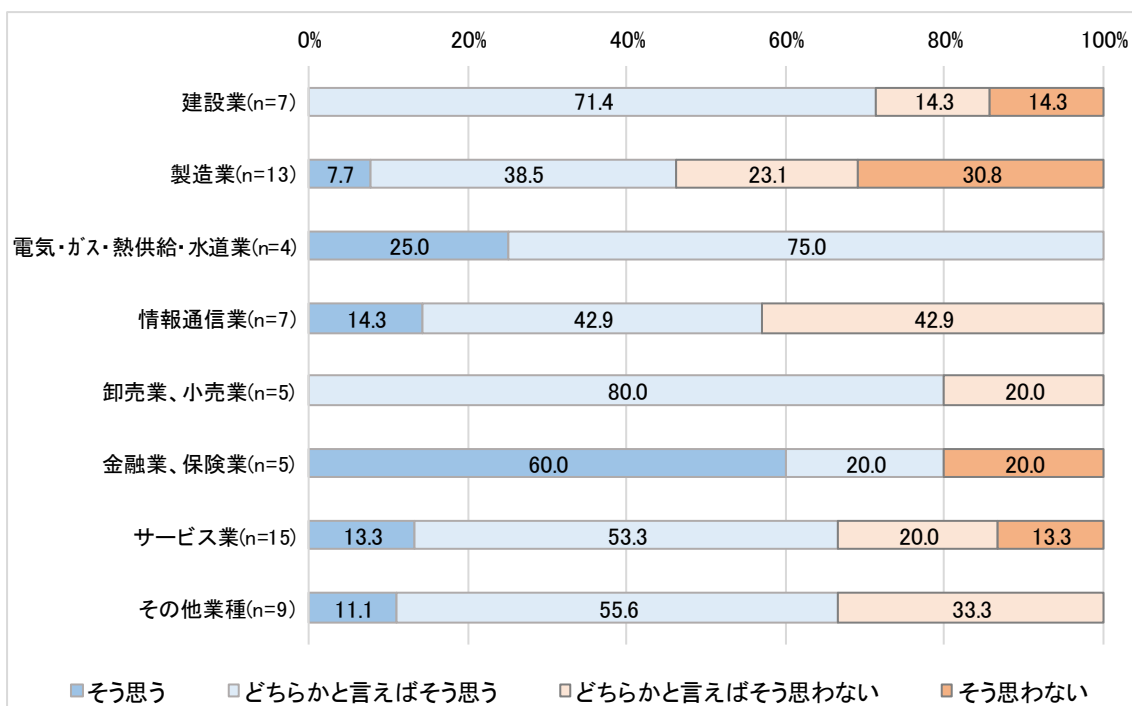
4.仕事に対するモチベーションが向上した



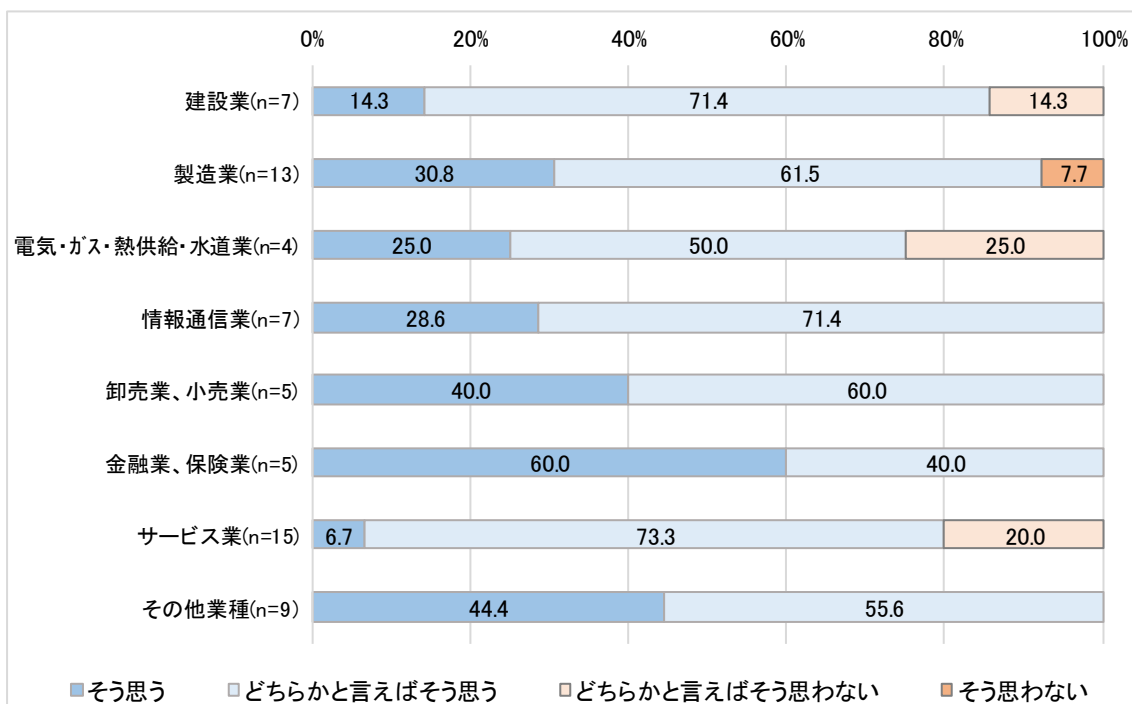
5.職場の人の家庭環境等に配慮するようになった



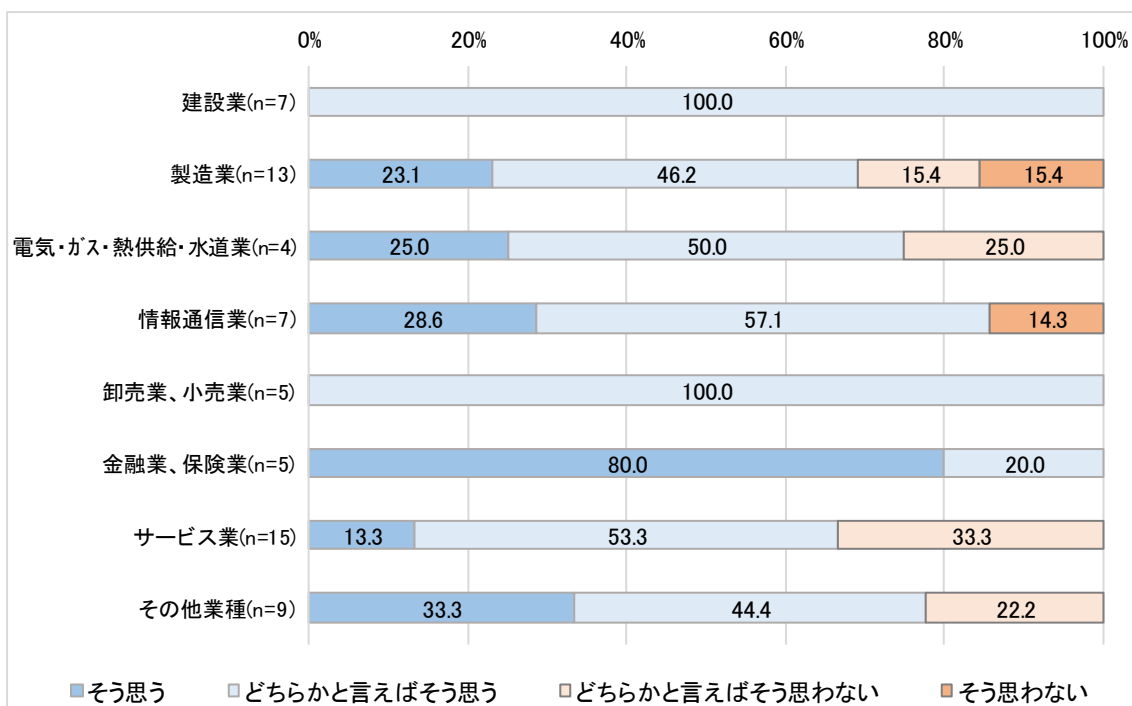
6.配偶者のキャリア形成を支援できるようになった



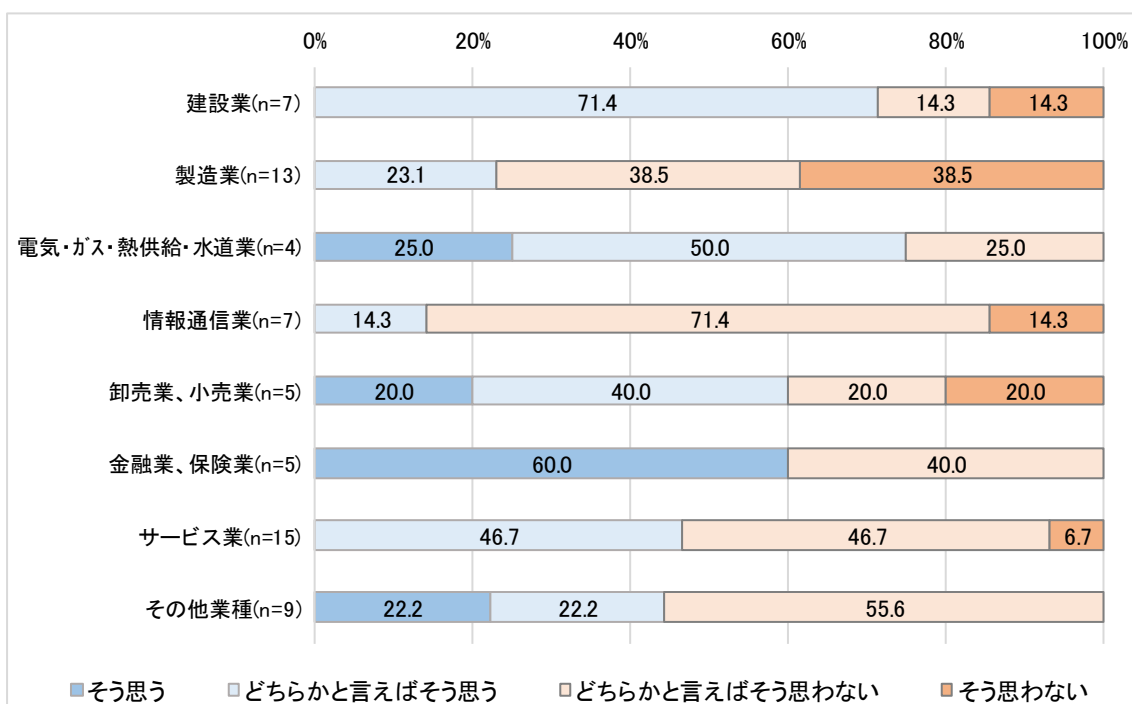
