

## 八戸市女性活躍に関する事業者アンケート（案）

事業者の皆様

### 調査ご協力のお願い

日頃より市政に対するご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

八戸市では、「男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち」の実現を目指して各種施策に取り組んでおります。

このたび、市内の企業における男女共同参画に関する状況や、事業者としてのご意見をお伺いすることで、今後の施策の参考とさせていただくため「女性活躍に関する事業者アンケート」を実施することといたしました。

この調査の実施に当たり、市内に本社（店）、支社（店）を置く事業者の中から300社を無作為に選ばせていただいた結果、貴社にアンケートの回答をお願いすることとなりました。なお、ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個々の回答内容が公表されることはありません。また、ご回答いただいた内容がほかの目的に使用されることはありません。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ぜひともご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和7年〇月  
八戸市長 熊谷 雄一

### ご記入にあたってのお願い

1. 事業主、または総務・人事を担当する方がご回答ください。
2. 設問で指定されている場合を除き、令和7（2025）年4月1日現在の状況でご回答ください。
3. 複数の事業所がある場合は、事業者全体についてご回答ください。
4. 選択肢のある設問では、当てはまる番号を選び〇で囲んでください。  
人数や年数などを問う設問では、数値をご記入ください。
5. 「その他（　）」を選んだ場合は、（　）内に具体的な内容をご記入ください。
6. ご記入が終わりましたら、無記名のまま、同封の返信用封筒に入れて、  
〇月〇日（〇曜日）までに郵便ポストに投函してください。切手は不要です。

#### 【調査についてのお問合せ先】

八戸市 総合政策部 市民連携推進課 男女共同参画推進室

電話 0178-43-9217(直通) / FAX 0178-47-1485

電子メール renkei@city.hachinohe.aomori.jp

## 貴社の概要についておうかがいします

問1 貴社の業種は次のどれに当てはまりますか。複数当てはまる場合は主要なものを1つお答えください。

(○は1つ)

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| 1 農業、林業         | 11 不動産業、物品販賣業      |
| 2 漁業            | 12 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業  | 13 宿泊業、飲食サービス業     |
| 4 建設業           | 14 生活関連サービス業、娯楽業   |
| 5 製造業           | 15 教育、学習支援業        |
| 6 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16 医療、福祉           |
| 7 情報通信業         | 17 複合サービス業         |
| 8 運輸業、郵便業       | 18 サービス業（他に分類されない） |
| 9 卸売業、小売業       | 19 その他（ ）          |
| 10 金融業、保険業      |                    |

問2 貴社の雇用状況についてご記入ください。（令和7年4月1日現在）

(人数を記入)

	男性	女性
常用労働者 (常勤役員、パート・アルバイト、 契約社員などを含む)	人	人
そのうち正社員	人	人
派遣労働者	人	人

※本アンケートへの回答に当たっては、事業者全体（グループ連結ではなく貴社単体）についてご記入ください。

問3 貴社の正社員の平均年齢、平均勤続年数の平均を記入してください。  
(小数点以下は四捨五入してください)

(年齢・年数を記入)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問4 貴社の正社員採用者のうち、新規学卒者および中途採用者的人数をご記入ください。  
(人数を記入)

	男性	女性
新規学卒者 (令和7（2025）年春入社)	人	人
中途採用者 (令和6（2024）年度中入社、 出向・転籍を除く)	人	人

問5 貴社の女性正社員の妊娠・出産時の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか。  
(○は1つ)

- 1 ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている
- 2 妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い
- 3 妊娠や出産の時期まで働き続けている者は少ない
- 4 これまで妊娠や出産の時期まで働き続けた者は一人もいない
- 5 その他 ( )

問6 貴社の管理職および役員について、それぞれの役職に就いている人数をご記入ください。(該当する役職がない場合は「一」、該当する役職があつても該当者がいない場合には「0」をご記入ください。)

(人数を記入)

	男性	女性
管理職 (課長相当職*以上)	人	人
役員	人	人

※本アンケートで言う課長相当職とは、以下の①又は②に該当する役職者を指します。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であつて、その組織が二係以上からなり、もしくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
- ②同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

問7 貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください。

(○はいくつでも)

- 1 女性の採用が少ない
- 2 女性本人が昇進を希望しない
- 3 現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいない
- 4 管理職に就くために必要な在職年数を満たしている者はいない
- 5 女性のほとんどが管理職になる前に退職する
- 6 管理職は仕事と家庭の両立が難しい
- 7 体力的に女性が管理職を務めることは難しい
- 8 上司・同僚・部下となる男性が女性の管理職を歓迎しない
- 9 顧客が女性の管理職を歓迎しない
- 10 その他（ ）
- 11 すでに女性社員の管理職登用は進んでおり、特に課題はない

## 仕事と家庭生活の両立支援についておうかがいします

問8 貴社における育児休業※の取得状況をご記入ください。

(小数点以下は四捨五入してください)

(人数・日数を記入)

