

経営者・経営層向け

「働き方改革」「女性活躍推進」に関するアンケート調査  
ご協力をお願い

この調査は、都内中小グラフィックサービス事業者が「働き方改革」、「女性活躍推進」に取り組み、生産性の向上や人材の確保を図っていくため、当コンソーシアムが受託した「団体別採用カスパイラルアップ事業」の一環として、都内中小グラフィックサービス事業者の課題、改善策等を調査・分析するために実施しています。

いただいた回答は、統計的な処理を施し傾向を確認する要素としてのみ扱います。企業（個人）の回答が特定できる形で利用されることはありません。

ご協力のほど、何卒よろしくお願いいたします。



※回答は以下どちらかの方法でお願いいたします。

■ Web回答：下記URL、またはQRコードからアクセスしてください。  
URL：<https://jp.surveymonkey.com/r/N6JBKBM>

■ FAX送信：「団体別採用カスパイラルアップ事業」事務局 マンパワーグループ株式会社宛  
送信先番号：03-3342-5554

※対象となる設問に○付け、数値記載、コメント記載をお願いします

設問1	貴社名	
設問2	全従業員数	[正社員] 男性 人、女性 人 / [非正社員] 男性 人、女性 人
設問3	資本金	万円
設問4	主な事業内容	①総合印刷 ②オフセット印刷 ③特殊印刷 ④入力・DTP ⑤オンデマンド・複写 ⑥製本加工・紙器・紙工 ⑦企画・デザイン・編集・出版 ⑧情報処理・加工・Web ⑨発送・ポストイング ⑩用紙・機資材 ⑪その他
設問5	主な取引先	①民間企業 ②官公庁 ③学校等教育関連 ④個人 ⑤その他
設問6	全従業員の年齢構成 (非正社員含む)	①30歳未満 人 (内女性 人) ②30～40歳未満 人 (内女性 人) ③40～50歳未満 人 (内女性 人) ④50～60歳未満 人 (内女性 人) ⑤60～65歳未満 人 (内女性 人) ⑥65歳以上 人 (内女性 人)
設問7	男性従業員の平均勤務年数 (正社員のみ)	①1年未満 ②1～3年未満 ③3～5年未満 ④5～10年未満 ⑤10～20年未満 ⑥20年以上
設問8	女性従業員の平均勤務年数 (正社員のみ)	①1年未満 ②1～3年未満 ③3～5年未満 ④5～10年未満 ⑤10～20年未満 ⑥20年以上
設問9	平成30年度採用者数	[正社員] 男性 人、女性 人 / [内40歳未満] 男性 人、女性 人
設問10	平成30年度離職者数	[正社員] 男性 人、女性 人 / [内40歳未満] 男性 人、女性 人

設問11	離職事由 (非正社員含む)	①定年のため ②残業が多い ③休暇が取れない ④育児や介護等との両立が困難 ⑤勤務時間・勤務体系に不満 ⑥賃金・待遇に不満 ⑦社内人間関係 ⑧仕事内容が合わない ⑨研修・キャリア形成支援に不満 ⑩その他
設問12	女性管理職比率	①0% ②1～5%未満 ③5～10%未満 ④10～20%未満 ⑤20～30%未満 ⑥30～40%未満 ⑦40～50%未満 ⑧50%以上
設問13	平成30年度 2018年4月～2019年3月 月平均所定外労働時間	[正社員]①15時間未満 ②15～30時間未満 ③30～45時間未満 ④45～60時間未満 ⑤60～80時間未満 ⑥80時間以上
		[非正社員]①15時間未満 ②15～30時間未満 ③30～45時間未満 ④45～60時間未満 ⑤60～80時間未満 ⑥80時間以上
設問14	平成30年度 2018年4月～2019年3月 月平均有給休暇取得日数	[正社員]①5日未満 ②5～10日未満 ③10～15日未満 ④15～20日未満 ⑤20日以上
		[非正社員] ①5日未満 ②5～10日未満 ③10～15日未満 ④15～20日未満 ⑤20日以上
設問15	産前産後休暇取得者数 (過去3年間・非正社員含む)	①0人 ②1～5人未満 ③5～10人未満 ④10～20人未満 ⑤20人以上
設問16	育児休業取得者数 (過去3年間・非正社員含む)	①0人 ②1～5人未満 ③5～10人未満 ④10～20人未満 ⑤20人以上
設問17	介護休業取得者数 (過去3年間・非正社員含む)	①0人 ②1～5人未満 ③5～10人未満 ④10～20人未満 ⑤20人以上

