

<管理職（人事部門以外）向け アンケート>

現在女性の部下がいる、もしくは過去3年以内に女性の部下がいたことのある方にお聞きします。

○ご回答者について

企業名	
労働組合名	
年齢	a 20代 b 30代 c 40代 d 50代
性別	a 女 b 男 *性別による意識の差を調査するためにお伺いします
雇用形態	a 正社員 b 契約社員 c その他 [ ]
コース別雇用管理制度	a 制度あり⇒ 総合職・エリア総合職・一般職・その他 [ ] b 制度なし
勤続年数	満 年（休職期間を含む）
最終学歴	a 高校卒 b 専門学校卒 c 短大卒 d 4年制大学卒 e 大学院卒 f その他 [ ]
現在の職種	a 事務職 b 営業職 c 販売・サービス職 d 製造職 e 研究・開発職 f その他 [ ]
役職	a 課長クラス b 部長クラス以上 (マネジャー)

○配偶者（パートナー）・子どもについて

配偶者（パートナー）	a 有（以下の質問にもご回答ください） b 無
配偶者（パートナー）の平日1日あたりの家事・育児の分担時間	a 0分 d 1時間以上1時間30分未満 b 1分以上30分未満 e 1時間30分以上2時間未満 c 30分以上1時間未満 f 2時間以上

子どもの有無 (有の場合、人数と末子年齢)	a 有 ⇒ ( ) 人 ⇒ 末子の年齢 ( ) 歳 b 無
--------------------------	----------------------------------

1. 自社の女性活躍推進法行動計画について、どの程度ご存知でしょうか。

【a～cからお選びください。】

- a 行動計画の内容について十分理解している
- b 行動計画があるのは知っているが、内容は詳しく知らない
- c 行動計画があるのかも知らない

2. 女性活躍推進に関する宣言・方針・プロジェクトなどがありますか（複数選択可）

- 自社独自の取組みがある  
⇒ 女性活躍推進に関する宣言     女性活躍推進の、経営方針・戦略への位置づけ  
 女性の管理職登用促進に向けて経営トップが直接関与するプロジェクト  
 その他 [ ]  
※HP等で公表しているものがあればそのURL  
[ ]
- 外部の取組みに参画している  
⇒ 「日本総イクボス宣言プロジェクト！！」（厚生労働省）  
 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」（内閣府）  
 その他 [ ]
- 無  
 分からない

3. 会社に女性管理職比率の数値目標はありますか

- a あり、目標値を知っている    <目標：約(    )%>  
b あるが、目標値は知らない    c ない    d 分からない

4. 「女性の活躍推進」は何のために必要だと思いますか。重要だと思う順に3つお選びください。    1番重要【    】    2番目【    】    3番目【    】

- a 女性の生きがい・働きがいの向上  
b 人手不足への対応（採用活動への好影響など）  
c 企業競争力の向上（新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進など）  
d 職場環境改善（社員の意欲向上、コミュニケーションの活性化など）  
e 法律の遵守  
f その他（    ）  
g 分からない

5. あなたの会社は女性の活躍が進んでいると思いますか

- a 進んでいる    b 業界平均くらい    c 進んでいない    d 分からない

<「a 進んでいる」と答えられた方>

その要因は何だと思いますか（複数選択可）

（風土・慣習）

- a 長時間労働の是正  
b 女性になじまない業種特性や業界慣習の改善（そもそも無い）

（制度・体制の整備）

- c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの整備  
d 両立支援制度（例：短時間勤務・地域限定勤務等）の整備  
e キャリア支援制度（例：キャリア研修・メンター制度等）の整備

- f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の整備
- g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの整備  
(女性の人材確保)
- h 女性の採用拡大
- i 能力・意欲のある女性社員の増加
- j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の存在  
(社内の理解)
- k 職場同僚の理解がある
- l 管理職層の理解がある
- m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)がある  
(その他)
- n 業績が好調
- o 取り組みによる業績改善への期待
- p 行政による育児支援インフラの整備 (保育所や病児保育施設など)
- q その他 ( )

#### <「c 進んでいない」と答えられた方>

進まない要因は何だと思いますか (複数選択可)

(風土・慣習)

- a 長時間労働の常態化
- b 女性になじまない業種特性や業界慣習の存在

(制度・体制の整備)