令和6年4月1日から 令和7年3月31日まで に配偶者が出産した 男性	人	令和6年4月1日から 令和7年3月31日まで に出産した女性の数	人
そのうち、 令和7年4月1日 までに育児休業を 開始した男性 (育児休業開始予定の申 出をした者を含む)	人	そのうち、 令和7年4月1日 までに育児休業を 開始した女性 (育児休業開始予定の申 出をした者を含む)	人

※育児・介護休業法に定められた育児休業（産後パパ育休を含む）を指し、育児目的で取得した年次有給休暇等は含みません。

問9 貴社における介護休業※の取得状況をご記入ください。

(小数点以下は四捨五入してください)

(人数・日数を記入)

	男性	女性
令和6年4月1日から 令和7年3月31日まで に介護休業を取得した 労働者の数	人	人

※育児・介護休業法に定められた介護休業を指し、介護休暇や介護目的で取得した年次有給休暇等は含みません。

問10 貴社での、働きながら子育てや介護等を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するための取組や制度等がございましたらお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 短時間勤務制度
- 2 フレックスタイム制度
- 3 テレワーク制度（在宅勤務等を含む）
- 4 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ
- 5 半日や時間単位の有給休暇
- 6 育児・介護休業取得者への休業中または復帰前後の講習等の実施および業務等に関する情報の提供
- 7 社内託児施設
- 8 育児・介護休業中に手当等を支給
- 9 休業取得者や短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する労働者への手当支給や代替要員の新規雇用
- 10 育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）
- 11 仕事と家庭の両立に関する研修・講習等を実施している
- 12 社内報や啓発資料などで仕事と家庭の両立に関する周知・啓発をしている
- 13 その他（ ）
- 14 特に取り組んでいることはない

問11 貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するため、どのような取組をしていますか。 (○はいくつでも)

- 1 ハラスメントがあつてはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則やマニュアルなどに明確化している
- 2 ハラスメントの相談窓口、担当者、苦情処理機関等を設置している
- 3 ハラスメントの防止に関する研修・講習等を実施している
- 4 社内報や啓発資料などでハラスメントの防止に関する周知・啓発をしている
- 5 事業所内のハラスメントの有無や実態を把握するため、アンケートなどの調査を実施している
- 6 業務体制の見直しなど、労働者の実情に応じて、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じている
- 7 その他（ ）
- 8 特に取り組んでいることはない

## 女性活躍推進についておうかがいします

問12 貴社では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

(○は1つ)

- 1 策定している
- 2 策定していないが策定予定または策定中
- 3 策定していない（策定予定なし）

問13にお進みください

問17にお進みください

問13 問12で「1策定している」、「2策定していないが策定予定または策定中」と答えた企業におうかがいします。

策定しているまたはこれから策定する理由をお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 常時雇用労働者101人以上の企業なので策定が義務だから
- 2 策定が企業イメージの向上につながると考えたから
- 3 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから
- 4 策定および実施に関して、国や自治体による支援あったから
- 5 他社も策定していたから
- 6 「えるぼし」認定取得のため
- 7 学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから
- 8 投資家にアピールできるから
- 9 消費者にアピールできるから
- 10 取引先企業にアピールできるから
- 11 国や自治体による公共調達加点があったから
- 12 国の助成金申請のため（両立支援等助成金（女性活躍加速化コース））
- 13 労働者や労働組合から求めがあったから
- 14 その他（ ）

問12で「2策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者は問18へお進みください

問14 問12で「1策定している」と答えた企業におうかがいします。

貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。

(○はいくつでも)

- 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 2 男女別の採用における競争倍率
- 3 労働者に占める女性労働者の割合
- 4 男女別の配置の状況
- 5 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況
- 6 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識
- 7 管理職に占める女性労働者の割合
- 8 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- 9 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- 10 男女別の人事評価の結果における差異
- 11 セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況
- 12 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- 13 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 14 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- 15 非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- 16 男女の平均継続勤務年数の差異
- 17 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 18 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 19 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績
- 20 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- 21 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- 22 有給休暇取得率
- 23 男女の賃金の差異
- 24 その他（ ）

問15 問12で「1策定している」と答えた企業におうかがいします。

数値目標の達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。

(○はいくつでも)

- 1 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報
- 2 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
- 3 女性の採用を優遇するための採用方針・基準の設定・見直し
- 4 採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止
- 5 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
- 6 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施
- 7 女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置
- 8 採用時の雇用管理区分（コース区分）にとらわれない配置の導入
- 9 一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用（転換試験・昇格試験等の受験勧奨など）
- 10 一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援
- 11 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
- 12 女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
- 13 女性が働きにくいポストの業務内容の見直し
- 14 時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
- 15 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資
- 16 テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入
- 17 長時間労働対策のための組織的対応
- 18 その他（ ）

問16 **問12で「1策定している」と答えた企業におうかがいします。**  
行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。

(○はいくつでも)

- 1 事業所内の見やすい場所への掲示または備付け
- 2 社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載
- 3 書面の交付
- 4 電子メールの送信
- 5 解説動画による周知
- 6 研修での説明
- 7 eラーニングでの説明
- 8 その他（ ）
- 9 特に何もしていない