7.子どもとの関係が良い/良くなった



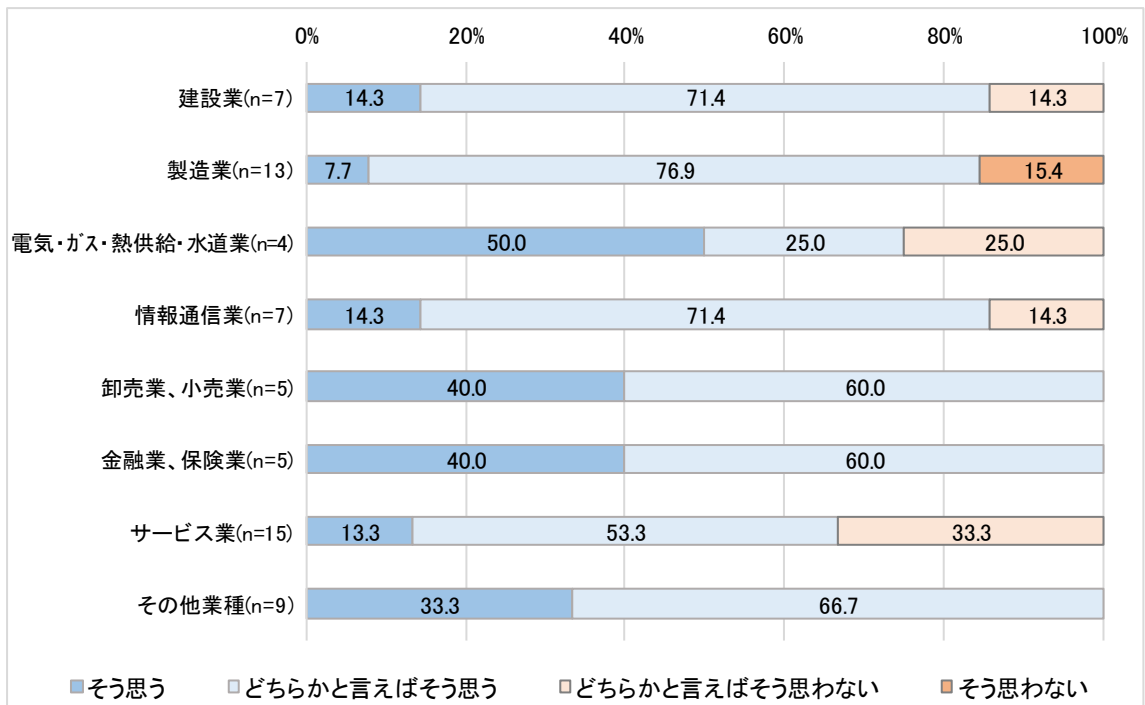
8.配偶者との関係が良い/良くなった



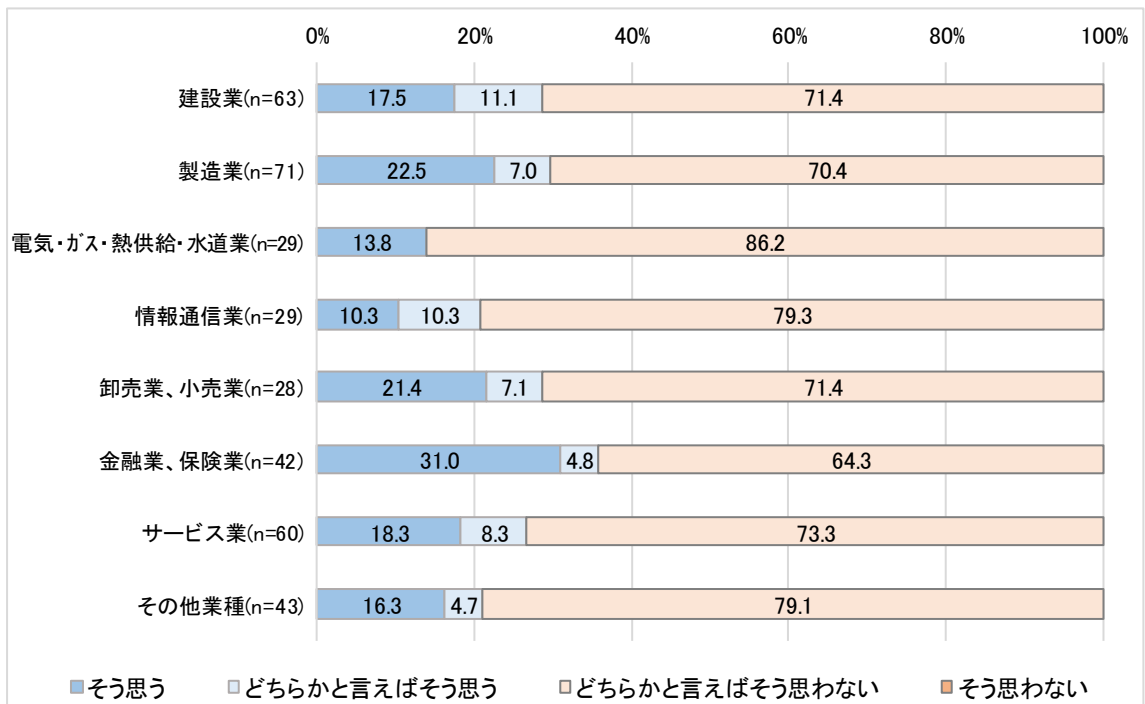
9.地域社会との交流が活発化した



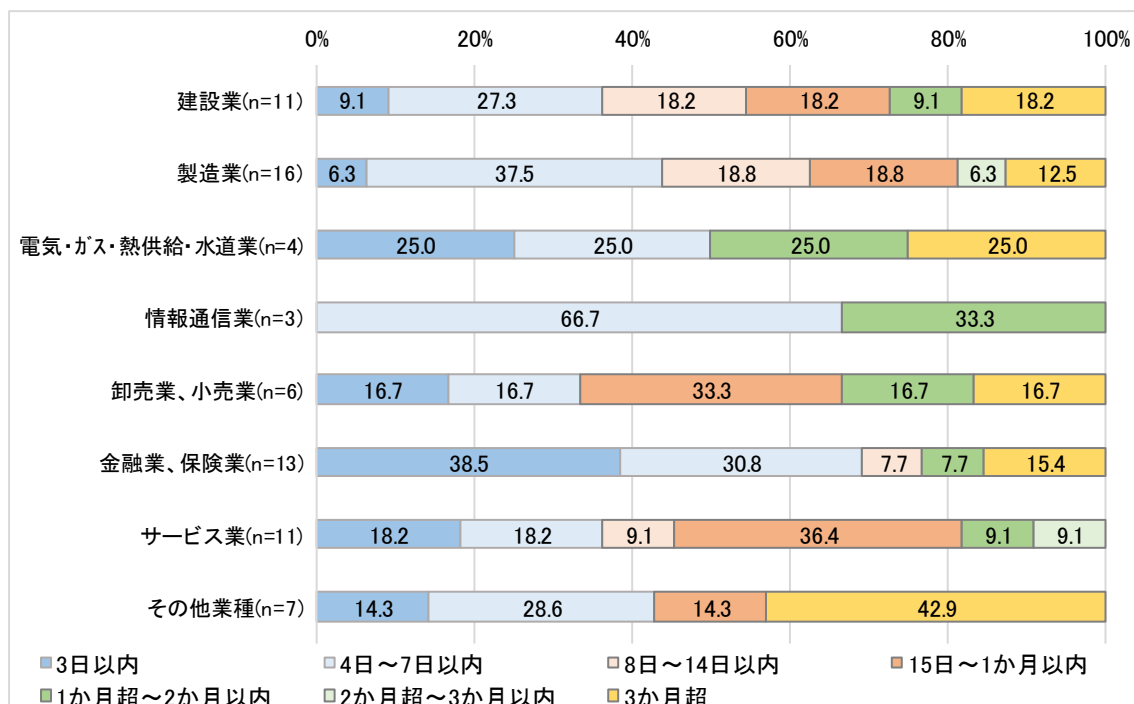
10,生活の満足度が高まった



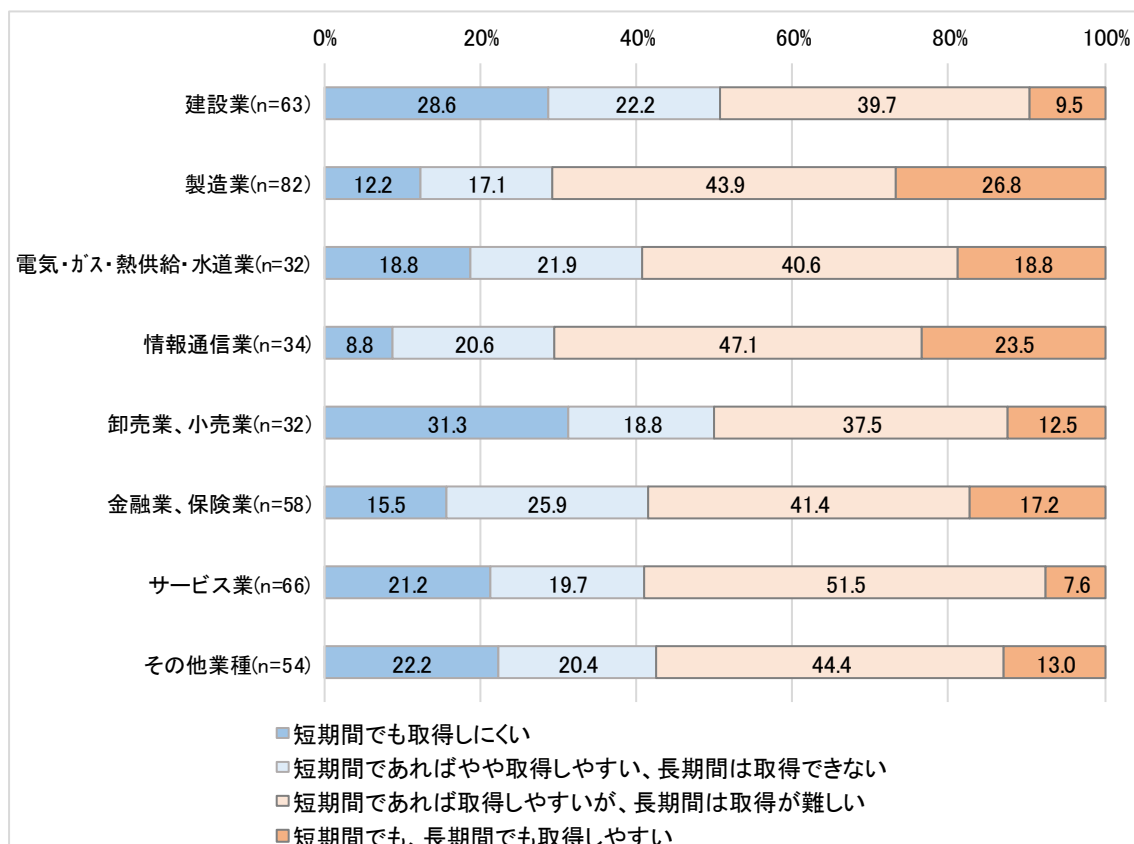
