

3章 アンケート結果一覧

1 女性社員等の状況

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

（1）雇用形態別の状況

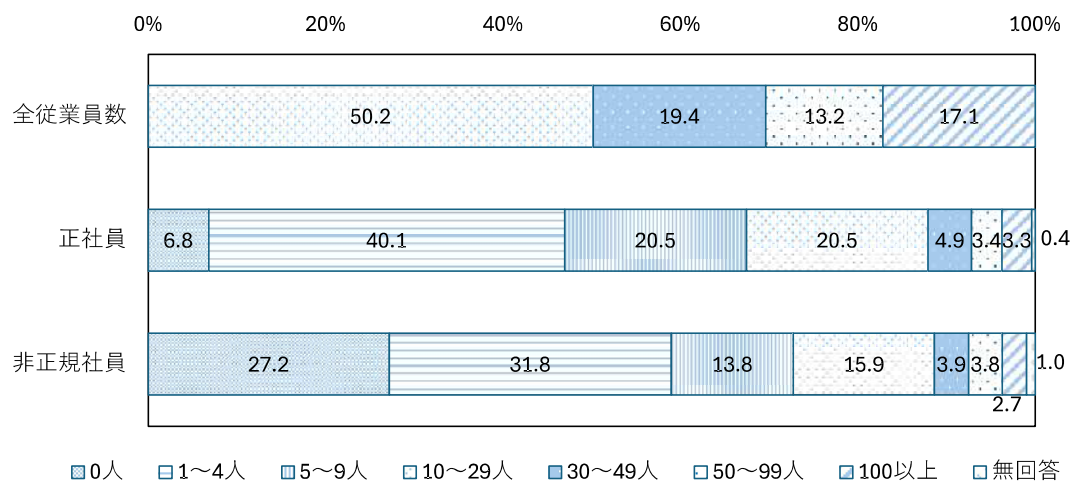
【問1】③～⑥雇用形態別の社員数、女性の人数について

ア 全従業員のうち女性正社員比率

全体	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答
2819	1635	783	256	73	31	41
100.0	58.0	27.8	9.1	2.6	1.0	1.5

イ 雇用形態別の女性社員数

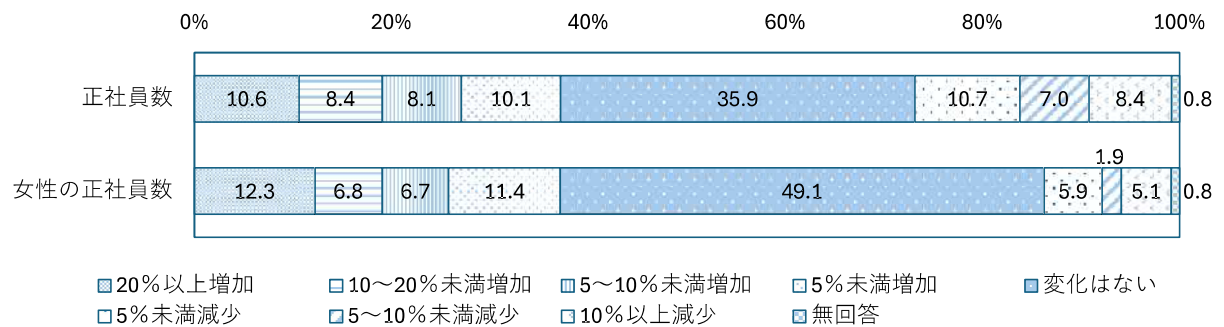
N=2819



（２）この５年間の正社員数の変化

【問１】⑦～⑧この５年間の「正社員数」、「女性の正社員数」の変化について

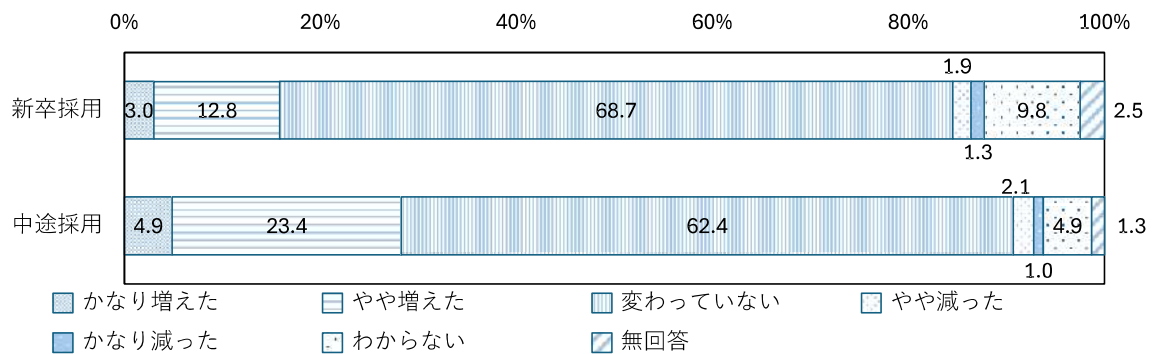
N=2819



（３）この５年間の「新卒採用」、「中途採用」の女性割合の変化

【問１】⑨～⑩この５年間の正社員の「新卒採用」、「中途採用」の女性割合の変化について

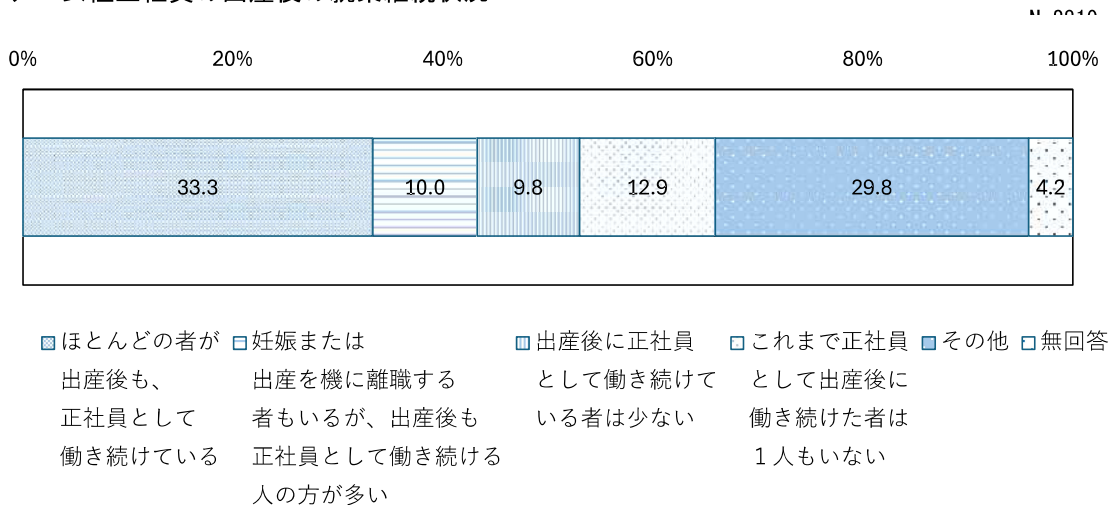
N=2819



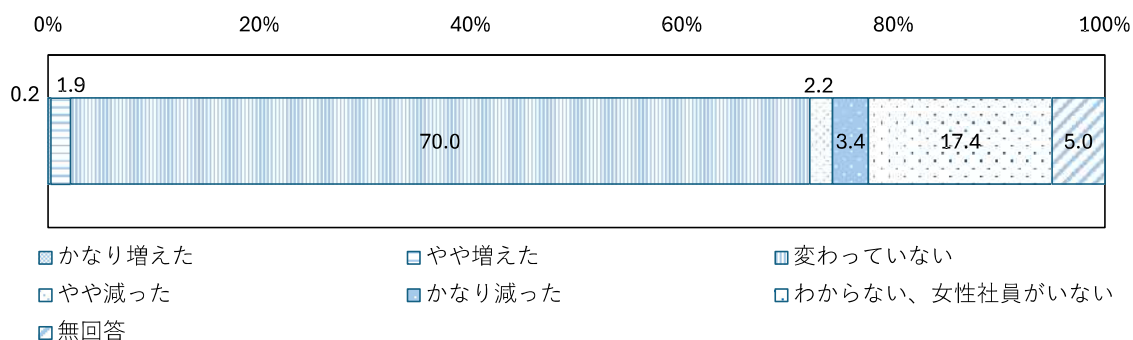
(4) 妊娠・出産と就業の状況

【問1】⑪～⑮妊娠・出産に伴う「女性正社員」の継続就業状況について

ア 女性正社員の出産後の就業継続状況



イ この5年間の妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率の変化



ウ 前事業年度における育児休業等取得率

女性			男性		
育児休業等を開始した数(人)	出産した数(人)	割合(%)	育児休業等を開始した数(人)	配偶者が出産した数(人)	割合(%)
2264	2299	98.5	1876	3209	58.5

エ 前事業年度における育児休業等取得後の復職者の人数（男性・育児休業期間別）（人）

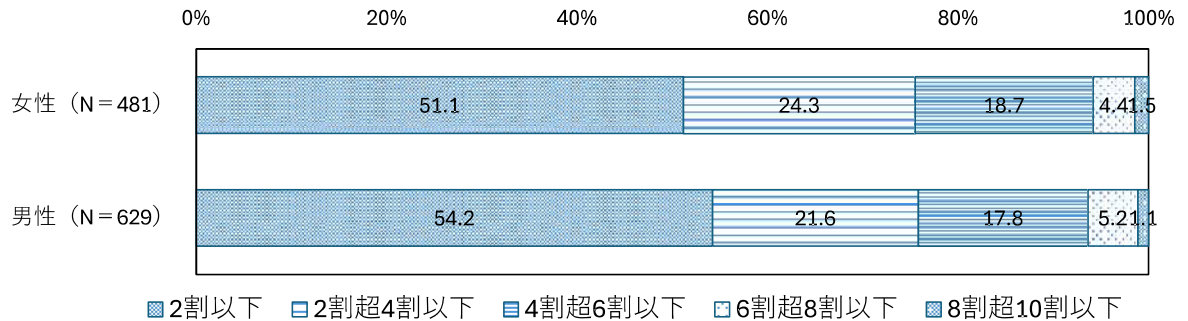
5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月以上
247	274	541	511	162	103	102

