令和3年度（上期）人材確保・女性の活躍等アンケート

企業名		業種・業態	
-----	--	-------	--

A 【人員不足、人材確保】について

景気は新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい状況にあるなか、県内の新規求人倍率は、1.70 倍（有効求人倍率 0.84 倍）あり、特に中小企業では、人材不足が顕著であるといわれています。

（令和3年5月職業安定業務月報より）

すでにご存じのとおり、社会的には女性の活躍が国の発展を支えるとして、企業内での「女性の活躍」を支援する活動が重視されています。また専門的・技術的な外国人を労働力として受け入れる施策を拡充していますが、コロナ禍のなか、海外からの人材確保が、厳しい状況です。

これらの環境を踏まえ、以下の件について、貴社の状況をお聞きます。

1 女性の活躍について

* 滋賀県女性活躍推進企業認定制度参照

項目	質問	状況		
1) 採用について	直近3年間に女性社員を採用しましたか	☐ 採用した	☐ 不採用	☐ その他
	採用で応募者数と採用者割合の男女比較は	☐ 同じ	☐ 男性多い	☐ 女性多い
2) 継続就業	女性と男性の平均勤続年数差は	☐ 同じ	☐ 男性長い	☐ 女性長い
3) 管理職比率	課長に昇格した男性と女性の割合（直近）	☐ 同じ	☐ 男性多い	☐ 女性多い
	管理職に占める女性の割合は（%）	☐ 0～10%	☐ 10～20%	☐ 20%以上
	女性管理職の目標設定はありますか	☐ ない	☐ ある場合⇒ % 人	
4) 社内は、 多様なキャリア、 働きやすい職場 環境ですか (複数回答可)	☐ 在宅勤務制度やテレワークなど、働く場所・時間の「柔軟な働き方」の制度がある。			
	☐ 女性の非正社員から正社員への転換（派遣労働者の雇い入れも含む）がある。			
	☐ 女性労働者のキャリアアップに資する職場・職域の転換がある。			
	☐ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用がある。			
	☐ 育児休暇、介護休暇、子の看護休暇等の休暇があり、とりやすい環境にある。			
	☐ 男性の育児休暇は、とりやすい環境にある。（ある場合⇒概ね 人）			
5) 社内男女比率	貴社内の男女比率はどうか	☐ 概ね同じ	☐ 男性多い	☐ 女性多い
	☐ 女性活躍を推進する社内体制・組織・担当職を設置している			

2 人材確保について

(1) 貴社において、人員・人材が不足する場合、いずれが不足していますか？ 具体例示を記入ください。

(ex.パート：梱包作業スタッフ●●人、事業拡大したいが、目標数を採用できない。)

正社員（人数）	臨時・パート社員（人数）	派遣社員（人数）	その他
職種	職種	職種	

(2) 外国人を雇用（直接、間接）されている場合

留学生（人数・国籍）	パート社員（人数・国籍）	派遣社員（人数・国籍）	雇用期間など
職種	職種	職種	

(3) 来期、雇用される計画がありますか？（外国人または日本人） ある ない

ある場合	職種	人員	期間
☐ 留学生（海外からの）			
☐ 国内人材			

B 人材確保に関するご意見

ご意見・ご要望など