Q26 (男性のみ) あなたは、今後、育児休業を取得したいと思いますか。



Q27 (男性のみ、取得したい を選択した人) あなたは育児休業を取得したいとのことですが、どのくらいの期間、取得したいですか。



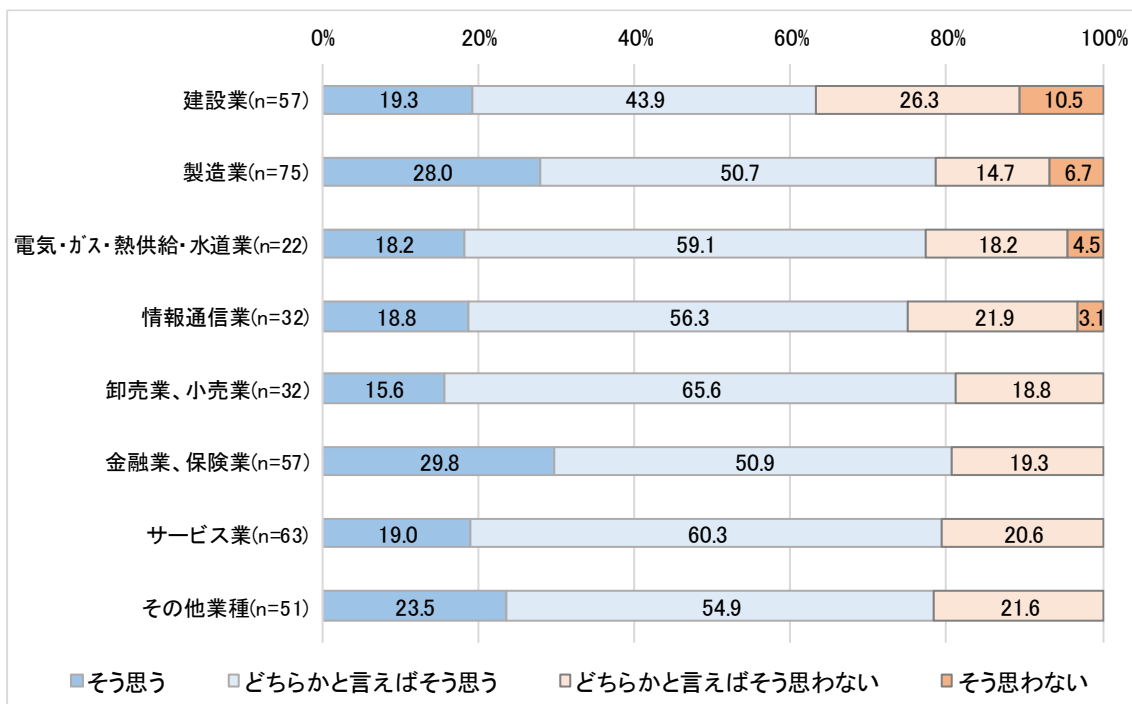
Q28 あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすいですか。