(5) 退職の状況

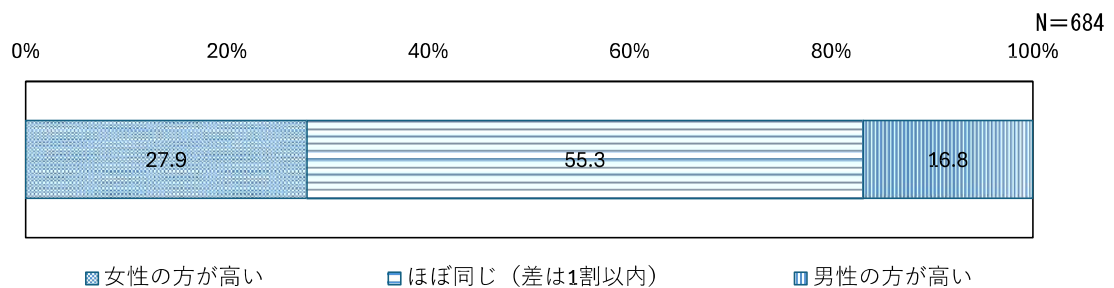
【問1】⑯新卒採用後の退職率

ア 新卒採用後3年の退職率

N=該当者がいると回答した企業

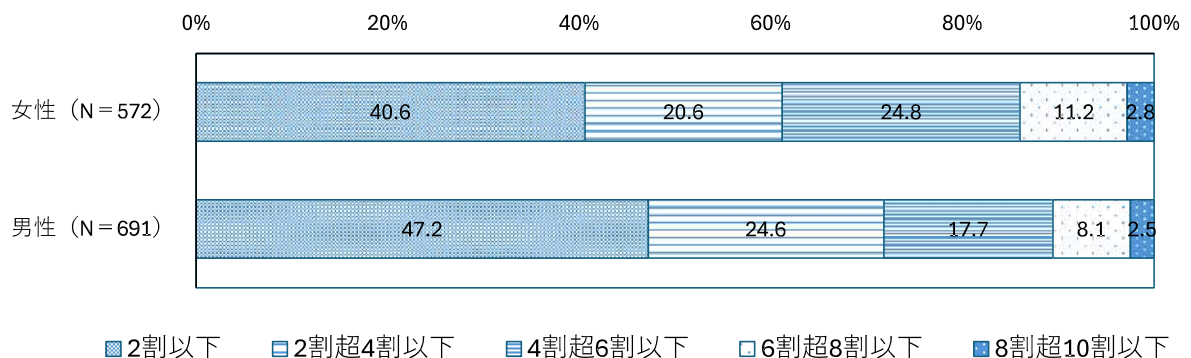


・女性と男性の差

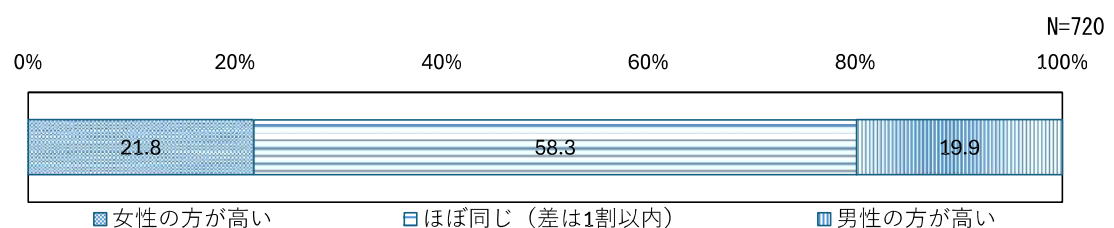


イ 新卒採用後10年の退職率

N=該当者がいると回答した企業



・女性と男性の差



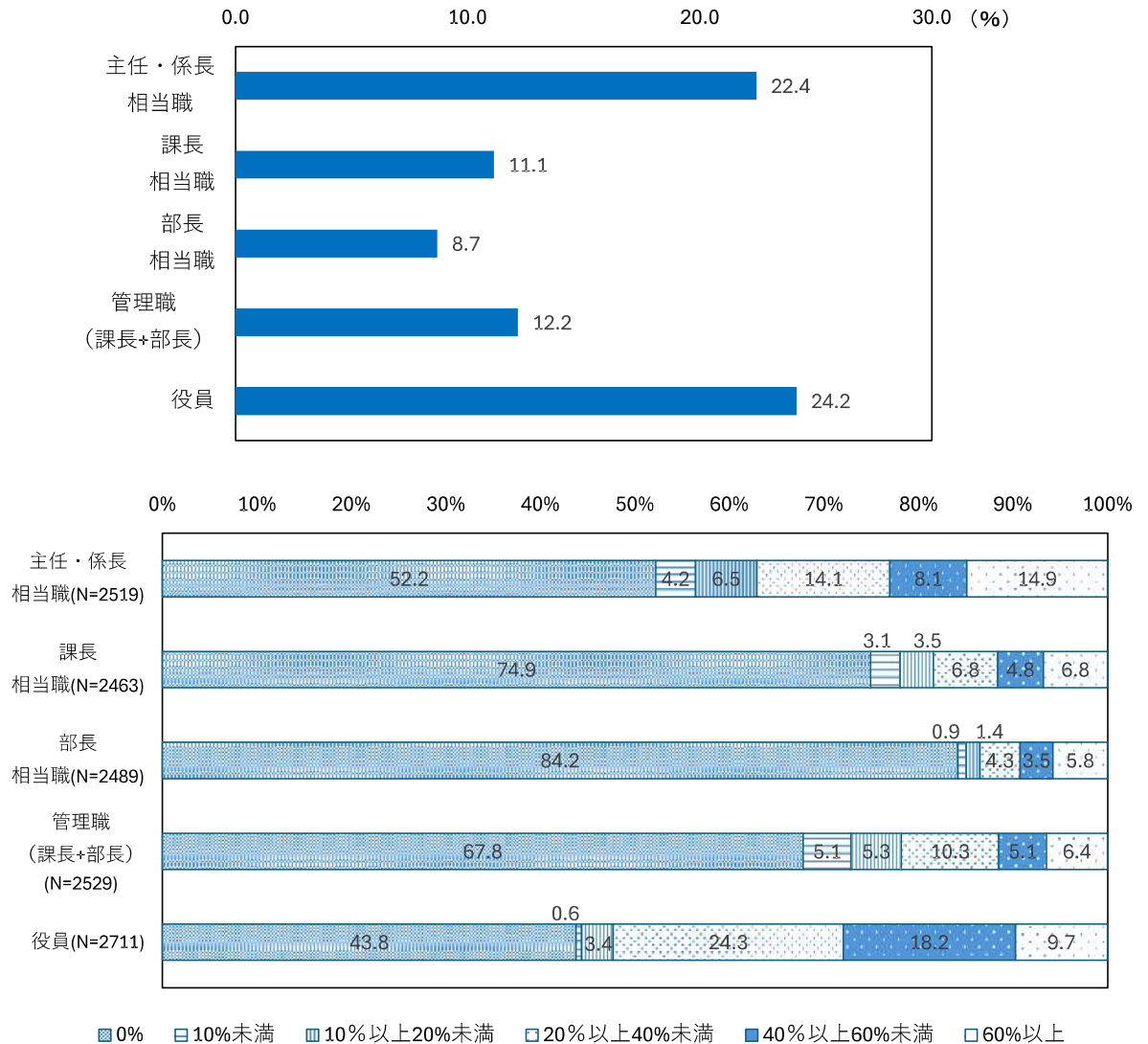
(6) 女性管理職等の状況

【問1】⑰～⑲、㉑管理職等の人数と、女性の人数について

【問1】㉒この5年間の「女性管理職」の変化について

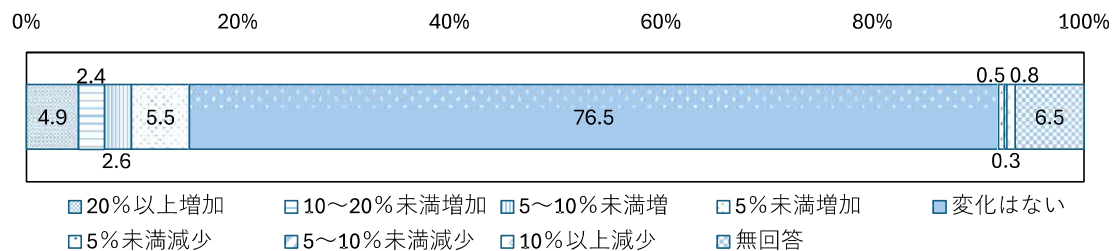
ア 女性管理職の比率

N＝管理職等の人数と、うち女性の人数ともに回答した企業数



イ この5年間の女性管理職の変化

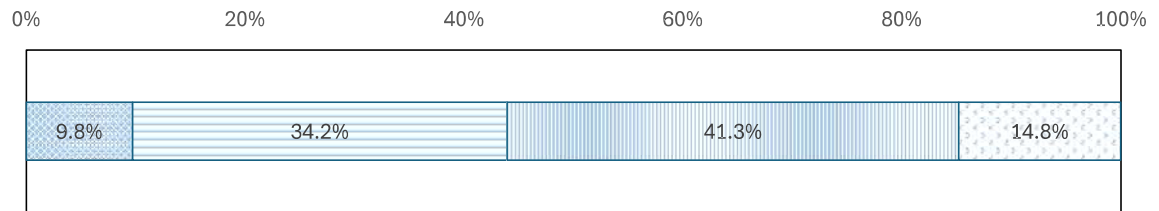
N=2819



(7) 男女の賃金差異について

【問1】㉓男女の賃金差異の状況

N=2819



- ☒ 男女の賃金差異の状況を公表している
- ☐ 男女の賃金差異の状況を公表していないが、把握している
- ☐ 把握していない
- ☐ 無回答

(8) 業績について

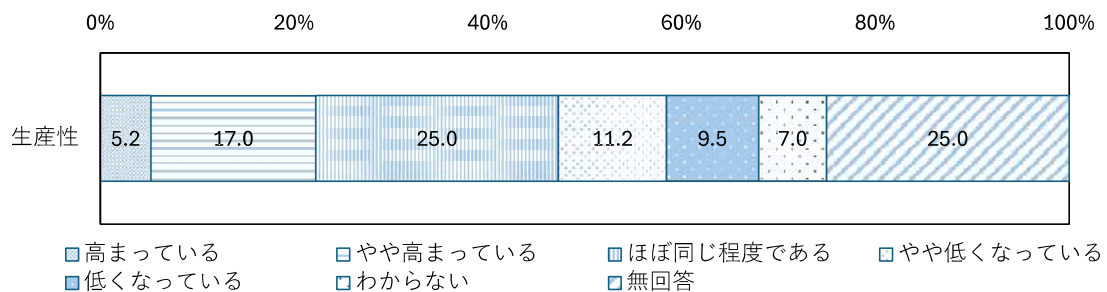
【問2】過去3年間（令和3～5年度）の業況の動向について、お尋ねします。（それぞれ1つに○）

ア 業績の動向（令和3～5年度の変化）

N=2819



■ 20%以上増加 ■ 10～20%未満増加 ■ 5～10%未満増加 ■ 5%未満増加 ■ 変化はない
 ■ 5%未満減少 ■ 5～10%未満減少 ■ 10%以上減少 ■ 無回答