- c 性別に関係なく部下を育成する仕組みの未整備
- d 両立支援制度 (例:短時間勤務・地域限定勤務等)の未整備
- e キャリア支援制度(例:キャリア研修・メンター制度等)の未整備
- f 活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度の未整備
- g 女性の活躍推進の取組を管理職や部門業績の評価に反映する仕組みの未整備  
(女性の人材確保)
- h 女性の採用不足
- i 能力・意欲のある女性社員の不足
- j 女性のロールモデル(めざしたいと思う、模範となる存在)の不足  
(社内の理解)
- k 職場同僚の理解不足
- l 管理職層の理解不足
- m 経営トップのコミットメント(積極的な関与)の不足  
(その他)
- n 業績が不調
- o 取り組みによる業績低下の懸念
- p 行政による育児支援インフラの未整備 (保育所や病児保育施設など)
- q その他 ( )

6. 女性の中長期的なキャリア形成に向けた取り組みについてお答えください。

①あなたの会社における、研修などの制度導入状況をお選びください。

	導入済み	未導入	分からない	自身・部下が利用した
管理職向け女性部下マネジメント研修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	⇒導入済みの場合②を回答			
女性向けキャリア研修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	⇒導入済みの場合③を回答			
キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリング制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
先輩社員が後輩女性社員を個別にサポートするメンター・メンティ制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社内公募制度・社内フリーエージェント制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
働き方(場所・時間等)に制約があっても管理職となれるようなキャリアパス	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一般職女性社員の総合職への転換や職域拡大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

②【①「管理職に対する女性部下のマネジメント研修」で「導入済み」を選択された方】

下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。

- a 無意識の先入観(性別による役割分担意識等)の払しょく
- b 育児期の女性それぞれの状況に応じた配慮のあり方
- c 男女関係ない早期の育成機会(OJT、選抜型研修やプロジェクトなど Off-JT)の付与
- d 上司・部下の十分なコミュニケーション(両立支援やキャリア形成に関する考え方等の共有)の機会の設定

③【①「女性向けキャリア研修」で「導入済み」を選択された方】

下記のうち実施している研修内容を全てお選びください。

- a 中長期的なキャリア意識の醸成
- b 育児期のそれぞれの段階に応じたキャリア形成支援
- c 女性に限定した管理職育成プログラムや幹部候補選抜育成制度

7. 自部門の部下の育成に関する以下項目について、あなたはどの程度取組んでいますか

①家庭と仕事の両立などの部下の状況に応じた配慮

- 対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い
- 対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

②キャリア形成について自身や組織としての期待を伝え、本人の考え方との共有を図る

- 対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い
- 対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

③積極的に研修などに参加させる

- 対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い
- 対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

④早期に責任ある仕事を任せる

- 対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

⑤他の部署の仕事への挑戦を勧め、実現できるよう働きかける

対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

⑥働く時間や場所に制約があってもハンディとならないよう評価する

対男性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

対女性部下 実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

⑦自分自身が魅力ある管理職となり部下の目標となる

実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

⑧職場全体で働き方や仕事の進め方を見直す

実践している 必要と思うが実践できていない 不必要 関心が無い

8. 「7.」に記載のもの以外に、あなたが必要と思っている取組み、実践している取組みがあればご記入ください。

( )

9. 「7.」で「必要と思うが実践できていない」を選択した項目に関して、その理由をご記入ください。

項目 [ ] 理由 ( )

項目 [ ] 理由 ( )

10. 女性活躍推進に関する取組みによりどんな効果があったと思いますか。

3年前と比べた変化をお答えください。

(企業価値)

a 企業の競争力(新たなマーケットの創造・開拓、イノベーション促進 など)

改善 不変 後退 分からない

b 投資家からの評価

改善 不変 後退 分からない

c 顧客・消費者からの評価

改善 不変 後退 分からない

(人材確保)

d 採用活動の状況(応募者数増加、人気ランキング上昇 など)

改善 不変 後退 分からない

e 女性の離職率

改善 不変 後退 分からない

(職場の風土・働き方)

f 女性社員のモチベーション

改善 不変 後退 分からない

g 上司・部下のコミュニケーション、職場の雰囲気

改善 不変 後退 分からない

h 労働時間(残業時間など)

改善 不変 後退 分からない

i 仕事の効率(会議時間・回数など)

改善 不変 後退 分からない

j その他 ( )



16. 「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方について、あなたは  
どう思いますか。次の中から1つお選びください。

- a 賛成
- b どちらかといえば賛成
- c どちらかといえば反対
- d 反対

以 上