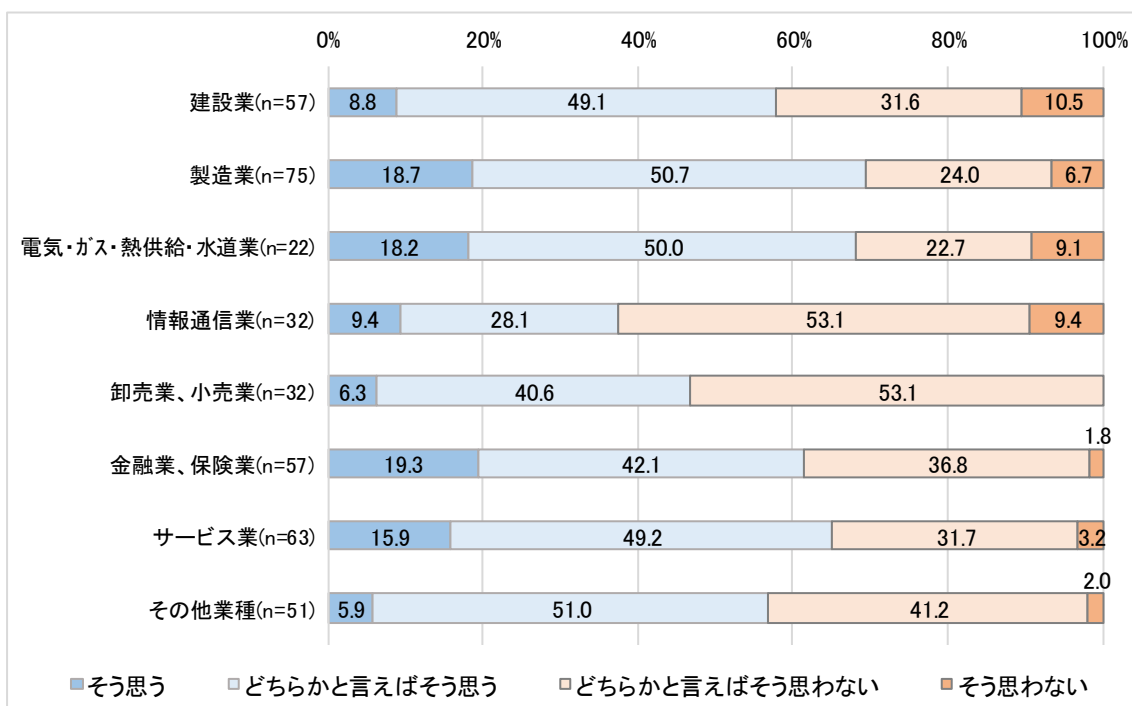
Q29（男女とも部下のいる人、女性部下のいる人）以下の質問について、それぞれ当てはまる項目を選んでください。

1.あなたの女性部下はキャリアアップできていると思いますか。（キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）

※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

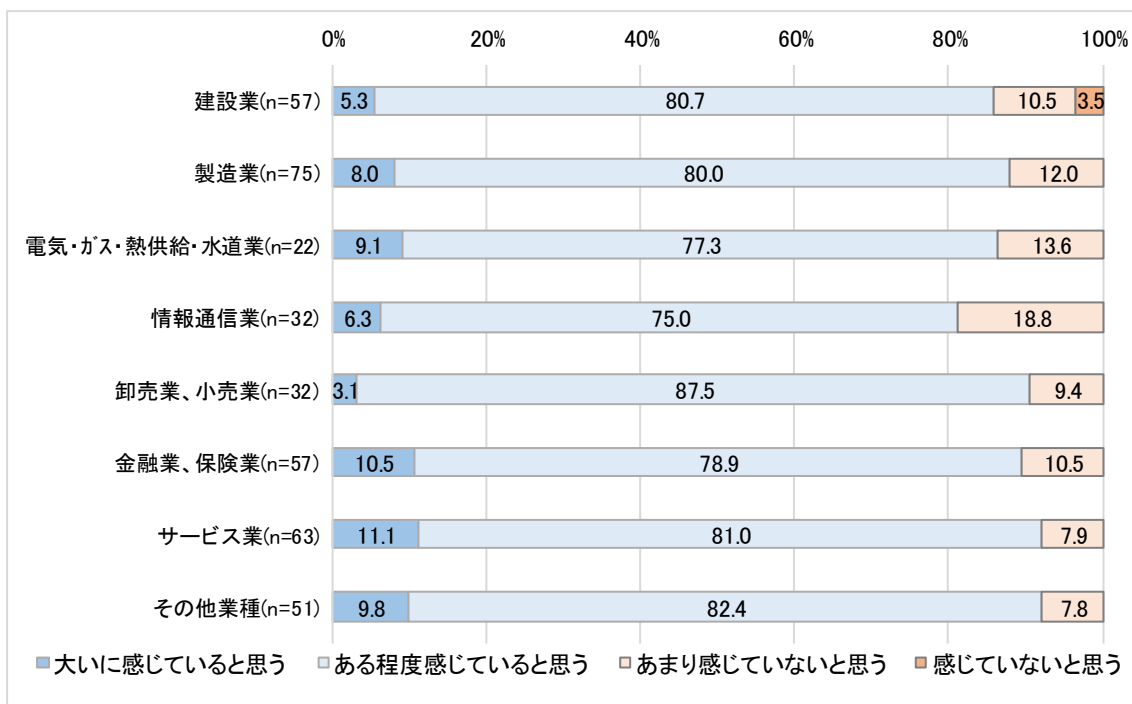


2.あなたの女性部下は重要な仕事を担当したいと考えていると思いますか。※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。