■ 高まっている ■ やや高まっている ■ ほぼ同じ程度である ■ やや低くなっている
 ■ 低くなっている ■ わからない ■ 無回答

2 育児支援に関する取組

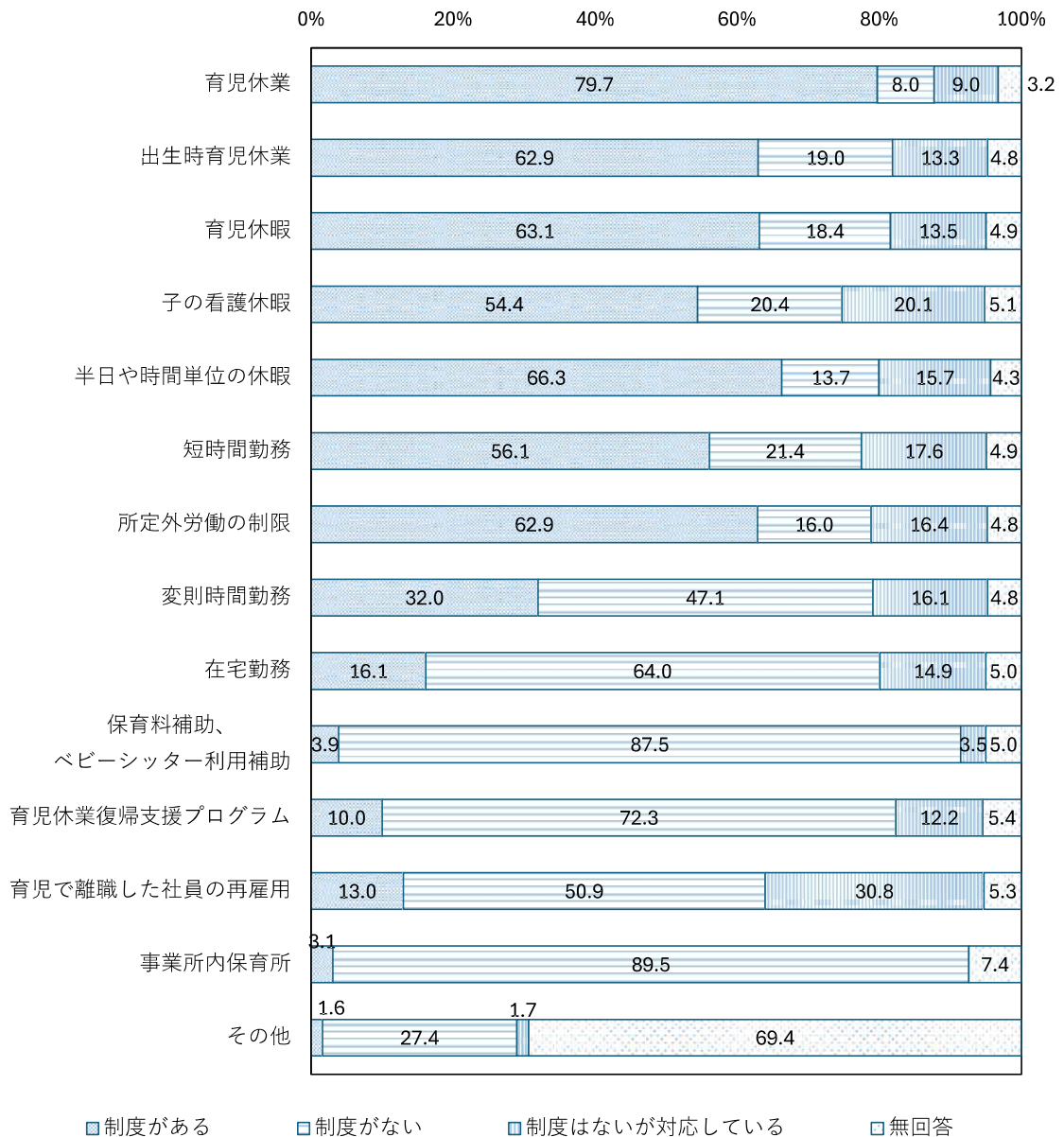
(1) 制度と利用実績について

【問3】「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○、利用実績：当てはまるものに○)

ア 制度の有無

N=2819

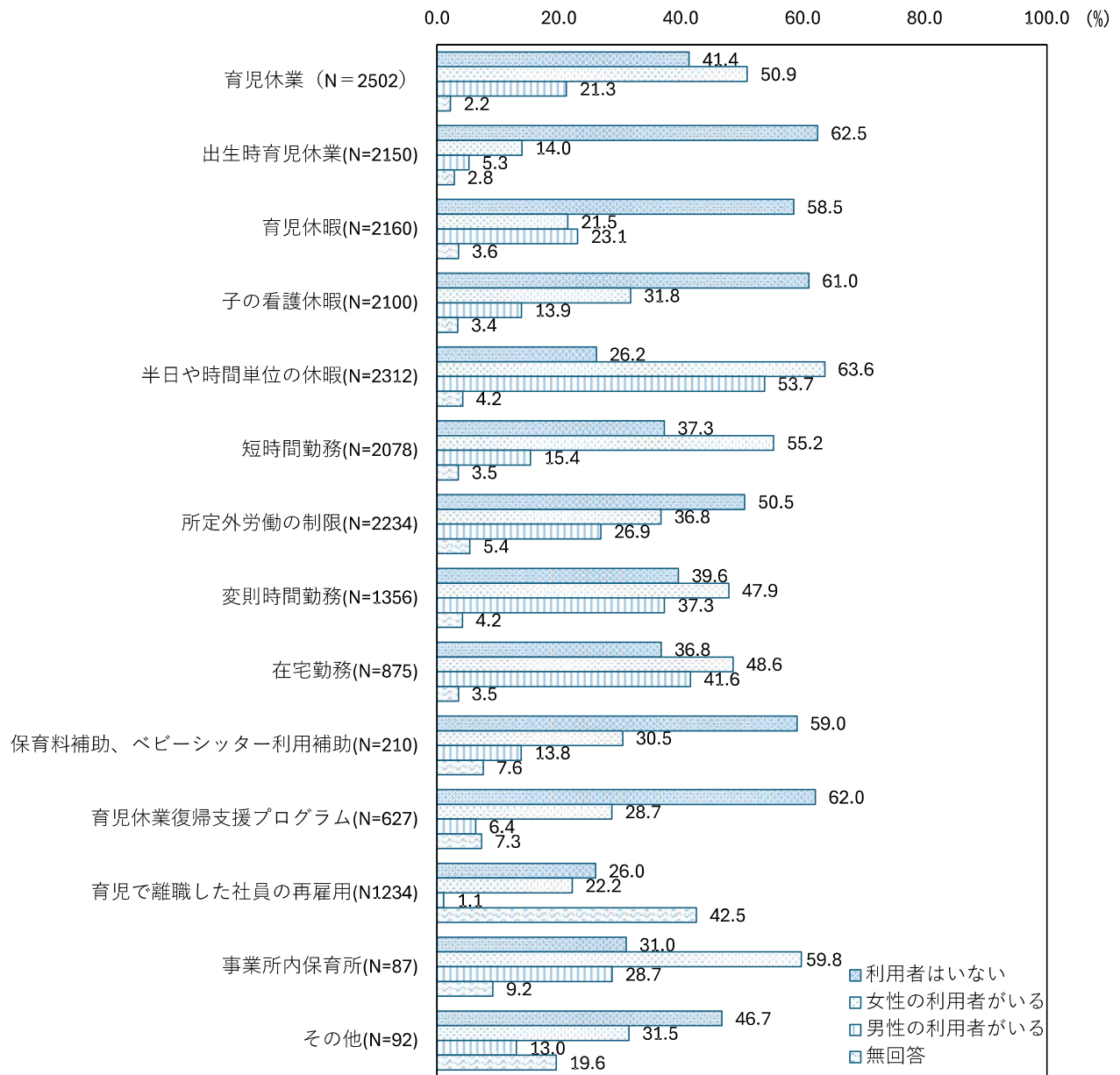


○その他の育児支援制度（一部抜粋）

- 提携保育所（5件）
- 企業主導型保育所と利用契約を結んでいる（3件）
- 子連れ出勤（2件）
- 子育て応援手当、12歳以下の子どもに第1子、第2子、第3子ごとに手当支給
- 遅刻早退制度（月2回まで）
- 不妊治療に対する休暇（有給）

イ 制度の利用実績

N＝「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した企業



○その他の育児支援実績（一部抜粋）

- 他の社員援助により勤務
- 部分休業
- 社内における旧姓使用（社員名簿・メールアドレスなど）
- その人の環境で対応する。
- 制度で決めてしまうのではなく、対象者にあった働き方を準備する。
- 特例で車通勤を認める。
- 控え室で子どもを遊ばせている。

3 介護支援に関する取組

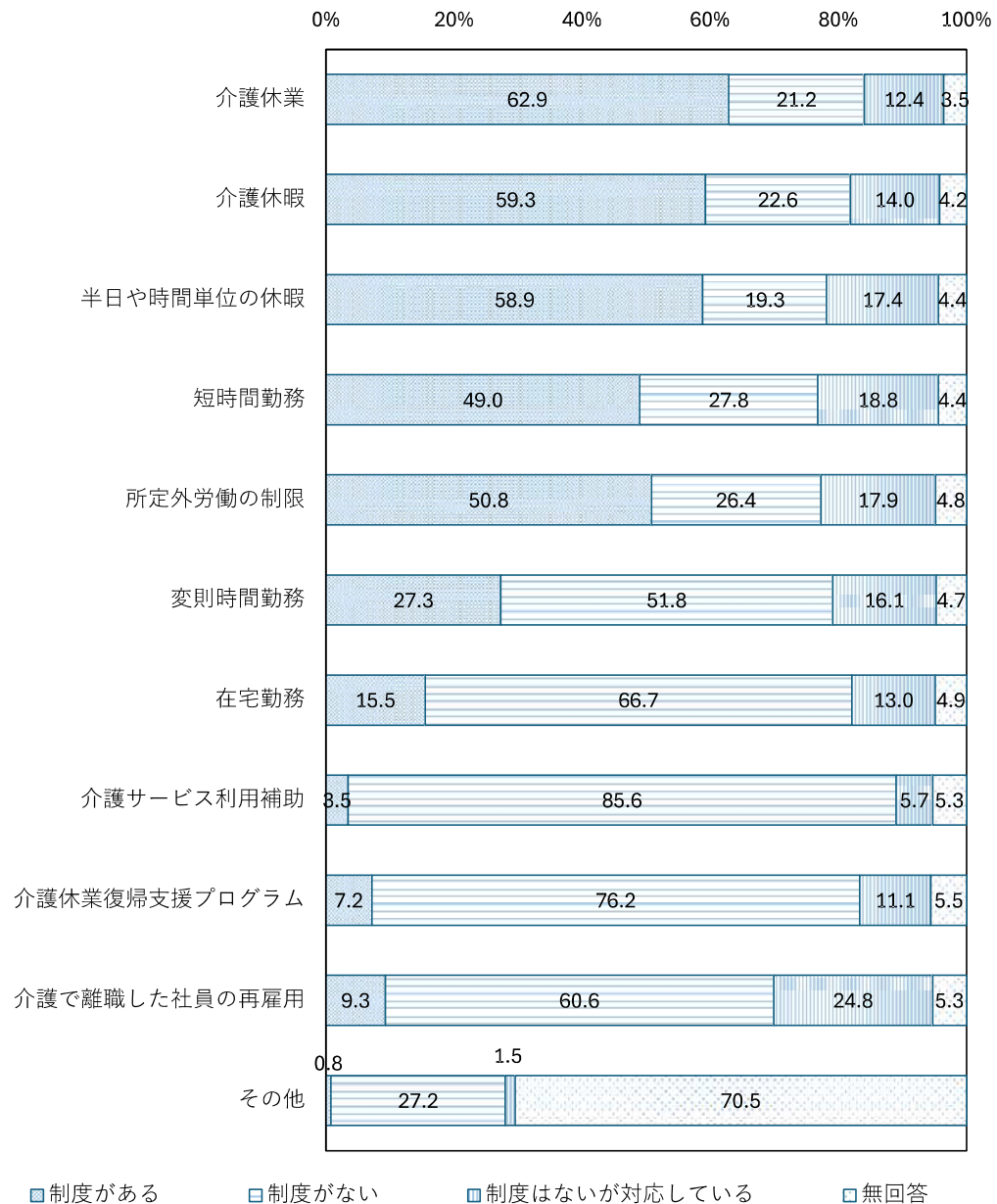
(1) 制度と利用実績について

【問4】「介護中」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○、利用実績：当てはまるものに○)