- 設問18 「働き方改革」へ向けて貴社で取り組んでいることをお答えください。(複数回答可)  
 ①所定外労働時間の削減に向けて取り組んでいる  
 ②年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいる  
 ③多様な人材(高年齢者、障がい者、外国人等)の活用に取り組んでいる  
 ④多様な働き方(短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク等)の導入に取り組んでいる  
 ⑤同一労働同一賃金の実現に向け取り組んでいる  
 ⑥「働き方改革」に取り組む必要性を感じない  
 ⑦その他の取り組み、意見等がありましたら、ご記入ください
- 設問19 「働き方改革」によって、企業業績は向上したと思いますか。  
 ①そう思う ②そう思わない ③「働き方改革」には取り組めていない
- 設問20 設問19で「①そう思う」と回答された方にお伺いします。  
 働き方改革により「企業業績の向上」につながった具体的取り組み・事例があればお答えください。  
 (
- 設問21 「働き方改革」の効果として期待できるものをお答えください。(複数回答可)  
 ①従業員の定着率向上 ②採用で有利になる ③生産性の向上  
 ④企業業績の向上 ⑤企業イメージの向上 ⑥特にない  
 ⑦その他：(
- 設問22 「働き方改革」の実現のために重要なことはなんですか。(複数回答可)  
 ①経営者・管理職の意識改革 ②従業員の意識改革 ③取引先の理解  
 ④プロジェクトリーダー等推進者の存在 ⑤人事・労務制度の導入及び改定  
 ⑥IT(ICT)の導入 ⑦無駄な業務・作業を減らす  
 ⑧その他：具体的に(
- 設問23 「多様な働き方の導入」について貴社で取り組んでいるものをお答えください。(複数回答可)  
 ①短時間勤務制度の導入 ②フレックスタイム制度の導入 ③テレワーク制度の導入  
 ④在宅勤務制度の導入 ⑤「多様な働き方の導入」には取り組めていない  
 ⑥その他：具体的に(

- 設問24 設問23で「⑤多様な働き方の導入」には取り組めていない」と回答された方にお伺いします。（複数回答可）  
取り組めていない理由をお答えください。
- ①人手不足で導入に取り組めない
  - ②制度の整備や運用に対する知識や理解の不足
  - ③「多様な働き方の導入」に取り組む必要性を感じない
  - ④従業員の意識や理解の不足
  - ⑤賃金・評価等処遇の公平性の確保が難しい
  - ⑥制度導入にかかる負担（手続き、費用、教育、管理等）が大きい
  - ⑦その他：具体的に（
- 設問25 業界において所定外労働時間が発生する原因と考えられるものをお答えください。（複数回答可）
- ①短納期対応や突発対応等顧客の要望に応えるため
  - ②業務の繁閑の差が大きい
  - ③業務が属人化し役割分担ができない
  - ④工程管理の煩雑さ
  - ⑤人手不足
  - ⑥スキルの高い人材が不足しており、従業員の生産性が低い
  - ⑦経営者・管理職に所定外労働時間を削減する意識が不足
  - ⑧従業員に所定外労働時間を削減する意識が不足
  - ⑨その他：具体的に（
- 設問26 貴社での「所定外労働時間の短縮」に向けての取り組みをお答えください。（複数回答可）
- ①取引先との連携（取り決めの徹底等）
  - ②作業工程の見直し、適正化
  - ③業務の分業化・多能工化
  - ④36協定の周知徹底
  - ⑤月中で残業時間を集計し、通知や注意喚起を実施
  - ⑥IT化・ICT化による業務の効率化
  - ⑦部門間での打ち合わせ、ミーティング等、部門間での情報共有の推進
  - ⑧従業員のスキルアップのための教育・研修等を実施
  - ⑨「所定外労働時間の短縮」には取り組めていない
  - ⑩その他：具体的に（
- 設問27 貴社では従業員が「年次有給休暇」を積極的に取得できていると思いますか。
- ①取得できている
  - ②取得できていない
- 設問28 設問27で、「①取得できている」と回答された方にお伺いします。  
従業員が「年次有給休暇」を積極的に取得できるための具体的な取り組み・工夫をお答えください。  
（
- 設問29 設問27で「②取得できていない」と回答された方にお伺いします。  
貴社において年次有給休暇が積極的に取得できない理由と思われるものをお答えください。（複数回答可）
- ①人手不足
  - ②業務多忙のため
  - ③短納期対応や突発対応等顧客の要望に応えるため
  - ④従業員が有給休暇を取得したがない
  - ⑤管理職のマネジメント不足
  - ⑥その他：具体的に（
- 設問30 貴社にて「若年労働力の確保」に取り組まれている内容をお答えください。（複数回答可）  
（※若手労働力は40歳未満の人材と定義）
- ①求人活動への注力（自社HPの充実・求人広告の掲載等）
  - ②入社時の賃金水準のアップ
  - ③休日の増加
  - ④フレックスなど柔軟な勤務体系の導入
  - ⑤研修制度や自己啓発への支援
  - ⑥取り組めていない
  - ⑦その他：具体的に（
- 設問31 貴社において若手労働力を配置している職種をお答えください。（複数回答可）
- ①営業・企画
  - ②デザイン・制作・DTP
  - ③Web・IT
  - ④印刷・出力
  - ⑤製本・加工
  - ⑥管理部門（総務・経理）
  - ⑦配送・発送・デリバリー
  - ⑧その他（