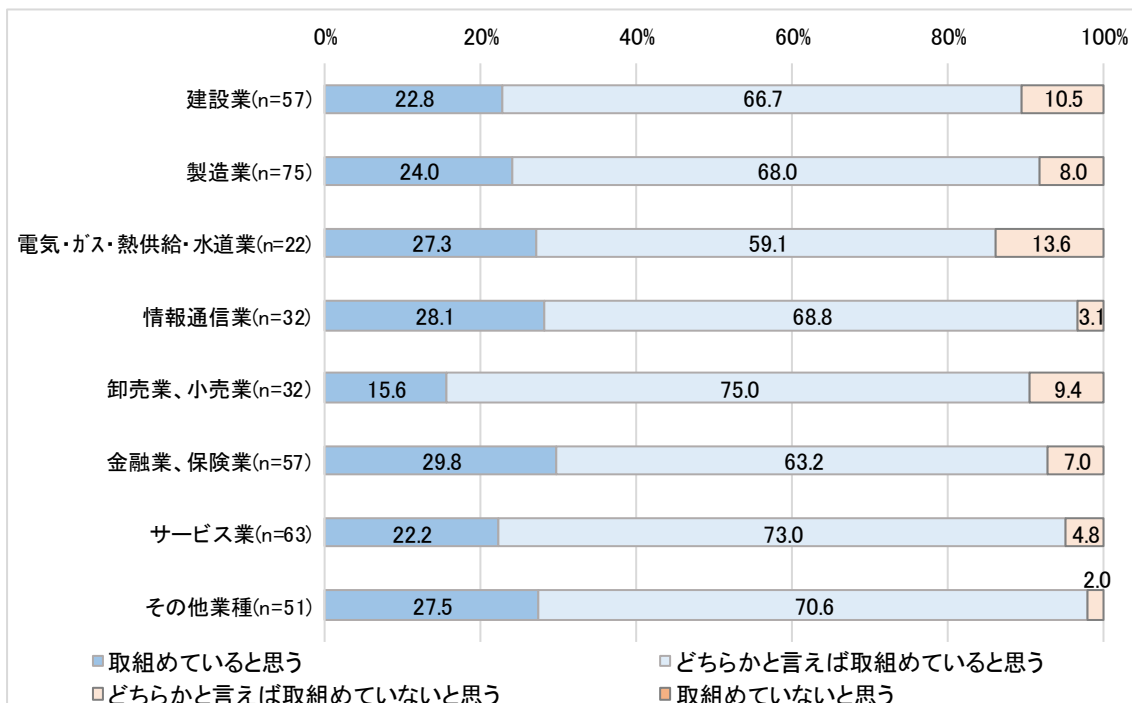
Q30 あなたの女性部下は、今の仕事にやりがいを感じていると思いますか。

※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。



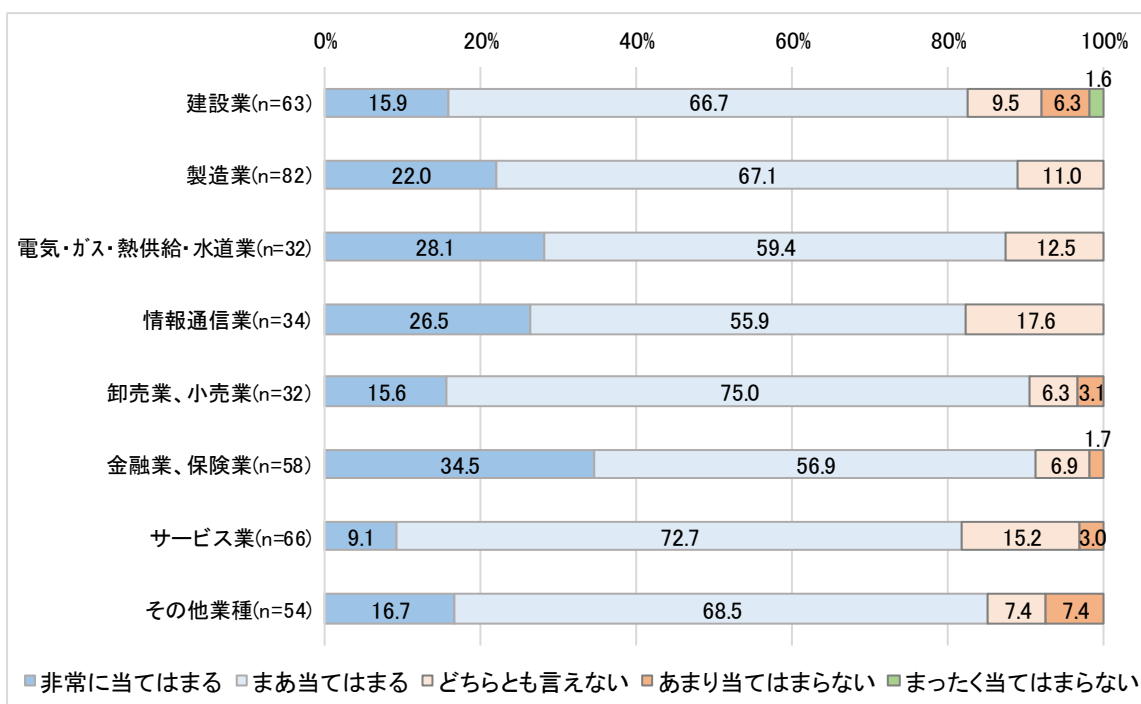
Q31 あなたの女性部下は仕事に意欲的に取り組んでいると思いますか。

※女性部下が複数いる場合は、全体的な傾向をお答えください。

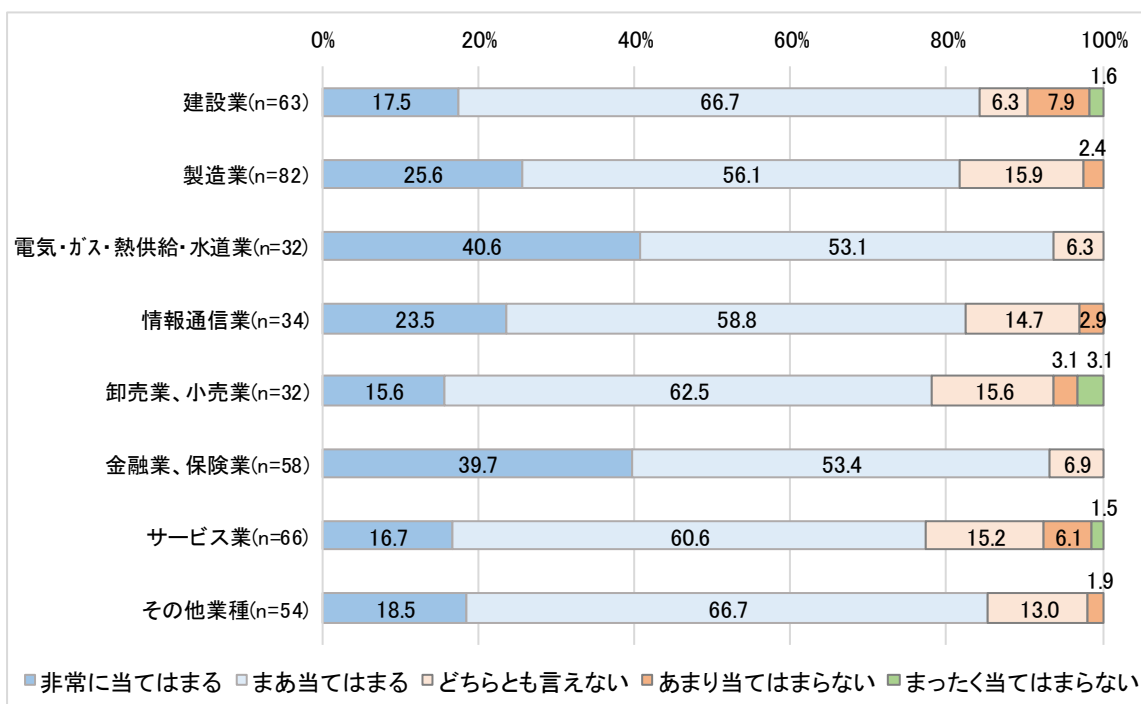