ア 制度の有無

N=2819

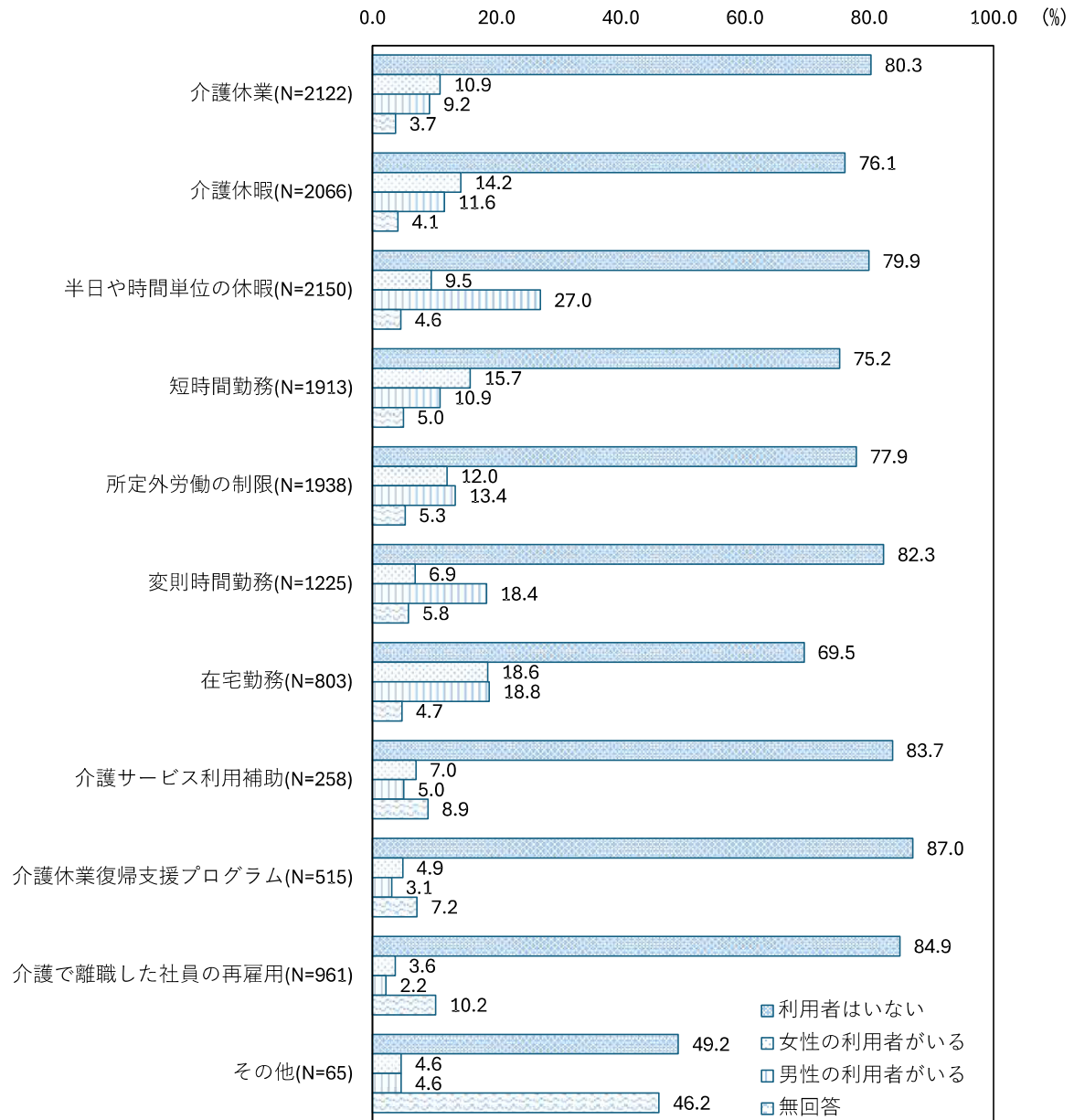


○その他の介護支援制度（一部抜粋）

- 申し出があれば対応する。（2件）
- カフェテリア制度
- 介護休業延長手当（給与の20%）
- 制度はないが有給休暇が取れる。
- 遅刻早退制度（月2回まで）

イ 制度の利用実績

N=「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した企業



○その他の介護支援実績（一部抜粋）

- 社員の諸事情に合わせた働き方を準備
- 特例で車通勤を認める。

4 女性の活躍に向けて

(1) 女性活躍推進についての考え・取組

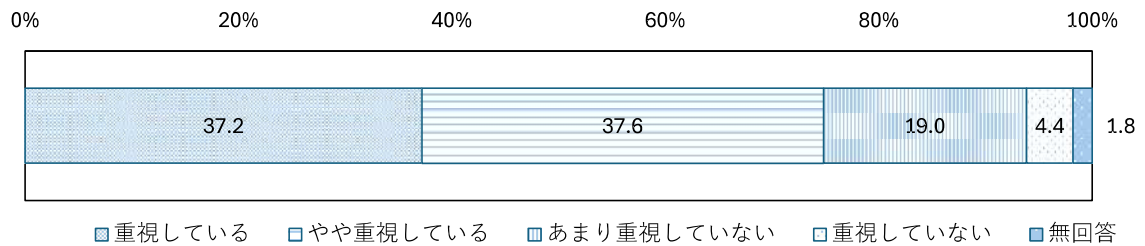
【問5】女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。(1つに○)

【問6】女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。(1つに○)

【問7】どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。(当てはまるものすべてに○)