- 設問32 貴社では女性活躍推進に向けた取り組みを行っていますか。  
①取り組んでいる ②取り組めていない
- 設問33 設問32で、「①取り組んでいる」と回答された方にお伺いします。（複数回答可）  
貴社での女性活躍推進について、該当するものをお答えください。  
①性別役割意識の見直し等職場風土改革に関する取り組みを行っている  
②女性の積極採用に向けた取り組みを行っている  
③女性に配慮した人員配置・育成・教育訓練に関する取り組みを行っている  
④女性のライフスタイルに合った継続就業に関する取り組みを行っている  
⑤女性の積極登用・評価・女性管理職輩出に向けた取り組みを行っている  
⑥その他の取り組み、意見等あればお答えください  
（
- 設問34 設問32で「①取り組んでいる」と回答された方にお伺いします。  
女性活躍推進によって、企業業績は向上したと思いますか。  
①そう思う ②そうは思わない
- 設問35 設問34で「①そう思う」と回答された方にお伺いします。  
女性活躍推進により「企業業績の向上」につながった具体的取り組み・事例があればお答えください。  
（
- 設問36 設問32で、「②取り組めていない」と回答された方にお伺いします。  
「女性の活躍」に取り組めていない理由についてお答えください。（複数回答可）  
①女性の活躍推進に取り組む必要性を感じない  
②女性の応募が少ない  
③女性が責任ある業務を引き受けたがらない  
④女性が管理職になりたがらない  
⑤女性労働力の必要性を感じていない  
⑥社内の理解が得られない  
⑦男女に差をつけていない  
⑧その他：具体的に（
- 設問37 貴社において女性労働力を配置している職種をお答えください。（複数回答可）  
①営業・企画 ②デザイン・制作・DTP ③Web・IT ④印刷・出力  
⑤製本・加工 ⑥管理部門（総務・経理） ⑦配送・発送・デリバリー  
⑧その他（
- 設問38 貴社では女性の管理職を育成し増やしていく方針はありますか。  
①増やしていく方針である ②増やしていく方針はない
- 設問39 設問38で、「①増やしていく方針である」と回答された方にお伺いします。  
女性管理職を増やす取り組みについてお答えください。（複数回答可）  
①女性管理職比率の設定をした  
②管理職研修の実施（参加を奨励）  
③キャリア形成に向けた制度作成や支援の実施  
④昇進要件の変更（緩和）  
⑤ロールモデルとなる人材の育成  
⑥男性管理職の意識変革に向けた取り組みの実施  
⑦その他：具体的に（
- 設問40 設問38で、「②増やしていく方針はない」と回答された方にお伺いします。  
女性管理職を増やす方針ではない理由についてお答えください。（複数回答可）  
①女性がつけるポストがない（少ない）  
②女性従業員が少ない  
③女性従業員の勤続年数が短い  
④女性管理職は不要と考えている  
⑤その他：具体的に（