Q32 以下のそれぞれの項目はあなたの職場にどの程度当てはまりますか。それぞれ選んでください。

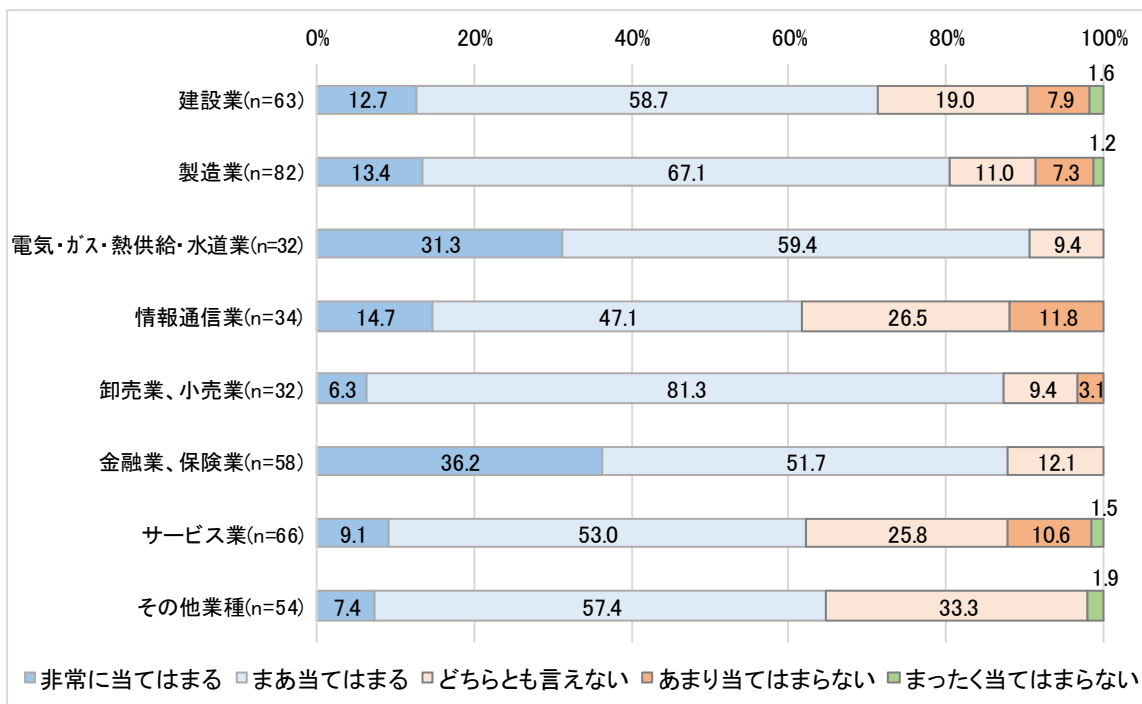
1.仕事の目的や目標がメンバーに共有されている。



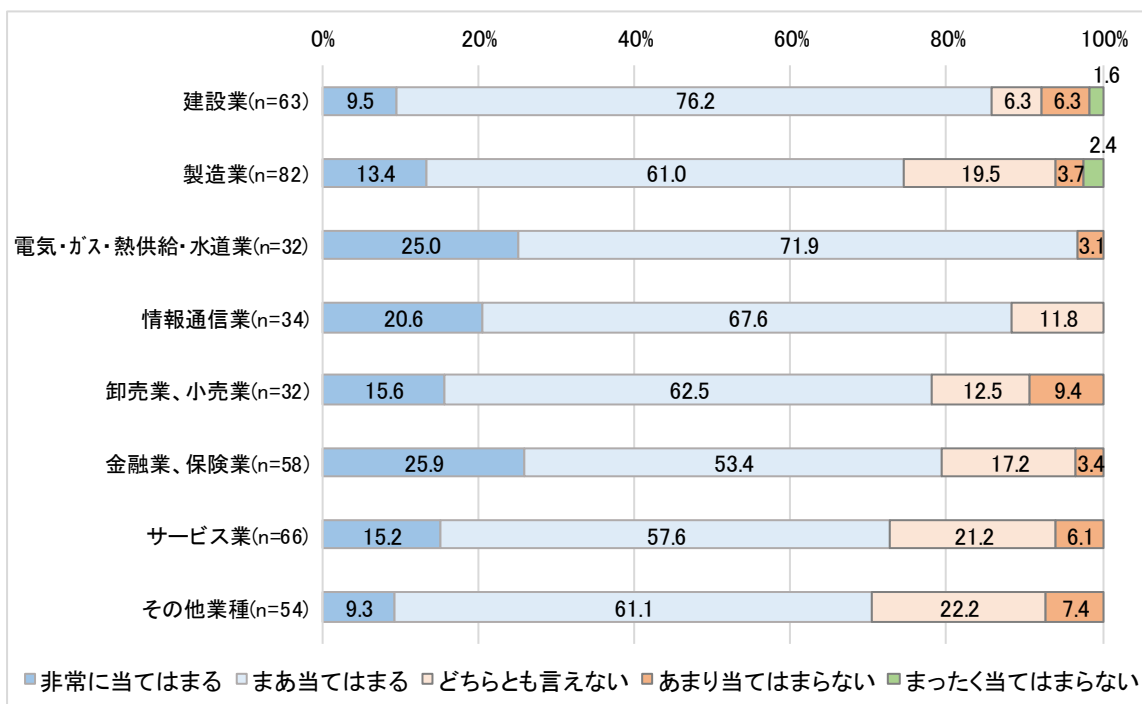
2.同僚同士のコミュニケーションが円滑である。



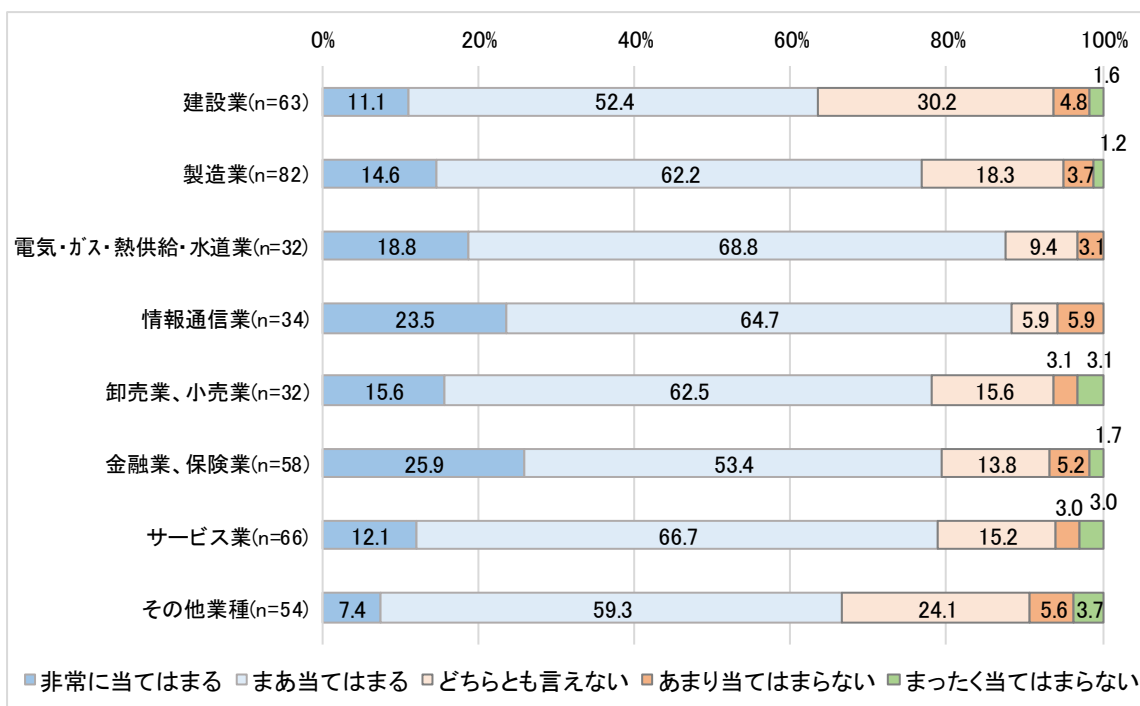
3.仕事以外のことを相談できる上司・先輩・同僚がいる。



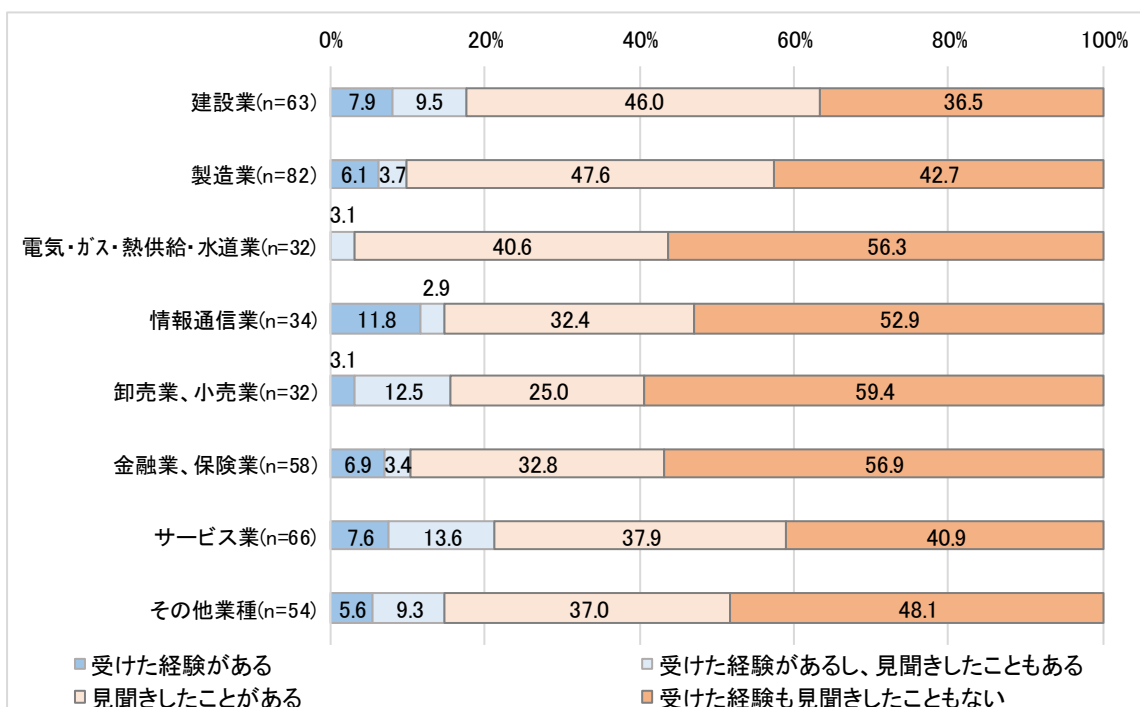
4.思ったことが自由に言える職場風土である。