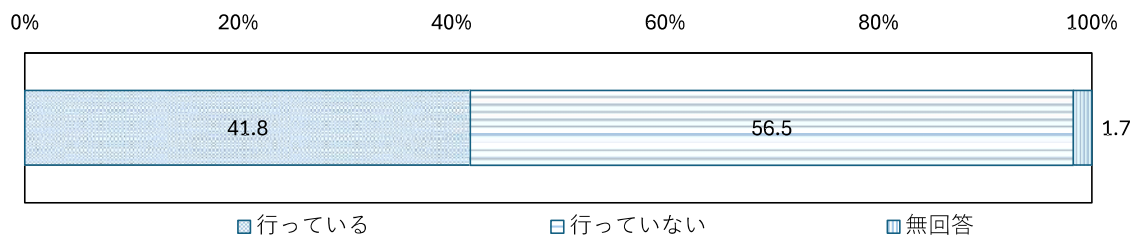
ア 女性の活躍推進についての考え

N=2819



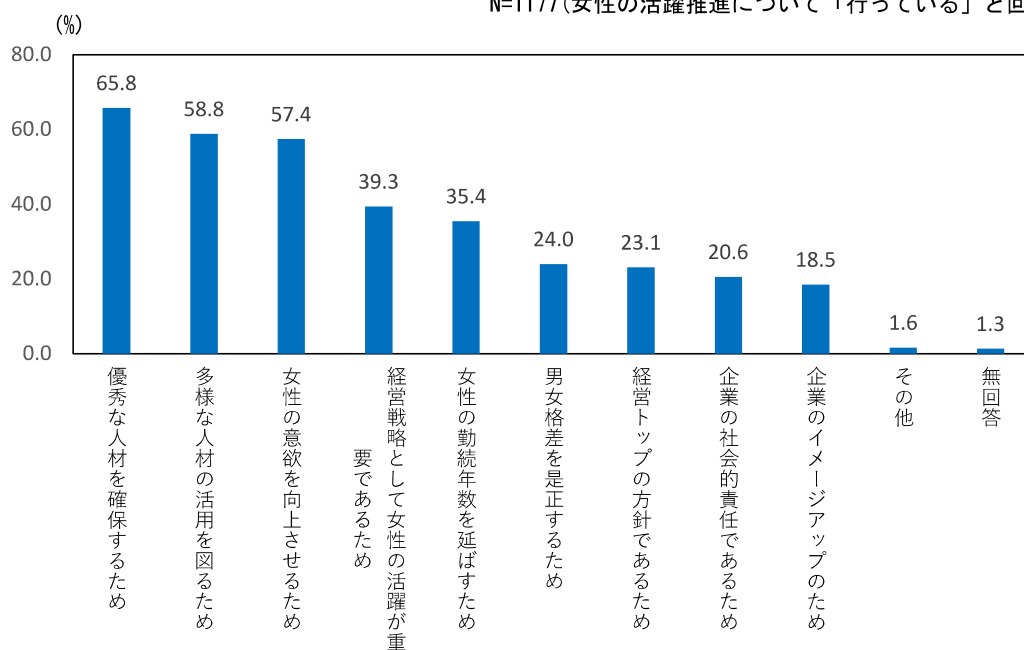
イ 女性の活躍推進についての具体的な取組

N=2819



ウ 女性の活躍推進に取り組んでいる理由

N=1177(女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



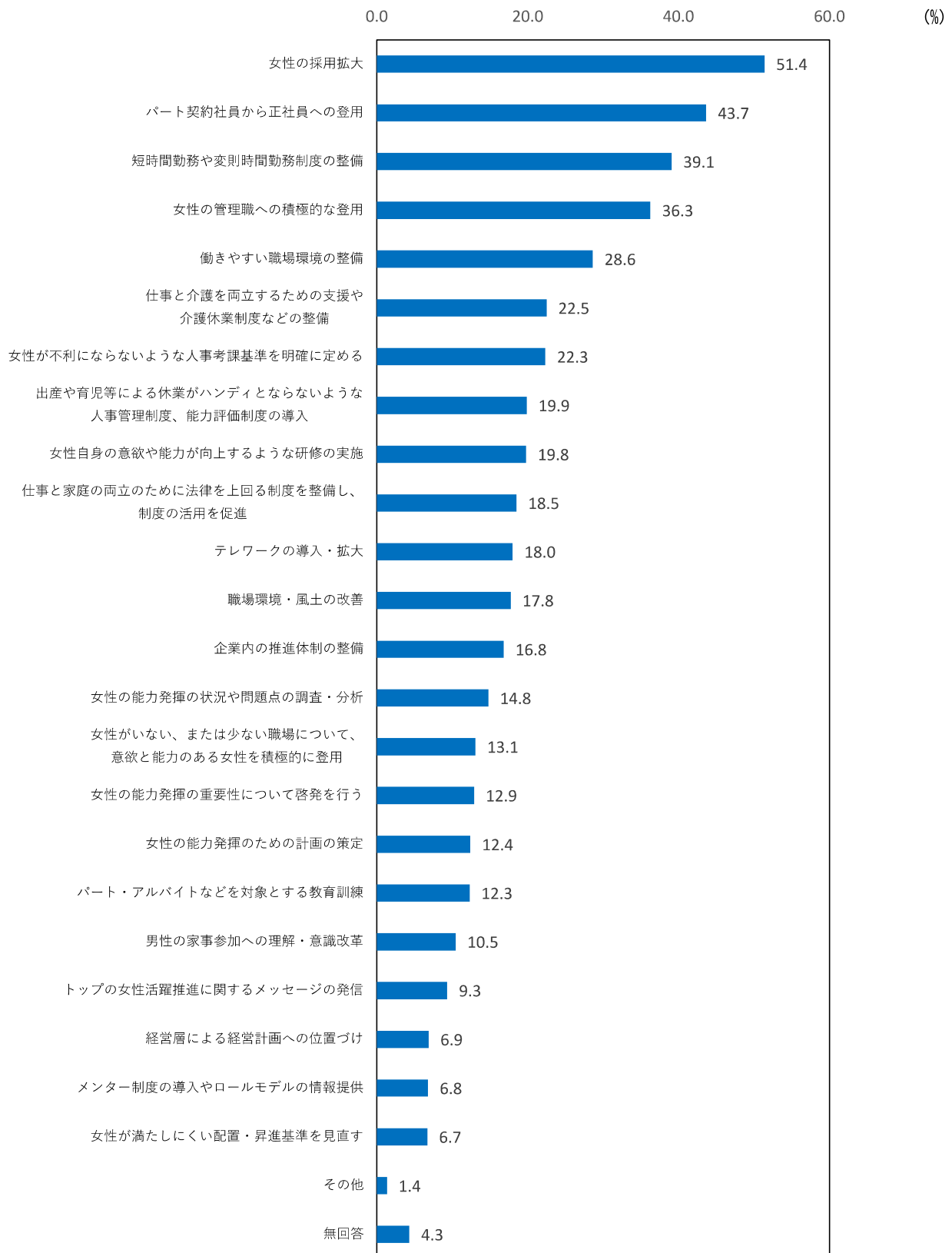
○その他の理由（一部抜粋）

- 従業員が全員女性だから女性社員が多いため（7件）
- 女性の方が頑張る為
- 経営者が女性なので当たり前
- 能力があれば、外国人、日本人、男、女は区別なく支援している。
- やる気があれば男女関係なく起用している。
- 時間給社員の社員登用制度
- 働くママの社会進出を止めないため

(2) 女性の活躍推進への具体的な取組内容

【問8】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○)

N=1177 (女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



○その他の取組

- 男女で差別しない。(5件)
- 職員一人ひとりの事情にあわせた柔軟な勤務体制の対応
- 育児休業・看護休業等を取得しやすい職場風土の醸成
- 女性の職域を拡大、女性が活躍できるよう社内の意識改革を行う。
- 個々の事情に寄り添うよう相談にのり対策をたてる。
- 時間有給の取入れ
- 女子会 問題点話し合い
- 個人事情による出勤・退社時間などの融通を利かせる。
- 資格取得の推進

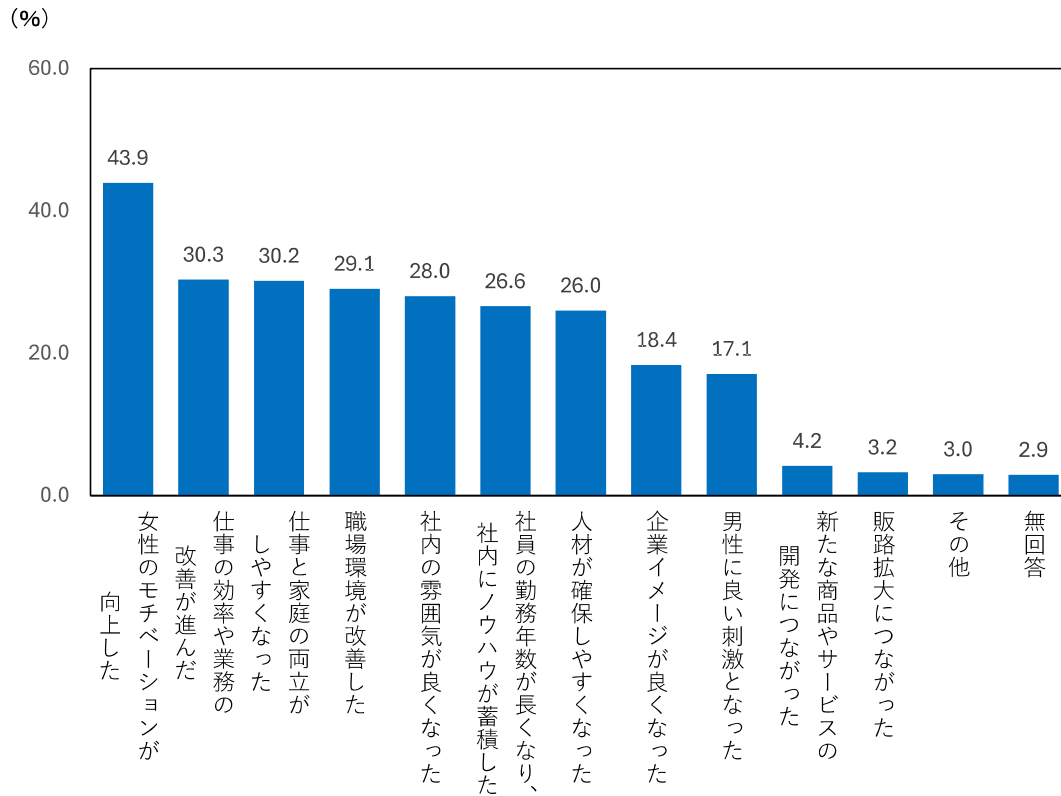
○具体的な取組内容（一部抜粋）

- 子育て応援手当（第1子3000円・第2子5000円・第3子7000円）を手当支給。子育てに関する有給申請の受け入れをスムーズにしている。基本的に男女差は関係なく能力と実績、勤務態度で評価
- 2020年から2022年に入社した女性をチームリーダーへ登用。2019年から2024年までに女性を7名採用
- インターンの受入れやアルバイト・パートの採用で正社員への登用を行なっている。
- 育児時短勤務者に不利にならない賞与制度へ改訂
- 幹部会（リーダー会）へ必ず女性を1名参加させる。研修の機会を男性と同様に与えている。
- 子が3才に到達する年度末まで時間短縮勤務が可能
- 子の同伴出勤をしてもらい業務が滞ることなく進めた。
- 事務作業のDX化。システム導入で女性が出産育児をしやすい環境を作っている。
- 女子トイレの増設。すべての手洗い場の温湯化。休憩時の飲料、菓子の無料提供。冷暖房の充実。ボランティア休暇（年一日）。企業型確定拠出年金の企業負担。有給休暇の取得推進及び、時間単位の取得を認定
- 女性の社外取締役との座談会、女性管理職と女性一般社員との1on1面談、ママコミュニティの開設（SNSプラットフォーム、座談会）

(3) 女性の活躍推進によるメリット

【問9】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○)

N=1177 (女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



○その他のメリット (一部抜粋)

- 男性ではやらないことを対応してくれた。
- パートから社員へ挑戦するスタッフが増えた。
- 育休取得率 100%・育児短時間勤務取得率 100%

○メリットの具体的な内容 (一部抜粋)

- 女性の目線で業務改善できていることが多い。
- 男性目線だけだったこれまでの社内環境の見直しが進んでいる。子供向けの営業アイデアが獲得できている。広告やプレゼンテーションが洗練されている。
- 意欲的な女性社員が増え、男性社員の刺激となっている。評価、成果に繋がっている。
- 総合職の女性活躍推進において商品開発や販路拡大につながった。自主的に開発や販路拡大に貢献しています。
- 優秀な人材(女性)を確保することにより新たな業務体制を構築、DX化も受けてデータ解析やデジタルドリブン化が進んだ。
- 女性の勤務年数が長くなり正社員希望が増えた。
- 女性の長期勤務優良社員表彰を受けた。

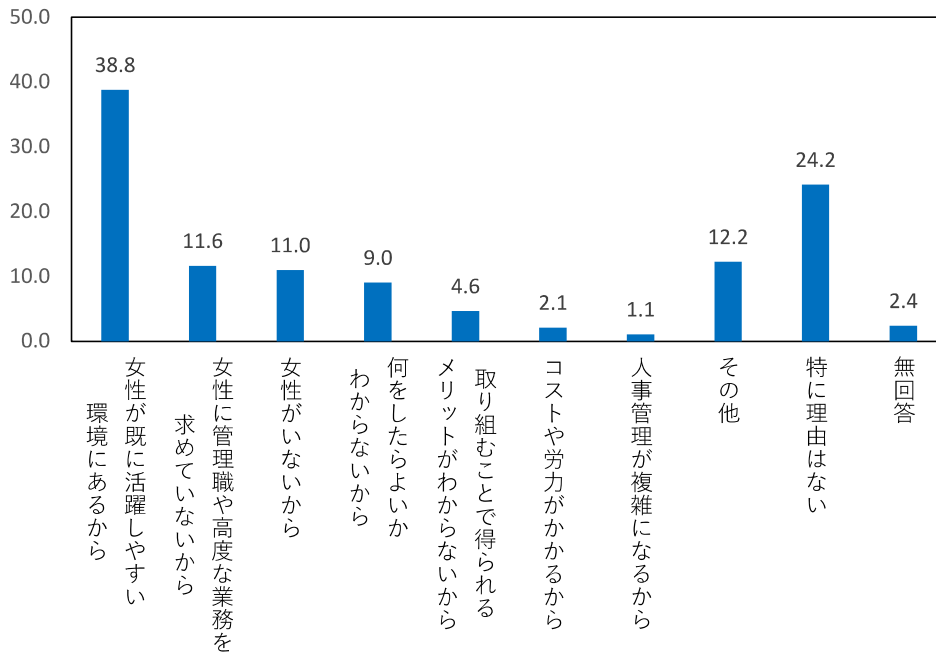
- 結婚・出産による離職がなくなった。
- 半休、時短、リモートなど、取りやすい環境に変化した。
- 短時間勤務がとりやすくなり、育児休業明けでの職場復帰がしやすくなった。一定のスキルをもった職員が長く勤めることで、職員のレベルが上がった。

(4) 女性の活躍推進の取組を行っていない理由

【問 10】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○)

N = 1593 (女性の活躍推進について「行っていない」と回答した企業)

(%)