**問18にお進みください**

問17 **問12で「3策定していない（策定予定なし）」と答えた企業におうかがいします。**  
策定していない理由をお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 常時雇用労働者100人以下の企業なので努力義務だから
- 2 すでに女性が活躍しやすい環境が整備出来ているから
- 3 女性従業員が少ないので
- 4 策定する必要性を感じていないから
- 5 策定するノウハウが不足しているから
- 6 策定にかかる費用や作業の負担が大きいから
- 7 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の存在を知らなかったから
- 8 その他（ ）

問18 貴社では、女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」を取得していますか。  
(○は1つ)

- 1 取得している
- 2 取得していないが申請予定または申請中
- 3 取得していない（取得予定なし）

問19 にお進みください

問20 にお進みください

問19 **問18で「1取得している」、「2取得していないが申請予定または申請中」と答えた企業におうかがいします。**

取得しているまたはこれから取得する理由をお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 取得が企業イメージの向上につながると考えたから
- 2 国や自治体による公共調達加点があったから
- 3 国の助成金申請のため（両立支援等助成金（女性活躍加速化コース））
- 4 学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから
- 5 その他（）

問20 **問18で「3取得していない」と答えた企業におうかがいします。**

取得していない理由をお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 マークの存在を知らなかったから
- 2 自社の指標が1段階目の認定の取得基準に達していなかったから
- 3 自社の指標が1段階目または2段階目の取得基準にしか達せず、取得する効果が低いと考えたから
- 4 そもそもマークを取得することにメリットを感じなかったから
- 5 申請にかかる費用や作業の負担が大きいから
- 6 その他（）

問21 女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますたらお答えください。

(○はいくつでも)

- 1 女性自身がキャリアアップを望んでいないことが多い
- 2 女性が目指すべきロールモデル（手本となる人）がない
- 3 結婚・出産・育児など、ライフステージの変化による影響が男性より大きい
- 4 男性の女性活躍推進に関する理解が不十分
- 5 管理職や役員の女性活躍推進に関する理解が不十分
- 6 男性の家事・育児参画が進まない
- 7 女性人材の育成が難しい
- 8 担当させる業務や配置できる部門が限られる
- 9 時間外労働や深夜勤務をさせにくい
- 10 遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい
- 11 女性活躍推進の取組を実施する費用や人員などの余裕がない
- 12 特に課題はない
- 13 その他 ( )

## 健康課題についておうかがいします

問22 貴社で働く労働者を対象に、次の(1)から(5)の健康課題に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。

※男女共通で実施している制度・取組についても回答に含めてください。

※(5)健康課題全般の中で実施している制度・取組の一環として(1)から(4)に関する内容を含む場合は両方の該当する制度・取組を選択してください。 (○はそれぞれいくつでも)

健康課題	(1) 生理 ・ P M S <small>(月経前症候群)</small>	(2) 性 に 多 い 疾 病 <small>(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)</small>	(3) 更 年 期	(4) 不 妊 治 療	(5) 健 康 課 題 全 般
制度や取組					
新たな休暇制度の創設	1	1	1	1	1
様々な休暇制度の柔軟な運用 (失効年休の積立制度の活用等)	2	2	2	2	2
休暇の取りづらさの解消 (制度周知・スローガンの共有等)	3	3	3	3	3
職場の理解増進 (普及啓発資料の掲示等)	4	4	4	4	4
相談窓口の設置	5	5	5	5	5
健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	6	6	6	6	6
医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 (オンライン診療の受診を可能とする体制整備等)	7	7	7	7	7
従業員向けの研修 (健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修)	8	8	8	8	8
管理職向けの研修 (健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修)	9	9	9	9	9
検査・検診費の費用負担・補助	10	10	10	10	10
治療・服薬費の費用負担・補助	11	11	11	11	11
生理休暇の名称変更	12				
生理用品の社内配備	13				
特に制度や取組はない	14	12	12	12	12

## 女性活躍や両立支援を進めるためのご意見についておうかがいします

問23 女性活躍や両立支援を進める上で、今後、行政にどのような取組を期待しますか。

- (○はいくつでも)
- 1 社会全体の機運の醸成
  - 2 女性活躍推進や両立支援等に関する法律や制度を周知する
  - 3 子育てや介護サービスに関する相談窓口を充実する
  - 4 保育施設や保育サービスを充実する
  - 5 介護施設や介護サービスを充実する
  - 6 女性活躍や両立支援に取り組んでいる企業の事例紹介を行う
  - 7 女性労働者向けのセミナー・研修会等の開催
  - 8 経営者・管理者向けのセミナー・研修会等の開催
  - 9 課題解決のための各種取組に係る経費の助成
  - 10 課題解決のためのアドバイザー、コンサルタントの派遣
  - 11 企業や業種をまたいだ意見交換の機会の提供
  - 12 その他 ( )

問24 女性活躍や両立支援を進めるためのご意見などございましたらご自由にお書きください。

(自由記述)

ご協力ありがとうございました

以上でアンケートは終わりです。もう一度ご記入漏れなどがないかご確認ください。  
この調査票は、同封の返信用封筒に入れて、○月○日（○曜日）までに、郵便ポストに  
投函してください。