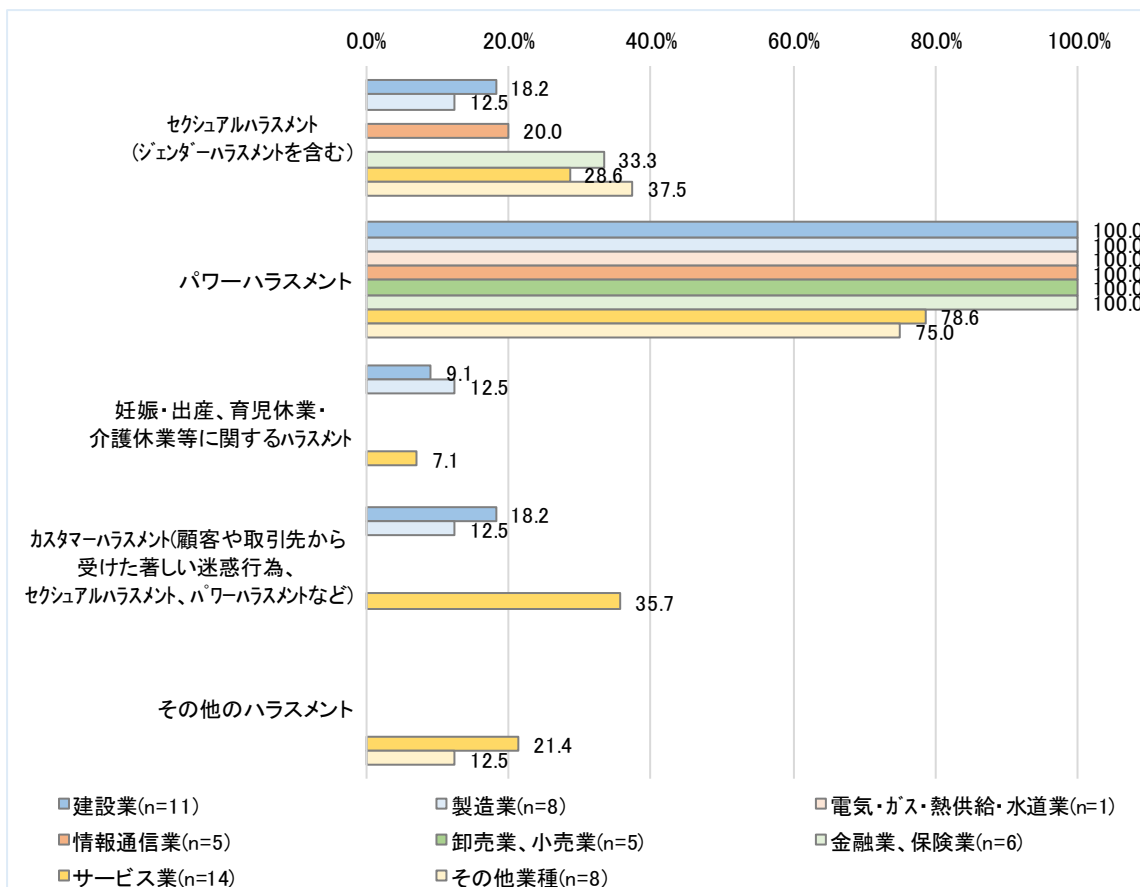
5.社員の個性や多様性を大切にしている。



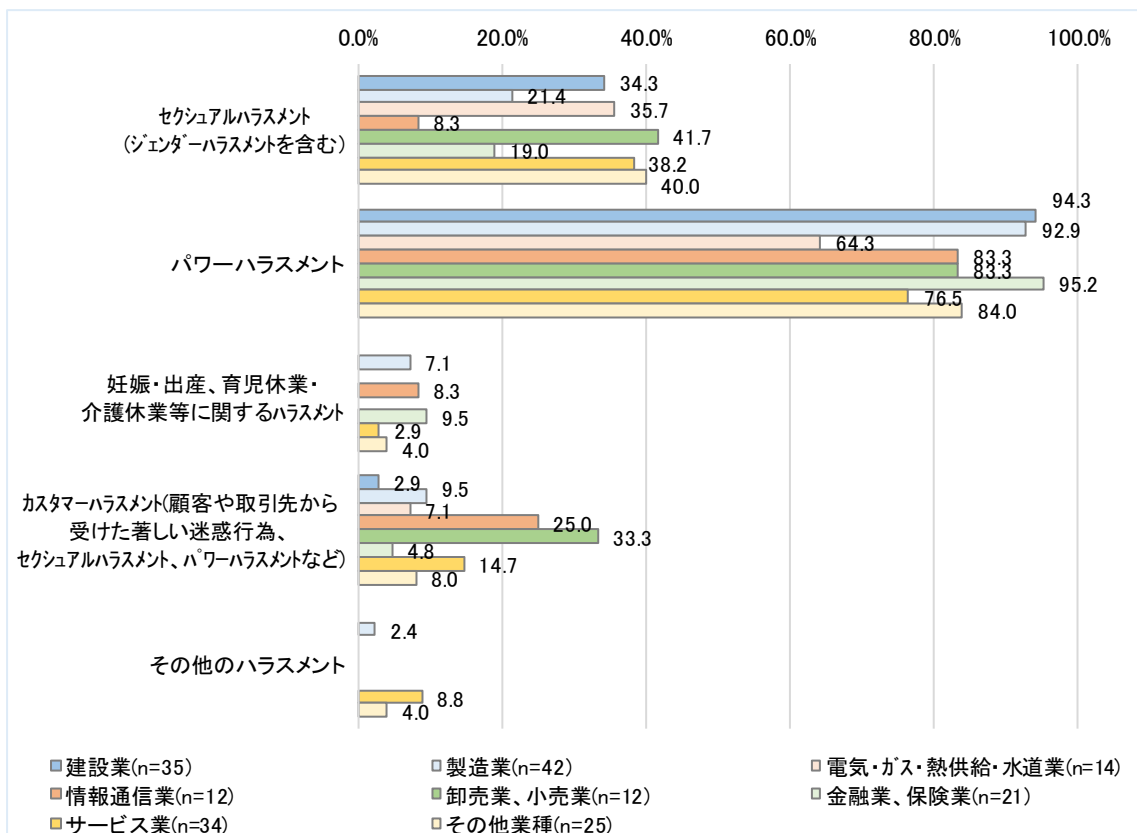
Q33-1 あなたは、あなたが勤務している企業において過去 1 年間にハラスメントを受けていやな経験をしたことがありますか。もしくは、職場内でその事実を見聞きしたことがありますか。



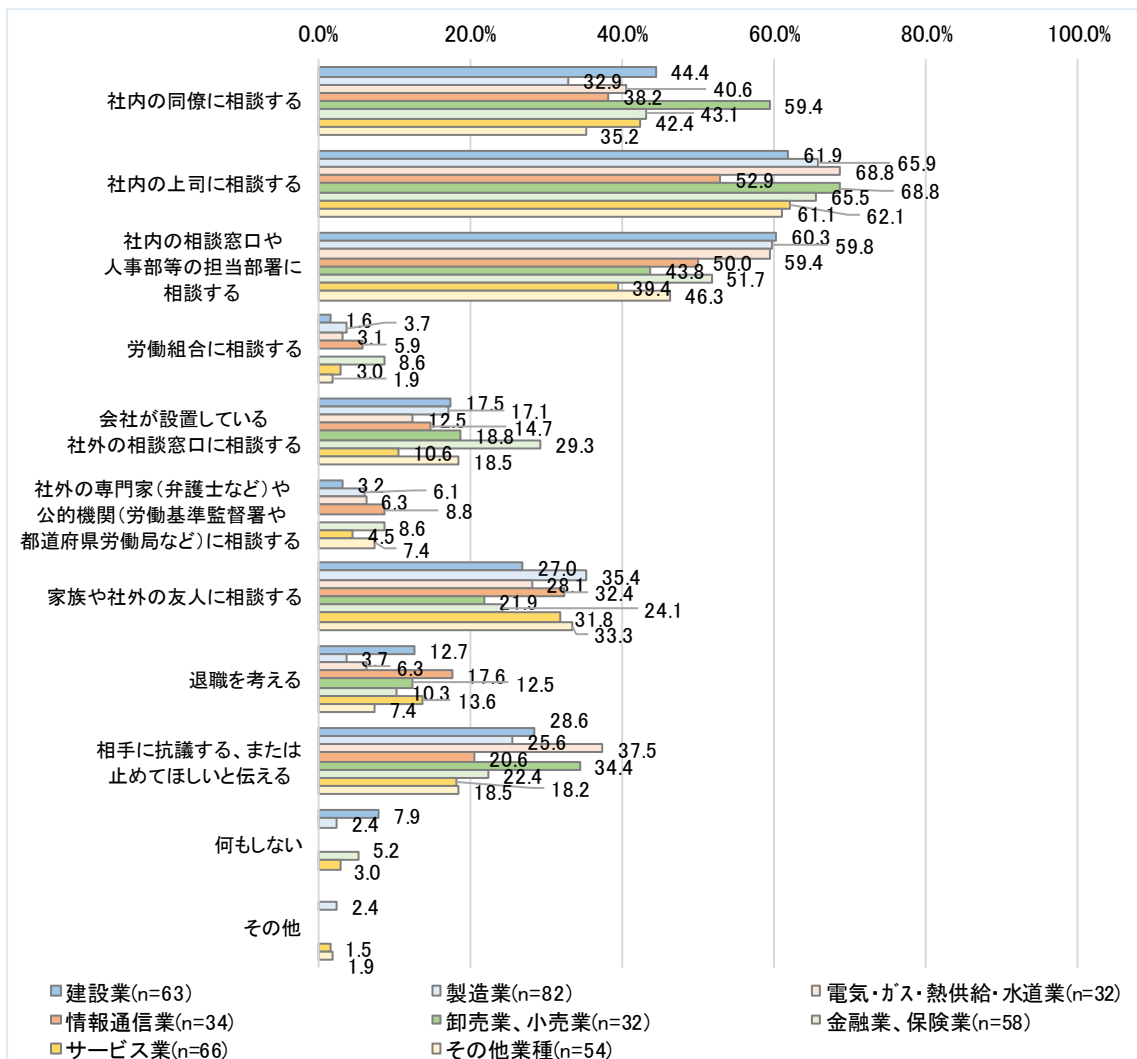
Q33-2a「受けた経験がある」と答えた方にお聞きます。あなたが受けた行為は下記のうちのどれにあてはまるものでしたか。<いくつかでも>