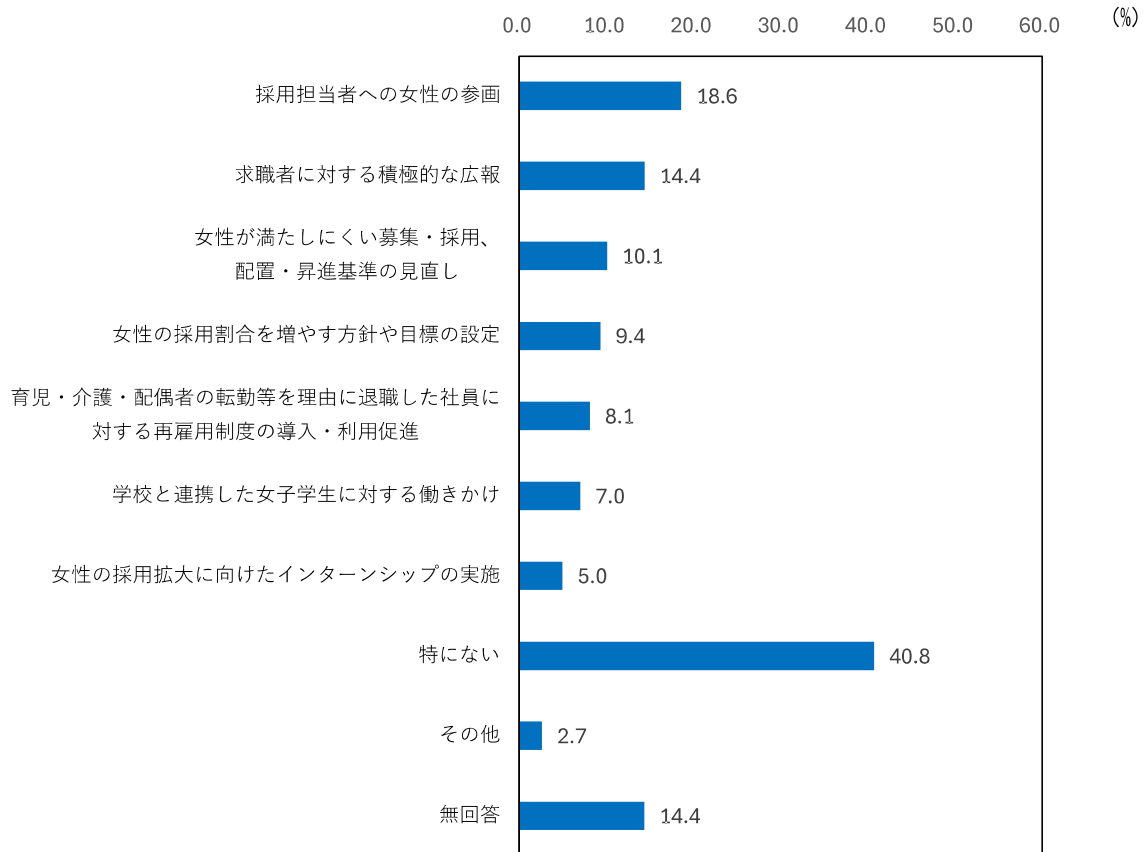
○その他の理由（一部抜粋）

- 特に男性女性で区別していないから（54 件）
- 女性しかない。またはほとんどが女性のため（32 件）
- 女性向きの仕事でないため（29 件）
- 従業員数が少ないため（4 件）
- 全員年配の方で今の仕事に適任である為（3 件）
- 必要としていない。（2 件）
- 現状業務を充実化、手本となる先輩、女性社員がいない。
- 専従者以外は女性しか雇用したことがない。
- 事業縮小のため

(5) 女性の採用への具体的な取組内容

【問 11】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○)

N=2819



○その他の取組（一部抜粋）

- 男女の区別をしていない。(18 件)
- 各々の事情にあわせた労働条件の設定 (5 件)
- 育児、介護休暇の利用促進 (4 件)
- ファッションの緩和(ピアス・ネイル・髪色など)
- リモートワーク・時短勤務

○具体的な取組内容（一部抜粋）

- 募集時に多様な働き方（時間や曜日、長期休暇時の対応など）を認めていることを募集要項に書きアピールする。
- 各学校より研修や工場見学を依頼されることが多く、その都度学校と連携した採用のパイプをつくっています。
- 近隣の高校のインターンシップを受け入れている。
- 学卒を対象とした会社説明会について、出席者の9割以上が女性で、参加者の中から積極的に採用している。
- 求人媒体へ実際に活躍している女性スタッフの情報掲載
- 結婚または配偶者の転勤により、これまでの勤務先への通勤が困難で、転居先の最寄りの拠点に通勤可能な正社員が利用できる、配偶者同行制度を導入している。
- 事務員の面接に関しては、当社の女性事務員も面接に参加してもらっている。
- 社内で、女性が活躍している部署の説明、案内をして求職者に説明をする。
- 新卒での女性の採用をしていない。子育てが終わってからの働く意欲のある方を募集している。
- 働き方が選べる雇用形態

(6) 女性の継続就業の推進

【問 12】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。

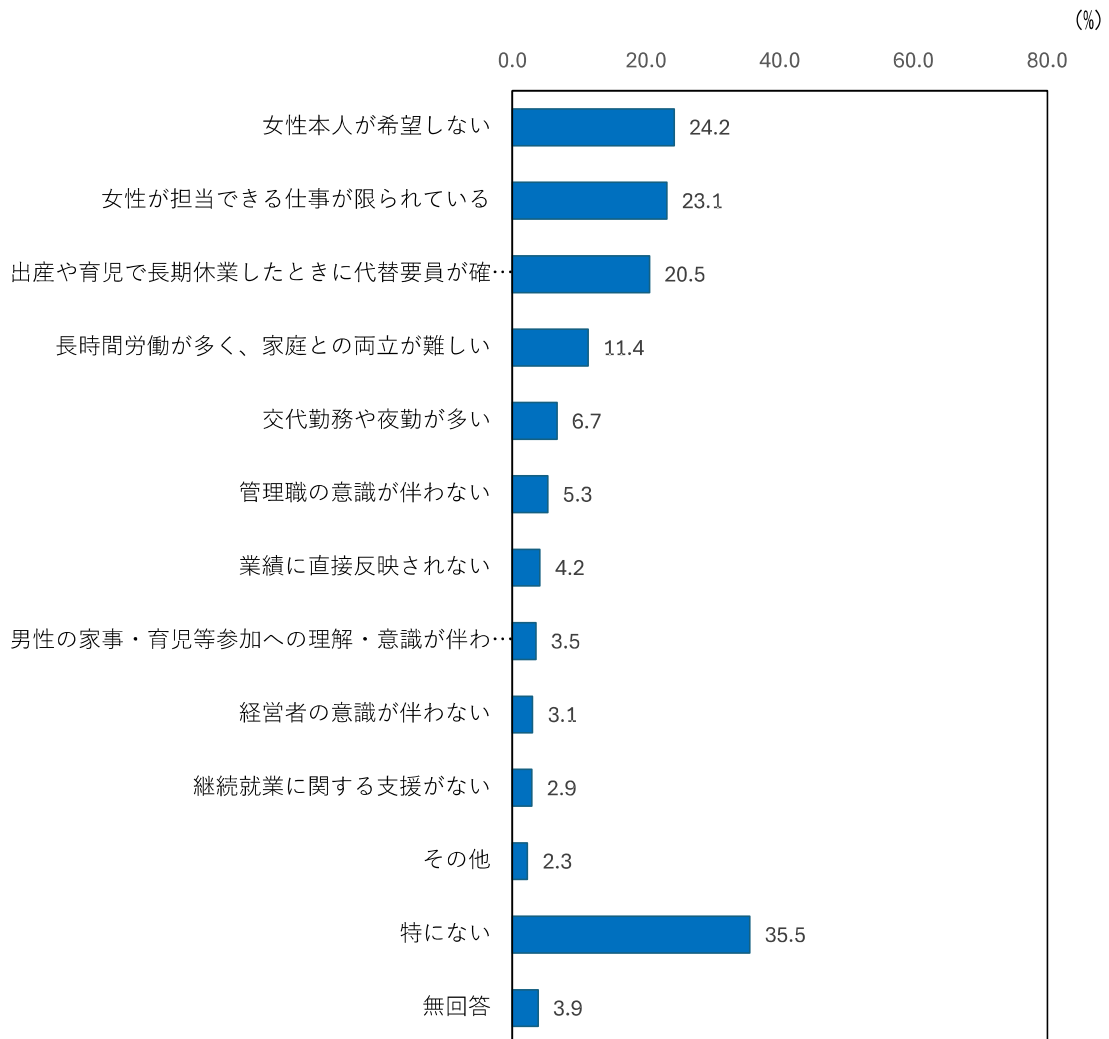
(あてはまるものすべてに○)

【問 13】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○)

ア 女性の継続就業を推進する上での課題

N=2819

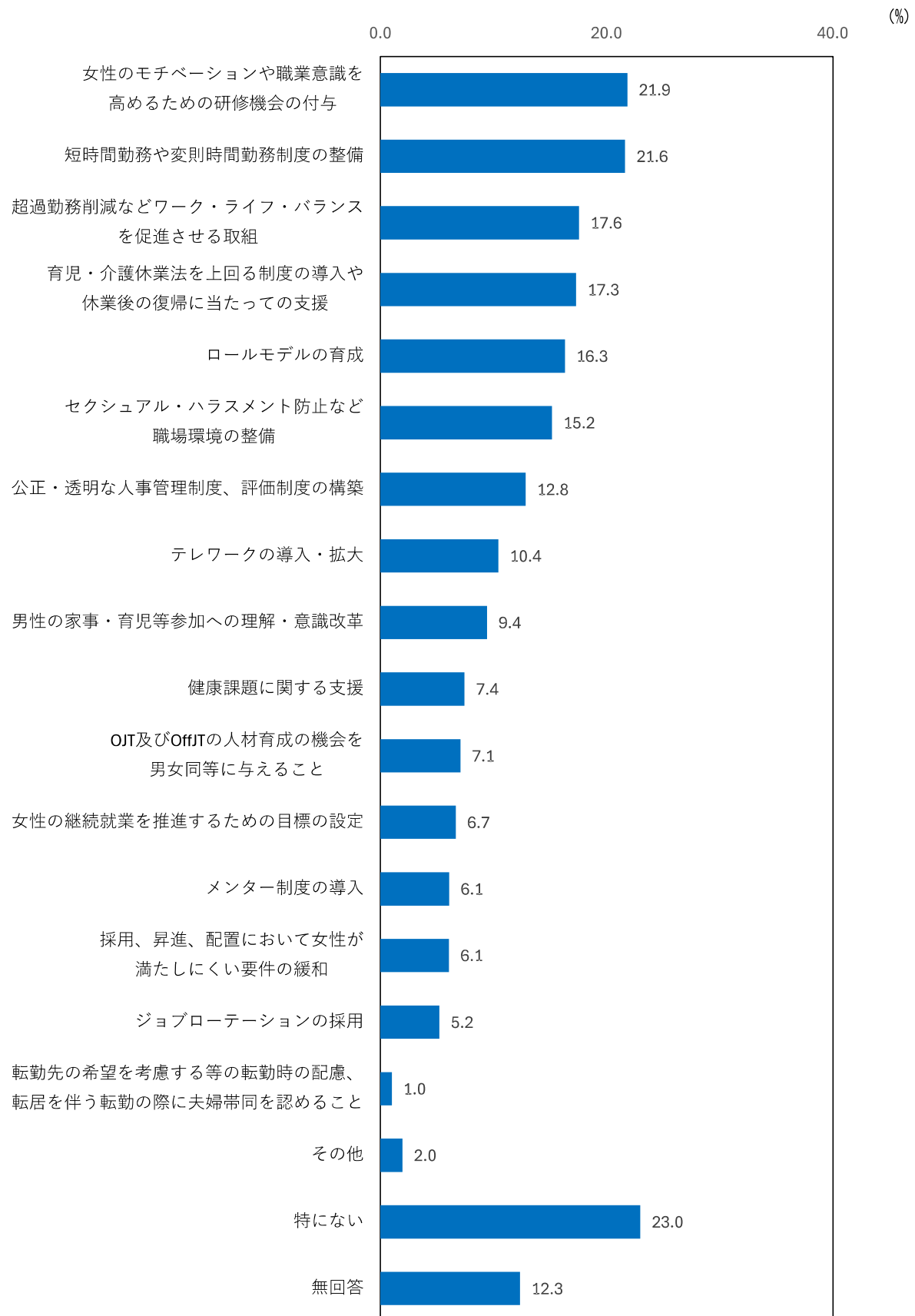


○その他の課題（一部抜粋）

- そもそも求人に対する応募がない（7件）
- 結婚や配偶者の転勤にともなう転居により両立が困難になる（5件）
- トイレ等設備の更新（4件）
- パート社員の扶養等の関係による年収上限（3件）
- ジェンダーに関するアンコンシャスバイアスの払拭
- 若手社員の定着に課題がある
- 短時間勤務を補う人材確保が難しい
- 変形労働制で就業状況が不規則により家庭との両立が難しい

イ 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組

N=2819



○その他の取組（一部抜粋）

- 女性間での人間関係トラブル防止（2件）
- 代替職員の確保（2件）
- 1人に対する仕事量の調整
- ITやAI、ロボットなど先進技術の導入による男女を問わない業務への変革
- 学校行事などで休むときなどの特別休暇の付与
- 企業内保育所の運営
- 現場での女性専用WC・更衣室等設置にあたる補助があればいいと思う
- 子供の居場所を確保する制度
- 祝日に労働できるよう保育士派遣の導入

○具体的な事例（一部抜粋）

- 職場での諸課題（人間関係含む）に対して比較的丁寧に対応していること。人事担当者ホットラインがあること
- 経営層の女性活用の強い意志。時短・変則勤務の職場理解、テレワーク導入。男性の意識改革
- 医療機関なので有資格者の人材確保ができないと人材の確保が難しくなり、ひいては医療の質の低下につながるため、現在人材確保に一番注力しています。
- 困ったことがあればその都度対応してもらっている。
- 仕事環境の整備
- 親の介護のため、本人の希望する時間帯で働いてもらっている。
- 定年の延長
- 働き方改革の全社の目標として全社有給取得率を63%以上にする。（取得日数11.5日、0.5日増を目指す）

(7) 女性の管理職登用について

【問 14】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○)

【問 15】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。

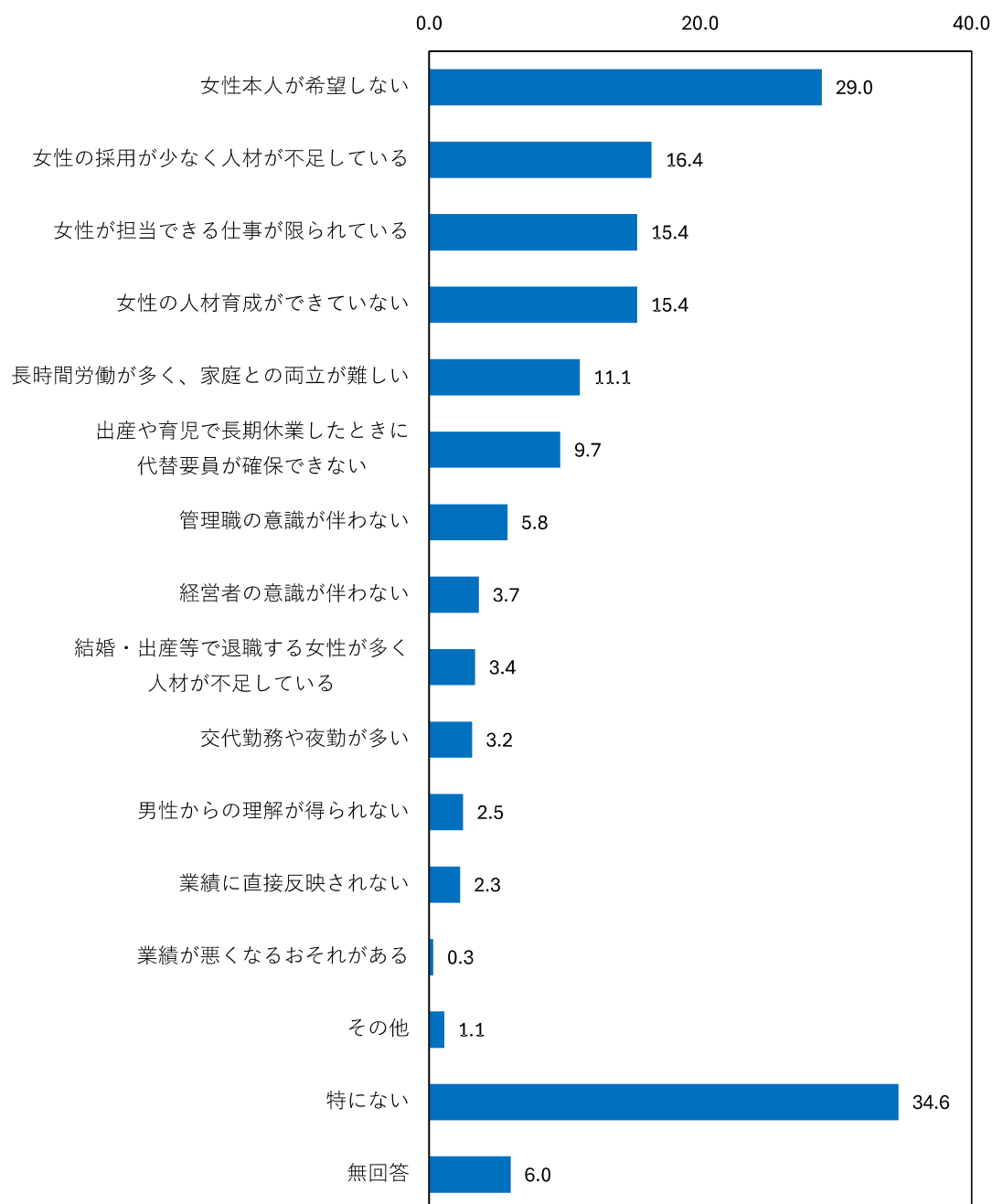
(あてはまるものすべてに○)

【問 16】女性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○)

ア 女性を管理職に登用する上での課題

N=2819



(%)

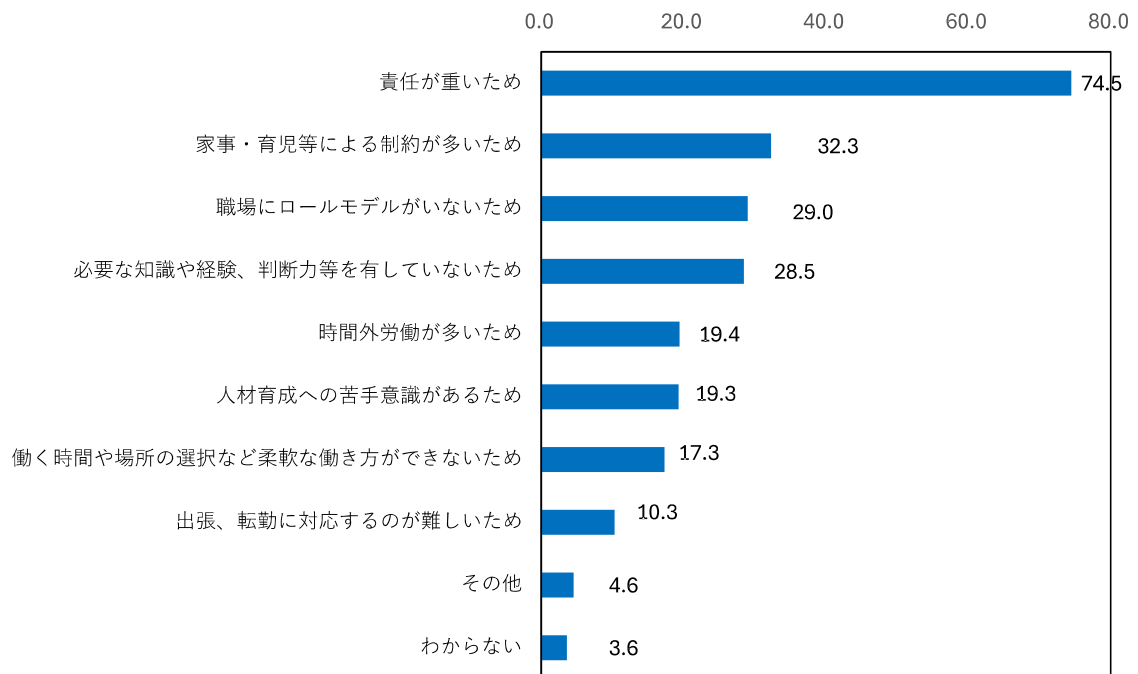
○その他の課題（一部抜粋）

- 管理職がない、管理職を求めている。（7件）
- 女性の正社員がない。（4件）
- 会社の規模が小さい。（3件）
- 管理職に登用した場合、その人の業務を引き継ぐ人材が確保できない。
- 本人のワーク・ライフ・バランスの考え方とのすり合わせ
- 本人の意欲・子ども等家庭との両立、責任をあまり持ちたがらない

イ 女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由

N=854（女性の管理職登用について女性本人が希望しない理由を回答した企業）

(%)