Q33-2b 「見聞きしたことがある」と答えた方にお聞きします。あなたが見聞きした行為は下記のうちのどれにあてはまるものでしたか。<いくつかでも>

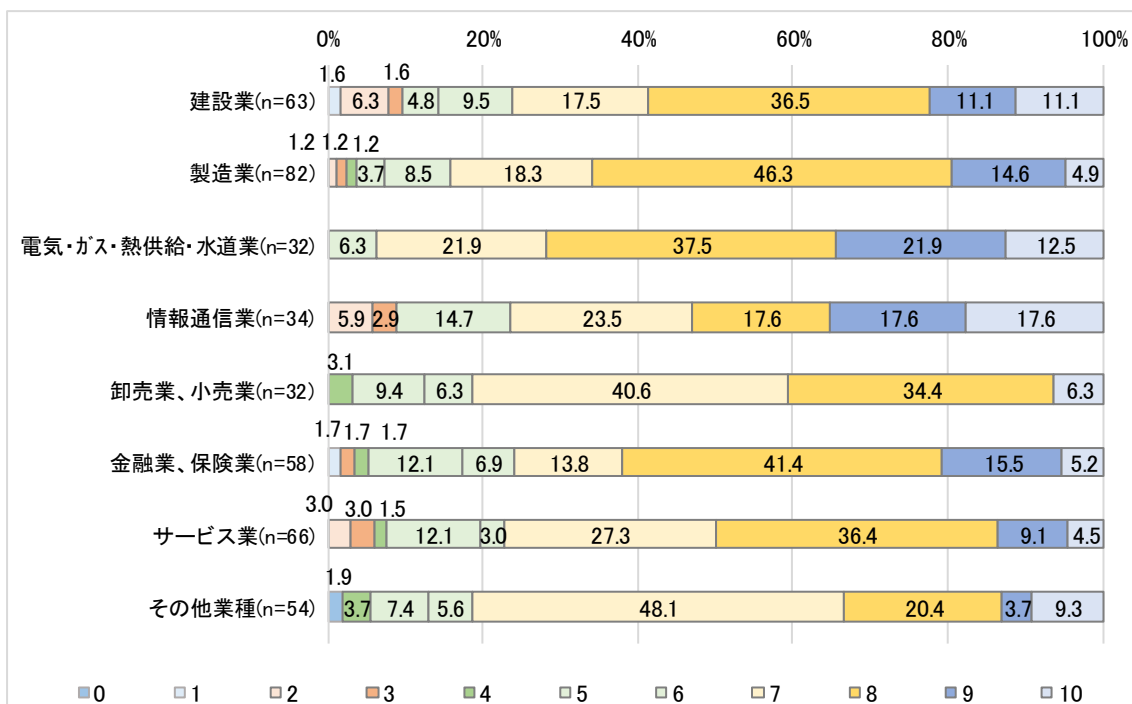


Q34 あなたは、ハラスメントを受けたらどのような行動をとりますか(既に行動した場合も含む)。当てはまるものをすべて選んでください。<いくつでも>

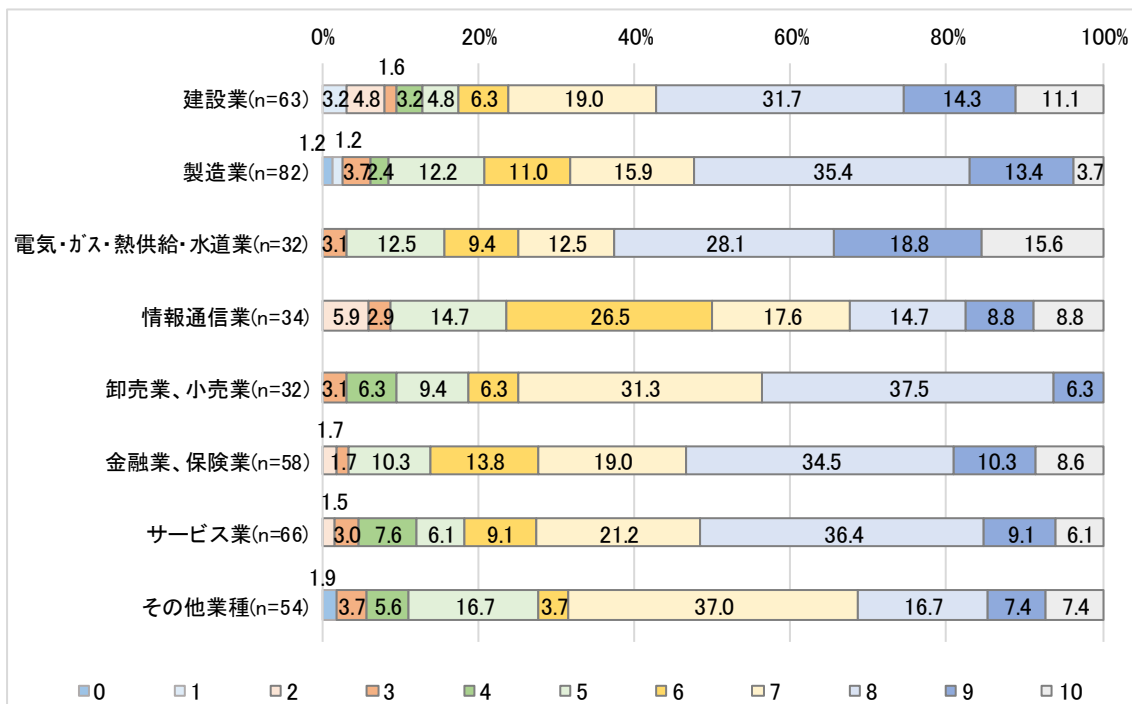


Q35 以下の質問について、10を満点として0～10でお答えください。

1.あなたの職場は働きやすい職場ですか。



2.あなたの職場は働きがいのある職場ですか。



Q36 最後に、女性活躍についてご意見をご自由にお書きください。(任意)

【本件に関するお問い合わせ先】

四国経済連合会

メール：shikoku@yonkeiren.jp TEL：087-851-6032

〒760-0033 高松市丸の内2番5号（ヨンデンビル本館4階）



ホームページ：<https://yonkeiren.jp/>

- * 概要版、アンケート自由記述集、会員調査詳細版、人事調査詳細版、アンケートグラフ集は、四国経済連合会のホームページからご覧頂けます。
- * 本報告書やデータをご使用の際、出典について明記をお願いします。