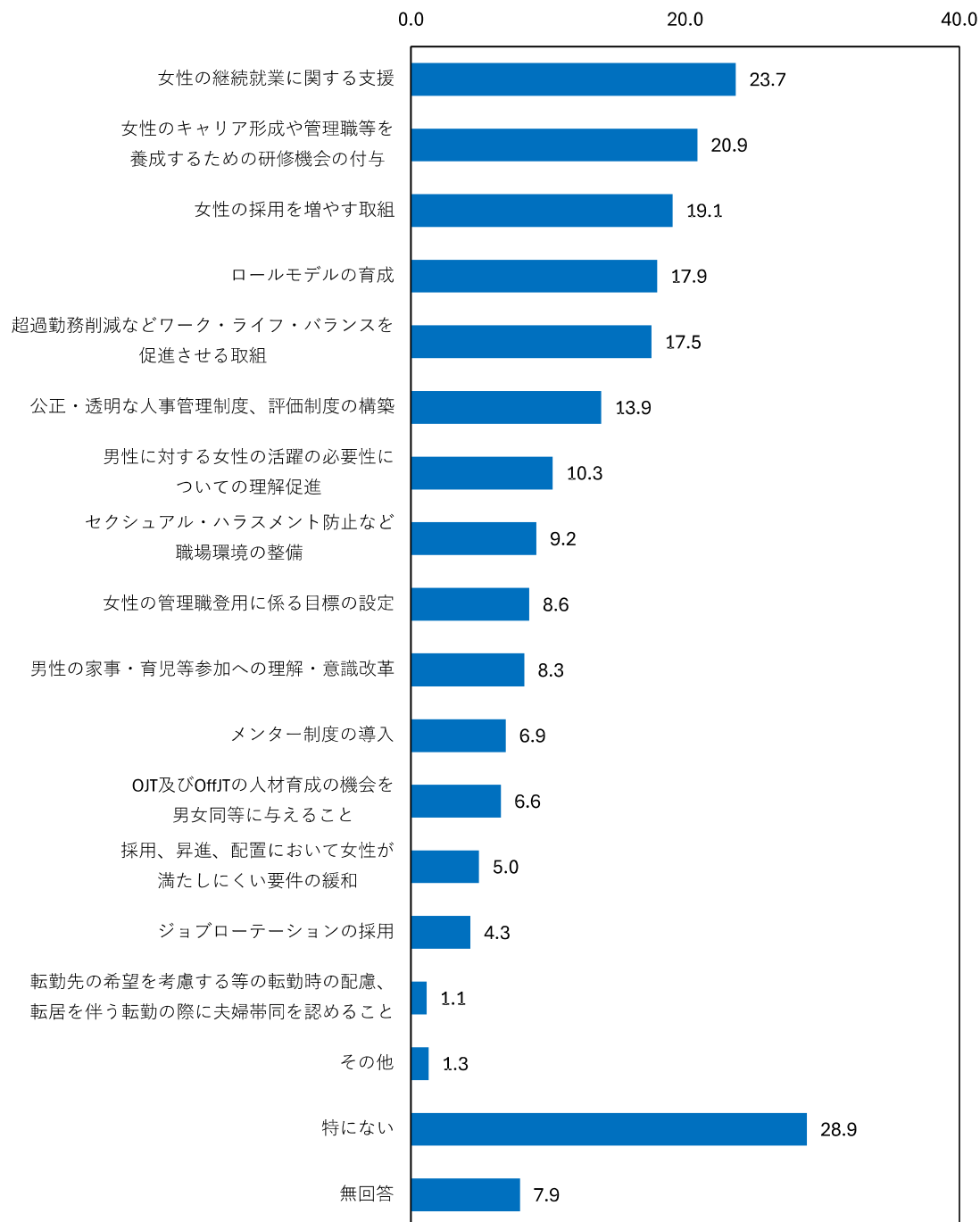
○その他の理由（一部抜粋）

- 本人がそういう働き方を希望していないから（5件）
- 肉体作業や体力仕事に伴うため（4件）
- 高収入の責任ある仕事を希望しないから（2件）
- 女性間の人間関係のバランスが崩れるから
- 家庭優先の意思を尊重するため
- 対人関係に対しての不安
- 夫の理解が得られない。
- 面倒だから
- 役員としての意識が低い。

ウ 女性を管理職に登用する上で必要な取組

N=2819

(%)



○その他の必要な取組（一部抜粋）

- 代替要員確保（2件）
- 家族の支え（2件）
- 金銭的な支援（社会保険料は女性0円とか）、資格取得支援
- 女性の役員登用
- 女性の意識改革

(8) 行政に期待する施策

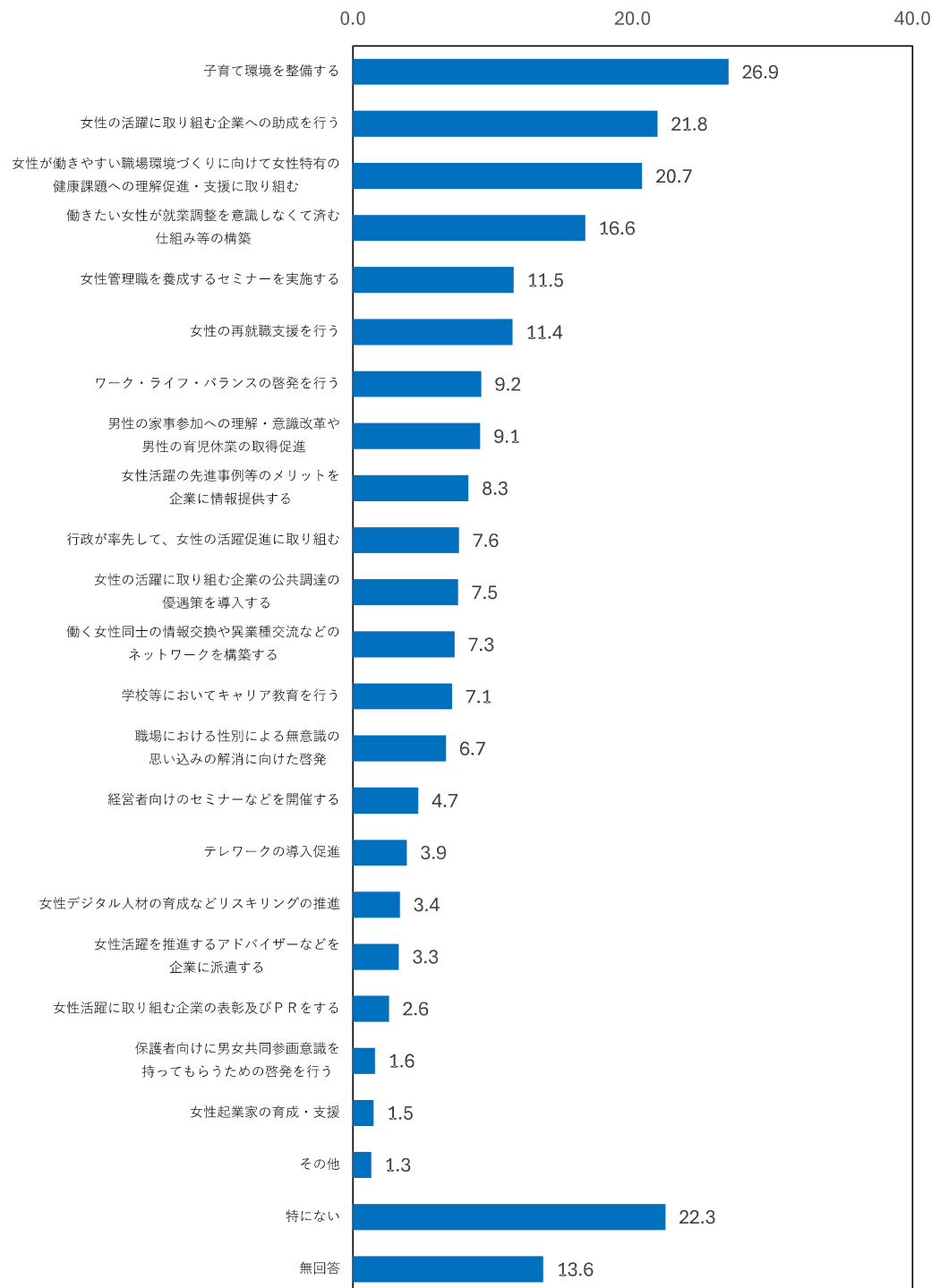
【問 17】 今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか（特に期待することを5つまで○）

【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○）

ア 女性活躍推進のための施策で行政に期待する施策の充実

N=2819

(%)



○行政に期待すること（一部抜粋）

- 扶養控除所得制限の撤廃、見直し
- 扶養内でしか働きたい、ときちんと計算して働くパートさんがいる為、緩和策を出していただきたいです。（働きたくても働けないを解消していただきたい）
- 個人が独立して生活することが当たり前の社会の実現（配偶者の扶養撤廃）扶養の考え方が継続就労を難しくしていると思います。
- 扶養者控除（103 万の壁）制度がある以上、もっと働ける女性が時間の制限をしてしまうことに疑問を感じます。
- 少子高齢化対策
- 社会保険料高すぎ、女性は0にするとか思いきった対策しないと雇用はすすみません。
- 保育所・児童館及び預け所等の環境を整備してほしい。
- 病児保育をつくる。子育て中の保育園に預けても、病気で休まれると困るので子育て中の人が預けられる病児保育が必要
- 20 時頃まで子供を安心して預けることができる場所の提供
- 保育所だけではなく、家政婦や保育婦等の紹介などでより育児の助けとなる行政支援をお願いしたい。
- 少子化対策の一環として不妊治療のための特別休暇や一時休業を設けることを推進してほしい。
- 育休を取る従業員がいた際に、他の従業員にも給付金（例えば1人につき3～5千円）があれば取る側も取りやすくなると思うので、そんな制度を取り入れてほしい。
- 安心して子供を育てられるように、会社側、本人にも金銭的支援が必要です。子育て環境を整備、もっと増やしていけば女性がもっと活躍できるようになると思います。
- 働きたい女性ばかりですが、子供を出産されるとどうしても時短になります。行政に家庭支援を期待します。シッター、清掃、料理など、家庭支援の充実
- 女性が出社するために、男性とは別の仕度（時間）が必要であることも理解していただきたい。育児や介護休業中にすき間時間を利用してスキルアップ出来る仕組みや気兼ねなく復職できる環境支援
- 長時間、子どもを保育園に預けずに子育てができる就労環境が当たり前の社会になるように望んでいます。当事業所では、正規職員の10名のうち5名が育休から復帰して、時短勤務（当然、早朝・夕方の勤務はなし）で就労していただくなど女性の活躍推進に取り組んでいますが、増加する早朝・夕方の勤務に対し、時短以外の職員の負担が増加し、事業所運営にも支障をきたしています。
- 子どもが休みの際、一緒に仕事を休める環境を整備する。
- 学校での実務的教育の推進
- 「小1の壁」と春夏冬の長期休暇への対策
- 学童等、金銭も時間ももっとかからないような制度、トワイライトの時間延長等、送迎など、学校の先生の働き方改革はいいけど、保護者の負担が増加しているのを何とかしてほしい。
- 小さな子供を育てる世代が注目されがちですが、中学・高校生などでも子供のいる従業員が学校の都合でお休みすることもあるので、そういう所にも着目していただきたいです。男性の家事参加への理解というよりは、家庭を持っていない人への家事・仕事の両

立について理解をしてもらう機会を促進していただきたいです。

- 男性の育児・家事参加（とくに昭和生まれ世代）意識改革させる為の施策
- 設問にある項目が全てできると日本の女性の活躍の推進が図られると思いますが、弊社のような小さな小売業の店舗では、できない事の方が多いです。
- テレワークを推進しようとしているが現業職には不適であり、不公平感が生じている。現業職に就きたいと思える政策を検討して頂きたい。
- 女性にも製造業など、ものづくりをする機会を教育などで行って欲しい。女性は管理部門の応募はあるが、製造部門は希望者が男女共になく、派遣や中高年の人材紹介でしか確保出来ず、長期間で見たら不安である。
- 自社だけの問題ではなく、取引先も含めて社会全体の意識変革が必要と思われる。未だに女性担当者が付くと軽く扱われたと捉える層が一定数存在している。年次有休の消化に精一杯で育休や介護休の制度設計や実施に手が回っていません。前向きな企業へのインセンティブ（補助金採択の優遇等）が必要です。
- そもそも男女関係なく「極力働きたくない」「管理職なんて絶対いや」「キャリアアップなんてもっての外、惰性で生きていきたい」「そもそもお金も最低限あればよい」という人が多いです。行政としてそっちをどうにかしてほしい。
- 女性の健康課題を相談出来る施設の設立
- 「女性」が活躍するかどうかは本人の問題が大きいと思います。家事、家庭を守るのが母・妻と家庭内で決まっていた場合、会社ではどうにもなりません。
- 行政が情報提供しても経営者が必要なことと認識しない。
- 最近の子達の方が、男女共同参画社会への理解ができていますので、40代～60代の男性への理解を深める啓発をしてほしいです。40代～60代の女性の方は苦勞をして生きてきているので、社会全体でもっと認めてあげて欲しいです。

イ 「あいち女性輝きカンパニー」認証制度の認知度

N=2819

